

Exploration on the Teaching Quality of Invited Foreign Teachers Conducting Professional Course Teaching in Chinese universities

Shaobin Ji

Wenzhou Polytechnic, Wenzhou, Zhejiang, 325035, China

Abstract

Currently, most domestic universities have recruited a portion of foreign experts or professors working part-time on Chinese campuses. In addition to offering pure language courses, there are also many foreign experts or professors conducting professional course teaching in Chinese universities. Due to cultural and working domain differences, feedback on foreign teachers' performances shows a polarized phenomenon. As a beneficiary, domestic college students have undergone from being unsuitable with foreign teachers' teaching to a gradual acceptance from a lower point to a higher one. Therefore, conducting research on the teaching quality of foreign teachers is of great practical significance.

Keywords

foreign experts; professional courses; teaching quality

外籍教师在中国高校开展专业课程教学探讨

季绍斌

温州职业技术学院, 中国·浙江温州 325035

摘要

目前中国国内高校大多配备了部分来自国外专家或教授在其校内兼职。除了开设纯语言类的外语课程外,还有不少外籍专家或教授在中国高校开展与其专业背景适配的专业课教学。由于文化的差异和职业域场的不同,对于外籍教师在中国国内开展的专业课教学的反馈呈现出两极的现象。作为受益的一方,国内大学生对于外教的授课从一个不适应到逐步适应的过程。同时学生的接受度也从一个低点逐步攀升到高点。因此展开探讨外教专业授课的质量研究颇具现实意义。

关键词

外籍专家; 专业课程; 教学质量

1 引言

外籍专家及外籍教授近几年在国内高校参与日常教学的现象日趋频繁。这些国外智力的引入对于中国高校教师队伍内部优化组合具有一定的助力。一些高校为了提升国际办学的知名度,不惜重金从国外引进外籍专家和教授,在一定程度上,外籍专家或外籍教授参与中国国内高校的日常教学给原本较为单一化的教学模式带来了多元化的变局,同时也不可避免地产生一些因文化和专业授课方式等差异而浮现的问题^[1]。本文将从外籍专家或外籍教授的引进优、缺点等两个方面进行实证性的探讨,以期破解中国高校日常教学中引进外籍教师授课出现的难题。

2 外籍教师的教学问题

根据常规的操作,外籍教师的引进基本上按照以下三种途径引入到中国内地高校。一是

通过中外合作项目外方高校推荐直接引进对方高校的外籍教师;二是通过有引进外籍教师资质的中介遴选,给中方高校推荐外籍教师;三是通过国内高校招聘团的面试,聘用到外籍教师。无论是通过哪种途径引进外籍教师,中方高校管理层其实对于来校任教的外籍教师基本上处于“真空”管理状态。那些针对本校教师的教学管理制度,如院督导和校督导听课,学生评价授课教师的教学质量、课堂教学资料检查,比如教案、授课计划、本门课程标准和教学大纲等中方教师授课中必须出具有待检查的教学必备资料(有一定的规范和统一的书写格式)等要求。其中包括规定教师授课的教学进度要和授课计划与教学大纲保持一致。所有这些常规的教学检查和管理在外籍教师身上却无法落实。尤其是教学

【作者简介】季绍斌(1967-),男,中国浙江平阳人,硕士,副教授,从事大学英语教学研究。

常规,比如准时上下课,个别外籍教师基本无视,处于无人监督状态。此外外籍教师的随意性请假也是层出不穷。所有的教学制度和管理无法在外籍教师那里得以执行究其原因与当初中方高校“有求于”外方合作高校有着密不可分的关系。同时也由于文化和语言的差异使得中方高校的管理层无法“祭出”对于本校教师制度化的严格要求和管理,至于多层次的教学事故更是无法执行。因而外籍教师在中国国内部分高校拥有的“免死金牌”,使得约束其教学常规行为和教学内容的只有凭靠外籍教师本人的自觉和他/她对职业的“敬畏度”。由于前几年受到新冠疫情的冲击,国外优秀的外籍教师来华授课的人数急剧下降,虽后来疫情解禁再外加中国政府针对一些欧盟国家及其他亚洲特定国家的免签证政策推广,来华执教的外籍教师人数有所上升,但其教学质量并未如愿。不难发现,这批新来的外籍教师,有不少仅是刚硕士毕业的教学人员,这些外籍人员虽具有年龄的优势,也有一定的专业理论知识和专业实践经验,但在中国高校执教却略显“稚嫩”和“水土不服”。以下是浙江省某所高职院校某届服装设计专业学生针对该校引进的意大利籍专业教师的访谈的结果。(调查人数42人,其中男生21人)。

问题1:你认为外籍教师对你的专业学习有帮助吗?给出回答选择题是A.有且有很大的帮助,是以前中教专业老师所无法带来的;B.一般。感觉帮助不是很大,但有可能是由于辅助外籍教师的中文翻译老师的翻译问题造成的;C.感觉没有任何帮助。因为外籍专业教师讲授的知识与他们接受的中教专业老师讲授的知识有很大的出入。D.没有办法评价。因为自己英语水平有限,也无法正确理解外教的英语专业水平,所以无法百分百确认自己所学的专业知识对自己今后可能从事的相关职业是否有所帮助。

在一门《男装工艺与设计》专业课行将结束的时候,担任这门课的外籍女教师的教学评价分略近90分,该校采用评价校内教师的指标(满分100)来评价外教。经过不记名课堂教学调查,笔者发现针对问题1的A选项认同的学生有19人,其中男生只有6人。全班选A的占比约为45%,其中男生占比仅有14%。可见该门《男装工艺与设计》课程在教学整体上并不被该班大部分男生接受。究其原因,有各种复杂的因素牵扯其中^[2]。调查发现,其中最根本的原因是该外籍教师的英语水平有限,同时她对男装工艺和设计的认知有限。这位女性外籍教师只是一味让中国学生接受她“不太成熟”的专业知识,再者这位外籍教师的个性突出,时而与班级里的个别学生会发生言语上的“对峙”,因而严重影响了课堂教学效果。

3 如何“善用”外籍专业教师

先说“善用”的一个必备前提条件就是“善待”。中国自古以来就有享誉全世界的“待

客之道”。中国人的热情可谓世界瞩目。随着近年来

中国科技和国力的不断增强,一些高校领导层却有了某种心理的“优越感”。一些盲目的爱国“优越感”自然给刚来中国尚未完全适应中国生活的外籍教师“当头棒喝”。而个别外教也自恃外籍教师身份在中国国内学校工作中不时表现出自身的“优越感”,对于校内的规章制度有意或无意践踏,比如请病假或事假,甚至旷课无预警式频发,造成教学管理者和上课学生不知所措。一改再改的课表使得原先的授课计划若有若无,干扰了正常教学秩序。到最后弄得学生怨声载道,并产生抵触和厌学的现象。这有悖于中国校方高层合作办学设计的初衷。为了提升合作办学质量和充分利用外籍教师的先进国外教学资源,中外双方都得改变各自的“成见”和“待人”及“接物”等方式,在合作共赢的框架下,双方都得拿出十足的诚意认真探讨如何开展专业教学和谋划专业发展。对于中方校方高层而言,需要设立专门负责外教的对接机构,同时在校的日常教学规章制度和教学评价等各方面都有相应的英文版本。让这些外籍教师在上岗前都要认真研读和接受一段时间的培训,并告知他们一旦有所违反,就得接受校内其他教师一样的教学事故处罚,但同时允许这批外教通过校内或官方指定的申诉机构采用维权行为。只有权利和义务落实到位,无论是外教方面还是校方方面都可依此“规矩”开展工作,目的是让全校的教学秩序恢复正常,如此一来,外籍教师的“优势”功能也可得以彰显。毋庸置疑,外籍教师能给中国国内高校带来本专业最新的国际动态和发展趋势,也能给中国学生带来最新的理论知识和实操前沿。这也是引进外籍教师的原动力。但是由于文化差异和外籍教师本人的教学能力等因素,并非外籍教师人人都能被听课学生所接受^[1]。一些外籍教师教学经验不足,尤其不了解中国高校校情和学生的学情,在其教学过程中,时不时产生一些误解和冲突,甚至爆发口角。有鉴于此,一些从未踏足中国首次来华任教的外籍教师在上岗前必须接受一定教学课时的岗前辅导和培训,同时也要接受心理测试,初步判定是否适合承担在校教学任务。笔者针对上述某高职院校现有的3位外籍教师,一男二女,进行采访,笔者发现外籍教师对于学校提供的待遇和教学环境也给出了自己的明确看法。主要反馈意见归纳如下:

他们感觉在中国生活不太便利。关于这点反馈,让笔者颇感意外,不过这些来自欧洲的人员,大都习惯于使用信用卡。而且他们还有现金支付。对于中国国内的无纸化支付方式,感到无所适从,因为语言问题,有时候对于学校的放假或补课等通知感到茫然。所以给外教提供生活便利含衣食住行,专门配备一个生活秘书(可挑选懂英语的学生志愿者)是一个较为可行的解决问题之道。有时他们也抱怨住宿条件比较简陋。水龙头的自来水不能直接饮用,不习惯喝开水等生活问题,所有这些琐碎的生活问题曾经一度困扰着中方学校管理层。外籍教师的个人生活问题或多或少影响到他们的日常教学质量,情绪的低落有时候投射到工作中是不可避免

的。为此，中方要做好充分的情绪价值辅导和必要的人文关怀。语言不通不是借口，而是应踏实地为这些外教做些实事，为他们的生活解决其后顾之忧。

4 高质量外籍教师的引进思考

曾几何时，国内高校为了提升国际知名度和推行国际化办学之需，在引进外籍教师方面的工作力度比较大、步子迈得开。一些不太知名的国内高校通过中介从国外直接引进外籍教师。由于中介的资质以及中介对于外籍教师的个人教学能力和人品等方面的审核与高校本身所需的外籍教师有着明显的差距，所以遴选外籍教师的这个过程有必要打通，让外籍应聘人员与中介以及校方代表三方通过越洋视频对话或现场会面的方式来决定是否录用或是否来目标高校从事至少一个学期的专业教学。从本文选取的目标高校来看，引进的外籍教师特点是年龄普遍偏低，大都在30周岁以下，教学经验少，尤其在中国高校教学经验几乎为零。其专业知识的扎实度不够，专业的国际化程度也达不到相应的高度。这批外籍教师之所以来华执教主要是想在毕业后增加海外人生阅历，同时赚取比在其国内更高的薪水。所以以盈利为目的的教学不会产生高质量的教学效果。为此，为了进一步整顿外教市场和形成良性的教学氛围，外籍教师引入前，中方高校需召开听证会，邀请有关专家、行业从业人员、校内外知名的专业教师等组成专家小组针对性讨论引进外籍教师所需具备的条件，并结合本校的财力和办学实力，量力而行地为外籍教师量身定制一些专业课程，在提供高薪和高待遇的同时必须明确外籍教师的权利和义务，比如教学方面所提供的待检资料需要齐全，需要提供教学进度表和期末考核

方案，同时也要接受本校督导听课，评价指标和学生期末教学评价各占50%，评价分的结果将直接决定是否续约聘用合同。此外，外籍教师也要参与所在学院的专业会议和本校开展的教学研讨会，应该把自己融入本校教师队伍中来。高质量的外籍教师可从其教学评价分在95分或以上，其科研成果在国际上具有相当的认可度，当然与其合作的中方翻译人员也要配合其日常专业教学，使得教学效果以最理想的方式呈现在授课学生面前。

综上所述，国内高校引入外籍教师不为“门面”，只为其教学的多元化以及国际化加分。更要利用好招聘进来的外籍教师有利于提升该校的国际知名度的同时也为该校的专业建设进一步提升打下坚实的基础。一所高校是否需要引进外籍教师，引入多少数量的外籍教师，以及引入的标准和今后如何考核外籍教师的教学业绩等都要事先做好充分的论证和授课前的准备并要预先告知这些引进的外籍教师，为他们各自建立教学业绩档案，根据其教学效果和其科研业绩发放高额奖金和教学津贴。切忌“一刀切”式发放教学课时，避免产生惰性应付教学，同时也要从生活上给予外籍教师必要的照顾和关心，使其在中国的教学经历成为其今后人生难忘的回忆。

参考文献

- [1] 张新祥. 大学英语教学中外籍教师管理困境与对策研究[J]. 黑龙江教师发展学院学报, 2024(01): 19-22.
- [2] 来慧洁. 新形势下高校外籍教师对华认知: 特征、影响因素及应对——基于S大学的调查研究[J]. 神州学人, 2023(07): 38-42.
- [3] 王雁冰. 现象学视域下高校外籍教师课堂教学效果透视[J]. 高教论坛, 2023(03): 46-49.