

高职院校文化建设的特征、现状和发展路向

门 超

(南宁职业技术学院艺术工程学院, 广西 南宁 530008)

摘 要:高职院校文化建设是具有高等职业教育精神特质的文化类型,是在办学实践过程中形成的文化形态。以高等职业教育文化的特征为逻辑起点,分析了高职职业教育文化建设现状,基于此提出了高职院校文化建设的发展路向,包括突出高职文化的特色性、加强高职文化的人文素养的培养路径、将可持续的文化建设纳入学校的顶层设计、构建校企共建的职业教育文化发展共同体等路向。

关键词:高职院校;文化建设;发展路向

中图分类号:G420

文献标识码:A

文章编号:1006-9410(2019)03-0151-05

20世纪90年代,国外的文化研究成果陆续介绍到国内,在西方文化研究的范式中跨学科思维以及批判精神的不断渗入,对于我国文化的各个领域都有一定的影响,大大推动了我国文化研究的进程和融合,并且形成了具有中国特色的文化话语体系。近些年来,随着国家大力推进职业教育发展,职业教育文化也成为国内重要的热点研究课题。对于高职院校文化而言,既包括文化本身的内在内涵、结构、属性等要素,还包括高等职业教育的基本属性,两者融合成为一种特色的亚文化。

一、高等职业教育文化的特征

1.文化的实用性

高职文化的实用性特征是基于高职院校的人才培养目标和办学宗旨所决定的。高职教育是紧扣地方产业和社会岗位需求的教育类型,具有突出的实用性特点。从职业教育学制结构来看,高

职教育是相对于中等职业教育的教育类型,是以培养学生就业能力为导向,提升职业应用能力的培养为己任,这也决定了高职教育在文化品性上有其强烈的应用性特征,这与我国本科教育所倡导的精英教育有着根本性的区别,高职的职业实用性的特征彰显出高职教育的独立精神和文化特色。

2.文化的开放性

高职文化具有鲜明的开放性特征,这主要体现在高职教育的教育教学具有区别于“象牙塔”式的运行机制,传统的本科教育可以在“象牙塔”内独立生存和生长。职业教育的本质具有双重属性:一方面,具有教育属性,呈现出“静态”的一面;另一方面则具有职业性,呈现出根据社会经济发展而“动态”变化的一面^[1],这就决定了职业教育具有跨界性。相比之下,高职院校需要更多地联系政府、企业、产业,紧跟社会发展的趋势和动向,使高校、政府、企业、产业

收稿日期:2018年9月13日

项目基金:本文系2017年度广西高校中青年教师基础能力提升项目《“一带一路”战略下广西优质民族文化资源输出研究》(编号:2017KY0989,主持人:门超);南宁职业技术学院2017年教改课题《高等职业院校加强“工匠精神”培育的机理与实践研究》(项目编号:2018ZX19,主持人:王敦)的阶段性成果。

实现立体联动,以实现校企合作、产教融合。

3.文化的多样性

多样化是我国特色高职文化的基本特征。首先,我国的高职院校数量众多、专业众多,同时每一个专业都对应着不同的产业部门,其在此基础上所形成的文化也具有不同职业特色文化;其次,高职院校主要是以培养地域范围内社会经济技术需要的技术技能型人才,同时由于我国各个地区的区域经济发展存在着极大的差异性,所以也必然导致高职文化在整体文化景观上呈现出多样化的特征。另外,高职院校在办学体制上存在着公办和民办以及综合所有制等多种形式,所以造成不同性质的高职院校其文化也呈现出多样性的趋势和发展态势。

4.文化的教育性

高职教育文化是一种特殊的文化形式。从文化的载体来看,可以分为物质文化和精神文化两种形式;从文化的构成结构来看,可以分为人文文化和职业文化两种构成。无论是如何分类,高职院校的文化都是以服务于职业教育的育人为根本目的。换句话说,高职院校的文化具有一定的教育属性。一般来说,高职院校的文化作为客体而存在,发挥着文化的显性功能或隐性功能,对受教育者的思想和行为起到一定的影响。特别是,高职学生正处于世界观、人生观和价值观塑造的关键时期,原有灌输式的说教方式往往起不到应有的教育教学效果,反而会使学生反感。但是,潜移默化的文化教育却能起到事半功倍的教育效果和意义。

二、高职职业教育文化建设现状

文化从本质上讲是一种人的实践活动,高职院校是中国高职文化的承载者和实践者。但是在高职职业教育文化建设过程中,虽然形成了具有一定特色的文化发展范式,但是依然存在着一些问题和不足。

1.共性文化较多,特色文化较少

高职院校的文化实践既是系统的又是具体的,既可以是物质性的也可以是精神性的、可以是行为上的又可以是制度上的。高职教育文化应该是从属于高等教育文化的重要部分,同时具有自身特色的一种文化形态,这是由高职教育本身的特点和性质所决定的。一般来说,高职院校文化的发展有其共性,也要突出其个性和特色。例

如,校训是一所学校文化建设的集中体现,据《人民日报》刊文指出,在调查我国256所高校的校训中,结果显示有68所高校的校训包括了“勤奋”一词,有65所高校包含“求实”一词,有59所高校包含“创新”一词,由此可见百校一训是我国高校的共性问题,同时也可以看得出来大学精神和大学个性没有得到充分地彰显,这一现象衍生的问题便是在高校文化建设中有片面追求文化建设共性的问题,而对文化特色有所忽视。在高等职业教育文化建设实践中,由于我国高职院校发展时间尚短,高职教育文化的发展相对缓慢,目前正处在不断探索、积累的阶段^[2],加之国内外没有成熟模式系统的经验可供直接参考,因此大多数高职院校从文化内涵、文化载体、文化形式以及文化内容等,都是在模仿或是复制本科高校的模式,使具有教育特殊性的高职院校成为本科教育的“克隆”,职业教育的文化特色根本没有得到充分彰显,反而导致文化建设呈现出千遍一律的问题。

2.职业化文化取向“唯技术”化严重,人文素养氛围缺失

虽然说高职院校具有教育属性和社会属性,但是在文化建设中不能偏废一方,造成文化建设的畸形发展。高职院校文化建设既是文化取向的标志,同时也是人才发展的客观体现。高职教育作为高等教育的一种类型,其类型、结果以及发展方向都处于探索阶段,其文化建设也处于实践阶段。在文化探索和实践的过程中,由于高职院校是以培养技术技能型人才作为己任,所以高职院校极易选择职业化的文化倾向作为文化的主方向,即倡导“唯职业化”的思想理念,具体在高等职业教育文化创建、发展、形成的各个阶段都强调技术取向,以实现职业化成长作为文化建设的目的。这种文化取向具有积极性的一面,可以在院校文化中形成崇尚技能技术的学习风气和精神,但是这也在客观上忽视了高职学生全面发展的人格塑造,导致“技术人”的形成。我国学者指出,当唯科学技能成为人的至高追求时,以人性的名义教化换来反人性的畸形发展,人就不再是“人性”的“人”,而蜕变成技术的奴隶和意识形态上的工具^[3]。然而,事实上高职院校在重视技术文化的同时,人文素养文化建设却没有得到充分的重视和发展,久而久之文化建设便成为只有“技”没有“道”的技术哲学畸形发展的教

育形态,学生的职业发展也不会得到可持续的发展。由此可见,这种取向往往会陷入“唯技能化”的行为误区,导致文化的片面发展。

3.文化建设的短期突击比较严重,缺乏文化的持续性发展

文化是人类历史长时间积累的精神产物,是在一定的物质基础上形成的稳定性强的精神要素,单纯靠短时间来提升文化的涵养往往达不到文化的本质,反而会事与愿违,导致“邯郸学步”“东施效颦”。高等职业院校在职业教育文化建设中,有些院校喜欢搞短期的特色发展项目,企图利用几个具有特色的文化项目来带动学校文化的整体进步和发展,更有些高职院校为了建设特色文化,片面地认为学校文化在于热闹的活动或是特色的活动,重形式上的文化、制度文化,而不重视精神文化和内涵文化的建设。这些行为都导致文化建设陷入无源之水的窘境,不可能有可持续发展的生命力。就其原因,一方面是由于高职院校缺乏对于文化内涵的深层次的理解,片面地强调文化的建设,却忽视了文化的积累和创新,这直接导致高职院校文化建设没有内涵,浮于表面;另一方面,是由于功利主义倾向下突击开展文化建设,文化建设不以人的意志转移,而是在长时间的教育教学实践过程中形成的,并且被学校师生所认同的精神财富。反之,功利心驱动下突击建设或构建的文化势必会出现适得其反的效果。

4.高职文化与企业文化结合度不高,职业文化成为无源之水

高等职业教育的属性和本质决定了高职文化建设的方向和形式。其中职业教育的跨界性是职业教育办学的本质所在,职业教育发展的症结在于产教融合的程度较低,导致职业教育文化与企业文化的联系不紧密。虽然国务院办公厅《关于深化产教融合的若干意见》(国办发〔2017〕95号)明确指出了以强化企业重要主体作用而开展产教融合的重要性。但是校企合作、产教融合依然举步维艰,这也使职业教育文化与企业文化呈现出“两张皮”的状态。当今,职业院校已经充分地认识到职业教育的本质属性和任务,都比较重视与地域内的大企业和产业相对接、合作,在文化建设方面比较重视引入企业的理念和精神,并且职业院校也采取了厂中校、校中厂、建立实习、实训基地等做法,这些都是高职教育和企业

结合的有效形式。但值得反思的是,这些校企合作的形式都还停留在企业物质文化的层面,而对企业精神文明建设的重视程度远远不够,这就直接导致职业教育文化与企业文化无法融合在一起。同时,高职院校文化建设普遍存在着简单迁移企业物质文化建设而轻企业精神文明建设的误区和倾向,没有将企业文化与高职院校原有文化融合,这样的文化建设仅仅是让学生认识企业文化的表象,却无法体会职业教育文化的内涵、意义和精神。

三、高职院校文化建设的发展路向

职业院校文化建设是一项复杂的系统工程。综观高职文化建设中存在的问题,本研究认为高等职业教育文化是职业教育校企合作、产教融合过程中必须研究的重要课题,因此提出了高职院校文化建设的发展路向,包括突出高职文化的特色性、加强高职文化的人文素养的培养路径、将可持续的文化建设纳入学校的顶层设计、构建校企共建的职业教育文化发展共同体。

1.突出高职文化的特色性

高职院校在高等院校中的特殊地位和属性就决定了其自身的独特性,而正是这种高职文化的特色给学校的发展壮大提供了强大的内驱力。从高职文化建设现状来看,千篇一律的文化建设无疑是在追求文化的共性,而忽视了文化的个性和特性,其文化建设特色不鲜明。因此,急需采取有效的措施来促进高职文化特色发展。

首先,选取符合高职办学特点和地域特点的文化。高职办学有其自身的特点和属性,职业教育文化的选择首先要尊重职业教育的客观规律和发展轨迹。同时,要把优秀的历史文化融入到高职文化中去,使高职文化具有地域性的文化特色。因此,高职院校的学校文化、校训文化、办学理念、人文环境、社团文化等等必然会打上地域性的烙印,体现地方文化的特征,使地方文化和高职文化紧密结合起来。这样可以为更多的人所接受。正如梁漱溟先生所说,“中国是伦理本位的社会,每一个人对于其四面八方的伦理关系,各负有其相当的义务”^[4],在伦理本位的地区观念中,地区性的文化内涵的开发符合本地区学生心理伦理需要,也能够被学生所理解和接受。

另外,高职文化建设还要以社会主义核心价值观为基础,结合社会主义时代的精神以及职业

教育工匠精神,不断丰富高职文化的内涵,使其具有时代的鲜明性。社会主流文化代表整个社会文化发展方向,具有一定引领性、时代性、先进性的特征,高职文化的建设就需要在主流文化的基础上构建和充实,否则高职文化就会成为无源之水、无根之木,强行建设往往会失去正确的发展方向,而导致误入迷途。

最后,高职文化建设还需要一定的创新性。面对千篇一律的文化建设的思路,高职院校更需要在众多文化类别和内容的基础上凝练个性特色,同时也只有创新才能使高职文化与时俱进、生机勃勃,也更能为学生所理解、接受和内化。由此可见,高职院校在构建高职文化构成中立足本校实际创新发展模式,调整文化发展思路和路径,使高职文化的发展做到与时俱进,不断体现新特色。例如,南宁职业技术学院打造“葵花”品牌文化的建设,通过在校内种葵花的形式来带动学校文化的整体提升。葵花,即“向日葵”,也称“太阳花”和“父亲花”,是菊科向日葵属的植物。向日葵的花语为爱慕、光辉、高傲之意,仰慕、凝视着你。南职院根据向日葵的特性和花语,把其融入到人才培养之中,打造葵花文化。经过数年的打造这种葵花品牌文化已经渐渐地融入到学生的心里,成为全校师生公共追求的精神目标。

2.加强高职文化的人文素养培养路径

相对于本科院校而言,高等职业教育是与社会经济联系更为密切的一种类型教育,是以培养社会经济产业急需的高技术技能型人才为己任,极易陷入“唯职业化”的倾向,往往会出现技能的培养远胜于人文素养塑造的现象。而这种倾向往往不利于学生文化内涵的培养,使学生的职业缺乏可持续性发展动力。因此,为了扭转这种倾向,急需加强高职文化的人文素养的培养路径。

首先,要转变忽视人文精神培养的错误理念。高职教育的层次是属于高等教育的范畴,其本质是高等教育,高职院校同样要始终明确大学人才培养的理念,即人文精神和科学精神相融合。同样,高职院校文化建设也需要担负起培养学生传承人类文明、弘扬民族文化、求真求善求美的品质和素养的任务。因此,在规划和建设高职文化建设时要充分地认识到文化的建设方向 and 标准,不单单追求单一技能文化和职业文化的建设,加强人文素养文化建设的力度,使学生在职业

文化和人文素养文化的熏陶下成长。如果单一地追求职业文化而忽视了人文素养文化的建设,无疑是高职院校文化发展的一大弊端,势必会影响学生的可持续发展。

其次,高职院校文化建设还要通过多种方式和路径的构架,以探索文化素质教育新模式。高职院校非常重视专业课教学以及实习、实训的训练,而培养学生文化素质的课程只限于“思想道德修养和法律基础”“毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论”两门课程以及少量的公共选修课程,而高职文化建设远远不能通过这种单一的方式和途径来实现。因此,高职院校要积极探索适合高职院校文化建设的人文教育新模式。不仅仅需要强化人文素养课程的建设来构建多元化的人文课程体系,还要积极发挥学生会、学生社团、竞赛大赛、校园网络等在宣传方面的优势,培养学生的人文精神。同时还要重视职业院校实体文化建筑的建设,例如工匠雕塑、文化墙等,这样可以潜移默化地影响学生进而提高其人文素养。

3.将可持续的文化建设纳入学校的顶层设计

高职院校的文化建设不可能“一蹴而就”完成,也不可能是“三天打鱼、两天晒网”可以实现,这需要高职院校将文化建设纳入学校的顶层设计之中,以构建一个稳定的体系和顺畅的机制,保证文化建设有章可循。首先,要加强学校文化建设的领导力,制定好高职学校文化建设发展的具体规划和设计,同时统筹、落实学校文化建设的具体事宜,有条件的学校还可以设立校园文化建设办公室或校园文化建设研究所,由学校党委或行政负责人担任领导,提升文化建设的领导力和执行力。这样就把校园文化建设放在整体办学方向和培养目标的大背景下,并能实现文化建设纳入学校的顶层设计之中,同时进一步明确校园文化建设的原则、指导思想、领导机构等,为高职文化建设向规范化、制度化方向发展奠定一定的基础;其次,高职院校要加强对校园文化建设理论和实践的研究。高职文化在我国正处于研究的起步阶段,理论和实践都处于探索阶段,没有可以完全照搬照做的经验和模式,因此高职文化的建设需要科学的理论作为基础,强化高职院对高职文化的本质、规律和文化职责有感性 and 理性的认识和理解,这样才能把文化建设纳入学校顶层设计之中,才能使高职文化建设更具高职

属性。鉴于此,高职文化建设不仅要用管理体系来规范和完善文化建设,保障文化建设可以顺畅地开展,更需要用质量管理体系来落实和提高制度的执行力,真正做到“有制可依、有制必依、违制必纠”。

4.构建校企共建的职业教育文化发展共同体

高职院校是与企业和产业联系密切的教育类型,高职院校普遍重视校企合作、产教融合,并且已经成为高职院校人才培养的模式,为高职院校和企业所认同、接纳。但是高职院校文化建设中却出现了重视物质文化的建设,即大量地引入企业的生产设备和仪器以及先进的技术,却忽视了企业内生性文化的引入、建设以及内化,导致学到皮毛、学不到内涵的窘境。

虽然高职院校已经重视引入企业文化来构建校园文化,但是出现了高职院校直接克隆企业文化,将其作为学校文化的现象,这样虽然有助于在短时期形成学校文化,但是企业文化迁移到高职院校内,必然会与原有的学校文化形成一定的冲突,甚至导致高职院校文化建设不伦不类。这样的文化建设不仅没有起到育人的应有效果,还会导致学校文化建设无特色、无底蕴,无疑是邯郸学步、自欺欺人。因此,高职院校文化建设一定要尊重职业教育的办学特色,在原有文化基础上形成内生性文化特色。一方面,高职院校文化建设一定要在坚持办学基础的前提下,开展校企合作、产教融合,形成职业教育文化发展共同体。高职院校要积极地构建校企长效合作机制,有针对性地引入企业优秀的文化精神和内涵,并将企业与高职院校的文化建设融为一体,形成文化发展的共同体。除了定期聘请企业一线技术人员来校讲授专业知识,使学生加深了解所学专业的工作性质、工作过程和技能要求之外,还要把企业的文化精神引入其中,教会学生吃苦耐劳、拼搏进取等精神。这样既可以让学生学习到专业技能,掌握必需的基本操作技术,获得实际工作

能力,同时也调动企业参与高职院校文化建设的积极性,形成文化发展的共同体;另一方面,在辩证地学习企业文化特色的基础上,培养高职院校文化素养和内涵。企业文化除了有团队精神、团队协作、勇敢拼搏等优秀的文化之外,还有一些与职业教育格格不入的文化特色,因此,高职院校在文化建设过程中,要秉承批判中继承的文化建设思路,将有助于职业教育文化建设的文化要素引入其中,并结合原有的文化基础形成特色的文化要素,形成独特的文化素养和内涵。

总之,高职院校文化建设是一项长期而复杂的系统工程,它具有多侧面、多角度、多层次的特点,同时从高职院校文化建设的经验来看,高职院校应该认识到文化的建设和发展既要有正确的指导思想和明确的目标,又要有系统的理论指导和丰富的实践经验。

参考文献:

- [1]方绪军.从文本到行动:职业教育国家教学标准本土化建设框架考量[J].职业技术教育, 2017(28):36.
- [2]虞希铅.论高等职业教育的文化自觉[J].中国高教研究, 2012(11):99~102.
- [3]方绪军.中等职业学校文化课有效教学:现状与策略[D].南宁:广西师范学院, 2012:1.
- [4]梁漱溟.中国文化要义[M].上海:上海人民出版社, 2012:79.

作者简介:

门超(1981—)女,满族,黑龙江七台河人,讲师,南宁职业技术学院艺术工程学院教师。主要从事艺术设计与民族装饰艺术设计研究、职业教育学研究。

(责任编辑:王亚卿)