

行政院及所屬各機關出國報告
出國報告（出國類別：考察）

考察歐盟職能標準制度

服務機關：行政院勞工委員會職業訓練局
姓名職稱：黃科長俐文、黃科員聖紘等 2 人
派赴國家：. 歐盟（希臘、比利時）
出國期間：98 年 9 月 21 日至 98 年 9 月 30 日

摘要

本局前於 96 年 7 月起舉行「研討建置職能標準座談會」相關部會發展職能標準策略研商及邀請民間團體、專家學者、產業界共同研討交換意見，與會者均認為職能標準的建立對人力資本的提升絕對有幫助，並且可改善國內職業訓練課程效率及品質，增加台灣競爭力與人力資源的開發，加速經濟發展，遂有本案之構想。

本案原為考察美國職能標準制度，茲因去（97）年底美國經濟不景氣，遭受金融風暴衝擊，美國國家技能委員會（National Skill standards Board，簡稱 NSSB）因經費籌措困難現已暫停營運，又地方州政府亦因州財政窘迫，技能標準亦傳出陸續暫停。為免影響本局借鏡他國，規劃職能標準業務，故於原國外旅費項下額度內，將原考察美國職能標準制度變更為歐盟地區職能標準制度，以歐盟執委會設置於比利時之「教育、訓練、文化與青年事務執行委員」及希臘「歐盟職業訓練中心」為考察地點。

歐盟執委會依不同職權有 27 個執行委員（commissioner），其中與職能標準有關的是教育、訓練、文化與青年事務執行委員，該執行委員職權範圍有教育及文化總署、資訊社會媒體總署、歐盟援外合作辦公室及教育視聽文化局等 3 署 1 執行機構，其中教育及文化總署下設「終身學習司」主管、統籌歐盟職能標準與各會員國間行業職能、國家職能及歐盟職能之連結，藉以提高職能透明度及促進流通性，達到人才流通與培訓。

另技術上負責歐盟人才培訓機關為「歐盟職業訓練發展中心」（European Centre for the Development of Vocational Training，簡稱 CEDEFOP），於 1975 年成立迄今，1995 年由德國柏林搬遷至希臘

Thessaloniki，其為歐盟增進會員國職業教育與訓練之常設機關，主要任務有蒐集文獻與統計分析、研發與學術研究、會員國資訊宣導、鼓勵會員國參與職業教育與訓練方案…等，該中心職業教育與訓練方案著重於會員國間科學知識與技能訓練在產業界與訓練間職能之實際運用與交流。

本次考察行程參訪單位有希臘國家職業訓練局（OEEK）、位於希臘塞薩隆尼基之歐盟職業教育暨訓練中心（CEDEFOP）、比利時國家荷區公共就業服務中心（VDAB）、歐盟教育暨文化總署(European Commission Directorate-General for Education and Culture.)、歐盟就業、社會事務暨公平機會總署(The European Commission's Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunity)等單位，並與拜會單位官員們互動，就考察項目資訊交流，爾等獲益良多。

目次

壹、緣起與目的.....	4
貳、歐盟職能標準制度（EQF）.....	7
參、參訪過程.....	14
肆、心得與建議.....	27
伍、附錄	32

壹、緣起與目的

一、緣起

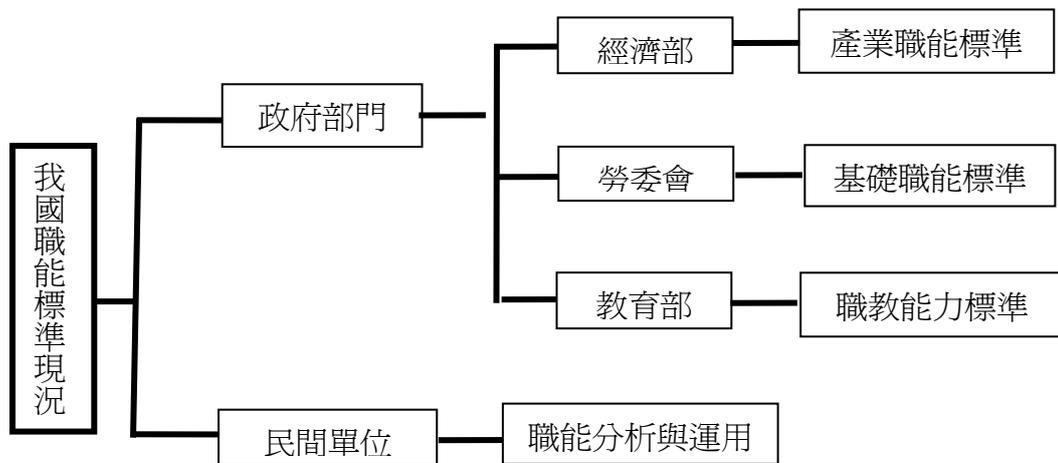
建立職能標準為國際趨勢，亦為開發與運用人力資源重要基礎建設工作。由於我國缺乏完整的職能標準建立機制，現有的職能標準也未能及時更新，或反應不同產業或職業的需求，對於新職類職能標準的開發能力更是有限，因此，職業訓練內容因缺乏職能標準作為參照，較難掌握辦訓需求。此外，過去所推行之「用訓合一」（或訓用合一）訓練方案仍難免以「訓」供應端來思考，非以職能標準來考量用人或人才培訓，亦造成人才培訓不符合產業之需求。由於人才培訓不符合產業需求，人員無法平移或接任新興行業的技能有所差距，導致國內就業人口過剩，失業人口漸增。再者，職能標準可提供技能標準與認證品質參照之優點，對於人員技能肯定認證，使其符合產業需求之就業能力。

本局前於 96 年 7 月召開「研討建置職能標準座談會」，座談結論為發展職能標準為未來趨勢，應積極規劃辦理，同時請各職訓中心就本身職訓需求，先行逐步發展等事宜，遂有本案之構想。

發展職能標準有助於國家全盤性的人力供需推估，勞動者學有所用，企業用人唯才。國家可藉職能標準瞭解國內人力資源的能量，並透過規劃、調整及職業證照制度的建立，來達成國內人才培訓職業能力再提升；對於勞動者職能標準可協助其瞭解所欲從事職業所需具備的核心職能，進而參訓學習與報考證照認證；而在校學生可依此檢測是否具備基本職能，及早規劃未來進入職場所需的訓練及學習；企業亦可依此標準篩選及進用員工，並可擬定相關訓練課程，鼓勵員工持續精進職業能力。

早在 1990 年代已有國家發展國家職能標準；歐盟亦於 2006 年 9 月倡議「歐盟職能標準架構」（European Qualifications Framework）指導方針，

建議歐盟會員國在 2009 年前建立相對應的職能標準架構，目的在提升國與國間人力品質透明度，有助於人才流動，並提供終身職能學習的明確目標。我國雖然尚未發展出國家職能標準架構，但目前已有多個部會及機構在推行職能標準制度，包含本局的共通核心職能標準、能力本位職業訓練規劃、職能分析能力課程規劃與運作、職前訓練課程發展模式建構及中華民國職業分類典等，經濟部資訊軟體人才職能標準、建立專業人才職能分析、重要產業關鍵職務專業職能標準及能力鑑定機制等，直轄會大專院校生就業核心職能標準，衛生署牙體技術師、檢驗師職能標準等，其他尚有多數職業證照已完成。此外，民間團體如工研院、104 人力銀行、友達公司、旺宏、中華汽車、三陽工業公司等也在進行建置職能標準的工作或運用職能分析方式招募或教育訓練，現況架構概略圖如下：



此外，本局於 96 年 7 月起舉行相關部會發展職能標準策略研商及邀請民間團體、專家學者、產業界共同研討交換意見，與會者均認為職能標準的建立對人力資本的提升絕對有幫助，並且可改善國內職業訓練課程效率及品質，增加台灣競爭力與人力資源的開發，加速經濟發展。其次，擴大台灣勞動市場的國際化與增加勞工就業機會，解決台灣高科技人才短缺問題。最終連結教育體制與職業訓練，提升個人技能，追求永

續就業能力。

職能標準涉及學校技職教育、企業用人及人才培訓、技能檢定等多重資源體系的合作與整合，所需經費、時間、人力甚為龐大。此外，因各企業的目的、發展規模及組織型態不一，其專業核心職能亦不宜擬定統一標準。若是全由政府來推動發展，限於政府人力與財力缺乏，不易克盡全功。雖然，發展職能標準有其必要性與存在性，但不宜由政府全面研發與訂定，希望推動民間的參與，朝向政府與民間在職能標準發展上彼此分工與協調，建立溝通平台，甚至於部分工作鼓勵由民間主導，政府僅需提供適度輔導與補助，訂定誘因機制及管考機制，扮演審查、整合及建立環境發展的角色。

二、目的

歐盟於 2006 年 9 月倡議「歐盟職能標準架構」(European Qualifications Framework) 指導方針，建議歐盟會員國在 2009 年前建立相對應的職能標準架構，目的在提升國與國間人力品質透明度，有助於人才流動，並提供終身職能學習的明確目標。使得教育不再僅限於學校的正規訓練，以終身不斷學習與進修做為目標，提供每個人不斷充實自己的規劃。其次，經由非正規、非正式學習方式所累積之經驗，且經由認證程序轉化成職能表現。是故，透過考察歐盟職能標準制度希冀達到預期效益：

1. 藉考察歐盟執委會（教育總署）了解其職能標準（EQF）發展、建置、內容及用途，供本局業務參考。
2. 藉由考察歐盟設置於希臘歐盟職業訓練中心，瞭解其對於會員國人才培訓情形，有助提升我國職能標準建置之國際經驗與增進國際資訊交流。

貳、歐盟職能標準制度（EQF）

一、落實終身學習：推動EQF的重要政策目標

2000年3月歐盟里斯本高峰會（the Lisbon European Council）各國政府首長訂定歐盟十年使命：創造歐盟成爲世界上最具競爭力與活力的知識經濟體及永續的經濟成長，提供更多更好的就業機會與促進更大的社會凝聚力。

1. 終身學習包括個人、公民與社會及就業相關的目的的學習。
2. 在正規的教育場所之內或之外的各種學習環境進行。
3. 終身學習意涵對人民與知識的投資、推廣包括數位素養在內的基礎技能之取得，及增加創新與更具彈性的學習形式。
4. 目標在於爲所有年齡層的人提供平等與開放的高品質學習機會及取得各種不同的學習經驗之方便。

二、歐盟職能標準之架構重點

EQF 架構基本上將學習成就分成三大類。第一類爲「知識」、第二類爲「技術」與第三類爲「能力」。能力的表現又分成「個人的社交能力」與「專業性層次」。

表一：EQF 架構基本上將學習成就分成三大類

	知識Knowledge	技術skills	能力Competence
定義	「知識」意指理論及 (或)實務	「技術」意指認知的 (運用邏輯、直覺與 創造性思考)與實用的 (涉及操作熟練度 以及方法、材料、工	「能力」意指責 任與自主

		具與儀器的使用)	
第1級 第1級學習成果	基礎普通知識	從事簡單工作必備的基礎技術	在直接的指導下工作或學習。
第2級 第2級學習成果	工作或學習領域基礎實務知識	應用相關資訊以執行任務以及利用簡單規則與工具解決例行問題所必備的基礎認知與實用技術。	在指導下工作或學習，但有某種程度的自律。
第3級 第3級學習成果	工作或學習的實務、原則、程序、普通概念等知識。	必需具備一些認知的與實用技術，俾能完成任務及藉由選擇與應用基礎方法、工具、材料與資訊來解決問題。	負起責任完成工作或學習任務。調整個人行為以解決問題。
第4級 第4級學習成果	工作或學習領域內廣義的實務與理論知識	必需具備一些認知的與實用技術，俾能對工作或學習領域之特定問題提出解決之道。	在通常可預測但可能改變的工作或學習情境之指導方針內自我管理。 指導別人的例行工作，對工作或學習的評鑑與改進負起一些責

			任。
第5級 第5級學習成果	具有工作或學習領域內全面性的、專業化、實務的及理論的知識，及具有知識界限的意識。	必備完整認知的與實用技術，俾能對抽象問題研擬創造性的解決方案。	於無法預測變化之工作或學習活動情境執行管理與指導。 評鑑與發展自我與他人的表現
第6級 第6級學習成果	工作或學習的先進知識，涉及理論與原則關鍵性了解。	必備先進技術、操作熟練與創新，以解決工作或學習專業化領域複雜且不可預測的問題。	執行複雜的技術或專業性活動或計畫，負責不可預測的工作或學習情境的決策。 負責管理個人或團體的專業發展。
第7級 第7級學習成果	高度專業化知識，有些為工作或學習領域最尖端的知識，可作為原創思考的來源。 具有一領域知識議題批判性意識，且處	研究及(或)創新必備的專業問題解決技術，以研發新知識與程序，並整合不同領域的知識。	管理及轉型複雜、不可預測且要求新策略方法的工作或學習情境，。 負責對專業知識與實踐作出貢

	於不同領域的介面。		獻，且（或）負責評鑑團隊重要表現。
第8級 第8級學習成果	具有工作或學習領域最先進的知識。	必備最先進與專業化的技術與技巧，包括綜合與評鑑，以解決研究與（或）創新方面之重大問題，及擴大且重新界定既有知識或專業實務。	對包括研究在內的工作或學習領域最重要的新觀念或歷程發展，展現相當的權威、創新、自主、學術與專業正直，及一貫的允諾。

EQF 架構的設計在內容上參考歐盟主要國家制度，但是因為是凌駕於國家之上的制度設計，所以範圍並不會包括某項職行業別的種種細節，也因此可以適用最大多數的成員國家。

三、EQF 中對於評估 (assessment)、鑑定 (certification)、認證 (validation)、認可 (recognition) 之界定

在EQF官方文件¹中，界定「評估」(assessment)一詞為：「衡量個人知識 (knowledge)、知能 (know-how)、技術 (skill) 和能力 (competence) 的相關方法和程序之通稱。」而由權威機構所進行的正式化評估稱之為「鑑定」(certification)；此外，不同機構之間對於彼此鑑定效力的同意，稱為「認證」(validation)；鑑定和認證二者屬於「正式認可」(formal

¹ (上網時間：15.2.2009.) http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/sec1484_en.pdf

recognition)，而經濟體和社會中對於技術和能力的承認則稱為「社會認可」(social recognition)。上述詞彙之間的關係可表示如下圖：

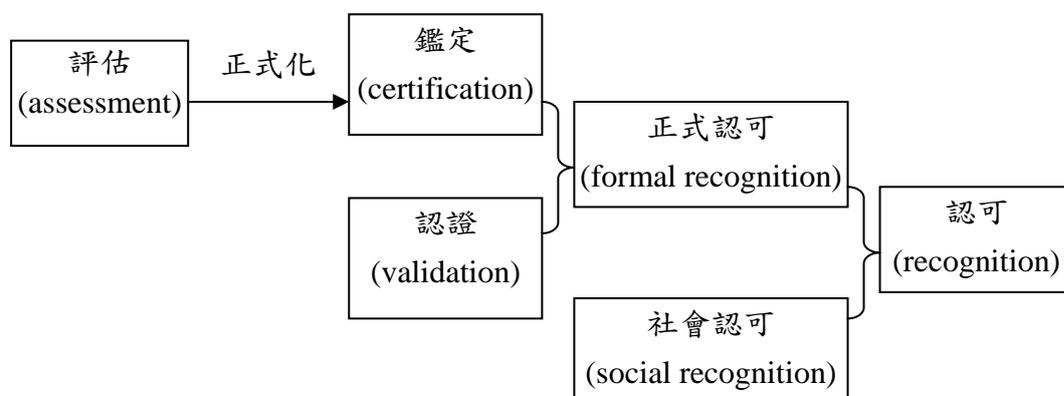


圖 1. 評估、鑑定、認證、認可之關係

四、歐盟職能標準與終身學習策略執行單位

(一) 歐盟層次組織：歐盟執委會中與職能標準有關的是教育、訓練、文化與青年事務 (education, training, culture and youth) 之「文教總署」、「資訊社會與媒體總署」及「歐盟援外合作辦公室」。

(二) 各成員國層次的組織：各成員國負責的主管機關，對內統籌相關事宜，對外代表國家與歐盟聯繫。

五、行業職能、國家職能和歐盟職能之連結

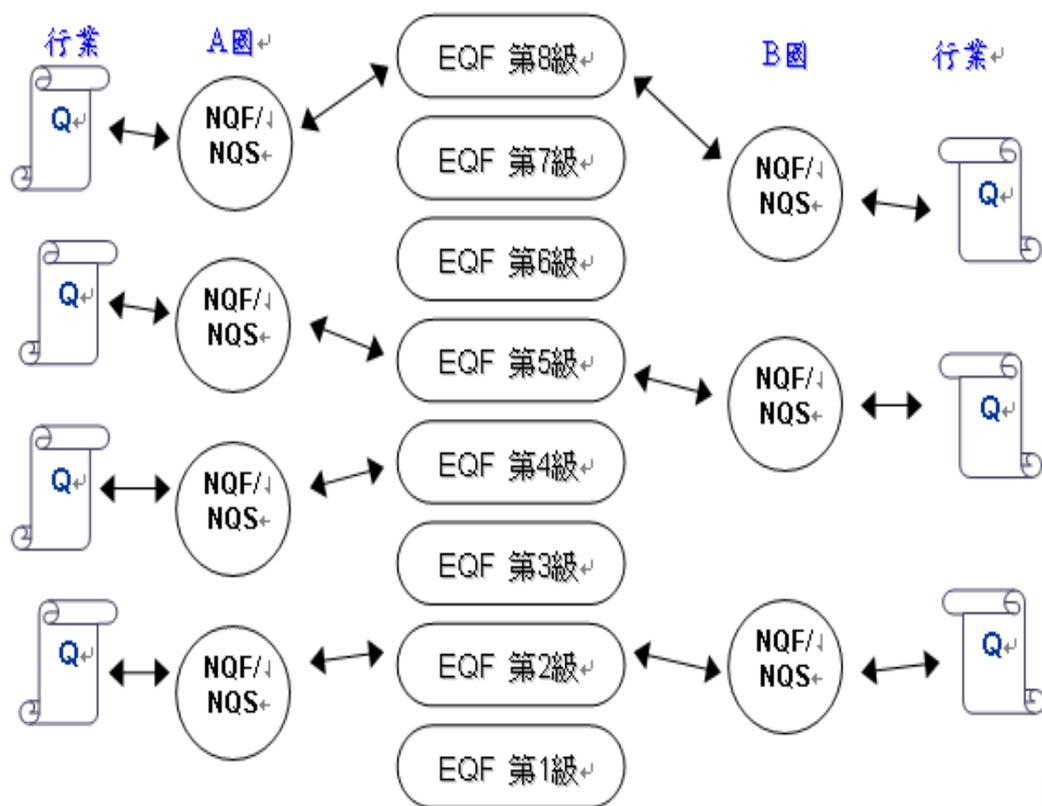


圖 2. 行業職能、國家職能和歐盟職能之連結

六、EQF 的運用平台

1. 歐洲學分轉換制度 (ECTS)
2. 歐洲職業教育訓練學分制 (ECVET)
3. 歐盟留學資訊入口站 (PLOTEUS)
4. 歐洲通行證(Europass)

七、EQF 與 NQF 對應

1. 成員國家負責整合其國內單一職能標準的主管單位或機關，應該可以明確定義其相關概念的內涵與範圍。

2. 介於各個不同的職能系統架構或是職能標準類別的內容與 EQF 之間，應該建立明確客觀的聯繫方式或管道。
3. 進入各個不同職能的管道或途徑之條件，應該公平與透明。
4. 各個成員國家所建制的品質保證途徑應該與歐盟的整體共識。
5. 各個成員國家其個別的職能系統或是架構之內容，其與 EQF 之間的聯繫，應該也可以在歐盟護照等輔助工具的組合之中表現出來。
6. 歐盟成員國之間應該形成共識，將不同國家其對於非正規或非正式學習的認證方法統一起來。
7. 各成員國家應該善用歐盟的學分轉換系統，進而一步步落實終身學習的目標。
8. 成員國家內負責職能標準體系或架構者應該清楚的被標示清楚。

參、參訪過程

一、希臘國家職業教育暨培訓局（The Organization for Vocational Education and Training，簡稱 OEEK）

（一）簡介

OEEK 隸屬於國家教育暨宗教事務部，有關國家職業教育和培訓體系均在該部監督下，且為行政法人單位，享有自主管轄權限，以及獨立行政和財務自主，其任務乃確保國家職業教育和培訓能達到人力提升目標。在這個監督機制下，OEEK 具有以下工作：

1. 開發及提供基礎職業訓練，並全面監督公共職業訓練機構。
2. 附設職業訓練研究所，研發相關職業訓練方案。
3. 監督和稽查民間職業培訓機構。
4. 辦理職業教育和培訓之資格和認證，以及確保職業教育和培訓品質。
5. 確保職業訓練系統和教育系統一致。

此外，OEEK 亦承辦希臘與歐盟之職業教育和培訓，並發展國家資歷架構（NQF），使其能與歐盟資歷架構（EQF）銜接；並確定所有職業教育和培訓的水平，與相關政府部門合作，與民間機構建立社會夥伴關係；最終希望能獲得歐盟職訓基金的補助，參與歐盟相關的職業教育與培訓方案。OEEK 組織內權責尚有：

1. 觀察國際就業趨勢與觀點。
2. 在隸屬國家教育暨宗教事務部組織下，根據國家及歐洲市場情勢與需求，由公共職業訓練機構提供符合專業辨識與資歷認證的職業教育與訓練。
3. 研發職業教育與訓練場地基礎設施和教育素材，以及單位空間配置和職業教育與訓練方面新技術的完成。
4. 在隸屬國家教育暨宗教事務部組織下之相關訓練學科，由 OEEK 直

接與歐盟相關機構技術合作。

5. 相關職業教育與訓練的文獻資料、研究、統計分析等文書傳遞與建檔。

(二) 組織

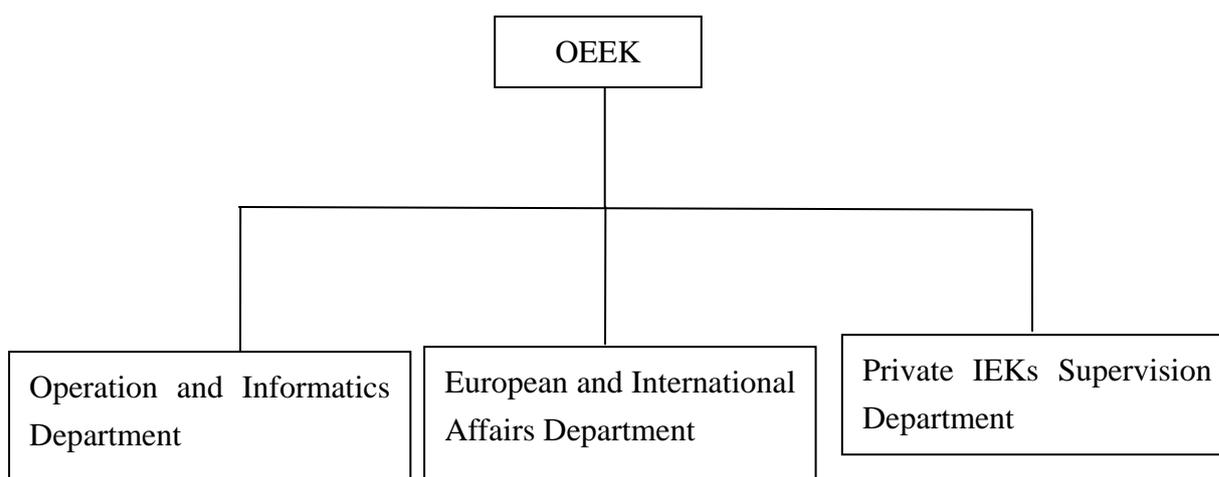


圖 3：希臘（OEEK）組織圖

二、歐盟職業訓練發展中心（European Centre for the Development of Vocational Training，簡稱 CEDEFOP）

「歐盟職業訓練發展中心」於 1975 年成立迄今，1995 年由德國柏林搬遷至希臘 Thessaloniki，其為歐盟增進會員國職業教育與訓練之常設機關，亦為歐盟第一個設置於外部的專業且分權化機關之一，用以提供特殊領域科學和科技知識，以及促進不同會員國間意見交流。

其任務有蒐集文獻與統計分析、研發與學術研究、會員國資訊宣導、鼓勵會員國參與職業教育與訓練方案…等，該中心職業教育與訓練方案著重於會員國間科學知識與技能訓練在產業界與訓練間職能之實際運用與交流。CEDEFOP 主要特色如下：

(一) 落實歐盟職業教育與訓練政策

爲了確保經濟及社會的持續發展，職業教育與訓練切合勞動市場、社會、與公民需求是必須的。因此，建立一套職業教育與訓練系統(VET)，供歐盟地區會員國、政府部門、雇主及社會夥伴落實更先進、創新的職業教育與訓練政策。

(二) 研發與統計分析

其爲歐盟最古老的附屬機關，爲支持與發展 VET 政策及方案中心，其爲相關理論、證據基礎決策提供者，提供研究報告、建言、統計分析與相關資訊激勵歐盟會員國共同合作與彼此學習。

(三) 鼓勵會員國參與職業教育與訓練方案

爲激勵會員國創新與研發職業教育與訓練，定期與不定期舉辦研討會、座談會、訓練課程、工作坊與工作團隊，爲教師、訓練師、企業雇主、社會夥伴、政府部門及周邊貿易單位提供相關訓練方案分享彼此經驗。

(四) VET-Bib 職業教育與培訓資料庫

CEDEFOP 爲歐盟針對職業教育與訓練相關研究成果的參考文獻中心。數位化電子資料庫爲歐盟提供其會員國縮短數位差距，線上可供蒐尋相關研究成果、科技知識與不同主題的知識文獻，且亦蒐藏歐盟立法文件、統計、公報文章、會議錄、對比分析研究、相關網站連結及宣傳出版品等。其主要特色有：

1. 即時且廣泛：對於決策者、VET 研究者、開業者、雇主及歐洲的貿易聯盟而言，電子資料庫文獻是無價的工具。1975 年來，計有 70,000 筆收藏的參考書目，以及每個月新增 400 筆編目的出版品。另涵蓋的主題包括：培訓體系、培訓政策、資格與職能的認可、終身指導、技能需求、終身學習、職業教育教師與訓練師、學習成果、歐盟資歷架構 (EQF)、歐盟職業教育與訓練之信用制度 (ECVET) 等等。

2. 免費、可取得且易於使：網站 (<http://libserver.cedefop.europa.eu>) 免費且全面提供查詢。其可簡易的搜尋介面易於尋找有關的資訊，且提供每一文件的取得資源，為便於會員國資訊公開化及透明化，倡導並實踐綠色環保，鼓勵會員國線上閱讀與瀏覽，網站上所有文獻電子全文內容均可免費取得。若要紙本則要計價購買。
3. 蒐集研究報告、歐盟政策與法令檔案、統計、期刊刊物、專欄文章、比較研究、資料庫、入口網站及 Grey literature。
4. 歐洲層級與其他層級：其所提供之職業教育與訓練資訊亦區分為歐盟層級、國際層級、及國家層級(所有歐盟會員國、挪威、冰島以及候選成員國)。
5. 多語內容：VET-Bib 電子資料庫之參考文獻與出版品以 23 個官方語言書寫，且所有參考文獻皆包括英文摘要且以「歐洲培訓彙編」的字眼做為檢索之關鍵字。

三、比利時荷語區 (Flanders) 就業服務與訓練中心(Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, 簡稱 VDAB)

(一) 比利時公共就業服務體系

比利時有四個公共就業服務中心，其負責區域如下：

1. VDAB 位於 Flanders 行政區 (荷語區)，官方語言：荷語。
2. ACTIRIS 位於 Brussels-Capital Region (行政區)，官方語言：荷語及法語。
3. Le FOREM 位於 Walloon provinces (省)，官方語言：法語。
4. ADG 位於 German-speaking community，官方語言：德語。

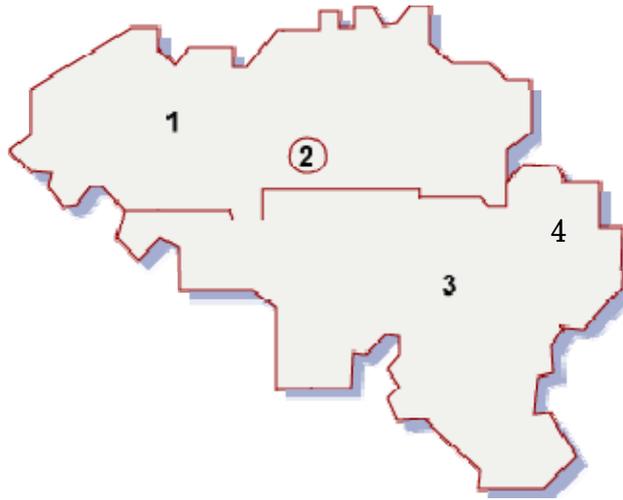


圖 4：比利時就業服務中心行政區²

（二）關於 VDAB

VDAB 成立於 1989 年，隸屬於 Flemish 政府副總理及接受 Flemish 就業與教育部監督，是比利時佛蘭德行政區的就業服務與培訓中心，提供一個求職者和雇主服務的平台。VDAB 為所有求職者和雇主提供了一個相對方便、高質量、且免費的服務。VDAB 被賦予的使命為，為佛蘭德區求職者、僱員和雇主提供公共服務；作為公共服務提供者，VDAB 希望努力建立一個透明且更具活力的勞動力市場。其具有社經使命如下：

1. 社會面即是求職者與雇主雇用相互媒合。VDAB 被賦予提供每一位求職者最佳的就業媒合。
2. 經濟面即是在人力資源管理上，VDAB 希望成為最具信賴的夥伴，盡可能地提供有效的服務包裹。

不僅如此，VDAB 近來不斷地優化其服務，使用最新的通信技術，包含常見的媒體、公共場所放置 jobcomputers、呼叫中心（call center）及網站。

（三）VDAB 所提供的服務

²註：比利時現有人口 10,666,866 人；1. Flanders 有 6,161,600 人；2. Brussels-Capital Region 有 1,048,491 人；3. Walloon provinces 有 3,456,775 人；4. German-speaking community 有 73,120 人。

VDAB 就業服務申請流程：先註冊成爲求職者，可在線上註冊或洽就業服務站 (job shop)，簡歷填入職缺數料庫。若求職者需要更多的幫助下，VDAB 提供就業指導員，幫助求職者盡快媒合工作，特別是非母與 (荷語) 求職者提供一體式服務。此外，VDAB 亦提供職業培訓課程，例如基礎技能課程，電腦培訓和焊接，語言學習和機具操作等等。VDAB 還提供在職者在職工作進修與服務。

(四) VDAB 服務人口群

1. 所有求職服務均爲免費。
2. 針對雇主(employers)服務：基本服務免費；訓練與指導收取相對市場競爭的價格。
3. 針對從業人員 (employees) 服務：自我服務免費；訓練 (相對低價的自付費用訓練，但臨時性失業免費)；職業指導 (須付費指導，但爲一次付款額 (a lump sum))。

在 2009 年 9 月已登記的無工作求職者 (non-working jobseekers) 約爲 226,800 人，其中已就業有 30,000 人，而在整個 9 月份覓得新職者有 54,000 人。

(五) VDAB 的研究發展部

1. 中央 (布魯塞爾區) 主要工作有：勞動市場管理、職能中心、支持性服務。地方區域主要有：勞動市場職業服務 (13 個據點) 下附設當地工作站 (已超過 160 個 job shops)；主要職能中心 (6 個中心) 下附設當地 (已超過 60 個) 職能中心。
2. 針對求職者、職缺資料庫、從業人員統計資料進行分析，以供政策分析建檔 (行政資訊系統線上數據表格報告 (EIS)、平衡計分卡 (BSC)、Flemish 勞動市場指導手冊 (失業、人口與就業情勢年度分析報告)、特殊問題分析、工作坊 (研討會)、作爲訓練影帶、宣傳品等；另研究成果出版或線上申請服務改進。

3. 針對離校者就業機會年度研究報告，採田野調查。
4. 年度職缺-障礙（瓶頸）工作分析：障礙因素（人口特性、人力缺乏因素、缺工數量、工作狀況等）
5. 每 2 個月發表一次 VDAB 就勞動市場議題解釋（看法）。
6. Flemish 勞動市場機會團體細節報告，機會團體包含少數民族、老年人、短工及職災失能者。

（六）VDAB 公共場所之 job-computers

為有效提高更好的就業服務，VDAB 於公共場所放置具現代化、創新、且更便民之 job-computers 服務大眾。

1. 330 台放置地鐵入口的自我服務。
2. 觸控式螢幕；簡單好操作。
3. 主要的工具：工作搜尋、訓練課程、資訊（各項指南、性向測驗、心理測驗、興趣測驗、趣味遊戲、心情文章等）。
4. 放置地點：VDAB 辦公室、公共建築廳口、圖書館、購物中心、地鐵站。
5. 卡片閱讀：須使用 e-id 插卡讀取（類似我國自然人憑證），與中央數據機連線。

四、歐盟教育暨文化總署(European Commission Directorate-General for Education and Culture.)

2000 年 3 月歐盟里斯本高峰會（the Lisbon European Council）各國政府首長訂定歐盟十年使命，創造歐盟成爲世界上最具競爭力與活力的知識經濟體及永續的經濟成長，提供更多更好的就業機會與促進更大的社會凝聚力。終身學習是這項策略的核心要素，不僅爲競爭力與就業力的核心要素，也是社會融合、培養積極的公民意識與個人職涯發展的關鍵所在，終身學習已成爲教育與訓練政策發展的重要指導方針。

終身學習包括個人、公民與社會及就業相關的目的的學習，在正規

的教育場所之內或之外的各種學習環境進行，終身學習意涵對人民與知識的投資、推廣包括數位素養在內的基礎技能之取得，及增加創新與更具彈性的學習形式，目標在於為所有年齡層的人提供平等與開放的高品質學習機會及取得各種不同的學習經驗，強調歐盟會員國有必要轉型正規教育訓練制度，以打破過去界於不同學習形式間無形的藩籬。

歐盟會員國均認同終身學習是促進人力提升的方法，亦是增進就業市場勞動力，提升人力資本的不二法門。因此，歐盟訂定終身學習政策，該政策即是教育與訓練的一般架構、人力流動與終身學習工具、學校教育、高等教育、職業教育與訓練及成人教育等六大項，鼓勵會員國積極投入與參與人力提升與促進勞動市場人力流動。其中最有效促進公民之終身學習，歐盟運用以下七項政策工具來達成公民流動與人力提升：

1. 關鍵職能的歐洲架構 (The European Framework of Key Competences)：鑑定這些為人們現今世界要成功生活的技能。
2. 歐洲資歷架構 (The European Qualification Framework for lifelong learning(EQF)：目的為連接各國的資歷制度，就像是一個在不同歐盟成員國、雇主和個人間的資歷移轉機制，如此使個人更容易在國外工作或研究學習。
3. 歐洲通行證 (Europass)：可以協助人們資歷與技能在整個歐洲獲得更好的理解與認可。
4. 歐洲學分轉換與累積系統 (The European Credit Transfer and Accumulation System,簡稱 ECTS)：提供一個在國外學習期間正式承認的共同基礎。
5. 國家學術認證中心 (The National Academic Recognition Information Centres, NARIC 納里奇)：
6. 職業教育與訓練之歐洲信用制度 (The European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET))：歐洲學習成果的轉

換、累積和認可發展下的一個系統，包含在正規訓練系統外的學習，亦正在開發正規與非正規學習認證的其他工具。

7. 歐洲職業教育與訓練品質保證參考架構（The European Quality Assurance Reference framework for Vocational Education and Training, 簡稱 EQARF）：此為根基於歐洲共同參考下的職業教育與訓練系統（VET）的一個品質保證參考機制，用來協助歐盟會員國促進與監督不斷改進的職業教育與訓練系統。

其中促進勞動力提升與流動工具以歐盟資歷架構（EQF）工具與本國正在規劃研議的職能標準制度較有關係，已於前文撰述發展概況，本會職訓局黃科長與黃科員拜會歐盟教育暨訓練總署專責 EQF 業務之官員 Mr. Carlo Scatoli 討論歐盟資歷架構制度（EQF）與各國發展之職能標準制度（NQF）連結情形、困難處與成效評估情形。

Mr. Carlo Scatoli 表示歐盟資歷架構 8 級的分層，係提供會員國間已有建構的 NQF 比照調整納入該架構，資歷層級彼此連接，至於尚未發展或尚未建構或正在研議（NQF）的會員國則是採鼓勵其參照辦理。另歐盟推動 EQF 機制困難處則是會員國間發展 NQF 進度不一，且無任何罰則規範，只能以柔性倡導督促各會員國積極建構發展，目前僅愛爾蘭政府於 2003 年完成連接，且經歐盟審議通過，馬爾他甫於 2009 年送件尚待審議，德國預計 2010 年提出，其他國家希冀隨後提出依續完成。東歐各國則是進度遲緩。

至於職能標準之成效評估，由於會員國間建構時間過程過於冗長、複雜，且均待會員國配合建構中，其中又涉及各會員國社經、勞動市場國情不同，如新加入之東歐各國發展意願不高等因素，目前職能標準成效無法評估且亦無專責單位。此外，歐盟 EQF 制度主要是為促進個人「終身學習」而設計，非針對「勞動市場供需」而設計，主要為促進勞動力流動，因此對於金融海嘯勞動市場人口供需無法提供預測，但卻也提供

雇主瞭解跨國移工之文憑、跨國職業移動之資歷等重要參考平台。

五、歐盟就業、社會事務暨公平機會總署（The European Commission's Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunity）

拜訪行程的最終站「歐盟就業、社會事務暨公平機會總署」，全球化和創新技術的快速進步急遽影響我們日常生活，急遽變化的就業市場與企業型態，公司面臨需要不斷創新與研發，爲了生存勞工與企業組織都必須是彈性的。公司與工會集體協議，以及勞工就業的社會保障權，均是勞動市場彈性化的課題。對此，彈性化（Flexicurity）試圖協調雇主和工人的需求，同時安全性（Security）亦可確保工人內部或外部轉換獲得保障，因此彈性安全可同時保持公司競爭力，亦可提高勞工的人力資本，亦是整個歐盟就業政策的重要模式。值得一提的是，歐盟就業總署之職責乃是提出相關總體就業政策指導之方向及架構，給予會員國間彼此參考，督促各會員國落實就業政策步調一致，實際上歐盟會員國間的就業政策訂定權責屬於各會員國之權責。

（一）「彈性安全策略」（Flexicurity=Flexibility+Security）

彈性安全政策乃是針對勞動市場、公司（機構）及雇用（勞資）關係等面向下，就勞動市場人力，企業雇用、法令制度等給予彈性、促進流動，並以審慎的方式給予充分安全保障（如就業保障和收入保障等）。

因此，歐盟於 2007 年在既有「彈性化」政策下，再提出「彈性安全策略」（Flexicurity=Flexibility+Security）進一步活絡歐洲勞動力、倡導終身學習及增加就業市場工作機會等。「彈性安全策略」內涵爲：彈性與可靠的契約約定、周全的終身學習、有效且積極的勞動市場政策、現代化社會安全制度等。爲了落實該策略內涵，歐盟擬定四種途徑供各會員國依各國國情調整適用參考：

1. 途徑 1：解決契約分割

2. 途徑 2：發展企業內部彈性安全和提供轉換安全感
3. 途徑 3：解決勞動力技能和就業機會的落差
4. 途徑 4：增加福利救助者與非正式雇用者之工作機會

會員國依此四個途徑與前四個內涵比對檢視國內勞動市場彈性與安全情形，透過比對協助政府、企業、雇主、勞工等四方彼此於法令保障、薪資保障、契約內容與雇用關係、健康安全、工作條件、反歧視、工會組織協定…等面向進行檢視與評估。而每年各會員國亦會將其彈性安全相關措施報告送「歐盟彈性安全專家小組」整理與分析。

（二）「新技術求新職業」（New skill for New Jobs）

嚴峻的金融海嘯衝擊整個歐洲，歐盟會員國亦面臨經濟衰退與勞動市場發展停滯窘境，歐洲在整個重建復甦的路上體認到復甦必須強化人力資本以及創新技能的就業力；此外發展創新技能仍不夠，必須確保新技能的供給與勞動市場的需求，兩者間必須緊密結合。發展新技能對於歐洲短期復甦及長期經濟成長與生產力相當重要，新技能也必須兼顧它未來的職業、因應未來改變的產能、公平性、性別平等與社會凝聚等。

歐盟於 2008 年 11 月提出「歐洲復甦計畫」（The European Economic Recovery Plan）架構，在該架構下同年 12 月提出加強經濟成長與就業策略之「新技術求新職業」計畫（New skill for New Jobs），藉以提高歐洲人力資源發展，促進勞動市場流動，開發新職類與新技能及加強國際間合作交流。

「新技術求新職業」計畫內涵，首先是界定「新技術」（New skill）是獲得更多更好工作的關鍵，尤其是對不同水準層提升技能及就業力，結合教育與訓練包含學校教育、高等教育、職業教育、成人教育與終身學習等，應朝向 4 個方向挑戰即是促使終身學習與學習者流動、改進訓練津貼的品質與效果及學習成果、促進平等且積極性的公民權利與義務、加強所有教育與職訓的改革與創新（包含企業界）。其次是技能切合

勞動市場的需求，更透明化各國間勞動市場趨勢與技能需求資訊，加強媒合求職者與工作職缺。第三是改善歐盟技能評估與勞動力供需預測，使技能能切合勞動力市場之供給與需要。

2008 年中不可預測的金融危機衝擊歐洲經濟與就業市場，使得歐盟執委會評估三個核心是刻不容緩。第一歐洲潛在中、長期就業市場創新的工作與替代性工作；第二強化技術 (skills) -職能(competencies)與資格 (qualification)條件擴及所有職類與職業；第三必須確保長期勞動市場需求與技術供給的緊密結合。

為使技能切合整體勞動力市場供給與需求，歐盟進行「2020 年技能與勞動市場需求推估」及「預測與媒合：新技術求新職業流程」二大方向著手振興經濟：

1. 2020 年技能與勞動市場需求推估：又分「工作創新與勞動力供給的長期趨勢」及「技術需求與職業之長期趨勢」（由歐盟職業教育與訓練中心 CEDEFOP 執行）。
2. 預測與媒合一新技術求新職業流程：
 - (1) 定位落差 (Addressing mismatches)：2009 年分別規劃建立「歐洲勞動市場監控機制」(European Labour Market Monitor)、「發展職業與技能標準化多語字典」、「創新 2009 Match and Map」(運用公共就業服務入口網站 (EURES)、以及連結至歐盟地區學習機會入口網站 (PLOTEUS) 與研究人員動向 (含工作入口網在內) 的網站 (EURAXESS))。
 - (2) 加強歐盟在預測與預知方面的能力：為了達到 2020 年知識技能、勞動力推估與預測；強化企業、教育、訓練單位對話，尤其是大學與產業對話。
 - (3) 深化國際交流與合作：積極參與 OECD 成人職能評估新方案 (PIAAC)；與國際勞工組織 (ILO) 合作，尤其是衝擊

全球的氣候變遷政策之技術與工作知識分享平台；加強與第三國家雙邊對話，如中國、印度、美國及加拿大等；發展與鄰里周邊國家、在內的東歐夥伴、歐盟訓練基金支助的地中海沿岸地區居民間政策對話。

- (4) 動員歐盟政策與財務工具：職業教育與訓練共同合作、歐盟促進終身學習之資歷架構（EQF）、歐盟社會基金（ESF）與地區發展基金（ERDF）等工具來促成經濟復甦。

肆、心得與建議

隨著全球化與知識經濟時代來臨，產業結構與技術變遷快速，推動職能標準及認證制度的目的，就是強調未來人才培訓工作，將重視檢視學習者知道及能作什麼（學習的結果），而不是學了什麼（投入）。

而歐盟 2006 年 9 月歐盟執委會發布了歐盟議會及歐盟理事會共同倡議「歐盟職能標準架構」（European Qualifications Framework）指導方針，建議歐盟會員國在 2009 年前建立相對應的職能標準架構，後續將進一步推動在「歐洲通行證」（Europass）中，附加申請者「歐盟職能標準架構」證明文件。歐盟職能標準架構的建立，對於歐洲勞動市場的流動性與透明度，都有加分的效果。而勞動者的競爭力與流動性的提高，亦是對抗失業的保證，因此這些機制的設計同時符合勞動市場安全與彈性的要求。職能標準與證照制度也可提供就業者明確職涯地圖與終身學習努力目標。因此，建立職能標準及認證制度已形成就業市場發展新趨勢。

目前台灣職業證照制度可分為二大類類，一是涉及執業資格之「專門職業及技術人員考試法施行細則」第 2 條規定，政府針對與民眾生命財產、社會安全或權益關係密切的職業，例如律師、會計師、建築師、各類醫事人員及各類技師，應領證書始能執業，自 1950 至 2005 年已發合格證書 19 萬 9776 張。

其次，係屬於職業能力之證明，如依據「職業訓練法」規定，辦理的證照，例如技術士檢定與專門職業及技術人員證照制度，自 1984 至 2006 年計辦理 162 種檢定（2006 年為 134 種，部分檢定已更替），累計發證 352 萬 6307 張。及各業管機關推動的證照，例如金管會、經濟部，而這類證照與職能標準，隨著產業發展，將扮演愈來愈重要角色。

然而因為我國對於職業資格與職業能力認證之主政單位，並未統一，且以往對於職業研究、職能分析之經驗亦為不足，未來如何發展國家職能標準，是一大挑戰。事實上或許可以有幾個可能的作法，第一種是從教育體系著手，改變現有各級學校教育評量方式，改由以知識、技術與能力的職能架構作為學習成效評估，進而推展到主管產業的經濟部門與產業直接對話，透過產業分析、職業分析、職能分析等技術，將教育機構之職能等級廣度與深度予以延伸，以架構我國職能標準之體系，並作為職業訓練課程規劃與實施之重要參考。另外一種思考的方向則是，思考本局如何透過監控勞動市場脈動的資訊，透過社會對話的機制，嘗試分析當今產業政策所需人才之類別，有系統的發展關鍵職類之職能標準，已提供競爭性的訓練內容。再者，或許也可以試著透過公共資源投資(補助)產業，鼓勵企業團體自我發展其所需關鍵職類之職能標準，將產業關鍵職能標準建立起來，並進而協助其擴散該職能標準的應用，提昇其競爭力。

另外，在訓練品質確保方面，「品質保證」是「哥本哈根宣言」中所提出的第三項合作內容。在哥本哈根進程中各成員逐漸發現：建立一套統一的職能標準與學分間的相互承認，有賴於各成員彼此間對其職業教育與訓練在質的層次的相互信任程度，學歷與學分透明化的前提必然是教育與訓練在品質方面的透明。因此，就 EQF 與歐盟職業教育與訓練學分轉換系統(ECVET)推動步伐的謹慎小心與成熟程度相比，CQAF 的發展顯然比較早。哥本哈根宣言提出之後，宣言簽署國就組成了技術工作小組來推動宣言中所提出的第三項議程。在歐洲職業培訓暨發展中心和歐洲基金的幫助下，小組經過兩年的時間研擬出一套「共同品質標準架構」。架構的內容被設計者簡單概括為：一個品質模式 (a model)、一種評量方式 (a methodology)、一套監控體系 (a monitoring system)、一組測量工具 (a measurement tool)。

所謂「一個品質模式」是指品質保證的涵蓋範圍，包括計劃、實施、評估以及檢討四個方面，每個方面中都包含一些用來描述品質的主要問題，在主要問題之後，架構又分別提出了政府制度和 VET 提供者針對主要問題所達到的標準。「一種評量方式」是指對於以上提出的品質標準的評價一般以各成員國自評為主，也有相關的 8 個主要問題以及品質標準。「一套監控體系」是指在自我評估的基礎上，實施國家和內部層面的觀察，用以促進自我評量，在自願的基礎之上，各成員國也可以進行歐盟層面的相互監控。「一組測量工具」是指幫助成員國監控和評估本國體制的一整套指標，這個由 10 個面向所組成的系統覆蓋了 VET 重要的入口、出口、環境和過程等幾個層次，並規定了指標的來源。

歐洲高等教育與訓練品質保證機制從 90 年代陸續建立，為因應新興國家所帶來的競爭壓力，歐洲開始推動歐洲高等教育品質保證上的相互合作，找尋一個開放協調方法，使不同會員國在不同文化、語言、習慣及工作方法不同的情況下，共同發展出一套標準、綱領與程序，同時尊重各國的自主性。1999 年簽訂的「波隆那宣言(Bologna Declaration)」、2000 年提出的「里斯本策略(The Lisbon Strategy)」、及歐盟設置的「高等教育品質保證網路(European Network for Quality Assurance, ENQA)」主要目的皆在強化歐盟競爭與創新能量，促進知識社會，以達到在 2010 年打造世界上最具競爭力與活力的歐洲高等教育區域(European Higher Education Area, EHEA)目標。

品質保證並不是控制的手段，而是希望體現教育與訓練的可說明性，以及不斷創造、改善，才能達到厚植人力資本的目的，歐洲希望透過品質保證機制，養成具有透明性的新質量文化。目前歐洲面臨最大的挑戰在於維持各國自主性的同時，如何能達到質量標準，以即時回應服務地區的需求。

為確保教育與訓練品質，各國都發展出許多策略，評鑑便是其中的重要項目，也廣為應用。然而，過去的評鑑強調學員滿意度、學員成就及影響力、職訓師素質及世界排名，卻忽略了學習成果、專業認證、就業、創新能力及對國家及地區經濟發展的貢獻。目前歐洲也開始重視運用不同方法評估，期能找到最合適的指標，以內外兼顧的方式來確保高等教育品質。

為協助事業單位、訓練機構及工會團體邁入系統化訓練流程，建立自主提升訓練品質之機制，自 94 年起參酌「ISO10015」及英國「IIP」制度，以及國內訓練產業發展情形制定我國訓練品質系統(Taiwan TrainQuali System，簡稱 TTQS)，做為評估事業單位、訓練機構與工會團體辦理各項訓練計畫流程之指標。此外，TTQS 亦可為評量與管理工具，運用於各項職前訓練與在職訓練計畫，並引導事業單位、訓練機構與工會團體建立標準化之辦訓系統，以促進訓練計畫規劃與執行，使組織及個人職涯發展目標緊密結合，並持續改善。我國訓練品質系統主要參考是機制為「ISO10015」，而歐盟訓練品質架構，並未直接引用「ISO10015」，究其原因，很可能係因為歐盟發展之品質架構通常是一個給會員國的參考，同時歐盟的品質架構係以訓練機構自我評估辦訓過程與結果的一個監控模組，與「ISO10015」發展之初係作為組織內部訓練流程管理之指引不相同。然而兩者也有其相同之處，例如同樣重視需求、計畫、執行與檢視的連結關係，同樣重視訓練成果。如果對照我國目前 TTQS 的指標，可以發現，我國的 TTQS 不僅有組織內訓的檢核版本，亦發展出訓練機構的評核版本，且於本(98)年度進行指標修正後，已較重視訓練成果與利害關係人的參與程度，已漸類似歐盟訓練品質架構之精神，且運作方式上，歐盟與我國均是採取由外部監督的方式進行。

較值得一提的，目前我國的訓練品質系統(TTQS)能僅以記分卡方式呈現，尙未發展成熟的指標條文，因此其指標的內涵如何作為引導企業或訓練機構、工會、學校建構持續改進其學習管理系統的功能較不意發揮，這將是未來可以在努力的地方。另外，如何將我國開發的訓練品質系統與國際同步，標尺上相互驗證，亦為可以思考的部份。

最後，有關比利時荷語區就業服務與訓練中(VDAB)，提供求職者、在職者、企業單一且流暢的服務平台，其設置於公共場所之job-computers，更是便利所有使用者可就近取得所需資訊，結合就業服務與職業訓練的服務通路，與目前我國組織改造規劃方向相符，而job-computers的設置，係虛擬服務與實體服務點的延伸，值得我國研議如何透過現有的通路(如結合便利商店、量販店、郵局)架設類似裝置於勞動人口密集區域，架設類似查詢機台，以提供更有效率且即時的服務。

伍、附錄

- 一、參訪行程表（中英對照）
- 二、歐盟職訓中心（CEDEFOP）議程
- 三、參訪照片（希臘、比利時）

一、參訪行程表（中英對照）

「考察歐盟（比利時、希臘）職能標準制度」計畫預計行程表

The tentative agenda of Official visit to EQF system

時間:98年9月21日至9月30日

	行往地點 (Location)	航班及抵達時間 (Flights and Time)	拜訪單位 (Institutions to be visited)	討論主題 (Topics for Discussion)
9/18-21 2009	台北—雅典—米 克諾斯—雅典 (1 st -3 nd night : stay at Athens)	台北 (9/17 23:15 華航 C161 航班出發) — 經法蘭克福—雅典 (9/18 15:05 奧林 匹克 OA168 航班抵達)		
22	雅典—塞薩羅 尼基(4 th night: stay at Thessaloniki)	晚上：雅典（雅典機 場搭乘 18:15 奧林 匹克航空 OA914 班機 前往塞薩羅尼基 19:10 抵達）	一、上午 10 點拜會希 臘職訓局的 Director Mrs. Kehayia 二、下午拜會外交部駐 希臘代表處 Plan to visit the local training institutions from 14:00 to 16:00	教育系統、企業參與相關職業訓 練方案是否有助於該國企業競 爭力或人才人力之維繫。 In Greece, does the participating of education systems and corporations in related VET programs enhance the competitiveness of corporations as well as the maintenance of human resources?
9/23	塞薩羅尼基 (5 th night: stay at Thessaloniki)		參訪歐盟職業訓練中 心 (European Centre for the Development of Vocational Training, Cedefop) 早上職訓中心 Mrs. Frey 交流會議 中午用餐 下午參訪該職訓中心圖 書館	一、Cedefop 之主要角色與功能 二、Cedefop 在各國職能標準 (NQF) 與歐盟職能標準 (EQF) 連結上, 所扮演的角色與實務性操 作。 三、Cedefop 如何協助與推展 EQF 架構在會員國間跨國承認與 運用。 四、Cedefop 在 EQF 架構下如何 界定與整合知識 (knowledge)、技 能 (skills)、核心職能 (core competence) 三核心要素。 五、Cedefop 提升職業訓練教師

「考察歐盟（比利時、希臘）職能標準制度」計畫預計行程表

The tentative agenda of Official visit to EQF system

時間:98年9月21日至9月30日

	行往地點 (Location)	航班及抵達時間 (Flights and Time)	拜訪單位 (Institutions to be visited)	討論主題 (Topics for Discussion)
				<p>教學職能的具體作法與經驗 六、Cedefop 對於訓練品質確保之作法與經驗 七、Cedefop 與學校、企業之合作經驗與模式</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The main role and function of Cedefop 2. What role does Cedefop play in linking NQF and EQF? How does it operate practically? 3. How does Cedefop assist and promote the recognition and validation of EQF among EU Member States? 4. How does Cedefop identify and integrate 3 core elements (knowledge, skills and core competence) under EQF? 5. The empirical measures and experiences of Cedefop in promoting the professionalization of VET teachers. 6. The measures and experiences of Cedefop in assuring the training qualification. 7. The cooperation models and experiences between Cedefop, schools and enterprises.
9/24	希臘塞薩羅尼基→比利時布魯塞爾（塞薩羅尼基搭乘 13：20 奧林匹克航空 OA907 班機，14：15 抵達雅典，雅典 16：30 搭乘奧林匹克航空 OA147 班機，布魯塞爾抵達 19：00） (6 th night: stay at Brussels)			

「考察歐盟（比利時、希臘）職能標準制度」計畫預計行程表

The tentative agenda of Official visit to EQF system

時間:98年9月21日至9月30日

	行往地點 (Location)	航班及抵達時間 (Flights and Time)	拜訪單位 (Institutions to be visited)	討論主題 (Topics for Discussion)
9/25	布魯塞爾 (7 th night: stay at Brussels)		一、 上午 9:30 參訪歐盟或比利時當地辦訓機關 拜訪 Mr. Carlos Polenus (Special advisor) VDAB, Keizerslaan 11, 1000 Brussels 二、下午拜會外交部駐比利時代表處 To visit our Representative Office in the morning	在 EQF 架構下，教育系統、企業參與相關職業訓練方案是否有助於會員國間企業競爭力或人才人力之維繫。 Under the EQF, does the participating of education systems and corporations in related vocational training programs enhance the competitiveness of corporations as well as the maintenance of human resources?
9/26-27	例假日 (8-9 th night: stay at Paris)			
9/28-29	布魯塞爾 (10 th night: stay at Brussels)		一、 上午 10:30 拜訪歐盟執委會教育總署 Visit European Commission Directorate-General for Education and Culture. 1. 終身學習司 Lifelong learning Dept. 2. 達文西計畫內涉及 EQF 決策及執行單位 Leonardo da Vinci Programme policy-maker and EQF relevant enforcement agencies 拜訪 Mr. Carlo Scatoli (6 floor tower above	一、歐盟職能標準 (EQF) 架構重點及組織體系分工情形 二、EQF 制度實施方式的專業認證及協調平台 三、EQF 制度實施之成效 (或成果)、限制及正負面影響等。 四、會員國間推行 EQF 是否受金融海嘯衝擊，及會員國因應對策 五、會員國間都有各自的職能標準 (NQF)，如何與 EQF 架構 8 個層級連結 六、EQF 對會員國終身學習發展跨國性合作方案的成效 1. The key points of EQF and its operation status. 2. The recognition and coordination platform of EQF implementation. 3. The outcomes, limitation and positive/ negative effects of

「考察歐盟（比利時、希臘）職能標準制度」計畫預計行程表

The tentative agenda of Official visit to EQF system

時間:98年9月21日至9月30日

	行往地點 (Location)	航班及抵達時間 (Flights and Time)	拜訪單位 (Institutions to be visited)	討論主題 (Topics for Discussion)
			<p>Madou metro station)</p> <p>二、下午 15:00 拜訪歐盟執委會就業總署 Mr. Gergely</p> <p>Visit European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.</p>	<p>EQF.</p> <p>4. Does economic Tsunami impact on Member States' promoting EQF? And what are their strategic responses?</p> <p>5. Each Member States has their own NQF. How do they align with 8 reference levels of EQF?</p> <p>6. What are the significant outcomes and influence of EQF on Member States to develop transnational cooperation in lifelong learning?</p> <p>一、面對經濟衰退，瞭解勞動市場彈性化（Labor Market Flexicurity）因應措施。</p> <p>二、企業和勞工實施彈性化措施是否受經濟衰退衝擊，及會員國因應對策？</p> <p>三、面對經濟衰退影響中高齡及低薪工作者就業，歐盟如何協助會員國度過難關？</p> <p>1. Facing economic downturn, what are the Labor Market Flexicurity policy and related employment programs by the DG of Employment, Social Affairs and Equal Opportunity?</p> <p>2. Does economic downturn impact on Members' corporations and labor workers while the DG of Employment, Social Affairs and Equal promotes the Flexicurity programs? And what are their strategic</p>

「考察歐盟（比利時、希臘）職能標準制度」計畫預計行程表
 The tentative agenda of Official visit to EQF system

時間:98年9月21日至9月30日

	行往地點 (Location)	航班及抵達時間 (Flights and Time)	拜訪單位 (Institutions to be visited)	討論主題 (Topics for Discussion)
				responses? 3. How does EU help his members to cope with the impact of economic downturn on the works of elder and workpoor(low salary)?
9/30-	布魯塞爾→維也納→返回台北			

二、參訪歐盟職業教育暨訓練中心（CEDEFOP）議程

VISIT OF A DELEGATION FROM THE BUREAU OF EMPLOYMENT AND VOCATIONAL
TRAINING TAIWAN
22 or 23 September – Rousseau
Draft Agenda

10.00	Welcome	Corinna Frey
10.30	The European Qualification Framework – Links with NQFs – progress	Slava Pevec GRM or Loukas Zahilas (tbc)
11.00	VET teachers and trainers and the promotion of their professional development	Rocio Lardinois de la Torre
11.30	<i>Coffee</i>	
11.45	Modernizing European VET systems in the framework of the Copenhagen process and Cedefop’s monitoring role	Maria Hrabinska
12.30	Presentation of the Taiwanese VET system and EQF	
13.30	<i>Lunch with Ms Bulgarelli</i>	
15.30	Visit to Cedefop’s library	Marc Willem

三、參訪照片（希臘、比利時）







