

国际视野下国家资历框架建设的 推进模式探究

□ 蒋亦璐 汤 霓 郑炜君

摘 要: 基于世界范围内资历框架(Qualifications Framework ,QF) 的建设发展, 探析具有代表性的国家和地区资历框架建设的经验, 围绕资历框架的推进过程、核心要素和运行机制进行比较研究, 内容涵盖资历框架的推进阶段和特点、资历与层级的描述、管理机构、数据信息平台、学习成果认证转换、法律政策和质量保证等。在此基础上, 结合我国国情, 思考推进国家资历框架建设的要点, 包括制定符合国家发展需要的建设目标和运行制度、明确资历框架的实施主体及协同部门、国家资历框架建设纳入相关法律法规、实现国家和地区间的资历框架对接与互认、现代信息技术融入国家学分银行的建设、建立和完善内外结合的质量保证机制等。

关键词: 资历框架; 推进模式; 核心要素; 运行机制; 推进要点

收稿日期: 2019 - 10 - 14 **DOI:** 10. 13425/j. cnki. jjou. 2020. 02. 009

作者简介: 蒋亦璐, 教育学博士, 国家开放大学教育研究院助理研究员, 主要研究比较成人教育、国际远程与开放教育; 汤霓, 教育学博士, 教育部职业技术教育中心研究所评估中心助理研究员, 主要研究高等职业教育质量保证、比较职业教育; 郑炜君, 教育学博士, 广东开放大学教育研究院、广东省学习型社会建设协同创新中心助理研究员, 主要研究终身教育、成人教育

基金项目: 全国教育科学“十三五”规划 2019 年度教育部重点课题“利益相关者参与学习型城市建设的协同机制研究”(DKA190448)

世界范围内的资历框架兴起于 20 世纪 80 年代末至 90 年代中期^[1]。少数英联邦国家出于加强教育培训与市场的联系, 以及促进职业资历认可与整顿的需要, 着手构建统一的资历框架以提升资历的透明度和便携性。经过 30 多年的发展, 全球范围内构建国家资历框架的主体从最初集中在英语国家拓展到非英语国家, 国家资历框架的内容、形式产生了不小的变化, 从原来单一的职业资历框架发展为覆盖各类教育的综合资历框架, 从以行业为导向设置资历发展标准发展到以学习成果为路径设置资历标准。我国目前尚未建立国家层面的资历框架, 但在一些地方已开展了相关实践, 如香港特别行政区于 2008 年正式推行资历框架, 广东省于 2017 年以地方标准形式发布广东

终身教育资历框架。本文将对世界范围内资历框架建设具有代表性的国家和地区的推进模式进行探析, 对照我国国家资历框架建设的实际情况进行反思, 以期为我国资历框架的建设提供策略参照。

一、资历框架的推进过程

在短短 30 多年的发展进程中, 国家资历框架建设热潮席卷全球。在联合国承认的 193 个主权国家中, 已经建立或正在建立国家资历框架的国家超过 3/4^[2]。

综合国内外资历框架建设的实践经验, 可以发现其推进过程主要包含以下四个阶段。第一, 设计与开发阶段。该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阶段,离不开主要利益相关者的参与。第二,正式建立阶段。在该阶段,各国基本都是通过政府、内阁等组织力量,以及颁布相关法律、法令正式推行资历框架。第三,早期运行阶段。资历框架开始为人所知,有关规定得到积极推动和应用,该阶段的关键任务是向最终用户(教育和培训机构等)传达资历框架的目的和附加价值。第四,高级运行阶段。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。^[3]上述发展阶段在部分国家的资历框架建设与运行过程中不完全独立,部分内容存在重叠,同时整体上循环往复。

资历框架在推进过程中呈现出以下特点。第一,速度快。截至2017年11月,全球已有超过150个国家正在建立或已经建立了资历框架。^[4]此外,致力于区域间资历互认的区域性资历框架也在不断形成。第二,覆盖广。从英国最早为应对市场变化在职业教育领域推行资历框架制度开始,国家资历框架的推广从英联邦国家拓展到非英联邦国家,从发达国家延续至发展中国家,全球除南极洲外的所有地区都有国家推行资历框架制度。第三,区域性强。资历框架的构建得到国际组织和地区组织的广泛支持,呈现明显的区域性。全球已经建立了7个区域资历框架,包括欧洲资历框架、东盟资历参照框架、南部非洲发展共同体资历框架、太平洋资历框架、加勒比共同体资历框架、海湾资历框架和英联邦小国虚拟大学资历框架。^[5]其中,欧洲资历框架覆盖面广、发展水平相对较高。第四,势头猛。大多数国家对资历框架都抱有很大的期待,希望借此提高资历的质量,进而改善资历与劳动力市场、学习者需求之间的关系,并帮助解决大量的技术挑战,促进社会经济和人的全面发展,最终达到推进终身学习和构建学习型社会的目标。然而,现有研究表明,即使有些国家资历框架的建设与发展相对成熟,但由于未完成预期目标,也不能算作“真正意义上的成功”。即便如此,国家资历框架在全球范围内的发展已势不可挡。

二、资历框架的核心要素

资历框架是由政府教育部门联合不同利益群体共同制定,反映各类学习成果的等级和通用标

准体系,旨在建立各级各类教育系统和劳动力市场之间相互衔接的认证制度。^[6]尽管不同国家构建的资历框架在形式上存在差异,但资历和层级作为资历框架的两个基本要素却是固定的。与之对应的问题包括学习者获得特定资历需要达到何种要求,以及不同资历各自对应着哪一层级,并在此基础上细化对资历与层级的描述。

1. 资历及其描述

资历是指主管部门或相关教育与培训机构按照一定标准与特定形式评价个人掌握的知识、能力与技能所颁发的正式许可与证明。这些许可与证明为个体提供了学习深造或就业的机会。《欧洲高等教育机构认可手册》(The European Recognition Manual for Higher Education Institutions)提出评估资历的5个参量,包括层级(level)、工作量(workload)、质量(quality)、学习档案(profile)、学习成果(learning outcomes)。^[7]针对不同的利益相关者,资历具有不同的功能。对企业和雇主而言,资历可以帮助识别潜在的雇员,并明晰雇员应具备的知识与能力;对教育和培训机构而言,资历可以说明教学活动与目标产出之间的相关性,并证明教育与培训项目的质量;对决策者而言,资历是教育和培训相关政策的重点,需要通过提供相应举措来保障产出;对统计和研究人员而言,资历提供了一个衡量社会知识和技能供应的实体。

资历描述是针对某种具体的资历背后所代表的成果,旨在巩固不同成果的一致性。就内容而言,资历描述可分为两种:一是基于输入的描述,即对获得资历所需的课程周期、学习地点、学习类型等进行规定;二是基于结果的描述,即明确资历持有者应当知晓什么、理解什么和能够做什么。大多数国家的资历框架均采用基于结果的描述,也有一些国家的资历框架采用两种类型的混合描述。以澳大利亚为例,澳大利亚资历框架综合上述两种类型的描述,除了知识(Knowledge)、技能(Skills)以及知识与应用(Application of Knowledge and Skills)这三个指标以外,还有一个指标用来测量资历类型的复杂程度,即学习量(Volume of Learning)。^[8]

2. 层级及其描述

层级也是每个资历框架不可或缺的部分,体现资历框架的等级结构。层级数目主要取决于利益相关者对于本国主要资历类型及其相互关系的

了解。^[9]大多数资历框架的层级数目在8—10级之间,如新西兰资历框架(NZQF)为10级、澳大利亚资历框架(AQF)为10级、威尔士学分与资历框架(CQFW)为8级、英国的规范资历框架(RQF)为8级、美国资历框架(CF)为8级。也有一些国家或地区的资历框架层级数目不在该区间,如苏格兰学分与资历框架(SCQF)为12级、中国香港地区的资历框架为7级。

层级描述也被称为层级标准,用以表明学习者在获得特定层级资历时应取得何种类型与程度的成就。大多数资历框架的层级描述都涵盖三个领域。第一,知识领域,即使用知识和理解知识的能力;第二,技能领域,即潜在能力而非应用能力;第三,能力领域,即知识和技能的应用。其中,能力领域涉及内容最广,它又包含三个子领域,分别为应用能力领域、核心/关键能力领域和情感能力领域。^[4]以新西兰国家资历框架为例,每一层级资历均以单位标准为依据实现学分认证、积累和转换。单位标准是对某一资历的学习成果及评价标准的具体说明。单位标准由新西兰资历局和行业培训机构共同开发,达到单位标准即可“获得学分”,否则就是“未获得学分”。新西兰将每一级别资历按照知识、技能以及知识与技能的应用三个维度区分不同层级资历的复杂程度。^[10]

三、资历框架的运行机制

1. 成立专门的管理机构

任何一项政策的颁布或制度的实施需要专门机构进行管理与统筹。由于资历框架涉及众多利益相关部门,权责交错且容易混乱,需要政府指定或成立专门的管理机构,负责资历框架的整体运行,保障其公信力。^[11]例如,英国资历框架的管理机构几经变迁,目前由资历和考试管理办公室(Ofqual)主要负责该国资历框架的实施。新西兰国家资历框架主要由新西兰资格署(NZQA)运行,该机构的一个关键职能是为资历框架的质量和提供这些资历的高等教育组织制定全面的法规(1989年《教育法》(Education Act)第253条),并负责与海外认证机构保持有效联系。与此同时,新西兰大学校长委员会是非官方管理机构,与新西兰资历署配合,负责审核新西兰大学提交各类资历并保证其质量。我国还未建立国家层面的

资历框架管理机构,但地方层面已建有相关的机构,如广东省设立了学分银行管理中心(挂靠广东开放大学)对广东资历框架进行运行管理和统筹。

概言之,资历框架的运行都有专门的管理机构,且机构的工作人员大多由相关部门选派,涉及政府人员、行业专家、教育部门等,这些工作人员各司其职、相互配合,共同推动资历框架的建设与完善。与此同时,无论资历框架的管理机构如何变化,都不影响其成为推动资历框架改革的主要力量。此外,这些机构虽然在名称、性质和主营业务方面各不相同,但都得到立法保障,或由政府部门直属,得到政府部门的授权。

2. 建立数据信息平台

许多国家和地区都建立了资历框架相关的数据信息平台,发布相关政策、信息查询、资格的评审和确认。国家层面,以英国为例,该国建立了全国范围通用的学习成就记录(Learner Achievement Record, LAE)平台,目的在于为学习者提供各种资历框架的成就证明与学习记录。每位学习者在该平台都有自己唯一的编号。其他人员可以通过学习者本人的授权在该平台看到学习者当前的资历水平和学习记录。学习者不需要向相关机构提供纸质或其他形式的知识与技能证明。地区层面,以中国香港为例,香港资历名册(Qualifications Register, QR)作为一个网上数据库于2008年正式启用。通过资历名册可以查询到资历机构认可的资历,相应进修课程和管办者的资料,以及接受委托的评估机构在“过往资历认可”机制下颁发的资历材料。资历名册还可以协助不同使用者(包括学生、家长、雇员、雇主、教育/培训机构及受委评估机构)制定个人进修路径及确立持续进修的路径。

数据信息平台是资历框架建设与应用的前提,为不同利益相关者提供所需的信息服务。学习者可以按照资历框架中特定资历的要求组合已完成的学习单元与学分,获取资历并掌握学习进度,灵活选择后续课程。雇主和培训机构不用担心平台提供信息的可靠性,节省在审查学习者资历与检验其能力方面所耗费的时间和精力。随着互联网技术的发展,类似区块链等新技术的应用也将为资历框架的推进提供重要的技术支持与保障。

3. 开展学习成果认证与转换

其一,进行先前学习认可(Recognition of Prior Learning, RPL)。尽管各个国家在先前学习认可的做法上存在差异,但认可过程一般都包括这几个环节,申请者通过知识、技能和能力考试(包括面试、技能测试等),由政府委托相应的资历认可机构进行评审,获得相应学分或者资历。以新西兰为例,先前学习认可主要通过“学分”这一载体实现,其资历框架下的先前学习认可主要包括以下步骤:第一,认证面试候选人;第二,采取整体方法进行评估;第三,为候选人的学习提供专业帮助,使他们能了解自身需要达到的水平。^[12]现代社会需要灵活的、持续且贯穿一生的学习,非正规和非正式的教育作为正规教育的补充,在推进终身学习方面扮演重要角色。特别是针对学历不高但具有丰富行业经验的从业人员,非正规与非正式教育是其获取知识、经验和能力的重要途径。先前学习认可为上述人员提供另一种取得资历框架认可的途径,增加在学习甚至工作上的进阶机会,避免重复受训。以美国为例,该国已经拥有完善的非正规和非正式学习认证体系,评估非正规和非正式学习的学习成果,而非正式和标准化的评估方法包括衡量通过四年制学校课程获得的学术技能和知识测试,非正式的过往学习认证方法包括个性化的学生档案和非学分教学的课程评估。^[13]

其二,实现学习累积与转换。与先前学习认可一样,学分系统与资历框架之间没有必然联系。一些国家有学分系统但未构建国家资历框架(如韩国),一些国家构建了国家资历框架却没有采用学分系统。包含学分系统的资历框架可分为学分累积系统、学分转换系统和兼有学分累积和转换系统这三类。其中,“学分”在学习成果累积与转换过程中奠定了基础。英国、南非、香港等国家和地区为建立统一标准进行学分互认、积累与转换,明确每个学分的学习量。以澳大利亚和韩国为例,前者实现了职业技术和继续教育学院(Technical and Further Education,以下简称TAFE学院)之间、大学之间、TAFE学院与大学之间的学分转移与衔接,为高等职业教育与大学的对接提供支持;后者是最早在国家层面实行学分银行制度的国家,虽然目前其还未建立国家层面的资历框架,但其在学分认证、累积和转换方面的经

验,可以为国家资历框架在建立学分累积与转换的制度方面提供参考与借鉴。学分累积与转换制度在发挥资历框架衔接各类教育的作用方面扮演重要角色,其推进的关键在于制定统一的转换原则及标准。

4. 设立相应的保障机制

建立国家和地区层面的法律法规。国家或地区层面资历框架的建立是一种政府行为,由政府机构牵头与统筹。为确保资历框架的公信力,资历框架的运作有章可循,各个国家和地区都建立了相应的法律法规,从立法角度为资历框架的建设提供保障。这些法律法规明确了资历框架的实施与管理机构及其职能,政府的权力得到有效约束,保障了公民的权利。例如,新西兰资历框架根据1989年《教育法》第248条建立,明确了资历框架的资历范围、管理部门的职能、资历移除问题等。中国香港的资历框架在建构和推行过程中遵循立法先行的原则,2007年生效的《香港学术及职业资历评审局条例》(第1150章)和2008年生效的《学术及职业资历评审条例》(第592章)明确了资历框架管理部门的职能和各类管理事项,标志着香港资历框架的正式建立。

制定并完善质量保证体系。资历框架的规范运行除了法律保障外,还需要强有力的质量保证。在资历框架中,质量保证的实施集中在资历认证、机构的认证与审计和学习者评估这三个方面。各个国家和地区在资历框架运行过程中,制定了不同的资格评审及质量保证体系。如英国的三级垂直体系,每一级别向上一级别汇报;澳大利亚和相关地区根据教育类型或学校类型划分,由不同的认证组织负责;新西兰拥有一个多层次的综合质量保证系统,系统上的每个层次、每个组成部分以及整个系统的运行都有质量检查。资历框架中质量保证的实施集中在以下三个方面。第一,资历认证,所有资历框架体系内登记注册的资历必须符合相应标准;第二,机构的认证与审计,考虑到资历主要由相关教育与培训机构负责授予和颁发,要保证资历质量就必须从源头上对这些机构进行认证和审计;第三,学习者评估,在对学习者进行评估时,应该秉持有效、可靠、可行以及成本效益相关的原则,并在这些原则中找平衡。^[9]其中,资历认证是整个质量保证体系构建的基础。

四、对我国国家资历框架推进要点的思考

近年来,我国政府越来越重视国家资历框架的建设,将国家资历框架的建设提升到国家发展的战略层面。2016年,《国民经济和社会发展的第十三个五年规划纲要》提出“制定国家资历框架,推进非学历教育学习成果、职业技能等级学分转换互认”^[14],正式提出建立国家资历框架。2019年,《中国教育现代化2035》提出“建立全民终身学习的制度环境,建立国家资格框架”^[15],再次强调建立国家资历框架的重要性。同年颁布的《国家职业教育改革实施方案》强调“推进资历框架建设,探索实现学历证书和职业技能等级证书互通衔接”^[16],将我国国家资历框架从理论研究层面引向实践探索层面。基于国际经验的梳理和分析,结合资历框架发展的实际情况,我国的资历框架建设应着力推进以下几个方面。

1. 制定符合国家发展需要的建设目标和运行制度

资历框架的建设目标是建立国家资历框架的第一步。具体而言,政策制定者首先需要分析国家当前在提升教育质量与促进人力资源发展等方面需要处理的主要问题,结合已有的资历框架建设经验,确立资历框架建设的目标。在通过问题确立资历框架的建设目标之后,结合我国的实际情况来设计与开发相应的资历框架。我国《国家职业教育改革实施方案》强调“要制定符合国情的国家资历框架”^[16],如果不考虑本国实际,照搬其他国家的框架制度,会给具体落实带来困难。政策制定者需要权衡各利益相关方的诉求,构建可行的资历框架制度。与此同时,资历框架的建设覆盖面广,且运行过程中会呈现出一些动态变化。因此,资历框架的建设是一个循序渐进的复杂过程,相关制度需要在实践中不断调整及优化,一味追求“一步到位”和“事无巨细”可能适得其反。

2. 明确资历框架的实施主体及协同部门

国家资历框架是由中央教育行政部门乃至国家最高立法或行政机构制定或采纳的国家层面的制度。已经建立或正在建立国家资历框架的许多国家,大多是以政府及相关政府部门作为实施主体,采用“自上而下”的实施路径。然而,作为一

项涉及公共服务领域的创新制度,国家资历框架并不是仅仅依靠政府就可以完成,它需要广大利益相关者的积极参与和配合。比如,学习者关于资历使用情况的反馈会影响资历框架的公信力,进而影响资历框架的发展。因此,国家资历框架实施过程中的“自上而下”也是相对的,需要适当结合“自下而上”的一些因素,让自发性与强制性得以并存。回顾英国等国家资历框架形成与发展过程,就可以看出人为设计与自发演进相互交织与相互作用。鉴于此,我国国家资历框架建设首先需要确立协同管理机制,并确定资历框架的实施主体及协同部门。参照国际经验,可以在政府主导下跨部门建立国家层面的资历框架统筹和管理机构,或者由政府委托专门机构负责统筹管理;同时成立资历框架的开发机构、协调机构、资历监督评估和认证机构、质量保证机构、资历信息咨询与指导服务机构等,协同推进国家资历框架的建设。

3. 国家资历框架建设纳入相关法律法规

从各国资历框架的运行效果来看,立法能够为资历框架的有效实施提供保障。英国、新西兰、澳大利亚等国家和地区通过《教育法》《培训法》等法律建立资历框架;有些国家和地区直接制定以资历框架命名的法律,如南非的《南非资历框架法》;还有一些国家和地区设立了资历框架的负责机构,通过该机构的相关法案对资历框架的实施进行规定,如中国香港的《香港学术及职业资历评审条例》、马来西亚的《马来西亚资历管理局法》。我国在2016年颁布《教育法修正案》中对1995年的《教育法》进行修订,增加了“促进不同类型学习成果的互认和衔接,推动全民终身学习”的条款,说明国家资历框架的内容已渐渐纳入我国相关法律。在此基础上,国家和地方层面陆续出台专门的法律法规,或者将国家资历框架建设的内容更多地纳入相关法律法规的细则,进一步规范 and 保障资历框架的建设。

4. 实现国家和地区间的资历框架对接与互认

资历框架的跨国对接与互认是资历框架建设未来发展的趋势,这就需要国家在制定资历框架标准时参照国际资历框架普遍采用的标准。国家资历框架通过资历与等级描述,就资历持有者需达到的知识、能力与技能等学习成果建立了统一标准,为不同资历间的比较提供对照,也为学习成

果的认证与转换提供了前提。我国有着不同的资历框架等级和等级标准,国家开放大学资历框架有10个等级,广东终身教育资历框架7个等级、重庆资历框架4个等级,香港资历框架7个等级。^[6]在整合这些地方资历框架参照标准的基础上,制定国家层面广泛认可的统一标准。此外,不同国家与地区为了促进资历的相互认可,建立区域性的资历框架,这种区域性的资历框架的建设是以国家资历框架为前提。由此,国家资历框架的建设,为推动区域间资历的相互认可提供了基础,促进人才的跨境流动,并最终服务于全球一体化的经济市场。“一带一路”倡议为沿线国家的资历互认及人才流动提供了契机。我国的国家资历框架尽管正处于筹建阶段,但探索过程中需要放眼世界,为未来资历框架与国际资历框架的对接做好准备,提升在国际及区域范围内的影响力。

5. 现代信息技术融入国家学分银行的建设

在国家资历框架下,学分银行作为公开透明的资历信息平台,是各级各类教育和培训相互衔接和沟通的关键,是资历框架建设的重要组成部分。我国学分银行的实践探索发展迅速,但限于地方层面和特定领域,学分认定较为随意。需在国家层面建立学分银行,以统一和规范的学分进行认定,建立国家层面的学习成果认证标准和机制。党的十九届四中全会提出“构建服务全民终身学习的教育体系”,强调“发挥网络教育和人工

智能优势”,国家资历框架的建设成为构建服务全民终身学习教育体系的重要组成部分。因此,依托互联网、大数据、人工智能、区块链等新兴技术,建设国家学分银行,为学习者提供更加个性化和智能化的学分认证服务。

6. 建立和完善内外结合的质量保证机制

完善的质量保证体系能够为资历框架的顺利运行提供重要支撑。虽然各个国家和地区在质量保证体系建设方面采取了不同措施,但都将质量保证作为资历框架运行的“生命线”。当然,质量保证体系的建立极为复杂且相当耗时,不少国家资历框架质量保证体系也不是在建设初期就完成的,而是在后续运行过程中逐渐完善。此外,资历框架的质量保证体系并不是凭空建立的,与国家教育系统原有的质量保证体系存在着延续与拓展的关系。在我国继续教育、职业教育和职业培训领域中,内部质量保证机制和外部资历评审机制有待完善,外部尚未建立我国政府认可的第三方质量评审机构,这将成为我国建立国家层面资历框架的重要任务之一。^[17]所以,我国在建设国家资历框架过程中,需要进一步完善内部和外部的质量保证机制,为各级各类教育的沟通衔接提供支撑,为更加开放灵活的教育体系构建提供保障。与此同时,该机制需要由政府认可的专业评审机构负责,评审机构可以是上述统筹管理机构下设置的分支机构,也可以是独立的第三方机构。

参考文献:

- [1] 张伟远,段承贵.终身学习立交桥建构的国际发展和比较分析[J].中国远程教育,2013(9):9-15.
- [2] UNESCO. Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2015(Volume I: Thematic chapters) [R/OL]. [2019-08-01]. http://120.52.51.16/www.cedefop.europa.eu/files/2213_en.pdf.
- [3] Cedefop. Analysis and overview of NQF developments in European countries (Annual report 2012) . [R/OL]. [2019-08-01]. http://120.52.51.15/www.cedefop.europa.eu/files/6117_en.pdf.
- [4] UNESCO. Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2017 (Volume I: Thematic chapters) [R/OL]. [2018-12-22]. http://www.cedefop.europa.eu/files/2221_en.pdf.
- [5] 谢青松.区域资历框架的构建和对接的比较研究[J].中国职业技术教育,2019(18):36-45.
- [6] 张伟远.国家资历框架的理论基础和模式建构[J].中国职业技术教育,2019(18):28-35.
- [7] Nuffic. The European Recognition Manual for Higher Education Institutions (second edition) [R]. European Area of Recognition Project 2016: 21-25.
- [8] The Australian Qualification Framework Council. Australian Qualifications Framework (Second Edition) [EB/OL]. [2019-07-03]. <https://www.aqf.edu.au/sites/aqf/files/aqf-2nd-edition-january-2013.pdf>.
- [9] Ron Tuck. An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks: Conceptual and Practical Issues for Policy Makers [R]. International Labour Organization 2007.
- [10] NZQA. Understanding New Zealand qualification [EB/OL]. [2018-12-28]. <https://www.nzqa.govt.nz/studying-in-new->

zealand/understand-nz-quals/#heading2-0. 2018-12-28.

- [11] 温珮苓. 资格框架的构建对我国职业教育发展的其实——基于国际比较视角[D]. 上海: 上海师范大学 2017.
- [12] Madhu Singh ,Ruud Duvekot (ed) Linking Recognition Practices and National Qualifications Frameworks [C]. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning. 2013: 138-139.
- [13] 谢青松. 美国资历框架的发展范式和特征解析[J]. 成人教育 2019(12) : 82-88.
- [14] 国务院. 中华人民共和国国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要 [EB/OL]. (2016-03-17) [2020-02-01]. http://www.gov.cn/xinwen/2016-03/17/content_5054992.htm.
- [15] 国务院. 中国教育现代化 2035 [EB/OL]. [2019-02-23]. http://www.gov.cn/xinwen/2019-02/23/content_5367987.htm 2019-02-23.
- [16] 国务院. 国家职业教育改革实施方案 [EB/OL]. [2020-02-10]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm 2019-02-13.
- [17] 张伟远, 谢青松, 王晓霞. 东盟终身教育资历参照框架和质量保证系统的构建及启示 [J]. 现代远程教育研究, 2017(5) : 12-20.

The Promotion Mode of National Qualifications Framework Construction from the International Perspective

Jiang Yilu/The Open University of China

Tang Ni/Evaluation Center, Central Institute for Vocational and Technical Education, Ministry of Education

Zheng Weijun/The Open University of Guangdong

Abstract: Based on the construction and development of the Qualifications Framework (QF), this paper analyzes the experience of building national and regional qualifications frameworks around the world , and conducts a comparative study around the promotion process , core elements and operating mechanisms of the qualification framework. The content covers the promotion stages and promotion characteristics of the qualification framework , description of qualifications and levels , management agency , data information platform , learning achievements certification and conversion , laws and policies , and quality assurance , etc. On this basis , this study considers the national conditions of China , and thinks about the key points to promote the construction of the national qualifications framework including: formulating construction goals and operating systems that meet the needs of national development , clarifying the main body of the qualifications framework and coordinating departments , incorporating the national qualifications framework into relevant laws and regulations , achieving the integration and mutual recognition of qualifications frameworks between countries and regions , integrating modern information technology into the construction of national credit banks , establishing and improving a quality assurance mechanism combining internal and external activities.

Key words: qualification framework; promotion mode; core elements; operating mechanism; promotion points