

# “一主六双”高质量发展战略视角下现代制药产业学院建设与发展探究

张晓美 张慧锋 于欢 韩柳 郭咏昕 张彦飞 吴迪 官敬利 孙新

(吉林医药学院 吉林省吉林市 132013)

摘要: 产业学院作为“产教融合”的一种构建方式,既满足了行业发展对高校人才培养的外部需要,又适应了我国高等教育持续提高人才培养质量的内在需要。本文在“一主六双”高质量发展战略视角下,分析当前现代制药产业学院建设面临的现实问题,提出现代制药产业学院的未来建设策略。

关键词: “一主六双”; 现代产业学院; 产教融合

## 一、引言

在高等教育结构调整和产业结构优化的大环境中,地方本科院校在人才培养上存在着较大的差距。在此背景下,现代产业学院应运而生,并在此基础上探索了一种创新型人才培养方式。现代产业学院的宗旨是培养适合生产链、产品链、技术链和服务链等需求的应用型人才,并与有关行业的龙头企业进行合作,达到资源共享和人才培养的目的。

在“一主六双”政策的指导下,发挥以长春为主的“一主”辐射作用,构建环长春辽吉松工业走廊,长辽梅通白延医药健康产业走廊相结合的“双廊”。而作为高校、医疗资源丰富的吉林市,其重要作用不言而喻。吉林医药学院是我省唯一独立设置的西医药本科院校,在长辽梅通白延医药健康产业走廊“双廊”建设中发挥重要作用。

## 二、现代制药产业学院建设的现实困境

### 1. 产业学院建设目标不够明确

校企双方的建设目标不够明确统一。一些企业通过与高校合作,为自身寻求廉价的劳动力,并为其提供与培养目标不符的工作岗位或实训,使之成为企业获取利润的工具。就学校而言,由于双方目标不一,工作进度受阻,学校不能接受与人才培养目标不符的岗位实习。作为一家企业,其根本目的是为了获得利益,没有利益,企业之间的合作就不会有强烈的动机;而学校在建立产业学院时,并没有太多地考虑到企业的利益,而是将人才培养放在了首位,这就造成了目前的情况,因为校企双方的目标都不够清晰,从而妨碍了产业学院的长期发展。

### 2. 人才培养方式不够创新

高校是我国产业学院人才培养的重要组成部分,但由于受到价值取向、制度结构、经费来源及组织管理等因素的制约,使其在人才培养模式、资源配置与服务能力等方面仍存在着巨大的阻碍。在高校长久以来注重学术发展的成长模式以及资源分配制度下,为了能够吸引更多优秀的师资力量以及获得更为充足的财政投入,高校将重点放在了学校身份的提升上。这就导致了部分高校对应用、技术专业、专业群的重视不足,以及对产业学院等新生事物的发展缺乏足够的动力。所以,部分高校在建设应用型产业学院时,更多的是注重管理模式、评价方法的建立,寻求政策的倾斜和工业企业的资助,却忽略了人才

培养模式、专业课程建设等方面的创新。

### 3. 师资队伍建设不规范

现代产业学院的育人过程包括专业设置、课程与教学、实践实训环节与教师队伍建设。专业、课程、教学、实践等育人环节需要教师来实施。在现代工业学院中,师资力量的建设和教师的成长,既要考虑到企业的教师,也要考虑到学校的教师。双师型教师团队的组建是现代产业学院建设中的关键一环,其核心是要打破体制壁垒,构建跨学科、跨院系、跨企业的师资队伍。将企业工程技术人员和高校专业教师进行混编管理,具有创新性,但要实现制度化仍有困难。此外,当前产业学院的师资培养和发展,并没有注重与行业相结合的特殊项目,更多的是靠教师自身努力。多数院校或个案并未反映此项措施,故需加以重视。

### 4. 产业学院内部管理机制混乱

目前,产业学院的内部治理与管理制度还在探索之中。一是沟通机制不畅。目前在工业院校中广泛使用的是董事会治理机制,尽管学校和企业都派人参与,但在实际操作中,因权力、责任划分不平衡、话语权不对等问题,交流机制不畅是常见的现象。此外,由于高校与企业和管理制度上的差异,使得产业学院与其它部门之间的交流与协作往往受阻。由于缺乏有效的交流渠道,使得产业学院中出现的问题得不到有效的解决,同时,信息不对称增加了交流的成本,削弱了校企“双主体”的合作效果。二是补偿机制的缺位。产业学院的建立一般都是由高校提供场地、师资,企业提供设备和资金,若在合作期间没有取得预期的收入,学校的固定资产不会受到任何损失,而企业要想退出就很难得到相应的赔偿,从而影响了企业的参与热情。三是难以实施的约束机制。由于管理的泛行政化,现代企业的决策机制无法独立运作,很难通过市场机制来对产业学院的管理人员进行评估,同时,也很难通过教育制度的指标来对其进行评估。

## 三、现代制药产业学院建设与发展路径

### 1. 构建校企联合育人共同体

产业学院是一种创新的组织形式,它能够让不同类型的主体(高校与企业)共同参与其中。产业学院不仅注重人才的培养和教育(具有公益性质),同时也强调企业的市场化和商业化

的运作方式(即具有营利性)。为处理好双主体之间的关系,深层次地实现校企合作,需要建立校企联合育人共同体。首要的是增强学校和企业之间理念上的共识。在共同的价值取向与发展目标的前提下,才能顺利进行校企之间的合作。其次,加强学校和企业的双重育人性,在招生与就业,人才培养方案的制定,教师队伍的建设,教学的组织和评估的过程中,都要加强合作,使学校和企业的双育人能力得到最大程度的发挥。最后,要完善校企互利共赢的共享机制。以产业学院的长远发展和整体利益弥合多元主体间的冲突,构建契约式的校企联合育人共同体。

### 2. 创新应用型人才培养模式

面向产业转型发展和区域经济社会需求,以强化学生职业胜任力和持续发展能力为目标,以提高学生实践和创新能力为重点,深化产教深度融合、校企合作,创新人才培养方案、课程体系、教学方法、保障机制等。推进“引企入教”,推进启发式、探究式等教学方法改革和合作式、任务式、项目式、企业实操等培养模式综合改革,促进课程内容与技术发展衔接、教学过程与生产过程对接、人才培养与产业需求融合。协调推进多主体开放合作,整合多主体创新要素和资源,创新产教深度融合、多方协同育人的应用型人才培养模式。

即构建“1234”人才培养模式。

“1个机制”:产教融合、校企合作的协同育人机制;

“2个突出”:突出专业实践能力的培养,突出专业知识综合运用能力的培养;

“3个对接”:人才培养目标与行业需求对接、人才培养规格与药学岗位要求对接、课程内容设置与职业标准对接;

“4个强化”:强化专业实践能力、创新创业能力、交流沟通能力、团结协作能力。

### 3. 建设高水平教师队伍

产业学院按照“内外并举、专兼结合、学产并重”的思路,采取校企专兼职教师双向流动模式推动专业“双师型”教师队伍迅速成长。“一主六双”高质量发展战略下现代产业学院应把校企互聘作为重要指标,教师带领学生参与科研和技术服务工作,企业导师参与人才培养,学生培养质量高,就业质量有保障,从而实现高质量现代产业学院的建设目标。每年安排学校教师1-3人到企业进行真实项目的实训,学习企业实际生产工艺流程,积累生产与研发管理的实际经验,了解企业用人标准与需求,帮助学校教师实现知识更新,丰富教学案例,明确学生培养方向,实现理论与实践紧密结合,强化教学实践与应用

能力,提升知识储备和教学水平。建立校企人力资源共建共享机制,支持学校教师和企业技术专家双向流动、两栖发展;实施双方互聘互认制度,建立选聘企业业务骨干、优秀技术和管理人才到学校任教的有效路径,将产业学院建设成创新型教师培养培训基地。

### 4. 完善产业学院管理机制

政府加强整合区域中经济、产业、教育、科技等主管部门,明确职责边界,清晰协同目标,尽量避免出现多头管理、权责不清等问题,把产业学院建设的动力核心真正着落在各级各类政府管理部门之中,建立规范有序的组织保障体系,充分调动相关部门的支持意识和服务意识,指导推进制度改革与建设,协助承继政策的执行和落地,快速提高教育尤其是高等职业教育的区域适应性,打造出高效的产业学院建设组织保障能力。

### 四、结语

在深化教育改革和实现科技创新的道路上,现代产业学院扮演着极其关键的角色。高质量现代产业学院建设要构建校企联合育人共同体,创新应用型人才培养形式,建设高水平双师教师队伍以及完善管理机制等,积极创新、探索利益分配机制与方式,实现校企双赢。现代产业学院建设任重道远,实现高质量建设目标,才能为国家培养新时代创新型高素质产业人才。

### 参考文献:

[1]白雪清.基于岗位需求的智能制造产业学院的建设研究[J].太原城市职业技术学院学报,2023(10):1-4.

[2]李高建,崔萍,惠熙文.地方应用型高校产教融合的现实需求、困境与路径研究[J].高教学刊,2023,9(30):87-90.

[3]申潇潇.产业学院视角下高职院校电子商务专业群产教深度融合路径研究[J].江苏商论,2023(10):112-115.

[4]陈磊.教育治理现代化背景下高职产业学院内部治理结构的优化研究[J].天津职业大学学报,2023,32(05):51-55.

[5]毕杨,王丽,宋飞等.以产业学院建设为抓手深化应用型本科院校新工科建设路径研究与实践——以西安航空学院现代信息技术产业学院为例[J].高教学刊,2023,9(29):85-88+92.

课题:吉林医药学院“新医科”教育教学改革研究专项课题(xyk2023yb09);吉林省职业教育与成人教育教学改革研究课题(2022ZCZ051);吉林省高等教育教学改革研究课题(JLJY202269980687);吉林省职业教育与成人教育教学改革研究课题(JGJX2021D677);吉林省高等教育教学改革研究课题(JLJY202154909455);吉林省高教科研课题(JGJX2021D675);吉林省高等教育教学改革研究课题(2022R2V8A620025)。