

浅谈教育国际化背景下高校外籍教师的引进与管理

——以清华大学语言教学中心为例

刘 晨

清华大学语言教学中心 北京 100084

摘 要: 清华大学语言教学中心是学校语言类公共基础课程教学单位, 主要承担全校本科生、研究生必修公共英语课程及第二外语、汉语课程教学。外籍教师作为语言教学中心教师队伍建设必不可少的重要组成部分, 本文通过分析当前教育国际化背景之下的外籍教师的人才引进和管理工作所面临的挑战与机遇, 提出了为今后高效推进外籍教师聘用和外事工作的相关建议。

关键词: 外籍教师; 人才引进; 服务与管理

The University International Scholars Management and Service under Global Education Background

Chen Liu

Language Centre, Tsinghua University, Beijing, 100084

Abstract: The Language Centre is a language-based teaching unit of the basic courses of Tsinghua University and has established a multilingual integrated teaching platform, which is mainly responsible for all undergraduate and postgraduate public English, second foreign languages and Chinese language teaching. The Language Center enjoys strong teachers and staff while the international scholars play the vital importance in teaching staff structure. This article is to discuss the challenges and approaches to recruit, manage and serve the foreign staff under global education background and provide more suggestions on future international scholars management.

Keywords: international scholar; talent recruitment; service and management

在全面发展的人才培养目标和全球化的背景下, 语言教学中心应运而生, 推动加强英语和其他外语类课程及学习环境建设。外籍教师作为语言教学中心教师队伍结构中的重要组成部分, 在承担本科生和研究生的公共外语教学工作的同时, 也积极参与学校国际化建设工作并做出突出贡献。基于对外籍教师服务与管理工作的亲身体会, 本文将从不同角度探讨教育国际化背景之下外事工作所面临的挑战和应对措施, 提出完善外籍教师人才引进与管理工作的相关意见, 积极拓展对外交流合作的有效途径。

1、语言教学中心外籍教师的介绍

基于多语种语言公共外语教学平台的特色, 语言中

心外籍教师承担由中心开设的部分本科生、研究生公共英语课程以及意大利语、法语、日语作为第二外语的公共外语课程。

1.1 外籍教师人数比重突出, 年龄、性别结构逐渐优化

语言教学中心成立之初, 外籍教师承担学校本科生和研究生公共外语的教学任务, 占整体教师队伍比重10%-20%左右。2019-2021年度外籍教师的年龄断层较大, 中青年人数最多, 且高龄外籍教师仍持续聘用。而聘用超高龄外籍教师在人事、外事工作中申请材料复杂, 审批流程繁琐, 审核时间较长, 且学校无法为超过60岁的外籍教师提供社会保险等福利待遇, 因此吸引教育背景多元、教学能力优秀的年轻教师的需求亟待解决。同时, 在中心成立之初, 外籍教师中女性比例甚少, 主体以男性教师为重, 使得外籍教师队伍的性别比例严重失

作者简介: 刘晨(1995.10—), 女, 汉族, 山东胶州人, 研究生, 外事秘书, 研究方向: 应用语言学。

调。在2021-2022年度春季学期新引进的外籍教师中包括3名女性教师,有效缓解了外籍教师年龄和性别结构的失衡。

1.2 教师背景多元, 教学风格多样

目前语言教学中心聘用的外籍教师均为B类外专,在入职语言教学中心前均有丰富的教学经验和优秀的教育背景。其教学风格和教学方法因人而异,所授课程内容丰富有趣,教学能力突出,深受学校学生和教师的一致认可。同时,教师可根据自己的专业特长以及语言中心的开课需求提出新增课程的申请,以不断丰富语言教学中心开设的课程体系,满足不同专业、不同兴趣的学生选课需求。

1.3 外籍教师流动性大, 保持人才引进的需求

在管理与服务外籍教师的工作过程中,其最突出特点即为人员流动性大。语言教学中心的外籍教师均属于教学系列教师,但不占用学校编制。因此外籍教师的聘用均为合同制管理,根据语言教学中心的教学需求以及外籍教师的个人意愿,可签署1-2年的工作合同。

除合同聘用制管理的原因之外,与具有正式编制的中国籍教师所不同,外籍教师的流动性影响因素主要包括以下几个方面:第一,外籍教师注重教学体验感以及综合福利待遇,而非强调稳定性。在京外籍教师相互沟通和交流的过程中,会了解到兄弟院校在薪资待遇、住房环境、教学安排等方面的不同信息,比较之下外籍教师则会优先选择更适合个人需求的高校教学职位,造成教师的频繁流动。第二,部分外籍教师在高校工作过程中受到教学实践与研究的启发,选择前往境外继续深造,以实现个人提升。第三,受全球疫情影响,外籍教师无法自由往返中国和境外,长时间无法与家人团聚,在华工作与回国发展之间矛盾导致部分外籍教师的人才流失。

对于长期生活在国内并坚持在清华大学教书育人的外籍教师而言,除了基于自身对于教育事业的热爱以及对清华大学的归属感、荣誉感之外,其中国伴侣协助、陪伴外籍教师适应、融入在京生活发挥了重要作用。因此,深入了解外籍教师的个人需求并使其真正感受到清华大学浓厚的人文关怀,是今后管理与服务外籍教师的工作目标。

2、教育国际化背景下外籍教师引进与管理的挑战

2.1 全球疫情局势加大人才引进难度, 聘用渠道受限

自全球疫情突发以来,全球化发展遭受严重影响。受外籍教师的高龄退休回国、离职调动、个人深造等多方面因素,从2019年度语言教学中心在职外籍教师的14

人减少到2020年度语言教学中心的7人。而面对蔓延的全球疫情,外籍教师的人才引进工作在2020-2022学年度面临极大的困难与挑战,国内外的外籍人员流动均受到了疫情防控的严格限制,无法有效引进高水平外籍人才以扩充教师队伍建设。

除全球疫情对人才引进工作的严重影响之外,外籍教师的招聘渠道也存在一定局限性。在2019-2022年中,通过清华大学官方网站、语言教学中心官方网站以及语言教学中心官方公众号发布外籍教师招聘启事,仅收到少量外籍教师的意向申请。除依托融媒体的招聘途径以外,在职外籍教师也会推荐其所熟知的教学能力强、教学经验丰富的年轻教师来应聘外籍教师的岗位。

2.2 人才引进流程复杂繁琐, 工作效率严重受疫情影响

外籍教师的人才引进工作在校内需涉及本单位、人事处以及国际处三个部门的审批,校外则涉及北京市外国专家局、出入境管理局等部门对申请材料的把关。在疫情影响下,因居家办公等诸多不便因素严重影响了各项工作进展。

外籍教师的人才引进工作除本单位积极推进之外,同时也需要同外籍教师本人、其原工作单位以及北京市不同外事政府部门保持高效的沟通。在与外籍教师原单位沟通配合外籍教师的外事材料准备过程中,也会面临对方单位人员更替交接等因素影响材料准备工作。身居京外的外籍教师除面临当地因疫情防控或关闭证件申请窗口的困难之外,其赴京办理居留许可的交通出行也受到北京市疫情防控的极大限制。

2.3 外籍教师在校及社会福利待遇问题亟需解决

外籍教师在京工作与生活通常面临住房、子女教育、薪资待遇等问题。语言教学中心目前大部分外籍教师居住于校内。虽校内高访公寓提供基础配套设施和家用电器,但住房条件仍不理想,包括电器老化无法使用、墙皮或瓷砖脱落、废弃管道清理等问题。语言教学中心多次与学校资产管理处沟通请示,一方面为外籍教师的住房提供优惠政策,另一方面语言中心也向学校人事处提交提高外籍教师薪资待遇的请示,均得到同意批复。

外籍教师子女入学同样也是亟需解决的重要问题。外籍教师携带其家属与子女决定于清华大学工作,子女的义务教育是稳定外籍教师在校长期发展的必不可少的基础条件。学校目前没有为教学系列合同制外籍教师子女提供就读清华附幼以及清华附小的福利政策,也是院系在人才引进与管理过程中面临外籍教师人才流失的主要原因。

3、提高外籍教师管理与服务工作效率的意见

3.1 积极拓宽外籍教师招聘渠道，努力做好对外宣传工作

多渠道的岗位招聘宣传是吸引外籍教师申请语言教学中心语言教学岗位的有效途径。除保持原有学校官网、语言教学中心官网以及官方微信公众平台的宣传推广之外，可依托清华大学全球招聘宣讲会发布招聘信息，吸引境内、境外优秀教师的加入。同时，积极寻求与学校国际处、各国驻华大使馆的合作交流，鼓励全球范围合作高校推荐优秀教师或学生关注语言教学岗位。

3.2 优化校内和校外人事、外事工作流程，机关单位与二级单位高效配合

在疫情防控严格要求的当下，外籍教师聘用与管理相关工作效率很大程度取决于校内外人事、外事各环节的审批工作进展。严谨的人事聘用和续聘管理流程可更优化得选人、用人，如能减少线上、线下相关流程的重复审批环节，提高审批效率，人才引进工作将会更有效得推进。

同时，由于学校外籍教师聘用与管理相关工作的外事材料审核与提交均由国际处引智办公室的专员统一操作，其工作任务繁重且需要个案针对性处理。鉴此，将系统管理权限提供给各二级单位分级管理，促进二级单位与学校国际处更高效的配合，缩短审批环节的时间，助力外籍教师的引进与管理工作的效率提高。

3.3 增强教学与教研团队沟通，提升在校人文关怀和融入感

相较于事业编制的教学系列教师，外籍教师在语言教学中心承担的教学工作任务重，多位外籍教师曾反馈在教学工作中虽享受教学过程，但没有与各教研室的其他中、外籍教师建立有效的沟通和联系，在教学、教研的讨论与分享方面感到孤立，没有切实融入到教学团队中。因此，加强教学与教研团队的积极有效沟通，鼓励外籍教师与中籍教师互相观摩课堂教学并及时讨论、分享教学心得，邀请外籍教师参与课程建设、教材编写、课题研发等学术活动，从而使得外籍教师切身感受到语言中心的团队协作氛围，激发其教学互动及学术讨论中

的创造性和多元性。

同时，语言教学中心每月定期组织安排一次外籍教师午餐会，认真聆听各位外籍教师在教学工作以及个人生活中所分享的心得、困难和所需帮助，在反映问题、解决问题过程中外籍教师队伍建设的凝聚力逐渐增强。同时，积极鼓励外籍教师参与学校各部门组织的文化娱乐活动，丰富教师们的个人生活之外培养其爱华、友华情节，推动学校国际承载力的传播。当前外籍教师所亟需解决的住房条件整改、子女入托入学申请、提供双语版工作合同、调整薪酬和社会福利待遇等问题将会在今后的外事工作中努力与学校各机关单位沟通协商解决。

4、结语

根据清华大学人才强校核心战略要求，语言教学中心坚持人才培养与人才引进相结合，对教师队伍建设中外籍教师的引进与管理的质量提出更高的要求。因此，加强对外籍教师规范化引进与人文化管理相结合的模式，优化外籍教师的引进管理、教学管理、后勤管理和评估管理效能尤为重要。同时，充分发挥外籍教师创造性和背景多元性的优势，努力配合学校建设世界一流大学的目标以及全球战略，培养具备全球胜任力的学生群体，是后续推动教育国际化发展的关键措施。

参考文献：

- [1]张纯.教育国际化背景下外籍教师管理路径优化探析[J].教育教学论坛, 2020(51): 29-31.
- [2]朱佳赞, 缪宁.外籍教师管理研究[J].教育教学论坛, 2018(25): 15-17.
- [3]程倩.如何为高校外籍教师做好后勤保障[J].高校后勤研究, 2017(1): 59-60.
- [4]王辉, 袁小陆.协作型反思教学模式在外籍教师教学管理中的构建[J].外语教学, 2014(35): 64-66.
- [5]鲍春燕, 程水英.关于高校外籍教师管理工作的若干思考[J].科技创新导报, 2013(33): 180-181.
- [6]崔丽丽.浅析外籍教师在中国高校外语教学的优势与不足[J].品牌, 2011(10): 77-79.
- [7]刘芳.浅谈高校外籍教师的教学管理[J].梧州学院学报, 2010(1): 91-95.