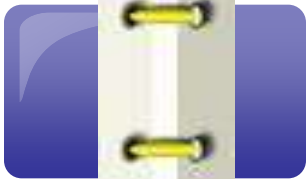





《职业教育集团化办学可持续发展研究》



辽宁教育研究院副院长 高鸿 研究员



一、明确集团化办学的内涵特征与功能定位

（一）集团化办学的内涵特征

职业教育集团化办学是指具有职业教育集团特征的多法人联合体的办学行为。职业教育集团是实施集团化办学的组织基础。

职业教育集团是指多个优势互补的独立法人主体以某种形成的纽带相联结，以集团章程为共同行为规范，以开展职业教育活动为基本内容，为实现技术技能人才培养目标的多法人联合体。

（一）集团化办学的内涵特征

集团化办学在组织上完成资源共享，在机制上建立起规范、长期的合作关系，在功能上跨越了一个学校的范围，具有集团的运行特征。其目的是实现职业教育资源共建共享、优势互补、合作发展，全面增强职业教育的办学活力和服务能力，其宗旨是服务区域经济社会发展和学生的全面发展。

特征



一是具有多元参与的主体



二是把人才培养作为共同利益



三是把不以营利为目的作为共同价值取向



四是把联结纽带作为维系力量



五是围绕职业教育开展主要活动



六是以服务经济和社会发展为行为宗旨

（一）集团化办学的内涵特征

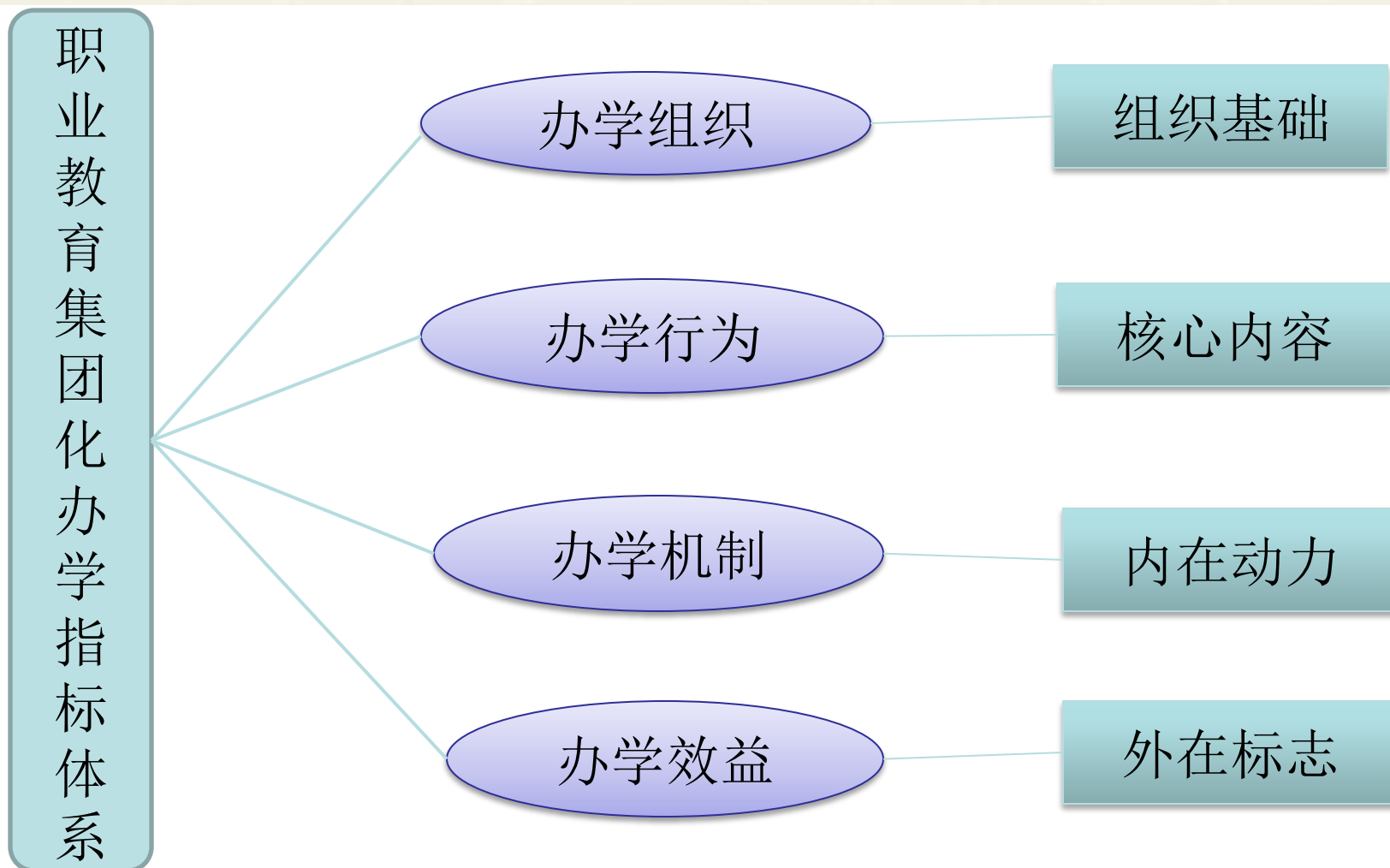
总之，集团化办学体现将多元办学主体整合聚集，共享资源，协同管理，多种模式发展，实现利益共赢的特征。

（二）集团化办学的主要指标

集团化办学的指标，是判断一个组织是否是职业教育集团的要素。

职业教育集团化办学指标体系分为4个总指标，分别是办学组织、办学行为、办学机制、办学效益。

(二) 集团化办学的主要指标



（二）集团化办学的主要指标

办学组织是对实施集团化办学的组织机构——职业教育集团的质的规定，是职业教育实施集团化办学的组织基础。

办学行为是职业教育集团化办学的核心内容，体现了职业教育集团化办学的主要任务。

办学机制是决定这一办学模式能否高效运行的制度基础，是推动集团化办学可持续发展的内部动力。

办学效益是指通过集团化办学对教育发展、经济及社会发展所能做出的贡献，它是反映职业教育集团化办学水平的重要外在标志。

（二）职业教育集团化办学指标体系具体内容

1、办学组织

- 办学主体，即职业教育集团化办学的参与单位
- 组织属性，即职业教育集团化办学的组织载体
- 联结方式，即职业教育集团化办学的维系力量
- 模式特色，即职业教育集团化办学的组建形式

（二）职业教育集团化办学指标体系具体内容

2、办学行为

——人才培养。创新人才培养模式、提高人才培养质量是职业教育集团化办学的核心目标。

——科技研发。职业院校、企业及科研院所合作，联合开展产品研发、技术攻关等，为行业企业的发展提供技术与科技支持。

——社会服务。积极开展社会培训，有效促进充分就业、提高就业质量。

（二）职业教育集团化办学指标体系具体内容

3、办学机制

——产权制度。产权制度是一种制度安排，明确各成员单位对于所投入资源的所有权、专有权、支配权、使用权、收益权和处置权。

——管理制度。科学合理的管理机制是提高职业教育集团化办学效率，获得竞争优势的关键所在。

——监督评价制度。监督评价制度是保障职业教育集团化办学质量与效益的重要制度基础。

——投入机制。投入机制为职业教育集团化发展提供基本的资金保障。

（二）职业教育集团化办学指标体系具体内容

4、办学效益

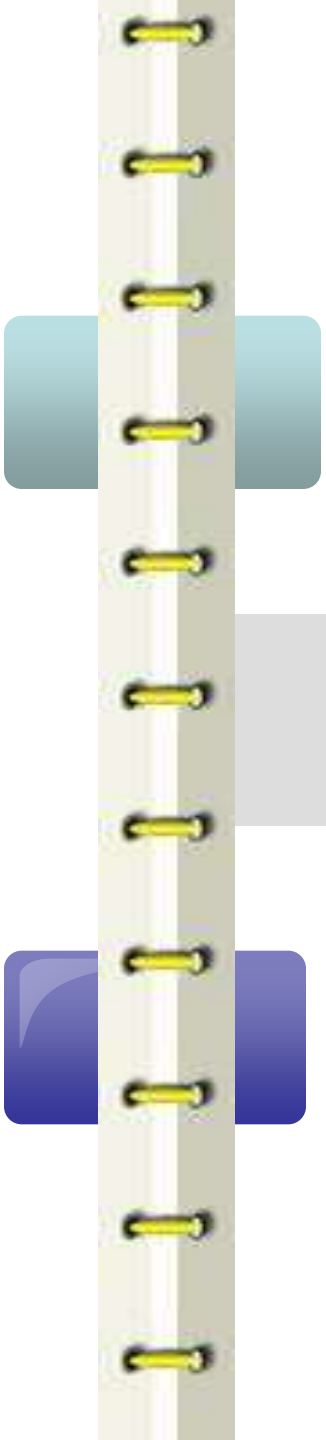
——教育效益。提升职业院校的管理水平与办学水平，实现人才培养规模化，提升人才培养质量，职教集团的品牌效应凸显，办学活力增强，促进现代职业教育体系建设。

——产业效益。职业院校深度参与企业技术创新和研发，推进科技成果转化；面向行业企业开展高技能和新技术培训，为行业企业发展提供优质人力资源支撑。

——社会效益。提高职业教育经济贡献率；促进职业教育资源与其他社会资源的交流与合作；提升职业教育社会认同度。

(三) 集团化办学的功能定位





二、集团化办学发展中的困境与反思：

集团化办学发展中的困境与反思

（一）名不正言不顺——法律地位与属性之困

根据现有一些地方政府相关文件的明确规定，职业教育集团为非法人型组织，没有责任能力。

虽然具有统一的名称却没有统一的身份，成员与集团的关系从法律角度难以界定。

集团化办学发展中的困境与反思

（二）冷热不均——互利共赢之困

在职教集团的成立及运行中，职业院校的“热”与行业企业的“冷”形成强烈的对比

一是国家对于企业参与职业教育缺乏鼓励与支持性政策，对于企业参与职业教育的义务与责任也没有相应的约束性规定。

集团化办学发展中的困境与反思

二是在校企合作的实践中企业主体作用没有得到合理确认与充分的发挥。

三是职业院校院校培养的人才与企业的需求存在差距，缺乏足够的吸引力。

四是缺乏使集团的各方利益均得到有效保障，实现互利共赢的动力机制或利益机制。

集团化办学发展中的困境与反思

（三）“集”而不“团”——治理与运行之困

一是规范、明晰的组建体制还没有完全形成，约束性不强，集团成员“责、权、利”之间的架构很不清晰。

二是多数职教集团仅仅是成员单位简单的叠加，缺乏明确、常设的领导机构或执行机构，管理困难，导致集团后期运行乏力。

三是由于缺乏对职教集团身份的认定、地位和作用确认的相关管理政策，致使理事会或委员会没有成为真正的完整的责权利承担实体。

四是职教集团作为一个组织整体，由于组织结构松散的先天性不足，多数未能制定谋划长远的发展战略规划，发展带有一定的盲目性，严重影响了职教集团发展的可持续性。

集团化办学发展中的困境与反思

（四）政府缺位——激励与保障之困

一是职教集团成立之后的运行缺乏有效地指导、协调与监督，制约了集团健康有序的运行和发展。

二是政府缺乏明确的、可操作的、具有约束力的支持、激励和保障性措施。

集团化办学发展中的困境与反思

三是集团内部多元主体的利益诉求及集团所面临的诸多制约性因素没有得到嘱咐指导和协调。政府发挥的作用是管理大于调控，手段上以单一的行政指令为主。

四是缺少经费支持。职业教育集团建设的专项经费设置困难，在一定程度上影响了集团的深入发展。

走出困境的策略建议：

强化政策保障，完善制度设计

推动职教集团的健康可持续发展必须强化政策保障，完善制度设计，形成以法律法规为基础，突出强制性、规范性、操作性和保障性的制度框架。

走出困境的策略建议：

（一）建立并完善法律法规保障机制

一是以法律法规的形式明确行业企业参与职业教育与培训的责任和义务，并制定强制性和激励性条款保证其认真履行相应的责任和义务

走出困境的策略建议：

二是明确职教集团的法律地位和法律属性，赋予其相应的权利，自主进行内部的资源优化整合，使集团内成员由无利益关系转变为相互依赖、共生共存、利益一致的关系

三是明确职教集团的办学目的、性质、办学的运作权限和基本规范；明确不同利益相关者在集团运作中的权利和义务，共同承担职教集团办学的责任和义务

走出困境的策略建议：

（二）完善基于共赢与共享的动力机制

驱动各方积极发展职教集团的根本动力是其利益诉求得以实现，基于共赢共享的动力机制是职教集团可持续发展的根本推动力量。

走出困境的策略建议：

（三）建立科学合理的治理结构与内部运行机制

一是以制度的形式明确职业教育集团内成员的权利、义务和责任，形成成员之间平等自愿、互惠互利、共同发展的稳定合作办学关系

走出困境的策略建议：

二是成立目标明确、机构精简和运行高效集团管理组织，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。

三是完善组织章程、工作程序和各项管理制度，对有关工作目标和任务、成员与管理、经费和资产管理等要做以明确、具体的规定

走出困境的策略建议：

（四）强化政府推动，完善政策保障

制度建设是保障职教集团有序发展的必要条件。政府必须履行好其作为推动者、协调者、以及规范者的责任。

走出困境的策略建议：

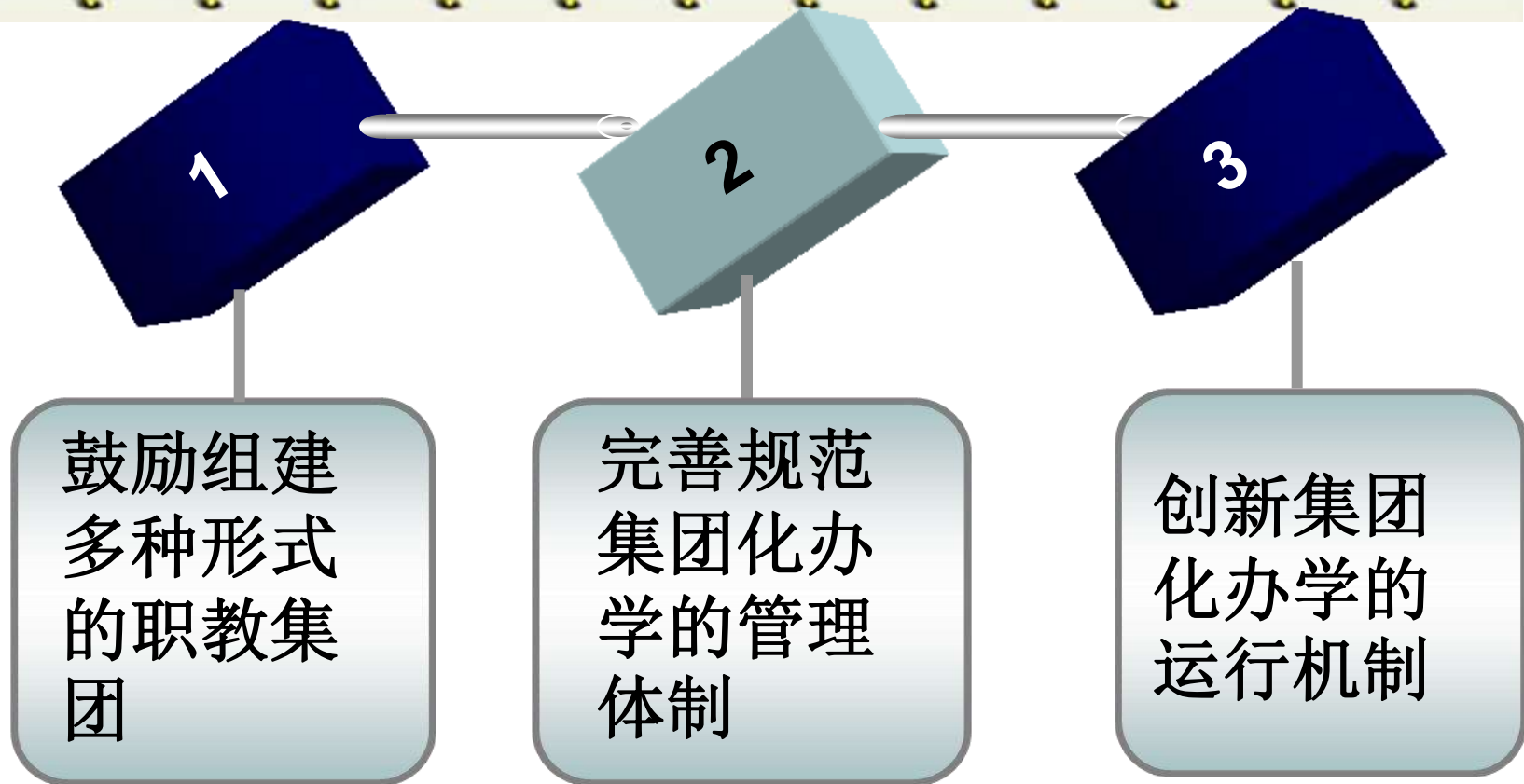
一是政府建立完整的规则体系，以相关法律法规为保障，调动社会各利益相关方，引入市场机制，整合资源，实现优势互补、互利互赢。


二是制定政策，对集团建设等方面给予相关优惠政策，对企业予以激励性的税收减免等优惠政策。

集团化办学的推进原则



(二) 集团化办学的举措





谢谢!