

香港學術及職業資歷評審局之專家培訓

■ 文／李淑仁

香港學術及職業資歷評審局研究、顧問服務及培訓總主任暨高級評審主任

香港學術及職業資歷評審局（簡稱評審局）以「四階段質素保證程序」（註1），為香港資歷架構下之主流學術、職業培訓和持續教育等課程質量把關。評審乃根據「同行評估」的原則，由各行業專家擔任評審小組成員。評審局的專家庫約有專家1,000名，當中四分之一來自海外。評審局每年平

均進行90個大小不一的評審工作，參與專家人次約360名（註2）。

專家培訓目標

專家培訓，旨在提升專家的評審能力，以確保他們能根據既定政策的指引和流程，有效地擔任評審小組成員的角色。評審局視專

表一 評審小組成員所需能力綜合表

在團隊環境中工作	通用技能和價值觀的應用	品質保證原則的應用	學科／行業專長的應用
應能： - 遵守小組成員的職責及行為操守。按既定指引，達到評審小組擬定成效，承擔責任。 - 以尊重及同理心，聆聽他人的意見。以真誠持平的態度分享意見，有助進一步開拓思路。 - 以集體負責的精神，承擔評審小組的決定。 - 守時並跟隨所訂之日程。	應能： 通用技能 - 辨識須探討的主要事項。 - 按優先次序安排工作。 - 闡釋和綜合大量資料，以理解、分析被評對象和作進一步調查之用。 - 區分因果關係和相關事項。 - 當證據自相矛盾時，作適當的澄清和確認。 - 按不同的資料來源，評估其可靠性、準確性和真實性。 - 有效地與各方溝通（口頭和書面的英文與中文）。 - 於實地考察時，採用適當的提問技巧，以多元多維方法，蒐集所需證據，以作多方引證。 - 蒐集所需證據，並作出明智的判斷。 - 有效並適當地參與不同組別的會議。 價值觀 - 公私分明。 - 作充足準備。 - 尊重學術自主。 - 抱持開放及支持的態度。	應能： - 辨識不同的品質文化。 - 識別重要的品質指標。 - 說明評審局的評審模式。 - 在「切合目標」的評審原則下，評估營辦者的管理及品質保證機制成效。 - 運用香港資歷架構的《通用能力指標》，評估課程的品質，判斷其能否達到成效。 - 識別相關及所需的證明，以作跟進之用。 - 分辨被評對象的優良作業及須改善範疇。 - 就須改善範疇，提出改善建議。	應能： 課程營辦者 - 就營辦者的目標、機構組成、經營管理、制度、計畫、資源、系統、決策及執行力等，判斷其是否具達標能力。 課程 - 就以下因素，評估和確定課程能否達致目標及符合資歷架構標準： ★ 課程目標和擬定學習成效 ★ 對象學員 ★ 課程內容及結構 ★ 學生學習支援及教與學 ★ 成績評估 - 評估和確定被評者對課程的投入是否恰當，包括： ★ 教職員體制及培訓 ★ 教與學的資源及財務資源 ★ 資料管理的成效 - 分辨課程的資歷級別和評估資歷學分。

家為局內不可或缺之成員，因此提供不同的途徑，包括：專家網上資源中心、委任典禮及其他會議等，讓他們與評審局保持緊密的聯繫，增加歸屬感。

專家在教育培訓及專業領域上的專業知識和表現，乃委任時必然考慮的因素。由於資歷架構只推行了五年，資歷架構的概念和具體操作，對大部分專家來說，還是較為嶄新。因此，培訓主要著眼於如何在資歷架構下有效地進行評審，內容涵蓋概念思維（資歷架構和評審標準）和實操能力（文件審閱及考察面談等技術訣竅）。

培訓策略

在上述背景下，評審局就專家培訓方面，制定策略如下。

● 整體策略

- 1.制定和實施不同的培訓活動及簡報會議等，以協助專家執行評審工作。
- 2.弘揚品質保證政策及評審楷模。

● 策略指標

1.參與

根據培訓對象的需要，制定相應的培訓活動。

以公開報名的方式，鼓勵專家參與，並邀特定對象（如短期內參與評審者），參與有關工作坊和會議。

2.成效

透過培訓，專家對評審政策、準則及要求有一致的理解。

培訓過後，無論評審對象為何，專家也能運用所學評審知識和技能，有效地協助評審局

把關。

透過培訓，專家能涉獵評審楷模，以作參考之用。

3.透明度

培訓以評審指引為藍本，為所有參與者，提供平等公開的資訊。

培訓活動 —— 設計及執行

● 培訓形式及內容

根據過往評審經驗，並參考評審局大會成員、評審小組，以及秘書處各方的意見，評審局總結了評審小組成員及主席所需能力如表一及表二，此乃培訓活動形式及內容的依據。

● 培訓活動及流程

因應以上分析，評審局的專家培訓規劃分為以下類別：

- 1.入門工作坊 —— 涵蓋評審要求和流程，及評審小組角色和權責。
- 2.進階工作坊 —— 讓曾參與評審的專家溫故知新，分享經歷。
- 3.「主席」工作坊 —— 讓資深專家發展領導評審工作的才能。
- 4.「評審小組」工作坊 —— 就指定的評審項目，以即將被評個案為實例，進行分析討論，以加深對該類評審模式的認識。

為方便無法出席工作坊的專家了解和掌握所需技能，評審局也設立了專家網上資源中

表二 評審小組主席所需能力

評審小組主席應能：
• 辨識評審重點 • 領導評審小組，根據評審指引和要求，進行評審工作 • 引導討論 • 評估各方論證 • 管理團隊 • 達致評審目標 • 為評審工作做出方向性總結

心，提供網上培訓手冊、提問技巧網上學習單元等內容。同時，在實地考察前，評審個案主任會為新任專家提供一對一的簡介，並與評審小組舉行考察前會議，從而確保評審小組的品質和表現。評審局亦安排不同類型的活動，如簡介會、委任典禮、交流會議等，與專家保持緊密聯繫。

各類型工作坊涵蓋的內容主要包括：

- 評審模式、原則、範圍、準則、流程和結果等。
- 評審小組角色和權責。
- 評審小組如何在「證據為本」的原則下，作合理判斷。
- 評審小組的初步意見。
- 實地考察時的跟進事項和提問技巧。
- 評定資歷級別、資歷學分。
- 評審建議和跟進事項。

工作坊以個案研習和模擬評審的形式進行，輔以理論講授、小組討論，務求將理論付諸實踐。

● 培訓之優先次序

評審局期望所有專家，在其三年的任期內，均能出席不少於一次培訓活動。工作坊是以自願形式報名，出席的優先次序，按專家的評審個案時序分配。為提高參與率，評審局自2010年起，頒發出席證書予成功參與整天工作坊的專家，以示鼓勵。

● 培訓設計及教材的發展

具體的培訓內容、培訓

設計及教材的發展，按圖一模式進行。培訓內容和活動，以學習成效為本的課程設計為基礎（Spady，1994）。

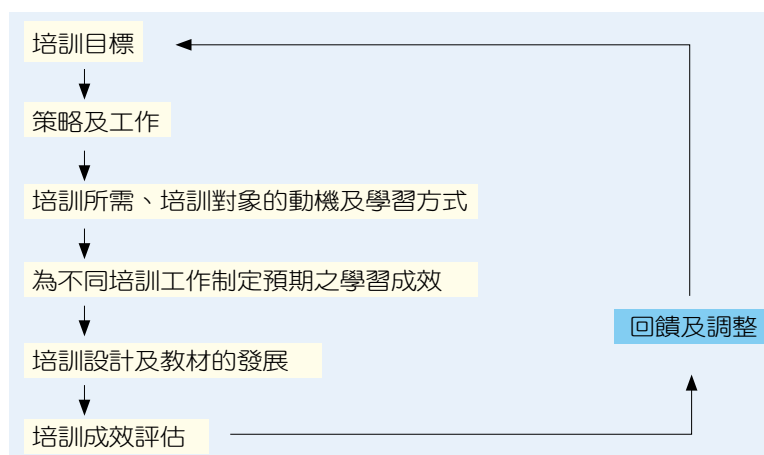
● 培訓教材

就個案研習方面，評審局已發展了一系列案例作為教材，包括：

1. 資歷級別一至三級的營辦者及其課程。
2. 副學士學位及高級文憑課程（資歷級別第四級）。
3. 學位課程（資歷級別第五級）。
4. 與海外院校合作營辦非本地課程之自我評審文件。
5. 「過往資歷認可」評審之認可機構評估文件。
6. 資歷學分之案例。

● 培訓數據分析

自2008年起，評審局的培訓活動如表三。總計有超過2,000人次的本地專家獲邀參與，培訓活動的成功率分別為：各類專家培訓工作坊10%~21%、評審小組工作坊50%~100%、委任典禮41%、交流會議10%~50%。



圖一 培訓設計及教材的發展模式

● 培訓活動之成效

評審局透過以下工作，監察培訓活動之成效：

1. 工作坊

包括：工作坊參加者問卷調查、前測與後測。

2. 工作坊後續成效

包括：評審小組成員意見問卷調查（評審個案完結時邀評審小組成員進行）、評審服務意見調查（年終時邀被評機構進行）、評審小組工作表現（評審個案完結時由評審個案主任記錄）。

參加者的意見回饋結果

截至2013年9月17日，各類培訓活動的意見回饋概要請見表四。參加者認為專家培訓工作坊的品質請見圖二。參加者對培訓活動所作的讚賞事項及改善建議如下：

1. 讚賞事項

(1) 培訓教材、簡報、活動及影片。

(2) 演講者能專業及有效地表達複雜的概念。

(3) 不同範疇之專家一起參與同一場次的工作坊可分享不同經驗。

(4) 互動性的培訓活動，如模擬實地考察。

(5) 切合目標。

(6) 參加者的水平能以前測與後測衡量。

(7) 活動後討論。

2. 改善建議

部分參與者建議可加長工作坊的時間至兩天，作更深入的討論。但也有人持相反意見，認為可縮短工作坊的時間。

培訓資源與師資

培訓活動由評審局內部進行，因此最大的資源為評審局職員的時間成本，它占了整個

表三 專家培訓活動類型與相關統計分析

培訓活動類型 (自2008年1月1日至2013年9月17日)	場次	參加人數
專家培訓工作坊	27	505
評審小組工作坊	7	34
委任典禮	5	515
交流會議	9	77
網上資源中心(測試版) #	NA	17
網上資源中心*	NA	6
總數	48	1,154

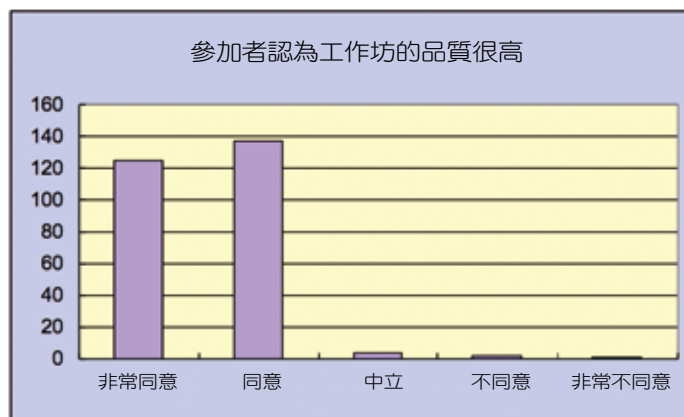
只開放予非本地課程評審之評審小組成員。

* 開放予所有專家；截至2013年7月31日之數據。

表四 各類培訓活動意見回饋情形

培訓活動類型	場次	參與專家人次	回覆率
專家培訓工作坊	27	505	82.8%
評審小組工作坊	7	34	88.9%*
委任典禮	5	515	44.3%

*：意見回饋只於當中3場收集。



圖二 參加者對專家培訓工作坊的品質滿意度

「研究、顧問服務及培訓」單位員工的四分之一工作時間。當中，25%用於培訓設計及發展教材，40%用於面授及事前準備，而其餘時間則作檢視、監管及改善等工作。

師資方面，培訓導師必須擁有專業知識及所需技能，包括：品質保證、評審局的評審模式、資歷架構、成效為本課程及資歷級別和學分的評定等。同時，導師亦須有教學及培訓的經驗，以執行課程和教材設計、講授、評估及改善等培訓工作。由於國內外品質保證的模式和程序與時並進，因此，培訓導師亦須保持國際視野、高瞻遠矚，因材施教，促進理論與實踐並重。

挑戰及限制

評審局當初設立「研究、顧問服務及培訓」單位，是計畫以一小而機動性強的團隊，支援評審局制定政策，提供香港地區內外之顧問和培訓服務。小團隊的優勢，是可按需求作產出；因此，培訓工作也可在計畫之內按部就班，慢慢發展。由於培訓導師須對局內評審工作有深刻的體會，故短期內此項任務還是局內同仁責無旁貸的工作。

鑑於專家不同的能力和背景，培訓活動的深度和廣度，須對應他們的需要，作出調節。

另一個值得注意的是，以「成效為本」課

程作為評審的考量，對專家來說還是嶄新的觀念。因此，如何在培訓中令專家接受這項新生事物，也是我們的挑戰。此外，香港的評審可以以英語或廣東話進行，端視被評機構的意願和評審項目所需的語言而定。在制定相關教材時，必須同時發展中文及英文版本，以便專家參考，這對我們這個小團隊來說，是另一項挑戰。

至於部分專家對培訓工作坊的興趣減弱，我們分析原因如下：(1)已有評審經驗；(2)忙碌的全職工作；(3)自覺熟識品質保證原則及程序；(4)不認同以「成效為本」課程作為評審的考量；(5)專家能否參與評審工作，並不以參與培訓為考慮，故培訓可有可無。

據觀察，已有評審經驗的專家，如非認同評審模式，未必比新任的專家有優勢，個中原因，與他們不了解評審模式有莫大關聯；故若要提高他們的評審能力，培訓自然是不二法門。

結論：培訓應推陳出新

培訓是與時並進的過程，目標是確保評審局工作品質的重要手段，評審局會憑藉培訓活動反饋，不斷檢討並推出新的培訓活動，以滿足培訓對象的需求。



◎附註

1. 此乃評定辦學機構及課程品質的評審模式，詳情請參考評審局網頁（<http://www.hkcaavq.edu.hk/zh/services/accreditation/four-stage-qa-process#b>）。

2. 2012年7月至2013年6月之統計數字。

◎參考資料

Spady, W.G. (1994). *Outcome-based education: Critical issues and answers*. Arlington, VA: American Association of School Administrators.