

试论高职扩招政策的推进与完善^{*}

——基于政策科学视域的思考

闫广芬 柯婧秋

摘要：高职扩招政策当前已经超额完成百万数量目标，由政策初始阶段和持续阶段步入到政策后续阶段。本文以政策科学为理论依据，遵循回溯政策旨归、观照政策实践、展望政策未来的逻辑，通过对高职院校一线管理人员和专家学者的调研，以动态的视角对扩招政策进行研究。作为政府缓解就业问题的治理工具，扩招政策的出台除合理、合法性之外，还具有明显的紧迫性，对政策的落实产生了一定影响。对于扩招过程中显露出的政策自身问题、执行偏差问题，以及引发的隐性负向功能问题，需要从政策自身和政策外部两方面进行调整与完善。未来应进一步提高政策目标的明确性和操作性，增强政策执行的保障条件，转变高职院校的办学观念，并加强政策执行的监督和控制。

关键词：高职扩招；政策科学；政策完善

高职扩招政策经历了半年多的时间跨度，进行了多次的报名补录工作，已经超额完成扩招百万的数量目标，由政策初始阶段、持续阶段步入到政策后续阶段。然而，与之伴随产生的政策实践困境也日渐浮出水面。学界对“高职扩招”的已有研究主要是在政策颁布的初始阶段展开的，研究内容主要集中在两方面：一是从宏观角度出发，以扩招政策为机遇，探讨扩招的背景以及对职业教育发展的战略意义；二是从中观视角出发，以扩招政策为挑战，探讨其对高职院校招生、教学、管理等各方面的影响与变革路径。尚未存在以动态的视角针对政策过程以及政策实践中的困境开展的研究。在此背景下，研究探讨如何进一步完善与推进高职扩招政策就显得尤为迫切且重要。本文试图突破学科边界，基于政策科学的理论视角分析政策过程与实践中的问题，及时进行总结、反思与调整，提出能够进一步完善并推进政策的相关建议，以期能够使扩招政策更加

科学、可行、有效。

政策科学是一个以改善政策质量、促进政策理解为目的，综合运用各种知识与方法研究政策系统和政策过程，探究政策实质和结果的学科。^[1]政策科学的研究包括政策问题、政策环境、政策主体、政策文本、政策过程等内容。具体到高职扩招政策，其内涵与意义由政策问题的本质与特性、扩招的环境以及扩招的执行主体所决定，并对政策文本自身以及政策实践发挥影响。政策文本自身及政策实践又贯通影响到政策过程的各个阶段。由此可见，采用政策科学的理论视角对于分析高职扩招的政策过程与实践中所呈现出的问题具有适切性。本研究在此基础上建立了相应的分析框架（如图1所示）。

一、回溯旨归：扩招政策内涵与意义的再析

一项政策的有效执行是受诸多因素影响的，其

收稿日期：2020-05-20

作者简介：闫广芬，天津大学教育学院院长，教授，博士生导师，博士；柯婧秋，天津大学教育学院2019级博士研究生。（天津300350）

^{*} 本文系教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“毕业生就业率、就业质量、职业发展与高等教育事业发展研究”（15JZD043）的成果之一。

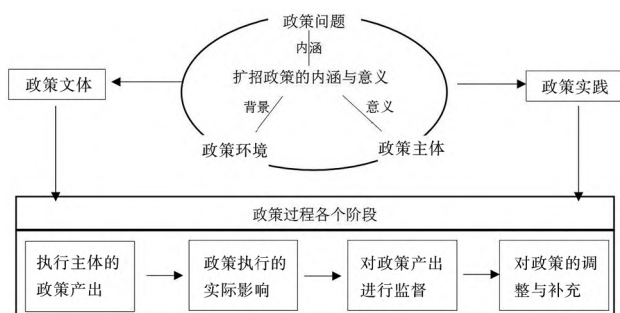


图1 本研究分析框架

中起到决定性影响作用的便是政策问题本身的特性。为了应对和解决扩招过程中反映出的问题，有必要回归到政策本质，重新思考政策出台的背景和政策问题的旨归，从而进一步提升对扩招政策的整体性认识，精准锁定政策目标，科学有效地执行。

（一）扩招政策作为一项政府治理工具，其出台具有紧迫性

高职扩招政策是在2019年的《政府工作报告》中的经济宏观调控部分下的就业板块首次被提出的，并且将扩招对象确定为应届高中（包括普高和中职）毕业生、退役军人、下岗职工和农民工群体。由此观之，高职扩招并不是为了解决教育领域内部的某一实际问题而使用的教育政策工具，而是从更高的国家宏观战略层面考虑，是以稳定与扩大就业，解决就业民生问题为根本目的的政府治理工具。

当今时代局势波谲云诡，我国的经济环境和社会结构也在发生急剧变化，为中国社会的转型带来了诸多的挑战，其中表现最直接、最明显且与教育领域紧密相关的便是日益严峻的就业形势。就业问题的严峻性决定了扩招政策出台的紧迫性。

从就业人口总数来看，2018年的中美贸易战对我国企业以及劳动力市场产生了巨大的影响。2017年全国就业人员77640万人^[2]，2018年全国就业人员77586万人^[3]，比上一年减少54万人。从新增就业人数来看，2018年上半年城镇新增就业人数752万人^[4]，2019年上半年城镇新增就业人数737万人，2019年同比减少2.0%。从失业人员再就业人数来看，2018年上半年城镇失业人员再就业人数290万人，2019年上半年城镇失业人员再就业人数266万人^[5]，2019年同比减少8.0%。总体来说，就业人口总数、新增就业以及再就业人数增速均不乐观。与此同时，我国高校应届毕业生持续增加。从2017年的795万人到2018年的820万人，再到

2019年834万人，大学生就业问题日益突出。^[6]在经济下行时期，就业总量减少的同时，求职人员也在增加，就业总量压力持续不减。

就业形势的严峻性还体现在日益突出的就业结构性矛盾上，部分行业、部分群体的就业压力比较大。所谓就业结构性矛盾就是人力资源供给与劳动力市场岗位需求之间的不匹配，就业难与招工难的现象同时并存。一方面，技术技能人才短缺。从2018年第四季度部分城市公共就业服务机构市场供求状况的分析来看，劳动力市场对具有技术等级和专业技术职称劳动者的用人需求明显大于供给，岗位空缺与求职人数的比率均大于1.7。其中，高级技能、高级工程师、高级技师岗位空缺与求职人数的比率较大，分别为2.39、2.01、2.01。^[7]另一方面，由于我国产业转型升级的需要，大龄低技能劳动者难以满足劳动力市场对高素质复合型人才的需要，从而面临就业挑战。在我国，大龄低技能劳动者主要由退役军人、农民工和下岗职工三类群体构成。目前我国现有退役军人5700万人^[8]，农民工群体28836万人^[9]，每年下岗职工约1000万人^[10]。这三类群体相加共有35536万人，大约占就业人口的46%（根据2018年就业总人数计算得出）。这三类群体正处于社会意义上的高风险年龄，他们是否能够实现“无业者有业”与“有业者乐业”直接关系到社会的稳定与团结。

经济下行时期的就业压力以及特定社会群体的就业难题不断积累与沉淀，使就业问题愈发严峻和迫切，并已成为国家维稳工作之首。在这样的社会背景下，高职扩招政策被匆忙提出。一项影响巨大的宏观教育政策从问题界定、议程设置、政策决定（包括设计方案、预测结果、比较和抉择方案），到政策合法化等一系列过程在2个月左右的时间内完成，其紧迫性可想而知。短时期的政策决策过程使得决策主体难以全方位参与，许多配套政策也未来得及制定。

（二）扩招政策作为一项政府治理工具，其出台具有合理性

高职扩招政策是中国社会急剧变革背景下的时代产物，尽管从提出到落实表现出强烈的迫切性，但这是由政策问题的特殊性和紧迫性决定的。当前我国人口结构、产业结构的急剧变化以及长期积累的特殊群体的就业问题共同塑造了高职扩招的政策环境，迫切地需要通过教育予以缓解、转移和优

化。因此,高职扩招政策的出台也具有一定的合理性。

从人口结构来看,我国正步入快速的老龄化阶段,与此同时少子化的速度也已经超过老龄化的速度。少子化和老龄化严重削弱了我国人力资本的存量,高职扩招可以优化我国现有人力资本存量,将人口红利转变为人才红利。如图2所示,从近三次的人口普查的数据来看,2010年同2000年相比,0-14岁人口比重下降6.29个百分点,65岁及以上人口比重上升1.87个百分点。若是同1990年相比,0-14岁人口比重更是下降了11.1个百分点,超过了2010年0-14岁人口比重的一半。^[11]说明我国人口发展潜力正在大幅度下降,人口红利正在逐渐衰弱。从产业结构来看,伴随经济发展进入“新常态”,我国产业结构的转型升级越来越依赖创新驱动,由此对劳动力也提出了更高质量的要求。而数据表明,2017年全国就业人员的受教育程度主要集中在初中及以下教育阶段,占比62.6%,受教育程度在高等教育阶段的仅占19.4%(其中包括高等职业教育1.2%,大学专科9.4%,大学本科8.0%,研究生0.8%)。具体按照行业来看,如图3所示,只有第三产业就业人员平均受教育程度以高等教育阶段居多,占比46.8%。而第一产业和第二产业就业人员平均受教育程度仍然以初中及以下教育阶段为主,分别占比93.2%和53.9%^[12],难以支撑我国实现产业升级和制造强国的战略目标。另外,上文所述的三类群体的大龄劳动者的受教育程度普遍在初中及以下教育阶段,属于我国产业转型升级过程中的低技能群体,需要通过教育实现素质与技能的同步提升。

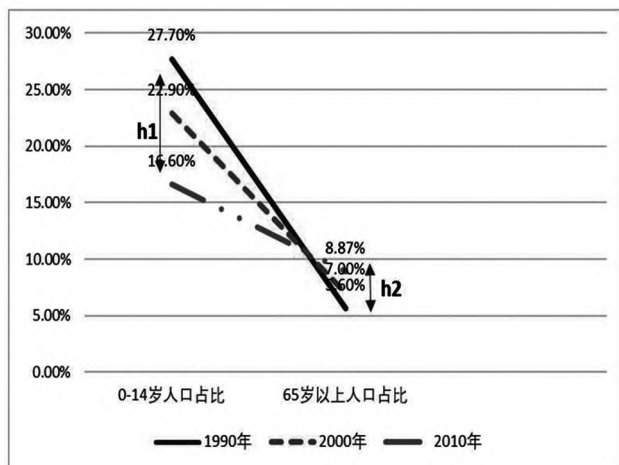


图2 近三年人口普查数据图

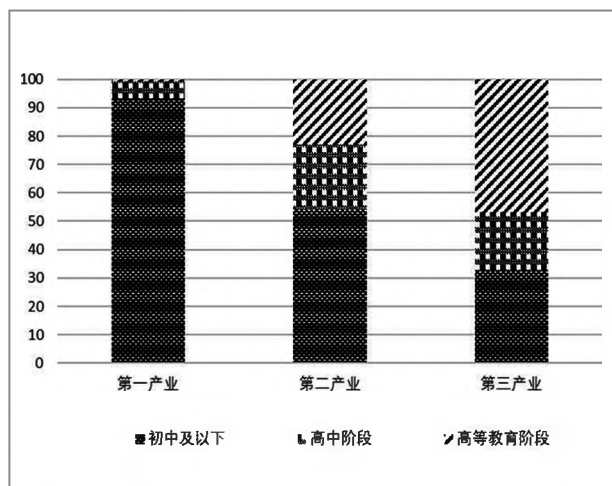


图3 各产业就业人员平均受教育程度

扩招政策的合理性还体现在政策执行主体的选择上。政策执行主体的选择是整个过程的关键环节,政策制定者必须考虑执行主体的能力限度,即考虑执行主体本身及其行动方面的特质或缺陷。高职扩招明确指定高职院校作为政策执行主体就是充分考虑到高职院校的特质与张力。首先,高职扩招能够加快实现高等教育的普及化,这不仅是发达国家高等教育普及化的历史经验,更是我国高等教育发展的必然趋势。放眼国际,实现各国高等教育大众化与普及化的并不是传统大学,而是这个过程中新出现的一批高等教育机构。例如美国的社区学院、日本的短期大学、英国的多科技术学院。按照马丁·特罗对高等教育普及化的论述:“今后普及高等教育不在于注册人数,而在于参加和分享。即是与社会大部分人,几乎包括在家里或在工作单位的全体成年人密切相关的‘继续教育’。”^[13]只有高职院校的生源具有足够的张力,可以全面覆盖适龄学生群体和大龄社会群体,才能够满足高等教育普及化以及终身教育的特点。立足本土,我国高职院校兴盛于上世纪末,历经20余年的发展,从示范(骨干)校建设到优质校建设,再到如今的“双高计划”,高职院校已经迈向了内涵式发展,有能力承担此次扩招任务。其次,高职院校扩招能够树立并巩固职业教育类型地位。扩招政策不仅给高职院校指明了实际的量化目标,更是给出了明确的扩招对象,将会倒逼高职院校进行长时期的、系统性的组织转型,推动高职院校向现代职业教育类型体系转变,从而巩固职业教育的类型地位,肩负起时代任务,把握发展新占位。最后,高职院校技术技能人才的培养目标能够满足劳动力市场需求,以供给端的人才培

养弥补劳动力市场的结构性供需失衡,适应我国产业升级与经济结构调整对技术技能人才的迫切需求。

综上所述,高职扩招政策的出台兼具合理性与合法性,由于政策问题的特殊性、迫切性和重要性使得政策的出台和实施表现出一定的紧迫性,使得决策主体难以全方位参与,许多配套政策也未来得及制定,从而为后续的政策执行招致了不利因素。但任何一项政策都是随着实践的不断推进而逐步完善的,面对问题如何用科学的理论去分析解决,不断改进政策质量才是今后研究的重要方向。

二、观照实践:扩招政策过程中的现实问题

对于政策的研究,决不能仅仅将其视为各种政策文件的组合而停留在静态的分析上,反而更应关注政策的动态特征,即政策真实的运行过程。通过对一些高职院校的管理人员和专家学者的访谈了解到,在政策运行过程中已经逐渐显露和产生出一些问题,亟需政策加以调整和修正。与此同时,还发出一些政策目标之外的,具有隐性负向功能的问题需要政策予以回应。

(一) 实践显露的政策文本自身问题需要及时调整

政策文本自身是否具有科学性、可行性和系统性是政策能否有效执行的前提条件。政策目标应明确清晰,科学可行;政策保障条件应系统全面,充分配套;政策内容应分工合理,权责明晰。在扩招政策的落实过程中,一些高职院校面临的难题反映出政策文本自身存在的一些问题。

首先,关于社会生源群体的身份认定需要进一步具体明确。尽管教育部颁布的《高职扩招专项工作实施方案》指出扩招专项考试主要面向普通高中毕业生、中职(含中专、技工学校、职业高中)毕业生、退役军人、下岗失业人员、农民工和新型职业农民等群体。但是何谓下岗失业人员?何谓农民工?何谓新型职业农民?此类人群应该具备怎样的条件?且由于扩招报名系统无法与公安或人社部门系统共享信息,往往导致社会人员的学历证书难以审核、对失业人员等生源身份难以确认等问题产生。据一线高职院校的管理人员反映:“目前扩招上来的还是以中职毕业生为主。特别是那些没有考上高职院校的中职生,或者因种种原因退学的学生,他们换个其他身份再重新招进来,使努力考上来的学生有不少怨言。而且招进来

的社会生源年龄差距极大,五六十岁的也有,因为没有身份条件的限制,不好界定。”

其次,对于激增生源引发的教学资源缺口问题需尽快解决。扩招之后谁来教,如何教是高职院校普遍面临的难题。据教育部教师工作司司长任友群介绍:“目前全国高职院校共有专任教师49.8万人。若按师生比18:1计算,并考虑老师退休等自然减员情况,每年约需补充6.5万名高职老师,才能把扩招的任务基本应付下来。”^[14]在扩招背景下,原本紧缺的职教师资就更为紧张,已有教师的工作量明显加重。“现在我们搞‘送教进企’,设立多个异地教学中心,需要老师‘跑班’。为了配合企业生产,集中授课一般安排在周末或晚间,老师们明显感到时间精力跟不上。这一问题还不是简单通过绩效奖金就可以解决的。”^[15]扩招之后,许多职业院校的生师比难以达标,实践教学场地、食堂、住宿等硬件资源和教学经费更加紧张,对原有在校生的教学质量也产生一定影响。

再次,对各地区和各类院校的扩招工作需进一步分类引导。实践中呈现出的省际地域差异和院校差异应引起我们的反思:作为产业大省、高职大省的江苏省没有完成扩招计划,而作为劳务输出大省的江西省和甘肃省却超额完成任务;越好的高职院校越不积极,因为本身就不愁生源。而往往是民办高职院校或者口碑一般的院校在积极地扩招。政策的制定不能忽视区域之间、院校之间客观存在的差异而“一刀切”。高职扩招理应是高质量的扩招,实现数量规模只是短期目标,促进高职院校整体均衡发展,繁荣共生,最终能够有效支撑我国产业经济发展才是长远目标。扩招政策的制定必须在正视客观差异和充分考虑政策、经济、技术以及社会心理的可行性条件基础之上,对不同地区,不同类型的院校加以分类引导。

(二) 实践出现的政策执行偏差问题需要加以修正

政策执行是连接政策目标和政策效果的桥梁,是政策执行主体将政策目标转化为现实的途径。在政策执行过程中常常会由于多种因素的作用而使行为效果偏离了政策的初衷或政策目标,从而导致政策执行偏差问题。高职扩招政策执行主体不仅包括具体实施教育活动的高职院校还包括教育部以及各省市教育行政部门,因此对国家和地方教育行政部门的相关文件,以及高职院校官方招生章程进行考察可以发现诸多问题。

首先,政策目标有待深入具体落实。政策执行中

的偏差问题首先表现为政策执行的表面化。即政策往往是在表面形式上得到了宣传和贯彻,但实际工作中并没有针对政策需要解决的问题进行改进,政策目标没有具体落实。在一些高职院校的招生章程中,扩招专业并非是政策要求的区域经济建设急需、社会民生领域紧缺和就业率高的专业。例如宁波某高职院校将戏剧影视表演、播音与主持、广播影视节目制作作为扩招专业,计划招收100人。这些专业与宁波市重点聚焦的生命健康、绿色石化、汽车制造等现代制造业和服务业的产业布局并不相关,不仅不是经济建设急需、民生领域紧缺、就业有保障的专业,更与退伍军人、农民工、下岗职工等群体的职业技能经历无关,极易导致教育资源的浪费,从而产生“过度教育”和“结构性失业”的困境。

其次,政策内容有待全面完整实施。政策执行的偏差问题还体现在政策内容的缺损化。即在政策执行过程中没有得到全面、完整的实施,从而使得一部分政策内容没有得到执行,最终导致政策目标也难以全面达到。《扩招专项工作方案》指出:“要加强区域协作,加大东部地区高职院校向西部地区的招生计划投放力度……高职院校要加强与现有独立设置的特殊教育机构合作,加大残疾学生培养力度,让更多残疾人接受适合的高等职业教育。”但这些政策内容并没有体现在招生简章中,高职院校扩招的招生对象普遍限制在持有本省户籍或累计具有本省社保半年或一年以上的外省户籍,且残疾人群体被忽略,并未纳入扩招对象中。

(三) 实践引发的隐性负向功能需要政策予以回应

在莫顿的社会功能理论中,功能是指可见的客观后果,而不是与动机、目的、目标相混淆的主观意向。为了更好地将二者进行区分,莫顿提出了显性功能和隐性功能的概念。所谓显性功能就是主观目标与客观后果相符合的情况,隐性功能则是二者不相符合的情况,且往往是非预期的,不易察觉的后果。^[16]不同于帕森斯“泛功能”的假设,莫顿在正向功能的基础上提出了与之相对的负向功能,并且认为社会系统的运行普遍存在着负向功能。实际上,高职扩招的过程中除了扩大教育机会、提高劳动力素质等正向功能也蕴藏着隐性的负向功能,更加需要引起注意。

首先是扩招引发的教育公平问题。现有的扩招政策的确扩大了社会群体接受高等教育的机会,弥

补了这类群体没有高学历的遗憾,但由于前面所述的政策文本关于社会生源群体身份认定不够清晰明确的原因,一些没有通过正常考试的高中毕业生或者中途被退学的学生,仍然可以以“农民工”或者“新型职业农民”等身份轻松地重新进入学校,拿到与全日制在校生一样的文凭。这对于通过自身努力进入高职院校的应届毕业生,特别是那些以超过本科分数线进入高职院校的学生来说极为不公平。另外,也有人担心大规模的扩招和颁发文凭,会导致大专文凭变贬值,从而加剧阶级的固化,削弱教育文凭的“流通功能”。^[17]

其次是扩招引发的校园安全问题。校园安全一直是国家、社会和学校高度重视的问题,相比传统的应届毕业生生源,社会生源年龄跨度大,背景经历复杂,对学校的安全管理提出了巨大的挑战。当前一些高职院校会安排年龄相仿的社会生、退役军人学生在校内住宿^[18],对其他社会生源无论是政策上还是实践中都是鼓励灵活学制、工学结合,提倡集中时间进入校园学习。考虑到社会生源的日常工作,集中学习一般安排在晚上或周末,这就暗藏着一定的安全问题,不仅对全日制在校生有一定的安全隐患,对这类群体的安全问题也难以定责。

再次是扩招潜藏的就业问题。扩招政策的旨归是想在经济下行时期通过扩招来缓解就业压力,稳定和扩大就业。可以形象地说,高职扩招就如同一个“水库”大量容纳未充分就业人口并缓冲社会矛盾而“防洪”,与此同时又大规模优化劳动力素质而“发电”。但这只是缓兵之计,而非是解决就业问题的长久之策,扩招进来的学生终究还是要面向就业市场。而随着高校毕业生的逐年增加,再加上高职的持续扩招,就业总量压力将逐年增大。见图4。

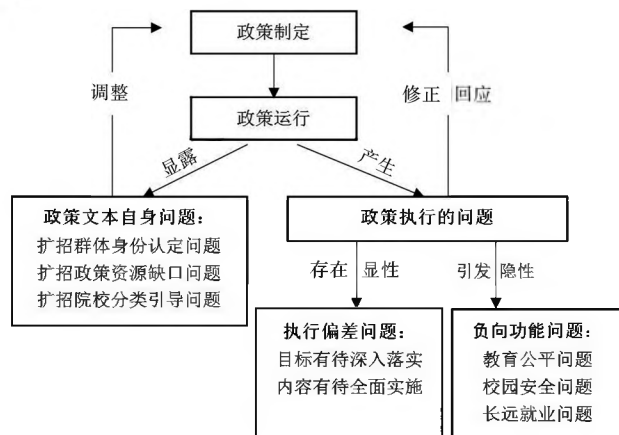


图4 高职扩招政策过程中的现实问题

三、展望未来：扩招政策完善与推进的建议

（一）提高政策目标明确性和操作性

教育对宏观社会的作用应着眼于“发展”而非“数量增长”。高职扩招的时代意义也不在于数量的扩招，而在于整个高等教育体系的结构调整、人才培养效益的提高和制度的创新。在政策制定层面，必须以长远的发展眼光进行考虑。因此，在政策决策过程中要强化决策者（国务院、教育部）、咨询者（专家学者）和执行者（各地政府及高职院校）的多元主体全方位参与，实现“谋”与“断”的有效分工，制定目标群体清晰界定，内容系统全面的，能够有效分类引导的科学可行的政策。另外，若想使扩招政策得到高职院校的规范执行，必须提高政策的科学性和可行性，具体来说就是提高政策目标的明确性和操作性。国家层面的方案往往是宏观层面上的广义要求。但在实施过程中，地方高职院校以及相关社会群体对有关政策的理解各不相同，自然会产生各种各样的结果，出现政策的执行偏差。根据罗伯特·蒙特乔伊（Robert S. Montjoy）和小劳伦斯·奥图尔（Laurence J O'Toole）提出的“政策执行的四种情境”（如图5所示）可知^[25]：对于政策执行组织来说，若处于C类情境，即外部政策指令比较含糊，又没有提供新的资源时，政策执行组织往往会受到已有惯性的束缚，将会很少产生自愿变革的行动，而是将新政策所规定的内容解释成与组织原有的行为活动类似，并且宣称自己是执行政策的了。这种执行往往只是象征性、浅表性甚至是偷换性地执行。为此，在政策执行过程中各地政府和高职院校必须结合区域实际的经济情况与院校情况灵活创新，建立清晰明确的政策目标（包括目标群体的明确界定），制定可操作性的实施方案。如果仅仅是描述性的政策目标，没有明确划分具体任务、责任主体与实施阶段，缺乏明确的操作方案，将难以推动政策的有效执行，更难以形成系统化的扩招成果检测指标。

	指令含糊	指令明确
提供新资源	A类情境	B情境
没有提供新资源	C类情境	D情境

图5 政策执行的四类情境

（二）增强扩招政策的资源保障条件

巧妇难为无米之炊，许多政策在执行过程中出

现偏差的重要原因也是由于配套资源不足和外界环境对教育的支持不足造成的。高职扩招是一项适应周期相对较长，涉及利益群体相对较多的教育政策，因此一定要考虑政策影响的广泛性和深远性。长期受大众观念“低层次教育”的影响，高职院校本身就面临一定的发展困境。对高职院校的扩招与发展，必须配有一套扶持的政策措施，助其逐步转变与发展，使之有效参与高等教育人才培养，发挥其功能作用。为此，需要国家以及地方政府相关部门出台各项相关配套制度，增强必要的财政补贴、师资队伍、学校设施设备以及制度等方面的资源条件。尤其针对退伍军人、下岗职工以及农民工这类社会生源，必须充分考虑这类生源与传统适龄学生生源的根本差异，辅之以灵活有效的激励政策，并配备多种多样的政策工具。政策的系统性要求扩招政策与各种相关配套政策之间要达到一种“耦合状态”，使各项政策有机结合在一起，并从不同的角度激励和约束不同参与主体的行为。在耦合状态下，不同层次出现的各种问题都会有相关的政策去调适和规范，既不会出现政策的“真空地带”，也不会出现各种政策作用方向不一致而产生的政策冲突的现象。

（三）转变高职院校自身的办学观念

若按政策类型划分，高职扩招应属于构成性政策，即政府部门只对政策目标作出原则性的规定和限制，高职院校可以自行决定政策执行方式以及扩招后的教育活动形式。高职扩招政策对高职院校的创新性和能动性的要求较高，需要高职院校深刻理解扩招政策的精髓，而不是将政策简单化，将其单纯视为“政治性任务”自上而下地仅为完成扩招数量而应付过去。同之前的高等教育大众化一样，普及化更像是一个预警信号，预示着高等教育和高职院校内部活动都将发生变化，提醒院校要对即将的变化做好准备。我国高职扩招的进程属于“突进式”的，缺乏充分的准备，若过于强调数字目标的意义，就容易忽视扩招的丰富内涵。扩招不仅在于规模的扩张，更重要的是高职教育质量的变化。因此，高职院校要以此次扩招为契机，转变办学观念，调整思维与行动方式。在全面落实政策任务的同时，充分发挥能动性，在院校功能定位、招生选拔、课程教学、学生管理与评价等多方面探索改革路径，才能更好地实现政策预期效果，避免政策的隐性负向功能，推进高等教育普及化时代下的高职院校的内涵式发展。

(四) 加强扩招政策执行的监督控制

政策的形成、制定与执行是一个循环的动态发展过程。任何政策的执行都需要建立良好的信息反馈和监督机制,需要及时了解政策执行者、政策执行过程和执行后的效果,以便根据实际情况进行及时地调整。对于长周期性的扩招政策的制定与执行也同样适用。高职扩招可以粗略分为初始阶段、持续阶段和后续阶段。目前高职扩招政策已经经历了初始实操阶段和持续阶段,各地区都已经完成了第二期的扩招补报名工作,开始进入后续阶段。这一初始阶段往往会存在冲突与调和的多样情况,需要监督与反馈。另外,在高职扩招进程中,数量的增长与高职院校质的转变具有不均衡性,会存在一个质的局部变化先于量的总体达标的“过渡阶段”。因此,需要对扩招政策执行情况进行细致总结,将优秀经验加以推广,最终实现规模增长与结构的优化、质量的提高、效益的跃升的整体和谐发展。这也将是高职扩招政策下一阶段的重要工作。

总之,高职扩招政策在今后一段时期内仍将持续。以政策科学为研究视角对其进行分析,可以拓宽研究视野,科学、理性地审视政策运行过程所揭露、存在以及产生的问题,及时对政策进行调整、修正和补充,以此不断完善和推进政策,从而使政策更加科学、可行、有效。以“动态”的视角看,政策的决策、形成、执行、评价及调整是一个不断循环上升的动态过程。鉴于高职扩招政策还是新兴政策,未来应注重对其进行监督、评价与调整的动态政策科学研究,不断完善政策决策,提高政策质量。

参考文献:

- [1] 陈振明. 公共政策学——政策分析的理论、方法和技术[M]. 北京:中国人民大学出版社,2004:24.
- [2] 2017年度人力资源和社会保障事业发展统计公报[EB/OL]. (2018-05-21)[2020-02-10]. http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjgb/201805/t20180521_294287.html.
- [3] [9] 2018年度人力资源和社会保障事业发展统计公报[EB/OL]. (2019-06-11)[2020-02-10]. http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjgb/201906/t20190611_320429.html.
- [4] 2018年上半年人力资源社会保障统计数据[EB/OL]. (2018-08-02)[2020-02-10]. http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjsj/201808/t20180802_298374.html.

201808/t20180802_298374.html.

- [5] 2019年上半年人力资源社会保障统计数据[EB/OL]. (2019-08-05)[2020-02-10]. http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjsj/201908/t20190805_328362.html.

- [6] 中国教育新闻网. 高等教育普及化时代的就业观须转型[EB/OL]. (2019-05-02)[2020-02-10]. http://www.jyb.cn/rmtzgjyb/201905/t20190502_230632.html.

- [7] 2018年第四季度部分城市公共就业服务机构市场供求状况分析[EB/OL]. (2019-02-01)[2020-02-10]. http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/sjfx/201902/t20190201_310090.html.

- [8] 中国新闻网. 退役军人事务部成立107天,做了哪些工作?[EB/OL]. (2018-07-31)[2020-02-10]. http://www.sohu.com/a/244362335_123753.

- [10] 姜大源. 论高职扩招给职业教育带来的大变局与新占位[J]. 中国职业技术教育,2019(10):5-11.

- [11] 第六次全国人口普查主要数据[EB/OL]. (2011-07)[2020-02-10]. <http://navi.cnki.net/knavi/YearbookDetail?pcode=CYFD&pykm=YDRPZ>.

- [12] 国家统计局人口和就业统计司. 中国人口和就业统计年鉴[M]. 北京:中国统计出版社,2018:164-166.

- [13] 潘懋元. 中国高等教育大众化的理论与政策[J]. 高等教育研究,2001(6):1-5.

- [14] 高职扩招百万面临6.5万名高职教师缺口[EB/OL]. (2019-10-30)[2020-02-10]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_zt/moe_357/jyzt_2019n/2019_zt19/baodao/201910/t20191030_406069.html.

- [15] [18] 高职扩招“社会生”,老爸成“学弟”[EB/OL]. (2019-12-16)[2020-02-10]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_zt/moe_357/jyzt_2019n/2019_zt19/baodao/201912/t20191218_412550.html.

- [16] 罗伯特·金·莫顿. 论理论社会学[M]. 北京:华夏出版社,1990:189,151.

- [17] 兰德尔·柯林斯. 文凭社会:教育与社会分层的历史社会学[M]. 北京:北京大学出版社,2018:335.

- [19] 陈学飞. 教育政策研究基础[M]. 北京:人民教育出版社,2011:220.

(责任编辑 钟嘉仪)