

# “双高计划”背景下高职院校提升社会服务能力的路径研究

周慧玲 袁莉

南充职业技术学院, 四川南充 637131

**摘要:** 在“双高计划”的持续深化与迭代升级背景下, 提升社会服务能力已成为高职院校彰显类型教育特色、支撑区域经济高质量发展的核心任务。本文基于对现有研究的梳理, 系统分析了当前高职院校社会服务在理念认识、体制机制、协同效能、技术转化及师资能力等方面存在的现实困境。研究认为, 提升社会服务能力是一项系统工程, 需构建多主体协同、多维度发力的路径体系。具体而言, 高职院校应从理念更新与顶层设计、体制机制创新、产教深度融合、师资能力锻造、评价激励优化以及特色品牌塑造等关键路径入手, 进行系统性改革。通过内外联动、精准施策, 方能有效破除发展瓶颈, 实现社会服务从“量”的积累到“质”的飞跃, 为“新双高”建设提供坚实支撑。

**关键词:** 双高计划; 高职院校; 社会服务能力; 产教融合; 提升路径

DOI: 10.64649/yh.jydk.issn3080-2660.202603012

## 0 引言

2019年,《国家职业教育改革实施方案》的印发与“中国特色高水平高职学校和专业建设计划”(简称“双高计划”)的启动,标志着我国职业教育进入了追求内涵式发展、强化服务贡献的新阶段。社会服务作为高职院校与生俱来的重要职能,是其区别于普通高等教育、扎根区域经济社会发展的生命线。首轮“双高计划”建设(2019-2023年)将“提升服务发展水平”列为十大改革发展任务之一,显著推动了高职院校社会服务意识的觉醒与服务实践的拓展。然而,随着2025年“新双高计划”的实施,社会服务的内涵被赋予更高要求,从传统的技能培训、学历提升,扩展到技术研发、成果转化、高端培训、国际交流等多元领域。在此背景下,审视首轮建设期的成效与不足,探索新时期社会服务能力的提升路径,对于高职院校实现可持续发展、更好地担当起支撑中国式现代化建设的使命具有紧迫的现实意义。本文旨在整合现有研究成果,系统剖析“双高计划”背景下高职院校社会服务能力提升面临的核心挑战,并据此提出系统性、可操作的优化路径。

## 1 核心概念与理论基础

社会服务能力,在此语境下,指高职院校利用其知识、技术、人才和文化资源,通过非学历教育、技术研发与推广、决策咨询、文化传承与创新等多种形式,直接满足区域经济社会与行业发展现实需求、解决实际问题的综合实力。其核心构成要素包括服务理念的先进性、组织机制的敏捷性、资源平台的开放性、师资队伍的应用性以及成果产出的有效性。

“双高计划”不仅为高职院校社会服务提供了政策牵引和资源支持,更在目标设定上提出了明确导向:即要求院校“打造技术技能创新服务

平台,服务中国产业走向全球产业中高端”。这标志着高职院校的社会服务角色,正从被动适应、辅助支撑,向主动引领、创新驱动的战略伙伴转变。其能力建设的逻辑,也从简单的“教学-培训”输出,演变为“产教融合-协同创新-价值共创”的复杂生态系统构建。

## 2 “双高计划”背景下高职院校社会服务面临的现实困境

尽管“双高计划”建设成效显著,但多项实证研究与理论分析表明,高职院校社会服务能力的提升仍面临多维度的深层制约,可概括为以下两个层面:

### 2.1 院校组织层面:系统协同与转化效能不足

服务理念与战略认识滞后。部分院校对“新双高”背景下社会服务的高阶性、创新性内涵理解不深,仍停留在“完成任务”层面,未能将其置于学校发展的战略核心。社会服务氛围不浓,主动对接产业变革、引领区域发展的意识薄弱,导致服务内容同质化,与区域经济高质量发展需求存在“错位”。

体制机制与组织保障缺位。许多院校缺乏专门、权威的社会服务统筹管理机构,部门间“条块分割”,协同低效。管理制度不健全,流程繁琐,难以对市场需求做出快速响应。特别是市域产教联合体、行业产教融合共同体等新型载体的协同机制不顺畅,存在“学校热、企业冷”“联合体不联合,共同体不同心”的现象,合作往往流于协议签署与挂牌,实质性技术攻关和人才培养项目不足。

技术服务与成果转化能力薄弱。这是当前最突出的短板。数据显示,“双高”院校的横向技术服务到款额增长乏力,纵向科研项目层次不高,标志着应用研究能力仍是瓶颈。更为关键的是,知识产权转化率低,大量专利、技术成果“沉睡”

在实验室,与市场需求脱节,未能有效转化为现实生产力。这反映出院校技术研发的“供给侧”与产业创新的“需求侧”衔接不畅。

评价激励与资源投入失衡。现有的院校评价体系,虽已纳入社会服务指标,但权重偏低,且指标设计偏重“数量”(如培训人次、到款额),对“质量”(如解决关键技术难题的等级、产生的实际经济/社会效益)关注不够。与之配套的动态调整机制和财政激励政策不完善,无法有效引导校内资源向社会服务领域倾斜,教师参与的内驱力不足。

## 2.2 教师个体层面:动力、能力与支持匮乏

参与意识与内在动力不足。受传统“重教学、轻服务”“重论文、轻转化”观念影响,部分教师,尤其是一些专业课教师,对社会服务的价值认同度不高,将其视为“额外负担”。加之职业自信与社会认可度问题,导致参与服务的主动性不强。

实践能力与市场经验欠缺。高职教师,特别是青年教师,大多从“学校”到“学校”,企业一线实践经历和技术研发经验不足,难以精准把握行业技术前沿和真实生产难题,导致社会服务,尤其是技术咨询与开发服务的层次不高、针对性不强。

时间精力与平台通道受限。繁重的教学任务和科研(尤其是基础科研)压力挤占了教师从事社会服务的时间和精力。同时,缺乏稳定、高效的产学研协同平台和便捷的“企业实践锻炼”常态化机制,使得教师“有想法、没门路”“有意愿、没机会”。

制度激励与权益保障不彰。现有的职称评审、绩效分配、评优评先制度中,对社会服务成果的认定标准模糊、价值折算偏低,未能形成强有力的正向激励。教师在社会服务中的智力投入、风险承担往往得不到合理回报,挫伤了其积极性。

## 3 高职院校提升社会服务能力的系统性路径

破解上述困境,不能“头痛医头、脚痛医脚”,必须坚持系统观念,进行顶层设计与全链条改革。基于文献共识与现实需求,本文提出以下六位一体的提升路径:

### 3.1 理念先导:重塑社会服务的战略认知与文化氛围

院校领导者必须率先更新观念,将提升社会服务能力置于学校高质量发展的核心战略地位。要深刻理解,在“新双高”和职业教育类型化的语境下,卓越的社会服务能力是院校核心竞争力、办学特色和不可替代价值的关键体现。应在全校范围内,通过政策宣讲、案例分享、专题研讨等形式,营造“服务荣校、贡献有为”的浓厚文化氛围,引导全体教职员工,特别是专业教师,从“被动响应”转向“主动谋划”,从“完成任务”转向“创造价值”,将服务社会的意识内化于心、外化于行。

### 3.2 机制创新:构建敏捷高效的组织管理与协同体系

优化组织架构:成立由校级领导负责、跨部

门组成的“社会服务与发展处”或类似实体机构,统筹规划、协调校内外资源,对接政府与行业企业需求,提供“一站式”服务对接与管理。

完善制度体系:制定清晰的社会服务管理办法,简化项目审批流程,建立健全知识产权归属与利益分配机制、风险共担机制,保障各方权益,激发合作活力。

深化协同模式:做实市域产教联合体、行业产教融合共同体。推动院校从“参与者”向“共建者”“主导者”角色转变,牵头或深度参与制定共同体章程、共建技术创新中心、共设研发基金,确保合作有实体、有项目、有资金、有成果,破解协同低效难题。

### 3.3 融合驱动:拓宽以产教融合为核心的服务场域

社会服务能力的根基在于深厚的产教融合。院校需动态调整专业设置,使专业链紧密对接区域产业链、创新链。将社会服务深度融入专业(群)建设,推动服务内容升级:

强化技术赋能:聚焦区域产业“卡脖子”技术和工艺革新,与企业共建技术技能创新平台、大师工作室、应用技术协同创新中心,联合开展技术攻关、工艺改进和产品研发,提升横向技术服务能级。

畅通转化渠道:建立校内技术转移机构,或与地方政府、科技市场、投资机构合作,搭建成果转化与转化平台。探索“先试用、后转让”“技术入股”等多种转化模式,提高专利等知识产权的市场转化效率。

拓展服务形态:构建“产业赋能、成果转化、高端培训、公益科普、国际交流”五位一体的服务体系。在巩固非学历培训优势的同时,大力发展面向中小企业员工的“工匠型”高端培训、面向社区的终身学习服务,以及服务“一带一路”的国际职业教育与培训项目。

### 3.4 师资为本:锻造兼具教学能力与服务本领的“双师”队伍

教师是服务能力的最终承载者。必须将教师社会服务能力培养置于师资队伍建设的重中之重。

强化实践历练:严格落实教师企业实践制度,推行“访问工程师”“产业教授”计划,鼓励教师带着项目、带着问题深入企业一线,积累实战经验。

创新团队建设:打破学科和专业壁垒,组建由专业教师、企业工程师、科研人员构成的结构化创新服务团队,以团队作战攻克综合性技术难题,实现能力互补与传承。

完善培养体系:将社会服务能力纳入教师入职培训、在职研修的必修内容。通过设立“社会服务能力发展基金”,资助教师开展应用性研究和市场调研,提升其对接市场、解决实际问题的综合素养。

### 3.5 评价激励:建立以贡献与实效为导向的动力引擎

科学有效的评价激励是撬动能力的杠杆。

改革评价标准:在职称评审、岗位聘任、绩

效考核中,大幅提高社会服务成果的权重。评价指标应从重数量转向重质量、重实效、重贡献,重点考察解决实际问题的技术等级、产生的经济效益、获得的社会认可等。

强化多元激励:构建“精神激励+物质回报+发展激励”相结合的多元激励体系。除绩效工资挂钩外,设立社会服务专项奖励,对贡献突出的团队和个人予以重奖。将社会服务业绩作为教师职务晋升、评优评先、国内外访学的重要依据。

实施动态调整:建立基于评价结果的资源动态配置机制,对服务成效显著的二级学院、团队和个人,在经费、设备、招生指标等方面给予倾斜,形成“干得好、支持多、发展快”的良性循环。

### 3.6 特色发展:实施基于校情区情的差异化品牌战略

不同区域、不同类型的高职院校,资源禀赋和发展阶段不同,不应追求同一模式。院校需结合自身专业优势、区位特点和区域产业发展规划,精准定位社会服务的主攻方向。例如,工科强校可聚焦先进制造、新材料等领域的技术研发;商科类院校可侧重商业模式创新、跨境电商服务;位于乡村振兴前沿的院校可深耕现代农业技术推广与乡村文化建设。通过长期积累,在特定领域

形成不可替代的服务优势与品牌标识,实现“人无我有、人有我优、人优我特”的差异化、高质量发展。

## 4 结语

“双高计划”的深入推进,对高职院校的社会服务能力提出了前所未有的高要求,也提供了历史性的发展机遇。提升社会服务能力,绝非一朝一夕之功,而是一场涉及理念、制度、能力、文化的深刻变革。高职院校必须清醒认识当前存在的理念滞后、协同低效、转化不足、激励乏力等系统性瓶颈,以敢于自我革命的勇气,坚持战略引领、系统重构、融合创新、评价驱动。通过重塑服务文化、创新组织机制、深化产教融合、锻造卓越师资、优化激励保障、打造特色品牌,构建起内生驱动、开放协同、持续进化的社会服务生态系统。唯有如此,高职院校才能真正将社会服务职能做实、做强、做亮,在有效支撑区域经济社会高质量发展和产业转型升级的进程中,实现自身的内涵提升与价值升华,为中国式现代化贡献不可替代的“职业力量”。

## 参考文献:

- [1] 柳琦. 双高院校社会服务能力的实践图景与提升路径[J]. 天津职业院校联合学报, 2025, 27(11): 69-76.
- [2] 虞梅, 翟志华. “新双高”职业院校社会服务能力提升路径研究[J]. 职业技术教育, 2025, 46(33): 53-57.
- [3] 王飞. “双高计划”背景下高职院校社会服务现状及能力提升研究[J]. 大视野, 2025, (01): 15-19+35.
- [4] 王福荣, 吴红阳, 刘振华. 双高建设背景下高职院校社会服务能力提升研究[J]. 才智, 2024, (26): 1-4.
- [5] 肖春芬. “双高计划”背景下高职院校社会服务能力提升路径探讨[J]. 科技风, 2024, (16): 154-156.
- [6] 张卫民, 刘芳雄, 王建仙. “双高”院校社会服务能力的实践图景与提升路径[J]. 教育与职业, 2024, (02): 66-71.
- [7] 邹曼娜, 陈静茹, 钟曼菁. 高职院校社会服务能力提升存在的问题及对策研究[J]. 南方职业教育学刊, 2023, 13(05): 22-27+78.
- [8] 邓春娟, 胡希冀, 王伟伟. 高职院校教师社会服务能力提升的现实困境与保障策略[J]. 中国职业技术教育, 2023, (21): 64-69.
- [9] 王新春, 尹元华. 高职教师社会服务能力提升路径研究[J]. 山东商业职业技术学院学报, 2022, 22(04): 34-37.
- [10] 杜倩. “双高计划”背景下高职院校教师社会服务能力提升研究[J]. 内江科技, 2022, 43(05): 140-141.
- [11] 蓝婷, 张博闻. “双高计划”背景下高职院校青年教师提升社会服务能力路径分析[J]. 现代职业教育, 2021, (45): 198-199.
- [12] 高楠. “双高计划”视域下高职院校提升社会服务能力路径研究[J]. 财富时代, 2021, (05): 36-37.
- [13] 蓝祖庆, 吉家文, 沈伟琴. “双高计划”背景下高职院校教师提升社会服务能力路径探索[J]. 现代职业教育, 2021, (14): 64-65.
- [14] 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, (03): 77-83.
- [15] 张明, 吴德君. 高职院校社会服务职能的现状分析及提升路径[J]. 继续教育研究, 2020, (01): 84-86.

**作者简介:** 周慧玲(1994.11—),女,汉,四川达州,硕士研究生,助教,研究方向:高等职业教育。

**项目信息:** 南充职业技术学院院级一般课题,“双高计划”背景下高职院校提升社会服务能力的路径研究(编号:RWB202133)。