

(出國類別：專題研究)

澳洲職業訓練與資歷架構制度之研究

服務機關：行政院勞工委員會

出國人職稱與姓名：鐘副處長琳惠

派赴國家：澳洲

出國期間：99年3月22日至7月22日

報告日期：99年10月21日

目 次

壹、研究緣起與目的	2
貳、研究過程與參訪活動	3
參、澳洲職業教育與訓練制度	9
一、澳洲職業教育與訓練之歷史沿革	9
二、澳洲職業教育與訓練之架構	11
三、澳洲職業教育與訓練之概況	13
肆、澳洲國家訓練體系	15
一、澳洲資歷架構（AQF）	16
二、訓練套組（Training Packages）	22
三、澳洲品質訓練架構（AQTF）	24
伍、澳洲職業教育與訓練之治理與運作方式	26
一、澳洲職業教育與訓練的決策和計畫	26
二、澳洲職業教育與訓練的治理方式	33
三、澳洲職業教育與訓練的經費與財務	35
四、澳洲職業教育與訓練的執行	36
陸、心得與建議	38
一、澳洲職業教育與訓練的主要特色	38
二、澳洲職業教育與訓練制度的若干課題	40
三、澳洲職業教育訓練制度作為我國參考借鏡之處	41
表一 參訪活動行程表	4
表二 資格類型及證書名稱	16
表三 澳洲資歷架構一部門別對照概要表	19
表四 澳洲資歷架構有關職業教育與訓練各級證書學習成果摘要表	20
表五 訓練套組內容	23
圖一 澳洲國家訓練體系基礎架構	15
圖二 澳洲資歷架構跨部門資格連結關連圖	18
圖三 澳洲職業教育與訓練(VET)系統與國家訓練系統	27
圖四 澳洲產業參與及投入國家職業教育與訓練（VET）系統概況	32
圖五 澳洲職業教育與訓練(VET)運作系統	33

澳洲職業訓練與資歷架構制度之研究

壹、研究緣起與目的

隨著知識經濟及創新經濟時代來臨，腦力與創意逐漸成爲帶動經濟成長及競爭力的核心，人力資源成爲競爭力的重要關鍵，世界各國莫不致力於創新人才培育、技能提升的前瞻規劃，同時爲使人才培訓能符合產業用人需求，近年來許多先進國家陸續發展國家職能標準，應用於產業界及職業教育訓練系統，作爲勞動力開發與人力資源運用的重要基礎建置工作，因而建立一套適用於產業界、技職教育與訓練的國家職能基準已成爲國際新發展趨勢。

我國在 95 年台灣經濟永續發展會議中，已將推動「配合產業發展，建立職能認證機制」列爲提升產業競爭力之具體結論，並於 96 年發布的「產業人才套案」中，在「發展重點產業職能培訓」之子計畫項下，規劃積極推動產業所需專業人才職能標準及認證制度，以使高等教育畢業生、現職從業人員及相關培訓機構，均具有明確之學習目標，期有效降低人才供需落差，提升產業競爭力。

面對國內外建置國家職能標準以爲人才培育及開發運用之基礎工程的趨勢，本會職業訓練局亦於 97 年間進行研擬建立國家職能標準機制的工作，而於其時，個人時任職業訓練局綜合規劃組組長，爰委託專家學者研究建立國家職能標準機制之行動策略計畫，另一方面著手進行主要先進國家職能標準制度資料的收集，包括美國、日本、澳洲、新加坡、歐盟、香港及英國等，而編纂成冊則有美國、日本、澳洲、新加坡及歐盟等。這些國家的職能標準發展都已有相當完整的機制，而在這些委託研究及各國資料收集的討論中，最常被提及且備受重視的成功典範之一可說是非澳洲的職能標準制度莫屬。

98 年初，因適逢澳洲駐台商工辦事處蒞會訪問表達願意推薦本會對澳洲職業訓練研究有興趣之資深同仁申請澳洲獎學金(Australian Endeavour Executive Award)，並將協助安排相關澳洲當地研究機構(host institute)以協助研究之進行等事宜，個人基於對澳洲職能標準制度之研究興趣與工作需要，爰提出申請，希望藉此得有機會實地研習澳洲職業訓練制度的架構與運作方式和澳洲資歷架構 (Australia Qualification

Framework, AQF) 制度的整體運作模式。期盼透過實地參訪與觀摩，瞭解澳洲職業教育與訓練改革之作法，及澳洲如何建立產、學、訓共通的職能標準與國家資歷架構之發展經驗，提供作為我國未來擬定與發展國家職能標準及相關政策制度之借鏡參考。

貳、研究過程與參訪活動

本研究計畫申請澳洲 Endeavour 獎學金，於 98 年 11 月獲甄選通過，研究期間自 99 年 3 月 22 日起至 7 月 21 日，共計 4 個月。研究機構(Host Institute)則安排於澳洲技術及繼續教育聯盟 (TAFE Directors Australia , TDA) 總部。

澳洲技術及繼續教育聯盟是一個全國性最高團體(the peak national body)，它代表 58 個公立技術及繼續教育學院(Technical and Further Education, TAFE)，是一個非營利的教育組織，成立於 1998 年，其目的在於提升澳洲職業教育政策、協助改善國內及外國留學生訓練成果的政策發展、主導在經費使用上如何創新的建議及定位 TAFE 學院為澳洲主要技能訓練之標竿等；而其主要業務則是支援其會員學院以提倡澳洲的技能品質。總部全國秘書處於 2009 年由首府坎培拉(Canberra)遷移至雪梨(Sydney)，目前設於 TAFE 雪梨學院的阿提蒙(Ultimo)校區。

在此，值得一提的是澳洲技術及繼續教育學院(TAFE)是澳洲最主要的公立職業教育與訓練(Vocational Education and Training, VET)的提供者，該學院網絡係全澳洲第三教育部門中最大且範圍最廣，在整個澳洲有超過 1300 個校區，其中有許多學院也提供亞太地區及其他海外地區的服務。

於整個研究期間，除了參訪活動及出席相關會議之外，大多數時間是在該總部即 TDA 進行研究。TDA 提供相關設備供研究使用，且因與該總部執行長(Mr. Martin Riordan)及國際合作部主任(Mr. Peter Holden)同一大辦公室，因此得以隨時在他們的指導下進行相關問題的討論及資料搜尋，同時也在他們的協助下洽排相關的參訪行程。而在參訪活動的安排上，除了依既定規劃參訪了澳洲職業教育與訓練相關的重要機構外，也藉此機會奉派就近出席在坎培拉舉行的第 14 屆台澳經濟諮商會議，並

訪問澳洲國際技能組織執行長及參加在墨爾本舉行的「第2屆工作社群國際研討會」等活動。茲將相關參訪活動行程整理如下表，以供參考：

表一 參訪活動行程表

日期	城市	參訪機構/活動	受訪(會面)者
2010年3月23日	雪梨 /Sydney	拜會主要研究機構 TAFE Directors Australia	Mr. Peter Holden, Director, International Engagement & Business Development, TAFE Directors Australia
2010年3月24-26日	墨爾本 /Melbourne	出席「第2屆工作社群國際研討會」 The 2nd Working Communities International Congress, hosted by the NESAs, in partnership with the OECD LEED Programme	Ms. Sally Sinclair, CEO, National Employment Services Association (NESAs) Dr. Sylvain Giguere, Head of the Local Economic and Employment Development (LEED) Division, OECD
2010年3月26日	墨爾本 /Melbourne	澳洲國際技能組織 Official Delegate Australia	Mr. Mark Callaghan, CEO of Worldskills Australia
2010年4月12-13日	坎培拉 /Canberra	出席第14屆台澳經濟雙邊會議 The 14 th Australia-Taiwan Economic bilateral Meeting	
2010年4月13日	坎培拉 /Canberra	澳洲教育、就業與工作場所關係部 Department of Education, Employment and Workplace Relations	Maryann Quagliata, Branch Manager, Skills Quality Branch, Tertiary Skills and Productivity
2010年5月5日	墨爾本 /Melbourne	維多利亞大學 Victoria University 1. Tour of school for sport and recreation 2. Tour of hospitality school and restaurant	Lawrence Seah Koya Matney Shawn Vlaeminck
2010年5月	墨爾本	1. 參加職業教育與訓練	

月 6 日	/Melbourne	外擴移動論壇 2. 澳洲私立教育與訓練 委員會國家辦公室 1. Attend VET Outbound Mobility Forum 2. Australian Council for Private Education and Training (ACPET) national office	Steve Quirk, Manager, International Engagement, ACPET
2010 年 5 月 7 日	墨爾本 /Melbourne	1. Holmesglen 地區 TAFE 2. 澳洲技職教育與訓練辦 公室及澳洲品質委員會 1. Holmesglen TAFE 2. Technical & Vocational Education & Training (TVET) Australia/ the Australian Quality Council (AQC)	Robyn McGrory, Office Manager, Offshore Programs Unit, Holmesglen Institute Chris Stewart, General Manager, Quality & Recognition, TVET Australia Paula Johnston, Project Director, TVET Australia
2010 年 6 月 3 日	雪梨 /Sydney	雪梨 TAFE 分會 Sydney Institute, TAFE NSW	Lynne Codner, Head TeacherHospitality, Sydney Institute, TAFE NSW
2010 年 6 月 7 日	雪梨 /Sydney	新南威爾斯州教育與訓練 部 NSW Department of Education and Training	Margaret Willis, General Manager, NSW Vocational Education and Training Accreditation Board Margaret Tung, Manager, Quality Systems, Quality Assurance Services, NSW Department of Education and Training
2010 年 6 月 9 日	雪梨 /Sydney	服務業技能委員會 Service Industries Skills Council	Jeanette Allen, Chief Executive Officer, Service Industries Skills Council
2010 年 6 月 10 日	雪梨 /Sydney	西雪梨區 TAFE 分會、 Nepean 大學、Blacktown 大	Ann Beerden, Director, International Education, Sydney

		<p>學</p> <p>1.WSI, TAFE</p> <p>2. Nepean College – Kingswood Campus (Meet with Child Studies Section and Hairdressing Section)</p> <p>3. Blacktown College (1)Presentation by Narges Lalee: VET Australia, AQF,AQTF,TAFE NSW, WSI & SWIE (2) Presentation by Michele Travers: National Training Package- teaching and assessment</p>	<p>West International Education Narges Lalee, Project Officer Offshore, Western Sydney Institute (WSI), TAFE Child Studies Section, Nepean College: Maree Aldwinckle, Leih Hamilton Hairdressing Section, Nepean College: Gabriele Seidel-Wynne Michele Travers, Head Teacher, Business, Blacktown College</p>
2010年6月15日	雪梨/Sydney	西雪梨區 TAFE 分會開放訓練與教育網絡 TAFE NSW-WSI-OTEN (Open Training and Education Network)	Jane Anderson, Manager, International Distance Education
2010年6月16日	雪梨/Sydney	國際管理諮詢公司 Management Consultancy International	Dr. Denise Meyerson, Educational Director, Management Consultancy International
2010年6月18日	雪梨/Sydney	新南威爾斯州教育與訓練部 NSW Department of Education and Training	Robin Booth, Director, TAFE Policy, NSW Department of Education and Training
2010年6月18日	雪梨/Sydney	Think: Education Group 校區	Dr. George Brown, Group Academic Director, Think: Education Group Matthew Peade, Program Director, Vocational Education,

			William Blue College of Hospitality, Think: Education Group David McDonald, Head of College, APM College of Business and Communication, Think: Education Group Gayatri Natarajan, Program Director - Vocational, APM College of Business and Communication, Think: Education Group
2010年6月22-23日	阿德雷德 /Adelaide	國家職業教育研究中心、進修教育、就業與科技部 Visit to NCVER 1. Introduction to National Centre for Vocational Education Research Ltd. (NCVER) 2. The Department of Further Education, Employment, Science and Technology (DFEEST) - Quality Assurance/ Training Packages 3. Introduction to NCVER research and evaluation program 4. Discussion of the role of the AQF Council and the development of the Australian Qualifications Framework (AQF) 5. Introduction to NCVER statistical services program	Phil Loveder, Manager Research and Consultancy Margaret Thornton, Manager Quality & Tertiary Education Policy Hugh Guthrie, Principal Research Consultant Di Booker, Principal Policy Officer, Australian Qualifications Framework Council Ron Mazzachi, Principal Research Consultant Andre Amrein, General Manager, TAFE SA International Alison Russell, Director Educational Programs and Services
2010年7月	坎培拉	澳洲商工會	Mary Hicks, Director,

5 日	/Canberra	Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI)	Employment, Education and Training, ACCI
2010 年 7 月 6 日	坎培拉 /Canberra	簡報：澳洲教育、就業與 工作場所關係部 Department of Education, Employment and Workplace Relations 1. Linhui presentation on VET project 2. Presentation by Skills Australia 3. Presentation by Skills Quality Branch 4. Presentation by Skills International 5. Open discussion	SSEA Branch: Joanna Wood, Jacqueline Howden, Jodie Hickling (Taiwan desk), Brad Waters, Emma Birch-Marston, Arvind Tyagi, Mike Francis, Luciana Baranio Skills Quality Branch: Mellisa McEwen, Graeme Bevan, Bernadette McDonald Skills International Sections: Erica Heywood, Nina Campbell
2010 年 7 月 6 日	坎培拉 /Canberra	簡報：澳洲總理與內閣部 Department of the Prime Minister and Cabinet (PM&C) Linhui presentation on VET project	Dr. David Atkins, Business Manager, Strategy and Delivery Division, Strategic Policy and Implementation, PM&C

參、澳洲職業教育與訓練制度

澳洲的教育與訓練體制主要由基礎教育(primary and secondary school)、職業教育與訓練(vocational education and training, VET)及高等教育(higher education)等三個部分所組成。職業教育與訓練(VET)和其他教育最大的不同就是產業(industry)在制訂職業教育訓練政策、架構發展以及實施職業教育訓練中發揮著不可或缺的角色。

一、澳洲職業教育與訓練之歷史沿革

職業教育與訓練(VET)肇始於 19 世紀中期至後期，當時機構提供以男性為主的行業訓練與技術發展，例如機械與採礦等。

近百年的時期，職業教育與訓練(VET)集中於男性全職工作範圍狹小的一些相關產業。

1960 至 1970 年代

在 1960 至 1970 年代，產業與社會開始改變。傳統製造業、採礦與農業在經濟重要性中開始式微，新的通信、金融行業開始興盛。更多婦女接受教育並投入勞動市場。

1974 年的「肯甘報告書」技術與繼續教育之需求 (Kangan Report on Needs in Technical and Further Education)明確闡述現今 TAFE 的角色與使命。

在此時期，較先前有更多的預備學校與職前訓練，但是在專門職業及工藝的訓練則減少成長。

1980 年代

在 1980 年代，服務業持續拓展—而其代價則減少了採礦、製造業與營造業(這些產業已成為 TAFE 之傳統領域)。私立之訓練提供者網絡開始滿足服務業之需求。許多報告指出，為了經濟繁榮昌盛，訓練體系必須滿足個人與產業雙方面之需求。

1990s 年代

迪威森(Deveson, 獎勵重建之訓練成本)、芬(Finn, 青年人參與義務教育後與

訓練)與卡密雪(Carmichael)等三項報告皆注意到：

- 擴展訓練體系
- 增進青年參與訓練
- 發展整合的全國系統

澳洲全國一致同意「職業教育與訓練」(VET)的改革與整合全國一致努力是必要的。

於是在 1992 年，各州、領地與澳洲政府同意成立澳洲國家訓練局(Australian National Training Authority, ANTA)與一個來自產業策略投入彼此合作的職業教育與訓練系統(VET)。

於 1994 年，菲茲傑羅德報告(Fitzgerald Report)將職業教育與訓練導向現今系統之基礎發展，包括：

- 「最佳練習」(best practice)與「使用者選擇」(user choice)之概念
- 各州與領地負責認證與標準設定
- 更強與更一致性的產業主導架構

1990 年代末期，引進新學徒制，建立國家訓練架構(National Training Framework, NTF)，在學校引進職業教育與訓練(VET)，以及訓練套組(Training Packages)之發展。

2000 年代之後

澳洲首相於 2004 年 10 月 22 日宣布，從 2005 年 7 月 1 日開始，澳洲國家訓練局之職責與功能將被轉移到教育科學與訓練部(Department of Education, Science and Training, DEST)。

2006 年 2 月，澳洲政府委員會(Council of Australian Governments, COAG) 要求職業與技能教育部會委員會(the Ministerial Council for Vocational and Technical Education, MCVTE)重新檢討與修正「澳洲品質訓練架構」(Australian Quality Training Framework, AQTF)。

因此，2007 澳洲品質訓練架構(AQTF 2007)是前述檢討之後的結果，並於 2007 年 7 月 1 日開始實施，其主要特色如下：

- **成效核心(Outcomes focused)**：以服務品質與獲致成果為主，而非為達到成效的投入。

- **全國一致(Nationally consistent)**：各州、領地之註冊主管機關通力合作發展與出版全國指導原則，以確保 AQTF 2007 之解釋與執行的一致性。
- **主流的(Streamlined)**：訓練機構之註冊標準已簡化及一致化，而以結果為核心。
- **透明化(Transparent)**：全國指導原則與手冊易於取得。

二、澳洲職業教育與訓練之架構

澳洲職業教育與訓練制度的特色在於其全國一致性、富於彈性、符合使用者需求，且其訓練結果不僅符合產業界需求並且是由產業界所主導。澳洲職業教育與訓練體系(VET system)可以說就是澳洲的國家訓練體系(National Training System)，而整體職業教育與訓練的架構則包含澳洲資歷架構(AQF)、澳洲品質訓練架構(ATQF)、註冊的訓練機構(RTOs)和各州、領地政府的註冊主管機關等重要的基本要素。

(一) 澳洲資歷架構 (AQF)

澳洲資歷架構提供澳洲全國從高中文憑到博士學位單一的資格認可架構。其中職業教育與訓練部門所授與的資格包含下列 8 種：

第一級證書 (Certificate I)

第二級證書 (Certificate II)

第三級證書 (Certificate III)

第四級證書 (Certificate IV)

文憑 (Diploma)

高級文憑 (Advanced Diploma)

職業研究證書 (Vocational Graduate Certificate)

職業研究文憑 (Vocational Graduate Diploma)

(二) 澳洲品質訓練架構(AQTF)

澳洲品質訓練架構提供一套全國一致性、高品質的訓練與評量標準。

AQTF 2007 包含兩種全國一致性的標準：

AQTF 2007 註冊的基本標準

AQTF 2007 州（領地）註冊主管機關的標準

此兩種標準即分別規範提供教育訓練的機構註冊的標準，及政府註冊主管機關所依循的標準。

AQTF 2010 澳洲品質訓練架構 2010 年 7 月 1 日實施新版，主要新增對於註冊訓練機關之要求的規定。

（三）註冊的訓練機構 (RTOs)

無論公、私立的教育訓練機構都必須符合澳洲品質訓練架構 AQTF 的標準才可以獲准註冊；且只有已註冊的訓練機構(RTOs)才可以授與澳洲資歷架構(AQF)下的資格(qualifications)，即提供被認可的訓練和評量。

目前已註冊的訓練機構大致可以分成下列幾種類型：

1. TAFE 學院、工藝專科學校、學院、技術學院、双重部門(大學和 TAFE) TAFE, Institutes, Polytechnics, Colleges, Institutes of Technology, Dual Sector (University and TAFE)
2. 政府所屬-公立機構 Government owned - public providers
3. 私營所屬-私立機構 Privately owned - private providers
4. 公司所屬-以企業為基礎的機構 Company owned - Enterprise-based providers

而澳洲技術及繼續教育學院的網絡是全澳洲第三教育部門中最大且範圍最廣，在整個澳洲有超過 1300 個校區，其中有許多學院也提供亞太地區及其他海外地區的服務。

（四）州（領地）政府之訓練註冊主管機關

各州(領地)的登記機關負責審核註冊許可和監控(monitor)教育訓練機構，以確保這些登記的教育訓練機構符合澳洲品質訓練架構(AQTF)的標準，並認可職業教育與訓練的課程及核准教育訓練機構提供職業教育與訓練給海外學生。

除了上述在澳洲職業教育與訓練架構中各項重要的基本要素之外，不可或缺的

另一項基本要素即是全國性的認可原則。也就是，各州（領地）必須承認在其他州所註冊成立的訓練機構(RTOs); 而所有的訓練機構(RTOs)必須承認其他RTOs所授與的國家資歷架構 AQF 下的資格。這種對於訓練機構(RTOs)及對資格(qualifications)之全國性的認可，正是澳洲職業教育與訓練的一大特色，也強化了澳洲教育及勞動市場的流動性。

此外，值得一提的是整個澳洲職業教育與訓練制度中涉及到幾個主要的關鍵角色，亦即所謂的利益關係者，包括：

- 國家品質委員會 National Quality Council(NQC)
- 產業技能委員會 Industry Skills Councils (ISCs)
- 州及領地訓練機關 State and Territory Training Authorities (STAs)
- 註冊訓練機構 Registered Training Organisations (RTOs)
- 產業代表與組織 Industry representatives and organisations
- 澳洲教育、就業及職場關係部 Department of Education, Employment and Workplace Relations(DEEWR)

這些利益關係者在整個職業教育與訓練架構中分別扮演不同的角色與功能，對整個澳洲職業教育與訓練的發展都有舉足輕重的影響，在本文後續篇幅中將再逐一加以介紹。

三、澳洲職業教育與訓練之概況

目前澳洲有大約 9,600 所學校(schools)、38 所大學及超過 4400 家的註冊訓練機構(RTOs)，其中大約有 3100 家私立的訓練機構；另包括 82 個 TAFE 機構(含 640 個校園)，總計在教育及訓練社群的活動人口高達 350 萬人。

澳洲職業教育與訓練主要係提供其人民獲得相關的知識及技能，包括：

- 初次進入職場者
- 離職後重返職場者
- 為新工作而訓練或再訓練者
- 為提升他們的工作技能者

■ 進入職業教育訓練（VET）或大學進一步學習者

澳洲職業教育訓練（VET）提供非常廣泛的課程與方案，從傳統的職業到商業、貿易甚至是創意藝術等；也為社會及社區的參與者提供基本的技能訓練，像是給新移民英文語言訓練等。正式的職業教育訓練提供許多全國性認可的資格，從只需要花費相對較短時間即可完成的證書到通常需要兩年才能完成的高級文憑之學習。

澳洲職業教育訓練提供除了要求具有大學學歷之工作外，所有各類就業所需的技能及資格。在大多數的州，只要超過 15 歲就可以接受職業教育訓練；而根據統計，就讀職業教育訓練的學生有一半以上年齡超過 25 歲，且大部分為非全時(part-time)的學生。有許多已具有大學學歷或文憑的人也會接受職業教育訓練以獲取某些特定的技能。

澳洲的職業教育與訓練部門供給各類型的學生，包括：居住在都市、鄉鎮、及偏遠地區的學生；不同文化背景的學生（如原住民、母語非英文的人）；海外學生（在澳洲或在外國之澳洲職業教育訓練機構）；及身心障礙的學生等等。

澳洲職業教育訓練的訓練執行包括在傳統教室、工作場所、網路及社區場地等，使用不同的方法來滿足產業及個人的需求。這些學習方式的選擇性提供學生可以依照他們最適的個人學習型態而選擇其學習的速度、環境等。

整個職業教育訓練體系提供從第一級到第四級證書(Certificate I、II、III、IV)、文憑 (Diploma)、高級文憑 (Advanced Diploma)、職業研究證書 (Vocational Graduate Certificate)、及職業研究文憑 (Vocational Graduate Diploma)等 8 種資格；第一級及第二級證書提供基本的職業技能和知識的訓練。根據統計，有 48%職業教育訓練的學生註冊在第三級或以上之資格的學習。而最熱門的五大課程為：

第二級證書 / 接待領域—酒吧和餐飲服務人員

第三級證書 / 商業領域—職員和行政人員

第二級證書 / 商業領域—接待員和資歷較淺的秘書

第二級證書 / 零售業領域—銷售助理

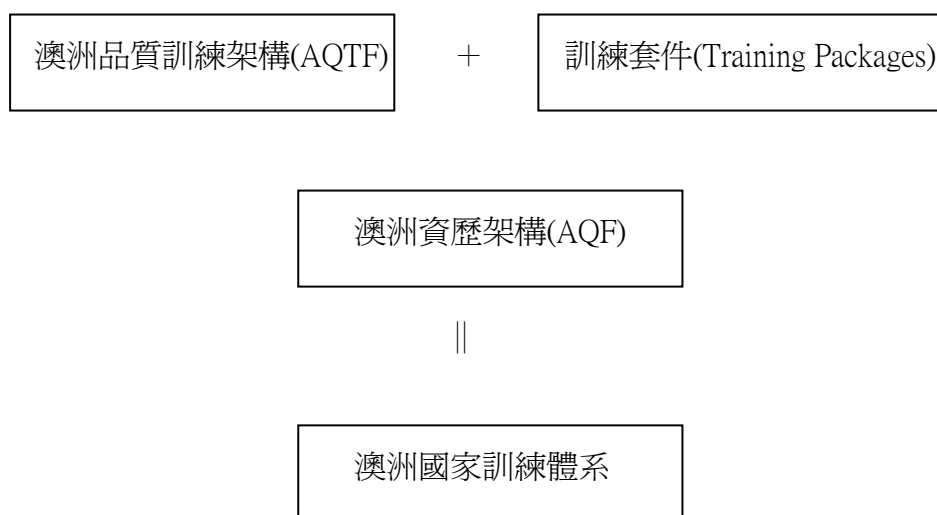
第三級證書 / 電氣系統電工—家內、商用電工

肆、澳洲國家訓練體系

澳洲國家訓練體系主要建構在訓練套件(Training Packages)、澳洲品質訓練架構(AQTF)及澳洲資歷架構(AQF)等三大關鍵基礎架構之上。特別是針對資歷和訓練的實施，促進其品質和全國的一致性。通常澳洲國家訓練體系也被視為是澳洲的國家技能架構(National Skills Framework)。

建構澳洲國家訓練體系的三大關鍵基礎架構可以如下圖來呈現：

圖一 澳洲國家訓練體系基礎架構



首先，澳洲整個國家的訓練體系緊密的建構在澳洲的資歷架構之上，形成密不可分的連結。在此訓練體系之下，訓練的產出結果，其資格（學歷）、訓練及就業之間是互相連結一致的。換言之，透過澳洲資歷架構，形成在澳洲基礎學校教育、職業教育訓練和高等教育之間的銜接通路，使得澳洲在教育、訓練和就業之間的資格有全國一致性的無縫接軌。再透過澳洲品質訓練架構(AQTF)及訓練套件(Training Packages)兩大關鍵架構的配合，以確保澳洲職業教育與訓練的品質、一致性及與產業界密切的關連。

一、澳洲資歷架構(AQF)

澳洲資歷架構(The Australian qualifications Framework, AQF)係澳洲學校、職業教育與訓練及高等教育部門間一個全國性之資格認可的一致性架構。這個單一且全國一致性的架構於1995年開始推行，經過五年的時間，2000年起於澳洲各州及領地全面實施。

澳洲資歷架構為一政策性架構將澳洲的教育與訓練所涉及之各種資格納入一個廣泛性的架構，成為澳洲資歷體系的基礎。其主要目標包括：

- 提供義務教育後之教育成果的一個全國一致性的認可
- 透過對於先前學習的承認(recognition of prior learning)擴展協助個人無論是在教育與訓練部門之內或部門之間以及和勞動市場之間更易流動的彈性通路
- 使對參與提供教育訓練者、雇主與受雇者、個人及相關利益團體的條件與要求能整合並一致化
- 提供適於教育與訓練多元目標的彈性
- 經由改善對資格的取得及成就的認定，鼓勵個人透過教育與訓練達到自我發展並促進終身學習
- 藉由符合工作要求及職業需要的資格，鼓勵提供更多及更好品質的職業教育與訓練，以利國家經濟表現
- 促進澳洲授與的資格得到全國及國際性的認可

澳洲資歷架構中的資格(Qualifications)及所授與的證書包括下列幾種：

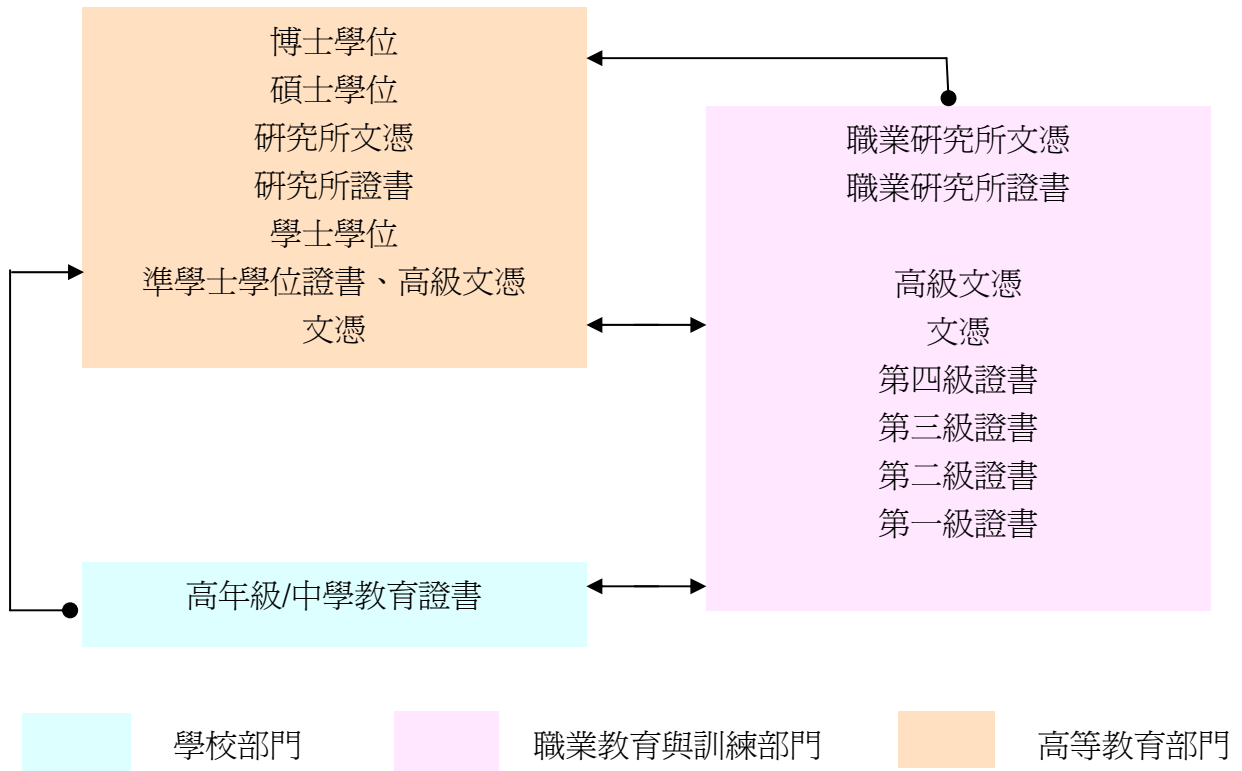
表二 資格類型及證書名稱

資格類型(Qualification type)	名稱(Title)	簡稱
高年級/中學教育證書 Senior Secondary Certificate of Education	依據州與地區而有不同 various according to state or territory	
證書 Certificate	就讀領域之結業證書 Certificate in...(field of study)	

資格類型(Qualification type)	名稱(Title)	簡稱
文憑 Diploma	就讀領域之學位證書 Diploma of...(field of study)	
高級文憑 Advanced Diploma	就讀領域之高級文憑 Advanced Diploma of...(field of study)	
副學士學位證書 Associate Degree	就讀領域之準學士證書 Associate Degree of...(field of study)	
學士學位 Bachelor Degree	就讀領域之學士 Bachelor of...(field of study)	
職業研究所證書 Vocational Graduate Certificate	就讀領域之職業研究所證書 Vocational Graduate Certificate in...(field of study)	
職業研究所文憑 Vocational Graduate Diploma	就讀領域之職業研究所文憑 Vocational Graduate Diploma of...(field of study)	
研究所證書 Graduate Certificate	就讀領域之研究所證書 Graduate Certificate in...(field of study)	
研究所文憑 Graduate Diploma	就讀領域之研究所文憑 Graduate Diploma of...(field of study)	
碩士學位 Masters Degree	就讀領域之碩士 Master of...(field of study)	
博士學位 Doctoral Degree	博士 Doctor of Philosophy	PhD

澳洲資歷架構的通路(Pathways)在跨部門間的資格連結，則可由以下的關連圖來呈現：

圖二 澳洲資歷架構跨部門資格連結關連圖



目前在上圖中大學與職業教育與訓練之間的連結通路已愈來愈受到重視和歡迎的現象，也顯示出獲得產業經驗以增加就業機會的重要性。

表三 澳洲資歷架構/部門別對照概要表

學校部門	職業教育與訓練部門	高等教育部門
		博士
		碩士
	職業研究所文憑	研究所文憑
	職業研究所證書	研究所證書
		學士
	高級文憑	準學士學位證書 高級文憑
	文憑	文憑
高年級/中學教育證書	第四級證書	
	第三級證書	
	第二級證書	
	第一級證書	

澳洲資歷架構提供澳洲義務教育之後有關職業教育與訓練即職業教育與訓練部門一個全國一致的資格架構，而在此架構中清楚的列出各項資格所應具備的能力和成就的描述(Statements of Attainment)

表四 澳洲資歷架構有關職業教育與訓練各級證書學習成果摘要表

資歷類型	學習成果特色概述	學習成果之區別特徵
第一級證書 (Certificate I)	知識與技能之廣度、深度與複雜度可以讓一個人準備執行一個清楚界定範疇的活動，這些活動多為例行性且可預料者。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在狹小範圍領域可展現其知識 2. 可展現基本操作技巧，例如相關工具之使用 3. 執行一系列連續而指示清楚的例行工作 4. 接受與傳遞訊息、資訊
第二級證書 (Certificate II)	<p>知識與技能之廣度、深度與複雜度可讓一個人準備執行各種活動或應用知識，這些活動有清楚界定的範圍，在此範圍內所需行動選擇是清楚界定，在應用操作範疇中複雜度不高。</p> <p>執行規定範疇的職務，包含已知的例行事項與程序，以及對一些成果的品質負責任。</p> <p>應用可包括一些複雜或非例行活動，涉及個人責任或自主性及/或在團體或團隊中與他人之合作。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在一般領域中可展現基本的操作知識 2. 應用界定範圍內的技巧 3. 應用已知的解決方式處理有限範圍內可預料的問題 4. 完成一系列工作，在這些工作中需要從有限範圍內作出選擇 5. 評估和記錄不同來源的資訊 6. 為工作與學習之自我成果負有限的責任
第三級證書 (Certificate III)	知識與能力之廣度、深度與複雜度可足夠應付在新環境中的選擇、適應與轉換之技巧與知識，並在特定問題之解決上能提供技術建議與一些引導。執行有限範疇中有技巧之操作。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 展現一些相關理論之知識 2. 應用許多熟練的技能 3. 應用已知的解決問題方法到一些可預料的問題 4. 執行過程需判斷或熟練技能 5. 應用自我判斷來解釋已有資訊 6. 為工作與學習之自我成果負責任 7. 對他人工作或學習成果負擔部分責任
第四級證書 (Certificate IV)	知識與能力之廣度、深度與複雜度可足夠應付廣泛範疇之不同活動或應用在複雜與非	<ol style="list-style-type: none"> 1. 展現對廣泛知識之理解，包括一些理論概念 2. 解決有限範圍內非預料之問題

	<p>例行狀況。當為自己或他人安排活動，以及為非例行或偶發性狀況提供技巧性解決方法時，需要領導與指導。</p> <p>執行廣泛範疇中技巧性之應用。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. 確認與應用不同範圍與脈絡中具深度的技能及知識 4. 對不同來源的資訊加以確認、分析與評價 5. 對自我工作成果在特定品質標準內負起責任 6. 對他人工作成果在相關品質和數量上負擔部分責任
<p>文憑 (Diploma)</p>	<p>知識與能力之廣度、深度與複雜度涉及跨領域分析、設計、規劃、執行與評量技術及/或管理職能，包括新標準、應用、知識或程序之發展。</p> <p>此等級強調知識廣度(相較深度而言)，在此層次所授予以資格間之技能呈多樣化。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 展現對廣泛知識基礎之理解，能結合理論概念並在某些領域能深入瞭解 2. 可分析、規劃方法以處理技術性問題或管理上需求 3. 可轉換與應用理論概念或及/或在某些狀況可創新技能 4. 評估資訊，並為規劃或研究目的，利用此資訊來預測 5. 對廣泛質與量變數相關之個人成果負責任 6. 對團隊成果之成就能負擔部份責任
<p>高級文憑 (Advanced Diploma)</p>	<p>知識與能力之廣度、深度與複雜度可足夠應付在廣泛之技術及/或管理需求、評量與合作之技巧、知識應用、選擇方法之規劃與開創。</p> <p>此等級強調知識廣度(相較深度而言)，在此層次所授予以資歷間之技能呈多樣化。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 展現某些領域內較深的專業知識 2. 在跨領域技術或管理職務，可分析、診斷、設計與判斷 3. 可透過分析資訊與抽象層次概念，產生構想 4. 展現對廣泛、高度專業技術、創造或概念技巧之運用能力 5. 在廣泛變數中，可展現對個人成果之責任 6. 在廣泛變數中，可展現對個人與團體成果之責任
<p>職業研究所證書 (Vocational Graduate Certificate)</p>	<p>知識與能力之廣度、深度與複雜度涉及跨領域分析、設計、規劃、執行與評量技術及/或管理職能，包括新標準、應用、知識或程序之發展。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 運用先前所具備之知識與技能，展現自我發展與達成廣泛與專業領域之知識與技能 2. 在高度多變與高度專業背景下，可創始、分析、設計、規

	此等級強調知識廣度(相較深度而言)，在此層次所授予以資格間之技能呈多樣化。	<p>劃、執行與評量較廣泛或技術及管理職責</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 透過分析抽象層級資料或概念，產生及評量構想 4. 在複雜背景下展現廣泛、高度專業技能、創造或概念技能之運用能力 5. 擔負責任，並對工作之架構、管理與成果或其他人之職能負廣泛責任
職業研究所文憑 (Vocational Graduate Diploma)	<p>運用先前所具備之知識與技能，可自我發展與達成廣泛與專業領域之知識與技能。</p> <p>在高度多變與高度專業背景下，可對技術與管理進行廣泛與複雜性之開創、分析、設計、規劃、執行與評量。</p> <p>在高度多變與高度專業背景下，應用涉及規劃、設計、操作與技術與管理作重大、高層次、獨立判斷。此等級之人才為組織、管理、自我工作與他人成果負廣泛責任。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 運用先前所具備之知識與技能，展現自我發展與達成廣泛與專業領域之知識與技能 2. 在廣泛、高度多變與高度專業背景下，可創始、分析、設計、規劃、執行與評量主要職能 3. 透過分析抽象層級資料或概念，產生及評量具複雜性的構想 4. 在複雜、高度專業或多變背景下，展現廣泛、高度專業技能、創造或概念技能之熟練運用能力 5. 對個人的工作成果負完全責任 6. 對工作、他人職能，包括規劃、預算、策略等各種層面負完全責任

二、訓練套組 (Training Packages)

自 1980 年代末期澳洲職業教育與訓練系統逐漸改採以職能本位為主要的教育訓練方式，至 1990 年代中期隨著澳洲大力推動職業教育與訓練的改革和國家資歷架構的建立，而逐步發展出各種不同的訓練套組。每一組訓練套組都是根據產業界的需求，以職能標準（competency standard）為基礎，由產業技能委員會(Industry Skills Councils, ISC)所發展出來供所有已註冊登記的職業教育與訓練機構(registered training organization, RTOs)據以提供教育與訓練。

一個訓練套組(Training Package)是一套全國公認的標準及資格的組合，用以認可及評定個人在某一特定產業、部門或企業的技術。訓練套組記述個人在工作場域能有效率表現所必須具有的技術和知識。一個訓練套組其內容並不是在描述個人應該如何被訓練，或是要使用何種評量方法；而是教師和訓練者應該根據受訓者的需要、能力和環境發展出合適的學習和評量的策略。

澳洲目前大約發展出 83 組訓練套組，每一訓練套組在經產業技術委員會(ISC)發展出來之後，必須經過澳洲國家品質委員會 (the National Quality Council) 的認可，才能送交澳洲各州及領地之職業教育與訓練部長同意後放在澳洲國家訓練資訊服務網站，供職業教育與訓練領域的相關機構及人員的參考與運用。為能確保每一訓練套組都能符合產業技術更新及新興產業的發展需求，訓練套組亦需不斷的加以檢視和改善，並至少每三年要再提送國家品質委員會認可。

訓練套組的內容包含需認可的核心內容部分及無須認可的選擇性補充內容兩大部分：

1.認可內容部分(Endorsed component)：

- (1) 職能單元(Unit of competency)
- (2) 資歷(Qualifications)
- (3) 評量指引|(Assessment guidelines)

2.非認可之選擇性補充內容部分：

包含學習策略 (Learning strategies)、評量資源(Assessment resources)、及專業發展資料(Professional development materials)等三類。

表五 訓練套組內容

認可資料 (核心)		
職能單元	評量指引	資歷
非認可之補充內容(選擇性)		
學習策略	評量資源	專業發展資料

訓練套組會使用全國一致同意的資歷與職能單元之編碼及內容：

- 1.訓練套組編碼(Training package codes)：
- 2.資歷編碼(Qualification codes):
- 3.職能單元編碼(Unit of competency codes):

在訓練套組的各項編碼之後則會出現各項名稱：

- 1.訓練套組名稱(Training package titles)
- 2.資歷名稱(Qualification titles)
- 3.職能單元名稱(Unit of competency titles)

三、澳洲品質訓練架構(AQTF)

澳洲品質訓練架構（Australian Quality Training Framework, AQTF）是一套全國性認可的標準，用以確保澳洲職業教育與訓練的全國一致性、高品質的訓練與品質保證的制度。澳洲品質訓練架構實源自於澳洲認證架構（Australian Recognition Framework），為了反映國家教育與訓練體系對於品質的日漸重視而於 2001 年更名爲澳洲品質訓練架構。更新版的 AQTF 2007 是從 2007 年開始實施，而最新一版的 AQTF 2010 則是自今（2010）年的 7 月 1 日開始生效實施。

澳洲品質訓練架構係由國家品質委員會（National Quality Council, NQC）所發展及監督，並經由職業與技術教育部長委員會的認可才實施。其品質管控的安排主要包含註冊之必要標準(AQTF 2007 Essential Standards for Registration)、州與領地課程認證機關標準(AQTF 2007 Standards for State and Territory Registering/Course Accrediting Bodies)、卓越標準(AQTF 2007 Excellence Criteria)等三項主要內容：

1. 註冊之必要標準（AQTF 2007 Essential Standards for Registration）

註冊之必要標準適用於所有既存已註冊的教育訓練機構和即將申請註冊的教育訓練機構。註冊之必要標準主要包含以下三部分：

(1) 註冊的條件(conditions of registration)

註冊的條件係屬強制性的要求，規定訓練機構必須符合 9 種註冊的條件，包含管理(governance)、保險(insurance)、合法(compliance)、財務管理(financial management)、行銷(marketing)、資格授與(the issuing of qualifications)及全國性認可(national recognition)等。

(2) 標準(standards)

包含 3 項標準：

標準 1：註冊訓練機構在運作時所提供的品質訓練與評量標準。

標準 2：註冊訓練機構應秉持可近與公平性、及最大成效的原則提供予顧客。

標準 3：註冊訓練機構之管理系統必須能夠回應顧客、人員、利害關係人及其環境的各項需求。

(3) 品質指標(quality indicators)

以學習者的投入(Learner Engagement)、雇主的滿意(Employer Satisfaction)及能力(訓練)的完成(Competency Completion)等三項品質指標作為訓練機構持續改善及政府註冊機關監控風險的品質指標。

2. 州與領地課程認證機關標準(AQTF 2007 Standards for State and Territory Registering/Course Accrediting Bodies)

州與領地課程認證機構標準主要係規範各州與領地之註冊及課程認證機關如何審核訓練機構之註冊申請與進行監督查核訓練機構的相關規定。而教育訓練機構如欲同時在不同州及領地申請設立，亦即在超過一個州以上同時提供教育訓練時則必須另向國家查核及註冊機關(the National Audit and Registration Agency)提出申請。

標準 1：能夠確保課程認證標準可全國一致。

標準 2：認證的服務能夠反應產業界與顧客需求。

標準 3：管理系統能夠回應職業教育與訓練部門需求。

3. 卓越標準(AQTF 2007 Excellence Criteria)

卓越標準主要係針對這些註冊的教育訓練機構在自願性的基礎上持續改進其訓練及評量的品質，並獲得其運作成效的認證。這些卓越標準係依據國際性認可的品質標準為基礎且能符合澳洲職業教育與訓練部門之需求而制訂出的標準。2007 年的卓越標準包含領導(Leadership)、學習與評量(Learning and assessment)、人員發展(People development)、外部關係管理(Relationship management)、資訊整合管理(Integrated information management) 等 5 項，這 5 項標準彼此相關而各有其不同的著重面向。

伍、澳洲職業教育與訓練之治理與運作方式

澳洲職業教育訓練體系的運作與管理的模式，包括其經費的來源等，整體而言從圖三不難看出其體系相當龐大而複雜，以下本文將嘗試逐一說明。

一、澳洲職業教育與訓練的決策和計畫

(一)第三級教育與就業部長委員會 (the Ministerial Council for Tertiary Education and Employment)

目前澳洲職業教育與訓練之政策及計畫的最高決策單位為第三教育與就業部長委員會 (the Ministerial Council for Tertiary Education and Employment, MCTEE)。經由澳洲政府委員會(the Council of Australia Governments, COAG)的決定，第三教育與就業部長委員會取代原職業及技術教育部長委員會(the Ministerial Council for Vocational and Technical Education, MCVTE)的角色，並擴大整合跨部門間的功能，而自 2009 年 7 月 1 日開始運作。所負責的領域涵蓋：

高等教育

職業教育與訓練

國際教育

成人及社區教育

澳洲資歷架構

就業

青年政策（有關第三級教育、工作、勞動生產力的參與）

第三級教育與就業部長委員會係主要的決策單位，而其主要的功能則包括：
設定澳洲第三級教育部門的全國性優先順序及策略方向以符合澳洲經濟所需的技術需求

建立澳洲職業教育與訓練部門及高等教育部門之間全國一致性及協調的制度性安排
配置國家訓練體系經費資源

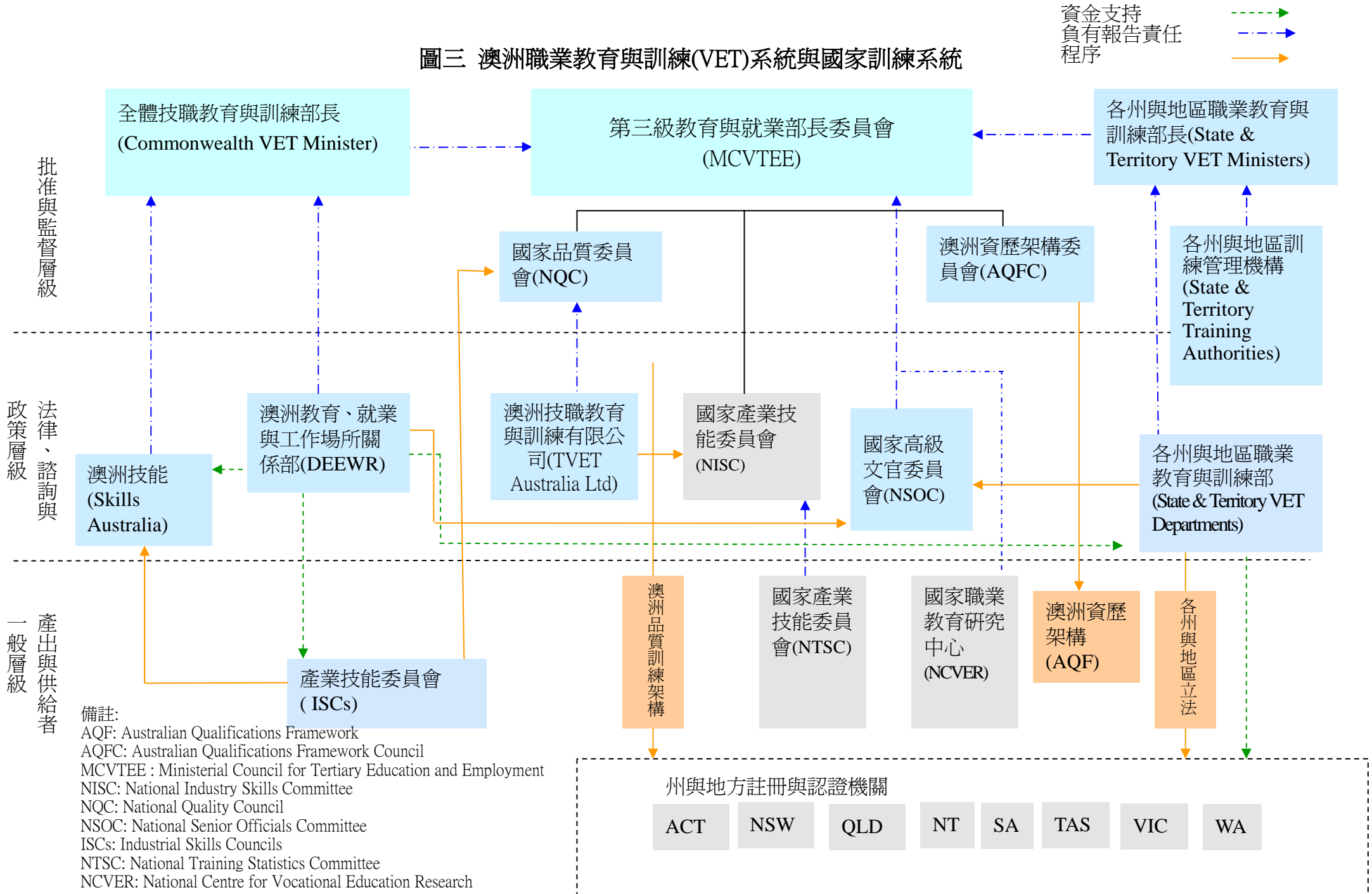
維繫強的產業領導和投入於第三部門

監督澳洲資歷架構委員會的工作以確保強化澳洲資歷架構

回應針對企業、產業及利益攸關者所提出有關影響第三部門之各項議題的建議

設定全國性研究的優先順序

圖三 澳洲職業教育與訓練(VET)系統與國家訓練系統



第三級教育與就業部長委員會的成員係由聯邦、6 州、2 領地負責第三教育與就業的部長所組成，而由聯邦政府的部長擔任主席，每年至少開會一次，開會地點的選定則同意採輪流的方式。第三級教育與就業部長委員會透過諮詢性及支持性的架構來運作，其運作架構中包括幾個重要的委員會，如全國產業技能委員會(National Industry Skills Committee, NISC)、國家品質委員會(National Quality Council, NQC)、國家高級文官委員會(National Senior Officials Committee, NSOC)及一些相關的行動團體(action groups)和工作小組等。其中國家高級文官委員會(NSOC)作為第三級教育與就業部長委員會的行政支持，負責執行其決策，協調全國性訓練事務並監測國家訓練體系的效率。

此外，在第三級教育與就業部長委員會的運作架構中亦設有幾個公司型式的單位以提供建議與相關服務予聯邦及州、領地政府，其中較為重要的包括國家職業教育研究中心(the National Centre for Vocational Education Research, NCVER)，及澳洲技術與職業教育訓練有限公司(Technical and Vocational Education and Training **【TVET】** Australia Ltd)。第三級教育與就業部長委員會設有一小型獨立的秘書處，其經費來源由聯邦及各州及領地政府共同支應，其功能則主要提供第三級教育與就業部長委員會及國家高級文官委員會的運作支持，目前該秘書處位於布里斯本(Brisbane)的昆士蘭州教育與訓練部之內。

(二) 國家品質委員會 (The National Quality Council)

國家品質委員會係屬第三級教育與就業部長委員會下的一個委員會，成立於 2005 年 12 月，其設置的宗旨在於監測國家訓練品質的保證，並確保各州及領地在運用澳洲品質訓練架構 (AQTF) 標準於監督及審核教育訓練機構之註冊申請時全國的一致性。國家品質委員會在訓練套組(Training Packages)的背書認可及有關國家技能架構(the National Skills Framework)下各項品質保證事項具有特定的決策權；並且在結合教育與訓練部門各關鍵成員包括產業、工會、政府、公正團體及訓練機構等扮演一個非常重要的角色，除了監視並支持目前及未來澳洲職業與技術教育的品質，同時確保國家技能架構的成功運作，特別是在資格和訓練的執行上確保其品質和全國的一致性，並代表各州及領地的部長持續監督澳洲品質訓練架構的運作。

自 2008 年後，國家品質委員會成員 3 年一任，由 14 位組成：1 位獨立主席、4

位產業代表和 1 位澳洲工會委員會 ACTU 的代表、3 位國家高級文官委員會的成員、1 位教育、就業及職場關係部的代表、2 位公、私立教育訓練機構代表（公立者需經由澳洲技術及繼續教育聯盟 TDA 提名，私立者需經由澳洲私立教育與訓練委員會 ACPET 提名）及 2 位公正人士代表（需經由國家 VET 公平諮詢委員會 NVEAC 提名）。

（三）產業技能委員會(Industrial Skill Councils, ISCs)

產業技能委員會負責由雇主、工會及專業產業協會端來收集產業訓練需求的相關資訊，以確保由產業主導的職業教育與訓練系統（industry-led VET system）得以保持彈性並能回應產業界及雇主的需求。這些產業技能委員會除了建議政府如何配置公共基金於不同的產業間之外，更重要的是他們主要負責各類訓練套組的發展和維護更新。各產業技能委員會運作的經費均來自於教育、就業及職場關係部（DEEWR）的補助。

目前的產業技能委員會共計有 11 個，包括：

農業-食品產業技能委員會（Agri-Food ISC）

社區服務及健康產業技能委員會（Community Services and Health ISC）

建築及不動產服務產業技能委員會（Construction and Property Services ISC）

電訊及能源產業技能委員會（ElectroComms and EnergyUtilities ISC）

澳洲政府技術產業技能委員會（Government Skills Australia ISC）

創新與商業產業技能委員會（Innovation and Business ISC）

澳洲製造技能產業技能委員會（Manufacturing Skills Australia ISC）

DMC 技能產業技能委員會（SkillsDMC ISC）

澳洲服務技能產業技能委員會（Service Skills Australia ISC）

運輸與後勤產業技能委員會（Transport and Logistics ISC）

森林工作產業技能委員會（ForestWorks ISC）

（四）各州政府主管訓練的機關（the state training authorities）

每一個州政府都有一個職掌職業教育與訓練的主管機關（a state training authority），負責執行和管理轄區內的澳洲品質訓練架構（AQTF），並負責管理公共投資職業與訓練的各項準備以及從事州政府層級有關職業教育與訓練的政策發展與

計畫擬定。各州政府主管訓練的機關同時也在全國性的層級中代表其轄區，負責該州政府由澳州政府針對職業教育與訓練各種特定目的所撥付的經費。值得注意的是並非所有公共挹注的職業教育與訓練活動都是由州政府主管訓練的機關所管理，例如在學校中的職業教育與訓練，其經費和管理是來自於教育部門；緊急服務及公共健康體系之人事方面的訓練及經費則是來自各該目的事業主管部門；而監獄犯刑人的訓練及其經費則通常是來自於矯正部門。

雖然絕大多數公共挹注的職業教育與訓練是由州政府主管訓練的機關來掌理，但是教育、就業及職場關係部（DEEWR）除了其全國性政策發展的角色之外，也擔負若干職業教育與訓練的管理責任，這些包括管理許多澳州政府的計畫，而其補助經費直接流向：

- （1）教育訓練機構，例如用在閱讀書寫、數理及原住民的教育與訓練；
- （2）個人，例如修習文憑或高級文憑而需要費用補助的學生；
- （3）雇主，特別是做為提供學徒訓練的誘因費用。

（五）產業和雇主(industry and employers)

澳洲有許多正式和非正式的管道可以提供雇主以及雇主代表和工會（即所謂的‘產業’ industry’）得以參與職業教育與訓練政策發展的機會，這些管道存在於全國性、州及地方性各層級之間。因此，官方性的說法會稱澳洲的職業教育與訓練是一個由產業或商業所主導的訓練系統（an industry- or business-led training system）。然而，更進一步觀察這些不同參與管道的制度安排和實務運作，已使產業的投入導向出一個介於在企業和雇主這一端，及全國、州政府和政府機關另一端兩者之間的伙伴關係。

此外，一些代表非政府訓練提供者及雇員的組織，以及一些特定的利益團體也在某些領域扮演很重要的角色。在實務運作上，澳州政府通常會與代表雇主的最高團體（peak bodies）而非個別雇主進行磋商，在澳洲有多個在全國及州代表雇主共同利益的不同產業團體，其中較具代表性的包括：

澳洲產業及商會(Australian Chamber of Commerce and Industry, ACCI)，是澳洲商業團體的最高委員會，擁有超過 35 萬成員的網絡。

澳洲產業團體(Australian Industry Group, AiG)，代表在製造、營造、汽車、電訊、資

訊科技等產業將近 1 萬個雇主。

澳洲商業委員會(Business Council of Australia, BCA)，是一個擁有超過 100 位澳洲領先企業之執行長的協會，總計其所含括的勞動力即超過百萬人以上。

全國農人聯盟(National Farmers' Federation, NFF),代表澳洲農業及農人的最高全國性團體。

雇主參與澳洲國家訓練體系的政策發展和策略方向的擬定係透過其在一些諮詢團體(advisory bodies)的角色。在全國性層級中具有法定及行政要求必須有產業界代表參與的正式管道包括：

國家產業技能委員會(the National Industry Skills Council, NISC)，直接提供建議給第三級教育與就業部長委員會 (MCTEE) 的部長們有關訓練的需求，包括勞動力規劃及未來訓練的優先順序。

11 個產業技能委員會(Industry Skills Councils, ISCs)，每一個產業技能委員會負責特定的國家訓練套組的發展和維護更新，透過此一機制使雇主得以確認並發展他們所需的能力和資歷，並促進職業教育與訓練之學生所獲得的知識和技能與雇主的需求能夠一致。

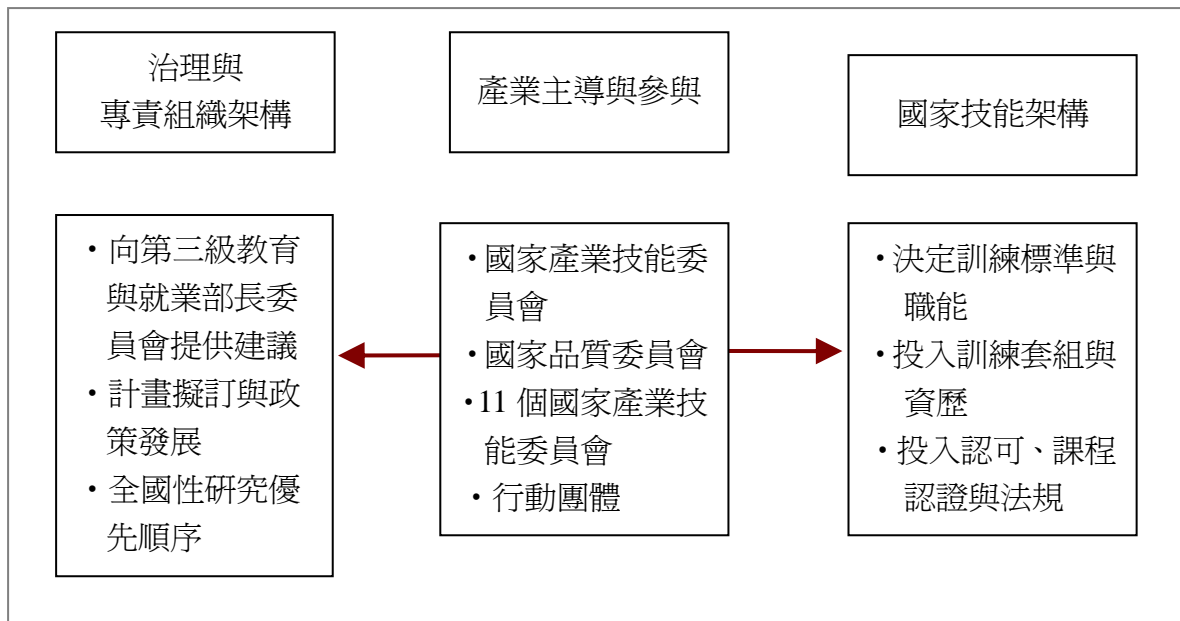
國家品質委員會(National Quality Council, NQC)負責強化訓練的品質及全國的一致性，同時提供第三級教育與就業部長委員會 (MCTEE) 對澳洲國家資歷架構 (AQTF) 改革的建議。

全國性行動團體與工作小組(the national action groups and taskforces)，提供針對澳洲原住民、身心障礙者及其他特定弱勢者特殊需求的訓練要求及策略。

其他包括一些專業單位，例如國家資歷架構委員會 (AQFC)、國家訓練統計委員會 (NTSC)、國家職業教育研究中心 (NCVER) 及一些相關的臨時性諮詢委員會。

除了上述全國性層級的管道必須有產業界代表參與外，同樣的在州及地方性的層級中亦有相關產業代表透過參與諮詢單位以提供政策建議的管道與制度設計。

圖四 澳洲產業參與及投入國家職業教育與訓練(VET)系統概況

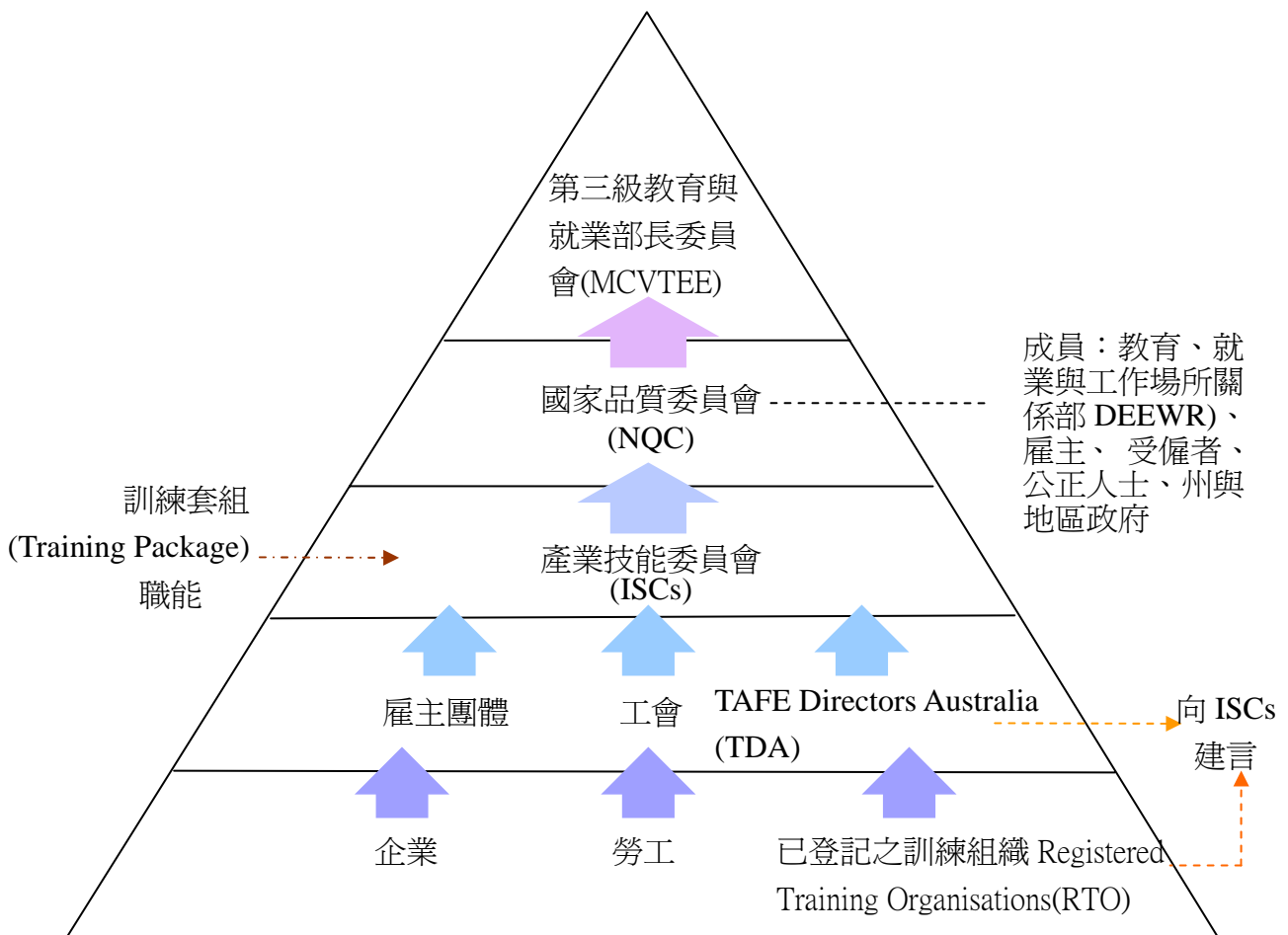


資料來源：澳洲國家職業教育研究中心(NCVER)(2009)

(六) 提供職業教育與訓練之機構

有一些代表教育訓練機構的最高團體，包括代表所有公立的澳洲技術與繼續教育機構 (TAFE) 的澳洲 TAFE 主管聯盟(TAFE Directors Australia, TDA)，以及另一些代表非 TAFE 的教育訓練機構的最高團體，其中最大的是澳洲私立教育與訓練委員會(Australian Council of Private Education and Training, ACPET)，透過他們的代表，這些提供職業教育訓練的機構參與澳洲職業教育與訓練體系之計畫和政策的發展並提供建議及意見，特別是在像是針對在澳洲接受職業教育與訓練的海外學生，有關其財務保障和品質保證的領域等。

圖五 澳洲職業教育與訓練(VET)運作系統
—產業主導的系統



二、澳洲職業教育與訓練的治理方式

澳洲職業教育與訓練的管理制度與運作方式較為複雜的原因，主要係因其為聯邦體制以及其制度中無論在公私立部門均有許多相關的組織牽涉其中所致。

(一) 政府的角色

澳洲職業教育與訓練之資金的流向通常即附隨著管理及責任的要求，舉例而言，州政府及提供訓練的教育訓練機構直接接受來自於澳洲政府（Australian Government）相關資金的同時，也負有向澳洲政府提出報告的義務。當然這也包括 TAFE 機構及其他註冊的教育訓練機構接受來自於州政府的資金；參與學徒訓練的雇主接受來自於澳洲政府的誘因給付時，也都負有相對的管理和報告的責任。

當各州政府在接受澳洲政府資金的同時會被要求必須對職業教育與訓練在其州的訓練業務上做出相對資金的投入，也會被要求針對特定標的，例如勞力短缺的職業提供訓練。另外也必須提出年度成果報告及相關的統計資訊。

就 TAFE 部門而言，在不同州之間可能出現不同的管理方式。在某些州 TAFE 機構完全隸屬於州政府，由州政府管理，所以相對擁有較少的自主性，雖然州政府也試圖將此訓練購買者與訓練提供者的雙元角色加以區隔，但教師和其他的職員都是州政府的員工。然在其他某些州的 TAFE 機構則為自主的或半自主的組織而有一個管理委員會，這些 TAFE 機構與州的訓練主管機關簽訂契約，這些契約也包含了前述管理和報告的義務與要求，而 TAFE 機構是否可以獲得完全或部分的資金，則視其是否能達成契約的要求。當 TAFE 機構是自主的或半自主的組織時，它的教師和其他職員通常是該機構而非州政府所雇用的，儘管其薪資和其他待遇條件可能與州政府的員工有某種程度的關連。

(二) 雇主的角色

澳洲職業教育與訓練經過十多年來的調整修正，其治理及運作方式已經逐漸成形和固定，在這制度之中雇主和企業扮演了相當重要的角色。

職能標準 (Competency standards)

澳洲職業教育與訓練係以職能本位為基礎，強調的是一個職員在職場上被期待應有的表現，更甚於其學習的過程。早在 1990 年代末期國家訓練套組(national training packages)被引進之前，就有一些最高雇主團體已經發展出在其產業所需技能的國家職能標準，金屬及工程就是最主要的例子。目前產業職能標準的發展與維護過程已被積極改善和形式化成為國家訓練套組的過程之一。在現行治理方式之下，透過參與產業技能委員會(負責發展國家訓練套組)，雇主代表已被廣泛納入發展澳洲職能標準的運作之中。

國家訓練套組 (National training packages)

如前所述，澳洲的雇主透過他們在產業技能委員會的代表們高度的參與訓練套組的發展，早期他們所建置的國家訓練套組被視為‘為產業且由產業發展’(developed by industry for industry)，這也顯示出產業界在國家訓練套組之發展與維護

的核心角色。而由於早期訓練套組的發展過程並無法快速回應新的且變化快的產業需求，因此在 2007 年國家品質委員會採取新的原則和程序來發展訓練套組。新的程序中包含對訓練套組的檢視必須涵蓋相當的雇主投入，包含對於環境的掃描及後續持續性的改善計畫都必須有企業和雇主們的投入。無論是訓練套組的發展或再發展都必須包含主要的企業和雇主代表們，以確保新的或是更新的職能單元、技能組合、資歷的內容及架構或是訓練套組，能夠符合產業的特定需求。在最後同意及背書認可的階段，也必須納入主要產業利益攸關者、企業及雇主代表。另外值得一提的是，有少數澳洲大型企業被允許發展他們自己的訓練套組，其範圍僅限於該企業。這些例外的原因之一則是為確保其機密性及敏感性資訊的需要。

三、澳洲職業教育與訓練的經費與財務

(一) 經費來源

澳洲職業教育與訓練的經費主要來自於政府、雇主及個人等三大主要來源。政府支出在訓練方面的費用大約占 GDP 的 0.5%（不包含在學校和高等教育的支出）；在個人的部分則除了捐贈給公立職業教育與訓練體系運作的財源之外，大部分均難以掌握；而雇主方面的支出亦不明確，根據有限的資訊估計，雇主的支出大約和政府的支出相當。（NCVER，2009）

就公立的職業教育與訓練體系而言，其經費來源（以訓練時數計）區分為聯邦政府、州政府、付費的國內學生(fee-for-service)及全額付費(full-fee-paying)的海外學生等四個部分，若以 2006 年公立的職業教育與訓練體系為例：

81.3%的訓練時數經費源自澳洲政府及州政府

付費的國內學生約佔學生總數的 24.1%，而占 12.1%的經費

全額付費的海外學生，主要為全職學習，占職業教育與訓練經費的 3.8%

(二) 激勵方案(incentive programs)

聯邦政府及州政府均透過許多的激勵方案(incentive programs)來鼓勵對職業教育與訓練的參與，其中最重要的例子首推與學徒及訓練生訓練制度(apprenticeship and traineeship system)相關的激勵方案，包括對雇主參與學徒及訓練生訓練之開始與完成的獎勵、對雇主鼓勵其現有員工加入學徒及訓練生訓練的獎勵、外地津貼(the living

away from home allowance)、對註冊訓練機構發展快速途徑(fast-tracked)學徒訓練的補助、提供工作技能券鼓勵 25 歲以上成人註冊在第二級證書的訓練課程、對較高科技技能特別是在工程領域的文憑及高級文憑給予 4000 元澳幣的獎勵等。

(三) 運作之財務

整個職業教育與訓練體系的財源收入來自於澳洲聯邦政府及州政府、付費服務、學生學雜費用及其他相關的服務。在 2006 年整個運作歲入高達澳幣 53 億 2 千多萬元，主要的運作收入來自於聯邦及州政府，其中州政府支應 28.4 億餘元（約佔總數的 53.4%），聯邦政府支應 12.3 億餘元（約佔總數的 23.1%），付費服務項目有 7.2 億多（約佔 13.7%），其他相關服務 2.7 億多（佔 5.3%）及學生學雜費用 2.4 億多元（佔 4.6%）。而在 2006 年整個職業教育與訓練的運作支出則高達 54.9 億多元，支出項目包括：雇主費用（約 32.9 億；佔 59.8%）、供給和服務（約 13.2 億；佔 24.1%）、給付予非 TAFE 之職業教育訓練提供機構（約 3.7 億；佔 6.7%）、折舊與償還（約 2.6 億；佔 4.8%）、獎助與補助（約 2.5 億；佔 4.5%）。

四、澳洲職業教育與訓練的執行

澳洲職業教育與訓練執行的安排與其課程是否經過認證而有所不同。職業教育與訓練之提供者即已註冊之訓練機構的主要角色就是訓練執行、評量及授證。國家品質訓練架構的執行及國家訓練套組的相關發展賦予了已註冊訓練機構、學習者及雇主相當大的彈性，其原因在於這些發展已將職業教育與訓練的重點從強調學習的過程轉移到聚焦於學習的最終結果，即能力的達成之上。在國家品質訓練架構之下，全國性認可的職業教育與訓練課程之評量與授證必須是由一個已註冊的訓練機構來執行。

然而，有許多的壓力來自於要求在教室與校園之外能有較彈性的訓練執行之安排，有許多學徒及訓練生訓練的雇主希望他們的學徒減少在工作之外的訓練(off-the job training)，這些雇主辯稱有許多的訓練執行及評量可以在工作場所進行而不會損及所提供訓練的品質；雇主也希望被認可的職業教育與訓練課程可以符合他們的特定需求，這使得 TAFE 及其他職業教育與訓練的老師們花更多的時間在工作場所，

也使得有些產業及個別雇主設立他們自己的註冊訓練機構來達成這個目的。而在另一方面，隨著網路的發達，職業教育與訓練透過網路教學的方式也被訓練機構視為其拓展營運的一個機會。

根據 2006 年職業教育與訓練的統計，有 6.8% 的訓練之執行是在工作場所進行，75.2% 是在校園或教室為主所進行，53% 是在網路或其他校園外之模式，12.7% 為其他模式。校園外藉由以電腦為主進行的模式並不如預期中成長的那麼快，研究顯示大部分的職業教育與訓練的學生仍偏好與他們的老師和同學有些面對面的接觸，且對訓練機構而言這也不是一個有效率的選擇，因為除非有規律性的與學生接觸，否則其課程的完成率通常是較低的。

澳洲提供許多管道讓年輕人在學校時就可以進行職業教育與訓練，包括在學校中的職業教育與訓練、由州政府教育主管機關所發展在學校中執行的職業課程、在課餘時間註冊職業教育與訓練的課程等等。

陸、心得與建議

澳洲聯邦政府致力於提高澳洲公民的教育程度和技能水平。澳大利亞總理曾強調，技能和培訓對於國家生產力的長期增長和繁榮具有重要的意義，他指出，今後十年的目標是使澳洲的勞動力享有世界上最好的教育，獲得最好的技能以及接受最好的培訓。因此，整個澳洲政府不僅是關注職業教育與訓練的重要性，更在實際作為上投入龐大的人力和經費來不斷改善和健全職業教育與訓練制度的發展。

總結本研究，以下將整理澳洲職業教育與訓練制度的特色及其制度的若干問題點，以提供做為我國未來職業教育與訓練體制之借鏡參考。

一、澳洲職業教育與訓練的主要特色

（一）以產業為主導(Industry led)的訓練架構

澳洲職業教育與訓練制度最大的特色也是其制度成功最主要的因素即在於整個制度可說是一個由產業所主導(Industry led)的訓練體系。產業(industry)在制訂職業教育訓練政策及訓練架構之發展，以及在實施職業教育訓練中均發揮著不可或缺的角色。產業不僅透過其代表參與各政府層級委員會的運作，積極影響政府決策及教育訓練制度發展外，更直接擔負發展與修訂訓練套組(training packages)的重任，確保了訓練的產出結果能符合產業界的需求而為雇主所用。

（二）確保全國一致性認可的資歷架構

澳洲職業教育與訓練制度另一個最重要的特色在於結合了全國一致性認可的資歷架構，使得職業教育與訓練（VET）部門與中等教育、高等教育部門之間能有順暢的銜接通路(pathway)，在職業教育與訓練和一般教育之資歷間形成一個一致性的整合架構，更重要的是，在此一共通的資歷架構下，其資歷也為產業界所一致認可。這使得一般人在獲得高中學歷後可以先接受職業教育與訓練再銜接到大學或碩士以上的高等教育，另一方面，直接接受高等教育者也可在就業前再接受職業教育與訓練以加強其就業技能並取得職業教育訓練的資歷。如此，不但強化了全國在教育、訓練與就業之間的密切關連性，更增加其就業與勞動市場的流動性，進而促進終身

學習。

（三）講求彈性與顧客為主的教育訓練體系

澳洲職業教育訓練體系的顧客就是已經在使用或想要使用這個體系的雇主以及個人，而這個體系的主要特色之一就是保持彈性並回應顧客的需求。無論是在制度的規劃、方案擬定、訓練的實施及課程的設計等等，從制度面到執行面都以顧客需求為導向來進行，不僅是配合雇主用人與訓練的需求，教育訓練機構也配合提供彈性而多元的教學與訓練模式，使雇主與學生在上課時間、地點與教學方式上能有較彈性的選擇空間。例如，遠距、網路、以工作場所為主，或是晚間、週末、假日等不同方式和上課時間的混搭，其目的即在於力求彈性以配合雇主及學生的實際訓練需求，以達成全民技能提升的積極目標。

（四）提供完整的職業教育與訓練資訊服務系統

為普及並提高澳洲各界對職業教育訓練的重視，同時達成職業教育訓練系統之相關規定、作業標準的全國一致性，提供公開透明且便利的資訊服務供大眾使用是非常重要的基礎建置。為此，澳洲政府特別建置全國訓練資訊服務系統(National Training Information Service, NTIS)，網址為：<http://www.ntis.gov.au>，提供各項與職業教育訓練系統相關資訊，包括各州、領地的訓練主管機關（STAs）、各州已註冊登記之教育訓練機構(RTOs)、各產業技能委員會及訓練套組的發展單位(ISCs and Developers)、各種訓練套組(Training Packages)、資歷(Qualifications)、已認證課程(Accredited Course)、及職能單元(Unit of Competency)等所有的清單和內容。透過該訓練資訊服務系統，不僅可以讓澳洲國內各界關心職業教育訓練體系的各利益關係人，包括雇主、學生、學生家長、已成為或想成為註冊教育訓練機構快速查詢相關正確資訊，同時也可以讓世界各國有興趣赴澳洲求學或就業的人，可以直接、快速而正確的取得相關資訊。

（五）著重職業教育訓練調查研究作為決策之參考依據

為使聯邦政府、州政府及相關決策機構能夠有充分的資訊以掌握職業教育與訓練的發展和具體績效，澳洲政府特別成立國家職業教育研究中心（the National Centre for Vocational Education Research, NCVER），該研究中心設有統計及研究兩大部門，分別執行職業教育訓練系統統計資料之收集分析與針對特定議題進行研究，以提供政

策分析資料做爲決策之參考依據。新的 2010 國家品質訓練架構將要求所有的職業教育訓練機構給予每一位學生一個單獨的學生個別號碼，如此，國家職業教育研究中心未來將更能掌握完整而充分的基礎統計資料，對全國各州職業教育與訓練實施的概況及成效能有更清晰的輪廓與掌握。

二、澳洲職業教育與訓練制度的若干課題

(一) 註冊教育訓練機構(RTOs)良莠不齊的問題

澳洲職業教育與訓練制度中最關鍵的角色是實際扮演授課、訓練、及授與證書的註冊教育訓練機構(RTOs)，因此，這些註冊教育訓練機構的品質及管理可以說就是整個職業教育與訓練制度成敗最關鍵的要素之一。目前全澳洲有超過 4000 家的註冊訓練機構，各自提供不同的產業領域與職能、資歷的教育訓練，種類繁多，授課方式、時程亦相當紛雜。然目前這些想要申請註冊成爲訓練機構及已成爲註冊訓練機構的管理工作都是州政府的職掌，而由於各州政府訓練主管機關對於訓練機構的管理方式寬嚴不一，甚至對於規範的國家品質訓練架構的解讀和認知都有差異，因此，註冊訓練機構的品質也出現良莠不齊的情況。新的 2010 國家品質訓練架構對註冊訓練機構的管理趨嚴，且聯邦政府有意將 RTO 審核權責收歸中央，也顯示出如何管控註冊訓練機構的品質，是澳洲政府的當務之急。

(二) 訓練套組(Training Packages)過於繁雜且部分訓練套組使用率偏低的問題

目前訓練套組共有 83 種之多，其維護與發展分由 11 個不同的產業技能委員會(ISCs)負責，每一訓練套組指涉不同的產業領域，而每一訓練套組的內容包含各相關職能單元、職能分析、所對照的資歷及評量的指引等內容，甚至是跨部門間的職能與資歷的銜接等都詳細記載，因此，一般一個完整的訓練套組的手冊即多達五、六冊。而通常訓練機構必須有專業老師組成的小組將該訓練套組的內容加以轉化發展出該訓練機構的訓練教學規劃。也因此，訓練套組常遭到過於複雜、不易瞭解的批評。

此外，有些訓練套組的資歷(Qualifications)被使用的比例偏低，可以說大約有 80% 的教育訓練只是用到訓練套組中之資歷的 20% 而已。

(三) 在職業教育訓練執行過程上(training delivery)所衍生的品質確保問題

本研究的受訪者包括政府機關、從事職業教育訓練的老師、訓練套組的發展單位及相關委員會的行政主管，大多數認為整個職業教育訓練制度最可能發生問題的是訓練之執行(training delivery)，除了上述訓練執行機構即 RTO 本身的問題外，更常見到的問題則是 RTO 在規劃執行、教學訓練和進行評量等過程中所產生的問題而導致最後產出訓練品質的落差。這部分原因來自於訓練機構 RTO 對於訓練套組的認知和掌握程度不一，影響到整個訓練實施的設計；部分則是源自於對評量方式及過程寬嚴不同。舉例而言，同一個資歷的訓練在不同的訓練機構可能提供不一樣的彈性選擇，包括訓練的整個時程、費用及證書發給的要求等，因此，當學生在選擇適合的訓練機構及課程時，較短的進修時間及較少的修課要求都可能成為考慮的因素之一。也因此，訓練機構抱怨學生並不具有其所持資歷證書之職能的情形亦時有所聞。

(四) 職業教育訓練制度中有關行政管理及中央與地方配合的問題

各州、領地政府有關主管職業教育訓練的組織配置與行政管理的方式不盡相同，例如，在新南威爾斯州的教育與訓練部(NSW Department of Education and Training)設有職業教育訓練認可委員會(NSW Vocational Education & Training Accreditation Board)專司審核該州教育訓練機構的註冊申請及監督已註冊訓練機構的工作，而在南澳洲的繼續教育、就業、科學與科技部(Department of Further Education, Employment, Science and Technology, South Australia)則無此專責單位的設置；另如研議中預計將於2011年實施將原由各州審核教育訓練機構之註冊、監督的工作及權責集中轉由中央來執行的改革計劃，目前雖已取得各界共識，但由於維多利亞州及西澳洲兩州政府的反對加入，使得實施的期程一再延擱。

此外，批評者認為各州政府主管機關針對註冊教育訓練機構 RTO 的監督(audit)及管理工作常流於形式及書面考核，忽略了學生訓練成果及訓練品質的檢核。

三、澳洲職業教育訓練制度作為我國參考借鏡之處

研究澳洲發展職業教育訓練及國家訓練體系的經驗，可以清楚發現澳洲的制度

是完整建置職能標準與國家資歷架構同時發展的典型。

其優點是：

1. 可形成基礎學校教育、職業教育訓練和高等教育之間的銜接通路，使得在教育、訓練和就業之間的資格，有全國一致性的標準與接軌。
2. 可提供以職能標準為基礎的技職教育與職業訓練的依據，以確保技職教育與訓練的品質及一致性，並可與產業界用人需求密切關連，有效降低學、訓、用之間的落差。
3. 可有助於學生在教育和訓練之間彈性多元的選擇，強化學生的就業能力，減少學歷、學力、就業力的落差。
4. 可有助與國際接軌。

反觀我國目前的現況，雖然在不同部會已發展出「國家職能標準」的部分架構，但參酌澳洲或其他先進國家的制度發展經驗，我國仍存在下列的一些問題：

1. 尚未建立統一的「國家職能標準」機制
2. 目前各部會僅負責「國家職能標準」的部分功能，以致形成多頭馬車、各行其是的現象
3. 教育、訓練、與產業用人需求端無法連結
4. 學用落差、訓用落差、技能檢定證照與業界需求脫節
5. 不易與國際接軌

因此，借鏡澳洲的發展經驗，本研究提出下列兩點建議：

(一) 同時發展「國家職能標準」與「國家資歷架構」

參酌澳洲政府發展「國家職能標準」與「國家資歷架構」的經驗，我國可以考慮同時建置「國家職能標準」與「國家資歷架構」。

但推動此政策，因為涉及教育、勞動、及產業等部門，必須取得各部門之間一致的共識，需要長時間的推動及龐大人力和經費的投注。此外，必須考慮如何維持此機制的持續發展及經費的繼續投入。

(二) 先行發展「國家職能標準」

如果考量前者對策需要長時間發展與經費的持續投入，同時取得推動的決心

與共識，非短時間可以達成；則建議可以考慮先行發展「國家職能標準」。

其發展方式有下列兩種作法：

- 1、 建立「國家職能標準」：發展適用於產業界、技職教育及訓練界的國家職能標準，並搭配發展一套技能檢定的方式。
- 2、 發展「產業職能標準」：依目前產業創新條例由各目的事業主管機關各自發展職能基準與技能鑑定考照、並由經建會協調。

再者，有鑑於澳洲發展職能標準制度係以產業為主導的成功經驗，在我國發展職能標準的同時，應強調產業界的參與和投入，以使職能標準的開發與建置能確實符合產業界的用人需求，才能真正減少學用落差和訓用落差的情況。而澳洲職能標準制度有關職能之內容與職能分析的基礎，正可提供作為我國建置國家職能標準之職能等級和職能分析建置之參考。