

职业教育集团的建设框架及路径研究

——以辽宁现代金融职业教育集团为例

张红玲

(辽宁金融职业学院, 辽宁 沈阳 110122)

摘要:开展职业教育集团是职业教育创新发展的重要举措,对各层次职业教育衔接及产业聚集发挥着积极作用。通过重构“行—企主导型”发展框架,构建了横纵交互共享网络的概念框架。基于区域研究,形成“行—企—校团群对接链”“专业整包对接行企协外包”和“全链条协同闭环”三种发展模式,实现行业企业、学校等多元资源共建共享、协调优化,并提出职教集团应加强顶层设计,释放文化力量,注重成果转化,为区域经济转型升级提供技术技能支撑。

关键词:职业教育集团;校企合作;困境;建设框架

中图分类号:G710 **文献标识码:**A **文章编号:**1004-9290(2021)0028-0093-04

党的十九大明确提出完善职业教育和培训体系。2015年,教育部发布《关于深入推进职业教育集团化办学的意见》,明确提出“加快发展现代职业教育,要把深入推进集团化办学作为重要方向”,这为职教集团(联盟)发展指明了方向。2019年,国务院发布《国家职业教育改革实施方案》,提出“2020年初步建成300个职业教育集团(联盟)”。职业教育集团指由政府、企业、职业院校、行业协会、社会团体等具有独立法人资格的组织机构构成的联合体^[1],主要涉及职业教育、教育集团化与协同发展等领域。全国现有职教集团1400余个,近3万家企业参与,其中,已有299个职教集团(联盟)确立为全国职业教育集团(联

盟)培育单位,主要有职业院校主导型、行业主导型、政府主导型以及复合型四种^[2]。经过近年来的探索与尝试,职教集团(联盟)取得了丰富的理论与实践研究成果,积累了丰富的可借鉴性经验^[3]。随着经济社会发展和产业转型升级对复合型高端技术技能人才的需求不断提升,职业教育集团的发展也存在一系列问题,在新需求下探索职教集团发展意义重大^[4]。

一、职教集团发展面临的困境

在职教集团(联盟)实践以及实际运行过程中,还存在各类问题及深层次的制约因素^[5],使职教集团(联盟)集而不团、团而无力^[6]。职教集团(联盟)在建设面临着外部和内部双重困境,主

收稿日期 2021-08-06

基金项目 辽宁省教育科学“十三五”规划2020年度课题“示范性职教集团(联盟)建设路径优化研究”(项目编号 JG20EB119,主持人 张红玲)

作者简介 张红玲(1976—),女,发展规划处(校企合作处)处长,副教授,主要研究方向为职业技术教育发展策略、校企合作。

要体现在:一是外部困境,体现在政策层面实质性激励和约束性政策缺失,企业缺乏深度融合的源动力;资源供给方面,供给数量总体体量不大、质量有待提高且渠道单一狭窄;沟通协调方面,职教集团涉及部门、层级、资金、产业领域多,导致沟通协调并不令人如意;实施主体的运行监管方面,职教集团既有平等主体间沟通合作,也有上下级间日常运行,集团面临突发事件、公共危机等危机时,由于相关法律法规的缺失,很难实施主体责任追究;行业服务效能发挥不足,等等。二是集团内部管理与运行上,相互制约明显,由于职教集团属地身份差异,集团内部身份不明确性现象普遍存在,加之牵头单位难以有效协调各成员单位之间利益,导致职能缺失,集团作用难以有效发挥;长效机制缺失导致集团化效能发挥不出来;多方主体之间利益协调机制不健全,牵头企业“为我性”和“领导者性”,导致忽略其他主体的合理利益诉求,减弱其他主体主动参与集团治理积极性;工作常态化倾向较严重,约半数职教集团形同虚设,协同工作实践活动少,集团内部分化明显,水平参差不齐^[7];深度合作和效益水平欠佳,多方主体各自独立具备组织结构,横向合作工作模式松散,实践深度广度不足,导致职教集团整体效力发挥不足,等等。

二、职教集团发展的整体框架与建设模式

对照国家对职教集团建设的要求,需要以深化产教融合、校企合作为抓手,将示范性职业教育集团(联盟)培育纳入职业教育提质培优行动计划重点任务,在加快完善集团化办学实现形式,推进体制机制改革、实现招生招工一体化、创新培养模式等方面积极探索并积累经验。

(一)职教集团发展的整体框架

破解职教集团(联盟)建设过程中面临的内外困境,首先需要整合各方优质资源,其中,构建纵横交互共享的网络框架,是破解职教集团发展面临的困局的有效手段。纵横交互共享网络框架是实现横向校企融通与纵向院校贯通的基础支撑,是在政府政策引导下,由单一的校校联合组建职教集团,拓展为集团多主体参与,形成政校企行集团纵横交互共享的办学模式,整体框架如图1所示。

交互共享网络横向支架,由单纯的校↔校联合,转变校↔校+校↔企+企↔企+行↔企的横向多

维联合,形成多元主体。通过剖析集团成员结构及工作效能,吸纳更多优质合作企业及院校成为集团成员单位,留优去劣,组建联合体,真正形成“多元参与+优势互补+互惠互利+共同发展”的组织架构。

纵向支架主要包括中职、高职、职教本科以及探索职教研究生不同层次院校。纵横共同作用,通过搭建资源共享平台,实现多元主体共建共享资源,协调多方主体共谋人才培养培训和技术研发。在行业支持和院校发展两个方面,锚定共同目标,在生产流程改造、行业标准制(修)定、专业建设、师资交流、课程资源、实习实训基地建设及使用等方面,优化资源匹配方案与路径。

交互共享网络整体建设框架的主要内涵是共建中高本贯通的职业教育培养体系,打通中职—高职—职教本科人才培养通道,通过制定三阶段融通的阶梯式培养体系,形成职业教育培养直通车。在整体框架内,校企以集团化(联盟)形式共同制订人才培养方案、课程标准,分阶段对标“校↔企”工作流程与行业标准,开展一体化培养,以现有职业教育培养为基础,延续设计职教研究生培养方案及标准,探索职教本科及研究生阶段培养,提升职教人才培养层次。

(二)职业教育集团发展的新模式

基于纵横交互共享网络框架,将传统的“教育主导型”职教集团结构改革为“行↔企主导型”职教集团结构,为职业教育集团发展增值赋能。

1. 组织构建新模式——“行↔企↔校”团群对接链

针对企业成员与院校对接单—性限制,探索

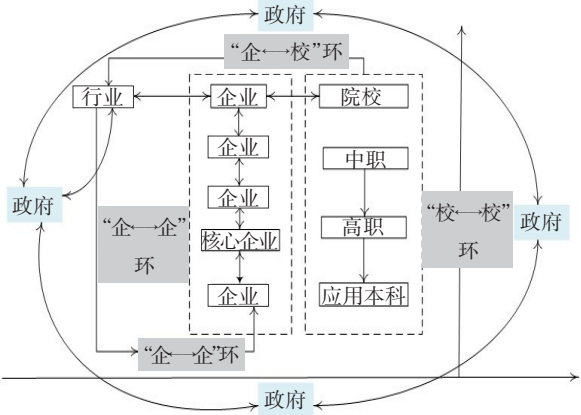


图1 纵横交互共享网络框架

“行—企—校团群对接链”新模式。该模式结合国家战略、区域特色及集团特点,重点引入行业协会(学会)实现“专业团群”对接“企业团群”,实现对接面广、角度全、密度大且整合度高的多主体多方共赢。

2. 专业建设新模式——专业整包对接“行↔企↔协”外包

针对职教集团单一专业不能满足专业业务需求,弥补不能充分发挥集团服务功能的短板,“专业整包对接行—企—协外包”模式打破院校成员单位原始壁垒,将专业整体打包,从基本技能习得、专业理论教学与实践训练全程与对应的行业、企业对接,增强专业学生跟岗实习和岗前培训的实践性,满足“行↔企↔协”外包业务对岗位技能的新需求。

3. 要素集成新模式——全链条协同闭环

“全链条协同闭环”包括行业、企业和院校三个要素。新模式以平台为载体,以政策为运行保障,以合作需求为目标,发挥集团媒介功能,平行构建初级闭环:以“行↔企·环”满足行业与企业综合需求,以“企↔企·环”满足企业业务发展与合作需求,以“企↔校·环”满足岗位需求和职教人才培养需求,以“校↔校·环”满足专业与人才层级培养需求。按回形顺序排列四个初级闭环,行、企、校同类要素对接,发挥其连接作用形成中间要素连接环,形成行↔企、企↔企、企↔校和校↔校多角度全链条协同闭环新模式,发挥协同闭环的链接合力及链条内部有机结合力,满足多主体多元化需求。

三、实践探索 辽宁现代金融职业教育集团的发展

辽宁现代金融职业教育集团是经辽宁省教育体制改革领导小组批准,在政府相关职能部门指导下组织建立的。在多年的探索发展中,集团以推进辽宁现代金融产业快速发展为目标,以校企、校深度合作为主要形式,以产学研结合为主要内容,由辽宁金融职业学院牵头,由全省金融类相关中职、高职院校,以及相关行业企事业单位,在平等、自愿、互利、友好协商的基础上,以契约为保证组建的区域性、非法人行业教育集团。

(一)构建职教集团的概念框架

集团作为示范性职业教育集团(联盟)培育单位,最初以“单点单向型”校企合作模式运行,忽略了链条间的结合环作用,且没有形成合作单位之间的链式闭环运行模式。在“行↔企主导型”集团发展概念框架的构建中,集团的组建遵循政府引导、行业指导、校企共建的基本原则,突出职业教育集团适应需求、服务发展、自愿参加、诚信合作、优势互补、资源共享、互惠双赢,实现共同发展的愿景。在省级相关领导部门政策指导下,集团秉持利益契合、协商民主和分工互动的原则,结合辽宁政策环境及区域经济发展需求,着重改变传统的院校主导型现状,引导鼓励优质企业深度参与金融集团(联盟)建设。集团突出“行↔企”主导地位,吸纳优质匹配企业,进行“政↔行↔企↔校”主体结构重构;调整发展目标并设计激励机制,鼓励行业核心企业牵头,初步实现“政↔行↔企↔校”新结构功能,反哺辽宁老工业基地转型升级。

集团参照国家职教集团建设要求和指标体系平行构建四级初级闭环:一是构建校企合作“企↔校·环”,满足岗位需求和职教人才培养需求;二是构建集团内院校纵横交互合作的“校↔校·环”,满足专业互补与人才层级培养需求;三是构建“行↔企·环”,帮助企业与行业协会对接,满足行业与企业综合需求;四是构建“行↔企·环”,加强院校与行业协会及学会的联系与连接,满足行业与企业综合需求。

集团建设依托优质的内外部环境,加强顶层设计明确各主体职能,完善概念框架。一是发挥政府主导作用,政府通过出台相关政策把好职教集团发展的大方向,同时,适当放权扩大集团自主权;二是明确各方的权责义,集团内部“政↔行↔企↔校”统筹人力资源、设备资源、资金资源、市场资源、技术资源和文化资源等要素,建立协同共享平台共谋发展;三是教育行政部门主动与有关部门对接,商定明确集团的法律地位,并对集团的组建、变更、撤销、管理等做出具体的规定,赋予职教集团法人或社会团体资格;四是改变传统的以高校主导的现状,突出行业主导作用,重构“政↔行↔企↔校”主体结构重构。

(二) 职教集团健康发展的实践积累

1. 组织构建新模式积累——“行↔企↔校”团群对接链

集团分别由省资产评估协会牵头,将“资评+会计+统计+税务专业团群”对接“资评企业团群”专项组织,由省保险学会牵头,将“保险+投资+证券专业团群”对接“投保专业团群”。在“行↔企↔校”团群对接链新模式改革进程中,首先,解除集团内原有单一的“会计专委会”,将院校成员的资产评估与管理、大数据与会计、统计与会计核算、财务管理等专业整合为“资评+会计+统计+财管专业团群”;其次,以辽宁省资产评估协会为牵头单位,设立“资评专业+企业团群”,最后,在组织结构重组的基础上完善团群建设标准。

2. 专业建设新模式积累——专业整包对接“行↔企↔校”外包

集团整体承接小蜜蜂等财务企业审计与评估财务外包业务,将会计专业对接国家(省)级会计协会,资产评估专业对接国家(省)级评估协会,审计专业对接国家(省)级总商会等,打破集团内部院校成员单位之间的院校界限,整合多所院校成员单位的会计、评估、审计等专业的人力物力,由各院校各相关专业的专任教师和企业专家承担关键任务点,同时,将相关业务转化为教学任务,由院校专业类学生以实习实践形式承担,精准服务区域经济发展。

3. 效能释放——释放文化力量,坚守组织承诺

集团重视文化的黏合作用,切实发挥集团影响力与带动力。深挖集团内部企业的优秀文化因素,以优秀行业企业文化的影响力,带动人才培养工作水平的提升。主要通过优秀成果展示、匠心育人研讨、职业体验活动、工匠精神先进事迹报告等丰富多彩的形式,发挥优秀成果的作用,增强职教集团的影响力与美誉度,释放文化因素的黏合效用;鼓励各成员联合利用集团和行业企业门户网站、新闻媒体等宣传平台,大力宣传职教集团的优秀成果,激发各成员的组织荣誉感与认同感,以文化互促增强职教集团各成员之间相互理解,促进企业与院校等不同主体的价值理念的认同,赋予职教集团深层的社会价值与意义,进而缔结职教集团的牢固组织承诺;积极发挥文化因素的作

用,深入挖掘集团的文化因素,通过开展竞赛、先进事迹报等一系列活动,发挥文化的黏合剂作用,让集团文化和理念得到集团内部各主体的认同,形成育人合力并发挥引领示范作用。

4. 效能释放——注重成果转化,服务地方发展

集团激励成果转化途径创新,及时将集团内新技术、新工艺与新规范的优势推广到各成员单位,为区域产业链创新发展注入源动力,提升企业核心竞争力,推动区域产业向价值链高端发展。以集团化办学促进了人才培养模式的创新,一方面,全面推进了辽宁金融类职业教育的改革,促进了辽宁省现代金融职业教育整体水平的提高和金融类职业院校毕业生就业创业质量;另一方面,在加强校企合作开展人才需求状况深度调研与长期跟踪毕业生质量状况的基础上,建立健全职业院校毕业生就业服务网络指标体系,举办职业院校招生宣传以及就业推介会等,为职业院校招生就业工作提供精准服务。最终,通过引导集团成员单位实现共同发展,构建了具有辽宁区域品牌特色、国内领先的现代金融职教体系,服务辽宁现代金融产业发展。

参考文献:

- [1]《中国职业教育集团化办学发展报告(2015)》正式发布[EB/OL].[2021-06-15].<http://tj.sina.com.cn/edu/zynews/2015-12-24/11496477.html>.
- [2]王明伦.行业资源联盟型高等职业教育集团化发展形态研究——基于江苏14个职教集团发展分析[J].职业技术教育,2011,32(31):35-39.
- [3]张芬芬.新时代行业型职教集团建设的成效、问题与路径[J].教育与职业,2020(10):19-25.
- [4]陈建录,蔺祖梅.我国职业教育集团化办学研究综述[J].河北师范大学学报(教育科学版),2015,17(4):57-63.
- [5]梁裕,史洪波.职业教育集团的现代化治理现状及对策[J].中国职业技术教育,2019(3):48-52.
- [6]李贺伟.行业型职业教育集团成员单位责权利状况研究——基于全国20家行业型职业教育集团章程的分析[J].职业技术教育,2019,40(11):11-15.
- [7]沈铭钟,沈建根,刘晓宁.我国职业教育集团发展的现状、问题与对策[J].中国职业技术教育,2014(36):40.