

職能基準發展與應用推動計畫

職能導向課程品質認證說明手冊



勞動部勞動力發展署

WORKFORCE DEPARTMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR



目 錄

前 言	3
壹、職能基準的緣起與概念	4
一、何謂職能與職能基準	4
二、為何需要職能基準	5
三、職能基準的建置與公告	6
四、職能基準如何查詢	7
五、職能基準的格式體例	8
六、職能基準相關名詞解釋	10
七、職能基準的效益及應用	11
貳、職能導向課程	12
一、何謂職能導向課程	12
二、職能導向課程的類型	13
三、職能導向課程的內涵	15
四、職能導向課程之發展流程	16
五、認識、發展、申請職能導向課程相關參考資源	17
六、職能導向課程與傳統訓練課程之差異	19
七、發展職能導向課程的效益	20





職能導向課程品質認證說明

參、職能導向課程品質認證.....	21
一、職能導向課程品質認證之目的.....	21
二、iCAP 品質標章的意義.....	22
三、iCAP 品質標章的種類.....	23
四、職能導向課程品質認證之申請資格與條件.....	24
五、如何申請職能導向課程品質認證.....	25
六、職能導向課程品質認證審查.....	26
七、職能導向課程品質認證審核指標.....	27



前言

隨著全球化與知識經濟時代的來臨，產業結構與技術快速變遷，「人才養成」在產業發展過程中扮演著重要的角色。為促進產業創新，提升產業競爭力，透過職能基準的發展與應用，不但可以讓訓練課程更臻完善，同時培育出來的人才也更符合產業與企業需求，優化職業訓練內涵，加速人才升級，協助提升產業所需人才素質。

「iCAP 品質標章」是以職能為導向而發展之課程品質認證，確保訓練課程依 ADDIE 教學設計模型發展，自分析（Analysis）、設計（Design）、發展（Development）、實施（Implementation）到評估（Evaluation），皆能符合產業現況與就業需求。本手冊說明職能基準的概念及其與 iCAP 的關聯，另外也說明本署所提供服務，以利企業、各類辦訓單位與民眾參考，廣為應用。

未來期盼透過各中央目的事業主管機關的相互合作，共同推動職能基準發展與應用，一同落實，讓育才之路面向能夠更加廣闊，而 iCAP 的運用與推廣，將培養量足質精的黃金人才來驅動產業創新發展，以求締造人才與產業的雙贏局面！





壹、職能基準的緣起與概念

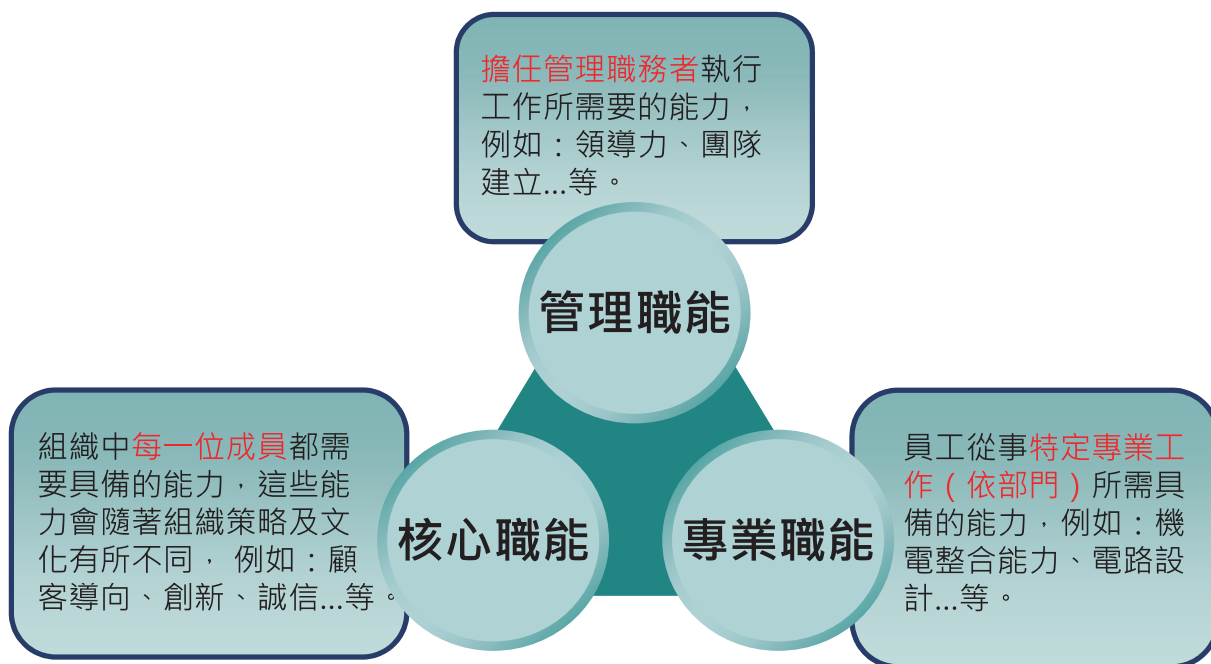
一、何謂職能與職能基準

職能（Competence）係指完成某項工作任務或為提高個人與組織現在及未來績效所應具備之知識、技術、態度或其他特質之能力組合。

職能基準（Competence Standard）係指由各中央目的事業主管機關或本部發展署所發展，為完成特定職業或職類工作任務，所應具備之能力組合，包括該特定職業或職類之各主要工作任務、對應行為指標、工作產出、知識、技術、態度等職能內涵。

定義來源：勞動部勞動力發展署

簡言之，「職能基準」清楚描述產業人才所需具備之能力規格，應用職能基準將有助於人才培育連結產業需求，進而減少學、訓、用落差，並促進產業發展。

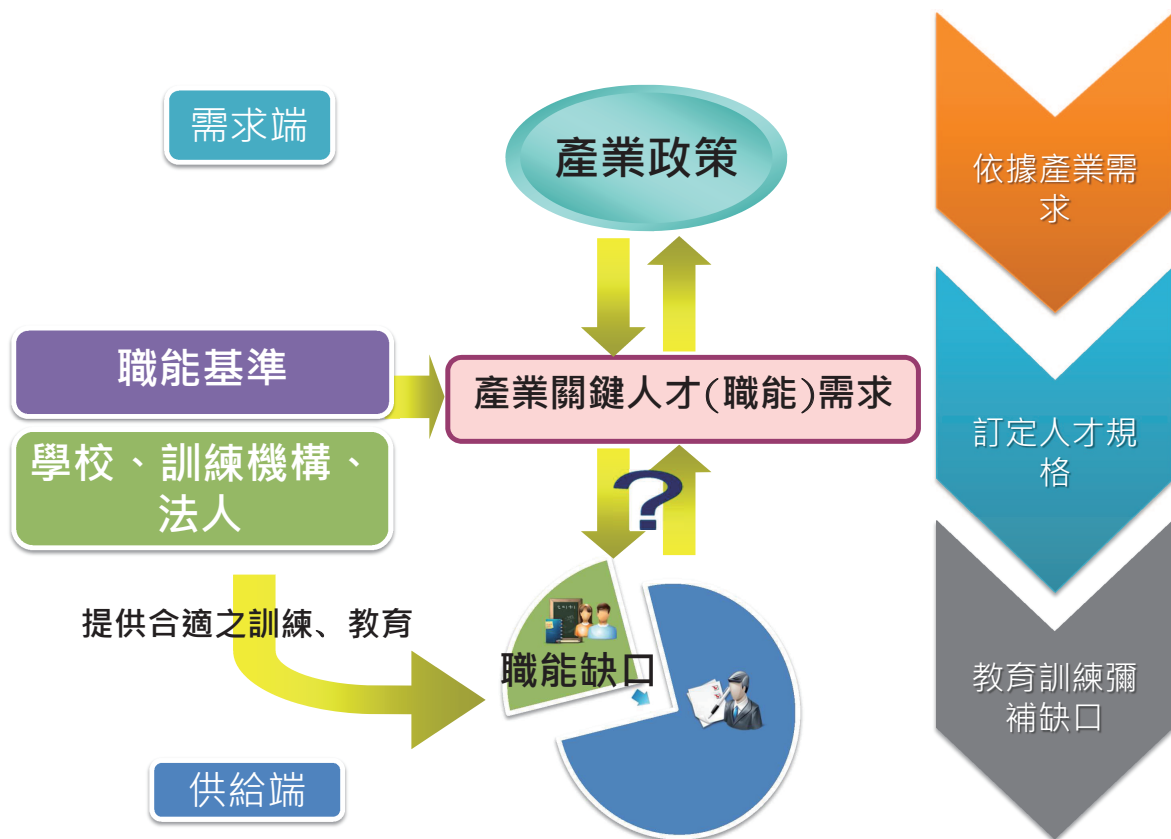




二、為何需要職能基準

現今產業變動非常快速，再加上全球化競爭與知識經濟時代來臨，許多先進國家政府都積極發展人才培育政策，透過建立產業職能或技能標準，作為暢通人力供需兩端的機制。

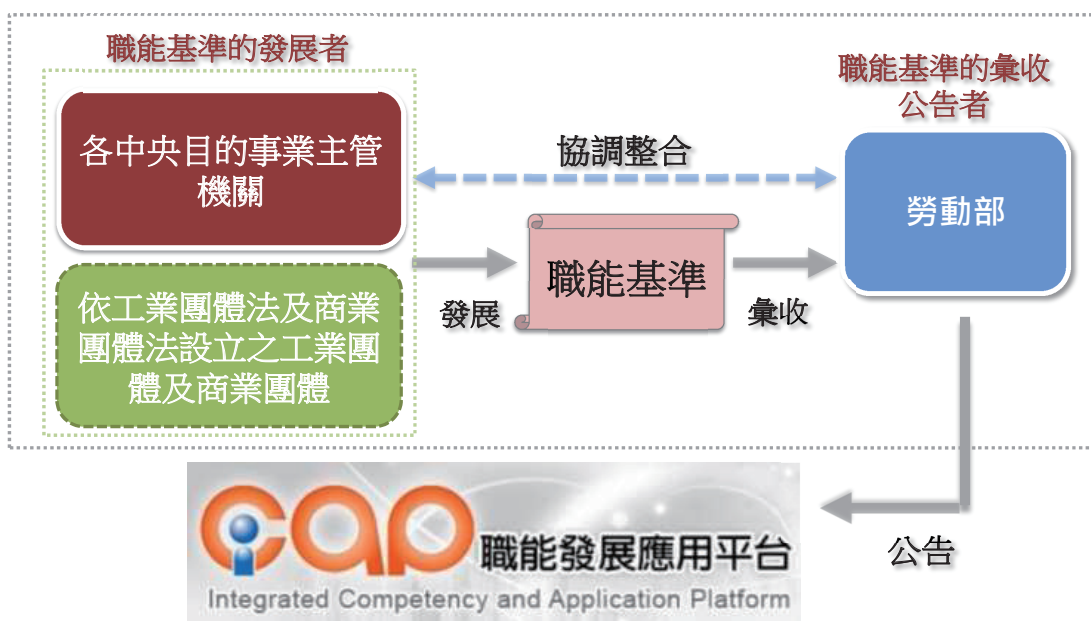
由於「職能基準」係對準產業關鍵人才需求所訂定之人才能力規格，透過教育訓練端（諸如學校、訓練機構、法人…等）辦理培訓課程、教育訓練等應用，將可強化人才供給，以彌補勞動力市場之人才缺口，進而振興產業發展。





三、職能基準的建置與公告

- 職能基準具有公共性及公益性，其發展與建置係來自各中央目的事業主管機關（可委託 / 補助專業機構團體）或工商團體（依工業團體法及商業團體法設立之工業團體及商業團體）。
- 職能基準建置過程中，透過產業 / 領域專家與代表的參與，以確保內容符合產業需求。發展完成的職能基準，由勞動部負責彙收、整合，對外公告於「[iCAP 職能發展應用平台](https://icap.wda.gov.tw)」（網址：<https://icap.wda.gov.tw>），供企業或各界組織作為人才選、訓、用、留之參考依據。





四、職能基準如何查詢

欲查詢目前已公告之各項職能基準與職能基準單元，請至「iCAP 職能發展應用平台」（網址 <http://icap.wda.gov.tw>）查詢下載，路徑如下：

- 查詢職能基準：首頁→職能資源專區→職能基準查詢
- 查詢職能基準單元：首頁→職能資源專區→職能單元資源查詢



五、職能基準的格式體例

職能基準作為一個國家級的人才規格，其內容有系統的格式體例：

- 首先呈現的是該職業的**基本資料**，包括這項基準所對應的職業 / 行業。
- 其次說明其**工作內涵**為何，包括對於該工作的描述、應具備的入門水準、該能力的級別、以及主要的職責與工作任務。
- 最後，依據這些職責與工作任務盤點相對應的**能力內涵**，包括：工作產出、行為指標、職能級別、以及知識與技能、態度。

職能基準代碼											
職能基準職業(類)別(擇一填寫)								職類別代碼			
所屬行業別								職業別代碼			
工作描述											
基準級別											
主要職責	工作任務	工作產出	行為指標	職能級別	職能內涵 (K=knowledge知識)		職能內涵 (S=skills技能)				
T1	T1.1	O1.1.1 O1.1.2	P1.1.1 P1.1.2	1~6	K01 K02		S01 S02				
	T1.2	O1.2.1	P1.2.1		K03		S04 S05				
職能內涵 (A=attitude態度)											
指個人對某一事物的看法和因此所採取的行動，包含：內在動機及行為傾向。(此項僅提供參考，無須列入訓練培育規劃)											
A01											



以「客戶服務專案人員職能基準」作為範例，了解其具體內容：

客戶服務專案人員職能基準

職能基準代碼		BAS1499-001			
職能基準名稱 (擇一填寫)		職類			
		職業	客戶服務專案人員		
所屬 類別	職類別	企業經營管理 / 行政支援		職類別代碼	BAS
	職業別	未分類其他場所服務經理人員		職業別代碼	1499
	行業別	支援服務業 / 行政支援服務業		行業別代碼	N8209
工作描述		安排客戶服務活動，提供客戶所需之協助以滿足客戶需求。			
基準級別		3			

工作任務	工作活動	工作產出	行為指標	職能 級別	職能內涵 (K=knowledge 知識)	職能內涵 (S=skills 技能)
T1 安排客戶服務活動時間表	T1.1 分析電話流量數據	O1.1.1 電話流量數據分析	P1.1.1 取得電話流量數據 P1.1.2 確認電話流量模式 P1.1.3 確認客戶服務中異常和非經常性的事件	2	K1 預算規劃原則 K2 電話流量衡量系統 K3 營運環境的需求和目標 K4 組織的溝通方法 K5 等候和預測工具 K6 排程電話和聯繫流量的技術	S1 溝通技能： ■ 與所有層級的人員溝通 ■ 進行有效的正式和非正式會議 ■ 表達構思和概念 ■ 能獲得來自同事和利害關係人的信任和信心的監督技能 S2 計算技能： ■ 執行基本算術計算 ■ 應用對於財務的理解，堅守預算資源 ■ 在所需時程內管理任務的
	T1.2 檢視預測和規劃	O1.2.1 客戶服務資源規劃	P1.2.1 確認客戶服務中心或客戶服務的現象，以納入資源規劃考量 P1.2.2 進行預測和規劃時，納入來自客戶服務產生之相關議題			
	T1.3 規劃勞動力需求	O1.3.1 排班表	P1.3.1 決定基礎等候工具的投入 P1.3.2 使用等候工具，計算所需資源 P1.3.3 調整結果以說明量化和質化因素 P1.3.4 根據電話的預測量和聯絡流量			





六、職能基準相關名詞解釋

職能基準有關的名詞，它們的解釋如下：

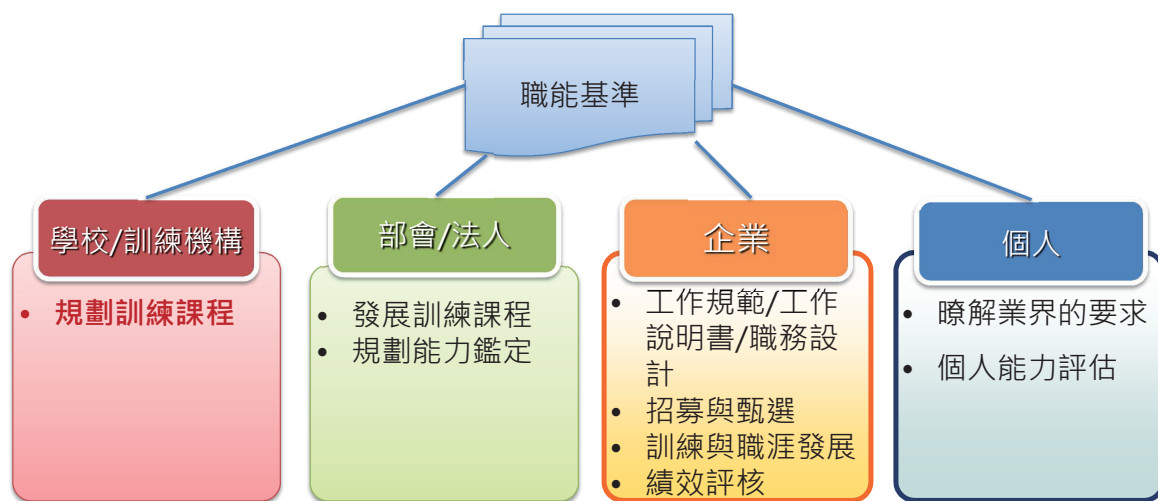
項 目	說 明
職能基準項目	▪ 即一般通稱的職業，如廚師、司機。 ▪ 由於坊間對同一職業的說法眾多，為一致起見，故以行政院主計總處訂頒之「中華民國職業標準分類」所訂名稱為準。
所屬行業別	▪ 即一般所稱的行業，如旅遊業、大眾傳播業。 ▪ 由於坊間對同一行業的說法眾多，為一致起見，故以行政院主計總處訂頒之「中華民國行業標準分類」所訂名稱為準。 ▪ 同一職業人員，常會分布於不同行業，例如出納員在製造業、營造業、零售業等各行業均會出現，其工作內容可能不盡相同，因此需要註明該職業所屬的行業別。
工作描述	針對此職業的工作內容及重要產出，進行整體描述。
主要職責	指工作中所負責的範圍，和所承擔的相應責任。
工作任務	指工作中為達到一定目的所從事的一系列活動。
行為指標	具體描述在執行工作任務時，應有的行為表現。 (可用來評估是否成功完成工作任務)
工作產出	指執行某工作任務最主要的工作產出，包含過程及最終的產出。
職能內涵	執行某工作任務所需的知識、技能與態度。



七、職能基準的效益及應用

因職能基準的內容係對準產業人才能力需求的具體規格，因此它可以做以下運用：

- 提供學校 / 訓練機構作為規劃教育與訓練課程的依據。
- 提供部會 / 法人作為發展訓練課程 / 能力鑑定的參考。
- 提供企業作為工作規範 / 工作說明書 / 職務設計 / 招募與甄選 / 訓練與職涯發展 / 績效評核的參考。
- 提供個人瞭解業界對從業能力的要求、作為個人自我能力評估的參考。



- 從人力資源發展的角度來看，「職能導向課程」是直接提升人員能力的重要手段，因此是職能基準最主要的應用方式，將說明如何發展職能導向課程。





貳、職能導向課程

一、何謂職能導向課程

職能導向課程係指以職能基準，或透過職能需求分析所產出之職能模型作為依據所發展之訓練課程。

是以，職能導向課程必須符合以下要件：

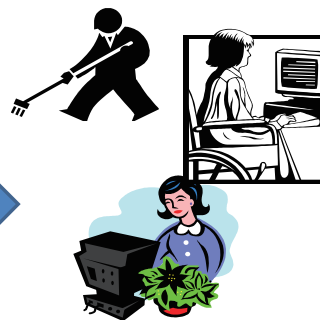
- 必須以職業或能力養成為目標，而非純粹個人興趣之追求。
- 應說明課程之人才養成目標，是完整的職業從業人力養成、培養學員完成單一或數個工作職責 / 工作任務，還是跨不同產業 / 職業所需之共同專業職能？
- 課程之設計與規劃應依據職能基準、職能單元資源、或自行發展之職能模型進行。
- 有完整的課程規劃與評量設計，且必須對應其職能依據。



確定人力養成目標



透過以職能為導向
之訓練



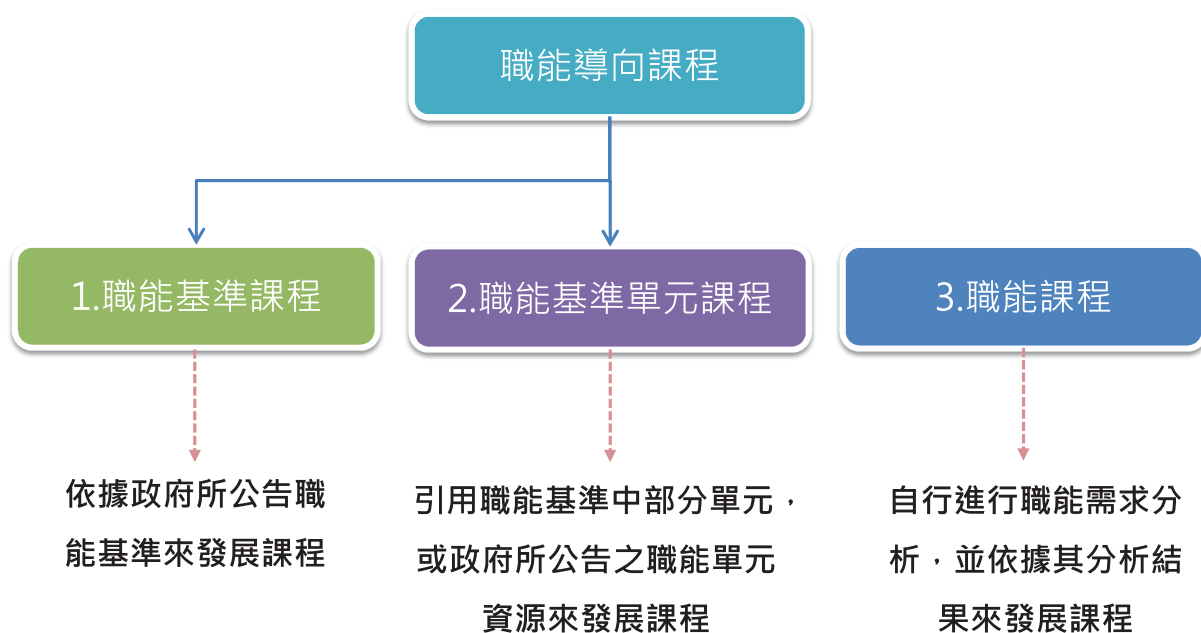
培育具備產業所需
人才或能力



二、職能導向課程的類型

職能導向課程包含以下三類：

- **職能基準課程**係依據本署公告之職能基準（包含各中央目的事業主管機關所發展及本會所補助發展者）所發展之訓練課程，其應涵蓋基準所有職能基準單元。其規劃需明確對應職能基準中全部單元。
- **職能基準單元課程**指引用經本署公告採認之職能基準中部分職能基準單元、或職能單元資源為依據所發展之訓練課程。
- **職能課程**依單位因應產業或特定組織之需要，透過職能分析自行建構之職能模型為依據所發展之訓練課程。其規劃需明確對應至全部或部分職能單元。





職能導向課程品質認證說明

另為鼓勵多元職能資源應用，以下情形可視同職能基準或職能基準單元課程：

- 依據完整之勞動部「技術士技能檢定規範」或教育部「大專校院就業職能平台」(UCAN) 中之專業職能，可視同「職能基準課程」。
- 依據勞動部「職能發展應用平台」(iCAP) 公告之「職能單元」，或依據部分之勞動部「技術士技能檢定規範」或教育部「大專校院就業職能平台」(UCAN) 中之專業職能，可視同「職能基準單元課程」。

另彙整國內、外相關職能資源如下，俾供欲自行建構職能模型時參考運用。

職能資源	網 址
國 內	
職能發展應用平台 ▪ 各部會發展之職能基準 ▪ 勞動部—技能檢定中心技能檢定規範 ▪ 教育部—大專校院就業職能平台 (UCAN)	https://icap.wda.gov.tw/
其他國內職能資源 ▪ 經濟部—產業人才能力鑑定	https://www.ipas.org.tw/
國 外	
▪ 澳洲訓練套件	http://training.gov.au/
▪ 美國國家職業資訊網協會 (O'NET)	http://www.onetonline.org/



三、職能導向課程的內涵

- 由前項說明，發展職能導向課程必須先選擇「職能基準」或基準中部份單元，或自行發展之「職能模型」之職能依據。
- 在此我們運用職能基準的格式，說明職能導向課程所對應之內容：
 - 在發展職能導向課程之始，應思考人才養成目標與參訓之先備條件。
 - 依據工作職責、任務與行為指標，推演課程之教學訓練目標，並規劃具體課程內容。
 - 依據教學訓練目標與工作產出，設計學員成果評量工具，確保訓後達成應具備之職能。

以訓練規劃與評估職能基準為例

1. 整體人才養成目標

完整職業或部分能力養成

職類

職業

訓練規劃與評量人員（此基準相關職業包含：訓練規劃人員、訓練講師、訓練主管、訓練評量人員）

職類別

職業別

行業別

企業經營管理 / 人力資源管理

人事及員工培訓專業人員

教育服務業 / 教育服務業

職類別代碼

職業別代碼

行業別代碼

BHR

2422

P8574

工作描述

執行訓練需求分析，並依訓練需求，設計訓練計畫與發展訓練內容，以及參與課程辦理和評估訓練成效。

基準級別

4

2. 教學/訓練目標

參考行為指標調整設定

工作任務

T1.1 調查與分析訓練需求

工作產出

O1.1.1 產業或組織訓練需求之說明報告

行為指標

P1.1.1 能依據產業發展與組織現況，運用適切資料蒐集與分析方法，指出教育訓練需求。
P1.1.2 能辨識產業或組織中與訓練相關的利益關係人，並透過會議與訪談，發掘其對產業或組織訓練需求之具體意見或建議。
P1.1.3 能推演並指出產業或組織所需關鍵職業、人力/能力之缺口與落差，作為訓練規劃之依據。

職能級別

4

職能內涵
(K=knowledge 知識)

K01 產業趨勢與發展
K02 國家產業相關政策與法規
K03 國家人才發展政策與法規
K04 職業訓練相關政策與法規
K05 研究方法與統計分析概念
K06 行業與職業分類
K07 組織分析
K08 職能概念
K09 產業專業術語

職能內涵
(S=skills 技能)

S01 資料蒐集
S02 資料分析方法
S03 訪談技巧
S04 適合該產業或組織領域的溝通技能
S05 會議技巧

3. 課程內容

將職能內涵群組設計

工作任務

T1.2 運用職能資源，以達成訓練需求

工作產出

O1.2.1 引用職能基準或運用職能資源的模型內容
O1.2.2 訓練課程職能表

行為指標

P1.2.1 能依據產業或組織欲培育之人力/能力之職能，並選擇符合訓練需求的職能基準，或可運用的職能資源。
P1.2.2 能指出所挑選職能基準或運用的職能資源模型與訓練目標之對應性，並能判斷是否需要進行職能落差分析。

職能級別

4

職能內涵
(K=knowledge 知識)

K07 組織分析
K08 職能概念
K10 職能基準和職能導向課程
K11 職能分析方法
K12 任務分析

職能內涵
(S=skills 技能)

S06 職能運用技能
S07 職能落差分析

4. 成果評量

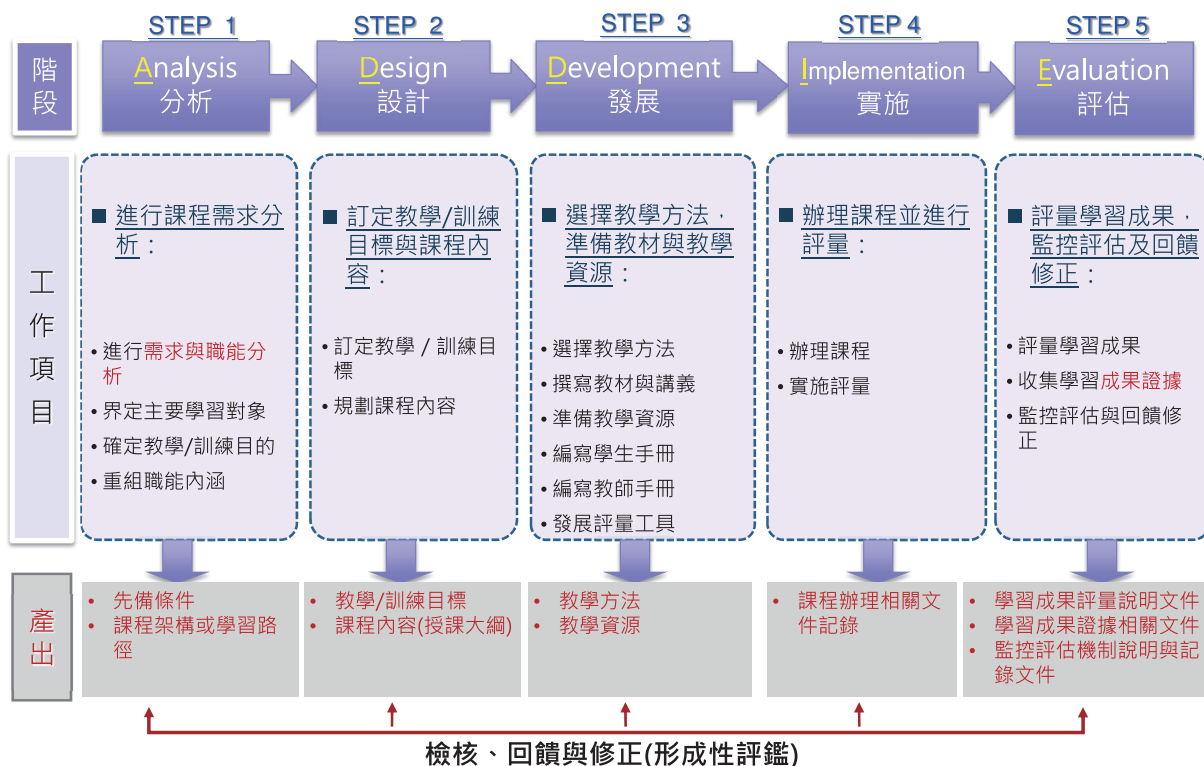
選擇重要產出項目做為評量重點





四、職能導向課程之發展流程

對應前項課程內涵，勞動部設計職能導向課程之教學設計模型（簡稱 **ADDIE**），經由分析（Analysis）、設計（Design）、發展（Development）、實施（Implementation）到評估（Evaluation）之過程，並透過監控評估迴圈持續檢視成效，以維持課程品質。





五、認識、發展、申請職能導向課程相關參考資源

勞動部勞動力發展署針對使用者在不同發展階段，提供可供參考運用之資源，說明如下：

- 初次接觸職能導向課程者：可透過「認識職能導向課程」各項資源，了解職能導向課程的優勢，以及如何發展運用並提出認證申請。
- 執行職能導向課程者：正在發展課程者，可運用「發展職能導向課程」各項資源，設計符合需求的課程內容。有意提出認證申請者，可運用「申請課程認證」中諮詢與輔導，達成品質認證之要求。

發展階段	有哪些資源	這些資源哪裡找
認識職能導向課程 藉由各種說明活動，協助單位了解職能導向課程	課程說明會、分享會 說明職能導向課程基礎概念	最新會議訊息公告於 iCAP、TTQS 網站
	職能相關應用實例 依實際範例來講解如何運用職能，發展職能導向課程	已通過品質認證課程查詢 （路徑：iCAP 首頁/職能資源專區/職能導向課程查詢） 職能基準/課程相關應用案例 （路徑：iCAP 首頁/知識指引專區/相關文件下載）
	課程簡介文宣 利用文宣推廣職能導向課程	於相關會議發放，或項計畫執行單位索取
發展職能導向課程 為了解且有興趣發展之單位，提供各種課程發展、指引及諮詢服務，協助發指職能導向課程	相關專業研習課程 召開研習課程，教導單位如何進行職能分析、以及發展職能導向課程	職能導向課程研習 （訊息公告於 iCAP 與 TTQS 網站） 職能分析課程 （訊息公告於 iCAP 與 TTQS 網站） 訓練規劃與評量課程 （訊息公告於 iCAP 與 TTQS 網站）
	課程發展指引 教導單位依據 ADDIE 流程，準確的發展職能導向課程	職能導向課程發展指引 （路徑：iCAP 首頁／知識指引專區／相關文件下載） 職能分析方法 （路徑：iCAP 首頁／知識指引專區／職能分析方法簡介）
	專業諮詢 在發展過程中遇到疑難雜症，提供專業人員之諮詢	諮詢聯繫窗口 （諮詢電話 02-2701-6565 分機 341，或參見 iCAP 網站）
申請課程品質認證 針對發展實施完，欲提出申請之單位，給予專業諮詢及育成輔導，協助單位通過品質認證	認證專業諮詢 針對發展實施完之單位提供關於認證相關諮詢	諮詢聯繫窗口 （諮詢電話 02-2701-6565 分機 341，或參見 iCAP 網站）
	育成輔導 針對符合資格者提供輔導協助	辦法參考「職能導向課程品質認證作業規範」 （路徑：iCAP 首頁／認證專區／相關文件下載）





職能導向課程品質認證說明

以上指引請點選 iCAP 網站下載（網址：<https://icap.wda.gov.tw>），最新開課資訊請參考 iCAP 或 TTQS 網站（網址：<https://ttqs.wda.gov.tw>）

情境 1 「○○○餐飲集團」想導入職能，強化員工專業能力，並作為後續訓練規劃之依據，但集團總裁阿牛卻苦惱於對職能概念一無所知，這時候他可以…

- (1) 參考「職能基準相關應用案例」：將具代表性之職能基準應用案例提供社會大眾參考，讓有需要的人知道職能怎麼用。（路徑：iCAP 首頁／知識指引專區／相關文件下載）
- (2) 參考「職能分析方法」：若欲更深入了解各種不同職能分析之方法，iCAP 網站有提供常見職能分析方法之內容說明，協助單位操作運用。（路徑：iCAP 首頁／知識指引專區／職能分析方法簡介）
- (3) 職能分析課程：職能分析課程之目標，在教導發展職能模型 / 基準之分析方法及操作技術。適用有建置組織內部職能模型、發展職能基準之人員。

情境 2 「○○○」職業訓練中心規劃辦理「冷氣空調焊接」職能導向課程，老闆交代訓練師阿發全權負責，阿發不知道甚麼是產業需求與職能分析，也不知道甚麼是以職能為基礎的評量設計，這時候阿發可以…

- (1) 參考「職能導向課程發展指引」：指引之目的在協助單位運用系統化方法，發展並設計職能導向課程。其中包括分析階段應進行之程序與步驟。（路徑：iCAP 首頁／知識指引專區／相關文件下載）
- (2) 參加「職能導向課程 24 小時研習會」：若單位對於建立發展職能導向課程之基礎操作知識與內涵，適用於欲發展職能導向課程之人員或開課單位。
- (3) 練規劃與評量人員課程：本課程之目的在養成學員評估訓練需求、發展訓練計劃以及訓練成果評量之能力，適用於發展職能導向課程之人員或開課單位。若以上工具仍有不足，請趕快參加課程！





六、以職能為導向辦理訓練課程之特色

- 職能導向課程之特色在於課程規劃具備產業需求，且必須依據「職能基準」（或單位自行發展之職能模型）。且課程發展各階段必須有產業利益關係人參與及確認。最終進行系統性評量並檢驗學員學習成果。

一般辦訓流程	ADDIE 階段	以職能為導向辦訓流程
簡要瞭解產業趨勢	A 分析階段	邀請利益關係人參與，確認產業 / 企業 / 組織之實際需求或能力缺口
確認辦理課程		邀請利益關係人參與，發展 / 確認職能依據與其內涵、課程地圖、受訓對象資格與先備條件
依據課程屬性尋找適當師資	D 設計及 D 發展階段 (含評量設計)	邀請利益關係人參與，設定（各門）課程教學訓練目標及規劃課程內容（教學內容、教學方法、教學活動、教材、教學資源（含人事物）、評量 - 方法、工具、證據）
請授課老師發展教材並決定課後考試形式與內容		依據規劃安排符合的師資 / 評量人員 / 助教等
招生、辦理課程	I 執行階段	依據規劃招生、辦理課程
老師授課，學員依據老師規劃進行考試	E 監控、 評估階段	老師依據規劃進行授課、評量學員能力、蒐集學員學習成果證據
學員結訓（以出席率為依據）		學員結訓依據他 / 她是否達到職能
辦理學員滿意度調查		邀請利益關係人透過後續監控評估機制（滿意度調查、會議等）評估課程效益與持續改善項目





七、發展職能導向課程的效益

- 對於辦訓單位、學校或企業而言，導入職能導向課程之效益影響所及，必然不侷限於單一課程的進化，而是機構整體辦訓的思維與效率的提升。
- 透過整體辦訓流程、培訓模式之進化，如講師教學法、教材設計，評量工具以及學員訓後成效，進而帶動整體訓練品質，提升市場競爭力。
- 建議單位開始導入職能導向課程時，就建立導入前與導入後的比較基礎，並盡可能蒐集佐證數據，經由比對後，必能發現以具體的實質效益。

個人



- 提昇就業力：
讓學習者真正可以「學到、用到、做到、達到」，提升其就業力。

產業及企業



- 滿足人才需求：
可提供產業與企業所需人才，有助於提升企業營運效能及產業競爭力。

學校與訓練機構



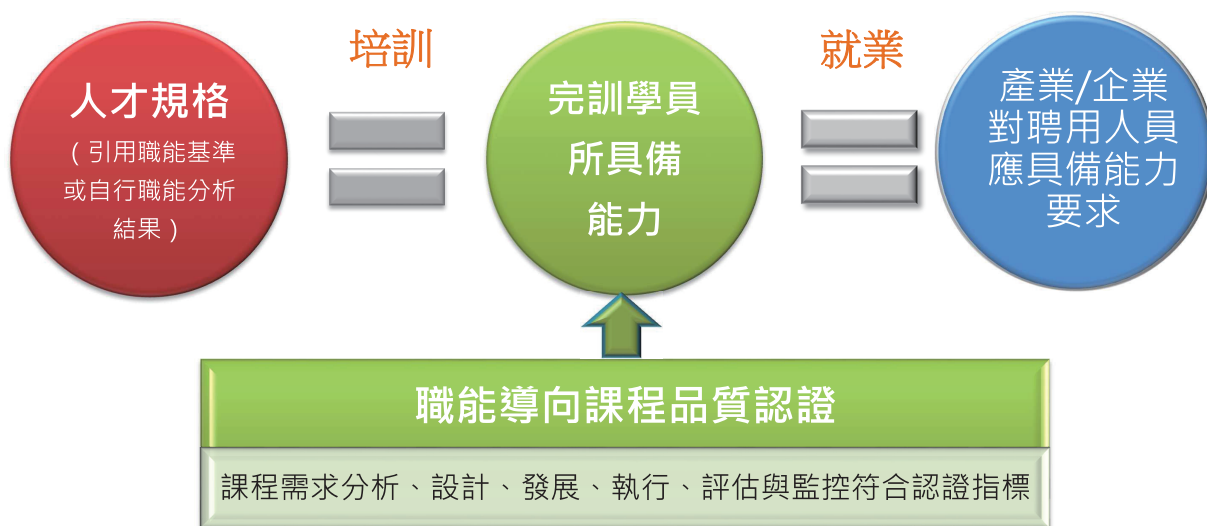
- 提升訓練機構競爭力：
使訓練課程更符合勞動市場及產業發展的需求，提升機構競爭力。



叁、職能導向課程品質認證

一、職能導向課程品質認證之目的

為確保課程品質，透過職能導向課程審核指標對培訓單位依據職能基準或自行職能分析結果所產出之課程進行檢驗，以確保課程發展與訓練成果的過程，具有高品質的保證，且符合產業及勞工就業力的需求。





二、iCAP 品質標章的意義

- 政府為使人民在選擇訓練課程時，能清楚簡單的辨別該課程是否符合現今產業與勞動力市場對特定職業需求，所以通過職能導向課程品質認證的課程將由勞動部授予「iCAP 職能導向課程品質標章」以方便辨識，與坊間一般訓練課程有所區隔。
- 有了 iCAP 標章，社會大眾與勞動力市場工作者能藉以辨識有品質並且符合需要的訓練課程，以提升職場競爭力。
- 因為課程認證是一個課程一個認證，並授予每一門通過認證課程品質標章，以作為外界課程辨識使用。例如：A 訓練機構的「旅館櫃檯人員課程」獲得 iCAP 標章，不代表 A 訓練機構未提出認證申請之「汽車銷售人員課程」也獲得認證，每一個課程都必需取得各自的認證標章。



三、iCAP 品質標章的種類

- iCAP 標章依據課程所引用之職能，分為「職能基準課程標章」、「職能基準單元課程標章」與「職能課程標章」三種（如下）：

	1.職能基準課程	2.職能基準單元課程	3.職能課程
標章樣式			

備註：欄位中品質標章之編碼係為範例，實際以通過認證後署授予之標章編碼為準。

- 品質標章可標示於文宣、授予學員之結訓證書，象徵該門課程之訓練成果與品質獲得勞動部認證。
- 只有通過認證的課程才能掛 iCAP 標章，並非該機構的所有課程因此都能掛 iCAP 標章（認課程，而非認機構）。
- 標章有效期限為 3 年，效期到期後必須申請品質標章效期延續。





四、職能導向課程品質認證之申請資格與條件

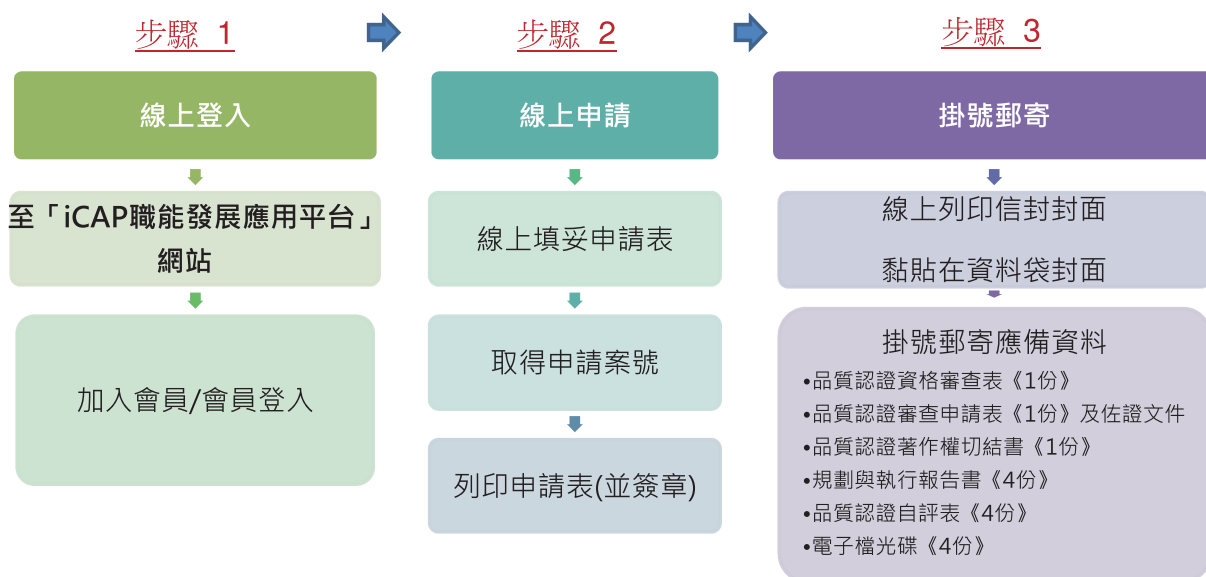
- 職能導向課程是擴散職能的重要手段，因此會鼓勵多方發展傳播，故不像職能基準限政府訂定，職能導向課程的發展單位相對是開放的。
 - 得申請職能導向課程品質認證的單位包括：
 - 學術團體、專業機構、工商業團體、工會或協會。
 - 公、私立職業訓練機構。
 - 公私立大專校院及高級中等學校。
 - 依公司法設立之企業。
 - 中央目的事業主管機關（中央部會）委託辦理。
- 簡單講，就是有在辦
教育訓練的單位。
- 以上單位尚需符合下列條件：
 - 設立滿 3 年（含）以上。
 - 近 3 年內無欠繳應納稅捐。
 - 章程中包含教育或訓練。
 - 通過人才發展品質管理系統（TTQS）評核達銅牌以上。參見備註¹
（企業 / 組織內訓、大專校院非推廣課程、部會委託可免）
 - 近 3 年內未有執行政府計畫重大違約紀錄。
 - 未曾有因執行政府計畫受停權處分；或雖曾受停權處分，但其停權期間已屆滿。
 - 對勞動部未有違約舊案或財務責任未清情況。
 - 近 1 年內未發生違反勞動法令情事。

¹ 尚未取得 TTQS 銅牌以上資格之申請單位仍可申請，惟單位須於課程通過認證效期日起一年內申請並取得 TTQS 評核銅牌以上資格。另單位 / 集團員工內訓或供應商 / 承包商人員訓練課程、單位 / 集團員工內訓或供應商 / 承包商人員訓練課程、中央目的事業主管機關及其委託單位發展之課程得免牌等資格。



五、如何申請職能導向課程品質認證

職能導向課程品質認證採隨到隨審之方式，符合申請資格的單位可循下列步驟進行申請。



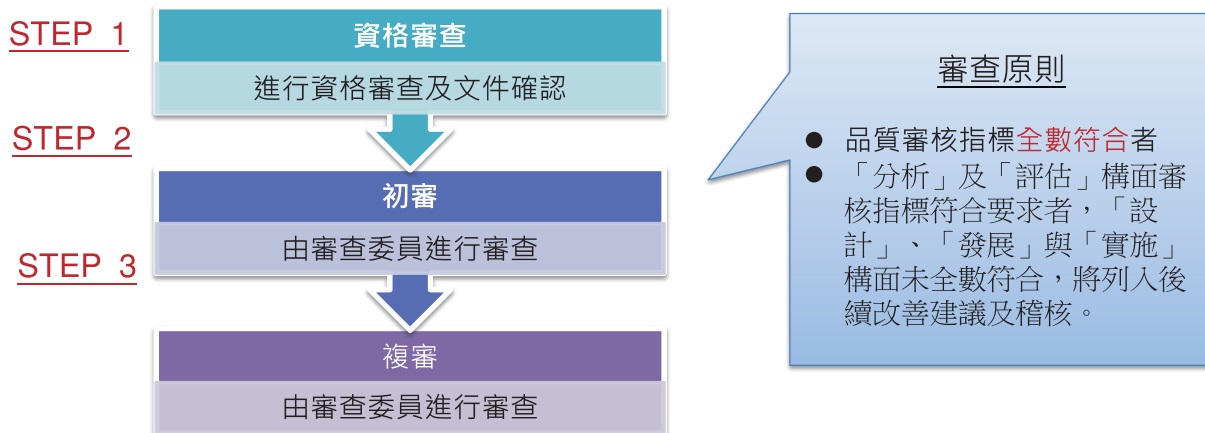


六、職能導向課程品質認證審查

勞動力發展署收件後，會依「資格審查」、「初審」、「複審」等流程進行審查（註：申請單位均無需到場）。

採取集中式會議審查、審查委員簽署保密及論理規範同意書、相關工作人員簽署保密切結書等措施，保障訓練機構之智慧財產權。

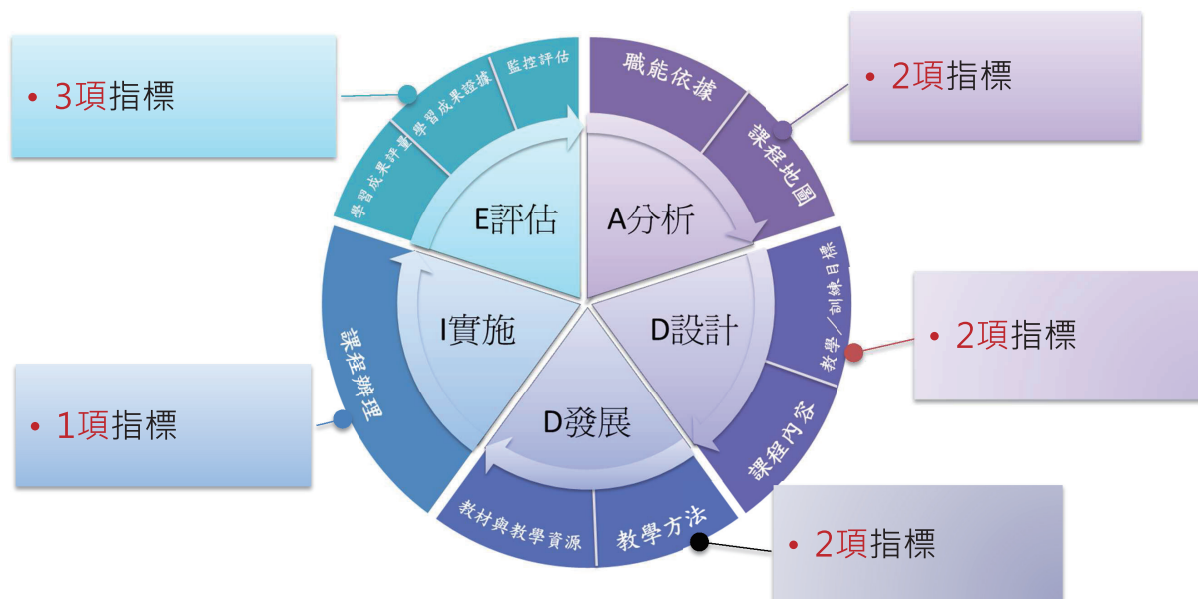
通過品質審核的課程，除發給 iCAP 標章外，並公布在 iCAP 職能發展應用平台供各方查詢（僅公布必要資訊，不包括課程內容）。





七、職能導向課程品質認證審核指標

配合 ADDIE 的發展流程，課程品質審核指標訂定對應的指標。



詳細內容可至 iCAP 職能發展應用平台下載〈職能導向課程品質認證作業規範〉參考。



職能導向課程品質認證說明

● 分析面（Analysis）的品質指標（2 項）

構面	指標	說明	檢附文件
1.分析 A	1.1 職能依據	課程發展應基於產業 / 企業 / 組織的職能需求。	• 職能引用（或職能分析結果）文件 • 職能需求或職能落差分析文件
	1.2 課程地圖	應依據職能與需求分析，確定主要對象，並規劃完整學習課程架構或學習路徑。	• 課程地圖規劃說明文件

● 設計面（Design）的品質指標（2 項）

構面	指標	說明	檢附文件
2. 設計 D	2.1 教學 / 訓練目標	課程應依據職能與需求分析，以及課程地圖，以（各門）課程所對應職能之行為指標，設定教學 / 訓練目標。	• 職能引用（或職能分析結果）文件 • 職能需求或職能落差分析文件
	2.2 課程內容	課程內容應符合教學 / 訓練目標，將應涵蓋之職能內涵，以邏輯方式妥善規劃。	• 課程地圖規劃說明文件



● 發展面（Development）的品質指標（2項）

構面	指標	說明	檢附文件
3.發展 D	3.1 教學方法	課程應配合教學 / 訓練目標、對象及內容，規劃適切的教學方法。	• 職能引用（或職能分析結果）文件 • 職能需求或職能落差分析文件
	3.2 教材與教學資源	課程應配合教學 / 訓練目標、對象、內容及教學方法，安排設計合適的教材與教學資源，包含教材、教具、師資等。	• 課程地圖規劃說明文件

● 實施面（Implement）的品質指標（1項）

構面	指標	說明	檢附文件
4. 實施 I	4.1課程辦理	課程之實施應依據規劃辦理，並留存相關紀錄。	• 課程辦理相關記錄



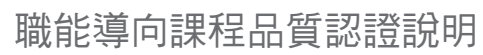
職能導向課程品質認證說明

● 評估面（Evaluation）的品質指標（3 項）

構面	指標	說明	檢附文件
5.評估 E	5.1 學習成果評量	課程應依據教學 / 訓練目標，規劃多元評量方式，以鑑定學習者是否達到教學 / 訓練目標所訂之能力水準。	• 學習成果評量說明文件
	5.2 學習成果證據	課程應依據學習者於成果評量中所呈現的學習成果證據，評估其符合職能行為指標之程度，決定是否符合結訓條件。	• 學習成果證據相關文件
	5.3 監控評估	課程開發與執行單位應規劃自我監控機制，以確保課程實施與學習成效，並有助課程辦理及持續改善。	• 監控評估機制說明與記錄文件



This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

[illegible]



Education Upgrading
Training Retaining