

## 提升高职院校教师社会服务能力对策研究

顾 楨

(无锡商业职业技术学院,江苏 无锡 214153)

**[摘要]**高职院校教师社会服务能力的提高,不仅关系到“双师型”教师队伍的建设质量,更是深刻影响着职业教育的适应性和人才培养的质量。文章提出,应进一步建立激励制度、互促制度和优化导向制度等,营造高职院校教师参加社会服务的有利氛围,建立社会服务机制,建立健全服务平台,提高社会服务质量及强化服务能力评价等,才能保障高职院校教师社会服务能力的不断提高。

**[关键词]**高职院校教师;社会服务能力;对策研究

**[中图分类号]**G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1009-3621(2021)06-0027-06

社会服务既是高职院校的重要职能之一,也是反哺于人才培养的重要方法之一。所以,早在2011年教育部就强调,高职院校必须不断增强技术服务、培训服务、咨询服务、文化服务等社会服务能力。2019年“职教20条”指出:高职院校培养的高素质技术技能人才一定要服务于区域经济社会发展,特别是服务于中小微企业的技术研发和产品升级,以及服务于社区教育和终身学习。为落实“职教20条”,教育部“双高计划”要求不断提高高职学校“服务产业转型升级的能力”,进一步“提升校企合作水平”和“提升服务发展水平”。这使得高职院校教师不仅要强化传统的专业及课程建设能力、课程项目化教学能力、实践操作教学能力,还必须在此基础上进一步增强他们的科研能力、创新能力、应用型技术开发能力和培训项目开发能力等<sup>[1]</sup>。应通过开发新产品、研发新设备、改造老设备、优化现工艺、开展技术咨询、进行职业技能培训等服务项目,并将这种社会服务成果及成效反馈于教育教学过程,以更好地服务于专业人才培养目标的实现<sup>[2]</sup>。但受教师认识不到位、服务机制不健全、教师服务能力有限、校企合作不够紧密、政策引导力量不足等因素影响,一些高职院校社会服务到账总额不理想,不仅技术交易到账额普遍较低,而且中小企业更加关心的新产品开发转化收入为零<sup>[3]</sup>。这需要进一步

查找高职院校教师社会服务水平不高的原因,并探寻提高教师社会服务能力的有效途径。

### 一、完善激励评价制度

教育部2006年要求高职院校教师重在围绕社会培训和科技服务(含技术开发等)来开展社会服务;2010年要求高职院校教师必须面向企业需要从事科学研究、成果转化,面向区域需要开展新技术与高技能培训,与企业密切合作进行技术研发和技术创新等开展社会服务;2019年“双高计划”要求高职院校教师为企业生产提供技术服务、帮助企业进行新产品开发及转化、培训高技能人才等,表明虽然高职院校教师社会服务能力的内涵在不断演进,但始终把提高高职院校教师社会服务能力作为一个重要问题来看待。而高职院校社会服务的参与程度、获得成效,在很大程度上取决于学校激励评价机制下教师的认知水平和服务能力。因此,需要完善高职院校教师社会服务激励评价机制,以强化教师的服务行为导向。

#### (一)外部引导评价制度

##### 1. 建立社会服务评估体系

高职院校教师社会服务能力之所以不强的一个原因是国家对高职院校的评估主要侧重于人才

**[收稿日期]** 2021-09-13

**[基金项目]** 2018年度江苏省高校哲学社会科学基金项目“基于高职学生全面发展的‘四有’好教师培养路径研究”(2018SJA0840)。

**[作者简介]** 顾 楨(1982—),女,无锡商业职业技术学院讲师,主要从事职业教育、电子商务研究。

培养、教学水平、科研能力、办学条件等方面,这直接导致高职院校对社会服务的重视程度远低于对人才培养、科学研究的重视程度。因此,国家要把社会服务列入对高职院校办学水平的考核之中,以引导高职院校重视社会服务工作<sup>[4]</sup>。

## 2. 发挥经济杠杆引领作用

政府在制定高职院校财政拨款标准时,不仅要考虑生均标准,而且要善于利用财政杠杆,将高职院校社会服务水平作为制定财政拨款标准的重要因素,以调动高职院校开展社会服务的积极性。对深受企业欢迎并取得良好经济效益的科技服务项目,不仅地方政府要给予专项奖励,而且财政主管部门还要在生均财政拨款中予以支持。

## (二) 内部激励促进制度

### 1. 完善激励制度

首先,全力支持。即为教师开展社会服务提供服务时间、所需信息、必需经费、实验设施等方面的支持。其次,政策倾斜。不仅要教师开展社会服务的业绩作为晋升职称和评奖评优的重要依据,而且要将其折合成一定的工作量作为工资级别晋升的重要条件。再次,经济激励。对教师开展社会服务为学校创造的经济收入,要按照一定比例奖励给参与教师。最后,技术入股。教师可将自己的专利或技术折成股份加入企业,以开展深度社会服务。

### 2. 建立互促制度

表面来看,高职院校社会服务存在着既滞后于人才培养和科学研究,又存在着社会服务可能冲击人才培养和科学研究的矛盾。但实质上,人才培养、科学研究与社会服务之间的关系绝非彼消此长的关系,而是牵一发而动全身的整体连锁关系。如,高质量的人才培养本身就是一种高质量的社会服务;优秀的科学研究成果正是社会服务所需要的核心支撑;而开展社会服务时,能有效支撑科学研究的具体内容及项目,并能将社会服务成效运用于人才培养之中。所以,高职院校一定要从制度层面上引导教师正确认识人才培养、科学研究和社会服务之间的关系。通过出台相关文件,在三者的互促共升之中,将其社会服务功能发挥得更好。

### 3. 优化制度导向

学校在职称评审中应重视论文、论著、课题等被采用、专利被转化,以及其他社会服务工作的开

展,并由此凸显高职院校教师职称评审中社会服务的作用。如,将教授评审的“业绩条件”规定为:应用技术被企业采用且经济效益达到300万元以上/年(排名前二);每个新产品项目转化及新产品项目研发交易到账额200万元(排名前二),或3年内所有项目转让交易到账额500万元(排名前二);设计运作的服务乡村振兴战略项目使服务对象年均增收60万元以上(排名前二);主编国家规划高技能人才培训教材(排名前二);编制且得到实施应用的国际标准或国家标准(排名前三),或编制且得到实施应用的行业标准或地方标准(排名第一);撰写的相关建议报告得到了省级以上领导的书面肯定性批示,或被省级以上政府、省级以上行业主管部门采纳(均需排名前三),等等。由此引导高职院校教师重视社会服务工作,并实质性重视社会服务的经济效益和社会效应<sup>[5]</sup>。

## 二、建立社会服务机制

### (一) 构建合作机制

人才、知识和技术是高职院校社会服务的主要资源。在校企合作背景下,高职院校教师社会服务能力的发挥有赖于各利益相关者共建合作共赢、协同创新、同向合力的运行机制。这就要求把寻求合适的合作机构及构建良好的运行机制当作高职院校社会服务的重点。

#### 1. 高职院校与合作龙头企业共建专业

专业是一所高职院校的核心竞争力,其社会服务能力也体现在专业特长上。与企业共建专业的同时,也是高职院校社会服务的一种反映。这就要求高职院校慎选共建专业时的合作企业。一是合作企业至少应当具有一定的行业影响力,甚至是能够代表行业水平的龙头老大。二是合作企业具有较强的技术更新能力和科技能力,能将其比较前沿甚至是最前沿的技术、人力、设备及管理等要素转化为人才培养的能力。三是合作企业能够提供精准的人才市场需求报告、科学的人才培养研究报告、开发与实训设备相配套的教学资源等<sup>[6]</sup>,保障人才培养的质量和适应性。

#### 2. 服务中小企业技术需要

通过技术研发服务企业需要是高职院校教师社会服务的重要形式之一。高职院校教师服务中

小企业技术需要的支撑点有以下几点。一是技术研发对接产业。“应用的学术强调理论与实践的结合”<sup>[6]</sup>,这是高职院校科研与普通高等院校科研的重大区别之处,这决定了高职院校教师要把科研的重点放在技术应用型研究和技术开发型研究上,以解决企业生产实际需要的具体技术问题<sup>[7]</sup>。在服务对象上,要着力面向中小微企业开展应用技术研发。二是成果转化服务产业。应侧重于成果的转化与应用,这就要求高职院校要明白技术研发的根本目的是成果的转化,而非成果的沉淀或闲置。三是搭建平台融入产业。高职院校只有搭建科技创新团队、技术孵化中心、重点实验室、科研机构等技术服务平台<sup>[8]</sup>,才能真正提高对中小企业的技术服务质量。

### (二)构建“3334”保障机制

一是“3共”。即与服务企业打造“共培、共享、共用”的企业员工队伍和学校师资队伍机制,以通过人力资源最优化确保服务成效的满意度。二是“3中”。即高职院校教师在开展社会服务时,以“做中学”“干中学”“实践中孵化”为基本指向,不断探索有效的社会服务方式。三是“3双”。即第一个“1双”为高职院校教师要着重提升教育教学技能与社会服务技能,第二个“1双”为高职院校教师要与企业师傅共研学校课程与企业课程,第三个“1双”为高职院校教师要将学校教改项目与企业技改项目相统一,以有效提升教师的技术技能与社会服务能力<sup>[9]</sup>。四是促使高职院校员工向教师、技师、企业培训师、企业咨询师等“四师型”教师转化<sup>[10]</sup>,进一步优化高职院校教师的能力结构,为企业提供更高质量的社会服务。

### (三)创建对接机制

高职院校教师开展社会服务时要创建“三个对接”机制。首先,高职院校制定的人才培养标准、方案、课程设施及教师的教学方法等必须对接行业企业的岗位需要。而这有赖于教师在专业课程建设和教学方面的“三个参与”,即行业专家必须参与人才培养方案的论证和制定,企业技术骨干必须参与课程内容的设计和遴选,企业一线技术人员必须参与课程教学过程的设计和效果的评价。其次,高职院校教师研究的课题、撰写的论文、发明的专利等必须对接企业技术改造升级换代的需要。这就要求教师的科研领域必须突出如下“四性”。一是突

出区域性。即要把科研领域限定于区域产业技术水平的提升需要。二是突出实用性。即要把科研目的明确为解决企业实际生产问题的需要。三是突出创新性。即要把科研重点放在新技术、新工艺、新材料、新标准、新流程和新模式等的研发上。四是突出服务性。即要把科研导向界定于为企业生产、经营和管理等提供全方位的服务。再次,高职院校提供的培训项目必须对接企业员工技术能力提升的需要。要求教师一定运用新理论、新技术、新材料、新工艺、新方法、新知识、新标准、新流程、新模式和新经验,以确保企业员工经过培训后真正提高他们的技术能力和综合素质。

## 三、建立健全服务平台

为提高社会服务成效,高职院校应建立健全服务平台。首先,建设综合服务平台。即该服务平台将政、产、学、研、用等融为一体,既为高职院校教师提供必需的社会服务信息,又合理安排教师的社会服务与教学工作,为教师开展社会服务提供政策支持 and 便利条件。其次,构建科创平台体系。一是基础科研平台。即高职院校要以优秀科研团队、实验设备和科研项目为依托,建立多专业融合的创新研发中心,以培育创新成果,提升原始创新能力。二是省级创新平台。如与科研院所、具有行业代表性的企业等共建省级工程技术研究中心,研发创新产品、开展重大技术攻关、提供发展咨询建议等。三是技术服务平台。一方面要求高职院校教师强化“产学研用”四个环节<sup>[11]</sup>,为企业提供技术支持;另一方面,要求高职院校教师与企业共同研发产品和技术攻关,并最终促进科研成果的产业化。四是信息服务平台。要在科技服务信息平台上发布高职院校技能名师、科研信息、授权专利成果、大型仪器设备种类和数量以及企业技术需求信息等,以双向交流有效促进合作。五是培训教育平台。高技能人才培养是高职院校社会服务的一个重要内容。高职院校一定要发挥好职业技术教育、职业技能鉴定、就业再就业培训等独特作用,建立综合性技能培训基地,为行业企业的需求提供高质量的人才培训。为此,首先要不断提高培训课程质量。不仅要建立高技能人才培训课程资源库和技能人才培养教师人才库,而且在技能人才培训时,一定要将新

技术、新知识融入其中,以不断提高培训课程的应用水平。其次,要不断提升培训培养质量。针对不同的培训内容,从行业企业、职业院校中选聘优秀技术人才加入培训教师人才库,通过教学名师和技能高手的引学和导学,以达到提升人才培训质量的目的。

#### 四、提高社会服务能力和质量

##### (一)明确服务能力内涵

按照大卫·麦克里兰“通用能力、可转移能力和独特能力”<sup>[12]</sup>的划分,可将高职院校教师社会服务能力界定为“职业技术能力”“行业通用能力”和“个人核心能力”。“职业技术能力”处于高职院校社会服务的最外层,指高职院校教师开展社会服务必须掌握的与专业岗位密切相关的专业知识和专业技能,是高职院校教师开展社会服务时应该具备的专业细分能力。“行业通用能力”处于高职院校社会服务的中间层,指高职院校教师开展社会服务必须具备的专业中类与小类能力,包括高职院校教师应该拥有的专业相关职业能力、行业发展前瞻能力等。“个人核心能力”处于高职院校社会服务的核心层,指高职院校教师社会服务的专业大类能力,这种能力又可进一步细分为语言表达、信息处理、创新创业、自我提高、问题解决、推理演算和团结协作等7个方面的能力,重点反映了高职院校教师开展社会服务时,具有跨职业、非技术的普适性和广泛的可迁移性<sup>[13]</sup>。

##### (二)提高服务质量

高职院校教师对社会服务的关注程度不够、服务能力与企业需求的不对应或难对应,以及高职院校尚未健全教师社会服务配套机制等,影响着高职院校教师社会服务质量的提高<sup>[13]</sup>。为提高高职院校教师社会服务质量,首先,要明确高职院校教师社会服务形式。如围绕企业人力资源开发的需要对员工进行各种类型的职前、职后及职中在岗培训;围绕区域行业企业发展的需要,进行技术创新、技术开发、专利转让等<sup>[14]</sup>;通过建立“生产型”“产学研结合型”“教研结合型”校内实训基地,以及校企共建的“共用型”校内外实习基地等平台<sup>[15]</sup>,使高职院校集聚生产、科研、培训、鉴定等功能,从而为企业提供全方位的职业技术服务。其次,要明确高职院校教师

社会服务定位。如,正确选择服务对象、正确选择服务领域和正确选择服务形式等。再次,要明确高职院校教师社会服务质量内容。高职院校教师专业的不同决定了各位教师所开展的社会服务内容和社会服务方向不尽相同,即使是相同专业的教师由于其能力不同,他们的社会服务深度也会存在差异。但无论社会服务内容、社会服务方向和社会服务深度有多大的差别,高质量服务都应该是共同的追求。以社会培训为例,高质量社会培训必须具有如下特征。一是培训内容重需求。即要根据不同的培训对象,提供“培训+技能考证”“培训+技能比武”“培训+行业标准”“培训+素质拓展”等内容的培训,从而将无差异的“菜单式培训”转向差异化的“量身定制式培训”<sup>[12]</sup>。二是培训方法重创新。培训方法必须根据培训对象、培训内容、培训目标等的不同需要,既可选用理实融合法、案例法、模拟法、经验法等培训手段,又可运用“培训+教学”“培训+体验”“培训+咨询”“培训+拓展”等教学手段,从而扩展被培训者的知识面、提高被培训者的技能水平、丰富被培训者的素质涵养。三是培训效果重评价。不仅所有培训项目都必须遵循计划→目标→检查→评价→反馈→改进的路径进行,而且还要改变“重学历继续教育、轻非学历教育”“重知识教育、轻职业培训”的传统做法,创新“学历教育+职业培训”“技术服务+职业培训”“技能比武+职业培训”等职教培训模式,以不断提升专业培训服务企业发展的需要的能力。四是培训质量重品牌。高职院校社会培训只有走“量”中提“质”的道路,才能创建出自己的培训品牌。为此,要出台《关于培育和创建培训品牌项目的管理暂行办法》及《关于学校社会培训品牌认定与管理暂行办法》,通过选取科学的培训内容、适用的培训手段、有效的项目对接、高效的项目运行等,并将学历教育、社会培训、科学研究、技术服务等系统衔接,不断探索“培训+品牌建设”模式,注重培训质量提升和品牌创建。

#### 五、强化服务能力评价

##### (一)评价构成要素

高职院校教师社会服务能力评价由评价主体、评价客体、评价目标、评价指标等构成。首先,评价主体,即要科学解决由谁来评价的问题。不同的评

价主体会导致不同的评价客体,进而使选定的评价内容和制定的评价指标也会有所不同。评价主体通常由校内评价和校外评价共同构成。校内评价由高职院校科研和社会服务职能部门组织制定教师社会服务评价指标,并量化、评分和统计;校外评价则由被服务对象对教师提供的社会服务内容及社会服务效果给予定量或定性评价。其次,评价客

体,即将所有专业基础课教师和专业课教师纳入评价对象。再次,评价目标,即必须回答好评价的理由。最后,评价指标,这是评价体系的基本要素和评价体系的核心所在,一定要明确从哪些方面以及采用什么样的评价标准对教师的社会服务能力进行评价,具体如表1所示。

## (二)评价指标体系

表1 高职院校教师社会服务能力评价

序号	一级指标	二级指标	三级指标	得分		
1	科技创新(30%)。由于科技创新成果有生产转化时间问题,所以其产生的经济效益取科技创新成果推广应用至少两年后产生的所有年度经济效益的平均值,每项科技创新成果最多连续计算5年的分数,专利只计算专利公布当年1年的分数	科研成果(10%)	一、年经济效益(4%)。1分/1万元			
			二、先进程度(4%)。国际领先10分/项、国际先进8分/项、国内领先7分/项、国内先进5分/项、其他评定3分/项。假如未经鉴定成果已推广应用的可由高职院校组织专家根据技术创新程度、成果创新难度、应用单位规格、产生经济效益等从最低3分起对项目进行匿名评价 <sup>[2]</sup>			
			三、个人作用(2%)。主持人(第一名)为10分,依次递减1分。每项科研成果的计分为:(年经济效益分值×权重)+(先进程度分值×权重)+(个人作用分值×权重)。年度科研成果总分为各项科研成果分值的总和			
		工艺设备技术改造(15%)	一、年经济效益(7%)。1分/1万元			
			二、先进程度(6%)。国际领先10分/项、国际先进8分/项、国内领先7分/项、国内先进5分/项、其他评定3分/项。假如未经鉴定成果已推广应用的可由高职院校组织专家根据技术创新程度、成果创新难度、应用单位规格、产生经济效益等从最低3分起对项目进行匿名评价			
			三、个人作用(2%)。主持人(第一名)为10分,依次递减1分。每项科研成果的计分为:(年经济效益分值×权重)+(先进程度分值×权重)+(个人作用分值×权重)。年度科研成果总分为各项科研成果分值的总和			
		专利发明及转让(5%)	一、专利级别(3%)。发明专利、实用新型专利和外观设计专利的分值分别为10分/项、4分/项、1分/项			
			二、专利转让(2%)。1分/0.5万元;个人作用分值同科研成果。每项专利的计分为:(年经济效益分值×权重)+(专利级别分值×权重)+(个人作用分值×权重)。年度专利总分为各项专利分值的总和			
			小计			
		2	咨询鉴定(40%)。包括:技术咨询、项目评审和成果鉴定	技术咨询(15%)	一、咨询项目等级(6%)。由高职院校根据项目性质、规模、技术咨询难度等将咨询项目划分为大型项目、中型项目、小型项目,并按5分/项、3分/项、1分/项分别打分	
二、咨询项目效果(9%)。由项目实施单位对项目咨询效果按很好、好、较好、一般来划分,且分别按5分/项、4分/项、3分/项、2分/项计分。每项技术咨询分值为:(项目等级分值×权重)+(咨询效果分值×权重)。年度技术咨询总分为年度各项技术咨询项目分值的总和						
项目评审(10%)	一、项目评审等级(6%)。项目评审等级分为国家级、省级、地市级及县级,并分别赋予10分/项、8分/项、4分/项、1分/项					
	二、所起作用(4%)。即将参加评审者分为组长、副组长和成员,得分依次为6分/项、4分/项、2分/项。每项项目评审分值为:(项目评审分值×权重)+(所起作用分值×权重)。年度项目评审总分为年度各项项目评审分值的总和					

(续表1)

序号	一级指标	二级指标	三级指标	得分
2	咨询鉴定(40%)。包括:技术咨询、项目评审和成果鉴定	成果鉴定(15%)	一、鉴定级别(10%)。将鉴定科研成果分为国家级、省部级、市厅级三种,并分别计算10分/项、8分/项、5分/项	
			二、所起作用(5%)。即将参加鉴定评审者分为组长、副组长和成员,得分依次为5分/项、3分/项、1分/项。每项成果鉴定分值为:(成果级别分值×权重)+(所起作用分值×权重)。年度成果鉴定分值为年度内各项成果鉴定分值的总和	
	小计			
3	培训技能(30%)	社会培训(15%)	一、培训规模(6%)。即人数×学时。学时为每天八节课,1分/20人·天	
			二、培训效果(9%)。由培训学员按优秀、良好、中等、及格等几个级别对教师的培训效果做出划分,并分别给予10分、9分、7分、6分。每项社会培训分值为:(培训规模分值×权重)+(培训效果分值×权重)。社会培训分值为年度各项社会培训分值的总和	
		职业技能鉴定(15%)	一、鉴定规模(7%)。即人数×学时。学时为每天八节课,1分/250人·学时	
			二、所起作用(8%)。即将参加鉴定评审者分为组长、副组长和成员,得分依次为5分/项、3分/项、1分/项。每项技能鉴定分值为:(鉴定规模分值×权重)+(所起作用分值×权重)。年度职业技能鉴定分值为年度各项技能鉴定分值的总和	
	小计			

高职院校教师社会服务能力的分值为表1三个一级指标之和。

总之,作为高职院校教师一项重要职责的社会服务,其能力发挥不仅关系到“双师型”教师队伍的建设质量,更是深度影响着职业教育的适应性和人才培养的高质量。这就要求通过建立激励制度、互促制度和优化导向制度等营造高职院校教师参加社会服务的有利氛围,创立社会服务机制,建立健全服务平台,提高社会服务能力及强化服务能力评价等,保障高职院校教师社会服务能力的不断提高。

#### [参考文献]

- [1]何宏华,谭永平.提升行业转制高职院校教师社会服务能力的探索:以广西电力职业技术学院为例[J].中国职业技术教育,2013(35):83-85.
- [2]王启田,崔维群,王有增.高职院校教师社会服务能力评价体系构建研究[J].职业教育(下旬刊),2015(5):31-34.
- [3]胡丽娜,孟莉,金明盛.“双高计划”背景下高职院校教师提升社会服务能力路径研究[J].职教论坛,2020(3):77-83.
- [4]王树华.关于高职院校加快社会服务制度建设的思考[J].九江职业技术学院学报,2012(2):1-3.
- [5]张志芳.校企共培共建的物联网应用技术专业建设创新思路:以鄂尔多斯职业学院为例[J].教育现代化,2017(11):32-33.
- [6]沈满洪.三问学术立校[N].光明日报,2015-06-30(13).
- [7]顾健.高职科技管理推进技术服务的三个主动[J].科技管理研究,2009(9):221-222.
- [8]杨林生.高职院校科技产业化的路径分析与推进措施:兼论高职教师科技服务能力的提升[J].职业技术教育,2013(26):54-58.
- [9]李晓阳.高职教师技术技能积累与社会服务能力孵化器建设概要[J].职教论坛,2017(15):9-11.
- [10]郭江平,谢晓轲.高职院校建设协同创新平台提升社会服务能力研究与实践:以佛山职业技术学院为例[J].职教论坛,2014(2):55-57.
- [11]覃曼丽,余金凤,陆尚平.高职院校科研创新服务平台建设研究[J].广西教育,2019(43):53-55.
- [12]尹红炜.探讨能力素质模型在e-HP的应用[J].贵州大学学报:社会科学版,2005(3):100-104.
- [13]左彩云.高职院校专任教师社会服务能力刍议[J].教育与职业,2013(35):73-74.
- [14]郑永莉,唐翠,孙宇,等.高职院校提高社会服务能力的途径与方法研究[J].职业时空,2014(9):13-15.
- [15]杨飞勇,叶素芳.基于服务平台的高职院校“培训+”模式的探索[J].金华职业技术学院学报,2018(6):10-14.

[责任编辑:韦国友 实习编辑:李天航]