

# 构筑高职创新型人才文化育人平台的实践探索

马林, 赵炳起

(江苏食品药品职业技术学院, 江苏淮安, 223003)

**[摘要]** 结合工作实践,对高职院校如何通过校园文化平台培养创新型人才进行了探索,文章对目标及使命文化、育人理念文化、校企合作文化、职业文化、制度文化、质量文化、幸福文化、校友文化、精神文化等文化育人平台进行了深入分析。通过实施特色新发展战略,勇于创新,构建校企合作模式,不断拓展高职院校未来的发展空间。

**[关键词]** 高职创新型人才;文化育人;平台;实践探索

**[中图分类号]** G718.2 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2014)01-0001-05

古人讲:“观乎人文,以化成天下”。“人文化成天下”的根本在于“文化化人”,“文化化人”即是“文化育人”。文化育人注重知识内化,强调通过内化和升华,使之成为教育对象的一种文化自觉。国内外一流大学在其长期的发展历程中,积累了深厚独特的大学文化,形成了浓郁的文化氛围,成为大学不可替代的教育力量,能够实现科学教育与人文教育的同步协调发展。高职教育的最高价值在于培养创新型、发展型、复合型人才<sup>[1]</sup>,但多数高职院校历史较短,文化积淀不够深厚,特色与校风尚未形成,创新型人才标准尚未根植于人才培养方案中,导致高职文化育人理念的缺失。文化自觉和建设文化育人平台已成为高职院校培养创新型人才的客观要求。

## 一、办什么样的学校——确立以“围绕核心产业链、做强优势专业群”为特色的目标及使命文化

文化是“一个群体所共有的一系列态度、价值观、信念和行为”,不同文化群体在心理和行为上存在种种差异,首先表现为对组织发展的使命和目标选择的差异。使命与目标文化建设是以学院的终极性目标和经常性目标来表达的。具体地说,学院目标使命文化包括学院的使命、办学宗旨、发展规模、办学层次、行业依托、办学质量等。有什么样的大学使命文化,就有什么样的大学及其成员。大学使命文化是大学最不敢也最不能忽视的,其关系

到大学能否守持自己本真的属性和使命<sup>[2]</sup>。

### (一) 实施差别化、个性化、特色化发展战略

我国高等职业院校在较短时期内完成了数量增长和规模扩张,院校之间的生源竞争日趋激烈,专业趋同现象已经相当严重。高等职业院校必须具有明确的区域和行业依托及指向,要以科学的理念、敏锐的视角、准确的定位,实施差别化、个性化、特色化发展。

特色是高职院校的脸谱和指纹,是社会公众了解学校的重要标识。高职院校的特色是在办学过程中对自身性质、区域、层次、行业、质量的准确定位,是学校的核心竞争力和核心优势。学科和专业是学校的重要特色,能否形成特色、坚持特色决定着—所学校的未来。

江苏食品药品职业技术学院始终坚持服务长三角、服务食品行业和药品行业的发展,专业设置紧跟食品产业链和药品产业链,重在第二产业和第三产业,确立了“立足江苏,面向行业,为食品药品行业培养高素质技术技能型专门人才”的办学使命,明确了“规模适度、特色鲜明、国内一流、国际知名”的总体发展目标,走出了一条“围绕食品药品产业链、做强优势专业群”的特色发展之路。

### (二) 勇于创新,不断拓展学院未来发展空间

高等职业院校的核心竞争要素一般包括硬因素和软因素,硬因素从学校诞生之日起就存在了,

**[收稿日期]** 2014-01-06; **[修回日期]** 2014-02-11

**[基金项目]** 江苏省教育厅立项课题《高职创新创业教育的载体构建与管理创新》(2011JSJG330); 淮安市科技局立项课题《淮安市高端技能人才校企合作培养机制与区域流向研究》(HAS2012072)

**[作者简介]** 马林(1966-),男,安徽萧县人,江苏食品药品职业技术学院副教授,高级职业指导师,主要研究方向:大学生职业发展与就业创业指导;赵炳起(1961-),男,江苏泗洪人,江苏食品药品职业技术学院党委书记,研究员,主要研究方向:高职教育管理。

一般难于改变,如办学性质、区域、行业等;而另一些要素则是办学过程中积累而成的,可称为软因素,如办学层次、行业(专业)、办学质量等。硬因素一旦形成即具有一定的稳定性,高职院校可以通过增强软因素打造新的发展平台,拓展新的发展空间。

我国高职教育领域还存在诸多需要探索和创新领域,这为高等职业院校发展提供了广阔的创新空间。如何根据社会认知和产业升级的需要,构建职业教育国家学位学制度体系?怎样从中、高职衔接和招生制度入手,系统设计培养技术技能型人才的制度?面临即将到来的重新洗牌,高等职业院校应该把握经济社会发展趋势、分析产业发展需求、结合区域发展实际,在强化自身特色优势的基础上,不断寻求新的发展空间。

## 二、培养什么样的人——构筑以“ $\pi$ 型”模式培养高素质技术技能人才的育人理念文化

理念是人们对认知对象的一种理性认识的概括。由于对同一认知对象可以从不同层次、不同角度、不同侧面进行观测,因此,对同一认知对象往往可以产生一系列相关的理念,从而构成一个观念体系。高职育人理念就是人们对高职院校如何育人的总体看法、价值判断和基本观念的概括<sup>[3]</sup>。高职承担着人的发展的重任,育人是高职院校的基本功能。因此,“培养什么样的人”和“如何培养这样的人”是每一所高职院校的教育者和管理者必须回答的问题。

### (一) 高素质技术技能人才的规格界定

按照“人才四分说”的观点,人才可以分为学术型人才、工程型人才、技术型人才、技能型人才。遵循高职教育的发展规律,学院将人才培养定位为高素质技术技能型人才,其核心要素为“高素质”、“技术技能”。“高素质”是一个完整的体系,具体包括职业素养、职业归属感、思想政治素质、心理素质、人文科技素质、身体素质等。“技术技能”指在生产加工或服务一线中从事娴熟的技术操作、具有较高技能水平、能够解决操作难题,表现为对行业企业岗位能力标准动态变化的适应上,包括一般能力、完成特定意义工作的能力和技术的应用和运作能力、资源管理能力等。

### (二) 高素质技术技能人才培养的 $\pi$ 模型

高素质技能人才的能力包含职业综合素质、专业素养和实践能力三个成分,三者构成 $\pi$ 模型。 $\pi$ 模型的三笔划彼此相互独立,而每一笔只有放在整体上才是有意义的。

从人才的能力构成体系看,“撇”指学生的职业综合素质,“捺”代表学生专业素养和能力,“横”代表学生实践能力。职业综合素质与专业素养能力构成学生能力的主体成分,实践能力可以理解为职业素质与专业素养能力的终极发展目标、实现形式、归宿与落脚点。

从育人工作体系角度, $\pi$ 型中的“撇”指学生职业综合素质养成教育,主要由学工、团委、思政、就业部门教育和培养;“捺”代表学生专业能力素养,由教务处、二级院系教学系统教育和培养;“横”代表学生综合实践能力,需在工作场所中学习和培养,由学院实践教育工作委员会协调学工和教学两大系统,重点由校企合作办公室和实训中心推进实施。三笔连为一体,构成了创新型、复合型和发展性人才培养的完整的统一,共同组成高素质技术技能人才培养的和谐体系。

## 三、如何办学——构建以“校企合作、校际合作”为模式的校企合作文化

职业教育具有高度的开放性、实践性和社会性,教育部鲁昕副部长曾提出:“把工业文化融入职业学校,做到产业文化进教育、工业文化进校园、企业文化进课堂”。校园文化是一种教育文化,企业文化是一种经营文化,校企合作文化是校园文化与企业文化相互作用和渗透的一种全新的文化表现形式。高等职业院校在校园文化建设中,应借鉴和吸纳现代企业优秀的核心价值观、企业精神、经营理念等,把创新意识、诚信观念、竞争意识、质量意识、效率意识、服务理念以及敬业精神渗透到学校的校训、校风、学风、教风等核心理念和人才培养各环节中。

### (一) 校企合作是高职院校的本质要求

校企合作已不是高职教育的选项,而是高职教育不可或缺的有机组成部分。职业教育不同于普通教育,有自身办学规律和培养路径,它的办学机制是政府主导、行业指导、企业参与,办学模式是校企合作、产教结合、工学结合。产教结合、校企合作,符合职业教育发展规律,符合经济社会发展规律,也符合职业教育发达国家的发展规律。美国著名的斯坦福大学、麻省理工学院、英国的剑桥大学等世界著名学府都把校企合作作为学校发展的重要动力源和生长点。校企合作是创建一流大学的必由之路,更是高等职业技术教育的本质要求。

### (二) 完善集团化与联盟式等开放办学模式

2010年6月,经江苏省教育厅批准,学院作为理事长单位,牵头省内外高职院校、知名企业、行

业协会、科研院所和政府部门等 75 家企事业单位联合组建了江苏食品职业教育集团, 初步促进了校政行企之间教学、人才、实习实训、培训和就业等资源的共建和共享。并与江苏省餐饮行业协会联合共建江苏淮扬菜烹饪学院, 与江苏今世缘酒业有限公司(现为江苏今世缘酒业股份有限公司)联合共建江苏今世缘酿酒学院。

2012 年 12 月, 经江苏省教育厅批准, 学院成立了中国食品药品职业教育联盟。来自新加坡、台湾以及中国大陆共 17 所食品药品类高等职业院校负责人聚会江苏食品药品职业技术学院, 共同举行联盟成立大会。联盟院校按照“协作、创新、科学、特色”的宗旨, 以“管理人员互兼、教师互派、学生互换、学分互认、资源共享、优势互补”为纽带, 充分发挥各自在食品药品职业教育领域的特色和优势, 取长补短, 协同创新, 合作共赢。

#### 四、如何培养学生——弘扬以“工学结合、顶岗实习”的职业文化

职业文化是指职业人在长期职业活动中逐步形成的价值观念、思维方式、行为规范、习惯、气质、礼仪与风气的综合表现。职业文化影响着学生对职业使命、职业荣誉感、职业心理、职业规范、职业礼仪的理解、承认和遵从。

##### (一) 推进“工作场所学习”培养途径创新

工作场所学习是一种个人或团体在特定的工作场所中, 获得、解释、再组织、改变或同化一群相关的信息、技巧及感觉的方式, 学习的过程与成果涉及学员情感与价值的改变、知识的理解, 以及与特定职场相关的技巧, 学习的过程包括了知识、技能或经验的获得, 学习的内容包括: 工作相关的学习、组织学习以及自我导向学习等<sup>[4]</sup>。

高职院校要统筹推进校企合作、工学结合、产学合作、订单培养、半工半读等培养方式, 积极推行任务驱动、项目导向等“学做一体”的教学模式, 大力开展学生技能竞赛活动, 积极开展创业计划和创业实践活动, 认真组织实施大学生创新训练计划, 全面开展社会调查、生产劳动、志愿服务、公益活动、科技发明和勤工助学等社会实践活动, 系统设计、实施生产性实训和顶岗实习, 强化教学过程的实践性、开放性和职业性, 加强实践育人工作体系建设, 搭建“工作场所学习”的平台和载体。

##### (二) 深化“多元融合、学做一体”的专业人才培养模式改革

专业是弘扬职业文化的重要载体和主要支点。学院根据区域经济社会发展和食品产业结构调整

需要, 科学制定专业建设规划, 推进“多元融合、学做一体”的专业人才培养模式改革, 如食品加工技术专业的“全程融合、项目载体、模块分向、双轮递进”、生物技术及应用专业的“四融入、四递进、学训交互”、烹饪工艺与营养专业的“校中厂、学中做, 厂中校、做中学”、市场营销专业的“工学五融入”等多样化人才培养模式改革。

#### 五、如何激发动力——建设“优化组织、两级管理、绩效考核”的制度文化

大学制度文化是在人才培养、科学研究和社会服务等长期的办学实践过程中逐渐形成的管理模式和管理办法, 是一所大学从自身大学精神与校园价值观出发形成的一系列制度和规则<sup>[5]</sup>。大学制度包括组织机构、决策机制、激励机制、资源配置机制、工作机制和制度创新机制。制度一经实践, 便以一种文化理念在起作用, 形成制度文化。

##### (一) 基于校企合作的组织结构优化与再造

按照组织理论, 任何一个组织都有其环境, 面对不同的环境, 组织总是要有不同的结构来适应它。目前, 高职院校的办学环境、办学模式与过去相比已发生了根本性变化, 面对新的环境和工作重点的变化, 高职院校应以战略的眼光、整体性的思考, 对组织的表层现象与深层结构进行重建和再造<sup>[6]</sup>, 不断提升组织效能, 打造核心竞争力。

为适应校企合作的要求, 学院对组织机构进行了优化。一是健全了校企合作专门机构, 使之能承担起学生就业创业管理、市场开拓以及代表学院与企业缔结合作联盟等职能; 二是完善教学管理机构, 使之适应校企合作下开放式教学管理和企业教学的管理职能; 三是加强教育研究机构, 以实现研究工作的制度化, 为学校的改革发展提供强大的理论支撑; 四是成立了质量控制办公室, 使之相对独立地全面开展校内校外教学质量评价和监测。

##### (二) 完善两级管理、校内津贴分配改革等激励机制

为充分调动和发挥二级院(系)的办学主动性、积极性和创造性, 增强内生动力, 调动全体教职工积极性, 学院启动了深化两级管理体制和运行机制的改革。学院赋予二级院(系)一定的职责, 并根据职责的需要将部分人权、财权、物权下放, 将原有以职能部门为主体的管理模式变为以二级院(系)为主体的管理模式, 使二级院(系)成为一个充满活力的办学实体。对于职能部门和直属单位管理, 学院同时制定了相应的考核办法, 以加强机关作风建设, 提高其管理与服务工作效能, 提升科

学管理水平和执行力。

通过数轮的调研和征询,学院大幅调整了校内津贴分配办法。新的分配方案强化岗位意识,引入竞争机制,扩大二级院(系)的办学自主权;调动教学单位、职能部门、教职工的积极性,倡导团队精神;提高教学质量、科研水平、管理水平和办学效益;理顺管理关系,降低管理重心,建立合理的分级管理和分配结构及运行机制。坚持分配向教学、教科研一线倾斜;坚持津贴收入与工作绩效挂钩,确保教职工的收入与学院发展同步。

#### 六、奠定怎样的根基——提升以“教学质量工程建设、质量评价机制构建”为支撑的质量文化

高职质量文化是以人才培养质量为中心,以教育教学质量为主题,以全体师生员工为主体,以教育教学过程为主线的一种文化,是具有高职特色的意识形态、行为模式及与之相适应的物质特征的总和,是质量管理层面的技术文化与质量理念层面的精神文化的统一<sup>[7]</sup>。21世纪的管理是文化管理,只有把高等学校教育教学质量问题从管理的层面上升到文化建设的层面并加以建设和管理才能真正提高高职教学质量。

##### (一)以“质量工程”建设为路径全面提升教学质量

“高等学校教学质量与教学改革工程”(简称“质量工程”)是教育部、财政部全面贯彻党中央、国务院关于“把高等教育的工作重点放在提高质量上”的战略部署,经国务院批准实施的重大高职教学改革项目,是继“211工程”“985工程”和“国家示范性高等职业院校建设计划”之后,我国在高等教育领域实施的又一项重要工程,是新时期深化高职教学改革,提高高职教学质量的重大举措。

江苏食品药品职业技术学院以国家骨干校建设为契机,全面推进质量工程项目建设。正在建设中的质量工程包括8个央财项目、4个省“十二五”重点专业群建设项目、1个省级实训基地和2个省级科研平台项目。为实现质量工程建设的全覆盖,学院同时启动了4个校级重点专业群建设项目,以及学生素质拓展、就业服务等质量工程项目。

##### (二)健全质量监测机制,持续提高人才培养质量

学院成立了质量控制办公室和两级教学督导体系,通过常态化的校内质量跟踪监控、质量工程项目化管理与考核、以及对监控结果及时真实的发布,不断完善人才培养质量监测评价机制。

建立完善的在校生与毕业生监测体系,开展毕

业顶岗实习调查、毕业半年后调查、毕业三年后调查、在校生学情调查、新生适应调查等。在全面深入调查的基础上,形成年度《教学基本状态白皮书》《实习(毕业)生跟踪调查报告》《学生学情调查报告》《学生发展调查报告》等调查报告。及时发布学院年度人才质量年度报告,客观地向社会公布办学基本信息、生源状况、培养过程质量、培养结果质量、社会服务能力等,接受政府、学生和家长的问责。

开展专业深度分析,建立教学与就业数据的连通,分析毕业生在校表现是否对就业率、月收入、工作与专业相关度、能力与知识结构等产生有利影响,分析同一届毕业生中期的职业表现、升迁路径、对能力与知识、在校体验活动的认知变化、对教学的评价、对母校的认同度和品牌评价。将分析结果反馈到教学培养环节,为教学质量管理、招考办法改革、专业设置优化、人才培养方案制定、课程调整创新、办学成本核算、制度设计等提供科学依据。

#### 七、维护什么样的氛围——营造以“立德尚能、以人为本”为基本价值追求的幸福文化

幸福大学是“真、善、美、智、乐”的所在,大学幸福文化就是校园师生在精神、制度、物态、行为、氛围等方面的幸福感所体现的整体状态,理想的幸福大学必定是蕴含幸福文化的时空,应该是大学生成长的乐园、启智的学园、精神的家园<sup>[8]</sup>。

##### (一)以“立德尚能”培养全面发展的人

技术理性统辖下的高职教育所遵循的技术逻辑,混淆了教育的目的与手段,不利于学生的全面发展。职业教育培养的人才不仅要具有技术适应能力,而且更重要的是积极的社会态度、对环境的能力、参与改变未来世界的愿望。高职教育应避免将“以市场需求为导向”绝对化,人才培养应树立大市场观念,不仅考虑行业企业用人单位的现实需要,还应考虑学生的需要,摒弃单一的技术理性思维,确实尊重学生的个性化发展要求。学院以“π型”育人模式为框架,开展了大思政实践项目设计、人文素质课程最低学分选修、就业创业和心理教育课列入所有专业专业计划等教育教学改革。

##### (二)坚持“以人为本”建设美丽和谐校园

幸福大学要将“幸福”元素融入大学的办学理念,在办学实践中坚持“以人为本”,最大限度地提升大学生的生活品质,使大学生过上幸福的大学生活。江苏食品药品职业技术学院拥有1300亩的园林式校园,新建了集人文与美景同在、美化与实用共存的音乐广场,集景观、休闲和读书于一体的“双

馨湖”,建有“清廉苑”、励志成才区、校企合作区、母校纪念林等“四区一林”。学院还投入资金,对学生宿舍环境、就餐环境进行了改造和美化。学院全面实施了学生素质拓展和“人生导师”方案,成立了大学生艺术中心,支持社团建设和特色活动项目等。

#### 八、如何传承文脉——塑造以“健全机构、科学组织、维系情感”为工作途径的校友文化

校友文化是指在学校及其前身学习和工作过的学生和教职工共同参与所创造的一种群体文化,是一所学校在长期育人活动中形成的母校和校友、校友和校友之间的情感维系、价值取向、联络沟通、合作交流、服务回馈等,它对校园文化的积淀和传承起着重要的作用<sup>[9]</sup>。社会对一所大学的评价,最终是以这所大学培养的毕业生的全面质量和社会所作的贡献来衡量的,校友在社会上的声誉、贡献,是对大学最重要的评价标尺之一。

##### (一) 建立专门校友工作机构

学院成立了校友会工作办公室,由专人负责校友联络和平台搭建工作,在南京等校友工作集中的地方成立校友分会。学院建有“食品学院同学录”校友网站,搭建了校友交流在线平台。学院开展了近五届毕业生的全面调查,对优秀毕业生建立案例库,并在建设中的食品科技馆建立毕业生信息平台,通过屏幕触摸即可迅速了解每一位毕业生的工作状况和经历。

##### (二) 精心策划组织校友活动

校友文化总是在各种各样的校友活动中得到展示和弘扬,一系列富有特色的校友活动对校友文化的建设具有促进作用。如请优秀校友回校给在校生作人生感悟和创业历程的报告;举办校友学术论坛和邀请校友回校讲学;组织校友毕业后五年和十年返校聚会、参加校庆;举行校友捐赠仪式;举办校友单位专场招聘会;与校友所在的企业开展多层次的产学研合作,共同发展。

##### (三) 以情感为核心维护校友与学校关系

校友会的工作定位应该是“为母校和校友全方位服务”,力争在学院和校友之间建立一种互利的合作关系,努力做到“双赢”,不断为校友提供多元的服务项目。例如,为校友提供职业规划服务与创业服务、组织校友联谊会、编辑校友通讯和设计校友网站、为校友及其家属提供继续教育与子女就读的优先权等。这些活动和服务项目既满足了校友关心母校发展、联络校友的情感需要,同时也创造了校友为母校发展捐款的机会,深化了校友的母校情结,营造了支持校友捐赠的心理环境。

#### 九、以什么为引领——凝练以“诚信、担当、包容、创新”为校园文化核心要素的精神文化

理念决定文化、文化决定状态、状态决定质量。高职院校的校园文化必须体现“高等性、职业性、区域性、行业性”特色。江苏食品药品职业技术学院在大学文化建设中把区域文化的重要元素,例如以周恩来总理精神体现的“爱国、亲民、担当、创新”;运河文化体现的“开放、包容、传承”;西游记文化体现的“创新、灵动、坚守”等,与食品行业文化中的“诚信、良心”有机融合,凝炼出“诚信、担当、包容、创新”的特色大学文化。通过大学文化建设调整师生精神状态,以优良的精神面貌保证优良的办学质量,在办学层次、人才培养质量、服务区域行业能力等方面取得了显著的成效,促进学院实现跨越式的发展。

总之,高职育人的目标及使命文化、育人理念文化、校企合作文化、职业文化、管理制度文化、质量文化、幸福文化、校友文化、精神文化构成了高职文化育人体系的基本架构。各子文化的统分有度、兼容并蓄、协调共进促进了职业院校育人母文化的创新发展与持续繁荣。

#### 参考文献:

- [1] 国家教育事业第十二个五年规划.中国教育报, 2012-07-22 (1) .
- [2] 睦依凡.论大学校长之文化治校[J].清华大学教育研究, 2012 (12): 16-24.
- [3] 张庆奎.论大学理念与大学文化[J].江苏科技大学学报(社会科学版), 2009 (3): 1-6.
- [4] 周涛.工作场所学习概念的解读与思考[J].职业技术教育, 2011 (7): 53-55.
- [5] 金庆良.大学制度文化建设中的取向[J].教育评论, 2009 (1): 14-17.
- [6] 阚丽.面向校企合作的高职院校组织结构再造探析[J].中国职业技术教育, 2011 (7): 63-66.
- [7] 刘丹平.高校质量文化特征及建设策略[J].江苏高教, 2010 (6): 152.
- [8] 李玉春等.试析高校幸福文化的内涵及其构建[J].宁波职业技术学院学报, 2012 (2): 47-52.
- [9] 王建峡.培养校友文化 努力塑造校园文化的内在精神品质[J].中南林业科技大学学报, 2011 (10): 120-123.

[编辑: 胡兴华]