

高职院校高水平专业群建设的动力、结构与路径*

赵蒙成

(江苏师范大学 教育科学学院, 江苏 徐州 221116)

〔摘要〕 高水平专业群建设是新时期我国高职教育高质量发展的重大革新工程。当前专业群建设缺乏总括性理论的引领,忽视专业群建设的动力来源,且复制专业建设的模式,难以形成协同效应。复杂性科学是诊察、筹思专业群建设的適切理论,从复杂性科学的视角观照,激发一线普通教师的参与动力是高水平专业群建设的根本之道。为此,应根据双因素激励理论重构高职院校的薪酬制度,大力强化与专业群相适应的文化建设,着意构建共同愿景。将建立统合性的组织机构作为高水平专业群建设的标志性任务,创建专业群工作部,创建跨专业的工作团队,创立以“人”为核心的系统结构,以此来促使专业群建设发挥整体效应。

〔关键词〕 高职院校;专业群;动力;结构;复杂性科学

〔中图分类号〕 G649.21 〔文献标识码〕 A 〔文章编号〕 1002-8064(2023)01-0090-07

专业群建设是新时代我国职业教育发展的重大改革工程。2019年1月,国务院发布了《国家职业教育改革实施方案》(以下简称“双高”计划),提出要“建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高等职业学校和骨干专业(群)”。2019年10月,教育部公布了拟立项建设的197个中国特色高水平高职学校和专业(群)。然而,当下高职院校专业群建设存在严重的路径依赖,底层动力不足,功利化、浅表化现象明显;针对专业群建设的研究缺乏工程思维和整体思维,忽视设计清晰的路径和可操作的策略。这两种弊端叠加,很可能导致专业群建设陷入低水平重复的困境,或者面临难以落地的危险。基于此,亟须在学理与经验相互参详的基础上对高职院校高水平专业群建设进行深刻探讨。

一、复杂性科学:高水平专业群建设的分析框架

传统上,专业是职业院校人才培养的基本组织单位,专业建设包括培养目标、课程教学、师资队伍、招生就业、实习实训基地建设、校企合作、经费投入等诸多方面。专业群建设的历史并不长。2006年教育部提出高职院校“要根据市场需求与专业设置情况,建立以重点专业为龙头、相关专业为支撑的专

业群,辐射服务面向的区域、行业、企业和农村,增强学生的就业能力”,专业群建设自此引起注意,但尚未形成自身的建设模式,通常是几个性质相近专业的简单组合,建设工作遵循朴素的经验逻辑,沿用专业建设的模式。“双高”计划将推动专业群建设切换到快车道,当前的关注点聚焦于组群逻辑、课程体系、资源共享、经费保障等方面,尤其强调人才链与产业链的对接,实际建设内容仍圈定于专业建设的几个传统维度。这样的思路不考虑专业群建设的实际驱动力问题,但事实上专业群建设动力的状况相当复杂。再者,现在的操作模式导致专业群建设工作条块分割,缺乏整体筹划,难以产生协同效应。实践中种种弊端的根源在于缺乏有洞见的、能把握全局的理论引领。为了深刻透析问题、精准界定工作重心、有效把握工作抓手,必须依托能助力整体设计的理论去探索专业群建设的思考框架,从而提出具有前瞻性、战略性和可行性的建设路线图。

针对专业群建设实践中的明显不足,选择复杂性科学的理论作为审思实践的框架是适切的。复杂性科学的先导是一般系统论。系统是事物存在的普遍形式,所谓“系统”,是指“由具有相互联系、相互制

*〔基金项目〕中国职业技术教育学会—新时代中国职业教育研究院2022年度重点课题“实践哲学视域下职业教育高质量发展评价指标研究”(项目编号:SZ22B46)。

〔作者简介〕赵蒙成(1969-),男,河南驻马店人,江苏师范大学教育科学学院教授,博士生导师,主要从事职业教育研究。

约的若干组成部分结合在一起并且具有特定功能的有机整体”^[1]。从系统的观点认识事物,意味着应把事物视作具有内在关联的、有机的整体,深入考察对象系统的整体性、关联性、层次性、统一性,努力把握系统的功能、目的、要素、结构、信息量以及演化^[2]。一般系统论没有严格区分简单系统与复杂系统,然而,简单系统与复杂系统是具有本质区别的。兴起于20世纪90年代的复杂性科学是对一般系统论的超越,其主要研究对象是复杂自适应系统。复杂系统具有这几个方面的主要特征:一是自组织,复杂系统能够自我适应环境的变化,其结构不是先定的或外定的,也不是不变的,而是在应对环境的过程中自动地发展或改变的;二是非线形,事物发展变化的终极原因是相互作用,但简单系统的相互作用是线形的,而复杂系统中组分之间的相互作用是非线形的;三是整体性,复杂系统的性质和功能不是由组分的性质和功能机械地叠加而成,换言之,复杂系统不能被还原为相互隔离的要素或某些简单的元素,子系统之间也不能彼此化约。此外,复杂系统还具有开放性、奇异性的特征^[3]。依据复杂性科学,将专业群视作复杂的社会系统,意味着专业群建设不仅应坚持整体性原则,同时应重点关注其变革动力,重视个体与基层的活动对形塑专业群系统的决定性影响。再者,专业群建设的总体目标应是将其建设成一个具有自我规定性和内生力的、复杂的自组织系统,而不是完全依附于外部环境的系统。这是指导具体建设工作的总原则,也是专业群建设“高水平”的关键内涵。

以复杂性科学的观点为框架来筹思专业群建设,不仅意味着应以此为契机来深化对专业群的认知、规划建设路径,同时也要求以复杂性思维为基本方法论来探索专业群建设。复杂性科学驱使人类认知范式的转换,它主张必须“把复杂性事物当作复杂性事物看待”,反对用简单思维来处理复杂性系统。复杂性思维是对简单性思维的颠覆,是“以非线形思维、整体思维、关系思维、过程思维为其主要特征的考察事物运动变化的方式……由于通过这种描述方式所得出来的结论更接近于真实的世界图景,从而使之有了广泛的应用,并成为一种跨学科的方法论”^[4]。然而,审视当前的专业群建设模式,明显可知其仍然受简单思维的制约。要从复杂性思维的角度来认识、筹划专业群建设。遵循这一理路,高水平专业群建设必须确认专业群是一个复杂系统,剖分系统的要素,确立系统结构。复杂自组织系统的要

素一般包括任务、人事、结构、技术四个维度,对于高水平专业群建设而言,系统的任务就是办学目标及人才培养目标,人事指师资队伍及管理人员队伍,技术包括物质资源和所运用的手段、工具,而结构则指系统所包含的各个子系统或要素之间制度化的互动关系。再者,复杂自组织系统的演变是系统内各种力量交错互动或博弈的结果,往往与政策设计者的想象不一致,更不以某些群体或个人的意志为转移。对于专业群建设,应当依据复杂性思维的理路深入分析其动力学特征。

二、高水平专业群建设的动力学特征与激发动力的路径

专业群建设是由教育部启动的建设工程,即是由外部环境变化所驱动的专业群系统变革。任何系统的演变均需要推动力,专业群是复杂的社会系统,应从任务、人事两个维度剖析其动力学特征,进而创新激发动力的路径。

(一)高水平专业群建设的动力学特征

当前专业群建设忽视系统变革的动力,假定所有参与各方都会自觉自愿地投入到这项浩大工程之中,这与实际状况不符。事实上,高水平专业群建设的动力源相当杂乱,一线教师的参与动力明显疲弱。专业群建设的根本动因是适应产业发展集群化的需要,产业群发展对人才的需求是专业群发展的基础性动力。但是,由于我国高职院校产教融合、校企合作的效果不理想,产业群发展的需求难以在专业群建设中得到灵敏反应。换言之,市场力量是专业群建设的本源动力,也是专业群系统外部的、间接性的动力。政府颁布的一系列政策是专业群建设直接的、主要的推动力,这是自上而下传导的行政力量,也是专业群系统外部的力量。它能否促使专业群系统发生应激反应,关键在于这一来自外部的驱动力能否有效地唤醒或催生系统内部的变革力量,能否与内生变革力量同向发力。专业群是一个复杂的社会系统,其变化的机制是由下而上的分散协调,“社会系统是由许多具有一定智能性的个体,或是说按照一定的规则行动的个体组成的系统。在这些系统中,个体能够根据环境和接收到的信息来调整自身的状态和行为,甚至根据各种信息调整规则,产生以前从未有过的新规则”^[5]。因此,专业群系统变革的基本动力蕴藏在系统内部,来自基层建设单位和个体参与者。换言之,一线教师的深度参与是专业群建设的根本动力。在高职院校内部,学校领导层对

专业群建设格外重视,但主要的任务承担者是有关专业、管理部门的中层业务领导以及少数骨干教师,这是当前专业群建设的主要依靠力量。但是,绝大部分普通教师的参与严重不足,甚至有意识地置身事外。一线教师是承担教育教学任务的主体,也理应是专业群建设的主体,这一群体的参与浅表化必将导致专业群建设缺失最为直接、关键的动力,造成建设的“最后一公里”阻滞不通,使来自系统外部以及学校领导层的各种努力难以落地。概言之,当前专业群建设的主要推动力来自行政力量,但由于没有有效激发广大一线教师的参与动机,建设内容没有与普通教师的真正需要相融合,导致专业群系统变革的动力不足。这一关键问题在当下的专业群建设中还没有引起应有关注,目前的建设思路是物化的、形式化的,忽视了广大普通教师的需要和动机。因此,如何激发一线教师的参与意愿,应当作为专业群建设的主要着力点。

(二) 激发高水平专业群建设动力的路径

激发一线普通教师的参与动力是根本之道。作为复杂系统,专业群系统根本的变革动力是普通教师参与的主动性与积极性,即教师的意愿、智慧、力量是专业群系统变化的决定性因素。如果普通教师不主动参与,消极懈怠甚至变相抵制,系统整体的自组织性就会大大衰减,专业群建设必将高度依赖单一的外部驱动力,难见真正的成效。由此可见,高水平专业群建设的核心任务是师资队伍建设,是如何激励教师自觉地全方位深度参与。毋庸讳言,当前高职院校师资队伍的状况与高水平专业群的建设要求还有不小距离。高职院校的生源质量差强人意,很多学生的学习动机弱,教师则很难从教学工作中获得职业的尊严与价值,因而工作态度在一定程度上存在消极情绪和倦怠感。另外,专业群建设不是教师自己发起的革新,不少一线教师很难主动投入。因此,高水平专业群建设首先意味着打造一支积极向上的优质教师队伍,专业群建设过程也应是提升教师素养、促进其专业发展的契机和过程,激励教师发展和对专业群建设的高度重视应是专业群建设第一顺位的工作。

在当前专业群建设中,师资队伍建设局限于教师的数量、职称、学历学位、专业、年龄等简单指标,教师的人品、价值观、教育教学能力、知识结构等深层次素养很少得到真正的关注。对于不少一线教师而言,专业群建设不是常规的工作,而是被迫参与的

额外工作。因此,如何有效地激励教师是专业群建设中的一个棘手难题。对教师的激励不仅仅是提高薪酬待遇,还需要基于科学的激励理论去设计合理路径,赫兹伯格提出的双因素激励理论对构建教师激励体制颇有启发。双因素激励理论对动机激励因素的类别进行了明确划分,认为人的工作动机有两类:一类是维持因素,包括工资、福利、监督类型、工作条件、管理的态度和政策等,这些因素若处理不当,会引起员工的不满,但即使处理得很好,也只能减轻或消除员工的不满足感,却不能激励员工更努力地工作;另一类是激励因素,包括成就、认可、工作本身的挑战、职务的提升、个人和事业的发展等,这些因素处理得好,能够使员工从工作中得到满足,激励他们更勤奋地工作^[6]。这些观点为如何激励教师的参与动机提供了思路。

根据双因素激励理论,在高职院校系统层面,当务之急是制定与专业群建设相适应的薪酬制度,为激励教师的深度投入提供前提。我国高校普遍实行岗位绩效工资制。这一制度始于2009年,当年我国高校启动了收入分配制度改革,普遍开始进行绩效管理并实行以薪级工资、岗位工资、绩效工资以及津贴补贴为主要组成部分的岗位绩效工资制度。岗位绩效工资制产生了一定的积极效果,但与此同时,一些高校在绩效管理规程中却逐渐滑向了相对简单原始的计件工资制,普遍衍生出突出追求短期效应、考核指标被过度量化、管理过程中缺乏沟通、考核结果应用单一化等不良现象^[7]。具体而言,在岗位绩效工资的构成部分中,岗位工资和薪级工资是基本工资,由职称、学历、工龄、担任职务时间长短等要素决定,执行国家统一标准。绩效工资由学校按照规范的程序和要求自主分配,主要体现工作人员的业绩和贡献,是工资中浮动的部分,主要包括校内岗位性津贴、业绩奖励性津贴、额外性工作津贴、福利性津贴等内容^[8]。在绩效工资中,业绩奖励性津贴和岗位性津贴是发挥激励作用的关键部分,然而,为了平衡利益、减少冲突,这部分绩效工资所占比例往往不高。岗位绩效工资制存在两点明显缺陷:其一,岗位绩效工资制主要指向职称与岗位级别,与工作成效直接挂钩的程度不足,激励效果不明显,绩效工资实行计件标准,若占比过高会诱导教学科研工作过度功利化,若占比过低则达不到激励目的,岗位绩效工资制由此陷入两难境地。其二,岗位职责的界定粗放,工作量覆盖范围狭窄,计算实行简单的计件标

准;特别是非常规的、无法量化的工作没有纳入工作量范畴,既不公平,也会降低教师对显性的教学、科研工作之外其他工作的投入度。在专业群建设中,针对教师普遍把参与专业群建设视作额外任务的状况,学校应调整薪酬制度,可以借鉴当前企业所倡导的关键成功因素法(Key Success Factors,简称KSF)的思路,设计与专业群建设相适应的薪酬结构。KSF绩效薪酬模式主张只要是有价值的工作或岗位都应绩效化,将工作职责明晰化,将绩效与薪酬全面融合,确保绩效的激励力度。同时,KSF模式强调共同愿景的重要性,强调合作,主张将企业目标转化为员工自己的目标,考核标准不仅仅是可见的工作结果,有隐性价值的工作同样考核,从而建立利益共同体。据此筹谋,学校应在确保教师的整体收入不减少的基础上,将专业群建设工作分解细化,明确不同群体在其中的职责与权利,特别要将这些工作纳入绩效工资之中并形成制度,制定有激励力度的标准,努力改变教师视之为额外负担的观念。同时应拓宽“工作”的定义范围,将那些难以量化、无法计件但对专业群建设又不可或缺的工作均纳入绩效考核范围,例如统筹、协调、沟通、合作等,并以过程考核、同行考核、领导考核为手段,对这些工作予以等级评定。这样既能较为全面、公平地保障教师的经济利益,又能助力专业群共享文化的形成,从而为高水平专业群建设提供前提。

激励教师深度参与专业群建设的路径不能局限于物质激励,精神激励理应发挥主导作用。双因素激励理论强调成就动机、事业心、品德、价值观、人格等是能发挥主要作用的激励因素,专业群建设只有从这些因素入手才能有效激发参与者的热情,而激励这些要素的基本途径是形塑专业群系统文化。专业群文化是不同于“专业”文化的一种组织文化,组织文化“可以被定义为凝聚社团的共享哲学、思想观念、价值观、假设、信仰、期待、态度和规范”^[9]。换言之,组织文化是规约其成员的共享价值、信仰系统,以及行为规范的控制系统。与可见的物质要素相比,文化通常被认为是捉摸不定的“软件”,建设难度大而效果难以评估,因此时常被虚化。事实上,虽然文化通常表现为一种习得的无意识(或半意识)的思想观念,或者说是一套无意识的、不加检验的、自然而然的假设,但其巨大的力量正源于此,隐性、渗透、弥散的特征使其能够时时刻刻影响着组织成员的行为。组织文化一般包括假设、价值观、规范、思维方

式、信仰系统等内容,表征为组织的历史、英雄人物、神话、仪式、人工环境、行为模式等可见的形式,这些形式即是文化建设的着力点。在锚定这些精神产品或行为模式从而进行文化建设时,不能局限于客观的或外在的内容,必须重点关注其象征意义,赋予其文化内涵。专业群系统的文化建设同样可以沿着这样的思路,文化内涵建设应更强调交往、对话、合作、共赢的价值观,倡导开放、协同、共享的思维模式,并据此设计仪式、树立榜样、构建共享的故事传说和时空场域,从而形塑参与者与专业群系统相适应的行为模式。这样的文化若真能得到培育、发展,则专业群系统将成为一个精神共同体,成为参与者的心灵家园,为参与者提供认同感、归属感和凝聚力。如此必将大大激发参与者的主动性和自觉性,因为参与专业群建设不再仅仅是为了提高薪酬收入,而是成为超越日常琐碎生活的羁绊、追求生命意义和实现人生价值的过程。然而,当下的专业群建设尚未意识到专业群系统文化建设对于激发教师动机的重要性,在后续的建设中应格外重视制定有效的文化建设策略。

专业群文化的核心是共同愿景。共同愿景是组织整体追求的愿景,是组织的灵魂,指引、感召着组织成员,赋予每一个成员的工作以意义。“共同愿景是组织中人们所共同持有的意象或景象,它创造出众人是一体的感觉,并遍布到组织全面的活动,从而使各种不同的活动融汇起来。”^[10]共同利益是打造共同愿景的基础,但仅此还远不能奏效。对于专业群建设而言,共同目标是共同愿景的精髓。有关政策设立了专业群建设的远景目标,但这些目标是高度概括的,只是对高职院校专业群建设目标的宽泛指示。国家层面的目标和战略规划不应是对专业群建设具体过程的刚性约束,而应为之留足自由空间。“合理的战略规划固然有其存在必要性,但应该是一种建立在最大共识基础上的组织愿景,在目标设置上要凸显组织使命与价值观的定性描述,在组织实施上要富有弹性,便于基层单位和个体根据环境变化灵活调整行动策略。”^[11]基于此,高职院校应努力将政策目标转化为本校的具体建设目标,要依据本校专业群的实际情况制定个性化的目标。更重要的是,专业群建设的具体目标切忌由少数校领导或专业带头人闭门造车,应当经过所有教师充分酝酿、讨论而产生,最大限度地求得教师共同关注,使得每一个教师都能在共同目标中发现自己的追寻,从而确

保共同目标的吸引力和感召力。只有一线教师的目标、学校各级领导的目标、政策的目标达成一致,才能有效构建专业群系统的共同目标。再者,专业群建设可能面对不同的利益冲突,而且不少参与者人际交往的能力和素养有所欠缺,开展平等、深入的沟通与讨论实非易事,高职院校应针对这一不易察觉的问题组织培训。另外,共同目标与一体化的工作内容、工作机制同向同构,专业群建设在重构工作内容时,应尽量扩大需要合作协同的工作内容,并努力打造共同的工作场域,这将大大有利于共同愿景的培育成型^[12]。

三、构建整体协同的专业群结构的价值与路径

专业群建设包含多种复杂、困难的工作,各项实际工作应整合协同,准确定位重点工作,切实强化不同工作之间的联系。必须从理论高度去认识或设定其结构,构建与专业群本质相适应的系统结构,努力产生整体效应。

(一)构建整体协同的专业群结构的重大意义

从复杂社会系统的角度检视,建立统合性的组织机构是高水平专业群建设不容忽视的重心之一。换言之,构建跨专业的结构是专业群建设最具显示度的任务。组建专业群的目的是培养适应区域产业集群发展所需要的复合型技术技能人才,同时实现资源共享。达成这样的目标需要与之相应的实体性组织,即能够胜任统筹性工作的跨界单位。然而,当下的专业群建设在高职院校已有的系统结构中展开,承担建设任务的基本单位是专业,有关的管理工作依托学院或系;各个专业之间相互独立,由学校或学院的某位领导负责临时性协调。各个专业按照熟悉的专业建设模式独自开展工作,只是在必要时与其他专业分享信息和资源。毫无疑问,专业群并没有形成一个有机的整体,各个专业之间是疏离的;而且由于专业具有较强的独立性、封闭性和自利性,专业之间的协同必然会遭遇诸多障碍,实际建设过程中专业之间的冲突常常多于合作。专业群建设依循专业建设的老路,导致专业建设实在而专业群建设虚浮;群内不同专业之间没有实现有机的共通共融,缺乏基于工作真实需要的内在联系,所谓的协同合作仅仅是简单的、浅表化的资源共享,难以形成协同效应。这种建设路径会遮蔽对专业群内涵的准确认识。基于此,必须改变高职院校的系统结构,大力构建跨专业的组织,依靠这种新型的跨界组织来发挥专业群的功能。复杂性科学强调系统的整体性,就必然高度关注系统的结构,结构决定了复杂社会系

统的功能能否得到发挥。其实,对于社会系统功能与结构之间的关系,结构功能主义理论早已阐明。结构功能主义理论指出,社会是具有一定结构或组织化形式的系统;构成社会的各个组成部分,以其有序的方式相互关联,并对社会整体发挥相应的功能。该理论的代表人物帕森斯非常强调秩序、行动和共同价值体系在社会结构中的作用,重视社会互动的稳定模式,提出了“位置—角色”概念。所谓“位置”,就是行动者在社会系统中所处的结构性方位,而“角色”则意味着社会对这一位置所具有的行为期待。社会互动实质上就是一系列具有不同位置—角色规定性的行动者之间的关系表现形式,而互动中的个体不管怎样变化,角色归属及其互动作为一种模式化了的社会关系,则是普遍的和相对稳定的^[13]。简言之,帕森斯认为具有特定结构的社会系统能发挥特定的社会功能,结构与功能之间具有内在的、紧密的对应关系。以此推论,专业群是比专业范畴更广、目标更具综合性、各个要素更具多元性和异质性的复杂系统,高职院校传统的结构框架中缺失能够承担这种整合性任务的组织。只有建立具备统筹协调功能的实体性组织,才能有效形塑专业群系统,保证不同专业深度融合、有效协同。因此,改革高职院校的结构、构建跨专业的实体性组织是专业群建设的标志性任务之一。

(二)构建整体协同的专业群结构的路径

专业群建设必须超越专业建设模式,创新高职院校的系统结构,创建跨专业的工作单位,主要进路有两条:其一,将专业群建设成位于专业之上的实体性组织;其二,夯实专业群内部的跨专业工作单位。

创建兼具管理职能和人才培养功能的专业群工作部。当下的专业群建设想当然地假定群内各个专业会自愿、主动地协作,这不符合实际状况。由于专业天然地具有自利性,因而,与偶尔的合作相比,专业之间的冲突往往更常态化,更具有本能性。为了整合力量、调和冲突,就必须创建具有统筹协调功能的管理组织。这样的管理组织不能随意指定优势专业担任,单个专业不能发挥整合其他专业的功能,还会造成优势专业对其他专业的侵蚀。基于此,必须创新高职院校的管理体制,驱使组织体系更加开放。“专业群建设可以将专业的边界进一步拓宽,有助于打破直线式、科层制和单一式的传统治理模式,形成矩阵式、事业部制、交互式的开放组织形式,使治理体系更加弹性灵活。”^[14] 因应专业群建设的实际需

要,重构管理体制需要在学校与学院之间增设一个管理层级,即创建专业群工作部。大多数专业群既包括性质相近的专业,也包含异质性专业,因此,专业群工作部应是位于学校与学院之间的管理层级。专业群工作部不能是临时性的协调机构,而应是实体性的正式管理组织,具有规范、明确的管理权限与管理任务,拥有必要的资源。举凡必需统筹协调的管理工作,包括制订专业群的战略规划、分配共同利益、建立跨专业的教育教学基层单位、开发跨专业课程、整合共享资源等,均应由专业群工作部负责规划实施。另外,专业群工作部还承担部分人才培养职能。譬如,对于“群平台课程”的研发和教学,只有专业群工作部才是合适的组织管理者。若由各个专业负责,必然是一部分原属于各个专业的课程对专业群的所有学生开放,但课程内容和教学模式不变,由此导致专业群虚有其表。总之,专业群工作部应是一种新增设的管理和培养单位,与专业具有本质区别,又同向合力、相辅相成。建立专业群工作部的建议不是空穴来风,我国大学的“学部制”改革为此提供了标本。我国许多大学从2000年开始陆续实施了“学部制”管理体制变革。所谓学部制改革,是指在高等学校内部学校和学院两个层次之间增加“学部”一级学术性组织或管理机构,以促进学科间的交叉与融合以及相关院系的资源整合^[15]。实践表明,大学的学部制改革为大学培养复合型人才、优化资源提供了有力的组织支撑,这也为高职院校设立专业群工作部提供了宝贵经验。

创建跨专业的工作团队,构建一体化的工作机制。单体专业一直是高职院校基本的组织单元,高职院校由此形成了内部分裂的组织形态,不同专业是相互疏离的,对于专业群建设而言,这恰恰构成了严重的组织障碍。只有打破基于专业的、相互隔离的单一结构,着眼于专业群更为宽广的工作内容的需要去创建跨专业的、融合性的工作单位,才能筑牢专业群建设的组织载体。横跨不同专业的工作单位可以包括多种形式,比如跨专业的工作室、课程研发团队、教学团队、技能大赛教练团队、科研课题研究团队、实习实训基地共享团队等。要把跨专业的工作单位建设成为实体性组织,必须对工作内容与形式进行重新设计:其一,规定明确的任务;其二,确定合适的人员;其三,打造跨专业团队共享的工作场域。总之,创建跨专业工作单位将在专业群内形成一种非传统意义上的工作组织形式,与原有的基于

专业的工作组织形式相交叉,构成专业群矩阵结构的工作组织体制,从而形成整合水平更高、适应能力更强的结构,夯实专业群建设的组织基础。

创立以“人”为中心的系统结构。要发挥专业群的整体效应,除了创建专业群工作部、跨专业工作单位之外,能否正确理解专业群系统的结构并据此确立建设重心也具有决定性影响。所谓“结构”,是指复杂系统构成要素之间的关系与互动机制。整体性思维并非不重视要素或子系统,但强调应从整体、有机的高度去理解复杂系统,即应认识或确立系统的结构。当下专业群建设中各个专业之间缺乏协同、整合,而且建设的重点限于表面的工作,这样的路径没有意识到系统结构不可替代的重要性,很难产生协同效应,还会对建设重心的确定造成误导。专业群系统是复杂的人造系统,办学目标及人才培养目标、师资队伍、物质资源及技术工具是系统的实体性要素,而结构是一种关系要素,是指如何定制前三者的关系,如何构建三者之间的互动机制。根据专业群的本质内涵,师资队伍建设应是专业群建设的重心,师资要素居于专业群建设的核心。目标要素主要依赖于师资要素;而物质资源要素虽然是必要的基础,但居于从属位置,须以师资队伍建设为参照,与其步调一致。师资队伍建设的关键是教师的专业发展以及教师在参与建设过程中的成就感、获得感、归属感、幸福感。当前专业群建设普遍把重点指向物质要素的建设,却忽视对参与者,尤其是一线教师的劳动报偿以及专业发展。这种思路容易取得刚性的建设成果,但实际上不少一线教师缺乏积极性往往导致设备和场地闲置,开发的课程质量低劣;教师专业能力的发展跟不上仪器设备更新的速度,导致一些教师不能正确使用先进设备,花费不菲的高科技设备反而弱化了教学效果。智慧校园、在线教学对学生的发展也很难发挥实质性作用,不少学生不喜欢在线课程;智慧校园成了干涉学生个人生活的无处不在的“遥控器”,背离了教育的根本宗旨。凡此种种表明,物质资源和技术建设过度超前是当下专业群建设普遍存在的误区,造成资源浪费、建设成果表面化。只有把师资队伍确定为专业群系统结构中的关键要素,使物质资源要素的建设与师资这一智能要素相适配,专业群系统的结构才能产生巨大的整体效应,并逐步发育成为具备内生力的自组织系统,专业群建设才能重心精准、成效扎实,并且纲举目张、行稳致远。

〔参考文献〕

- [1] 王雨田.控制论、信息论、系统科学与哲学[M].北京:中国人民大学出版社,1988:401.
- [2] 黄欣荣.贝塔朗菲与复杂性范式的兴起[J].科学技术与辩证法,2004(4):11-14.
- [3] 赵蒙成.复杂性知识及其教育意蕴[J].高等教育研究,2006(11):18-23.
- [4] 彭新武.复杂性科学:一场思维方式的变革[J].河北学刊,2003(3):39-43.
- [5] 钱晓岚.复杂系统中的演化和动力学过程[D].北京:北京邮电大学,2010:6.
- [6] [9]欧文斯.教育组织行为学[M].龚卫霖,温建平,王越,译.上海:华东师范大学出版社,2001:471、194.
- [7] 蔡连玉,鲁虹.高校教师绩效管理计件工资化及其治理路径研究[J].高校教育管理,2020(2):97-104.
- [8] 王保平.高校综合改革背景下的薪酬制度研究[J].中国高等教育,2016(7):10-13.
- [10] 彼得·圣吉.第五项修炼:学习型组织的艺术与实务[M].郭进隆,译.上海:上海三联书店,1998:238.
- [11] 阎光才.政策情境、组织行动逻辑与个人行为选择:四十年来项目制的政策效应与高校组织变迁[J].高等教育研究,2019(7):33-45.
- [12] 郑海航,崔佳颖.领导力的双因素与沟通[J].经济管理,2006(10):32-38.
- [13] 刘润忠.试析结构功能主义及其社会理论[J].天津社会科学,2005(5):52-56.
- [14] 任占营.高职院校专业群建设的变革意蕴探析[J].高等工程教育研究,2019(6):4-8.
- [15] 严蔚刚,李德锋.我国高校学部的基本权力、分类及相关思考[J].中国高教研究,2012(7):12-16.

The Motivating Power, Structure and Paths of the High-Level Major Group Construction of Higher Vocational Colleges

Zhao Mengcheng

(Education College, Jiangsu Normal University, Xuzhou Jiangsu 221116, China)

Abstract: The high-level major group construction is the significant reform work for the high-quality development of higher vocational education in China in the new period. At present, however, the major group construction lacks the guidance of a comprehensive theory, ignores the motivating power sources of the major group construction, and duplicates the model of major construction, so it is difficult to form the synergistic effect. Complexity science is an appropriate theory for the diagnosis and planning of the construction of major groups. From the perspective of complexity science, stimulating ordinary teachers' participation motivation is the fundamental way to the major group construction, therefore, the salary system of higher vocational colleges should be re-constructed based on the double factors incentive theory, culture construction corresponding the nature of major group should be strengthened vigorously, shared vision should be generated consciously, and leadership of leaders at all levels of higher vocational colleges should be improved enormously. Taking the establishment of an integrated organizational structure as the landmark task of building a high-level major group, creating a professional group work department, creating a cross-major work team, and creating a system structure with "people" as the core, so as to promote the construction of major groups and play an overall effect.

Key words: higher vocational colleges; major group; motivating power; structure; complexity science

[责任编辑:于翔]