

高职院校文化育人的必要性和路径探讨

赖越菲

(广东职业技术学院 广东 佛山 528500)

摘要：十九大报告指出：“文化兴国运兴，文化强民族强。没有高度的文化自信，没有文化的繁荣兴盛，就没有中华民族伟大复兴。”在新时代的发展潮流中，高等教育的三个问题：“培养什么样的人，怎样培养人，为谁培养人”，对偏重专业教育、技能训练的高职院校，提出了更高的要求，高职院校文化育人的必要性日益凸显。本文结合高职院校办学特点，探讨了高职院校文化育人的必要性和实现路径。

关键词：文化育人；实现路径；高职院校

一、高职院校文化育人的必要性

习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调，我国有独特的历史、独特的文化、独特的国情，决定了我国必须走自己的高等教育发展道路，扎实办好中国特色社会主义高校。特别强调“要更加注重以文化人以文育人”。

广东职业技术学院作为一所拥有三十余年办学历史的高职院校，坚持以服务为宗旨，以就业为导向，走产学研结合的发展道路，在提高学生的职业技能方面取得了明显的成绩，从学校历年初次就业率均高于全省高职院校平均水平，且位居前列可以看出，学校在培养技能型人才方面的工作，得到了社会的认可。十九大报告提出，中国特色社会主义已经进入了新时代。近年来，高等职业院校也相继进入了内涵式发展的阶段，更加重视学生人文素质的培养，关注学生综合素质和可持续发展能力的提高，纵观古外知名大学，文化凝聚着学校的办学理念和教育特色，是学校赖以生存的根基，引领着学校的价值追求和行为导向，文化育人的作用明显。实践证明，高职院校的可持续发展，必须要注入文化这股不息的力量。文化育人是高职教育内涵建设和可持续发展的必由之路。

二、高职院校文化育人的实现路径

文化育人工作是一项系统工程，需要有一个完整的体系来系统推进。高职院校应立足本身，结合学校办学特色，围绕社会主义核心价值观、中华优秀传统文化教育以及职业教育的文化和精神，打造出具有高职特色和院校个性的文化育人体系，探索出文化育人的可实现路径。

1. 精神文化育人

精神文化是人类文化精神不断推进物质文化的内在动力。精神文化也是大学文化的核心和最高表现形式。一所大学缺失了精神文化，那它所有的设施和组织，都缺少了灵魂，它是一种内隐文化，其内容主要有办学理念、校训、校风、学风等。大学精神文化有共性和个性之分。共性是指大学所普遍具有的精神，而个性则是指大学结合自身传统、地域特色文化、时代背景等所形成的独特价值追求和行为规范。”国内外许多知名大学都注重将所处地域的历史文化传统、特色文化融入精神文化建设中，特色文化是大学办学的重要组成部分和显著特征，蕴含着大学的发展理想和核心价值，体现着大学的生命力和影响力，对学校培育人才、凝心聚力、

树立形象、扩大影响、促进发展都具有深远影响。地方高职院校在精神文化的建设过程中，可以充分利用地域文化元素，汲取当地传统特色文化的教育价值，将地域文化特色融入办学理念、结合人才培养方案，在校训、校徽上，也可融合地域文化特征，形成独特的校园文化。如中山大学的精神“民主、务实、爱校”是以岭南文化为基，博纳诸方文化精髓融汇而成，中山大学校徽中间的弧形巧妙形成一朵红棉花，是岭南地区的标志性树种，寓意中山大学扎根岭南地区。

2. 环境文化育人

环境文化是校园文化以物化形式存在的一种实体文化，是校园文化的物质符号，它的育人功能是指文化以教学设施、基础设施、人文自然景观等为载体，向学生起到教育、引导、感化的作用，传递教育价值。因此，学校的一草一木、一桌一椅、一楼一房、一路一角落等，都可以为其注入文化的内涵，使其发挥它的教育功能，实现它育人的价值。环境是一种物质存在状态，它所能发挥的作用也具有两面性，可以是积极正向的育人作用，也可以是消极负面的作用，高校要使得环境文化的积极作用能够得到有效发挥，就要在设计、构造过程中为其赋予积极正向的文化价值，可以把教育理念与学校的历史和环境建设有机地结合起来，也可以融入中华优秀传统文化理念、地域优秀传统文化、社会主义核心价值观等，在单位空间里布置丰富的、充满活性的教育元素。为师生创设具有文化内涵和精神元素的生活环境，引领学生过有文化的生活，追求崇高的精神，潜移默化地督促他们成长为优秀的人。以广东职业技术学院为例，位于岭南文化分支粤文化的发源地和兴盛地，以及传承地，佛山，全国先进制造业基地、广东重要的制造业中心，学校可以立足佛山当地特色，依托领先发展的制造业，打造传承岭南文化的具有别具一格校园物质文化的高等职业院校。

3. 制度文化育人

制度文化是校园文化建设的重要范畴，是实现校园文化建设目标的内在保障机制，对学校师生的行为方式具有引领和规范作用。一个组织的组织管理制度具有明显的价值取向和主体性特征，能够有效推动和促进大学文化的形成和发展。管理不是单纯的制度建设与执行，制度文化的育人作用体现在，大学制度本身所具有的丰富的教育意义，以及良好的制度文化能为大学生提供一种公正、有序的教育环境，为

(下转第30页)

本身具有形容词词性的“military”。

三、PLA 与军队

白皮书中有少数几处“军队”被译为“PLA”。PLA 全称为“People's Liberation Army”,本意为中国人民解放军。

除对应原文特指的解放军外,译文中“PLA”还被用来指代中国军队,虽然这比较符合英文行文避免重复的特性,但是,“PLA”指代中国军队缺乏一定的准确性。中国的武装力量,或者说中国军队的构成,既包括解放军(PLA),也包括武警(PAP),因此,单纯用“PLA”指代中国军队有些以偏概全,中国政府颁布国防白皮书,是为了在国际上宣传中国的国防政策,使外国读者了解中国军事的相关信息,用“PLA”指代中国军队,难免让外国人产生困惑,在武警部队举办的国际论坛时,曾有外国代表发出“中国的武警究竟是军人还是警察”这样的疑问。

事实上,国防白皮书原文行文非常规范,已经避免了这样的误解。泛指时通常使用“中国军队”和“中国武装力量”这样的称呼。在需要特指时,均使用“解放军和武警部队”。如:

解放军和武警部队强化战备观念……

The PLA and the People's Armed Police Force (PAP) give greater priority to combat readiness.

解放军和武警部队原有 77 所院校整合为 44 所。

The PLA and the PAP have restructured the previous 77 universities and colleges into 44.

由此可见,白皮书的行文用词是经过字斟句酌的,对于“中国军队”“解放军”和“武警”的选词用字十分严谨,而译文“中国军队”将处理为“PLA”忽视了二者的概念和关系,不甚合适。

小结

本文以 2019 年英译国防白皮书为研究对象,对白皮书中“军队”一词的翻译进行总结,根据原文指代和语法意义的不同,白皮书中“军队”一词的翻译主要处理为“armed forces”和“military”,少数处理为“PLA”,但在概念和所指对象上,缺乏准确性。作为宣传我军建设的官方文件和影响最大的军事外宣材料,国防白皮书的翻译应极力做到准确、严谨,以便精确传达我国的军事国防政策。

参考文献:

- [1]季压西,许宏.国防白皮书英译:性质与对策.外语研究.[J].2016.3
- [2]韩子满,陈昕.中国国防白皮书英译之 due+N 搭配研究.浙江外国语学院学报.[J].2016.7
- [3]曾利沙.对《2002 年中国的国防》(白皮书)英译文评析——兼论对外宣传翻译“经济简明”原则.广东外语外贸大学学报.[J].2005.4

(上接第 28 页)

大学生的日常行为提供规范要求,它能引导学生更好地融入到学校倡导的学习、生活样式之中,有利于大学生形成价值认同。

为使学生毕业后能更好的融入企业,高职院校的制度文化建设可以借鉴企业严谨的制度文化,强化制度的权威性和强制性,实现规范管理,缩小学校和企业的差距,让毕业生从学生到职场人身份的转换中能更好的适应。在学校学习、实践活动中,积极践行企业制度文化层面的严格纪律、奖惩激励。比如在日常考勤纪律中,不仅要求学生不迟到、不早退、不旷课,还要让学生认识到个人行为对组织、对企业生产的影响,个人失职对企业造成的经济损失,将学生的纪律表现与成绩、评先评优挂钩,以增强学生的纪律观念、时间观念、集体意识等。以职场人的身份,工作的高标准要求在校学生的学习与实践活,让学生领悟到制度的内涵,遵守制度的意义和必要性,能帮助学生提高职业素养,严谨自律,以适应未来企业规范管理。

4. 企业文化育人

高职院校以就业为导向,走产学研结合的发展道路,往往会偏重学生专业知识和技能的培养,造成学生只掌握专业技能而缺乏文化素养的局面。实践证明,用人单位对人才的要求除了技能外,更看重的是综合素质,学生对企业文化的认同等。因此,高职院校培养高素质的技能型人才,可以在人才培养过程中注重引入企业文化,从新生入学开始到三年级毕业,学校与企业全程合作育人,让学生在一年级就挖掘出自己的职业兴趣,期待成为毕业生找到向往的工作;二年级时建立职业认同感,渴望成为一名职业人;三年级时形成职业归属感,急切想为企业做贡献。企业文化渗透到人才培

养全过程中,使学生在校时就可以了解到企业的创业背景、企业文化、企业的规章制度、岗位职责等方面的知识,让学生提前了解工作的环境,掌握更加充足的信息,有利于学生在寻找工作时更有针对性,减少迷茫;帮助学生在顶岗实习或正式走上工作岗位时能快速地适应企业的工作环境、提高学生对岗位的忠诚度和企业的归属感。对企业而言,既具备熟练的技能,又具有良好的职业道德,综合素质高的人才,才是他们真正所需的。

三、结束语

高等职业教育兼具“高等性”和“职业性”,要让高等性统领职业性,需要大学的文化精神做铺贴和引领。总而言之,高职院校之间的竞争最终将会演变为文化的竞争,唯有文化的发展才是真正的特色发展、可持续发展,“文化育人”应该成为高职创新发展的着力点之一,需要高职院校积极探索、认真思考、充分落实。

参考文献:

- [1]彭晖,刘德清.开发利用地域文化推进高校课程建设[J].高教探索,2007(5):90-93
- [2]樊未晨.高职院校成长亟须突破校园文化“瓶颈”[N].中国青年报,2011-12-05(10)
- [3]蒋晓虹.大学精神:大学品牌的核心[J].教育发展研究,2008(21):63-66.

作者简介:赖越菲(出生年月日:1992 年 12 月 7 日),性别:女,民族:汉,籍贯:广东省梅州市,学历:大学本科,职称:研究实习员,毕业院校:广东海洋大学,毕业专业:经济学,研究方向:创新创业教育、大学生职业生涯规划,工作单位:广东职业技术学院。