

B.3

泰国汉语公务员教师职业认同研究^{*}

——以合艾市为例

刘 甜 洪庆福^{**}

摘 要： 随着汉语进入泰国国民教育体系成为“基础教育外语”，泰国的公立学校已逐渐成为汉语教学的主要场所，研究海外汉语公务员教师的职业认同现状，对推广海外中文教育与传播有重要意义。本文运用扎根理论方法，对泰国南部重镇合艾市的 11 名汉语公务员教师进行深度访谈，从访谈资料入手构建泰国汉语公务员教师职业认同发展路径与影响因素模型。根据各级编码、译码得到概念范畴及其逻辑关系，具体涵盖了 10 个主范畴、35 个范畴、127 个概念。从主范畴关系结构可以看出，社会与家庭的支持、自身的专业发展和良好的工作环境（薪酬）对泰国汉语公务员教师职业认同产生直接影响。众多影响因素中，薪酬福利是重要的物质因素，自我实现是重要的精神因素，前者是基础，后者是支柱。

关键词： 泰国 职业认同 汉语教师

一 引言

中文纳入海外国家国民教育体系是中文国际传播能力和中华文化影响力

^{*} 本文系国家社会科学基金一般项目（项目编号：18BYY119）的阶段性成果。

^{**} 刘甜，博士，华侨大学华文学院副教授、研究生导师，研究方向为认知语义学、华文教师发展；洪庆福，华侨大学华文学院硕士研究生，泰国合艾市 K. H. 华文中心校长。



提升的重要体现。汉语纳入国民教育体系是指海外各国通过颁布法令、政令、教学大纲、课程大纲等形式,以大中小学开课、高中会考、汉语专业学历教育、公务员考试等方式,在国民教育体系的各个学段进行汉语教育,纳入依据一般为将汉语纳入国家课程体系或考试体系。^①目前,全球有70个国家将中文纳入国民教育体系,^②其中,东南亚国家是全球中文纳入国民教育体系比例较高的地区,汉语教学呈现蓬勃发展的趋势。而泰国是东南亚国家中孔子学院和孔子课堂数量最多的国家,中文教学受到当地民众的欢迎。

泰国于1992年解除汉语教学禁令,2001年将汉语作为一门外语列入基础核心课程,并鼓励政府学校^③开办汉语选修课。2006年泰国教育部颁布《泰国促进汉语教学以提高国家竞争力战略规划(2006—2010年)》,要求政府学校初中开办汉语选修班,高中开办汉语专业班^④,同年1月11日,中国国家汉办与泰国教育部签署《中国国家汉办与泰国教育部关于汉语教学的合作框架》,从七个方面展开合作,其中之一就是提供100个奖学金名额,两国联合培养泰国汉语师资。2008年9月,中国国家汉办启动为期3年的泰国本土化汉语教师培养项目,由泰国教育部每年统一选拔100名教师(包括教育部定向培养的高校毕业生和在职汉语教师)赴华接受为期1年的汉语教师培训。就在这一年,泰国开始招考汉语公务员教师,并选派他们到

① 李宝贵、庄瑶瑶:《汉语纳入海外各国国民教育体系之方略探索》,《现代传播》2020年第1期。

② 李宝贵、吴晓文:《中文纳入东南亚国家国民教育体系动因机制与推进策略》,《辽宁大学学报(哲学社会科学版)》2021年第1期。

③ 此处的“政府学校”类似中国“公立学校”的概念,是属于泰国教育部基教委(基础教育委员会办公室)管辖下的政府中小学。此处称为“政府学校”而不采用“公立学校”的说法,是因为泰国华人习惯把华社联合创办的学校称为“公立学校”。如北榄公立培华学校,是泰国北榄府华社合力创办的学校。泰国中小学根据其管辖部门的不同分为三类,第一类是归泰国教育部基教委管辖的中小学(本文称为“政府学校”),第二类是归泰国内政部管辖的中小学(本文称为“市立学校”),第三类是归民教委(促进民办教育委员会办公室)管辖的一些华文民校、泰文私立学校、国际学校及非正规教育的学校。民教委,以前是和基教委、职教委(职业教育委员会)、高教委(高等教育委员会)并列在泰国教育部之下。现泰国政府把它转归教育部常务秘书办公室下的一个单位,已不能和基教委平起平坐。

④ 专业班也叫特别班。一般来说,选修班是一星期2节汉语课,专业班有6~10节汉语课。



中国接受培训，回来后在政府中学^①执教。从 2008 年至 2022 年这 14 年中，泰国已形成了一支近 2000 人的汉语公务员教师队伍，而且这一人数还在不断增长。

国内现有研究中，汉语公务员教师研究的相关文献十分稀缺。因此，本文利用扎根理论对泰国本土汉语公务员教师进行深度访谈，描绘海外汉语公务员教师职业认同构建的心路历程，分析影响其职业认同的因素，为海外本土汉语教师的转型与发展、为东南亚主流社会汉语教学的发展提供参考和建议。

二 泰国汉语公务员教师与职业认同

（一）泰国汉语公务员教师

以往关于海外华文教师的研究多集中在教师培训、教师发展、教师知识与能力等领域，其中，本土华文教师的职业发展是研究的重点。但本土华文教师研究的取样较侧重华文民校，因此会得出泰国本土华文教师待遇偏低的结论。郑通涛等已注意到泰国政府学校有逐渐取代华文民校，成为泰国汉语教学的主要场所的趋势。^② 巴萍、郭小芳的数据也指出，2015 年全泰国基教委辖下开办汉语课程的政府中学已经超过 850 所。^③ 2019 年泰国教育部副部长提腊杰·者仁协他信（Tirakier Cherinsertasinp）在一次中小学汉语教师培训会上提到，中小学汉语公务员教师数量已近 2000 名。^④ 以上数据说明，泰国政府学校的汉语教学有很大发展空间，泰国汉语公务员教师的数量呈逐年增长的趋势。义务教育阶段的教师公务员化有助于提高教师的待遇、稳定

① 回国执教的汉语公务员教师只涉及中学，不涉及小学。因为在小学，汉语是补充科目，不独立计算学分，属于兴趣班性质。在中学，汉语是属于可以独立计算学分的第二外语。

② 郑通涛、蒋有经、陈荣岚：《东南亚汉语教学年度报告之三》，《海外华文教育》2014 年第 3 期。

③ 巴萍、郭小芳：《泰国汉语教学之现状》，《民俗典籍文字研究》2016 年第 2 期。

④ 《副教育部长赞赏“第四届教师汉语培训计划” 希望能降低区别迎接中国投资》，<https://www.naewna.com/local/401220>。



教师的队伍、提升教师的质量、提高教师的地位。虽然泰国的教师公务员化由来已久,但汉语教师公务员化只有 14 年的历史,因此,本文采用扎根理论方法展开研究,希望能挖掘泰国汉语公务员教师职业认同的形成路径,这是泰国本土化汉语教学发展的时代需求。

合艾市华裔居多,又与马来西亚接壤,中国台湾商人、新加坡及马来西亚华裔商人喜欢到此投资,每年讲华语的游客不少,华语在合艾市的使用价值相当高。华文民校和政府中学是合艾市汉语教学的两大主流学校。合艾市内有三所华文民校,这在泰国其他城市是少见的,泰国的其他县/市多数只有一所华文民校,而合艾市这三所华文民校又都是“海外华文教育示范学校”,可见合艾市的整体汉语教学水平较高。合艾市的四所政府中学也都开设汉语班,平均每所政府中学的汉语公务员教师人数是 3 人,比其他县/市多,许多县/市的政府中学只有 1 名汉语公务员教师。^①合艾市的汉语教学机构除了上述两大主流学校类型外,还有市立中小学^②、私立中小学、私立职业学校、高校,以及非正规教育性质的汉语培训学校,办学类型和层次多元而丰富。合艾市的本土汉语教师估计超过 100 人,包括公务员教师、民校常任教师,还有合同制教师^③、特聘教师^④,新冠疫情前还有五六十位中国

-
- ① 学校的汉语公务员教师的人数是由该校各年级开办的汉语班数量,乘以每周汉语课的课时,再除以 20 得出。
- ② 合艾市共有 6 所市立中小学,与政府学校不同的是这些市立学校都归泰国内政部管辖。市立学校的教师包括公务员教师和合同制教师。虽然合同制教师理论上是一年一签,但实际上每年都会续签。合同制教师和公务员教师都需拥有教师资格证(没有教师资格证就变成特聘教师),合同制教师可以考公务员,成为公务员教师,但不是每一个人都这么幸运一考就中。本文有访问过一名市立学校合同制教师(由于访谈内容不够丰富而未列入分析对象)。她年年考,年年不中,已考了六七年,但她还要考,毕竟公务员教师地位较高、收入好、工作稳定。
- ③ 政府学校和市立学校之所以要聘请合同制教师,是因为公务员教师还要参与学校的一些与教学无关的工作,因此牺牲了一些教学时间,必须请合同制教师来帮忙。要成为合同制教师必须有教师资格证,但其薪酬福利与公务员教师差距较大。
- ④ 特聘教师指学校聘请的没有教师资格证的中文专业教师。如果正式聘请他们为教师,则属于违法行为,于是聘为“特聘教师”,有课才来学校上课,平时不坐班,薪酬按时薪计。泰国 2003 年的法律规定,无教师资格证者不能称为教师,不可以执教,否则本人罚款 1 万泰铢,雇主罚款 2 万泰铢,作为特聘教师则可以规避这条法律。



派来的汉语教师志愿者，在他们的共同努力下，造就了合艾市汉语教学的迅猛发展。泰国南部有许多华人群聚的城市，如也拉市、勿洞市、北大年市、董里市等都有历史悠久的华文民校，如今都以合艾市为泰南的汉语教学中心。在合艾市的宋卡王子大学孔子学院和国光中学孔子课堂，每年都在合艾市举办大型的汉语比赛和汉语教学交流会，泰南各府华文民校和有开办汉语课的政府中学都会参加，如“泰国南部汉语文化技能大赛”“泰南中小学汉语教学研讨会”等，泰南华文民校联谊会秘书处也设在合艾市。合艾市俨然是泰国南部汉语教学重镇，也是全泰汉语教学迅猛发展的典范。合艾市的汉语公务员教师都是超过6年教龄的熟练型教师，已经“获得在常规水平上熟练地处理教学问题的胜任能力”^①，是所谓的熟手型教师，能够为研究问题提供最大信息量。因此，本文选取合艾市汉语公务员教师作为研究样本有一定的代表性。

泰国每年都招考公务员教师，2008年起开始招考汉语公务员教师。只要是汉语专业或汉语师范专业本科毕业，拥有教师资格证的人都可以参加考试。考试内容分为A、B、C三组，A组为综合能力测试题，B组为专业知识测试题，C组为教师专长测试题。除了C组题满分为100分外，A组和B组每组满分为200分，总分共500分。以A组为例，分析能力题100分，英语能力题50分，公务员知识题50分；B组专业知识题100分，教学技能知识75分，教育法知识25分。通过公务员考试的教师，需要一段时间等待政府匹配学校^②，一般是一个月。学校匹配名单出来后，必须到该校报到，成为助理教师，月薪15050泰铢。公务员除了有不错的薪资、优厚的福利之外，每五年还有职称晋升评定，通过后有职称津贴，退休后还有可逐年领取或一次领取的退休金。待遇不错、工作稳定，成为许多泰国本土新生代汉语教师职业规划的目标。

① 连榕：《教师教学专长发展的心理历程》，《教育研究》2008年第2期。

② 一般来说，政府会先公布成绩，然后再将汉语公务员教师按需分配到学校，准公务员教师必须到该校报到才能入籍公务员。如果不愿意去，就等于弃权。但以后仍有再考的机会。一般新考上的汉语公务员教师多数会被分配到边远地区，比如离家很远的外省市郊或乡村学校，两三年后可以申请调回原籍。



（二）职业认同

教师是汉语教学“三教”的核心,^①近年来,汉语教师培训、汉语教师专业发展、汉语教师群体的主观认知越来越引起学界重视,职业认同(professional identity)也逐渐成为一个独立的研究主题。教师职业认同是教师个体的一种与职业有关的积极的态度。^②教师对他们职业认同的积极自我感知能够克服他们对恶劣工作条件的不满,强烈的职业认同会降低教师的离职倾向。^③

职业认同被认为是教师专业发展的核心,是影响教师教学效果的决定性因素,理解与掌握教师职业认同的发展特点、建构机制和影响因素等内容对二语教学尤为关键。^④在汉语国际教育领域,汉语二语教师职业认同研究较晚,专门针对汉语教师群体开展的研究较为薄弱,而泰国汉语公务员教师出现的历史也只有短短十几年,针对汉语公务员教师这个群体的职业认同的研究极为少见。因此,本研究希望采用扎根理论的质性研究方法,探究汉语公务员教师职业认同形成的路径及其影响因素,以期能促进泰国本土汉语教师的转型、发展与繁荣。

三 研究设计

（一）研究方法

扎根理论研究法是针对某一现象来发展并归纳式地引导出扎根理论的一

① 崔希亮:《汉语国际教育“三教”问题的核心与基础》,《世界汉语教学》2010年第1期。

② 魏淑华、宋广文、张大均:《我国中小学教师职业认同的结构与量表》,《教师教育研究》2013年第1期。

③ M. Moore, J. E. Hofman, “Professional Identity in Institutions of Her Learning in Israel,” *Higher Education*, 17 (1988): 69-79.

④ M. Varghese, B. Morgan, B. Johnston, K. A. Johnson, “Theorizing Language Teacher Identity: Three Perspectives and Beyond,” *Journal of Language, Identity & Education*, 4 (2005): 21-24.



种定性研究方法，特别适合于在研究课题尚不成熟的情况下进行理论构建。考虑到泰国汉语公务员教师现象出现的时间不长，相关研究也没有可直接参考的量表和理论成果，因此选取作为主流质性研究方法的扎根理论对这一现象进行研究，在收集资料、数据的基础上，归纳总结发展为理论。

扎根理论从实践中获取资料来构建理论，是一个从具体到抽象、由现象到概念的过程，数据登录（编码）过程是扎根理论的核心。通常采用的编码程序为“开放式编码”“主轴式编码”“选择性编码”三级编码。开放式编码也称一级编码，是将访谈收集的资料进行初步处理，挑选出可以编码的语句或片段逐句进行概念化，以从资料中发现概念类属。主轴式编码的主要任务是“发现和建立概念类属之间的各种联系，以表现资料中各个部分的有机关联”^①。为构建类属间的系统联系，Strauss 和 Corbin 提出 6 级编码范式模型（coding paradigm model），包括（A）因果条件（causal conditions）、（B）现象（phenomenon）、（C）情境（context）、（D）介入条件（intervening conditions）、（E）行动/互动策略（action/interactional strategies）、（F）结果（consequences）。^② 选择性编码是在所有已发现的概念类属中经过系统地分析以后确定核心范畴以及范畴之间的网络关系结构，并将研究结果建构在一个合理的理论框架内。

（二）数据选取

本研究通过目的性抽样，选取合艾市共 11 名汉语公务员教师为调查对象，采用深度访谈的方式进行数据收集。考虑到调查对象的跨文化背景与研究问题的特殊性，数据收集以面对面访谈为主、线上访谈^③为辅，两种形式互为补充。首次访谈采取面对面访谈的方式，补充访谈会采用线上访谈的方式。每次访谈 25~40 分钟，整个资料收集工作自 2021 年 5 月至 2022 年 4

① 陈向明：《质的研究方法与社会科学研究》，教育科学出版社，2000，第 332 页。

② [美] Anselm Strauss、[美] Juliet Corbin：《质性研究概论》，徐宗国译，台北巨流图书公司，1997，第 112~121 页。

③ 新冠疫情期间，使用泰国当地社交媒体“Line VDO conference”进行访谈。



月，历时 11 个月，最终整理得到 52914 字的访谈录音逐字稿，14235 字的访谈笔记，17625 字的备忘录，共 84774 字的文字资料。所得资料为研究的主要资料，其他资料如有关泰国汉语公务员教师的政策文件、汉语公务员教师在社交媒体群组的交流信息作为补充和验证。

泰国合艾市共有 4 所政府中学和 6 所市立中小学，共有汉语教师 26 名，其中汉语公务员教师 14 名，其余 12 名为合同制教师。本研究选取 14 名汉语公务员教师中的 11 名进行深度访谈，受访者基本信息如表 1 所示。

表 1 受访者基本信息

教师代码	性别	年龄(岁)	最高学历	教龄(年)	族裔
B 老师	女	30	硕士	8	华裔
D 老师	女	34	学士	10	华裔
F 老师	女	36	硕士	11	华裔
H 老师	女	47	学士	22	华裔
I 老师	女	29	学士	6	非华裔
J 老师	女	29	学士	6	华裔
L 老师	女	34	学士	8	华裔
N 老师	女	35	学士	10	华裔
Q 老师	女	34	学士	9	非华裔
R 老师	女	34	学士	10	华裔
S 老师	男	30	学士	7	非华裔

这 11 名受访者中，F 老师和 L 老师是参加中泰联合培养本土化汉语教师项目，被选派到中国接受培训，回国后就直接受聘为汉语公务员教师的。H 老师、I 老师、J 老师、R 老师和 S 老师这五位老师原本都是华文民校汉语教师，后转为汉语公务员教师。N 老师原为市立中学汉语教师，B 老师本是政府中学特聘教师、D 老师则为职业学院特聘教师，受考汉语公务员教师潮流影响而转型的。上述 11 名教师中，有 10 名是中文专业本科毕业，不是师范专业的必须补修一年的教师资格硕士学分班，以取得教师资格证。只有



Q 老师是五年制汉语师范专业毕业,一毕业就取得教师资格证。受访者中有 8 位华裔,其中第二代华裔 4 人,第三代或第四代华裔 4 人。

本研究采取半结构化访谈方式,在梳理国内外文章的基础上,围绕海外汉语公务员教师职业认同形成的历程及其影响因素设计访谈提纲,访谈问题根据个体回答差异进行适当的调整,包括但不限于表 2 中的访谈问题提纲。

表 2 半结构化访谈问题提纲

层次设计	访谈问题描述	设计目的
第一部分 背景信息	问题 1:介绍一下您的家庭背景	以话家常方式展开,了解这些背景信息对受访者职业选择的影响
	问题 2:介绍一下您的学习经历	
	问题 3:介绍一下您的成长过程	
第二部分 核心内容	问题 4:为何会选择汉语公务员教师这一职业	在受访者放松且信任的状态下,引导受访者围绕“择业动机”“择业过程”“社会评价”进行细节描述
	问题 5:汉语公务员教师这份职业带给你什么样的体验	
	问题 6:父母和朋友对汉语公务员教师这一职业有什么样的看法,是否支持	
	问题 7:你是如何成为一名汉语公务员教师的	
第三部分 深度挖掘	问题 8:你认为泰国汉语公务员教师和非公务员教师有哪些方面的异同	引导受访者结合“工作满意度”和“专业技能会对职业认同产生什么样的影响”进行细节描述
	问题 9:您对汉语公务员教师的薪酬待遇和社会地位是否满意	
	问题 10:工作量是否合适,与学生、同事、领导相处情况如何	
	问题 11:请谈谈第一次上汉语课的情形以及这次课对后来教师生涯的影响	
	问题 12:你认为作为一名汉语教师,应该具备哪些教学能力	
	问题 13:对自己有什么样的职业发展规划	



四 研究过程

(一) 开放式编码

开放式编码也称一级编码，遵循“贴标签—抽概念—定范畴”的编码程序，将访谈收集的原始资料打散，将可以编码的语句或片段用关键词贴上标签。为保证编码的合理性和严谨性，本文数据由两位研究人员独立编码，并定期讨论编码结果及分类，根据讨论的结果不断调整编码直至达到理论性饱和。在进行开放式编码时，必须放下自己的“倾见”和研究界的“定见”，然后通过不断的比较，找出概念间的类属（范畴），加以命名，也就是范畴化。^① 如表 3 所示。

是范畴化。^① 如表 3 所示。

社会科学文献出版社版权所有

表 3 开放式编码示例

原始资料	贴标签	抽概念	定范畴
F57 这也差不多是我想的,因为我决定了,决定了我的心是要当老师,所以呢,虽然工资比较少,但是有那种自豪的感觉	F57 虽然工资比较少,但有自豪的感觉	有自豪感	职业情感
I46 这个职业让自己有自豪感	I46 有自豪感		
L20 可是我很喜欢这个职业。以前是不喜欢的。考上公务员当老师就没问题	L20 考上公务员后就喜欢当老师	内心喜欢	
L23 我觉得他们(亲戚朋友)也觉得这个职业挺好的,没什么看不起的那种。我觉得这个职业很光荣	L23 亲戚朋友觉得这个职业很光荣	感到光荣	
N31 教师地位在泰国社会里高。他们说这一个职业是光荣的职业,而且是稳定的职业	N31 社会地位高,是光荣的职业		
L36 有什么意义。可是对我来说这个职业是挺好的,对我来说我就很骄傲。我喜欢啊	L36 我感到很骄傲	觉得骄傲	

① 陈向明：《质的研究方法与社会科学研究》，教育科学出版社，2000，第 332 页。



(二) 主轴式编码

对概念类属进行主轴式编码,也称二级编码,其主要目的是发现和建立概念类属之间的各种联系。经过细致梳理开放式编码中形成的 35 个范畴,对范畴之间的关系进行聚类 and 总结,最终确定社会支持、家庭背景、就业准备、从教过程、工作环境、专业发展、爱岗敬业、价值实现、未来规划、职业认同共 10 个主范畴,为理论构建做准备。主轴式编码如表 4 所示。

表 4 主轴式编码表

序号	主范畴	范畴	概念
1	社会支持	政策导向 职业声望 职业形象	提升汉语为第二外语的政策、制定促进汉语教学的政策、教师专业化 公务员教师地位高、拜师节文化传统 工作稳定、福利好、前途好
2	家庭背景	族裔 父母职业	华裔、非华裔 公务员、小经营者、务农、其他
3	就业准备	学习汉语动机 学习汉语经历 理想职业 从教动机	工具性倾向、融入性倾向、流行文化影响、传统文化影响、内在兴趣、家人的建议或支持 大学念中文专业、高中读中文专业班、小学读华文民校、在校外学 导游、机场职员、翻译 重要人物的影响、关键事件的刺激、个人兴趣、安全需求
4	从教过程	教学实践 教学实践反思 课程设置	老一辈教师示范、学生理解新手教师、提前备课、学生不听话、学生不懂、汉语说不出口、让学生写读背 要了解学生和教学内容、要掌握教学法、要激发学习兴趣、要重视语言技能的训练、要观摩其他教师的教学、可以借鉴自己以前学习汉语的经验、要提高自己的、要因材施教、要重视学习者的程度差异 课程性质各异、继续学习意愿不强、教材不统一、课时不统一、任何学段都从零开始
5	工作环境	物理环境 工作时间 工作量 人际关系 薪酬福利	树木多风景美、校园宽敞离家近 工作时间固定、人性化时间管理 工作轻松、兼当领导秘书、文件工作多 师生关系融洽、同事关系和谐、尊重及服从领导 满意的薪资报酬、激励人的职称津贴、优厚的福利、固定的年度薪金调整



续表

序号	主范畴	范畴	概念
6	专业发展	专业发展意识 专业发展实践 专业发展反思 中国体验 自主学习 互相学习	渴望赴华深造、渴望加强教学能力 职前赴华培训、在职赴华培训、职前赴华深造、带职赴华深造、因生活而放弃读研 经验不能照搬、语言环境很重要、有教学实践和语言应用的机会、学到激发学习的好办法 人文感知、交通秩序好、环境舒适气候宜人、饮食可口、自立生活初体验、历史文化体验、汉语语言环境 上网自学、赴华旅游练口语、观摩其他老师、看中文电影 老一辈老师的优缺点、新一代教师的优缺点、新老教师互相取长补短、与汉语教师志愿者交流
7	爱岗敬业	实现生活目标 热爱教育教学	有车有房有存款、工作稳定生活安定 热爱教学、心怀学生、称心如意的职业
8	价值实现	培养学生成才 获得学生认可	学生进步成长、学生理想实现 学生回来看我、觉得老师很积极、觉得老师汉语说得好
9	未来规划	继续当教师 职称晋级 提升自我	效劳母校、开补习班、当大学汉语教师 争取最高职称 充实自己、改善教学
10	职业认同	职业认知 职业情感 职业技能 职业意志 职业价值观	教授汉语、生活的保障、不能只为赚钱、传授谋生技能、受人尊敬的职业 有自豪感、内心喜欢、觉得光荣、感到骄傲 语言知识是基础、课堂管理很重要、教学方法要精通、心理学知识要掌握、汉语要能说出口 教到退休、不会转行、耐心乐观 教学生活有意义、教师人生有价值

（三）选择性编码

选择性编码也称三级编码，其目的在于进一步梳理范畴之间的关系，在主范畴的基础上寻找能够统领其他范畴的核心范畴，组成一个系统的理论构架。^① 通过反复讨论、分析、整合，将主范畴集中在“职业选择”“职业实践与发展”“职业成就感”这三个核心范畴。在进行选择性编码后，本研究

① 陈向明：《质的研究方法与社会科学研究》，教育科学出版社，2000，第332~338页。



以原始语料的剩余部分进行饱和度测试，并未发现未被涵盖的重要概念、范畴及关系。

研究者对由访谈录音转化成的逐字稿反复阅读，结合 Strauss 和 Corbin 提出的编码范式模型“因果条件—现象—情境—介入条件—行动/互动策略—结果”。对概念间的关系进行归纳和整理。依次把不同的范畴串联起来，构成一幅“连续的图景”，形成一个完整的故事：泰国合艾市的汉语教学蓬勃发展，本土汉语教师紧缺，中泰政府合作培养本土教师，催生了泰国汉语公务员教师。一批汉语学习者，在自身家庭背景的影响下，响应政府政策投身汉语公务员教师队伍（因果条件），认同汉语教师这一职业（现象）。这些新入行的教师，缺乏教学经验，汉语水平也还不太高，在教学中出现一些问题（情境）。他们对教学实践进行反思后，或参加培训，或到中国深造，或自主学习，以提高自己的教学能力（行动/互动策略）。在从教的工作环境中，薪酬福利是影响其职业认同的重要物质因素。公务员的职称晋级制度激发了教师们的工作热情，教学取得了成绩，满足了自我实现的需要，并感悟到汉语教师这一职业能帮助学生实现梦想，给他们向上流动的机会（结果），因而更强化了其教师职业认同。其主范畴间的关系结构见表 5。

表 5 主范畴间的关系结构

作用路径	关系结构	路径内涵
社会支持—职业认同	因果关系	职业的社会地位影响人们对这一职业的认同
家庭背景—职业认同	因果关系	中产阶级及以下的家庭较支持子女当公务员教师
就业准备—从教过程	时间先后关系	先有就业准备阶段才进入从教阶段
从教过程—专业发展	伴随关系	从教过程也伴随着专业成长
专业发展—职业认同	因果关系	持续的专业成长有助于形成较高的职业认同
爱岗敬业—职业认同	相互作用关系	爱岗敬业的人职业认同程度高，反之亦然
爱岗敬业—价值实现	相互作用关系	爱岗敬业的人更容易在工作中获得幸福感和成就感，反之亦然
工作环境—职业认同	因果关系	良好的工作环境能增强职业认同
职业认同—价值实现	相互作用关系	职业认同程度高，更会把教汉语当作实现自我价值的事业，反之亦然

五 理论模型构建及分析

（一）“泰国汉语公务员教师职业认同及其影响因素”理论模型构建

根据核心范畴之间的相互关系建立概括性更强的“泰国汉语公务员教师职业认同及其影响因素”理论模型，如图1所示。合艾市汉语公务员教师职业认同的构建经历职业选择、职业实践与发展、职业成就感三个阶段。

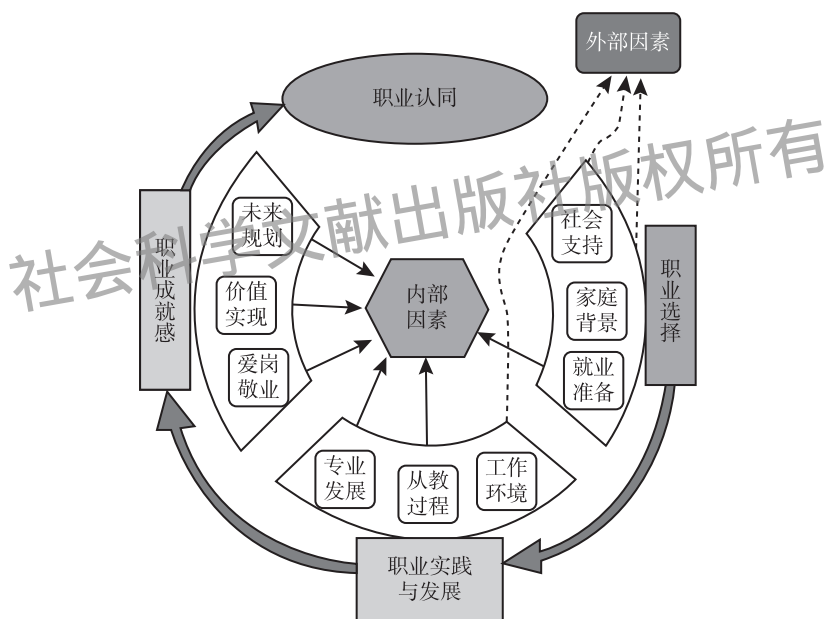


图1 泰国汉语公务员教师职业认同建构模型

在泰国汉语公务员教师职业认同形成的过程中，扎根理论发现有几类因素发挥了作用，包括外部条件因素（政策导向、社会评价、家庭背景与家庭支持）和内部驱动因素（教学反思、自主学习、专业成长）。这些因素让泰国汉语公务员教师职业认同的建构成为一个复杂的动态发展过程。下文将围绕“职业选择”“职业实践与发展”“职业成就感”这一故事线展开具体



分析。

1. 职业选择

中国正在崛起，汉语的国际影响力也随之增强，世界各地掀起汉语学习热潮，泰国政府为了顺应世界潮流制定新的语言政策，让汉语成为第二外语。在此时代背景下，年轻的学生们抱着“学习汉语能找到好工作”的想法而报读了汉语专业。“那时候我觉得如果学中文，毕业后可能找到好的工作，好的机会。”（I3）毕业后，有的受访者在关键人物的建议和推荐下，一毕业就当上了汉语教师。“为什么会想到要当老师？要怎么说呢？考上公务员了嘛。那必须要当老师。我大四的时候，我妈妈就说有这个项目（汉语公务员教师），然后她就说试试看。”（L13）有的受访者在自己曾经向往的职业实习时，发现自己并不适合这个职业而改变心意去当汉语教师。“在读大学（实习）的时候，我也有机会跟旅行团去新加坡、去清迈、去好多地方吧，带他们去玩。可是那个时候我还记得，其实当导游也没有我们想象的那么容易，虽然我们可以赚好多钱，可是没有那种……你给人家服务，然后你就得到钱，但是人家没有给你尊重。”（F19）有的受访者则在尝试了其他职业后，觉得不适合而改行当汉语教师，如I老师在工厂当了半年的翻译，觉得自己不适合而转行当汉语教师。

2. 职业实践与发展

所有受访者都表示，教学生涯中的第一堂课令人终身难忘。由于他们绝大多数不是科班出身，第一堂课上得不是很理想，“第一次我去教书嘛，我也不懂教书的方法，我也不懂怎么教他们，就是一进去在黑板上写写写，写好多字，然后就让他们背背背、读读读这样的，然后呢，就是学生读懂不懂也不知道。”（F30）但他们勤于在教学实践中，不断内省与反思。“我觉得问题就是我本来是有汉语的（知识），但是有时候我就不知道该怎么解释给他们听。”（I19）从自我反思中意识到自己的不足之处，他们开始积极地改进自己的教学方式，有的向前辈讨教，有的买参考书，有的上网查看有关汉语教学的视频等。

合艾市汉语公务员教师都有明确的职业发展的积极愿望，希望学习实践



性知识，以提高自己的专业水平。他们也都得到了来中国培训的机会。“在普吉学校待了一年，我就考上了基教委的奖学金，就是一年有 100 位老师^①，然后呢就是让我们去中国留学一年，然后回来就不用考了，可以教书。”（F38）除了接受这类被动式的培训外，他们也结合自己的情况进行自主学习，并与校内的老一辈本土汉语教师互相学习、互相取长补短。在有中国汉语教师志愿者在任的时期，汉语公务员教师积极与他们交流，提高自身汉语的听说能力。“我们学校疫情前有四位中国志愿者教师，现在一位都没有。因为有志愿者教师在，所以我就有练习汉语口语的机会，他们不会讲泰语，我们必须用汉语与他们交流。”（H30）在不断的自主学习中，他们的专业水平提高了，成为能胜任日常教学任务的熟手型教师，随着教龄的增长，他们的薪资也涨到两三万泰铢，有的还买了房子和车子，过上了好日子，圆了当初的梦。

3. 职业成就感

受访者在教师生涯中实践，在实践中思考，在思考中感悟。一些教龄 10 年或以上的受访者从职业生涯中感悟到，必须发挥自己的潜力，努力提高专业水平。这些受访者有的以教会学生学汉语而感到幸福，“感到幸福就是让不知道的人变成知道的人（这句话的意思应该是让不懂汉语的变成懂汉语了）”（I46）；有的看到学生实现了自己的理想，长大成人而感到幸福，“我看到学生他们的理想能实现，他们成功了，他们长大了是很好的人，我感觉骄傲、幸福”（N39）；有的在培养出一代又一代的汉语人才后，觉得自己很有成就感，“就像什么呢？就像你种你的树吧，你也希望它长大，以后也可以有自己的生活这样的。所以那是我的目的，也是我的收获”（F62）。

有了事业上的幸福感、成就感，再加上较好的薪酬福利能保障高质量的生活水平，合艾市汉语公务员教师最终感悟出汉语教师的价值就是“燃烧

^① 这里的“一年 100 位老师”指的就是 2008 年到 2011 年中国国家汉办的“泰国本土化汉语教师项目”。



自己，点亮他人”——教会学生汉语，让学生有向上提升的机会，从而有一个美好的人生。就这样，泰国汉语公务员教师通过最初的职业选择，在日积月累的教学实践中不停地进行反思，发展自我的教学技能、增长自己的专业知识，在教学实践中获得了职业成就感和幸福感，最终形成职业认同。“很重要的是，当老师就是你可以给一个人美好的生活，那是最重要的。”(F57)“所以呢，他们（这里指学生）没有机会向上流动。但是我给了他们机会，改变了他们的（人生），生活也好多了。所以呢，我就觉得那个是最重要的，是我的目的了。”(F61)

（二）影响泰国汉语公务员教师职业认同形成的因素

影响泰国汉语公务员教师职业认同的因素是多元的，主要体现在社会因素、家庭因素、学校因素和个体因素这四个方面。其中社会因素、家庭因素和学校因素是外部影响因素，个体因素是内部驱动因素。

1. 社会因素

在社会因素中，政府的政策与措施是强有力的引导。如2006年泰国教育部颁布了《泰国促进汉语教学以提高国家竞争力战略规划（2006—2010年）》，2014年教育部部长乍都隆·彩盛（Chaturon Chaisang）签发了《改革汉语教学政策》，为提高汉语作为第二外语的教学质量而提出六项措施，其中第五项要求对现有的汉语教师进行调查，作为增加汉语教师数量、提高汉语教师质量的根据。《改革汉语教学政策》还提出制定汉语教师标准，派送优秀汉语教师到中国深造等目标。

除了政府政策的有力引导外，泰国尊师重教的文化传统对教师职业认同的影响也非常大，如每年的拜师节，有学生跪拜老师的传统，教师的社会地位得到彰显；泰国人敬畏公务员，有公务员情结等。公务员教师则是公务员的社会声誉加上尊师的传统，社会地位就更高了。“我考上汉语公务员教师，父母都很高兴，母亲还逢人都说‘我儿子考上公务员了’。”(S36)除了社会声誉和社会地位之外，公务员薪资不错、福利好，加上晋升机会，就算民校给出高薪，也无法阻挡华文民校的优秀汉语教师流向政府学校去当汉



语公务员教师。“虽然转当汉语公务员教师，薪资一下子从 20000 铢掉到 15800 铢，感到很心痛，但有职称评定津贴，很快又会涨回来。何况我以后还会有很好的福利和退休金呢。”（S41）

此外，工作对家庭的高增益影响，也是一个非常重要的社会因素。工作—家庭增益，是指个体在某一角色（工作/家庭）中积累的资源被应用到另外一个领域（家庭/工作），进而提升另一个领域（家庭/工作）的生活质量或绩效。^①按照“增益”发生的方向，工作—家庭增益分为“工作对家庭的增益”和“家庭对工作的增益”。而泰国汉语公务员教师的“工作—家庭增益”主要体现在“工作对家庭的增益”上。汉语教师公务员化，除了让这些汉语教师能有足够维持生活的薪资之外，还能让他们的父母享受免费医疗福利。公务员退休后的退休金，也让教师没有后顾之忧，能安心教书。就像身为独生女的 I 老师，成为汉语公务员教师后，稳定的工作与惠及父母的免费医疗福利让她不用为父母的晚年操太多心。“我是独生女，如果当公务员就是爸爸妈妈以后（的生活）会好一点的，舒服，（因为）有很多那个福利。”（H12）和姐姐一起奉行单身主义的 H 老师很庆幸自己 11 年前做出的离开民校考汉语公务员教师的决定，让她能孝养父母，买车买房。“十一二年前，我和姐姐一起贷款买了一个二手的两层排屋，搬出住了二十多年的破旧木屋。不到十年，我和姐姐就还清了贷款。我们现在还拥有一辆小汽车。”（H24）“妈妈年轻（时）操劳过度，（现在）年老多病，我是公务员教师，可以让她享受免费医疗。几年前妈妈去世了，流落在外的父亲，也年老多病了，回来要求我们收容他，我们虽然无法容忍他抛家弃子，在外头自顾自享乐，但身为子女还是决定照料他的晚年。他因为我而能享受免费医疗，他就在我们的照料下在两三年前去世了。”（H25）作为公务员教师，领的是国家的薪资，有很深的家国情怀，以为国培养人才为己任。作为汉语公务员教师，他们反思自己的经历，认为学了汉语能改变人生，使人有美好的

① G. N. Powell, J. H. Greenhaus, “Is the Opposite of Positive Negative: Untangling the Complex Relationship between Work-family Enrichment and Conflict,” *Career Development International*, 11 (2006): 650-659.



生活。政府学校里有很多贫寒家庭子弟，汉语公务员教师也生发了教学生掌握汉语，让学生获得向上流动的机会，改变学生命运的社会责任感。正如 F 老师说的：“很重要的一点，当老师就是你可以给一个人美好的生活，那是最重要的。就像现在，以前我不会讲不会说（汉语），但是我得到了机会，可以去中国，然后呢改变了我的生活（人生）。所以呢，我现在当老师也是一样的，每次上课我就会对学生说：因为我以前得到了机会，我才有现在的生活。你们也是一样的，你们只是没有机会而已。所以呢，他们就没有机会（向上流动）。但是我给了他们机会，改变了他们的（人生），生活也好多了。所以呢，我就觉得那个是最重要的，是我的目的。”（F57，F58，F59，F61）F 老师的这段谈话反映出汉语公务员教师已经把教汉语当作实现个人理想的一个事业，他们所追求的是自我价值的实现。一个人把从事的工作当谋生的职业，他想的是金钱、地位和荣誉；但当一个人把他从事的工作当作事业，当成是能帮助别人成功的事业，他想的便是如何发挥自己的才能和潜能，以实现自己的理想和抱负（帮助学生实现理想）。这个特点在泰国汉语公务员教师身上体现得非常充分。

2. 家庭因素

家庭因素主要体现在家人的支持上，父母职业对子女择业也有一定程度的影响。本文通过调研发现，小橡胶园主、小经营者、地方官员及下层军官等中产及偏下家境的家长普遍喜欢孩子当教师，尤其是公务员教师。“因为我家人也没有什么钱。家里有三个叔叔他们都当老师，他们在家里，他们的眼光都觉得当老师是最好的。因为工作很稳定，而且虽然有什么事情（应该是指新冠疫情发生后，有的高收入行业休业停薪），还是高工资的。而且如果我爸妈要住医院都是免费的。”（J15，J16，J17，J18）当教师的家长更是让子女在潜移默化中爱上了教师这一职业。“还有毕业后他们还是支持我当（公务员）老师，因为有稳定性，他以后就不用担心我了。”（Q11）至于族裔方面，由于泰国华裔已被高度同化，生活、思想与泰裔无明显差别，也就无显著影响。



3. 学校因素

研究发现,合艾市舒适的校园环境对汉语公务员教师职业认同的形成有显著影响。该市4所政府中学里,两所在市中心,两所在市郊。市郊的两所中学面积分别是120莱^①和71莱多,校园空旷,空气清新。而市中心的合艾威他耶莱中学面积是14莱多,由于校舍多,空间小,空气流通性差,所以教室多装上空调,尤其是语言教室,条件也不差。市立第一中学面积21莱多,种了很多树,在这所学校任教多年的N老师对校园风景赞不绝口。

除了舒适的校园环境,和谐的工作环境与有效的管理能保证合艾市汉语公务员教师有合理的作息时间和适当的工作量以及不错的薪酬福利。在时间管理上,校长体谅那些为人父母的老师,允许有幼小儿女的教师有时间去接送孩子(因为幼儿园是下午3点半放学),或让其提早回家。而在人际关系方面,由于汉语公务员教师都较为年轻,与学生的关系就像朋友。“我跟学生的关系很好的,特别好的。而且我觉得可能是我们的年龄没那么大吧,因为我覺得他们就感觉有安全感,我不会骂他们。”(J46)

4. 个体因素

个体因素也是促进泰国汉语公务员教师职业认同形成的重要因素。在个人经历方面,个人成长过程中遇到的关键人物和关键事件对受访者的职业选择也产生了较大影响。关键人物如师长、父母、朋友等,他们的观点和认识对受访者的择业有较大影响。关键事件如实习的经历、其他的工作体验等,都会影响受访者作出一个重要的选择。

此外,自我反思能力也是影响汉语公务员教师职业认同形成的重要因素。这些汉语公务员教师在教学实践中,具有较强的自我反思能力,这种反思能促进教学技能的增长,促进教学效果的提升,从而能从学生反馈中得到更多的正向激励,因此进一步强化职业认同。在性别因素方面,合艾市汉语公务员教师90%以上是女性,这与全泰教师女性化趋势一致。在泰国,女

^① 莱:泰国面积单位,1莱=1600平方米。



性就读汉语专业的人数比男性多得多。

综上所述，泰国合艾市汉语公务员教师都认为当教师能满足其自我实现的需要，同时也可以帮助学生实现他们的人生理想。合艾市区边缘的政府学校，生源多数是贫寒家庭的子弟。“这里的学生就是比较乡村的，比较穷，没有钱，所以大部分都要理解他们，要慢慢说话，尤其是上课时要慢慢来（即慢慢地教）。如果他们不听话，不送作业，不会写什么的，就要知道他不像别的学校（指市区内）的学生，就是他没有机会去补习，也没有学过中文，所以要慢慢来。”（B26，B27）“我们学校是在合艾边（郊区）的，然后呢，他们就是从很远很远的地方来学校。他们的（家庭）条件有的不好，有的也还可以，所以呢有的就没有机会（向上流动）。”（F61，F62）从访谈中可以了解到，这些汉语公务员教师把教汉语当作一个育人的事业，而不是一个谋生的职业，因此，就算是遇到任何困难和挫折他们都能想办法克服，然后一直坚持当教师。

六 结论与建议

（一）研究结论

1. 泰国汉语公务员教师队伍的发展与壮大离不开中泰两国政策的有力支持

2001年泰国政府将汉语纳入国民教育体系的基础核心课程，当时的汉语教师以老一辈华裔为主，学历多在本科以下，只能作为特聘教师来聘请。2006年，泰国的教师专业化政策正式实施，泰国教育部颁布《泰国促进汉语教学以提高国家竞争力战略规划（2006—2010年）》，要求政府学校初中开办汉语选修班，高中开办汉语专业班。为了让政府学校拥有合格的、专业化的汉语教师，中泰两国于2008年启动了为期3年的泰国本土化汉语教师培养项目，为泰国培养本土化汉语教师。从2008年至2022年这14年，中泰两国为促进泰国本土化师资的培养与发展展开了多方合作，一支近2000人的汉语公务员教师队伍逐步形成。



同时,泰国本土汉语教师也经常接受各地孔子学院的培训,不断促进自身的专业发展。合艾市的汉语公务员教师与宋卡王子大学孔子学院的频繁互动,让他们有机会提高自身的专业水平,汉语志愿者教师也为汉语公务员教师提供了汉语交流的环境。

2. 汉语公务员教师已发展成泰国本土汉语教师的中坚力量

工作稳定与福利好的物质因素,再加上职称评定的激励因素,泰国汉语公务员教师已是泰国稳定的本土汉语师资队伍,正如在华文民校教了7年,刚考上汉语公务员教师的S老师所说:“汉语教师多数都以当上汉语公务员教师为目标。”而之前不喜欢当老师的L老师也说:“可是我很喜欢这个职业。以前是不喜欢的。考上公务员当老师就没问题。”(L20)汉语公务员教师这个职业不只吸引了大批优秀的汉语教师,也吸引了一些本不想当汉语教师的汉语人才。如今,泰国汉语公务员教师人数增加到近2000人,已经是泰国本土汉语教师队伍的中坚力量,这是因为他们有很高的职业认同,会把一生的精力都奉献给这个职业。

3. 满意的薪酬福利是汉语公务员教师职业认同形成的重要物质基础

海外汉语教师待遇偏低不只是泰国的现象,也可以说是全球普遍的现象,但本研究发现泰国汉语公务员教师普遍对薪酬满意,因为他们有不错的基本工资^①,还有优厚的福利、职称津贴及以服务年资计算的退休金。反观华文民校的新进教师月薪却只有11000泰铢或12000泰铢。与私人企业办公室职员收入^②对比,汉语公务员教师的薪资待遇算是不错,这有助于稳定汉语教师队伍,降低其流动性,对泰国汉语教学的发展大有裨益。

薪酬福利的保障是教师能否在社会上安身立命的最基本要素。马斯洛的

① 公务员薪资法令规定的各级公务员教师薪金:助理教师 15040~24750 铢;K1 教师 15440~34310 铢;K2 教师 16190~42610 铢;K3 教师 19860~58390 铢;K4 教师 24400~69040 铢;K5 教师 29980~76800 铢。

② 刚毕业的职员:12000~60000 铢;有1~5年工作经验的职员:15000~100000 铢;有5年以上工作经验的职员:18000~250000 铢;经理级以上的职员:35000~400000 铢;高级管理人员:100000~500000 铢(2021年泰国办公室职员薪资概况资料来源: <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/salary-guide-2021>)。



需求层次理论指出，人必须先满足最低层级的生存需求，才能继而满足其他需求。薪酬福利是教师安身立命的基石，薪酬如果无法满足教师的生存需求，就会造成其不满，滋生离职倾向，因此薪酬福利是影响汉语公务员教师职业认同的重要物质因素。

4. 自我价值的实现是汉语公务员教师职业认同形成的巨大精神支柱

虽然汉语公务员教师的薪酬比较丰厚，但使用汉语谋生的职业不少，如果只是想赚钱，公务员教师并不是最好的选择。受访者认为，跟公司职员比起来，汉语公务员教师的薪资是不高的，想赚大钱就别当老师，当老师是赚不到钱的。那他们为什么又会来当老师，而且会坚定这一职业选择？因为他们认为当汉语教师可以向学生提供向上流动的机会，让学生有机会过上美好的生活。在语言教学的过程中，汉语教师也能实现育人的目的，这大大增强了汉语公务员教师的职业成就感，认为自己的社会价值和人生价值得以实现。

政府学校的学生多数家境不好，没有机会向上流动。汉语教师认为自己能给学生向上流动的机会，改变学生的人生，提高学生的生活幸福指数。因此，合艾市汉语公务员教师已经把教汉语当作实现个人理想的事业，他们追求自我价值的实现。他们从教师这个职业中得到自我实现，自己能把学到的东西教给学生，看到他们成长，这是一种精神上的满足，是马斯洛所说的“自我实现需求”的满足。一个人把他从事的工作当作谋生的职业，他想的是金钱、地位和荣誉；但当一个人把他从事的工作当作事业，当成是能帮助别人成功的事业，他想的便是如何发挥自己的才能和潜能，以实现自己的理想和抱负（帮助学生实现理想）。

（二）相关建议

1. 社会层面

（1）泰国本土汉语公务员教师队伍结构需要完善

从受访者的数据中可以看到，合艾市汉语公务员教师都是5年教龄以上的，师资结构的分布并不合理，这与汉语公务员教师现象在泰国兴起的时间



不长有关。合理的汉语教师师资队伍应该包括有1~2年教龄的新手教师,6年以上教龄的熟练教师,12年以上教龄的专家型教师。合艾市汉语公务员教师队伍的合理化,除了要关注10年以上教龄汉语公务员教师的专业发展,使其能进阶到专家型教师外,还需增加新手教师的比例,应多招考刚毕业的本科生成为汉语公务员教师,为本土汉语公务员教师培养新鲜血液。因此,健全合艾市政府学校汉语教师的师资队伍,是当务之急。

(2) 华语社区的影响力需要增强

能否说一口流利的汉语关乎汉语公务员教师的自信心,也影响其职业认同。以N老师和J老师为例,N老师外公是中国人,但她汉语说得不流利,所以当中国人问起她是不是华裔,她不敢承认。因为怕承认是华裔时,他们会问为什么不能说汉语呢?J老师则不同,她外婆的妈妈是中国人,算起来她的华人血统已很遥远,可是她还引以为荣,主要是因为她说得一口流利的汉语。J老师的外貌像泰国人,学生听她讲汉语很流利,就觉得她不是华裔也能学得一口流利的汉语,简直太棒了。J老师流利的汉语得到学生的羡慕,这令J老师很自豪,更对自己的职业产生了极强的认同感。J老师流利的汉语是她在华文民校与数十名中国志愿者汉语教师相处,经常和他们用汉语交谈而学到的。N老师由于缺乏这样的语言环境,虽然她经常看中文电影,但只能提高听力,不能提高口语能力。

10多年前,时任泰国教育部部长乍都隆·彩盛(Chaturon Chaisang)曾说过,泰国有一个非常有利于汉语学习的环境,就是有华人社团。这些华人社团是华语(汉语)社区,但没有被好好利用。随着老一辈社团领袖退去,新一代社团领袖已没有几个能说华语,社团开会改用泰语交流,华语社区正在逐渐萎缩,甚至消失。因此本文建议以多种方式重建泰国华语社区,一方面可以保持并提高本土新生代汉语教师的汉语口语能力,另一方面可以为当地的汉语学习者创设目的语语言环境和文化环境,有利于推进本土化汉语教学。

2. 学校层面

(1) 汉语课程设置应更系统化

从访谈资料中可以看出,汉语课程设置呈现“三个零起点”的特点,



即小学一年级的教材、初中一年级的教材、高中一年级的教材都是针对汉语零起点的学生编写的。虽然内容的主题会随他们的年龄段而不同^①，但对于学了多年汉语的学生而言，为了照顾完全没有汉语基础的学生，而又从汉语拼音学起，令他们感到很无奈。这样的课程设置对学生来说是一种浪费，对老师来说也是一种压力，不仅会使学生产生学习倦怠，还会影响课堂管理，不利于教师的专业成长。一名受访者提到，她当汉语教师前已经考到了HSK5，虽然教的是高中汉语，但由于是零起点的课程设置，10多年来只用到很初级的汉语知识，因此渐渐把以前学到的高级汉语知识也忘了。这样的课程设置，从长远来说，对泰国的汉语教学负面影响很大，是泰国汉语教学所必须重视的。这个现象以前曾被热烈讨论过，近年来却似乎又变回常态，被泰国汉语教学界所接受。

(2) 学校领导应支持教师赴华深造

许多泰国汉语公务员教师都想继续深造，但因为已经当上公务员就不能去。其实泰国公务员教师法规定公务员教师有权利停职带薪出国深造，但许多学校领导设置种种障碍让教师无法出国深造。F老师是一个敢于维护自己出国深造权利的例子，当她获得宋卡王子大学孔子学院提供到广西师范大学念汉语国际教育硕士班的奖学金时，毅然向校长提出申请。校长采取拖延政策，想让她因来不及提交学校批准的文件而不能成行。F老师在即将停止申请的最后一天一直守在校长办公室外，最后校长只好签准。如果汉语公务员教师还能获得继续深造的机会，就有可能从熟手型教师上升到专家型教师，专业知识增加会提高他们的职业认同度，也对建设一支高质量的本土汉语教师队伍大有裨益。

(三) 展望与不足

泰国汉语公务员教师现象诞生不过14年，是泰国汉语教师发展史上的

^① 例如小学的课程内容主要围绕着学校、家庭等简单主题展开。而高中就会扩展到社会、国家等复杂主题。



新生事物。随着中国国际地位的不断提升，泰国政府学校的汉语教学会进一步发展，从而带动汉语公务员教师队伍的增长。一支强大的汉语公务员教师队伍不仅是泰国华语教学持续健康发展的保证，同时也会促成华语社区的发展与壮大。希望本文引起学界对泰国汉语公务员教师更多的关注，对他们开展更丰富、深入的研究。

在扎根理论研究方法中，研究者本身被视为研究工具。研究者自身的理论修养、理论敏感度、逻辑归纳能力，都会使研究的效度受到影响。相对而言，本文的研究对象还不够丰富，其结论是否能较为全面地代表全泰国汉语公务员教师的职业认同情况，还需要后续大量研究来充实和修正。

社会科学文献出版社版权所有