

基金课题：2022年度三明医学科技职业学院校级课题“基于‘四心文化’的课程思政建设模式研究”
(课题编号：2022KY004)。

高职院校文化建设与文化育人的机制创新

——以校企合作办学为视角

文 / 王加昌

校企合作办学语境下的高职院校文化建设须以社会主义文化为主体，以中华优秀传统文化为滋养，以校企合作办学过程中形成的职业文化为特色。企业的经营逻辑与学校的办学逻辑决定了企业必然追求经济利益最大化、学校必然追求社会效益最大化，从而导致校企间的文化冲突不可避免。笔者建议，采用提取文化公因式的方式，求同存异，构建校企文化共同体。

文化是一个学校的灵魂，也是一个学校综合实力的重要组成部分。文化具有强大的育人功能，文化育人是高校思政工作的重要组成部分。2017年2月，中共中央国务院印发了《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》^[1]，将文化育人正式作为高校思想政治工作育人“十大体系”之一，文化育人在高校思想政治工作领域受到了广泛的关注，高职院校的文化建设也受到高度重视。然而，文化建设与文化育人都是极其复杂的系统工程，又极易流于形式。由于高职院校的文化建设和文化育人工作有其自身的规律和特色，职业教育可从校企合作办学方面进行文化建设与文化育人的机制创新。

一、校企合作办学视野下高职文化建设体系

职业教育是跨界别的教育，产教融合、校企合作是职业教育的必由之路。高职院校受“校企合作”办学规律的制约，其文化建设必然具有自身的规律和特色。本文把高职院校的文化建设体系区分为三个层面，即以中国特色社会主义文化为主体、以中华优秀传统文化为滋养、以校企合作办学生成的职业文化为特色，描述高职院校文化建设的特色与规律。

(一) 中国特色社会主义文化是高职院校文化的主体

在系统思维视角下，中国特色社会主义文化是一个大系统，任何一个学校的文化都是这个大系统中的子系统。因此，

学校文化建设的重点是，在社会主义核心价值观引领下的社会主义文化建设，要大力弘扬和践行社会主义核心价值观，在文化建设中牢牢把握党对意识形态的绝对领导，确保社会主义核心价值观进教材、进课堂、进头脑。中国特色社会主义文化建设是高职院校文化建设的主要任务，是高职院校文化建设的主体部分，也是各高校文化建设的共同基础。

(二) 中华优秀传统文化是高职院校文化的滋养

中华优秀传统文化是中华民族的根本和灵魂，是中国特色社会主义文化植根的沃土。高校担负着传承中华优秀传统文化的神圣使命，因此，传承中华优秀传统文化是学校文化建设

的重要任务，也是学校文化建设的重要内容。有些学校特色文化建设本身就是对特定的优秀传统文化的弘扬。例如，以建筑类专业为主的高职院校通常会把“鲁班文化”作为学校的特色文化进行建设，而“鲁班文化”本身就是中华优秀传统文化。学校文化建设要在坚持社会主义文化建设方向的前提下，传承和弘扬优秀传统文化，筑牢学校文化建设的根基。

（三）职业文化彰显高职教育特色

在强调文化建设的共性时，文化建设的个性化问题也不容忽视。不同的学校有着不同的办学历史，有各具特色的文化沉积，彰显着不同的特色，符合高职院校个性化发展的需求。职业教育要“坚持产教融合、校企合作，坚持面向市场、促进就业”，以培养“高素质技术技能人才”为目标。^[2]高职院校的学生自进入学校那天开始，就已经对未来的职业发展有了大致的方向。在校企合作办学过程中，企业文化与学校文化在碰撞中交融，生成各具特色的职业文化。这种职业文化彰显着高职院校的区域特色和职业特色，是高职院校的品牌文化。



二、校企合作办学条件下高职文化建设的路径选择

文化建设要遵循文化生成的客观规律，高职院校的文化建设必然与高职院校的办学实践具有密切的关联性。以社会主义核心价值观为引领的社会主义文化建设和对优秀传统文化的传承与发展是各级各类学校的神圣使命，属于学校文化建设的共性内容。下面，本文着力探讨的是，高职院校如何在校企合作办学条件下建设具有职业教育特色的职业文化，以彰显高职教育的特色。

（一）校企间的文化冲突阻碍了校企深度合作

校企合作难以深入是长期困扰高职院校的瓶颈问题，这从根本上与校企间的利益冲突存在密切的关系。企业作为市场主体，与高职院校合作办学，必然以营利为目的，追求经济利益最大化，否则不符合企业的生存逻辑。高职院校具有公益性，追求社会效益最大化。因此，校企合作必须关照企业的利益诉求，需要多部门的配合。正因为如此，国务院于2019年出台的《国家职业教育



改革实施方案》明确了要“完善国务院职业教育工作部际联席会议制度”^[3]，旨在协调和融合各部门间的关系，通过减免税收、政府补贴等措施来满足企业的利益诉求。企业与高职院校间的利益冲突是经济基础层面的问题，经济基础决定上层建筑，经济基础层面的问题必然形成文化层面的价值观念的冲突。企业文化的逐利性价值取向与高职院校文化的公益性价值取向必然发生冲突，成为阻碍校企深度合作不可忽视的因素。

（二）校企文化融合的可能性

尽管高职院校与合作企业不可避免地存在利益冲突和文化冲突问题，但是应当看到，产业和企业的发展离不开职业教育的高质量发展，职业教育为产业和企业的发展提供了必不可少的人才资源；高职院校提高人才培养的质量也需要与产业和企业的需求对接，需要产业和企业的支持。因此，在利益方面，学校和企业存在相互需求。同时，随着我国职业教育改革的不断深化，有利于产教融合、校企合作的制度供给不断完善，校企合作的利益冲突问题有望通过政府的制度性安排得到一定程度的消解。尽管校企间存在不可避免的文

化冲突，但在整个社会文化体系中，社会主义核心价值观是产业、行业、企业和所有学校的共同价值观，劳模精神、劳动精神、工匠精神是企业 and 学校共同认可的精神文化。高职院校与合作企业间存在共同的价值理念，这是校企文化融合的基础。

（三）提取校企“文化公因式”是校企文化融合的合乎逻辑的选择

社会主义核心价值观和中华优秀传统文化是高职院校和我国境内企业的共同精神文化滋养，但这不是本文要探讨的重点。本文探讨的是具有个性化的高职院校文化与同样具有个性化的企业文化的融合问题。“文化”概念的复杂性必然导致“企业文化”概念的复杂性，本文采用“职工群体意识”说来界定企业文化。^[4]同样地，高职院校的特色文化也采用“高职院校群体意识”来界定。基于这样的前提，不论是不同的高职院校还是不同的企业，都具有个性化的“群体意识”或“行为模式”。因此，讨论校企合作办学中校企间的文化融合是限定在特定的高职院校与特定的企业间的文化融合，而不是抽象意义上的校企文化融合。

一方面，高职院校和企业

是性质不同的社会组织，群体意识和行为模式的差异是客观存在的。另一方面，不同的企业，其企业文化也是各不相同的，例如，华为的企业文化与联想的企业文化是不相同的。高职院校往往专业众多，因而，与高职院校合作的企业也往往不是一家企业，而是多家企业。这些企业的文化各不相同，甚至存在冲突。在“文化育人”语境下，只有通过提取校企间“文化公因式”，凝练校企文化融合后的共同核心价值理念，高职院校文化育人才有可操作的现实基础。例如，三明医学科技职业学院共有医学与护理、经济与管理、人文教育、工程与设计四个专业集群，从职业文化和职业素养层面提取了“医者仁心、商者诚心、师者爱心、工者匠心”职业文化公因式，旨在培育以社会主义核心价值观为主体、以“四心”职业文化为特色的校企文化共同体。

三、校企合作办学条件下高职院校文化育人的实践逻辑

文化育人需要理念的灌输。通过理念的灌输让学生掌握并认同知识形态的文化理念，是文化育人不可或缺的基础。作为群体意识和群体行为模式，行为示范是更为有效、影响更为深远的文

化育人模式。因此，在校企合作办学语境下，学校教师和企业指导教师行为示范是文化育人更为重要的途径。

（一）凝练清晰的价值理念

文化以各种形态存在，每一个人都生活在特定的文化中，被浸润而不自知是常见的现象。因此，不存在没有文化的学校，也不存在不受某种文化影响的人类个体。问题在于，学校是否生成了符合社会发展潮流的科学的文化体系。因此，高职院校文化育人的前提是，高职院校已经生成或正在生成一种积极向上的高职院校文化建设体系。这一体系至少应包含以下几个方面。一是系统的高职院校文化建设的方案。高职院校应当在学校党委领导下，制订学校文化建设的方案，建立有效的文化建设保障机制，凝练学校文化建设的内涵，形成具有学校特色的文化建设话语体系。二是以丰富的表达形式展现学校文化的精髓。高职院校应当通过校训、校标、学校环境、学校网络平台等以可视化的形式把学校文化展示于外，且校园的文体活动要围绕学校文化的主题而展开，形成一种浓厚的文化氛围。三是要有融入课程的详细规划，例如，高职院校应当在思政课程和课程思政中融入学校文化。

（二）学校的教师应当成为学校文化的践行者

文化必然是附着在群体成员身上的精神存在。从其产生的机理来看，文化是生成的，是一个群体的每一个个体长期践行而形成的行为模式。文化绝对不是刷在墙上的标语口号，而是主导个体行为的精神力量。因此，学校文化首先体现在教师身上，从教师的言谈举止中可以观察到的行为模式。例如，学校弘扬工匠精神，要求学生做事要精益求精，而个别教师在上课时却不能做到一丝不苟。这样的话，学校文化建设也只能是装饰品而已，没有实质性的教育作用。教师自身要有深厚的文化修养、高尚的情操、广阔的胸怀，做到严以律己、热爱学生、热爱教育事业。教师受到学生的爱戴是教育发生作用的基本前提。从另一个角度来看，教师不具备的“文化”是没有办法通过教学来传递给学生的，文化育人因而也就成了空谈。

（三）在企业实践中体验和践行高职院校文化

校企合作办学是职业教育的规律，工学交替是职业教育的特色。《职业学校学生实习管理规定》“学生在实习单位的岗位实习时间一般为6个月”。除了岗位实习外，学生还有认识实习。因此，高职院校的文化育人

工作必然延伸到企业。在企业实习期间，学生几乎是完全融入社会环境中的，学生如果对企业的负面文化没有免疫能力，必然会受到影响，这就有可能消解学校教育的作用。因此，校企合作办学不能仅局限于技能的培养，更要关注品格的培养，关注企业文化对学生的影响。当学生走向企业时，学校教师育人工作的主导作用不能被忽略。在选择企业和企业指导教师时，高职院校要关注企业文化的状况和企业指导教师的职业素养，健全校企合作育人的制度体系。只有使高职院校的育人工作延伸到学生的企业实习期间，才能使校企文化育人工作同向同行。□

参考文献：

- [1] 中共中央党史和文献研究院. 十八大以来重要文献选编(下)[M]. 北京: 中央文献出版社, 2018.
- [2] 中华人民共和国职业教育法 [EB/OL]. (2022-4-20)[2023-3-5]. <https://www.whmj.org.cn/upload/20220511/202205111527504462.pdf>
- [3] 国家职业教育改革实施方案 [EB/OL]. (2019-1-24)[2023-3-5]. <https://www.pkulaw.com/chl/416daf651ad0f03dbdfb.html?keyword>.
- [4] 白泉旺. 企业文化学教程 [M]. 北京: 经济科学出版社, 2010.

(本文作者王加昌, 副教授, 就职于三明医学科技职业学院)