

职业院校工匠精神培育的评价体系构建研究

潘永昌 杜震宇 杨英韬

黑龙江农业经济职业学院, 黑龙江牡丹江, 157041;

摘要: 在新时代背景下, 大力弘扬和培育工匠精神已成为推动中国制造业转型升级、建设制造强国的战略需求。职业院校作为技术技能人才培养的主阵地, 肩负着培育学生工匠精神的重任。然而, 当前职业院校在工匠精神的培育过程中, 普遍存在“重技能、轻素养”、“重灌输、轻浸润”、“重结果、轻过程”等问题, 其根源在于缺乏一套科学、系统、可操作的评价体系来引导和检验培育成效。本研究旨在深入剖析工匠精神的核心内涵与时代价值, 分析当前职业院校工匠精神培育评价的现状与困境, 进而构建一个包含评价原则、核心维度、具体指标、实施路径与保障机制在内的综合性评价体系。该体系力求将定性评价与定量评价相结合, 过程性评价与结果性评价相统一, 校内评价与校外评价相联动, 以期为核心素养视域下职业院校人才培养质量的提升提供理论参考与实践指引。

关键词: 工匠精神; 职业院校; 评价体系

DOI: 10. 64216/3080-1494. 25. 09. 059

引言

“工匠精神”是一种职业精神, 它是职业道德、职业能力、职业品质的体现, 是从业者的一种职业价值取向和行为表现, 其基本内涵包括敬业、精益、专注、创新等方面的内容。随着“中国制造 2025”战略的深入推进和产业结构的优化升级, 社会对高素质技术技能人才的需求日益迫切, 对其所具备的工匠精神也提出了更高要求。职业院校的教育目标, 不仅在于传授学生赖以谋生的专业技能, 更在于塑造其成为具有严谨、专注、执着、创新品质的“现代工匠”。因此, 将工匠精神的培育融入人才培养全过程, 已成为职业院校改革发展的核心议题。

有效的培育需要科学的评价来引领和反馈。评价体系如同“指挥棒”和“体检仪”, 它既明确了培育工作应努力的方向, 也检验着培育活动的实际效果。然而, 与知识传授和技能训练相比, 工匠精神作为一种内在的、综合性的素养, 其培育成效难以通过传统的试卷考试或技能考核进行简单量化评估。当前, 许多职业院校对工匠精神的培育仍停留在口号宣传、榜样树立等浅层阶段, 缺乏系统性的培育方案, 尤其是缺乏一套能够科学衡量学生工匠精神养成程度的评价体系, 导致培育工作往往流于形式, 深度不足, 效果不彰。

鉴于此, 本研究立足于职业院校这一特定场域, 聚焦于工匠精神这一核心素养, 致力于解决“如何评价”这一关键问题。通过构建一个多维、立体、动态的评价体系, 旨在为职业院校提供一套可操作的工具和方法, 从而将工匠精神的培育落到实处, 真正赋能学生终身发

展, 服务国家战略需求。

1 工匠精神的核心内涵与职业院校培育的价值意蕴

要构建评价体系, 首先必须清晰界定评价的对象——工匠精神在职业院校语境下的具体内涵。

1.1 工匠精神的核心内涵解构

工匠精神并非一成不变的抽象概念, 而是在新时代被赋予了新的内涵。对于职业院校学生来说, 其核心要素可解构为以下四个层面: 敬业乐业的职业态度: 这是工匠精神的基础。表现为对所学专业和未来职业的认同感、敬畏感与热爱之情。学生能够理解工作的价值, 遵守职业规范, 具备良好的职业道德和责任心, 将职业视为实现自我价值的事业而非单纯的谋生手段。

精益求精的品质追求: 这是工匠精神的灵魂。表现为在技能学习和实践操作中不满足于“差不多”, 而是追求极致和完美。对工艺、流程、产品质量有极高的标准, 注重细节, 能够主动发现并修正误差, 具备持续改进的意识与能力。

专注执着的坚守精神: 这是工匠精神的关键。表现为在专业领域内能够耐得住寂寞, 经得起诱惑, 拥有强大的定力和韧性。在面对复杂技术难题或重复性劳动时, 能够保持耐心与冷静, 持之以恒地深入钻研, 具备“十年磨一剑”的毅力。

守正创新的开拓意识: 这是工匠精神的时代发展。表现为在熟练掌握传统技艺和规范的基础上, 具备批判性思维和问题意识, 敢于探索新方法、应用新技术、优化新流程。它强调的不是墨守成规, 而是在继承中的创

新，是解决实际生产问题的能力。

1.2 职业院校培育工匠精神的时代价值

在职业院校中大力培育工匠精神，具有三重价值：

对学生个体而言，是实现高质量就业和终身发展的基石。具备工匠精神的毕业生不仅技能扎实，更具备优秀的职业素养和稳定的心理品质，更容易获得企业青睐，并在职业生涯中获得持续发展和提升。

对职业院校而言，是提升办学内涵和核心竞争力的关键。将工匠精神培育作为办学特色，能够显著提高人才培养质量，形成良好的校风学风，增强学校的社会声誉和吸引力。

对国家社会而言，是建设制造强国、质量强国的战略支撑。大批量培养具有工匠精神的青年技术技能人才，是为实体经济注入“活力之源”，对推动中国制造向“中国智造”和“中国创造”转型具有深远意义。

2 当前职业院校工匠精神培育评价的现状与困境分析

尽管培育工匠精神的重要性已成为共识，但对其评价的实践却相对滞后，主要存在以下突出问题：

2.1 评价理念功利化，重“硬技能”轻“软素养”

当前职业院校的评价体系普遍围绕技能大赛、职业资格考证、就业率等“硬指标”展开。这些指标易于量化、显性度高，成为评价学校办学和学生质量的主要标准。相比之下，工匠精神作为“软素养”，其评价往往被边缘化，或仅作为德育的附属品，缺乏独立的、系统性的评价设计，导致“重技轻道”的倾向。

2.2 评价内容碎片化，缺乏系统整合

部分院校虽开展了工匠精神相关教育活动，如举办讲座、组织参观等，但对其效果的评价多是零星的、随意的。例如，仅通过一篇观后感或一次活动出勤来评价，未能将学生在课堂学习、技能实训、顶岗实习、校园文化等多场景中的表现进行系统性的观察与记录，评价内容碎片化，无法全面、真实地反映工匠精神的养成状况。

2.3 评价方法单一化，过度依赖主观评判

对精神素养的评价，目前多采用传统的定性方法，如教师评语、学生自评、民主评议等。这些方法主观性强，缺乏客观量化依据，容易受到评价者个人偏好、人际关系等因素影响，难以保证评价的公正性和科学性。同时，缺乏如行为观察、作品分析、成长档案等多元评价方法的综合运用。

2.4 评价主体单一化，企业参与度严重不足

工匠精神的最终检验场是在职场。然而，目前的评

价主体多以校内教师为主，作为人才使用者的企业行业参与度很低。学校评价与企业需求脱节，导致学校所评价的“工匠精神”可能并非企业所看重和需要的，评价的效度和信度大打折扣。

2.5 评价功能缺失，诊断与改进作用微弱

现有的评价多用于期末总结、评优评先等终结性目的，而忽视了评价最重要的功能——诊断与改进。评价结果未能有效反馈到教学与管理的改进中，无法揭示培育环节存在的具体问题，从而难以形成“评价-反馈-改进”的闭环，使得培育工作陷入低水平循环。

3 职业院校工匠精神培育评价体系的构建原则与核心维度

为应对上述挑战，建立新的评价体系需要先确定合理的指导方针，并以此为基础规划出详尽的评价要素。在构建评价体系时，应遵循以下原则：导向性原则，即评价体系需有效发挥引领作用，确保教育教学改革、学生学习行为及校园文化发展均围绕培养工匠精神这一核心目标；科学性原则，即评价指标需紧扣工匠精神实质，确保概念明确、维度完备、权重合理，既体现本质特征，又顺应职业院校学生的身心发展规律；可操作性原则，即评价指标需具备可观察、可记录、可量化的特性，方法需简便易行，成本需控制在合理范围内，便于融入日常教学与管理，避免因过于复杂而难以实施；发展性原则，即评价需关注学生的成长与进步，强调过程性评价，旨在激励学生持续自我提升，而非仅给出终结性评价；多元主体原则，即需突破学校单一评价的局限，引入企业导师、实习师傅、同学及学生自身等多方评价主体，确保评价视角的全面性与客观性。基于工匠精神的四维内涵，并结合职业院校教育教学的实际情况，评价体系可划分为四个一级维度，并设置相应的二级指标（观测点）：职业信念与态度维度，包括职业认同感，即了解专业发展前景，对未来职业充满期待与热情；责任心与规范意识，即遵守课堂、实训、实习纪律，爱护设备工具，对任务负责到底；吃苦耐劳品质，即在艰苦的训练或工作环境中能够坚持，不轻易放弃；诚信守信品格，即作业、考试、实训报告等无抄袭、作弊行为。技艺追求与行为维度，包括标准执行精度，即严格遵循操作规程、工艺标准，动作规范；质量关注度，即对作品（产品）有自我检验习惯，主动修正瑕疵；效率与优化意识，即在保证质量的前提下，寻求提高工作效率的方法；技术复盘习惯，即完成任务后能主动总结经验教训，记录得失。专注坚持与意志维度，包括任务专注度，即在学习和操作中能够排除干扰，保持较长时间的注意力集中；抗挫折能力，即面对操作失败或技术难题时态

度积极,能主动寻求解决方案;时间持续性,即对复杂、耗时的任务有耐心,能坚持完成;深度学习倾向,即不满足于表面理解,乐于深入钻研技术原理和背景知识。创新思维与能力维度,包括问题意识,即能主动发现工作流程、操作方法中存在的不足或可改进之处;方法创新尝试,即能提出新的思路或方法,并敢于实践验证;新技术学习与应用,即关注行业新技术,并尝试将其应用于实践;团队协作与分享,即在团队中能积极贡献想法,与同伴交流切磋。

4 职业院校工匠精神培育评价体系的实施路径与操作方法

确定评价维度和指标后,核心任务是通过多样方式确保评价有效执行。执行途径有:构建“四维一体”全程化评价网络,一是课堂教学渗透性评价,教师在专业理论与实训课程中,通过布置作业或项目观察学生表现并记录;二是技能实训过程性评价,这是重点,通过建立实训手册或电子档案记录学生实训表现并转化为积分或评语;三是顶岗实习真实性评价,学校与企业合作制定标准,由企业导师全面评价学生并给予高权重;四是第二课堂表现性评价,将学生在第二课堂活动中的参与度、贡献度和成长纳入评价。操作手段包括:综合运用定性与定量多元评价方法,如行为观察法,设计量表记录学生关键行为并评定等级;成长档案袋法,为学生建立档案袋收集代表性作品等展示成长历程;关键事件法,记录学生在“关键事件”中的态度和行为选择;多元主体评议法,采用 360 度评价合成最终结果;量表测评法,设计问卷辅助评价。评价结果应是详尽的“素养体检报告”,展示学生在四个维度的优劣,附上案例和建议。其用途包括:为学生提供反馈,指导职业规划与素养提升;帮助教师反思教学,调整策略;为学校评估专业建设等提供数据支持,辅助决策。

5 评价体系有效运行的保障机制

为确保该评价体系能够顺利实施并发挥长效作用,需要建立以下保障机制:

5.1 组织保障:成立校级领导小组和工作专班

学校应成立由校领导牵头,教务、学工、实训、二级学院等部门共同参与的工匠精神培育与评价工作领导小组,负责顶层设计、制度制定和统筹协调。各专业成立由专业带头人、骨干教师、企业专家组成的工作专班,负责具体落实。

5.2 制度保障:将评价结果与激励机制挂钩

将工匠精神评价结果纳入学生综合素质评价体系,与奖学金评定、优秀学生评选、推荐就业等切身利益适度挂钩,提高学生和教师的重视程度。同时,将对教师的评价工作纳入其绩效考核,激励教师积极参与。

5.3 资源保障:加强师资培训与企业合作

定期对教师进行评价理念与方法的培训,提升其观察、记录、评价素养的能力。深化校企合作,与企业共同开发评价标准,共建“双导师”队伍,确保评价内容与行业需求同频共振。

5.4 技术保障:建设信息化评价管理平台

开发或引入信息化管理平台,实现学生成长档案的电子化、评价数据的实时采集与分析、评价结果的智能反馈,大大减轻教师工作负担,提高评价的效率和科学性。

6 结论与展望

构建科学有效的工匠精神培育评价体系,是推动职业院校内涵式发展、回应时代对高质量技术技能人才渴求的必然要求。本研究提出的评价体系,将工匠精神这一看似“虚”的素养,通过维度分解和指标量化转化为“实”的可评可测目标,并通过多元化实施路径和保障机制融入人才培养全过程。该体系构建与完善是动态持续的过程。未来需深入探索:一是研究各评价指标权重的科学赋值;二是利用大数据、人工智能等技术,实现对学生学习过程中非结构化数据的智能分析与评价;三是建立跨校、跨区域常模参照,使评价结果更具可比性。相信随着理论研究和实践探索深入,职业院校工匠精神培育将从“软要求”走向“硬指标”,为培育新时代大国工匠奠定坚实基础。

参考文献

- [1]刘小勇,段慧兰,罗美霞.浅析高职院校工匠精神培育体系的构建[J].文教资料,2017(17):2.
- [2]马彦芳,姜妍.新质生产力发展背景下职业院校育人体系构建研究[J].河北旅游职业学院学报,2024,29(4):107-112.
- [3]陈晓萍,宋小梅.高职院校“工匠精神”培育体系的建构与保障[J].高教论坛,2018(2):3.

本文系黑龙江省教育科学“十四五”规划重点课题《新时代职业院校学生工匠精神培育研究》(ZJB1422115)阶段性研究成果。