

提升專技人員執業素養與職能研討會

會議實錄

考 選 部 編 印

中華民國 112 年 3 月

目 錄

壹、開幕致詞 1

黃榮村 考試院院長致詞

許舒翔 考選部部長致詞

貳、上午場次專題討論一 4

醫師、社會工作師教考用及公私部門之連結與協力

主持人：陳錦生 考試院考試委員

與談人：呂念慈 衛生福利部醫事司簡任技正

陳彥元 國立臺灣大學醫學院附設醫院教學部主治醫師兼副主任

黎世宏 中華民國社會工作師公會全國聯合會理事

黃淑惠 衛生福利部社會救助及社工司專門委員

曾華源 臺北海洋科技大學健康照顧社會工作學系講座教授

李隆盛 考選部政務次長

綜合討論

書面資料及簡報

參、下午場次專題討論二 125

律師、建築師教考用及公私部門之連結與協力

主持人：吳新興 考試院考試委員

與談人：許雅芬 全國律師聯合會副理事長

黃謀信 法務部檢察司司長

林昱梅 國立中興大學法律學系教授兼法政學院副院長

劉國隆 中華民國全國建築師公會理事長

陳清茂 內政部營建署簡任技正

郭奇正 東海大學建築學系教授

曾新元 教育部高等教育司專門委員

劉約蘭 考選部常務次長

綜合討論

書面資料及簡報

壹、開幕致詞

一、考試院院長 黃榮村

各位早安，大家好，剛剛司儀已介紹今日與會的貴賓，所以我就不再重複介紹。今天由考選部主辦的研討會，主要是為提升專技人員執業素養與職能，我在此先表示幾點意見：

第一點，專技人員的資格考，可說是到社會上各行各業執業的品質保證的過程，係整個執業過程的一部分。今天所談的執業素養與職能，讓我想到以前談九年國教和十二年國教的時候，原來用的名稱是「基本能力 (core competencies)」，後來慢慢改為「素養」，很多人就不清楚何謂「素養」，其實「素養」和「基本能力」的內涵有99%相同，今天主要就是談如何透過國家考試和訓練來確保專技人員的基本能力。

第二點，早期很多人談要培養一個人的基本能力，必須先搞清楚這個人要做什麼樣的工作，所以很流行講job analysis，要把工作的本質分析清楚之後，對應的基本能力才能培養出來，問題是job analysis會隨時代而變化，譬如COVID-19疫情之後，遠距的工作能力變得很重要，選人時必須將此能力考慮進來，又譬如臺北市現在面臨的都市更新問題，或是臺灣各地面臨的長照問題，考量到當前的時代特質以及工作對應的能力，先前的job analysis都要修正。

此外，公務人員考試一向強調需與用人機關合作，專技人員考試更需與職業公會和用人機構合作，雖然何謂專技人員的用人機構較難定義，但確實存在，兩者之間還有公私交流的問題，過去有技術人員任用條例，廢止後因有讓醫事人員至公立醫院等公部門工作之需求，制定了醫事人員人事條例以填補缺口，後來又有公職專技人員類科，例如公職建築師、公職土木工程技師等，但還是不足以填補技術人員任用條例廢止後出現的缺口，所以我們從專門職業及技術人員轉任公務人員條例的適用範圍著手，今年12月三讀通過了本條例修正案，取消了很多限制，只要公部門願意開缺，就可以進用專技人員，並依工作經驗定其任用資格，例如有5年以上工作經驗，轉任時即得以薦任第七職等任用，如此在法制上即可把技術人員任用條例留下的缺口全部補上。

今天找了醫師、社工師、律師和建築師四大領域中具有代表性的專業人士來提供意見，考選部說要盡洪荒之力來呼應各種要求。專技人員的應考人數很多，通過率也多在20%以下，與公務人員錄取差距不大，另外更主要的問題是公私之間要如何交流？政府部門非常缺乏有實務經驗的專技人員，公私之間的交流對政府部門來說是很重要的事情，但專技人員考試是資格考，與公務人員是任用考不同，所以專技人員要如何轉軌為公務人員，也是很重要的問題。

考選部是這兩、三年來辦理最多研討會的部，表示考選業務需要改進的地方太多，期待考選部多多加油，最後，希望各位知無不言，言無不盡，預祝今天的研討會順利成功，謝謝。

二、考選部部長 許舒翔

黃院長、吳考試委員、姚考試委員、陳考試委員、伊萬·納威考試委員、郝主委、主持人、與談人，在座的各位嘉賓，以及院部會的同仁，大家早！

誠如院長所說，考選制度有很多地方需要改進，考選部負責國家人才的選拔，沒有一刻可以停下來，必需隨時隨著時空環境的改變做出適當的調整，才能選拔出適合國家的人，不論是在公部門或是私部門。

考選部負責84項專技人員考試，若要認真研討，每一項都至少需要1天的時間，所以今天安排4個類科，坦白說也是非常緊湊。今天安排的研討對象是醫師、社工師、律師和建築師，各位可能會疑惑為何選這4個類科，這4個類科的專技人員都與我們息息相關，即使我們沒有請建築師來幫我們設計房子，但是整個城市的美學，以及建築物的結構安全，對於多地震的臺灣，都是相當重要的。

今天這4個類科有不同的及格方式，建築師是科別及格制，醫師和社工師是總分及格制，律師是一定比例及格制再加上400分的及格門檻，不同的及格方式某程度就代表了不同的屬性，也有不同的及格率。專技人員的素養或職能要能夠日漸提升，需要教育端、考選端、用人（職業管理）端三方面緊密結合、共同思考，例如醫師從入學端就有很好的規劃，大家也知道醫學系的入學成績和條件都相當高，且有一定的名額限制，國家考試只是一個基本門檻，後續還有PGY、專科醫師的養成等，在用人端的職業管理制度也規劃的相當完善，是專技人員的典範，其他3項專技人員較未從教育端開始做很好的規劃，各校設的科系也有不同，所以很難要求及格率或及格方式都要一樣，我們希望能考量教育端對專業的養成規劃，在考試端對及格方式和其他考試制度做最適當的安排，通過國家考試之後，用人端再進一步做人才的訓練發展，共同確保專技人員的品質。

今天透過這4類專技人員的研討，希望引發大家更多的思考，思考未來公私要如何做進一步的連結，且不僅止於這4個類科，誠如剛剛院長所說，醫師、社工師和建築師都有進入公職的管道，醫師是透過醫事人員人事條例進入公立醫院擔任公職，社工師和建築師則是在公務人員考試設有公職社工師類科和公職建築師類科，公職社工師的考試成效較好，公職建築師則因待遇問題成效較差，未來透過專技轉任條例，也許會有更好的成效，我們也在考量設置公職律師的可行性，因此，專技人員除了可到民間服務外，也有機會進入公部門服務。今天選擇這4個與大家生活息息相關的類科

，也讓大家可以在進一步思考，教育端、用人端和我們考試端要如何密切合作。

本部這幾年也在研議社工師考試制度，明年也許會提出一些變革方案，但社工師考試制度的變革，需要教育部和衛福部的配套措施一併處理好，才可能再做進一步推動，律師也有法律專業人員多合一考試的變革方案，已送到立法院討論。

希望透過今天的研討會，讓大家更凝聚共識，讓專技人員更好，這必須透過教育端、用人端和考選端密切合作，一起為國舉才，謝謝。

貳、上午場次專題討論一

醫師、社會工作師教考用及公私部門之連結與協力

時間：111年12月20日（星期二）上午9時40分

地點：考試院傳賢樓1樓多媒體會議室

主持人：陳錦生 考試院考試委員

與談人：呂念慈 衛生福利部醫事司簡任技正

陳彥元 國立臺灣大學醫學院附設醫院教學部主治醫師兼副主任

黎世宏 中華民國社會工作師公會全國聯合會理事

黃淑惠 衛生福利部社會救助及社工司專門委員

曾華源 臺北海洋科技大學健康照顧社會工作學系講座教授

李隆盛 考選部政務次長

紀錄：賴淑茹、盧怡佑、朱家萱

一、主持人陳考試委員錦生致詞

院長、各位貴賓大家早，我們今天早上討論的是醫師和社工師的執業素養和公私部門的協力。醫師和社工師的執業都跟人有關，都必須有使命感，我以前看過一篇講醫師社會化研究的文章，裡面對1年級、4年級和7年級的學生做問卷調查，1年級學生都想當史懷哲，但到7年級想法就不一樣了，很多是在醫院實習的時候，知道白色巨塔裡很多不良的東西，包括藥廠、業務代表帶來的誘惑，然後就改變了想法，但這種想法是無法用考試考出來的。社工師的問題則是在供需不太平衡，社會需求很大，可是社工師考試通過率不高，大約20%以下；醫師考試則因為前面入學就有總量管制1,300人，通過率很高。

接著介紹今天的6位與談人：衛生福利部醫事司呂念慈簡任技正、國立臺灣大學醫學院附設醫院教學部主治醫師兼副主任陳彥元先生、中華民國社會工作師公會全國聯合會理事黎世宏先生、衛生福利部社會救助及社工司黃淑惠專門委員、臺北海洋科技大學健康照顧社會工作學系曾華源教授以及考選部李隆盛政務次長，李政次未能親自出席，是以線上方式參與。接下來請第一位與談人呂簡任技正跟我們分享。

二、呂簡任技正念慈與談（詳如書面資料）

院長、部長、考試委員，以及今日參與研討會的貴賓大家好，我是衛福部醫事司代表，今天由我就醫事人員進入職場後的相關培訓進行報告，在報告之前，要先跟大家致歉，因為我也是在昨晚才想到一件事情，其實按照醫師法規定，醫師總共分有三類：醫師、中醫師、牙醫師，但是今天我提供的資料，主要是醫師，這點必須先跟大家說明一下，因為醫師在整

體發展包含從學校定額的培育，到進入職場後的整套訓練機制，它的發展相對於牙醫師跟中醫師而言，是比較早也比較完整，所以在座先進如果有中醫界或是牙醫界前輩，我先說聲抱歉，今天的報告並沒有針對中醫跟牙醫的論述，我們先就醫師的部分來討論，也跟大家說明，並不代表衛福部針對中醫師跟牙醫師部分沒有相關的訓練規劃，其實三類醫師都有的，只是因為醫師相對而言比較完整，所以今天就從醫師部分來向大家說明，另外多說一句，衛福部針對國內15類醫事人員都有一套訓練機制，包含從學校培育到出社會等相關繼續教育制度，可是呢，很多人還是一直想要擠進醫事人員的類別，因此經常有許多團體提出相關訴求，希望再新增醫事人員類別，比如藝術治療、音樂治療等等，這也代表大家相信考選部舉辦的考試品質是國家唯一認證的機制，但誠如剛才院長所講，專門職業人員的認定，不是只侷限於國家考試機關所認定的，同時還有非常多業界專業團體的認定、專業自律性等等，其實這些都涵括在內的，所謂專業認定，並不只限於考選部，可是我知道因為考選部一直都做得很好，所以社會大眾普遍認為只有經過考選部認定的才是國家掛保障。另外，我今天的報告只提供了word檔，詳細內容大家可以參閱我的書面資料。首先以醫師而言，醫師法早在民國32年國民政府時期就已經制定，這個人員法的制定有一個很好的用意，包含教、考、訓、用都有在醫師法裡呈現，不過臺灣在醫師制度發展上比較健全其實是在民國60年以後，整個發展包含從學校醫學系、證照、國家考試制度，包含後續的職業管理等，其實相對性比較完整是在民國64年以後，在這樣長期性的發展，從醫師法開始施行迄今也歷經50年，在這過程中，對於醫師進入職場的一些訓練，其實我們看到的是社會的脈動不停在翻轉、滾動前進，創新跟人力素養絕對是人力最重要的基石，因此在人力素養部分，衛福部結合了教育部從學校培育端，到畢業後的訓練，甚至接軌到專科醫師制度，專科醫師制度以外，其實我們還有繼續教育訓練，就是在不是屬於專科的部分，即便有一些醫師並不選擇走專科醫師模式，但是他仍然需要接受繼續教育訓練，所以衛福部對於醫師在職涯過程中的訓練，是用這樣的架構去建立，至於為什麼要有這麼完整的制度？當然必須要提到，醫療業與服務業的屬性是不同的，這也是衛福部的使命之一，誠如大家剛才聽到說，我們要做PGY訓練，我們要做專科醫師訓練，那由誰來訓練？要老師、要場所，再請問：訓練不用成本嗎？那經費怎麼來？衛福部努力編預算，透過教輔計畫，包含的還有一些重點科別的培育，住院醫師的訓練津貼，我們希望的是：不管是在教育教學場所、教學的師資，還有學生的養成部分能夠全面兼顧，衛福部在醫師的養成部分的确是下了很多的心力，接下來再跟大家說明整個醫師人力的鋪陳，當然最重要的是，很多時候我們在談醫師到底是人力不足夠的問題？還是分布不均的問題？又該如何處理？當然人力評估也是衛福部很重要的核心之一

，這個不只在醫師，其實牙醫師、中醫師或者其他各類醫事人員，或多或少也需在人力供需上做相關處理，當然醫師人力的供需管制是最強的，其他各類醫事人員的管制相對較少，但也不能說完全沒有管理，所以才說會在醫師養成過程中去做總額管理，另外因為醫師的使命是醫療照顧，因此對於一個好的國家，應該要如何去規劃醫師人力？大家可以看到國內有醫療網制度，醫療網制度其實來自於醫療法，最早期是在醫療法88條有討論到所謂一個機構及人力的分布，因此我們要制定醫療網計畫，那透過醫療網計畫，其實大家都可以看到，我們的醫療網計畫直到今天仍然一直在滾動修正，但是人力的部分，因為當初我們就在思考：是分布不均？還是供應的問題？首先要先檢討，如果是供應的問題，我們早期的醫療網，著重的是每萬人口醫師數目標的達成，在每萬人口醫師數達到我們要的目標後，接下來另外處理的是分布不均的狀況，目前衛福部有很多配套制度處理分布不均的問題，比如大家都很熟悉的偏鄉，我們有公費生、公費醫師的制度，包含還有一些是屬於離島原住民的養成醫師人員制度，都是在處理人力上面不足的問題，當然這些公費醫師，必須要跟大家報告，他們的確是在醫師每年1,300名員額以外的額度去做培育，也就是說，衛福部對於一般醫學系的醫師養成，還是會在每年1,300名的總量上限額度內和教育部合作控管，但為了處理偏鄉人力的問題，在額度外另外進行處理，也就是用公費生的培育來彌補，那公費生是不是能夠完全彌補偏鄉人力？我必須要坦誠的說：不可能只靠公費醫師的養成，然後分發到偏鄉服務，就能夠解決偏鄉人力的問題，因為人是會流動的，一旦服務期滿，可能就會選擇離開，那缺口除了靠我們不斷去推行公費醫師制度外，另外還有比如說針對醫學中心有規定它要去支援偏鄉，然後甚至在一些急診的部分，因為考量到人命最重要的是如何面對緊急狀況的處理，一旦沒有處理好，其實就是生死攸關，因此我們在另外講到還有一些偏鄉緊急醫療的處理，包含健保加乘等等，希望能夠把偏鄉人力的部分妥善處理好，這部分就先跟大家報告，在人力供需上面，早期醫療網的確是在彌補人力不足，就是如何能夠達到目標數，之後再來處理的就是分布不均的情形，所以我們針對1,300名的管控部分就會要求要更落實，我們在民國88年開始做了每年1,300名的員額控制後，直到目前這個制度沒有改變，而在每年1,300名額度內，要如何因應現在所謂高齡化、少子化的訴求，因此，在固定的員額培育下，對於醫師人力的「素養」，就要來的更為慎重，更應該做完整規劃，因此不管是面對老人化的長照議題、少子化議題、兒童保護，還有安寧照護議題，因為必需要講，在老化的過程中，還包括安寧走完人生最後一段路途，這會變成不管在我們的PGY，還是專科醫師的訓練，都會把這樣的概念帶進來，當然還有一個更重要的是烏俄戰爭，其實也讓臺灣感受到很大的壓力，因為臺灣不是一個局勢穩定的國家，因此，除了急診醫師要有急診能力外，

其他各類的醫事人員也應該要有急救能力的訓練，包含另外就是COVID-19之後，針對非傳統傳染病的照顧，還有一些感染控制的一個快速的模組化的調整，這些都是接下來的不管在PGY還是專科醫師訓練，我們都需繼續深化，繼續教育這部分當然還是會做搭配，因此整體而言，即便到了今天，我們的PGY制度仍會持續每年調整課程內容，課程的方針是會依實務上需要去做改變，現在的專科醫師制度，除了尊重跟專科醫學會做很好的合作外，有一些核心能力的養成，現在面臨後疫情時代，必須包含我們的一些能力都要去做改變，因此衛福部規劃在明年以後，會再針對專科醫師的整個訓練做一個改變，也就是會引進美國的CBME(Competency-Based Medical Education，以核心能力為導向的醫學教育)，用六大核心領域做為專科醫師訓練，這樣的訓練有一個好處，有的住院醫師在接受專科醫師訓練的過程中，透過這六大面向能夠有更適性的訓練，甚至可以從中把他的一些專長做出來，這是接下來衛福部會繼續在專科醫師訓練中做更大的一個改進。以上是我簡短的報告，至於詳細內容，就請大家參閱今天的書面資料，謝謝。

三、主持人陳考試委員錦生

我們謝謝念慈技正，下一位與談人是陳彥元教授，他是台大醫學院附設醫院教學部主治醫師兼副主任，接下來我把時間交給陳醫師。

四、陳副主任彥元與談（詳如書面資料及簡報）

院長、部長，還有各位與談人、各位與會的來賓，很高興有這個機會，我大約在一個月前接獲通知來跟各位報告，因為職業團體與學術界都指派我來代表擔任與談人，最後臺大醫院以職業團體身分指定我來向各位報告。剛剛有提到今天的議題涉及產、官、學等領域，因為不論在教、考、用，其實我都有涉獵，那我今天的報告包括剛才衛福部長官有提到的一些現況，有些情況可能不一定是現在的狀況。今天的研討會主辦單位是考選部，所以應該針對考選的部分來進行討論，其實醫師的教、考、用，我認為已經非常完整，但剛有提到醫學系的入學考試，比方我負責臺大醫學系入學考試大概有8年，這一關誠如剛才各位委員提到是非常嚴格，其實在這一端就是人才把關，但我要講的是：這一端是選出優異的高中生，優異的高中生是指優異學業表現的高中生，他們可能在數學科、物理、化學等自然科、社會科的表現非常好，但進入醫學系之後，他要接受的教育及訓練完全跟這些都沒有關係，所以他進入醫學院之後，即便他在高中是佼佼者，也可能在這裡會一直出問題，到最後變成一個不適任的醫師，那這是在醫學系教學及評估階段，而考選部所協助的，就是負責主導醫師第一階段國家考試，屬於第一關檢核考，另外還有全國醫學臨床技能測驗，就是坊

間都會聽到的OSCE，這也是剛才衛福部呂簡任技正提到的所謂在業務上的連結，再來才是醫師第二階段國家考試，這和我過去當學生時，大概二、三十年前不同，多了全國醫學臨床技能測驗，當然這是好的方向，也讓我們有一些想法，再之後是各醫療機構負責的招考，這跟考選部並沒有關係，但這也是競爭非常激烈，因為大家都有耳聞大部分的醫生不願意去某些特定的科別，所以多數醫生會從北臺灣考到南臺灣，把所有醫療機構考遍，永遠都是那35個人在考皮膚科、都是那35個人在考耳鼻喉科，這又是為什麼呢？因為產業端可能給他們極大的誘因，誠如剛才長官有提到，在醫學系一開始的面試，學生會說我將來要做一個悲天憫人的醫生，但到了畢業後要進入產業界工作時，他就會發現悲天憫人好像會沒有地方吃飯，而且因為醫學系的學生都喜歡當第一，所以就開始朝著他認為有機會可以達到這個目標的方向去努力，就會喜歡去挑戰皮膚科，因為收入可能比較優等因素。再來是專科次專科醫師考試，我要提的是我們的教、考、用，其實「教」這件事情從頭到尾都存在，醫師跟別的行業不一樣，我們從醫學系一年級開始，一直到當上主治醫師的第一天前，這一段時間通通算是「教」，不是只有在醫學系這一端而已，各位，醫學系這一端6年，只是負責有關知識性、技能性等等學習，至於如何做人、如何看病人等等，這些持續都需要被教導，這和其他學系學生有點不一樣，而在醫學系階段，有關考試內容、教學內容，可能過去我記得教育部有規定包含哪些科目，大概要有多少學分，但那個規定我再也找不到，因為是在我以前當學生的時代，約二、三十年前，但是我有找到學歷認證上採認國外學歷的原則規定，我想這可以做個參考，比如國外醫學系畢業生必須修習過與我國醫學系核心能力及核心課程相當之基礎醫學、臨床醫學相關課程，才可以比照採認等同國內醫學系相同等級畢業生，去參加下一階段的甄試等等，所有的考試過程，所有的教學內容跟課程，大多提送教育部醫學教育委員會，如果有需要討論或進一步調整都會在這裡進行，委員會有6位委員，我也是其中1位，那還有包括醫學院校長會議，常常就目前醫學系教學、制度、人力方面的討論非常多，這個在每一年都會舉辦，疫情階段辦得比較少，每年都會有2到4次的討論，每一次衛福部都會派代表出席，包括教育部的代表也會在裡面，尤其這兩年，針對過去新設醫學系，包括剛剛提到的1,300名員額管制，這個我們待會再來討論。

那麼考選部當然也扮演著非常重要的角色，為什麼？因為考選部舉辦的考試引導教學這句話，在各領域裡面都有，但我相信在醫學特別明顯，為什麼？因為醫學系裡都是考試的佼佼者，他雖然不一定是佼佼者醫師，但是他考試一定是位佼佼者，或者說是考完試以後來討分數也是佼佼者，那回到考選部的角色，他會公告醫師第一階段國考要考什麼科目，考的內容都有公告，這就會引導教學，教學的老師不管用了幾百年、幾十年的簡

報資料，就是要針對考選部可能會考的內容，當然我相信考選部研訂這些內容一定也匯集了專家的智慧，包括考選部長官的智慧，大家一起集思廣益而來的，那接下來第二階段也會去討論內科需要考什麼？外科需要考什麼？都寫得非常詳細，誠如剛剛提到的，醫學這個系統算是發展的比較完整，最後在醫學系的階段，還有一個評鑑的機構，它雖然沒辦法針對1,300名招生總量上限做調整，但它可以建議教育部如果某間學校醫學系教得不好，因為實在辦得太差，就扣掉10個名額給另一間辦得好的學校，也許多給它5到10個名額，這些就是透過委員會委員的評鑑，包括由共同、通識與人文組的委員，去評估人文的課程能不能帶給學生一個較完整的人文概念，或者是不是能夠培養他們有一些悲天憫人的情懷，不要這麼早就盯著業界看。然後再來由基礎整合委員將基礎學科做縱向、橫向整合，臨床組的委員最多，因為大家都認為相關醫學知識具備之後，還不足以擔任醫生，要當一位醫生，要在臨床端觀察他的表現，可能有非常非常多的學生是奧林匹亞數學金牌、生物金牌，但卻在醫學系適應不良，變成留級生，甚至退出醫學領域的人也非常多，我們以前班級裡就有這樣的人，然後還有所謂的畢業生問卷，由學生針對過去醫學系的課程做回饋，之後可以進行調整，因此整個過程就是在看機構、醫學院端，到底對醫學系的教學、人才的培養、資源的多少，在組織端，醫學系到底對這些學習過程當中，遭遇困難或者表現有異常的學生，做了什麼樣的處理，環境上是不是能提供學生透過潛藏性課程進而培養出一位好醫生。教師端被評鑑，醫學生端會進行醫學系課程的回饋，這是所有醫學系最怕的，大家都知道現在的學生，他的回饋可能是非常有建設性的，所以會讓醫學系有時在接受這些回饋時會有點期待又怕受傷害，那在考試端我們來看，主要還是以國家考試為主來討論，那之前提到的醫學系招生，因為今天主辦方是考選部，所以我們就不去討論醫學系的招生，至於課程開發六步驟是說如果有一個目標，評估的時候就針對這個目標就好，那不是對應到剛才考選部提到的所有東西，因此我們設計的時候，當然就針對這一個，不過大家不要忘記，過去醫師考試，都是針對知識性而已，在我那個時代就是如此，我想想，其實也蠻厲害的，要在60分鐘內答80題，其實答題都沒有經過大腦，因為經過大腦需要思考的時間，大概只經過腦幹而已，或經過脊椎來反射答題，就僥倖通過了。再來學習金字塔裡面提到說，其實專技人員或者是專業人員，我們過去的考試都集中在這一端，就是去考他知道或是不知道，我剛有提到在60分鐘要考80題，那是考知識性的，如果去看美國醫師國家考試，題組式的、情境式的題目都有，但現在國考的試題可能有改善了，情境式的題目開始出現，所以我在想：60分鐘要考80題，怎麼樣去考情境式試題？情境式的題目有時候會牽涉到需要很多判斷，但我們要往上考，比如說：怎麼樣去表達他所知道這些題目的內容，這些在國考裡面並沒有特別安排

，在Demonstration，過去沒有這一塊，就是你做給我看到底你會不會做，這很重要，各位一定都有聽過，有的人可以把知識能力表達的非常漂亮，他可以講從幾號縫線一直到要怎麼切下去等等，他可以在這一端跟這一端講得非常好，可是在Demonstration或者Performance，他完全就是會有狀況，他雖然明知道該用4號線，可是就會拿成2號線，或者明知道從這邊切下去就是會切到血管，但就是會把它切下去，在表現上跟實際對知識的理解可能不一樣，所以學習金字塔告訴我們要往上去考試，那我要提的是，過去進步非常多，在我當學生的階段，一階段國考、二階段國考，剛剛提到都只有考knows而已，都是知識而已，有人可以是國考榜首，但是後來開刀手會抖，那他就沒有辦法在第一線去當外科醫生，再來，全國醫師臨床它增加了什麼？我覺得過去這十幾年來非常重要，增加了全國醫學臨床技能測驗Demonstration，我剛剛有跟各位提到，他必須要呈現他到底能不能夠勝任擔任一位醫生，而且在虛擬環境下，這夠不夠好呢？已經算不錯了，那你說我可以假裝嗎？其實OSCE是有設計過的，它為什麼需要考3個小時？因為你無法假裝3個小時，這個是有驗證的，就是所謂信度的驗證，在考試達到快3個小時的時候，可信度已經達到70%左右，所以這是學術界能夠做的事情，但是這些考試都是公正、公平、客觀嗎？這是絕對沒有問題的，我曾參與過的考試安排等等，公正、公平、客觀之嚴謹，因為我們面對的是一群全臺灣最會投訴的學生，所以這個公正、公平、客觀一定是要做到，然後我們也從過去的考知識，增加了態度跟技能，由knows逐漸變成shows，這是非常重要的第一步，那這是過去考選部所做的，問題是有沒有機會再往前邁進一點點，我們來看看，剛剛金字塔最頂端的是工作場域的評估，工作場域的評估有沒有辦法由國家考試來做？這個當然是非常困難，這是最好的、最貼近你能不能勝任擔任醫師，而什麼是工作場域的評估？它和OSCE的差別在於：工作場域的評估，就是面對真實的病人，你跟他問病史看看，我來看看你怎麼問病史，你的對象並不是OSCE裡面標準化病人，標準化病人他像在演，所以真實的病人他要出什麼招你還不知道，然後他是不是就哭了？你怎麼安慰他等等，那這個很重要，但我想這塊在國家考試裡面做的確有困難，它需要的資源會變龐大，會比OSCE更龐大，那工作場域的評估有沒有在做？可能國家考試沒辦法做，但是在PGY的訓練、就業醫師的訓練這塊一直越來越被強調，所以我想應該是可以適度的彌補。再來是有關國考通過率的問題，我每次看到通過率的問題我就會覺得在第一階段國考通過率70%，我剛剛聽到某些職類是20%，20%可能是我當學生之前才有20%這件事情，那醫師國考為什麼通過率是70%？第二階段國考通過率90%，我敢說我明天去考第二階段國考搞不好也會過，我覺得這個通過率是不是有討論的空間，再來，全國臨床技能測驗約有99%、98%通過率，假設如剛才衛福部長官說：我們全臺灣只有1,300位醫師，一屆只有1,300位

，答案是不止這個數字，98%代表只有20幾個人沒過，我們在學界教育領域裡都會提到：當一個考試大家都會通過的時候，意味著這個考試存在的必要性可以再討論，99%通過表示什麼？教育端已經徹底成功，已經不需要再有第二段的檢定，二階段國考花費的錢是不多，可以來做為一個門檻，那是不是有可能適度調整它的及格率，不要再考那麼簡單，大家進去考場滾滾筆就通過，但這個臨床技能測驗要耗費的資源相當多，一個考生10,000元左右都由誰出？我可能不知道考選部經費的狀況，但是我知道醫院出非常多錢，醫療機構出非常多錢，那這個鑑別度會不會太高等等，我想都需要考選部長官再去思考。

那「用」的這一端，其實主責單位就是衛福部，這個不分科住院醫師訓練(PGY)，我負責臺大醫院不分科住院醫師招考，這些住院醫師等等的訓練，都有透過衛福部醫策會等在做評鑑，但我要提的是：剛剛長官有提到說，這個不分科住院醫師都有點值在給，那大家可能以為是每一塊錢，醫院付的一點就是一塊錢，其實現在衛福部已經給到0.2了，也就是醫院對一個訓練人員花費50,000元之後，衛福部只給他10,000元，這一點可能還是要澄清，因為和剛剛講的有點出入，再來專科醫師跟專科住院醫師訓練裡面有提到說，有一些對住院醫師，特別科對住院醫師的補助，我想那個已經岌岌可危，一直在討論要不要刪掉，我猜那可能已經不是既定政策，住院醫師的訓練由專科醫學會主導去協助這個訓練的制定，當然是在衛福部的督導下，主要目的是訓練明日醫師，他當然會特別針對病人安全部分做考量，包括說它訓練的方式很多，門診、急診、開刀房，包括偏鄉、包括醫學中心、地區、院區都有，都分散在各地，希望他們能夠做一位全面的醫生，可以在臺灣各地區進行醫療。當然包括成果考評又更加複雜，像是工作場域的評估，那工作場域的評估其實就是直接看他到底能不能當醫生，質性與量性評核，形成性與總結性評核，多面向、多角度都有，如果真的要雞蛋裡挑骨頭的話，只能提到在工作場域的評核，這些評核的老師，就我看台大醫院老師打的分數都太高，就是這個可能不適合西方的一個評估工具，導致每個都打A、A+，但真的有這麼好嗎？這個到最後，醫師能力究竟夠不夠呢？是一個相當敏感的問題，跟考選部的關聯性也許不一定那麼明顯，但是我想考選部可以做的是國家考試的部分，去討論一下99%、90%這件事情怎麼辦？至於招生總額，教育部跟衛福部有多次在醫學院校長會議裡面交手的紀錄，互相給對方嚴厲的批評，關於1,300名總量管制的問題，我在這裡不好意思重現當時原場，我只是希望大家能夠真心為臺灣未來的醫療好。我最後給一個數據就是有關OECD，我們臺灣還不是OECD的國家，OECD就代表著經濟、教育全世界最高等級的國家群，所以他們醫師人力應該最充沛，剛剛有提到一萬人口數的醫師，在OECD 23個國家裡面，最低的門檻是2.5，臺灣即將要在未來2年到3年就會邁入這個境界，因為我們臺

灣人口已經到達2千3百萬，現在全臺灣的醫師五萬四千人，我算一下3年後就會達到OECD的門檻，那我們很多方面都達不到OECD的門檻，偏偏我們醫療人力、醫事人力已經達到OECD的門檻，如果一直再去呼籲說醫師人力不足的話，我想還有更多論述，因為研究的報告裡面有人說不足、有人說足夠，我做過相關的研究是不足的，但是我做研究的時候，起碼有預測到2019年臺灣人口反轉這件事情，所以再回到考選部這一題來說，我想也許在考試制度已經非常完善之下，有沒有再那麼一點點的調整空間，這就由長官的智慧來判斷，謝謝大家。

五、主持人陳考試委員錦生

好，謝謝陳教授的說明，他的報告多用了兩分鐘，所以我們要把握時間，剛剛有提到國內醫師的通過率太高，而今年我們的通過率已經降到80幾，這說明是好事。下一位與談者是黎世宏先生，他是中華民國社工師公會全國聯合會理事，我們歡迎黎先生。

六、黎理事世宏與談（詳如書面資料及簡報）

今天我是代表全聯會來報告有關於社會工作師教、考、用的問題，我本身是在醫院擔任精神部行政主任、2個執行會執行長、2個全國性協會理事長，我本身也是社工師，也在長榮社工系教書。其實提到社會工作專業，最近這幾年，可能比較多社會大眾能夠理解社會工作到底在做些什麼，當然隨著整個社會政策演變，社工整個脈絡的發展，早期我們把它當成是一個社會行政人員，在各個行政單位裡面，不管是公部門的鄉鎮公所，或是縣市政府裡面，都會看到很多的行政人員，在早期，社會工作科系畢業後，大家其實真的也不曉得到底要幹什麼，就連我在高雄醫學院醫學社會學系讀書時，也不知道社會學系畢業後要幹什麼？因為上面寫著「醫學」2個字，我就覺得很吸引我，讀完之後才發現這是災難的開始，不過我還是做了27年的社工，在1994年開始，它就強調所謂的專業，在強調專業的過程當中，串連蠻多學校的學生，希望能夠有證照，有證照之後，就可以勝任社會工作這個專業，不會再把社工跟志工搞混。因為社工師法過了之後才是個災難，大家可能知道因為社工師的證照並沒有那麼容易拿到，在我們的考試過程當中，就形成了一個恐怖平衡，也就是學術界跟實務界恐怖平衡，出題的永遠是學界老師，考試的永遠是實務界的人，所以大家碰面時，都常常會問：你社工師考了幾次？把考試次數當成是閒餘交談中好笑的話題。社工師法通過之後，就開始出現一些量產的情況，但是事實上現在的狀況到底是怎麼樣？我們發現社工師在這個考試制度裡面，出現一個非常吊詭的狀況，它的考試資格門檻非常非常的低，低到什麼程度呢？其實一開始的規定並沒有那麼低，一開始社工師的考試資格，必須是大學院校

相關科系，但是在86年跟92年、96年、106年陸陸續續，102跟106年陸陸續續修了考試規則之後，突然出現社工師考試規則第5條的演變，在演變的過程當中，從早期的20學分，到現在變成45學分，但是呢，條文寫的是：社會工作相關科系所畢業之後，你必須修45個學分。可是就不曉得到底是哪個環節出了問題，很多學校開始開設所謂的學分班，利用所謂推廣教育、學分班的方式，那些人唸完學分班就都可以報考社工師，因此就變成社工師的學分班，成為學校在少子化下可以繼續生存的有利條件，當社工的學分班證書變成1張有價證照的門檻時，你就發現，社工的養成教育是被自己的社工大老四處扮演點火者之後，我才深刻感覺到，社工的專業是被自己的老師所踐踏，這對我來講真的無法接受，剛剛有提到我們社工師的錄取率，這是一個非常非常好笑的狀況，在2004年的時候曾經只有2.33%，最高的時候，某位命題老師還特別寫了一篇論文：「親愛的社工，我把錄取率提高到44%」，為什麼會出現這個情況？這就是我剛所講的，學界在考題跟實務界在答題的過程當中，試題題型、試卷評閱的信、效度問題，都有很多的結構性問題存在，考試平均錄取率大概百分之十幾到百分之十七點多，社工師考試目前有一萬多人考試及格，目前的執業卻只有62.5%，到底是為什麼？當我們回去檢視當代社會工作教育的醒思，我們早期是4年制的普通大學，隨著科技大學開始增設之後，出現四年制科技大學，再來就變成二技的社會工作學系，最後在考試規則第5條的錯誤解讀後，出現大量的學分班，我們發現從早期的修習132學分，或者是128學分，到二技的時候，剩下72學分，而到了學分班剩下45個學分，45個學分到底學到多少？那到底社會工作是在做什麼？我們隨著社會的演變，社會工作的範疇越來越大，我舉個例子，27年前家暴、性侵害、毒品防制、長照都是未知的概念，所以是隨著社會的演變，社會工作的範疇越來越大越來越廣，而需要的專業知識越來越多，但是呢，你會發現學校越開越多，把社會工作當成是有價證券之後，沒有社會工作相關背景的老師來教社會工作的比比皆是，我最近才審查某間專科學校要設社會工作科，翻開師資的簡歷才發現，它的師資素質實在堪慮，學經歷和社會工作根本不相關。因為沒有社工實習經驗的老師來督導帶領學生實習，社會工作畢業有個非常重要的學分叫實習，他分成兩個階段，一個是個案的實習，一個是方案的實習，這2個階段在早期的實習單位，除了本身很自律之外，學校也會幫學生找尋適當的機構，可是曾幾何時，因為現在學分班也需要實習，但學分班的實習可能就在他原本的場域，甚至連督導的資格都沒有，他都敢開設實習的學分，只要開得出來，他就具備考試資格。所以說社會工作到底要培養什麼樣的人，大家在談社會工作，因為它是一個對人的服務工作，我們必須要去從人文的素養，從各個文化不同上面的差異，然後從個人到家庭到社區，從微觀到巨觀的一個觀點，然後利用不同的社會工作方法，包含個人、團體、社區，

三大工作領域，在多領域的社會工作裡面，我們去培養出具備有敏銳觀察力跟了解社會脈動兼具相關底蘊的專業社工者，而不是考試。考試真的變的很悲哀，變成反而考上證照才做專業社工人員，沒考上的就是不專業的工作人員，我覺得這種一刀切的作法，實在很難把社工本質精準的闡釋出來，但是我們想要培養的學生，能夠在各個場域，隨著社會的變化，隨著各種不同的需求，能夠精確的去了解個案的問題在哪裡，我們怎麼樣去創造資源，或者是連結其他相關的，不管是醫療、照護、社會福利資源等等，來協助個案去做改變，協助他的家庭去做改變，但是以現在的應考資格之一，修習45個學分是速即的，但是學校教育訓練就變成考試任務取向，可是這個東西也影響了後面的「人員運用」。我發現很多正統社工系畢業學生不去當社工，反而是很多唸完45學分的想要當社工，因為新興市場大量的社工需求下，也創造這些45學分班源源不絕一直開班，這些新興市場對社工人員要求的底線就是符合社工師考試規則第5條規定就可以聘任，所以從頭到尾就是第5條規定所造成的問題。現在有社安網，很多脆弱家庭，然後長照2.0大鳴大放的情形之下，很多的照顧服務員全部都去洗白，去上45學分班，唸完之後他就從照顧服務員躍升一變，變成社工，這樣的人好用嗎？真的不好用，我可以跟大家保證，我的基金會60幾個社工，我面試過這些唸45學分班的，只面試過3個之後，我就發誓再也不面試了，為什麼呢？因為真的不好用。因為市場上供不應求，這也就是為什麼我們的主管機關一直沒辦法去設一個停損點，因為市場越來越大，政策政府支票越開越多，越開越大，丟進去的錢越來越多，錢丟進去了，人編不出來，你人沒有找齊，就是縣市政府的問題，因此縣市政府只好把符合資格的全部找來，然後累死的是那些督導，累死的是那些主管，今天也在現場的曾華源老師曾經說過，我們要符合國際知能，然後又能夠在社會脈動下執行，早期我們每次開課都有課綱，這些課綱如果在社會變動這樣子的一個狀況下，我們要不要呼籲外界，然後一直去做這樣的調整，才能符合我們養成教育上面訓練培養出我們需要的人才。

另外一個是政府推動過程當中，希望進用的到底是只要有人，還是希望進用一個可以解決個案問題的社工，而不是進用一個在單位製造問題的人，社安網很重要，剛剛看到好像把社工當成是萬能的，那個精神病人在街上把頭剃下來的案子也是屬於社安網，槍砲的問題也都是社安網，或叫社工去，社工真的沒有這麼全能。社工必須要有敏銳的觀察力，必須能夠洞悉整個家庭的動力，他才能夠介入去做相關的處理，但是目前我們訓練出來的人，是趕快能夠上場就好，這就是為什麼保護性業務的社工，流動率這麼的高，因為耗損率非常的大，對他們來講，不熟悉、不了解，然後對於整個社會每一個脈動的過程當中，甚至多元文化，包含不管是大陸或是外籍配偶等等的新住民議題，如果沒有深入了解，其實對他來講這個

工作挫折感蠻大的，所以這部分，我們希望政府在用人的過程當中，是不是有辦法設一個停損點，在社工師考試規則第5條符合考試資格的規定，也是我們一直想說，如果社工師考試規則第5條用人的規定我們從此喊卡，會不會把教育重新導引回來正軌，不再出現45學分，還有把我們考試資格做一個正式的解讀之後，會不會讓這些所謂的學店，或者說學校、補習班，學分補習班從此消失。

另外我們如果去做反思跟改善，最重要的是要提高錄取率，社工師考試每一年錄取率都在百分之十幾左右，那你掙扎那個考試好像是跟自己過意不去，就像我報名10次，還好我只去考了3次，其他都是交錢給國庫而已，但那3次對我來講，是人生最大的，我從來沒有覺得考試怎麼這麼難的，整個考試的過程，包含題型，包含命題，我們真的需要做檢討，是不是也學習像其他專業一樣，從教育門檻設限提高之後，將錄取員額往上拉，讓它變成全民證照，然後整個實習品質的提升跟落實，這除了學校要自律外，也需要在養成過程中，在教育部方面，可能去督促這些學校，對於學生實習場域的選擇，必須要像剛剛醫學系提到的這麼嚴謹，我覺得有些機構根本不夠資格，還敢督導別人，但因為他只要蓋上這個章，他就能夠考試，我覺得這是必須要重新再去做檢討的，以上報告。

七、主持人陳考試委員錦生

謝謝黎理事非常精準的時間控制，也點出很多問題，包含剛剛提到的大老我大概也認識，現在學分班大概在南部遍地都有，北部可能好一點點，我們接下來聽一聽政府機構怎麼講，下一位我們請到衛福部黃淑惠專門委員來跟我們分享，也可以回應一下剛剛的問題，謝謝。

八、黃專門委員淑惠與談（詳如書面資料及簡報）

院長、部長，在座的委員，還有所有關心專技人員的所有夥伴大家午安，其實曾華源老師剛一直被點名，因為他也是我的老師，所以我如果社工學的不好，那他可能就會比較緊張，今天我代表公部門衛福部針對教、考、訓、用，跟公、私部門協助的部分來跟大家報告，因為時間只有15分鐘，我就用比較快速的語速跟大家做一些分享，其實大家陸陸續續都理解社會工作人員的一些角色跟功能，就是運用我們自己社會工作專業的知識要去協助個人、家庭、團體、社區，要怎麼樣去恢復他的社會功能，對社會工作的同仁來講，我們要做的事情在社工法裡面已有相關規定，但實務上我們也面臨到了職業場域的不確定性，社區到底有多大，小到多小，大到多大，這對我們在社會工作專業的一些工作內容當中，都是一個挑戰，在我們教、考、訓、用這個結構跟這個體制當中，對我們來說也要去思考。社會工作的使命，就是希望用社會工作專業知識達到照顧、治療跟改變社

會，對我們來說，是一個很努力、很想要達到的目標。在這幾年當中，不管是各個領域跟我們要服務對象的多元，還有社會變遷，我們在各個領域當中，都可以看到很多社會工作同仁的身影，就像大家剛才提到的長照社會安全網、我們對於精神疾病的患者、兒少保護、更生人及毒品危害防制等等，這幾年都可以看到社會工作同仁的參與。大家都一直在講人力，那我們還蠻羨慕醫事人員，其實過去在衛生署時代，我們針對人力上的一個評估，不管在教育系統或是考試，在任用過程都有很多的規劃，我們過去在討論社會工作專業人員的時候，不僅僅是教育部、考選部，包括我們自己的主計單位等等，每一年在增加社會工作人力的時候，都一直問我們，你們社工到底需要多少人，專業人員到底需要多少，這個數字我們過去常常都不停的在做了解，但其實很難有個明確數字，我們做過兩次關於社會工作10年的專業人力需求的調查研究，其中2017年的委託研究，當時的研究結論就是社工人力需求持續增加中、社工人力短缺且未來需求更高與人力規劃建議這三項，可以跟大家做一些討論。社工人力需求持續增加，在我們看到現在整體的社會發展，在這個發展的過程當中，有關人力需求的一個調查裡面，我們看到了人口結構的變化，在高齡化社會之後，長照跟老人福利服務和身心障礙人口的增加，相對於社會工作人力需求也就會持續增加，大家一定會想到那少子化呢？的確兒少人口在逐年的下降，但是整個家庭社會功能的部分，對於兒少來講，其實這個家庭功能的部分，還是有一些影響兒少的服務需求，在整個推估當中，兒少的一些社會工作人力跟保護性人力的需求也是持續在增加的，那麼當時參照這樣的人口結構之後，我們做了低、中、高的推估，那大家可以看到，臺灣社工人力之中推估需求數為34,680人，我們就以中推估這樣的人力來看，在2021年社會工作專職人員，我們還不去看有沒有證照的問題，實際上從事社會工作的同仁是17,015人，這遠低於我們中推估或低推估的人力，更何況比較我們鄰近的一些國家和地區，臺灣社會工作同仁，我們的服務比大概就是1比1,352人，日本是1比481人，香港是1比281人，相比起來，我們的人力是不足的，那我們要怎麼樣去招募人力，其實還有很多其他的配套，在研究結論裡面有討論薪資結構的部分，剛才提到為什麼我們的公職社工師考試，會比其他的類科可能好一些些，其實在業界整體的薪資結構，可能沒有那麼優渥，進入公部門系統時，公部門在薪資結構上有一定的規則，所以我們在考量如何在人力進來之後，還要調整他的薪資、合法且比較合理的工作負荷，還有人力資源的一些建置。

另外一個部分，其實在很多文獻也討論到社會工作督導制度，其實是社會工作同仁留任在職場的重要影響因素，所以整個督導制度的建立，也是我們可以讓這些人力持續留在社會工作場域當中服務。回到專業知能的考慮，今天討論的議題是執業素養與職能，其實知能就是勝任某一個工作

需要具備的知識、才能跟態度，社會工作的專業知能，更是對於我們的服務對象，他們應該要享有的一些基本的權利跟他們的期待，也是對社會工作同仁有基本上的要求，在專業技能上的要求，那知能的部分，除了個人的跟相關工作的職能技巧之外，如果大家了解社會工作同仁的個人特質跟動機，都會影響他進入職場的驅力、方向跟選擇，的確在職場上，我們剛才提到，學生，或是剛才不管是任何一個專技人員，他透過知識的考核，或是說考試之後進入職場，這些潛在的人格特質，某些部分可能會影響他在個人職場、職涯上的一個選擇跟工作績效的表現，這個我們在職場上的確不容易在第一時間被發覺，考試好像也不一定考得出來，但是在工作相關的知能跟技巧部分，這個就是社會對我們基本上工作的一些要求，但是我們可以透過訓練跟學習，甚至我們在考核上也比較容易可以被觀察、檢測到，知道了知能的基本概念再來看社會工作專業的知能，我們在面對比較多元複雜，而且需要跨系統跨專業的合作，在面對很多不同的，包括我們自己的服務對象，還有服務對象所在的社區、環境、組織，甚至於其他一些專業人員，對我們來說，整個專業知能當中是我們要發揮社會工作的一個重要關鍵，那麼具備幾個重要的知能，包括一個是基礎知能，主要就是跟社會工作實務有關，也就是跟服務對象有關的基礎知能，包括溝通，如果大家對社會工作有些理解，其實大部分服務的對象，都是一些不利處境的服務對象，也是大家過去比較習慣說的「弱勢民眾」，不管對於他的環境、組織、訊息、資訊等等，可能都要透過社會工作在溝通的過程去做蒐集，我們也必須去理解我們服務對象所在的脈絡，他所可能會遇到的這些資源、專業人員或是其他結構性的一些人員部分，我們都要善盡溝通的能力跟知能，去做討論跟資訊的蒐集，我們也必須去評估，社會工作的同仁就會在這個部分去擬定一個符合服務對象個別性的需要，或是很適切可行的一些計畫來執行，在這個過程當中，會結合很多其他的單位，面對的是一個多面向跟跨系統、跨專業合作的世代，所以跟其他網絡的服務對象及夥伴的合作、溝通跟協調的機制，對社會工作師來說是一個重要的基礎知能，目標都是為了協助我們所服務的一個對象，跟我們實務工作上的推展。另外一個社會工作專業知能是經營的知能，我們每一個社會工作的同仁都在一個組織底下工作，大家可以回想一下自己的組織，那你會進入這個組織可能是基於個人潛在的動機跟人格特質，認同組織的使命、規範或是任務，所以你就會開始去做執行，你也會適應成為一個組織的代表，就像我今天成為衛福部的代表是一樣的，就是來這邊做這樣的一個說明，在經營的過程，也會面對到很多管理的一些能力，包括現在大家都會看到你的財務，你的計畫，你怎麼樣控制你的預算也好，你的進度，你的執行的內容，還有領導，還有業務怎麼發展，跟未來的規劃，這都是我們在管理上的能力，最重要的是品質的提升，我們怎麼讓組織的服務品質可以更好，

整體的部分，社會工作還有另外一個情形，是希望可以了解整個社會跟系統當中，如何影響社會的弱勢或不利處境的民眾，希望可以貢獻社工專業，促進整個政策的發展跟改變，回到社會工作個人性的專業發展知能當中，我們也會在這個過程去增加這些知識廣度，包括今天大家坐在這裡，包括謝謝考選部今天的邀請，其實整體的部分，我們希望就是在自己的專業上面，對外去做一些陳述的過程當中，也可以在這個地方，對自己的專業有所認同，也希望自己的專業能有所貢獻，未來的部分，我們也許可以在能力上，或是專業上有更多的創新，希望可以成為一個社會工作永續存在的一個內在能力跟動力。

我接下來要進入到就是教、考、訓、用，雖然被邀請的題目沒有「訓」，但是我覺得「訓」對衛福部來講，是一個重要的階段性的工作內涵，所以我還是把教、考、訓、用的部分一起跟大家做分享，其實剛才都有提到，在考試制度裡面，我也完全認同考試資格是引導整個教育系統往前走的一部分，目前看到所有的專技人員，應該大部分有受到這個機制的影響，所以我們就回來看，目前為止，臺灣整個社會工作的部分，有28個系、組，或是社會工作學程，每年大概招生人數是2,600多人，至於研究所、博士班，加總起來大概是450個碩、博士，剛才黎執行長有提到，有32個社會工作有關於終身教育的推廣學分班，不管是20學分或45學分，會引導學校的處理，但是我相信，在當時討論考試規則的時候，這個學分數其實都經過學界、實務界大家的共同討論跟共識，也希望能夠盡量回到社會工作實務上跟專業的核心去做一些規劃。這幾年來一直在討論應考資格跟考試及格這些議題，現在目前平均的考試及格率是17.92%，但是我還是要非常謝謝考選部，在這幾年來願意跟衛福部一起努力，然後一直在做這樣的討論，所以不管是在命題大綱、題庫等等這些過程，包括閱卷、命題這些部分，其實考選部跟衛福部，我們都有做一些改變，我們在訓練的部分，有分科分級，包括督導制度。此外，剛才提到任用的部分，需要更多薪資結構跟職業安全。又及格率與其他專業比較當中，社工師的考試及格率17.92%，相對比較低，但是我也相信我們在教育這塊跟考試資格部分，其實有一些不同，我們未來是希望整個教育端的部分，怎麼樣凸顯系所在課程上的核心內容跟目標，師資怎麼樣去做一些管理跟管控，我們希望是回到實務需求，進入到職場上的社工夥伴們，其實是有能力、有知識，有能力可以進入到這個職場當中，回歸服務的使命，所以應該是一個實務需求導向的教育課程規劃，希望在考試制度方面，可以更持續發展我們現在所說的題庫或是命題大綱，並以比較客觀性、一致性的考試制度來回應我們的知能。

繼續教育的部分，我們會持續就多元的環境來做創新的規劃。友善安全的部分，的確現在AI這個部分，還有剛才主持人提到的網路部分，不管是我們過去討論到偏鄉離島社工夥伴的情形，或是現在疫情，的確讓大家

在職業安全跟AI這件事情上面有很多的學習，所以我們接下來會有一個智慧平台，對於社會工作同仁不管是在家訪或是在會談的過程中，可能會出現的一些風險因素的部分，我們會做些評估跟因應策略，我想我們就是努力在這個過程當中把整個社會工作的一個情形做些討論，從社會工作實驗計畫開始到現在人力的增加，包括我們的立法、證照的制度，跟我們未來的分科分級、督導制度，還有教、考、訓、用的整體規劃，我們希望社會工作可以越來越好，也希望可以有更多的貢獻，在這邊還是要謝謝院長，謝謝考選部，我知道部長陪我們很多年，我們也希望接下來的部分可以更多的精進，以上報告。

九、主持人陳考試委員錦生

謝謝黃專門委員的分享，接下來是我們社工界的大老，也是我的老朋友曾華源教授，是講座教授，他要跟我們分享的題目是教、考、用的整合，我想曾教授在社工界已經很久，可以帶給我們很多很多的啟發，我們歡迎曾教授。

十、曾教授華源與談（詳如書面資料及簡報）

謝謝陳委員的介紹，部長、院長還有委員，以及各位考試院的工作伙伴，和在網路直播上觀看的朋友，今天要跟各位報告的是執業素養的內涵，怎樣整合教、考、用。其實社會工作在本質上是一個實務為本，跟醫學一樣，它不是一個所謂的知道這個是什麼，學過哪些課本知識，你就能夠做出正確判斷，它必須是一個整合的，而且不僅是你要知道是什麼以外，還要知道該做什麼、不該做什麼，這涉及到價值判斷，譬如說一個人來問你離婚的問題，到底你覺得離婚對不對？孩子沒寫完功課可不可以讓他吃飯？要先寫完功課再吃飯等等這些都是屬於價值的問題，另外如安樂死，殺人該判死刑嗎？這些很多到最後都是價值判斷的問題。社會工作也不是只有這樣，最後一定是要會做，而且要把事情做對跟做好，所以事實上它包含兩個部分，一個職業知識技術跟職業道德的問題，那在教育端我們就必須培養出能做、想做、而且樂意做的人，這裡面牽涉到一個非常重要的問題。前面一直在談45學分班的問題，以及所謂學生畢業以後不從事社會工作的問題，這其實就是個市場需求的問題所在。45學分班的問題不在於45學分，而是在課程的規劃是不是符合專業的能力，以及教課的老師到底是不是能勝任帶學生的問題，所以我認為重點不在於45學分，而是在養成的過程裡面，是不是能夠符合我們前面所談到的，或是在教育目標上你能成為一個好社工要能做、樂做還想做這樣一個基本條件。我認為去修習45學分班很多人是想做，但是，是不是能做？以及進來之後是不是會像醫學院一樣，進來之後才發現不對，不樂於做，只是有薪水拿等等這些議題，

因此我們執業的素養裡，過去都是用學科來講，現在慢慢採取用素養(competency)的概念，這個概念不只有知識技術的問題，還包括實際上的表現，而且你在整個就業的過程中，你的整體脈絡，對於職業脈絡、職業生涯發展，你是不是能夠真正的理解，這個是非常重要的，因此在市場的用人端，如果從理想上來看，他是必須要有就業能力的，他必須要能夠長期在這個專業上來發展才行，而不是一個所謂只是短期上有錢賺的就可以，或是這個職業薪水比較多就可以進來，因此要獲得所謂社會的認可，他必須要能夠得到被服務對象的認可才對，就像我看醫生一樣，醫生如果處理不好，我也不認為他是專業的，我就換醫生，一直不斷的在更換，所以我們從就業端來看就需要考慮畢業學生不可用的問題，考試還先不談，就是教跟用之間的關係，到底有沒有辦法去養成這些能力，因此基本上來講，我這些年研究談到社會工作專業職業能力時會分成三個概念層次說明。

第一個層次是通用能力。不管任何職業，都必須具備的這些基本技巧，像文書、溝通、科技的資訊能力、行政管理能力、問題解決能力、職涯發展能力、團隊合作能力、心理成熟度，包括抗壓性，能不能有決斷力、個人品德是不是有責任感，誠實、遵守紀律、公正性，我想所有的行業都需要這些基本能力，但不是只有這些而已，我們社會工作還要有一些基礎的、所謂的專業執行能力，應該就是品質能力、知識的建構能力，能從做中學，建構新的知識，而且要能夠去運用這些知識，我待會會談到運用知識的問題。另外是專業倫理的能力，大家都一直不斷的在談這個議題。最後一個就是你有沒有專業的發展能力等等，除了這個基本能力之外，專業是一個不斷成長的過程，畢業拿到博士也一樣，並不是代表你的人生發展就到此為止，你的能力就是十全十美，不是的，隨著社會的變遷，我們還要有進階的能力，而且更高深的，往前面來走，我認為專科的社會工作者，基本上來講，知行合一、分析批判、政策轉換、服務管理，反思反身的能力這些，我想詳細的內容，我在季刊裡面有專門寫篇文章討論這個議題，我就不再多做說明。剛剛衛福部的黃專門委員跟之前的實務工作黎先生所談到的內容，其實都是涉及所謂的能力本位，到底是不是能夠反映出這個專業所需要的人才到底是什麼，我們要對國家和民眾有一個交代，要一個認證資格，我們從美國學來的東西就是認證考試，那考試到底代表什麼？現在爭議不斷，我的學生常常跟我說，拿到社工師不一定會做，我說對，因為我們考試考的是認知，也從來沒有考你樂不樂意做，這考不出來，所以它是一個認知考試的程序，難以呈現職業態度跟倫理是不是能夠實踐，所以是不是知道就一定就會做呢？還是像我們報告說得一口好，社會工作也是一樣的，我常常跟我的學生講，說你知道社會工作怎麼樣怎麼樣，但是叫他做卻不會做。我們假如要在實務情境中去檢驗這些所謂的知識、

運用、操作的技巧，也是不容易的，更不容易去考驗他的職業品德，因為短時間裡面橫斷性的測驗，大家都知道這個效度是沒有辦法考量出來的，舉例來講，我們如何協助居民激發參與公共事務，這個大家都知道，社會工作裡面，社區工作非常重要的東西怎麼辦，第二個我們在個案工作裡面，如何蒐集評估案主問題跟需求，資料做完之後還要能夠做評鑑，還要寫計畫，還要能夠實踐，還要在建構方案的過程中，從目標的形成、問題的轉換，怎麼樣去形成一個可行的方案，最後怎麼去做評估的問題，這裡面牽涉到很多實務操作面向、知識、技巧跟價值的整合在裡面，那我們怎麼樣來考試，這裡面就牽涉到大家都在爭議的一個問題，所以以現在的問題來講，就是證照考試只考出一些知識很厲害的人、很會寫的人。尤其最近我還和我的學生在討論：一方面阻止45學分的人來參加考試，一方面說證照考試的這個科目要減少，這不是專業霸權嗎？這不是專業像幫派一樣嗎？就是你進來這個領域裡面，我要你怎麼樣就怎麼樣，我覺得這是我實在不太能夠理解的一個問題，是兩邊的討論在邏輯上是有問題的，包括你專科社工師，一直在強調說老師沒有實務經驗，那我請問：知識不重要嗎？只有靠實務嗎？如果是這樣的話，大家知道藝術，「匠」跟「師」的差別在哪裡？「師」基本上來講你沒有足夠的專業知識怎麼行呢？所以我們要知道證照考試的爭議裡面，取得證照必須要認定，那只是你具備的執業資格，一個專業能力能夠養成，它必須要循序漸進，新手社工其實會遇到很多的問題，所以我們需要督導這沒有錯，那督導制度存在嗎？督導要不要再來考試呢？經過考試認證、發資格的才可以？這些都是我們在實際運作的過程裡面很清楚的了解，知道不一定能做好、會做好、願意做好，那我們常常會過度的希望說：你一開始要能做好，還要會做好，還要願意做好，但是問題是我們的證照考試目前只有考你知不知道？知道多少？尤其特別重要的是，目前教、考、用之間有一些落差存在，我自己有一些研究，但是我不引用我自己的研究，其他老師的研究裡，都談到社會工作專業教育需要提升品質，因為社會工作專業教育跟現實是有脫節的，而且在素養上面缺乏德性跟環境脈絡中複雜問題的處理能力，考試沒有去考出他如何去處置，只有考你怎麼做判斷，你覺得這是什麼，那大家都會講，包含我也可以，我不用經過醫學院訓練我也可以講說你這是什麼病，問題是我不可以下處置呢，最後表現出來就是人才不好用、無法用、不太好用，我覺得如果國家考試的證照制度，要能夠對得起接受服務的民眾，社會工作者一定要曉得，自己要認可這個證照對我是有價值的，我們的專業教育應該要能夠不斷的刺激我們去讓考試制度所得到的證照是能夠被信賴的，我覺得這才重要，因此我們在教、考、用的這個調整，我們很清楚的了解考試會影響到教學的問題，像我問學生你們用什麼教科書？然後他們回答就用那一本，我說為什麼用這一本？他們說考試會用這一本出題，我就覺得

你們到底知不知道不可能是這樣的，尤其剛剛前兩位都談到，我們的人才、人力需求，跟所謂現實上培育出來的人數是有落差存在，我們每一年兩、三千的畢業學生到底有多少人進入這個領域？我的研究顯示是不到一半，市場有需求，但是我們又想要阻止修習45學分的人，那我不曉得該怎麼辦？還是像剛才黃專門委員提到的，是有所謂的學士後的社會工作者，那不是現在等於是進修部嗎？各學校開了很多進修部其實是一樣的東西，因此我們強調：我們更需要去考慮的是實習教育的問題，對人性關懷的問題，以及在教育過程中，我覺得非常重要是價值教育的課題，我在上課的時候常跟我的學生討論一個問題，人的一生活，怎麼樣才是過得有意義、有價值？是賺錢最多嗎？還是能夠對社會有貢獻？你在兩者要選擇走什麼樣的路線？應該怎麼樣去思考職業對你的價值到底是什麼？你的人生走到後面，應該怎麼樣去思考，覺得此生不虛此行，這種價值教育事實上是整個社會工作專業教育裡面非常重要的部分。因此我有幾個社會工作師考試的建議，第一個，就是核心階段裡面，要能夠教、考、用整合來分階段考試，第一階段裡面社工員，畢業前要能夠駐點實習，而且還要600小時，這600小時不是我提的，這是國際標準，臺灣現在規定400小時是達不到國際標準的，而且很多學校，你要出國讀研究所的時候，變成還要再補學分的問題，然後畢業後才應考所有的基礎知識，知識、認知記憶為準，以取得所謂社工員的資格，然後把沒有證照但也在擔任社工員的人納入裡面，因為這個階段是考知識的部分比較重要。畢業以後第二階段應該要實習，就業滿1年以後，由機構來推薦，我認為現在最大的問題就是因為很多人畢業就可以直接報考社會工作，我們很多考題又是屬於認知性的考題，所以越有認知學習能力的人越能夠考上，但是他在實務操作能力會產生更多的落差，而且價值倫理的表現、執業的敬業態度、敬業樂群是不是能夠表現出來，然後證照考試，知識的理解和案例分析，考所謂案例的運用，這些我認為是比較能夠評鑑出他的實際的操作能力。第三階段就是高級社工師或專科社工師，我認為是要讀完研究所以以上，沒有倫理過失，任職3年以後，如果沒有碩士學位的話，至少必須要在專業領域發表過期刊論文或著作，現在很多專科社工師並不具備這些條件，那你如何在專業知識能夠精進呢？這是我覺得值得去思考的問題，因此我前面的建議是教、考、用分階段來整合。

最後我還是要提到一個問題，我還是認為，任何一個專業裡面，「專業承諾」是最重要，從大學教育開始，專業教育開始，到執業的過程裡面，它是一個承諾，是一個過程，我的教授升等論文專門研究「專業承諾」，「專業承諾」是有起伏變化的過程在裡頭，它不是一開始就是如此的，而且「專業承諾」是最為重要的，因為我們在工作過程會遇到很多困難、很多阻礙、很多挑戰，沒有「專業承諾」是不行的，所以我常常跟我的學生

講，不是找一個你覺得有興趣的，或覺得很有趣的工作，我認為興趣不能當職業，只有你認同這個專業的價值，才能夠成為你一生可以走的路，所以「專業承諾」是在專業教育裡面非常重要的，也因此三階段的考試，我認為是比較能夠看得出來有更好的「專業承諾」，謝謝大家。

十一、主持人陳考試委員錦生

謝謝曾華源教授，語重心長的提出很多建設性的建議，等一下的綜合討論我們可以再來討論，下一位與談人是考選部的政務次長李隆盛李次長，他「因故」不能來到現場，我講「因故」大家都知道吧，但他會在線上跟我們來分享，他要分享的題目是：從考選觀點看醫師跟社工師的素養與職能，在教、考、訓、用之間的校準角色。就是兼具醫師跟社工師的部分做一個小結，接下來我們就把時間交給李政務次長。

十二、李政務次長隆盛（因連線問題未進行與談，見書面資料及簡報）

十三、綜合討論

（一）主持人陳考試委員錦生

我們開始綜合討論，會前各位若有提問可先提供發言條，目前沒有，各位可以現場提問，並指定特定與談人回應，若無指定，則由我來指定與談人回應。與會人員發言每人以3分鐘為限，工作人員將於2分30秒按鈴一響，3分鐘按鈴二響，請發言來賓停止發言，我們希望能把握時間。現在請來賓發言。

（二）考選部專技考試司黃司長慶章

1. 目前醫師考試每科應試時間已改為2小時，第一階段兩科各100題，第二階段四科各80題，試題也有很多彩色照片，跟陳醫師當年應試時已經很不一樣，陳醫師可能離開太久了，建議未來可以參與本部題庫建置。
2. 關於醫師考試及格率太低的部分，醫學系在招生時有總量管制，國家考試第一階段考試砍掉百分之四十，全國13所醫學系都嚇死了，第二階段及格率百分之九十，還是有一些學校很緊張，我們對及格率沒有意見，但是今年百分之八十幾的及格率我們很怕被罵。
3. 關於OSCE通過率高達99%，有無繼續下去的必要？美國已經不再考OSCE，但醫教會評估的結果認為還是要保留OSCE，是不是因為跟國外學歷有關？
4. 低推估的社工人力需求是21,903人，從事社工專職人數從2013年起逐年增加，到2021年有17,015人，每年增加900人，依此估算下去，8年後可達到低推估人數。另外社工師考試每年辦理

兩次，兩次及格人數合計約為 1,000 人，期望對達成低推估人數有所幫助。

5. 有關社工學分班的問題，以今年第二次社工師考試為例，報考人數為 4,330 人，其中只有 175 人是透過學分班取得應考資格，僅占全部報考人數的 4%，在及格人數的占比更低，在 399 人的及格人數中僅占 7 人，比例為 1.75%，顯然學分班雖然每年養成這麼多人，但不見得願意來應社工師考試，那麼市場到底在那裡？是不是跟民間單位接受衛福部補助時，一定要符合應考資格才能僱用有關，若是如此，本部要調整應考資格就會遇到困難，例如偏鄉和原民社區該怎麼辦。我個人建議社工員的僱用條件和社工師的應考資格不要綁在一起，社工員可以要求只僱用本科系畢業學生，本部就可以大膽改革，不會有壓力。

以上意見請大家參考。

(三) 與談人黃專門委員淑惠回應

謝謝黃司長的回應。雖然每年都有社會工作的畢業生進入職場，但就如剛才曾老師提到的，進入職場的人不到 50%，依據我們的研究和教育部提供的資料，每年只有 1/4 (25%) 的應屆畢業學生投入社會工作職場，另外還有流失率，所以雖然前端一直在補充人力，但後端也一直因為環境、業務等因素一直在流失，所以我們會以中推估的數字為目標來努力。

至於應考資格的部分，民間單位的任用資格我們當然尊重，但是政府補助委託單位的任用資格，我們就希望能與應考資格有一致性，如果兩者脫勾，影響層面會蠻大的。其實學分的設計在專業上的認可還是有它一定的價值，只是前端教育單位在專業養成上的師資、目標，會影響到後續人力的運用。

此外，依照社工師法，社工師屬於專技人員，卻又不具排他性，對我們來說是 20 幾年來的困擾，我們現在的規劃是先鼓勵畢業生應考，提升考試及格率，下一步再把沒有執業 license 的社工員納管，也包括繼續教育的部分，我們先讓專業品質達到一個程度，再陸續從各方面把專業證照制度建立起來，我們也用了一個最簡單的方式，就是把證照和薪資結構與教育訓練結合，也許對應考和整個證照制度朝法制化方向，會有比較有效的引導作用。以上先做這樣的回應，謝謝。

(四) 主持人陳考試委員錦生

去年南部某國立大學的社工系，應屆畢業生 100 多人中，只有 16 人報考社工師考試，不知道是什麼問題，我覺得這是教育的浪費。

(五) 與談人曾教授華源回應

關於45學分班有無必要性，我認為問題還是在於應試科目和能力間有沒有關係，以及師資和實習間有沒有關聯，就我所知這中間的落差還蠻大的，師資和開授課程是否合格都有需要討論的地方。另外很重要的分級，畢業後直接考社工師，還是會有學用落差的問題。至於現在能不能改？因偏遠地區有很多的非營利組織承接政府方案時，規定需僱用具有應考資格的社工人員，若把45學分班取消，我認為會增加更多問題，我到海洋科技大學任教之後才知道，我們的進修部學分班竟然可以開到3個班，很多中南部學校也有相同情形，顯然是市場有需求，現在調整應考資格會有陣痛期。

第二點，實務上社工機構把社工師證照和薪資綁在一起的情形較少，有無專科社工師證照也與薪資高低無關，如果未來政府規定所有方案都必須由社工師負責，並由專科社工師簽證，社工師執照就會有價值，但就我的了解，社工人員可能不想負責，機構裡還有很多問題，所以還有很多問題需要我們花時間溝通，思考如何設計更好的制度，謝謝。

(六) 與談人黎理事世宏回應

我來自民間，我回應一下。社工系學生畢業後可到公部門或私部門服務，公部門部分是在公部門體系或是公部門的委辦事業，包括委託辦理的計畫、方案等，具有社工師證照可以增加薪點，約1千9百元；私部門部分，由於長照2.0的相關業務需要很多社工員，包括民間的機關、團體、社會福利機構或醫療院所根據設置標準去聘任社工人力，但社工師證照到底值不值錢，就看業者有沒有良心，我們基金會這張證照值5千元，其他民間單位有的值2千元、有的值2千5百元，也有蠻多單位不認這張證照，醫療院所則因社工制度很早就開始運作，評鑑規範中醫務社工也從原來的1/2到現在全數都必須有社工師證照，因此在證照給付比較普遍，大約是3千5百元到5千元。所以沒有人要來考社工師證照是因為社工員就可以就業，如果沒有津貼的誘因，或者在執業上不要求較高的門檻，又聽說證照很難考，學生就很可能選擇畢業後先就業；但我還是要強調，公部門把社工的薪資拉的很高對民間的社工相當不利，因為民間只能靠盈餘和勸募，無力拉高薪資，人力就會往公部門傾斜，這也會造成問題。以上回應，謝謝。

(七) 中華民國醫務社會工作協會莊秘書長東憲

主持人、司長和在座各位夥伴大家好。社工師會被列為專技人員，是因為這個執業關乎人的生命和家庭故事，必須經過嚴格的資格審查，之所有這麼多社工系畢業學生不去考社工師，我個人覺得有幾個層次的問題：

第一個，大學選系制度下，社工系是不是學生的優先考量？在醫院的14個職類，社工師執照大概只贏水電技工，社工系的錄取分數不能跟醫師、護理師相關科系相比，我覺得是教育系統的問題。

第二個，專門職業的教育，到底是培養一個工人，還是除了技術與知識之外，也包括態度，也就是是否認同社工這個助人職業的動機和想法，這會影響這個人願不願意去當社工，或是願不願意去考試，我在這個職業做了21年，我的督導做了27年以上，會願意在這個職業做這麼多年，絕對不會只是因為薪水，而是因為我們認同這個職業。

另外，從102年修法建立學分制度，10年來確實開了很多學分班，但有沒有增加原住民地區和偏鄉的就讀率或及格率？我們問過原住民教育學會等組織，就算他們考上社工師，也不會留在偏鄉或原鄉服務，所以學分班能否解決偏鄉需求，我覺得值得討論。又在這45學分只是基本、必修科目的情況下，可不可以回到實務現場的需要？公私部門若要真的協力，不該只在現況下一直討論誰該負責任，而沒有解決實際上的問題。謝謝。

(八) 與談人曾教授華源回應

我想問一個問題：誰才應該擁有社工師證照並提供服務？政府部門裡很多做社會行政的公務人員或約聘僱人員，並沒有社工師證照，更嚴重的問題是政府部門和民間機關有很多督導級的人也沒有社工師證照，卻是由他來決定社會工作者的紀錄、方案等，如果政府部門或NPO裡提供社會服務的主管級高層都不具備社會工作者的基本素養或專業證照，卻有權決定有證照的人該怎麼做，他當然不覺得證照有什麼價值，這種結構性的問題是教育端和任用端的問題，不是考試院能夠解決的，今天的討論一直著重在證照考試，但「誰需要這個證照？」，恐怕更需要討論。謝謝。

(九) 許部長舒翔

請教陳醫師，OSCE近100%的通過率，到底還有沒有繼續的必要？

(十) 與談人陳副主任彥元回應

這牽涉到文化和感受的問題，像社工界的老師、朋友們覺得40%的通過率太高，可是剛才考選部黃司長也提到，今年醫師國考通過率只有80%讓他很害怕，他害怕的原因我想是來自於醫界的壓力，也許我們的文化或價值就是期待醫生的高通過率。回應社會或醫界的期待當然很重要，可是就像教學醫院評鑑，當一些條文幾乎全國100%的教學醫院都通過時，這個條文就會被認為已經內化，2、3年內可能都不需要再拿出來評鑑，我不知道我們的文化或價值能

接受的通過率是多少，我也沒有資格代表大家去談這件事，不過就我看來是花了很多資源，但我們也必需肯定OSCE帶來的效果，就是讓學生不會只專注於讀書。

醫師國考這幾年也改變很多，8月1日是醫生起訓的時間，過去國考是7月中考，10月中放榜，這中間的2、3個月醫師沒有執照，造成很多困擾，學制改變後，考試端也很快的改為6月考，且考完當下就可以知道是否及格，以配合8月1日醫生起訓的時間，這是非常大的進步。制度調整、修正不可能一蹴可幾，需要慢慢的思考，水到渠成的時候才會改變，我常常面對學生對臺大醫學院制度改變太慢的質疑，我會告訴學生，瞬間的改變不叫改變，叫革命，革命對社會和體制造成的破壞或許會比好處更多，如果把時間拉長來看，就會發現學校已經改變了很多，考試制度在最近幾年改變的相當大，這當然是大家的看法、社會價值慢慢改變、慢慢進步，幾年下來就會是個很大的邁進和成功，這是我個人的看法，還需要有志之士和前輩、長官大家一起努力。謝謝。

(十一) 感恩基金會童鈴媛 (書面意見)

個人之我見：

由於感恩基金會是一個贊助型基金會，我們每年接觸很多夥伴，例如中南部夥伴，偶爾提到新進的社工「不好用」或是「無法久任」、「專業不足」等問題。

- (1) 社工45學分班或空大 (ex. 高雄市立空中大學廣告：社工45學分班，熱情招生中) 可否為社工師考試之要件？加強實習期程？
- (2) 目前因少子女化，私立大學社工系也面臨到減班或改為小班制，是否還要讓學分班或空大開放？

考量到「專業」素養及職能，請多參酌社會現實環境。謝謝。

(拉高考試資格門檻)

(十二) 主持人陳考試委員錦生總結

我以前請教過一位醫界大老，為什麼醫學系有1,300名的名額限制，而且國考通過率這麼高，他告訴我因為培養一個醫學系學生的成本很高，如果醫師的通過率只有40%，就是培養了60%的密醫，似乎不無道理，但我想醫師和社工師的情況還是有所不同。

今天上午場次的研討會已到尾聲，我簡單做個總結：相較之下，社工師的問題比較多一點，當初45學分的設計應該也是立意良好，問題在於有沒有落實，社工師的問題不是只有考選部可以努力，也不是考選端就能解決，需要從教、考、訓、用做整個系統性的思考，也許需要再和社工界共同研議討論。謝謝各位今天的參與！

醫師培育政策與挑戰

與談人：呂念慈

衛生福利部醫事司簡任技正

壹、前言

隨著知識經濟時代的來臨，創新與人力成為最重要的資本，而台灣由於整體社會、經濟、醫療環境、健康保險給付、人口結構及科技發展等因素的變化，對於醫事人力之需求與培育目標亦隨之改變，為不斷提升醫療品質及水準，培訓具現代醫療專業核心能力，且符合社會需求的醫師及各類醫事人員，乃本部醫事人力培育政策之核心目標，而其中醫師往往是擔任醫療專業團隊領導決策的重要角色，培養其具韌性的緊急應變能力，策略上除了持續推動西醫師畢業後一般醫學訓練計畫、專科醫師訓練制度及其課程之規劃檢討外，亦需因應高齡化人口結構的變遷，改變醫療模式，以領導醫療照護團隊讓醫療服務達到最大效益。

貳、醫事人力政策現況

一、醫療網之佈建

醫事人力之規劃與醫療政策息息相關，台灣醫療政策歷經公共衛生時期(1945-1970年)、醫療體系發展(形成)期(1971-1984年)、健康照護體系整合期(1985-1994年)、健康照護服務及財務整合期(1995年以後)等階段，特別是隨著公共衛生條件的改善，疾病形態改變，民眾對於醫療之需求與日俱增，政府除了積極擴充醫事人力、改善基層醫療設施外，並為均衡醫療資源分布，遂於民國74年開始實施「醫療網第一期計畫」(醫療保健計畫—籌建醫療網計畫)，邀集相關單位及專家學者組成「醫事人力規劃及運用小組」，研訂我國醫事人力長期發展方案，以充分供應各類高素質的醫事人員，並能均衡地區及專科分布，推動各項醫療網為目標；至民國82年更明確訂出第三期醫療網的目標，以西醫師為例，於計劃結束時(即民國89年)預計達到平均每一位醫師服務750人的目標(即每萬人口醫師數達13.3人)，此後，在接續規劃至今的第九期「建構敏捷韌性醫療照護體系計畫」，於110年至113年推動辦理，朝向強化醫療照護體系對於未來全球環境趨勢及國內社會結構變遷等挑戰之應變能力，並持續推展各類醫事人員畢業後臨床訓練及終身繼續教育訓練制度，以確保我國擁有充足且高素質之醫事人力。

二、醫事人力培育政策

為避免醫事人力供需不平衡，造成醫療資源之浪費、不當誘發醫療需求及影響醫療服務品質，目前我國對各類醫事人員之培育，係採取

教、考、訓、用之管制措施，以西醫師為例，自民國 75 年起限制醫學系每年招生總人數為 1,200 名，民國 88 年調整上限為每年 1,300 名至今，其他醫事人員雖無明確設定總量上限管制，但全國大專院校醫事相關類科之增設或調整系所學位時，均需向教育部提報申請計畫，由教育部邀集相關單位召開跨部會會議進行審核管控。

考量影響醫師供給與需求之因素甚多且複雜，包括當前醫療環境、衛生政策、經濟成長率、生產力年成長率、人口老化及人口成長等因素，故本部定期委託國內學者或學術單位進行醫師供需狀況之評估，俾利適時因應我國經濟發展及人口社會型態之轉變，修正規劃我國醫師人力發展方向，並將人力評估結果提供予教育部辦理增設醫學系審查之參考，以適時檢討修正醫學生培育員額，以避免醫師人力過多，造成教育資源之浪費及不當誘發醫療需求，或因醫師人力過少而影響醫療服務品質等供需失衡的情形發生。

目前醫師人力係參考國家衛生研究院「2019 年西醫師人力發展評估計畫」，其成果報告摘錄重點如下：

- (一) 本研究以醫事管理系統資料庫、健保資料庫等為基礎，輔以問卷調查，建立實證的供給與需求模型，若不考量性別及年齡之差異，且西醫師供給、需求及生產力趨勢維持不變，同時醫學中心及區域醫院家數不變之條件下，以執業人年推估，至 2030 年西醫師整體人力供給大於需求。
- (二) 若考量性別、西醫師年齡老化（60 歲以上西醫師將從 2017 年 20.1% 增加至 2030 年 28.9%）、醫院層級與科別等因素，於醫學中心及區域醫院家數不變之條件下，推估至 2030 年整體西醫師人力將供給大於需求，但醫學中心人力則至 2025 年起供給低於需求，區域醫院人力則至 2026 年供給略低於需求，地區醫院及診所則皆供給大於需求。
- (三) 西醫師人力無論在不同層級之醫療院所、縣市間，甚至在同一縣市內都有分布不均的狀況，建議應有西醫師人力分布之相關策略與配套措施，以平衡醫療機構人力分布與供需狀況。
- (四) 結論：推估若西醫師供給、需求及生產力趨勢不變，以執業人年數推估 2030 年臨床服務供需狀況，整體西醫師人力不虞匱乏，惟需以相關政策改善西醫師人力分布不均之情形。

三、醫師臨床培訓計畫

(一) 西醫師畢業後一般醫學訓練計畫

民國 92 年國內爆發 SARS 疫情，暴露出醫療體系及臨床教育的缺失，遂於同年 8 月提出重整臨床醫師養成訓練改革計畫—「畢業後一般醫學

訓練-因應 SARS 疫情醫師人力儲備計畫」，要求新進第 1 年的住院醫師均需接受為期 3 個月的一般醫學訓練（以下稱 PGY 訓練），意圖逐步導正國內過早專科化的住院醫師訓練制度。

自民國 95 年起，一般醫學訓練課程由 3 個月延長為半年，除將全人照護之一般醫學訓練視為專科醫師之基礎訓練外，同時加入急診醫學、社區醫學、專科選修、專科全人醫療訓練等課程，使受訓者更能具備全人醫療的核心概念。但，有鑑於 6 個月的畢業後一般醫學訓練，尚不足完成所有 113 項核心課程及能力訓練，且學員係先選科再受訓，影響其學習動機與成效，遂自 97 年度起積極研擬全一年期 PGY 訓練計畫，並於民國 100 年 7 月起正式實施，規定醫學系畢業後第一年先不分科別完成一般醫學訓練，結訓後再接續進行專科醫師訓練，目標設定為加強醫師一般醫學能力，使皆能提供全人醫療服務並具備獨立執業能力，進而提升醫療服務品質。

民國 102 年醫學系學制改革，由 7 年改為 6 年，以精進醫學課程與實習制度，強化畢業後的臨床訓練。而配合學制的改變，衛福部也同步規劃 6 年制醫學生畢業後之二年期一般醫學訓練，並實施內、外、婦、兒科分組課程，課程內容是以因應臺灣未來的社會需求及老年化趨勢，強化畢業後全人醫療、五大科照護、老年醫學、安寧照護及基層醫療等訓練，接軌畢業前醫學教育、延續並強化受訓醫師應具備之知識、技能及態度，並學習跨領域團隊合作照護，以銜接專科住院醫師訓練。

隨著人口結構改變並配合行政院「因應超高齡社會對策方案」政策，以及 COVID-19 疫情與國際情勢（俄烏戰爭）之經驗，二年期 PGY 訓練模式與內容將以韌性人才培育為規劃方向，強化非傳染性慢性病及感染管制能力，加強外傷及術後照護訓練，並逐步推動各項課程以能力為導向的醫學教育（CBME），建立里程碑（Milestones）或可勝任的能力制度（EPAs），確保訓練結果符合臨床能力要求。

（二）專科醫師培育制度

為促進醫師專業能力之深化及提升我國醫療水準與品質，遂依據醫師法及專科醫師分科及甄審辦法之規定，自民國 75 年起推動專科醫師制度，又為了衡平各科專科醫師之人力分布、強化專科醫師訓練環境、提昇專科醫師訓練品質，自民國 90 年起，全面實施專科醫師訓練容額管制計畫，並訂定各科之專科醫師訓練名額，每年委由各專科醫學會辦理該專科醫師訓練醫院認定，且管控各訓練醫院招訓人數，按民國 99 年 6 月 9 日修正發布之專科醫師分科及甄審辦法，第 3 條規定醫師類之專科分科計有家庭醫學科、內科、外科、兒科、婦產科、骨科、神經外科、泌尿科、耳鼻喉科、眼科、皮膚科、神經科、精神科、復健科、麻醉科、放

射診斷科、放射腫瘤科、解剖病理科、臨床病理科、核子醫學科、急診醫學科、職業醫學科、整形外科等 23 類。

各專科醫師分科均分訂有專科醫師甄審原則、專科醫師訓練醫院認定標準及專科醫師訓練課程基準，規範醫師進行住院醫師訓練及參加甄審考試相關程序，並於 102 年成立專科醫師訓練計畫認定會 (RRC)，進行專科訓練之改革，建立一致性住院醫師訓練計畫制度及準則，並發展專科醫師訓練里程碑制度，以六大核心能力為架構辦理里程碑評估制度，及建立以核心能力為導向之評量學習成效。

有關專科醫師之訓練及甄審考試，目前均委託各專科醫學會以專業立場擬訂專科醫師訓練計畫、辦理專科醫師訓練醫院認定及甄審初審，以助於專科醫師制度之推行。各專科醫學會接受本部委託後，依據專科醫師訓練醫院認定標準，辦理專科醫師訓練醫院認定工作；依據專科醫師訓練課程綱要，擬訂並指導各訓練醫院執行專科醫師訓練計畫；依據專科醫師甄審原則，辦理專科醫師甄審初審及繼續教育管理。

專科醫師制度實施 20 餘年來，確有效提升部分專科別人力(如精神科、復健科)之成長，並達強化醫師臨床訓練品質之目標，惟尚有部分專科別人力缺乏，為強化專科醫師訓練環境，提升訓練品質，均衡專科別人力發展，自民國 90 年度，全面實施專科醫師訓練容額管制計畫，訂定各科專科醫師訓練容額，執行迄今，麻醉科、核子醫學科、病理科(解剖病理)…等人才羅致困難科別反映，此一制度對於促使醫師分流至該等冷門科別受訓，確有助益。

(三)醫師繼續教育制度

由於醫學領域不論在廣度及深度各面向的快速發展，使得醫師進入職場後，如果不能持續吸收專業領域的最新資訊，則在教育階段所學習的知識，很快就會有所不足，無法提供病人符合現代專業水準的服務，甚至被其他同儕所淘汰。

基於如上的背景，國外進步國家很早就開始推動醫師之繼續教育制度，亦即要求執業醫師每間隔一段時間，就需要接受相當數量專業領域之教育課程，使其能維持提供病人具有專業水準服務之能力。

我國醫師繼續教育制度之引進，最早係由專科醫師制度開始實施，要求領有專科醫師證書者，每 6 年應取得一定時數之繼續教育積分，其專科醫師證書之效期始得辦理展延；民國 91 年修正醫師法，明文規定醫師執業應接受繼續教育，要求執業執照展延積分數為每 6 年 120 點。繼續教育之內容主要包括專業課程、倫理、品質及相關法規等 4 大面向，其中並應包括感染管制與性別議題之課程；繼續教育之實施方式則可包括課堂式講授、研討會、著作出版、網際網路及期刊通訊等多種型

態，並委託各類醫事專業人員團體辦理繼續教育積分之專業審查。

參、醫師培育政策面臨之挑戰與興革

(一) 推動以核心能力為導向及數位化之醫學教育模式

為改善醫師勞動條件並確保病人安全與民眾就醫權益，於108年9月1日起優先將住院醫師納入勞基法，醫界擔心住院醫師納入勞基法後，可能因工時限制，產生臨床訓練不足的問題，為確保住院醫師訓練品質，衛福部已調整專科醫師訓練計畫，擬訂專科訓練應完成的學習項目、案例數及學習里程碑，並建立以核心能力為導向的學習成效評量方法，及發展多元訓練模式。

台灣現階段住院醫師訓練是以訓練時間或期程為導向，大致介於3-6年不等。住院醫師在不同臨床單位進行訓練，以訓練時間為基準的訓練安排與設計，雖確保臨床經驗的累積，惟難以針對學習者進行個別化的訓練安排設計與能力進展評估。

近年來以核心能力為導向的醫學教育(Competency-Based Medical Education, CBME)成為醫學教育改革的趨勢，CBME的優點是可以根據受訓人員所需的核能能力(core competency)架構設計課程，教學以學習者為中心進行彈性調整，並強調訓練後的表現成果，也可以對社會大眾有更具體透明的教學呈現。目前醫學教育領域中最普遍被應用的核能能力架構，是美國1999年ACGME所提出的六大核能能力，分別為病人照護(Patient Care)、醫學知識(Medical Knowledge)、從工作中學習及成長(Practice-based learning and improvement)、人際關係及溝通技巧(Interpersonal and communication skills)、專業素養(Professionalism)及制度下之臨床工作(System-based practice)。我國住院醫師的核能能力要求亦是以ACGME的六大核能能力為依歸，配合推動里程碑與可信賴專業活動將勝任能力整合至日常醫療行為中，落實以勝任能力為導向的醫學教育於醫師養成的訓練。

110年5月COVID-19疫情爆發，急重症病人照護需求大量出現挑戰醫療量能，對於醫療體系具衝擊性，而現行專科醫師訓練制度及各科專科訓練是否能夠因應未來民眾對於醫療資源的需求應重新審視，包含以勝任能力導向醫學教育(Competency-based Medical Education, CBME)為架構重新檢視修正專科訓練課程、確定專科醫師訓練能力要求與推動時間表、強化專科醫師訓練認定委員會(Residency Review Committee, RRC)的任務與實務功能、審核及輔導專科訓練制度改革等，以培養符合未來社會健康需求能力之專科醫師。

又因應COVID-19疫情，許多臨床學習的場域受限，然資訊科技與

擬真訓練技術的進步，也讓臨床醫學訓練以多元方式發展（如：遠距與智慧醫療教學、擬真訓練、混成學習等），因應訓練內容與方法的改變與精進，訓練醫院應提升教學相關設備及方法，需要佐以數位資訊系統來輔助、以提升效率並減少負擔。

在數位科技下的醫療實務訓練，隨著數位科技在醫療場域應用成熟且多元發展，包含精準健康、數位醫療、遠距醫療等，將逐漸成為照護常態。因此在疫後的次世代醫師訓練過程中，不論是資訊安全、倫理法律議題始終是智慧醫療應用重要議題，科技工具的應用訓練是必須具備的。

（二）高齡社會所需之跨領域醫療團隊合作照護模式

隨著高齡人口的攀升，多重慢性病問題將不可忽視，僅針對單一疾病、片段式的照護模式將不具成本效益，應使專業人員具備整合照護之能力，強化各專科及各醫學相關領域人員之老人常見問題處理能力（包括多重慢性病、與失能情形），強化專科訓練如何落實全人照護，透過學習跨專業間之合作與協調、醫病共享決策模式（Shared Decision Making, SDM），以提供符合未來老人化人口的醫療與健康照護服務。

面對社會對於醫療品質的期待日益提升，跨領域的合作照護扮演更非常重要角色。專業人員養成除了需要專精技能之外，未來也更需水平展開與相關醫療人員共同合作，以病人為中心提供照護。醫師往往是擔任領導決策的角色，培養其具韌性的緊急應變能力，能與不同領域專業人員，及病人和家屬協調與溝通，具備跨領域團隊合作照護之能力，以改善流程、減少臨床錯誤、改善病人預後、增加醫療團隊默契及病人滿意度，降低醫療糾紛之風險，亦是重要的能力之一。

肆、結語

綜上所述，長期以來我國醫事人力之培育政策，一方面藉由立法程序建立穩定一致的管理規範，讓所有從業人員有所遵循依據，另一方面，透過教、考、訓、用制度，有計畫的管控各類醫事人員之培育人數，避免供需失衡造成資源浪費，同時，近年來，積極規劃推動醫事人員甫進入職場（畢業後）之臨床訓練計畫以順利銜接學校教育，提升人力素質與醫療照護品質，此外，再課以醫事人員繼續教育之要求，以使專業能力得以與時俱進，充分發揮人力資源，並作為建構優質健康照護體系之基石。然而，隨著社會環境、經濟發展、人口結構、疾病型態及支付制度等多重因素變化之影響，當前的醫療體系也面臨若干挑戰，亦驅動醫事人力培育政策之檢討與改革，尚期盼諸多先進不吝指正，提供卓見以作為政策規劃之參考。

醫師的教、考、用

與談人：陳彥元

國立臺灣大學醫學院附設醫院教學部主治醫師兼副主任

「教、考、用」一直是所有專業領域所重視的議題。所謂「專業」(profession)，指的是「具備獨特或無法取代的專門技術」、「經過內部認證及外部認證」、「執行業務時具備自主權」及「承擔責任」。顯然，醫療就是定義下的專業，醫師就是定義下的專業人員(professional)。

「教、考、用」看似是個專業一個連續性的脈絡，首先，在學校階段被多數人（或是政府相關單位，如：考試院），視為是「教」的一環。此階段，學習者的學習成效與教學者的教學品質非常重要。教學者必須與時俱進教導學習者，使之具備符合專業要求的核心能力，以投入專業領域的工作。隨著學校中「教」的階段結束，跨出學校之後，將進入「考」的階段，抑就是透過公正、公平、公開的考試制度，以選出符合專業領域要求的人才，投入專業領域的職場中以服務社會。這個階段，如何有好的考試制度，以挑選出合適的人才，成為本階段最關鍵的議題。「用」則是這個專業連續性的脈絡的最後一階段，也就是被錄取於專業領域的人才，如何可以在適切的位置發揮所長，成為這個階段的關鍵。

然而，醫師的「教、考、用」的脈絡，遠比上述所提及其他專業領域更為複雜。醫師專業的「教、考、用」，事實上由大學入學考試即開始「考」的階段，包含各種進入醫學系的考試方法，像是學測、指考、繁星、希望入學、海外招生及僑生等等方式，莫不希望以各種多樣化方式招收到最適合在未來擔任醫師的人，進入醫學系就讀。緊接著是「教」的階段，也就是漫長的六年至醫學系課程學習，內容涵蓋共同科目、人文科目、基礎醫學與臨床醫學，除了沉重的課程學習之外，在這個「教」的階段，還有「考」的過程安插其中，也就是醫師第一階段國家考試。目前各醫學系的課程，沒有通過醫師第一階段國家考試，仍然可以進入臨床醫學課程擔任實習醫學生，繼續學習。然而，在完成所有醫學系課程後，若要參與醫學臨床技能測驗及醫師第一階段國家考試，則必須先通過醫師第一階段國家考試。通過了考試院所舉辦的醫師第一階段國家考試、醫學臨床技能測驗及醫師第一階段國家考試後，僅僅是確認醫學學習者達到可以進入醫療專業的門檻而已，至於這個「考」的階段並沒有結束，在進入「用」的階段前，還必須接受各醫療機構選才的住院醫師招考，才能進入各醫療機構擔任專科住院醫師，為醫療機構

所用的「用」的階段。經過 3-7 年專科住院醫師訓練所謂「用」的階段，完成住院醫師後，還必須接受由衛生福利部透過各專科醫學會所辦理的專科醫師考試，通過之後，才成為各醫療機構的專科或次專科主治醫師。這是醫師這個專業跟其他專業在「教、考、用」上的差異。

我們先從醫學系階段的「教」開始。教育部針對醫學系課程的內容，並沒有明確規範醫學系學生該修習什麼科目或每一個科目幾學分。但是的確在「國外大學或學院醫學系科學歷採認原則」提及，國外醫學系畢業生必須修習過與我國醫學系核心能力及核心課程相當之課程，內容包括：基礎醫學的解剖學、胚胎學、組織學、微生物免疫學（含寄生蟲學）、生理學、生化學、藥理學、病理學、公共衛生學等科目及其臨床相關知識；臨床醫學的內科、家庭醫學科、小兒科、皮膚科、神經科、精神科、外科、骨科、泌尿科、麻醉科、眼科、耳鼻喉科、婦產科、復健科等科目及其相關臨床案例與醫學倫理。因此，在醫學系教學課程的內容與品質，均透過財團法人高等教育評鑑中心的台灣醫學院評鑑委員會（Taiwan Medical Accreditation Council，簡稱 TMAC），以每 3 年或 6 年評鑑一次。每一次評鑑均分成共同通識人文組（2 位委員）、基礎與課程整合組（2 位委員）及臨床醫學組（5-6 位委員），分別針對機構、課程、教師與醫學生進行實地訪視。每一位評鑑訪視委員均是醫學教育領中學有專精的資深學者，足以勝任機構、課程、教師與醫學生評估。透過台灣醫學院評鑑委員會評鑑的方式，維持每一個醫學系同中存異的教學，不僅維持同樣高品質的要求，卻又讓各醫學系保有自己的特色。其次，透過台灣醫學院評鑑委員會的評鑑，避免了過去重科學、輕人文的現象，讓所有接受評鑑的醫學系，不僅僅注重基礎醫學與臨床醫學的表現，更重視共同通識與人文課程的教學。

「考」的階段在考試院所轄下為醫師第一階段國家考試、醫學臨床技能測驗及醫師第一階段國家考試。相較於過去僅聚焦於基礎醫學與臨床醫學知識性的測驗，現今的醫師執照國家考試亦聚焦於會不會做，亦即自 2013 年起將醫學臨床技能測驗納入國家考試的範疇。雖然工作場域評估（Workplace-Based Assessment，簡稱 WBA）漸漸成為最受信賴、最有效的評估方式，但由於對每一位學生均進行工作場域評估將會經費支出龐大、所需要的人員眾多且評估的信效度令人存疑，故折衷將評估會不會做改為在模擬診間及標準化病人，以測試醫學系畢業生會不會做的能力。這充分呼應了，醫師的養成不僅僅必須培養其知識的能力之外，態度與技能亦受重視。

關於「用」的階段，可以分成數個面向加以討論。首先，醫師總額控管必須符合社會的醫療需求。這包括了醫學系入學時的總額管制，過

去都是由教育部對於醫學系設置及招生總額進行管制。然而，過去幾年來，總額管制的默契被打破，包括由衛生福利部主導每一年增加 100 名醫學系學生的公費生計畫，以及 2022 年透過 TMAC 預審後教育部核准新設立招生的三家公立大學學士後醫學系，究竟容額是暫時性的計畫容額，抑或是常規性打破過去總額管制默契的正式永久名額，莫衷一是。因此，監察院於 2021 年 7 月 16 日發布新聞稿表示：「教育部規定自 111 學年度起『增設醫學系』改由醫學院評鑑委員會（TMAC）進行預評，惟此調整措施決定程序未盡公開透明，且預評機制效力為何亦未見公開說明，決策過程涉有特定人士把持之虞，顯有未當。另國人對於醫師總人力、各專科、偏鄉及原民地區醫師人力的需求，有待權責機關確實評估，以符合社會發展與環境變遷之需要。監察院促請教育部、衛福部共同檢討與改善。」顯然，對於是否該總額管制或是管制名額應是多少，政策面向取決於人口總量增減、人口老化所增加醫療的程度等等，誠如監察院所提及，相關單位如教育部與衛生福利部，甚至於學界，都應該好好坐下來談，為台灣醫療的長久發展，必須更謹慎、更無私。

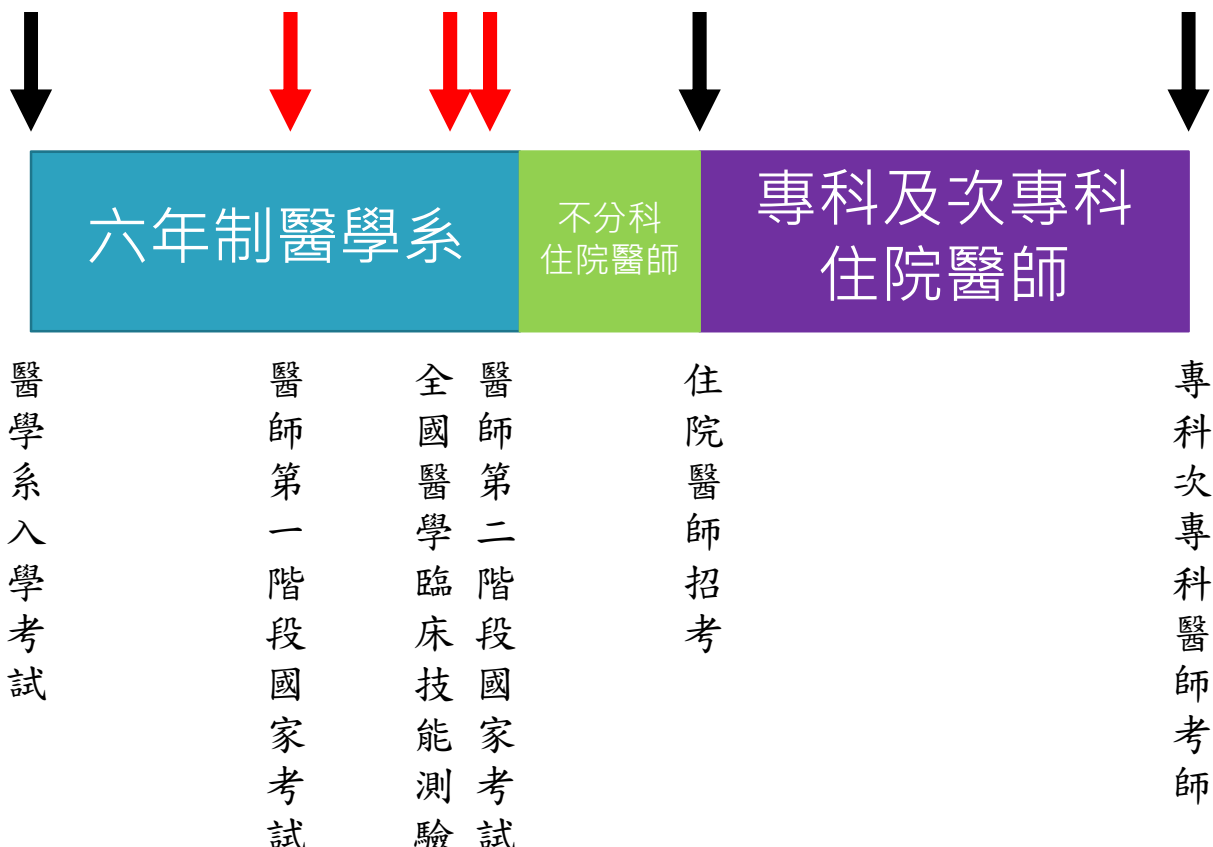
此外，除了總額管制的討論之外，各專科所需的醫師人力總數，應該做更精準的推估，莫讓各專科醫學會一味的只是繼續縮減專科名額，以確保已經在該專科拿到專科醫師資格醫師的權益。專科醫師更精準的人力推估，主要還是倚賴各專科醫學會與衛生福利部合作，當然，學者以更嚴謹的態度研究各專科醫師人力分布，以了解哪些地方需要人，哪些地方需要。

醫師專業人員 教、考、用

陳彥元

臺大醫院教學部 副主任/教學型主治醫師
臺大醫學院醫學系 副系主任
臺大醫學院醫學教育暨生醫倫理研究所 教授

2022年12月20日



教

醫學系階段

教育部/醫學教育委員會

國外大學或學院醫學系科學歷採認原則

基礎醫學的解剖學、胚胎學、組織學、微生物免疫學 (含寄生蟲學)、生理學、生化學、藥理學、病理學、公共衛生學等科目及其臨床相關知識

臨床醫學的內科、家庭醫學科、小兒科、皮膚科、神經科、精神科、外科、骨科、泌尿科、麻醉科、眼科、耳鼻喉科、婦產科、復健科等科目及其相關臨床案例與醫學倫理。

醫學院校長會議

醫學系階段

考試院/考選部

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

(自 109 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分階段考試第一階段考試開始實施)

中華民國 103 年 10 月 03 日考選部選專三字第 1033301821 號公告修正參考用書
 中華民國 106 年 3 月 1 日考選部選專四字第 1063300284 號公告修正醫學(一)、醫學(二)命題大綱暨參考用書，並刪除全部參考用書之出版年及版次
 中華民國 107 年 8 月 1 日考選部選專四字第 1073301456 號公告修正醫學(三)、醫學(四)、醫學(五)、醫學(六)命題大綱暨參考用書
 中華民國 109 年 2 月 20 日考選部選專四字第 1093300227 號公告修正醫學(二)參考用書

專業科目數	共計 6 科目		
科目名稱	命	題	大 網 參 考 書 目
醫學(一) (包括：生物化學、解剖學、胚胎及發育生物學、組織學、生理學等科目知識及其臨床之應用)	一、生物化學 (biochemistry)	(一) 胺基酸、蛋白質與酵素、醣類、脂質、維生素及輔酶之結構與功能 (structures and functions of amino acids, protein and enzymes, carbohydrates, lipids, vitamins and coenzymes)	生物化學 1. Textbook of Biochemistry with Clinical Correlation, by Thomas M. Devlin, John Wiley & Sons, Inc. 2. Lehninger Principles of Biochemistry, by David L. Nelson and Michael M. Cox, W. H. Freeman and Company. 3. Biochemistry, by Mathews, C. K.; Van Holde, K. E.; Appling, D. R.; Anthony-Cahill, S. J.
	(二) 核苷酸與核酸結構、DNA 複製與修補、基因表現與調控及蛋白質合成 (structures of nucleotides and nucleic acids, replication and repair of DNA, gene expression and regulation and synthesis of proteins)		

醫學系階段

考試院/考選部

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

(自 110 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分階段考試第二階段考試開始實施)

中華民國 103 年 10 月 03 日考選部選專三字第 1033301821 號公告修正參考用書
 中華民國 106 年 3 月 1 日考選部選專四字第 1063300284 號公告修正醫學(一)、醫學(二)命題大綱暨參考用書，並刪除全部參考用書之出版年及版次
 中華民國 107 年 8 月 1 日考選部選專四字第 1073301456 號公告修正醫學(三)、醫學(四)、醫學(五)、醫學(六)命題大綱暨參考用書
 中華民國 109 年 2 月 20 日考選部選專四字第 1093300227 號公告修正醫學(二)參考用書
 中華民國 109 年 11 月 2 日考選部選專四字第 1093301824 號公告修正醫學(五)命題大綱暨參考用書

醫學(二) (包括：微生物免疫學、寄生蟲學、藥理學、病理學、公共衛生學等科目知識及其臨床之應用)	一、微生物學 (microbiology)	微生物免疫學
	(一) 細菌學 (bacteriology)	1. Immunobiology, The Immune System in Health and Disease, by C. A. Janeway, P. Travers, M. Walport and M. Shlomchik, Elsevier/ Churchill Livingstone.
	1. 細菌構造、生理、新陳代謝、遺傳、致病機制 (structure physiology, metabolism, genetics, mechanisms of bacterial pathogenesis)	2. Medical Microbiology, by P.R.Murray, M.A. Pfaller and K.S. Rosenthal, Elsevier/ Mosby.
	2. 抗生素及化學治療 (antibiotics and chemotherapy)	
	3. 革蘭氏陽性細菌 (Gram-positive bacteria)	
	4. 革蘭氏陰性細菌 (Gram-negative bacteria)	
	5. 分枝桿菌 (mycobacteria)	
	6. 厭氧菌 (anaerobes)	

醫學系階段

財團法人高等教育評鑑基金會
醫學院評鑑委員會 (TMAC)

共同、通識與人文組 2位委員

基礎整合組 2位委員

臨床醫學組 5-6位委員

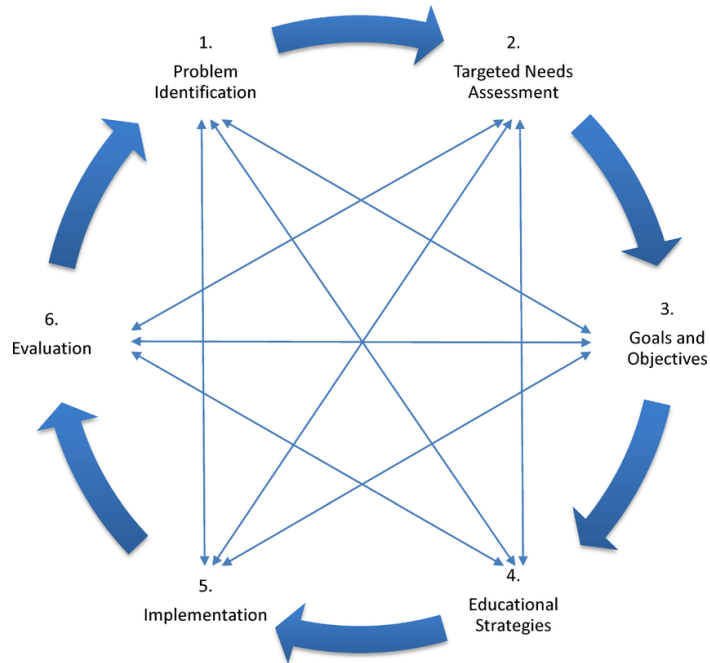
機構、組織、環境、教師、醫學生

基礎醫學課程方面	
本系的基礎醫學課程的內容合宜	4.07±0.79 (n=122)
本系的基礎醫學課程的份量適中	3.95±0.84 (n=122)
本系的基礎醫學課程的評量方式公平合宜	3.99±0.78 (n=122)
本系的基礎醫學課程有與臨床整合	3.90±0.90 (n=122)
本系的基礎醫學課程對我很有幫助	4.04±0.86 (n=122)

考

國家考試

課程開發六步驟



國家考試

學習金字塔



國家考試

考試院/考選部

醫師第一階段國家考試 (Knows、知識)

全國醫學臨床技能測驗 (Shows、態度+技能)

醫師第二階段國家考試 (Knows、知識)

公正、公平、客觀

知識、態度、技能

由Knows逐漸變成Shows

問題是……

國家考試

工作場域中實作評估

Workplace-based Assessment, WBA

最貼近真實情況 (Does、態度+技能)

耗費資源龐大

通過率：醫師第一階段國家考試 70%

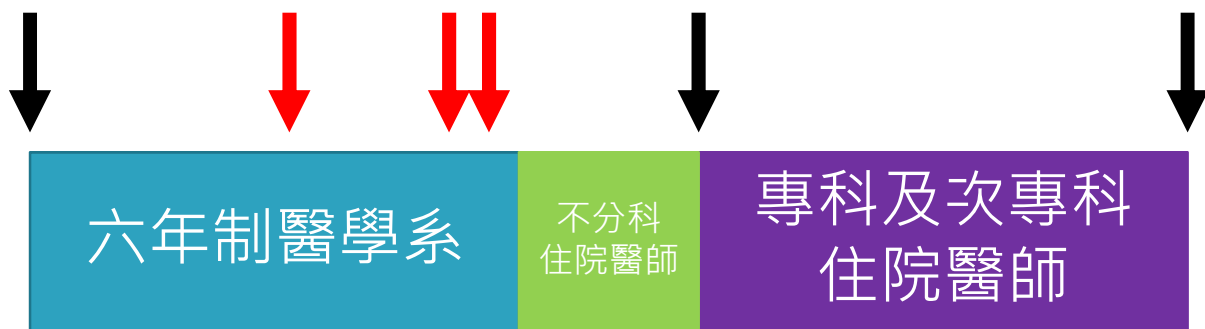
全國醫學臨床技能測驗 99%

醫師第二階段國家考試 90%

會不會太高了? 考試鑑別度? 還需要考嗎?

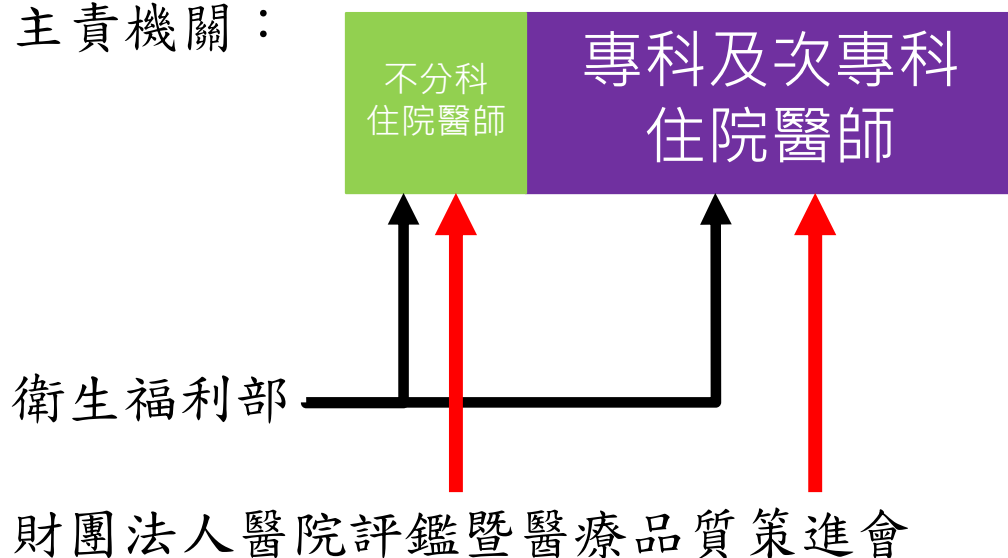
用

住院醫師訓練



住院醫師訓練

主責機關：



住院醫師訓練

訓練目標訂立

明日醫師

核心能力+病人安全

多元化訓練方式

住院醫師訓練

成果考評

依訓練目標評核
工作場域中實作評估

質性與量性評核
形成性與總結性評核
多面向
多角度

醫師人力
究竟夠不夠？

住院醫師訓練

監察院於2021年7月16日發布新聞稿表示：「教育部規定自111學年度起『增設醫學系』改由醫學院評鑑委員會 (TMAC) 進行預評，惟此調整措施決定程序未盡公開透明，且預評機制效力為何亦未見公開說明，決策過程涉有特定人士把持之虞，顯有未當。另國人對於醫師總人力、各專科、偏鄉及原民地區醫師人力的需求，有待權責機關確實評估，以符合社會發展與環境變遷之需要。監察院促請教育部、衛福部共同檢討與改善。」

招生總額：教育部、衛生福利部

國家考試：考選部

人力分布：衛生福利部



Thank
You for
Listening

社會工作師教考用及公私部門之連結與協力

與談人：黎世宏

中華民國社會工作師公會全國聯合會理事

自 1965 年所公布的「民生主義現階段社會政策」以社會保險、國民就業、社會救助、國民住宅、福利服務、社會教育、與社區發展等七大方針為政府推動社會福利之重點，此政策明示：「所需人才，應盡量任用各大學有關社會工作學系畢業生，對現有工作人員，亦當隨時舉辦在職訓練」（簡春安、李雲裳、高永興，2005）。

依據簡春安、李雲裳、高永興(2005)提到，1960 年代起「社會工作專業證照制度」就常在有關社會福利服務的會中被談起，1994 年內政部委託社工專協承辦起草，廣邀學術、實務界之專家學者共同參與，完成了「社會工作師法草案」。並於 1995 年 8 月 26 日成立「社會工作師法推動聯盟」，同年 10 月 26 日推動「1026 請願遊行」。經過一連串的努力，終於在當年 12 月 13 日立法院初審通過「社會工作師法草案」，1997 年 3 月 11 日完成立院三讀程序。

由此可見，社會工作者的存在與國家社會福利政策的推動有關，國家社會福利政策也是法律的一環。後來，透過社工界的努力讓社工師法通過，實踐了「社會工作專業證照制度」。

但證照化迄今已過 25 年。隨著社工師法通過而來的社工師執照考試制度，錄取率不穩定所造成的考試挫折，而國家在社福用人需求的擴大，增設的社工系似乎仍不足以滿足或供給社工缺口。以下我們從「考試制度的執行問題」、「教學設計的限制」、「銜接實務的實習教育規劃」來探討現狀。

一、探索社工師考試規則第五條的沿革與人力市場需求的關係

社工師考試規則自 86 年制定後，歷經 90 年、92 年、102 年、106 年的修訂，其主要的變革歸納如下：

- (一) 學校相當科、系、組、所畢業，領有畢業證書這一報考資格，於 105 年底正式走入歷史。從 86 年規定需修習 7 科 20 學分，包含實習；102 年改為需修習 15 科 45 學分，實習另計。
- (二) 90 年及 92 年修訂，社會政策與社會工作、青少年兒童福利、兒童福利、社會學、社會教育、社會福利、醫學社會學等科、系、組、所畢業，領有畢業證書可以報考者。但 102 年之後則無此條文。
- (三) 106 年修訂後，僅剩這一報考條件：學校社會工作相關科、系、

組、所、學位學程畢業，曾修習社會工作（福利）實習或實地工作學分，「並」修畢五領域十五學科，總計達四十五學分以上課程，領有畢業證書與修課證明文件者。

學校相當科、系、組、所這一報考資格，施行 20 年，非常特別的是，儘管 106 年起的條文僅剩學校社會工作相關科、系、組、所、學位學程畢業這一條件(三)，但前述(一)報考資格仍被沿用，所以實際來說，這報考資格(一)，直到今天，仍被執行，共 25 年。加上國家在社福用人需求的擴大的市場需求，各大學紛紛在推廣教育加開社工學分班，連無社工系的大學也搶進開設推廣教育社工學分班，甚至在疫情不緊張的情況下，招生簡章強調全視訊上課的便利性，還與補習班合作作為招生的賣點，用浮濫、無品質來形容這些亂象都應該不過分。一般社工系需 132 學分才能畢業並報考社工師考試，但修習推廣教育社工學分班，僅需修畢 20 學分(後來改成 45 學分)，即可報考社工師考試。這種速成、考試取向的教育現場設計，常常安排在每周假日一天完成修課，不僅無法演練、參訪，且因推廣教育不受制於評鑑，師資背景更是堪慮。45 學分僅佔 132 學分的 1/3，社工議題的探討、觀察反思案主的需求與處境、訓練社工技能、培養社工特質等，大概僅能作初步的介紹，很難深入甚至多層次訓練。

社工是人的服務，特別是對弱勢族群的協助，常常衝擊社工的價值觀，值此當下，信仰、素養、反思、倫理等特質與思考顯得特別重要，才能敏銳察覺案主與社工之間的關係、處遇的適當性。那這樣的特質與思考，需要多久訓練的起來？每周一天？45 學分？夠嗎？過去 25 年來，社工人力的缺口一直都在，但現在已有 30 個以上的社工系，粗估每年產出 3000 名畢業生，社工界應該認真考慮在 132 學分與 45 學分的人力素質取舍。至於在用人市場的留任率、流動率，不該成為無法割捨快速育才的 45 學分班之藉口。最高主管單位衛福部應邀集民間社福機構、社工師公會、社工相關學協會，一起共商留才之策略。例如，之前衛福部把補助計畫案的起薪提升到 34916，並加上年資加給，雖然讓民間社福單位對於自聘社工的薪資面臨挑戰的陣痛，但也使得民間社福單位漸漸考慮提升薪資來搶才，也全面提升了社工的薪資水準。

二、考試引導教學

依據古允文(2016)整理，專門職業之證照制度可分為三種方式：

- (一) 授證方式(certification)：是由檢定單位，或是由專業公會，或是由政府機構，對於從事某種專業者檢定其專業知能與專業技能，若合格再給予授證及准予使用「專業頭銜」(title)；
- (二) 執照方式：執照之申請及頒發係為政府機關的權力，領取有專業

執照者才可以從事法定的專業服務，未領取執照者就不能從事專業之業務活動，否則政府部門將可依法取締；

(三) 登錄方式(registration)：專業工作者只要符合某些基本資格即可向特定的機關登錄，通常有志願登錄及強制登錄兩種方式。

雖然本國在 25 年前明訂社工師法，是由國家負責考試和發照，與日本及中國相同。但學界、實務界一直都有聲音希望改成登記制，如香港，或是併行登記制。為了解決社工師錄取率不穩定的考試挫折，有人似乎認為登記制是一個比較簡單的方式，但其實不然。以香港為例，台灣社工學歷至香港註冊社工時，其一條件就是「註冊局於收到註冊申請時，申請者持有的社工學歷，其相關課程的內容、社工實習、教師學歷及師生比例須符合註冊局制訂及已生效的社工學歷評核準則（Principles, Criteria & Standards for Recognizing Qualifications in Social Work for Registration of Registered Social Workers）的最新版本」，由上述這段話，可以看出香港大學社工教育是被強力要求規範的，甚至實習時數達 800 小時。台灣要不要改成登記制，當然是非常大幅度的修改，要好好討論，但期期不可認為只是把社工師考試改成登記制，登記制比較簡單。

因為考試規則第五條對於報考者的修課歷程有所規範，從原先的需修習 7 科 20 學分，102 年修改為需修習 15 科 45 學分。如果畢業基本門檻是 132 學分，那考試的必修學分占比要求，從 15% 及升到 34%，這意味著對基本要求的提高和少了可以自由安排課程的空間。社工知能共有 45 學分，再扣掉各大學要求的通識、體育課等，所剩的學分是否足以開設呼應曾華源老師所強調的「社會工作專業教育人才之培育上，要能培養符合國際專業知能發展趨勢，又要能在所處環境下的社會文化脈絡中執行服務，社會工作專業人才培育上必須兼顧本土化、國際化和趨勢化…」課程？到底選擇開那些課對社工的養成比較重要，要不要每年呼應外界變化而調整？要增加還是減少？這些都需要教育體系與社會及實務共同商討與調整，才能兼顧培育考試及切合市場需求的人才。

三、提高錄取率，達到全證照化

依據 100 年到 111 年(101 年起每年二試)，共進行 23 次考試，報考人數從 2300 人到 7000 人不等，但錄取率非常的不穩定。錄取率未滿 20% 達 16 次，佔 69.5%，甚至有 5 次不到 10%，錄取率超過 20% 的次數佔 30% 左右，20-29.9% 有 4 次，30% 以上共 3 次。無怪乎社工員的考試挫折感極重，在實務界大家聚在一起聊天時，談起考照次數，8 次、10 次……簡直成了比誰考比較多次的大會。那究係這個證照化的定位，是個資格考，就像騎機車一定要有駕照，但駕照並沒有難考到需要考 10 次，還是

要考出一個非常強的社工，不管題目偏向理論還是偏向實務，我們都要篩出極強的 20%就好。這值得思考，我們參照其他專技人員，幾乎沒有用極低錄取率來重創專業人員信心的職類。

錄取率	<10%	10-14.9%	15-19.9%	20-24.9%	25-29.9%	30-34.9%	35-39.9%	>40%
次數	5	6	5	3	1	1	1	1

因此，提升社工師考照錄取率，是一件很重要的事，也唯有如此，全證照化的時代才能來臨。有關於提升/穩定考試及格率，綜觀社工界有幾項看法：

看法	解方
1 出題的實務性和範圍，建立題庫	考試院 107 年起有開始建立題庫
2 出題和改題委員是很重要的關鍵因素	
3 如果有照是一個門檻也許可以考慮全選擇	這時題庫就很有用
4 減科可以讓社工準備的壓力變小	
5 更改錄取方式，保留及格科目 3 年	感覺蠻不錯，但萬一有人某一科老是無法及格，那就 GG 了

上述的幾個看法中，錄取率的穩定性，最該取決於「出題與改題」信效度。但是，考試院雖然有一定的作業程序，但還是會尊重各委員，最後常常導致題目深奧冷僻，也無法完全標準化改題給分標準。上次把錄取率提高的委員，會再被聘來改題嗎？出題改題都是個別化委員，只有命題大綱、給分概要，沒有其他約束。但這卻是社工界最希望改善，卻是最難做到的。現在開始建立題庫，是唯一比較能約束的解方。未來如果有機會，我們試著爭取題庫的公布，並要求出題要有一定比例源自題庫，試圖減少出題/改題老師的個人色彩。

選擇與申論的好處，各有支持者。申論可以訓練論述能力與邏輯，但改題的客觀性較不可控，選擇題確實較為客觀，但會與不會之間，就沒有可以衡量的空間囉！目前選擇與申論各佔 50 分，建議微調為 60 比 40，增加客觀性的比例。

我們的考試有 6 科。我不停的聽到許多人在論述「社工管理」很重要阿，「社研」很重要，……。我們想說的是，每科都很重要，就算減科，也不會影響學校開課，因為不管是社工管理或是研究法，都還是必修科目。考生準備 6 科，真的辛苦了，或許我們可以考慮看看，有沒有哪一科，社工有需要的時候可以透過安排自我學習，我們少考一科，減輕社工準備的壓力，也是對考生備考的友善。

至於保留及格科目 3 年，或?年。萬事有利必有弊，採這種方式，一

定每科都要考及格，跟我們現在採取平均及格，強科可以掩護弱科，不太一樣。

四、實習品質

實習，是學校課堂教育銜接未來實務的機會，其重要性不可言喻。實習生透過實習印證課堂教授的理論，實習生透過實習探索職場的樣態，實習生透過實習磨練自己的專業技巧，因此，學校督導與機構督導就很重要。過去有不少亂象，學校督導不具備有社工背景，機構督導不具備有社工背景，甚至正在修習學分班(未畢業)也來擔任督導。綜觀其他專技專業，由有其專業合格背景的人來擔任督導才能進行專業的指導與經驗的傳承，這是無庸置疑。

因此，全聯會花了一年的時間，由教育委員會發起，討論實習公約，並分為學校版與機構版，並於全聯會理監事會審議通過後，先拜會再行寄送社工教育學會、社工專協、醫務社工協會及心衛社工學會，提交各會之理監事會審議取得大家共識，預計最後再邀請衛福部社工司共同召開記者會，邀請學校社工系及各機構來簽署實習教育品保公約，一起推動提升實習教育品質。以下為尚未定版的實習品保公約。

社會工作實習教育品質提升自律公約 (大專院校版)

111.01.06 第七屆第三次臨時理監事會議修正通過

110.12.29 第七屆第三次教育委員會議修正通過

110.6.19 第七屆第三次理監事會議通過

111.01.06 第七屆第三次臨時理監事會議通過

111.09.03 第七屆第八次理監事會議通過

為培育台灣專業社會工作人才，提升社會工作專業人力與服務品質，促進台灣社會福利及助人專業之永續發展，提供符合教育部所訂定「大專校院開設校外實習課程注意事項」以及考選部所訂定「專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試社會工作（福利）實習或實地工作認定標準」規定至少實習二次且合計 400 小時以上之實習課程，簽署公約學校/科系：_____（大專院校/科系名稱），承諾與實習機構合作辦理社會工作實習教育並配合遵守下列要點：

- 一、承諾會以維護社會工作實習教育品質作為科系發展之方向，並透過科系所之共同會議通過同意簽署此公約。
- 二、承諾與社會工作實習相關之社會工作課程以及實習前應修畢之社工基礎課程（例如社會個案工作、社會團體工作等），需由具社會工作相關學位或社會工作師資格之專(兼)任教師授課。
- 三、承諾社會工作實習之學校督導應由具社會工作學位¹或具社會工作師資格之專(兼)任教師擔任。
- 四、承諾每年檢討實習課程之學習效果，並調整不適任之教師及實習督導。
- 五、學校應協助學生瞭解本身的興趣，選擇適合學生志趣的實習方向。
- 六、學校應協助學生選擇適當的實習機構，並幫助學生認識機構的工作性質及實習環境。
- 七、學校應協助學生認識本身、學校督導以及機構社工督導在實習過程中所扮演的角色。
- 八、學校應協助實習機構瞭解學校科系安排社會工作實習課程的作業過程。
- 九、學校與機構之間應定期或不定期舉行會議評估學生在機構內之實習情形。

¹ 社會工作學位：係指學士、碩士、博士任一學位為社會工作學位。

- 十、學校應瞭解機構實習運作情形，並每年檢討機構是否適合學生繼續實習。
- 十一、學校應依規定致送於機構社工督導聘函，並主動檢核機構督導之學經歷是否符合資格條件，必要時要求機構檢附相關證明文件進行核實，以維護學生權益。
- 十二、學校督導應協助學生訂定實習方案形成實習計畫書，並於實習期間定期督導學生，鼓勵學生積極參與機構各項活動。
- 十三、為確實履行社會工作實習教育之權利義務，學校會與實習學生及實習機構簽訂三方實習合約書以保障各方權益。
- 十四、承諾在簽署本自律公約後，應即公告於中華民國社會工作師公會全國聯合會（下稱全聯會）網站連署名單中，若有違反自律公約並經全聯會教育訓練委員會查證屬實者，將依情節輕重退出自律公約連署名單一至三年並註記起訖時間，如有異議、申訴或舉發等情事之處理程序及相關機制，由公告單位另訂之。

簽署學校：

科系名稱：

簽署人：

簽署日期：

- 八、為保障實習教育品質，承諾實習期間所有實習學生，都會在機構社工督導的指導下，學習及參與助人專業實務工作。
- 九、為保障實習教育品質，實習期間學生若有困難發生時，機構有責任通知學校督導老師協助解決，機構若有發生不適合學生實習的情形時，亦應主動與學校督導老師聯絡協調解決方法。
- 十、為保障實習學生畢業後參加考試之權利，承諾如實提供實習學生符合考選部規定之實習時數，並於實習結束後開立符合考選部認定標準之實習證明。
- 十一、為確實履行社會工作實習教育之權利義務，機構會與實習學生及就讀學校科系簽訂三方實習合約書以保障各方權益。
- 十二、承諾在簽署本自律公約後，應即公告於中華民國社會工作師公會全國聯合會（下稱全聯會）網站連署名單中，若有違反自律公約並經全聯會教育訓練委員會查證屬實者，將依情節輕重退出自律公約連署名單一至三年並註記起訖時間，如有異議、申訴或舉發等情事之處理程序及相關機制，由公告單位另訂之。

簽署機構：_____

單位名稱：_____

簽署人：_____

簽署日期：_____

社會工作師教考用及 公私部門之連結與協力

黎世宏 理事

簡歷

學歷

- ◆高雄醫學院醫學社會學系(MS80)
- ◆高雄醫學大學醫學社會學與社會工作研究所(MSW97)

證照

- ◆專技人員高等考試社會工作師考試及格
- ◆教育部大專以上等級部定講師

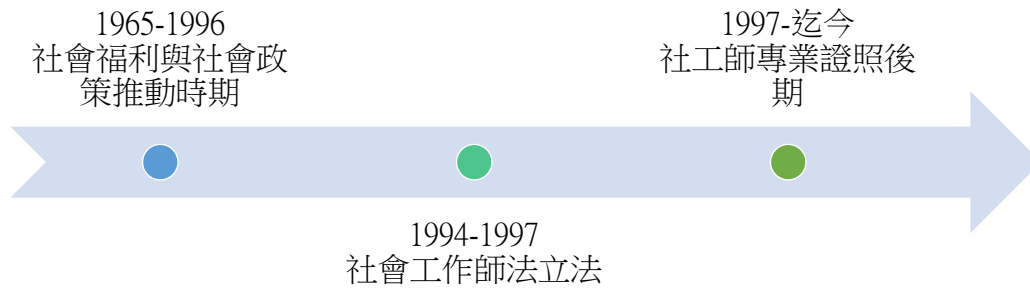
現職

- ◆財團法人天主教聖馬爾定醫院精神部行政主任(1996.09-迄今)
- ◆財團法人中華聖母社會福利慈善事業基金會執行長(1996.09-迄今)
- ◆財團法人黃丁紀念社會福利慈善事業基金會執行長(2008.07-迄今)
- ◆社團法人台灣社區式長期照顧策略聯盟 理事長(2019.09-迄今)
- ◆社團法人台灣沐浴福祉專業照護協會 理事長(2016.09-迄今)
- ◆社團法人嘉義市失智症協會總幹事(2008.07-迄今)
- ◆中華民國社會工作師全國聯合會 第七屆理事(110年-迄今)
- ◆長榮大學社工系、天主教崇仁醫護管理專科學校兼任講師
- ◆嘉義縣縣政顧問(110-111年)
- ◆嘉義市社工師公會第四屆理監事會 常務理事
- ◆教育部聘任「大學社會責任(USR)推動中心」、「大學社會責任實踐基地(USR Hub)」雲嘉南分區核心委員
- ◆衛福部聘任長期照顧機構評鑑委員(109年起)、衛生福利部長期照顧諮詢會委員(110-111)
- ◆衛福部社會家庭福利署日間照顧中心、團體家屋、小規模多機能、設置評估與經營輔導委員
- ◆曾任：宜蘭、基隆、苗栗、台中、雲林、高雄、台東、屏東、新竹、花蓮、澎湖等縣市長照業務評鑑委員
- ◆新竹市、台東縣、苗栗縣、屏東縣、嘉義縣長期照顧推動小組委員會委員

1/5/2023



社會工作專業發展脈絡



1/5/2023

3

社工師執照考試制度


1. 低考試資格門檻(社工師考試規則第五條的演變)
2. 低考試錄取率(86年起迄111年底，共計有15557人通過考試，101年43.68%)
3. 低執業比(統計至110年底，領有執業執照之社工師計8,779名(含開業社工師41名)執業比約62.55%。)

2023/1/5

簡報標題

4

當代社會工作教育的省思



四年制普通大學


四年制科技大學

二技社會工作學系

學分班(社工師考試規則第五條的錯誤解讀)


132(128)學分 VS 72學分 VS 45學分

當代社會工作教育的省思



- 沒有社會工作相關背景的老師來教授社會工作
- 沒有社會工作實習經驗或帶領能力的老師來督導或帶領學生實習
- 沒有實習督導資格的機構，收社會工作學分班的實習生

當代社會工作教育的省思



早期的教育

人文素養→文化差異→家庭動力的觀察與理解→不同社會工作方法的運用→多領域的社會工作教育(醫務、兒童、婦女、矯治、精神醫療、身心障礙...)→培育出具有敏銳觀察力及了解社會脈動兼具人文底蘊的專業社會工作者

現在的教育

考試資格取向、工作進用資格取向的速成教育

2023/1/5

7

新興就業市場的大量需求



社會安全網

脆弱家庭

長照2.0

市場上的人力供不應求

但事實是.... 4年制的大學畢業生，卻不愛到社工職場就業

2023/1/5

簡報標題

8

我們的建議

1. 社會工作養成教育的反思

社工知能共有45學分，再扣掉各大學要求的通識、體育課等，所剩的學分是否足以開設呼應曾華源老師所強調的「社會工作專業教育人才之培育上，要能培養符合國際專業知能發展趨勢，又要能在所處環境下的社會文化脈絡中執行服務，社會工作專業人才培育上必須兼顧本土化、國際化和趨勢化...」課程？**到底選擇開那些課對社工的養成比較重要，要不要每年呼應外界變化而調整？要增加還是減少？**這些都需要教育體系與社會及實務共同商討與調整，才能兼顧培育考試及切合市場需求的人才。

2023/1/5

9

我們的建議

2. 政府的政策推動過程，希望進用的社工員則是：「只要有人，管他是不是對的人」；還是希望進用到「可以解決個案問題的社工人，而不是製造問題的人」？
3. 提高錄取率，達到全證照化
4. 實習品質的提升與落實

2023/1/5

簡報標題

10



感謝聆聽



社會工作師教育、考試、任用及公私部門之連結與協助 與談人：黃淑惠

衛生福利部社會救助及社工司專門委員

壹、前言

社會工作是一項實踐、與人工作的專業，而社會工作者是工作執行的媒介與工具，學者莫勒斯和西佛（Morales & Sheafor, 1998）認為社會工作以照顧（Caring）、治療（Curing）及改變社會（Change society）為目的，秉持社會工作專業知能，協助個人、家庭、團體或社區。由於社會環境急速變遷、社會福利需求增加，以及人口結構老化、家庭結構改變及身心障礙人口比率提高、兒少人口下降等趨勢，進而影響社工人力需求與配置，因此社工人力與專業，需採取動態規劃與修正，以維持供需之間的平衡。

依據 2017 年衛生福利部委託社團法人台灣老人學學會推估未來 10 年社工專業人力需求，重要結論如下：

- 一、社工人力需求持續增加中：保護性工作人力需求量持續增加；受高齡化影響，身心障礙教養機構面臨更高需求；臺灣雖面臨少子女化，但因家庭問題日增，兒少需求仍增；新移民女性減少、婦女保護業務增加。
- 二、社工人力短缺、未來需求更高：該研究推估至 2030 年（老人人口權重比例為 50%），臺灣社工人力之中推估需求數為 34,680 人（高推估為 65,711 人，低推估為 21,903 人）。
- 三、人力規劃建議：調整薪資、使其「有感」並符合「比例」；必須要能考量證照、學歷和實務年資等有所調整；修訂法定人力比、反映合理工作內容與工作量；聘用其他補充人力或資源的提供來降低工作量、建立督導制度留任人才；成立學士後社工系，吸引願意轉變職涯選擇的中高齡人士。

社會工作師法公布施行迄今已逾 25 年，歷經 7 次修正；3 次專科社會工作師甄審；以及 2 次專科證書更新，至 2022 年 10 月底計有 15,557 人通過社會工作師考試，持有專科社會工作師證書計有 546 名，合格訓練組織計 49 個。依據衛生福利部統計，至 2021 年底，我國從事社會工作專職人數為 1 萬 7,015 人，服務比為 1：1,352，相較於日本的 1：481（2021 年）、美國的 1：465（2020 年）、香港的 1:281（2021 年），顯示我國社工人力尚待充實。

從上述研究與國外資料，皆反映了社工人力量的需求，研究中也發現實務現場服務對象的改變，服務對象的改變與需求，應回饋至社工人

力培育與訓練，而專業人力的久任與傳承則有賴合宜的福利條件與友善執業環境。

貳、社會工作者專業知能

教育、考試、訓練與任用都是為確保專業知能符合專業服務需求。社會工作是一個複雜的專業活動，透過社會工作者的專業知能實踐專業服務，接受具備專業知能的服務應是服務接受者的基本權利與期待，更應是對於社會工作者的基本要求。

知能與職業、工作表現相關，專業的不同，所要求的知能亦有所差異，有學者認為知能是個人具備的潛在特質，這些特質對其工作上的表現具有因果預測的相關性（Spencer & Spencer, 1993）。從教育的觀點來看，知能可以分為工作、生活二層面，亦可分為從事不同職業時都可轉換且需具備的「基本知能」，如聽、說、讀、寫等；以及需要在專業工作中具備資格和成功的處理每一項工作所需具備的「專業知能」，包含專業知識、專業技巧和專業態度三要素（林文郎，1999）。另外，黃正傑（1997）則認為最廣為接受且簡單的知能定義是「勝任某一工作」，所謂的勝任是指擁有從事某一工作必備的知識、才能與態度。

有關知能的定義所言者眾且觀點各有差異，綜合各學者的定義與說明，知能可歸納為個人潛在的知能以及與工作相關的知能二部分。

一、個人潛在的知能：個人潛藏存在的人格特質與動機，人格特質影響個人對情境與訊息的反應，而動機則是個人行為的驅力、方向與選擇，此部分是潛在的內隱性人格，這些知能不易在工作表現中被直接察覺，但仍影響個人的工作選擇與績效表現。

二、與工作相關的知能：不同的專業工作有不同的知識、技巧的要求，而知能是指在工作中所應具備的知識、技巧，外顯在工作表現上的，且可以被觀察、檢測，藉由學習或訓練可以增加此部分的知能，相對的也可以提升工作的績效表現。

潛在知能藉由教育的探索與生涯輔導，協助個人作升學科系與職業選擇；與工作相關的知能則是進入專業工作應被培養、訓練與儲備的能力。社會工作領域廣泛，專業服務深受社會變遷的多元與多樣性所牽動，面對複雜、多變的實務工作，為提供服務對象個人、家庭甚至於社會或特定團體具專業、創意、有效能的服務與方案，進行跨專業跨系統的合作，專業知能是關鍵。雖然不同實務領域以及任務，會有不同的專業知能要求，但基本上可以分為三部分（Gambill, 2010）：

一、基礎知能（Primary processcompetences）：指與社會工作實務相關的知能，社會工作者與服務對象互動的適當表現與行動。

（一）溝通的知能：社工會工作者服務對象多元，需要和不同的層級的

個人、團體與組織互動，不僅要能與之溝通，更重要的是要有高度的溝通技巧，能夠瞭解、接納與尊重不同的對象，為了要給予適當的支持與回應，須具備傾聽、澄清、說明、解釋、分析和討論與歸納的技巧，對於法律、心理學、社會學和多元文化的知識更是不可或缺。

- (二) 評估的知能：個案處理過程中，社會工作者需要根據個案個人、網絡、鄰里、社區等資訊與資源，以實證基礎分析個案的脈絡、需求與行為，形成社會工作專業的評估與計畫。
- (三) 計畫擬定的知能：社會工作專業的職責是考量服務對象的需求；機構、社會福利服務現況，替服務對象擬定可行且適切的服務行動或計畫。
- (四) 計畫執行的知能：這是社會工作的核心任務，社會工作者為執行計畫任務，可以轉換成七項次知能（sub-competences）：適當的諮詢、通報和轉介；催化、引導個人回歸其工作、家庭與社會生活；承擔來自社會和社區集結的壓力；訓練服務對象的社會技巧與行為；複雜個案的個案管理；直接介入的能力；監督和控制。
- (五) 合作的知能：社會工作不僅要和不同的服務對象工作，更要和網絡中不同的專業人員、志工與服務提供者工作，因此需具備合作的知能。

二、經營的知能（Managerial competences）：此部分的知能是有關組織中雇主與專業人員的知能。

- (一) 適應組織的知能：社會工作者受僱於組織，專業工作的展現與執行應來自於機構的任務、目標，現今社會福利服務組織的發展已趨向專業化，具有專業的信念與發展，社會工作者在機構工作、領薪水，更應接受組織的任務、規範，於組織中有良好的適應，成為一個好的工作同仁，接受管理並與之溝通，成為組織的代表並協助組織有良好的專業發展。
- (二) 管理的知能：指社會工作者具備管理一個單位或部門的知能，要成為一個好的管理者須具備四種能力：一是在考慮財務、控制和計畫下能使單位或部門適當的運作；二是具備領導技巧，不僅可以指導、承擔和評估工作人員能力，更可以提升知能與產出；三是發展自己單位未來工作方向的政策，為組織貢獻與執行這些策略；四是熟悉品質管理，不斷的評估和提升單位的能力。
- (三) 發展和執行社會政策的知能：社會工作者不僅具備人類行為的知識，更瞭解系統如何運作及影響社會中的弱勢族群，因此社會工作者應貢獻專業，促進和發展社會政策，而社會政策形成後又需

要社會工作者將其轉換為有效的實務工作。

三、專業發展的知能：社會工作專業必須具備知識、價值、目的與技巧，才能引導實務活動（NASW, 1956），意味個人專業的潛能與發展、專業知識與職業能力，社會工作者對自己職涯發展的規劃。

（一）計劃個人職涯：在終身學習的職涯中，社會工作者應該對自己的個人發展保持興趣；對週遭的環境維持好奇；並且對自己所工作的專業有所承諾，因此一方面持續擴展專業知識的廣度；另一方面則是在職業中不同領域位置的水平轉換，或是在專業位階的縱向提升。

（二）描述和展現自己及自己的專業：應以成為一個社會工作者為榮耀，有能力且清楚的呈現、說明自己的專業以及對社會的貢獻與重要性。

（三）開創新實務和方法：這不是指在基礎知能中所謂的提供服務對象新的方法與任務的執行，而是指這些創新的方法與實務可以促進與改變實務，成為社會工作專業永久與內在的能力。

上述的專業知能需要透過學校教育、在職訓練、經驗累積以及專業規範的積累，就社會工作師法與實務現況，從事社會工作服務者並不一定須要經過專門職業與技術人員專門考試取得專業證照，也因為政府大力推動長期照顧、強化社會安全網等相關社會福利計畫與政策，社會工作人力需求大增，維持社會工作專業服務品質以及確保社會工作者的專業知能，是教育、考試、訓練及任用的一大課題。

參、社會工作教、考、訓、用現況

社會工作是一個複雜的專業活動，透過社會工作者的專業知能實踐專業服務，接受具備專業知能的服務應是服務接受者的基本權利與期待，更應是對於社會工作者的基本要求。以下就教考訓用現況來探討各體系間應如何合作以達社會工作專業與服務品質。

一、教育

1971 年內政部與教育部召開「社會工作教學研討會」，仿照美國 1969 年「社會工作教育委員會」所頒訂的課程標準，訂定社會工作系（組）必修專業科目包括社會工作概論、人類行為與社會環境、社會個案工作、社會團體工作、社區組織與社區發展、社會福利政策、社會政策與社會立法、社會統計、社會（工作）研究法、社會工作實習等 10 個課程科目，後來教育部依此而訂定各校社會工作系（組）的專業必修課程，直至 1990 年教育部解禁後，各校方自行制定各校的必修課程（林萬億，2010）。

我國社會工作系所分屬一般大學與科技大學，系所設立僅須經教育

部送專家審查通過即可設置，設立後，每 5 年接受大學評鑑中心或評鑑協會評鑑，程序寬鬆，另，大學法第 1 條敘明大學學術自由受保障，並在法律規定範圍內，享有自治權，因此基於大學自主原則，各校在課程規劃與師資配置上差異大，加上實務現場變化大，學校課程內容與實務需求存有落差。依據臺灣社會工作教育學會 2020 年調查統計，我國大專院校社會工作相關系（組），總計有 28 個系（組、學程），研究所碩士班（組）24 所，博士班 5 所。每年學士班（含四技、二技、進修部）總計招生超過 2,650 人，碩士班（含在職專班）每年招生超過 413 名，博士班 18 名（臺灣社會工作教育學會，2020）。相較於美國的社會工作學系（系所）於設立前必須經美國社會工作教育委員會（Council of Social Work Education, CSWE）審議通過設系許可，始可設立；英國及香港大學社會工作系所課綱須經註冊局審查認可，我國實屬寬鬆。另依據教育部 105 年至 109 年資料，尚有 32 個學校開設社會工作推廣學分班，無論社會工作系所或社會工作學分班，培育具備社會工作職場基本知能、專業認同與價值的社會工作新血是實務現場的寄盼與需求，而教學品質與師資則須教育部的監督與管理。

二、考試

1997 年 4 月 2 日社會工作師法制定公布，考試院於同年 10 月 16 日修正發布專門職業及技術人員高等暨普通考試類科及應試科目表、應考資格表，增訂高等考試社會工作師類科及其應考資格、應試科目，並於同年 12 月 20 日至 22 日舉辦首次社會工作師高等考試，截至 2022 年 10 月止，共計 15,557 人及格。依據「專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試規則」第 5 條規定之應考資格如下：

- (一) 符合考選部公告之「102 年起專技人員社會工作師考試應考資格第 5 條審議通過並公告名單」之畢業生，目前計有 26 所學校 42 個系所。
- (二) 公立、依法立案之私立專科以上學校或符合教育部採認規定之國外專科以上學校社會工作相關科、系、組、所、學位學程畢業，曾修習社會工作（福利）實習或實地工作學分，並修畢 5 領域 15 學科，總計達 45 學分以上課程，領有畢業證書與修課證明文件者。

自 2012 年起每年 2 次社會工作師考試，平均及格率約為 17.92%，遠低於臨床心理師、諮商心理師、護理師、職能治療師（表 1）。社會工作師錄取率也相較其他專業人員浮動大，最高與最低率取率都在 2012 年，第 1 次考試錄取率達 43.68%，第 2 次僅 7.02%（表 2）。

依據考試院第 13 屆第 63 次會議資料，目前國內社會工作系所每年

應屆畢業生人數約 3,000 人，其中約有 1,000 人報考當年第 2 次社會工作師考試，應屆畢業與非應屆畢業之應考人，及格率有相當之差距。以 109 年第 2 次社會工作師考試為例，所有應考人平均及格率為 24.76%，其中，應屆畢業生平均及格率為 36.70%，非應屆畢業生平均及格率則為 19.83%。社會工作實務中也確有用人單位與社會工作者反應，經驗豐富的實務工作者，無法考取證書，而剛出校門的年輕學生則較易考取，而用人單位在聘任取得社會工作師證書，卻缺乏實務經驗者，也有所疑慮。倘社會工作教育端教學品質與師資設置規範嚴謹，則證書考試即為基本門檻測驗，反之，如無法監督與管控教學品質與師資，考試制度則得趨於嚴謹，以維護社會工作專業服務品質。

三、訓練

衛生福利部作為社會工作業務與法規主管機關，為利社會工作者專業發展與學習經驗移轉，109 年公布「社會工作人員分級訓練課程暨課程建議大綱」，並辦理社會工作者及督導層級性訓練制度，導入實務案例演練，增加實務操作與討論課程。除滾動式修正層級性訓練制度及辦理訓練外，要透過中央對地方政府社會福利績效實地考核，要求地方政府每 5-8 人設置 1 名社工督導。至 2021 年底，我國從事社會工作專職人數為 1 萬 7,015 人，其中公部門人數占 42.68%、私部門人數占 57.32%，私部門社工教育訓練除了因應各項福利法規要求，另為扶植小型機構建立經常性且穩定的社會工作督導資源及制度，自 2018 年起補助進用人員 6 人以下，無設專職督導之小型機構及團體，包含社工師公會、協會、基金會、機構及醫院等，辦理「社會工作督導支持及培力計畫」，2018 年補助 30 案、2019 年補助 31 案、2020 年補助 45 案、2021 年補助 33 案、2022 年補助 24 案，藉由訓練以及擴大社工人員接受督導之涵蓋率，厚植在地社會工作者專業能力，提升服務品質。本部 2020 年委託臺灣社會工作專業人員協會進行該計畫成效研究，依據研究結果顯示，受督者對於督導經驗多持正向、肯定態度；受補助單位則十分肯定中央對小型機構與孤星社工提供該督導培力計畫。

四、任用

政府不僅藉由各項社會福利法規、政策與計畫增置社會工作人力，為使社會工作者安心發揮專業知能，制度化的薪資結構以及維護社會工作者的執業安全，打造友善勞動市場環境。行政院核定自 2020 年起，中央與地方政府同步提升公部門及民間單位受政府委託、補助之社會工作者薪資條件。本項措施是國內推動社會福利政策有史以來，第一次進行整體社工薪資制度化，不但讓社工人員可預期個人薪資，對其專業亦具鼓勵效益，為我國社會工作專業制度奠定重要里程碑除縮減公私部門社

工薪資差距，亦有助人力專業久任，提升社會福利服務品質。

在公部門薪資上，增訂「社工人員執行風險工作費支給表」，依風險等級分別每月支給 700 元、1,000 元、3,000 元，將原計畫性補助之風險工作費調整為人事費，納入薪資結構，可經常性編列及支領；除已適用「公務人員專業加給表（七）」之保護性社工人員外，實際提供社會工作專業服務之社工人員，調整適用「公務人員專業加給表（二）」，同時調高約僱及聘用社工薪點折合率，現行保護性社工已由每點 133.6 調整至 138.6 元；一般性社工由每點 124.7 元調整至 135 元。在民間單位社工薪資上，藉由補助民間單位社會工作人員薪資制度計畫，依年資、學歷、執照、執行風險業務等級階梯式之專業服務費，以薪點方式計算（每薪點 124.7 元）逐年調升社會工作者薪資，其中年資晉階加給最高 7 年，有利專業久任，並使社會工作者可預期之職涯展望。本計畫並調升補助雇主應負擔勞健保費及提撥勞退準備金費用補助，由 2019 年補助 1,000 元，2020 年調升為每月 5,000 元，減輕民間社福機構團體財務負擔，落實薪資全額給付，由政府帶動民間單位薪資調整。

自 2015 年起，依行政院核定「社會工作人員執業安全方案」推動社會工作者執業安全計畫，陸續辦理以下計畫，讓社工人員在安全、安心及安定之工作環境下工作：

- （一）社會工作人員執業安全輔導計畫：完成執業安全輔導檢測指標，補助辦理「推動社工人身安全保障計畫」之社福單位依指標進行執業安全環境檢測，並於 2020 年 4 月底前完成檢測指標供各用人單位應用，以落實社工人員執業安全防護設施、設備，並作為衛福部補助辦理「推動社工人身安全保障計畫」之依據。
- （二）辦理社會工作人員執業安全種子教師培訓、案例及教材研發計畫：2020 年 4 月底前完成教材研發及種子培訓，並建置社會工作人員執業安全種子師資資料庫，以促進公私部門進用單位落實社工人員執業安全訓練。
- （三）社工人員自費型團體意外保險及保費補助：2019 年 6 月首次開辦「全國社工人員自費型團體意外保險」，全額補助民間社工人員意外傷害保險費。
- （四）補助辦理「推動社工人身安全保障計畫」：補助各地方政府社會局（處）（含民間社福團體（機構））辦理各項社工人員人身安全措施，補助設施設備、辦理社工人身安全在職教育訓練分級課程、情緒支持、舒壓課程、心理健康、情緒支持及遭受侵害之支持等措施、執業安全保險費等。

肆、策進作為與建議

為能持續精進社會工作專業制度，教育、考試、訓練及任用仍需緊密合作。

一、實務需求導向的學校課程規劃，優質化教育品質

教育是培植社會工作專業的起點，以社會工作核心知能為基礎，並考量實務需求，擬定社會工作核心科目課程內容、教學方法與師資配置，推廣產學合作是實務上的需求。為達成前述目標，教育部辦理大學院校設置社會工作學系及系所評鑑等即應以社會工作專業為核心，就原則性規範評鑑項目及指標，包括系所目標、核心能力與課程等，督導與管理教學品質及師資，以維護學生受教權益，並培育第一線優秀之社會工作人才。為利偏鄉離島社工專業人力之培育，鼓勵及促成社會工作系所學校辦理多元培力教育方案。

二、核心知能基礎的社會工作師考試制度

社會工作師考試目的在於鑑別具社會工作專業執行能力的人才，在取得各方共識下，研修考試科目、題型與配分。為提高與穩定錄取率，建置符合核心知能與實務導向之命題大綱與題庫，並且建立客觀化、一致性的命題與評分制度。

三、創新多元的繼續教育訓練

對於社會工作者繼續教育規劃與監督衛生福利部責無旁貸，未來持續滾動修正各福利服務項目分科分級訓練及社工督導培訓課程，建構社會工作督導資源及制度。因應疫情及打破地域限制，建置線上學習與網路資源平臺。厚植社會工作者專業知能，提升服務品質。

四、友善安全的職場環境

社會工作職場需要不斷有新血的注入，為提高社會工作相關科系畢業生投入社工職場，推動校園宣講介紹社工實務現場，並藉由聘任兼職助理，讓社會工作系所學生畢業前兼職見習，體驗、熟習社工實務工作。為使社會工作者安心發揮專業職能，落實制度化薪資結構，以及發展社會工作智慧行動決策平臺，透過整合政府部門各類具風險之個案資料庫，包含精神疾病、家暴相對人，毒藥癮者…等，建立個案風險係數，及建議陪同人員名單，再搭配地理資訊系統等，提供社工家庭訪視前，運用數位科技協助判斷風險及智慧決策，維護社會工作者的執業安全，打造友善勞動市場環境。

伍、結論

我國自 1973 年起開始有設置社會工作員實驗計畫，逐年擴大辦理社會工作員的聘任（鄭怡世，2006）。社會工作專業制度經歷人員的設

置、立法以及發展，無論在教育、考試、教育及任用等層面，都有很大的改變。面對全球化趨勢，並配合臺灣社會發展議題及重大政策推動之需求，讓社會工作教育培育之社工人才，能在合理的制度建構下展現所長，是政府未來推展教考訓用制度的重大施政課題。唯有個體系間彼此合作，公私協力方能建立完整的專業體制與發展具品質的專業服務。

參考文獻

- 古允文等（2020）。《社會工作人力發展計畫》。臺北：衛生福利部委託研究。
- 林文郎（1999）。我國訓練問題之探討與分析。國際運動教練科學研討會報告書，45-48。
- 林萬億（2010）。我國社會工作教育的發展：後專業主義的課題。臺大社工學刊，157 22，153-196。
- 林萬億（2022）。當代社會工作理論與方法。臺北：五南。
- 陳玟如（2020）。《社工督導及培力計畫成效研究》。臺北：衛生福利部委託研究。
- 黃正傑（1997）。課程設計。臺北：東華。
- 鄭麗珍等（2020）。《社會工作專業制度發展規劃》。臺北：衛生福利部委託研究。
- 鄭怡世（2006）。《臺灣戰後社會工作發展的歷史分析 1949-1982》。暨南國際大學社會政策與社會工作學系博士論文。
- Spencer Jr, L.M. & Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.

社會工作師教育、考試、任用及公私部門之連結與協助



衛生福利部 黃淑惠



日期:2022.12.20

大綱

- 01 前言
- 02 社會工作者專業知能
- 03 社會工作教、考、訓、用現況
- 04 策進作為與建議
- 05 結論

01

前言

4

社工人員角色職責

社會工作師法第12條執行業務內容

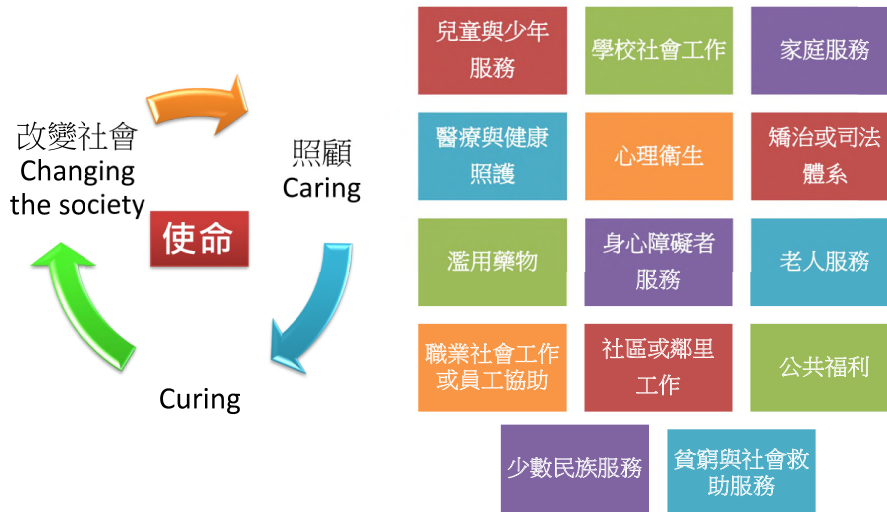
社工師

依社會工作專業知識與技術，協助個人、家庭、團體、社區，促進、發展或恢復其社會功能

以促進人民及社會福祉，協助人民滿足其基本人性需求，關注弱勢族群，實踐社會正義為使命。

- 一. 行為、社會關係、婚姻、家庭、社會適應等問題之社會暨心理評估與處置。
- 二. 各相關社會福利法規所定之保護性服務。
- 三. 對個人、家庭、團體、社區之預防性及支持性服務。
- 四. 社會福利服務資源之發掘、整合、運用與轉介。
- 五. 社會福利機構、團體或於衛生、就業、教育、司法、國防等領域執行社會福利方案之設計、管理、研究發展、督導、評鑑與教育訓練等。
- 六. 人民社會福利權之倡導。
- 七. 其他經中央主管機關或會同目的事業主管機關認定之領域或業務。

社工人員使命與工作領域



資料來源：林萬億(2013)。當代社會 理論與方

5

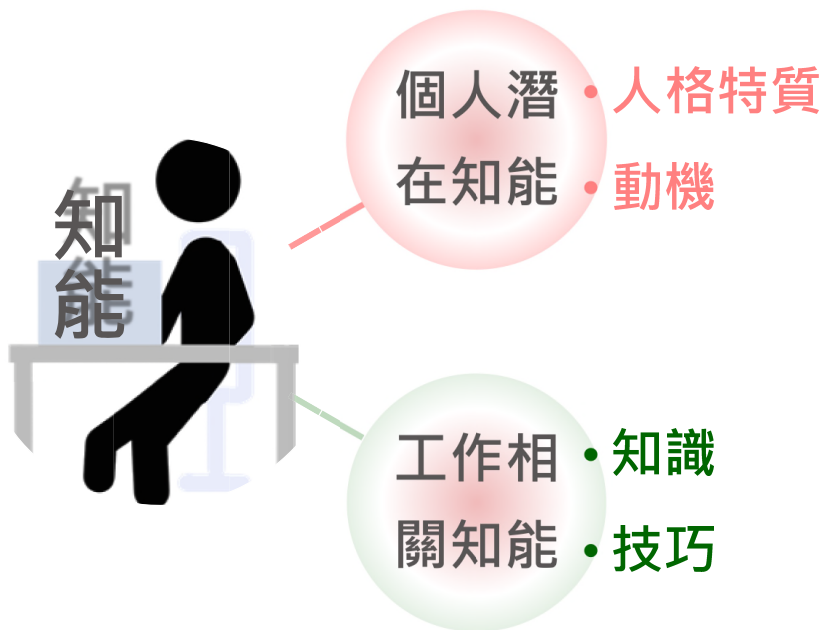
未來10年社工專業人力需求推估

- ✓ 社工人力需求持續增加
- ✓ 社工人力需求：低推估為21,903人、中推估需求數為34,680人、高推估為65,711人
- ✓ 其他：調整薪資、修訂法定人力比、聘用補充人力或資源、建立督導制度、成立學士後社工系

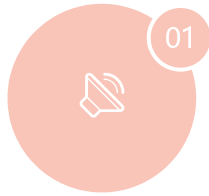
陳毓文(2017)。《社會工作建置100週年暨我國推行社工師法 20週年-「推估未來十年台灣社會工作專業人力需求2.0」》。臺北：衛生福利部委託研究。

02

社會工作者專業知能



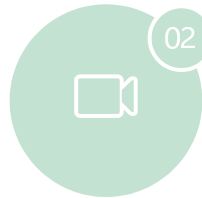
社會工作專業知能



01

基礎知能

溝通
評估
計畫擬定
計畫執行
合作



02

經營的知能

適應組織
管理
發展與執行社會政策



03

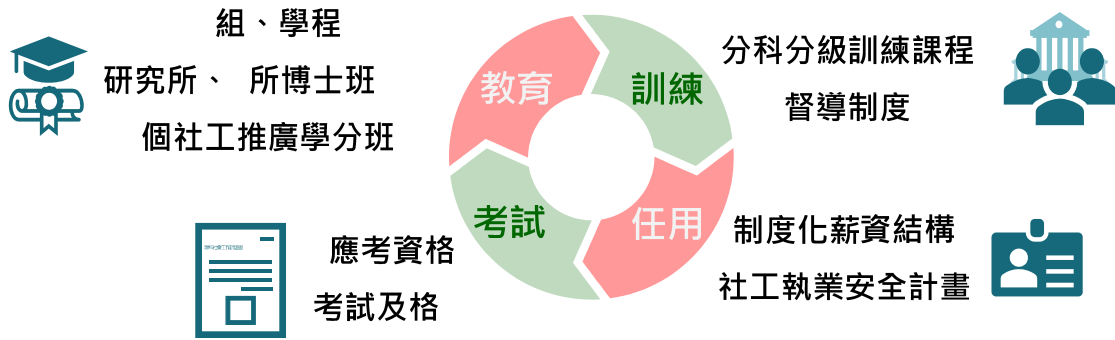
專業發展的知能

計畫個人職涯
描述、展現自己及自己的專業
開創新實務和方法

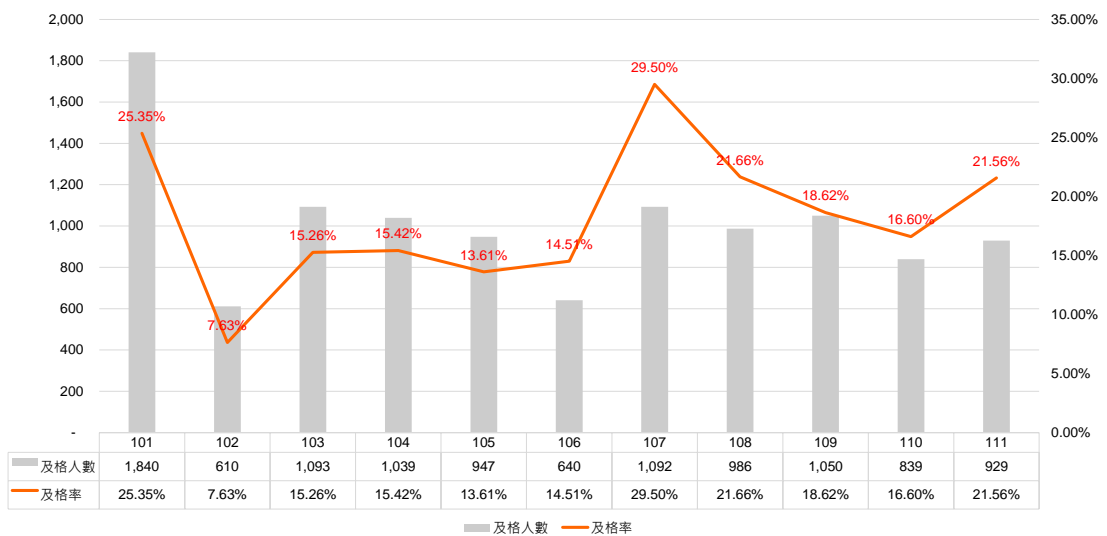
03

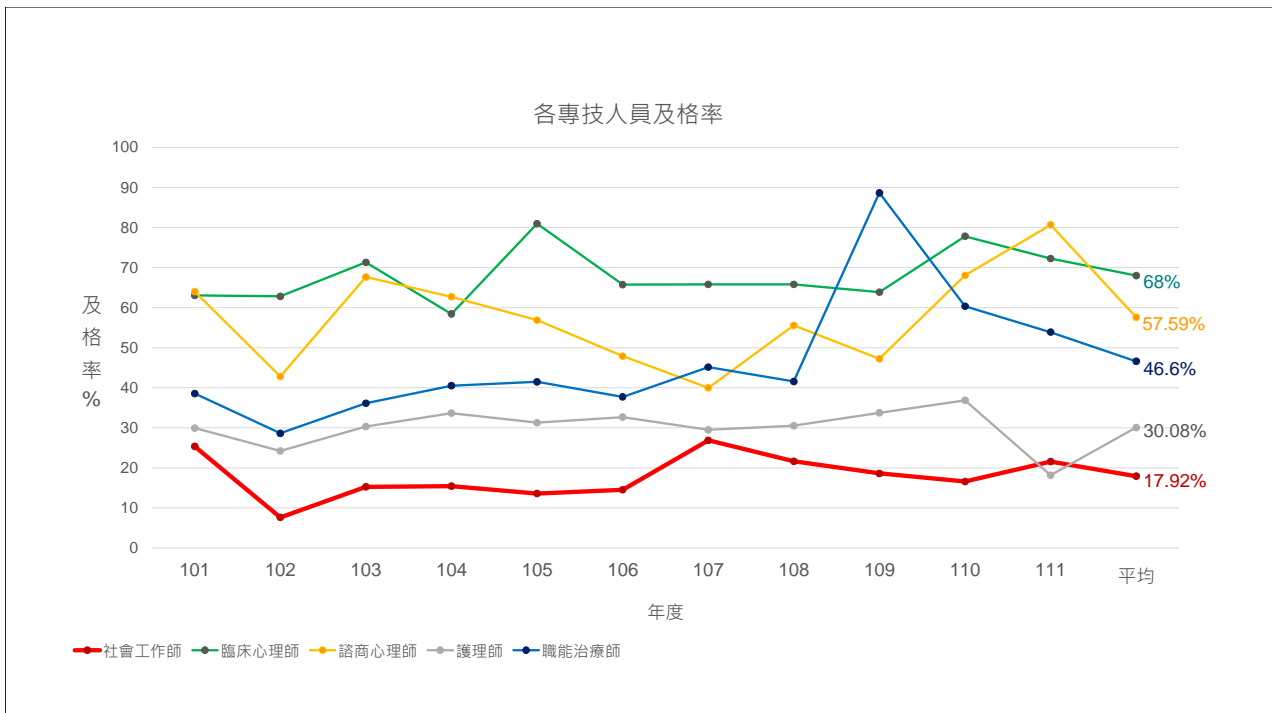
社會工作教、考、訓、用現況

社會工作教、考、訓、用



101-111年社工師考試及格人數與比率





04

策進作為與建議

實務需求導向的學校課程規劃，優質化教育品質

1

核心知能基礎的社會工作師考試制度

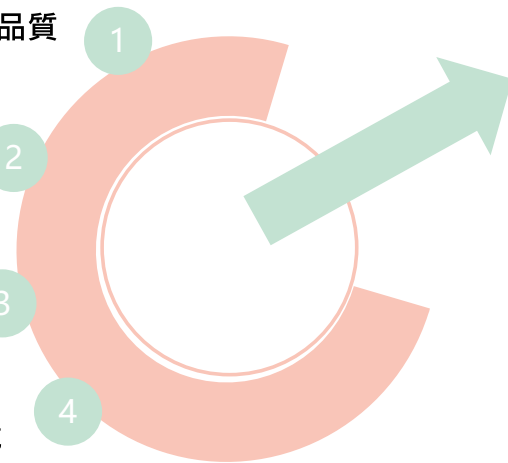
2

創新多元的繼續教育訓練

3

友善安全的職場環境

4



05

結論



社會工作者執業素養與職能之內涵探討

—兼論教考用的整合

與談人：曾華源

台北海洋科技大學健康照顧社會工作系講座教授

一、前言：社會工作是實務為本的專業

任何一門專業教育均期待能培養出具有專業知識、技能，以及有專業承諾（professional commitment）的人才，以利專業獲得社會認可，並使專業得以發展。如果社會工作自認是實務為本的專業，不僅從業者要知道「這是什麼」運用知識做出正確判斷，以及基於價值判斷知道該做什麼之外，更需能具備夠能把要做的事「做好」的知行合一能力；因此，社工專業教育不僅要培育出「能學」、「能知」和「能做」的人力，更要培育出「願意做」、「樂意做」、「好好做」和「喜歡做」的社會工作專業人才（曾華源，1994）。

其實社會工作歷史發展過程，在專業本質的建構過程有很大的變動。從最早期社會工作被視為慈善濟助貧病孤苦的社會排除者，到專業借助自我理論和系統理論在協助有生活遭遇困難的個人、家庭、社區提升社會適應能力，到目前著重社會工作專業的主要任務是增進人類福祉，並幫助滿足所有人的基本人類需求；尤其要關注弱勢，被壓迫和生活貧困的人們的需求並賦予他們權力，並且社會工作者角色不再是直接服務提供者，而是還包括系統發展、維繫和連結等多種角色。顯然社會工作者所需要的專業服務能力不是只有直接面對服務接受者，還包括社會福利政策與服務方案創新、社會不公議題倡導、社會系統調解與合作，以及在組織系統中規劃與完成服務輸送等等工作。社會工作多元角色職責使社會工作者執業能力與生涯發展更有挑戰和不易。

二、社會工作專業執業素養

（一）執業素養之意義與面向

社會工作專業教育方案要教或培育從業者擁有什麼何種職業知識與能力，才能勝任職場需要，而這種職業素養能力如何養成？Ashford & Taylor（1990）認為執業生涯發展力包括 1. 工作者必須獲得有關職場環境的足夠資訊，以及有關其在職場環境中的關係或狀況的反饋。2. 工作者需要具備適當的職場內部條件，以適應環境。具體來說，某些個人屬性（例如，樂觀和自我效能感）和認知（例如基模）能使個人因應職場各種問題的內部和外部挑戰。3. 工作者必須保持靈活性或行動自由；也

就是說個人必須願意並且能夠改變行為、認知和影響。一個專業成熟者：具備基本服務需求資訊收集、研判和實踐能力，亦即在組織脈絡中，要學習和運用專業知能提供服務，確認服務有效性（Harkness & Hensley, 1991），並能夠保持「經驗、反思、分析和行動」的發展性循環過程（Wonnacott, 2012）。在職場中的執業素養（competency）不是新手社工有「知識」就能在機構「實踐」，或是在組織「做中學（learning by doing）」就可以達成。職業工作能力（working ability）或就業力（employability）是指個人在專業領域長期生涯發展之執業素養；其培育目標是期望透過良好的高等教育品質，使個人能夠具備獲得工作、保有工作與做好工作的能力（Donald, Baruch, & Ashleigh, 2019）。因此，Hillage & Pollard（1998）執業素養有四層面 1. 個人所具備的知識（知道什麼）、技能（知道要做什么）及態度（如何做） 2. 個人如何運用知識、技能及態度的方式 3. 個人在求職時的表現及態度，包括如何向雇主證明自己已具備相當的能力 4. 個體看待工作的脈絡，如自身條件及勞動力市場環境等等。簡言之，就業力即是個人具備能獲得工作、「做好」工作，以及維持或發展工作能力（Harvey, Locke & Morey, 2002）。

（二）社會工作執業素養之面向

國內社會工作就業環境大多在非營利組織或政府部門工作。像美國社會工作者自己開業的甚少。目前也大多是承接政府委託服務。因此，職場上應該具有的執業素養可概括個人如何在組織系統內做好工作之相關通用能力，確保專業工作品質和效能所需之能力，以及職場脈絡環境中的發展性能力。如下表 1 與表 2。

表 1 社會工作專業的職業通用能力及其內涵

職業通用性能力	
能力面向	主要內涵
基本技能 (basic skills)	1. 文書方面能力：要具備閱讀力、寫作力和算數力； 2. 溝通方面能力：具備傾聽力、理解力和表達力； 3. 科技資訊能力：能運用資訊科技做好信息管理與服務； 4. 自我調節能力：具備學習力、自我效能和時間管理能力，以有效掌控服務過程。
行政管理技能 (management skills)	1. 具規劃力（planning skills）與行政協調力，能注意細節，以獲取資源和順利進行服務； 2. 覺察服務的需要和可能的風險，並能快速反應，已提供有品質的服務。
問題解決力 (problem solving)	能自我覺察服務所面對的問題，並能分析推理，創造性思考可能對策和決策，並能採取行動和反思解決問題過程。
職涯發展	關注職業環境的變動與發展，並能持續學習。
團隊合作 (teamwork)	能尊重他人與包容不同意見，並能開放的接受建議和調解，以便成為重要成員或領導者。

心理成熟	具備抗壓力和情緒管理能力，並能果斷面對環境挑戰。
個人品德	為人忠誠與誠實，做事有責任感、公正性和遵守紀律，而能獲得他人之信任。

表 2 社會工作執業能力

社工專業基礎能力	
能力面向	主要內涵
專業品質力	溝通會談力，能在文化脈絡下建立專業關係能力，並具專業倫理意識與理解倫理原則能力，以及覺察專業服務發生風險之能力。
知識建構力	具備人類行為與社會環境知識能力，以及多元文化的反身能力，並能理解政策與執行服務輸送關係。
運用知識力	1. 使用專業知識評估（收集、組織與解釋）與真正站在服務對象立場而理解其需求。 2. 能設定目標與處遇計畫之能力。 3. 具備干預個人與系統問題之能力，能運用社工方法，協助案主解決問題、倡導與調解個人、家庭、社區與組織之能力。
專業倫理力	1. 具親和力，並能關懷、接納與包容案主，以建立投緣關係（rapport relationship）。 2. 有正義和廉正德行，並有勇氣採取應有的倫理行動。
專業發展力	對社會工作專業發展有敏銳力和願景力，並能不斷學習、創新和精確專業服務知能。
社會工作專業進階能力	
能力面向	主要內涵
知行合一能力	理解理論與實務之關係—「知」與「行」之關係，並能妥善運用理論提供有效的服務。
分析批判能力	培養運用專業知識和分析批判專業知識適用性之能力
政策轉換能力	理解規劃政策目標與政策執行力之關係、機構或地方政府如何轉換政策提供服務、決策層級配合政策的考量
服務管理能力	分析影響有效服務輸送過程之因素，並能規劃服務輸送與服務管理之能力
反思反身能力	實務工作過程中對服務提供、方案規劃與提供服務過程之反思與反身

資料來源：曾華源、白倩如、張誼方(2021)

三、結語:社工師人才培育教考用三者效度的反思

上述討論大致可以確認社會工作具體的專業就業素養。從專業屬性來說，「能知」還要「能做」、「會做」和「願做」。綜觀社會工作專業發展至今，有許多人提出批評；社工專業教育偏重認知層次的培育，對於如何將知識轉化到實務較少著墨；亦即整合性的專業知能和專業操作方法教學不足（白倩如，2020；劉可屏、王永慈，2002）、缺乏提供有效實務工作能力之保證性和可靠性的（汪淑媛，2008），以至於「會考試的不一定會做事，會做事的一定沒有時間準備考試」（陳麗欣、王慧琦，2002）。顯然當前社會工作專業教育不易培育具備德性和處置複雜問題之人才（簡春安、趙善如 2008）。

其實專業的執業能力是個人成長過程中，各種經驗與能力堆疊的結果，每一個人身上都不可能一開始就具備完整的執業能力，更不是取得

考試證照就代表已經終其一生都擁有執業能力。在快速變遷的現代社會中，社會工作專業教育體制不能偏重知識的灌輸，除了關注培育出來的人才在職場上的適應與發展需要，更應該重視知、覺與行三項執業能力的整合，以培育預備人才。再者，證照考試的取才如何以適當的「考試」方式衡鑑甄拔具有執業發展潛力的人才，以避免能知而不能行的結果。建議分成三階段；第一階段考認知與記憶，取得社會工作員資格。第二階段要就業至少一年後，考案例分析與舉例說明的理解層次為主，取得社會工作師證照。第三階段則是任職 3-5 年後，以案例分析和實作為主，以取的考專科社工師。最後要確保證照效度，就更應該注重專業繼續教育制度的建構和執業證照的管理制度，以確保證照終身的公信力。因此，督導制度、在職訓練與繼續教育制度、專業倫理審議制度、證照薪資制度等等，均有待完善，以利專業獲得社會認可。

參考書目

- 白倩如（2020）。〈提升社會工作實習學生自主學習效能—增權取向實習教育〉，《社會政策與社會工作學刊》24（2）。頁 185-220。
- 汪淑媛（2008）。〈論台灣社工教育對社會工作職業風險之忽視〉，《臺大社會工作學刊》17。頁 1-42。
- 陳麗欣、王慧琦（2002）。《我國技職學校社會工作系學生專業能力指標建構》。國科會專題研究計畫成果報告。
- 曾華源（1994）。〈社會工作實習教學者的教學內容與教學方法之調查分析〉，《東海學報》35。頁 173-193。
- 曾華源、白倩如、張誼方（2021）。〈社會工作專業人才之就業力—兼論對專業教育與證照考試之反思〉，《社區發展季刊》，173。頁 20-37。
- 劉可屏、王永慈（2002）。〈我國社會工作實習課程的規劃與實施〉，《社區發展季刊》99。頁 51-72。
- 簡春安、趙善如（2008）。《社會工作哲學與理論》。臺北：巨流。
- Ashford, S. J., & Taylor, M. S. (1990). Adaptation to work transitions: An integrative approach. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 8, 1-39.
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. J. (2019). The undergraduate self-perception of employability: Human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education*, 44 (4), 599-614.

- Harkness, D., & Hensley, H. (1991). Changing the focus of social work supervision: Effects on client satisfaction and generalised contentment. *Social Work*, 36 (6), 506-512.
- Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing Employability, Recognising Diversity*. London, UK: Universities UK.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment, London. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis_London_Dfe.
- Wonnacott, J. (2012). *Mastering Social Work Supervision*. London, UK: Jessica Kingsley Publishers.

社會工作者執業素養與職能之內涵探討 —兼論教考用的整合

台北海洋科技大學（淡水）健康照顧社會工作系
講座教授 曾華源



考試院主辦:提升專技人員執業素養與職能研討會

1

2

社會工作是**實務為本**的專業

- 社會工作是一門科學，也是一門藝術
 - 不僅要知道「這是什麼」—運用知識做出正確判斷
 - 還要知道「該做什麼」—價值判斷
 - 還要能夠「會做」—能夠把要做的事「做對」、「做好」
 - 同時包含職業技術與職業道德

Commitment



專業教育之目標（教育端）

— 培育具備執業素養的人才



- ◆ 專業發展初期要能獲得社會認可，才能提升專業社會形象與社會影響力
 - 社會報酬只是從業人員服務效能的結果
- ◆ 專業教育要培育**能做、樂做和想做**的人才，專業才能夠發展

個人所具備的知識（知道什麼）、技能（用知道的做什麼）及態度（如何做）

個人如何運用知識、技能及態度的方式

個人在求職時的表現及態度，包括如何向雇主證明自己已具備相當的能力

個體看待工作的脈絡，如自身條件及勞動力市場環境等等。

執業素養四層面
(Hillage & Pollard, 1998)

專業市場之需要（用人端）

— 具備就業力的可用人才

- 從專業使命實踐來說：人才培育要能**回應**服務使用者的**需要**，**獲得**服務對象之**認可**
- 從就業人才需求端來說：關注的是畢業學生的「**可用性**」
- 就業力 (employability) :
 - 個人在專業領域長期生涯發展之能力：
個人能夠具備獲得工作、保有工作與做好工作的能力
 - 能應變與主動改善工作成效的積極推動者：
能對應社會變遷與職業生涯發展之需要，
能夠快速地適應變遷的工作環境需求與新興科技，
具有在職場上持續性發展的學習力



社會工作專業執業 通用能力

能力面向	主要內涵
基本技能	文書方面能力：要具備閱讀 寫作力和算數力 溝通方面能力：具備傾聽力 理解力和表達力 科技資訊能力：能運用資訊科技做好資訊管理與服務 自我調節能力：具備學習力 自我效能和時間管理能力 以有效掌控服務過
行政管理技能	規劃力 planning skills 與行政協調力 能注意細 以獲取資源和順利 行服務 覺察服務的需要和可能的風 並能快速反應 已提供有品質的服
問題解決	能自我覺察服務所面對的問 並能分析推理 創造性思考可能對策和決策 能採取行動和反思解決問題過程
職涯發展	關注職業環境的變動與發展 並能持續學習
團隊合作	能尊重他人與包容不同意見 並能開放的接受建議和調解 以便成為重要成員 領導者
心理成熟	具備抗壓力和情緒管理力 並能果斷面對環境挑戰
個人品德	為人忠誠與誠實 做事有責任感 公正性和遵守紀律 而能獲得他人之信

社會工作專業執業 基礎能 力

能力面向	主要內涵
專業品質	溝通會談力，能在文化脈絡下建立專業關係能，並具專業倫理意識與理解倫理原則能力，以及覺察專業服務發生風險之能力
知識建構	人類行為與社會環境知識能，以及多元文化的反身能力，並理解政策與執行服務輸送關係
運用知識	使用專業知識評估（收集、組織與解釋 站在服務對象立場，真正理解其需求 能設定目標與處遇計畫之能 具備幹預個人與系統問題之能力，能運用社工方法，協助案主解決問題、倡導與調解個人、家庭、社區與組織之能力
專業倫理	具親和力，並能關懷、接納與包容案主，以建立投緣關係 rapport relationship 有正義和廉正德行，並有勇氣採取應有的倫理行
專業發展	對社會工 專業發展有敏銳力和願景力，並能不斷學習、創新和精確專業服務知能

社會工作專業執業 進階能力

能力面向	主要內涵
知行合一能力	理解理論與實務之關係 「知」與「行」之關係，並能妥善運用理論提供有效的
分析批判能力	培養運用專業知識和分析批判專業知識適用性之能力
政策轉換能力	理解規劃政策目標與政策執行力之關係、機構或地方政府如何轉換政策提供服務、決策層級配合政策的考量
服務管理能力	分析影響有效服務輸送過程之因素，並能規劃服務輸送與服務管理之能力
反思反身能力	實務工作過程中對服務提供、方案規劃與提供服務過程之反思與反身

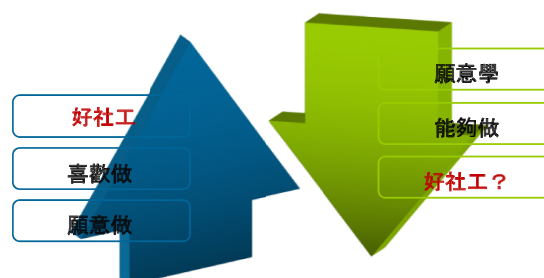
社工師證照考試之爭議與反思

通過證照考試代表什麼？



社工證照考試制度之潛在爭議-1

- 當前的考試只能考認知層次上的知識和技巧
 - 難以呈現職業態度和倫理實踐力的表現
- 知道 = 會做 = 樂做？
- 認知考試無法檢測實務情境中的專業知識運用與互動操作技巧表現外，也無法評量職業品德應有的態度傾向與職業道德倫理的表現。例如：
 - 如何協助或激發居民參與社區公共事務
 - 如何收集評估案主問題與需求之資料
 - 如何與案主討論需要和問題的處置
 - 如何與案主溝通和建立與維持關係
 - 如何運用社工原則在不同社會情境中
 - 如何完成一份方案規劃與評估報告
 -



社工證照考試制度之潛在爭議-2

- 有社工證照代表有社工執業能力？
- 證照的效能性—有沒有效
 - 每一門專業都能夠以制式測驗來衡鑒能力嗎？能有效度？
(有些是檢核)
 - 就算有，要由誰來出考題、由誰來改評定？
 - 專科社工師又該如何認定？

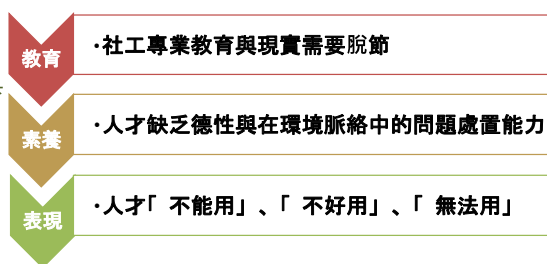



社工證照考試制度之潛在爭議-3

- 獲取證照只是**制度賦予職業資格**
- 養成**獨立與成熟的專業服務能力**需要**循序漸進**
- 新手社工進入機構服務時，常會面臨許多狀況或需求
 - 越是知識與實務經驗不足的新手，面對不熟悉的服務情境，越容易出現正常的負面情緒（緊張、焦慮、恐慌、害怕）與壓力
 - 除了提供計畫性指導外，還需要隨時關注和提供**立即性協助**，以控管**服務錯誤之風險**
 - 「能知」不等於「能做好」、「會做好」和「願做好」

社工證照考試制度之潛在爭議-4

- **教考用三者間落差不少**
 - 整合性的專業知能和專業操作方法教學不足，**偏重認知層次培育**，對如何將知識轉化到實務較少著墨（白倩如，2020；李婕佩，2020；劉可屏、王永慈，2002）
 - 缺乏提供**有效實務工作能力之保證性和可靠性**（汪淑媛，2008；彭懷真，2007）
 - 「會考試的人不一定會做事，會做事的人沒有時間準備考試」（陳麗欣、王慧琦，2002）
- **社工專業教育需要提升教育品質**
 - 簡春安、趙善如（2008）指出，社工專業教育不易**培育具備德性和處置複雜問題之人才**
 - 實習教學無法落實整合**知覺行**的專業學習，基礎教育與繼續教育有落差





證照制度應該要對得起被服務的民眾

對證照的信賴即是對專業人員、專業教育與考試制度的信賴

14

證照取得制度改進之雛議-1

- 證照考試制度影響教學內容與課程結構，也影響職業市場的用人門檻、薪資條件，教考用三方息息相關、牽一髮動全身
- 台灣人力與人才雙缺的情況下，要積極回應福利與照顧體系的需求和社會的殷殷期盼，就必須要整合三方共同研議
- 過度強調認知考試，似乎使社會工作離服務對象越來越遠，失去專業人性關懷，也不重視實習教育（反映在專任教師帶實習學分數很低、大量用兼任教師或只依賴機構督導等現象）
- 社會工作之道德實踐專業本質，使得認證機制不能只考慮有無專業知識，還要考慮技術應用能力，以及運用者的專業道德

證照取得制度改進之雛議-2

- **核心原則：教考用整合，分階段考試**
- **第一階段—社工員**
 - **畢業前—機構駐點實習半年(每周32-40小時，約16-18周)，共600小時。**
 - 實習機構、學校實習指導教師、實習機構督導均應發展認證制度
 - 三方要有具體合作機制、學習目標、學習內容、考評要點之共識
 - **畢業後—可應考基礎專業知識**
 - 以**認知與記憶**為主，獲得社工員資格
 - 納入目前已執業之社會工作人員（工會體系），輔導接受基本課程與應試

證照取得制度改進之雛議-3

- **第二階段—社工師**
 - 取得社工員證照，就業滿一年後，再由執業機構推薦應考
 - 有關**工作專業之能與價值倫理的表現，評核項目與準則**另定之
 - 社工師證照考**知識與技巧的理解，以及案例分析與運用**
- **第三階段—專科社工師或高級社工師**
 - 應考專科社工師或高級社工師
 - 取得社工師證照後，任職滿三年後，無任何倫理過失
 - 有專業領域期刊論文發表，或碩士以上學位論文認定

專業承諾—態度決定執業素養

- 唐朝藥王孫思邈在《備急千金要方》中第一卷緒論〈大醫精誠〉中，闡述了「大醫習業」與「大醫精誠」的概念：醫術要「精」、醫德要「誠」
- 講醫範、醫學人格，強調醫生應專精本業，以及對待病人應有之真誠態度，諸如：「視病如親」、「醫者父母心」

「醫術」與「醫德」缺一不可



Thank you
for listening



感謝聆聽
歡迎交流指正

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。

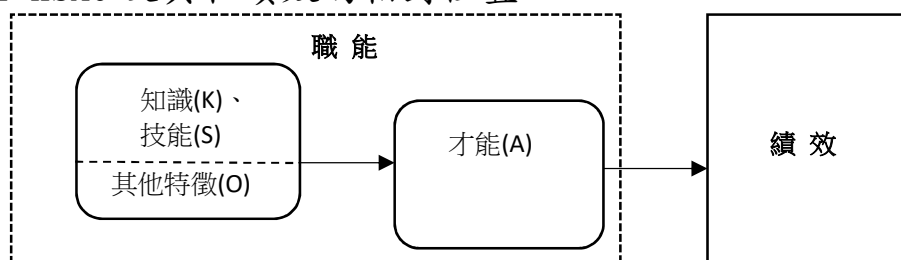
但需特別提及的是在職員工的工作績效或職涯成功之簡要公式是：工作績效或職涯成功 = 能力 X 意願 X 機會。意思是能為、願為又有機會作為，工作績效或職涯成功率高，如果某員工能為、願為但沒機會作為，可能需借重工作內容調整或工作調動等對策；如果某員工能為又有機會作為但不願為，可能需借重提高酬償、有效激勵等對策；……。換句話說，光靠教育/訓練充實職能或靠考選鑑別職能，並非提高工作績效或促進職涯成功的充分必要條件。解決問題需對症下藥。

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。

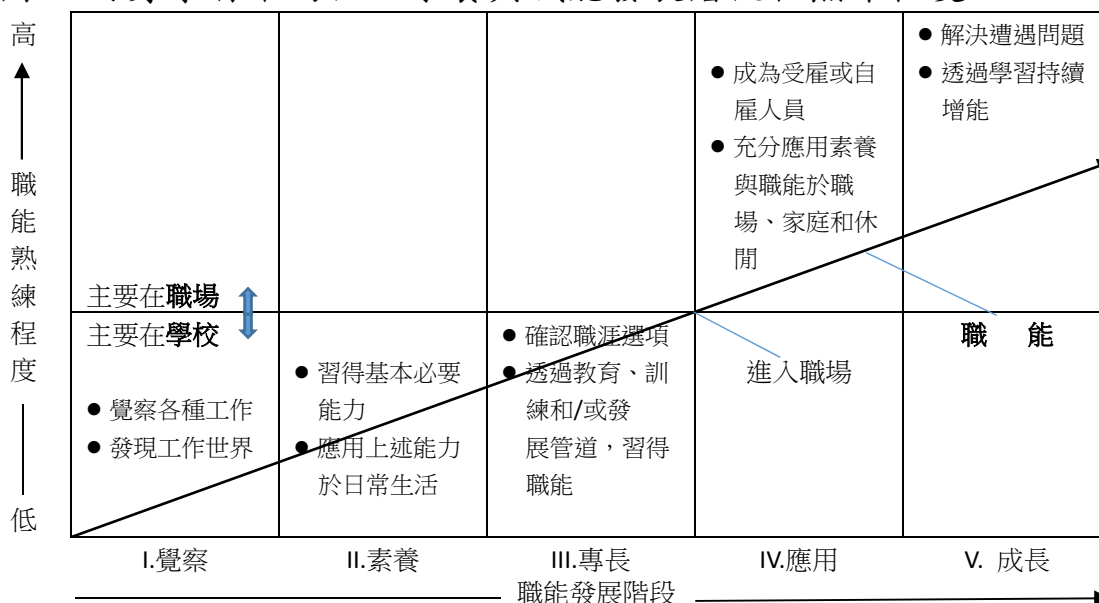
素養(literacy)、能力(skill，在實作活動的情境脈絡中常被中譯為「技能」，如鍵盤輸入技能)和職能(competence/competency，在一般生活的情境脈絡中常被中譯為「能力」，如策略規劃能力)的定義與舉例如表 1 所列。三者有重疊之處也有些區別，素養是主要在義務教育(或國民教育)階段培養，並透過終身學習充實的基本必要能力，例如我國是參與國之一的經濟合作暨發展組織(OECD)「國際學生能力評量計畫」(Programme for International Student Assessment, PISA)，測量各參與國 15 歲學生使用閱讀、數學、科學素養(literacy)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。

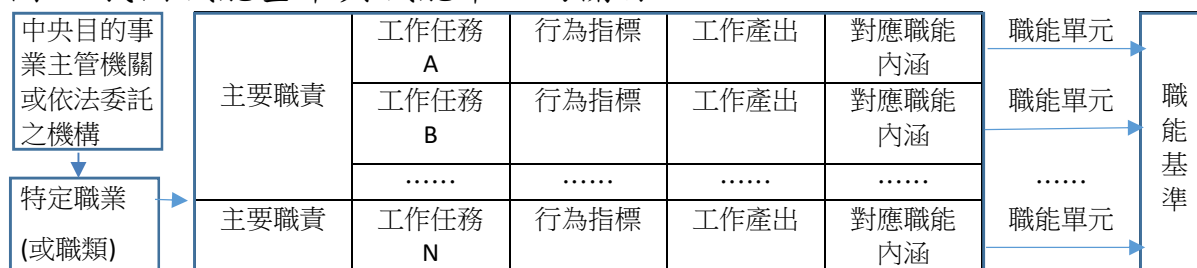
勞動部勞動力發展署透過職能基準品質管理機制，針對符合品質要求的職能基準(occupational competency standard)，給予認證標章，並透過 iCAP 職能發展應用平台公告(iCAP 指 Integrated Competency and Application Platform)，以利教育與訓練單位、企業等機構，可運用於該領域相關之人才培育發展與人力資源規劃，透過明確的產業職場所需求能力規格的明確化，更能加速人力發展，符合勞動市場及產業的需求，截至 2022 年 10 月累計已發展 718 項職能基準，其中由衛福部建置的有五項：傳統整復推拿初級技術員、腳底按摩調理員、民俗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

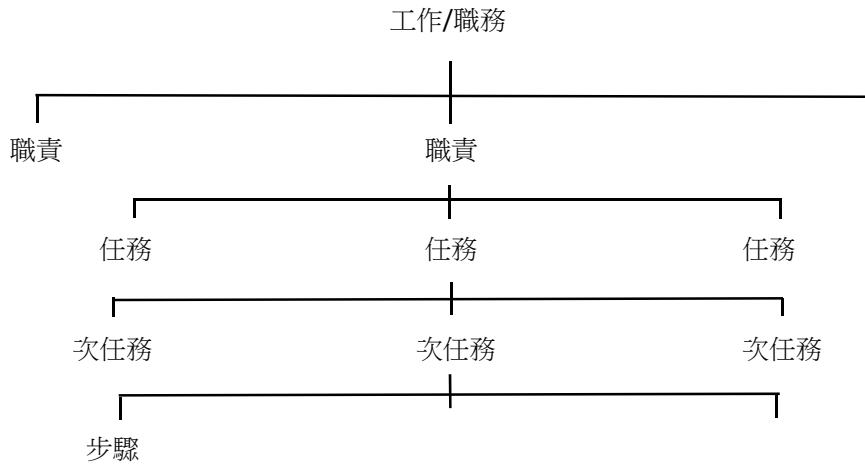
新加坡社會及家庭發展部和衛生部於 2015 年建置有「國家社會工作技能框架」(National Social Work Competency Framework, NSWCF)為整個社會工作專業中各種角色及其在個案、團體和社區領域有效干預所需對應的知識與技能提供明確的銜接。NSWCF 是針對所有實務領域的社會工作者的全國職能架構, 包括社會服務和醫療保健。NSWCF 列出了不同工作級別的社會工作者的知識、技能和行為特徵, 並描繪出可能的職涯進路。由於是一個統一框架, 強調共同領域和跨社會工作環境的職能, 可用以推進新加坡社會工作者的專業發展(NCSS, 2021)。到 2019 年, 社會及家庭發展部、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

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=LzAwMS9VcGxvYWQvMjk5L3J1bGZpbGUvNzc2Ny8xNjMvMjc5MjUxOGItMTAxYy00ZWNI1LT1kOTgtN2R1NGY4YzQzZDkyLnBkZg%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

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

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

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

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)

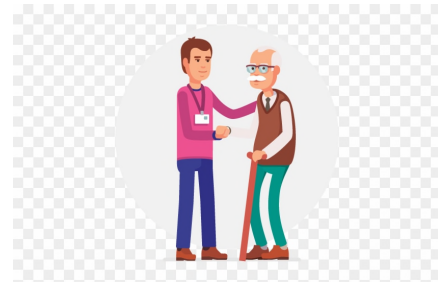
從考選觀點看醫師和社工師的素養與職能 在教--考--訓--用之間的校準角色



Clipart Source:
<https://clipartix.com/doctor-clip-art-image-51352/>

與談人：李隆盛

2022年12月20日



Clipart Source:
https://www.clipartmax.com/middle/m2H7i8m2m2N4Z5i8_what-is-a-%E2%80%9Cseniors-helper%E2%80%9D-medical-social-worker-cartoon/

1

教--考--訓--用在人才供應鏈中的關係

● 鏈條

首尾相接 環環相扣



Clipart Source:
<http://www.clipartbest.com/clipart-dc8oLqMpi>

● 河流

上游 → 下游



左岸

右岸

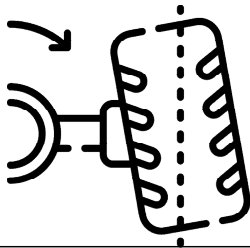
Clipart Source: <https://www.vecteezy.com/free-vector/river-landscape>

校準(alignment)



1. 貨品的買、賣雙方：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
 - 如期、如質如預算(on time, on budget, and to specification)

2. 車輪校準 (wheel alignment)：又稱車輪校正或車輪定位



Clipart Source: https://www.flaticon.com/free-icon/wheel-alignment_4805548

3

專門職業及技術人員新增考試種類認定辦法(2013)

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。

4

專技人員教--考--訓--用

- 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)
- 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。
- 以下從考選的觀點，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

5

大 綱

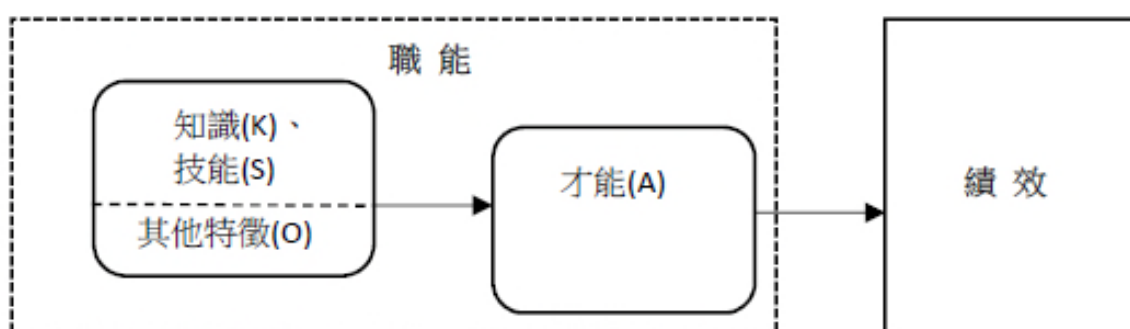
壹、工作績效表現的最佳預測因子是職能，而素養是職能的基礎

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

參、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

肆、可供職業主管機關參考的工作與職能分析程序

KSAO及其和績效的相對位置



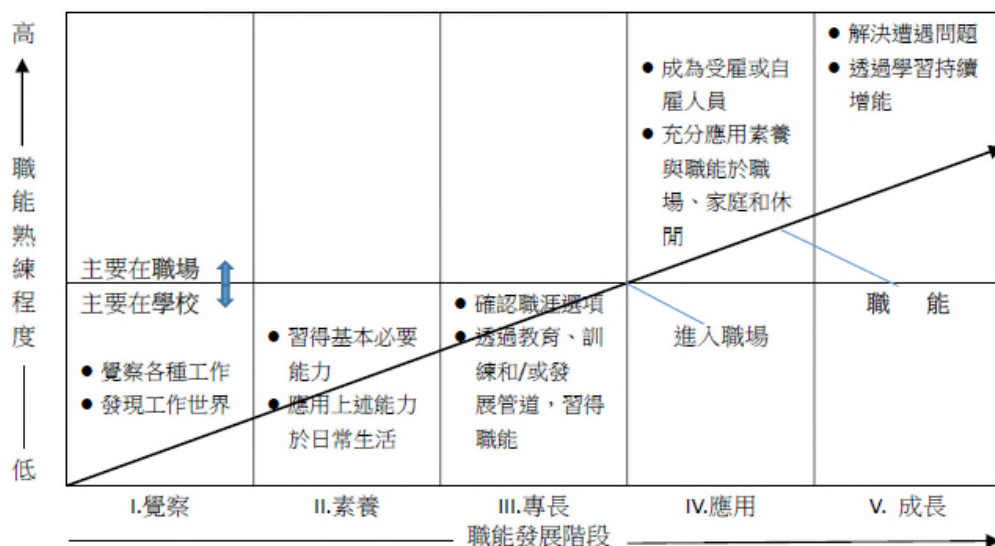
7

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。

8

終身學習下的個人素養與職能發展階段和熟練程度



9

大綱

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

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

參、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

肆、可供職業主管機關參考的工作與職能分析程序

產業創新條例第18條 職能發展及應用推動要點 (2022年5月修正版)

- 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：
 1. 傳統整復推拿初級技術員
 2. 腳底按摩調理員
 3. 民俗調理業經絡調理技術員
 4. 居家照顧服務員(3級)
 5. 居家照顧服務員(4級)

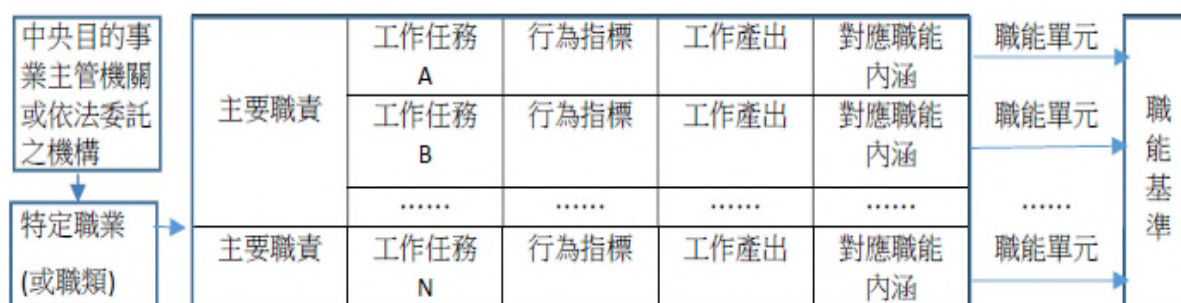
11

產業職能基準的適用對象

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

12

我國職能基準與職能單元的關係



13

大綱

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

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

參、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

肆、可供職業主管機關參考的工作與職能分析程序

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
的共同語言

15

美國醫師

- 醫學教育正在變革，變革之一即是發展與實施職能本位醫學教育(competency-based medical education, CBME)--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。
 - 在醫師執照考試方面，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)**。
- ➡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。

16

新加坡社工師

- 「技能創前程」(SkillsFuture；中文名稱沿用新加坡用語)運動：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。
 - 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。
- ▶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。

17

大綱

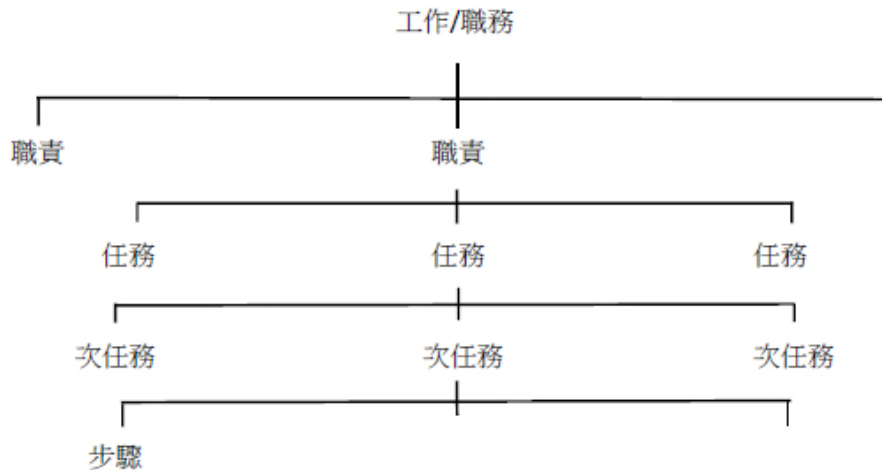
壹、工作績效表現的最佳預測因子是職能，而素養是職能的基礎

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

參、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

肆、可供職業主管機關參考的工作與職能分析程序

工作/職務的結構



19

可供參考的七步驟的工作與職能分析程序

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。

20

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。

21

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」。

22

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：

23

4.辨認關鍵任務

- 請SME在表3就每項任務的重要程度和執行頻率進行評分。
- 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。

24

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。

25

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：

26

6. 辨認關鍵職能

- 請SME在表4就每項職能的重要程度、需要時機和區分價值進行評分。
- 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。

27

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4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。

28

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：

29

從考選觀點看：

- 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。

感謝聆聽!

30

參、下午場次專題討論二

律師、建築師教考用及公私部門之連結與協力

時間：111年12月20日（星期二）下午2時30分

地點：考試院傳賢樓1樓多媒體會議室

主持人：吳新興 考試院考試委員

與談人：許雅芬 全國律師聯合會副理事長

黃謀信 法務部檢察司司長

林昱梅 國立中興大學法律學系教授兼法政學院副院長

劉國隆 中華民國全國建築師公會理事長

陳清茂 內政部營建署簡任技正

郭奇正 東海大學建築學系教授

曾新元 教育部高等教育司專門委員

劉約蘭 考選部常務次長

紀錄：劉品伶、盧怡佑、邱于珍

一、主持人吳考試委員新興致詞

考試院黃院長、周副院長、劉秘書長、考選部許部長、保訓會呂副主委、陳錦生考試委員、周蓮香考試委員、考選部劉常務次長，以及在座的各位，大家好。

這是今天提升專技人員執業素養與職能研討會的第二個場次，上午是探討醫師和社工師，下午這場是探討律師和建築師，看起來問題很複雜，但若深入了解，不外乎就是教、考、訓、用的問題，我看到很多與談報告參考了國外的做法與我國做對照，三個禮拜前，我跟劉秘書長去日本了解日本國家考試的做法，跟我國的做法的確有很大的差異，所以此時此刻我們來探討專技人員及公私部門的連結與協力，以及未來的精進做法，是很重要的timing。

今年1月26日考試院把法律專業人員資格及任用條例草案送到立法院，這個案子對未來我國法官、檢察官、律師和法制人員的運用方案，做出很大的變革，這是一個很重要的法案，現在在立法院待審。另外在建築師的資格取得上，我也看到與談人寫出很多寶貴的意見，和律師一樣，不外乎是認為與其他國家相比，對實務經驗的要求是比較欠缺的，換句話說，在國家考試的過程中，對於實務經驗的考測是比較不足的，這一點相信今天的幾位與談人都會提出寶貴的看法。

謝謝考選部許部長的厚愛，這一場次比上午場次多了兩位與談人，但整體時間沒有增加，為能在預訂時間內結束，請與談人報告時，聽到鈴響

就快點結束。接著介紹今天的與談人：全國律師聯合會副理事長許雅芬女士、法務部檢察司黃謀信司長、國立中興大學法律學系林昱梅教授兼法政學院副院長、中華民國全國建築師公會劉國隆理事長、內政部營建署陳清茂簡任技正、東海大學建築學系郭奇正教授、教育部高等教育司曾新元專門委員，以及考選部劉約蘭常務次長，請各位與談人依序在司儀唱名後上臺報告。最後，預祝下午的研討會順利、圓滿、成功，謝謝大家！

二、許副理事長雅芬與談（詳如書面資料及簡報）

今天非常榮幸獲邀來參加研討會，與談內容則是與律師有關範圍，我們都知道優質的律師能使國家邁向更進步的未來，律師在整個社會體系的各個層面，甚至於新聞媒體報導中，都是資訊量非常多的一群，有一句話說，律師是社會的良心、人權的守護者，但如何讓律師真正成為社會的良心跟人權的守護者，必須要有制度的建構，才能產生優質的律師。我的與談分為三個部分，第一部分是關於教學層面的探討，第二部分是關於考試及訓練層面的探討，第三部分是關於律師從業規範的探討。教學層面探討部分，以我當律師20幾年來的觀察，學術跟實務上似乎有巨大落差，或許有人認為沒有，但我及我的同道認為學校教學與實務需求確實存在巨大落差，法學教育跟醫學教育不一樣，醫學教育場域主要在醫學院附設教學醫院，教學醫院裡的醫生就是醫學院裡的老師，兼具基礎醫學的建構，也有實務的學習，但目前法學院裡面的老師跟實務界，事實上是不同的兩批人，有一小部分人重疊，但大多都不一樣，其實我認為目前主流的法學教育比較偏向學科能力的培養，也就是基礎法學的培養，但在實務上的實體案例研習課程，基本上比較少，部分法律系有開設實務學習課程，但基本上是選修，也不是必修，在我的與談書面資料裡面，也有寫到這個部分，大家可以再做詳細參考，我認為如果「教」及「考」可以衡平，也就是考試部分除了基礎法學學科外，如果可以再對實體案例設計一些考科，我想在實務跟學界的落差上，或許可以相對縮小。目前律師考試的教學取向，除了取得學位過程所需要的學科以外，應該大部分學生都會去補習，其實補習不是一件壞事，就算是德國也有專門通過法學考試的補習班，但是如果以現在的國考取向，可能很難再有增加實體案例研習課程的可行性，在教學層面來講，我建議如果能增加在校生接觸實務環境的機會，或許就是個更加拉近落差的進展，像我本身就在成大法律系擔任律師實務學習訓練課程老師，每個暑假會有兩個月，學生會來選修這門課，學生選修這門課後就會到我的事務所來實習，總共是一個月的時間，一個月有20個工作天必須要每天來上班，學生就可以近身知道律師在做什麼，但是因為這門課不是強制學分，加上實習單位少、老師也少、能進律所的學生更少，所以有僧

多粥少的情況，這部分我想提出供學界參考，其實在擔任律師後才會知道什麼是律師，還沒當律師之前可能都是想像錯誤，想像錯誤的狀況下，在還沒有畢業之前，由於學校沒有辦法提供詳細的使用說明書，可能導致大家在職涯選擇上最後是錯的，所以我覺得在教學層面上，如果能夠增加有關律師執業風險控管的先行課程，才能引導學生去考慮他要不要進入這個職場。

關於律師考試制度探討層面，我就過去、現在、將來律師考試制度的變革做說明，民國38年到88年、88年之後到99年、100年之後分屬不同階段，我個人就是在86年考上的，雖然已經屬於舊時代的人，但今天站在這裡談的都是20幾年來所得到的想法及心得，目前律師考試分第一試跟第二試，合格比例大概是總到考人數的將近10%，合格人數時多時少，今年是900多人，算相當龐大的人數，另一位與談人黃謀信司長的與談資料裡提到，截至11月18日統計，律師人數是11,400多人，我跟各位報告，截至12月19日的統計，律師人數是11,562人，不到一個月又增加了100人，大家可以想像這種速度，再來第一試、第二試到考試及格之後，必須要經過6個月的律師實習訓練，才能取得去法務部申請律師證書的資格，實習6個月裡分成1+5，1個月在律研所集中上課，5個月到律師事務所實習，目前已經把實習單位放寬為律師事務所、法律扶助基金會、上市櫃公司、全律會報請法務部核定的訓練單位等，我剛提到目前律師人數為11,000多人，難道找不出人來訓練今年考取的這900多人嗎？其實確實有困難，因為現在法律沒有規定律師有強制指導實習律師的義務，所以執業律師要指導也可以，不指導也可以，造成很多考試及格者找不到實習機會，準確來說是找不到適當的、良好的實習處所，這對於律師執業素養跟職能養成絕對是一大阻礙，此外，有能力指導的律師為什麼不指導學習律師，以我個人經驗來講，有時候考試選才的結果並不符合律所的需求，收了實習律師進來後，他雖然經過考試及格，但是我沒辦法用、也沒辦法教，惡性循環之下就會造成這樣子的狀況，再來實習律師取得6個月合格訓練之後，開始要執業了，但真的能執業嗎？如果今天是你自己本身的訴訟案、相關法律案件，你願意交給一個剛實習期滿的律師幫你做法律服務嗎？律師累積執業經驗有非常大困難在於，工程、採購、仲裁、非訟、金控、智財、醫療、勞工、社會、環境……，各領域法律都非常專業，每個律師不可能是全才，在這樣的狀況下，會造成他們沒有辦法成為自己執業領域的專業，很多律師都是經過非常多年的奮鬥及眾多案件的累積，才有辦法成為該領域的佼佼者，這部分我認為對提升律師專業職能產生困難。

另外針對法律專業人員資格及任用條例，規劃採筆試二試，合格後參加實務訓練，實務訓練的時間是一年，6個月律師實務訓練，6個月司法實

務訓練，之後就可以取得及格證書，新制考試經由全律會兩年來的努力，與法務部、考選部召開很多會議討論，我們認為要打破目前的律師進用，就需要支持新制考試施行，但相關配套中，律師界最惶恐的就是訓練量能不足，假設錄取人數過多，就怕說這個指導變成是義務，造成執業律師沒有熱情投入參與新制，新制就會岌岌可危。律師從業規範部分，目前已有在職進修、倫理規範及懲戒制度等，我認為律師養成就像蓋房子，學校負責打地基，房子蓋起來以後，就可以發使用執照，然後開始裝潢，裝潢好之後入住，要開始修繕，一旦前端沒有蓋好，入住後輕則漏水，重則倒塌，由此可知，公私協力對律師的培養非常重要，學界、業界、主管機關及選才機關的協力就像一個需要團隊合作的接力賽，也希望看到改革後的未來，能有良好成效，謝謝。

三、黃司長謀信與談（詳如書面資料及簡報）

今天由我來與談，當然是源於法務部檢察司為律師的主管單位，說實在話，相較於其他專技人員而言，法務部身為律師的主管機關是一個非常尷尬又不得不的安排，律師教、考、用可以談兩個部分，一個是公私協力，另一個是規管密度，公私協力這部分沒有問題，但是就規管來說，就點破了我剛提到的尷尬，法務部如何規管律師業，規管密度要到什麼程度，待會再跟各位報告，先提到公私協力的部分，從整個教、考、用的角度來看，我們當然希望有一個篩檢功能，理論上是由學界在最前端做量的篩檢，屬於比較消極面的篩檢，若從積極面的角度看，則應該注重質的篩檢，也就是說如何去優化篩檢的功能，公私協力不只要注重消極面，更應該正向的去優化積極面的角色功能，在篩檢過程中，考選部扮演一定角色，目前每年律師報考人數大概1萬人，今年錄取913人，每年大概10%錄取率，受訓人數大概為450人，不斷累積後，現在律師執業人數大概達到1萬1千人，但值得注意的是，這篩檢功能已經慢慢弱化，也造成執業人數越來越龐大，所以教、考、用如何透過互相溝通進行質的優化，例如早期律師考試的出題者多來自學界，基本上是有點壟斷的局面，但這狀況隨著時間推演已被打破，法務部慢慢也開始參與命題，可見學校、法務部與考選部已逐步在做結合，但我們現在的課程安排還是偏考試取向，考試取向並不等於可以提供具備執業素養跟專業知能的律師，像國外律師考試就不像臺灣都是大學生去考，而是法學院的概念，學生大學階段也許來自各個部門，如醫學、理工等，碩士階段才去唸法學院，也就是具備基本知能後才去唸法律學科，現在臺灣也在走這個方向，所以有很多學校慢慢有所謂的碩乙班出現，碩乙班是限其他領域學生才可以唸法律的碩士班，這不僅是學位上的分流，也是教學上的分流，傳統那些為了考試科目而做的教學科目應該要被淘汰，

新興社會趨勢如虛擬貨幣、第三方支付等，回溯到學校，尤其在法學教育領域可能找不到相關的學科，傳統搜索扣押這些學科出社會後也許都沒有用，但我們花了4年時間在學這種基本學科，所以課程一定要重組，我們期許考選部能引導學習，因為考生都是依據考科，來決定他該著重什麼樣的學科，非常慶幸考選部這幾年來慢慢注意到趨勢，遴聘命題委員也會徵詢法務部的意見，並慢慢引導法學教育進行導正。

規管密度部分，我剛提到法務部身為律師主管機關的尷尬來自於，現在訴訟制度原則上走向了對抗制度，對抗的兩造是誰？當然一造是律師，另一造是檢察官，由法務部檢察司來當律師的主管司，檢察司司長、副司長都是檢察官，我們養成的概念跟律師養成的概念是出於對抗制度的框架，不管從檢察司主觀的角度，或是律師的角度，雙方都不願意由法務部對律師進行監管，我們基本上認為律師不需要規管到像對會計師等專技人員一樣的密度，因為律師汰留可以透過市場機制決定，不用透過法務部強制規管，現在律師的服務範圍非常廣泛，已經超過大眾預設的法律專業，法務部沒有能力去規管到每個專業領域，力有未逮的狀況下，要實施高密度規管不太可能。

接著提到個案控制部分，在個案上如果律師真的違反倫理或相關違理事由，律師法就允許檢察官、地檢署移送他去懲戒，透過個案控制已經可以讓律師不致於違反法律及倫理規範，所以控制密度侷限於個案控制就好了，律師是非常自治的團體，自治力量相當大，高度自由化、自治化，所以法務部檢察司身為主管單位，從某個角度來看可能很輕鬆，因為我們的手大部分伸不進去，也不能夠管，所以各位去看律師法裡面有一大堆授權規定，授權公會做相關細部規範，基本上透過內控機制就可管理良善，希望避免最糟糕的情況就是走到外控機制，透過律師法去做懲戒，所以我常覺得律師公會更像是主管機關，他們才算真正管理、自治了律師行業，未來到底是要在法學教育端縮小篩網，後端市場競爭範圍擴大，還是顛倒模式，法學教育什麼都教，然後考試及格由法務部高度監管，我想兩者應該都不是最理想的型態，最理想的型態應該是圓形，由三個公私部門進行協力，法學教育端採取多元管道，考試端固定篩選，法務部當低密度的主管機關，讓律師行業進行高自治的多元發展，才是最完美的型態，謝謝。

四、林副院長昱梅與談（詳如書面資料及簡報）

謝謝主辦單位邀請我以學界身分與談，剛才兩位實務界先進對學界的指教我都聽到了，也希望學界可以參考實務先進的意見，以符應現代對於律師或法律人的要求，我必須說從法學教育的觀點來看，我們培養的法律人不只是做為律師而已，而是要在社會各行各業以法律專業為大家服務，

所以法律人除了要有法律專業外，還要有倫理觀，最近很多律師突然在看了律政劇後，才發現自己離當法律人的初心太遠，法律人的初衷是什麼呢？律師法第一條規定，律師以保障人權、實現社會正義及促進民主法治為使命，並本於自律自治之精神，誠正信實執行職務，維護社會公義及改善法律制度，我個人認為一個國家，如果法律人有使命感，不管他身為什麼樣的角色，都有助於國家邁向實質法治國，因此我們看到很多律師背景的先進們，在行政系統擔任總統、政務人員、行政官員，在立法系統擔任立法委員或地方民意代表，在司法系統擔任執業律師、企業律師，法律人在整個國家社會扮演的角色，其實具延展性，並應該時刻對保障人權、社會正義、民主法治三方面具有使命感，剛才兩位前輩提到了教、考、訓、用，我個人還要再加個「專」，也就是專科律師的部分。

法律界常被檢討對社會發展、新興科技的進步都沒有感覺，其實現在法律系課程中，已經有非常多案例課，這些案例課搭配了律師事務所、法院，甚至是法服的實習機會，這些實習機會讓學生在法學教育時就接觸實務現場，有助於生涯規劃的盡早進行，因此現在的法學教育越來越重視兼具理論與實務，在基礎學科介紹相當多的實務判決，也很重視法學論證的能力，我同意考試確實引導教學，也發現律師實習訓練的機會增加很多，因為我當律師的時候完全沒有受訓就直接上法院開庭，那時候其實蠻惶恐的，所以現在的制度已經越來越好，我個人贊同橫跨公務人員特考、高考，以及律師專技考試的未來用人趨勢，透過法律專業人員資格及任用條例集中處理考、訓、用的部分，專科律師部分因為現在社會高度發展，更需要專業實務的法律人，但也需要具比較法的觀察，甚至與國際接軌的研究能力，例如法律專業人員資格及任用條例草案就有點類似德國制度，德國第一試重視學科，出題人員由學校老師、教授參與，經過實務學習訓練兩年後考試，第二試是由實務界人士出題、改題，目前臺灣第一試是測驗題，第二試是案例題，但是我們實務訓練後就取得律師資格，接下來就有申請取得法官或公務人員法制資格的可能性，不過在德國是實務訓後還有第二次考試做為管控，並且由實務界出題，因此從比較法的觀察來講，德國相對來講比較可能得到理論與實務兼具的法律人，德國的法律專業人資格考試是以法官能力為目標，通過考試者同時也取得公證人、律師跟公務員的資格，也就是說擔任律師、公證人、公務員的人，其實也都具備法官能力，目前法律專業人員資格及任用條例草案的優點，在於強化實習品質與深度，因為訓練期間加長，而且可以進司法院、司法機關跟檢察署去實習，假設未來考試科目減少，我們可以在基礎法學科目加深理論深度，不用為了應付很多選考科目，然後讓學生疲於奔命的在修選修課，另外跨領域的學習也很重要，在新興科技興起的情況下，應該要讓法律人的養成教育正常化，

雖然考試領導教學，但還是希望學生自主的學習空間更多一些。

接下來談到律師的公益性跟倫理性，在社會公益部分，個人認為在所謂的公益活動認定上可以放寬一些，不單純只是法律諮詢服務，至少像公益服務的時數或種類等，最好是能由下而上決定會比較好，所以也非常感謝針對土地徵收、都市更新、各種勞動權益的保護、消保或是環保這些領域，都有公益性質蠻強的律師參與，以致於有些案件可以上到法院，獲得司法機關審查，透過律師參與人權組織也可以強化弱勢保護，另有關律師倫理部分，個人蠻強調在大學法學教育就把律師倫理放進來，包含律師倫理、法官倫理、檢察官倫理的部分，律師倫理越早教授越好，不要等到考上才強調這些規範，資深律師也有可能忘記律師倫理，所以需要每年強化，針對律師倫理我個人比較有興趣的就是不應拘泥於訴訟勝敗而忽略真實發現這一點，就像我剛提到的莫忘初衷，是不是大部分的律師前輩都能記住倫理規範？這部分需要律師公會協力，我用比較法觀察介紹一下德國律師專業化的要求，他的專業化要求包含法律專業領域每一科需要的時數，或是需要特殊理論知識及特殊實務經驗，包含要處理件數幾件等都有特定要求，我要強調的是關於律師競爭力的提升，除了學校要努力外，在律師在職訓練或專科化、涉外事件的強化，以及跨領域的專業能力，如現在非常多學生雙主修會計系、土木系等，都可以彌補過去我們認為基礎法學教育只有傳統法科而沒有留意新興趨勢的問題，所以大學其實是一個可以與時俱進的法學基礎養成場域，但就要看各法律系如何形成理論與實務兼具的教學課程，謝謝。

五、劉理事長國隆與談（詳如書面資料及簡報）

建築師負責環境、都市發展、國土計畫、都市計畫、區域計畫、環境控制及景觀設計等，關注範圍從人文科學技術到自然萬象，所以建築師應該要敬天，所謂敬天就是承認人非萬能，現在人類不斷在探討2050淨零碳排的議題，就是希望未來建築師能夠不只是著重蓋鋼筋混凝土的房子，而是在教育考試制度把思維面向擴大，既然我們給建築師那麼多任務、賦予諸如歷史、人文、科學技術等整合性的思想養成，就應該思考如何透過教育與考試助力建築人才之育成，臺灣建築系大多為四年制，我當年是成大建築系畢業，當時全臺灣只有6個建築系有資格考建築師，2個系是四年制，4個系是五年制，而歐、美是五年制，那時成大四年的訓練課程，我大一、大二、大三都上課到星期六下午，所以採取幾年制比較好並無定論，可是我們會有迷思認為教育制度一定要五年制，其實我們思考看看，日本採四年制，也不跟歐美流行，他們覺得四年紮實的培育就夠了，所以我們的教育制度是不是要固定年數？甚至現在工程認證機構規定，一定要大學五年，

或是大學四年再加二年碩士，才能夠接受認證，結果有7所大專校院竟然就參加了，這樣是對的嗎？把建築師越來越往工程界推，是對的嗎？工程只占建築本身很少的比例，可是大家都沒在思考。

其次探討的是考試部分，現在考試再怎麼考都沒辦法深入，因為考生沒有工作經驗就可以來考試，包括律師、醫生也是一樣，全世界可能只有臺灣，可以趁剛讀完書，記憶非常鮮明的時候，就趕快參加專技人員考試拿到證照，但這樣的制度好嗎？國外雖然教學內容比較單純，可是有些國家甚至要求工作經驗要達3740個小時，如果制度要求學生具備工作經驗，社會輿論自然會訴求實習單位協助人才培訓，再來探討考試內容，現在考試都是從書裡出題，沒出書的不考，我73年考試的時候，最愛考台北捷運，每一條線我都背得滾瓜爛熟，但是路線間、點對點的都市發展走向，我都不知道，只知道考試一定會出，考試時我就將背誦內容寫滿整張答案卷，可是這對我未來當建築師、當都市計畫者而言有幫助嗎？說到底還是要靠經驗累積，需要二年工作經驗才能夠自行執業。以2050淨零碳排為例，現在臺灣很多建築相關產業的人認為建築碳排很單純，用新式設備就能落實，但這麼做對嗎？真正的作法應該叫被動式節能建築，所謂的被動式節能建築就是運用大自然的陽光、空氣、水，運作後建築物基本上不太需要額外設備，只要有兩扇對向的窗戶對開，空氣流通了，365天就只有100天需要冷暖器，其他200多天根本不需要，這才是真正的節能，節能後就能減碳，而這樣的概念需要工作經驗才能逐步積累，像美國經過2年工作經驗的學生來考建築設計，考題包括斜屋頂的漏斗細部要如何畫？如何防水？防水後水要接到哪裡？接水的細節為何？考生都需要具備工作經驗才有辦法回答，考試會引導學生、工作者開始注意專業的細部要求，臺灣目前不太注重專業細節，因為學生考取就可以執業，但國外已經開始考非常專業的內容，例如practice management，就在考執業管理的各項細節，因為要驗證假設你開一間事務所能不能營運，對社會是否能盡責等等，其他像是project development & documentation到construction & evaluation，連施工及未來預估、評估、回饋等都在考試範圍，內容相當精準，如果臺灣要比照辦理，以後題庫內容需要改頭換面，臺灣是從教育到考試取得執照後，才開始有工作經驗，歐美則是先工作後才考試，不同制度將會造就出專技人員的不同樣貌，以上建議提供參考，謝謝。

六、陳簡任技正清茂與談（詳如書面資料及簡報）

今天代表內政部營建署，也就是建築師的主管機關來與談，過去在檢討相關政策或法規時，都是從建築管理的角度來思考法令修正方向，所以建築師法反而很少修正，很多制度其實沿襲已久，我把建築師的生命週期

分成三大階段，第一個在學校，第二個是考試，考試能把建築師基本的執業能力拉到一定門檻，但拉到門檻後是不是就足以向主管機關申請開業證書執行業務，依建築師法的規定是不行，在過往的經驗，普遍認為畢業生取得開業證書前，必須要有二年實務經驗，而工作了一段時間才考上建築師的人，就可以用過去的二年工作經驗申請開業，第三階段則是建築師的職業管理。

我從建築師的現況統計資料來跟大家分享，依據近40年的建築師開業統計資料，70年代初期建築師人數約1200-1300人，到近10年開業家數卻達4473家(約有4677人)，領有建築師證書則有8459人，也就是有4000人不在開業資料裡面，一位學弟曾經問過我，覺得考公職建築工程類科跟開業建築師，哪個比較適合？我跟各位報告，94年時我準備了1年就考上公職，卻花3年時間才考上專技人員，答案其實不言可喻，我們都知道最近公職建築工程類科缺額非常嚴重，或許立法院剛三讀通過的專門職業及技術人員轉任公務人員條例，能對公職建築師人才補強產生幫助，不過回過頭來談，除了80年左右，建造執照核發數量跟總樓板面積特別高之外，近10年建造執照核發件數是呈現腰斬的情況，但樓地板面積大概維持在往常的區間，這呈現出開業建築師執業能力，到底能不能因應建築日益大型化、複雜化的情形，再來看建築物高度分布圖，綠線代表5層樓以下的建築物，紫線及藍線原則是6層到14層樓的建築物，粉紅線是45層樓以上的建築物，而建築物樓地板面積數量是一直在上升，這部分告訴我們，建築師未來需要面對的是建築工程技術高層化之趨勢，因應時代潮流變化快速，過往大概是形成政策、訂定法令後，學校才會跟上，但現在像淨零碳排這種國際潮流議題，一直不斷在改變，過去建築物法規多在規範規格，例如走道大概要留多少寬度，但現在不像二、三十年前，電腦運算、模擬技術都大幅成長，所以計算安全避難條件，不再使用過去規定規格的方式，而是要去了解實驗後或模擬驗證後，結果到底正不正確，這是剛畢業的建築師無法處理的事情，所以建築師法重新建立起回訓制度，我們創造的是一個大環境，讓社會上一些教育機構或學校，例如公會可以辦活動或規劃講習訓練課程，報由內政部認可，落實建築師的職業訓練，建築師除了具備專業技術，還需具備倫理及美學，倫理必須靠公會、政府、事務所構成，公會代表了自主、同業紀律自律，政府透過懲戒及獎勵的方式強化，另外過往建築師執業方式較多是個人執業或聯合建築師事務所執業，對於相關經驗傳承或倫理組織較為鬆散，近幾年建築師法提出了合夥組織有限責任的組織型態，讓建築師執業方式多一種選擇，過往懲戒全都歸責於建築師，現在責任則將回歸到事務所。

關於建築美學，過往主管機關大概是透過建築管理法規去確保建築物

的安全。但跟美學就會產生某種程度的衝突扞格，過往透過兩件事解除這樣的衝突扞格，第一是程序限制明確化，在行政、技術分立之後，透過抽查的方式確保建築品質，另一個層面的問題是，中央訂定相關法令規定但執行者是地方，地方在執行時常會有作法不一或看法不一致的情況，這部分可以透過計畫性方式去形成共同模式，我國跟美國不太一樣，美國是訂了一個範本，讓地方州政府直接去參考，我們是在中央的建築法裡面直接授權訂定建築技術規則供所有縣市適用，執行過程裡面發生很多縣市反映此作法對建築設計美學造成很大限制，未來希望透過彈性授權方式，例如建築面前道路寬度由地方政府就個案審核放寬，同時授權地方政府自己訂定相關規定後報內政部，讓建築物真正符合當地環境與生活需求，以上是我從主管機關的角度提供的建議，謝謝。

七、郭教授奇正與談（詳如書面資料）

今天我嘗試從比較不一樣的角度來檢討考試及教育，接受與談邀請後，我問了幾位在台中開業的朋友與教過的學生，他們告訴我現在事務所好難找人，這跟剛才討論的律師就業狀況截然不同，現在每年考上律師的人非常多，所以不缺人才，我以前就知道建築事務所難找人，但沒想到這麼嚴重，像我一個剛考上的42歲學生，他告訴我說：老師你知道嗎？我現在必須將事務所業務分成創造性和非創造性，非創造性業務我會找中文系、社工系畢業的人來做，因為很多事務所都跟我一樣找不到人，由於這樣的原因，我開始思考，從我念書的時候，老師就告訴我們，建築系不是職業教育所，你來到建築系，我們不是教會你怎麼考建築師，而是教會你怎麼看待社會，怎麼去了解社會需要什麼樣的建築人，例如德國有一個教學機構叫Bauhaus，成立在一戰即將結束時，因為一戰造成大量城市被破壞，所以德國的一些專業人士覺得既然德國有良好的工業技術，就應該協助社會去解決住宅重建的問題，當代很多建築教育科系都是受Bauhaus影響，因為它代表的是進步思維，引領許多前衛概念，也正因為這樣，全世界建築系血液裡幾乎都帶有Bauhaus精神，建築系希望不全然是為職業教育做養成，更希望培養出的學生能以關懷人、關懷社會的視野來看待社會和建築專業間的關係，從這樣的角度來理解我們今天的議題，可能會是一個較有趣的切入點，也就是將教育、社會以及專業視為一種連結關係，當年我念書時老師說，好好念書就可以考上建築師，因為當時每年能考上建築師的只有個位數，考上甚至可能會有人來提親，未來人生也因此不同，大二時教結構的老師很年輕，我們就問他是哪間學校畢業的，他沒有回答但告訴我們今年只有4個人考上建築師，他就是其中1個，也因為考上所以能來大學教書，過去考證照對很多學生或老師來講是千中選十的比例，非常難考，演變成

教育與實務似乎有漸行漸遠的趨勢，我覺得換個角度想，考試有沒有可能是重新連結實務的起點，臺灣是大學畢業後不需實務歷練就可以考試，像我的同學、學長、學弟裡家裡環境不錯的，父母就會希望子女先不要工作，先去考試，要補習就給錢去補，其他事等考上之後再來講，我覺得這會造成偏差，學生會覺得考試很難，所以應該先停下工作，考試才有可能考上，造成坊間成立很多補習班，其實正本清源的方式應該是在考試資格加上實習或實務經驗，依照現行規定，領有建築師證書，具有二年以上建築工程經驗者，得申請發給開業證書，我覺得如果加上實習、實務經驗後才可以去考試，就能創造一個新的連結，使學校端和實務端真正趨近結合。

過去二十幾年來，其實考試制度做了非常好的轉變，像現在改成滾動式科別及格制，讓畢業生有機會一科一科慢慢考，但我訪問到的學生說每一年考題不是太穩定，預期的題目和考試題目有很大出入，所以他們都在問有沒有可能建置題庫，我自己在學校有幫文化部負責文資修復工地負責人班，工地負責人班每年都要考試才能取得證書，考試也有題庫，上課時我們會不斷提醒同學要看題庫，題庫和做報告也有關係，同學必須要將題庫都消化完才能做報告，大部分學生參加這個考試都考得不差，因為考題是從題庫2,000多個題目裡挑出來的，所以很多人反映建築師考試有沒有可能建題庫，例如建築構造與施工、建築結構、建築環境控制這些科目，如果有題庫，考生就比較容易準備，相對就降低很多考生想把工作停下來，才可以好好考試的這種心態，他可以一邊安心在事務所工作，一邊慢慢準備考試，比較難的二科是建築計畫與設計、敷地計畫與都市設計，這二科我覺得只要有一些和當下臺灣需求很接近的考題，就會讓學生願意到事務所或實務界真正執行業務，例如現在臺北有很多案子需要去談TOD，也就是大眾運輸導向規劃，或是幾年前開始的土壤液化議題，在事務所和在學校能接觸到的層面完全不一樣，如果考題方向能讓考生覺得沒到事務所工作會碰不到核心命題時，他們就會願意到事務所工作，另外像是部分科目免試的審議，我可以知道某申請人在某間事務所工作了3年，可是看不到這個人在事務所3年是否很認真在探索某個領域，因為現在服務證明書的設計沒有寫評語的欄位，所以我和幾位公會的朋友，包含一些年輕建築師也在聊這些事情，如果服務證明書能有一些開放式的欄位，類似研究所考試的推薦信，是否就能讓建築師有更多的權限、更多的責任感，去對同仁具備的能力有較多描述，如果這種互動程序可以建立起來，有助於學界和實務界更緊密結合。

最後想補充一點，最近這十年來很多建築系都實施實習制，實習制實施多年後，學校端也發現了一些問題，學生找實習機會時會有一種傾向，例如有些學生一定要去國外實習，因為覺得可以順便開拓視野，這的確值

得鼓勵，但這些學生就會看不上國內實習機會，一旦實習時數在國外消耗掉，他可能就不會再有機會了解國內實務，我和一些公會的朋友談過，如果可以透過建築師公會來幫忙引薦實習機會，將學生想學習的東西和該特定領域建築師做搭配，會有助於學生在出社會前就能有深入的探索，我今天上午在學校上都市計畫，主題是從建築線談面寬和縱深的關係，發現很多同學對公寓要多寬、梯間要多寬、房間寬度及深度的關係都沒有太多體會，我跟同學們說我在事務所的前半年都在摸索這些事，其實只要到事務所一、兩個月，就會知道所有開發案最關鍵的核心，同學聽到就反映說為何在學校沒有這樣的學習機會，這是因為課程與實務沒有去做連結，其實如果我們用連結的概念來想這件事情，未來教學上就會產生多樣的可能性，謝謝。

八、曾專門委員新元與談（詳如書面資料）

很高興有這個機會跟大家談談高等教育的人才培育，今天主辦單位各自針對律師、建築師領域，用心安排了產、官、學界代表來與談，「產」指的是公會代表，「官」指的是職業主管機關，「學」指的是學界，最後再由教育部、考選部就高等教育與公務人員人才培育做總結及分享，教育部高等教育司在處理高等教育人才培育時，也如同考選部、考試院，必須要綜合各主管機關需要進行人才培育，教育部身為篩選機制的第一關，處理的就是高等教育的規模，院長以前也當過教育部部長，當時正好就是高等教育擴充末期，高等教育擴充也連帶造成了今天專技人員考試面臨的一些困境，蔡總統在第二任就職典禮時特別提到六大核心戰略產業，注意看六大核心戰略產業沒辦法對應國內各大學的特定科系，這代表什麼意思呢？代表如果我們把六大核心產業視為國家發展戰略目標，就必須進行跨領域的人才訓練，在這基礎下涉及兩個議題，第一是各部會如何在主管機關的面向下進行公私協力，第二是如何顛覆目前大學端專業課程的授予模式，在座的建築及法律系老師可能會面臨一些困境，例如建築師培育課程要開始融入跨領域的美學概念，法律系課程要開始融入網路新興犯罪、虛擬世界、金流等議題，這些在過去傳統課程都不見得有教授，據此教育部開始思考兩個議題，第一是如何在人才培育時進行公私協力及跨部會資源整合，所以首要目標就是思考需否控制高等教育規模，大家都知道在教育部跟衛福部共同合作下，醫學系人數有總量管制，每年約招收1,300位學生，中醫系、牙醫系也有總量管制，這代表新學校若想申請設立上開三系，基本上不會通過，若是通過設立，表示既有學校的招生名額會被刪減，總量管制的好處是能篩選最優秀的同學進入該領域進行養成，最近教育部收到很多公會建議法律系招生人數也要進行總量管制，關於總量管制我們是視主管部會

的態度，目前作法是在核定名額時請各部會表示意見，主管部會沒有表示要調控就代表尊重學校校務發展，主管部會表示要進行調控，教育部才會核准，核准之餘同時會刪減其他學校已有名額之分配。

第二部分回到六大核心產業，因為這些產業等同國家競爭力，所以教育部持續思考如何與經濟部、產業界，例如台積電、聯電等產業進行合作，我們制定了國家重點領域產學合作及人才培育創新條例，創新條例的主要精神是企業出資，我們幫你訓練研究所以上（包含碩士跟博士）的人才，企業至少要出一半費用，另一半費用由國發會的國發基金出，一旦成立國家重點領域研究學院，就能在大學法、教育人員任用條例等法令以外，產生更具彈性的適用，研究學院能夠運作得更有效率，人才培育可以更接地氣，更貼近產業需求，那麼如果不是國家重點領域產業的碩博士生呢？我們就要求產業進行相關訓練，同時提供研究生獎助學金，並提供業師進入大學任教，這些都是目前教育部公私整合人才培育的作法，此外，大學體制也要做調整，目前第一個作法是修訂學位授予法，例如學生入學時就讀法律系，畢業時拿的是社會科學院的學院證書，以院為證書頒發者，打破學系間的隔閡，讓學生進行跨域學習，第二是高等教育深耕計畫，例如跨域學習、自主學習等是在呼應未來的人才培育，使學校透過課程設計訓練學生能夠實際解決問題，藉由學程包裝或整合，進行不同領域的學習，例如建築系同學除了建築系學科的專業養成，也能在藝術學院進行美學訓練，過去建築系學生的畢業學分大部分比例都綁在建築系，所以我們引導學校調整建築系的學分要求，開放選修，讓同學願意自主進行不同學院的課程選擇，以法律系來講，可以開放同學在商管學院修習金融知識，再來談到彈性學制，我們都知道大學要念4年，如果學生同時進行跨領域學習，所需年數可能久於4年，所以我們可以嘗試將學制適度縮短或拉長，意思是同學願意努力的可以早點畢業，如果想要修跨校或輔系課程，也可以把學位年限拉長，教育部目前盡量在跨部會、產業需求下進行公私整合，像是調整招生名額及分設系所，也在大學端引導同學嘗試跨領域學習。

最後跟各位分享的是，OECD跟聯合國是影響臺灣高等教育培育的兩個國際組織，OECD在2018年提出了2030教育願景，那就是未來人才要具備三種能力，「知識」、「技能」、「態度與價值」，這就是說學生將來畢業後除了具備專業能力外，還必須有問題解決能力，以及正向的態度或積極的人生觀等，這些也都呼應了目前教育部針對高等教育人才培育訴求的重點，謝謝。

九、劉常務次長約蘭與談（詳如書面資料及簡報）

做為考試端的唯一代表，今天我要把我所觀察到的考試制度，以及未

來考試制度動向，向大家做分享，也希望在過程中能稍微回應學界、產業界或其他主管機關對考試制度的期待，我不重新介紹整個制度的內涵，但請大家先留意到，律師考試最大的特點是分兩試來進行，第一試考測驗題、第二試考申論題也就是案例題，但案例題的命題端能否真正命擬切合實務的案例，以及學生在學校到底有沒有接觸過實務，他能不能回應案例做適切表達，都是案例題呈現與否的兩難之處，此外，雖然列有四項應考資格，但以公職資歷跟舊制檢定考試及格資格報考者極少，甚至以學科學分制，也就是所謂的7科20學分報考的比例也大概在20%以下，換言之，報考者還是以本學門畢業為主，再來談到第一試免試跟全部科目免試的制度設計，包括曾任教職、軍法官或是實任法官、檢察官、曾任公設辯護人等，都可以免除部分考試或全部考試，是目前專技人員考試中唯一保有全部科目免試的類科，在及格方式上，兩試各錄取33%，但又加上400分門檻，我們可以看到在107年至109年的及格率有陡降情形，以上是律師考試制度的現況。建築師考試結構上比起律師考試相對簡化，只有單一筆試，應考資格原則上以本學門及學科學分制為主，免試制度上有相當多條件可以免試1科或2科，甚至以公職資歷可以免試4科，經過統計一年大概有接近3成的應考人可以符合部分免試資格，另一個特點是科別及格制，各科須分別滿60分，而且每科可以保留三年，目前專技人員考試中，建築師是唯二採科別及格制的類科，建築師考試及格狀況有部分起伏但相對穩定，及格人數大概在200人上下，今天我針對律師、建築師教考用做串聯比較，先看教育的部分，106年至110年建築及營建工程學門畢業人數大致從7,000多人掉到6,000多人，少了10%，但法律學門畢業人數一直都維持在4,000多人，而考試及格經過兩年工程經驗後，開業建築師人數一直維持在100多人，而律師加入公會人數則維持在600-700人左右，這其實是一個有意思的狀況，建築師每年畢業生較多，但每年真正開業的人數比較少，而律師每年畢業人數較少，但每年進入公會人數是多的，造成這5年來其實律師人數成長比例達36%，但建築師大概只有10%，這是從教考用串聯檢視出的產業概況，當然每個專技類科都有其特殊背景，背後也有相當多複雜因素。我整理了一下這幾年外界對於這兩個類科考試制度的看法及改革建議，在律師的部分，對於律師評量目標的達成度，剛才產官學界都特別提到了職業倫理的重要性，這一塊其實考試端很難評測，我們確實很難設計出試題來評量一個人是否能成為社會良心及人權維護者。

其次是剛才全律會提到，人來了事務所但很難用、不能用、沒辦法教，實務職能到底要如何強化也是考試端常被抨擊之處，第三個其實也有學者反映，第一試全採測驗題看似公正，但若命題技術未完整提升效度，會變成題目其實都在考評記憶力，看誰背得比較精熟，但背得精熟不代表會運

用，這部分也會引發各界質疑，另外是400分及格門檻造成及格人數大幅降低的爭議，其實我們兩度找了專業統計及測驗專家協助分析400分門檻設定，他們的著眼點在於，為了讓各個選試科目間能達到一定公平性，所以設計核心科目的400分門檻是必要的，但這個理由似乎沒有完全被外界接受，另外還有一股聲音希望本部會同主管機關，先釐清目前需要多少律師，再評估要再考多少律師出來，這是一個理想性的前提假設，但能不能達成我們可以再去研究跟努力，這中間涉及的因素非常複雜，剛才不論是全律會或法務部都提到法律專業人員資格及任用條例，這個新制的最大特點是把律師、司法官、檢察官及政府法制人員，合成為多合一考試，考試程序加入了實務學習歷程，並由法務部司法官學院負責，就是希望透過政府的力量改善目前律師訓練的艱困狀況，在質上涵蓋司法及行政面的訓練，在量上希望司法官學院與全律會合作提供足量的訓練機會，讓及格的學生都可以找到適切的訓練場所，而提供多少量能才能滿足上述需求，就涉及到及格標準的設定，這部分本部已經開過兩次專案會議，還需要再研究的地方也歡迎大家提供意見，我們希望未來在法律專業人員資格及任用條例通過後，透過減少考試次數把考試資源集中，減輕法律界學子的負擔，因為目前法律系被戲稱為考試系，不考試就沒有出路，我們不希望學法律的學生永遠汲汲營營的尋求考試機會，而是能夠真正把自己的人生規劃做合理安排。

建築師考試部分，這幾年最主要的評議就是實務經驗的問題，到底實務經驗要在應考資格要求，還是在領證資格或開業資格要求，是有不同階段的考慮跟設計，目前我國是在開業資格要求實務經驗，應考資格部分只看學歷，有工作經驗可申請部分科目免試，等到考試及格後就直接拿到建築師證書，中間沒有其他要求，當然目前部分科目免試既然已經有審查工作經驗的程序，審核細節要如何做到完美，可以參考剛才郭教授提到的，美國審核工作經驗是一路跟進，有非常嚴格、完善的評核制度，我們就算是要求工作資歷，能不能做到這麼細緻完善，也不是考試機關可以單獨來處理，相關公會或主管機關都必須要協助，才有可能達到這樣的理想境界，其次談到執業資格國際化的問題，專技考試法在107年修正第20條，放寬我國與其他國家相互認許建築師資格程序，以往我國必須與相關國家簽訂條約或協定，才能夠相互認許專技人員資格，但在107年專技考試法修正後，授權職業主管機關或其授權團體，與其他國家有正式協議後，就能成立相互認許的制度架構，國外專技人員或許對等通過筆試一科、口試、書面審查等，即可考試及格，這種方式對我國建築師走入國際舞台是一個良好的制度搭建，也是這幾年建築師考試一個很重要的突破，未來跟建築師考試比較相關的制度規劃，可以總結出兩部分，在第13屆考試委員的協助

下，本部在推動數位轉型一直很努力，到今年為止已經在全國建立了8,000多個電腦座位，初期以全測驗題為主軸在推動，今年則推動了申論題線上作答，也就是申論題的電腦化測驗，目前還只能走到純文字的地步，未來希望推動非純文字的電腦化測驗，因為像美國很早就連作圖題也採電腦化測驗，目前更把評量範疇從作圖題衍生到整個方案設計，也就是來考試的人不只要作圖，還要把整個原始構想，從設計、發包到末端要考慮的各個環節，都必須用電腦清楚顯示，這樣的評量方式或許更貼近實務領域，所以我們也在思考，如果今天在應考資格、考試內容上，我們已經盡量拉進實務元素後，如果能在考試方法上也貼近實務，是不是一個更理想的作法，再來提到科別及格制考試試題難度無法穩定的困境，如果每個科目在每年的難度有明顯差異，就會造成公平性的問題，所以104年典試法修正時，賦予典試委員會權責，可以選擇使用分數轉換，分數轉換設計基本上就是希望把不同次或不同年度數列的分數，以相同的平均數跟標準差做重新調整，讓不同數列的分數可以基於同一平均數跟標準差，以一致的基礎做比較，如果不同年度的考試，因為試題難度或閱卷委員的觀點，造成分數落差過大時，其實典試委員會有考慮採行分數轉換的空間。最後，在考試端的立場，很贊同剛才郭教授所講的，考試、教育、執業並沒有誰大誰小的問題，我們應該共同以核心職能或素養為出發點，同時連結考試、教育、執業，三方朝同一目標前進，在制度上本部需要學界與實務界，共同就應考資格、考試方式、應試科目、及格標準訂定等項目切入精進，在實務面亦需要學界與實務界在命題和閱卷的協助，其實我必須講，本部聘請實務界委員協助命題及閱卷上相對困難，在此高度期待實務界能多加幫忙，未來希望各位都能在考試過程予以協助，謝謝。

十、綜合討論

(一) 主持人吳考試委員新興

因時間已不足以進行綜合討論，請在場嘉賓有非常重要的問題或建議再提出。

(二) 考選部陳研究委員玉貞

1. 臺灣的大學宜明確定位，以利學習及人才發展運用，「研究型」、「教學型」或「專業型」大學目標不同，學生自會有不同的學習成果與發展。
2. 目前各大學教師遴聘以及升等，無不著重於學歷及著作，SCI、SSCI、EI這3項論文篇數指標，忽略教師實務專業能力(除醫學領域外，多半熟諳理論但缺乏實務專業能力)，使產、學落差難以避免。

3. 建議教育主管機關正視縮短產學落差問題的解決，始有利人才培育養成，為產業界所用，教、考、用才能真正無縫接軌。

(三) 主持人吳考試委員新興總結

謝謝，請考選部列為未來施政重要的參考。

謝謝各位與談人，相信每位嘉賓、現場的朋友和線上的朋友都從與談人的報告得到很多的啟發和收獲，我今天聽了8位與談人的報告，覺得考選部的角色非常重要，扮演了樞紐的角色，用考試來帶動、引導教育的方向，相信許部長聽了之後肩上的擔子會很沉重，但沒有關係，考試院、考選部在黃院長的帶領下，大家都會全力以赴，盡量讓國家考試達到盡善盡美的目標，雖然盱衡整個國家大環境，我們的改革沒辦法一步到位，但是我們一定會往前走，絕對不會停滯不前、原地不動，這點需要產、官、學界的大家一起給我們支持、鼓勵。最後，請考試院黃院長講幾句話，為今天研討會劃下完美的句點。

十一、考試院黃院長榮村閉幕致詞

早上是醫師和社工師的討論，下午是律師和建築師，這四個專技人員考試都很複雜，醫師有OSCE和兩階段考試，取得考試及格證書後，還有後續的專科醫師、繼續教育等，律師考試有兩試還有目前在推動的多合一考試，建築師採科別及格制，但有個特點，早上兩個類科錄取率都很高，下午的錄取率都很低，所以我們聽聽不同類科相關人士的意見，作為考選部的參考。

我一直告訴考選部，專技人員採什麼樣的考試方式都跟考選部無關，兩試也好、設400分門檻也好，都不是考選部自己決定的，考選部是下游機關，卻承接很多人的意見，所以我覺得考選部只做下游機關已經不夠，要朝中游機關前進，要多與用人機關討論，我們也希望以後要改變考試方式時，也去問教育端的意見，雖然按典試法的規定，修改考試規則是以執業端的意見為主，但請考選部突破這個限制，從下游機關往中游機關逆流而上，同時也請最上游的教育機關參與。今天只是近兩年來的第一場研討會，希望以後能擴張到其他部分。非常感謝大家！

考選部「提升專技人員執業素養與職能研討會」 -律師人才培養與考用制度的現在與未來

與談人：許雅芬

全國律師聯合會副理事長

前言：律師素質高低，影響司法系統運作品質，更涉及人民對司法體系信賴感；律師肩負促進人權保障、維護社會公益之義務；為使國家邁向更繁榮的未來，教、考、用三面向的完美結合，乃係律師人才培養之重要議題，本文茲就教、考、用三個面項分別探討，並提出可能面臨的困難，盼社會各界共思解決方針。

一、**教學層面探討**：關於學術與實務間巨大落差，為我國律師人才培養長期面臨之艱難問題；除傳統學科素養外，建議增加實務課程比例，增加在學人員接觸法律實務界之機會，並推廣職業風險控管相關課程，以期達成學以致用目的。

(一) 應積極開設實體案例研習課程：

1. 查依專門職業技術人員高等考試律師考試規則(下稱律師考試規則)第5條第1款、第2款，關於律師考試應試資格之規定，目前僅具體要求應試者，應修習基礎學科、法理學、法學方法論等專業學科；然就實體案例研習課程部分，由於律師考試規則並未硬性規定，故以國考目的取向之教學方式，就此部分往往付之闕如。
2. 基於國民職業選擇自由之權利，律師考師規則對於應試者資格自不宜過苛，然考量我國律師考試資格取得方式多元，建議應整體評估律師考試學科規定衡平性，不應忽視實體案例研習課程之重要性。

(二) 應鼓勵教學單位開設實務課程，並由實務從業人員擔任講師或實習單位負責人：

1. 為減少學術理論與實務運作間落差，藉由接觸實務環境，或是透過實務從業人員進行指導、分享經驗之方式，可使在學者瞭解、熟悉實務運作之情形，並進一步學習將學術理論結合實務運作之方式。
2. 然依我國目前教學現場情形觀之，實務從業人員擔任講師者大多具有法官、檢察官或律師身分，由於職業本身業務繁忙，使講師供應量，遠遠不足以應付需求量。另就實習單位部分，考量律師事務所現場所涉事務龐雜，如係短期實習課程，學生恐怕只能接

觸皮毛，未能觸及實務核心；且我國現缺乏完善產學合作制度，目前僅能仰賴有高度熱誠之實務工作者提供相關機會，建議主管機關應檢討相關政策，以鼓勵實務工作者參與教學之方式，促進產學合作。

(三) 法律從業人員職業風險控管：心理層面建設課程。

1. 律師的工作會接觸到很多人，以現行教學制度而言，職業風險控管課程，大多以律師法、律師倫理規範等教學內容呈現，較少觸及學生面臨心理高衝突案件時，應如何調適自身內心之課程，導致新進職場之從業人員無法處理相關問題，產生職業傷害，甚至因此流失優秀人才。
2. 關於心理層面職業風險，除當事人自身調適能力外，應有透過外力協助、改善餘地，建議相關單位除著重培養學科專業能力外，亦應事先預防律師從業人員可能面臨之職業風險，以保障從業人員身心健全，維護司法品質。

二、律師考試制度

(一) 我國律師考試變革演進：我國律師考試制度迄今大致可分為三個時期，分別代表過去、現在及未來：

1. 民國(以下同)38年至99年：律師資格可透過律師高等考試或律師檢覈制度¹取得，考試科目、錄取標準歷來多有變動，88年以前，律師高等考試與其他專業人員資格考試(如會計師、建築師、各類技師、醫事人員等類科)同時舉行，錄取標準各類科「一致」，然此制度之缺點：惟各不同類科之命題取向、難易、閱卷標準均有所不同，採取一致的錄取標準，即造成不同類科間率取率相差甚大，無法衡平；嗣88年間，律師高等考試與其他專業人員資格考試，各自訂定考試規則加以規範；92年起，採取固定比例人數方式決定錄取資格。
2. 100年迄今：律師高考新制於100年實施至今，錄取方式則採取第一試、第二試各錄取該試到考全體人數之33%，總錄取比率約占第一試到考人數之10%；嗣至103年起，司法官第一試與律師高考第一試合併辦理，以期減輕考生重複應考壓力，並於104年起加入選試科目迄今。
3. 未來：為減輕考生重複考試之負擔，未來法官、檢察官、律師及法制職系公務人員資格取得，將整合為同一考試，並採共同實習

¹ 依「律師檢覈辦法」取得律師資格之制度，透過律師檢覈辦法取得律師資格者，須具備司法實務經驗或具有一定資格大學副教授以上資格者方得申請，本文側重律師高等考試之論述。

方式，進行實務訓練，分為筆試階段及實務訓練階段，兩者均合格後，方取得法律專業人員考試及格資格，相關法源依據「法律專業人員資格及任用條例」草案，已於111年1月26日函送立法院審議中。

(二) 現行制度探討-考試制度及職前訓練與實務期待落差

1. 現行律師高考制度，已實施十年，目前輿論多有批評者為：律師實習訓練未有完整配套措施，致有律師考試及格者找不到實習機會或勞動條件因此降低、律師培養及選拔方式，與產業界需求不符、律師錄取人數供過於求等。
2. 首先是律師實習訓練的問題，以現行制度而言，實習單位僅有律師事務所及法律扶助基金會，或經認可之機關團體，然每年律師錄取人數最高達 900 多人，國內現有之實習單位量能明顯不足，有關單位應思考相關配套措施，例如有實務經驗(如法官助理、書記官、律師事務所法務助理)者可折抵實習時數等方式。
3. 第二個問題則與第一點息息相關，業界不願投入指導律師行列的最大原因，是因為指導實習律師，一切都要「重頭開始」教；關於律師業務所需瞭解的事項，除了專業學科外，尚有律師倫理規範、撰寫書狀的方法、法庭參與、當事人應對技巧等諸如繁瑣事項要學習，然學習律師經過考核的部分只有專業學科，其餘事項指導律師需從頭教起，過程之艱辛，使資深、資優律師對於指導律師一職紛紛卻步。
4. 又律師專業資歷累積，相較於司法官係透過密集訓練、短時間接觸大量案件之情形，需透過時間及案件的堆疊方能完成；且法律專業涉及各領域，若律師從未觸及該領域，辦案品質較難穩定，當事人權益可能因此受損，此乃律師界普遍存在的現實問題；專科律師制度或可部份解決此問題，全國律師聯合會(下稱全律會)曾嘗試推行相關制度，但遭受到相當大的反彈，為維護當事人權益及辦案品質，還望各方多加關注、支持律師專科制度。
5. 至於有論者提及律師錄取人數供過於求的部分，本文認為律師的用途，不應只著眼於訴訟層面，還有很多非訟事件也都需要律師協助處理，如何使專業律師適才適用，除透過市場機制外，主管機關亦應考量法律人才投放處，以健全我國司法體系，促進人民權利發展。

(三) 考訓合一新制度評析

1. 法律專業人員資格及任用條例草案目前已送交立法院審議中，可預期未來將以草案制定方向推行律師考選制度，該制度優點在於

減少考生重複應試之壓力，統一考選標準。

2. 該草案就錄取方式及標準等，另授權考試院定之，故目前尚無法確認本制度將錄取人數比例為何，然應若錄取人數者眾，將直接面臨實習訓練機關不足的問題；且相較於現行指導律師與實習律師之僱傭關係，律師實務學習部分，指導單位將成為法務部之代訓機關，若具有準公務員身分，指導單位與實習人員間之權利義務究竟為何，亦有探討之空間；另學員受訓期間，在律師事務所接觸之案件，如學員將來任職司法官或法制人員，是否應考量利益迴避問題，亦屬值得深思之議題；期望法務部訂定相關辦法前，應徵詢相關機關、全律會及法律學界之意見。

三、律師從業規範檢視

(一) 在職課程訓練

1. 查依律師法第22條之規定，律師負有在職進修之義務，進修具體辦法則授權全律會訂定之。而依全律會章程第35條之規定，則規定每年度應參加8小時之在職進修，若違反最低時數或應進修科目之規定，情節重大者得報請法務部停止執行職務，合先敘明。
2. 然因全律會目前尚未針對進修之實施方式、最低進修時數及採計標準、科目、收費、補修、違反規定之效果進一步規範，故現階段仍屬訓示規範性質，建議全律會應盡速完備相關規範之訂定，維持在職律師之專業品質。

(二) 課與社會義務-應服公益時數

1. 依律師法第37條規定，律師應積極參與法律扶助、平民法扶或其他社會公益活動，相關具體辦法、規則則授權全律會、各地方律師公會訂定之。
2. 惟就此部分有論者提及，南北律師執業環境有所落差，以北部律師為例，近年來法律扶助基金會北三會暫緩接受法扶律師登錄，故未能登錄法扶基金會之律師，應如何參與公益法律服務，主管機關應擬定相關配套措施，以免產生「不教而誅」之情形。
3. 另近來全律會研擬「律師參與社會公益活動辦法」草案，並將該草案初稿先行送交法務部徵詢意見，引起輿論沸騰，由反饋意見可知悉，律師們期待的是全律會詳細審酌過會員意見後，再將草案版本送交法務部徵詢意見，經由此事件，應可作為全律會將來研擬草案意見蒐集之參考依據，併此指明。

(三) 律師倫理規範

1. 查本規範為律師考試科目之一，故律師人才對於本規範有一定程度之熟悉；然利益衝突之情事，往往涉及個案判斷問題，實務運

作時，亦常發生律師對與是否違反律師倫理乙節產生困惑，而函詢主管機關及全律會之情事；稍有不謹慎而違反律師倫理者，在所多有，故關於舊制之律師在職進修辦法，有規定每年至少應修習兩小時以上之律師倫理課程，以維護律師專業品質。

2. 另關於違反律師倫理規範之法律效果，依本規範第57條規定，由地方律師公會為勸告、告誡及送請相關機關處理等方式；其中勸告、告誡性質，不同於律師法第73條之懲戒規定，不需經過律師懲戒委員會決議，而係由地方律師公會進行處置即可。

（四）律師懲戒制度

1. 依律師法第73條之規定，律師違反律師法、違反律師倫理情節重大或犯罪行為經判決確定者，應付懲戒，懲戒處分由輕到重可分為：命為一定時數律師倫理規範課程研習、警告、申誡、停止執行職務兩月以上兩年以下、除名；其中最重之除名處分，將剝奪行為人再任律師職務之可能性。
2. 律師懲戒制度乃維持律師品質之必要制度，然依本文探討主題，應思考面向應係如何預防在職律師違反律師法，為此應回歸律師在職進修義務面向，使從業人員定期更新相關知識，維持律師品質，方能保障人民權益，並避免教考制度支出成本浪費。

四、結語：我國教考用制度三面向結合議題，尚有許多改進空間；考訓合一制度實施後，亦有一段緩衝期需要度過，期待有關單位共同努力，時刻檢討應改進之處，以維護我國律師人才品質，提升人民司法權益，促進人權發展。

提升專技人員執業素 養與職能研討會

律師人才培養與考用制度的現在與未來

與談人-許雅芬律師

與談人學經歷

- 學經歷：
東吳大學法律學系畢業
86年律師高考及格，律師執業24年迄今
- 現職：
運鞍法律事務所主持律師
全國律師聯合會副理事長
- 曾任
台南律師公會理事長
律師懲戒委員會委員長

前言

優質的律師，將使國家邁向更進步的未來。

教學層面之探討

如何拉近學術與實務的巨大落差？

增加實體案例研習課程可行性？

- 目前我國主流法律教育：側重於學科能力之培養。
- 實務與學術之結合應用：實體案例研習課程。
- 律師考試科目之衡平性？

增加實體案例研習課程之可行性？

- 以現行律師考試制度考科為例(專門職業及技術人員高等考試律師考試規則第12條參照)：
- 第一試(選擇題)：憲法、行政法、刑法、刑事訴訟法、國際公法、國際私法、法律倫理；民法、民事訴訟法、公司法、保險法、票據法、強制執行法、證券交易法、法學英文。
- 第二試：憲法、行政法、民法、民事訴訟法、刑法、刑事訴訟法、公司法、保險法、證券交易法、國文及選考科目(智財法、勞動社會法、財稅法、海商法與海洋法擇一)

增加實體案例研習課程之可行性？

- 如係國考取向之教學方式，難以期待教學單位會主動增加相關課程。
- 應透過考試科目或命題方式，加強學生應對實體案例之能力。

增加學生接觸實務環境機會

- 困境：適格之實務講師或實習單位數量稀少。
- 如何鼓勵實務講師積極參與教學？
- 實習單位如何使學生更有效接觸實務環境？

律師職業風險控管課程之先行

- 律師的職業風險？
- 違反律師法、律師倫理遭懲戒？
- 案件、當事人伴隨的壓力太大，心理不堪負荷？
- 上開可預見風險控管方式？

律師考試制度探討

過去、現在、將來-律師考試制度變革與檢討

民國38年至99年

- 取得律師資格之方式：律師高等考試、律師檢覈制度(法源依據：律師檢覈辦法)

律師與其他專業人員合併考試時期(採同一錄取分數) 律師獨立考試時期



民國100年迄今(現制)

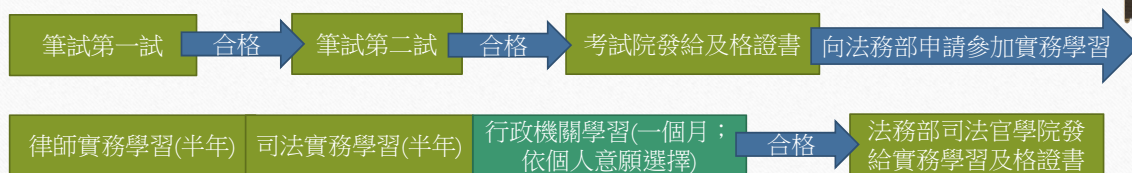
- 法源依據：專門技術及技術人員高等考試律師考試規則
- 第一試：錄取到考人數之前33%，進入第二試。
- 第二試：錄取第一試及格總人數之前33%。
- 律師考試合格比率：約總到考人數之10%

民國100年迄今(現制)

- 律師考試及格者，找不到實習機會？
- 律師考試選才結果，不符合實務界需求？
- 律師經驗累積的困難？
- 錄取人數過多？

考訓合一制度(新制)

- 法源依據：法律專業人員資格及任用條例(草案送交立法院審議中)



考訓合一(新制)

筆試及格

+

實務訓練及格

= 取得法律專業人員資格，得向
法務部請領律師證書

律師從業規範檢視

如何維持執業律師之品質？

在職課程訓練

- 法源依據：
律師法第22條第1項：律師執行職務期間，應依規定參加在職進修。
全律會章程第35條第1項：本會個人會員執行職務期間，應依本會及所屬地方律師公會之規定每年度至少參加八小時在職進修。但若有不可抗力或不得已之情事者，不在此限。
- 違反之法律效果：
目前尚未針對進修之實施方式、最低進修時數及採計標準、科目、收費、補修、違反規定之效果進一步規範。
- 註：全律會訂定律師在職進修辦法(112年1月1日施行)

應服公益時數

- 法源依據：
律師法第37條第1項：律師應參與法律扶助、平民法律服務或其他社會公益活動。
全律會章程第37條第1項：本會個人會員應參與法律扶助、平民法律服務或其他社會公益活動。未達本會規定之最低公益時數標準者，應向本會繳納代金。
- 「律師參與社會公益活動辦法」草案
- 律師參與公益之相關配套措施及意見彙整

律師倫理規範

- 律師法授權全國律師聯合會會員代表代會訂定之(律師法第65條第2款規定參照)
- 違反律師倫理規範之法律效果：由地方律師公會勸告、告誡或送請相關機關處理。
- 如何遵守律師倫理規範

律師懲戒制度

- 法源依據
律師法第73條：律師有下列情事之一者，應付懲戒：
一、違反第二十四條第四項、第二十五條第一項、第二項、第二十八條、第二十九條、第三十二條、第三十四條、第三十八條、第四十條第一項、第四十一條、第四十二條、第四十四條至第四十七條規定。
二、犯罪行為經判刑確定。但因過失犯罪，不在此限。
三、違反第二十一條第三項、第二十四條第五項、第三十條、第三十一條、第三十五條第二項、第三十六條、第三十九條、第四十三條或違背律師倫理規範，情節重大。

律師懲戒制度

- 律師懲戒處分種類

律師法第101條：

I懲戒處分如下：

一、命於一定期間內自費接受額外之律師倫理規範六小時至十二小時之研習。

二、警告。

三、申誡。

四、停止執行職務二月以上二年以下。

五、除名。

II前項第二款至第四款之處分，應併為第一款之處分。

結語

從律師談教、考、「用」及公私部門之連結與協力

與談人：黃謀信
法務部檢察司司長

壹、前言

本研討會為「提升專技人員執業素與職能」，主要論及專技人員執業素養與職能之內涵，並從教育養成、考試方式及執業規範三個主要環節，討論專技人員素養與職能之整合建構與永續精進。

法務部主管律師法規之制（訂）定、修正、證照審核與律師相關業務之管理及監督，本部試著從以律師養成與職能規範，談公私部門之連結與協力。

近 10 年大學畢業生每年約有 30 餘萬人，其中 4 千餘人為法律系畢業生¹，占大學生畢業人數 1.3%，又近 10 年律師考試，每年報考人數約 1 萬人，考試及格人數則落在 5 百至 9 百人左右，截至今（111）年 11 月 18 日止，執業律師計 11,368 人。

按律師法第 1 條規定：「律師以保障人權、實現社會正義及促進民主法治為使命。律師應基於前項使命，本於自律自治之精神，誠正信實執行職務，維護社會公義及改善法律制度。」本文從現行律師法、律師職前訓練規則、律師倫理規範等，說明執業規範端如何運用公私協力方式，提升律師之素養與職能，並論及未來「法律專業人員資格及任用條例」之公私協力運作模式。

貳、現況說明

一、律師職前訓練

為使律師之養成，理論與實務並重行，民國（下同）81 年 11 月 16 日修正律師法，增訂第 7 條第 2 項規定：「律師應完成職前訓練，方得登錄。」²82 年 2 月 12 日法務部依律師法授權訂定「律師職前訓練辦法」（現為「律師職前訓練規則」），自此，通過專門職業及技術人員律師考試後，尚需完成六個月律師職前訓練，始得執行律師職務。

律師職前訓練原由本部委託本部司法官訓練所（現改制為司法官學院）辦理，惟歷年來，律師職前訓練皆由中華民國律師公會全國聯合會（現改制為「全國律師聯合會」，下稱全律會）協助司法官學院辦理，為落實律師自律自治精神，94 年起本部改委託全律會辦理。

律師職前訓練分為 1 個月基礎訓練及 5 個月實務訓練，每年度律師

¹ 教育部統計查詢，111 年 11 月 5 日

<https://eds.moe.gov.tw/edust/webmain.aspx?sys=210&funid=eduflid&clear=1>

² 立法院法律系統「律師法 81 年 10 月 22 日異動條文及理由」

職前訓練實施前，全律會擬定訓練計畫送法務部審查，基礎訓練採集中授課方式實施，課程兼顧實務與理論，包括綜合課程、基礎課程及司法實務課程，並於課程結束時，實以測驗，以評定學習律師基礎訓練成績；另實務訓練部分，學習律師可在律師事務所、財團法人法律扶助基金會及依律師職前訓練規則第5條第2款第3目及第4目，經全律會報法務部核定之機構或團體訓練。

早期學習律師僅能在律師事務所及財團法人法律扶助基金會接受實務訓練，惟因100年實施律師考試新制後，律師錄取率大幅提高，致學習律師不易尋覓適當之實務訓練場所及合宜之指導律師，再者現行律師提供法律服務之型態，已非侷限於過去律師事務所辦理傳統之訴訟事件，107年本部因應實務需要，修正律師職前訓練規則，增列上市櫃公司等之法務單位、及經全律會報法務部核定之機構或團體亦得為律師職前實務訓練場所，以使學習律師於律師職前訓練期間，可學習更多元法律專業能力，以應實際需要。現已核定之實務訓練場所有「臺灣菸酒股份有限公司」、「社團法人台灣冤獄平反協會」、「財團法人工業技術研究院」、「財團法人資訊工業策進會」及「臺灣港務股份有限公司」。

律師職前訓練之實施，經由公部門與民間團體公私協力，由法務部與全律會及指導律師們通力合作，由法務部提供經費、場所，由全律會規劃課程、安排實務與理論講座、指導律師提供執業經驗及實務學習環境，自實施律師職前訓練30年來，尚無不合格紀錄，可見透過律師職前訓練，確可增加學習律師實務經驗及執業能力，並充實其專業知識，培養律師倫理觀念，使其具備完成律師使命之基本能力。

二、律師在職進修：

完成律師職前訓練後，加入律師公會，正式成為執業律師後，面對法律修訂頻繁、知識更新快速、國際交流密集，更需要增進律師之法律專業能力，提昇法律服務品質，以保障委任人權益，109年1月15日律師法修正，增訂第22條³規定，明定律師執業期間應參加在職進修，並鼓勵律師持續在職進修，以精進律師專業領域之知識，達成保障委任當事人訴訟權益之目的，且可由全律會核發專業領域進修證明予進修達一定

³ 律師法第22條：「律師執行職務期間，應依規定參加在職進修。（第1項）前項進修，由全國律師聯合會或地方律師公會辦理；其實施方式、最低進修時數、科目、收費、補修、違反規定之效果、處理程序及其他相關事項，由全國律師聯合會訂定，並報法務部備查。（第2項）律師違反前項關於最低時數或科目之規定，且情節重大者，全國律師聯合會得報請法務部命其停止執行職務；受命停止執行職務者，於完成補修後，得洽請全國律師聯合會報請法務部准其回復執行職務。（第3項）律師進修專業領域課程者，得向全國律師聯合會申請核發專業領域進修證明。（第4項）前項專業領域之科目、請領之要件、程序、效期、收費及其他相關事項，由全國律師聯合會訂定，並報法務部備查。（第5項）」

要件之律師。本部並於「律師查詢系統」⁴預留「專業證照」欄位，可提供民眾委任律師之參考。

全律會參酌美國加州、德國、奧地利、瑞士制度，於 111 年修正律師倫理規範第 5 條，規定律師應每年參加 8 小時在職進修，無正當理由未完成者，最嚴重可予以停職，並訂定「律師在職進修辦法」，提供律師在職進修之典範。該會將在各地舉辦實體課程，同時提供視訊課程，透過實體與線上課程供律師多元進修選擇。

事實上，全律會於 108 年即設置「律師學院委員會」，提供「不動產法律」、「家事法律」、「勞動法律」、「營建及工程法律」、「金融證券法律」、「稅務法律」、「醫療法律」及「智慧財產法律」等專業學程，為執業律師提供堅強後盾，以強化律師的專業知能。另各地方律師公會，也鼓勵會員積極參與在職進修，並提供各式課程及多元學習管道，以利會員參與。

隨著時代發展，社會進步，我國法制亦隨之不斷更迭，而人民尋求法律專業服務之需求自亦隨之提昇。律師透過在職進修，不僅可以強化律師的專業技能，更可協助律師為當事人爭取正當合法的權益，當是司法之幸，人民之福。

三、法律專業人員資格及任用條例

考試院已於今年將「法律專業人員資格及任用條例」草案函送立法院審議。該條例將整合法官、檢察官、律師及法制職系公務人員 4 種職類人員之選任程序。未來通過資格考試及實務學習程序者，按照志趣與生涯規劃，可參加法官、檢察官、法制職系公務人員之甄選（試），亦可申請取得律師證書，擔任律師，並得於擔任律師達一定執業年限後，再申請轉任法官、檢察官。

經法律專業人員資格考試及格，需完成實務學習成績及格，始取得法律專業人員資格，有關「實務學習」因涉及職前養成教育、訓練，由司法院、法務部及公務人員保障暨培訓委員會負責；實務學習期間 1 年，由法務部統籌辦理，規劃由全律會及司法官學院各辦理 6 個月律師實務學習及 6 個月司法實務學習。

未來「法律專業人員資格及任用條例」實施後，在職前養成教育及訓練，更是透過公私部門之連結與協力，共同提升審判、偵查、辯護及公務機關法制品質，並落實 106 年司法改革國是會議之重要決議。

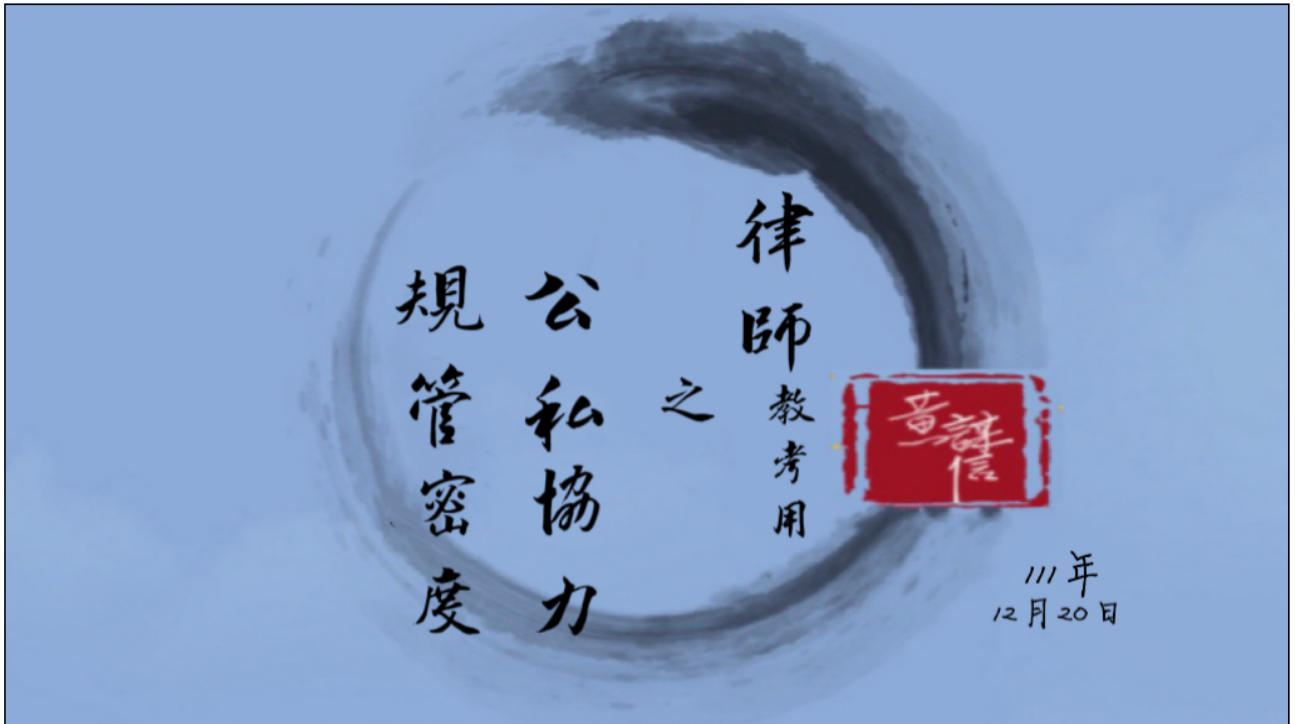
參、結語

律師以保障人權、實現社會正義及促進民主法治為使命，無論是執

⁴ 法務部律師查詢系統 <https://lawyerbc.moj.gov.tw/>

業前的訓練，或在職期間的進修，直接或間接影響法律服務品質，面臨全球化，律師面臨的不再是單純的區域問題，並隨著科技的發展，區塊鏈、虛擬貨幣、元宇宙等議題的開展，律師更需備妥新知，以因應未知的領域。

現行律師雖已有在職進修規定，但面對全球化的浪潮和科技日新月異，需要不斷精進，以強化律師之素養與職能，單一部門的能力有限，透過跨域部會、跨領域及公私協力等方式，始足以因應未來複雜的議題。



公私協力

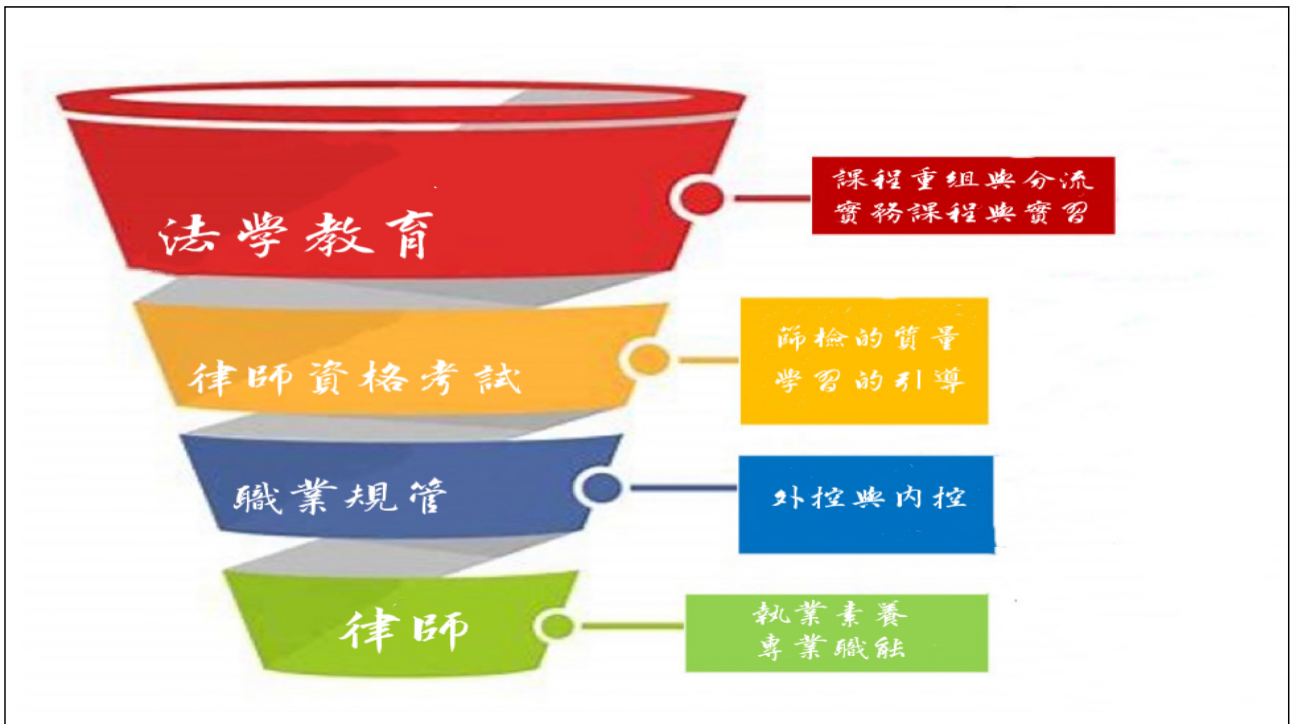
積極面

優化

消極面

篩檢





規管
密度

律師
規管

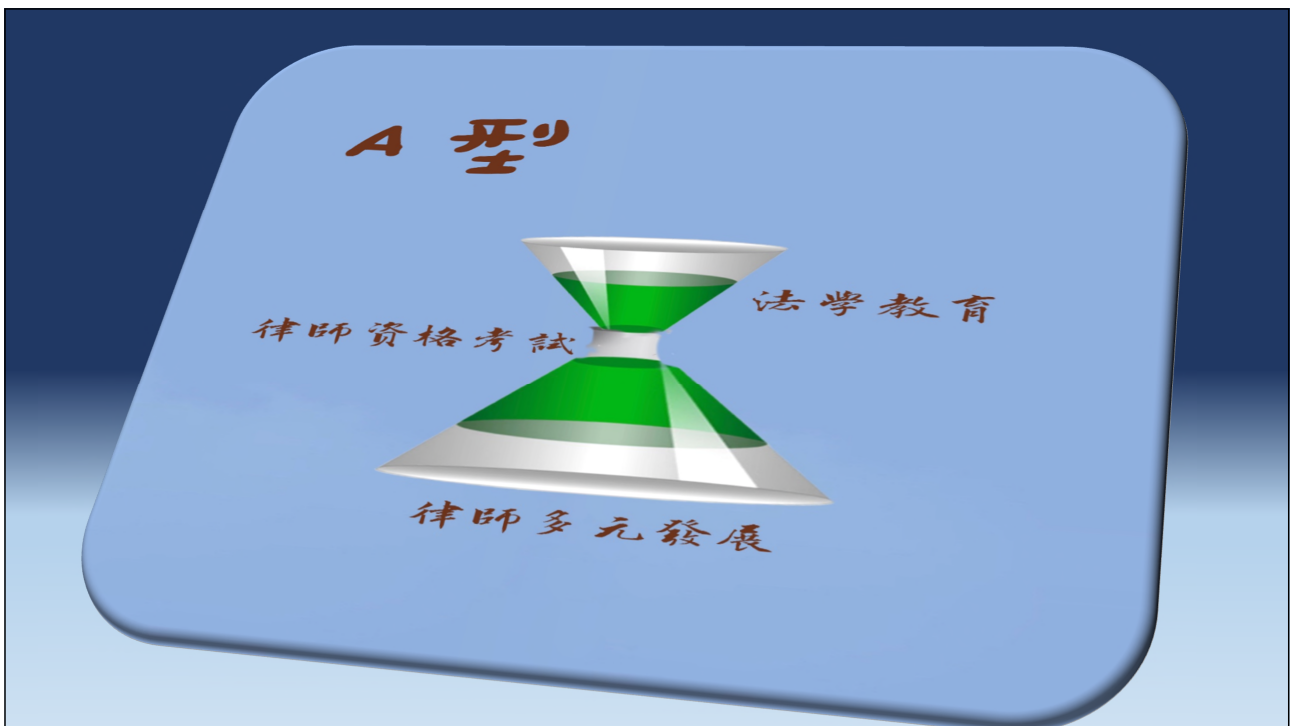
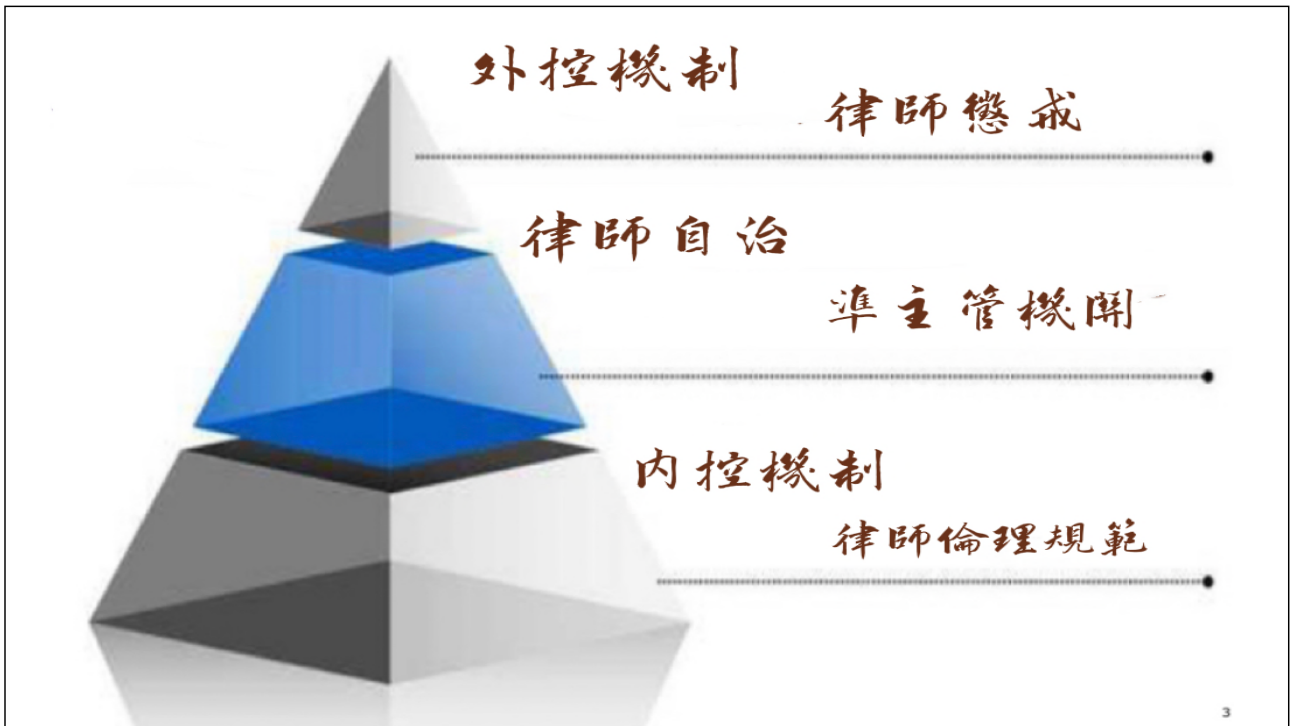
律師
自治

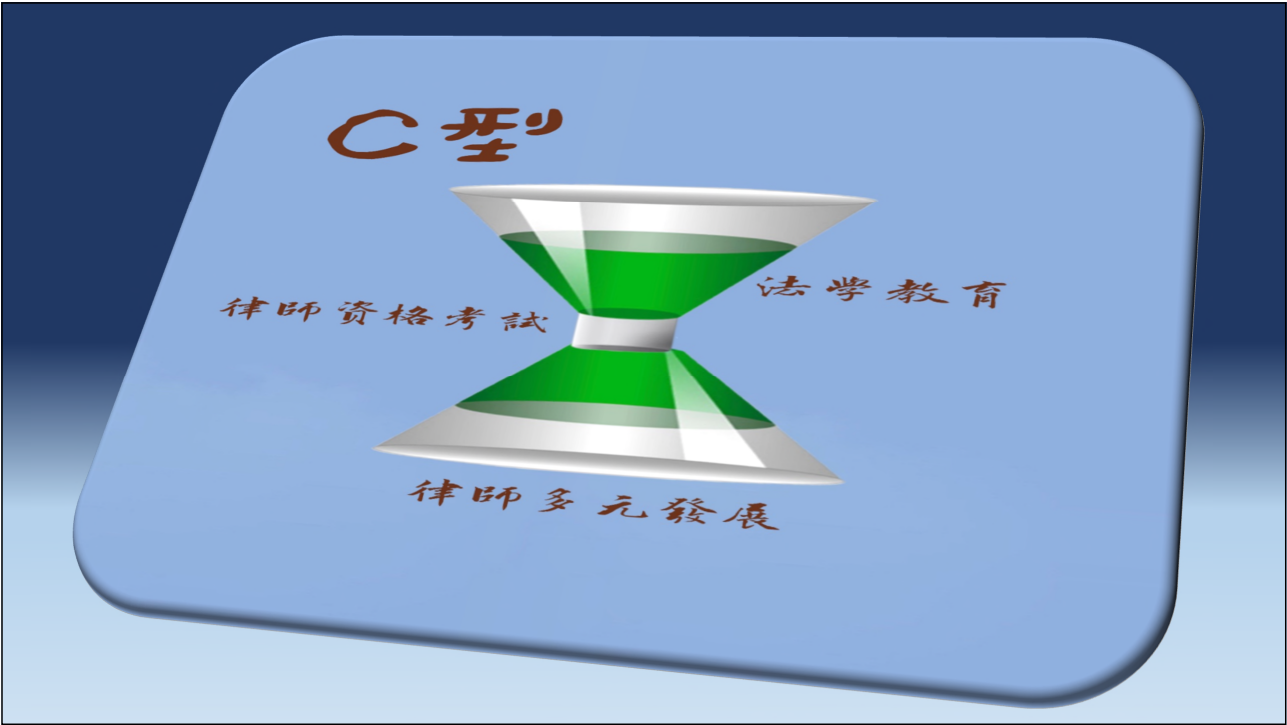
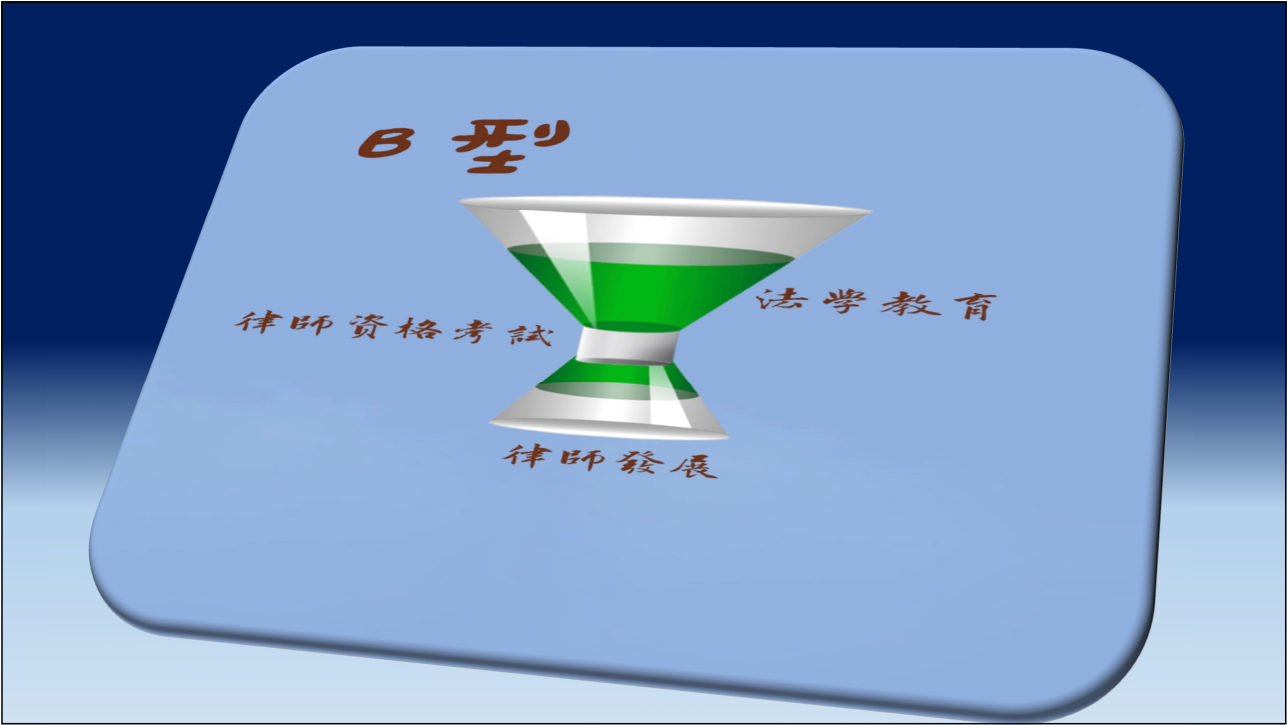
個案
控制

專業
領域

市場
機制

對抗
制度







律師專業知能之養成與精進

與談人：林昱梅

國立中興大學法律學系教授兼法政學院副院長

一、律師在法治國家之角色與社會功能

律師的原始角色，是在野的法曹，在民間提供專業法律服務。從律師法第 1 條第 1 項規定可知，律師作為一種志業，應以保障人權、實現社會正義及促進民主法治為使命。

由權力分立之角度言之，具有律師專業資格者，除了在司法權當中，扮演當事人訴訟事件及非訟事件代理人之工作外，基於律師的職業歷練，可能被拔擢為掌理行政權的政務官或政務人員。而有律師資格者若能擔任國家文官，或於未來擔任法務部於律師法修正草案中規劃的公職律師，則將有助於國家依法行政，達到實質法治國家的目標。

具有律師資格者，也能透過選舉，擔任立法委員或地方民意代表，扮演立法者及監督者的角色。因此，律師的專業角色，不僅在於提供法律專業服務或法庭訴訟，而是在公民社會中，發揮法治國家保障人民權利與權力分立功能的樞紐地位。

二、律師專業知能之養成與資格取得

作為法治國家的專業法律人才，律師養成與取得專業資格的路徑，包含大學法學教育、資格考試、職前專業訓練及進用之「教、考、訓、用」等各階段。

為了實現落實司法國是會議之「多合一考試」建議，考試院、司法院與行政院於 2022 年 1 月函請立法院審議「法律專業人員資格及任用條例」草案（下稱草案），擬將法官、檢察官、律師及法制職系公務人員考試，整合為法律專業人員資格考試，通過第一試與第二試之資格考試，經實務學習後取得法律專業人員資格者，得請領律師證書，透過甄選（試）經法官、檢察官職前養成教育，或經公務人員訓練後，得任用為法官、檢察官與法制人員。

相較於我國草案，德國法律專業人員的考試與訓練，是依據法官法規定，以法官之養成為目的。因此，通過第一次國家考試經法律實習訓練，及第二次國家考試後，同時取得法官、公證人、律師及公務員資格。其養成教育、實務學習與訓練標準均一致，是以有能力擔任法官為法律專業資格的標準。

依據我國草案，除了律師實務學習外，透過 6 個月法院與檢察署的司法實務實習，及 1 個月行政機關實習，未來新制的律師於領取律師證

書前，可獲得比原律師專業知能更廣的實習機會。建議可強化實務學習的品質與深度，以利取得律師資格後，實務工作能順利銜接。

本文認為，草案對於法律專業人員資格之變革，有助於大學養成教育正常化，法律相關科系學生除了必須具備通過第一試及第二試的學科基礎知識外，在大學或研究所時期，若能進行跨領域學習或雙主修，成為律師後，較能因應社會活動的瞬息萬變，以及新興科技的發展所造成的各種衝擊與法制發展。

三、公民社會中律師角色之公益性與倫理性

依律師法第 1 條第 2 項規定，律師應本於自律自治之精神，誠正信實執行職務，維護社會公義及改善法律制度。因而，同法第 37 條第 1 項規定，律師應參與法律扶助、平民法律服務或其他社會公益活動。而律師倫理規範第 7 條亦規定，律師應體認律師職務為公共職務，於執行職務時，應兼顧當事人合法權益及公共利益。

從上開規定可知，律師的職業，具有強烈的公益色彩。因而，以律師身分為社會參與，也可以發揮在野法曹的力量。例如環境保護、消費者保護、勞動者權益保護、都市更新與土地徵收等議題，均可藉由律師參與人權組織、民間社團與公益團體，推動公共議題或修法，強化弱勢之保護，使社會正義得以實現。

又律師法第 2 條規定：「律師應砥礪品德、維護信譽、遵守律師倫理規範、精研法令及法律事務。」因此，律師執行業務，除了攸關委任當事人權益及國家司法程序之運作外，也有實現社會正義、促進民主法治之公益目的。因而，律師之職業具有重大公益性質。

法律專業知識的實務工作者，以符合專業倫理要求的方式執行職務，乃是基本的要求。律師法及律師倫理規範已規定若干律師倫理及義務，例如保守其職務上所知悉秘密之權利及義務（律師法第 36 條）；謹言慎行，避免損及律師形象，以符合律師職業之品位與尊嚴；執行職務時，應兼顧當事人合法權益及公共利益；律師執行職務，應基於誠信、公平、理性及良知；不應拘泥於訴訟勝敗而忽略真實之發現；不得以誇大不實或引人錯誤之宣傳等不正當方法推展業務、不得以違反公共秩序善良風俗或有損律師尊嚴與信譽之方法受理業務等（律師倫理規範第 6、7、8、11、12、13 條）。

上開律師倫理之要求，是律師專業性與公益性的支柱，也是律師保障人權、實現社會正義及促進民主法治之基礎。於深化律師專業知能的同時，也必須強化對律師倫理的認知。

四、在職進修與律師專業化

因應法律高度分殊化及新興領域的快速發展，有些特定領域需要更為專精的律師。我國律師倫理規範第 5 條規定，律師應精研法令，充實法律專業知識，吸收時代新知，提昇法律服務品質，每年完成在職進修課程。因此，律師取得律師資格職業後，應致力於透過進修管道，精進專業知能。

依照德國聯邦律師法第 43 條 c 條第 a 項規定，在法律領域具有特殊理論知識 (besondere theoretische Kenntnisse) 與特殊實務經驗 (besondere praktische Erfahrungen) 的律師，得授予專業律師頭銜 (Fachanwaltsbezeichnung)。行政法、稅法、勞動法、社會法及根據同法第 59 條之 1 第 2 項第 2 款第 1 目規定在職業守則的章程中所定的法律領域，得授予專業律師頭銜。最多可授予三個法律領域。而依德國 2022 年 6 月修正之「專業律師法」(Fachanwaltsordnung)，專業律師頭銜，也包含稅法、醫事法、交通法、資訊科技法、農業法、國際經濟法、運動法等許多領域。

申請授予特殊理論知識及特殊實務經驗的專業律師，應證明在各該領域的特殊理論知識及特殊實務經驗，顯然超越通過專業培訓與職業上實務經驗之通常水平。特殊理論知識必須涵蓋該專業領域與憲法、歐洲及人權法上之關係 (德國專業律師法第 2 條)。特殊理論知識通常應累積至少 120 小時的專業領域課程，並有三科考試的成績 (德國專業律師法第 4 條)。特殊實務經驗則需提出三年內各該專業領域獨立處理的案例數，例如行政法專業領域，需至少處理 80 件，其中 30 件為法院訴訟案，至少 60 件必須涉及三個個別行政法領域 (德國專業律師法第 5 條)。

德國專業律師法也明定各該專業領域必須證明應具備之特殊知識。以醫事法領域為例，應證明之特殊知識，包含醫療行為相關法律，特別是民事與刑事責任、私法及法定健康保險、醫師法及其他醫事人員的職業法、藥品及醫材法等 (德國專業律師法第 14 條 b)。又如，資訊科技法應具備資訊科技契約法、資訊科技智慧財產權、網域名稱、個人資料保護、資訊科技安全含加密與簽章、通信網路及服務，特別是電信法、資訊科技服務之採購 (包含電子化政府) 與反競爭法之關聯、國際私法、資訊科技有關之刑法、程序與訴訟之特點 (德國專業律師法第 14 條 k) 等專業知識。

我國律師已有在職進修之機制，上開德國專業律師法有關授予專業律師頭銜之條件、類型、應具備之專業知識範疇等，均有明定，可供我國參考。

五、拓展符合時代需求之律師專業知能

為了律師競爭力之提升、培養律師國際化能力，無論是在大學的養成教育上，或是律師的在職進修或專業培訓上，應強化律師的國際觀，以及對外國立法與司法實務之認識，以利於在涉外事務上，維護我國企業與人民之權益。

近年來，新興科技例如數位技術、人工智慧、大數據分析與區塊鏈，以及因應氣候變遷之碳盤查、碳權與碳匯交易、碳邊境調整稅等機制，均建議納入律師職前專業訓練或在職進修中，以精進律師之專業能力，協助我國企業各種金融與商業活動之全球布局。而在大學的養成教育，也應提供培養未來律師的多元特色課程，讓律師在處理各種法律爭點的微觀中，也能有宏觀的視野。

提升專技人員執業素養與職能研討會

律師專業知能之養成與精進



林昱梅

中興大學法律學系教授兼法政學院副院長

律師在法治國家之角色與社會功能

律師作為一種志業

律師法第1條

律師以保障人權、實現社會正義及促進民主法治為使命。

律師應基於前項使命，本於自律自治之精神，誠正信實執行職務，維護社會公義及改善法律制度。

律師在法治國家之角色與社會功能

律師在權力分立下之角色



律師專業知能之養成與資格取得



律師專業知能之養成與資格取得

「法律專業人員資格及任用條例」草案

- 整合法官、檢察官、律師及法制職系公務人員考試整合。
- 通過第一試與第二試之資格考試，經實務學習後取得法律專業人員資格者，得請領律師證書。
- 透過甄選(試)經法官、檢察官職前養成教育，或經公務人員訓練後，得任用為法官、檢察官與法制人員。

德國法律專業人員資格

依據法官法第5條規定，大學法學教育及兩次國家考試，以**法官能力**(Befähigung zum Richteramt)為目的。

通過第一次國家考試經法律實習訓練，再經第二次國家考試後，同時取得法官、公證人、律師及公務員資格。

其養成教育、實務學習與訓練標準均一致，是以有能力擔任法官為法律專業資格之標準。

「法律專業人員資格及任用條例」之優點

強化實務學習的品質與深度

律師實務學習及6個月法院與檢察署的司法實務實習，及1個月行政機關實習，未來新制的律師於領取律師證書前，可獲得比原律師專業知能更廣的實習機會。

有助於大學法律人養成教育正常化

除了學科基礎知識外，在大學或研究所時期，若能進行跨領域學習或雙主修，較能因應社會活動的瞬息萬變，以及新興科技的各種衝擊與法制發展。

公民社會中律師角色之公益性與倫理性

律師之公益性

律師法第1條第2項規定，律師應本於自律自治之精神，誠正信實執行職務，維護社會公義及改善法律制度。

律師法第37條第1項規定，律師應參與法律扶助、平民法律服務或其他社會公益活動。

律師倫理規範第7條規定，律師應體認律師職務為公共職務，於執行職務時，應兼顧當事人合法權益及公共利益。

公民社會中律師角色之公益性與倫理性

律師之公益性

- ✓ 以律師身分為社會參與，發揮在野法曹的力量。
- ✓ 環境保護、消費者保護、勞動者權益保護、都市更新與土地徵收等議題
- ✓ 藉由律師參與人權組織、民間社團與公益團體，推動公共議題或修法，強化弱勢之保護，使社會正義得以實現。

公民社會中律師角色之公益性與倫理性

律師之倫理性

律師法第2條規定：「律師應砥礪品德、維護信譽、遵守律師倫理規範、精研法令及法律事務。」

律師倫理之要求，是律師專業性與公益性的支柱，也是律師保障人權、實現社會正義及促進民主法治之基礎。

公民社會中律師角色之公益性與倫理性

律師倫理包含：

保守其職務上所知悉秘密之權利及義務(律師法第36條)；
謹言慎行，避免損及律師形象，以符合律師職業之品位與尊嚴；
執行職務時，應兼顧當事人合法權益及公共利益；
律師執行職務，應基於誠信、公平、理性及良知；
不應拘泥於訴訟勝敗而忽略真實之發現；
不得以誇大不實或引人錯誤之宣傳等不正當方法推展業務、
不得以違反公共秩序善良風俗或有損律師尊嚴與信譽之方法受理業務(律師倫理規範第6、7、8、11、12、13條)。

• 在職進修與律師專業化

律師法第22條

律師執行職務期間，應依規定參加在職進修。前項進修，由全國律師聯合會或地方律師公會辦理。

律師倫理規範第5條

律師應精研法令，充實法律專業知識，吸收時代新知，提昇法律服務品質，每年完成在職進修課程。

全國律師聯合會律師在職進修辦法第2條

律師於執行業務期間每年應接受至少八小時之在職進修課程，且其中至少包括二小時之法律倫理或律師倫理課程。

律師精進專業知能→律師公會之協力。

德國律師專業化

德國聯邦律師法第43條c第a項規定

在法律領域具有特殊理論知識與特殊實務經驗的律師，得授予**專業律師**(Fachanwalt)頭銜。

- ✓ 行政法、稅法、勞動法、社會法及根據同法第59條b第2項第2款第a目規定在職業守則的章程中所定的法律領域，得授予專業律師頭銜。最多可授予三個法律領域。
- ✓ 依德國2022年6月之「專業律師法」，專業律師頭銜，也包含稅法、醫事法、交通法、資訊科技法、農業法、國際經濟法、運動法等許多領域。

德國律師專業化

申請授予特殊理論知識及特殊實務經驗的專業律師，應證明在各該領域

➤ 特殊理論知識及特殊實務經驗

顯然**超越**通過專業培訓與職業上實務經驗之**通常水平**。

- ✓ **特殊理論知識**必須涵蓋該專業領域與憲法、歐洲及人權法上之關係(德國專業律師法第2條)。

德國律師專業化

- ✓ **特殊理論知識**通常應累積至少120小時的專業領域課程，並有三科考試的成績(德國專業律師法第4條)。
- ❖ **特殊實務經驗**則需提出三年內各該專業領域獨立處理的案例數，例如行政法專業領域，需至少處理80件，其中30件為法院訴訟案，至少60件必須涉及三個個別行政法領域(德國專業律師法第5條)。

德國律師專業化

德國專業律師法明定，各該專業領域必須證明應具備之特殊知識。

- ✓ 以醫事法領域為例，應證明之特殊知識，包含醫療行為相關法律，特別是民事與刑事責任、私法及法定健康保險、醫師法及其他醫事人員的職業法、藥品及醫材法等(德國專業律師法第14條b)。

德國律師專業化

- ✓ 資訊科技法應具備資訊科技契約法、資訊科技智慧財產權、網域名稱、個人資料保護、資訊科技安全含加密與簽章、通信網路及服務，特別是電信法、資訊科技服務之採購(包含電子化政府)與反競爭法之關聯、國際私法、資訊科技有關之刑法、程序與訴訟之特點(德國專業律師法第14條k)等專業知識。

拓展符合時代需求之律師專業知能

- ◆ 律師競爭力之提升
- ◆ 培養律師國際化能力
 - ✦ 強化律師的國際觀
 - ✦ 外國立法與司法實務之認識
 - ✦ 在涉外事務上，維護我國企業與人民之權益。

拓展符合時代需求之律師專業知能

律師因應新興科技之跨領域專業能力

- 新興科技例如數位技術、人工智慧、大數據分析與區塊鏈，以及因應氣候變遷之碳盤查、碳權與碳匯交易、碳邊境調整稅等機制，均建議納入律師職前訓練或在職進修中以精進專業知能，並協助我國企業各種金融與商業活動之**全球布局**。
- 大學的養成教育，也應提供培養未來律師的**多元特色課程**，讓律師在處理各種法律爭點的微觀中，也能有宏觀的視野。



打造律師之國際競爭力
謝謝聆聽

提升建築師執業素養與職能

與談人：劉國隆

全國建築師公會理事長

台灣建築師是屬於專門職業及技術人員服務業的一種，必須接受過正規的專業養成教育及訓練，並經過國家考試或相當資格之衡鑑程序，始能取得執業資格。為提升建築師執業素養與職能，分為教育、考試、執業三大層面探討。

以美國建築師為例，在建築教育方面，視建築學位為專業學位(Professional Degree)，專業學位是需經過國家建築認證單位(NAAB)認證的教育學程才能授予應考資格。其在美國國內專業學位的學程目標很明確，就是以訓練建築師為主要目標。台灣的建築教育，在課程編排與美國雷同，大概分為設計、理論、技術，及實務等四大類，但台灣的建築教育評鑑不同於美國是由專業的認證單位(NAAB)來評鑑，而是由教育部來主導。因此為了與國際接軌，中華工程教育學會(IEET)與國際間建築教育之認證機構簽署了坎培拉協定(Canberra Accord)，台灣共有 7 所建築系所通過此協定認證，且多半是 5 年制建築學士學位或 4 年制學士加上 2 年碩士學程。在全國建築師公會理事長劉國隆的帶領下，已與澳洲、美國、加拿大、英國等經濟體/國家的建築機構洽談有關建築師互惠認證與雙邊協定，過程中多數國家的教育認可標準為 5 年學士學位，或可依現有的坎培拉協定作為認證彼此建築教育之標準，唯其多與日本(4 年制建築教育為主)亦有互惠認可的機制。我方認為此範圍限制了台灣大多數 4 年制學校之建築系所，應著重在建築系科目所學之細部課程內容，而非學制年限。

美國掌管建築師考試的機構 NCARB 要求建築師的養成，視各州規定，必須在取得專業學位後，經過 3740 小時(大概 2-3 年)的實習，實習內容包含 6 大類(業務管理、專案管理、程序分析、專案規劃與設計、專案開發與合約、施工與評估)，且完成 Architectural Experience Program (AXP)後，才有資格報名建築師考試(ARE)。這點與台灣的建築系學生的實習有所不同，程序上台灣則是在通過建築師考試後要求 2 年的專業實務經驗。

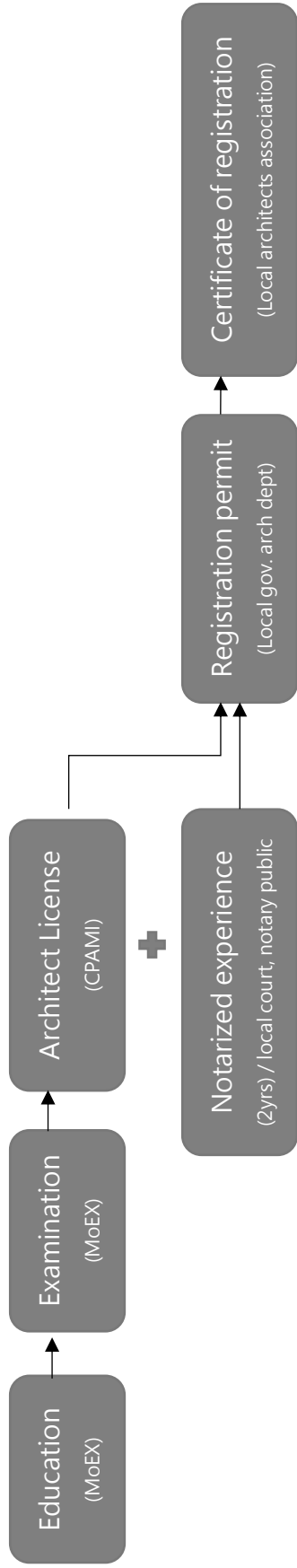
在考試方面，我國建築師考試採用傳統的筆試和手繪等方式，注重考生的基本繪圖表達及設計能力；美國建築師考試的內容包括建築策劃、設計、施工、管理、竣工驗收的全過程，各科考試內容均考核考生在保護公眾健康、安全和福利等方面的能力，註冊建築師不僅可以承擔建築設計工作，同時還可以作為建築策劃師、建築諮詢顧問、施工管

理、建築評估師等與建築項目有關的工作。美國新版建築師考試大綱（ARE5.0）刪除死記硬背及創新性考核要求，以電腦繪圖方式考核敷地設計與建築物實務設計，減少考試科目和考試時間，增加綜合案例能力考察，注重考生的項目管理、建築成本費用分析能力，強調建築的性能等方面。相較於我國，美國建築師考試純記憶及知識性型考核內容較少，多以案例研究的題型進行考核。

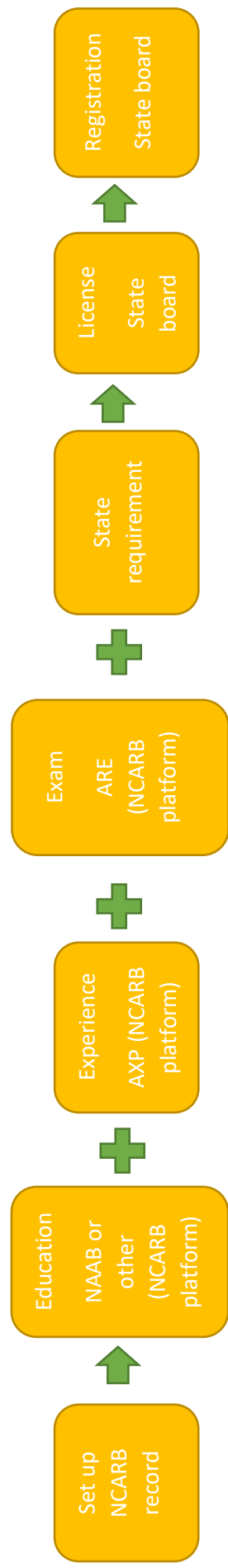
建築師是台灣都市景觀與城市風貌的人文、技術、綜合規劃之專業人士，開業建築師的設計理念、技術施工、整合能力直接影響建築設計質量，進而影響建築產品的質量。綜觀以上之比較，美國註冊建築師養成制度與台灣的養成制度各有優劣項目，國隆期望台灣建築師養成系統與已開發國家能夠多做比較，截取所長，讓台灣建築師們能夠跨足國際競賽，更能為地球環境奉獻台灣建築師的專長，並組成台灣建築國家隊，立足台灣，放眼天下。

Path of Taiwan architects

After meeting education requirement, the candidates can take architect exam. The architect license will be issued upon passing the exam. In addition to architect license, two years architectural experience (with notarization) will be required for registration.



Path of US architects



提升專技人員執業素養與職能研討會

-建築師教、考、用及公私部門之連結與協力-

與談人：陳清茂
內政部營建署簡任技正

前言

學校建築教育從自然科學、人文社會科學出發，養成學子的專業智能；從營建法規初探，建構學子法律及專業倫理的觀念；從建築設計過程，啟發創意及美學的能力。建築師專門職業考試則是透過「建築結構」、「建築構造與施工」、「建築環境控制」、「敷地計畫與都市設計」、「營建法規與實務」、「建築計畫與設計」等六大科目，檢視是否具備「專業智能」、「法律倫理」、「設計美學」等條件，恰恰與哲學所指「真、善、美」分別代表「科學」、「倫理」、「美學」不謀而合。

建築師受託辦理規劃、設計、監造到使用各階段業務，須具備相當程度專業知識、技能與態度，才能確保民眾權益與公共利益。尤其建築物孕育過程，建築師是重要推手，好的推手，力求精準、恰到好處。但如何讓多數建築師做到這一點，自然是從「教育養成」、「考試甄拔」、「職業管理」三階段著眼，提升「科學」、「倫理」、「美學」三面向著手。本文試著從「職業管理」，來談主管機關提升建築師「科學」、「倫理」、「美學」做了什麼？以及打算做些什麼？

建築師面臨的挑戰與公私協力提升環境

70年代初期，建築師人數約1200-1300人，當時建造執照樓地板面積從2500萬($M^2 \cdot y$)快速增加；80年代初期，面積達到7643萬($M^2 \cdot y$)高峰，建築師人數約2069人。近10年，落在2600~4100萬($M^2 \cdot y$)之間，開業家數卻達4473家(約有4677人)，領有建築師證書則有8459人，而且每年以上百人速度增加，執業環境隨著人數增加，面臨漸趨競爭挑戰，專業素養與職能如何隨著提升，主管機關的作為與方向，從底下三個觀點歸納如下：

■ 求真—拓展跨域廣度、提升專業深度

跨域議題的衝擊、日進千里的挑戰一面對綠建築、碳中和、循環經濟、都市更新、危險老舊建築等重要議題，每項議題背後，都有不同專業技術與法令規範，因應需求推陳出新。開業建築師面對陌生的跨域專業，如何整合自我，因應時代潮流，是一項重要的挑戰。舉例來說，面

對提前到來的碳中和目標，各國無不積極推動能效評估，我國也在進行式，鼓勵到強制的作法，是多數政策推動模式，面對近零碳挑戰，建築師無法迴避這波浪潮。另外，全國超過 30 年建築物約有 450 萬戶，超過全國戶數一半，我國又處於板塊交界的地震頻繁地區，政府積極推動危老、都更，最近也修正建築法第 77 條之 1，對於既有建築物耐震能力評估結果未達標者，強制進行耐震補強，面對跨領域的或新議題快速更替及法令修正，開業建築師應如何提升及拓展自我的職能，面對不同領域的挑戰？

建築法令過去多為規格式條文，建築師只要了解原理、熟讀規定，透過經驗，就能在職場上解決大部分的問題。但大型化、複合化、高層化建築設計需求，過去規格化的條文，不敷使用，取而代之的是電腦運算、多維度模擬驗證等方法，或是以測試試驗等方式驗證。諸如：建築物防火避難性能設計、防火避難綜合檢討、新技術新材料試驗評定認可等。近年建築資訊模型 (Building Information Modeling) 隨著電腦科技進步，越來越多建築專業技術採用，尤其透過 BIM 技術可以達到過去人工無法完成的設計理念與美學，抑或運用於綠建築設計分析案例越來越多，例如：高雄衛武營國家藝術文化中心、台江國家公園行政中心、經濟部中台灣創新園區。因應新技術、新科技應用進步，如何讓專業能力跟隨科技日進千里？

開業換證制度建立—94 年建築師法增訂第 9 條之 1，建立建築師開業換證制度，目的是提升建築師專業職能。96 年訂定「建築師開業證書申請換發及研習證明文件認可辦法」要求 6 年內應有積分 300 點以上研習證明，包含：建築師倫理、建築課程、建築相關法令、建築品質及實務等內容。研習不拘泥形式，得以多元化方式呈現，例如：公會活動、講習訓練、教學、研究、研發、作品發表、從事公共服務或參與社會公益活動皆可。實施以來不僅各建築師公會規劃活動或課程讓會員參與，不少民間公司、機關(構)也搭配市場需求與新興議題舉辦跨領域或新技術的課程。開放的研習方式，活用民間教育訓練資源，讓建築師依業務需求，提升所需專業深度與廣度職能。舉例來說：建築技術規則採規格與性能雙軌，民間教育訓練機構，自然因應新材料、防火避難設計及防火避難綜合檢討等制度，推出新的評估方法或模擬驗證軟體相關課程，建築師從參加課程的過程，提升相關專業技能，不也是開創一片新藍海。

■ 循善—強化獎懲與倫理 積累經驗與交流

倫理規範與獎懲制度—法律是他律性最低限度的道德，自律性的專業倫理，約束力遠比法律大，自律性倫理影響建築師，公會與事務扮演

的角色自不待言。建築師法第四章明定公會組成及運作，章程必須包含建築師紀律委員會之組織及風紀維持方法，如何發揮自律的影響力，是各界期待與企盼的。另外，政府機關的行政處分，則是違反最低底線實現道德的最終採取手段之一。違反建築師法與建築法義務者，以懲戒處分個人為主，但因涉工作權利，效率較謹慎緩慢，容易有比例原則失衡與遏止效果不佳等問題，不易收到行政罰效果。如果將處分區分為罰鍰與懲戒兩種，依義務情節輕重，擇適當方式處罰，才能收到行政管理目的。除此之外，事務所違反行政義務，亦應有相對應的罰鍰處分。另外，傑出建築師獎勵，建築師法也有入法，包括建築理論、專業、環境、藝術、文化、設計作品理念、公共事務、重大建築政策等方面，具卓越表現，透過每兩年舉辦傑出建築師選拔及頒獎活動，藉此引領向上的風氣與潮流。

滿足經驗累積與交流需求—建築師法第六條規定開業應設立個人事務所，或由二個以上建築師組成聯合事務所共同執業。111年個人事務所4371家、聯合事務所僅102家(最多為9人)，個人事務所達97.73%，分析個人相較聯合事務所的缺點有三：第一、容易因主持建築師個人因素結束經營。其次，員工認為資產屬建築師個人所有，不易對組織產生認同感，流動率高。第三、寶貴的經驗無法累積傳承。因此，以現行組織模式，對於年輕建築師的啟發，或者經歷豐富的建築師欠缺新世代激盪，甚為可惜。另外，國內外事務所合作模式，多採共同參與、共組公司或國外為主、國內為輔等模式，加入WTO之後，建築市場朝向自由化發展，面對國際事務所參與國內案例，如何提升自我職能，保持國內市場競爭力外，透過與國外建築師合作，累積國內外合作經驗，邁向國際市場。

事務所大型與小型化孰利孰弊，各有擅長。但從執業經驗累積的角度來看，大型化具有優勢，除了組織管理較有完整制度之外，經驗的傳承也較明確，我國曾參考會計師法提出「法人事務所」的選擇草案。「法人事務所」經驗累積的優勢在哪呢？舉例來說，初入職場的建築師，面臨教育所學與實務落差，以及事務所管理經驗不足，需時間彌補。開業多年建築師，因業務壓力或誘惑，容易迷失職場或無暇因應變化。如能提供利世代激盪、國際團隊交流的環境，對於專業倫理或有助益。另外，「APEC建築師計畫」2000年委託澳洲主辦，期望各經濟體內的建築師能夠在經濟體間交流，提供對等建築專業服務。囿於建築師法修正未果，紐澳就差臨門一腳。107年11月6日「專門職業及技術人員考試法」第20條修正後，突破了立法的障礙，該條文增訂對於領有外國執業證書之外國人，可以透過部分科目免試制度架構，在平等互惠原則

下，依其執業經歷，就應試科目、分階段或分試考試予以減免。考選部 109 年 2 月 21 日發布「專門職業及技術人員考試國際互惠認可準則」後，內政部委託中華民國全國建築師公會就我國與國際專技人員執業資格的相互認許展開國際洽商，期望不久之後，新事務所型態及新國際合作模式，可以為我國建築專業倫理環境帶來正向衝擊。

■ 追美—滾動檢討法令限制 進化美學與效率

建築法與各地方建築管理自治條例屬程序性規定，目的是明確權責與流程；建築技術規則則是技術性法規，基於公共安全，政策推動、防弊條款等目的訂定。程序性條文，權責如劃分不明確，執法人員見解易趨嚴，歧見就越多，延宕情形就會越嚴重，建管與建築師協力關係越緊張，越容易產生侷限設計理念與美學的情形。技術性條文由中央統一規定，較不具彈性，易發生個案不合理、無法因地制宜、設計理念與美學打折等問題。

民國 73 年，建築法第 34 條明定建築執照審查，主管建築機關就規定項目為之，其餘項目由建築師簽證負責。建築師法 60 年公布，建築師受託辦理建築物及實質環境之調查、測量、設計、監造、估價、檢查、鑑定等各項業務，建築師並對公共安全及災害預防等相關建築業務協助主管建築機關，具有社會公益責任，與主管建築機關具有協力關係。為了讓關係劃分明確，規定「直轄市縣(市)主管建築機關審查或鑑定建築物工程圖樣及說明書之規定項目」、「強化建築物施工管理作業原則」等，中央也會每年督導地方，期望地方建管於建造執照審核、抽查、勘驗、查驗各階段，能夠讓作法更加明確與透明，藉以消除因權責或法令解釋所帶來的障礙。

建築技術規則 63 年修正公布全文以來，近 50 年時間，超過百餘次的修正。近年法令鬆綁，主要多涉及檢討不具彈性的法令限制，降低設計美學形塑障礙。舉例來說，總則編第 3 條之 2，地方主管建築機關得就通路、附置物突出部分、日照、採光、通風、停車空間等訂定因地制宜的規定，報中央核定後實施，目的就是因應地方發展特色，保留地方主管建築機關權限。又如：屋頂是立面傳達語彙重要的一部分，透過修正高度與屋頂突出物，讓突出屋面的透空遮牆或透空立體架構等成為形塑美學的選擇之一。

結語

「學校教育養成」、「考試甄拔」兩階段，建築師具備某種程度專業素養與職能，取得建築師證書後，須具有兩年以上建築工程經驗，才能申請發給開業證書，以彌補職能上的落差。提升專業素養與職能，

「職業管理」不會提供齊平式的教育資源，而是透過「活用民間教育訓練資源」、「強化獎懲與倫理」、「滾動檢討法令限制」等方式，建構建築師得以提升自我素養與職能的「環境」前進。

提升專技人員執業素養與職能研討

-建築師教、考、用及公私部門之連結與協力-

內政部營建署

建築管理組 陳清茂

111年12月20日

1

01.開業建築師養成

養成

學校教育

考試甄拔

職業管理

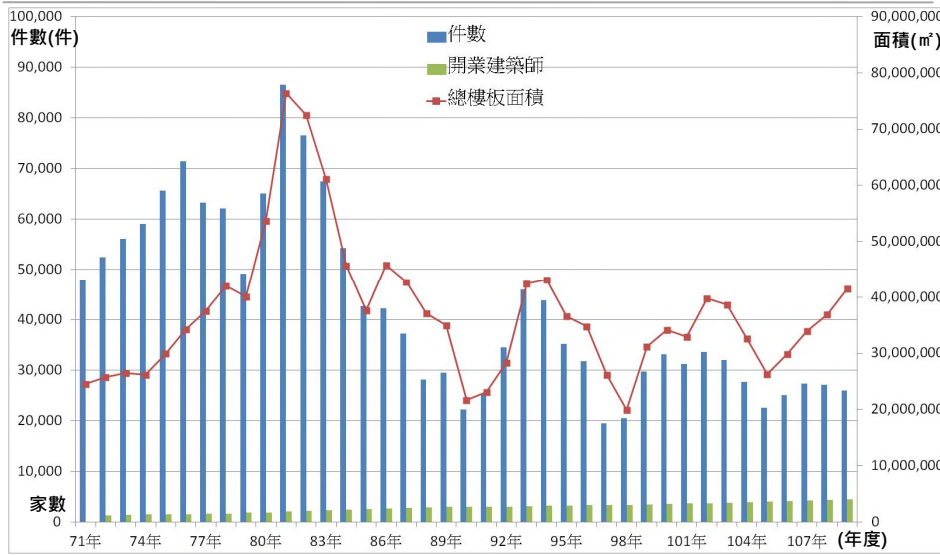
- 自然、人文與社會科學課程
- 法規、法律及專業倫理課程
- 建築設計課程 - 創意及美學

- 建築結構
- 建築構造與施工
- 建築環境控制
- 敷地計畫與都市設計
- 營建法規與實務
- 建築計畫與設計

2

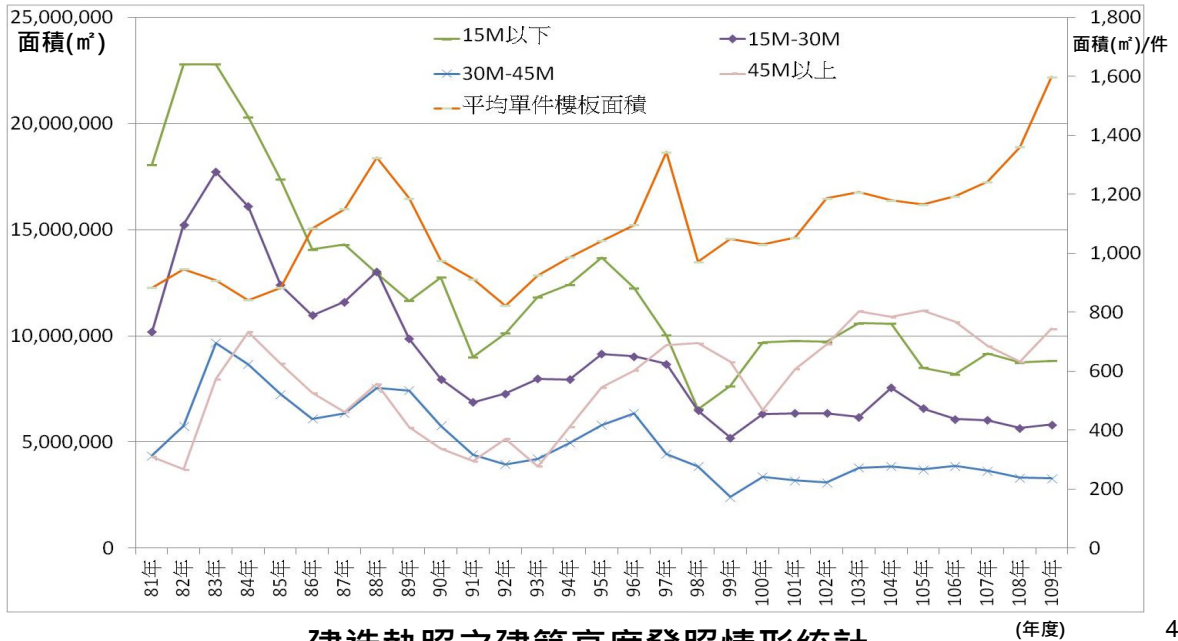
02.開業建築師挑戰

挑戰



近40年建築師開業、建造執照核發情形統計

3



建造執照之建築高度發照情形統計

(年度)

4

03. 拓展跨域廣度、提升專業深度

Architect
專業能力

促進資源投入

活用民間教育訓練資源

廣度



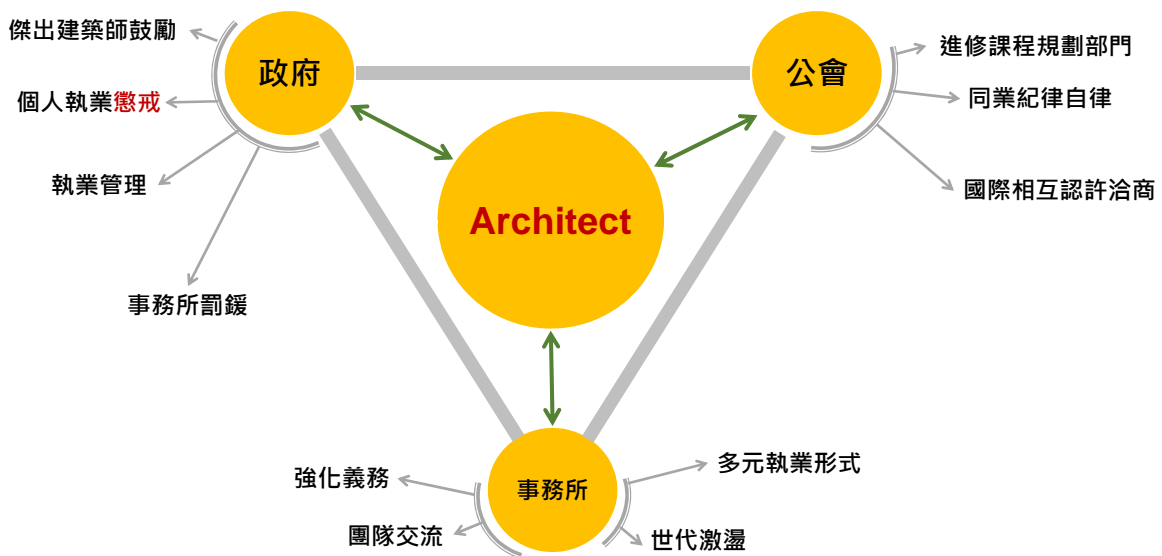
深度



- 公會活動
- 作品發表
- 教學經歷
- 公共服務
- 講習訓練
- 公益活動
- 研究計畫
- 研發工作

Architect
再進修

04. 強化獎懲與倫理 積累經驗與交流



05. 滾動檢討法令限制 進化美學與效率

建築 + 環境 + 生活

程序限制

- 行政技術分立-審核/簽證/抽查。
- 計畫督導-促成相互學習，建立共同模式。

簡化/明確

技術限制

- 彈性授權。
- 法規鬆綁-突出屋面的透空遮牆或透空立體架構等成為形塑美學。

因地制宜

7

敬請指教

專技人員執業素養與職能之提升探討

—談建築師專技人員考試

與談人：郭奇正

東海大學建築系教授

考選部職司專門職業及技術人員考試（簡稱「專技考試」），是高等教育/職業教育端與專業職場之間的樞紐。教育端提供學子在專技人員執業所需基本能力的養成，經過考試端以適當的考試方式篩選出合格人才後，取得證照進入職場服務，並繼續提升其職能。過往的專技考試，由於有頗長的一段時間每年通過考試的人數偏低，因此，學界與業界對於專技考試開始產生了分歧的面對態度：在學校端，由於錄取率偏低，當年倘有自己系所的畢業生通過專技考試取得建築師資格，固然會大肆宣傳，期許有更多新鮮人申請來系就讀；學校也因此調整高年級畢業前的設計教學，並加上類似「建築師實務」之類的課程，以利畢業生順利銜接職場，並進入準備考試的心理狀態。但也存在許多學校漸漸地不以自己系所畢業生考取比例作為教學成效及與職場接軌的評斷依據之一，教學與實務上執業的需求難以因為專技考試這個中介的樞紐而有效對應並產生鋪陳與連結的關係，並漸行漸遠；甚至因此導致有些系所的畢業生不僅因錄取率偏低而少有參加專技考試的動機，且認為建築專業教育所給予的養分不一定得透過取得建築師才能夠進行專業的實踐。這些教育領域與專業職場之間疏離的狀態，其實是可以透過考試方式與內容的調整予以拉近的，讓專技考試可以扮演樞紐的角色，重新連結教育與職場。

隨著大約卅年前開始專技考試通過人數的放寬與制度的改變，前述的狀況也已經歷經了將近 1/4 個世紀的調整。如果我們將過去建築師專技人員考試低錄取率的階段暫且稱之為「門檻制」的階段，1990 年代之後的錄取率放寬與及格考科保留等制度性的調整，我們可以認定為由「門檻制」漸次向「資格認定」方向傾斜調整的過程。除了考試錄取率的大幅提高，讓許多建築系所/建築科就學學生不再面對一次考試六科都須通過才能決定是否通過的嚴苛門檻之外，也可以在一定年限內保留已經通過的科目成績，循序將其他準備未及的應考科目一一在年限內考過；這個由「門檻制」向「資格認定」傾斜的趨勢，其實也頗符合美國或是其他歐陸國家建築師認證的過程與方式，理應在此方向繼續推動。

然而，走訪了建築師公會與部分中生代的建築師事務所，卻仍然可以感受到目前業界普遍地仍感覺的專業人力不足，聘用不易的狀況；甚至許多中生代建築師的事務所開始被迫聘用非建築系科班訓練出來的學

生，並只能將事務所內部的工作分成有創造性的設計工作與非創造性的一般業務，以維持事務所正常運作；並常常反問學校教師：建築系訓練出來的畢業生都跑到哪裡去了？

究其原因，建築師公會與才剛剛應考通過不到十年的許多中生代建築師普遍認為，考試的內容與考題的方向仍可以再修正。蓋倘若以「資格認定」的取向來檢討考試的方式與內容，目前考試的六個科目鮮少被質疑，但考試的內容普遍地被認為雖然近年來已經看得出來不斷地有修正與新的方向嘗試，但可以讓考生認為「必須要有建築師事務所的實務經驗才容易考得上」的這個心理感受沒有被普遍有效地建立起來。許多畢業生仍普遍地認為，「即使到事務所工作，但是沒有停下手頭的工作一段時間，專心準備考試；或是沒有付錢到專技人員考試的補習班去補習，根本考不上」。

這個認知或感受，讓「實務經驗」不被認為是考試前所必備；反之，倘若要繼續延續專技考試是起碼的專業「資格認定」這個已經持續了快卅年的方向，如何透過考試內容的調整讓「實務經驗」成為建築系畢業生準備要應考前「必備」的養成資歷，即是一個可以檢討的切入點。

循此，針對目前考試的六個科目，我們有可以區分為帶有術科性質的「建築計畫與設計」與「敷地計畫與都市設計」兩科（即業界俗稱的「大設計」與「小設計」），以及之外的法規、結構、構造、環控等四科。如果是「資格認定」取向，後四者其實可以用簡單的「題庫」概念予以概括：亦即讓建築系畢業生、或已經在職場工作一段時間準備應考的考生知道，只要搭配持續的實務工作執業，並在實務工作進行的同時，反覆地再專技考試的「題庫」與手頭上正在執行或曾執行過的實際專業工作中來回檢視，即可以在累積的一定的實務經驗之後，搭配自我的筆記整理或參加同儕之間的讀書會之類的方式累積應考經驗，即可一科一科地分頭準備，在時限內通過考試。「題庫」的內容究竟應涵蓋哪些項目，可以由考選部邀集各校在各領域執教多年的教師共同研商，使不偏執在特定的學校特定教師的專長，而是符合整體社會與城鄉環境執行建築師業務之需要。但針對特定的科目，還是可以各自出一些當下專業環境「正在」或「剛剛」面對的專業議題，使考生與補習班的市場認知到在事務所從事實務工作還是通過考試的必要門徑，不可能單憑媒體或專業期刊雜誌報導或補習班的補強應考。

舉例而言：

「建築結構」科，除結構概念的出題之外，可以針對最近幾年頻繁出現的地震災後，建築專業領域的檢討與強化耐震係數之後建築物的補

強與因應之道出題。

「建築構造與施工」方面，可以針對越來越普及的 SRC 出題，主要要考生可以清楚地基礎與大牆斷面上知曉不同的結構系統在構造上的明顯區別；當前木構造也有越來越普遍的趨勢，可以隔一段時間適時地將木構造納入考題範圍之中。台灣許多地區地下水位高，但地震頻繁帶來的土壤液化問題，以及之前曾經頗為氾濫的山坡地輕率開發的邊坡穩定等問題也可以適時地納入。

「營建法規與實務」科，是最能夠讓考生認知到要通過此科最簡單的方式即是投身建築師事務所，且全盤性地了解一塊地的地籍圖被建築師帶回事務所後到協助完成建築執照申請的完整流程的必要性。因此，考題最適合以拿到基地後的「直覺式反應」來考驗考生是否有實際的執行業務經驗。也需要適時地回應內政部營建署或相關主管機關新的政策與推動方向，避免出死背法條的題目，而是要考生針對政府的新政策或理念，回答需要被檢討與檢視的法條項目。

「建築環境控制」部分雖是許多考生申請免試的主要科目，但還是能夠提供影響考生進入職場以應考的誘因。「題庫」方面，除了應兼顧熱環境、光環境、音環境等三大面向之外，建築密度提高與複合機能使用後在空調、節能的作法上有哪些應注意事項，以及市場上新的冷凍空調與消防技術帶來的設備更新市場與建築物的調整因應，都是可以放入考題的範疇。近年來，危老更新固然因為容積率的獎勵而啟動了為數不少的新市場，但許多的建築物受限於一些既定的產權條件與基地條件等，無法以危老更新者，還是具有改善的必要；如何在舊的、且在台灣極其普遍的加強磚造結構霧中進行物理環境與設備的改善，也是可以思考的一個方向；同時，綠建築的比例也可以適當比例地加重。

至於無法以「題庫」的概念予以概括處理的「建築計畫與設計」與「敷地計畫與都市設計」這兩門考試科目，近年來除了過往長期存在的兩家老牌建築師專技考試補習班之外，也如雨後春筍般地出現許多小型的專門針對大小設計的小型補習班或類似讀書會的快速設計切磋團體。可見，近來越趨靈活的設計題型已有效地擾動出了多元的設計出題方向預測；這其實就多元化與實務趨向的調整修正來說，是正面的衝擊。但出題的方向建議可以考慮兼顧三個主要的面向：

- 一、正確「基本概念」的呈現：例如地下車道的出入口要避開道路路口一定距離以上，轉彎半徑的合理性等絕不應該出錯的基本動作的回應等；
- 二、「態度」與掌握工具的呈現：例如對基地周邊都市紋理的分析與回應，能夠準確地分析出足以用設計去回應的環境脈絡，並確實以設

計的形式手法回應的能力。或是對環境「尺度」的分析能力與尊重態度，是否能夠確切地掌握並呈現「尺度感」等；

- 三、敏感回應社會趨勢與需求的能力：例如目前大眾運輸導向的規劃(TOD)甚囂塵上的當下，能夠在提供的基地條件下找到 TOD 的概念可以有效發揮的方向的能力、或是在危老重建越來越普及的當下，對危老更新議題的更新面是否有基於處理經驗的獨到解析等。

誠如前言所提之「專技考試如何作為教學與實務執業間的中介樞紐」這個問題意識，回歸到近廿餘年來由「門檻制」考試向「資格認定」方向傾斜的長期演變趨勢下，面對仍有許多建築系畢業生未能將實務經驗當作應考前的必備項目、許多建築師事務所仍苦於招不到人的情形下，能夠在考試的題型中加入一定的配分比例是必需要實務經驗方能解析的題型，會有助於建築系畢業生願意提前投入職場，而不是畢業後先暫停幾年應考再決定是否投入職場。「題庫」形式的考題以會有助於考生願意邊工作邊應考，而無需如早年準備大學聯考般刻意停下一段時間完全投身補習班以應考，造成職場經驗的被迫中斷。而針對一定建築師事務所實務經驗可同意予以免試的優惠規定，則建議可以回歸與建築師公會的協商，由公會出面協調提供認證工作年限證明的建築師，讓他們有更多的權限與責任感對於申請免試者的工作表現與敬業態度，願意提供更多的申請免試者工作態度與表現的說明，而非僅是確認起迄的任職時間點；如此，或將有助於更投入的敬業態度與更快速的實務經驗積累。

高等教育人才培育的典範移轉與新趨勢

與談人：曾新元

教育部高等教育司專門委員

壹、前言

國家以人才為本，人才培育是國家永續發展與提升國際競爭力的關鍵，而高等教育是教育階段的最後一哩路，因此各國高等教育體制的制度設計與目標，不但攸關國家整體人才培育的執行成效，更是彰顯社會階層的流動與教育的公平正義（黃家凱，2018；張宜君、林宗弘，2015）。

蔡英文總統在 2020 年 5 月 20 日第二任總統就職演說特別闡述，在面對全球政經結構變遷下，臺灣未來的產業發展將在 5+2 產業創新的既有基礎上打造「六大核心戰略產業」，讓臺灣成為未來全球經濟的關鍵力量（國家發展委員會，2020）；六大核心戰略產業包含強化資訊及數位產業、發展結合 5G 時代數位轉型及國家安全的資安產業、生物及醫療科技產業、軍民整合的國防及戰略產業、綠電與再生能源產業及確保關鍵物資供應的民生與戰備產業，目標是要讓臺灣扮演全球經濟的關鍵力量，成為國際上不可或缺的要角，發揮「小國大戰略」之目標。

教育部（以下簡稱本部）作為扮演高等教育人才培育政策火車頭與整合平台的任務，人才培育政策必須貼近國家產業發展需求，如何有效整合大學、產業及各政府部門的人力需求，進一步提出支持大專校院教學研究的具體措施，讓大學能更有效率執行國家人才培育計畫，將是帶動國家產業進步及升級的關鍵；另為因應「全球化」、「少子女化」、「高齡化」、「數位化」及「全球暖化」等國際趨勢造成之衝擊與影響，國內高等教育人才培育也必須符應國際趨勢，參照聯合國經濟合作暨發展組織 2030 年的教育架構（OECD，2018）及我國「十二年國民基本教育課程綱要總綱」（俗稱 108 課綱），將人才培育面向涵蓋「知識」（knowledge）、「技能」（skills）、「態度與價值」（attitudes & values）三大範疇，從過去傳統侷限於專業知識「硬性能力」的培養，拓展到跨領域學科、學生自主學習、解決問題與國際移動「軟性能力」的增能。因此，不論回應國內產業人力需求與提升國家整體人力素質，或是符應國際人才培育成為「世界公民」的趨勢，強化公私部門之連結與協力，以及本部提出更寬廣、更多元的人才培育政策，不但有助於提升國內人力素質，更可以臺灣在國際政治與經濟扮演更重要的關鍵角色。

貳、高教人才培育的典範移轉與新趨勢

以下將就人才培育典範移轉的具體推動措施與人才培育新趨勢的實際做法分別說明。

一、人才培育的典範移轉：

- (一) 修訂學位授予法：為打破系所藩籬，鼓勵學生修讀跨域課程，本部 107 年業修訂學位授予法第 5 條規定，增列學生得彈性於院、系、學位學程之間修課(例如學院進系所出或系所進學院出)，並依其學術領域、修讀課程及要件授予學士學位，所授予之學位亦不受限於學生原入學之院、系、學位學程的規範，鼓勵學校放寬讓學生更自由彈性學習。
- (二) 推動高教深耕計畫：該計畫以學生學習為主體，重視教學創新的落實，目的是希望在提升學生在「資訊科技與人文關懷」、「跨領域學習」、「自主學習」、「問題解決」與「國際移動」的能力，進而發展大學多元特色，培育國內新世代的優質人才；因此為達到上開目標，大學得依學校專業優勢領域及人才培育目標，發展出具有特色的跨領域教與學規劃，學校除了鬆綁系所課程分野，擴大開課、選課、教學、實習的彈性外，可透過訂定「彈性學制」，讓學生依興趣、性向有不同組合課程修習，改變傳統學系近乎固定的學習模式，進而建構跨領域學習環境，提供學生更多元與更自由的學習機會。
- (三) 鼓勵大學推動彈性學制：根據本部的畢業生流向追蹤，跨領域學習學生在求職與就業上，比非跨領域學習的學生更為有利。因此學校可以透過學制的修訂，讓學生的學習軌跡及專業培養更具彈性，具體策略包含：(1) 賦予必修或畢業學分數彈性。(2) 鼓勵學生修讀跨領域或跨校的課程及學程。(3) 降低輔系、雙主修門檻。(4) 建立協助學生適性發展之轉系輔導制度。(5) 以學院為教學核心單位，進行跨系所教學資源整合，設計出具有整合性與創新內容之跨領域課程，深化學生學習廣度。(6) 大一大二不分系。

二、人才培育的新趨勢：產官學的連結與協力

(一) 招生名額調控

為使學校系所增設調整能配合國家發展及回應產業需求，本部自 109 學年度起針對學校所提各學制班別系所增設調整案，依據國發會產業人才供需調查結果，以及各部會對重點領域人才培

育之建議，會同各部會進行專業審查，透過本部主導科系所增設調整，達到人才培育領域及數量配合國家重大政策發展方向的目的。

(二) 國家重點領域的人才培育

110年業針對人才培育與產學合作做出重要革新，制定了「國家重點領域產學合作及人才培育創新條例」(簡稱創新條例)，並於5月28日由總統公布在案。

本條例制定之重點在於國立大學可與企業合作設立研究學院，培育未來所需的高階科學技術人才。另外，在監督機制方面，除了由中央跨部會組成審議會擇定國家重點領域、審議國立大學申請條件、合作企業條件等以外；國立大學校務會議應負責審議研究學院的申請設立、續辦與否、停辦，以及研究學院改善計畫備查等事項。再者，研究學院的資金來源來自行政院國家發展基金的撥款，以及自籌收入，而合作企業每年提供的資金額度，不得低於國發基金撥款的額度。為使研究學院的研發成果能回饋學校，研究學院應將研發成果收入的百分之十以上，提供國立大學用於改善師資、充實設備及其他校務發展。本條例通過之後可促進晶片設計、半導體等國家重點領域產學發展，並提升國立大學研究發展成果。

因此，經由創新條例的推動，提供了國立大學人才培育與產學合作較具彈性的法規環境，由大學與企業共同申請設立國家重點領域研究學院(簡稱研究學院)，透過企業與政府(國發基金)的共同出資，共同培養高階科學技術人才，讓臺灣成為資訊科技、文化創意等重點領域之重要基地，並促進人才創意思考、跨領域整合能力等發展。目前國家重點領域的擇定，皆會由本部組成的跨部會審議會共同決定，範圍除半導體外，亦包括AI、循環經濟、智慧機械、新農業、文化創意產業及金融服務等。

(三) 推動產業碩士及產業博士

教育部為協助大學校院提升博士級及碩士級的人才務實致用之研發能力，並爭取企業或法人研究資源，鼓勵學校依特色及區域重點產業，擇定優勢或重點產業研發領域，依招生對象不同，以學位學程方式與企業或法人合作培育研發人才，並協助產業研究發展，建立論文研究由學校與產業界共同指導之機制；同時也透過課程改革、業界參與之方式，促使研究生至業界進行實作研發。希望經由連結學校研發能量及產業資源，打造學校創新研發生態系。

本計畫以政府提倡之 5+2 重點領域產業為主，包括智慧機械、綠能科技、生醫產業、新農業、循環經濟、國防航太產業等。課程規劃由企業與學校合作研擬與規劃，並延聘業師授課，所需經費由企業與學校共同支應，學生畢業後負有至合作企業就業之義務，企業則須聘用 7 成以上畢業生；而產業博士，學生部分時間在學校進行專業課程訓練，另一部分時間在企業進行實務專業訓練，並由企業提供相關研究經費。

參、結語

OECD 於 2018 年提出 2030 年的教育架構學習架構，旨在描繪未來教育願景及期望學生具備的素養，提出更廣泛的教育目標，同時也指出面向未來教育發展與改革方向，以實現個體幸福和社會集體福祉。為符應上述國際潮流趨勢與我國 108 課綱的銜接，我國高等教育的人才培育是必將進行改革及轉變。

本部透過修訂學位授予法、推動高教深耕計畫及鼓勵大學推動彈性學制等措施，將人才培育的內涵，從過去僅重視專業知識養成，拓展到培育學生的跨域學習、自主學習、國際移動力與解決問題的多元能力的培養，讓大學的教學系統可以有效培育學生所需的知識、技能、態度和價值觀；而人才培育的推動策略，也從過去本部單一受理大學發展需求，進一步調整為由政府跨部會、產業與大學共同培育國家所需人才。高等教育人才培育效率與效能，不但視為個人在社會階層流動的動力與教育公平正義的落實，更經由與國家與產業發展產生正向的互動與緊密關係，作為提升國家整體競爭力的利器。

參考資料

OECD (2018)。The future of education and skills Education 2030。

[https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf)

張宜君、林宗弘 (2015)。臺灣的高等教育擴張與階級複製：混合效應維續的不平等。臺灣教育社會學研究，15 (2)，85-129。

國家發展委員會 (2020)。六大核心戰略產業推動方案。

https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=9614A7C859796FFA

黃家凱 (2018)。臺灣原住民族高等教育政策分析。教育研究與發展期刊，14 (3)，33-64。

教育、考試、執業之協力併進

與談人：劉約蘭

考選部常務次長

國家社會的穩定運作及長遠發展必須以優質人力為基礎，完整的人才培育則應從全方位視角出發，進行系統性思考，整合教育、考試及執業三方資源，始能克竟全功。本文以律師、建築師考試為中心，於探討考試制度現況與相關議題之際，將觸角延伸至前後端的學界與業界，並期待結合教育與執業端的力量，釐清並聚焦於核心職能，以提升考試制度評量效能。

壹、現行律師、建築師考試制度及運作概要

一、律師考試

(一) 應考資格、應試科目與及格標準

1、第一試：測驗題

應考資格	免試資格	應試科目	及格標準
符合下列任一款規定者，得應本考試： <ul style="list-style-type: none">● 國內外公私立專科以上法律相關科、系、組、所畢業● 非前款科、系、組、所畢業，但曾修習民法等指定法律相關學科至少 7 科，每學科至多採計 3 學分，合計 20 學分以上，其中須包括民法、刑法、民事訴訟法或刑事訴訟法● 普通考試或相當於普通考試之特種考試司法行政職系各類科考試及格後任司法行政職系職務 4 年以上● 高等檢定考試法務相當類科及格	1. 符合下列任一款規定者，得申請第一試考試免試： <ul style="list-style-type: none">● 具有左列應考資格第 1 款，且於專科以上學校擔任教職一定年資並講授指定法律科目 3 年以上● 曾任薦任職軍法官 6 年以上 2. 符合下列任一款規定者，得申請全部科目免試： <ul style="list-style-type: none">● 實任法官、檢察官（於自願退休或自願離職生效日前 6 個月起申請）● 曾任公設辯護人 6 年以上	1. 綜合法學（一）共 7 個子科目，合計 300 分 2. 綜合法學（二）共 8 個子科目，合計 300 分	按應考人第一試成績高低順序，以全程到考人數前 33% 為錄取。
有律師法所定不得充任律師之情事，或有其他依法不得應國家考試之情事者，不得應本考試或申請第一試免試。			

2、第二試：申論題

應考資格	免試資格	應試科目	及格標準
第一試錄取者或第	見上表	1. 憲法與行政法 200 分 2. 民法與民事訴訟法 300 分	按應考人第二試成績高低順序，分別以各該選試科目全

一試免試者		3. 刑法與刑事訴訟法 200 分 4. 公司法、保險法與證券交易法 100 分 5. 國文（作文）100 分 6. 智慧財產法或勞動社會法或財稅法或海商法與海洋法（四科任選一科）100 分	程到考人數前 33% 為及格。但第二試筆試應試科目有一科目成績為 0 分或除國文、選試科目以外其他各科目合計成績未達 400 分者，均不予及格。
-------	--	--	--

(二) 報考、到考與及格人數

表 1 101 年至 110 年律師考試報考、到考、及格人數、及格率統計表

年別	報考人數	到考人數	及格人數	及格率
101	10,249	8,619	915	10.62%
102	10,200	8,595	892	10.38%
103	10,693	8,994	915	10.17%
104	10,291	8,309	822	9.89%
105	10,361	8,711	860	9.87%
106	11,118	9,256	924	9.98%
107	10,621	8,846	759	8.58%
108	10,872	8,964	549	6.12%
109	11,589	9,620	650	6.76%
110	11,755	9,110	940	10.32%
總計	107,749	89,024	8,226	9.24%

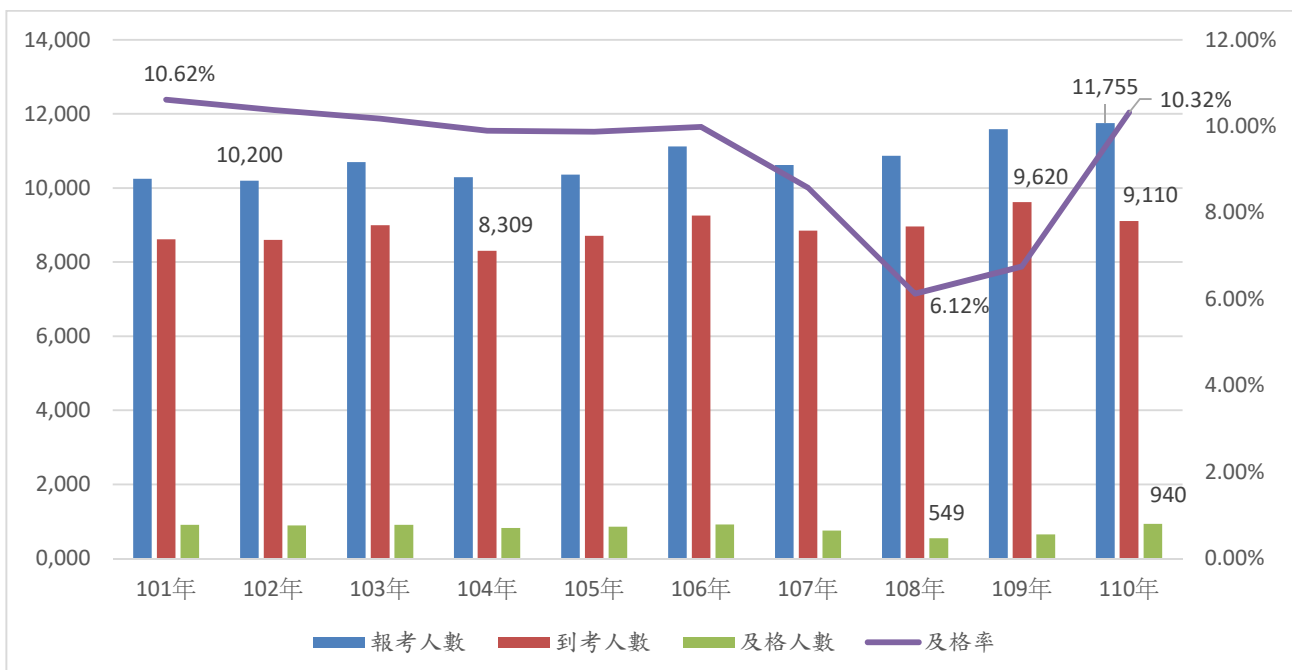


圖 1 近 10 年律師考試報考、到考、及格人數暨及格率統計圖

註：1. 圖表資料來源：考選部考選統計；2. 為利閱讀，圖 1 僅顯示各統計值最高、最低、最近數據。

二、建築師考試

(一) 應考資格、應試科目與及格標準

應考資格	部分科目免試資格	應試科目	及格標準
具有下列任一款資格者，得應本考試： <ul style="list-style-type: none"> ● 國內外公私立專科以上建築相關科、系、組、學位學程畢業 ● 國內外公私立大學、學院建築研究所畢業，並於建築相關科系修習建築設計 18 學分以上 ● 非第 1 款科、系、組、學位學程畢業，但曾修習其開設之建築設計 18 學分以上，及修習建築法規等指定建築相關學科至少 5 科，每學科至多採計 3 學分，合計 15 學分以上 ● 高等檢定考試建築類科及格 	1. 具有左列第 1-3 款應考資格，且達專任建築工程工作年資，得依學歷及工作年資申請：(應試 5 科) <ul style="list-style-type: none"> ● 研究所或五年制大學畢業者，工作年資 3 年 ● 四年制大學畢業者，工作年資 4 年 ● 專科學校畢業者，工作年資 5 年 2. 具有左列第 1-3 款應考資格，且於專科以上學校擔任教職一定年資並講授指定建築科目至少 2 科(應試 5 科) 3. 領有相當我國建築師之外國建築師證書並從事專任建築工程工作年資 1 年以上(應試 4 科) 4. 具有左列第 1-3 款應考資格，並經公務人員高考三級建築工程科及格，於公務機關擔任建築工程職務 3 年以上(應試 2 科)	1. 建築計畫與設計 2. 數地計畫與都市設計 3. 營建法規與實務 4. 建築結構 5. 建築構造與施工 6. 建築環境控制	採科別及格制，以各應試科目之成績，各滿 60 分為及格。應試之科目成績及格者，其效力保留 3 年。
有建築師法所定不得充任建築師之情事，或有其他依法不得應國家考試之情事者，不得應本考試。			

(二) 報考、到考與及格人數

表 2 101 年至 110 年建築師考試報考、到考、及格人數、及格率統計表

年別	報考人數	到考人數	及格人數	及格率(%)
101	4,116	2,776	159	5.73%
102	4,197	2,855	173	6.06%
103	4,204	2,841	216	7.60%
104	4,181	2,816	192	6.82%
105	4,093	2,848	287	10.08%
106	4,161	2,890	230	7.96%
107	4,117	2,800	199	7.11%
108	4,256	2,767	156	5.64%
109	4,353	2,718	191	7.03%
110	4,463	2,708	179	6.61%
總計	42,141	28,019	1,982	7.07%

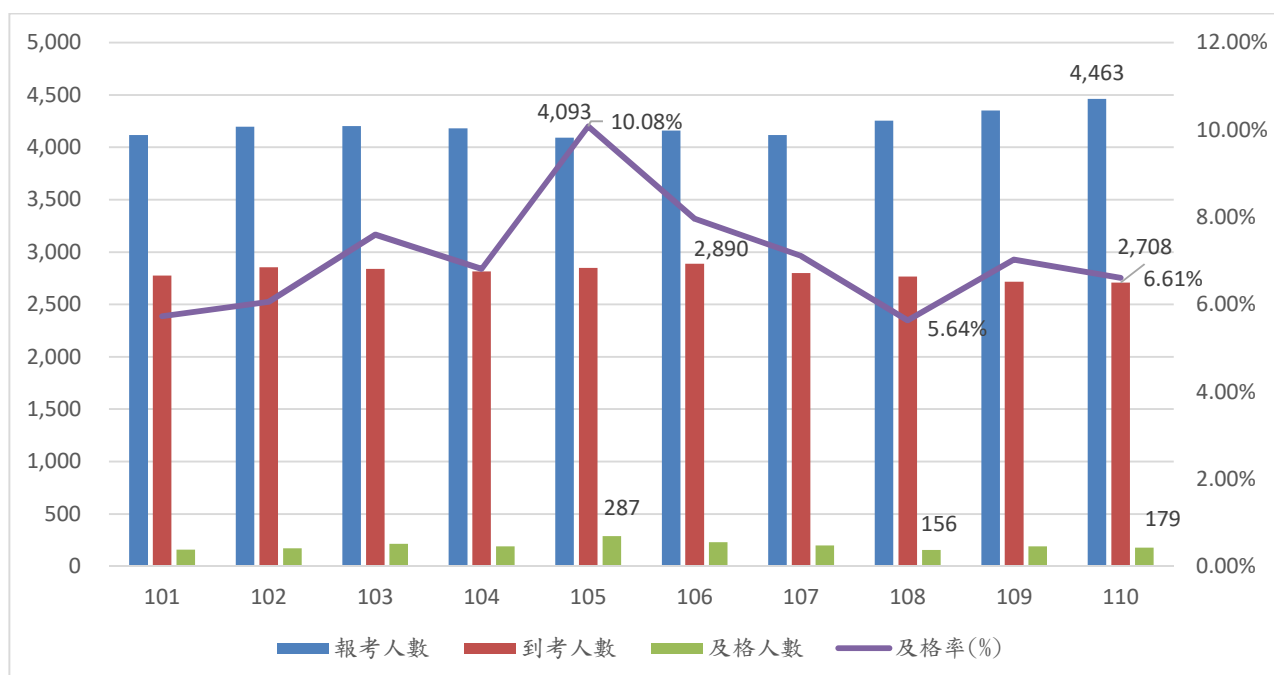


圖 2 近 10 年建築師考試報考、到考、及格人數暨及格率統計圖

註：1. 圖表資料來源：考選部考選統計；2. 為利閱讀，圖 2 僅顯示各統計值最高、最低、最近數據。

貳、律師、建築師教考用相關人數串聯情形

一、律師教考用相關人數

依律師教考用各主管機關公布資料顯示，近 5 年由國內專科以上學校法律學門畢業人數穩定維持在 4 千 2 百餘人，律師考試及格人數雖有高低起伏，但最終領證、完成職前訓練並加入公會人數，大抵落在 7 百餘人，至於累計加入公會執業人數由 106 年 8,038 人成長至 110 年 10,990 人，人數成長幅度約為 36%。

表 3 106 年至 110 年律師教、考、用相關人數串聯表 單位：人

年度	專科以上法律學門畢業人數	律師考試報考人數	律師考試及格人數	律師新領證人數	完成職前訓練人數	加入公會人數	累計加入公會人數
106	4,281	11,118	924	761	280	621	8,038
107	4,237	10,621	759	837	414	704	8,742
108	4,291	10,872	549	761	379	750	9,492
109	4,290	11,589	650	222	262	733	10,225
110	4,250	11,755	940	444	332	765	10,990

註：1. 資料來源：教育部教育統計網頁、考選部考選統計網頁、法務部法務統計網頁。2. 各年度畢業人數（如 106 年度）係以前一學年度畢業人數（如 105 學年度）推論列計。

二、建築師教考用相關人數

依建築師教考用各主管機關公布資料顯示，近 5 年由國內專科以上學校建築及營建工程學門畢業人數從 7,733 人下降至 6,966 人，減少幅度約為 1 成，恐係受國內產業發展及新世代志趣走向等因素影響。建築

師考試及格人數雖有高低起伏，但最終新增建築師開業人數大致維持在每年 1 百餘人，至於累計開業人數由 106 年 4,151 人成長至 110 年 4,560 人，人數成長幅度約為 10%，相較於律師人數成長幅度較為緩和。

表 4 106 年至 110 年建築師教、考、用相關人數串聯表 單位：人

年度	專科以上建築及營建工程學門畢業人數	建築師考試報考人數	建築師考試及格人數	新增建築師開業人數	累計建築師開業人數
106	7,733	4,161	230	101	4,151
107	7,781	4,117	199	49	4,200
108	7,505	4,256	156	124	4,324
109	7,117	4,353	191	130	4,454
110	6,966	4,463	179	106	4,560

註：1. 資料來源：教育部教育統計網頁、考選部考選統計網頁、內政部內政統計年報網頁。2. 各年度畢業人數（如 106 年度）係以前一學年度畢業人數（如 105 學年度）推論列計。

參、律師、建築師考試制度之評議

經查閱近年期刊文獻及考試院會議考試委員對律師、建築師考試制度之意見，除期待教育端強化實習課程或實務職能之培育，並呼籲職業主管機關與專業團體發揮自主管理精神，協助會員持續進修，維持專業職能水準外。對於考試制度部分之評議，大抵摘要綜整如下：

一、律師考試

- (一) 評量目標的達成度：律師之品德操守甚為重要，如何確保考試及格者品德操守、學養學識俱佳，應係制度設計的目標；另律師考試內容與實際執業似有脫節，應考資格及評量內容之設計如何配合實務，達到篩選擔任律師工作的基本能力，尤為要務；又第一試測驗題命題難度高，既要符合法律規範思維邏輯周延性上之最低要求，又須避免試題艱澀難懂或過於偏重單純記憶性作答，以致無法藉此有效測知應考人基本法律知識之程度，故應特別注意命題者之選任及命題技術之提升。
- (二) 及格方式的合理性：自 107 年起，律師考試及格方式兼採比例制與固定成績特別設限，縱令考選部連續兩年委託學者專家進行專案研究，報告內容皆顯示 400 分門檻為確保及格人員素質相當重要的關鍵，若未設此門檻，應考人可能因為選試組別而有公平性問題，增訂 400 分門檻有助於評量及篩選應考人專業執業能力，發揮考試取才之功效。但外界對於 400 分門檻的功能，仍存在疑慮，學界與業界對通過律師考試人數究竟過高或偏低，亦抱持不同視角與觀點，另有建議主管機關應先依國家未來發展與市場需

求，探討合理的律師執業人數，方能使及格方式建立在客觀基礎之上。

二、建築師考試

- (一) 實務經驗的重視度：觀察美國、日本、澳洲等國規範，建築師考試應考人於應試前均需具備一定之實習或工作經驗，方具參加考試之資格，美國並建立制度追蹤審查申請人所提出之工作經驗證明報告，以使認證程序與結果達到標準化。至於德國及法國則是經建築專業技能學院畢業認證，加上 2 年工作經歷後，取得建築師資格。相較之下，我國建築師考試應考資格以學歷或學科學分之採認為主，工作年資則是作為申請部分科目免試條件之一，僅經過一次筆試及格後，即可向內政部請領建築師證書，雖然在開業前必須具有 2 年以上建築工程經驗，但在建築師資格之取得上，顯然較為忽略實務經驗之要求。
- (二) 建築師資格的國際化：專門職業及技術人員考試法第 20 條於 107 年修正發布，將專技人員執業資格國際相互認許，由原限於以締結條約或協定之形式，修正為經我國各該職業主管機關本於平等互惠原則認可之方式。考試院於 108 年隨即修正公布專門職業及技術人員高等考試建築師考試規則，規定經職業主管機關本於平等互惠原則認可之外國建築師應我國建築師考試，得申請部分科目免試，應試科目 1 科，考試方式得以筆試、口試、知能有關學歷經歷之審查或其他相互對等之適當方式行之。前揭法制面之完備，已經為我國建築師投入跨國專業服務領域奠定基礎，期望職業主管機關持續推動國際洽商，依平等互惠的原則，將我國優秀建築師推向國際。

肆、律師、建築師考試制度未來展望

依專門職業及技術人員考試法第 2 條規定，本法所稱專門職業及技術人員，係指具備經由現代教育或訓練之培養過程獲得特殊學識或技能，且其所從事之業務，與公共利益或人民之生命、身心健康、財產等權利有密切關係，並依法律應經考試及格領有證書之人員。顯見專技人員資格之取得須經由長期的教育涵養，更具有高度的社會公益價值及法律基礎。隨著社會文化變遷及資訊科技發展等趨勢，律師及建築師考試制度亦有力圖精進的必要性，惟考選部職司考選行政法制擬訂、程序規劃與試務執行工作，對於評量實質內涵的掌握，仍需學界與實務界鼎力協助，始能確保考試的信度與效度。因此，未來若能強化與教育端及執業端合作，齊一理念，使考試制度與執業素養或職能更加緊密結合，將有助於提升律師及建築師專業水準。

一、推動法律專業人員考選及任用新制

為了提升人民對司法的信任，106年由蔡總統召集，廣邀司法專業菁英、民間及各界人士，召開司法改革國是會議，期盼透過廣泛的民主參與和意見徵集，重新形塑符合現代社會需求、與時俱進的司法制度，共同打造「人民的司法」，以回應人民的需求。基此，考試院會同行政院、司法院以司改國是會議決議為依歸，重新建構法律專業人員考選與培訓制度，並打破現行公務人員與專技人員考試分立的法制框架，整合攸關訴訟利害及司法行政品質的法官、檢察官、律師及法制職系公務人員 4 職類，釐定新法「法律專業人員資格及任用條例」草案，由三院會銜於 111 年 1 月送立法院審議。

依新制規劃，未來法律專業人員須先通過考選部辦理的資格考試第一、二試，以相同的及格標準維持齊一的專業水準，並由考試院發給考試及格證書。資格考試及格人員依個人規劃，於 3 年內得向法務部申請參加實務學習，實務學習期程合計 1 年，學習人員將至律師事務所、審檢機關甚至行政機關實地見習，以為個人志趣定向，訓練單位並從中觀察考評學習人員品德操守及任職適合度，學習期滿成績及格，由實務學習執行機關法務部司法官學院發給及格證書。取得資格考試及格證書與實務學習及格證書者，即具備法律專業人員資格，得依職涯志趣選擇擔任律師或進入公職兩種進路。選擇擔任律師者，可向法務部請領律師證書後執業。選擇進入公職者，再分別向用人機關申請參加各職域分流甄選（試）。

新制最大特點是以「通過實務學習」為取得法律專業人員資格的要件，惟因實務學習容訓量將牽動資格考試通過人數的設定，考選部刻正蒐集各方對法律專業人員資格考試應考資格、應試科目與及格標準的意見，待條例立法通過後，將邀集相關主管機關、法律學界及律師團體，聚焦法律專業人員核心職能，共同研擬條例施行細則與資格考試規則草案。

二、運用電腦化測驗，進化評量技術，精進建築師實務操作能力

為符應資訊化、數位化時代用人需求，且面對後疫情動盪多變及數位公共服務新時代的來臨，考選部於 111 年以「國家考試電腦化、資料開放加速化」為願景，訂定了為期 10 年的「國家考試數位轉型發展及推動計畫」。計畫目標除了整備數位發展軟硬體運作環境、精進數位資料整合介接及強化人員數位科技協作能力等基礎建設外，展現在國家考試操作面的目標則是試務全面 E 化及擴大辦理電腦作答考試，並逐步增建電腦化測驗試區及擴大電腦化測驗適用類科。

電腦化測驗除可發揮電腦優越的運算功能外，尚可結合多媒體設備

模擬真實情境，並運用不同類型的試題，評測不同層次的知識與能力。目前國家考試採行電腦化測驗類科計有醫師等 12 類科，應試題型涵蓋測驗題及申論題，截至 111 年 10 月止，通過認證的國家考試電腦化測驗試區已有 18 所，合計電腦座位數達 8,153 個，考選部將持續在考試院的督導與協助下，力求於 112 年建置 1 萬個以上電腦座位數。未來電腦化測驗除了繼續增納採測驗題型的類科外，申論題型部分，也將先納入純文字作答之合宜類科，並視成效及技術發展，逐步擴大推動非純文字作答模式的類科。

從建築師執業實務角度觀察，工作現場運用電腦進行建築相關規劃應屬常態。美國建築師考試採行電腦化測驗已久，測驗題型也由作圖題改為案例分析的實作題，以真實的專案為場景(scenario)，提供建築圖面材料、規劃條例、施工報價、甲方預算、場地文化和地理資訊等作答條件，讓受試者據以判斷與分析建築專案的需求，並將非建築相關的資訊（如法律、文化等）納入思考，以做出最合適的設計判斷。目前我國建築師考試評量內容雖已兼收學理與實務，但對應考人實務工作經驗的要求較低，未來如能在學界及業界專家協助下，改採電腦施測，同步提升命題技術，納入職能要素，在評量程序上更貼近工作現場，或可更強化建築師實務操作能力。

此外，建築師考試採行科別及格制，各科目試題難度及評量結果的穩定性更形重要。歷來國家考試為取信於外界，均以原始分數核算及公布成績，但隨著統計學理及技術之成熟發展，國外大型測驗機構多以轉換分數呈現測驗結果，如美國教育測驗服務社（ETS）辦理的 TOFEL、TOEIC、GRE、GMAT 等，均以轉換分數提供測驗成績跨時跨次比較的功能。典試法於 104 年修正發布，已為國家考試分數轉換建立法制基礎，考試院並訂定國家考試分數轉換辦法，規定當典試委員會發現某一應試科目所有到考應考人分數之平均數與歷年分數平均數有顯著差異時，可以參考過去幾年該考試科目的平均數與標準差，計算出一個跨年度的穩定數值後，再將該年度的平均數與標準差轉換成與歷年該考科的平均數與標準差相同，以降低因該年度試題難易不同而造成的不公平現象。現今電腦設備運算能力已大幅提升，轉換分數所涉及的大量數據處理難度已然降低，建築師考試或有在適當時機改採轉換分數的可行性，應可再集思廣益深入研議。

參考資料

朱蕙君、涂芸芳、曾憲雄（2022）。國家考試電腦化的國際趨勢與實施現況。國家菁英季刊，15(2)，1-31。

- 成永裕（2011）。法學教育如何因應司法官律師考試新制。國家菁英季刊，7(3)，37-61。
- 考試院（2020）。考選部業務報告：推動專技人員國際相互認許、促進國際人才交流。考試院第13屆第2次會議紀錄，2020年9月10日。
- 考試院（2020）。考選部業務報告：考選行政—律師考試變革檢討報告。考試院第13屆第17次會議紀錄，2020年12月31日。
- 李復甸、葉慶元、范國華，呂其昌（2017）。律師考試制度變革學術座談會。臺灣法學雜誌，326，18-32。
- 徐裕健（2005）。我國建築師考試制度與國際接軌之研究。國家菁英季刊，1(3)，127-145。
- 張哲倫（2019）。法學院學生對就業市場應有之認識及準備。月旦法學教室，200，95-101。
- 陳明岑（2012）。建築師考試改革的策略與方向。考選論壇，2(4)，15-21。
- 陳建華、楊淑如（2022）。國家考試電腦化測驗現況、困境與轉型。國家菁英季刊，15(2)，97-112。
- 陳彥慈（2020）。專門職業及技術人員考試國際互惠認可之未來展望。國家菁英季刊，13(1)，99-106。
- 陳柏熹（2016）。對典試新制推動的期許：談分數轉換與試題使用新規範。國家菁英季刊，12(3)，38-51。
- 許育典（2019）。法學教育與律師考試的問題與改革。月旦法學教室，200，39-45。



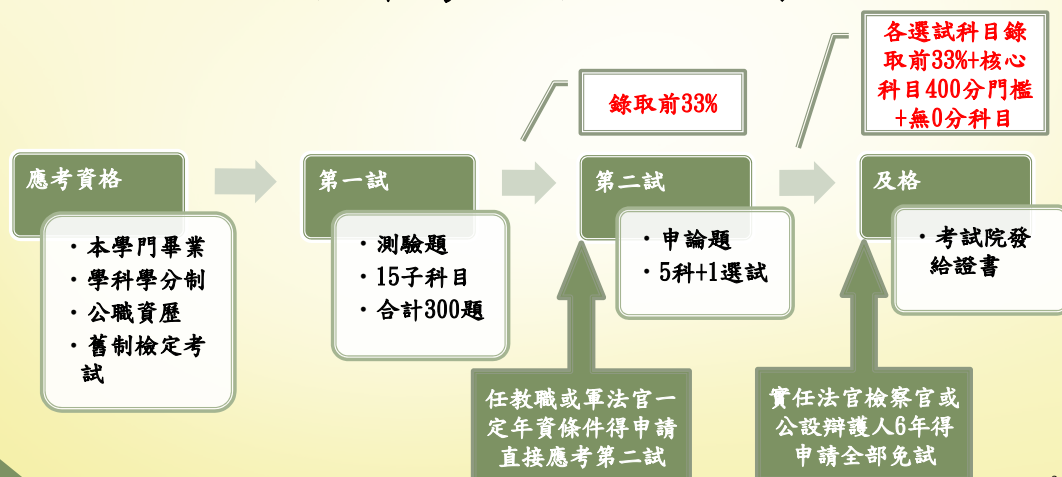
教育、考試、執業之 協力併進

考選部常務次長 劉約蘭

111. 12. 20

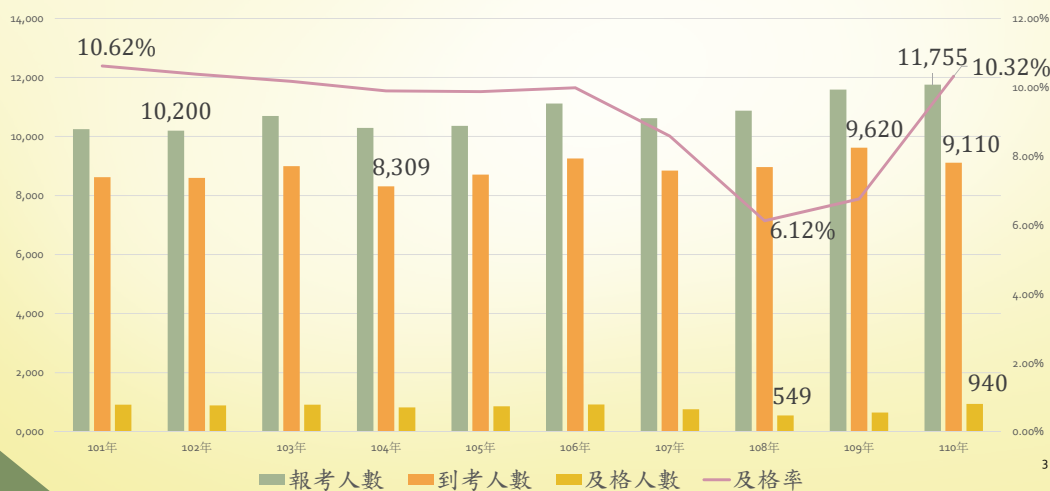
1

律師考試制度結構

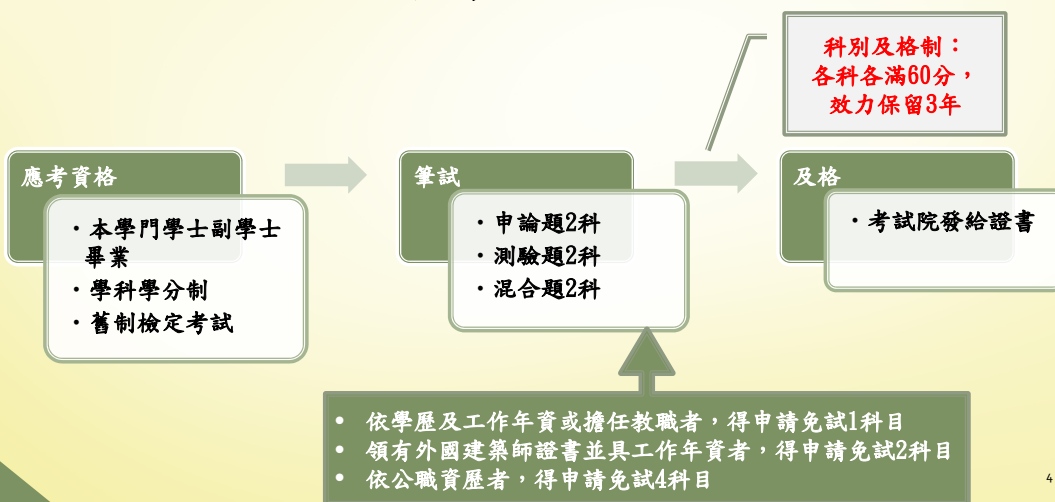


2

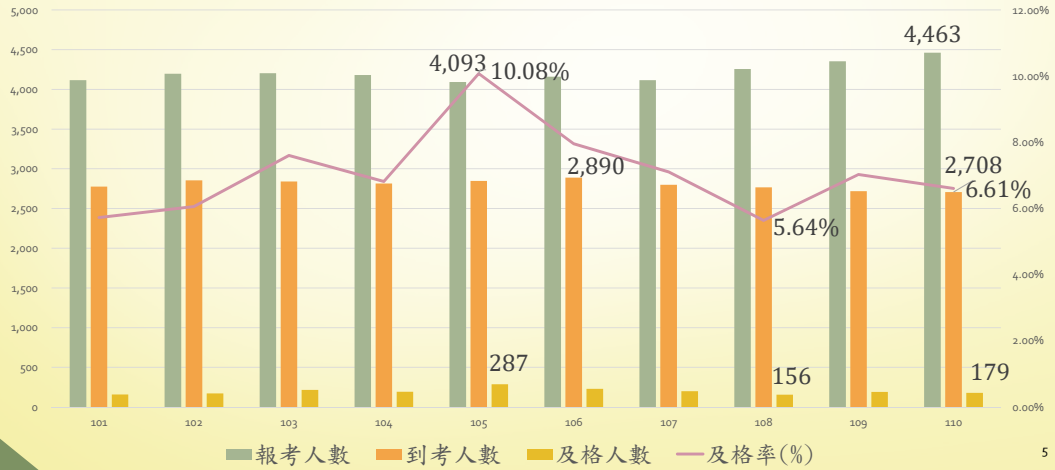
近10年律師考試相關統計



建築師考試制度結構

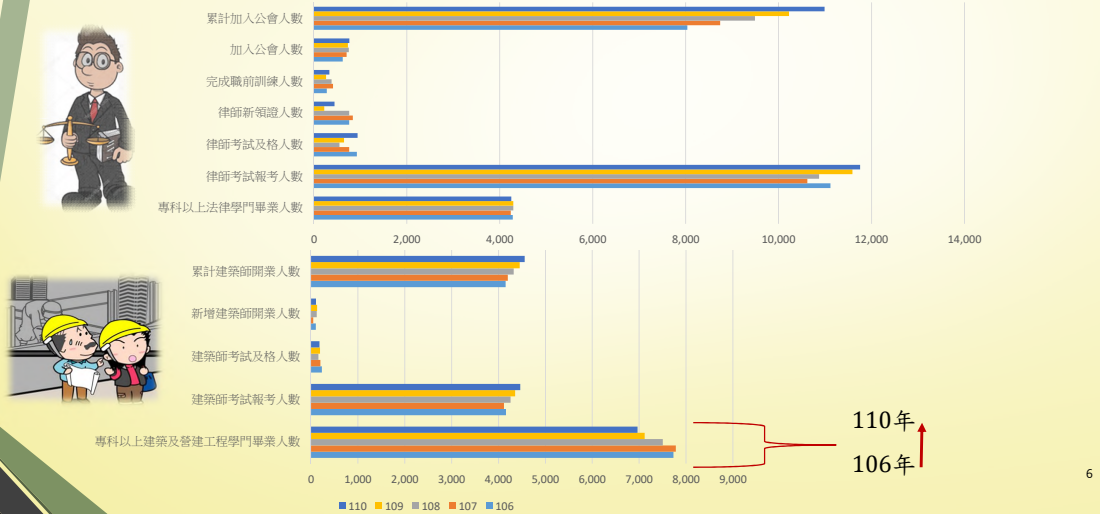


近10年建築師考試相關統計



5

律師、建築師教考用串聯比較



6

律師考試之評議與未來展望

評量目標的達成度

- 品德操守之鑑衡、實務職能之強化、命題技術之提升

及格方式的合理性

- 固定成績設限之必要、就業市場需求人數之釐清



法律專業人員資格及任用條例

齊一法律專業人員素質

強化法律專業人員實務歷練

擴大法律專業人員職涯廣度

提高用人機關人才選擇權

實務經驗的重視度

- 應考資格？領證資格？開業資格？

執業資格的國際化

- 平等互惠原則下的跨國相互認許



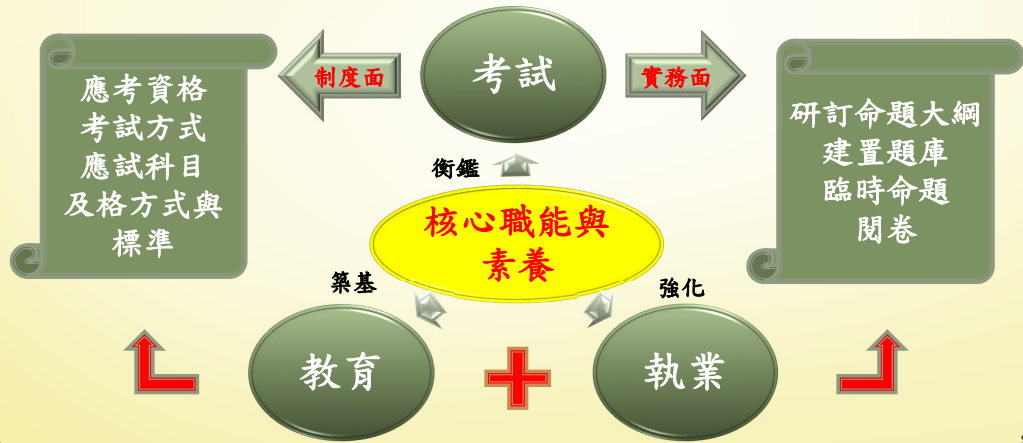
數位科技與測驗統計技術之進步發展

電腦化測驗

轉換分數

建築師考試之評議與未來展望

教考用協力併進



9



感謝聆聽
敬請賜教

10

國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

提升專技人員執業素養與職能研討會會議實錄/考選部編.

-- 初版. -- 臺北市 : 考選部, 2023. 03

面 ; 公分

ISBN 978-626-7269-08-4(平裝)

1. CST: 考試制度 2. CST: 國家考試 3. CST: 會議

573.44065

112002618

書 名：提升專技人員執業素養與職能研討會會議實錄

編 者：考選部

出版機關：考選部

地 址：116203 臺北市文山區試院路 1 之 1 號

電 話：(02)22369188

網 址：<http://www.moex.gov.tw>

出版年月：112 年 3 月

版(刷)次：初版

GPN：1011200232

ISBN：978-626-7269-08-4