

精研●为学●助企●育人



企学研基本法

(2009-2022)

北京企学研教育科技有限公司制定

目录

<第一条>	3
-我们的宗旨-.....	3
<第二条>	5
-我们的定位-.....	5
<第三条>	8
-我们坚持“育人思‘鱼骨’”-.....	8
-育人与产业协同发展的实践关系-.....	8
<第四条>	11
(补充解释第三条).....	11
-我们思考企业岗位&有效工作能力的关系-.....	11
<第五条>	14
-我们坚持“谋事寻‘蛛网’”-.....	14
-育人与产业协同发展的实践瓶颈-.....	14
<第六条>	17
(补充拓展第五条).....	17
-我们思考育人与产业协同发展总体要素-.....	17
<第七条>	21
-我们坚持“行动用‘双轮’”-.....	21
-技能开发与技能发展的行动思路-.....	21
<第八条>	24
-我们坚持“支撑找‘三角’”-.....	24
-企学研业务组织的底层代码-.....	24
<第九条>	27
(补充拓展第八条).....	27
-我们思考专家职业发展与环境的总体要素-.....	27
<第十条>	30

-我们坚持“执行变‘金刚’” -	30
-未来团队对环境的演化能力-	30
<第十一条>	33
(补充拓展第十条)	33
-我们提升未来团队个人素质-	33
<第十二条>	36
-我们坚持“信息化火箭” -	36
-企学研信息化框架构图-	36
<第十三条>	39
-我们坚持“新合作思维”和“实践共同体”	39
<第十四条>	42
-我们运用邓公三论&教员三招开展工作	42
<第十五条>	44
-我们运用基于 COMET 工作方法	44
<第十六条>	46
-我们凭什么做甲方-	46
<第十七条>	47
-我们是做什么的-	47
<第十八条>	48
-我们研究什么-	48
<思考 1>	50
-第一条理想宗旨的由来-	50
<思考 2>	53
-企学研的空-	53
<思考 3>	58
-资源配置 循环相生-	58
<思考 4>	63
-信用价值-	63

.....

<第一条>

-我们的宗旨-

理想宗旨：

“把教育还给教师，把学习还给学生”，受文化和体制约束，这个是很难完成的，所以是理想宗旨，理想宗旨通过我们去实现和我们实现了理想宗旨是两个层面的概念，前者是过程的努力，后者不由我们单方决定，实际是我们只能做前者。那为什么还要作为理想宗旨，因为它符合客观规律。

【注】马克思主义的道理归根到底一句话，客观规律不以人的意志为转移，什么是客观规律，归根到底也是一句话：“一切以时间、地点和条件为转移。”

行动宗旨：

“资源配置，循环相生”，受政策和产业的影响，职业教育资源呈爆发式发展，我们需要完成的不是某项资源的终极方案，而是资源配置的演化能力，即职业教育资源的配置、循环和相生。当然，某项资源的终极方案也不是不好，有很多单位在做这个事情，而且做的很好，但他只能局限在某一个专项领域某一部分工作，和我们的理想宗旨不符，而我們希望在更多领域，通过和各类资源方合作，输出资源配置方法，促进资源循环和相生，推动教师和学生的主动提升，来实现理想宗旨。

<第二条>

-我们的定位-

甲方角色：

“海纳百川有容乃大，壁立千仞无欲则刚”，即通过容纳和融合来形成甲方大气，大到空，通过空这种存在来充实自己。我们的理想宗旨和行动宗旨注定我们的基因是甲方角色，容纳和融合是甲方性格，这里的空不是什么都不做，不是无，而是通过各项工作把自己做空，通过做各种空来充实自己。

甲方态度：

“后其身而身先，外其身而身存”，即将自己置于人后，反而能受人爱戴；将自己置之度外，反而能自身长存。我们的角色定位注定

了我们的态度定位，虽然我们不主动推广自己，可我们总是被人排在前面主动和我们合作；我们不为自己考虑，可我们总是伴随职业教育的潮起潮落而一直存在。

甲方行动：

“厚德载物，知行合一”，即像大地的气势厚实和顺，容载万物。得到大家的认同和接受。在行动中获得经验，在知和行中实现创造。我们的态度定位注定了我们的行动定位，我们不排除和任何单位（个人）合作包括院校、企业、行业、政府，我们和他们永远设计互补关系，因为我们的理念是可以统一的，行动是互相吸引的，我们坚持在知和行中努力创造，实现资源配置的循环和相生。

【注】王守仁认为：良知，无不行，而自觉的行，也就是知。知是行的主意，行是知的工夫；知是行之始，行是知之成。

我们的宗旨和定位



解释

- 1.海纳百川，有容乃大【出自尚书】，壁立千仞，无欲则刚【出自论语】。这句是定位企学研的甲方角色，通过容纳和融合来形成甲方大气，大到没有私欲，从而达到甲方地位。
- 2.后其身而身先，外其身而身存。【出自道德经】这句是定位企学研的甲方态度，把自己置于人后，反而能受到爱戴；将自己置于度外，反而能自身长存。
- 3.厚德载物【出自易经】，知行和合【出自心学+和合学】。这句是定位企学研的甲方行动，像大地的气势厚实和顺，容纳万物。得到大家的认同和接受。在行动中获得经验，在知和行中实现创造。
- 4.育人思鱼骨、做事寻蛛网、行动用车轮、支撑找三角、执行变金刚、信息化火箭。【出自企学研】这六句是定位企学研的行动依据，并演化出企学研组织的五大定理和若干推论，详见后面介绍。
- 5.把教育还给教师，把学习还给学生。【出处不详】这句是定位企学研的行动目标，我们的所有行动目的都是围绕人（教师和学生）来完成的，通过具体行动的实践来帮助教师和学生实现能力的提升。

<第三条>

-我们坚持“育人思‘鱼骨’”-

-育人与产业协同发展的实践关系-

育人是我们的工作目标，如果我们不知道做什么，就从思考如何育人开始，职业教育的育人离不开产业发展，或者说职业教育的育人是为产业服务的。这里包括两种服务方式，一个是支撑产业发展，一个是引领产业发展。

支撑产业发展导出的职业教育是强调岗位工作能力，以就业为导向的教育目标和教学设计。这个教育一定可以支撑产业发展，产业里的岗位要求什么，学校就教什么。学生学什么上岗就做什么。但它的理论基础是基于人力资源理论的，人力资源只关注岗位，而很少关注

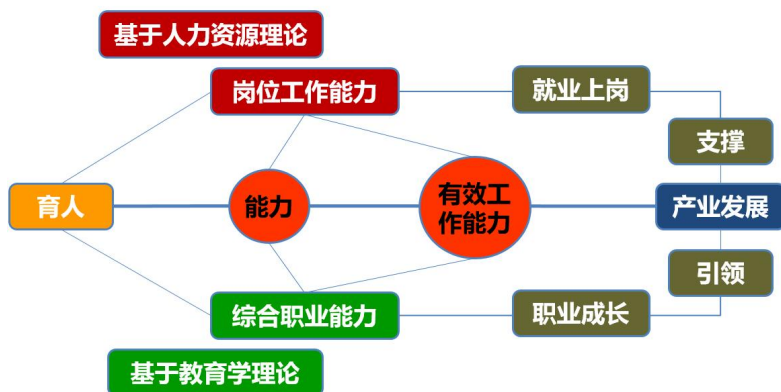
人的发展。任何企业人力资源都不会对员工说，请你先不要关注岗位工作是否胜任，先考虑自身的职业发展。

引领产业发展导出的职业教育是强调综合能力，以职业成长为教育目标和教学设计。这个教育包括了方法能力和社会能力，它的理论基础是教育学理论，以育人为目的的，关注人的职业发展。这里面的方法能力也包括岗位的胜任能力，因为人的职业发展是离不开岗位环境，是人主动驱动岗位环境还是被岗位环境所驱动，就是两个层面的事了。

就业导向是被动的，是环境驱动人，而职业导向是主动的，是人驱动环境，人只有在主动的情景下工作才会不断产生创造力，才能引领产业发展。

我们需要时刻思考两种能力，思考育人-有效工作能力-产业发展的协同关系，思考两种能力的作用和实践方式。

育人思鱼骨：育人与产业协同发展的实践关系



育人鱼骨图

<第四条>

(补充解释第三条)

-我们思考企业岗位&有效工作能力 的关系-

企业不断增加和创新的工作内涵与外延会产生大量的岗位负荷，这时主要挑战该岗位人员的工作处理能力，处理能力高就会提高服务质量，产生良性循环。

处理能力低，就会产生错误发生率，这里就会带来管理压力增大，而管理压力又会产生新的工作负荷，于是就进入了恶性循环。同时错误发生率也将导致企业增加成本压力。

解决这个问题的办法 1.提高员工处理能力，即提升该岗位员工的有效工作能力，办法 A 是

岗位练习，用大量的犯错来提升；办法 B 是组织培训，通过强化培训来提升。而这两个办法都将导致企业增加成本压力。但是企业几乎没有退路，肯定会咬牙选择一个。

解决这个问题的办法 2.提高管理能力，即构建组织层面的有效工作系统，通过有效工作系统的内部协助优化来化解错误发生率，减轻管理压力，但是有效工作系统的构建又会给企业增加新的成本压力。

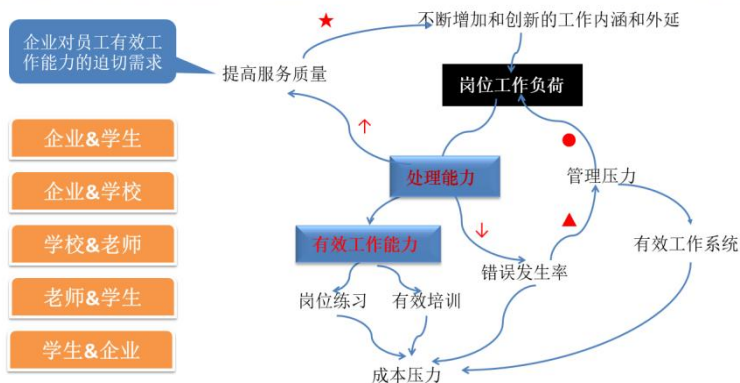
于是企业就埋怨学生能力不行，埋怨学校没有把学生培养出有效工作能力，而学校就埋怨老师没有教好，老师就埋怨学生基础太差，学生反过来埋怨企业。又进入了一个新的恶性循环。

这里的核心问题是教师的教和学生的学脱

离了有效工作能力，为了教而教，为了学而学，教师交差拿到报酬，职称晋升，学生交差拿到毕业证，顺利毕业。学校很完美，企业很痛苦。

我们需要时刻思考，在这个完美和痛苦并存的节奏里，如何突破这个瓶颈来提升学员有效工作能力。

企业岗位&有效工作能力



<第五条>

-我们坚持“谋事寻‘蛛网’”-

-育人与产业协同发展的实践瓶颈-

合作是我们的工作抓手，政府、行业、企业、资源方和学校构成了一个合作的基本框架。这里的资源方泛指如培训机构、教仪公司、出版机构、课程资源开发机构等单位。

我们看政府、行业、学校合作能产生什么？可能会产生评价机制，比如政府认可行业或者企业第三方评价，评价的表现形式就是各类证书，供学生申请。

我们看行业、企业、学校合作能产生什么？可能会产生职业标准，比如行业组织相关企业和学校专家制定各类职业标准，标准成果表现

就是职业大典，供学校组织教学参考。

我们看企业、资源方、学校合作能产生什么？可能会产生定制培训，比如资源方或者学校会给企业提供定制培训，培训的沉淀就是各种经典范式。

我们看资源方、学校和政府合作能产生什么？可能会产生各种学材项目，比如资源方和学校一起向政府申请或者申报学材建设立项，评选出的优秀学材就是精品学材。

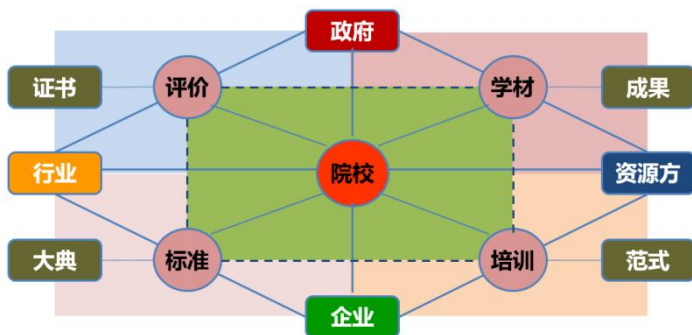
在这个多方合作体系里，学校始终是一个主要合作方，而围绕学校开展的评价、标准、培训、学材构成了一个新的框架（下图中虚线部分），这个框架的瓶颈在于它标准不统一性，最终导致学生依据 A 机构制定的标准-参加 B 机构组织的培训-使用 C 机构开发的学材-考取

D 机构颁发的证书，就愉快的毕业了。但是 ABCD 是很少联系的，他们唯一的关联只有学校。

开明的校长会考虑这个 ABCD 协调一致的问题，但这个问题不是学校一己之力可以协调的，他需要各方配合完成。

我们如果不知道怎么和企业、学校合作就看蛛网图里各方在什么位置？通过 ABCD 的关系来谋划合作点。

谋事寻蛛网：育人与产业协同发展的实践瓶颈



谋事蛛网图

<第六条>

(补充拓展第五条)

-我们思考育人与产业协同发展总体要素-

我们认为评价和标准是总依据是纲，学材和培训是具体行动是目。我们单位的甲方定位决定我们重点是在纲这个部分建立业务模式。

当然我们设立的地区分支机构可以考虑兼顾纲和目。

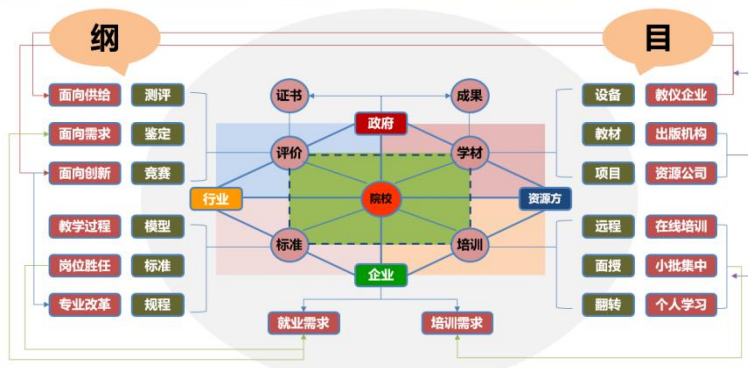
评价是我们坚持多年的工作，当前的评价主要包括认证、竞赛和测评三个部分，认证是水平性结果性评价，它关注的技能达标结果。竞赛是选拔性评价，它关注的是技能最优结果。测评是目标性过程性评价，它关注的是综合能力结果。这三个评价是我们的主要工作，把握好这三个评价，就树立了我们的甲方业务模式。

标准是评价的重要依据，认证的依据来自国家职业技能标准，竞赛的依据来自竞赛技术规程，测评的依据来自 COMET 能力测评模型。这三个依据我们需要长期坚持参与研究，所以我们每个业务部门都列了研究方向，大家从这三个方面寻找研究点。

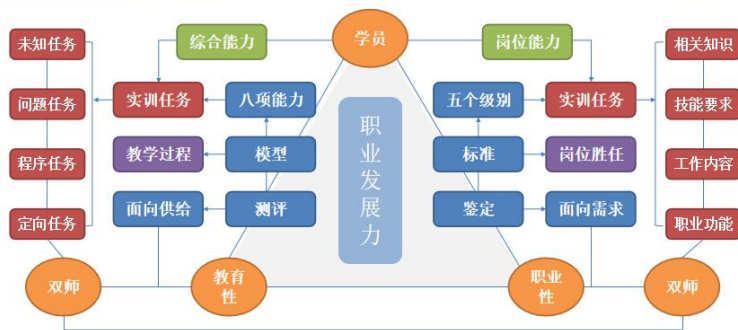
培训和学材是我们需要广泛团结的对象，我们通过推广标准和评价来引领部分学材机构、教仪公司、培训机构参与和制定相应的资源，然后我们做好资源配置工作，通过认证的资源配置、竞赛的资源配置等来为最中心的学校服务，提升教师和学生的职业能力。

学材和培训这两类群体是我们要长期坚持思考的对象，思考如何根据我们核心业务配置大家的资源，并不断循环和相生。

育人与产业协同发展总体要素



能力测评和技能鉴定的逻辑关系



<第七条>

-我们坚持“行动用‘双轮’”-

-技能开发与技能发展的行动思路-

育人的锚有了，谋划的网有了，下一步就是行动了，我们的行动是转大圈的，就是我们先想好一件事情，要经过调查研究出个依据，然后基于这个依据发一个通知，然后基于这个通知来指导我们的行动。然后我们还要把行动分为技能开发和技能发展两种类型。

技能开发行动就是我们的成果设计，这里包括但不限于竞赛标准、培训标准、认证标准、等技术层面的成果，试题、教程等支撑层面的成果，赛刊、视频等宣传层面的成果，项目指南、文件汇编等总结层面的成功。**我们将伴随**

各类活动不断启动研究项目，通过专家组、资源方、基地专家委员等来完成技能开发工作。

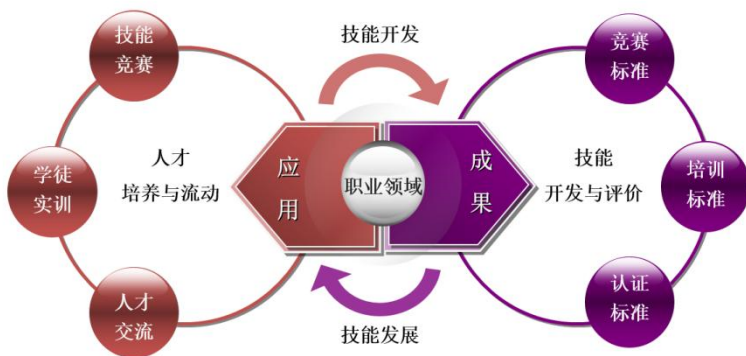
技能发展行动是我们的应用设计，这里包括但不限于竞赛、培训、人才交流、就业推荐、认证考试、测评、会议、基地、考试站、专家委员、考评员等，主要是推广技能开发成果，我们将伴随各类活动不断推广研究成果，通过成果落地反馈，来完成资源的循环和相生。

我们曾经提出过一个“标、培、赛、鉴”的行动方针，即标准、培训、竞赛、鉴定，标准是依据，另外三个是实施，构成一个整体。它不是一个封闭的整体，而是一个开放的整体，标准是国家或者国际开放的标准，培训是基于标准定制或者共享的，竞赛是基于标准设计的，鉴定目前遇到改革，可能有的鉴定会脱离标准，

我们仍然要坚持。部分政府机构的鉴定标准下放给社会培训评价组织，可能会产生伟大评价品牌，但是需要配套的社会制度，非一家机构可为。

到目前为止“标、培、赛、鉴”仍然是我们的行动核心，它融入到了技能开发和技能发展里。

行动用双轮：技能开发与技能发展的行动思路



行动双轮图

<第八条>

-我们坚持“支撑找‘三角’”-

-企学研业务组织的底层代码-

根据 PDCA (计划-实施-检查-总结) 方法, 支撑要从具体的行动计划开始, 谋事不是行动计划, “未出茅庐先定三分天下”是谋事, “草船借箭”是具体行动, 支撑要从计划开始一直到总结结束。

谁来支撑呢? 我们有一个神秘的三角, 一角是行业 (包括政府), 一角是专家团队, 一角是企学研团队。每个角都是三维空间+时间构成的四维时空, 由三个四维时空构成的面, 我们叫它六维服务平台, 这里将存在一个立项、

两个合作、四种关系。

一个立项，企学研团队和专家团队共同研究项目方案，向行业（政府）申请立项。

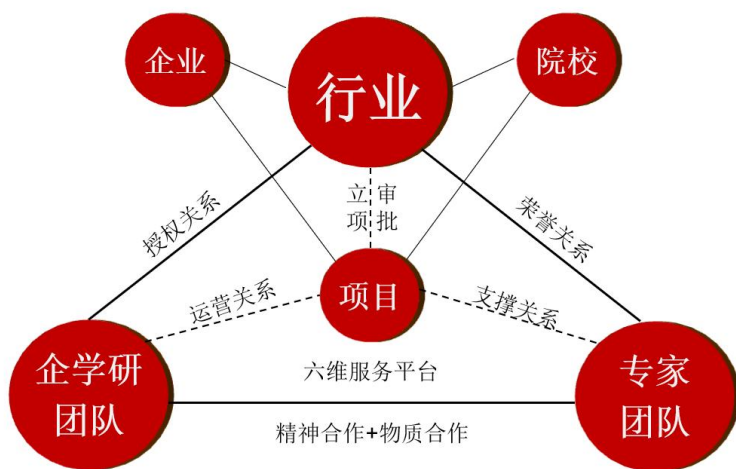
两类合作，企学研团队和专家团队是精神合作之专家通过企学研项目获得成长和荣誉，物质合作之专家通过企学研项目获得报酬。

四种关系，1 是行业与企学研团队的授权关系，行业授权企学研团队做项目，2 是企学研团队与项目的运营关系，企学研团队执行项目，3 是行业和专家的荣誉关系，行业聘请专家，4.专家与项目的支撑关系，专家保障项目执行。

我们假设零维是点、一维是线、二维是面、三维是体、四维是体+时间运动，五维是多个体+时间运动构成的线，六维是多个体+时间运动

的线构成的面。这个六维时空中启动的每项工作展开后都将是非常宏大和不断变化的，是三维和四维无法想象的，所以经常有人说我们是百人以上的公司，其实我们只有 9 个人，公司启动项目的维度不以人数的多少来定义。

支撑找三角：企学研业务组织的底层代码



支撑三角图

<第九条>

(补充拓展第八条)

-我们思考专家职业发展与环境的总体要素-

我们组织制定了一部《企学研专家基本法》，当然这个内容随着专家团队的发展在不断更新中，我们这里也主要指专家基本法总则定义的【特定专家】，坚持在专业一线实践教学的职业教育工作者。首先我们需要允许专家从教师岗位不断成长，其次我们认为教师可以达到特定专家水平。我们认为教师要完成四业，即修业、授业、名业和功业。

修业：这里的修指的是追求、深究、反省等，这里的业指的是职业，任何人在社会立足

都要选择一个职业，什么职业也不靠的叫自由职业。教师是个典型职业，修业就是教师的自我塑造。

授业：这里的授指的是传授、引导、建构等，这里的业指的是能力，授业即教师塑造学生能力的过程。修业是塑造自我，授业是塑造学生。两个塑造相辅相成、缺一不可呀！

名业：这里的名指的是荣誉，这里的业指的是行道，在塑造自我和塑造学生的实践过程中，通过荣誉的积累替教师这个职业行道。名业是教师超越自我的职业塑造，是修业的升华。

功业：这里的功指的是成效，这里的业指的是发展。在塑造自我、塑造学生和塑造职业的实践过程中，功业是学生可持续发展对家庭、企业、社会、民族影响的塑造，是授业的升华。

专家职业发展与环境的总体要素



<第十条>

-我们坚持“执行变‘金刚’”-

-未来团队对环境的演化能力-

我们把企学研团队定义为“未来团队”主要要求我们不但有执行力，还要有变形力和演化能力。

我们首先必须明确，我们每个人都不是来自名牌大学，我们必须清楚，我们的教育背景决定我们的职业发展力和名牌大学的学生是有差距的。我们可以这样理解，中国只有名牌大学和其他学校两种，我们认为其他层次的学校教育水平都差不多。

团队执行力是最基础的，我们一直坚持的三点政策，人少一点、多干一点、多分一点，

主要靠团队执行力来保证的。

团队变形力是相对的，当我们需要组织一场会议、一个培训、一场比赛等活动时，我们可能 2 个人、3 个人、甚至 9 个人全员上阵，这时候就会有一个总指挥和各环节指挥，变形金刚就产生了，总指挥是头，其他指挥是手或脚。由于场景不同，我们可能不断切换指挥角色，所以我们每个人都随时准备做头，也随时准备做手或脚。不断变化中完成每项活动。

团队演化力是最关键的，是未来团队的核心能力，一个团队不仅在于他能够完成什么，更重要的是在遇到问题时是否还具有演化能力，演化是进化、是螺旋上升、是对未来的推演，演化资源配置，实现循环相生。

未来团队的特点是稳定的、可持续的、有

共识的、目标一致的、不断提升的、认可企学研基本法的一伙人。

执行变金刚：未来团队对环境的演化能力

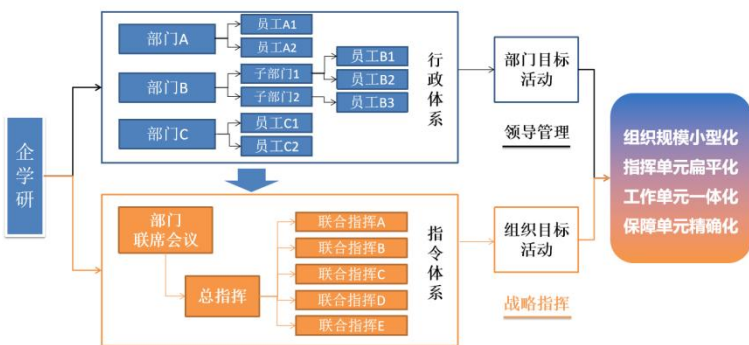


演化每个未来场景挑战的新任务
打造每个客户心中认为的企学研



执行金刚图

企学研组织矩阵模型



<第十一条>

(补充拓展第十条)

-我们提升未来团队个人素质-

未来团队的个人素质要满足三个世界的需要，即生存世界、意义世界和可能世界。

生存世界的素质是“知理明境、行理易境”，知理是知道生存规则，比如自然、生活、工作、社会等规则或规律，明境是在知理的前提下明白自己所在的环境，比如家庭、岗位、社会地位等。行理是运用生存规则或者规律办事，易境是在行理的过程中改变自己所在的环境。不知理明境，所以就身处乱境，不行理易境，所以就身在困境。

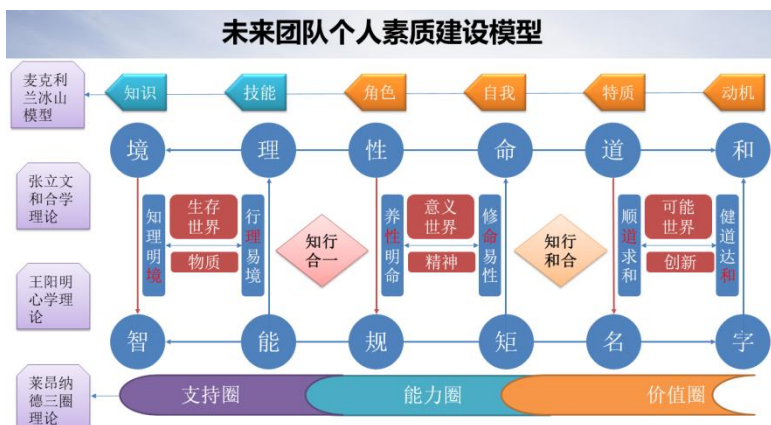
意义世界的素质是“养性明命、修命易性”，

养性是涵养和调治心性，包括人的自然属性（身体、亲情、教子等）和人的社会属性（员工、业主、顾客等）。明命是明晰人生的意义和价值。明命可以促进养性，养性自然明命。修命是通过修治人生价值来提升心性，从而达到易性。不养性明命，所以抱怨命运，不修命易性，所以抱怨自己。

可能世界的素质是“顺道求和、健道达和”，顺道是顺应思维自由创造的道路、方法、原理等，求和是对一切成熟的道路、方法、原理等自我继承和肯定。健道是对一切既定的道路、方法、原理等自我批判、自我否定以及自我发展的创新态度，达和是对一切成熟的道路、方法、原理等自我完善、尽善尽美的创新立场。不顺道求和，所以就背道而驰，不健道达和，

所以就固步自封。

冰山理论和三圈理论是三个世界的具体演化，心学理论贯彻其中，知行合一是生存到意义的统一，知行和合是意义到可能的创造。未来团队的个人素质决定团队的执行力、变形力和演化力。



<第十二条>

-我们坚持“信息化火箭”-

-企学研信息化框架架构图-

信息化和智能化是未来发展的必然趋势，也是未来团队必须要实践的一个重要阶段，企学研的信息化体系是“一体两翼、终极推动”的火箭式布局。

一体：即 H5 交互平台，这里将逐步开发赛务交互、培训交互、评价交互等业务信息化模块，要求团队尽量沉淀标准的业务工作模板，尽量设计科学的过程交互环节，并通过 H5 技术开发简单易用的工具帮助用户完成项目体验，同时帮助未来团队高效的完成工作实践。

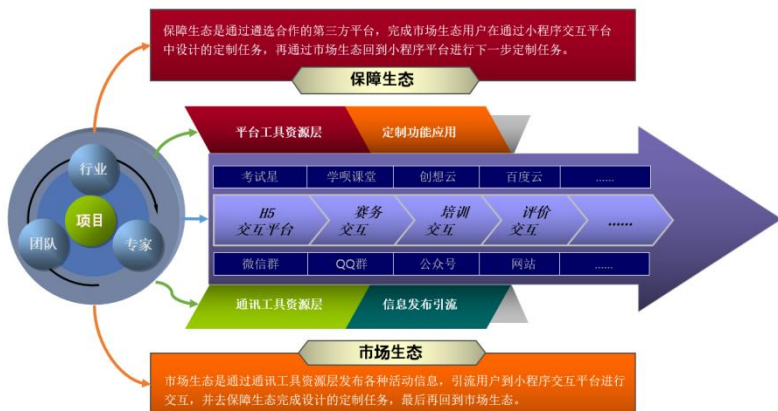
两翼：一是市场生态，即团队通过通讯工

具资源层的各项即时交互工具，如微信群、QQ群、公众号、网站、朋友圈等等及时发布通知获得引流。通知里面要体现交互入口和必要时加交互体验指南等内容。二是保障生态，即平台接入第三方应用，合作部署定制功能的应用模块，通过 H5 指导用户到定制功能模块完成任务后，再回到市场生态等待下一个交互。

终极推动：即该火箭需要神秘三角和未来团队的工作实践和信息化习惯来推动，充分利用用户已经熟练掌握的市场工具和广泛团结合作各类优秀的定制应用，围绕 H5 交互平台实现信息化新生态。

信息化生态是我们打造的“新主场外交”。通过我们强大的组织竞争力提高信息化生态圈的市场吸引力。这个过程我们要长期保持信息

化思维和非信息化思维并存，并加快强化信息化思维，因为这是未来趋势。



信息化火箭

<第十三条>

-我们坚持“新合作思维”和“实践 共同体”

新合作思维源于澳大利亚的一个观点，合作对于面向未来发展的企业和对于个人的职业生涯来说，是拥有无限可能性的关键。如果你的注意力从仅仅关注“我”（我的技能、我的职位、我的业务、我的企业、我的教育），转移进入一个“我们”的世界中，你将能够创造出巨大的潜力。在“我们”的世界里，有积极的合作，也有对知识、洞见、才智和资源的分享。

企学研的业务更多是在我们的世界里完成，需要不断链接非常多的“我们”，要坚持突破

舒适区、构建一个多元化的人际网络、充分开放、努力变化、创造双赢、想得更远以及帮助他人等 7 个原则，来实践行动。

实践共同体源于美国一个观点，实践共同体是我们、活动和世界之间的一系列关系，这些关系是跨时间的，并与其他相切、重叠的实践共同体发生联系。

比如医生、汽车制造工、设计师，他们三人来自不同的职业领域，但是他们都参加了 3D 打印技术学习和研讨，这时他们三人就构成了一个实践共同体，它的概念叫“合法的边缘性参与”，边缘性意味着多元化、多样性、或多或少的参与其中。以及在参与过程中所包含的一些方法。

面向新业务、新模式，我们要运用新合作

思维，努力构建实践共同体来实现共享共治，它能够创造比直接回报更高的杠杆贡献。

实践共同体 新合作思维

由我到我们 由企业到组织 由竞争到合作

由适者生存到共享共治 由直接回报到杠杆贡献

我们 组织 合作 共享共治 杠杆贡献

<第十四条>

-我们运用邓公三论&教员三招开展 工作

我们思考任何“新事情”可以参考“邓公三论”

1. “富论” -让一部分人先富，放在工作和生活中可以理解为“创新导向，先行先试”；
2. “摸论” -摸着石头过河，放在工作和生活中可以理解为“行动导向，知行合一”；
3. “猫论” -不管黑猫白猫，抓到耗子是好猫，放在工作和生活中可以理解为“结果导向，以终为始”；

我们思考任何“已经发生事情”可以参考“教员三招”

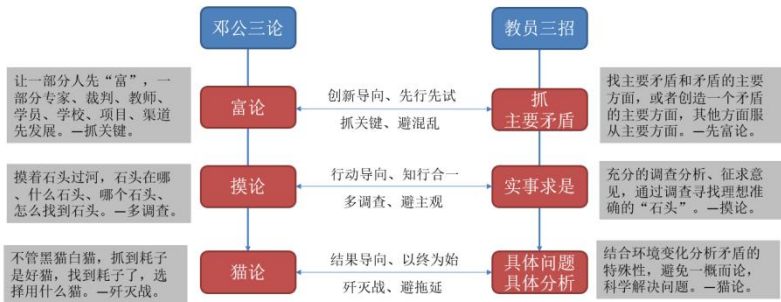
- 1.抓主要矛盾，快速发现和找到事情的关键，

避免一团乱麻。

2.实事求是，充分的调查分析，研究事物规律，科学决策，避免主观臆断。

3.具体问题具体分析，打歼灭战，避免自乱阵脚。

基于邓公三论&教员三招总结行动依据



<第十五条>

-我们运用基于 **COMET** 工作方法

手把手导出的行动是有外力帮助的，可以找同事教我完成的行动，在我们未来团队里不存在同事不愿意教，但要取决于能否找到同事和同事是否有时间，如果同事没有时间也可以找 5，专家帮忙分析导出。

程序导出的行动是有依据的，根据文件或制度要求完成，注意有文件和制度是不能发挥的，如果要发挥，就需要先讨论修改文件和制度。比如已经印发的通知类文件。

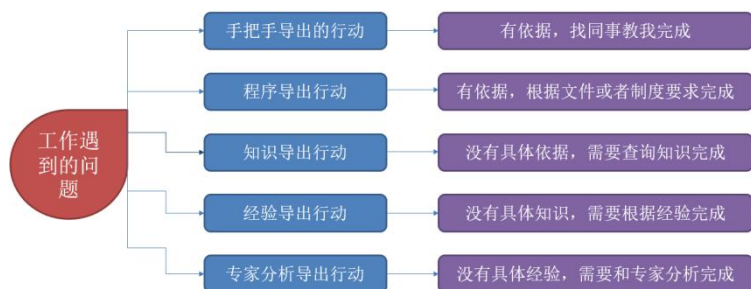
知识导出的行动没有具体依据，查询知识完成，这里的知识是没有界限的，需要调查分析和价值过滤。如果查不到知识也可以找 4 或

5，有经验的同事或者专家帮忙分析导出。

经验导出的行动没有具体知识可查，需要根据做过类似事情的经验完成，注意经验是养成的，是无法培训传递的，需要长期积累沉淀。如果找不到经验也可以找 5，专家帮忙分析导出。

专家分析导出的行动是未知行动，需要通过论证决定。

基于COMET模型总结5类工作法



以上工作法经常会并联使用，而非串联使用。

<第十六条>

-我们凭什么做甲方-

有人说企学研凭借“关系”才做这么多事情，从表象来看感觉好像是，其实不全面，关系是强盗逻辑，是破格获取，是不平等竞争。中国是关系型社会，这是群体意识导致的，所有人都只能活在各种关系里，我们也无法出离，除非我们连空也都不做了。当然我们不反对破格获取，也反对不了。

我们希望在关系型社会里尽量平等获取，这就要建设“信用价值”，因为资源配置所以要讲信用，因为循环相生所以要有价值，信用和价值都有了，平等竞争的机会就多了，跳过破格获取，我们是最有机会的那一个。

<第十七条>

-我们是做什么的-

我们会经常问，你的主营业务是什么或者你是做什么的？也有很多人问企学研是做什么的？大家了解的企学研可能都不一样，做考证的、做比赛的、做培训的、做国际交流的、做职业教育的、做平台的、做项目的、做活动的、做会议的等等。我说我们做一件什么都不做的事，大家觉得答非所问。但是我们要非常耐心讲一遍我们的各项业务，然后大家又觉得太空，这个理解已经非常正确了。

我们的目标是打造每个人心中成像的企学研，每个人心中认为的企学研就那个存在的企学研，因为我们做空自己。这会经常影响大家

对我们的判断，有时也会影响我们的业务承接与合作，但是我们没法给自己强加一个业务标签，比如小米手机、海尔冰箱、格力空调，我们不是做某一项业务的终极解决方案，我们是做职业教育的资源配置和循环相生。

好像还是没说清楚我们是做什么的？再总结一下吧，我们希望凝聚专家力量通过项目媒介传递新技术、新方法、科学研究成果等帮助教师和学生成长。

<第十八条>

-我们研究什么-

我们经常被问到，你们研究院到底研究什么，就这个问题 2018 年在杭州我们还专门开了个内部会议，一些专家提出了很多好的建议。

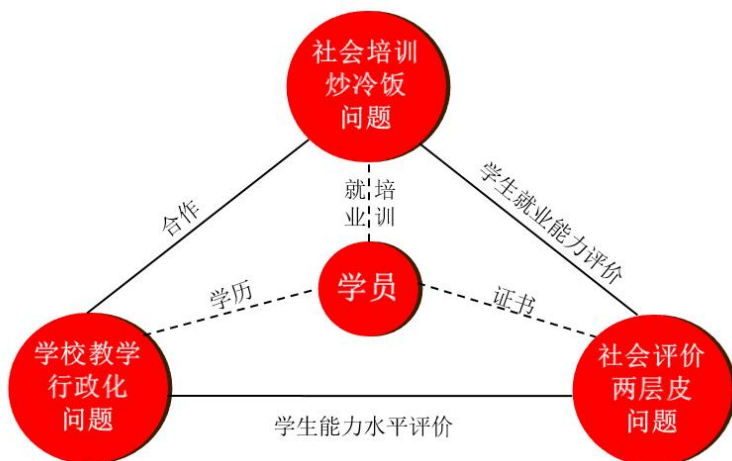
说来很奇怪，研究院 2009 年成立，2018 年还在讨论研究什么的问题。后来我们思考和总结，10 几年来，我们都在研究**怎么能更好凝聚专家力量通过项目媒介传递新技术、新方法、科学研究成果等帮助教师和学生成长**。我们坚定这就是我们应该研究的方向。

目的是实现“把教育还给教师、把学习还给学生”的理想宗旨！这里的还给不是送给、交给或者教给，而是启迪，通过各类实践活动，传递方法和智慧，启迪老师和同学成长。

<思考 1>

-第一条理想宗旨的由来-

关于教和学，来自于我（北京企学研教育科技研究院联合创始人）20年的工作思考：



我在 1999-2009 年主要在北京两个具有事业单位背景且比较大的社会培训机构做讲师和教学管理工作，当时有非常多的刚毕业大学生未来找工作前来学习技能，曾经有排队缴费还

需要等位置的情况，我感觉学校的教学出了问题，社会培训应该是提升企业员工岗位能力，结果变成了我们帮助学校重新培训教学内容的机构，我们认为是炒冷饭。当时社会也是这样认为的。

我在 2010-2020 年主要从事机械、电子、化工三个行业的认证评价工作，属于社会评价，我理解社会评价是两个方面的，一个是行业为代表的的能力水平评价，一个是企业人力资源为代表的岗位胜任力评价，岗位胜任力评价是个性化的，它有时会参考行业水平评价。行业水平评价是共性的，它涵盖了基本就业上岗能力。我感觉学校的评价出问题，我们做的评价基本是放水的，学校的合格率、毕业率和就业率严重影响了评价的质量，结果变成了我们帮助学校

完成考评指标，我们认为是两层皮。现在社会也是这样认为的。

基于前 20 年的问题，感觉无论是炒冷饭还是两层皮，主要矛盾都指向了学校教学问题，问题的本质是行政化环境下的教师如何回归教育，学生如何回归学习。“生活即教育，社会即学校”是自然回归，我们的力量达不到这个高度，所以我们用了还给。我们希望帮助部分老师和学生能够在现有环境下回归，通过我们精心组织各种活动比如竞赛、研究、培训、评价等推动部分人回归，我们非常清楚最终可能只有少数人能做到，但是我们愿意去努力一下。

所以我们提出的“把教育还给教师、把学习还给学生”是一个理想，说是还给，最终是能够回归的人自然领会，或者叫觉悟。

<思考 2>

-企学研的空-

为什么要说企学研的“空”，主要是企学研基本法第二条甲方角色里提到“海纳百川有容乃大，壁立千仞无欲则刚”，即通过容纳和融合来形成甲方大气，大到空，通过空这种存在来充实自己。

怎么理解这个“空”？和“无”是一个意思吗？可能是也可能不是，或者有时是有时不是，佛经讲“缘起性空”，当然是翻译过来的，如果“空”能翻译成“无”，就是“缘起性无”了。

缘是因缘，先有因才有缘，所以缘是一种存在。比如职业技能大赛，国家每年会发布一

个立项通知，这就是因，行业、企业为了各自的工作向国家申请立项也是因，各种因素，错综复杂，能立下来的项目就是缘，项目发布了才是缘起。

性空是指这个缘起的项目本身没有自性。每个发布的赛项自身只是一个假借的名字存在，比如增材制造设备操作员、汽车装调工等，需要立项它的行业和企业借用这个缘起名字去做的事情，赛项自己没有自性，不能做任何事情，所以叫性空。

注意 1.这个借用很有意思，金刚经讲“如来说世界，皆非世界，是名世界。”就是说万物都是假借一个名字存在，比如杯子或者小米手机或者大家的姓名等等，所以说“是名世界”，主要为了方便理解，并非万物本身暨“皆非世

界”。而这个假借的名字也不是一直存在的，比如随着赛项的结束，赛项名字也就暂时结束了，这和道德经的“名可名，非常名”是一个道理。

注意 2.性空在这时估计不能说成性无，性空则代表那个缘起存在，比如赛项性空，空才能邀请大家一块参与，行业邀请很多专家、技术平台方、企业、院校、参赛选手等共同完成一次比赛。如果性无那缘起也就不存在了，这个“性”很难理解，佛经讲“明心见性”，性无代表没见性，那肯定是心不明呀，心都不明了，缘起也就没有意义了。估计还得把比赛搞砸或者捅娄子。

我们假借的都是比赛的例子，主要是为了好理解。把“空”说清楚，企学研的“空”就

好理解了。记得之前有个大学教授和我说，他有一个 3D 打印设备专利可以免费给我，比赛时用企学研制造的 3D 打印机比，我说不行，因为我们做“空”。还有一位行业领导说，看你这 10 年都是在做别人的事情，没有做自己的平台，我说我们做“空”。

平台也不做，产品也不做，其实“空”也不想做，没办法为了好理解说我们做“空”，其实我们做的是“空空”，就是“空”也是我们假借来的，各个行业的立项项目（缘起性空），我们以承办的名义假借过来，然后去实践，这么简单的操作不就是项目代理吗？表面是，其实不是。

因为我们还有两个宗旨指导我们的实践。
理念宗旨：把教育还给教师，把学习还给学生。

行动宗旨：资源配置，循环相生。

说白了我们并不去创造“空”，而是借用若干个“空”去实践这两个宗旨，所以我们把“空”也“空”掉了，就做“空空”了。有点“玄”了，也可能言语道断，一说就错吧。就像你不知道你，所以你你是你，当你知道你，你就不是你了。

<思考 3>

-资源配置 循环相生-

上一篇聊了企学研的“空”，有朋友反馈“空”和“满”是相对的，建议增加一个“满”的分支。这就要从企学研的行动宗旨“资源配置●循环相生”说起了。

如果用一个杯子代表“空”，它可以装水、大米、沙子等，总有装满的时候，有一个朋友做到了某职业教育领域的头部供应商，他说他每天思考的就是“筑墙”，防止竞争对手进来把资源偷走，同时也防止资源外溢流失。他有300多名员工，他必须保持这个头部地位，保持一个相对满的状态，这是乙方基因决定的。除非有政策或者产业迭代，比如职业教育不让

搞这个领域的专业了，产业发展不需要这个领域了，那还会有新的领域，新的“筑墙者”和新的“相对满”。

我们把这类单位定义为单一或者终极解决方案（资源）供应商，这确是企学研不做的，而是广泛团结合作的伙伴。表面看企学研的“空”方便资源装进来，装多了自然也会“满”甚至溢出，何况后面还跟着循环相生，就更“满”了。那企学研怎么定位这个“满”呢？

企学研定位的“满”不是企学研的，比如有一个缘起的比赛项目（性空），我们把它承办（假借）过来，然后我们组织专家像配置一台计算机一样配置一个优化的比赛项目，发布给所有的学校参赛队来参加。学校参赛队指导教师和学生通过参加这个经过优化配置的比赛

项目获得提升，并通过持续参加把这个优化配置的比赛任务写进人才培养方案和教学实训过程，从而帮助更多的学员提升。而企业也通过参与这个优化配置的比赛项目获得了发展。从而达到循环相生的效果。

注意 1.缘起项目是我们参与的，但是他不归我们所有，暂时归立项单位和主办单位吧，也就是说我们借来一个“空”，好比我们暂时借来了一个空杯子。我们自己本来是“空”又借来一个“空”装在我们的“空”里，所以是“空空”。

注意 2.配置是一个围棋术语，指布阵时棋子相互之间的配合。用资源配置也不一定准确，但比资源整合、资源中介更贴近我们的行动吧。我们把比赛项目这个“空”发布出去，企业、

学校、专家、老师、学生、职工等每个参与者都会用这个“空”去研究“自己的满”。无之以为利，企学研不研究“自己的满”，而是给大家提供便利。有之以为用，如果非要对应一个“满”，那就是大家有了空去研究“自己的满”的过程，也就是资源配置。

注意 3.循环相生是五行的原理，当然也会伴随循环相克，这里就说相生吧。缘起的项目一结束就没有了，怎么循环又怎么相生呢？这就需要企学研不断的去参与各种缘起，今天缘起个“杯子”，明天缘起个“碗”，后天缘起个“房子”，实在不行也可以缘起个“塑料袋”，总之不断缘起和不断假借各种项目，实现循环的目的。相生就是在循环中不断优化配置，最终帮助各类参与者通过研究“自己的满”而获

得成长。

那么企学研为什么不自己创造属于自己的“杯子、碗、房子、塑料袋等等”作为自己的“满”呢？因为我们做“空”，这个回答有点敷衍了，原因是我们先天是一个企业，我们创造的“空”不容易被认可，这是由国情所决定的。

<思考 4>

-信用价值-

为什么要说“信用价值”，因为企学研基本法第十六条《我们凭什么做甲方》提到“我们希望在关系型社会里尽量平等获取，这就要建设“信用价值”，因为资源配置所以要讲信用，因为循环相生所以要有价值，信用和价值都有了，平等竞争的机会就多了，跳过破格获取，我们是最有机会的那一个。”

人是一切社会关系的总和，信用是维持社会关系的根本，人首先都会说自己是讲信用的，否则社会关系就出问题了。政府、企业、学校等机构是社会的子系统，他们也要讲信用，尽管有的机构打着信用的外衣，但还是会维持信

用的底线。

信用和价值一起考虑就难选择了。信用是单纯的，而价值是多元的，比如 20 年前计算机很火，很多学校为招生，没有计算机也开计算机专业；10 年前物联网很火，很多学校没有物联网设备也开物联网专业；今年家里的一个孩子考上了智能制造专业，我知道那个学校连一台小型自动化生产线都没有。黑板上种庄稼算不算信用呢？

学校感觉挺好，扩大了招生；政府感觉挺好，缓解了就业；家长感觉挺好，能有学上，不至于窝在家里；学生也感觉挺好，混个学历，专业的事情以后再说吧。所以从价值的角度看，都挺满意，没有感觉谁不讲信用呀！

实事求是里的“是”有没有信用呢？摸着

石头过河里的“石头”是否包含信用呢？肯定都有但不全是，可能是因为还有价值考量吧。

最近 10 几年我们做职业技能鉴定，很多学校考试站申请汽车装调工认证，可是那些考试站没有一条汽车产线或者相关汽车装调的设备，但是他们确实有这个专业方向，有老师教，有学生学，有教材等完整的体系，而且学生要考证才好去企业实习，估计学校和企业也说好了，企业也不反对考证。学校需要、老师需要、学生需要、企业也需要，大家都有价值考量，可是我们要不要讲信用，因为他们没有标准的设备而不批准他们考试呢？

价值的多元会突破信用的高线，就像人性和欲望是一体两面，人性是讲信用的，而欲望是没有底线的，我想在发展的过程中，高线可

以适当突破，但是底线必须守住。这就是实事求是的“是”和摸着石头的“石头”，都必须守住底线去找规律。很多人突破了底线，所以暴雷的暴雷，进去的进去。

所以企学研的“资源配置，循环相生”就是要在守住底线的基础上实现价值多元，比赛承诺这个底线不能突破，不能卖奖；考试过程这个底线不能突破，不能卖证等等。在这个基础上创造“信用价值”实现企业、学校、老师、选手、专家和我们自己的共同成长。

<思考 5>
