

● 外语教育

# 基于专业话语实践的职场英语沟通能力构念初探<sup>\* 1</sup>

严 明

(黑龙江大学 哈尔滨 150080)

**提 要:** 全球化背景下的知识经济发展不断对从业者的职业能力提出新要求,使得职场沟通能力测试开发的必要性和重要性不断突显。本文在重新定义职场的基础上提出“基于专业话语实践的职场英语沟通能力”构念。该构念包括个体因素、体裁能力、语言能力、国际化素养、职业发能力、管理能力和沟通策略能力共7个主要维度。这一能力构念能够为职场英语能力测试开发和基于大学英语教学的国际化人才培养提供支撑,同时可以为“基于专业话语实践的学术英语沟通能力”构念研究提供参考。

**关键词:** 职场英语沟通能力; 构念; 职场; 话语实践

中图分类号: H319

文献标识码: A

文章编号: 1000-0100(2016)06-0110-6

DOI 编码: 10.16263/j.cnki.23-1071/h.2016.06.026

## A Constructive Study of Discursive Practice-based Communicative Competence of English for Professional Purposes

Yan Ming

(Heilongjiang University, Harbin 150080, China)

With the development of globalization, knowledge economy requires the new professional competence. This paper redefines workplace, then constructs Discursive Practice-based Communicative Competence of English for Professional Purposes. This construct comprises seven components: personal attributes, generic competence, language competence, internationalization knowledge, professional development competence, management competence, and strategic competence. This construct lays the foundation for professional competence testing and designs educational model for international talents of College English. Meanwhile, this construct also provides a research reference for the construct of Discursive Practice-based Communicative Competence of English for Academic Purposes.

**Key words:** communicative competence of English for professional purposes; construct; workplace; discursive practice

### 1 引言

柏拉图在《理想国》中探讨“正义”问题时曾涉及过社会分工与职业。他认为性格与能力的差异是不同社会分工存在的现实基础,社会分工(即职业)之间存在合理流动的可能性(柏拉图 1986: 57-81)。这些两千多年前的讨论是最早有关职场(workplace)和职业能力的思考之一。21世纪以来,在全球化浪潮的推动下,传统农业经济与工业经济的产业形态正在发生重大变革,产业发展不

再完全依靠资本与生产资料的投入。同时,以现代信息技术为载体的知识经济关注知识与信息的生产、分配与使用,强调知识决策的导向性作用。在此背景下,从业人员(practitioner)的职业能力构成也在悄然改变,职场中的书面与口头沟通能力成为个人职业生涯发展的核心要素之一。此外,作为从业人员沟通的时空载体——职场也发生重大变化,如SOHO等新型职场形态的出现和以虚拟现实(virtual reality)为代表的远程交互技术的发展等。

\* 本文系国家社科基金项目“基于体裁的商务英语话语研究”(12BYY128)、黑龙江省教育科学“十二五”规划2015年度备案课题“黑龙江省高校英语学习者跨文化能力量表研究”(GJC1215119)和黑龙江经济社会发展重点研究课题(外语学科专项“外语教学语境中的跨文化能力研究”(WY2015101-A)的阶段性成果。

为应对知识经济时代个人与职业生涯发展的需求,继续保持美国在全球范围内的领先地位,2002年由美国教育部、全美教育协会、苹果公司、微软公司和时代华纳基金等机构联合成立21世纪教育合作组织(The Partnership for 21<sup>st</sup> Century Learning,以下简称P21)。2015年P21发布报告指出,“21世纪的人们处于技术与媒体驱动的时代。作为21世纪的公民与工作者必须具备一系列与信息、媒体及技术相关的技能和批判性思维能力”(P21 2015:5)。该报告提出的21世纪学习框架包括学科知识(content knowledge)、专业技能(specific skills)、专业知识(exper-tise)与素养(literacies)4个核心维度。这一框架既符合信息化社会的发展本质又满足知识经济时代的能力诉求,同时也为新世纪职场能力的培养与发展提供参照。

美国科学院发布的《21世纪技能评估报告》开明宗义地指出,“人们逐渐认识到个体需要一系列广泛的技能才能应对现代职场的需求”(National Research Council 2011:1)。该报告将21世纪技能分为认知技能、人际技能和个人技能(intrapersonal skills)3个主要范畴。其中,人际技能可分为沟通和关系建构两大类,具体包括积极倾听、口头与书面沟通、自信沟通(assertive communication)、非言语沟通、合作与协调、信任、跨文化敏感性、服务意识、自我展示、社会影响和解决冲突与协商。(同上:43-44)实际上,上述3个范畴之间存在一定程度的重叠,许多能力兼有多个范畴的特征。正如加拿大安大略公共服务组织在《21世纪能力》中所言,“这有助于提高学生的知识、技能与特性,引导他们成为成功的、经济上富有创造性的和富于参与精神的公民”(The Ontario Public Service 2016:11)。

我国对经济全球化、知识经济以及社会信息化的重视已经上升至国家发展战略的层面。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》指出,“世界多极化、经济全球化深入发展,科技进步日新月异,知识经济方兴未艾,加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择”。《中华人民共和国国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》也强调“从国际看,和平与发展的时代主题没有变,世界多极化、经济全球化、文化多样化、社会信息化深入发展”。面对全球化背景下的国际竞争,着力培养符合未来发展需求的合格人才刻不容缓。鉴于此,为设计符合信息化社会和知识经济时代职场能力要求的人才培养模式,开发职场沟通能力测试,本文将重新界定职场的内涵与外延,建构基于专业话语实践的职场英语沟通能力构念,以满足当前及未来一段时期职场沟通能力的研究需求。

## 2 职场的界定

美国大学联合会的报告(AAC&U 2011:8)指出,为应对21世纪挑战,学生在大学期间获取的基本学习成果应

当包括人类文化知识、物理与自然界知识、智力与实践技能、个人与社会责任以及整合与应用学习。其中,书面与口头沟通、信息素养和创新创造思维是智力与实践技能的重要内容。Griffin等(2012)提出“知识—技能—态度—价值—伦理”(knowledge, skills, attitudes, values, and ethics,以下简称KSAVE)模型作为21世纪技能的分析框架。该模型由思维方式、工作方式、工作工具和生活世界4个范畴构成。其中工作方式包括沟通能力与团队合作能力。(Griffin et al. 2012:36)这些研究虽然没有直接提及职场问题,但是在论述中均将职场视为沟通的背景与载体。而有些学者的研究则直接聚焦于职场本身。

在Bhatia(2008)的四空间模式中,文本空间、实践空间、职业空间和社会空间构成一个连续统。其中,由话语实践和职业技能构成的职业空间“在本质上是拓展体裁运用的概念,并与职业实践相结合的产物”(Bhatia 2008:20)。这一框架内的职业空间是开展基于体裁的职业话语实践的时空载体。Koester(2010)的研究中关注职场的机构性与规范性。他同样将职场话语定位于社会—认知空间,强调研究的重点是话语的互动规则,而非社会规则与机构规则。但是他也明确指出,“以话语为基础的语境观意味着不能僵化地看待机构角色与身份,而是需要通过话语的关联和协商予以了解”(Koester 2010:12)。而Gunnarsson等(1997)认为交际事件、参与者和场景的不同是职业话语发生情境存在差异的主要原因。据此,他将职场环境视为“由文件规定的一系列共同目标的集合”(Gunnarsson 2009:6)。显然,在Gunnarsson等人的研究中,职场具有目的导向性与情境性。

在此基础上,本文将职场界定为全球化背景下以工作沟通为目的的交际事件构成的社会组织形态,是依靠语言和话语实践构建的话语共同体(discourse community)与实践共同体(community of practice)。这一定义表明职场具有两层内涵。一方面,职场是工作过程中交际事件的时空载体,具有历史性与情境性,是组织或个体之间创造职场话语并实现有效沟通的环境保障。另一方面,职场是由从业人员依靠话语互动构成的话语共同体与实践共同体,必须遵守职场交际中各种显性和隐性的价值诉求、伦理规约、沟通机制和行为规范,具有交互性和规范性,是组织或个体之间实现有效沟通的机制保障。

## 3 语言能力构念综述

语言能力构念(construct)始终受到语言学理论发展的影响。根据不同的语言观,学界对语言能力的理解也不尽相同。Lado(1961)最早提出“技能+元素”语言测试能力模型,认为语音、语法结构、词汇和文化意义这些元素密不可分,共同体现在听、说、读、写各项技能之中。这种模式没有针对交际情景的测试方式,很难保证测试效

度。Chomsky(1965)提出的语言能力是本族语者掌握的有关本族语的全部语法知识,是一种理想化的心理状态。这种语言能力观摒弃语言交际中的语境因素,无法在现实环境中进行观测与评价。Oller(1976)认为语言能力是一个不可分割的整体,须要通过综合性测试的方式予以检验。这种整体能力假说没有“考虑本族语者在日常语言使用中体现出的社会语言能力”(严明2012:26)。Cummins(1983)提出的人际沟通技巧(basic interpersonal and communicative skills,简称BICS)聚焦于非学术交际情景,强调语言测试任务同语言使用环境的匹配性。该语言观的不足在于缺乏可操作性。

语言能力构念研究中最具影响力的是交际语言能力模式(Communicative Language Ability,简称CLA)。该理论由Hymes(1971)提出,经过Canale和Swain(1980)的发展,最后由Bachman和Palmer(1996,2010)予以完善。Bachman最初认为交际语言能力模型由语言能力、知识结构、策略能力、心理—生理机制和情境(context of situation)5个维度构成。经过不断完善,Bachman和Palmer(2010)将交际语言能力模式构成确定为语言能力、个体特征(attributes of the individual)、话题知识、情感图示、策略能力、认知策略和语境特征7个维度。CLA将个体因素、认知策略和语用能力有机结合,并且融入交际情境因素,为语言能力构念研究与测试实践提供切实可行的分析框架,成为语言测试领域的“里程碑”。在此基础上,Hedge(2000)和Douglas(2000)分别从交际语言能力教学和特殊目的语言能力的角度提出相应的交际语言能力模型,有效拓展CLA的适用范围。

## 4 职场英语沟通能力构念

### 4.1 构成要素

基于交际语言多元能力观(Hymes 1972; Canale, Swain 1980; Bachman, Palmer 1996, 2010)结合前文对职场的界定,本文建构的职场英语沟通能力指为有效应对全球化和以现代信息技术为基础的知识经济发展,策略性地运用职场语境中的国际化和职业化综合素养,结合专业沟通规范,通过信息的获取、加工与处理,运用英语进行有效跨文化沟通以解决工作中的实际问题,进而实现组织目标的话语实践能力。该能力构念包括个体因素、语言能力、体裁能力、国际化素养、职业发能力、管理能力和沟通策略能力7个主要维度。该能力构念以个体因素为基础,通过策略能力组织、整合并调配其它能力,通过能力构念要素之间的合理配置完成有效职场沟通。

#### 4.1.1 个体因素

个体因素是能够体现语言使用者价值与信念的心理—生理状态,由主体意识和个人综合素质两个方面构成。前者涵盖身份意识、自我概念、自我效能、自我激励、

自信(assertiveness)和主动适应等;后者包括个人素养、职业精神、探究精神、创新意识、创业精神、理论与社会责任、前瞻性思维和职业倾向等内容。Bachman和Palmer(1996:64)曾经指出“个人特征是一种个体化因素,并不是被试语言能力的组成部分,但是却能影响他们在语言测试中的表现”。但是在语言测试环节中,被试(test taker)产出性技能与感知性技能的发挥必须借助个体的“生理心理机制”。例如,词汇意义内核和语音外壳的选择时必然涉及神经传导与肌肉控制。上述传导或控制过程存在明显的个体差异,对被试的测试行为会产生直接影响。而情感图示和话题知识等因素同样会影响被试在测试环节中的表现。成熟的沟通者通常在沟通中能坚持己见、不卑不亢,体现出良好的自我控制能力。此外,心理语言学与神经认知科学的研究表明,以语言学能(language aptitude)和FOXP2基因为代表的一些遗传性因素对语言习得和语言使用存在直接影响。这进一步强化个体因素之间的差异。因此,包括个人特征在内的个体因素应当成为职场英语沟通能力构念的起点与基础。

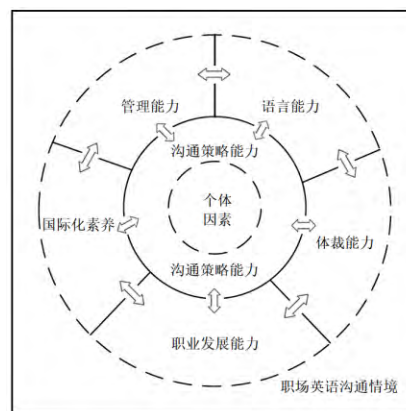


图1 职场英语沟通能力构念

#### 4.1.2 语言能力

Groom与Littlemore认为,语言能力“是关于语言自身的知识,包括词汇、形态、句法和音位知识,还包括将语篇的不同部分组织成为整体的知识”(Groom, Littlemore 2011:31)。实际上,在他们的研究框架中语言能力是实际能力的组成部分。而本文中的职场英语是特殊目的英语(English for Specific Purposes)的下位概念,在性质上具有明显的目的导向。职场英语沟通能力在本质上是一种特殊目的的语言能力。“特殊目的背景知识和语言能力之间的相互作用是产生特殊目的语言能力的前提与基础”(Douglas 2000:35)。因此,职场英语沟通能力中的语言能力应当由语言知识、语用知识和语言策略能力3部分构成。其中,语言知识由语音、词汇、语法、衔接、连贯、元话语和修辞知识等几个彼此关联的成分构成;语用知识指功能知识、方言、语域、语言变体、言语行为、合作原则

和礼貌原则等相关知识;语言策略能力主要指语言使用策略以及语言学习策略。本文建构的语言能力能够确保沟通过程中语言形式和语法规则的正确性以及语言使用过程中的适当性。此外,组织、分类和评价话语内容以外信息的元话语知识及注重语言差异的对比修辞知识能够确保对职场沟通过程的反思与再认识,提高职场沟通的有效性。

#### 4.13 体裁能力

体裁能力是衡量被试专业技能的重要标准(Candlin 1999: 145)。在Bachman的交际能力模型中,体裁知识指“共同体中针对特定交际事件的规约知识”(Bachman 2010: 48)。根据这一能力构念,体裁知识不仅是静态的实体内容,同时也是动态的交际行为。在这个意义上,体裁知识即体裁能力。本文中的体裁能力是利用社会认知、社会修辞、社会文化和社会心理机制,通过使用学科话语、制度话语、组织话语和专业话语实现多模态沟通的能力。体裁能力由职场沟通语境知识、话语知识、体裁知识和多模态知识构成,是从业人员在日常化的职场活动中恰当展现其行为的能力保障(Bhatia 2014: 338)。在职场沟通过程中,从业人员“通过建构、解释、使用特定学科文化和实践中包含的体裁模式以达到一定的专业目的”(严明 2012: 138)。显然,体裁能力在本质上是从业者在职场环境中准确识别反复使用的已知体裁体系以及创造或引入的新体裁、情景语境(context of situation)和活动方式,进而做出适当反应的能力。此外,知识经济时代背景下基于现代信息技术的多模态沟通趋势日渐显著,多维度与多模态成为沟通的主要特征。因此,多模态沟通能力也成为体裁能力的重要组成部分。

#### 4.14 国际化素养

近三十年来,经济全球化的浪潮推动国际化的发展。欧洲高等教育认证协会指出“国际化正在成为以知识为基础的现代社会的关键要素,其重要性及影响范围与日俱增”(Aerden 2015: 7)。个体对国际化的认识与理解程度与其职业生涯发展之间的关系越发紧密。本研究中的国际化素养指全球化背景下的世界观,是知识经济时代以数据和信息为内在驱动力、积极看待多样性世界及其发展变化的一种能力。国际化素养包括跨文化理解、国际视野、全球意识和东西方人文精神4个主要维度。其中跨文化理解是国际化素养的基础,是指来自不同文化背景的交际主体之间的相互理解与相互作用。跨文化理解具有主体间性与文化间性的双重特性,与东西方人文精神之间是形式与内容的关系。跨文化理解主要包括国别或区域文化知识、商业文化知识、机构文化知识、跨文化敏感性、跨文化思维能力、跨文化移情能力、跨文化适应能力和跨文化交际策略能力等。国际视野与全球意识之间体现出国际化素养能力的不同着眼点。其中,不同的文化

环境、地域环境和政治环境决定不同的国际视野(Cambridge International Examinations 2015: 20)而全球意识则强调从宏观与整体上看待世界的发展与变化。

#### 4.15 职业发展能力

职业发展能力指职场学习、适应和发展的认知能力,是包括职业知识与技能在内的基本职业能力。根据Bhatia(2008: 18-20)职场话语分析的四空间模式,职业技能与职场话语实践是构成职场空间的必要条件。显然,职业发展能力一方面是职业技能的提高,具有明显的问题导向性,即职业技能提高的目的是为有效解决职场交往中的各种问题。同时,职业发展能力也是专业话语实践能力的提高。知识经济背景下,专业话语实践能力更加强调关注信息与知识。因此,与传统职业能力构念不同,本文的职业发展能力是一种以基本的职业能力为基础,以信息化素养(information literacy)为核心,通过解决问题的能力(problem-solving)统领思辨能力(critical thinking)、量化思维能力(quantitative reasoning)、职场学习能力和社会适应能力的综合性能力,也是从业人员实现职业生涯可持续发展的重要保障。“高等教育信息化素养能力标准”(Information Literacy Competency Standards for Higher Education)将信息化素养界定为“一系列有效获取、评价并使用所需信息的能力”。知识经济时代每个人都置身于信息的海洋。研究表明,当今《纽约时报》一周的信息量等于18世纪工业革命前一个人一生所能掌握的信息总量。如何在海量信息中检索信息、获取信息、评价并使用所需信息是21世纪社会个体的必备生存技能,也是职业生涯发展的前提条件。因此,信息化时代的职业发展能力必须以信息化素养为核心。

#### 4.16 管理能力

在知识经济与经济全球化的双重推动下,企业组织的外部与内部环境与流动机制也发生重大转变。Defillipi和Arthur(1994)将企业组织内部人员流动的这种新变化称为“无边界职业生涯”。有效应对这种不同于传统职业流转的关键在于提高从业人员自身的管理能力,以适应不同岗位的需求。为此,美国劳工部就业指导委员会(SCANS)的报告(2000)中指出,为有效应对21世纪职场发展要求,从业人员必须具备的就业能力(employability)包括5项能力和3方面基础。其中,资源能力、人际能力、信息能力、系统能力和技术能力是对自身知识与技能、人际沟通、组织内部协调、组织外部沟通及相关资源调配的统筹与调控,属于广义上的管理能力。本文的能力构念将其归入能力管理项下。而谈判、协商、项目管理和过程及质量监控等内容也是职场管理的基本要素,也是对上述5项能力的必要补充。此外,P21将金融、经济与商务素养界定为“人们日益增长的有关理解商务进程、企业家精神和当今经济发展驱动力的一种能力”(P21 2005: 5)。

这些素养以商务知识的形式被个体掌握。本文建构的管理能力包括管理知识(计划、组织、领导和控制)、商务知识(金融素养、经济素养和商务素养)、领导能力、战略思维能力、决策能力、谈判能力、团队协作能力、项目管理能力、人际关系能力、质量控制能力、客户服务意识和信息技术(information communication technology)。管理能力既是确保职场日常工作有序开展的前提,也是职业发展能力和策略能力顺利实施的基础。

#### 4.17 沟通策略能力

“沟通”一词来自拉丁语 *communis*,意思是“共同的”(Krizan et al. 2008:4)。实际上,人们沟通时总是努力建立起相互间的共同理解。Hedge(2000)、Douglas(2000)、Bachman和Palmer(1996,2010)的多元能力模型中沟通策略能力始终处于核心位置。在Bhatia(2008:18-20)的四空间模式中,沟通策略也是不可或缺的重要内容。实际上,沟通策略能力在职场活动中始终处于统领地位,是有效整合其它各项能力的前提。沟通策略能力包括对交际目标的确定、交际计划的制定与实施以及对交际情景的主观评价等方面,还包括对特定交际目的背景知识的识别与处理。正如Douglas所言,“策略能力是联系外部情境语境和沟通所需内部知识之间的桥梁”(Douglas 2000:35)。因此,本文建构的沟通策略能力指职场沟通情境化策略能力和职场沟通的适应与发展能力。该项能力在本质上属于元认知能力,即设定沟通目标、识别情境、激活话语域、调动话语资源、制定并执行计划、评估与监控沟通全过程以及调整与改进交际策略的能力。沟通策略能力的实施过程是一种心理认知和社会建构过程,是根据交际目的与情境合理配置各种能力要素的过程,是一个不断交互并循环往复的过程。相对于其它几项能力而言,沟通策略能力在职场沟通中(即实施过程中)发挥“催化”的作用,能够促进个体因素与各项能力之间的相互作用并产生协同效应,最终实现有效的职场沟通。

#### 4.2 性质与特征

基于专业话语实践的职场英语沟通能力是由多项要素构成的多元能力,具有动态性、协作性和问题导向性。

首先,各项能力要素之间不是简单的平行关系,而是相互支撑的能力体系。各项能力以个体因素为基础,以策略能力为纽带,彼此之间相互交融。在具体的职场沟通中,根据交际目的的不同动态地配置各项能力要素,提高沟通的有效性并最终实现沟通目的。

其次,各项能力要素之间还具有协作性。各项能力要素在性质上完全平等,但会依据沟通任务类型确定某项能力要素的主次。主导要素与辅助要素之间通过合理配置协作式地完成沟通任务。这种协作活动本身也体现出能力构念各要素之间的动态性。

最后,基于专业话语实践的职场英语沟通能力具有

鲜明的问题导向性。在现实的职场环境中,各种类型的常规沟通任务均针对不同的问题,均是以解决问题为最终目的,如组织内部的财务数据获取、公司新产品发布或部门之间信息的相互通报等。此外,对各种非常规性交际事件的沟通同样也具有问题导向性,如应对突发事件的新闻发布或危机公共等。因此,任何形式的职场沟通都须要围绕解决问题而展开,都具有显著的问题导向性。

## 5 结束语

教育部大学外语教学指导委员会制定的《大学英语教学指南》明确指出,通用语言能力、学术英语交流能力、职业英语交流能力和跨文化交际能力是大学外语教学培养的核心。本文建构的“基于专业话语实践的职场英语沟通能力”正是在这一指导思想下进行的一种尝试。为有效应对知识经济时代的全球性竞争,职场英语沟通能力的培养尤为重要。本文提出的能力构念能够为职场英语能力测试开发和基于大学英语教学的国际化人才培养、教学模式、教材编写和能力评价提供支撑。此外,这一构念还可以为“基于专业话语实践的学术英语沟通能力”构念研究提供参考。当然,限于自身学术素养和研究视野,本文提出的能力构念仍存在一定局限性,对各项能力要素还需要进一步的效度验证。

## 参考文献

- 柏拉图. 理想国[M]. 北京:商务印书馆,1986.
- 高等学校大学外语教学指导委员会. 大学英语教学指南[Z]. 2016.
- 严明. 基于体裁的商务英语话语能力研究:构念界定与测试开发[D]. 上海外国语大学博士学位论文, 2012.
- 中华人民共和国政府国务院. 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)[Z]. 2010.
- Aerden, A. Frameworks for the Assessment of Quality in Internationalisation[Z]. European Consortium for Accreditation in Higher Education, 2015.
- American Library Association. Information Literacy Competency Standards for Higher Education[OL]. <http://www.ala.org/acrl/standards/informationliteracycompetency>, 2000.
- Association of American Colleges and Universities. The LEAP Vision for Learning[Z]. Washington, D. C.: Association of American Colleges and Universities, 2011.
- Attan, A., Raof, A., Omar, N., Abdullah, K., Hamzah, M. Establishing the Construct of Workplace Written Communication[J]. *Social and Behavioral Sciences*, 2012 (66).
- Bachman, L. *Fundamental Considerations in Language Te-*

- sting [M]. Oxford: Oxford University Press, 1990.
- Bachman, L., Palmer, A. *Language Testing in Practice* [M]. Oxford: Oxford University Press, 1996.
- Bachman, L., Palmer, A. *Language Assessment in Practice: Developing Language Assessment and Justifying Their Use in the Real World* [M]. Beijing: Foreign Language Teaching and Research Press, 2010.
- Bhatia, V. K. *Worlds of Written Discourse* [M]. Shanghai: Shanghai Foreign Education Press, 2008.
- Bhatia, V. K., Bremner, S. *The Routledge Handbook of Language and Professional Communication* [M]. London: Taylor & Francis Group, 2014.
- Cambridge International Examinations. Syllabus: Cambridge International AS and A Level Global Perspectives & Research [Z]. Cambridge: Cambridge University Press, 2015.
- Canale, M., Swain, M. Theoretical Bases of Communicative Approaches to Second Language Teaching and Testing [J]. *Applied Linguistics*, 1980(1).
- Candlin, C. N. How Can Discourse Be a Measure of Expertise? [R]. Paper Presented at the International Association for Dialogue Analysis, University of Birmingham, 1999.
- Chomsky, N. *Aspects of the Theory of Syntax* [M]. Cambridge: MIT Press, 1965.
- Cummins, J. Language Proficiency, Biliteracy and French Immersion [J]. *Canadian Journal of Education*, 1983(2).
- Defillippi, R., Arthur, M. The Boundaryless Career: A Competency-based Perspective [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1994(4).
- Douglas, D. *Assessing Language for Specific Purposes* [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.
- Gardner, J. *Assessment and Learning* [M]. London: SAGE Publications Ltd., 2012.
- Griffin, P., McGaw, B., Care, E. *Assessment and Teaching of 21st Century Skills* [M]. London: Springer, 2012.
- Groom, N., Littlemore, J. *Doing Applied Linguistics* [M]. New York: Routledge, 2011.
- Gunnarsson, B. L. *Professional Discourse* [M]. New York: Continuum, 2009.
- Gunnarsson, B. L., Nordberg, B. *The Construction of Professional Discourse* [M]. New York: Longman, 1997.
- Hedge, D. *Teaching and Learning in the Language Classroom* [M]. Oxford: Oxford University Press, 2000.
- Hymes, D. *On Communicative Competence* [M]. Philadelphia: Pennsylvania University Press, 1971.
- Koester, A. *Workplace Discourse* [M]. New York: Continuum International Publishing Group, 2010.
- Krizan, B. A. C., Merrier, P., Jones, C., Harcourt, J. *Business Communication* [M]. Mason: Thomson Corporation, 2008.
- Lado, R. *Language Testing: The Construction and Use of Foreign Language Tests* [M]. London: Longman, 1961.
- National Research Council. Assessing 21st Century Skills: Summary of a Workshop [OL]. [https://www.sri.com/sites/default/files/publications/imports/21st\\_century\\_skills.pdf](https://www.sri.com/sites/default/files/publications/imports/21st_century_skills.pdf), 2011.
- Oller, J. W. Evidence of a General Language Proficiency Factor: An Expectancy Grammar [J]. *Die Neuen Sprachen*, 1976(76).
- The Committee to Advise the AEC and MOVEET on Employment-related Key Competencies. Key Competencies [Z]. Sydney: Australian Education Council and Ministers of Vocational Education, Employment and Training, 1992.
- The Ontario Public Service. 21st Century Competencies [OL]. [http://www.edugains.ca/resources21CL/About21stCentury/21CL\\_21stCenturyCompetencies.pdf](http://www.edugains.ca/resources21CL/About21stCentury/21CL_21stCenturyCompetencies.pdf), 2016.
- The Partnership for 21st Century Learning. The Partnership for 21st Century Learning Framework Definitions [OL]. [http://www.p21.org/storage/documents/docs/P21\\_Framework\\_Definitions\\_New\\_Logo\\_2015.pdf](http://www.p21.org/storage/documents/docs/P21_Framework_Definitions_New_Logo_2015.pdf), 2015.
- The Partnership for 21st Century Skills. Assessment of 21st Century Skills: The Current Landscape [OL]. <http://acrn.ova.org/counselortk/docs/Assessment%20of%2021st%20Century%20Skills.pdf>, 2005.
- The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skill. What Work Requires of Schools: A SCANS Report for America 2000 [Z]. Washington, D. C.: U. S. Department of Labor, 1991.

定稿日期: 2016 - 10 - 02

【责任编辑 陈庆斌】