



中華人民共和國香港特別行政區政府
教育局
Education Bureau
The Government of the Hong Kong Special Administrative Region
of the People's Republic of China



資歷架構
Qualifications
Framework

香港資歷架構 工作為本學習 參考指引



The background of the page is a faded, light blue image showing a person's hands working at a desk. One hand is holding a pen over a document, while another hand is near a laptop keyboard. The overall scene suggests a professional or academic setting.

香港資歷架構

工作為本學習

參考指引

目錄

1.	引言	3
2.	「工作為本學習」概述	5
3.	發展具備「工作為本學習」元素課程的指導原則	9
4.	具備「工作為本學習」元素的課程之良好實踐	13
5.	重要詞彙	24

引言

- 1.1 香港資歷架構「工作為本學習」參考指引（參考指引）旨在為有意在香港資歷架構（資歷架構）認可的課程中發展及融入「工作為本學習」元素的教育和培訓機構（或課程提供者）提供有用的參考。
- 1.2 長久以來，「工作為本學習」已被廣泛納入高等教育、職業訓練和教育、內部培訓以及不同行業的專業機構之課程中，涵蓋從副學士或以下、到研究生資歷等不同級別。配合職業專才教育（職專教育）的發展，其目的能讓年輕人學到未來工作所需的技能，「工作為本學習」正好為學員提供一個重要機會，使他們能從真實環境中獲取知識和技能。
- 1.3 「工作為本學習」為不同持份者（包括課程提供者、僱主、學員及業界）帶來多方面的好處。學員可以在自己選擇的範疇或學科獲得實踐經驗，為投入職場做好準備，提高就業能力。「工作為本學習」還可培養學員非技術性的軟技能，不論踏足哪個行業都有所裨益。「工作為本學習」讓僱主把握先機及早輕鬆識別擁有機構所需技能和知識的優秀人才，更可與課程提供者合作制定不同職位的標準，攜手共建高質素的勞動力，惠及自身機構以至整個行業。課程提供者將「工作為本學習」元素融入課程，使其更符合行業需求，從而讓資歷獲得更高程度的認可，並受到僱主和公眾的歡迎。
- 1.4 為進一步支持「工作為本學習」的發展，第 2 章的參考指引將闡明，切合本地情況的「工作為本學習」定義和發展概述，以及「工作為本學習」的一些主要特點。
- 1.5 第 3 章提供了一套指導原則予課程提供者，讓他們在發展及將「工作為本學習」納入課程時參考，為學員提供有建設性和具質素的學習體驗。

第一部分 // 引言

工作為本學習參考指引

- 1.6 第4章進一步說明指導原則，其中介紹了教育和培訓機構採用的一些良好實踐，了解更多他們如何按照本地情況提供「工作為本學習」機會。
- 1.7 參考指引根據教育局委託的研究為基礎，研究資歷架構下的「工作為本學習」，包括海外和本地的實例，以說明不同類型的「工作為本學習」活動。參考指引的編制參考了澳洲、新西蘭、德國、英國和馬來西亞等海外地區提供「工作為本學習」的經驗。
- 1.8 隨著職專教育和「工作為本學習」的發展，參考指引會不時更新。使用時可參閱教育局、香港資歷架構及香港學術及職業資歷評審局的相關網頁，以獲取最新資訊。

「工作為本學習」概述

2.1 本章涵蓋了「工作為本學習」在海外和本地的定義、於本地「工作為本學習」的情況概述，以及「工作為本學習」計劃的主要特點，旨在讓課程提供者更深入了解和掌握其脈絡。

「工作為本學習」的定義

2.2 根據聯合國教科文組織國際職業技術教育培訓中心，「工作為本學習」是透過參與工作的實踐和過程，在工作環境中進行的學習，同時也是職業教育和培訓的重要組成部¹。儘管不同地區各有異同，但不論類型或模式，「工作為本學習」皆為教育和培訓一部分，將學員從學校經驗連接到真實的工作活動中。

2.3 參考歐洲職業培訓發展中心發布的歐洲教育和培訓政策之術語，「工作為本學習」的定義是在職業情境中（不論是在工作場所還是職業教育培訓機構）透過執行職務及反思而獲得知識和技能的過程²。「工作為本學習」通常與課堂教學或相關學習同時進行，所採用的方法及名稱或有所不同，例如指派職位實習、職場/行業實習、專業實習、見習、學徒訓練及在職培訓等，而實習時數、投入程度、評估方式和參與方式均各有不同。

2.4 英國高等教育質量保障局將「工作為本學習」定義為透過工作學習、為工作學習和/或在工作中學習。「工作為本學習」包含真實的、有系統的學習機會，在職場中實踐，或為特定職場需要而設計³。

¹ UNESCO-UNEVOC International Centre. (n.d.). VETipedia Glossary - Work-based learning. Retrieved from <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/show=term/term=Work-based+learning#start>

² European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). (2014). Terminology of European education and training policy Terminology of European education and training policy - A Selection of 130 key terms, 2nd ed. Retrieved from https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf

³ The Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA). (2018). UK Quality Code for Higher Education – Advice and Guidance – Work-based Learning. Retrieved from https://www.qaa.ac.uk/docs/qaa/quality-code/advice-and-guidance-work-based-learning.pdf?sfvrsn=f625c181_2

- 2.5 參考海外做法和在資歷架構下具備「工作為本學習」元素課程的做法，本地的「工作為本學習」的精髓可概括為**讓課堂學習與現實工作活動緊密結合的教學方法。它為學員提供真實而有系統的機會，融會貫通地學習，讓學員在真實的工作場所或模擬環境中獲得與其學習或工作相關的知識和技能。**

香港「工作為本學習」概述

- 2.6 隨著香港職專教育的發展，除了護理、安老、師資培訓和社工等有發牌要求的傳統培訓課程外，從資歷名冊可以發現有不少課程加入了「工作為本學習」元素，作為一種體驗式學習，為學員提供體驗真實職場環境的機會，促進課堂學習和職場培訓的融合。
- 2.7 目前，具備「工作為本學習」元素的課程中用到許多不同的術語或分類方法。根據資歷名冊上的數據，一些常用的類別是：就業實習、指派職位實習、專業實習、見習、實地體驗、在職培訓。在這些「工作為本學習」類型下，還有一些相關術語，包括臨床實習、行業實習、職場實習、實地職位實習、專業臨床實習、教學實習、實踐體驗和工作融合學習。亦可看見這些術語甚至可以在單一課程中互換使用，並且沒有針對特定「工作為本學習」類型而採用個別定義。
- 2.8 「工作為本學習」的學習量或修讀期也各有不同。例如，某些稱為「指派職位實習」的「工作為本學習」，修讀期可長達 1,000 小時，但有些少於 100 小時。還有些指派職位實習僅佔一個資歷學分或 10 個學習時數。對於一些使用就業實習和影子實習等為名稱的「工作為本學習」活動，學員參與職場活動時間相對較短，而且預期不會參與很多實際的工作。雖然不同人士對於特定「工作為本學習」活動的時數和工作參與方面存在有某些共同理解，但就不同類型的「工作為本學習」，並未採用統一的定義。

本地的「工作為本學習」特點

2.9 透過與本地課程提供者的焦點小組會議之研究和桌面研究，從而找出以下一些「工作為本學習」的關鍵特點。當中的特點亦可從不少本地課程提供者營辦的資歷架構下認可課程中找到。

- 符合註冊當局的職前培訓實習要求
- 真實而有系統的學習體驗
- 課堂學習與職場應用互相結合

2.10 在本地情況下，「工作為本學習」已廣泛應用於護理、社工、師資培訓等學科。雖然對於不同的「工作為本學習」尚未有統一的定義，但從現行資歷架構下常用「工作為本學習」的課程中，可以找到一些共同的特點。為提供有用的指引以供課程提供者參考，下表列出一些常用「工作為本學習」類型的特徵，並對課堂學習和職場培訓之間的融合程度進行了分類：

「工作為本學習」的類型	特徵	課堂學習與職場培訓的融合程度
學徒訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 受《學徒條例》（第 47 章）規管 • 學員和僱主之間存在僱傭關係 • 學員從僱主獲得薪酬，僱主則獲得政府補貼 • 以合約協議形式在公司進行兼職或全職工作 • 通常為期較長，例如一年 	高
專業實習 (臨床實習、教學實習、 工地實習、實地實習)	<ul style="list-style-type: none"> • 學員直接獲得與其學習範疇、專業學習領域或（尤其是）需要執業許可的專業相關的工作經驗 • 專業實習期間可以有薪或無薪 • 為期各有不同，通常取決於發牌要求 	高
見習 (夾心課程)	<ul style="list-style-type: none"> • 安排學員於真實的工作環境中，以培養和實踐與職業相關的知識和技能 • 見習期間可以有薪或無薪 • 為期各有不同，但通常較長，例如一年、一個學期，或是在暑假期間進行 	高
指派職位實習 (實地職位實習、 臨床職位實習)	<ul style="list-style-type: none"> • 安排學員於真實的工作環境中，讓他們融會理論與實務知識 • 指派職位實習期間可以有薪或無薪 • 為期通常較長，但視乎工種會各有不同 	中至高

(續下頁)

第二部分 // 「工作為本學習」概述

工作為本學習參考指引

(承上頁)

「工作為本學習」的類型	特徵	課堂學習與職場培訓的融合程度
在職培訓 (內部培訓)	<ul style="list-style-type: none">• 學員為機構的員工，透過實際工作或學習特定知識和技能，來履行他們目前或未來的職責• 通常於在職培訓期間或完成後存在僱傭關係• 為期各有不同，通常視乎工作性質而定	中至高
就業實習 (臨床實習、行業實習、工業實習、職場實習)	<ul style="list-style-type: none">• 派駐學員到一家公司/機構做臨時職位，以培養通用或特定技能，並學習某個職位的實際操作• 工作機會可能不限於某些特定學習範疇或學科• 為期通常是中到短期	低至中
影子實習 (參觀職場、模擬職場)	<ul style="list-style-type: none">• 學員通常作為觀察者，在真實的職場環境中觀察一個或多個員工，並有機會與員工互動• 某些學員有機會透過模擬職場環境來實習技能• 為期比較短	低

- 2.11 課程提供者應為其具備「工作為本學習」元素的課程選擇最適合的類型。課程提供者應致力向各相關單位詳述其開辦具「工作為本學習」的內容及性質，以管理他們的期望，及協助他們在「工作為本學習」中各司其職。
- 2.12 隨著職專教育的發展和副學位教育的檢討，包括《副學士與高級文憑課程通用指標》的修訂版，當中重點提及「工作為本學習」的應用，預計將有更多本地課程將「工作為本學習」視為主要的教與學活動之一。

發展具備「工作為本學習」 元素課程的指導原則

- 3.1 為了協助課程提供者發展具備「工作為本學習」元素的課程，本章節提供了一套指導原則供各方參考。這些指導原則簡潔表述了高等教育界和職專教育界（包括內部培訓機構和私人培訓機構）的一些慣常做法和經驗。課程提供者在發展新課程或檢討現有的課程時，包括從副學位以下、到研究生程度的各個級別的資歷，可使用此指導原則作為參考。此指導原則並非詳盡無遺，故課程提供者在適當的情況下可採取其他方式來達到其教育和培訓目標。
- 3.2 為了方便使用及易於理解，參考指引中採用的名稱，可能與不同課程涵蓋不同類型「工作為本學習」活動中採用的術語不同。各方可因應不同情況採用適當的用語。以下列出一些例子供參考：

參考指引的術語	不同類型「工作為本學習」使用的各種術語或類似術語
課程提供者	大學、專上學院、職專教育培訓機構、獲評審資格的營辦者、內部培訓機構、私立學院 / 校
學員	學生、訓練生、學徒、見習生、指導學生 / 員
僱主	承辦實習機構、指派職位的機關 / 單位、私營或上市公司、「工作為本學習」合作伙伴
教學人員	職位實習主任、實地實習導師、臨床教學導師、教師、講師、教授
行政人員	職位實習 / 實地實習統籌員
職場導師（來自僱主）	行業主管、實地導師、培訓經理
職場統籌員（來自僱主）	行業統籌員、人力資源經理
評核人員	考官
驗證人員	審查人員、檢查人員

3.3 發展具備「工作為本學習」元素的課程之指導原則 [Guiding Principle (GP)] 如下：

<p>GP-1</p>	<p>與課程目標和擬定學習成效一致</p> <ul style="list-style-type: none"> 課程中的「工作為本學習」元素應與其課程目標和擬定學習成效一致。
<p>GP-2</p>	<p>明確界定「工作為本學習」的擬定學習成效</p> <ul style="list-style-type: none"> 課程中各種形式的「工作為本學習」活動（如學徒訓練、見習、指派職位實習、就業實習、專業實習等）必須具有清晰且可量度的學習成效，並與課程目標相符。
<p>GP-3</p>	<p>有系統的「工作為本學習」設計和教學</p> <ul style="list-style-type: none"> 「工作為本學習」活動包括有系統的學習機會，於職場或模擬環境中，在監督下完成真實職務；教學模式必須與相關擬定學習成效配合。 「工作為本學習」活動讓學員可以學習並應用與課程相關的知識和技能，亦讓他們達到課程目標和課程擬定學習成效。
<p>GP-4</p>	<p>有效及可靠的「工作為本學習」評核</p> <ul style="list-style-type: none"> 課程提供者應採用各種形式的評核方法，確保評核有效和可靠，以評估學員是否達到「工作為本學習」的擬定學習成效。 評核應在「工作為本學習」期間進行，可在學員進行「工作為本學習」的實習機構內或外進行評核。 應根據課程提供者的質素保證機制，於評核前後由內部和 / 或外部人員，為評核進行調適。
<p>GP-5</p>	<p>明確界定持份者的角色和責任以及有效溝通</p> <ul style="list-style-type: none"> 應明確界定「工作為本學習」各持份者的角色和責任。持份者可能包括課程提供者、學員、僱主、業界合作伙伴、行業培訓諮詢委員會（諮委會）、發牌機構和政府部門。 課程提供者應與不同持份者（包括僱主和 / 或有關各方）保持緊密且有效的溝通以便及時識別和解決「工作為本學習」進行過程中出現的任何問題，例如向學習困難的學員提供適切支援。

第三部分 // 發展具備「工作為本學習」元素課程的指導原則

工作為本學習參考指引

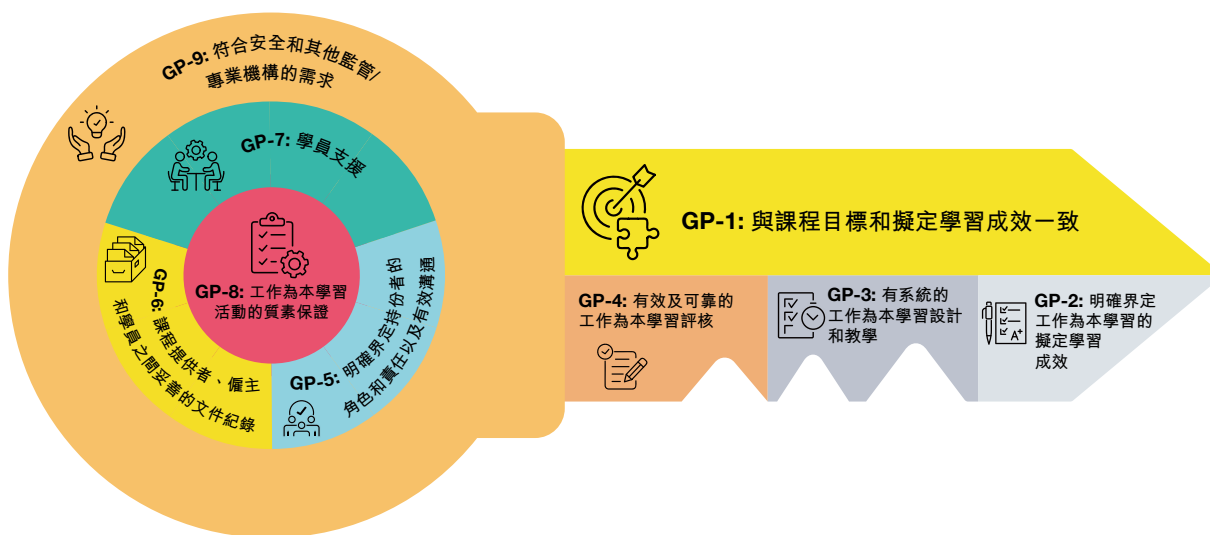
GP-6	<p>課程提供者、僱主和學員之間妥善的文件紀錄</p> <ul style="list-style-type: none">課程提供者和僱主之間，必須以妥善文件，如協議、合約及信函，確保所有人員都了解各自角色、責任所在，以及其他人的預期。課程提供者、僱主和學員必須以妥善文件，記錄學員參與「工作為本學習」活動的詳情。參與「工作為本學習」活動的學員受到保險保障，有關保障應在相關文件中明確說明（如適用）。
GP-7	<p>學員支援</p> <ul style="list-style-type: none">在整個「工作為本學習」期間（包括「工作為本學習」前和後），課程提供者和僱主必須為所有學員提供必要支援。課程提供者應與學員保持定期聯繫，確保他們得到適切照顧。課程提供者應有公平和透明的程序，處理投訴及上訴，並告知學員有關安排。課程提供者應關顧有特殊教育需要的學員，以促進他們獲得「工作為本學習」機會。
GP-8	<p>「工作為本學習」活動的質素保證</p> <ul style="list-style-type: none">課程提供者應制訂一套質素保證措施，確保僱主和 / 或有關各方共同參與制定、監控、評估和檢討「工作為本學習」的工作。課程提供者應分別為學員、僱主、職場導師、評核人員和驗證人員（如適用）制定指引，確保各方知悉有關詳情。課程提供者和 / 或僱主應針對「工作為本學習」的教學和評核，向參與「工作為本學習」的人士提供專業發展機會和培訓，確保相關人員合資格有效履行職責，及持續改善「工作為本學習」活動。
GP-9	<p>符合安全和其他監管 / 專業機構的要求</p> <ul style="list-style-type: none">課程提供者發展「工作為本學習」活動時，需要考慮專業機構、發牌機構和法定機構的條例和規定。課程提供者和僱主應為學員提供安全和健康的工作及學習環境，並就職安健方面提供指導。

第三部分 // 發展具備「工作為本學習」元素課程的指導原則

工作為本學習參考指引

3.4 以下列出九項指導原則供各方查閱。

發展具備工作為本學習元素的課程之指導原則 成功的關鍵



具備「工作為本學習」 元素的課程之良好實踐

4.1 「工作為本學習」包含多種教學策略，讓學員在真實的職場情境中，透過直接體驗活動來應用課堂所學，並向同輩、同事、主管和其他從業員學習。「工作為本學習」可以用不同形式進行，例如指派職位實習、就業實習、專業實習、見習、學徒訓練和在職培訓，修讀期長短不一，課堂學習與職場培訓的融合程度、學員參與模式亦可各有不同。根據第3章內提出的指導原則，本章節提供了一些良好實踐，以及不同類型「工作為本學習」活動的示例，以供參考。**課程提供者可按任何方式制訂符合其目的之「工作為本學習」計劃，但必須維持和監察其質素。**

GP-1 與課程目標和擬定學習成效一致

4.2 「工作為本學習」可以不同形式進行，課堂學習和職場培訓可有不同程度的融合，包括編排較嚴謹的專業實習、見習、指派職位，以及安排較簡單的公司/職場參觀。「工作為本學習」作為課程的一個元素或教學活動，應與課程目標及擬定學習成效配合一致。「工作為本學習」元素如何協助學員達到課程目標和擬定學習成效，應在適當文件中作出記錄。

4.3 在進行課程發展和檢討期間，課程提供者應仔細考慮為學員提供「工作為本學習」機會之目的，例如符合某些註冊當局/部門的職前培訓實習要求、提升投身職場的能力、加強課堂學習和職場應用的結合、發展事業、或旨在內部培訓等相關目標。課程提供者須清晰地定立這些目標並將其反映在課程目標和擬定學習成效中。

4.4 課程提供者在考慮將「工作為本學習」元素納入課程時，一般慣常的良好實踐是透過一些適當方法，例如基準研究，比較市場上類似的課程，尤其是「能力為本」課程和職業階梯課程，亦可收集來自僱主、專業機構、相關當局、商會或社區代表的外部意見，對目前和未來的市場需求以及技能要求進行分析，確保「工作為本學習」活動緊扣相關行業或範疇的最新發展。

GP-2 明確界定「工作為本學習」的擬定學習成效

- 4.5 在課程中以各種形式進行的「工作為本學習」活動，必須具有清晰且可量度的學習成效，這些成效應與課程目標相符。
- 4.6 「工作為本學習」的擬定學習成效，應能明確告知學員完成「工作為本學習」活動後，在技能、知識、個人特質或發展（價值觀、態度、責任感、解難能力等）方面可以達到些什麼。對於課堂學習和職場培訓融合度較高的「工作為本學習」活動，例如護理課程的臨床實習，必須在擬定學習成效中明確說明，學員應掌握哪些學科相關的專業技能和知識。如「工作為本學習」活動是獨立的單元/課程，應註明其資歷級別。故此，其擬定的學習成效亦應符合相應資歷級別的《資歷級別通用指標》。
- 4.7 課程提供者使用對照表，將「工作為本學習」的擬定學習成效、課程目標以及相關的課程擬定學習成效之間的關聯展示出來，以檢視各項是否一致，亦是一種良好的做法。諮委會根據指定工作崗位的能力要求制訂職業階梯課程；如「工作為本學習」旨在符合該等能力要求，課程提供者亦應用對照表，展示擬定學習成效和工作崗位所需的能力是否關聯。

GP-3 有系統的「工作為本學習」設計和教學

- 4.8 「工作為本學習」有許多不同的類型和術語，例如工作安排、專業實習、就業實習、見習等，這些術語可以在不同課程、不同學科和不同資歷級別中使用。課程提供者可以按照其目的（例如符合發牌要求或行業慣例）選擇適合的用語。
- 4.9 不論種類型或名稱，不同的「工作為本學習」也有以下一些共同特徵：
- 全部或部分的學習和培訓應該在職場進行
 - 提供真實的學習情境
 - 不同程度的課堂學習與職場培訓融合
- 4.10 不論在課程中的「工作為本學習」是哪一類型，其活動設計應該是有系統的，也應提供有系統的學習機會。「工作為本學習」的教學應與相關的擬定學習成效配合，通過在職場或模擬環境中，在監督下執行真實職務來實現。
- 4.11 編排嚴謹的「工作為本學習」計劃應該有序地連繫學習和工作，使理論與實踐互相結合。在一些「工作為本學習」課程中，例如學徒訓練，學員可以同時進行課堂學習和「工作為本學習」。他們可於日及 / 或夜間在職專院校修讀兼讀課程，獲取理論知識，然後在「工作為本學習」中學以致用。在其他課程中，亦經常會在課堂學習後，進行連續的實習。然而，無論課堂學習和「工作為本學習」的順序如何，「工作為本學習」皆可讓學員學習並應用與課程相關的知識和技能，亦讓他們達到課程目標和擬定學習成效。

4.12 「工作為本學習」應備有充分細節說明，以利各持份者了解應做什麼和學習什麼，學員在真實職場或模擬環境中可以學到什麼技能。「工作為本學習」細節可包括以下項目：

- 目標
- 擬定學習成效
- 修讀期
- 每天 / 每週的學習時數
- 就業實習次數 / 工作時數
- 資歷學分（「工作為本學習」元素獨立成單元時適用）
- 主要職務
- 評核方法
- 監督安排
- 「工作為本學習」政策和 / 或指引（針對學員、主管、僱主等）
- 學習計劃和 / 或上課時間表

4.13 職業階梯課程如包含「工作為本學習」元素，課程提供者應特別留意與「工作為本學習」對應的能力單元，能否與諮委會指定的工作崗位相互配對。職業階梯課程中的「工作為本學習」類型和修讀期長短各有不同，惟有關的內容應與職業階梯課程指定的崗位職責直接相關，協助學員獲取有關的職業技能。

4.14 對於課程提供者和僱主，良好的做法是確保學員在「工作為本學習」期間積極且有效地學習，提高他們的專業技能和軟技能，使他們學習到的知識有足夠的深和闊度及累積相當經驗，以完成「工作為本學習」期間獲分配的職務。

4.15 課程提供者和僱主應確保學員在整個「工作為本學習」期間受到監督或指導。不論監督採取哪種形式，都應盡力鼓勵學員，建立正面的關係，以促成學員完成「工作為本學習」活動為重點。

GP-4 有效及可靠的「工作為本學習」評核

- 4.16 評核是「工作為本學習」的重要組成部分，故應制訂持續及 / 或總結評核，評估學員在真實環境中所獲得的知識和技能。評核可以促進學習，例如可以通過持續評核作為一個手段，學員反思結果檢視自己的學習；同時也可用於評價學員是否達到擬定學習成效，並符合課程提供者、僱主和學員之間在協議中所列明的要求（如需要）。
- 4.17 「工作為本學習」可以通過多種方式進行評核，例如筆試、口試、技能或實務測試、完成日誌、觀察和回應、績效評鑑、專項研究，或組合不同評核方法。具體方式取決於「工作為本學習」的性質和類型。
- 4.18 課堂學習和職場培訓融合度較高的「工作為本學習」活動，應設定更具體的績效標準，以評估學員在特定職能或特定範疇所需的技能。
- 4.19 評核應在「工作為本學習」期間進行，以便僱主或其代表，例如職場導師，可以參與部分的評核過程。舉例來說，在「工作為本學習」期間，職場導師對學員整體工作表現的意見及評價，可佔據評核部分比重。課程提供者亦可進行評核，例如由教授相關科目或學科並具備相關資格的人員執行，即指定評考官或教學人員負責；或可以由僱主方面進行評核，一般而言身為從業員的職場導師，在「工作為本學習」期間與學員緊密合作，而他們亦具備豐富行業經驗，可擔任評核人員。只要各方的角色和責任有明確界定，不論由僱主方或課程提供方都可以負責進行評核。
- 4.20 視乎評核方法的性質，評核可以在學員進行「工作為本學習」的職場內或外進行。例如，在電子工程的文憑課程中，實務測驗要求學員在一個真實工作環境中安裝和測試一個門禁系統；並在「工作為本學習」期間由指定的導師進行評核。某些評核，例如總結筆試、簡報或專項研究等，可以在課堂環境中進行，並由教學人員作出評分，但應將僱主的評論和回饋納入評分中。

- 4.21 課程提供者應給予學員、職場導師、評核人員或相關持份者清晰和簡潔的評核內容和資料，及提供清晰的評核準則或評分指標。這有助於理解並確保評核能可靠、有效且公平地判斷學員的表現，故此是一個良好實踐。而某些評核，特別是以技能測試的評估方式，應制訂記錄評核內容的方法。
- 4.22 課程提供者應就評核結果向學員提供反饋以鞏固學習，使他們了解其不足之處，並促進反思自己的表現，也是一個良好的做法。
- 4.23 「工作為本學習」的評核是課程的一部分，因此內部和 / 或外部相關各方，應根據課程提供者的質素保證機制，做好評估前和後的調適工作。「工作為本學習」評估，特別是技能為本的測試，最好能由第三方，例如課程提供者指定的驗證員進行驗證。

GP-5 明確界定持份者的角色和責任以及有效溝通

- 4.24 對於「工作為本學習」課程，明確界定主要持份者的角色和責任非常重要。主要持份者包括但不限於課程提供者、學員、僱主、業界合作伙伴、諮委會、發牌機構和政府部門。
- 4.25 各方的參與和承諾能推動「工作為本學習」成功實行。因此，與不同持份者（尤其是相關的業界合作伙伴和當局）合作，將提升「工作為本學習」質素和學員的學習體驗。

4.26 若課程提供者能安排專責團隊或人員負責學員的「工作為本學習」(包括與僱主和業界的聯繫)，實是一個良好實踐。首先，應考慮以下因素以明確定義主要持份者的角色和責任：

- 課程提供者應委任合適的職員，具備相關資格、知識和技能，擔任例如教學人員 / 職位實習主任和行政人員的崗位。
 - > 應委派教學人員和 / 或「工作為本學習」主任，教授學員進行「工作為本學習」活動所需的基礎知識和技能，並在「工作為本學習」期間提供指導和支援。
 - > 應任命統籌人員作為行政人員來管理「工作為本學習」活動的實行，包括與相關單位聯絡，確保學習活動順利完成。
- 課程提供者應與不同持份者，包括僱主和 / 或相關單位，保持緊密且有效的溝通，以便及時識別和解決「工作為本學習」期間出現的任何問題，例如向有學習困難的學員提供適切支援。
- 僱主應任命具有相關資格和經驗的員工擔任職場導師，以監督學員、進行評核並向學員提供反饋。若僱主能指派職員擔任職場統籌員作為聯絡人，負責協調各項與「工作為本學習」相關事務，並定期與課程提供者和學員保持聯繫，實是一種良好的做法。職場統籌員的角色主要負責「工作為本學習」活動的協調工作。
- 根據不同類型的「工作為本學習」活動，參加「工作為本學習」活動的學員，可在機構內以訓練生身份受僱，並與僱主簽訂正式協議，在職場上執行獲分配的職務；支薪與否、存在僱傭關係與否，亦可彈性安排。
- 業界合作伙伴和相關單位應參與「工作為本學習」過程，並為「工作為本學習」活動提供必要的支援和反饋。「能力為本」課程和職業階梯課程應尋求相關諮委會的意見或回饋，確保符合所採用的《能力標準說明》、指定工作崗位和行業的最新發展。對於具有發牌或監管要求的「工作為本學習」課程，例如註冊社工、註冊護士、註冊教師等，應在「工作為本學習」課程的發展過程中，向有關當局或相關專業機構查詢或尋求建議，以符合相關要求。

GP-6 課程提供者、僱主和學員之間妥善的文件紀錄

- 4.27 在機構層面，課程提供者與僱主之間應該有適當的文件，例如合約、協議或信函，記錄就「工作為本學習」安排而確立的合作關係。該文件應包括合作範圍和有效期限、透過合作開展的「工作為本學習」活動的細節以及雙方的責任。
- 4.28 在操作層面，課程提供者、僱主、學員和監護人（如需要）之間應有同意書或參與表格等文件，作為學員參與「工作為本學習」活動的一個紀錄，同時確保各方了解其角色和責任、及各自的期望，盡量減少彼此之間可能發生的糾紛。
- 4.29 適當文件紀錄需包括什麼細節，可因「工作為本學習」的性質而有所不同。例如，XYZ 學院提供的高級文憑酒店管理課程，當中安排了一項見習計劃，要求學員暑假期間在 ABC 酒店擔任見習生，以符合「工作為本學習」時數的要求。該學院與酒店、學員及監護人（如需要）的協議除包含各方姓名、日期、簽名等一般條款外，還應包括以下資料
- 為學員提供見習機會的合作單位 / 合作伙伴的背景
 - 協議的目的、見習計劃的目標和擬定學習成效
 - 包括 ABC 酒店、XYZ 學院和學員在內的各單位之角色、責任、權利和義務
 - 學員在見習安排下的工作條件和細節，例如工作時間、津貼和福利、薪金 / 工資（如有）、休假申請、終止見習，一般條例和規定
 - 評核詳情，可包括評核方式、要求及進行評核的時間；也應包括參與評核的人員，例如酒店委派的職場導師和 / 或院校委派的職場實習主任
 - 學員見習期間的保險保障範圍
 - 適用於 ABC 酒店暑期見習生的職安健相關資訊
- 4.30 對於某些「工作為本學習」活動，如就業實習或職場參觀，課堂學習和職場培訓的融合程度相對較低，只要所有參與單位包括學員、僱主和院校對各自的角色和責任有清楚的理解即可，故此文件紀錄要求可以較簡單。
- 4.31 根據《學徒條例》（香港特別行政區法例第 47 章），僱主、學徒和學徒監護人之間應簽訂正式的學徒合約。學徒合約的條款也可能包括上述第 4.29 段所列的資料。

GP-7 學員支援

4.32 在整個「工作為本學習」期間（包括學習前和後的階段），課程提供者和僱主應為所有學員提供必要的支援，以確保學員受到妥善的照顧。課程提供者的良好做法是在適當情況下向學員提供以下部分或全部支援服務：

- 在參加「工作為本學習」活動之前為學員提供簡介
- 與學員保持定期聯繫，了解他們在「工作為本學習」期間的學習進度和身心健康狀況
- 在「工作為本學習」活動結束後提供回顧，幫助學員反思並鞏固所學到的內容
- 到學員的工作場所進行實地考察，以提供必要的支援，及了解他們的學習進度和困難
- 在需要時提供適當程度的輔導，協助解決爭議

4.33 課程提供者應為有特殊教育需要和殘疾的學員提供合理的便利和支援，以促進學員獲得「工作為本學習」機會。

4.34 課程提供者應有公平和透明的程序來處理投訴和申訴，使學員和僱主能夠了解和明白他們的權利及責任。

GP-8 「工作為本學習」活動的質素保證

4.35 除了支援和監察整個課程質素的質素保證機制外，課程提供者應制訂一套質素保證措施，以確保僱主和有關單位共同執行課程發展、監察、評價和檢討的工作。

4.36 應為學員、僱主或職場導師、評核人員、驗證人員（如適用）提供清晰的指引，詳細說明角色和職責、「工作為本學習」活動細節、執行安排、學員評核內容、支援服務、投訴政策等，供相關各方參閱。

4.37 課程提供者和 / 或僱主應針對「工作為本學習」的教學和評核，向參與「工作為本學習」的人員提供專業發展機會和培訓，確保相關人員合資格有效履行職責，及持續改善「工作為本學習」活動。這些人員包括負責發展「工作為本學習」的教職員、教學人員、導師、評核人員、驗證人員和支援人員（如適用）。

GP-9 符合安全和其他監管 / 專業機構的要求

- 4.38 在設計和發展具備「工作為本學習」元素的課程時，課程提供者需要一併考慮其他監管要求，包括專業機構、發牌機構和法定機構的條例和規定。在監察下進行實習的時數或於職場進行觀察時數、評核的方式和範圍，以及職場主管、培訓導師和評核人員的聘任條件，或會有一定的規管要求。課程提供者應仔細核實「工作為本學習」活動能否達到這些要求。
- 4.39 無論是課程提供者、僱主或學員，都應該對自己和他人在工作場所內的安全和健康各方面負有責任。課程提供者和僱主應為學員提供安全健康的工作環境，並就職安健環節提供指導。在允許學員在職場上獨立實習之前，應按需要提供相關技能的培訓和示範。
- 4.40 不論「工作為本學習」教學活動以何形式進行，課程提供者核查是否需要遵守任何條例和法定要求，皆是一種良好實踐。一些可能適用的相關法例，例如學徒條例、最低工資條例和職業安全及健康條例等，課程提供者在提供「工作為本學習」時應注意並完全遵守該等法例。

總結

- 4.41 總括而言，如學徒制、專業實習和見習這些類型的「工作為本學習」，在課堂學習和工作場所培訓之間融合度較高，課程提供者應制定更有系統的、修讀時間較長的「工作為本學習」。該學習佔課程的較大部分，故應採用更嚴謹的方法，包含本章中提到的良好實踐，令「工作為本學習」更臻完善，協助學員發展就業所需的知識和技能，並銜接到更高級別的教育和培訓。
- 4.42 一些短期的就業實習或影子實習，其課堂學習與工作場所培訓融合程度屬於較低的「工作為本學習」，課程提供者可設計結構較簡單、為期較短的「工作為本學習」活動。課程提供者同樣可採用本章提到的一些良好實踐，包括清晰界定的擬定學習成效以及不同持份者的角色和責任，使這些佔課程較少部分的學習，也能為學員的職業探索和未來發展，提供有意義和有價值的學習體驗。

重要詞彙

詞語	定義
《資歷級別通用指標》	《資歷級別通用指標》表明不同級別在四個不同範疇所應達致的成果標準，而每項資歷均按照這一套指標去釐定級別。
擬定學習成效	預計學生 / 學員在完成課程後所獲得的知識、技能和應用能力。
資歷	任何人士成功修畢符合特定資歷架構標準的課程後，對其個人獲取的技能、知識和經驗予以認可的正式學歷。資歷應透過正式的考核獲取。資歷名銜應符合教育局的既定政策，出席證明書不應包括在內。
香港資歷架構（資歷架構）	一個涵蓋主流學術、職業和持續教育界別的資歷級別制度，認可資歷亦包括透過「過往資歷認可」計劃獲得的資歷。資歷架構下的認可資歷均有三個特點：級別（反映學習內容的深淺和複雜程度）、資歷名銜（反映有關資歷的等級和學科範疇）及學分（顯示取得有關資歷所需的學習量）。資歷架構下有七個資歷級別。
資歷級別	在資歷架構下，每個資歷均標明一個級別，表明其在框架中相對於其他資歷的定位。每一項資歷均按照一套《資歷級別通用指標》去釐定其級別。該指標訂明了各個級別所應達致的成效標準。
資歷架構標準	完成課程後，獲得的技能、知識或經驗，與指定資歷級別相稱的要求。
資歷名冊	資歷架構的公眾介面，載列資歷架構下所有通過質素保證程序的資歷。根據第 592 章，香港學術及職業資歷評審局被指定為「資歷名冊當局」。
《能力標準說明》為本課程	《能力標準說明》為本（「能力為本」）的教育及培訓課程，是指按照資歷架構下教育局成立之行業培訓諮詢委員會（諮委會）所制訂的《能力標準說明》為基礎而設計的課程。
職業階梯課程	職業階梯課程是指根據行業培訓諮詢委員會（諮委會）指定工作崗位的能力要求而設計的課程。諮委會針對工作崗位的主要能力要求，從《能力標準說明》中選取能力單元，讓教育及培訓機構據以設計其課程。
「工作為本學習」	一種將學員從課堂連接到真實工作活動的教學方法。它為學員提供真實而有系統的學習機會，讓學員在真實的職場或模擬環境中，獲得與其學習或工作相關的知識和技能。



資歷架構
Qualifications
Framework

資歷架構

網址：www.hkqf.gov.hk

資歷名冊

網址：www.hkqr.gov.hk

資歷架構秘書處

電郵：hkqf@edb.gov.hk

二零二四年十二月

