

職業訓練機構轉型： 從傳統到職能導向課程的挑戰與機會

楊雅晴

輔英科技大學推廣教育中心秘書兼組長

黃國銘

輔英科技大學推廣教育中心主任

一、前言

在 21 世紀的臺灣，隨著技術進步和全球化的趨勢，職場的需求和期望也在迅速變化。這使得職業訓練機構面臨前所未有的挑戰，但同時也帶來了新的機遇。在這樣的背景下，職能導向課程（Competency-Based Program）的重要性日益凸顯。職能導向課程不僅是一種教學方法，更是一種教育哲學，強調以產業人力需求為出發點，提供產業實際工作需求相關職業技能及知識的職業訓練，幫助學員符合產業需求，以提升學員在就業市場上的競爭力，同時降低企業對新員工的培訓成本（勞動部，2022；陳瑩真，2018；管理知識中心，2016）。

國內許多傳統產業逐漸萎縮，而新興產業的需求又與過去大相逕庭。因此，職業訓練機構的角色變得尤為重要，不僅為失業者提供重新進入勞動市場的機會，也為在職者提供專業職能再升級的途徑。專業職業訓練課程旨在幫助學員學習當前市場上最為緊缺的職務技能及知識。然而，傳統的職業訓練方式是否還能滿足現今的需求？職能導向課程（Competency-Based Program）又能為國內的職業訓練帶來什麼新的機會和挑戰？這些都是值得本文深入探討的問題。

二、傳統課程的局限性暨職能導向課程的優勢

傳統職業訓練課程，多年來在多數國家一直是主流的培訓方式。然而，隨著時代的變遷和勞動市場的需求轉變，傳統課程的局限性逐漸產生。對於失業者而言，急需有效地獲得新技能，以便重新進入勞動市場。然而，傳統課程較著重於理論教授，較缺乏實際操作技能的訓練，使得失業者雖然學到新知識，但仍於實際職場中難以應用（Grubb & Lazerson, 2004）。此外，傳統課程的內容經常因產業結構變化迅速，而不再符合當前產業人力的需求，使得失業者在完成訓練後仍難以找到合適的工作（European Centre for the Development of Vocational Training, 2016）。職業訓練對於在職者而言，是為提升自身的專業技能，或學習新穎技能以應對工作上的挑戰。然而，傳統課程較著重一般性及廣泛性內容，並未聚焦在產業人力需求所需具備行為指標的知識與技能，較難以滿足在職者的具體需求。此外，傳統課程的授課時間和地點較缺乏彈性，較不適合全職工作者參加。

現代職場越來越重視跨領域的合作和創新能力，但傳統課程內容通常是單一

領域為主，缺乏跨領域的整合，難以培養學員的綜合能力（Prising, 2018）。此外，隨著科技的發展，許多新的技能和知識迅速產生，但傳統課程的更新速度卻緩慢，使得學員學到的知識和技能很快就不符合市場需求。傳統職業訓練課程，雖然曾經為臺灣的勞動市場培養大量的產業人才，但在當前急遽變化迅速的經濟環境下，其局限性已是越來越明顯。為能有效的滿足勞動市場的人力需求，職業訓練機構必須進行課程改革，導入更加符合產業人力需求的職能導向課程（賴宜妙，2020）。

有別於傳統由教師主觀的課程設計模式，職能導向課程的發展，來自於精確的市場調查及產業分析的結果。透過業界、學界利益關係人組成之專家會議，確認特定行業人力需求的高低及職能缺口的落差，明確定義課程之訓練目標、工作任務、行為指標，並依此擬訂從事特定行業職務必須具備的知識、技能、甚至是態度，透過分析（Analysis）、設計（Design）、發展（Development）、實施（Implementation）與評鑑（Evaluation）模式發展成為該特定行業所量身訂作之訓練課程。在課程進行的不同階段，均會依照課程特性進行評量測驗，確認受訓者符合進入下一階段學習的資格，最後受訓者各項課程評量成績必須全數達到標準，方可視為合格的人員，這種確保訓練課程與訓練目標契合產業人力需求的職業訓練，已成為勞動部培訓產業人才重要推動計畫（職能應用發展平台，2023a）。

隨著科技持續創新，新的產業快速崛起，國內產業結構一直不斷地變化。職能導向課程能夠精準地與產業需求對接，確保參訓者學到的技能和知識是市場上真正需要的。這不僅可以提高參訓者的就業力，還可以幫助企業解決人才短缺的問題。在現代的勞動市場中，僅擁有基本的學歷和知識已經不足以保證就業。而職能導向課程，精確的培養參訓者的特定行業之職務所需的知識與技能，可以大幅提高他們的就業競爭力。職能導向課程可以是國內應對當前社會經濟挑戰的有效策略之一。

三、轉型過程中的挑戰與機會

近年來，臺灣的職業訓練機構在全球化和技術進步的大背景下，正面臨一場前所未有的轉型。根據勞動部職業訓練概況調查報告，108 年政府機關對民眾辦理職業訓練達 91.2 萬人次，110 年政府機關對民眾辦理職訓達 77.7 萬人次，訓練支出 76.9 億元（勞動部，2021）。但 108 年至 110 年期間，政府機關對民眾辦理的職業訓練人次出現了明顯的下降。這一變化背後的原因值得我們深入探討。

訓練人次下降原因之一，可能與職業訓練機構所提供的課程與產業需求之間的落差有關。當前的職業訓練課程無法完全滿足產業界的實際需求，這不僅使得參訓者在完成訓練後難以提高其就業競爭力，也使得產業界在人力資源上出現缺

口（張玉雲、陳斐娟，2019）。此現象對國內的整體經濟發展構成威脅，可能會導致長期的人力資源短缺。

爰此，職業訓練機構的轉型顯得尤為重要。從傳統的技能訓練模式轉向職能導向的訓練模式，這一轉型涉及到訓練策略、內容和方法的全面調整。在轉型過程中，資源分配和師資培訓是兩大核心挑戰。如 Fullan（2016）所指，資源的合理分配和有效利用是確保轉型成功的關鍵。如何在有限的資源下確保各類訓練課程得到足夠的支持，是職業訓練機構必須面對的問題。

此外，師資培訓也是一大挑戰。傳統的職業訓練講師可能不熟悉該如何發展職能導向課程的職業訓練，初期需要大量培訓具備開發職能導向課程的種子師資，才能快速發展更多符合產業人力需求的職訓課程。同時，職訓講師也需要適應職能導向課程的教學訓練模式。這不僅需要時間和金錢，還需要一套完善的培訓體系和策略。如 Billett（2014）所述，有效的師資培訓是確保訓練質量的關鍵。

勞動部為能協助職業訓練機構轉型，早於 102 年 5 月 17 日公布「職能發展及應用推動要點」，旨在協調和整合中央目的事業主管機關所定職能基準，並鼓勵民間發展和應用職能導向課程，以推動培訓產業發展，強化職業訓練內涵及成效，並提升從業人員的能力（勞動部法令查詢系統，2023a）。此外，在 106 年 11 月 9 日，勞動部公布「發展職能基準及職能導向課程補助要點」，提供職能導向課程補助的相關規定，期望能鼓勵職業訓練機構能進一步推動職能導向課程的發展（勞動部法令查詢系統，2023b）。

職業訓練機構的轉型帶來很多機會，職能導向的訓練課程因貼近市場人力需求，有助於提高參訓者的就業競爭力。這表示訓練機構可以更滿足企業的需求，建立更緊密的產學合作關係。此外，職能導向課程的訓練方法和技能培訓，較傳統單向式的學習，更能培養出創新精神的人才。這對於臺灣這樣一個依賴創新驅動的經濟體系來說，是非常重要的。綜上所述，國內職業訓練機構在轉型過程中，既有挑戰也有機會，需要政府、訓練機構和企業的共同努力，以確保轉型的成功。

四、結論

從勞動部 iCAP 職能展應用平台得知，全國通過職能導向課程件數為 812 件，仍在效期內有 413 件，通過後放棄維護的課程有 399 件。然而，由勞動部各分署所開發的職能導向課程就有 347 件，仍維持在效期內有 171 件（職能展應用平台，2023b）。由此可知，即使政府自 102 年就開始推動職能導向課程，106 年提供職訓機構開發職能導向課程補助計畫，歷經 10 年的努力，能通過 iCAP 職能導向課程的件數依然是少數，持續維持效期的課程的比率也僅有 50.86%。我們

需要思索為何用意良善的高品質課程會如此難以實施呢？或許，職業訓練機構應正視此一課題並從兩個部份著手；在師資部份，對於缺乏職能觀念的核心領域課程講師，需提供其職能導向課程進修規劃；在課程發展部份，也需要加強與產業界的連結，掌握訓練目標與課程內容對應產業人力需求的缺口。當然，主導推動職能導向課程認證的勞動部，也必須思考該如何簡化過於繁瑣的課程認證流程，對於推動職能導向課程的職業訓練機構能給予適當的鼓勵與支持，都有助於職能導向課程的推動與普及。

展望未來，國內職業訓練機構需要進一步加強與產業界的雙向溝通，確保訓練課程能夠充分滿足市場的人力需求。此外，職業訓練機構也需要加強師資培訓，讓師資能夠熟悉和掌握職能導向的訓練模式。建議政府在政策層面上，應該提供更多的支持和資源，鼓勵職業訓練機構進行轉型。同時，產業界也應該與訓練機構建立更緊密的合作關係，共同推動職業訓練的發展。

綜上所述，職業訓練機構的轉型是一個長期的過程，需要各方的共同努力和合作。只有這樣，我們才能確保職業訓練能夠真正滿足產業界的人力需求，並為國家未來產業發展做出貢獻。

參考文獻

- 陳瑩真（2018）。**企業iCAP職能導向課程導入及其對教育訓練成效之影響**（未出版之碩士論文）。國立政治大學勞工研究所，臺北。
- 張玉雲、陳斐娟（2019）。**職業訓練與產業的關係**。臺灣教育評論月刊，8(1)，100-102。
- 勞動部法令查詢系統（2023a）。**職能發展及應用推動要點**。取自 <https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?id=FL070293>
- 勞動部法令查詢系統（2023b）。**發展職能基準及職能導向課程補助要點**。取自 <https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?id=FL086817>
- 勞動部（2022）。**110年度施政績效報告**。取自 <https://www.mol.gov.tw/media/bcdkz11v/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E9%83%A8110%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E6%96%BD%E6%94%BF%E7%B8%BE%E6%95%88%E5%A0%B1%E5%91%8A.pdf?mediaDL=true>
- 勞動部（2021）。**110年職業訓練概況調查報告**。取自

<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy11/1141menu.htm>

- 管理知識中心（2016）。人才發展轉型升級：職能基準課程介紹。取自 <https://mymkc.com/article/content/22279>
- 賴宜妙（2020）。職業工會組織通過 [iCAP 職能導向課程認證] 之關鍵成功因素研究(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北。
- 職能應用發展平台（2023a）。職能相關概念。取自 https://icap.wda.gov.tw/ap/knowledge_introduction.php
- 職能應用發展平台（2023b）。職能資源專區。取自 https://icap.wda.gov.tw/Resources/resources_Class.aspx
- Billett, S. (2014). The standing of vocational education: Sources of its societal esteem and implications for its enactment. *Journal of Vocational Education & Training*, 66(1), 1-21.
- European Centre for the Development of Vocational Training (2016). *European sectoral trends: the next decade*. Retrieved from <https://www.voced.edu.au/content/ngv:73454>
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change*. New York: Teachers College Press.
- Grubb, W. N., & Lazerson, M. (2004). *The education gospel: The economic power of schooling*. Harvard University Press.
- Prising, J. (2018). *Skills revolution 2.0: Robots need not apply: Human solutions for skills revolution*. Manpowergroup.

