

他国中文教育教师发展困境与对策研究——以英国林肯中文学校为例

田泽中 刘东彪 孙博闻

华北理工大学 外国语学院, 中国·河北 唐山 063000

摘要:近年来, 中文教育作为文化软实力的重要组成部分, 在全球范围内持续发展, 英国尤为显著。林肯中文学校作为英国中文教育体系的重要一员, 既见证了中文教育的扩展, 也暴露出教师来源单一、专业化程度不足、培训体系滞后、职业发展路径模糊等问题。论文以林肯中文学校为案例, 系统分析其教师队伍现状与发展困境, 并结合《华文教师标准》, 提出拓宽师资来源、完善培训体系、优化评价激励机制、强化职业认同等策略。研究旨在为英国及其他国家中文学校的教师专业发展提供可行路径, 促进中文教育在他国国民教育体系中的高质量融入与可持续发展。

关键词: 中文教育; 教师专业发展; 英国林肯中文学校; 国际汉语推广; 教师培训

Challenges and Strategies in Teacher Development for Chinese Language Education Abroad — Taking Lincoln Chinese School in the UK as an Example

Zezhong Tian Dongbiao Liu Bowen Sun

School of Foreign Languages, North China University of Science and Technology, Tangshan, Hebei, 063000, China

Abstract: In recent years, Chinese education, as an important component of cultural soft power, has continued to develop globally, particularly in the UK. Lincoln Chinese School, as an important member of the British Chinese education system, has witnessed the expansion of Chinese education, but has also exposed problems such as a single source of teachers, insufficient professionalization, lagging training system, and unclear career development paths. The paper takes Lincoln Chinese School as a case study, systematically analyzes the current situation and development difficulties of its teaching staff, and proposes strategies such as expanding the source of teachers, improving the training system, optimizing the evaluation and incentive mechanism, and strengthening professional identity based on the *Chinese Teacher Standards*. The research aims to provide a feasible path for the professional development of teachers in Chinese schools in the UK and other countries, and promote the high-quality integration and sustainable development of Chinese education in other countries' national education systems.

Keywords: Chinese language education; teacher professional development; Lincoln Chinese school; international Chinese promotion; teacher training

0 前言

近年来, 随着中国经济与国际影响力的快速提升, 中文教育在全球范围内呈现出快速增长的趋势。特别是 2015 年中文被正式纳入英国国民教育体系以来, 英国对中文学习的热情和需求持续高涨。中文教育成为英国基础教育的重要组成部分, 不仅满足了华裔学生传承中华文化的需求, 也成为非华裔学生深入了解中国文化、促进中英文化交流的重要渠道。然而, 中文教育在英国的发展也伴随着诸多挑战, 尤其是在教师队伍建设和专业发展方面。海外中文学校的教师普遍存在来源单一、专业化程度不足、培训体系不完善等问题, 严重影响了教学质量的提高和中文教育事业的可持续发展。本研究选取英国林肯中文学校作为典型案例, 系统分析了该校教师专业发展的现状和具体困境, 并针对这些问题提出了有效的对策建议。通过此研究, 旨在为其他海外中文学校在教师培养、培训和管理方面提供切实可行的参考依据,

进一步推动海外中文教育事业的可持续发展。

1 林肯中文学校教师现状

林肯中文学校由旅英华人于 1995 年创办, 最初主要教授粤语, 以满足当地华裔社群子女的语言需求。2007 年起学校逐渐引进普通话课程, 目前已全部转为普通话授课, 学生构成也扩展到当地非华裔群体。近年来, 由于经费削减以及新冠疫情的影响, 学校逐渐转为线上教学模式。截至 2023 年, 学校共设 5 个教学班, 共有学生 32 名, 教师 5 名, 全部为女性, 均为英国当地华人。

林肯中文学校创办以来, 在教师队伍建设方面经历了较大的波动。早期阶段, 教师主要来自香港移民群体, 教授粤语为主(鞠玉华, 2014)。2007 年后, 学校适应学生需求的变化, 逐渐增加普通话教学, 教师也逐步更换为大陆背景移民。目前, 教师团队仅有 5 名女性, 全部为长期居住在

英国的华人,且教师的年龄普遍偏大,年轻教师仅占极少数,这导致教师队伍结构呈现明显的老龄化趋势,缺乏年轻教师的储备力量(耿红卫,2013)。学校的教师学历主要以专科和本科为主,普遍缺乏更高的学术背景,且专业方向各异,与国际汉语教育直接相关的教师仅占20%左右(鞠玉华,2014)。这一现象显示出学校教师的专业化程度仍有待提高。

教学经验方面,虽然教师队伍整体年龄偏大,但大多数教师积累了丰富的汉语教学经验,教学年限普遍较长,其中部分教师已经拥有超过十年的教学经历(郭熙,2007)。这些丰富的教学经验成为学校教学质量的重要保障之一。另外,由于缺乏系统的专业培训,这些经验往往停留在实践层面,缺乏理论支持。学校教师持有《国际中文教师证书》的比例较低,多数教师只具备英语相关的教学资质,如TESOL或TEFL证书(袁礼,2010)。这与学校早期创办者及教师主要为香港及大陆移民相关,他们更多地接受英语环境的培训,而对专业的汉语教学资质认知不足。

教师培训方面,虽然学校每年都会组织教师参加一些基础性的培训活动,但这些培训主要集中在教学方法和中国文化的介绍方面,较少涉及汉语语言学的本体知识及教学理论的深入探讨(王传玲、洪明,2012)。此外,这些培训往往形式化,无法有效针对教师在实际教学中遇到的具体问题,如语法难点解析、语音教学技巧等(郭熙,2007)。这导致教师在专业技能提升方面进步缓慢,难以适应越来越多元的学生需求。尽管存在上述问题,林肯中文学校教师仍表现出了较高的教学责任感和热情。大多数教师能够长期坚持在岗位上,不仅是出于对中文教育事业的热爱,更是因为他们具备高度的职业使命感和奉献精神(梁希之、肖丹,2018)。然而,随着中文教育需求的不断扩大,教师专业能力不足的问题日益凸显,这已经成为制约学校进一步发展的瓶颈,亟须通过多样化的措施加以解决。

2 林肯中文学校教师发展困境

林肯中文学校在面临不断扩大的教学需求和多元化的学生群体时,其教师队伍却面临诸多现实困境,这些困境直接影响到了学校的教学质量与持续发展潜力。

林肯中文学校在应对不断扩大的教学需求和日益多元的学生群体时,教师队伍建设暴露出一系列现实困境,已成为影响学校教学质量和可持续发展的重要瓶颈。目前,教师数量不足且老龄化严重,限制了学校开设更多班级、提升课程多样性的能力。长期以来,学校主要依靠当地华人志愿者承担教学任务,由于薪酬有限,缺乏对年轻教育专业人士的吸引力,导致师资队伍结构单一且逐渐老化。年长教师在身体精力、教学创新等方面的劣势日益明显,难以适应日益复杂多变的教育需求(耿红卫,2013)。在师资规模难以扩展的同时,教师的专业能力也未能与教学任务的升级同步,这进一步加剧了学校发展的结构性矛盾。

教师专业能力与实际教学需求之间的落差成为当前林肯中文学校教学改革面临的又一突出问题。部分教师虽然拥有多年教学经验,但缺乏系统的国际中文教育背景,尤其在语法讲解、语音纠错、阅读理解指导等方面方法单一,教学科学性不足。面对非华裔学生比例上升的新趋势,教师跨文化教学意识普遍薄弱,难以根据学生语言习惯和认知特点灵活调整教学策略(鞠玉华,2014)。随着越来越多学生参与GCSE、A-Level中文考试,中文教学的标准化、体系化要求不断提升,但现有教师在应试指导与科学备考方面明显力有不逮。这种专业能力与实际需求的错位,进一步凸显了教师培训体系改革的迫切性。

培训体系滞后是制约教师专业成长进而影响教学水平提升的重要原因之一。当前,林肯中文学校的教师培训内容多以基础教学技能和文化知识传播为主,缺乏针对性强、系统性强的专业深化课程。关键领域如语法结构讲解、课堂评估设计、分层教学策略等系统培训长期缺席,导致教师在面对高阶教学任务时力不从心(郭熙,2007)。加之林肯地处中小城市,受制于地域资源劣势,教师参与优质外部培训的机会明显少于大城市同行(王传玲、洪明,2012)。现有培训形式也以短期讲座、集中短训为主,缺乏持续、递进式发展路径,难以真正促进教师能力的内化与转化。培训体系的滞后不仅延缓了教师专业水平提升,也在一定程度上削弱了教师对职业发展的信心和投入感。

职业发展路径缺失,使得教师成长的内生动力进一步受限,成为教师队伍建设的深层次隐忧。林肯中文学校作为非营利性机构,尚未形成明确的职务晋升体系或长期职业规划,教师缺乏清晰的发展方向 and 成长预期。长期教学却看不到职业跃升的希望,极易导致职业倦怠和动力流失,影响教学稳定性与教育质量(袁礼,2010)。与此同时,学校内部对教师工作的评价与反馈机制亦不健全,教师的教学成果和努力往往得不到充分认可与激励。这不仅削弱了教师的职业认同感,也进一步抑制了教师自我提升和主动创新的积极性。在当前全球中文教育竞争加剧的背景下,如何通过优化教师职业发展体系,激发教师群体的成长潜能,已成为林肯中文学校亟须正视与破解的问题。

3 林肯中文学校教师发展对策

为有效应对当前教师队伍发展所面临的困境,林肯中文学校亟须从多个层面出发,构建系统、多元的教师发展支持体系,从根源上提升教师的专业素养与职业认同。

首先,应积极拓宽教师来源渠道。在长期依赖本地华人志愿者支撑教师队伍的背景下,学校教师来源单一的问题日益凸显,已难以满足中文教育质量不断提升的需求。因此,林肯中文学校应积极探索引入多元化师资队伍力量的路径。例如,可与国内开设国际中文教育专业的高校建立合作机制,定向接收公派教师或志愿者,补充高水平专业人才;同时,

鼓励在英华人留学生参与兼职教学,通过系统培训后承担一定的教学任务,既丰富了教师队伍层次,也为学生带来新鲜的视角。此外,学校还可以考虑招募具有跨文化教学经验的非华裔本土教师,尤其是在外语教学、双语教学领域有经验者,为中文课堂注入多元文化理解与本地化教学方法(袁礼,2010)。在拓展渠道的同时,学校应加强与华人社团、中文教育促进会等机构的联系,争取在财政资助、人力资源整合等方面获得支持,从而缓解因非盈利属性导致的招聘压力,推动教师队伍结构的年轻化与专业化转型。

其次,要大力提升教师的专业化发展水平。教师专业能力直接决定了中文教育在英国国民教育体系中的融入质量。因此,林肯中文学校亟须构建针对性更强、覆盖面更广的教师培训体系。培训内容不仅应包括教学方法、课堂管理与文化知识讲授,还要重点加强汉语本体知识的系统培训,如语法结构讲解、语音纠错技巧、阅读理解与写作指导等教学核心技能(郭熙,2007)。为了提升培训的实效性,学校可结合线上与线下资源,设立灵活的学习平台,定期组织教师学习小组、观摩课、教学研讨会等,促进教师之间的经验交流与专业反思。建议与国内有国际中文教育背景的高校建立深度合作,邀请专家学者开设线上工作坊,帮助教师持续更新教育理念,提升理论水平与实操能力(王传玲、洪明,2012)。通过多元培训路径,持续赋能教师专业成长,为中文教育的本土化与专业化打下坚实基础。

再次,应构建科学的教师评价与激励机制。科学合理的评价与激励体系是教师队伍可持续发展的重要保障。林肯中文学校应根据中文教育特点,制定明确、细致的教学评估标准,结合课堂观察、学生反馈、教学成果展示等多维度方式,对教师进行定期评价,帮助其及时了解自身优势与不足,明确职业成长方向。同时,学校应设置合理的奖惩机制,对教学效果优异、专业成长突出的教师给予物质奖励与荣誉表彰,如颁发优秀教师奖、设立教学创新奖等,增强教师的职业自豪感和归属感。尤其对于青年教师,应重点关注其成长路径的支持与引导,鼓励其参加国内外中文教学竞赛,支持其报考相关资格证书,甚至为有志者争取参与小型科研项目的机会,提升其综合职业竞争力。通过形成正向激励机制,激发教师持续发展的内生动力,为学校培养出一支充满活力与创造力的教师队伍。

最后,学校应强化教师的职业认同与文化使命感。在薪酬待遇较为有限的背景下,仅靠物质激励难以维持教师长期投入与教育热情。因此,林肯中文学校应更加注重通过情感动员与价值引导,强化教师的职业认同感与文化使命感。可以通过举办中华文化节、教师节表彰活动、家校沟通座谈会等方式,增强教师与学生、家长及社区的情感联系,使教

师感受到工作背后更深层次的社会意义与文化责任。同时,可通过设立教师故事分享平台,鼓励教师讲述自身的教学经历与成长故事,促进认同感的内化与情感共鸣(梁希之、肖丹,2018)。此外,学校还应在日常管理中注重肯定教师的微小成就,营造积极、尊重、支持的组织氛围,帮助教师在集体认同中找到个人价值。通过持续构建良性互动与共同成长的文化生态,激发教师内在动力,助力中文教育在异国他乡生根发芽。

4 结语

随着中英两国政府持续推动语言与文化交流,中文作为外语被正式纳入英国国民教育体系,整体发展态势日益向好,中文学校规模不断扩大,为汉语教育的可持续发展提供了有力支撑。在这一背景下,作为英国中文教育体系中的一员,林肯中文学校虽已有近三十年的办学经验,形成了一定的社会基础,但在教师队伍建设方面仍面临诸多挑战。教师来源单一、专业水平参差不齐、培训与发展机制不健全等问题,直接影响了中文教育在英国国民教育体系中的融合质量。本研究以“中文融入他国国民教育体系教师专业发展困境及对策”为主题,聚焦林肯中文学校的实际情况,结合《华文教师标准》的要求,提出拓展教师来源渠道、加强系统培训、建立科学评价体系、提升教师职业认同感等优化路径。林肯中文学校的个案分析,不仅为本校教师队伍建设提供了思路,也为英国其他中文学校和海外中文教育的发展提供了实践参考。未来,需以教师专业发展为抓手,推动中文教育在英国国民教育体系中实现更加深度和高质量的融入,提升中文教育的整体水平与社会认同度。

参考文献:

- [1] 王传玲,洪明.英国华文教育现状与制约因素分析[J].八桂侨刊,2012(1):62-67.
- [2] 梁希之,肖丹.汉语纳入英国国民教育体系[N].福建侨报,2018-08-24(004).
- [3] 鞠玉华.英国中文学校发展现状探析[J].八桂侨刊,2014(2):18-24.
- [4] 耿红卫.英国华文教育的历史与现状研究[J].海外华文教育,2013(1):99-103.
- [5] 郭熙.华文教学概论[M].北京:商务印书馆,2007.
- [6] 袁礼.多渠道培养和壮大海外汉语教师队伍[J].华文教学与研究,2010(2):6+33.

作者简介:田泽中(1982-),女,中国河北唐山人,博士,副教授,从事国际中文教育研究。

基金项目:2022年国际中文教育研究课题一般项目资助“世界主要语言配合支持他国国民教育体系经验比较研究”(项目编号:22YH108C)。