

欧洲语言教师测评网格 使用手册



作者:

Galya Mateva, Albena Vitanova, Svetla Tashevska

OPTIMA (项目合作伙伴)

顾问 / 出版:

Richard Rossner

EAQUALS (项目合作伙伴)

手册目的

本手册为语言教师使用欧洲测评网络（EPR）提供有效的帮助支持。其目标是：

- ❖ 说明测评网络及其目的
- ❖ 描述 EPR 组成结构与内容
- ❖ 描述 EPR 基本原则与前提
- ❖ 说明 EPR 及数字 EPR 的应用范围
- ❖ 为主要目标群语言教师、职前教育与在职进修培训人员和语言培训机构管理者提供使用 EPR 和数字 EPR 具体的专门分类指导
- ❖ 回答关于使用 EPR 的常见问题
- ❖ 提供专业词汇表

欧洲语言教师测评网络的目标

欧洲语言教师测评网络（英文缩写 EPG，德文缩写 EPR）是一个创新性的工具，它的主要目标是，为语言教师、职前教育与在职进修培训人员、语言培训机构管理者提供一种可靠的测评方法，直观展示语言教师现有技能，并以此为基础，进一步促进专业发展。因此 EPR 的最终目标是提高语言教师职前教育及在职培训的质量与效率，提升语言教师的专业发展。

EPR 的具体目标是：

- ❖ 帮助语言教师对，已经具备的教学技能与能力进行自我评估，并使评估可视化。
- ❖ 帮助建立一个教学机构里的单个语言教师介绍或小组档案。其功能是借助明确的描述关键词说明教师们在不同技能领域已达到的水平。
- ❖ 明确培训需求，为进一步制定个人职业发展或培训计划做准备。
- ❖ 为语言培训机构管理者提供判定应聘教师能力和资格的筛选工具，并为教职员工提供教学反馈打下基础。
- ❖ 帮助欧洲不同教育系统和语言教学传统之间互相理解，促进交流。
- ❖ 提高外语教学标准的透明度，促进欧洲范围内的教师流动。

EPR 并不是一份为观摩课、应聘或语言教师考核而准备的清单。它只能作为筛选和考核语言教师的一个辅助参考工具。主要目标是评述语言教师在某一时间点上其专业发展所处的阶段，以便帮助教师建立对于自身职业发展的自我认识。

EPR 的基本原则与前提

EPR 以下述原则和前提为基础：

能力导向原则(能力描述)

与《欧洲语言教学与评估共参框架》（GER）类似，**EPR** 从积极角度观察语言教师的能力，聚焦在语言教师职业生涯特定阶段的所知所能。该原则也反映在学习、教学与评估中应用的行动导向教学法方面

描述词的累积特征

为了描述职业发展的连续性，**EPR** 描述关键词分布在三个阶段里，每个阶段细分为两个子阶段。每个阶段包含前一阶段中已描述的能力，并在此基础上再拓展补充新技能。

自我评估与外部评估原则

EPR 假定在每个语言培训机构中已经存在内部自评体系或机构想要借助 **EPR** 建立这种体系。**EPR** 使语言教师能完整客观地度量评判自身的教学实践。鼓励教师自我评估，以此观察和促进自己的职业发展。**EPR** 可作为外部工具帮助职前教育及在职进修培训人员和语言课程管理者确定培训需求，保证教学机构的教学质量。

反思原则

本原则与自我评估原则紧密联系：通过适时反思自我评估或同事、培训人员或语言课程机构管理者的外部评估结果，教师可避免高估或低估自身能力，发现不足，明确意识到自己的培训需求。**EPR** 的使用能有效激发反思并促使对实施计划的改进

多语言性原则

如果在外语教学过程中涉及到至少两种语言：所教授的语言（目标语言或外语）和学习者的母语或第一语言。在现代多元文化的世界里，常有可能在同一组学生中出现的多种第一语言，且他们掌握多种第二语言或外语。**EPR** 不需明确的兼顾这种现实情况和它对教学的影响。但若教师考虑到学习者个人学习前提条件和需要，注意个人的多语言性，那么教师可通过以学生为导向的课程计划、教学方法、互动管理及教师自身跨文化交际能力确保课上涉及到的所有语言都能体现其价值。教师还可以借此鼓励学生在学本门语言时利用他们在以前学习其它外语时获得的学习能力，并鼓励学生探索发现多种语言之间的异同，发展学生的多种语言能力。

建立欧洲语言教学共同标准的需要

EPR 提出了关于建立欧洲语言教学共同标准的建议，其中涉及到教师的专业资历、语言能力、语言意识、核心教学能力和专业的教学行为。借此欧洲范围内的教师人员流动可以更加便捷，同时使专业知识的转移和本土及国际间最优教学方法的交流活动更加活跃。

职业持续发展的需要

EPR 是对整个欧洲进行调查后得出的研究结果，他将一个包含广泛教学技能的总览用渐进的过程展示了出来。因此作为一种可靠的工具，**E P R** 适用于收集培训需求，确定教师职业发展方向，并为语言培训机构提供质量保证。

测评网格的开放性

本测评网格并不是最终版本，而是开放式的，可增添新类别和新的描述关键词，或根据不同情境进行调整，可以并应该被不断完善。

测评网格的结构

EPR 包含一系列描述已具备的语言教学能力关键词，以此组成并展示丰富多面的语言教学工作。这些**描述关键词**将语言教师的资历与技能分级并循序渐进地展示出来：从接受教育的准教师开始，经过新教师、有一定经验的教师，直到资深专业的语言教师。

这一累进式结构体现在测评网格的横向结构中：语言教师的职业发展下分为**六个阶段**。为便于操作，这六个阶段归为三个大阶段，**1.1 和 1.2**，**2.1 和 2.2**，**3.1 和 3.2**，表示语言教师的不同资历或经验及能力的高低。



这些阶段都涉及到四个大的范畴，用于描述资格和语言教学能力：资格 / 经验、核心教学能力、横向能力和专业化。**E P R** 的纵向结构又分为总共 13 个类别，这 13 个类别同时被归入了上面提到的 4 个大的范畴之中。

(图片来源 <http://www.EPR-project.eu/grid/>)

网格的结构请参照下图：

第一个范畴，**资质 / 经验**由**四个类别**组成：教师掌握目标语言的水平、教师所受教育或培训、被观摩和评估过的课堂实践培训、以教学课时数为衡量教学经验的标准。通过这样的分类说明以反映出欧洲母语和非母语教师在语言掌握和资格方面的总体概况。

第二个范畴，**核心教学能力**亦含**四个类别**描述语言教师在教学法、教学与课程规划、互动管理和评估方面的知识 with 技能。

第三个范畴，**横向能力**包含三个类别：跨文化交际能力、语言意识和媒体使用能力。

第四个范畴，**专业化**含**两个类别**，职业发展和行政管理。其中包括处理行政工作的方式方法、团队合作能力、对于谋求个人职业发展和所在机构未来发展的积极程度。

测评网格的应用领域

自我评估

语言教师可以应用 EPR 中的描述关键词在现有范畴和类别中评估自己在职业生涯任何时间点的能力。

教师先在测评网格中选择恰当的描述关键词，然后在空白网格中对应的行里画叉选择（参见附录内空白网格及填充后的网格）。教师可以为个人发展发现道路并征求培训人员的专业意见。也可以在一定时间段内不断自我评估，以此来观测自己作为语言教师的职业发展轨迹。自我评估结果会在应聘过程中相当有帮助。

外部评估

EPR 有助于学校或语言培训机构对单个或全体教师的能力进行分析掌握与评估。数字 EPR 能够以图表形式直观易懂并快速有效地表现出全体教学人员的整体能力。教师培训人员结合教师自我评估与外部评估结果评价全体教学人员的进步，获取员工培训需求。

培训

这些在 EPR 中以自我评估和外部评估生成的个人和团体概况，为培训人员提供具体指导，助力其开发量身定做的培训计划、为本机构外的培训活动做推荐、鼓励教师参加可获得认证的进修培训班等。培训人员可通过委任有经验的教师运用其专业知识去指导经验不足的语言教师。经验丰富的语言教师可以在所擅长的领域为机构内其他老师提供培训。语言培训机构的管理者须为此提供必要的（时间、资金）条件，以实现教学人员的继续发展和持续培训。

语言培训机构管理层

尽管 EPR 并非为语言培训机构的管理而设计，但也可作为管理层的辅助工具，用于评测全体教师的总体水平。若将评估范围专注于单个类别或描述关键词，那么 EPR 的帮助作用会更大。EPR 中所设置的标准有助于管理层在录取新教师和为教师委派新工作的时候 作出客观的决策。

质量保证

EPR 为语言教师资格、知识、技能和经验的评估提供了一个通用的参考框架。因为 EPR 具备普适性并且不依赖任何机构，所以它是在不同机构和条件下为教学质量提供保证的可信赖工具。

认证

如果辅以精心设计的评估程序和其他附加应用工具，EPR 可作为语言教师资格认证的基础。

测评网格主要使用对象

个人用户:

- ❖ 私立语言机构和学校的语言教师
- ❖ 经验不足的语言教师和新手教师
- ❖ 经验丰富的教师
- ❖ 在职教育培训人员和辅导教师(内部培训)
- ❖ 职前教育培训人员和导师
- ❖ 职前教育和在职培训负责人
- ❖ 语言培训机构的领导及管理人员

机构:

- ❖ 语言学校
- ❖ 中小学校语言部
- ❖ 大学语言部
- ❖ 外语机构
- ❖ 质量保证检验机构
- ❖ 教育部
- ❖ 教师培训机构
- ❖ 机构及企业人力资源部门

语言教师使用指南

如果您想成为语言教师或已是语言教师，**EPR 或数字版 EPR** 作为辅助工具为您自我评估教学实践、更好的理解规划职业发展过程提供有价值的指导。下述方法教您如何借助测评网格迅速地做出合理稳妥的决定。

获得适合您的教学资格

若您想成为语言教师，但是您要教授的语言不是您的母语？您学习了这门语言，但是没有得到经认证的教师资格证书？**EPR** 在“教育 / 经验”这一类别中为您指出，想要成为语言教师，您所需的语言和教学实践资格：这里您所需要的资格可能是参加标准化语言测试，或需要您寻找能提供教学观摩辅导与评估证明的教学实践机会；如果所教授的语言是您的母语，您可能需要找到一个能颁发国际认可教学资格的教育机构。

积累有评估的教学实践证明

若您是正在接受培训的教师，**EPR** 中的“评估教学”这一类别说明会让您了解到获得有反馈的教学实践的重要性：您可以尽量多地进行教学实践，无论是协作教学、微型教学还是在不同水平等级上单个课时的教学。您可以寻找能得到指导老师或同事观摩您教学实践的机会，记录接收到的反馈，并将这些指导或建议运用到授课实践当中。若您已真正开展实际教学，即自己接管一个班级，则可以主动要求得到课程试听者的书面反馈。

了解自己的需求

如果您是入职新手，发现自己需要拓展关于语言习得理论和教学法、学习方式和学习策略方面的知识，这时候就可以求助于 EPR 中的教学法这一类别说明。如果您要达到这个类别中的 2.2 阶段和之后的 3.1 阶段，就要定期参加自己所在教学机构举办的培训，因为只有通过内部培训才有可能达到这些阶段。例如为了提升您的评估能力，您可以在所在的教学机构参加考官培训(参见“评估”类别)。

获得新技能

若您是有经验的教师，例如当您第一次在一个多语种背景的班级授课时，意识到需提高自己的跨文化交际能力，这时就可以参考 EPR 中的“跨文化交际能力”类别。您可以尝试开始从跨文化角度开发教学活动。在这个过程中您会发现，学生开始学习研究各种文化与社会之间的异同点。又或者您需要通过对学习者不同文化背景的深入研究和理解，学习如何预见跨文化敏感领域，从而教会学生如何有效应对。

如果您是教学经验超过 10 年的有经验的教师，在工作中意识到例如像数字化媒体这样的领域发展迅速并对语言教学工作有特定影响。针对这种情况，您希望提高自己的媒体教学能力。通过参考“媒体能力”类别，您可以尝试不同软件，若所在教学机构可提供，还可以学习使用“互动式黑板”，和其它利用数字媒体进行课堂演示的形式。您可以尝试用数字媒体开展项目活动，使用诸如 Moodle 等学习平台。

更具专业性

若您是有经验的教师，处在 3.1 到 3.2 的过渡阶段，认为自己具备接受培训任务的能力。这种情况下参照“教育 / 经验”类别，例如可以计划继续深造硕士学位或者考虑如何获得一个国际认可的同等大学证书。除此之外还可请求所在机构将自己最大程度的纳入内部培训体系或您自己可以提供培训课程。同时您也可以推荐自己在您的教学机构内担任同事间观摩课项目的观察员。（参见“职业发展”类别）。

职前及在职教育培训人员使用指南

这里的培训人员所指的是，例如您在语言培训机构负责课程的质量保证，协调组织本机构内同事的在职培训。您的任务是设计并实施针对教师们具体需求的个人或团队培训计划，负责开发这类培训计划，

下述方法教您如何借助测评网格快速地做出合理稳妥的决定。

评估教师个人的教学能力

您可使用 EPR 或其中的一部分不断评估教师个人的教学能力。同时您可以将教师的自我评估与您课堂观察及课后讨论的结果进行比较。之后，以 EPR 为基础与语言教师就自我评估与外部评估的结果进行谈话，分析教师的强项与弱项，讨论评估中可能出现的分歧。在讨论中您可以专注于某一类别、子类别甚至某一描述关键词。通过以上方法可以全面了解教师个人能力的广度及职业发展阶段，并对此进行跟踪记录。

制定教学团队档案

通过汇集多个教师的个人简介建立一个团队档案。使用数字版 EPR 可以建立一个借助图表展示语言教师团队总体技能的表格一览表。建立这样的档案对于语言培训机构在进行内部与外部质量监测的过程中会大有裨益。设计教师团队培训计划的更大意义在于，教师们可以借此随时直

观的了解整个团队的优势及劣势。这些信息还能帮助培训人员了解哪些同事的能力及经验达到了一定高度并能与其他教师分享这些经验与技能，从而便于培训人员最终作出决定，那些是自己能负责完成的培训领域，哪些领域需要另外聘请外部专家。

职培训计划的设计开发与执行

经过 EPR 评估产生的个人或团队档案，为个人和团体培训计划的设计开发提供了非常有价值的支持。例如当自我评估和外部评估表明，某语言教师在引导和控制小组学习方面有困难（参见：“互动管理”类别），教师培训人员可通过拟定更多的听课和课后评估谈话、指导他观摩有经验同事的授课、或推荐专业书籍来给予这位教师帮助。。又如，团队档案显示该团队多数教师在应用 GER 标准评估学生口头和书面语言能力方面有困难（参见评估类别），那么就可以制定相关的培训活动，包括 GER 标准设置、分析口语视频或实际评判学生的书面作业。

制定职前教育计划

EPR 中的几类类别和描述关键词能够推动制定职业教育计划或教学大纲。例如，通过参考“伴随辅导的教学实践”这一类别能够帮助增加职业教育学制中规定的教学实践总量（被辅导和评估的实习教学课时数）。跨文化交际能力和媒体运用能力这两个类别有助于将这些能力的培养系统地整合到职前教育的过程当中。最后，EPR 鼓励准教师们把测评网格作为自我评估与制定行动计划的工具，极大地推动自我评估理念的发展。

促进特定能力的发展

教学机构培训项目负责人可以通过使用 EPR 集中关注每个教师个人的长项。例如，如果一位教师对教学法或语言习得理论特别感兴趣（参见“教学法”类别），就可以请该教师就此题目为同事设计并实施一个培训单元或鼓励他攻读相关领域的硕士。若有另一位教师擅长解释语言结构，或举出正确的语言形式和语言应用的示例（参见“语言意识”类别），或善于在批改写作书面练习时善于使用批改符号（参见“评估”类别），也可以请他在教学机构内部负责组织训练这些技能的专题培训班。又如，另一教师的媒体运用能力较强（参见“媒体能力”类别），便可请其为感兴趣的教师负责维护线上社区论坛。通过以上的方法就可以像 3.2 阶段所描述的，帮助部分教师逐步成长为在职教育培训人员。

支持语言培训机构领导者做出决策

语言培训机构培训项目负责人通过系统使用 EPR 能够帮助机构领导者在员工招聘与人才发展方面进行决策。在选择求职者、观察新教师和有经验教师时，或在语言教师进修发展和机构自身的发展过程中涉及教学实践的某些特定方面时，测评网格均可用做参考。

语言培训机构管理者使用指南

您是语言培训机构领导者，您的任务之一是员工招聘与员工职业发展，并且您与机构里的培训负责人合作密切。下面的说明将教您如何借助测评网格快速地做出合理稳妥的决定。

聘任新教师

您需要了解确定一位新聘任教师的基本情况。这时 需要涉及到教师的 语言水平、教学方法方面的 能力和相关教学经验（参见“语言知识 / 语言能力、教学经验、核心教学能力”类别）。

EPR 将根据您所处的情况和需要帮助您描述某一位教师的教学能力与授课经验。除此之外您还可以借助 EPR 设计应聘者遴选及面试时的问題。

培养均衡多面的教师团队

您想了解整个教师团队的总体水平，以使教师们的能力均衡多面发展，最终帮助培训机构更好地满足客户 / 目标群体的需求。借助 **EPR** 或 **EPR 数字版** 可为每个语言教师制定能力档案。借助 **数字版 EPR** 把每个教师的个人档案汇总成为团队档案，便可得到一个以直观图表形式展示的极具说服力的教师团队介绍。

这些档案的制定可以为培养教师能力所需资源的合理规划、教师新职责的委托、和为所需新教师的聘任奠定一个良好的基础。

评估教学质量

您想要更新提高在语言教学质量标准方面的知识，并想要改善您机构里的质量保证体系。您需要将教师的一般或特殊技能（参见“课程规划、评估”类别）与其他语言培训机构教师的资质进行比较。这种情况下，**EPR** 中的能力描述可给予您可靠的指导。（参见“核心教学能力、横向能力”范畴）。您和教师们须熟悉 **EPR** 中不同范畴和其下属于类别的标准及其说明。这些普通标准可作为标杆，但也能促使您认识到您的教师团队独一无二的特性。

协助对教师的评判

在自我评估与外部评估时，**EPR** 的使用当然不能替代您自己对教师核心能力的评价，但有助于让评判的过程更有效率地进行。比如您可以，把教职员工的自我评估与培训人员给出的评估和您自己给出的评估进行比较。比较之后所达成的共识能让今后的深造培训项目进行得更加顺畅。

评价时您可以强调指出某些对所在机构的发展尤为重要的领域。例如，当您意外面临一个多元化的（不同国籍、不同教学/学习理念以及宗教背景）学习小组时，最好重点参考 **EPR** 的“跨文化交际能力”类别，而不是整个测评网格。为了尽量符合本机构的需求，评价过程中最好能够补充新的下属类别和新的已具备能力说明（例如说明教师具备社交能力或善于教授年轻学习者或企业员工的特殊能力）。

为特殊类型的课程选择适合的教师

若您受委托为某企业课程选择符合特定要求的教师，该教师需具备特定的能力以根据企业的具体需求规划语言课程。（参见“课程与教学规划”类别）。又或者该教师为了符合一家 **IT** 企业的需求要具备更加特殊的有关数字媒体领域的知识（参见“媒体能力”类别）。您可以借助 **EPR** 关注教师在该领域的个人介绍，并询问机构内培训负责人，最后可有根据地决定谁来胜任这项工作。

支持教师的职业发展

您要制定员工职业发展方面的年度预算，计划让教师继续提高他们的职业资历。这既需要您明确机构的需求，也要了解每位教师的需要。以 **EPR** 自我评估为基础的教师个人介绍既列出了他们的优势，也指出了不足。这里您应尤其把注意力集中在**资质 / 经验和专业化范畴里**。仔细阅读自我评估的结果，与教师讨论他们的培训愿望，目前的需求以及未来的计划。这样的以 **EPR** 为基础进行的谈话，可以帮助您在教师决策其个人职业发展的时候为他们提供咨询辅导，例如建议他们攻读硕士学位或完成进修课程，参加特别培训课程或者国内 / 国际研习班及研讨会等。

附录

常见问题

语言能力与语言意识有什么区别？ 语言能力说明的是所达到的语言水平，包括所具备的目标语言的知识与应用能力。语言意识包括有关语言学、语言结构、语言的应用等方面的知识（参见词汇表“语言意识”）。

如果我能流利地说和写某种语言，为什么还需要语言意识？

具备了语言意识，才能在 A1-C2 水平的语言教学或语言学习中筛选，分析和解释各种语言现象。前者是后者的基础。

如果我有日耳曼语言文学或应用语言学的硕士学位，但没有完成过外语教学法的学习课程，能把自己归类到教育 / 资格范畴里的 3.1 / 3.2 阶段吗？

若要把自己评估为这一阶段，如 EPR 说明所示，重要的是要获得外语教学专业的学位或完成包含被评估的教学课时的外语教学的学习课程。另一种选择是获得国际认可的外语教学资格证书。

我在大学学习了教学理论专业，并做过教学实习，但是没有实习记录，只获得了口头反馈。这种实习可算作教学经验吗？

如果这个教学实习是教学理论专业学习的一部分，且有书面反馈记录，那么可被算作是经过评估的教学实践。

我所在的学校没有系统的听课制度也没有专门的培训人员。我如何获得自己教学的书面反馈记录？

您必须让专门培训人员或有经验的教师观摩旁听您的授课。如果您的学校有这类的听课形式，即使不是有系统的进行，您也可以向去听课的老师申请获得一份书面反馈。

如果我专攻儿童教学，是否能达到 3.1 阶段？但我并没有在四种不同的情境中教学的经验。

您可以考虑自己职业生涯里不同情境中完全不同的经验，例如在公立和私立学校的教学经验、强化班或长期班的教学经验、对不同年龄段学生的教学或单人教学经验。（参见词汇表“情境”）。

我是教学经验非常丰富的教师，认为自己已准备好担负更多责任，并向 3.2 阶段发展。我可以为此做什么？

联系您所在机构职业培训或人事任免部门的负责人，讨论您能够承担哪些新任务和作为培训人员怎样使自己适应并开展您的培训活动，如指导缺乏经验的同事、提供以研讨会或讨论课为形式的培训项目。

每个类别中需要具备多少个能力标准，才能认为是达到了一个阶段的要求？

EPR 不是以数字来说明所具备的能力。使用该工具的目的，在于帮您认识到自身能力并找到您自身想要继续发展的方向。您可以认识到自己处于职业发展的哪个阶段，能够持续观察评估自己，这样就可以追踪个人的进步与职业发展轨迹。在表格中您只能选择真正与您实际能力相符的能力标准。

如果我评估自己在某些类别位于 **3.2** 阶段（例如教育 / 资质），而在另一些类别中只处于 **2.2** 阶段（例如媒体能力），这样是否会被认为是带有明显目的的评价？

语言教师在不同类别中拥有不同程度各种能力，并且有不规律不连贯的现象是很正常的。

如果教师教授的目标语言不是他的母语，那么他能否评估自己达到了语言掌握类别中的 **3.2** 阶段？

可以。如果教师的目标语言达到了母语水平（比如因为他在目标语言国家生活或学习过几年）或者通过了 **C2** 级的语言考试并能非常自然地运用语言。

如果我只教授单语种学习小组，没有在国外教授多元文化背景的学习小组的经验，跨文化交际能力这一类别对我来说还重要吗？

是的。即使您到目前为止还没有需要过这种能力，但这对于消除跨文化障碍，培养自身的跨文化意识，预见跨文化交流中的敏感区域都十分重要。此外，在职业生涯中您必然会在自己的班级或课程中遇到不同种族或宗教背景的跨文化学生。如果您要教授在外国企业工作的成年学生，在为他们选择适合其文化情境的学习材料和在培养他们**分析讨论各种**社会文化异同点的能力时，都会需要您运用跨文化交际能力。在您工作的机构里也可能有来自其他文化背景和国家的教师，他们也有可能需要您提供支持或咨询。

我观察同事的课堂教学时能使用 **EPR** 作为观察表吗？

EPR 并不是一个为课堂观摩而设计的工具。但有可能在一些情况下，部分能力说明也适合作为指标用于观察课堂上某些特定的方面，例如互动管理类别中的一些能力说明。

自我评估与外部评估空白网格

教师姓名：

日期：

		阶段 1		阶段 2		阶段 3	
		1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
资质 / 经验	语言知识与语言能力						
	职前教育 / 资格						
	评估教学						
	授课经验						

核心教学能力	教学法						
	教学与课程规划						
	互动管理						
	评估						

横向能力	跨文化交际能力						
	语言意识						
	媒体能力						

职业化	职业发展						
	行政管理						

评测网格示例

	教师 A	阶段 1		阶段 2		阶段 3	
		1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
资质 / 经验	语言知识与语言能力						
	职前教育 / 资格						
	评估教学						
	授课经验						

核心教学能力	教学法						
	教学与课程规划						
	互动管理						
	评估						

横向能力	跨文化交际能力						
	语言意识						
	媒体能力						

专业化	职业发展						
	行政管理						

	教师 B	阶段 1		阶段 2		阶段 3	
		1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
资质 / 经验	语言知识与语言能力						
	职前教育 / 资格						
	评估教学						
	授课经验						

核心教学能力	教学法						
	教学与课程规划						
	互动管理						
	评估						

横向能力	跨文化交际能力						
	语言意识						
	媒体能力						

专业化	职业发展						
	行政管理						

	培训生 A	阶段 1		阶段 2		阶段 3	
		1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
资质 / 经验	语言知识与语言能力						
	职前教育 / 资格						
	评估教学						
	授课经验						

核心教学能力	教学法						
	教学与课程规划						
	互动管理						
	评估						

横向能力	跨文化交际能力						
	语言意识						
	媒体能力						

职业化	职业发展						
	行政管理						