

Research on the Construction of Evaluation Mechanism of Enterprise Mentors' Participation in Dual-Teacher Teaching under the Background of Industry-Education Integration

Jingjing Wang

Yanhuang Vocational and Technical College, Huaian, Jiangsu, 223001, China

Abstract

Industry-education integration serves as the cornerstone for high-quality vocational education development. As key participants in dual-qualified teaching, corporate mentors' involvement directly impacts the effectiveness of technical and skilled talent cultivation. Through literature review, in-depth interviews, and multi-case analysis, this study systematically examines the current status, evaluation challenges, and core influencing factors of corporate mentors' participation in dual-qualified teaching. A "five-in-one" evaluation mechanism is established, encompassing evaluation subjects, indicators, standards, methods, and feedback applications. The study identifies five core evaluation dimensions: professional ethics, teaching competence, practical guidance, collaborative cooperation, and outcome production. Targeted implementation strategies are proposed to standardize corporate mentors' teaching practices, enhance dual-qualified teaching quality, and deepen industry-education integration, providing theoretical support and practical references.

Keywords

industry-education integration; corporate mentors; dual-qualified teaching; evaluation mechanism

产教融合背景下企业导师参与双师教学的评价机制构建研究

王晶晶

炎黄职业技术学院, 中国·江苏 淮安 223001

摘要

产教融合是职业教育高质量发展的核心路径,企业导师作为双师教学的关键主体,其参与质量直接影响技术技能人才培养成效。本文通过文献研究、深度访谈与多案例分析,系统剖析企业导师参与双师教学的现状、评价困境及核心影响因素;构建涵盖评价主体、评价指标、评价标准、评价方法与反馈应用的“五位一体”评价机制,明确师德师风、教学能力、实践指导、协同合作与成效产出五大核心评价维度;提出针对性的机制落地保障策略,为规范企业导师教学行为、提升双师教学质量、深化产教融合提供理论支撑与实践参考。

关键词

产教融合; 企业导师; 双师教学; 评价机制

1 引言

产教融合是职业教育高质量发展的核心,双师教学是其关键实践形式。企业导师是促进产教深度融合的重要力量,是办好职业教育的关键所在,是让产业所需、学生所学同频

共振的重要引领者^[1]。企业导师作为连接院校与产业的纽带,其参与质量直接影响人才培养成效。当前,企业导师教学评价存在主体单一、指标模糊、标准缺失等问题,难以客观反映其教学价值。基于此,本文构建科学可行的评价机制,为规范企业导师教学、深化产教融合提供支撑。

2 企业导师参与双师教学的现状与评价困境

2.1 企业导师参与双师教学的现状

参与形式:呈多元化特征,主要包括实践课程授课、实训基地(企业场所实操指导)、带领学生参与企业实际项目研发与生产的项目化教学、行业前景分析与职业选择建议的职业规划指导,以及围绕企业实际需求的毕业设计(论

基金项目:2023年江苏省高校哲学社会科学研究一般项目“产教融合视域下民办高职院校“双师型”师资队伍建设研究”(项目编号:2023SJYB1964)阶段性研究成果。

作者简介:王晶晶(1981-),女,中国江苏淮安人,硕士,副教授,从事教育管理研究。

文)指导。

职责定位: 核心职责为实践技能传授与职业素养培育。前者将行业前沿技术、实操经验转化为教学内容,助力学生掌握岗位核心技能;后者通过言传身教传递职业道德、工匠精神与行业规范。部分导师还参与课程开发、教学方案设计,推动教学与产业需求对接。

参与成效: 有效弥补职业院校实践教学短板,成效显著。一是提升学生实践技能与岗位适配性,依托行业实操与项目实践强化技能熟练度;二是推动教学内容更新,融入行业新技术、新工艺、新规范,贴合产业实际;三是深化校企合作,以导师为桥梁促成校企紧密协作,实现资源共享与协同育人。

2.2 企业导师参与双师教学的评价困境

一是评价主体单一,利益相关者参与不足。当前评价以院校为主导,集中于院校管理人员与专业教师,学生、企业、行业协会等参与度低。学生缺乏有效评价渠道,企业因无评价动力与机制鲜有参与,行业协会未形成常态化参与机制。

二是评价指标模糊,针对性与可操作性欠缺。指标多照搬院校教师体系,忽视企业导师角色特点,侧重理论教学与科研,遗漏实践指导、职业素养培育等核心优势;部分指标抽象无量化标准,导致评价主观、结果可信度低。

三是评价标准缺失,缺乏统一规范。国家层面无统一标准,各院校差异较大:部分以单一指标评价,难以全面反映表现;部分标准过严脱离实际,导致结果失真;部分无明确标准,评价流于形式。

四是评价方法单一,结果客观性不足。多采用听课评议等定性方法,定量评价应用少且指标设置不合理;重结果性评价,忽视教学过程动态监控,难以及时发现并整改问题。

五是反馈应用缺失,评价与激励脱节。多数院校无有效反馈机制,导师无法知晓改进方向;评价结果与激励不挂钩,优秀者无奖励、不合格者无约束,难以激发导师教学热情。

3 产教融合背景下企业导师参与双师教学评价机制构建

3.1 评价机制构建原则

1. 针对性原则: 契合企业导师“实践为主、理论为辅”定位,聚焦实践技能指导、职业素养培育核心职责,设计专属评价指标与标准,摒弃院校教师评价体系照搬模式。

2. 科学性原则: 立足理论与政策依据,保障评价主体、指标、标准、方法科学合理。指标内涵明确可操作,标准量化与定性结合,方法兼顾过程与结果,确保评价客观公正。

3. 系统性原则: 构建有机整体,涵盖各利益相关者评价主体,全面反映教学表现与成效。明确评价标准,优化评价方法,及时反馈应用,形成“评价—反馈—改进—再评价”

闭环。

4. 激励性原则: 以激励为导向,评价结果与奖励、荣誉、晋升挂钩。表彰优秀导师,指导整改不合格者,激发参与积极性与教学热情,推动其提升教学能力。

5. 可行性原则: 贴合院校与企业实际,简化评价流程,控制操作成本。指标简洁明了,标准适配导师实际能力,方法便捷易操作,避免复杂技术手段。

3.2 评价机制核心要素构建

3.2.1 评价主体多元化构建

构建“院校主导、多方参与”的多元化评价主体体系,涵盖院校、企业、学生、行业协会四大核心主体,各主体明确分工、协同配合。

院校作为评价主导方,负责评价组织与协调工作,具体由教务处、二级学院(系部)与专业教研室共同实施,主要评价企业导师的教学组织、教学内容、教学方法等方面的表现。

企业作为企业导师的派出单位,负责评价企业导师的行业实践能力、工作态度、企业资源整合等方面的表现,确保企业导师的教学活动符合企业利益与行业标准。

学生作为教学的直接接收者,通过问卷调查、座谈交流等方式,评价企业导师的教学效果、实践指导、沟通交流等方面的表现,反映自身的学习体验与需求。

行业协会作为行业权威机构,负责评价企业导师的行业资质、技术水平、职业素养等方面的表现,确保评价结果的专业性与权威性。

3.2.2 评价指标体系构建

基于企业导师的职责定位与评价原则,构建涵盖师德师风、教学能力、实践指导、协同合作、成效产出五大一级指标,12个二级指标,42个三级指标的评价指标体系。

3.2.3 评价标准量化设计

采用李克特五级量表对评价指标进行量化评分^[2],分为优秀(5分)、良好(4分)、合格(3分)、基本合格(2分)、不合格(1分)五个等级,明确各等级的具体评价标准。

以“技能传授”二级指标为例,其量化标准如下:

优秀(5分): 实践操作示范规范标准,技能讲解深入浅出、清晰易懂,能针对学生个体差异进行精准指导,及时帮助学生解决实操难题,学生实践技能提升显著。

良好(4分): 实践操作示范规范,技能讲解清晰,能对学生进行有效指导,帮助学生解决常见实操难题,学生实践技能有所提升。

合格(3分): 实践操作示范基本规范,技能讲解基本清晰,能对学生进行一般性指导,学生能掌握基础实践技能。

基本合格(2分): 实践操作示范存在少量不规范之处,技能讲解不够清晰,指导针对性不强,学生部分基础实践技能未能熟练掌握。

不合格(1分): 实践操作示范不规范,技能讲解模糊

不清,缺乏有效指导,学生实践技能提升不明显甚至出现倒退。

其他指标的量化标准参照上述方式,结合指标内涵与实际情况进行设计,确保评价标准明确、具体、可操作。

3.2.4 评价方法综合运用

构建“过程性评价与结果性评价相结合、定量评价与定性评价相结合”的综合评价方法体系。

过程性评价:通过课堂观察、实训督导、教学日志检查、师生座谈等方式,对企业导师的教学准备、教学实施、实践指导、协同合作等过程性表现进行动态监控与评价,发现问题并反馈整改。过程性评价占总评价权重的60%。

结果性评价:通过学生技能考核、职业素养测评、就业质量跟踪、教学成果鉴定等方式,对企业导师的教学成效进行综合评价。结果性评价占总评价权重的40%。

企业导师参与双师教学评价体系

| 一级指标(权重) | 二级指标(权重) | 三级指标(权重) |
|------------------|------------|--------------------------------------|
| 师德师风 (0.15) | 职业操守(0.08) | 遵守职业道德规范、廉洁从教、关爱学生、尊重学生个体差异 |
| | 工匠精神(0.08) | 弘扬工匠精神、传递行业正能量、注重职业素养培育 |
| 教学能力 (权重0.25) | 教学准备(0.08) | 熟悉教学大纲、合理设计教学方案、准备教学资源与实训设备 |
| | 教学实施(0.09) | 教学方法得当、教学节奏合理、课堂互动良好、语言表达清晰 |
| | 教学创新(0.08) | 融入行业新技术与新工艺、创新教学方法与手段、开发实践教学项目 |
| 实践指导 (0.30) | 技能传授(0.12) | 实践操作示范规范、技能讲解清晰、指导针对性强、帮助学生解决实操难题 |
| | 实训管理(0.09) | 规范实训流程、注重实训安全、合理安排实训任务、保障实训效果 |
| | 职业指导(0.09) | 提供行业发展信息、指导职业规划、推荐就业岗位、培养职业适应能力 |
| 协同合作 (0.15) | 校企协同(0.08) | 配合院校教学安排、参与课程开发与教学研讨、整合企业资源支持教学 |
| | 师生协同(0.07) | 与院校教师密切配合、沟通顺畅、共同解决教学问题 |
| 成效产出(0.15) | 学生发展(0.08) | 学生实践技能提升、职业素养改善、就业竞争力增强、学生满意度高 |
| | 教学贡献(0.07) | 推动教学内容更新、促进校企合作深化、形成教学成果(如教学案例、实训项目) |

定量评价:采用问卷调查、数据统计等方式,对评价指标进行量化评分,如学生满意度调查、技能考核成绩统计等,确保评价结果的客观性与科学性。

定性评价:采用访谈、评议、案例分析等方式,对企业导师的教学创新、工匠精神、协同合作等难以量化的指标进行评价,确保评价结果的全面性与深度。

3.2.5 反馈应用机制设计

(1) 多渠道反馈

通过书面报告、座谈交流、一对一沟通,向企业导师、企业、院校部门及学生反馈评价得分、优缺点与改进建议,明确改进方向。

(2) 全方位应用

个人层面:以评价结果为依据,为不合格导师提供针对性培训,纳入个人档案作为企业晋升评优参考;

校企层面:将其作为合作企业与导师筛选依据,优先深化优秀合作,推动企业优化导师选派管理机制。

企业层面:企业应建立“导师积分制”“导师评选”等激励机制,鼓励导师主动参与、分享经验^[3]。对评价优秀的企业导师给予表彰、奖励;建立约束机制,对评价不合格的企业导师进行约谈、整改,整改仍不合格的取消其教学资格。

3.3 评价流程规范设计

1. 评价准备:校企明确企业导师职责与教学任务,制定含评价主体、指标等的方案;组建校企及行业专家评价小组,向相关方宣传评价要求。

2. 过程评价:评价小组通过课堂观察等开展2-3次动态

评价,结合学生问卷、企业评价收集数据,形成报告并反馈。

3. 结果评价:组织学生技能与素养测评,收集导师教学成果,结合过程评价综合计算得分,确定评价等级。

4. 反馈应用:多渠道反馈结果,落实奖惩措施,导师制定改进计划,校企总结优化方案与教学模式。

4 评价机制落地的保障策略

制度保障:联合制定《企业导师参与双师教学评价管理办法》,规范流程;完善校企合作协议,明确权责与协同机制;建立激励约束制度,将评价结果与企业导师奖金、研修机会挂钩,对优秀企业予以政策倾斜,对违规行为实施处罚。

资源保障:定期开展企业导师教学培训,邀请院校教师、专家授课;院校提供教学大纲等资源,企业共享行业新技术与实训设备;搭建交流平台,通过研讨、案例分享促共进。

组织保障:成立教务处牵头、校企及行业专家参与的评价机构,统筹实施;明确各方职责,形成协同格局;定期监督检查,保障流程规范与结果公正,及时解决问题。

技术保障:建设评价信息平台,实现数据在线收、分、馈,配套指标库等功能;运用大数据挖掘数据规律,为机制优化、教学调整提供支撑,提升评价效率与科学性。

5 结论

综上,职业教育进入新时代,企业导师是深化校企合作、充实“双师型”队伍的关键力量。当前构建的“五位

一体”评价机制，契合中国式现代化职教场景，能破解企业导师评价难题，激发其参与双师教学的积极性。高职院校需以此完善绩效评价体系，精准适配企业导师角色，推动双师教学质量提升，持续助力新时代“双师型”教师队伍建设与职教高质量发展，同时为深化产教融合提供理论支撑与实践参考。

参考文献

- [1] 刘思彤.高职院校企业导师绩效评价指标体系的构建[J].天津职业院校联合学报,2023,25(08):74-78.
- [2] 鲁建峰,钟皖生.基于产教融合视角的模具制造类企业导师评价标准与认定研究[J].模具制造,2025,25(03):132-134. DOI:10.13596/j.cnki.44-1542/th.2025.03.044.
- [3] 黄行聪.高职院校就业指导课程实践教学中国企业导师制的效能研究[J].山西青年,2025,(14):8-11.
- [4] 张悦,李佳,徐兵兵,等.转型发展下“双导师”人才培养模式研究[J].辽宁丝绸,2025,(01):155+174.