

卷首语

2014年，学院章程建设作为一项贯穿全年的重点工作，已于年底前顺利完成；2015年，我们将启动另一项贯穿全年的重点工作：中长期发展规划。章程建设与发展规划相继而来，其本身即蕴含着一种内在逻辑。如果说章程建设回答的是“我是谁”的问题，那么发展规划回答的就是“我该怎么做”去成就这个“谁”的问题。即大学章程解决的是大学发展的总纲领和总方向，确定自身的身份和地位，解决大学的身份意识和身份认同的问题，乃是大学合法性之源；发展规划解决的则是大学发展的战略规划和实施步骤，是依循大学章程设定的方向寻找具体要走的路线，是对章程内容的贯彻落实，解决的是塑造和打造“自我”的过程，章程则进一步构成了发展规划的合法性之源。

当前，国家正在大力推进高校的治理体系和治理能力的现代化。就上级教育管理部门而言，一看大学章程，而知大学如何准确定位，及其如何设定自我；二看发展规划，而知大学如何实现自己的定位，及其如何设定实施战略，进而依循大学章程和发展规划明确扶持的方向。就大学本身而言，章程在于架构起大学治理体系的框架，以设定大学治理的边界，章程建设即是大学治理的第一步；发展规划则是大学治理的具体实现，借此检验大学治理体系的科学性，是体现大学治理能力现代化的重要一步。学院章程与发展规划统一于大学治理这一总范畴之内，构成大学运行的“总舵”。

大学发展规划在于设定愿景、规划战略、细分指标、实施监控，是对大学发展目标的逐层分解和逐步实施的过程。治校者关注大学发展的目标设定，为学校共同体提供愿景，从此角度出发，发展规划需与教育发展趋势相关联，并密切关联同类院校的发展情况；学术界将视角转向规划的方法与技术问题，以提供目标设定和战略实施的工具；发展规划的具体制定者目光则聚焦在院校发展的实际上，是对方向和技术的沉潜，因此院校研究是其最主要的工具；广大的师生群体作为发展规划的相对方，理应是发展规划的参与者和决策者，他们更关注发展规划中的利益分配及其决策程序问题。

本期以“发展规划”为主题，择文6篇，期冀能对大家提高发展规划工作的认识和了解有所裨益。“形势与政策”栏目中，择取国家教育部颁发的高等职业教育的三年规划文件，可为我校发展规划编制提供方向、依据和起草的范本。“理论与观点”栏目5文中，别敦荣以三个矛盾点为中心，直指大学发展规划在于解决大学发展的问题；郑文则紧抓战略规划与战略实施这一主要矛盾，从技术、文本、方法等多角度阐述如何提高发展规划实用性的问题；刘献君则以院校研究为立足点，集中阐述大学发展规划具体制定者如何运用院校研究工具的问题；王毓在现代职业教育体系的大背景下，纵论高职院校的战略选择；马树超从经验研究的角度，细数高职院校发展规划编制技术与工具。

职业教育资讯

季刊

2014 年第 4 期

(总第 4 期)

发展规划专题

主编：秦虹

责任编辑：伍红军

主办：浙江工业职业技术学院

编辑出版：浙江工业职业技术学院
高职教育研究所

反馈联系方式：

电话：0575-88009103

EMAIL:wuhongjun55@aliyun.com

出版时间：2014 年 12 月

发行范围：内部资料

免费交流

目录

形势与政策

(1) 高等职业教育创新发展三年行动计划（2015-2017 年）

（征求意见稿）

理论与观点

(17)论大学发展战略规划 别敦荣

(24)基于战略实施的大学战略规划思考 郑文

(29)院校研究与大学规划 刘献君

(35)现代职业教育体系视野中的高职院校发展战略 王毓

(40)高职院校编制发展规划的意义和技术 马树超

高等职业教育创新发展三年行动计划（2015-2017年）

（征求意见稿）

为贯彻落实《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》和《现代职业教育体系建设规划（2014-2020年）》，创新发展高等职业教育，制定本行动计划。

一、总体要求

（一）指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，切实贯彻习近平总书记重要指示精神，以立德树人为根本，以服务发展为宗旨，以促进就业为导向，坚持适应需求、面向人人，坚持有机衔接、多元立交，坚持产教融合、校企合作，坚持工学结合、知行合一，推动高等职业教育与经济社会同步发展，全面提升人才培养质量，培养数以千万计的技术技能人才，为广大青年打开通向成功成才的大门，为实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦提供坚实人才保障。

（二）基本原则

——**坚持政府推动与引导社会力量参与相结合。**强化地方政府统筹发展职业教育的责任，落实高等职业院校办学自主权，探索本科层次职业教育实现形式；充分发挥市场机制作用，引导社会力量参与办学，发挥企业重要办学主体作用，探索发展股份制、混合所有制高等职业院校。

——**坚持服务产业与发展现代职业教育相结合。**创新发展与技术进步、生产方式变革以及社会公共服务相适应的现代高等职业教育，引导高等职业院校主动面向区域支柱产业、重点产业和特色产业培养技术技能人才，推进现代职业教育体系与现代产业发展新体系有机融合、协同发展。

——**坚持顶层设计与支持地方先行先试相结合。**加强现代职业教育国家制度建设，深化重要领域和关键环节改革；鼓励和支持有条件的地区率先开展试点，积极探索现代职业教育体系建设的实现路径和制度创新，完善现代职业教育的国家标准、国家机制和国家政策。

——**坚持示范引领与提升整体办学水平相结合。**支持普通本科高等学校转

型发展、优势专科高等职业院校创新发展、职业院校骨干专业特色发展，在体制机制创新、人才培养模式改革、社会服务能力提升等方面率先取得突破；建立健全高等职业院校生均拨款制度和质量保障体系，全面提高人才培养质量。

——**坚持教学改革与提升院校治理能力相结合**。以提高质量为核心，深化专业内涵、课程体系、教学模式改革，开展与人才培养和教师能力提升相结合的应用技术研发；注重校企合作、工学结合的育人机制创新；完善现代职业学校制度，推动专科高等职业院校依法制定章程，完善治理结构，提升治理能力。

（三）主要目标

通过三年建设，高等职业教育整体实力显著增强，技术技能人才红利持续释放，服务经济社会发展能力显著提升，优化高等教育结构成效更加明显，推动现代职业教育体系日臻完善。

——**高等职业教育结构更加合理**。人才培养层次和规模与经济社会发展更加匹配。专科层次职业教育在校生达到1420万人，接受本科层次职业教育学生达到100万人，以职业需求为导向的专业学位研究生培养模式改革取得阶段成果。发展一批应用技术类型高等学校。

——**服务发展的能力进一步增强**。技术技能人才培养质量大幅提升，高等职业院校布局结构和专业设置与区域产业发展需要结合更加紧密；应用技术研发能力和社会服务能力大幅提高；与行业企业共同推进技术技能积累创新的机制基本形成；服务转方式、调结构、促升级的能力显著增强。

——**可持续发展的机制更加完善**。高等职业院校生均拨款制度全面建立；院校治理能力明显改善；职普沟通更加便捷，升学渠道进一步畅通；社会力量参与职业教育的政策更加健全；产教融合发展成效更加明显；职业教育国家标准体系更加完善；职业教育信息化水平明显提高。

——**高职教育发展质量持续提升**。以专业为载体的优质教育资源总量与覆盖区域不断扩大，支持优势专科高等职业院校争创国际先进水平的机制基本形成；多方参与、多元评价的质量保障体系更加完善；优势互补的东中西部合作机制更加成型；融人文素养、职业精神、职业技能为一体的育人文化初步形成；高等职业教育对周边国家经济社会的影响持续扩大、国际话语权不断增强。

二、主要任务与举措

（一）现代职业教育质量提升助推计划

以提高质量为主线，加强基本建设、深化教学改革、提高保障水平、促进协调发展，全面提高高等职业教育内涵建设水平。

1. 加快标准体系建设

加快保证高等职业教育可持续发展的主要标准制定工作，提升学校建设与管理的科学化、标准化和现代化水平。研究制订专科高等职业院校建设标准，健全专业教学标准，制订核心课程标准，完善实验实训装备技术标准体系，制订职业教育教师资格标准等，推进职业教育国家标准建设。

2. 提升专业建设水平

加强专科高等职业院校专业建设，打造骨干专业，改善实训条件、凝练专业特色，整体提升专业发展水平。支持紧贴产业发展、校企深度合作、社会认可度高的骨干专业建设。支持专科高等职业院校与技术先进、管理规范、社会责任感强的规模以上企业深度合作，共建生产性实训基地。面向企业创新需求，依托重点专业（群），校企共建研发机构，推进服务企业创新示范基地建设。面向国家重点发展产业，提高特色专业技术研发协同创新能力，促进区域产业结构调整和新产业发展。

3. 推进优势学校建设

围绕国家和区域重点发展产业，支持一批办学定位准确、专业特色鲜明、社会服务能力强、综合水平领先的优势专科高等职业院校，持续深化教育教学改革、提升技术创新服务能力、培养杰出技术技能人才、扩大国际交流与合作，提高人才培养质量，提升对行业发展的贡献度，增强专业教师和毕业生在行业企业的影响力，争创国际先进水平。

4. 推动区域协调发展

科学规划高等职业院校区域布局与发展。引导学校集中力量办好当地经济社会需要的特色优势专业（群）。东部地区和大中城市以提高高等职业教育现代化水平为主要任务；中西部地区以提高服务当地特色优势产业的高等职业教育质量为主要任务。探索建立优势互补的东中西部合作机制，支持东中西部学校联合招生，鼓励和支持东中部地区高等职业院校（或职教集团），通过托管、集团化办学等形式，对口支援西部地区职业教育发展。支援革命老区、西藏、新疆和四省藏区的专科高等职业院校提升办学基础能力和人才培养水平。继续推进地市级高等职业教育综合改革试点。

5. 提高经费保障水平

建立生均拨款制度，确保制度覆盖范围，提高经费保障水平。引导激励各地建立以促进改革和提高绩效为导向的高等职业院校生均拨款制度，确保学校正常运转、保障基本教学条件、提升内涵建设水平、支撑中央目标引导。生均拨款制度应当覆盖本地区所有独立设置的公办高等职业院校；举办高等职业院校的有关部门和企业，应当参照院校所在地公办高等职业院校的生均拨款标准，建立完善所属高等职业院校生均拨款制度；探索“以奖代补”、购买服务等支持民办高等职业教育健康发展的办法。2017年，各地专科高等职业院校年生均财政拨款水平应当不低于12000元。学校学费收入必须优先保证基本教学经费支出。

（二）现代职业教育体系建设推进计划

推进现代职业教育体系建设，完善高等职业教育结构，深化考试招生制度改革，搭建职业人才成长“立交桥”，系统培养技术技能人才。

1. 完善高等职业教育结构

推进高等学校分类管理，系统构建专科、本科、专业学位研究生培养体系。加快专科高等职业院校改革步伐，继续深化工学结合、校企合作、顶岗实习的人才培养模式改革，着力提升技术创新、技术服务和应用科研能力，积极拓展社区教育和终身学习服务。创新本科层次职业教育实现形式，积极推动普通本科高等学校转型发展，合理引导一批独立学院转设为应用技术类型高等学校，鼓励探索专科高等职业院校举办本科职业教育的实现途径。改革专业学位研究生培养模式，以产学研结合为途径，突出职业需求导向，强化实践能力培养。加快建设符合职业教育特点的学位制度。

2. 推进分类考试招生

健全“文化素质+职业技能”考试招生办法。全面实施专科高等职业院校以高考为基础的考试招生、单独考试招生、综合评价招生、面向中职毕业生的技能考试招生、中高职贯通招生和技能拔尖人才免试招生。制定本科院校考试招生改革指导意见，改革面向职业院校应届毕业生的招生考试内容，增加技能考核权重，拓宽和完善职业教育学生继续学习通道。逐步扩大高等职业院校招收有实践经历人员的比例。适度提高专科高等职业院校招收中等职业学校毕业生

的比例、本科高等学校招收职业院校毕业生的比例。

3. 系统培养技术技能人才

遵循职业人才成长规律，健全职业教育接续培养制度。完善分段培养方式，明确中职、专科、本科和专业学位研究生的专业接续关系，统筹设计，分段制定培养方案、构建课程体系、组织教学实施。规范初中起点五年制高职办学，在专科高等职业院校专业目录中明确适办专业，系统设计培养方案，强化专科高等职业院校的主导作用。专业学位研究生重点招收本科职业教育毕业生。探索以学分互认和学力补充为基础的职普互通机制。完善“双证书”制度，推进毕业证书与职业资格证书对接。

(三) 支撑产业发展能力提升计划

服务国家区域发展总体战略和主体功能区战略，强化专科高等职业院校技术技能积累功能，提高对区域经济社会发展的支撑能力，传承创新民族文化。

1. 主动服务区域经济发展

根据区域发展规划，聚焦区域产业建设、行业提升、企业发展，优化院校结构和专业布局，着力培养当地亟需的技术技能人才，将专科高等职业院校建设成为区域技术技能积累的重要资源集聚地，提升对本地区经济社会发展的贡献度，在促进就业、改善民生、服务地域经济社会建设中发挥重要作用。

推动专科高等职业院校与当地企业合作办学、合作育人、合作发展，鼓励校企共建特色学院，广泛开展现代学徒制试点，共建应用技术研究开发团队、技术工艺与产品开发中心、高水平实训基地，探索建立重点产业技术积累创新联合体，以市场为导向开展应用技术研究。对于师生拥有自主知识产权的技术开发、产品设计、发明创造等成果，选择自主创业的，给予启动资金贷款贴息、税费减免等政策扶持；与企业合作转化的，可按照法律规定在企业作价入股。支持学校与技艺大师、非物质文化遗产传承人等合作建立技能大师工作室。

2. 更好服务产业转型升级

提高高等职业教育在促进经济提质增效升级中的人力资源保障水平，支撑战略性新兴产业、先进制造业健康发展，支持现代服务业发展壮大，增强小微企业特别是科技型小微企业发展活力。优先发展战略性新兴产业、现代能源产

业、海洋产业、综合交通运输体系、生态环境保护等领域需要的新兴专业。重点加强面向金融、物流、商务、医疗、健康和高新技术服务等现代服务业的高等职业教育，加快培养现代服务业亟需的新型技术技能人才。积极支持举办城镇管理、乡村建设、社会保障、社区工作、文化体育、环境卫生、老龄服务等相关专业，满足社会建设和社会管理人才需求。鼓励有条件的专科高等职业院校积极与军队合作，为现役士兵开展培训，为技术兵种定向培养直招士官。

3. 培养面向现代农业的新型职业农民

建立公益性农民培养培训制度，扶持涉农专科高等职业院校发展和专业建设。以培养适应农业产业化和科技进步的新型职业农民为重点，创新招生就业、人才培养、校企合作、顶岗实习、社会服务等方面的工作机制，推进农科教统筹、产学研合作；支持高等职业院校与涉农企业合作共建农业职业教育集团；构建覆盖全国、服务完善的现代职业农民教育网络。推进城乡、区域合作，各地应在项目、资金、设备、人才等方面向涉农专科高等职业院校倾斜，动员相关行业、企业、高等学校、科研院所等参与专业建设，特别加大对水利、林业和粮食等行业职业教育的支持力度。

4. 促进文化传承创新与传播

深化文化艺术类职业教育改革，重点培养文化创意人才、基层文化人才，传承创新民族文化和民族工艺。加强文化创意、影视制作、出版发行等重点文化产业技术技能人才的培养；依托职业教育体系保护、传承和创新民族传统工艺与非物质文化遗产，培养各民族文艺人才。支持高等职业院校加强民族文化和民间技艺相关专业的建设和人才培养。加强民族地区专科高等职业院校双语、“双师型”教师队伍建设，提升服务当地特色优势产业、基本公共服务、社会管理的能力。

（四）产教融合发展创新计划

优化产教融合政策环境，创新产教融合实现形式，推动专业设置与产业需求对接，课程内容与职业标准对接，教学过程与生产过程对接，推进校企合作制度化。

1. 优化校企合作政策环境

研究制定职业教育校企合作促进办法。与有关部门（行业）联合召开行业

职业教育工作会议，制定行业职业教育发展指导意见。围绕专业建设，与大型企业和跨国公司合作开发起点高、影响大、方向性的国家级教产合作项目。引导专科高等职业院校提升应用科研能力，提高在校企合作中的话语权。在产业发展规划和重大项目布局时，同步规划与之配套的职业人才培养工作。办好全国职业院校技能大赛。

2. 推动职业教育集团化发展

鼓励中央企业和行业龙头企业、地方政府、行业组织、高等职业院校等，围绕区域经济发展对人才的需求，牵头组建职业教育集团。开展多元投资主体依法共建职业教育集团的改革试点，以资产融合、人员互聘、平台共建等为纽带，探索建立基于产权制度和利益共享机制的集团治理结构和运行机制；建立基于学分互认的集团内部教学管理模式，建设符合集团发展需要的专业、课程、教材体系。支持优质专科高等职业院校以输出品牌、资源和管理的方式成立连锁型职业教育集团。积极吸收科研院所及其他社会组织参与。鼓励职业教育集团与跨国企业、境外教育机构等开展合作。

3. 开展职业教育现代学徒制试点

支持各地政策引导、扶持企业和高等职业院校联合开展“现代学徒制”试点，联合招工招生，分类考试录取，校企联合培养。落实“学生+员工”的双重身份；取消考生户籍跨省限制；校企共同制定和实施人才培养方案，试点学校主要负责理论课程教学、学生日常管理等工作，合作企业主要负责选派工程技术人员（能工巧匠）承担实践教学任务、组织实习实训；保障学生权益，保证合理报酬，按照国家有关规定，落实学生责任保险、工伤保险。完善技术兵种与专科高等职业院校联合招收定向培养直招士官的支持政策，鼓励技术兵种全程参与人才培养工作。支持建设一批校企一体化创新联盟。

（五）社会力量兴办高等教育支持计划

推动各级政府落实社会力量举办的高等职业院校与公办高等职业院校同等法律地位，探索社会力量参与办学的不同实现形式，提高行业企业办学积极性，增强学校办学活力。

1. 促进民办高职教育发展

创新民办高等教育办学模式。建立公开透明规范的民办职业教育准入、

退出制度。落实教育、财税、土地、金融等政策，支持各类办学主体通过独资、合资、合作等形式举办民办高等职业教育，稳步扩大优质民办教育规模。以政府规划、社会贡献和办学质量为依据，研究建立国家财政性教育经费支持民办高等职业院校的渠道和方式。加强对民办高等职业院校办学行为的规范与管理，逐步实行在核定办学规模内学校自主确定招生范围和年度招生计划的制度。

2. 发挥企业办学主体作用

支持企业发挥资源、技术优势举办高等职业院校，按照职业教育规律管理，落实学校办学自主权。鼓励企业将职工教育培训交由高等职业院校承担，鼓励企业与学校共建共管职工培训中心。支持企业建设兼具生产与教学功能的公共实训基地。规模以上企业设立专门机构（或人员）负责职工教育培训、对接高等职业院校，设立学生实习和教师实践岗位。各级政府在安排职业教育专项经费、制定支持政策、确定实施范围、购买社会服务时，将国有企业举办的高等职业院校与其他公办院校同等对待。对企业因接受学生实习产生的支出，以及高等职业院校自办的、以服务学生实习实训为主要目的经营活动，按照国家有关规定享受税收等优惠。将企业开展职业教育的情况纳入企业社会责任报告。

3. 鼓励行业参与职业教育

支持行业根据发展需要举办高等职业教育，切实履行举办方责任。鼓励行业加强对本系统、本行业高等职业院校的规划与指导；加强行业指导能力建设；支持行业职业教育教学指导委员会自主开展工作，在指导专业和课程改革、协调师资队伍建设、推进校企合作、开展教学评价等方面发挥作用。建立行业人力资源需求预测、就业形势分析、专业预警定期发布制度。

4. 探索发展股份制、混合所有制高等职业院校

深化办学体制改革，激发高等职业院校办学活力。鼓励社会力量以资本、知识、技术、管理等要素参与公办高等职业院校改革，开展混合所有制试点。对办学活力不足的公办高等职业院校，允许社会力量通过购买、承租、委托管理等方式进行改造。探索在民办高等职业院校实行职工持股。鼓励民间资本与公办优质教育资源嫁接合作，在经济欠发达地区扩大优质高等职业教育资源。鼓励企业和公办高等职业院校合作举办混合所有制性质的二级学院。鼓励专业技术人才、高技能人才在高等职业院校建设股份合作制的工作室。成立混合所

有制高等职业院校联盟。

(六)“双师型”教师队伍能力提升计划

以提高教师双师素质和建设双师结构专业教学团队为重点,完善建设机制,创新培养模式,打造高水平专兼结合教师队伍。

1. 完善教师队伍建设机制

完善教师专业技术职务(职称)评聘标准,将师德表现、教学水平、应用技术研发成果与社会服务成效等作为高等职业院校教师专业技术职务(职称)评聘和工作绩效考核的重要内容,有条件的地方可以实施高等职业院校教师单独评审。鼓励高等职业院校制定和执行反映自身发展水平的“双师型”教师标准(不低于国家规定标准)。根据职业教育特点、比照本科高等学校,核定公办专科高等职业院校教职工编制;新增教师编制主要用于引进具有实践经验的专业教师。鼓励探索建立行业企业办和民办高等职业院校教师年金制度。

2. 提升专业教师素质能力

围绕提升专业教学能力和提高实践动手能力,健全专科高等职业院校专业教师培养、培训、继续教育制度。加强职业技术师范院校建设;依托高水平学校和大中型企业建立“双师型”教师培养基地,探索“学历教育+企业实训”的培养办法;完善以老带新的青年教师培养机制。建立教师轮训制度;完善专业教师到企事业单位定期实践制度,专业教师每三年企业实践时间累计不少于3个月;探索实行政府购买教师企业实践岗位的办法,推动学校与企业共同培训教师。完善教师继续教育体系,健全教师继续教育考核制度和政策。

3. 加快兼职教师队伍建设

加强以专业技术人员和高技能人才为主,主要承担专业课程教学和实践教学任务的兼职教师队伍建设。支持专科高等职业院校按照有关规定自主聘请兼职教师,学校可以拿出不低于20%的核定编制用于兼职教师聘用;完善企业人才到学校担任专兼职教师的相关政策;将企事业单位兼职教师任教情况作为个人业绩考核的重要内容。建立兼职教师岗前基本教学能力培训制度;把企业中指导学生顶岗实习的技术人员纳入兼职教师管理范围;建立学生实习企业技术指导人员补贴制度;鼓励民族地区高等职业院校聘请优秀民族技艺传承人、民间文化专家担任兼职教师。鼓励和支持兼职教师申请教师系列专业技术职务;

支持兼职教师或合作企业牵头申报教学研究项目、组织实施教学改革。核算教师总数时，兼职教师数按每学年授课 160 学时为 1 名教师计算。

（七）现代信息技术应用能力提升计划

充分运用现代教育技术最新成果，遵循知识积累和技能养成规律，开发适应需求的数字教育资源，推进教学改革，完善资源建设与应用机制，提升学校信息化管理水平。

1. 推动优质数字教育资源共建共享

构建国家、省、学校三级数字教育资源共建共享体系。国家级资源主要面向专业布点多、学生数量大、行业企业需求迫切的职业教育专业领域；省级资源根据本地经济社会发展需要和职业教育发展特点，与国家级资源错位规划建设；校级资源根据院校自身条件补充建设，突出校本特色。逐步实现优质数字教育资源覆盖所有专业。研制资源建设应用指南和评价体系，实现资源多系统兼容、多平台共享，确保资源的无障碍交换。制订资源使用与管理办法，充分发挥市场作用，探索建立有利于优质资源可持续开发、应用、共享、交易的服务模式和运作机制，提高使用效率，降低使用成本。

2. 推进现代信息技术改造传统教学

创新信息化教学的内容与方式，促进泛在、移动、个性化学习方式的形成。支持虚拟仿真系统开发应用，在现场实习安排困难或危险性高的专业领域，开发替代性虚拟仿真实训系统；针对教学中难以理解的复杂结构、复杂运动等，开发相应的仿真教学软件，提高实际教学效果。推广教学过程与生产过程实时互动的远程教学，建设职业教育远程互动学习平台，实现企业真实工作场景和现场教学情境的远程即时传送，为学生营造身临其境的课堂学习氛围，使农村和边远地区更多分享优质教育资源。

3. 提高现代信息技术应用能力

研究制订职业教育数字校园建设相关标准，推动“宽带网络校校通”，构建全覆盖的校园网基础设施和服务体系，实现优质数字教学资源更高效率、更大范围共享。加快推进职业教育信息化管理平台建设，统一技术规范，消除信息孤岛，形成面向师生、面向社会的管理服务云模式。提高教师信息技术应用能力，继续实施全国职业院校信息技术职业能力提高计划，将信息技术应用能力

纳入教师资格认证体系并作为教师评聘考核的重要依据。办好全国职业院校信息化教学大赛。

(八) 高等职业院校治理能力提升计划

推进专科高等职业院校章程建设，完善现代学校治理结构，落实学校办学自主权，深化学校内部管理制度改革，加强高等职业教育相关理论研究。

1. 完善高等职业院校现代治理结构

落实《高等学校章程制定暂行办法》，建立健全自主管理、民主监督、社会参与的现代大学治理结构。全面启动专科高等职业院校章程制定、修订工作。坚持和完善公办高等职业院校党委领导下的校长负责制，提升学校科学决策、战略规划和资源整合能力，开展校长公开选拔聘任试点。探索设立有办学相关方代表参加的理事会或董事会机构，发挥咨询、协商、议事与监督作用。设立校级学术委员会，作为校内最高学术机构，统筹行使学术事务的决策、审议、评定和咨询等职权，发挥在专业建设、学术评价、学术发展和学风建设等事项上的重要作用。设立校级专业指导委员会，指导和促进专业建设和教学改革。

2. 推动院校管理关键领域改革

推动专科高等职业院校建立产业结构调整驱动专业改革机制和产业技术进步驱动课程改革机制。推动根据教师岗位性质和要求，分类管理、分类评价的人事管理制度改革，全面推行竞争上岗、全员聘任；落实专科高等职业院校招聘和引进教师的自主权。改革收入分配制度，制订体现高等职业教育特点的教师绩效评价标准，绩效工资内部分配向“双师型”教师适当倾斜。原则上55岁以下的教授、副教授每学期至少讲授一门课程。

3. 加强高等职业教育相关理论研究

加强国家级、省级、市（地）级职业教育科研机构建设。筹建教育部高等职业教育发展研究中心，加强高等职业教育改革发展的宏观政策研究，开展指导教育教学改革和相关标准建设的理论研究；鼓励各地设立专项经费，统筹高等职业教育研究工作，加强研究机构和队伍建设；支持行业组织和劳动就业研究机构开展相关研究。鼓励有条件的高等职业院校建立专门教育研究机构，发挥学校人才、信息、资源聚集优势，引导广大教师围绕专业建设、课程改革、实践教学、终身学习等方面开展教学研究。

（九）高等职业教育质量评价制度建设计划

加强高等职业教育督导评估工作，推进专科高等职业院校质量保证体系建设，完善多元评价机制，逐步形成政府宏观管理、院校自我保证、社会广泛参与的现代职业教育质量保障制度。

1. 健全高职督导评估制度

制定高等职业教育督导评估办法，健全定期督导评估和专项督导评估制度，完善督导报告制度、公报制度、约谈制度和奖惩制度。将《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》落实情况纳入督导范围，将履行管办职责、推进重大改革、健全办学标准等作为督导评估的重要内容，督导评估结果作为地方各级政府和有关部门、职业院校绩效考核的重要依据。加强与人大、政协工作协调，通过代表建议、委员提案、执法检查、调研视察等方式，及时解决高等职业教育改革发展面临的重点难点问题。

2. 完善高职院校评估制度

加强分类指导，以人才培养工作状态数据采集与管理平台为基础，建立五年一轮的专科高等职业院校人才培养工作评估制度。根据院校发展水平，分别开展合格评估、保障性评估和发展性评估，保证新建高等职业院校基本办学质量，促使高等职业院校建立和完善内部质量保证体系，推动优势高等职业院校实现更高水平发展。高等职业院校评估委托省级教育行政部门统筹实施。鼓励第三方评估机构参与评估工作。

3. 建立职教专业评估制度

采用试点先行、逐步推开的方式，委托对用人单位有较大影响力的行业开展专业评估。专业评估依据行业企业用人标准，通过结果评价、结论排名、建议反馈的形式，倒逼职业院校相应专业的改革与建设。专业评估方案由相关行业制订、经教育部认可后实施。职业院校自愿参加。

4. 完善质量年度报告制度

继续实施学校、省和国家三级高等职业教育质量年度报告制度。专科高等职业院校和省级教育行政部门每年发布质量报告，支持第三方撰写、发布国家高等职业教育质量年度报告。加强对报告撰写质量和发布情况的监督与管理，逐步提高质量报告的量化程度、可比性和可读性。

（十）高等职业教育国际交流合作促进计划

制定职业教育国际交流与合作发展规划，围绕学生就业能力提升和多元发展需要，促进高等职业教育国际交流与合作，服务国家外交需要，推动与中国企业和产品“走出去”相配套的职业教育发展模式。

1. 引进国（境）外优质教育资源

完善中外合作机制，支持高等职业院校与知名国际组织、著名跨国企业以及职业教育发达国家开展交流与合作，探索中外合作办学的新途径、新模式。学习和引进国际先进、成熟适用的职业标准、专业课程、教材体系和数字化教育资源，支持高等职业院校申办聘请外国专家（文教类）许可；支持和鼓励专科高等职业院校选择类型相同、专业相近的国（境）外高水平院校，联合开发课程，共建专业、实验室或实训基地，建立教师交流、学生交换、学分互认等合作关系，鼓励举办高水平中外合作办学机构和项目。

2. 提升服务企业“走出去”发展能力

服务企业“走出去”发展战略，培养具有国际视野、通晓国际规则的技术技能人才和中国企业海外生产经营需要的本土化人才。支持专科高等职业院校将国际先进工艺流程、产品标准、技术标准、服务标准等引入教学内容，与积极拓展国际业务的大型企业联合办学，共建国际化人才培养基地；发挥专科高等职业院校专业优势，配合“走出去”企业开展当地员工的技术技能培训和学历职业教育。

3. 扩大高等职业教育国际影响力

服务国家外交战略，广泛参与国际职业教育合作与发展。加强与职业教育发达国家的政策对话，扩大与东盟及周边国家的职业教育合作，探索对发展中国家的职业教育援助。积极参与职业教育国际标准与规则的研究制定，开发与之对应的专业标准和课程体系，提高我国职业教育的国际话语权。鼓励示范性高等职业院校利用学校品牌和专业优势，积极吸引境外学生来华学习；探索和规范专科高等职业院校国（境）外办学，为周边国家培养熟悉中华传统文化、当地经济发展亟需的技术技能人才，提高我国教育对周边国家的辐射力和影响力。推进全国职业院校技能大赛国际化。

（十一）社区教育和终身学习服务推进计划

推动专科高等职业院校拓展社会服务功能，为新型城镇化建设和社区教育服务，建立有利于全体劳动者接受职业教育和培训的灵活学习环境，推动职业教育与终身学习对接。

1. 建立学分积累与转换制度

促进各级各类学校（机构）学习成果互认。推动专科高等职业院校逐步实行完全学分制，推进与学分制相配合的教学管理制度改革，建立以学分为基本单位的学习成果积累制度；开展不同类型学习成果的积累、认证，建立全国统一的学习者终身学习成果档案（包含各类学历和非学历教育），设立学分银行，试行普通高校、高等职业院校、成人高校、社区教育机构之间的学分转换；加强学习成果管理网络平台建设，开展学习成果转换服务。

2. 积极开展社区教育

专科高等职业院校要发挥场地设施、师资、教学实训设备及网络优势，向社区开放服务设施和数字化教育资源，面向社区所有成员开展与生活密切相关的职业技能培训，以及民主法制、文明礼仪、保健养生、生态文明等方面的教育活动。与社区教育学院、社区教育中心社区教育机构共同开发适合居民学习、具有地域特色的社区教育课程。有条件的地方，可将社区教育学院或社区教育中心建在专科高等职业院校。建立专科高等职业院校和社区教育机构联席会议制度，为社区居民代表参与制订学校发展规划和社区教育服务计划提供平台，协调社区企事业单位为学校提供实习实训场所，开展校园周边环境综合治理。

3. 加强终身学习服务

积极发展学历教育和非学历培训并举、全日制与非全日制并重的多样化职业继续教育，为所有劳动者终身学习提供多种机会。积极开展以职业道德、职业发展、就业准备、创业指导等为主要内容的就业创业教育，为普通教育在校生提供职业发展辅导，为劳动者多渠道、多形式提高就业质量服务。鼓励专科高等职业院校主动承接政府组织和企事业单位的职业培训，积极承接农村劳动力转移培训，面向未升学初高中毕业生、残疾人、失业人员等群体，以及城镇化进程中的“新市民”开展职业教育培训，按照国家有关规定开展退役士兵职业教育和培训。

（十二）德育工作质量提升计划

以立德树人为根本，加强以职业道德培养和职业素质养成为核心的高等职业教育学生德育工作，培养既掌握熟练技术、又坚守职业精神的技术技能人才。

1. 提升学生思想政治教育质量

深入开展中国特色社会主义和中国梦教育，在广大师生中积极培育和践行社会主义核心价值观，引导大学生关心国家命运，自觉把个人理想与国家梦想、个人价值与国家发展结合起来。规范形势与政策教育教学，加强中华优秀传统文化教育，深化“我的中国梦”主题教育活动，推进学雷锋活动常态化。健全学生思想政治教育长效机制。提高高校思想政治理论课实效，推进辅导员队伍专业化、职业化，扶持学生优秀社会实践活动，加强心理咨询机构建设，组织实施《全国大学生思想政治教育质量测评体系（试行）》。创建平安校园、和谐校园。

2. 促进职业技能培养与职业精神养成相融合

全面实施素质教育，坚持知识学习、技能培养与品德修养相统一，将人文素养和职业素质教育纳入人才培养方案，加强文化艺术类课程建设，完善人格修养，培育学生诚实守信、崇尚科学、追求真理的思想观念。提升校园文化对职业精神养成的影响力，推进优秀产业文化进教育、企业文化进校园、职业文化进课堂，将生态环保、绿色节能、循环经济等理念融入教育过程；利用学校博物馆、校史馆、图书馆、档案馆等，发挥学校历史沿革、专业发展历程、杰出人物事迹的文化育人作用。围绕传播职业精神组织第二课堂，弘扬以德为先、追求技艺、重视传承的中华优秀传统文化。发挥学生党支部、共青团、学生会、学生社团的作用，与政府、行业、企业合作开展内容丰富、形式新颖、传递正能量的实践育人活动和校园文化活动。注重用优秀毕业生先进事迹教育引导在校学生。

三、保障实施

高等职业教育创新发展行动计划，是贯彻2014年全国职业教育工作会议精神，指导和推进高等职业教育下一阶段改革发展的路线图，各地必须高度重视，保证落实。

（一）加强组织领导

我部及国务院相关部门负责牵头制定国家层面的政策、制度和标准，省级

政府是推动落实行动计划的责任主体。各地要根据本行动计划内容，结合实际制定好落实方案；按照国家财政体制改革要求，切实统筹各类教育培训经费，保证落实方案的顺利实施；发挥职业教育工作部门联席会议作用，加强教育与发展改革、财政、人社、农业、扶贫等有关部门的协同配合，形成工作合力；推动职业教育改革试验区和体制改革试点先行先试，出台政策、配套条件，有效解决瓶颈问题；发挥好教育行政部门的统筹规划、宏观管理作用，激发高等职业院校的办学活力和改革动力，高质量完成落实方案规定的各项任务。

（二）强化管理督查

各地要逐级按照职能分工量化落实方案，逐级分解任务、明确目标、落实责任，确定时间表和任务书，实行项目管理；将落实方案执行情况列入省政府督查室的立项督查范围，将目标责任完成情况作为督查对象业绩考核的重要内容。省级教育行政部门要充分发挥业务指导作用，会同有关部门加强对相关工作的日常指导、检查与跟踪，及时总结经验、发现问题，根据实际需要不断修正完善工作要求。行业部门要引导和督促相关行业企业制定和执行实施方案。鼓励社会各界对计划实施情况进行监督。我部将把各地任务落实情况纳入贯彻落实习总书记重要指示和全国职业教育工作会议精神的相关督查工作；督查结果将作为国家职业教育改革发展试验区和“国家教育体制改革试点”布局和验收的重要依据。

（三）营造良好环境

鼓励各地根据需要出台职业教育条例、校企合作促进办法等地方法规，努力优化区域政策环境。坚持“先培训、后就业”“先培训、后上岗”的原则；消除城乡、行业、身份、性别等一切影响平等就业的制度障碍和就业歧视；深化收入分配制度改革，切实提高劳动报酬在初次分配中的比重。完善职业教育先进单位和先进个人表彰奖励制度，定期开展职业教育周宣传教育活动。通过主流媒体和各种新兴媒体，广泛宣传高等职业教育方针政策、高等职业院校先进经验和技能技术人才成果贡献，引导全社会树立重视职业教育的理念，促进形成“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”的社会氛围。

中华人民共和国教育部

2014年9月

论大学发展战略规划

别敦荣

战略规划是一种重要的现代大学管理手段，制定和实施战略规划是大学发展的内在需要，有助于大学领导和广大教职员明确自己所承担的工作的地位与意义，理解自身工作对实现战略目标的影响，促进大学实现自主发展。本文结合笔者参与部分大学战略规划编制工作的经验，从理论和实践两方面对大学战略规划编制展开讨论，以期对大学编制发展战略规划有所帮助。

一、大学发展战略规划的性质与特点

大学规划一般有两类，一类是常规的工作计划；另一类是涉及一个比较长的时期，三年、五年甚至更长时期的规划。前一类很具体，属于日常工作性的；后一类相对比较抽象，从性质上讲，它是战略性的，也就是通常所说的战略规划。关于战略规划与工作计划的关系，从一般意义上讲，前者涉及大学发展方向、基本指导思想，而后者更多的是把战略规划的目标、思路付诸实际的工作安排和行动方案。这两类规划既相联系又相区别，二者是相互影响、相互补充和相互依托的关系。^[1]

但战略规划和工作计划毕竟是两种不同的规划，除了在编制技术与方法上存在差别外，二者在性质和任务上也存在重要差别。就工作计划而言，它着重解决三个问题。一是谋划具体工作，如年度工作计划——一年中大学发展目标、主要任务、要开展的主要工作及其进程等，都具体而详尽地反映出来；二是谋求变化，即追求绩效，高度关注结果、高度关注变化是工作计划的重要特征；三是谋定责任，即解决做什么、怎么做和谁来做的问题。一个由工作目标、工作活动、工作部门、负责人员所组成的责任系统构成了工作计划编制的基本逻辑。而战略规划所考虑的问题、所关注的重点则有很大的不同。

（一）战略规划所关注的重点

1. 谋划全局

战略规划是对大学整体的、系统的设计，是基于大学现实状态而进行的面

向未来一定时期的发展状态的设想。在战略规划中,院系发展、学科专业建设、教学与科研等都是放在大学全局中来考虑的,是从全局发展的需要来设计的。因此,在局部与整体的关系上,整体优先于局部,局部服从整体。这样讲并不意味着局部就是无足轻重的,事实上,在战略规划中,局部的战略意义就在于它是影响全局的重要因素,因此,谋划全局时必须高度重视局部设计。

2. 谋划重点

大学发展面临的机遇和挑战很多,千头万绪,往往令人在规划中难以取舍和抉择。战略规划就是要超越各种具体问题,抓住影响大学发展的重大问题、核心问题和关键性问题进行重点设计,如此方可提纲挈领,将大学发展的总体思路梳理清楚。在大学发展的不同阶段,战略规划应当解决的重点问题是不同的。战略规划编制完成后,大学整体的发展局面就像一盘棋,环环紧扣、步步衔接,蓝图描绘出来了,轻重缓急弄清楚了,具体工作就好计划和安排了。

3. 谋划长远

战略规划所覆盖的时限往往要持续一个时期,一般来讲,少则三年五年,长则十年八年,甚至二三十年。其中,涉及十年八年或更长时期的战略规划更具有战略意义。战略规划所关注的是可以预期的未来。现在信息越来越发达,预测手段越来越先进,预测和规划能力不断提高,对大学长远的发展状态是可以进行比较准确的预测和设计的。所以,战略规划要谋划长远,不能短视或近视,要看到长远发展和未来趋势。

(二) 战略规划须有战略思维

要做好谋全局、谋重点、谋长远的工作,在战略规划中必须有战略思维——创新思维。首先,它是一种整体思维,着重于宏观设计,超越一般的、具体的层面而关注大学发展的整体性问题;其次,它是一种重点思维,确定优先发展的问题和发展的核心问题,将这些问题集中起来进行重点思考,从中找到大学发展的方向;再次,它是一种主体性思维,不拘泥于文件,强调超越具体规定,形成大学自身的主张和追求;另外,它是一种责任思维,是基于大学的社会责任而进行的谋虑,是对大学长远发展的负责任的选择,超越了个人利益、局部利益和眼前利益;最后,它是一种理想思维,以高等教育理想为支撑,不畏惧各种困难和风险,在设计大学未来时适度超越现实、更具理想化特征。

二、战略规划应当着力解决大学发展问题

战略规划是一种着眼于大学长远发展需要、影响大学整体发展方向及进程的设计。编制战略规划，不仅要掌握信息采集技术、形势分析技术、预测和模式设计技术，以及发展路径的设计与最优化技术等，而且还应当厘清战略规划编制所涉及的各种关系，明确它关注的重点和要解决的主要问题。技术是重要的，但后者并非不重要，在我国大学，编制战略规划尤其要重视其性质和它所关注的重点。只有这样，才能保证编制的战略规划具有科学性和合理性，能够对大学发展发挥应有的促进作用。

（一）编制规划文本还是规划学校发展行动

1. 编制战略规划——完成规划文本

编制战略规划是一个阶段性的工作，不管是大学办公室、规划处（办）还是临时成立的规划小组（委员会），其任务都是在规定的时限内完成编制工作，其标志就是拿出一份规划文本。对规划部门而言，完成规划文本的写作是其工作目标。对大学而言，规划文本的成稿还只是迈出了战略规划的一小步，其实际执行还要经历一个很长的时期。所以，一份规划文本不仅具有形式上的意义，而且还具有实质的意义，也就是影响大学发展的意义。但有些大学规划部门往往重形式更甚于实质，以拿出文本为主要目的，而忽视了它应当解决的主要问题。这也是为什么很多战略规划编制完成后虽然经过行政办公会、教代会或党代会讨论通过了，但对大学发展所起的作用却很不明显的一个重要原因。

2. 规划行动——设计大学未来的办学行为

战略规划的实质在于规划行动，在于设计大学未来的办学行为。在一个规划周期内，不管是五年还是十年，大学发展要达到什么目标、开展什么工作、解决什么问题、采取什么重大措施，都是战略规划必须做出回答的。战略规划将大学发展行动设计出来后，大学领导、有关部门和教职员工的工作就可以有所遵循了。所以，编制大学发展战略规划，既要重视文本形式，更要重视内容实质。文本形式要规范，有利于师生员工理解；发展行动设计要有针对性，要能使师生员工明确大学发展的方向，明确要解决的问题和自身的使命。做好发展行动设计，需要有充分的信息作保证。在编制战略规划时，一般都要开展数据统计，召开各种座谈会，以获取所需要的信息。但很多大学所进行的数据统

计缺乏科学性，座谈会缺乏战略性，导致发展行动设计难以为师生员工所认同。

3. 深度信息采集

要编制一份既有前瞻性又有合理性的战略规划，必须做好深度信息采集。^[2]深度信息采集涉及大学方方面面的信息，一般来说，主要分为三类。第一类是物理信息。包括对大学地理位置、区域分布、校园布局以及有文字材料作依据的各种信息。第二类是数据信息。数据信息可以通过信息采集表获得，信息采集表所涉及的信息应当是能够反映大学核心价值的各种数据。第三类是心理信息。通过各种形式、各种层次的讨论会、座谈会或访谈，可以获得师生员工对大学发展的愿望和期望，也包括他们的抱怨和批评。通过三类信息的采集，可以获得大学各方面的相关信息，全面系统地了解大学发展状况以及未来发展潜力，在这个基础上开展大学发展行动设计，所编制规划的质量是有保障的。

(二) 回避矛盾还是超越矛盾

大学是一个社群，人员密集，关系错综复杂，各种利益关系和非利益关系对大学发展有着重要影响。在实际办学过程中，大学领导之间、院系之间、部门之间、教师和行政人员之间、教师和学生之间、学生和学校之间都存在诸多矛盾，有时还有很激烈的利益冲突。战略规划需要确定大学重点和优先发展领域与项目，决定有关部门院系、学科专业在战略上的意义，决定资源的总体流向，因此，必然触及各种关系和矛盾。由于规划人员所处的特殊位置，在处理有关矛盾的时候，有的采取迁就的方式，哪一方强势就向哪一方倾斜；有的采取回避的方式，尽可能地不去碰那些矛盾，实在需要面对，也采取绕弯子的办法，尽可能地兼顾各方利益。显然，这样编制出来的规划不可能真正解决大学发展的核心问题。

编制战略规划不仅要直面各种矛盾，而且要超越各种矛盾。规划人员应当全面了解规划所涉及的各种矛盾，理解方方面面的利益诉求，从整体上把握大学各方利益关系对长远发展的意义。在此基础上，从大学长远发展需要出发，协调各种矛盾和利益诉求，在保证重点和优先领域与项目的前提下，适度兼顾有关方面正当的需要。做到这一点还不能保证规划的战略性和战略性，规划人员还应当超越各种矛盾来审视大学的长远发展。

战略规划的关键是确定大学新的学术生长点。发现新的学术生长点的过程

是超越各种矛盾和利益冲突的过程，如果陷入各种矛盾关系之中而不能自拔，是不可能有所发现的。发现大学新的学术生长点，需要规划人员进行战略思维。一般而言，可以从三个方面来考虑。

1. 在各种矛盾冲突中寻找新的学术生长点

大学的矛盾冲突并不都是有害的，在某种意义上，大学学术的发展是由各种矛盾冲突变化推动的。规划人员要善于分析各种矛盾冲突的原因、背景、条件及其变化结果，将其中与大学长远发展高度相关的学术要素挑选出来，作为重点予以考虑，使其成为大学重点培育的新的学术领域或项目。

2. 在弱薄或空白领域寻找新的学术生长点

一所大学总有其优势学术领域，具体表现为实力较强、水平较高、条件较好的院系以及学科专业和学科方向等。这些优势领域往往有着较高的地位，受到特别的关注，在资源分配上常常得到优惠或倾斜。在战略规划中，出于巩固大学地位和社会声誉的需要，往往会对这些优势领域予以高度重视，这也是大学发展的重要战略之一。今天的高等教育大变革，应当开发新的学术生长点，培育更多的优势学术领域，谋求更大的发展。在一些弱势的或空白学术领域，大学能否有所作为，需要在编制战略规划时进行谨慎的研究和选择。如果能够超越现有的优势学术领域，从长远发展需要对学术发展进行战略性设计，是可能找到新的学术生长点的。

3. 在社会新需要中寻找新的学术生长点

大学的使命在于服务社会，社会发展对大学不断提出新的要求，在适应社会发展需要的过程中，大学也实现了自身的发展。我国社会正处于工业化发展的关键时期，新的产业和职业领域不断涌现，对大学学术发展的新要求层出不穷。在战略规划中，规划人员应当拥有广阔的视野，善于从新科技发展、产业变革和社会现代化进程中发现大学学术功能的新领域，使大学发展富有时代感，使大学学术始终充满生机与活力。

（三）描绘蓝图还是解决问题

战略规划是对未来的设计，包含了师生员工对大学发展的期望和憧憬。它应当能够激发师生员工奋斗的激情，让师生员工看到未来的希望，也就是说，它应当是一幅美好的蓝图。但它又不能只是一幅蓝图。^[3]从大学发展看，师生

员工需要看到未来发展的方向，教职员需要鼓劲，需要增强对未来发展的信心，这是战略规划应当产生的效果，但若要让这种效果转化为师生员工的实际行动，不能只是让大家看到一幅美丽的画卷，它还需要有问题针对性，能够解决大学发展的问题。

大学发展要解决的问题很多，各种各样的问题都是需要予以重视的，比如，领导体制问题、管理制度和机制问题、机构设置问题、人才培养方式问题、资源分配问题、人员结构和素质问题、环境氛围问题、对外关系问题、理念精神问题等，都需要在战略规划中予以关注。尽管战略规划要关注长远，但它毕竟只是一个有限时间段的发展设计，时间有限，资源有限，能够解决的问题也是有限的，不可能解决大学发展面临的所有问题。因此，在编制战略规划时，对于要解决的问题必须进行周详的研究，要区别问题的性质和轻重缓急，根据大学发展的条件和可能，作出谨慎的选择。一般来讲，大学发展面临的问题主要有三类。

第一类是在当前社会条件下暂时还不可能解决的问题。这类问题在我国大学还很多，比如，领导体制问题、课程体系整体改革问题、领导关系问题等，都需要有社会政治体制改革作基础。在政治体制改革未能先行的条件下，大学是无力解决这些问题的。所以，在战略规划中，对这类问题只好暂时搁置起来。

第二类是在大学职责范围能够解决，但受内外各种关系制约暂时还不可能完全解决的问题。任何类型的大学都是遗传和环境的产物。^[4]遗传和环境既可能给大学积淀下来宝贵的精神遗产，也会给大学留下各种盘根错节的社会关系。问题的解决可能引发不必要的纠纷和矛盾，但不理不睬却又可能使大学发展陷入被动，所以，对这类问题，战略规划应当予以适度关注，在可为之处采取必要的措施，但不能下“猛药”，点到为止，待条件成熟时再进一步全面解决。

第三类是非解决不可且有能力解决的问题。这些问题往往涉及规划周期内大学发展的核心价值，它们的解决具有标志性的效果，对大学发展有着重大意义。因此，在编制战略规划时，要着力研究这些问题，拿出切实可行的、有效的解决措施，务求在规划周期内得到突破。只有这样，才能将描绘蓝图与解决问题结合起来，使战略规划真正推动大学整体的发展。

参考文献:

[1] 萧宗六, 贺乐凡. 中国教育行政学 [M]. 北京:人民教育出版社, 2004: 407—413.

[2] 别敦荣. 大学发展战略规划——我们的经验 [A]. 《北大讲座》编委会. 北大讲座 [C]. 北京:北京大学出版社, 2007: 283.

[3] 乔治·凯勒. 大学战略与规划——美国高等教育管理革命 [M]. 青岛:中国海洋大学出版社, 2005: 189.

[4] 阿什比. 科技发达时代的大学教育 [M]. 北京:人民教育出版社, 1983: 97.

(来源:《教育研究》2010年第8期。别敦荣,教授,博士生导师,厦门大学高等教育发展研究中心主任,教育研究院副院长。)

基于战略实施的大学战略规划思考

郑文

毫无疑问，战略规划是为了战略实施，不能实施的战略规划不但没有任何意义，反而因为在规划阶段消耗学校资源而受到指责。现在大学战略管理中的一种误区是：忽视战略规划与战略实施阶段的内在关联，甚至将战略规划与战略实施截然分开，只是考虑先做规划，实施是以后的工作，而不是一开始就从战略实施角度研究、设计、编制战略规划。缺乏战略管理的整体思维，往往在战略规划阶段会为战略实施留下隐患，有时候这种隐患还可能是不可逆的，注定战略规划不能实施或者不能很好地实施。为了讨论大学战略规划如何更好地与战略实施相衔接，应该先分析影响战略实施的要素，再据此探讨如何提高大学战略规划编制的针对性。

一、影响战略实施的主要因素分析

如果说战略规划主要是一种思维活动，则战略实施主要是一种行为过程，相对于战略规划，其影响因素也更为纷繁复杂，主要包括以下几个方面。

(一) 思想文化

文化的培育是大学办学的最高境界，优秀的大学文化是学校发展取之不尽、用之不竭的组织发展动力，创建支持战略实施的组织文化至关重要。影响战略实施的思想文化因素表现在：对学校文化不了解，如学校的价值使命、办学理念、管理文化等；对学校主流文化不认同，如战略目标、战略重点、学科价值观等；对学校战略规划不重视，如认为战略规划只是应付上级的，没有什么用，战略实施是领导的事，与自己无关等。

(二) 战略资源

资源包括学校的人才资源、经费资源、资产资源等。资源对战略实施的影响主要表现在两个方面：一是资源对战略实施的保证，要有足够的、符合质量要求的资源来保障规划的实施。二是对资源的配置，以促使有限资源的有效应用。资源充足，但如果配置不合理、共享机制不完善等都会影响战略的实施。

(三) 组织管理

组织管理与战略实施是如影相随，因为战略实施是实现战略目标的管理实践过程。组织管理影响表现在：要以实现战略目标为目的，改革学校管理制度、领导体制、组织机构。如要根据情况进行组织结构变革，要构建调动师生员工活力的管理体制与机制，要改革学科体制，要调整学校与学院的权力关系等。概言之，要对学校组织管理对系统思考，改革创新。

(四) 行动计划

要实施战略，必须制订具体可操作的行动计划，分解目标、任务，明确各自的责任。这种行动计划是在战略规划后进行的，有的学校每年会制订战略实施工作计划。以下因素往往影响行动计划的制订和执行：大学战略目标的决策不当，目标偏高或偏低；横向目标之间、纵向目标之间不协调、不统一，不能有机地达成总体目标；目标宽泛、抽象，基本上以描述性语言表述，难以考核、检查、评估；行动举措不具体，各项任务之间的措施不能协同配合，甚至相互矛盾。

二、基于战略实施的大学战略规划编制过程

从以上对影响战略实施的要素分析来看，有的主要是后战略规划阶段产生的，但与战略规划阶段密切相关，如组织管理、行动计划；有的主要是出现在前战略规划阶段、战略规划阶段，如思想文化、战略资源。要有利于战略实施，既要从时序上考虑战略规划的系统性，又要注意规划编制的技术、内容、方法，还要有对战略规划的规划，即规划体系的设计，这样才能编制出高质量的战略规划，为战略规划实施提供前提条件。

(一) 战略规划体系设计

在编制战略规划之前，我们首先要考虑的也许不是收集信息、环境扫描、差距分析等，而是要对战略规划体系进行设计，确定要编制一种怎样的层次合理、上下支持、左右协调的规划体系，再制订规划编制工作方案，正式开展规划编制的有关工作。从推动战略规划的实施要求来看，完整的大学规划体系应该包括大学战略发展规划纲要、学校各重点领域专项规划、学院发展规划。其中，学校战略发展规划纲要起着总体的指导、统领作用，各专项规划至少要针对实现学校战略发展规划的一个目标。而学院规划是学校层次规划和各项专项规划矩阵的交汇点，是实现学校事业发展和进行学科建设、人才队伍建设、学

生培养、科学研究、社会服务等的心脏地带，是学校全部生产力的核心阵地所在，因此学院规划非常重要。有的高校只制订学校层面事业发展规划纲要，注定了这种规划是无法实施的。有的学校制订学校层面和专业规划，而不制订学院规划，致使学院发展与学校发展不能很好地统筹协调，也决定了这种规划无法落到实处。

（二）战略规划方法

战略规划是统一思想、形成共识、凝聚人心、鼓舞士气的过程，如果战略规划前不进行宣传发动，规划中只是领导和写作班子闭门造车，不注意广泛征求意见，集思广益，势必会造成教职员和学生对学校战略目标、价值理念不了解、不理解、不认同，对战略规划不重视，在思想上、文化上对战略规划实施产生不利影响，所以正确的战略规划方法既是战略规划编制的需要，也是战略规划实施的需要。

参与的方法。战略规划的制订是自上而下、自下而上不断反复、不断协商、不断博弈的过程，这个过程是大学利益关系人参与规划编制的过程。正如乔治·凯勒所说：“战略决策是理性的、经济的分析，政治手段和心理影响的交互作用过程。因此，它是参与式的，对矛盾冲突具有很强的包容性。”^{[1] 199}大学领导和规划专家、工作人员必须倾听校内外相关组织、教职员、学生、校友等的意见、建议，采用多种方式吸引大家参与，以求不断统一思想、寻找共识，减少矛盾和冲突。值得指出的是，我们大多数高校注重参与的形式，如召开座谈会、研讨会、发放问卷、征文等，但并没有真正吸引各级领导、师生员工关心和参与学校战略规划。在国外，参与式战略规划编制是必要的方法，这是因为战略规划的编制并不是一个线性的过程，而是一个需要校长与教职员进行充分的说理、协商和议定的过程，“美国大学在制定规划过程中所依据的理论是参与管理理论，即在大学发展战略规划编制方面利用教师、一般行政人员、学生的开创精神和思想创新能力，谋取师生员工的参与”^[2]。

公开的方法。公开是参与的基础，也是国内外战略规划编制的基本方法。公开的内容应该包括规划工作人员和专家、领导的联系方式，规划专家会议内容、小组讨论会内容，环境扫描资料内容，阶段性成果、反馈意见、调研成果，规划草案及修改稿、规划进展及动态等。公开的方式包括开设专题网站、报纸、

博客、学校主页发布、专题会议、开放式论坛等。国内大学大多对规划内容有限公开，校内师生员工很难及时掌握规划进程和具体内容，一定程度上造成了参与少甚至对战略规划漠视，进而影响到战略实施。战略规划的公开程度、公开方式是与管理方式一脉相成的，“采用新的管理方式的大学领导正在做的事情，就是把建立在个人目标和偏见基础上的私人计划转变为公开的、建立在数据资料、明确的目标和理性的战略的规划。制订规划就是让那些模糊的、不清晰的和私人的计划变得明朗、清晰和公开”^{[1]90}。

信息的方法。信息是规划的基石，一切规划都是在对内外信息分析基础上进行的，信息不全、信息不准直接影响分析结论的准确性，导致战略决策的失误。我国现在还没有像英国高等教育统计局、加拿大大学数据交换联盟、美国大学数据交换协会这样的数据库，政府部门网站提供的数据非常有限，基本上找不到有关国家和地方人口增长、结构，产业和经济发展分析预测，就业人口的职业分布、专业和人才需求等信息，各大学之间也缺乏数据互通的渠道，因此在横向比较分析、外部环境分析、战略定位分析时因为信息不充分、不准确影响到战略规划的质量。在学校内部，大多没有建立包括学生生源情况、毕业生去向、学生学习表现、课程结构和数量、师资队伍结构、科研成果和社会服务表现、学校经费结构等的历史信息 and 动态信息的数据库，经常是同样的项目在不同部门有不同的数据，或者是信息为部门、单位所有，不能共享，或者是缺乏信息收集、更新的机制，信息陈旧。美国知名高等教育规划专家乔治·凯勒将信息作为规划的三要素之一，可见信息在战略规划中的重要作用。可以说，信息来源、信息数量、信息准度、信息共享是制约国内战略规划质量的最主要因素。

（三）战略分析与决策技术

在企业战略管理理论中，战略规划阶段已经形成了许多成熟的技术，如在输入阶段，有外部因素评价矩阵(EFE)、竞争态势矩阵(CPM)、内部因素评价矩阵(IFE)等技术，在匹配阶段有优势-劣势-机会-威胁矩阵(SWOT)、战略地位与行动矩阵(SPACE)、大战略矩阵(GSM)等技术，在决策阶段有定量战略计划矩阵(QSPM)等技术。这些技术运用科学的方法，采用定量与定性相结合的方式，对内外因素变量、因素之间的相互影响、各要素的相互关系、战略价值及战略

决策进行理性分析,最大程度避免了战略规划过程中主观性、随意性。但在高校战略规划中基本上没有采用这些技术辅助战略分析和决策,比较多采用的是SWOT分析技术,而对这种技术的使用也是一知半解。其实,SWOT分析技术存在诸多缺陷,如对因素的确定主观随意,对内外条件分析时将内部和外部截然分开,没有将其作为一个整体,也没有考虑各因素之间的联系,并且将各因素置于同一地位……企业战略管理理论对其缺陷已经有大量的研究成果,并已采用其他数学方法进行修正。由于很少采用战略分析与决策技术,影响了战略规划的科学性,降低了战略规划质量。

(四)战略规划文本内容

文体内容可以从两个角度来看,一是内容的完整性,二是内容的可操作性。

从完整性来看,大多高校规划文本缺乏资产、财务和管理改革的内容。虽然对学校的事业发展提出了诸多目标、任务,但因为缺乏经费投入保障,或者说在事业规划时没有进行财务分析,综合考虑经费结构、经费收支、经费预测等信息提出事业目标、任务、措施,导致战略实施受阻。另外,资产是组织竞争的基础,没有涉及资产保障、资产配置管理的战略规划同样无法保障实施。同样,学校内部治理结构改革是当前我国大多数高校内部管理体制改革的面临的任任务,战略实施是战略管理的重要一环,所以强化学术权力、调整学校与学院的权力关系、规范学院内部管理、突出目标管理和绩效管理等,是当前我国高校战略实施的管理保障。如果没有进行内部管理体制改革的规划,战略实施缺乏管理保障,自然影响战略实施。

从内容的可操作性来看,要求提出的目标尽量具体、可测,提出的措施应切实可行,这样才可能制订行动计划,才可能对战略实施进行评估、检查,才能落实规划实施的责任。如果总体事业发展规划目标只是描述性的,专项规划的目标也没有具体的数据支持,这样的战略实施效果可想而知。

参考文献:

- [1][美]乔治·凯勒.大学战略与规划[M].别敦荣,译.青岛:中国海洋大学出版社,2005.
- [2]刘念才,周玲.中外大学规划:比较与借鉴[M].上海:上海交通大学出版社,2007:47.

(来源:《华南师范大学学报(社会科学版)》2010年第5期。郑文,华南师范大学教育科学学院教授。)

院校研究与大学规划

刘献君

大学规划是院校研究的重要内容。在大学规划中，院校研究人员承担着态势分析、专题研究、文本撰写等方面的任务，同时还要关注规划实施和规划评估。

一、大学规划是院校研究的重要内容

党中央提出了建设创新型国家和人力资源强国两大战略目标，这两大战略目标的实现，都有赖于教育的发展与创新。技术创新的主体在企业，而教育创新的主体在院校。只有各级各类院校通过教育创新，培养出一大批创新型人才，才能实现建设创新型国家和人力资源强国两大战略目标。

院校研究立足于院校，是通过对本校管理问题的系统和科学的研究，以提高本校管理水平的一种研究。^[1] 院校研究的基本特征主要体现在：院校研究是自我研究，其研究的主要对象是单个的高等学校，是研究者对所在学校的研究；院校研究是管理研究，高等学校的工作内容涉及教学科研，后勤产业服务，组织管理信息保障等方面，院校研究主要研究管理问题；院校研究是咨询研究，“管理就是决策”，在学校管理决策中，院校研究主要提供决策咨询；院校研究是应用研究，研究大体包括理论研究、应用研究和实践开发研究，院校研究的主要目的不是发展理论，而是运用理论指导，采用科学方法，对学校管理问题进行系统的研究。院校研究重在系统收集资料，科学分析资料，提供决策支持。根据我国的国情，院校研究的主要内容包括院校信息的收集、整理、研究与报告，院校年度报告的撰写与研究，院校日常管理中的专题研究，院校管理中遇到的新的重大问题研究，院校战略管理研究。大学规划是院校研究的重要内容。

由于大学发展的特殊性、复杂性，大学规划需要院校研究。一方面，从宏观角度看，大学发展和大学规划有其特殊性。例如，大学的主要特征是围绕知识运行，要从知识的发展来把握大学发展；大学的主要产品是学生，这种产品

与其他任何产品不一样，产品自己参与生产自己的过程，产品的质量检验具有滞后性，大学的发展要着眼于未来；大学组织结构特征是学科与行政单位结合的矩阵式结构，松散关联，大学发展需要从全局整体上加以把握；大学与环境的联系是全方位的，而不是局部的，大学的发展需要对社会环境进行深刻的洞察、透析。另一方面，从微观角度看，大学发展涉及多种关系，大学规划有其复杂性。学科是大学的基本元素，学科建设规划是大学规划中的重中之重。在学科建设规划中，涉及诸多利益主体，牵一发而动全身，例如，规划涉及总体目标与具体任务的关系，重点建设学科与一般学科的关系，理、工、文、管、农、医等各学科门类之间的关系，教学与科研的关系，人才引进、培养与稳定之间的关系，建设、发展与管理之间的关系，学校领导、院系领导、各学科教师对学科建设不同认识之间关系，等等。在大学规划中，如何处理好这些关系使规划既体现学校的创新发展，形成重点和特色，又能使各利益群体各得其所，从而接受规划的基本思想，是大学规划制定中需要把握的重要方面。因此，深入开展院校研究，把握大学发展的内在规律，理顺各方面的关系，是做好大学规划的前提。

二、院校研究在大学规划中的作用

大学发展规划是一种战略规划。战略规划是一种更为积极主动、目的明确、面向未来的管理方式。^[2]战略规划既是一种文本，又是一个过程。作为文本的战略规划，包括态势分析、战略指导思想、战略目标、战略重点和战略措施等。作为过程战略规划，在规划制定中，要组织师生员工共同参与规划的讨论和制定，集中群体智慧，制定出高质量的规划，同时在员工中形成共识，统一思想，凝聚人心，振奋精神。院校研究在大学规划制定中的主要作用体现在以下方面。

（一）态势分析

态势分析指对学校的基本情况以及学校面临的环境机遇和挑战的分析。态势分析是制定好大学规划的基础和前提，十分重要。院校研究人员要通过收集大量有关文献、资料，召开各种形式的座谈会，从两个方面进行态度分析。一是在动态中把握学校发展的历史方位。要想真正理解任何一个教育主题，“都

必须把它放到机构发展的背景当中，放到一个演进的过程当中”（涂尔干），任何事物的发展总是沿着历史往下走，都离不开其历史。在大学发展规划制定中，首先要考察学校发展的历史，学校发展是如何走过来的，走到了什么样的历史方位，面对新的环境，如何调整自己的理念、定位、目标和发展措施。

华中科技大学在制定“十二五”学校发展规划中，院校研究人员首先对学校发展进行了历史分析。以文科发展历史分析为例，1979年9月，我校率先在全国理工科大学中创建了第一个文科研究机构——中国语言研究所，随后开办了社会学、经济学、科技哲学、新闻学等专业，到1993年，完成了文科发展的起步，文科办起来了，有了一定的规模，而且办得比较好。1994年以经济学院和文学院成立为标志，文科发展步入了发展阶段。1994年，我校文科的状况是：没有博士点，有7个硕士点；教师中具有博士学位的2人；年科研经费最高为20多万元；文科基本上“挤”在一栋大楼。经过10多年的努力，文科完成了发展阶段，现在我校文科的状况是：有2个国家重点学科，9个湖北省重点学科；26个博士点，6个博士后流站，64个硕士点，28个本科专业；2008年科研经费2000多万元；教师中具有博士学位者150多人，8栋文科大楼。这种发展速度，应该说是不容易的，是非常好的。我校文科已经历起步、发展阶段，现在开始步入提高阶段，已建立起了发展平台形成了发展规模，学科的优势、特色开始显现，为学科水平提高打下了基础。但是我们必须清醒地看到，我校文科发展尽管具备了发展基础，但缺少大师级学者和高水平学者；学科、专科水平不高；重大研究成果和有影响力的论文不多；政府决策咨询时我校学者的声音不多；学校文科的社会知名度不高；近几年学校文科发展，有的学科处于一种徘徊，甚至停滞状态，等等。我校文科发展走到了一个新的“节点”，一个“十字路口”，再往前走必须要有突破，要有新的思路，要有重大发展举措。

二是在现状和环境分析中把握学校面临的机遇、挑战、优势、劣势(SWOT)。现状分析主要是对学校内部资源进行分析，学校内部资源涉及师资状况，教学科研设施、教育经费、学科结构、各类学生比例、地理位置、在国内高校排名位置、学校规模、科研产业、毕业生就业状态等方面。学校情况千差万别，在对自身资源信息充分全面了解的基础上，运用IEF矩阵等方法，对资源状况进行分析，找出优势和劣势，发展机遇和威胁，学校存在的主要问题等。^[3] 战略

规划的核心是考虑环境因素对组织或系统运行的影响。^[4]高等学校环境所涉及的范围很广，我们只能根据大学规划的信息需求来界定环境对象。根据我国的国情，可以将环境划分为：世界政治、经济、文化发展的趋势；国家政治、经济、人口及制度、政策发展变化的状况；高等教育的走向及同类高校发展的情况；学校所在地区社会、经济、文化及相关行业科学、技术发展的状况。在收集环境信息的基础上，运用 FZF 矩阵等方法进行环境分析。人们对学校的评价，往往将其放在同类、同水平的学校中进行。要与水平相近的学校进行同型比较。在比较中，将各项主要指标的数据列出来，运用数据去发现问题，分析问题。任何组织的管理者都不能忽视自己的竞争者，否则，他们将付出惨重的代价。

河北科技大学在制定学校规划时，院校研究人员将学校放在社会大系统中考虑，发现了其独特的优势，如学科布局的结构优势、特色鲜明的行业优势、潜力强劲的发展优势、得天独厚的地缘优势。独特优势的发现，一方面为规划制定打下了基础，另一方面也给学校师生以极大的鼓舞，增强学校领导和广大教师实现规划目标的信心。

（二）专题研究

大学发展规划应该是“问题解决型”的，即根据问题设置目标，通过实现目标来解决问题，突出以“问题”为中心的特征。^[5]大学规划制定时要抓住整体性的、影响学校发展全局的问题，如学校发展理念问题、目标定位问题、学科建设问题、师资队伍问题、资源获取和分配问题、大学精神文化问题、人才培养方式问题、治理机制问题、管理制度问题、重大发展举措问题，等等。由于各个学校的历史传统不同，发展过程不同，学科、专业结构不同，人员状态不同，因而各个学校所遇到问题也不相同。因此，院校研究人员要在分析中抓住影响学校发展的关键问题，开展专题研究，为大学发展规划的制定打下良好的基础。

牛津大学 2002-2003 年开展了教学大讨论，为大学发展规划做准备。在调查和研究的基础上制定了《牛津大学整体规划（2005-2006 学年至 2009-2010 学年）》。牛津大学所要解决的问题是“应对挑战，走向现代化大学”，规划中的所有策略都服务于全球范围内保持和发展牛津大学的声望。

南京大学原校长蒋树声教授在领导制定学校发展规划时，抓住“战略目标”

这一核心问题开展研究。在客观分析南京大学的优势、劣势后，认为：在短期内把南京大学建成世界一流的目标是不切实际的，因而提出“分两步走”的发展目标，即第一步去建成世界知名的高水平大学，然后经过若干年努力，力争建成以综合性、研究型、国际化为重要标志的世界一流大学。围绕发展目标，形成了“注重质量，提高内涵”的指导思想，确立学科建设和队伍建设为战略重点，提出了建设“学科特区”、重视学术团队建设等战略措施。

重庆文理学院是新建地方本科院校，建校之初，在学校发展规划制定中，以“提高教学质量”为核心问题。在深入研究的基础上，提出了“质量文化建设”的战略，认为“质量文化是包含理念、过程与结果为一体的完整体系”，“质量文化不仅是一种战略设计，更是一种整体运作。”（引自牟延林在2006年6月6日在第二届院校研究国际研讨会上的报告《新建地方本科院校质量文化的探索与实践》）为此，他们在发展规划制定中，从体系上考虑，提出“质量立校”的办学方针，“教育即服务”的观念，“有思想的劳动，有创新的落实，有质量的发展”的“三有”品质要求，创造了“三标一体”教育质量模型，提出了一系列战略措施。

（三）文本撰写

大学发展规划的文件编制前期工作一般由院校研究机构负责完成。院校研究人员应发挥自己的专业智慧优势，在前期调查研究的基础上，撰写规划初稿。规划的文本应符合大学发展规划的基本要求，包含前述几个基本方面的内涵。文本初稿要在全校广泛征求意见，根据反映的意见，进行修改，基本成熟后，提供学校决策时参考。

三、院校研究要关注规划实施和规划评估

从战略、战略规划到战略管理是一个发展过程。现在，不少高校的发展规划没有发挥应有的作用，重要原因之一是没有从战略管理的高度来制定战略规划。**战略管理包括战略规划、战略实施和战略评估**，其实质是使组织能够适应、利用环境的变化，提高组织整体优化程度，注重组织长期、稳定的发展。院校研究人员在大学发展规划制定中，要考虑实施，将两者融为一体。在整个战略管理中，要关注战略实施和战略评估。

战略实施是将发展规划转化为现实绩效的过程，如果不重视战略实施，战

略规划仅仅是一纸空文，毫无意义。与战略规划相比，战略实施是一个行动过程，是一个涉及人员众多、关注效率的更为复杂的过程。因此，战略实施是战略管理的主体。在战略实施中，院校研究人员，一方面要将规划任务分解，使规划内容体现在学校年度工作计划中；另一方面，要及时收集规划实施中的各种信息，进行整理、分析，提供领导参考，使学校领导随时掌握规划实施情况。

战略评估是监控战略规划、战略实施，并对战略实施的绩效进行系统性评估的过程。战略评估是对战略实施进行评估以及争取必要纠正行动的过程，也是战略管理信息的传递和处理过程，是不断循环的反馈系统。院校研究人员，一方面要制订科学的战略评估方案；另一方面要负责组织战略评估，并对评估结果进行分析。在战略实施中，可能因为发展规划存在不科学性，或者学校内外环境发生了重大变化，因而没有达到应有的绩效。在这种情况下，要提出调整战略的建议。院校研究人员应发挥自己的专业智慧，积极参与大学规划的制定，为提高院校管理水平和教育创新水平做出自己的贡献。

参考文献：

- [1] 刘献君. 院校研究[M]. 北京: 高等教育出版社, 2008:3.
- [2] 别敦荣. 论大学发展战略规划, 中国院校研究案例[C]. 武汉: 华中科技大学出版社, 2010:16.
- [3] 高等学校战略管理自我评估方案研究[J]. 高教探索, 2002(2):49-50.
- [4] 蔡国春. 院校研究与现代大学管理: 美国院校研究模式与借鉴[M]. 北京: 教育科学出版社, 2006:158-159.
- [5] 段奕. 走向现代化大学, 中国院校研究案例[M]. 武汉: 华中科技大学出版社, 2010:220.
- [6] 牟延林. 《新建地方本科院校质量文化的探索与实践》, 在第二届院校研究国际研讨会上的报告, 2006年6月6日.

(来源: 《华南师范大学学报(社会科学版)》2010年第5期。刘献君, 教授, 博士生导师, 华中科技大学学术委员会副主任、文华学院院长。)

现代职业教育体系视野中的高职院校发展战略

王毓

现代职业教育体系是我国教育现代化的重要组成部分，其建设目标充分体现了职业教育面向产业经济和社会发展的要求，将为我国加快经济发展方式转变，构建现代产业体系提供充足的技术技能型人才支持；同时这一优化教育结构、实现教育系统科学发展的战略目标，还将有力支撑国家技能积累制度的建设，从根本上疏通职业人才终身学习、可持续发展的通道，极大提升职业教育的吸引力。毫无疑问，这一国家层面职业教育系统设计将对职业院校中长期发展产生全面深远影响。

一、现代职业教育体系的战略目标及特征

《国家中长期教育改革与发展规划纲要（2010-2020）》指出，到2020年我国“要形成适应经济发展方式转变和产业结构调整要求、体现终身教育理念、中等和高等职业教育协调发展的现代职业教育体系。”《国家教育事业第十二个五年规划》进一步确立建立“服务需求、开放融合、有机衔接、多元立交的现代职业教育体系框架”。从以上文件的具体内容分析，现代职业教育体系应有如下战略目标和特征：

表1 现代职业教育体系的战略目标和特征

现代职业教育体系的战略目标	特征
适应经济发展方式转变和产业结构调整要求	与现代产业体系紧密联系
体现终身教育理念（人人学习，终身学习）	服务于全体社会成员的可持续发展
完整的职业教育学校系统	连续性
与普通教育系统相沟通	开放性
与继续教育体系相沟通	
与职业资格体系相沟通	
学历教育与非学历培训系统可以相互转换	灵活性
全日制与非全日制学习方式自主选择	

现代职业教育体系将在纵向延伸现有职业教育学制，在横向拓展与国民教育系统中其他教育类型的联系，与社会产业经济、文化发展等全方位深度融合。

二、构建现代职业教育体系对高职院校确立发展战略的影响

构建现代职业教育体系是我国职业教育跨越式发展的必然选择，是国家教育系统发展的顶层设计。高职院校作为职业教育体系的子系统，正在不断构建和形成的现代职业教育体系既是其未来发展的目标，也是其发展的外部环境。作为目标，现代职业教育体系的构建理念影响着高职教育发展的价值观和高职院校发展目标设定；作为外部环境，影响着高职院校发展所需资源和与外界交互作用的方式、内容。具体而言，构建现代职业教育体系将对高职院校未来中长期发展产生如下影响：

（一）多样性增加

随着高职院校与社会交互作用领域不断增多，新思维、新技术、新产业等以更快的速度直接进入高职教育领域，为高职院校提供了更多发展路径，使其在办学层次、教育对象、教学形式、教学内容选择等方面拥有更大的自由度，增加了高职院校发展的多样性。

（二）动荡程度加剧

从构建现代职业教育体系的目标来看，高职教育服务区域经济（特别是县域经济、实体经济、小微企业）转型升级的能力必须进一步增强，高职院校和产业经济发展的依存度也将会随之提升，产业经济动态对高职院校办学的影响将加剧。这要求高职院校在开放办学同时，需运用一定的策略在产业经济急剧变化时保障自身的稳定性。

（三）涉及主体更多

服务于职业人才终身学习的现代职业教育体系将面向更广泛的学习群体，学习者年龄跨度、学习背景差异、区域位置限制都将打破现有的框架。这一目标一方面可以作为应对措施，解决我国高等教育适龄人口变化拐点显现高职院校即将或已经面临的生源不足问题，另一方面又对高职院校现有的招生考试体制、教学管理体制、人才培养体制提出更高的灵活性要求，以服务于学习者个性化的学习需要。

三、现代职业教育体系视野中的高职院校发展战略

“发展战略是学校对其长远发展目标及行动路线所作的宏观的有预见的构想和安排。”^[1]学校应根据自身所处的发展阶段和外界的发展环境综合评价，确

定自身面临的主要问题，以此为依据制定个性化的长远目标和战略方案。我国高职院校多数在上世纪末本世纪初设立，与普通本科院校相比发展历史较短。一方面，经过近年教育主管部门大力推进的各种质量工程项目和示范院校、骨干院校项目引导，高等职业教育作为高等教育一个类型的观念逐步渗透到院校办学各个层面，但总体而言，职业教育人才培养理念、教学规范仍需要稳定强化，办学水平、人才培养质量和社会认可度还有待提高。另一方面，现代职业教育体系构建作为我国未来十年职业教育发展的整体规划，将职业教育服务于职业人才特别是青年技术技能型人才可持续发展的价值诉求提到前所未有的高度，将高等教育与社会发展紧密融合的要求提到前所未有的高度，也为高职院校的发展提供了前所未有的广阔前景。这要求高职院校根据目标和发展环境的变化进行深刻系统的变革。因此，“稳中求变”应该是多数高职院校制定发展战略的总体目标：一方面增强自身办学的稳定性和核心竞争力，在稳定中提高质量凸显特色；另一方面提升组织灵活性和适应性，在适应中谋求发展。

（一）教育类型差异化发展战略

教育类型的差异化发展战略对于我国高职院校而言将是长期的、根本的战略方针。无论是未来本科、研究生层次，还是目前专科层次的职业教育，面临的巨大挑战，来自于我国几千年的儒家传统文化。“学而优则仕”和“重学轻术”影响着青少年乃至职业人士的教育选择，也影响着社会人才评价标准与机制，极大阻碍了高职院校相对于普通高校的差异化发展。而高等职业教育发展历史较短、教学内容最初从普通高等教育转化而来，也影响着高职院校独立发展的信心。正因为这样，高职院校更应坚持差异化发展战略。在专业设置、教育内容、教学方式、评价手段、管理措施、技术服务等各个方面，与职业要求深度融合、与产业经济和社会发展紧密结合，突出职业教育的类型特征。这不仅是职业院校发展的战略方针，更是职业教育存在的根本。

（二）专业发展集中化战略

专业发展集中化战略可以有效提升高职院校的核心竞争力。过去一些院校求大求全的专业发展理念有悖于构建现代职业教育体系的目标，集中化的专业发展战略有利于学校集中有限的办学资源，将校企合作精细深入，积累办学经验；有利于分类细化学生的学习需求，提升人才培养质量；更有利于高职院校

开展社会服务,与经济、社会发展深度融合。德国职业院校区域分布比较平衡,多数职业院校设置三五个专业群,服务于工商行业协会或者手工业者行业协会中的某几类行业企业,其人才培养质量获得了世界广泛认可。我国与德国不同,区域发展不平衡的情况较为突出。位于经济欠发达地区、三线城市的高职院校多数是当地为数不多的高等学校。他们可以立足县域经济、社会特点,围绕区域支柱产业和社会发展人才紧缺行业设置专业,让来源于当地的生源毕业后能为当地经济社会发展贡献力量,使得自身发展和区域发展形成良性互动;位于大中型城市、经济较发达区域的高职院校,特别是有行业办学历史的院校,应紧密围绕某几个相关产业链设置专业链,为地方经济培养生产、服务、管理一线的技术技能型人才,使区域高职教育整体专业结构与产业结构相适应。

(三) 资源建设多样化战略

构建现代职业教育体系要求高职院校成为多样化学习资源的提供者,既要满足产业经济和社会发展对职校毕业生“零距离”上岗的要求,又要满足学习者自我提升、可持续发展的需要。高职院校应将职业资格标准要求与学历教育内容充分融合,自主招生的院校可以尝试放开学习背景限制凭职业资格入学,以便于在职人员随时进入教育体系,并推动职业资格积累制度的形成。微观教学领域,可以将结构性较强的学习内容分级模块化,成为易于组合拼接的“片段”,然后根据学历教育或者短期培训的教学目标重新组织序化。学习方式也应相应改革,利用现代计算机和网络技术,将电子化的教学资源建成空中学习资源库,使高职院校成为开放的、突破时空限制的职业教育中心。

(四) 组织管理多元化战略

现代职业教育体系对职业教育组织提出更高的开放性、灵活性和适应性要求,高职院校可以打破校内高层领导决策、科层制组织的单一治理模式,采取管理多元化策略:一是战略决策中心外移,引入多元决策主体,包括主管部门成员、行业协会、企业人员、社区、甚至学生建立院校发展理事会、职业教育集团董事会等,保障学校重大战略决策能够紧贴产业、社会发展和学生职业发展需求;二是执行决策重心下移,对于常规专业发展、师资建设等事务,由二级管理机构或基层学术组织决策,拟定具体措施手段;三是结合科层制、事业部制和矩阵制特点,根据不同服务类型和学习者特点,在组织内部划分不同区

域,采用多样化的组织结构,形成目标统一、分工协调、权责一致的现代高等教育组织管理模式。^[2]特别是同时开展学历教育、职业培训等教育服务和技术应用服务的高职院校,在学历教育部分可以按照传统科层制组织,而职业培训、技术服务部分可以按照事业部制或矩阵制构成基层组织,根据生源情况、师资和实训的资源状况、技术支持状况灵活组合。

(五) 文化内涵职业化战略

组织文化职业化战略是高职院校稳中求变发展战略的重要组成部分。“文化内涵职业化战略”的目的并非简单的在校园中介绍合作企业的文化,而是在师生心里确立职业技术价值地位。高职院校长期以来受我国传统文化和办学历史影响,始终“被认为”也“自以为”比不上普通教育,所谓“三百六十行,行行出状元”总抵不过“万般皆下品,唯有读书高”。未来职业教育体系将构建职业教育与普通教育的立交桥,高职院校更要立定自身的“职业”特色,肯定职业技术应用和创新的價值,向社会、学生广泛宣传学习技术与理论同样是社会发展不可或缺的,技术精英同样可以获得社会的认可与尊重。高职院校要像普通高校关注学科发展一样关注行业、产业的发展,将最新技术带进课堂,将学生兴趣引向职业一线;像重视教师的学历文凭一样重视他们的职业资格,在聘用、培养、评价各个环节体现职业经验的价值和地位;让行业企业组织和职业精英人士参与学校的决策治理、教学组织、评价反馈等各个层面的活动,让“职业意识”成为决策和执行的基本逻辑。这样,“职业”作为高职院校组织文化的核心就不仅仅停留在表象,而是成为院校发展的“灵魂”现代职业教育体系的构建目标,是我国产业现代化和建设学习型社会的必然要求,从根本上规定了高职院校办学的价值取向。高职院校必须主动回应这一时代要求,积极融入教育现代化整体进程。

参考文献:

[1]陈孝彬. 教育管理学[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 1999.

[2]宣勇. 大学组织结构研究[D]. 上海: 华东师范大学, 2004(3).

(来源:《中国职业技术教育》2013年第12期。王毓,厦门大学高等教育研究所博士生,广东食品药品职业学院高职所副所长。)

高职院校编制发展规划的意义和技术

马树超

1 编制发展规划的重要意义

1.1 编制规划是院校长的重要能力

院校长是院校的法人代表和行政负责人,其能力和素质对院校的发展非常重要,有时甚至是院校发展的决定性因素。时代要求高职院校长具有战略思维和长远眼光、国际视野和前沿意识,善于协调学校与社会关系,善于动员和培植各种资源。一般而言,高职院校长的能力包括科学的高职教育理念、战略思维与规划能力、资源整合能力、经营管理和协调能力。从一定意义上说,规划能力是首要能力。国家示范性高职院校建设特别重视对院校长能力的考核,实际上就是考核院校长的发展规划能力。作为院校长,必须在院校党委的领导下,高度重视院校发展的科学规划工作。院校长还应具有资源整合能力,即领导和管理院校的能力,落实发展规划的能力,其本质仍然是规划。吸收和动员学校每一分子思考并落实战略规划是院校长的重要任务。教育部周济部长回忆起在华中科技大学当校长时,找老校长朱九思,请他介绍担任校长的经验,朱九思告诉他,校长就是做“两件半”事:一件是提出学校发展的新思路,一件是广揽一大批优秀教师,半件是植树。这“两件半”事对应的就是三个规划:一个是战略规划,一个是教师规划,一个是校园规划。所以,发展规划对于高职院校的发展至关重要。科学制定并有效落实发展规划是高职院校长的重要能力。

1.2 发展规划是院校发展的重要依据

作为院校规划,国际上通用的有3个环节:目标、战略和监控,也就是要规划目标、选择战略、实施监控。这3个环节实际上就是院校长领导和管理学校的一般过程,而这一过程顺利实施的依据则是院校的发展规划。著名高等教育学家波伊尔认为,一所高质量的大学必定有一个明确的而且是生机勃勃的办学目标,所以,它不可能是满足所有人所有要求的大杂烩,它需要在众多的要求下做出选择并确定哪些是应该考虑的重点。古往今来、国内国外大量的实践已充分证明:院校只有站得高才能看得远;规划制定具有前瞻性才能使院校看

得远；有什么样的目标与规划，院校就有什么样的发展；目标对于高职院校的发展，具有明确的指导意义和引导作用。所以，高职院校要有非常清晰的战略目标 and 战略选择，要确立先进的办学理念和战略思维，要强调怎么样发展学校、如何实现发展目标，明确近期做什么、远期做什么。只有这样，学院的发展才有明确的指导思想和发展思路^[1]。

2 编制发展规划的一般过程和具体技术

高职院校发展规划要重点考虑 3 个方面条件和因素：自身基础与水平；环境变量、市场趋向和竞争形势；学校应采取的战略和策略选择。编制发展规划的一般过程具体而言包括以下 6 个方面的环节和技术。

2.1 背景和基础分析

区域经济产业发展环境是院校发展的主要依据。在编制规划伊始，就要根据政府部门提供的权威统计资料和政策文件，仔细分析区域经济产业发展水平、发展趋势和对劳动力需求情况，并深入分析所需劳动力的知识结构、能力结构和供求关系，从而为确定学校发展战略提供科学的依据。

学校的现有状态是未来发展的基础。现有状态包括软硬件的基本情况以及能够与之相类似范围的比较状态。要编制规划，首先要对院校发展能力和水平进行评价。比如，某个专业，不仅要看到自己的师资水平和实验实训条件，还要与兄弟学校比一比，不能笼统地得出“好”与“不好”的结论。科学的方法是采用多指标进行综合的分析比较。例如，用实训、教师、计划大纲、合作企业、学生等 5 个指标来反映专业建设状态，我们可以按照这样的思路进行比较：一是教师队伍强项体现在哪些方面？是企业的能工巧匠多，还是博士多、教授级高工多，还是兼职教师多；二是实训条件、教学计划特点体现在哪些方面？是实训环节更多还是教学计划更强调理论；三是合作的企业数是不是比人家多？合作的密度是不是比人家更强；四是学生，欧美国家很重视增值教育，同样，较低分录取的学生经过高职教育后素质提高的幅度则可以比名牌大学还要高，而相对而言，高职的投入却比本科低得多，增值幅度显然不一样，这是高职对国家、对社会的贡献。所以，在规划中要做好高职学生的基础课水平的增值工作，努力提高他们的发展平台，然后再规划学生应达到的水平。

编制规划时还要分析经济产业发展的要求。社会发展对院校的要求，包括

劳动力的需求、产业的趋势、专业设置需求，等等。例如，建筑类高职人才培养的基础要放在整个建筑战线的大的人力资源架构中去考虑。建筑类高职院校培养的学生可以说是顶天立地的。“天”是最高端的设计师、工程师、建筑师，是“大师级”的人物；“地”是1.5亿的农民工，他们需要有一批高职层次的管理人员来和他们一起在第一线工作。如果农民工光靠只有高中水平的人来领头，这样的组织架构管理层次就较低，难以适应规模化、社会化的大生产，难以提高产品的质量，所以需要有一批核心的人力资源骨干，这是和整个社会转型密切相关的，是高职战线的“要事”^[2]。高职院校自身定位准确，对劳动力需求、目标要求就会很明确。不同专业特点的高职人才规格是有较大差距的，这在规划编制时也要正确地认识。所以，高职院校专业设置、培养目标的确定都要与之联系和配套，这些都需要规划者进行深入分析和思考。同时，还要研究院校发展的机会和资源因素。能否分辨、回避和明了解决资源的因素，关键看能不能把握住机遇、应对挑战。

市场的趋势和竞争形势是高职院校发展的重要外部环境，外部环境对高职院校的重要影响是由高职教育的本质属性所决定的。所以，准确把握学校所处外部环境对于科学制定发展规划非常重要。高职院校要重视分析研究发展的机会与制约因素，要清晰地看到，在市场环境、市场趋向、激烈竞争的形势下有什么优势、有什么机遇、有什么挑战，要分析区域的经济产业和发展环境、院校与当地产业经济发展的相适应程度，只有这样才能规划好学校的发展，使学校的发展有正确的方向，才可能使学校的发展“可持续”。

2.2 战略选择

战略选择主要有3项任务：确立指导思想与目标任务、决定可行的行动方向、建立目标明确的发展战略。

选择战略是高职院校制定发展规划的重要环节，是制定工作策略的重要依据。选择战略要有可行性研究，要有经费、制度、组织、实施阶段保障。选择战略要考虑4个方面的影响因素：自身的基础和水平；环境、市场趋向的竞争形势；学校应采取的战略和策略选择；可行性研究，保障规划的实现。

在综合考虑各种影响因素后，再经多方案比较和民主决策的程序后确定大的发展战略。在分析自身条件的基础上，精心设计好实现战略的具体策略，确

立工作的指导思想，明确目标任务。指导思想要明确发展理念，目标必须是具体可视的，一般采用量化指标，也就是要明确学校经过三五年建设达成什么样的目标，然后再决定可行的行动方向，建立起目标明确的发展战略，描绘出学校发展的宏伟蓝图。实际上，战略选择是为实现目标服务的，所以，在分清院校发展的背景和自身条件的基础上所选择的战略，必须紧密相连、环环相扣，也就是第一部分环境和基础与第二部分的指导思想和目标要协调一致。

2.3 专项规划选择

专项规划就是为实现战略目标所要规划和确定的实施项目，强调操作性。如基础建设项目、实训基地建设项目、课程建设项目、专业建设项目、研发项目、质量监控项目、学生的综合素质项目，等等。每一个专项规划都要有目标、背景和需求分析，使每一个小的项目都是个独立的项目。小的项目不能是工作要求，必须有具体的“招术”，并且要根据自己的特点出“实招”。比如，有的国家讲学生综合素质提高，就明确一个量化指标，即学生违纪率由千分之五下降到千分之三。这些国家的管理者认为，违纪率的下降就表明学生综合素质的提高。我们姑且不去考虑这样指标的科学性，但至少这样的指标是可监控的。专项规划必须明确可控的指标。

战略规划要通过制定一系列专项规划(或称战术规划)来分解实施。这里重点谈一谈专业发展规划、研发规划、财政规划、校园规划等，因为这些是高职院校发展规划中的重点。专业发展规划是专项规划的最核心的项目。比如，专业数是从42个调整到28个还是调整到68个，我们可以通过一个两维的指标图像来形象地表示：横坐标是社会的需求，纵坐标就是学校的办学条件。把生均占有的设施作一个排序：都在低级的，淘汰；都在高级的，发展优秀品牌；需求高条件差的，发展；需求低条件好的，调整。4个下限很明确，学校在决策时一目了然。

做好研发规划对高职院校持续健康发展也是非常重要的。比如，建筑类院校在做研发规划时，根据现有条件就要分析：在建筑工程技术方面能对建设行业、建筑企业做多少研发？三年以后能不能达到600万元、五年以后能不能达到800万元？如果没有这样的规划来引领，一般老师认为只要上好课就行了，大多数老师最终只能当个“教书匠”，在服务社会、提高技能等方面只能停留

在较低层次上。与之相关的还有教学规划、人力资源规划，教师怎么进怎么出，如何引进一大批优秀教师，这些也都要做出规划。

财政规划是学校发展的基础和吸引人才的保障。学校要增长多少经费，其中多少是财政拨的，哪一块是研发的，哪一块是校企合作学生打工赚的，这些都必须根据学校条件进行认真规划。再一个就是校园规划，这是学校发展的物质保障和文化条件，要通过规划使校内建筑物、学习和生活环境体现浓厚的高职教育特色、专业特色和区域文化特色。对于学生素质规划要特别注重对学生职业素养的提高，充分考虑学生的专业实践能力和可持续发展能力。中国特色的职教体系的特征是学校的教学体系，我们通过专项规划，把产业的要素、企业的要素、行业的要素、职业的要素的比重增加到相对合适的程度的时候，“中国特色的高职”就会彰显出来，或者说我们把经济属性不断强化的过程，就是中国特色的职教能够树立起来的过程。

2.4 制定行动计划

专项规划要通过行动计划来实现。从一定意义上说，行动计划具有实践性特点，影响因素更多。所以，制定行动计划时要与专家一起研究可能的实施结果(在国家示范性高职建设方案里称“可预见的效果”)。这种结果可能是正向的，也可能不是正向的，如果是我们不希望的结果，那就要在计划中明确相关措施来应对，这样才会使计划制定得更加完善。比如，我们确定的重点专业可预见的效果有哪些?这些专业办学水平提高的标志是怎样的?从规划的本质来说，我们希望的“可预见效果”，不仅是特定重点专业水平的提高，而且能带动全校整体专业水平的提高，使全校人才培养水平都得到提高。

由于数字化校园的实现和高职院校服务能力的提高，“可预见的效果”还应该是企业和院校的关系越来越密切，院校能够为区域服务的能力越来越高。在制定行动计划时，要关注确定项目的投入组合。假如我们在行动计划中确定要做某个项目，就要测算实施这个项目需要多少不同类型的教师，师资培训需要多少经费，这些资金从哪里来，同时还要确定与项目相关的其他实施计划、操作性的行动计划，要有学校的战略目标、风险成因，具体措施要有针对性、可测量、可操作，要有可行的活动目标和任务，而且要通过上下互动的民主与集中的过程，使它与学校战略规划、行政目标达成一致。

2.5 项目具体细节和举措

行动计划确定后要通过具体的项目和措施来保证工作目标的实现。每个具体项目和措施都要进行详细的可行性研究,包括投入的可行性、多元投入的可能性、大师级教师引进的数量和引进的可能性等,还要确定具体措施,具体合作形式,要突出特定专业人才培养模式的特点。如宁波职业技术学院的物流专业,在外边承包物流公司基地,只让公司留下两个管理人员,其他一线人员都是物流专业的学生,学生一年级进来就开始进基地,工作两周或三周,做完之后回校上课,学生轮流进去,15个一批,不长的时间,所有物流专业的学生都得到了真实职业情景的训练。这样,专业真正做到了与企业的紧密结合,校企真正实现了深度融合。实践告诉我们,在项目的具体细节中,学校要针对培养目标,结合实际采取创造性的举措,尤其要针对特定专业的人才培养模式的特点来确定实训基地建设是在校内还是在校外,从而不断形成自己的特色。还有“双师素质”教师、“双师”教师结构的比例也要结合专业实际定得科学合理,技术周期短的,兼职的老师比例就要高一点;技术周期长的(比如财会类专业),兼职的老师比例就可以低一点,“双师素质”要求则要高一点。在制定具体措施中,还要注意博采众长。对于一些争议比较大的措施,就需要进行行动研究、行动体验,坚持几年,再总结提高,就可能提供一批数据,得到一个结果,就可能形成成熟的路子。

2.6 规划实施和管理

规划的关键在于实施。作为完整的高职院校发展规划,必须明确准备项目实施计划的时间进度和目标任务,分时间分阶段分目标来实施,科学确定时间节点和任务节点。节点的目标既要可行,又要鼓舞人心,这是制定学校年度计划的依据。同时,要针对节点来确定保障条件和配套政策,包括组织保障、体制保障、制度保障、机制保障等。在规划的最后阶段,还要对关键活动和资源作出安排,要合理分配资源、分清落实责任、整合开发力量、改革管理体制,特别注意沟通、咨询、协商、指导、开发和激励等要素。由于每一所学校专业特点不一样,历史起点和文化积淀不一样,所处的外部环境也不尽相同,所以在规划的准备实施和管理环节,要特别注意说自己的话,走自己的路,要强调特色^[3]。

通过上述6个环节完成发展规划的编制后,作为完整的编制过程,还要组织专家对规划进行评价,以不断完善发展规划,以期更好地指导院校的发展。评价内容包括:编制规划目的是否明确,规划目标是否突出,规划实施的思路是否清晰合理,保障措施是否有效有力,规划是否做到了现实性、前瞻性、科学性、感召力、可操作性、可实现性的统一等。

3 结语

高职教育可持续发展的关键,在于明确培养什么样的人 and 如何培养人。培养什么样的人 is 目标定位,如何培养就是人才培养模式。制定高职院校发展规划,就要进一步解放思想,突破传统的精英式的大学教育模式,从“象牙塔”走向开放,面向社会,面向企业。要从稳定的教学过程到适应产品周期、产业周期、技术周期而发展变化;从相对成熟的知识到适应产业升级、技术升级而改革创新;从标准化的管理到多元化和特色化的开放性管理。职业教育要成为面向全社会的教育,这是一项重大变革和历史任务^[4];职业教育要成为面向人人教育,这是体系开放;行业企业和学校共同参与高职教育,那是机制开放;推行工学结合、校企合作的办学模式,那是模式开放。这些都是高职院校在制定发展规划时需要认真学习和深入思考的,并且要具体体现在高职院校发展规划的各个环节之中。

参考文献:

- [1]刘南平. 树立科学发展观搞好高职院校规划建设[J]. 教育与职业, 2007(26):24-25.
- [2]赵承, 黄骞. 职业教育是面向人人教育[N]. 中国教育报, 2006-04-26(01).
- [3]唐亚历. 改革与创新——我国高等职业教育发展的必由之路[J]. 学术论坛, 2008(10):200-202.
- [4]杨金土. 90年代中国教育改革大潮丛书(职业教育卷)[M]. 北京:北京师范大学出版社, 2002.

(来源:《徐州建筑职业技术学院学报》2008年第4期。马树超,研究员,博士生导师,上海市教育科学研究院副院长。)