

職能基準品質認證審核指標

| 構面 | 指標 | 說明 | 要求條件 |
|-------|------------------|--|---|
| 1.需求面 | 1.1 產業與勞動力的需求 | 職能基準發展標的選擇應考量對它所屬產業或該職業領域的發展具有明確具體的影響。 | <p>1.1.1應說明發展標的對所屬產業領域及勞動市場有重要性或具體影響，並有具公信力的佐證資料，包含：</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 符合國內產業政策重點發展方向。 ✓ 有區域性產業發展之需求。 <p>1.1.2應說明發展標的對該職業有重要性或具體影響之說明至少需包含以下兩項，或其他自述具體面向：</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 對民眾財產安全及公共安全有相當影響或有明確法規執業資格要求。 ✓ 能提升所屬及相關產業產品或服務附加價值。 ✓ 對與國際接軌或跨產業人才流動有幫助。 ✓ 具轉型或新興需求。 ✓ 實際從業人數與人力來源人數具相當規模。 ✓ 人才缺口或職缺成長率大。 |
| | 1.2應用效益 | 職能基準發展應考慮未來應用的方式及可能影響的人員規模。 | <p>1.2.1應說明針對職能基準發展後具體可行或迫切需要之應用方式，如學校學程課程、職業訓練、企業人資制度。</p> <p>1.2.2應具體明列未來會應用之單位機構及其應用方式具體構想。</p> |

| 構面 | 指標 | 說明 | 要求條件 |
|-------|-----------|---|--|
| | | | 1.2.3應預估該職能基準未來應用可能影響人數規模。 |
| 2.流程面 | 2.1方法工具選擇 | 職能基準發展應依照職業之專業屬性與職業工作性質、工作程序及相關知識技能等之專業屬性選擇適當之職能分析方法。 | 2.1.1應說明職能分析方法的考量原因與合理性。 2.1.2應依據所選方法規劃符合理論依據的流程步驟、或說明符合實務操作正當性。 |
| | 2.2分析流程 | 職能分析過程應循序漸進就各步驟做完整資料蒐集或記錄。 | 2.2.1應配合所選職能分析方法，規劃設計所需工具，如問卷、訪談題綱等。 2.2.2應依據所規劃流程，循序進行完整步驟，並提供所用方法應產出之相關紀錄文件。 2.2.3應有具實務經驗的利害關係人群體參與訂定的證據，且具3年以上實務經驗之資深人員需占6成以上，來源兼顧不同規模企業組織。 |
| | 2.3驗證方法 | 職能基準發展應依照產業規模、專業屬性選擇適當職能內涵項目驗證方法。 | 2.3.1應依據職能基準標的性質說明如何選擇合適的驗證方法工具及驗證對象樣本。 2.3.2驗證結果應可顯示職能內涵項目的信效度或證明該職能內涵項目確為產業或勞動市場所需。 2.3.3應依據驗證結果合理進行職能內涵項目調整。 |

| 構面 | 指標 | 說明 | 要求條件 |
|-------|---------|--|---|
| 3.成果面 | 3.1產出項目 | 職能基準產出項目應包含工作描述、工作任務、工作產出、對應知識、對應技能、對應態度、行為指標以及職能級別。 | 3.1.1職能基準產出項目應完備。 |
| | 3.2工作任務 | 職能基準中的「工作描述」與「工作任務」應符合該職業(類)實際現況。 | 3.2.1「工作描述」應清楚合宜呈現跨組織適用的主要工作範疇，且不會與其他職業(類)工作重疊。 3.2.2「工作描述」與「工作任務」應能明確反映目前產業與職場需求現況。 |
| | 3.3職能內涵 | 職能基準中的對應知識、對應技能、對應態度應涵蓋從事該職業(類)實際所需之重要項目。 | 3.3.1職能內涵項目是否透過適切方法驗證職能之完整性。 3.3.2職能內涵項目應能符合目前實務工作及趨勢所需。 |
| | 3.4行為指標 | 職能基準中的「行為指標」能具體反應能力展現的程度，並作為成果評量的依據。 | 3.4.1「行為指標」項目應能符合目前實務工作及趨勢所需。 3.4.2「行為指標」應具體清楚描述行為表現。 3.4.3「行為指標」所描述的能力程度，應可對應符合本品質規範要求之職能級別。 |