

# 职业院校和企业相向而行打造校企合作发展共同体

滕道明

(江苏省徐州市张集中等专业学校,江苏 徐州 221114)

**摘要:**校企合作中职业院校和企业首先考虑的是自身利益最大化,很多时候双方利益诉求是矛盾的。职业院校和企业打造“命运共同体”是一个理想状态下的良构问题,而真实的校企合作是复杂的劣构问题。在分析校企合作政策依据和现实窘迫的基础上,剖析了校企合作的困境,给出了校企合作的建议。“发展共同体”是“命运共同体”的理性回归和现实抉择。

**关键词:**产教融合;校企合作;企业;职业院校;相向而行;发展共同体

中图分类号:G710

文献标识码:A

文章编号:1671-5993(2022)03-0001-04

职业教育作为一种类型教育,最显著的特征就是产教融合、校企合作、工学结合、知行合一。和普通教育只有学校一个主要的学习场域相比,职业教育至少需要学校和企业两个学习场域,而且这两个场域是交错交替进行的。如果把职业院校和企业当作两个群体看待,那么校企合作是客观而真实的。一方面,没有哪个企业能拒绝职业院校培养的学生,没有哪个企业不在分享职业院校培养的技术技能人才的红利。另一方面,没有哪一所职业院校培养的学生能游离于企业之外,也没有哪个职业院校不在分享企业改革发展带来的技术革新的红利。然而,校企合作这种群体层面的应然往往被个体层面的实然肢解得似是而非若即若离。

校企合作中一个惯性的思维是打造“命运共同体”,这种理念是建立在理想高度和群体层面的,具体到个体层面的职业院校和企业,没有任何一方甘愿陷入对方的泥潭或者背上对方的包袱,哪怕企业对自己办的学校,学校对自己办的企业也一样。建立在单方面付出基础上的合作都是短暂而脆弱的,所谓的“命运共同体”只不过是乌托

邦式的想象或者肥皂泡式的愿景。校企合作只有建立在相互利用、相互促进、相互成就的基础上才能长久稳固,这种关系不是“命运共同体”而是“发展共同体”。一些办学水平高的职业院校在校企合作中确立了“企业发展我服务,企业发展我发展”的理念,每个专业都与相关企业形成了“发展共同体”,学校成为政府的智库、产业的先导和企业的伙伴,走出了一条校企合作发展共建共赢的高质量发展之路。从“发展共同体”的角度出发,职业院校和企业是讲究“门当户对”的,不可想象一个办学理念落后、设备设施简陋、教学管理混乱、学生习惯邋遢的职业院校会与一个高水平的现代企业联系在一起。同样,一个有中国特色高水平高职学校、一个现代化示范性职业学校也不可能与一个设备简陋、工艺落后、高耗低效的企业联系在一起,除非有定向帮扶任务。职业院校和企业形成的发展共同体要经历一个循序渐进螺旋递进的过程。

一、校企合作的政策依据:历来政府多支持

关于产教融合、校企合作这个问题,党和国家的政策是一脉相承一以贯之的。尤其在党的十九

收稿日期:2022-05-10

基金项目:江苏省教育科学“十四五”规划课题“场域视阈下中职生养成教育模式构建的实践研究”(D/2021/03/192,主持人:滕道明、刘岗)

作者简介:滕道明(1969—),男,江苏铜山人,本科,正高级讲师,江苏省徐州市张集中等专业学校党总支书记、校长,江苏省人民政府督学,江苏省职业教育领军人才,江苏省名校长工作室主持人,研究方向为中等职业教育教学管理。

大之后,党中央和国务院对产教融合、校企合作进行一揽子顶层设计、路径规划和政策导引。2017年10月,习近平总书记在党的十九大报告中强调“完善职业教育和培训体系,深化产教融合、校企合作”。习近平总书记的重要指示是新时代职业教育改革与发展的方向性纲领,为新时代职业教育改革发展指明了前进方向,提供了根本遵循。2017年12月,国务院办公厅印发的《关于深化产教融合的若干意见》(国办发〔2017〕95号)强调“将产教融合作为促进经济社会协调发展的重要举措,融入经济转型升级各环节,贯穿人才开发全过程,形成政府企业学校行业社会协同推进的工作格局”,这是产教融合、校企合作的路径性指引。2018年2月,教育部等六部门印发的《职业学校校企合作促进办法》(教职成〔2018〕1号)明确“产教融合、校企合作是职业教育的基本办学模式,是办好职业教育的关键所在”,这是产教融合、校企合作操作性措施。2018年10月,教育部办公厅印发的《关于开展职业教育校企深度合作项目建设工作的通知》(教职成厅〔2018〕55号),构建了“行政搭建平台,校企自愿合作,行业指导监督”的校企合作项目建设机制。为产教融合、校企合作提供了项目支撑。2019年1月,国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》(国发〔2019〕4号)要求“学校积极为企业提供所需的课程、师资等资源,企业应当依法履行实施职业教育的义务,利用资本、技术、知识、设施、设备和管理等要素参与校企合作,促进人力资源开发”,这是产教融合、校企合作体系性的规划。2019年3月,国家发展改革委、教育部印发《建设产教融合型企业实施办法(试点)》(发改社会〔2019〕590号)的通知,明确了产教融合型企业的培育条件、认证标准和评价办法。2019年9月,国家发展改革委等六部委印发的《国家产教融合建设试点实施方案》(发改社会〔2019〕1558号)明确“深化产教融合,促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接,是推动教育优先发展、人才引领发展、产业创新发展、经济高质量发展相互贯通、相互协同、相互促进的战略性举措”,统筹开展产教融合型城市、行业、企业建设试点。2021年3月,十三届全国人大四次会议表决通过的《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》要求“创新办学模式,

深化产教融合、校企合作,鼓励企业举办高质量职业教育,探索中国特色学徒制”。这是对产教融合、校企合作实施目标的细化。2021年4月,全国职教大会召开,习近平总书记对职业教育工作作出重要指示,强调“优化职业教育类型定位,深化产教融合、校企合作,深入推进育人方式、办学模式、管理体制、保障机制改革”。习近平总书记把产教融合、校企合作提升到职业教育办学基本模式的高度。为贯彻全国职教大会精神,落实习近平总书记重要指示,2021年10月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》再次强调“坚持产教融合、校企合作,推动形成产教良性互动、校企优势互补的发展格局”,把产教融合、校企合作作为职业教育高质量发展的工作要求。2021年12月,教育部等八部门印发的《职业学校学生实习管理规定》(教职成〔2021〕4号),提出1个“严禁”、27个“不得”,为实习管理划出了底线和红线,对实习各方提出了刚性约束。表面上是对职业学校实习管理工作的约束和规范,实质上是对产教融合、合作的结构重塑,明确了政府、学校、学生、家长、企业、行业和社会的责任、权利和义务。2022年4月20日《中华人民共和国职业教育法》由第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十四次会议修订通过,自2022年5月1日起施行。新修订的职业教育法把“产教深度融合”上升到法律层面成为国家意志。产教融合、校企合作既是职业教育显著的外在特征,也是职业教育高质量发展的内在需求。

## 二、校企合作的现实窘迫:无奈学校一头热

校企合作工作政府有导向,企业有认识,学校有愿望。校企合作理应两厢情愿互惠互利相得益彰。但是,现实生活中校企合作却存在“上热下不热”“官热民不热”“校热企不热”“叫好不叫座”“有价无市”“形式主义”等问题。国务院及相关部委出台的校企合作政策规定等越到基层越难落实,具体到一个企业落实起来更是难上加难,其中最关键的问题是企业的现实利益无法保证,长远利益无法预期。当前企业“用工荒”和职业院校毕业生“就业难”两个看似不可能同时存在的相互矛盾的现象竟然在较长时期内共生共存,折射出的好像不仅仅是职业教育和产业结构是否吻合的问

题。剖析一些校企合作的成功案例,均能找到制度之外的催生力量,比如职业院校校长和企业负责人之间有特殊关系、企业负责人是学校校友、学校和企业有利益交换等。校企合作是偶然的、短暂的、特殊的,而不是必然的、长期的、普遍的。

### (一)校企合作中学校的热是一种浅表的热

#### 1. 学校的热是一时的热

在校企合作中学校貌似很主动,呈现出“校热企冷”的表象。在时间维度,学校的“热”存在两方面的问题:一是一厢情愿。学校需要企业帮助的时候才被动找上门去,而在企业需要解燃眉之急的时候却以教学计划的严肃性或其他堂而皇之的理由加以拒绝。二是不合时宜。企业的生产既有计划性,又有随机性,没有生产任务的时候企业不可能单单为了学生实习而把生产线开起来,在企业忙得不可开交的时候也没有精力安排学生实习,在现实利益得不到保障的情况下,企业也不可能为了学生实训而单独开设专门的生产线。还有一种“热”是虚假的,即口头上的热、表面上的热,而缺少付诸实际的行动<sup>[1]</sup>。学校一时的热体现在学生需要实训实习时,体现在学生需要就业安置时,体现在为了应付上级检查评估时等等。而一旦过了这些关键的时间节点,校企合作就被置之脑后甚至无人问津。

#### 2. 学校的热是浅层的热

在空间维度,校企浅层合作表现为两种类型。一是功利的目的和离散的状态。学校和企业各敲各的鼓,各跳各的舞,基本上属于两个天地,偶有需要才短暂联手。学校和企业像两条并行的钢轨,只有彼此需要才出现短暂的交叉。学校对企业的“热”是短暂的被动的离散的。二是形式的规范与内容的空泛。浅层的校企合作很多时候表现为会上的合作、纸上的合作、墙上的合作。一些应景的校企合作常常开个会议、签个协议、拍个照片、发个消息,就美其名曰校企合作,至于协议的执行则无关紧要乃至无人问津。这样的合作通常都是空泛的,是无法付诸实施的。

### (二)校企合作中企业的冷是一种内在的冷

#### 1. 企业要项目找政府

企业的生存和发展涉及诸多要素,概括起来有两类,一类是企业主动建构的要素,如资源规划、金融银行、发展改革、公安公信等要素。另一

类是企业被动应付的要素,如安全稳定、环境保护、财政税收、城市管理等。以上这些要素无论是主动的还是被动的都具有必要性和强制性。而企业和职业院校的关系则带有很大的柔性弹性,既不重要也不紧迫。新修订的《中华人民共和国职业教育法》第四十条规定:“国家鼓励职业学校在招生就业、人才培养方案制定、师资队伍建设和专业规划、课程设置、教材开发、教学设计、教学实施、质量评价、科学研究、技术服务、科技成果转化以及技术技能创新平台、专业化技术转移机构、实习实训基地建设等方面,与相关行业组织、企业、事业单位等建立合作机制。”尽管学校可以在多个方面与企业对接合作,但是落到实处职业院校给企业所能提供的资源、资金、信息、技术等是非常有限的,职业院校对企业来说很多时候是无所谓有、无所谓无的。因此想让企业在校企合作中主动起来、热情起来是勉为其难的。

#### 2. 企业要员工找市场

人力资源是职业院校能为企业提供的主要生产要素,企业用人找职业院校貌似合情合理,但是实际工作中却事与愿违。具体到一所职业院校所能提供的人力资源在时限、专业、数量、层次等方面都具有非常大的不确定性,而且职业院校提供的人力资源很多情况下还需要二次培训和顶岗锻炼。即使这样,职业院校的学生无论是实习生还是毕业生还存在流水线不愿站、技术岗干不了的情形。另外,《职业学校学生实习管理规定》要求是非常严格的,包括安全规范、薪级待遇等。然而,企业首先是追求经济效益的,生产淡季或者没有订单的时候企业对现有的职工都要采取弹性工作制或者干脆只发基本生活费要求其在家待岗,何况职业院校实习的学生。所以,企业找员工更习惯到人力资源市场,因为企业在人力资源市场找员工更具有主动性和选择性。因此,很多企业的人力资源部门工作面向的是市场而不是职业院校。

### 三、校企合作的困境剖析:破解生硬拉郎配

#### (一)对企业来说:校企合作并非非做不可

##### 1. 法律并未强求企业参与校企合作

新修订的《中华人民共和国职业教育法》用“产教融合”取代了原来“产教结合”的表述,用9处“鼓励”、23处“应当”和4处“必须”,进一步明确

了诸多举措。但是总体说来,法律对企业参与举办职业教育的责任和义务缺少硬性的约束,4处“必须”也没有戳到校企合作的痛点。第一处“必须”出现在第四条“职业教育必须坚持产教融合、校企合作”,是基于指导思想层面的务虚表达;第2处和第3处“必须”出现在第二十四条“企业招用的从事技术工种的劳动者,上岗前必须进行安全生产教育和技术培训;招用的从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特定职业(工种)的劳动者,必须经过培训并依法取得职业资格或者特种作业资格”,主要是从就业准入的角度对从业者的限制;第4处“必须”出现在第六十条“提供的资助和捐赠,必须用于职业教育”,针对的问题带有很大的不确定性。石伟平认为,对于具有很强约束性的法律而言,过多用“应当”表述势必会造成执行中的打折与低效。因此,随着职业教育的进一步发展,从校企合作的发展远景看,《职教法》应该也一定会更多采用“必须”“允许”或者“禁止”这样的法律表述方式,以进一步强化职业教育的在国民经济发展中的重要地位<sup>[2]</sup>。在当前的现实情况下,让企业主动拿出资本、技术、知识、设施、设备、场地和管理等要素,举办或者联合举办职业学校、职业培训机构,培养的人才未必一定能为其所用,企业的确不容易做到。现实生活中,不参与校企合作的企业同样能够便利地聘用职业院校培养的技术技能人才,不仅节省了校企合作的成本,而且规避了校企合作中的现实麻烦、安全风险和潜在纠纷。既然法律没有强行规定企业必须校企合作,那么企业为什么要自找麻烦自寻烦恼呢。

## 2. 校企合作未必能给企业带来收益

企业作为营利性组织,追求利润和经济效益是其天性,即使有的企业牺牲短期或现实利益(如做慈善、从事公益事业等)也是为将来铺路或者服务的。我国企业数量众多,对校企合作的条件、态度、实施、效果均差异巨大。有的企业不具备校企合作的条件,有的企业不愿意参与校企合作,即使参与校企合作的企业也因复杂程度有别效果迥异。当企业估计校企合作收益不大、收益不确定或者还可能存在风险时,就会产生合作不如不合作的价值判断。我国校企合作的大量实践表明,企业参与职业教育的核心困境首先在于企业因为对于成本收益的担心而不愿意参与和投入到职业

教育与培训中。从新制度经济学的视角看,这是典型的市场交易前存在激励不足的问题,进一步分析可以看出,激励不足的根源在于企业、学校和学生等参与主体的有限理性及投机主义的倾向,且未经培训的人力资源的资产专用性较低,如果单纯地运用市场手段,而不辅以其它制度及政策措施,就会导致竞争局面,企业之间相互挖墙脚的行为难以避免。在这种情况下,企业自然缺乏动力参与和投入到职业教育中<sup>[3]</sup>。《职业学校学生实习管理规定》(以下简称《规定》)27个“不得”中针对实习单位的多达18个,有的条款企业是很难做到的,如“不得安排学生从事Ⅲ级强度及以上体力劳动或其他有害身心健康的实习;不得安排学生在休息日、法定节假日实习;不得安排学生加班和上夜班;不得简单套用实习单位考勤制度;不得对学生简单套用员工标准进行考核”等等。不仅如此,《规定》还要求“在实习岗位相对独立参与实际工作、初步具备实践岗位独立工作能力的学生,原则上应不低于本单位相同岗位工资标准的80%或最低档工资标准,并按照实习协议约定,以货币形式及时、足额、直接支付给学生,原则上支付周期不得超过1个月,不得以物品或代金券等代替货币支付或经过第三方转发”。这与《规定》中“学生实习的本质是教学活动,是实践教学的重要环节”的要求是相悖的。既然实习是教学活动,那么为什么还要强调实习报酬呢?难道平时的教学活动也要给学生报酬吗?既然这样企业为什么要接收职业学校的学生实习呢?其实很多专业的学生是要向实习单位交实习费的,比如医学院的学生到医院实习学校就要根据实习学生数量多少、实习期限长短、实习要求高低等因素综合核算实习成本并向医院付费。

## (二)对学校来说:校企合作绝对非做不行

### 1. 实践是技能形成的必要条件

技能形成有其自身的规律。对技术技能人才培养来说,理论未必是实践的先决条件,“懂”也不一定是“会”的前提,能力是在实践中形成并提升的。陶行知认为,事怎样做就怎样学,怎样学就怎样教;教的法子要根据学的法子,学的法子要根据做的法子。教学做是一件事,不是三件事。我们要在做上教,在做上学。在做上教的是先生;在做上学的是学生。从先生对学生的关系说,做便是

教;从学生对先生的关系说,做便是学。先生拿做来教,乃是真教;学生拿做来学,方是实学。不在做上用工夫,教固不成为教,学也不成为学<sup>[4]</sup>。可见,实践对技术技能的形成至关重要。若没有实践,无论天赋多高的人都不可能凭空形成技术技能。因此,实训条件、实训情境和实训组织对职业院校来说至关重要。实践条件是职业院校专业设置的先决条件,是教学实施的必要条件,也是评价职业教育办学的关键因子。实训设备设施是实践条件的核心要素,要办好专业不仅要配足配齐这些设备,而且要随着产业升级而不停更新换代。而设备设施动态的添置、更新、升级对职业院校土地、建筑、资金等条件提出严格要求和严峻挑战。

## 2. 企业是职业教育的重要一元

对于职业教育来说,学校和企业犹如鸟之两翼车之两轮。无论从技术技能人才成长规律的角度,还是从职业教育发展规律的角度,企业都是职业教育不可或缺的一元。国际经验表明,企业的深度参与是保障职业教育质量最重要的因素之一。校企合作是职业教育的逻辑起点,没有企业参与的职业教育是封闭的职业教育,是残缺的职业教育,是劣质的职业教育,是没有前途的职业教育。职业院校必须与企业联姻、耦合、同频、共振。假如职业院校不与企业行业合作而采取关门办学的策略,那么培养的学生一定是企业不适用的。校企合作利益相关者的权力基础是合作主体掌握资源的多寡以及对资源的依赖程度。例如,进入企业实习实训是职业教育人才培养的必备环节,学校便对企业的教育资源产生了一定的依赖性<sup>[5]</sup>。由设备、原料、情境、师傅、技术、工艺、规范、标准、产品、品牌等要素构成的企业核心资产对职业院校来说是无可替代的。在校企合作中企业既是主要矛盾又是矛盾的主要方面,掌握着校企合作的主导权和决定权。因此,调动企业的主动性和积极性是推进校企合作高质量发展的关键所在。

### (三)对个人来说:校企合作必须交互进行

#### 1. 在学校建构理论是技术技能人才的坚实基础

学历职业教育和培训的一个关键区别是学历教育无论是文化基础知识还是专业理论知识都比较系统。职业教育课程内容开发中,根据职业能

力到底能确定哪些知识点是个难点。关于这一问题我们长期以来的观念是,知识以在工作实践中“够用”“有用”为准。然而什么是“够用”和“有用”?这一直是教师们感到非常困惑的问题<sup>[6]</sup>。其实,“够用”“有用”是一个模糊的要求,使教师难以把握而且不同的教师执行起来差异较大。更大的问题是这个似是而非的理念成为现实教学中无限降低文化基础知识和专业理论知识难度的挡箭牌。失去了文化基础知识和专业理论知识的系统性,职业学历教育就与短期培训没有什么区别了。世界经济合作与发展组织认为知识经济时代存在四种知识,其一,事实知识,告诉人们“是什么”;其二,原理知识,告诉人们“为什么”;其三,技能知识,告诉人们“怎么做”;其四,人力知识,告诉人们“谁知道”“谁知道如何做”。第一、二种知识称为归类知识,第三、四种知识称为缄默知识<sup>[7]</sup>。其实,一个合格的职业教育毕业生不仅要知道怎么做、怎么做更好等实践知识,而且要知道是什么、为什么等理论知识。否则,只会“流水线”操作很容易被机器取代。在学校构建系统理论是职业教育人才培养的客观要求,即使像德国这样以企业为主体、注重职业能力的“双元制”培养模式,也十分重视学校理论教育的“一元”。

#### 2. 在企业顶岗实习是形成职业能力的必要环节

在企业顶岗实习是学生迈上职业生涯之路的匝道,在企业顶岗实习是弥合理论与实践鸿沟的桥梁,在企业顶岗实习是实现零距离就业的关键环节。实践是显性知识转化为隐性知识的孵化器。显性知识形态包括工作情境知识、工作原理知识和工作规则知识;隐性知识形态包括工作技能、工作诀窍和工作决策。隐性知识是新知识生成的基础,显性知识是隐性知识外化的结果,任何显性知识只有转化为隐性知识才能实现个体知识的内化和意义的生成<sup>[8]</sup>。从能力所涉及的内容范围上,职业能力可分为专业能力、方法能力和社会能力。职业能力是情境性的,行动导向课程非常关注在复杂情境中发现问题、分析问题和解决问题能力的培养和训练。尽管学校也有相应的实训条件,但是学校的实训场所与企业的真实生产情境相比,在工作纪律、原料管理、时间管理、质量管理、技术规程、伙伴关系、文化认同等方面有很大

的差异。因此,对职业院校的学生来说实习是必不可少的实践性教育教学环节,尤其是岗位实习对学生职业能力的形成和提升具有不可替代的作用。随着社会劳动水平分工逐渐弱化,智能化水平不断提高,与具体工作任务和专门技能或知识无关的,但对现代生产和社会顺利运行起着关键作用的能力(关键能力)越来越重要,比如职业道德、合作能力、社会责任感、助人为乐等,这些能力也只有在企业生产和服务的情境中才能得到潜移默化的影响和内化。

#### 四、校企合作的突破策略:构建发展共同体

校企合作表面上看是职业院校和企业之间的合作问题,其实校企合作是一个涉及政府、职业院校、企业、行业、学生及家长等多个利益相关方的复杂博弈问题。赢利是企业举办职业教育的合理诉求,政策不能只明确企业义务而不赋予企业权利。实践表明职业院校和企业构建命运共同体的思路是行不通的,而构建发展共同体却是理性而可行的。

(一)政府积极搭建合作平台,多管齐下既鼓励又规范

由于职业院校和企业是不同性质的社会组织,分属不同的管理系统,有着不同的价值取向和不同的利益诉求,具有不同的运行机制,产生不同的社会产品,接受不同的考核评价。在职业教育产生以前,企业和学校基本上是没有交集的。校企合作从实际效度看外部的力量远远大于内生的需求。政府在校企合作中起至关重要的作用。

##### 1. 建设政校企联动的大数据平台

产业链——专业链——人才链是环环相扣的上下位逻辑关系,人才培养要适销对路,专业设置必须与产业规划同频共振。当前,政府每年都发布产业预警报告,企业也定期发布用人信息,行业也有相应指导意见,学校也有专业调整规划。但是这些数据很多时候都是数据孤岛,缺少沟通和分析。因此建立政府统筹,学校、企业、行业参与的共建共赢的大数据平台很有必要。

为了保证政校企大数据平台有效运行,需要明确运营主体,当然这个运营主体不是要重新建设一套游离于政府、学校、企业之外的组织,而是要重新定位现行运行机构的职能,比如各级职业

教育工作联席会议就可以承担起这个职责。要保证政校企大数据平台高效运行,一是要保证数据样本大而全,二是要保证数据更新及时,三是要保证数据分析科学,四是要保证给出的建议理性。

在政校企合作中,政府、企业、职业院校三者具有微妙的“三角”关系。政府作为政策制定者、资源配置者和公共利益代表者,具有明显的优势地位。企业作为自负盈亏的经济组织既要争取政府的信任和支持,又要接受政府的监督和管理,处于弱势地位。职业院校作为相对独立的教育机构既要争取企业的支持和认可,又要承受企业的筛选和要求,处于被动地位。同时职业院校和企业对政府又起到促进或阻滞作用。因此,在形成政府企业学校行业社会协同推进的工作格局中,构建求同存异扬长避短的机制至关重要。

##### 2. 建立健全校企合作的法制体系

《国家职业教育改革实施方案》要求“企业应当依法履行实施职业教育的义务,利用资本、技术、知识、设施、设备和管理等要素参与校企合作,促进人力资源开发。”《推动现代职业教育高质量发展》要求“构建政府统筹管理、行业企业积极举办、社会力量深度参与的多元办学格局。鼓励上市公司、行业龙头企业举办职业教育,鼓励各类企业依法参与举办职业教育。”法律在校企合作中具有根本性和决定性的作用。支撑校企合作的法律应该明确企业参加、举办职业教育的权利和义务。校企合作相关法律要解决的根本问题是平衡企业营利的功能性和学校育人的公益性。当前,还没有直接针对校企合作的法律法规。教育治理中仍存在一些法律空白地带亟须立法加以规范。例如,现行的教育领域法律体系主要是根据教育层次设置的,缺乏按照组织机构进行的立法,如学界一直呼吁而尚未颁行的学校法。由此导致我国各级各类学校的法律地位规定不明,关于学校权责的规定分散在不同的法律法规制度中,互不协调、含糊不明,使教育行政管理体制改革、学校办学自主权的扩大和落实、学校依法自主办学都存在很大的障碍<sup>[9]</sup>。法的根本效度在于违法怎么办的问题,《中华人民共和国社会保险法》对养老、医疗、工伤、失业、生育五种社保有强制的、明确的、可操作的条款规定,即使企业不情愿为职工买这些保

险,但是却不敢违法。制定《职业教育校企合作促进法》势在必行、迫在眉睫。在这方面江苏省的做法值得借鉴,2019年3月29日江苏省第十三届人民代表大会常务委员会第八次会议通过了《江苏省职业教育校企合作促进条例》(以下简称《条例》)。江苏省出台的尽管只是个条例,但是条例是法的表现形式之一。江苏省自从《条例》实施以来,校企合作逐步呈现出快速化、规范化、有效化的态势。2021年9月,江苏省人民政府教育督导委员会印发《关于开展〈江苏省职业教育校企合作促进条例〉落实情况专项督导的通知》(苏教督委办〔2021〕8号),为迎接省专项督导,各市区人民政府和相关企业对照《〈江苏省职业教育校企合作促进条例〉落实情况督导指标》,补短板、堵漏洞、促供给、树典型,极大地调动了企业参与校企合作的积极性和主动性,规范了学校的校企合作行为。“法”的作用凸显。

### 3. 建构落实奖励惩罚的督查机制

我国法治建设的基本方针是有法可依、有法必依、执法必严、违法必究。其中有法可依是前提,有法必依是中心,执法必严是关键,违法必究是保障。新修订的《中华人民共和国职业教育法》已经施行,即使制订出《校企合作促进法》,也只是解决有法可依的问题,法律的执行需要国家强制力作保证。在没有法律保证的情况下,像《国家职业教育改革实施方案》这样的政策层面的规定,也要建立并实施督查机制。目前,有关安全、稳定、土地、环保等方面的政策效度就比较高,根本原因就在于检查、督促、奖惩机制跟得上落得实。如《国家职业教育改革实施方案》规定“建立产教融合型企业认证制度,对进入目录的产教融合型企业给予‘金融+财政+土地+信用’的组合式激励,并按规定落实相关税收政策。”现实生活中,这种利好政策存在不具体、滞后性、打折扣、难兑现等问题,以致有的企业连参与认证产教融合型企业的愿望都没有,更不要谈主动性积极性了。而德国只有20%的企业具有开展教育培训的资格,被称为“教育企业”或者“培训企业”,这本身就是一种资质和荣誉。这种非物质的激励措施值得我们学习借鉴。政府通过正反两方面的激励,促使企业不仅仅成为职业教育的参与者,更成为职业

教育的举办者。

(二)企业发挥办学主体作用,放眼长远先投入后收益

#### 1. 培育共同发展文化,养成企业习惯

由于机制体制和利益博弈等复杂原因,我国企业参与职业教育和培训的积极性不高主动性不强。企业对技术技能人才的诉求往往不是找培养培训人才的供给方——职业院校,而是找市场、第三方中介机构,或者干脆找市长。当人才供不应求时企业甚至把职业教育供给能力和水平当作投资环境指责报怨职业院校。

就兴办职业教育和培训的主体责任来讲,人们习惯拿德国的企业跟中国的企业比,其实这不是一个可以简单类比的话题。德国的职业教育体系与其称它为一种教育制度,不如称它为一种“思想”,是一种注重实践、技能为未来工作而学习的思想。长期以来,德国中等教育职普比稳定在7:3的比例,接受双元制职业技术教育的学生在企业 and 在学校学习的时间也大体保持在7:3的比例。德国实行的是企业主体的职业教育,而我国实行的是学校主体的职业教育。德国企业具有自觉自愿承担培训职业人才意识,这不是单纯因为国家立法规定,而是源于其深层的历史传统。中世纪的德国采用实质为“师傅带徒弟”的行会学徒制作为主要的职业技术教育形式,即使进入大工业时代,在其他西方国家行会制度逐渐瓦解时,德国依旧很好地保存了行会学徒制,自此形成了德国企业积极主动参与职业培训的历史传统与自觉意识。第二次世界大战之后,德国建立了“社会主义市场经济”制度,在“社会主义市场经济”制度下,德国奉行的是“国家最小干预原则”。这就意味着,德国企业可以在双元制职业教育中拥有较大的独立性和主导性,进一步提升企业培训的积极性与创新性<sup>[10]</sup>。当前,为培养高素质技术技能人才,国家设计了现代学徒制和企业新型学徒制两条路径。学徒制培养是高投入、高产出的人才培养模式,但是存在周期长见效慢的特点。因此,在学校、企业两个场域递进培养中,学校和企业“双元”要各尽其责各尽其能形成合力。

#### 2. 完善竞业限制制度,保证企业权益

尽管竞业限制规定用人单位和知悉本单位商

业秘密或者其他对本单位经营有重大影响的劳动者在终止或解除劳动合同后,一定期限内不得在生产同类产品、经营同类业务或有其他竞争关系的用人单位任职,也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。但是现实中人员跳槽和企业挖墙脚的现象却十分常见。参与校企合作的企业自己花了大量资金、人力和设备培养的人才,稍不小心就成了别人的嫁衣。这种出力不讨好的做法常常使企业“伤透了心”。一方面个人主动“攀高枝”,一方面企业主动“挖墙脚”,两个主动性叠加在一起,再加上人力资源中介和企业人事主管的推波助澜,队伍不稳定成为企业用人的切肤之痛。“跳槽”不仅造成人员的流动,还潜在地造成技术、信息、资源、市场的重组和变幻,给企业造成直接伤害。相对而言,给行业用人机制造成的次生伤害更严重更深远。企业相互挖墙脚,不仅增加了用人成本而且容易滋生腐败现象。实践表明,企业用于员工培训的支出与职工的流动性成负相关,即职工的流动性越大企业用于员工培训的支出越少。由此会加剧恶性循环使企业疲于应付。为了减少企业间人才的无序流动,行业可以通过制定行规、建立诚信档案、完善竞业限制等措施发挥作用。

### 3. 发挥办学主体作用,助力企业创新

研究表明,企业研发强度越强,劳动者人力资本累积率越高,经济的固定增长率越高,越容易走出低技能均衡,实现高技能均衡<sup>[11]</sup>。企业要想从根本上摆脱低技能均衡,就必须在关键核心技术上突破“卡脖子”瓶颈,实现突破的关键在人才。企业实现创新除了要有高水平的科研队伍外,还要有能够把高科技转化为产品和服务的技术技能型人才。创新型人才除创新知识、创新能力和创新意识等要素外,对企业的文化认同和感情投入起重要作用。企业在引进创新型人才的同时,还要下大力气培育属于自己的创新生力军,有条件的企业可以举办自己的职业院校。实践证明,凡是拥有自己的人才培养机构的企业,无论在生产、研发还是创新等方面都具有较强的可持续发展能力,同时对于抵御风险也有较大的韧性和弹性。对于一般的企业而言,兴办职业教育有些勉为其难,但是与职业院校合作培养技术技能人才却是

事半功倍之举。通过股份制参与兴办混合所有制职业院校,与职业院校合作进行冠名培养、订单培养等是现实而高效的途径。

(三)学校主动适应企业需求,转变观念边服务边发展

#### 1. 刀刃向内转变观念,坚持先予后取多予少取

打造校企合作发展共同体,必须转变观念。校企合作不是一厢情愿的事,而是两情相悦的事。企业的首要任务是赢利而不是付出,职业院校不要指望企业会无偿奉献,更不能从本位主义出发一味指责企业不主动不作为。职业院校不能总是从政府投入不够、政策法规滞后、体制机制不健全、企业动力不足等方面抱怨外因,而要从如何满足企业需求的角度主动转变观念,在解决企业困难、帮助企业提高利润的同时,实现办学条件和办学效益的双提升。

以安排实习为例,职业院校对实习单位既有一般性的要求,如合法经营无违法失信记录,管理规范无违反安全生产相关法律法规记录,实习条件完备等。也有特殊要求,如实习岗位与学生所学专业对口或接近,技术含量和生产方式具有一定的先进性,实习时间和岗位数量契合学校教学计划,安全保护和劳动保障符合相关法规要求等等。多重条件叠加在一起,使满足条件的实习单位成了奇缺资源。而这一切诉求是建立在企业愿意的前提条件下,否则就是水中月镜中花。职业院校要换位思考,既然实习是教学活动,而且要企业提供诸多条件,那么为什么不考虑怎么弥补企业的损失,或者怎样为企业多作贡献呢。假如把企业的订单引进学校,利用学校的车间、设备、人员为企业解燃眉之急,同时又实现了消耗性实习向产出型实习的转变,岂不两全其美。

#### 2. 调整姿态重塑接口,坚持企业需要学校服务

打造校企合作发展共同体,既要有理念还要有行动。融合发展最好的样本是医学院和医院。几乎每个医学院都有自己的附属医院,医学院的教授到医院出专家门诊,医院的主任医师到医学院做兼职教授,医学院和医院的融合值得职业教育的学校和企业借鉴<sup>[12]</sup>。假如每所职业院校、每

个专业都有密切合作的企业,职业院校的教师到企业做工程师,企业的师傅到职业院校做兼职教师。学生到企业顶岗锻炼,企业的员工到职业院校提升理论。那么职业院校和企业还会相互指责相互抱怨吗。

以安排毕业生为例,企业是根据需求决定生产,所以企业的生产目标取决于市场,而岗位安排是生产目标确定以后的事。但职业学校必须提前确定就业岗位,从而为教学阶段留下足够的时间。这就要求企业必须超前提供并预留就业岗位给学校毕业生。也就是说,职业学校需要合作企业具有高度预见性和计划性,但在高度竞争、瞬息万变的市场中,对企业提出这样的要求是一种苛求<sup>[13]</sup>。所以,职业院校要关口前移,制定人才培养方案时就征求企业意见,学生实习时灵活调整实训时间以契合企业的用工需求,提前向企业通报毕业生信息,及早对学生进行企业文化渗透等。也许这样企业就不会措手不及手忙脚乱。

校企深度合作的关键是企业要有利可图,因此学校要在怎样帮助企业赢利上下功夫。当然帮助企业赢利要建立在遵纪守法的基础上,尤其要注意合作过程中避免国有资产的流失和廉政方面的风险。从一定意义上说企业赢利越多,学校获益越大。

(四)个人根据职业生涯规划,终身发展活到老学到老

#### 1. 技术技能人才要坚定大国工匠信念

“学徒工——高级学徒工——有能力者——熟练者——专家”是世界普遍认可的技术技能人才晋级路径。“技术技能人才——能工巧匠——大国工匠”是具有我国特色的技术技能人才成长路径。每个职业院校毕业的学生都要怀揣大国工匠的梦想,这梦想既是个人的梦,也是企业的梦,更是国家的梦。技术无国界,但工匠有祖国。“工匠精神”的基本内涵可以抽象出敬业、精益、专注、创新等关键词,但是最根本的素养应该是爱国。一个不把个人命运与国家命运紧紧联系在一起的人,仅仅把技能当成谋生手段的人,在技术上绝对不会精益求精更不会登峰造极<sup>[14]</sup>。同样的道理,一个不热爱企业,这山看着那山高,被待遇牵着鼻子走的人,即使他在某一方面具备一些特质或专

长,那么他也不可能全身心地投入到技术革新和发明创造中去,最终会因为短视、势利、颓废而失去优势从而被用人单位抛弃。而那些与企业命运与共、潜心钻研、锐意进取的人,也许会面临短期的困难,但是最终会在成就企业的同时成就自己。

#### 2. 技术技能人才要树立终身发展理念

自然人——社会人——职业人,人的发展是通过职业来实现的。职业发展的过程是职业人为社会创造价值的过程,也是个体通过职业彰显价值的过程。活到老学到老是人不断社会化的需要,是技术不停升级的需要,是产业不断发展的需要。一位技术技能人才要造就一双会思考的手,需要经学历与培训、理论与实践、学校与企业、坚守与创新等多形式、多维度、多领域、多层面的实践、反思和提升,才能化腐朽为神奇。技术技能人才的成长必须坐住冷板凳,以舍我其谁的勇气、铁杵成针的执着、心无旁骛的专注、绳锯木断的耐心,才能破茧成蝶脱颖而出。

校企合作是一项复杂的系统工程,既需要法律、体制等宏观方面的引领,也需要政策、机制等中观层面的规范,更需要权利、义务等微观层面的约定。有研究者认为:初级合作是物质的互惠,中级合作是机制的互动,高级合作则是文化的互渗。第一层级是撮合,第二层级是结合,第三层级才是深度融合、高层级的整合。再从产教融合、校企合作发展过程看,它是一个始于做法、成于制度、终于文化的过程。做法是经验层面的,制度是机制层面的,文化才是合作的高端境界<sup>[15]</sup>。学校和企业是相互依存相互支撑的发展共同体,发展既是合作的目的,也是合作的手段,更是合作的结果,赢则合,合则赢。学校和企业要相向而行,共同破解合作过程中的堵塞和阻滞,发展中的问题只有靠发展才能得到解决。

#### 参考文献:

- [1] 滕道明. 主动适应企业提高校企合作水平[J]. 江苏教育, 2019(20): 54-55.
- [2] 石伟平. 关于《职教法》(修订草案征求意见稿)几个问题的探讨[J]. 河南科技学院学报, 2011(12): 3.

(下转第 15 页)

多样化的生源类型,需要对 OBE 成果导向教育理念下的分类培养实践成果进行进一步拓展与应用。

#### 参考文献:

- [1] 中共中央、国务院. 中国教育现代化 2035[EB/OL]. (2019-02-23)http://www.gov.cn/zhengce/2019-02/23/content\_5367987.htm.
- [2] 王菠. 成果导向学前教育专业教育实习课程设计[M]. 重庆:西南师范大学出版社,2021:8.
- [3] 李志义,等. 用成果导向教育理念引导高等工程教育教学改革[J]. 高等工程教育研究,2014(2):29-34

+70.

- [4] 中华人民共和国教育部. 学前教育专业认证标准(教师〔2017〕13号)[EB/OL]. (2017-10-26). http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7011/201711/t20171106\_318535.html.
- [5] 顾颖颖,李丽. 生态学视野下学前教育师范生的专业情感教育研究[J]. 开封文化艺术职业学院学报,2020,40(12):113-116.
- [6] 国务院. 关于印发国家职业教育改革实施方案的通知(国发〔2019〕4号)[EB/OL]. (2019-02-13)http://www.gov.cn/zhengce/2019-02/23/content\_5365341.htm.

#### (上接第9页)

- [3] 李俊. 企业参与职业教育的关键制度要素研究——基于新制度经济学的分析[J]. 江苏高教,2017(1):88.
- [4] 陶行知. 陶行知教育文集[M]. 成都:四川教育出版社,2007:176.
- [5] 张元宝. 校企合作中利益相关者的博弈与协调[J]. 中国高校科技,2019(9):79.
- [6] 徐国庆. 职业教育课程、教学与教师[M]. 上海:上海教育出版社,2016:99.
- [7] 王华女. 我国职业教育与培训的新观念[J]. 成人教育,2006(10):48.
- [8] 李必新,唐林伟. 职业教育课程知识分类:依据、形态及表达[J]. 中国职业技术教育,2021(23):48.
- [9] 蒲蕊. 法治视角下的教育治理现代化[J]. 中国教育学

刊,2018(11):59.

- [10] 徐涵,谢莉花. 德国职业技术教育研究[M]. 北京:北京师范大学出版社,2021:95.
- [11] 王辉. 低技能均衡的研究述评[J]. 中国人力资源开发,2017(2):143.
- [12] 滕道明. 转变观念调整姿态螺旋提升——江苏职教人如何解答“三张问卷”[J]. 江苏教育,2018(5):20.
- [13] 郭苏华. 从职业教育需求看校企利益共同体的构建[J]. 职业技术教育,2012(16):6.
- [14] 滕道明. 中国特色学徒制“特”在何处[N]. 中国教育报,2021-4-13(5).
- [15] 张健. 产教深度融合的路径之思[N]. 中国教育报,2018-3-27(9).