

行政院所屬各機關出國報告（出國類別：考察）

參訪澳洲職能標準及訓練出國報告

服務機關：行政院勞工委員會

姓名職稱：職業訓練局周組長惠玲

綜合規劃處林科長永裕

派赴國家：澳洲

出國期間：97年8月25日至8月29日

報告日期：98年1月23日

目 次

一、前言	-3-
二、澳洲職業教育與訓練組織簡介	-5-
三、國家職業教育與訓練體系的要素	-7-
四、註冊訓練機構	-13-
五、技術生訓練	-14-
六、產業的參與	-15-
七、參訪機構紀要	-16-
八、未來工作重點	-19-
九、心得與建議	-21-

一、前言

澳洲政府多年來在其教育訓練制度做了非常多的努力，成效傲人，因此，希望能將其推動教育訓練的經驗國際化，除期吸引更多的外國年輕人到該國進修深造，也希望能與相關國家建立更多的合作關係，將其經驗推廣。2007年底，該國新政府成立，由工黨執政，總理陸克文先生（Hon Kevin Rudd）非常重視人才招募與培育工作，將政府組織做了部分整併與調整，將教育訓練及就業與產業服務做了更緊密的結合，以因應國家經濟發展需要。

澳大利亞在臺商工辦事處教育處基於上述之政府發展政策，特安排四天的工作坊，邀請我國教育部及本會派代表前往參加，加強交流。教育部部分由高教司廖高成秘書、技職司陳好戎科員、國際文教處房科員三位代表參加，勞委會部分則有綜合規劃處林永裕科長及職訓局訓練發展組周惠玲組長，一同赴澳洲首府坎培拉參加澳洲政府為我們所舉辦的工作坊，。

本次參訪研習活動預定行程四日，但因去程前一日遇颱風，飛機延誤起降，以致於原本8月25日至28日之研習參訪縮短為三日，因此行程非常之緊湊。承蒙商工辦事處教育處孟處長熱心安排及陪同，在這三天的行程中，除了第二天下午與第三天早上分別到訓練機構與大學參觀外，其餘是以工作坊的形式，由主辦單位澳洲國際教育處（AEI）邀請相關人員到會場為我們台灣去的成員作介紹，其行程內容如下：

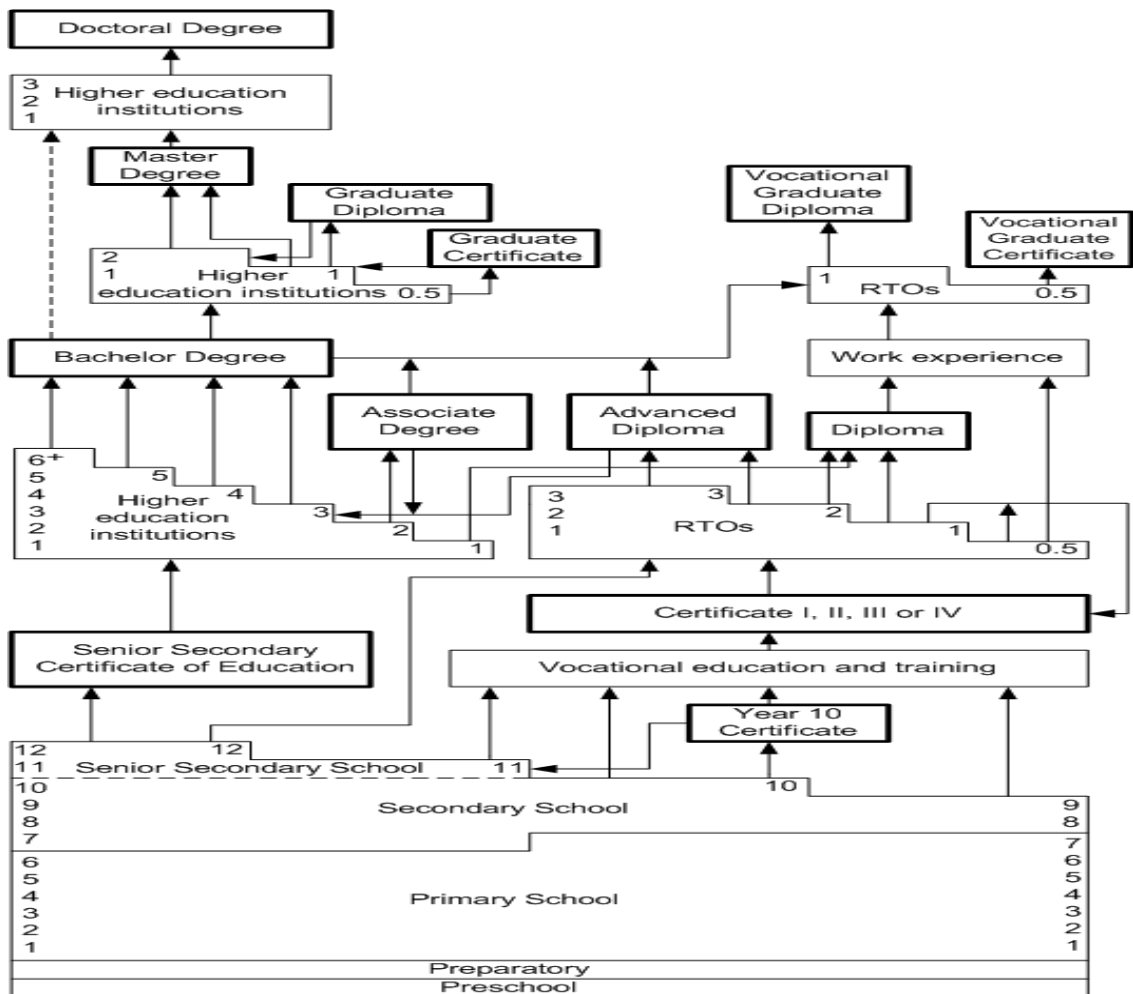
第一天 8 月 26 日		第二天 8 月 27 日	
09:00-09:30	澳洲 AEI 主管致詞	9:00-9:45	AEI-NOOSR 海外資格承認評量方法
09:30-10:00	認識 DEEWR 與 AEI-NOOSR 的功能角色與職責	9:45-10:30	澳洲教育概況(網站線上介紹)
10:00-10:30	教育資格與承認	11:00-11:30	AEI-NOOSR 對評量台灣高等與技職教育資格承認之指導原則
11:00-12:00	澳洲高等教育制度	11:30-12:00	AEI-NOOSR 對於認證文件之要求與偽造文件之稽核
12:00-12:30	海外學生的消費者保護		
13:30-14:30	澳洲職業教育與訓練	13:30-15:30	參訪 Bruce campers of the Canberra Institute of Technology campers
14:30-15:00	獎學金與學生流動		
15:00-15:30	與 DEST 國際部門人員會面		

第三天 8 月 28 日	
09:00-12:00	參訪澳洲國立大學
13:00-14:30	我國參訪人員簡報台灣的高等教育、技職教育與職業訓練概況 (結束參訪行程)
14:30-15:00	

二、 澳洲職業教育與訓練組織簡介

澳洲是由 6 州與 2 個領地組成的聯邦，行政體系分為聯邦政府、州政府與地方政府 3 個層級。在教育體系方面，一般分為中等以下學校教育 (School Education)、職業教育與訓練 (Vocational Education and Training) 及高等教育 (Higher Education)，前二者屬於州及領地的權責，包括對州級的計畫、對其轄區訓練提供者的管理、對公私立訓練提供者經費補助之分配、訂定學費收費標準及對技術及進修教育 (TAFE) 機構之管理；而高等教育則屬聯邦政府權責。從下圖即可約略瞭解澳洲教育訓練體系之分工，並與資格認證架構對應。

圖 1 澳洲教育體系



從圖 1 可看出，澳洲國民完成中等教育後，即可選擇進入高等教育或是職業教育及訓練體系，後者由註冊訓練機構（RTOs）組成。

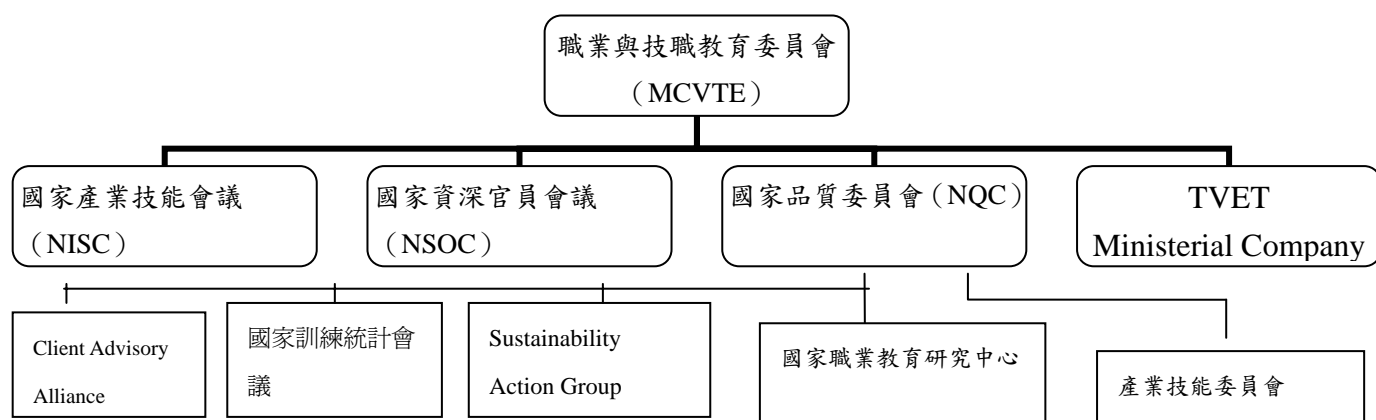
政府角色方面，聯邦政府基於國家經濟發展之責任，在全國性職業教育與訓練方面扮演著領導的角色，並與州、領地及產業界合作共同推動。聯邦政府藉補助州與領地，使彼等支持國家的優先政策，此外，它也直接補助及監督計畫，用以支持職業教育與訓練制度。

澳洲有國家級與世界級的職業教育與訓練系統，該系統起始自 1994 年成立澳洲國家訓練局。在此之前，澳洲有 8 個各自獨立的訓練體系，而各州與領地之間並無相互認可之標準。澳洲國家訓練局經與各州及領地協商後，於 2005 年 1 月制定國家職業教育與訓練政策，其任務與功能後來轉入教育科學與訓練部（DEST），2008 年 DEST 與其他部門合併成為教育就業與工作關係部（Department of Education, Employment and Workplace Relations, DEEWR），是澳洲新政府於 2007 年底剛成立，有感於教育訓練與就業及產業之關連性日益密切，而做的組織上的重整。DEEWR 負責澳洲的教育、訓練、就業與職場關係等政策制度之制定與督導推動，並由職業與技術教育委員會負責其政策方向。

DEEWR 主管澳洲學前教育、小學、中學、技職教育、高等教育、就業、勞雇關係、雇主服務，部門整併後，目前約有 6000 名員工，堪稱「巨大」的部門。我們參訪之時，該部門方整併不久，相關之運作尚在磨合中。

三、 國家職業教育與訓練體系的要素

為促進品質及確保資格認證與服務輸送之一致性，澳洲聯邦政府、各州、領地政府與產業一起發展國家訓練體系，迄今已二十多年，如今它已成為提供高品質、由企業所發展及全國認可的訓練的基礎。由於全球化的衝擊與澳洲勞動市場結構的變化，澳洲的職業教育與訓練系統已成為最大的服務輸出項目。而如今，九個澳洲工作人口中即有一個人是經這一套體系所認可的，經過一個全國約 4,400 個公私立註冊訓練機構（RTOs）網絡（其中約 3,100 個係屬私立），每年約有超過 150 萬個各年齡層、背景、區域的澳洲人參加職業教育與訓練。



澳洲的國家職業教育與訓練體系包括 3 個要素，即澳洲資格認證架構（Australian Qualification Framework, AQF）、澳洲品質訓練架構（Australian Quality Training Framework, AQTF）、套裝訓練（Training Packages），這 3 項要素統稱為全國技能架構（National Skills Framework）。

（一）澳洲資格認證架構（AQF）

澳洲資格認證架構¹ (AQF) 建構於 1995 年，1998 年完成並施行，它連結了高中、職業教育、訓練與高等教育間之資格認可，是全國性的品質保證系統。這個架構中，共有 15 種資格，其中 8 個是屬於職業教育與訓練部門之能力本位資格。

圖 2：澳大利亞資格認證架構 (Australian Qualification Framework)

中等教育部門	職業教育和訓練部門	高等教育部門
		博士學位
		碩士學位
	職業研究所文憑 (Diploma)	研究所文憑
	職業研究所證書 (Certificate)	研究所證書
		學士學位
	進階文憑 (Advanced Diploma)	準學士文憑、進階文憑
	文憑 (Diploma)	文憑
高中教育證書	第四級證書 (Certificate)	
	第三級證書	
	第二級證書	
	第一級證書	

此種資格認證架構的層級由低而高，旨在反映所需能力的複雜度愈來愈高，亦大抵逐級追求能力達到「生一熟一巧一師一神」的程度需求。

在這個架構下，學習者可以從任一個適合他的學習階段，依其需要與興趣學習技能，發展其生涯規劃，在完成後，可與其他部門之資格銜接，以確保教育與訓練的品質、一致性，並注重資格之轉換與可攜性。所稱之「資格」，係指一種正式的認證，承認某人已完成了某種學習成果。亦即，澳洲的職業教育與訓練資格 (qualifications) 是建構在「職能標準」(competency standards) 之上，而非基於一段期間學習課程之完成。舉例而言，一名對 IT 資訊科技有興趣的澳洲高中生，可

¹ 國內亦有學者稱為「資歷架構」。

在大多數高中修 IT 或電子課取得 AQF 第 I-III 級證書，甚至計入高中教育證書學分，之後可以：(1) 進入專科技術學院 (TAFE) 或其他公私立訓練機構取得 AQF-IT 第 II-IV 級證書和 IT 文憑；(2) 進大學或其他高等教育機構修電腦科學、電機工程、應用科學、資訊系統學士學位；或 (3) 到職場參加 IT 或電子的學徒制或訓練生制，或靠職業資歷在硬體發展、網路管理、軟體應用等領域工作。

資格認證架構所包含的資歷不會只侷限於需透過教育或訓練取得，從業人員在工作或生活中所累積的知能和經驗，也可經由鑑定轉換成資格憑證。例如一名透過自學而擅長電腦和網路從業人員，雖然工作能力受到肯定，但當雇主決定僱用一名電腦科系畢業的人來取代他時，他在找工作中發現其他雇主也因他沒有正規電腦資歷不願僱用，於是從 AQF 找到一個正式化其能力的方法：如到 TAFE 的 IT 證書班去通過先前學習的認可取得名份，迅即升讀 IT 的進階文憑，再獲大學研究所證書班的入學許可，但其決定先在電腦顧問公司工作一年再去就讀，此種經由 AQF 正式認可其能力與經驗的機制，讓他能持續邁向未來。

AQF 在行政運作方面分為中央與地方二個部分，中央部份為教育、就業、訓練及青年事務部長會議 (MCEETYA)、AQF 諮詢委員會 (AQFAB)、課程評量與證書主管機關 (ACACA)、教育、就業與工作關係部 (DEEWR)、副部長會議 (Australian Vice Chancellors Committee, AVCC) 等單位，地方單位則有州政府法定學校委員會、州及領地職業教育認證管理局。

(二) 澳洲品質訓練架構 (AQTF)

「澳洲品質訓練架構」由國家品質委員會（NQC）所發展建置，其前身是「澳洲認可架構」（Australian Recognition Framework），2001年修正為目前之名稱，以反映「品質」在職業教育制度之日益重要。目前所用的版本（AQTF 2007）是2007年7月1日開始生效。NQC是由聯邦政府、州與領地政府、重要產業代表、重要訓練機構代表及利害關係人代表等所組成。

AQTF 主要是提供澳洲職業教育與訓練全國一致標準的品質管制系統，確保所有註冊機構和他們所發給的認證為全國所接受。包含：訓練機構註冊的基本要素（Essential Standards for Registrations）、全國一致的品質及操作標準（Standards for States and Territory Registering Bodies）、持續改進與卓越訓練品質的驗證指標（Excellence Criteria）等。

1. 訓練機構註冊的基本要素：包括訓練及評估、個案服務與管理系統等三項標準。
2. 全國一致的品質及操作標準：讓各州及領地負責 RTO 註冊之主管機關得以有一套管理標準，包括相關之品質指標、執行註冊、監督及異常狀況風險管理之規範等。
3. 卓越訓練品質的認證指標：對於一些有意追求更高品質的訓練機構，提供包括高訓練品質的驗證、市場機會的認可及是否達國際級標準的認可。

訓練品質的評估指標，一般包括有三種：

1. 學習者的參與及滿意度：學習者是否獲得高品質的學習技能，以及學習者是否認知到其能力的發展與訓練機構的支持。
2. 雇主的滿意度：雇主對於學習者能力的發展、其與工作的關連度以及整體的訓練與評估品質。
3. 能力達成率：與訓練機構前一年度完成的能力單元或模組（units of competency / modules）之比率。

（三）套裝訓練（Training package）：

澳洲的職業教育與訓練主要是透過「套裝訓練」，教導學習者達到企業要求的標準及學習成果，亦即所謂的「能力本位訓練」(CBT)。「套裝訓練」是註冊訓練機構最重要的資源，是澳洲能力本位訓練體系的要素，它是一組由國家所認可的能力標準及資格，用以認可及評估工作者之技能，由代表各產業的產業技術委員會（industry skills councils）所發展及管理（含修正更新），且每隔三年應重新檢視修正，以符合當時之需要。但發展出之「套裝訓練」須通過國家品質委員會（National Quality Council）認可（目前有約 70 餘個套裝訓練由 11 個產業技術委員會發展建置）。以下為十種最受歡迎的「套裝訓練」：商業服務（business services）、接待工作、社區服務、資訊科技、金屬工程、零售、汽車銷售與維修、建築、交通運輸、金融業等。

「套裝訓練」之內容包含經政府認可的及未經認可的二種，經認可的「套裝訓練」內容，包括能力單元、資格（多種能力單元的組合，必須符合 AQF）與評估指引；由於套裝訓練為國家所認可，因而在各州及領地都被承認，「套裝訓練」由各 RTO（registered training organization）運用執行。

企業使用「套裝訓練」的好處在於：1. 它可確保該訓練符合企業

需要，以達到企業所定之標準；2. 所提供的訓練具有一致性，可通用於各州及不同之企業間，以利轉換工作時使用；3. 學生可彈性選擇。

「套裝訓練」的內涵包含二個部份：

(一) 經認可的內容 (Endorsed components)：

1. 國家能力標準 (national competency standards)：包含 AQF 架構中規範個人在工作上需具備之知識與技能。
2. 國家資格 (national qualifications)：包含所有第 1-4 級證書、文憑、進階文憑等資格及其所應備之能力單元。例如：IT Training Package ICA99 即包含了 34 個資格與 328 個能力單元。
3. 評量指引 (assessment guidelines)：包含對個人符合能力標準的評量與要求，以求評量之效、信度、公平與一致性。

(二) 相關支持 (Support materials)

用以支持訓練服務的輸送與評量，通常包括學習策略、評量資源或專業諮詢等。

「套裝訓練」之收費：企業或 RTOs 可向各產業技術委員會購買套裝訓練，其價格從 100 澳幣以下至 1000 澳幣以上均有。除了規格化的套裝訓練課程外，產業技術委員會或 RTOs 也會針對個別需求發展客製化的訓練課程。

四、 註冊訓練機構 (Registered Training Organization , RTO) :

RTOs 是經過認可符合國家標準的訓練機構，每次註冊之有效期為 5 年。包括公立專科及技術學院 (TAFE)、中等學校、大學、農業及技術學院，及私立技術及商業學院、企業內部員工訓練機構、成人及社區組織、產業及商業協會、專業機構等，惟須符合 AQTF 規定，目前全國約有 4,400 個 RTOs。只有經過註冊的訓練機構 (RTOs) 才可以提供國家認可的訓練課程及資格認證、接受聯邦、州及領地政府的補助、對特定的訓練需求提供特別的訓練及對在澳海外學生提供訓練。

登記成為 RTOs 必須要繳費，依州或領地政府的規定，收費 500 至 1500 元澳幣，有些州每年另收費 350-1000 元。RTOs 如發展新的課程或資格並經國家認可者，亦可收取相關之費用 500-4000 元澳幣。所有註冊合格之 RTOs 名單會刊登於全國訓練資訊服務網站 (National Training Information Service, NTIS, <http://www.ntis.gov.au>)。

註冊為 RTOs，必須遵守之規定及履行之義務如下：

1. 應符合 2007 AQTF 關於 RTOs 的規定；
2. 遵守聯邦、州及領地政府關於訓練與營業相關規範；
3. 擁有必要的資源去提供政府規定之資格及課程；
4. 應了解並同意註冊所需之過程、重新註冊及各種有關註冊規定之改變。

五、 技術生訓練 (Australian Apprenticeships)

其前身為 New Apprenticeships，為結合訓練與就業最好的方式，並可提供國家資格認證。它適合任何工作年齡層的人參加，不需任何參加資格，學校畢業生、重新進入職場者或轉換工作者均可參加。技術生訓練是澳洲職業教育與訓練制度中的特色，它將技術生（或訓練生）、訓練提供者與雇主，以契約將訓練與就業二者結合起來。

技術生訓練有以下之功能：

1. 提供生涯選擇的起點。
2. 可以同時接受在職、職外或二者之訓練並保有有薪之工作。
3. 是一種能力本位的訓練，因此如提早達到該能力水準，則可提早完成訓練。
4. 目前的技術及之前的經驗均可獲得認可及學分認證，縮減正式訓練的時間，且可以全時或部分時間參訓，或同時在很多學校受訓。
5. 可獲得國家資格認證，所學之技術可作為日後接受進修教育或訓練的基礎。
6. 是一種從工作轉進學校的管道。

在技術生與訓練生中，約有四分之一的人是已受僱之在職者，且有 43% 的人年齡超過 25 歲，13% 的人年齡達 45 歲以上。受訓者可以為全職者或部份工時者，也可以是高中以上的在職學生。另一方面，雇主參與這個訓練計畫，不論為訓練新進員工或已僱用現職之員工，均可獲得政府之補助。

◇ 技術生訓練券 (Apprenticeship Training Vouchers): 本計畫是從 2007 年 7 月 1 日開始實施，在第一及第二年技術生訓練期間，所參加的

訓練是屬於第三及第四級證書（Certificate III or IV level）技術不足的領域，可獲得每年最高 500 澳幣的訓練經費補助。而 30 歲以下的技術生，亦可獲得補助。

六、 產業的參與

澳洲的職業教育與訓練制度相當重視企業的需要與參與，一般而言，產業藉由參加以下重要的組織來參與政府的政策、計畫、研究：

1. 國家產業技術會議（the National Industry Skills Committee）
2. 國家品質委員會（the National Quality Council）
3. 特殊議題的行動團體（Action Groups for Specific Issues）
4. 各產業技術委員會（Individual Industry Skills Councils）

除以上參與管道外，產業並藉由各產業技術委員會（11 個）並積極參與訂定能力標準與套裝訓練，以及檢視訓練制度中有關於訓練機構設立、職能認證與品質保證等措施，以增加參與及影響力。澳洲聯邦政府在未來三年內將提供 5,100 萬元澳幣來強化產業技術委員會的功能，如負責提出訓練需求、檢視訓練機構之良窳、發展套裝訓練及提供再就業者訓練等。

七、參訪機構紀要

本次行程澳洲政府安排參訪專科技術學院（Vocational Education and Training, VET）及大學院校各一所。

（一）8月27日參訪坎培拉專科技術學院 Bruce Campus of the Canberra Institute of Technology 以及其所設 CIT Solution。

1. 過程

當日係由 CIT Solution 總經理 Paul Ryan，資深經理 Ivan Johnstone 及 CIT 教育經理 Ross Skinns 接待本團，簡報有關 CIT 及 CIT Solution Pty Ltd.之運作及在技能訓練之角色，隨後由科學、法醫學及工程中心主任 Geoff Bell 帶領本團人員參觀校園，介紹法醫鑑識訓練設備、獸醫及實習廠所，以及與大學教育之分工。

Bell 主任表示，該中心主要培訓實務工作所需技能，不同於大學教育專精學術研究，且該中心設備相當齊全，甚至澳洲國立大學學生亦會過來利用。

2. CIT 及 CIT Solution Pty Ltd.

CIT 係澳洲政府成立之公立專科技術學院，CIT Solution Pty Ltd.係屬向澳洲政府註冊之訓練機構（Registered Training Organization, RTO），由 CIT 100%出資成立，不同於 CIT 作為教育機構，CIT Solution 屬於營利市場導向之訓練機構，充分運用 CIT 師資及設備及外界資源，從

1988 年起提供聯邦政府、澳洲及國際客戶客製化教育、訓練及諮詢服務，每年均有盈餘。

CIT 目前有 1600 餘名職員，並有 25000 名學生註冊。至於 CIT Solution 則有 50 名職員，約 300 餘名學員。

RTO 在整體職訓體系之角色係訓練提供者，澳洲整體訓練政策架構係由「職業及技職教育部長委員會」(MCVTE)形成，建立全國技能架構 (National Skill Framework) 並據以發展「澳洲品質訓練架構」

(AQTF)。RTO 依據 AQTF 提供標準化訓練課程。

CIT 係澳洲績效卓著之 RTO，所提供之標準化訓練課程需受到政府認可，以維持品質。資深經理 Ivan Johnstone 表示渠約 9 年前曾來台灣四至五次，參與職訓研討會並與台灣師範大學合作，提供許多協助。他亦表示目前澳洲主要問題係雇主需要員工立即可以運用 不願花時間等待。在整體訓練規劃方面，係由產業界扮演主要角色，政府則扮演領導角色將產業界予以組織，例如澳洲政府透過前述 (例如製造業) 產業技術委員會 (Industry Skill Council)，建立產業別發展計畫 (Profile Plan) 及所需證書，並持續更新產業所需知識及套裝訓練標準，因應市場對技術需求之變動。另一方面，透過實習生訓練將訓練與工作結合，當出現技能不足 (skill shortage) 問題，由產業界協助調整訓練結構。CIT Solution 資深經理 Ivan Johnstone 補充說明，雇主為滿足訓練

需求及降低成本，已建立澳洲團體訓練機構（GTA, Group Training Australia）。Group Training Australia (GTA Ltd) 係最大訓練機構，由全國超過 150 團體訓練機構（Group Training Organisations, GTOs)組成，僱用超過 41,000 名技術生及受訓學員(apprentices and trainees)。以營造業為例，透過此種機構，可發揮分工專精功能，提供勞工免於失業，當一個工程進行時，技術生及學員可以透過 GTA 到下一個工程繼續其訓練，且可經歷不同工作，例如學員在 A 雇主專做屋頂工程，當工程完成就到 B 雇主改學做混凝土。

(二)8 月 28 日參訪澳洲國立大學(ANU, Australia National University)

當日係由該校教務長（Registrar）Tim Beckett 接待，並由註冊及學生事務處處長(負責國際發展)Darren Brown、主管獎學金事務之 Mark Tanya 及政策及法規辦公室主任 Felicity Gouldthorp 陪同接待。教務長 TIM Beckett 簡要說明該校特色及國際學生概況，隨後進行簡要問答，之後由教務長帶領本團參觀校園，結束上午參訪。

澳洲國立大學位於坎培拉市中心，係澳洲最頂尖學校之一，其在所有澳洲大學體系中相當獨特，因為其係唯一由聯邦國會立法在 1946 年設立的大學，同時為澳洲學術研究重鎮，有七個學院，擁有相當高的師生比。學校有超過 200 棟建築物，佔地 145 英畝，校園十分廣闊。

校方人員說明該校十分重視國際學生，透過學歷認證及獎學金吸引各

國優秀學生前來就讀，其中部分優秀學生更選擇移民定居工作。教務長 TIM Beckett 談到該校有許多學生來自中國及台灣，他並觀察到兩岸學生興趣之差異，他發現中國學生大多就讀商學院及理工科系等實用性強學科，台灣學生則相當多元。本節參訪因偏重於高等教育，故本節詳見教育部同仁撰寫之出國報告。

八、未來工作重點

澳洲政府在職業教育與訓練方面未來有兩大重點：

(一) “Skilling Australia for the Future” 方案-縮短技術落差，提供有品質、全國認可的技術與資格、擴增訓練崗位。

1. 成立法定組織 Skills Australia：由 7 位經濟、產業、學術、教育、訓練不同背景之專家組成，提供政府有關未來國家技術需要及對訓練之投資方向等諮詢。
2. 強化產業技術委員會功能：未來三年內將提供 5,100 萬元澳幣強化產業技術委員會功能，如提出訓練需求、協助檢驗好的訓練機構、發展套裝訓練及提供再就業者訓練等。
3. 擴增訓練崗位：未來 5 年內增加 630,000 個訓練服務量，其中，238,000 個失業者，392,000 個在職者訓練(85,000 個技術生訓練。

(二) 在中等學校中推動 VET

1. 補助高中設立商業訓練中心 (Trade Training Centres)，在高中學歷外，也提供符合 AQF 的訓課程與資格承認。
2. 提供 1 億 950 萬元澳幣補助，辦理以下事項：
 - (1) 補助 9-12 歲學生，每年有 20 周，每周工作 1 天。

- (2) 職涯輔導員。
- (3) 加強學校與企業之聯結。

九、心得及建議

(一) 心得

本次參訪，主要的行程安排係以認識「澳洲的教育制度」為主，由於澳洲的教育與訓練在同一個部門之下，職業教育與訓練更是不分，這一點與我國的情況大不相同。初期，很難從我國的制度概念下，去了解澳洲的職業教育與訓練制度。

三天以來，印象最深刻的是澳洲在職業教育與訓練制度的完整與細緻化，而在運用上則推廣並適用於全國，包含政府、企業與訓練機構全部在 AQF 制度運作，而訓練品質則採全國一致的標準與管理規範，訓練課程則在職能標準的架構下，以「能力本位」的概念，發展課程與教材（套裝訓練）。對此行特別印象整理分列如下：

1. 政府有明確的政策方向，即以提升勞動人口之職能與生產力，達到提高國家經濟競爭力目標。澳洲勞動政策較受到英美影響，採取 Workfare 的「積極勞動市場政策」，強調因應全球化高度競爭及人口變遷，必須強化人力資源發展，首重人力投資，該國並無失業保險制度，但透過組織再造、規劃完整的教育訓練制度及投入大量經費，使失業者儘速重返勞動市場並提升競爭力。
2. 2007 年工黨贏得澳洲大選，新任總理陸克文(Hon. Kevin Rudd)採取新思維，強調因應全球化競爭，首重人力投資及積極性福利政策，爰進行政府組織再造，將「教育科學技術部」(DEST)及「就業暨勞工關係部」整併為「教育就業暨勞工關係部」(Department of Education, Employment and Workplace Relations, 簡稱 DEEWR)，新政府展現執行力，上任即推動政府組織再造，於很短時間立即整併，殊值推動政府再造運動很久的我國參考。

3. 政府建立明確組織及分工架構, 中央有效扮演領導統合, 勞動力調查規劃, 並建立全國性標準及訓練品質指標, 運作架構上納入地方政府及產業界之參與及執行, 使教育訓練符合各方需求, 並配合產業發展所需
4. 澳洲政府對於推展該國經驗及教育服務業, 展現高度企圖心及對國際開放之心胸, 此行本會同仁得知澳洲政府已與我教育部簽訂教育合作備忘錄(MOU), 多年來已邀請多位教育部同仁、立委及教育界人士等參訪, 積極推動雙邊交流, 此次更因應政府再造, 立即擴大至邀請本會同仁參加。
5. 另一方面, 從澳洲政府辦理工作坊, 可知澳洲政府之強烈企圖心, 積極發展該國教育服務業, 透過建立國家別教育體系簡介(Country Education Profiles, CEP), 並推廣至國際社會, 期望建立國際認可的文憑認證資料庫, 扮演 Leader 角色, 有助發展教育服務業之商機。
6. 教育服務業之發展, 代表的不僅是外國學生留學之商機, 更可吸引各國人才到該國留學, 除可吸引優秀人才在澳洲工作或移民外, 亦可提升該國學生國際化程度, 更可擴大澳洲的國際影響力。
7. 全國資格認證架構(AQF)用於全國職業教育與訓練機構、大學、企業訓練、國內外人才延攬(亦運用於移民政策)。在AQF架構下, 提供符合企業需求的「套裝訓練」。
8. 企業多元管道、高度參與(資格、職能、訓練課程、市場與勞動力技術供需…), 訓練體系掌握市場需要之技術與勞動力落差, 依需求落差辦理訓練, 並運用於企業及國家延攬人才。
9. 訓練提供者多元化, 帶動教育訓練服務產業, 訓練產業化、對國外

輸出，積極對外推銷。

10. 政府建立訓練品質指標與機制，對 ROTs 嚴格把關。
11. 在官方網站上提供詳細而公開資訊，供民眾、RTOs、企業查詢。
12. 彈性化思維:以參訪 CIT 為例,另外設 CIT Solution,充分利用 CIT 及政府補助資源,以企業化經營方式,避免傳統學校行政之限制,為 CIT 帶來可觀營收,類似我國大學附設推廣教育訓練中心,有助思考我國未來技職院校轉型職訓機構之方向。

(二) 對我國職業訓練發展及雙邊交流之建議

1. 發展我國職能標準：

澳洲的 AQF 制度是一套非常完善的機制，相信建置之初，必下了相當大的決心，各部會捐棄對各自既有做法之堅持，才能完成並成功推動這項大工程。我國的教育與訓練並無像澳洲這樣全國通用且一致的資格標準與架構，不只是教育與訓練間不能銜接，與技能檢定之間亦無法銜接，而企業更是各憑本事，各自發展（多未發展）。職業訓練局每年編列大量預算補助或委託民間團體辦理職前與在職者訓練（每年直接訓練經費超過新台幣 20 億元），但都是由辦訓單位各自發展，亦無法確認是否符合用人端之需要。最近多位學者倡議政府應發展國家職能標準，但我國各部會的執掌與分工係教育與職訓分立。經濟部制定中之「產業發展基本法（草案）」，將規定由各目的事業主管機關分別建立職能標準，但在此議題上，各部會之間應是垂直合作關係，而非水平分工關係，如各自發展，恐怕「職能標準」必將如多頭馬車，難以見其成效。今觀之澳洲作法，為國家人才培訓及產業發展用人需要，我國有

必要開始規劃建立一套為全國所接受的「職能標準」。並建議此一標準與國際接軌，協助我國人才培訓國際化。

2、建立跨部會整合組織，強化人力資源決策：

另一方面，從我國現行大學生過多及產業界迭反應人才不足問題，反應我國亟需加強教育體系與訓練體系之決策及規劃整合。建議在行政院下設立一個跨部會組織，以產業（用人端）的需求為主，結合產業人才，去協調、發展及推動這一套機制，適用範圍則可及技職教育、職訓、技能檢定、就業媒合、企業選用人才、職場需求調查，甚至於以該套標準，運用於外國人移民與專業技術人才之引進。尤其將來如果我國政府再造確定要將勞工委員會升格為「勞動及人力資源部」，組織結構必須強化此一部分之功能。

3、適度加強對訓練機構的管控與規範：

澳洲的作法是相當嚴謹。反觀我國，以訓練機構需要市場化與產業化為理由，另一方面也因為坊間的訓練機構早已林立，又都缺乏有效管理。近年來，雖然建立「訓練品質規範（TTQS）」機制並逐步推動，已然逐漸見其成效，但仍有不少人對其效、信度質疑，職訓局一方面積極改善，但仍有必要就其實施成效作一番檢討，並加強評核之一致性。但，在此同時，似也應對立案職訓機構專業及機構行政管理上有更多的稽核管控，以確保民眾接受一定品質的服務。

4、加強產業參與：

職業教育與訓練均應以進入職場就業或提升工作職能為目的，產業最了解其用人需要，政府應多加運用產業的人才與資源，澳洲政府在就業需求調查、職能標準、訓練課程等建立，均大量借重

產業之經驗，透過各種參與，我國近幾年，無論教育部與勞委會都在推動產、學、訓、研合作，透過個別訓練計畫發展合作，但政府與產業間並未能建立良好的長期合作機制，尤其是在基礎工程的建置上（如職能標準、訓練課程），產業應在其中扮演重要角色，切實反映市場需求。

5、研究成立職業訓練網絡

參考澳洲產業成立團體訓練網絡（GTA）做法，整合國內訓練機構及資源，由產業界參與建立訓練機構網絡，透過不同產業別及雇主合作，持續提供技術生及學員實習及工作機會，避免實習結束即中斷無法立即累積工作經驗，提升技能。

6、辦理需求調查及建立勞動供需資料庫

我國每年政府相關部門均有產業人力供需調查，但始終無法較為精確掌握其真實狀況，這次的參訪雖未觸及這個議題，但從澳洲網站上(workplace.gov.au- Labour market analysis)看到，該國對於勞動市場技術人才需求的調查方法，依據各項調查結果，據以作為國家人才培育與海外延攬人才的重要參考，我國應可進一步借鏡。

7、研究將我國發展過多的大學及技術學院轉型之可行性

因應我國少子化趨勢及大學入學門檻過低影響大學生素質及競爭力問題，國內正研究如何推動高等教育之改革之際，從澳洲經驗可以提供我國思考未來大學及技職院校部分轉型為職訓機構之改革方向。

8、加強與澳洲政府雙邊交流合作

澳洲正擴大在亞洲及國際事務之影響力，例如 APEC 及 WTO 場域，值此澳洲政府及澳洲商工辦事處相當積極推動雙邊合作之際，我國

應把握機會積極推動台澳雙邊勞動事務交流,特別可以在職業訓練、人力資源發展及勞動事務方面建立合作關係,加強雙方高層官員互訪,推動簽訂勞動事務合作備忘錄,有助我國與澳洲交流及參與國際事務。