

高校外籍教师招聘管理对策研究

——以越秀国际社区管理模式为例

◎陆海萍 张露露 祝世佳

近年来随着高等教育国际化的迅速发展，外籍教师已成为高校教学资源的重要组成部分，外籍教师在高校师资队伍中的占比越来越高。“一带一路”建设新契机之下，各高校进一步扩大国际合作，在科研平台建设、人文交流互动、人才培养体系、智库合作建设、国别政策研究等领域积极引进外籍教师。习近平总书记在向来华工作的外籍专家、教师座谈交流时提到，中国要“聚天下英才而用之”。在此战略思想的引领下，我们要实施更积极、更有效、更开放的人才引进政策，让有志于来华工作、发展的外国人才来得了、待得住。我们要加快具有国际竞争优势的人才制度建设，让国际人才用得好、流得动。习总书记的指示给高校引智工作进一步指明了方向，明确了目标。各高校紧抓时代契机，乘势而上，不断创新引领，广开渠道聘请不同语种、不同专业的外籍专家、教师来校工作。

外籍专家、教师的聘请与管理是一项错综复杂、涉及面广而又非常专业的工作，当前大部分高校面临着请不到外籍教师以及虽请到了但留不住的现象，影响了高校国际化进程的顺利开展。因此，分析高校外籍教师聘请管理两难的原因，提出相应的解决方法与对策，对推进高校国际化工作办学水平具有重要意义，同时对高校引智工作的顺利开展也具有借鉴意义。

1 国内研究现状分析

1.1 对外籍教师聘请问题的情况分析

当前，高校引进外籍教师总量不足与结构不合理的现象并存，引进的外籍教师无论从数量上还是质量上都不足以有效满足高校的国际化发展，高校尚未建立和健全适应外籍教师引进工作的管理和服务体系。

一是外籍教师聘请需求逐年增加。为进一步扩大教育对外开放，提高高校国际化办学水平，越来越多高校在课程与教学的国际化上加大投入，并聘用外籍教师作为主要的师资力量，旨在引进国外先进的教学理念和教学方法，提高整体外语应用水平。以浙江

省外语教学为例,浙江大学高等教育研究所发布的《2017年浙江省高等教育国际化年度报告》数据显示,全省80%的高校已开设全外语或双语课程,其中宁波诺丁汉大学和温州肯恩大学所有课程均为外语或双语课程。与此同时,长短期来校外国专家所占教师比例已成为浙江省高校国际化排名的一项重要指标,因此高校纷纷大力引进外国专家,力争在国际化工作中达标创优,更好地服务于教育教学。

2016年起,国家外国专家局对聘请外籍教师单位资格申报不做要求,这就意味着任何一家具有独立法人资格的单位都可以聘请外籍教师来华工作,因此越来越多的岗位需求出现在国际人力资源市场,国际学校、重点高中、培训机构也都不断扩大外籍教师招聘数量,充实师资力量,并将外籍教师作为招生宣传的亮点。外籍教师招聘已不再是只局限于高校之间的竞争。

二是来华优质外籍教师数量减少。在中国外语教学巨大的需求市场中,来华工作的优质外籍教师资源并不多,大部分高校都面临着找不到优质外教的窘境。各级政府虽然组织不同区域的供需见面会,但收效甚微,以2015~2017年深圳外国专家供需见面会为例,各高校提供了多个教学岗位,然而应聘者寥寥无几,三年里,应聘数与岗位数的比例分别为1:200,1:250和1:280,而且应聘者多以在华留学生为主,其中母语非英语的人员占70%。相关招聘组织也尝试组团赴美国、英国、澳大利亚等高校进行人才对接,拟招募高校毕业生来华任教,但成效并不明显;在权威的外教渠道拓展与聘请服务群里,通常中介机构发布一个优质外籍教师候选人,立刻会出现多个学校在群里争抢的局面。分析这一现象的原因,主要是拟受聘对象缺少对中国的了解与来华工作的热情;中国政府对来华任教人员的审批日益规范严格,对人员的要求也更具体、全面;大部分高校对高素质外籍教师的招聘没有很强的国际竞争优势。

三是外籍教师来华工作流动性较大。外籍教师来华初衷和动机多样,以英美国家人员为例,一部分是为了体验中国文化,学习中文,获得国外工作经历;一部分是出于研究中国教学管理的需要,另外还有一些属于个人换个工作环境、换个心情,以及丰富人生体验等的更短期的需要。因此,高校引进的外籍教师在办妥所有体检、保险以及居留等相关手续后马上离开的比例很高,外籍教师主动续签率非常低。因此,为满足教学需求,很多高校处于全年持续聘请的状态。高校外籍教师的迫切需求也加剧了外籍教师的流动性,他们之间相互攀比待遇,频繁跳槽。高校苦于迫切的教学需要,有时会出现外籍教师招聘“应急状态”“饥不择食”“滥竽充数”“假冒伪劣”等不良现象。

1.2 对外籍教师管理模式的综合分析

外籍教师引进、管理和服务的工作每一环节都必须合理合法,遵循外事无小事的原则。同时又要以人为本,专心研究,用心执行,耐心对待,做好每一件有关外籍教师的小事。

外籍教师具有不同的文化和价值观。不同的文化和价值观会导致外籍教师不同的行为模式,这一特点体现在外籍教师的教学工作中。他们在从事外语教学时通常按照本国的

教学要求与思维方式来制定教学计划和课程大纲，却忽略了中国特色的教学环境和中国学生的基础教学特点。魏京京（2014）提出中西方文化不同的价值取向使外籍教师管理工作中的主客体双方都必须面对诸多文化差异和冲突，外籍教师管理人员应该具备对外籍教师文化背景的认知移情能力和交际移情能力，在沟通服务过程中保持耐心和细心。

外籍教师来自不同的生活和社会环境。外籍教师的语言文化、成长环境、专业领域以及教学观念、教学方法和组织模式等都与中国教师不同，他们在非母国工作时会因为需求的差异产生焦虑和矛盾，从而出现一些对他们来说难以克服的困难，个别外籍教师甚至选择不辞而别，让聘请高校非常被动。这些问题轻则给学校教学和管理带来一系列困扰，重则会造成不良的社会影响和国际影响。宋雪洁（2015）对外籍教师受聘、上岗培训、教学服务和后勤保障四个方面进行了现状分析、问题剖析和对策探寻，指出高校在外籍教师管理中应该将规范管理和人文关怀相结合。

外籍教师受聘后面对不同的工作环境。中外不同的管理和服务模式也是外籍教师来华后面临的挑战之一，中国高校是以行政化管理为主，倾向于相对服从执行的模式，但对于来自不同文化的外籍教师，他们更多是在以批判性思维的教育导向环境中成长的，这就导致双方对很多制度与管理有不同层面的摩擦。李倩（2011）提到外籍教师管理要淡化自己本位的权力和支配意识，要充分尊重、信任外籍教师的情绪，换位思考，以诚相待，友好合作。

2 研究对象和研究方法

2.1 研究对象

本文研究对象为浙江越秀外国语学院的外籍教师，学校每年聘请百余名来自 20 多个国家的外籍教师，外籍教师需求数量较大，需求质量较高，但同时流动性也很大，聘请任务非常艰巨。同时成功引进的外籍教师到校后又有各种不适应，个别还会中途离校，提前结束合同。本研究采用抽样深度访谈法，样本为该校不同教育背景、年龄、性别和国籍的 20 名外籍教师。

2.2 研究方法

质性研究取向。相对量化研究法，质性研究法更能深刻描述和掌握在特定文化场合下的社会真实现象，结合本文拟探讨的问题，采用质性研究法更为合适。

设计深度访谈。Malhotra（马尔霍特拉，1996）认为深度访谈法是由访谈者与采访者直接接触，使用非结构性的、点对点的方式来发现受访者的基本想法、信念和态度等。访谈内容没有任何严格限制和要求，研究者事先拟定好访谈提纲，逐一提问，在实际访谈过程中也并不完全按照访谈提纲来进行，可根据谈话的情景和内容的延伸适当地追问和调整问题。

3 研究结果和对比

第一次深度访谈在2015年9月,主要目的是了解外籍教师来华工作后的各种需求,访谈对象为在校的20名来自美国、加拿大、英国、韩国、日本、西班牙、俄罗斯、乌克兰等国的外籍教师。通过面对面的沟通和畅谈,我们对外籍教师在华工作的相关需求做了梳理。

3.1 外籍教师个人需求的研究

一是外籍教师的基本需求,即良好、舒适的生活和工作环境。马斯洛的需求层次理论指出,人类的生理需求是维持生存的最基本需要,包含吃、住、行等方面要求,这些需要如果得不到满足,就会让个体面临生存危机,只有个体最基本的需要得到满足,其他方面需要才能成为新的需求和激励因素。外籍教师作为普通劳动者需要有基本的生活设施条件,当下我国高校提供外籍教师的居住条件已大幅度改善,但部分细节上还存在问题。

来自英国的Danny在访谈中表述他第一天到达学校,又累又饿,面对6层宿舍楼,当时非常受挫,由于没有电梯,他提着两个大行李箱爬到603室后,倒头就睡,可是一个晚上醒来了3次,脑子里都是回去的念头。他提到宿舍通常会有这样那样的小问题想维修,但他不会中文,每次都要先找合作老师预约,等待很长时间后才来处理。这些情况他一直不好意思提及,现在他要离开了,觉得还是要反映一下。

外籍教师来华高校工作生活期待和谐、宽松的社会氛围。这一需求包含两个部分,一是对友情的需求,即个体都期待伙伴之间、同学同事之间关系融洽,相互间保持忠诚的态度和真挚的友谊,个体都会爱别人,也希望被爱。二是对归属的需求,即个体都有一种归属于某个群体的感情需求,希望自己成为这个群体中被关注的一员,并且能够相互关心,彼此照应。情感需求比生理需求更细致和具体,与个体的生理特征、生活经历、教育背景都有关系。外籍教师来自不同国家,在文化背景、生活习惯、价值观等方面都有一定的差异,他们来到一个陌生的国家环境,会有诸多的不适。

来自西班牙的Iukas在访谈中提到,他离开家乡后感到很孤独,虽然有合作教师会告知他很多关于教学的信息,但生活上总是缺少很多东西,他也不不好意思经常为一些小事去麻烦合作教师,可又不知道去找谁倾诉和沟通。

二是外籍教师的职业需求,即尊重和认可。普通人都希望有稳定的社会地位,让自己的工作和能力得到服务对象和社会的认同。尊重需求可分为内部与外部。内部尊重通常指个体希望在不同的工作情境中有足够信心去完成工作,能独立开展工作,获得个人的自尊。而外部尊重是指个体希望在工作中有威信、有地位,受到他人的尊重、信任和肯定评价。当尊重需求得到满足时,个体能使自己充满信心,充满热情,感受到自己活着的意义和价值。外籍教师来华任教的动机各种各样,但是体验国外工作经历和实现自

我价值是他们共同的目标之一。

来自英国的教育学专业老师 Anthony 曾担任英语学院的外籍教师督导，他的工作职责之一是听其他外籍教师授课并做出评估。他在访谈中提到，接到任务时，他信心百倍，认真制定听课计划，严格落实督导职责，耐心地与每个被听课的外籍教师老师交流、反馈，并上交详细的评估报告。但是在外籍教师年度考核时，Anthony 老师的评估记录与最终的全体外籍教师考核结果差距很大，因此他对自己的工作效度质疑，对学校的评估体系不理解。虽然学院和外事处和他解释了外籍教师考核的指标体系，但他仍然坚持自己的观点，表达了困惑和无奈，选择在合同期满后返回英国。

外籍教师同样希望参与教学项目，被同事信赖，被学校高度评价。他们希望将自己的生活和教学经历与中国师生分享，让学生了解语言与文化的魅力，提高学生学习外语的兴趣，尝试不同的学习方法。他们希望与中国同事交流教学方法，促进相互间的理解与合作。马斯洛认为，人们会采取不同途径来满足自我实现需要，使自己越来越成为自己所期望的人物。

外籍教师管理服务是否到位，一个重要的方面是能否充分满足外籍教师自我实现的需求，最大限度地发挥外籍教师的工作积极性。美国心理学家 W·James 的研究表明，普通人不被激励，其工作只能发挥个人潜能的 20% ~ 30%，而被激励后其潜能就会被发挥到 80% ~ 90%。

三是外籍教师的安全需求。对于外籍教师来说，安全需求是指保障其身心安全、摆脱各种风险隐患。在外籍教师的管理中，高校遵循国家外国专家局、省市出入境管理局的安全规定，落实好外籍教师的各项安全防范措施，同时让外籍教师了解相关的中国法律和交通规则，熟悉当地的环境。来自欧美发达国家的外籍教师习惯于完整、健全的社会保障机制，遵循以事实为依据的批判性思维，初到中国时，由于制度差异和语言障碍，他们会感到处处碰壁，沮丧无助，严重缺乏安全感。

外籍教师的来华工作签证和入境后的居留办理是外籍教师十分关心的一项工作。在访谈中，美国籍教师 Edward 提到他希望到校后可以立刻办理居留，虽然工作签证上说明到校后一个月内办理即可，他也理解学校通常要等外籍教师全部到达后一起办理。但是对于外籍教师来说，第一时间办好居留会比较安心，可以让他们真正安顿下来开展工作。

3.2 外籍教师个人需求的落实

基于第一次深度访谈的结果和外籍教师聘请难的问题，学校专题研究了提高外籍教师聘请效度及管理服务质量的对策，探讨了符合校情的外籍教师管理服务思路，提出了以建设越秀国际社区为平台的管理模式。法国社会学家 F·Tunis (1887) 提出社区是人们生活的共同体，主要以意识、地域、利益、行为为特征，包含了六个要素，即居住人群、所处地域、分工与互助、文化和特质、维持与发展和归属感。越秀国际社区的建立旨在提供一个专属于外籍教师的共同体，在这个共同体中集中大家的需求，提供各种平

台和服务,创造和谐美好的工作生活环境。

越秀国际社区具有明确的组织架构和人员分工。社区主任由外事处管理人员担任,负责总体部署协调,落实人、财物及安全的保障;社区总协调员由外籍教师志愿者担任,具体策划和落实年度工作,社区开设教研部、文艺部、生活部、外联部等部门,分别由不同的外籍教师志愿者负责。社区的宗旨是通过各种社区会议和活动来了解并落实外籍教师的各种需求。社区在每学期初召开学期工作计划会议与预算方案会议,聘请各职能部门的外籍教师志愿者并确定相关职责,在期中通报各项工作进展,最后在期末进行财务决算与社区建设的总结与反思,同时表彰优秀外籍教师志愿者,所有会议由担任总协调的外籍教师志愿者主持召开,并将会议备忘录(MEMO)发放到各社区成员。

国际社区正式运行一学期后,进行了第二次深度访谈,主要目的是了解外籍教师对社区化管理模式的评价。具体反馈综合如下:

3.2.1 社区营造了真实的生活环境,保障了外籍教师的基本需求

澳大利亚籍教师 Karina 谈到,越秀国际社区是她到达越秀的第一站,社区工作人员帮助她落实宿舍中的各项生活设施并且对各种设施的使用进行现场解说,社区学习中心还给她介绍了中国传统习俗和相关法律法规,学校的组织架构和管理模式,并具体介绍了国际社区的功能,让她觉得心里特别踏实。

来自英国的 Nicholas 非常认可社区为他们开设的基础中文课程,老师在课上通过中文教学帮助他们适应中国文化和环境。社区准备的欢迎新外籍教师的“POTLUCK DINNER”也让他倍感温馨。他提到,来自不同的国家和地区的外籍教师有不同的文化背景和生活方式,他们来到陌生的国度、全新的环境有诸多不适,越秀国际社区给外籍教师提供了各方面的支持和保障。

年轻的美国妈妈 Candy 感触更深,她讲到社区的氛围很和谐,很温暖,大家互相串门,互帮互助。上个月她动了一个小手术,社区成员就自发地安排时间轮流帮她带孩子,陪伴她,持续了整整一周,医院的护士由衷感叹他们之间的互助友爱。

通过国际社区管理模式,我们发现社区建设是一种有效的社会工作方法,是与外籍教师管理工作相匹配的一种工作方法。这种方法让我们合理配置了人力资源,营造了真实的生活环境。

3.2.2 社区创造了多元的社交平台,丰富了外籍教师的情感需求

外籍教师离开家人来到陌生的国家工作时会面临新的社会文化和工作环境,会产生巨大的心理压力和焦虑,而国际社区通过各种活动培养社区成员的自觉、参与及合作的素质,形成了一种相互包容、团结友爱、互帮互助的共享文化,这种文化是国际社区成员所熟悉和认可的。

来自美国的教师 Marjorie 是国际社区首任总协调员,她曾是美国一中学的行政副校长,退休后与先生 Lynn 来到越秀任教,并自告奋勇担任社区总协调员,她招募外籍教师志愿者并主持会议研讨社区工作,除了落实各项工作的具体负责人员,她牵头落实每个月的活动表并做成海报。她带领大家一起为社区成员举办了丰富多彩的活动,如欢迎

新外籍教师的百家宴 (POTLUCK)、中外节日派对、外籍教师集体生日会、教学研讨会、ZUMBA 健身课程、7 天电影比赛、女士手工坊和外出文化体验活动等。她提出社区举办活动的宗旨就是创造多样性，帮助每一位外籍教师能更好地融入社区生活，安心在中国工作，发挥个人潜能，为越秀做贡献。

法国籍博士 Maria 在清华大学任教一年后来到了越秀，她说她很喜欢社区举办的活动，使她在教学工作以及与学生互动之余的时间变得更充实，尤其是去参加 ZUMBA 健身课程，大家一起运动，互相鼓励、互相督促，一起坚持下去，取得了很好的瘦身效果。她还非常喜欢手工坊的活动，手工坊负责人 Christi 心灵手巧，教会了她们做好多居家用品，大家还一起做了一些布娃娃去送给附近希望小学一年级的小朋友。

社区活动的开展既发挥了外籍教师各自的特长，又满足了他们的社会交往需求，一些公益性活动的开展还延伸了他们在华生活的社会触角。与此同时，在活动的过程中，大家相互间的了解与信任也在不断加深，从而更增强了整个国际社区的凝聚力。

3.2.3 社区搭建了教学交流研究基地，满足了外籍教师的职业需求

来自乌克兰的 Alex 是外籍教师教学联络员，也是社区教学交流研讨会的召集人。他说，研讨会每个月举行一次，第一次会议上他会详细介绍学校的教学要求，无论外籍教师教学经验丰富与否，面对全新的教学体系要求和教学对象，都需要了解和学习。除此之外，研讨会的主要内容还包括大家互相交流分享各自国家的先进教学理念和教学资源，从而带给学生更多新的学习思路和方法。研讨会中他们还会进行新老外籍教师的结对指导，实行“教学导师制”(MENTOR)，帮助新入职的外籍教师在最短的时间内适应教学环境，同时也能让教学经验丰富的外籍教师更充分地发挥他们的作用。研讨会还不时邀请中国教师一起参与，探讨本国语言教学的特点和各自工作的宝贵经验，并就在越秀教学工作中碰到的具体问题进行交流，中方教学负责人也积极参与互动，回应他们提出的问题。

社区外籍教师志愿者通过自己的付出传播社区精神与文化，带动全体外籍教师精神饱满地投入教学工作，在工作与互助中分享自己的成长与快乐。外籍教师在做好教学工作的同时积极参与学校科研工作，开展外语实训活动，参与学生第二课堂建设，合力营造越秀园氛围。外籍教师作为越秀的特色名片，以其特有的优势代表学校做公益、献爱心，服务社会。2015 年以来，越秀外籍教师在学校和绍兴市各类大型活动中展示风采，不断获得上级领导与学生的好评，多位越秀外籍教师获浙江省“西湖友谊奖”、绍兴市“兰花友谊奖”、校级的越秀“SPT 优秀外籍教师”和越秀“我最喜爱的外籍教师”称号。

3.2.4 社区增进了团队凝聚力，形成了良好的外籍教师口碑

社区的各项特色活动成为校园亮丽的风景线，社区也成为大家口中相传的“TEAM”(together everyday amazing memory)。

美国籍教师 Derric 是志愿者之一，他非常乐意参与组织各项活动。在组织运动会工作时，他是学校运动会外教方阵的领队，方阵成员一起讨论设计表演的节目、服装和道

具, 30位队员都很用心, 在他的带领下, 大家用两周的晚上时间积极排练。在开幕式当天, 没有参加方阵队的外籍教师也都早早来到现场为他们的表演助阵, 最后外教方阵获得了开幕式创新奖, Derric说大家都为自己的团队感到非常自豪。

美国籍教师Katie在访谈中分享了她和她的几个朋友的故事。她在越秀任教的第一学期, 在武汉当教师的四个美国朋友来看她, 期间与她一起参与了社区举办的“7 DAYS FILM COMPETITION”(7天电影比赛)活动, 这个活动以及活动的参与过程让他们感受到了社区的温暖与和谐, 给他们留下了深刻的印象, 并最终促成了他们在那一学期结束后离开武汉, 来越秀任教。Katie认为这就是外籍教师社区的神奇魔力。

对此, 英国博士John也深有感触。2015年3月, 福建一所高校邀请他去该校建设《批评性思维》这门课程, 这是他的强项, 也是他的梦想, 于是他离开了越秀。但是当他国庆期间回绍兴度假时, 看到校园的一草一木和社区的朋友们, 突然感觉越秀才是他的家, 在越秀工作才能让他产生归属感。最后, 在离开一年之后, 他选择又回到了越秀。

英国籍教师Edward和美国籍教师Christin的婚礼是国际社区最有意义的活动之一。谈到这场浪漫的校园婚礼, 新郎新娘非常感谢国际社区里的每一位同事和朋友。他们说, 他俩相识、相恋在越秀, 当时双方父母都无法来华, 他俩从领证、拍婚纱照、婚礼策划、主婚人落实、婚宴操办所有环节都是社区志愿者帮助完成的, 越秀国际社区就是他们的第二故乡。

西班牙籍教师Antonio在越秀已经工作了十年, 每次看到很多老朋友返校, 他都会非常开心。加拿大的Tait夫妇是他的好朋友, 他们已是第六次回越秀任教了, Tait夫人还曾获得浙江省西湖友谊奖, 她说越秀是他们在中国的家, 只要有机会就一定会回来。另外, 很多他认识的在绍其他高校的外教也都慕名选择来越秀工作了, 他感觉越秀的外籍教师队伍正在变得越来越强大。

越秀的外籍教师在合同到期时, 通常因为各种各样的个人原因离开越秀回国, 但是没有外教是因为对越秀的不满离开转聘到其他国内高校。相反, 很多外籍教师在相隔一段时间后还会重返越秀任教, 再续彼此的缘分, 越秀的学生也会经常发微博感叹, 曾教过自己回国去的外籍教师还会经常出现在越秀校园。

4 结 语

社区管理模式满足了外籍教师的需求, 促进了外籍教师招聘工作的开展, 推动了学校师资国际化工作的进程。

首先, 社区满足了外籍教师作为个体和集体的不同需求。作为个体, 他们有人类共同的基本生理需求和安全需求; 作为集体, 他们在国籍、文化、年龄和层次各方面有差异性和多样性, 除了需要更多的关注, 也需要有多元文化相互融合的配套措施和环境。

其次, 社区提供了一个真实的工作生活环境, 成为外籍教师非常认可的管理方式。

社区平台能有效管理外籍教师的日常行政事务，帮助需要特别照顾的外籍教师，开展各种文体公益活动，保障成员之间的信息沟通，使大家更好地交流、分享各自的文化生活，充分体现了各自的存在感和归属感。

最后，社区形成了特有的社区多元文化内涵，并发挥了其特有的功能。社区搭建了教学交流研究基地；创造了组织关怀的平台；营造了浓郁的国际化氛围，吸引了新外籍教师的积极加盟和已离校外籍教师的主动返校；促进了越秀外籍教师队伍的品牌建设，为提高越秀国际化办学水平奠定了坚实基础。

参考文献：

- [1] 2017年浙江省高等教育国际化年度报告[EB/OL]. (2017-06-29) [2018-06-27]. http://www.sohu.com/a/153052779_578963.
- [2] 魏京京. 高校外教管理问题、原因及对策探析[J]. 佳木斯教育学院学报, 2014(6): 202-203.
- [3] 宋雪洁. 高校外籍教师招聘及管理的思考[J]. 高教学刊, 2015(17): 208-209+211.
- [4] 李倩. 高校外籍专家和教师的聘请及管理工作初探[J]. 齐齐哈尔医学院学报, 2011(5): 785-786.

作者简介：

陆海萍，女，1972年12月出生，浙江绍兴人，澳大利亚堪培拉大学英语教育硕士，浙江越秀外国语学院讲师，主要研究方向为教育管理。

张露露，女，1982年11月出生，浙江新昌人，法国鲁昂高等商学院金融硕士，浙江越秀外国语学院讲师，主要研究方向为金融衍生品市场。

祝世佳，女，1999年2月出生，绍兴文理学院学生。