

大学生工匠精神培育的 西方理论依据与现实因应

●唐红波 邹 喆

摘 要 文章系统阐述我国大学生工匠精神培育的主要问题、内涵和西方理论依据,在现实因应中提出以系统工程的思维进一步强化工匠精神培育相关政策制度保障,将大学生工匠精神培育与践行社会主义核心价值观紧密结合,发挥学校精神培育主体作用,企业深入参与人才培养全过程,发挥行业协会等第三方组织中介桥梁作用等对策措施。

关键词 工匠精神;现代学徒制;人才培养

作 者 唐红波,厦门理工学院助理研究员,台北科技大学博士研究生 (厦门 361024)

邹 喆,集美大学美术学院讲师、博士 (厦门 361024)

2017年初,人民论坛通过网络问卷,对内地31个省区市民众展开关于当下社会“工匠精神”现状评价的调查,八成以上的受访者认为工匠精神很重要,它有助于提高技术、技艺水平,提高产品质量和从业者的职业素养,有助于打造中国自主品牌优势,提升企业 and 国家形象。^[1]

一、大学生工匠精神培育的主要问题及内涵

在工业4.0时代背景下,支撑创新驱动发展、中国制造2025、“互联网+”等国家战略,知识青年应该成为工匠精神和中国品格的践行者和传承者。受“重道轻器”传统文化和浮躁功利社会风气的影响,也由于缺乏相关法律和配套制度保障、企业参与校企合作积极性不高、学校重视程度不够、行业组织发展不成熟等原因,导致我国高校“工匠精神”培育和传承的现状不容乐观。^[2]就高校而言,

具体表现在以下几个方面:一是对大学生工匠精神培育不够重视、培育方法不够系统、形式比较单一。二是有些高校办学理念重技术轻人文,人才培养过于功利,学生心浮气躁。近年来关于高校沦为“职业养成所”,专门培养“精致利己主义者”等问题引起各界关注和反思。一些大学生学业上满足于“及格就行”,有的为了拿奖学金或荣誉,想方设法走捷径,甚至不惜舞弊力求速成。一些刚毕业的大学生“今天注册公司,恨不得明天就上市,后天成为中国首富”。三是高校普遍存在着学风懒散问题。表现为学生学习目标不明确、动力不足、态度不端正、缺乏刻苦钻研精神等。四是一些高校教学内容和方式过于理论化,实践教学、实习实训等环节流于形式。不少大学生眼高手低,基础知识不扎实,动手能力弱,加剧了就业的严峻形势。

本文系福建省教育厅2017年度中青年教师教育科研项目“基于现代学徒制的大学生工匠精神培育路径探索”(编号JAS170335)的阶段性研究成果。

关于工匠精神的内涵，中外学者、业界专家等认识趋于多元，但都普遍认为它是一种对产品精雕细琢、精益求精的精神理念；是一种尚巧的工作精神、求精的工作态度、道技合一的人生态度^[3]；或者是一种纯粹为了把事情做好而好好工作的欲望^[4]。对于大学生群体和高校而言，工匠精神培育的内涵主要包括以下几个层面。

一是立德树人、尊师重教的师道精神。大学教育的本质是立德树人。工匠精神强调“德艺双修”，高校教师通过“心传体知”“率先垂范”，将职业理想、素养、责任和敬业奉献等传授给学生，在潜移默化中影响学生；同时，工匠精神的发扬也有赖于“尊师重道”的师道传承。师生之间除了知识技能的传授，更多的是精神、情感和心灵的交流和共鸣。大学生工匠精神培育的灵魂，就是要培养学生敢于担当的职业责任感。职业责任感既是人走向社会的核心品质，又是人立足社会的重要资本。正如美国社会学家戴维斯（Kingsley Davis）所指出的：“放弃了自己对社会的责任，就意味着放弃了自身在这个社会中更好生存的机会。”^[5]

二是知行合一的实践精神和勇于超越的创新创业精神。大学生工匠精神培育的核心是培养学生乐于实践、善于创新的职业品格。英国学者希拉里·斯蒂德曼（Hilary Steedman）曾于2006年对英、美、德、法等8国失业率相关影响因素进行研究，结果显示“师徒制”职业教育越发达的国家，失业率越低。^[6]研究证实，制造业越发达的国家，其工匠精神培育与传承的状况也越好。当前，实干兴邦、实业兴国的时代号角已经吹响，无论是双一流建设、应用技术大学转型或是新工科布局，都应当重视大学生实践精神和创新创业意识培养，主动把“工匠精神”融入教学和创新实践中，倡导勤学苦练、学以致用。

三是不忘初心、严谨细致、务实著着的专业精神。兴趣是最好的老师，忠于兴趣、不忘初心是学习的不竭动力。日本著名工匠秋山利辉曾说：“一流的匠人，要注重磨炼心性和品格。只有技术，将很容易被超越，做出让人感动的东西，要有一流的

精神才做得到。”^[7]大学生工匠精神培育不拘于单个专业或行业范畴，不片面追求技术技能，而是上升为一种发自内心的钟爱，一种责任坚守、一种专注的态度和追求卓越的情怀。当前高等教育进入内涵式发展阶段，高校发展在保障人才培养质量方面“宁可慢一些，但要好一些”。大学生工匠精神培养的根本是要让学生忠于职守，其关键是培养学生止于至善的职业习惯。学生有了工匠精神，才会把干好本职工作当作天职。

由此可见，大学生工匠精神培育不仅是其就业和个人发展的现实需要，而且是提高教育质量的重要保证。它有助于树立良好的校风学风以及正确的人生观、价值观和职业观。这是大学生素质教育的一项重要内容，同时也是践行社会主义核心价值观、提升思政教育水平的落脚点。

二、大学生工匠精神培育的理论依据

为了追溯大学生工匠精神培育的理论源头，找出因应之策，笔者梳理了西方相关人文社科理论，涉及哲学、社会学、心理学、经济学、教育学、伦理学等诸多领域。

（一）工匠精神培育的“场域”理论

阿尔伯特·班杜拉（Albert Bandura）于1952年提出的“社会学习理论”认为，人的行为习得通常有两种方式：一种是直接经验学习；另一种是通过观察和模仿来学习。大部分情况下，人的社会学习过程是行为、认知和环境三者交互作用的结果。^[8]技能和工匠精神的培养，很大程度上需要在真实场景中学习，需要师傅示范和不断实践，以及自我效能发挥。这一理论观点与美国著名心理学家爱瑞克·埃里克森（Erik H Erikson）的观点不谋而合，他于1968年提出了人格发展是由生物、社会和个人三个层面不断交互作用的观点。这些思想对工匠精神培养产生深远影响。工匠精神培育既需要教师、业界师傅的技能传授，又需要心理层面的关怀、友谊、互信等情感交流。学生在实习实训环节中，从教师的角色示范中观察、模仿，学到新知识，并受到教师（业界师傅）人格、品行、兴趣等影响。同时，企业提供的真实工作场景是工匠精神

培育的重要载体，企业的“兼职导师”能够影响学生的职业生涯、社会心理以及角色模范，能够将“工匠精神”自然地内化到教育过程中。

有些技能可以在反复训练后获得，而相当多技能则需要特殊的环境造就，包括精神氛围的熏陶。格奥尔格·凯兴斯泰纳（G. Kerschensteiner）在《工作学校要义》中提出“劳作学校”的概念，主张将学校与企业两处共同发展成学习场所，以期使学生兼具理论知识与实务能。这一理念被视为德国职教“双轨制”的理论源头。所谓“双轨”指的是在职业学校里，教师传授理论课程，在企业里由具有实务经验的师傅带领实习。在职业群体中，个人的行为容易受到他人和群体的影响，通过群体来传播职业道德和职业标准比单一的师徒人际传播效果更好。

（二）工匠精神培育的“道德功能”论

社会学家埃米尔·涂尔干（Emile Durkheim）在《社会分工论》一书中提出道德“三要素”论，认为道德是社会构成的基石，它主要由纪律规范、群体认同和自主精神构成。“工匠精神”的本质是匠人的道德外化，本身包含团队合作、职业伦理规范和社会责任感。学生在变为工匠之前，必须学会遵守学校纪律、行业规范和社会行为准则，学会尊重师长和企业师傅。根据西方社会学“功能论”的观点，个体对组织的认可及对工作本身的接受度之间相互影响。涂尔干认为，学校教育就是“使年轻一代系统地社会化的过程。”^[9]学校对于个人的培养目标，是为了实现家庭和国家融合，同时又不丧失个人兴趣发展的可能性。

“工匠精神”既是国家战略，又是个人意志，体现了我国传统文化中的“家国情怀”。如，墨子提出“仁之事者，必务求兴天下大利，除天下之害”，主张将农人、工肆等培养成有实用技艺的“兼士”，能够为国家兴利除害。涂尔干亦认为，家国信念能够更好地提升现代工业社会的文明水平和实现民族振兴。区别于传统中国的宗族伦理社会特质，西方更倾向于形成契约型社会。西方的工匠精神受到各种职业性的法团组织，如行业协会、工会、职业训练机构等约束。由职业组织倡导形成职

业伦理极具权威性，这种权威无形中成为群体中每位个体普遍的价值观。普通民众通过学徒培训等形式，在接受技能教育的同时受到职业伦理熏陶。相比而言，中国的行业协会更接近于半官方性质的事业单位，对政府的依赖程度远高于自治程度。

（三）工匠精神培育的“价值理性”论

哲学家查莫斯·麦金泰尔（Alasdair Chalmers MacIntyre）在关于人的德性与理性的论述中认为，人的行为在追求“工具理性”之外，还有种“金不换”的内在价值与快乐。^[10]他在《德行之后》（又译作《追寻美德》）一书中提到，人对利益的追求有两种：一种是外在利益，另一种是内在利益。前者以工具理性的方式追求成功，通常以世俗的名利标准来衡量；而内在利益追求的是一种内在价值认同和满足感。在工匠精神培育过程中，往往容易忽视专业精神背后的“业余”精神。很多技艺大师在学徒之初往往是抱着“玩”的心态热情投入。真正出自内心兴趣的学习才会高效，历史上很多技艺“玩家”就是以游戏心态达到登峰造极的境界。真正的大国工匠绝不只是把技艺作为谋生手段，而是能从中体会到发自内心的愉悦。工匠精神的培育不能片面追求所谓的“工具理性”。有些学校片面追求专业化而忽视学生人文素养的培育，导致学生对未来职业缺乏认同感。仅有技术而缺乏底蕴的职业会让他们产生“物化”“工具化”“生产机器”等认知，不利于他们的全面发展。

卡尔·马克思（Karl Marx）也有类似的观点，他在《1844年手稿》一书中提出劳动是自由的生命表征，真正的生产是摆脱肉体需要的支配，摆脱纯粹“谋生性”之后自由自觉的活动。人只有在不受这种需要支配时才进行真正的生产。^[11]正如马克思·韦伯（Max Weber）所说：任何一项伟大事业的背后，都存在着一个支撑这一伟大事业并维系这一事业成败的无形文化精髓。每一件“匠心之作”都蕴含着工匠的审美品味和宏大气运，以及他们的愉悦、坚持、专精等美德所凝结成的工匠精神。马克思一方面充分肯定人类制造和使用工具是关于技术与技巧的创造性活动，高度评价了工业革命推动

的分工具体化有效地解放和发展了生产力；另一方面又理性批判了工业化造成的分工过细，使人缺乏对产品和技术的整体意识。现代工业过细的分工使工人异化为生产流水线上的一颗颗固定岗位的“螺丝钉”，过于单调枯燥的重复作业限制了人的全面发展，甚至会导致工人精神贫乏畸形、形神分离。

（四）工匠精神培育之“默会知识”理论

英国哲学家波兰尼（M. Polanyi）在《个体知识》一书中提出默会知识理论（Tacit Knowing or Tacit Knowledge），它是一种只可意会不可言传的知识。工匠精神就是一种典型的默会知识，尤其是在师徒制实施过程中，师傅的个人经验、灵感、诀窍等隐性知识通常不以语言文字等方式进行传授，而是通过观察、领悟、判断等方式进行传递。默会知识获得的前提是将学习者置于与学习对象有关的具体情境中，让言传与身教自然结合。工匠精神培育还有赖于师生、师徒之间的情感交流和行为感染，现实交流中的表情、手势带来的直观感受，有利于师生（师徒）情感的巩固。美国心理学家麦克利兰（David G. M. Clelland）与斯宾塞夫妇（Lyle M. Spencer, Jr. & Signe M. Spencer）提出的“素质冰山模型”（Iceberg model）也一定程度上印证了默会知识的价值。这一理论认为职业能力通常包括个人潜藏的自我概念、特质与动机，以及个体具备的专业知识技能。一般来说，人们容易看到的是露出水面的冰山一角——专业技能和业绩，而真正内在的精神潜能却隐藏在“冰山以下部分”，包括社会角色、自我形象、特质和动机等，这些内隐的特质难以测量，却对个体的行为表现起着关键性的作用。^[12]

此外，西方工匠精神受到柏拉图理念论、亚里士多德目的论以及基督新教伦理精神的影响，集中体现为追求完美与极致的思想。亚里士多德在《尼各马可伦理学》（Ethika Nikomachea）一书中提出，“对任何一个有某种活动或实践的人来说，他们的善或出色就在于那种活动的完善。”^[13]西方基督新教伦理思想认为，任何世俗的工作都是为上帝服务的，一个人可以在任何行业中得到救赎；忠于

自己所从事的职业就是服从上帝的安排。可见真正的工匠精神必定是技术、心性和灵魂的结合体，工匠精神需要在真实情景中“心传体知”、传道授业、潜移默化。

三、大学生工匠精神培育的现实因应

从上述理论分析中看出，工匠精神培育是一项系统工程，需要从制度、市场培育、社会氛围、学校教育等多层面入手，也可以从思想观念、教育导向、工作实践和文化遗产等路径切入，通过科学规划、系统设计，构建制度、文化、课程和实践等多种培育路径。

（一）强化工匠精神培育相关政策制度保障

首先，从顶层设计入手，国家应加快构建现代职业教育体系及技能人才培养立法，深度推进高等教育综合改革，提高职业教育地位。各级政府要抓紧出台保障现代学徒制实施的政策和配套制度，协调企业、学校、行业协会等相关利益方，搭建技术人才和工匠精神共育平台。成立校企联合指导委员会，同时要协调各区域均衡发展。其次，要建立政产学研协调沟通机制（或联席会议制度），借鉴技职教育发达国家和地区经验，建立权威的国家或区域技能资格证照制度；再次，加大对参与学徒制的企业、高校和学生财政、政策支持力度和资源调配，拓宽资金筹措管道，落实“以奖代补”政策；最后，推动职业学校与行业企业共建技术工艺和产品研发中心、实习实训平台，强化市场监管，惩治假冒伪劣，加大对专利技术和创新成果的保护力度。

（二）与践行社会主义核心价值观结合起来

在我国，工匠精神被视为一种共同的社会价值观。工匠精神所蕴含的敬业、精业、奉献等内涵与社会主义核心价值观倡导的“爱岗、敬业、诚信、友善”高度契合。一方面，要在全社会积极营造尊重劳动、尊重技术、尊重创新等有利于工匠精神培育的文化氛围。倡导知行合一、务实精工，转变社会浮躁风气。利用各种媒体进行宣传引导，特别是在大学中加大对“大国工匠”“非遗传承人”“劳动模范”等典型人物的宣传，发挥榜样激励作用。另一方面，要切实从物质、精神上提高技术技能人才

的社会地位和工作待遇，让刻苦钻研技术，甘坐“冷板凳”的一线劳动者“干得体的、活得尊严”。正如习近平总书记提出的：“一切劳动者，只要肯学肯干肯钻研，练就一身真本领，掌握一手好技术，就能立足岗位成长成才，在劳动中体现价值、展现风采、感受快乐。”^[14]

（三）发挥学校精神培育的主体作用

从我国当前校企合作的现状来看，企业参与人才培养的积极性普遍偏低。作为工匠精神培育重要载体之一的现代学徒制，在德国、日本、瑞士等发达国家实施过程中，雇主责任感高，企业参与性强。我国现代学徒制实施主体仍然以学校为本位，很大程度上依赖政府在产学研合作中发挥协调作用，并在关键环节发挥主导作用。基于这样的现状，高校要积极承担工匠精神培育的主体责任，根据学生兴趣 and 市场需求动态调整专业设置；建设“双师型”师资，用工匠精神引领师德和教风，出台配套制度鼓励专任教师赴企业锻炼；招聘企业一线技术骨干担任兼职导师和技能师傅；改善实训条件，强化实习实训环节；将工匠精神融入学校办学理念、课程设计、教材和考核体系，融入思想教育、第二课堂、学科技能竞赛和校园文化建设中；改革教育模式和课程体系，方便学生实践和师傅带教。结合同侪示范，推广师带徒、老带新等模式；改革招生制度，推行多元入学，学生可根据兴趣自主选择专业。以学校为主体深化与行业龙头企业、协会合作；推广职业资格证书和技能等级考试制度；强化生涯发展和伦理、精神教育；开设技艺大师大讲堂，鼓励教师带学生进企业接项目，开展应用研究；通过众创空间、育成中心等促进专利成果转化和产学研融合；发掘并大力宣传大学生身边的创新创业典型。借鉴德国“双元制”育人经验，推广校企“二元”育人模式。推动校企联合育人“五个结合”：学业规划和职业规划结合；校内培养和校外培养结合；专业教学与素质教育结合；实践教学与应用创新结合；学生德育与企业文化结合。

（四）企业深入参与培育过程

高校在培育学生工匠精神方面存在较大局限

性，现有教师队伍结构比较单一，普遍缺乏行业经验丰富的师资，人事管理和招聘制度自主性不够，从企业招聘兼职教师总量偏少，相当多学校实践条件缺乏；一部分企业负责人对工匠精神缺乏认识，经营上较为短视，没有把弘扬工匠精神与现代企业制度建设相结合。基于这些问题，政府和学校应当充分尊重企业的市场属性，以共赢思路鼓励企业参与应用型人才培养过程——共同制定人才培养方案，共同选拔学生学徒，共同选派师资，共同实施培养计划。企业作为人才培养的主体之一，应该主动为学校提供实践场地和设备，以及兼职师资；通过《师徒合约》或预聘制，提高学生留职率；将学徒培养纳入准员工培训体系，学徒考核参照企业员工考核方式；切实提高一线高级技术人员待遇；制定师傅带徒津贴制度；实行优秀师傅奖励计划。可借鉴英国准工作室模式（教授+兼职技能导师+助教+学生），在企业生产一线设立技能大师工作室，作为现代学徒制的情景教学场所。此外，高校可通过赞助学生科技创新、技能赛事活动，联办实验班、订单班、行业学院等方式深化合作，推进产业文化、优秀企业文化、职场文化进校园，将职业精神、创新创业教育与工匠精神培育结合起来。

（五）发挥第三方中介组织桥梁作用

大学生工匠精神培育缺乏协调机构，其中一个重要原因是当前的职业训练机构、行业协会、工会等第三方组织发展不成熟。具体表现在中介组织尚不能有效协调政府、高校和企业的合作关系，无法在职业资格认定、专业技能标准或师徒资格标准建立等方面发挥主导作用；尚不能独立承担大规模职业技能培训任务；学校、企业以服务外包形式委托中介机构进行专业技能培训的情况尚不普遍。有一些行业协会、工会等组织是由以前的行政事业单位转变而来，在服务内容、组织形式上缺乏创新，机制不够灵活。这方面可以借鉴日本、英国的职业训练机构经验，牵头调研地方产业结构布局 and 人才供需状况，分类制定行业技术标准和技术技能人才培训标准；牵头成立公共基金，组建、管理技能培训系统。参与工匠人才培训项目设计、

（下转第 85 页）

两个根本变量的关系必定受到第三方变量的影响,该变量为调节变量,其可能为定性也可能为定量,能影响两个变量关系的方向与强弱。因此,有效把握调节变量,对深化协同机制下的人才培养,保障各子系统长期、有效的正反馈循环起着至关重要的作用。

一要利用两岸各自优势,进行深度融合发展。调节效应为一种交互作用,当海峡两岸的资源被有效协同,便可称其为“增强型交互作用”。祖国大陆有规模众多的高质量企业,而台湾地区有相对成熟的创新人才培养机制,将双方的资源进行互补,能够发挥更大的协同效应。如,祖国大陆的企业可以联合台湾地区的高校进行人才培养,培养出的人才在一定条件下可直接到大陆企业就业,从而发挥创新人才应有的价值。这样,既可以解决台湾地区岛内经济发展动力不足的问题,又能集合两岸优势资源,实现多方共赢。

二要构建有效退出机制,确保协同创新人才培

养系统的可持续优化能力。当干扰型的交互作用占据主导地位时,创新人才培养协作过程难免会出现协作受阻的情况。若不及时调整,则容易形成负反馈循环效应,一旦负反馈循环增多,创新人才培养的整体发展就容易趋于固化,从而制约人才发展。因此,必须建立有效的考核机制,确保人才培养系统的可持续优化能力,防止只做“面子工程”。

参考文献:

- [1][美]熊彼特. 经济发展理论[M]. 郭武军,等译. 北京:华夏出版社,2015:15—16.
- [2]原源. 高校协同创新模式研究综述——从产学研模式研究出发[J]. 科教导刊,2013(25):17—18.
- [3]黄蕾. 基于协同创新理论的闽台“政产学研”模式比较研究[J]. 福建师大福清分校学报,2015(6):102—107.
- [4]教育部高等教育司. 关于征集产学研合作协同育人项目的函[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/s78/A08/A08_gggs/s8468/201607/t20160727_273120.html 2018—02—08.

(上接第32页) 决策和执行;协助企业、高校等构建区域性、行业性公共技术培训及服务平台;推广工匠精神和职业伦理,倡导企业社会责任;吸引社会力量参与现代学徒制实施;指导第三方培训机构开展技能培训等。

参考文献:

- [1]人民论坛理论研究中心. 从时代需求看“工匠精神”的培育路径[J]. 国家治理,2017(7):30.
- [2]李进. 工匠精神的当代价值及培育路径研究[J]. 中国职业技术教育,2016(27):29.
- [3]李宏伟,别应龙. 工匠精神的历史传承与当代培育[J]. 自然辩证法研究,2015(8):61.
- [4]肖群忠,刘永春. 工匠精神及其当代价值[J]. 湖南社会科学,2015(6):48.
- [5]许俊生. 简论高职学生工匠精神的培育[J]. 学校党建与思想教育,2017(06):60.
- [6]张仁家,林美芳. 德国、奥地利及瑞士师徒制教育对

台湾技职教育之借鉴[J]. 台湾国际研究季刊,2017(1):21.

[7][日]秋山利辉. 工匠精神[M]. 陈晓丽,译. 北京:中信出版社,2015:117.

[8]Miller, Katherine. Communication Theories: Perspectives, Processes and Contexts [M]. New York: McGraw—Hill, 2005: 137.

[9][法]涂尔干. 社会分工论[M]. 渠东,译. 北京:生活·读书·新知三联书店,2013:115.

[10][美]阿拉斯代尔·麦金太尔. 德性之后[M]. 龚群,何怀宏,译. 北京:中国社会科学出版社,1995:181.

[11]中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局. 马克思恩格斯全集(第25卷)[M]. 北京:人民出版社,1995:355.

[12]John Shields Managing. Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies[M]. London: Cambridge University Press, 2007: 57.

[13]亚里士多德. 尼各马可伦理学[M]. 廖申白,译. 北京:商务印书馆,2003:19.

[14]新华网. 习近平在庆祝“五一”国际劳动节大会上的讲话[EB/OL]. http://www.xinhuanet.com/politics/2015-04/28/c_1115120734.htm, 2018—06—12.