

Exploration of Innovative Paths for Ideological and Political Work of “Overseas Returnees” Young Teachers by University Trade Unions

Xiaowen Guo Dongmei Yuan Honglong Cao Weidong Shao Xinyan Yang

School of Electronic of Informationg, Soochow University, Suzhou, Jiangsu, 215021, China

Abstract

Young teachers returning from overseas have gradually become an important force in the teaching staff of universities. The construction of the teaching staff in universities is the foundation and foundation of building a strong school with talents. The implementation of the “strong school strategy” is closely related to the professional development of the teaching staff. As a mass organization under the leadership of the Party, university trade unions play an important role in helping the career development of young returnees. Based on the development of the division of labor in the college, this paper mainly conducts research and exploration from the following three aspects: Firstly, analyzing the ideological status of overseas returning teachers; Secondly, strengthen cultural guidance and enhance the value attribution of overseas returnee teachers; The third is to innovate the methods of ideological education for overseas returnee teachers.

Keywords

young returnees from overseas; cultural guidance; methods of ideological education

高校工会对“海归”青年教师思想政治工作创新路径探索

郭晓雯 袁冬梅 曹洪龙 邵卫东 杨新艳

苏州大学电子信息学院, 中国·江苏 苏州 215021

摘要

海归青年教师逐渐成为高校教师队伍中的重要力量, 高校教师队伍建设是人才强校的基础与根本, “强校战略”的落实与教师队伍职业发展状况息息相关。高校工会作为党领导下的群众组织, 在助力海归青年职业生涯发展上发挥重要作用。论文结合学院分工会发展情况, 主要从以下三个方面进行研究和探索: 一是分析海归教师思想状态; 二是加强文化引领, 提升海归教师价值归属; 三是创新海归教师思想教育方法。

关键词

海归青年; 文化引领; 思想教育方法

1 引言

随着改革开放向纵深发展, 对高校提出了新的要求, 创新型教育对人才的需求越来越紧迫, 大批从国外学成要回国报效祖国的海归人才, 发挥他们的聪明才智, 为祖国的建设与发展, 特别是为中国高校的教育发展作出贡献。这些学成归来的海归青年教师回到高校后遇到亟待解决的问题, 如何引导他们了解和掌握高校的实际情况, 学校工会组织在各方面做了一些研究和探索。

【课题项目】2022年度苏州大学工会理论研究课题项目: 高校工会助力工科类海归教师职业生涯发展路径研究与探索。

【作者简介】郭晓雯(1987-), 女, 中国江苏南京人, 硕士, 助理研究员, 从事教育管理研究。

高校工会是“海归”青年教师之家, 有责任有义务帮助他们尽快了解和掌握校情, 发挥好既是教师又是工会会员的主人翁作用, 在学校的发展中添砖加瓦。

2 海归教师思想政治工作现状

党的十九大特别是二十大以来, 高校教师深入学习贯彻党中央精神和习近平新时代中国特色社会主义思想, 贯彻落实全国教育工会精神, 思想政治能力水平不断提高, 高校教师对思想政治素质和道德情操的重要性认识提升明显, 海归青年教师的思想政治教育列入当前高校工会的重点工作常抓不懈。

经过一系列举措, 海归教师对加强思想政治教育的重视程度不断提高, 但如何专门针对海归人员进行思想引领, 学校层面大多是组织教职工一起学习、教育, 没有对海归教师单独进行思政工作, 很少为海归教师思想政治专门进行富

有针对性的活动。大多数海归教师更倾向于自主学习、外出实践等活动形式,对传统教育模式积极性、参与度不高,缺乏互动^[1]。

海归教师大多为博士毕业,世界观、人生观、价值观大多已经定型。并且多少受西方教育影响,对“普世价值”理解多,对国情、党情了解少,政治热情不高,价值取向多元。在这种情况下,工会发挥其作用。通过一对一的优势,指导海归了解校情,迅速熟悉工作环境,教学科研等方面配予优秀导师对其进行指导,帮助他们“落地生根”,适应环境,推动他们政治态度的改变。

近十年,笔者所在学院有46位教师加入分工会,64.6%的教师有海外求学或者工作经历。大多海归教师虽视野开阔、知识储备丰富,但“水土不服”、脱离实际的表象明显,对提升工会服务群众质量提出了更多、更新和更高要求。

海归教师入校后,面对与国外不同的科研环境、学术规则,从项目申请、课题申报、论文发表到学术交流等诸多环节都需要重新摸索;新环境中的人际关系、不同文化背景下的学科、团队氛围都需要重新磨合。除此之外,还有一些现实生活亟须解决的问题,如结婚生子、孩子抚育、购房、家属安置等,都会给海归教师带来压力。如果这些问题得不到有效解决,容易滋生海归青年教师职业倦怠和消极工作的不良局面。“预防要趁早”,分工会需要及时全面了解上述问题,创新工作载体,不断营造有效的人文关怀氛围,优化帮扶方式,从而在质和量上助推海归青年教师职业成就的取得^[2]。

青年教师加入新的环境,各级部门要发挥、培养他们的主观能动性,从职场小白快速成为“我的领地我做主”,在此过程中,首先海归青年教师要探索认知自我,要从学生身份转换到教师身份,进行自我探索,如重新进行自我兴趣、性格、技能、价值观认识,往往可以借助兴趣岛、MBTI、价值观交换等测试工具或体验来定位,随后认识工作世界,从宏观和微观两个角度了解目前工作环境和职业发展路径。经过以上两个认知环节,做到知己知彼不会盲从,且目标明确,不容易产生人云亦云的现象。在这个过程中,工会可以通过组织沙龙、实地学习交流等线上、线下相结合的方式不间断开展喜闻乐见的活动,助推高校高质量发展。

一般情况下,入职前三年是青年教师适应、认同新环境的关键期,这一阶段要做好育才工作,首要的是了解青年教师的要求和诉求。党政管理、教导科研、专职辅导员、实验辅助、科研助理等岗位,因人设岗和因岗设人的模式一直都是交叉并存运行的。通过访谈(一对一)、座谈、问卷调查、调研朋辈、宣讲示范引领、团队帮扶等形式培育青年教师,管理部门不断优化培养举措,管理团队帮扶规定,扎实有效地开展落地生根的育才项目。工会协同其他部门,院系发力,让青年教师更加融校、爱校。

3 加强文化引领,提升海归教师价值归属

校工会根据自身的特点,加强海归教师国情、校情院情教育,了解校院历史变迁,学习教育全覆盖,提升海归教师热情,引导其从内心深处认可中国传统文化、校文化和发展目标,更快融入校院环境,增进爱国爱校的价值归属,自发地将个人发展与学校发展相融合,自觉为学校长远建设和建设贡献才智,提高院校的核心竞争力。

大多数海归教师都认识到了校工会能加强思想政治教育的重要性和必要性,也能感受到学校对其思想状况的重视程度不断提升。要自觉加强学习,提高思想认识,真正把自身融入学校,成为学校和院里的主人。

高校工会针对青年海归教师这些状况,需要充分发挥工会的组织管理协调作用,梳理出青年海归教师面临压力清单和问题清单,突出重点,通过不同渠道和方式化解他们的现实压力,帮助其快速适应,并形成良好的职业认同,扎根投身于高校各方面工作中。

具体来说,可以采取以下措施:

一是教育服务资源优势,化解青年海归教师日常事务性压力。高校工会要不断优化工作理念,由“被动参与”向“主动作为”转变,把青年海归教师在教学科研方面存在的问题和困难纳入自身的职责范围,把解决好困难当作是“份内事”去抓。随着高校考核制的不断深化改革,在科研上,学校(院)、各职能部门要协同联动为同类的海归青年教师提供量身定做的服务管理,知其所想,帮助这些老师快速度过国内科研环境“水土不服”的适应期和瓶颈期,通过组织专题讲座、沙龙等形式,邀请资深的海归教师传授教学科研经验,学院组织传帮带活动,消除工作上的压力感。校级相关部门也需要不断优化自身的制度和措施,使其实现得更加科学有序。

二是发挥工会工作贴近性强的特点,化解海归教师职业竞争性压力。一方面,激发海归青年教师的竞争意识,变被动为主动,在压力中寻求新的解决路径,这是一种能力的锤炼和工作的挑战。同时,增强对工作世界的认知和探索,知己知彼才能百战不殆,利用自身在国外的经验和语言上的优势,利用国内外先进理论,快速成长,不断创新。另一方面,加强对海归教师的日常心理疏导,经常性地关心海归教师,通过定期组织座谈交心、建立领导定期联系制度、创建网络沟通平台等措施,倾听他们的诉求,及时疏散、化解他们的压力^[3]。

4 结合校工会特点,创新海归教师思政教育方法

在校党委的指导下,坚持引育并举,在人才招聘过程中,严格把关,对党和国家不认同的人员不予录用,人才引进后,通过工会组织进行谈心、说教等形式,对身边的人和事进行

教育,起到一定的效果。

高校是意识形态前沿阵地,老师、学生是国家的栋梁之才,广大教师要肩负起传道授业的责任。随着人才强国战略及双一流大学建设持续推进,人才竞争日趋激烈,可以预见,海归教师必将成为高校实际内涵式发展的核心力量,高校作为立德树人,培养社会主义接班人和建设者的主要载体,加强对海归教师的思想教育有利于教师队伍在中国特色社会主义文化建设中发挥作用,对新时期高校教师队伍建设具有十分重要的现实指导意义^[4]。

经过调研,海归青年教师主要有两个方面存在较大困惑:第一,来到新的环境,对未来充满了期待,但由于缺乏实际经验,容易遇到挫折,选择非所愿;第二,缺乏对高等教育学、心理学、管理学的研究,导致对自身认知不准确,教学经验不足,人际交往缺乏沟通,融入集体偏慢。根据工作需要,我们对海归青年教师做了一份关于职业现状、满意度及职业期望调查问卷,发放30份,回收27份,有部分数据值得分析研究。青年教师认为留学前后在思想意识、生活习惯、出事方式、专业技能、见识和性格上都有较大变化。归国后主要看重高校的国际影响力、竞争机会平等、薪酬高、城市文化、人才政策、户籍和生活便利等因素。之所以选择高校这份职业,大部分海归青年从小愿望就是成为教师、认为教书育人贡献大、教师职业社会地位高,收入较高且稳定,体制内有编制、教师职业是终生职业。入职后希望能够在社会保障、医疗保障、人才落户、住房保障、体制机制创新和子女教育上得到更多的政策扶持。

具体来说,可以通过以下路径来:一是进行职业规划培训与指导,消除部分海归教师重新确立研究方向而产生困顿的问题,强化能力提升。二是通过榜样示范和引领,使得海归青年教师在原先的发展基础上,能够脚踏实地积累成果、积累经验和丰富才能赢得认可、增长才干。三是增强集体荣誉感,目前,大部分高校申报重点学科项目及研究都需要“团团作战”,从大局出发,从项目主旨的确定到合理安排分工,各司其职,各显神通。四是强化自身的价值导向,不断加强对青年海归教师国情和民情的教育和学习,使其快

速融入目前的环境氛围中,明晰自己的社会价值问题。要发挥工会组织联系广泛的特点,搭建起实践锻炼平台,如选派海归教师到企事业单位挂职、担任学生社会实践指导教师等,使海归教师认识到必须把自身的专业发展目标与国家需求结合起来,才能实现自我更好的成长^[5]。

中国工会第十八次全国代表大会2023年10月9日在北京召开,会议的召开为工会今后加强对海归教育指明了前进的方向。高校工会是学校的主要组成部分。可以维护教师的合法权益,及时发现了解到学生在学习、生活中遭受的不公正之处,维护教师的合法权益,为教师提供有效的帮助。其次,高校工会可以促进教师的自我发展。组织各类社会实践活动,让教师走出办公室和实验室、了解社会、增强自身的社会实践能力。增强自身的责任感和独立能力,从而促进教师的自我发展。此外,高校工会还可以组织各种文体活动,丰富教师的课余时间,让教师在活动中增进感情,增进友谊,构建和谐校园氛围。

5 结语

高校工会在构建和谐校园中发挥主要作用,是学校和谐发展的主要组成部分,也是学校管理的主要力量。分工会通过打造学习提升和协作成长两大平台,帮助海归教师找到自身定位并不断实现自身价值,助推各高校高质量稳定发展。

参考文献

- [1] 孙锐.构建“聚天下英才而用之”的支撑体系——十八大以来我国海外人才引进工作取得重要进展[J].人民论坛,2018(B6):4.
- [2] 张衡,杨秋,徐靖焱.新时期激发高校工会分会活力的若干思考[J].中国多媒体与网络教学学报(下旬刊),2021(10):17-18.
- [3] 刘亚静.要充分发挥高校工会的参与职能[J].工会论坛,2005(5):20-24.
- [4] 勾越,朱志伟.高校基层工会服务外聘教职工的长效机制研究[J].法制博览,2015(10):44-46.
- [5] 陈昌贵,栗莉.1978—2003:中国留学教育的回顾与思考[J].中山大学学报(社会科学版),2004(5):115-119.