

宁波高等教育人才队伍建设的现状与对策研究

董刚 王明荣

摘要：以教师为主体的教育人才队伍，是教育事业发展的基础，是提高教育质量、办好人民满意教育的关键。打造一支高水平的高等教育人才队伍是建设高水平大学的内在要求，是提升高校核心竞争力的必由之路，也是宁波打造“名城名都”的客观需要。本文调查梳理了宁波高等教育人才结构的基本情况，总结宁波高等教育人才队伍建设的经验举措，分析宁波高等教育人才队伍存在的主要问题，并从加强组织领导、大力实施“名人名师”引进工程、着力强化教师队伍培训培养、努力提高教师实践能力和国际化水平等角度，研究提出加强宁波高等教育人才队伍建设的对策和建议。

关键词：高等教育；人才队伍建设；“名城名都”

作者：董刚，宁波市教育局高教处处长，博士；

王明荣，宁波市政府发展研究中心人才所副所长，硕士。（浙江宁波 315000）

党的十九大报告提出，人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。高等教育是人才的集聚地，是城市竞争力的核心组成部分。宁波要实现建设国际港口名城、打造东方文明之都的目标，着力打造“十个一流”，需要有高质量、高水平的一流高等教育，需要有高素质、高水平的一流人才支撑。因此，打造一支高水平的人才队伍是建设高水平大学的关键所在，也是宁波打造“名城名都”的客观需要。

一、宁波高等教育人才结构的基本情况

发展教育，人是第一要素，教师是第一战略资源。人才队伍的质量决定了教育的质量。近年来，宁波高度重视高等教育人才队伍建设工作，坚持党管人才和人才强校、人才强教战略，加大人才培养与引进力度，深化体制机制改革，优化人才发展环境，人才总量有所增长，结构持续优化，初步形成了一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，有力地推动了高等教育内涵提升发展。

（一）师资力量不断增强

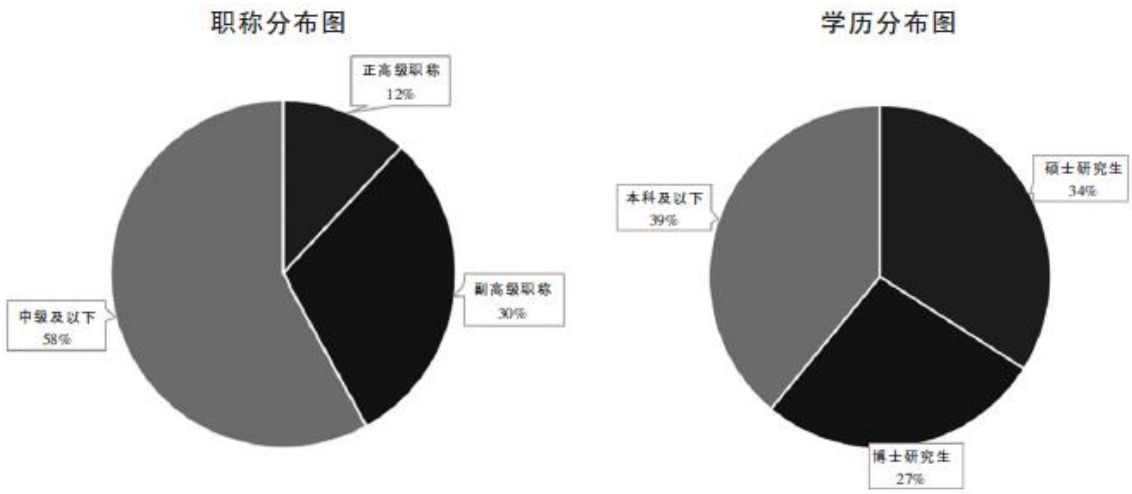
目前，宁波全市共有全日制普通高校 15 所，全日制普通高校在校学生 15.5 万人，教职工总数 1.15 万人，其中，专任教师 8292 人。专任教师中，具有正高级职称的 996 人，占比 12%，副高级职称的 2511 人，占比 30%；研究生以上学历教师 5071 人，其中博士研究生 2230 人，硕士研究生 2841 人，占专任教师比例分别为 27%、34%。宁波高校获得博士学位的教师无论数量还是比例都有较大幅度的提升，专任教师中博士数量比 2011 年增长 81%（详见表 1、图 1）。

表 1 2011—2016 年宁波高校师资情况一览表

年份	专任教师数	正高级	副高级	博士
2011	7695	795	2465	1231

2012	7829	765	2243	1439
2013	7996	779	2332	1745
2014	8283	867	2429	1911
2015	8168	906	2467	2052
2016	8292	997	2524	2230

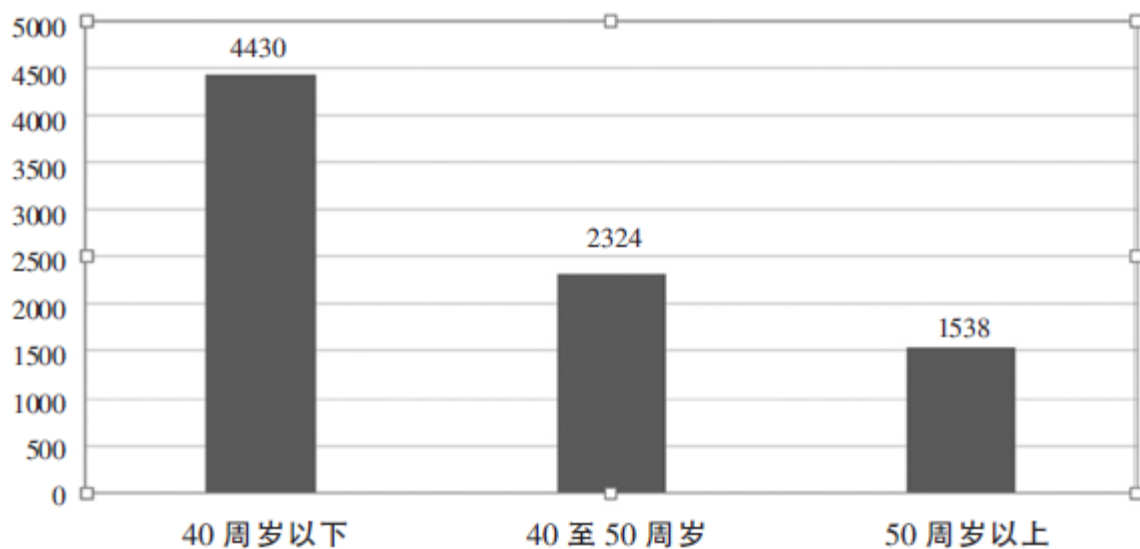
图 1 2017 年宁波高校专任教师职称学历分布图



（二）教师队伍年龄结构持续改善

中青年教师已成为教师队伍的主要力量。40 周岁以下专任教师 4430 人，占比 53%；40 至 50 周岁专任教师 2324 人，占比 28%；50 周岁以上专任教师 1538 人，占比 19%（详见表 2）。

表 2 2017 年宁波高校专任教师年龄结构



(三) 高层次人才总量持续增加

已拥有中科院院士（全职）1 人，加拿大两院院士（全职）1 人，国家“千人计划”专家 6 人，教育部“长江学者奖励计划”特聘教授 4 名，省“千人计划”专家 25 人，省“钱江学者计划”特聘教授 17 人，市“甬江学者计划”特聘教授 21 人、讲座教授 19 名，市“3315 计划”专家 25 人，市高端创业创新团队 10 个（详见表 3）。

表 3 部分宁波高校领军人才名单

姓名	所在学校	层次
赵玉芬	宁波大学	中科院院士
吴柯	宁波大学	加拿大两院院士、 长江学者
钟昌标	宁波大学	长江学者
唐科奇	宁波大学	长江学者
姚树洁	宁波诺丁汉大学	长江学者
章向华	宁波大学	国家 “千人计划” 专家
黄季甫	宁波大学	国家 “千人计划” 专家
陈振雷	宁波大学	国家 “千人计划” 专家
赵景	宁波大学	国家 “千人计划” 专家

Slava Epstein	宁波大学	国家 “千人计划” 专家
董平	浙江大学宁波理工学院	国家 “千人计划” 专家

二、宁波高等教育人才队伍建设的经验举措

（一）纳入发展规划，加强政策保障

宁波始终坚持人才强校、人才强教战略，将师资队伍建设的纳入整体发展规划，作为提高教育质量的重要抓手。《宁波市中长期教育改革和发展规划（2011—2020 年）》提出：“加快科技领军人才培养和创新团队建设，制订学科专业领军人才引进标准，健全高层次人才使用和奖励制度。”设立纵贯幼儿园、中小学、高校的人才奖项——宁波市教育名师奖，并将其列入市级“甬城英才”系列奖项。在宁波市教育规划的指引下，各高校相继制订本校教师队伍建设规划，明确师资队伍建设的目标，建立经费保障机制，加大教师队伍建设力度。如宁波大学于 2014 年 10 月印发《关于进一步推进人才强校战略的若干意见》，把加快人才队伍建设作为学校发展的重中之重来抓，强化党委人才工作领导小组职能，实行人才工作目标责任制，增加人才专项资金投入，今后五年每年安排不少于 1 亿元经费用于人才引进和培养工作，确保人才队伍建设各项任务指标落实到位；浙江大学宁波理工学院制定出台了《关于加强人才队伍建设的若干意见》，明确人才队伍是学校推进内涵建设、提升核心竞争力的关键因素，是推进开放办学、实现跨越式发展的核心资源；宁波卫生职业技术学院成立了人才工作领导小组，出台了《关于加强师资队伍建设的若干意见》等 10 个文件，加强经费保障，在各类政府专业建设和培训项目资助经费的基础上每年单列师资队伍经费 200 万元。

（二）实施重点工程，突出高端人才

宁波高校紧紧围绕服务宁波重大发展战略，对接区域产业发展需求，依托高校重点学科专业、重点实验室、高校协同创新中心等平台和国家、省级“千人计划”、市“3315 计划”、“甬江学者计划”特聘教授和讲座教授等项目，广泛引进海内外高层次人才和创新团队。宁波市层面的“甬江学者计划”，工科类、理科类、人文社科类特聘教授分别可获 180 万元、120 万元、60 万元专项建设经费，特聘教授、讲座教授在聘期内岗位津贴分别为每年 20 万元以及每月 2 万元。至今已在海洋生物学、机械电子工程、高分子材料等重要领域引进 21 位特聘教授、19 位讲座教授，引进人员在相关学科和专业开展了卓有成效的工作。学校层面，如浙江大学宁波理工学院实施“9211”人才专项支持计划，通过专项经费支持，吸引更多的浙江大学高水平的知名教授到宁波来工作，2014 年起共有 26 位来自浙江大学的学科领航教授和教学卓越教授加盟到浙江大学宁波理工学院，宁波市教育局已安排 1900 余万元经费支持该项目。宁波大学于 2017 年 12 月全职引进中科院院士赵玉芬，她是我国生命科学界的权威之一，将担任宁波大学新药技术研究院院长。学校还借助通信工程和海洋药物领域两个国家“111”引智平台，引进了在电磁波领域享有国际盛誉的加拿大两院院士吴柯教授和美国东北大学杰出教授 Slava • Epstein。吴柯教授带领的团队获得了宁波市“3315 计划”高端创业创新 A 类团队 2000 万元的支持。宁波诺丁汉大学面向全球高薪招聘李达三首席教授，首期投入 2 亿元引进国际专业人才、组建科研教学团队、打造世界一流学科（详见表 4）。

表 4 宁波大学高层次人才待遇一览表

人才类别	安家费（万元）		薪酬（万元）	科研启动费
	购房补贴	租房补贴	特岗津贴	（万元）
学术领军人才 A1	500	过渡房	协商	协商

学术领军人才 A2	≥ 300	过渡房	≥ 35	≥ 50 （人文社科） ≥ 200 （自然科学）
学术领军人才 A3	≥ 150	过渡房	≥ 25	≥ 40 （人文社科） ≥ 100 （自然科学）
学术带头人	宁大花园 140 平方米住房 1 套	过渡房	学校标准	30 （人文社科） 50 （自然科学）
学术骨干	60+20	过渡房	学校标准	10
优秀博士	60	1.5x3	学校标准	5

（三）健全培养体系，推进素质提升

宁波各高校都充分意识到教师培养的重要性，从培养对象、培养内容和培养措施着手打造“立体化”的人才培养体系。宁波大学、宁波职业技术学院、宁波卫生职业技术学院等相继成立教师教学发展中心。浙江万里学院先后实施了“博士—教授”工程、青年教师国际化发展计划、人才工程培养计划、“双师型”队伍建设计划、创新团队培养计划等，针对青年教师建立了导师制；宁波职业技术学院实施“分类分层”教师培养模式，为教师提供多元化的培训培养平台，为不同类型和不同层次的教师服务；宁波工程学院加强中青年骨干教师培养，实施优秀创新学术团队和中青年学科带头人支持计划、优秀教学团队和首席教师支持计划、推进教师实践服务计划、研修访学计划等九大培养计划；宁波大学实施“浙东青年学者”培养计划，每年遴选 10 名左右青年学术精英作为培养对象，实施拔尖人才培养计划，通过 5 年培养，成为学校自己培养的领军人才。同时推进教师国际化的培养，出国进修人数成倍增长。

2015 年 6 月，在甬 16 所高校加盟的宁波市高校教师发展中心工作联盟成立，联盟致力于整合各校师资、培训空间、研究资料、外聘专家等资源，主动构建促进教师发展的工作研讨和资源共享平台。经宁波市高校教师发展联盟推荐，宁波市教育局确定了高校教师发展培训第一批 67 个示范项目，将培训方案统一汇总后供各高校及教师选择参加培训，以扩大示范辐射作用，提高培训质量（详见表 5）。

表 5 宁波市高校新入职教师岗前培训第一批示范项目表（部分）

单位	姓名	专业技术资格	项目名称	申报类型（高职/本科）
宁波大学	孔伟英	教授	高校教师职业礼仪	两者通用
宁波大学	孙玉丽	教授	大学教学的逻辑与策略	两者通用
宁波工程学院	周超	讲师	教师压力管理策略	两者通用

宁波广播电视大学	黄文	讲师	移动互联环境下微型学习资源的设计与建设	高职高专
宁波教育学院	王晶晶	副教授	新时期的师德素养	两者通用
浙江万里学院	钱国英	教授	教师专业发展的有效途径	两者通用
宁波大红鹰学院	陈庆章	教授	研究型教学的实践与认识	两者通用
宁波职业技术学院	叶鹏	教授	从有效教学到优质教学	两者通用
浙江工商职业技术学院	张启富	教授	职业教育人才培养模式	高职高专

（四）创新管理体制，强化激励评价

宁波高校制订教师岗位分类管理、分类评价办法，完善以业绩贡献和能力水平为导向的绩效考核指标体系，打好教师培养引进、专业发展、薪酬激励、人文关怀、约束退出等一系列组合拳。宁波大学建立了新引进优秀博士的培养与退出机制，深化职称评审制度改革，按教师从事教学、科研和社会服务等不同侧重分四个类型进行评审。宁波工程学院深化科研成果转化制度改革，印发了《宁波工程学院促进科技成果转化管理办法（试行）》，激励高水平成果的转化应用。仇丹博士作为项目第二完成人完成的《重要脂溶性营养素超微化制造关键技术创新及产业化》获国家技术发明二等奖，近三年实现销售收入 28.72 亿元，累计利润达 5.84 亿元。宁波大红鹰学院全力提高高层次人才待遇，对学科带头人、专业负责人、优秀博士给予岗位补贴、住房补贴、高职职称补贴、高学位补贴、优秀博士专项补贴，以期提供较为优厚的工作、生活、发展条件。对副高以上、教学科研业绩突出的骨干教师实行了五年为一个兑现周期的期权金制度，每年有 20% 左右的教师获得期权金。宁波职业技术学院以人事制度改革为抓手，实施分类分层考核和岗位聘任，合理配置和开发人力资源，实现“人尽其才、才尽其用”。

三、宁波高等教育人才队伍存在的主要问题

（一）高层次的领军人才缺乏，创新团队依然不足

目前宁波高校缺乏高层次领军人才和高水平学科带头人，国家千人计划、长江学者、杰青等领军人才拥有数量少，且已有的领军人才均集中在宁波大学、宁波诺丁汉大学、浙江大学宁波理工学院等三所本科高校，其他高校普遍缺少在国内外学术界较有影响的领军人才，难以带领建设高水平的研究团队、学科平台。高端人才缺乏与高端平台不足相互影响、互为制约。部分学校经费有限，能够搭建的平台不高，对高水平、高层次人才的吸引力不足，导致多年来高层次人才引进成难题。

（二）各地人才竞争加剧，宁波引才和留才的优势逐渐削弱

在人才竞争异常激烈的今天，无论是经济待遇还是环境条件，宁波与同类地区相比都没有优势，引才和留才的吸引力不断削弱。无锡、苏州、南京、杭州等地争夺人才的政策力度更大。如苏州大学“倾注超常规热情、不惜超常规投入、采取超常规措施”的“三个超常规”做法，对吸引高层次人才起到了十分有效的作用。而宁波的部分高校人才引进机制相对滞后，人才服务机制不够完善，一流的高层次人才不容易引进来，即使引进也不稳定。

（三）师资整体结构问题已经显现，优化素质仍待加强

一是宁波部分新建本科院校师资队伍中具有博士学位的教师比例偏低。2017 年宁波大红鹰学院具有博士学位的教师占比为 9.4%；公安海警学院具有博士学位的教师占比为 14.5%，均低于全省平均水平。二是高职院校“双师型”教师不足，离《浙江省教育厅关于加强高等职业院校“双师型”教师队伍建设的若干意见》中预定的目标尚有距离。三是高校的师资国际化水平低，海外学术交流能力不强。除宁波诺丁汉大学拥有 63% 的海外博士教师比例外，其他高校师资国际化程度仍然偏低，不能满足宁波高等教育国际化战略的需要。

四、进一步加强宁波高等教育人才队伍建设的对策和建议

要坚持引、育、用并举，加强内培外引，在高等教育人才的引进、培养、使用、管理等各个环节进一步采取切实可行的措施，有力推动高等教育人才队伍建设，满足人民群众对优质高等教育资源的需求。

（一）加强组织领导

为深入推动宁波高等教育事业改革发展，加快推进高水平大学建设，2017 年 9 月 15 日，中共宁波市委办公厅和宁波市人民政府办公厅正式发文成立了“市高等教育改革发展领导小组（市名校名院名所名人引进领导小组）”，负责指导宁波高等教育改革发展、党建思政、名校名院名所名人引进等重大事项。领导小组由市委主要领导任组长、市政府主要领导任常务副组长，成员由市有关部门和各区县（市）主要负责人组成，领导小组在市委教育工委下设办公室（引进办）。今后要充分发挥宁波市高等教育改革发展领导小组作用，统筹指导“四名”（尤其是名人名师、创新团队）引进工作，每年定期召开领导小组会议，重点研究解决重大事项。

（二）大力实施“名人名师”引进工程

“名人名师”引进工程是提升宁波高等教育战略资源的核心载体，是推动高水平大学建设的强力引擎，是夯实城市经济社会发展与高等教育共生系统的重要纽带。2018 年市委市政府印发的《关于引进名校名院名所名人的若干意见》强调，在今后 5 年中，面向全球招聘引进或培育 100 名左右顶尖人才和特优人才，引进 20 个左右高水平创新团队，以引进提升、引领宁波高校高水平的师资队伍建设。根据宁波高校的层次结构，人才引进时以分类引进为导向，具体分学术型、教学型、技能型以及服务型四类人才。积极鼓励上述人才（团队）以全职方式受聘在宁波高校工作，同时允许在不改变人事、档案、户籍、社保等关系的前提下，通过建立“院士专家工作站”、“重点实验室”等形式，采取柔性引进、项目引进、专项资助引进等方式，在受聘高校工作或领衔组建科研团队。设立“名人名师引进计划”专项资金，按照市级财政专项资金管理规定，制定相关专项资金管理办法，支持引进对象开展科研、培养人才、建设团队等。

（三）着力强化教师队伍培训培养

一是加大对教师（教学）发展中心的支持力度，以此为依托围绕教师教学能力提高，建立起完善的教师岗前职后培养体系。加强教学技能培训，实施青年教师助讲制度，发挥老教师传帮带的良好传统。发挥宁波市高校教师发展中心工作联盟的作用，利用各高校优质教育教学资源，促进各高校教师教学发展，提升教师的教学能力、教学水平。二是通过协同创新中心、产学研合作平台、院士工作站、企业博士后科研工作站、事业单位挂职等途径，提升青年教师在实践中发现问题、解决问题的科研能力和教学能力。三是鼓励各高校设立青年学术精英培养计划，在指导老师、实验条件、科研经费、学术交流、特殊津贴、职务聘任等方面给予政策倾斜和支持。部分院校可按照宁缺毋滥的原则，面向 35 周岁以下的青年教师，选拔少量具备冲击国家级人才项目潜力的青年才俊，给予特殊支持和培养。四是改善青年教师成才环境，花大力气进一步改善广大教师的工作条件及生活条件，积极落实、解决人才和配偶落户以及子女入学问题。

（四）着力提高教师实践能力和国际化水平

一是要建立高等职业学校兼职专业教师制度，鼓励高等职业学校自主招聘具有企业实践经验的兼职专业教师，完善企业工程技术人员、高技能人才到高等职业学校担任兼职专业教师的政策。要积极探索“双师型”教师培养培训的有效途径，通过校本培养、实践锻炼、项目引领、进修提高等方式加强“双师型”教师培养，重点抓好专业带头人和“双师”骨干教师的培养，以达到培养一个、带动一批、影响一片的作用。要完善“双师”教师的激励政策，以物质鼓励、精神激励并结合人文关怀，建立内化的能动机制，提高教师参与“双师”培养的自觉性。

二是“请进来”“走出去”相结合，开展高校师资队伍国际化建设。依托国家、省“千人计划”、市“3315 计划”等海外人才工程，积极引进具有海外留学背景的优秀人才以及科研团队，以引进海外人才来带动国内教师国际化教育理念的更新和国际化教育手段的改进。以国际交流与合作为平台，建立全方位、多维度的国际化师资综合培训体系，有计划地选派教师到国外进修、访问、讲学、参加国际学术会议，加大教师派出力度，使更多教师具有出国访学与研修经历，优化层次结构。