

决策参考

【2019】第 1 期

周口师范学院发展规划处主编

众议生风 | 地方高校如何释放改革活力?

地方高校是我国高等教育体系的重要组成部分，承担着为区域经济社会发展培养高素质应用型人才的使命。在加快推进“双一流”建设的背景下，地方高校如何抓住机遇，精准定位，办出特色，释放活力？

苏州大学校长熊思东：

对于地方高校而言，凝练特色、精准定位是投身“双一流”建设的先决条件。特色与定位产生于一所学校历史、现实、未来三者的交汇，探索地方高校的特色发展之路，要让历史透过现实照亮未来。

宁波大学校长沈满洪：

总体而言，地方高校面临的问题主要是“资源瓶颈”。当前国家推动的“双一流”建设具有开放性，打破了学校身份的壁垒，为地方高校跨越式发展提供了前所未有的利好政策。

熊思东：推进世界一流大学和一流学科建设，是党中央、国务院作出的重大战略决策，为各高校提供了前所未有的发展契机。要抓住这一历史机遇，一是要充分认识到“双一流”建设对各高校发展的意义，促使学校把各项工作目标统一到“双一流”建设的要求上来。二是要明确自身定位，有了精准、清晰的定位，学校的建设才能向着合理的目标方向前进。三是要彰显特色，特色是一所大学有别于其他学校的重要标识，是大学独有的“身份证”，只有特色彰显，才能在世界大学之林中找到自己的定位。

对于地方高校而言，凝练特色、精准定位是投身“双一流”建设的先决条件。特色与定位产生于一所学校历史、现实、未来三者的交汇，即源自学校办学的历史积淀，符合并满足区域经济社会发展的现实需要，把握未来高等教育发展的趋势和内在规律。概言之，探索地方高校的特色发展之路，要让历史透过现实照亮未来。

沈满洪：正如熊校长所言，一所大学如何寻找自身特色、明确自身定位，是关键性的问题。学校要提升办学水平创一流，必然要有“人无我有”的鲜明特色。在我国高等教育体系中，地方大学数量众多，如果广大地方大学能够办出特色、办出亮点、办出活力，就能显著提升我国高等教育的整体水平，加快我国向世界高等教育强国迈进的步伐。

地方高校植根于地方，学校的发展与区域经济社会发展密切相关，因此，地方高校的特色必然受到所在区域影响，学校的特点往往体现着城市的特点。比如，宁波是一座著名的滨海城市，以“书藏古今，港通天下”为城市特点，这成为宁波大学组建“海洋生物技术与海洋工程”学科群的基础；宁波较为丰富的创新创业资源，也为宁波大学注入创新创业基因。

熊思东：地方高校承担着促进区域经济社会发展的重大使命，要完成好这一使命，必须要将学校发展与地方发展紧密相连。首先，地方高校要真正树立服务理念，以服务谋发展。地方大学与地方发展的互动较为直接，要充分利用好地方资源，做好服务地方的工作。其次，地方高校要真正为地方发展作出贡献，以贡献求支持。最后，地方大学要推动“政产学研用”合作，以合作促共赢。苏州大学地处经济发达的“长三角”地区，近年来学校服务江苏省500多所企业，与苏州市共同实施名城名校融合发展战略，促进了地方经济的发展。更重要的是，学校培养的一大批高素质人才和专业技术队伍在江苏省就业，为区域经济社会发展提供了人才支撑。

沈满洪：可以说，地方资源是支撑地方高校发展的关键性资源。地方高校可利用的地方资源非常丰富，既有区位优势、文化资源、人力资源等“先天性资源”，也有经济资源、政策优势、地方政府支持等“后天性资源”。如果能够对这些资源进行较好的汇集、整合、利用，学校的发展就会后劲十足。同时，这些资源的特性，也在很大程度上决定着学校的发展特色。例如，宁波大学充分利用了浙江省和宁波市的创业文化资源，培养学生的创新创业意识；借助地方优势，依靠社会力量设立创新创业基金，让当地优秀企业家成为学生创业实践导师。学校通过利用地方资源，有效推进了创新创业教育，使毕业生的创业率保持了较高的水平。

优化治理结构，突破发展瓶颈

近年来，地方高校的发展成就有目共睹，但与一些高水平大学相比还有一定

差距。当前，地方高校还有哪些发展瓶颈？怎样有效破解？

熊思东：地方高校的发展取得了巨大的成就，这条发展之路堪称是在困难中前行、在困难中崛起。地方高校数量多，但面临的问题存在共性：一是历史形成和政策局限。地方高校的“地方性”源于受地方政府管理，有的地方政府重视教育，区域资源丰富，地方高校办学条件较好，而有的地方政府支持力度不够，这就造成地方高校发展不平衡。二是在资源的获取和有效利用方面还有待提升。三是学校的内部治理结构和治理能力存在短板。四是办学理念还需要进一步优化。

在学校层面，要破解上述问题，就必须优化内部治理结构，提高资源利用效率，向国内外高水平大学学习先进的办学理念。在宏观层面，解题之道离不开国家政策的指引。近年来，国家在高等教育领域推动“放管服”改革，为释放地方高校的活力提供了良好的机遇。在“放管服”改革落地的过程中，地方高校非常积极地用足政策，学校的发展动力与内生驱动力得到了释放，促进了学校事业的发展。近年来，江苏省委、省政府高度重视省属大学建设和发展，在综合改革、依法治校改革等方面都将苏州大学作为试点单位重点给予支持，推动了学校实现内涵式发展。面向未来，希望“放管服”改革能够进一步创新，升级为“2.0版本”，准确把握当前高校的特点，体现针对性和精准化，使“放管服”改革能够解决痛点、挠到痒处，有效解决地方高校面临的问题，调动起广大师生参与“放管服”改革的积极性。

沈满洪：我们要看到，改革开放40年来，我国地方高校的发展是极为迅猛的，发展质量总体上是好的。地方高校在发展中存在的“短板”和“瓶颈”，是相较于建设高等教育强国的宏伟目标而言的，这是基本前提。因此，我们也要将地方高校的问题与破题之法放在我国高等教育发展的全局中进行思考。从这一角度出发，地方高校存在三个明显的短板：一是人才短板，地方高校的高素质人才还较为缺乏；二是平台短板，在国家重点平台布局中，地方高校排序偏后；三是办学自主权短板，地方高校的办学自主权还有待扩大和落实。

总体而言，地方高校面临的问题主要是“资源瓶颈”。当前国家推动的“双一流”建设具有开放性，打破了学校身份的壁垒，为地方高校跨越式发展提供了前所未有的利好政策。地方高校要在一流学科建设方面重点突破，想方设法争取更多资源促进发展；紧紧抓住提高人才培养质量这个关键点，走内涵式发展之路；完善学校的治理结构，理顺办学者、主办者和支持者的关系。

两位校长都提到了办学资源对地方高校发展的重大意义。在各类资源

中，人才被视作第一资源。地方高校采取了哪些方式用好人才资源？

沈满洪：做好人才工作首先要确立“三个一”的理念：人才资源是第一资源，是最为宝贵的资源；人才工程是“一把手”工程，学校“一把手”要担负起人才工作的责任；在考核中，对做不好人才工作的学院实行“一票否决”。在明确人才工作理念的基础之上，汇聚人才资源，一是要扩大人才规模，提升高水平人才数量。学校发展要向着高水平迈进，必须要有充足的人才支撑，所以学校必须持之以恒地做好高水平人才引进工作，不断加强引进力度，把人才规模先做上去。二是要提升人才层次，学校人才引进的层次要与学校发展目标共同提升，使人才队伍有能力支撑学校的新目标和新发展。三是要优化人才结构，对于学校的重点学科，要优先引进人才、成集群引进人才。同时，在结构上，还要协调好海外优质人才与国内优质人才的引进。

高校人才工作的一大难点是处理好引进和培养人才的关系，既要招来“女婿”，又要留住“儿子”。宁波大学将一碗水端平：只要“儿子”达到标准，享受与“女婿”同样的待遇。通过这种方式，盘活人才资源的“存量”，使人才安下心来，专注于教育和科研，为学校发展服务。由于现代科学发展呈集群化趋势，单枪匹马式的研究难以成功，因此，宁波大学在关键学科的人才引进中注重团队引进，尤其是在有院士级人才领衔的情况下，保证足够的编制，建设强大的科研团队，实现关键学科点的突破。

熊思东：我非常赞同沈校长“三个一”的人才工作理念。正是由于人才队伍对学校发展如此重要，各高校才花很大的心思和精力做好人才工作。苏州大学也将人才工作放在关键位置，把加强师资队伍建设和作为学校的核心任务，重点体现为引、育、用三个方面。

所谓引，就是做好人才引进工作。地方高校要实现特色发展，还面临着师资队伍数量、质量和结构上的短板，所以做好人才引进是地方高校加强师资队伍建设和重要一环。人才引进分为两部分，一是带动学科发展的战略科学家和领军人才，二是有发展潜力的青年才俊，两类人才组成“大师+团队”优质师资力量。所谓育，就是做好存量人才培养工作。每所大学都应持之以恒地加强人才培养，不断探索人才培养工作的方式方法。所谓用，就是真正用好人才。人才工作的目标就是要实现人尽其才、才尽其用，营造良好的人才发展环境。

注重内涵发展，实现高校转型实现内涵式发展是新时代对高等教育发展提出的新要求，两位校长如何认识内涵式发展？地方高校应怎样走好内涵式发展之路？

沈满洪：我认为内涵式发展的本质就是高质量发展，关键是要把学校的办学质量提上去。高校肩负着人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新、国际合作的重要使命。其中，人才培养和科学研究是核心，是高校工作的重中之重。因此，实现内涵式发展首先要集中力量提升人才培养质量和科学研究水平。例如，在保障人才培养质量方面，近年来，宁波大学在探索内涵式发展的

道路上推动“专业瘦身”，下决心砍掉了近三分之一的专业，汇聚有限的资源，集中发力，办出一流学科。同时，进一步明确学校人才培养的定位是培养创新创业人才。此外，高度重视本科人才培养，把优质的教育资源首先用到本科人才培养上，促进人才培养质量的提升。

熊思东：坚持以质量为核心，走内涵式发展道路，这是地方高校发展的重要途径。内涵式发展内容丰富。一是全面深化内部治理结构改革，优化学校的治理理念。二是在发展中处理好五对关系：处理好学术与行政的关系，坚持以学术为魂，提升行政管理的效率；处理好学校与学院的关系，协调校院两级关系，明确是“大学办学院”还是“学院办大学”；处理好教师与学生的关系，明确学生的中心地位，树立以学生为中心、以学生为根本的思想理念；处理好人才培养与科学研究的关系，统筹推进教学与科研；处理好校内与校外的关系，今天的大学不再是封闭的象牙塔，而是与社会有着密切联系的学术共同体，学校要密切关注社会发展潮流，为社会发展作出贡献，并从社会发展中获取资源。需要注意的是，地方高校的内涵式发展要围绕立德树人的根本任务，紧紧抓住人才培养这一大学的最重要职能，把提升人才培养质量放在首位，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

《中国教育现代化 2035》提出了“持续推动地方本科高等学校转型发展”的明确要求，地方高校转型应该向什么方向转？应该在哪些方面推动转型？

熊思东：转型发展是新时代对地方高校提出的新要求，也顺应了世界高等教育发展的潮流。当前，地方高校的转型有两个主要方向：一是从教学型大学向教学研究型大学转型，甚至是向研究型大学转型；二是向应用型大学转型，培养具有较强创新精神的高素质应用型人才。

苏州大学基于自身的历史发展脉络，定位为国内一流、国际知名的高水平综合性研究型大学，目前学校正在夯实研究型大学基础。但是，对于苏州大学这样一所地方高校而言，向着研究型大学迈进并不意味着忽视应用型人才培养，实际上，研究型大学如何培养高素质应用型人才，是一项重要的课题。苏州大学也正在积极探索建设应用型本科专业，培养更加贴近经济和社会发展的应用型人才。

沈满洪：地方高校的转型发展方向，还需要根据各地区高等教育总体布局而定。地方高校转型只有与区域定位相结合，抓住地方需求，利用特色资源，才能找准方向，真正释放办学活力。

（来源：《中国高等教育》）

众议生风 | 准确把握新时代“双师型”教师新要求

今年以来，职业教育有两件大事值得铭记：一是新年伊始国务院印发《国家职业教育改革实施方案》，首次以国家名义出台职业教育改革“施工图”；二是李克强总理在政府工作报告的第一条就以较大篇幅“具体”安排职业教育。这既是给职业教育释放的红利，也是对支撑产业升级、经济结构调整“春风送暖”。

教育大计，教师为本；职业教育发展，“双师型”教师是关键。《实施方案》明确界定“双师型”教师是指“同时具备理论教学和实践教学能力的教师”，在内涵上赋予新时代职业院校教师以新的要求。

全面贯彻立德树人根本要求

作为教师，负有培养社会主义建设者和接班人的政治使命，在教书育人中必须全面贯彻党的教育方针。作为“双师型”教师，虽然在课堂上不直接传授政治理论，但是必须认清作为人民教师所肩负的政治责任，必须自觉以习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导教学、培养学生，并在教育教学中努力增强思想政治教育意识和课程思政能力，把职业技能培养与职业精神培养高度融合。

深刻把握提升“双师能力”新要求

职业院校培养的是技术技能人才，技术技能人才的核心能力是在技术思维下解决实际问题的能力。而培养和训练技术技能人才的核心能力，关键在于有一支既有理论知识又有技术应用素质的教师。过去一般把既有理论知识又有技术应用素质的教师称之为“双师素质”或“双师型”教师，并赋予其教育教学经历和工程实践经历，通俗地形容为“教授手上要有油”，格式化地表征为“讲师+工程师”或“讲师+职业资格证书”。而进入新时代，《实施方案》第一次全新地表述“双师型”是“同时具备理论教学和实践教学能力”，“能力”反映了“双师型”的本质，透过了技术经历、实践时间、证书形式。这一新的要求告诉我们，职业院校“双师型”教师队伍建设不能简单地追求形式、堆砌证书，而必须出实招、下真功夫、提高真本领。

科学把握“实践经历”新要求

经历是经验积累的过程，必要的经历是“能力”提升的保证。一些发达国家从企业经历和师范教育经历两个方面规定了职业院校教师的经历，如德国、新加坡规定，职业院校专业课教师必须具有5年以上的企业工作经历；美国则要求，从高等工科院校毕业的人员要从事教师职业，必须到高等师范院校学习一定时间的教育方面的知识并取得相关合格证书。为打造职业院校“双师型”教师队伍，《实施方案》针对我国实际明确规定：从2019年起，“专业教师

原则上从具有 3 年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘”“特殊高技能人才学历可适当放宽”“2020 年起基本不再从应届毕业生中招聘”。这就从工程实践经历上设定了职业院校“双师型”教师经历的要求，灵活设置了能工巧匠学习经历，以突出工程实践能力，凸显了“实践教学能力”的本质内涵。

细致把握“双师型”团队建设新要求

在职业院校，学生接受的是众多个体教师的教育，感受的是整个校园文化。所以，职业院校不仅要重视培养专业教师个体“双师型”，也要重视打造教学团队“双师型”；不仅要重视挖掘校内资源打造教学团队“双师型”，也要重视以开放的视野有效利用校外具有“实践教学指导能力”的教育资源为学校人才培养服务。《实施方案》从时间上规定了专业教师“两个一”，即每年一个月在企业或实训基地实训，5 年一周期进行全员轮训，确保了教师实践能力“经常性”的更新和提升。在团队协作上，《实施方案》创新了“模块化教学”制度，以探索组建高水平、结构化教师创新团队，克服了个体局限，确保了团队优势。在团队管理上，《实施方案》推动实行高层次、高技能人才以“直接考察”方式公开招聘，建立健全“兼职教师”聘任办法，推行企业工程技术人员、高技能人才和职业院校教师“双向流动”，明确完善企业经营管理和技术人员与学校领导、骨干教师相互“兼职兼薪”制度。这一系列化制度，保证了“具有实践教学能力”教师团队建设有目标、有保障、有效果。

拓展把握教师“双师型”新要求

《实施方案》明确的“双师型”目标，主要针对的是专业教师，同时也提出了建设教学创新团队的要求。人才成长需要一个过程，教师达到“双师型”必然也不是一蹴而就的事，所以《实施方案》务实地确定了职业院校“双师型”教师要超过专业课教师总数一半的目标要求。作为职业院校教师教学创新团队的一部分，非专业教师不是与“双师型”毫无关系。当然，对非专业教师提出“双师型”要求既不现实也无必要，但从实现职业院校人才培养目标出发，如果非专业教师一点儿都不了解某一专业技术技能人才培养的过程和教学的方法，非专业课的教学内容、应用方法完全脱离专业不进行针对性教学，那么非专业课和专业课就可能出现“两张皮”、形不成育人合力，教学过程就会产生离散，教学效果就会大打折扣。所以，职业院校在倡导专业教师追求“双师型”的同时，也要引导非专业教师主动了解相关专业培养目标、核心课程内容、实践教学方法、职业素质要求，主动把自己所教授的课程摆进专业，积极参与专业改革，使自己与专业教师有更多的共同语言，更好地培养技术技能人才。

（来源：《中国教育报》）

群言争鸣 | 回答好这几道题，解决校企合作难题

深化“产教融合、校企合作”也是党和政府给职业教育提出的时代命题。笔者以为，在实践中要有效解答这道难题，需要回答好彼此关联的几个问题。

首先需要回答的是，“产教融合、校企合作”是否有统一的模式？

所谓“产教融合、校企合作”，是指在产业部门和教育部门之间、实际生产经营过程和教育教学活动过程之间建立密切联系，发挥学校和企业双方优势，把以课堂传授间接知识为主的教育环境与直接获取实际经验能力为主的生产环境有机结合起来，进而达到培养高质量人才的目的。

“产教融合、校企合作”不仅因校而异、因专业而异，而且因人而异。

由于“产教融合、校企合作”是人才培养的一种手段，对于主要培养工程技术型人才的应用型本科高校与培养技术技能型人才的高职院校和中职学校，因为各自的培养目标并不完全相同，因而在人才培养过程中对企业资源的利用和介入程度也不尽一致，所以要因校而异。

目前我国职业院校不同专业对“产教融合、校企合作”的需求也不尽相同，有的甚至差异很大。如机械制造专业和果蔬花卉生产技术专业，前者是和工厂企业合作，后者则是要到田间地头，与农户合作、向农民请教，两者不仅合作对象不同，合作方式、合作时间和合作内容也大相径庭。

相同层次、相同专业的不同学习者，对“产教融合、校企合作”的需求也不一致。如以升学为目标追求的学生，和以直接就业为目标的学生，两者在学习内容标准、学习时间分配和学习方式选择上也会不同。

事实上，“产教融合、校企合作”的复杂性、多样性和跨界性等特点，正是导致“产教融合、校企合作”长期难以深化的原因之一。加上我国幅员辽阔、民族多样和社会经济发展上的客观差异，很难用大一统的办法实施并推行“产教融合、校企合作”，也不会有一个“放之四海而皆准”的统一模式。

其次需要回答的是，没有统一模式的“产教融合、校企合作”，在实践中如何有效实施？

对于学校来说，在实践中有三种情形可供选择：一是所有的人才培养环节，包括由企业承担的教学事宜都是学校自己做，如新加坡的“教学工厂”就是这样的范本；二是如果做不到自给自足，那就努力练好内功，用自身的行动和服务赢得企业的青睐与支持，不难发现，

凡是校企合作做得好的，无一不是教师服务社会有能力、学校人才培养质量有优势、解决企业难题有妙招的职业院校；三是如果做不到前两点，也要尽力履行好自己应尽的职责和义务，使校企合作效率最大化。

校企合作只有在双方各自发挥最大优势的情况下才是最有效率的，也是最理想的。职业院校首先要用足自身资源，做足自身功课，仅就自己无力作为之事才谋求与相关企业合作。换言之，只有职业学校承担了学校本身应该承担的通用知识和技能培养的任务后，尚需企业完成后续的专用知识与技术技能培养的情况下，才应选择校企合作。也就是说，“产教融合、校企合作”要本着实事求是的精神，合作之前首先要研究分析各个专业人才培养的具体环节，各个环节要达到的目的标准以及包括实施场所等在内的人才培养实施条件等要素，在此基础上，带着明确的标准和方案寻找合作对象，否则就会反复上演实习学生沦为工厂廉价劳动力的闹剧。

再其次需要回答的是，合作企业在为学校解决人才培养所需时产生的成本该由谁来支付？

这些成本包括因合作培养人才而消耗的材料成本、使用设备设施的折旧成本、指导学生的人工成本、支付给学生的实习补贴和福利保险等。由于合作成本是在职业院校人才培养目标达成所必需的环节中产生的，理所当然要由培养这些人才的主体来支付。也就是说，全额拨款的公办职业院校由拨款机构承担，如市属学校由市财政承担，省属院校由省财政承担，其他类型学校由各自的举办者承担。过去长期把校企合作不能有效开展的板子打在企业身上是极不合理的，“产教融合、校企合作”问题的实质是校企双方在合作过程中产生的成本及其分担问题，解决这一问题的办法就是要回归常识、尊重规律、实事求是。

解决了“产教融合、校企合作”的培养成本，企业依然不热心怎么办？国务院办公厅《关于深化产教融合的若干意见》给出了明确答案，“加快推进教育‘放管服’改革，注重发挥市场机制配置非基本公共教育资源作用”。也就是说，如果学校举办者在支付上述培养成本的基础上，根据市场运行规律，给予合作企业一定比例的利润空间，使参与企业不仅不会亏本，还有一定的利润，使“产教融合、校企合作”成为合作企业新的创利渠道，这样可能还会催生出一批专职从事这项工作的新型企业。事实上，德国校企合作搞得很好，并不能完全归因于德国的传统习惯和文化氛围，研究结果表明，通过校企合作，德国的企业不仅能获得信誉这种无形资产，而且能获得一定的经济回报。同样，如果我国按照实事求是的原则，采取成本补偿，同时辅之以宣传、表彰和激励等措施，那么未来中国的“产教融合、校企合作”将不再是“剃头挑子一头热”，相反会形成学校热心、企业热情的“双热”局面，这道始终困扰我国职业教育发展的时代难题就会迎刃而解。

（来源：《中国教育报》）

群言争鸣 | “产教融合”的平衡点在哪里

期以来，我国人才供需“两张皮”的矛盾较为突出，随着我国经济高速发展，产业结构调整、发展模式转型升级，社会对高素质技能型人才的需求日益增大，促使高校必须遵循开放办学的基本思路，走产教融合、校企合作的道路。2015年以来，党中央、国务院出台了一系列

深化产教融合的举措，瞄准产教融合培养人才的“瓶颈”给出指导意见和政策支持，但走出产教深度融合的大道，还需政府、产业界、高校在实践中化解困境，实现破局。

“产教融合”被寄予空前的厚望，但它能够成功化解各类挑战达到预期效果吗

“产教融合”作为应对第四次工业革命、高端智能制造、“中国制造 2025”“双一流”大学建设，以及新工科教育改革等一系列挑战的有效举措，被寄予空前的厚望：

2015 年 10 月，国务院印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》，强调“深化产教融合，将一流大学和一流学科建设与推动经济社会发展紧密结合，着力提高高校对产业转型升级的贡献率”，明确“产教融合”是推动“双一流”建设的有效举措；

2016 年 3 月，党中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，进一步明确要求“建立产教融合、校企合作的技术技能人才培养模式”；

2017 年 12 月，国务院办公厅发布《关于深化产教融合的若干意见》，明确规定“将产教融合作为促进经济社会协调发展的重要举措，融入经济转型升级各环节，贯穿人才开发全过程，形成政府、企业、学校、行业社会协同推进的工作格局”。

由此观之，“产教融合”远超出人才培养的范畴，被视为以人才发展引领产业转型升级的“助推器”、促进毕业生就业的“稳定器”、人才红利的“催化器”；从长远来看，“产教融合”将推动整个高等教育系统性变革，打造新型的中国高等教育系统，使高校与产业界围绕产业与技术变革中的核心要素，构建新型的高等教育系统和产业体系之间的互动演进关系，推动国家实现科技自主创新与高端智能制造技术变革。

但是，“产教融合”能够成功化解各类挑战达到预期效果吗？就理论层面而言，大学与企业是异质的两类社会组织，其各自的本质属性、履行的社会职能、机制设计与运行模式、组织结构等方面迥异，融合难度极大；在实践操作层面，高等学校与企业具体在哪些维度上可以融合？如何融合？需要设计什么样的激励机制，才能有效推动高等学校与企业界主动破除壁垒，跨越两者之间的巨大鸿沟实现融合？解决这一系列问题，需要变革哪些规章制度？这些问题成为“产教融合”成功的理论基石，需要在理论上深入再思考并厘定清晰，在实践操作层面上，则需要破局，化解困境。

无论在理论还是实践操作上，“产教融合”均面临一系列亟待厘定清楚的困境

1

一是在理论层面，“产教融合”的内在机理仍未被破解，导致在操作层面上缺乏理论支撑与指导，难以设计出“产教融合”的相关机制，再叠加外部体制等诸多因素的影响，“产教融合”即使被提到前所未有的高度，目前仍然处于“两张皮”的状态，远谈不上“融合”。

2

二是高校与企业界深度“融合”的内驱力不足，缺乏相应的激励机制推动，高校与企业界双方主动融合的自觉度与国家“产教融合”的期许之间，还存在一定的差距，高等学校与产业界的鸿沟难以实现实质性的跨越。整体而言，目前“产教融合”主要限于企业参与高校的

人才培养方案、开设一些专题讲座、提供实践基地等浅层次的合作以及部分科技型企业向高校发布的一些产学研协同育人项目，而且是局部的单维度合作，还没有上升为一种推动高校与产业界深度融合的长效机制。

3

三是高等学校与产业界对各自角色与定位均未实现根本性的转变，作为两个特质完全不同的社会系统，双方在惯性思维框架内，难以实现深度融合。高校作为知识组织，遵循学科逻辑组织知识活动，培养各类人才，展开学术研究，理论知识传授与增扩是其传统的主要职能，让高校转变理念，以真实需求为导向，聚焦于市场、产业需求、创新创业、科技成果转化等现实问题，以企业为主体推进协同创新和成果转化，这意味着高校必须从整体上进行系统性变革。与此同时，中国产业界的人才需求与科技成果研究传统上仰赖高校以及科研机构供给，本身没有承担这类职能的自觉，在“产教融合”中，要求其作为组织主体，突破瓶颈，履行人才培养、协同创新、成果转化等职能，同样意味着企业需要重新定义自身的角色与使命。

4

四是“产教融合”主体对各自定位与行动路线不清晰。不同高校因为优势与定位不同，以及不同企业发展的需求不同，产教融合的行动路线与行动方略自然是不同的，不可能照搬某些固定的模式或方略。

破局——政府、高校、产业组织形成合力，将完全异质的两类社会组织整合成“产教”共同体联盟

“产教融合”破局的路径就是政府、高校、产业组织形成合力，探究“产”与“教”之间的逻辑平衡点，指向双方共同的诉求，构建双向赋能的互动演进机制，将完全异质的两类社会组织整合成“产教”共同体联盟，成功化解面临的一系列困境。

对政府而言

在“产教融合”中扮演的角色，主要是规则制定者、统筹者、项目资助者、指导者、激励者、推动者的角色。在制度设计层面，如何激励高校变革，使之真正成为催化产业技术变革、加速创新驱动的重要策源地，以及如何激励企业界作为“产教融合”主体，主动作为，以产业技术变革为契机，主动与高校深度融合，这是“产教融合”面临的机制设计难题，因此，政府需要加快出台“产教融合”的系列规章制度，尤其是出台“产教融合”各方利益分配与保障制度，作为推动“产教融合”的有效激励机制；定期发布各类产业技术发展指南，指引“产教融合”发展方向；运用财政资助方式，对原创基础研究、事关国家发展战略的重大共性技术以及一些全局性的社会系统性问题立项，推动高校与产业界基于项目而主动“融合”，进而形成各种层次各种类型的互为的“产教融合”共同创新联盟。在操作层面，政府发挥统筹与协调职能，指导构建政府、高校、产业界三方协同育人的各类跨校企培训中心，使之成为“产教融合”的组织载体，推动高校的理论学习与企业的技能训练真正一体化，实现高校界与产业界协同育人层面的融合。

对产业界而言

需要重新定义自身发展路径以及社会责任，重新思考企业与高校之间的互动关系，明确与高

校携手合作，才能快速增强应对产业技术变革的核心竞争力；尊重高校的学术理念，为高校提供资金、设备、实践基地，共建跨校企培训中心；提出共性技术问题与高校携手合作共同研发，推动高校技术成果商业化与市场化，从中提升自身应对产业变革的能力。

对高等学校而言

在信息技术推动整个社会发生系统性变革的大背景下，高校首先需要明确的是“产教融合”是集成创新、系统性创新，是从整体上实现“产教融合”，不仅仅是叠加创新，因此，高等学校需要从各个层面进行系统性变革；其次，高等学校需要重新审视自身的职能与使命，在承载传统职能的基础上，需要增加“科技成果转化”的职能与使命，致力于科技成果转化，使学术型企业家精神成为大学精神的有机组成部分。为实现此目标，高校需集合尖端学科，集中优势资源，与产业界携手，研究国家与所在区域发展面临的重大战略性技术问题，致力于将高校打造为高新科技的研发中心，为高新科技和经济增长作出贡献，为毕业生提供就业和创业的机会。

系统性变革——破解工程教育滞后于产业技术变革的现实问题

高等学校要做的系统性变革主要体现在以下几个层面：

一是在运行机制与工程教育组织结构设计层面

为实现实质意义上的“产教融合”，需跨领域跨学科组建基于学术界与产业界专家的各类“工程教育联合体”，并据此设计其运行机制与组织结构，作为“产教融合”的长效机制与组织载体，这类工程教育联合体可以是各类跨校企人才培训中心、产业技术研究中心、科技成果转化中心等实体组织，也可以是基于项目需求导向的虚拟的工程教育联合体组织。

二是在“产教融合”模式选择层面

高等学校的优势与类属定位不同，“产教融合”的路径选择也不同，对职业技术类高校而言，学徒制“二元制教育体系”模式更为契合；对研究型大学而言，更适宜采用学术型“二元制教育体系”；在“产教融合”具体形式选择上，可以采取多层次多目标导向的“产教融合”形式，包括人才培养导向、技术成果转化导向、基于项目的共同合作研究导向等多种形式。

三是在新型师资队伍建设层面

教师是“产教融合”的承担者、实践者，应建立产业界与学术界交互任职的互派兼容机制，建立双重交互联盟模式。现在“产教融合”偏重企业技术专家参与高等学校教学与研究，但是高校教师从制度设计层面，常态化参与企业活动的深度与广度严重不足，应建立常态化的兼容机制，激励企业技术专家与高校教师常态化深度融合。

四是在课程体系设计层面

“产教融合”驱动下的新课程体系，要求偏重产业技术需求导向，这不同于偏重理论知识的学科体系，因此，新课程体系需学科体系导向与战略性新兴产业需求导向双向驱动融合，据此重构跨学科课程体系。

五是在创新创业教育层面

一是组建“经济-科学研究联盟”，打造科技成果转化生态系统，以科技金融来驱动科技研发，激励科技成果转化；二是组建各类专题式创新创业训练营，通过训练营这种研学活动方式，将未来工程师具备的能力进行叠加与深度融合，并从中发现创新创业型种子选手与项目予以资助。

六是在教学法层面

“产教融合”更适宜采用基于“真枪实弹”项目的学习，做中学、面向实用的实验，这类教学法主要是：移动混合式学习、解决工程实践问题探究式学习、基于项目的学习、学生创业团队式学习、工作坊训练等。

动图跳跃分割线

值得注意的是，“产教融合”首要解决的问题是当前工程教育滞后于产业技术变革的现实问题，期望产业界与高等工程教育系统深度融合，有效整合工程学校的学术训练优势与企业的直接职业培训优势，合力培养出像德国那样以其科学与数学知识基础扎实以及技术技能精湛而扬名天下的工程毕业生，并能快速适应产业界的要求，以此形成独步全球的工程教育模式。

可以预期的是，随着“产教”深度融合，整个高等教育的系统性变革将得到进一步推动。未来高等教育改革应聚焦于如何为新产业变革提供支撑与引领，并深入再思考，构建新型的“产教融合”互动演进机制，推动“产教”协同创新，实现国家科技自主创新与产业强国的发展战略。

（来源：《光明日报》）