

# 宁夏应用技术学院师资队伍建设规划

## (2025-2030)

作为新设置的应用技术型本科高校，建设一支高水平、特色鲜明的应用型师资队伍，是实现人才培养目标的“生命线”，是塑造办学特色和核心竞争力、在高等教育生态中立足的“定盘星”，是深化产教融合、服务区域发展的“发动机”，是保障学校教学质量、赢得社会声誉、实现可持续发展的“根基”。因此，把师资队伍建设置于学校发展战略的核心位置，投入充分资源，创新体制机制，才能确保实现办学使命。根据《宁夏应用技术学院中长期发展规划（2025-2035）》的总体要求，特制定本规划。

### 一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，以中共中央、国务院《关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》为指导，围绕立德树人根本任务，紧扣学校办学定位、人才培养目标、办学特色和区域产业需求，打造一支理论扎实、技术过硬、产业融通的高水平应用型师资队伍。

### 二、建设原则

- （一）应用导向。**注重“双师型”教师队伍建设。
- （二）服务地方。**紧密对接宁夏及周边区域重点产业和新兴产业发展需求加强师资队伍建设。
- （三）达标提质。**首先满足教育部本科高校设置评估验收标准对师资

队伍的基本要求，并在此基础上提升师资队伍建设质量。

**（四）结构优化。**注重年龄、学历、职称、学缘、类型（专任、兼职、双师）等结构的合理配置。

**（五）可持续发展。**建立引进、培养、稳定、激励的长效机制。

### 三、建设目标

#### （一）总体目标

至 2026 年首届招生时，建成一支总数不少于 280 人、生师比不高于 18:1、行业教师占比 $\geq 10\%$ 、校企协同育人全覆盖，基本具有较强的教学、科研和实践指导力量的专任教师队伍。至 2030 年，专任教师队伍总数不低于 300 人，生师比控制在 18:1 之内，副高级以上职称教师占比达 40%，硕士学位及以上教师 $\geq 90\%$ ，行业教师占比 $\geq 30\%$ ，形成“产教深度融合、技术引领创新”的师资品牌，成为宁夏应用型高校师资建设示范标杆。

#### （二）具体目标

##### 1. 数量目标

数量目标是保障基本教学运行和支撑学科专业发展的基础。2026 年首届招生时，不少于 280 人的教师队伍中，专任教师中硕士学位及以上教师占 87.5%以上，具有副高级专业技术职务以上的专任教师人数达到专任教师总数的 30%以上，其中具有正教授职务的专任教师应不少于 30 人。

到 2030 年底，300 人左右的专兼职教师队伍中，具有副高以上专业技术职务的教师总数占比 40%以上；具有硕士学位及以上的教师占比 90%以上；行业企业占比 30%以上。每个专业培养 2 名学科带头人，创建以学科带头人为核心的 3-5 个创新型教学团队和学术创新团队。

**表1 专任教师数量建设目标**

项目 \ 年	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年
当年招生计划	1000	1200	1200	1300	1300
专任教师数	280	290	300	300	300
生师比	3.57 : 1	7.59 : 1	11.33 : 1	15.67 : 1	16.67 : 1

## 2. 结构目标

结构目标旨在优化师资队伍的整体构成,提升队伍效能和可持续发展能力。

(1) 职称结构。经过五年的建设,逐步优化教授、副教授、讲师、助教的比例,努力形成高级:中级:初级=3:5:2或接近此比例,使学校教师职称结构向更合理的“橄榄型”结构发展,改变新建本科学院存在的“倒金字塔”或“底座过大”的结构。

**表2 高级技术职务教师结构建设目标**

时间段	年度目标数	副高及以上		中级	
		数量	占专任教师总数比例	数量	占专任教师总数比例
2026	280	84	30.00%	13	4.64%
2027	290	90	31.03%	22	7.59%
2028	300	94	31.33%	25	8.33%
2029	300	105	35.00%	30	10.00%
2030	300	120	40.00%	35	11.67%

(2) 学历结构。除了保证教师队伍中具有硕士学位及以上教师的比例达到90%以上,还要突破传统路径依赖,采取“引、育、聘、融、享、评”相结合的创新策略,逐步增加博士学位教师的比例。

**表3 硕士学位及以上教师结构建设目标**

时间段	专任教师总数	硕士学位及以上教师	
		数量	占专任教师总数比例
2026	280	245	87.5%
2027	290	254	87.59%
2028	300	265	88.33%
2029	300	270	90.00%
2030	300	275	91.67%

(3) 年龄结构。形成老中青相结合的梯队，避免断层。控制外聘银龄教师数量，重点引聘 35-45 岁骨干教师，有计划地引进优秀青年教师（35 岁以下），控制队伍平均年龄在合理范围。

(4) 学缘结构。作为新建本科高校，教师队伍建设零起点，优化教师毕业院校的多样性，是扩大整个教师团队学术视野的基本保障，有计划引进具有不同学术背景和行业背景的人才，特别是重点引进高水平大学、知名应用型大学毕业教师的比例目标。

(5) “双师”结构。要紧紧围绕学校应用型办学特色，在注重“双师型”教师的数量比例的同时，还要关注其行业背景的多样性、实践能力的深度以及与所授课程的匹配度。

**表 4 “双师型”教师队伍建设目标**

年份	专任教师总数	双师教师人数比	
		人数（待认定）	比例
2026	280	28	10%
2027	290	65	22.4%
2028	300	75	25%
2029	300	84	28%
2030	300	90	30%

(6) 专兼职教师结构。建立科学合理的专任教师与高水平行业兼职教师相结合的结构。明确兼职教师在实践教学环节承担工作量的比例目标。

(7) 地缘结构。在引进人才时，结合闽宁协作的背景，适当增加具有东部沿海地区的高校或先进产业经验或国际化背景的教师比例，促进交流融合，同时大力培养和稳定本土人才。

#### 四、建设路径

新建应用型本科高校的师资队伍建设是一项系统性工程，需要突破传统路径依赖，采取“引、育、聘、融、享、评”相结合的创新策略。打破

学术象牙塔与产业界的壁垒，通过制度创新将教师锻造成“能上讲台、下车间、攻项目”的复合体，最终实现人才培养与区域产业发展的同频共振。

### **（一）精准引。拓宽渠道，优化结构**

#### **1. 优先引进“双师型”人才**

行业精英引进。重点吸纳具有3年以上企业核心技术岗位经验、具备研究生学历或副高及以上职称的人才。

柔性引进机制。设立“产业教授”“特聘技术总监”岗位，以兼职、项目合作等形式吸引企业高管、技术骨干。

破除学历壁垒。对紧缺技术领域人才（如大数据、跨境电商等），适当放宽学历要求，突出实践成果评价。

#### **2. 构建多元化师资结构**

专兼结合。专任教师占比80%-90%，企业兼职教师占10%-20%，确保实践课程由行业专家主导。

团队化引进。围绕重点专业群（如数据科学与大数据技术、能源化工等），成建制引进“技术研发+教学”复合型团队。

### **（二）系统育。强化转型，提升能力**

#### **1. 实施“教师能力重塑计划”**

校企联合培养。建立“教师企业工作站”，要求无行业经验教师每4年累计赴企业实践 $\geq 4$ 个月。联合龙头企业开设“技术研修班”，更新教师前沿技术认知（如人工智能、数字经济等）。

教学能力转型。开展“项目化教学”“工作过程导向课程设计”专项培训，推动课堂教学从知识传授向能力训练转变。

## 2. 构建阶梯式成长体系

层级	培养重点	支持措施
新入职教师	教学规范+基础实践能力	导师制+企业见习
骨干教师	技术应用研发+课程改革	横向课题优先立项+海外研修
专业带头人	产业资源整合+标准制定	赋予团队组建权、资源调配权

分层培养。支持教师攻读博士或考取职业资格证书，学校搭建国际交流平台，加强与海外应用型大学合作，学习先进教学模式（如德国 FH 模式）。

### （三）创新聘。打破常规，动态管理

#### 1. 改革招聘机制

项目制招聘。针对新兴专业（如数据科学与大数据技术、跨境电子商务），以“3 年项目合同”形式招聘尖端技术人才。

建立“银发工程师”库。返聘退休高级工程师，承担实践教学指导与技术传承。

#### 2. 推行“双岗位”制度

允许教师在岗创业或兼任企业技术顾问，明确成果归属与利益分配机制（如技术转化收益分成比例）。

### （四）深度融合。校企协同，资源共享

#### 1. 共建产教融合平台

实体化运作平台。与企业共建五个“产业学院”，实行理事会管理，企业参与人才培养方案制定、课程开发、师资互聘。

共建“技术应用中心”，教师牵头企业技改项目，学生参与真实生产任务（如引入宁夏几字湾数字科技有限公司入驻学校，打造“校中厂”模

式，学校实训室就是企业的工作场景，企业生产过程就是学生实训过程）。

## 2. 构建“双导师”共同体

实施“1名专任教师+1名企业工程师”结对机制，共同指导学生毕业设计、技能竞赛、创新项目。

## （五）资源共享。闽宁协作，东西帮扶

学校依托“闽宁协作”平台赋能教师队伍建设，对接福建对口支援资源，选派教师赴闽学习“闽江经验”（县域产业与教育融合模式），是一个极具战略眼光的举措。

1. 建立专项协作机制。与福建省教育厅、对口支援地市（如福州、厦门等）、相关应用技术类院校及“闽江经验”典型县域（如晋江、石狮等）签订专项合作协议，明确教师培养的目标、内容、方式、保障措施及双方权责。

2. 利用好闽宁教育协作“组团式”帮扶的机制，基于学校专业布局（特别是服务宁夏重点产业的专业）和教师发展需求，精准制定“赴闽学习‘闽江经验’教师培养计划”。

3. 明确选拔标准（如专业方向、教学经验、发展潜力、服务产业意愿等）、学习周期（短期研修、中长期挂职）、预期成果（如课程开发、教改方案、合作项目等）。

4. 建立“校—校”结对关系或“专业群—专业群”对接关系，选派骨干教师/专业带头人，侧重中长期（1学期或1学年）时间挂职锻炼，深度参与福建院校的专业建设、课程改革、实训基地管理、科研项目，并深入企业调研或实践；选派青年教师/核心课程教师，侧重短期（如1-2个月）专题研修班、工作坊、教学观摩、企业见习，快速掌握“闽江经验”中的

教学方法、课程开发技巧、产业前沿知识；选派二级学院、教务处管理干部，侧重考察交流、跟岗学习，学习福建院校在产教融合机制创新、校企合作模式、质量保障体系等方面的管理经验。

5. 学习成果转化与资源引入。选派教师返宁后提交学习报告，并制定将“闽江经验”本土化应用于本专业/课程的具体方案（如课程大纲、实训项目设计、校企合作提案）。组织专题汇报会、教学示范课、经验分享沙龙，辐射带动全校教师。引入或合作开发基于“闽江经验”的优质课程资源包（课程标准、课件、案例、实训指导书）、在线课程、虚拟仿真实训资源。推动闽宁院校、企业合作申报科研项目、教改课题。借鉴福建模式，联合福建资源，在宁夏本地共建产业学院、特色专业、实训基地或技术技能创新平台。

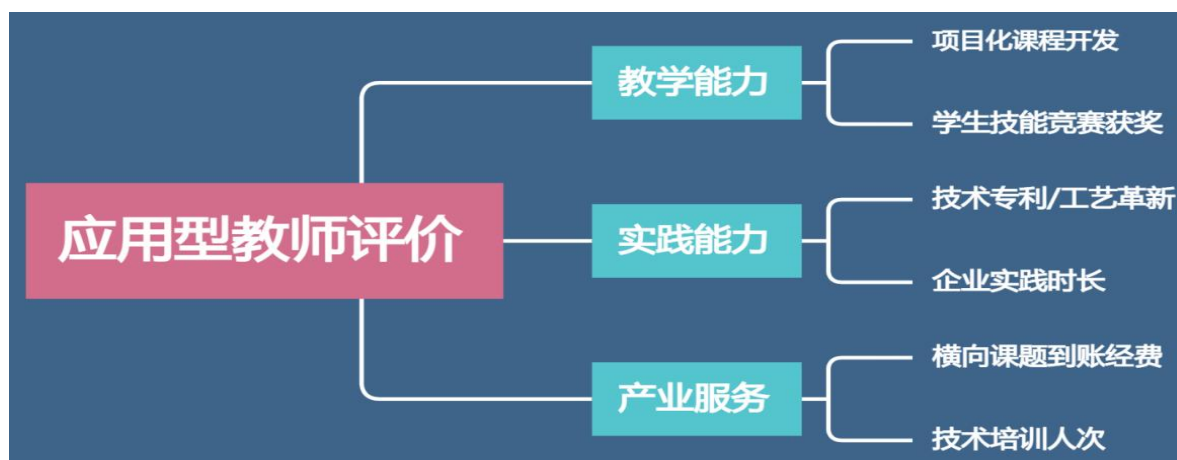
6. 建立长效合作纽带。聘请福建专家担任学校客座教授、专业建设指导委员会委员，推动福建院校教师、企业技术骨干定期来宁开展讲学、培训、技术指导，建立常态化的线上教研。

7. 关键成功要素。一是精准对接。学习目标、内容、对象与宁夏需求、福建优势资源高度匹配。二是深度沉浸。要超越表面考察，深入到产教融合的实践一线和运行机制中。三是要特别注重成果导向。要真正实现“闽宁协作”赋能的目的，注重学习成果转化应用到学校师资队伍建设和学生培养过程中。四是建立稳定可持续的合作关系和资源流动通道。五是不断促进两地教育工作者、企业人员的深度交流与文化融合与互信。

## **（六）科学评价。重构标准，激发活力**

### **1. 建立应用型教师评价体系**

多维评价指标：



## 2. 强化成果应用导向

实行等效替代机制。1 项授权发明专利=1 篇核心期刊论文；主持 50 万以上横向课题=自治区级科研项目；解决企业重大技术难题可破格晋升职称。

## （七）保障支撑。制度赋能，资源倾斜

### 1. 创新人事管理制度

设立“‘双师型’教师编制池”，单列指标用于引进企业人才。实施“达标激励+培训提升”机制，对未达双师标准的教师提供专项培训、企业实践等提升渠道；若确需转岗，需与教师协商一致，并签订书面变更协议；

### 2. 强化资源保障

学校投入专项经费，设立“双师培育专项基金”。建设“教师发展中心”，配备虚拟仿真实训平台、技术技能演练工坊。

## 五、保障措施

### （一）加强组织建设

建立健全与现代大学制度相适应的组织架构，完善党委会、理事会、校务会等校级机构建设，学校成立师资队伍建设领导小组，成立教师发展

中心,负责师资队伍建设的统筹协调与宏观指导、高层次人才引进的审定、师资队伍建设经费的投入及效益评价。建立师资队伍建设校长“一把手”责任制,学校和各二级学院主要负责人是师资队伍建设的第一责任人,各单位要根据人才培养任务和学科专业建设目标,编制师资队伍建设计划,要高度重视人才引进与培养,要善于发现人才、培养人才、集聚人才、服务人才,做到知人善任、唯才是举、广纳群贤。人力资源部门负责规划和制定高层次人才引进优惠政策,统筹协调相关职能部门共同做好规划的贯彻落实。

## **(二) 加强经费保障**

1. 设置师资队伍建设专项资金。为落实师资队伍建设任务,未来五年,理事会每年投入 $\geq 3000$ 万元,用于人才引进、企业实践基地建设及教师培训。同时争取政府资金,吸纳社会资金用于师资队伍建设。

2. 提高教师待遇水平。为吸引更多优秀人才加盟学校,要特别注重提高教师待遇,提高与同类地区和同类学校的薪酬市场竞争力。理事会要进一步加大投入,不断提高教师待遇,确保教师收益保持在全自治区民办高校领先水平。

3. 改善教师工作和生活条件。关注教师身心健康,丰富教职工文体活动,健全教职工保健措施。探索建立教师学术休假制度,优先安排高层次人才进行学术休假,以提升其科研创新能力。重视教师公寓和办公场所建设,改善教师居住和办公条件。

## **(三) 加强考核管理**

建设“师资能力画像系统”,动态跟踪教师双师能力、产业服务数据,实现精准考核培养。制定《学院教职工年度考核办法》《教师课堂教学认

证评价制度》，完善以业绩和能力为导向的教师考核评价机制，针对不同学科、不同类别和层次的岗位，制定不同的评价标准，逐步实现从重视过程管理向更加重视目标管理转变，从重视年度考核向更加重视聘期考核转变，从重视个体考核向更加重视团队考核转变。坚持向教师倾斜、向教学一线倾斜、向高层次人才优秀团队倾斜的理念，着重奖励在教学工作中作出突出贡献的教师，真正发挥分配的激励功能，充分调动广大教师的积极性、主动性，不断增强师资队伍的生机和活力。

学校通过系统规划和扎实执行以上做法，有效利用“闽宁协作”的巨大能量，将“闽江经验”的精髓内化为自身教师队伍建设和产教融合发展的强大动力，显著提升服务宁夏地方经济社会发展的能力，为闽宁协作30年来规模最大、规格最高的教育战略工程添砖加瓦。