

多维协同视角下高职院校岗位实习数字化多元评价现状与对策

张海超¹, 陈兰芬¹, 马长路², 田新波³, 句荣辉^{1*}

¹北京农业职业学院教务处, 北京

²北京农业职业学院食品与生物工程学院, 北京

³北京农业职业学院图书馆(校史馆、档案馆), 北京

收稿日期: 2026年9月25日; 录用日期: 2026年10月21日; 发布日期: 2026年10月28日

摘要

岗位实习是高职院校落实德技并修人才培养目标的核心教学环节, 科学的实习评价直接关系技术技能人才培养质量。当前多数高职院校岗位实习评价依旧停留在校企二元评价模式, 教育行政管理部门(以下简称“行政”)、行业标准、学生主体在评价链条中参与不足, 存在评价主体缺位、软性素养指标难以量化、数字化平台数据孤岛、评价结果闭环应用不足等现实矛盾。本研究以北京市17所不同类型高职院校为调研样本, 结合问卷、访谈调研数据, 立足“政、行、企、校、生”五方协同逻辑, 剖析岗位实习评价现存问题, 厘清五方评价主体权责边界, 从主体协同、指标构建、数字平台建设、结果转化、制度保障五个维度, 探索数字化赋能下岗位实习多元评价运行机制与落地路径, 以期为区域高职院校岗位实习评价改革提供可参考的实践方案。

关键词

高职院校, 岗位实习, 政、行、企、校、生, 数字化, 多元评价

From the Perspective of Multi-Dimensional Collaboration: Current Situation and Countermeasures of Digital Multi-Evaluation for On-the-Job Internship in Higher Vocational Colleges

Haichao Zhang¹, Lanfen Chen¹, Changlu Ma², Xinbo Tian³, Ronghui Ju^{1*}

*通讯作者。

文章引用: 张海超, 陈兰芬, 马长路, 田新波, 句荣辉. 多维协同视角下高职院校岗位实习数字化多元评价现状与对策[J]. 教育进展, 2026, 16(10): 2064-2073. DOI: 10.12677/ae.2026.16102320

¹Teaching Affairs Office, Beijing Vocational College of Agriculture, Beijing

²School of Food and Bioengineering, Beijing Vocational College of Agriculture, Beijing

³Library (School History Museum & Archives), Beijing Vocational College of Agriculture, Beijing

Received: September 25, 2026; accepted: October 21, 2026; published: October 28, 2026

Abstract

On-the-job internship serves as a core teaching link for higher vocational colleges to implement the talent-training goal of fostering morality and technical skills, and scientific internship evaluation is directly related to the training quality of technical and skilled talents. At present, the on-the-job internship evaluation in most higher vocational colleges still adopt the dual-evaluation mode of schools and enterprises. Educational administrative departments, industrial standards and students are insufficiently involved in the evaluation chain. Practical problems such as absent evaluation subjects, difficulty in quantifying soft competence indicators, data silos on digital platforms, and inadequate closed-loop application of evaluation results remain prominent. Taking 17 different types of higher vocational colleges in Beijing as research samples, this study adopts questionnaires and interviews for data collection. Based on the collaborative logic of government, industry, enterprise, school and student, it analyzes existing problems in on-the-job internship evaluation and clarifies the power and responsibility boundaries of the five evaluation subjects. From five dimensions including subject collaboration, indicator construction, digital platform development, result transformation and institutional guarantee, this paper explores the operation mechanism and implementation path of multi-evaluation for on-the-job internship empowered by digitalization, so as to provide referential practical solutions for the reform of on-the-job internship evaluation in regional higher vocational colleges.

Keywords

Higher Vocational Colleges, On-the-Job Internship, Government-Industry-Enterprise-School-Student, Digitalization, Multi-Evaluation

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

2021 年教育部等八部门印发的《职业学校学生实习管理规定》明确提出，职业学校要联合实习单位健全实习考核评价制度，实现过程性考核与结果性考核有机结合，推动实习管理走向精细化、规范化[1]。2026 年《教育部关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》进一步强调，要依据行业、企业技术标准完善实习实训评价标准，鼓励行业组织、头部企业深度参与人才质量评价，为多元主体介入岗位实习评价提供政策支撑[2]。

随着职业教育数字化先行先试工作推进，各地高职院校陆续上线实习管理平台，用数字化手段记录实习周记、打卡考勤、企业评语，一定程度上改变了过去完全依靠纸质手册的评价方式。但不少院校仅仅把数字化当作线上登记工具，并没有真正实现多主体的数据互通与协同评价，“重管理、轻评价”现象较为普遍[3]。国内现有研究大多聚焦“校企二元”评价框架开展探讨，对“行政”、行业如何实质性

嵌入实习评价流程,学生作为评价主体如何发挥作用,缺少可落地的实证研究与区域实践样本[4][5]。

为破解这一现实问题,本课题面向北京地区“双高计划”院校、市属公办、民办共17所高职院校开展实地问卷与访谈调研,覆盖实习管理负责人、二级院系专业带头人,同步收集企业、学生的反馈意见,立足调研数据剖析岗位实习评价现实困境,尝试构建“政、行、企、校、生”五方联动的数字化多元评价机制,探索适合区域职业院校的实践路径。

2. 高职院校岗位实习评价现状调研与现实困境

2.1. 调研方法

本研究综合运用多种研究手段开展分析。采用文献研究法,系统梳理国家及北京市岗位实习管理相关政策,检索2021年以来职业教育实习评价领域的学术文献,整理山东、河南、浙江、四川四省政策文件与院校改革案例,搭建研究所需的理论与实践参照。采用问卷调查法,面向北京高职院校实习管理人员发放电子问卷,获取院校层面一手量化资料。采用半结构化访谈法,依托访谈提纲收集企业、实习学生的意见诉求,掌握企业用人导向、考核实施障碍以及学生真实评价体验,实现多视角信息交叉印证。采用比较研究法,对标外省在评价权责划分、指标体系构建、数字化平台建设、企业激励机制等方面的实践,提炼适配北京高职发展的借鉴思路。

2.1.1. 问卷调研思路

调研立足多维协同研究视角,综合问卷调研、访谈资料与国内地方实践对比,剖析北京地区高职院校岗位实习评价实施现状,归纳现实困境,为后续对策构建提供实证支撑。

本次实证调研选取北京17所不同办学类型高职院校,覆盖“双高计划”建设院校、北京市“特高”建设院校、市属公办及民办高职院校。调研对象以实习管理岗位工作人员为主,兼顾部分二级院系专业带头人,样本覆盖多元办学主体,能够反映区域岗位实习评价的整体情况。问卷设置19道单选、多选题,从院校基础概况、评价主体参与现状、评价指标认知、数字化平台建设应用、改革现实困难与诉求五个维度设计题项,重点采集成绩评定模式、多主体参与程度、平台运行及改革诉求等信息。研究配套编制企业、学生访谈提纲,弥补仅依靠院校问卷带来的数据局限性,问卷依托问卷星平台完成线上发放、回收与初步整理。

2.1.2. 调研过程

调研前期,结合现有政策与已有学术研究成果,立足岗位实习工作现实痛点,完成院校问卷、企业及学生访谈提纲的编制与内部校核,确定正式调研工具。进入正式调研阶段,通过问卷星向17所目标院校推送问卷,明确调研填写要求,完成问卷回收并筛选有效样本。问卷处理完毕后,依托公开职业教育满意度报告、院校质量年报补充企业与学生维度相关信息,同步归集外省政策及院校改革案例,为后续统计分析、现实问题归纳做好资料储备。

2.2. 调研高职学校类型

本次调研样本覆盖北京地区17所高职院校,院校类型分布如图1。其中国家“双高计划”建设院校占29.41%,北京市“特高”建设院校占23.53%,其他市属公办高职院校占35.29%,民办高职院校占11.76%。调研对象以教务处、实习管理岗位工作人员为主,保证调研人员对本校实习评价业务熟悉。

2.3. 高职学校实习评定方式

从实习成绩评定方式来看,当前北京高职院校岗位实习评价依旧以校企联合评分为主流。如图2数据显示,76.53%院校采用校内教师与企业指导教师分别评分再汇总的模式;11.76%以企业指导教师评分

为主；5.88%以校内教师评分为主；还有 5.88%完全由校内教师独立完成评价。四类评价模式的并存，反映出国内校企合作发展水平参差不齐的现实状况。校企双方分别打分汇总是政策引导下的主流模式，能够兼顾人才培养教学目标与岗位实践表现，但容易出现校企评价标准不一致、企业打分主观性较强等问题；以企业评分为主的模式多用于合作基础较好的实习基地，可以真实反映学生岗位实际能力，但容易忽视职业教育的教学规范要求；校内主导或完全由校内教师开展评价，大多出现在学生自主分散实习、合作企业没有能力或意愿参与考核的情况，虽方便学校开展教学管理，但评价思路偏向课堂教学，很难客观评判学生岗位实操水平。

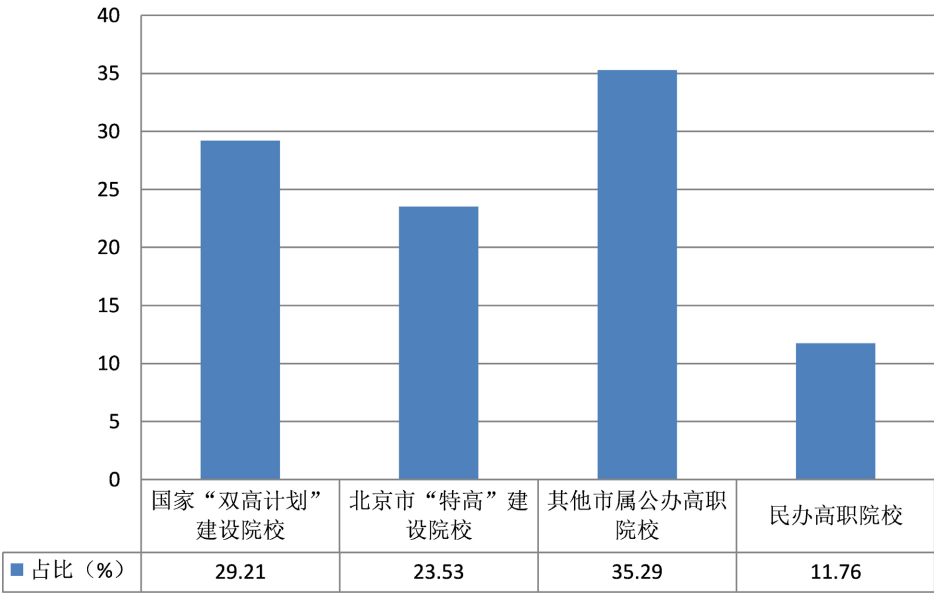


Figure 1. Distribution of research sample colleges by type
图 1. 调研样本院校类型分布

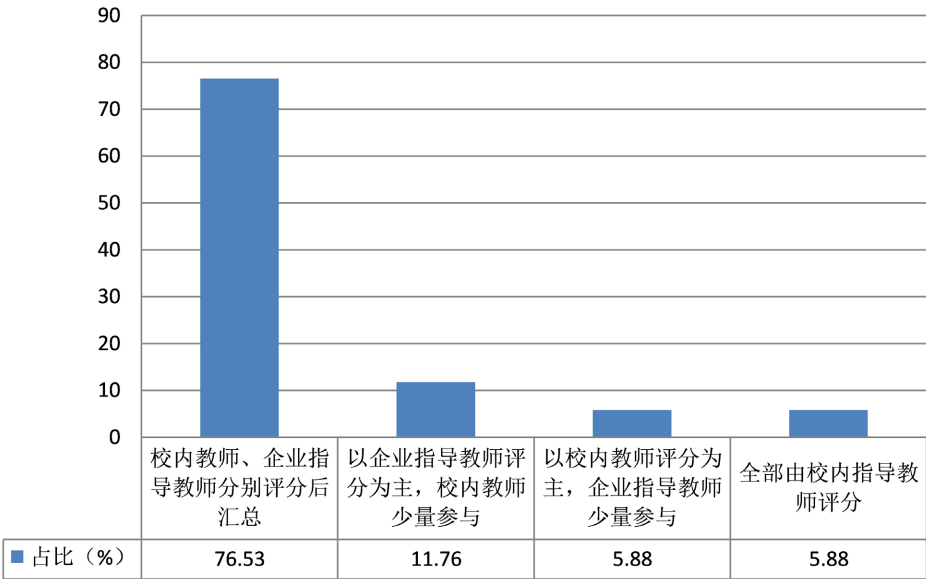


Figure 2. Evaluation methods for internship performance
图 2. 实习成绩评定方式

对比德国、澳大利亚二元制的实践经验，企业能够深度参与考核评价，依靠的是法律法规约束、行业统一考核标准、企业培训师资质管理以及配套激励机制等完整制度支撑。而国内部分企业不愿参与实习评价，主要源于缺少制度硬性要求、育人成本没有合理分担、校企育人目标存在偏差，进而出现“学校积极、企业消极”的现象。可以看出，绝大部分学校已经引入企业参与评价，但“行政”、行业的评价角色尚未真正落地[6]。

2.4. 高职学校实习评价中“行政”与行业协会参与程度

评价主体参与度的统计结果，直观反映出“校企实、政行虚、学生弱”的现实格局(图 3)。23.53%受访者认为“行政”与行业协会几乎没有参与实习评价，29.41%认为参与较少，选择“参与较多”的仅占17.65%，没有院校反馈“行政”、行业能够实现深度参与评价。“行政”更多停留在实习备案、合规性检查层面，没有深度介入实习成绩生成环节；行业协会缺少制度化渠道将职业标准转化为实习评价量表；学生自评互评大多属于象征性环节，人情分、走过场问题突出，可信度不足[7]。

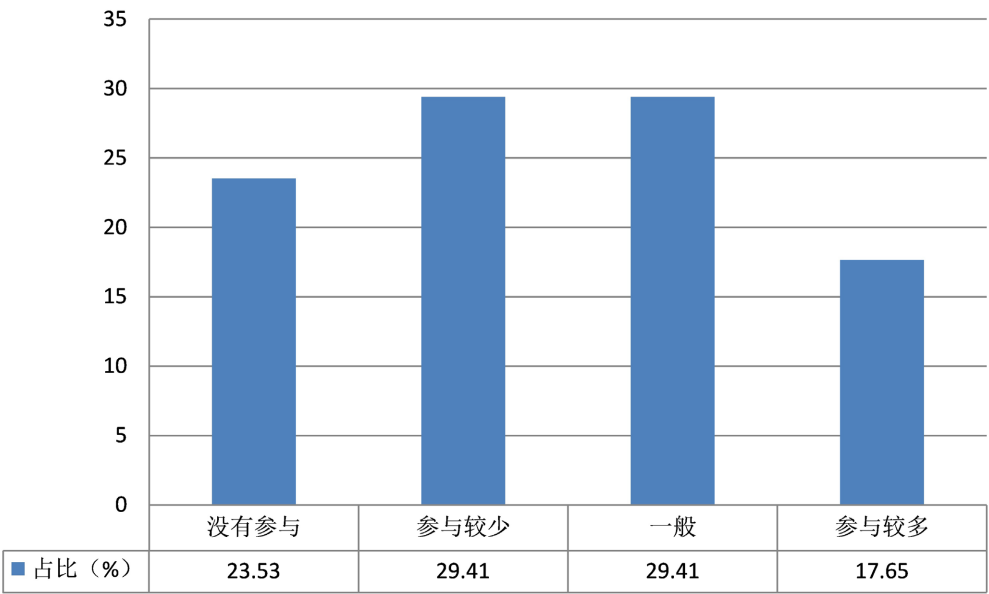


Figure 3. Participation level of administrative authorities and industry associations in evaluation
图 3. “行政”与行业协会参与评价程度

2.5. 岗位实习评价实施现状

调研结果表明，北京高职院校岗位实习普遍推行校企二元评价模式，76.47%的院校由校内与企业指导教师分项评分后加权汇总，部分院校分别采用企业主导、校内教师主导等考核方式。各院校多执行“周/月报 - 中期检查 - 期末鉴定”分段考核机制，纸质手册与数字化平台同步使用，形成学校主导、校企双评、平台协同三类实践形态，平台协同模式仍处于初步探索阶段。在校企两方参与基础相对稳固的前提下，“行政”与行业协会深度参与程度有限，企业导师评分质量不一，学生自评互评形式化问题突出。职业素养类指标认可度较高，但创新发展类指标受实习场景制约，量化界定难度大，增值评价理念虽得到普遍认同，软性过程指标仍缺乏可观测的量化标准。多数院校已部署实习管理平台，但校本系统占比高，市级平台覆盖率偏低，数据孤岛现象明显，平台多聚焦考勤、周报等基础管理功能，企业端线上评价落地不足，实操过程数据难以采集，学生成长诊断类功能薄弱。评价结果已应用于人才培养优化、企业选

人及学生评优推荐，然而面向“行政”质量监测的反馈渠道不畅，服务学生个体能力发展的价值未能充分发挥。

2.6. 高职院校岗位实习评价现实困境

综合问卷与访谈资料可见，北京高职院校岗位实习数字化多元评价改革面临多重现实制约，不仅存在评价主体结构性失衡、数字化建设深度不足、区域统一评价框架缺失、评价改进闭环不健全、企业激励约束机制不完善等问题，在评价指标设计层面矛盾同样突出：职业素养、劳动纪律、岗位操作规范等显性指标认可度较高，但客户或服务对象满意度、团队协作贡献、职业道德诚信、创新改进等软性指标普遍缺少标准化可量化观测依据，如图 4 所示，41.18%受访者认为客户或服务对象满意度、团队协作中的个人贡献量化难度最大，35.29%认为职业道德与诚信表现难以量化，还有 29.41%受访者反映 6S 管理行为记录、合理化建议成果、跨岗位适应能力同样存在量化困境，加之行业职业标准向实习评价量表转化难度较高、增值评价在成绩权重中体现不足，进一步加剧了实习评价体系的现实矛盾。软性指标难以量化，直接造成不同企业、不同专业之间评价尺度差异较大，校际评价结果可比性不强。

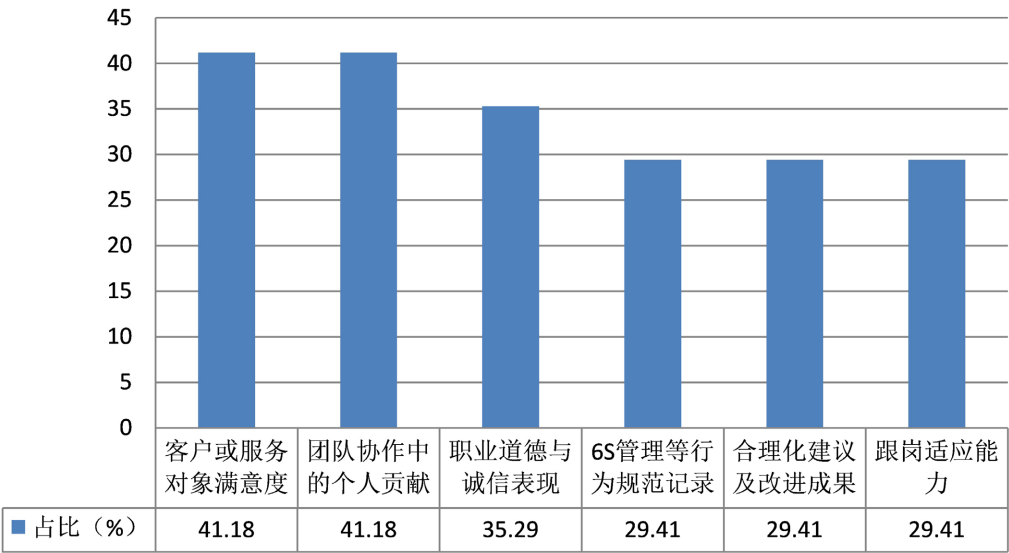


Figure 4. Proportion of items difficult to quantify in evaluation indicators
图 4. 评价指标难以量化的项目占比

权重认知层面，58.82%的院校认可过程表现、产出结果、进步幅度三者均衡的思路，但真正把学生成长增值落到评价实践的学校不多，仅有 11.76%院校在权重设置上重点关注学生实习前后的进步幅度，增值评价理念尚未普及[8]。

2.7. 高职学校实习评价的数字化建设

数字化建设方面，76.47%的调研院校已经配备实习管理平台，但平台来源差异很大，52.94%使用学校自主采购或开发的校本平台，上级统一配发平台仅占 17.65%，23.53%院校尚无专门实习管理平台。平台碎片化、数据不通现象突出。平台功能集中在打卡、周报提交等基础管理模块，企业指导教师线上评分、填写评语功能实现率仅 15.38%。企业实习指导教师日常忙于生产作业，平台操作繁琐，缺少轻量化入口，同时不同企业系统接口不开放，企业端真实岗位过程数据很难采集，平台大多只能抓取考勤、日志这类浅层结果数据，岗位实操过程数据大量缺失[3]。

2.8. 高职学校实习评价结果的应用

图 5 显示：88.24%院校会把实习评价结果反馈到人才培养方案修订，76.47%将评价数据提供合作企业作为选人用人参考，但只有 29.41%会把实习评价数据纳入学校质量年报向上级报送，5.88%仅仅用来判定实习课程是否通过。评价大多止步于判定实习学分是否合格，缺少“评价-诊断-改进”的闭环，评价数据向政策优化、课程迭代、学生个人职业发展反馈的通道并不通畅[9]。

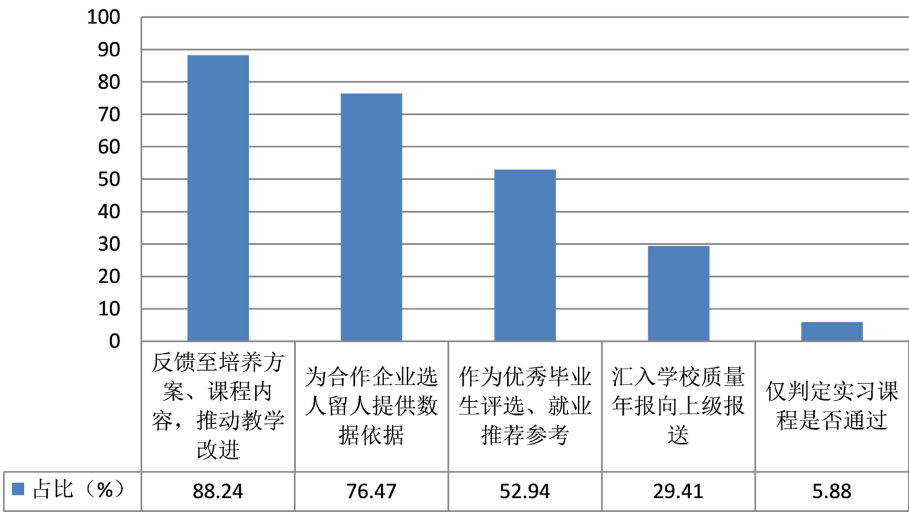


Figure 5. Proportion of application scenarios for internship evaluation results
图 5. 实习评价结果应用场景占比

2.9. 高职学校实习评价的困境

调研进一步挖掘背后深层矛盾，首要阻碍来自企业参与的制度激励缺失。94.12%的受访者提出，企业没有明确法定义务参与实习评价，学校协调企业开展评价工作难度很大。企业指导教师参与评价不计入工作量，缺少对应的薪酬激励和系统培训，出现“不愿评、不会评”的现实困境。同时“行政”的规范管理与正向激励衔接不够，对违规实习行为的查处、不合格企业移除制度落地仍有完善空间，行业组织参与评价的能力建设、经费保障不足，多方因素叠加制约多元评价落地[7]。

3. 多维协同视角下“政、行、企、校、生”多元评价构建

多元评价不是简单把“行政”、行业、企业、学校、学生五方主体简单叠加打分，核心是厘清不同主体的定位与权责边界，各司其职，避免权责交叉或者主体缺位，依托数字化工具打通数据链路，形成互相支撑的评价共同体[4]。

3.1. “行政”

“行政”并不直接参与学生个人实习成绩打分，核心承担制度供给、底线监管、质量监测三项职能。“行政”层面负责出台区域岗位实习评价的指导框架，搭建统筹性数字化底座，落实实习备案、“双随机、一公开”排查，查处专业不对口、违规加班等实习红线问题，建立违规实习企业的移除制度，守住实习教学的权益安全底线[1]。

3.2. 行业协会

行业协会发挥标准引领的独特作用。行业协会对接产业一线，把国家职业技能标准转化为可落地的

实习观测指标,开发分岗位、分专业的评价参考量表。同时可以承担第三方评估工作,参与企业指导教师的培训,推动实习评价结果和职业技能等级认定互通互认,补齐院校对产业标准把握不准的短板[2]。

3.3. 企业

企业是岗位能力评价的实施主体。企业指导教师立足真实岗位场景,重点评价学生实操技能、岗位适应能力、职场行为表现,留存岗位操作、任务完成情况的原始记录。企业侧重对学生在岗实际表现做过程记录,不单独决定实习总成绩[5]。

3.4. 学校

学校承担评价总牵头的角色。院校整合“行政”监管要求、行业标准、企业岗位反馈,结合人才培养方案细化本校评价细则,组织校内指导教师开展过程跟踪,汇总各方评价数据,完成成绩综合评定,并且把评价结果反向用于课程、专业的迭代优化[6]。

3.5. 学生

学生是实习的直接体验者,拥有自评、互评以及评价结果确认、异议申诉的权利。学生通过自评复盘实习成长,反馈实习岗位、实习待遇、评价流程中存在的问题,评价结果应当向学生开放,生成个人能力画像,服务学生职业规划与就业选择,而不是仅仅作为获取学分的工具[8]。

五方主体之间不是相互独立,而是依靠数字化平台实现信息流转:“行政”输出监管规则,行业输出评价标准,企业输出岗位实操原始数据,学校完成综合研判,学生反馈体验与成长,由此形成一套完整的评价逻辑链条,进而构建契合中国特色现代高等职业教育发展要求的学生岗位实习多元评价体系。国外德国双元制、澳大利亚 TAFE 体系的共性在于均倡导多主体协同,重视行业企业参与,立足岗位能力开展实习评价,突出过程性考核。二者主要差异表现为:德、澳依托法律制度固化各主体权责,行业协会主导评价标准与考核实施,企业具备法定培训义务;而我国“政、行、企、校、生”模式以院校为实施枢纽,依靠数字化平台串联各方,纳入学生体验反馈维度,企业参与更多依靠政策引导,缺少强制性法律约束,行业评价职能尚未完全落地。因此国内高职院校要结合实际、不能直接照搬,需要结合国内职业教育管理体制,把“行政”监管、学生权益保障融入整个评价体系,构建本土化多元评价模式[3]。

4. 数字化赋能高职院校岗位实习多元评价对策

结合调研反映的现实痛点,同时借鉴国内河南、浙江、山东等省份实习评价改革经验,立足“政、行、企、校、生”五方协同逻辑,可以从主体机制、指标体系、数字平台、结果闭环、制度保障五个方面推进改革落地。

4.1. 构建权责清晰的五级联动协同机制

首先要出台区域层面岗位实习多元评价权责清单,明确五方主体“评什么、干什么”,避免责任虚化。“行政”重点抓制度框架、平台建设、底线监管,不介入个体学生成绩;行业协会聚焦岗位标准开发、第三方评估;企业聚焦岗位实操过程记录;学校负责整体组织与成绩汇总;学生落实自评、反馈与申诉[4]。

针对企业参与动力不足这一最大堵点,不能仅仅依靠学校点对点沟通协调。调研数据显示,94.12%的院校认为企业无明确参与义务是多元评价落地最大困难。一方面,将企业参与实习评价纳入产教融合型企业认定、行业评优、企业社会责任评价参考维度,落实产教融合相关税费抵扣政策,从制度层面给予企业正向激励;另一方面,出台企业实习指导教师聘任、培训、薪酬的指导性意见,把评价工作纳入

师傅的工作量,解决企业实习指导教师“评了白评”的现实问题,降低企业参与评价的制度成本[7]。

4.2. 建立“统一框架 + 专业适配”的分层指标体系

完全交由各个学校自行制定指标,容易造成各校标准差异过大,缺乏可比性;但统一一套指标又很难适配不同专业、不同岗位的差异性。可以采用“区域统一基础框架,专业按需细化”的建设思路。

在区域统一框架层面,把职业素养、岗位技能水平、岗位适应力、数字化素养作为必选一级指标,创新发展、职业规划、身心素质作为可选指标,供各专业按需选用。针对软性指标难以量化难题,引入行为锚定评价方法,把职业道德、团队协作等抽象要求拆解为可观测、可记录的岗位行为描述,减少主观随意打分。权重设置上参考多地院校改革实践,建议参考区间设置为过程性评价约 50%、结果性评价约 30%、增值性评价约 20%,鼓励关注学生实习前后能力成长幅度,改变“唯最终表现”的评价导向[8]。

各院校在统一框架基础上,联合合作企业、行业协会,结合专业岗位特点细化二、三级观测点。依托产教联盟推动国家职业技能标准向实习评价指标转化,打通实习评价和职业技能等级证书之间的互通通道,实现岗课赛证在实习评价环节落地[2]。

4.3. 完善多源数据互通的数字化评价平台底座

数字化平台不是简单线上填表格,核心目标是打通政、行、企、校、生多方的数据采集通道,破解当前平台碎片化、企业端使用难的痛点。优先推动建设市级统筹实习管理评价平台,实现教育管理部门、学校、企业、学生多端口接入,实现一次填报多方调用[3]。

平台功能设计需要兼顾监管、评价、学生发展多重需求,尤其要补齐企业端短板。开发企业端轻量化移动端入口,简化企业实习指导教师填报流程,尽量适配企业原有办公系统,降低企业操作负担。平台除了打卡、周记提交功能之外,重点开发多源数据采集、评价量表配置、学生岗位胜任力画像生成、异常预警、申诉反馈模块。积极探索自然语言处理、多模态数据采集,从实习日志、岗位作业记录当中挖掘过程信息,改变平台只采集打卡考勤这类浅层数据的现状。同时做好数据安全管控,规范企业经营数据、学生个人信息保护机制,打消企业的数据泄露顾虑[9]。

4.4. 健全评价结果多场景转化闭环机制

评价的价值不在于打出一个分数,而在于实现“评价 - 分析 - 反馈 - 改进”的闭环。要推动实习评价数据一源多用,面向不同主体输出差异化成果[5]。

面向学校,将评价数据反馈给教务处或专业(群),用于人才培养方案修订、课程内容更新;面向企业,输出学生岗位能力参考,为企业选人用人提供参考依据;面向教育主管部门,汇总形成区域实习质量监测数据,作为政策调整、项目资源配置的参考;面向学生,输出可视化的能力雷达图,点明自身优势与短板,对接就业指导服务,将实习评价结果与学分银行打通,推动实习成果可积累、可携带。同时建立学生异议申诉渠道,保障学生对于不合理评价可以提出复核申请,维护学生评价过程中的合法权益[1]。

4.5. 完善配套制度保障,推动改革落地

多元评价体系运行,离不开配套制度支撑。学校层面要修订本校岗位实习管理办法,把“政、行、企、校、生”多元评价的要求写入制度文件,明确校内各个部门、院系、指导教师职责。行业层面,依托产教共同体开展企业指导教师评价能力专项培训,教会企业实习指导教师怎么观察、怎么记录、怎么开展客观评价[6]。

“行政”层面持续压实实习底线约束,落实实习备案制度,开展实习专项抽查,严肃处理强制实习、专业不对口、违规加班等问题。做到正向激励和底线约束并举,既要鼓励企业深度参与评价,也要对触

碰实习红线的企业建立退出黑名单,保障岗位实习回归人才培养的教学本位[2]。

5. 结论

岗位实习评价改革,是职业教育评价改革的重要组成部分。调研显示,北京地区高职院校已经普遍开展校企二元评价,数字化工具也得到一定普及,但距离政策要求的多方协同、过程结果并重还有明显差距,评价主体缺位、软性指标难量化、平台数据孤岛、企业参与激励不足等问题相互交织[4]。

构建“政、行、企、校、生”多维协同的数字化多元评价体系,并不是完全推翻现有实习评价模式,而是立足现实基础补齐短板。“行政”抓制度监管、行业抓标准供给、企业抓岗位过程、学校抓统筹实施、学生抓反馈成长,依托数字化平台打通多方数据链路,采用“统一框架+专业适配”的指标设计思路,建立评价结果多场景闭环应用,同时完善激励、监管两类配套制度,才能够让多元评价从纸面制度落到实习管理的实际工作当中[7]。

基金项目

数字化背景下高职院校岗位实习管理“政行企校生”多元评价体系构建与应用研究(ZJXH2026165);北京市高职院校实践教学数字化新基建:技术路径与实施策略(BDEC2025619087)。

参考文献

- [1] 教育部等八部门关于印发《职业学校学生实习管理规定》的通知[EB/OL]. 2022-01-17. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_737/s3876_qt/202201/t20220121_595529.html, 2025-09-19.
- [2] 教育部关于深化职业教育教学关键要素改革的意见[EB/OL]. 2026-02-06. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs_zhgg/202602/t20260212_1428773.html, 2026-09-26.
- [3] 李绍中,贺佐成. 数字化赋能职业院校岗位实习管理和质量评价研究[J]. 教育与职业, 2025(17): 88-93.
- [4] 狄小芳. 基于职业岗位能力模型的高职院校实习实训质量评价体系研究[N]. 贵州教育报, 2025-10-31(T01).
- [5] 朱立东. 高职学生实习质量多元评价机制研究[J]. 湖北农机化, 2019(22): 162.
- [6] 王正云,展跃平. 高职院校岗位实习网格化评价体系研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2023, 36(20): 56-57, 69.
- [7] 崔华楠,王国栋,郑辛酉,等. 我国高职院校学生岗位实习管理现状分析与对策研究——基于202所高职院校及457家企业调研结果分析[J]. 中国职业技术教育, 2022(17): 5-12.
- [8] 王翀. 高职院校实习质量评价存在问题及改进策略[J]. 天津职业院校联合学报, 2022, 24(3): 21-25.
- [9] 周强. 工学一体化背景下中职数字化评价体系的构建与实践[J]. 职业技术教育, 2023, 44(6): 32-36.