

目标错位治理视角下产业学院协同育人机制构建研究

宗洪亮

江苏财经职业技术学院 江苏淮安 223003

摘要:产业学院作为职业院校推进产教深度融合的“实体化载体”，其协同育人效能直接决定了职业教育服务产业升级与技术技能人才培养的质量。当前，产业学院在建设运营中，普遍存在“院校侧重人才培养质量、企业重短期利益实现、学生重视就业技能提升”等多元主体目标错位现象，导致产业学院协同育人流于形式、资源整合效率低下，严重制约高技能人才培养与产业升级需求的匹配度。针对该现实问题，本文基于“目标错位治理”为视角，剖析目标错位的成因，揭示其具体表现与形成机制，进而重构以目标协同导向的产业学院育人机制，以推动人才培养供给侧与产业需求侧精准对接，为产业学院高质量发展提供理论依据与实践参考。

关键词:产业学院；协同育人；目标错位治理

1 产业学院协同育人的目标错位表征

1.1 产业学院建设过程中教育目标与产业需求的结构性错位

在产业学院建设中，院校的人才培养方案与产业需求之间存在结构性的偏差，其本质是人才培养供给端与产业需求端的深层脱节。院校传统教育目标多以学科体系和知识传承为导向，课程设置围绕知识传承展开，侧重理论知识的系统性，强调理论系统性与学术成就，会设立考试成绩、学科技能竞赛获奖等指标。

1.2 产业学院的协同育人过程与企业实践的衔接错位

在产业学院协同育人在具体实施中，与企业实践环节存在多方面衔接不畅。这种错位并非整体人才培养方案目标的偏离，而是体现在具体环节的未衔接顺畅，主要在集中课程设置、实践教学、评价标准及主体参与等方面缺乏同步性与深度融合。院校在课程设上多以学科知识体系为核心，形成了理论先行、应用滞后的结构。导致学生所学的知识落后于企业真实场景的需求。

1.3 人才的评价标准与用人要求的功能性错位

产业学院现有人才评价体系与企业用人实际要求之间存在显著功能性错位，已成为制约当前产业学院协同育人模式发展的关键问题。院校的育人评价体系多基于教育内部逻辑构建，侧重学术能力、课程成绩与技能竞赛成果等指标，这种评价体系虽然在学术领域具有一定的合理性，却与企业的用人要求存在较大偏差。而企业更关注的是实

践操作能力、岗位适配度、团队协作与创新性问题解决等素质。这种评价导向的偏差直接导致学生在校“成绩优”与上岗“用得上”之间相脱节，部分学生虽然在高校评价中名列前茅，却因缺乏企业所需的实践能力而难以满足企业的用人岗位要求。从评价主体来看，现有的院校育人评价多由校内教师主导，企业方较少深度参与评价标准的设计与实施。这种单一主体的评价模式，难以反映企业对人才的真实需求。企业所关心的职业忠诚度、跨岗位适配性、应对行业技术能力等维度的要求，往往未纳入院校的评价框架。这使得评价结果与企业用人标准的匹配度较低，进一步加剧了协同育人目标功能性错位问题。这种功能性错位的背后，实际上是协同育人目标的内在冲突。因此，破解评价标准与用人要求的功能性错位，成为产业学院协同育人机制构建中亟需解决的关键问题。

2 产业学院协同育人目标错位的成因分析

2.1 产业学院内部多元主体利益诉求差异

产业学院的建设涉及院校、企业、政府、学生等多元主体，各方利益诉求存在本质差异。院校作为人才培养主体，其核心诉求在于通过产教融合提升人才培养与行业企业的适应性，推动课程、学科与产业需求精准对接。院校希望通过企业合作提升课程与产业的对接水平，推动科研成果转化与应用型特色办学。然而，企业作为市场经济主体，追求经济效益，更期望通过参与产业学院共建获取能快速适应生产、解决实际技术问题的员工，以降低招聘

与培训成本。同时,借助院校科研力量攻克企业技术难题,提升技术创新能力。政府则着眼于区域产业发展和公共利益层面,希望通过产业学院促进产学研深度融合,优化人才结构、推动产业结构升级、缓解就业压力,将人才优势转化为产业优势,拉动区域经济增长,实现人才培养与区域经济良性互动。而学生作为育人直接受益者,更注重个人就业竞争力的提升,希望通过产业学院获得真实实践场景与实用职业技能。当各方的诉求未有效协调时,将引发产业学院协同育人目标错位,即院校基于学科逻辑设置的课程体系偏重于理论知识传授,与企业基于岗位逻辑的技能需求脱节,导致学生虽有扎实理论基础却难以快速适应企业实际工作。政府制定的产业发展规划若未及时传递给高校与企业,可能会导致人才培养与产业需求错配。此外,学生对职业发展的个性化需求与企业当下对现场工程师岗位的需求亦存在差距,影响学生对协同育人的参与积极性。

2.2 产业学院协同机制缺失

产业学院协同育人依赖多元主体在目标共识基础上形成合力,但实践中各主体的利益诉求差异,且缺乏有效协同机制来调和这些差异,从而引发行动不一致导致目标错位。在协同决策机制方面,高校往往在人才培养方案设计中占据主导地位,企业的用人需求和技术迭代要求难以充分融入,已经形成了院校主导方案制定、企业辅助参与实施的单一模式。这种模式导致培养出的学生因实践能力与企业需求脱节,进而出现企业招不到合适人才、学生找不到合适岗位的矛盾。此外,企业由于诉求无法得到满足,参与协同育人的积极性受挫。资源共享机制方面,产业学院本应整合院校理论资源与企业实践资源,但现实中存在诸多问题。高校的实验室多限于在教学用途,难以转化为企业可利用的技术支持;企业的生产车间和实训设备则因缺乏共享机制与规则,仅能提供简单的基础操作类实习岗位,难以满足复合型人才培养的需求。更关键的是,院校与企业的师资资源的共享缺乏制度保障。高校教师因未纳入企业实践考核体系,参与企业项目的动力不足;企业导师则因没有教育教学资质认定,难以深度参与课程设计与教学实施,导致“双师型”师资队伍建设流于形式。这些协同机制的缺失,本质上是多元主体目标诉求未通过制度设计实现整合,使得产业学院的“协同”停留在形式层面,无法真正解决人才培养与产业需求错位的核心问题。

2.3 产业学院协同政策保障不足

当前政策对产业学院协同育人的支撑力度明显不足,其短板主要体现在教育、工信、发改等部门政策导向不一。由于教育部门侧重人才培养的规范,工信部门关注企业的产业竞争力,发改部门聚焦产业布局,这种多元化的政策导向导致政企校三方目标难以有效协同,形成政策执行中的“条块分割”现象,难以形成合力。另一方面,现有政策多为宏观引导,缺乏具体激励与约束机制,未将产教融合成效纳入企业评价体系;对院校教师而言,其参与企业实践和课程开发的成果在职称评定和绩效评估中权重不足,这种制度设计客观上抑制了教师参与协同育人的积极性,对于企业方面而言,在参与产业学院建设时,往往期望能够获得一定的政策优惠或资源倾斜,然而现实情况却是,缺乏明确的政策导向和实质性的激励措施,使得企业对于深度参与产业学院育人的动力大打折扣。再者,政策响应机制滞后于产业发展需求,面对新兴产业的人才需求变化,现有政策难以快速引导课程内容和师资能力的更新迭代,暴露出现行政策在动态调整上的不足。究其本质,这些政策短板反映出当前尚未建立起有效的制度,未能实现教育链、人才链与产业链的有机衔接,最终限制了产业学院协同育人效果的发挥。

3 目标协同导向的产业学院育人机制重构路径

3.1 建立多方主体需求的资源互补机制

产业学院协同育人的核心矛盾来源于校企双方目标导向的差异,企业以经济效益最大化为根本诉求,而院校则着眼于人才培养的长期社会效益。这种价值诉求的差异导致企业参与意愿不足与院校资源配置分散的双重困境。针对校企目标导向差异造成的企业参与动力不足与院校资源分散问题,可构建基于税收激励的协同机制。可将企业参与产业学院建设的各项投入,如:实训设备、实习产生导师的薪酬、场地运维等成本纳入增值税抵扣范围,通过精准的税收优惠政策实现企业育人成本的有效补偿。通过税收优惠补偿企业育人成本,从而推动企业从被动配合转向主动融入,实现经济效益与社会责任协同。针对院校端的资源分散问题,可为院校产业学院建立专项基金,定向支持校企联合课程开发、“双师型”教师队伍建设与产业导向的教学改革等核心领域,基金使用聚焦于教师企业实践津贴、行业专家授课费用、产教融合型教材与实训项目开发等。同时,建立以产出为导向的绩效评价机制,将产业

适配率、企业满意度、技术转化率等核心指标纳入考核,引导院校重构资源配置机制,促进科研与教学、学术与产业的深度融合,最终实现教育目标与产业需求的有效对接。

3.2 构建“四链融合”的协同育人框架

当前,产业学院作为推进校企产教融合的重要实践平台,其发展正面临教育链、产业链、人才链与创新链的四链相互割裂的困境,体现在院校的教育内容更新速度难以匹配产业技术演进节奏,行业人才需求未能充分转化为培养标准,人才供给与区域经济发展存在结构性偏差,科技创新成果向教学资源的转化渠道不畅。破解这一困境,需要建立“四链协同”的育人生态系统。具体实施路径可从三个方面展开:构建动态调整机制,以产业技术发展路线图为依据,校企联合成立课程开发委员会,定期修订人才培养方案,确保专业教学内容与行业技术发展保持同步。其次是构建成果转化机制,通过校企共建技术研发中心,将企业实际工程案例、技术成果、工艺标准等转化为模块化教学资源,实现科研反哺教学。最后是推行完善人才共育机制,实施“双导师制”,邀请企业技术专家、工程师参与课程设计,将行业最新技术规范、工程标准融入理论教学,重点培养学生解决生产现场工程问题的能力。该协同机制能够产生多重效益:对学生而言,通过接触真实产业项目,掌握前沿技术应用能力,显著提升就业竞争力;对企业而言,通过前置人才培养环节,缩短员工岗位适应周期;对高校而言,借助产业资源更新教学内容,提升人才培养的针对性。更重要的是,该机制形成了“需求牵引-科研攻关-人才培养-产业反馈”的良性循环,从根本上解决了产教“两张皮”的问题。

3.3 完善科学有效的监督评价体系

在产业学院协同育人实践过程中,由于多元主体的复杂性导致其一直缺乏科学有效的监督评价体系,进而使得各主体在协同育人过程中的责任界定模糊,影响了协同育人的效果。因此,构建科学有效的监督评价体系是确保产业学院协同育人机制高效运行的关键。在目标错位治理逻辑下,科学有效的监督评价体系需要突破传统单一主体的局限性,以多元参与实现评估的客观性与产业适配性。具体而言,可以引入行业协会、第三方机构参与质量评估,建立人才供需预警系统,动态调整人才培养方案。行业协会作为产业生态的重要组织,熟悉产业发展前沿趋势与标

准规范,能精准把握职业岗位对人才素养的具体要求。通过参与制定评价指标,行业协会将产业端的隐性需求转化为可量化的评估维度。而第三方机构凭借专业评估工具与中立立场,聚焦人才培养的结果导向,通过开展毕业生就业质量跟踪调研、企业用人满意度测评等,弥补高校自我评估的“内部视角局限”与企业评估的“利益关联偏差”,为协同育人质量提供更具公信力的判断依据。与此同时,通过构建人才供需预警系统,联动企业、行业、高校及人力资源市场等主体,实时采集企业岗位需求、毕业生对口就业率和企业满意度,分析需求趋势与人才培养短板,整合多源数据,确保人才培养目标始终与产业需求同频。

4 结论与展望

当前,产业学院在建设过程中面临的核心矛盾之一是目标错位,这一问题根源是高校、企业、政府等主体利益诉求的分化。治理目标错位,构建协同育人的新机制,是产业学院可持续发展的关键。本文深入分析了目标错位的成因,发现多元主体利益诉求差异、协同机制缺失以及政策保障不足是主要原因。通过建立多方主体需求的资源互补机制,构建“四链融合”的协同育人框架,完善科学有效的监督评价体系,以及创新产业学院目标协同治理结构,解决目标错位问题,推动产业学院协同育人的有效途径。随着政策的不断完善和市场的进一步成熟,产业学院将在协同育人中发挥更加重要的作用,为培养适应产业发展需求的高素质人才提供有力支撑。同时,也需要持续关注产业学院的发展动态,不断优化协同育人机制,以适应经济社会与技术变革的新要求。

参考文献:

- [1]Liu, X. R. (2022). Construction Method of Industrial College in Vocational Colleges Based on Cluster Analysis Algorithm. Computational and Mathematical Methods in Medicine, 2022, Article ID 3278395, 9 pages.
- [2] 邹红美. 耗散结构理论视阈下现代产业学院育人机制研究[J]. 江苏高教, 2024(11):94-98.
- [3] 何劲鹏, 杨伟群, 赵家庆. 基于程序正义的学校体育协同育人目标定位及制度保障[J]. 体育学刊, 2022, 29(6):105-111.
- [4] 陈颂阳, 江献华, 陈崇军. 基于校企协同育人的“三明治”式合作机制构建与探索[J]. 广东职业技术教育与研究, 2023(2):176-180.