

澳大利亚职业教育培训包与我国 1 + X 职业证书等级标准的比较

黄兰兰

(上海城建职业学院, 上海 200000)

作者简介: 黄兰兰, 女, 上海城建职业学院讲师, 博士在读。研究方向: 旅游及酒店管理职业教育、旅游体验、乡村旅游等。
课题项目: 2021 年上海旅游职业教育集团课题项目 (LZJ-K14); 2017 年文化与旅游部万名旅游英才计划 (MYC 201730023)。

关键词	摘 要
澳大利亚 职业教育 培训包 1 + X 职业证书 旅游酒店	澳大利亚职业教育培训包被认为是全球职业教育领域创新成果之一, 其职业性、灵活性、技术性、模块化和时效性得到了全球职教领域的认可。在对四级证书和高级文凭证书的培训包内容进行分析的基础上, 结合当下我国旅游酒店职业教育正在开展的 1 + X 证书建设工作, 从资源整合、学历证书与职业证书融通程度、标准与课程开发理念方面对二者展开比较研究。

中图分类号: G719.2 文献标识码: A 文章编号: 2095-4530 (2023) 08-0034-05 收稿日期: 2022-06-07

2019 年 1 月, 我国启动 1 + X 证书制度试点工作, 截至目前, 已完成 4 批证书的申报和遴选工作。可见我国要以 1 + X 证书制度来深化职业教育改革, 打通中高本教育融通, 推动学历证书与职业技能等级证书相互衔接和学分互认的决心。本文将澳大利亚职业教育旅游酒店培训包中的四级证书和高级文凭证书, 与我国旅游酒店类 1 + X 证书进行对比研究。

一、澳大利亚职业教育发展历史

20 世纪 70 年代, 澳大利亚开始了职业教育的改革计划, 即侧重于终身职业教育, 以发挥个人潜能为社会创造更多价值^[1]。之后的 10 年间, TAFE (Technical and Further Education) 教育发展繁荣, 吸引了众多人才

从事职业教育。这种职业教育的国家治理机构被描述为“国家指导, 管辖范围内实施和行业驱动”^[2]。1990 年, 澳大利亚经济衰退, 为了重振经济, 澳大利亚政府对职业教育进行了改革, 以提升 TAFE 教育的灵活性, 而不再拘泥于严格的教育实践^[3], 即 TAFE 教育中课程被替换为培训包 (TP, Training Package), 学习成果转为能力要素, 评估标准变为绩效标准。培训包的建设基于能力为主 (CBT, Competency-based Training) 的开发理念。它可以将行业对技能的需求转化为提供者、教师、培训者和学习者的教育活动。该模型包括三个部分, 即职业胜任力、胜任力文件、基于能力的培训^[4]。它有效地兼容了诸多利益群体的需求, 应对职业能力迭代升级的需求。一些研究人员和机构表明: 职业教育在应对数字化发展带来的职业冲击方面更具有优势, 更能帮助劳动者

在新的环境中调整和应用相关技能^[5-7]。欧盟国家也已明确为个人提供终身就业的能力准备,包括高水平的技术技能、核心技能和横向能力(即批判性思维、主动行动、解决问题和协同工作的能力)^[8]。因此,澳大利亚始终以开放的态度,紧跟时代的需求,更新培训包,以增强职业教育的适用性与实用性,发挥职业教育对国家和州经济发展的作用。

二、基于 CBT 模型 的旅游酒店培训包

基于 CBT 模型的职业教育培训包已成为全球职业教育领域创新成果之一^[9]。它既为学员个人成长提供明确的发展方向,又能兼顾不同身份、年龄、技能等级的学习者的学习需求,还能衔接学历教育,其职业性、灵活性、技术性、模块化和时效性得到了全球职教领域的广泛认可。

(一) 培训包简介

培训包是基于岗位知识和技能/能力开发的,具有模块化、碎片化、职业性、技能性、等级性等特点。培训提供者可以根据学习者、雇佣者或企业的需求,提供针对性、个性化的培训安排。其目标是确保学习者所学知识技能满足行业/企业的需求。培训包主要包括:岗位需求的能力单元,能力单元的评估要求,职业资格准则,一个或多个质量保证指南。

培训包的研发由部长理事会(MC, Ministerial Council)、产业技术委员会(AISC, The Australian Industry and Skills Committee)、产业参考委员会(IRC, Industry Reference Committee)、技术服务组织(SSOs, Skills Service Organizations)共同完成。其中,MC 负责对国家的职业培训系统进行监督和审批。AISC 主要发挥桥梁和纽带的作用。IRC 和 SSOs 是研发的中坚力量。IRC 负责联络行业精英,为培训包的审核与研发提供建议和指导。SSOs 是具有独立性和专业性的服务组织,确定行业中的工作角色和工作技能。培训包是有运行周期的,一般为3—4年,其变更的依据主要来源于产业变革、技术革新、产业和经济发展的需要,以及预期影响等。

(二) 旅游酒店类培训包简介

旅游酒店类 SIT 培训包(SIT, Tourism, Travel and Hospitality Training Package),适用于与旅游、住宿业等相关的行业,同时拓展到交通、物流、零售、教育和娱乐行业。SIT 培训包有32个技能群,244个能力单元

和132个从其他培训包导入的能力单元^[10],涉及岗位包括一线对客服务和中、基层管理岗位,例如吧台服务岗、饮品店服务岗、咖啡店服务岗、餐饮部门服务岗、房务服务岗、餐厅主管及经理岗、酒店其他职能部门管理岗、旅行类服务岗与管理岗、主题公园类服务岗与管理岗等。SIT 培训包涵盖4个等级的职业资格证书,以及文凭和高级文凭证书,对接了高中—职业教育—本科的学习内容,实现了学历教育与职业资格证书之间的融通,为终身学习理念的落地提供了可行通道。学习者学习形式多样,如全职、兼职、学徒制、技术技能模块学习、技术技能提升学习等。

(三) 培训包的特点

1. 培训包的研发体现通用能力和关键能力并重,注重与时俱进

通用能力是指劳动者所拥有的基本技能,例如听、说、读、写能力,计算和基本数字技能。关键能力是劳动者在终身学习和工作中所具备的能力,并且随着社会技术的发展而变化。2018年,澳大利亚旅游酒店参考委员会(ASIC)公布了旅游酒店类的12个能力^[11]:对客户服务/市场营销、沟通/合作/社交能力、管理与领导、科技应用能力、学习能力/独立工作能力/信息处理能力、语言/文学/数学能力、设计思维/批判思维/系统思维/解决问题、环境保护/可持续发展、企业家能力、财务能力、数据分析能力、科技/数学/工程方面的能力。以文凭证书中的管理运作计划(Manage Operational Plan, BSBMGT571)学习单元为例,学习者在完成制订运营计划、规划和管理资源获取、监控和审查运营绩效三大学习内容后,可获取的能力包括阅读能力、写作能力、口头表达能力、数字能力、沟通能力、驾驭工作的能力、监督和执行能力,它们分别隶属于通用能力和关键能力。

随着时代发展,一旦有新的技术技能在行业得到应用,其就会被增补进 SIT 培训包,从而使培训包的知识技能更好地满足社会和行业需要。2019年,澳大利亚旅游酒店参考委员会年报将旅游酒店类行业的关键能力归纳为沟通技能、团队合作、解决问题、创新创业能力(例如,商业敏感性)、自我管理、产品和服务内容(例如,文化旅游)、数据分析、网络和社交媒体(含 AI 技术)8个方面,其中,数据分析、网络和社交媒体(含 AI 技术)两大能力属于新增进的能力。同时,在培训包修订工作中将数据分析、网络和社交媒体(含 AI

技术)加入学习单元,这充分体现了培训包研发的时代性和灵活性。

2. 学习单元搭建的灵活性和阶梯性

在综合比较了西澳 TAFE South Metropolitan 学院^[12]、新南威尔士州 TAFE NSW 学院^[13]、维多利亚州 William Angliss Institute^[14] 的酒店管理专业的学习单元后发现:其课程单元的搭建具有灵活性和阶梯性两大特征。本研究中汇报的培训包内容来源于西澳 TAFE South Metropolitan 学院的酒店(hospitality)类四级/四级实习制、文凭和高级文凭,以说明澳大利亚 TAFE 教育中培训模块搭建的灵活性和阶梯性。以财务管理为例,在四级证书中只设“财务管理—预算管理(SITXFIN003)”学习单元,但在文凭证书中增设“财务管理—预算制作与监控(SITXFIN004)”,以进一步提升学员驾驭财务工作的能力。“预算管理(SITXFIN003)”通过对预算资源的分配、对违反预算的财务活动进行监督、对提高预算的方案进行论证和评估、完成财务统计报告等的学习,培养学员的通用能力和关键能力。“预算制作与监控(SITXFIN004)”通过对准备预算信息、起草预算、完成预算计划制作、监督和评估预算等展开学习,在培养学员通用能力和关键能力的基础上,增加计划和组织能力的培养。

四级证书和四级证书实习制属于同一级别的证书,但是针对的学习对象不同,学习方式与学习内容也略有不同。例如:参加四级证书实习制的学员均为酒店企业的工作人员,他们能在工作岗位中习得操作技能,因此在学习单元中适当减少或不设置操作技能的学习内容,适当增加理论学习。同时,通过选修课的形式补充在实际岗位中未曾学习到的服务技能。学习模块搭建的灵活性,既符合因材施教的原则,又能保证同一级别证书测评考核要求的一致性。

3. 注重培养迁移性职业能力

澳大利亚旅游酒店参考委员会年报指出未来要注重培养从业者的迁移性技能^[15]。迁移性技能是指技能可在工作岗位群之间得到运用。以 SIT 文凭证书中学习单元为例,其“工作场所管理的多样性(BSBDIV501)”“运营计划管理(BSBMG517)”“优质客户服务的开发与管理(SITXCCS008)”“冲突管理(SITXCOM005)”等,培养从业者驾驭工作的能力、沟通能力、解决问题的能力、团队合作能力、自我管理能力和计划和组织能力、信息技术运用能力等。这些能力既能在酒店工作场所中

运用,又能在关联性企业(如旅游企业、会展企业、民宿企业等)和具有商科背景的企业中得到应用,体现了迁移性。

培训包之所以注重培养从业者的迁移性职业能力,是因为产业的变化,经济和社会发展对服务的需求提升。澳大利亚青年研究基金会指出,因为企业对工作技能要求的相似性,所以劳动者在一个工作岗位上接受的培训,能同时帮助劳动者获得 13 个其他相近工作岗位的技能。可见,迁移性职业能力为就业者的职业选择与发展拓宽了道路,避免了劳动力的浪费,对解决“毕业等于失业”的社会难题有着建设性作用。同时,随着职业技能证书等级的提高,交叉知识与技能的比重也会越来越高,因此,未来职业教育更需要注重培养从业者的迁移性职业能力。

三、与我国旅游酒店类 1 + X 职业资格证书等级标准的比较及启示

(一) 我国 1 + X 职业资格证书在整合多重资源上处于起步阶段

澳大利亚旅游酒店参考委员会在 SIT 培训包研发系统中的桥梁作用和联邦政府的统筹,保障了培训包在全国 TAFE 学院或培训机构运行的一致性,也保障了受教育者所接受的职业教育的通用性,为受教育者在全国范围内的就业流动与职业发展提供了便利。与澳大利亚职业教育培训包的内容与实施相比,我国的 1 + X 职业资格证书在资源整合方面处于起步阶段,因此应充分发挥旅游酒店行业组织承上启下的桥梁作用,衔接政府、企业和院校三大资源,发挥各利益群体的角色作用,共同构建具有针对性的、灵活的、递进的全国职业资格体系。其关键在于职业标准和培训内容的设计与研发。应由行业组织整合政府、行业、企业、院校多维资源,成立职业标准和课程研发中心,打破各省市、各院系企业各自为阵的局面。对不同类型、不同地域、不同文化背景的企业的工作岗位进行调研,提取典型工作任务,制定旅游酒店类统一的职业资格标准,并配备专业建设所需的硬件与软件,保证专业建设与发展的可持续性。

(二) 1 + X 证书等级标准与学历教育课程融通,但二者的融通处于初级阶段

在澳大利亚高等教育体系中,有 133 个高等教育提供者(HEP, Higher Education Provider)是由高等教育

质量和标准局 (TEQSA, Tertiary Education Quality and Standards Agency) 认证的^[16]。在这些 HEP 中, 有 11 家州立 TAFE 学院提供高等教育课程 (主要是学士学位课程和一些硕士学位课程), 其他的则是私立性质的。6 所大学具有双重身份, 既提供高等教育课程, 又提供职业教育课程。这种模式为学习者在职业教育和高等教育之间的学习转换提供了便利。二者相互兼容的教育模式既能帮助学习者实现学历梦, 又有利于学习者的就业与择业, 避免学习时间和资源的浪费, 为落实终身学习理念提供了切实可行的道路。

2010 年, 我国开始试验中高贯通、高本贯通的学历教育衔接发展模式, 却局限在某些院校, 在广泛性上存在不足。同时, 贯通的人才培养方案设计与课程设置方面也存在一些问题, 比如知识、技能缺乏阶梯性; 在课程设置上主要采用对照式或下延式对接路径^[17], 人才培养质量难以得到有效提升。因而, 建立健全国家统一的框架体系, 为人才的融通性发展提供多路径的愿望呼之欲出。借鉴澳大利亚对先前学习成果的认定与学分转换^[18]是实现学历教育与职业等级证书有效融通融合的方式之一。一方面将服务技能类的学习内容前置, 并将学习对象前置为高中阶段学生 (含中职学生), 这样既能为高中阶段学生提供一定的技能基础, 又能为其选报大学时期的专业提供实质性的参考, 减少专业选择的盲目性; 另一方面将证书学习的课时和成绩转换为学分, 为学习者在继续学习与工作之间的选择建立良性的进出机制。

(三) 在“X”证书标准中始终坚持以能力为核心的模块课程开发与建设理念

1. 凸显迁移性职业能力

培养从业者和潜在从业者的迁移性职业能力已在世界范围内达成共识, 例如德国的《职业教育法》、英国的职业教育体系均有提及。一些有关职业调研的报告也指出, 在不同类型的工作之间转移的能力, 是被迫切需要的能力^[19]。2017 年, 澳大利亚明确提出可迁移性技能, 2018 年的培训包就已经将迁移性能力培养写入相关学习单元。迁移性职业能力包括三个方面: 第一, 劳动者所学习的知识、技能与能力能在职业群之间共用、发展; 第二, 劳动者所学习的知识、技能与能力能在不同文化环境中共用、发展; 第三, 劳动者所习能力能适应未来职业环境的变化。

目前, 我国旅游酒店类高职的课程教学还处于解决“做什么”与“如何做”问题的层面, 即便多年来诸多

院系一直采用“2+1”“订单式”人才培养模式等。因为行业的固有认知是: “做什么”和“如何做”是可以提炼和传授的, 而“高效做”是需要靠个人去悟的。高效完成工作离不了实践, 从实践中总结工作要点, 再辅之以理论的指导, 是可以科学地帮助从业者学习如何高效完成工作的。

澳大利亚的培训包在解决诸如“做什么”“怎么做”以及“如何高效做”此类问题上成效显著, 所以它对我国正在进行的 1+X 职业证书开发有着积极的借鉴作用, 为我国 1+X 职业证书标准撰写与课程开发提供指导思路。尽管现有的 1+X 教材及证书在构建时, 已尽可能地在落实以能力为导向的思路与理念, 但是步子迈得比较谨慎, 相关利益群体之间的合作还不够深入。所以, 其建设与发展过程中存在的问题和挑战也是不容忽视的, 笔者认为可从以下几个方面采取措施。第一, 继续坚持基于工作过程系统化的课程研发范式, 加强对企业岗位的调研, 尤其是核心岗位及能力的提炼与总结。一般采用如下步骤: 确定调研的岗位—调研岗位职责—调研岗位工作流程—典型工作场所—典型工作环节—工作素养 (工作素养结合当下的思政要求, 将素养与技能、知识融为一体), 最终归纳、整理调研内容, 并将之提炼为典型的学习单元和学习任务。第二, 能力与工作任务不可混为一谈。能力是指完成一个任务或目标所体现出来的综合素质, 是通过具体的工作任务来训练的, 因此对工作任务的提取应是标准研发和学习单元形成的重中之重, 同时兼顾单一工作岗位和岗位工作群。例如, 酒店行业的管理岗位要求管理人员具备计划、组织、领导、控制等能力, 那么这些能力在以管理工作为主体的工作岗位和岗位群中对应的工作任务有哪些, 是调研工作的重中之重。第三, 中高级职业技能证书应聚焦于学习者迁移性职业能力的培养。例如, 酒店行业中的部门主管, 除了具备完成基础服务的能力外, 还需要有指导他人的能力、监督执行的能力、财务解析能力、自我管理能力强等。

2. 凸显 21 世纪职业教育迫切需要的创新思维与创新元素

“澳大利亚的创新模式比其他经合组织国家更依赖于职业教育技能……创新的主要形式是渐进式和针对性采用或改编其他公司和行业在本地开发或从海外采购的产品、过程和服务。”^[20]墨尔本研究所 (Melbourne Institute) 对 2007 年澳大利亚专利申请人调查分析后得

出: 超过 50% 的发明者可能具有职业教育背景^[21]。首席科学家办公室研究表明, 在具有 STEM 资格的人群中, 大约三分之二的人接受了职业教育^[22]。此外, 越来越多的国家也意识到需要高水平、高质量的职业教育来为社会提供先进的产品和服务, 并扩大职业教育课程^[23]。例如, 英国、加拿大、德国、奥地利等正在致力于建立强大的创新型职业教育部, 以支持其未来劳动力战略。

作为第三产业重要组成部分的旅游酒店类专业, 应该凸显对从业人员创新意识和创新思维的培养。在旅游酒店类 1+X 证书开发过程中, 需重点注意如下几个方面。第一, 在标准和教材内容上, 可以从服务创新、管理创新、技术创新、商业模式创新等方面引导学习者形成创新意识和创新思维。例如, 将数字化技术应用、大数据分析能力作为旅游酒店类学习者的能力要求, 编入标准、学习内容、考核要求, 引导和帮助学习者形成创新意识与思维。第二, 在教育教学方法上, 除了目前被广泛采用的二维码、视频等数字化手段外, 还应开发适合职业教育特点的教育教学方法, 比如应用工作场所教学法, 因为职业教育离不开应用性和工作场所。第三, 在教育提供者方面, 通过理论培养、企业实践、企业培训等方式, 帮助教育提供者形成创新意识和创新思维。

参考文献

- [1]SCHOFIELD K. The clash of the Titans [M]. Adelaide: Ncver, 1994: 57-75.
- [2]ATKINSON G, STANWICK J. Trends in VET: policy and participation [C]. National Vocational Education and Training Research Conference (NCVER), 2016.
- [3]SEDDON T, ANGUS L. Beyond nostalgia: reshaping Australian education [M]. Camberwell: ACER Press, 2000.
- [4]KEARNS S K, MAVIN T J, HODGE S. Competency-based education in aviation: exploring alternate training pathways [M]. New York: Routledge, 2017.
- [5]ANGUS L, SEDDON T. Beyond nostalgia: institutional design and alternative futures [M]. Camberwell: ACER Press, 2000: 186-209.
- [6]BAKER K. The digital revolution: the impact of the fourth industrial revolution on employment and education [EB/OL]. [2022-03-05]. <https://www.designtechnology.org.uk/media/1666/digitalrevolution.pdf>.
- [7]CEDEFOP. Stronger VET for better lives : Cedefop's monitoring report on vocational education and training policies 2010-14 [M]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.
- [8][22]CEDEFOP. People, machines, robots and skills [M]. Greece: Thessaloniki, 2017.
- [9]孙一凡. 基于“职业培训包”项目职业标准的开发建设研究——信用管理师职业标准开发实践 [J]. 职教论坛, 2017, (30): 40-43.
- [10]Training package details: SIT – Tourism, Travel and Hospitality Training Package (Release 2.2) [EB/OL]. [2022-05-03]. <https://training.gov.au/training/details/sit>.
- [11]SKILLS IQ. TOURISM, Travel and hospitality industry reference committee industry skills forecast [M]. Sydney: New South Wales, 2017.
- [12]TAFE South Metropolitan [EB/OL]. [2022-05-07]. <https://www.southmetrotafe.wa.edu.au/courses/industries/hospitality-tourism-and-etafents>.
- [13]TAFE NSW [EB/OL]. [2022-05-05]. <https://www.tafensw.edu.au/courses>.
- [14]William Angliss Institute [EB/OL]. [2022-05-04]. <https://www.angliss.edu.au/courses/hospitality/hospitality-management/>.
- [15]刘育锋. 开发适应职业快速变化能力的国际倡议与实践 [J]. 中国职业技术教育, 2020 (6): 65-71, 96.
- [16]TEQSA annual report [EB/OL]. [2022-04-05]. <https://www.teqsa.gov.au>.
- [17]张秀霞. 中高职贯通课程衔接的现状、策略与保障 [J]. 教育与职业, 2016 (24): 95-98.
- [18]李强. 澳大利亚中职直通本科统一资格框架衔接制度及借鉴 [J]. 现代教育管理, 2020 (4): 123-128.
- [19]WHEELAHAN L, BUCHANAN J, YU S. Linking qualifications and the labour market through capabilities and vocational streams [EB/OL]. [2022-04-07]. (https://www.ncver.edu.au/__data/assets/file/0018/9261/linking-quals-and-labour-market.pdf).
- [20]TONER P, DALITZ R. Vocational education and training: the terra incognita of innovation policy [J]. Prometheus, 2012 (4): 411-426.
- [21]BEDDIE F, SIMON L. VET Applied Research: driving VET's role in the innovation system [EB/OL]. [2022-04-05]. https://www.ncver.edu.au/__data/assets/pdf_file/0026/916163/VET-applied-research-driving-VETs-role-in-the-innovation-system.pdf.
- [23]PFEIFFER S. Effects of Industry 4.0 on vocational education and training [EB/OL]. [2022-04-09]. https://epub.oeaw.ac.at/0xc1aa5576_0x0032aa5d.pdf.