

## 從考選觀點看醫師和社工師的素養與職能 在教--考--訓--用之間的校準角色

與談人：李隆盛  
考選部政務次長

現行專門職業及技術人員(簡稱專技人員)國家考試是根據各該類科工作或職務(job)要求進行的應考人能力評估，所以屬性是職能本位評估(competency-based assessment)。而現行專門職業及技術人員新增考試種類認定辦法(2013)，明定各職業(目的事業)主管機關研議新增專門職業及技術人員時，應提擬專門職業及技術人員考試種類需求說明書，說明書中須含「執業範圍為何？」與「核心職能為何？」等。

校準(alignment)是排列成一直線(或調整出適切相對定位)的狀態或作為，如圖 1 所示。例如某一貨品的買、賣雙方需就貨品名稱、採購數量、貨品規格、品質要求、採購價格、交貨日期、交貨地址等溝通清楚，才能在採購契約上對準一致。又如新車出廠時，製造商已設定車輛懸吊系統與車輪的最佳相對定位，以確保車輛性能和操控性，但後續會因磨耗、鬆動等導致定位失準，需要進行車輪校準(wheel alignment；又稱車輪校正或車輪定位)，才不致於發生車輛偏左或偏右、方向盤抖動、輪胎快速或不均勻磨損等問題。

圖 1 校準示意



資料來源：修自 Yzmo, 2010.

在需求導向的供應鏈上，專技人員教--考--訓--用固然有前端/上游該為後端/下游「需求」做出「供應」的供需關係(如為用而訓、為用而考、為考而教等)，但是各環節也需要有如前述買方—賣方、懸吊系統—車輪彼此之間的定期校準，才能有助於同心協力、分工共成。本文從考選的觀點，提出當前醫師和社工師有待發展和維護職能基準(competency standard)，促進教--考--訓--用之間的校準。

### 壹、工作績效表現的最佳預測因子是職能，而素養是職能的基礎

1970 年代，美國哈佛大學教授和 McBer 公司創辦人 David McClelland (1973)發表了倡導職能的經典論文「該測試職能而非智力」。McClelland 在該文根據研究發現指出傳統的學術性向和知識內容測試雖可有效預測學術表現，但鮮少能預測傑出的工作崗位上績效。並

指出工作崗位上之績效表現的最佳預測因子是被稱為職能(competency)的特質和行為(Vazirani, 2010)。之後，職能受到世界各國廣泛的推廣、研究與發展。

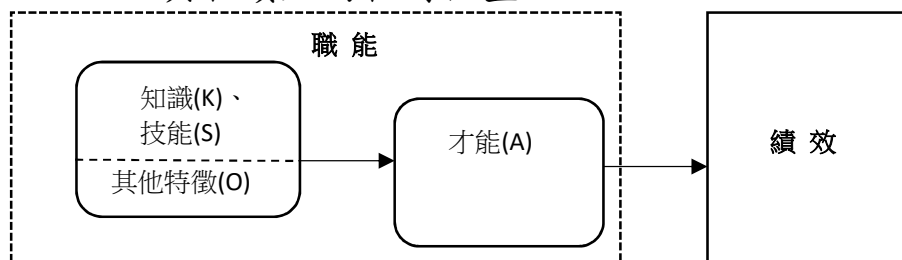
但需特別提及的是在職員工的工作績效或職涯成功之簡要公式是：工作績效或職涯成功 = 能力 X 意願 X 機會。意思是能為、願為又有機會作為，工作績效或職涯成功率高，如果某員工能為、願為但沒機會作為，可能需借重工作內容調整或工作調動等對策；如果某員工能為又有機會作為但不願為，可能需借重提高酬償、有效激勵等對策；……。換句話說，光靠教育/訓練充實職能或靠考選鑑別職能，並非提高工作績效或促進職涯成功的充分必要條件。解決問題需對症下藥。

在各種職能的定義中，三大共通特性為：(1)職能是成功績效表現的基礎；(2)職能應該可以透過某種方式區分出優越和一般的表現者；(3)職能應該可以某種方式測量和觀察到(Alliger, et al., 2007)。時至今日，職能的各種定義雖仍不盡相同但已大同小異，是指一組勝任工作角色或展現工作績效所需的知識(knowledge, K)、技能(skill, S)、才能(ability, A)或其他特徵(other characteristic, O)--KSAO。KSAO之簡要定義如下：

1. 知識(K)--有組織的資訊體，本質上通常是有組織的事實、原理和程序，可廣泛應用在多種情境而有助工作績效的達成。
2. 技能(S)--針對人員、資料和/或事物所進行的手動、口語或心智上的操作或控制，可促進跨工作的學習和活動之績效表現。
3. 才能(A)--綜合運用相關的知識(K)、技能(S)和其他特徵(O)，展現執行工作功能之力量的行為表現。是個人影響績效表現的持久屬性。
4. 其他特徵(O)--前述 KSA 之外動機與參與面向的預測性屬性，包含(但不限於)人格特質、自我概念、態度、信念、價值和興趣等。

在上述 KSAO 中，KSA 常被比喻為冰山水面上的能見部分，O 是冰山水面下的隱藏部分；其中的才能(A)又是 KSO 的綜合應用和具體表現，直接關聯績效(見圖 2)。就廣義的知識而言，圖 2 中的 KSO 相當於「知道什麼」(know-that；支撐行動的理論和程序性知識)，A 相當於「知道如何」(know-how；採取行動的實用性知識)(Jones, 2021)。最常被提及的職能兩大共通要素是：(1)職能可被觀察和測量，和(2)職能可被用以區分出績效優良的人員(或具模範績效者)和其他績效的人員(Tubsree & Bunsong, 2013)。

圖 2 KSAO 及其和績效的相對位置



註：部分文獻以「行為」(behavior)取代「才能」(ability)。  
 資料來源：李隆盛，2021。

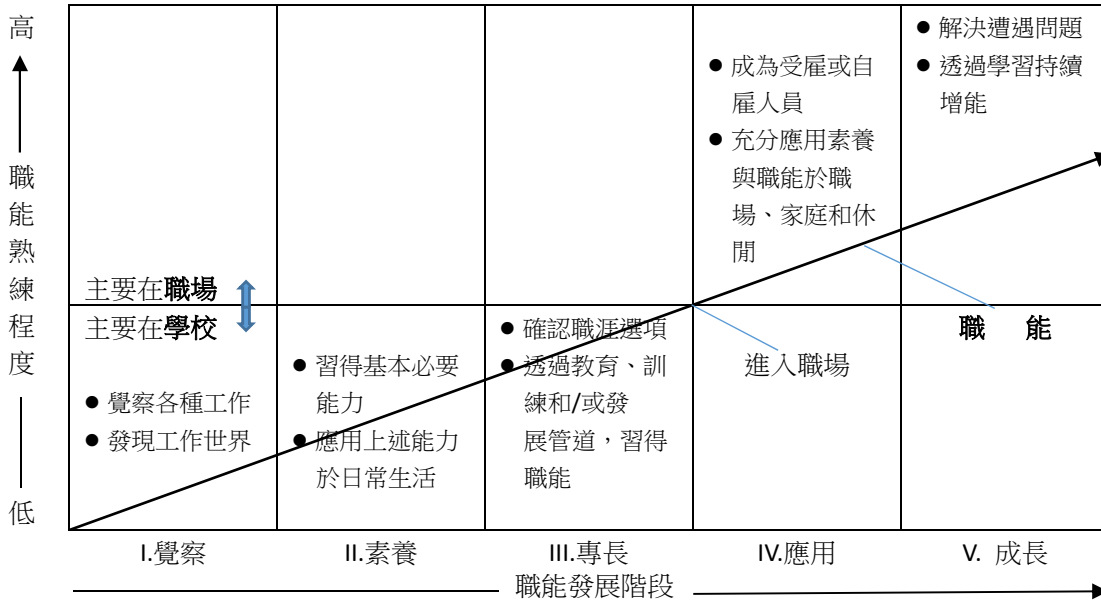
素養(literacy)、能力(skill，在實作活動的情境脈絡中常被中譯為「技能」，如鍵盤輸入技能)和職能(competence/competency，在一般生活的情境脈絡中常被中譯為「能力」，如策略規劃能力)的定義與舉例如表 1 所列。三者有重疊之處也有些區別，素養是主要在義務教育(或國民教育)階段培養，並透過終身學習充實的基本必要能力，例如我國是參與國之一的經濟合作暨發展組織(OECD)「國際學生能力評量計畫」(Programme for International Student Assessment, PISA)，測量各參與國 15 歲學生使用閱讀、數學、科學素養(literacy)應對現實生活挑戰的才能(ability)，2022 年則有參與國可選測的財務素養和創意思考。能力(skill)和職能(competency)的範圍與重點不同，雖然能力或技能(skill)將才能定義得更具體，但是職能(competency)具有更廣泛的關注點並常是一組能力的組合(Indeed Editorial Team, 2022)。在終身學習的脈絡下，素養與職能發展階段和熟練程度如圖 3 所示，素養是職能的基礎或部分。包含各種核心素養及其終身學習的意願與能力被期望在義務教育(或國民教育)階段(圖 3 階段 I、II)培養完備。而職能的學習需正規(formal)學習、非正規(non-formal)學習和非正式(informal)學習，多管齊下、持續進行。

表 1 素養、能力和職能的定義與舉例

	素養 (literacy)	能力 (skill)	職能(competence/ competency)
定義	相當於讀、寫、算的基本必要能力，所有的人均需擁有。	透過訓練和經驗獲得的力量或熟練程度。	用來實現目標或完成任務的一系列、可證明的熟練程度和才能。
舉例	如閱讀素養、科學素養、數位素養、財務素養。	分類例：(1)軟能力：如解決問題、團隊合作，(2)硬能力：如統計分析、影片編輯。	分類例：(1)行為職能：如人際溝通，(2)功能職能：如程式設計，(3)專業職能：如談判。

資料來源：Indeed Editorial Team, 2022.

圖 3 終身學習下的個人素養與職能發展階段和熟練程度



資料來源：修自 Lee, 2009, p. 62.

## 貳、我國中央目的事業主管機關已訂定 718 項產業人才職能基準，可供企業、訓練機構和個人使用

在我國，產業創新條例第 18 條規定除法律另有規定外，各中央目的事業主管機關得依產業發展需要，訂定產業人才職能基準。現行職能發展及應用推動要點（2022 年 5 月修正版）中就職能、職能基準和職能單元的定義如下：

1. 職能--指完成某項工作任務或為提高個人與組織現在及未來績效所應具備之知識、技能、態度或其他特質之能力組合。
2. 職能基準--指為完成特定職業或職類工作任務，所應具備之能力組合，包括該特定職業或職類之各主要工作任務、對應行為指標、工作產出、知識、技能、態度等職能內涵。
3. 職能單元--指各職業或職類主要工作任務及其所對應行為指標、工作產出、知識、技能、態度等能力組合。

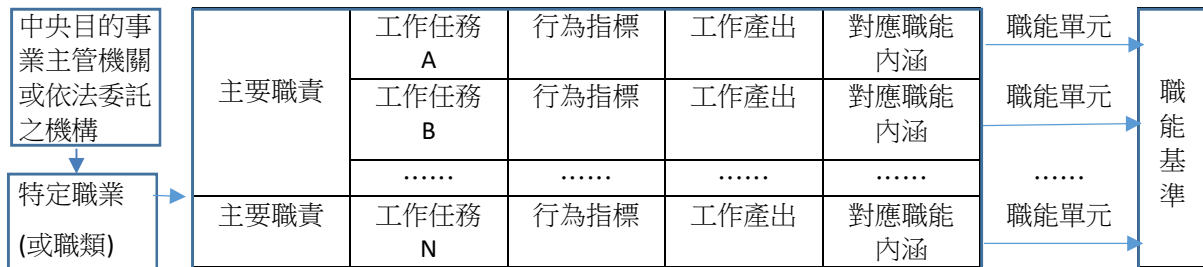
勞動部勞動力發展署透過職能基準品質管理機制，針對符合品質要求的職能基準(occupational competency standard)，給予認證標章，並透過 iCAP 職能發展應用平台公告(iCAP 指 Integrated Competency and Application Platform)，以利教育與訓練單位、企業等機構，可運用於該領域相關之人才培育發展與人力資源規劃，透過明確的產業職場所需求能力規格的明確化，更能加速人力發展，符合勞動市場及產業的需求，截至 2022 年 10 月累計已發展 718 項職能基準，其中由衛福部建置的有五項：傳統整復推拿初級技術員、腳底按摩調理員、民俗調理業經絡調理技術員、居家照顧服務員(3 級) 和居家照顧服務員(4 級)（勞動部勞

動力發展署，2022)。

職能基準類型包含由各部會所發展之職能基準，或者各部會所訂定相關的專業職能組合或技能檢定規範。已公告職能基準可由 iCAP 職能發展應用平台上查詢(iCAP 職能發展應用平台，2022)。產業人職能基準的適用對象如下：(1)企業—用於擬定工作說明書、辦理招募面談、規劃訓練地圖及員工發展計畫；(2)訓練機構—用於進行訓練規劃、發展能力鑑定；(3)學校：用於進行班制和課程規劃、輔導學生就業；(4)個人：用於進行個人能力評估(勞動部勞動力發展署，2016；經濟部工業局，n. d.)。已登錄之職能基準，應至少每三年由原發展單位評估是否更新，並將評估結果以書面方式通知勞動部勞動力發展署。

我國標舉職能基準就是政府所訂定的人才規格；在職能的分類上，屬專業職能；宣稱不以特定工作任務為侷限，而是以數個職能基準單元，以一個職業或職類為範疇，框整出其工作範圍描述、發展出其工作任務，展現以產業為範疇所需要能力內涵的共通性與必要性(iCAP 職能發展應用平台，2022)，其職能基準與職能單元的關係如圖 4 所示。職能基準格式與說明如表 2 所示。

圖 4 我國職能基準與職能單元的關係



資料來源：修自 iCAP 職能發展應用平台，2022。

表 2 我國職能基準格式與說明

職能基準代碼						
職能基準名稱 (擇一填寫)		職類	指應用相近技能、知識之工作或職務之集合，如製造領域內的製程研發			
		職業	指職務或工作名稱，如：半導體產業-製造-設備工程師			
所屬類別	職類別	指依據職能基準品質認證作業規範領域分類名稱	職類別代碼	指依據職能基準品質認證作業規範領域分類代碼		
	職業別	指依據中華民國職業標準分類名稱	職業別代碼	指依據中華民國職業標準分類代碼		
	行業別	指依據中華民國行業標準分類名稱	行業別代碼	指依據中華民國行業標準分類代碼		
工作描述		指針對此職務工作內容進行整體描述，包含最主要的工作內容及工作產出之重要成果				
基準級別		指以最主要或最多數的工作任務所對應之職能級別(由低而高分為 1-6 級)為準				
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)
指依據該職業(職類)之主要工作進行分析，分層展開主要職責；需編碼及條列。	指對應左列職責的工作任務；需編碼及條列。	指執行某任務最主要的關鍵工作產出，包含過程及最終的關鍵產出項目。	用以評估是否成功完成工作任務之標準。需具體描述在何種任務情境下，有那些應有的行為或產出。	依不同工作任務與行為指標的能力層次，設定「級別」(分為六級，需參考職能級別表)。	指執行某項任務所需瞭解可應用於該領域的原則與事實。	指執行某項任務所需具備可幫助任務進行的認知層面能力或技術性操作層面的能力(通稱硬能力/hard skills)，以及跟個人有關之社交、溝通、自我管理行為等能力(通稱軟能力/soft skills)。
職能內涵(A=attitude/態度)						
指個人對某一事物的看法和因此所採取的行動，包含內在動機及行為傾向。						
說明與補充事項						
指若職能基準有其他說明，載於此欄位。如：專有名詞釋義、擔任此職類/職業之必要學經歷與能力條件、進行此職類/職業訓練之先備條件等入門水準說明。						

資料來源：修自 iCAP 職能發展應用平台，2022。

### 叁、我國醫師和社工師有待職業主管機關建置和維護職能基準，供教、考、訓、用各環節使用和相互校準

由於職能基準或與其近似的職能模型(competency model)、職能架構(competency framework)已被廣泛作為人才管理系統上有效招募、遴選、導引、訓練、評估、獎勵、激勵和升遷員工的重要工具，職能該成為專技人員教、考、訓、用之間之共同語言(Griffiths & Washington, 2015)，所以宜由用人端建置並做維護使能與時俱進。以下舉國外簡例加以說明：

#### 一、醫師方面

美國教育部國外醫學教育與評鑑認可國家委員會指引 (National Committee on Foreign Medical Education and Accreditation/ NCFMEA Guidelines) 是判定美國以外國家所開設為取得醫師或同等資格之學位班制 (program) 認可標準，與適用於美國醫師班制之認可標準是否相當

的準則 (U.S. Department of Education Office of Postsecondary Education, 2004)。此一準則廣受世界各國參採，例如我國醫學院評鑑委員會(TMAC, 2020)的醫學教育品質認證準則即是。因此，美國醫師的職能本位的教考訓用值得多加參考。

美國醫學院學會(Association of American Medical Colleges [AAMC], 2022)指出醫學教育正在變革以因應變遷中醫療照護系統的需求，變革之一即是發展與實施職能本位醫學教育(competency-based medical education, CBME)。這種結果本位的方法取向，用在設計、實施和評估教育班制(program)，並全程採用職能或可觀察的才能(ability)對學習者進行評估。CBME的目標是確保所有學習者在訓練期間都能達到以患者為中心的預期結果。而職能本位教育的兩項精隨在：(1)要求學習者必須有精熟能力的表現才能進階學習或完成學業，(2)提供學習者有習得能力的多元管道與彈性方式。

在美國醫師考試方面，由美國各州醫學委員會聯合會(Federation of State Medical Boards of the United States, Inc., FSMB)和全國醫學考核委員會(National Board of Medical Examiners, NBME)聯合辦理的美國醫師執照考試(The United States Medical Licensing Examination, USMLE)，為了透過三階段考試評估醫生應用知識、概念和原理以及展現以患者為中心之基本技能的才能，制定有醫師任務/職能(Physician Tasks/Competencies)。此一任務/能力提供了將在整個USMLE考試序列中進行評估的任務和職能大綱。每個階段都各有其測驗明細，各自著重一部分的任務和職能大綱(FSMB & NBME, 2020)。

目前，我國醫師的教、考、訓、用尚無具高度共識的職能基準可供參據以實施職能本位。當前雖有醫學臨床技能測驗(Objective Structured Clinical Examination, OSCE)著重臨床技能的評估，但專技人員醫師高考命題所依據的「專門職業及技術人員高等考試醫師考試分階段考試命題大綱暨參考用書」，其屬性仍是學科本位(subject-based)或知識本位(knowledge-based)。

## 二、社工師方面

新加坡自2014年推動「技能創前程」(SkillsFuture；中文名稱沿用新加坡用語)運動，這項在教育部設有精深技能發展局(SkillsFuture Singapore, SSG)負責推動的全國性運動旨在協助新加坡人透過持續學習，極大化潛力和發展精熟技能，而無論其所處階段是就學中、職涯早期、中期或銀髮期。技能創前程透過技能框架(skills framework；中文名稱沿用新加坡用語)提供有關部門、職業進路、職業/工作角色以及職業/工作角色所需的現有和新興技能的關鍵資訊，也提供了一系列用於技

能升級和精熟的訓練班制。自 2016 起已建置了 34 個部門(sector, 如能源動力), 亦即技能框架是個人、雇主和訓練提供機構三者之間的共通技能語言(SkillsFuture Singapore, 2020b)。

新加坡社會及家庭發展部和衛生部於 2015 年建置有「國家社會工作技能框架」(National Social Work Competency Framework, NSWCF)為整個社會工作專業中各種角色及其在個案、團體和社區領域有效干預所需對應的知識與技能提供明確的銜接。NSWCF 是針對所有實務領域的社會工作者的全國職能架構, 包括社會服務和醫療保健。NSWCF 列出了不同工作級別的社會工作者的知識、技能和行為特徵, 並描繪出可能的職涯進路。由於是一個統一框架, 強調共同領域和跨社會工作環境的職能, 可用以推進新加坡社會工作者的專業發展(NCSS, 2021)。到 2019 年, 社會及家庭發展部、全國福利理事會、精深技能發展局以及勞動力發展局又聯合推出社會服務領域技能框架, 列出五大社會服務領域下的 60 項工作職位所需的技能。五大社會服務領域為社會工作、青少年輔導、關懷與管理、心理輔導, 以及特需孩童學前介入支援。新的技能框架涵蓋上述工作領域所需的 73 項現有和新興技能、18 項綜合技能, 同時也列明掌握這些技能所能報讀的培訓課程(許翔宇, 2019)。

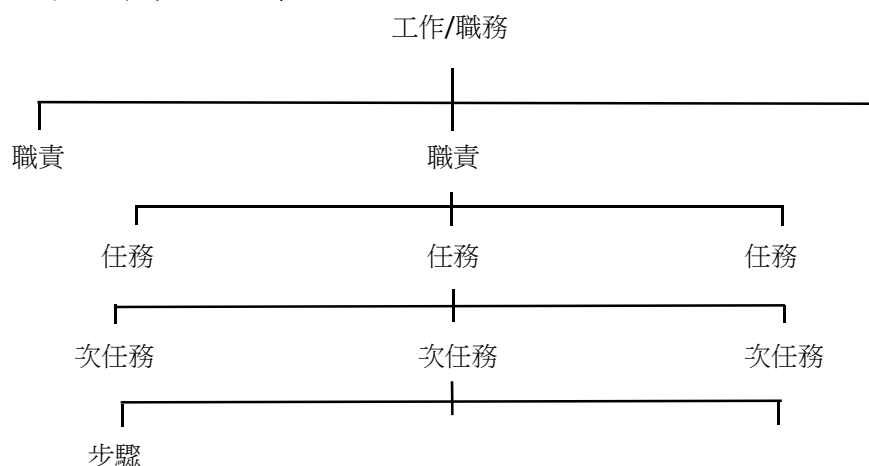
我國考選部曾於 2011 年 4 月至 2013 年 12 月間, 邀集 26 個用人或職業主管機關, 共同完成了含社會工作師及公職社會工作師在內 178 類科的職能指標建置及其內涵分析。但該批職能分析工作完成迄今已逾八年(考選部, 2022 & n.d.)。亦即, 我國社工師的教、考、訓、用尚缺具高度共識且合具時宜性的職能基準可供參據以實施職能本位。目前專技人員社工師高考命題亦依據學科本位或知識本位的「專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試各應試專業科目命題大綱」。

#### 肆、可供職業主管機關參考的工作與職能分析程序

醫師和社工師都是一項工作或職務(job)。工作、職責(duty)和任務(task)等關係如圖所示, 一個典型的工作含 5-12 個職責、30-100 個任務(van Vulpen, n.d.)。



圖 2 工作/職務的結構



資料來源：Romiszowski, 1990, p. 122.

工作分析(job analysis, 又稱職務分析)是對針對某一工作蒐集、建檔和分析工作內容、情境脈絡和要求等資訊的系統化程序。由於一個職業(occupation)通常含兩個以上的工作(如西醫師、中醫師和牙醫師),所以同時針對兩個以上緊密關聯的工作進行分析時,則稱為職業分析(occupational analysis)。工作分析產出的資訊可用以發展有效的招募、甄選、績效管理與職涯發展方法,所以是後者這些活動的奠基工作。工作說明(job description)和工作明細(job specification)是工作分析常見的產出文件,工作說明是某一工作所涉及職責、任務與勞動條件的事實敘述,工作明細則是某一工作所需最低資歷(教育與訓練、證照、經驗、能力、特質等)的敘述。而在工作分析過程中所蒐集的任務與職能(task and competency)資訊也可用在績效評估、升遷、員工發展和教育與訓練等實務。以下是可供參考的七步驟的工作與職能分析程序(Biddle Consulting Group, 2013; OPM, n.d.):

### 1. 組成小組

由受過工作分析訓練的程序專家擔任主持人,由各該工作的在職績優從業人員(又稱專家級工作人員/expert worker)代表 5-12 人擔任內容專家(subject matter expert, SME),是提供工作之職責、任務與職能等資訊的主要來源。選取內容專家前宜先訂定客觀取樣規準再依規準選取代表(即先畫靶再射箭),並針對各該工作適用地域範圍大小,依範圍延攬專家參與,專家中可含 1-2 名各該工作從業人員的直屬主管代表以注入統合面、發展性和未來觀等觀點。

### 2. 寫出職責

小組成員先瀏覽該工作相關資料,這些資料如:職位說明、分類標準、績效標準,以及有待更新的工作說明、工作明細和職能基準等。再由 SME 各自獨立寫出其職位的職責(常需 1-3 小時),然後由主持人彙整

成總表，召集 SME 討論並以得到七成以上 SME 支持者為共識。

### 3. 列出任務

根據在步驟 2 中所蒐集的資訊和 SME 意見輸入，併同資訊來源，列出在工作崗位上需成功執行之任務清單(見表 3)。任務是員工為履行工作職責而常規性進行的活動之集合，這種活動有清晰的開頭、中間和結尾。例如醫師的任務之一是「制定診斷」。

表 3 任務清單

● 填表說明：

量 尺	
重要程度 (本任務對工作有多重要?)	執行頻率 (本任務多常執行?)
0- 沒執行	0- 沒執行
1- 不重要	1- 每幾個月至每年一次
2- 有些重要	2- 每幾星期至每月一次
3- 重要	3- 每幾天至每星期一次
4- 很重要	4- 每幾小時至每天一次
5- 極為重要	5- 每小時一次到許多次

任務	來源	重要程度	執行頻率

填表人簽名：

職稱：

日期：

資料來源：OPM, n.d., p.6.

### 4. 辨認關鍵任務

採用條列有任務及其來源的評分表(見表 3)，請 SME 就每項任務的重要程度和執行頻率進行評分。重要程度和執行頻率的量尺上都該有「0--沒執行」選項，任務對工作重要程度之量尺再以 1-5 表示重要程度很低(1)到很高(5)；執行任務的頻率之量尺，再以 1-5 表示：1--每幾個月至每年一次、2--每幾星期至每月一次、3--每幾天至每星期一次、4--每幾小時至每天一次、5--每小時一次到許多次。經 SME 評分後，刪除有半數以上 SME 在重要程度或執行頻率評選為「0--沒執行」的任務，再就留下的任務逐一計算所有 SME 在各任務重要程度和執行頻率評分的平均數(選「0--沒執行」者無需納入，所以各任務分母會變化)，以 3.0 或更高作為截斷值，在重要程度和執行頻率兩個量尺上的平均數都高於截斷值的任務可視為關鍵任務。

## 5. 列出職能

根據在步驟 2 中所蒐集的資訊和 SME 意見輸入，併同資訊來源，列出在工作崗位上需成功執行之職能清單(見表 4)。職能是個人成功履行工作角色或職業功能所需的知識、技能、才能和其他特徵(KSAO)的可測量型式。職能需簡單明瞭，具單一和易於識別的特徵，職能雖常推導自任務但須避免和任務混淆，例如不宜寫成「執行(某一任務)的能力」，也不需出現通達知識、廣泛技能或基本了解等字眼。職能是個人擁有，可透過行為表現評估的特徵，該以動詞開頭，例如醫師的任務「制定診斷」之下的職能之一是：選取最有可能的診斷。

表 4 職能清單

● 填表說明：

量 尺		
重要程度 (本職能對有效執行工作有多重要?)	需用時機 (本職能何時需被用於有效執行工作?)	區辨價值 (本職能被用在區辨優異和普通員工多有價值?)
6- 沒執行	1- 就職第 1 天就需要	0- 沒執行
7- 不重要	2- 就職後前 3 個月須擁有	6- 每幾個月至每年一次
8- 有些重要	3- 就職後第 4-6 月須擁有	7- 每幾星期至每月一次
9- 重要	4- 就職後 6 月後須擁有	8- 每幾天至每星期一次
10- 很重要		9- 每幾小時至每天一次
11- 極為重要		10- 每小時一次到許多次

任務	來源	重要程度	需用時機	區辨價值

填表人簽名：

職稱：

日期：

資料來源：OPM, n.d., p.7.

## 6. 辨認關鍵職能

採用條列有職能及其來源的評分表(見表 4)，請 SME 就每項職能的重要程度、需要時機和區分價值進行評分。評分表上重要程度、需要時機和區分價值的量尺上都該有「0—不適用」選項，職能對有效工作表現重要程度之量尺再以 1-5 表示重要程度很低(1)到很高(5)；何時需要此一職能的需要時機之量尺以 1-4 表示：1—就職第 1 天就需要、2—就職後前 3 個月須擁有、3—就職後第 4-6 月須擁有、4—就職後 6 月後須擁有。逐一計算所有 SME 在各職能重要程度、需用時機和區辨價值評分的平均

數(選「0—不適用」者無需納入，所以各職能分母會變化)，分別以「3.0 或更高」以及「2.0 或更低」分別作為重要程度以及需用時機的截斷值，重要程度平均值高於截斷值且需用時機平均值低於截斷值的職能可視為關鍵職能。職能區辨優異和普通/可接受員工的區辨價值量尺上除了有「0—不適用」選項外再以 1-5 表示區辨價值很低到很高，以 3.0 或更高作為區辨價值的截斷值，區辨價值平均數高於截斷值的關鍵職能該優先納入評估範圍。

7. 連結任務和職能

採用任務-職能連結雙向細目表(如表 5，X 軸列出由步驟 6 得出的關鍵職能編碼，Y 軸列出由步驟 3 得出的關鍵任務編碼)，請 SME 就每一任務和職能交叉的細格(任務-職能連結)進行職能對任務績效表現的重要程度評分，重要程度量尺除「0--沒執行」選項外，以 1-5 表示重要程度很低(1)到很高(5)。計算所有 SME 在每一細格的評分的平均數(選「0—不適用」者無需納入，所以各細格分母會變化)以了解各職能和任務連結的強度(可以 3.0 或更高作為重要程度的截斷值)，如出現無任務-職能連結細格時須檢討有無遺漏關鍵任務或職能。接著刪除沒連結到一個或一個以上職能的任務，也刪除沒連結到任一任務的職能。留下的關鍵及互相連結的任務與職能即可作為後續職能基準制定、員工招募、甄選、任用、評估等設計之用。

表 5 任務-職能連結雙向細目表

- 填表說明：

重要程度 (本關鍵職能對有效執行關鍵任務有多重要?)
1- 不重要
2- 有些重要
3- 重要
4- 很重要
5- 極為重要

關鍵任務	關鍵職能				

填表人簽名：

職稱：

日期：

資料來源： OPM, n.d., p.8.

就考選觀點，以上篩選至最後留存在表 5 中的關鍵職能即核心職能，可回頭再參酌其在表 5 中的重要程度、需用時機和區辨價值，重要程度和區辨價值得分愈高以及需用時機得分愈低的關鍵職能，宜優先列入考選範圍。

## 參考文獻

考選部(2021)。為提升我國公務及專技人員之考選及培育之效益，考選部提出國家考試職能指標修正規劃報告。

[https://wwc.moex.gov.tw/main/news/wfrmNews.aspx?kind=3&menu\\_id=42&news\\_id=4442](https://wwc.moex.gov.tw/main/news/wfrmNews.aspx?kind=3&menu_id=42&news_id=4442)

考選部(n. d.)。專門職業及技術人員高等考試--社會工作師職能分析。

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=R0040075>

李隆盛(2021)。美國聯邦政府職能建模的經驗與意涵。國家菁英季刊，14(4)，85-10。

許翔宇(2019，1月12日)。社會服務領域技能框架正式推出。聯合早報。

<https://www.zaobao.com.sg/realtime/singapore/story20190112-923378>

專門職業及技術人員新增考試種類認定辦法(2013)。

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=R0040075>

勞動部勞動力發展署(2016)。職能基準活用指引。

<https://ws.wda.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMjk5L3J1bGZpbGUvNzc2Ny8xNjMvMjc5MjUxOGItMTAxYy00ZWNI1LT1k0TgtN2R1NGY4YzQzZDkyLnBkZg%3d%3d&n=Qi006IG36I095Z%2b65rqW5rS755So5oyH5byVlnBkZg%3d%3d>

勞動部勞動力發展署(2022)。職能基準品質認證。

<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=A949917ED9E224DD>

經濟部工業局(n. d.)。產業人才職能基準。

<https://www.italent.org.tw/Content/01L/23>

醫學院評鑑委員會(2020)。醫學教育品質認證準則 2020 版。

<https://www.heeact.edu.tw/media/19740/109-%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E9%86%AB%E5%AD%B8%E6%95%99%E8%82%B2%E5%93%81%E8%B3%AA%E8%AA%8D%E8%AD%89%E6%BA%962020%E5%B9%B4%E7%89%88-0102%E5%85%AC%E5%B8%83.pdf>

Alliger, G. M., Beard, R., Bennett, Jr., W., Colegrove, C. M., & Garrity, M. (2007). Understanding mission essential

competencies as a work analysis method.

[https://www.researchgate.net/publication/235025945\\_Understanding\\_Mission\\_Essential\\_Competencies\\_as\\_a\\_Work\\_Analysis\\_Method](https://www.researchgate.net/publication/235025945_Understanding_Mission_Essential_Competencies_as_a_Work_Analysis_Method)

Biddle Consulting Group. (2013). *Guidelines oriented job analysis (GOJA) : A job analysis methodology for test development and validation* (9<sup>th</sup> Ver.).

[https://www.autogoja.com/images/GOJA\\_booklet.pdf](https://www.autogoja.com/images/GOJA_booklet.pdf)

iCAP 職能發展應用平台(2022)。

<https://icap.wda.gov.tw/ap/index.php>

Indeed Editorial Team. (2022, April 15). *Skills vs. competencies: What's the difference?*

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/skills-vs-competencies>

Jones, S. (2021). Why theory must come before practical lessons in FE. *tes magazine*.

<https://www.tes.com/magazine/archived/why-theory-must-come-practical-lessons-fe>

Federation of State Medical Boards (FSMB) and National Board of Medical Examiners (NBME). (2022). *USMLE physician tasks/competencies*. <https://www.usmle.org/usmle-physician-taskscompetencies>

Griffiths, B., & Washington, E. (2015). *Competencies at work: Providing a common language for talent management*. Business Expert Press (BEP).

Lee, L. S. (2009). All-in-one and one-in-all: A proposal model of lifelong technology education. In G. Hoepken, L. S. Lee, H. Miyakawa & A. Ojala (Eds.). *Cross border: International cooperation in industrial technology education* (pp. 59-66). Aichi University of Education.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence." *American psychologist*, 28 (1), 1-14.

National Council of Social Service (NCSS). (2021, May 19). *FAQ - National Social Work Competency Framework*.

<https://www.ncss.gov.sg/social-service-careers/faq/national-social-work-competency-framework>

National Social Work Competency Framework -

<https://www.msf.gov.sg/ODGSW/documents/National-Social-Workers-Competency-Framework.pdf>

MSF <https://www.moh.gov.sg/docs/librariesprovider4/default-document-library/skills-framework-for-social-service.pdf>

Office of Personnel (OPM). (n.d.). *Appendix G - OPM's job analysis methodology.*

[https://www.ders.es/insan\\_kaynaklari/OPM's\\_Job\\_Analsis\\_Methodology.pdf](https://www.ders.es/insan_kaynaklari/OPM's_Job_Analsis_Methodology.pdf)

Romiszowski, A. J. (1990). *Designing instructional systems: Decision making in course planning and curriculum design.* Kogan Page.

Tubsree, C., & Bunsong, S. (2013). *Curriculum development of vocational teacher education within the context of ASEAN integration process.* [https://tvet-online.asia/wp-content/uploads/2020/03/PWP\\_vol-2\\_Tubsree\\_Bunsong.pdf](https://tvet-online.asia/wp-content/uploads/2020/03/PWP_vol-2_Tubsree_Bunsong.pdf)

U. S. Department of Education Office of Postsecondary Education. (2004). *National Committee on Foreign Medical Education and Accreditation Guidelines.* <https://www.iaomc.org/ncfmea.htm>

van Vulpen, E. (n.d.). *Job analysis: A practitioner's guide.* AIHR. <https://www.aihr.com/blog/job-analysis/#What>

Vazirani, N. (2010). Competencies and competency model-A brief overview of its development and application. *SIES Journal of Management*, 7(1), 121-131.

Yzmo. (2010). An illustration of alignment and non-alignment. *Wikimedia Commons.*

[https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Alignment\\_\(PSF\).svg](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Alignment_(PSF).svg)