



中華人民共和國香港特別行政區政府總部教育統籌局
Education and Manpower Bureau
Government Secretariat, Government of the Hong Kong Special Administrative Region
The People's Republic of China

本局檔號 Our Ref. : EMB(MPE)CR 3/3231/05 電話 Telephone : 2892 6668
來函檔號 Your Ref. : 傳真 Fax Line: 2893 8761

香港中環花園道3號
花旗銀行大廈602室
張超雄議員

張議員：

三月十五日的來函收悉。局長囑咐我代為回覆。

我們最近與你先後兩次會面，就你於來函中提出在資歷架構下對殘疾和有學習困難人士作出若干特別安排的建議，進行了深入討論和作出了回應。我們已於夾附的文件中詳述了我們的回應。

教育統籌局局長

馮程淑儀 代行

二零零七年三月二十六日

副本送：《學術及職業資歷評審條例草案》法案委員會
立法會秘書處法律事務部

《香港學術及職業資歷評審條例草案》
回應張超雄議員就推行資歷架構所提出的意見

張超雄議員於二零零七年三月十五日致函教育統籌局(教統局)局長，建議在資歷架構下對殘疾和有學習困難人士作出若干特別安排。本文件旨在對有關建議作出回應。

資歷架構對殘疾/有特殊學習困難人士在就業方面的影響

2. 意見書指出，殘疾和有特殊學習困難人士擁有的能力通常較為單一。若僱主根據「能力標準說明」和「資歷級別通用指標」聘請員工，資歷架構中最低級別指標便有可能成為既定的入行標準，間接導致他們難以入行。

3. 我們要指出，在資歷架構下，「資歷級別通用指標」旨在提供客觀標準和工具，說明同一級別資歷應包涵那些通用學習成果，目的是將學術和職業資歷分為七個級別，方便公眾人士和學員了解資歷的級別和相互關係。顧名思義，「資歷級別通用指標」只是概括及通用的學習指標，因此，並不適用亦不可能作為個別行業的入行標準。個別行業的行業培訓諮詢委員會(諮委會)只會以「資歷級別通用指標」作為參考基礎，為其行業訂定「能力標準說明」。而「能力標準說明」則旨在反映有關行業不同職能範疇所需的知識和技能。換句話說，「能力標準說明」旨在臚列和反映有關行業現有的能力要求，而並非為該行業訂定新的能力要求。

4. 我們希望指出，資歷架構並非強制性措施。資歷架構是一個資歷的等級制度，旨在促進持續進修和技能提升。在資歷架構下，評核較初級的能力單元會以實務技術為基礎，我們相信對擁有較單一技術的人士不會構成不利的影響。

在資歷架構下設立最低級別的特別安排

5. 意見書建議在資歷架構下為最低級別設有特別安

排，並提出以下三個方案：

方案一：在第一級別以下設有初階級別(Entry Level)，此級別不設任何「能力標準說明」及「資歷級別通用指標」，但仍被稱為第一級別；

方案二：在第一級別以下設有初階級別(Entry Level)，此級別不設任何「能力標準說明」及「資歷級別通用指標」；

方案三：所有殘疾和有特殊學習困難人士獲豁免達致資歷架構第一級別的「能力標準說明」及「資歷級別通用指標」。

6. 如上文第 3 段所述，「資歷級別通用指標」提供客觀標準，用以說明各個資歷級別所應包涵的通用學習成果；而「能力標準說明」是反映有關行業現有的能力要求。如果我們不採用劃一及客觀的標準來訂定各級別的能力水平，而在第一級下另訂一個不設能力標準的級別，將會大大影響資歷架構下各資歷水平的一致性及可信性。因此，我們不同意訂立任何不設「能力標準說明」及「資歷級別通用指標」的初階級別。此外，我們亦預見為任何個別群體另訂級別或對現有級別作出豁免的安排，只會對該群體做成標籤效應，更會影響僱主對該類別人土能力的看法及整體資歷架構的認受性。因此，我們認為較正面的做法是設法協助殘疾及有特殊學習障礙人士提升技能，讓他們可以達到某一級別的能力並獲取有關資歷(見下文第 10-12 段)。

向所有評估機構和培訓機構發出實務指引

7. 意見書建議教統局向所有核准評估和培訓機構發出實務指引，明確列舉此等機構如何在課程教授模式、評估標準和服務及設施上，為不同類別殘疾和有特殊學習困難人士作出彈性安排。教統局在委任或再度委任此等評估和培訓機構時，亦應將上述因素納入考慮。

8. 平等機會委員會於二零零一年制定《殘疾歧視條例》教育實務守則(「守則」)，為教育機構及教育工作者提供指引。「守則」的重點包括：為殘疾學生提供進出無阻的環境，並在取錄學生的準則和程序、課程調適、教學策略、考核方式、學生紀律及學校設施等各方面作出適當的安排，以照顧學生的不同需要。我們會要求評估機構在評估殘疾及有學習困難人士時參照守則內有關考核方式的指引。

9. 根據《學術及職業資歷評審條例草案》(條例草案)，評估機構須事先獲得教統局局長的委任，才可擔任「過往資歷認可」的評估工作。條例草案第 8(1)(c)條指出，局長可在委任/再度委任評估機構時施加條件或限制。局長可運用此條文，要求獲委任的評估機構就個別個案為殘疾/有特殊學習困難人士作出適當的安排。

協助殘疾和有特殊學習困難人士提升技能的措施

10. 正如上文第 6 段所述，我們認為最正面和有效協助殘疾和有特殊學習困難的人士，是協助他們在資歷架構下提升技能及持續進修，從而獲取資歷架構認可的資歷。在這方面，職業訓練局(職訓局)及僱員再培訓局(再培訓局)可扮演重要的角色。

11. 職訓局致力為香港各界人士，提供各項職業教育、工業培訓及技能提升課程。而再培訓局主要為失業及轉業人士提供再培訓課程，協助他們重投勞動市場。現時兩間機構均有提供專為殘疾人士而設的培訓課程。例如再培訓局轄下有 15 間培訓機構，專為各類殘疾人士提供適切的培訓課程，包括清潔工作課程、餐飲業侍應課程¹等等。我們會積極地與職訓局和再培訓局研究在資歷架構下開辦更多專為殘疾和有特殊學習困難人士而設的培訓課程。這些課程應以有關行業制訂的「能力標準說明」為基礎，讓有關人士在資歷架構下掌握個別行業所需的能力要求。此外，這些課程無論在設計、教授模式、修

¹ 這兩個課程的修業時間分別為 280 小時及 180 小時，而再培訓局一般的培訓課程的修業時間為 80 小時。

業期、評估方法及設施上，均會因應殘疾和有特殊學習困難人士而作出調整。

12. 另一方面，我們亦計劃舉辦有關資歷架構的簡報會，向專門服務殘疾和有特殊學習困難人士的培訓機構介紹資歷架構的理念，並鼓勵他們在資歷架構下開辦適合有關人士選修的培訓課程。

制訂「過往資歷認可」機制時需照顧殘疾及有特殊學習困難人士的需要

13. 為個別行業制定「過往資歷認可」的推行細節時，必須以有關諮委會所訂定的「能力標準說明」為基礎。我們在早前的法案委員會會議上，已表示個別諮委會在制定「能力標準說明」時，會諮詢關注弱勢社羣的相關委員會。

14. 待條例草案獲通過後，我們會在首三個已完成制訂「能力標準說明」的行業，包括印制及出版業、鐘錶業和美髮業，推行「過往資歷認可」試行計劃，為期兩年。在試行計劃開始一年後，我們會進行檢討，範圍包括研究獲委任的評估機構如何為殘疾和有特殊學習困難人士在評核方面作出彈性的安排。我們將會在檢討完畢後向立法會人力事務委員會滙報有關檢討結果及建議。

結語

15. 我們認為為殘疾人士及有特殊學習困難人士另設資歷級別或作出豁免安排，對提升他們的就業能力及增加就業機會並無實質幫助，反而會做成標籤效應。事實上，要協助殘疾和有特殊學習困難人士進入勞動市場，關鍵在於為他們提供適切的培訓以提升技能。資歷架構正好為持續進修提供一個平台，讓有志進修的人士沿着清晰的進修途徑自我提升。

教育統籌局
二零零七年三月