



【编者按】搭建一个国家或者地区各级各类教育衔接和沟通的终身学习体系,已经成为世界教育改革和发展的重心。在我国《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》中,明确提出搭建终身学习的立交桥,促进各级各类教育纵向衔接、横向沟通,建立学分积累与转换制度,实现不同类型学习成果的互认和衔接,为人们提供多种灵活的学习机会。

终身教育立交桥在国际上称为资历框架或者资历架构,旨在基于能力标准和质量保证机制及评审的基础上,实现普通教育、继续教育、职业教育以及企业培训之间的衔接和沟通,进行学分的积累和互认,为全社会人士提供灵活弹性的终身学习阶梯。从20世纪80年代中期开始,英国、澳大利亚、新西兰、南非纷纷构建资历框架和质量保证体系,至今已经有近150个国家和地区完成或者部分完成资历框架体系的建立。面临全球教育一体化的挑战,随着跨国跨地区的人才流动,一些地区实现或者正在实现跨国的资历框架对接和学分互认,如欧盟的36个国家和南非的15个国家都实现了学分的跨国认可。

他山之石,可以攻玉。在构建中国终身学习立交桥的今天,全面深入地了解国际资历框架的发展、经验和教训,无疑对我们建立具有国际化视野、有着中国特色的终身教育立交桥有所裨益。为此,我们邀请香港大学专业进修学院持续教育及终身学习研究中心总监和首席研究员张伟远博士和他的研究团队,为我们撰写这一专题系列,分享他们在这一领域的研究成果。

终身学习立交桥建构的国际发展和比较分析

□ 张伟远 段承贵

【摘要】

世界各国都致力于发展各级各类教育衔接和沟通的终身学习体系,国际上称为资历框架,我国称为终身学习立交桥。本文采用文献分析和比较研究的方法,描述资历框架的国际发展并进行比较分析,主要分为五个部分:第一部分描述终身学习立交桥和资历框架的含义;第二部分分析国际上资历框架的发展现状,包括全球大约150个国家和地区已经建立和正在建立的资历框架,以及跨国和跨地区资历框架的发展;第三部分选择七个国家和地区作为样本,比较建立资历框架中的关键要素,包括资历框架的立法和管理的比较、资历级别和能力标准的比较、资历质量保证和评审机制的比较、成效为本、学分累积和转换、以及过往资历认可的比较;第四部分是讨论,作者提出资历框架发展的三阶段说,资历框架建设的国际化视野、多方合作、质量保证和其他关键因素;最后一个部分是本文的结论。作者希望,世界各国建立资历框架的经验和教训,能够对我国终身学习立交桥的建构具有一定的借鉴意义。

【关键词】 终身学习立交桥;资历框架;质量保证机制;国际教育比较

【中图分类号】 G420

【文献标识码】 A

【文章编号】 1009—458 x (2013)09—0009—07

一、终身学习立交桥和资历框架的含义

构建各级各类教育衔接和沟通的终身学习体系,是当前全球教育发展的重心和趋势,许多国家都在努力发展一个地区、一个国家甚至跨国互认的终身学习立交桥体系。我国政府也在《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》中明确提出构建终身

学习立交桥,促进各级各类教育纵向衔接和横向沟通,建立学分积累与转换制度,实现不同类型学习成果的互认和衔接,为人们提供多种灵活的学习机会。

终身学习立交桥在国际上称为资历框架(Qualifications Framework, QF)。要发展终身学习社会,为学习者建立持续的终身学习阶梯,就需要实现普通教育、继续教育以及职业教育和培训之间的衔接和贯通。资历框架就是实现终身学习立交桥的一种工具。



什么是资历 (Qualification) 呢? 根据亚太经济合作组织 (APEC) 的定义: “资历是由政府机构正式认可和颁布、根据建立的学习成效和能力标准、评审个人达到的资历头衔, 通常包括证书、文凭和学位。由于资历的学习和评审往往是在学习和工作进程中发生的, 学习者的资历在雇佣市场、继续教育或者职业培训中都获得了政府的认可”^[1]。

什么是资历框架呢? 资历框架在我国香港和台湾地区译为“资历架构”。根据国际经济合作组织 (OECD) 的观点, 资历框架是根据知识、技能和能力的要求, 构建成一个连续的、可被认可的资历阶梯。资历框架表明了资历的不同级别和不同资历的可比性^[2]。

建立资历框架的意义何在? 根据欧洲职业培训发展中心的观点: “通过建立资历框架, 可以提供一个协调的、整合的、可比较的资历系统; 形成各层次教育的知识、技能和能力的统一评价标准; 保证各级各类教育的质量; 促进个人的终身学习; 进行学分的累积和转换”^[3]。

概括来说, 资历框架旨在建立普通教育、继续教育、职业教育和培训之间的衔接和沟通的终身学习体系, 建立各类教育统一的能力标准和质量保证体系; 为全社会的各类人士提供灵活弹性的终身学习阶梯, 满足个人多样化的终身学习需要, 这也正是我国构建终身学习立交桥的根本意义之所在。

二、资历框架的国际发展

资历框架的发展始于上世纪 80 年代末至 90 年代中期。最早推行资历框架的国家和地区有澳大利亚、新西兰、苏格兰和南非等; 从 90 年代后期到 2000 年, 资历框架的发展扩展到爱尔兰、马来西亚、马尔代夫、毛里求斯、墨西哥、纳米比亚、菲律宾、新加坡、威尔士、特立尼达和多巴哥等国家和地区。

到 2012 年为止, 国际上已有约 150 个国家和地区建立了或者正在建立资历框架^[4] (详见表 1)。

随着资历框架理念和实践在国际上广泛流行并获得成功, 一些国家和地区开始探讨和实施跨国资历认可。例如, 截至 2012 年底, 欧洲有 16 个国家完成了与欧洲资历框架的对接, 其余大多数国家都希望能于 2013 年完成这项工作^[5]。表 2 列出了已经实现的和正在进行的跨国资历框架的区域。

资历框架的建设已经成为终身学习社会发展的必

表 1 已经建立/正在建立资历框架的国家/地区列表

区域	已经建立/正在建立资历框架的国家/地区
亚洲	文莱、达鲁萨兰国、柬埔寨、印度尼西亚、老挝、马来西亚、缅甸、菲律宾、新加坡、泰国、越南、亚美尼亚共和国、阿塞拜疆、巴林、不丹、格鲁吉亚、中国、香港、印度、以色列、约旦、哈萨克斯坦、韩国、科威特、吉尔吉斯斯坦、黎巴嫩、马尔代夫、尼泊尔、巴勒斯坦、阿曼、巴基斯坦、塔吉克斯坦、东帝汶、阿拉伯联合酋长国
大洋洲	澳大利亚、基里巴斯、新西兰、萨摩亚独立国、汤加、图瓦卢、瓦努阿图
欧洲	奥地利、比利时(佛兰德斯)、比利时(法语区)、比利时(德语区)、保加利亚、克罗地亚、塞浦路斯、捷克共和国、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、希腊、匈牙利、冰岛、爱尔兰、意大利、拉脱维亚、列支敦士登、立陶宛、卢森堡、马耳他、黑山共和国、荷兰、挪威、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、斯洛伐克、斯洛文尼亚、西班牙、瑞典、前南斯拉夫马其顿共和国、土耳其、英格兰和北爱尔兰、苏格兰、威尔士、阿尔巴尼亚、白俄罗斯、波斯尼亚和黑塞哥维那(波黑)、科索沃、摩尔多瓦共和国、俄罗斯联邦、塞尔维亚共和国、索马里、瑞士、乌克兰
美洲	加拿大、墨西哥、圣基茨和尼维斯、圣卢西亚、圣文森特和格林纳丁斯、阿根廷、巴西、智利、蒙特塞拉特岛、苏里南、安提瓜和巴布达、巴巴多斯、伯利兹、哥伦比亚、多米尼加、格林纳达、圭亚那、海地、牙买加、圣卢西亚岛、巴哈马群岛、特立尼达和多巴哥
非洲	安哥拉、博茨瓦纳、刚果民主共和国、莱索托、马达加斯加、马拉维、毛里求斯、莫桑比克、纳米比亚、塞舌尔、南非、斯威士兰、坦桑尼亚联合共和国、赞比亚、津巴布韦、孟加拉国、贝宁、布基纳法索、佛得角、科特迪瓦、埃及、厄立特里亚、埃塞俄比亚、加纳、几内亚共和国、几内亚比绍、利比里亚、马里、摩洛哥、尼日尔、尼日利亚、巴布亚新几内亚、塞内加尔、塞拉利昂、科摩罗、冈比亚、多哥共和国、突尼斯

注: 基于 Deij (2012) 文中提供的信息重新整理。

然趋势。然而, 由于各国国情不同, 人口数量 and 经济发展程度各异, 资历框架的发展大致可以分为以下四个阶段^[12]: 第一, 设计开发阶段。这个阶段是决定国家资历框架的理念、政策目标和体系结构的关键, 在这个阶段中涉及主要的利益相关者; 第二, 正式建立阶段。在这个阶段, 各个国家基本上都是通过政府、内阁和行政颁布相关的法律和法令来正式推行资历框架; 第三, 早期运作阶段。资历框架开始为人所知, 有关原则得到积极推动和应用, 并向教育和培训机构宣传资历框架的目的和价值; 第四, 高级运作阶段。资历框架成为国家教育和培训系统的一个重要组成部分, 并为最终用户、个人和雇主带来利益。

以欧洲 36 个正在发展资历框架的国家为例, 截至 2012 年底, 希腊、罗马尼亚、塞尔维亚、瑞典和瑞士五个国家仍然处于设计开发阶段, 而法国、爱尔兰、马耳他和英国四个国家已经进入高级运作阶段, 其他 27 个国家则分别处于第二和第三阶段。

表2 已经实现的和正在进行资历跨国认可的区域^{[6][7][8][9][10][11]}

名称	跨国资历认可区域的国家/地区
欧洲国家资历框架 (36个国家)	奥地利、比利时(佛兰德斯、法语区、德语区)、保加利亚、克罗地亚、塞浦路斯、捷克、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、希腊、匈牙利、冰岛、爱尔兰、意大利、拉脱维亚、列支敦士登、立陶宛、卢森堡、马耳他、黑山共和国、荷兰、挪威、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、塞尔维亚、斯洛伐克、斯洛文尼亚、西班牙、瑞典、瑞士、前南斯拉夫马其顿共和国、土耳其、英国(英格兰和北爱尔兰、苏格兰、威尔士)
南部非洲发展共同体 资历框架 (15个国家/地区)	安哥拉、博茨瓦纳、刚果民主共和国、莱索托、马达加斯加、马拉维、毛里求斯、莫桑比克、纳米比亚、塞舌尔、南非、斯威士兰、坦桑尼亚联合共和国、赞比亚、津巴布韦
东南亚国家联盟资历 框架(10个国家/地 区)	文莱达鲁萨兰国、柬埔寨、印度尼西亚、老挝、马来西亚、缅甸、菲律宾、新加坡、泰国、越南
太平洋资历框架 (11个国家/地区)	澳大利亚、新西兰、所罗门群岛、瓦努阿图、斐济、瑙鲁、基里巴斯、图瓦卢、汤加、萨摩亚、托克劳
加勒比共同体 (15个国家/地区)	安提瓜和巴布达、巴哈马群岛、巴巴多斯、伯利兹、多米尼加、格林纳达、圭亚那、海地、牙买加、蒙特塞拉特岛、圣基茨和尼维斯、圣卢西亚、圣文森特和格林纳丁斯、苏里南、特立尼达和多巴哥
跨国界资历框架-英 联邦小国虚拟大学 (32个国家/地区)	安提瓜和巴布达、巴巴多斯、伯利兹、博茨瓦纳、文莱达鲁萨兰国、塞浦路斯、多米尼加、斐济、格林纳达、圭亚那、牙买加、基里巴斯、莱索托、马尔代夫、马耳他、毛里求斯、纳米比亚、巴布亚新几内亚、萨摩亚、塞舌尔、塞拉利昂、所罗门群岛、圣基茨和尼维斯、圣卢西亚、圣文森特和格林纳丁斯、斯威士兰、巴哈马群岛、冈比亚、汤加、特立尼达和多巴哥、图瓦卢、瓦努阿图

其他国家的资历框架发展进程也有着很大的差异。根据2009年的数据,亚洲太平洋经济合作组织的21个经济体中,7个经济体发展了覆盖各类教育或者部分教育的资历框架系统,6个尚在发展进程之中,其他8个表示有兴趣建设^[13]。其中,新西兰和澳大利亚等国家已经走在了前列,建立了全面的资历框架和相应的质量保证机制。韩国和俄罗斯正在发展中。美国虽然支持建立资历框架和相应的质量保证机制,但在联邦制度下要实现这一目标并不乐观。

各国资历框架在构建的层面上亦不尽相同。大部分国家构建的资历框架是国家层面的,但也有省/州级层面的。例如,英国就有英格兰和北爱尔兰、苏格兰、威尔士各自的资历框架;加拿大只在安大略省建立了覆盖部分类型教育的资历框架。

各国资历框架在教育和培训的涵盖面上也有差

异。有的覆盖中学后的各级各类教育;有的只是开放大学、继续教育、职业教育和培训之间的互通;也有的只是职业教育和培训之间的互通。根据2013年的数据,在欧洲国家开发的资历框架中,29个国家的资历框架覆盖中学后各级各类教育,8个国家的资历框架只覆盖部分类型的教育^[14]。从亚洲的例子来看,新加坡只实现了职业教育和培训层面的资历框架,而泰国则建立了高等教育领域的资历框架^[15]。

三、资历框架的国际比较

为了进行资历框架的国际比较,我们选择了7个国家或地区为样本案例。样本选择的标准有二:一是选择不同区域的国家或地区,二是资历框架实施已经取得了一定的成效。所选样本的国家或地区包括:大洋洲的新西兰和澳大利亚;非洲的南非;欧洲的法国和爱尔兰;以及亚洲的马来西亚和中国香港地区。

资历框架国际比较的内容包括:资历框架的立法和管理;资历框架的级别和能力标准;资历的质量保证和评审机制;学习成效为本的课程建设、学分累积和转换、以及过往资历认可的比较。

(一) 资历框架的立法和管理的比较

要有效地实施资历框架,立法是必要的,这就要政府机构主持和统筹资历框架的运作。同时,政府部门需要与普通高校、继续教育机构、职业教育和培训机构、行会和雇主团体等合作和努力,这是因为在资历框架下的各种资历课程,是由教育和培训机构建设、开发、开办、评估和颁授的。

政府统筹资历框架可以采用不同的方式进行。例如,可以通过指定的机构,确保各种资历的质量标准和评审机制得以实行;也可以是多个机构以合作伙伴关系为基础,共同统筹资历框架的运作,并确保相关利益方之间的有效沟通。有的国家或地区是由政府的教育主管部门承担资历框架统筹的职责,而有的国家或地区是由政府委托的专门机构负责,称为“资历当局”或者“资历主管部门”^[16]。表3是部分国家或地区的资历框架立法和统筹机构设置的情况。

从表3可以看到,建立和实施资历框架需要立法的保证,同时需要有政府或者政府指定的专门机构进行管理和统筹。一些国家和地区的资历框架由政府委托的资历管理当局负责,如法国的国家专业认证委员会(CNCP)、爱尔兰的质量和资历当局(QQI)等。

然而,只有在资历框架方案获得充分论证之后,

表3 终身学习资历框架的立法和统筹机构^{[17][18][19][20][21][22][23]}

国家/地区	资历框架立法	资历框架统筹机构
新西兰	1989年《教育法》 1992年《行业培训法》	1991年，新西兰正式推出国家资历框架。新西兰资历当局负责管理资历框架，同时负责职业教育和培训项目的注册、评审、质量保证；新西兰大学校长委员会负责普通高校的质量保证。
澳大利亚	联邦政府和州政府进行立法	澳大利亚资历框架委员会监管澳大利亚资历框架的实施，质量保证分别由高等教育、职业教育和培训以及普通教育三个领域各自负责。
法国	2002年《社会现代化法案》	2002年成立了国家专业认证委员会（CNCP）并推出了国家专业认证名册（RNCP）。
爱尔兰	1999年《资历法》； 2012年《资历和质量保证法》	2001年成立爱尔兰国家资历当局，负责发展和监管资历框架。2012年颁布《资历和质量保证法》为新成立的爱尔兰质量和资历当局（QQI）提供法律依据。QQI是由四个拥有证书发放和质量保证权限的机构合并而成的，包括2001年成立的国家资历当局。
南非	1995年《南非资历当局法》 2009年《国家资历框架法》	1996年，南非资历当局（SAQA）开始运作，负责发展和推行国家资历框架。
马来西亚	2007年《马来西亚资历当局法》	2007年马来西亚资历管理当局（MQA）成立。
中国香港地区	2008年《学术及职业资历评审条例》（第592章）	2009年6月，香港正式成立资历架构秘书处，协助教育局落实推行资历框架。

再设立资历框架的专门机构才有效，因为这类机构的主要职责是统筹所有的利益相关方，只有这样才能有效地推进资历框架的建设。如果资历框架的实施方案尚未明确，或者尚未得到利益相关方的理解和支持，资历框架的统筹机构难以有效地开展工作。例如，在立陶宛和格鲁吉亚两国成立的资历当局，由于资历框架的实施方案尚未明确，这两个机构成立之后不久即被迫关闭^[24]，这也说明设计开发阶段的工作非常重要。

（二）资历级别和统一能力标准的比较

要实现各级各类教育之间的衔接和沟通，需要建立统一的资历级别划分，形成统一标准的参照系统，让学习者获得的资历和学分在省级、国家或区域内得到认可，这就是资历框架中的资历级别划分。

任何国家或地区的资历框架都有相应的资历级别，表4是部分国家 and 地区的资历框架中的资历级别。

表4 资历框架中资历级别划分的比较^{[25][26][27][28][29][30][31]}

国家/地区	资历级别	资历等级
新西兰	10级	第一级证书；第二级证书；第三级证书；第四级证书；第五级文凭；第六级文凭；学士学位；荣誉学士学位；研究生证书、研究生文凭；硕士；博士。
澳大利亚	10级	第一级证书；第二级证书；第三级证书；第四级证书；文凭；副学士学位、进修文凭；学士学位；学士荣誉学位、研究证书、研究文凭；硕士；博士。
法国	5级	第一级资历（博士、硕士）；第二级资历（学士学位）；第三级资历；第四级资历；第五级资历。
爱尔兰	10级	第一级证书；第二级证书；第三级证书；第四级证书；第五级证书；高级证书；学士学位；荣誉学士学位；硕士；博士。
南非	10级	普通证书/职业证书一级；初级证书/职业证书二级；中级证书/职业证书三级；国家证书/职业证书四级；高级证书/持续证书/职业证书五级；文凭/职业证书六级；学士学位/进修文凭；学士学位/学士荣誉学位/研究生文凭；硕士学位；博士学位。
马来西亚	8级	一级技能证书；二级技能证书；三级技能证书；文凭；高级文凭；学士；硕士；博士。
中国香港地区	7级	基础证书；证书；文凭；副学士；学士；硕士；博士。

从表4可以看到，资历级别是由低到高把资历分为不同的等级，最低的资历一般是中学程度，最高的则相当于博士资历。资历级别的划分为各级各类教育互通提供了一个工具。

资历框架只是一个划分资历等级的工具。在资历框架中需要为每一级别确立统一的能力标准，为各类教育和培训提供统一的质量要求。表5是部分国家或地区建立的资历框架通用能力标准的维度。

表5 资历框架中资历级别通用能力标准的比较^{[32][33][34][35][36][37][38]}

国家/地区	资历级别的通用能力标准维度
新西兰	知识维度；技能维度；知识和技能的运用维度。
澳大利亚	知识维度；技能维度；知识和技能的运用维度。
法国	技能；知识；能力。
爱尔兰	知识；技能和技巧；能力。
南非	知识范围；知识素养；方法和过程；解决问题的能力；道德准则和专业实践；访问、处理和管理信息的能力；产生和传递信息的能力；操作环境和系统；管理学习；问责性。
马来西亚	知识的深度、复杂性和全面性；知识和技能的运用；决策过程中的自主程度和创造性；交流技能；实践的广度和复杂程度。
中国香港地区	知识和智力技能；过程；应用能力、自主性和问责性；沟通能力、运用信息技术及运算的能力。

总的来说，表5中的通用能力涵盖了知识、技能和能力三部分的标准，每一级资历在每个范畴都有详细的标准说明，随着资历的提高，要求学习者的知识、技能和能力有质的提升。

有了统一的资历级别能力标准，就为教育和培训

机构提供了课程建设的统一指南和基准。在继续教育、职业教育和培训机构的课程建设中，可以遵循资历框架的通用能力标准，确定课程在资历框架中的级别和具体要求。

同时，资历框架能力标准也为企业培训提供了课程建设指南。建立了资历框架的国家和地区都组建了一系列的行业培训咨询委员会，这些委员会按照资历框架的通用能力标准，建立了行业培训的能力标准，以保证行业培训与资历框架的能力要求一致。通过课程评审后，在职学习能够得到认可的资历和学分。

（三）资历质量保证和评审机制的比较

有了资历框架的资历级别和统一能力标准要求，要使各级资历和学分得到认可，还需要建立严格的质量保证系统和评审机制，缺乏课程的质量保证和评审，资历框架就成为一个毫无意义的工具。因此，各国在建立资历框架的同时，都充分强调质量保证（Quality Assurance, QA）和评审的重要性。在发展资历框架的同时，必须设立质量保证系统和评审机制，这就是行内常说的 QF 和 QA。换句话说，没有质量保证，资历框架也就难以有效地推行。

资历框架中的质量保证和评审一般由政府认可的专业评审机构执行。表 6 列举了部分国家和地区资历框架的质量保证和评审机构。

表 6 资历框架下的质量保证和评审机构举例^{[39][40][41][42][43][44][45]}

国家/地区	质量保证和评审机构
新西兰	新西兰资历当局（NZQA）
澳大利亚	澳大利亚国家职业教育和培训规范局（ASQA） 澳大利亚高等教育质量和标准署（TEQSA）
法国	国家专业认证委员会（CNCP）
爱尔兰	爱尔兰质量和资历当局（QQI）
南非	Umalusi（普通教育和持续教育与培训质量保证）、 高等教育委员会（CHE）、贸易和职业质量委员会（QCTO）
马来西亚	马来西亚资历当局（MQA）
中国香港地区	香港学术及职业资历评审局（HKCAVVQ）

在资历框架下，学术和职业资历评审机构基于资历框架中的通用能力标准，对相应的学术和职业资历课程进行评审；通过评审的课程名单，就能够进入政府的资历名册网站并向全社会公布，以帮助人们了解和选择具有质量保证和资历的课程。

（四）成效为本、学分累积和转换以及过往资历认可的比较

1. 成效为本的课程建设

为了帮助教育和培训机构在课程建设中能遵循资历和学分的要求，在资历框架中要求课程建设采用成效为本的原理。成效为本的核心理念是强调学习者的

学习结果，而不是学校的投入（例如教学、持续时间和考核方法）。通过确定和测评学习者获得的学习成效，能够将学生所学的知识、技能和能力转化为相应的学分和资历。

在资历课程中，学习成效用以确定资历的级别、指标、评估标准和对课程或单元的预期成果。欧盟对学习成效的定义是：“在完成一段时间的学习后，期望学生能获得的资格和能力”^[46]。近年来，欧盟国家改变了传统的以投入为评量的评估指标，转向以学生的学习成效为标准的评估，以配合欧盟学生和从业者跨国流动政策的实施，让人们在欧盟任何一个国家获得的学分和资历能在其他国家获得认可。

以爱尔兰为例，学习成效的课程建设是国家资历框架、相关立法和制度改革的核心内容。学习成效是学习者掌握的知识和应用能力的指标，与在相关课程上教学所花的时间长短无关。爱尔兰资历架构的十个级别涵盖了各级各类教育，包括普通教育、高等教育、继续教育以及职业教育和培训。爱尔兰资历框架根据学习成效进行级别划分，每个级别都有明确的指标，基于全国统一的对学习者的知识、技能和技巧以及能力范畴的标准，其中能力又进一步划分为背景、角色、学会学习和洞察能力四个方面^[47]。

2. 学分的累积和转换

学分的累积和转换是资历框架的重要组成部分，用以实现不同类型教育的互通和衔接。例如，新西兰资历框架自 1991 年成立以来，建立和采用了统一的学分体系，所有的资历都有相应的学分值和所需的学习时间。教育和培训机构在开发课程时，需要根据在指定的条件下达到既定学习成效所需的时间，确定该资历所需的学习时间，进而确定该资历的学分值。学分的计算公式为：1 学分等于 10 学时（学时包括：教师指导下的学习时间、自主学习时间、完成作业的时间以及参加考试的时间）。另外，全日制学习每年是 120 学分，即 1200 学时^[48]。

目前学分累积和转换在大部分国家尚停留在成人教育、继续教育、职业教育和企业培训之间，有的开始与开放大学的学位课程互通和衔接，但与普通高校的学分转换还需要很大的努力。

3. 过往资历认可

过往资历认可是指对非正规和非正式学习成果的认可，在资历框架出现以前就存在已久。国家资历框架形成的统一能力标准和学分要求，为过往资历认可提供了科学的评审依据，从而大大推动了过往资历认

可的发展。许多国家都强调,资历框架对于促进非正规和非正式学习成果的认可起到了重要的作用^[49]。

在资历框架中,一般由政府委托相应的资历认可机构进行评审,申请者通过相应的知识、技能和能力考试(包括面试和技能测试),获得相应的资历或者资历学分,并获得资历证书。这有助于在职人员在工作中获得的知识和经验得到社会和雇主的认可,有助于工作晋升和更好地选择自己的进修道路,避免重复性进修和培训,学习的知识和技能又能更好地应用于自己的工作实践。

在所选的七个国家和地区中,全都实施了过往资历认可。在南非,为了加强资历框架中的过往资历认可,2012年1月进一步成立了部长级过往资历认可工作组,负责规划和实施所有中学后教育及培训体系中过往资历认可的策略^[50]。

四、讨论

本文描述了资历框架的国际发展,并以七个国家或地区的资历框架为案例,对资历框架建设的关键内容进行了比较分析,这一部分对资历框架的国际发展和比较研究进行综合讨论。

(一) 资历框架发展三阶段说

综合资历框架的国际发展,作者提出了资历框架发展三阶段的观点。

第一阶段是局部资历框架的建立。这是一个国家或地区局部资历框架的构建,如建立一个省或者州的资历框架,或者仅仅是高等教育的资历框架,或者只是职业教育及培训的资历框架。

第二阶段是整体资历框架的建立。这是一个国家或地区内部不同资历框架的互通和衔接,如普通教育的资历框架与继续教育和职业教育的资历框架对接。

第三阶段是资历框架的跨国对接。这是基于国际发展的经验,不仅建立内部各级各类教育互通和衔接的资历框架,同时探讨与其他国家资历框架的对接。

对于正在建设或者尚在考虑中的国家,资历框架的建设不一定要遵循上述三个阶段,应该根据国际的发展和自己的国情,探讨本国本地区资历框架建立的起点,站在巨人肩膀上往往最能走在发展的前列。

(二) 资历框架建设的国际化视野

从国际资历框架建设的模式来看,在管理上都是采取自上而下的方式,具有三大特点:第一,通过立法,由政府机构管理和统筹,如教育部或劳动部;或

者由政府委托建立新的专职机构负责。第二,本地的资历框架最终要与全国的资历框架对接,所以在建设资历框架时需要有全国一盘棋的考虑。第三,国家的资历框架最终向国际的资历框架对接,以应对全球教育一体化的挑战。所以,在建立资历框架时也需要有国际化的视野,避免走弯路。

(三) 资历框架建设的多方合作

资历框架发展中涉及的利益相关方很多,如政府的不同部门、公共教育和职业培训机构、私立教育和职业培训机构、行业组织、不同类型的发证机构等,因此,建立资历框架需要政府、教育机构、培训机构、雇主团体等的共同参与和合作,单靠一个机构或一个部门是难以发展资历框架的。

(四) 资历框架和质量保证相辅相成

从国际的资历框架的经验来看,质量保证系统和评审机构是成功实施资历框架的保证。不仅需要有一致的各级资历的知识、技能和能力标准,更需要有专门的质量保证体系和评审机构来执行,以帮助学习者学习具有质量保证的资历课程,学习者达到的学习效能获得认可的资历和学分,才能最终实现资历和学分的本地、全国、甚至国际的认可,才能最终实现终身学习的立交桥。

(五) 资历框架中的其他关键要素

通过资历框架的国际比较还发现,要有效地实施资历框架,在课程建设时需要采用成效为本的原理,以学习者的学习成效作为学习评估的标准。同时,在统一的资历级别和能力标准的要求下,对从业者进行过往资历的认可,有助于从业者选择合适的更高一级的资历课程,对学习者的学分累积和转换的机制,为学习者提供四通八达的终身学习道路。

五、结论

本文基于终身学习立交桥的国际发展,提出了资历框架发展经过了局部资历框架建立、整体资历框架建立和资历框架的跨国对接三个阶段。这三个阶段的划分对我们的启发是:在建立终身学习立交桥时,需要进行全国通盘考虑,基于国际视野,以最终实现全国的和国际接轨的终身学习立交桥,避免走弯路。

从国际上发展资历框架的经验来看,建立终身学习立交桥的关键因素是:需要政府的立法、政府统筹或者委派的专门机构负责,以及各级各类教育和培训机构的参与;建立统一的资历级别和统一的学术和职



业资历及学分的能力标准(包括学习者需要达到的知识、技能和能力要求);建立或委派专门的学术和职业资历质量保证和评审机构,保证所有资历课程和学分达到预定的能力标准和要求;鼓励雇主团体和行会的积极参与,基于资历框架的统一能力标准开发行业培训课程的能力标准,把企业培训纳入资历框架和资历学分中;采用成效为本的原理,把学习者达到的学习成效作为学分评定的标准;基于资历框架进行从业者的过往资历认证,让从业者在工作中积累的知识和经验得到认可,减少从业者的重复学习和培训;实现学分的积累和转换,无论通过何种途径的学习,基于资历框架的统一标准和要求,学习者获得的学分能够得到各类教育、全国甚至跨国的互认和转换,真正实现建设终身学习立交桥的最终目标。

[参考文献]

- [1][13][15][17][32][39] APEC Secretariat. Mapping qualifications frameworks across APEC economies, 2009 [EB/OL]. https://www.google.com.hk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CDsQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.apecknowledgebank.org%2Ffile.aspx%3Fid%3D2029&ei=MPITUdveO42Pk-wW_noCQCg&usq=AFQjCNFDz2iSPKMjZ1dkYxOSJnZ-rAac_BQ&sig2=A1annpfRjqrKjsvX_e8B4g.
- [2] OECD. Moving Mountains – Shaping qualifications systems to promote lifelong learning, 2006 [EB/OL]. <http://new.mkuzak.am/wp-content/uploads/Targm-38-%D5%A1%D5%B6%D5%A3%D5%AC.pdf>.
- [3] Cedefop. Terminology of European education and training policy: A selection of 100 key terms, 2008 [EB/OL]. http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064_EN.PDF.
- [4] Deij, A. Keeping up with international developments – Can you help us?, 2012 [EB/OL]. https://lnconnections02.etf.europa.eu/blogs/f062de46-649f-4ccf-80a9-190ab49938fe/date/201209?sortBy=0&maxresults=50&order=asc&lang=en_gb.
- [5][11][12][14][25][33][47] Cedefop. Analysis and overview of NQF developments in European countries. Annual report 2012, 2013 [EB/OL]. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6117_en.pdf.
- [6] The Caribbean Community and Common Market. CARICOM Member States, 2004 [EB/OL]. http://www.jis.gov.jm/special_sections/CARICOMNew/CaricomMemberStates.html#.
- [7] The Virtual University for Small States of the Commonwealth. Participating Countries, 2010 [EB/OL]. <http://www.vussc.info/about-vussc/64/135-participating-countries->.
- [8] Secretariat of the Pacific Board for Educational Assessment. SPBEA members, 2011 [EB/OL]. <http://www.spbea.org.fj/Home.aspx>.
- [9] Association of Southeast Asian Nations. ASEAN Member States, 2012 [EB/OL]. <http://www.asean.org/asean/asean-member-states>.
- [10] Southern African Development Community. Member States, 2012 [EB/OL]. <http://www.sadc.int/member-states/>.
- [16][24][40][46] European Training Foundation. Qualifications Frameworks: From concepts to implementation[R]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
- [18] French project working group. Referencing of the national framework of French certification in the light of the European framework of certification for lifelong learning, 2010 [EB/OL]. <http://ec.europa.eu/eqf/uploads/file/Report-FR-NQF-EQF-VF.pdf>.
- [19][26][34][41] 香港特区政府教育局. 资历架构, 2012 [EB/OL]. <http://www.hkqf.gov.hk/guic/home.asp>.
- [20][27][35][42] Malaysian Qualifications Agency. Malaysian Qualifications Framework, 2013 [EB/OL]. <http://www.mqa.gov.my/portal2012/default/en/mqf.cfm>.
- [21][43] New Zealand Qualifications Authority. NZQF timeline 1980s–2008, 2013 [EB/OL]. <http://www.nzqa.govt.nz/studying-in-new-zealand/nzqf/history-of-nzqf/nzqf-timeline-1980s-2008/>.
- [22][44] QQI. About QQI, 2013 [EB/OL]. <http://www.qqi.ie/About/Pages/default.aspx>.
- [23][31][38][45] SAQA. South African Qualifications Authority, 2013 [EB/OL]. <http://www.saqa.org.za/>.
- [28][36] Australian Qualifications Framework Council. Australian Qualifications Framework, 2013 [EB/OL]. <http://www.aqf.edu.au/Portals/0/Documents/2013%20docs/AQF%202nd%20Edition%20January%202013.pdf>.
- [29][48] New Zealand Qualifications Authority. Understanding New Zealand qualifications, 2013 [EB/OL]. <http://www.nzqa.govt.nz/studying-in-new-zealand/nzqf/understand-nz-quals/>.
- [30] QQI. National Qualifications Framework, 2013 [EB/OL]. <http://www.qqi.ie/Pages/National%20Framework%20of%20Qualifications.aspx>.
- [37] New Zealand Qualifications Framework. Understanding New Zealand qualifications, 2013 [EB/OL]. <http://www.nzqa.govt.nz/studying-in-new-zealand/nzqf/understand-nz-quals/>.
- [49] Werquin, P. Recognition of Non-Formal and Informal Learning: Country Practices, 2010 [EB/OL]. <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/44600408.pdf>.
- [50] SAQA. Recognition of Prior Learning in South Africa: taking RPL to scale, 2012 [EB/OL]. http://www.saqa.org.za/docs/pubs/bulletins/bullvol12_3.pdf.

收稿日期: 2013-04-30

作者简介: 张伟远, 香港大学专业进修学院持续教育及终身学习研究中心总监、首席研究员。

段承贵, 副研究员, 香港大学专业进修学院持续教育及终身学习研究中心。