

“双高”院校文化育人内在驱动力培育研究

崔清源 崔潇妹

[摘要]新时代,高职教育蓬勃发展,催生了“双高”院校。“双高”院校须倾力发挥引领作用,强化内涵建设,凸显学校文化育人功能,突破以往表层化素质教育的瓶颈,将文化育人内在驱动力培育纳入学校文化育人之中。“双高”院校文化育人内在驱动力培育应着力探析文化育人内在驱动力的要求,聚焦个体内在需要,关照个体自觉性、专精性,进而确立个体全面发展的目标,不断拓展文化育人领域,创新目标引导机制、课程教育机制、校企合作机制、产教研融合机制。

[关键词]“双高”院校;文化育人;内在驱动力

[作者简介]崔清源(1962-),男,河南潢川人,重庆城市管理职业学院,教授,博士。(重庆 401331)崔潇妹(1989-),女,重庆工程职业技术学院,讲师,在读博士。(重庆 402260)

[基金项目]本文系2017年重庆市教育科学规划项目“‘一带一路’视域中重庆市高职院校国际化路径研究”的研究成果。(项目编号:2017-GX-059,项目主持人:崔清源)

[中图分类号]G717 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2021)07-0043-04

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2021.07.007

中国特色高水平高职学校和专业建设计划(以下简称“双高计划”)的启动,对高职院校内涵建设、特色发展提出了新的更高目标与要求。而“双高”院校内涵发展与特色建设,离不开对文化育人新内容、新机制的探析。特别是智能化社会与智慧产业发展促进了文化新要素的产生,并在社会发展创新与产业升级中发挥着重要作用,也催生技术技能人才向高端领域进行演变。2011年底,在首届“全国高职院校‘文化育人’高端论坛”上成立了全国高职院校文化素质教育协作会,其致力于构建高职教育的民间平台,以倡导、推动具有特色的高职院校文化育人活动,努力提升全国高职院校学生的文化素质、教师的文化素养以及校园的文化品位,培养高素质技能人才。随后,该协作会协同2012年成立的教育部职业院校文化素质教育指导委员会每年举办一次文化育人思想研讨会,

以推动文化育人的发展。2014年,习近平总书记在全国职业教育工作会议上做出重要指示:“要树立正确人才观,培育和践行社会主义核心价值观,着力提高人才培养质量,弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚,营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境,努力培养数以亿计的高素质劳动者和技术技能人才。”这充分说明了高职院校牢固树立文化育人思想的重要性。所以,加强“双高”院校文化育人研究毋庸置疑。而文化育人的关键应该是从个体内在的需求出发,确立文化育人内在驱动力在人才培养过程中的核心地位与作用,以适应社会、经济、科技的发展。

一、“双高”院校文化育人的现状

目前,“双高”院校文化育人虽受到较大程度的重视,也取得了较好的成效,但仍然存在表层化、缺少实质性内容、缺乏文化内核等问题,

特别是还存在着过度的功利性,极力强调学生就业教育,着力强化个体外部生存动力需求的训练,凸显奖与罚并存的外在驱动力。由于功利性就业教育与规模扩展的过度驱动,学生的个体内在驱动力被忽视,个体的自觉性难以发挥,许多院校也没能创设有利于激发个体内在驱动力的环境,更缺乏培育内在驱动力的重要机制,致使文化育人中的问题比较突出,具体表现为:第一,追求技术精英,漠视文化内核;第二,专业教育中文化教育营养不充足;第三,文化课程数量偏少,缺乏文化育人新理念;第四,学生自觉意识不足,理性思维难以形成,文化素养总体水平不高,人文精神缺失。

文化育人内在驱动力培育涵盖了个体自觉意识、文化内核发展、文化自信、文化思维与文化精神等元素的培育,是对个体发展现状进行关照,从个体内在实际需求出发,进行文化意识与文化实践的人才培养活动。这一活动旨在唤醒个体自主性,促进个体人生境界提升,使个体价值与社会诉求协调统一,其实质是人性培育,其核心是文化精神养成,并具有批判性、开放性、融合性、跨界性与网络性等教育特征,可助力个体开阔视野、启迪心灵、训练思维能力、形成健全人格。因此,“双高”院校应突破文化育人现状,聚焦于文化育人内在驱动力的培育方面。

二、文化育人内在驱动力培育的理论依据

“文化被当作一种有形的东西,所以教育也被当作一种现成文化知识的灌输,一种实用技艺的训练,一种谋生职业的准备。”^①2011年,《教育部关于推进高等职业改革创新 引领职业教育科学发展的若干意见》强调“高等职业学校要把社会主义核心价值观体系、现代企业优秀文化理念融入人才培养全过程,强化学生职业道德和职业精神培养,推进素质教育,增强学生自信心,满足学生成长需要,促进学生人人成才”。可见,文化育人功效的彰显主要在于从个体内

部实际需求出发,进而启迪其心灵,激发其内在驱动力。

就文化育人内在驱动力而言,是一种同人的个性、精神、追求发展、经济与科技发展需求密切相关的活动,在这一进程中,须用文化内在驱动力理论进行解读。从驱动力视角看,存在着三种形式:第一种驱动力是指人的基本生存需要的生物性驱动,它强调了个体基本生存的一种外在的追求;第二种驱动力是指人的外在性需求动力,即获得激励与惩罚而并存的驱动模式;第三种是指人的内在性需求动力,也即个体的内心具有的将一件事情做好的强烈欲望。因而,文化育人内在驱动力培育可从人的内在需求与潜能挖掘入手,关注个体差异,彰显个性特征,以适应社会与科技发展,并且能够从容应对智慧产业发展的需求。概括地讲,文化育人内在驱动力的培育,就是要确立文化育人的新理念、新目标、新内容,明确文化育人内在驱动力的目标与要求,从个体内在发展需求出发,对个体进行文化理性培育。从目前高素质技术技能人才培养发展的趋势来看,“双高”院校应倾力个体思维训练、个性化教育、自主性与创业素质培育,促进学生个体形成正确的世界观、人生观、价值观,以使学生身心得到全面和谐的发展。

三、文化育人内在驱动力培育的实践路径

(一)文化育人新理念

1.文化内核培育。文化内核指个体自觉意识,是个体在文化学习、积淀、创业、传承与创新自我生存方式过程中,所具有的精神信念、思维方式、观念体系及学理结果,包括信仰、理想、价值、人格、认识、技艺、情感等。学生一旦具备了文化内核,就能够遇事自己掌控,尽量创造有利于自主发展的环境,愿意为自己喜欢的任何事情去负责任。因此,“双高”院校应建构适合于个体发展的文化环境和制度环境,以社会主义核心价值观为指导,使学生对优秀传统文化、艰苦奋斗精神、创新创业行动具有深

刻的认同,将学生的职业学习、专业学习与生活体验深度相融,进而促进个体文化育人的内核形成。

2.个体能力专精性关照。专精性是指个体具有的将自我认识到应该做的事情必须做得越来越好的一种强烈愿望与责任。学生要激发自己对一件事情的全力投入状态,往往要从创造“心流”体验开始。个体的这种“心流”是形成适应综合职业能力、可持续发展能力的重要保障。正如杜威所说:“人类独特之处在于他们的思维能力。心智意识(mind)不是一种结构,而是一个过程,是人类努力去适应环境时所表现出来的。”^②因此,个体专精性的有效培育,应通过文化认知能力、社会学习能力、文化判断能力和独特校园文化的熏陶,以及特色专业、品牌专业教育,使学生形成卓越的创业发展能力。

3.个性化教育目标。从文化育人角度看,学校须通过实施有效的育人方法,达成个性化教育目标,即尊重教育对象的个体差异性。“没有差异就没有世界,世界皆因事物之千差万别而丰富多彩。特色有助于生存,个性有助于创造,高等教育的个性化将有利于人才的培养。”^③为此,“双高”院校必须确立文化育人的新理念,关照个体差异,从每个学生的实际与内在发展目标需求出发,面向全体学生,实施全人教育,全面提升学生综合素质,以启迪学生心灵为重点实现文化育人方式的根本性改进。教师须依据“全面、全体、因材施教、注重差异”的育人规律,构建文化育人新模式。学校须通过每一个育人环节、每一个实践活动,让所有学生学有所得,使学生从内心深处感悟到中外优秀文化对自我职业发展的滋养,树立信心,对未来充满希望,尽可能多地创设符合个体职业发展的认知条件和学习氛围,培育文化意识,形成文化自信,扬起理想风帆。

(二)文化育人新目标

文化育人涵盖了科学素养、文化素养、身体

素养、政治品德素养等。培育其内在驱动力的目标是着力引导学生对美好前程、社会的无限向往与追求,从灵魂深处愿意为自我美好的追求而终生奋斗。可见,文化育人是“文化本位、素质品位、能力核心”两位一心的综合性人才培养活动。“文化本位”是人对文化现象的内心评判,表现人对文化的精神追求;“素质品位”与“能力核心”是学校文化育人内在驱动力不可或缺的元素,尤其是要依据学生身心发展特点,强化其文化价值观培育与塑造、意志品质的锤炼与文化艺术修养的提升。为此,学校应将学生文化认知能力、文化判断能力与专业学习能力融合在一起,提炼内涵,精心培育,以提升学生的综合职业能力。

(三)文化育人新内容

文化育人应着力于学生内心世界的丰富,即将优秀企业文化营养、生产技术规程与校园文化内涵加以融合,使学生从内心深处切实感受到自己是智慧产业发展、技术升级的主力军,是优秀传统文化的传承者,是现代文明的开拓者,并为此不懈奋斗。相对而言,高职院校的学制较短,课程结构较复杂,理论教学的要求不高,难以将文化育人内容全部纳入人才培养方案,特别是一些理工农医类专业更是如此。因而,学校须不断拓展文化育人领域:一是完善以校训、校风和育人理念为核心的文化育人思想宣传体系,如“尚理明德,务本唯新”“坚持文化本位,强化能力本位,提升文化品位”等;二是开辟课外、校外文化实践活动,形成文化育人的“活动类课程”体系;三是成立“国学教育中心”,打造文化学、哲学、伦理学、人类学、艺术学师资队伍,提升育人水平。

(四)文化育人新机制

1.目标引导机制。文化育人内在驱动力目标引导机制是指正确目标的制定。只有真正地建立正确的目标,才能有超越个人利益的渴望与目标。一般而言,个体的发展目标有两种,一

是外在目标,即对财富和功成名就的追求;二是内在目标,即愿意帮助别人改善生活,乐意使人更好地去成长,是发自内心的,能长期地引领个体内心,调动其积极性。为此,学校须构建内在驱动力目标引导机制,激发学生的内驱力,引导学生凝练价值追求,塑造其乐于助人、对社会负责任的品格,从而达成个人期望与社会期望的协同;更新教育内容,强化概括性强、适应面广、具有深厚文化底蕴的知识;培育学生的文化自觉性,引导学生学会认知、判断,以及设计与掌控未来的发展,增强其自主性与创新性。

2.课程教育机制。“双高”院校须结合育人目标与学生内在的需求、个性特征、专业发展,构建文化育人内在驱动力的课程机制。一是创新课程教育机制。学校应尊重个体学习自主权,构建灵活教育机制,实施弹性学分制,允许学生跨系、跨学院选修专业与课程;在课程设计中应注入丰富多彩的文化育人内容,尤其是启迪个体文化内在驱动力要素,如科技知识、技术发明等,还可将日常生活中优秀人物的榜样力量等要素融入课程教学,使学生心灵得以真正启迪,真实地感悟活生生的文化,在知识学习与社会实践中领略文化实质,以培育工匠精神。二是改进教育方法。运用信息技术与网络等新技术手段,在注重采用启发式教学、互动式教学、案例分析、深度学习、混合式学习、情景教育等模式的基础上,通过多姿多彩的校园活动、社会体验等,使产业文化与校园文化相融、企业文化元素和课程教育相融,营造良好的育人氛围,以培育个体文化的内在驱动力。

3.校企合作机制。学校文化育人内在驱动力的培育应突破以往单一、封闭的文化育人模式,改进以学校为中心、忽视社会参与的倾向,扭转校企合作人才培养流于形式的格局,争取得到政府、行业企业的有效支持与帮助,包括专业建设、师资队伍建设、实习接纳、就业安排以及经费支持等,建立系统、开放的校企深度合作

育人机制。随着校企合作不断向纵深方向发展,企业文化也应进一步融入学校文化育人中,促使学生在校期间能够深切地感受到真实的企业文化,体验企业精神,增强其对企业文化的适应性。

4.产教融合机制。19世纪60年代,马克思提出了将生产劳动与教育进行结合。教育与生产劳动的结合成为“提高社会生产的一种方法”与“造就全面发展的人的唯一方法”^④。“双高”院校开展产教融合的目的就在于将学校文化育人与行业企业、社区文化相结合,使学生真正从灵魂深处感知企业文化,主动吸纳企业营养,以培育工匠精神。在政府的支持下,学校须积极主动与行业企业签订联合办学协议,建立人才培养基地,实施“订单”培养;企业在学校设立奖学金,为解决学校教育基地建设和毕业生创业空间拓展架起桥梁。此外,学校应通过吸收学生参与教师的技术研发与课题研究工作,引导学生开展科技发明创造活动,使学生深入科研实践一线,培养其严谨求实的科学态度和吃苦耐劳的精神品质。■

[注释]

① 姚国华.文化立国[M].深圳:海天出版社,2002:71.

②(美)乔纳森·H.特纳.社会学理论的结构[M].邱泽奇,张茂元,译.北京:华夏出版社,2006:325.

③董云川.找回大学精神[M].昆明:云南大学出版社,2011:195.

④中央编译局.马克思恩格斯选集:第3卷[M].北京:人民出版社,1972:360.