

目 录

第一章 总 论 / 1

- 第一节 测试实践与研究现状 / 1
- 第二节 面试官话语的界定 / 7
- 第三节 研究内容与理论方法 / 13
- 第四节 理论意义和应用价值 / 28

第二章 面试对答结构研究 / 31

- 第一节 概述 / 31
- 第二节 对答结构的界定 / 37
- 第三节 对答结构的类型 / 40
- 第四节 对答结构的分布 / 46
- 第五节 不同阶段的对答结构 / 59
- 第六节 本章小结 / 67

第三章 面试官提问话语研究 / 72

- 第一节 概述 / 72
- 第二节 提问话语的界定 / 82
- 第三节 提问话语的类型和分布 / 86
- 第四节 提问话语对应试者话语的影响 / 99
- 第五节 应试者话语对提问话语的影响 / 104
- 第六节 本章小结 / 118

第四章 面试官反馈话语研究 / 123

- 第一节 概述 / 123
- 第二节 反馈话语的界定 / 132
- 第三节 反馈话语的类型和分布 / 135
- 第四节 反馈话语的语言环境特征 / 154
- 第五节 反馈话语的功能实现路径 / 162
- 第六节 本章小结 / 172

第五章 面试官话语修正研究 / 178

- 第一节 概述 / 178
- 第二节 修正及输入的界定 / 182
- 第三节 话语修正的效用 / 188
- 第四节 话语修正的引发因素 / 192
- 第五节 话语修正的实现路径 / 193
- 第六节 本章小结 / 211

第六章 面试官话语引导技术 / 214

- 第一节 对答结构的引导技术 / 214
- 第二节 提问话语的引导技术 / 216
- 第三节 反馈话语的引导技术 / 217
- 第四节 话语修正的引导技术 / 219
- 第五节 本章小结 / 221

结 语 / 222

参考文献 / 223

附 录 / 234

前 言

近些年来，语言交际能力的培养成为第二语言教学和培训的首要目标。而作为测量语言交际能力的有效工具，面试型（face-to-face）口语考试（简称“口语面试”）也日益受到推崇。不少语言教学和培训机构的分班测试或成绩测试都采用口语面试的形式，一些大规模的水平测试也增加了口语面试。这种面试官与应试者一对一交谈的考试形式因具有互动性、交际性、针对性等优势而受到广大应试者和用户的青睐。在口语面试中，面试官话语引导技术是决定口语面试质量的首要因素，影响着口语面试进程的科学性和艺术性。一方面，面试官话语承担着传达考试任务、引发应试者表达、组织考试进程、实现测评目的等重要使命，直接关系到口语考试的信度和效度，影响考试的科学性，具有无可替代的重要作用。另一方面，口语面试不应该只追求科学性，还要讲究艺术性，不仅要追求测得准，还要让应试者感觉到面对的不是刻板的尺子，而是生动的对话者，感受到考试过程的愉悦；而口语面试的这种艺术性主要也靠面试官话语来表现。可以说，口语面试的质量和魅力主要取决于面试官的话语引导技术。为了提升口语面试的科学性和艺术性，应该加强对面试官话语的研究，在此基础上建立一套科学有效的面试官话语引导技术框架。

由此看来，面试官话语理应成为口语面试领域值得研究的基础性课题，然而，根据我们掌握的资料，目前国内外语言教学和测试界对面试官话语还缺少关注，这方面的实践和研究都十分薄弱。随着口语面试的发展，我们亟须对面试官话语展开全面、深入的研究。

本书尝试分析了汉语口语考试面试官话语的内涵和特征，确立了面

试官话语的研究内容、理论基础和研究方法，在此基础上，主要借鉴会话分析、话语分析、语言测试、第二语言习得等多学科的相关理论和方法，对面试会话结构、面试官提问话语和反馈话语、面试官话语修正等进行了探索性研究，从而初步建立了汉语作为第二语言口语考试的面试官话语引导技术框架。

本书主要作者聂丹教授多年在北京语言大学原汉语水平考试中心工作，从事汉语考试特别是面试型汉语口语考试的开发和研究，其他作者均为其硕士研究生。书稿从选题、组稿到统稿由聂丹负责。前言、第一章、第五章、第六章、结语部分由聂丹撰写，第二章由王保利撰写，第三章由马玉红撰写，第四章由陈果撰写。

本书初稿于 2013 年完成并入选北京语言大学后期资助项目出版计划，后因忙于管理工作被搁置。2018 年由聂丹对全书作了较大修改。出版这本小书，一来因为口语考试面试官话语及引导技术的研究至今仍然匮乏，二来也是为本课题作一学术的交代。

本书得以出版，要感谢国家社科基金项目的前期支持，感谢北语科研院处同事的悉心帮助，尤其要感谢北语社郑炜老师的辛勤编辑和积极推进，使得本书能够在这极不平凡的 2020 年底最终问世。

聂丹

2020 年 12 月

第一章

总 论

第一节 测试实践与研究现状

2007 年，为适应语言测验的发展需要和汉语国际传播的现实需要，有着 20 多年汉语测验研发历史的北京语言大学汉语水平考试中心开发了 C.TEST 面试型汉语口语考试（简称 C- 口语面试），这是国内首个测量口语交际能力的汉语作为第二语言的面试型口语水平考试。本书研究的面试官话语全部来自 C- 口语面试。

一、C-口语面试总体设计概要

C- 口语面试由两名面试官对一名应试者进行考查与评价。主面试官负责主导整个面试的谈话走向；副面试官不发言，只负责记录和评价应试者的表演。两名面试官在面试结束后都给应试者打分。如有不一致，则请专家复评。为消除疲劳效应，每隔一段时间主、副面试官调换角色。

C- 口语面试的分数分为七个等级，对应着四个水平，是目前除美国 OPI 外，涵盖应试者水平跨度最大的口语考试（见表 1-1）。概括来说，等与等之间的区分一般是“质”的差别，级与级之间的区分则通常是“量”的差距。首先看初等和中高等的区别，一个标志性的评价标准是看能否进行连贯的成段表达，如果不能连贯地成段表达，则属于初等

水平；如果能连贯地成段表述，就至少为中等水平。再看中等和高等的区别，相同之处是都具备成段表达的能力，但区分二者的标志性评价标准是看能否进行成段议论。中等水平是只能成段叙述、描述，尚不能成段议论（复杂议论）；高等水平是既能成段叙述、描述，也能成段议论。再看级与级之间的界限，就是程度上的差异。比如，在高等内部，B 级的议论能力和话题适应性还比较有限，而 A 级在议论的广度、深度上都更高一筹了。

表1-1 C-口语面试的分数等级及水平表现

水平	等级	分数	语言水平表现（评分标准）
初级水平	F级	1分	能够做简单的自我介绍和进行最简单的交流，交流局限于生活和工作中最简单和最熟悉的话题；在交流中使用的词语十分有限，表达以词、短语为主，有时能说简单的句子，没有成段表达能力
	E级	2分	能够完成简单的自我介绍，并且能够就熟悉的话题进行交流，例如个人信息、日常活动等；在交流中使用的词语、句式有限，能够成句表达，但成段表达能力差
中级水平	D级	3分	能够完成与日常生活、工作有关的简单交际；能成句表达，句中使用的词语、句式有一定变化；有一定的成段表达能力，但只能完成描述、叙述或说明性的任务，很难完成议论性的任务
	C级	4分	能对一些常规话题进行交谈；能够成功地完成描述、叙述或说明性的任务；能够进行简单的议论性交谈，如对日常工作、娱乐、兴趣爱好等进行评价
高级水平	B级	5分	能完成一般的交际任务，交谈的话题比较广泛；能够完成一般的议论性的任务，例如工作、现状、社会、个人兴趣等具体话题，但对某些抽象的话题或正式场合的交际表现出不适应；成段表达能力比较强
	A级	6分	能详细并准确地进行描述、叙述或说明；能支持自己的观点和假设；能讨论一些抽象的话题，但多数情况下还是适合讨论具体的话题；在交流中能运用交际策略弥补在词汇语法上的不足；成段表达能力强

续表

水平	等级	分数	语言水平表现（评分标准）
最高水平 (接近母语者)	专业级	7分	表达上接近母语者。能够积极有效地参与在正式或非正式情景下的话题讨论，话题涉及工作生活和专业兴趣等各方面；能解释和反对某种观点，并用较长篇幅有效地支持某种假设；能自如地讨论具体和抽象的话题；能处理好在语言上不熟悉的情况；发音准确、自然，语言表达上具有准确性和得体性

为减少面试过程的随意性，最大限度保证考试的信度、效度和公平性，C-口语面试设计了标准化的面试程序及考试内容。面试程序包括热身（warm up）、反复评估（iterative-process）和结束（wind down）三个阶段，全程大约10~15分钟；考试内容在反复评估阶段主要包括描述、叙述、议论和辩论等任务类型（见表1-2）。C-口语面试为面试官设计了试卷作为参考。每套试卷都有一个核心话题，这些话题都是日常生活和社会生活中的常见话题，比如工作、学习、家庭、旅行、交通、环境等。在同一份试卷中，围绕同一个话题，设计了不同阶段、不同体裁形式的任务类型及相应的问题（见附录一）。试卷规范了面试进程，但面试官不能照卷宣科，应灵活选用适合的试卷和话题，体现交际的即时性、互动性和针对性。

表1-2 C-口语面试的三个阶段及任务类型

考试阶段	考试行为	目的	任务类型	时长
热身	互相致意， 自我介绍， 简单询问	缓解应试者紧张情绪， 增进互相了解，以便开展进一步交流	自我介绍和简单问答任务，话题包括爱好、工作、家庭等，并逐步过渡到正式话题	1~2分钟

续表

考试阶段	考试行为	目的	任务类型	时长
反复评估	估计	试探应试者的基本能力或能力下限（地板）	F-E级任务（看图说话并回答问题）：以看图描述性任务为主 D-C级任务：以叙述性任务为主，包括简单的议论性任务 B-A级任务：以复杂议论性任务为主	8~10分钟
	摸底	试探应试者的基本能力或能力下限（地板）		
	定位	确定应试者的比较稳定的水平等级		
	探顶	试探应试者可能具有的最高水平或能力上限（天花板）		
结束	收束话题，询问打算，祝福，道别	友好地完成面试程序，恢复应试者自信心	包括日常生活、休闲娱乐、短期计划类轻松的话题	1~2分钟

二、C-口语面试引导技术研究现状

C-口语面试的面试官除了汉语测试领域的专家外，主要都是对外汉语教学领域的资深教授或优秀教师，以高级职称为主。面试官需要参加上岗培训，经考核合格后才能得到面试官资格证书，持证上岗。对面试官的培训内容主要包括两方面：评分培训和引导（elicitation）技术培训。这是因为，面试官既是会话引导者，又是评分员，评分技术和引导技术是面试官必须掌握的两大最重要的技术。评分培训旨在让面试官熟练掌握评分标准，能够准确地量分定级；引导技术培训旨在让面试官熟练掌控面试进程，熟悉各种任务类型，恰当地选择话题，得体地提问和反馈，引导对话深入。

由于口语测试研究领域历来对评分问题研究很多，评分培训已经有一些行之有效的模式，因此在C-口语面试培训中，评分培训方面也做得相对比较成熟；相对困难的是引导技术培训，缺少可以借鉴的经验，一切都有待于摸索。C-口语面试的部分研发者曾就引导技术做过探索

性研究，取得了一些初步的研究成果，并运用到面试官培训工作中，成为指导性文件。

（一）引导技术培训材料一：对不同类型面试者的面试引导技术^①

这篇材料基于面试官个人经验，将应试者分成一问一答型（无话可说型）、自说自话型（以量代质型）、知识狭窄型（话题中断型）、善于表演型（以演代说型）、华裔背景型（貌似母语者型）等若干类型，并分别就每种类型的面试官引导技术总结出一些要领，具有针对性、实操性。例如，对“一问一答型（无话可说型）”应试者引导技术总结了如下要领：

应试者的典型表现：

问一句说一句，应试者并非对话题缺乏了解，更可能与语言水平不高或者不善言辞的个性有关。

面试官的引导技术：

1. 首先要避免两种情况，一是纠正应试者，二是替应试者说。
2. 尽量少提应试者用一两个词就能回答的问题。
3. 建议多采用这样的引导方式：“你能举个例子讲讲吗？”“请给我一个理由”“请你介绍一下你们国家的会客习俗”等。
4. 要保持与之交流的兴趣与热情。
5. 面试官要仔细倾听，判断其真实的水平，我们不能排除有一些应试者思考很多，说话语速很慢，但错误很少。
6. 为了使评价更加准确，应当给应试者多一些话题（任务），甚至多几个等级的任务。

这篇材料的核心原则就是引导技术应视面试对象而定。这符合会话原理，即一方的会话技术主要受到交际另一方的影响。所以，面试引导技术不能脱离会话语境和会话对象而孤立地来谈。

（二）引导技术培训材料二：C-口语面试中的引导技术与策略^②

这篇材料试图全面、系统地探讨引导技术和策略问题，借鉴了相关

^① 该培训材料的主要撰写者为北京语言大学原汉语水平考试中心副研究员李慧女士。

^② 该培训材料的主要撰写者为北京语言大学原汉语水平考试中心研究人员钱亮亮女士。

领域的一些术语和理念，力求抽象地概括引导技术和策略，有使引导技术研究理论化、系统化的意识。比如，该材料将 C- 口语面试引导技术的基本原则概括为四点：

1. 尽可能以交谈、会话的方式进行面试。
2. 选择恰当的开始方式。
3. 面试官必须保持对信息的持续敏感，表现出对交流的兴趣。
4. 倾听对交流至关重要。

同时归纳了引导策略基本原则中“应做”和“不应做”的若干方面（见表 1-3）。该材料还分别就面试官的话题选择与展开、提问方式的选择等问题归纳了基本技术要领及“应做”与“不应做”等具体要求，并总结了针对不同水平应试者采用的引导技术和策略。

表1-3 引导策略基本原则中的“应做”和“不应做”

应做	不应做
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 对应试者说的内容表现出兴趣 ◆ 通过不断提问来追踪话题 ◆ 有耐心，要培养等待的技巧 ◆ 问的每一个问题都是有特定目的的 ◆ 用激发性的话题引导应试者讲话 ◆ 明白应试者的沉默并不一定代表其水平不行 ◆ 在不同水平之间增加或降低话题的难度 ◆ 有证据证明“底”和“顶” ◆ 有证据证明话题已停止 ◆ 能力水平变动时，话题范围不要变 ◆ 话题范围变换时，能力水平不要变 ◆ 只使用汉语 ◆ 用正常的语速说话 ◆ 仔细聆听 ◆ 做出少量的口头或非口头的鼓励 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 说出面试的进程 ◆ 纠正应试者或者纠正信息 ◆ 上课 ◆ 谈论面试官自己的经历 ◆ 替代应试者回答问题及表述自己的看法 ◆ 打断应试者，除非万不得已 ◆ 在话题间换来换去 ◆ 使用敏感性话题（涉及政治、宗教信仰、民族、性、毒品等方面） ◆ 坚持持续非熟悉话题；或随意弃用一个话题，除非其所提供的证据已全部发现 ◆ 使用一系列的是非提问或选择提问 ◆ 使用给应试者心理暗示的提问 ◆ 用话语评价应试者的语言表达 ◆ 让应试者控制面试的进程

总体来说，尽管面试官的引导技术直接决定着口语面试的信度和效度，但是有关口语面试引导技术的理论研究和实践经验还很薄弱。除了C-口语面试的研发者在引导技术方面做出上述初探之外，国内外对面试官引导技术的专题研究还非常匮乏。上述引导技术培训材料主要是经验总结和主观分析，还未找到适切的理论方法和分析路径。由于引导技术是通过面试官话语来呈现的，测试任务也是通过面试官话语来传达的，因此我们认为，面试官话语研究可以作为引导技术研究的一个切入口。

本研究即以C-口语面试的实测录像作为研究材料，基于大规模的话语语料和大样本的数据信息，对面试官话语展开细致深入的观察和研究，希望在此基础上探索面试官引导技术的特征和规律，确立面试官引导技术的话语模式和方法策略。

第二节 面试官话语的界定

一、面试官话语的内涵

我们所说的面试官话语，是指在第二语言口语面试过程中，面试官对应试者所使用的测试语言，是面试官对特定应试者所说的全部话语。这种话语的主要功能在于传达考试任务，引发应试者口语表达，对应试者进行反复测量和评估，进而实现测试目标。除此之外，这种话语还维系着面试的会话进程，营造着接近真实语言使用环境的会话环境，激励应试者融入真实交际情境从而发挥外语交际潜力，以体现交际型测试的理念。因此，这种面试官话语既包括体现测试目的的各类引发性话语和反馈性话语，也包括体现会话特征、具有不同交际功能的其他话语。也就是说，在面试官与应试者一对一交谈的面试过程中，除了应试者话语之外，所有由面试官向应试者发出的话语都是面试官话语。

从这个定义出发，作为我们研究对象的面试官话语的内涵应包括以下几个方面。

（一）口语面试中的面试官话语

我们所说的口语面试主要是面试官与应试者面对面交谈的形式，也包括网络视频交谈。全部考试任务都通过面试官与应试者的对话呈现。在交谈中，面试官负责选择和传达测试任务，是交际的主动方，决定谈话主题，引导谈话内容，控制谈话走向；而应试者一般是被动方，在面试官引导下进行表达。面试官除了担当主面试官之外，还要维系自然的交谈氛围，使测试主旨不留痕迹地寓于亲切友好的交谈中，最大限度地营造接近真实的会话进程，使口语测试过程与日常会话过程融为一体。按照这一界定，其他口语测试中主面试官的指令性话语就不在研究之列；其他像小组讨论式的面试型口语考试的面试官话语也不在研究之列。

（二）第二语言口语面试中的面试官话语

面试官是母语者，应试者是非母语者，双方只能用目的语交谈。也就是说，交谈是在目的语作为第一语言与目的语作为第二语言的双方互动中进行的。与第一语言的口语考试面试官话语相比，应该既有共同之处，又有独特之处。

（三）面试官对应试者所说的话语

面试官作为说话的一方，应试者作为听话的一方，面试官与应试者是交谈的主体，没有第三方介入。有的面试中面试官或应试者不止一人，面试官说话的对象有时不单单指向特定应试者，而我们要研究的只限于面试官针对特定应试者所说的话语。

（四）面试官说出的话语（而非朗读或写出的话语）

为了体现面试过程的自然真实性，面试官一般不应照本宣科，刻板地朗读测试题目，而应该把测试意图用自己的话自然表述出来。面试官话语是自主生成的汉语口语，而不是读出来的书面语，更不能将要表达的内容写出来。

(五) 面试官对应试者说出的全部话语

我们所要研究的面试官话语既包括体现测试目的的各类引发性或提问性话语，也包括具有维系交谈作用的反馈性话语，此外还包括体现会话特征、具有不同交际功能的其他话语类型或话语成分。通过对面试官话语常用类型和成分的深入研究，力求构建汉语口语考试面试官话语的描写框架和评价模式。

从广义来说，面试官话语除了包括面试官在测试过程中口头使用的语言之外，还应该包括副语言，主要指身势语或称体态语。在对外国人的口语面试过程中，副语言往往扮演着重要角色，积极辅助口语表达来实现测试功能。限于研究条件，我们只关注面试官在测试过程中使用的口头语言表达形式，不关注非语言表达形式，但这并不表明后者不重要。

二、面试官话语的特征

汉语作为第二语言口语考试的面试官话语，作为特定语域中的语言变体，具有多种特征，是独具特色的一类话语。

(一) 任务性

面试官话语首要的是传递测试的具体任务，在短暂的时间里实现测试目标，这就要追求话语的任务性或目的性。也就是说，面试官话语绝不能是随意散漫的，自始至终都要围绕着测试目标提问和反馈，激励应试者表达。因此，面试官话语看似不经意，实则都具有不同程度的任务性，尤其是提问话语更能体现出这一特性。

(二) 主动性

在面试交谈中，面试官承担着传达和选择测试任务、引导应试者言语表达和评估应试者口语水平的职责，所以通常情况下面试官与应试者交际角色不对等，面试官是谈话的控制者、主动方，应试者是受控者、被动方。面试官话语一般具有主动引发谈话的性质，规定着应试者话语

的内容和方向。即使是面试官带有反馈性质的话语，也往往带有交际主动性的色彩。

(三) 即时性

在口语面试中，面试官亲自参与到应试者的话语表达进程中，与应试者话语一起组成了完整的双向交流的会话活动，构拟出接近日常真实生活的会话情境。因此，尽管面试官话语具有任务性、主动性，但同时又具有与日常会话相似的即时性特点。面试官只能把握话语的宏观走向，而测试进程中的具体话语则有很大的不确定性。面试官话语的这种即时性对面试官的口语表达能力和随机应变能力提出了很高的要求。

(四) 针对性

口语面试的一个优势是可以量体裁衣，根据不同应试者的不同情况进行有针对性的测试。与此相应，面试官话语也具有明显的针对性，所谓见什么人问什么话，见什么人说什么话。比如，对低水平的应试者，面试官话语就会带有慢语速、低词汇量、结构简化的语言特点；而对于高水平的应试者，面试官话语就应该具有等同于母语者的语速和词汇句法特点。再如，对少儿应试者面试官话语应尽量符合少儿认知和心理特点，“使用简单的词句、采用夸张和重复的方法等。这种经过调整的话语被称作‘儿向语言’(child-directed language)”(王建勤，2009：180)；而对成年应试者就不能用“稚化语言”，否则容易造成应试者反感，也不利于考查应试者的口语能力。总之，针对不同国别、年龄、职业、个性特征的应试者应有针对性的话语方式，避免应试者的认知能力和其他非语言因素干扰了对语言能力的测量。

(五) 简练性

口语面试的目的是测量应试者的口语能力，面试官的使命是通过给出具体的任务刺激，引导应试者说出尽可能多的话语，以充分展现口语水平。所以，尽管面试官是交际的主动方，但实际上应试者话语才是会话的主体内容。面试官话语只起到穿针引线的作用，应以应试者表达为

主、面试官表达为辅。由于考试时间是有限的，面试官话语应该尽量简练，仅用只言片语就能引出应试者长篇大论是最理想的状态，也是最能体现面试官谈话能力和测试效率的地方。

(六) 口语化

面试官话语是在面试官与应试者的会话中生发出来的，应该是说出来的话语，而不是朗读出的或写出的书面化的语言。面试官不应该照本宣科，而是应该把测试意图用自己的话自然地表述出来。面试官话语应具有口语的典型特征，比如具有一定的冗余度，句式简短，句法上多省略和倒装句，词汇也具有口语特征等。

(七) 规范性

虽然面试官话语在语体上是口语，但是，作为语言测试的考官，其话语又不应等同于日常会话中的口语，而是应该具有目的语标准语的示范性。比如，面试官话语不应出现语音不标准、使用方言土语的情况，在话语的冗余度等方面也要适度。另外，面试官话语应该使用而且只能使用目的语，在任何时候都不应使用应试者的母语或其他媒介语。如果应试者偶尔借用其他媒介语来辅助表达，面试官不应迁就，而是应该努力引导应试者说目的语。

(八) 外国人话语

当母语者对二语学习者说话时，为了增进理解，常常对话语进行调整，比如放慢语速，使用停顿、重音等手段提高语音清晰度，使用简单词汇，简化句子结构等。在第二语言习得领域，这种对外国人说的为促进理解而调整了的话语被称作“外国人话语”(foreigner talk)，有望为学习者提供“可理解输入”(comprehensible input)。在第二语言口语考试中，面试官对应试者（尤其低水平的应试者）说的话语同样具有“外国人话语”的特征。根据我们的观察，在语音方面，面试官一般会根据应试者水平调整话语节奏，尽量避免自然语流中的各种音变现象；在词汇方面，面试官会根据应试者水平选择适合难度的词汇，对于超纲词汇

一般使用简单近义词替换或释义等方式调整；在句法方面，面试官一般避免使用超出应试者水平的句法结构，特别是在体现测试主旨的关键性语句上，更要确保句法结构的可理解性，调整句法结构的手段主要有省略、扩展或替换等；在会话结构方面，当面试官与应试者在对话遇到困难时，会采取重复、确认、理解检查、请求澄清等话语策略进行意义的沟通，在会话中增加“互动调整”(modified interaction)的序列结构。总之，正如 Ellis (1994: 254) 所言，“外国人话语”的语言调整通常有三种方式，即“简化”“规则化”和“繁化”。“简化”是使语言输入形式简单易懂；“规则化”是调整成基本的、规范的结构形式；“繁化”是采取迂回或扩展等方法，在语言输入中增加一些冗余成分，从而增加理解度。（王建勤，2009: 188）此外，面试官与应试者的交流也是一种跨文化交际行为，为避免文化因素影响理解和表达，面试官话语中所涉及的话题和文化内容应尽量与应试者文化认知水平相适应。

以上特征是面试官话语与其他“外国人话语”的共性。此外，面试官话语还具备一些不同于一般“外国人话语”的特征。比如，一般“外国人话语”常常频繁使用其他语言作为媒介语，而汉语口语考试的面试官话语必须自始至终使用汉语。更重要的是，与教师的“外国人话语”不同，面试官不能一味地顺应应试者的语言理解水平，为探测应试者的真实语言水平，需要不断“摸底”(level check) 和“探顶”(probe)，面试官话语的可理解程度也随之会发生改变。

（九）功能多重性

在面试这一言语活动中，面试官话语具有功能上的多重性。既是传达测试任务的载体，又与应试者话语构成类似日常会话的会话结构；既包括体现测试任务的各类提问性话语，也包括具有维系交谈作用的反馈性话语，还包括体现不同交际功能的其他话语。可以说，面试官话语承担了面试活动的组织功能、测试任务的传递功能以及与应试者双向交流的情感功能等。我们试图从功能视角对各类面试官话语进行细致的观察与分析。