

### 課程設計與規劃人員職能基準

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	BHR4910-008v4	課程設計與規劃人員	最新版本	略	2024/12/15
V3	BHR4910-008v3	課程設計與規劃人員	歷史版本	已被《BHR2422-008v4》取代	2020/08/13
V2	BHR4910-008v2	訓練課程設計與發展人員	歷史版本	已被《BHR2422-008v3》取代	2018/12/21
V1	BHR4910-008	訓練課程設計與發展人員	歷史版本	已被《BHR2422-008v2》取代	2015/12/31

職能基準代碼		BHR2422-008v4			
職能基準名稱 (擇一填寫)		職類			
		職業	課程設計與規劃人員		
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	P8579	
工作描述		依產業人才發展或組織人力需求，進行課程設計與規劃、並驗證學習成果與辦理成效。			
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課程需求分析	T1.1確認課程目標		<p>P1.1.1評估組織現況與需求，包括組織文化、訓練資源、投入意願與課程辦理現況，建立課程規劃之初步構想。</p> <p>P1.1.2依據課程初步構想蒐集相關資料，與組織共同確認課程之訓練目標、推動過程與預期成效。</p>	4	K01 產業發展趨勢 K02 職能知識 K03 資料蒐集與分析能力	S01 資料蒐集與分析能力 S02 溝通能力 S03 職能落差判別能力 S04 課程規劃能力

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)
	T1.2確認訓練需求		<p>P1.2.1蒐集相關資訊與數據，找出關鍵能力或職能之落差，以發掘產業或組織之訓練缺口。</p> <p>P1.2.2透過資料蒐集與分析，釐清前項訓練目標之能力內涵與規格，包括產業領域可持續性發展之職能，並導入課程。</p> <p>P1.2.3與利益關係人討論並確認該職能內涵係符合產業需求，作為課程規劃之依據。</p>	4	K01 產業發展趨勢 K02職能知識 K03資料蒐集與數據分析 K04 職能分析方法 K05職能資源探勘、運用及方法 K06資料蒐集與數據分析	S01資料蒐集與分析能力 S03職能落差判別能力 S05產業技能融入課程之規劃能力
T2制定課程計畫	T2.1確認課程訓練對象	O2.1.1課程訓練對象與先備條件	<p>P2.1.1依據課程預期培育之人員或能力，評估課程訓練對象與其學習需求。</p> <p>P2.1.2依據課程學習需求與其行為起點能力，訂定訓練對象之先備條件。</p>	4	K02職能知識 K07成人學習理論 K08訓練課程所需的相關知識	S02溝通能力 S06教學資源規劃與組織協調能力
	T2.2規劃整體課程架構	O2.2.1課程地圖	<p>P2.2.1依據訓練對象與欲培育之能力內容，確認課程訓練總時數與教學目標。</p> <p>P2.2.2依據前開教學目標，確認課程地圖、並規劃各單元課程內涵。</p> <p>P2.2.3依據學員先備條件，規劃整體課程之學習路徑、課程地圖與各單元課程名稱及時數。</p>	4	K02職能知識 K09成人學習理論 K10訓練課程所需的相關知識 K11教學原理與課程設計理論	S02溝通能力 S05產業技能融入課程之規劃能力 S06教學資源規劃與組織協調能力 S07 課程規劃與教案撰寫能力
	T2.3設計課程教案	O2.3.1課程教案	<p>P2.3.1依據前開規劃，擬定各單元課程之教案，包含課程教學目標、課程大綱、時數配當、教學方法、學習活動、學員作業。</p> <p>P2.3.2依據教學方法規劃課程所需之教學資源之相關規範，包括教師與課程支援人員、場</p>	4	K02職能知識 K09成人學習理論 K10授課領域所需的專業知識 K11教學原理與課程設計理論 K12課程計畫相關法規	S02溝通能力 S04課程規劃能力 S08教學資源運用能力

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)
			地、課程教材、教具等。			
	T2.4確認課程計畫內容與成果	O2.4.1課程計畫	<p>P2.4.1課程實施前、後階段，邀集相關利益關係人檢視課程計畫與課程實施相關規劃，提供相關建議。</p> <p>P2.4.2針對相關回饋意見予以記錄，作為持續調整改善之依據。</p>	4	K02職能知識 K09成人學習理論 K10授課領域所需的專業知識 K11教學原理與課程設計理論 K12課程計畫相關法規	S02溝通能力 S04課程規劃能力 S06教學資源規劃與組織協調能力
T3評量學員學習成效	T3.1制定評量計畫	O3.1.1評量計畫	<p>P3.1.1依據前開課程計畫，受評者之起點行為，規劃適切之評量計畫，包含評量之參與人員、評量方式、成果證據展現、預期效益。</p> <p>P3.1.2確認評量計畫之適切性、可行性與符合成本效益，能檢視整體與各單元課程之教學目標達成情形、展現學員學習成果之評量方式。</p> <p>P3.1.3評量計畫符合相關法令及組織規範，並能以書面、文件或其他方式呈現評量實施之操作指引。</p>	4	K12課程計畫相關法規 K13多元評量目的及模式 K14判斷技能之內涵與能力要求 K15學習成果證據產出符合證據原則之指引 K16運用評量工具蒐集成果證據	S09發展評量工具能力 S10撰寫能力 S11評量工具驗證能力 S12與利益關係人討論與解釋評量規劃之能力
	T3.2設計評量工具	O3.2.1評量工具	<p>P3.2.1依據課程計畫與學習者起點能力，訂定明確之評量方式與工具。</p> <p>P3.2.2制定明確之評量工具操作方式，包括適用時機與情境、操作實施流程、計分方式與標準、應蒐集成果證據等。</p>	4	K12課程計畫相關法規 K13多元評量目的及模式 K14判斷技能之內涵與能力要求	S09發展評量工具能力 S10撰寫能力
	T3.3測試		P3.3.1依據評量目的、策略與應達成之能力標	4	K15學習成果證據產出與蒐集原	S02溝通能力

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)
	評量工具之適切性		<p>準，檢核評量工具之適切性，並依結果進行必要的修正。</p> <p>P3.3.2決定評量工具之驗證方式以及參與驗證之相關利益關係人。</p> <p>P3.3.3蒐集與記錄驗證結果與相關回饋意見，進行分析作為後續工具調整依據。</p> <p>P3.3.4驗證過程與結果之相關資料依法令或組織規定，進行有系統之歸檔和保存。</p>		則	<p>S11評量工具驗證能力</p> <p>S13運用評量工具能力</p>
T4評估課程實施成果	T4.1確認課程評估計畫	O4.1.1評估計畫	<p>P4.1.1確認評估的目的和範圍，擬定評估計畫包含評估方式、實施流程、完成期程、參與人員以及預期成效。</p> <p>P4.1.2邀請利益關係人檢視評估計畫內容並適時調整，檢視重點包括成本效益、可行性、資料蒐集、時間規劃等因素之適切性。</p>	4	K01 產業發展趨勢	<p>S02溝通能力</p> <p>S14規劃與執行成效評估能力</p> <p>S15問題分析能力</p>
	T4.2持續優化評估與意見回饋	O4.2.1意見分析成果報告	<p>P4.2.1依評估計畫執行，過程中適時調整，以確保產出之適切性。</p> <p>P4.2.2計畫完成後能蒐集與彙整相關資料，依據組織或法令規定與程序，進行資料保存。</p> <p>P4.2.3以諮詢或會議形式，取得利益關係人對評估計畫執行之回饋建議，並依此作為未來優化之調整依據。</p>	4	K01 產業發展趨勢	<p>S02溝通能力</p> <p>S14規劃與執行成效評估能力</p> <p>S16檔案管理能力</p>

### 職能內涵 ( A=attitude 態度 )

A01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。

A02自我管理：設立定義明確且實際可行的個人目標；對於及時完成任務展現高度進取、努力、承諾及負責任的行為。

A03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。

A04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。

A05謹慎細心：對於任務的執行過程，能謹慎考量及處理所有細節，精確地檢視每個程序，並持續對其保持高度關注。

### 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：
  - 高中（職）以上且具3年以上人力資源發展、教育訓練相關工作經驗；或大專以上且具1年以上人力資源發展、教育訓練相關工作經驗。
- 其他補充說明：
  - 職能相關知識：國家產業、人才發展、職能相關政策與法規。
  - 課程計畫相關法規：如著作權法、職安衛法規等