

全球化背景下高职院校文化建设探析

黎 华

(柳州职业技术学院 教务处,广西 柳州 545006)

摘 要:针对文化理解的多义性,本文对高职院校文化进行了新的界定,分析了全球化背景下高职院校文化建设的现状及文化建设的动力与挑战,提出了如何通过改变价值取向、管理机制、物质环境,实现全球化背景下高职院校文化的转型。

关键词:全球化 高职院校文化 文化转型 文化建设

高职院校文化转型的实质是组织文化的转型。当前高职教育正面临如何适应全球化、国际化的考验,如何构建适应高职院校转型发展的学校文化成为亟待探索的课题。

一、什么是高职院校文化

(一)什么是“文化”

自古以来,中西关于文化的解释一直众说纷纭。心理学家荣格认为,文化的终极成果是人格(personality)。荣格摆脱了弗洛伊德“潜意识”的局限,认为只有“集体无意识”即集体人格才有普遍意义。弗洛伊德发现了个人的潜意识,荣格发现了集体潜意识,荣格所说的集体潜意识就是集体文化。在荣格的基础上,余秋雨认为:文化是一种包含精神价值和生活方式的生态共同体,通过积累和引导,创建集体人格^[1]。赫拉利称文化让人以特定的方式思考,以特定的标准行事,想要特定的东西,就要遵守特定的规范^[2]。

(二)什么是高职院校文化

高职院校文化属于组织文化范畴。要弄清楚高职院校文化,首先要明晰组织文化是什么。周三多把组织文化定义为“组织在长期的实践活动中所形成的,并且为组织成员普遍认可和遵循的,具有本组织特色的价值观、团体意识、行为规范和思维模式的总和”^[3]。综合来看,组织文化的特征有:组织文化描述的是一个整体;组织文化经过发展历史积累形成;组织文化是由组织的人群所创造认同并自觉践行的;组织文化的重点在于精神价值和行为方式。

高职院校文化可以定义为:是高职院校在发展过程中形成的,并成为高职院校全体师生共同生态的精神价值和行为方式,最终成为高职院校的集体人格。

二、高职院校文化建设的现状

(一)国际化程度不高

我国高职院校办学始于1998年,相对而言办学时间不长,推进国际化的时间较短,相对于我国经济、科技等方面的国际化而言,高职院校尚未从整体上形成开放性的、全球化的文化氛围。一些学校从某些点尝试国际化建设,比如开设了一定量的国际化课程、建设了国际化的教学基地等,部

分学校更进一步,在人才培养模式、教育实质等效等领域进行了国际化的探索,但整体而言,我国高职院校文化格局的国际化程度不高。

(二)高职院校文化建设存在误区

几乎每所高职院校都重视文化的建设,当然其中一些提法不同,例如校训、校风(还有教风和学风)、学校精神、校园文化、学校形象,或多或少地从组织文化的角度涉及高职院校文化,但是在实际建设中存在一定误区。

妄自菲薄和盲目自大并存。有些学校错误认为,来自国外的总比国内的好,缺乏判断和消化的能力,一旦不能完全按照国外的做,就对自己的文化持否定态度。相反的情况是,有些学校认为,民族的就是国际的,只要带有本土色彩就是最好的,凡事强调文化的特殊性,没有尝试取长补短。

以办学时长衡量文化等级。认为一所学校办学历史悠久意味着文化底蕴深厚。因此,学校尽力挖掘,透过丝缕联系把办学历史往前推移。事实上,很多所谓“历史”已缺乏关联,或某些“历史”遗留并不值得发扬光大。

把办学成绩等同于学校文化。认为获得的荣誉越多、荣誉的等级越高,学校的文化等级就越高,学校以各种竞技参赛作为文化建设的重要途径,以荣誉的积累作为文化积淀的总结。

(三)高职院校文化内涵的雷同化和形式化

高职院校文化不约而同地围绕“校企、能力、素质、工学”做文章,提法各有不同,实质大同小异。比如“校企合作”与“产教融合”“工学结合”与“工学交替”并无实质差别。趋同是因为文化趋于“文件化”,即根据文件精神构建文化精神。

一些高职院校把主观上的美好愿景归纳为学校文化,不管是否真实存在或教职工是否认同,也不管是否具有独特性。因此,有人形容这种文化建设现状为:“先是喊在嘴上,然后挂在墙上,最后掉在地上。”最终结果看似轰轰烈烈,实则虚假浮夸。

三、高职院校文化国际化建设的动力

全球一体化是当代世界的大趋势,相对其他领域而言,

我国高职教育全球化的程度还不够高,但与普通教育相比,高职教育国际化的土壤是比较松软的,有着强大的动力。

(一)办学环境日趋国际化

从产业环境来看,中国是世界第一人口大国、第二大经济体,商品贸易和服务贸易居世界前二位,中国资本、商品和服务在世界范围内大规模流动,产业人才需要发生了很大的变化,国际化的标准和规则、不同的语言和文化,对职业人才培养提出了新的挑战。作为与经济社会关系最紧密的职业教育,必须适应产业变化带来的新需求,重视并大力加强职业教育国际能力的培养,增强学生的外语能力、跨文化能力,强化国际意识。

从教育环境来看,中国科协在2013年成为《华盛顿协议》(针对国际上本科工程学历的资格互认的协议)预备成员,在2016年成为正式成员,这标志着我国工程教育在国际化的道路上迈出了重要的一步,表明了我国工程教育与国际教育体系全面接轨。高职院校在一开始的办学过程中,离不开借鉴国际的办学模式,从加拿大的CBE能力本位模式、德国的“双元制”模式、澳大利亚的TAFE模式到现在高职院校都在关注的《悉尼协议》(针对国际上工程技术人员3年学历的资格互认),我国高职教育陆续从国外引进不同办学及课程模式。在一定程度上促进了我国高职院校的国际交流与合作,也使高职院校的文化包含了国际化的元素和基因。

(二)推行文化转型的领导队伍日益壮大

领导,正如其词面意义所暗示的,它将带来组织的运动。领导者可以将新观念注入学校运作过程中,通过聘用和晋升组建组织队伍,改变绩效评估和奖励制度以支持新的价值观。学校管理层的文化变革意志决定着学校文化建设实践,由领导提出国际化办学战略,推进全球化背景下的文化创新,符合组织系统的建设规律。“文化发端于组织的顶层”^[5],全球化背景下文化转型的程度、进程及投入,首先由学校领导层决定。文化变革并非对旧有工作内容、方式的微小变动,而是需要领导者有明确学校文化转型的方向,带领教职工在文化转型中不走偏,给文化转型提供全方位的支持。可喜的是,当前我国先进高职院校的领导尤其国家示范性建设高职院校的领导在这条道路上已开始迈出坚定的步伐。

四、全球化背景下高职院校文化转型的挑战

高职院校文化转型是对原有状态的改变,有改变就有可能遇到阻力和挑战。在全球化背景下的文化转型,将对学校的观念、制度、传统等带来极大挑战。

(一)文化转型带来的不确定性

文化转型是一场变革,会带来很多不确定性:预期的目标能否完全实现?学校与员工个体能否适应文化变革?全球背景下,要求学校更开放,学校面临的政策风险、经济风险加大,甚至还有军事风险。在过去的运作方式还能正常运行的情况下,人们通常不愿“惹是生非”,学校教职工同样可能

对不确定性抱有一定的逃避心理。

(二)文化转型能力的不足

全球背景下高职院校文化转型需要新观念、新知识和新机制,需要深入了解国际上职业教育的规律,需要深入分析学校的优势和劣势,需要走出校门和国门听取社会各界的声音。顺利的文化变革有赖于领导者的技术能力和组织管理能力。文化变革越深入,遇到的问题越多,对文化变革者能力的要求就越高,每位参与者文化变革综合素质亟待提高,他们期待接受文化变革所需要的辅导、培训、提示和指导。

(三)文化转型“说”与“做”不统一

在不少人的意识中,文化建设重要又属于“不紧迫”的问题。一些高职院校提倡国际化、全球化,实际却乏于行动。学校工作每每为各种“紧迫”项目所累,所谓重视全球化文化转型更多止于口头。面对这种状况,教职工会怀疑学校所倡导的改革是否真实可信。参与者或问:“学校是真的要应对全球化吗?真的进行文化转型吗?”对文化转型的怀疑,会引发参与者的戒备心理,甚至放弃文化转型的坚持。

(四)文化转型成效慢且不易评估

人总是在反馈激励中强化后继行为。如何测评文化转型的效果,是影响文化变革能否顺利推进的重要因素和挑战。文化变革往往会触及传统测评标准的“疏漏项”,如传统的测评标准中没有凝聚力、士气、影响力等内容,而且文化转型产生的效果有时间滞延,不像其他建设能立杆见影,都导致文化转型效果难以测量评估。

五、全球化背景下高职院校文化建设的实施

高职院校文化建设的过程实质上是学校文化变革过程。全球化背景下的文化变革是一项涉及学校各方面的综合性变革,需要学校教职工认同与参与,需要学校各级规则与制度的相互配合,需要有计划地组织实施变革。要想改变根深蒂固的文化,必须发挥组织结构、行政指导、绩效考评、薪酬制度等综合因素的杠杆作用,这对一些习惯于“象牙塔”生活的教育者,无疑是一个严峻的挑战。

(一)找到文化转型的突破口

增强高职院校国际化能力,继续通过引进国际先进人才培养模式、师生交流、海外办学、国际合作办学等方式,提高高职院校的国际化水平。上文提到的加拿大的CBE能力本位模式、德国的“双元制”模式、澳大利亚的TAFE模式的引进,加入全球范围认可的职业教育体系和职业资格,如《悉尼协议》(旨在实现地区间实质等效的人才互认,针对三年制高等工程技术教育的国际认证),以国际范式开展专业建设和教学改革为突破口,促使高职院校文化转型和变革。

(二)全球化背景下高职院校价值取向的建立

开放、创新、文化包容、多样化是全球化背景下高职院校的价值取向。价值观存在于人的观念中,观念文化的变革并非领导一席讲话,或人手一本观念行为手册就可以实现的。要建立一种价值观念,需要有全员的参与、价值观的具

体化及有效的传播网络。

必须推动成员的参与,提高价值观的认同。学校实现文化的转型,离不开师生的广泛参与,必须创造条件推动教职工参与学校文化转型的过程并做出贡献,在切实的参与中自然凝聚文化变革的内驱力。教职工亲身参与国际化建设,可以提高参与者对开放、文化包容、多样化等价值观的认同。

通过形象实现价值观的具体化。为了使教职工对价值观有比较具体可感的认知,有必要为抽象的价值观提供一定的具体参照物。能让学校价值观具体化的形象,第一个是管理者的行为,第二个是榜样(文化英雄)。学校领导对新型文化价值观的倡导、对文化转型顶层设计的推动及对国际化项目的支持,学校通过各种方式树立在国际化工作中做出突出贡献的榜样人物,都可以在相当程度上直观感性地传达抽象的观念。

完善价值观的传播网络。学校通过校园网、院刊院报、文件等向教职工传达国际化转型的信息。充分利用一切宣传工具和手段,宣传学校国际化建设的宏观构想、具体工作和成绩,使之人人皆知、深入人心,营造浓厚的国际化文化环境氛围。

(三)建立适应全球化发展的管理机制

学校文化以价值观为中心,但不意味可以忽视学校制度和物质形态化建设,后者作为学校文化最重要的、最可控、最稳定的载体,是学校文化的形成、维持和发展的基础,管理机制间接影响文化形成。“文化的变革,既要单刀直入,又要以迂为直”^[6]。这里的“迂”是指通过改变组织文化之外的“硬”因素达到改变组织文化的目的。在经济全球化背景下,高职院校构建开放包容的教育管理制度,把人放到学校的管理机制中,通过建立与全球化相匹配的机制系统(管理过程、规章制度、行为规定、组织条例、奖励制度等),甚至可以引进国际上先进的管理系统,在系统的作用下改变、形成和巩固学校新文化。因此,建立完善的管理机制,是建立适应全球化发展学校文化的重要途径。

(四)确立多元统一的文化建设模式

文化转型必须有利于学校战略目标的实现,唯其如此文化变革才有意义,才能得到学校各层各级的支持,学校才能切实加大对文化变革的投入,才能吸引全员投入文化建设当中,才能使热情的参与者把文化建设事业内化为使命自觉坚持下去。仅有“我们学校的文化在转型,感觉很好”这样的话意义不大,必须加上“它使我们学校变得越来越好”。

文化建设除了考虑学校战略目标之外,还要关注教职工个人的发展,三者需要有机统一。通过国际化办学,让个人在转型建设中获得更大的成就,由此引发教职工的内在

自觉,这是保持深层文化转型的动力根源。如果以牺牲个人为代价,只求通过强制的手段实现学校改革目标,那么这样的改革难以持续。在学校文化建设过程中,需要通过合理的机制让每个教职工认识到“最有意义的个人成就,应该是通过完成组织的使命得到的”^[7]。

几方面元素的有机统一是高职院校全球化背景下实现文化转型的基本保障。

(五)创造良好物质环境促进文化的凝聚生成

学校物质环境主要有适应信息化教学的配套设施、地理环境、建筑物、雕塑、校园绿化和服饰等,一切都可成为一种特定文化的实质载体。在学校物质环境中,可以有意识地赋予特定的信息,在潜移默化中建构教职工精神追求。所谓让学校的每寸土地、每处景点、每座建筑都会说话,指的是物质环境对人的影响力。在全球化背景下,学校可以有意识地创造和布局相应环境,传达开放、创新、文化包容、多样化的文化价值。例如随着国际化办学的深入,有条件的高职院校对各种公共建筑可以多国家语言作标识,或建设具有异域特色的建筑,配备符合外籍留学生生活习惯的生活、学习设施,从世界范围内遴选人物雕塑等。特别值得一提的是通过引入CIS(Corporate Identity System,团体的识别系统)构建文化。自二十世纪八十年代以来,普遍认为组织文化是CIS的理论核心,高职院校可以通过引入CIS建设推进全球化的学校文化。

参考文献:

- [1]余秋雨.中国文脉[J].新华文摘,2014(04).
- [2]尤瓦尔·赫拉利.人类简史[M].林俊宏,译.北京:中信出版社,2017.2.
- [3]周三多,陈传明,等.管理学——原理与方法[M].上海:复旦大学出版社,1999.6.
- [4]奈杰尔·金·尼尔·安德森.组织创新与变革[M].冒光灿,关海峡,译.北京:清华大学出版社,2002.6.
- [5]杰克琳·谢瑞顿,詹姆斯·L·斯特恩.企业文化——排除企业成功的潜在障碍[M].赖月珍,译.上海:上海人民出版社,1998.1.
- [6]普华永道变革整合小组.管理悖论——高绩效公司的管理革新[M].徐京悦,杨力,译.北京:经济日报出版社,2002.7.
- [7]彼得·圣吉,等.变革之舞——学习型组织持续发展面临的挑战[M].王秋海,等译.北京:东方出版社,2001.

基金项目:广西教育科学“十二五”规划课题《全球化背景下高职院校文化建设研究》(2015B116)(桂教科学[2015]11号)。