

高职院校外籍教师跨文化管理策略分析

李春怡

(海南经贸职业技术学院 海南海口 571127)

【摘要】 为推进高等职业教育国际化发展,提升我国整体教育水平,近年来高职院校积极引入国外教学资源、实施合作办学,外籍教师人数也随之攀升,高职院校外教管理工作变得尤为重要。因此,如何提升高职院校外籍教师跨文化管理水平,全面发挥外籍教师资源优势助力高职院校提升教学质量,成为当前各大高职院校亟待解决的问题。

【关键词】 高职院校;外籍教师;跨文化管理;策略

DOI: 10.18686/jyfyzy.v2i7.28009

为扩大教育开放,实现教育国际化,外籍教师成为当前高职院校教育队伍中一股特殊师资力量,促进高职院校师资队伍呈现多元化文化发展趋势,同时也助力高职院校引入国际前沿的教学理念和方法。然而,基于文化背景差异,造成文化冲突和交流障碍,也使得高职院校外籍教师管理工作面临较大困难和挑战^[1]。那么,研究高职院校外籍教师管理工作中所出现的问题,探索其解决策略,化解文化冲突和矛盾,对提升高职院校外籍教师教学水平具有现实意义。

1 影响高职院校外籍教师管理的跨文化因素

首先,在日常生活方面,中国的饮食习惯、天气气候、交流方式、生活节奏等因素会给外籍教师一定的心理压力。生活环境发生变化会影响其身心健康发展,有些外籍教师因长期无法融入现有生活环境还会存在心理障碍问题。其次,在社会支持方面,外籍教师来中国从事教育事业需要获得当地社会、身边同事、自身家庭和同胞的支持,这些社会支持能够为其提供情感支撑,助力外籍教师更快更好地适应到不同的文化环境之中,使其具备需求感、安全感、归属感以及被尊重感,有效减少外籍教师的心理压力和焦虑感^[2]。最后,在文化差异方面,不同民族存在不同文化差异,思维方式、文化习俗、行为价值、制度观念的差异都会直接影响到外籍教师的跨文化适应能力。在不同文化背景下,思维方式不同对事物的理解和看法则不同,容易产生分歧;文化习俗不同,使得中西双方在宗教信仰、生活习惯、日常交往、审美观念等方面存在很大差异;行为价值不同,使得中西双方的行为规范、价值取向不尽相同;制度观念的不同,使得外籍教师在执行高职院校相关教学政策规范时出现理解上的偏差^[1]。

2 高职院校外籍教师跨文化管理存在的问题

2.1 招聘管理方面

当前,高职院校外籍教师的招聘渠道有合作派遣、中介招聘、志愿者加入以及官方派遣四种方式,主要还是以合作派遣以及中介招聘为主。尤其是中介招聘均以营利为目的,所提供的外籍教师资源良莠不齐,存在招聘流程不合规现象众多。有些外籍教师的教育背景不足,

缺乏教育理念,甚至于没有正确的三观思想,这样的外籍教师资质较差,无法切实满足教学需求,造成教学资源严重浪费,反而不利于学生学习成长,降低教学质量和水平,对高职院校造成不良影响^[3]。

2.2 教学管理方面

目前,高职院校外籍教师在日常教学过程中存在诸多问题,这些问题的产生不免与中西方文化及语言差异冲撞有关,主要体现在教学课时、教学内容以及教学考核方面。第一,教学课时方面。高职院校外语课程占比低,外籍教师需要在短期内提高学生的语言水准,则需要深入知悉学生的外语基础、语言学习能力等,结合学生实际情况针对性展开教学,学生也需要尽快适应并迎合外籍教师的独特教学方式。然而,基于文化及语言背景的不同,所形成的差异和阻力使得师生之间无法发挥正常有效的沟通和交流,两者之间需要时间磨合从而相互适应。第二,教学内容方面。通常外籍教师所组织的教学内容较为宽泛,大部分外籍教师推崇创新教学,追求个性化教学模式,有自身独特的教学理念和思想,往往不遵循教学大纲;与此同时,外籍教师又缺乏与校领导的沟通,而学生则被迫适应系统化的教学内容,使得教学目标不明确,教学质量难以提高。第三,教学考核方面。外籍教师通常不注重对学生学习情况进行适当的考核,缺乏合理的考核形式和标准。尽管有些外籍教师深谙其道,采取百分制考核评估学生的学习情况,然而百分制考核不等同于国外的等级考核,外籍教师往往容易混淆两种考核方式,使得最终考核方式不科学,考核制度不严谨,从而无法有效评估学生的实际学习水平。

2.3 日常管理方面

高职院校外籍教师的日常管理也尤为重要,通常外籍教师在进入高职院校时难以形成良好的归属感,无法完全融入工作环境中去。还是基于文化和语言差异性的原因,针对外籍教师的管理要有别于其他普通教师,这样就越发使得教师难以融入其中正常开展生活与工作;与此同时,基于外籍教师与本籍教师之间存在语言交流障碍,其在入职前未经过相同的岗前培训,也强化了教师之间的差异性,制约了外籍教师的日常教学积极性^[3]。

2.4 评估机制不全

高职院校要依据教学目标、教学过程以及结果制定

科学合理的教学评估体系,然而大部分高职院校的教学评估机制往往仅针对与本籍教师,对外籍教师而言缺乏适用性。高职院校评估机制的不健全导致无法真实并及时发现外籍教师教学存在的不足,使得教师教学水平难以提高。

3 实现外籍教师跨文化管理的策略

3.1 拟定合理的外籍教师选聘政策

高职院校要拟定合理的外籍教师选聘政策,通过聘用源头进行把控,促进所聘请的外籍教师水平具备一定平稳性,因此高职院校要切实结合当前的教学需求,选聘有专业资质的外籍教师。同时,地方政府和教育部分应起到牵头作用,合理分配公派教师、志愿者教师引入到对口院校,帮助其提高外籍教师教学水平;另一方面,高职院校要在招聘渠道上拓宽路径,要甄选资质正规的中介招聘机构,并结合自身专业特点、办学特色有针对性的聘用外籍教师。高职院校要搭建信息通道、掌握引进标准,切实发挥出外籍教师人才市场的经济功能。与此同时,高职院校要建立完善的外籍教师入职规范,设置岗前培训,进行入职考核,以此作为衡量外籍教师是否具备专业执教能力以及良好思想品德的标准,从而有效提升外籍教师聘用质量。就当前教育而言,外籍教师的品德素养与教学能力同样重要,只有两者兼具才能正向引导学生实现德智教育。所以,制定相关标准的入职制度,淘汰掉一些品德素养低、教学能力低的外籍教师,甄选出一些具备丰富教学经验、三观思想正的外籍教师,对提高外籍教师综合教学能力具有现实意义,也因此能够规避外籍教师非法就业等问题。

3.2 明确定位外籍教师的角色

外籍教师在开展教学的过程中,以其独特的教学方式以及幽默的西方语言感化学生,使得师生双方距离感拉近,对彼此国家的文化和语言了解更为贴切,从而提高双方的跨文化适应和交往能力。外籍教师作为中西方文化的交流和传播者,促进跨文化交流不断深入,能够有效拓展学生的语言、文化视野,也能进一步提高学生的跨文化交往能力,同时外籍教师也从中体会到中西方文化差异,为中西方文化交融和沟通奠定基础。外籍教师还要充分发挥自身语言教学优势,在日常教学任务的基础上,作为学生外语交流的指引者带领学生开展外语教学活动和竞赛,提出相关的活动意见,增加外籍教师与学生之间的沟通交流,促进教学质量获得提高。

3.3 合理管理外籍教师的生活及教学

(1) 日常生活管理。只有安顿好外籍教师的日常生活,才能使其安心开展教学工作,因此外籍教师的日常生活管理也极其重要。高职院校要为在编的外籍教师提供便利的生活环境,安排外籍教师联络人,帮助他们解决好日常生活起居问题,比如安排住宿、办理居住证等

事宜,使其能够尽快适应地方的经济和环境,从而更好地投入到教学工作中来。作为外籍教师联络人,要定期与其保持沟通联系,主动咨询外籍教师在日常生活和工作中存在的问题,积极采取应对措施协助其解决处理,以此增强外籍教师的归属感和存在感。同时,外籍教师联系人作为传输的纽带,要积极为外籍教师、学生、本籍教师之间提供更多的沟通交流机会,促进师生之间、教师之间增加了解和认识,加深对双方文化、政策、信仰以及习俗的相互理解和包容。

(2) 日常教学管理。为充分发挥外籍教师的教学优势和水平,高职院校要善于规避外籍教师的管理误区,从教学部署、教材使用、教法创新以及丰富教学内容等方面着手管理。高职院校要做好顶层设计工作,结合教学大纲对外籍教师的教学课程进行安排部署,在教学前做好与外籍教师的充分沟通,从而制定出双方意见统一且合理化的教学标准和目标,明确教学对象群体,以此做到因材施教、因地制宜。作为外籍教师管理人员,要定期参与会议探讨,共同制定教学计划,广泛听取双方意见,让外籍教师感受到被尊重的同时能够重视教材的使用和选取,优化教材内容使其切实符合外籍教师教学需求、学生实际需求以及教学目标需求,有效提升教学质量,同时规避外籍教师随意更改教学内容的问题,为后期教学质量、学生成绩考评建立合理考核基础。

3.4 构建完善的外籍教师考核机制

在外籍教师开展教学的过程中,要针对外籍教师制定相关合理性的考核评估机制,以此作为衡量外籍教师教学能力和水平的标准。高职院校可以结合学生测评、教师互评、专家评教、教师自评等多种考核方式对外籍教师的教学过程、教学成果等进行综合评价,及时发现并解决外籍教师教学中所存在的不足,督促外籍教师顺利开展教学工作,不断提升其教学质量和水平。

4 结语

总而言之,高职院校聘用外籍教师对其教学发展具有重要意义,不仅能够提高教学质量还能带来社会效益,拓宽国际交流渠道提升其教育影响力。因此,高职院校要明确外籍教师的角色定位,从外籍教师聘用政策、日常生活和教学管理、完善考核机制等方面着手,不断提升外籍教师的选聘标准、教学水平以及管理能力,助力高职院校的教学质量得到提高。

作者简介: 李春怡 (1983.1—), 女, 海南万宁人, 副教授, 研究方向: 英语教育。

基金项目: 海南省教育厅 2019 年教学改革研究项目课题“海南省外籍教师队伍建设研究”阶段性研究成果 (课题编号: Hnjg2019-110)。

【参考文献】

- [1] 陈志洁. 普通高校外籍教师跨文化管理工作探析——以福建农林大学为例 [J]. 福建教育学院学报, 2015, 16 (4): 59-62.
- [2] 周泽. 高校外籍教师跨文化适应的影响因素和管理对策探微 [J]. 课程教育研究, 2016, (26): 32-33.
- [3] 叶奎. 跨文化角度下高职院校外籍教师的管理 [J]. 经贸实践, 2017, (12): 252-253.