

# 产教深度融合中新商科教学关系的重塑与实现机制

徐海燕

山东财经大学 工商管理学院

**摘要:**在数智化转型与产教融合战略的双重驱动下,新商科教育正面临范式革新的迫切需求。本文剖析了传统教学关系在产教融合实践中的现实困境,进而以服务主导逻辑下的价值共创理论为基础,构建了新商科教学关系的理论框架,并从动力激发、组织协同、过程运行与系统保障四个层面提出了实现机制。旨在对推动新商科教育内涵式发展、有效提升人才培养质量具有理论与实践参考价值。

**关键词:**新商科;产教融合;价值共创;教学关系

## 引言

数智化浪潮倒逼商科教育范式转型,产业端对商科人才培养提出刚性需求,而“教师—教材—课堂”线性灌输造成供需结构性错位。产教融合已上升为国家战略高度,合作形态亦由表层协作迈向深度融合,这为新商科教育改革提供了机遇与实践场域。然而,深度融合的关键瓶颈在于教学关系的重塑。传统产教合作中,企业参与育人不深,无法激发多元主体动能,难以实现要素汇聚与增值。新商科亟须超越传统知识传授,构建一种能够促进高校、企业、学生等多主体深度互动、价值共创的教学关系,并凝练其核心内涵与实现机制,这是回应时代变革和新商科内涵式发展的关键。

## 一、产教融合背景下新商科教学关系的现实审视

### (一) 单向闭环的固有限制

传统教学关系本质上是以教师为中心的单向闭环系统。其特征为:教师是知识的“传输者”,课程内容结构化且更新相对滞后;学生是知识的“被动消费者”,学习目标是掌握并复现既定理论;课堂作为封闭教学系统,其运行依赖标准化的知识灌输与能力考核流程。产教融合下该闭环脆弱性凸显,产业前沿快速更新的显性知识、高度依赖经验的隐性技能以及复杂的真实问题,无法通过此通道转化为教学内容,导致教育供给予产业需求之间产生时空差。

### (二) 多元角色的离散困境

产教融合理想状态是多元主体深度协同,但现实中各主体却常处于物理叠加的割裂状态。从教师端看,评价体系以论文、项目等学术成果为主,参与产教融合项目缺乏有效激励,且部分教师缺乏产业实践经验,难以胜任引导者角色。从学生端看,在传统关系下,学生

习惯于寻求标准答案,学习动机多源自外部考评,当被置于真实产业项目中时,常表现出问题失焦与能力恐慌,从“被动消费者”转向“主动建构者”的内在驱动力与能力基础不足。从企业端看,企业参与人才培养多为短期需求,其角色常被简化为实习岗位提供者或客座讲师,因缺乏对教育规律的理解和长期收益保障,其产业知识、技术平台与真实场景未能融入育人全过程。

### (三) 理论教学与实践场域的悬置鸿沟

传统模式下,知识以抽象化、理论化形态存在。产教融合虽引入实践环节,但常呈现两张皮现象,课堂上的理论知识无法有效指导学生在实践中解决具体问题,而实践中获得的零散经验又难以升华为系统的认知框架。这种知识的悬置,致使学生难以达成从“知”到“行”的转变,批判性思维与创新能力的培育更是难以实现。教学过程中知识流是单向、静态的,产业场域中生成的新知识、新问题未能被及时捕获、分析并反馈至教学体系,形成双向滋养的循环。

### (四) 能力衡量与价值创造的脱节错位

支撑传统教学关系的评价体系,滞后于新商科的能力要求。评价内容仍偏重对理论知识的记忆与理解,忽视对复杂问题解决、数字工具应用、商业伦理决策等核心素养的考察。评价方式以标准化试题为主,无法有效衡量学生在真实项目中的过程表现、迭代成长与价值贡献。这种评价,不仅无法准确评估产教融合的育人成效,反而通过指挥棒效应,强化了学生对确定性知识的追求,抑制了其在探索性、创造性活动中承担风险的意愿。

## 二、“价值共创”式新商科教学关系的理论重塑

“价值共创”理论源于服务主导逻辑,强调价值由生产者与消费者在互动与资源整合中共同创造。将

基金项目:山东省教育科学“十三五”规划2020年度课题“基于产教深度融合的房地产专业实训教学改革研究”(2020ZC266)。

作者简介:徐海燕(1982—),女,博士,讲师,研究方向为工商管理。

其迁移至新商科教育场域，意味着教学的价值不再由教师单向预设和传递，而是由教师、学生、企业导师乃至更多利益相关者，在产教融合的实践情境中通过协作与探索共同生成。

### (一) 核心理念

首先重构知识观，知识不再是静态可转移商品，而是动态的、在解决真实问题中被共同建构与情境化应用的“服务”。学习的核心从消费知识转变为参与知识的创造。其次重构价值目标，教学目标从交付固定知识体系，转向为参与者创造独特的成长体验与多元价值。对学生是能力与身份的双重构建；对教师是教学相长与实践智慧的提升；对企业是收获创新火种、潜在人才与社会声誉。最后重构关系本质，师生、校企之间从“传授—接收”、“供给—需求”的二元对立关系，转变为基于共同目标、互赖资源与平等尊重的“学习与发展共同体”。

### (二) 主体角色

在价值共创场域中，教师、学生、企业等多元角色均发生深刻演变（表1）。

### (三) 过程与空间

#### 1. 教学过程重构

重构“备课—授课—考核”的传统线性教学流程，转化为“情境导入—问题探究—方案迭代—反思升华—价值实现”螺旋上升的循环模式。在该过程中，企业首先引入实景挑战，师生协作展开学习内容分析与初步设计；方案在实践中经由企业反馈持续优化，形成迭代。最终，通过系统反思将实践经验转化为结构化认知，并综合评价其所蕴含的商业及社会价值。整个流程注重多方互动，突出动态调整与持续完善。

#### 2. 学习空间重构

拓展学习空间，形成“物理—虚拟—社会”三元融合的无边界场域。①物理空间：不再局限于传统教室，而是延伸至支持协作的智慧教室，并与企业实地场景

（会议室、研发场所和生产现场）衔接。②虚拟空间：依托云平台、虚拟仿真及在线协作工具等数字化手段，构建跨时空的协同工作平台，实现资源实时共享与学习过程透明协作。③社会空间：围绕师生、企业导师、行业专家和用户组成的动态关系网络，形成知识传递、资源整合与实践验证的社会载体。

### 三、实现“价值共创”式教学关系的机制构建

#### (一) 动力机制

##### 1. 利益共享与风险共担的契约设计

针对教师，改革评价体系，将产教融合成果纳入职称晋升、绩效考核指标，赋予其与学术论文、科研项目同等甚至更高的权重，设立产教融合型教授岗位或专项奖励，认可教学创新与社会服务贡献。针对学生，建立学习成果的多维认证与兑换体系，学生在真实项目中的能力提升、完成的作品或解决方案，可转化为校企联合颁发的微证书，也可兑换为创新创业学分，优先获得企业实习留用、创新创业基金支持、推荐信等。针对企业，设计清晰的价值回报清单，使其投入可视、可预期。回报可包括：人才红利、创新外脑、品牌与社会资本、产权共享等。

##### 2. 使命认同与内驱激发的文化建设

宣扬“以解决真实问题论英雄”的教学文化，塑造投身产教融合的教师榜样，改变重科研轻教学、重理论轻实践的隐性价值观。持续对学生进行职业生涯启蒙，通过企业家讲堂、校友分享、行业见习等，使其提前感知产业脉搏，将外部就业压力转化为内在的成长渴望，认识到在价值共创中构建的能力组合是未来职业发展的核心资本。与企业共建学习型联盟，邀请企业高管参与人才培养研讨会，使其从战略高度认同长期投资教育的社会与企业价值，超越短期功利计算。

#### (二) 协同机制

1. 从松散连接到实体化共生进行组织协同  
 共建产业学院（或特色项目班）并打造为独立办

表1 “价值共创”式新商科教学关系中各角色的演变

维度	教师	学生	企业及导师
传统角色 (固定模式)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 课堂中心与权威传递者</li> <li>● 以讲授为主的知识来源</li> <li>● 教学过程的控制者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 被动接受知识</li> <li>● 按部就班完成学习任务</li> <li>● 缺乏主动参与和探索</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 静态资源提供方</li> <li>● 案例来源于企业但互动有限</li> <li>● 合作中较为被动</li> </ul>
现代角色 (互动协作)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 学习过程的引导者与整体架构师</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 积极参与的价值共建人与实践探索者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 深度融入的协作支持方与伙伴</li> </ul>
核心角色 具体说明	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 构建学习环境与协调资源</li> <li>● 推动深度思考与辅助学习进程</li> <li>● 持续学习与实践的同行者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 主动发现并解决实际问题</li> <li>● 运用理论知识、数据工具、人际网络等多种资源推进学习</li> <li>● 自主规划与管理学习路径</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供真实业务场景与挑战</li> <li>● 分享行业经验与实践智慧</li> <li>● 支持创新尝试与成果落地</li> </ul>

学实体。实行理事会领导下的院长负责制，理事会成员由学校、合作企业、行业组织代表组成，拥有人才培养方案、课程设置、师资聘任、经费使用等方面的实质决策权。设立产教融合协调办公室并配专职人员，负责校企合作对接、项目管理、合同履行及效果评估等，充当协调枢纽，降低教师与企业对接的交易成本。

## 2. 通过内容共创与动态更新进行课程与教学资源协同

课程体系共商，成立由专业教师、企业技术或管理骨干、优秀校友组成的课程建设委员会，定期审视和修订培养方案，确保课程模块与产业技术演进和岗位能力需求同步。教学资源共创，合作开发活页教材、项目案例库、数字化实训模块。企业提供原始数据、真实场景与核心问题，教师把控教学设计、理论框架与学术严谨性，共同形成可迭代更新的专属教学资源包。实践平台共享，共建经教学化改造的生产环境，在企业开辟教学创新飞地或项目工作坊，在学校建设数字商业实验室，实现校内仿真与校外实操无缝衔接。

3. 通过打造双师双能型教学共同体进行师资协同  
制度化推行教师企业研修计划，鼓励教师定期到合作企业全职或兼职实践，积累行业经验，提升实践教学能力。设立企业导师特聘岗位，遴选资深行业专家经教学法培训后，参与模块化课程教学、项目指导及毕业设计联合指导，并可获职称评定或荣誉认定。同时，常态化开展校企联合教研活动，定期组织教学沙龙与工作坊，研讨产业前沿或教学难点，协同生成教学智慧。

### (三) 运行机制

#### 1. 以复杂真实项目为载体的学习模式

打破传统章节式知识点框架，引入源于企业实践、跨学科的真实项目。学习过程采用企业化项目管理流程，包括项目启动、中期评审与结项答辩。学生团队在校内外双导师指导下，完成问题界定、信息搜集、方案设计等环节，在真实情境中整合市场、财务、技术与伦理等多维知识，实现能力综合建构。

#### 2. 以数字化平台为支撑的智慧管理

构建统一的产教融合智慧管理平台，实现项目全生命周期数字化管理。平台功能涵盖项目发布与智能匹配（企业在线发布课题，学生团队自主申报，系统多维度智能匹配）、过程协同与文档管理（支持校企多方在线协作、资料共享与版本控制）、过程性数据采集（自动记录学习轨迹）以及成果展示与归档。该平台为教学管理提供数据支撑，也为学习评价与能力认证提供依据。

#### 3. 以能力成长与价值贡献为导向的评价改革

评价主体多元化，将企业导师评价、客户或用户（项目成果接受方）评价、同伴互评与教师评价相结合。

评价内容注重过程与增值，除了最终方案，更关注问题定义的准确性、信息搜集的全面性、方案迭代的逻辑性、团队协作的有效性以及个人成长曲线。采用“学习契约+过程性档案袋+终结性答辩”的组合评价方式。评价标准价值化，设立商业价值、创新程度、社会影响、伦理合规等多维评价标准，引导学生思考其工作的综合价值。

### (四) 保障机制

#### 1. 制度与政策保障

强化学校顶层设计，将产教融合深度发展写入战略规划，并出台人事、财务、教学管理等专项改革文件，为二级学院探索松绑赋能。同时，建立风险防控与退出机制，明确保密、数据与学生安全保障及合作不达预期的退出程序，降低各方参与风险。

#### 2. 资源与经费保障

设立产教融合专项基金，支持课程开发、教师企业研修、企业导师酬金、学生项目孵化及平台建设。探索多元化筹资渠道，积极争取政府专项补贴、企业捐赠、社会基金，形成可持续的投入机制。

#### 3. 文化与环境保障

在校园营造“敢于试错、崇尚创新”文化，鼓励师生面对产业不确定性大胆探索。通过举办产教融合成果展、年度价值共创颁奖礼等活动，讲述成功故事，表彰先进典型，让价值共创理念深入人心，成为组织共享的价值观与行为准则。

### 四、结语

从“知识传授”到“价值共创”的转型，不仅是一次教学方法的革新，更是新商科教育范式的深刻变革。它旨在打破课堂与产业的壁垒，重塑教师、学生与企业的关系，构建一个开放、协同、共生的教育生态。这一变革回应了数字时代对商业人才的真实需求，也为深化产教融合提供了可实践的路径。展望未来，唯有持续推动教学关系的系统性重塑，才能真正释放教育、产业与个体的共同价值，培养出引领未来商业社会的栋梁之材。

### 参考文献：

- [1] 李冲, 盖甄迪, 李胜利, 等. 共栖、共生到协同: 产教深度融合的逻辑与路径——基于鞍钢集团与辽宁科技大学的研究 [J]. 高等工程教育研究, 2024(5):89-94.
- [2] 李殿云. 数智技术赋能应用型新商科产教融合人才培养生态圈的构建路径 [J]. 长春师范大学学报, 2024, 43(10):130-133.
- [3] 吴秋晨, 徐国庆. 价值资本共创视域下企业深度参与产教融合的行动研究 [J]. 高教探索, 2024, (4): 75-80.