

以就业能力为新的使命

——高职高专院校组织变革的案例分析

◆杨 钊

摘 要 本文以社会学理论和组织学理论为分析框架,研究中国高职院校正在经历的组织变革。在宏观层面上,在全球新自由主义的思潮下,高职院校正从社会公共机构向企业转变,将就业能力作为新的使命。在微观层面上,在新使命的影响下,高校在培养目标、专业发展、课程开发、教学方式、教师发展和内部管理方面发生了很大的变化。这些变化既符合以就业能力为核心竞争力的观点,也符合组织变革的冲击-反馈模式。一个潜在的后果是高职高专院校有可能退化为职前就业培训机构。

关键词 就业能力; 高职高专院校; 组织变革; 院校使命

在我国职业教育发展史中,三年制高等职业教育是一种新生事物。高等职业教育机构中有许多曾经是中等职业学校、技术学院和电视大学,近20年来它们在功能方面发生了很多重大的变化。^[1]虽然开始时它们仅仅作为四年制大学的补充,但我国高职高专院校在近年来的高校扩招中扮演了重要角色。1998年高校扩招刚开始时仅有6%的大学新生进入高等职业院校。随着我国进入高等教育大众化阶段,这个比重在2008年攀升到34%。^[1]图1说明了近年来高校招生结构的变化,2010年专科招生数已经占普通本专科招生数的46.9%,占在校生数的76.3%,占毕业生数的54.9%。^[2]

尽管高职院校的支持者们对其发展持乐观态度,但高等教育中分层的存在削弱了他们的乐观主义。^{[2][3]}基于功能和声誉的院校分层使高职院校处于边缘化的位置。社会观念普遍认为高职院校是高考失败者的第二选择,是半专业或准专业人员的培养机构。

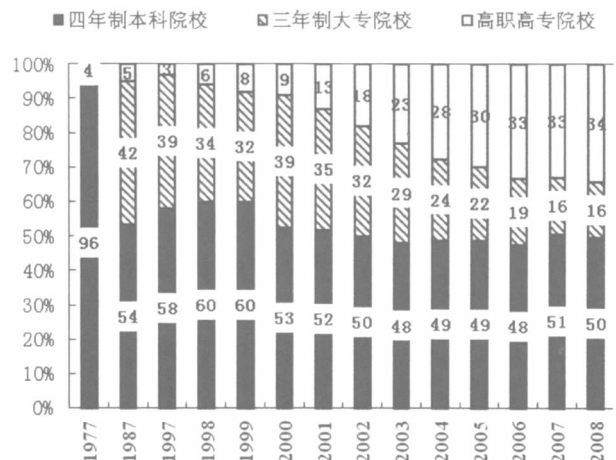


图1 高校招生人数中各类院校的结构比例(1977-2008年)

除了院校分层和社会的刻板印象,高职院校还面临着其他严峻挑战。首先,由于人口的变化,扩招将很快结束,对高等职业教育的需求也将相应下降。一方面,由于学杂费占高职高专院校总收入的52.24%,招生不足可能会使高职院校主要的资金来

杨钊 / 北京大学教育学院教育经济研究所 (北京 100871)

源枯竭。^[4]另一方面,由于此类院校主要作为一种生源吸纳的机构,招生下降可能威胁高职院校存在的合法性。

实际上,资金匮乏本身已成为一个严重的问题。尽管政府对高等职业院校的拨款不断增加,但生均支出和预算拨款占总收入的比例却一直在下降。^[5] 财政压力迫使这些院校不得不考虑采用更为市场化的发展路径。

最后,不容忽视的是我国高职高专毕业生面临着就业困难。^③近年来工资下降和毕业生失业的情况日趋明显。^[6]最近的分析表明,随着高职毕业生就业率的提高,其工资却有下降的趋势(见图2)。高职毕业生的初次就业率从2004年的68%增长至2008年的80%。^④而高职毕业生的月平均工资在2005年为1333元,2007年增长到1734元,2008年又降为1647元。

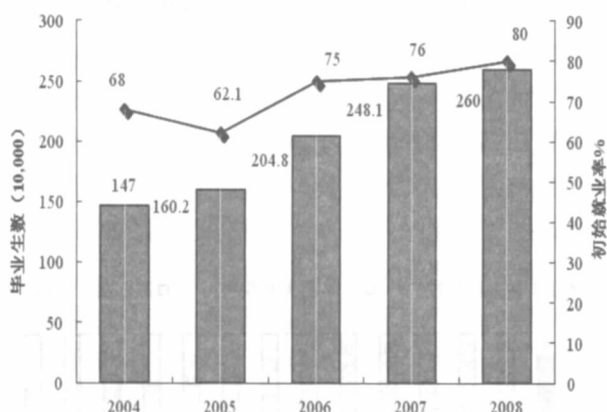


图2 高职高专毕业生数和初始就业率变化(2004—2008年)

为了确保大学生就业,我国政府一直积极地干预劳动力市场。^⑤在需求方面,国家出台了若干政策以扩大高校毕业生在公共部门正式或非正式就业。例如,鼓励毕业生去西部工作,或到欠发达地区担当农村学校教师,志愿者,或基层公务员;^[7]鼓励政府机构和国有企业招聘更多的毕业生;为失业的高校毕业生提供3—12个月的就业实习。

在供给方面,政府鼓励高职院校增强学生的就业能力。2005年国务院强调了高职院校培育高素质劳动力的重要性,并将“服务和就业能力”作为高职院校的发展方针。^[8]2006年教育部决定在全国范围内评选100所示范性高职。^[9]该政策的目的是通过改变学校教学实践来提高毕业生就业能力。同年教育部又颁布了另一项政策,将就业率及就业质量作为

衡量高职院校绩效的主要指标。^[10]

在上述政策的引导下,高职院校通过一系列的变革,从吸纳生源的机构转变为生产个人就业力的机构。为此有必要对高职院校近期使命和功能上的变化进行仔细研究,探讨高等教育扩招之后高职高专院校的新定位及其合理性。

本研究的目的是有两个:第一,对一个全国性高职高专院校调查的初步结果进行分析,呈现对高职院校组织变革研究的一些发现。调查目的是了解在“以就业为使命”的新政策下和示范性高职建设中高职高专院校是否改变了它们的使命和组织行为。如果发生了改变,本文关心这些变化是如何发生的,以期了解整体变化的机制。第二,本文也关注这些变化发生的原因及其对高等职业院校未来发展的影响。

一、研究设计

1. 研究方法

为了解制度多层面的变化,本研究采用混合的研究方法。本研究中定量分析的目的是调查大学毕业生的就业质量与个人职业期望。为此,我们发展出针对高职高专在校生的两套调查问卷,内容不在本文中赘述。本研究中质性研究的目的是了解在高职高专示范校建设前后,院校使命和组织行为变化的过程和机制。在质性研究中,我们采用了田野调查法,例如资料分析、访谈、非正式谈话及课堂观察等。

根据早期的文献归纳,本研究采用多案例研究设计,以适应院校制度环境的差异。我们采用目的性抽样的方法,选择了三个地域内的六所高职院校作为研究对象。^⑥这些院校来自经济发展水平不同的省份和城市,是目前高质量高职高专院校的代表。

本文的分析资料来源于2009年6月和9月对两所高校(A校和B校)进行的实地考察。课题组在两地分别用五天时间进行了个人和小组访谈、学生调查问卷、文献收集和观察。

2. 分析框架

本文的分析框架源于组织理论和社会学理论。我们使用这些框架来确认组织变化的模式和主题,它们可以抓住院校实践中的变化,并描述变化的过程、解释变化的原因。

目前许多研究采用组织学理论来探讨高校使命

的转变。例如莱文(Levin)运用列维和马力(Levy and Merry)关于组织变革的概念框架来分析美国社区学院的使命。^{[11][12]}本研究同样利用列维和马力对于组织变化的四个分类来研究我国高职高专院校的组织变革,即范式转变(paradigmatic change)、使命和目的转变(mission and purpose change)、文化转变(cultural change)、功能过程转变(change in functional processes)。

这一框架已经被成功地运用于对美国 and 加拿大社区学院和大学学院等的分析中,成为居于主导地位的分析范式。^{[13][14]}通过这四个维度,可以确认高职高专院校在示范性建设的过程中是否发生了组织变化、发生了什么性质的变化,以及变化的范围和影响力。本文力图通过对不同层次组织利益相关者的访谈、观察和资料收集,利用列维和马力关于组织变革的视角,来分析两所受访院校在示范性建设前后在观念和行为方面的变化及其含义。换言之,我们以组织变革理论为分析工具,分别在学校和院系层面对组织机构的变化进行了分类,并利用这些分类来捕捉高职院校变化的多样性和复杂性。

社会学研究也关注院校的使命与功能的冲突与互补,并以此来了解组织变革的过程、后果以及原因。^{[15][16]}例如,学者布兰特和卡拉贝(Brint and Karabel)利用社会学中的冲突理论分析了美国社区学院使命的变革,尤其是“民主功能”和“转移功能”之间的矛盾。^{[17][18]}一方面,社区学院通过提供廉价的高等教育拓展了教育机会,使得原来无缘高等教育的弱势群体得以接受一定的大学教育,使教育机会的分配更加民主,即产生了“民主作用”。另一方面,由于社区学院的廉价和技术教育倾向,也吸引了部分低收入家庭的高能力学生。他们选择社区学院而放弃了接受更高层次的高等教育(例如4年制本科教育)的机会,这导致他们最终的教育程度低于他们的能力所能达到的水平,即产生了“转移作用”。这个分析框架同样适合分析目前高职示范性建设对高职高专学生的影响。

此外,社会学研究也讨论了美国社区学院的多重功能,以及多重功能之间的矛盾,例如学术教育、转学和职业教育之间的张力。^[19]我们可以类比地分析示范性高职建设中高职高专院校新使命的出现及其与院校原有功能之间的矛盾。

二、高职高等院校宏观和微观层面的变革

1. 宏观层面:使命转换

从宏观层面上看,在新自由主义关于高等教育生产效率和经济理性的思想下,高职院校正在从社会公共机构转变为企业。^[20]正如莫莱(Morley)所言,“从工业界借用来的生产寓言现在成为高等教育对话的中心”。^[21]

高职院校逐步偏离其原有的大众化高等教育机构的功能,即提供大规模的、专科层次的学术和职业教育,转而发展出新的功能,即提高劳动者的核心能力。2005年国务院发出提高就业能力的意见后不久,多数高职院校的领导、教师和管理人员就无条件地接受了这个工具主义的观点。

为配合这一新功能,高职院校必须调整他们的使命,从促进职业领域中高级知识的学习转变为增强劳动力市场中的就业能力。^{[22][23]}图3阐释了高职院校使命转变的条件和过程。

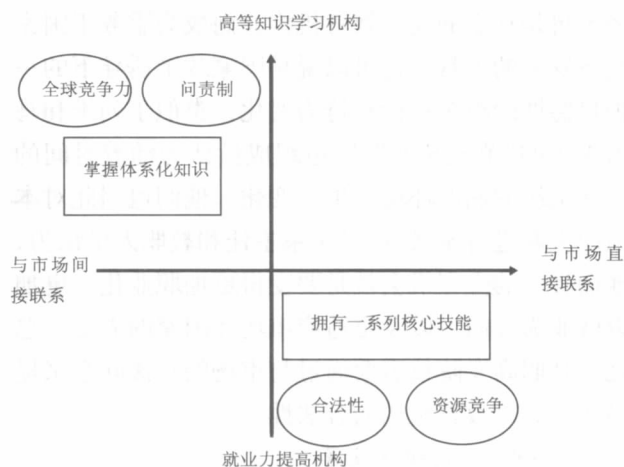


图3 高职高专院校的使命转换

这一变化始于对高等教育机构看法的转变。传统观点认为大专院校作为高深知识学习的场所,仅与市场保持着间接的联系(图3的左上区间部分)。高等教育机构的主要目标是帮助学生掌握特定学科的知识。^[24]包括高职高专院校在内的高等教育机构的使命是向学生传授系统化的知识,帮助他们掌握某一具体学科领域的知识体系。高校属于高等知识的学习机构,它们仅通过有限的资源交换与市场保持着间接的联系。高等教育生产的的主要不是为了满足市场的需求,而是为了知识的生产和再生产。

全球竞争和问责制的出现,迫使高职院校转化

为增强就业力的机构,并与市场建立了直接的联系(图3的右下区间部分)。具体来说,面对越来越少的公共财政经费,高等教育机构与私营部门的联系日益增加。^[25]校企合作进一步推动高职职业院校将其核心业务转变为帮助学生获得一系列与市场相关的技能或能力。在全球化的环境下,高职院校必须要争取合法性及赢得关键利益相关者的支持。从这个意义上说,这种转变不可避免。在此环境中,高职高专院校的使命转换为传授职业技能,院校转变为提高就业能力的职前培训机构。

这种使命转换本身也符合学校内部运营者的利益。高职高专院校校长及中层管理人员经常提到要改变其在高等教育等级中边缘化的地位,就得将就业能力作为其新的使命,将高职院校变成一种新类型的高等教育机构。^[26]学校塑造提升就业能力这一新形象,是为了帮助高职院校吸引生源,带来更多的劳务培训,并在激烈的资源竞争中赢得政府和企业的支持。由此可以看出,高职院校已经不再是独立的高等教育机构,而成为服务于国家经济发展的工具。这可以说是国家政策诱导下的一种自愿性的组织目标和行为变化,类似于列维和马力提出的“范式转换”,即组织成员认为随着时间的推移组织的制度环境发生了变化,他们也因此对本组织重新进行定义。许多院系主任和教职人员认为,他们唯一的生存机会就是要变得更加职业化、更加以就业为导向,以及更适应市场和国家的需要。总之,高职高专院校需要通过市场的直接联系来提高作为高等教育机构的合法性。

2. 微观层面 组织变革

在微观层面上,分析表明高职院校的组织行为已发生了显著变化,^[27]这主要表现在院校的任务和目的(培养目标、专业发展、课程开发)、文化(培养目标、课程研发、教学方式、教师发展)和功能性过程(教学方式、教师发展和内部管理)等方面。表1总结了院系微观层级上的组织变革。

(1) 培养目标

大部分院系声称,通过示范性建设它们的培养目标转变为“培养一批高素质的、具有高能力的熟练工人”,而不是我国传统意义上的职业领域的社会精英。新培养目标出台的主要理由是个人需要掌握先进的实用技术,而国家需要培养一批具有高素质

劳动力以满足经济和社会发展的需要。为了实现这一新的培养目标,各高职高专院校做出了相应的努力。

首先,各院系的培养方案往往强调掌握专业领域的应用技能、增强工作场所的工作能力、以及提高职业道德。例如A校社会工作系主任提出院系的培养目标是“以服务为导向,以实务为根本”,将社区服务和学生教师实习、实践结合起来,通过提供社会服务来回应社会的需求。该院系特别将专业定位在为农村提供社工服务,在理论和实践两个方面改变了院系的教学和实践。该系在农村地区开展了大量的社区服务项目,包括为地震灾区和贫困农村地区提供社工服务。此外,院系也重视培养学生的职业道德。例如某教师提到,“我们的人才培养模式里面,有这样一句话叫‘德技并重’。就是职业道德和职业技能并重,甚至要求职业道德比职业技能更加重要。”

院系层面主要组织变革

变革领域	变革目标	变革表现	变革决定因素	变革原因
培养目标	培养一批高素质的人员	院系和专业的培养目标强调获取应用技术、高素质和职业道德的重要性;学生的工作选择主要集中在半职业性或非职业性的工作	个人需要掌握先进实用技术;国家要培养一批具有高素质劳动力	获得作为高等教育机构的合法性;
专业发展	实现专业、行业和国家需求之间的无缝衔接	高校与行业和政府紧密合作,根据市场或国家当前和长期的需要进行专业增减;通过资源分配来加强专业的市场化	高校需建立与市场的直接联系、与企业合作从而更好地满足市场的需求	从企业和政府获取资源;增强学校的竞争力;
课程开发	把就业能力作为新的课程目标	模块教学与课程内容相结合,培养一系列岗位所要求的专用技能;减少通选课,增加职业课程;建设课程、能力和工作职位的关联	定义高职院校的独特使命;从国家、企业和学生那里获得支持	在课程研发上使行业和国家干预合法化;
教学方式	强化实训和实习	通过与就业能力的相关性来衡量学生及其学习成果;实训或实习贯穿全部课程;实习在课堂教学中占主导地位	教与学密切配合行业标准;实现学习与就业之间的无缝衔接	使行业对教学和学习的干预合法化;
教师发展	建设高能力的“双师型”队伍	从行业里广泛聘用兼职教师;要求教师具有“双师型”(学术与职业性)资格;教师多重、有冲突的角色	应对培养应用型人才的需要;提高教师的教学和科研能力	应对有限的预算,利用企业和政府资源;
内部管理	引入标准化和对管进行精简	注重标准化和问责制;改变教师和管理人员的激励结构;将财政权高度集中和将人事权进行分散化	对机构和院系层面好的做法进行制度化;实现效率和问责	将职业道德和创业引入职业学校。

资料来源:作者分析基于访谈和资料的分析。

此外,培养目标的变革也体现在毕业生的工作定位上。在高职高专院校提出“以就业为导向、以提高就业竞争力为使命”之后,高职院校毕业生的工作选择就定位在以半专业或非专业岗位工作为主。对院系和专业就业目标领域的分析表明院系认为其毕业生将占据服务业和制造业的低端岗位。例如A校某系主任在办学定位中谈到,“职业教育的侧重点还

是落在操作上,我们通常跟学生讲你们(是)高级打工仔,定位在打工仔。”

上述培养目标变化背后的主要原因是工具理性的作用。院系主任和教师们认为要在全球竞争中取胜,个人需要掌握先进的应用技能,国家需要培养具有高素质的劳动力。因此高职院校的责任就是满足这些需求,并填补职业教育和培训的市场空白。这种情况的出现符合列维和马力提出的组织的“使命和目的转变”,即作为组织成员和其他利益相关者的院系主任和教师对组织行动和产出的意向发生了变化,从培养职业领域的精英变为培养适应社会需要的高水平劳动力。换言之,高等职业教育从一种以供给方为主导的培养模式变成了以需求方为主导的培养模式。这也反映了高职院校希望通过独特的培养目标在高等教育领域中获得合法性,从而获得生存和发展所需的资源。

(2) 专业发展

在专业发展和完善方面,大部分院系采取的准则是实现专业与行业和国家需求的无缝衔接。换句话说,专业的增减取决于市场情况与国家政策,以及它们对院校——行业或与院校——政府间合作的贡献程度。同时,专业发展也在一定程度上带动和促进了行业的发展,形成了良性的互动。

一些新专业的产生和发展直接回应社会需求。例如,A校康复系的开发响应了新的国家政策,满足了低收入家庭的需求。该系主任进一步提出专业的设置和发展要以行业发展和需求为导向、以职业和就业为导向。他说,“我们又开了护理专业,护理专业(要)往老年护理方向发展。我们学校有强烈的行业背景,行业需要的是老年护理护士专业技术人才。”

从访谈可以看出高职高专院校与行业的无缝对接不仅仅是根据行业的需求来给专业定位,而且也包括与行业合作,甚至通过专业的发展来带动行业的发展。一方面,我们观察到部分院系为了适应就业岗位而对专业进行了细化,通过专业细分,将专业与对应工作岗位匹配。例如A校民政专业细分出了康复系、社工系和殡仪系。有些院系根据就业前景调整了专业内容和方向,甚至根据未来的就业单位类型进行了课程调整。另一方面,也有一些院系将它们与行业的关系由跟随转变为合作。

很明显,就专业发展而言,大部分院系与行业和

政府机构的关系十分紧密。它们通过专业的调整以适应当前或长期的市场与国家需要。例如,不少院系中由行业领袖或政府机构代表担任专业发展委员会委员,他们对专业的发展具有较大的影响力。一些新的专业领域实际上是应政府和行业的要求而创立的。此外,越市场化的专业越能获得有利的政策和额外资源。同时,部分院系也通过参与行业标准的制定或者与企业的合作,影响了行业的实践。例如A校康复专业教师就参与了湖南省老年康复行业标准的制定,而殡仪系的专业标准已经成为全国范围内行业普遍采纳的实践标准。

通过按照行业和国家的需求来调整专业的开设,高职高专院校与行业及政府建立了直接而普遍的联系。学校期望这些联系会给学校的发展带来额外的利益。此外,校企合作是加强院系竞争力,甚至主导产业发展的关键因素。校企合作促进了双方发展,带来了双赢的局面。

(3) 课程开发

高职院校需要建立一个以就业能力为目标的科学的课程体系,在这一点上多数院校内部已经达成共识。基于对访问的6个院系22个专业课程方案的分析,我们发现在院系层级上,课程、能力与就业呈现融合的趋势。图4阐释了课程开发和重组的过程。

在接受调查的6个院系中,大多数院系的课程开发包括三个阶段,即确定就业岗位、确定核心竞争力和专业技能的范围、开发课程和确定相应的知识基础。通过“核心技能和能力”的概念,课程的内容和安排与未来就业紧密联系起来。

课程、核心能力和就业的融合

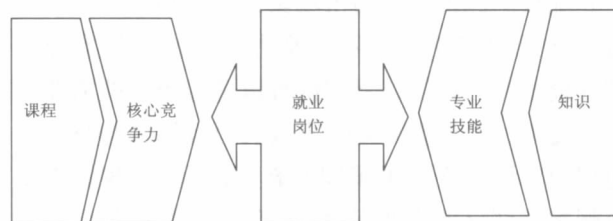


图4 课程、能力与就业的整合

第一阶段,确定就业岗位是课程开发的出发点。高职高专院校一般要求各专业进行深入的市场调研,包括雇主调查和毕业生调查以及行业和企业实习,深入了解本专业对应劳动力市场的供求情况,确定本专业毕业生的就业岗位。这既包括现阶段毕业

生的工作岗位,也包括未来几年毕业生可能就业的岗位。

第二阶段:在选定的就业岗位的基础上,院系总结出与这些岗位相关的核心能力与技能。受访者普遍认为对核心能力、核心竞争力和专业技术,各系都有自己的定义。这些定义与毕业生的就业岗位密切相关。A校康复专业要求的核心竞争力包括全面康复护理,以及帮助残疾人和残疾儿童康复的能力。这个专业所对应的就业岗位包括在社区、残疾服务机构和医院进行康复评估和治疗。同校民政系提出的就业岗位包括各级政府的民政部门、公立社会福利机构、社区服务中心、非政府组织和企业的人力资源部门。对应的核心竞争力包括民政服务中的实践工作能力、民政服务中运用社会工作方法的能力、管理社会事务和社会组织的能力。

第三阶段:为了帮助学生获得这些能力和技能,院系对其课程做了相应的调整。例如各院系经常采用当前的行业或职业标准作为其课程标准。示范性高职建设以后,院校将行业和企业标准加入课程,将教学大纲变成课程模块,各专业根据与学校相关行业和企业的特点来选择课程标准和课程模块。B校电子系主任提到“课程标准以前叫大纲,示范建设后课程标准跟原来最主要的区别是大纲还是有点学科的特点,课程标准则没有历史了,我们一般把课程是分成模块、项目,针对企业、行业要求设计,和原来就不一样了。”

部分高职高专院校通过预留课程的形式,根据劳动力市场的变化,把最新职业和行业技能引入课程体系之中。预留课程保障了课程体系的灵活性,使高职院校的课程始终与市场紧密联系在一起。如上海养老机构需要养老需求评估员,A校康复专业立刻开设了“养老需求评估”课程以适应市场的需要。

此外,大多数专业考虑或者已经缩减与整合了通识教育课程而增加了职业教育课程。A校社工专业删减了部分理论课程,增加了实务课程。他们将原有的“心理咨询与心理治疗”改为“心理咨询实务”,并完全删除了“实验心理学”课程。有些院系简化了基础课程内容,以适应具体工作岗位的要求。A校康复专业将原有的十几门课程进行了整合和简化,把“老年病学”改为“老年病基础”、“护理学”改为“护理基本技术”、“老年护理学”改为“老年健康照顾”。此

外还新增了“实用养老机构管理”等应用性职业教育课程。当然,也有教师对此持保留意见。例如B校电子系教师认为课程压缩造成课程没有连贯性,而课程连贯性的丧失会导致学生失去学习兴趣。基础知识的缺乏导致学生在应用过程中显得无能,一些电子专业的学生在实习中甚至不会进行简单的微积分计算。

通过此过程,高职高专院校在课程开发和就业之间建立起直接的联系,这有别于以往教学论所倡导的课程开发模式,即传统的、以知识为中心的课程组织方式。在传统模式中,教学目的是系统传授某一学科领域的知识。课程开发的出发点是确定学科领域中的核心知识,这些知识将有助于提高学生在某一专业领域的技能,专业技能又有助于帮助学生在劳动力市场中发现就业机会。在传统模式中,课程内容与未来就业没有直接的关系,从知识到技能到就业的转换要依靠学生自己完成。换言之,课程学习的确提高了学生人力资本的积累,但它并不直接影响个人就业。而在新的以就业岗位为中心的课程开发模式中,课程开发的目的是为了提高就业,课程开发方式以就业所需的核心竞争力和专业技能为指导,评价课程价值的关键是课程与就业和市场的相关程度。这样课程的发展就直接与就业发生了联系。

在课程开发中涵盖就业能力的原因一是为了确定高职的独特使命,二是为了赢得国家、企业和学生们的支持。实际上,课程开发模式的转变使行业和政府对于课程开发的干预合法化。课程开发模式的转变也是一种“文化转变”,作为组织成员的教师和系主任的信念、行为规范和价值观均发生了变化。一种新的、基于市场和就业的课程开发模式替代了传统的具有知识论基础的课程开发模式。

(4)教学方式

在以“就业为导向”的新使命下,高职高专院校的教学方式也发生了很大的变化。我们观察到许多院系中占主导地位的教学方式是工作场所学习和强制性实习。大多数系不仅在必修和选修课程中、甚至在通选课中也包含了实习和实训的环节。工作场所中的实习和实训通常占到了课堂教学时间的45%。为达到这一要求,大多数系已建立了校园内的实习实训基地以模仿实际的工作环境。

教师们提到学院鼓励他们使用模块教学方法,

即将与某一具体生产工艺过程相关的多门课程整合到一起,在同一课程模块中教授和学习。很多院系采取了模块化的教学方式以适应工作岗位的需求。院校为每个模块设置不同的专业要求,学生完成某个模块后就能够掌握与此模块对应的技能,并能够在工作岗位上进行实际操作。有些院系甚至要求每个模块对应一个职业标准,这个职业标准包括了职业能力、专业知识能力、扩展能力等方面。掌握了一个模块的内容,学生就具备了进入某个职业的基本能力。

在课程模块化的过程中也出现了一些新的教学方法。在优质课程的建设过程中,部分高校发生了从以教为主向以学为主的转变。A校民政系要求教师进行换位思考,从学生的角度思考学习的内容、学习的方式以及学习的情境,帮助教学完成向以学习者为中心的转化。该系在构建课程模块的过程中引入了设计型学习和研究型学习,让教师成为学生学习过程中的同行者。B校软件系的教学中,教师鼓励学生以自主学习为主,将应用和理论结合在一起。例如学生在课上通过自主探究完成一个体育馆网络的设计,同时也学会了如何处理其他大型场馆网络布局的设计。

高职院校教学方式变革中最引人注目的部分是实习的广泛使用。院校认为实习和实训是一种服务学习方式,可以培养学生的专业理念和技能。一般来说,毕业前学生必须参加多种类型的实习。对于新生,实训基地中以课程为基础的实习是最常见的教学形式。从第二年开始,大部分学生被分配到专业领域进行基础和专业的实习。专业领域的实习常有教师进行指导。最后,所有的学生必须在校外工厂参加6至10个月毕业实习。在毕业实习期间,学生作为全职员工顶岗实习,获得最低工资。

高校认为实习是一种以学习为导向的合作培养,其目的是为了实现在“全程合作培养,全程合作办学,全程合作就业”。同时,院校往往强调在校内实训中要达到行业的要求,“现在在校实训这一块完全能够满足日常的教学和生产。我们主要就是让学生在学校的里面通过实训就可以到企业上岗,我们提出的口号是零距离与企业对接。”

另一种普遍的做法是按照就业能力来衡量学生的学习成果。在对学生的学习和就业能力进行评估

时,多数院系主要依靠学生的职业或专业证书考试来进行评估,而不是通过独立的学业能力测试。接受调查的90%至100%的毕业生拥有中级技能证书,100%的毕业生毕业时都有专业领域或相关领域的两份技能证书。院系提出以资格考试来促进职业能力的提升,教师提出资格考试只是参考,他们关注通过资格考试来观察行业对职业能力的要求,并帮助学生通过考试达到这些要求。

教学方式的变化反映学院正试图将教与学和行业标准紧密结合起来,以实现校内教育与校外就业的无缝衔接。高校教育过程变得服从于市场和国家的偏好。实际上,教学方式的变化也使得行业和政府的教学与学习的干预变得合法化。这符合列维和马力提出的“功能过程转变”。在高职高专院校内部,组织结构、管理、技术、决策和交流模式发生了变化,这种市场和就业导向的变化改革了教学法,使得高职高专院校的确成为一种新类型的“高等教育机构”。

(5)教师发展

高职院校师资队伍建设的目标是建立一支既有资历、又有能力的“双师型”教师队伍。这意味着,职业院校教师不仅需要具有专业领域的硕士或博士学位,而且也要有从业经验或持有职业资格证书。

在向“双师型”转变的过程中,教师对专业建设的理解发生了变化。例如A校社工系教师认为在专业建设方面应从知识性和方法性的技能型向情境性和服务有效性转换。社会工作属于服务体系,所以学生不仅要掌握某一个方面的技能,而应对整个服务体系具有一定的认识和把握,在情境中提供服务。由此,教师不仅仅是一个教育者,更是专业发展的推动者,甚至是服务的直接提供者、服务体系的开创者。“双师型”意味着具有教育和实践的能力,更意味着教师具有开拓专业和社会服务新领域的多重角色。

教师的新定位影响了院校对教师的考核方式。新的考核方式将专业标准和教师的实际工作能力同时作为教师的考评指标,这就改变了以往以教学为主的考核方式。

几乎所有院系均将企业培训作为教师专业发展的主要方法。其潜在的假定是企业实践以及专有技术的学习是掌握当前核心能力和专业技能的重要途径。通过企业实习,教师可以提高他们的教学和科研能力,以及提高他们教育未来专业人才的能力。高职

院校多数教职人员被要求参加行业实习。许多专业要求教职人员在寒假或暑假期间,作为全职雇员在企业工作15到60天。有些院系则将实习作为新任教师的上岗培训。

高职院校普遍认为教师通过实践可以加强对工作岗位的认识和实际经验,并且把这些经验带到课堂教学中。除了行业实习,也有高职院校利用校内培训和做课题来促进教师的发展。例如A校的殡仪系经常组织骨干教师进行校内培训、教研室主任培训和辅导员培训。培训中请专家授课,并辅以行业参观和考察,让教师立体地接触到行业发展的前沿。此外,院系还组织了许多与行业一起进行的科研项目,通过课题研究来促进校企合作,同时提高教师的业务水平。

在课堂教学与实训过程中广泛使用兼职教师成为高职院校的另一大特点。一方面,增加兼职教师是各系为满足政府需求而采取的策略;^[28]另一方面,这也是一种应付政府经费缩减和从政府与企业调动资源的方式。此外,高职院校还广泛地聘用行业骨干担任实习督导,在校外实训和顶岗实习期间作为兼职教师对学生进行指导。

在“双师型”建设过程中,我们注意到高职院校里兼职教师的大量使用、学历的贬值以及对行业工作经验的过度强调,使得专业的师资队伍正在瓦解。以往以学历文凭和资历为基础的教师等级制度正在被以行业资源和联系为基础的制度所取代。这可能会对教师队伍的稳定性产生很大的影响。

同样不可忽视的是我们发现高职院校教师目前担任了多种角色,有时甚至是相互矛盾的角色,包括课堂上的讲师、市场分析师、实习导师、研究者以及行政人员。这些角色之间的冲突可能导致两个后果:一是教师负担过重,无法在教学和科研方面取得更加专业化的发展;二是受到激励因素的影响,教师重视某些角色而忽视另一些角色。在现阶段,各种角色之间的互补性的确会促进教师发展。但是在长期中,最好的解决方法还是通过分工,细化工作任务,减轻教师负担,改变其激励结构。

(6) 内部管理

很明显不少高职院校正在推动标准化运动,并逐步精简了学术事务和非学术事务的管理。例如,为了规范专业发展,一所调研高校已施行了四类标

准化项目来规范课程设计、实习安排、人事管理、预算编制和会计制度。这种新管理主义的趋势被认为是实现效率与维护教育质量的必要手段。

内部管理的一个重大创新是人事系统的权力下放。目前,在教职人员的聘用与分配上,系主任掌握了主要控制权。一般系主任和教研室主任就可以决定新教师的聘用,以及在课程教学中如何分配教师。此外,人事制度比以往任何时候都要灵活。教师的流动不仅与教学业绩挂钩,也和他们在校企合作、实习实训、科研开发等方面的业绩挂钩。这种新的实践进一步瓦解了大学的氛围,因为教职人员被视为可自由支配的商品,而不是学术共同体的主要参与者。

系主任的权利随着示范性建设逐步扩大。首先,系主任的职能发生了扩张,即从简单分配资源到获取、分配和创造资源;从学术领导变为行政和学术领导。我们观察到的很多系主任具有企业家精神,他们的主要任务不是守成,而是发展。在院系管理中,他们经常通过创收来提高教师福利,采用经济手段作为教师激励。

与此同时,财政权却逐步集中到院校层面。多数高职院校的主要收入来源是学费收入和政府拨款,这两类收入都通过学校层面进行分配。此外,学校还要从院系的创收收入中提取一定的分成。虽然学费提高,高职院校一般不会逐年提高给院系的生均拨款,而是通过专项竞争性项目来分配额外的资源。通过制定项目制预算的分配规则,院校领导实际上控制了学校可支配财力的分配。院校领导既可以通过项目预算来进行院系间的交叉补贴,又可利用它作为激励机制,鼓励院系竞争。

从访谈中,我们也发现了一些有关团队合作和内部竞争新文化的证据。许多系主任强调激励教职人员在课程研发、合作研究以及实习指导等方面进行团队合作的重要性。此外,高职院校通过引入内部竞争来改变激励机制。为了激励研究和专业课程方面的创新,一所调研院校引进了一个项目制的竞争性方案。这所学校艺术系和经管系都成功地建立起自己的项目工作室,获得了学校的资金支持。这些都是“功能过程转变”的事例,说明高职高专院校已经在管理、技术和决策方面成为与传统的教育机构迥异的新型组织。

三、全球化背景下的高职院校

1. 为何发生变革

我们可以从多个方面来解释高职院校为何改变它们的使命和组织行为。本文的分析从社会学对社区学院使命的冲突与互补性的解释开始。自克拉克对社区学院的“冷却”功能的批评开始,^[29]早期文献非常重视阶级斗争和院校使命的冲突。布兰特和卡拉贝的批评指出,在市场的压力之下社区学院的使命从原来的学术教育和转学功能,转变为过度强调职业教育。^{[30][31]}冲突理论强调环境变化及高校对变化的反应都成为机构使命转变的驱动器。

后期研究对院校使命转变采取了更加包容的态度。学者们强调社区学院采纳了互补、兼容的多重使命。迫于财政压力,大部分学校已通过纵向和横向的拓展而兼容了更多的使命,以获得收入,满足企业、政府以及学生等关键利益相关者的要求。^[32]兼容论者对于组织变化采取了更加工具主义的态度,他们认为院校使命拓展的原因是由于高等教育机构必须不断寻求收入。学者们也将院校使命的拓展作为实现经济化的方式——通过改变所提供服务的组合来实现规模经济。^[33]

这两种论点基本上都是冲击-反馈模式的变体,这种模式认为组织会对环境变化做出的反应。本文认为高职院校不得不以就业能力作为他们的新使命,这既是对环境变化的一种反应,同时也是一种获得经济性和合法性的方式。为了应对经济全球化的和就业危机的出现,高职院校承担起了新的使命。莱文和莫莱指出,全球化话语从根本上改变了高等教育机构的经济、政治和社会环境。^{[34][35]}目前,全球经济竞争已演化成了全球教育的竞争。这意味着生产和获得知识的竞争已演变成了生产和获得核心竞争力的竞争。在这个关键时期,高等教育机构已经成为全球化知识经济新的发动机。^[36]

作为高等教育的组成部分,高职院校必须采取行动来解决作为国家当务之急的经济发展和高校毕业生的就业危机。高职院校意识到它们在职业教育领域的相对优势,使得它们有可能通过转变为提高就业能力的机构,为全球教育竞争做出独特的贡献。很显然,就业能力是核心竞争力和近期劳动力市场政策的中心。^{[37][38]}通过将就业能力作为其新使命,高

职院校创造一个双赢的局面。一方面,国家和企业在全市场竞争中迫切需要高素质的劳动力。另一方面,职业教育机构履行其在全球教育竞争的责任,加强公共高等教育机构的地位,并且通过发展一个新的使命而获得额外的收入。

此外,由于学校、国家和市场间关系的重大变化,高职院校也将就业能力作为一种获得经济性和合法性的方式。学校、国家和市场间传统的三角关系在今日已经发生了重要的变化。举例来说,职业院校与市场间的联系日趋明确、直接和密切。这种“源自市场、借助市场、为了市场”的观念存在于诸多方面,表现在机构的使命、专业设计、课程和教学方法的变化中。受此观念的影响,高职院校已经与市场建立了多种形式的直接连接。重视就业能力的提升,使高职院校获得了作为高等教育机构的合法性。

更有意思的是国家与职业学院之间不断变化的联系。最初,高职院校通过为计划经济培养专业人员以服务于国家的政治需要。在改革开放过程中,职业院校效力于国家经济建设、着力于培育高技能的劳动力。尽管财政拨款占学校总收入的比重在不断下降,但政府还是通过财政以及非财政的手段来维持对职业学校的控制。^{[39][40]}目前,高校毕业生就业和就业能力的培养已被提到政府议程的首位。通过将就业能力作为新使命,高职院校获得了国家的额外资金以及一些优惠政策。

2. 变化的后果

虽然本文并未对高职院校组织变革的价值作评价,但我们意识到院校使命转换的一个潜在后果是高职院校可能无法避免地沦为高级职前培训机构。这一假设建立在以下事实基础之上,即高职院校对就业能力采用了一种脱离情境的定义。之前的文献已经指出通行的就业能力观念是脱离具体情境的,它忽略了性别、社会阶层、种族和社会情感。此外,它也忽视了物质和态度上的障碍。^[41]这种狭义定义的就业能力仅关注市场的供给方,往往忽略了个人的具体情况(如居住情况、工作文化、资源的获取)和需求方面的因素(如劳动力市场因素、宏观经济因素、职位特点和招聘过程)。^[42]

与西方国家不同,我国高职院校在对就业能力进行定义时,确实注重需求方面的因素。然而当它们与市场 and 行业互动时,职业院校往往过度强调发展

与就业相关的特定核心能力以及发现特定行业的就业机会,完全屈从于市场需求。其结果是,就目前的形式而言,高职教育只能在有限的范围中增加个体的就业能力,在狭义的就业岗位提升个体的就业机会。换句话说,高职毕业生有很大可能在一、两个他们经受过特别训练的岗位上被雇佣,并表现出较高的生产力。但是如果想要找其他岗位的工作或进行工作转换,其成功率可能就非常低。因为他们通过高等职业教育——尤其是顶岗实习环节——获得了大量的专用性人力资本,以及少量的包括可迁移技能在内的一般性人力资本。专用性人力资本有利于在短时期内、在特定岗位上提高个体的劳动生产力,但是他们个人的中长期发展,尤其是应对变换的经济环境和就业环境的能力没有太大的贡献。

用经济学术语来说,高职教育提高了一个人的专用性人力资本的积累,而不能提高一般性人力资本的积累。^[43]一般经济理论认为高职院校应注重提高个人在学术和职业领域的一般性人力资本的提高,而专用性人力资本的积累应该由雇主通过职前或者在职培训来提供。这主要是由于一般性人力资本是可迁移的,而专用性人力资本附属于某些专门

岗位,常常不可迁移。正是由于专用人力资本的不可迁移性,它对某些专门的雇主具有很高的价值而对外部劳动力市场来说价值很低。因此,只有雇主才有动机提供某些专门技能的培训。由于可以迁移并具有外部性,一般性人力资本应该由国家通过资助高职教育来提供。

对职业院校来说,仅提供专用人力资本培训是非常危险的选择,因为专用人力资本的应用范围有限,而且高校并不能保证其毕业生就业。只有通过特定行业和企业建立稳定和牢固的伙伴关系,高职院校才可能提供某些专门技能的培训并保证其毕业生的就业。然而,一旦职业院校与特定行业和企业确定长期稳定的合作伙伴关系,它们将与其他提供职前培训的营利性培训机构没有差别。唯一不同的可能是雇主们可以用一个毫无竞争力的价格将职前和在职培训委托给高职院校来提供,而不是通过较高的市场价格进行承包。我们认为,若坚守狭义的就业能力观念,我国高职院校将有沦为就业培训机构的危险。

本文系国家社科基金重大项目“高校毕业生就业问题与对策研究”(09&ZD058)的部分成果。

(责任编辑 翁伟斌)

注释

①计算基于1997年至2009年的《中国教育统计年鉴》。

②计算基于《中华人民共和国年鉴2011》。

③普查数据表明,高校毕业生中,城镇失业率从2000年的6.3%上升至2005年的11.9%。与此同时,大学毕业生的平均工资降低到与农村务工人员相同的水平(麦可思高校毕业生就业研究中心,2009)。

④数据来源于近年来北大的应届大学毕业生调查(2003年至2009年)以及麦可思的中国高校毕业生就业年度报告(2009年)。

⑤高校毕业生就业政策随时间变化而变化。第一阶段,从1949年至80年代后期,被称为计划经济体制下的政府分配。大学毕业生没有选择工作的自由,工作分配以政府需要为基础。第二阶段是自1989至1993年,是转型经济下的双向选择制度与政府分配相结合,个人有有限的选择自由。最后一个阶段,从1993年至今,被称为市场经济条件下的自由选择制度。政府已取消了对高校毕业生就业的所有限制,个人承担找工作的全部责任。

⑥西部地区选取位于宁夏和新疆的两所学校,中部地区选取位于湖南和广东的两所学校,东部地区选取位于山东和北京的两所学校。

参考文献

- [1][39]马树超,郭扬.中国高等职业教育——历史的抉择[M].北京:高等教育出版社,2009.
- [2]Gerber, T. P., & Schaefer, D. R. "Horizontal Stratification of Higher Education in Russia: Trends, Gender Differences, and labor Market Outcomes"[J]. *Sociology of Education*, 2004.77(1): 32-59.
- [3]沈祖超,阎凤桥.社会分层对于高等教育分层的影响[J].*北京大学教育评论*,2006,(11).
- [4]钟未平,罗朴尚.2009年全国高职高专院校分析报告——经费情况[Z].中国教育财政科学研究所简报,2011.
- [5]鲍威.扩招后中国高等院校的贷款融资行为与财务运作特征[J].*北京大学教育评论*,2011,(1).
- [6]Fan, C. C., Huang, Y., Bell, D.A., Park, A., & Brandt, L. Educated and Fearing the Future in China[J]. *New York Times*. 2010 (4).
- [7][8][28][40]国务院.国务院关于大力发展职业教育的决定[Z].2005.
- [9]教育部,财政部.关于实施国家示范性高等职业院校建设计划,加快高等职业教育改革和发展的意见[Z].2006.

- [10]教育部.关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见[Z].2009.
- [11][14][34]Levin, J. S. The Revised Institution: The Community College Rmission at the end of the Twentieth Century [J]. Community College Review, 2000,(2): 1-25.
- [12][27]Levy, A., & Merry, U. Organizational transformation. New York: Praeger, 1986.
- [13] Levin, J. Organizational Paradigm Shift and the University Colleges of British Columbia. Higher Education,2003,46.447-467.
- [15][33]Bailey, T., & Averianova, I. E. Multiple Missions of Community Colleges: Conflicting or Complimentary? (No. Brief No.1). Community College Research Center, 2006.
- [16][32]Bailey, T., & Morest, V. S. The Organizational Efficiency of Multiple Missions for Community Colleges [Z]. Community College Research Center,2004.
- [17][30]Brint, S. G., & Karabel, J. B.. The Diverted Dream: Community College and the Promise of Educational Opportunity in America, 1900-1985[M]. New York, NY: Oxford University Press, 1989;
- [18][31]Karabel, J. B. Community Colleges and Social Stratification: Submerged Class Conflict in American Higher Education. Harvard Education Review, 1972, (4): 521-562.
- [19]Bailey, T., & Averianova, I. E. Multiple Missions of Community Colleges: Conflicting or Complimentary? (No. Brief No. 1). Community College Research Center, 2006.
- [20]Gumport, P. "Academic Restructuring: Organizational Change and Institutional Imperatives". Higher Education, 2000,(1): 67-91.
- [21][24][35][41]Morley, L. "Producing New Workers: Quality, Equality and Employability in Higher Education". Quality in Higher Education, 2001,(2):131-138.
- [22]Knight, P. T., & Yorke, M.."Employability and Good Learning in Higher Education". Teaching in Higher Education, 2003,(1).
- [23][37]Kruss, G.."Employment and Employability: Expectations of Higher Education Responsiveness in South Africa". Journal of Education Policy, 2004, (6): 673-689.
- [25][36]Slaughter, S., & Leslie., L. Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 1997.
- [26]杨东铭.高职教育 高等教育的一种全新类型[J].现代教育科学 2010 (1).
- [29]Clark, B. R. "The 'Cooling out' Function in Higher Education". American Journal of Sociology, 1960(6): 569-576.
- [38][42]McQuaid, R. W., & Lindsay, C. "The Concept of Employability. Urban Studies", 2005, (2): 97-219.
- [43]Becker, G. S. Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis. New York: National Bureau of Economic Research, 1975.

Employability as a New Mission :
Organizational Changes in Chinese Higher Vocational Colleges
Yang Po

(School of Education, Beijing University, Beijing 100871)

Abstract: The analysis is based a multiple-case study. The analytical framework is developed from sociology theories and organizational theories. This study argues that vocational colleges in China have been experiencing substantial transformations. At the macro-level, influenced by the neo-liberal arguments for globalization, they have been transforming from social institutions to industries, with cultivating employability as their new mission. At the micro-level, under the influence of the new mission, there have been considerable changes in program goal, program development, curriculum development, dominant pedagogy, faculty development, and internal management. These changes fit the rhetoric of the employability as core competency, as well as the impact-reaction model for organizational change. The implication of these changes is that Chinese vocational higher education institutions may be degenerated to employment training organizations.

Key words: employability, vocational college, institutional mission