

Doi:10.3969/j.issn.1672-0105.2016.03.001

行业集团化办学论

邱开金

(浙江工贸职业技术学院 高职研究所, 浙江温州 325003)

摘要: 行业办学到行业集团化办学无论是形式或是内涵, 都是一个质的转变和飞跃。行业集团化办学的动能是利益的多赢, 目的是促进内涵的丰富与发展。作为共同体, 体制机制的保障和责权利的明晰至关重要。在行业主导、学校办学主体、企业协同育人主力、产研与教研相结合等新体系建构中, 目标聚焦、路径多元、评估科学是行业集团化办学的重点所在。

关键词: 集团化办学; 协同育人; 体制机制

中图分类号: G717

文献标志码: A

文章编号: 1672-0105(2016)03-0001-04

On Industry Group-running School

QIU Kai-jin

(Higher Vocational Institute, Zhejiang Industry & Trade Vocational College, Wenzhou, 325003, China)

Abstract: It is a qualitative change and leap to run a school from industry-running to industry group-running either on the form or content. The function of industry group-running school is multi-profit, while the purpose is to promote the enrichment and development of its connotation. As a community, it is essential to guarantee the security of the systems and mechanisms and definite the responsibilities, rights and profits. In the new system construction, such as industry leading, school-running subject, enterprise as collaborative educational main force, production and research combined with education and research, the key points of industry group-running school should be focused on target agglomeration, path diversity and evaluation science.

Key Words: industry group-running school; collaborative education; system and mechanism

随着杭州钢铁集团400万吨粗钢产能的平稳关停和1.2万名员工的妥善安置, 新杭钢建设顺利步入快车道。在这关键的时点上, 从供给侧结构改革的思维出发, 在健康产业引领的转型中, 集团化办学的理念作为新杭钢发展战略的一部分被提上了议程。作为行业主管的职业院校, 我们该如何看、又该如何做? 很值得深思。

一、利益相关是行业集团化办学的基石

主旨思想: 行业集团化办学是利益相关者的组织形态, 其本质是多元化利益的诉求和共赢。利益相关者按美国经济学费里曼的解释, 是“那些能够影响企业目标实现, 或者能够被企业实现目标的过程影响的任何个人”。^[1]行业集团化办学组织中, 集团本身、以学校为单位参与的个体、集团所辖的相

关企业、集团内的科研院所等都是一典型的利益相关的组织成员。在行业集团化办学的组织引领下, 各参与者优势互补、资源共享、利益多赢。

行业集团化办学的利益相关不是单向的, 它是企业、行业学校内涵发展的新动力。当下, 每每提及集团化办学, 关注点就聚焦到学校内部间的“合力”与“活力”上, 或者是社会服务的责任担当上。其实不然, 行业的集团化办学, 是行业主导, 行业学校主体、集产业、教育(人才)、研究为联盟的利益相关组织。共同体的动能是利益的共赢, 具体可以从宏观、中观和微观的角度进行分析。

宏观角度观察: 传统产业的边际日益模糊, 智能化生产及管理, 跨行业的技术技能交融成为新常态, 现代行业企业的转型升级实质是根据新产业需求下的新资源和新技术的优化再配置。以新兴产业

收稿日期: 2016-08-14

作者简介: 邱开金, 浙江工贸职业技术学院教授, 主要研究方向: 职业教育。

为龙头的集团化办学,是以人才、以技术为优势,抢占产业居高点,营造新产业发育的新环境,它是现代行业企业内涵发展的新动力。目前,新杭钢向非钢产业的健康产业转型,这对行业学校的影响是直接的,集团内的两所高职院校随之相应筹建“健康学院”和“环保学院”,健康产业、健康经济、健康产业专门人才培养形成了紧密的产业链和人才链的对接。

中观角度观察:行业产业与行业办学有深层的内在关系。行业发展战略调整及新产业的开发,必然影响到行业学校的办学,如行业文化的丰富、专业调整、就业创业教育的引导等。行业与专业、岗位与课程、技术与能力、人才与服务,多元关系相互依存。行业集团化办学助力新产业开发,是驱动行业企业、行业学校内涵发展的新动力。以健康产业为例,在健康产业方向决策下,集团围绕健康产业的项目、产品生产要进行定制,市场调研、技术分析、条件储备等统筹。同样,行业学校围绕新分院的办学,学科方向的遴选、生源的调查、师资的储备、培养目标确立、教学计划制定等,也将随之进入工作日程。

微观角度观察:企业新兴产业的开发,项目策划、技术研发、产品生产、市场营销、售后服务等,技术链、生产链、服务链,贯穿于产前、产中、产后。新产业开发的成败,很大程度上决定于人才,各类型、各层次的人才。集团化办学的主旨是育人,行业学校服务行业,责无旁贷的就是人才支持。更重要的是新产业孵化的新专业,其实正是学校办学打造新品牌、形成新特色的基础和条件。外因内因整合,是企业学校相得益彰的新动力。还以杭钢的集团化办学为例,健康产业的研究,产品的生产及商品化、售后服务等,业态到营销、产品到商品,背后最重要的支撑因素是专业的、专门的系列人才。作为集团化办学的组织成员,学校就承担了系列人才培养的重任,这是责无旁贷。为保证人才培养的质量,专业内涵建设、教学管理、工学结合等,都变成了具体的人才培养行动。

二、行业集团化办学的三个关键词

作为利益相关者的组织形态,有利共享共赢是组织生存和发展的内在驱动力。但从组织维系的要素分析,在行业集团化办学运行中利益最大化、主

体性、治理等三大关键词备受关注。

(一) 利益最大化

从行业的归属所辖,行业集团化办学是本系统内部的部分利益重组或局部关系重构,其职教集团就是参与者以创新发展和利益为诉求而建立的组织。依据“股东中心理论”分析,行业职教集团也仍然遵循“谁投资,谁所有,谁经营,谁获得收益”的规则,利益最大化是集团化办学的初衷,也是职教集团具体目标的体现。不过,行业集团化办学的职教集团的利益观,并非是单纯的经济效应,教育的公益性是最本质的特性,职教集团参与者追求的利益最大化,也包括社会效益的最大化、服务行业发展的效益最大化。行业作为集团的统领者和组织者,职教集团组建,并非是单纯的经济行为,行业产业的转型、新发展动力“母机”的孵化,是行业长远利益的谋略,也是促进行业学校内涵式改革与发展的重要举措。可见,行业集团化办学的利益最大化,其利益形态和利益诉求也是多样的。

(二) 主体性

在行业集团化办学的职教集团组织成员中,各利益相关者都是相对独立的组织,他们加盟职教集团后,其独立组织的本体性质并未改变,只是相关的从属功能和责任担当因之而增加。行业集团化办学,就职教集团而言,显然面临着集团新主体与参与者多主体并存的问题。从生态共生法则看,新主体的认同,有利于认知的达成和行为的协调及合力的增大;同时,各利益相关者主体的发挥,也利于集团主旨引领下个体优势发展,个性化特色化品牌的打造。因此,强调职教集团的主体性,也保护和发挥好利益相关者的主体性,是行业集团化办学可持续发展重要的保证。

(三) 治理

作为利益相关者的组织形态,在多主体并存的背景下,职教集团的治理必然面临单边治理与多边治理、物质资本管理与人力资本管理的诸多问题。一般说,相对松散的集团化组织,在遵守法律法规的前提下,契约化是各利益相关者关系联结、以及内部治理的重要机制。作为职教集团的参与者,都应明确集团的控制权和收益权,也应知道作为物质

资本、人力资本持有者,通过何种责任行为或效益活动去从集团利润中获得自己的回报。另一方面,集团的治理也要分明利益相关者在授予权利范围内从事正当活动,也就是集团对利益相关者的经营权具有约束和监督。

三、行业集团化办学的路径与方法

杭钢提出的集团化办学,以一般的社会化集团办学有不同,要做好,关键是“两化”,即集团化办学的体制化和产教研一体化。

(一) 办学体制化

行业集团化办学的最大特点是多主体,价值取向多元,其办学关键要靠体制来维系。行业集团化办学体制化,就是要围绕目标和任务,设置组织机构,规范各机构的岗位职责,合理设置内部治理结构,建立健全决策、监督、执行、协商、调解等工作机制,以及履行职责的行为过程流程和操作规范等。特别是以下方面尤其重要。

顶层的体制设计。首先是领导及组织系统的建立。尽管行业集团化办学并非是经济的独立主体,是利益相关者的组织,但办学的持续性和常态化,建立相应的领导组织机构仍然很有必要,专职或是兼职,人员质数,都可量力而行。其次是制定发展规划。行业集团化办学,不是一蹴而就,也不能朝行夕改,组织建立后,要对职教集团的发展进行策划谋略,使各成员对联盟发展有愿景、有鞭策。再次是逐步完善运行的机制。没的规矩不成方圆,行业职教集团的健康发展和有序工作,需要制度的规范和纪律的约束,也更需要制度的保障和激励。

责权利清单。集团成员应担负的责任和义务、以及权利等,要有原则性的规定和明确的阐述。责权利清单不宜只是空泛的、弹性的概念诠释,要就岗就事而立,要明晰、有可操作性。行业集团化办学的职教集团成员,各为工作的主体不含糊,但责权利的主体也要明确和细化。

绩效的监控与评估。有研究认为,^[3]职业教育的社会伙伴关系的建立,需要建立四大原则,即建立伙伴关系前必须建立和维护共同的目的和目标;要建立和维护职业教育社会伙伴的关系;要建立和开发伙伴关系的工作能力;要建立和维护伙伴关系的管理和领导。在责任共担、利益共享、多劳多得的前提下,遵循四大原则建立完善绩效监控和评价

的相关制度,形成健康向上的激励机制十分重要。在职教集团内部管理体制中,要逐步筹措集团支配的统一资金,各契约合作者每年也应缴纳一定数额的诚信经费,这些经费主要用于工作绩效考核再分配,否则在集团中做多做少一个样、做好做差一个样,职教集团处于无激励、无奖罚的环境中,集团化要走远走好很困难。行业的集团化办学,行业是统管,也是组织的最高领导者,行业要充分发挥好领导作用,特别是新产业背景下集团化办学平台建设、启动经费的筹措等方面应为合作者提供支持。

(二) 产教研一体化

从杭钢的转型和新产业的取向看,集团化办学真正要发挥自己的优势,能形成自己的特色,产教研一体化是“抓手”,更是尚方利器。不过,从内在关系和相互作用分析,在行业集团化办学体制下,产教研是三足鼎立的主体,要形成生态和谐、共生联动的效应,发挥好各自主体之责,融汇多方之力极为重要。

基于“产”为主体的“产教研一体化”。大凡产业,都是一个庞杂的系统,有形因素与无形因素、产品到商品、制造到营销等等,都涉及着技术性、人文性、个性化的问题,由于“产”的第一要素是人,其技术路径必须要有教和研的助力。没有教,生产力的核心要素会制约“产”的质量和规格,没有雄厚的人力支持的“产”不可能有竞争力和持续的发展力。同样,没有研的“产”,“产”的科学论证会缺乏、技术水平难以做到优化,“产”就会“先天不足”,其后患无穷。

基于“教”为主体的“产教研一体化”。职业教育的功能主要表现在提升技术水平和提高社会生产力,这也是职业教育增强吸引力的关键所在。^[3]高职办学的双重属性表明,从职业教育类型的层面高职必然要培养高技能人才,从高等教育的层面,又必然要培养高层次人才,普通高校培养高层次学术人才不一定是技能人才。^[4]针对高职教育的两重性,协同育人是集团化办学的重要目标,是相互联动所追求的结果之一。作为集团化办学育人的主体,行业学校的职业性和教育性面临着“小与专”、“大与全”的办学调整,尤其是集团化办学的服务取向有特定性,从“专业+产业”的办学思路出发,行业学校的教要服务于“产”,可根据“产”特色开发“产”专业,依“产”定制课程,

培养和输送高素质的“产”专业人才。当然,在协同育人的担当中,“产”也要主动发挥实践育人平台的优势,增强育人意识,自觉提升教育能力,建立和完善“产”中教、“产”中学的流程。“研”是泛指,在此包括教师的研和生产者的研,也包括专业研究者的研,在“产学研一体化”中,他们助力于教,可各得其所。如教师的研,可以便捷地将新技术、新成果引入课堂,还可在教的过程中寻找“研”的灵感,开发新的课题;生产者助教中的研,通过现实问题的排解、生产流程的优化、技术的改良,可以提高生产效益和企业的利润率;集团专门的研究部门不少,在与高校教师合作中得既可得到高校学术团队的支持,又有实践平台的实验检测,有利于研究成果的转化。

基于“研”为主体的“产教研一体化”。集团化办学中的“研”,是“产”与“教”最重要的推

手和保障。“研”以服务“产”“教”为本旨,问题导向较为明确。新产业的“研”有较强的创新性和创造性,“产”“教”平台上可以实验实证,更重要的是这种开放式的“研”,从起步之始,将触角延伸到“教”,为“产”的社会化储备输送专业化人才,是战略上的先发“高招”。直面“产”而“研”,确保了成果的转化,将给“产”赢得先机。集团化办学的“研”,是一个开放的体制,专门的研究团队是骨干,是研的核心力量,但生产一线、教育一线的“研”同样举足轻重,集团化办学集聚的“研”,是立体的、全方位的。

总之,产教研一体化,就是要依托新产业谋划现代的、新型的产教研“超市”,将“产品包”、“技术包”、“人才包”做精细厚实,行业集团化办学的“蛋糕”才会做大、做精美、做出品牌,从而赢得社会、赢得客户。

参考文献:

- [1] 尹晓敏.利益相关者参与下的大学治理研究[M].浙江大学出版社,2010:31-41.
- [2] 杨丽波.澳大利亚职业教育社会伙伴关系对我国职业教育发展的启示[J].河北师范大学学报:教育科学版,2012,1(6):67-71.
- [3] 石伟平,唐智彬.增强职业教育吸引力:问题与对策[J].教育发展研究,2009:13-14.
- [4] 俞启定.高职应当培养高层次技能人才[J].中国职业技术教育,2012(18):15-16.

(责任编辑:倪建发)

职教集团建设走入治理模式“深水区”

浙江工业大学教育科学与技术学院学科建设办公室主任、副教授刘晓撰文认为随着我国经济社会发展、产业转型升级以及“一带一路”等国家重大战略的稳步推进,对高素质劳动者和技术技能人才的要求不断提高,而职业教育集团化办学作为促进我国职业教育体制机制改革、整合职业教育资源、协同多方利益的一种办学行为,也面临着增速换挡、动力更替、质效改善、体制创新等方面的转型,走向一种更为紧密型的集团化办学组织状态。所谓“紧密型”表现如下:一是从成员构成来看,从“校-企”“校-校”双元走向“政-校-行-企-研”多元主体参与;二是从组建动力来看,从“抱团取暖”及“牵头单位引导”逐步转向一种办学模式改革的“自觉行为”;三是从成员行动内容来

看,已经从岗位实习、人才培养拓展到资源整合、体制改革、社会服务等多个方面;四是从组建形式来看,已经逐步从单一走向多样,触及到了当前教育治理的“深水区”,如法人治理模式探索、混合所有制改革等一系列体制机制改革问题。因此,紧密型职教集团的提出,可以有效解决当前职业教育发展中的诸多体制机制问题,是经济新常态和职业教育供给侧改革背景下职业教育集团化办学进程中一次重要的实践探索。在如何有效推进紧密型职教集团建设问题上,他认为应当从基于各方“利益链”为纽带的治理模式入手,兼顾多方面利益,在理论主体、行政主体、实践主体和社会不同群体之间建立一个良性互动的合作伙伴关系。

——摘自《中国高职高专教育网》