

# “服务型”园林专业教学团队的激励机制研究

闫晓煜 徐 强 许继发 王玉莲 韩超慧

(黑龙江农业经济职业学院, 黑龙江 牡丹江 157041)

**摘要:** 本文通过对建立与完善“服务型”园林专业教学团队激励机制的必要性、服务型激励机制存在的问题进行探讨, 提出完善园林专业教学团队社会服务激励机制的对策, 并将其运用到为龙江建设的社会服务中, 对地方高职院校社会服务起到激励和促进作用。

**关键词:** 高职园林; 教学团队; 服务型; 激励机制

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》指出, 高校要牢固树立主动为社会服务的意识, 全方位开展服务, 充分发挥思想库、智囊团作用, 鼓励师生增强社会服务能力, 开展社会志愿服务。随着国家政策的指引, 高职院校肩负的责任不仅仅为社会提供人才、打造特色专业, 更要依托学院优势资源建设高水平园林专业, 要能够为龙江地方区域经济发展提供更多类型的社会服务, 让更多园林专业教师参与到社会服务中来, 培养更多高素质高技能的园林专业人才, 振兴龙江发展, 服务现代农业产业。

建立与完善高职院校园林教学团队的社会服务激励机制, 有助于发挥园林专业教师服务社会的积极主动性, 打造高职院校可持续发展的、服务社会的常态化, 旨在服务地方经济建设和乡村振兴中起到更大的助推作用。

## 一、建立与完善“服务型”园林专业教学团队激励机制的重要性

### (一) 激励机制为社会服务提供动力

高职院校培养人才, 最终目的是为了服务龙江、服务全社会。作为园林专业教师, 身负着教书育人的重担, 参与社会服务与掌握社会需求在教书育人的职责上尤为重要。高职院校社会服务是人类社会发展到一定阶段性的产物, 受社会政治、经济、文化等诸多因素的影响。高职院校以满足社会现实需要为目的, 以教学和科研为依托, 有针对性的、有计划地向社会提供服务通过发挥教育和人才的优势服务地方。作为高职院校的园林专业教师, 只有全身心投入“精技助农”的社会服务中, 通过亲身实践, 才能了解黑龙江省乡村振兴对人才的需求与就业需求情况, 才能在教书育人过程中有效结合当前社会发展形式, 创新人才培养模式。建立完善的激励机制, 是社会发展的需要, 能鼓励团队教师把教学、科研和社会服务相结合, 实现理论实践相结合, 科研服务于一体, 促进产学研融合, 最终成果在社会服务中检验, 进而为龙江经济建设贡献力量。

### (二) 高职院校的长远发展需要激励机制

我国高职院校大都办学定位准确、体系完善, 教学过程中以技术与实践应用教学为主, 主要培养技术技能型人才。园林专业教师作为知识传播的社会主体, 有着学历较高、科研能力较为突出,

这就需要学校有相应的激励制度, 动员他们多参与到社会服务中, 不仅能够进行相应的科技成果转化, 有利推动龙江地方经济发展, 服务三农, 更能够提升院校在社会上的知名度。

### (三) 通过激励制度增强教师自信心

激发高职院校园林专业教学团队教师积极参与到社会服务中的意愿。专业教师授教对象由学生转变为有社会经验的社会人员, 自身会对工作经验积累有迫切需求, 努力使自身的认知与行为更加符合进行服务社会的需要。建立社会服务激励制度, 能够使他们从社会实践中摸索、尝试和反思, 服务效果是否符合社会需求, 只有这样才能为更好地进行社会服务打下坚实基础。

## 二、园林专业团队社会服务激励机制存在的问题

### (一) 缺乏社会服务的激励机制

高职院校在办学理念方面, 部分院校由于没有开展社会服务的经验, 缺少市场需求为导向, 导致社会服务定位不准确, 存在服务意识不强, 服务方式被动, 服务模式单调。在激励机制方面, 缺乏保障高职院校园林专业开展社会服务的外部环境, 缺乏政策引导; 没有激励专业教师参与社会服务的具体措施和制度加以保障, 师生参加社会服务也必须统一安排, 极大限制了其参与社会服务的主动性和积极性。体制机制不完善, 缺少相应的社会服务办事机构, 社会服务工作有布置没落实, 开展社会服务的水平、能力偏低。

### (二) 社会服务激励因素重视程度不够

社会服务激励因素一般包含成就、责任、晋升和工作本身等, 参与社会服务的需求度和参与社会服务的满意度。高职院校园林教学团队社会服务中, 院校的自身发展、师生参与社会服务的满意度、师生参与社会服务的需求量等因素都属于激励因素。由于院校对激励和调动师生参与社会服务的意识不强, 导致师生支持学校开展社会服务的热情也不是足够高。怎么能够重视这些激励因素, 是高职院校应该考虑的。

另外, 结合高职院校开展社会服务方面, 园林专业团队教师、学生的主观意识比较弱, 社会服务观念存在一定的偏差。部分教师没有认识到开展社会服务跟教书育人的关系, 没有安排时间来社会服务, 又或者, 认为开展社会服务是学校的事情, 自身比较被动, 所以, 激励因素的重视程度有待加强。

### （三）缺乏产学研合作激励机制

园林专业教师平时的工作多数只考虑教学、科研等与职称评定、绩效有关的方面，科研方面也只关注职称评聘，而忽视了地方经济社会发展对科研的需求。大部分院校只将科研工作作为学校日常管理的一项普通工作，平时只组织教师参加各级课题申报、立项和结题，没有制定激励机制，来调动专业教师参加科研服务地方经济的积极性，制约了科研成果的转化。正是由于高职院校科研服务缺乏激励机制，科研成果转化率低也就成为必然，相应的就会影响到社会服务的质量。

### （四）政府部门对高职院校社会服务指导和重视欠缺

当地政府缺乏“引路人”的意识，在与高职院校开展校企合作时，没有很好地为地方高校提供优惠政策和搭建服务平台，在加强校企合作人才培养合作模式等方面有所欠缺，缺乏有效的管理。当地政府和当地教育管理部门对当地高职院校开展社会服务指导不到位，虽然部分院校的专家学者积极为地方发展、社会服务方面献计献策，也提出了较多有建设性的意见，但是很少被真正采纳，这就导致院校的社会服务职能得不到充分发挥。

## 三、完善园林专业教学团队社会服务激励机制的对策

### （一）积极引导，转变陈旧思想

宣传社会服务工作，院校要有针对性地进行引导，围绕中心，服务大局，感召园林专业教师积极参与，团结力量为社会服务做贡献。学院开展社会服务时，其必要性、工作政策、措施、思路等，都要让教师知晓，通过合适的引导方式，宣传的途径，明确社会服务的重点，做到社会服务为学院的可持续发展服务。

### （二）制定社会服务激励制度

社会服务激励方式可以有薪酬激励、培训、晋升激励和荣誉激励等。薪酬激励是高职院校激励机制的核心内容，首先要满足社会服务教师的报酬，这样才能在心理上产生舒适感。制定合理的薪酬激励制度，当教师社会服务的薪酬达到期望值时才能够说起到了激励的作用，这是让团队教师取得社会服务良好绩效的最根本动力。另外，还要给予一些机会参加专业培训和晋升。参加社会服务，需要加强园林团队教师理论知识和技能培训，不能只是纸上谈兵，提升社会服务的整体素质和能力。荣誉激励是指在开展社会服务中对有做出突出贡献的园林教师给予精神鼓励，激励具体形式可以有评优评先、颁发荣誉证书、授予荣誉称号等方式进行。这些激励政策体现了院校对团队教师参加活动的认可，参加社会服务的信任，也体现了对教师本人的尊重。通过培训、薪酬、晋升、获得荣誉等方式的激励，调动教师社会服务的积极性，这是一种切实有效的激励方式。

### （三）制定社会服务评价考核细则

我国高职院校教师在校工作期间，比较重视的职称的评定、职务晋升以及年度考核，这些考核会将教学业绩、科研成果等作为考核重点，这就忽略了教师对社会服务工作的重视，导致部分

教师对社会服务缺乏主动性和积极性。制定教师服务社会的工作考核实施细则，将社会服务业绩、效果加入教师评优评奖、职称评定和职务晋升等评价指标。

### （四）“产学研”融合激励机制

建立地方政府主导下的“产学研”合作模式，满足园林专业团队教师参与社会服务的需求，培养园林团队教师的科研创新能力。建立产学研合作激励机制，调动教师参与产学研合作的积极性，摒弃以教学和科研业绩为主的综合考评机制，很多科研没有面向社会市场需求进行科研项目，切实考虑科研成果的转化问题，将科研成果真正应用于社会。鼓励专业教师担任政府或企业的咨询顾问，为地方政府或企业献计献策，提供智力支持，加大教师科研成果转化力度，加强“产学研”相融合的合作模式。园林专业团队根据自己的专业特点，利用校企合作的有利契机，以骨干教师为核心，通过校企共建企业工作室，大师工作室，提升教师的教育教学技巧、实践技能，促进教学团队建设，更加有效地进行社会服务，更好地为地方发展服务。

### （五）建立以政策法规为导向的激励机制

有地方政府支持，以政策法规作为导向，建立以政策法规为导向的激励机制，园林专业团队教师在进行社会服务就有了法律政策保障，高职院校社会服务工作才能顺利开展，园林专业团队以此为机遇和平台，开展社会服务工作。反过来，能够进一步调动和激励地方政府、相关园林企业参与园林专业团队开展社会服务，提高支持高职院校教师社会服务的积极性，切实为地方高校社会服务提供有效地政策法规保障。

## 四、结语

高职院校社会服务是一个永恒的话题。在建立高职院校服务型教学团队激励机制的同时，高职院校的社会服务还面临着许许多多的问题和实际难题，既要求高职院校不断努力，完善机制，也需要国家层面、地方政府层面共同支持，推进社会服务的一系列工作。今后可以在多元化服务和发挥高职院校园林专业特色等方面，激发教师的积极主动性。调动、激励社会服务的各方面要素，满足需求，从园林专业优势出发，有针对性地建立薪酬激励、培训、晋升激励和荣誉激励等激励机制，营造良好的社会服务环境。制定服务型园林专业团队社会服务激励机制时，要从大局出发，多角度的综合运用各种激励因素，满足各方面的需求，这样才能对高职院校社会服务进行有效激励，达到预期的激励效果。

### 参考文献：

[1] 丁馨. 高职院校教师社会服务能力提升的现实困境与具体路径[J]. 职业与教育, 2021(13): 58-62.

基金项目：黑龙江省教育科学规划重点课题（乡村振兴视角下打造“服务型”园林专业教学团队策略的研究与实践，项目编号：ZJB1421098）。