



# 职业教育校企命运共同体的机理、困境与破解之道

刘林山

(吉林电子信息职业技术学院 应用技术研究所,吉林 吉林 132021)

**摘要:**国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》首次明确提出,要推动职业院校和行业企业形成命运共同体,如何构建校企命运共同体成为职教界持续关注的议题。过往研究偏重共同体的哲学、社会学内涵以及可行路径等,却少有对校企命运共同体的构建机理诠释,对现实困境审视不深,过度关注传统二元分隔路径。校企命运共同体理应以平等为逻辑起点,以共享利益与满足需求为集体行动内生动力,以契约规范成员交往对话行为,以治理机制保障运行。但存在价值观不统一、集体行动不协调、契约不完全、治理机制不适应等困境形成阻碍。提出整合利益诉求凝聚价值共识,实施选择性激励形成自觉协调的集体行动,建立有效的契约式关系和创新多方协商共治机制等策略建议。

**关键词:**职业教育;校企合作;校企命运共同体;运作机理

中图分类号:G719.21

文献标识码:A

文章编号:1671-931X(2023)03-0032-06

DOI:10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2023.03.005

十八大以来,党中央高度重视职业教育的发展,先后出台了一系列职业教育改革重大政策,修订了《中华人民共和国职业教育法》,明确了职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分。坚持产教融合、校企合作是职业教育深化体制机制改革的重要举措,党的十九大报告指出要“完善职业教育和培训体系,深化产教融合、校企合作”。2018年2月,教育部会同国家发展改革委等六部门制定了《职业学校校企合作促进办法》,不但首次以官方文件的形式解释了何为职业院校校企合作,而且从合作形式、合作内容、促进措施和监督检查等方面提

出了规范化要求。2019年2月,国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》明确提出,要“促进产教融合校企‘双元’育人”和“校企全面加强深度合作”,要“推动职业院校和行业企业形成命运共同体”(以下简称校企命运共同体)。为推进《国家职业教育改革实施方案》落地,教育部、财政部发布《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》,将“形成校企命运共同体”作为建设中国特色高水平高职学校的重要任务之一。就如何实现校企命运共同体推动职业教育改革的根基性问题,学术界和职业院校在理论与实践层面稳步推进校企命运共同

收稿日期:2022-12-07

基金项目:2020年吉林省社会科学基金项目一般自选项目“吉林省高职教育专业设置与区域产业结构的匹配风险与治理对策”(项目编号:2020B116)。

作者简介:刘林山(1974—),男,辽宁铁岭人,吉林电子信息职业技术学院应用技术研究所教授,博士,研究方向:职业教育理论与实践。

体研究。天津大学学者马廷奇认为校企命运共同体“为我们理解职业教育校企合作模式提供了全新的分析向度和视角”，是“实体性与规范性存在的统一”<sup>[1]</sup>。职业院校的实践则见仁见智，杭州职业技术学院的叶鉴铭视校企共同体<sup>[2]</sup>为一种利益实体，并依托“友嘉机电学院”建设校企利益共同体；河南职业技术学院开创“线场模式”<sup>[3]</sup>这一独具特色的办学模式；聊城职业技术学院通过创建“企业主导型二级学院”<sup>[4]</sup>实际样态建设校企命运共同体。梳理过往政策文件、文献成果和职业院校实践案例，发现主流研究聚焦校企命运共同体概念界定、内涵特征、价值意蕴以及可行性路径等<sup>[5-6]</sup>问题，却少有对校企命运共同体建设的机理诠释，对现实困境审思不深，过度关注传统二元分隔路径。当前，由于体制机制不健全、制度性困境等影响，社会还没有形成企业主动参与职业教育的环境，校企合作多元主体关系发展远未达到“你中有我、我中有你”。在后疫情时代经济风险等不稳定不确定性危机的社会背景下，深刻理解类型定位下校企命运共同体的建设机理，探寻深层现实困境下有效突破路径，对实现国家职业教育改革顶层政策深度设计意图具有重要意义。

### 一、校企命运共同体的构建机理

与时俱进的命运共同体理念超越了校企之间的差异性，为合作共赢发展提供了思想指引，具有赋能职业教育高质量发展的时代价值。校企命运共同体追求由传统的双元分隔转向多元主体参与的新格局，实则“以‘共同体’为基础，坚持‘育人为本’的类型特色，在校企之间建立起休戚与共、命运相连关系，积极探索职业教育‘中国模式’”。将“命运共同体”作为职业教育校企合作模式的新观念和重要话语，以共同的价值认同、共同的集体行动、共同的规范秩序、共同的治理机制阐释建设机理，试图描绘出构建校企命运共同体的全景。

#### （一）价值认同：平等是共同的逻辑起点

人类命运共同体理念旨在把整个世界看成一个平等的整体，构建一种相互承认、相互包容的国际关系。构建命运共同体不仅尊重个体平等发展的权利，同时也不忽视每一个体的人本利益诉求。命运共同体是校企之间建立“供需相称”共生动力机制和“科学、民主”公共决策机制的共同理念。从常规分隔型二元主体转向整合型多元参与主体，校企共同体将多元参与主体纳入一个共同体内开展职业教育活

动。校企命运共同体将成员传统合作关系延伸到命运共同体的高度、深度，具有平等、开放、和谐和合作的因素和趋向，有着共同性质、共同利益、共同命运。应坚持平等协商、平等互信和平等相待的原则，建立新型、开放包容的校企合作关系，形成校企命运共同体。一是坚持平等协商，校企才能共同应对经济社会不稳定不确定的风险，实现马克思提出的“自由人联合体”真正共同体；二是坚持平等互信，校企命运共同体成员培育接受、认可和认同命运共同体理念，承认个体差异性和秉承相互依附性的思维模式；三是坚持平等相待，将不同个体的思维方式、思维惯性转向对命运共同体共同理念的认知和认同。

#### （二）集体行动：利益与需求是集体行动内生动力

在构建人类命运共同体的社会背景下，职业教育所具有的社会性和跨界性属性特征能够吸引政、校、行、企、社和个体等多元主体参与校企命运共同体的建设。可见，构建校企命运共同体具有集体主义特点，有集体行动的逻辑应然。寻求共同利益与满足需求是其集体行动的内生动力。结成校企命运共同体，源于个体利益追求。只有校企利益共生、共享和共赢才能产生内在动力，将成员紧密联系在一个共同体内。基于共同体利益产生社会关系，不同利益关系的协调是构建校企命运共同体集体行动的关键。共同体内外关系根源于物质利益，培育共同利益观、集体利益观，才能实现个体利益和整体利益的协调。推动建设校企命运共同体，应秉持共同利益观、集体利益观，以共同利益为出发点；利益相悖则是产生冲突、合作不能持续长久的根源，在各领域交流合作能够给双方自身带来切实的利益。满足需求同样是校企命运共同体产生的内在动力，校企命运共同体就是满足人本需求和社会需求构建的生命有机体。立足于学生个体需求、企业长期人才需求和员工需求、社会需求，构建需求导向型校企命运共同体有利于职业教育类型转型、吸引企业等利益相关者参与并和社会建立紧密联系。

#### （三）规范秩序：契约是成员交往对话行为约束

契约是合同或协议。根据卢梭的《社会契约论》所述，人们通过订立公共契约创立共同体，就其本质来讲校企命运共同体是一种校企契约关系，更是一种契约共同体。通过构建校企命运共同体，将职业院校和行业企业合作模式转变为一种校企成员之间为了共享利益而合作达成的默示协议。通过缔结一

种新的契约,将政府、职业院校、行业企业、社会组织和个体等职业教育的相关利益方全部纳入契约关系的整体。通过共同努力、协同合作,实现职业教育作为育人共同利益的目标愿景。只有将校企合作定位为面向人人、人人参与、多领域协作的社会契约,才能真正释放职业教育类型教育的潜能与价值。应坚持团结、合作和协作的原则进行校企命运共同体建设,校企之间的和谐相处、校企之间竞争和利益矛盾的化解,需要充分发挥契约的特殊调节功能。随着市场经济进入契约经济,社会生活也逐渐契约化。校企之间建立契约关系,规定工作职责和契约的期限,保障订立契约各方的权利和义务。应关注和重视引入契约文化、强化契约意识、倡导契约精神和建立契约关系。契约本身不是目的,承担职业教育责任、追寻公益性目标才是校企合作的重大原则,推动校企命运共同体的责任实践,规范其成员交往对话、运作行为。

#### (四) 治理机制:可靠持续运行的保障

校企命运共同体治理机制包括联结纽带、运行方式和支撑载体。

一是文化与情感是校企共同体的联结纽带。职业院校和行业企业既有各具特色的组织文化,也有共同的社会文化。例如,制度文化和行为文化等。构建校企命运共同体,需要主体间创设包容“和而不同”的文化环境,激发建设命运共同体的自发性和主动性。文化认同是建设校企命运共同体最深层的认同,校企命运共同体建设需发挥文化的重要纽带作用,校企之间应文化兼收并蓄,相互尊重,相互借鉴。情感是指校企共同体成员对共同体的认同感和归属感,属于非制度性软性联系。人类具有共通的情感,而这种共同体的情感能够打破不同的“文化壁垒”,高度的情感认同能够消弭“文化隔阂”。共同体在情感、依赖、内心倾向等自然感情一致的基础上形成紧密的联合体,命运共同体更加注重情感,包含情感共同体的内容。成员心理认同是校企共同体内部的情感纽带,是对校企命运共同体精神家园的皈依。

二是校企协商与合作是命运共同体的运行方式。作为一种生命有机体,校企命运共同体的可靠运行,是通过协商与合作实现的。协商属于治理逻辑,是通过自由平等的话语交往方式,让各利益相关者充分表达理性,达成利益最大化的交集,并借助规则工具形成科学决策与行动<sup>[7]</sup>。协商行动主体除了直接主体职业院校和企业,还包括中央和地方各级

政府、行业组织、职业教育培训评价组织以及社会组织,有助于实现行动主体之间合作育人的利益共享和风险共担。

三是校企组织机构和共享服务平台是共同体运行的支撑载体。校企命运共同体内成员的交流、沟通与合作需要构建平等对话职能机构和共享服务平台。例如,尽快完善和规范运行国家职业教育智慧教育平台和建立负责职业教育发展的国家以及地方职业教育工作部际联席会议制度,通过共享服务平台展开协商讨论,增强命运共同体意识达成价值共识;通过校企协商共治吸引行动主体深度参与共同体各项任务,育人目标达成一致、利益共享和付诸及时行动。

## 二、建设校企命运共同体的现实困境

从近几年发展来看,校企命运共同体在顺应职业教育的协同育人规律、提升行业企业参与职业教育主体地位方面的重要价值虽然得到印证,但是校企命运共同体建设存在很多现实阻力,体制机制不健全等因素使其陷入困境。

### (一) 理念价值观不统一

共同体理念源于古希腊哲学命题,属于社会议题。长期以来,尽管中外哲学家、社会学家从多个角度开展研究并提供了丰富的著述成果,但是对共同体的理解仍无法取得一致共识,仍是一个充满争议的概念。通过对历史上的共同体的梳理,马克思认为“自由人联合体”构建了真正的共同体。2013年,习近平总书记首次提出的人类命运共同体理念,是对“世界怎么了、我们怎么办”的时代之问的中国答案。人类命运共同体理念继承和发展了马克思主义真正共同体思想。从价值观角度,人类命运共同体体现的是全人类的共同利益和共同价值。校企命运共同体是人类命运共同体理念在教育领域内的延展,显现一种紧密的荣辱与共、命运相连关系。价值观共识是指人们在相互交往中在价值观念上形成某种协调、一致的意见,包含价值认同和价值认异<sup>[8]</sup>。在构建校企命运共同体的过程中,价值观差异化、价值取向多元化使得校企合作与博弈、价值冲突与价值认同问题不断凸显。例如,多数职业院校的惯性合作价值意识是需要行业企业帮助解决学生顶岗实习和就业问题,还不具有全面服务行业企业、满足产业转型升级要求的能力;多数企业的惯性合作价值意识是利用学生完成生产任务,并不愿意对学生实施真正意义上的教育、指导和学习。从公共选择理



论与劳动经济学角度,企业利益得不到保证等<sup>[9]</sup>导致行业企业参与职业教育行动困境,在高素质技术技能人才培养方案、专业设置和课程开发等方面少有深层次合作,究其原因还是校企双方没有把命运共同体理念内化到自身的合作价值意识当中。

## （二）集体行动不协调

经济、社会、文化和情感的因素影响政府、学校、行业企业与社会组织等职业教育的提供者、生产者与服务者、协调者的集体决策行动习惯。学术界绝大多数认为行业企业举办或全方位深度参与职业教育现实动力不足的“壁炉现象”是校企合作诸多问题产生的缘由。然而,更深层次的原因是没有把建设校企命运共同体看成一个集体行动,没有处理好个体利益与集体利益的关系。校企命运共同体建设集体行动的核心要义是多元主体参与,遵循主体自身的利益考量,遵循各自的行动习惯,不同行为逻辑间的冲突导致集体行动困境属于常态。例如,职业教育集团化办学模式还没有形成规范的组建体制和集体行动机制,缺乏合理的利益分配机制和科学的行动决策机制,在具体行动中导致行业企业主动性和积极性不高。从计划行为理论看,企业的决策行为过程受感知收益和感知需求等因素影响<sup>[10]</sup>。命运共同体理念强调共同利益和内在需求,校企双方缺乏一致性的价值共识、集体行动意识,导致共同体内的成员难以产生共同体认同感和归属感。

## （三）契约规范不完全

契约是共同体的纽带和约束,是校企长期交往和稳定合作的基础和本质,包括心理契约和正式书面契约。心理契约是一种无形的契约,胜似有形的一致行动。书面契约是一种交流和合作的约束规范。校企命运共同体正是基于某种设计的契约,将政府、职业院校、行业企业、社会组织和公众联系起来。契约产生了一系列共同体成员与非共同体成员之间的原则、规范。契约规定的不完全性导致各利益相关者产生冲突,即契约精神的缺失和契约失灵,表现在:地方政府公共政策落地难导致达不到预期成效,不可避免地产生企业“搭便车”行为;职业院校专业同质化与贴近知识生产方式转变、企业岗位技术需求不对接,社会公众对校企命运共同体建设关注度、认可度低。

## （四）推动和保障机制不适应

校企命运共同体可理解为一种生命有机体,主要关注共同体成员之间相互依赖关系。依据命运共同体理念设计校企合作整体运行系统,需要一套与

之相适应的共生、共享和互惠机制来推动和保障运行。一是事前推动内生动力不足。命运共同体理念要求摒弃个体利益的庸俗性,跃升至共同利益层面的共享性,地方政府、职业院校、行业企业和社会组织等在共同体实践过程中内生动力不足导致人文交流行为障碍等合作深层次问题,亟需构建共生体系生成机制。二是事中缺少命运共同体建设平台和过程的监管。传统的产业学院、企业学院和技术协同创新中心等载体的成员缺乏命运共同体意识,产生“搭便车”行为、资源配置“囚徒困境”和“利益博弈”等,导致校企收益不平衡,严重制约了参与合作的主动性,需要尽快建立直接或间接规范参与者行为习惯的监管机制。三是事后缺乏合理评价和退出机制,导致“制度困境”、公共政策落实难和政策合力不足,不能够对参与与命运共同体建设的职业院校、行业企业和社会组织进行正确评价和退出。

## 三、建设校企命运共同体困境的破解之道

### （一）整合利益诉求,凝聚价值共识

一是在加快建设技能型社会利益诉求中凝聚命运共同体理念价值共识。职业教育是面向市场、注重职业素质培养和技能培训的类型教育。2021年4月,全国职业教育大会创造性地提出了建设技能型社会。2022年5月开始实施的新《中华人民共和国职业教育法》首次以法律形式确定“建设技能型社会”目标愿景。充分考虑“面向人人的技能”这一社会共同利益,培育校企双方对建设技能型社会的共同利益价值认同,共同应对命运共同体理念认同困境。让培训人的技能成为一种重要强化共同体成员之间的“黏合剂”,强化命运共同体意识,推动共同体成员之间生成共同利益、共享利益价值,提高对命运共同体理念的认同水平。

二是在适应国家外交战略利益诉求过程中凝聚命运共同体理念价值共识。人类命运共同体是一种外交国际观,“一带一路”倡议是我国推进构建人类命运共同体的践行举措。通过中央和地方政府的统筹推动,聚焦“一带一路”沿线国家和地区,职业院校跟随行业企业一同走出去,通过共同设置职业院校输出我国的职业教育教学标准、专业建设标准。例如,鲁班工坊是天津市教委率先主导推动实施的职业教育国际知名品牌,是职业教育国际化的典范。面对第四次工业革命、行业企业革新和后新冠肺炎疫情风险挑战时,应该排除各种障碍,采取一致行

动,形成校企共同应对风险的命运共同体价值共识和认同。

三是在构建社会治理共同体利益诉求中凝聚命运共同体理念价值共识。从社会治理层面,要充分认识到在抗击新冠肺炎疫情方面,凸显了我国的制度优势,展现了职业教育和行业企业“同呼吸、共命运”的共同体样态。加快产教融合型行业、产教融合型企业、产教融合型城市建设。职业院校帮助行业企业建造技术技能人才“蓄水池”,助力行业企业复工复产走出困境,校城融合携手城市应对新冠疫情危机。在国内外经济和市场不稳定和不确定情况下,中小微企业面临各种成本上升难题,面临生存压力和挑战。职业院校只有紧扣经济形势变化和行业企业实际困难,不断靠近中小微企业,降低参与命运共同体建设成本,让中小微企业有实实在在的获得感,职业教育才能有更强的生命力。

### (二) 选择性激励形成自觉协调的集体行动

自涂尔干开始,主流的西方社会学就认为集体意识是社会团结生成和延续的基本动力资源要素,分配时组织间核心利益重合会导致多元主体冲突甚至共同体关系破裂。基于集体行动逻辑分析,“只有一种独立的和选择性的激励会使在集团中的理性个体采取有利于集团的行动”<sup>[11]</sup>,选择性激励的机理是在于通过排他性的激励,解决缺乏内生动力的集体行为。它是通过制度设计机制将个人的自身利益动机转化为推动实现集体利益的行动。建设校企命运共同体选择性激励需要制度认同、观念认同和机制认同。一是制度认同消除制度性困境。制度供给是命运共同体形成统一协调集体行动的博弈规则,各主体在建设命运共同体的过程中,各司其职提供多层级的认同制度供给推动集体行动。地方各级政府应承担制度安排的立法责任,尽快落实新《中华人民共和国职业教育法》的相关内容,统筹组织各方责任、协调利益的责任、经费筹措安排的财政责任。

二是观念认同促进需求契合。激发社会组织与发动公众参与建设校企命运共同体集体行动。传统校企合作中职业院校、行业企业是应然主体,地方各级政府发挥统筹作用,缺乏自下而上的利益表达及诉求渠道是导致命运共同体建设困境产生的关键因素。而社会组织作为公众意愿凝聚和利益表达的代言者,与当下校企命运共同体成员缺乏内在动力的需求相契合。例如,职业教育培训评价组织是“1+X”证书制度的X证书的开发者,但常常独立于教育教

学与生产事务之外,不能直接参与育人过程,对集体行动起不到有效的监督作用。三是机制认同建立联系和路径。职业院校和行业企业拥有不同的运行机制,日常少有联系和人文交流路径,校企双方若形成自觉协调的集体行动需要认同各自的运行机制。

### (三) 建立有效的契约式关系

在共同体交往中,契约成为人与人之间可以相互信赖的书面保证,是维持共同体正常交往的底线。内部成员与共同体建立牢固的心理契约和有效规范的书面契约,维持较高的成员满意度,从而对共同体目标更有责任感和使命感,形成一个集体创造力。传承近代契约共同体,校企命运共同体以社会责任、公益性目标为原则派生出契约规则,强化责任实践,规范组织的运作行为,构建有效规范秩序的基础。

一是提升校企承担职业教育责任的能力。激励国有企业承担更多职业教育责任,消除行业企业对职业教育长期以来形成的消极刻板印象。通过契约,校企双方达成合意,履行权利与义务,以达到校企合作的和谐。

二是培育全社会的契约意识。构建校企命运共同体不能离开社会的大环境,应让每一位成员的行动具有所认可的行动规则。再有,通过法律法规落地,为契约意识的形成奠定完善的法律基础,为契约有效性提供保障。通过发挥媒体的宣传作用使契约意识深入人心,增强全社会的契约意识,契约在构建校企命运共同体的调节作用才能充分发挥。

### (四) 创新多方协商共治机制

人类命运共同体是应对全球治理问题的中国方案,是一种治理观,校企命运共同体也是一种职业教育治理观。党的十九届四中全会提出了“建设人人有责、人人尽责、人人享有的社会治理共同体”。治理是校企命运共同体的运行机制,校企命运共同体是一种多元主体参与、协同共治的治理共同体。借鉴社会治理共同体的理论,推动校企命运共同体的有序运行要创新协商共治机制。

一是要树立人人有责、人人尽责的守法意识。新《中华人民共和国职业教育法》为构建校企命运共同体提供了法律保障,明确多元参与主体的权利和责任,即政府要承担起调控性治理权责,职业院校要承担起自主性治理权责,行业企业承担协同性治理权责,社会要承担起环境治理权责共同打造职业教育“双元”育人模式。推进“企业核心”型校企命运共同体的建设,需要建立与社会治理的联系<sup>[12]</sup>。

政府逐渐转变为有限责任政府,重要的一点是要重新界定“政府负责”的内涵,明确政府与协同参与者在建设校企命运共同体的双向权利与责任,从政府主导、政府负责逐渐向有限政府、共同参与转变<sup>[13]</sup>。

二是要采用开放包容的治理机制。开放包容需要校企能够跨越各自的边界,平等对待双方各自利益需求,建立共同利益。校企双方都应对实现中华民族伟大复兴梦贡献自己的力量,有必要“强化合作管理,夯实职业教育校企合作共同体发展基石”<sup>[14]</sup>。要厚植行业企业参与职业教育的环境,共同推进校企命运共同体建设。要构建多元化立体型校企管理、监督和协调机制<sup>[15]</sup>。加快职业院校内部治理结构改革,建立必要的第三方的评价制度供给监督,建立地方政府多部门协同推进机制,部门之间的行动需要设置职业教育联席会议制度,负起协同推进公共政策落实的责任。

#### 参考文献:

- [1] 马廷奇.命运共同体:职业教育校企合作模式的新视界[J].清华大学教育研究,2020(5):118-126.
- [2] 叶鉴铭.“校企共同体”的实践探索——以友嘉机电学院为例[J].中国高教研究,2009(12):62-64.
- [3] 王本亮,刘继广.线场模式:职业院校办出类型教育特色的系统改革[J].教育与职业,2020(12):33-39.
- [4] 崔爱民,焦玉栋.聊城职业技术学院:打造校企命运共同体

[N].中国教育报,2020-08-12(007).

- [5] 黄蘋,陈时见.新时代职业教育校企命运共同体的内涵特征与实现路径[J].教育科学,2020(2):76-81.
- [6] 葛晓波.职业院校校企命运共同体构建的时代意蕴、现实困境与路径选择[J].中国高教研究,2021(5):98-102.
- [7] 贾旻,王迎春.“政校行企社”职教命运共同体的涵义、机理与构建策略[J].职教论坛,2020(4):6-12.
- [8] 汪信砚.价值共识与和谐世界[J].武汉大学学报(哲学社会科学版),2017(5):11-20.
- [9] 李俊.我国企业参与职业教育的困境及其突破——基于公共选择理论与劳动经济学的分析[J].教育发展研究,2015(3):52-58.
- [10] 冉云芳.企业参与职业教育校企合作的影响机理研究——基于计划行为理论的解释框架[J].教育发展研究,2021(7):44-52.
- [11] 曼瑟尔·奥尔森(美).集体行动的逻辑[M].上海:上海三联书店,1995:41.
- [12] 袁琳,雷庆.校企命运共同体构建:本科层次职业教育“双元”育人模式研究——戴森工程科技学院的启示[J].高等工程教育研究,2022(3):166-171.
- [13] 郁建兴,任杰.社会治理共同体及其实现机制[J].政治学研究,2020(1):45-56.
- [14] 戴汉冬,石伟平.职业教育校企合作共同体的内涵、要素、价值和建构[J].中国职业技术教育,2015(30):59-63.
- [15] 赵晓芳.职业教育校企命运共同体:理论逻辑、内涵特征与行动路径[J].职业技术教育,2021(25):69-74.

[责任编辑:陶济东]

## The Mechanism, Difficulties and Solution of the Community with Shared Future between School and Enterprise in Vocational Education

LIU Linshan

(Jilin Technology College of Electronic and Information, Jilin, Jilin, 132021, China)

**Abstract:** It promoted to form a community of shared future between the vocational college and the enterprise in the National Vocational Education Reform Implementation Plan issued by the State Council, and how to construct the School-Enterprise Community has quickly become a hot topic. Previous studies have focused on community philosophy, sociological connotation and path, but have seldom interpreted its construction mechanism, reflection on the realistic predicament was not deep and excessive attention was given to the traditional dual path. There are difficulties such as inconsistent values, uncoordinated collective actions, incomplete contracts, and in-adaptation mechanisms hinder the formation. The paper puts forward some strategies to integrate interest demands to gather value consensus, implement selective incentives to form conscious and coordinated collective actions, establish effective contractual, innovate multi-party consultation and co-governance mechanisms for getting rid of these difficulties.

**Key words:** vocational education; school-enterprisecooperation; the community with shared future between school and enterprise; mechanism