

行业企业参与高职专业群治理的行为识别

——基于行业企业的扎根理论分析

余晓毅

[摘要] 行业企业是高职专业群治理的重要主体。为识别行业企业参与高职专业群治理的行为,对5家行业组织、9家企业进行半结构质性访谈,发现行业企业虽然具备承担育人的责任意识和参与协同治理的共识,但是在专业群治理中整体处于缺位状态。表现为行业存在治理意识淡薄、治理需求缺乏、治理意愿不强、治理行动乏力等行为表征;企业存在治理动机片面、治理动力不足、治理深度不够、治理行为单一等行为表征。因此,应通过提升行业企业的认知水平与治理能力、设计行业企业理性沟通协商机制、引入专业群柔性治理技术、增强专业群治理制度体系的敏捷性等举措,促进行业企业高质量参与高职专业群治理。

[关键词] 职业教育;高职;专业群;专业群治理;行业企业;校企合作

[基金项目] 2022年重庆市科学技术协会、重庆市科学技术局联合立项智库调研课题“重庆市优化现代职业教育生态发展研究”(项目编号:2022KXKT09,主持人:余晓毅);2022年重庆市教育科学规划重点课题“高职专业群建设成效与推进机制研究”(项目编号:K22YC202037,主持人:林克松)

[作者简介] 余晓毅,博士,重庆能源职业学院副校长,副教授。

中图分类号:G710 文献标识码:A 文章编号:1004-9290(2024)0030-0042-08

一、问题提出

自2019年“双高计划”公布以来,高职专业群建设与治理被摆在了职业教育领域更加突出的位置。2024年1月,教育部、财政部联合发布《“双高计划”建设绩效评价标准》,明确将学校治理体系与制度建设作为学校层面和专业群层面建设绩效评价的重要依据。作为高职专业群治理的重要主体,行业企业对高职专业群治理的认知、态度、需求在一定程度上决定着其参与治理的行为水平,更影响着专业群治理的成效。目前,学界围绕高职专业群治理展开了深入研究,主要是从高职院校的视角对专业群治理问题进行整体审视,主要集中在创新型治理形态^[1]、多元治理模式^[2]、柔性治理技术^[3]、互利共

生的现代化治理体系^[4]、动态治理策略^[5]等方面,多为宏观层面的研究。已有研究鲜少关注治理主体层面的实施问题,尤其是缺少对行业企业治理行为的关注;且已有研究以思辨研究为主,缺少深入实践场域的实证研究,相关结论缺少证据支撑。本研究运用扎根理论研究范式,精准识别行业企业参与专业群治理的行为表征,以期打开高职专业群治理中行业企业的行为“黑箱”,构建专业群协同共治的良好生态。

二、研究设计

(一)研究对象

综合考虑样本的有效性、典型性和操作性,选择5家行业组织和9家企业进行访谈。受访者基本信息见表1。

表1 受访者基本信息

| 样本院校 | 专业群性质 | 访谈对象(企业) | 访谈对象(行业) |
|-------|-----------|----------|----------|
| 高职院校1 | 国家高水平 | Q1 | |
| 高职院校2 | 国家高水平 | Q2 | |
| 高职院校3 | 省(直辖市)高水平 | Q3 | H1 |
| 高职院校4 | 省(直辖市)高水平 | Q4 | |
| 高职院校5 | 省(直辖市)高水平 | Q5 | |
| 高职院校6 | 省(直辖市)高水平 | Q6 | H2 |
| 高职院校7 | 非双高 | Q7 | H3 |
| 高职院校8 | 非双高 | Q8 | H4 |
| 高职院校9 | 非双高 | Q9 | H5 |

(二)研究方法

本研究旨在揭示高职专业群治理中行业企业的行为表征,尤其是不易被直接观测的内部行为表征。行业企业参与专业群治理的认知、态度、情绪变化、需求等表现及其成因,难以通过数据直观反映,仅依靠问卷调查等定量研究方法,无法全面展示行业企业参与专业群治理的真实想法。扎根理论是一种自下而上的质性研究方法,需要通过对各种资料、经验进行收集分析,从中提炼归纳核心概念,并在诸多概念之间建立联系,形成理论模型,适用于对情境数据、实践现象的整合概括。因此,本研究遵循扎根理论的研究范式,通过半结构性质性访谈,逐级提炼高职专业群治理中行业企业的行为表征,探寻其对高职专业群治理的认知、需求、态

度和行为。

(三)研究实施

1.访谈提纲设计

本研究采取半结构化访谈方式,根据文献综述与预访谈,设计访谈提纲。提纲除基本信息项目外,共包括16个问题,涉及行业企业参与专业群治理的认知、需求、态度、行为和策略建议等内容。

2.访谈实施

本研究分三个阶段对受访者进行一对一电话访谈。第一阶段,企业受访者4人、行业受访者2人,访谈结束后删除了2个问题条目、修改了2个问题条目;第二阶段,企业受访者3人、行业受访者1人,访谈结束后删除了3个问题条目,新增了2个问题条目;第三阶段,企业受访者2人、行业受访者1人。经受访者同意,笔者对访谈内容进行录音和文字转录,最终形成近20万字的访谈原始资料。

三、编码分析与范畴提炼

(一)开放式编码

本研究对9名企业管理人员和5名行业管理人员的访谈数据进行逐句编码,共识别出575个概念标签,进一步整合区分,最终获得了52个概念类属。编码界定过程见表2。

(二)主轴式编码

根据上述行业、企业的开放式编码结果进

表2 开放式编码界定概念示例

| 访谈文本 | 概念抓取 (底层节点) | 范畴确立 (三层节点) |
|--|----------------|----------------|
| Q3:在参与学校专业群治理的过程中,基本是靠企业与学校之间的私人关系得以建立关系并维系关系,缺乏双方选择的机会和平台,而且靠私交建立的关系没有沟通的机制和平台,并不规范 | C53 沟通平台 | D8 沟通机制 |
| Q5:按理来说,成立了理事会,应该形成固定的时间,大家进行总结和部署,但实际并没有 | C60 沟通时间 | |
| Q3:无论是对学校还是对企业,都要进行需求沟通,并根据双方需求更新调整合作计划,这样才能真正推动职业院校专业群高质量建设和治理 | C170 沟通内容 | |
| Q6:我觉得应该把政府、研究机构、行业协会一同拉进来,进行交流沟通,进而实行共治共管 | C219 沟通主体 | |
| Q8:我不知道我的理解是否正确,高职专业群治理是政行校企研共同参与的事情,必须建立定时、定员的沟通机制,不一定是线下,也可以是线上,但沟通必须 | C307 沟通形式 | |
| Q8:企业都讲究合同,从这个角度出发,是不是把激励机制、沟通的时间要求等以文本的形式,固定下来 | C480 沟通制度 | |

行主轴编码,分别以“D+序号+初始范畴”“E+序号+初始范畴”的形式进行命名。最终,企业形成11个初始范畴,分别为D1专业群治理内涵、D2专业群治理主体、D3专业群治理属性、D4技术技能人才、D5企业盈利、D6技术难点攻关、D7企业形象营造、D8责任利益、D9保障制度、D10治理形式、D11治理内容;行业形成11个初始范畴,分别为E1责任意识、E2公益属性、E3主体需求、E4经费需求、E5人才需求、E6强制性、E7发展性、E8可持续性、E9权威性、E10公信力、E11被动参与。主轴编码过程示例见表3。

(三)选择式编码

选择性编码是对主轴编码形成的二级节点进行再次概括与提炼,从二级节点中整合出一级节点。本研究对主轴编码形成的二级节点进行概括,确定核心范畴和主范畴。以“A+序号+核心范畴”“B+序号+核心范畴”的形式分别命名企业和行业的行为表征,最终形成8个核心范畴。具体见表4。

(四)理论饱和度检验

基于已有编码结果,使用预留的两位企业和行业管理人员的原始数据进行饱和度检验,并未发现新概念,可以停止编码。确定高职专业群治理中行业企业的行为表征治理结构通过理论饱和度检验,该结构具有完整性。

四、研究发现

(一)企业参与高职专业群治理的行为识别

1. 多元主体参与达成共识,但认知简化导致治理动机片面

在高职专业群治理中,企业扮演着“经济人”和“社会人”双重角色,遵循利益至上的经济逻辑,这与高职院校人才培养的教育逻辑产生冲突。^[6]由此,导致企业虽然认可高职专业群治理中多主体参与的重要性,但仍停留于浅表参与层面,治理动机片面。一是企业对专业群治理的内涵认识存在偏差。高职专业群治理应是政校行企多个利益相关者围绕专业群建设表达利益并不断博弈的结果,然而在访谈中发现,部分企业却将之归为高职内部事务工作,模糊企业的治理主体地位,如“高职专业群治理应该属于学校内部的事情,企业在里面不能算作治理主体,而是参与建设的参与者”(Q9)。二是企业参与专业群治理的主体地位不明晰。调查发现,企业对于自身的职责认知模糊,将自身定位为辅助者、合作伙伴等角色的占访谈总人数的60%。比如,“无论是校企合作还是高职专业群治理,政策都要求企业参与进来,但是企业究竟在里面要做什么?需要承担哪些责任?这些问题都没有答案”(Q2)。三是企业参与专业群治理的动机功利属性凸显。企业将追求利润最

表3 主轴式编码所得初始范畴示例

| 初始概念(底层节点) | 范畴化概念(三层节点) | 初始范畴(二层节点) |
|--|-------------|------------|
| C7/C16/C116/C234/C298/C375 | D4技术创新 | D6技术难点攻关 |
| C20/C85/C142/C238/C249/C304/C358/C336/C426 | D18重大科技项目 | |
| C3/C71/C148/C206/C231/C290/C437/C512 | D12关键技术领域 | |
| C6/C78/C137/C159/C264/C289/C320/C346/C499/C503/C559 | D56企业文化宣传 | D7企业形象营造 |
| C4/C63/C153/CC178/C250/C271/C316/C333/C393/C456/C542 | D43企业社会责任 | |
| C40/C99/C123/329/C405/C449/C463/C519 | D2企业解决就业 | |
| C37/C102/C108/C182/C269/C352/C376/C414/C539/C537 | D33资源投入无保障 | D8责任利益 |
| C26/C88/C112/C195/C203/C241/C382/C410/C582 | D24责任划分不具体 | |
| C49/C94/C134/C201/C257/C297/C361/C430/C474 | D17学校需求过多 | |
| C53/C60/C170/C219/C307/C480 | D8沟通机制 | D9保障机制 |
| C54/C127/C162/C190/C215/C227/C285/C312/C340 | D49评价机制 | |
| C17/C36/C144/C167/C286/C311 | D50激励机制 | |

表4 选择式编码的过程及核心范畴内涵

| 初始范畴(二层节点) | 核心范畴(一层节点) | 主范畴(顶层节点) | 内涵 |
|--|------------|-----------|---|
| D1 专业群治理内涵 D2 专业群治理主体 D3 专业群治理属性 | A1 治理认知 | 企业行为 | 高职专业群治理涉及多内容、多主体以及公益属性,企业对高职专业群治理的内涵认知、主体认知、属性认知揭示了其在参与治理过程中的行为内在逻辑 |
| D4 技术技能人才 D5 企业盈利 D6 技术难点攻关 D7 企业形象营造 | A2 治理需求 | | 高职专业群治理的目的主要在于整合各方的优势资源,相互支持,合作共赢;企业的盈利属性决定着其需求的满足程度,直接影响着企业参与专业群治理的积极性 |
| D8 责任利益 D9 保障制度 | A3 治理态度 | | 企业在高职专业群治理体系中的态度现状受其责任利益是否匹配、保障制度是否完善等因素影响,这在很大程度上能够折射出其在高职专业群治理中的意愿 |
| D10 治理形式 D11 治理内容 | A4 治理行为 | | 企业参与高职专业群治理的形式和内容多种多样,这与它对专业群治理的认知是呼应的,受治理需求和治理态度的影响,最能直观反映其行为表征 |
| E1 责任意识 E2 公益属性 | B1 治理认知 | 行业行为 | 高职专业群治理的内容包含很多方面,包括教育属性、公益属性 |
| E3 主体需求 E4 经费需求 E5 人才需求 | B2 治理需求 | | 行业协会作为高职专业群治理的外部重要主体,其在经费、人才层面的需求以及其他主体对它的主体需求,都影响着其治理行为 |
| E6 强制性 E7 发展性 E8 可持续性 | B3 治理态度 | | 行业协会参与治理需要建立人事制度、激励机制等,制度机制良好的强制性、发展性、可持续性能够推动其积极参与 |
| E9 权威性 E10 公信力 E11 被动参与 | B4 治理行为 | | 高职专业群治理各主体参与的程度深受主体自身的能力和主动性影响 |

大化作为其发展的主要目的,这意味着企业参与高职专业群治理的前提必须是互惠共赢,企业一旦在共治中处于“入不敷出”的状态,其参与高职专业群治理的积极性便会受到反向影响。比如,“在企业参与高职专业群治理的过程中,有很多与企业利益相悖的事项,如果你要去做这些事情的话,肯定成本就会上升,尤其是参与得越深入,成本就会越高。这个时候,企业就会有平衡和考量,有些事就不会去参与”(Q4)。

2. 需求弱化导致治理动力不足,育人责任意识不强

企业需求的满足程度直接影响着企业参与专业群治理的积极性。企业的主要利益和需求包括四个方面:定制化的高层次技术技能人才,员工继续教育培训通道,技术研发的智力支持,良好的企业形象。但是调查发现,企业合理的

利益需求并未在参与专业群治理过程中得到满足。一是高技能人才难培育,难留住。90%的受访者提到,企业在人才培养方面付出了很多精力,但结果却不尽如人意。“我们刚开始决定与高职专业群合作共建,是想要借此培养出符合自己企业需求的技术技能人才。但是,合作3年后发现,学生毕业后不愿意留在企业,尤其是那些在技能大赛上获奖的学生,他们有了更好的选择,就不愿意来了”(Q9)。二是成本收益难均衡,难保障。由于牵涉高职院校办学的公益性与营利性,企业参与高职专业群治理过程普遍存在成本收益不均,这一问题在公办院校中尤为突出。“对于民办高职院校,我们可以参与实验室建设、实训基地建设,或者开展产业学院合作办学等,同时从中获利。但公办高职院校不可能,他们不敢通过购买服务等模式合作,共

建产业学院也是浅层参与”(Q5)。三是技术攻关难实现,难满足。研发关键核心技术以解决企业“卡脖子”技术难题,是企业参与专业群治理的关键需求。但调查发现,高职院校协同企业推进技术攻关的成效不佳。“在最初专业群建设合作设计时,我们给高职院校列了一个技术攻关清单,这个清单最后也列入合作事宜里,但是现在合作进行了两年多,技术攻关层面的成果极少”(Q7)。四是企业形象难认可,难营造。参与高职专业群治理是企业履行社会责任的重要途径,有利于其塑造良好形象,扩大社会影响力。然而,关于职业教育的社会舆论一定程度上影响了公众对企业参与职业教育的认可度,导致企业参与治理的动力不足。“其实企业在整个过程中(高职专业群建设)做了很多事情,而且付出成本很高,但是好像社会对这个事情并不看重,企业在里面的付出并没有被看到,往往都只是内部的人知道而已”(Q3)。

3. 意愿淡化导致治理热情消减,治理深度和广度待提高

从治理意愿的角度看,企业在参与高职专业群治理中出现热情消减,其参与治理的深度和广度有待提高。一是责任利益不对等,影响参与治理深度。清晰对等的责任和利益分配有利于调动各主体参与治理的动力。但事实上,高职专业群治理存在行政权力强势、学术权力式微、市场权力观望的格局,70%的受访企业表示,在参与高职专业群治理中存在权责利不明晰、不对等的现象。二是标志性成果驱动下的诉求压力。“学校要建设精品课程、获得大赛竞赛成果,等等,这些是他们的标志性成果,影响学校专业群的全国排名,所以他们对我们提出很多的要求,不管是能力方面还是资金方面”(Q5)。三是责任定位误差后的人才错位。受访企业表示,“政府对企业的定位和责任其实是有误差的,都要求高职院校与龙头企业进行合作。国家的初衷是好的,但据我所知,很多龙头企业的人才需求并不是职业院校的学生。这样和龙头企业共同培养的学生,不一定与其他企业的人才需求适配”(Q7)。四是资

源投入无保障的人才流失。“现在企业在学生实习管理方面压力也很大,既要负责学生的培训指导,还要给学生买保险,在付出人力和财力的基础上,还留不住学生”(Q9)。

4. 功能虚化导致治理行动单一,但不乏校企创新治理机制

由于专业群决策结构不完善,企业决策权力的缺失,专业群建设只在教育内部“自说自话”,使得在供需信息不匹配的情况下,区域产业集群人才需求与高职专业群建设之间难以实现动态匹配。一是治理形式表面化。理事会或董事会是充分发挥企业治理能力的载体,但在实践中却形同虚设。“我们和三所高职院校合作,刚开始也成立了理事会,但是两三年过去了,理事会就只开过一次成立大会”(Q2)。此外,企业更多是由人力资源部门负责合作事宜,这难免导致企业浅层化、表面化参与治理。从调研的9家企业管理者来看,仅有1家企业单列了校企合作组织管理机构。二是治理内容单一化。目前,学校和企业优势互补、资源共享、合作育人、技术创新和服务需求方面没有形成有效的机制。调研发现,企业选择参与度最高的治理内容仅涉及人才培养和实训设备建设。“人才培养对于企业是一个正向驱动,这符合企业的人才需求和发展定位。其他方面都是反向驱动,学校先有需求,我们再来评估这个能不能做,值不值得做,大部分企业都是这个样子”(Q4)。值得肯定的是,访谈发现,一些企业在最初参与高职专业群治理时也是“壮志满满”,以专业群治理为抓手,创新治理体制。“我们最开始决定参与高职专业群治理也是想借学校的资源解决我们的技术难题,所以我们共同成立了一个产业学院”(Q1)。

(二) 行业参与高职专业群治理的行为识别

1. 权利责任不明晰导致意识淡薄,但是社会责任认知清晰

行业协会在掌握市场信息方面相较于其他主体具有绝对优势和便捷性。就实践阶段来看,行业协会参与高职专业群治理在我国尚处于探索阶段,很多行业组织对其在专业群治理中的主

体地位以及权利责任并不清晰。一是参与专业群治理的责任意识淡薄。行业协会深知自身在高职专业群治理中所肩负的责任,然而,其实践态度并不积极,特别是面临人财物方面的困难时,行业协会会选择直接放弃履行治理职责。比如,“在没有强制性法律要求的情况下,行业协会不需要将参与高职专业群治理作为强制性任务,也不可能主动将自己置身于高职院校的治理体系。在没有获得明确利益的情形下没必要进行‘额外’支出”(Q1)。二是部分行业协会脱离公益属性。行业协会作为行业中的服务型组织,既有公益属性,也有经济属性,但多数行业协会在与高职院校合作时,盲目追求利润和产出,忽视了技术技能人才培养质量,这一动机和目标已然背离其参与治理的初衷。比如,“一些行业组织有权制定职业资格标准并颁发证书,这很容易导致职位垄断,阻碍就业市场的健康竞争”(H3)。

2. 供需匹配难均衡导致需求退位,实践表现力不尽心

行业协会参与高职专业群治理的动力源于其利益诉求,而驱动力表现不足则是由于各主体没有达成共识,尤其是行业协会因能力有限,难以满足其他主体的价值期望,由此便难以形成专业群协同治理。一是行业明显缺乏需求动机。企业和高职院校对行业协会的态度,在很大程度上影响着行业协会参与高职专业群治理的动力。一方面,企业对行业协会提供服务的需求较低,对行业协会的功能作用存疑。有受访者表示,“很多企业,尤其是龙头企业不愿意加入我们,他们觉得我们的作用很有限,但其实只有他们加入进来,我们才能更好地整合各方需求,真正为专业群治理的各方主体提供资源支撑,这是一个良性循环”(H4)。另一方面,高职院校对行业协会的认同度不高。“事实上,很多高职都希望行业协会能够参与专业群治理,但长期以来,行业协会在人才培育、技术服务、平台建设等方面的糟糕表现让学校非常失望,(导致)对它的认可度也很低”(Q5)。二是行业缺乏经费和人才保障,自身服务能力较弱。有受访者提到,“我们不

仅没有钱,更没有多余的人来做专业群治理方面的事情”(H1)。同时,政府在鼓励行业协会参与高职专业群治理方面缺少充足的资金支持与财政保障。比如,“虽然近年来国家加大了对职业教育经费的投入,但行业协会参与高职专业群治理的成本并没有获得国家或者学校的适度补偿”(H2)。

3. 政策制度难保障导致意愿弱化,主体作用难以发挥

调研发现,政策的可持续性和强制性缺乏在很大程度上影响着行业协会参与高职专业群治理的态度。近年来,随着新修订的《中华人民共和国职业教育法》的颁布,以及《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》等政策不断推出实施,为职业教育的发展作出了顶层设计。这些文件虽然不断强调行业对职业教育高质量发展的重要意义,但大多是提纲挈领式的宏观政策,不仅缺少具体细致的行动方案和实施路线,也未明确给予行业发展以政策激励。受访者提到,“国家和省级层面出台的政策中要求行业在人才评价和职业教育质量评价等多个方面都应发挥作用,但是发挥这些作用,不能只是呼吁,行业的发展也需要政策、资金、人才的支持”(H4)。此外,政策在实施过程中的反复性,也在一定程度上打击了行业协会的积极性。“一直以来我们在制定职业资格标准这方面做了很多研究,但这些事项慢慢都归在人社部门那边,从目前国家的政策导向看,政府想再次发挥行业的作用,依靠行业来做。有时依靠行业,有时不依靠。政府的需求来回变,行业在专业群治理中究竟该做什么、能做什么,我们并不清楚”(H1)。

4. 动力供给不充分导致行动空位,无法形成治理合力

行业协会的独特优势在于为高职专业群治理提供技术支持与信息资源,尤其是提供准确可靠的劳动力市场信息,指导高职开展职业教育和技能培训,避免高职院校与企业间出现人才供需信息差。但实际上,很多行业协会依赖于政府存在,上述优势尚未充分发挥,服务职能虚化,难以

形成专业群治理合力。一是行业缺乏权威性和公信力,仅能在政府授权下行使部分行政职能,难以在高职专业群治理中发挥应有作用。“作为社会的第三部门,行业协会没能发展为职业教育的智库,也没有与学校和企业形成积极互动,更别提在专业群治理中发挥核心作用”(H2)。二是部分行业协会规模小,不能为高职专业群治理提供规模化、专业化服务。“现在市场上不乏一些行业协会只有两个人和一间小房子。他们能够做些什么?即使政府投入了、支持了,他们能提供的服务,其实你我都心知肚明”(H1)。三是行业协会被动参与专业群治理,参与动力不足。“中西部地区行业协会参与专业群治理还停留在书面上,没有真实有效的实践”(H3)。此外,由于缺少制度保障,行业协会多是被动参与专业群治理,双方合作停留于表层。比如,“目前有关行业协会参与职业教育的规章制度较少,行业协会也缺乏自律的能力,极大地阻碍了行业协会深入参与高职专业群治理”(H3)。

五、研究结论与建议

(一)研究结论

本研究聚焦行业企业参与高职专业群治理的行为,运用扎根理论的研究方法,对9名企业管理人员和5名行业管理人员的访谈资料进行三级编码,共识别出575个概念标签,获得52个概念类属,提炼出22个初始范畴、8个核心范畴、2个主范畴。据此,从治理认知、治理需求、治理态度和治理行为四个维度,识别出行业企业参与高职专业群治理的行为,发现行业企业虽然具备承担育人的责任意识 and 参与协同治理的共识,但是在专业群治理中整体处于缺位状态。在治理认知层面,行业因认知简化存在治理动机片面的问题,企业则由于权责不明出现治理意识淡薄。在治理需求层面,行业的治理需求弱化导致治理动力不足;企业则因供需匹配难均衡,出现需求退位,实践表现力不从心。在治理态度层面,行业的治理热情消减,治理深度和广度有待提高;企业则因政策制度难保障,出现治理意愿弱化,其主体作用难以发挥。在治理

行为方面,行业虽有校企治理机制的创新举措,但治理行动较为单一;企业参与治理的动力不足,导致出现行动缺位,难以形成治理合力。

(二)对策建议

1. 提升行业企业的认知水平与治理能力,形成协同治理合力

高职专业群治理要聚焦重点行业和重点领域,突出行业企业的主体作用,提升二者参与高职专业群治理的认知水平与治理能力,形成协同治理合力。一是遵循专业群建设的组群逻辑,关注专业群与产业的对应性、专业群内各专业间的协同性以及专业群自身的稳定性与灵活性,^[7]以高职院校为纽带,协调与政府、行业企业的关系,以去中心化和扁平化的治理模式来弱化传统科层制的治理模式。二是根据产业发展定位与自身优势进行治理,构建由政校行企多元参与的产教融合机制,引导行业企业深度参与到高职专业群人才培养方案制定、专业建设、教学组织等治理事务之中,^[8]健全与地方经济社会发展相适应的专业动态调整机制,促进产教需求匹配、服务对接,进而增强专业群建设的发展活力。三是基于产教深度融合形塑新型产教关系,构建专业群治理的校企合作联盟等实体治理组织。增强高职院校人才链与行业企业产业链的适配度,通过整合企业资金与办学经费、企业人员与职校师资、企业管理与实习实训等资源要素,最大程度地发挥专业群治理的集聚效应,形成治理合力。

2. 设计理性沟通的协商机制,保障行业企业的正当利益需求

破解行业企业在高职专业群治理中的边缘化困境,关键在于通过理性沟通,保障行业企业的正当利益需求。因此,一方面,设计利益分配的协商确认机制。在协商确认的过程中,政府的治理角色要从管制型向服务型转变,通过政策激励为行业企业参与专业群治理提供利益保障。同时,根据专业群治理的实际进程,对行业企业的利益需求与治理成效进行测算,将测算结果作为经济利益分配的依据,使校企数据信息对接,^[9]动态调整行业企业的权利与义务。另一方面,设

计风险规避的规范保障机制。在事前防范环节,高职院校和行业企业依据规范对其他主体的利益诉求及其意愿表达后可能产生的行为反应,进行合理预测与判断,提前降低对话与互动的信息成本与契约成本,提高合作效益。在事后化解环节,首先,形成专业群协商治理的参与机制、监督机制与问责机制,行业企业围绕与自身利益相关的议题进行民主协商;其次,区分新的利益分歧或矛盾纠纷所归属的协商类型,按照决策型、评议型、监督型等不同类型,行业企业自觉履行不同的参与权与表达权;最后,经过理性沟通与真诚对话化解争议矛盾,形成协同治理的合意。

3. 引入专业群柔性治理技术,调动行业企业参与治理的意愿

柔性治理即在以人为本治理理念的指导下,通过运用协商对话、讨论沟通、情感慰藉、人文关怀等方式灵活调和主体间的利益矛盾,使其迅速调整内部治理结构以适应新环境的要求。^[10]在高职专业群治理中,柔性治理技术的引入是作为刚性治理技术失灵的结果,旨在重新塑造政府在专业群治理中的运作方式,引进行业领先企业进驻学校,^[11]依托市域产教联合体和行业产教融合共同体等组织来激发校企的治理能动性,将国家行政资源与校企的内生性资源相结合,这有赖于运用数字化治理技术来实施。首先,以数据为中介联通政校行企,打破治理信息壁垒,消除治理主体间等级森严的运行机制,以实时沟通机制改变繁琐的治理程序;其次,要发挥大数据、人工智能等信息技术的便捷性,对专业群治理全过程、各环节进行监控,为行业企业参与治理搭建沟通渠道、提供个性化的风险预判与决策分析;最后,依托数字化治理技术收集各主体在协同治理中的利益需求与行动信息,促成各类信息资源的流动共享,同时通过分析行业企业的行动逻辑,探索不同治理阶段的协同阻滞点与利益耦合点,针对性地化解矛盾。

4. 增强专业群治理制度体系的敏捷性,整合行业企业的作用

明确治理权责是行业企业在高职专业群治

理中实现正当性参与的前提,这有赖于构建权威性制度体系予以保障。一是要注重将行业企业的视角纳入专业群治理政策改革。政策制定出来并不意味着有关的需要已经在政策中确定下来,在政策过程中的执行环节,而不是决策环节,政策经常继续演进。^[12]一方面,基于专业链与产业链的融合对接不断生成新的共同利益,并在教育教学、资源技术等方面建立制度性联结,促进政校行企间的规范性互动;另一方面,运用“金融+财政+土地+信用”的组合式激励扩大对行业企业的资源供给,既要为行业企业提供专项资金补贴,也要通过各项荣誉称号评选给予精神鼓励。二是变经验治理为数据治理,基于证据进行专业群治理的政策调适。运用现代智能技术加强对行业企业的权利配置与执行行为的监测,通过收集治理数据信息,提升行业企业与政府的对等关系,将其从参与专业群治理的边缘位置拉回到中心位置;^[13]同时,及时了解行业企业面临的治理困境,据此调整政策,不断细化校企在不同阶段的治理权责,完善追责机制,形成各方相互监督与制约的治理格局,从经验中心的粗放管理走向数据循证的科学治理。

参考文献:

- [1]周小平,林娟.从资源共享到协同创新:高职教育高水平专业群构建研究[J].中国职业技术教育,2023(17):82-88.
- [2]王亚南,邵建东.产教融合视域的高职院校专业群治理模式及路径[J].高等工程教育研究,2023(2):140-145.
- [3][8][10]林克松,曾亨.高职专业群柔性治理的意蕴与路径[J].高等工程教育研究,2023(5):131-136.
- [4]任聪敏,陈宇.基于互利共生理论的高职专业群现代化治理体系的内涵、发展策略与实施路径[J].中国职业技术教育,2021(28):33-37.
- [5]王亚南,成军,徐珍珍.高职院校专业群生命周期及动态治理策略[J].中国高教研究,2022(8):103-108.
- [6]余晓毅.冲突与调和:多重制度逻辑下高等职业教育专业群治理路向[J].职业技术教育,2024(8):40-45.
- [7]吴升刚,郭庆志.高职专业群建设的基本内涵与重点任务[J].现代教育管理,2019(6):101-105.
- [9]杨易昆,罗江华,沈菊.高职院校以群治院的价值向度、现实挑战和行动路向[J].黑龙江高教研究,2024(5):118-124.

(下转第71页)

The Construction and Application Suggestions of the Effect Evaluation Index System of “National Training of Vocational Education”

Xie Yongqi, Rao Bin

[Abstract] The “National Training of Vocational Education” is the key path to improving the overall quality of teachers in vocational colleges, and the evaluation of the training effect is the key initiative to improving the quality of “National Training of Vocational Education”. The construction of a scientific, systematic, and effective evaluation index system for the effect of “National Training of Vocational Education” is an important guarantee for improving the effectiveness of training, an inevitable demand in the era of high-quality development, and a realistic requirement for breaking the dilemma of evaluation. Based on the literature analysis method, interview survey method, and Delphi method, the effect evaluation index system of “National Training of Vocational Education” is preliminarily constructed. On this basis, the questionnaire is compiled to test the validity and the construction of efficiency. Finally, the weight of each level of the effect evaluation index system is determined based on the analytic hierarchy process. The index system can provide an action reference for the follow-up evaluation practice of “National Training of Vocational Education”, which is of great significance to improve the effectiveness of “National Training of Vocational Education”.

[Keywords] “national training of vocational education”; effect evaluation system; CIPP model; Kirkpatrick model; analytic hierarchy process

(上接第49页)

- [11]刘丽.高职院校高水平专业群治理研究[J].教育与职业, 2022(13):48-52. 年出版社,2004:6.
[12]黑尧.现代国家的政策过程[M].赵成根,译.北京:中国青年出版社,2020(7):64-72.
[13]张双志,张龙鹏.教育治理结构创新:区块链赋能视角[J].中国电化教育,2020(7):64-72.

Behavior Identification of Industry Enterprises Participating in Professional Group Governance in Higher Vocational Colleges ——Analysis of Grounded Theory Based on Industry Enterprises

Yu Xiaoyi

[Abstract] Industry enterprises are crucial subjects of professional group governance in higher vocational colleges. To identify the behavior of industry enterprises participating in the governance of professional groups in higher vocational colleges, we conducted semi-structured qualitative interviews with 5 industry organizations and 9 enterprises, which found that although industry enterprises have the consciousness of responsibility for education and the consensus of participation in collaborative governance, they are generally in a state of absence in the governance of professional groups. The industry showed weak governance awareness, lack of governance needs, weak governance will, and weak governance actions. The enterprises showed one-sided governance motivation, insufficient governance power, insufficient governance depth, and single governance behavior. Therefore, measures should be adopted such as improving the cognitive level and governance ability, designing rational communication and negotiation mechanisms, introducing flexible governance technology of professional groups, and enhancing the agility of professional group governance systems to promote high-quality participation of industry enterprises in professional group governance.

[Keywords] vocational education; higher vocational colleges; professional group; professional group governance; industry enterprises; school-enterprise cooperation