

文化涵育与机制创新：职业本科“一站式”学生社区“新六艺”模式的四维协同路径研究

李嘉越

重庆电子科技职业大学，重庆市，400000；

摘要：“一站式”学生社区是新时代高校落实立德树人根本任务、打通“三全育人”最后一百米的重要场域。然而，职业本科院校在社区建设过程中普遍面临“重生活、轻文化”“资源碎片化”“育人效能衰减”等困境。本文以重庆电子科技职业大学“新六艺”社区为案例，运用文献研究、行动研究、逻辑分析法，系统梳理文化育人与社区治理耦合的逻辑脉络，构建“党建领航—文化赋能—机制驱动—评价反馈”四维协同模型，提炼出“1239”实践路径，即“1个红岩魂、2大书院、3轮驱动、9段进阶”。研究认为：第一，以优秀传统文化创造性转化为切入点，可显著提升学生社区价值引领的“黏性”；第二，书院制与学分制叠加，能够形成“浸润式”素质教育微生态；第三，“九段制”评价将外部激励内化为自我成长动能，有效实现由他育向自育的跃迁。研究为职业本科同类院校提供了可复制、可推广、可扩展的范式，也为教育主管部门完善政策供给贡献了理论参考。

关键词：文化育人；一站式学生社区；职业本科；新六艺；书院制

DOI：10.64216/3080-1494.25.11.037

1 问题的提出

2019 年以来，教育部先后印发系列文件，在全国高校布局“一站式”学生社区综合管理模式。政策初衷在于打破条块分割，把领导力量、思政力量、管理力量、服务力量下沉到学生中间，打造“三全育人”实践园地。然而，对职业本科院校而言，办学层次新升格、学生群体多元、校企协同深、实践课时占比高，传统“一站式”经验常出现水土不服：一是“物理聚合易、化学融合难”，部门简单入驻导致“柜台式”服务，教育元素稀释；二是“文化符号缺、价值引领弱”，社区活动碎片化、娱乐化，难以回应职业本科“德技并修”的高阶诉求；三是“评价工具少、内生动力不足”，学生参与靠积分、打卡，持续性差。文化育人作为高校“十大育人”体系之首，具有价值涵育、情感陶冶与行为塑造的多重功能，却尚未在学生社区层面形成系统方案。基于此，本文以重庆电子科技职业大学“新六艺”社区为样本，探讨文化如何嵌入治理、如何激活资源、如何驱动成长，以期职业本科“一站式”社区提质增效提供范式。

2 文献综述

2.1 国外研究

国外高校住宿学院（Residential College）制度强调“全人教育”。哈佛、牛津等校通过寄宿制、导师制与通识课程耦合，实现“生活即学习”。但西方模式根植于博雅传统，其宗教与精英色彩浓厚，对我国职业本科的“德技并修”目标需批判借鉴。

2.2 国内研究

国内学者围绕“一站式”学生社区形成了“治理说”“空间说”“关系说”三种视角。

（1）“治理说”聚焦管理创新，如“部院协同”“网格化”机制，但存在重制度轻文化的倾向；

（2）“空间说”强调环境育人，通过“社区微更新”营造情境，却常因资金匮乏难以持续；

（3）“关系说”关注师生互动，提出“一站式”即“师生共同体”，但对职业本科“双师型”教师与企业导师如何下沉论述不足。

总体来看，现有研究对文化育人与社区治理的耦合机制关注不足，尤其缺乏对职业本科场景、传统文化创造性转化、学生内生动力激发“三位一体”的整合框架，本文试图填补此空白。

3 理论框架

(1) 文化育人理论：文化育人是以文化人、以文育人的过程，其核心在于“意义供给—情感认同—行为践行”三阶段螺旋递进。传统文化中“礼乐射御书数”六艺，本身就蕴含“德智体美劳”五育要素，为职业本科提供了天然的育人“源代码”。

(2) 社区治理理论：治理现代化强调多元主体协同、资源共享与数字赋能。将“文化资本”嵌入社区治理，可突破传统行政化路径依赖，形成“文化—治理—发展”的良性循环。

(3) 自我决定理论：Deci 与 Ryan 提出“自主—胜任—关系”三基本心理需要。只有当学生体验到文化活动的自主性、能力感与归属感时，外部制度才会内化为自我成长目标，实现由他育向自育的转换。

基于上述理论，本文构建“党建领航—文化赋能—机制驱动—评价反馈”四维协同模型，并以重庆电子科技职业大学实践加以验证。

4 研究设计

4.1 研究场域

重庆电子科技职业大学为公办本科职业大学，在校生 2.3 万人，学校依托红岩文化资源，于 2023 年启动“新六艺”一站式社区试点，形成“六艺素质赋能馆+六个书院+九段评价”整体布局。

4.2 研究方法

(1) 文献研究：系统梳理政策文本、校史档案与 86 篇相关论文；

(2) 行动研究：研究团队深度参与方案设计—实施—评估—改进完整闭环，历时 18 个月；

(3) 逻辑分析：运用归纳、演绎、比较等方法，对实践现象进行理论提升。

4.3 研究思路

本文遵循“问题提出—理论构建—实践探索—模式提炼—政策建议”的逻辑，以重庆电子科技职业大学为样本，通过“新六艺”社区的典型案例，提炼出具有普适意义的四维协同路径。

5 实践路径：重庆电子科技职业大学“1239”模式

5.1 “1”个红岩魂：党建领航把方向

学校在社区成立功能型党支部，与专业党支部“双交叉”，设立党员责任区 48 个、红岩先锋岗 96 个，把“红岩精神”转化为社区文化符号：一楼一故事、一廊一人物、一室一场景，实现“进门受教育、抬头受熏陶”。

5.2 “2”大书院：空间再造筑场域

(1) 六艺素质赋能馆（总馆）——集成“礼乐射御书数”沉浸式体验区，配置 VR 射箭、数字书法、智能音律等 12 套职业情境设备，学生可凭“九段积分”预约体验；

(2) 六个主题书院（分馆）——对应专业群建在公寓楼层，每书院 150 m²，含“导师工作室+自主学习区+项目演练区”，实现“专业导师+思政导师+企业导师”三师同堂。

5.3 “3”轮驱动：文化—心理—实践螺旋递进

(1) 文化浸润轮：开设“新六艺”通识课 2 学分，采用“线上微课+线下体验+社区演练”混合式教学；

(2) 心理滋养轮：引入“正念+表达性艺术”团体辅导，将礼乐元素与情绪管理结合，年均覆盖 3200 人次；

(3) 实践创生轮：与 46 家企业共建“社区工坊”，学生以“项目+技能证书”方式完成真实订单，实现“作业—作品—产品—商品”四阶跃升。

5.4 “9”段进阶：评价反馈激内力

借鉴围棋段位制，设置“礼—乐—射—御—书—数—创—合—传”九段，每段 3 级，共 27 级。学生通过课程、活动、竞赛、科研、志愿 5 大渠道获取积分，晋段与奖助学金、推优入党、企业实习挂钩。2024 年 6 月数据显示，社区学生平均积分 42.7，同比提升 68%；高阶（7—9 段）占比 11.4%，初步形成“因成就感而持续”的良性生态。

6 结果与讨论

6.1 文化嵌入治理：从“物理整合”到“化学融合”

“1239”模式以文化为纽带，将条块资源转化为“育人资本”，破解了多部门“各唱各调”难题。党支部政治引领、书院空间浸润、企业项目驱动、九段评价激励

形成“意义—资源—行为”闭环，实现文化“软约束”与制度“硬约束”同频共振。

6.2 传统现代转换：从“文化符号”到“素质代码”

“礼乐射御书数”被重新编码为“德美—美德—体劳—智劳—德美—智美”六条育人链，与新版专业教学标准中的“五育”要求精准对接，既保留传统意蕴，又赋予职业情境，实现“文化基因”与“技能基因”双螺旋。

6.3 内生动力激活：从“外部灌输”到“自我决定”

九段制评价通过“可视进步+及时反馈+荣誉承认”满足学生自主、胜任、关系三种基本需要，使文化消费转化为文化生产，学生从“被动参加”转向“主动创生”，验证了自我决定理论的跨文化适用性。

6.4 局限与展望

本研究样本局限于西部一所职业本科院校，其区域红色文化与行业产业资源具有特殊性；此外，九段制评价运行仅一年，其长期效应与衰减曲线仍需追踪。未来可进一步引入大数据学习分析，动态优化晋段算法；同时探索“一站式”社区与产业园区“厂中校”联动，延伸文化育人链条。

7 结论与建议

7.1 研究结论

第一，文化育人是职业本科“一站式”社区破解“重生活、轻教育”困局的“关键一招”；第二，以“新六艺”为骨架、书院制为肌体、九段制为神经的“1239”模式，显著提升了学生价值认同、学业成就、心理健康与行为养成水平；第三，党建领航确保方向正确，文化赋能实现意义供给，机制驱动保障资源下沉，评价反馈激发内生动力，四维协同模型为职业本科提供了可复制范式。

7.2 政策建议

(1) 对院校：将“文化育人”纳入“一站式”社区建设考核指标，设立专项经费，鼓励“一校一品”差异化探索

院校是改革落地的“最后一公里”。教育部 2021 年试点工作指南已明确要求把文化育人成效作为社区

评估的核心观测点，但多数职业本科仍侧重“硬件达标”与“服务满意度”，对文化浸润、价值引领的考核权重不足 10%。建议校级层面：

(2) 在年度考核中单列“社区文化指数”，权重不低于 30%，指标包括“文化课程开出率”“学生晋段覆盖率”“品牌活动数量”等；

(3) 设立专项经费（建议按生均不低于 200 元/年）用于社区文化空间更新、导师劳务、课程资源建设，资金来源可统筹财政拨款与学费收入；

(4) 鼓励“一校一品”差异化，避免千校一面。可结合区域文化资源，如齐鲁文化、楚文化、红岩精神等，形成校本特色，实现“同题异构”。

1 对教师：完善“双师型”教师下沉社区制度，把企业导师、技能大师纳入文化育人团队，建立“导师晋段”与职称评聘挂钩机制

教师是文化育人的“第一责任人”。目前职业本科“双师型”占比虽达 60%，但多数停留于课堂教学与技能训练，下沉社区时间不足 2 学时/周。

(1) 在校级人事制度中明确“社区文化导师”岗位职责，折算标准课时（不低于 4 学时/周），纳入年度绩效考核；

(2) 将企业导师、技能大师、非遗传承人纳入“文化育人兼职导师库”，给予 200-500 元/学时劳务报酬，经费从专项经费列支；

(3) 建立“导师晋段”制度：依据指导学生晋段数、文化竞赛获奖、课程开发等维度，设置初级-中级-高级文化导师称号，并与职称评聘、岗位晋升直接挂钩，形成“干得好就能评得快”的激励机制。

2 对学生：推动“九段制”与 1+X 证书、学分银行对接，实现文化素质学分与专业学分互认，拓宽成长通道

学生是文化育人的“中心主体”。自我决定理论指出，只有当外部激励满足自主、胜任、关系三种基本心理需要时，才能转化为内在动机。

(1) 将“九段制”纳入 1+X 证书（文化素质领域）试点，由行业教学指导委员会开发“文化素养”X 证书，与校内九段评价互认，学生通过晋段即可直接获取证书；

(2) 对接国家学分银行，把九段积分折算为通识

选修学分(每晋一级计 0.5 学分,最高不超过 4 学分),实现文化课程与专业课程学分互认,打通“第二课堂”与“第一课堂”壁垒;

(3) 建立“文化素养+专业技能”双轨成长档案,纳入毕业生推荐表,供用人单位参考,增强学生获得感与终身学习动力。

3 对主管部门:制定《职业本科“一站式”学生社区文化育人指南》,建立全国案例库与数据共享平台,开展滚动式绩效评估,形成政策—实践—研究闭环

制度供给是改革可持续的“压舱石”。目前国家层面尚未出台专门针对职业本科社区文化育人的细化标准,导致地方与院校“摸着石头过河”。

(1) 2025 年前出台《职业本科“一站式”学生社区文化育人指南》,明确文化空间建设标准、课程学分比例、师资配比、评价指标等,供各地参照执行;

(2) 依托国家智慧教育平台,建立“文化育人案例库”与“数据共享舱”,要求各校按年度上传课程资源、活动视频、学生晋段数据,实现跨校比对与动态监测;

(3) 引入第三方评估机构,每两年开展一次滚动绩效评估,结果与中央财政奖补、项目立项、招生计划等挂钩,形成“奖优罚劣”的激励约束机制,推动政策—实践—研究良性循环。

参考文献

[1]教育部思想政治工作司.关于开展“一站式”学生社区综合管理模式建设试点工作的通知[Z].2019-03-01.

[2]教育部思想政治工作司.高校“一站式”学生社区综合管理模式建设试点工作指南[Z].2021-06.

[3]刘川生.高校文化育人论[M].北京:高等教育出版社,2018.

[4]冯刚,王树荫.文化育人:理念、价值与实践路径[J].思想理论教育导刊,2020(1):90-96.

[5]骆郁廷,张瑜.高校“一站式”学生社区治理现代化的逻辑与路径[J].中国高教研究,2022(5):31-37.

[6]李卫红.红岩精神融入高校思想政治教育研究[M].重庆:重庆出版社,2019.

[7]周勇.六艺文化与大学生素质教育[M].北京:教育科学出版社,2017.

[8]张应强.书院制教育:历史演变与当代复兴[J].高等教育研究,2019(8):1-9.

[9]Deci E. L., Ryan R. M. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness[M]. New York: Guilford Press, 2017.

[10]重庆市财政局重庆市教育委员会.重庆市职业教育质量提升计划资金管理办法[Z].2022.

[11]胡小勇.区域文化资源融入高校育人体系的机制研究[J].中国职业技术教育,2020(31):34-39.

[12]王启龙.职业本科“双师型”教师队伍建设研究[J].职业技术教育,2023(10):55-60.

[13]教育部财政部.职业院校教师素质提高计划(2021—2025 年)项目管理办法[Z].2021.

[14]张应强.高校教师职称评聘制度改革:取向与路径[J].高等教育研究,2022(1):1-9.

[15]Deci E. L., Ryan R. M. Self-Determination Theory[M]. New York: Guilford Press, 2017.

[16]教育部职业技术教育中心研究所.1+X 证书制度试点工作简报[Z].2023(12).

[17]国家开放大学.学分银行建设规范(试行)[Z].2020.

[18]教育部办公厅.关于加快推进现代职业教育体系建设改革的意见[Z].2022.

[19]教育部教育管理信息中心.国家智慧教育平台数据标准(V2.0)[Z].2023.

[20]财政部教育部.现代职业教育质量提升计划资金绩效管理办法[Z].2021.