

高职来华留学生培养中的现存问题与对策探索

沈婷婷

(江苏护理职业学院, 江苏 淮安 223300)

摘要: 现阶段, 高职来华留学生培养事业进入了提质增效的新阶段。然而, 来华留学生培养依旧面临着各式各样的问题, 比如来华留学生培养模式单一、来华留学生管理经验缺乏等。为了显著提升来华留学生培养水平, 高职应积极探索多样化的培养对策, 比如, 丰富来华留学生培养模式、健全来华留学生管理机制、培养“双师双能双语型”师资队伍等, 以此来推动高职来华留学生培养工作的高质量发展, 开创教育对外开放的新格局。

关键词: 高职; 来华留学生; 问题; 培养对策

最近几年, 随着教育国际化理念的盛行, 高职院校不断张开怀抱迎接一批又一批来华留学生的到来。但是, 从当前国际国内的现实情况出发, 高职院校要想做好来华留学生培养工作, 依旧面临着多重挑战, 也面临着一系列问题。为了迎接挑战, 高职院校必须加快对来华留学生培养理念以及培养模式的探索与创新, 唯有如此, 才能尽快适应时代发展新需求, 助推高职院校国际教育的高质量开展。

一、高职来华留学生培养中现存问题分析

(一) 来华留学生培养模式单一

2019年发布的“双高计划”旨在推动中国高等职业教育的高水平发展, 以提升中国高等职业教育的整体实力和国际影响力。这一计划的发布无疑加快了高职院校国际化教育的进程, 但与此同时, 也使其面临着前所未有的问题和挑战。第一, 部分高职院校为了完成规定的招生任务, 忽视了对来华留学生培养质量的关注, 有的并没有从来华留学生的培养需求出发, 整体规划培养过程。这样, 很可能影响来华留学生的整体培养效果, 甚至无法满足来华留学生的学习需求和期望。第二, 部分高职院校只是机械地复制本科院校的培养模式, 而尚未关注来华留学生存在的多样性和特殊性。类似的做法很可能导致来华留学生与本国学生的课程体系以及授课内容基本一致, 这就很难体现出来华留学生教育的针对性和适应性特征。

(二) 来华留学生管理经验缺乏

高职院校来华留学生管理起步相对较晚, 这意味着在制度建设层面存在着明显空白。不同于本国学生的管理工作, 来华留学生的管理可能会涉及诸多复杂的工作, 比如生活服务、文化交流等。由于部分高职院校尚未积累丰富且宝贵的管理经验, 他们只能一边摸索一边实践, 以寻求与来华留学生最合适、最匹配的管理模式,

这在一定程度上可能会影响管理工作的灵活性。除此之外, 高职院校针对来华留学生管理的人员配置相对不足且缺乏一定经验, 这也是令高职院校比较头疼的问题之一。有的教职工可能需要身兼数职, 导致无法在某一件事务上集中全部精力和时间, 这也有可能直接影响来华留学生管理工作的质量与效率, 导致来华留学生培养效果不尽如人意。更为重要的是, 部分高职院校缺乏拥有海外教育背景或者熟悉来华留学生管理流程的工作人员, 从某种角度来看这也很有可能会影响学校与留学生之间的有效沟通。

二、改进高职来华留学生培养的有效对策

(一) 丰富来华留学生培养模式

高职院校应积极探索针对不同类型来华留学生进行差异化的培养模式, 这样做, 不仅能有效缓解企业人才匮乏等问题, 而且还有利于优化高职院校针对来华留学生的课程体系与培养模式, 从而显著提升培养效果, 为来华留学生的未来发展铺路。首先, 针对预科类留学生, 高职院校应将培养注意力放在针对他们的HSK考试辅导层面, 与此同时, 将不同专业的基础知识与培养架构灵活融入语言课程中。这样做, 不仅有助于留学生尽快了解各个专业情况, 而且还能为他们尽快做出申请选择提供参考。为了实现这一目标, 高职院校应积极主动与一所甚至多所高校建立密切的合作关系, 其中, 高职主要负责留学生的HSK语言课程, 高校则主要负责向他们介绍并传授各个专业的基础知识。如果留学生通过高职院校语言考试并顺利完成预科阶段学习, 那么可直接升入高校接受更高层次的教育。其次, 针对就业类留学生, 高职院校应将留学生培养重点放在提升他们的实践技术技能以及职业素养层面, 这样, 更便于他们毕业之后直接进入企业工作。这就要求高职院校应与企业建立紧密的合作关系, 要求高职院校与合作企业充分发挥各自的优势协同培养留学生。企业的工程师与专

职教师可一同建设课程体系,制定留学生培养方案,以便彰显职业教育、产教融合的特色。

(二)健全来华留学生管理机制

首先,提升来华留学生管理人员素质。一方面,高职院校应从实际情况与需求出发适当增加来华留学生管理人员数量,最好采用专兼结合的方式,确保一系列繁重的管理任务均能被高质量完成。另一方面,高职院校应通过专业培训、定期考核等方式进一步强化留学生管理人员的服务意识。管理人员应尤其关注来华留学生的个性化需求与长远发展。通过专业培训等方式,有助于管理人员灵活运用专业知识与先进理念为留学生提供更贴心、更有效的服务。通常情况下,培训内容可主要集中于法律法规、英文表达、应急处理等方面,这样,便可大幅度提高管理人员的综合素质,有效提升其应对突发事件的能力。其次,优化留学生后勤服务保障。为了提升留学生在校生活质量,高职院校可加强对在校留学生的生活管理,比如,针对不同国家留学生的不同饮食习惯,学校可设置对应的留学生专用窗口,以满足不同留学生的饮食需求。当然,如果条件允许,学校还可专门为留学生开设小厨房,以供他们自行烹饪食物,这也是提升留学生对学校归属感的有效举措之一。最后,建立留学生自身管理组织。高职院校可成立留学生会,旨在鼓励留学生主动参与管理工作,还可以留学生会为平台,全面搜集留学生的需求,这样做,能帮助留学生尽快融入校园生活,增强他们对学校管理工作的理解与支持。

(三)培养“双师双能双语型”师资队伍

“双师”具体指的是教师不仅应具备扎实的专业知识基础,还应拥有较强的专业技术;“双能”指的是教师应兼具教育教学能力与实践应用能力,其中,实践应用能力又包括实践技能、创新能力与管理能力等;“双语”很好理解,要求教师应同时具备汉语与外语能力并能灵活运用双语能力进行沟通与交流。为了构建一支“双师双能双语型”师资队伍,高职院校应重视对教师的素养提升工作。一方面,高职院校应主动寻求与优秀企业稳定与长久的合作,依托校企合作平台,定期邀请企业的行家里手来学校开展对负责留学生教育工作教师的专业技能培训。当然,学校也可以定期选派教师前往企业进行挂职锻炼,以此来提升他们的实训、实践水平。另一方面,高职院校还可以充分利用中外合作办学等合作项目,为教师们制定系统化、长远化的与出国研修相关的制度并出台相应政策,旨在为教师们提供宝贵的出国深造、

交流、学习的机会,以此来开阔教师的视野,提升他们的跨文化交际能力。当然,高职院校还应定期组织开展丰富的文化交流活动,旨在为教师营造良好的双语交流环境,这也是提升教师双语教学能力的有效举措。除此之外,高职院校还应进一步完善教师考核评价体系,展开对他们系统且全面的考评。考评内容主要包括教师的教学能力、教学态度、教学水平、师德师风等,以此来为留学生教育教学质量的大幅度提升奠定坚实的基础。具体做法为,第一,制定合理的评价标准,比如将负责留学生教育教学工作教师的教学业绩与他们的职称评审、评优评先、津贴发放等挂钩,旨在充分调动起教师们工作的积极性,引导他们将更多精力放在留学生教育教学质量提升方面。第二,优化评价方式,尽可能采取学生评价、同行评价、企业评价、专家评价等多元化的评价方式,以此来激励教师们不断探索崭新的留学生教育教学模式,以提升来华留学生培养质量。

三、结语

综上所述,随着来华留学生数量的逐年递增,针对他们的培养工作需要认真对待。在国际化背景下,高职院校应努力且清晰的认识到自身在留学生培养方面现存的问题与面临的挑战,在此基础上,努力创新来华留学生培养模式,不断更新培养理念,同时,加强与优秀企业的合作,并建立健全留学生管理工作机制,以便培养出越来越多优秀的留学生人才,全面提高来华留学生的教育教学以及管理水平,力争建设高水平、国际化的高职业院校,推动我国职业教育的国际化、长远化发展。

参考文献:

- [1] 陈玉婷.高职院校来华留学生培养质量提升机制探析[J].辽宁经济职业技术学院(辽宁经济管理干部学院学报),2024,131(1):91-94.
- [2] 李双.高职院校来华留学生培养质量研究——以江苏高职院校为例[J].常州信息职业技术学院学报,2022,21(2):9-13.
- [3] 孙台维.高职院校来华留学生培养的现实困境与纾解路径[J].无锡商业职业技术学院学报,2021,21(1):108-112.

本文系:江苏省高校哲学社会科学研究一般项目:文化认同视角下高职院校开展来华留学生中国国情教育路径及策略研究(编号:2022SJYB1997)的阶段性成果。