

数字文化产业产教融合实践基地建设研究

白斐 李洁

南京传媒学院文化管理学院

摘要 产教融合实践基地是数字文化产业实现教育链、人才链、产业链、创新链贯通协同育人与技术转化的核心载体，也是高校对接国家文化数字化战略、赋能区域数字经济发展的关键支撑。在新一代人工智能技术驱动文化产业迭代升级的背景下，该类基地建设既迎来技术赋能机遇，也面临要素适配失衡、协同机制不畅等现实梗阻。本文立足数字文化产业与高等教育融合发展命题，系统阐释基地建设的理论价值与现实必要性，深入剖析校企合作层次偏低、双导师队伍薄弱、考核机制不健全及资源供给不足等突出问题，并将建设路径与运行机制统筹起来，从课程体系重构、双导师机制创新、长效生态构建、资源平台搭建、经费保障、技能培训、就业服务与项目合作等维度提出针对性优化路径，旨在推动“四链”核心要素深度耦合，为基地规范化建设与长效运营提供理论参考和实践范式。

关键词 数字文化产业；产教融合；实践基地建设；人工智能赋能

DOI <https://doi.org/10.6938/iie.080204> 文章编号 2664-5327.2026.0802.71-81

当前，新一轮科技革命与产业变革纵深演进，数字技术与文化产业的深度融合重塑了产业形态与发展布局。习近平总书记明确指出，要“探索文化和科技融合的有效机制，实现文化建设数字化赋能、信息化转型，把文化资源优势转化为文化发展优势”^①。党的二十届四中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》进一步提出，要“推进文化和科技融合，推动文化建设数智化赋能、信息化转型，发展新型文化业态”^②。这一系列战略部署，为高校聚焦数字文化产业需求、深化产教融合实践基地建设指明了方向与路径。

在此背景下，高校作为人才培养的重要阵地，全面构建产教融合实践基地建设体系，是建设教育强国的重要基础、关键环节和有力支撑。产教融合实践基地作为连接高等教育与数字文化产业发展的关键节点，其核心价值在于打破教育与产业壁垒，通过企业深度参与人才培养全过程，实现技能训练与生产实践的无缝衔接。这种基地并非传统意义上的教学场所或生产车间的简单叠加，而是以协同育人为核心，融合

基金项目：2025年5月教育部产学合作协同育人项目：新一代人工智能背景下数字文化产业产教融合实践基地建设。

作者简介：白斐，女，汉族，1985年1月生，江苏丰县人，研究生，南京传媒学院文化管理学院助教，研究方向为艺术与传播；李洁，女，汉族，1982年3月生，江苏无锡人，研究生，南京传媒学院文化管理学院副教授，研究方向为文化产业管理。

© The Author(s) 2026. **Article History:** Received: 15 January 2026; Accepted: 20 February 2026; Published: 15 March 2026 (online), 15 March 2026 (print). CC BY-NC-ND 4.0.

产教融合研究 (Chǎnjiào rónghé yánjiū) *Integration of Industry and Education*, ISSN 2664-5327 (Print), ISSN 2664-5335 (Online). Published by Creative Publishing Co., Limited 开元出版有限公司 (CPCL®). <https://iie.hk>, <https://cpcl.hk>, Email: cpcl@cpcl.hk.

① 习近平. 加快建设文化强国 [J]. 求是, 2025(8).

② 中共中央. 中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议 [Z]. 北京: 人民出版社, 2025.

教学、生产、研发等多元功能的综合性平台,其建设与运行需要同时遵循教育规律与产业逻辑。本文旨在厘清数字文化产业与产教融合实践基地之间的内在关系,系统分析当前建设中存在的问题,并在整合建设路径与运行机制的基础上,为数字文化产业高质量发展提供实践参考。

一、数字文化产业产教融合实践基地的内涵界定与建设逻辑

(一) 数字文化产业产教融合的本质与实践基地的核心定位

数字文化产业产教融合的深层内涵,在于推动数字文化产业企业从被动参与转向主动融入高等教育体系,通过校企双方在人才培养、技术创新等方面的协同合作,使文化产业需求自然渗透到教学全过程,最终形成教育链与产业链相互促进的良性生态。实践基地作为这一理念的具象化载体,其功能定位具有鲜明的双重属性。

从教育维度看,它是学生验证理论知识、锤炼职业技能、培育职业素养的实践课堂,需要通过系统化实践设计帮助学生构建从认知到应用的完整学习闭环;从产业维度看,它是还原真实生产场景、践行行业技术标准的微型生产单元,能够让学生在实践中理解企业生产流程、质量要求和管理规范。这种“教学+生产”的双重属性,决定了基地必须同时满足人才培养的公益性与产业参与的效益性,并在二者之间找到动态平衡。

实现这一平衡的关键,在于确立校企双方在基地建设中的平等地位。学校与企业应基于各自资源优势,依托学校的教学管理经验、师资力量和场地资源,以及企业的技术设备、生产经验和市场渠道,开展深度合作,共同致力于高素质技术技能人才培养,服务区域经济发展和产业升级需求。这种合作不是单方面的资源输出,而是基于共同目标的价值共创。

(二) 数字文化产业产教融合实践基地建设的必要性

数字文化产业是数字经济与文化产业深度融合的新型业态,其高质量发展既是推动经济结构优化升级的现实需求,也是传承中华优秀传统文化、满足人民美好生活需要、提升国家文化软实力的重要抓手。高校布局数字文化产业产教融合实践基地建设,不仅是完善实践教学体系、提升育人质量的内在要求,也是推动产学研协同创新、构建“招培就”一体化人才培养链条、适配产业发展需求的战略举措,对促进产业转型、强化教师能力、助推学生成长均具有重要现实意义。

1. 培养数字文化产业创新型人才的核心路径

高校作为人才培养主阵地,其办学成效的核心衡量标准在于能否培养出适配产业需求的高素质人才。当前,数字文化产业的智能化转型对人才素养提出了更高要求,既需要具备数智技术应用能力,更需要兼具创新思维、伦理判断与跨场景问题解决能力。但当前人才培养与产业需求之间仍存在衔接不畅、应用能力不足等问题。与此同时,人工智能技术在数字文化产业领域的广泛应用也带来新的挑战:一方面,产业发展的智能化加速岗位技能程序化替代;另一方面,学生若过度依赖智能工具、忽视直觉与批判性思维等隐性认知能力塑造,将导致技术能力与人工智能高度同质化^①。产教融合实践基地凭借场景化、实战化优势,能够为学生提供真实产业场景历练机会,充分调动其主观能动性,助力培养兼具实战能力与创新素养的复合型人才,构建“招生-培养-就业”全链条育人模式,破解产业人才供需失衡难题。

2. 提升高等教育引领力的必然选择

高等教育服务数字文化产业与区域经济发展的效能,不仅体现为适配性,更彰显出引领性。当下,产教融合实践基地建设仍面临校企需求错位、资源适配不足等问题:部分院校的专业设置未能紧密贴合产

^① 张丽琪,曾成,梁思萍.产教融合的现实逻辑与实践路径 [EB/OL].<http://hb.people.com.cn/n2/20250310/c192237-41234567.html>,2025-03-10.

业需求变化,对产业发展动态跟踪不够及时;“双师型”教师占比有待提高,不少教师缺乏企业一线实践经验,实践指导能力相对薄弱;学校实训设施设备相对有限,无法为学生营造与企业实际生产环境一致的实践条件。这些因素都会对产教融合成效产生影响。通过产教融合实践基地建设,高校可进一步探索“教育-产业对赌机制”,即地方政府将产业园区发展与院校专业建设捆绑考核,企业通过技术入股高校教育获得人才优先供给权,形成“产业反哺教育、教育支撑产业”的闭环^①。

3. 增强数字文化产业核心竞争力的迫切需求

在实践中,我国坚持以国家文化数字化战略为指引,强调“科技向善”与“文化为本”双轮驱动,实现中华文化数字化成果全民共享。从全球视野看,推动人工智能在文化领域的创新应用已成为各国竞相布局的新高地。美国依托硅谷科技生态,推动人工智能在文博、影视、音乐等领域深度融合,谷歌旗下DeepMind开发的生成式人工智能模型已用于复原古语言和生成古典风格艺术作品;欧盟成员国则通过“文化遗产合作云”等数字基础设施项目,系统推进文化遗产数字化与跨域传播^②。这些实践表明,人工智能不仅是世界各国技术竞争的焦点,也是国家文化战略的重要实施路径。为此,在发展数字文化产业过程中建设产教融合实践基地,是提升我国数字文化产业竞争力的有效举措,不仅能够整合高校科研资源与企业产业资源、加速科技成果落地转化,还能定向培养适配产业需求的人才,破解科技与经济融合不紧、人才供给不足等难题。近年来,我国持续强化相关建设部署,旨在构建产业与教育协同发展长效机制,为数字文化产业核心竞争力提升注入持久动力。

二、数字文化产业产教融合实践基地建设存在的问题

在发展数字文化产业过程中,既带来了发展机遇,也伴随着不容忽视的风险,如算法偏见与数据污染可能导致对传统文化的误读和曲解,人工智能在文化遗产与活化中出现的表面化、碎片化“文化符号拼贴”会影响文化传承活化的原真性,人工智能伦理规制滞后还可能带来虚假信息传播、文化安全等问题。这些现实挑战对高校产教融合实践基地建设提出了更高要求。除需警惕防范上述产业风险外,当前基地建设还存在校企合作不够深入、导师队伍建设薄弱、考核激励机制缺失及教学资源供给不足等突出问题,制约了基地育人效能与协同价值的发挥。

(一) 校企合作深度与广度不足,协同机制松散

当前,高校与企业的合作多停留在浅层对接层面,尚未形成深度融合的协同育人机制。企业参与基地建设的主动性与积极性偏低,多作为“旁观者”参与一时一事的合作,较少深度介入人才培养方案制定、实习实训管理等核心环节,仅参与人才培养局部流程,导致企业导师育人作用难以充分发挥。同时,多数校外实训基地缺乏系统性发展规划,建设初衷多为完成院校考核任务或满足企业短期人才需求,双方均聚焦眼前利益,未建立长期战略合作共识,导致合作缺乏持续性与稳定性。这种浅层化、短期化的合作模式,使基地难以实现校企资源深度整合,无法充分发挥产教融合的协同效应。

(二) 导师队伍建设薄弱,双导师制度落实不到位

导师队伍是产教融合实践基地发挥育人功能的核心支撑,当前基地导师队伍建设存在明显短板,双导师制度未能有效落地。一是校内导师实践能力不足,高校专任教师中具备企业一线实践经验、熟悉行业前沿动态的比例偏低,多数教师脱离产业环境,导致实践教学中理论与实践脱节,难以提供高质量实训指导。二是企业导师参与度不足,受生产经营压力、缺乏激励机制等因素影响,企业导师投入教学指导的时间与

^① 王霖. 直击堵点打通产教融合的“任督二脉”[J]. 在线学习,2025(4):30.

^② 杨炼. 增强数字文化产业创新能力[N]. 经济日报,2025-11-29. <http://theory.people.com.cn/n1/2025/1129/c40531-40613938.html>.

精力有限，且对高校教学目标、人才培养要求理解不深，教学针对性与实效性欠佳。三是导师能力提升机制缺失，高校对导师培训投入不足，缺乏系统性培训平台与计划，导致校内外导师难以跟进数字文化产业技术迭代步伐，知识技能更新滞后，无法适配产业发展与教学需求。

（三）考核激励机制不健全，育人动力不足

不完善的考核激励机制是制约产教融合实践基地长效发展的重要瓶颈。一方面，校内导师考核体系存在导向偏差，侧重于教学工作量与学术科研成果，对实践教学贡献、基地建设参与度、产业问题解决成效等指标权重设置偏低，导致校内导师参与实践教学、校企合作项目的积极性受挫，更倾向于追求学术论文等显性成果。另一方面，企业导师考核与激励机制缺失，缺乏统一规范的考核标准，对企业导师教学成效、人才培养质量、项目转化贡献等缺乏科学评估，同时缺乏针对性物质与精神激励，企业导师的额外教学投入难以获得合理回报，参与产教融合工作的主动性持续弱化，直接影响实践教学质量。

（四）教学资源供给匮乏，实践教学质量受限

部分高校产教融合实践基地存在教学资源供给不足、配置不合理等问题，难以满足高质量实践教学需求。尽管部分院校已认识到实践教学的重要价值并加大经费投入力度，但受办学规模持续扩张、实践基地建设成本逐年攀升等因素制约，经费投入规模仍难以与实际需求相匹配。特别是实践基地配套设施需要依据学生人数、实践项目类型进行动态调整与配置，仅依靠高校单一主体资金投入，难以保障经费足额到位，进而造成实践设施供给不足、设备迭代更新迟缓，无法为实操性教学开展提供有力支撑。部分院校为严控实训成本，采取现场观摩、理论讲授等单一化教学模式，学生缺少亲自动手操作的实践机会，即便设置实操教学环节，也多流于表面形式，难以帮助学生构建扎实深刻的实践认知，严重制约实践教学质量与成效提升。此外，部分院校对基地建设的重视仅停留在挂牌仪式等表面工作，忽视教学资源系统性建设，进一步加剧了资源匮乏问题。

三、数字文化产业产教融合实践基地建设路径与运行机制

数字文化产业产教融合实践基地建设的核心目标，是构建“实习+见习+实训”一体化校企对接机制，破解“产业缺人才、人才缺实践”的结构性矛盾。在全球文化产业变革与教育范式转型的双重驱动下，基地建设不能仅停留于路径设计层面，还需要同步嵌入可执行、可持续的运行机制。换言之，实践基地既要回答“建什么、怎么建”的建设性问题，也要回答“谁来管、如何转、怎样评”的运行性问题。只有将课程、师资、项目、平台、经费和评价等关键要素纳入同一协同框架，才能真正实现基地从“挂牌共建”走向“实体运行”、从“单点突破”走向“系统提升”。

基于此，可从课程体系、培养机制、生态构建、资源共享、经费保障、技能培训、就业服务与项目合作八个方面协同发力，推动基地高质量建设与稳定运行。为更清晰呈现各维度之间的内在关联，本文将相关内容归纳为表1。

（一）场景化课程开发：构建产教耦合的课程体系

《2024 中国高等教育与产业适配度白皮书》指出，高校课程设置与行业需求适配不足是当前人才培养的核心痛点，需要依托产教融合应对人工智能技术对教育领域的冲击^①。课程体系作为教育与产业对接的核心接口，需突破传统静态模式，建立与数字文化产业技术演进同频共振的动态调整机制。一是构建“需求感知-内容迭代-效果反馈”的闭环体系，精准对接企业实际需求与产业发展规律，增强课程内容针对性；二是依托数字文化产业技术路线图，开发模块化课程群与“微课程单元”，强化知识体系与产业需求的耦

^① 中国高等教育学会.2024 中国高等教育与产业适配度白皮书 [R]. 北京: 高等教育出版社,2024:25.

表 1: 数字文化产业产教融合实践基地建设路径与运行机制协同框架

维度	建设重点	运行抓手	预期成效
课程体系	场景化课程群、模块化教学单元、虚拟仿真实训内容	企业需求反馈、课程动态调整、教学质量监测	提升课程与岗位能力要求的匹配度
培养机制	双导师配置、分阶段实训安排、项目式育人模式	导师协同备课、过程指导、成果考核	提升学生实践能力与创新能力
生态构建	校政企常态协商、价值共生导向、风险防控嵌入	对话机制、激励约束、伦理治理	提升基地治理能力与长效发展水平
资源共享	产线资源、数据资源、技术标准与科研成果互通	平台开放、资源清单、共享协议	提升资源利用效率与技术转化能力
经费保障	专项经费、企业投入、社会服务收益联动	预算统筹、绩效管理、分项核算	提升基地稳定运行与持续投入能力
技能培训	教师企业实践、企业员工回炉培训、定制课程开发	双向培训计划、考核认证、成果复盘	提升校企双方知识更新和能力迭代水平
就业服务	实习就业一体化、岗位画像、精准推荐机制	招聘前置、就业指导、校企联动跟踪	提升毕业生岗位适应性与就业质量
项目合作	科研成果转化、真实业务导入、联合攻关项目	项目遴选、协同实施、收益分配	提升基地服务产业与价值创造能力

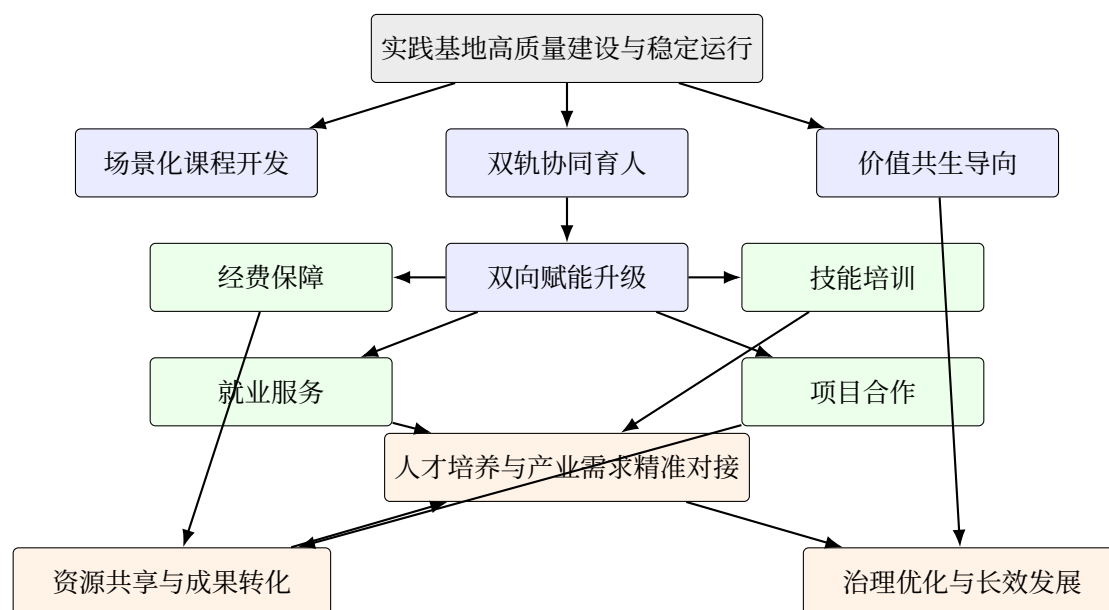


图 1: 数字文化产业产教融合实践基地建设路径与运行机制逻辑图

合程度，实现课程内容动态迭代更新^①；三是打造虚拟仿真教学平台，创设沉浸式实训应用场景，还原企业真实生产运营流程，提升学生实战应用能力；四是搭建跨学科知识整合平台，适配数字文化产业融合发展趋势，培养学生知识迁移与跨场景应用能力，为其长远发展筑牢根基。

在具体实施中，高校可围绕数字内容生产、AIGC 创作、文化数据分析、IP 运营、数字传播等核心岗位能力，将课程划分为基础认知模块、技术应用模块、项目实战模块和综合创新模块，并建立企业专家参与的课程评审制度。对课程内容的更新不应仅以学期为单位，而应结合产业技术周期设置“动态微调+年

^① 张丽琪, 曾成, 梁思萍. 产教融合的现实逻辑与实践路径 [EB/OL]. <http://hb.people.com.cn/n2/20250310/c192237-41234567.html>, 2025-03-10.

度重构”双层更新机制,即对工具类、平台类、流程类内容进行常态化修订,对专业培养方案中的课程结构进行年度统筹优化。这样既能保持课程的稳定性,又能提高其对行业变化的响应速度。

(二) 双轨协同育人: 创新双导师培养机制

立足高校与企业双方资源优势,构建“双导师+双引领”协同培养矩阵,强化育人合力。在导师配置上,打造“专业导师+企业导师”“职业导师+人生导师”两支核心队伍:专业导师主攻理论教学与科研方法培育,筑牢学生知识基础;企业导师以真实产业项目为载体,指导学生将理论转化为实践,提升实操技能;职业导师遴选企业人力资源及管理骨干担任,助力学生认清行业发展态势、树立正确职业观;人生导师以辅导员为主体,做好思想道德教育与价值观引领,为学生指明人生发展方向。在育人模式上,秉持“优势互补、资源共享、互惠双赢、共同发展”原则,探索“一班一企、一班一导师、一班一讲师”校企融合模式,推动校内教学与企业实训深度衔接,实现人才培养与产业需求精准适配。

双导师机制要真正发挥作用,关键不在于形式上的“配对”,而在于职责分工和过程协同的制度化。为此,高校可建立双导师工作台账制度,对导师职责、指导频次、项目分工、成果要求进行细化约定,并将学生阶段性作品、企业评价反馈、导师指导记录一并纳入育人档案。对于企业导师,还应通过聘任协议、课酬标准、荣誉激励、教学培训等方式增强其参与稳定性;对于校内导师,则应鼓励其通过挂职锻炼、项目驻场、企业访学等方式提升实践能力,从而形成“校内导师懂教学、企业导师懂场景、双方共同懂培养”的协同格局。

(三) 价值共生导向: 构建基地长效发展生态

以价值共生为核心,构建多元主体协同发展的基地生态体系。一是建立常态化校政企对话机制,通过企业专家进校园讲座、校企联合高峰论坛、产业发展专题研讨会等多元形式,打破高校与企业间的沟通壁垒,确保高校人才培养方向与产业技术发展路线保持战略层面的高度契合。二是优化价值导向的激励约束机制,重新构建师生考评机制,将职称评定、绩效考核核心指标与教师服务产业发展成效、攻克企业技术难题成果、推动区域产业转型升级贡献相联接。三是强化风险防控机制,针对数字文化产业中的算法偏见、数据污染、文化安全等风险,将伦理教育融入实践教学全过程,规范技术应用边界,保障基地建设的合规性与可持续性,实现高校育人价值、企业产业价值与社会公共价值协同统一。

从治理结构看,长效生态的形成还需要明确校内外多元主体的权责边界。高校应承担制度设计、教学组织和质量保障职责,企业应侧重真实项目导入、前沿技术更新和岗位能力反馈,政府及行业组织则可在政策协同、资源整合、标准指导和质量认证等方面发挥支撑作用。只有把基地治理从“校企双边协商”提升到“多元主体协同”,才能增强基地的制度韧性和外部适应能力,避免因个别项目终止、企业变动或人员流动导致合作中断。

(四) 双向赋能升级: 搭建资源共享平台

产教深度融合的核心在于资源互补与价值共创,需搭建多元化资源共享平台,实现教育资源与产业资源的高效整合与倍增效应。一方面,推动企业资源向高校开放,企业可共享产线资源、脱敏产业数据、技术标准及真实项目,为高校实践教学提供仿真场景与实操载体,提升教学针对性与实效性;另一方面,推动高校资源向企业输出,开放科研团队、创新成果、人才资源库等,助力企业攻克技术难题、优化产品设计、储备优质人才,提升企业创新活力与核心竞争力。借助校企资源互嵌共生的联动机制,可拓宽共享平台服务范畴,实现知识赋能、技术转化、价值增值与品牌升级的多重效益,为产教融合实践基地长效发展筑牢动力根基。

资源共享平台的建设不能停留在“签约共享”层面,而应形成可检索、可调用、可追踪的资源运行体系。具体而言,可通过建立资源目录清单、项目需求池、案例库、数据接口规范和平台使用制度,将教学

资源、产业资源、科研资源和社会服务资源纳入统一管理。这样既有利于提高资源配置效率，也便于后期统计资源使用频率、项目转化率和教学支撑效果，为基地后续评价和优化提供数据依据。

（五）多元可持续的经费保障

稳定的经费投入是基地正常运行的基础，需建立多元化筹资渠道和规范化使用机制。除部分实践基地可由合作企业提供相关软件产品使用权和实践条件支持外，高校还应根据自身发展规划和基地实际效益，划拨专项资金用于基地建设与管理。同时，可通过承接企业外包业务、开展社会培训、进行技术服务等方式拓展收入来源，增强自我造血能力。经费使用应聚焦核心环节，主要包括设备购置与维护、实践耗材采购、企业兼职教师薪酬、教学资源开发、技术研发与成果转化等方面。通过建立规范的经费管理制度，明确审批流程与使用标准，确保每一笔资金都能发挥最大效益，避免浪费和滥用。

从经费治理逻辑看，基地经费应当区分“建设性投入”和“运行性投入”。前者重点解决场地改造、平台搭建、核心设备配置等基础性问题，后者则更多面向项目执行、导师补贴、学生竞赛、资源更新和成果转化支持。只有在预算编制阶段就对这两类经费进行结构化管理，才能避免一次性建设投入较大而后续运行乏力的问题。与此同时，还应探索以绩效为导向的经费分配方式，将项目质量、学生成果、企业满意度、资源利用率等指标与经费投入衔接起来，增强资金使用的精准性和导向性。

（六）双向赋能的技能培训体系

实践基地应成为校企人才共同成长的平台，建立常态化相互培训机制。学校应定期组织教师到合作企业参与实际生产或项目研发，深入学习企业先进技术、生产流程、质量控制方法和管理模式，并将实践经验转化为教学资源；企业则可根据自身发展需要，选派员工到基地接受技能提升或知识更新培训，培训内容既包括新技术、新工艺学习，也涵盖基础理论补充和职业素养提升。基地还可为企业员工量身定制培训课程，如为文创企业班组长开设“创意策划”“团队激励”等课程，帮助企业提升人力资源质量。培训质量评估可由基地管理机构统一负责，通过实践报告、技能考核、成果展示等方式检验培训效果并持续改进，从而促进校企之间的知识流动和文化融合。

对于数字文化产业而言，技能培训还应兼顾“技术更新快”和“岗位复合化”两大特征。因此，培训体系不宜仅围绕单一软件或单项技能展开，而应将数字工具使用、内容策划能力、审美表达能力、数据分析能力和合规意识纳入统一框架。特别是在人工智能广泛进入内容生产环节之后，更应突出人机协同能力训练，引导师生理解何种环节可以借助智能工具提升效率，何种环节必须坚持人的价值判断和文化把关，从而避免技能培养陷入工具依赖。

（七）精准对接的就业服务链条

实践基地应成为人才培养与企业用人的对接枢纽，构建从实践到就业的顺畅通道。在平等自愿前提下，合作企业可优先从基地优秀学员中选拔员工。这些学生因在实践中已熟悉企业生产环境、技术标准和企业文化，入职后能快速适应岗位要求，降低企业招聘成本和培训周期。例如，部分文化企业可对基地实践合格学生实行“直接录用+试用期缩短”政策，实现“实践即储备，毕业即就业”的良性循环。高校则应依托基地平台，为学生提供针对性就业指导服务，结合学生在实践中的表现分析其职业兴趣与技能优势，推荐适配就业岗位，并邀请企业人力资源专家开展简历制作、面试技巧等专项培训，组织企业开放日活动，帮助学生深入了解行业发展与企业需求，提升就业竞争力。

进一步看，就业服务链条的关键在于将岗位需求分析前置到人才培养端。高校可联合企业建立岗位能力画像库，将数字策划、内容生产、媒介运营、平台维护、数据分析等岗位要求拆解为具体能力指标，并反向嵌入课程教学、项目训练和考核评价过程。这样，学生在基地中的每一项实践任务都可以对应到未来职业能力结构之中，实践过程也就由“教学补充”转变为“就业预演”，从而提升人才培养的目标清晰度。

和岗位对接的精准度。

（八）互利共赢的项目合作模式

实践基地应超越单纯教学功能，成为校企协同创新的平台，通过项目合作实现价值共创。高校教师的科研成果，如创意方案、技术专利、工艺改进方案等，可与企业合作进行完善和产业化，转化过程中产生的经济效益按双方约定比例共享。这种模式既能解决企业技术创新能力不足的问题，也能提升高校科研成果的实用性。企业还可将部分非核心业务外包给基地，由教师指导学生完成，如基础图文设计、文创周边基础版式设计、宣传海报初稿设计、公众号或小红书图文排版、产品详情页基础美工、文化IP表情包线稿绘制等。学生在完成外包业务过程中，既能提升实践技能，也能感受真实工作压力和质量要求，企业则可降低生产成本，实现“教学与生产”双赢。

值得注意的是，项目合作不应局限于短期任务承接，还应逐步形成“课程项目化、项目产品化、产品成果化”的纵向递进机制。高校可根据企业需求建立项目分级制度，将项目划分为教学演练型、实战应用型、联合研发型三类，分别对应不同年级学生和不同能力层次的培养任务。通过这样的梯度设计，既能保证学生参与项目的安全性和可控性，也有助于企业根据基地能力成熟度逐步增加合作深度，最终形成以真实项目驱动人才培养、以人才培养反哺产业升级的合作闭环。

四、数字文化产业产教融合实践基地持续优化的评价与发展机制

建立科学评价体系是确保实践基地建设质量、促进持续改进的重要手段，评价维度应兼顾教育价值与产业价值，并形成以评价驱动优化、以优化反哺建设的闭环机制。

（一）办学效益评价：聚焦人才培养质量与模式优化

办学效益评价主要聚焦人才培养质量，包括毕业生对口就业率、用人单位满意度、实践内容与职业标准匹配度等指标。通过跟踪毕业生职业发展路径，分析其岗位适应能力和职业晋升空间，可评估基地培养模式的有效性。例如，通过毕业生入职跟踪调查发现某专业实践中“后期制作”模块不足，学校即可据此针对性增加相关内容，不断优化人才培养方案。

进一步看，办学效益评价不能只停留在毕业出口端，而应覆盖“招生-培养-实践-就业”全过程。对于招生端，可重点考察基地特色对专业吸引力、学生报考意愿和生源结构优化的影响；对于培养端，可通过课程达成度、实践作品质量、竞赛成果、职业资格证书获取率等指标判断人才培养质量；对于就业端，则可通过岗位适配周期、转正率、职业稳定性等指标反映基地育人成效。通过构建全过程评价链条，可以更准确地识别问题究竟出现在课程设置、项目组织、导师指导还是岗位对接环节，从而实现针对性优化。

与此同时，办学效益评价还应重视对培养模式创新程度的判断。例如，基地是否形成了稳定的项目式教学方案，是否建立了企业全过程参与的人才培养机制，是否实现了课堂教学、实践训练、竞赛活动和毕业设计之间的有机衔接，这些都应成为评价的重要内容。只有将“学生成长结果”和“培养机制成熟度”结合起来考察，办学效益评价才能真正反映基地对人才培养体系的重塑能力。

（二）经济效益评价：聚焦资源利用与价值创造

经济效益评价关注资源利用效率和价值创造能力，如实践基地场地、数字创作设备、技术平台、教学资源库等核心资源的单位时间利用效率与投入产出比，以及产教融合模式下企业非核心业务外包的成本节约幅度、高校实践教学资源的市场化变现能力等。通过分析这些指标，可找出运营中的薄弱环节，如设备闲置率过高则需调整实践安排，耗材成本过高则需优化采购流程，从而提升基地整体运行效益。

在数字文化产业背景下，经济效益评价尤其要关注“无形资源”的价值产出。与传统实训基地相比，

数字文化产业实践基地不仅涉及场地和设备，还涉及软件授权、数字平台、案例数据库、内容资产、算法工具和品牌资源等新型生产要素。因此，在评价中应将数字资源复用率、内容成果转化率、平台服务频次、校企项目续约率等纳入考察范围，以更全面反映基地的真实投入产出关系。

此外，经济效益评价还应体现“短期收益”与“长期收益”的区分。短期层面，可观察企业外包成本下降、项目执行效率提升、基地创收能力增强等直接效益；长期层面，则应关注高校实践教学资源积累、校企合作网络拓展、品牌影响力提升以及成果转化带来的持续收益。通过这种分层分析，可以避免评价过度强调即时财务回报，而忽视基地在技术储备、资源沉淀和合作关系拓展上的长期价值。

（三）社会效益评价：聚焦区域赋能与社会价值

社会效益评价侧重基地对区域发展的贡献，包括为地方文化企业培养培训技术人才的数量、提供技术服务的中小企业数量、助力区域产业升级的典型案例等。例如，文化产业实践基地可面向数字文创、新媒体传播、文旅数字化等领域持续输送实操型技术人才，并为中小微文化企业提供数字内容制作、技术平台搭建、品牌数字化运营等定制化技术服务，有效缓解技术人才短缺和数字化转型能力不足等行业痛点，体现基地服务地方经济社会发展的综合价值。

进一步而言，社会效益评价还应体现基地在文化遗产、社会服务和公共价值创造方面的作用。数字文化产业不同于一般工业领域，其产出不仅服务市场，也深度关联文化表达、内容传播和价值塑造。因此，基地是否参与地方文化资源数字化、是否支持非遗活化传播、是否服务城乡公共文化建设、是否为青年就业创业和社区文化服务提供支持，都可纳入社会效益评价范畴。通过拓展评价视角，可以更充分地揭示基地在“教育-产业-文化-社会”多重维度上的综合价值。

对于区域发展层面的评价，还应关注基地在地方创新生态中的嵌入程度。比如，基地是否与区域文化园区、数字企业、行业协会和政府平台形成稳定协同关系，是否能持续输出面向区域重点产业链的服务成果，是否在区域品牌塑造和数字文化产业集聚发展中发挥支撑作用。这些都决定了基地社会效益是停留在单个项目层面，还是能够上升为推动区域产业生态优化的重要力量。

（四）评价机制建设：聚焦多元协同与闭环发展

评价工作应定期开展，由校企双方共同组织实施，并邀请行业专家、教育学者参与，采用数据统计、现场观察、座谈访谈等多种方式，确保评价结果的客观性和科学性。评价结束后应形成详细报告，明确优势特色、存在问题和改进建议，为下一阶段建设规划提供依据，进而形成“建设-运行-评价-优化”的闭环发展模式。

从机制设计看，评价体系应坚持“定量指标与定性判断结合、过程评价与结果评价结合、内部评价与外部评价结合”的原则。定量指标能够反映基地运行的基本水平，如项目数量、学生参与率、资源利用率、就业率等；定性判断则能够识别一些难以量化但又十分关键的因素，如校企合作深度、导师指导质量、学生创新意识提升程度和治理机制成熟度。将二者结合起来，才能避免评价陷入单纯数字导向或主观印象导向。

此外，评价机制建设的关键不只是“评”，更在于“用”。评价结果应当进入专业调整、课程更新、导师考核、资源配置和合作企业遴选等关键决策环节，真正发挥导向作用。对于评价中发现的共性问题，可通过制度修订和流程优化集中整改；对于个别项目或具体环节中的短板，则可通过专项改进计划予以解决。必要时还可建立“问题清单-责任清单-整改清单”联动机制，明确整改主体、整改时限和验收标准，确保评价结果由纸面反馈转化为实际改进。

进一步说，成熟的评价机制还应具备动态更新能力。随着数字文化产业技术路线、岗位结构和教育需求的不断变化，评价指标体系也需要同步调整。例如，当生成式人工智能、数字人、沉浸式传播等新技术

进入行业主流应用之后,评价标准就应及时加入相关能力培养和资源配置指标。只有建立可迭代、可修订、可反馈的动态评价机制,实践基地才能始终保持与产业发展同频共振,形成真正意义上的持续优化体系。

五、结语

数字文化产业产教融合实践基地建设是高校深化教育改革、提升育人质量的重要举措,也是衔接教育供给与产业需求、推动数字文化产业高质量发展的关键载体,对促进校企协同、赋能人才培养、支撑产业升级具有重要意义。当前,基地建设既面临人工智能技术赋能带来的发展机遇,也存在协同机制、队伍建设、资源供给等方面的现实挑战。只有坚持问题导向与目标导向相统一,将基地建设放在教育链、人才链、产业链和创新链协同耦合的框架中统筹谋划,才能真正发挥其实践育人、技术转化和产业服务的综合功能。

从本文分析来看,数字文化产业产教融合实践基地建设不是单一要素改良,而是课程体系、导师机制、资源平台、运行机制与评价体系共同演进的系统工程。其核心不在于简单拓展校外实践场所,而在于构建一个能够持续吸纳产业需求、转化教育资源、生成实践成果并反哺区域发展的开放平台。换言之,基地建设的成效,不仅体现在学生是否获得更多实践机会,更体现在高校是否真正形成面向数字文化产业的人才培养新机制、企业是否通过协同合作获得创新支持、区域发展是否由此得到持续赋能。

面向未来,高校与企业需以实践基地为桥梁,进一步前移人才培养与岗位对接端口,通过场景化实训、项目化历练和制度化保障,持续提升学生就业竞争力与产业适配度。同时,还应顺应人工智能、数据智能、沉浸式传播等技术发展趋势,加快推进课程内容更新、实训场景升级、评价体系重构和治理能力提升,使基地建设由经验驱动逐步走向标准驱动、由项目合作逐步走向生态协同。唯有如此,才能为数字文化产业输送更多高素质复合型人才,推动高校教育供给与产业升级需求形成更加紧密的互动关系,进而助力构建产教深度融合、协同创新发展良好格局。

引用本文 白斐,李洁. 数字文化产业产教融合实践基地建设研究[J]. 产教融合研究, 2026, 8(2):71-81. <https://doi.org/10.6938/iie.080204>.

Cite This Article Fei BAI, Jie LI.(2026). Research on the Construction of Industry-Education Integration Practice Bases for the Digital Cultural Industry. *Integration of Industry and Education(Chǎnjiào rónghé yánjiū)*, 8(2):71-81. <https://doi.org/10.6938/iie.080204>

Research on the Construction of Industry-Education Integration Practice Bases for the Digital Cultural Industry

Fei BAI, Jie LI

School of Cultural Management, Nanjing Media College, Nanjing 211100, Jiangsu, China

Abstract Industry-education integration practice bases are a core carrier for the digital cultural industry to connect the education chain, talent chain, industrial chain, and innovation chain, and they also serve as an important support for universities to align with the national strategy of digital cultural development and empower regional digital economies. Against the backdrop of artificial intelligence-driven industrial upgrading, the construction of such bases is presented with both opportunities and constraints. This paper examines the theoretical value and practical necessity of practice-base construction, analyzes the major bottlenecks including insufficient school-enterprise collaboration, weak dual-mentor teams, inadequate evaluation and incentive mechanisms, and limited resource sup-

ply, and then integrates construction paths with operating mechanisms. It proposes targeted measures from the dimensions of curriculum reconstruction, dual-mentor innovation, long-term ecological governance, resource-sharing platforms, funding guarantees, skill training, employment services, and project cooperation, so as to promote the deep coupling of the four chains and provide a practical paradigm for the standardized and sustainable development of such bases.

Keywords digital cultural industry; industry-education integration; practice base construction; AI empowerment

[责任编辑: 黄欣 cpcl@cpcl.hk]