

扶貧委員會
教育、就業和培訓專責小組

資歷架構

目的

本文件旨在向委員介紹香港資歷架構的發展，以及資歷架構如何促進社會流動。

背景

2. 2008 年，政府推出资歷架構以建立「四通八達」的學習階梯，從而鼓勵終身學習，並持之以恆地不斷提升本港整體工作人口的質素，使之更專業化暨多元化。資歷架構是一個七級的資歷制度，涵蓋學術、職業和持續教育界別的資歷。所有資歷架構認可的資歷均通過質素保證。資歷架構為進修人士提供清晰的學習階梯及多元化的進階路徑，協助他們升學和發展事業。

3. 過去數年，我們集中精力和資源，發展本港資歷架構的重要元素，例如：

- (a) 成立行業培訓諮詢委員會（諮委會）；
- (b) 為行業制訂《能力標準說明》；

- (c) 在行業推行『過往資歷認可』機制；
- (d) 推廣《通用(基礎)能力說明》；
- (e) 設立《資歷名冊》；
- (f) 設立『資歷名銜計劃』和資歷學分制度；
- (g) 宣傳與推廣資歷架構；及
- (h) 積極與不同地方的資歷架構和質素保證當局建立聯繫，以加深了解和互信，並促進資歷互認。

(a) 行業培訓諮詢委員會

4. 在資歷架構下，我們為不同行業成立行業培訓諮詢委員會(諮委會)。現時已有 19 個行業成立了諮委會¹，涵蓋本港百分之四十六的勞動人口。諮委會提供一個平台，讓業內的僱主、僱員、專業團體、及其他有關人士就行業的人力發展及提升交換意見，並與教育局攜手合作，共同推動資歷架構。我們會繼續與不同行業的持分者探討成立新的諮委會。

(b) 《能力標準說明》

5. 諮委會負責制訂行業的《能力標準說明》，列明從業員在有關行業不同工作範疇需具備的技能、知識及成效標準。當《能力標準說明》通過諮詢及定稿後，培訓機構可根據這些行業標準設計合適的培訓課程。當這些課程通過香港學術及職業資歷評審局(評審局)的質素

¹ 印刷及出版業、鐘錶業、中式飲食業、美髮業、物業管理業、機電業、珠寶業、資訊科技及通訊業、汽車業、美容業、物流業、銀行業、進出口業、檢測及認證業、零售業、保險業、製造科技業(模具、金屬及塑膠)、安老服務業及保安服務業。

保證後，便成為資歷架構下認可的資歷及課程。諮委會亦會根據《能力標準說明》制定行業的晉升階梯，從業員可以此計劃個人事業發展的路向。

6. 諮委會在制訂業內《能力標準說明》方面進展良好，其中 12 個諮委會已制訂《能力標準說明》，其餘諮委會亦會相繼完成有關工作，以訂明業內各級的能力標準，供人力資源管理之用。至今，教育及培訓機構共發展了超過 400 個《能力標準說明》為本課程（「能力為本」課程）。現時，《能力標準說明》已獲部分僱主支持，在發展內部培訓及人力資源管理方面，如員工招聘、評核表現等，均提供有用的指引。

(c) 『過往資歷認可』

7. 資歷架構所包容的資歷不只局限於學歷和培訓所得的資歷；從業員在崗位上積累的技能、知識和相關工作經驗，也可以透過由各行業以《能力標準說明》為基礎而訂定的「過往資歷認可」機制獲得正面確認，獲取適當的資歷，使從業員可以按照自己的資歷起點，在不同階段進修，來獲取更高更廣的資歷。

8. 在「過往資歷認可」機制下，每個推行的行業均設有五年過渡期，鼓勵更多「紅褲子」出身的從業員參與，並讓他們有充裕時間適應及接受有關機制。在過渡期內，申請人申請第一級至第三級的資歷認可時，只須提交相關的工作經驗證明文件而無須進行實際的評核測試。過渡期後申請人參與第一級至第四級任何一級的資歷認可，均要接受評核。評核的目的是讓「過往資歷認可」機制下所獲得的資歷更具公信力及認受性。

9. 現時，「過往資歷認可」機制已在八個行業推行²。截至 2013 年 2 月底，有關評估機構已辦理超過 6 000 份申請，涉及超過 12 000 個第一至第四級別的能力單元組合。當中接近所有申請人(99.5%)均獲頒授資歷證明書，確認所具備的能力。未能通過評估的申請人如希望再接受評估，評估機構會免費提供輔導服務，協助他們為再評估作更好準備。

10. 我們會繼續與其他行業緊密合作，希望將「過往資歷認可」機制擴展至其他已制定《能力標準說明》的行業。隨著「過往資歷認可」機制推展至更多行業，以及資歷架構支援計劃放寬措施的實施，我們預期會有更多從業員受惠。

(d) 《通用(基礎)能力說明》

11. 在資歷架構下，通用（基礎）能力是指一些跨行業及普遍適用於各種工作的技能及知識。它們與行業或專業所需要的專門技能及知識相輔相成。「通用（基礎）能力說明」涵蓋四種基礎能力：英語、中文、運算及資訊科技。通用能力列出資歷架構級別一至四級的基礎能力。

12. 我們早前邀請了職業訓練局進行一個試驗計劃，根據資歷架構的《通用(基礎)能力說明》發展職業英語課程。21 個與「物流」、「製造、出入口及批發」、「酒店、餐飲及旅遊」、「零售」、「銀行及金融業」，以及通用能力相關的職業英語課程已在 2011 年 4 月至 2012 年 8 月相繼推

² 印刷及出版業、鐘錶業、美髮業、物業管理業、汽車業、珠寶業、物流業及中式飲食業(中式飲食業剛於 2013 年 1 月 7 日開始推行「過往資歷認可」機制)。

出。因應業界對試驗計劃的良好反應，語文教育及研究常務委員會已批准運用語文基金，以繼續為業界推行職業英語課程，由 2012 年 11 月開始，為期三年。

(e) 《資歷名冊》

13. 資歷名冊是一個網上資料庫，載錄已通過質素保證並獲資歷架構認可的資歷和相關課程資料，供公眾免費查閱。截至 2012 年 12 月底，超過 7 700 個學術及職業資歷於資歷名冊登記，涉及約 200 個教育及培訓機構。根據《學術及職業資歷評審條例》(第 592 章)，評審局獲指定為評審當局及資歷名冊當局。評審局會繼續確保獲資歷架構認可的課程的質素及水準。

(f) 『資歷名銜計劃』和資歷學分

14. 教育局在 2012 年 10 月宣佈在資歷架構下推行「資歷名銜計劃」及「資歷學分」。「資歷名銜計劃」訂明瞭資歷架構下各級別的資歷可選用的名銜。至於「資歷學分」，是量度修畢資歷架構認可課程所需的學習時間標準。一個「資歷學分」相當於 10 個學習小時，當中涵蓋各種模式的整體學習時間，包括課堂授課、網上學習、實習、自修、考試及其他評核活動等時數。「資歷學分」制度提供了清晰和透明的資訊，讓進修人士瞭解課程的學習量及預計完成課程所需的學習時間和努力。

15. 為方便終身學習，從業員需要靈活的修業模式，以便兼顧本身的工作和家庭責任。我們會在「資歷學分」的基礎上探討發展學分累積與轉移機制。藉著該制度，從業員可有系統地累積不同課程的學習及培訓學分，再

把累積到的學分轉換成認可資歷，因而盡量減少重複學習的機會。資歷架構提供共用的平台及統一的基準，有助各界別與培訓機構之間安排學分累積及轉移。

(g) 宣傳與推廣資歷架構

16. 我們多管齊下宣傳及推廣資歷架構，藉以提高各界對資歷架構的認識。舉例來說，我們於 2012 年參與了十多場由個別中學、校長會與青年團體等舉辦的簡介會，以提升中學生對資歷架構的認知，以及各行業的能力標準及進階路徑。此外，我們於 2012 年 5 月 12 及 13 日在「多元出路資訊 SHOW 2012」設立攤位，藉以提高社會大眾，包括學生、進修人士、家長及教育界對資歷架構的認識。我們更於 2012 年 12 月 6 日舉行大型「資歷架構夥伴嘉許典禮」，以表揚逾百個機構對資歷架構的支持和貢獻。在 2012 年，我們在報章及有關專業團體、工會及商會的刊物上，刊登了約 20 篇文章，藉此加強業界持分者對資歷架構的瞭解。

17. 資歷架構及資歷名冊的宣傳短片於 2012 年上半年繼續在巴士內的路訊通播放。有關短片亦可在資歷架構網站 (www.hkqf.gov.hk) 及教育局網上在線視頻 (www.youtube.com/user/edb.gov.hk) 觀看。各參與資歷架構的行業專用網頁深受業界及進修人士的歡迎。我們會繼續舉辦不同類型的活動，包括探訪、簡介會、展覽、經驗分享會等，以加強與業界及相關持分者的聯繫。

(h) 與其他地區資歷架構的合作

18. 我們積極與不同地方的資歷架構和質素保證當局建立聯繫，以加深了解和互信，並促進合作。就此，資歷架構秘書處與廣東省職業技能鑒定指導中心於 2011 年 5 月，在教育局及廣東省人力資源和社會保障廳代表見證下，共同簽署《粵港就加強兩地職業標準及資歷認可交流和互通的合作意向書》，標誌着本港資歷架構與國家職業資格制度之未來銜接工作正踏出重要的第一步。教育局與蘇格蘭資歷架構當局於 2012 年 3 月簽署了一份諒解備忘錄，以加強雙方就發展及推行資歷架構方面的聯繫及合作關係。此外，在歐洲聯盟與香港特別行政區政府在 2012 年 12 月舉行的第六次年度系統對話會議中，雙方同意就資歷架構探討合作的可行性。

資歷架構支援計劃

19. 發展資歷架構下各個系統和機制，對持分者(包括評估機構、教育及培訓機構和進修人士)均造成資源方面的影響。為減輕他們的財政負擔，政府當局於 2007 年在立法會財務委員會的批准下開立了一筆為數 2 億 800 萬元的非經常承擔額，並在 2008 年 5 月推出為期五年的資歷架構支援計劃。該計劃由多項財政支援計劃組成，包括為教育及培訓機構提供評審資助、資歷名冊登記費用津貼、給予「過往資歷認可」評估機構的評審及開展工作資助，以及向從業員發還「過往資歷認可」的評估費用。

20. 由 2011 年 8 月開始，我們放寬了資歷架構支援計劃的運作規範，包括其涵蓋範圍、申請資格及資助水準，以促進資歷架構的發展。我們亦在資歷架構支援計劃下增設一項一筆過的資助，以加強鼓勵教育及培訓機構發展「能力為本」課程。自改善措施推行後，資歷架構支援計劃發放給教育及培訓機構和從業員的總款項大幅增加，由 2011 年 7 月底的 1,800 萬元增至 2012 年 12 月底的 5,100 萬元，涉及共 232 間教育及培訓機構申請評審資助，用以支付超過 3 900 個資歷的評審費用。

21. 現時，資歷架構支援計劃只為期五年，將於 2013-14 財政年度結束。政府會於短期內檢討有關計劃的成效，並考慮是否將計劃延長及/或擴展。

2013-14 財政預算案新措施

22. 財政司司長在今年財政預算案中建議於 2013-14 財政年度起，每年撥款一千萬元，支持諮委會開展新措施，藉此進一步提升從業員的知識和技能，以及他們在勞動市場的競爭力。新措施包括：

- (a) *獎勵計劃*：設立獎勵計劃，讓業內表現出色或嶄露頭角的從業員參與世界不同地方的學習活動(例如比賽)，以擴闊他們的視野，並與本地或外地業界夥伴建立網絡。我們希望得獎從業員成為行業典範，吸引更多年輕人入行，並藉此推廣「多元出路，行行出狀元」。獲選者完成比賽或活動後，須應邀出席或參與製作獎勵計劃的宣傳，分享他在參加比賽或活動所得的經驗。

- (b) **開發課程和培訓材料**：每個完成至少有一套《能力標準說明》的諮委會，每年可根據《能力標準說明》，設計及開發切合行業需要的課程和培訓材料，以供業界廣泛使用，使進修培訓更切合業界需要，令有關僱主、僱員甚或有意入行的人士受惠。
- (c) **加強推廣和宣傳資歷架構**：為提升各界對資歷架構的認受性，每個諮委會可提出加強推廣和宣傳資歷架構的具體活動建議，例如：
- 向業內持分者推廣資歷架構，鼓勵從業員持續進修，提升技能和競爭力；
 - 推動業界更廣泛應用資歷架構下的《能力標準說明》、「過往資歷認可」和「資歷學分」等；及
 - 加強行業與學界(特別是中學)之間的聯繫，以推廣行業的晉升階梯，讓同學、和家長和學校知悉傳統升學以外的機會，推廣「行行出狀元」。

此外，資歷架構秘書處亦會利用現有資源繼續在整體層面宣傳及推廣資歷架構。

未來路向

23. 展望將來，政府將更積極促進諮委會與教育及培訓機構之間的合作，為青少年及在職人士提供更多、更到位的培訓機會，務使教育、培訓與創業、就業更無縫地接軌，促進社會流動。具體而言：

- (a) 我們會持續推展上述第 3 至 18 段的工作；
- (b) 正如第 19 至 21 段所述，我們會於短期內檢討資歷架構支持計劃的成效，並考慮是否將計劃延長或擴展。我們可考慮將計劃常規化，或以基金形式運作，以支持資歷架構的持續發展，從而不斷提升本港整體工作人口的質素；及
- (c) 正如第 22 段所述，我們會落實 2013-14 財政預算案建議，支持諮委會開展三項新措施。

24. 請委員察悉香港資歷架構的發展，並提供意見。

教育局

2013 年 4 月