

对当前汉语国际教育人才规划与培养的反思

魏慧萍*·文大一**

目 录

1. 国际汉语师资的人才规划情况
 - 1) 汉语国际教育师资来源问题
 - 2) 汉语国际教育师资培养的核心专业
 - 3) 汉语国际教育师资的职业发展意识
2. 对汉语国际教育师资培养目标的再认识
 - 1) 培养适用的国际汉语教师
 - 2) 培养对汉语和中国文化充分理解并具有解释力的“使者”
3. 类型化的师资培养思路
 - 1) 何为“类型化培养”
 - 2) 类型化师资培养建议
4. “理”知“行”相融的培养模式
 - 1) “理”知“行”的关系
 - 2) 汉语国际教育师资培养的“理—知—行”模式
 - 3) “以行为先”即物穷理”的培养特色
5. 海外本土师资的培养与凝聚
6. 结论

在过去的几年中，国际汉语推广与教学取得了举世瞩目的成绩。海外国际汉语师资日渐受到国内外各界的关注，他们所付出的努力已经形成一股巨大的合力，在孔子学院的建设和发展中发挥了巨大的能量。2014年正值孔子学院成立十周年，赞誉和微词并存，是时候反思汉语国际教育领域的人才规划与培养，以便更好地实现这个合力的效用。

* 澳门科技大学 国际学院 副教授.

** 아세아연합신학대학교 선교중국어학과 조교수.

1. 国际汉语师资的人才规划情况

人才规划意味着对一个领域内的从业人员进行整体上的部署和安排，具体表现为在人才选拔、培养、职业发展等方面进行有计划、有目标的一系列有效措施。国际汉语教学事业关系到中国人在海外的形象塑造和汉语语言文化在各国的传播质量，的确应有一个比较明晰的人才规划方案，以便在合理的范围内选拔适用人才、有针对性地培养人才。

1) 汉语国际教育师资来源问题

目前在选拔国际汉语教师及志愿者时，常常可以看到“中文及相关专业”的模糊说法。在组织选拔面试时，我们会发现部分报名者的专业背景与语言教学存在较大偏差，对海外汉语教学工作也不够了解。另一方面，国内许多高校培养的汉语国际教育硕士生（包括中国国籍硕士生和外国国籍的硕士生）、对外汉语教学本科生及硕士生等对口人才毕业后出现人才流失。同时，有些通过志愿者项目派出的对口人才，在期满归国后难以找到稳定的职业定位。

目前国际汉语教育领域从业者的专业背景多元，这种局面的积极意义在于，各个领域的年轻人都开始关注汉语国际教育事业，消极意义则是在庞杂的专业背景中挑选具有可塑性的合用人才是困难的，有时会出现不一致的标准，进而影响到人才选拔和培养的效果。一方面，非汉语类专业的教师对汉语语言知识的不自信表现得尤为突出，这种不自信会持续影响到他们对课堂教学过程的掌握。另一方面，汉语类或汉语教学类专业背景的教师，在海外教学中遇到了文化适应、教学方法调整、中国文化解释力不足等问题。

海外汉语教学的成功案例表明，教师的胜任力首先来源于自身对汉语知识和个人文化技能的信心，这种信心在课堂教学中会增加教师的可信度与个人魅力。根据徐彩华（2009）¹⁾的分析，国际汉语教师教学效能感最核心的因素就

1) 徐彩华，《对外汉语教师教学效能感的特点》，《语言教学与研究》2009(第3期)，33—

是“对语言教学的自我评价和教学的情感体验。”如果连语言教学都无法胜任，就很难获得良好的教学效能感。

2) 汉语国际教育师资培养的核心专业

自2007年教育部开设汉语国际教育硕士专业后，汉语教育硕士的培养工作明显带动了高校师生在海外汉语教育中的参与度。从国内高校近五年来选派的汉语教师志愿者专业分布情况，可以看派出人数最多的专业分别是对外汉语教学、汉语国际教育和汉语言文学。以河北大学为例，该校于2009年得到汉语国际教育硕士专业学位授权资质，从2010年起，在海外汉语教师派遣数量方面开始有了较大增长。特别是在2012年，河北大学首批汉语国际教育硕士毕业时，汉语教师外派数据为：对外汉语教学专业15人，汉语国际教育硕士17人，汉语言文学专业12人，外语专业8人，新闻学专业4人，教育学专业1人，图书馆学专业1人。2012年的明显变化是汉语国际教育专业硕士成为被派出的主力。²⁾2013、2014年该校汉语国际教育硕士外派人数仍不断增长，每一届汉语国际教育硕士（平均每届学生人数为30人）外派率达到三分之二强，派出国别有美国、巴西、俄罗斯、英国、西班牙、韩国、新加坡、泰国、尼泊尔、柬埔寨、缅甸、马来西亚、印度尼西亚、苏丹、塞尔维亚、哥伦比亚等国家。从海外院校的反馈来看，汉语国际教育硕士专业派出的志愿者在工作热情和胜任力方面，明显超出了其他专业。这在地方院校中是较为典型的案例。

在汉语国际教育硕士专业成立七年后的今天，可以看到，作为专门培养国际汉语师资的硕士专业，汉语国际教育已经成为师资人才选拔、培养的核心专业。

39頁。

2) 该数据由河北大学汉语国际教育硕士毕业生张冉提供。他曾赴泰国任教一年并被评为优秀志愿者，归国后曾担任河北大学国际交流与教育学院汉语教学中心职员。现已离开汉语教育领域。

3) 汉语国际教育师资的职业发展意识

从职业发展来看,一些在海外孔子学院工作过、具有经验的志愿者教师由于没有明确的职业发展和就业导向而感到迷茫。他们希望把自己的职业规划和国际汉语教师联系在一起,却没有找到合适的路径。志愿者教师在目前看起来只是从事两到三年的一个临时海外工作,需要建立一个在有经验的志愿者教师中展开选拔的中长期任教制度,使得真正适用于这个领域的人才有机会将海外汉语教师的职业延续下去。同时,也有部分年轻教师还没有意识到职业发展问题。她们选择了汉语国际教育专业,或者报名参加了志愿者教师选拔并被派出,却没有把专业学习和未来的职业、事业发展相联系在一起,就业态度较为茫然、被动。

综上所述,我们需要对国际汉语师资进行合理的人才规划,在组织报名和选拔的过程中,优先鼓励、引导汉语国际教育、对外汉语教学专业的学生、青年教师进入国际汉语教学领域。其次,还需要鼓励艺术、中医、书法、武术等领域的人才加入国际汉语教学和文化推广的行列,形成具备专业水准的海外中国文化类课程师资。同时,需要强化上述人才的职业定位和职业规划意识,明确给出统一的国际汉语师资评审标准,提升师资培养水平。在政策上提供支持,让海外汉语教学和文化传播变成一个可长期从事并不断取得职业发展的行业。如:从业者可以通过认证获得不同等级的师资证书,达到某一等级后才可以进入官方认可的国际汉语师资库;连续从业一定年数之后可以获得较长时期海外汉语教学资质;组织评选在不同国别工作的优秀国际汉语教师,让更多从业者分享他们的成功经验等。

2. 对汉语国际教育师资培养目标的再认识

1) 培养适用的国际汉语教师

一切教育是人的教育。对汉语国际教育领域的师资人才,首要的培养目标

是：将他们培养成为有开阔视野和胸襟的“国际人”。“国际人”有自己的国籍，但并不完全受限于自己的母语文化，而是乐于理解、接纳不同文化间的差异，从而在国际交往中成为有作为的人。

什么样的教师是适用的国际汉语教师？《国际汉语教师标准》（2007）³⁾中提出了五个模块：语言基本知识与技能；文化与交际；第二语言习得与学习策略；教学方法；教师综合素质。国际汉语教学人才培养具有语言学、语言作为外语（或第二语言）教学、文化学、教育学等多学科交叉的性质。同时，国际汉语教学是一个特殊的命题，这个命题关涉到国际交往、文化传播等宏旨，因此，对从事该教学工作的教师也提出了比较高的要求，这是现实。在新版的《国际汉语教师标准》（2012）⁴⁾中，提出了新的五个模块：汉语教学基础、汉语教学方法、教学组织与课堂管理、中华文化与跨文化交际、职业道德与专业发展。从修订后的标准来看，更加突出了以汉语为第二语言的教学基础和教学方法，同时，教育学层面上的教学组织与课堂管理被提上议程，职业道德与专业发展也从过去的“教师综合素质”中单列出来，成为重要的模块。

教师的成长受到教师本身成长过程中的教育体制、师资水平、社会文化环境、个体知识结构、个体性格素养等诸多因素的影响。因此，在过去的硕士培养模式下成长起来的年轻人中，真正“适用”的国际汉语教师没有人们期待中那么多。这也是现实。“适用”并不意味着苛求这五个模块的完美，而是努力在这五个模块间求得平衡。这也意味着汉语国际教育硕士的培养，要根据个体的知识与能力结构，针对其弱项着力进行。

2) 培养对汉语和中国文化充分理解并具有解释力的“使者”

国际汉语教师是喜爱汉语、理解中国文化的一个群体。这个群体对汉语和中国文化在理性层面和情感层面都有着深刻的认同感，离开了这种认同与理

3) 《国际汉语教师标准》（北京：外语教学与研究出版社，2007）。

4) 《国际汉语教师标准》（北京：外语教学与研究出版社，2010）。

解，汉语国际教育将难以开展。另一方面，教师需具有针对海外教学对象、合理解释汉语语言文化的能力，我们可以称之为解释力。可以说，解释力是联结教师知识结构和学习者知识结构的桥梁，准确、到位、可接受的解释在语言教学和文化教学中都举足轻重。

在海外汉语教学中，外籍汉语教师所遇到的语言和文化认同问题主要在于：教师自身的母语意识、母语文化危机感、对自身汉语水平的不自信、对中国文化的疏离感。中国籍汉语教师的主要问题则在于：如何用学习者能够理解和接受的方式解释汉语和中国文化、如何争取到更多对中国文化的认同、教师自身在异国的文化适应问题、外事礼仪与沟通技巧等。

国际汉语教师是汉语的“使者”，“使者”意识可以带来强烈的使命感和责任感。因此，需要对教师进行“使者”意识的唤醒和培养。用最简单的话来说，国际汉语教师的使命就是让更多的人学会说汉语、理解中国文化，让更多的人体验平等、有趣的跨文化交流。国际社会由此获得更多以汉语为媒介的互动机会，并且能共享中国文化的精髓。

国际人、国际汉语教师、汉语语言文化的使者，三者是对汉语国际教育师资人才培养、教师成长及发展目标的渐进式描述。

3. 类型化的师资培养思路

1) 何为“类型化培养”

类型化是指在普遍适用的方案之外，新提出的具有类型化特征的培养方案。如：来自汉语国际教育、对外汉语教学、汉语言文学专业的人才，需要特别加强外语能力（英语或所赴任国语言）。来自英语及各类外语专业的人才，需要特别加强汉语基础知识和中国文化常识。来自教育学领域的人才，需要加强汉语基础知识和外语能力。来自艺术、书法、武术等领域的专门人才，则需要加强用

双语讲解本行业知识的能力，真正做到言传身教、展示和教授中国文化。

目前在汉语国际教育专业硕士培养和国际汉语教师培训中，一般采用统一的课程体系、大课堂授课，这种作法忽略了被培养者的专业背景差异，针对性不强。经过这种模式培养出来的国际汉语教师往往由于本身某方面知识和能力的欠缺，在教学过程中遇到各种各样的困难。如：非汉语专业的教师在汉语基础知识方面存在较多欠缺，需要加强。部分青年教师虽然汉语专业知识过硬，但在跨文化交际中，遇到比较敏感、棘手的话题时，找不到合适的解决方式。还有的教师初到海外任教，最初的文化新鲜感过去之后，随之而来的是对祖国和家人的想念，在情绪低潮时需要一个心理支持体系等。

根据刘骏（2010）⁵⁾的调查，赴美国际汉语教师（以志愿者群体为主）在海外所面临的主要挑战是：不熟悉美国文化、不了解美国教育体制和课堂教学情况、语言沟通困难、在课堂管理和教学理念上出现偏差、在跨文化交际方面遇到困难。陈绂（2011）⁶⁾也提出志愿者的“问题案例”主要表现为不能适应海外生活与工作、处理不好师生关系、个人品质及行为有问题、由于个人身体原因无法胜任工作等。

2) 类型化师资培养建议

针对师资人才的不同专业背景和在海外执教过程中遇到的具体问题，笔者尝试提出类型化培养的思路。类型化意味着在公共课程之外，根据不同专业背景、不同派遣国别、不同师资需求等，设计更为丰富多样的备选课程，为进入这个领域的年轻人提供多样化的课程选择和成长路径，从而切实提升师资培养质量，实现更为长远的职业发展。赵金铭（2011）⁷⁾曾指出“拓展课程是个大菜单，是供学

5) 刘骏，《赴美国际汉语教师志愿者调研报告》，《世界汉语教学通讯》2010(第3期)。

6) 陈绂，《从志愿者的“问题案例”看汉语国际教师的培养》，《国际汉语教育人才培养论丛》（第二辑）（北京：北京大学出版社，2011）。

7) 赵金铭，《课程体系与实习体系——汉语国际教育硕士专业学位的两个科学体系》，《国际汉语教育人才培养论丛》（第二辑），（北京：北京大学出版社，2011）。

习者选择的、用以充实个人知识结构上的薄弱环节的补充课程”。为了更好地实现这个目标，建议在现有拓展课程之外增设自选课程，以供来自不同专业的师资人才自主选择。这样，一方面可以进一步完善国际汉语师资培养的课程体系，另一方面也有助于提升国际汉语师资的自我评估、主动学习和职业定位意识。

笔者提出以下自选课程：课堂教学英语口语强化、赴任国语言口语强化、汉语本体知识强化、中国历史文化常识、国外教育体制介绍、课堂教学技巧强化训练、外事礼仪与个人形象塑造、人际交往与沟通训练、才艺实训（根据受训者资质和兴趣选定，避免千篇一律）。

综上所述，在选拔人才时进行合理的人才规划、明确培养目标、对选拔出来的师资人才进行类型分析和类型化培养将会使国际汉语师资整体素质更加可控。在设置课程时，也要充分考虑到所培养人才的强势和弱势，因材施教、因势利导，解决实际问题，这样才能培养出具有更高综合素质、同时也具有自身特色的优秀师资。

4. “理、知、行”相融的培养模式

1) “理、知、行”的关系

中国宋明理学提出了“即物穷理”的认识论观点，朱熹认为“所谓致知在格物者，言欲致吾之知，在即物而穷其理也。”心学集大成者王阳明在《传习录》中提出“知行合一”。这些观点直到今天仍然具有现实意义。“理、知、行”三者可互相求，不能单纯滞留于其中任何一端。无论在哪一个领域，为学、为师都要讲究“理、知、行”。“理”为学理，“知”为知识，“行”为实践。三者的关系是互通互融、相辅相成的，如下所示：

知→理：由具体知识升华为对学理的体悟。

知→行：将知识转变为实践行动。

理→知：对学理的体悟指导对具体知识的学习。

理→行：对学理的体悟进而指导实践行动的调整或创新。

行→知：在实践中印证并反思所学具体知识。

行→理：由实践中得来的经验教训引发对学理的新一轮反思。

由此可知，三者不可分割，从任何一方介入，可求得其他两方。可谓殊途同归。

2) 汉语国际教育师资培养的“理—知—行”模式

国际汉语教师需要有较为扎实的汉语语言本体功底，同时又要有因地制宜进行语言教学的能力，因此，汉语国际教育师资培养的“理—知—行”也包含着相应的两层内涵。

“理”：涵盖了汉语本体的语言理论、第二语言习得基础理论、跨文化交际理论、教育心理学理论、对中国文化的宏观理解和把握等。

“知”：涵盖了汉语语音、词汇、语法的具体规则和相关知识、关于汉字的规则和知识，双语或多语对比分析，学生习得汉语偏误分析、对学生学习风格、动机、策略等方面的了解，中国文化常识等。

“行”：包含说汉语的“行”（汉语听说读写）、教汉语的“行”（以课堂教学为核心）和体现中国人素养、传达中国文化意蕴的“行”（言谈举止、为人处事）。

教师培养要在总体目标一致的前提下，针对外籍教师和中国籍教师的不同背景，设计“理—知—行”紧密结合的培养模式。并在课程设置、教学大纲、教材编写、课堂教学、活动设计等方面体现这样的模式。

3) “以行为先”即“物穷理”的培养特色

在“理、知、行”模式的观照下，汉语国际教育师资培养可从“行”入

手，以“行”为先，在其成长和发展过程中逐渐贯通三者。以“行”的体验带动“知”的学习和“理”的参悟。本着这种以“行”为先的课程设置和授课理念，我们可以从以下几个方面来努力：

(1) 原理与知识：运用胜过表述

在汉语基础语言理论与知识方面，首先要具备扎实的汉语听说读写能力；其次是能够针对偏误案例进行讲解、辨析；在一些研究型的理论问题上不过分强调。在二语习得基础理论、教学理论与方法等方面，重视案例分析，针对案例提出解决方案；培养过程中强化课堂观察并撰写课堂观察报告；教案实讲与随堂反思讨论相结合。

(2) 文化：体验胜过宣讲

文化如果只停留在书本上，就会大而空，难以在情感层面得到认同。因此，文化专题教学尽量以体验式为主。对中国文化的体验可以是多种形式的、多方面的。除了我们熟知的琴棋书画、传统戏曲等中华才艺，了解当代中国人的生活、关注当代中国社会现象、了解中国的地域文化特色等，也是很好的文化体验形式。

(3) 国际交往：共享胜过论辩

在汉语国际教育师资培养或培训中，应特别重视多元文化适应和跨文化交际训练。如：组织课堂讨论或文化论坛，根据学生们的兴趣选择跨文化交际论题；定期组织重要新闻发布会；鼓励国际汉语教师建立汉教团队的博客，与海外在任教师建立联络、撰写案例，交流心得等。尤其是在有外籍汉语教师参与的培养或培训项目中，要尽可能地鼓励多国别小组合作学习方式，在实际的跨文化交际中提升文化适应能力。

(4) 教学实践：国别化的探索

注重语言对比，通过汉语和对象国语言的对比，预测教学难点和重点，并将预测落实在语音、词汇、语法、文化语境等各个方面。重视对外籍汉语教师自身汉语学习经验的发掘和整理；在教学实践中撰写、积累国别化教学案例；鼓励外籍教师对本国现有汉语教学情况及存在的问题进行调查、研究和反思，并将这些反思体现到论文写作和教学实习中去。

在这个过程中，国际汉语教师将对汉语国际教育事业有更深刻的体会，养成使命感和责任感。这种使命感并不是强加的，而是一旦他们真正对汉语语言文化教学事业产生了深厚的情感认同和归属感，就会自觉地在这条路上走下去。同时，他们也会意识到，自己所作的一切，对教学对象来说，都是一种示范，都是“行”。每一位老师都将是被观察和模仿的对象。因此，追求“理、知、行”三者的贯通，教师与学生当共勉。

以韩国汉语教学为例，韩国有深厚的汉学传统，在儒学思想的传承和研究方面，确实值得中国学者关注。建议在韩国的汉语师资培养方面，突出汉字教学能力的培养和训练，因为经由汉字教学，可以实现汉语和韩语汉字词汇的历史联结，为韩国的汉语学习者提供掌握汉语词汇、深刻理解中国文化的有效途径。另外，韩国汉语师资的儒学思想修养也可以形成师资特色，在教学和研究中能发挥出特别的优势。

5. 海外本土师资的培养与凝聚

海外本土汉语教师本身大多拥有所在国国籍或是定居国外的华人，对其祖国或居住国的语言文化有深入了解，因此能够充分利用语言文化对比进行汉语教学工作。培养和凝聚海外本土汉语教师一直是汉语国际教育师资培养的重要途径。

由于许多国家有着悠久的汉学和中国文化研究传统，因此，在孔子学院建立之前，就有一批优秀的本土教师工作在海外的汉语教育领域。他们有着多样化的来源，

有些来自中国内地或中国港澳台地区的移民，有些则是母语非汉语、但学习并研究汉语和中国文化多年的海外人士。他们了解所在国文化，熟悉所在国学生的母语，在国别化的汉语教学实践中积累了丰富的经验。孔子学院在发展中如何更加有效地整合原有的本土师资，从而形成合力，对海外汉语教育的长足发展有重要意义。

自2009年以来，汉语国际教育硕士专业开始面向外籍人士招生。五年来，通过提供汉办奖学金来华学习的模式，培养了一批外籍汉语国际教育师资储备人才。在他们当中，有一些是本来就在海外汉语学校任教的在职教师，更多的则是刚刚取得本科学位的外籍学子。经过两年的汉语国际教育硕士专业培养之后，他们取得了汉语国际教育硕士学位，但是他们毕业后的去向却没能达到预期培养目标。其中至少有三分之一的外籍硕士在取得学位后并未从事汉语教育相关工作，分析其原因，主要有两个：一是因为没有强烈的从事该领域工作的动机和愿望；二是没有找到合适的海外汉语教学岗位。

针对这样的现实，解决途径有两个：

第一，在招收外籍汉语国际教育硕士时，优先考虑提供奖学金给那些需要进一步提升汉语语言文化水平和教学能力的海外在岗青年教师，从而为海外汉语教学机构定向培养人才。如中国河北大学曾招收印度尼西亚籍、泰国籍汉语国际教育硕士，为印尼、泰国的汉语教学部门定向培养教师，学成归国后仍返回原单位从事汉语教学工作。这类学生有非常明确的职业定位和职业发展目标，在学习期间表现突出，回到工作岗位后工作业绩也很优秀。

第二，采用中国高校与海外高校联合培养汉语国际教育师资的新模式。仅限于在中国国内的培养方式在海外教学实习、跨文化适应训练等方面都存在一些问题；仅限于在海外院校培养则往往囿于没有汉语语境，教师的汉语技能、对中国文化的理解能力需要提升。中外高校联合培养的模式将会给汉语国际教育师资人才的培养带来新鲜活力。如韩国又松大学孔子学院与中国四川大学联合培养韩国籍汉语国际教育硕士的项目，就是一个成功的案例。所招收的培养对象是中文系本科毕业生，这些学生首先在韩国学习一年，再到中国留学一年，之后回到韩国，在又松孔子学院以及中小学教学点完成汉语教学实习，同

时完成论文写作。这种“1+1+1”的韩中联合培养模式，有利于塑造职业目标明确、汉语基础良好、文化理解力和解释力强的韩国本土汉语师资。同时由于孔子学院本身有师资需求，今后可以选择优秀毕业生作为支撑孔子学院的韩国本土汉语教学师资人才。

6. 结论

汉语国际教育事业任重道远，其目标在于顺应世界关注中国的潮流，为各国的中国语言文化爱好者提供教育服务，在世界多元语言文化交流中发挥更大的作用。要实现这个目标，就离不开适用的汉语师资人才。业界需要对师资人才的选拔、培养、就业前景等进行合理的整体规划，更加明确国际化、多元文化适应能力等培养目标，根据对象国教学需求和教师自身知识结构实现类型化培养，以“行”为先，力求“理、知、行”融合贯通，继续探索海外本土汉语教师的培养途径，从而使中国外派教师与海外本土教师凝聚合力，为孔子学院的可持续发展提供良好而长远的师资保障。

參考文獻

- 中国国家汉办/孔子学院总部, 《国际汉语教师标准》, 北京: 外语教学与研究出版社, 2007,
- 中国国家汉办/孔子学院总部, 《国际汉语教师标准》, 北京: 外语教学与研究出版社, 2007。
- 中国国家汉办/孔子学院总部, 《国际汉语教师标准》, 北京: 外语教学与研究出版社, 2012。
- 徐彩华, 《对外汉语教师教学效能感的特点》, 《语言教学与研究》, 2009(第3期)。
- 刘骏, 《赴美国国际汉语教师志愿者调研报告》, 《世界汉语教学通讯》, 2010(第3期)。
- 陈纁, 《从志愿者的“问题案例”看汉语国际教师的培养》, 《国际汉语教育人才培养论丛》(第二辑), 北京: 北京大学出版社, 2011。
- 赵金铭, 《课程体系与实习体系——汉语国际教育硕士专业学位的两个科学体系》, 《国际汉语教育人才培养论丛》(第二辑), 北京: 北京大学出版社, 2011。

Abstract

Reflection on current program and training for international Chinese language teaching talents

Wei, Huiping · Moon, Dae-il

In recent ten years, Confucius College has been leading the trend of Chinese learning in every country, but Chinese teaching and training pattern of current program is still in the exploration stage. People who enroll in the interview of selecting international Chinese language teacher and are finally hired as oversea Chinese teaching staff, in recent years, are more diverse, concerning their professional background. The positive effect of this phenomena is the diversity of the knowledge fields, while on the other hand, its negative effect lies in the insufficiency of the language teaching ability and the relatively superficial understanding towards language and culture dissemination of Chinese language as well. In view of this situation, it is necessary to carry on a rational overall program for international Chinese teachers, offering them further education in accordance with their ability. Namely, to add optional courses and carry on different types of training program so as to effectively solve the problems met in the real process of Chinese language teaching and enhance teachers' professional orientation and career planning awareness. A series of effective measures should be taken in many aspects, such as the selection of personnel, training objectives, occupation development and so on. The brief measures are the following: Firstly, to train teachers who have real international vision, and deep understanding of Chinese language teaching and Chinese culture. To establish a training mode with “行” as the guide, and having “理, 知, 行” merging and complementing each other. To referentially encourage and guide students and young teachers who major in international Chinese education, Chinese teaching as a foreign language, Chinese and Chinese Culture, English or other foreign languages and Education to enter the area of international teaching Chinese as a foreign language. Secondly,

other specialized personnel should also be encouraged to enter this overseas Chinese language teaching and culture dissemination area, such as arts, traditional Chinese medicine, calligraphy, martial arts and so on. Generally, fixed curriculum system and large-classroom teaching methods are employed in the current training mode for teachers teaching Chinese to speakers of other languages. This approach ignores the professional background differences, inevitably lacking in proper classification. The suggestion is that more optional courses should be designed according to different professional backgrounds, different countries which the teachers are going to, different demands and so on, so as to provide a more reasonable curriculum and growth path for Chinese and foreign young people in this field. Then teachers training quality will be effectively promoted, achieving a more long-term career development of teachers.

Key words : International Chinese Teaching, Teaching Chinese as a foreign language, Personnel planning, Chinese teachers, Training mode

투 고 일 : 2015. 5. 10. / 심 사 일 : 2015. 5. 15. ~ 2015. 6. 15. / 게재 확정일 : 2015. 6. 16.