

招募和支持美国幼儿班至十二年级 中文项目的中文国际教师

作者

Stacy Lyon

犹他州教育厅

中文双语沉浸项目主管

CELIN 专题指南系列主编

王淑涵博士

CELIN项目主任

乔伊培顿博士

CELIN资深助理

引用格式

Lyon, S. (2018). Recruiting and Supporting International Chinese Language Teachers in U.S. K-12 Programs. In S.C. Wang & J.K. Peyton (Eds.), CELIN Briefs Series. New York, NY: Asia Society.

CELIN专题指南为亚洲协会中文项目组之全美低龄与沉浸式中文课程联盟出版物，本指南中英文版本链接为 AsiaSociety.org/CELIN。

引言

在过去的十五年里，美国各地建立了史无前例的众多汉语项目。紧跟着《扩大美国中文能力》（亚洲协会，2005年）这份具有开创性报告的发表，开始了美国学校激情地引入中文语言项目。同时，得益于中国经济崛起的推动力，学习汉语的兴趣在 K-12 年级的语言教育中得以蓬勃发展。

《全国 K-12 外语招生调查报告》（美国国际教育理事会，2017）的结果显示，中文教学在 50 个州（南达科他州除外）和哥伦比亚特区的学校系统内广泛分布。该调查确定了大约 1,144 所提供中文课的高中和学区，学生人数超过 46,727 人。根据亚洲协会中文早期语言和沉浸网络（CELIN）的报告，2017 年在美国公立和私立 K-8 学校有超过 230 个中文双语沉浸式项目，大大超过 2011 年的 61 个及少数提供沉浸式项目的中学（CELIN，亚洲协会，2017）。日益增长的数字就意味着学生的增加；而哪里有学生，那里就一定要老师！

越来越多的报告要求加大力度建设中文项目，培训教师，并创造数字化资源来为他们服务（亚洲协会，2012; Ingold & Wang, 2010）。为了增加已经在美国生活、受过高等教育的中文

教师的供给，业界已经做出了一些值得注意的努力。例如，美国的一些大学创建了对外汉语教学研究生课程（如马里兰大学，2017）和本科课程，为教师在中文课程及沉浸式课堂教学做好准备（Xie, 2016）。

STARTALK

（<https://startalk.umd.edu/public>）是联邦政府在过去十年为壮大外语教师队伍推出的一项重要举措。该项目提供资金，为教师教育项目、学区和学校提供有意义的夏季项目。然而，由于种种原因，美国国内汉语教师的准备、认证和招聘，在满足 K-12 教育体系对中文教师的迫切需求方面，仍然处于瓶颈状态。因此，聘用国际汉语教师已经成为一个可行办法，解决美国合格高效的中文教师短缺的问题。

国际汉语教师招聘、选拔、雇用和支持的决策和流程并不清楚透明，同时相关信息也不容易获得。本特评介绍了对这一过程至关重要的具体考虑事项，并提供了支持这些教师并确保其成功的指导原则。

特评结构

招聘、雇用和支持国际汉语教师的决策是多层面和多角度的。为了解这些问题，本特评内容分为四个部分：

- 第一部分描述了为使国际汉语教师来到美国所做的努力。
- 第二部分讨论如何吸引国际教师参与项目。它涉及机构层面（包括项目、学校、学区或州）、寄宿社区和个人层面（直接负责国际教师的人员）的问题。
- 第三部分描述了在项目和地方社区层面需要提供的支持。
- 第四部分是为需要招聘、雇用和支持国际汉语教师的决策者和管理人员编写的主要介绍了这些教师在美国学校保障其成功生活和教学的基础设施和工具。

附录中的资源提供了有关招聘、雇用和支持国际汉语教师的分步指导和实用建议。

第一部分：努力把国际汉语教师带到美国

在二十一世纪中，美国的两个非营利组织响应了对中文教师的需求，开通了渠道，让教师从中国来美国，并作为“客座教师”工作一到三年。大学理事会联合全国各州外语督学委员会（NCSSFL），与中国教育部下属非政府和非营利组织、作为中文国际委员会执行机构的国家汉办合作，共同建立了一个招聘、审核和选拔教师队伍的系统，并安排老师在全国各地的 K-12 年级语言项目中教学。（有关大学理事会，NCSSFL 和国家汉办合作的信息，请参阅 <https://professionals.collegeboard.org/k-12/awards/chinese/guest>）。

此外，美国国务院还提供由美国理事会管理的关键语言教师项目（TCLP），这是一个多层次的跨文化项目，招募来自中国、埃及和摩洛哥的以英语作为外语（EFL）的教师，在美国学校教学。其他许多组织也积极与学校合作，将来

自中国大陆、台湾和其它地区的国际汉语教师引入美国学校。附录 A 列出了在美国学校帮助提供国际汉语教师的机构和项目。（请参阅 <https://www.americancouncils.org/programs/teachers-critical-languages-program>）

除了这些实体之外，许多美国学校还与中国的中小学建立了姐妹/伙伴学校关系。这种关系通过当地孔子学院、亚洲协会和其它私人 and 公共机构的协助而完成。这些关系不仅促进了师生之间的文化交流，在某些情况下，也成为了当地美国项目短期教师的招募来源。

虽然许多机构和项目都提供了关于如何引进国际汉语教师的明确指引和指导方针，但一个全面和标准化的指引能够解释将国际教师带到美国学校的好处和挑战，其重要性不言而喻。另外，与国际教师的合作涉及超越规则和规定的多种因素，需要巨大的文化投资。人们所采用的不同的语言、社会文化参照、观点、实践和政治教育系统行动、反应并碰撞时，众多的人际因素也浮出水面。

本特评分析了这些问题，提供了有关引入国际教师到美国并为他们在异国执教提供支持的具体指引。因为教师可能来自不同的中文地区和就业背景，所以本文中使用的术语是“国际（中文）教师”，但客座教师、访问教师、志愿者教师、交换教师和实习生这些名词也会涉及到。

第二部分 对招聘和雇用国际汉语教师的思考

不管国际汉语教师是通过何种渠道被引入这个国家，并由学校或学区聘用，在确定启动聘用国际教师项目可取性、可行性和适宜性的过程中有基本的共同点。考虑因素、流程和具体步骤并不容易获得，这往往让项目管理人员花费大量的时间和资源，他们获得的支持有限甚至没有，往往最终都是通过实验和错误来学习。

以下分析正是希望能够有意识地引导这个过程。

1. 确定国际老师如何为中文项目的使命和长期目标做出贡献。

正如一个人精心准备到另一个国家去旅行，是否招聘和雇用国际教师的决定，应该在仔细考虑项目的长期目标、以及支持目标和战略计划的当地资源之后，才能做出。无论是通过探索性语言项目来主要促进推广文化，或提供中英双语的沉浸式课程，还是通过另外类型的项目来注重语言学习和培养语言能力，都必须认识到将影响这一过程成功的基本问题和观点。因此，考虑以下问题至关重要：

- 我们项目的目标是什么？我们需要什么样的教师来实现这些目标？
- 有当地的教师可以满足这个需求吗？
- 我们需要从使用中文的国家引入多少名教师？
- 他们会教什么课？
- 我们有什么资金让他们来工作？资金能够持续多久？
- 谁来管理这个工作，并确保它成功？

虽然可持续的资助有时可能前景不明，但是如果项目领导者能够有效管理和安排国际教师项目，可以让利益相关者对项目的长期持续发展建立信心。

2. 评估贵机构中文课程的现状，配合您的目的招聘国际教师。

在一些地区，引入国际教师的目的是开设新项目，而在其他地方，则需要通过国际教师来维持或扩大现有的中文项目。以下将讨论与这两个目的相关的问题。

通过引入国际教师来建立新项目。新项目开始时，教师素质和行政及社区的支持水平直接关

系到课程的成功与否。启动中文项目的个人、专业和财务投资强调明确清晰的长期愿景和选择合适教师的重要性。如果老师选择不适当，在起步阶段的项目就无法逃脱失败的命运。

一般来说，新项目的工作人员应该尽一切办法来确定和聘用在这个国家教学经验丰富的中文教师。通过聘请国际教师开展新项目的风险和适当性应该被仔细评估，并与其他选择进行比较权衡。老师的技能与所在社区的条件和需求之间应有良好的匹配，这一点非常重要。

虽然引入国际教师有一定吸引力，并且看似简单，但是潜在的挑战与已知的好处是并存的。新学校特别需要具有较强沟通能力的老师，可以与家长和同事建立融洽关系，与管理者和谐相处。同样重要的是，老师表现出高度的可协调性，因为无论他们来自何处或具有何种技能水平，新教师都需得到教学指导。在教师资格和选拔过程中需要考虑以下几点。附录B中收录了具体的指导性问题。

社交技能。适应新的文化和交流方式对大多数新的国际教师来说是一个重大的挑战。教师在与学生、家长和更广泛的学校社区建立融洽关系方面的社交能力越强，教师和项目成功发展的可能性就越大。

海外经验。在泰国、韩国、尼泊尔、非洲和菲律宾等其他国家，具有教学经验的教师候选人越来越多。此外，还有在海外留学的老师，或是在美国做过实习或短期培训的老师。这些教师为项目的成功提供了更大的可能性，因为他们已经度过了各种文化冲击的过渡阶段，并且有在与本国不同的教育体系中工作的经验。在很多情况下，这些教师一般也有过与西方人合作的机会，并且对一些学校环境内的人际交流差异有所了解。在向教师引进组织申请时，学校可以特别注意到这种类型的候选人。

英语水平。教师英语水平的重要性是毋庸置疑的。国际教师将需要融入学校文化及其中所有相关的关系。英语能力不足将给项目各方制造严重困难，并且让艰难的过渡阶段雪上加霜。虽然大多数国际教师项目不会让当地管理人员参与面试和甄选过程，但在具体项目的教师申请表中提出对英语高水平的要求是很重要的。

达到或接近满足教师许可或认证要求。有些州在认证国际教师方面，对教学准备或语言水平证明（英文和中文）都有严格的要求，所以在申请之前与州教师资格许可办公室进行咨询了解是很重要的。如果管理人员无法直接评估教师的英语能力或教学能力，可以要求召开视频会议或要求教师提交课堂演示或其它场景的视频样本。

在项目中停留的时间。任何中文项目的可持续性都与项目留住和培养高质量教师的能力直接相关。许多新项目的失败，正是由于教师流失造成的。如果依靠国际教师引入机构为新项目提供第一位教师，这是一个至关重要的风险因素，项目应尽一切努力找到一位愿意并能够留在项目中的教师，停留时间至少两年，最好是三年。

通过国际教师保持或扩大现有项目。虽然上述所有资格也适用于现有项目潜在的国际教师候选人，但找到能与现任中文教师合作的合适人选应该是重中之重。在适当的情况下，团队领导也可以被邀请参与到流程中，并就项目需求提出意见，然后将这些意见作为申请的参考。供现有项目中工作人员使用的具体指导性问题的请见附录 C。

3. 确认引入国际教师的组织并与之合作。

确定教师引入机构的关键之一，是确定该机构为国际教师所提供来美国之前以及在美国教学阶段的服务。高质量的教师引入机构提供行前

的准备活动和针对美国文化和教育体系的培训，对教师的平稳过渡大有帮助。在审查引入机构的信息时，建议项目人员仔细询问教师行前培训的水平 and 内容。接受过职前培训的教师和那些培训准备不足甚至缺失的教师，其表现将会有显著差异。这种不足，将成为学校和社区的负担，对于没有准备提供相关培训的项目是非常不利的。

教师抵达美国开始工作后，许多引入机构也通过网络研讨会和其他聚会为教师提供定期支持。向引入机构了解他们提供的持续支持和相应计划是明智之举。有一些必需的培训，需要教师旅行，花费通常由机构通知联络并进行补贴。同时，我们也建议项目管理人员了解国际老师情况，确保他们定期参加在线研讨会和机构提供的各种培训。在美国，大多数机构都安排人员或顾问支持国际教师。学校与这些人员或顾问保持联系是很有必要的。通过这一网络中各人员的紧密合作，“粘性”或“杂乱”的文化情况就可以得到有效的解决。有关机构及其提供的服务的信息请见附录 A。

确定引入机构的另一个关键，是了解教师持有的签证类型及教师可停留的时间。大多数国际教师持 J-1 签证，允许他们逗留三年。截至 2016 年，通过特殊申请，这种签证可延长两年。其他签证途径可能包括在美国大学毕业后授予学生的 OPT（可选实用培训）；或针对短期文化交流的 Q-1。H-1B 签证颁发给在专业领域受过高等教育的外国专业人士，申请的费用更多，对项目要求更高。所有这些签证都有单独的要求、流程和服务费用。本特评将重点放在 J-1 签证上，并简要介绍 H-1B 工作签证。附录 D 列出了基本的签证类型。

大部分通过非营利组织的 J-1 签证来美国的国际汉语教师，都在本国的学校工作，少数人可能正在攻读研究生。每年更新 J-1 签证需要得到教

师在本国原有学校的许可。很多时候，教师学校的管理人员和国际教师自己只对短期的一年的经验感兴趣。在可能的范围内，教师愿意并能够停留至少两年是较为理想的。应尽最大努力鼓励这一最低时间要求，以便为项目提供最大的成功机会和稳定的起点。

H-1B 签证是可能通往永久居留的长期签证。这是一个非移民的、为高度专业领域设立的临时签证。每个美国联邦财政年度由10月1日开始，该签证数量有限，4月初通过抽签进行选拔。但是，如果支持签证申请的学区或学校可以提供证据表明“非营利实体与高等教育机构签署了正式的书面协议，在非营利实体和高等教育机构之间因为研究或教育建立了积极的工作关系，而非营利实体的基本活动是直接为高等教育机构的研究或教育任务做出贡献”，就可能不需要经过抽签程序。

(<https://www.uscis.gov/archive/archive-news/h-1b-cap-exemptions-based-relation-or-affiliation>)

(所有这些信息都可能随着计划中的移民改革而发生巨大的变化。)

4. 主要利益相关者群体共同支持国际教师项目，并共享所有权。

将国际教师引入项目，不仅仅是申请一位老师、找一个寄宿家庭、购买一门课程。在审查所需潜在支持系统的同时，对教师每天活动和互动的各个社区内的动态进行坦诚和彻底的考察至关重要。这种以社区为中心的方式，将有助于形成最有利于教师成功的环境，并有助于了解可能具有挑战性的因素。三种群体是当地社区、学校社区和学区社区。下文将对每个群体进行一般描述，针对每个社区的指导性问题的请见附录 B。

当地社区。这个类别包括地理社区的普遍开放性，教师对文化联系和资源的可获得性，与其

他语言课程和教师的距离，以及教师在交通和医疗方面的自主能力。

学校社区。这个类别包括三个利益相关者，分别是校长、教职员工和家长。这个类别中的基本问题涉及到承诺程度和对项目愿景的认同程度。

学区社区。聘请国际老师的后勤工作繁多，需要一个学区的多个部门的支持。这些部门包括人力资源、工资派发、课程以及与项目相关的其他管理人员。这些实体和个人都需要提供实际的文化信息，从而帮助老师加入学区，并建立一个积极和支持的氛围。

在用足够的时间来探讨这些社区及其主要参与者的感受和想法，以及是否具备有利于引入国际教师的条件之后，下一步就是如上文第二点所说，为社区找到合适和匹配的老师。

5. 了解并准备迎接国际教师带来的惊喜和益处。

准备社会和情感能量的个人投入。任何负责接待中国国际教师的项目管理人员都会很快发现，这种工作需要大量的个人投入，以确保满足教师最初的社会和情感需求。特别是在教师过渡到美国生活的早期阶段，管理者准备花费额外的个人时间为老师提供必要的支持是关键，例如从协调交通、购车、买房、家居装饰等生活的各个方面。对犹他州双语沉浸式 2017 年新教师调查的反馈（见附录 F）为雇用和接待国际教师提供了有用的信息。没有高度的信任和支持，老师不太可能成功过渡，项目就可能会受到影响。虽然寄宿家庭、导师、社区联络员和同事都会在这个过程中发挥作用，但管理人员有责任确保各方之间的协调和沟通，然后持续帮助满足老师的需求。

期待意外：为文化差异和鸿沟做好准备。新教师来到美国，一个将立即显示并贯穿始终的事实就是：*语言和文化是不可分割的*。当一位中

国老师来到美国，与老师互动的每个人都将从最细微的人际关系层面，与语言一起体验中国文化。虽然教师可以用英语交流，并试图融入美国的教学、学习和行为方式，但他们将继续以他们的文化模式和中国式的教学方式运作。学校领导应该提供一个环境和一位教学导师，以及一个适合引入机构要求的独立的个人/文化导师。这些人员可以帮助教师理解当前环境中的期望，给予他们时间、空间和适当的指导，以确定在他们自己的行为中需要做出什么样的调整。但是，这种沟通应该是双向的，美国的东道主和利益相关者也应该更多地了解中国文化和这些老师。

保持灵活性并为解决问题创造渠道。说中文的国家和美国的教育有一些明显的文化差异。国际教师刚来美国时，对课堂管理实践和美国学生的理解中，可能认为他们比中国学生更“活跃”或“顽皮”。然而，这种意识并不一定转化为对学生行为的理解，尤其是一些西方人视为正常的、对学生、同事、主管、寄宿家庭及无数教师未曾经历过的其它社交场合的反应。

项目管理人和网络中的所有支持人员，不仅需要教师在到达后提供满足这种需求的培训，而且还要在意外事件发生时保持灵活的态度。如果我们将项目视为一幅文化挂毯，国际教师的个人历史和观点也被编织到挂毯当中。因此，工作进行中，应时刻抱有这种期望：挂毯中的线条或图像与当地的现状可能不能融合，并产生断裂。有时候，这种断裂不为人所知，或者“线”能够轻易拉回原处，容易补救（例如，老师不允许学生在上课期间用个人水瓶喝水或者使用卫生间，另一位老师或导师解释说这些行为在特定时间以特定方式是允许的）。在其他时候，可能需要更复杂的技能来弥补之前的工作，重新将线拉到合适位置，教师才能有效工作（例如，当一名教师流下沮丧的泪水，并询问学生为什么如此不友善）。

预测新教师在美国过渡期间可能发生的所有跨文化交流是不可能的。对于那些将成为教师最直接接触的圈子内的人来说，除了文化培训外，最有效的方法是在出现冲突或文化意外时，有一个**清晰而明确的渠道**来解决，并以一种尽可能**富有同情心和清楚直接的方式**来对待他们。所有的利益相关者，特别是老师，都应该意识到这些渠道，并清楚不管哪个方向的意外发生时的既定方案。

预计个人转变。课堂管理、课程计划、教学法、与家长和同事的沟通、在线学生管理系统以及额外的专业职责，对于大多数国际教师来说，都是较难调整的领域。然而，在犹他州双语沉浸式项目（附录F）聘用的47名新国际教师2017年年终调查中，“交流方式”被教师认为是第一年教学中需要做出的最大的社交/情绪调整。第二个则是“无家可归”，它说明了这个问题的深度，以及所有参与者应该期望的尖锐的学习曲线。“交流方式”超过了没有家庭带来的挑战，可以想见这种过渡对一些老师和他们的同事来说是多么困难。这也与他们在课堂上的专业挑战直接相关。

在同一个教师调查中，“课堂管理”被最高比例的新教师选为最大的职业挑战。在教师颇为费力调整适应不同文化方式的努力，和教师在管理课堂时发现、诠释和回应学生交流和行为的能力之间，我们可以看到一个清晰的关系。有趣的是，课堂管理也是完成调查的老师认为他们学年结束时做出最大改进的领域。产生这一结果的原因，在很大程度上应该归功于导师或合作伙伴老师的参与。这一结果也鼓励项目管理人员，如果适当的支持到位，给予教师适当的时间，这种过渡可以顺利发生，并将不良结果控制到最小程度。

认可老师的职业道德和教学实践规范。人们通过与中国国际教师合作，常常很快就发现，中

国国际教师有着很强的职业道德，对工作、学校、同事，尤其是学生都很投入。这是最明显的事实，大多数教师常常花费很长时间在学校准备课程，并在课程实际教学方面加倍投入。中国文化强调对雇主的忠诚，作为雇员的价值通常被认为与工作时间相称。很多时候，老师可能会在教学楼工作到比打扫清洁人员还要晚。建议国际教师接受关于如何有效地利用他们的时间进行准备活动的指导和支持，从而真正帮助他们的教学和学生。由于不同的教学实践，他们可能不知道，虽然他们花了那么多时间准备，却可能不是最有效的、让学生投入的方式。在大多数情况下，教师不会要求帮助，所以需要导师、同事或管理者积极支持他们的教学设计和实践。通过学习美国对生活平衡的重视以及被鼓励参加其他社交体验而不是花费过多时间在学校“准备”，他们也会受益匪浅。

与中国文化中强烈的职业道德相关的另一个因素是：对团队的忠诚和尊重比个人更重要。在这方面，国际教师往往很敏感，他们认为自己的行为代表着学校这个更大的集体，他们认为教师的素质由这个群体体现。国际老师很少寻求帮助、提出问题或表示对刚刚解释的内容不明白，因为他们不想因为自身的行为给学校带来“不敬”。而这些行为都可能表明他们没有给学校带来“荣誉”。与要求澄清内容相反的，教师可能会以一个微笑、一个点头、或另一个口头表示，导致管理人员和同事相信一切都被理解，然后很快就发现自己的想法并不正确。这种情况在全国各地的课堂里极为常见。需要坚持不懈地与国际教师建立信任，使他们能真正地分享他们的问题和关切，而不用担心别人对他们或学校有不佳看法。

小结

招聘和雇用国际教师的过程，需要仔细考虑当地情况下影响成功结果的几个初步因素。其中包括：1) 确定长期任务和目标；2) 评估项目

对教师的需求；3) 尽职调查与合适的引入机构合作；4) 建立关键利益相关者团体的所有权和支持方式；5) 认识到老师融入当地社区会有意想不到的挑战和好处。尽早意识到这些问题并积极解决，将使项目管理人员能够有信心地向前迈进，引入教师的经验已经开始为成功奠定坚实的基础。

第三部分 为社区中的教师提供本地支持系统

在奠定了未来可预期的思想基础之后，更为重要的就是明确必须对国际教师提供多方面的支持，以及这种支持所需要的时间和重点。事实上，支持永远不会嫌多！前一节中讨论了引入机构提供的抵达前和抵达后准备工作的重要性。

本部分主要描述需要和可能从各种利益相关者获得或提供的本地支持的类型。地方支持的质量直接决定项目的成败，这并不是夸张的说法。通常来说，国际教师在抵达美国后、投入教学前，时间非常有限。本文提出一个总体概念，将有助于预测何处需要支持，提供关键人员以及准备和辅导具体过程的方法。更多细节请见附录 E。

确定一个寄宿家庭。如果说帮助国际教师顺利过渡美国生活和教学有什么秘诀，那就是有一个经过仔细审核的、热情的寄宿家庭。对教师大力支持的寄宿家庭，对比将抵美后老师直接安排在酒店或宿舍，其重要性更加毋庸置疑。正如在犹他州 2017 年调查的讨论中指出的那样，来到美国的新教师面临的第二大挑战是“没有家庭”。此外，寄宿家庭被认为是影响新教师积极适应美国生活的最重要因素。在日常生活中，亲近的、能让人在个人事物上有所依赖的支持网络，以及态度温暖友好的住所，是人们的基本需要。如果这种内在的需求没有得到满足

，对教师在专业工作场所做出调整的能力将有显著影响。

然而，在准备的过程中，寄宿家庭这一环往往被忽视。通常来说，项目管理人员或其他利益相关方，采取向学生父母、朋友和熟人致电的方式，要求他们提供帮助；有时候没有给出很多准备时间，而且往往没有提供足够信息。较大的引入机构可能有选择寄宿家庭的指导方针或要求，但通常实际过程也只是聊胜于无。附录E介绍了联系和培训寄宿家庭的具体考虑以及其他后勤安排。我们建议把寄宿家庭视为教师过渡过程中的主要参与者，有机会与管理者定期交流，与其他利益相关者共同参与文化准备活动。

提供专业指导。中国五千年的历史深深植根于国际教师的生活之中，并直接影响教师的教育理念、态度和实践。其中许多，可能与美国的学校和课堂并不兼容，而且，可以理解的是，教师不能轻易或不愿意改变自己。在大多数情况下，教师需要时间来适应新方式，同时不会感觉到他们的理念被损害。来自专业社区的指定导师在推动这一过程、并提供简单而直接的反馈方面是不可或缺的。

管理人员和其他支持人员应该认识到，在合理的时间范围内，国际教师反思并尝试整合中美信仰体系，就可以作出调整，并将持续进行调整。同时，也必须设立一个时间框架，在该框架内看到期望的进展。当现实情况对学生的学习和整个项目产生不利影响时，这一点尤其重要。因此，建议国际教师接受与当地聘用教师一样的指导和进度记录。此外，通过引入机构了解“退出机制”的信息，也是非常重要的。

第四部分 从国际汉语教师角度设身处地考虑：为美国生活和教学的成功提供资源和工具

对任何教师而言，尤其是国际教师，系统中必要基础设施的完整性和所提供工具的有效性都是至关重要的。以下的指导性问题，旨在让利益相关方考虑，是否为这些教师和管理人员提供了足够的资源：

英语和普通话课程和课堂资源的可用性

- 教师需要教什么年级和遵循何种教学模式，以及如何确定课程？
- 预算是否足以支持必要的课程？
- 谁负责确定和订购课程和其他课堂资源？
- 如果项目是沉浸式的，预算是否包括提供英文和中文教师使用的必要项目？

资源人员（教练和导师）

- 在学区或学校中是否有人愿意成为国际教师的个人/文化或学术/专业导师？（在沉浸式项目中，建议不要将合作教师指定为正式导师。）
- 这些人是否愿意在与国际教师合作之前参与文化培训？
- 地区和州工作人员对国际教师提供什么样的支持？

合作伙伴老师（沉浸式项目）

- 国际教师的合作教师是自选还是分配的？如果被分配，合作教师对于和国际老师合作是否有积极的态度？
- 合作教师是否愿意在担任这个职位之前参加文化培训？
- 合作教师是否灵活并愿意适应沉浸式项目所需的教学改革？
- 对合作教师的期望是否有明确的定义和讨论？
- 合作伙伴教师在个人和专业方面有任何值得关注的地方吗？
- 合作教师是否接受过使用沉浸模式的培训？
- 合作教师是否完全认可该教学模式？

专业发展培训机会

- 国际教师将有哪些学校、学区和州一级的专业发展培训机会？
- 国际教师是否需要交通或注册专业发展培训活动的帮助？
- 国际教师是否有额外的预算参与与中文相关的专业发展培训？
- 学区或社区内是否有其他中文教师可以成为国际教师支持网络的一部分？这些老师多久能聚会一次？

在完成对长期项目愿景、管理人员承诺、社区动态以及与国际教师独特需求相关的地方资源可行性的全面分析后，项目领导者可以充满信心地推进，因为充足的准备已经足以支持相关决定。虽然在提交国际教师的申请之前期待所有问题都有答案并不现实，但利益相关者提出问题并开始进行讨论，将为建立积极的支持性环境提供前景和方向，为教师和项目的蓬勃发展提供舞台。

结论

在过去的十到十五年间，美国各地的汉语项目迅速发展，这也推动了对合格中文教师的需求。随着项目的成熟，越来越多的教育领导者选择中文作为美国学校提供的主流语言，对教师的需求也会不断扩大，国际教师在全国汉语教学项目中的数量，很可能会增加，而不是减少。

本特评介绍了国际汉语教师需所需的支持系统中的基本要素，从多个角度，为读者提供了有关为什么以及如何让国际汉语教师积极投入并提供支持的思考。

国际汉语教师为我们的学生和社区带来了另一种语言和文化，他们还提供真实的、实时的跨文化交流经验，可能对各方产生不可磨灭的影响。以大方向作为前提，抱着一定程度的灵活幽默的态度，投入带来的回报将无处不在。在国外课堂上成功教学，是改变人生的经验，国际汉语教师可以在本国为更广泛的受众分享他们的经历和收获。这也是赠与两个国家不同社区的共同礼物。

参考文献

American Councils for International Education. (2017). *The national K-12 foreign language enrollment survey report*. Washington, DC: Author. <https://www.americancouncils.org/sites/default/files/FLE-report-June17.pdf>

Asia Society. (2005). *Expanding Chinese language capacity in the United States: What would it take to have 5 percent of high school students learning Chinese by 2015?* New York, NY: Author. <http://asiasociety.org/files/expandingchinese.pdf>

Asia Society. (2012). *Chinese language learning in the early grades: A handbook of resources and best practices for Mandarin immersion*. New York, NY: Author. <http://asiasociety.org/files/chinese-earlylanguage.pdf>

Asia Society. (2017). *Chinese: An expanding field*. New York, NY: Author. <http://asiasociety.org/education/chinese-expanding-field>

CELIN, Asia Society. (2017, June 15). *Chinese Language Matters Newsletter: CELIN Connection*. <http://mailchi.mp/asiasociety/summer-enrichment-2572005>

Ingold, C. W., & Wang, S. C. (2010). *The teachers we need: Transforming world language education in the United States*. College Park, MD: National Foreign Language Center at the University of Maryland. http://www.nflc.org/publications/the_teachers_we_need.pdf

University of Maryland. (2017). *World language programs with Chinese language teacher certification*. College Park, MD: Author. <https://education.umd.edu/academics/departments/tlpl/llsi/world-language-programs-chinese-language-teacher-certification>

Xie, T. (2016, July 28). *The universities and colleges offering M.A. or PhD. degrees leading to teaching Chinese as a foreign language (TCFL)*. <https://web.csulb.edu/~txie/tcfl.htm>

附录

附录包含了相关信息、需考虑的问题以及为招募和支持国际中文教师的相关步骤和注意事项。

附录 A. 提供中文国际教师相关服务的组织机构

ORGANIZATION	CONTACT	APPLICATION DEADLINE	VISA SPONSOR	LENGTH OF STAY	STIPEND/SALARY ASSISTANCE via ORGANIZATION	DISTRICT RESPONSIBILITIES	ARRIVAL DATE
American Chinese Educational Exchange Group (ACEE)	Shawn Shen shawns@aceegroup.com	Rolling; Recommend end of January	Varies: Local LEA, state agencies, or private	Varies 1-3 years (can extend for 2 years)	No; but pre-service, in-service, and other logistical support	Initial room, board, and transportation (1 month)	Flexible
Amity Institute International	http://amity.org	January	Private via Amity	Up to 2 years (can extend for 2 years)	No	Initial room, board, and transportation (1 month) http://amity.org/host-a-teacher	August
College Board/Hanban Teachers	Guestteacher @collegeboard.org	End of January	Institute of Internati onal Educatio n (IIE)	Varies 1-3 years (can extend for 2 years)	\$13,00 to school district (can be applied to salary)	Initial room, board, and transportation. Visa fee, insurance	Late July

EduSunrising Group	<p>Ella Wang Eac1@edusunrising.com</p> <p>Overseas Project Center</p> <p>Headquarters: Block A, Suite 6A03, Peking Times Square, Anli Road, Chaoyang District, Beijing, 100101, P.R.China Tel : +86-10-56149119 Mobile: +86-18514617206</p>	<p>Ongoing; Recommend February</p>	<p>Private through the agency</p>	<p>Varies 1-3 years (can extend for 2 years)</p>	<p>No</p>	<p>Negotiable</p>	<p>Negotiable</p>
EPI Educational Partners International, LLC	<p>Placement @teachwithepi.com</p> <p>Tel: (828) 239-9930 Fax: (828)686-3600</p> <p>Education Partners International, LLC 105 Whitson Ave. Swannanoa, NC 28778</p>	<p>Varies</p>	<p>EPI</p>	<p>Varies 1-3 years (can extend for 2 years)</p>	<p>No; but other logistical support and continued training</p>	<p>Varies</p>	<p>August</p>

ITES International Teacher Exchange Service	http://www.itesonline.com/Default.aspx Tel: (704) 817-9742 P.O. Box 471312 Charlotte, NC 28247	Contact directly	ITES	Varies 1-3 years (can extend for 2 years)	No	Contact directly for information	Varies
Participate (Formerly named VIF)	https://www.participate.com/	Varies	Participate	Varies 1-3 years (can extend for 2 years)	No	Contact directly for information	Contact directly for information
Taiwan Ministry of Education (MOE) *	Director Hsu Huei-Wen hueiwen@tweducation.org Education Division, Taipei Economic and Cultural Office 555 Montgomery Street, Suite 503 San Francisco, CA 94111, U.S.A. Tel: (415) 364-5605	End of January	Local state educational agency	Varies 1-3 years (can extend for 2 years)	Yes	Airfare, monthly living stipend, teacher materials, book donations	Negotiable
TCLP (Teachers of Critical Languages Program)	tclp@americancouncils.org	Early January	American Councils	1 year	Fully funded	Host family, food, transportation	Early August

附录 B. 新成立项目需要考虑的关于中文国际教师方面的问题

以下是一些新项目的一些指导性问题，可以帮助利益相关者思考影响国际教师经验和社区提供积极支持能力等问题。

本地社区

1. 社区的开放性（包括寄宿家庭）

- 一般社区对其他文化的人有多开放？有文化节日吗？人口多样性？在高中或大学有无交换学生？
- 英语以外的语言是否有普遍的社区支持？
- 什么样的语言学习模式是社区最愿意支持的？
- 社区成员以前曾作为寄宿家庭参加任何类型的教师或学生项目吗？

2. 文化联系/教师可用资源

- 居住在社区的当地中国人或亚洲人达到什么程度？
- 如果本地有中国人口，是否有社区组织和领导层有兴趣与学校合作或提供支持？
- 本地是否有与大学或学区相关的孔子学院？
- 如果有，孔子学院在什么方面有兴趣并准备支持该项目和教师（通过专业发展、提供教学资源或提供教师等）？
- 可供老师购买熟悉的食品的亚洲市场或杂货店有多远？有一个当地的农贸市场吗？

3. 与其他中文教师或语言教师合作的机会

- 是否有其他学校或组织已经有中文项目？如果是的话，还有其他的中文为母语的教师在附近吗？
- 有什么机会与其他语言教师合作？
- 是否有一个提供专业发展培训的本州语言协会？

4. 在新的社区中拥有自治的能力

- 哪些公共交通可以帮助老师到学校、医疗和购物？
- 是否有可能走路到这些地方？

- 有哪些资源可以购买二手车或自行车？
- 当地企业是否愿意为国际教师提供折扣？

学校社区

1. 校长的承诺

- 学校校长是否百分百投入到中文项目和认可它的益处？
- 校长个人是否充分投入并能确保教师在各个层面获得必要的支持？
- 校长是否为老师建立了导师和其他支持机制？

2. 教职员工

- 是否向教职员工提供有关中文项目长期发展的信息？
- 是否有机会解决教师和工作人员对语言项目的实施和聘用讲中文国家教师等问题的关切？
- 对于那些与老师密切合作的人来说，是否有文化方面的培训？
- 是否有视频、文章或演示文稿等资源提供给工作人员，他们能够进一步了解相关的文化背景知识？

3. 家长

- 家长是否参与了这个项目的设计？父母对项目的总体支持程度如何？
- 有主要家长在带头支持项目吗？如果是的话，他们愿意在哪些方面给予支持？
- 父母对项目的使命有什么期望？是文化探索接触还是以语言为重点？如果以语言重点，是否有语言熟练程度的目标？测量这个的工具是什么？
- 谁将成为项目的既定领导者或主要“声音”？
- 与家长沟通有关项目需求和进展的渠道是什么？
- 父母是否意识到国际教师的需求并支持教师聘用和维持的方式？

- 家长如何解决课程、教师或课堂教学方面的问题？
- 有没有在中国有业务或其他旅游经验的社区家长，并对某种类型的协作支持感兴趣？

学区社区

- 是否有学区人员监管世界语言项目？如果是，他们是否支持招聘国际教师，愿意协助处理文书工作，并帮助解决招聘

过程中可能出现的问题？

- 是否与人力资源部门（HR）沟通了雇用国际教师的可能性？
- 人力资源部门的人员是否愿意采用新的并且需要灵活性和耐心的招聘方式？
- 人力资源办公室是否提供了关于如何计算教师薪酬和福利的信息，特别是关于中国和预扣税谅解备忘录（MOU）？
- 教师工会是否有禁止或干涉在学校或学区雇用国际教师的集体协议？

附录 C. 已成立的项目对关于中文国际教师需要考虑的方面和问题

在开始招募国际教师之前，现有中文项目的工作人员需要考虑以下问题，以评估现状和查漏补缺。

1. 项目和教师的历史

- 项目存在了多久？
- 项目的成立是否源于强大的社区和行政管理人員的支持？如果不是，缺乏支持的原因是什么？这些原因是依然存在，还是得到了有效解决？
- 项目中有多少年级和教师？
- 老师在现在的职位上多久了？
- 现任教师从哪里招聘而来？这个招聘过程是否产生了预期的结果？
- 老师们是否表示他们感到项目管理人员的支持？如果是这样，那么有哪些方面的支持？如果不是，采取了什么措施来纠正这种情况？

2. 学校气氛（同事和家长）

- 现有的中文教师是否与教职員工良好融合？
- 如果是，哪些策略有助于建立积极的关系？如果不是，那么发生了什么阻碍，以及正在采取哪些措施来克服这些阻碍？
- 如果项目是沉浸式，英语教学的同事是否有指定的时间与中文教师合作？有没有对这种合作的指导？
- 如果是沉浸式项目，英文和中文合作伙伴关系良好吗？如果是，那么哪些方面运作良好？如果不是，为什么？正在采取什么步骤促进更成功的合作？
- 是否还有其他与中国或亚洲文化或语言相关的教职員工提供支持？这种支持对项目的成功有多重要？
- 父母是否对中文项目的结果及其子女的参与支持和满意？
- 父母是否接受中文教师，可能出现的问题是否得到妥善解决？

3. 其他中文团队成员（支持网络）

- 现有语言团队中有多少名中国教师？
- 目前的团队是否支持拥有国际教师？
- 中文团队有指定的负责人吗？
- 中文团队是否有指定的时间见面？
- 中文团队是否紧密合作？如果是，那么成功的原因是什么？如果不是，可能会做出什么样的调整？

4. 课程和课堂资源

- 谁是项目课程方面的决策者？决定的标准是什么？
- 项目是否购买了足够的课程大纲？
- 预算是否支持项目购买任何额外的课程大纲或资源？
- 教师可以使用哪些课堂资源？
- 如果一位新的国际老师来了，还有哪些额外的材料可以由国际教师带来？
- 学校图书馆是否已经开始建立一个中文区域，特别是沉浸式学校？

5. 专业培训机会

- 学校、学区和本州为现在的中文教师提供了哪些职业发展和培训机会？
- 谁为中文教师进行专业培训？专业培训是否用中文进行？
- 专业发展培训的主题如何决定？
- 专业发展培训的后续行动有哪些？是否有个人负责跟进？
- 是否有资金支持国际教师出席学区、地区或国家组织的培训活动？

附录 D. 国际教师的签证种类

TYPE	DESCRIPTION	LENGTH	COST TO DISTRICT/SCHOOL	PROS & CONS	MORE INFORMATION
J-1	<p>Cultural and Educational Exchange Visitor Program: Most commonly used by sponsoring organizations for international teachers</p>	1-3 years with option to apply for 2-year extension	<p>Approximately \$1,500</p> <p>Sponsoring organization guides process and handles most paperwork</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Renewed annually • Required connection with schools in China • Teachers must return home annually 	<p>https://j1visa.state.gov</p>
OPT	<p>Optional Practical Training: International students on an F-1 visa who conclude their studies in the U.S. with a bachelor's or graduate degree qualify for an OPT to work full-time in the U.S.</p>	1 year	None unless substitute is needed until OPT is issued	<p>Students are responsible for their own application process and fees.</p> <p>Must be directly related to the student's area of study.</p>	<p>https://www.uscis.gov/working-united-states/students-and-exchange-visitors/students-and-employment/optional-practical-training</p>

<p>Q-1</p>	<p>Cultural Exchange Visa: A less common visa for people with expertise in their field to work in the United States and share their culture with U.S. citizens</p>	<p>15 months</p>	<p>\$460 Application fee \$1,225 Premium Processing fee</p>	<p>Can serve as a bridge for teachers when a district or school is not ready to apply for an H-1B visa</p> <p>Unlike the H1B:</p> <ul style="list-style-type: none"> • There is no cap to the number of people receiving it. • It can start sooner than an H-1B but lasts a shorter time. 	<p>https://www.uscis.gov/working-united-states/temporary-workers/q-cultural-exchange</p>
-------------------	--	------------------	---	---	--

<p>H1B</p>	<p>Work Visa: Allows U.S. companies to temporarily employ foreign workers in occupations that require the theoretical and practical application of a body of highly specialized knowledge and a bachelor's degree or higher in the specific specialty, or its equivalent</p>	<p>1-3 years Renewable one time for an additional three years</p>	<p>1) Cost of sub-teacher until visa is granted. 2) Current interpretation of the law states that employers must pay the filing fees of \$325 and \$500 as well as the attorney fees (which range from \$2,500 to \$5,000 depending on the attorney). The deadline for submitting applications for an H-1B visa is March 1. Paperwork should be started in January.</p>	<p><i>Pro:</i> Provides the pathway to a permanent visa; allows retention of good employees. <i>Con:</i> Teachers who are granted an H-1B visa typically will not have a valid visa until late September or October, so a substitute will be needed. <i>Con:</i> Selection for granting a visas is done by lottery. <i>Con:</i> The petitioner must show affiliation with a university. <i>Con:</i> Regulations may drastically change due to immigration reforms.</p>	<p>https://www.uscis.gov/working-united-states/temporary-workers/h-1b-specialty-occupations-and-fashion-models/h-1b-fiscal-year-fy-2018-cap-season</p>
-------------------	---	--	--	--	--

<p>Green Card</p>	<p>Permanent Residency: Once a teacher has secured an H-1B visa, a district or school may begin the process of applying for permanent residency, which would allow the teacher to stay indefinitely in the United States.</p>	<p>Indefinite</p>	<p>Approximately double the cost of the H-1B.</p> <p>It is recommended that an attorney handle the legal paperwork for this visa.</p>	<p>Permanent status to work in the U.S. but need to first have been issued an H-1B visa.</p>	<p>https://www.uscis.gov/greencard</p>
--------------------------	--	-------------------	---	--	--

附录 E. 招募、录用和支持国际教师的操作指南

将国际老师带入项目的后勤准备方面可能令人望而生畏。本特评第一部分描述了与机构联系，使人力资源人员熟悉招聘过程，以及收集申请所需信息的准备工作。第二部分介绍了抵达前和抵达后的支持，以及为教师和社区平稳过渡所涉及的核心问题。而对于额外的文化问题，每个老师都是独特的，需要及时反应和敏感体察。

教师招募和录用

A. 研究国际教师机构的多种选择

获得国际教师的第一步是审查和比较赞助他们的各个组织的一般程序。如果当地的学区或学校是承办者，下面描述的问题仍然与准备计划相关。

1. 项目申请时间表
2. 机构所付费用（申请费、保险、工资等等）
3. 协议条款
4. 教师每周授课时间限制
5. 给教师或学区/学校的津贴
6. 教师到达时间表
7. 教师行前培训
8. 教师到达后支持系统
9. 解决问题的机制
10. 参与项目的时间限制

B. 与本学区或机构的人力资源部门合作（他们需要成为项目的倡导者！）

雇用国际教师的过程将包括许多人力资源团队通常不熟悉的新程序。强烈建议花费时间去熟悉团队或特定个人，让他们参与到招募国际教师的计划以及额外的工作中。另外，团队成员需要做好准备，因为经常有新的程序可能不符合常规或招聘模板。致力于灵活寻找解决方案将减少在处理外国文件和签证时可能遇到的挫折或混淆的程度。以下是培养这种关系的重要步骤的简要概述。

1. 向人事部门介绍和浏览选定的国际教师资助机构的信息。
2. 确定招聘所需学区的具体程序。
3. 查阅国际教师的州教师许可要求。
 - a. 教师的经验，因为它涉及到工资和所需的证明。国际教师应有成绩单和学位的复印件，通常由主办单位提供给招聘学区或学校。
 - b. 师范教育（学位）因其与教学任务相关
 - c. 英语熟悉程度相关证明
 - d. 伦理或其他所需的州级考试

4. 查阅有关国际教师工资的州内政策
 - a. 州内谅解备忘录（例如：无须预扣社会安全和 Medicare 医疗保险等）
 - b. 联邦税法
 - c. 州税法

5. 获得适当管理渠道的批准，与主办机构达成协议条款，并获得学校校长、学区或其他负责人提供的初始录取通知书。

C. 准备并提交申请

每个机构都会有自己的申请表格，应该仔细阅读。下面列出了准备招聘教师信息的基本类别。

1. 招聘说明：确保在教授的科目、准备时间、额外职责、教学计划和合同时间等方面描述具体。
2. 关于本地社区的信息（地理、娱乐等等）。
3. 提供具体的支持人员（社区负责人、导师等）。
4. 专业发展培训机会（教师非常想参与）。
5. 住宿和交通信息。
6. 等待录用通知和教师需用通知。

D. 完成招聘

1. 与人力资源部门合作，完成教师的录用文书工作，并提供正式的工资待遇。

2. 按照赞助机构的程序直接联系被录用的老师，发聘用和欢迎信。
3. 按照赞助机构的时间表和协议安排老师的到任和接机。

行前培训

行前培训包括与到达后支持类似的方面，但其中的文化准备在下面所示的每个领域中都是重要因素。赞助机构应该在到达之前对国际教师进行深而广的文化培训，主办机构应该投入相似的时间来为当地社区提供适当的文化指导从而平稳过渡。

1. 利益相关者的文化培训

在进行国际教师准备的后勤准备工作的同时，应该花费适当的时间，确保所有利益相关者都对中国文化有大致地了解，并掌握国际教师所期望得到的一些支持。那些与老师密切合作的人更应如此。这些人员包括但不限于：合作教师、导师、办公室秘书、校长、部门负责人、地区领导和寄宿家庭。理想情况下，这些人中至少有一个曾经参加过到中国的教育代表团，或者是一些其他类型的、提供了在中国文化背景下熟悉其教育体系机会的项目。

2. 开始与国际教师沟通

如果介绍教师的信息可以通过印刷传播或视频介绍提供给学校社区，那将非常理想。这将有助于让主办社区的人对老师有个性化的了解，并减少对未知事物的不确定性和焦虑。同理，强烈建议向国际教师提供有关学校、校长、合作教师和寄宿家庭的信息。教师到来之前的沟通是建立一种信任和理解关系的重要基础。

3. 寄宿家庭

项目负责人和主办单位应明确告知寄宿家庭其预期职责，包括他们将收到的任何补贴。同时，还应确保教师的住宿地点和相关条件合适、安全、与合适的人在一起，并遵守赞助方提供的标准。需要特别关注和澄清的主题包括以下内容：

- a. 基本项目：
在寄宿家庭逗留的时间：寄宿家庭是暂时的还是永久的？
如果寄宿家庭是临时性的，那么谁会协助寻找永久性住房呢？
寄宿家庭的成员希望如何被老师称呼？什么“居住原则”对寄宿家庭来说是重要的？

- b. 食物：
对教师有吸引力的食物/膳食是什么？
教师需要为每周购买的杂货食品等付钱吗？
教师需要帮忙准备饭菜吗？

- c. 交通：
在可能的情况下，建议寄宿家庭在机场或其他接机地点欢迎老师。
老师如何去学校和购物等等？
老师需要付交通费吗？
寄宿家庭是否应该准备帮助老师购买车辆？

- d. 活动/娱乐：
寄宿家庭邀请老师参加什么活动？
老师是否应该准备支付娱乐活动的费用？

- e. 小礼物：
为寄宿家庭带来小礼物是中国人的一种礼貌，以表示对寄宿家庭的感谢。寄宿家庭也应该准备一些小而实用的礼物来欢迎老师。礼物可以是化妆品，如润唇膏、护手霜或润肤露、除臭剂、漱口水、牙膏、肥皂，或者是一些当地的特产。

4. 学校

在美国布置教室对于大多数新教师来说是一项艰巨的任务。国际教师面临的挑战是没有个人相关背景经验，对装饰和准备课堂环境也没有太多了解。虽然下面的建议可能看起来很简单，但是当老师不需要处理以下问题时，可以让过渡更平稳顺利：

- a. 教室：
 - 如果是自己一间教室，是否提供所有标准设备？
 - 教室外是否有教师的名牌？

- 教室里是否有教科书和其他资源？
- 计算机、智能板、投影仪、对讲系统、电话机以及其他此类设备是否处于正常工作状态？如果没有，请确保他们知道该去哪里寻求帮助。

b. 学校概况：

- 国际教师是否意识到学校的新教师培训时间表和需要参与的情况？
- 是否准备了每日时间表，以便教师可以了解他们的教学日的工作情况？
- 办公室或其他教师区域是否有信箱供老师使用？
- 如果是沉浸式项目，是否有时间安排与合作伙伴老师见面？

5. 学区入职培训/引导

提前规划可以使教师和人力资源团队对于学区就职的过程更顺畅。在可能的情况下，建议在当地的中文为母语的人士协助下，在正式聘用老师的许多步骤中进行沟通。

a. 社会安全卡:

这是准备在美国受聘用的教师的第一步，教师需要在美国国内工作几天，然后他们的信息才会出现在系统中。一般建议等待 7-10 天。

- 提前打电话或直接与社会安全办公室的官员沟通，确认工作时间并尽可能安排预约。
- 提前获得社会安全卡的申请表，并在去社会安全办公室前安排老师帮忙填写。
- 检查申请所需的材料。

b. 银行账户:

请向当地银行和信用社查询设立支票账户所需的程序以及任何适用于国际教师的、作为新账户持有人的奖励措施。其中一些银行可能不需要社会安全号码来开账户，这意味着这一步可以在更早完成。

c. 工资介绍:

需要计划为国际教师提供关于薪水发放时间表、流程、获取薪水信息和解释薪资单等方面的培训。

6. 到任后的支持

如果到达前的支持得到妥善解决，到达后的过程将有更大的机会顺利启动。到达后支持侧重于回应在下文所述环境和关系的过渡期间可能出现的任何文化问题。

校长在入学后的前几个星期与老师的紧密合作关系对于为学年设定一个积极的过程有着至关重要的影响。这并不意味着校长个人需要承担解决所有问题的责任，而是需要与老师进行日常沟通，并预先建立通道，以确定网络中的哪些人将负责哪种类型的支持。如果向他或她介绍并提供了可能需要帮助的人的联系信息，这将大大地帮助老师学会独立解决问题。

1. 国际教师个人调整

- 老师是否正在做出积极的情绪调整？
- 老师和寄宿家庭的关系是否顺利？
- 老师最关心的问题是什么？

2. 雇用程序

- 与人事人员协调一个时间表，以完成招聘和了解所需协助者。
- 确认教师的护照盖章，以显示已经进入美国。如果没有，请联系赞助组织以获得指示。
- 指定某人协助老师完成社会安全卡申请，并确认所需文件在老师手中。
- 在访问社会安全办公室之前确认已有所有文件。
- 为国际教师提供关于薪水发放时间表、流程、获取薪水信息和解释薪资单等方面的培训。

3. 教室

- 与老师确认被分配的教室和相关设备需要，如果老师是“流动”老师而没有固定教室，则要与之确认指定的备课区域位置。

- 确认教师已收到钥匙和证件徽章，以允许进入建筑物和教室。

4. 培训

- 确认教师有关于他或她预计将参加的所有培训的信息。
- 确认教师能够通过交通工具参加所有学前班的培训。
- 为老师提供学年的基本培训时间表，以及安排替补教师的相关信息。
- 安排老师有机会观察同年级的英语课。这可以帮助建立对课堂管理和行为界限的理解。在可能的情况下，安排观察其他资深中国教师的课堂。

5. 社区

- 与一位社区联络员或同意支持老师的社区其他人员联络，并推动相互介绍和其他计划。

6. 寄宿家庭

a. 接待（临时）

- 与寄宿家庭确认，他们拥有所有必要的老师上课时间表和学前培训的信息。
- 了解老师的生活情况，查看是否有任何疑虑或问题。
- 与寄宿家庭联络，了解教师的总体调整以及可能出现的需要进一步支持的问题。
- 与临时寄宿家庭保持沟通，了解其为教师寻找永久居所所提供的帮助。

b. 接待（长期）

- 与老师和各支持方了解在寻找永久性住房方面的情况。
- 在适当情况下，向社区募集家具捐赠，协助装饰公寓或房屋。
- 准备协助教师签订住房合同，如信用记录检查、个人推荐等。

c. 交通

- 提供关于公共交通和公车路线的信息，这些信息对于教师是可行的选择。

- 确保老师能够通过交通工具参加所有培训和其他学校会议。
- 确认支持人员正在协助教师解决交通工具问题。

7. 学校和社区支持人员 – 导师和辅导员

a. 社会/情绪支持

- 将之前选定的文化/个人导师介绍给老师。
- 在两个人同时在场的情况下，明确文化导师和老师之间对于时间和责任的期望。
- 把老师介绍给教职员工，并确保他们清楚老师喜欢被怎样称呼。许多教师选择了一个他们喜欢的英文名字与同事相处。
- 教师是否与教职员工有积极而成功的互动？如果不是，可能需要直接沟通哪些问题来解决这个问题？

b. 学术支持

- 将老师介绍给被选为学术导师的老师或教练。明确这种关系中双方的期望和任何具体的时间表或其他指导方针。
- 在前两周内对教师的教室做一个简短但是每天都要做的“停留”或“路过”，以便及时了解教师可能面临的任何挑战并提供支持。提醒教师注意“路过”的程序，所以他/她知道应有的预期和回应。

c. 专业支持

- 带领教师参观学校，包括建筑布局、午餐室、图书馆、操场（小学教师）以及其他可能用于集合的区域。需要说明的一个重要的项目是复印机和其他相关设备的地点以及使用说明。
- 将教师纳入任何基于现场的新教师培训，并亲自跟进，以确保新教师了解有关教师和学生着装规定的政策、使用与学生有关的或有关学生的社交媒体、不恰当地发布或宣布学生成绩以及选择合适的视频供观看等。这些都是在中国文化中有不同“路线”的领域，所以老师很可

能需要继续在这方面被指导。

- 为老师提供必要的培训和支持，以确保他们能熟练使用指定的在线学生管理系统记录作业和成绩。
- 酌情举办与中文课程有关的家长会，教师可以有机会与家长见面并问候家长。

8. 合作教师 (仅供适用者)

在沉浸式项目中，目标语言教师和国际教师之间的和谐关系对于所有相关人员的成功和和睦至关重要。在接受了一定的文化培训的同时，选拔的合作教师必须表现出灵活开放的个性，才能自信地与新的国际老师合作。合作伙伴教师变得不堪重负，对于国际教师的各方面负有个人的责任感的情况并不少见。文化和学术导师建议选择合作教师之外的老师，因为在课程规划和学生管理方面合作教师已经与国际教师有了大量自然而然的合作。合作伙伴老师需要并会对如下的支持表示感激。

- a. 社会/情绪联系
 - 促进合作伙伴和国际教师之间的积极介绍。
 - 确保合作伙伴老师明确合作伙伴关系中的个人期望，并获得基本的文化培训。
 - 向合作伙伴老师查询合作伙伴之间沟通的一般情况以及可能需要解决的问题。
- b. 学术联系
 - 提供固定的时间与合作伙伴教师协作。
 - 确保合作教师明确课程内容教学分工和目标语言教师内容的强化。
- c. 专业联系
 - 确保对合作伙伴成员的教师评估标准和进展证据有清晰的认识。
 - 提供一个商定的渠道来解决目标语言老师的专业问题。
 - 定期与合作伙伴老师和国际老师联系，了解双方的关系进展如何。

附录 F. 2017 年中文访问教师问卷调查反馈

犹他州中文双语沉浸式项目 2017 年春季新教师问卷调查节选(46 位受访者)

What was the biggest social/emotional adjustment you had to make when you came to the U.S.? 你觉得你来到美国之后在社交和心理建设方面哪些地方是最需要做调整?

25.53% = Communication styles

21.28% = Being without family

14.89% = Living arrangements

Teacher Comment:

心态第一，谦逊，不懂多问

What people or resources do you feel have had the most positive impact on your social/emotional (cultural) adjustment? 你觉得什么人或资源对你的社交/心态(文化)调整产生有最大的影响?

27.66% = Homestay family

17.02% = Partner teacher

12.77% = State DLI team members

Can you share any specific examples of support from other people that has especially helped you during your transition to life in the U.S.?

您可以分享您在美国生活的过渡时期接受其他人帮助，支持您的具体实例吗？

- 我的住家帮助我买车，考驾照 My host family helped me buy a car, get a driver's license
- My partner teacher give me a lot of suggestions
- My host family helped me buy second-hand car and deal with all the problems of it. My partner teacher helped me get supports like buying books and communicating with the principal/secretary. And she (even the third grade team) support me with dealing with students' behavior problem and teaching. I really appreciate it!
- 住家尽量让我感到有家的感觉 My host family tried to make me feel at home.

- I got help from my school staffs when I just arrived in America and need to buy a car
- My mentor teacher, my partners help me a lot. They help me know my students and my school.
- My host family and other guests teacher helped and supported.
- When the first month ended, I couldn't find a place to move to. My host family helped me to persuade her sister to host me at a low price. Whenever I have any questions she would answer me as soon as possible.
- 我的住家帮助我买车带过我去买冬的衣服带我融入当地人的生活 My host family helped me buy a car, took me to buy winter clothing, and helped me fit into the local lifestyle.
- 参加住家活动 Join in host family activities
- The first two months are the most difficult time. When I had no car, I could not go anywhere. So I could not go to the supermarket to buy food. So I starved a lot. The third grade Chinese teacher who teaches here for the second year, drove me to the supermarket, helped me buy a car, bought car insurance, got a driver license. She helped me a lot to adjust to my life in America.
- My host family offered me transportation.

What advice would you give to those who are trying to support new Chinese teachers?

对于那些试图去支持新来中国老师的人你会提供给他们什么样的建议？请在下面解释。

- 经常去听一听他们讲课，能够多给一些意见 Visit their classrooms frequently and give them suggestions.
- 多去一些好的课堂教学学习是最快进步的方式 Give them the chance to visit good classroom models is the fastest way to learn.

- 给自己时间去慢慢提升和进步 Encourage them to be patient with themselves as they make progress bit by bit.
- Be patient and try to help when they are not really good at expressing in English. Try to speak to them each day to see how they deal with all the problems, then give them supports.
- 对于需要教授科学的老师，应给予一些基础的科学知识培训，及如何开展一个单元的课程. For teachers who need to teach science, some basic science knowledge training should be given and how to develop a unit.
- Give new teachers more opportunities to listen to other teachers' lessons.
- 从生活到工作方面都可以给予指导和帮助，任何方面的帮助对新老师来说都极其珍贵. Guidance and assistance in all aspects of life including personal and work. This is extremely valuable to new teachers.
- As a first year Chinese teacher, I really need others' support in many ways. In the first two months, everything is new to me. I need someone who can help me buy a car, took me to the supermarket, got a driver licence, get a social security number etc. I need support in my life adjustment. In terms of teaching, although we have received many training before we came here. I think I am equipped with enough theoretical things, but I am still a little lost concerning how to apply what I have learned to teaching. If there could be more real class observation,

it is really very helpful. Teaching material share is also very helpful for a new teacher.

- 最好先试讲再培训，如果老师们没有接触课堂，他对培训内容的理解肯定不会那么深. It's better to give teachers some experience in the classroom, then do training. If they haven't been in the classroom, the understanding of the training will not be too deep.
- More feedback will benefit them.
- 多给她们一些自己思考消化，实践反思的时间。Give them more time to think and digest ideas with time for reflection.
- 正面积极的鼓励。Give them positive encouragement.
- 帮助别人时挣得被帮助人的同意，并站在对方的立场上想问题. Get the consent of the teacher before helping, and try to put yourself in their shoes.
- I should know the differences about two cultures teaching models.
- 让老师先了解学校规章制度，然后和前任以及上任老师，搭档老师了解学情，然后制定班规。Allow the teacher to first understand the school rules and regulations/procedures, and then that of the former teachers, and the partner teacher, then develop class rules.
- 倾听，帮助但也要让新来的老师发挥主观能动性，尽早适应. Be willing to listen and help, but allow new teachers to adapt in their own way and time.