高职文化的生成：制约因素及路径选择

刘楚佳

摘　要：在追求高职教育可持续发展的今天，高职文化的生成成为人们不断反思的焦点之一，因此要探寻高职文化的立足之基和凝练之途。其路径选择在于：遵循经济社会发展规律，寻求高职文化不断生长的空间；凝练高职理念，彰显以技术文化为内核的高职文化；在尊重生命成长的高职文化生成中凸显技术人文特色；在遵循技能人才成长规律的校企合作中实现校企文化的互鉴互济。

关键词：高职文化；内涵；制约因素；路径选择

一、高职文化的内涵

高职文化是一种独特的学校文化，它是以社会文化为背景，以校园为主要活动空间，以学校师生员工为主体，以独特的高职学校生活方式为特征，经过师生的传承和创造，不断孕育并形成的独特办学理念、价值方式、道德规范、历史传统、组织制度、物质环境等精神和物质成果，是学校精神和生命力的象征，在高职人才培养和生存发展中发挥着统领作用。

高职文化具体可分为精神文化、制度文化、物质文化、行为文化等层次。其中，精神文化是核心，物质文化是基础，制度文化是保障，行为文化是方式。高职文化的独特性在于：除具有一般大学文化的“自由独立、崇尚理性、人文关怀”基本特点外，还表现为“职业情怀、务实致用、能力为本、开放协作”的独特内涵[1]，表现出高等性、职业性、技术性、实践性和开放性等交相融合的特征。

在实际运用中，我们至少需要把握以下3个问题：其一，高职文化不等同于高职校园文化。一般情况下，高职校园文化主要指学生的课外活动、社团组织、第二课堂和校园氛围等内容，较多停留在空间活动层面；而高职文化除此之外，还包括课程文化、管理文化、教师文化、学生文化、历史传统、院校精神等内容，涉及历史、心理、制度等层面，内涵更为丰富。其二，要在社会的整全视野中看待高职文化。高职文化作为社会文化中的一种亚文化，与政治、经济及文化的发展密切联系。其三，要从与企业文化对接、碰撞、交融中推动高职文化的生成和发展，但绝不能用企业文化替代高职文化。因为企业文化是一种经营文化，而高职文化是一种育人文化，二者的本质属性和价值取向各不相同。

二、高职文化生成的社会性制约

在高职文化生成的实践中，人们常面临这样的困惑与尴尬：高职文化到底有怎样的特质，该如何定位。事实上，这种困惑与尴尬是有深刻社会根源的。在迅速发展的时代背景中，高职文化不但处于不断生成和发展的不确定状态之中，同时还遭遇断裂，进而陷入边缘化的境地。高职文化急需在困境中突围，寻找立足之基。这需要我们运用文化之眼，解析断裂之源，寻求凝练之途。

1．高职文化被传统文化抛离

（1）传统文化未能有效接纳以技术为内核的高职文化。虽然我国的技术史源远流长，一度处于世界领先地位，但在“修身齐家治国平天下”的传统文化里始终无法占据主流。

（2）高职技术文化长期被科学文化所遮蔽。科学引领乃至决定技术，但技术亦有其相对独立性，科学毕竟代替不了技术。有论者对此进行了解析，在我们的文化中，作为技术产品的器具已无所不在，联系技术人员的组织机构也早已建立，问题是关于技术的观念却很少存在于我们的观念体系中。许多人认为，我们正在享受的是科学的成就，而不是技术的成就。正是这种“有科无技”的观点，严重地制约着我国职业教育的发展，这种观点在教育界尤为盛行[2]。

毋庸置疑，科学是推动社会前进的根本力量。但在这里，我们强调的是，技术并非科学的附属品，并非科学理论水到渠成的产物，直接决定产品最终形态的是技术而非科学理论。从科学理论到物质产品仍有漫长而艰

刘楚佳，广州城市职业学院高等职业教育研究所（社区教育研究中心）所长，研究员。

(C)1994-2021 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

辛的探索与实践过程，而这才是职业技术教育存在的理论依据和社会价值所在。

2．高职文化被普通高校文化贬斥

谈到大学文化，人们首先想到的是普通高校文化，而高职文化似乎成了文化的荒漠。这种文化的贬斥，至少源于两个方面：

（1）教育管理体制上的双轨制。在联合国教科文组织（UNESCO）1997 年修订的《国际教育标准分类》中，将高等教育第一阶段分为 5A 和 5B 两类。可见，无论何种分类，高职教育都归属高等教育。但在实际运行中，往往有时会过于强调高职教育的类别特色，而忽视了其作为高等教育的共同性，客观上使得高职教育与普通高等教育双轨运行[3]。由此，缺乏融通的高职教育，在高等教育中被逐渐隔离。

（2）高职教育在层级上的低层次。当前，我国的高职教育限指专科层次的高职高专院校，或者说高职教育被贴上了专科学校的标签。因此，普通高校文化会自觉或不自觉地疏远高职文化。

3．高职文化被企业文化排斥

企业作为高职教育的直接受益者，二者具有天然的亲和力，这似乎是不证自明的。然而事实并非如此，目前在我国，不仅学生、家长普遍不愿接受，就是企业也对职业教育表现出国际上少有的冷漠。这从校企合作中“学校热、企业冷”便可见一斑。

对于企业文化的排斥，有学者从文化冲突的角度探析其根源。首先是价值理念的冲突，具体包括：（1）学术准则与市场准则的价值抉择；（2）理想主义与现实主义的内核错位；（3）完美主义与实用主义的人才判断。其次是管理机制引发的冲突：（1）权力利益的本质差异；（2）迥然不同的治理结构；（3）柔性引导与刚性约束的机制隔阂。最后是组织行为引发的文化冲突：（1）教育客体与任务主体的角色异位；（2）线性思维与多元智能的差异；（3）单兵作战与团队协作的行为冲突[4]。

由此可见，正是校企文化的冲突与隔阂，阻碍了校企的融通。其症结的关键在于二者利益诉求不同，遵循规律各异。

三、高职文化生成的路径选择

1．遵循经济社会发展规律，寻求高职文化不断生长的空间

高职教育的生存发展源于社会需求，或者说经济社会的不断发展尤其是产业的升级转型是高职教育不断获得生长空间的根本。而高职教育的崛起是高职文化凝练生成的前提，高职文化只有循着经济社会发展的律动才会有无限生机。

首先，国家经济发展方式转变和产业结构转型升级对高职文化提出了诉求与挑战。转型时期，我国经济发展方式由传统的高投入、高耗能、低技能、低附加值向着现代的高技术含量、高产品结构、高附加值转变。面对现代社会产业结构不断升级改造、融合裂变所需要的复合型、知识型、动手实践能力强的技术创新人才，普通高校的传统学术教育难以满足，没有学科基础和内容的唯技能论同样无法做到。高职教育必须顺应产业转型升级的要求，调整优化人才培养目标和知识技能结构，在培养学生精湛技艺、创新创业能力、现代服务技术等方面狠下工夫，主动服务国家经济发展，实现高职文化功能的拓展，赢得自我生长的空间和不竭动力。

其次，博大深厚的历史文化传统和与时俱进的时代精神为高职文化生成提供了生命力。高职教育的发展不但有赖于我国的现代化、工业化和城市化进程的强劲推动，而且奠基于我国博大深厚、生生不息的文化传统和与时俱进、改革创新的时代精神之上。如前所述，传统文化中“重道轻器”的观念和经验主义等消极因素一定程度上阻碍了高职文化的发展，但同时经世致用、知行合一、自强不息、注重人格和伦理的文化传统和以人为本、和谐包容、创新进取的时代精神也为高职文化提供了丰富的滋养。高职文化要建基于历史文化传统和时代精神之上，挖掘和汲取传统文化的精华，融合改革创新的时代发展主题，形成独特的高职办学理念和价值取向，打造中国特点和风格的高职特色文化。

最后，终身教育和学习型社会建设为高职文化发展提供了战略性机遇。学习型社会是以社会学习者为中心，以终身教育体系、终身学习服务体系、学习型组织为基础，以形成终身学习文化为基本特征，能保障和满足社会成员学习基本权利和终身学习需求，从而有效地促进社会成员全面发展和社会价值得以充分实现，使社会可持续发展的一种开放、创新、富有活力的新型社会[5]。高职教育要根据终身教育和学习型社会建设的要求，加强与各类型、各层次教育的沟通与衔接，建立开放、灵活、多元的教育体系，更新教学内容和方式，提升学生的终身学习和可持续发展能力，满足各类学习者和社会成员的终身学习需求，努力成为所在地继续教育与终身教育的中心，塑造凸显终身学习理念的高职文化。

2．凝练高职理念，彰显以技术文化为内核的高职文化

在上述文化断裂的分析中，我们知道，高职文化被

(C)1994-2021 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

撕裂的就是技术文化，或者说，传统文化中失落的就是技术文化。这也是高职文化始终未能与传统文化得以整合的根本原因之一，其结果就是以技术文化为内核的高职文化始终不入主流文化。

现代技术的中介作用在现代社会大生产中愈显突出，它与现代科学无法相互替代。技术这一本质属性显示，技术与高职文化有一种天然联系。技术直接影响甚至决定着职业教育的内容、手段、方法[6]。可见，高职文化的内核是技术文化。这一论断的理论依据还在于高职教育理念的内在要求。

联合国教科文组织于 2004 年在《波恩宣言》中进一步指出，职业技术教育与培训能减少贫困、促进和平、保持环境、提高全体人的生活质量，能帮助实现可持续发展[7]。这一高职教育理念内在地要求弘扬以技术文化为核心的高职文化，全面认识和挖掘技术的文化意蕴和内在教育意义，实现真善美在技术实践中具体的、现实的和谐统一[8]，培养具有建设性态度和可持续发展能力的技术应用型人才。

3. 在尊重生命成长的高职文化生成中凸显技术人文特色

在现实教育实践中，一些高职院校的急功近利是显而易见的。只注重技能培养，采取依葫芦画瓢的程序式教学，学生沦为技能的机器，成为生产工具和机器，无需思考、无需创造；支撑着学校“就业导向”的教育目标只是“很快找到工作、马上能上岗”，至于学生的建设性态度、可持续发展、职业关键能力、人文素质的培养，要么意识不到，要么无暇顾及，掩盖于单纯培养专业动手技能的快速效应上。而高职毕业生一旦遭遇岗位的变换，其单一技能的短板就显现出来，难以为继，无所适从。为此，有论者形象地比喻：要交给学生“干粮”（专业技能）、也要交给学生“猎枪”（职业关键能力），更要交给学生“指南针”（价值观）[9]。

可见，与以往纯技术目标的“技术工具观”不同，“技术人文”以技术为基础，以人文为旨归，强化人文精神在技术教育中的渗透，以技载道，达至工具知识、技术技能与人文底蕴的平衡。在提升学生技术技能的同时，着力提升学生的职业精神、社会责任和文化品位，实现技术技能、创新精神与健全人格的和谐融合。

4. 在遵循技能人才成长规律的校企合作中实现校企文化的互鉴互济

校企合作是当前我国推进高职文化“内生模式”形成的有效途径。前文已述，学校文化与企业文化发展诉求不同，遵循规律各异，使得企业对于校企合作热情不高，难于深入。但企业是典型的技术领域，校企合作之路早已成为业界共识。这里问题的关键是寻找二者利益诉求的结合点，并循此探求深度合作之途。二者虽然差异明显，但最大的结合点在于人力资源。只有在人力资源培养和相关利益上，让企业有“利”可图，满足企业的发展需求，才能激发企业参与人才培养和校企合作的积极性，融入人才培养和技术开发过程，进而形成一种企业社会责任。

在具体实现方式上，要在尊重双方利益关切的基础上，争取政府和社会的支持，采取开放多元的途径推进，如探索集团化办学、建立校企共同体、鼓励行业企业和社会力量办学、共同承担教育任务等。寻求校企合作的利益结合点，在利益共享的基础上形成校企合作的利益共同体。只有校企文化互鉴互济，在合作的过程中实现校企的共赢发展，实现校企文化的互动融合，才能促进高职技术文化内核的生成。

参考文献：

[1] 陈云涛. 高职教育视域下的大学精神重构[J]. 高等教育研究．2009(7)：61-65.

[2] 徐国庆. 职业教育原理[M]. 上海：上海教育出版社，2007.

[3] 查吉德. 高职姓“高”还是姓“职”辨析[J]. 人大复印报刊资料·职业技术教育，2009(8)：36.

[4] 吴扬. 试析高职教育的文化冲突[J]. 中国职业技术教育，2010(3)：29-31.

[5] 朱新均. 未来 10 年，如何推进学习型社会建设[N]. 中国教育报，2012-1-4.

[6] 王连清，张社字等. 职业教育社会学[M]. 北京：教育科学出版社，2008：127，129.

[7] Phillips Hughes. 为什么人人可接受 TVET 对达到全民教育目标是必需的[J]. 教育展望（中文版），2005(2)：13.

[8] 陈向阳，顾建军. 技术文化视域中高职教育价值的再审视[J]. 中国高教研究，2010(10)：75-76.

[9] 童山东. 职业核心能力培养探索[A]//中国职业教书教育学会 2006 年学术年会交流材料[C]. 2006.

[基金项目：广东省哲学社会科学“十一五”规划 2009 年度教育学课题“基于学生职业核心能力发展的高职院校文化素质教育研究”（项目编号 09jyy029）；广州市教育科学“十一五”规划面上重点课题“广州市高职院校文化素质教育研究”（项目编号 09A153）]

[责任编辑：余大品]

(C)1994-2021 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net