

July 2019

Hanban Teachers' Culture Shock and Adaptation in the U.S.: A Mixed Method Study

Yufei Guo
Jiamusi University

Huiwen Li
Cleveland State University

Hui Pang
Qingdao University

Follow this and additional works at: <https://engagedscholarship.csuohio.edu/cltmt>



Part of the [Chinese Studies Commons](#), and the [Education Commons](#)

[How does access to this work benefit you? Let us know!](#)

Recommended Citation

Guo, Yufei; Li, Huiwen; and Pang, Hui (2019) "Hanban Teachers' Culture Shock and Adaptation in the U.S.: A Mixed Method Study," *Chinese Language Teaching Methodology and Technology*. Vol. 2: Iss. 1, Article 7. Available at: <https://engagedscholarship.csuohio.edu/cltmt/vol2/iss1/7>

This Article is brought to you for free and open access by the Chinese American Faculty and Staff Association at EngagedScholarship@CSU. It has been accepted for inclusion in Chinese Language Teaching Methodology and Technology by an authorized editor of EngagedScholarship@CSU. For more information, please contact library.es@csuohio.edu.

赴美汉办教师文化冲击与适应情况的调查

郭宇飞（中国佳木斯大学）
李惠文（美国克利夫兰州立大学）
庞晖（中国青岛大学）

摘要

汉办教师进入美国文化环境中从事教学，无疑会遇到很多文化的差异和挑战，甚至产生剧烈的文化冲击。认真研究汉办教师在海外进行汉语教学与文化传播时的文化冲击，对于保障他们的身心健康、促进文化交流、提高教学效果意义重大。本文使用问卷和访谈的方法对在美赴任的汉办教师的文化冲击程度及表现进行调查，同时分析导致文化冲击的可能性因素，探索应对文化冲击的可行性办法，并在此基础上提出相应建议。

关键词：美国，汉办教师，文化冲击，影响因素，文化适应

一、引言

文化冲击指的是当个体进入不同文化时，因为不能适应该文化而产生的较长一段时间的负性身心体验，持续时间也许几个月、半年、一年、甚至更长。这些体验常常包括迷失、焦虑、困惑等（Oberg, 1960; Macionis & Gerber, 2010）。Bochner（2003）将这一群体统称为“旅居者”。产生文化冲击的旅居者群体常常包括留学生、跨国商务人士、赴海外汉语教师志愿者及英语教师（周琳琳，2012；李明徽，2014；Wang, 2016；Hilicioglu & Margaret, 2015；Fimyar, 2018）。

当人们从一个熟悉的环境迁移到一个陌生的环境，在文化方面感到不适应以致经历文化休克几乎是普遍的现象（胡文仲，1999）。中美在民族性格、思维方式、价值观念等很多方面都存在差异（王银花，2013）。赴美汉办教师在工作时常常会面临很大挑战，不可避免地会遇到对新生活、新工作、新环境的适应问题，这种冲击会表现在生活和工作的各个方面，包括礼仪习俗、思想观念、沟通方式、工作规则、人文环境等。当前在美国的十大外语项目中，学习汉语的人数一直排在前列（Looney & Lusin, 2018），孔子学院总部支持的外派汉办教师十年期间也有了很大增长（孔子学院总部，2018）。帮助汉办教师们顺利应对文化冲击、最大限度地减少负面影响，对教师的身心健康以及中文项目的持续稳定发展具有重大意义。

二、国内外研究现状

周琳琳（2012）结合自己的语言教学实践，从跨文化交际角度分析了对外汉语教学过程中常见的教师和学生都会遇到的文化冲击，认为，在对外汉语教学中，要把文化内容贯穿于语言教学中，以减少师生遇到的文化冲击。但是这个研究的旅居者是来华的留学生，对于教师遇到的文化冲击关注较少。

李明徽（2014）研究了美国短期来华学生语言强化班教学过程中发生的文化冲击现象，分析了执教的国内中文教师与美国留学生遇到的文化交流障碍与冲击，认为，这些冲

击常常表现在语言、非语言、价值观冲突、师生关系等多个方面。尽管研究主体包括了中文教师，但是这些冲击仅限于课堂教学中，教师仍处于自身文化环境中，并非绝对意义上的文化旅居者，所以他们遇到的文化冲击并不十分典型。

相比之下，留学国外的中国学生则完全置身于异国文化中，是真正意义上的旅居者。Wang (2016) 对赴美留学的中国学生做了个案研究，看到了由文化价值观的不同（例如过度依赖、孔子中庸之道、面子观念及传统孝道）带来的文化冲击与融入困难问题。这一研究主体尽管为旅居者，但身份是求学者，而不是教育工作者。以旅居者身份在海外教授汉语的老师会与本土文化产生直接的碰撞，他们遇到的文化冲击具有明显的特殊性，需要进行有针对性的研究。

林德成和安然 (2011) 从社会文化适应与心理适应角度对赴泰国的汉语教师志愿者展开了实证研究，他们认为，该研究的群体主要为汉语教师志愿者，未涉及汉办公派教师群体。

对于在异国文化从事教学工作的教师的文化冲突研究，Hilicioglu 和 Margaret (2015) 以及 Fimyar (2018) 做了关于新教师在异国文化中从事语言教学工作遇到的挑战的访谈研究，文章对在异国工作的美国英语教师在文化上遇到的冲突，以及在新的海外环境下面临的新的挑战进行了研究。但是这些研究因其母国文化与目的国文化有很大相似性，因此其产生的文化冲击无法揭示东西方两种截然不同文化所产生的文化冲击的典型特征。

目前对汉办教师这一群体的研究仅见于以下少数。早期，黄宏 (2002) 对外派汉语教师进行了跨文化交际方面的问题调查，他发现，外派汉语教师出国前普遍缺少跨文化交际的准备和培训，发现了一些影响汉语教师文化适应的误区，如对海外汉办教师状况估计过高、对压力和困难估计不足、认为汉办教师不存在文化冲击适应问题、英语水平一般即可等。但是，该研究报告并未提供研究样本及研究方法，缺乏实证研究的表述，其研究效度无法确认。

相比之下，吕俞辉、汝淑媛 (2012) 的研究既有结论又提供了研究方法。通过对全球汉办教师进行的跨文化适应问卷调查，他们发现超过半数的教师存在跨文化适应问题，而且发现导致这一问题的主要原因包括语言障碍、工作任务繁重、对教学对象缺乏了解三个方面。但是，该研究因为包括了全球所有文化背景，很多文化与中国共属于同一文化圈，得到了一些共性的文化冲击表现，但是无法看到一些汉办教师在一些典型差别文化中呈现的文化冲击特征，而且该研究所列举的原因偏少。

近期的一些海外学者意识到在美汉办教师文化适应的重要性，进行了相关的研究。如，李惠文、关春梅、庞晖 (2017) 列举了一些容易导致文化冲击的更多原因，如个体的思维模式、语言障碍、课堂管理、跨文化适应能力等方面，但是对这些原因并未进行深入探讨；李顺清、韩丽芬、李惠文 (2017) 对 15 位俄亥俄州的汉办教师在课堂教学文化冲击方面进行了调查研究，发现，与中国差异巨大的美国学生特点、教师状况、学校状况和社区经济水平是导致汉办教师这些文化冲击的主要因素，文化冲击存在于学校教学的各个方面，包括课堂管理、师生关系或一般人际关系、教育理念、教育方式及教材使用等，这些发现为后续研究提供了方法和思路上的铺垫。但是，研究所采用的样本数量不够大，样本来源也有一定的局限，所以需要在原基础上扩大样本、进行深入探讨。

总之，尽管海内外学者们对在美的汉办教师的文化适应有一些相关研究，但这些研究要么过于宽泛，要么缺乏实证研究。在前人研究基础上，本研究使用问卷调查法和访谈

法，对全美汉办教师所遇到的文化冲击进行了进一步的探索性研究，目的是要解决三个问题：

1. 在美汉办教师文化冲击的总体特征和具体表现是什么？
2. 与文化冲击相关的因素可能有哪些？
3. 如何有效地帮助在美汉办教师减少文化冲击带来的不良影响，更好更快地适应生活与工作？

了解在美汉办教师的文化冲击状况、了解相关原因，有利于摸清情况，也能帮助汉办教师、相关部门提前做好预防工作，也为各部门做好监控、培训、辅导提供信息。本研究也会为后续研究提供方法和结论上的参考，为形成系统研究奠定基础。

三、研究方法

本研究利用问卷调查法和访谈法，探索性地对全美汉办教师所遇到的文化冲击进行调查。

（一）研究工具

问卷：根据文献及本研究目的进行设计，根据三次共 15 人的试测反馈进行了修改，对研究使用的问卷共设计了 9 道题目。其中，第 1 题主要了解教师们的文化冲突出现时间与持续长短，第 2-5 题主要从生活、身体、心理及教学方面了解教师们的文化冲突程度与表现，第 6-9 题分别了解汉办教师对中美文化差异大小的感知、对美国文化的认同程度、抗文化冲击的能力的自我评测、可支持性社会资源的多少，第 10 题了解汉办教师对文化冲击的经验性的建议。

访谈：为了更深入了解汉办教师文化冲击的具体表现和可能的相关因素，以及教师们有效的自我调整和应对方法，我们对部分教师进行访谈。访谈问题包括：

（1）问卷显示汉办教师在很多方面遇到文化方面的障碍，你在美国遇到的有关这方面的最大障碍是什么？

（2）许多人反映自身英文水平与文化冲击有关联，你觉得在你的教学工作中，有哪些具体的表现？对你的教学影响如何？

（3）问卷调查显示，许多汉办教师在生活琐事方面受到的困扰也很多，你具体遇到过哪些困难给你造成的文化冲击较大？

（4）你在赴美之前对美国教学环境和工作任务的预期跟你赴美之后的有哪些差别？这些差别给你造成了什么样的困扰？

（5）当你产生文化冲击时，请具体描述你当时的心理和生理状况怎么样？

（6）当汉办教师产生文化冲击时，你建议如何有效地去应对？为什么？

（二）研究步骤

我们使用问卷星编辑问卷后，通过微信将问卷发布到在美汉办教师群共计 320 人，其中约有一半教师正在美国任教。收回问卷后，我们从自愿参与后续调查的教师中按比例抽取 6 名教师：3 名在大学本科工作，3 名在中小学工作。对他们进行面对面访谈，经过他们的同意，对访谈内容进行录音，之后将内容转录成文字进行分析。访谈部分共有 3 类问题，分别涉及身体、心理和教学方面。

四、研究结果与发现

共收回 95 份有效问卷，回收率 29.7%。有效问卷回答者为美国 28 个州不同孔子学院的汉办公派教师。其中男性比例为 13.68%，女性比例为 86.32%；赴任前，45.26% 的教师有过不同方式的海外学习工作经历，另有 54.74% 的无海外学习或工作经历；52.63% 的教师从事中文教学工作，41.05% 的从事英文教学工作，另有 11.58% 的教授其它学科。赴任后，65.26% 的教师在 K-12 从事教学工作，34.74% 的教师在大学（含社区）教授中文；关于任教机构性质，86.32% 的教师在公立学校，13.68% 的教师在私立学校。

（一）在美汉办教师文化冲击的总体特征和具体表现

问题 1：你在该任期开始后多久就开始感觉到了文化冲击？文化冲击持续了多久？

对于开始时间，问卷提供了 4 个时间选项，分别是：2 个月、3-6 个月、6-12 个月、12 个月，另外，对于早期赴任的汉办教师，我们还提供了一个“记不清了”，因为随着时间的推移，人的记忆会出现模糊甚至遗忘。结果显示，64.21% 的汉办教师在任期开始的头 2 个月就感受到了文化冲击，把任期时间扩大为 6 个月进行统计，感受到文化冲击的人数比例则上升到 86.32%。到了第一年的下半年和第二年，感受到文化冲击的比例就大大减小了，仅为 6.31%。另外报告“记不清了”的比例为 7.37%。由此可见，任期之初的教师的文化冲击现象非常普遍。

对于文化冲击持续时间，问卷提供 6 个选项，2 个月、3-6 个月、6-12 个月、1 年以上-2 年以下、2 年以上-3 年以下，另外，对于早期赴任的汉办教师，我们也提供了一个“记不清了”的选项。结果显示超过半数（55.79%）的汉办教师的文化冲击持续了 2 个月，超过四分之一（27.37%）的汉办教师持续了 3-6 个月，不足十分之一（7.37%）的教师持续 6 个月以上，另有接近十分之一（9.47%）的教师选择“记不清了”。

结论：绝大多数的汉办教师在赴任的半年内都会感受到文化冲击，且持续时间大多在半年之内，所以干预措施要及时并面向全体。

问题 2：哪些生活方面的因素导致了您的文化冲击？

问卷提供了 8 个选项，分别是语言障碍、饮食差异、交通不便、住房不便（指因租房花费很多时间、因房租和水电等方面与房东产生的摩擦等）、生活琐事、人际关系差异、缺朋友交流、缺乏亲人陪伴。调查结果（图 1）显示，选择最多的排在前五位的依次

是语言障碍、交通不便、生活琐事，缺乏亲人陪伴、缺乏朋友交流，选择人数在总人数中所占的比例分别为 45.16%、39.78%、34.41%、30.53%、29.47%。选择人数最少的是住房不便，比例为 13.68%。

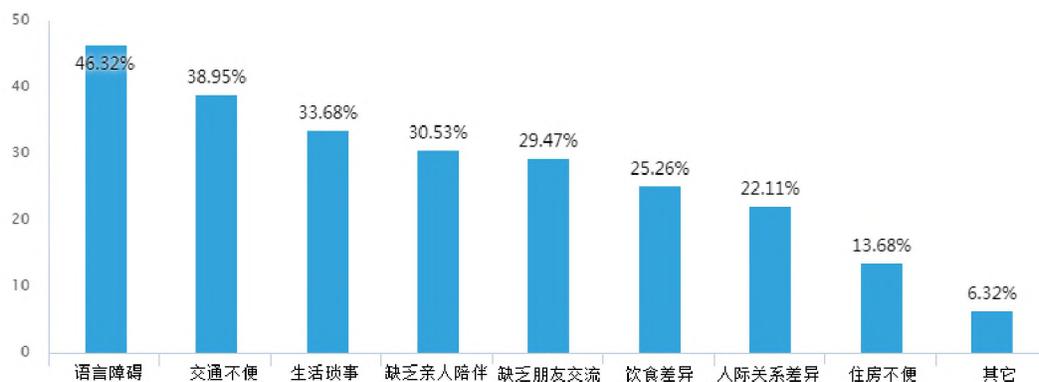


图 1. 生活方面的因素 1

教师在赴任的最初两个月都必须解决住房问题、购买生活必需品、交通、饮食等基本生活问题，另外还要迅速熟悉美国的教育制度、课程体系、授课方式、学生特点、课堂管理方法，另外还要快速与本土教师建立联系、开展沟通与合作等，这些都给新任教师带来很大困难与挑战。问卷调查显示，赴美教师超过半数之前完全没有任何出国经历，这是他们第一次走出国门，走出自己的舒适区，去经历不同的他国文化，面临多种挑战。导致汉办教师产生文化冲击的生活方面的因素有：

(1) 语言障碍

研究表明，在海外的生活适应中，语言障碍是所有障碍中表现最普遍、最突出的，语言不适、交际不畅会极大地影响海外生活，也影响汉办教师的快速适应（吕俞辉、汝淑媛，2012）。尽管赴美之前，每位汉办教师都经过了系统的语言学习，但是由于所学到的语言缺乏交际实用性，所以教师们大面积存在着语言沟通的障碍。这些障碍表现在多个方面，其中被采访的汉办教师反映了以下几个方面：

- 在生活上，“虽然我在国内学了很多年的英语，但是从抵达美国的那一刻，就感受到了语言能力的匮乏，并且在实际生活中处处感觉语言能力不够。比如，和房主沟通签订住房合同，与电力水力部门沟通缴纳水费电费，与车行沟通买车谈价，与保险公司沟通购买个人保险，去餐馆点餐等等，这些生活琐事都存在交流不畅的情况，这些使我感到很沮丧、很无助。”
- 在日常电话交际方面，“我最害怕的是打电话，因为不能面对面看见对方的肢体语言和辅助表达，看不见表情，加上对电话沟通的恐惧，使得沟通更加困难。很多接线员的语速快、带有区域口音，这样有时候为一件小事，常常电话要讲很长时间，所有我十分讨厌打电话。”
- 在课堂用品词汇上，“我发现过去从课本上很少学到实际生活中的词汇，课堂中我遇见的问题常常不是教学语言交流，而是很多基本词汇不了解，不知道怎么说，比

如削铅笔器、打孔机、胶带、订书钉之类的物品，而且也听不懂学生的表达，不知道他们在谈论什么。”

- 在交际用语词汇上，“来美国之前我的英语训练主要侧重读写和学术英语能力，因此在生活交际方面，对我口语水平提出很大挑战，常常面临的问题是不知道应该用什么词汇去表达想说的话，或者担心发音不准造成对方无法理解，或者用错了词汇给对方造成误解。”

由此可见，语言的制约的确困扰着汉办教师，妨碍他们很快地适应美国的生活。

(2) 交通不便

美国是车轮上的国家，私家汽车是主要的交通工具，年满 18 岁即可以开车，90 高龄也可以开车，对于刚到美国汉办教师，首先需要考取驾照、熟悉交通法规、解决上下班的交通。但是，很多汉办教师在这个过程中遇到了许多困难和困扰。很多教师有以下反映：

- “这里购物区常常远离生活区，很难在家门口找到超市，如果没有车就很不方便，没车等于没有脚，给生活带来很大不便。公交车不能覆盖所有地点，且班次很少，周日更少。出租车常常要预约，而且价钱很高，同时还要给小费。感觉交通极为不便。”
- “我在国内很少开车，因为交通很方便。来到这里以后，要很快熟悉驾考手册与交通规则，与考官交流也非常紧张，要借别人的车熟悉驾驶、参加考试，考了好几次才通过考试，麻烦死了。”
- “在无车期间，需要乘坐公交车，上车不知道怎么买票，不熟悉站名和报站，经常坐过站或者提前下车，常常觉得很尴尬。有时晚上上课，需要坐公交回家，夜晚在车站等车时常常没有安全感。”

由此可见，大部分教师面临着交通上的困难，并给生活带来了极大困扰。

(3) 生活琐事

生活中有许多琐碎的事情，看上去不是什么大事，但也常常困扰着汉办教师。比如，有老师反映：

- “生活琐事主要包括如何更改电费地址，去哪里购买家具，去哪里购买厨房清洁用品，如何使用支票缴纳房租，怎样在美国邮寄信件等，面临着全新的生活方式的改变，我很长一段时间无法适应。”
- “去超市买东西结账，国内基本都用微信、支付宝扫码支付、无币支付，而在这里则需要使用支票、信用卡支付、且刷信用卡不需要输入密码、甚至可以常常电话支付，感觉没有安全感，总怕卡片丢失，遭到盗刷。”
- “在国内，常常去美容美发店打理头发，来美国后，几乎看不到理发馆；饮食方面，国内的餐馆随处可见，各种风味均可找到，但是，这里的中餐馆数量很少，也很难吃到正宗的中国菜，有时候想自己做饭，但买不到中国食材。”

- “刚来美国时，常常不由自主地换算花费，总感觉东西贵得离谱，每次买东西都心疼得不得了。”

因此，所有这些“小事”积攒起来就形成了一种“障碍”，成为每天挥之不去的生活背景，加上语言与交通给汉办教师带来的不便，他们的生活质量严重下降，文化适应效果不好。

问题 3：身体上的不适程度如何？具体有什么不适？

对于身体不适程度，问卷提供了 Likert 5 点量表：很轻、较轻、一般、较重、很重。结果显示，接近三分之二（64.22%）的汉办教师身体不适程度处于较轻或很轻状态，处于较重状态的教师比例不到百分之十（9.47%），没有教师选择身体处于很重不适状态。

对于具体不适表现，问卷提供了 7 个选项，分别是脱发、皮肤痒、头痛、疲倦、失眠、肚子痛、生理失调。教师们对总体身体状况反映无严重不适，但是在本项调查和后续访谈中也发现了不少问题，比如，有略超五分之二（41.05%）的汉办教师常常感到疲倦，超过四分之一（27.37%）的教师有失眠现象，另外接近四分之一（24.21%）的教师有脱发现象。访谈中了解到，工作时长（早八晚五）、工作模式（无午休、连续上课、自编教材、学生状况复杂等）以及课堂管理等额外工作令汉办教师不太适应，但是当他们了解到这就是美国人工作的常态后，就硬着头皮去调整适应，这在一定程度上解释了调查发现的总体状况“良好”但许多问题却真实存在的矛盾现象。

问题 4：心理方面的不适严重程度如何？具体有哪些不适？

对于心理不适，问卷也使用了 Likert 5 点量表，提供的选项包括很轻、较轻、一般、较重、很重，调查结果显示接近百分之十五（14.73%）的汉办教师认为自己的心理不适处于较重或很重水平，另外超过五分之二（41.05%）的教师反映其心理处于一般不适状态，说明汉办教师目前心理状况不容乐观。出

关于具体症状表现，问卷根据吕俞辉和汝淑媛（2012）的研究提供了 5 个选项：焦虑、沮丧、不安、压力、孤独，另外提供了一个自由回答选项。结果（图 2）显示超过半数（51.58%）的汉办教师感到焦虑，接近半数（49.47%）的感到压力，超过 45% 的感到孤独，超过 43% 的感到沮丧，只有一位在自由回答时报告了另外一种症状“疲惫无力”。

以上数据表明，汉办教师心理不适总体程度状况堪忧，需要引起教师、学校、相关机构的重视。

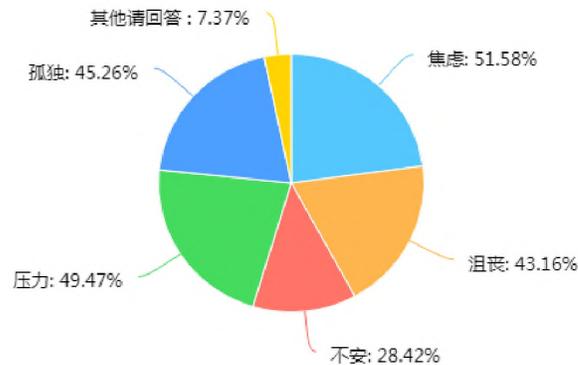


图2. 心理不适表现

问题 5： 所经历的文化冲击对教学的影响程度如何？

问卷使用 Likert 5 点量表，提供了五个选项：很轻、较轻、一般、较重、很重。结果显示，超过四分之三（75.79%）的教师表示文化冲击未对教学造成不良影响，有接近四分之一（24.21%）的教师表示文化冲击对教学产生了中等及以上程度的影响，说明参与调查的汉办教师并未很大面积地感觉到文化冲击对教学产生负面影响，但其所占比重也不容忽视。

（二）与文化冲击相关的可能性因素

在问卷设计过程中，针对与文化冲击相关的因素方面的问题，我们首先使用焦点小组方法确定了四个可能性因素，包括：中美文化差异、对美国文化感受、抗文化冲击能力、支持性社会资源。据此，我们分别作出四个假设：（1）中美文化差异与文化冲击呈正相关、（2）对美国文化的认同程度与文化冲击呈负相关、（3）抗文化冲击能力与文化冲击呈负相关、（4）支持性社会资源与文化冲击呈负相关。然后在问卷中设计了以下四个问题来获取数据：

问题 1： 你认为中美之间的文化差异大吗？（中美文化差异）

问题 2： 你刚来美国时， 对美国文化感受如何？（对美国文化感受）

问题 3： 你认为自己融入新文化和应对文化冲击的能力如何？（抗文化冲击能力）

问题 4： 当您遭遇文化冲突时能迅速帮您解决问题的支持性社会资源（如朋友，家人及其他机构）多吗？（支持性社会资源）

问卷使用了 Likert 5 点量表，分别提供了 5 个选项，见表（1）：

表 1. 与文化冲击可能相关的因素及选项

题号	问题	选项
1.	你认为中美之间的文化差异大吗？	很小、较小、一般、较大、很大
2.	你刚来美国时，对美国文化感受如何？	很不喜欢、比较不喜欢、一般、比较喜欢、很喜欢
3.	你认为自己融入新文化和应对文化冲击的能力如何？	很弱、较弱、一般、较强、很强
4.	当您遭遇文化冲突时能迅速帮您解决问题的支持性社会资源（如朋友，家人及其他机构）多吗？	很少、较少、一般、较多、很多

使用多元线性回归测算四个因素对文化冲击的影响程度。我们使用文化冲击持续时间、身体不适程度和心理不适程度的总和，作为文化冲击程度指标，使用它作为因变量。表（2）提供了各因素的回归系数，得出如下回归方程：

$$Y = 4.397 + .393\chi_1 + .117\chi_2 - .289\chi_3 + .050\chi_4$$

Y = 文化冲击的程度； χ_1 = 中美文化差异； χ_2 = 对美国文化感受； χ_3 = 抗文化冲击能力
 χ_4 = 支持性社会资源

表 2. 四个因素的回归系数

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.397	1.537		2.861	.005
	中美文化差异	.995	.236	.393	4.220	.000
	对美国文化感受	.313	.266	.117	1.174	.244
	抗文化冲击能力	-.897	.312	-.289	-2.875	.005
	支持性社会资源	.117	.229	.050	.512	.610

a. Dependent Variable: 文化冲击

从方程可以看出，四个因素对于文化冲击程度的贡献分别是 .393 ($t = 4.220, p = .000$)、.117 ($t = 1.174, p = .244$)、-.289 ($t = -2.875, p = .005$)、.050 ($t = .512, p = .610$)，而且，有两个因素的贡献达到显著水平：中美文化差异大小、抗文化冲击能力。这显示，对于汉办教师如何更有效地减少文化冲击，应该多从了解美国文化和中美差异、培养文化适应能力考虑。另外两个因素（对美国文化喜爱程度、支持性社会资源贡献）对文化冲击贡献很小。所以，本研究侧重于对两个贡献较大的因素进行讨论。

文化差异广泛存在，访谈了解到的比较突出的差异有教学方法、课堂管理、尊师重教、传统节日、差异性教学、课堂期望值、时间管理师生同事关系等多个方面。受访的教师反映：

- 教学方法方面，“由于中美教育的理念和指导方式不同，我发现自己虽然在国内是一名经验丰富的教师，但是在这里，我成了一名新教师，我觉得我自己不会教学了。”
- 课堂管理方面，“在这个方面，美国课堂强调的是个性化，不是整齐划一的统一，凸显学生的个性，因此在课堂上，学生的个性十分突出，让我的课堂管理很头疼。”
- 尊师重教方面，“中国是传统儒家文化的思想，教师在学生与家长心中具有高尚的地位，而美国的教师则是一个‘服务者’，是勤务兵，学生对教师是没有足够的尊重的，我的学区的学生来自经济水平较为低下地区，很多家长送孩子来学校是为了解决孩子的早午餐问题，因为美国对低收入家庭提供免费早午餐计划。”
- 传统节日差异方面，“中美有着各自的传统节日，在美国盛大的感恩节和圣诞节，我却找不到归属感，中国盛大的春节，我们还是跟平常一样，正常上下班，感受不到节日的氛围，觉得好像缺失了什么。”
- 差异性教学方面，“我的学校把选修中文的学生混班上课，我教的中文班级里有中文（1）、中文（2）、中文（3）不同层次的学生，由于每个孩子的中文水平程度都不完全相同，这给我的教学带来很大挑战，我需要思索该怎么去做去设计课堂教学去满足不同孩子的需求。”
- 课堂期望值方面，“我花费大量的时间与精力去准备课程，设计了多样的游戏和互动，但是很多时候在课堂实践中，学生们的配合与预期的效果相去甚远，这使人倍感沮丧。”
- 时间管理方面：课堂拖堂、迟到早退、缺乏提前计划、临时布置作业考试等。
- 师生同事关系方面：对学生训斥性管教、与同事领导间的直率沟通、相应的法律意识不足等方面。

正如Wang（2016）所述，中国赴美留学生在美国表现出的其它典型的中国文化特征，如对家庭的依赖、传统的孝道、中庸之道、讲面子要面子等等，也值得汉办教师在赴任前后进行了解。这些特征分别与众所周知的美国文化有很大差别，比如，相对于上述这些中国文化，美国文化则更强调子女相对于家庭的独立性、美国式的亲情（更关注老人的精神需求）（臧南，2011）、个性张扬直率、讲实际轻面子等。因此，以上这些方面都应该引起在美汉办教师及其它相关部门的充分重视。

（三）有效帮助汉办教师减少文化冲击、适应生活与工作的措施

文化冲击对于身体、心理、工作带来的负面影响不可忽视，但并不意味着“文化冲击”不可避免（Bochner, 2011）。为了了解汉办教师自身积累的应对文化冲击的经验，问卷特别搜集了教师们对于汉办教师和管理机构的建议。

(1) 教师本身

- 赴任前积极做好准备：教师们要充分了解赴任国家的文化与社会环境，包括地理、文化、习俗、禁忌、人种、经济、价值观、人际关系、教育体系、教育理念、生活方式，并与中国文化做充分的比较。降低期望，调整好心态。
- 调整教师自身角色：在中国，教师是很受尊重的职业，教师拥有一定的权威性。美国文化环境中，教师在学生和家長心目中的地位和权威与中国大相径庭，在这里要做一个与学生平等的教师，要尽快转变自己的角色，真正体现以学生为中心的师生关系理念。
- 尽快了解美国的教学方法：掌握二语习得理论和美国外语教育指导委员会的5C标准；学习和使用“反向”教学设计和翻转课堂设计；加强教育技术、课堂游戏、课堂活动的学习与运用；改变应试教育教学、重视能力培养。了解公立学校的现状，掌握有效的课堂管理方法。
- 赴任后适应：理解、尊重和欣赏异国文化，提高文化的容忍度和包容力，切勿抵触、排斥甚至厌烦不同文化。多结交当地的朋友，积极融入当地的生活和教师圈。
- 学会合作：中文项目不是自己躲在自己的房间里做事情，而是常与其他各科发生关联，汉办教师应积极寻求与其他学科教师的合作，通过与音乐、艺术、体育、科学等学科的合作，教师们可以尽快地融入学校文化，正如受访的汉办教师所说：“当你敞开胸怀与各个学科的教师合作的时候，你就会发现其他教师并不像自己想像的那样冷漠，我们只是需要直率地表达，特别是在有需求的时候。通过这些合作与互动，中文项目得到了发展，和美国同事的关系也越来越好。”
- 加强对文化理解和包容的认知。文化本身无优劣之分，面对文化冲击，大部分人认定对方文化不良、不友好，这种认识无疑会增加内心的痛苦，所以汉办教师应该及时纠正文化优劣的错误观念，充分利用这个机会培养包容力和跨文化能力。调整心态，保持乐观的态度，采取相应的应对措施。比如：放下“面子”，多方寻求他人帮助；转移注意力，适当从事文体活动，采取有效的减压方式；积极面对冲击。出现身体不适时，及时寻求医疗帮助，不硬撑带病工作；要记录、反思出现的问题和自身的心理状态，寻找特殊的突破口。总之，认知、心态、行为、社会多种措施的同时考虑，一定会有效降低冲击的影响。

(2) 组织管理部门

- 培训辅导工作：有针对性地对新教师入职前与入职后的文化适应进行培训、指导，帮助汉办教师快速进入角色、调整适应。
- 经验分享：组织有经验的汉办教师与新教师进行交流，分享自己的切身体会和感悟，与新教师一起制定预防和应对措施。
- 人文关怀：关注汉办教师的生活和身心状况，解决生活中的实际问题，创造机会帮助教师融入当地文化、促进彼此交流、建立广泛的人脉和帮助性资源。
- 语言能力培养：学习语言是打破交际障碍的一个很重要的开始（Ward et al, 2001）。管理部门应当创造语言培训机会，帮助教师快速提高语言能力，减少在生活和工作中的语言障碍。

五、结论与讨论

在美国文化与中国文化相遇时，从生活、语言、思维方式、空间、距离、舒适度等各个方面必定会给“旅居者”产生冲击（Furham, 2012）。美国经过本研究调查发现，大部分汉办教师在美国赴任前期即会感受到文化冲击，且持续时间较长，表面上看，语言障碍、交通不便、生活琐事常常是困扰汉办教师的主要原因。尽管汉办教师总体身心状况不十分严重，但是，许多问题依然存在。研究还发现，对文化冲击起着重大影响的两大因素为中美文化差异和抗文化冲击能力，这说明，有效地减少汉办教师文化冲击，主要应从两方面入手，一是理解和适应美国文化，二是培养汉办教师文化适应能力。建议汉办教师、培训机构、管理部门提高认识、积极准备、制定和采取有效的应对和干预措施。

参考文献

- Alder, P. S. (1975). The transitional experience: An alternative view of culture shock. *Journal of humanistic Psychology, 15*(4), 13-23.
- Bochner, S., & Furnham, A., & Ward, C. (2001). *The psychology of culture shock* (2nd Ed.) London: Routledge.
- Bochner, S. (2003). Culture shock due to contact with unfamiliar cultures. *Online Readings in Psychology and Culture, 8*(1), 7.
- Fimyar, O. (2018). "We have a window seat": A Bakhtinian analysis of international teachers' identity in Nazarbayev intellectual schools in kazakhstan. *European Education, 50*(4), 301-319.
- Furham, A. (2012). Culture shock. *Journal of Psychology and Education, 7*(1), 9-22.
- Hall, E. T. (1959). *The silent language*. Garden City, NY: Doubleday.
- Halicioglu, M. L. (2015). Challenges facing teachers new to working in schools overseas. *Journal of Research in International Education, 14*(3), 242-257.
- Macionis, J., & Gerber, L. (2010). *Sociology* (7th Ed.). Toronto, ON: Pearson Canada Inc.
- Looney, D., & Lusin, N. (2018, February). *Enrollments in languages other than English in United States institutions of higher education, Summer 2016 and Fall 2016: Final report*. New York, NY: Modern Language Association.
- Oberg, K. (1954). *Culture shock*. (Bobbs-Merrill Reprint Series in the Social Sciences, A-329) Indianapolis, IN: Bobbs-Merrill.
- Li, S., Han, L., & Li, H. (2017). Culture shock Hanban teachers encounter in American classroom teaching strategies. *Chinese Language Teaching Methodology and Technology, 1*(3), 88-92.
- Wang, M. (2016). The impact of cultural value on Chinese students in American higher education. *The Qualitative Report, 21*(4), 611-628.
- 黄宏. (2002). 浅议对外汉语公派出国教师的跨文化交际问题及其对策. *海外华文教育, 1*, 45-52.
- 胡文仲. (1999). *跨文化交际学概论*. 北京: 外语教学与研究出版社.
- 孔子学院总部. (2018). *孔子学院年度发展报告*. Retrieved from <http://www.hanban.org/report/2018.pdf>
- 李惠文, 关春梅, & 庞晖. (2017). 当前国家汉办外派教师赴美工作中存在的问题与对策. *云南师范大学学报·对外汉语教学与研究版, 15*(3), 88-92.
- 吕俞辉, & 汝淑媛. (2012). 对外汉语教师海外工作跨文化适应研究. *云南师范大学学报(对外汉语教学与研究版), 1*, 57-62.
- 李明徽. (2014). *对外汉语教学中师生间文化冲突与规避策略探究—以明德昆明项目美国来华留学生为例* (博士论文), 云南大学.
- 王银花. (2013). *对外汉语教师跨文化交际能力的培养策略研究* (硕士论文), 南昌大学.
- 臧南. (2011). 感受美国式孝道. *家庭科技, 11*, 6-7.
- 周琳琳. (2012). *从跨文化交际的视角看对外汉语教学中的文化冲突* (硕士论文). 陕西师范大学.

Hanban Teachers' Culture Shock and Adaptation in the U.S.: A Mixed Method Study

Yufei Guo (Jiamusi University, China)
Huiwen Li (Cleveland State University)
Hui Pang (Qingdao University, China)

Abstract

When entering into the United States, Hanban teachers will face a totally different cultural environment. The different culture may lead to culture shock. This research, by employing mixed methods, investigated the culture shock the Hanban teachers in the United States have experienced. By looking at the teachers' personal characteristics and the happenings to the teachers in the culture shock period, it also identified the main factors that significantly predict the culture shock. In addition, practical ways were suggested to help the teachers cope with cultural shock effectively.

Keywords: Hanban teachers, culture shock, predictive factors, culture adaptation