

# 新双高建设要求下产业院校企协同治理机制与实施路径研究

张磊 刁学明

山东工程职业技术大学, 山东济南, 250200;

**摘要:** 新双高建设聚焦办学能级提升与产教融合提质两大核心任务, 把产业学院作为深化产教协同、破解育人与产业脱节问题的关键载体, 倒逼高职院校打破传统办学壁垒, 重构权责清晰、运转高效的校企协同治理体系, 破解以往校企合作停留在表面、联结松散、目标功利的顽疾。本文紧扣新双高建设政策导向与时代内涵, 梳理产业院校企协同治理的现实堵点, 搭建多元共治、权责对等、利益共享、数字赋能的协同治理框架, 结合人工智能技术落地场景, 提出兼具实操性与推广性的实施路径, 为高水平高职院校产业学院规范化建设、校企协同育人提质增效提供理论支撑与实践参考。

**关键词:** 新双高建设; 产业学院; 校企协同

**DOI:** 10.64216/3104-9702.25.08.002

## 引言

《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划(2025—2029年)》印发后, 新双高建设完成顶层重构与内涵升级, 转变产教融合定位认知, 要求高职院校打造产业学院, 推动教育、人才、产业、创新链对接耦合。产业学院作为新型载体, 构建四方联动办学共同体, 其治理机制决定人才培养质量与产教融合深度。当前, 部分双高院校产业学院建设存在治理主体参与度不足等问题, 难以满足新双高建设要求。同时, 数字技术在职业教育领域的应用, 为校企协同治理提供技术突破口, 推动治理模式转型。基于此, 本文立足新双高建设使命, 深挖校企协同治理逻辑, 探索优化路径, 助力高职院校破解治理痛点, 释放产教融合效能, 培育高素质技术技能人才。

## 1 新双高建设下产业院校企协同治理的核心内涵与现实困境

### 1.1 核心内涵

新双高建设背景下, 产业院校企协同治理并非简单的校企合作叠加升级, 而是以价值共生、权责共担、资源互通、成果共享为核心理念, 构建政府统筹引导、院校主体办学、企业深度参与、行业标准引领的多元协同治理格局。其核心内涵可归纳为四个层面: 一是治理主体多元化, 打破院校单一办学的封闭格局, 吸纳地方政府主管部门、行业协会、产业链龙头企业及配套中小企业共同参与治理, 形成多方联动、闭环运转的治理网络; 二是治理权责制度化, 通过正式契约明确各方资源投入、日常管理、收益分配、风险分担的具体职责, 杜

绝主体缺位、权责错位、搭便车等现象; 三是治理手段智能化, 借助 AI、大数据技术实现资源对接、过程管控、绩效评价的数字化与精准化, 全面提升协同治理效率; 四是治理目标一体化, 统筹人才培养、技术研发、社会服务、产业升级四大任务, 实现教育公益属性与产业经济效益的双向共赢。

### 1.2 现实困境

#### 1.2.1 治理架构虚化, 多元主体参与不足

部分产业学院虽按要求搭建了理事会、管委会等治理机构, 但大多流于形式, 企业、行业等主体在决策中话语权微弱, 核心事务仍由院校单方主导决策, 企业仅承担实训场地援建、教学设备捐赠等基础性投入, 并未深度参与人才培养方案修订、核心课程开发、教学实施、考核评价等关键环节。治理层级衔接不畅, 高层决策、中层执行、基层落地存在断层, 缺乏常态化议事协调、问题会商机制, 所谓多元共治仅停留在制度文本层面, 未形成实质运转效能。

#### 1.2.2 权责边界模糊, 协同运行缺乏保障

校企双方往往缺乏规范化、法治化的合作契约, 资源投入标准、人员管理权限、成果归属划分、风险责任分担等关键事项无明确约定, 导致协同运行无章可循。院校办学侧重人才培养质量与教学规范, 企业参与更看重经济效益与技术回报, 双方目标偏差直接降低协同效率; 实训安全保障、知识产权归属、学生权益维护等潜在风险缺乏兜底机制, 一旦出现纠纷, 校企双方极易出现推诿扯皮现象, 严重影响合作稳定性与持续性。

#### 1.2.3 利益分配失衡, 长效动力不足

现阶段多数产业学院未建立科学量化的利益分配

机制,利益划分多依靠口头约定、人情维系,未形成基于投入贡献度的收益核算与分配模型。企业投入的实训设备、核心技术、专职导师等成本,难以获得对等的经济回报与发展红利;院校的人才输出、科研成果转化价值也未得到充分体现,导致校企合作普遍存在重短期合作、轻长效共建的问题,企业参与积极性逐年减弱,难以形成可持续、深层次的协同生态。

#### 1.2.4 数字化赋能不足,治理效率偏低

多数产业学院仍沿用传统人工管理模式,校企资源对接、教学过程管控、人才质量评价、成果转化跟踪等环节耗时耗力、效率偏低。人工智能、大数据等技术应用仅停留在表面,未搭建一体化、互通式的数字治理平台,无法实现产业需求动态监测、人才培养全过程溯源、校企资源精准匹配,治理效能与新双高建设提出的数字化、精细化要求存在较大差距。

## 2 新双高建设下产业院校企协同治理机制构建

### 2.1 多元共治的组织架构机制

构建党委领导、理事会决策、管委会执行、监事会监督的四级实体化治理架构,清晰界定各方主体职责权限,推动治理架构从“虚设”向“实转”。一是坚守党委领导核心地位,把党的领导贯穿产业学院治理全流程,牢牢把握社会主义办学方向,统筹协调各方资源、化解合作分歧;二是组建产教融合理事会,成员涵盖院校负责人、企业高管、政府职能部门人员、行业资深专家,其中企业代表占比不低于60%,负责审定产业学院发展规划、人才培养方案、重大项目投资等核心决策;三是设立日常执行管委会,由校企双方选派中层管理骨干、专业技术能手组成,专职负责教学管理、资源调度、项目推进等日常运营工作;四是成立独立监事会,吸纳第三方机构人员、校企纪检监察人员组成,全程监督治理运行、资金使用、成果分配等环节,严防违规操作、利益输送。同时推行“三组长”联动机制,由头部企业、高水平院校、行业组织分别牵头,实现企企抱团、校校协同、行业统筹的联动治理格局。

### 2.2 权责明晰的契约约束机制

以法治化契约为抓手,精准厘定校、企、政、行四方权责边界,实现权责对等、分工明确、履职到位。资源投入层面,院校负责提供办学场地、基础师资、教学管理服务,企业负责配备实训设备、派驻产业导师、提供真实生产项目与行业技术标准,政府部门给予财政补贴、政策倾斜、平台搭建支持,行业协会提供人才需求预测、职业技能认证、行业标准制定等专业服务;运营管理层面,校企双方共同参与专业建设、课程开发、教学实施、实训考核,推行院校教师与企业导师双导师育

人模式;成果归属层面,明确人才培养、技术研发、专利转化等成果的所有权、使用权与收益权,从源头规避产权纠纷。通过签订《产业学院共建合作协议》《权责清单》等具有法律效力的文件,将权责约定固化为制度规范,为协同运行提供刚性约束。

### 2.3 利益共生的分配激励机制

搭建基于投入贡献度量化核算的利益分配模型,打破校企利益壁垒,实现多方互利共赢。梳理完善利益共享清单,涵盖定制化人才输送收益、技术攻关服务收益、专利成果转化收益、社会培训服务收益、政策扶持补贴收益等类别,依据各方资源投入量、人力付出度、成果贡献值进行精准量化核算。针对合作企业,给予优先选聘毕业生、专属技术攻关、税收减免等专项回报;针对高职院校,助力提升办学实力、丰富教学资源、强化科研服务能力;针对校企教职工,设立协同育人专项奖励基金,激励教师、企业导师深度参与育人与科研工作。同时建立动态利益调节机制,根据年度合作成效、贡献变化调整分配比例,保障各方利益均衡,激发长效协同动力。

### 2.4 AI 赋能的数字治理机制

依托人工智能、大数据、数字孪生等前沿技术,搭建产业学院专属数字治理平台,实现协同治理全流程智能化管控。其一,搭建产业需求动态监测模块,利用AI技术抓取行业发展趋势、岗位技能需求变化数据,实时推送至院校端,为专业动态调整、课程优化升级提供数据支撑;其二,构建教学过程管控模块,实现线上线下教学融合、实训全过程溯源、技能水平智能测评,全方位提升育人质量;其三,开发资源精准对接模块,智能匹配校企师资、实训设备、科研项目等资源,降低协同沟通成本;其四,建设绩效智能评价模块,通过大数据采集治理成效数据,自动生成可视化评价报告,为决策优化提供精准依据。

### 2.5 全程可控的风险防控机制

建立事前风险预判、事中全程管控、事后兜底保障的全流程风险防控体系,精准识别技术泄密、学生实训安全、设备损耗、合作违约、成果流失等核心风险,制定针对性应急预案。设立专项风险准备金,明确各方风险分担比例;构建校企信用评价体系,对违约失信行为进行约束惩戒;引入第三方保险机构,转嫁实训安全、设备损坏等突发风险;搭建多元化纠纷调解机制,通过协商沟通、行业仲裁、法律诉讼等途径化解矛盾,保障产业学院平稳有序运行。

## 3 新双高建设下产业院校企协同治理实施路径

### 3.1 强化顶层设计，筑牢治理制度根基

双高职院校应将产业学院建设纳入学校整体发展规划，对接新双高建设评价指标体系，制定《产业学院建设实施方案》《协同治理管理办法》等配套制度，明确治理目标、运行流程、考核标准。主动对接地方政府、行业协会，争取政策支持与资金扶持，纳入市域产教联合体、行业产教融合共同体建设体系，形成“政府搭台、校企唱戏、行业助力”的良好格局。优选产业链“链主”企业、龙头企业开展合作，严把合作企业准入关，坚持“真需求、真项目、真共建、真共赢”的四真原则，从源头保障协同治理质量。

### 3.2 做实治理架构，推动多元主体深度参与

摒弃“形式化”治理架构，推动理事会、管委会、监事会实体化运行，建立“月度例会、季度调度、年度总结”的常态化议事机制。赋予企业充分话语权，将企业需求嵌入专业建设、人才培养、考核评价全流程，校企联合制定人才培养方案、开发岗课赛证融合课程、编写活页式教材、组建混编教学团队。推行校企人员双向流动机制，院校教师进企业参与技术研发、跟岗实践，企业导师进课堂承担教学任务、指导实训，打造“双师双能”型育人队伍。

### 3.3 优化利益联结，激发长效协同活力

建立市场化、科学化的利益分配体系，细化贡献度核算标准，将企业设备投入、导师课时、项目经费、人才留用率，院校师资投入、科研成果、培训服务等指标量化计分，按分值分配收益。搭建成果转化平台，推动校企联合研发的专利、技术快速落地产业化，提升利益产出效率。落实税收优惠、财政补贴等政策，降低企业合作成本；设立校企协同创新基金，奖励优秀合作项目与突出贡献人员，让各方在合作中获得实实在在的收益，实现从“被动合作”向“主动共赢”转变。

### 3.4 深化 AI 赋能，提升治理数字化水平

加快产业学院数字治理平台建设，整合 AI、大数据技术，打通校企数据壁垒，实现治理数据互联互通。利用 AI 技术开展产业人才需求预测，精准定位岗位技能要求，优化人才培养方案；通过数字孪生技术搭建虚拟仿真实训场景，解决实训设备不足、高危实训难开展等问题；依托大数据对学生学习过程、技能掌握情况进行动态画像，实现个性化教学与精准就业推荐；通过智能监控系统管控实训安全、设备运行，降低治理风险。同时，加强校企双方人员数字素养培训，提升数字平台操作与应用能力，让 AI 技术真正赋能治理全过程。

### 3.5 健全考核评价，倒逼治理提质增效

构建适配新双高建设要求的多元考核评价体系，打破单一评价模式，实行“校企互评、行业评价、政府评价、第三方评价”相结合的评价机制。考核指标聚焦治理运行成效、人才培养质量、技术服务能力、资源投入力度、利益共享水平等核心维度，量化细化评价标准，将考核结果与利益分配、经费拨付、合作续约直接挂钩。建立评价反馈与整改闭环机制，针对考核中发现问题，及时优化治理机制与实施路径，持续提升产业院校校企协同治理水平。

### 3.6 强化文化融合，厚植协同育人氛围

推动校园文化与企业文化深度融合，将工匠精神、产业文化、创新理念融入育人全过程。共建校企文化展厅、实训文化长廊，开展企业文化进校园、学生进企业研学等活动，增强学生的职业认同感与企业归属感。搭建校企沟通交流平台，定期开展学术研讨、技能竞赛、团建活动，拉近校企距离，凝聚协同共识，营造“互信、互助、共赢”的合作氛围，为协同治理提供精神支撑。

## 4 结论与展望

新双高建设对产业院校校企协同治理提出了更高标准、更实要求，构建科学高效的协同治理机制、落地精准可行的实施路径，是破解产教融合堵点、提升职业教育办学质量的核心抓手。双高职院校需立足区域产业发展需求与自身办学实际，以多元共治为基础、契约约束为保障、利益共生为核心、AI 赋能为突破口，彻底打破校企合作壁垒，实现从浅层合作向深度共生、从传统人工治理向数字化智能治理的转型升级。

### 参考文献

- [1] 刘鹏王楚红. 产业学院模式下高职院校校企协同育人机制的路径探究[J]. 现代职业教育, 2025(10).
- [2] 吴燕妮, 李思蓉, 李轩如. 产教融合背景下应用型高校现代产业学院建设路径研究[J]. 中国管理信息化, 2025, 28(7): 227-229.
- [3] 许建领. 新质生产力驱动“新双高”构建产教融合新生态的路径创新[J]. 2025(13): 29-35.

作者简介: 张磊(1981.6), 男(汉, ), 山东菏泽, 硕士, 副教授, 研究方向: 嵌入式系统及智能控制系统开发。  
课题来源: 2023年山东省职业教育教学改革研究项目: “四链融通、五业联动”电子信息类专业现场工程师产业学院建设研究与实践, 课题编号 223 号。