

建立資歷架構 促進資能統合

■ 文／李隆盛
高等教育評鑑中心執行長

美國普林斯頓大學人力資源室的學習與發展哲學仍採用Morgan McCall等人在1980年代發展出的70-20-10學習概念，即：學習70%得自真實生活與工作崗位上的經驗、任務和解決問題；20%得自角色楷模的回饋、觀察和共事；10%得自正規教育訓練。

培育人才應兼重多元學習

正規（formal）學習是在教育訓練機構中進行，以取得文憑證書為目的的學習；非正規（non-formal）學習則是在教育訓練機構之外或其主流系統之外所進行、不以取得正式文憑證書為目的的學習，例如公司內訓、結構化線上學習、社會團體為會員或社會大眾開設的課程等；非正式（informal）學習是伴隨日常生活的學習，所以其學習目標和時間不是有組織或結構化的，也常是無意圖的學習，例如從看電視或跟同事聊天中學到知能。

以上概念對高等教育的主要意涵是培育人才要兼重多元學習。也要針對回流接受繼續進修教育的成人學習者，一面須講求適切方法，一面應承認其蓄積的多元學習經驗。而大學教職員的專業發展也要更重視職場學習。換句話說，面對學習管道和學習者的多元化，高等教育要更善於經營與管理多元化。

以國家資歷架構確保多元高教品質

高等教育品質保證國際網絡（INQAAHE）於2013年4月在臺北市盛大舉辦的2013研討會，即以「管理多元化」為主題研討「永續的品保程序」。研討會中有場國家資歷架構（national qualifications framework, NQF）座談大會，與談專家學者呼籲NQF也是管理高教多元化的永續品保程序。

NQF是訂定經由各種學習和經驗可取得的證書、文憑和學位（簡稱資歷）層級、類別及其準則和進路的工具。已有的資歷架構都為改善一個國家（如澳洲）或區域（如歐盟）的資歷品質、可取得性、連結性和公眾或勞動市場的承認性奠定基礎和做出貢獻。例如共分為10層級的澳洲資歷架構（AQF）將義務教育之後的各部門教育與訓練資歷整合在單一的綜合架構，學士、碩士和博士分別在第7、9和10級。澳洲人從就學、受訓、工作和生活經驗所學到的知識和技能都可列計取得適切的資歷。所以，這種架構可促進終身學習、多元學習，也確保資歷和能力（簡稱資能）統合。

我國學者建議建立資歷架構多年，2010年第8次全國教育會議也曾將「高等教育與資歷架構」列為子議題之一，可惜沒有後續行動，以致在2013年發生麵包師傅吳寶春想以國中學歷進修EMBA的新聞事件時，也沒有資歷架構可做適切的處理。吳寶春事件和INQAAHE專家學者的呼籲提醒我們該正視NQF的建立。

