

高职院校外籍教师管理中的文化冲突分析

◆薛明

(郑州铁路职业技术学院 河南郑州 451460)

摘要:影响到外籍教师在工作中的发展水平的重要因素就是在管理中的文化冲突,冲突的主要表现一般为,文化差异,观念不同产生的冲突,价值观的冲突,管理理念存在的冲突,价值观体现的冲突等等,客观的了解外籍教师在教师管理中文化冲突和解决冲突,是很必要的,在外籍教师管理者在管理过程中要增强跨文化理念,和跨文化管理的意识,转变其冲突变为更加有利于教师管理的有效途径。

关键词:外籍教师;教师管理;文化冲突

随着全球经济化的发展,教育全球化在不断的影响着中国教育,中国的一些各大院校也都开始引进了一些不同方式的,不同理念的,不同教育观念的教育形式,外籍教师的引进,也能让学生不出国门就能享受到国外的教育,由于文化差异,价值观、人生观的不同,外籍教师会在执教过程中,和教师管理的工作中与学生,其他教师甚至外籍教师管理者发生冲突,所以解决冲突也是提高外籍教师的工作率和实现不同理念教学的关键。

1.引起冲突的原因

在外籍教师执教的过程中会由于种种原因在工作上或者生活中有许多的不解,和无法接受的事情引起一系列的冲突,其原因形式主要如下:

1.1 文化差异导致的文化冲突

由于外籍教师会来自一个不是中国的国家,也就是我们常说的外国人,但是我们是来自不同的国家,同时我们的生活方式都是不一样的,包括政治,经济,文化,社会制度,宗教信仰等等上面会存在着许多的差异,人一般都是有主观思想的,包括外籍教师也是一样的,他们都会以自己的主观意思来判断其他人的行动,社会活动,生活习惯等等,实质上造成冲突的主要原因还是因为文化的差异,外籍教师是先入为主了,把自己的文化、生活习惯,等等带到了工作当中,也就是说,以自己国家的文化思想来看待问题,以不变的眼光去看待变化的世界,所以是一定会产生产生冲突的。例如,外籍教师来到中国看见过生日的时候为什么一定要吃面条表示非常的不解,那是因为在自己的国家是不用吃面条的,而且和自己经历的过生日形式上不一样所以会存在文化冲突。还有的外籍教师对于中国的社会制度也有不理解的。

1.2 教育教学理念上的冲突

来自不同国家的外籍教师,有着不同的文化背景,和不同的教育方式,教学的理念也不尽相同,在培育人才的具体做法上也是会存在很多差异的,为了实用于学校的统一管理,对于教师的评判标准都会有一套评判制度,学校讲制定了统一的教学计划和教学大纲,甚至会使用一样的教学教材,教师的工作是以完成教学计划上的教学内容,以完成教育工作为目标,学校对于管理上,甚至是在教学日志上的课堂内容应该严格的和教学计划上的课程相一致。这也造成了外籍教师的不解,外籍教师认为,教师作为教育活动的组织者和传播者,有权利决定课堂的内容和对课程进行有效的增减,他们认为教学是要把能力传递给学生,而不应该是仅仅为了完成教学任务,所以对于学校的这种教育理念会产生冲突。

1.3 管理理念上的冲突

管理作为解决矛盾,问题方式,方法深刻的反映了社会所依赖的文化根源。中国的文化主要是以中国的传统文化崇尚道德,伦理为基础理念的文化,着重于人际关系的解决方式,会把一切的问题都会尽量的做到和平化,和谐化的解决掉所出现的问题,中国的行政管理制度,是以建立上下级的关系建立起相互信任的模式。而在西方国家主要是以讲求规章制度,条约条款,以强调标准化,制度化,实行契约精神的管理制度,在中国计划临时

被取消是会时常发生的事,包括场地临时调换,时间临时更改,就是计划没有变化快,中国人以完成项目为核心,能够牺牲自己的安排来适应大集体,团队的安排。而西方人的时间观念很强不能接受中国这种变化式的计划形式,甚至反感,同时有的教师就会拒绝一切学校特意安排的一些活动,因为这些临时的活动安排和外籍教师的私人生活时间有了冲突,对此,管理者对此也是十分不解的。

2.对于文化背景不同产生的冲突化解途径

2.1 客观认识文化冲突,增强跨文化管理的意识

对于由于文化差异产生的冲突,学校的外籍教师管理者也是需要注意的,主要矛盾是来源与两国之间的文化差异,管理者在管理过程中要客观的认识到文化差异所带来的冲突,管理者应就不同文化体系所产生的影响而进行协同化的管理,加强对外籍教师的文化学习,更多的了解外籍教师的生活习惯,从而能从文化层次更好的协同好工作,从不同文化背景分析来解决问题,同时,要有行之有效的沟通,正视外籍教师所带来的文化,分析和研究去解决外籍教师文化冲突中的根源,和解决办法,加强与外籍教师的沟通降低文化冲突在教育领域里的影响。

2.2 合理的交涉,科学的管理

在对外籍教师的教育管理上,要坚持我们国家的国策方针不变,对恶意攻击我国的政治体制,和国家制度的要坚决抵制,对因为文化差异曲解、误会的要及时沟通,做好协调,说服,解释的工作。在兼顾和承认文化差异的基础上,制定合理的科学化的规章制度,用制度来规范管理行为。完善制度,要保证制度执行有效,减少认为干预,在制定制度的时候需要由外籍教师来一起商讨制定,来制定出的一套更加有效的措施,对于违反规定的要及时的处理,不以文化差异为借口。坚持以人为本的管理方针,在生活上给予外籍教师,在生活上,工作中更适合自己的文化背景的环境。

2.3 取长补短,化“文化差异”为“文化融合”

跨文化的冲突一般在管理当中都是负面影响的,但是在很多时候文化差异的冲击也是一次文化的碰撞,我们在有文化差异的矛盾中,就实际情况而分析,去掉文化带来的影响部分,而就形成更好更加完善的教育管理体制达成共识,然后在就文化差异来分析,既然外籍教师是带着独特的教育方式和教育理念,那我们就建立在达成共识的基础上,融合双方的文化差异,取长补短,吸收国外文化背景下教育的长处,同时也要发挥出我们的长处,让外国友人也能融入到我们的生活,多去处朋友,更多的了解中国文化,在融合的文化下做出更多的教育成绩。

结束语:外籍教师的文化差异是一直存在的要想彻底解决,由于文化差异所带来的冲突不是一天两天能够完成的,所以,能尽最大努力的把跨文化的教育管理工作就需要管理者不断的汲取经验,同时既要抓好教育,有要有有效的解决冲突,正确的认识外籍教师管理中的文化冲突,降低由于冲突带来的负面影响,才能够让外籍教师在教育管理工作中发挥出巨大的作用。

参考文献:

- [1]詹莉娅.浅谈如何处理与高校外籍教师的中西文化差异[J].新校园(上旬),2017(4):15-15.
- [2]杨昕.跨文化交际视角下外籍教师教学质量监控研究[J].安徽工业大学学报(社会科学版),2017,34(1):97-99.
- [3]赵槐,高卡,张伟.民办本科高校外籍教师的激励现状分析及激励措施研究[J].黄河科技大学学报,2018,v.20; No.104(04):12-17.