新时代高校海归青年教师思想政治工作的现实路径与思考

——以北京理工大学教师思想政治工作为例

□ 胡雪娜 李华师
(北京理工大学 党委教师工作部,北京 100081)

[摘 要]新时代加强和改进高校思想政治工作,做好高校海归青年教师思想政治工作,对提升高校教师队伍整体素质和人才培养质量具有重要现实意义。针对新时代高校海归青年教师思想政治工作面临的挑战,从理念、机制、方法层面全方位分析考量海归青年教师思想政治工作的现实路径,结合北京理工大学教师思想政治工作的具体实践与探索,提出做好海归青年教师思想政治工作,要从加强组织领导、构建思想政治工作体系、推进文化育师、强化管理服务并举等方面多维度落实,增强工作实效。

[关键词]高校;海归青年教师;思想政治工作;工作路径
[中图分类号]G641 [文献标识码]A [文章编号]1000-7997(2020)06-0035-04

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央高度重视教师队伍建设,强调要把建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍作为大学建设的基础性工作[1],把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置。在我国大力实施人才强国战略、加快建设中国特色世界一流大学的背景下,高校对海外优秀留学人才的引进力度不断加大,海外归国青年教师已成为高校实现人才强校的重要资源保证和智力支撑。加强海归青年教师思想政治工作,对提升高校教师队伍整体素质,提高人才培养质量、促进高等教育事业内涵式发展具有重要的现实意义。本文以北京理工大学海归青年教师思想政治工作为例,深入探讨在新形势、新要求下,高校教师思想政治工作的复杂性与现实路径,以期为当前高校教师思想政治工作探索提供新思路。

一、新时代高校海归青年教师思想政治工作面临的挑战

(一)深刻领会新时代教师队伍建设新要求

“四有好老师”“四个引路人”“四个相统一”等标准在理想信念、师德师风、专业素养、育人能力等方面对广大高校教师提出了全方位、系统化的要求。在新时代、新形势、新要求下,如何准确把握时代赋予的责任与使命,做好新时代高校海归青年教师思想政治工作(以下简称思政工作),是一项新的挑战。当前西方自由主义、历史虚无主义等思潮不断冲击教师思想,学术不端、课堂教学敷衍、师生关系异化等问题在高校时有发生,教书育人是教师安身立命之根本,但重教书轻育人、重智育轻德育、重科研轻教学等现象在高校依然存在,只有把解决教师的理想信念问题作为

(C)1994-2020 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

核心任务,引导教师以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,坚持把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置,不断强化教师的育人意识,才能筑牢高校海归青年教师们的思想防线,从根本上解决这些问题。

(二)准确把握高校海归青年教师群体多元特性

调查显示,长期的海外求学生活,使海归青年教师在教师群体中呈现出其特有的群体特征。一是海归青年教师受中国传统教育和国外思想文化生活方式的多重影响,在世界观、人生观、价值观、道德观等方面呈现出多元的价值取向和开放兼容的思维方式[2]。二是对中国共产党执政下的国家未来发展充满信心,具有强烈的爱国情怀,但同时也存在爱国主义认同与对中国特色社会主义的深度认知呈二元分化,对有关国家时政大势的小道消息和各种预判容易偏信,对个人生活工作状况的比较心理和情绪主动输出倾向明显,对思想政治工作的认可度和接受意愿均较低[3]的问题。三是部分海归教师偏于专业研究,对学生思想教育涉及较少,加之国内外思想政治教育体系的差异,使其在育人过程中更加注重知识的传授而忽略思想政治教育的渗透。除此以外,因资源、平台等原因,部分教师在工作生活上时常感到压力重重,这些成了教师思政工作的新课题。

(三)有效运用高校教师思想政治工作内在规律

高校落实立德树人根本任务,做好教师思想政治工作是关键所在,让教育者先受教育,要求我们做到“因事而化、因时而进、因势而新”。对于主观意识相对成熟的工作对象,更需要我们准确把握思政工作内在规律。一方面,海归青年教师不仅是接受思想政治教育的客体,而且有着高度的自觉能动性,是开展学生思想政治教育的主体,如何在实际工作中最大限度地激发教师的自我教育主体性功能,实现从“要我做”到“我要做”的转变,是提升海归青年教师思政工作实效性必须要解决的问题。另一方面,如何针对海归青年教师的实际情况不断创新思政工作内容和方法,主动关注教师思想状况和现实需求,畅通教师利益诉求表达渠道,使教师思政工作始终保持开放宽容的状态,也是对教师思政工作者能力与胸怀的考验。

二、新时代高校海归青年教师思想政治工作路径的思考

(一)立足现实基础,转变工作理念

首先,“家国情怀、使命担当”在海归青年教师中有着广泛共识。纵观历史,中华民族深厚的文化价值底蕴是我们汇聚人才、凝聚共识的力量源泉,也必然成为教师思政工作的价值基因之所在。其次,教师思想政治状况与现实问题紧密相连,现实生活中教师们的思想状况不可避免地受到社会思想文化和个体发展现状的冲击,及时发现并反馈海归青年教师集中关注的问题,使实际问题的解决思路、进程、结果等成为思想疏通工作的催化剂,才能突破其认知瓶颈。最后,海归青年教师的职业特征、个体素质、思想认知等方面的特殊性和复杂性,决定了该群体的内在特性,只有将之与教师思想政治工作的切入点和深度、力度等问题密切联系,将思想政治教育规律与个体价值实现相结合,才能有效构建教师思政工作路径。

(二)立足系统功能,健全工作机制

一是深化师德师风长效机制建设,将师德评价考核作为海归青年教师职业塑造的重要契机,加强海内外、校内外联动,在招聘引进、晋职晋级等关键环节,强调严把政治关、师德关,将师德师风第一标准贯穿教师管理全过程。二是构建全生涯教师思政工作机制,丰富不同职业阶段的思政工作途径,通过分析海归青年教师在教学、科研、发展、评价等方面不同职业阶段的群体画像,对标建立教师个体全生涯发展状态档案,开展思政工作全生涯引导,将思政工作向纵深发展。三是健全全业务育师思政工作机制,注重相关部门的横向联动,营造全业务教师整体氛围,各部门特别是与教师直接关联的各业务部门共同发力,让海归青年教师感受到来自各层面的尊重与认可,从而树立正确的职业认同。

(三)立足主体视角,激发内在活力

一是突出教师的主体地位。传统的权威-服从式思想政治教育方式,对于高校海归青年教师

(C)1994-2020 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

群体是行不通的,只有建立在平等互动的健康关系下,才能有效推动教师在思政工作中的合作与共赢。时刻把尊重教师主体地位作为重要因素考量,尽可能创造更加开放的工作环境,让倾听和对话成为主旋律,建立在教师信赖基础上的思想政治工作,定会取得较好效果。二是使教师个体发展融入学校战略发展。教师对于职业的信仰与追求,更多是通过事业发展、未来愿景而不断内化和升华的,因此只有将教师思想引导当成学校的生命线来抓,才能增进教师对思想政治工作乃至学校建设发展的认同。在学校的发展建设中,结合教师重大关切,不断提升学校声音传递的有效性,扩大教师参与学校建设的广度和深度,才能让海归青年教师在学校找到归属感。

三、北京理工大学教师思想政治工作的实践探索

(一)加强组织领导,健全多方协同思政工作机制

学校成立党委教师工作部,充分考虑工作抓手和工作结合度,与人力资源部合署办公,全面负责统筹开展学校教师思想政治工作和师德师风建设。成立校院两级师德师风建设委员会,完善教师思政工作协同体系,强化党政部门间的横向协同和与二级党组织的纵向联动,逐步健全学校党委统一领导、党委教师工作部牵头组织、党政工团协同配合、二级党组织联动响应、教师党支部依托落实和教师积极参与相结合的"六位一体"教师思政工作落实机制,营造出多方协同、共同发力、共同推进的工作氛围。二级党组织作为教师思政工作的具体实施者,充分发挥基层党组织服务海归青年教师成长的作用,把解决思想问题与解决实际问题结合起来,提升思政工作的针对性和实效性。

(二)注重思想引领,构建全生涯思政工作体系

学校构建全生涯教师思政工作体系,将教师思政工作分为引导期、成长期和成熟期等若干阶段,把"师德与政治素养教育"等系列课程贯穿教师职业生涯全过程。引导期强化新入职海归教师理想信念、师德师风、校史校情教育;成长期强化海归教师责任担当,引导其积极参与学校招生、人才招聘等,融入学校建设发展,激发育人与科研活力,克服职业倦怠;成熟期强化海归教师服务意识,引导其服务国家重大战略、助力青年教师成长。在理想信念教育方面,立足"延安根、军工魂"红色基因,自2017年起,面向全体新入职教师、海归青年教师实施"寻根计划",举办"觅寻延安根,重塑军工魂"延安培训班,将学校红色基因根植于每一位北理工人的内心。

(三)推进文化育师,营造尊师重教良好职业生态

学校坚持以正向引领为主导,不断拓展思政工作路径,打造凝心聚力思政工作品牌,着力营造尊师重教、崇德敬优的良好文化生态。构建以"懋恂终身成就奖""特立教书育人奖"等为代表的学校教师荣誉体系,力求选树教师先进典型,开展常态化榜样带动,为海归青年教师树立榜样标杆和精神领袖。凝练推出"师缘·北理"教师节庆祝大会、"聆听师道"青椒主题沙龙、"微心声"主题征文等一系列教师思政工作品牌活动,讲述我校师者故事,营造尊师重教文化氛围,用榜样的力量、良好的氛围鼓励海归青年教师在岗位中成长成才。

(四)强化管理服务并举,夯实全链条教师服务保障

针对海归青年教师刚回国的适应期和开展重大科研任务的事业爬坡期,学校打造海归教师人才引育绿色通道,实施"人才入校通知单"制度,营造人才生态全链条,服务教师职业发展。一是政治吸纳,吸纳优秀海归青年教师加入党组织,让他们在组织上有依靠。二是生活关心,充分发挥相关部门、基层党组织多方面的保障作用,帮助解决海归青年教师的住房、家属工作、子女上学等问题。三是团队支撑,让海归青年教师早日融入团队,鼓励支持多学科交叉、跨领域科研团队建设,同时鼓励依托团队对接社会资源,加快科研成果转化。四是朋辈支持,充分发挥老中青传帮带作用,为海归青年教师提供交流平台,切实助力教师成长。

(C)1994-2020 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

新时代高校师德“主体性约束”审思

□　汪盛玉[a]　芮先红[b]
(安徽师范大学 a.马克思主义学院 b.人事处，安徽 芜湖 241002)

[摘　要]高校师德所表征的是一个主体性很强的范畴，在新时代面临着“多元化”“碎片性”“惩戒式”等多种挑战。“主体性约束”是自律而不是他律，具体而言，新时代高校师德的“主体性约束”是一个从“他律”转化为“自律”，进而提升和巩固“自律”的实践过程。探寻“主体性约束”的可能性与可行性，要引导教师本人处理好教书与育人之间的关系，并根据时代发展要求和学生成长规律处理好热爱与泛爱、敬业与偏业、严守与保守、跟进与冒进、高就与迁就等边界问题，在师德建构的主体内化路径中找到合理的实施张力。

[关键词]新时代；高校师德；“主体性约束”；实施张力
[中图分类号]G641　　[文献标识码]A　　[文章编号]1000- 7997(2020)06- 0038- 05

为深入领会习近平总书记关于“四有”好老师的理念，贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想和全国教育大会精神，中共中央办公厅、国务院办公厅以及中共教育部党组先后颁布一系列关于强化高校师德建设的指导性文件。这些文件精神一以贯之地强调“师德师风是评价教师队伍素质的第一标准”[1]。目前学界或从制度安排，或从思想引领，或从惩戒机制等不同维度对高校师德师风进行了研究并取得了可喜的成绩。基于高校师德建设尚存在“缺乏道德自律、奉献精神、育人观念、主体意识和团队精神”[2]等现实问题，本文结合理论界的研究成果进一步阐明高校师德建设关键在于发挥教师本人的主体性作用，激励教师本人时刻警醒自觉做到“主体性约束”。高校师德建设说到底是将“他律”转化为“自律”进而提升与巩固“自律”的过程，笔者从这个角度出发，进一步探寻教师自身内在的主体动力在师德建构中的作用，在主体内化路径中找到师德建构的实施张力。

一、新时代高校师德“主体性约束”之问

高校师德所表征的是一个主体性很强的范畴，高校教师需要以自己的师德涵育和影响学

本文系2019年度北京高校思想政治工作研究课题“新时代高校海归青年教师思想政治工作核心要素提取与现实路径研究——基于扎根理论的使用”(BJSZ2019YB33)的阶段性成果。

参考文献：
[1]习近平在北京大学师生座谈会上的讲话[N].人民日报，2018-05-02(01).
[2]成永军.高校海归青年教师思想政治工作实效性探析[J].学校党建与思想教育，2018(6).
[3]李娟.高校海归青年教师思想状况调查研究[J].思想教育研究，2016(2).

责任编辑：杜 华

(C)1994-2020 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net