

訓練規劃與評量人員職能基準

版本	職能基準代碼	職能基準名稱	狀態	更新說明	發展更新日期
V3	BHR2422-002v3	訓練規劃與評量人員	最新版本	- 因應 2017 年「訓練規劃與評量職能基準課程」開課訓練需求，重檢視各項職責與工作任務，以及對應之行為指標與職能內涵。 - 將職能基準名稱由「訓練規劃與評估人員」修正為「訓練規劃與評量人員」。	2017/08/25
V2	BHR2422-002v2	訓練規劃與評估人員	歷史版本	- 已被《BHR2422-002v3》取代。 - 新增一項工作任務「T4.2 進行授課」，以及其對應之工作產出、行為指標與職能內涵。	2015/12/08
V1	BHR2422-002	訓練規劃與評估人員	歷史版本	已被《BHR2422-002v2》取代	2014/12/15

職能基準代碼		BHR2422-002v3			
職能基準名稱 (擇一填寫)		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)		
所屬類別	職類別	企業經營管理 / 人力資源管理		職類別代碼	BHR
	職業別	人事及員工培訓專業人員		職業別代碼	2422
	行業別	教育服務業 / 教育服務業		行業別代碼	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			

工作職責	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 分析訓練需求	T1.1 調查與分析訓練需求	O1.1.1 產業或組織訓練需求之說明報告	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。	4	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	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

工作職責	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)
			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。		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	
	T1.2 運用職能資源，以達成訓練需求	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	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。	4	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	S06 職能運用技能 S07 職能落差分析
	T1.3 重組訓練需求之訓練規劃	O1.3.1 職能內涵重組表 O1.3.2 課程路徑與地圖	P1.3.1 能依據訓練需求與職能分析之結果，設定參與訓練之主要對象與先備條件要求。 P1.3.2 能依據訓練規劃所欲培養之人力或能力，訂定整體訓練課程之職能級別。 P1.3.3 能依據參與訓練對象條件與職能內涵，設定具結構邏輯性的課程地圖架構或學習路徑之先後順序。	4	K08 職能概念 K09 產業專業術語 K10 職能基準和職能導向課程 K13 教學與課程設計原理	S08 職能內涵重組技能 S09 課程設計
T2 設計訓練計畫	T2.1 設計符合訓練目的之訓練計畫	O2.1.1 訓練計畫規劃文件(含教學/訓練目標、課程單元名稱與大綱)	P2.1.1 能應用學習理論並依據職能內容與課程架構，撰寫各門課程之教學/訓練目標。 P2.1.2 能設計符合各門課程之教學/訓練目標的課程大綱內容。 P2.1.3 各門課程之教學/訓練目標與課程	4	K08 職能概念 K10 職能基準和職能導向課程 K13 教學與課程設計原理 K14 學習理論 K15 授課領域所需的勞工安	S09 課程設計 S10 資源規劃與組織技能 S11 訓練方案可行性評估 S12 訓練計畫結構的設計

工作職責	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)
			大綱內容，應能完整涵蓋並合理對應職能內涵(行為指標、知識與技能)。		全衛生知識及法令規範	
T3 發展訓練內容	T3.1 發展適合於工作場所外的訓練內容	O3.1.1 發展工作場所外學習型態的訓練內容之過程紀錄與文件(包含：課程教案、教材、教學方法規劃表) O3.1.2 滿足工作場所外學習型態的規劃證據(如：場地、教學資源、教師與評量人員條件)	P3.1.1 能依據學習者的起點行為或能力水準，並符合各門課程單元之教學/訓練目標，安排合理適合之教學方法。 P3.1.2 能依據訓練計畫的設計，發展教學單元主題與展開內容，並撰寫可受評估監控之課程教案。 P3.1.3 能依據課程教學/訓練目標以及教學方法，挑選合適之市售教材或自行編制授課教材。 P3.1.4 能依據課程教學/訓練目標以及教學方法，規劃滿足課程需求之學習場地與教學資源。 P3.1.5 能依據課程教學/訓練目標設定適合之教學、評量與課程協助人員之條件。	4	K04 職業訓練相關政策與法規 K13 教學與課程設計原理 K14 學習理論 K15 授課領域所需的勞工安全衛生知識及法令規範 K16 訓練對象分析 K17 教學方法與工具 K18 訓練資源分析(含教材、軟硬體、場地、人員等)	S04 適合該產業或組織領域的溝通技能 S13 觀察技能 S14 課程發展技能
	T3.2 發展適合於工作場所中學習的訓練內容	O3.2.1 工作場所中學習的訓練內容(包含：相關教材與教學資源規劃表) O3.2.2 於工作場所中學習的配套措施或文件，如：實習計畫或課後行動計畫	P3.2.1 能發展可於工作場所中進行的訓練內容規劃，包括訓練內容符合教學/訓練目標、確保學習者於工作場所中有效學習的環境條件、在工作中可接受指導及獲得回饋的機制。 P3.2.2 能依據前項規劃安排教案或學習活動，其內容應可受持續監控並檢視學習者於工作場所中的學習成效。	4	K04 職業訓練相關政策與法規 K13 教學與課程設計原理 K14 學習理論 K15 授課領域所需的勞工安全衛生知識及法令規範 K19 學習移轉 K20 相關所需的組織系統、流程或操作實務 K21 組織工作場所文化 K22 工作技能盤點機制	S04 適合該產業或組織領域的溝通技能 S13 觀察技能 S14 課程發展技能 S15 提供學習者指導與回饋的技能

工作職責	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)
					K23 工作場所監督機制	
T4 參與課程辦理	T4.1 參與並觀察課程辦理	O4.1.1 課程辦理觀察記錄	P4.1.1 能觀察課程辦理，檢視訓練計畫執行過程及評量資訊。 P4.1.2 能詳實記錄課程辦理之觀察，以持續改善訓練成果。	4	K24 訓練課程執行作業	S04 適合該產業或組織領域的溝通技能 S13 觀察技能
T5 評估訓練成效	T5.1 準備發展評量計畫	O5.1.1 評量計畫 (包含：評量對象、評量目標、評量方式、成果評量規劃表)	P5.1.1 決定評量方向 P5.1.1.1 根據法規、組織和道德要求，與相關利益關係人辨認受評者並確認評量/能力採認的目的與評量情境。 P5.1.1.2 依據成果評量證據原則，決定能展現職能的證據及證據的型式。 P5.1.2 準備評量計畫 P5.1.2.1 辨認並取得評量/能力採認的職能標準及其相對應的評量指引。 P5.1.2.2 考量評量的情境，選擇切合可收集預設成果證據的評量方法。 P5.1.2.3 書文化評量計畫的細節，並與相關人員確認其適切性。	4	K25 評量者需遵循的法令、倫理道德規範 K26 職能導向的評量，包含：工作導向、效標參照、職能標準導向、證據導向 K27 不同評量情境下不同的評量目的與能力採認 K28 如何閱讀與解釋職能標準 K29 如何情境化職能標準與其對應之評量指引 K30 評量 4 個原則及評量程序指導 K31 評量證據之特點和目的，以及職能導向評量所使用不同的證據/能力採認 K32 證據原則以及如何收集之指引 K33 不同評量方法所收集不同型式證據的之適切性 K34 評量工具與目的，不同評量工具及其對應的特	S16 認知及解讀技能，包含：解讀職能標準與其評量文件，包含：相關材料之合理調整；辨認統整式職能評估的時機；情境化評量環境之職能標準/能力採認；考慮不同受評者需求之公平取得 S17 使用適切設備和軟體和他人有效溝通的技術技能 S18 研究與評估技能，包含：取得職能標準、評量工具及相關的資源；研究受評者特質與合理調整的需求；評估回饋、決定與執行流程改善 S19 閱讀和解釋與設計、推動評量過程有關資訊之素養技能： S20 與相關人員討論評量/能力採認之溝通技能 S21 人際關係技能，包含：展現受評者受評者需求之公平取得之敏感；規劃評量程序考慮推動與執行之公平、公正、有效性、可靠性和靈活性

工作職責	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)
					定收集時機	
	T5.2 設計發展評量工具	O5.2.1 評量工具 (含評量之目的說明、指引、標準、適用情境，以及其評量程序)	P5.2.1 決定評量工具的重點 P5.2.1.1 決定評量工具的重點，辨認評量群體(受評者)、評量工具的目的、工具使用情境。 P5.2.1.2 取得並分析選定的職能標準，並據以建立可展現職能所需的成果證據。 P5.2.2 設計評量工具 P5.2.2.1 考量評量的情境，選擇符合評量原則具可收集預設成果證據的評量方法。 P5.2.2.2 辨認取得並分析組織、法規和道德規範指引(指導原則)。 P5.2.2.3 考量適用於所選用評量方法之不同評量工具，作為收集成果證據的評量工具選項。 P5.2.3 發展評量工具 P5.2.3.1 以書文化明確定義特定評量工具的使用，評量程序相關的評量指引及評量說明。 P5.2.3.2 設計過程中將評量政策、程序、查詢、評估查核與版本程序納入考量。 P5.2.4 查核與試用評量工具 P5.2.4.1 以對應的評量標準來檢核評量工具草案的適切性，並視結果進行必要的修正。	5	K35 評量原則及如何發展評量工具之應用 K36 不同型式之證據和規則 K37 不同評量情境和發展評量工具之關聯性 K38 職能單元組成與級別高低 K39 情境化職能標準與其對應之評量指引 K40 職能基準之評量指引與發展評量工具之關聯性 K41 不同評量方法及其目的和使用 K42 能適切試用與查核評量工具之評估方法 K43 合理的調整原則 K44 與工作場所相關規範，包含：組織政策與程序；工作任務與活動；標準作業程序；個人保護裝置的使用	S22 分析與解釋技能：解讀並將職能標準與其評量資訊轉化為有意義的評量工具 S23 設計技能：能設計並發展不同評量工具 S24 研究與評估技能：評估評量工具之試用回饋

工作職責	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)
			P5.2.4.2 試用評量工具，以確認評量內容及其適用性，收集並分析相關試用回饋意見，並據以修訂。 P5.2.4.3 根據評量政策與程序、組織、法規與道德要求，定稿評量工具之格式與內容。			
	T5.3 參與驗證評量計畫	O5.3.1 驗證機制 (包含：驗證目的、評量者之法律和道德責任、驗證方法...) O5.3.2 參與評量計畫驗證之證明 O5.3.3 評量計畫驗證記錄檔案 O5.3.4 調整後之評量計畫	P5.3.1 準備評量驗證 P5.3.1.1 依據預設的評量目的、情境及相關評量政策與程序，討論並確認驗證取向(方式)。 P5.3.1.2 分析對應的職能標準，並對展現職能所需的證據達成共識。 P5.3.1.3 準備與安排驗證活動所需的材料(器材)。 P5.3.2 參與驗證過程 P5.3.2.1 展現出運用適切的溝通技巧，積極參與各場次評量驗證活動。 P5.3.2.2 運用評量原則與成果證據準則，參與各場次評量驗證活動。 P5.3.2.3 檢視驗證程序所使用有文件的正確性及版次。 P5.3.3 參與驗證成果 P5.3.3.1 討論、達成共識並記錄改進評量實務的相關建議。 P5.3.3.2 依據驗證結果及改進建議，調整評量實務。	4	K45 如何解釋職能標準及決定展現職能證據所需的相關證據資訊，包含：效標參照評量、常模參照評量；適用於評量前、中、後(歷程中)的不同取向及進行評量驗證之相關理由；評量驗證程序、方法與產出等驗證相關之關鍵事項；與評量職能相對應的勞工安全衛生相關法令規範、標準及指引；有關驗證活動中評量者需遵循的法令、倫理道德規範。 K46 評量原則 K47 證據規則	S25 在既定時程內參與驗證活動的規劃技能 S26 用來辨認證據資訊不一致、模擬兩可或矛盾的問題解決技能 S27 評估技能，包含：決定職能標準所需的證據；檢視評量標準、工具及方法；檢視所收集的證據 S28 檢視會議中分享資訊的溝通技能
	T5.4 評量職能	O5.4.1 評量職能之成果證據	P5.4.1 完成評量準備工作 P5.4.1.1 與相關人員解釋評量計並確認	4	K48 職能導向評量，包含：職能導向之職業教育與	S29 研究與評估技能，包含：取得評量必要人員(力)及材料資源；取得評

工作職責	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)
		O5.4.2 評量計畫執行變更記錄 O5.4.3 評量結果回饋與檢討	符合組織、法規與倫理道德規範。 P5.4.1.2 取得並解釋評量所對應的職能標準，選擇適用於收集相關成果證據的評量工具。 P5.4.1.3 依據評量政策與程序，安排與準備評量所需的材料與硬體資源。 P5.4.1.4 依評量需求組成專家支持團隊。 P5.4.1.5 向受評者說明、討論評量計畫，並達成共識。 P5.4.2 收集有品質的證據 P5.4.2.1 使用雙方同意(共識)評量方法與工具，以適合決定職能的型式，收集、整理與記錄證據。 P5.4.2.2 應用評量原則與成果證據準則，收集有品質的證據。 P5.4.2.3 與受評者及相關人員討論並決定在實際或模擬情境中收集成果證據。 P5.4.2.4 決定統整式評量活動之可能性，並記錄必要的評量工具修正與調整。 P5.4.3 支持受評者 P5.4.3.1 引導受評者收集支持能力採認的相關證據。 P5.4.3.2 運用適切的溝通與人際技能，與受評者發展可反應敏感個別差異並達成雙向回饋。		訓練；效標參照與常模參照評量；職能為導向的認證；職能標準的結構與應用；評量原則及其應用；成果證據規則及其應用；評量/能力採認的範圍與情境；不同的評量方法，包含：不同型式證據收集之適切性，職能內涵、資源需求及有關成本之適切性；合理的調整及其適用時機；適用於收集不同型式證據的評量/能力採認工具；產業/組織或訓練機構(權責機構)所建立的評量政策與程序之評量系統 K49 組織建立的能力採認政策與程序 K50 文化敏感與公平的考量 K51 國家與地方對應的政策、立法與國家標準，包含：電子科技相關的著作權及個人隱私法；資訊的安全性；職能基準或能力標準；認證要求；產業及職場(工作場所)要求；反歧視(包	量/能力採認之政策及程序；評估證據與評量程序 S30 認知技能，包含：權衡證據之適切性，並作評量決定；考量與建議合理的調整 S31 決策技能，包含：辨認受評者先前學習水準；針對受評者職能水準作決定 S32 素養技能，包含：解決執行評量切要之資訊；以要求的格式準備必要的文件、記錄或報告評量成果 S33 溝通技能，包含：說明評量/能力採認的程序；進行有效的提問；與釐清問題；與其他人員討論評量程序；提供適切之回饋；討論評量結果；使用適合受評者與評量情境之語言；與受評者建立工作夥伴關係

工作職責	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)
			P5.4.3.3 根據受評者的需求與特質，作合理調整評量的決定。 P5.4.3.4 依據評量計畫，取得必要的專家支持。 P5.4.3.5 立即說明對人員或設備安全、衛生相關風險。 P5.4.4 作評量決定 P5.4.4.1 檢視並評估所收集的成果證據，以確保其反應展現職能所需的證據。 P5.4.4.2 依據可得的證據，推斷是否已具體展現相關的職能。 P5.4.4.3 依雙方共識的評量程序與計畫，作評量決定(具備職能或尚未具備職能的決定)。 P5.4.4.4 針對評量決定，提供明確且建設性的回饋意見給受評者，視情況需要發展後續追蹤行動計畫。 P5.4.5 記錄並報告評量決定 P5.4.5.1 快速且正確地記錄評量結果。 P5.4.5.2 依據共識的評量程序，完成評量報告。 P5.4.5.3 依據保密原則，將評量決定知會相關單位。 P5.4.6 檢視評量程序 P5.4.6.1 與相關人員共同檢視並諮詢改善未來(後續)評量實務的建議。		含：公平僱用、種族與肢體殘障)；工作場所規範及企業與產業的約定 K52 與評量職能相關之勞工安全責任，包含：危害物質及工安意外之回報規範；緊急程序；個人保護裝置的使用與維護；相關設備的使用與維護；勞工安全資訊的來源	

工作職責	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)
			P5.4.6.2 根據評量政策與程序，書文化並記錄評量檢視歷程。			

職能內涵 (A=attitude 態度)

- A01 親和關係：對他人表現理解、友善、同理心、關心和禮貌，並能與不同背景的人發展及維持良好關係。
- A02 主動積極：不需他人指示或要求能自動自發做事，面臨問題立即採取行動加以解決，且為達目標願意主動承擔額外責任。
- A03 正直誠實：展現高道德標準及值得信賴的行為，且能以維持組織誠信為行事原則，瞭解違反組織、自己及他人的道德標準之影響。
- A07 壓力容忍：冷靜且有效地應對及處理高度緊張的情況或壓力，如緊迫的時間、不友善的人、各類突發事件及危急狀況，並能以適當的方式紓解自身壓力。
- A11 彈性：能夠敞開心胸，調整行為或工作方法以適應新資訊、變化的外在環境或突如其來的阻礙。
- A10 團隊意識：積極參與並支持團隊，能彼此鼓勵共同達成團隊目標。

說明與補充事項

- 建議擔任此職類/職業之學歷/經歷/或能力條件：
 - 擔任此職務之必要學經歷：高中職以上（含高中職）且具備3年以上人力資源發展、訓練教育，或特定專業領域實務工作經驗。
- 其他補充說明
 - 由「勞動部（勞動力發展署）」提供，有如疑問請洽詢提供單位
 - 本職能基準特重著於訓練需求分析與後續評量，若是「職能分析」，可參閱「《職能分析人員職能基準》」
 - 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
 - 本項職能基準適用於上述相關職業，故請視組織與訓練需求，選擇適當之工作任務與職能基準單元，發展職能導向課程
- 基準更新紀錄
 - 因應2017/05/25公告職能基準品質認證作業規範修訂版，將原「入門水準」內容移至「說明與補充事項」/【建議擔任此職類/職業之學歷/經歷/或能力條件】。
 - 因應2017年「訓練規劃與評量職能基準課程」訓練課程開課需求，重檢視各項職責與工作任務，以及對應之行為指標與職能內涵，並將職能基準名稱由「訓練規劃與評估人員」修正為「訓練規劃與評量人員」，於2017/08/25更新公告。