

高职院校高水平专业群：内涵、要素与优化策略

万卫 段巧灵

摘要 高水平专业群不仅是专业群建设的自然延伸,也是对经济社会发展的一种主动回应。高水平专业群是一个历史范畴,其是通过不同专业的优化组合来满足社会对高技术人才需求的一项教育管理制度。实践表明,高水平专业群已经成为教育实体组织。从现代组织学的角度看,高水平专业群由组织目标、组织环境、管理主体和管理客体等要素构成。为了履行自身职能,建设高水平专业群需要采取的策略包括:关注组织特性,明确建设愿景;处理好两个关系,实行多元共治;营造内部环境,提供建设保障;多管齐下,整合组织资源等。

关键词 高水平专业群;高职院校;组群逻辑;构成要素;优化策略

中图分类号 G712.3 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2020)13-0006-06

一、问题的提出

为落实《国家职业教育改革实施方案》,2019年教育部、财政部发布的《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》提出,要集中力量建设150个左右高水平专业群。在此背景下,高水平专业群正式登上我国高等职业教育发展的历史舞台。从现实来看,高职院校对建设高水平专业群的热情高涨,纷纷投入大量人力、物力和财力。

然而,目前高水平专业群的研究还比较薄弱。从已有研究来看,人们初步讨论了专业群的内涵、组群逻辑、建设路径等议题,但对专业群内涵的认识还没有达成共识。董显辉对中国知网的文献分析发现,专业群概念的表述有7种,大致分为两类:一类观点认为,可从工程对象、技术基础、学科基础等共同基础来界定专业群;另一类认为,可从专业组群的目的和意义来界定专业群^[1]。组群逻辑

讨论的是若干个专业因何汇聚为一个集体。例如,平和光根据专业群的研究现状和专业群建设的实际,提出高水平专业群的组建逻辑有产业逻辑、岗位逻辑、知识逻辑和人的发展逻辑^[2]。兰金林、田静、石伟平对2008-2018年中国知网核心期刊文献的分析发现,专业群建设实践中存在着产业链逻辑和专业逻辑^[3]。邓子云、张放平提出,特高专业群组群逻辑有高端产业关系逻辑、产业高端业态逻辑、岗位群逻辑、人才培养定位逻辑、专业构成逻辑等^[4]。总体来看,高职院校组建高水平专业群,需要考虑专业、产业和学生的需要。另外,还有研究从人才培养定位、课程体系、实习模式、师资队伍建设、资源库建设、实训资源建设、运行保障机制等方面,对专业群的建设路径进行了讨论^[5]。通过文献回顾发现,人们对高水平专业群的研究刚刚起步。那么,高水平专业群究竟是什么?由哪些要素构成?如何进行优化?本文将对

作者简介

万卫(1979-),男,湖北工业大学职业技术师范学院副教授,教育学博士,硕士生导师,研究方向:职业教育管理(武汉,430068)

通讯作者

段巧灵(1986-),女,武汉晴川学院计算机学院讲师,研究方向:数据分析

基金项目

湖北省中华职教社调研项目“高职院校高水平专业群组织模式优化研究”(HBZJ2020137),主持人:万卫

以上问题展开讨论。

二、高水平专业群的内涵

(一) 高水平专业群的历史溯源

从历史的过程来看,高水平专业群是建立在人们对专业群的探索之上。20世纪末至21世纪初,我国一些职业教育办学学者逐渐意识到,高职院校需要建设专业群。1997年,贾宝勤首先提出了专业群的概念,认为“每所学校都有自己的基础专业、特色专业,这些专业师资力量强,实习和实验设备完善,办学经验丰富。依托于这些专业,根据社会需求,开办一些相近相邻的专业,形成以基础专业为主、基础共用、分支较细但又联系紧密的专业体系,我们称之为专业群”^[6]。贾宝勤指出了专业群的组建依据,但其显然是一个描述性定义,没有说明专业群归属的类别。2001年,应智国提出,专业群“是指由一个或若干个相近相关专业及其专业方向共同组成的专业群体”^[7]。可见,应智国尝试对专业群下一个规范性的定义,但他将专业群归类为“专业群体”,属于同义反复。随着办学者的不断探索,人们对专业群的认识日趋深化,因而给专业群下了多种定义。同时,实践领域的探索逐渐引起了教育政策制定者的关注。2006年,教育部、财政部联合印发《关于实施国家示范性高等职业院校建设计划 加快高等职业教育改革与发展的意见》,提出“重点建成500个左右产业覆盖广、办学条件好、产学研结合紧密、人才培养质量高的特色专业群”。根据有关资料显示,该意见提出的专业群建设目标基本实现^[8]。其后,国家陆续发布《关于进一步推进“国家示范性高等职业院校建设计划”实施工作的通知》《关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育科学发展的若干意见》《中央财政支持高等职业学校提升专业服务能力基本要求》《现代职业教育体系建设规划(2014-2020年)》等文件,继续加强对专业群建设的引导,促进了高等职业教育的发展。

2019年,教育部、财政部共同发布《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》,标志着高水平专业群正式登上我国高等职业教育发展的历史舞台。我国建设高水平专业群是多种因素共同作用的结果。第一,产业转型升级不断提速。我国经济已经步入新常态,产业转型升级是其必然选择。从供给侧的角度看,我国产业结构不尽合理。部分行业产能严重过剩,一些传统产业竞争力不强。只有通过转型升级,才能促进产业结构的优化。产业转型升级的关键是技术升级,这就要求高等职业教育为其提供技术支持

和人才储备。第二,高职院校社会服务能力不强。高等职业教育是我国高等教育的一种重要类型,占据高等教育的半壁江山。然而总的来看,高职院校服务社会的能力还比较薄弱,企业更愿意和985工程、211工程高校合作研发新技术。究其根源,高职院校还未具备强大的技术研发能力。这也可以部分解释企业为何缺乏参与职业教育办学的兴趣。第三,教育链和产业链融合不深。产教融合是现代职业教育的重要理念,符合职业教育发展的客观规律。然而职业教育的人才培养还难以满足产业发展的需求,“两张皮”的问题普遍存在。第四,专业群建设取得较好的效果。经过十多年的建设,高职院校服务社会的能力明显增强,办学特色日益凸显。可见,高水平专业群不仅是专业群建设的自然延伸,也是高职教育对经济社会发展的一种主动回应。

(二) 专业群与高水平专业群

专业群是高水平专业群的上位概念。因此,要定义高水平专业群,就应对专业群这一概念进行讨论。

专业群与专业存在密切联系。从专业群的组建方式来看,人们对其有两种认识:“核心专业支撑论”和“相关专业组合论”^[9]。相同的是,两者都强调专业群是若干个专业的集合。不同的是,前者认为专业群组建的关键是发挥核心专业的作用,后者则认为专业群内的所有专业地位平等。专业是经济发展和社会分工的必然结果,然而人们对专业的认识并不一致。一种观点认为,专业是学业门类。《现代汉语词典》指出,“专业是高等学校的一个系里或中等专业学校里根据科学分工或生产部门的分工把学业分成的门类”。另一种观点认为,专业是特殊的职业。朗特里认为,“专业是通过特殊的教育或训练掌握了已经证实的认识(科学的或高深的知识),具有一定的基础理论的特殊技能,从而按照来自特定的大多数公民自发表达出的具体要求,从事具体的服务、工作,从而按照来自特定的大多数公民自发表达的具体要求,从事具体的服务、工作,借以为全社会利益效力的职业。”^[10]尽管人们对专业的理解存在差异,但专业在我国高等学校已经具有很强的实体意味。实践表明,我国高等学校的专业总是与教师、课程、实训基地等要素联系在一起。

专业群是高等职业教育实行的一项重要管理制度。人们普遍将专业群看作是若干个专业的集合,然而这并没有揭示专业群的本质。从管理制度的角度看,专业群有着丰富的内涵。第一,专业群的管理对象是专业群建设的事务和活动。其包括专业群建设的目标、任务、内容、保障措施等。第二,专业群的管理方式和机制多样。其既可以采用目标管理,也可以采用过程管理;既可以采用分权管理,也可以采

用集权管理;既可以采用专业群经理负责制,也可以采用系主任负责制。高职院校选择何种方式对专业群进行管理,需要考虑企业和政府的需要,因而并不完全由其自身决定。第三,专业群的管理主体通常是行政管理人員。但是根据需要进行,教学科研人员也可兼任。第四,专业群的管理具有不同层次。从政府管理来看,国家教育行政机构通过拨款、项目、法律法规等方式对专业群进行管理。从学校管理来看,高职院校和企业则通过人事、经费、课程等途径对专业群施加影响。第五,专业群的管理目标是通过不同专业的优化组合来满足社会对高技术人才的需求。根据专业组合的逻辑不同,专业群可有多种组合方式。尽管如此,专业群的组合方式完全由高职院校决定。第六,专业群的管理核心是课程建设。课程建设的内容包括课程目标、课程内容、课程实施和课程评价等。课程是区分职业教育和普通教育的重要标志,能够反映一个国家的职业教育发展水平,因而应将课程建设放在专业群发展的突出位置。可见,专业群是通过不同专业的优化组合来满足社会对高技术人才需求的一项教育管理制度。

高水平专业群是一个历史范畴。一方面,高水平专业群具有相对性。不同国家、地区、个人对“高水平”的认识不同。我国各地高等职业教育的发展很不均衡,因此遴选建设高水平专业群的标准就存在较大差异。2019年,教育部、财政部共同印发《中国特色高水平高职学校和专业建设计划项目遴选管理办法(试行)》,提出高水平专业群建设项目遴选的标准有“专业群定位准确、教师素质优良、生源质量好”,为各地制定更加具体的遴选办法预留了充足空间。另一方面,高水平专业群具有绝对性。这里的“绝对性”是指高水平专业群不仅具有专业群的全部内涵,还具有自身固有的特征。从教育的职能来看,其在人才培养、科学研究、社会服务等方面应具有“高水平”。例如,学生的培养质量较高,毕业生深受市场的欢迎。从教育的要素来看,它在教师、学生和教育内容等方面应具有“高水平”。例如,教学团队数量充足、结构合理,已经取得一定数量的教学改革成果。

综上所述,高水平专业群不仅是专业群建设的自然延伸,也是对经济社会发展的一种主动回应;高水平专业群是一个历史范畴,其是通过不同专业的优化组合来满足社会对高技术人才需求的一项教育管理制度。

三、高水平专业群的构成要素

实践表明,高水平专业群已经成为教育实体组织。高等

职业教育是高等教育的一种类型,同样需要履行人才培养、科学研究、社会服务等职能。高水平专业群是高职院校的实体组织,因而成为高等职业教育职能的重要承担者。从系统论的角度看,如果高水平专业要履行职能,就必须具备一定的要素。

当前对专业群要素的认识主要有“三因素说”“五因素说”和“六因素说”。“三因素说”的代表者是周桂瑾,她基于无锡职业技术学院的实践提出,专业结构是专业群的核心要素,资源、机制是支撑要素^[11]。“五因素说”的代表者是张新民、罗志,他们通过对专业群的逻辑分析认为,专业群的构成要素有专业结构、培养模式、课程体系、实践教学条件、师资结构与水平^[12]。“六因素说”的代表者是张栋科、闫广芬,他们通过对专业群建设的政策回顾指出,专业群的要素包括专业结构、课程体系、实训体系、培养模式、师资队伍和体制机制^[13]。这些认识都有一定的根据,但是还存在着缺陷。从“三因素说”来看,专业结构、资源和机制并不在一个逻辑层面。从“五因素说”和“六因素说”来看,培养模式包含课程体系、实践教学条件等,他们难以并列在一起。

如果借鉴现代组织学的理论,就可能阐明高水平专业群的构成要素。现代组织学认为,组织要素有组织目标、组织环境、管理主体和管理客体等。高水平专业群作为教育实体组织,同样包含这些要素。

(一)组织目标:高水平专业群建设的愿景

组织目标不仅是识别高水平专业群性质与功能的重要标准,还是群内成员的行动指南。高水平专业群的组织目标是一个体系,可区分为战略目标、长期目标、短期目标。战略目标是高水平专业群建设的最高目标,表明了建设方向。长期目标是高水平专业群在较长一段时间内要完成的建设任务,是通往战略目标的航标。短期目标则是长期目标的具体化,需要高水平专业群内的所有成员去负责落实。高水平专业群的战略目标具有原则性,而长期目标和短期目标都比较具体。高水平专业群组织目标的制定,既要考虑群内成员的个人需要,还要考虑社会需要。换言之,高水平专业群的组织目标受内外部环境的影响。

(二)组织环境:影响高水平专业群建设的因素或力量

组织环境调节着高水平专业群的组织设计,是其生存和发展的客观条件。高水平专业群的组织环境可分为外部环境和内部环境。高水平专业群的外部环境可区分为经济环境、政治环境、社会环境、文化环境等。其中,经济环境包括经济结构、经济水平、经济体制、经济政策等。产业结构是经济结构的重要组成部分,对高水平专业群的专业结构

有着显著影响。高水平专业群的内部环境涉及组织文化、组织结构、组织权力、物理环境、心理环境等。其中,组织文化是指高水平专业群的所有成员共同接受的价值观念和行为规范。

(三)管理主体:管理高水平专业群的组织或个人

从外部管理来看,高水平专业群的管理主体主要有政府机构和企业。政府机构可通过法律、政策、项目、拨款等方式对高水平专业群进行控制。例如,2019年,教育部办公厅、财政部办公厅发布《关于开展中国特色高水平高职学校和专业建设计划项目申报的通知》,阐明只有满足《中国特色高水平高职学校和专业建设计划遴选管理办法(试行)》第十条、十一条、十二条要求,才有资格申报入选该项目。随着治理观念在职业教育领域的兴起,企业可通过多种方式参与管理高水平专业群。如企业与高职院校共建实训基地。从内部管理来看,高水平专业群的管理主体有学校和学院(系)。学校可通过人事任命、组织结构设计、经费划拨、设备购置与使用等方式对高水平专业群进行控制,如学校有权决定高水准专业群采用何种治理结构。学院(系)可通过人员招聘、专业结构、课程开发等方式对高水平专业群施加影响,如学院(系)有权决定哪些专业可以进入专业群。

(四)管理客体:高水平专业群拥有的资源

管理客体是高水平专业群管理的对象。从某种程度上说,高水平专业群管理的对象就是其拥有的资源。根据资源的表现形式,可将其区分为有形资源 and 无形资源。高水平专业群的有形资源包括专业结构、课程体系、师资队伍、学生、实训基地、教学资源库等。其中,师资队伍和学生属于人力资源,他们是高水平专业群的核心资源。究其根源,师资队伍和学生是高水平专业群的主要实践者,是其能否实现办学目标的决定性力量。高水平专业群的无形资源包括管理制度、领导风格、办学声誉、办学特色等。这些资源是高水平专业群在长期办学实践中形成的,难以被竞争对手所模仿。

四、高水平专业群的要素优化策略

(一)关注组织特性,明确建设愿景

明确的组织目标是高水平专业群建设的前提。高水平专业群制定组织目标,需要关注其特性。第一,体系性。高水平专业群的组织目标是一个体系,包括战略目标、长期目标和短期目标等。战略目标是高水平专业群发展的最高愿景,长期目标是高水平专业群在5~10年内需要完成的任务,短期目标是高水平专业群在1~4年内需要做好的工作。第

二,具体性。除战略目标之外,高水平专业群的目标应有明确的数量化指标,可以被人们观察和评估。例如,高水平专业群应该明确,通过十年左右建设将在国内处于什么位置。高水平专业群的组织目标具体化,有利于人们对其进行评估,有利于增强内部凝聚力。第三,多元性。高水平专业群是一个利益相关者组织。大致来说,高水平专业群的利益相关者有政府机构、企业、学校、学院(系)、学生等。他们的利益诉求并不相同,导致高水平专业群的目标比较多元。例如,政府机构鼓励建设高水平专业群,主要诉求是实现教育链和产业链的融合。企业参与建设高水平专业群,主要目的是获得急需的技术型人才。

(二)处理好两个关系,实行多元共治

多元主体共治是高水平专业群建设的基础。高水平专业群实行多元主体共治,需要处理好两个关系。第一,学校与学院(系)的关系。处理好学校与学院(系)的关系,关键是赋予学院(系)一定的办学自主权。当前,我国高职院校具有规模庞大、结构复杂、功能丰富的特点。在这样的条件下,高职院校不仅难以应付高等教育市场的竞争,也难以适应区域经济社会发展的需求。因此,高职院校应该赋予学院(系)一定的办学自主权,包括专业设置、课程开发、教师聘任、实训基地建设等。高职院校应通过纪委(监察)、审计等部门对其用权进行监督。第二,学院(系)与企业的关系。处理学院(系)与企业的关系,重点是完善学院(系)的治理结构。学院(系)的决策机构是党政联席会,行政机构是系主任。其中,党政联席会负责决定人事、财务、课程开发等重要事务,学院(系)主任则必须执行党政联系会的决议。为激发企业参与建设高水平专业群的积极性,高职院校可以在学院(系)设立治理委员会。学院(系)级层面的治理委员会可由党政联席会人员、企业管理干部、企业专业技术人员、行业专家、课程专家等组成,主要商讨教学资源库、课程体系、师资队伍、实训基地等方面的事务。应该指出的是,在学院(系)一级层面设立治理委员会,并不是要否定原来的治理结构,而是对其进行适当优化。

(三)营造内部环境,提供建设保障

优化组织环境是高水平专业群建设的保障。高水平专业群组织环境的优化,以营造内部环境为重点。第一,建立组织信念。组织信念是指人们对高水平专业群及其建设的看法。例如,高水平专业群建设的价值取向,有产业、学生、知识、混合等多种选择。高水平专业群可根据自身需要选择组织信念,但应始终坚持“产业导向,学生中心”。第二,完善组织结构。高水平专业群的组织结构是指高水平专业群

内成员对其建设任务的分工与合作。当前,高水平专业群的组织结构主要有系主任领导下的专业群经理负责制和系主任负责制。从系主任领导下的专业群经理负责制来看,系主任拥有决策权,而专业群经理具有执行权。从系主任负责制来看,系主任拥有决策权和执行权。高水平专业群选择组织结构,应以最大限度调动成员积极性为基本准则。第三,扩大学术权力。权力是指个人影响决策的能力。可见,权力的本质就是影响力。组织权力是在组织决策的过程中,组织部门对个人或集体行为的影响力。高水平专业群主要存在着行政权力和学术权力。实践表明,学术权力在高职院校已经被严重弱化。然而,高水平专业群存在专业结构调整、课程体系重构、课程内容选择等学术事务。因此,高水平专业群应该不断提高教师在学术事务方面的权力。

(四)多管齐下,整合组织资源

1.优化专业结构

优化专业结构应遵循三项基本原则。第一,产业导向。产业导向是指高水平专业群的专业结构随着产业结构的调整而优化。换言之,如果区域产业结构发生变化,高水平专业群的专业结构就应该进行相应的调整。第二,特色战略。特色战略是指高水平专业群能够为产业发展提供独具一格的毕业生,从而形成自身优势的规划。高水平专业群为产业发展服务,主要依托的是专业。从专业设置来看,既要考虑社会需求,也要考虑办学特色。只有符合社会需求,专业才能具有蓬勃生命力;只有符合办学特色,专业才能具有雄厚的基础。第三,逻辑清晰。逻辑清晰是指高水平专业群各专业间的联系明确而具体。当前,高水平专业群的构建逻辑有关系逻辑和区域逻辑。换言之,如果高水平专业群选择关系逻辑,各专业就是通过相同或相近的技术基础联系在一起;如果高水平专业群选择区域逻辑,各专业就是通过职业岗位群建立联系。通常情况下,高水平专业群不能完全兼顾两种逻辑,应该以某一逻辑为主。

2.重构课程体系

重构课程体系是以课程设置和课程结构为重点。第一,明确课程设置的路径。高水平专业群设置课程,以岗位群的工作任务为参照点。只有如此,高水平专业群的课程体系才能打破学科课程的束缚。高水平专业群进行课程设置的基本路径应该是:首先,明确专业群的岗位定向,即阐明专业群具体面向哪些岗位群培养学生;其次,对岗位群进行工作任务分析,明确学生应该具备的职业能力;再次,对职业能力进行学习领域转换,并且设计学习情境。第二,优化课程结构。高水平专业群优化课程结构,应以工作任务为取

向,以建构模块化课程为抓手。工作任务取向是指课程以学习者胜任工作任务为目标。这种课程取向认为,课程是为学习者适应将来的工作任务做准备的,课程内容应该源自工作内容。学习者通过课程学习,将能够顺利地完成任务。模块化课程是指课程体系由若干个课程模块组成。模块化课程有利于培养学生的核心素养,有利于发展学生的个性。

3.强化师资队伍

强化师资队伍需明确政府、高职院校和企业的责任。第一,政府的主导责任。首先,政府应将企业工作经历作为重要资历条件,建立“双师型”教师资格标准。其次,政府应将教师参与企业技术研发情况作为重要科研条件,完善教师职称评定办法。再次,教师应改革教师薪酬制度,提高教师收入水平。最后,强化对企业的激励。2017年,教育部等七部门印发的《职业学校教师企业实践规定》提出:“企业因接收教师实践所实际发生的有关合理支出,按现行税收法律规定在计算应纳税所得额时扣除。”然而该条款仅是原则上的规定,缺乏实施细则。政府应该尽快出台相关政策,激励企业参与教师的培养。第二,高职院校的主体责任。首先,高职院校应加强与高水平大学的联系,努力提高教师的学历层次。其次,高职院校应将技术研发情况纳入教师评价体系,提高学校服务区域产业发展的能力。再次,高职院校应加强与企业的联系,健全教师到企业实践的实施计划、组织管理、考核评价等工作。第三,企业的参与责任。企业应鼓励管理者和专业技术人员到高职院校担任兼职教师。2012年,教育部等部门颁布《职业学校兼职教师管理办法》,规定:“有关部门要将选派兼职教师的数量和水平纳入企业社会责任考核的重要内容。”企业选派优秀人才到高职院校担任兼职教师,是其应该承担的社会责任。

4.拓展实训基地

高水平专业群建设实训基地,应遵循共商、共建、共享的基本理念。第一,共商。共商是指高职院校和企业共同商讨实训基地的重要事务。实训基地的重要事务包括基地负责人的聘任、实训计划的制定与实施、管理制度等。校企双方应该本着共赢的原则,充分交换意见,尽量照顾各自的合理关切。第二,共建。共建是指高职院校和企业共同出资建设实训基地。这里的“资”,不仅包括有形资本,还包括无形资本。实训基地的有形资本包括资金、土地、设备、厂房、产品、管理人员、技术专家等,无形资本有管理理念、管理制度、专利、特许经营权等。实训基地的拓展,既需要有形资本的参与,也需要无形资本的参与。可见,拓展实训基地的关键是激发校企双方的积极性。第三,共享。共享是指高职院

校和企业共同享有实训基地建设的收益。当前,企业参与实训基地的动力不足。究其根源,是企业的收益权没有得到很好的保护。因此,应进一步明确校企双方的权责利。在签订实训基地建设协议时,应该明确合作内容、双方权利与义务、安全保障、违约处理等事务。

5.建设教学资源库

高水平专业群建设教学资源库,应坚持三项基本方略。第一,以服务社会为主要对象。当前高职院校建设教学资源库,服务对象主要是校内的教师和学生。在这样的条件下,教学资源库缺乏外部压力,难以获得持续成长的动力。高水平专业群建设教学资源库,服务对象应转向社会。如果教学资源库要为社会提供优质服务,就必须不断提高服务能力。教学资源库的核心资源是专业教学标准和课程标准,需要行业和企业的积极参与。可见,高水平专业群建设教学

资源库需要学校、行业和企业的共同努力。第二,以课程资源开发为基本内容。根据课程资源的来源,可将课程资源分为校内资源和校外资源。校内资源有教师、学生、教科书、参考书等;校外资源有产品、设备、专利技术等。根据课程资源的存在形式,可将课程资源分为有形资源和无形资源。有形资源有教科书、参考书、产品、设备等;无形资源有校风、学风等。课程资源开发,应以校内资源为主,辅以校外资源;应以有形资源为主,辅以无形资源。第三,以长效机制建设为突破口。当前,教学资源库建设面临着内容适切性不足、平台功能性不全、机制保证性不强的困境^[14]。构建长效机制,可能是教学资源库解决以上问题的重要突破口。教学资源库的运行机制有决策机制、激励机制、约束机制和保障机制等。其中,关键是构建激励机制,目的是激发学校、行业、企业、教师等主体参与建设教学资源库的动力。

参考文献

- [1]董显辉.我国近十年高等职业教育专业群研究综述[J].职教通讯,2011(1):18-22.
- [2]平和光.高职院校高水平专业群组建的基本逻辑[J].职业技术教育,2019(19):1.
- [3][5]兰金林,田静,石伟平.我国高职专业群建设的实践与反思——基于2008-2018年CNKI核心期刊文献分析[J].中国职业技术教育,2019(30):74-80.
- [4]邓子云,张放平.中国特色高水平专业群的组群逻辑[J].现代教育管理,2020(4):89-95.
- [6]贾宝勤.建设专业群,推动专业改革[J].机械职业教育,1997(3):21-22.
- [7]应智国.论专业群建设与高职办学特色[J].嘉应学院学报,2001(4):90-92.
- [8][9][13]张栋科,闫广芬.高职专业群建设:政策、框架与展望[J].职业技术教育,2017(28):38-43.
- [10]朗特里.西方教育词典[Z].上海:上海译文出版社,1988:67.
- [11]周桂瑾.高职院校专业群建设模式的研究与实践[J].职业技术教育,2017(29):24-27.
- [12]张新民,罗志.高职专业群建设的机理、理论、动力和机制[J].职教论坛,2016(27):5-9.
- [14]张国民,周建松,孔德兰.基于资源、平台、机制三协同的专业教学资源库建设机理研究[J].职业技术教育,2017(19):24-29.

High-level Specialty Group in Higher Vocational Colleges: Connotation, Elements and Optimization Strategies

Wan Wei, Duan Qiaoling

Abstract High-level specialty group is not only a natural extension of specialty group construction, but also an active response to economic and social development. High-level specialty group is a historical category. It is an educational management system to meet the needs of the society for high-tech talents through the optimized combination of different specialties. Practice shows that the high-level specialty group has become an educational entity organization. From the perspective of modern histology, the high-level specialty group is composed of organizational objectives, organizational environment, management subjects and management objects. In order to perform their own functions, high-level specialty groups need to take strategies including paying attention to organizational characteristics, defining the construction vision; handling the two relationships well, implementing multiple governance strategies; creating internal environment, providing construction guarantee; integrating organizational resources, etc.

Key words high-level specialty group; higher vocational schools; grouping logic; elements; optimization strategies

Author Wan Wei, associate professor of Hubei University of Technology(Wuhan 430068)

Corresponding author Duan Qiaoling, lecturer of Computer College of Wuhan Qingchuan University(WuHan 430204)