



商务外语学院

School of Foreign Languages
and Business



深圳职业技术大学
SHENZHEN POLYTECHNIC UNIVERSITY

重新认识职业外语教育26问系列

职业本科大学英语教学改革发展系列讲座之八

职业本科大学英语教师职业胜任力发展路线图：L-TRC模型

——自我民族志视角

刘建珠 雷婕

2026年8月15日·云研修



前言：职业本科大学英语教学改革发展系列讲座

商务外语学院 School of Foreign Languages and Business 重新认识职业外语教育26问系列 职业本科大学英语教学改革发展系列讲座之一 守正与创新：高职外语教育关键要素改革实施方略 刘建珠 博士 教授 2026年5月11日·云讲堂	商务外语学院 School of Foreign Languages and Business 重新认识职业外语教育26问 职业本科大学英语教学改革发展系列讲座之二 “AI+教育”背景下职业院校公共英语教学改革的维度与向度 ——以《新职业英语》为例 刘建珠 博士 教授 2026年5月25日·云讲堂	商务外语学院 School of Foreign Languages and Business 重新认识职业外语教育26问系列 职业本科大学英语教学改革发展系列讲座之三 职业本科《大学英语》课程的五重“面相” 刘建珠 博士 教授 2026.06.25 外研职教	商务外语学院 School of Foreign Languages and Business 重新认识职业外语教育26问 职业本科大学英语教学改革发展系列讲座之四 职业本科《大学英语》教学之“本”的系统性思考 ——《全国职业本科大学英语教学白皮书》视角 刘建珠 博士 教授 2026年7月25日·武汉
商务外语学院 School of Foreign Languages and Business 重新认识职业外语教育26问系列 职业本科大学英语教学改革发展系列讲座之五 职业本科大学英语教学的现状、问题与展望 ——基于《全国职业本科大学英语教学白皮书》的系统解读 刘建珠 博士 教授 2026年8月3日·成都	商务外语学院 School of Foreign Languages and Business 重新认识职业外语教育26问系列 职业本科大学英语教学改革发展系列讲座之六 “同课异构”视域下职业本科大学英语教材的活用与重构 ——以《新素养大学英语》为例 刘建珠 谢旦旦 2026年8月15日·云研修	商务外语学院 School of Foreign Languages and Business 重新认识职业外语教育26问系列 职业本科大学英语教学改革发展系列讲座之七 职业本科大学英语项目化教学的理论逻辑与实践路径 ——以“深职大”公外部的探索为例 刘建珠 刘希修 2026年8月15日·云研修	商务外语学院 School of Foreign Languages and Business 重新认识职业外语教育26问系列 职业本科大学英语教学改革发展系列讲座之八 职业本科大学英语教师职业胜任力发展路线图：L-TRC模型 ——自我民族志视角 刘建珠 雷婕 2026年8月15日·云研修

前言：重新认知职业外语教育26问

- 作为一名职业本科大学英语教师,除了教学能力外,我们还应提升哪些核心竞争力才能胜任这一岗位?





内容要点

一

职业本科大学英语教师发展现状调查

二

职业本科大学英语教师发展理论框架

三

职业本科大学英语教师发展路径探索

四

职业本科大学英语教师发展个案分析



一、职业本科大学英语教师发展现状调查





■ 1.1 师资结构

• 总量、专本、专兼结构

- **教师总量：**近半数职业本科院校的大学英语专任教师不超过10人，**团队规模整体偏小**，难以支撑起课程改革所需要的教学组织弹性和教研分工协作。
- **专本结构：**超过三分之一的职业本科院校仍维持**专本兼教**状态，同一批英语教师同时承担高职专科和职业本科两个层次的《大学英语》教学任务。
- **专兼结构：****兼职教师**在部分院校中扮演着不可忽视的角色，对教学连续性、课程建设深度和教学质量稳定性等带来了一定不利影响。

- **生态脆弱，缺乏改革与创新的组织土壤：**
“无暇教研”的综合症，“分身乏术”的排课困境。
- **结构性失守，本科教学规格面临隐性降级：**
“教学习惯”的路径依赖，“身份认知”的混乱与职业倦怠。
- **连续性断裂，课程建设面临不可持续风险：**
“浅尝辄止”的课程建设，“因人设课”的无奈妥协。

- 这三个现状构成了一幅“**小马拉大车**”的现实图景。如果仅靠现有师资的自然增长，职业本科英语教学将长期陷于“维持性运行”，师资能力提升陷入“**恶性循环**”。



■ 1.1 师资结构

• 学历、职称、年龄结构

- **学历结构**：所调研的职业本科大学英语**博士**教师平均占比不到10%，呈现“东强西弱”的分布格局，“马太效应”明显。
 - **职称结构**：所调研的职业本科院校大学英语**高级职称**教师平均占比不足50%，科研能力和学术引领作用相对薄弱。
 - **年龄结构**：**校际差异**十分突出，呈现出明显的两极化态势，有些院校以老教师为主，有些院校以青年教师为主。
 - **学术“天花板”过低，难以匹配本科层次科研要求**：课题申报“先天不足”，学科引领“空心化”。
 - **专业发展“动力不足”，师资转型面临结构性阻力**：“科研产出”的青黄不接，“职称晋升”的通道受阻。
 - **教学生态“两极分化”，改革合力难以形成**：“老教师”观念固化，改革动力不足，“青年教师”经验不足，教学质量不稳。
- 这三种现象容易出现“智识断层”，导致职业本科英语在学术界缺乏独立的话语体系和身份自信，长期被外界视为“专科英语的延续”或“本科英语的弱化版”。



■ 1.2 发展机制

• 数字素养

• 数字化教具使用情况

- ✓ 各院校在数字化教学工具使用方面呈现出明显的**差异化格局**，马太效应向数字化领域蔓延
- ✓ 从线上教学平台的使用来看，部分院校同时使用**多个平台**以满足不同课程需求。
- ✓ 部分院校依托与外研社等机构合作自建的数字课程平台和智能测评系统，构建了较为完整的**数智化教学体系**。

• 数字资源建设和使用情况

- ✓ 在数字资源建设方面，各院校的发展水平**参差不齐**，多数院校在数字资源建设方面仍面临明显短板。
- ✓ “数字资源建设”是被选频次最高的外部支持需求，反映出数字化教学工具和平台资源方面的**普遍匮乏**。
- ✓ 适合职业本科层次的专用数字教材极为稀缺，教师自主开发数字资源的能力和意愿也有**待提升**。

• 数字素养培训现状

- ✓ 仅有少数院校将数字化教学能力培训纳入常态化教研体系。
- ✓ 多数院校的教研活动仍聚焦于常规教学管理层面，真正面向教学创新的研讨——如人工智能辅助教学、项目化教学设计——尚未成为教研常态。

- **破局关键：**将数字化教学能力培训从“选修课”升级为“必修课”，从“一次性讲座”升级为“常态化教研”，从“技术操作培训”升级为“教学设计转型培训”。



■ 1.2 发展机制

• 教研活动

- 教学创新“土壤贫瘠”，课程改革缺乏源头活水
 - ✓ 改革经验难以沉淀
 - ✓ 课程建设滞后于产业变化
 - ✓ 关键要素改革意见落实缺乏抓手
 - 青年教师成长“支架缺失”，专业发展陷入经验主义
 - ✓ “单兵作战”成长缓慢，试错成本高
 - ✓ 缺乏“认知冲突”激发反思，缺少被“唤醒”的机会
 - “教而不研则浅”，职业本科英语难以形成独立学术话语
 - ✓ 教学经验无法升华为理论成果
 - ✓ 缺乏“循证教学”的文化根基
 - ✓ 职业本科英语在学术界“失语”
- **破局关键：**将教研活动的重心从“管秩序”转向“促生长”，明确规定创新研讨（如ESP教学案例分享、AI辅助教学设计展示、学情数据分析）在教研时间中的比例，让教学创新从“个人兴趣”变为“集体责任”，让“以赛促教”从“精英培养”转向“全员卷入”。

■ 1.2 发展机制

• 双师素养

• “身份认同”的制度性撕裂

- ✓ “参照而非主体”的身份贬抑
- ✓ “未被认定”等于“未被承认”
- ✓ “双师”建设流于数字游戏

• “双师”内涵长期悬空

- ✓ 产教融合缺乏课程转化能力
- ✓ “不知往哪发展”的方向迷失
- ✓ “有实践无转化”的能力浪费

• 类型特征难以彰显

- ✓ “双师”制度缺位
- ✓ ESP课程缺乏师资支撑
- ✓ 产教融合在英语课程中“悬空”

- “双师型”制度的初衷是“以产促教、以岗定课”，但在公共英语教师群体身上，这一制度却演变成了“高覆盖率下的形式主义”与“制度盲区中的身份悬置”。**破局关键**在于为公共基础课教师单独研制“双师型”认定框架。

■ 小结

- 全国职业本科大学英语教学白皮书（2026）



- 职业本科院校大学英语教师队伍建设正处于从“有”到“优”的关键跨越期。破解上述困局，需要在国家层面制定符合职业本科特点的大学英语教师能力标准和发展路径，在资源配置上建立向中西部地区和薄弱院校倾斜的支持机制，在制度设计上完善职称评聘、“双师”认定和分类评价体系，在条件保障上切实降低师生比、增加专项经费投入，在能力建设上聚焦数字素养、科研能力和行业实践三大核心维度，多管齐下、系统推进，真正建成一支规模适当、结构合理、素质优良、特色鲜明的职业本科大学英语教师队伍。

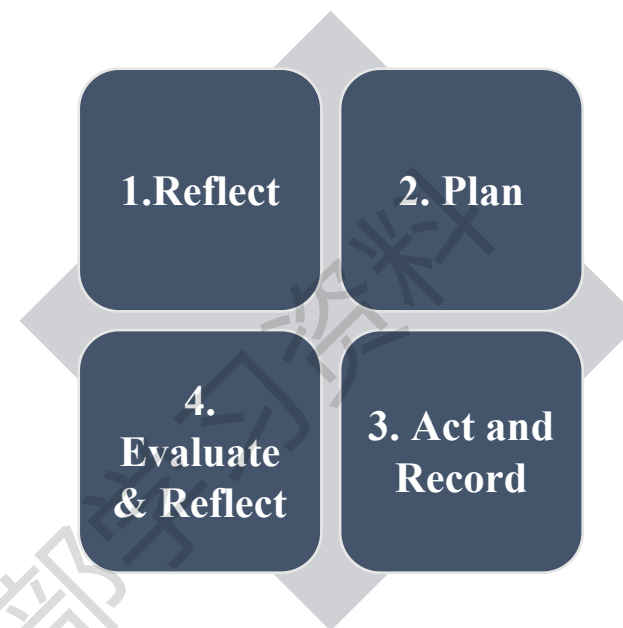
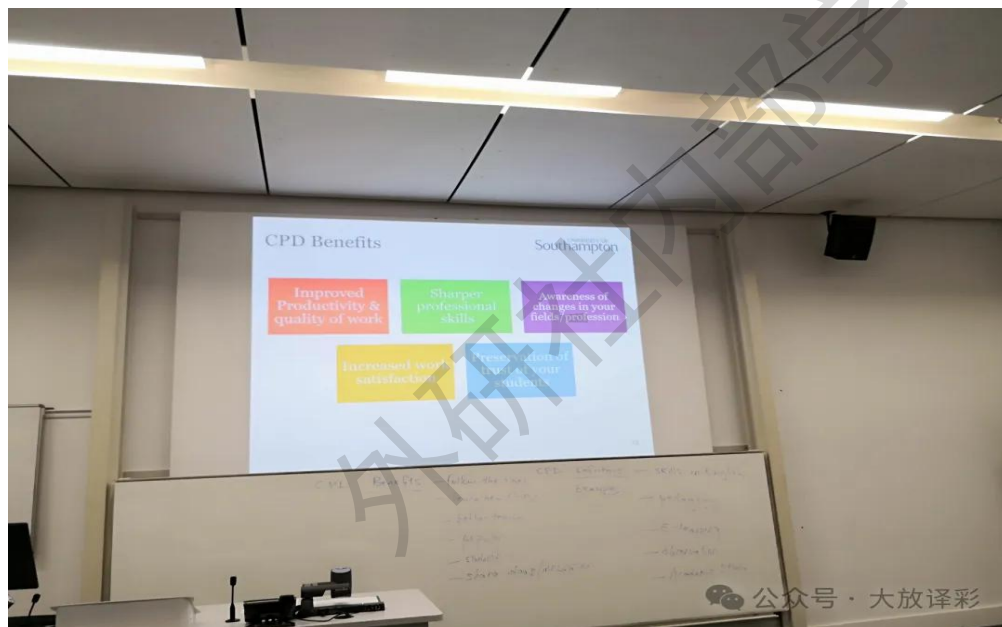


二、职业本科大学英语教师发展理论框架



■ 2.1 CPD理论

- **初始CPD:**英国南安普顿大学（2019-2020）



郭瑞迎（2019）：CPD是Continuing Professional Development（持续专业发展）的缩写，指个人为保持和提升职业能力、知识和技能，在整个职业生涯中进行的系统性学习与实践活动。其核心在于通过持续学习适应行业变化、技术进步及职业需求，是专业人士实现长期职业竞争力的关键路径。



■ 2.1 CPD理论

• 从CPD到CPLD

- **Ray Bolam(1993)**: CPD是教师参与的教育、培训和嵌入在工作中的各种支持性活动。这些活动旨在增加专业知识，提高专业技能，帮助教师澄清自身专业价值，并使他们可以更有效地教育学生。
- **Christopher Day(1999)**: CPD是有助于提高课堂教学质量的、所有自然的学习经验和那些对个人、集体或者学校产生直接或间接的、有意识、有计划的活动。它是通过教师独自或与他人一起检查、更新、扩展及改变教学的过程，是教师批判性获得和发展知识、技能和情商的过程，且这一过程贯穿在教学生涯的每个阶段。
- **郭瑞迎（2019）**: CPD不仅在教师专业发展的支持和提升上发挥关键作用，也对教师教学效能感的提升和师生关系产生积极的影响。CPD不仅包含教师培训与教育，还包含教师个人反思、专业阅读和研究、课堂观察与分析、合作学习与行动研究等更为广泛的活动。
- **谢萍等（2022）**: 在CPD基础上，英国学者Christopher Day提出CPLD教师发展框架。**CPLD**（Continuing Professional Learning and Development）项目本质上是对教师实施的系列干预活动，主要是通过有意识地为教师提供有价值的学习内容和机会，促进教师的专业成长，从而实现学校的积极变革和可持续发展。



■ 2.1 CPD理论

• CPD的核心方法论：教学反思

七要

要反思教学行为是否达到教学目标

要反思教学活动是否“沟通”和“合作”

要反思是否创造性地使用了教材

要反思教学过程是否存在“内伤”

要反思教学过程中是否迸发出“智慧的火花”

要反思教学过程是否适应学生的个性差异

要反思教学过程是否存在“伪探究”

K	W	L
What do I already know?	What do I want to know?	What have I learned?

第一层：技术性反思——“这节课教得怎么样？”(描述)



第二层：实践性反思——“为什么教得好/不好？”(分析)



第三层：批判性反思——“这堂课应该达到什么目标？这个目标合理吗？”(评价+重构)



教学研究的真正起点

叶澜：一个教师写一辈子教案不一定能成为名师，写三年教学反思则可能成为名师。

■ 2.1 CPD理论

• CPD对职业本科英语教师发展的启示

- **持续性：**发展不是“培训一次、终身受益”，而是贯穿整个职业生涯的连续过程
- **反思性：**真正的成长来自对经验的深度反思，而非经验的简单累积
- **情境性：**发展根植于真实的教学情境，脱离课堂的培训难以产生持久效果
- **主动性：**教师是发展的主体，而非被动的“培训对象”



■ 2.2 胜任力理论

• 胜任力概念的起源

- 胜任力（Competence）概念由 David McClelland 于 1973 年首次系统提出。他的核心观点是：传统的智力和能力倾向测试并不能有效预测工作绩效，真正决定绩效的是胜任力——即**能够区分优秀绩效与一般绩效的个体特征**。



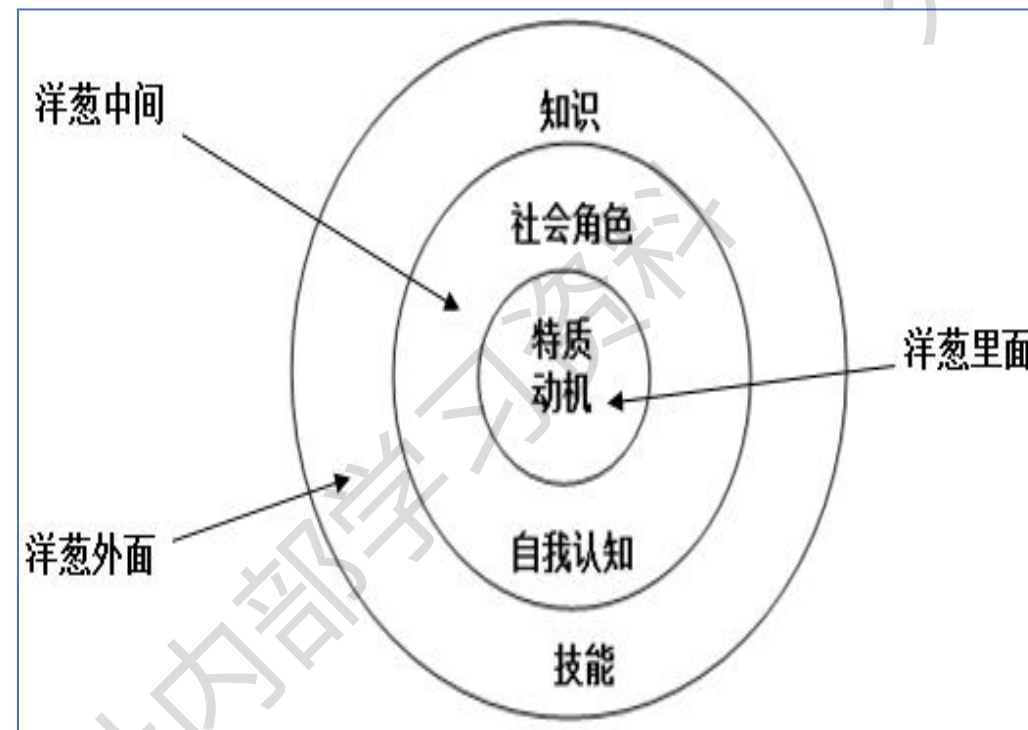
- 对教师发展的启示：教师发展不应只看“学历、教龄、课题、发表论文数量”等表面指标，更要**关注深层的能力结构和特质**。

■ 2.2 胜任力理论

- 从冰山模型到洋葱模型



- 冰山模型 (McClelland, 1973)



- 洋葱模型 (Spencer, 1993)



■ 2.2 胜任力理论

- 职业胜任力的三维度框架

Akkermans(2014): Career competencies are knowledge, skills, and abilities central to career development, which can be influenced and developed by the individual. There are three dimensions in the framework of career competencies: reflective career competencies, communicative career competencies, and behavioral career competencies.

维度	核心内涵	典型行为
反思性胜任力	自我认知、自我反思、职业规划	明确自身优势与不足，设定发展目标
沟通性胜任力	人际沟通、协作能力、网络构建	主动交流，建立职业关系网络
行为性胜任力	行动力、执行力、适应能力	将反思和沟通转化为实际行动

反思性 (Reflective) —想清楚：“我是谁、我要去哪、我有什么”



沟通性 (Communicative) —问清楚：“别人怎么看、资源在哪、谁可以帮助我”



行为性 (Behavioral) —做清楚：“我如何到达、我采取了什么行动”



■ 2.2 胜任力理论

• 胜任力理论对职业本科英语教师发展的启示

- 职前培养和短期培训容易改变“水面以上”的知识和技能；
- “水面以下”的社会角色、自我概念、特质和动机，需要长期的实践浸润与深度反思才能转变；
- 教师发展的目标不仅是“学会了什么技能”，更是“成为了什么样的教师”。

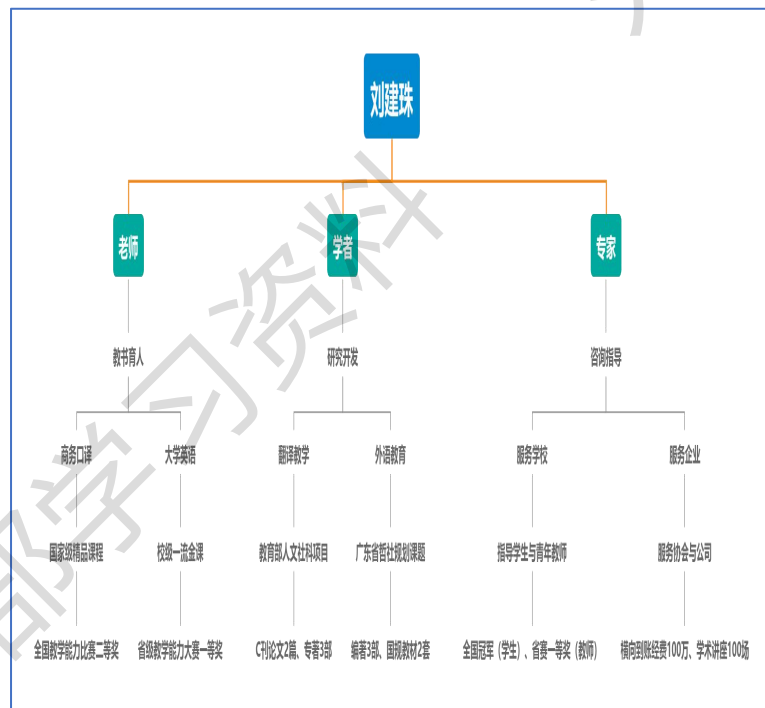
层次	追问	应用
表层 (知识+技能)	我“会什么”？	哪些新知识、新技能需要补充？
中层 (社会角色+自我概念)	我“是谁”？	我是“普通英语教师”还是“职业本科英语教育者”？
深层 (特质+动机)	我“为什么”当教师？	我的职业热情来自哪里？如何保持？

- 职业本科英语教师发展不能只关注“知识补充”和“技能训练”，更要关注“身份认同”和“职业动机”的深层建构。

■ 2.3 身份建构理论

• 教育者身份

马文静 胡艳(2018)：教师教育者的身份建构不仅是成为教师教育者的重要途径，也是推动教师教育者专业发展的要素之一。大学教师、研究者、教师的教师是教师教育者的三个亚身份；大学教师属于机构身份，是教师教育者优先建构的身份，研究者与教师的教师属于话语身份，即个体与教师教育以及教师教育中的对话关系中形成的。



- 教师的教育者身份建构不仅是成为教师教育者的重要途径，也是推动教师教育者专业发展的要素之一。职业本科英语教师的身份也是在“机构归属、学术对话、教学实践”三重关系中动态建构的。

■ 2.3 身份建构理论

- 大学使命身份

钱颖一（2016）：大学使命涉及三个根本问题：什么是大学、什么是教育、什么是研究。学生、教师、社会、国家都是大学的利益相关者。教书育人、研究探索、服务社会、服务国家都是大学使命的组成部分。



■ 2.3 身份建构理论

• 职业身份

中华人民共和国 职业分类大典

ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO ZHIYE FENLEI DADIAN

(2022 年版)

(社会公示稿)

国家职业分类大典修订工作委员会



中国人力资源和社会保障出版集团有限公司



中国劳动社会保障出版社



中国人事出版社

2-08-01 (GBM 20801)

高等学校教师

在高等学校，专门从事教育教学及科学研究工作的专业人员。

本小类包括下列职业：

2-08-01-01 普通高等学校教师

2-08-01-02 高等职业学校教师

2-08-01-01 普通高等学校教师

在普通高等学校，专门从事教育教学及科学研究工作的专业人员。

主要工作任务：

1. 进行普通高等学校基础课、专业基础课、专业课等课程的教学，答疑、批改作业，组织课堂讨论；

2. 参加实验室建设，指导实验教学；

3. 组织、指导生产实习、社会实践和社会服务；

4. 进行课程设计，指导学生毕业设计、毕业论文、学位论文；

5. 开展学生思想政治工作、职业指导工作，担任班主任或政治辅导员；

6. 编写教材及讲义，编审教材及教学参考书；

7. 进行教育教学研究，开展教育教学

改革与实践；

8. 进行学生学习成绩的考试、考核；

9. 进行科学研究、技术开发和成果转化。

2-08-01-02 高等职业学校教师

在高等职业学校，专门从事教育教学及科学研究工作的专业人员。

主要工作任务：

1. 讲授、辅导高等职业学校的基础课、专业基础课、专业课课程，答疑、批改作业，组织课堂等讨论；

2. 参加实验室建设，指导实验教学；

3. 组织、指导生产实习、社会实践和社会服务；

4. 指导课程设计、毕业设计、毕业论文；

5. 开展学生思想政治工作、职业指导工作，担任班主任或政治辅导员；

6. 编写教材及讲义，进行教育教学研究；

7. 编审教材及教学参考书；

8. 进行学生学习成绩的考试、考核；

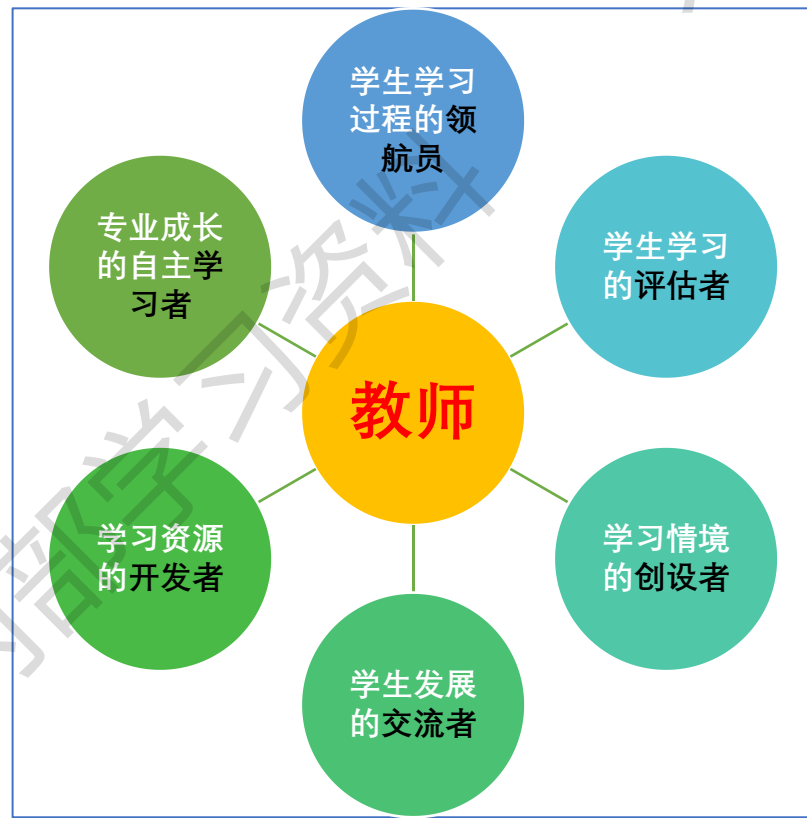
9. 进行科学研究、技术开发和成果转化。

- **职业本科教师的身份张力：**职业本科属于本科层次，要求教师具备本科教育应有的学术深度和理论素养；职业本科属于职业教育类型，要求教师具备面向产业、面向岗位的实践能力和职业素养。

■ 2.3 身份建构理论

• 学习者身份

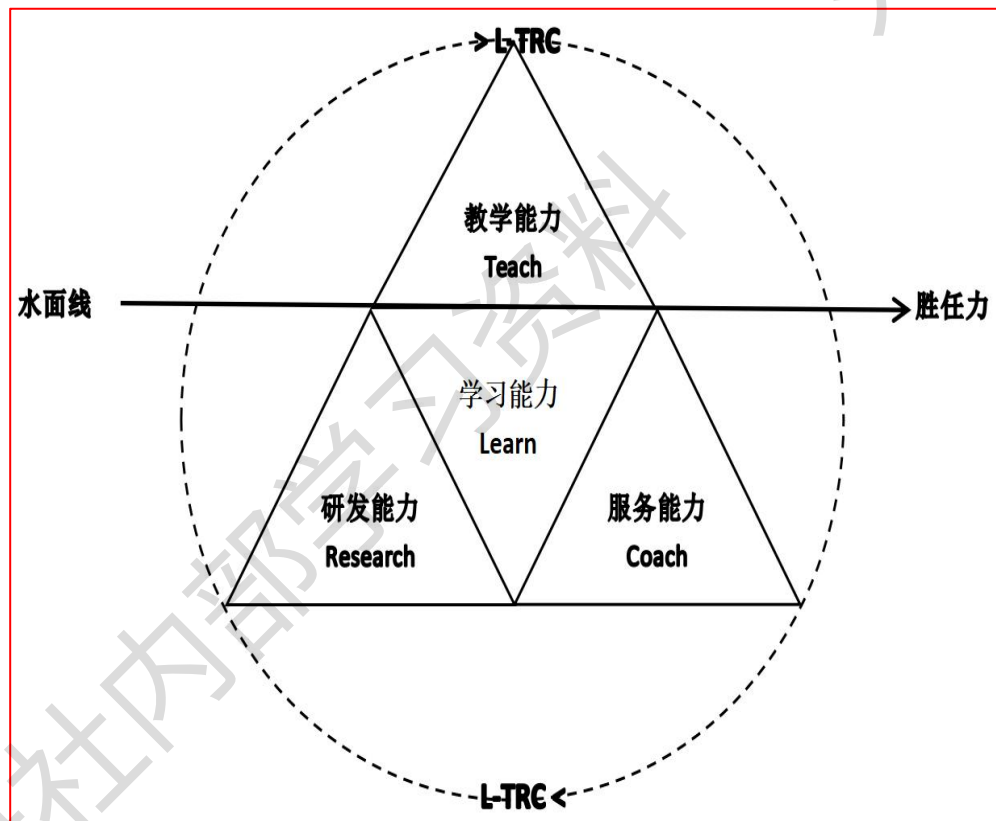
- 张飞（教育家，2023）：北大的钱理群教授说，什么是好教师？应该有三爱：爱教育，爱学生，爱读书。我想应该再加“两爱”：爱思考，爱写作。爱教育和爱学生是作为一名教师的底线和原则，爱读书、爱思考和爱写作则是一个教师自觉成长和专业发展的不竭动力。一个具备这“五爱”的教师，也许不会成为什么特级教师、正高级教师、全国名师，但他无疑会成为一名真正合格的好教师，一名不断追求自我成长的教师，一名使孩子终身受益的良师和明师。



荀渊：人工智能时代教师的6种角色与4大素养（《人民教育》2019年第12期）

■ 2.4 L-TRC模型

- L-TRC模型的提出缘起

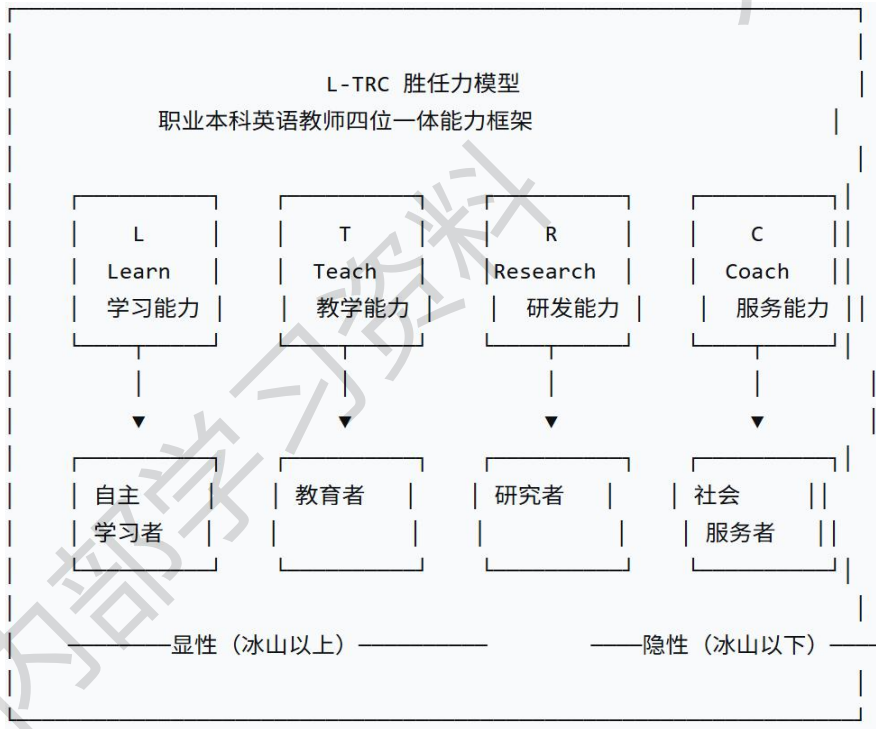




2.4 L-TRC模型

L-TRC模型的构建逻辑

理论视角	核心贡献	在L-TRC中的体现
CPD理论	教师发展是持续性、反思性、情境性的过程	L——持续学习是发展的第一动力
胜任力理论	胜任力包含显性能力和隐性特质两个层次	T+ R——显性的教学与研究能力；C——隐性的社会角色与服务意识
教师身份理论	教师发展伴随着多元身份的建构	四个维度分别对应四种身份——自主学习者、教育者、研究者、社会服务者





■ 2.4 L-TRC模型

• L-TRC模型的内涵解读

维度一：L (Learn) ——学习能力

项目	内容
核心内涵	持续获取新知识、新技能、新理念的能力
理论来源	CPD理论——教师发展的第一动力是“持续学习”
对应身份	自主学习者
冰山位置	隐性层（动机、特质）——学习意愿是内在驱动力
关键行为：	• 专业阅读（每年至少精读5-8本专业书籍） • 学历提升（硕士→博士，或跨学科学历） • 跨学科学习（行业知识、数字技术、职业教育理论） • 参加学术会议、工作坊、培训

维度二：T (Teach) ——教学能力

项目	内容
核心内涵	教学设计、课堂实施、评价反馈的专业能力
理论来源	职业分类大典“教师”职责 + 冰山模型“技能”层
对应身份	教育者
冰山位置	显性层（技能）——最容易被观察和评估
关键行为：	• ESP课程开发与实施 • 项目化教学、产出导向法、混合式教学设计 • 分层教学与差异化教学 • AI辅助教学工具的应用 • 形成性评价与作品化评价设计

维度三：R (Research) ——研发能力

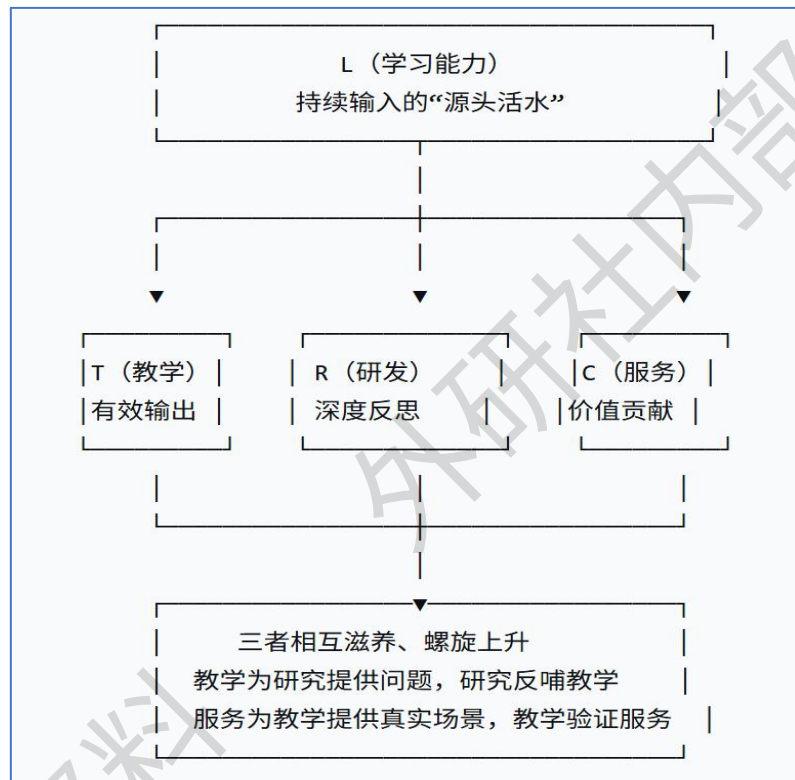
项目	内容
核心内涵	教学研究、学术产出、课程开发与教材编写能力
理论来源	冰山模型“知识”层 + 马文静、胡艳“研究者”身份
对应身份	研究者
冰山位置	显性层（知识）——可通过系统训练提升
关键行为：	• 教学反思—教学研究（将课堂问题转化为研究课题） • 课题申报（校级→市级→省级→国家级） • 教研论文撰写与发表 • 教材编写与课程开发 • 学术交流与成果推广

维度四：C (Coach) ——服务能力

项目	内容
核心内涵	学生指导、社会服务、产教融合能力
理论来源	“双师型”第四条 + Akkermans“社会角色” + “五爱”中的“爱学生”
对应身份	社会服务者
冰山位置	隐性层（社会角色）——需要身份认同的转变
关键行为：	• 学生竞赛指导 • 企业实践与跟岗 • 校企合作课程共建 • 行业服务（技术文档翻译、员工培训、标准制定） • 社会语言服务

■ 2.4 L-TRC模型

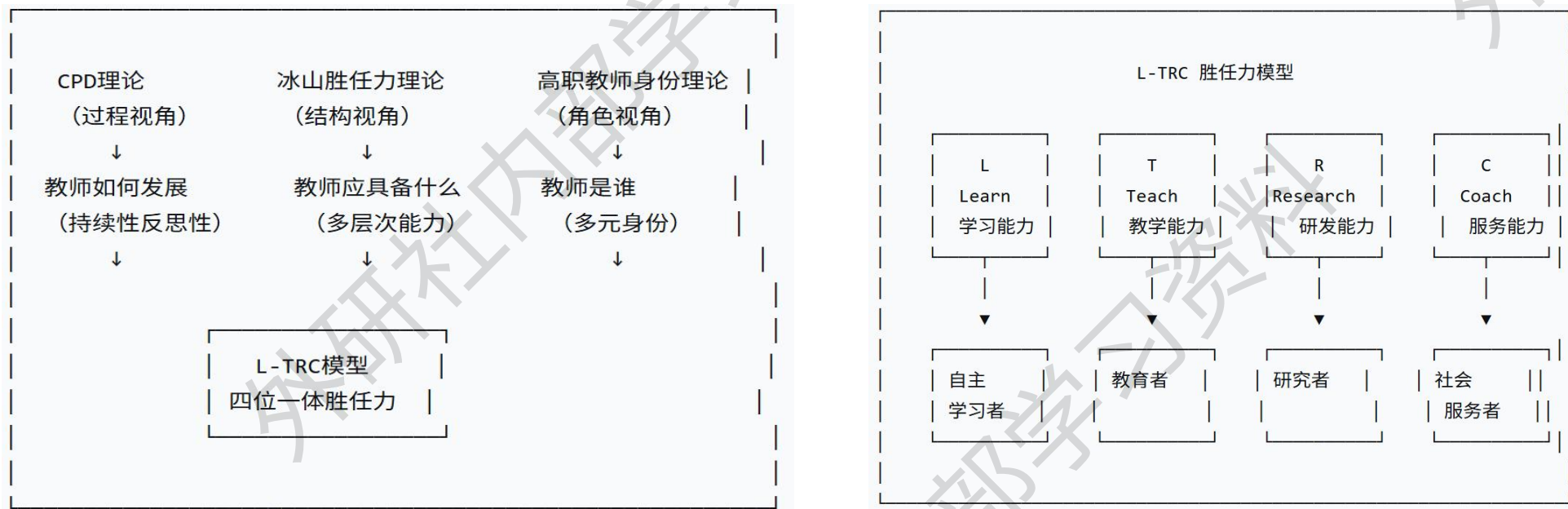
- L-TRC模型的内在关系



- **L是基础**——没有持续学习，其他维度都缺乏“燃料”
- **T是核心**——教学能力是教师安身立命之本
- **R是引擎**——研究能力驱动教学的深度变革
- **C是延伸**——服务能力使教师走出校园、连接产业

■ 小结

- L-TRC模型：三个理论视角的有机整合



- 职业本科英语教师的胜任力，不是单一维度的教学技能，而是“学习能力（L）+教学能力（T）+研发能力（R）+服务能力（C）”四位一体的系统集成。



三、职业本科大学英语教师发展路径探索





■ 3.1 路径一：专业能力提升路径

- 从“英语语言文学”到“语言+职业”的知识重构

阶段	行动内容	时间建议
调研期	深入1-2个专业群，开展岗位英语需求调研	第1-3个月
学习期	系统学习ESP理论、产出导向法、项目化教学	第1-6个月
实践期	尝试开设ESP微课程或模块	第6-12个月
迭代期	收集学生反馈，迭代优化课程内容	持续进行

- **核心问题：**传统英语教师知识结构（文学、语言学、翻译）与职业本科需求（行业英语、ESP、职场沟通）的错位。



■ 3.2 路径二：教学能力提升路径

- 从“教师中心”到“学生中心、产出导向”

维度	传统模式	转型方向
教学目标	语言知识掌握	语言应用能力+职业素养
教学内容	教材为中心	真实职场情境+任务驱动
教学方式	讲授+练习	项目化教学+混合式教学
评价方式	终结性考试	形成性评价+作品化评价

- **核心问题：**传统英语教师的教学范式（语法翻译法、以教师为中心、终结性评价为主）与职业本科需求（产出导向、以学生为中心、能力本位评价）的错位。



■ 3.3 路径三：科研能力提升路径

- 从“理论导向”到“问题导向/教研产用融合”

维度	传统模式	转型方向	关键行动
研究起点	从理论或文献出发寻找研究问题	从课堂真问题出发确定研究课题	建立“教学问题台账”，将教学难点转化为研究选题
研究目的	追求学术贡献和理论创新	服务教学改革、课程开发和专业建设	研究设计时明确“成果将如何反哺教学”
研究对象	语言本体、文学作品、翻译策略	职业英语教学、ESP课程设计、学情分析	将研究目光从“语言”转向“学习者和学习过程”
研究方法	文献梳理、理论思辨为主	行动研究、课例研究、实证调查为主	掌握问卷设计、访谈分析、课堂观察等实证方法
成果形式	期刊论文、学术专著	论文+教材+课程+教学案例库+产教融合方案	多元化成果产出，不唯论文论
研究场域	图书馆、数据库、学术会议	课堂、教研室、校企合作现场	走出书斋，将研究扎根教学一线和产业现场

- **核心问题：**传统英语教师的研究范式（文学/语言学理论导向、个人兴趣驱动、纯学术取向）与职业本科需求（教学问题导向、服务教改驱动、教研产融合取向）的错位。



■ 3.4 路径四：产教融合服务能力提升路径

- 从“学科本位”到“行业链接和产业导向”

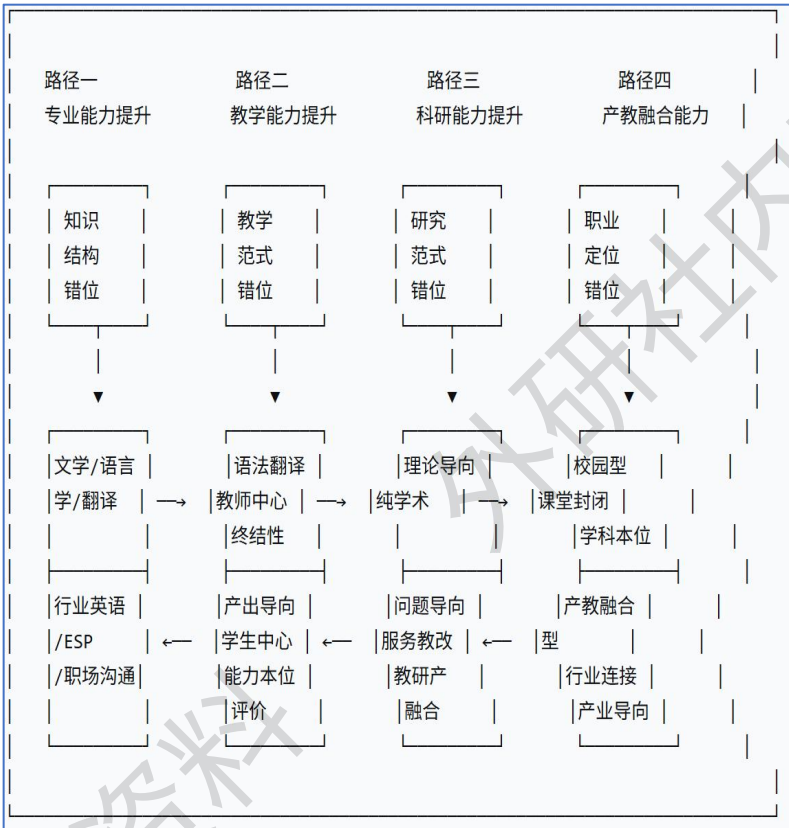
维度	传统模式	转型方向	关键行动
职业场域	局限于校园和课堂	深入企业一线、对接产业需求	每3-5年完成不少于3个月的企业跟岗实践
角色定位	单纯的“英语教师”	“英语教师+行业语言服务提供者”	主动参与企业涉外业务、技术文档翻译、员工外语培训
思维导向	以英语学科为边界	面向专业群和产业集群的开放思维	定期参加专业学院的教研活动和行业研讨会
合作模式	被动等待校企合作机会	主动对接、深度参与、共建共享	参与校企合作课程开发、教材共建、标准共制
课程资源观	教材是唯一资源	真实行业场景和岗位任务即课程资源	将企业真实案例、技术文档、涉外场景“教学化”转化
服务意识	服务对象=学生	服务对象=学生+企业+社区+行业	参与社区语言服务、行业标准制定、企业员工培训

- **核心问题：**传统英语教师的职业定位（校园型教师、课堂封闭型角色、学科本位思维）与职业本科需求（产教融合型教师、行业连接型角色、产业导向思维）的错位。



■ 小结

• 四条路径核心问题一览表



发展层次	对应路径	核心问题	发展目标	标志成果
第一层： 知识重构	专业能力提升	知识结构错位	从“英语通”走向 “行业英语通”	完成1个专业群岗位英语需求调研报告；能独立开设1门ESP微课程
第二层： 范式转型	教学能力提升	教学范式错位	从“知识讲授者”走向 “学习设计师”	实施项目化/产出导向教学改革；建立作品化评价体系
第三层： 研究转向	科研能力提升	研究范式错位	从“教书匠”走向 “研究型实践者”	将教学问题转化为研究课题；发表教改论文或出版教材
第四层： 身份拓展	产教融合能力提升	职业定位错位	从“校园教师”走向 “产教融合型教师”	完成企业跟岗实践；校企合作开发课程或资源



四、职业本科大学英语教师发展个案分析



■ 4.1 自我民族志

- 自我民族志的概念解读



魏亚丽、孙杰远（2022）：**自我民族志**（**Autoethnography**）是人类学后现代主义研究范式之一，摒弃了科学民族志主客对立的研究视角，以“**自我**”为中心来唤起研究者自身和读者等多个主体对生活世界、生命意义的**反思**，提供了**社会科学研究**的新路径。



■ 4.2 成长个案

- 分享教师：雷婕博士



深圳职业技术大学商务外语学院公共外语部青年教师，中国社会科学院大学文艺学博士，主持省级科研课题1项，参与省级、国家级课题多项，在CSSCI、A&HCI来源期刊上发表多篇学术论文；2026年全国职业本科大学英语教学白皮书撰写团队核心成员；参与《新时代职业英语》、《新素养大学英语》等多部职业本科英语教材的编写；具有全国公共英语等级考试(PETS)口试考官资格；多次获评“深职大”教学质量测评优秀，曾获2025年外研社“教学之星”大赛全国半决赛（高职组）一等奖，教学说课入选2025年教育部职业教育课程思政示范课优秀案例；指导学生参加2025年中国教育电视台·外研社杯职场英语挑战赛演讲大赛获全国总决赛三等奖。



■ 4.3 同行评议

- 点评教师：刘建珠教授



深圳职业技术大学英语教授、高级双师型教师、教学名师、专业领军人才、首批深职匠心人物；现任深圳职业技术大学商务外语学院副院长（主持工作）；广东外语外贸大学翻译学博士、深圳大学翻译硕士研究生导师；英国南安普顿大学访问学者；国家级优秀教学团队骨干成员；广东省高等学校千百十人才工程培养对象；深圳市课程改革先锋；深圳市优秀教师；广东省职业学校外语类专业教学指导委员会副主任委员；中国职业技术教育学会外语教育工作委员会执行委员会粤港澳大湾区执行主任；中国服务贸易协会专家委员会副主任委员；中国国际贸易学会现代服务业与语言产业研究委员会常务副主任委员；2022-2026年“外研社”教学之星大赛和职场英语挑战赛提问评委；2025年世界职业院校技能大赛教育与体育赛道裁判；曾获2022年广东省职业院校教学能力比赛一等奖；研究方向为翻译教学和职业教育，主持国家留学基金课题1项、教育部人文社科课题1项、中国高校产学研创新基金课题1项、中国外语教育基金课题4项、广东省哲学社会科学和教育规划课题各1项，主编《新时代职业英语》《超越英语》等国家规划教材十余部，担任《把脉雅思英语》《商务英语专业金课系列教材》《新素养大学英语》等多套教材总主编，主持编写了2026年全国职业本科大学英语教学白皮书。

■ 小结

- 从“青椒”到“名师”的成长路径



- 最好的学习是对话，最大的成长是践行。职业本科英语教学正处于从“延续型调整”走向“体系化重构”的关键时期。每一位教师的自主发展，都是这场改革最坚实的基础。让我们在对话中学习，在践行中成长，在反思中超越——共同绘制职业本科英语教师职业胜任力发展的路线图。



结语：回应开篇之问

- 作为一名职业本科大学英语教师,除了教学能力外,我们还应提升哪些核心竞争力才能胜任这一岗位?



- 除教育者这一核心身份外,我们还需承担与科学研究者、社会服务者、自主学习者等身份适配的工作职责。因此,除了教学学术能力外,我们还需要提升科学研究能力、社会服务能力和自主学习能力。



传承·创新·融合·突破

Inherit · Innovate · Integrate · Initiate



微信号



视频号



公众号