

身份认同理论视角下高职教师参与企业实践的角色转换问题与对策

郝理想 李聪睿

[摘要]高职教师参与企业实践面临想不想去、能不能去和要不要再去等与身份角色转换相关的问题。从身份认同理论自我认同、角色认同、群体认同、文化认同方面对教师企业实践教师角色转换问题展开分析,发现企业实践教师存在被动实践下的自我认同失调、经验缺失下的角色认同障碍、校企冲突下的群体认同困境、压力氛围下的文化认同危机。基于身份认同理论,应尊重主体地位,促进高职教师企业实践的自我认同;完善实践政策,推动高职教师企业实践的角色认同;深化校企合作,提升高职教师企业实践的群体认同;创建和谐氛围,助力高职教师企业实践的文化认同。

[关键词]高职教师;企业实践;身份认同

[作者简介]郝理想(1980-),男,河南夏邑人,河北科技师范学院河北省职业教育研究基地,副研究员,博士;李聪睿(1997-),女,山东淄博人,河北科技师范学院河北省职业教育研究基地在读硕士。(河北 秦皇岛 066004)

[基金项目]本文系2021年度河北省教育厅教育科学研究“十四五”规划项目“河北省职业教育教师企业实践身份融入问题研究”(项目编号:2105035)和2020年河北省省属高校基本科研业务费专项项目“美国高等职业教育质量评估主体博弈机制研究及启示”(项目编号:2020JK022)的研究成果。

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2023)17-0061-07

教师企业实践制度自1996年制定的《中华人民共和国职业教育法》中提出后,经过多年来的发展已经不断完善,伴随着“双师型”教师队伍建设的推进,基于校企合作和产教融合的教师企业实践越来越受到重视。2019年,国务院印发《国家职业教育改革实施方案》,要求从2019年起职业院校要求落实专业教师每年至少1个月在企业实践的制度。同年,教育部等四部门印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,详细规定了教师到企业实践的时间、形式,体现出教师企业实践制度

的规范化和详细化。2021年,国务院印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》,提出强化“双师型”教师队伍建设的有关要求,进一步强调要“落实教师定期到企业实践的规定”。关于教师企业实践的政策密集出台,体现出国家对教师企业实践的不断重视。教师作为企业实践的的主体人员,在实践过程中如何顺利完成由学校教师到企业员工的角色转换是值得思考的问题。教师从学校进入企业,能否顺利完成角色转换关乎教师想不想去、能不能去、要不要再去企业实践,教师角色转换受到多方面身份认同

的影响。

一、身份认同理论及适用性分析

(一)身份认同理论

1. 自我认同回答“我是谁”的问题。心理学家爱利克·埃里克森(Erik Erikson)从同一性的角度解释认同,他强调身份定位于个体心理结构,个体与周围社会环境之间的相互作用进而影响并改变身份,但身份会保持“内在的同一性和连续性”。他认为,“身份认同”对人格的整合和稳定性具有重要作用^①。安东尼·吉登斯(Anthony Giddens)提出,自我认同包含自我的同一性、归属感和意义感三个方面,体现为自我感受、自我认识 and 自我评价^②。他强调,自我认同是个体基于对整个社会认知的建构和对自我的反思性理解形成的。个体从自我心理与外部环境的关系出发与外界环境相互作用形成不同身份,但个体内在能保持同一性与连续性。自我认同理论强调,自我认同的建构需要外部环境的支持与参照,同时外部环境也会对个人自我认同的建构产生影响。自我认同对个人获得同一性、归属感、有意义感以及对人格稳定性有重要意义,是对人生各个阶段“我是谁”的回答与体验。

2. 角色认同强调个体在社会中的结构位置。角色认同在不同理论流派有不同的解释。符号互动理论把身份认同的概念和社会环境互动联系起来,强调角色认同是人与社会结构互动的产物,形成于社会经验与活动的过程中,由社会结构决定;建构理论认为,角色认同是在主体与社会结构的交互关系中建构而成的;角色认同理论强调个人的社会角色决定了其对“自我”这一概念的理解^③。不同理论流派都强调角色认同是自我概念的不断组织化,个人通过扮演社会角色对社会产生影响,同时社会环境也会对个人的角色塑造产生作用。如果说自我认同强调的是个人的内部结构,那么角色认同则强调个人在社会中的结构。角色认同的过程主要

是个人在自我认同的基础之上,通过个人与社会环境的不断互动,不断构建自己的社会角色并产生认同的过程。是否产生角色认同对社会成员参与社会活动具有影响作用,角色认同度高的社会成员更容易获得价值感、意义感。

3. 群体认同强调个体与社会的互动关系。社会学家亨利·泰弗尔(Henri Tajfel)提出的社会认同理论认为,个体通过社会分类来构建自己和他人的身份,即人们总是自觉地对社会群体进行分类并给予评价,个体在评价的基础上来确定自我的身份,个体会内化该群体的价值观念,接受其行为规范,同时也认识到作为群体成员带给他的情感和价值意义^④。泰弗尔以“群体”为核心概念,强调社会认同是个体对从属于某一特定社会群体的认知,群体成员资格对他具有情感和价值意义^⑤。群体认同强调个人与社会的互动关系,个人通过建构自己在不同社会群体的角色,获得归属感与价值感,群体认同是角色认同的进一步发展。群体认同对个体的心理健康产生积极影响,对个人幸福感的提升具有积极意义。个体为了在群体中获得更好的自尊感、安全感、归属感与支持感,需要选择合适的社群以获得群体认同。

4. 文化认同使个体符合群体理念、价值观和行为准则。乔纳森·弗里德曼(Jonathan Friedman)认为,文化认同是给定人群的一种特征属性,既是一种生物遗传,也是一种传统,是人人都可以学习的文化遗产。文化认同也是人们在历史、语言和种族等因素基础的“社会性建构”的现实。^⑥文化认同强调不同文化的建构性。有学者认为,文化认同具有多样化的内容,从文化要素的角度看,包括认同价值规范、风俗习惯、宗教信仰、语言文字、艺术认同;从文化结构的角度看,包括认同国家文化、社会文化、群体文化等,还包括认同物质文化、制度文化、行为文化和精神文化等。^⑦由此可以看出,文化认同的涉及面广泛,能较为直观地表现出个人对

自身身份的定位,在群体中发挥着文化的约束作用。

基于以上学者的观点,身份认同的涵盖面也很广泛,包含自我认同、角色认同、群体认同以及文化认同等多个要素。自我认同是个体自身的自我深度感和内向感,是对“我是谁”的回答;社会认同就是个体对所属群体的位置感和归属感,是对“我们是谁”的回答,包含了职业角色认同、群体认同和特定的文化认同。相应地,高职教师参与企业实践的身份认同就包含对“我是谁”的自我身份认同、对企业实践的角色认同、身为“企业员工”对所在群体的群体认同、对校企不同群体的文化认同。

(二)身份认同理论的适用性

身份认同这一概念适用于多个研究主体。从教师这一研究主体来看,李茂森认为“教师身份认同”就是在不断地追问“我是谁”“我何以属于这个群体”的根本问题,它同时具备了个体性和社会性两种属性,是个性与共性的统一体^⑧;叶菊艳认为教师身份认同并非固定不变,而是个体教师在与他人、与社会、与制度的互动中,不断在个性与社会性、变化与不变中协商建构出来的^⑨。个体新旧身份交替时,对新群体与旧群体之间产生的认知差异、行为偏差、心理冲突、精神失调等现象称为认同危机,认同危机的产生来源于个人对自身身份的价值感与群体要求的价值感的失调。高职教师参与企业实践产生的认同危机主要表现为对“我是谁”的自我认同、对自身角色变化的角色认同、对自身在不同组织之间的群体认同以及对不同社会文化之间的文化认同等多方面的身份认同问题。

第一,自我认同理论强调自我的同一性、意义感与归属感,教师的自我感受、自我认识和自我评价会直接影响教师的自我效能感。提升自我效能感需要教师的自我认同,自我认同需要学校与企业共创提升教师自我效能感的工作环境。因此,教师“能不能去”企业的内在因素之

一便是自我认同,这也是教师转化为企业员工的前提。第二,角色认同理论强调社会角色与所处环境的交互作用。参与企业实践的高职教师需要将教师的角色转化为企业员工的角色,教师如何看待“企业员工”这一角色直接影响教师企业实践的态度以及精力投入。愿意适应企业员工这一角色是企业实践的前提,不愿意适应企业员工这一角色的教师难以调动企业实践的积极性,这在一定程度上影响了教师“想不想去”企业实践。第三,群体认同强调个人所建构的社会角色能否融入群体来获得归属感、价值感。职业群体认同意味着教师对所在企业具有归属感,群体认同离不开教师、学校以及企业个人共同的努力。教师对企业是否有归属感、学校是否积极创造实践机会、企业是否提供良好的实践条件都影响了群体认同。群体认同需要与人打交道,教师在企业中获得良好的人际关系是教师角色转化的重要因素,教师的群体归属感决定了教师“要不要再去”该群体。第四,文化认同理论强调文化的长期性、不变性。由于企业长期形成的文化环境很难改变,那么教师对所实践企业的价值观以及企业文化是否持赞同的态度,教师是否愿意接受企业文化是高职教师成为企业员工的文化背景,是影响教师“想不想去”“能不能去”“要不要再去”的重要因素。因此,用身份认同理论的这四个方面来分析高职教师企业实践角色转换的问题是适用的。

二、身份认同理论下高职教师企业实践的角色转换问题分析

(一)被动实践下的自我认同失调

一项针对河南高职院校的调研显示,高职教师被问及是否愿意参与企业实践这一问题时,选择“非常愿意”的人数仅占16.36%^⑩。许多高职教师参与企业实践并非出于个人意愿,而是迫于职称评定、岗位晋升等外在压力,整体上处于被动状态。吉登斯的认同理论强调自我认同危机的产生源自个人意义感、同一性、归属感

即个人的自我感受、自我认识 and 自我评价的缺失,由于个体获得自我认同需要以外界环境为参照,当外界环境发生变化时,并非出于自愿而是处于被动实践状态的高职教师会受到新环境的影响,个人的意义感、同一性、归属感容易失调,难以回答“我是谁”这一问题。第一,高职院校教师企业实践的个人意义感会受到影响。一项访谈调查显示,许多高龄的高职教师认为自己教学经验丰富、操作能力强,没必要去企业实践^⑩。持这种心态的高职教师会认为企业实践的意义不大,导致参与企业实践的个人意义感缺失。第二,高职教师由学校进入企业意味着个人身份的转变。随着个人身份的转变,人际交往、生活方式、工作环境各方面均会随之产生变化。高职教师的自我认知以及自我一致性无法与原本的环境保持一致,会造成其企业实践行为趋于被动。第三,高职教师进入一个新的工作环境需要获得归属感。当高职教师进入一个全新的环境时,与原本熟悉的工作环境的联系无形中就会减少,归属感缺乏也必然会影响其参与企业实践的积极性。

(二)经验缺失下的角色认同障碍

许多学者在研究中对高职教师的来源进行了调查,发现目前我国高职教师许多来源于高校应届毕业生。高职教师从高校毕业直接进入高职院校,大部分缺乏企业工作经历,企业实践经验严重不足。高职教师参与企业实践,既要担任学校教师的角色,又要担任企业员工的角色。相较而言,高职教师是主要角色,企业员工则是业余角色。角色认同强调个人在社会中所处的结构,获得角色认同需要个人与社会环境不断地进行互动。对高职教师而言,他们长期积累的工作经验是作为教师的经验而非企业员工的经验,长期互动的环境是学校而不是企业。因此,在企业实践时,高职教师不能迅速地把教师角色切换为企业员工角色,对企业员工这一角色存在一定的认同障碍,在企业中获得的意

义感与价值感远低于学校。而企业的工作是一项连续性的活动,在一定程度上需要教师脱产参与到真实的生产实践中。教师的实践行为如果缺乏连续性,就只能积累碎片式的工作经验,这不仅会影响企业的工作进度和工作质量,也会使企业对实践教师难以产生充分的角色认同。如果高职教师企业实践不能参与到连续性、高质量的工作中,就难以获得充足的价值感与意义感,教师只能趋于“局外人”“边缘人”的角色,难以突破企业实践的角色认同障碍。

(三)校企冲突下的群体认同困境

高职教师赴企业实践的行为是学校与企业两个群体共同作用的结果。有学者指出,职业院校教师到企业实践通常是“学校积极、教师被动、企业冷淡”的尴尬局面,难以取得预期的效果^⑪。高职教师企业实践质量的好坏与两个群体的相互作用密不可分。由于校企属于两种不同性质的社会组织,在制度文化体系方面存在很大差异。教师适应了学校的制度文化体系、获得了学校的群体成员资格后,再去接触企业这个群体,重新建构自身在企业这个群体中的角色,必然要对企业这一群体有充分的认同。实际上,高职教师在学校中内化的价值观与行为规范难以通过阶段性的企业实践而发生大的改变。同时,校企发展的根本目标也存在差异,高职院校的培养目标是育人,企业的根本目的是盈利。在发展目标、制度和文化体系都不同的情况下,高职教师要从熟悉的学校到陌生的企业,自然会产生群体认同的困境。

从学校层面来看,虽然提出要求,但实际给予的支持却很少。一项针对河南高职院校企业实践活动组织单位的调研显示,实践单位是由高职教师自己联系的占比70%以上,学校组织联系的占20%以上^⑫。这反映出高职院校对教师参与企业实践缺乏有效的组织管理。很多学校只是要求教师到企业实践,在实际执行层面缺乏足够的支持。某项调查发现,“学校对教师

企业实践真正的支持力度是很小的,很多都是教师自己去找企业,去企业的车费、餐饮费等都需要自行解决”^④。教师到企业实践需要自己花费时间、精力和经费,由于学校实际给予的支持不多,难以获得充足的幸福感、支持感、安全感,久而久之容易对企业实践滋生抗拒心理。同时,由于学校教学任务的要求,教师的企业实践行为往往缺乏连续性,阶段性的实践行为无法让教师在企业中获得自尊感与归属感。

从企业层面来看,虽然提供指导,但多流于表面。高职教师进入企业这一全新的工作环境实践,需要经验丰富的企业员工来指导。教师作为“学徒”向“师傅”学习,“师傅”应该对“学徒”的企业实践活动进行全面支持与指导。但是,许多企业只是在形式上为实践教师提供“师傅”,“师傅”的实际指导能力并未经过充分考虑,指导内容也并不全面,导致实践教师在工作过程中时常独自面对风险与挑战,自然缺乏群体的归属感与信任感。另外,“走马观花”的企业实践现象比较普遍,教师企业实践的具体内容往往缺少深度而浮于表面。许多企业不愿花费大量的成本对实践教师进行系统管理^⑤,不愿给予教师接触核心工作内容的机会,教师很难从企业实践中积累有用的经验,与企业员工之间没有建立深厚的信任关系,在企业群体中无法获得充分的安全感与归属感。

(四)压力氛围下的文化认同危机

文化认同是一个群体长期形成的文化意识与价值观,企业作为一个盈利组织,长期以来形成的文化理念是以企业利益为导向,企业员工的行为目的是为企业谋取利益。学校作为育人机构,长期以来形成的文化理念是以培养学生为中心,高职教师的行为目的是为社会培养高素质人才。相较于学校工作而言,企业工作更具备竞争性与排他性。高职教师从学校进入企业时,面对着全新的工作压力,由于长期接触的文化背景与企业的文化背景不一致,形成的文

化价值观不能被企业的价值观所同化,造成了高职教师的文化认同危机。第一,企业相对学校来说是一个控制机构,“它被权力与利益所结构化,这种结构化控制着学习机会的分布与员工社会化进程”^⑥。企业的文化背景是以权力、利益为导向的,高职教师作为企业的新员工以及外来者,虽然也面临着业绩考核、岗位晋升等压力,但对企业的制度文化并不敏感。第二,从教师到员工,从熟悉的教学工作模式到陌生的员工工作模式,面对与学校教学不一样的企业实践,高职教师的行为模式难以立即转化。高职教师进入企业实践,无法在短期内快速熟悉企业的价值观、工作理念、行为活动,需要通过长期的培养来提升对企业文化的认同度。

三、身份认同理论下高职教师企业实践的角色转换对策

(一)尊重主体地位,促进高职教师企业实践的自我认同

高职教师企业实践时教师角色受各种制约,虽然个体有寻求独立自主角色的渴望,但限于外部环境发展的整体规定性特征,教师的主体性始终处于被动地位^⑦。第一,要充分尊重教师的主体地位。教师才是最了解自己的人,最知道自己需要的是什么。只有充分尊重教师的主体地位,教师企业实践时才能进行积极的自我知识建构,在明确自身条件的基础上,厘清自我发展目标并将实践内容与自身专业发展相联系,形成自身在企业实践中的专业发展模式,增强自我在学校与企业发展的内在一性。第二,要增加教师在企业实践中的话语权。要改变教师在企业实践中“局外人”“边缘人”的角色,帮助教师与企业员工建立长期稳定的个人交往。同时,企业领导对实践教师的工作评价要正向积极,促进教师提升企业实践的意义感,帮助教师在企业实践时摆脱束缚感、增强自我认同。第三,要拓展高职教师的实践领域与类型。应避免让高职教师从事单一、机械的实践

工作,而尽可能地让他们充分参与多个部门与环节的企业实践,丰富实践类型,扩展企业实践的学习内容,增强教师的参与感与自主性。第四,高职院校要加大对教师企业实践的物质、资金投入。要充分考虑到教师的工作压力以及家庭压力,为他们提供充足的物质和资金保障,减轻他们参与企业实践的物质压力以及精神负担,帮助他们由功利性的“被动”实践转向自主性的“主动”实践,从“想去”到“能去”到“再去”企业实践。

(二)完善实践政策,推动高职教师企业实践的角色认同

高职教师企业实践政策为教师的企业实践活动提供了基本依据,从政策层面对教师企业实践活动进行规范,能帮助教师明确自身在企业实践中的结构位置,帮助企业实践教师进行积极的角色转换并获得角色认同。整体来看,要进一步制定和完善高职教师企业实践的法律法规,为高职教师企业实践的职业角色认同提供法律保障,帮助高职教师从法律层面明确自身角色,增强高职教师获得角色认同的信心;要从宏观上完善企业实践的相关政策,从政策层面规定高职教师企业实践的角色定位,有效提升高职教师企业实践的社会认可度。具体来看,政策从制定到落实需要各级部门的合作与配合,各地要根据地方发展需要提出针对性、特色化的政策;同时,由于学校与企业属于不同性质的部门,在制定政策时也应考虑到两者的不同属性,积极联合学校、企业等多方利益部门共同参与各项教师企业实践标准的制定,充分挖掘各方的实际诉求和利益结合点。要完善高职教师企业实践的各项规章制度,将教师企业实践的政策不断细化,包括组织架构、人员管理、考核评价、奖惩激励等制度的不断完善。在组织架构上,明确学校和企业面向企业实践的管理部门、执行部门、评价部门;在人员管理上,制定职业院校教师企业实践的规划、组织实施、人

员管理、日常考核、绩效评估等制度,赋予企业对教师的考勤管理、身份管理、岗位管理、安全管理等权限^⑧;在考核评价上,采取多种评价方式对企业实践质量进行考评,引入第三方评价机构对企业实践质量进行考评,提升高职教师实践考评的客观性与公平性;在奖惩激励上,对企业实践表现优秀的教师给予相应的物质奖励与精神表彰,对企业实践的日常经费来源制定翔实明确的规章制度。

(三)深化校企合作,提升高职教师企业实践的群体认同

高职教师企业实践受校企两个群体的影响,校企双方良好的合作既能帮助教师积极参与企业实践,也能帮助企业获得更好的发展。丰富校企合作的合作模式,加深校企之间的联系,可在潜移默化中增强教师对企业的归属感与认同感,在企业群体中获得更好的群体认同,帮助教师“想去”和“再去”企业实践。第一,学校在选择合作企业时应积极征求高职教师的意见。学校应尽量选择规模大、制度体系完善的企业进行合作,与企业采取双向互选的方式,选择双方心仪的合作单位。同时,充分考虑教师、学校、企业多方利益诉求,选择质量佳、体制完备、教师满意的合作单位。第二,可在校内设立企业实践流动站。在正式进入企业实践之前,让高职教师定期进入流动站进行学习与实践,为正式进入企业工作做好准备,在正式实践时跟上企业的工作节奏,有助于教师进入企业时有充分的安全感、自尊感,获得积极的工作体验与归属感。第三,校企深度合作可要求企业安排师傅进行指导。选择具备多年工作经验的企业师傅对实践教师进行技术指导,积极帮助教师解决实践中的技术问题。同时给予教师心理指导,让教师在企业获得安全感与归属感,提升教师的群体认同感。第四,校企之间建立沟通反馈平台。教师以及企业员工可在平台就有关企业实践的任何问题或建议进行交流,实践

教师可通过平台选择实践专业、时间以及师傅,同时建立校企合作工会组织,从企业与学校各选代表负责校企合作相关事务的对接。第五,校企共同投资建立校办企业或实训基地。学校与企业可根据教师的专业要求有针对性地到校办企业或实训基地进行实践,如此教师群体的认同程度更高。

(四) 创建和谐氛围,助力高职教师企业实践的文化认同

良好的企业实践氛围,有助于提升高职教师企业实践的文化认同,这需要实践教师与企业共同配合。企业员工与实践教师之间建立长期的交流与沟通,高职教师在企业实践前、企业实践过程中、企业实践结束后保持与企业员工的交流与互动,对企业保持长期的关注与联系,是提升高职教师企业实践文化认同度的重要举措。第一,企业要尊重实践教师的主体性。企业应尊重教师对企业制度、文化的见解,虚心听取企业实践教师的建议与主张,营造一个具有反思性、批判性、进步性的企业文化氛围。第二,企业应积极给予高职教师文化关怀。企业定期组织的社团活动、文化活动、团建活动等,应积极邀请实践教师参与进来,拉近实践教师与企业员工的距离,同时多举办一些亲和力强的活动,增添企业的活力,形成互助、轻松的文化氛围,帮助员工与实践教师适当放松,提高工作效率。第三,政府部门应广泛宣传企业实践的正向作用。可通过互联网平台进行教师企业实践活动的官方宣传,例如在各类短视频平台和社交媒体平台播放教师企业实践的案例宣传片,对企业实践优秀的教师给予官方表彰,激发社会大众对企业实践的兴趣,增加大众的关注度,多方努力共同营造教师“想去”企业实践的社会文化氛围。📖

[注释]

①Erikson H. Identity and the Life-cycle: Selected Papers [M].

New York: W. Norton & Company, 1959: 94.

②党永强. 追寻自我: 现代性自我认同的危与机[J]. 同济大学学报: 社会科学版, 2020(5): 95.

③周晓虹. 认同理论: 社会学与心理学的分析路径[J]. 社会科学, 2008(4): 48.

④郝振. 流动儿童的社会融入及其策略选择研究[D/OL]. 上海: 华东师范大学, 2015[2023-04-10]. https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstract?v=3uoqIhG8C447WN1SO36whLpCgh0R0Z-iv9r0YoQXiId4v9BfOE9rDgn1_06lEukP2-1MzjXA2to3PMKDNnbhf2qEE0AcRqzB&uniplatform=NZKPT.

⑤王莹. 身份认同与身份建构研究评析[J]. 河南师范大学学报: 哲学社会科学版, 2008(1): 52.

⑥(美)乔纳森·弗里德曼. 文化认同与全球性过程[M]. 郭建如, 译. 北京: 商务印书馆, 2004: 356.

⑦王霞. 民族地区中华文化认同与边疆文化安全[J]. 黑龙江民族丛刊, 2012(5): 46.

⑧李茂森. 教师的身份认同研究及其启示[J]. 全球教育展望, 2009(3): 86.

⑨叶菊艳. 农村教师身份认同的影响因素及其政策启示[J]. 教师教育研究, 2014(6): 87.

⑩⑪⑬⑮王姣. 河南省高职院校教师企业实践问题研究——基于6所学校的调研[D/OL]. 郑州: 河南大学, 2021[2023-04-30]. https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstract?v=3uoqIhG8C475K0m_zrgu4lQARvep2SAkyRJRH-nhEQBuKg4okgcHYohkrqpd-A5p9DRu_J_JFU6gVRguwa528-QwUHUcu-Gk&uniplatform=NZKPT.

⑫王剑. 社会交换理论视角下职业院校教师企业实践困境与对策分析[J]. 中国职业技术教育, 2016(7): 76.

⑬郝天聪. 高职院校教师企业实践政策落实困境的质化研究[J]. 教师教育研究, 2021(1): 96.

⑭李天航, 王屹. 突破转化阻力: 论职业院校教师企业实践中的转化学习[J]. 成人教育, 2020(6): 55.

⑮贺慧敏. 教师主体性学习身份的建构与发展: 转化性学习理论的启示[J]. 现代教育科学, 2016(7): 26.

⑯王克杰. 建立教师企业实践流动站制度架构与可行性分析[J]. 职教论坛, 2017(23): 7.