

民办高校教师社会服务能力提升策略研究与实践

杨汉宁, 李 真, 李小净

南宁学院土木与建筑工程学院, 广西 南宁

收稿日期: 2025年8月1日; 录用日期: 2025年9月1日; 发布日期: 2025年9月11日

摘 要

该研究聚焦如何提升民办高校教师社会服务能力, 通过分析高校教师社会服务的内涵、分类、现状及影响因素, 综合运用调查研究、文献分析等方法, 深入剖析其现状、问题及成因, 结合回归性分析探究问题根源, 从完善激励机制、拓展参与途径、提升教师能力等方面提出提升策略, 并通过实践验证其有效性。研究表明, 实施提升策略后, 民办高校教师社会服务能力显著提升, 参与率和服务质量明显改善, 为推动民办高校发展和社会进步提供有力支持。

关键词

民办高校, 教师社会服务能力, 激励机制, 参与途径

Research and Practice on Strategies to Enhance Social Service Capacity of Teachers in Private Universities

Hanning Yang, Zhen Li, Xiaojing Li

College of Architecture and Civil Engineering, Nanning University, Nanning Guangxi

Received: Aug. 1st, 2025; accepted: Sep. 1st, 2025; published: Sep. 11th, 2025

Abstract

This study focuses on enhancing the social service capacity of teachers in private universities. By analyzing the connotation, classification, current status, and influencing factors of social services provided by university teachers, the research employs methods such as surveys and literature analysis to deeply examine existing conditions, problems, and root causes. Combining regression

analysis to explore the origins of these issues, it proposes enhancement strategies from perspectives such as improving incentive mechanisms, expanding participation pathways, and elevating teachers' capabilities. The effectiveness of these strategies is validated through practical implementation. The research demonstrates that after implementing the enhancement strategies, the social service capacity of teachers in private universities significantly improved, with notable increases in participation rates and service quality. This provides robust support for advancing the development of private universities and social progress.

Keywords

Private Universities, Teachers' Social Service Capacity, Incentive Mechanism, Participation Pathways

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

民办高校作为高等教育体系的重要组成部分，在促进教育多元化发展、培养应用型人才、服务区域经济社会建设等方面承担着不可替代的角色。根据 2024 年全国教育事业发展统计公报数据显示，民办高校 803 所，占全国高校总数的比例 25.75%。随着新时代高等教育高质量发展战略的深入推进，社会服务能力已成为衡量高校办学水平的核心指标之一，不仅体现了高校的办学定位与社会价值，更直接关系到其可持续发展的内生动力。在高校高质量发展的背景下，建设高水平民办高校，稳步提升民办高校的社会服务能力是推动高等教育内涵式发展的必然要求和现实需要。民办高校应充分发挥其体制机制灵活、贴近市场需求的天然优势，通过动态调整专业设置、深化产教融合、强化社会服务意识，增强人才培养与社会需求的精准对接，并依托特色发展路径与科研成果转化机制，全面提升社会服务能力。

高校高质量发展意味着其发展形态要从单纯关注自身成长转变为与社会经济融合发展[1]。因此，高校要通过提升社会服务能力实现发展形态的根本性变革。民办高校有其特殊性，在规范发展的基础上，更应重视社会服务能力的提升，不断调整自身的发展目标以适应社会需求，提升竞争力，实现由量到质的转变，探索出高质量发展路径。然而，相较于公办高校，民办高校社会服务能力的提升亟需探索差异化路径。在此背景下，教师作为履行高校社会服务职能的直接践行者，提升其服务意识、强化其服务能力，已然成为民办高校实现高质量发展的关键突破口。

随着社会、经济、文化、科技等方面的发展，高校社会服务的具体内涵得到进一步拓展，由此衍生出广义与狭义的社会服务之分[2]。广义上的社会服务，指高校为社会提供的所有活动，包括教学间接活动。狭义的社会服务，则特指高校利用自身资源和人才优势为社会提供的所有直接服务活动。具体表现形式为科研与技术服务、人才培养与培训服务、文化传承与社会教育、学术影响与社会兼职，其核心评价指标涵盖参与各类服务活动的数量与质量、产生的社会经济效益(如社会服务收入)、以及教师在服务过程中展现出的软技能和专业能力。本论文基于狭义的高校社会服务开展研究。

高校的社会服务能力的提升包括人才培养、科学研究、直接社会服务三大指标。民办高校具有灵活多样的机制，更能及时反馈市场需求，利用区域优势，积极探索应用型人才培养新模式，为区域和地方经济社会经济发展培养复合型、应用型人才。高校教师参与社会服务是民办高校履行社会责任、提升社会影响力的重要途径，其社会服务能力的高低直接影响学校的发展与社会贡献度。然而，当前民办高校

教师社会服务能力存在诸多问题,如激励机制不完善、参与途径有限、自身能力不足等,严重制约了社会服务的开展。因此,深入研究民办高校教师社会服务能力提升策略并进行实践探索具有重要的现实意义。

在高校教师社会服务参与影响因素的研究上,国外研究发现个人维度(种族、性别、价值观、先前经验)、专业维度(学科、专业共同体支持、部门支持、社会化程度)和机构维度(机构类型、政策、优先事项、组织支持、机构文化)均会对高校教师参与社会服务产生影响[3] [4]。国内研究揭示出高校教师参与社会服务受到大学氛围、组织制度支持、教师参与社会服务的层次和社会服务评价等因素影响[5]。

2. 民办高校教师社会服务能力的现状调查

本研究综合运用问卷调查、文献查阅、案例收集等多种方法。其中问卷调查法,以民办高校教师为研究对象,问卷调查选取了多所民办高校的 171 位教师作为样本,涵盖不同学科、不同职称层次,以确保调查结果的代表性;文献查阅广泛收集国内外相关研究成果,了解理论前沿动态;案例收集则聚焦典型民办高校的教师社会服务实践,获取实践经验与启示。

针对本次研究,在借鉴已有研究基础上,自主设计开发《高校教师社会服务能力提升调查问卷》。该问卷包括三部分内容,分别是高校教师的基本背景信息、对学校社会服务情况的认识、对教师提升社会服务能力的认识。结合高校教师社会服务参与的影响因素,通过问卷调查数据分析、文献综述与案例收集,从激励机制、参与途径及专业素养结构三个维度,系统梳理民办高校教师社会服务能力的现状以及核心制约因素[6]。

(一) 激励机制现状

通过调查发现,激励制度缺失是影响学校社会服务能力的重要因素。调查数据显示,85.38%的教师认为激励制度缺乏制约了学校社会服务能力的提升。进一步分析表明,激励机制效果不佳主要体现在教师认知和制度设计两个层面。尽管调查显示教师社会服务意愿较强(“非常强”和“比较强”合计占比66.66%),但实际参与程度仍然有限。在教师认知层面,42.11%的教师认为同行对社会服务的重视不足影响了学校整体服务能力,52.63%的教师承认自身思想认识不足制约了服务能力的提升。在制度设计层面,问题主要集中在绩效评价体系(78.95%)和经费投入力度(80.7%)两个方面。具体表现为:现行绩效评价指标难以科学量化教师社会服务成果,同时经费支持不足也限制了相关活动的有效开展,这些制度性缺陷显著削弱了激励机制的预期效果。

(二) 参与途径现状

教师希望参与多种社会服务,其中培训教学(68.42%)、技术开发(62.57%)、成果推广应用(62.57%)备受青睐,这些途径与专业技能紧密结合,能充分发挥教师优势,体现高校服务社会的功能。然而,服务平台缺乏(企业不予接纳)是突出问题(67.84%),学校与企业合作深度和广度不够,未能搭建起有效的沟通桥梁,导致教师难以获得合适的服务机会。此外,机构不健全(70.76%)严重影响参与途径拓展,学校相关组织架构不完善,协调、管理社会服务活动的能力较弱,使教师在参与过程中遇到诸多阻碍。

(三) 教师自身能力状况

教师自评整体社会服务能力一般的比例较高(45.03%),多数教师(52.05%)认为自身能力一般。在具体能力方面,校内外资源整合能力(90.64%)、成果推广应用能力(73.1%)、技术开发能力(70.18%)等存在明显不足。从影响因素分析,外部因素方面,社会不认同(35.09%)、企业不予接纳(45.61%)导致未能获得服务的机会,同时也影响教师服务的信心,社会对民办高校教师的服务能力认可度偏低,企业的合作意愿亦显不足,这在很大程度上制约了教师服务能力的提升;内部因素方面,教师自身能力偏弱(60.23%)是关键,部分教师存在知识更新滞缓、实践经验匮乏的问题,难以满足社会服务的实际需求。

调查问卷虽然揭示了存在激励机制、参与途径、专业素养结构三个关键性因素，但未能深刻回答三者之间的关系以及根源性问题。例如，教师自评能力偏低，究竟是因为缺乏参与机会而“无用武之地”，还是因为激励不足而“不愿提升能力”。

针对调查问卷无法对以上三个关键性因素相关性进行进一步分析，考虑到本研究的因变量“教师社会服务能力自评”是一个连续性综合得分，且本研究旨在探究多个自变量对其的线性影响，多元线性回归模型是最合适的分析工具。在进一步扩大样本数据建立回归性模型，将教师社会服务能力自评设置为因变量，激励机制、参与途径设置为自变量，同时剥离教师个体背景因素可能带来的混淆影响的基础上，基于以下假设 H1：激励机制感知对教师社会服务能力自评有显著的正向影响；H2：参与途径有效性对教师社会服务能力自评有显著的正向影响；H3：相较于激励机制，参与途径的有效性对教师能力自评的影响可能更为直接和强烈，进行回归性分析。回归分析的结果，能够超越孤立的百分比数据，构建一个关于民办高校教师社会服务能力困境的动态因果模型，从而更深刻地揭示问题根源。

根源一：从“激励失效”到“能力投资抑制”的传导链条：当教师感知到他们的社会服务成果在绩效考核中不被承认、在职称评定中权重极低、且缺乏经费支持时，他们会做出理性的选择：减少对提升社会服务相关能力的“投资”。

根源二：参与途径缺失导致的“有意愿无渠道”困境：即使教师有服务意愿，但如果没有畅通的参与渠道，他们的能力发展也会受到严重限制。这种“有意愿无渠道”的困境，导致了教师能力发展的结构性障碍。

根源三：职称作为教师职业发展的关键指标，能促进教师社会服务能力的发展。教龄的不显著影响表明单纯依靠资历积累并不能自动提升教师的社会服务能力，必须有相应的制度支持。

所以激励机制与参与途径是影响教师社会服务能力的两大关键因素，参与途径的有效性对教师能力发展的影响更为直接和强烈，教师能力发展存在“激励-意愿-途径-行为”的传导链条。

3. 民办高校教师社会服务能力提升策略

(一) 构建科学的激励与评价机制

将社会服务贡献度明确纳入教师的综合评价体系，作为职称评审、岗位聘用、评优评先的重要依据，制定专门的社会服务绩效评价指标体系，将社会服务的成果数量、质量、社会影响力等纳入考核范围，如教师参与社会服务项目产生的经济效益、解决实际问题的效果等。

增加社会服务在教师绩效考核中的权重，占比不低于 30%。定期对教师社会服务绩效进行评估，评估结果与职称评定、岗位晋升、评优评先等挂钩，使教师切实感受到社会服务的价值，激发其积极性。设立社会服务专项经费，每年按照学校教师总人数，人均不少于 5000 元的标准投入。专项经费用于支持教师开展社会服务活动，包括项目调研、设备购置、交通差旅费等。对于在社会服务中取得突出成绩的教师和团队，给予额外的经费奖励，奖励金额将依据贡献程度的差异予以确定，充分发挥经费的激励作用。

(二) 拓展多元化参与途径

校企合作从“挂牌联动”迈向“资源整合共育”，与企业共同建立联合研发中心、重点实验室、特色产业学院等实体化平台，切实让教师在真实项目环境中提升实践能力和科研水平[7]。加强与企业、政府部门、社会组织等的合作，建立长期稳定的合作关系。学校每年至少与 50 家企业、10 个政府部门、20 个社会组织签订合作协议，搭建产学研合作平台、技术服务平台、教育培训平台等。利用互联网技术，建设线上社会服务信息平台，发布社会服务需求信息、教师服务能力信息等，实现供需双方的精准对接。定期举办社会服务项目对接会，为教师和需求方提供面对面交流合作的机会，有效解决服务平台缺乏的

问题。成立专门的社会服务管理机构,配备专业管理人员,负责统筹规划、组织协调、监督管理学校的社会服务工作。明确各部门在社会服务中的职责,建立协同工作机制,加强部门之间的沟通与协作。制定社会服务工作规范和工作流程,为教师参与社会服务提供指导和保障。鼓励教师成立各类社会服务社团或团队,给予一定的经费支持和政策扶持,促进教师之间的交流与合作,拓展参与途径。

(三) 提升教师综合专业能力

为有效提升教师的社会服务能力,建议从引进企业专家、优化教师培训体系、建设实践平台等方面着手施策。

1. 加强校企人才双向流动

学校应积极引进具有丰富行业经验的企业专家、工程师及高管担任兼职或专职教师,优化师资队伍结构。同时,建立教师企业实践的长效机制,包括但不限于定期挂职锻炼、短期进修及参与企业项目研发等,并将企业实践经历纳入教师年度考核及职称晋升评价体系。

2. 完善教师培训体系

针对教师社会服务能力的薄弱环节,制定个性化培训计划。具体措施包括:

- (1) 定期组织专业知识、实践技能及沟通协作能力培训,确保教师年均培训时长 ≥ 40 学时;
- (2) 邀请行业专家及企业高管开展专题讲座,分享行业前沿技术与实践经验;
- (3) 支持教师参与国内外学术会议及研讨活动,拓宽专业视野。

此外,需建立培训效果动态评估机制,通过跟踪教师能力提升情况优化培训方案,确保培训的针对性与实效性。

3. 强化实践平台建设

- (1) 联合企业及政府部门共建教师社会实践基地,要求教师每年至少完成 1 个月的实践基地挂职锻炼,深度参与项目运营与管理;
- (2) 鼓励教师承担校企横向课题,提升解决实际问题的能力;
- (3) 设立教师实践创新专项基金,对具有社会服务价值的创新项目予以资助,并对成效显著者给予奖励,形成“实践-激励-提升”的良性循环。

(四) 探索数字技术驱动的社会服务新模式

数字技术为高校教师参与社会服务开辟新模式,教师可依托慕课(MOOCs)资源、智慧教学平台(LMS, VLE)等,打破时空限制,面向更广泛的社会群体提供高质量的在线课程和职业培训,依托大数据和人工智能技术,教师可以为政府或企业提供数据分析、市场预测、舆情监控等高附加值的咨询服务[5]。利用社交媒体、网络直播、虚拟教研室等平台,可以更便捷地开展科普讲座、学术研讨和文化传播活动,扩大社会影响力。搭建数据共享平台,整合多方资源,是未来重要的服务模式。

4. 民办高校教师社会服务能力提升策略实践应用

(一) 实践方案设计与实施

采用分层抽样法,选取具有代表性的 3 个学院(或 5 个专业)共计 50 名教师作为试点群体,确保样本覆盖不同学科背景、职称层次及年龄结构,实施上述提升策略。在试点过程中,对试点教师的社会服务能力、参与积极性等进行详细记录和评估,建立试点教师档案,定期组织试点教师进行交流和反馈,及时发现方案实施过程中存在的问题,进行调整和完善。在总结试点经验的基础上,将提升方案在全校范围内推广实施。加强对方案实施过程的监督和管理,确保各项措施落实到位。定期对教师社会服务能力提升情况进行评估,对比实施前后的变化,及时发现问题并解决。根据前一阶段的实施效果,对提升方案进行进一步优化和完善,持续加强教师社会服务能力的培养和提升,形成长效机制。最后总结经验,

形成可复制、可推广的民办高校教师社会服务能力提升模式。

(二) 实践效果评估与改进

每学期对教师社会服务能力提升情况进行一次评估,评估内容包括教师的专业知识、实践技能、沟通协作能力,以及教师参与社会服务的积极性、参与率、服务成果等方面的提升效果。根据评估结果,及时调整提升方案的实施策略和措施,确保方案的有效性和针对性。同时,将评估结果及时反馈给教师,帮助教师了解自己的优势和不足,明确努力方向。在方案实施两年后,对教师社会服务能力提升的整体效果进行综合评价。对比提升目标,结果显示教师社会服务参与率提升至 82%,超过了预期的 80%目标;教师自评整体社会服务能力达到良好水平的比例提升至 55%,高于预期的 50%目标。教师在资源整合、成果推广应用、技术开发等方面的能力有了显著进步,服务成果的数量和质量都有明显提高,得到了社会的广泛认可。

(三) 教师社会服务能力提升模式

在提升教师社会服务能力的实践推进过程中,本研究通过系统性总结,提炼出三个关键要素:政策支持、教师积极性调动,以及沟通反馈机制的优化。这些要素共同构成了能力提升的保障体系,并基于实证经验进行了深入分析。

政策支持是提升教师社会服务能力的基础保障。学校层面政策的强力支持(如政策制定和资源调配)以及各部门的紧密配合(如教务、科研等部门的联动),为实施方案的顺利执行提供了组织支撑。教师的积极参与和主动学习是能力提升的内在动力。实践中,只有充分调动教师的积极性,才能实现良好的效果。这需要通过激励机制(如目标设定和荣誉表彰)来激发教师的内在需求,避免因制度障碍或外部压力导致积极性下降。建立有效的沟通反馈机制是确保策略有效性的关键手段。及时解决实践中出现的问题(如资源不足或方案缺陷),并通过持续优化反馈(如定期评估和调整),能提升策略的适应性。

5. 结论与展望

(一) 研究结论

本研究通过对民办高校教师社会服务能力的现状调查、提升策略研究与实践验证,发现民办高校教师社会服务在激励机制、参与途径、能力提升等方面存在较多问题,制约了社会服务水平的提高。通过完善激励机制、拓展参与途径、提升教师能力等策略的实施,能够有效提升民办高校教师的社会服务能力,提高教师参与社会服务的积极性和服务质量,促进学校与社会的协同发展。

(二) 研究展望

接下来可以进一步拓展样本范围,涵盖更多地区、更多类型的民办高校,以增强研究结果的普适性。同时,可以深入研究不同学科、不同职称层次教师社会服务能力的差异及提升策略的针对性。此外,随着社会经济的发展和教育的不断推进,民办高校教师社会服务面临新的机遇和挑战,需要持续关注相关政策法规的变化,探索适应社会需求的教师社会服务能力提升模式,为推动民办高校高质量发展和全面进步做出更大贡献。

基金项目

广西教育科学“十四五”规划 2023 年度专项课题《民办高校教师社会服务能力提升策略研究》(课题编号: 2023ZJY2285)。

参考文献

- [1] 卢波涛. 新时代民办高校社会服务能力提升路径研究[J]. 教育理论与实践, 2023, 43(18): 13-17.

- [2] 李业昆, 海勤. 高校教师有效提供社会服务的对策研究[J]. 教育理论与实践, 2021, 41(21): 39-42.
- [3] Vogelgesang, L.J., Denson, N. and Jayakumar, U.M. (2010) What Determines Faculty-Engaged Scholarship? *The Review of Higher Education*, **33**, 437-472. <https://doi.org/10.1353/rhe.0.0175>
- [4] Antonio, A.L., Astin, H.S. and Cress, C.M. (2000) Community Service in Higher Education: A Look at the Nation's Faculty. *The Review of Higher Education*, **23**, 373-397. <https://doi.org/10.1353/rhe.2000.0015>
- [5] 臧玲玲. 如何激励和支持教师参与社会服务——美国密歇根州立大学的经验及启示[J]. 教育发展研究, 2017, 37(19): 78-84.
- [6] 严梓洛, 叶菊艳, 高晓杰, 等. 高校教师社会服务参与的现状及其影响因素研究: 基于 36 所高校的调查[J]. 中国高教研究, 2023(7): 69-75, 96.
- [7] 唐建宁. 民办高校师资队伍建设与激励机制构建研究[J]. 继续教育研究, 2020(6): 33-37.