

高等职业教育质量文化建设的时代意蕴、 实践困境与行动路向

任胜洪 张兆惠

[摘要]高等职业教育质量文化的建设,对于助力质量强国建设、推动职业教育发展、服务产业经济需要、提高学校整体实力和满足人的发展需求都发挥着举足轻重的作用。但当前,实践层面仍然存在文化建设意识不强、保障制度建设不足、主体参与程度不高、环境氛围营造不浓、发展特色优势不显等现实问题。对此,应通过加强意识引导、制度支撑、主体参与、环境优化和特色凝练等方式,进一步推动高职院校质量文化建设。

[关键词]高等职业教育;质量文化;高质量发展

[作者简介]任胜洪(1973-),男,贵州贵阳人,贵州师范大学教育学院,教授,博士生导师;张兆惠(1999-),女,山东潍坊人,贵州师范大学教育学院在读硕士。(贵州 贵阳 550025)

[基金项目]本文系2024年贵州省教育科学规划一般项目“共同富裕视角下高职院校赋能乡村人才振兴的路径研究”的阶段性研究成果。(项目编号:2024B084,项目主持人:韦卫)

[中图分类号]G710 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2025)02-0031-09

一、问题提出

高等职业教育作为高质量教育体系的重要组成部分,是引领经济社会发展的战略支撑,肩负着培育各类高素质技能型人才的重任。它经历了从无到有、从弱到强的发展变革,取得了巨大成就。尽管高等职业教育发展之势迅猛,但质量问题仍旧是其短板。2024年政府工作报告明确指出,要大力提高职业教育质量,这与往年政府工作报告强调的大力发展职业教育、改善职业教育办学条件、增强职业教育适应性等相比,也表明了提高质量逐渐成为职业教育发展的核心任务。文化是最基础、最深沉、最持久的力量,积极的质量文化建设是赋能高等职业教育质量提升最有效的手段。质量文化是高职院校在长期的教育教学管理活动中形成的质

量理念、价值观、形象、制度、规范、行为方式及物化形态的总和,它既包括技术层面的质量保障手段、工具和流程,也包括观念上的主体参与度、向心力、发展愿景、共同的价值观和信念的塑造,更是质量管理的精神文化、制度文化、行为文化和物质文化的综合体。如果质量文化能够真正内化为高职院校的内生意识和共同价值追求,那么我国高等职业教育质量便有了进一步提升的可能。基于此,本研究分析了高等职业教育质量文化建设的时代意蕴,厘清了质量文化建设面临的现实困境,并提出相应的建设路径。

二、高等职业教育质量文化建设的时代意蕴

(一)助力新时代质量强国建设行稳致远

近年来我国经济社会发展迅速,并整体进

入高质量发展阶段,但由于发展基础不够坚实,推动质量文化建设工作仍然任重道远。2022年,党的二十大报告提出 to 加快建设质量强国,这既是推动经济社会高质量发展的重要举措,也是新时代我国经济社会高质量发展的目标愿景。2023年,中共中央、国务院印发的《质量强国建设纲要》明确了质量强国建设的主要目标,指出“到2035年,质量强国建设基础更加牢固,先进质量文化蔚然成风,质量和品牌综合实力达到更高水平”,并提出要“引导社会力量参与质量文化建设”。关于质量文化,早在2012年国务院印发的《质量发展纲要(2011—2020年)》就提出要优化环境,推进社会主义先进质量文化建设,提升质量文化软实力。由此可见,质量文化建 设是提升国家文化软实力、加快建设质量强国的重要途径之一。高等职业教育质量文化作为质量文化体系的重要组成部分,以更宏观的国家质量文化、社会主义先进文化等为土壤,所以它既是全体师生共同的质量价值追求,也是社会公众统一的质量意志在教育领域的细化。因此,高职院校培养的大量高素质技能创新人才在进入劳动市场和社会后,已经内化于心的质量价值追求和质量行为规范会发挥作用,引导他们发自内心地追求高质量。这将从根本上强化全民质量、责任、改进意识,提高全社会追求质量的主动性和自觉性,推动质量强国目标的实现。

(二)推动职业教育高质量发展

2017年,党的十九大报告提出,我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段。同年12月召开的中央经济工作会议也强调,高质量发展是当前和今后一个时期确定发展思路、制定经济政策、实施宏观调控的根本要求。2022年,党的二十大报告指出,高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。这一系列决策部署标志着高质量发展已成为全党全社会的共识,逐渐从经济领域渗透到社会发展的各个

领域,也相应地成为职业教育改革发展的核心。但我国职业教育在经历了规模化的外延式发展后,正向内在软实力提升的内涵式发展转变。高等职业教育质量文化建设是提升高职院校内在软实力、实现职业教育内涵式与高质量发展的关键。具体而言,通过加强内部质量文化建设,使高职院校进一步明确和形成自身的发展特色,引导组织成员积极参与学校的质量行动,从根本上提高人才培养质量。

(三)服务产业转型升级和区域经济发展

职业教育作为与经济社会发展联系最为紧密的教育类型,其必须不断地自我调整,以适应产业转型升级和经济社会发展。增强职业教育适应性,提升产业链和人才链的适配度,形成产业链吸引人才链、人才链反哺产业链的良性循环,是推动经济社会可持续发展的重要手段。高职院校质量文化建设就是人才链同产业链相匹配的体现。具体而言,高职院校在办学方向、专业设置、人才培养等方面高度适配区域产业发展需求,与普通高校相比存在明显的“区域性”服务特征^[1]。这也就意味着高职院校质量文化带有明显的“区域性”特征,它的形成需要吸收区域产业文化的精华,要与产业生产、经营、服务、管理方式以及劳动者的意识与行为规范等相关联和适应。因此,这种质量环境下培养的人才才能更好地服务产业转型升级和区域经济发展。

(四)提高学校整体竞争力与社会公信力

职业教育的社会声誉和认可度与普通教育相比存在较大的差距。2020年,教育部等九部门印发的《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)的通知》明确指出,“质”是提质培优的核心要义,只有强化高质量发展理念和行动,在教育质量上建立全社会的公信力,才能真正确立职业教育作为一种类型教育的社会价值与地位。但如何建立职业教育的社会公信力却是一个值得深思的问题。质量文化的建设则是高职

院校积极回应社会关切、提高学校整体竞争力和社会公信力的有效手段。各高职院校都是独特的存在,围绕自身的发展历史、学生成长路径和教师专业发展轨迹来构建质量文化,包括独特的课程建设、质量目标、质量理念、质量价值观、质量标准、质量规范等。这些文化要素与学校共生共荣,经过长期的积淀,逐渐内化为师生共同的价值认同,也形成了学校独有的质量文化资本。质量文化资本的累积不仅能提升学校的整体竞争力和可持续发展能力,还能提高职业教育的社会吸引力。

(五)满足学生全面发展和个性化需求

高职人才培养质量既要满足外部“服务经济社会发展需求”的经济目标,也要满足内部“培养整全的人”的教育目标。所谓“整全的人”,不仅要求学生拥有胜任工作的技术技能,还要具有适切的品德和职业道德^[2]。质量文化作为一种“以人为本”的育人文化,对促进学生的全面发展具有显著作用。它在通过课程建设培养学生专业技能的同时,也注重借助文化这种非强制性教育形式,让学生在不知不觉中接受教育者所传授的价值理念和道德观念,如诚信意识、责任感、团队意识等,从而有效培养学生的品德与职业道德。良好的品德又对个体行为的矫正具有教化作用,使个体形成内化于心、外化于行的思想与行为自觉。此外,质量文化高度重视对学生的人文关怀和学生个性、自由、创造性的发挥。它通过建立学校内部平等对话沟通机制和塑造信任文化有效地提高了师生、校生之间的沟通质量,不仅有助于教师了解和满足学生个性发展的需求,还给予学生自由发展的空间,充分调动学生参与课堂教学和学校质量活动的积极性、主动性和创造性,进一步促进学生的全面发展。

三、高等职业教育质量文化建设的实践困境

(一)质量文化建设意识不强

质量文化是推动学校前行、提高高职教育

教学质量的内在动力。当前多数高职院校的质量文化建设意识不强,质量主体的积极性和主动性没有得到有效激发。究其原因:一是对质量的认识尚未上升至文化层面。随着社会的快速发展,人们逐渐意识到质量是教育的生命线,但贯穿这条生命线的灵魂却是文化。由于办学历史和发展基础的局限,高职院校对质量建设的认识多停留在物质层面的教学资源 and 条件完善、制度层面的质量保障技术与手段强化,未从文化的视角对质量保障与管理工作进行整体性规划与协调。二是学校自身的质量主体责任意识尚未觉醒。长期以来,我国高等职业教育多采取政府主导、政策驱动的外生发展模式,高职院校处于被检查、被评估的被动角色,对政府外部管理存在严重的“路径依赖”,且作为质量主体的责任意识和主动发展意愿匮乏,导致高职院校推动质量文化建设工作的主动性和积极性不足。当前,诸多学校在发展规划中提及“质量文化”,但在实操中,鲜有学校专门且有意识地制定质量文化建设的实施规划、方案或指导性意见。

(二)质量保障制度建设不足

制度是文化结构化和程序化的体现,也是文化传播最为有效的载体。建设包括质量组织、标准、监控、评估、信息采集、年度报告、诊改等质量保障制度^[3]是实现质量文化培育目标的前提。审视高职院校质量保障实践活动,不难发现质量保障制度明显不健全。一是在质量组织建设上,很多高职院校未建立专门的质量保障机构和专业化的质量诊断、评估队伍。即便部分院校设有相关部门,也往往作为教务处、教学督导处等部门的从属机构存在,易出现权责不明、推诿扯皮的现象。二是在质量标准制定上,尽管国家已出台针对专业教学、教学条件建设、人才培养及岗位学习等领域的质量标准,但职业教育质量评估标准的制定工作尚未被提上日程^[4]。国家层面统一、规范的质量标准的缺

失,使得高职院校在制定内部质量标准时拥有较大的自主权,这在一定程度上导致质量标准在指标设定与权重分配上的主观性与不确定性,难以客观反映高职教育的实际状况。三是在质量平台建设上,内部互联、一体化的数据信息平台建设滞后,各部门之间存在信息壁垒,质量数据采集、管理和使用缺乏系统性,给质量评估、监控、诊改工作带来较大难度。四是在质量保障手段上,师生、行业企业、第三方评估机构等主体参与度不高,特别是来自用人单位和社会的意见未能得到关注;过程预警和结果反馈的时效性不足,且教学评估、教学检查、毕业生跟踪反馈、毕业生就业质量年度报告等质量监控体系不够完善;主体意识缺失,导致诊改流于形式,只为满足短期的、碎片化的评估工作,没有建立常态化的周期性运行机制。

(三)质量主体参与度不高

教师和学生作为高职院校内部质量文化建设最重要的利益相关方,其参与度却远远不足。究其原因,一是参与质量建设的积极性和主动性未被激发。高职院校内部主要采用行政化导向下的“自上而下”的科层制管理制度,这种制度强化了学校管理层对学校教育教学事务的权威性控制,使学校领导和中层干部在质量实践中占据主导地位。相比之下,教师和学生这两个与质量文化建设最为紧密的基层群体,不论是在学术决策还是行政管理上都缺乏充分的话语权。管理层负责制定并执行质量建设规划,师生则更多地处于被动接受与执行的地位,其关于质量建设的期望与需求未能得到应有的关注与回应^[5]。长此以往,易使师生形成“质量文化建设是管理层、学院领导及质量保障部门的职责,与自身关系不大”的片面认知^[6]。二是参与质量建设的能力和素养有待提高。近年来,高职院校积极拓宽招生渠道,生源也从原先的普通高中、中职生为主,逐步覆盖“两主四辅”(退役军人、农民工、新型职业农民和下岗失业

人员)。由于生源结构较为复杂,“四辅”群体中部分人员长期脱离教育体系,使高职院校学生在学习习惯、集体意识、文化底蕴等方面相对薄弱^[7],综合能力与素质水平参差不齐。同时,高职教师队伍也不断扩大。其成员来源多样,包括高校硕博研究生、本校留校生、企业兼职教师及社会技能人才等,但多数仍来自普通高校的硕博研究生。他们普遍缺少行业企业工作经验,也不可避免地存在重理论研究、轻应用型人才培养的问题。这些因素均在一定程度上限制了师生对“质量”概念的深入理解,导致他们的质量意识和能力相对薄弱,难以有效支撑当前学校质量文化建设工作的推进。

(四)质量环境氛围营造不浓

当前高职院校在内部与外部质量环境的构建上未营造出支持和重视质量的良好氛围。一是全社会关心和支持职业教育的外部质量环境尚未形成。目前,社会对职业教育的认同度偏低,常将其视为次优选择。尽管我国从法律层面明确了职业教育与普通教育的同等重要地位,但长期以来社会对职业教育的认知偏见和刻板印象却难以在短时间内得到改变。这也给学校质量文化建设带来一定的困难。社会对职业教育人才培养质量持消极态度,不仅未能形成有利于技术技能人才成长的外部质量环境,还在一定程度上挫伤了高职院校质量建设的积极性。二是学校师生崇尚质量的内部环境氛围还不深厚。质量文化的建设包括校园的标识体系、形象宣传、文化景观,更为重要的是师生基于心理认同所展现出的优良校风、教风与学风。高职院校在这方面表现得并不理想。一方面,以学业成绩与文化考试水平为标准的教育分层机制,使高职学生对群体身份产生抵触和抗拒,比如专业抵触、学业懈怠和职业对抗。另一方面,受职业教育社会地位和声望的影响,许多高职教师的辛勤付出不能得到应有的社会尊重,加之学生厌学、不尊重教师等课堂失范行为,使

得教师难以从工作中获得成就感,进而表现出职业倦怠,影响他们全身心投入学校质量建设的意愿。

(五)质量发展特色优势不显

办学特色是学校在长期办学过程中积淀形成的、优于其他学校的独特优质风貌,它体现在学校精神、制度、行为以及基础设施等方面,是学校发展的核心竞争力。我国高等职业教育进入规模化发展阶段后,各院校为了抢占先机、争夺办学资源,短时间内快速扩张,但由于自身的办学基础薄弱,加之发展过程中定位不清,使得学校发展逐渐偏离自身特色,学校同质化发展趋势严重。具体而言,一是在专业设置上,部分高职院校为迎合市场短期需求,未经充分论证与深入调研,便盲目增设新兴专业或撤销传统专业,导致不同院校间专业发展路径高度趋同。部分院校为跻身“国家示范性高职院校”“双高计划”等重点项目行列,片面追求专业设置的广度,竞相发展投入成本低、成效显著的人文社科与经济管理类学科。这不仅造成了教育资源的浪费,也削弱了学校的特色品牌建设。二是在办学目标上,高职院校“升本”热潮持续上涨,不少院校无视自身办学定位与实力条件,盲目升格为本科院校,将“升本”作为学校发展目标。同时,部分职教本科院校在发展过程中也存在不少问题:不自觉地向“应用型本科”发生“学术漂移”,以及延续原先的高职专科办学模式,出现较为明显的“双重同质化”倾向^[8]。此外,高职院校在人才培养方案的设计、办学理念的提炼、管理制度的创新方面也存在不同程度的模仿上级文件、追随同类院校或本科高校的现象。值得注意的是,不同于已全面普及、不断完善的本科高校分类评价,高职院校分类标准的制定和分类评价改革在政府层面和学术研究领域均显得关注不足^[9]。多数省份对高职院校的考核仍采用统一、标准化的评估指标体系,未能充分反映各院校在办学性质、专业设置等方面的特色,

进一步加剧了高职院校间的同质化趋势。

四、高等职业教育质量文化建设的行动路向

(一)转变思想观念,压实学校质量文化建设的主体责任

一是革新质量保障观念,增强学校对质量文化的理解和认识。质量文化的构建不意味着摒弃制度管理,相反,制度和文化之间是共生关系。制度是文化的载体,文化是制度的价值体现。离开文化的价值支撑,制度就会偏离方向;离开制度的约束,文化同样难以落地生根^[10]。因此,在设计质量保障制度时,首先要确保制度能够承载一定的质量文化。制度本身就是一种文化,可视为文化中的“硬件”部分,如质量保障的手段、工具、方法和流程,而涉及的道德、价值、精神则是文化中的“软件”部分,如向心力、发展愿景、价值观等。质量文化是一个多元的概念,它不仅可以被视作物质文化、制度文化、行为文化和精神文化的综合体现^[11],还可被理解为显性形态文化、隐性形态文化和关系形态文化的综合体^[12]。可以说,通过建设质量文化以提升教育质量,是高等教育管理理念的一次深刻变革。高职院校应紧跟时代潮流,结合自身的办学历史、人才培养特色及学生就业需求,深入挖掘具有学校特色的质量文化体系。

二是强化高职办学自主权,激活学校质量建设的积极性、主动性。作为承担高水平技术人才培养任务的核心单位,高职院校需要获得更多的质量治理空间、充分的办学自主权来分配资源和进行决策。对此,要简政放权,明确政府职能的合理定位和运行边界,推动“管办评”分离、“放管服”结合的改革,促使政府从高等教育的“掌舵者”向“服务者”转变。同时,释放社会活力,充分发挥市场在资源配置中的决定性作用,鼓励行业企业等积极参与高职院校办学,探索混合所有制办学。强化混合所有制办学所需的政策法律外部环境,特别是在国家政策法律缺失的情况下,高职院校更要发挥自身能动

性,通过组建专门化的职业教育研究团队、整合多学科力量等方式不断制定合法性的规章制度,形塑自身的外部环境。同时,通过完善权力清单、责任清单和负面清单制度,进一步明确职责权限;完善信息公开制度,做到透明办学,让高职院校在社会监管下依法办学;完善社会监督评价机制,健全民办高职院校退出机制,增强社会公众对高职教育的质量监督与问责意识。

(二)强化制度约束,完善高职院校的内部质量保障体系

一是完善质量制度建设的顶层设计。学校要做好质量制度建设的顶层设计和系统规划工作,将“学生中心、产出导向、持续改进”的质量保障理念和“人人讲质量、全员抓质量”的质量意识融入学校发展规划和年度重点工作方案,同时修订完善学校章程,进一步明确学校的办学定位、战略目标、人才培养目标、办学特色。

二是推动质量保障机构、队伍建设。学校要成立专门的质量保障机构,负责学校教学质量监控与质量保障体系的建立和运行工作,可直接向学校管理团队汇报工作,以确保工作的独立性;要加强与其他组织机构的交流和合作,探索建立由质量保障机构主导,人事部门、教务处、发展规划处、科研处、教学部门以及二级学院等多方联动的质量保障协调机制,明确各方的职责范围;要建立一支高水平、数量充足、结构合理的质量监控队伍,除教师、管理人员外,吸纳学生加入,共同对学校日常教育教学管理工作进行检查、监督和指导。

三是建立健全质量标准体系。首先,国家层面要将高职质量标准的制定工作纳入政策规划,推动形成涵盖职业教育内部(如条件准入、教学过程、质量评价等标准)与外部(如职业技能等级、特色学徒制、混合所有制和社会服务标准等)的质量标准^[13]。在此过程中,要坚持多方共建原则,吸引行业企业等社会力量参与,最大

限度地凝聚产业界与教育界对职业教育技术性规范的共识。其次,地方要根据国家标准,制定适合区域发展特色与需求的质量标准。此外,深化质量标准认证制度,推动认证结果跨区域、跨行业互通互认。最后,高职院校要基于国家标准和地方标准,制定更有针对性的教育教学质量标准,鼓励实施成效显著且具有重要价值的院校标准升级为地方乃至国家标准,逐步完善学校教育教学质量标准体系。

四是重视信息化平台的建设。要加大学校质量管理信息系统的建设力度,充分借助现代信息技术,搭建集数据收集、分析、运用于一体,各部门互通共享的质量管理数据平台。借助该数据平台,可进一步推动校园智能化环境的构建,使教学管理、教师绩效评估、毕业生就业追踪、实习管理等环节的数据能够迅速被采集、处理、反馈,实现数据的动态管理。

五是健全质量保证机制。首先,调动第三方主体的力量,构建以“利益相关方为核心”的多元主体参与评估机制。畅通多元主体参与评估的渠道,主动吸纳师生、行业企业、用人单位、家长和社会组织等主体参与质量评估工作。加强自评、自查结果的信息公开制度建设,确保各利益主体对高职院校办学结果的知情权,并畅通社会反馈渠道。鉴于第三方评估涉及跨领域、跨行业的利益相关者,因此应重视评估技术的革新,利用现代信息技术优化教育评估流程。其次,高职院校要重视质量监控、诊改工作,规范制度执行流程。对教学实践环节开展全方位的质量监控,并建立预警系统和相应的督导与改进机制,对发现的问题迅速响应。最后,加强教学评估、课程评估、教学督导、课堂听课、教学检查、学生满意度调查、毕业生跟踪反馈、教育质量年度报告及毕业生就业质量年度报告等制度的过程管理,确保质量监控结果的有效性和可靠性。高职院校应建立质量问题清单制度,明确整改内容、责任人与时间节点,分阶段

(即立即整改、短期及长期)实施整改计划。在此过程中,避免形式化、短视化、功利化的行为,以实现学校质量的持续改进和质量提升的长远目标。

(三)激发师生活力,构建多主体参与的质量利益共同体

一是优化内部权利结构,保障师生合法权益。学校应精简行政管理层级,推行扁平化、民主化的管理模式,对职能相近、资源可共享的部门实施合并管理,进一步提高行政效率。同时,将精简后的行政资源重新配置至二级学院,强化其在基层教学管理中的作用,以此增强基层组织的活力与效能。学校内部应推动权力适度下放至二级学院及科研团队,激发基层组织成员的积极性与创新能力。此外,学校还需大力推进党务、政务、教务信息的公开透明,积极拓宽师生参与学校民主管理的渠道,完善定期征集师生意见与建议的机制,并切实执行内部学术委员会、教职工代表大会、学生代表大会及其他群众性组织的民主监督机制,以此进一步保障和扩大师生的知情权、参与权、表达权及监督权。同时,建立健全师生校内权益救济制度,明确师生申诉流程及权益救济规范,促使学校管理部门依法依规行使职权,公正、及时地处理师生的申诉,以创建更加和谐的校园环境。

二是关注师生的现实诉求,提高教育质量与师生综合素养。针对教师队伍,一方面,高职院校要拓宽教师招聘渠道,加大对行业领军人才、企业高级技术管理人员、技术技能大师及非物质文化遗产传承人等一线高端技能人才的引进力度,同时在青年教师招聘中,对具备三年以上企业实践经历及卓越实践能力的应聘者,适度放宽学历与年龄要求,以丰富和优化教师队伍结构。另一方面,加大教师培训力度,为教师提供更多培训、进修、交流与学习机会,注重培养教师的质量意识与质量管理能力。邀请国内质量保障专家进行质量理念宣讲,加强教师对

质量内涵、保障制度、管理方法的认识。针对学生群体,学校应充分尊重个体差异,明确学生的主体地位,根据不同生源的学习动机、就业需求、文化基础,分类制定统一又具个性的人才培养方案。同时,根据学生文化基础、学习能力及知识积累的差异,分层设置高、中、低不同级别的教学标准与课程内容,灵活实施完全学分制与弹性学制管理,为学生提供更多个性化的选择与自主学习空间。在培养学生学习能力与积极性的基础上,学校还需引导学生树立正确的质量观念,开设质量文化课程以及举办质量文化节、质量文化周等活动,提高学生对质量工作的理解和认识。

三是加强沟通协作,树立共同发展意识。首先,加强对师生的人文关怀,尊重和信任教师,关注教师的专业发展需求和心理健康,并以真诚的态度解决师生面临的困难,为师生提供稳定的学术环境和良好的学习环境。其次,畅通校、院、系及师生间的信息交流沟通渠道,以便及时了解师生的意见与建议。建立健全师生参与监督机制,让师生真正参与质量愿景构建、质量保障制度设计、质量标准制定、质量评价活动,增强他们的参与感和归属感。最后,专业负责人、教学带头人、骨干教师等应自觉履行质量建设的领导职责,充分发挥自身的引领和凝聚作用,通过个人影响力促进师生间的紧密协作与有效互动,此外,除高校师生这一核心群体外,质量建设还离不开政府、社会等利益主体的参与和紧密协作,因此,要不断加强政校社等主体的信任与合作,搭建多元主体协同参与的质量利益共同体。

(四)提升心理认同,营造良好和谐的质量环境氛围

一是重塑高职教育社会形象,营造崇尚技能的文化氛围。首先,加快完善职业教育人才培养体系,在基础教育阶段,实施职业启蒙教育,推动职业教育进学校、入课堂、渗人心,帮助

学生培养职业兴趣和形成正确的自我认知。同时,打通职业教育学历上升通道,开展中等、专科层次、本科层次职业教育一体化贯通培养,并促进职业教育与普通教育学习成果的互认融通,为学生成长成才提供多样化的途径。其次,完善技能人才就业保障机制。用人单位在招聘时,要将技术技能水平作为聘用的重要条件,不再以学历作为唯一标准,为技能人才提供一个公正的社会就业环境。同时,畅通技能人才职业发展通道,试点并推广“新八级工”职业技能等级制度,拓展技能人才的职业成长空间。逐步提高技术技能人才的薪资福利待遇,确保技术技能教育的经济价值在市场经济中得到充分展现与认可。最后,加大职业教育的正面宣传力度,充分利用各类职业技能大赛这一平台,发掘并宣传典型技能人才的事迹,以此弘扬劳模精神、劳动精神及工匠精神。同时,设立“工匠奖”“工匠日”等活动,向工匠精神致敬,增强技能人才的职业认同感、自豪感及荣誉感,引导社会形成“崇尚技能”“人才不问出处,人人皆可成才”的时代风尚和价值认同,激励更多劳动者特别是青年人,走技能成才、技能报国之路。

二是增强师生的自我身份认同,塑造积极向上的内部环境。首先,在学生层面,应加强心理健康、职业认知等方面的教育,引导学生理性看待自身的不足,并充分认识自身蕴含的多元化发展潜力,从而缓解焦虑、不安等消极情绪,树立正确的成才观念与职业导向。学校应组织更多活动,如职业技能大赛、技能服务社区实践、企业实地调研等,让学生亲身体验专业价值与职业成就感,重塑职业信心。在注重技术技能教育的同时,加强人文素质教育,实现品德培育、人格塑造与技能传授的均衡发展,以促进学生的综合素养提升^[14]。其次,在教师层面,以“教育家精神”为指引,通过心理健康疏导和师德培训讲座,引导教师树立正确的职业观念,进一步加深职业情怀,坚定职业理想信念。更重

要的是,教师应认识到职业教育广阔的发展前景与巨大的社会价值,以增强职业自信心。此外,学校应加大对教师专业成长与情感需求的支持力度,包括提供继续教育机会、构建教师专业发展社群、增强对教师的关怀尊重与团队协作、减轻非核心业务负担等,以促进教师的全面发展。最后,在学校层面,应优化校园环境建设,以工匠技术发展史、校史、工匠精神、职业精神等内容为切入点,布置和打造雕塑、壁画、宣传栏、文化馆等校园文化景观和地标。同时,将专注执着、精益求精、严谨细致的工作与学习精神融入教育教学管理的各个环节,使师生在形成自我身份认同的基础上,进一步实现个人价值观与学校组织价值观的精神契合,增强师生对学校的归属感与认同感。

(五)重视特色牵引,培育特色鲜明的高职院校品牌形象

一是坚持职业教育办学定位,找准自身发展特色与优势。首先,高职院校在培养高素质技术技能人才过程中,应避免盲目追求“升格”至更高层次教育,而忽略职业教育的本质。即便在升格为职业本科后,也需要坚持职业教育的类型特色,不可将其视为应用型本科的替代品,更不能照搬普通本科院校的发展轨道。其次,高职院校要立足自身的发展实际,结合地方资源优势、经济发展需求以及产业转型需要,通过深度调研和科学论证,明确学校办学方向、发展规划和专业布局。最后,深入挖掘学校在长期办学过程中形成的深厚校史底蕴,并将其与中华优秀传统文化、地域文化、产业文化等文化要素相融合,精心打造具有学校特色的文化品牌。以浙江商业职业技术学院为例,该校巧妙地将校史文化与商文化内涵融入专业课程建设,不仅开设了“浙商文化”等特色课程,还围绕“商文化”主题,创新性地开发了一系列如算盘文化、秤杆文化等数字非遗素养课程,成功塑造了独特的浙商文化品牌形象,为其他高职院校提供

了宝贵的借鉴与启示^[15]。

二是探索高职分类发展模式,引导高职院校实现差异化发展。首先,淡化层级观念,树立高职分类发展理念。以项目建设为抓手,打造具有示范引领作用的标杆院校,是推动高等教育发展的关键举措。当前,我国高职院校按项目建设层次可划分为国家高水平、省级高水平、规范发展(未纳入国家或省级高水平院校建设项目)三个层次。然而,这种层级划分易导致层级固化现象。因此,在高职教育系统与社会层面,需要淡化“以层级论高低”的观念,转而树立“高职院校无高低之分,其差异源自人才培养目标与服务区域经济功能的不同”的高职分类发展观。其次,加强政府统筹,完善分类制度的顶层设计。政府要加强对高职院校分类发展的政策引导,联合高职院校、研究机构、行业企业等多方主体,基于办学导向与服务面向的差异,制定正式、科学的类型划分标准,并不断完善高职院校分类发展的法律法规与相关配套政策。各省份应积极借鉴广东、上海、浙江等地在高职类型划分方面的经验,结合自身发展需求与办学实际,探索适合本省的分类管理体系^[16]。最后,探索分类评价,构建差异化的指标体系。借鉴普通本科高校分类评估方案的设计和实践经验,积极探索高职分类评价制度。针对不同层次和类型的高职院校,在评价权重、观测点与标准上加以区分,设置不同类型的评价指标体系,在强调共性的同时,又突出个性特色,实现“一校一案”和“差异化评价”。

[参考文献]

- [1]路宝利.论高等职业院校“区域性”特征[J].继续教育研究,2011(1):29-30.
- [2]赵蒙成.何谓职业教育的“质量”?——基于实践哲学的思考[J].职教论坛,2022(2):5-13.
- [3]王少华.高职高专学校教育教学质量保障运行机制研究[J].教育理论与实践,2024(24):28-31.
- [4]梁卿.我国职业教育评估的质量保障:历史经验、现实问题与未来展望[J].职教论坛,2023(1):20-26.
- [5]罗海莹.普及化阶段高校教育质量文化建设困境分析及应对[J].高教论坛,2022(7):66-72.
- [6]张艳芳,黄登红.“双高”建设背景下高职高水平专业质量文化建设的理路[J].职教论坛,2020(9):128-134.
- [7]张燕.生源多元化背景下高职院校分层分类培养[J].山西财经大学学报,2022(S2):82-84.
- [8]罗建平,蓝文.职业本科,行稳方能致远[N].中国教育报,2022-06-14(5).
- [9][16]何超萍,虞凯.省域高职院校分类发展的现实背景、框架设计与推进路径[J].职业技术教育,2024(15):63,63.
- [10]王少峰.不断培厚良好政治生态的土壤[N].人民日报,2017-08-07(7).
- [11]董立平,孙维胜.大学质量文化的本质特征与结构剖析[J].当代教育科学,2008(13):6-9.
- [12]蒋友梅.转型期中国大学组织内部质量文化的生成[J].江苏高教,2010(5):54-57.
- [13]王春燕,邱懿.国家职业教育标准体系及优化研究[J].中国高教研究,2023(5):94-100.
- [14]时文龙,周月华.中国式职业教育现代化的生成理路与价值向度探析[J].教育理论与实践,2024(12):16-21.
- [15]王苏婷.推进校园文化建设提能增效[N].中国教育报,2024-05-28(6).

(栏目编辑:黄晶晶)