

文章编号: 2096-272X(2020)06-0016-07

## 职业院校与企业命运共同体的构建路径研究

乔云霞<sup>1</sup>, 尤伟<sup>2</sup>

(南京邮电大学, 江苏 南京 210023)

**摘要:** 构建职业院校与企业命运共同体既是打造职业教育产教融合终极形态的需要, 也是发展中国特色职业教育的内蕴, 更是对接职业教育国际标准的必然要求。其核心要义在于重构利益整合的“最大公约数”的逻辑起点; 创新多元合作共赢发展模式的精神实质; 实现校企在共同命运中共荣的目标指向。但是目前我国校企合作中存在法律法规缺失导致多元主体责任不清、“壁炉现象”导致供需主体的诉求衔接不畅; 校企文化融合不足导致内部动力衰减等现实困境制约了校企命运共同体的构建。亟需完善职业教育的法律体系, 为校企命运共同体的构建提供制度保障; 构建主体平等沟通机制, 确保校企命运共同体的良性运转; 加强校企文化的交流与互鉴, 夯实校企命运共同体的文化价值认同度。

**关键词:** 职业教育; 校企合作; 命运共同体

中图分类号: G719.2

文献标识码: A

2019年, 国务院在《国家职业教育改革实施方案》(“职教20条”)中指出, 要厚植企业承担职业教育责任的社会环境, 推动职业院校和行业企业形成命运共同体。当前我国处于经济发展转型和产业结构升级的关键时期, 无论是《中国制造2025》战略的实施, 还是我国新时代职业教育的健康发展都离不开校企命运共同体的构建。

### 一、构建校企命运共同体的时代诉求

客观存在与主观意识的辩证关系决定了任何划时代体系的真正内容都源自对于这些体系所需回应的时代诉求。在中国特色社会主义新时代, 职业教育进入了发展的新起点, 校企命运共同体的构建蕴含着新时代中国职业教育发展的新战略、新理念, 是顺应时代潮流, 回应时代诉求的重要体现。

#### (一) 打造职业教育产教融合终极形态的需要

习近平同志在党的十九大报告中明确提出职业教育要深化产教融合, 加强校企合作。2017年国务院《关于深化产教融合的若干意见》首次将产教融合作为促进经济社会协调发展的重要举措。2019年出台的《加快推进教育现代

化实施方案(2018—2022年)》与《关于实施中国特色高水平高职院校和专业建设计划的意见》将深化产教融合为我国构建现代职业教育体系的重要内容。职业教育产教融合作为横跨产业与教育领域的跨界资源整合与人才培养模式, 涉及事务纷繁复杂, 校企合作作为产教融合理念的重要载体, 其合作形态也各不相同。在当前市场经济条件下, 主要存在三种模式: 一是传统合约模式, 即由学校以法人身份与企业签订协议, 聘请企业技术人员担任兼职教师、将企业作为学生实习与教师实训基地, 企业优先择优挑选毕业生; 二是订单合作模式, 即企业根据自身需要以订单形式委托学校培养人才, 企业指派人员参与教学与实习指导, 学生在企业实习并就业; 三是企业学院模式, 这是近年最普遍的合作模式, 通常以企业名来冠名学院, 如吉利大学、苏宁大学等, 这种模式将合作停留于协议或订单培养层面, 鲜有实质性的校企合作。<sup>[1]</sup>无论哪种模式都可以为校企合作发挥积极作用, 但这些模式普遍将合作停滞在“合而非融”的层面, 其中的“合”更有“拉郎配”的意味。校企之间合作的主动性不强, 反而长期处于被

收稿日期: 2020-07-16

作者简介: 乔云霞, 硕士生, 研究方向: 教育基本理论与政策; 尤伟, 博士, 副研究员, 研究方向: 教育基本理论与高校管理。

动拉锯的关系之中，在利益多元的市场经济体制下，这些传统的校企合作模式容易使校企关系复杂化，合作的可持续性不强且难以深化。

构建校企命运共同体是国家对校企合作的顶层设计。进入到社会主义发展的新时代，我国政治经济体制的日渐成熟与职业教育内部治理结构的不断完善，已经为校企命运共同体的构建创造了有利条件。而校企命运共同体本身能够有效地将原来的“校企双边工作”转变为“共同体的内部事务”，从实质上用共同目标将职业院校与企业结成最具向心力的集体，使工具理性和价值理性高度统一，使教育与产业形成“你中有我，我中有你”的全新耦合关系，实现“专业融合产业、课程内容融合职业标准、教学过程融合生产链条、学历证书融合就业证书、职业教育融合岗位培训”的“同频共振”，<sup>[2]</sup>从而打造职业教育产教“由合而融”的终极形态。

## （二）发展中国特色职业教育的内蕴

由于受到历史文化传统与社会特质的影响，各个国家在长期的实践中会形成各具特色的职业教育发展模式。如德国经过一百多年的实践形成了以“双元制”为特色的校企合作型职业教育发展模式；澳大利亚也是历经百年形成了以国家资格框架为核心的“技术与继续教育”（TAFE, Technical and Further Education）职业教育发展模式。<sup>[3]</sup>日本、美国等国家同样形成了与自身文化传统相适应的特色化的职业教育发展模式。可以说，构建与自身文化与社会实际相适应的职业教育发展模式是职业教育发展的必然取向，而构建中国特色的职业教育发展模式必须坚持以全局性与高站位的理论做指导，遵循新时代中国特色社会主义的内在要求，跨越多维主体边界，构建校企命运共同体的职业教育发展模式。

习近平总书记在2014年全国职业教育工作会议上提出，中国特色职业教育体系的建立离不开社会各界的支持，特别是行业企业的积极参与。<sup>[4]</sup>这为新时代中国特色职业教育体系的建构指明了动力所在。2017年国务院办公厅出台《关于深化产教融合的若干意见》与2018年教育部印发的《职业学校校企合作促进办法》，都进一步从理念与制度层面对职业教育的校企合作、产教融合进行了顶层设计。特别是2019年出台的“职教20条”，更是明晰了职业教育发展的新模式：即要实现政府统筹管理、社会多元办学

的格局，形成企业社会参与、专业特色鲜明的类型教育。我国职业教育作为国民教育体系的重要组成部分，承担着进行人力资源开发的重任。在新形势下我国经济发展阶段由提速转向增效，现代经济体系对人才培养质量提出了更高要求，健全德技并修、工学结合成为职业教育培养现代高素质实用型技能人才的基本要求。因此，加强校企深度合作形成“休戚与共”的校企命运共同体既是深化职业教育与培训体系的重要表征，也是新时代发展中国特色职业教育的内蕴。

## （三）对接职业教育国际标准的必然要求

《高等职业教育（2015—2018年）》创新发展行动计划把完善现代职业教育的国家标准作为一项基本原则。2015年8月教育部印发的《关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》提出“要积极开发与国际先进标准对接的专业教学标准和课程标准”。2019年发布的《职业教育与继续教育工作要点》中要求发挥职业教育标准化建设引领改革的突破作用，提出“将标准化建设作为统领职业教育发展的突破口，完善职业教育制度标准”。在经济全球化的今天，标准制定权在一定程度上已经成为各行各业掌握技术与经济竞争主动权的决定性因素，职业人才的培养也离不开专业标准。制定科学而完善的标准体系是当今世界职业教育内涵式发展的核心要素，决定着高素质技能型人才的培养方向与质量要求。在全球视域下，加强高素质技能人才的国际化培养成为世界共识。职业教育发达的德国、澳大利亚等国分别从知识、技能与能力等标准维度对学习成果进行等级测评。对接世界各国通用资格标准，逐步将职业资格与学历资格进行互认，能为职业教育与劳动力市场、学历教育、职业培训、终身教育体系的“立交桥”衔接提供可能。

我国作为世界第二大经济体与职业教育规模最大的国家，加强职业教育国际标准体系建设对于促进职业教育高质量发展与提升职业院校人才培养的国际化水平具有重要意义。从职业教育本质与职业教育发达国家的经验来看，行业技术标准的国际化必然要求职业人才培养标准的国际化，这就必然要求构建校企命运共同体，以更好地使技术标准与人才标准实现对接。只有通过构建校企命运共同体，强化校企协同育人的合作机制，有效发挥校企双方的话

语权，才能使校企双方更好地发挥正向作用力，实现校企命运共同体内部主体的有序融合，凸显中国特色职业教育在世界职业教育体系中的话语分量，为职业教育国际标准的建构提供“中国方案”。<sup>[5]</sup>

## 二、职业教育校企命运共同体建设的核心要义

马克思与恩格斯将所设想的“世界历史”高级阶段目标定义为“真正的共同体”，而习近平总书记在阐述全球治国理念中也多次提出了构建“命运共同体”的设想，这些都为职业教育校企共同体的内涵提供了从理论到实践的完整框架结构，并彰显了与自身本质一致的核心要义。

### （一）逻辑起点：重构利益整合的“最大公约数”

经济全球化使世界的开放与联系已经成为不可逆的趋势，无论是个体还是群体都处于一个由利益链交织的错综复杂的关系网之中，并且不同的主体都会寻求利益的最大化。但是，处于利益网中的个体很难真正实现以自我为中心的利益最大化，必然需要不同利益主体适当让渡部分利益来实现“和谐共处”，否则就会出现利益冲突，形成对立。当前职业教育校企合作中普遍存在校热企冷、合作形式单一、合而非和等问题，行业企业参与的办学动力不足。究其根，探其源，这种现象的产生在于校企双方主体属性的差异。职业院校作为教育主体，在道德价值取向追求社会效益最大化，而作为市场主体的企业当然以经济效益最大化为圭臬，这就必须寻找双方利益的平衡点，实现有效合作。由此，构建校企命运共同体的现实逻辑起点就是重构双方利益的“最大公约数”。

利益主体的多元并存与共同作用使校企命运共同体构建成为可能。校企命运共同体既是多元利益主体部门结构功能的预设，又是不同主体资源的整合与互动，其主要目的是在促进知识运用和生产力发展的基础上实现校企利益交集的最大化，并使校企双方的可持续发展空间都得到拓展。从校企合作的障碍来看，目前最主要的是关注企业的核心利益诉求，使企业参与职业教育的利益预期具有确定性，在此基础上，校企之间构建离散化或紧密化的联合体来寻找利益交集，从而实现经济效益与社会效益的双效统一。<sup>[6]</sup>

### （二）精神实质：创新多元合作共赢发展模式

习近平总书记认为，命运共同体的构建应该坚持辩证和谐、融合共生的整体视域观，打破门户壁垒的思维惯性，实现自我与他者的同一性，构建多级思维模式与“共商共建共享”的时代话语体系，才能真正建立平等的互利的命运共同体。职业教育校企命运共同体实际是习近平同志“命运共同体思想”的实际运用与拓展，具有科学的内在属性与价值取向，其精神实质是创新多元合作共赢的发展模式。

构建校企命运共同体是基于职业教育历史发展进步性的一种时代判断，也是满足现实发展需求性的一种时代选择。校企命运共同体的构建需要成员相互尊重、平等合作、责任共担、命运与共，打破零和博弈或负和博弈的对立思维，建立追求制度化、可持续性、和而不同的多元合作共赢思维。但是，特别需要关注的是，创新多元合作共赢一定要防范“多元主体同质相斥”现象，要以“差异共生、和而不同”作为命运共同体的精神实质。只有在这种精神实质的引导下，才能从根本上跨越二元对立思维模式，校企双方才会主动参与命运共同体的构建，各主体在命运共同体中的主动性也才能得到更加充分的发挥；不同主体之间才会构成平等合作的关系，而非依附寄生关系；有利于不同主体之间形成优势互补、资源共享与互联互通，实现生产要素的均衡流动；也可以更好地形成普惠共赢的利益分享模式，开辟多元主体间互利共赢的合作发展模式。

### （三）目标指向：实现校企在共同命运中的共荣

共同体是“由许多单个体组合在一起所构成的担当相应社会权利和责任的现实社会行为主体，因而理解共同体的内涵不在于其所构成的单个体本身，而在于单个体间联系的‘纽带’，即是构成共同体实质或标志性的因素”。<sup>[7]</sup>命运共同体更是一种以共同的“命运”为主要纽带的社会共同体，由于“命运”与性命相关，存在生死相依的关联性和紧密度，从而因生存关系、生命需求相一致而形成命运共同体内主体间的归属性和互依性。在校企命运共同体中，基于共同的处境、共同的立场、共同的价值标准，学校与企业需秉持命运与共理念，实现主体双方在共同命运中共荣的目标指向。

亨利·埃茨科维茨(Henry Etzkowitz)指出在

第四次产业革命背景下，校企合作之间的边界在逐渐消融，二者的关系是直接的、无处不在的。职业教育作为一种“跨界”教育，其最鲜明的特征就是通过教育与生产实现校企跨界合作育人，而校企命运共同体是伴随着职业教育快速发展而形成的以“校企”为联结主体，以命运为纽带所构建的共同体。换句话说，就是将职业院校与企业行业的前途命运紧密联系在一起，风雨同舟，荣辱与共。这种以校企双主体所构成的相生相伴关系可以很好地实现规划实施与改革发展的协同性，既有助于保障职业教育与社会需求之间的耦合性，真正实现职业教育的高质量发展；又可以为企业行业有效补充高素质技术技能人才，满足企业核心知识和关键技术向生产力的转化，延展职业教育和企业的功能。

### 三、职业教育校企命运共同体建设的现实困境

#### （一）法律法规缺失导致多元主体责任不清

校企命运共同体的构建与运行离不开法律保障。职业教育发达国家的校企合作历时较长，加上国家法律制度起步较早，因此，校企合作的体制机制都有成熟的法律保障。如德国政府于2005年颁布了新修订的《职业教育法》，对校企合作中校企双方的权利与义务界定得十分清楚；美国在1963年颁布的《职业教育法》以及1990年代出台的《柏金斯法》，为校企合作的税收减免、财政补贴、专项资金、教学场所、教学规范等各个层面都提供了法律保障；21世纪初，日本先后制定了《产业技术力量加强法》《科学技术基本法》等多部关涉校企合作的法律制度，为校企合作中各个主体的责任与义务提供了刚性的制度保障。<sup>[8]</sup>相比之下，我国于1996年出台的《职业教育法》由于当时条件所限，并未确定校企合作的细则，相关规定过于宏观。特别是校企合作中多元主体的权、责、利没有在法律层面得到有效的界定，如企业在校企合作中的介入深度如何、主体的权利与义务范围、主体违约的责任等如何进行细化，有部分没有提及。更为遗憾的是，《职业教育法》颁布二十多年来，并未出台与其配套的下位法，使该法律很难在实践中发挥效率，即使有些省市出台过一些地方性法律法规，但都存在很大的缺陷。2018年，教育部牵头联合六部委出台了《职业学校校企合作促进办法》，初步界定了

政府、学校与企业在校企合作中的身份与作用，但并没有界定三者的权利与义务。另外有个别省市出台了有关校企合作的促进条例，但仍处于初步的探索阶段，实在乏善可陈。因此，法律法规缺失导致了校企合作主体责任不清，运转失灵。

#### （二）“壁炉现象”导致供需主体的诉求衔接不畅

当前，我国虽重视职业教育的校企合作，但国家层面以鼓励性政策为主，约束性政策较少，因此，企业的自由选择度较高，“功利算计”成为企业决定是否参与合作的前提，而职业院校的自由选择度比较低。这就导致了校企双方对校企合作态度冷热不均的“壁炉现象”：学校希望通过合作为学生提供真实的操作平台与实践场所以提升教学质量，而企业出于对自身生产环境因素、成本因素等多方面算计，则表现地较为被动，甚至拒绝合作。<sup>[9]</sup>这种现象的根源在于校企双方在合作中的获利与风险不对等，主体间的利益诉求衔接不畅。一方面，对于职业院校而言，校企合作的经济投入较少，却可以从企业获得更多的资源使用权，通过提升教学质量来提升自身的价值，从而获得更多的政府投资；对企业而言，为了满足实践教学的需要而投入比学校更多的人力物力，特别是企业教师都为熟练而有经验的技师，其隐性成本较高，而收益仅仅是少量的智力服务与科研帮扶。“成本—收益”的不对称性、市场主体“搭便车”的行为增加了企业的成本风险，企业参与校企联合体的意愿大大降低。另一方面，企业需要人才、科研技术与人力资源培训力量，职业院校需要企业的技术支持、资金融入与岗位资源，这也是双方合作的“利益结点”。可惜的是，目前存在企业与职业院校找不到合适的合作对象，造成了校企间信息传递阻滞，导致企业出现“用工荒”与职校出现“就业难”的矛盾冲突。<sup>[10]</sup>

#### （三）校企文化融合不足导致内部动力衰减

从本质上讲，“所有的共同体都是在共同文化价值观认同下形成的，否则难以行稳致远”。<sup>[11]</sup>文化因子是构筑命运共同体的凝聚力，也是命运共同得以运转的动力所在。目前我国职业教育的校企互动日益紧密频繁，但以硬件层面居多，在文化领域等软性层面的互动相对偏少。尽管利益是行业企业参与职业教育办学必不可少的激励因素，但文化才是连接和驱动

校企合作的核心力量。由于性质与类型的差异，职业院校与企业分属于不同文化取向的社会组织，两者很难实现“分子式”的结合，导致了校企命运共同体构建出现障碍。一方面，我国职业教育长期封闭办学而形成了“学校本位”运转模式，因此，校企合作几乎成为学校单方面的事情，加上由教育的社会公益属性所形成的居于道德“制高点”的权威，使职业院校的利益很容易凌驾于企业的利益之上。从文化视角来看，职业院校长期形成的单一文化主体霸权使自身陷入文化自我封闭状态，导致职业院校俯视企业文化，校企文化融合的积极性不高，校企命运共同体的构建难以落实。另一方面，校企两种文化的异质性导致两种组织存在文化氛围的冲突，主要表现在两种组织所主张的固有传统、行为习惯等精神特质之间存在冲突或对立。学校作为以育人为使命的社会组织，其文化主基调是自由、和谐与正义，而企业作为营利性的社会组织，其文化主基调是服从、竞争与紧张。两种文化氛围下组织成员的思维惯习与行为方式存在明显差异，使得校企命运共同体的构建缺少持续而稳定的内部驱动力。<sup>[12]</sup>

#### 四、职业教育校企命运共同体建设的路径选择

大道至简，实干为要。校企命运共同体的构建是我国职业教育现代化建设的重要内容，而校企命运共同体建设是一项系统性工程，针对其所面临的现实困境，须从法律层面、机制层面、文化层面选择最佳的路径。

(一) 完善职业教育的法律体系，为校企命运共同体的构建提供制度保障

校企命运共同体的构建本是学校与企业依据各自利益需要而自愿结盟而成，同时，构建校企命运共同体也是政府发展职业教育的责任担当。因此，校企命运共同体的构建既是市场行为，也是一种政府行为。但是，由于市场的逐利性与政府的强制性都会使其降低行为的理性程度，导致市场与政府出现失灵现象，这就需要法律制度来提供理性保障。针对当前我国职业教育立法体系不够完善、校企命运共同体构建的法律支撑力较弱的现实情况，要借鉴发达国家的经验完善职业教育的法律体系，重点加强国家和地方立法层面的上位法建设，明确校企命运共同体作为实体社会组织的法律属性，确保其法律权利与法律地位，以解决职业

教育发展过程中市场失灵与政府失效的问题。

校企命运共同体的构建具有系统性与利益的复杂性特征，其中涉及多方利益相关者的权责利，并且这些权责利与国家税法、社会保障法、劳动法、社会组织法、职业教育法等多种类、多层级的法律联系紧密。因此，既需要根据现代职业教育发展的国际趋势来修订完善《职业教育法》，进一步明确校企合作组织的性质与权利，在肯定其作为一种新颖的职业教育形式而存在的同时，明晰校企合作的具体内容，也需要制定和完善与《职业教育法》平行或跨界融合的配套性法律，在纵横两个方向使不同的法律形成相互协调、彼此补充和促进的法律体系。<sup>[13]</sup>在横向上就职业教育校企合作的相关内容进行明确规定，如当前应该通过立法将参与职业教育人才培养作为企业的法定义务；在《劳动法》中增加保障学生实习期间劳动权益的相关条款；在《税法》中增加参与校企合作中企业税收优惠制度，特别是根据企业介入职业教育的深度制定层级化的税收优惠制度，提升企业积极性。在纵向上构建从中央到地方不同层级的校企合作的法律保障体系，逐步形成从“平面式”向“立体式”演化的法律保障体系。<sup>[14]</sup>同时，还要在微观层面进一步规范相关法律，特别是要明确法律主体的责任所在。不但要对主体权利进行肯定性的规定，更要对不履责或履责不力的主体的权利进行否定性规定，在《职业教育法》中增加约束性条款与惩罚性条款；校企合作中涉及教育执法应给出详细的条文规定，明确对应的教育处罚程序和处罚措施，加大教育执法的力度，对校企合作主体进行法律监督，避免出现侵犯权益和逃避法律责任的现象。

(二) 构建主体平等沟通机制，确保校企命运共同体的良性运转

党的十八届三中全会提出要深化校企合作以加快现代职业教育体系建设，这说明校企合作已经成为现代职业教育体系建设的关键，而体制机制建设决定了校企合作的核心组织架构与运转效应。针对校企在参与命运共同体建构中的“壁炉现象”，要在平等的基础上构建不同主体之间的沟通机制，其中包括利益共享机制、激励机制与合作治理机制。

利益不仅仅包括经济利益，还有政治利益、声誉利益以及主体获得的各种便利。利益共享是构建校企命运共同体的逻辑起点与内在动力，

目前校企之间在利益分配中的主要分歧在于：校企双方都认为自己的付出最多，因此双方都想成为利益分配的主导者并获取最大利益。事实上，校方付出的人力软性成本较多，而企业付出的实物刚性成本较多。要解决这个矛盾就必须建立成本转换机制，通过平等对话实现成本等值互换，并按照成本付出的比例关系确定收益比例，以避免分歧。收益关系的明晰可以真正形成校企命运共同体，从而为共同体的运转提供不竭的动力。

有效的激励机制是启动校企双方优化合作、增强“双主体”办学活力乃至促进职业教育高质量发展的“助推剂”。激励可以是物质性的或精神性的，也可以是两者的有机结合，但是激励的目的在于充分调动多元利益相关主体的积极参与。针对我国当前企业参与校企合作不积极的现象，地方政府应该出台相应的激励机制，如对参与职业教育校企合作的企业实行税收减免、财政补贴或以奖代补等激励政策，使企业在校企合作中有确定性的收益预期，从而提升企业参与的积极性与校企命运共同体的凝聚力。

校企合作命运共同体的本质是合作组织，合作治理是合作型组织长治久安的保障。经济学认为合作的本质是信任，信任机制往往是为应对立法不足而使各成员必须遵守的基本规则。因此，从某种意义上说，建立在治理主体高度信任基础上的合作治理，并不是单纯地强调主体对话协商，更看重基于对话机制而建立起来的信任关系。随着人类社会从“熟人社会”向“陌生人社会”的转向，人类信任关系已经开始从习俗型信任转向了契约型信任。习俗型信任强调传统伦理规范下的信任，而契约型信任强调通过法律实现陌生人之间的间接信任。而这种信任实质上是一种“互益型”信任，即合作性组织中的主体之所以参与合作治理，其根本原因是彼此之间形成了利益相依关系。就如经济学家唐纳·伍德(Donna Wood)所指出的“任何一个参与者都借助于合作治理从其他参与者那里获得自己需要的东西，同时又给其他参与者提供所需，这样就构成了一个个换件相扣的互惠互利关系”。<sup>[15]</sup>因此，校企合作命运共同体中的互信机制构建首先需要厘清各方利益的共同点与需求点，让每个主体明确呈现自己的核心利益关切与利益喜好，使他们更加清晰地认识到命运共同体中的共同利益、了解他方的利

益诉求与最大的妥协空间，从而有助于各主体实现深度合作，建立起互信机制。

合作治理不需要盲目的服从者与逐利者，而需要有共同的决策者与风险承担者。有效的共同决策机制是合作治理的重要途径，共同决策过程实际上是要从内部建立并不断完善民主共商式的决策机制，使多元参与者寻找到合适的利益交叉点，并对利益进行动态调整与博弈过程，其根本作用是实现参与者的信息传导，整合不同资源，促使资源、技术、信息等方面的融合，推动多元主体的共治。因此，可以借助互通的信息平台及时做好多元参与者的信息对接，以保障信息渠道的畅通，协调各项事宜，实现资源共享，促进主体间的共建、共商、共治、共享。<sup>[16]</sup>

(三) 加强校企文化的交流与互鉴，夯实校企命运共同体的文化价值认同度

海德格尔认为，现代性社会中的人类实践活动都是文化性活动，文化不但与物质、权力与利益是紧密相连，而且通过对物质、权力与利益的追求来实现自身的最高价值。<sup>[17]</sup>可见，组织文化是隐藏在物质、权力与利益背后的最为坚实的力量，校企命运共同体的建设必须重视文化的“粘合作用”，需要深度挖掘不同参与者在理念层面的共同文化价值追求，进而发挥文化价值认同推进校企命运共同体的内驱力。

一方面，要借助文化的彼此依存性实现主体间的平等交往。校企命运共同体的建构应以现实文化需求为基础，通过主体间的平等交往而形成整体性文化，使不同主体在差异化基础上实现对组织文化的认同。这就需要校企命运共同体用鲜明的文化向度来把握现代性脉搏，以“和合文化”为引导，厚植当代文化交往的深厚语境，以强大的文化张力实现不同文化的“和而不同”，并“在具体的实践活动中形成休戚与共的依存关系，进而即构成一种以主体间性为哲学高度的平等交往”。<sup>[18]</sup>另一方面，校企命运共同体需要引领价值认同来有效化解不同主体之间的文化冲突。由于学校的“育人文化”与企业的“用人文化”存在一定的异质性，必然在一定范围产生某种程度的冲突。因此，需要从校企命运共同体的整体性与发展性视角来塑造共同的文化价值观念，尊重文化的差异性，鼓励不同文化的交流与互鉴，超越利益冲突，使各参与方从生存发展视角实现多层次、多向度与

多样化的互动,实现命运共同体的价值认同,进而从深层次上化解主体间的文化冲突。具体可从专业教学、实习实训和顶岗实习过程中渗透企业文化,使学生在潜移默化中树立敬业精神、质量意识、团队观念,理解企业文化与专

业技术之间的内在联系,理解不同工序之间的有效配合与衔接,工作责任心与产品质量之间的关联等,使得校企合作从浅层次的“供需结合体”走向生存发展共赢的“价值共同体”。

## 参考文献

- [1][3] 周建松,唐林伟,等. 高等职业教育校企合作长效机制研究[M]. 杭州:浙江工商大学出版社,2014.
- [2] 杨彩卿,刘力蕊,黄国雄. 基于校企合作深度融合的职业教育“五个对接”模式研究[J]. 吉林省教育学院学报,2018(8):136-138.
- [4] 李学仁. 习近平就加快发展职业教育作出重要指示[N]. 人民日报,2014-06-24(1).
- [5] 辛宪章. 基于命运共同体的校企合作人才培养探究[J]. 教育与职业,2020(10):51-56.
- [6] 赵军,夏建国. 产教合作命运共同体:新时代高校创新发展新取向[J]. 中国高等教育,2018(19):31-32.
- [7] 李德顺. “人类命运共同体”的主体性[J]. 党政干部学刊,2018(5):4-9.
- [8] 张敏. 美国合作教育实践项目保障制度:现状、特点及启示[J]. 重庆高教研究,2016(6):108-113.
- [9] 朱小军. 多元合作共治:职业教育校企合作的路向选择[J]. 职教论坛,2016(7):31-35.
- [10] 刘锦峰,贺鑫. 产业学院:高职院校产教深度融合的新途径——以跨境电商产业学院为例[J]. 当代教育论坛,2019(3):96-104.
- [11] 黄蘋,陈时见. 新时代职业教育校企命运共同体的内涵特征与实现路径[J]. 教育科学,2020(2):76-81.
- [12] 金祖旭,贾少华. 新时代背景下职业教育校企合作的问题反思与实施路径[J]. 职业技术教育,2018(34):53-58.
- [13] 杨慷慨,刘灿国. 法制化视域中的职业教育管理体制创新[J]. 重庆高教研究,2013(3):41-43.
- [14] 杨成明. 我国职业教育校企合作法律保障体系的反思与重构[J]. 中国职业技术教育,2014(33):21-26.
- [15] WOOD D J, GRAY B. Toward a comprehensive theory of collaboration[J]. Journal of applied behavioral science, 1991(2):139-162.
- [16] 冯仰生. 高职院校校企合作双主体办学的现实困境与保障机制[J]. 黑龙江高教研究,2019(6):84-87.
- [17] 海德格尔. 演讲与论文集[M]. 孙周兴,译. 北京:生活·读书·新知三联书店,2005.
- [18] 张鑫. 人类命运共同体的三个文化向度:价值、实践与心理[J]. 东南学术,2019(1):16-22.

## Research on the Construction Paths of the Community of Shared Future for Vocational Colleges and Enterprises

QIAO Yun-xia, YOU Wei

(Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing 210023, China)

**Abstract:** Building a community with a shared future for vocational colleges and enterprises is not only the need to build the ultimate form of industry-vocational education integration, but also the inherent implication of the development of vocational education with Chinese characteristics. Furthermore, it is also the essential condition of meeting the international standards of vocational education. Its core connotation is to reconstruct the logical starting point of the “maximum common number” of interest integration, innovate the spirit and essence of diversified cooperation and win-win development model, and achieve co-prosperity of the vocational college-enterprise community of shared future. However, currently in China, the lack of legal regulations in school-enterprise cooperation leads to unclear rights and responsibilities of multiple subjects. The “fireplace effect” leads to the poor connection between supply and demand of the main body. The inadequate integration of school culture and enterprise culture leads to the attenuation of internal driving. These difficulties in practice have limited the construction of the community of shared future for vocational colleges and enterprises. Therefore, we should improve the legal system of vocational education to provide institutional guarantee for the construction, build an equal communication mechanism among subjects to ensure the smooth operation of the community of shared future, strengthen the exchange and mutual learning of the school and enterprise culture to consolidate the cultural value recognition of the community of shared future.

**Key words:** vocational education; school-enterprise cooperation; community of shared future