

行业特色高校师资队伍国际化建设探索与实践

于晨莹, 张珊

西北工业大学高等教育研究中心, 陕西 西安 710072

DOI: 10.61369/SSSD.2025120027

摘 要 : 随着全球化与教育模式变革, 高等教育国际化对师资队伍提出新要求, 行业特色高校作为我国高等教育重要部分, 其师资队伍国际化建设对行业发展与国家战略意义重大, 却面临诸多挑战。本文先界定了行业特色高校师资队伍国际化建设内涵, 并构建三级指标的评价体系; 以国防军工行业特色高校为样本, 通过对教师、学生、管理人员的问卷调研, 分析得出师资队伍国际化建设的成效与存在问题, 同时指出外部环境、学校组织、学院团队及教师个人等影响因素。从宏观政府、中观高校、微观教师三个层面, 提出分类评价、强化战略规划、提升教师国际胜任力等可行建设路径。

关 键 词 : 行业特色高校; 师资队伍; 国际化

Exploration and Practice on the Internationalization Construction of Faculty Teams in Industry-Characteristic Universities

Yu Chenying, Zhang Shan

Higher Education Research Center, Northwestern Polytechnical University, Xi'an, Shaanxi 710072

Abstract : With the globalization and the reform of educational models, the internationalization of higher education has put forward new requirements for the construction of faculty teams. As an important part of China's higher education system, industry-characteristic universities play a significant role in promoting industry development and national strategies through the internationalization of their faculty teams, yet they are confronted with numerous challenges. This paper first defines the connotation of the internationalization construction of faculty teams in industry-characteristic universities and constructs an evaluation system with three-level indicators. Taking industry-characteristic universities in the national defense and military industry as samples, it analyzes the achievements and existing problems in the internationalization construction of faculty teams through questionnaire surveys among teachers, students and administrative staff, and meanwhile identifies influencing factors from aspects such as the external environment, university organization, college teams and individual teachers. From three levels (macro government, meso university and micro teacher), feasible construction paths are proposed, including classified evaluation, strengthening strategic planning and improving teachers' international competence.

Keywords : industry-characteristic universities; faculty teams; internationalization

引言

近年来, 高等教育国际化成为全球教育发展的大趋势, 高校不仅需要适应国际化教育的要求, 还需面对来自不同国家和地区的竞争, 这对师资队伍国际化建设提出了新的要求。

行业特色高校是我国高等教育体系中的重要组成部分, 有深厚的行业背景、强大的行业影响力、相对集中的优势学科群以及独特的行业文化, 在我国高等教育体系中扮演着十分重要的角色。在当前复杂国际形势下, 行业特色高校高质量发展是实现行业跨越式发展、满足国家重大战略需求的关键。但是当前受行业性质、地域分布、学校政策等因素的影响, 部分行业特色高校在国际交流与师资队伍国际化建设方面仍面临挑战。

一、行业特色高校师资队伍国际化建设内涵

近年来, 关于高校师资队伍国际化的研究越来越多, 研究者越来越重视质量、效果和特色, 部分学者特别关注外部环境变化

对行业特色高校师资队伍高质量发展带来的挑战。从已有研究的时间维度和类型来看, 越来越多的学者开始关注行业特色高校的独特性及其面临的特殊挑战^[1]。本文综合各专家学者的见解, 将行业特色高校师资队伍国际化建设定义为: 建设具有全球视野、扎

根中国大地、服务行业未来的高水平国际化师资队伍。

本文建立行业特色高校师资队伍国际化指标时，综合考虑了成果数量、行业贡献、派出与引入情况、产学研用合作程度、海归教师与本土教师的融合情况、风险防控、安全保障等要素^[3]。具体指标体系如下表。

表1 行业特色高校师资队伍国际化指标体系

一级指标（核心维度）	二级指标（关键领域）	三级指标（具体观测点）
战略与规划	战略定位	师资队伍国际化与学校总体发展战略
		应对复杂国际形势的专项规划或风险预案
	组织管理	专门管理机构与协同机制的健全性
		管理人员的国际化素养与治理能力
		流程简化与服务水平
	资源保障	师资国际化专项经费的充足性与稳定性
		数字化平台与数据库建设
规模与结构	队伍构成	专任教师中具有一年以上海外经历的比例
		外籍 / 港澳台籍专任教师比例
		源自世界一流大学及行业顶尖机构教师比例
		海外师资的学缘、年龄、学科结构
	人才引进	引进海外高层次人才数量与质量
		短期讲学、特聘教授、客座教授渠道与数量
国际交流与合作	海外交流	引进人才中解决行业“卡脖子”技术或关键问题专家的比例
		教师年均出国（境）访学、研修人次
		赴海外行业顶尖机构访学进修的比例
	国际合作	担任国际学术组织职务人数
		主持或参与政府间、国际组织、产业界国际合作科研项目数
		与国际同行合作发表论文、合著专著、共申专利情况
	教学创新	参与或主导制定国际行业标准、规则的情况
		开设双语 / 全英文课程门次及覆盖率
		将国际前沿行业案例、标准融入教学的情况
成效与影响	学术与行业贡献	指导中外合作办学项目、国际留学生的情况
		师资国际化对学科国际排名提升的贡献度
		通过国际合作为行业解决关键技术难题、产生重大经济效益的案例
	文化与发展	在国际行业领域的话语权与影响力
		国际化师资对本土教师发展的带动作用
		校园国际化文化氛围的提升程度
		学生全球胜任力提升的感知度
	韧性与安全	建立海外中心、联合实验室等国际化平台的成效
		应对国际形势变化的适应性与模式创新能力
		国际合作中的风险防控与安全保障能力

二、行业特色高校师资队伍国际化建设现状及影响因素

本文针对师资队伍国际化建设内涵和指标体系，编制了面向教师、学生和管理人员的调查问卷。问卷调查以国防军工行业特色高校为例，采用随机抽样的方式，面向国防军工行业特色高校教师、学生、及管理人员等不同群体发放调查问卷，最终回收有效问卷教师版96份、学生版128份、管理人员版72份^[3]，获取了关于行业特色高校师资队伍国际化建设的真实数据。基于问卷调研分析发现，师资队伍国际化建设取得了一定成效，但仍有一定提升空间，且面临着复杂国际形势带来的新挑战。

从成效来看，一是学校对于师资队伍国际化建设规划较好，58.33%的管理人员表示学校有明确的量化发展规划；91.67%的管理人员在引进人才时最看重“学术声誉与科研产出”和“契合行业特色的专业背景”。超八成（83.34%）的管理人员表示经费预算“持续增长”或“保持稳定”。从学生角度来看，其对师资国际化带来的学习体验满意度较高（平均分3.91/5），82.81%的学生认为师资队伍国际化帮助自己“接触学科前沿知识”。二是从国际合作形式来看，师资队伍国际化参与形式多样^[4]。65.63%的教师具有3个月以上海外经历；75%的教师开设过双语 / 全英文课程；超70%的教师参与国际交流的主要动机是“追踪学术前沿”和“拓宽个人视野”。三是从师资队伍国际化成效来看，其成效较好。管理人员对国际化各项指标的评价均分在3.42-3.75之间（5分制），认为整体处于“良好”水平。

从存在问题来看，一是管理与服务支撑不够，从管理人员来看，66.67%的管理者认为“配套资金或资源未能及时跟进”；41.67%认为“申请审批流程过于繁琐”。58.33%的管理人员认为学校“仅有初步机制，不够系统”，不利于跟踪评估国际化成效^[5]。从教师群体来看，37.5%的教师认为行政服务“一般”，另有15.63%认为“繁琐”或“不便”；仅21.88%的教师表示能从学院获得“充足的经费资助”。二是效果与评价不到位，学校的绩效考核更看重“论文数量”（75%）等易量化指标，而对“参与制定国际行业标准”等更能体现行业特色的实质性贡献关注不足；43.75%的教师认为出国交流后存在“与国内团队和学术环境有些脱节”的问题；66.67%的管理者认为，如何避免海归与本土教师“两张皮”仍是巨大挑战。三是外部挑战与内部矛盾较多，首先教师“走出去”阻力较大，66.67%的管理者认为国际政治环境是重要障碍、58.33%教师认为教学科研任务重、难以离岗是主要障碍；与此同时国际交流活动需求旺盛但供给不足^[6]，71.88%的教师最希望学校“资助并组织高水平国际学术工作坊 / 暑期学校”，反映出对高质量国际化活动的迫切需求。

从影响因素来看，一是外部环境层面，66.67%的管理者认为，复杂国际形势、地缘政治、签证限制等构成首要屏障。而部分行业（例如国防军工领域）的敏感性制约了全方位、深层次的开放合作，对平衡“开放”与“安全”提出了极高要求。二是学校组织层面，资源保障机制、经费是否充足、持续且能精准投入关键领域是师资队伍国际化建设的重要影响因素，同时管理服务

机制、跨部门协同效率、流程简化程度也直接影响教师体验和参与积极性,评价激励政策是否能有效认可在行业特色领域的国际化贡献也影响着教师的国际合作动力。三是学院团队及教师个人层面,调查显示仅25%的教师能从团队获得平台资源,因此团队是否有国际合作平台、负责人是否重视等,直接影响个体教师参与意愿。从教师个体来看,31.25%的教师国际交流决策时顾虑家庭^[7],可见家庭因素也显著影响教师的出国意愿。

三、行业特色高校师资队伍国际化建设的可行路径

本文从系统论出发,初步构建了包含“宏观(政府)-中观(学校)-微观(教师)”三个层次的行业特色高校师资队伍国际化建设路径。

从宏观政府支持层面来说,政府及教育主管部门应发挥引导保障作用,为行业特色高校师资队伍国际化建设创设有利的政策与环境。一是要实施分类评价,建立符合行业特色的师资国际化评价体系,将“参与国际行业标准制定”、“解决全球性行业共性关键技术难题”等标志性成果纳入评价指标^[8],引导高校师资队伍特色发展;二是要加大专项资源和财政投入,设立专项基金,优先支持服务于国家重大战略需求的优势学科领域引进海外顶尖人才和开展高水平国际合作;三是要搭建高水平国际合作平台,为高校提供稳定、高端、安全的合作渠道,降低高校单独对接的成本和风险;四是出台涉外合作安全政策,明确界定涉外科技合作的保密范畴与行为规范,为行业特色高校在复杂国际形势下开展国际合作提供清晰、可操作的指引,平衡好开放与安全的关系^[9]。

从中观高校建设层面来说,高校要强化战略规划与模式创

新,激发内生动力。一是要做好顶层规划,将师资队伍国际化建设融入学校总体发展战略,明确其在提升行业服务能力、增强国际竞争力中的核心地位;二是要改革评价激励机制,在职称评定、绩效考核中,适当增加国际化成效的权重,尤其是在实质性国际合作、成果转化及行业贡献方面表现突出的教师与团队;三是要完善协同管理机制,建立由人事部门牵头,科研、财务等部门协同联动的工作格局,提升管理服务效能;三是要优化资源配置,设立师资国际化专项经费,资金投入向核心领域、优势学科和骨干教师倾斜,要加强与国际顶尖大学的深度合作,共建联合实验室等,打造优质国际合作平台;四是要深化国际交流活动,围绕特色学科方向或课程群,选派教学科研团队赴外进行专项研修,促进成果的整体转化和团队能力的提升,同时建立健全海归教师与本土教师的融合机制,避免“两张皮”,确保国际化效益惠及全体教师和学生;同时发展高质量在线国际课程、虚拟教研室、国际暑期学校和工作坊^[10],邀请国际学者开展线上讲学等。

从微观教师提升层面来说,要逐步提升教师国际胜任力。一是要提升教师国际化学术能力,为教师提供系统的外语能力、跨文化交际能力、国际项目申请与谈判能力、以及全英文教学法(EMI)的培训与支持;二是拓宽教师国际化发展渠道,鼓励并支持教师多元化参与国际活动,不仅限于访学,还包括到国际组织任职、担任国际期刊审稿编委、参与国际会议组织、牵头国际行业标准制定等,全面提升其国际学术影响力;三是营造支持性学术氛围,学院和团队负责人应积极营造开放、包容、合作的内部环境,主动分享国际学术信息,鼓励国际合作,并为参与国际交流的教师提供必要的工作量减免和条件支持。

参考文献

- [1] 李辉,李昕朵.新时代行业特色高校师资队伍建设路径——以国防军工特色高校为例[J].高等工程教育研究,2024,(06):108-113.
- [2] 刘一.“双一流”建设背景下行业特色高校师资队伍建设研究[J].辽宁经济职业技术学院.辽宁经济管理干部学院学报,2022,(04):31-33.
- [3] 郝一帆,黎盼.关于行业特色高校师资队伍建设的探索与思考[J].中国多媒体与网络教学学报(上旬刊),2021,(10):141-143.
- [4] 柯亮.加强特色行业高校师资队伍建设的探索——以陕西学前师范学院人力资源管理专业为例[J].新西部(理论版),2014,(10):45+35.
- [5] 李毛,张素凤,代春吉.“双一流”背景下西部地区高校师资队伍国际化建设研究[J].大学,2024,(04):18-21.
- [6] 琚玲玲.高校师资队伍国际化建设现状与优化路径研究[D].华东理工大学,2024.
- [7] 李芳,辛俊勃,施秦,等.中外合作办学背景下国际化师资队伍建设路径研究[J].科学咨询,2023,(23):187-189.
- [8] 刘利民.聚力加强教师队伍国际化建设[J].教育国际交流,2023,(05):1.
- [9] 邓小玲,梅莹.应用型本科高校中外合作办学师资队伍国际化建设探究[J].科教导刊,2023,(01):85-87.DOI:10.16400/j.cnki.kjdk.2023.1.028.
- [10] 郭京帅.以合作办学项目驱动专业师资国际化培养[J].科教文汇,2022,(10):27-30.