

企业与高职院校跨界合作的框架要素、障碍与进路

——基于企业边界跨越视角的分析

□郭达¹ 尹晨曦²

(1.天津职业技术师范大学 世界技能大赛中国研究中心,天津 300350;

2.天津职业技术师范大学 职业教育学院,天津 300350)

摘要:跨界性是职业教育的本质属性,职业教育的跨界性在实践活动层面主要表现为企业与高职院校之间的跨界合作。由于企业和高职院校分属于经济场域和教育场域两类具有不同性质的组织,从企业角度来看,校企合作是一个企业跨越自身组织边界,并调动自身体内边界内的关键要素与高职院校边界内的关键要素产生联系、发生互动的一个过程。基于企业边界跨越的视角,在明晰企业边界内涵的基础上,勾勒了校企跨界合作的框架及其要素,同时结合校企跨界合作的现实状况,剖析了两者跨界合作过程中存在的政策障碍、能力障碍、制度障碍、资源障碍、利益障碍,并针对上述障碍提出了有效化解的措施,以期推动企业与高职院校跨界开展深度合作。

关键词:校企合作;跨界性;企业;高职院校;边界

作者简介:郭达(1986—),男,辽宁锦州人,天津职业技术师范大学世界技能大赛中国研究中心讲师,博士,硕士生导师,研究方向为职业技术教育基本理论;尹晨曦(1998—),女,河南许昌人,天津职业技术师范大学职业教育学院在读硕士生,研究方向为职业技术教育基本理论。

基金项目:教育部人文社会科学青年基金项目“职业教育工匠精神培育机制与路径的质性研究”(编号:20YJC880020),主持人:郭达。

中图分类号:G710

文献标志码:A

文章编号:1001-7518(2024)05-0104-09

跨界性是职业教育的本质属性,职业教育的跨界性在实践活动层面主要表现为企业与高职院校之间的跨界合作。由于企业和高职院校分属于经济场域和教育场域两类不同性质的组织,从企业角度来看,校企合作过程是一个企业跨越自身组织边界,并调动自身体内边界内的关键要素与高职院校边界内的关键要素产生联系、发生互动的一个过程,这为研究校企合作提供了一个新的微观理论视角。

一、职业教育的跨界性及其理论缺憾

“职业教育是一种跨界教育”,该理论最初是姜大源于2006年在参加国家示范性高职院校建设工作中提炼出来的。他认为跨界性是职业教育的本质属性,并在后续多篇学术论文中予以论证。例如,姜大源指出“德国双元制职业教育成功的关键在于校

企合作办学模式跨越了企业与学校、工作与学习之间的界域。”^[1]姜大源在后续研究中进一步指出,当代世界职业教育发展的重要趋势之一是“从定界走向跨界”的扩展^[2]。在此基础上,姜大源又提出跨界的职业教育要在教育机构的跨界、教育证书的跨界和教育管理的跨界三方面寻求突破^[3]。姜大源还特别指出“职业教育与企业联姻的跨界合作育人办学格局,是职业教育与普通教育的重要区别特征之一。”^[4]

在姜大源开创性地提出职业教育跨界性的概念,并对其进行阐释的基础上,其他学者也开始对职业教育跨界性进行了一系列研究。一是对职业教育跨界性本身的探讨。例如,张翌鸣指出“跨界性是职业教育的本质属性”^[5]。王升提出“跨界性是高职

院校社会性的必然体现”^[6]。陈正江认为“高等职业教育的跨界性是其类型特色的重要基础”^[7]。何应林认为“跨界”是指突破职业教育中单一主体或内容的范围,让不同主体或内容之间相互合作^[8]。徐珍珍认为职业教育的“跨界”是指突破职业教育中单一主体或内容的界域,以期实现不同主体或内容之间的跨越与整合^[9]。二是对职业院校跨界的原因进行分析。王来华强调职业教育注重实践且主要目标是培养职业能力,这跨越了学习与工作的边界,因此无法仅在学校达到培养目标,需要跨越学校和企业两个场所,开展跨界教育^[10]。三是对高职院校与企业之间的跨界合作进行探索。例如,对我国职业教育系统边界及变化趋势的分析表明,“职业院校和企业是职业教育系统内部两种最基本的组成元素”^[11]。崔永华具体区分了职业院校和企业之间的物理边界、社会边界和心理边界^[12]。王明伦则从文化的角度指出“跨界文化是把高职院校和企业的文化核心元素深度融合,是推进校企合作深度发展的内在力量。”^[13]汪建云提出的职业教育跨界性是其必须落实校企双主体合作并有相应的法律和制度保障,从而形成制度化的跨界教育模式^[14]。

综上所述,学界已有的研究提出了职业教育的跨界属性,并认为跨界性是职业教育的本质属性,同时还重点关注了高职院校与企业的跨界合作,为职业教育后续发展成为一种类型教育提供了新的理论视野,也为高职院校与企业跨界合作提供了理论指导和实践指引。然而,企业与高职院校跨界合作是经济系统和教育系统中两个不同类型组织之间复杂的合作行为,其中包括政策、制度、资源和利益等多元要素,已有的研究在理论层面并未能系统、充分地在校企跨界合作中的多元要素给予理论关照。具体来看,已有研究的不足之处主要体现在对高职院校和企业跨界合作的分析多属于经验性研究,缺乏从组织管理学的边界理论和组织行动理论等视角对高职院校和企业的跨界合作机制进行深入的分析。尤其是目前学界的相关研究多是从高职院校的角度出发,很少从企业的视角去分析企业跨越边界与高职院校合作的动因、障碍和进路等。因此,本研究主要从企业的角度出发,基于企业边界跨越这一理论视角,对企业跨界与高职院校合作

进行系统的理论分析。

二、企业与高职院校跨界合作的框架要素与动因分析

企业属于市场经济场域中的组织,高职院校属于教育场域中的组织,因而校企合作显然是一种跨越两种不同组织场域边界的跨界性合作。因此,需要在明晰企业边界内涵的基础上,对校企跨界合作的框架及其要素与动因进行分析。

(一)企业边界的内涵:处于“绝对界线”与“相对界线”之间

企业边界实质上是企业与高职院校产生联系与互动的“界面”。学界以往的研究通常将企业的边界视为企业内部组织和外部环境的“分割线”。然而事实上,企业通常有两条界线,两条界线中间的“缓冲地带”才是企业真正的动态性边界。企业的第一条界线是“绝对界线”,可以看作是企业的红线,“绝对界线”以内是企业的核心异质性知识,决定着企业在市场中的核心竞争力,因而是企业绝不允许其他组织触碰的界线。另一条是与外部环境紧密联系的“相对界线”,在“相对界线”和“绝对界线”之间的“缓冲地带”是企业常用的专业技术和通用知识,这部分知识技术通常是可和其他类型组织进行社会交换的。企业和高职院校开展跨界合作正是在“相对界线”与“绝对界线”之间的“缓冲地带”中进行的,这样企业可以在保证高职院校不触碰“绝对界线”以内的异质性核心资源的前提下开展跨界合作。

由上述分析可知,企业与高职院校在跨界合作的相互作用下所形成的并不是一条泾渭分明的“分界线”,而是一种“界面”。其实在管理领域中,任何组织之间的相互联结、相互作用状态都可以称为“界面”,主要用来描述不同组织在完成同一任务或共同解决某一问题时,不同主体间的相互作用领域^[15]。当企业需要与高职院校合作以实现更高的系统目标时,“界面”就产生了。如果企业和高职院校能够在跨界合作过程中通过“边界管理”缩短制度差距、促进资源匹配和人员双向流动,则能有效地实现跨界协同育人的战略目标。

(二)校企跨界合作的框架与要素

校企跨界合作是企业 and 高职院校跨越自身的

“相对界线”,是使两个组织的“相对界线”和“绝对界线”之间“缓冲地带”的关键要素相互联接、互动和融合的动态过程。企业和高职院校边界内部包含着开展校企合作的四个基本要素:主体要素、制度要素、资源要素、利益要素,而在两个组织外部影响双方跨界合作的因素主要是国家和地方政府颁布的相关政策要素。因此,结合企业边界跨越的内涵,可以构建出如图1所示的校企跨界合作的框架及其要素。

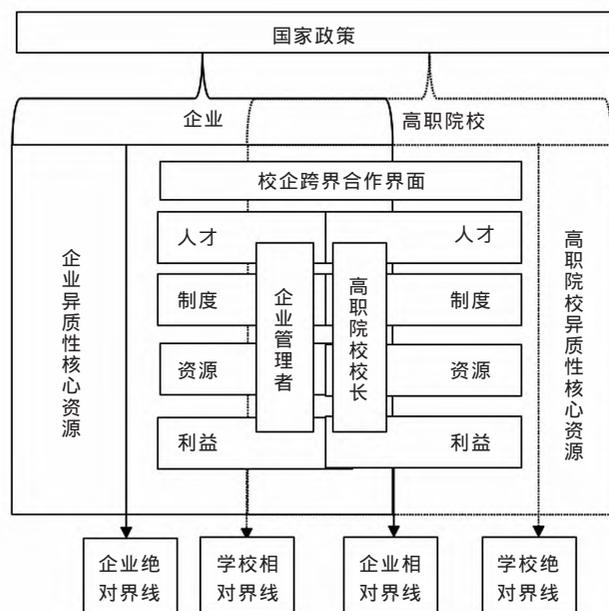


图1 校企跨界合作的框架及其要素

1.政策要素。国家和地方政府制定的校企合作的相关政策,是支持和引导企业与高职院校跨界合作的关键外部要素。我国各级政府均非常重视通过制定相关政策推动校企跨界合作。如《关于深化产教融合的若干意见》《职业学校校企合作促进办法》《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》都大力提倡和支持校企合作。校企合作的相关政策之所以能够促进企业跨界与高职院校开展合作,主要有两方面原因。一是校企合作的相关政策能够弥补企业跨界与高职院校合作过程中可能出现的经济利益损失,减轻企业对于校企合作可能带来不利后果的担忧。二是校企合作的相关政策代表着国家支持校企合作的意志,当企业在与高职院校跨界合作出现分歧时,相关政策能够超越两者的利益局限,在更高层次上指引校企合作的发展方向,将校企协同育人的方向不断调向为国家培养和供给高素质劳

动者和技术技能人才,从而有效化解校企合作过程中因双方跨界互动产生的利益矛盾。

2.主体要素。校企跨界合作的主体要素包括跨界领导者和跨界跟随者。跨界领导者是促成校企跨界合作的关键角色,既可以是个体,也可以是组织,主要包括政府、企业管理者和高职院校校长。由于跨界领导者能够站在更高层次上把握校企跨界合作的全局,他们也更容易理解校企双方的利益共同点和利益分歧点。因而政府常常通过政策和制度发挥全局引领作用,支持、引导企业管理者和高职院校校长跨越各自的组织边界进行合作。对于企业管理者来说,他们通常是基于高度的社会责任感,在企业家精神的推动下跨越企业边界寻求与高职院校进行合作。企业管理者凭借其先进理念,使企业敢于冒险跨越边界与高职院校进行合作。校企跨界合作成功与否,很大程度上取决于企业管理者的意志是否坚定,没有企业管理者的参与和企业家精神的渗透,便难以有效集中企业资源向高职院校汇集。而对于高职院校校长来说,他们则要秉持教育家的育人精神,积极与企业开展协同育人。例如,金源公司和中山火炬职院装备制造系共同成立了金源学院。院长由金源公司的人力资源副总监担任,火炬职院的装备制造系专业带头人担任副院长,校企双方在各自跨界领导者的积极沟通下,形成了高质量的协同育人模式。校企跨界合作中的跨界跟随者主要是指企业技术人员、高职院校的教师和学生,他们通常是在跨界领导者的指引下,逐渐由各自组织的“边缘地带”走向校企合作边界的“中心地带”,从而共同推动校企跨界合作的深入发展。

3.制度要素。从新制度主义的角度看,制度是校企合作顺利开展的有力保障^[16]。在企业和高职院校的边界各自圈定的场域内存在着不同的制度规则。一个组织正是利用自身场域内各种制度规则来约束内部成员与外部成员发生联系的权限和方式。当企业跨越边界与高职院校进行合作时,就意味着要在一定程度上打破边界内既有制度规则,与高职院校平等协商,共同建立新的制度规则。校企双方平等制定一套能够共同遵守的制度规则,能够使双方的跨界合作变得更加顺利和高效。更为重要的是,在正式制度规则的约束下,将赋予校企双方跨

界主体相应的合法性,为双方的后续活动提供制度基础,从而使双方能够形成深层次互动,愿意相互接纳跨界团队进入己方组织内部,使双方都深度、和谐地参与到协同育人的跨界合作之中。

4.资源要素。在企业“绝对界线”和“相对界线”之间存在的是可以和其他类型组织进行社会交换的资源,具体分为硬资源和软资源。硬资源主要是指企业的生产车间、实训场地和基础设施等资源,软资源主要是指企业的技术人员、资金、通用知识和专用技术等资源。高职院校边界内的情况同样如此,只不过与企业相比,不同资源类别具有的规模和质量有所不同。企业“绝对界线”内的核心异质性资源要多于高职院校的核心异质性资源,而在其它资源方面,则要根据不同的企业类型和高职业院校类型来具体分析。需要特别指出的是,企业和高职院校之间最核心的资源是知识,具体包括理论知识和实践知识、显性知识和隐性知识,其中企业所具有的主要是实践知识和隐性知识,而高职院校所具有的是理论知识和显性知识。当校企进行跨界合作时,不同知识的异质性融合会推动两类组织的创新性发展。

5.利益要素。校企跨界合作可以看作是双方经过利益博弈最终达到一个利益共赢的过程。无论是校企双方的主体要素、制度要素还是资源要素,最终都会以不同的形式表现为利益要素。从企业的角度来看,企业的利益要素主要包括经济利益和社会利益。企业的经济利益主要表现为校企跨界合作过程中,企业会考虑自身跨越边界与高职院校合作的“成本—收益”,当成本小于收益时,企业倾向于与高职院校进行跨界合作,反之,则表明企业的经济利益会受到损失,因此企业倾向于不与高职院校进行跨界合作。然而,上述情况也有例外,那就是部分企业所处阶段的主导战略导向是社会利益大于经济利益时,即,如果企业与高职院校进行跨界合作能够提升企业社会形象、增加社会荣誉,那么此时即使成本高于收益,企业也会选择与高职院校进行跨界合作。

(三)企业与高职院校跨界合作的动因

在知识经济时代,企业的边界已经由权威性边界向知识性边界转型。企业在创业和发展过程中创

造、积累所形成的异质性知识,成为企业内生的异质性核心资源,其很难被其它企业模仿。随着企业异质性知识的不断积累和增多,企业的边界也会随之扩大,其在市场中的核心竞争力便越强。如果其他企业通过模仿等手段也能够获得这些异质性知识,那么该企业的边界就会缩小,从而逐渐在市场中失去竞争优势。由于知识具有高度的流动性、分享性和弥散性,导致企业边界具有很强的融合性、渗透性和包容性,这为企业跨界搜寻与自身战略目标趋同、资源互补的高职业院校进行跨界合作提供了可能。

企业跨越边界搜寻能够为自身提供新知识的组织,有利于不断更新自身的知识结构,因而是开发和培育异质性知识的重要途径,也是扩大企业边界范围,增加核心竞争力的重要方式。因此,知识经济时代的企业通常会提高边界的渗透性、柔性和弹性,允许高职院校的知识、技能等资源穿透组织边界隔膜,为自身注入有用的异质性知识。可见,企业对于高职院校所能够提供的异质性知识的渴望和追寻,是其寻求与高职院校跨界合作的动力源泉。

三、企业与高职院校跨界合作的五个障碍因素分析

调查表明:80%以上的企业有强烈和较强烈的参与校企合作的意愿,只有不足2%的企业不愿意参与校企合作^[17]。根据计划行为理论,影响企业跨界与高职院校合作的行为因素包括合作意愿和对校企合作行为控制程度的感知。如果企业预期到未来的校企跨界合作存在诸多障碍因素而难以控制,那么即使企业有很强的跨界合作意愿,也不会发生实际的跨界合作行为。从校企跨界合作的要素来看,企业与高职院校开展跨界合作主要存在五个障碍因素。

(一)政策障碍:校企合作政策实施过程不健全

健全的校企合作政策过程包括五个环节:政策制定、政策宣传、政策执行、政策监督、政策评估,其中政策制定和政策宣传是前提,政策监督和政策评估是保障,而政策执行是核心与关键。企业对政策的知晓度、支持度和感受到的政策执行力度越强,则越容易将合作意愿转变为实际的跨界合作行动^[18]。当企业知晓国家、地方政府不同层面的相关

政策对校企跨界合作大力支持,并且具有很强的可操作性时,其便更倾向于跨越边界与高职院校开展合作。然而,当前校企合作相关政策对于促进企业跨界与高职院校合作的推动作用有限,这主要是因为各级政府偏重于校企合作相关政策的制定,而政策的宣传、执行、监督和评估等环节不到位。例如,一项对浙江省、上海市 351 家企业跨界参与校企合作进行的问卷调查显示:“企业认为有些支持校企合作的相关政策并未充分落实,享受到优惠政策的企业非常少,导致企业不愿作出跨界参与校企合作的行为。”^[19]这主要是由于校企合作相关政策多是宏观性的指导意见,具体、可操作性的配套实施细则不多,导致政策执行程序模糊、效率低下。在校企合作政策不断推出的过程中,还缺乏对政策执行效果的有效评估,导致政策实施过程未能实现良性循环^[20]。

(二)能力障碍:边界跨越领导者和跟随者的边界跨越能力有待提升

能力障碍主要是指企业管理者缺乏企业家精神以及企业人员的教学理论水平不足等导致的校企跨界合作难以开展。尽管企业管理者是校企合作制度场域文化建设的关键元素和核心力量,但高职院校在与企业展开跨界合作过程中,往往也忽视了企业家的权威推动作用^[21]。企业管理者如果缺乏企业家精神将使企业丧失跨越边界与高职院校进行合作的动力。在企业员工方面,虽然他们的实践经验丰富,但缺少教育教学理论素养,依据教育教学规律将自身的实践经验转化到教育教学之中存在障碍。不仅如此,从高职院校的角度来看,教师的实践能力不足、学生实习实训的消极态度也成为校企跨界合作的典型能力障碍。企业期望借助高职院校教师的知识技能来提升核心竞争力,然而教师由于实践经验不足,难以满足企业的现实需求。加之部分高职学生实习实训态度不端正,缺乏组织性和纪律性,给企业的校企合作管理带来了很大的困扰和负担。

(三)制度障碍:企业与高职院校之间的管理制度不匹配

制度障碍是指企业管理制度与高职院校管理制度之间的性质差异所造成的校企跨界合作的障碍。企业管理制度面向的对象是企业员工,而高职

院校管理制度面向的对象是学生和教师,显然管理制度面向的对象不同,两者之间必然存在很大差异。尤其是高职院校管理制度要高度关注学生在实习实训中的人身安全等关键而又敏感的问题,企业在与高职院校跨界合作过程中就要不断调适自身边界内的管理制度,以适应高职院校边界内的管理制度,以保护学生的生命健康和财产安全。因此,企业出于对高职院校学生在顶岗实习中可能存在安全风险的担忧,便需要花费大量时间、精力与高职院校就管理制度匹配等相关问题进行沟通,从而使两种管理制度能够相互融合,在此过程中就产生了大量的沟通交流成本和管理制度调整成本。而企业作为以盈利为基本目标的组织,当额外的管理制度调整成本和安全风险超过企业能够承受的限度时,企业便不会选择与高职院校进行跨界合作。此外,校企跨界合作后,由于对高职学生就业流动缺少相应的制度支持,很多学生没有留在校企合作的企业就业,而是进入其他企业就业,对合作企业造成了资源成本的消耗,导致企业难以和高职院校进行深度的跨界合作。例如,殷志杨等对从江苏省 53 家高职院校和 502 家合作企业所获得的 483 份调查问卷进行分析后发现:顶岗实习学生流失率越高,企业越倾向于选择“浅层次”校企合作^[22]。

(四)资源障碍:企业与高职院校跨界合作的成本高

资源障碍是指由于企业生产的时间限制、经费限制和硬件短缺等导致的校企跨界合作的障碍。以企业的硬资源为例,随着智能时代的到来,职业场景变化、岗位需求升级,倒逼企业在与高职院校跨界合作过程中,需要提供更加先进、智能、精良的设施设备支持学生实习实训,使他们能够掌握最新技术技能,而这必然会提升企业的成本。不仅如此,当企业在生产繁忙时,生产设备需要充分运转,便难以为学生提供足够的实训设备,此时企业为了完成校企合作规定的任务,就需要额外增加用于实习实训的设备,这就导致只有那些资金雄厚、基础设施健全的企业,才具备与高职院校开展持续合作的资源基础。

企业是否进行校企合作是一场关于“成本—收益”的博弈选择,因而资源障碍还集中体现在企业

在与高职院校跨界合作过程中需要付出的成本过多。企业跨界与高职职业院校进行合作,需要有非常充足的资金作为保障,因为在校企合作的不同阶段,企业要承担不同类型的成本。研究表明:“在校企合作初期、中期和后期,企业需要分别付出校企接洽的搜寻成本、学生中途流失的沉没成本、参与学校科研项目的建设成本等诸多成本。”^[23]由此可见,政府如果不能为企业提供充足的校企合作税收优惠等支持政策,高职院校不能为企业分担一定程度的校企合作成本,那么企业将会在成本负担过重的压力下不与高职院校进行跨界合作。

(五)利益障碍:企业与高职院校跨界合作存在利益受损的风险

利益障碍是指企业出于对经济利益和社会利益受损的担忧而不与高职院校进行跨界合作。根据资源保存理论,企业具有保存、保护已有经济利益和社会利益的倾向,潜在的利益损失风险会使企业不与高职院校进行跨界合作。例如,在企业与高职院校进行跨界合作过程中,常常需要额外进行人力资源调度,以满足校企合作对于人力资源的需求,而这会在不同程度上影响企业正常的生产经营秩序,导致生产效率下降。尤其是企业还担忧高职院校在校企合作过程中接触到“绝对界线”以内的核心知识技术,导致企业机密级别的核心技术泄露,甚至合作者将共同的科研成果引入其他企业进行牟利,从而给企业带来巨大的经济利益损失。此外,在校企跨界合作过程中,由于高职院校师生对于企业的偏激性、片面性评价等行为会对企业社会形象造成负面影响,致使企业社会利益受损,也是企业选择不与高职院校跨界合作的利益型障碍因素。

四、推动企业跨越边界与高职院校合作的路径选择

企业的边界既代表着与高职院校之间的隔离与冲突,也代表着两者之间不同知识技术的交汇和创新。为推动企业和高职院校进行跨界合作,需要对校企跨界合作中存在的五个障碍,有针对性地采取相应措施去化解,从而助力企业突破边界与高职院校进行合作。

(一)健全校企合作的政策实施过程

企业与高职院校的不同利益诉求是阻碍校企

跨界合作的核心因素,政府可以通过制定和执行校企合作支持政策,在更高层次上重新调整两者的利益格局,使两者在跨界合作过程中的利益分歧最小化,利益均衡程度最大化,从而实现校企之间的高效合作。

1.增强校企合作政策制定的系统性。从政策制定的级别来看,应统筹国家、省、市的校企合作政策的内容;从政策制定的主体来看,应统筹教育部、人力资源和社会保障部乃至行业协会的校企合作政策,从而使校企合作政策的制定在级别和主体层面更加系统有序。

2.加大校企合作相关政策的宣传力度。政府、行业协会和高职院校等多元利益主体要凝聚宣传力量,对本区域内具有潜在合作可能的企业进行对口宣传。同时在政府的大力支持下,行业协会应与高职院校配合,切实走入企业生产一线,积极与企业管理者建立联系,直接向企业宣传校企合作的相关政策。

3.增加校企合作相关政策的执行力度。推进企业与高职院校跨界合作的关键环节是政策的执行力度,政府应赋予相关政策较强的可操作性,使企业能够根据相关政策的指导,切实实现与高职院校的高质量合作。

4.对校企合作相关政策的执行进行全过程监督。针对校企合作相关政策执行情况,相关管理部门不能仅对政策执行的开始和结束两个环节进行监督,而应根据实际情况制定全过程监督制度,进行全过程、不定期的监督,保证相关政策的落实。

5.注重校企合作政策执行效果的评估。推动校企合作的多元利益主体共同对校企合作相关政策的执行效果进行评估,总结出校企跨界合作过程中相关政策的不足之处,优化下个周期政策制定和政策执行等环节,从而为校企后续跨界合作提供依据。

(二)培育跨界领导者和跨界跟随者的跨界能力

为推动校企跨界合作,应将企业管理者和高职院校校长、企业员工和高职院校教师与学生培养成为跨界能动者,赋予他们参与校企跨界合作的能力。

1.企业管理者和高职院校校长作为最重要的跨界领导者,应有意识地培养自身的跨界领导力、

跨界决策力、跨界谈判力、跨界学习力和跨界影响力等跨界能力。企业管理者还应不断磨练自身的企业家精神,以果敢、积极的态度,跨越企业边界与高职院校进行合作。高职院校校长则应努力养成教育家情怀,以开放、共享和包容的心态与企业进行跨界合作。

2.企业员工和高职院校教师应加强跨界双向流动。教师作为教育教学工作创新的主体,必须与来自不同领域的专家学者进行多元交互并积极跨界,重塑工作态度、角色和工作效能^[24]。对于企业员工来说,则需要与高职院校教师的跨界互动过程中自觉地丰富理论素养。具体来讲,企业员工和高职院校教师之间的跨界双向流动应重点做到如下两点:一是企业员工和高职院校教师进行跨界工作轮换。双方通过跨界工作轮换的方式接触不同场域中的异质性知识,学习新技术、解决新问题,激发自身解决问题的能力,进而将习得的新异质性知识和技能带回本组织,提升自身组织的发展质量。二是校企双方应协同建立以信任为基础的支持性关系,营造尊重、包容的共同学习环境。在此过程中,校企双方可分别派出技术人员、教师和学生,组成跨越校企边界的项目小组,共同围绕技术技能人才培养工作中的不同子项目展开合作。企业人员和高职院校教师应跳出仅关注自身边界领域工作的局限,由高职院校教师引导企业人员进行理论学习,由企业人员引导高职院校教师进行实践学习,从而协同完成立德树人的最终目标。

(三)校企平等协商制定跨界合作的制度规则

从制度层面来看,企业与高职院校的跨界合作是基于国家意志的公共契约关系,因而校企跨界合作是在双方协商制定相关制度规则的基础上,确定集体行动方案并进行集体选择的结果。为了在达成校企合作总体目标的基础上,最大程度地保障自身利益,企业就需要与高职院校协商建立新的制度规则,设计出适合双方发展的新制度结构。

1.校企双方协商制定边界跨越规则。为了保证校企跨界活动的有序进行,校企双方需要签订正式的合作契约,规定彼此的权利与义务等。校企双方对上述关键的制度内容要有明确的认识,才能促进双方成员结合自身优势和发展特色,设计工作任

务、工作流程和工作方式,各司其职而又相互配合,从而更加积极主动地参与到校企跨界合作的各项工作之中。例如,碧桂园集团与职业院校共同制定校企合作规章制度,并发布《产教融合校企共育人才实施办法》,指导各子公司与高职院校深度合作育人工作。

2.校企双方围绕学生在企业实习实训中涉及的身心健康和财产安全等底线问题、敏感问题和关键问题,共同建立实习管理协同机制。校企双方要强化实习监管和问责机制,制定实习学生突发事件应急预案等制度,明确规定不同情境、不同条件下的事前、事中和事后的管理职责分配制度,从而避免企业和高职院校在跨界合作过程中蒙受不必要的损失。

(四)明确校企合作的职责分工和产权归属,降低企业负担

1.为减少企业与高职院校在跨界合作过程中产生的资源型障碍,校企双方应明确各自在合作培养技能人才过程中的职责分工,从而减轻企业不必要的负担。由于校企跨界合作培养技能人才是一个人力资本专用化的过程,因而培养内容应该是那些在高职院校边界内难以有效组织的教学、企业独有的技术与生产设备的操作等。例如,吴冰、刘志民两人在对1169个校企合作专项调查样本分析后发现:“企业与高职院校的合作水平是合作专业的人力资本专用性与市场需求共同作用的结果”^[25]。由此可见,在校企跨界合作过程中,企业主要培养学生的专用技能,而高职院校则主要承担学生通用知识技能的培养。校企双方明晰各自的主要职责,有利于企业有序把握自身跨界参与校企合作的重点环节,从而可以高效调动自身的资源,避免资源的过度消耗。具体来讲,校企双方应根据高职院校学生技术技能积累的周期变化规律,来安排双方的主要介入时段。在初期阶段,应由高职院校重点培养学生的基本素养和通用能力,为学生后续对专用技术技能的学习打下基础。在中期阶段,企业要开始介入,为学生提供真实的生产环境,使学生能够将学习到的理论知识在真实的生产环境中进行检验,帮助学生内化和应用所学到的知识技能。在最后阶段,校企双方应共同努力,高职院校根据学生在企

业中的实践表现,进一步巩固学生的理论素养,企业则应选派有经验的师傅,带领教师和学生组成实践团队,参加实际的生产项目,在此过程中依托学习共同体和工作共同体的双重力量,帮助学生突破技能高原期,从而为以后步入就业岗位做好准备。

2.明确校企双方投入的产权归属,规范产权秩序。正式开展校企跨界合作之前,双方应明确固定资产、课程和教材等知识产权、学生管理权限等是企业所有或是高职院校所有,还是双方共同所有,这是保障企业敢于进行跨界资源投入的重要前提。例如,在金源公司和中山火炬职院共建金源学院过程中,双方签订协议:金源学院所有的固定资产归属金源公司,共同开发的课程体系等知识产权属于共同所有,学生管理权限和法律责任则由双方协商而定^[26]。通过签订协议的方式明晰校企双方的产权归属,不仅使企业可以明确哪些方面需要重点投入,哪些方面需要由高职院校投入,还可以让企业不必担忧投入的资源因产权归属而蒙受损失。

(五)以立德树人为共同目标,化解校企双方利益冲突与风险

企业与高职院校跨界合作是对组织边界范围的重新界定,这就意味着利益的重新分配。在校企跨界合作过程中,双方需要在战略愿景和总体目标上保持高度的一致,才能形成组织间的高度信任,从而有效缓和、化解在后续跨界合作过程中可能出现的利益冲突。

1.以立德树人为校企跨界合作的共同愿景和总目标,同时设置若干子目标。以立德树人为总目标,不仅符合高职院校的育人宗旨,而且有利于为企业提供高素质的技术技能人才。为使立德树人总目标的实现具有可操作性,校企双方可围绕总目标设置清晰的子目标,并根据各子目标构建不同的子项目,通过完成不同的子项目来满足企业的盈利需求和高职院校的育人需求,从而有效地化解双方可能出现的利益冲突。

2.企业应将校企跨界合作视为一种长期的人力资本投资方式,摒弃短期的“成本—效益”博弈思维,勇于承担为社会、国家培养技术技能人才的职责。同时企业还应建立一套透明的“成本—效益”核算机制,做好校企合作成本分类预算,明确哪些成

本应由自身承担,哪些成本应由高职院校承担,保障自身的经济利益不受损失。

3.高职院校在校企跨界合作过程中,应充分尊重企业的社会形象和荣誉等社会利益,保护企业的社会利益不受损失。高职院校应严格遵守校企跨界合作的规章制度,坚决不越过企业的“绝对界线”,在未经企业许可的情况下绝不碰触企业机密级的核心知识,不泄露企业正在研发的关键技术。高职院校还应树立与企业“一荣俱荣,一损俱损”的合作观念,形成荣誉共同体,引导进入企业的教师和学生客观看待校企合作的效果。

参考文献:

- [1]姜大源.职业教育立法的跨界思考:基于德国经验的反思[J].教育发展研究,2009(19):32-35.
- [2]姜大源,王泽荣,吴安全,等.当代世界职业教育发展趋势研究:现象与规律(之一):基于横向维度延伸发展的趋势:定界与跨界[J].中国职业技术教育,2012(18):5-14+16.
- [3]姜大源.论职业教育体制机制改革的应然之策:关于《职业教育法》修订的跨界思考[J].中国职业技术教育,2015(27):5-9.
- [4]姜大源.跨界、整合和重构:职业教育作为类型教育的三大特征:学习《国家职业教育改革实施方案》的体会[J].中国职业技术教育,2019(7):9-12.
- [5]张翌鸣,张园园.论职业教育的开放及跨界属性[J].职教论坛,2015(16):15-19.
- [6]王升.高职院校应然分析跨界性[J].中国职业技术教育,2018(25):91-96.
- [7]陈正江.基于跨界特征的高等职业教育类型特色建构[J].职教论坛,2019(3):139-143.
- [8]何应林,顾建军.职业教育跨界研究初探[J].中国职业技术教育,2012(36):20-25.
- [9]徐珍珍,刘晓.基于跨界属性的职业教育理论体系:价值取向与研究展望[J].职教通讯,2014(31):25-29+39.
- [10]王来华,王进军.高职教育“跨界性”研究初探[J].科技视界,2021(9):92-93.
- [11]崔发周.我国职业技术教育系统边界及变化趋势[J].职业技术教育,2021(16):47-54.

- [12]崔永华,张旭翔.论职业教育的“跨界”属性[J].教育发展研究,2010(17):43-46.
- [13]王明伦.高职院校跨界文化的培育路径[J].职业技术教育,2014(18):25.
- [14]汪建云,王其红.高职教育政校企协同合作的困境与突破[J].中国高教研究,2014(1):97-100.
- [15]王涛.跨界融合情境下组织间合作如何实现价值共创:基于界面管理的视角[J].经济与管理研究,2021(8):111-123.
- [16]肖凤翔,陈凤英.校企合作的困境与出路:基于新制度主义的视角[J].江苏高教,2019(2):35-40.
- [17]尹江海,程培堃.校企合作中的信息不对称及治理机制设计[J].江苏高教,2021(7):50-55.
- [18]王文顺,尚可,高姝蕾,等.企业参与校企合作的动因与障碍分析:基于扎根理论的质性研究[J].高教探索,2020(5):14-22.
- [19]冉云芳.企业参与职业教育校企合作的影响机理研究:基于计划行为理论的解释框架[J].教育发展研究,2021(7):44-52.
- [20]兰小云.关于我国职业教育校企合作政策有效落实的思考与对策[J].职教论坛,2018(9):33-37.
- [21]刘惠坚,杨力.校企合作组织一体化育人的制度创新:新制度主义的场域文化与制度企业家视角[J].职业技术教育,2021(25):75-79.
- [22]殷志扬,冉云芳,钱鑫.人力资本专用性、学生流失率对企业参与校企合作紧密程度影响的实证研究[J].教育与经济,2019(4):78-88.
- [23]吴金铃.企业参与职业教育校企合作的成本构成及补偿机制构建[J].教育与职业,2022(2):48-54.
- [24]杨韵莹,罗泽兰,董艳.未来教师的工作创新、跨界与重塑[J].开放教育研究,2022(1):43-50.
- [25]吴冰,刘志民.人力资本专用性对高职校企合作的影响[J].高教发展与评估,2015(6):27-34+82.
- [26]朱俊,吴磊,吴俊强.新技术浪潮与职业教育校企合作:微观生产组织方式转型视角[J].高等工程教育研究,2018(6):124-130+173.

责任编辑 谢荣国

Framework Elements, Barriers, and Approaches of Cross-border Cooperation between Enterprises and Vocational Colleges: An Analysis from the Perspective of Enterprise Boundary Crossing

Guo Da¹, Yin Chenxi²

(1.World Skills Competition China Research Center, Tianjin University of Technology and Education, Tianjin 300350, China; 2.Institute of Vocational Education, Tianjin University of Technology and Education, Tianjin 300350, China)

Abstract: Cross-disciplinarity is the essential attribute of vocational education, which is mainly manifested in the cross-border cooperation between enterprises and vocational colleges at the practical level. Since enterprises and vocational colleges belong to different fields, namely the economic and educational sectors, these two types of organizations possess distinct characteristics. From the perspective of an enterprise, school-enterprise cooperation is a process where an enterprise crosses its own organizational boundaries and establishes connections and interactions with the key elements within the boundaries of vocational colleges. This provides a new micro-theoretical perspective for studying school-enterprise cooperation. Based on the concept of enterprise boundary crossing and by clarifying the essence of enterprise boundaries, this article constructs a framework and element model for cross-disciplinarity collaboration between enterprises and vocational colleges. At the same time, in light of the actual situation of cross-disciplinarity collaboration between schools and enterprises, it analyzes the policy-, capability-, institutional-, resource-, and interest-related obstacles that exist in this process. Finally, aimed at these barriers, a series of effective solutions are proposed to promote in-depth cooperation between enterprises and vocational colleges.

Keywords: school-enterprise cooperation; cross-disciplinarity; enterprise; higher vocational college; boundary