

论外籍教师聘请和管理工作的重新定位

金一超

(浙江工业大学 高教所,浙江 杭州 310032)

摘要:当前,外籍教师聘请和管理工作的定位存在一定偏差。这种偏差和其他因素共同作用,使得高校及其他教育机构外籍教师的聘请需求得不到全面、及时满足,聘请渠道狭窄,聘请效益不高。文章提出,对外籍教师聘请和管理工作应当重新定位,实行与外国专家管理相对独立的管理办法。根据新的定位,文章还提出了取消聘请单位资格认可、建立外籍教师准入资格、发挥中介组织作用和加强科学化管理等建议。

关键词:外籍教师;聘请;管理;定位

中图分类号:G647

文献标识码:A

文章编号:1003-2614(2006)01-0114-03

一、当前对外籍教师聘请和管理工作的两种定位

外籍教师聘请和管理工作应当如何定位的问题,目前并没有引起相关部门和学校足够的重视。外籍教师在我国执教的历史,至少可以追溯到19世纪中叶前后开始的教会学校教育。鸦片战争后,美英等国通过教会在我国设立学校,其重要教职岗位大多由外国人承担,“外籍教师”随之出现。新中国成立后,政府于1951年接管了外资津贴学校,外籍教师亦从各类学校中“淡出”。^[1]在与前苏联关系友好时期,我国少量的外籍教师普遍具有专家身份,因此,对外籍教师的聘请和管理是与外籍专家同时进行的。改革开放后,出于扩大中外教育交流、改善外语教学环节、缩小中外教育水平差距的现实需要,特别是中外合作办学和社会力量办学的兴起,外籍教师引进急剧升温,迅速从高校进入中小学及其他教育机构,从外语教学领域进入理、工、农、医等各个领域,并有继续增长之势。从总体上说,当前对外籍教师聘请和管理工作的定位主要可以分成两种:一种是把它完全等同于外籍专家管理;另一种是把它简单作为外国人的就业管理。本文就上述两种主要定位作一分析。

第一种定位,即将外籍教师聘请和管理工作完全等同于外籍专家管理的观念。这种观念主要存在于政府有关外国专家管理的职能部门。这可以从我国现行的外籍教师聘请和管理工作的有关规定得到体现。改革开放后,为了适应新的发展形势,有关政府主管部门根据国务院《外国文教专家工作试行条例》(国发[1980]270号)制定、发布了一系列规章和规范性文件,反映了对外籍教师聘请和管理工作的定位认识,即外籍教师与外国专家及外籍教学和项目管理人员都属于外籍专业人员,统统纳入国家对聘用外国文教专家的管理系统,实施统一归口管理。之后,原国家教委、国家外国专家局于1991年发布了《高等学校聘请外国文教专家和外籍教师的规定》,对高等学校聘请外国专家和外籍教师工作作了

基本一致的规定;1996年制定的《学校及其他教育机构聘用外籍专业人员管理办法》又规定,外籍专业人员是指应聘在我各级各类学校及其他教育机构中工作的外国专家、外籍教师及教学和项目管理人员,对其管理工作纳入国家对聘用外国文教专家(即在我境内从事教育、新闻、出版、文化、艺术、卫生、体育工作的外籍专业人员)的管理系统,实施统一和归口管理等等。这种定位观念既构成了现行制度的基础,又受益于现行制度的支撑,多年来一直居于主流地位,并在高校及其他教育机构有着广泛的影响。

第二种定位,即将外籍教师聘请和管理工作简单作为外国人就业管理的观念。这种观念主要存在于中小学校、中外合作办学和社会力量办学机构。改革开放以后,特别是我国加入世界贸易组织以来,出于扩大中外教育交流、改善外语教学环节、缩小中外教育水平差距的需要,特别是中外合作办学和社会力量办学的兴起,外籍教师引进急剧升温,聘请和管理工作出现一些新的问题。不少教育机构(如中外合作办学和社会力量办学机构等)因此认为,外籍教师不同于外国专家,不必按照外国专家进行聘请和管理,只要按照《外国人入境出境管理法》及其实施细则和《外国人就业管理规定》实施外国人就业审批即可。具体来讲,就是教育机构需要聘请外籍教师的,应当为其向劳动和社会保障部门申请《外国人就业证》,凭《外国人就业证》向公安机关申请《外国人居留许可》,取得后即可上岗工作。这种观点虽然不是主流,但在负责外国人就业主管工作的劳动和社会保障部门以及负责外国人居留主管工作的公安机关显然也有一些赞同者。比如,一些地方的中小学校、教育培训机构、社会力量办学机构,在尚未取得“聘请外国文教专家单位资格”的情况下,却能够从劳动和社会保障部门取得《外国人就业证》,并从公安机关取得《外国人居留许可》,从而“合法”地聘请了外籍教师。^[2]

实践中,外籍教师聘请和管理工作存在的许多问题都与

收稿日期:2005-11-03

基金项目:全国教育科学“十五”规划重点课题《我国大学本科教育理念与教育模式改革研究》成果之一(课题批准文号:DIB030327)。

作者简介:金一超,硕士,浙江工业大学高教所教师,从事高等教育管理研究。

上述两种定位有或多或少的联系。如聘请外籍教师实行“聘请外国文教专家单位资格”认可制度,入门槛过高、审批周期太长,导致高校及其他教育机构聘请外籍教师的正当需求得不到全面、及时的满足;而将外籍教师聘请和管理工作简单作为外国人就业管理的观念,则使个别教育机构私自聘请外籍教师问题突出,长期得不到有效整治。因此,外籍教师聘请和管理工作亟待重新定位。

二、正确定位外籍教师聘请和管理工作应当考虑的几个因素

(一)外籍教师聘请和管理工作具有自身的特殊性。首先,外籍教师与外国专家并不是同一个概念。尽管目前将二者等同管理,但无论是政府主管部门还是高校及其他教育机构,都承认二者存在区别。事实上,目前在我国的绝大多数外籍教师均不拥有专家身份。有的持有职业证书(如 TEFL 和 TESL 证书),有的只是大学本科毕业两年,具有一定教学经验,离专家水平尚有较大差距。这与改革开放前多数外籍教师拥有专家身份是不同的。其次,外籍教师的聘请和管理不同于一般的外国人就业。现在有些人误认为只要是外籍人员、会讲外语就可以当外籍教师,这显然是错误的。这和会讲中文的人不一定能当语文教师的道理是一样的。以外语教师为例,教师不仅要会听、讲,还要注意语音、语调、语法,而且还要懂教育心理学和教育学的基本理论。更重要的是,教师必须同时具备较好的道德品质,这是一个不可或缺的前提条件。第三,外籍教师的聘请和管理关系到跨文化渗透的问题。全球化语境下,教育国际化呈加速的趋势,各国都把跨文化渗透作为民族教育发展的战略。对我国来说,聘请外籍教师有着十分重要的意义,如缓解本籍外语教师数量不足、水平不高的压力;让学生接受原汁原味的外国语言教育;引进国外先进的教育理念和教学方法;架设与国外高校联系与合作的通道;加速教育的国际化进程等。但这只是就制度层面和具体工作层面的分析,实际上更深层面的是跨文化渗透问题。

(二)外籍教师聘请和管理工作面临的形势发生了很大变化。一方面,我国外籍教师数量较多,分布较广,社会需求持续上升。目前,经国家外国专家局批准,具有聘请外国文教专家资格的单位全国有 3000 余家,外籍教师中介机构有 88 家,每年全国聘请外籍教师达 20 万人次。^[3]这还不包括一些教育机构私自聘请的外籍教师。从分布领域看,改革开放初期的上个世纪 80 年代,以外籍语言文学教师的引进为重点;进入 90 年代后,外籍教师的学科背景日趋多样,除语文学外,理、工、医、艺、农、林等学科皆有分布。随着我国开放领域的扩大和经济全球化进程的加速,外籍教师的需求持续上升,缺口越来越大。以外籍语言教师为例,中国加入世界贸易组织以后,学习外语的人数成几何倍数增长,各地聘用外籍教师也随之增加,许多教育培训机构甚至不惜重金用“全外教授课”做广告招徕生源,外籍教师变得奇货可居。另一方面,我国对外籍教师的吸引力下降,并且面临全球竞争。改革开放前,悠久的中华文化和封闭的中国社会对许多外国人很有吸引力,而当时进入和了解中国的有效途径之一就是到中国担任外籍教师,因此多数外籍教师对经济待遇高低并

不在意。经过多年的改革开放,我国出入境管理政策越来越宽,外国人进入中国十分方便;互联网和各种媒体越来越发达,外国人甚至不必来到中国就能了解中国。在这种形势下,经济待遇高低自然成为外国人是否应聘到中国担任外籍教师的主要因素。从全球范围来看,外籍教师市场始终是卖方市场。外籍教师的聘请面临激烈竞争。据介绍,2004 年在美国召开的国际 TESL 教师大会(一年一度),参加的有各国需要招聘英语教师的各类学校和教育机构、英语教育书商、英语教育软件公司、人才中介公司,不少英美国家的著名大学也在散发招聘英语教师的材料。日本、韩国、香港、台湾等国家和地区均高薪聘请外籍英语教师,并且其他生活待遇也很高。日本每月给外籍教师 40 万日元,提供往返国际旅费(本人、配偶及 18 岁以下的子女),免费医疗和住房。而我国一家私立学校拟在会上招聘英语教师 40 名,薪酬是每月 8000 元人民币,结果无人应聘。^[4]

三、外籍教师聘请和管理工作的重新定位及实践

可以看出,上述将外籍教师聘请和管理工作完全等同于外籍专家管理或者简单作为外国人就业管理的做法,在定位上各有偏颇,应当予以纠正。笔者认为,外籍教师聘请和管理工作应当重新定位,即从外国专家管理工作中独立出来(具有专家身份的按照外国专家管理),并在把握自身特殊性的基础上,借鉴外国专家和外国人就业管理的先进经验,顺应时代和国际形势发展变化,形成具有自身特点和优势的管理方法。具体而言,可在现行管理制度基础上作如下改进:

(一)取消聘请单位资格认可,全方位满足聘请需求。根据国家外国专家局等政府主管部门制定的《聘请外国文教专家单位资格认可办法》和《学校及其他教育机构聘用外籍专业人员管理办法》等规定,只有具备了聘请外国文教专家单位资格的学校及其他教育机构才能聘请外籍教师,远远不能满足需求。在“聘请外国文教专家单位资格”的申请审批过程中,由于申请条件设置较严(如社会办学力量需缴纳 10 万元保证金)、审批级别较高(需国家外国专家局审批)、审批周期较长(国家外国专家局一年仅审批两次),许多学校及其他教育机构无法取得或者无法及时取得聘请资格,因而丧失了聘请外籍教师的机会,有的只好“规避”有关规定,先使用后聘请。实际上,从制度意义看,“聘请外国文教专家资格”并不属于需要设立许可的事项;从实际执行情况看,该资格认可制度执行效果也不理想。因此,没有必要等同外国专家管理实行聘请单位资格认可。近年来,教育机构和基层政府管理部门要求取消的呼声一直很高。

(二)建立外籍教师准入制度,进一步提高聘请质量。聘用对象本身水平的高低,是决定聘用效益大小的根本因素。日前对外籍教师从业资格的规定既不全面又不精确。如《中外合作办学条例》明确规定,外籍教师和外籍管理人员应当具备学士以上学位和相应的职业证书,并具有 2 年以上教育、教学经验。但是,外籍教师不仅需要具备良好的语言能力、教学技能,还要具备良好的道德品质,不能将其简单作为外国人就业管理,否则就会影响国家教育安全,贻害下一代。此外,在中、小学校担任外籍教师的资格没有明确规定,一些没有“资格证”,没有基本的教学能力,有的带有严重地方口

音甚至发音障碍的外人均混入了外教行列,不仅教学质量无从保障,还引发非法就业、非法传教等问题。另一方面,科学评估和界定外籍教师是确保引进人才质量和发挥人才作用的重要环节。在管理实践中,特别是具体到操作层面上,如何界定外籍教师的问题一直困扰着我们,应该尽快研究和制定界定外籍教师的量化标准,指标主要包括学历、工作年限、工作职位等。

(三)大力发展中介组织,多方面拓宽聘请渠道。长期以来,外籍教师的聘请渠道基本与外国专家相同。尽管近年来各学校及其他教育机构通过各自的努力,增加了不少聘请渠道,如一些地方和教育机构尝试建立了官方渠道,通过我驻外使、领馆教育处、驻华大使馆或领事馆推荐人选,通过我国政府有关部门(如国家教育部、国家外国专家局等)与国外政府部门或组织签订的协议,聘请由政府推荐符合条件的外籍教师;有的建立了非官方或民间渠道,通过有校际交流关系的国外大学推荐合适人选,从海外校友和他们的组织(校友会、同乡会等)推荐人员中物色外籍教师;充分利用现代通讯手段的功能,通过互联网向世界发送招聘启事,扩大选聘范围,从多渠道选聘合格人才等等,但从总体上讲,仍然存在信息不灵、渠道不畅的问题,不少院校聘请范围狭窄,聘请数量不足,难以聘请到专业对口的高水平外籍教师。既给国家造成经济上的损失,也直接影响了聘用效益。笔者认为,要根本解决这种问题,必须大力发展中介组织,走市场化道路,多方面拓宽聘请渠道。

一方面,可建立外国专家需求信息渠道(BR&NBSP)。外国专家需求信息主要是指一定时期内(一年)国家所需外国专家的专业、数量、业务能力要求等。全面了解和掌握外国专家需求信息是制定界定外国专家标准、确定引进外国专家总量等的重要前提。不了解需求,引进就会成为盲目引进,引进的专家很可能无用武之地,而高校急需的专家又无法找到。目前,我国还没有专门机构从事这方面工作,有关部门应该加强对此项工作的重视,研究和开拓这一工作领域。从澳大利亚和其他国家的经验来看,外国专家的需求信息主要来源于人才市场和行业协会,虽然我国的人才市场功能还很不完备,行业协会的作用发挥得也不够,但随着我国市场经济的不断完善,我们一定能够建立起畅通的外国专家需求信息渠道。另一方面,要大力发展中介机构的作用。在澳大利亚的技术移民管理中,中介机构在为政府提供专业化服务方面发挥着十分重要的作用。中介机构负责对技术移民申请人的海外学历、业务技能和工作经验的独立评估认定。申请人只有通过行业协会认定后,移民部才会受理技术移民申请。例如一位申请人想以会计师职业申请技术移民,他首先不是向移民部而是向澳大利亚会计师协会提出申请,会计师协会对他的技能评估通过后,他才可以继续向移民部申请技术移民。因此,申请技术移民的一般程序是申请人先向经澳大利亚政府认定的中介机构申请技能评估认定,通过认定后再向移民部申请技术移民。这些做法可以给我们许多思考与借鉴。

(四)加强科学化管理,提高聘请效益。学校及其他教育机构聘请外籍教师的主要目的,是培养各种专门人才,提高学校教学质量和水平,促进对外交流与发展。但现实是,外

籍教师往往被当成为办学的“卖点”。外教聘请来之后,许多高校的做法是把课程表、教材交给外教,交代一下进度、教学时数、考试、考勤等要求,而对教学态度、能力、教学效果以及学生的反馈意见等并未予以足够的重视,没有形成一套完整的管理体系和评估体系,管理方法和评估手段单一,聘用效益不高,外教质量不尽如人意。有些外教缺少对我国国情和教育制度的基本了解,在工作中很难彼此理解并达到默契;很多机构派遣和聘用的外教为退休人员,年龄偏大,身体条件不佳,创新思维能力下降,不符合我国引进外智的政策初衷。当前,可从几方面入手,加强对外籍教师的管理:

1. 实行教学评估。对外籍教师实行教学评估,是检查聘用效益的关键环节,也是外事管理的重要内容。教学评估旨在调动外籍教师的工作积极性,促进教学管理,保证教学质量,提高聘用效益。部分学校及其他教育机构对外籍教师的评估工作尚未形成一套完整的制度,手段单一,比较注重外教是否按时完成教学时数,对他的课堂准备情况、教学态度、能力、效果以及学生反映并未予以足够的重视。另外,由于外教的管理和教学涉及学校的外事部门和教学单位,容易出现分工不明、责任不清等问题,对教学中出现的问题,不能得到及时沟通和解决。要改变这种状况,一是要理顺管理体制,做到分工明确,责任到人。二要建立相应的规章制度,加强规范化管理。三要是由外事部门和教学单位组成考核评估小组,每学期末对外籍教师进行目标管理和教学评估,使效益通过指标加以量化。根据评估结果并结合平时表现,对工作认真,教学质量高,学生反映好的教师给予表彰奖励。与此同时,可请外教对学校管理工作进行评估,其中包括合同执行情况,与外事部门、教学单位合作情况,对教学设备和教学条件是否满意,生活条件是否方便等项目,征求他们对学校各项工作的意见,以改进学校管理工作。

2. 建立激励机制。对外籍教师的管理问题,除了加强法制观念,完善管理体系,使管理工作逐步走向法制化、规范化、公开化以外,还要建立激励机制,以此为手段调动外籍教师积极性,实行科学的管理方法,最大限度地激发外国专家的潜能,提升我国教育的核心竞争能力。如为了稳定优秀的外籍师资队伍,可以考虑使外籍教师的薪金不仅与其教学质量、课程类别和课时多少紧密挂钩,而且可以随其任职年限的增加而有所递增;合作办学机构可考虑让优秀外籍专家集体为一方,以知识资本为股份,共同参与剩余盈利的分红等等。

参考文献:

- [1] 王敏丽. 中外合作办学与外籍教师管理刍议[J]. 黑龙江高教研究, 2004, (9).
- [2] 曹保印. 外籍教师准入制度亟待建立[J]. 教书育人, 2004, (5).
- [3] 邵明翔, 杨华盛. 谈谈外籍教师的聘用和管理[J]. 重庆石油高等专科学校学报, 2003, (3).
- [4] 张新民. 英语外教——全世界的卖方市场[J]. 国际人才交流, 2003, (2).

[责任编辑:杜小平]

论外籍教师聘请和管理工作的重新定位

作者: 金一超
作者单位: 浙江工业大学, 高教所, 浙江, 杭州, 310032
刊名: 黑龙江高教研究^{PKU}
英文刊名: HEILONGJIANG RESEARCHES ON HIGHER EDUCATION
年, 卷(期): 2006(1)
被引用次数: 9次

参考文献(4条)

1. 张新民. 英语外教—全世界的卖方市场[期刊论文]-国际人才交流 2003(02)
2. 邵明翔. 杨华盛. 谈谈外籍教师的聘用和管理[期刊论文]-重庆石油高等专科学校学报 2003(03)
3. 曹保印. 外籍教师准入制度亟待建立 2004(05)
4. 王敏丽. 中外合作办学与外籍教师管理刍议[期刊论文]-黑龙江高教研究 2004(09)

引证文献(9条)

1. 唐健吾. 论高校外教工作动机的差异化管理[期刊论文]-人力资源管理(学术版) 2010(3)
2. 张秋红. 张雪岩. 人本主义理念在外籍教师管理实践工作中的应用[期刊论文]-长春大学学报(自然科学版) 2010(1)
3. 刘新颜. 高校外籍教师管理人员应具备的素质[期刊论文]-边疆经济与文化 2010(3)
4. 赵永刚. 高校外籍EFL教师语篇系统研究[期刊论文]-语文学刊(外语教育教学) 2010(3)
5. 麻红. 国际化视域下地方高校外国文教专家管理工作刍议[期刊论文]-绍兴文理学院学报 2010(11)
6. 张奕. 吕芳. 高等院校外籍教师教学评估体系的设计与实施[期刊论文]-宁夏大学学报(人文社会科学版) 2009(4)
7. 马云燕. 加强外教管理, 提高聘用效益[期刊论文]-考试周刊 2009(40)
8. 于静. 浅论高校外籍教师教学管理[期刊论文]-广东工业大学学报(社会科学版) 2009(z1)
9. 张彦. 高校外籍教师的教学特点与管理模式研究[期刊论文]-教育与职业 2008(8)

本文链接: http://d.g.wanfangdata.com.cn/Periodical_hljgjy200601044.aspx