

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
V4	BHR2422-002v4	訓練規劃與評量人員	最新版本	• 略	2020/08/13
V3	BHR2422-002v3	訓練規劃與評量人員	歷史版本	<ul style="list-style-type: none"> • 已被《BHR2422-002v4》取代。 • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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		BHR2422-002v4			
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		確認訓練需求及人員職能缺口，據以設計與發展訓練計畫，並執行學員訓後職能評量，以確認訓練成果符合職能要求。			
基準級別		4			

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	<p>P1.1.1能依據產業發展與組織現況，蒐集產業發展、人力需求與職能條件之資料並進行分析，找出人力/職能缺口及訓練需求。</p> <p>P1.1.2找出產業或組織之利益關係人，徵詢其對標的人力/職能之產業需求情況、以及職能規格之具體意見或建議。</p> <p>P1.1.3分析現今產業或組織所需關鍵人才類型、確認組織或產業現況之人力/職能缺口或落差，並具發展教育訓練之需求。</p>	4	<p>K01產業發展趨勢與人才應具備職能內涵</p> <p>K02國家產業、人才發展、職能與訓練相關政策與法規</p> <p>K03職能資源探勘及運用</p> <p>K04資料蒐集與數據分析</p> <p>K05人才之行業、職業與職類別分類標準</p> <p>K06組織文化、核心價值與目標</p>	<p>S01資料蒐集技能，包含產業發展趨勢、人才發展、職能與訓練相關資源</p> <p>S02資料分析，包含判斷資料適切性與有效性，以及應用適切、有效之分析工具</p> <p>S03訪談技巧，包含運用產業專業概念與術語跟利益關係人確認最新產業發展趨勢</p> <p>S04運用適合該產業或組織領域慣用的溝通技能</p> <p>S05會議引導技能，包含利益關係人解釋與說明職能需求分析之結果及後續發展之可能性</p>
	T1.2確認課程之職能依據	<p>O1.2.1引用職能基準或運用職能資源的模型內容</p> <p>O1.2.2訓練課程職能表</p>	<p>P1.2.1依據產業或組織欲培養人力/職能，運用職能資源發展適切之職能，或運用職能分析方法發展職能模型作為訓練依據。</p> <p>P1.2.2檢視所引用或發展的職能內容與訓練目標之對應性。</p>	4	<p>K06 組織文化、核心價值與目標</p> <p>K07職能相關概念</p> <p>K08職能分析方法理論與知識</p>	<p>S06職能分析技能，包含職能資源探勘、運用適切之分析方法以產出職能內涵</p> <p>S07會議引導技能，包含說明職能分析之歷程、產出與結果，以獲得利益關係人理解與認同</p>
	T1.3確認職能與課程內容對	O1.3.1職能內涵與課程內容對	P1.3.1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	4	<p>K07職能相關概念</p> <p>K08職能分析方法理論與知</p>	S08轉換職能內涵並能對應至各單元課程

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)
	程規劃之對應	應 O1.3.2學習路徑與課程地圖	先備條件要求。 P1.3.2依據訓練規劃所欲培養之人力或職能，訂定整體訓練課程之職能級別。 P1.3.3將職能內涵對應至各單元課程之內容與教學/訓練目標。 P1.3.4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。		識 K09教學原理與課程設計理論	S09溝通與協調技能，包含與相關利益關係人溝通課程規劃之構想，確認課程規劃之適切性，並能完整對應職能內涵
T2設計及發展訓練計畫	T2.1設計訓練計畫	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依據職能內容撰寫能展現學習者應達到行為職能之教學/訓練目標。該教學/訓練目標能視需要含括在工作場所中進行訓練之能力養成。 P2.1.2依據各單元課程之教學/訓練目標規劃教學大綱與教學內容。視教學/訓練目標含括可於工作場所中進行的教學規劃。 P2.1.3確認各單元課程之教學/訓練目標、教學大綱與教學內容完整涵蓋並合理對應職能內涵，並規劃學員學習成果之驗證與評量方式。	4	K07職能概念 K09教學原理與課程設計理論 K10成人學習理論 K11適用訓練標的之政策、法規與組織規範 K12授課領域需遵循之職業安全衛生知識及法令規範	S04運用適合該產業或組織領域慣用的溝通技 S10課程設計與規劃技能，包含內容能符合學習者起點行為規劃、運用產業專業詞彙撰寫 S11評量規劃技能，包含：參照職能標準規劃評量目標、合理規劃評量方式；辨認受評者起點行為、考量不同受評者需求之公平性。

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)
	T2.2發展訓練計畫內容	O2.2.1訓練計畫 (包含：課程教案、教材、教學資源、教學設備與場地)	P2.2.1依據學習者的起點行為、職能水準與各單元課程之教學/訓練目標，規劃適合之教學方法。 P2.2.2依據訓練計畫的設計，發展各門單元課程之訓練計畫內容。 P2.2.3依據課程教學/訓練目標、教學內容與方法，挑選合適之現有教材或發展授課教材。 P2.2.4依據課程教學/訓練目標、教學內容與方法，規劃符合課程需求之教學資源、教學設備與場地。 P2.2.5依據課程教學內容，設定具體之授課教師、評量員以及課程協助人員之資格條件(學、經歷)。	4	K07職能概念 K09教學原理與課程設計理論 K10成人學習理論 K11適用訓練標的之政策、法規與組織規範 K12授課領域需遵循之職業安全衛生知識及法令規範	S04運用適合該產業或組織領域慣用的溝通技能 S10課程設計與規劃技能，包含內容能符合學習者起點行為規劃、運用產業專業詞彙撰寫 S12教學資源規劃與組織技能，包含能依據課程選用市售或自編教材、運用課程輔助資源與教具
T3參與課程辦理	T3.1參與並觀察課程辦理	O3.1.1課程辦理觀察紀錄	P3.1.1觀察訓練辦理情形並完成有系統的記錄。 P3.1.2檢視訓練執行過程，並判斷符合訓練計畫規劃之情形。	4	K13訓練課程執行政序	S04運用適合該產業或組織領域慣用的溝通技能 S13在教學情境中進行有效觀察與記錄的技能
T4評估訓練成效	T4.1準備發展評量計畫	O4.1.1評量計畫 (包含：評量對象、評量目標、評量方式、成果評量)	P4.1.1根據法律及組織規範，與相關利益關係人確認評量的實施目的、範圍與情境，並依據成果證據原則，決定能展現職能的學習成果證據產出與型式。	4	K14評量須遵循的法令、組織規範與倫理道德 K15辨識不同評量目的與情境下之評量方式調整 K16判讀與解釋職能內涵與	S04運用適合該產業或組織領域慣用的溝通技能 S10課程設計與規劃技能，包含內容能符合學習者起點行為規劃、運用產業專業詞彙撰寫

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)
		規劃表)	<p>P4.1.2 依據職能內涵、課程教學/訓練目標與受評量群體(學員)，發展課程評量計畫，並選擇適切、可行之評量方式以及預期之學習成果證據。</p> <p>P4.1.3 依據職能、課程教學/訓練目標與評量方式，規劃學員學習成果證據之蒐集方法。</p> <p>P4.1.4 評量計畫發展過程中與利益關係人進行溝通與討論，以確保評量計畫之適切性。</p>		<p>能力產出</p> <p>K17 參照評量計畫與工具之實施指引</p> <p>K18 學習成果證據與評量產出能力之對應</p> <p>K19 學習成果證據原則</p>	<p>S14 評量實施情境之評估技能，包含： 對受評者需求與文化保持敏銳；評量實施確保公平、公正、有效、可靠</p>
	T4.2 設計發展評量工具	O4.2.1 評量工具 (含工具選用、標準、適用情境、評量實施程序、操作指引)	<p>P4.2.1 依據評量實施情境，選擇符合評量目的、原則之評量方法與工具，並確保評量工具實施符合法令與組織規範。</p> <p>P4.2.2 考量評量的實施對象、評量目的以及所對應之職能，設計評量之成果證據蒐集方式以及評量標準。</p> <p>P4.2.3 以書面明確定義評量工具之使用時機、方式、程序等操作指引及說明。</p> <p>P4.2.4 於評量實施前安排適切之受試群</p>	5	<p>K14 評量須遵循的法令、組織規範與倫理道德</p> <p>K15 辨識不同評量目的與情境下之評量方式調整</p> <p>K16 判讀與解釋職能內涵與能力產出</p> <p>K17 參照評量計畫與工具之實施指引</p> <p>K18 學習成果證據與評量產出能力之對應</p> <p>K19 學習成果證據原則</p> <p>K20 評量實施方法、流程與</p>	<p>S04 運用適合該產業或組織領域慣用的溝通技能</p> <p>S10 課程設計與規劃技能，包含內容能符合學習者起點行為規劃、運用產業專業詞彙撰寫</p> <p>S14 評量實施情境之評估技能，包含： 對受評者需求與文化保持敏銳；評量實施確保公平、公正、有效、可靠</p> <p>S15 評量工具設計技能，包含解讀並將職能標準與其評量內容轉化為適切的評量工具</p>

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)
			體與情境進行評量工具試測，以確認工具之有效性與適切性。 P4.2.5於試測過程中檢視實施歷程並做成紀錄，並請受試者與相關利益關係人提供回饋意見，以作為修訂評量工具之依據。		合理調整原則	
	T4.3參與驗證評量計畫	O4.3.1 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...) O4.3.2 參與評量計畫驗證之證明 O4.3.3 評量計畫驗證紀錄檔案 O4.3.4 調整後之評量計畫	P4.3.1 依據評量計畫、評量目的、受評對象以及評量實施程序，確認驗證評量之實施方式。 P4.3.2 參與評量驗證活動並運用評量驗證方法與成果證據原則，檢視驗證方法、程序與所展示文件的適切性與有效性。 P4.3.3 透過與利益關係人進行討論、達成對驗證結果之共識，並紀錄改進評量實務的相關建議，作為調整評量計畫之依據。	4	K15 辨識不同評量目的與情境下之評量方式調整 K16 判讀與解釋職能內涵與能力產出 K17 參照評量計畫與工具之實施指引 K18 學習成果證據與評量產出能力之對應 K19 學習成果證據原則 K20 評量實施方法、流程與合理調整原則	S16 執行評量驗證活動的技能，包含問題解決技能、辨識資訊不一致、模擬兩可或矛盾的情形 S17 解讀驗證結果技能，包含辨識驗證結果與職能內容之對應性，依此調整評量工具、實施方法及流程 S18 溝通與協調技能，包含解釋職能標準及決定展現職能證據所需的相關證據資訊、評量驗證程序、方法與產出等驗證相關之關鍵事項
	T4.4 實施評量	O4.4.1 評量職能之成果證據 O4.4.2 評量計畫執行變更記錄	P4.4.1 與授課教師、評量員解釋評量計與實施內容，包含評量對應之職能、評量工具及實施方式、配合之軟、硬體支援以及符合法令與	4	K15 辨識不同評量目的與情境下之評量方式調整 K16 判讀與解釋職能內涵與能力產出	S19 評量實施前之評估技能，包含評量實施之環境、人員、工具 S20 決策技能，包含辨認評量實施情境、受評者之起點行為或先備水

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)
		O4.4.3評量結果回饋與檢討	<p>組織規範之適切性。</p> <p>P4.4.2使用符合評量計畫並經共識之評量方法與工具，依據評量與成果證據原則蒐集符合要求之成果證據。</p> <p>P4.4.3支持並引導受評者依據評量計畫完成評量，過程中對受評者之反應與個別差異保持敏銳，取得必要的專家支持。</p> <p>P4.4.4檢視已取得學習成果證據之完整性，並依據評量計畫與標準決定評量結果(具備職能或尚未具備職能的決定)，並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。</p> <p>P5.4.5依據評量實施過程紀錄與結果完成評量報告，依據評量計畫與相關法令與規定將評量結果進行後續運用。</p> <p>P5.4.6與相關利益關係人檢視評量實施情形，並研擬後續改善之調整建議。</p>		<p>K17參照評量計畫與工具之實施指引</p> <p>K18學習成果證據與評量產出能力之對應</p> <p>K19有效的成果證據原則</p> <p>K20評量實施方法、流程與合理調整原則</p>	<p>準、評量進行合理調整之實施以及突發狀況處理</p> <p>S21判斷評量產出技能，包含解決執行評量；以要求的格式準備必要的文件、記錄或報告評量成果</p> <p>S22溝通與協調技能，包含說明評量實施，釐清執行人員問題並予以回應、評量結果之意見回饋</p>

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。