

校企合作模式能否进行到底?

校企合作的关键,是让企业、学校、学员获得共赢,从而形成良性循环,纵深推进

■ 张永棠 本报记者 江丞华

再过两个月,江西现代职业技术学院第一届中兴通信3G经世学院校企合作班的54名学生就要完成18周的顶岗实习了,他们将在所实习的企业正式上岗工作。

对于校企联合办学模式而言,其最大意义莫过于实现了院校、企业、学生三方需求的“无缝对接”,使该校毕业生免于传统高校应届毕业生在各类招聘会上的疲于奔走,让毕业生顺利找到“婆家”。

未毕业先就业的样本

“经过240天的专业学习之后,我们就可以直接走上工作岗位。”作为江西现代职业技术学院与华汽教育携手合作的“汽车技术教育课程”项目的学生,他们对接下来10周的校内实训充满了期待和信心。

未毕业先就业,在江西现代职业教育集团已不是稀奇的事情。在大力推进中部地区制造业基地建设的大背景下,近几年江西每年技能型人才需求量达12万人,而每年培养的技能型人才大约4万,人才缺口较大。

如何及时招到实用型人才,成为不少本地企业很“头疼”的问题。在这样的大背景下,江西现代职业教育集团旗下的学校独有的“校企合作”模式因其具有高就业率和就业质量受到了越来越多的关注。

“必须与企业紧密结合,依托本地区产业支撑,跟着市场走,职业教育才能有生命力。”江西现代职业教育集团常务副理事长、江西现代职业技术学院副院长刘华接受采访时表示,学院的目标是培养“下得去、用得上、留得住”的高技能实用性人才。

事实上,该校毕业生之所以深受市场欢迎,得益于“区域融合”的办学模式、“以岗定教”的人才培养模式、“学做一体”的教学模式和“校企共管”的育人模式。

江西现代职业教育集团理事、江西工业职业技术学院院长姚小英认为,所谓区域融合,就是说区域经济和社会发展为学校提供产业背景、就业岗位,学校为经济社会发展提供人才支撑,双方共赢发展。

因为该职教集团提倡“以岗定教”人才培养和“学做一体”教学模式,使得学生一毕业就能上岗,深受用人单位的欢迎。采访期间,记者体验最深的是校内实训基地随处可见都是可触摸可动手操作的“企业车间”。

此外,“招到人,却留不住人”的尴尬长久以来困扰着不少用人单位。为此,职教集团开拓了“校企共管”的育人模式,在全国高职院校率先尝试“企业文化”教学,开展以诚信敬业为主要内容的职业道德教育,增强学生的职业素质和适应能力。

“上课期间,感觉‘学校与企业一样’、‘教师与师傅一样’、‘教室与车间一样’、‘上课与上岗一样’。找工作的时候底气足、选择多,就业自然就不用愁了!”一位不久前刚刚被中国移动通信集团录用的学生接受记者采访时感慨地说。

学校与企业一样,教师与师傅一样,教室与车间一样,上课与上岗一样——这正是实现了深层次校企结合的教学模式的魅力之所在。



王利博制图

学校联姻企业的魅力

提起江西现代职业教育集团,业内人士往往会提到另外一词语:订单教育。该职教集团紧盯企业人才需求,将院校、企业、学生三方完美结合,构建合力共赢的校企合作模式。

赖强,江西现代职业教育集团汽车专业2010届毕业生。目前在南昌一家高档轿车维修厂从事维修工作。记者通过对同事的采访了解到,尽管才工作一年的赖强,但凭借技术过硬的他现已成为工作组的技术骨干,很多维修难题在他这里都能顺利解决。

“订单定向培养不仅解决了工作问题,更让我在学校期间就明确了自己发展方向,打下了坚持的技术功底。”作为订单教育的受益者,赖强感慨地说。

订单人才培养模式主要有两种方式。一种是全方位互动合作形式,学生入学时,学院即与企业签订用人及人才培养协议,组成企业冠名班,企业按照协议约定安排学生就业。第二种定向式订单培养形式,即由学生经过一定的理论学习后,重新组成“定向班”,按照企业的要求强化培训或直接到企业顶岗培养。

事实上,仅中兴通讯就向学院投资300多万元,并成立了江西现代—中兴通信3G经世学院,参与学校二级学院的建设。此外,中国建材集团、中纺集团、新钢集团、江西建材集团、江中药业等20多家企业共同向职教集团旗下的学校投入教学实验室,或共同组成了校企合作基地。

对于企业普遍顾虑的学生毕业以后留不住的问题,中兴通信3G经世学院院长黄华显得特别自信:人都有感情的,如果企业与学生三年

的共处都不能让学生心安定下来,首先要怀疑的不是学生,而是企业自身的文化和管理存在问题。

目前,企业向学院投资开办实训工厂、实训基地等,实现工厂与学校对接、课堂在车间里延伸,实现了人才培养手段真正意义上的转变。

学校与企业联手共同培养、培训合格高技能人才,合作开发各类新产品,在解决企业“用工难”的同时,每年通过产品开发为当地企业创造了效益。

校企合作模式能否进行到底

江西机场集团人力资源部负责人指出,企业就是要谋取利润,没有利益,或者利润不够的项目,企业自然就不愿意参与,或者积极性不高。因此,校企合作,作为主导方的学校,必须首先把企业的利益和回报考虑进去。

对此,作为职业教育的代表,江西现代职业教育集团理事长、江西现代职业技术学院党委书记、院长单津辉亦持同样观点:校企合作的关键,是让企业、学校、学员获得共赢,从而形成良性循环,纵深推进。

虽然,在职业教育的校企合作中,仍存在企业的积极性不高,很多收效不佳等阻挠因素。但也不乏成功的案例。据介绍,江西工业职业技术学院力推的商业外包项目就是这样一些较为有代表性的事例。

日前,学院通过和中兴南昌软件产业园合作,组织学员承接了一个3G软件外包项目。通过学院教师的指导,最终10名学员利用业余时间,成功完成了这一时间紧任务重的项目,并领取了或许是他们人生的第一份靠自己的劳动得到的报酬。

对于中兴南昌软件产业园而言,最重要的不仅仅是此次合作的完成,而是通过实际项目,这批学员到公司后一上手就能用,直接为公司创造价值,而不是需要额外的磨合、岗位培训。

反观学员方面,同样是收获良多,一方面,获得了一定的报酬,达到了勤工俭学的目的;另一方面,通过参与实际的项目和一线实践,积累了经验,了解了企业和市场最新需求,从而为今后的就业甚至创业增加了砝码,打好了基础。

对此,江西省建材集团公司总经理、江西现代职业教育集团名誉理事长刘明寿表示,这正是江西现代职业教育集团希望看到的,也是我们努力的方向。只有学员成功,职教集团才能成功。因此只要对培养人才有利,我们都会不遗余力地去推进,特别是校企合作。

据了解,类似的商业性外包在职业教育集团旗下各学校不在少数,而职教集团力推的校企合作也不局限于此,还包括岗位实习、项目实践等等。

让人疑惑的是,对于眼下频频发生的“用工难”等问题,这种企业、校方、学员三方双赢的模式,为何没有演绎成整个行业普遍的产业生态呢?

《职教论坛》杂志社副主编在接受记者采访时告诉记者,在当前就业准入制度落实不到位等客观因素下,企业老板招聘员工廉价快捷,不愿参与培养自己所需要的人才,没有认识到对职业教育的投资其实也是企业的生产性投资,企业才是职业教育的直接受益者。

“学校和企业是不同的两个主体,主管部门不同,追求的利益、管理的思路等也不同,学校和企业要跳出双人舞,必须要找准两者间的切入点。”江西省社会科学院一位专家表示。

重要的不仅仅是此次合作的完成,而是通过实际项目,这批学员到公司后一上手就能用,直接为公司创造价值,而不是需要额外的磨合、岗位培训。

反观学员方面,同样是收获良多,一方面,获得了一定的报酬,达到了勤工俭学的目的;另一方面,通过参与实际的项目和一线实践,积累了经验,了解了企业和市场最新需求,从而为今后的就业甚至创业增加了砝码,打好了基础。

对此,江西省建材集团公司总经理、江西现代职业教育集团名誉理事长刘明寿表示,这正是江西现代职业教育集团希望看到的,也是我们努力的方向。只有学员成功,职教集团才能成功。因此只要对培养人才有利,我们都会不遗余力地去推进,特别是校企合作。

据了解,类似的商业性外包在职业教育集团旗下各学校不在少数,而职教集团力推的校企合作也不局限于此,还包括岗位实习、项目实践等等。

让人疑惑的是,对于眼下频频发生的“用工难”等问题,这种企业、校方、学员三方双赢的模式,为何没有演绎成整个行业普遍的产业生态呢?

《职教论坛》杂志社副主编在接受记者采访时告诉记者,在当前就业准入制度落实不到位等客观因素下,企业老板招聘员工廉价快捷,不愿参与培养自己所需要的人才,没有认识到对职业教育的投资其实也是企业的生产性投资,企业才是职业教育的直接受益者。

“学校和企业是不同的两个主体,主管部门不同,追求的利益、管理的思路等也不同,学校和企业要跳出双人舞,必须要找准两者间的切入点。”江西省社会科学院一位专家表示。

而在澳大利亚和德国等发达国家,就业准入制度则被视作至高无上的“高压线”严格执行,对于公民来说,即使你读到了本科、硕士、博士,如果不经过职业院校或机构的职业培训,也无法找到接收单位,得不到就业机会。

这一举措从源头上抑制了就业准入制度被“架空”。正因如此,才有了名闻遐迩的德国制造,才有了令人羡慕的澳大利亚职业无歧视,才有了被视为全球职教法的TAFE模式和学徒制(双元制)模式。

国外成功的经验完全值得我们借鉴,能带给我们很多有益的启迪。

依托行业优势的高职教育集团组建,为深化校企合作提供了宽阔的组织架构和运行平台。当前,我们亟须要做的,是从严格执行层面将就业准入制度落到实处,从体制上保证职业教育优先发展,保证基于职业资格的人才使用规范有序。唯有如此,校企合作才有希望,职业教育才有出路,才能发挥高职教育集团效应,中国的经济腾飞与教育发展才能步入良性循环轨道。

《中华人民共和国电影产业促进法》(以下简称“电影法”)中对“无公映许可证的电影禁止网络传播”的具体细则有可能在今年4—6月份出台

视频网站刚遇春暖又转寒?

■ 万斯琴

一石激起千层浪,视频网站如今又被推到了风口浪尖。

《中华人民共和国电影产业促进法》(以下简称“电影法”)中对“无公映许可证的电影禁止网络传播”的具体细则有可能在今年4—6月份出台。

此“电影法”中最引人注目的是第二十六条:“未取得《电影公映许可证》的电影,不得发行、放映、参加电影节(展),不得通过互联网、电信网、广播电视台网等信息网络传播,不得制作音像制品。”

这是否意味着视频网站刚遇春暖又要转寒?

对于该“电影法”和即将出台的具体细则,网民、视频网站运营者们通过不同渠道表达了自己的看法。

同时,根据电影界人士和各大媒体的解读,如果“电影法”最终被通过,那么不仅将对视频网站的自制影片、微电影等造成冲击,也有可能涉及视频网站的UGC模式,促使中国电影产业链的整体调整。

比如,目前各大视频网站都或多或少涉足自制剧。按照“电影法”第26条的规定,这些自制的内容就要有公映许可证,这也势必会增加视频网站的成本,包括制作的周期成本和用户的观看成本。

另外,为了迎合网民的需求,国内视频网站“大手笔”不断。这其中就包括花大价钱从国外引进的热播影视作品,比如日本的动漫《火影忍者》、美国的热播剧《越狱》等。而且,这些耗资巨资购买的超过数千部的“非国产片”中,绝大多数都未取得公映许可证。如果“电影法”最终出台,将会对这些视频网站造成不小的冲击。

相对于外界的种种质疑,也有人发出了不同的声音。

有业内人士认为,对于“电影法”大可不必如此紧张,因为其能否真正面世尚未可知。比如此前的电影局拟规定电影会员票、团体票不低于影院挂牌价格70%的“电影票价限折令”,在经过媒体报道、多方讨论及国家发改委的介入后,现在也就没有了下文。

此前也有专家表示,对于中国的商业网站,在“十二五”末将趋向于大企业化。为达到这一目标,国家会出台一系列的法律法规,通过运用有效的手段和方法,删减小的视频网站,促进业内“洗牌”从而规范中国的互联网相关行业。“电影法”就是其中比较有代表性的手段。

事实上,由于缺乏相关法规的约束,国内视频网站行业普遍存在着恶性竞争和畸形发展,确实需要规范和调整。

广告植入一直是国内视频网站行业的重要盈利模式。从抢用户到拼版权,视频网站的恶性竞争使得开发和运营视频网站所需要投入的资金如滚雪球般增加。商业模式单一且存在恶性竞争,不仅会使视频网站越做越艰难,行业水平也长时间得不到提高。

这也说明出台相关法律进行规范是很有必要的。

优酷和土豆的合并,已经从某些方面说明视频网站需要强强联合或抱团协作才能进一步发展。“电影法”的出台,可以更好的规范国内视频网站,促进其合理发展和行业的进步。同时,“电影法”里也包含了种种税收优惠的条款,不仅是在鼓励电影行业的创新发展,也给予了视频网站这个有着广泛流通市场的重要平台新一轮发展机会。

面对着众多的质疑和猜测,“电影法”的走向如何备受关注。

电影、网络视频等是国家大力发展文化产业、实现文化强国的重要载体,对于它们的态度应该是积极引导多于管制。

“电影法”中对视频网站的相关规范,容易给人“法不责众”的感觉,在现实中恐将难以操作。除了对网站进行限制,也要更讲究可操作性。比如除了加大审核、审批力度,是不是也要对流出源进行规范,加大源头治理,首要传播者要承担更大责任?

通过对“电影法”具体条款的解读,并回顾其起草、立法的过程,从中不难看出国家文化产业体制改革进程中尚存在许多亟待解决的问题,是快刀斩乱麻还是从长计议?这需要看多方的博弈结果。

现在的种种质疑和猜测,都是为了发展中国文化产业这个主题。合理性和实用性是电影法出台的基础,促进中国文化产业的发展是其目标,也是我们共同期望的。



一说

校企深度合作落实是关键

■ 张永棠

深入推进校企合作,已成为职业教育界的共识和追求。然而,从近几年的运行情况来看,合作效果却并不理想,推行过程也并不顺利,普遍存在着学校热、企业冷的现象,很多学校的校企合作甚至难以继而徒有虚名。

为此,一些专家学者强烈呼吁国家出台促进校企合作的专门条例,通过立法来强化企业的校企合作责任,以期将企业对职业教育的支持落到实处。笔者认为,从理论上讲,立法不失为符合中国国情的便捷之策,然而,要是从实际效果来看,纵使出台再多的法律法规,如果不能严格执行,也未必能够立竿见影,更不可能标本兼治。

追溯国内校企合作的发展历程,自2003年以来,中共中央、国务院曾先后多次下发《关于进一步加强人才工作的决定》、《关于进一步加强高技能人才工作的意见》、《关于职业院校试行工学结合、半工半读的意见》等,大力提倡和鼓励职业院校加强与行业企业的合作。近几年召开的各种形

式的职教工作会议和领导讲话,也多次阐述校企合作是职业教育发展的战略引擎。

不难理解,校企合作对于职业教育的重要性、必要性、紧迫性早已被阐述得非常精辟透彻,十分直白明了,推行校企合作、工学结合也早已不是泛泛的提倡,而是明确的法律义务。然而,如今不少的校企合作何以会逐步沦为形式和无奈?关键在于有法不依,根子在于执法不严。

以就业准入制度为例,虽然因为现代工业发展历程的差异,我们没有西方国家提得那么早、那么细,但推进的速度却并不算慢,覆盖范围也越来越大。自1994年《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》首次提出要“实行学历文凭和职业资格证书制度”之后,到2010年年底,我国已有8个大类职业,66个种类,413个小类,1915个细类(职业)纳入职业资格证书制度范围之内。

然而,这几年无证电焊工不当操作引发大火、无证行医致人死命……未经培训直接上岗导致自己或他人

丧命之类的负面新闻却常有报道,从一个侧面暴露了我国就业准入制度在执行层面形同虚设,而这正是校企合作难于全面实施和有效推广的根源所在。

按照就业准入制度的设计思路,公民要想取得就业资格,就必须接受相应的职业技术教育,否则就不能被用人单位录用。然而,在我国目前的社会中,企业老板可以随时随地招聘员工,不仅廉价、快捷,甚至可以不计较年龄、不考虑职业基础。在这种形势下,企业自然没有任何兴趣和热情,多此一举地花钱、费力去尝试校企合作。而且,从实际合作结果看,很多企业“冠名班”学生屡屡爽约,也极大地挫伤了合作企业的积极性,最终导致企业逐渐心灰意冷。

与就业准入制度背道而驰的是,我国用人单位目前仍然普遍执行着陈旧的“学历准入制度”,学历要求在就业招聘中所占的条件比重偏大,有的甚至是一票否决,绝大部分用人单位只看学历不重技能,甚至提出非“985”、“211”学校不聘的极端做法。

而在澳大利亚和德国等发达国家,就业准入制度则被视作至高无上的“高压线”严格执行,对于公民来说,即使你读到了本科、硕士、博士,如果不经过职业院校或机构的职业培训,也无法找到接收单位,得不到就业机会。

这一举措从源头上抑制了就业准入制度被“架空”。正因如此,才有了名闻遐迩的德国制造,才有了令人羡慕的澳大利亚职业无歧视,才有了被视为全球职教法的TAFE模式和学徒制(双元制)模式。

国外成功的经验完全值得我们借鉴,能带给我们很多有益的启迪。

依托行业优势的高职教育集团组建,为深化校企合作提供了宽阔的组织架构和运行平台。当前,我们亟须要做的,是从严格执行层面将就业准入制度落到实处,从体制上保证职业教育优先发展,保证基于职业资格的人才使用规范有序。唯有如此,校企合作才有希望,职业教育才有出路,才能发挥高职教育集团效应,中国的经济腾飞与教育发展才能步入良性循环轨道。