

世界职业教育动态

2020 年第 4 期

(总第 4 期)

陕西工业职业技术学院国际教育学院编 2020 年 10 月 12 日

本期要目

关键词：“面向未来的职业教育：创新教学理念 涵养综合技能 建立国家资格框架”

一、21 世纪职业教育者的新形象.....	1
二、面向未来职业教育学习者所应具备的技能.....	3
(一) 同理心.....	3
(二) 适应能力.....	4
(三) 企业家精神.....	4
(四) 首创精神.....	5
(五) 谈判能力.....	5
(六) 创造力.....	6
(七) 关怀力.....	7
(八) 协作能力.....	7
三、如何增加学习者的协作与互动.....	9
(一) 和谐的师生关系.....	9
(二) 良好的反馈和互动.....	9
(三) 较好的项目制学习模式.....	10
(四) 远程学习的特殊挑战.....	10
(五) 点对点的教师学习.....	11

(六) 多样的教学方法.....	11
四、国家资格框架促进了欧洲职业教育的融合发展.....	13
(一) 国家资格框架和欧洲资格框架的可视性.....	14
(二) 国家资格框架的最新发展.....	14
(三) 欧洲国家对微证书的兴趣.....	15
(四) 扩大爱尔兰国家资格框架的范围.....	16
(五) 丰富国家资格数据库.....	16
(六) 学习成果设计和资格比较.....	17
(七) 非正规和非正式学习的认证.....	17
(八) 使高等职业教育具有可视性.....	18
(九) 国家资格框架等级的影响.....	19
(十) 永无止境的故事.....	20

21 世纪职业教育者的新形象

在过去的学术研究中，教育者在职业教育系统转变中具备重要作用，这一点，也已得到了证明。一些国际组织认同职业教育者是发展中国家正在实施的结构性转变的关键，而改变职业教育者的角色和形象对这种结构性转变有一定的促进作用。

当今世界的快速变化使得职业教育系统面临一定压力，但也为劳动力市场带来了新动态和新的工作机会。它改变了人们学习工作的方法和人与人之间互动的方式。新一代的学生拥有了新的学习方法，不能用传统的教育方式来训练。通过总结已有的学术文献，我们得出了六个影响职业教育者的主流趋势：数字化转型（包括工业 4.0）；新的教学范式和教学方法（包括能力本位教育）；移民；气候变化；创业的新形式；网络化和协作化的增强。

与此同时，行业和社会的新需求对职业教育者提出了新的要求。针对职业教育的新观念，学术界形成了四个方面的共识。

第一，鼓励职业教育者去承担新的职责。文献显示，“教师”或“教员”这两个词汇的使用有被避免的趋势，教育者转而被称为“促进者”、“教练”、“指导者”、“导师”、“顾问”、个人和团体学习的“编排者”，以及融合策略、技术和资源的“炼金术士”和将零散的知识和技能连接在一起的“焊接工”。研究显示，职业教育者们意识到了这种转变带来的压力，但与此同时，这些新的职责在他们工作中的实际含义并不十分明晰。

第二，职业教育者希望能够扩大他们在行政管理、质量保证以及课程质量方面的职权，同时希望能够与同行和企业之间加强合作。

第三，职业教育者越来越被视为职业教育改革的关键动力，促进新型

教室和训练室（提供教室之外的学习和训练）的设计。为了积极扮演这个角色，职业教育者需要不断地提升专业能力，并将其反映在他们的行为和作用上。

第四，鼓励职业教育者通过协同合作以及建立工作网络，与同行、专家以及外部的利益相关者（如公司和社会团体）共事。在日常工作中与同行分享专业知识和技能有助于他们专注于自己的优势，提高生活质量，以及发展个人社会资本。过去的研究认可了这些变化的难度，因为它们象征着职业教育者自我认知中的一种重大文化转变。这种转变要求职业教育者重新思考、重新塑造他们在教学过程中以及基础知识生产过程中所扮演的角色。它的复杂性决定了需要给予职业教育者充足的时间和资源去革新教学过程，训练项目也应保证工作人员有足够的去应对这些倡议。

回顾文献，我们总结出了 21 世纪职业教育者所应具备的能力。这些能力必须和传统能力并存。职业教育者的新角色和形象体现在以下几个方面：

第一，职业教育者需能够实施新的教学方法，做到（1）以学生为中心；（2）线上教育者；（3）开放合作；（4）学生学习的全方位支持者。

第二，职业教育者需熟练掌握以下四个能力：（1）数字化的社会能力；（2）跨文化能力；（3）环保意识和技术；（4）企业家能力。

第三，职业教育者需具备新的职业态度，取得：（1）终身学习的专业性；（2）网络化的专业能力。

（翻译：毛甜）

面向未来职业教育学习者所应具备的技能

来源: *Lucubrate Magazine*, 2019 年 9 月期

在未来，除了专业和技术技能之外，我们还需要其他技能。自动化程度越高，我们对其他技能的需求就会越高。

由先进技术推动的劳动力市场变化，将需要在再培训和发展可跨行业转移的技能方面进行大量投资。雇主们正在寻求关于在团队合作，使用技术进行交流、解决问题，以及在工作中提升学习能力等方面的更好信息。

虽然技术已经取代了许多可以自动化的工作，但也创造了更多专注于高附加值任务的工作，这些任务需要更高层次的思维技能和核心竞争力。目前不在教育课程范围内的技能，如同理心、适应能力、创业精神、主动精神和谈判能力，将会具备越来越多的需求；同时，诸如创造力、协作力等技能亦是未来工作和社会发展所依赖的技能。

我们在工作中需要的许多技能都可以被描述为生活技能，这是一个人 在与他人的交往中学习到的技能。这些技能都是工作场所需要的，也是未来社会所必须的。然而，在教育课程中却不容易找到关于这些技能的内容。下面，我们列出了这类技能的清单。这个清单可以更长，包括更重要的技能。

（一）同理心

同理心是一种发自内心的体验，在处世时，能从他人的角度出发，而不是从自己的角度出发。同理心忠实于既定社会道德准则，体现出一种“亲社会行为”，有了同理心，人们会表现得更富同情心。同理心与同情相反，同情是一种从认知上理解一个人的观点或经历的能力，而不是情感上的覆盖。同理心还应与同感区分开来，尽管这两个词经常互换使用。同感是对

一个人的感受的理解与共鸣。简而言之，同理心就是站在别人的立场上，意识到他们的感受并理解他们需求的能力。

在工作场所，同理心可以是对同事的尊重及关心，而不仅仅是遵守规章制度。具备同理心的领导，可以让每个人都感觉自己是在一个团队里工作，从而提高工作积极性和忠诚度。同理心对于一个受人爱戴、受人尊敬的高管来说是一种强有力的工具。

（二）适应能力

适应能力是一个人在不断变化的工作环境中必须具备的素质。适应能力是一种技能，指一个人为了适应新的情况而改变自己的行动或做事方法的能力。适应能力不仅仅是改变某件事或适应某种情况，它包括能够顺利和及时地在整个行动过程中做出改变，而不出现任何重大挫折。

适应能力在工作中很重要，因为随着新技术的发展，以“旧方式”建立起来的公司可能难以与行业中的主要参与者竞争。雇主们都在寻求能够表现出很强适应能力并具有领导潜质的员工，好的员工必须能够快速地学习并将所学付诸实践。

（三）企业家精神

企业家精神在现代社会中发挥着至关重要的作用，因为它对产生新思想、新思维、创造就业和经济增长做出了贡献。

企业家精神是指“一个人将想法转化为行动的能力”，它包括创新、创造和冒险，以及计划和管理项目以实现目标的能力。企业家精神被视为促进创新、竞争力和经济增长的关键。培育企业家精神有利于公司业务的拓展和增长。一个人不管在未来是否一定要创业，创新创业技能都具备一定

的好处。该项技能在人们的日常生活和工作中发挥重要作用，因为它们包含了韧性、主动性、创造力、责任感、团队精神及对风险的理解。

要想成功创业并经营一家企业，创业者需要具备多种技能。这些技能包括应对任何工作场所的技能，也包括其余能应对企业各项运营的技能。虽然有些技能对于成功运营一家企业而言，可能不是绝对必需的，但拥有这些技能会提高企业运营的品质，并增加企业可持续发展的机会。其中，最常见的能反映创业所需的技能，主要包括三个类别：技术技能、商业管理技能和个人创业技能。

（四）首创精神

首创精神是指主动开始一项任务或行动计划。当一个人表现出首创精神时，不用别人告诉就能主动做事情，因为他能自主探索想要了解的事情；同时，当事情变得艰难时，亦会坚持下去，会发现并利用别人错过的机会。在工作中，我们应积极主动，而不是被动反应。

积极主动的员工很受欢迎。道理其实很简单，当涉及到需要做出积极改变的事情时，这些员工不需要被告知，就会采取主动去行动。研究证实，与消极被动的人相比，积极主动的人更善于表现、贡献和创新。

在今天的工作场所，这种主动性已经变得越来越重要。企业希望员工能够独立思考，而不是等待别人来告诉他们该做什么。毕竟，正是这种灵活性、自主性和勇气推动着团队和组织去创新，去战胜竞争对手。

（五）谈判能力

谈判是日常生活的一部分。在工作中，谈判对促进成功亦是至关重要。糟糕的谈判会像失去关键客户一样迅速地削弱一个公司。虽然大多数谈判

策略看起来都是常识，但人们往往会沉浸在当时的情绪中而忽视自己的基本本能，情感、运气和魅力在成功的谈判中往往不是十拿九稳的。

谈判是双方或多方(各自有自己的目标、需要和观点)讨价还价的过程。在这一过程中，双方寻求共同点，达成协议，解决相互关心的问题或冲突。

谈判经常发生在工作场所，可能发生在同事之间、部门之间或雇员和雇主之间。专业人士可以就合同条款、项目时间表、薪酬等进行谈判。谈判既常见又重要，所以了解可能会遇到的谈判类型以及如何提高自身的谈判技巧是很有帮助的。

（六）创造力

创造力包括把自己的想法、想象和梦想变成现实的能力。当一个人具备创造力的时候，他可以透过现象看本质、看到深层次隐含的点，并将通常不相关的事物联系起来，产生新的想法。创造力主要取决于创造性思维，指能够创造性地解决问题。

创造力是企业管理、经济学、心理学、社会学和哲学等领域的一个重要课题，这些领域涉及创造和识别新思想。这些学科中的每一个都使用特定学科的语言和理论框架。企业家将这些新想法应用于产品、服务、组织和市场的创新。

“日常创造力”是指对小的或有趣的改变保持开放的姿态，逐渐地，这些小的改变会更增加创造力的信心。例如，研究表明，富有创造力的教师往往都具备一种开放性的个人心态，并能够寻求机会将自己的想法融入课程中。在具体的教学实践中，这类教师能够开发独特的跨课程联系体系，并将所有的学生视为有创造力的、能说善辩的、并能够运用创新思想的人才。

（七）关怀力

人是社会性的生物。人际关系是一种基本需求，而且很重要。由于人们在工作上花费了大量时间，营建一个充满关怀的工作场所就尤显必要，因为一个相互理解与支持的环境能够培养积极的人际关系。具体来讲，良好的社交很重要。一个提供关怀、鼓励和支持的工作环境是非常吸引人的。当员工知道他们的经理和领导相信他们会做好工作时，就会更富激情地去完成工作。在一个充满关怀的工作环境中，同事们会真诚地互相关心。

当团队成员都能主动帮助他人时，即使牺牲了自己的表现，他们的团队也会表现得更好。这种类型的行为被定义为“亲社会动机”，即通过强调个人对自己的行为如何影响他人福祉的关注，强调工作的社交方面。研究表明，单纯动机的人被描述为主要关心为他人贡献利益者，而不是计算个人回报者。

（八）协作能力

当两个单独个体或一群人通过分享他们的想法和技能来实现一个共同目标时，协作就会发生。协作既可以发生在传统的团队，也可以发生在虚拟的团队。随着技术的进步，使用基于云的程序来共享文件和交流已经变得司空见惯。

协作是一种工作实践，它使个人能够一起工作、为了一个共同的目标而努力，以实现共同利益。

任何企业成功的最大因素之一就是员工是否能与团队合作。随着竞争的加剧，为了提高生产力和促进健康的员工关系，在办公室里鼓励协作性已经变得极其重要。与独立完成项目的人相比，在团队中协同工作的员工，

能够更快、更有效的完成工作。协作也会让员工更负责任，这对提高他们的动机水平大有帮助，特别是当团队在虚拟环境中工作的时候。

（翻译：李可）

如何增加学习者的协作与互动

新冠肺炎危机促进了全球职业教育和培训体系的创新，在新形势下，教师和教育机构亦在积极探索并适应新的变化趋势。一些长期搁置的想法，尤其是远程学习(DL)和混合式学习(将课堂时间与远程时间相结合)，突然被抛到了前沿。在欧洲培训基金会(ETF)担任创业和企业技能方面的专家弗洛里安·凯德莱茨说到，“基于问题式的学习、基于项目的学习、社区学习、服务学习、混合式学习、翻转课堂、团队合作等都是用来吸引学生积极参与学习的过程。”弗洛里安·凯德莱茨还开设了欧洲培训基金会网络研讨会，主要研究主题为“增加学习者活动、远程和面对面的协作及互动”。

(一) 和谐的师生关系

“未来教室实验室”(欧洲校园网)的教师大使本·巴斯腾森说，师生关系是关键。良好的关系会直接引导“学生之间以及老师和学生之间的良好合作”。

奥地利莫德林高等职业技术学校的应用数学和信息学教师迈克尔·莱杰布也认同人际关系的重要性。他说：“当人际关系良好时，我们可以在远程学习的情况下更好地交流。”

(二) 良好的反馈和互动

欧洲培训基金会的职业教育教师 and 培训专家朱利安·斯坦利强调，在远程学习的环境下，教师们需要学会如何更好地了解学生是否参与其中。他指出：“当我们进行远程在线教学时，我们并不清楚学生到底在做什么。”

佐治亚州 LEPL 学院信息技术学院创业专业教师席恩·格尔巴基亚说，反馈(给予和接受)是最基本的。她补充到：“我们给学生的反馈和我们得到的

反馈，让我们有机会更新学习过程和学习材料，以考虑学生的真正诉求和期望。”

斯坦利说：“反馈不应该局限于师生之间。它应该拓展到学生领域——不仅仅是因为小组合作是有效的。教师必须设置一些情境，让学生们相互反馈，可以是成对的、可以是小组的、也可以是其他不同的方式。否则，你会筋疲力竭……我们需要成为聪明的管理者以及反馈的促进者，而不是垄断者。”

莱特吉布说：“当(学生)被倾听和感知时，就能体现出一种积极参与性。我们必须给学生提供反馈的机会，并多加聆听学生的反馈声音。”与此同时，他分享了自己具体实践中的探索经验。在疫情封闭的初期，他要求所有学生准备视频来解释一道数学题的答案。不可避免，他收到了很多冗长的视频，而自己又无法及时给每位学生提供合理的反馈，最终的效果并不理想。有了这次不成熟的经验，在第二次的尝试中，他把学生分成了小组，每个小组呈现一个限定时间的视频。这样以来，学生们都很活跃，他们最终学到的不仅仅是解决一个数学问题。

（三）较好的项目制学习模式

在新冠肺炎危机开始之初，充满热情的教师们就开始大量开展基于项目的学习。在某些情况下，这种模式被证明是适得其反的，因为学生们反而感受到更为繁重的工作量。莱特吉布说：“当每位教师都试图进行基于项目的学习或使用复杂的东西时，这对学生来说是绝对可怕的，因为他们真的不知道哪里有时间(完成作业)。”假设学生有多个导师(这是常有的情况)，导师间就需要协调以确保他们不会被多个项目同时轰炸。

（四）远程学习的特殊挑战

乔治亚州 LEPL 学院信息技术学院信息技术经理和信息网络管理教师米哈伊尔·桑哈拉德指出，远程学习在学生参与方面面临着重大挑战。教师需要熟悉在线工具，但他们往往无法解决如何在远距离教授实用技能的问题。虽然这个问题通过让学生分组做项目得到了部分解决，但不能忽视的是，许多学生缺乏高性能电脑，特别是数据云和模拟器，这就降低了远程学习的效果。

远程学习的挑战是巨大的，但也有益处。斯坦利说：“关于远程学习令人兴奋的事情之一是，它可以创造新的合作可能性。例如，一名教师可以录制视频讲课，而另一名教师则可以与小组一起完成项目。”

（五）点对点的教师学习

正如斯坦利指出的那样，教师的合作不是理所当然的。大多数教师都很擅长创建自己的教材和教案，但不太习惯与同事一起工作。

在新形势下，教师首先需要改变自身的态度，包括对失败的态度。莱特吉布说：“教师们通常会告诉学生，失败是可以作为学习经验的，但是他们并没有应用到自己身上。很多教师都不允许自己失败。事实上，更多的体验可能会更有趣。”

（六）多样的教学方法

根据教学实践中的小组讨论和互动得出结论，要增加学习者的活动、协作和互动，就需要运用多种教学方法，激活教学方法，以支持知识、技能和态度的发展，从而提高学生的综合能力。弗洛里安·凯德莱茨解释了这种关联性：“在全球化、数字化、人口迁移变化、气候变化等的大背景下，劳动力市场亦发生了快速变化，学习者需要获得强大竞争力及核心能力，包括基本技能和坚实的技术技能。学习者不能再仅仅为一个特定的职业训练

一个特定的技术能力，而更需要为职业转变的多方面能力培养做好准备。因此，仅仅注重技术技能和一套固定的知识是不够的。除此之外，有充分的科学证据表明，多样化和差异化的教学方法可以极大提高学习效率。”

（翻译：李可）

国家资格框架促进了欧洲职业教育的融合发展

欧洲职业教育发展中心网站 摘编

多年来，欧洲资格框架（EQF）和欧洲各国的资格框架（NQF）为国家间及其教育培训体系搭建了桥梁。他们为促进资格跨越国界和教育体系，提高教育质量，增加透明度和可比性，建立信任做出了贡献。许多国家的资格框架已成熟运作，并牢固地嵌入国民教育和培训体系，且不断完善并支持欧洲国家间在指南、认证和“欧洲通行证”等政策和工具方面协同增效。基于学习成果的欧洲资格框架是连接欧洲各国国家资格框架的中央枢纽。

在此期间，欧洲职业教育发展中心见证了国家资格框架的发展及其对促进形成欧洲资格框架所发挥的重要角色。今年标志着资格框架又迈出了历史性的一步。欧盟委员会邀请参与国将其国家数据库连接到新的“欧洲通行证”门户网站上。该网站整合了以前的“学习机会和资格认证”门户网站，成为欧盟有关资格认证信息的中央平台。通过支持国家和欧洲资格数据库的相互可操作性，欧盟委员会正在创建一种新颖的工具来为欧洲各国的监管机构、雇主、研究人员和学习者提供服务。欧洲通行证将成为欧洲共同的前台，为各个国家资格框架的所有资格提供单一入口。

共有 39 个国家通过深化和扩大其资格框架及相互合作，参与了欧洲资格框架的建设进程。这些国家正在致力于使个人资格证书的内容和资料更加透明。通过在数据库中提供资格的主要信息，他们还将服务范围扩大到了利益相关者和广大公众，并最终超越了国界。各国还一直在扩大其国家资格框架的范围。现在，大多数资格框架都包括了职业教育、普通教育、高等教育和成人教育的所有国家认可的正式资格。近年来，资格框架还纳

入了正式教育与培训体系外授予的资格，并对非正规和非正式学习成果进行认证。资格框架正成为终身和全方位学习的真正地图。

（一）国家资格框架和欧洲资格框架的可视性

有 33 个国家实现了欧洲资格框架的第二个目标，即在其国家数据库中注册的资格，所授予的文凭和证书以及欧洲通行证补充文件上标明相应的资格等级。这提高了国家资格框架对用户的服务水平。在这方面，有些国家直到最近才开始这样做，有一些国家则在职业教育与培训体系中优先开展。例如，丹麦、爱沙尼亚、波兰和斯洛文尼亚已经着手为国家资格框架注册的所有新证书和文凭进行等级标注。资格等级标注对于欧洲资格框架的可见度及广泛使用至关重要。

（二）国家资格框架的最新发展

36 个国家正在努力建立综合框架。除了大多数国家的资格框架中现在已包含的所有级别的正规教育和培训资格外，完全综合的框架还将包括越来越多的私人机构、行业、企业和国际机构在正规教育和培训之外授予的资格。一些国家资格框架还将受管制的非正规教育以外的资格培训纳入其中。例如，塞浦路斯的职业资格体系（SVQ），爱沙尼亚、黑山、斯洛伐克和土耳其的专业资格体系，以及斯洛文尼亚的国家职业教育体系资格（NVQ）。

从 2019 到 2020 年，在国家资格框架中包含非国家监管或私有的资格的国家数量有所上升，目前有丹麦、法国、荷兰、奥地利、波兰、斯洛文尼亚、瑞典和英国-苏格兰。

从 2018 年开始，意大利正在努力建立一个综合资格框架。其职业和资格数据库包含了 4000 多个地区职业教育与培训资格，种类繁多。

芬兰开始为学习成果中的能力模块划分等级。其成立了工作组研究在国家资格框架中如何增加法律规定的新资格和能力模块。到 2020 年 2 月，其在国家资格框架中纳入了 2 至 7 级的新能力模块。自 2020 年 3 月起，行政部门和利益相关方可以提出新的模块以供纳入。

欧洲国家对微证书的兴趣日益增加。微证书被认为在应对新冠肺炎危机及以后的欧盟国家提高技能的工作中发挥着重要作用。

（三）欧洲国家对微证书的兴趣

微证书需要在近几十年来资格和证书体系的演变背景下进行理解。向学习成果的转变，资格框架的引入，模块化课程，对微证书的认可，以及对非正规和非正式学习的认证都是相互关联的：它们有助于创建更灵活的资格体系，这个体系可以整合和认可各种各样的在正式，非正式、非正规情景里获得的个人学习成果和经验。

在认可到需要灵活和以学习者为中心的学的同时，有人认为，微证书体系整合了大量零碎的证书，可能会失去透明度，破坏了对个人发展至关重要的最初教育和培训的地位。

自 2019 年 10 月 1 日以来，丹麦认证机构一直在根据申请者的要求评估其学历水平。目的是提高市场透明度，质量保障，并为拥有这种资格的人进入正式资格系统打开通道。

在 2019 年下半年，奥地利开始对非法律规定的资格进行分级，该资格是通过成人学习，持续学习和青年工作等途径获得的。2019 年 11 月建立了六个国家资格框架服务点。想要获得资格认证的人员，可以向其中一个服务点提交详细证明，包括相关的学习成果和评价程序。国家资格框架服务点建议和支持提供者提交其纳入国家资格框架的资格，以确保它们符合所

需的质量标准，并提供所有必要的信息和证据，以便就国家资格框架的纳入和水平做出决定。纳入非正规资格的准备工作在爱尔兰也已经开始。

（四）扩大爱尔兰国家资格框架的范围

2019 年的《资格和质量保证修正案》强化了负责国家资格框架的爱尔兰质量与资格国家机构的监管作用，使其更具法定性。为了使国家资格框架全面并认可其目标所取得的学习成就，爱尔兰质量与资格被赋予设立新的资格颁发机构的法律权力。私人、专业机构和国际组织将能够向爱尔兰质量与资格申请成为资格颁发机构，并使其资格被纳入国家资格框架。在审批过程中，申请者的能力以及申请纳入框架的资格的有效性将被予以审核。欧洲资格框架建议书的质量保证原则将为设立资格证书颁发机构的政策和程序提供依据。

（五）丰富国家资格数据库

为了使最终用户受益，国家资格框架必须提供有关单一资格的明确信息。为了在国外寻找工作或学习，用户需要能够查询他们感兴趣的国家资格数据库。2019 年，许多国家在创建、扩充和推广其国家资格数据库方面取得了进展，这些数据库服务范围很广泛。

31 个国家（地区）的数据库仍然相差很大。并非所有数据库都提供基于学习成果的资格证明或欧洲资格框架（或国家资格框架）对相关指标的描述，并且并非所有都可以相互操作。许多仅以本国语言提供。大多数数据库都包含来自正规教育的资格证书（职业教育和高等教育资格证书，并且具有一般教育资格证书，约占一半），而有些国家还包括在正规教育和培训之外获得的资格，如比利时，爱沙尼亚，法国，波兰和斯洛文尼亚。

但是，由于在过去的十年中使用学习成果来定义和描述学历的情况已大大增加，现在各国有可能提供关于资格的内容和学习成果的主要信息，而不是用级别标记。

现在，大约有 10 个国家/地区的数据库已连接到欧洲门户网站，尤其是新的欧洲通行证中的 LOQ 区域，还有大约 5 个与 ESCO 资格数据库相连接。

斯洛文尼亚最近将其数据库链接到“学习机会和资格认证”端口。这使得其境外的用户可以访问，允许他们检查其资格并将其与他们国家的资格进行比较。

（六）学习成果设计和资格比较

学习成果对于阐明资格的范围和定位至关重要，并促进以学习者为中心的教育和培训方法。它们构成了可比性和可信任的基础。各国已逐步采用在完成职业教育和培训学习或授予证书后，人们期望了解，能够做到和理解的情况来定义和描述资格。欧洲资格框架和国家资格框架的实施，以及基于学习成果的其他工具（如：世界技能大赛）的开发，使欧洲职业教育发展中心能够探索 and 了解 10 个欧洲国家的 10 个职业教育资格的内容和概况。这项实践表明，将资格证书的学习成果与现有参考点进行对照，可以帮助确定国家之间的共同关注点。

通过持续的探索性工作，欧洲职业教育发展中心一直在带头努力，以更多地了解学习成果的潜力。

（七）非正规和非正式学习的认证

自 2010 年以来，通过定期更新欧洲的认证数据库，人们对国家资格框架与非正规和非正式学习之间的联系进行了有益的探索。通过某种或其他方式将非正规和非正式学习与其国家资格框架联系起来的国家数量已从

2010 年的 12 个增加到 2018 年的 31 个。在某些国家，例如比利时、希腊、克罗地亚、塞浦路斯、马耳他、波兰和斯洛伐克，国家资格框架的开发实际上推动了认证工作。例如，2020 年对在 2012 年关于认证非正规和非正式学习的意见进行评估表明，比利时已经建立了高质量的资格框架，可以保证课程的质量，可以授予任何级别的专业资格。这确保了所有遵循此类课程或程序以承认先前学习并获得相同专业称谓的人，在完成课程或程序后都获得了相同的资格。根据 2018 年版的认证数据库，通过认证可以获得 25 个欧洲国家的国家资格。除过学位外，对课程模块、学分和资格的部分进行认证也是可能的。在一些国家，例如法国和卢森堡，可以通过认证非正规和非正式学习来获得除一般学士学位以外的所有国家资格框架里的资格。爱沙尼亚、斯洛伐克和斯洛文尼亚等国家（地区）会认证在职业子框架中注册的所有资格。在捷克，继续教育和成人教育资格主要是通过认证非正规和非正式学习获得的。根据 2018 年的认证数据库，在 13 个国家（地区）可以通过培训方和国家就业服务以及工商业联合会等劳动力市场参与者获得资格证书（或其中的一部分），并进行认证。相反，第三方的认证业务很少与资格相关联。他们更多地侧重于形成性认证，如：识别学习资料，文件等，而不是获得国家资格框架里的资格。

（八）使高等职业教育具有可视性

国家资格框架的发展引发了有关高等职业教育和培训的政策辩论。近年来，对高素质专业人才的需求一直在增加。根据欧洲职业教育发展中心的技能预测，这种趋势可能会持续下去。这种需求不仅与大学学位有关，它还越来越侧重于对高水平的职业技能和熟练工人的认证。在许多国家（地

区)，此类课程和资格是在正规教育和培训之外提供的，内容各不相同，而且通常是分散的和透明的。这削弱了对这些资格的理解和信任。

以学习成果为基础的国家资格框架有助于展示欧洲国家资格框架 5 至 8 级职业教育与培训的多样性和重要性，并不断完善它。在这些水平上，关于职业教育与培训的未来的辩论仍在继续。瑞士的国家资格框架明确设计为可容纳从 3 级到 8 级的一系列职业和专业资格。德国于 2020 年 1 月修改了其立法，以通过合法划分相同的国家资格框架等级来加强高等职业教育与学术研究享有相同地位。**Meister** 头衔现在在法律上等同于专业学士学位，而国家资格框架中的专业硕士学位与大学硕士学位相对应。在奥地利，利益相关者正在努力在标有“高等职业教育和培训”的单独教育部分中使高等职业教育资格更加可见。

（九）国家资格框架等级的影响

运用学习成果对资格进行分级，并将国家资格框架与欧洲资格框架对接，其益处是给国家间，教育行业及教育与劳动力市场之间建立了通用语言。这种通用语言对国家（地区）产生了多种好处：

在德国，它使得职业教育与普通教育（高等教育）享受相同的地位。

在瑞士，运用学习成果对资格进行介绍和描述使得职业法规更加一致。

根据 2016 年的评估，苏格兰资格框架（SCQF）影响了职业教育机构的评级，由于学习者认为其有质量保证，提高了他们推广职业资格的能力。

在保加利亚，对如何将国家资格框架融入欧洲资格框架的讨论促使了职业教育的改革。

在立陶宛和爱沙尼亚，推行国家资格框架和对资格透明性的讨论，使其能够对照欧洲资格框架 5 级，对其资格框架进行完善，弥补差距。葡萄牙重新设计了职业资格的描述，使其更能反映学习成果。

（十）永无止境的故事

国家资格框架在过去一年中得到了长足发展。欧洲和国家利益相关者在资格和资格框架方面的后台工作变得更加突出。新的前台“欧洲通行证”门户将连接越来越多的国家资格数据库并确保其可互操作。专业人士和广大公众能够接触到对资格的描述。“欧洲通行证”将提供一系列支持服务，这些服务将使在欧洲寻找国外工作和学习机会的用户受益。

各国将继续扩大其数据库并加强对其推广。欧洲职业教育发展中心估计，整个欧盟大约有 1.28 亿成年人具有提高技能或再技能的潜力。为了适应数字化和工业变革引发的紧迫的劳动力市场需求，也为了应对持续的新冠肺炎疫情危机，各国可能会在其国家框架中整合越来越多的资格、资格的部分内容和微证书。通过将正式、非正规、非正式甚至部分学习经历的结果纳入资格框架，这将鼓励教育机构提供更灵活的解决方案，满足用户对更短，更有针对性的（在线）课程进行技能或再技能培训的需求，并有助于对非正规和非正式学习的认证。资格框架可能会越来越多地支持并认可终身学习和全方位学习的基础，并采取措施确保其“可移植性”和“可堆叠性”。

但是，挑战仍然存在。从开始，教育和培训部门积极推进国家资格框架的发展，而企业和经济部门则不愿意接受。缺乏对经济参与者的吸引力可能会阻碍教育机构开发资格证书，例如，私人资格或微证书的能力。

此外，参加欧洲国家资格框架的国家必须就信息交换和简化其国际资格等级划分的方法达成一致。目前，每个国家都将这些链接到其自己的国家资格框架。找平差异的风险很明显。尽管国家资格框架被视为保证资格质量的守门人，但国家资格框架间的一致性仍然是一个问题，尤其是考虑到多年来建立的相互信任。为应对这些挑战，欧洲各地的利益相关者需要加深对资格内容和特征的理解。支持比较并加强资格跨界跨系统流动，需要进一步完善和开发新的欧洲等级的参考工具，例如 ESCO。

越来越多地要求参与国家资格框架的利益相关者更加紧密地参与其国家的技能战略。国家资格框架与劳动力市场有着紧密的联系，并且侧重于学习成果，将其作为教育系统和劳动力市场所共有的一种通用语言，有助于持续审查和更新资格。全面的国家资格框架在各国对快速变化的技能需求的响应以及向其劳动力提供高技能、再技能和终生学习选择的进程中发挥着日益重要的作用，可以确保整个系统和国家之间的政策一致性。

2020 年 7 月 1 日启动的新技能议程将技能情报视为欧洲国家为了掌握未来的绿色和数字发展必须进行的广泛技能提升和技能再创新的基础。凭借其技能预测和对在线职位空缺的实时分析，欧洲职业教育发展中心一直为更新欧洲和国家技能战略提供基础，以应对劳动力市场需求。

（翻译：秦景俊）