

印尼汉语师范学院教师管理现状研究（1）

Ong Peter Leonardo
Program Studi Bahasa Mandarin
Universitas Widya Kartika Surabaya
Jl. Sutorejo Prima Utara II/1, 60113
Telepon: +62 31 5922403
E-mail: info@widyakartika.ac.id

【摘要】 华文教育遭受的 32 年的禁锢，已造成了印尼近三代华人子弟出现华文的断层问题，华人社团也因此被迫解散。中印（尼）关系恢复后，印尼政府采取了较为开明和宽松的政策，从而使被禁锢的华文教育重现生机。近十年来，印尼的华文教育逐渐恢复，但也十分艰难，面临着师资、教材、经费、学生来源等问题。

华文教师是华文教育的核心部分，所以印尼华文教师匮乏问题必须得到解决，例如培养本土年轻华文教师。近年来，印尼的华文教育单位不断地派送本土华文教师到中国留学，进一步提高华文教学水平，以快速发展华文教育。在解决师资问题的过程中，该单位遭遇了资金问题。泗水 XX 大学为解决上述问题，也采取了有效措施。2007 年，该校与国家汉办在中国 XX 大学的大力支持和帮助下，开办了华联 XX 汉语师范学院，采用“二加二”学习模式。

由于双方建立的国际合作关系，该学院的师资队伍构成“多样化”。这种“多样化”的教师队伍跟该学院的教师资格、聘任、考核和晋升、培训、待遇都有密切的关系。本研究于 2011 年 9 月在印度尼西亚华联 XX 汉语师范学院对全体汉语教师进行访谈调查，从访谈当中了解华联 XX 汉语师范学院教师管理的现状，发现需要改善的一些问题，并针对这几个问题提供一些建议，企望华联 XX 汉语师范学院的教师管理不断改善、华文师资队伍素质不断提高、华文教育办得更好。

【关键词】 印尼 汉语 师范学院 教师 管理

1、绪 论

1.1 研究缘起

1.1.1 加强印尼华文教师管理的需要

学校管理者为了推动学校的发展，应该在该校各个部门举行适当的管理。教师作为学校的重要角色，还必须有好品德和教学水平，以提升学校教育的质量。美国是世界上教育水平最发达的国家之一，该国的学校管理者都有丰富的经验，诸如哈佛大学。该大学是美国最富盛名的私立大学之一，也是世界高等教育的一流学府。哈佛大学通过好的教师管理

来建设强大的教师队伍。该大学前任校长曾经说：“大学的荣誉不在它的校舍和人数，而在于它一代又一代教师的质量。一个学校要站得住，教师一定要出色。”著名的教育家梅贻琦先生曾经说：“所谓大学者，非有大楼之谓也，有大师之谓也。”梅先生所谓的大师就是大学里的教师，想办好的大学，教师一定要出色。可见，教师的专业化发展对教学质量和效率的提高具有举足轻重的作用，师资水平代表着大学的科研能力、学术水平和大学的教育水平，所以为了提高学校教育质量，教师管理必须得到重视。

印尼华文教师管理非常重要，主要是对于新成立的华文学校，由于印尼华文教育中断之久的缘故，导致该国的华文教师水平的差距很大，华文学校和补习学校都出现教师短缺、教师专业“多样化”等问题。华文教师队伍质量给学校的教学质量带来很大的影响，学校管理者更应该加强教师管理制度并采取适当的管理方法以解决问题。

1.1.2 对印尼教师管理现状的反思

目前，中国经济的发展取得了举世瞩目的成就。印尼随着中国经济的发展也在调整对内外贸易的政策，并与世界多各国加强合作关系，以提高经济发展的增长。世界“汉语热”和我国恢复汉语教育政策后，各个地区都开始办汉语补习班，国民和私立学校也因此开办汉语选修课，不少大学设置了中文系，导致华文教育界出现教师供不应求的问题。我国政府与华侨社团为解决上述问题，选派了高中毕业并有志在这方面有所发展的学生到中国留学，然后回来当汉语教师。中国政府通过选派优秀教授到印尼培训汉语教师，来帮助印尼发展华文教育。在培训的过程中，该教授还对印尼的华文教师做了细致的探究，指出教育发展存在的问题，并提供相关建议。自2001年开始，印尼选派了年轻的华文教师留华，学4年的汉语语言或对外汉语专业本科，毕业后回国当华文教师。为解决留学费用高的问题，东爪哇华文教育统筹机构、XX基金会、泗水XX大学（UNIVERSITAS XXX）进行合作，于2007年建立起我国第一所汉语师范学院——华联XX汉语师范学院。该学院和中国中国XX大学进行合作，设定“二加二”的学习方式，即学生在泗水XX大学要先完成两年的学习课程，然后在第三和四年级可以到中国中国XX大学完成学业，以得到双联学制学士学位。

华联汉语XX大学的教师构成分别为印尼本土的华文教师和中国华文教师。由于教师构成的来源不同，学校管理者在管理当中对华文教师聘任与资格的标准、培训的设计与目标、教师考核与晋升标准以及教师待遇都出现了许多问题。笔者认为，这些问题会影响教学质量，所以管理者应该采取适当的教师管理来解决问题。

1.2 研究意义

本研究通过对华联 XX 汉语师范学院现状的探究，对教师构成、教师聘任与资格、教师培训、教师考核与晋升、教师待遇这 5 个问题进行分析，并提出相关对策与建议。本研究的目的是给汉语师范学院教师管理者提供一些能推动教师工作积极性的参考资料，引导我国各个地方兴办汉语师范学校，解决华文教师供不应求的问题，以加快印尼华文教育的发展。

本研究在理论上通过注重与加强教师管理的 5 个因素（教师构成、教师聘任与资格、教师考核与晋升、教师培训、教师待遇）来推动教师的积极性、创造性，激发教书育人的使命感，不断提升教育教学质量、加强学科建设和提高科研水平，以培养合格的华文教师，并对华族做出贡献。

此外在实践上为了推动教师工作的积极性，加强教师队伍建设，提高教师的华文知识水平，学校管理者在管理教师队伍当中应采取适当的管理方法，这样才能顺其自然地提高华文教学的质量。本研究试着分析该学院的教师管理问题，对目前面临的困难提出适当的对策与建议，希望能给教师管理提供参考，以提高我国的华文教育水平。

1.3 东南亚教师管理研究现状

（1）东南亚华文教师构成研究

2006 年，李奇瑞在《菲律宾华文教师培训问题探析》中提到：“菲律宾是一个华文教师队伍构成比较复杂的国家，华文教师构成分为 4 个来源：老侨民其土生土长的子女，来自台湾的华侨华人，来自香港的华侨华人，中国大陆新移民。他们的文化层次跨度很大：博士，硕士，大学生，高中生，专业也是五花八门的。”

许月兰于《汶莱华文教育现况及教改的再思》中提到，“汶莱的华文教师一般来自中国大陆、中国台湾、马来西亚。汶莱华文教育改革必须具有预测性，在管理华文教师改革当中开始注重华文人才的培育。”

马跃和温北炎 2003 年在他们写的论文《印尼华文教师现状：问题与对策——从社会问卷调查看印尼华文教育的状况》当中，“我们可以了解到我国华文教师大都是女性老师，大部分的汉语教师是中年人（36 岁-60 岁），文化程度偏低”。同样蔡贤榜在 2006 年《印尼华文师资队伍现状及其培训市场》文章中，“对暨南大学华文师资方向的 321 名来自印尼的汉语教师进行问卷调查，调查结果说明我国汉语教师的一些问题，例如：年龄结构不合理，存在严重的老年化现象，性别结构不合理（女性教师比较多），学历层次低，专业

结构欠合理。”印尼政府对华文教师的教师构成问题也感到担忧，有关部门应该赶快调整汉语师资队伍。

（2）东南亚华文教师聘任与资格研究

东南亚华文教师专业与学历层次的来源“五花八门”，许月兰于《汶莱华文教育现状及教改的再思》中提到，“汶莱的华文教师一般来自中国大陆、中国台湾、马来西亚。汶莱华文教育改革必须具有预测性，在管理华文教师改革当中开始注重华文人才的培育。”

菲律宾也是如此，2006年李奇瑞在《菲律宾华文教师培训问题探析》中提到，“菲律宾的华文教师构成分为4个来源：老侨民其土生土长的子女，来自台湾的华侨华人，来自香港的华侨华人，中国大陆新移民。他们的文化层次跨度很大：博士、硕士、大学生、高中生的，专业也是五花八门的。”

东南亚各个国家的华文教师资格规定有所不同，如印尼教育部于2003年发布第20条42款的教育方针，里面讲到：“学前教育、初等教育、中学或者大学等正规的教育教师必须至少要高于其所教的学校的学历要求。这样的要求可以使教师的课程掌握得好、教育方法良好，以改善讲授课程能力。”

齐泽旭曾经提过，“高校教师资格制度是教师管理制度重要部分，它规定了教师的基本入职条件。由于高校教师的入职条件总是与社会发展水平和整个高等教育的发展水平有密切关系，因此，高校教师资格制度也必然随着新形势下社会和高等教育系统的发展而表现出新的发展趋势。”

陈清章对印尼的华文教师资格问题认为，“我国政府在华文教师资格管理方面应该制定有效措施，合格的华文教师要有三个条件：（1）汉语水平考试成绩最低是6级（中等C）；（2）必须参加印尼教育的专业培训并获得结业证书；（3）必须有大专以上学历。”汉语已经纳入印尼的教育体系，所以汉语教师也得遵守印尼政府的规定。印尼教育部2003年教育发布第20条42款，里面讲到：“学前教育、初等教育、中学或者大学等正规的教育教师必须至少具备高于其所教的学校的学历要求。这样的要求可以使教师的课程掌握、教育方法及讲授课程的能力得到改善。”只有同时具备了上述条件的华文教师，才能在国民教育体系中从事华文教学工作。目前尚未达到政府合格规定的华文教师人数还相当多，华文教师问题将严重影响华文教育的推广，所以需要加大华文教师培训的力度和在高校设立汉语师范专业，加速培养汉语师范教师。

东南亚一些国家在聘任华文教师还面临着教师学历层次偏低而教师专业多样化的问题，2006年李奇瑞在《菲律宾华文教师培训问题探析》中提到：“菲律宾是一个华文教师队伍构成比较复杂的国家，华文教师构成分为4个来源：老侨民其土生土长的子女，来自台湾的华侨华人，来自香港的华侨华人，中国大陆新移民。他们的文化层次跨度很大：博士，

硕士，大学生，高中生，专业也是五花八门的。”

2005年徐若于《菲律宾华文教师对华文教育调查研究》中提到：“师资水平与教学质量直接相关，调查发现，华文教师整体学历水平不高，拥有大学及以上学历的仅占调查总数30%，而且华文教师多非专业班出身，当问及‘是否受过师范教育’时，只有30%调查对象回答‘是’。”

关于印尼教师聘任的问题在2003年发布的第20条41款第1条和第2条教育方针里面讲到：“教育工作者可以跨区域工作，教师的任命要安置，教师的调动有教育单位来安排，都根据正规教育单位的需要。”华文教师也不例外，华文教师的聘任都要看教育单位的标准和需求。2005年朱梦琴和赵中建在《教育分权后的印尼教师状况》写到，“教育分权后在聘任教师出现了很多问题，比如：任人唯亲，裙带关系，性别不平衡等。这样的情况导致了不少教师低水平的现象”。2008年甘智林在《论当前印度尼西亚高中华语教学的几个问题》的文章中表示，“印尼的华文教师队伍老化及性别比例失去平衡，大都是华文教师没有接受基本的师范教育和师范技能的培训，教学技能欠缺，课堂教学随意、不规范。”这说明目前不少学校出现老年化的教师 and 没有接受师范教育的教师的问题，这件事情会影响华文教学质量。

目前，菲律宾、印尼等东南亚国家还出现聘任华文教师一些不可避免的教师非专业而学历层次低的问题。主要是因为这些国家的华文教育起步比较晚，缺少华文教师。

（3）东南亚华文教师考核与晋升研究

由于东南亚华文教师的考核与晋升机制，若在学校方面由国家政府或学校教育单位来安排。如：关于印尼的华文教师考核与晋升与普通教师的考核与晋升的规定是一样的，都是按照“2003年印尼教育部的第20条40款教育方针。该教育方针讲到我国教师有权利获得符合他的工作表现和效率的奖励、还有2003年教育部第20条43款的教育方针也讲到：教师的考核、晋升和奖励应该按照教师的学历、经验、教学能力和教学效率进行的。”

（4）东南亚华文教师培训研究

胡建弟于《“授鱼”与“授渔”——华文文学落实“少教多学”理念初探》中提到，“新加坡华文教师专业机构举办很多能鼓励教师参与的活动，如：学术研讨会、教师征文奖等。”除了一些华文教师活动以外，到了假期该国也会组织到国外的活动，比如到中国进修，让汉语教师参加国际研讨会，教育学院联办函授学位课程之类的一些活动，希望使华文教师继续维持甚至提高对华文教学的爱心，保持敬业乐业精神，使学生继续维持兴趣，把华文学好。

2006年，童盛强于《浅谈华文师资的培训》提到“国外华文师资培训组织：由所在国家政府组织，如：新加坡政府为华文教师提供了多种培训，教育部门为华文教师而设的在

职培训课程有 25 个，工作研讨会则有 13 个；菲律宾华文教育研究中心于 1992 年邀请吕必松先生前往菲律宾桥中学院出席华语教学讲习会，主讲第二语言教学的理论与实践。”

2006 年李奇瑞在《菲律宾华文教师培训问题探析》中提到，“面对华文教师构成的复杂因素，菲律宾华教中心特地邀请了中国专家来到菲律宾对华文教育进行研究，并给当地华文教师培训，组织华校各级管理人员、华文教师参加各种进修活动，培养本地华文教师（这几十年菲律宾经济处于低迷状态、就业困难，不少中学毕业生选择华文教师职业，到中国读四年本科汉语教学专业）。”

2006 年，蔡贤榜在《印尼华文师资队伍现状及其培训市场》文章中，通过问卷调查了解了“汉语教师界里出现的年龄结构不合理、出现老年化现象等问题，并发现华文教师弱的状况。蔡贤榜对此提出一些建议：第一是建立高效互助机制、第二是加强华文教育培训工作，先培训国民教育体系中的汉语教师；优先培训年轻的汉语教师，选择合适的培训教材。”

甘智林在 2008 年《论当前印度尼西亚高中华语教学的几个问题》展开汉语师资培训应该从以下几个方面：“建立本土化的长效培训机制，目前解决的汉语师资问题是“走出去”和“请进来”，所谓“走出去”是派学员到中国大陆或台湾、新加坡学习。所谓“请进来”请中国汉语专家到印尼做培训。这个办法虽然能够减少汉语教师一些困难，但是费用高。所以主要的解决办法就是建立和完善我国本土化的长效培训机制，对华文教育实行“就地办工厂”的做法”。

为了提高汉语教师水平和培养华文教师接班人才，胡朗在《东南亚国家本土华文教师培养问题探讨》里面提出一个举办高等汉语师范学校的办法，笔者提出“借鸡生蛋”，就是与本国有合法设立的高等学校合作，在其下建立“汉语师范学院”作为一个学校的学院或者系，由我校来管理运行机制，借用他们的招生计划、教学设施、设备，培养汉语教师，由该大学发毕业证书，学生毕业以后要从事华文教育工作，这样能对华文教育提供新一批的教师队伍。”

（5）东南亚华文教师待遇研究

2006 年，潘星华在《新加坡改善教师待遇》中提到：“新加坡为了保证国家能拥有一流的教师队伍，有关当局发放 2.5 亿新元资金，在未来的 3 年用于为教师调整待遇、提升专业水平、提供专业辅导，以利于持续吸引与留住优秀的教师，能干的校长和专才督导。尚达曼部长说：教师培养的是未来国家的主人翁，教师是塑造国家未来的核心人物。对于新加坡的待遇调整，一个年轻教师兴奋地表示：我觉得自己很幸福，刚入行一个多月，教育部便宣布令人兴奋的配套计划，这对提高教师士气很有帮助。”

2005年，朱孟琴和赵中建在《教育分权后印尼教师状况研究及启示》文章中，写了“印尼教师工资是按学历、职称、教龄、课外教学任务等制定的。每个学校可以自己提供教师的福利和津贴。”目前，公办学校或者私立学校的汉语教师的待遇要根据学校或者教育单位安排。我国的教师管理随着国家的历史背景的变化而变化，印尼独立之后，政府教育政策的不断变化，自然而然影响了国家的教育管理政策和实践。我国的普通教师或者华文教师的管理政策是政府统一制定的。

东南亚国家非常注重华文教师管理，目前东南亚国家的华文教师与普通的教师管理是一致的。每个国家对教师有本土的管理特色，教师管理的目的是为了华文教师在社会上不但得到地位和合理的生活水平，而且让教师有工作的积极性、创造性和教书育人的使命感，以培养华文的接班人才。

1.4 研究内容

1.4.1. 相关概念界定

(1) 汉语教师

汉语教师指的是海外教汉语的教师。海外的汉语教师与中国语文教师不是同一个概念的。汉语在国外被视为第二语言或外语，从而海外的汉语教学方法与中国的语文教学方法不同。中国的语文老师采用母语教学法教学生语文，而海外的汉语老师采用第二语言教学法教学生汉语。

(2) 教师管理

教师管理是教育管理中的一个核心部分，教育管理的成效影响到社会各个层次。教学对象是学生，教师质量或教师本身素质的高低与学校的教育状况及学生的水平有密切挂钩。教师管理是针对教师之间与其工作的关系进行的管理，它主要是通过教师的教育与教学工作以及教师的生活、成长和发展，要求教师之间和教育教学工作相互适应，做到事得其人，人尽其才，人际关系融洽，群体士气高昂，从而提高教师教育水平。实施教师管理的基本任务是通过任何服务推动教师队伍的工作积极性和内在潜力，发挥创造性，建设团结和睦，提高士气，从而更有效地履行教书育人的神圣使命，推动教育事业的发展。本文从教师管理的教师资格、教师聘任、教师构成来源、教师培训、教师考核与晋升、教师待遇探讨华联 XX 汉语师范学院的教师管理现状出现的问题并对问题提出对策。

(3) 华联 XX 汉语师范学院

汉语师范学院是海外为了培养汉语教师而创办的高等学校，以加快培养华文专业教师

人才的速度，促进培养汉语教师的低成本，高产出的教育产业为目的。2007 年印度尼西亚开始创办第一所汉语师范学院，名为华联 XX 汉语师范学院，是目前印尼全国唯一的汉语师范学院，从此开始培养印尼年轻的汉语师资队伍，减轻汉语师资缺少问题。

1.4.2 研究的内容

本研究选定了华联 XX 汉语师范学院作为研究对象，是因为该学院目前是我国第一所举办汉语师范学院的单位。华联 XX 汉语师范学院的教师构成五花八门，这个问题影响到学院里面教师管理的一些因素。本研究主要从 6 个因素（教师聘任、教师资格、教师构成、教师培训教师考核与晋升、教师待遇）探讨教师管理的现状与存在的问题，并针对问题提出恰当的对策。

1.5 研究思路

本研究的基本思路：文献研究——实地调查——调查结果分析——对策与建议——结论。

本研究从教育管理学角度，实用个案研究，对印尼泗水华联 XX 汉语师范学院的全体教师，具体采用访谈，文献分析等方法。通过查阅本学院的教师制度，了解教师管理现状。通过对教师的访谈来了解并分析该学院的教师管理问题与引起问题的原因，最后提出对策加强与改善目前的教师管理，推动教师工作的积极性，提高教师水平并培养华文人才。

1.6 研究方法

（1）本论文的研究方法主要的是采用个案研究、实地调查、通过访谈方式得到资料作为研究的依据，了解现状分析问题，下面是研究具体方法：

文献调查法：收集该学院的相关研究资料，查阅该学院从成立至今采取对教师聘任、教师构成来源、教师待遇、教师资格、师资培训、教师考核与晋升、教师待遇的基本管理方法并进行记录。

访谈法：采取日常生活的访谈与该学院的老师对话，了解该学院在教师聘任、教师构成来源、教师待遇、教师资格、师资培训、教师考核与晋升、教师待遇的现状，用面对面的方式，对访问者提问，并记录被访问者的答案。

个案描述法：通过访谈法获得资料，个案描述该学院的教师管理现状，找到问题，并

对问题提出恰当的对策。

(2) 本研究的研究过程:

以印尼有代表性的汉语师范学院即华联 XX 汉语师范学院作为研究对象。本研究选择华联 XX 汉语师范学院作为研究对象, 原因是该学院目前是我国第一所开办这个专业的大学, 还有笔者曾经在该学校当两年的汉语教师, 对学校人员比较熟悉, 能够方便获得资料而且有一定的可信度。

收集文献资料, 查阅该学校领导提供的教师管理资料及教师管理经验资料的记录。

访谈法, 通过面对面方式, 进行日常生活的对话了解该学院教师对教师聘任; 教师构成来源; 教师待遇; 教师资格; 师资培训; 教师考核与晋升; 教师待遇的想法与经验。

分析及提出对策。进行分析该学院的教师管理以后对问题提出对策。

参考文献

- [1] 罗园. 哈佛大学教师管理制度研究—基于哈佛大学《教师手册》文本分析[D]. 长沙: 湖南师范大学, 2009.
- [2] 李奇瑞. 菲律宾华文教师培训问题探析[J]. 职业时代, 2006.
- [3] 许月兰. 汶莱华文教育现状及教改的再思[J]. 东南亚华文教学研讨会纪念特辑, 2007.
- [4] 马跃; 温北炎. 印尼华文教师现状: 问题与对策—从社会问卷调查看印尼华文教育状况[J]. 东南亚纵横, 2003.
- [5] 蔡贤榜. 印尼华文师资队伍现状及其培训市场[J]. 世界汉语教学, 2006.
- [6] 菲律宾华文教师培训问题探析[J]. 职业时代, 2006.
- [7] 齐泽旭. 美国高校教师资格制度的现状和发展趋势[D]. 外国教育研究, 2008.
- [8] 蔡贤榜. 印尼华文师资队伍现状及其培训市场[J]. 世界汉语教学, 2006.
- [9] 李奇瑞. 菲律宾华文教师培训问题探析[J]. 职业时代, 2006.
- [10] 徐茗. 菲律宾华文教师对华文教育调查研究[J]. 世界汉语教学, 2005