

实体化职教集团发展建设路径探析

王 实

(黑龙江职业学院, 黑龙江 哈尔滨 150040)

摘要: 在当今世界, 随着科技与教育力量的快速发展, 社会各界对技能型人才的需求也是逐年增加, 对技能型人才的培养也是越来越重视。因此各地区的职业院校也相应承担起技能教育的重任。为了更好优化职业院校的人才培养效果, 近年也不断兴起了职业教育集团实体化运行模式, 推动职业院校与社会机构组织资源互补, 从而更好地推动职业教育办学机制变革。但在实际运行操作中, 依旧存在职教集团管理机制欠缺、法律主体不明确、实际产能效益欠佳、技能教学缺少实际操练, 绩效评估不合理等现象, 因此本文将针对实体化职教集团的发展建设路径进行探究。

关键词: 实体化; 职教集团; 发展建设

DOI: 10.12373/xdhjy.2022.03.4600

一、职教集团内涵以及发展现状

(一) 职教集团内涵

在当前职业教育发展速度不断提升的背景下, 职业教育集团主要是以职业院校为主导力量, 并基于专业团队为基本纽带而形成的政府部门、企业、事业单位相结合的组织形式。其在实体化运行的过程中需要通过给予政府投资、职业院校融资的方式展开。同时在职业教育集团办学的过程中主要体现的是跨地区、跨行业, 多样化、灵活组织的特点, 这将能够更好地提升人才培养的异质性, 同时也能够更好地提升资源共享的整体成效。

(二) 职教集团的发展现状

职业教育集团最早出现于 20 世纪 60 年代的美国等西方发达国家, 是一个由企业集团所移植出来的新兴高等教育机构形态。在 1992 年 10 月, 我国第一个北京西城区旅游职业教育集团成立, 发展至今已有 30 多年, 并且成为我国特色职业教育发展模式的标志。职教集团的数量以及整体规模、辐射范围及社会效用也犹如雨后春笋般向上生长。经相关数据统计, 到 2019 年我国就有 1400 多个职业教育集团, 参与其中的有 100 多个行业部门和约 30000 家企业。而高职院校原本就占有较好的资源和社会地位, 更容易地成为职教集团的组织者或成员。随着职业教育集团化办学不断被人民群众所熟知和接受, 其快速在教育板块占得一席之地, 在教育这个花园里开出属于自己的颜色。加上社会的支持、国家对技术性人才的重视, 集团联动各方资源, 促进实现职教集团与社会的资源整合、合作共赢。在快速发展的态势中, 又存在多方要素制约, 存在运行效能随集团体量的增大而降低、人员结构松散, 建设规划经验不足等现象, 制约其可持续发展。主要原因还是在于职教集团法律地位的认识、集团架构的治理和利益分配不均的问题。

二、职教集团发展存在的问题

(一) 职教集团法律主体不明确

职业教育集团的主体构成具有多元化的特点, 其中包括但不限于职业院校、企业以及政府部门, 多元化主体之间秉承着平等自愿、互惠互利、共同发展的原则, 使集团成为一个非法律界的产业联合体, 而从本质上而言其属于非营利性结构, 但在组织内

部却包含着多个利益主体, 没有独立法人资格和产权, 这将导致集团利益主体在市场运作机制下将需要做到自负盈亏, 同时也享有权益分配的权利。

(二) 职教集团治理机制不完善

由于职业教育集团不具有独立法律人格, 因此, 职业教育集团更多地塑造了组织内的共同发展愿景, 并在感情上保持共生关系, 其更加强调利益分享、合作共赢, 同时在职教集团运转的过程中承担一定的义务和责任。从实际操作来看, 职教集团长期以来缺少专任成员、资产联结、完善管理体制以及固定的办公场所, 这将使其整体处于一个较为松散的组织架构, 进而使其难以制定长远的规划。职业教育集体成员在经济利益的追求上多以短期利益为重, 整合程度低, 联系纽带薄弱, 体制约束薄弱, “集合型”现象十分普遍。

(三) 职业教育集团内部控制效果不佳

由于职业教育集团在整个发展建立中, 都奉行一定的固有的制度化模式, 职业教育集团内部控制体系建设尤为重要, 力求开辟时代的新道路。但又由于部分内部控制制度受到传统模式的影响, 缺乏科学性的认知, 在实现这一目标的道路上也是崎岖坎坷。部分职业教育集团存在不清楚内部控制方向, 从而导致内部控制的质量效果不佳。

(四) 职教集团的社会效益性

职业教育集团的诞生源于集团内部成员对社会资源共享以及实现合作共赢目标的基本诉求, 但在其具体运转过程中所产生的社会效益依然处于有待考评的状态。同时职教集团实际运行模式单一, 这将使得外部经济效益难以得到衡量, 组织成员之间的监督管理也缺乏有效性。目前所建立的绩效考核机制也缺乏可持续性的标准, 进而将导致职业教育集团在实体化运行中将面临困境。

(五) 绩效评估不清

当前, 现阶段尽管职业教育集团运行已普遍建立起适合职业教育集团运行发展的绩效管理体系, 但如何将成形的理论机制和方法融入职教集团运行将成为值得重点思考的问题之一。绩效考评理论与实践之间的契合程度不高, 将使得考核的过程流于形式, 进而使其难以发挥考核的价值和意义。并且现阶段的职业教育集

团运行绩效评价体系过程复杂、冗长,对部分没有实际意义的事件也作为绩效考核指标中的一部分,这将使得考核的目的在执行的过程中缺乏明确性。

三、实体化职教集团发展建设路径探析

(一) 遵循实体化建设基本原则

1. 权责对等原则

实现权责对等原则,是治理实现实体化职教集团发展的根本。集团的发展离不开各成员单位的配合,每个职能岗位都能尽职尽责,在享受权利的同时,做好应尽的责任,只有实现主体的权责对等,明晰集团成员单位间的职责分配,各司其职,物尽其用,才能发挥价值最大化,实现权责利的统一,营造一个氛围和谐稳定、公平竞争、透明公开的合理法制化的集团内部制度环境。

2. 市场导向原则

职教集团的发展离不开利益,利益是职教集团高校运转的关键所在。利益从何而来?这要求职教集团牢牢抓紧市场经济这把钥匙,洞悉市场变化,以市场导向为原则,把经济效益作为纽带,以其敏锐的市场洞察能力,寻求市场的需求,调动成员间的协同创新力。也就是教育链结合产业链需求,按需指定目标,按需培养人才,向社会输送上手快,走在时代前沿上的技术人才。

3. 共建共享原则

实现共建共享,创建可持续发展。职教集团实体化应当在自身内部制度不断优化创新的同时,进行共享整合资源,不仅是内不断共享,也要对行业内进行分享,让优秀的思想、模式制度流动起来,促进社会教育的发展。从而职教集团能够在社会上建立长期、稳定、高效、互惠的发展模式,使教师资源、技能研究、成果技术等得以流通和发展,促进集团发展产生规模效益和综合效益。

(二) 明确实体化建设目标

1. 明确法律主体,实行权责统一

职教集团实体化,法律地位得到明确,其法人应具有独立民事权利主体资格的社会组织,包括独立的财产所有权或管理权。也就意味着职教集团是具备主体资格的独立实体,是受到国家监督管理的,解决了集团内部法律主体不清的矛盾。同时明确集团成员之间的权责利,在权利和职责、付出和回报上相互制约,又相互促成,有效推动集团的运行。

2. 制定完善的运营机制,实现良性可持续治理

职教集团实体化应制定独立、多样的良性运营机制,应该配备专职办公人员及集团运营团队,设立独立办公场所,建立起严格的权责利相统一的运营制度,满足集团成员各方诉求。统筹规划,实现集团优势,调动成员单位的积极性、解决消息滞后或不流通等问题,从而促进良性的可持续治理发展。

3. 制定清晰的考评绩效,实现风险共担

职教集团实体化运行应结合社会实际情况,以发展的眼光看问题,进行自我管理培训和提升,制定清楚、可持续发展的科学的绩效考评,提升集团成员对集团的文化认同,提高集团成员的素质教育,刺激成员的参与程度,激发集团运用活力。同时,职

教集团实体化也应该风险共担与利益共享,形成相互制约相互促进的利益网络,在共同分担风险的基础上,提升集团成员的价值和集团总效用,实现各方利益共享。

(三) 构建科学绩效评估体系,促进集团健康发展

尽管当前我国职业教育集团运行在绩效考核方案上尚未形成健全的体系,但在实际的变革发展过程中,职业教育集团运行将需要基于自身发展的需求做好考核方案的制定工作,切实将“以人为本”的考核理念以及方式融入绩效评估中,进而更好地提升绩效考核的实际效果。构建科学的绩效考核管理体系引导集团成员转变传统的观念,积极引进创新性的考核管理方式,使得职业教育集团运行绩效考核管理体系能够走向规范化、制度化、科学化。职业教育集团运行还需要构建将绩效评估结果与成员绩效奖励相融合的机制,使其能够发挥激励效果,推动激励成员实现战略发展目标。

(四) 对内部控制建设展开规划

与传统企业集团相比,职业教育集团以其较为一致的工作目标为导向,从而围绕着提高技能水平,开拓创新领域,紧跟时代需求,培养高技术技能人才,致使职教几天的内部控制上复杂程度较低,但依旧需要不断更新优化。目前多数职教集团依旧存在内部控制相对混乱,无章法可循的情况,这再一次要求职教集团理事会重视并有效做好规划,促进内部建设高效运转,投入更多的时间精力,逐步创新或使用新技术新手段,在实践中寻觅到合适自己发展的最佳内部控制建设方法,凸显其价值。

四、结语

教育深受社会各界的关注与重视,是人类发展亘古不变,不断探索研究的话题。职业教育集团是非营利性机构,在社会中起到强化资源共享,促进产教融合,推进校企合作的作用。现如今,国家政策也多次强调职教集团多元化,实体化,鼓励参与到多领域的企业中去,深化产教融合。在本研究中,主要对职业教育集团发展的现状和存在的问题进行研究探讨,通过对权责利的统一,市场为目标导向、通过共建共享等,促进产教融合,推动职业教育集团实体化。

参考文献:

- [1] 马骏, 陈文珊, 郑静姝. 职教集团实体化内涵发展与建设策略 [J]. 教育与职业, 2020 (19): 46-50.
- [2] 李一. 我国职教集团实体化运行机制与典型案例研究 [J]. 继续教育, 2018, 32 (05): 32-34.
- [3] 刘晓宁. 职教集团校企资源共享实践研究 [D]. 浙江工业大学, 2016.

基金项目: 黑龙江省教育科学“十四五”规划 2021 年度重点课题。课题名称: “提质培优计划”视野下的实体化职教集团的建设策略研究 (课题编号: ZJB1421029)。

作者简介: 王实 (1984-), 硕士, 讲师, 主要研究方向: 职业教育, 电气自动化。