



# 论国际组织对国家资历框架的推动

——以国际劳工组织、联合国教科文组织和欧洲职业培训发展中心为例

郑炜君<sup>1</sup>, 吴 峥<sup>2</sup>

(1. 广东开放大学 教育研究院, 广东 广州 510000;

2. 浙江经济职业技术学院 办公室, 浙江 杭州 310000)

**摘 要:** 构建国家资历框架成为全球教育改革的主流趋势, 这既是各国经济发展的内在需求, 也离不开国际组织的积极推动。国际劳工组织关注体现劳动者就业能力的职业资历, 通过理论解析、操作指南、经验介绍三个方面的系列出版物, 指导帮助更多的国家构建国家资历框架。联合国教科文组织强调终身学习, 通过经典报告、出版刊物、组织会议等手段, 推动资历框架在国家 and 区域层面的构建。欧洲职业培训发展中心从职业技能开发的角度, 通过政策建议和监测报告等手段, 推动欧洲资历框架和欧盟成员国国家资历框架的构建与对接。

**关键词:** 国际组织; 国家资历框架; 职业资历; 学习成果认可

中图分类号: G720

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2019) 06-0034-06

自 20 世纪 80 年代第一个国家资历框架在英国出现以来, 短短三十余年, 国家资历框架大有席卷全球之势。有大约 150 个国家资历框架遍布在世界各地<sup>[1]</sup>。在全球经济一体化、科学技术迅猛发展的时代背景下, 对人才的迫切需求成为各国构建资历框架的内在驱动。同时, 不少国际组织也看到了资历框架对促进教育全球化、推动各国资历互认与人员流动的重要作用, 积极助推国家和区域构建资历框架, 成为资历框架构建的外在动力。国际组织对国家资历框架的推动举措, 主要包括搭建平台促进不同国家在资历框架相关议题方面展开交流, 发布有关工作文件(包括指南手册、咨询报告等)对资历框架构建进行指导, 为各国或区域构建资历框架提供直接的技术或资金支持等。不同的国际组织出于不同的出发点, 从不同的角度对国家资历框架进行解读和推动, 对国家资历框架的发展产生了不同的影响。其中, 国际劳工组织(ILO)注重人力资源开发, 希望通过指导各国构建资历框架以促进充分就业; 联合国

教科文组织(UNESCO)提出的终身教育和终身学习理念, 对资历框架中的学习成果等核心概念有着直接的影响, 由此, 资历框架成为学习型社会建设的重要载体; 与国际劳工组织类似, 欧洲职业培训发展中心(Cedefop)也主要从职业技能开发的角度来推动资历框架构建, 不同点在于, 后者更多聚焦为欧盟国家提供有关政策咨询。

## 一、国际劳工组织注重人力资源开发

在国际劳工组织官方网站上用“National Qualifications Framework”(国家资历框架)作为关键词搜索, 显示有 252 个结果<sup>[2]</sup>, 包括与资历框架相关的会议文件、报告、专著等。国际劳工组织最主要宗旨就是为其成员国中的所有公民, 尤其是妇女和青年实现充分就业和体面工作提供帮助, 因此, 该组织对体现劳动者就业能力的职业资历尤为关注。在 1975 年发布的关于人力资源开发的第 150 号建议书中, 将职业培训的资历界定为“通过指导和培训来

收稿日期: 2019-11-20

作者简介: 郑炜君(1981-), 女, 江西上饶人, 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研究中心助理研究员, 研究方向: 终身教育、职业教育; 吴峥(1983-), 男, 浙江海宁人, 浙江经济职业技术学院副教授, 研究方向: 职业教育、思政教育。

确定和发展能实现社会生产和令人满意的工作生活的能力,并结合不同形式的教育,提高个体理解和改变其工作条件和社会环境的能力”,并提出“要通过再培训使成年人能获得不同职业领域的新资历”“在与相关的雇主和工人组织协商后,应通过主管机构制定统一的标准来确定职业资历,并通过初步的和进一步的培训使劳动者获得资历”以及“相同职业所覆盖的标准应得到协调,以便促进工作流动,这个过程中要充分认可劳动者已经持有的资历和职业工作经验”等具体措施<sup>[3]</sup>。2004年,该组织在1975年建议书的基础上,发布题为《关于人力资源开发:教育、培训和终身学习》的第195号建议书,明确建议各成员国要通过构建国家资历框架来促进开发和实施透明的技能评估与认证机制,在部门、行业、企业、教育机构之间建立便携的、相互认可的通用标准。认为构建国家资历框架可以协助企业和就业机构将技能需求与供给相匹配,引导个人选择培训和职业,促进对先前学习和获得的技能、能力以及经验的认可,同时还强调国家资历框架“应该对劳动力市场的不断变化的技术和趋势做出反应,承认区域和地方的差异,同时不会在国家层面上丧失透明度”<sup>[4]</sup>。

自上世纪80年代后期90年代初期在英国、新西兰、南非等国率先建立“第一代国家资历框架”之后,从90年代中期到2005年前后,又有十余个英联邦国家开始构建国家资历框架,在世界范围内初步形成气候。与此同时,众多非英联邦国家和发展中国家对构建资历框架的兴趣也在日益增长,基于此,国际劳工组织率先展开了对国家资历框架的深入研究,关于国家资历框架的一系列出版物自2005年起陆续问世。2005年,一份题为《国家资历框架:其在发展中国家有效实施的可行性》的工作文件由英国的职业资历专家Michael Young执笔完成。正如国际劳工组织职业技能和就业能力局局长Jane Stewart在序言部分中指出的,虽然有澳大利亚、新西兰、南非等国的资历框架构建经验在前,但是各国要真正建立其本国的资历框架,还必须要有技术、制度和财政层面的各类保障,要认识到国家资历框架的制订和实施是一项艰巨的任务,需要长期的承诺与投入<sup>[5]</sup>。尤其是发展中国家,所面临的国情与已经构建国家资历框架的工业国家大相径庭,在是否应该引进和如何引进以及实施国家资历框架等问题上必须有自己的判断。这份报告对构建国家资历框架的可行性及其在实施过程中的潜在问题进行的重点分析,有助于更多发展中国家的决策者就推动国家资历框架的发展做出明智的决定。如果说2005年报告是要解决国家资历框架构建的“可行性问题”,那么2007年的《国家资历框架介绍指南:概念和实用问题》,则是从技术操作层面对国家资历框架构建予以指导。国际劳工组织对这份工作文件的定位是“教材

类”,事实上,这份报告也的确成为各国学者研究国家资历框架的一份基础文献,报告中关于国家资历框架的概念、类型、核心要素等内容被大量引用。在这份报告面世之前,大多数关于国家资历框架的研究文献都集中在阐述国家资历框架的潜在好处,以及构建国家资历框架的一些实践经验,很少有文献关注国家资历框架真正能够实现什么功能,实现这些功能的前提条件有哪些,当中存在什么潜在陷阱,以及如何将国家资历框架的开发落到实处等问题。这份报告的独特性在于它试图回应上述这些问题,让读者对国家资历框架的复杂程度有充分了解,以此帮助决策者做出知情的判断。主笔专家Ron Tuck认为,从机械意义上看,构建国家资历框架可以是一个相对较快的行为。有不少国家直接将其他国家的经验“照搬照抄”到本国,一两年就可以推出一个全新的国家资历框架。然而,这样的框架是否能满足本国培训系统的特定需求,是否能真正提高教育和培训质量,还有待时间的检验。该指南的一个重要结论是,把国家资历框架看成是一个固定不变的或具有普遍特征的实体是无益的,相反,构建国家资历框架的最有效方法是始于一套非常清晰的政治目的,而不是始于认为它应该有一套具体特征的想法<sup>[6]</sup>。

截至2009年,全球约有70个国家正在制定或实施国家资历框架,针对越来越多的国家有构建资历框架的需求,国际劳工组织在当年发布了就业劳动第44号和45号文件,集中论述国家资历框架。其中第44号文件从国家资历框架的一些概念性问题出发,由两部分构成,第一部分聚焦讨论资历的概念,重点分析从机构导向转为结果导向的资历改革,提出基于学习成果的资历框架已成为一种全球化的趋势;第二部分尝试构建国家资历框架的动态概念模型,这种以动态的方式概念化国家资历框架的做法分两步走,一是找出不同框架之间的差异,提出国家资历框架的类型学;二是在不同的类型之间寻求国家资历框架的共同特征,从而提出“成功框架”可能需要遵循的一种模式<sup>[7]</sup>。在对国家资历框架进行概念解析的基础之上,为了能更好地通过框架向雇主传达劳动力潜在能力的信息,提高成员国对资历的理解,国际劳工组织紧接着发布了第45号文件,通过对最早实施国家资历框架的五个国家(英国、苏格兰、新西兰、澳大利亚和南非)开展个案研究,编撰形成了《第一代资历框架的经验》<sup>[8]</sup>。在五国个案研究的基础上,2010年形成《国家资历框架的实施和影响:16个国家的研究报告》(简称“16国报告”)<sup>[9]</sup>。这是一份国际劳工组织职业技能和就业能力局关于国家资历框架实施及其使用和影响的国际研究项目报告。16个国家分别为英国、苏格兰、新西兰、澳大利亚、南非、墨西哥、智利、马来西亚、毛里求斯、博茨瓦纳、斯里兰卡、土耳其、立陶宛、突尼西亚、孟加拉和俄



国。16国报告凭借其深入的实证研究与详实的数据分析,不仅为这16个国家实施国家资历框架提供了具体的咨询意见,同时也为更多的国家构建资历框架奠定了理论基础,成为国家资历框架研究的一份经典文献。

除了出版专著为世界各国构建国家资历框架提供智力支持,国际劳工组织还专门启动项目,为部分国家和地区提供具体实践操作层面的技术和资金支持。比如,长期设置项目官员岗位,专门帮助孟加拉国开发国家培训和职业资历框架 NTVQF 和国家技能质量评估系统,为孟加拉国制订了《国家技能质量保证系统手册》,对技能、能力标准和资历进行了概念界定,并对资历的开发、认证、批准等实践过程进行技术指导。2011年,联合世界银行、印度劳动就业部召开工作坊,为印度的国家职业资历框架提供技术指导;联合南非资历局召开专题研讨会,分析评估南非资历框架及其政策的影响。

## 二、联合国教科文组织强调终身学习

成立于1945年的联合国教科文组织有别于大多数以北半球发达国家为中心的国际组织,它是新型全球化教育政治经济的支持者,是全球教育发展中支持民主与人权的重要力量。它对全球教育政策的影响规范性多于实质性,换言之,联合国教科文组织是通过政策话语来影响全球教育发展的。其中,终身学习话语因为与全球民主建设、个人自我实现密切相关,成为该组织用以引领全球教育发展的主要工具,具体到对国家资历框架的推动过程中,也不例外。

终身学习话语背后的终身教育理论并不是联合国教科文组织的原创,但该理论自20世纪60年代末、70年代初登世界舞台后,迅速在全球范围内引起广泛影响,与联合国教科文组织的推动却是密不可分。1972年,联合国教科文组织为帮助各会员国应对当时世界教育所面临的主要挑战,出版了《学会生存——教育世界的今天与明天》(又称“富尔报告”)。这份被誉为该组织里程碑式的著作,为各会员国实现教育革新、制定教育策略提供理论依据和实践指导,提出了一条最终走向“学习化社会”的道路。报告强调,各国制定教育政策的指导原则是“每一个人必须终身继续不断地学习,终身教育是学习化社会的基石”。为此,应该“在空间和时间上重新分配教学活动,在教育中恢复生活经验的各个方面”;“通过多样的手段去传播和获得教育,重要的不是一个人走什么道路,而是他学到了什么,获得了什么”;“建立一个全面的开放教育体系帮助学习者在其中能纵横移动,扩大他们可能得到的选择范围”<sup>[10]</sup>。事实上,国家资历框架无论是作为国家教育政策的顶层设计,还是促进教育发展的改革工具,从其构建之初就

贯彻了富尔报告中的这些原则。国家资历框架最核心的元素是“基于学习成果的资历”和“对先前学习的认可”。前者突破了资历注重连贯的学习投入的传统,通过学习成果来重新定义资历,强调不必关注个体学习的时间、场所等过程性要素,而注重个体在获得资历时必须知道什么或能够做什么的结果;后者有助于扩大个体受教育的机会,无论“先前学习”是在正规教育机构内发生的,还是在职场、生活等非正式教育场合中发生的,其获得的知识、技能或能力都应该得到认可,这就最大限度实现了资历持有者在教育和行业部门之间的流动,实现了学术资历与职业资历的平等。富尔报告中对人员流动、选拔标准的指导原则再次得到印证——一个人应该接受哪一类教育,应该从事哪一种专业,这只应取决于这个人的知识、能力与才能,而不应取决于他在学校里所获得的知识是高于还是低于他在职业中或自学中的实际经验。

1996年,联合国教科文组织出版《教育:财富蕴藏其中》(又称“德洛尔报告”),进一步强调“终身学习是打开21世纪光明之门的钥匙”,认为应重新思考和扩大“终身教育”的内涵:一方面要重视终身教育使人适应工作和职业变化的作用,另一方面还要重视终身教育在铸造人格、发展个性以及增强批评精神和行动能力方面的意义<sup>[11]</sup>。面对全球化的发展趋势,报告提出了终身教育的“学会认知、学会做事、学会共同生活、学会生存”四大支柱,至今仍被国际教育界奉为圭臬。学会认知强调的是掌握认知的手段,包括各种理解、思维能力的训练;学会做事强调的是教育与就业的联系,涉及职业技能和更广泛综合能力的培养;学会共同生活强调对他人的发现、理解与包容,是尊重多元性与平等价值观的塑造;学会生存则是前三者的综合体现,强调的是个人的日臻完善。“四大支柱”对国家资历框架的内涵所产生的深远影响,主要体现在资历的学习成果导向方面。以澳大利亚国家资历框架第一层级中的证书I为例,1995年出版的《澳大利亚国家资历框架实施手册》对获得证书I所要求的学习成果的描述,侧重于个体在从事职业活动时必须具备的知识、特定的职业技能以及与就业相关的各种技能的运用。但是到2011年澳大利亚资历框架第一版正式公布时,证书I所要求的学习成果除了基本的专业知识与职业技能之外,还增加了对认知、沟通技能,以及自主意识、团队精神等方面的明确要求。受到终身学习理念,尤其是联合国教科文组织的“四大支柱”的影响,大多数国家在界定本国资历的学习成果时,不再仅仅考虑专业知识的掌握和职业技能的开发,而同时也关注到了更广泛的综合能力,以及态度、价值观等精神层面的要求。

对学习成果的认可是建立终身教育体系的核心

环节,也是国家资历框架成功运行的关键要素。联合国教科文组织大会于2004-2005年委托联合国教科文组织终身学习研究所(UIL)开展国际性非正规与非正式学习成果的认定、确认与认证方面的研究,推动国家资历框架的建设进程。终身学习研究所与法国联合国教科文组织国家委员会,分别以“对经验学习的认证:国际分析”和“非洲国家发展前景”为主题在2005年、2007年合作举办了两次国际研讨会,各会员国代表在研讨会上对认定、确认与认证非正规与非正式学习成果进行了经验分享。2009年12月,联合国教科文组织召开第六届国际成人教育大会,144个会员国在会上通过《贝伦行动框架》,该宣言提出认证所有形式的学习成果,并呼吁联合国教科文组织研究制定对于所有学习成果进行认证的指导原则,各个成员国则承诺通过等值的框架来开发和改进各种学习成果的认证机制。

除了以经典报告对国家资历框架构建进行思想引领和宏观指导,联合国教科文组织还通过出版刊物、组织会议等手段,对资历框架在国家和区域层面的构建进行直接推动。在联合国教科文组织数据库中输入“National Qualifications Framework”进行搜索,显示结果667个<sup>[12]</sup>,其中,影响最大的是联合国教科文组织终身学习所与欧洲培训基金会(ETF)、欧洲职业培训发展中心合作出版的《地区和国家资历框架全球名录(2015)》,这份名录分为两卷,其中,卷一分六大专题讨论了资历框架改革和发展中出现的趋势和政策问题,包括欧洲的国家资历框架的影响、资历与对非正规和非正式学习认可的联系、资历框架与非正规领域中技能开发的联系、资历框架与变革中的资历、作为资历体系改革结果的法律和制度变革,以及开发学习成果的全球参照层级。卷二提供了截至2014年底国际资格框架状况和范围的广泛概述,涉及86个国家的国家资历框架和7个区域资历框架的案例研究,包括国家资历框架的主要政策目标、利益相关者参与和框架实施,学习成果和层次描述符、对非正规学习和非正式学习的认可、经验教训与未来展望等内容,是一幅全球范围内的国家资历框架图谱<sup>[13]</sup>。

与国际劳工组织侧重从职业技能培训的角度推动国家资历框架构建不同,联合国教科文组织作为联合国系统中主要负责教育,且是唯一一个负责高等教育的机构,不仅关注国家资历框架中的职业资历,同时也对普通教育资历、高等教育资历非常重视。自20世纪70年代起,教科文组织先后制定了拉美和加勒比地区(1974)、阿拉伯地区(1978)、欧洲(1979)、非洲(1981)、亚太(1983)以及跨地区的环地中海国家(1976)等6大区域性公约,以促进高等教育学历学位互认。20世纪90年代起,各区域展开新一轮的公约修订工作,修订后的公约更加关注高等

教育质量的保证,国家资历框架和区域资历框架的构建也被提上日程。联合国教科文组织希望通过公约来促进高等教育质量的提升、推动区域间的高等教育学历学位互认工作,而要实现区域间各国高等教育学历学位的互认,必须以对彼此高等教育体系的了解与信任为前提,通过地区合作促进高等教育资历的透明度与可比性,是走向“承认”的必由之路(汪利兵,2005)<sup>[14]</sup>。提高高等教育资历的透明度与可比性,恰恰是综合型国家资历框架的重要功能之一。由此,关于文凭互认的联合国公约为各国实施国家资历框架、共建区域资历框架提供了纲领性指导,反之,各国通过对本国资历框架的实践性探索,又促进了联合国公约的实施和完善。

### 三、欧洲职业培训发展中心侧重欧洲国家职教发展

不仅全球性国际组织致力于推动国家资历框架和区域资历框架的构建,区域性国际组织在这个过程中同样发挥了举足轻重的作用,欧洲职业培训发展中心就是其中的典型例子。成立于1975年的欧洲职业培训发展中心是欧盟的下属机构之一,其宗旨是促进欧洲职业教育和培训的发展,帮助欧盟委员会、欧盟成员国和社会伙伴制定适当的欧洲职业教育和培训政策。

与国际劳工组织的出发点类似,欧洲职业培训发展中心也主要从职业技能开发的角度来推动国家资历框架的进程,不同之处在于前者关注的对象是全球范围内的成员国,后者只限于对欧盟成员国(包括候选国)的国家资历框架提供政策建议和监测报告。欧洲是国家资历框架的发源地,在构建国家资历框架以及各国资历互认方面均走在国际前沿,这与欧盟在其中的大力推动密不可分。面对全球经济一体化的挑战,欧盟充分认识到教育和培训中的技能开发对于提高增长和竞争力至关重要——技能决定了欧洲提高生产率的能力。2002年11月,欧盟委员会发布“哥本哈根宣言”,强调“高素质职业教育培训的发展是实现里斯本战略目标的关键”<sup>[15]</sup>,呼吁各成员国通过增加职业教育和培训方面的自愿合作,提升各国资历的透明度,促进相互信任、相互认可,从而为增加欧洲劳动力市场的流动性和帮助欧洲公民获得终身学习奠定基础。并提出建立促进终身学习的欧洲资历框架(EQF)、欧洲职业教育及培训学分系统(ECVET),以及认可非正规和非正式学习结果的欧洲通用能力标准,以增强欧盟成员国之间在职业教育、培训等领域的合作。经过近6年的筹备,欧洲资历框架于2008年4月正式实施,极大地推动了整个欧洲经济区的国家资历框架构建工作。截至2016年底,欧洲有32个国家已经正式实施国家资历框架,其中瑞典、斯洛文尼亚于2015年底,奥地



利、波兰于2016年完成立法程序,进入框架初步运行阶段。全欧洲共建立了43个国家资历框架,有39个国家与欧洲资历框架进行合作,其中28个国家在2016年向欧洲职业培训发展中心提交了本国资历框架与欧洲资历框架进行对接的参考报告。

资历有助于就业。有数据显示,资历较低或无资历的人比具有高资历的人的失业可能性要高出三倍。而在欧盟成员国中,约有7500万人口没有资历,占总劳动人口的近三分之一,约15%的年轻人离开学校时没有获得资历,针对严峻的现实,欧洲职业培训发展中心将“理解资历”作为其四大专项工作之一,其中包括欧洲通行证(Europass)、欧洲职业教育及培训学分系统、欧洲资历框架、学习成果、国家资历框架、质量保证等相关子项目。该组织认为,构建基于学习成果的国家资历框架,有助于提高全欧洲的资历的透明度与可比性,促进欧洲各国的劳动力技能开发和人员流动,增强欧洲教育在全球的竞争力。2003年开始,欧洲职业培训发展中心根据“哥本哈根宣言”的要求,与其他相关组织共同承担起对欧洲资历框架进行概念建构的重要任务,对核心的“资历”概念进行深入研究。自2009年以来,中心每年都会发布关于欧洲国家资历框架的年度监测报告,其中,一些年份的报告侧重介绍(如2009、2010、2011年等);各国会围绕主要政策目标、利益相关者的参与、资历框架的层级与描述符、学习成果的使用、与欧洲资历框架的衔接、经验教训和发展方向等主题,向中心提交本国资历框架的进展状况。一些年份的报告侧重分析(如2012、2014、2016年等);通过选择几个重点国家作为案例,对资历框架构建提出宏观性指导。年度报告为各国搭建了国家资历框架经验交流平台,通过深度剖析各国国家资历框架的优势和弱点,为国家资历框架的构建提供政策建议和智力支持。除年度报告外,中心还陆续出版了欧洲国家资格框架摘要(周年刊),针对各国在构建资历框架过程中面临的一些普遍问题进行重点研究:比如2005年讨论的是框架的参考层级问题,2013年对层级标准该如何描述展开了深入分析,2014年更是聚焦到欧洲资历框架第5层级的资历的讨论。

2009年以来,欧洲职业培训发展中心有30个关于资历框架的专题出版物面世,不仅影响了欧洲各国国家资历框架的政策和实践,更为全球其他国家和地区构建国家资历框架、区域资历框架提供了丰富的经验借鉴。

#### 四、结语

国家资历框架在全球的发展,既是各国经济发展的内在需求,也离不开国际社会的外部支持。不同的国际组织出于自身组织宗旨、组织架构等原因,对国家资历框架的关注角度各有侧重,对国家资历框

架的推动及其影响也各有不同。

以国际劳工组织、联合国教科文组织和欧洲职业培训发展中心三个国际组织为例,它们对国家资历框架的推动就具有不同的特征:第一,国际劳工组织和欧洲职业培训发展中心主要从劳动力技能开发的角度切入,强调通过资历框架中职业资历标准的设置,培养能满足市场需求的劳动力。其中,国际劳工组织因其所涉及的成员国更为广泛,在对国家资历框架的推动过程中,该组织重视通过先发国家的资历框架构建经验去帮助更多后发的发展中国家;而欧洲职业培训发展中心作为一个区域性的国际组织,旨在通过推动欧洲范围内的国家资历框架构建,解决欧洲劳动力技能与市场不相匹配的问题,提高欧洲职业教育在全球的地位。第二,二战后成立的联合国教科文组织,秉持“和平必须建立在人类道德与智力团结的基础上”的信念,一直有试图抵制无限制的资本规则的历史传统,相比其他国际机构享有的更强的道德基础。在国家资历框架的问题上,该组织有两大认识:一是从组织协调信息的角度出发,认为通过建立国家资历框架,可以帮助人们在全球范围内了解更透明的信息,并由此做出明确的决策;二是从终身学习的角度出发,希望通过构建国家资历框架为更多的人获得教育机会开辟渠道。教科文组织对资历和能力的概念的研究,是对其他国际组织通过资历来追求经济利益的一种平衡。

#### 参考文献:

- [1] Global Inventory of regional and national qualifications frameworks:Thematic chapters[R].Cedefop,2017:124.
- [2] 国际劳工组织官网.国家资历框架[EB/OL].<http://www.ilo.org/Search5/search.do?searchLanguage=en&searchWhat=National+Qualifications+Framework>,2019-11-08.
- [3] 国际劳工组织官网.Human Resources Development Recommendation[EB/OL].[https://www.ilo.org/dyn/nor\\_ml\\_ex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R150,1975,\(No.150\)](https://www.ilo.org/dyn/nor_ml_ex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R150,1975,(No.150)),2019-11-09.
- [4] 国际劳工组织官网.Human Resources Development Recommendation [EB/OL].[https://www.ilo.org/dyn/norm-lex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R195,2004,\(No.195\)](https://www.ilo.org/dyn/norm-lex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195,2004,(No.195)),2019-11-09.
- [5] Michael Young. InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability.Skills Working Paper No.22 [Z].ILO:Geneva,2005.
- [6] Ron Tuck. An Introductory Guide for National Qualifications Frameworks:Conceptual and Practical Issues for Policy Makers[R].ILO:Geneva,2007.
- [7] Stephanie Allais, David Raffé, Michael Young. Researching NQFs: Some conceptual issues[R].ILO:Geneva, 2009.

- [8] Stephanie Allais, David Raffé, Rob Strathdee, etc. Learning from the first qualifications frameworks[R]. ILO: Geneva, 2009.
- [9] Stephanie Allais. The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries[R]. ILO: Geneva, 2009.
- [10] Edgar Faure, Felipe Herrera, Abdul- Razzak Kaddoura, etc. Learning to be: The world of education today and tomorrow[R]. UNESCO: Paris, 1972.
- [11] 联合国教科文组织国际教育发展委员会. 教育: 财富蕴藏其中[M]. 北京: 教育科学出版社, 2001.
- [12] 数字图书馆. 联合国教科文组织数据库[EB/OL]. <https://unesdoc.unesco.org/search/7fc426c9-681e-4d88-a362-e70d91c78289>, 2019-11-10.
- [13] Global Inventory of regional and national qualifications frameworks[R]. UIL: Hamburg, 2015.
- [14] 汪利兵, 梁金慧. 《亚太地区高等教育学历、文凭和学位相互承认地区公约》的内容、实施进展及问题[J]. 比较教育研究, 2005, (10): 81-85.
- [15] 欧洲职业培训发展中心网站. The Copenhagen Declaration [EB/OL]. [https://www.cedefop.europa.eu/files/copenhagen\\_declaration\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/copenhagen_declaration_en.pdf), 2019-11-20.
- [责任编辑: 陶济东]

## On the Promotion of National Qualifications Frameworks by International Organizations

——Take the International Labour Organization, UNESCO and European Vocational Training and Development Center as examples

Zheng Wei-jun<sup>1</sup>, Wu Zheng<sup>2</sup>

(1. The Open University of Guangdong, Institute of Education, Guangzhou 510000, China; 2. Zhejiang Technical Institute of Economics, Hangzhou 310000, China)

**Abstract:** The development of national qualifications frameworks has become the mainstream trend of global education reform. It is an inherent requirement of the economic development of various countries, and cannot be achieved without the active promotion from international organizations. International organizations interpret and promote national qualifications frameworks from different perspectives, and have different effects on the development of the national qualifications frameworks. The article selects ILO, UNESCO and Cedefop as representatives to analyze the promotion of national qualifications frameworks by international organizations.

**Key words:** international organizations, national qualifications frameworks