

高职院校基层管理人员 专业化发展：身份认同危机及重构^{*}

——以岗位设置管理为背景

黄茂勇

[摘 要] 岗位设置管理对于深化高职院校人事体制改革具有深刻意义，高职院校基层管理人员在岗位设置管理改革后出现了深度的身份认同危机和专业化发展焦虑。岗位设置管理后，管理人员自我身份认同和他我身份认同发生嬗变，在晋升空间、考核管理、工作条件、激励措施和自我期望等方面遭遇多重困境。高职院校管理人员要走专业化发展道路，必须在自我概念、自我效能感和自我期望三个维度进行自我身份重构，在政府政策和高职院校内部两个层面的他我身份重构。

[关键词] 岗位设置 基层管理人员 身份认同 专业化发展

[中图分类号] G64 [文献标识码] A [文章编号] 1005—5843 (2014) 03—0089—06

[作者简介] 黄茂勇，珠海城市职业技术学院讲师（广东珠海 519090）

2006 年国家颁布《事业单位岗位设置管理实施办法》，标志着一场革命性的人事制度改革正式启动。经过长时间的酝酿，各大高职院校基本上于 2010 年前后完成了岗位设置管理工作。高职院校人事工作者辛春晖（2012）用“四个第一次”总结此次岗位设置管理工作的意义：首次在国家层面上规范岗位设置管理工作，首次设计出通用的岗位等级标准，首次实行按岗聘用，首次实行以岗定薪^①。总体上讲，广大高职教育工作者均能以积极态度面对此次改革。但在以教师和科研人员为强势主体的高职院校，此次改革却为高职院校基层管理人员带来前所未有的身份认同危机和对自我专业化发展路径的深度焦虑。

本文所指基层管理岗位是相较于校级领导岗位和中层管理岗位而言，特指高职院校岗位设置管理中归属 7—10 级岗位的人员。基层管理人员身份认同，是指基层管理人员对自我在高职院校组织系统

中归属的追求卓越的诉求。从社会学视域来看，管理人员能够在所在的群体中，清晰地在“我是谁”、“我拥有什么”、“我做了什么”三个问题上形成自我意识并诉诸于行动^②。

一、发展优势逆转：身份认同之嬗变

岗位设置后，高职院校基层管理人员在自我认同和他者认同上均产生明显变化。

（一）自我身份认同变化

岗位设置前，高职院校管理人员身份认同度较高，主要体现在：一是传统观念上，高职教师普遍存在“教而优则仕”观念，专任教师到管理岗位任职常被视为组织上的认可和信任，很多管理岗位都由学术造诣高、专业能力强的一线教师兼任，“双肩挑”现象十分普遍；二是“岗薪分离”，管理人员选择兑现待遇的岗位系列自主性较大，部分管理人员在管理岗但享受专业技术系列较高的薪酬待

* 基金项目：广东省高职教育管理类专业教学指导委员会 2013 年度教育教学改革立项项目“高职院校师资队伍三元共建模式研究”（YGL2013142）；珠海城市职业技术学院 2013 年度教改项目“基于政校企利益共同体的高职院校师资三元共建模式研究”（020130308）。

遇；三是管理岗位和专业技术岗位“并驾齐驱”发展的几率较大，大部分高职院校允许管理人员参与专业技术职务评和聘。

岗位设置后，基层管理岗位优势出现逆转，并出现自我身份认同危机。主要表现为：

一是岗位纵向晋升不可控因素增多。高职院校岗位分为管理、专业技术和工勤三类岗位（见表1）。岗位等级表为管理人员和专业技术人员各自描绘了清晰的发展蓝图，但两类人员在其中可自我把控的程度不相一致。专业技术岗位人员岗位晋升主要依靠教学成果、科研成果、参与专业和课程建设等可量化的业绩指标，个体在其中可充分实现对自我能力的评估判断、制定自我岗位晋升策略并为之不懈努力，自我效能感强，进而提升内在驱动力并

转化为积极的行为。与之相比，管理人员的岗位晋升显得不那么“纯粹”。管理人员岗位胜任力难以形成量化的考核指标，实际上，目前各高职院校对管理人员的考核仍以定性为主、定量为辅。管理人员的晋升不单以个人能力和业绩为标准，还受到领导喜好、指数、机遇和人际关系等无法自主把握的因素影响，个体在该过程中较难对自我达成目标需具备的能力做出清晰的判断，自我效能感低下，从而影响自我身份认同。三是管理人员岗位横向发展受限，管理人员向专业技术岗位流动的机会因岗位固定设置而大幅降低。三是管理人员也希望在教学和科研上体现自身的价值，但客观环境存在诸多限制，使得他们逐步放弃所学专业，加剧了自我身份认同危机。

表1 事业单位岗位等级表^③

管理 岗位	级别	一级	二级	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级			
	对应 级别	部级 正职	部级 副职	厅级 正职	厅级 副职	处级 正职	处级 副职	科级 正职	科级 副职	科员	办事员			
	级别	一级	二级	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级			
专业技 术岗位	级别	一级	二级	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级	十一级	十二级	十三级
	对应 级别	正高				副高			中级			初级		

（二）他者身份认同变化

身份认同不仅包含自我认同，还包含他者认同。所谓管理人员他者认同是指高职院校系统内，存在于基层管理人员（自我）与其他非基层管理人员（他者）的关系中，当他者眼中的自我与自我严重的他者相互一致时，两者之间的身份认同得以形成^④。岗位设置前，管理人员可根据个体实际选择有利于自我发展的岗位系列，很多高职院校在岗的管理人员实际上享受着专业技术岗位的待遇。岗位设置后，这种情形不复存在，“以岗定薪”使得基层管理岗位失去往日的吸引力。首先，管理人员自我身份认同危机导致大批管理人员谋求转岗，部分高职院校仓皇出台转岗规定，通过提高转岗条件限制管理人员向专业技术岗位流动，甚至在引进管理人员时限定一定期限内不得提出转岗要求，基层管理人员从而产生低人一等的不良情绪，这种自我身份认同危机直接影响他者认同。其次，管理岗位的从属地位导致他者认同危机。《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》中规定：“管理岗位一般不超过岗位总量的20%”，这明确了高校管理岗位的从属地位。现代教育体制中，高校管理人员更多被定义为服务者，要为广大师生教师提供优质服务，

以保证教学科研工作的顺利开展。因此，岗位设置后，高职院校教师的主体地位意识日益加强，对专业技术岗位的认同感明显高于管理岗位。第三，基层管理人员素质现状导致他者认同变化。从准入条件上分析，高职院校在招聘专任教师时对学历、资历等要求更为严格。通过对广东省10所地方高职院校2012年人员招聘情况进行分析发现：专任教师岗位的招聘条件基本要求硕士研究生以上学历且具有中级职称（或相当年限的行业企业工作经历），本科学历者需有副高职称；而管理人员的招聘条件大多要求为本科学历，两年以上相关工作经历，且多数岗位不限制所学专业。因此，管理人员逐渐被视为素质不高、专业性不强的群体，管理岗位更被视为接收不具备专任教师任职条件人员的场所，致使产生他者认同危机。

二、双因素考量：专业化发展之困境

高职院校基层管理人员不仅面对空前的身份认同危机，更遭遇内外多重发展制约。美国著名心理学家赫兹伯格在上世纪50年代提出了双因素理论：员工之所以感到不满主要是由政策、管理和监督、工作条件等“保健因素”引起；员工感到满意主要

与工作上的成就感、奖励、对未来发展的期望等“激励因素”相关^⑤。本部分将从双因素视角考量基层管理人员在专业化发展道路上的困境。

(一)“保健因素”引发的困境

第一，晋升空间狭小。因院校级别建制不同，省属高职院校与地级市政府主办的高职院校岗位晋

升空间存在差异。省属高校 3—4 级为校级领导，职务须由上级组织部门任命，5—8 级岗位须由学校聘任；地级市政府主办的高职院校根据其学校级别建制，相应降低一个级别，即 4—5 级为校级领导，职务由上级组织部门任命；6—8 级岗位由学校予以聘任（见表 2）。

表 2 管理人员岗位晋升空间表

院校类别	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级
地级市主管院校	无	学校党政一把手	校领导副职	中层正职干部	中层副职干部	科级副职	科员
岗位聘任方式	无	上级组织部门任命		学校任命			
省属院校	学校党政一把手	校领导副职	中层正职干部	中层副职干部	科级正职	科级副职	科员
岗位聘任方式	上级组织部门任命		学校任命				科员

表 2 显示，高职院校管理人员岗位晋升空间实际仅有 3—4 个级别，与专业技术岗位 10—3 级（1—2 级岗位聘任权限不在高职院校内部）共 8 个级别的岗位发展阶梯相比，岗位级别差距有 1 倍之多。岗位设置后，高职院校实现了“以岗定薪”、“岗变薪变”，基层管理人员与岗位晋升机会匮乏相对应的是待遇得不到提升。总体上分析，高职院校基层管理人员的待遇普遍低于专任教师，更无法与公务员或者其他事业单位管理人员的待遇相提并

论。专任教师除了领取基本的待遇外，在超课时、指导学生作业、社会实践、召开讲座、主持科研项目上还有额外的补贴。而大致相同的劳动强度付出，管理人员的收入来源单一，没有其他额外工作量补贴，通过对比高职院校基层管理人员与专任教师情况（见表 3），我们发现：基层管理人员生存压力大，在与其他同等级的专任教师相比较时，容易产生对所从事岗位的怀疑和否定情绪，产生挫败感^⑥。

表 3 高职院校管理人员与专任教师情况对比^⑦

序号	项目	管理人员	专任教师
1	学历要求	专科以上	硕士研究生以上
2	资历要求	无要求	具有行业企业工作经历，双师
3	工作内容	管理服务	教学科研等
4	坐班要求	坐班	无需坐班
5	工作时长	每周大于 40 小时	不确定
6	专业发展	主要靠提拔	专业技术人员岗位发展路径明确
7	收入来源	岗位工资	课酬、科研项目及其他奖励
8	超工作量补贴	无	按课时补贴

其次，管理岗位与教师岗位流动存在单向性。各地高职院校在公开选拔管理岗位干部时，选拔对象包含在岗的管理人员和专任教师，专任教师可根据自我意愿参与管理岗位竞岗选拔。而在选拔教学部门领导干部时，选拔条件往往会要求具有一定年限的教学工作经历且有专业技术职务，基层管理人员望尘莫及。实际上，因教师熟悉一线教学业务，很多高职院校在选人用人时，更倾向于提拔具有教学经历的专任教师。以广东省 Z 高职院校为例，该校为副厅级单位建制，管理人员最高级别为四级，

六级岗位人员共 10 个，其中享受专业技术岗位待遇但在管理岗位任职（双肩挑）的有 4 人，上级组织部门任命 1 名，由本校基层管理人员提拔的 5 名（见表 4）。专任教师的岗位自由流动，上级组织部门外派人员任职等多种情形使原本已相当狭小的管理岗位晋升空间变得雪上加霜，基层管理人员的不安情绪日趋凝重，自我身份认同危机日益加剧。部分具备专任教师任职条件的基层管理人员摩拳擦掌，为自我转岗积蓄能量，部分基层管理人员消极对待工作，职业倦怠感十分严重。长期存在的岗位

流动单向性和外来力量挤占发展空间，已严重影响了高职院校管理队伍的健康发展。

表4 广东省乙学院六级管理岗位人员来源情况表

人员来源情况	“双肩挑”	外单位调入	本校提拔	总计
人数	5	1	5	11

第二，考核管理失效。岗位设置后，为了与下一步的绩效工资改革相配套，部分高职院校开始出台相关绩效考核办法。通过分析发现，教师和科研人员是绩效考核的重点，大部分高职院校并不重视管理人员的考核，仍采用传统的考核框架。虽然部分院校对基层管理人员的绩效考核内容也包括职业道德、工作业绩、业务能力、年度目标任务执行情况等，但无法像考核专任教师那样成体系、可量化，考核指标的设计抽象、模糊，导致考核流于形式，考核结果失准失真，考核效果不佳，起不到导向作用^⑧。其次，高职院校重用人而不重培训的现象普遍存在，未形成良好的基层管理队伍职后培训机制。与专任教师相比，高职院校基层管理人员总体学历水平较低，科研底子薄弱，尽管部分管理人员具有强烈的提升自我学历水平的意愿，但因管理人员须坐班，一般学校都以影响工作为由未为其提供在职进修的机会。基层管理人员常年从事上传下达、任务执行、文书材料处理等常规繁琐的服务管理工作，无法体验工作带来的成就感，因此职后培训显得尤为重要。如果后续培训不到位，基层管理人员的服务理念、工作业务技巧及自我可持续发展能力将日渐弱化，无法跟上高职教育快速发展的步伐。

第三，工作条件限制。所谓工作条件限制不单指所处的工作环境，还包括组织为基层管理人员各方面发展创设的条件和各种可能。基层管理人员具有强烈意愿在所学专业上进一步深入发展，并期望通过教学或科研来实现自我价值。但客观上，高职院校并没有为其发展创造专业所需的条件，大部分管理人员不得已逐步放弃了所学专业。为保证管理队伍稳定，高职院校普遍存在限制基层管理人员发展专业技术能力的组织文化氛围。部分高职院校对管理人员任教课时数有明文限制，且授课一般安排的非上班时间内或上班时间内授课的课酬按一定系数扣减，管理人员从事科研、教研活动更被视为不务正业。而在宏观政策层面，部分省市不允许甚至不允许管理人员参评专业技术职称，而对其应该如何

发展却缺乏政策性指导。基层管理人员只能参评含金量、认可度相对较低的“政工系列”职称，而这类职称与实际待遇并无关系。

(二)“激励因素”引发的发展困境

第一，激励措施缺位。目前，高职院校基层管理人员无论在物质上还是精神上都无法达到激励的目的。从物质奖励方面看，“多干少干一个样”、“干好干坏一个样”已成为高职院校管理队伍中存在的通病，基层管理人员想通过付出更大的努力以获得更多的报酬几乎是不可能的。在精神奖励方面，高职院校各项评优评先均论资排辈，基层管理人员在市级评先评优活动中分得一杯羹的可能性更是渺茫，精神激励效果差强人意。提高基层管理人员工作积极性需要依靠有效的激励制度，部分高职院校激励制度不健全，或者有激励制度但落实不到位。

第二，自我期望弱化。良好的自我发展预期并通过努力达到预期，个体能从中体验到较高成就感；如果自我发展预期弱化，自我就不会有主体行为的主动性和积极性，工作时就难以产生高满足感的体验。学者杨美峰（2012）曾就“您认为大学行政管理工作有出路吗”问题做过调研，结果显示：认为“有出路”的占41.44%，认为“没有出路”的为19.37%，选择“说不清楚，很迷茫”的占39.19%。不认为行政管理工作有出路的意达到58.56%^⑨。调研结果表明，高职院校基层管理人员对于未来自我工作发展预期较弱，严重影响其在管理岗位上的专业化发展。

三、双重身份重构：专业化发展之路径

目前，对于高职院校管理人员专业化问题存在争议，争议的焦点主要在于：一是是否应该实行专业化；二是专业化有何标准^⑩；三是如何实现专业化。对于第一个争论焦点我们认为，高职院校管理队伍应该实现专业化，这由高职院校的功能所决定。高职教育办学目标是培养高端技能型专门人才，就业导向注定了其须与市场紧密结合，须有专门的管理人才完成这一历史使命，这明显区别于本科院校学术研究为中心的办学定位。

(一)自我身份重构

1. 自我理念建构。高职院校基层管理队伍是一支具有良好管理岗位素养、行为规范和管理技能的专业型队伍。高职院校管理人员是高职教育管理方面的专家。高职院校基层管理人员应树立正确的

岗位认知、情感和意志。虽然教学、科研是高职院校的核心工作,但管理队伍以专业化的服务管理为学校核心工作的顺利开展打下坚实的基础,对于学校的发展同样具有举足轻重的作用。因此,基层管理人员要树立专业化理念。诚如詹姆斯·杜德斯达所说,“在现实中,有管理才能的人和能提供原创学识的人一样少”^①。管理岗位不是不具备专任教师胜任力人员的收容所,高职院校的管理工作与教学和科研相辅相成。基层管理人员要充分认识自身价值,利用正向自我评价,完善专业化职业发展规划,将个人专业化发展追求与学校发展紧密结合,将个体融入集体之中。

2. 自我效能感建构。基层管理人员要积极主动进行自我职业生涯规划,以提高自我效能感。科学的生涯规划有利于基层管理人员职业空间的提升,使其挖掘自我内在职业潜质,促进自我职业空间拓展,同时可提高其自我工作创造力并加速自我知识体系更新,提升专业素养。基层管理人员应主动进行自主性生涯设计、规划、开发、评估、反馈和修正等一系列活动,使自我形成明确的职业发展目标及每阶段应完成的工作任务和取得的工作成绩,这样有利于自我效能感的提升。

3. 自我期望建构。自我期望是指对自我对自己未来一段时期的发展寄予的期望。基层管理人员对自我专业化发展目标价值的判断是影响其专业化发展的重要因素之一。对自我身上的各种可能性要有充分认识,建构正确的自我期望,为自我树立力所能及的目标以提高其工作的能动性,激发自我表现和发展的能力。同时,要学会自我剖析,客观评价自我的优缺点,探索出一条适合自己的专业化发展道路。

(二) 他我身份重构

1. 政府政策层面应为他者身份重构树立制度依据。一是确定高职院校管理人员专业化评判标准。岗位设置管理旨在同时实现专业技术队伍和管理队伍的专业化,专业技术系列岗位现已有完善的岗位评审标准,指导着高职院校专业技术人员的发展路径,而管理岗位的专业化认定标准仍是空白。目前,大部分省市取消了高职院校管理人员参与专业技术职务评审的资格,管理人员专业化成为理想和口号,对广大高职院校管理人员起不到指导意义。有学者呼吁成立具有高校特色的管理人员职务评审体系,促使高职管理人员成为真正意义上的“管理专家”^②。二是细化专业化管理岗位发展等

级。管理系列岗位台阶较少,无法与专业技术系列岗位形成对称状态,管理人员在各岗位级别上的分布呈现出往下沉淀的状态,越往上发展上升速度越缓慢,各级别的岗位人员流动难以形成良性规律。因此,需要在政府政策层面细化管理岗位系列职级,建议设立与专业技术岗位相对应的职级系列。三是地方政府出台制度,加快推进绩效工资改革。目前,各高职院校基本完成了岗位设置工作,后续的绩效考核办法也相继出台,但地方政府对于事业单位绩效工资改革的推进速度相对缓慢,高职院校真正实施岗位考核与绩效工资挂钩的寥寥无几。激励来自物质和精神两方面,失去物质方面的激励,难以调动管理人员专业化发展的积极性。

2. 高职院校内部为他者身份重构创设文化氛围。一是要加大对基层管理人员专业化发展的支持力度,帮助其了解高职院校管理队伍在学校发展中的不可或缺的地位,并为其职业生涯规划提供指导,提高其从事管理工作的自我效能感。其次,帮助基层管理人员提高业务能力、管理技巧,出台政策鼓励青年管理人员参加学历提升、参与学校教学和科研任务。二是制定切实物质与精神相结合的双激励办法。物质方面,细化岗位薪级档次,可参考教师在中级、副高、正高三个级别中分别设置的相应档次。如在管理岗位八级,可设置八级中的一二三档,这样在同个级别中,管理人员也有相应的晋升空间。精神方面,要出台相应制度,如进修、培训等激励制度,激发管理人员不断提升自我。三是弱化“双肩挑”队伍。不可否认,“双肩挑”人员普遍具有专业能力强、工作事业开阔等优势,但其在管理岗位上任职,一方面繁琐的管理事物耗费了其大量的时间和精力,不利于其在专业技术领域进行更深入的探讨;一方面挤占了管理人员的发展空间,不利于管理队伍的稳定。四是重视基层管理人员的岗位周期规律。建立管理人员在不同管理岗位流动的机制。每个岗位的周期为3至5年,超过该周期容易产生职业倦怠,不利于提高工作效率。因此,可采用管理人员轮岗制,既有利于发挥工作效率,又有利于管理人员职业生涯发展,一举两得^③。

注释:

① 辛春晖. 高校岗位设置管理中管理队伍的困境与对策 [J]. 职教通讯, 2012, (35): 38-41. <http://www.cnki.net>

② 张军凤. 教师的专业身份认同 [J]. 教育发展研究,

2007, (07): 39-41.

③人事部,教育部. 关于印发高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见的通知 [EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_1497/200706/23287.html

④夏建平. 认同与国际合作 [M]. 北京: 世界知识出版社, 2006, 11: 45.

⑤郭洪楠, 孙竞阳, 殷路. 双因素理论在高校学生干部激励管理中的应用 [J]. 社会心理科学, 2012, (12): 49-52+81.

⑥荣凤杰. 高校行政人员的“身份焦虑”及其成因 [J]. 宁夏大学学报 (人文社会科学版), 2011, (04): 135-138.

⑦秦永和. 经济发达地区部属高校管理人员激励问题研究 [J]. 高等教育研究 (成都), 2012, (02): 5-10.

⑧常忠武. 高职院校行政管理人员绩效考核问题探析

[J]. 教育与职业, 2010, (36): 47-49.

⑨杨美峰. 大学行政管理人员激励现状及原因分析——以地方性综合大学为例 [J]. 高教论坛, 2011, (11): 92-94+100.

⑩聂伟进. 高校管理人员专业化的现状调查与分析——以江苏省 11 所高校为例 [J]. 黑龙江高教研究, 2012, (10): 50-54.

⑪ [美] 詹姆斯·杜德斯达等. 美国公立大学的未来 [M]. 刘济良译. 北京: 北京大学出版社, 2006: 112.

⑫辛春晖. 高校岗位设置管理中管理队伍的困境与对策 [J]. 职教通讯, 2012, (35): 38-41.

⑬曾建新, 吴志辉. 论高校管理岗位与管理人员的关系与调适 [J]. 邵阳学院学报, 2004, (02): 123-125.

(责任编辑: 袁海军)

(上接 29 页)

⑤⑨中国药科大学实行辅导员对学生“一口清”管理模式——辅导员成校园“百事通” [N]. 中国教育报, 2013-06-26 (15).

⑥⑩杨新宇. 大学新生适应教育模式的建构与思考 [J]. 中国高教研究, 2004, (6).

⑦⑪李进才. 略论当前高等教育与中等教育衔接中的一些问题 [J]. 高等教育学报, 1988, (4).

⑧⑫刘利军. 关于基础教育与大学教育对接的问题研究——对构建基础教育与高等教育桥梁的思索 [J]. 中国科技信息, 2004, (24).

⑨⑬谢维和. 从基础教育到大学预科——新时期高中教育的定位及其选择 [N]. 中国教育报, 2011-09-29 (03).

⑩⑭贾锦钰. 陕西省普通高中新课程改革与高考改革的衔接问题研究 [D]. 陕西师大硕士论文, 2008.

⑪⑮肖娟群. 新课程改革背景下的高考改革 [J]. 湖北招生考试, 2010, (6).

⑫⑯王伟宜. 高中课程改革与高考改革应实现良性互动 [J]. 课程·教材·教法, 2011, (12).

⑬⑰张树伟, 杨桂青. 教育部基础教育课程教材发展中心主任田慧生: 高考要适应高中课改变化 [N]. 中国教育报, 2013-03-29 (006).

⑭⑱任训学. 新课改背景下高考改革的价值取向: 公平还是效率 [J]. 湖北大学学报, 2011, (2).

⑮⑲谢维和. 高等学校的三种入学形式——从高考制度改革的“兼顾原则”及其变量说起 [N]. 中国教育报, 2012-12-14 (005).

⑯⑲庞跃辉, 史银. 中国教育怎么了 [M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2010: 116-155.

⑰⑳曾红. 创新型人才培养与高考制度改革 [J]. 科教文汇 (中旬刊), 2013, (1).

⑱㉑廖平胜. 试论高考中送才与选才的衔接 [J]. 华中师院学报, 1984, (1).

㉒尹乐轩. 在招生工作中加强大学与中学之间的联系 [J]. 高等教育研究, 1985, (2).

㉓吴奎. 高等教育大众化背景下高考多元化改革思考 [J]. 重庆教育学院学报, 2008, (2).

㉔张芄. 高考改革的目标模式与推进策略 [J]. 教育研究, 2012, (8).

㉕冯生尧. 论专业分化的高中选修、高考选考和院系分招制度 [J]. 课程·教材·教法, 2011, (4).

㉖朱震洋. 高中英语与大学英语教学衔接研究——以《普通高中英语课程标准》与《大学英语课程教学要求》的对比为视阈 [D]. 苏州大学硕士论文, 2008.

㉗邓晓芳. 开展一条龙服务, 提高西部外语教学质量——与中学联合创办外语特色学校的探索 [J]. 四川外语学院学报, 2002, (1).

㉘叶雷. 大中小学德育衔接问题研究 [D]. 华中师范大学硕士论文, 2005.

㉙袁洲. 大、中学数学教学衔接问题的研究综述 [J]. 阜阳师范学院学报, 2008, (1).

(责任编辑: 袁海军)

©1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>