

# 浙江加快提升本科高校师资队伍 建设水平的若干思路

许士荣

(浙江工业大学 高等教育研究所 浙江 杭州 310014)

**摘要:**本科高校是我省高等教育的主体,加强本科高校师资队伍建设是提升高等教育质量,推动高等教育向内涵式发展转变的关键举措。课题组通过调研、座谈、问卷调查、资料收集等方式,全面了解我省本科高校师资队伍建设的现状,深入剖析我省本科高校师资队伍建设存在的问题,并提出建设性的政策建议,为政府教育行政部门制定更加有效的支持本科高校师资队伍建设的政策提供决策参考。

**关键词:**本科高校;师资队伍;现状;问题;对策

**中图分类号:**G640

**文献标志码:**A

**文章编号:**1006-4303(2015)01-0089-06

近年来,在国家新一轮全面深化改革浪潮的推动下,教育部为变革大学治理、推进现代大学制度建设,颁布了《高等学校章程制定暂行办法》、《全面推进依法治校实施纲要》、《高等学校学术委员会规程》等一系列政策文件,高校人事制度改革进入重大政策调整期和发展转型期,对高校师资队伍建设带来了新的挑战和机遇。为深入了解和掌握浙江省本科高校师资队伍建设的现状,准确揭示当前我省本科高校师资队伍建设存在的突出问题,为我省教育行政部门出台相应政策提供决策依据,2013年3-5月浙江省教育厅组织浙江工业大学、浙江师范大学、宁波大学成立联合调研组,采取文献研究、问卷调查、实地访谈、召开座谈会等形式,对全省31所本科高校(不含浙江大学、宁波诺丁汉大学、温州肯恩大学)师资队伍建设情况开展调研。

## 一、浙江省本科高校师资队伍建设的现状

自高等教育大众化政策实行以来,浙江人民以敢为人先的浙江精神和体制机制的创新诠释了

对国家政策的深刻解读,实现了浙江特色的高等教育跨越式发展,使浙江从高等教育小省一跃成为高等教育大省。在高等教育大发展浪潮的推动下,我省本科高校综合实力和办学规模有了较大改观,整体办学层次和办学水平有了大幅提升,师资队伍建设和取得了长足进展。

(一)师资队伍结构不断优化,整体素质大幅提升

师资队伍是高校质量提升的基本要素,其数量和质量决定着高校的核心竞争力。伴随着高等教育规模的持续扩大,我省本科高校教师队伍也不断壮大,教师的职称、学历、年龄、学缘等结构明显优化。截至2012年底,全省本科高校共有专任教师26627人,校均859人;全省本科高校的生师比为16.82:1。在专任教师中,高级职称教师占48.01%,其中正高级15.74%,副高级32.27%;研究生学历教师占64.81%,其中博士研究生30.61%,硕士研究生34.20%;博士学位教师30.99%,硕士学位教师48.03%。我省高校获得博士学位的教师无论从数量还是从比例上都有较大幅度的提升,其总体构成已从传统的“金字塔

收稿日期:2014-05-30

基金项目:浙江省教育厅项目(Y201328273)

作者简介:许士荣(1973-)男,江苏阜宁人,副研究员,博士,从事高等教育学、高等教育管理研究。

型”向“橄榄球型”、“圆柱型”转变,部分省属重点大学则逐渐呈“倒金字塔型”发展态势。此外,教师队伍年龄结构得到改善,年龄断层问题基本解决,中青年教师已成为教师队伍的主要力量。40周岁以下专任教师占59.96%,40至50周岁教师占29.86%,50周岁以上专任教师占10.24%;有海外连续3个月以上进修经历的人数为2857人,占10.73%。

(二) 师资队伍建设纳入整体发展规划,经费投入增长较快

进入“十二五”以来,省政府和各本科高校纷纷将师资队伍建设纳入整体发展规划,作为推进教育改革的重要抓手。《浙江省中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》提出“加强高层次人才队伍建设”。《浙江省高等教育“十二五”发展规划(2011-2015年)》提出:要“加快人才队伍建设,支撑人才强教战略”,在“十二五”期间,加大力度,实施“师资队伍拔尖人才集聚工程”、“师资队伍创新人才培养工程”,创新人才评价机制。在省教育规划的指引下,各本科高校纷纷制订本校教师队伍建设规划,明确师资队伍建设的目标,设立师资队伍建设的专项基金,加大教师队伍建设的力度。如《杭州师范大学“十二五”师资队伍建设的规划》提出“提高学校发展性投入中用于师资队伍建设的比例,设立师资队伍建设的攀登工程专项经费,学校用于人才引进和培养的经费投入不少于8亿元,确保师资队伍建设的各项任务指标落实到位。”

(三) 注重引进与培养,打造高端人才队伍

进入新世纪以来,为加快实施人才强省战略,建设创新型省份,浙江省推出了一系列人才引进与培养举措,如浙江省“新世纪151人才”培养工程、浙江省高校中青年学科带头人培养计划、浙江省“千人计划”、浙江省“钱江学者”特聘教授引进计划等,为我省本科高校高端人才集聚搭建良好平台。截至2012年底,我省本科高校有两院院士3人、国家“千人计划”人才23人、国家“新世纪百千万人才工程”39名、教育部“长江学者”特聘教授7人、教育部“新世纪优秀人才支持计划”者48人、浙江特级专家16人、浙江省“千人计划”人才91人、浙江省“钱江学者”特聘教授81人、浙江省“新世纪151人才”培养工程第一层次人才187人。

(四) 着力打造创新团队和国家级平台,构筑高层次人才载体

近年来,各本科高校紧紧抓住国家及我省有关部门关于创新团队建设的机会,统筹规划,积极创造条件,培育了一批富有自身学科特色的创新团队,带动一批优秀学科、交叉学科的发展,培养了一批具有创新能力和合作精神的高层次人才。截至2012年底,全省本科高校共有6个团队入选教育部“长江学者和创新团队发展计划”、57个团队入选浙江省重点创新团队、73个团队入选浙江省高等学校创新团队,全省本科高校已建有国家重点学科2个、国家工程(技术)研究中心2个,一级博士点18个。

(五) 深化国际交流与合作,促进师资队伍国际化水平

为培养适应高等教育国际化发展需要的师资力量,推动我省高校的国际交流与合作,2010年国家留学基金委与浙江省共同设立地方合作项目——“浙江省高校优秀中青年骨干教师出国研修项目”。截至2012年底,我省共选派337名高校教师出国研修。各本科高校加强教师海外进修选派力度,如宁波大学2010-2012年,已通过各种渠道选派160余名教师赴海外进行为期6~12个月的进修学习。

(六) 关注教师专业发展,大力提升青年教师教学能力

加强教师专业发展,提升教师教学能力水平的重要手段。近年来,省教育厅、各本科高校都意识到高校教师尤其是青年教师专业发展的重要性,积极探索教师专业发展运行机制的改革。2010年以来,全省有24所本科高校相继成立教师教学发展中心,如浙江师范大学教师教学发展中心、浙江外国语学院教师教学发展中心、浙江中医药大学教师职业发展中心、浙江工业大学教师发展中心等。为有效帮助高校青年教师尽快胜任教学岗位,浙江省教育厅出台《关于在全省高等学校全面实施青年教师助讲培养制度的指导意见》,要求从2013年1月1日起,在全省高校全面实施青年教师助讲培养制度,以提高职业道德修养、现代教育理论水平和基本教学技能为主要目的,对刚进高校从事教学工作的青年教师,专门进行一个时期相对集中培养培训。

## 二、浙江省本科高校师资队伍建设存在的问题

近年来,尽管我省本科高校师资队伍建设已经取得了很大成绩,但是与我省建设高等教育强省的发展目标相比,与快速发展的本科高校招生规模相比,与长三角兄弟省市本科高校师资队伍建设状况相比,我省本科高校师资队伍建设还存在许多重大的共性问题,亟待研究解决。

### (一) 师资总量不足,生师比偏高

近年来我省本科高校招生规模的增长速度超过教师规模的增长速度,师资总量不足。以2005—2012年为例,2005年在校研究生25637人,在校本专科生62.51万人,专任教师3.84万人;2012年在校研究生54369人,在校本专科生为93.23万人,专任教师5.42万人。7年间研究生增长了112%,本专科增长了49.1%,专任教师增长了41.1%。从高校生师比来看,虽然我省本科院校总体上达到教育部18:1的合格评估要求,但仍有部分高校生师比接近甚至超过20:1,2012年我省本科院校的生师比是16.82:1,这与我省本科教学业绩考核生师比14:1(非博士学位授予权高校15:1)的要求相比,明显偏高。

(二) 师资结构问题逐步凸显,结构优化机制有待完善

根据全省本科高校专任教师队伍数据的分析,各高校师资队伍结构有待进一步优化。如新建本科院校师资队伍队伍的博士学位教师比例偏低,2012年全省新建本科高校专任教师具有硕士及以上学历占71%,超过教育部对教学为主型本科高校的硕士学位教师60%的比例要求,但具有博士学位的教师占17%,较全省平均值(37%)低二十个百分点,与独立学院持平。老牌本科高校,尤其是具有博士学位授予权高校的师资国际化水平需要大幅提升。目前本科高校教师主要来源于国内高校培养博士生,直接引进具有海外工作、学习背景教师或聘用外籍教师数量非常少,虽然近些年通过外派教师出国进修扩大了教师的国际视野,但国际化程度仍然偏低。

### (三) 高层次人才奇缺,高端平台严重不足

我省“两院”院士、长江学者、国家“千人计划”入选者、“国家特支计划”入选者、“百千万工程”国家级人选、国家杰出青年基金获得者等高

层次人才拥有量,浙江大学一枝独秀,省属本科高校数量稀少。如浙江大学拥有两院院士27人和“长江学者”81人,省属本科高校分别只有3人和7人,缺少在国内外学术界有影响的领军人才,难以引领高水平研究团队、学科平台建设,竞争力明显不足。高端人才缺乏与高端平台不足相互影响、互为制约。省属本科高校国家级高端平台数量先天性不足,没有一所“985”工程高校和“211”工程高校,博士硕士学位点数量及招生规模、国家重点学科、国家重点实验室、国家工程(技术)研究中心、国家级公共服务平台等数量偏少,严重限制高层次人才引进和培养,制约了中青年骨干教师的成长预期和发展动力。

(四) 青年教师成长压力较大,发展环境需要大力改善

调研显示,教师尤其是占我省教师队伍近60%的青年教师的工作、生活和发展环境值得关注。尽管学校给予青年教师科研启动金、岗前培训等经费支持和培训机会,但缺少学校与基层单位对青年教师教学、科研能力培养的整体规划和落实措施;专门针对青年教师的项目申请渠道不足,尤其是新建本科高校申请项目的难度较大;青年教师收入与其担负责任、付出劳动不相称。

(五) 教师专业发展机制不够完善,培训、进修机制面临改革调整

近年来高校教师队伍年轻化、“博士化”趋势明显,新进教师缺少教学训练、实践锻炼。现有培训、进修体系存在“四重四轻”现象:重学历培训、轻能力培养,新建本科高校这一问题更加突出;重上级部门各类人才计划申报,轻校本培训,缺乏根据本校师资队伍特点的培训计划;重科研能力提升,轻教学培训,尤其是对于没有接受过教学技能训练进入高校的师资缺少系统化的教学能力发展项目,部分教师教育观念陈旧,教学内容、教学方法等墨守成规;岗前培训重宏观教育理论,轻教学论、教学法,特别是缺乏助讲、教学技能、实践锻炼等培训环节。

(六) 教师效能激发不足,现行人事制度滞后改革发展需求

“由于几十年的计划经济体制,大学教师只能进不能出的终身聘任制度成了教育改革中的顽症”<sup>[1]</sup>。由于目前一些体制机制障碍制约着本科高校师资队伍建设,教师队伍生机与活力不够,缺

乏能进能出的机制,“想进的进不来,要出的出不去”。尽管当前高校教师的医疗保险制度和失业保险制度已全面实施,但社会养老保险制度尚未出台,社会保障体系尚不健全;高校教师按照管理干部方式来管理,从进校起一直到退休一直是“单位人”,“能上能下”的教师聘任制尚未完全形成,体现水平、贡献、业绩的收入分配体系还未完全建立;在人才引进、选拔和教师聘任、晋升中,基本上实行统一的、量化为主的评价方式,教师职称分类评审体系尚待完善。

### 三、加强浙江省本科高校师资队伍建设的对策思路

2012年浙江高等教育毛入学率为49.5%。根据《浙江省社会发展十二五规划》,2015年高等教育毛入学率将达到56%,进入高等教育普及化阶段。随着我省高等教育发展由数量扩张转向质量提升,从外延发展转向内涵建设,如何建设一支高水平的高校教师队伍成为影响我省高等教育向更高水平迈进的重要因素。必须从战略高度认识师资培养的重要意义,要把师资队伍建设摆在足够重要的位置,以更新观念为先导,以改革为动力,以制度创新为重点,努力探索适应我省本科高校师资队伍建设特点的改革之路。

(一)着力抓好师资队伍建设规划,强化全省教育资源统筹

树立全省高等教育一盘棋的思想,切实落实《浙江省中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》、《浙江省高等教育“十二五”发展规划(2011-2015年)》以及各本科高校制定的本校“十二五”和中长期人才与师资队伍规划,同时结合高等教育发展对师资的新需求和师资队伍建设的实际成效,及时修改和完善师资队伍建设规划。具体举措:一是根据我省未来十年人口增长幅度趋缓、高等教育适龄人口减少等态势,科学规划我省高等教育发展定位及规模,认真调查研究,合理定位教师总量,处理好规模和效益关系。二是增加高校教师编制,拓宽引进渠道,改善生师比,切实保障教学质量。三是大幅提高各类师资建设项目投资结构中人员经费比例,在增加经费投入基础上,改革现行高校拨款机制,将教师作为一个核心要素,探索师均拨款与生均拨款相结合机制。四是强化分类定位、分类指导、分类发展,重视高

校层次类型上和发展阶段上特殊性,对研究型大学、教学研究型大学、教学型大学和新建本科高校的师资队伍建设采取针对性政策支持。

(二)着力完善人才培养和引进制度,强化高端人才建设

完善“钱江学者”特聘教授制度,从“刚柔相济”、“内外结合”、“加大投入”等方面入手,确定“钱江学者”特聘教授、“钱江学者”讲座教授和“钱江学者”课程教席(授)等聘任类型,加大柔性引进支持力度,通过设立课程教席(授)柔性引进知名大学教授服务于本科教学。借鉴周边省市经验,建立“人才特区(实验区)”试点工程,分批次在省属高校优势学科进行试点,鼓励和支持试点学校(学科)对高层次人才引进超常规投入。一是按照国际公认的学术标准,在开放竞争的环境下选拔和引进优秀人才,特别是引进学术领军人物和学科紧缺人才。创造条件加大对外籍学科教授的引进力度,可以采取聘任讲座教授、学科发展顾问、学院理事会理事和非全时院长等灵活多样的方式。二是实行“学术大师+创新团队”的队伍建设模式,由引进的特聘教授(学术大师)领衔组建创新团队和创新平台,全权委托他们按照国际惯例进行人员招聘及团队的建设与管理,实现“以人才吸引人才”的集聚效应和团队效应,全面提高学科整体水平。三是按国际惯例实行3至5年的中期考核和期满考核,确保其专注研究、产出重大科研成果。四是按照国际惯例为海外引进的高层次人才提供养老补贴和医疗保险补贴,切实保障海外高层次人才的权益。五是在海外高层次人才聚集的学科,借鉴发达国家大学的tenure制度,探索建立开放型、互通式的双轨制师资管理制度,实行“国际轨”即“常任轨”和“国内轨”并行的制度体系,确定不同的考核标准和薪酬体系。

(三)着力提升教师专业能力,强化青年学术精英培育

“一个大学需要多种动力,教师的学术兴趣是学术活动的原始动力,其他动力则需要从学术评价制度和学术激励中寻找。我们从外部获取资源的可能性是有限的,但我们内部产生动力的可能性是无限的”<sup>[2]</sup>。完善教师专业发展体系:一是以“三种经历”(“访问学者”经历、“访问工程师”经历、教师发展中心培训经历)为基础,继续推动实施各类“访问学者”、出国进修计划。二是

加快实施本科高校“访问工程师”计划。三是通过“协同创新中心”、产学研合作平台、院士工作站、企业博士后流动站、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。四是加大对教师(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。五是以主讲教师资格证书制度为重点建立教师岗前培训体系,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。加强青年学术精英的培养:一是着力实施“青年科学家”培养计划。二是完善省高校优秀青年教师资助计划,加大入选者的资助力度。三是将省教坛新秀纳入“教学名师”培养计划,出台相应支持政策。四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、研究生指标、特殊津贴、职务聘任等方面给予政策倾斜和支持。五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。

(四)着力改革人事管理制度,强化教师考核评价

教师人事体制改革作为大学改革的“突破口”,既合理又可行,可收“事半功倍”之效<sup>[3]</sup>。为深化人事制度改革,2014年国家颁布《事业单位人事管理条例》,对事业单位的岗位设置、公开招聘、聘用合同、工资收入和社会保险等法律法规层面予以规定,确立事业单位人事管理的基本制度。同时《浙江省教育厅浙江省人力资源和社会保障厅关于深化高校教师专业技术职务聘任制度改革的意见》(浙教高科〔2014〕28号)出台,其核心内容是“三个自主”(自定标准、自主评聘、自主发证)和“两个不再”(不再统一组织高校教师高级专业技术资格评审工作,不再对高校教师颁发专业技术资格证书),淡化资格、强化聘任,评聘结合;按需设岗、竞聘上岗、按岗评聘、合同管理,打破聘任终身制,这是深化高校人事制度改革的重要举措,对落实高校用人办学自主权、完善高校内部治理体系有重要推动作用。为落实国家和浙江省的改革思路,一是深化事业单位人事制度改革,建立真正意义上以岗位为核心的“岗位聘任制”人员管理体系,坚持按发展需要设岗、按发展水平定级、按实际贡献评聘,实现由身份管理向岗位管理的转变。二是根据不同类型教师的岗位职

责和工作特点,深入探索建立分类评价、分类管理制度,形成竞争择优、能上能下、优秀人才脱颖而出的用人机制。三是大力培育作为“第三方”力量的社会中介组织,积极推动“教育评估院”、“大学评价中心”、“教育基金会”的建设,探索实行学校、学生、教师和社会等多方参与的评价办法。四是以人才引进为关口建立科学合理的人才流动、退出机制,遵循“相对稳定、合理流动、稳中有流、流中求稳”的原则,在教师规模扩大的同时实现质量提升。五是摒弃单纯以数量指标为主导的科研和学术评价导向,完善重师德、重能力、重业绩、重贡献的评价标准,建立以科研成果转化和产业化为主导的激励机制。“教师发展是学校促进、教师努力、教学相长共同作用的渐进过程,是一个‘人’的成长过程,不能急功近利,很难量化。用‘记工分’的制度来度量教师的发展,需要特别小心谨慎地把握‘度’”<sup>[4]</sup>。

(五)着力实施国际化战略,强化教师国际化水平建设

立足校本实际,探索适应自身发展需求的国际化发展战略。上海纽约大学校长俞立中教授认为“国际化”也是一个过程,“是一个把我们的眼界打开的过程,是反思自己的过程。眼界决定境界,没有宽广的国际视野,就没有高水平之说”<sup>[5]</sup>。实施国际化发展战略是提升我省高校师资队伍建设水平的必由之路。国际化是高校向前发展的必然战略,但国际化具体路径的选择一定要建立在本校实际情况基础之上,一定要围绕大学的基本任务展开,只有把国际化融入到人才培养、学科建设、队伍建设等基础工作中,国际化才有生命和根基。一是从战略高度做好师资队伍培养规划,建设具有国际视野的高水平学术骨干队伍。二是实质性地推进省级以上重点学科、人文社科重点研究基地选择类型相同、学科相近的国外或境外较高水平高校建立战略合作伙伴关系,推进在人才培养、队伍建设、学术交流、资源共享等领域的全面合作,建立长效合作机制,力争所有省级以上重点学科、人文社科重点研究基地都能在各高校的战略合作伙伴队伍中找到一个“国际参照系”。三是紧紧围绕学科、科研、专业、团队和主干课程建设,进一步做好具有海外留学背景的优秀人才、科研团队的引进工作。通过“请进来,走出去”方式,提升各高校师资队伍的国际

水平。四是在引进语言类教师的同时,未来应着重向学科教师、专业教师倾斜。五是继续实施教师出国研修计划,加大教师派出力度,使更多教师具有出国访学与研修经历,优化学缘结构。

#### (六) 着力优化学术环境 强化师德师风建设

原加州大学伯克利分校校长克拉克·克尔认为,“社会的任何部门为了有效地运行,内部必须有一些共同的行为标准,尽管这些标准有所不同,包括知识的标准。一个深受接受的行为标准对任何得到信任的共同体是必不可少的,而且一个得到信任的共同体本质上就比一个没有得到信任的共同体更加有效”<sup>[6]</sup>。面对大学信任危机,应注重教师职业道德和学术规范建设,重树“人类灵魂工程师”的教师职业形象,引导教师树立正确的人生观。一是以“学高为师,身正为范”为准则,不断提高教师思想政治素质和业务素质,做到教书育人,为人师表。二是加强教师职业道德和学术规范制度建设,实行“师德学风一票否决制”。构建师德师风建设长效机制,建立健全教

育、宣传、考核、评价、监督与奖惩相结合的综合机制,把师德师风表现作为教师资格、业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的首要内容。三是立足高校校园文化,将师德师风建设和大学精神、大学文化建设相融合,将师德师风建设规划落到实处。高校建立文化引领机制,弘扬大学文化和大学精神,促进高校教师隐性知识的转化,创造良好的师德师风建设文化氛围。

#### 参考文献:

- [1] 马万华. 从伯克利到北大清华——中美公立研究型大学建设与运行[M]. 北京: 教育科学出版社 2004. 259.
- [2] 徐显明. 高等教育发展中的十大主流意识[N]. 中国教育报, 2009-04-13(5).
- [3] 张维迎. 大学的逻辑[M]. 北京: 北京大学出版社 2005. 49.
- [4] 邹晓平, 刘健. 高等院校战略规划: 理论与实务[M]. 武汉: 华中师范大学出版社 2011. 128.
- [5] 新学年, 高校合作办学或起“鲶鱼效应”[N]. 文汇报, 2012-09-12(5).
- [6] 克拉克·克尔. 高等教育不能回避历史——21世纪的问题[M]. 杭州: 浙江教育出版社 2001. 166.

## Thoughts on Accelerating the Enhancement of the Level of the Construction of University Teaching Staff in Zhejiang

XU Shirong

(Institute of Higher Education Research, Zhejiang University of Technology, Hangzhou 310014, China)

**Abstract:** Undergraduate universities are the main body of higher education in Zhejiang. Strengthening the construction of the university teaching staff is key measures to improve the quality of higher education and promote the transformation of higher education to a connotation type. Fully understanding the status of constructing the university teaching staff in Zhejiang, the research group dissected the problems of constructing the university teaching staff in Zhejiang through such methods as investigation, interview, questionnaire survey and data collection and put forward some constructive suggestions so as to provide the decision reference for the education administrative authorities to make more effective policies of supporting the construction of the university teaching staff.

**Keywords:** university; teaching staff; current status; problem; countermeasure

(责任编辑: 薛 蓉)