

高职扩招政策的实践困境与纾困对策

○胡 荣

[摘要] 2019年的《国务院政府工作报告中》提出高职院校“百万扩招”决定,这是对“职教二十条”的进一步落实。高职扩招为职业教育大发展大改革提供了重大机遇,是稳定与扩大就业的重要举措,具有服务民生与国家全局发展的战略意义。实践中,高职扩招面临多重挑战,我们应全方位、立体化探索高职扩招量与质同步提升的对策方法,全面挖潜高职扩招生源,完善高职教育质量保障体系,完善高职学生管理,加强高职扩招教育资源合力等。

[关键词] 高职扩招;生源危机;质量提升;学生管理;资源整合

[作者简介] 胡荣(1983-),女,浙江邮电职业技术学院讲师,研究方向:职业教育。(浙江绍兴 312000)

2019年的《国务院政府工作报告中》提出高职院校“百万扩招”决定。而后,教育部发布了《高职扩招专项工作实施方案》。对该实施方案进行全面剖析,我们可以从四个方面对其主线进行概括:中央统筹,即在教育部牵头作用下,各部分协同推进;地方主责,即将统筹考虑高职扩招与地方经济社会发展现实,充分发挥地方在高职扩招实践中的积极性、主动性与创造性;系统化推进,即要从扩招计划、考试方式、考招纪律、教育教学、就业指导和服务、财政投入等各方面明确高职扩招实践的工作任务,以此有序推进该政策落实;质量型扩招,即要从资源、师资队伍、教学改革三个方面加强高职扩招的质量保障。在政府政策引领与指导下,我国多地积极开展了高职扩招实践,如山东省于2019年7月启动第二批次高职扩招,共扩招近5.7万人;广东省于2019年10月开展第二期高职扩招专项行动,面向社会人员招7万名高职学生。结合近几年高职扩招相关实践,我们应认识到,高职扩招在为职业教育改革带来机遇的同时,也使其发展面临挑战。对此,我们应充分结合理论与实践,精准把脉高职扩招政策内涵,理性看待高职扩招实践困境,科学探索高职扩招落实举措,推动高职扩招工作的持续开展。

一、高职扩招的政策内涵

客观而言,高职院校“百万扩招”是我国职业教育改革的必然趋势与应然举措,对我国职业教育发展与国家教育整体改革具有巨大积极影响。高职扩招作为我国职业教育改革的一项重要实践举措,坚实的理论基础是其实效性的有力保障,因此,我们从政策背景、逻辑创新与功能价值三个方

面对高职扩招政策进行分析,以期“知其所以然”,而后“有的放矢”。

(一) 高职扩招的政策背景

我们从以下几个方面对高职扩招的政策背景进行分析。首先,教育发达国家已有高职扩招相关实践先例。相较于我国,西方教育发达国家步入工业化时间较早,其基于实践发现工业发展中造成技能短缺的原因,归结于技能人才的短缺。对此,英国于2013年提出工业2050战略,通过加强对职业教育价值的宣传、调整课程设置、发展学徒制等多项举措,实现职业教育量与质的同步提升。德国于2013年提出并实施了工业4.0战略,美国于2014年发布《振兴美国先进制造业》,均对技术技能人才培养提出相应对策。其次,区域经济发展升级的需要。据教育部2018年统计数据显示,在现代制造业等领域中,一线新增从业人员70%来自职业院校,大部分职业院校毕业生选择在就近县市就业,逐渐成为支撑区域产业向中高端升级的主力军。基于当下产业转型升级的关键时期,加强高职教育与区域发展紧密结合,不断深化校企合作、产教融合,扩大技术技能人才培养数量,提升培养质量,可以更好地服务区域经济高质量发展。再次,高职教育转型发展的需要。2017年,党的十九大报告提出“现代化经济体系”概念,现代产业体系是这一概念的有机组成部分,而现代职业教育体系是现代产业体系的重要支撑点。本次高职扩招政策将退役军人、下岗失业人员、农民工、农民、在岗职工等纳入招生范畴,使高职院校与产业的间接关联转变为直接关联。从某种角度来看,本次高职扩招政策实现了现代产业体系与

现代职业教育体系的直接沟通,催化了高职教育与产业融合的契机,推动了高职院校转型发展。最后,乡村振兴、教育扶贫的具体要求。2017年,我国250余所高职院校设置约1000个涉农专业点,实现与现代农业产业链与流通链对接,为乡村振兴培养了约4万名技术技能人才,有效地服务了乡村振兴战略。此外,高职院校学生大部分是农村家庭的第一代大学生,高职扩招对于促进教育公平,发挥教育扶贫功能,推动区域均衡发展具有不可替代的作用。

(二) 高职扩招的逻辑创新

首先,高职扩招政策下的经济逻辑创新。我国作为世界第一人口大国,同时也是劳动力供给大国。近几年,我国出生率持续下降,人口老龄化问题日益突出。在此背景下,劳动力人口比例逐年下降。此外,基于当下我国产业转型背景,部分企业逐渐由劳动密集型转向科技密集型。随即,劳动力市场的人才需求也相应发生变化,通过人才规模增长与对人才资源的充分利用提升经济效益,由“人口红利”转向“人才红利”。其次,高职扩招政策下的社会逻辑创新。目前,国内经济下行使就业形势日益严峻与结构性就业矛盾日益突出,是我国经济平稳运行的两大挑战。人社部数据显示,截至2017年底,我国技能劳动者有1.65亿人,高技能人才仅有4791万人,分别占全国总就业人口的21.3%与6.2%,由此数据可以看出我国就业市场以普通劳动力为主,严重缺乏技术型人才。因此通过高职教育培养高技能人才,改善人才供需市场,逐渐成为产业转型升级的必然举措。具体而言,高职扩招可以在一定程度上延缓中职毕业生就业时间,缓和就业形势,同时通过高职教育将部分潜在劳动力升级为高质量劳动力,以此有效缓解结构性就业矛盾,推动劳动力人口充分就业,最终落脚点是服务于改善民生。最后,高职扩招政策下的教育逻辑创新。2019年,国务院发布“职教二十条”,其中明确提出职业教育与普通教育具有同等重要的地位,二者是相互区别的教育类型,即职业教育应探索符合自身类型特色的发展道路。但是,在职业教育发展实践中仍然存在着体系建设不完善、制度标准不健全等一些不利于职业教育类型地位确立的问题。在此背景下,高职扩招作为一项宏观调控策略,有利于强化职业教育类型特征、推动职业教育转型发展、构建现代化职业教育体系,保障高职教育优质发展。

(三) 高职扩招的功能价值

首先,高职扩招是一种政策工具。李克强总理在《政府工作报告》中提到,高职扩招是“稳定和扩大就业”的手段之一。基于这一描述,结合政策学视角,我们可以将高职扩招理解为增进就业的政策工具。同时,通过对报告中高职扩招的相关论述进行分析,我们可以发现,高职扩招直接服务对象

是就业政策,现实目标是促进就业,但其所指向的更长远的服务对象是职业教育的改革与发展。其次,高职扩招发挥政策杠杆作用。以下,我们将从四个方面对高职扩招的杠杆作用进行阐述。杠杆一:促进就业与职业教育改革发展。2019年,教育部发布《高职扩招专项工作实施方案》,在此文件引领下,各省分别发布了自己的工作方案。其发布的工作方案主要包括促进就业与促进职业教育改革两个方向。如江苏省、山东省分别对照生源未来就业创业问题进行了原则性规定;江西省提出设置试点实践职业院校联合培养模式等。杠杆二:引发高职教育技术变革。如陕西省提出要基于国家发展战略、行业产业需要及社会需求设置职业教育新兴专业,以此推动产业转型升级。杠杆三:推动产教融合。如我们所知,本次高职扩招的生源目标包括退役军人、下岗失业人员、在岗职工等,以上对象均具有一定的技术技能或产业背景,将其纳入高职教育学习,显然有利于产教融合的进一步深入。

二、高职扩招政策的理论基础

高等职业教育是培养新时期应用型人才的教育类型,属于高等教育的管理范畴。此类教育注重学生专业技能的培养,为社会各个行业与领域输送了无数人才资源。党的十八大以来,我国社会总体经济增长方式发生了新变化,新职业、新技术、新产业的出现,给社会带来更多效益的同时也提出了新的人才资源输送需求。在此背景下,为推动国家经济转型和高质量发展,为加快高职高专院校人才培养工作进程,党和国家提出了“百万扩招”的政策。从实践层面来看,多年来在落实这一政策工作中,高职院校付出了诸多努力,也对高职院校扩招政策的进一步深化提出了未来发展规划,发展方向十分明确。学界诸多学者对国家提出的这一教育举措给予了更多关注和重视。针对国家提出这一扩招政策,学界主要从人力资本理论、终身教育理论、教育政策价值取向理论三个角度分析了其提出的理论依据,让各社会主体对这一政策又加深了理解深度。

(一) 人力资本理论

人力资本理论最初是美国学者舒尔茨提出的,其认为人类个体的知识、能力和健康等资本与社会经济增长之间有着密切联系。舒尔茨和贝克尔早在20世纪60年代提出了人力资本理论,但当时的概念尚不够完善。之后的学者在继续深入分析这一理论时才将其定义界定明确,即人力资本就是工作者将自身的知识、能力、经验等生产能力按照个人主观意愿交换给投资者,投资者再将其转化为经济效益和社会效益的过程。现代学者将人力资本中的“资本”元素进行了扩充,将时间、智力以及其他精神存量等元素也都纳入了资本元素中,这一概念才较为完善。从人力资本理论的形成与发展角度来分析,在舒尔茨正式提出这一理

论之前,古典政治经济学、庸俗经济学和新古典学派中就有一些该思想的萌芽观点,英国学者威廉·配第便已经肯定了人类劳动产生的经济价值,这便是人力资本的萌芽思想之一。之后,亚当·斯密、马歇尔等学者又对人力资本提出了各自的看法,由此奠定了该理论的发展基础。

总而言之,人力资本理论不可能以一种单纯的理论形态来出现,其实质上可以算是一种实际框架,无论社会企业还是教育主体都可借助这一框架丰富自身发展内容,产生经济效益和社会效益。

(二)终身教育理论

终身教育指的是人们在一生各个阶段中所接受的各种教育总和,是人类接受不同类型教育的统一体。其中既包括学校教育,也包括社会教育,既有正规教育,又有非正规教育。这一理论强调的就是在每个个体需要的时候为其提供必要的教育平台和载体,使其得到良好发展。联合国教科文组织发行的文件《学会生存》中认为终身教育理论中包含了教育内容的一切方面,包括教育环节中会遇到的每一件事情。简言之,终身教育并非简单的阶段性教育体系的综合,而是建立在个体全面发展基础上的、每个教育部分都是独立完整的教育总和。这一教育思想已成为许多国家教育改革所依据的基础方针。

终身教育理论的特点是普及性和大众化,即教育对所有公民开放,只要满足年龄要求的学习者,都可以接受终身教育的培养,也就是说,其具有民主化特色。如今,我国提出的“百万扩招”计划也是终身教育理论下的具体举措,扩招的对象范围更加广泛且不受年龄限制,如此对建设学习型社会、实现教育社会化都产生了积极作用。

(三)教育政策价值取向理论

价值取向指的是特定主体基于自己的价值观,在面对或处理外界事物的冲突矛盾关系时所坚守的一种基本准则和思想立场。而教育政策价值取向则指的是专门针对教育政策的复杂关系时所倾向选择的一种维度价值。如今学者通认的教育政策价值的表现形式有政治价值、教育价值、社会价值、个体价值。如果按照价值取向的差异还可分为内在价值和外在价值。无论哪一种价值类型,主体由于社会阅历、接受教育程度等因素的差异,对某一类教育政策的认知价值也会存在差异。比如,当前社会正处于转型关键期,各种社会价值观念在不断冲击碰撞,对高职扩招政策的实施也会造成一定影响,但正是因为这些价值观念的存在,才给扩招政策的发展和适应提供了条件基础。由此可见,教育政策价值取向理论也是高职扩招政策得以实践的基础理论。

三、高职扩招的实践困境

本次高职扩招具有扩招规模扩大、生源多样化、行动时间紧三个显著特征,加之当下优质高职

院校容量趋于饱和,“弱势”高职院校生源竞争力不足等现实问题,高职扩招实施过程中供给侧与需求侧均面临较大挑战,为充分发挥高职扩招的政策效能,我们有必要对其实践困境进行梳理与分析,以期提出有效的对策建议。

(一)扩招百万背景下生源之困

2019年初,国务院发布《国家职业教育改革实施方案》,指出要将发展高等职业教育作为高等教育结构优化与大国工匠培养的重要方式。而后,李克强总理进一步提出鼓励退役军人、下岗失业人员等报考高职教育,完成2019年高职扩招100万人的任务。对高职教育而言,其生源可以划分为传统生源与非传统生源两个部分。其一,传统生源。高职教育所针对的传统生源主要指的是高考适龄人口。近几年,我国高考适龄人口数量不断下滑,以江苏省为例,其2011年的高考适龄人口约为49.9万人,至2016年,其人数下滑至36.04万人。究其原因,集中于出国热、复读热、计划生育等因素。此外,普通高校的不断扩招,进一步压缩了高职招生生源,由此可见我国传统生源在支撑高职百万扩招方面略显疲态。其二,非传统生源。在2019年政府工作报告中明确指出了高职扩招的非传统生源即退役军人、下岗职工、农民工等。这些生源群体的纳入,使高职教育生源结构发生巨大变化。相较于传统生源,非传统生源群体中学业基础参差不齐,且其大多承担较大家庭压力,难以脱产学习。加之非传统生源对高职教育的要求更加实际,这与当下缺乏针对这一群体的人才培养方案与课程体系存在较大矛盾,由此,高职教育扩招对于非传统生源的吸引力不足。由此可见,传统生源支撑力不足,非传统生源参与动力不足,最终导致高职扩招生源危机。

(二)规模扩大与质量提升协调同步之难

对高职扩招而言,我们应始终明确,其不仅指的是规模的扩大,更应坚持“有质量的扩招”,换言之,高职数量扩招与高职教育质量提升应同步推进。但是,在高职扩招实践中,如何做到“扩容与提质”并行成为一个难点问题。聚焦于教学过程,高职扩招政策落实中规模扩大与质量提升协调同步之难可以概括为以下三个问题。首先,教学主体困惑。如我们所知高职院校扩招的实施,将一大批具有一定技术技能与产业背景的学生纳入教学体系,这对高职院校教师队伍提出挑战,现有教师实践经验不足,双师型教师队伍建设不完善,难以为高职扩招下的教学质量提供保障。其次,教学内容的困惑。高职扩招背景下,接受高职教育的群体不再局限于应届毕业生,而是拓展至有一定工作经验的军人、职工或农民等群体,相较而言,后者的教育诉求更加贴近实际发展,因此其所需要的教学内容应以市场与实践为导向。这与当下高职院校专业建设低质量现实形成较大矛盾,制约规模

扩大与质量提升的是同步提升。最后,教学方式的困惑。高职扩招所带来的生源多元化,直接要求教学方式的多元化,对于高职扩招中的传统生源与非传统生源而言,其分别在学习基础、学习能力与实践经验等方面各有偏向。对此,如何调整教学内容,“因材施教”灵活采用教学方式,成为保障教学质量的关键问题之一。

(三)生源多样化下学生管理之难

高职百万扩招政策的实施,为高职院校学生管理与服务工作带来巨大压力。具体而言,高职扩招生源多样化背景下学生管理困境包括以下几个方面。首先,生源多样化加剧校园文化融合冲突。高职扩招使多元化群体汇聚高职院校,改变了原本单一的生源结构,多元化群体融合意味着多元化文化的融合,而其融合需要经历一个漫长的过程,在过程中难免出现冲突或者不兼容等问题,这无疑增加了学生管理的难度。其次,生源多样化下弹性管理模式打破了原本相对闭环的管理体系。实践中往往将传统与非传统生源分开组班,并采取不同的、具有一定开放性的教学与管理模式。这对管理者与相关职能部门的工作素养提出更高要求,加大了其工作强度与压力,增加了学生管理难度。再次,生源多样化下培养模式多样化引发学生管理方式变革。本次高职扩招生源以非传统生源为主,即大部分扩招学生为具有一定社会角色与社会职能的成人学习群体。由于其学习、技能与职业背景差异,导致其个体学习需求差异,继而导致教学培养模式的差异化需求,如何针对差异化教学培养模式采取相匹配的学生管理方式是高职院校学生管理的一个难点问题。最后,生源多样化下学生管理队伍急需优化。对应高职扩招的“扩容与提质”要求,我们应相应探索学生管理队伍的“扩容与提质”方法。

(四)竞争发展常态化下资源整合之难

客观而言,高职扩招政策的实施会为高职院校带来巨大的学生增量,可以有效缓解当下高职院校严峻的生源危机,但另一方面,生源多样化衍生出生源结构与生源特征的特殊性,继而引发教育需求的差异化。换言之,高职扩招在缓解生源危机的同时,对高职院校办学质量与特色产生更高要求,而高职院校的优质、特色变革需要更多的优质资源做支撑,由此使高职院校面临更加激烈的竞争发展态势。结合实践,高职扩招政策落实过程中对于优质资源的竞争包括以下两个方面。首先,对于优质生源的竞争,不论处于任何改革进程中,高职院校对于优质学院的竞争始终未曾改变。其次,对于优质生存资源的竞争,高职扩招背景下,高职院校需要更多的生存资源。对此,高职院校需要向政府、企业、社会等寻求资源支撑,在这一过程中如何保障自身获得更优质、更多的发展资源,使各高职院校又处于竞争态势下。综上所述,高职

扩招政策实施使高职院校逐渐步入竞争发展常态化环境中,如我们所知,良性的竞争环境可以激发各参与主体的发展与革新积极性,推动多方优化发展。但在高职院校资源竞争过程中常常伴随着“马太效应”,即优质资源倾向于“优质”院校流动,“弱势”院校资源质量下降不仅会影响其办学质量,还会影响其办学积极性。因此,如何在竞争发展常态化环境下均衡竞争与合作,全面整合资源,合理资源配置,实现多方均衡正向发展,是高职扩招政策实施需要考量的一个重点问题。

四、高职扩招的落实举措

高职扩招作为一项实践性政策,需要紧密联系实践过程与实际问题,深入剖析问题原因,针对性探索解决对策,以此促进高职扩招政策落实,推动百万扩招战略任务完成,实现高职教育大改革与大发展。

(一)梳理生源挖潜范畴,构建生源挖潜机制

对高职院校而言,其生源挖潜范畴主要包括以下三个方面。首先,中职学校毕业生。相关数据显示,2018年,我国高职院校招生约368万人,中职学校招生约560万人,中职院校毕业生进入高职院校招生人数的比例在30%至40%。通过这一数据,我们可以发现,中职学校招生数量还有较大可挖掘空间,完全有条件满足高职百万扩招的生源需求。2019年,《高职扩招专项工作实施方案》取消了高职招收中职毕业生的比例限制,进一步提升了高职院校对中职毕业生的生源挖潜可行性。对中职学校而言,其升格、合并、撤销及学生辍学率高等问题会直接或间接影响中职毕业生数量,继而影响高职扩招生源基数。对此,我们需要加强中职学校规范、优质发展,尽可能降低中职学生辍学率,保障向高职院校提供生源的稳定性,助力高职扩招任务的实现。其次,在岗职工。就我国就业现状而言,其存在一个突出问题是庞大劳动力市场与结构性失业之间的矛盾,即我国就业市场并不缺乏简单劳动力,而是缺乏具备一定技术技能的优质劳动力,因此引导各行业企业内的职工报考高职教育,不仅可以扩展高职扩招生源基数,同时有利于推动产教融合,提升人才培养质量。最后,退役军人、下岗职工、农民工、农民等。退役军人事务部数据显示,我国每年自主就业退役士兵约45万人,占退役士兵总数的90%以上。此外,国家统计局数据显示,2018年我国农民数量达2.88亿人,下岗职工约0.68亿人。对以上群体生存状况进行分析,精准定位其学习需求,引导其接受高职教育,可以快速推动高职扩招工作开展。在明确生源挖潜范畴的基础上构建生源挖潜机制,具体包括以下几个方面:首先,加强政府统筹,扩大高职扩招宣传与影响,完善高职扩招宣传机制;其次,改革招生办法,拓展招生渠道,推动招生方式改革;再次,重视非传统生源,针对重点人群,

创新教学方式方法,构建应用型人才培养模式;最后,完善就业支持政策,提升高职教育社会认可度,加强高职扩招后的就业保障。

(二) 树立综合质量观,构建新型质量保障体系

随着我国高职教育的不断发展与改革,国家对高职教育质量评价与保障工作的重视程度日益提升,各高职院校在不断开展质量保障工作实践的过程中逐渐形成了新的科学质量观,其中比较有代表性的为综合质量观。综合质量观是对知识质量观的突破,关注知识、技能与素质的综合情况,重视智力因素与非智力因素的协调发展。换言之,综合质量观是在市场经济作用下,以能力为本位,以适应为特征,以应用为指标的新的质量标准。结合新时代背景,基于综合质量观分析,高职扩招过程中质量保障体系的构建应涵盖保障内容、保障主体、保障方式与保障成效等多个方面,以此全方位、多层次地保障高职扩招的高质量推进。首先,教学内容保障体系聚焦教学质量关键因素,从学生学习、教师教学、教学管理三个方面明确质量标准,构建类型教育质量保障体系。其次,教学主体保障体系以利益相关主体全员参与为核心,建立全员参与体系、构建全流程质量管理评价体系、组建高质量教学队伍、加强各主体与各部门协同创新,以此全面打造高职扩招教育质量提升合力。再次,教学方式保障体系着眼于高职扩招实践现状,聚焦保障方式与实施路径,不断完善工作机制,采用网络式推进路径,加快高职教育评价模式的多元化、系统化构建。最后,教学效果保障体系的信息反馈是教学效果保障体系的关键因素,因此,构建教学效果保障体系要覆盖校内、校外,以信息技术平台为支撑,构建公开、透明的信息反馈机制。此外,还应塑造校园整体质量文化,引导师生自我监测、自我保障,将质量提升内化为学校质量文化,以此进一步加强高职扩招教学质量保障体系活性。

(三) 以学生为中心,着力提升学生管理服务水平

首先,建立健全高职扩招学生管理工作组织网络。需要做到以下几点。其一,基于高职扩招的学校规模扩大与生源多元化等特征,针对学生学习、生活、心理等不同方面,设立职能专业化的管理机构,比如设立心理健康教育组织机构。其二,以班主任为中心,通过学生干部延伸,强化学生管理网络核心环节。其三,基于高职扩招学生差异化学前背景,加强学校与学生校外联系人的沟通,构建学校、家庭、社会“三位一体”的开放和谐的管理网络。其次,树立科学的高职扩招学生管理工作理念,即高职扩招学生管理工作应兼顾学生管理的发展性、主体性、整体性、差异性与全程性,以此推动高职扩招学生管理工作的科学、有序开展,通过“有限管理”服务各类学生的终身健康发展。最后,探索灵活的高职扩招学生管理工作模式,针对高职扩招学生群体的类型特点,综合运用疏导与管

理两种办法,在规章制度的约束下注入多样化教育方法引导的活性,疏堵结合,优化学生管理效果。此外,充分利用课程改革契机,探索以教代管的学生管理模式,如基于课程思政理念,通过学科教育与思政教育融合,提升学生德育素养,实现对学生的“隐性”管理。

(四) 由对接转向融合,发挥高职教育资源合力

高职扩招作为一项实践性政策,其在实践过程中涉及诸多主体,且不同主体具有不同的功能定位,如政府在高职扩招中发挥顶层设计、宏观统筹职能;省市在高职扩招中应因地制宜,基于国家宏观政策框架制定自身政策办法;社会在高职扩招中具有引导作用,推动扩招生源理性选择;学校在高职扩招中主要发挥育人职能。为充分发挥高职扩招各主体的整体效能,我们应推动各主体职能由线性对接转向深度融合,即在确保各主体职能发挥的同时,加强主体间职能的协同作用。高职院校、行业企业及其他利益相关主体整合资源,均衡配置设施、设备、场地及师资等教学资源,比如加强校企合作,依托企业拓展教学及实训场地。再如,加强教育、发改、人力资源及社会保障等部门的协同合作,通过多方政策支撑提升非传统生源参与高职教育的意向,助力高职扩招落实。此外,传统教学资源与现代化信息技术融合,以此实现高职扩招资源的快速流通与灵活使用。综上所述,高职扩招是一项系统性工程,就实施任务而言,其包括招生、就业、培养模式、管理体制及财政投入等各方面的系统化变革,就实施主体而言,其包括高职院校、行业企业、人才市场、政府等利益相关主体的权责关系变化。在职业教育现代化发展趋势下,高职扩招应逐渐形成开放性办学体系,集政府支持、行业企业配合、人才市场互动于一体,充分发挥高职教育资源合理,推动高职教育活性发展。

参考文献:

- [1]刘孙渊,吴秋迪.百万扩招背景下高职院校职业生涯规划教育的差异性定位探析[J].中国职业技术教育,2020,(06).
- [2]祝成林,张宝臣.高职教育扩招的多重制度逻辑分析[J].教育与职业,2020,(03).
- [3]付雪凌.变革与创新:扩招背景下高等职业教育的应对[J].华东师范大学学报(教育科学版),2020,(01).
- [4]马廷奇.高职院校扩招与高职教育高质量发展[J].中国职业技术教育,2019,(33).
- [5]张慧.社会治理视角下高职扩招的时代使然与应然举措[J].中国成人教育,2022,(04).
- [6]顾建峰.危机与契机:扩招百万背景下的高职院校生源挖潜机制[J].教育与职业,2019,(21).
- [7]杨妙,高晓霞.高职扩招社会生源已有学习成果的认定办法与机制[J].中国成人教育,2022,(02).
- [8]兰小云,郭扬.扩招背景下的高职院校转型发展:从对接走向融合[J].教育发展研究,2019,(Z1).

责任编辑:王维振