壹、前言：高等教育面臨的挑戰

2013年夏秋間，屏東永達技術學院爆發少子女化現象，學校生源不足，積欠教師薪餉，開學在即，無師授課，學生無課可修（葉奉達，2013）。少子女化現象已經是舊議題，如今延燒到高等教育，使得大學整併、私立大學退場，高等教育師資素質、課程與教學品質堪憂，受害者往往是最無辜的學生與臺灣社會。

無獨有偶，2013年3月，《天下雜誌》報導臺灣之光吳寶春申請政治大學經營管理碩士在職專班（EMBA）因學歷不符遭拒，隨後轉往新加坡國立大學就讀碩士學位，震驚國內社會（何榮幸，2013）。臺灣教育體制長期僵化，課程枯燥，留不住人才已成為不爭的事實。

綜觀2013年臺灣高等教育的兩大議題，不難發現我國傳統高等教育封閉，高等教育政策、課程規劃等難以因應時代趨勢。大學課程改革的方向與教育體制相輔相成，牽一髮而動全身。我們進一步思考：「為什麼吳寶春能以國中學歷到新加坡攻讀碩士學位而臺灣卻無法讓世界頂尖人才繼續深造？」。此議題之關鍵，端視政府對成人回流教育與終身學習的重視程度。

全球高等教育在歐洲興起資歷架構（Qualifications Framework, QF）風潮，藉由學習者本身舊有的經歷（如工作經驗），給予個別化的課程與教學。近年來，國內教育議題從中學的適性教育、有效教學到大專院校的教學卓越等，不外乎強調學生自主學習，因此個別化、學習者為中心並以學習為成果為導向的教學在國內外持續發酵，而資歷架構也不例外，政府亦可在國家經濟、社會背景下透過資歷架構來強化社會大眾對於教育文化之薰陶，創造國家軟實力，（Jack,2011; Tutlys & Sp dyte, 2011）。資歷架構自大英國協發展至今，已風靡亞太地區：香港、紐西蘭、澳大利亞、菲律賓、馬來西亞、泰國、與新加坡已經有完整實施的資歷架構方案與課程，（APEC, 2009）。然而臺灣雖尚未推動資歷架構於大專院校之中，但2010年第8次全國教育會議曾將「高等教育與資歷架構」列為子議題之一，我們沒有資歷架構可適切的處理如吳寶春這類的頂尖人才，實為可惜（李隆盛，2013）。臺灣的高等教育要如何促進資源整合，使私校轉型，人才匯集，誠屬本文所探討之重點。面對國際高等教育間如火如荼的進行資歷架構之下，國內對資歷架構探討尚少，因此本文將以文獻分析之方式，藉由第一個發展資歷架構的歐洲與以歐洲經驗為範本，成功轉化資歷架構用於東方國家的香港兩地之資歷架構的發展與實施，俾以國際經驗，改善臺灣高等教育課程僵化之問題，發展特色課程，開創新局。