

职业教育集团实体化办学的治理结构和运行机制创新分析

文 / 李琴 彭世隆

摘要: 为了提升我国职业院校办学水平,推进职业教育集团实体化成为实现该目标的重要手段。当前,针对职业教育集团实体化办学的法律还未完善,且由职业院校牵头举办的职教集团不能成立单独法人单位,职教集团难以发挥其重要作用。因此,重新构建职教集团的管理体系,按层级将其进行划分,不仅能帮助职业教育集团办学实体化,而且能在不单独成立法人的前提下实现职教集团有序发展。就我国目前情况而言,职业教育集团实体化办学理念结构和运行机制创新还存在一定问题,文章对上述问题进行剖析总结,并给予针对性的意见与建议。

关键词: 职业教育; 治理结构; 机制创新; 实体化办学

职教集团实体化办学不仅可以促进各成员校之间的深度合作,而且可以帮助集团成员校之间的融合发展。当集团学校在对优势资源进行共享以及优势互补后,职业教育集团实体化发展会通过整合资源、合作办学、联合开发、优势互补等方式推动校企合作。结合企业目标和专业培养高素质人才,既能促进企业自身技术研发的更新,还能持续深化职业院校的教育价值。但就目前而言,我国职业教育集团实体化办学的治理结构和运行机制创新仍存在一定的的问题,本文将针对上述问题展开探讨与分析。

一、职业教育集团实体化办学概述

(一) 职业教育集团实体化的内涵

自2019年起,我国开始重点关注高职院校实体化发展。高职院校实体化发展不仅可以为社会和企业培养核心技术人才、促进企业改革发展,而且能促进高职院校教育的改革的进一步深化。具体化即为将“空灵化为具体的”,如大部分教师在进行理论知识授课时就较为“空灵”,因此,针对理论知识进行具体化改造就能使教育从“空灵”转向“具体”^[1]。而职业院校则是通过将书本所展现的理论知识以实际的方式表现出来,这就是由“空灵向具体转化”的一种实际体现。由“空灵向具体转化”的方式既需要教师的努力,更需要相关政策的支持。由于我国缺乏政策上的帮扶及规范,导致职业教育集团实体化发展陷入较大的困境。因此,建立一个行业内的常规沟通协调机制就显得十分紧迫。

职业教育集团的建立,其内部表现在通过一系列的行为准则与标准,促使各成员遵循一套有约束力的风险共担、收

益共享的制度,通过特定的合作项目或教学任务,使其形成一个共同利益链条,通过跨区域、跨行业对其进行统筹整合,最终使学校的发展具有更好的异质性资源特质,对外表现为加强内部人员的协作与沟通,充分整合各种资源,合理分配资源。但从现实角度来看,目前国内1500余家职业教育机构中,仅有几家由企业或社会组织牵头的独立机构能够正常运行,而大多数由专业机构牵头、由几家公司构成的职业教育集团均不能满足上述需求^[2]。

(二) 职业教育集团实体化运行的政策要求

2022年10月,我国教育部门发文明确了职业教育集团要促进自身实体化建设的重要地位,但文件细则对职教集团实体化发展的要求较为模糊。然而,这并不是针对以高职为主体的绝大部分职教集团的政策,而是针对更易于实现实体化运作的职业教育集团而制定的政策。从这一点可以看出,职业教育集团的实体化发展并非一帆风顺,同时说明了高职教育集团要真正实现其实体化运作仍需进一步深化和探索^[3]。

(三) 实现职业教育集团实体化办学的制约因素

根据有关研究与分析发现,当今影响职业教育集团实体化运作的因素有两个,分别是法律、政策层面因素及运行机制不成熟。

1. 就法律、政策层面而言,尽管相关部门发布的有关职业教育集团指导文件鼓励和支持了职业教育集团的发展,但其目前仍停留在政策层面上,对职业教育集团的法律主体没有清晰的界定,院校的定位、运行权限、业务范围等

基金项目: 2022年四川高等职业教育研究中心专项课题“职教集团实体化运行机制的理论探索和实践检验”(GZY22b29)。

问题至今还没有得到较为清晰的界定。因此,从根本上来说,在没有明确的政策支持和法律保护的情况下促进职业教育集团实体化发展,对较为“弱势”的院校群体而言可谓是不可能之事。

2. 就运行机制层面而言,由于其业内缺乏相应的法律保护及政策支持,导致目前的职业教育集团章程和制度缺乏约束力,尽管部分企业集团内部制度健全,但实施效果仍然不佳;有些集团甚至连集团运作的制度都没有,难以可持续发展。就目前而言,我国职业教育集团还只是一个松散的联盟共同体,其在实际运作中难以发挥作用,无法做到“优势互补、资源共享”^[4]。想要实现职业教育的实用化运作,必须对职业教育与企业核心目标、利益主体、利益特征和利益领域上的差异进行区分。在完善职教集团的治理结构、创新其实体化运营机制等关键环节的基础上,对其治理结构和运行机制进行改革与创新,这也是实现该目标的唯一途径。

二、职教集团实体化办学治理结构创新

(一) 职教集团实体化结构设计创新方向

明确创新职教集团实体化结构设计方向,即首先要以产业学院为载体,以产业学院为纽带推动职教集团由分散的部分转化为联合的主体。传统职教集团在进行实体化结构设计过程中通常存在着较为严重的“结构分散化”等问题,职教集团结构的分散,不仅会导致职教集团效用下降,而且还会导致其实际价值遭受“负面冲击”,因此,结合需求将其结构进行创新,实现教育集团一体化发展,是新时期职教集团实体化结构设计创新方向。例如:各职教集团成员在参加集团办学活动期间,通过产业学院交流的方式促进集团成员的交流,这样才能将集团活动由分散转化为联合,由抽象转化为具体。

其次,职教集团要摒弃传统的“各司其职”观念,以实现职教集团各职能部门一体化为目标,推动各职能部门在工作中走向联合,在联合中寻求发展。目前,我国大多数职教集团在进行实体化办学时,只是将其职能部门局限于集团秘书办事处及专业委员会等方面,而这些专业委员会大多为集团选出的主体代表,不具备实权,也不具有决策能力。因此,只有促进集团秘书处与集团中心产业融合,才能整合集团的实际力量,实现集团化办学的目的。

(二) 职教集团实体化办学体制创新

目前,我国职业教育集团的经营管理体制主要有董事会体制、理事会制度及行政管理委员会制度。由国家直接领导的职教集团通常会采用行政管理委员会制度,其重点是将职教服务与行业发展需要深度结合,其特点为由地方政府牵头,在一定范围内组建职教联盟,以行政管理委员会为中心,搭建一个基本的组织结构。职教集团实体化办学体制既能有效地促进地方教育资源的整合,又有利于学校资源的聚集、吸

引和利用。相对来说,董事会制度更强调市场化和社会化运作,但这种体制只适用于以企业为主体、拥有独立法人资格的职业教育集团,其运作模式多是以市场为导向,而不是以职业教育为基本准则,因此不具有普适性。与通常由出资人组成、体制市场化运作的董事会制度相比,理事会制度更注重集团的非营利性及集团内成员的平等协作,尤其是由专业机构主导的职教集团更合理理事会体制^[5]。

(三) 职教集团内部各种关系分析

职教集团实体化办学主要是以职能中心与实体化项目为基础。产业学院作为职教集团实体化办学的主要成员,其自身也具有一定的决策权和问题指出权。为了明确梳理职教集团内部各关系,促进当代我国职教集团更为“清晰、明确、科学”地发展,产业学院也应结合自身在实际实践过程中存在的问题,选出代表,向职能中心“建言献策”。只有这样,才能以职能中心之力促进产业学院的发展,以产业学院之力促进职能中心的“双向进步”。

三、职教集团实体化办学运行机制创新

(一) 职教集团实体化办学的决策机制

职业教育实体化办学的决策机制创新可以从明确各级部门任务入手。首先,职业教育集团董事会可以通过分析基层工作情况,对年度工作计划进行相关指导。其次,二级学院可以参照理事会年度计划对本学院年度工作做详细预案。最后,教师根据学院教学计划对教学目标及教学内容进行调整,促使基层落实效果进一步优化。这种方式不仅可以增强董事会决策的科学性、调控性,而且有利于激发二级学院自主教学及办学的积极性,从而使集团内成员的运行更具活力。

(二) 职教集团实体化运行的着力点

首先,集团理事长单位要促进集团指导委员会的调控作用。集团成员企业可以由集团公司或其授权的子公司牵头,与行业内其他成员共同组成职教集团。集团理事长所在单位通过其上级政府主管部门与地方政府和其他政府有关部门进行协调,从有关政策、资源等方面出发扶持集团的实体化运行。在此基础上,还要加强与有关行业协会、商会及专家的沟通联系,促使其共同研究、解决实际问题。与此同时,上级政府主管部门也应听取各群体工作情况汇报,要主动与政府部门进行协调,在适当的时候给集团提供一些建议,使其能够准确地掌握有关情况,从而更好地参与集团决策。其次,集团秘书处要充分发挥其协调作用,加强组织机构体系建设,使其形成一个相对完善的集团实体管理体系。再次,要推进科技创新创业、推进产教融合等工作,提供信息技术普及服务、开展教师成长研究、开展继续教育等服务,保证集团各实体整体工作的高效运转。最后,要充分发挥集团内部各类产业学院实体化运作的主体作用。由于集团牵头学校的专业

设置不同于其他参建学校，再加上集团内组织不尽相同，所以每个产业学院参建单位及经营内容也会存在很大差异。产业学院作为产权主体，需要开放、互进、共管、共担，以此要建立多元主体协同办学机制，促进其产权结构的多元化。

（三）建立业内产学研结合、资源共享机制

促进业内产学研结合、加快构建业内资源共享机制不仅是提升职业学校人才培养质量的重要手段，而且是促进人才发展模式革新的重要途径。就建立业内产学研结合、资源共享机制而言，大致需要从三个方面入手，即企业领导层、学校领导层和教师的思维层面。就企业领导层思维而言，职业院校培养人才的核心目标就是为了给企业培养技术人才。因此，为了企业自身的长效发展，应正确认识“学生之间的角逐”会给企业带来的“好处”。当企业高层领导树立了较为先进且完善的产学研结合、资源共享意识时，其必然会为集团成员校之间的“沟通”提供相应便利。就学校领导层面的思维意识方面而言，学校领导层树立完善的产学研结合意识与资源共享机制意识，不仅能促进本校学生的“定势思维”革新，而且还能以外部压力的引入促进本校学生对自我水平及自我能力提升的督促。就教师层面而言，教师树立产学研结合、资源共享的意识不仅能以“鲑鱼效应”突破当下的教育困境，而且还能通过资源引入的方式丰富学生课程的内容，提升课程对于学生的吸引力等。

（四）建立校企长效合作机制

建立校企长效合作机制要求职业院校根据自身的定位和办学特色与企业开展多元化的合作。就当前的教育情况而言，“重专业、轻技能”“重理论、轻实践”“重专业建设、轻教学质量”及“学校不为企业服务，仅把学生当成培养‘原材料’的加工厂”等现象仍然较为普遍。因此，学校及相关教师应结合自身的“传统思想”进行转变，应主动与企业建立校企长效合作制度。就建立校企长效合作制度而言，可以从三个方面入手：一是建立联合实验室机制，促进校企共同开发专业教材和教学标准，共同参与专业建设；二是建立产教融合机制，联合开发实训基地，以便学生能更为全面地学习专业工作技能；三是建立产教融合型企业制度，共同建设高素质师资队伍。必要之时可以聘用企业高级技术员工到校为学生进行专业知识讲解，其不仅能促进学生从理论知识的

学习中“跳”至实操学习中，而且还能通过专业教师的讲述为学生传授实际技能，这就是实现当代职业技术“教育升华”的重要手段。

四、结语

目前，我国职业教育集团实体化办学的法律尚不健全，而以职业院校为主体所构建的职教集团又不能成立单独法人单位，使其无法充分地发挥其应有的作用。职业教育集团实体化办学创新既是职业教育发展的必然选择，更是企业在当今时代突破人才难关的必经之路。以“产教融合、校企合作”为核心，推动产学深度对接和协同育人是产业转型升级需要解决的重大问题之一。我国职业教育集团正处于实践探索阶段，已有多家大型职业教育集团实现了产教结合与产学研一体化运作模式，但从整体看，大多数集团仍处在起步或摸索阶段。因此，以建立合理有效的组织机构和管理制度、完善公司治理机制等方式将现代大学机制融入职业教育，不仅可以促进职业教育集团健康有序发展，还能够促进企业人才战略的全面落实。同时，加强对职业教育集团的监管，防止因管理不当而导致的风险事故发生。

（作者单位：四川卫生康复职业学院）

参考文献

- [1] 臧志军. 从内卷到分布式发展：对职业教育资源相对过密化的思考 [J]. 江苏高职教育, 2021(4): 20-25.
- [2] 孙德伟, 雷艳玲. 职业教育形态演变视角下现代学徒制实践路径研究 [J]. 无锡商业职业技术学院学报, 2021(6): 89-96.
- [3] 赵明安. 新时代推动现代职业教育高质量发展的行动纲领 [J]. 武汉船舶职业技术学院学报, 2021(4): 5-10.
- [4] 陈雅珍. “双高计划”建设背景下高职院校国际交流合作发展研究——以福州职业技术学院为例 [J]. 湖北职业技术学院学报, 2021(4): 40-43.
- [5] 鲁毅, 李成森. 高等职业院校混合所有制办学的推进策略研究 [J]. 辽宁高职学报, 2021(12): 4-8.