

党建引领下高校海归人才学术发展与思政素养协同提升 路径研究

窦桂丽 赵真

天津中德应用技术大学，天津，300350；

摘要：本文基于对天津 5 所高校 40 名海归青年教师的实证调研，归纳并剖析海归教师群体在政治理论学习、课程思政实践、职称晋升、学术资源对接、国际交流断档等问题，进一步阐释了问题产生的原因，并从“政治-学术”双融合生态体系、精准化学术支持系统、创新政治素养实现路径、完善制度机制保障四个维度提出解决方案，为高校教师队伍建设提供理论参考与政策启示。

关键词：海归青年教师；政治素养；学术能力；协同提升机制

DOI：10. 64216/3080-1516. 25. 04. 063

1 研究背景

随着高校海归教师队伍规模的逐渐庞大，这一群体也成为提高我国高校的国际化程度和科研创新能力的重要力量。他们回国后面临由“海外学者”到“国内教师”这一角色的转换。从政策的角度，教育部等六部门印发的《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》，要求“全面提升教师思想政治素质和师德素养”以及“着力提升教师专业素质能力”，教育部颁布的《新时代高校教师职业行为十项准则》，也要求高校教师要坚持政治素养和学术能力并重。事实上，海归教师的政治素养不仅直接影响他们使命感与责任感，影响着教书育人的水平和效果，也能够激发他们学术热情和创造力，促使他们更加积极地教学科研及育人；而学术能力的提升则有助于海归教师更准确、清晰地表达政治观点和思想，他们能够运用专业知识和研究成果帮助公众更好地理解国家的发展战略和政策措施，借助自身的学术影响力，在跨文化交流中传播我国的发展理念和成就，提升国家的国际形象。探索二者协同提高的途径是加强高校教师队伍建设的现实要求，是高等教育实现内涵发展的重大战略课题。

2 存在问题

课题组在面向天津 5 所高校 40 名海归教师进行了深度访谈，受访者以 25-40 岁的女性为主体，占比 75%；拥有 3-5 年的海外经历占比最高为 52.5%；党员占 55%；分别涉及文学、工学、教育学、艺术学等 9 个学科门类；目前职称多数为讲师。此样本比例符合高校海归青年教师的一个典型剖面。

2.1 政治素养现状深度分析

据调查，海归教师对政策性内容具有很强的学习主动性，其中有 90% 的教师“很熟悉”《新时代高校教师职业行为十项准则》，并且严格按照规范要求进行落实；有 75% 的教师“经常”参加政治理论学习，无一名教师选择“不参加”，体现出广大海归教师对国内教育政策环境的主动接受与适应程度较高。

海归教师具有坚定理性的特点，在批判错误言论时有两种态度的选择，“坚决抵制，坚守正确”的人数占 80%；而“理性地辨别真假，不传播”占 75%，说明其具有在异域文化中培养起来的辩证思维以及较强的政治定力。可见海归青年教师的政治素养呈现出“高认知、强认同、盼深化”的复合特征。

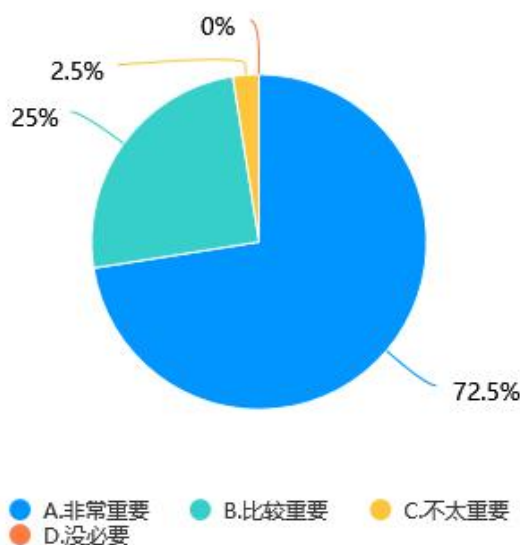


图 1 课程思政认同与实践情况

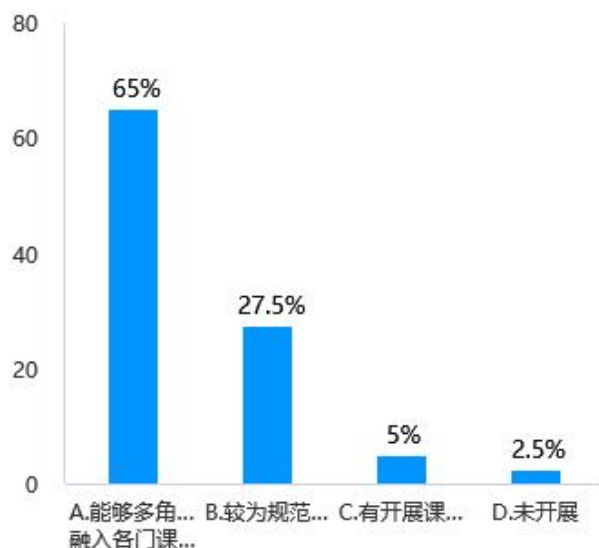


图2 课程思政开展情况

尽管有 72.5% 的老师认为“非常重视”课程思政的融入（见图1），但是真正能够做到“多角度挖掘，灵活运用”的比例只有 65%（见图2），还有 27.5% 的教师认为自己采用的是“较为生硬”的方式来实现课程思政的融入。“知”和“行”之间还存在一定的差距，具体的实践路径依然需要方法论层面的支持以及具体实践工作层面的支持。

2.2 学术发展困境多维透视

海归青年教师的学术发展面临着从国际体系向国内体系转换的适应性挑战。

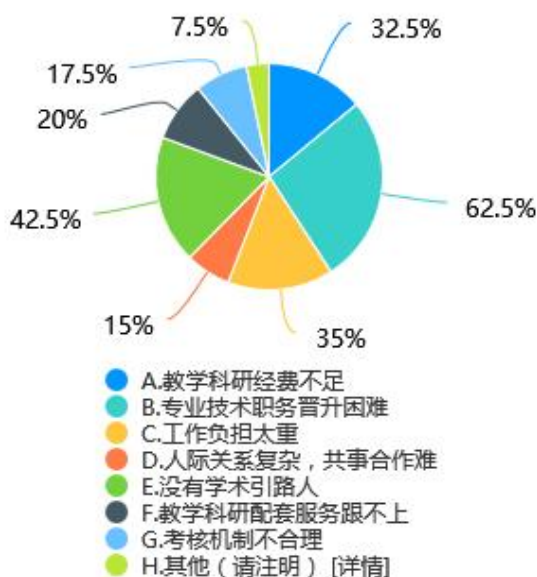


图3 归国后工作面临的主要问题

职称晋升是海归教师比较关心的问题，如图3所示，62.5% 的教师认为存在“专业技术职务晋升困难”，35% 的教师认为因为“没有学术引路人”，有 42.5% 的教师

觉得是因为“教学科研任务重”阻碍了自己的发展，显示了他们在融入本土的学术生态体系中，还存在着相当大的难度。

科研产出方面，有约 17.5% 的教师近五年没有发表论文，有约 35% 的教师没有承担过任何课题，反映了部分海归教师科研启动方面可能存在一定的困难；但是也有约 15% 的教师近五年发表了超过 5 篇论文，这说明有些教师已经取得了突出的科研成果，但也出现了严重分化的情况，应更好地考虑处于不同发展阶段教师的不同需求。45% 的教师回国之后“暂未参与”国际学术交流，而专心开始在国内做科研的起步阶段；只有 2.5% 的教师能够保持每年至少三次以上频度的国际交流，因此出现“国际交流断档”的情况。

3 影响因素探讨

3.1 政治引领与海归教师特点匹配度不足

调研显示，约 25% 受访教师仅偶尔参与政治理论学习活动。由于海归教师面临高校内部二级学院、统战机构、教务处、教师工作部等部门的多头管理，工作统筹难度由此提升。传统思想政治教育形式单一（如集中授课），缺乏针对性和吸引力，导致教师参与度和获得感较低，对海归人员思想政治引领方面常态化机制未建立。有 82.5% 的教师认为可以利用国际比较引导学生“自主探究，形成自己的理性的价值观念”。但是在实际操作过程中没有具体的指导和事例去支撑，很多教师更多的是根据自己以往的经验来进行操作，很难把价值观的引导自然地融入到专业课的教学中。

3.2 学术发展支持系统性缺失

67.5% 比例的海归教师认为本土学术人脉不足，由此导致海归教师群体资源利用效率低下现象。跨学科研究停留在口号阶段，缺少具体可操作的制度安排，缺少资源保障。硕士或博士期间的科研项目由于回国而中断，个人精力有限，无法参加国外交流，加上目前国内没有好的国际交流渠道和依托；而对于大多数非名校的老师来说，因为学校缺乏国外的交流机会与资金支持，甚至可能会出现失去自己的学术人脉圈的问题。

3.3 协同发展机制尚未达成

一方面高校的人事管理、教务管理、科研管理和党务工作几个领域彼此分离，在教育教学、科学研究、社会服务、党建等方面无法做到相互配合。比如科研申报

及培训、教学培训、支持出国访学交流等都是分散安排在不同部门去做的事情,并没有形成合力。从调研情况看,关工委为海归教师提供的支持覆盖面不够广,30%的教师知道“一对一”的导师帮扶,27.5%的教师知道有专项培训计划,另外还有10%的教师觉得“没有相关的助力机制”。其次,海归教师回国初期有很强的快速融入、科研启动的需求,中期以后要重点关注持续发展与实现价值的需求,而当前对海归教师的支持政策大多数是“一刀切”式的,不能较好地考虑对不同阶段需求的判断和把握。海归教师是一个有差别的群体,不同学科的出身、留学国家的不同、留学时间的长短都可能会导致他们不同的发展路径与要求,但是目前还没有能够完全照顾到这些方面的政策,对其区分度也不够。

4 对策与建议

高校海归教师的政治素养和学术能力协同提升并非两个方面的简单加总,而要从理论、制度、实践层面强化二者之间有机衔接,产生融通性、互补型的聚合效应。

4.1 构建“政治-学术”双融合的发展生态体系

(1) 创建“三维一体”融合发展模式,以“价值引领-学术创新-教学卓越”三位一体设计海外引进教师发展方案,引导海归教师从国家和全球的角度看待学术问题,避免局限于个人兴趣和短期利益,而是将学术创新聚焦于服务地方及国家发展,将国际前沿成果与中国实际相结合,使学术研究具有战略意义和社会价值。

(2) 打造“比较视角下的中国道路”的特色课程,用好海归教师海外学术背景,组织专门面向海归教师开展专题研修班,内容主要是中外教育体制、科研管理方式、人才培养理念等方面的比较,深刻挖掘其特殊规律和中国特色,通过对比分析进一步理解和认同中国特色社会主义教育发展道路。

(3) 推行“课程思政自然融入计划”,组建由学科教学专家、思政课教师和海归教师组成的课程思政研发团队,以学科门类为依据开发课程思政示范案例;注重强化海归教师以国际前沿知识为载体,将家国情怀、科学精神和文化自信自然融于专业教学的理念。

4.2 打造精准化的学术支持系统

(1) 建立“学术适应全程支持机制”。为新进海归教师提供三年全覆盖式服务,包括第一年“学术导航

计划”(让新进海归教师熟悉国内科研体系、掌握国内科研资源)、第二年“协同研究计划”(根据教师自身特点在校内实现合作对接并组建跨学科研究团队)、第三年“自主发展计划”(在现有基础上打造自身的学术品牌,并进一步拓展国际化的人脉圈)。

(2) 搭建“海归教师学术资源智能匹配平台”,汇集校内外数据库权限、设备共享、合作需求等相关数据,利用人工智能技术向海归教师智能推送匹配资源、合作伙伴及项目机会;更要注重人文社科类学科教师的数据支撑,对其文献资料从国外回到国内存在的断裂进行有效弥补。

(3) 建立“跨学科研究孵化基金”,鼓励其以国际视野面向学科交叉前沿开展创新研究;通过优化完善跨学科合作的成果认定和利益分配办法,破除体制机制障碍。

4.3 创新政治素养提升的实现路径

(1) 推出“情景体验+理性辨析”的政治学习方式,打破教条式的说教方式,组织海归教师带领学生参与乡村振兴、技术攻关等实践,在深入基层中弥补国情认知不足,强化学术应用能力与社会责任感。探索挂职锻炼机制,鼓励其参与智库研究,将国际视野转化为决策咨询成果,提升政治把握能力与学术贡献度,促使其结合自己的切身体会增进对党的创新理论的理解。

(2) 举办“中国政策与国际比较”的专题工作坊。组织海归教师聚焦科技创新、教育改革和绿色发展等领域,就各国同类问题对比国外政策,辨析异同与成效,在讨论交流中强化对于中国特色社会主义道路的认同感;同时,还能够进一步将相关成果转化成教学案例,实现从政策到课堂的转化。

(3) 发挥传统组织优势。依托学校及二级学院关工委发挥好退休教师的作用,以结对形式为海归教师提供教学指导、科研咨询和人文关怀,助力教师队伍的可持续发展。

4.4 完善协同发展的制度保障

(1) 构建“政治与学术双核心”的评价体系。在职称评审、岗位聘用和绩效考核中均设置相适应的政治素养和学术水平挂钩评价指标。把课程思政成效纳入教师课堂教学评价,将服务国家战略的科研成果等作为职称评审重点。

(2) 实行“海归教师发展阶梯计划”，对不同阶段的教师采取不同的支持方式。入职 0~2 年的老师，主要是给予融入支持以及科研启动经费；入职 3~5 年的老师，重在给予跨学科合作、开拓国际化的空间；6 年以上者，则重在培育其成为能引领学术潮流、堪为表率学术大家与师德模范。

(3) 建立跨部门协同机制。成立由党委领导、多部门参与的“海归教师发展工作委员会”，把海归人才资源整合到学校统一配置；制定个性化支持计划，提供入职到职业发展的全方位服务。联合各区域高校成立海归教师发展联盟，共享海归人才资源；发动企事业单位和社会组织支持，扩大海归人才的社会实践和成果转化渠道；通过问卷、访谈等定期评估政治素养与学术能力发展情况，建立常态化反馈通道，依据结果优化政策与资源投入。

5 结束语

推动高校海归教师学术能力与政治素养协同提升要求高校管理者打破“两张皮”思维定式，正确认识和把握高校海归教师政治素养与学术能力互为依托、彼此成就的辩证统一关系，打造了一个全员全要素协同育人新架构，力求实现更多部门的有效参与、同频共振，进一步破解体制机制障碍和瓶颈问题，最大限度地激发海

归教师的积极性、主动性和创造性，为加快推进教育强国和民族复兴伟业凝心聚力。

参考文献

- [1] 教育部等六部门印发《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》[J]. 中国民族教育, 2021, (03).
- [2] 教育部印发新时代教师职业行为十项准则[J]. 中国电力教育, 2018, (11).
- [3] 李娜. 新时代加强和改进高校“海归”青年教师思想政治工作研究[J]. 湖北省社会主义学院学报, 2024, (04).
- [4] 李俊儒, 李学勇. 高校留学归国人才政治引领: 时代价值、问题剖析与实践进路[J]. 大学教育科学, 2025, (02): 68-77.
- [5] 史兴松. 高校海归教师归国适应情况调查研究——以北京高校为例的分析[J]. 华侨华人历史研究, 2017, (02): 1-9.

作者简介: 窦桂丽, 1984.12—, 女, 河北沧州市, 讲师、文学硕士、研究方向: 党建及思想政治教育。

项目来源: 本文系天津市委组织部 2025 年度组织工作调研课题成果。