

泰国汉语教师职业发展稳定性分析

AN ANALYSIS OF THE STABILITY OF CHINESE TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THAILAND

张帆

Fan Zhang

泰国华侨崇圣大学中国语言文化学院

Chinese Culture and Language Faculty, Huachiew Chalermprakiet University, Thailand

Received: March 17, 2019 / Revised: April 27, 2019 / Accepted: April 30, 2019

摘要

汉语教师是汉语教学的关键环节, 本论文重点研究泰国汉语教师的职业发展情况, 对于其职业认同、职业倦怠等进行分析, 以寻找到能够稳定泰国汉语教师群体的方法。同时针对发现的问题, 找到一些具体解决方法, 如提高汉语教师的待遇、提供针对性培训、提高社会地位等。本研究重点参考组织行为学当中的相关研究方法与工具, 以定量研究为基础, 通过问卷调查收集数据。研究发现, 泰国的汉语教师整体职业满意度较高, 教师对汉语教学工作较为认可, 但汉语教师收入水平与其他工作相比并不高, 泰国的汉语教师队伍中的泰国籍教师数量偏少, 来自于中国的汉语教学志愿者又缺乏长期在泰国从事汉语教学的意愿。这也意味着, 目前泰国汉语教师的整体结构, 可能不能完全满足泰国整体的汉语教学的需求, 需要更多的政府、社会力量投入到相关的人才培养、待遇提升等方面。

关键词: 汉语教师 职业 稳定性 职业倦怠 职业认同

Abstract

Teachers are the key of Chinese teaching. Based on the survey data, the paper focuses on the career development of Chinese teachers in Thailand, and it also analyzes the professional identity and job burnout of these teachers with an aim to find a method of stabilizing Chinese teachers group. At the same time, the paper aims to find some specific solutions in the light of the problems, such as improving the benefit of Chinese teachers, providing specific training, and improving social status. The study employs qualitative method and collects data through questionnaires. The study reveals that overall teachers' job satisfactions are high. They recognize Chinese teaching as a good occupation. However, they feel that their incomes are low as opposed to other occupations. Among Chinese teachers, the numbers of Thai nationality are small, while Chinese volunteer teachers' willingness to stay in Thailand are low. This implies that the current teacher structure may not meet the national demand. Therefore, the supports from the government and society concerning the teacher development and their remuneration are required.

Keywords: Chinese teacher, Career, stability, occupation burnout, occupation identity

引言

汉语教师是汉语教学的核心要素。一个学科教师队伍的稳定性,对于学科的发展和相关知识的传播非常重要。在国际化的汉语教学过程当中,教师的关键性作用更加强烈。教师队伍的不稳定,有可能直接危及汉语教育的教学工作。

具体到泰国,近年来,随着中泰两国经济、政治关系的持续升温,泰国的汉语教学覆盖人数也越来越多,而维持汉语教学的教师队伍也快速发展。整体而言,这些汉语教师可以分为两大类型。一类是泰国本土的汉语教师,他们出生在泰国或长期居住在泰国,在泰国从事汉语教学工作;另一类是以志愿者为主体的来自中国的汉语教学工作者。

相比而言,来自中国的志愿者群体大部分在泰国从事的是短期的汉语教学工作,其流动性较高,稳定性相对较弱¹,而泰国本土的汉语教师相对来说更加具有稳定性。因此泰国本土的汉语教师在稳定汉语教学工作开展、持续推动泰国汉语教育发展的过程中,起到了更加关键的作用;而这一群体目前的职业发展规划状况、职业满意度情况,则有可能影响其未来的职业发展和选择。因此,有必要对这一群体心理状况进行分析,了解和预测未来泰国汉语教师群体的发展状况,并提出针对性的建议,进而为稳定泰国汉语教学师资力量寻找更好的方法。

¹ 中国汉办/孔子学院总部 2018 年年度报告中提到,汉语志愿者的平均服务年限为 1-1.5 年。

文献综述

1. 泰国汉语教学的研究现状

在中国优秀硕士学位论文全文数据库（CNKI）中搜索“泰国非汉语母语国家汉语”，共有1967条结果，其中2011年至今有1626条，高达82.7%的比例，这进一步印证了随着汉语日益受到泰国从政府到民间的高度重视。粗略对搜索结果进行分类发现，其中近898篇文献，即占总数40.3%的文献为对教材的研究，近742篇文献为教学方法研究，205篇文献为关于泰国非汉语母语国家汉语教育发展历史及制度的研究，约103篇文献综合考察某地域或某校的教学情况，仅有不到50篇，约占总数的2.6%的文献是对教师的研究，其中还包括了教师志愿者、华裔教师队伍。

2. 以教材为主的研究

教材是教学活动的重要载体，指的是有关讲授内容的材料，如书籍、讲义、图片、讲授提纲等（Institute of Linguistics & CASS, 2011）。教材是教学活动中重要的工具，教师和学生对教材的依赖程度都很高。（Cui, 2007），在对外汉语教学领域，教材的应用也非常重要，因此，对于对外汉语教学教材的研究也是对外汉语教育的研究热点。

在教材领域，本土化教材主要指“本土化”语言教材是与“普适性”语言教材相对的一个概念，指从某一国家或地区学习者的特点和需要出发，以满足特定国家或地区学习者的学习需要为目标而设计、编写和制作的某一语言作为外语或第二语言教学的教材（Wu, 2013）。那么在这种情况下，对于泰国汉语教材的研究也有一些调研结果。

这些研究中涵盖了现状、编写建议等方面。例如对于现状描述方面，调查结果已经清晰的呈现出了泰国汉语教材的现状。目前，泰国开设汉语课程的各类学校所使用的教材五花八门，有自己编写的，有从中国大陆引进的，也有从中国香港特区、台湾省以及新加坡等地引入的，很不统一（Fang, 2008）。编写建议方面的研究也较为丰富，例如：第一，教材的编写者心中要有学生，他要知道学生学习过程中会遇到哪些障碍，怎么安排生词、语法点、如何复现等等都要心中有数；第二，教材编写者心中要有教学理念，他要懂得教育规律和语言学习的规律，心中要有教学法，编写教材的时候其实已经预想好如何教；第三，教材的编写者心中要有汉语自身特点的整体概念，他要知道语言要素的教学是建立在对语言材料烂熟于心的基础上的；第四，教材的编写者要有丰富的教学经验，他要熟知教学的各个环节以及每个环节可能遇到的问题；第五，教材的编写者要熟悉学生的学习环境，教学材料的选取要贴近学习者的生活环境。要做到以上几点只有四个字：研究、实践。任何一套好的教材都是在扎实研究的基础上完成的，也都需要在实践中不断修订完善。（Cui, 2007）

3. 以教学方法为主的研究

对外汉语可持续发展有三个支柱：教师、教材、教法，也是对外汉语发展的“瓶颈”，一般被称为“三教”问题。简单而言，教学方法是教师在课堂上教授对外汉语的技巧；从深层次讲，教学方法则是对教学模式及程序的理论化、系统化总结，缺少科学合理的教学方法指导，对外汉语教育将呈现碎片化及单一性等问题，无法进行持之有效的范围推广，也无法激发汉语学习的积极性，影响汉语学习的效果和质量。近年来，以教学方法为主的研究是泰国汉语教学研究的热点，广大对外汉语学者先后投以极大的关注，从个体到群体、从理论到实践，通过各种研究角度及方法，对泰国汉语教学方法进行了广泛深入的研究，从而弥补了该领域的空白及不足。

对外汉语教学方法众多，包括翻译法、视听法、认知法、游戏法、听说法、任务法、交际法及综合法等等（Feng, 2011）。根据学习者的年龄、教育背景、学习环境、能力水平等不同因素，可以采取不同的教学方式，以达到更为良好的学习效果。翻译法是较为常规的汉语教学方法，就是通过系统讲授语法规则，开展母语与汉语间的互译。视听法则是将视觉与听觉相结合，通过整体感官的感知和熟悉，来加深对汉语的掌握。认知法是在理解语料、规则的基础上，通过创造性地活用语言，以达到对语言活学活用的目的。听说法主要是将听说教学、句型练习、对比分析结合起来开展教学，与翻译法相比，听说法更注重口语而非规范的书面语，不注重语法形式。任务法是20世纪80年代兴起的教学方法，其特点在于强调“在做中学”，以任务为核心，学习者运用汉语完成真实情景中的生活、学习、工作任务，以参与的形式完成学习。交际法，顾名思义，让学习者在交际的过程中加强对语言的运用和掌握，是基于社会语言学、心理语言学、功能语言学等理论的一项教学方法。游戏法是通过游戏形式，激发学习者的学习兴趣，让学习者在轻松快乐的氛围中掌握语言技巧。不同的教学方法可以进行有效的结合，以进行扬长补短，实现本次教学的目的，这就是综合法。

4. 以教师为主体的研究

宛新政在《孔子学院与海外汉语师资的本土化建设》中阐述：“加强师资本土化建设，是汉语国际传播事业的必然选择。”揭示了教师本土化的意义和重要性（Wan, 2009）。

陈艳艺通过对171名泰国汉语教师的问卷调查，得出泰国非汉语母语国家汉语教师呈现出教师年轻化、队伍专业化、汉语水平有所提高、注重教学能力的提高四大新特点；但也发现仍存在师资不足、分布不均、经验少、流动性大、缺少同行交流等问题（Chen, 2013）。通过研究指出，汉语本科专业在泰国还是一个年轻学科，教师学历结构偏低，对泰国汉语教育有一定的制约影响。徐文娟等人通过官方统计数据分析发现，在校汉语教学师生比例近为1:80，在师资队伍的管理上，存在工作量超负荷的情况；为满足“汉语热”的需求，进一步导致高校降低汉语教师招聘要求，师资队伍参差不齐，教学质量受到影响等连锁反映；同时待遇过低的问题也值得注意

(Xu & Ding 2011)。郝琳琳针对泰国北部地区高校的考察,提出62% 的教师教龄在1-3年,志愿者教师经验不足的情况(Hao, 2011)。黄明媚通过对东北部高校教学情况的考察,也指出本土汉语教师年龄偏小、经验不足、教学技能和教学方法有限;而汉语志愿者教师则存在泰语沟通困难、教学经验不足、留任年限较短三大问题(Huang, 2012)。

江傲霜、吴应辉也深入总结了汉语教师志愿者教学不适用的原因,主要集中在对教学制度不了解、对教学情况不了解、中泰汉语教学存在差异及国内培训针对性有效性不足等方面(Jiang & Wu, 2012)。林浩业从供需角度指出泰国的汉语教育在短期内的规模型扩张而引发了汉语教师需求上的结构性失衡,而历史原因造成师资人才链条的人为断裂,又加重了人员短缺,部分汉语教师并非出身于汉语教学专业,缺乏系统的教学理论指导,教学过程中表现出极大的随意性(Lin, 2007)。向烜纬提出泰国政府对汉语师资本土化重视不够的问题,过于依赖汉语志愿者教师反而给高校汉语专业发展带来弊端,调查中84%的本土高校汉语教师表示目前本土汉语教师无法满足教学需求,急需规模扩大;从高校师范专业汉语教师培养方面,他也认为存在生源质量低基础差、培训体系缺乏科学性、高校体制限制等问题,并提出加大师范类大学资金投入、加大教研项目支助、拓宽孵化深造渠道的解决方法(Xiang, 2010)。

郑婷则对几类师范生培养模式进行了还原和分析,并从理论与实践、知识结构、学识量三个角度提出改革目前课程模块、加强泰国汉语师范生硬性课程建设、中外多层次多方式合作等建议。(Feng, 2011) 表示泰国政府在通过“先输血,后造血”的方法来建设泰国本土汉语教师队伍,在高校汉语专业增多、中泰合作培养、鼓励赴华留学三管齐下的措施下,泰国汉语教师队伍在从“输血型”向“造血型”过渡,但对中国教师的依赖性仍将长期存在。

汉语教师作为汉语教学的重要载体,在汉语研究当中有非常重要的意义。但是如果我们把汉语教师这一抽象概念还原为每一个从事汉语教学职业的人,那么针对汉语教师的研究就回归到了针对汉语教师这一职业的研究。这样,我们就可以将一个比较抽象的汉语教师队伍稳定性的研究变成两个比较具体的组织行为学的研究内容。在具体中,我们就可以首先将汉语教师这样一个特定的职业概念变成一个一般的职业稳定性的研究范畴,从而借鉴成熟的组织行为研究方法与工具来进行更加有效的定量研究;而在一般的管理定量分析当中,对于职业稳定性的研究,一般需要考虑的是从事相关工作的人员对于从事某一职业的职业认同度与职业信心程度两个方面²。也就是说,对于汉语教师队伍的稳定性的研究,可以转换为研究从事汉语教学的相关人员对于汉语教师职业的认同度³和自身对于从事这个职业的信心程度的研究。

² 徐亚男,“职业锚”理论在人力资源管理中的应用.商场现代化. 2009年1期

³ 王鑫强等人在 2011年发表的《师范生职业认同感的效能—价值双维核心模型的构建》一文中提出:师范生的职业认同感主要包括“职业能力”和“职业价值”两大个维度。

但是在具体研究当中, 仅从职业认同的角度来研究还并不完善。由于我们研究的范围是一个具体的从事某种职业的群体人群, 他们需要长期从事这份工作, 因此在职业认同的基础上, 我们还需要从职业生涯的角度进行研究和分析。从职业生涯的角度来看, 一般评估一个职业的从业人员的稳定性, 需要从组织承诺⁴的角度来进行分析, 而汉语教师对于职业的满意度可以归结为组织承诺的两个基本维度: 薪酬情况与晋升情况。

进一步分析, 薪酬情况可以分为绝对薪酬和相对薪酬两个部分。绝对薪酬指在泰国从事汉语教学人员的工资水平在整个社会层面上所处的层次, 而相对薪酬则是汉语教师对于薪酬的满意程度, 描述的是其自身的价值定位。薪酬的满意度属于保健因素⁵的一部分因此, 有效的薪酬设计将可能降低某一职业的从业者的离职倾向。对于泰国的汉语教师群体而言, 提供更加有效的薪酬激励方案, 能够非常有效的增加其职业稳定性。

晋升则属于双因素理论中的激励因素⁶部分。激励因素决定了被激励着是否会全力工作, 在短期内影响被激励着的工作质量, 而从长期来看, 可能影响从业者的职业稳定性。晋升的研究同样应该考虑不同的情况, 具体来说, 其中存在两个不同的部分, 一部分是汉语教师在泰国学校中的真实晋升路径, 而另一部分则是其潜在的可能的晋升路径。

对于真实的晋升路径而言, 由于泰国有比较完善的教师晋升体系, 而汉语教师的整体晋升活动也遵从这个逻辑, 这基本上属于基础的教师晋升体系设计的研究范畴, 针对这一部分的研究已经较为完善, 而且这一部分的研究更偏向于泰国的国家行政体系方面的研究, 因此本研究暂不涉及相关的内容。

而另一种晋升则是潜在的晋升可能的部分。这决定了汉语教师本身对于从事汉语教育工作的认同程度。而这种认同程度存在于其自身将从事汉语教育这个客观事实与各种社会关系比较中, 综合得出的结论。潜在的晋升并不仅仅包括职位的晋升, 还包括社会地位的晋升, 未来的发展机会的认可, 甚至是家庭资源的重新整合等等, 这些都会对整个汉语教师队伍的稳定性带来影响。而这方面的相关研究可以集中体现在汉语教师对于从事这份职业的信心方面。

综合上面的分析, 可以得到以下两方面结论:

1. 汉语教师队伍稳定性的研究可以充分借鉴现有的组织行为学方面的研究, 以更好的获得研究结果;
2. 汉语教师稳定性集中体现在其职业信心等方面, 因此后续地研究设计应当充分地调研相关的因素, 并且综合收入等客观因素进行分析。

⁴ 美国社会学家贝克尔 (Howard S. Becker) 于1960年提出: 组织承诺是个人对所属组织的目标和价值观的认同和信任, 以及由此带来的积极情感体验。是一种重要的员工态度变量, 对工作绩效产生重要的影响。

⁵ 既双因素理论中的保健因素, 该理论由赫兹伯格与1956年创设, 其基本观点为: 激励应考虑两方面因素, 一方面为保健因素, 另一方面为激励因素, 其中保健因素决定了从业者是否会产生抱怨和离职倾向, 而激励因素则决定了从业者是否会全力工作。

⁶ 同脚注 3。

研究方法

基于上述的研究结论，本研究重点参考组织行为学当中的相关研究方法与工具，以定量研究为基础，以问卷调查为具体载体，开展相关研究。由于汉语教师工作虽然属于一种职业，其研究对象具有一般组织研究或职业研究的研究对象的一般特征，符合一般的研究规律，但是具体到汉语教师这个岗位当中，就需要考虑更多的具体的、个性化的问题设计。因此，本研究在参考组织行为研究中的组织承诺量表的基础上，结合研究问题，进行了题目的筛选与聚焦，更好地反映泰国汉语教师这一特定群体的特征。同时，在充分尊重原量表题目的基础上，对部分题目的情境进行部分调整，结合汉语教师的工作特点，自编了用于反映汉语教师薪酬和职业满意度的问题。在编制题目过程中，基本遵循保持原有题目结构不变，只对部分词汇改动或增加具体情境的方式，尽可能不影响题目载荷⁷，维持研究的准确性。具体题目编制，共计5题项，具体题目如下：

表1 教师问卷调查表

序号	题目
1	我希望长期从事汉语教学工作。
2	我认为从事汉语教学工作是一件很有前途的事情。
3	我认为从事汉语教学的物质回报能够满足我的生活需求。
4	我认为从事汉语教学工作能够为我带来社会尊重。
5	我认为自己如不从事汉语教学工作可以很容易找到其他工作机会。

在问卷语言选择方面，由于本研究涉及到泰国本土教师与中国籍汉语教学志愿者的对比组分析，因此考虑到后续的问卷数据来源的需要，问卷编制采用了泰文与汉语两种版本。在进行翻译过程中，全面保留了题目的全貌，并进行了试测与访谈，以避免由于语言文字载体不同而可能带来的问题歧义，避免了由此而产生问卷结论有误的情况，以保证后续的对比研究、定量研究的结论真实可靠，不受所使用的语言的影响。

在具体研究方法中，本研究采用了对比研究方法。既选择两个具有相似经历的人群分组，对其分别进行调研，然后将两组数据进行对比，以获得研究结论。本研究中，将来自中国的汉语教学志愿者作为对比组，与泰国本土的汉语教师在同一题目下的反映进行对比，探究泰国本土汉语教师在这个具体维度上与汉语教学志愿者之间的差别。

之所以选择汉语教学志愿者来对比，是因为一方面志愿者从事汉语教学工作，另一方面，由于志愿者身份的特殊性，决定了其本身就将在泰国教授汉语作为一份短期工作而非长期的职业

⁷ 载荷为管理学定量研究过程中，对于题目设计与筛选的一种标准与方法，通过对不同载荷题目的分析，可以了解哪些题目更加能够反映所要研究的内容。

选择。因此,理想状态下,志愿者在回答与汉语教师职业选择相关的问题时,其认同程度应该低于泰国本土的汉语教师。通过这样的对比研究,可以反映出泰国汉语教师本身的长期职业认同情况是否处于合理的状态。在进行问卷调研后,再选取典型的个案,针对性的找到建议方案,以期提供针对性的建议。

在问卷发放方面,借助了纸质问卷、网络问卷、电子邮件邀请调研等不同方式。通过多种数据收集方法的共同使用,尽可能多的扩大样本量,以便更有效地反映相关问题。同时,由于本研究的研究对象为泰国汉语教师群体,而非某一特定的区域、年级的汉语教师情况,因此在进行问卷发放过程中,有意识的进行了分散发放,主动修正包括区域、教师年级等基本的可能存在的问题偏差,以便更有效地展开问题的研究。

在具体题项设计中,选择了李克特5级量表⁸体系,基于被调查者对于题项的认同程度,设置五个描述选项,选项设置分别为A.非常符合; B.比较符合; C.一般符合; D.不太符合; E.完全不符合,为方便数据处理,对应A选项记为数字“1”,对应B选项记为数字“2”,对应C选项记为数字“3”,对应D选项记为数字“4”,对应E选项记为数字“5”。

在数据处理方面,选择了SPSS 24版本作为基本的数据处理工具,主要应用了其中的一般性统计分析工具。作为目前管理学比较通用的研究支持工具,SPSS的研究结果准确度较高,其研究结果也被广泛应用于各种不同的研究领域当中,具有较好的信效度。

本次问卷采用电子方式定向投放,以邀请填写的方式进行。通过电子邮件、及时通讯工具的形式,定向发送给泰国西部、北部、中部、东北部地区的中小学汉语教师,以支持本课题研究。

本次发送的问卷收集时间1个月,共发放问卷110份,回收问卷94份,其中有效问卷94份,有效问卷回收率85%。其中幼儿园汉语教师5人,占有效问卷数量5%;小学汉语教师67人,占有效问卷数量71%;中学汉语教师9人,占有效问卷数量9.6%;跨年级汉语教师13人,占有效问卷数量14%。

研究结果和讨论

问卷中涉及了两题基本信息,分别为“我所在的汉语教学团队当中有多少人”与“我所在的汉语教学团队当中的泰国籍人员有多少”。其中“我所在的汉语教学团队当中有多少人”的题项下,汇总的总人数为1218人,我所在的汉语教学团队当中的泰国籍人员有多少题项下共计643人,说明在被调查的学校当中的非泰国籍人员共计575人,泰国籍人员占52%,与抽样结果一致,说明抽样结果具有代表性。但是抽样中也发现4所学校中无泰国籍汉语教师,占被调研学校的6%。

⁸ 李克特量表由美国社会心理学家李克特于1932年在原有的总加量表基础上改进而成的。该量表由一组陈述组成,每一陈述有“非常同意”、“同意”、“不一定”、“不同意”、“非常不同意”五种回答,分别记为5、4、3、2、1,每个被调查者的态度总分就是他对各道题的回答所得分数的加总。

在回答“我希望长期从事汉语教学工作”题目时，泰国籍教师中有15人回答非常符合，占比30%，在所有的泰国籍被调查者中，选择符合及以上的人员占到了100%，说明泰国籍汉语教师对于从事汉语教学这件事有比较强的认可度。相比而言，中国志愿者在这一题项的选择中，有7人选择了不认同，说明有大约15%左右的中国汉语志愿者不希望长期从事汉语教学工作。而在志愿者调查中，选择非常认同的仅有5人，约为11%，远低于泰国籍人员的选择比例。

表2 第一题目总结表

题目		我希望长期从事汉语教学工作					
选项		1	2	3	4	5	合计
教师国籍	泰	15 (30%)	17 (35%)	17 (35%)	0 (0%)	0 (0%)	49
	中	5 (11%)	14 (31%)	19 (42%)	6 (14%)	1 (2%)	45
合计		20 (21%)	31 (33%)	36 (38%)	6 (6%)	1 (2%)	94

在回答题项“我认为从事汉语教学工作是一件很有前途”的事情时，几乎所有泰国籍教师都表示了认同，没有人完全不认同。说明泰国籍教师整体对于在泰国从事汉语教师工作比较有信心，有长期从事这项工作的动力。这也与近年来汉语在泰国的流行有关，侧面反映出汉语在泰国的影响力，和整个社会对汉语学习和汉语教育的一种基本观点。而反观志愿者，在这一题项中的回答与泰国籍被调查者相比，有比较大的区别。在非常认同这一项上，仅有3人认同，说明了志愿者与泰国籍汉语教师相比，对于从事汉语教师这个职业来说，明显不如泰国籍教师跟更有信心。相对而言，中国籍汉语志愿者选择一般认同的人接近50%，这也反映出了中国籍汉语教师志愿者对于在泰国从事汉语教学这件事情的不确定性，对于从事汉语教学这项工作缺乏足够的信心和兴趣。

表3 第二题目总结表

题目		我认为从事汉语教学工作是一件很有前途的事情					
选项		1	2	3	4	5	合计
教师国籍	泰	25 (51%)	20 (41%)	3 (6%)	1 (2%)	0 (0%)	49 (100%)
	中	3 (7%)	18 (40%)	19 (42%)	5 (11%)	0 (0%)	45 (100%)
合计		28 (30%)	38 (40%)	22 (23%)	6 (6%)	0 (0%)	94 (100%)

在回答“我认为从事汉语教学的物质回报能够满足我的生活需求”这一题项时,泰国籍教师选择非常认同的比例非常低,仅有15%,这与前面两题的回答情况完全不同,这也说明了泰国籍汉语教师对于从事汉语教学工作的未来有比较强的信心,但是在实际的物质回报方面,汉语教师的获得感不足。为了更有效的反映泰国汉语教师的社会取酬能力与机会,并侧面反映其对于目前的薪酬满意程度,在调研中增加了“我所从事的兼职”题项,而从对比题项的设计上来看,在回答“我所从事的兼职”这一题目时,约有一半的泰国籍教师选择了从事兼职,部分教师甚至同时担任3份以上的兼职。这一方面可能说明了汉语在泰国社会中的应用广泛、需求旺盛的现实,另一方面也反映出汉语教师在泰国当地的获得感不足的情况。与之相类似的,中国籍志愿者在回答这一题项时也普遍反映出认为自己的回报不足以满足个人生活的情况。综合这两方面的情况,说明在泰国从事汉语教师工作的实际获得感确实需要提高。当然,从绝对薪酬角度来看,泰国汉语教师的薪酬水平在整个泰国社会中并不处于绝对的低收入状况。结合后期的访谈发现,泰国汉语教师对于目前的物质收入出现不满的主要原因也并不是绝对薪酬数量的不满,更多的是与自身的工作量、社会上给出的比较薪酬等相对比得到的结果。从另一个侧面来看,这也有可能是薪酬结构、薪酬设计所需要考虑的问题。限于本研究的局限性,在这方面的研究并不深入,但是可以作为后续重要的研究题目,继续深入研究。

表4 第三题目总结表

题目		我认为从事汉语教学的物质回报能够满足我的生活需求					
选项		1	2	3	4	5	合计
教师国籍	泰	8 (16%)	12 (25%)	23 (47%)	6 (12%)	0 (0%)	49
	中	0 (0%)	14 (31%)	17 (38%)	13 (29%)	1 (2%)	45
合计		8 (9%)	26 (28%)	40 (42%)	19 (20%)	1 (1%)	94

社会尊重是从事汉语教师职业的长期动力⁹,也是衡量一个汉语教师是否会长期投入的重要内外指标。从调研情况来看,泰国籍教师100%认为汉语教师能够带来尊重,但是在具体的程度上有所不同,其中回答非常肯定的人约占所有人数的30%,回答比较肯定的占70%。中国籍的汉语志愿者在这方面也普遍认为从事汉语教学能够带来社会尊重,但在认同这个观点的程度上远远低于泰国籍的汉语教师,这也说明了中国籍的汉语志愿者对于从事汉语教学工作本身的认同度可能并没有泰国籍汉语教师的高,他们更多的是将汉语教学作为过渡职业,而不会作为长期职业

⁹ 美国哈佛大学心理学家戴维·麦克利兰 (David C. McClelland) 提出成就需要理论认为只有人的成就不断得到满足,才会有持续的做好工作的动力。

规划。综合来说,通过调查反映出,泰国的汉语教师中,泰国籍的教师对于从事汉语教学的信念更加坚定。

表5 第四题目总结表

题目		我认为从事汉语教学工作能够为我带来社会尊重					
选项		1	2	3	4	5	合计
教师国籍	泰	14 (29%)	23 (47%)	12 (24%)	0 (0%)	0 (0%)	49
	中	3 (7%)	22 (49%)	16 (36%)	4 (9%)	0 (0%)	45
合计		17 (18%)	45 (48%)	28 (30%)	4 (4%)	0 (0%)	94

在回答题项“我认为自己如不从事汉语教学工作可以很容易找到其他工作机会”这一题项时,中国籍教师有84%的人认为自己可以比较容易的找到其他工作,没有人认为自己找不到其他工作。这与中国的汉语志愿者来源可能有一定关系,大部分的汉语志愿者为跨专业学生,同时其在中国境内的就业机会也较为充足,但是也与中国籍教师年龄偏低有关。由于本研究未涉及对教师职业动机的分析题项,因此无法完全了解这种数据产生的原因。

而泰国籍教师在回答这一题项时则有55%的教师选择了不容易找到其他工作,而认为能够找到其他工作的比例仅为16%。这也说明,泰国籍汉语教师从求职压力角度,会更愿意长期从事汉语教学工作。

表6 第五题目总结表

题目		自己如不从事汉语教学工作可以很容易找到其他工作机会					
选项		1	2	3	4	5	合计
教师国籍	泰	3 (6%)	5 (10%)	14 (29%)	24 (49%)	3 (6%)	49
	中	38 (84%)	7 (16%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	45
合计		41 (44%)	12 (13%)	14 (15%)	24 (25%)	3 (3%)	94

综合上面几道题目的调研情况来看,泰国本土的汉语教师对于从事汉语教学工作有比较高的认同度,相对应的,汉语教学志愿者对于把从事汉语教学工作作为长期的职业发展规划并不十分认同。这也说明,泰国汉语教学的主力必须由本土教师承担,而不能依靠汉语教学志愿者。但是从调研结果也能发现,目前的泰国汉语教师队伍中,泰国籍教师的数量比例仅占总人数的一半左右。综合两方面的结论,可以推导出,目前泰国的汉语教师队伍结构并不十分合理,本土教

师所占的比例较低。从调研结果来看,泰国的汉语教学工作开展并不十分系统,汉语教师队伍存在一定不稳定性。

在此基础上,也能发现,泰国籍的汉语教师虽然对于从事汉语教学存在良好的未来预期,但是在现实收益方面,泰国籍的汉语教师并不十分认可,这也反映出了目前的汉语教师待遇需要提升的状况。

当然通过调研,我们能够发现目前汉语教学工作在泰国当地社会中还是相对比较受人尊重的选择,也能够吸引到一定水平的人才,因此,未来泰国汉语教学的开展有非常好的基础。

结论

汉语教师作为汉语教学推广的重要载体,其整体的稳定性非常重要,通过调研能够发现,泰国的汉语教师整体职业满意度较高,对于从事汉语教学工作较为认可,但同时也能发现,目前泰国的汉语教师收入水平与其在社会上所能获得实际回报相比并不高,同时泰国的汉语教师队伍中,泰国籍教师数量偏少,而来自于中国的汉语教学志愿者又缺乏长期在泰国从事汉语教学的意愿。这也意味着,目前泰国汉语教师的整体结构,可能不能完全满足泰国整体的汉语教学的需求,需要更多的政府、社会力量投入到相关的人才培养、待遇提升等方面。具体来说,以本次调研为基础,可以采取以下具体行动:

1. 提高泰国本土教师的培养力度,加大人才供给。尽可能的为开设汉语课程的学校提供合格的汉语教师,支持相关学校开展有效的汉语教学工作,提供稳定的汉语教师队伍,持续提高汉语教学水平。

2. 调整泰国汉语教师的分布情况,尽可能保证每所开设汉语课程的学校都有一名以上的泰国籍专业汉语教师。从目前的调研情况来看,泰国开设汉语课程的学校中,约有10%的学校没有泰国籍的专业汉语教师,这可能对未来泰国汉语教学的推广带来不利影响,也可能在中国的汉语教学志愿者离开后,出现教学空白,影响教学质量。因此,应当调整泰国汉语教师的分布情况,尽可能的让泰国教师参与到汉语课程中来,以保证汉语教学的连贯性。

3. 调整泰国汉语教师的待遇水平,提高其获得感,同时调整汉语教师的薪酬结构,让其有更多元的薪酬获得,保持适度的社会优越感,以保证引导优秀人才从事汉语教学工作,保证汉语教师队伍的质量。

4. 进一步加强与中国汉办、中国开设对外汉语专业的院校之间的合作,在现有人才结构在短期内不可能全面改变的前提下,尽可能的保证汉语教学志愿者的稳定输出和供给,避免因为志愿者供应不及时导致的汉语教学质量受到影响。同时开设更多的专业教学项目,给予泰国当地教师更专业、更系统的汉语学习的机会。

5. 加强政府与中国汉语志愿者培训机构之间的联系,尽可能的延长汉语志愿者在泰国授课的时间,提高培训的系统性。同时尽可能的挖掘机会,在尊重人才的前提下,吸引中国的汉语志愿者留在泰国,长期从事汉语教学工作。

汉语教学,本身是一件需要长期投入的工作,但同时也是一项脆弱的工作,辛苦培养的师资体系很容易就出现问题,导致汉语教学体系不够稳定。而为了更好地服务于汉语教学,建立一支稳定的汉语教学队伍尤为重要。

References

- Chen, Y. Y. (2013). Research on the Present Situation and Countermeasures of Chinese Teachers in Thailand. *Crossroad. Southeast Asia Studies*, (8), 65-70. [in Chinese]
- Cui, X. L. (2007). Chinese Teaching: Domestic and Abroad Interaction and Complementarity. *The Commercial Press*, (1), 112. [in Chinese]
- Fang, X. (2008). *Research on Chinese language Teaching and Promotion in Thailand*. Master Thesis, Shandong University. [in Chinese]
- Feng, Z. F. (2011). *Diachronic Investigation and Standard Research on the Development of Local Chinese Teachers in Primary and Secondary Schools in Thailand*. Doctoral Thesis, Minzu University of China. [in Chinese]
- Hao, L. L. (2011). *Research on the Present Situation and Quality Control of Chinese language Teaching in Universities in Northern Thailand*. Master Thesis, Jinan University. [in Chinese]
- Huang, M. M. (2012). Investigation Report on Chinese Major in Universities in Northeastern Thailand. *Chinese Language Globalization Studies*, (1), 169-177. [in Chinese]
- Institute of Linguistics & Chinese Academy of Social Sciences. (2011). *Xinhua Dictionary (11th edition)*. Beijing: The Commercial Press. [in Chinese]
- Jeffery, A. M. (2017). *Management and Organization Theory*. Beijing: Beijing University Press. [in Chinese]
- Jiang, A. S. & Wu, Y. H. (2012) Analysis on the Adaptability of Chinese Teacher Volunteers in Thailand. *Chinese Teaching and Research*, (1), 60-66. [in Chinese]
- Li, X. Y. & Yan, H. B. (2018) Model Construction and Scale Compilation of Teachers' Professional Identity. *Teachers and Education Research*, 30(2). 72-81. [in Chinese]
- Li, D. W. & Wu, Y. H. (2019). International Chinese Teacher Training Report (2016). *Liaoning Normal University Journal (Social Science)*, 42(3), 30-35. [in Chinese]

- Lin, H. Y. (2007). A Brief Talk on the Present Situation of Chinese Teaching in Thailand and Requirements for Chinese Language Teachers. *Journal of Hubei Radio and Television University*, (11), 97-98. [in Chinese]
- Steven, P. R. & Timothy, A. J. (2008). *Organization Behavior*. Beijing: Renmin University of China Press. [in Chinese]
- Wan, X. Z. (2009). The localization of Confucius Institutes and overseas Chinese teachers. *Journal of Yunnan University*, 7(1), 27-31. [in Chinese]
- Wang, X. Q, Zhang, D. J. & Zeng, L. H. (2011). The Effectiveness of Professional Identity of normal-major students — The Construction of Two-Dimensional Core Model of Value. *Psychological Development and Education*, 27(6), 662-669. [in Chinese]
- Wei, S. H. & Zhang, D. J. (2009). Model Construction and Scale Compilation of Teachers' Professional Identity. *Abstract Proceedings of the 12th National Psychology Conference thesis*. 2009.11.05. Beijing: Chinese Psychological Society. [in Chinese]
- Wei, S. H. (2008) *Teacher professional identity research*. Master Thesis, Southwest University. [in Chinese]
- Wu, Y. H. (2013). On the Localization and Universality of Chinese Language Textbooks. *Applied Linguistics*, (3), 117-125. [in Chinese]
- Xiang, W. W. (2000) *Research on Training Local Chinese teacher in the Normal University in Thailand*. Doctoral Thesis, Shandong University. [in Chinese]
- Xu, W. J. & Ding, M. (2011). Analysis of the Problems and Causes of Chinese language Teachers Team. *Quality Education Forum*, (11), 56-58. [in Chinese]
- Yu, M. (2009) Columbia State University Primary Comprehensive Chinese Comprehensive Class Observation Report. *The Science Education Article Collects*, 1(1), 74-75. [in Chinese]



Name and Surname: Fan Zhang

Highest Education: Master Degree

University or Agency: Huachiew Chalermprakiet University

Field of Expertise: Chinese Language and Culture Teaching

Address: 119/29 The Grand Village, Rama 2 Rd., Panthaynorasingha, Mueang Samutsakhon, Samutsakhon 74000, Thailand.