

文化冲突视角下外籍教师教学管理研究——C大学为例

◆刘志明

(天津外国语大学滨海外事学院)

摘要:本研究以具有代表性高校——C大学的外籍教师管理现状为例,从文化冲突视角出发,分析C大学外籍教师的3个典型事例,发现了C大学外籍教师管理中存在的文化冲突问题,即:外籍教师管理部门缺乏跨文化管理意识、外籍教师管理人员缺乏跨文化交际方面的培训,并结合分析得出的高校外籍教师的管理对策,即:识别和理解文化差异,树立正确的跨文化管理理念;加强对外籍教师管理人员的培训,提升跨文化管理的水平;强化服务意识,倡导人文关怀,积极为外籍教师组织各项文娱活动。

正文:

在当今这个教育国际化的新时期,各高校引进了大量外籍教师,这是学习国外先进文化和科学技术的一种重要的形式,是培养高层次外语、外事人才,提高师资队伍水平和科研能力,加强学科建设的一种重要的途径。学校应如何合理利用外籍教师人力资源,充分发挥外籍教师的作用,已经成为各高校面临的重要问题。本人根据C大学外籍教师管理的现状进行分析,从文化冲突这一突出问题出发,为解决这种困境寻求可能性对策,帮助外籍教师更好地适应中国文化,更好地生活、工作,在中国实现“安居乐业”,实现跨文化交流的可持续性发展,使其效能最大化,具有现实意义。

本人在C大学曾发生过的外籍教师事例中,从文化冲突视角出发,选出以下3个典型事例,并将这3个典型事例的外籍教师的基本情况总结如下:

事例1:

C大学国际交流中心的2名管理人员带领新到任的日本籍教师D到出入境体检中心进行身体检查,检查项目繁多,而且每个检查窗口都排了长队。2名管理人员根据经验,为了节省时间,分别在2个窗口为D排队,快到次序的时候,再让D过来直接进行检查,但是D执意要从最后一名重新排队。管理人员和D交涉无果,只好陪着D一个接一个窗口重新排队,让管理人员浪费了很多时间。

事例2:

C大学的澳大利亚籍教师F是一位年轻男性,喜欢晚上去酒吧。C大学专家楼大门的关闭时间是晚上11点,F经常在关门后回来,专家楼的宿管人员再为他开门。有一次在冬天,F等了很久,宿管人员才出来开门,F十分不悦,用英语抱怨了几句,宿管人员也很不满,虽然听不懂F的话,用中文埋怨,一来二去两人立即争吵了起来。宿管人员认为已经关门就不能进来了,F抱怨他居住的地方像个监狱,不能自由进出。

事例3:

C大学西班牙籍教师G到任后,除了和本国的外籍教师有交流,很少和别人来往。课余时间,G经常一个人待在宿舍里不出门,也不参加学院组织的集体活动。根据住在他楼下的B描述,经常听到G房间里放很大声的音乐,还有时听到G房间传来咚咚跳跃的声音。

根据以上事例分析发现问题大致为以下几点:

一、外籍教师管理部门缺乏跨文化管理意识

典型事例1中,日本籍教师D坚持重新排队的行为代表了日本这个国家的国民素质,但是在中国,由于国情不同,所以重新排队是没有必要的。外教管理人员不了解这个国家的文化背景,没有与外籍教师有效沟通,应该要有一种宽容的立场和积极的态度,不能拿本国文化的道德标准去衡量异国文化中人们的行为方式,也不能将自己的观点和行为方式强加给别人,这说明了外教管理部门缺乏跨文化管理的意识。

二、外籍教师管理人员缺乏跨文化交际方面的培训

从典型事例2可以看出,来自澳大利亚的外籍教师F与宿管管理人员发生口角这件事说明了,一方面,中西文化存在差异,另一方面,C大学的宿管人员缺乏跨文化交际方面的培训。

通过分析和探寻对策,进一步探讨和改进高校外籍教师的管理工作,使得外教资源得以更合理、高效地利用,建议高校外籍教师管理部门应当做到以下几点:

一、识别和理解文化差异,树立正确的跨文化管理理念

外籍教师管理人员对待不同的文化应该持一种积极理解的态度,要立足于中国,跳出中国看待这个世界,也要客观地、科学地来看待世界,并且要不断提醒自己,外籍教师们都具有各自不同的文化背景、不同的风俗习惯,一定要学会去观察异国文化,并善于与本国的文化进行对比,来逐步提升跨文化交流的意识。与此同时,也要淡化对一个国家先入为主的印象,并且减少歧视,尽量避免产生民族中心主义思想。

二、加强对外籍教师管理人员的培训,提升跨文化管理水平

C大学的外籍教师管理部门为国际交流中心,设立于2010年,上级领导为国际交流副院长,部门共有5名教职工,其中1名主任,所有外籍教师管理人员都是擅长一种外语的工作人员。我市公安局出入境管理局和我市外国专家局每年组织涉外单位的外事联络员进行培训,培训的内容涉及范围广、内容多,但是在跨文化管理方面的内容不是很丰富,所以C大学的外籍教师管理人员并没有接受过跨文化管理方面专门的培训,对世界各国的法律规范、伦理道德、价值观念、风俗习惯,以及必要的国际惯例与国际规则都不是很了解,这就容易引起管理人员与外籍教师之间的文化冲突。

三、强化服务意识,倡导人文关怀,积极为外籍教师组织各项文娱活动

我市外国专家局定期会组织一些外籍专家的活动,例如“洋眼看世界”外籍教师摄影展、“海外人才友谊林”植树活动、“外籍友人共度中秋佳节”活动等,学校外事管理部门应根据外籍教师的国情、生活习惯、民族风俗,结合中西方传统节日,发动教师与学生,积极的组织各项文化娱乐活动。尤其是在西方的重大节日之时,应该多举办一些活动,如组织教师聚餐、观光游览、学术讲座、体育比赛、文娱演出等活动,为外籍教师与中国学生之间的交流沟通创造机会,同时,也应鼓励中国学生经常组织班级活动,邀请外籍教师来参加,不仅能增进外籍教师与学生之间的感情交流,也能加深彼此对不同文化的感悟和理解,与此同时,还能让远在异国他乡的外籍教师增强对学校的归属感。

结语:

高校的外籍教师管理问题是一门结合了管理学、教育学等学科的科学,是一个渐进的过程,任重道远,需要不断的借鉴和完善。外籍教师管理中出现的文化冲突问题带有一定的普遍性,但只要我们能正确地对待这些问题,一定可以妥善地解决。如能解决这些问题,我们可以更合理地利用当今有限的教育资源,来提高我国的外语教学水平,为面临的国际化竞争形势下的中国提供更多的优秀外语人才,从而更好地服务于我国的经济建设。由于目前本人的经验和理论仅仅能够进行浅显的研究,但未来的路还很长,希望更多高校的外事工作者愿意对此方面进行更深入的研究和探讨,同时也希望我们在业务素质上和政策理论水平上能够获得不断提高。

参考文献:

- [1]于立志,高校外籍教师管理现状与管理对策研究——以青岛市高校为例,青岛大学,2013
- [2]白亚东,“浅析新形势下高校外籍教师管理”,长春理工大学学报(社会科学版),2013/10
- [3]高原,独立学院教师工作行为绩效评价体系研究,武汉科技大学,2013
- [4]李济良,“独立学院人力资源管理的探索与研究”,牡丹江教育学院学报,2013-09-16
- [5]侯增周,“国际化发展环境下的企业跨文化管理”,中小企业管理与科技(下旬刊),2011/03

