

高教信息

发展规划与评估处编

2019年第2期(总第47期)

师资队伍建设专题研究

- 高校海归青年教师首聘期工作满意度的地域差异研究..... 3
- 一流大学建设高校海归教师科研表现自我评价的调查分析..... 8
- 海归教师是否促进了高等教育国际化..... 12

校内研究成果

- 我校科研国际化水平现状分析与提升路径研究..... 16

导读

随着海外归国人员数量的持续增长以及中国高校对海外人才的迫切需求，高校“海归”教师群体已经逐渐成为促进我国高等教育发展的主体力量之一。深入了解高校“海归”教师所处的生存环境和生存状态，并对如何优化和改善进行研究具有一定的理论和现实意义。

《高校海归青年教师首聘期工作满意度的地域差异研究》以近 10 年归国的高校青年教师为样本，聚焦海归教师归国工作初期即首聘期的满意度问题，依托调查数据，开展了跨地域比较研究，对进一步对高校海归人才的聘用政策和人才地区间流动等研究具有参考价值。

《一流大学建设高校海归教师科研表现自我评价的调查分析》基于一流大学建设高校海归教师的调查数据，描述了高校海归教师对科研表现的自我评价，结合跨文化再适应的视角，探讨了影响海归教师科研表现的主要因素。

《海归教师是否促进了高等教育国际化》分析了海归教师在我国高校的分布特征及其国际化表现，以及他们在科研产出、教学内容与方式、国际交流三个维度对高等教育国际化的影响。为高校合理规划人才队伍建设，引进海外人才与实施国际化发展战略提供参考。

《我校科研国际化水平现状分析与提升路径研究》在借鉴国内一流大学科研国际化经验基础上，结合我校科研国际化的现状和学校实际，通过对比我校与北京大学、上海财经大学、中央财经大学和对外经济贸易大学的国际化论文发表情况，提出了我校科研国际化水平存在的问题，并从科研管理制度和科研评价制度等方面提出具体的对策建议。

师资队伍建设专题研究

高校海归青年教师首聘期工作满意度的地域差异研究

——基于 2008-2017 年 20 所城市调查数据的分析

一、引言

近年来，我国高校引进的海外人才规模持续增长。本研究以近 10 年归国的高校青年教师为样本，聚焦海归教师归国工作初期的满意度问题，开展跨地域调查和比较研究，以期探究青年海归人才选择从业城市和地域流动的原因。

二、研究方法

（一）核心概念界定

1. 海归青年教师。本文将海归教师界定为出生地为中国大陆（不包括香港、澳门、台湾），在境外（包括香港、澳门、台湾）获得博士学位，现全职工作于中国大陆高校的教师。青年的标准为 40 周岁及以下。

2. 首聘期。本文将海归教师归国工作的最初 3 年视为首聘期。

（二）调查问卷的设计与发放

1. 调查问卷设计。本研究调查问卷共分三个部分：

第一，个人特征变量等基本信息；第二，高校海归教师首聘期整体工作满意度水平；第三，9 个具体维度的工作满意度，包括工作本身、工作条件、工资福利、个人生活、人际交往、成长发展、自我实现、母国环境适应和文化适应。

量表采用李克特 5 点量尺（由“非常不满意”到“非常满意”分别记 1-5 分），正向计分衡量受试者的满意度。

2. 调查问卷的试测与数据采集。本研究共选取软科“2017 年中国最好大学

排名”靠前的 48 所学校作为采样对象，2017 年 11 月至 2018 年 4 月，课题组正式发放问卷 4190 份，回收 573 份，有效问卷共 379 份，有效回收率为 9.05%。

3. 7 个因子的含义。调查问卷选用工作群体、工作条件、工作本身、生活支持、薪酬待遇、母国环境适应和文化适应等 7 个因子。

(1) 工作群体，指高校海归教师与领导、同事及科研团队内部的合作、沟通与交流情况，以及单位、科研平台和科研团队对海归教师产生的影响。

(2) 工作条件，指高校提供的办公环境及条件和文体娱乐设施方面的支持。

(3) 工作本身，指职业本身的自主性、稳定性、成就感和责任感等。

(4) 生活支持，指高校为海归教师及其家人所提供的在户籍政策、住房政策、配偶工作政策和子女就学政策等方面的支持。

(5) 薪酬待遇，指海归教师首聘期工资收入，获得的科研启动经费情况，是否享受人才引进政策所提供的补贴、奖金等福利待遇以及对未来加薪的预期。

(6) 母国环境适应，指海归教师回国后对所在城市经济发展水平、公共服务水平以及自然环境等方面的适应情况和评价。

(7) 文化适应，指海归教师回归母国文化环境后，在人际社交、日常生活等方面的行为和心理上的重新适应和调整。

(三) 样本分布

根据 2018 年 4 月 26 日第一财经的划分，调查样本分布在 20 座城市（一线城市 3 个，新一线城市 10 个，二线城市 7 个）。一线城市的样本数为 139 人，新一线城市有 164 人，二线城市有 76 人。

其中，男性占 70.2%；回国时年龄在 30-35 岁的占 59.1%；有 37.5%的教师受到了人才引进政策的支持；在境外生活 5-10 年的教师比例最高，占总数的

46.4%，其次是在境外生活 3-5 年的教师，占 29.6%；多数教师在首聘期内的最高职称为中级或副高级职称，占比分别为 36.7%和 39.6%；出国（境）留学费用主要由境外企业、学校、学院、导师的奖学金（基金）承担和资助的占 40.6%，由国内单位或国家留学基金委资助的占 25.3%。

三、海归青年教师首聘期总体满意度的地区差异

（一）不同类别城市海归青年教师首聘期总体满意度的差异

二线城市工作的海归青年教师首聘期的总体满意度水平最高（平均分值为 3.23，39.47%的人持满意态度），新一线城市最低（平均分值为 2.88，28.05%的人持满意态度），一线城市居中（平均分值为 3.07，36.69%的人持满意态度）。

从时间维度看，一线城市海归青年教师首聘期的满意度波动较大；新一线城市海归青年教师近十年来总体满意度水平稳步提升，尤其近两年提升明显；二线城市海归青年教师首聘期满意度总体没有明显的走高趋势。

（二）部分代表性城市海归青年教师首聘期的总体满意度

本研究选取北京、上海、广州作为一线城市的代表，南京、西安、武汉、重庆作为新一线城市的代表，大连和厦门作为二线城市的代表。

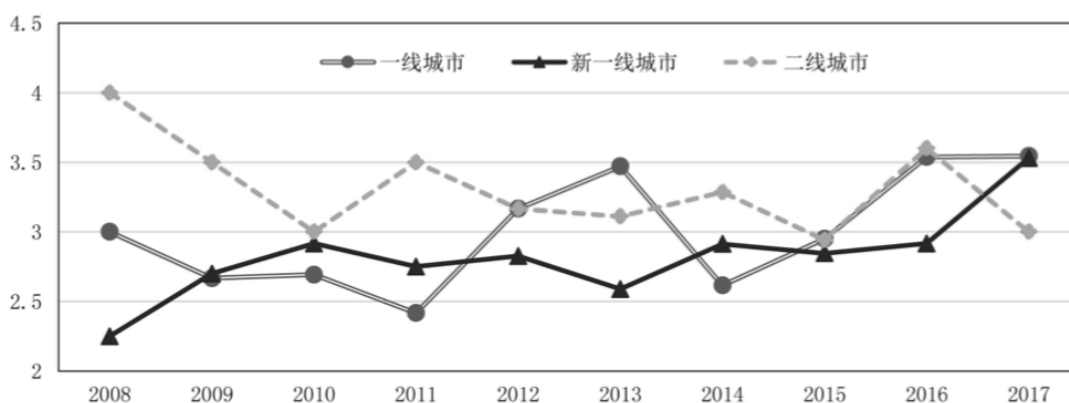


图 1 不同类型城市海归青年教师首聘期总体满意度的年度变化

在一线城市中，北京和上海的总体工作满意度水平较高，广州较低。在二线城市中，厦门和大连的总体工作满意度均较高，平均分皆大于 3.3，厦门的

总体工作满意度更是介于北京和上海之间。在新一线城市中，重庆、武汉和西安的总体满意度水平较二线城市以及北京和上海略低，南京和广州在代表城市中处于最低水平。

四、海归青年教师首聘期工作满意度地区差异的多维度比较

母国环境适应的满意度（除西安以外）水平较高，东部城市高于中西部城市；文化适应的满意度较高，城市之间差异不大；生活支持和薪酬待遇的满意度均较低，南京在这两个维度的满意度最低；工作群体和工作条件的满意度总体较高，武汉、南京较低；对工作本身满意度的差异较大，北京最高，上海、重庆和大连次之，南京、武汉和广州较低。

五、结论与讨论

（一）海归青年教师首聘期工作满意度的整体水平不高

三类代表性城市中，对首聘期工作持满意态度的海归青年教师的比例分别为 36.69%、28.05%和 39.47%，相比于国外（德国约 88%、加拿大和澳大利亚约 60%）来说处于较低水平。海归青年教师首聘期工作满意度的总体平均分为 3.02，低于国内普通高校教师的工作满意度。

（二）新一线城市海归青年教师的满意度不高，但近年有提升趋势

2008-2016 年，新一线城市海归青年教师首聘期工作整体满意度的平均分小于 3，但 2013 年以后有逐步提升趋势。新一线城市海归青年教师在工作群体、文化适应和母国环境适应方面的满意度均低于一线城市，南京和武汉均较低，一定程度印证了武汉、南京近年来人才流失较严重的现象。

（三）一线城市海归青年教师的总体满意度波动较大，薪酬待遇满意度较低

广州的总体满意度水平在 9 个代表性城市中居第 8 位，工作本身的满意度

居第 9 位，工作群体方面的满意度处于第 7 位。北京、上海等一线城市近两年控制人口流入，新一线城市加强人才引进的政策可能导致人才逃离一线城市。本研究发发现北京、上海的满意度平均值仍高于新一线城市，若再对薪酬体系做出调整，海归人才逃离的可能不大，但作为一线城市的广州，情况并不乐观。

（四）二线城市海归青年教师的首聘期工作满意度水平较高

二线城市海归青年教师首聘期工作满意度的平均得分（3.23）在三类城市中最高，且 2008-2017 年始终处于满意水平。本研究所涉及的二线城市虽均不在“长三角”和“珠三角”范围内，但多为省会城市或经济中心城市，聚集了本省的优质资源，故获得引进人才政策支持的比例较大且高于新一线城市。

此外，二线城市的海归青年教师在“所在城市是否方便照顾父母”这个题目的评分较高。可以看出在中国人的传统观念里，回归家庭、有家人陪伴会对其工作满意度起到积极的作用。这亦是二线城市定向吸引海归人才的优势所在。

摘自《高等教育研究》2018 年 11 期 作者：李奕赢 朱军文

一流大学建设高校海归教师科研表现自我评价的调查分析

一、问题的提出

有研究发现，部分海归教师进入高校后遭遇反向文化冲击，出现了无法适应国内科研体制和学术氛围的情况。这种描述个体回到母国后重新适应曾经熟悉的文化环境和社会制度的现象被称作“跨文化再适应”(cross-culturalreadjustment)。本研究基于跨文化再适应的视角，采用问卷调查的方式，对41所一流大学建设高校的1417名海归教师回国后的科研表现及其主要影响因素进行调查分析。

二、数据及变量描述

(一) 研究对象及数据来源

本研究的数据来源于“高校海归教师的归国再适应研究”课题组2017-2018年对41所一流大学建设高校海归教师开展的问卷调查，题项涵盖海归教师在海外的适应情况及回国后在高校的科研工作情况等方面的内容。

本研究将高校海归教师定义为：在海外高校取得博士学位或者有两年及以上连续海外研究和/或工作经历，全职回国后进入高校从事教学和研究工作的非外籍教师群体。截至2018年7月，研究者共发放10548份调查问卷，共回收有效问卷1417份，回收率13.4%。本研究使用SPSS20.0对数据进行统计和分析。

(二) 变量

本研究中所用变量均为海归教师自我评价结果，评价从“完全不满意(1)”过渡到“非常满意(5)”，评分越低，表示海归教师对自身科研表现的评价越低。

研究者选择**课题申报**和**成果发表**两项科研表现指标作为研究的**因变量**。

自变量包括海归教师在海外的适应情况(学习、研究和工作三个维度适应状况的均值)、对院系工作氛围的认同情况和与海外导师、同事或同门开展合作

的频率三个部分。描述性统计结果显示海归教师在海外总体适应情况较好；海归教师对目前就职高校的认同度介于“一般”和“比较满意”之间，但也有 15.6% 的海归教师对学院工作氛围“完全不认同”或“不太认同”；海归教师与海外导师、同事和同门合作的频率较低，介于“从未合作过”和“偶尔合作”之间，80.7% 的海归教师进入国内高校后不再或较少与海外学术关系网络中的成员开展科研合作。

此外，本研究对性别、年龄、职称和学科等可能影响海归教师科研表现的变量进行控制。其中，男性教师占比 76.0%；36-50 岁人数稍多；超过 80% 的海归教师为中级和副高级职称；75.4% 的海归教师来自理工农医学类专业，另有 24.6% 的教师来自人文社科经管类专业。

三、研究结果

（一）海归教师对其回国后的科研表现总体评价不高

调查结果显示，高校海归教师对其回国后科研表现满意程度的评价介于“一般”和“比较满意”之间，且海归教师对申请课题的评价低于对发表成果的评价。

国内外学术表达和研究范式存在较大差异、不熟悉国内研究领域的热点问题 and 学术话语体系、缺少申报国内课题的经验等因素都可能导致海归教师对于自己申报课题和发表成果的总体评价不高。此外，高校在教师的考核和晋升中对科研项目层次的要求一般为省部级以上，而此类项目大多属于竞争性项目，覆盖面较小、申请难度相对较高。

（二）海归教师在海外的适应情况对其回国后的成果发表有正向影响

回归结果显示，在控制其他因素后，海归教师在海外期间的学习和工作适

应情况每提高 1 分，海归教师对其成果发表的评价提高 0.145 分，但适应情况对申报课题的影响不显著。

研究者推测，海归教师在海外学习、研究和工作适应得越好，意味着他们越能有效应对海外高校相对严格的学术训练的挑战和掌握更多的专业知识与技能，这些都会直接促进他们学术成果的发表。但对于课题申报来说，多数海归教师并不十分熟悉国内的学术话语体系或研究热点，因而他们在海外的适应情况并不能对课题申报产生直接的影响。

（三）海归教师对院系工作氛围的认同情况对其科研表现有正向影响

在控制其他变量后，海归教师对院系工作氛围的认同程度每提高 1 分，其对自身课题申报和成果发表的评价分别提高 0.386 分和 0.283 分。

究其原因，首先，对院系工作氛围认同程度越高的个体与院系的情感纽带越紧密越能促进教师主动适应组织行为，这直接对工作卷入水平产生正向影响。

其次，一旦高校教师对所在院系工作氛围产生强烈的认同，就会主动寻求合作机会，从而促进科研表现能力的提升。

再次，对组织内工作氛围的认同能够正向影响组织承诺，使个体更有归属感和使命感。此外，高水平的组织认同可以使个体对组织中的成员产生信任和依赖，减少成员间的内部冲突，使教师能够投入更多的时间和精力用于科研生产。

最后，海归教师倾向于认同学术氛围自由、学术制度规范的工作环境，而研究发现，这类工作氛围往往能够为教师提供更多的学术支持，激发教师的创新能力，从而对教师科研绩效具有正向效用。

（四）海归教师与海外学术关系网络成员的合作频率对科研表现有正向影响

回归结果显示，海归教师回国后与海外导师、同事或同门开展合作的频率每提高 1 分，其对课题申报和成果发表的评价分别增加 0.183 分和 0.201 分。

当前我国高等教育国际化程度还不太高的背景下，拥有国内和海外二元学术关系网络的海归教师占据了结构洞节点的有利位置。他们通过与海外的导师、同事或同门保持密切的联系与合作，能够获得更多促进学术职业发展的机会和资源，从而对其申报课题或发表成果产生积极的影响。

四、建议

结合上述研究结果，从院系和个体两个层面提出以下建议。

第一，多举措并重提高海归教师回国后对院系工作氛围的认同感。一方面，院系层面应进一步优化和完善学术申请和科研评价制度，通过资深教授“传帮带”或与青年海归教师结对等形式，加快海归教师对工作氛围的适应。另一方面，海归教师自身积极作出调整，与全体教师一起营造良好的工作氛围。

第二，建议海归教师回国后能继续维系并充分运用好已有的国际学术纽带，及时掌握国际学术前沿动态，将跨国资本有效迁移到学术职业中，以提升其科研表现能力。

摘自《高等教育研究》2018 年第 12 期 作者：朱佳妮 吴菡

海归教师是否促进了高等教育国际化

——基于“2014 中国大学教师调查”的研究

本文使用“2014 中国大学教师调查”微观数据，在兼顾教师个体与院校因素的基础上建立计量模型，从科研产出、教学内容与方式、国际交流三个维度研究海外留学经历对高校教师国际化表现的影响。

一、数据与变量描述

（一）数据

本研究的数据来源于华中科技大学在全国 13 个省份 88 所本科高校实施的“2014 中国大学教师调查”。调查采取分层抽样，最终共回收有效问卷 5186 份，在剔除 3 个军事学科的观测值和 2 个艺术学科的观测值后，最终样本容量为 4577。

（二）变量

以下作为研究对象的海归教师需要满足两个条件：第一，在国外高校获得博士学位或者具有海外博士后研究经历，仅有出国访学、进修、联合培养或者国际交流经历的高校教师不在此列；第二，应为在公立本科四年制高校工作的全职教师，兼职、退休和客座教师不在研究范围内。在总样本中符合上述条件的海归教师共计 910 人，占样本总数的 19.88%，海归教师在“985 工程”高校、“211 工程”高校和其他高校的分布比例分别为 28.49%，18.52%和 10.60%，呈逐级递减趋势。

本研究的被解释变量分别为教师的科研、教学与国际交流表现。近 3 年大学教师独立或作为第一作者发表各种类型成果的数量来全面系统地反映他们的科研产出。还比较了海归教师和本土教师对实践知识和技能、学术道德的重视程度。在国际交流方面，主要比较海归教师与本土教师参加国外学术会议的频

率以及出国进修、访学和调研的次数。对上述三个维度教学内容与方式的评价采用李克特 5 级量表形式进行反向测量，1-5 级选项的评分越低，代表教师对该项教学内容与方式的重视程度越高。

控制变量分为两类，即教师个体特征与所任职院校特征。其中，教师个体特征包括性别、年龄、婚姻状况、博士后研究经历，以及与工作相关的职称、学科领域。院校特征包括高校层次、所属区域。

（三）研究方法

将高校教师在科研、教学与国际交流方面的表现指标分别作为因变量，在控制教师个体与院校特征等因素的基础上，进行多元回归分析，比较海归教师与本土教师国际化表现的差异。

二、回归结果

（一）海归教师的科研国际化

海归教师对科研产出国际化的贡献主要体现为发表国际学术期刊论文的相对优势。在控制教师个体特征和院校特征等因素后，海归教师发表国际期刊论文的平均篇数比本土教师多 27%，发表国内期刊论文与获授权发明专利的平均数量比本土教师少 30%。

在教师个体特征变量方面，女教师发表国内学术论文与获授权发明专利的数量低于男教师。不同年龄阶段的教师在科研产出类型上有不同选择。博士后经历能显著提升教师的各项科研产出量，副教授与教授的科研生产力明显高于讲师及以下职称的教师。教师的科研偏好与各项科研产出正相关，理工科教师比人文社科教师更倾向于发表国际学术论文和申请发明专利。在院校特征变量方面，就职于“985 工程”、“211 工程”高校以及东部高校对教师发表国际期刊

论文和获授权专利的数量具有显著的正向预测作用。

（二）海归教师的教学国际化

在控制教师个体和院校变量的条件下，海归教师对国际视野或国际化内容的重视程度比本土教师高，两类教师对实践知识与技能以及学术道德的强调并无显著差异。在其他控制变量方面，年长以及职称越高的教师越强调教学的实践性、国际化和学术道德规范。在院校特征方面，“985 工程”和“211 工程”高校教师比其他普通高校教师更加注重教学国际化。

（三）海归教师的国际交流

在控制其他因素后，海归教师参加国际会议的平均次数比本土教师多 39%，出国、访学和调研的平均次数比本土教师多 71%，表明同等条件下海归教师参与国际交流更频繁。

三、结论与建议

（一）结论

第一，本研究发现留学归国人员规模扩张及国家海外引智项目的推动下，海归教师的引进提升了高校师资队伍构成的国际化水平，且层次越高的院校，海归教师的比例也越高。

第二，海归教师科研产出的国际化水平高于本土教师。具体而言，海归教师倾向于多发表国际期刊论文，而减少发表国内期刊论文的数量。

第三，本研究证实了海归教师更注重培养学生的国际视野以及教学的国际化内容，而他们在强调实践知识技能与学术道德方面与本土教师无显著差异。

第四，留学背景对教师参与国际交流具有显著的正向影响。海归教师不仅参加国际会议的频率更高，出国访学和调研的次数也高于本土教师。

（二）建议

第一，国家战略层面。国内重点高校应按照国际标准甄选人才、建设学科、创新知识，努力营造国际化的学术环境与氛围，提供跟国际接轨的薪资待遇，持续改革和完善归国人才的职业发展路线与前景，引导海归教师与本土教师各自发挥优势专长，相互激励，相互协作，进一步缩小与发达国家在科学发现与技术创新上的差距。

第二，高校组织层面。首先，高校应明确规划自身的国际化发展方向和目标。其次，要不断提升国际学术影响力。重点关注高级人才归国效力的引领和带动作用，加强对海外科研创新团队的整体引进，同时与世界高水平大学建立合作伙伴关系。再次，遵循海归与本土人才并重的原则，以灵活、创新的师资管理机制为两类教师发展学术和实现自我价值提供组织支撑，如建立可流通的“双轨”岗位职责与绩效考评体系，明确教师国际化参与的要求与奖励，激发两类教师国际化参与的主动性；充分运用信息技术等手段为教师营造国际化的工作环境，借助教师发展中心等组织分享、传播国际化经验。另外，还要为稳固教师的国际交流主体地位、促进与国际同行的联络与合作提供制度保障和财力支持，如简化出国开会与交流的审批手续，完善外事经费管理制度等。

第三，教师个人层面。只有将高校的国际化发展战略与教师的专业发展统一起来，帮助教师树立国际化的理念和意识，整合学校的平台与资源，使教师在参与国际化的过程中增进国际化专业能力和跨文化理解，才能实现教师个人专业发展与院校国际化发展的双赢。

摘自《高等教育研究》2018年第8期 作者：余荔

校内研究成果

我校科研国际化水平现状分析与提升路径研究