

行政院112年委託研究  
「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響機制」  
期末研究報告

計畫主持人：公民教育與活動領導學系 林佳範 副教授

執行機構：國立臺灣師範大學

(本報告研究內容與建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見)

2023年11月

「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響機制」

期末研究報告

GRB 研究計畫編號： HRTJ-112-01

GRB 研究計畫年度：112

執行機構： 國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系

研究人員：

姓名	學歷	本計畫 職級	服務單位/經歷
林佳範	英國亞伯丁大學法律學博士	主持人	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系副教授
李立旻	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系博士	協同主持人	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系兼任助理教授 國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系專責導師 日本筑波大學訪問學者
湯舒涵	國立臺灣師範大學研究生	研究助理	國立臺灣師範大學
李昱萱	國立臺灣師範大學研究生	研究助理	國立臺灣師範大學
郭映圻	國立臺灣師範大學研究生	研究助理	國立臺灣師範大學
陳美彤	國立臺灣師範大學學生	研究助理	國立臺灣師範大學

## 目錄

壹、前言 .....	9
一、研究背景 .....	9
二、研究目的 .....	9
三、研究限制 .....	10
四、名詞釋義 .....	10
貳、文獻探討 .....	12
一、監測機制 .....	12
二、評估機制 .....	12
三、國外經驗 .....	12
四、我國國際公約人權教育實施狀況 .....	16
參、研究方法 .....	24
一、實地訪談 .....	24
二、專家諮詢 .....	24
三、焦點座談 .....	25
肆、我國公務人員人權教育現況、觀察、反思與對策 .....	26
一、從聯合國人權教育文獻的評估機制看我國公務人員人權教育的現況 .....	26
二、第一階段有關現行各機關人權教育的觀察、反思與對策 ..	27
伍、我國公務人員人權教育之培訓計畫、監測與評估機制建議方案 .....	32
一、實施的主體 .....	32
二、實施的原則 .....	32
三、監測機制的運作 .....	33
四、評估機制的運作 .....	37
陸、結論與建議 .....	49
一、結論 .....	49
二、建議 .....	50
柒、參考文獻 .....	52

<b>附表 (針對評估機制)</b> .....	54
附表 1-1 a【需求評估培訓申請表範例】 .....	54
附表 1-1 b【需求評估培訓前作業範例】 .....	59
附表 1-2 a【需求評估訪談範例】 .....	62
附表 1-2 b【需求評估問卷範例】 .....	64
附表 1-2 c【需求評估諮詢會議範例】 .....	67
附表 2-1 a【形成評估專家審查會議範例】 .....	68
附表 2-1 b【形成評估審查指引範例】 .....	69
附表 2-2【教學內容與教學目標對應表】 .....	70
附表 3-1 a【總結評估學習單評估範例】 .....	71
附表 3-1 b【總結評估每日問卷範例】 .....	73
附表 3-1 c【總結評估反思日記範例】 .....	75
附表 3-2【總結評估學習者訪談範例】 .....	76
附表 4-1 a【轉移評估焦點團體範例】 .....	77
附表 4-1 b【轉移評估追蹤問卷範例】 .....	78
附表 4-1 c【總結評估學習者行動計畫範例】 .....	81
<b>附錄 (歷次會議記錄)</b> .....	89
附錄 A .....	89
附錄 B .....	100
附錄 C .....	108
附錄 D .....	119
附錄 E .....	125
附錄 F .....	147
附錄 G .....	179
附錄 H .....	187

## 圖次

圖 1 我國公務人員人權教育(含監測與評估)的現況與未來圖 .....	33
圖 2 評估與持續改進循環模式 .....	38
圖 3 五項關鍵績效指標與評估循環的對應 .....	39
圖 4 督導方式與訓練階段和評估階段對照 .....	40

## 表次

表 1 人權教育實施狀況對照表 .....	17
表 2 第一與第二階段實地訪談、專家諮詢、焦點座談的規畫表 .....	24
表 3 《人權教育監測自我檢核表》 .....	35
表 4 Kirkpatrick 四層次評估 (反應、學習、行為/轉移、影 響) .....	39

## 中文摘要

本案乃行政院在 112 年度所委託，旨在研究如何建立監測公務人員人權教育或培訓之執行及評估其成果和影響的機制。首先針對國內外公務人員人權教育(聯合國)相關文獻進行探討，且納入國家人權行動計畫(2022-2024)編號 52 所列關鍵績效指標，歸納出公務人員人權教育，強調針對受眾的獨特性來設計 (Audience specificity)、關聯與實用的內容(Relevant and practical content)、參與式和感受式訓練技巧(Participatory and sensitizing training techniques)、同儕社群學習(Peer learning)、重視自尊的作用(The role of self-esteem)等幾項重要的原則，且據此初步草擬監測與評估的工具。研究同時進行實地訪談、焦點座談以及專家諮詢等方式，瞭解目前國內公務人員人權教育或培訓的現況和實施監測與評估機制等相關(可行性)問題。

根據前述研究過程，由於現行的機制以公約的主管機關和公務人員專門培訓機構，為推動人權教育的主體，而由各級政府機關派員參與培訓，惟如此模式難以執行聯合國文獻為基礎所發展的監測與評估機制，蓋由於公約的主管機關和公務人員專門培訓機構先天的限制，其無法發展出與各機關職權關聯的公務人員人權教育或進行因為職權相關的社會影響評估，且形成多所重疊而欠缺整合的人權教育。

本案建議除現行公約主管機關和公務人員專門培訓機構的培訓模式外，各級政府機關，應補充且發展現況所欠缺的「跨公約整合與職權關聯」的人權教育，成為人權教育推動的主體，來監測與評估其所屬公務人員的人權教育。蓋基於各人權公約施行法在其第 4 條皆有規定，各級政府機關行使其職權，應符合公約有關人權保障之規定，避免侵害人權，保護人民不受他人侵害，並應積極促進各項人權之實現，且依《公務人員訓練進修法》第 2 條第 3 項規定，各中央二級以上機關、直轄市政府或縣(市)政府應承擔辦理其所屬公務人員專業訓練的職責；唯有由各級政府本身為主體，來建立其人權教育的社會影響評估指標，且依指標來建構其培訓的目標，始可能符合聯合國文獻所強調的培訓四階段(規劃、設計、實施、追蹤)的評估循環，追蹤評估人權教育是否帶到公務人員的職權行使，且評估其是否達成其自身所設定的社會影響指標。

總體而言，本案鑑於人權公約國際審查之建議，提出我國人權教育監測和評估機制，期能協助行政機關和辦訓單位改善人權教育的推廣與執行，並藉此賦能公務人員的人權意識和行動，提升其社會影響力。

**關鍵字：公務人員、人權教育監測、人權教育評估、國家人權行動計畫**

## **Abstract**

The case was entrusted by the Executive Yuan in the fiscal year 112 with the aim of researching how to establish a mechanism for monitoring and evaluating the implementation, outcomes, and impact of human rights education and training programs for civil servants. To achieve this, an extensive review of relevant domestic and international studies, including the United Nations Declaration on Human Rights Education and Training, was conducted. This review incorporated key performance indicators outlined in the National Human Rights Action Plan (2022-2024) No. 52. From this analysis, a framework for human rights training for civil servants emerged, emphasizing audience specificity, the provision of relevant and practical content, the utilization of participatory and sensitizing training techniques, peer-based learning, and the cultivation of self-esteem.

Building upon these fundamental principles, preliminary tools for monitoring and evaluating these training programs were developed. The research is concurrently conducted through on-site discussions, focused interviews, and expert consultations as methods to gain insight into the current status of human rights education or training for domestic civil servants and relevant (feasibility) issues of the implementation of monitoring and evaluation mechanisms. Based on the aforementioned research process, the current mechanism relies on the responsible agencies of conventions and specialized training institutions as the primary drivers of human rights training for civil servants, with government agencies at all levels sending representatives to participate.

However, this model faces challenges in implementing the monitoring and evaluation mechanisms developed based on UN document. Due to inherent limitations within the responsible agencies of conventions and specialized training institutions, they are unable to develop human rights training programs that are intricately tailored to the specific duties of various government entities or conduct social impact assessments related to these responsibilities. This has consequently led to the proliferation of multiple overlapping and fragmented human rights training initiatives that lack cohesiveness and integration.

As a recommendation, this case proposes beyond the existing training model of responsible agencies of conventions and specialized training institutions, government agencies at all levels should augment and cultivate human rights training that addresses the current deficit in terms of "cross-convention integration and duty-related" aspects. These agencies should assume a leadership role in advancing human rights training and undertake the responsibility of monitoring and evaluating the human rights training of their respective civil servants. This is in accordance with the provisions in Article 4 of the implementation laws of various human rights conventions, which state that whenever exercise their functions, all levels of governmental institutions and agencies should conform to human rights protection provisions. Furthermore, according to Article 2, paragraph 3 of the Civil Service Training and Continuing Education Act, trainings shall either be undertaken by central government agencies of grade two or higher; the municipal, county or city government (hereinafter referred to as the competent authorities at all levels) or the delegated

subordinate agencies. Only when government agencies at all levels establish social impact assessment indicators for their human rights training and construct training objectives based on these indicators can they align with the four stages of training (planning, developing, implementing, monitoring) emphasized in UN documents. This allows for the monitoring and evaluation of whether human rights training influences the exercise of civil service and whether it achieves the social impact indicators set by the government agencies themselves.

In conclusion, prompted by recommendations from international reviews, this case presents a proposal for the establishment of a human rights education monitoring and evaluation framework within our nation. Its overarching objective is to facilitate government agencies and training institutions in elevating the promotion and execution of human rights education. Ultimately, this initiative seeks to amplify the societal impact of civil servants in promoting and protecting human rights.

Keywords : civil servant , human rights education monitoring, human rights education evaluation, national human rights action plan

# 壹、前言

## 一、研究背景

我國自2009年起陸續以通過施行法之方式引進國際人權公約，各機關為促進公務人員對於人權公約之瞭解及運用，雖陸續辦理教育訓練，2013年兩公約初次國家報告國際審查結論性意見與建議即建議人權教育訓練的品質與成效需要定期的評估<sup>1</sup>，且質疑政府似乎認為人權教育訓練的量比質重要。惟2017年兩公約第二次國家報告國際審查會議，國際專家提出結論性意見與建議，第14點仍嚴重關心並持續提醒我國人權教育訓練之推行應重視其妥適性及有效性的評估，並指出未見改善「重量化而未見質化說明，且自2013年兩公約初次國家報告國際審查時，在這方面的改善似乎有限」的缺點；2017年兩公約第2次國家報告國際審查結論性意見與建議，第15點建議政府當局應優先關注提供相關且適合每個預期目標群的人權教育訓練，並為公務人員安排在一般執行公務的密集訓練課程，使其能符合在規劃、設計、實施與評估所有政府專案與活動上，能符合以人權為本的政府治理。且在2022年兩公約第3次國家報告結論性意見與建議，其在「B、一般性議題」部分並未將人權教育與訓練單獨列點<sup>2</sup>，而在「國家人權行動計畫」下第18點指出政府有將人權教育與訓練納入加強推動的事項。

其他，如2017年兒童權利公約首次國家報告國際審查結論性意見第21點，提到缺乏有關人權教育的品質與效能的資訊；2022年兒童權利公約第二次國家報告國際審查結論性意見第10點建議強化政府與公民團體及媒體合作，並在兒少參與下，進一步加強兒童權利意識培訓方案、強化對兒少工作人員之人權教育。又如2022年身心障礙者權利公約第二次國家報告國際審查結論性意見第64點d，關切各級政府應加強對公務人員、司法、警政、醫事、教育等專業人員之教育訓練。

## 二、研究目的

為使我國人權教育能接軌聯合國人權教育相關原則及機制，並精進政府機關推動人權教育訓練之品質與效果，透過本案建置我國人權教育監測與成效評估機制。本案目的如下：

- (一)根據專案需求綜整聯合國與其他重點國家人權教育訓練相關手冊及出版品，釐清重要推動機制、操作方法或準則。
- (二)檢視我國推動兩公約、兒童權利公約、身心障礙者權利公約及消除對婦女一切形式歧視公約等五大人權公約公務人員教育訓練之規劃與具體作為，透過國家人權報告建議與訪談相關執行單位及研究實際案例等方式，評估我國落實公務人員人權教育之成效及待加強事項。

<sup>1</sup> 2013年首次兩公約國家報告國際審查提出的結論性意見第17點，即強調需要評估人權教育訓練的適切性(appropriateness)與成效(effectiveness)，指出我國的報告重量化而缺說明訓練的實質內容。

<sup>2</sup> 2022年兩公約第3次國家報告國際審查專家結論性意見在經社文公約的「第十三條受教育權」下第64、65、66點有關「人權教育」，惟該等點次之內容與公務人員的人權教育無直接關聯。

- (三)針對我國國家人權行動計畫(2022-2024)所列行動編號52「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響之機制」之5項關鍵績效指標(包含擬訂人權教育的目標與目的、擬訂人權教材之編輯準則、建立講者的遴選程序與來源、設計人權教育訓練的方式與方法論及設計評估的內容與方法)研擬具體方案。

### 三、研究限制

- (一)現況評估的範圍限制：基於時間與資源的限制，我國現行公務人員人權教育推動機制，依委託單位的需求說明，僅含已陸續國內法化的五大人權公約之公務人員人權教育，亦即聯合國《公民與政治權利國際公約》和聯合國《經濟社會文化權利公約》(二者合併簡稱「兩公約」，法務部為公約主管機關)、聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》(簡稱「CEDAW」，行政院性平處為公約主管機關)、聯合國《兒童權利公約》(簡稱「CRC」，衛福部為公約主管機關)、聯合國《身心障礙者權利公約》(簡稱「CRPD」，衛福部為公約主管機關)。
- (二)現況評估的角度限制：本研究針對現況評估的角度，著重於參考聯合國文獻所發展之監測與評估機制的可行性面向和我國《國家人權行動計畫(2022-2024)》所列行動編號52「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響之機制」之5項關鍵績效指標(包含擬訂人權教育的目標與目的、擬訂人權教材之編輯準則、建立講者的遴選程序與來源、設計人權教育訓練的方式與方法論及設計評估的內容與方法)，因此並非全方位的成效評估，不管在文獻的分析、焦點座談、專家諮詢、實地訪談等方式，在資料的分析與蒐集，皆侷限於前揭角度。
- (三)現況評估的對象限制：參考聯合國世界人權教育方案第二階段(2010-2014)行動計畫，其涵蓋的人員對象包括：大學、公務人員(civil servant)、執法人員(如警察、監所管理人員、移民署執法人員等)、軍人，惟本研究並不涵蓋大學。此外，本研究之公務人員定義，因為係以中央與地方政府所推動的公務人員人權教育或培訓為對象，因此採廣義的意涵，亦涵蓋軍人與執法人員。

### 四、名詞釋義

- (一)公務人員：本案所指「公務人員」，並非依相關法令所定義之人員，而係中央與地方政府，為使其機關所屬人員在行使國家公權力，能符合人權公約之規範，而推動之人權教育或培訓之對象。
- (二)人權教育：本案所指「人權教育」，以建立、培訓和推廣普遍人權原則為目標，透過培訓課程以提供人權觀念和人權保障機制的知能，將人權教育活動與受訓人員的實際工作經驗相結合，進而深化學習者自身工作場域中相關的人權觀念，期能形塑社會全體成員，維護人權價值所應有的態度和行為。(聯合國文書針對公務人員人權教育統稱為人

權教育與培訓，本案為配合委託案名，通稱為「人權教育」)

- (三) 各級政府：本案所指「各級政府」，指中央與地方政府，惟中央政府指依法令行使職權的中央部會行政機關，而地方政府指依法令行使職權的直轄市政府、縣(市)政府。

## 貳、文獻探討

茲分為「監測機制」、「評估機制」、「國外經驗」三面向說明如下：

### 一、監測機制

參考聯合國人權事務高級專員辦事處的出版文獻，其並無直接有關人權教育監測機制的文獻，惟在《國家人權行動計畫手冊》(2002)<sup>3</sup>中第11點，有專門針對監測(Monitoring)部分說明。此外，就監測的面向，聯合國在其《世界人權教育方案第二階段(2010-2014)行動計畫》<sup>4</sup>有關「公務人員、執法人員和軍事人員的人權教育」，其具體指出人權教育的一般性策略，至少應包括下列三面向的行動：「1. 培訓政策和其他有關政策」，「2. 培訓過程和工具」，「3. 學習和工作環境」；甚者，其更於個別的面向下，指出具體的行動策略<sup>5</sup>，可成為各級政府據此監測其所屬公務人員人權教育或培訓實施的指標。

### 二、評估機制

參考聯合國人權事務高級專員辦事處的出版文獻，人權教育的評估，從一開始即伴隨人權教育的訓練，早在《評估人權教育訓練活動－給人權教育者的手冊》(2011)<sup>6</sup>，且強調在訓練循環的每個階段：規劃、設計、實施、追蹤，皆應進行評估的工作，且評估的層面：反應、學習、行為/轉移、影響，亦有所不同。在《從規劃到影響：人權培訓方法手冊》(2019)<sup>7</sup>，更直接指出評估是人權教育訓練的基礎，在介紹每個階段，皆會說明其需進行的不同型態評估。甚者，《評估人權教育訓練活動－指標發展的指引》(2020)<sup>8</sup>，更將指標(indicators)發展導入評估中，聚焦訓練的成效於「增能賦權」(empowerment)，而從訓練所欲導致改變的具體描述，到發展最終(ultimate)、中間(intermediate)、直接(immediate)的指標，期待能清楚掌握人權教育訓練中受訓者的認知、態度、行為到對社會影響的具體改變。鑒於評估工作專業訓練的需要，聯合國亦同時發行《評估人權教育訓練活動－工作坊指引》(2020)<sup>9</sup>，提供給會員國具體操作工作坊的操作步驟與相關的工具，而能培訓出評估人權教育工作的執行能力。

### 三、國外經驗

聯合國《世界人權教育方案第二階段(2010-2014)行動計畫》特別強調，有效且落實的公務人員人權教育，是促成人權價值、內涵普世化與實踐的關鍵。查閱各國以政府公務人員人權教育為主要研究對象或領域的學術

<sup>3</sup> OHCHR(2002,94-96), *Handbook on National Human Rights Plans of Actions*, New York & Geneva.

<sup>4</sup> OHCHR & UNESCO (2012,13), *World Program for Human Rights Education - Plan of Action for the Second Phase*, New York & Geneva.

<sup>5</sup> OHCHR & UNESCO (2012,32-38), *World Program for Human Rights Education - Plan of Action for the Second Phase*, New York & Geneva.

<sup>6</sup> OHCHR & equitas (2011), *Evaluating Human Rights Training Activities-A Handbook for Human Rights Educators*, Geneva & Quebec.

<sup>7</sup> OHCHR & equitas (2019), *From Planning to Impact- A Manual on Human Rights Training Activities*, Geneva & Quebec.

<sup>8</sup> OHCHR & equitas (2020), *Evaluating Human Rights Training Activities-Guidance on developing indicators*, Geneva & Quebec.

<sup>9</sup> OHCHR & equitas (2020a), *Evaluating Human Rights Training Activities-Workshop Guide*, Geneva & Quebec.

研究並不多見，在美國，聯邦政府機構、州和地方政府以及一些非政府組織都可能負責推動公務人員的人權教育，這些機構可能設有特定的部門或單位，專門負責培訓公務人員，使其了解並遵守相關的人權法律、標準和準則。此外，研究機構、人權組織和學術機構也可能開展與人權相關的培訓計畫和活動，以提高公務人員對人權問題的認識和理解。這些努力旨在確保公務人員在執行職務時遵守人權原則，並為保護和促進人權做出貢獻。

本研究在第二階段專家學者諮詢會議（112年9月22日）經由山崎直也教授分享得知：「日本從2002年開始，落實聯合國2012年所提出〈Plan of Action for the Second Phase of the World Programme for Human Rights Education〉建議，針對公務人員人權教育逐年開展一般性訓練課程」；另同場次顏永銘教授提及：「同位於亞洲的南韓，設有韓國國家人權委員會，下設政策教育局（含人權政策處、人權教育處、傳播暨合作處），主責1. 檢察官、監獄官及警官的人權教育訓練，2. 成立人權研究學院，3. 成立人權教育中心，4. 發展國中小的人權教材等重要任務」；蔡沛倫教授提及：「北愛爾蘭的國家人權機構密切地與當地公務人員合作人權教育業務，不只提供課程、也有日常業務關係的接觸，更容易理解公務人員需求，能夠設計公務人員較能接受的人權教育課程」。

#### （一）日本2011年「人權教育・啓發に関する基本計画」<sup>10</sup>

日本的「人權教育・啓發に関する基本計画」旨在提高國民對人權的認識和重視，並促進人權價值在社會中的普及與實踐。透過五大途徑分別落實目標1. 提升人權教育的意識和效果：透過改善教育內容和方法，加強學校課程中的人權教育，培養學生對人權的正確理解和尊重，以及培養學生保護自己和他人人權的能力；2. 提高社會大眾對人權的認知：透過進行各種宣傳活動，增加民眾對人權保護的了解與認同，透過舉辦研討會、公開講座、展覽等方式來實現，旨在普及人權概念和價值；3. 促進人權組織的網絡與合作：加強民間人權組織之間的合作，並建立廣泛的網絡，以實現資訊共享、經驗交流和資源整合，這將促進各類人權組織的互相支持與合作，共同推動人權教育與啟發的發展；4. 加強政府與相關機構的協調與支持：各級政府與相關機構將加強協調，共同推動人權教育與啟發的實施，這包括建立相關政策、提供指導、組織培訓等方面的支援；5. 加強國際合作與交流：與國際人權組織和其他國家合作與交流，分享經驗並借鏡國際最佳實踐。

同時制定「人權教育・啓發推進法」，此法第3條明示規定基本原則：「人權教育與人權意識促進法提及之人權教育和人權意識應透過學校、社區、家庭、工作場所和其他各種場所進行。這樣，公民可以根據自己的發展階段，加深對尊重人權理念的理解，我們提供多種機

<sup>10</sup> 詳見日本法務省 <https://www.moj.go.jp/JINKEN/JINKEN83/jinken83.html>

會，採取有效方法，鼓勵公眾獲得這樣做必須尊重自主權並確保執行機構的中立性。」透過這些措施，希望增強人權的意識和重視，培養社會的人權價值觀，促進公眾參與和行使自己的人權，共同建立一個充滿尊重和平等的社會。

在國家公務人員方面，設有國家人權宣傳機構：包括司法部人權保護局及其下屬機構、法制局、地方法制局以及人權保護司法務局和區法務局的人權保護委員會系統，這些隸屬於法務部的人權保護組織共同進行公務人員人權教育。此外司法部人權保護機構、人權保護促進會定期提出人權救濟制度狀況的報告和人權保護委員會制度改革報告。

這些措施強調有效、全面地促進學習並提供多樣化的學習機會，有助於提高日本人權教育與啟發的國際影響力，並推動全球範圍內的人權保護工作。

## (二) 南韓國家人權委員會

南韓國家人權委員會 (NHRCK)<sup>11</sup> 是一個獨立機構，主要任務是確保並促進韓國公民的基本人權。其主要職責包括監督並調查人權侵犯的情況，制定人權政策並提出建議，促進人權意識和教育，以及支持受害者並提供救濟機會。

同時設有政策教育局，負責國家人權委員會政策教育相關職能，提供有關人權政策的教育資源和活動，開展有關人權保護、意識提高以及教育訓練的工作，以推動公民對於人權問題的理解和關注。值得一提的是，政策教育局下設人權教育中心，主要提供人權相關的教育資源、培訓計畫、工作坊和其他相關活動，促進公民對於人權議題的認識和了解；目標是培養社會成員對於尊重和保護人權的重要性有深刻的認識，從而促進社會對於人權價值觀的普及和推廣（研討會、研究項目和倡議活動）。

根據《南韓公務人員法》(국가공무원법)，公務人員被要求接受相關的人權教育和培訓。此外，《南韓國家人權委員會法》也確立了南韓國家人權委員會的權限和責任，包括推進人權教育和宣傳。這些法律旨在確保南韓公務人員在執行職責時遵守相關的法律法規和人權標準。

## (三) 北愛爾蘭人權委員會

北愛爾蘭人權委員會<sup>12</sup> 是英國國會根據《1998年北愛爾蘭法令》(Northern Ireland Act 1998)，以非政府部門的公營機構模式(獨立的公營機構)成立，目標是落實《貝爾法斯特協定》大部分條文的法規。

<sup>11</sup> 詳見 <https://www.humanrights.go.kr/base/main/view>

<sup>12</sup> 詳見 <https://nihrc.org/>

《北愛爾蘭法令》第68至72條就北愛爾蘭人權委員會的成立和職能作出規定。

該委員會負責監督人權狀況，對可能的侵犯進行調查，並對有關人權保護的法律法規進行評估和建議。該會透過各種途徑進行教育和宣導活動，包括舉辦研討會、工作坊和培訓課程，以提高公眾對於人權問題的認識。此外也發行宣傳資料、教育手冊和網路資源，以幫助人們更深入了解自身的權利和責任。此外，他們可能會與學校、社區組織和其他利益相關者合作，共同推動人權意識的提高。

北愛爾蘭人權委員會也為公務人員提供針對人權意識和問題的專門培訓課程。這些課程涵蓋包括平等機會、多元文化意識和反歧視等。透過這些培訓，公務人員可以更深入地了解如何在工作中遵守和促進人權，並學習如何應對可能涉及人權問題的情況。這些培訓課程通常旨在提高公務人員對於人權保護和促進的意識，從而提高公共服務的質量和效率。

#### (四)芬蘭國會監察使 (Parliamentary Ombudsman)

芬蘭以其國會監察使作為國家人權機構，2011年起在國會監察使內增設人權中心<sup>13</sup> (Human Rights Centre)，將國家人權機構改組並稱為人權中心與國會監察使 (Human Rights Centre and the Parliamentary Ombudsman)。

人權中心與國會監察使被國家人權機制國際協調委員會認證為A等級。芬蘭國會監察使是傳統監察使，監督行政權是否違法或不當。設有監察使及兩位副監察使。而在國會監察使之下設立之人權中心的職權包括(1) 促進人權資訊、教育、訓練及研究等；(2) 草擬實踐人權之報告；(3) 發表聲明以促進及實踐人權；(4) 參與歐洲與國際促進及實踐人權之活動；(5) 從事其他促進及實踐人權之活動。人權中心設有一位主任，由國會監察使任命之。同時亦增設人權團 (Human Rights Delegation)，人權團由20至40位人權團體及研究者之成員組成，其職責為(1) 處理重要及影響深遠之人權議題；(2) 審核人權中心之運作計畫及年度報告；(3) 作為各人權運動者之國家合作機制。

綜上可歸納，聯合國會員國推行公務人員人權教育時，主要參酌《世界人權教育方案第二階段(2010-2014)行動計畫》，倡導有效的公務人員人權教育不僅提供人權和保護機制的相關知識，也應培養公務人員工作中促進、捍衛和運用人權所需的技能，人權教育除應傳遞平等和不歧視等基本人權原則，提點相互依存、不可分割和普遍性，這些培訓還應貼近工作實務需求與學習者實際經驗中的人權，使其能夠培養在所處場域中發現人權原則、提升社會影響力。

<sup>13</sup> 詳見網頁：<https://www.ombudsman.org.uk/>

#### 四、我國國際公約人權教育實施狀況

參酌法務部、行政院性別平等處(下稱性平處)、衛生福利部(下稱衛福部)近年推動人權教育模式，可以發現各有執行上優勢之處(詳參表1)，兩公約發展小班式教學且安排互動環節，性平處發展最早、公務人員與民眾觸及率最高、且師資發展已延伸至各部門，衛福部負責CRC與CRPD，起步後聚焦於相關法規研議、調整，從法治層面保護相關對象；在教材部分，以法務部、性平處發展較為完整、線上資源實用性高，且已觸及公務人員業務工作連結，衛福部處於廣泛蒐集具體案例階段，線上資源仍應加強開發；師資層面，考量我國公務機關分工嚴謹，目前各公約主管機關均應加強各級政府不同單位的種子(實務)師資培訓，方能使後續課程貼近受訓人員需求；另依據聯合國辦理人權教育指引，目前法務部、性平處、衛福部應加強人權教育事前、即時性的評估，在課程結束後以多元方式檢視課程成果並據以調整。

表 1 人權教育實施狀況對照表

	兩公約	CEDAW	CRC	CRPD
執行單位	法務部	性平處	衛福部	衛福部
辦訓模式	<p>一、小班密集的互動式教學，以「兩公約專責人員教育訓練」為例：</p> <p>(一)採用 40 人以下之小班教學。</p> <p>(二)每次教育訓練時間至少 1 日，預留足夠的時間讓學員可以反思所學，並與講師討論互動。</p> <p>(三)每半年舉辦一次專責人員教育訓練，透過規律且密集的主題課程可以有效回應與時俱進的新興人權議題。</p> <p>二、課程滿意度調查表蒐集反饋意見，作為下次課程規畫之參考。</p> <p>三、辦訓課程內容：109 年迄今，法務部辦理兩公約之基礎通識及專責人員教育訓練課程如下：</p> <p>(一)基礎通識：以多元、活潑且具創意的模式傳遞兩公約人</p>	<p>一、性別平等進階課程：自 104 年起由性平處每年辦理性別平等進階課程，課前調查學員訓練需求，並綜合考量性平時事、相關人權公約關注之多元及交織性性別議題，規劃辦理 2-3 場次課程，邀請性別平等專家學者至本院授課及案例討論。</p> <p>二、性別主流化工作坊：自 109 年起，每年辦理中央政府與地方政府之性別主流化工作坊，邀請各機關人員藉由案例討論與實作，學習運用性別主流化工具將性別平等觀點運用於機關業務。109 年辦理 2 場次共計 60 人參訓；110 年與加拿大就性別分析之方法進行交流，參訓人員共計 188 人；</p>	<p>一、CRC 教育訓練課程情形：</p> <p>(一)基礎課程：包含如公約條文及一般性原則，國際審查結論性意見與相應政策措施，一般性意見解釋，公約相關案例等。</p> <p>(二)進階課程：各級政府機關業務與公約之關聯性，如何運用公約於機關業務及施政。</p> <p>二、內容：以兒童權利公約原則性條文之「兒童最佳利益」、「禁止歧視」及「兒童被傾聽及意見獲得考量的權利」為主題，並採用衛福部編寫之 CRC 教材，透過實務案例研討，促進參訓人員轉化公約知能，落實於業務執行。</p>	<p>一、「落實身心障礙者權利公約 (CRPD) 推動計畫 (103-108 年)」包括「教育訓練主軸計畫」及「共同宣導主軸計畫」，重點項目包括：</p> <p>(一)法規檢視及系統填報訓練 (104 年 10 月-105 年 1 月) 舉辦各部會及縣市政府主責人員法規檢視及系統填報訓練課程，以順利進行主管法規填報業務。</p> <p>(二)國家報告撰擬人員訓練 (104 年 10 月-105 年 1 月)</p> <p>1. 共同培訓：遴聘 CRPD 專家擔任講師，就身心障礙者權利國家報告審議制度、兩公約國家報告涉及身心障礙者權利等相關內容、報告撰寫準則等之介紹及條文撰寫案例教學。</p> <p>2. 分組培訓：遴聘 CRPD 專家擔任講師，依條文</p>

	<p>權概念，自109年以降，包括舉辦實地戶外踏查活動、實體人權影展、線上人權影展、實體講座、線上直播活動、製播Podcasts等。</p> <p>(二)專業課程：依據「兩公約教育訓練及宣導計畫」辦理「兩公約專責人員教育訓練」，針對擔任聯繫兩公約相關業務之專責人員、法制人員或研考人員安排密集訓練課程。</p>	<p>111年辦理2場次、參訓人員計147人。</p> <p>三、109-112年規劃持續以「直接歧視、間接歧視及交叉歧視」、「暫行特別措施」及「多元性別權益保障」等為訓練重點，均屬進階課程，於109年至112年辦理中央及地方政府公務人員教育訓練，各機關係依據上開計畫辦理相關教育訓練，有關學員需求評估係由各辦訓機關(構)辦理。</p>		<p>分組培訓，透過討論修正各條文撰寫內容。</p> <p>(三)機關講習(104年10月-105年1月)請各級政府、機關、學校、部隊洽請師資或種子人員向各級政府機關、學校、部隊內部人員進行CRPD介紹、如何檢視及改進法規措施(含案例)等講習宣導，並於每月月底將舉辦講習會之場次、人數及各種宣導成果作成清冊，函送統籌機關彙整。</p>
師資一種子師資培訓	<p>103年與108年舉辦種子師資培訓，針對國際人權法、人權教育教學技巧與成效、互動式教學法進行培訓<sup>14</sup>。</p>	<p>一、101年6月至8月性平處辦理各級政府機關相關人員CEDAW法規檢視種子培訓營16場，參加人員2,473人。</p> <p>二、為促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻)之認識與接受度，於109年7月辦理「多元性</p>	<p>一、於104年辦理「CRC種子師資培訓工作坊」，分為基礎培訓及進階培訓兩階段：</p> <p>(一)基礎培訓以CRC相關內容、法規檢視及改進措施、國家報告撰寫準則為主題，於全國各區至少召開11場次，每場次至少6小時訓練課程。</p>	<p>一、於104-105年辦理「身心障礙者權利公約種子師資培訓」，分成兩階段：第一階段為基礎概念課程(4小時)共6場次，課程內容主要分成兩個面向，包括「從社會模式及人權取向了解身心障礙概念以及歧視」及「CRPD</p>

<sup>14</sup> 103年第一部分：國際人權法，邀請國立中正大學財經法律學系特聘教授黃俊杰擔任講師，就國際人權法及增進人權教育教學技巧與成效(含兩公約及其施行法、兩公約一般性意見、聯合國相關人權組織及其運作、我國初次國家人權報告之撰寫、審查及後續檢討與展望)進行培訓。第二部分：邀請世新大學口語傳播系楊迺仁講師進行人權教育教學技巧及討論交流。108年邀請淡江大學文學院講師林泰君講授「簡報·人權·秀」，高雄科技大學博雅教育中心助理教授李孝悌講授「人權教育之課程設計理念與實作」，臺灣人權促進會秘書長施逸翔講授「兩公約互動式教學法—NGO人權教育之借鏡」，並參訪「二二八國家紀念館」(第1梯次及第2梯次)及「國家人權博物館白色恐怖景美紀念園區」暨「與白色恐怖政治受難者交流座談會」(第3梯次)。

		<p>別權益保障種子訓練課程」(初階),參加人員 134 人。</p> <p>三、自 109 年起每年辦理中央政府與地方政府之性別主流化工作坊,邀請各機關人員藉由案例討論與實作,學習運用性別主流化工具將性別平等觀點運用於機關業務,以作為推動種子師資培訓。</p>	<p>(二)進階培訓:以聯合國推動公約運作模式、國際組織、CRC 審議、申訴、國家報告機制、外國重要判例等進階議題作為課程內容,針對衛福部社會及家庭署承辦人員辦理至少 24 小時之訓練課程。</p> <p>二、種子師資培訓計畫(109 年 10 月-115 年 12 月)推動兒權教育訓練前,請各級政府機關辦理種子師資培訓課程。</p>	<p>簡介及各條文介紹」。</p> <p>第二階段依主題講述 CRPD(4 小時)共 5 場次,課程內容主要分成兩個面向,包括「身心障礙者權利公約一般原則與義務」及分場次講述「無障礙」、「司法與政治參與」、「社區居住」、「無障礙與文化生活」、「工作與就業」。</p>
師資—師資資料庫	種子師資列入「本部及所屬機關人權教育種子師資人才資料庫」並公布於本部人權大步走網站,供本部所屬各機關及各直轄市、縣(市)政府延聘師資時參酌		兒童權利公約教育訓練及成效評核實施計畫(109-115 年)規劃定期邀請各中央部會及地方政府推薦 CRC 訓練講師名單,符合一定資格者(如主持或協同主持 CRC 相關政府計畫或學術研究、近 3 年內具 CRC 相關授課、教學經驗或實務工作經驗等),納入資料庫公告於 CRC 資訊網,俾供公私部門延聘講師時參酌。	落實身心障礙者權利公約(CRPD)推動計畫(103-108 年)規劃種子師資培訓及資料庫建立作業(預計 104 年 10 月-105 年 1 月)舉辦培訓工作坊,透過瞭解 CRPD 之內涵精神,培養宣導擔任講解 CRPD 之師資人才,建立師資名單,以期順利於各領域推廣 CRPD。
教材—編撰教材	一、100 年 3 月自行編纂「人權萬花筒—兩公約人權故事集」,與「人權 APP—	一、編撰「性別意識進階教材」叢書及「多元性別者權益保障教育訓練教材」,自	一、邀請專家學者組成教材編纂小組,彙整公約條文、一般性意見及兒權	一、教材編撰(104 年 1 月-104 年 12 月) (一)「CRPD 條文逐條釋義」與「宣

	<p>兩公約人權故事集Ⅱ」</p> <p>二、102年及107年針對檢察、矯正、廉政、調查及行政執行等司法人員編纂及出版《法務部人權秘笈》及《法務部人權攻略》等系列叢書(含電子書)</p> <p>三、於101年及107年出版《公民與政治權利國際公約經濟社會文化權利國際公約一般性意見》初版及修訂2版</p> <p>四、110-113年計畫規劃各部會、直轄市、縣(市)政府參考法務部，蒐集並編製適用各部會及局處不同專業人員之兩公約教材(111年6月底完成)。</p>	<p>104年起逐步發展進階教材，包含「識讀性別平等與案例分析」、「性別與人口、婚姻與家庭」、「性別與環境、能源與科技」、「性別與教育、文化與媒體」、「性別與權力、決策與影響力」、「性別與就業、經濟與福利」、「性別與健康、醫療與照顧」及「性別分析參考手冊-運用於性別影響評估的概念與實作」等性別意識進階教材書籍。</p> <p>二、撰寫「多元性別者權益保障教育訓練教材」。</p> <p>三、建置並維運網站:如「性別意識培力資源整合平臺」、「Gender在這裡—性別視聽分享站」。</p>	<p>案例分析，自行編寫出版CRC相關教材，如《兒童權利公約逐條要義》、《兒少最佳利益案例彙編》、《兒少反歧視案例彙編》、《保障兒少表意權之策略與注意事項》等出版品。</p> <p>二、109-115年計畫規劃編制中央部會、直轄市、縣(市)政府CRC教材:參考衛福部之教材，依業務範疇彙整編製與部會或所屬機關之業務相關訓練教材(109年9月完成)。</p>	<p>導簡報」，作為各級機關辦理教育訓練或宣導之用。</p> <p>(二)「案例編撰」與「淺白版CRPD手冊」，蒐集CRPD條文各項議題案例解析及法規檢視案例，與一般大眾閱讀之CRPD手冊。</p> <p>(三)「國家報告撰寫準則」，依據聯合國身心障礙者權利報告準則，撰擬初稿架構;編撰訓練教材及講義，作為各級機關撰寫國家報告教育訓練之用。</p> <p>二、網站建置作業(104年1月-104年12月)內容包括:CRPD及CRPD施行法中英文版條文、CRPD之一般意見書、聯合國身心障礙者委員會與相關聯合國委員會之建議與決議、人權指標及國家報告、法規檢視及案例資料、種子人員培訓講義、數位學習及相關宣導文件等資料、彙整國內外身心障礙者</p>
--	--	--	--	--

				權利公約會議活動、種子培訓營及各機關學校部隊講習會期程等相關資訊、其他相關研討會、研究或參考資料、專家建議、人才資料庫、身心障礙者人權相關書目。								
教材一數位學習教材建立	製作數位學習課程，包含人權大步走網站數位課程與、e等公務園+學習平臺數位學習網站。	自101年起迄今已製作25門性平課程，並已將相關學習資源放置於e等公務園數位學習平臺提供學習。	「兒童權利公約數位課程」包含「CRC介紹」、「CRC各項權利分析：四項一般性原則」、「CRC各項權利分析：公民權、自由、家庭環境與替代照顧」、「CRC各項權利分析：基本健康與福利、教育、休閒及文化活動、特別保護措施」。	數位學習教材作業(104年10月-104年12月)製作數位學習課程：行政院人事行政總處應製作CRPD及法規檢視之數位學習課程，供公務人員線上學習。								
成效評估方式	<p>一、課程受訓覆蓋率(%)：各級機關公務人員須達60%，其中實體課程受訓比率須達20%。</p> <p>二、受訓人員學習成效評估</p> <p>(一)各機關每年辦理訓練時抽樣進行前測及後測，測驗題目由法務部提供。</p> <p>(二)受訓覆蓋率或受測成績明顯低於平均值之機關，如涉及兩公約國家報告國際審查會議</p>	<p>一、課程參訓率：針對一般公務人員、主管人員分別計算實體課程參與率，詳如下表：</p> <table border="1" data-bbox="694 1429 901 2027"> <thead> <tr> <th>機關人數</th> <th>實體課程參訓比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>未滿1,000人(含)</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>1,001-5,000人(含)</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>5,001人以上及離島縣市</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	機關人數	實體課程參訓比率	未滿1,000人(含)	20%	1,001-5,000人(含)	15%	5,001人以上及離島縣市	10%	<p>一、課程參訓率(%)：針對一般公務人員、相關專業人員等分別計算109-115年6年累計全國一般公務人員受訓涵蓋率至少達20%(含實體、數位課程)，兒少事務相關專業人員受訓涵蓋率至少達60%(含實體、數位課程)。</p> <p>二、參訓者學習成效評估：</p> <p>(一)中央部會及地方政府於自辦訓</p>	辦理CRPD教育訓練時，分別針對不同課程設計試題，並透過前、後測方式了解學員上課前和上課後得分的進步程度。
機關人數	實體課程參訓比率											
未滿1,000人(含)	20%											
1,001-5,000人(含)	15%											
5,001人以上及離島縣市	10%											

	<p>結論性意見與建議較多或較具指標性議題者，將優先提報行政院人權保障推動小組會議檢視其推動情形。</p>	<p>二、參訓者學習成效評估：各機關每年辦訓時抽樣一班進行前測及後測，題目由性平處提供，測量分數不影響性平輔導考核成績。</p>	<p>練時，採用衛福部委託建立之基礎測驗題庫，擇合適題目進行施測，並且統計分析其數據。109年10月至115年12月實體及數位課程訓後成效測驗之平均分數達75分。</p> <p>(二)各中央部會及地方政府應持續推動既有合乎CRC精神之相關業務與措施，並且使所屬人員業務內容與相關措施更為符合，於114年前提報1項落實CRC作為(亮點)。</p>	
獎勵措施	<p>各級政府機關辦理教育訓練成效良好者，將另函請機關予相關人員酌情敘獎。</p>	<p>現「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」擬修正為「各機關性別平等訓練計畫」(草案)，其中第八點提到：各機關辦理本訓練及督導所屬情形，納入行政院性別平等業務輔導考核(獎勵)作業。</p>	<p>各級政府機關編製教材或辦理教育訓練達成年度目標者，將另函請機關予相關人員酌情敘獎。</p>	
辦訓困境	<p>每門課程之時數過少(僅3小時)，難以全面掌握教授兩人權公約之知識與教學技能。因考量公務人力發展學院台北校區之場地優勢，故法務部及所屬機關同仁均需至臺北受訓，未能充</p>		<p>一、課程內容講述有關聯合國人權公約種類CRC公約起源及條文介紹，法規檢視等內容涉及法律學領域，內容較為艱澀，雖能提升參訓人員</p>	<p>一、參訓人員是由各單位推派，通常為CRPD業務窗口，其流動性高，人員更迭頻繁，惟障礙意識需要長時間的培訓。</p> <p>二、政府人員業務繁重，甚少有人</p>

	<p>分考量各地區學員參訓之便利性。因受限於課程規劃天數(僅1至2天),故課程內容著重講授兩公約知能。</p>		<p>的公約背景知能,但如何將公約精神進一步推廣並落實到實際業務中仍有難度。</p> <p>二、各機關種子師資培訓部分,由於人員流動率高,以致很難持續傳承辦理經驗。</p>	<p>能參與長時間的培訓計畫。</p> <p>三、公約簡介等講述條文意涵的課程內容,較為艱深,也較難推廣。雖為種子師資培訓,但就成效而言,似僅能達成提升參訓人員個人的專業知能,較難於其所屬單位發揮後續效益。</p>
--	---	--	--	---

## 參、研究方法

為蒐集、釐清我國公務人員人權教育實施現況與未來進行監測與評估機制的可行性，進行兩階段研究資料蒐集與分析，包含1場法務部實地訪談、3場專家諮詢、4場焦點座談，詳見表2；第一階段，主要針對我國人權教育的實施現況與未來實施監測與評估機制的可行性，進行資料蒐集；第二階段，針對我國公務人員人權教育之培訓計畫、監測與評估機制建議方案，回饋意見蒐集。

表 2 第一與第二階段實地訪談、專家諮詢、焦點座談的規畫表

階段		時間	對象	會議紀錄
第一階段	專家諮詢	112年7月13日	專家學者、民間團體代表	附錄A
	實地訪談	112年7月20日	法務部	附錄B
	專家諮詢	112年7月25日	專家學者、民間團體代表	附錄C
	焦點座談	112年8月10日	司法院法官學院、行政院人事行政總處及公務人員保障暨培訓委員會(辦訓機關(構))	附錄D
	焦點座談	112年8月17日	法務部、衛福部及性平處(公約主管機關)	附錄E
	焦點座談	112年8月22日	各縣市政府代表(公約主管機關與辦訓機關(構))	附錄F
第二階段	專家諮詢	112年9月22日	專家學者	附錄G
	焦點座談	112年9月26日	第一階段所邀請的公約主管機關、辦訓機關(構)、地方政府代表	附錄H

### 一、實地訪談

第一階段為了解現行機關的評估機制，並對於機制的初步架構提出可行性意見，安排法務部的實地訪談；法務部的下級機關性質多元，且為兩公約的主管機關，也曾進行兩公約人權教育的評估工作；透過實地訪談，可以更深入掌握機制落實的現實條件，與實施聯合國模式的可能困難。

### 二、專家諮詢

第一階段為了解人權教育評估與監測模式的國際經驗，並對於機制的初步架構提供理論性意見，學者專家除邀請行政院人權保障推動小組委員外，亦積極邀請留外或具國際交流經驗者參與。第二階段的專家諮詢，乃針對監測與評估的執行指標修正意見或補充參考資料。

### 三、焦點座談

第一階段為了解不同國際公約與不同層級公務機關辦理人權教育評估的實際狀況與困難，並對於機制的初步架構提供可行性意見。112年8月將進行3場次焦點座談，第一場次：司法院法官學院、行政院人事行政總處及公務人員保障暨培訓委員會；第二場次：法務部、衛福部及性平處；第三場次：各縣市政府代表。第二階段的焦點座談，針對我國公務人員人權教育之培訓計畫、監測與評估機制建議方案，回饋意見蒐集。

## 肆、我國公務人員人權教育現況、觀察、反思與對策

### 一、從聯合國人權教育文獻的評估機制看我國公務人員人權教育的現況

參照〈110年各級政府機關辦理兩公約人權教育訓練及成效評核實施計畫〉(法務部, 2021)成果報告, 有關人權教育訓練推動各級政府機關均已實施人權教育課程, 惟較少見整體性推動與評估機制, 且應持續加強製作教材、培訓種子師資、人權教育訓練計畫等目標。然而, 此計畫之成效評核的面向或人權教育的目標, 仍屬國際審查的結論性意見與建議在2013年與2017年所持續批評「**重量化而未見質化說明**」的缺點, 仍以量化指標如「種子教師訓練比率」、「自製教材的比例」、「成員訓練的涵蓋率」等, 而非聯合國所推動的人權教育與訓練的評估方式, 強調以「增能賦權」為核心的人權教育所推動的社會改變, 且基於此目標而能在個別的訓練課程中, 在規劃、設計、實施、追蹤等階段, 進行符合此目標追求的評估, 其所追求的人權教育的社會影響指標<sup>15</sup>, 可以是量化者如「多少比率的決定有採納社區所建議者」或「多少代表少數利益的成員有參與在政治決策的過程」, 也可以是質化者如「相關人權行動受益者的實際感受」、「女對於男願意採取領導人權行動的比率」, 這些評核指標的設定, 與法務部所進行者, 差距甚大。

再者, 根據OHCHR 2011年所提出《評估人權教育訓練活動- 給人權教育者的手冊》, 說明人權教育若需持續改進, 有以下重要歷程需進行評估: 「規劃的階段- 人權教育需求的評估」、「設計的階段- 形成性評估」、「實施的階段- 即時(real-time)形成評估與(end of training)總結性評估」與「追蹤的階段- 轉移與影響評估」四項循環的歷程。

參閱「各機關提報推動人權教育實施經驗與現況檢視意見調查表」, 可以發現在以下程序中可再提供補充資料或進行改進:

#### (一) 規劃的階段- 人權教育需求的評估:

各機關能順應重要事件或重大法案規劃課程, 惟較少看到針對不同業務職掌或不同層級的受訓人員分類或分組, 僅有司法院針對『消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)』能力建構計畫指引, 將19類司法人員分出5個模組, 進行職前訓練、在職訓練, 另行政院公務人力發展學院開辦之「人權教育專班」, 有進行參訓人員背景及需求調查; 顯示部分機關辦訓調查前未能有詳細規劃, 恐難以評估事前了解參訓人員需求、參訓動機或背景程度, 所辦理培訓內容也不一定完全符合實務需求。

#### (二) 設計的階段- 形成性評估:

此項目強調課程安排的妥適與內容的重要性, 並鼓勵以參與式與互動式的方式進行課程, 然大部分機關僅有在課程說明規劃出認知性、通

<sup>15</sup> 聯合國所推動的社會影響強調增能賦權, 請參考其所提指標的類型, OHCHR & equitas (2020), Evaluating Human Rights Training Activities-Guidance on developing indicators, Geneva & Quebec. , 頁 46。

則性的學習目標，以及期望提升之能力，關於態度、行為的改變未能列出具體目標；值得肯定的部分是司法院法官學院與法務部兩公約專責人員教育訓練有具體提出能力分組、案例演示、互動式教學的具體課程成果。

(三) 實施的階段-即時(real-time)形成評估與總結性(end of training)評估：

總結性評估強調課程完整性應考量課程目標、檢視學習成效落實課程目標的程度來檢視課程後具體成果，同時應規劃課程回饋機制以再次檢核課程進行方式與內容待改進之處，然各機關在此部分較著墨滿意度或是知識型課後測驗，目前模式較難評估參訓人員在工作職場的應用與賦權程度，且只有行政院公務人力發展學院明確提供課後將課程成果定期進行課程諮詢會議的資料，無法以明確基準確認課程目標是否達成或後續課程改善方向。

(四) 追蹤的階段-轉移與影響評估：

學習效果的實際轉移和影響應為辦訓與調整的重要參考，參訓人員在公務機關的落實程度也直接能體現課程的效果與價值，惟僅有衛福部兒童權利公約(CRC)教育訓練及成效評核實施計畫(109-115)中提到應積極研擬CRC精神相關業務及措施，其他國際公約或課程計畫目前較難評估課程與職場連結以及公務機關環境營造上內部檢討與外部行政作為的改變，亦無實例能佐證此項目。

## 二、第一階段有關現行各機關人權教育的觀察、反思與對策

(一) 觀察一：我國公務人員人權教育的主要執行者，可區分為「機構型」與「任務型」。

前者由固定人員(專任)為辦理培訓主要成員，針對固定或常時性的培訓任務，承接較長期的培訓工作；後者則由兼辦人員擔任辦理培訓角色，針對臨時性的任務，承接較短期的培訓工作。我國的公務人員人權教育，屬於專門辦訓機關(構)型的組織型態，主要係考試院的文官學院，其負責公務人員的職前與升等的住宿型培訓；此外，負責司法人員職前培訓者為法務部司法官學院，而法官的在職培訓，亦設有司法院法官學院；再者，針對一般公務人員的在職進修，行政院的人事行政總處，負責在職的實體與網路的培訓課程；最後，各部會亦視其需要設有其專業的培訓機構，如經濟部專業人員研究中心、內政部移民署訓練中心等。現在由「人權公約主管機關」所推動的人權教育，多屬於任務型的型態。

(二) 觀察二：我國公務人員人權教育課程的主要發動者，可區分為「人權公約主管機關」與「中央(部會)與地方政府」。

前者基於被分配為特定人權公約的主管機關，肩負推動國際人權公約的責任，針對全國的各中央部會與地方政府的所有公務人員，引導其認識與落實相關的國際人權公約；後者為公務人員所屬的機關，不管是在中央的各部會或地方政府，本身對於公務人員即承擔人員培訓的責任。

(三) 觀察三：我國公務人員人權教育的課程模式，可區分為「融入式」與「主題式」。

前者在現有的培訓課程下，針對有關的培訓內容，補充相關的人權標準或法令文獻，或因應保障人權的法令變更，發展出相應的培訓課程；後者以人權為主題與名稱，直接介紹人權的公約或標準；前者未必從課程名稱發現其人權的關聯性，往往須從其目的與內容，才能找到人權的連結，而後者則單從其名稱，即可找到其人權的關聯性。

(四) 反思一：我國的公務人員人權教育，欠缺制度化與專業化。

參考聯合國的人權教育文獻，其強調人權教育的制度化與專業化，有關人權教育的課程，應朝向固定的組織與成員來專門負責，若已有常設性的公務人員培訓機構，更可成立專業的人權中心，始能朝向從規劃、設計、實施、追蹤的培訓等階段的循環改進，且針對課程發展、師資培訓、教材研發、教學改善、評量設計與執行等面向，皆能相互緊密的扣合，期以人權教育來達成人權改善的社會影響；我國的人權教育現況，分散於中央與地方政府紛雜的權責機關與單位，多仍未制度化與專業化，蓋從2009年以來國際人權公約的逐步國內法化，在過去的人權教育，多以國內的憲法或大法官解釋為主要的人權依據，才逐步地開始重視國際人權公約，因此針對公務人員的人權教育，多為由「人權公約主管機關」來發動，而「中央部會與地方政府」來配合執行，因此多仍朝向「任務型」與「主題式」的模式來推動，甚至縱在既有的公務人員專門的培訓機構中，多仍未成立專業化的人權中心。故人事常變動、人力不足、專業欠缺、課程淺薄化、評量形式化等等問題，更遑論能造成人權改善的社會影響。

(五) 反思二：我國的公務人員人權教育，多仍停留於「一般性人權課程」，較欠缺「專業(或工作)關聯的人權課程」。

參考聯合國的人權教育文獻，其強調要與受訓者的職務或工作連結，針對不同的受訓者，規劃不同的課程內容；惟我國的公務人員人權教育現況，由「人權公約主管機關」來發動，面對全國中央與地方各種不同職權與職責的公務人員，其雖期待培訓課程的內容能與公務人員的職責相關聯，惟其並無法直接督導或有多元的專業，來推動符合不同中央部會或地方政府的「專業(或工作)關聯的人權課程」。此外，中央各部會與地方政府在執行人權公約相關的培訓，亦在內部的分工上，再由單一的單位來承接某特定的公約，亦屬於任務型的分工，很難跨越本單位本身的工作或職掌，去規劃連結不同職掌的人權教育課程，因此很多的培訓課程，很難有直接的工作上連結。

(六) 反思三、我國的公務人員人權教育，欠缺以「受訓者為中心的課程整合」。

參考聯合國的人權教育文獻，培訓須以受訓者的需求來規劃課程，惟我國的人權教育，隨著人權公約的國內法化，多以不同的公約名稱為主題，要求公務人員的培訓機構或中央與地方政府，推動以不同公約為名稱的人權教育，而引發疊床架屋、培訓內容重複等批評。換言之，若改以受訓者

的工作或職責，來整合不同的國際人權公約，除可以避免不必要的重複以外，且能與其工作職掌相關聯，更可提升受訓者的學習動機與意願，提升其學習的成效與影響。

(七) 反思四、我國的公務人員人權教育，欠缺清楚的「整合性社會影響」的目標。

參考聯合國的人權教育文獻，人權教育的主要目標聚焦於改善社會的人權狀況，且其以「增能賦權」(empowerment)為人權教育社會影響的核心過程，即透過改善人民的機會與能力，來提升社會的團結與對他人的責任與尊重，且透過改善公共參與和決定的程序，來促進包容被邊緣化的族群；惟我國的公務人員培訓現況，在規劃與設計上即未有如此的社會影響目標，不同的公務人員人權教育，多強調人權公約的內容與體制的認識，並未有清楚的社會影響目標，更遑論進行人權教育的轉移與社會影響評估，且既有的評估多僅針對課程學習的反應與成效進行評估，如課程的滿意度調查或學習認知成效的前後測。(八) 對策一、透過建立我國公務人員人權教育的監測機制，提升我國公務人員人權教育的制度化與專業化。

監測機制的面向，不僅針對「培訓的過程和工具」，更含括「培訓和有關的政策面向」和「學習與工作環境」；特別有關政策面的監測，來改善現有培訓機制的欠缺制度化與專業化的缺失，鼓勵於機關內部，建立制度化的人力或組織，使公務人員的人權教育，能累積專業與傳承經驗，始可能執行人權教育的評估循環機制。

(八) 對策一、透過建立我國公務人員人權教育的監測機制，提升我國公務人員人權教育的制度化與專業化。

監測機制的面向，不僅針對「培訓的過程和工具」，更含括「培訓和有關的政策面向」和「學習與工作環境」；特別有關政策面的監測，來改善現有培訓機制的欠缺制度化與專業化的缺失，鼓勵於機關內部，建立制度化的人力或組織，使公務人員的人權教育，能累積專業與傳承經驗，始可能執行人權教育的評估循環機制。

(九) 對策二、以中央部會與地方政府為人權教育的主體，建立我國公務人員人權教育的計畫執行、監測與評估機制的三合一循環改善機制。

中央部會與地方政府，本身作為公權力機關，本應受到憲法與國際人權公約的規範，來落實與保障人權；針對其所屬的機關與公務人員進行人權教育，以確保其職權的行使不會侵犯人權，甚至能保障人權，本來就是其重要的職責；因此，其有必要遵守符合聯合國人權教育文獻的監測指標，來發展符合其部會職掌的專業化人權教育，且能將不同的國際人權公約或標準，整合以「受訓者為中心的課程」，甚者，其能建立以其公權力為核心的人權教育的社會影響評估指標，來整合其各種培訓的努力，使人權教育發揮其改善人權的影響力。

(十) 對策三、以中央部會與地方政府為公務人員人權教育的主體，而輔以「人權公約主管機關」的專業協助，發展「融入式」的人權教育課程。

由於國際人權公約的國內法化，公務人員的專業培訓課程，本應將國際人權公約或標準，納入或融入其專業培訓的職前與在職課程，惟我國的公務人員人權教育課程，多以「人權公約主管機關」的公文為依據，推動各種以公約為名稱的相關人權「主題式」培訓課程，如此的作法，僅方便其計畫的管考，惟難以深化或專業化人權的培訓，使國際人權標準能結合於公務人員的工作或生活實踐。相反地，「人權公約主管機關」不應成為人權教育的主體，其應專注於其所主管的人權專業，提供人權專業的諮詢，或協助人權教育的主體(即中央部會或地方政府)結合不同人權公約發展符合其職責的人權教育課程，亦即在其本來即有的相關專業培訓課程，融入國際人權公約或標準，使其專業的實踐，能符合人權的標準。

(十一) 對策四、以中央部會與地方政府為公務人員人權教育的主體，而區別「一般性人權課程」(基礎性課程)與「專業(或工作)關聯的人權課程」(進階性課程)，整合職前與在職的課程，以避免重複。

若培訓的對象為跨機關的公務人員，那僅適合提供「一般性的人權教育課程」，而相反地培訓的對象為特定機關所屬的公務人員，那課程的內容，即應發展為「專業(或工作)關聯的人權課程」，使人權課程能有基礎與進階的區別，且避免重複。

(十二) 對策五、以中央部會與地方政府為公務人員人權教育的主體，建立以其公權力為核心的人權教育的社會影響評估指標，追蹤評估其人權教育的成效。

參考聯合國人權教育的文獻，公務人員人權教育於規劃、設計、實施、追蹤階段的評估指引，所有的人權教育者皆可參考與使用，惟要以發展社會影響指標的方式來進行評估，建議由中央部會與地方政府，蓋其才有資源與能力，且可依其部會或政府的職權，來發展社會影響指標，來進行長時間(依國際人權報告的週期)的追蹤評估其人權教育的成效。且可依此評估的結果，來改善其人權教育的目標，使中央部會和地方政府的公務人員人權教育，可以達到前揭計畫執行、監測、評估的三合一的循環與持續的改善作用。

(十三) 對策六、以中央部會與地方政府為公務人員人權教育的主體，而制定其《XXX(中央部會或地方政府名稱)公務人員人權教育(監測與評估)辦法》，以作為運作機制的法制基礎。

本辦法為其人權教育(監測與評估機制)的法制化，詳細規範其組織與運作的規定。組織部分，中央部會與地方政府將設立橫跨其內部組織的特別工作委員會，由首長或能統整跨內部單位職位，來擔任召集人，而由其機關法定主要職責的內部單位首長或負責公務人員培訓的高階人員擔任委員，共同議決有關人權教育與其監測與評估的事項，並各自回到單位中執行所議決之事項。監測機制運作的部分，第一階段：(自我檢核)參考專案所提出的監測面向與指標，工作委員會指定相關單位負責填寫自我檢核表與提出相關的檢核資料；第二階段：(外部檢核)工

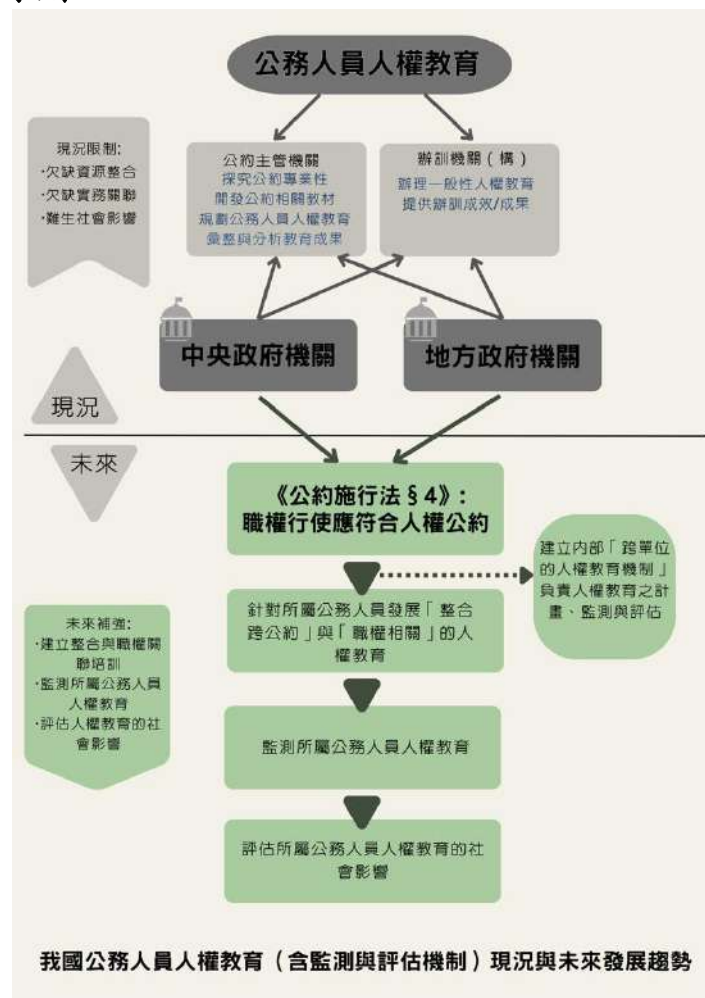
作委員會邀請外部專家，參考檢核的指標與自我檢核的結果，提供監測的結論性意見；第三階段：(追蹤考核)參考外部檢核的結論性意見，由工作委員會進行追蹤考核。評估機制運作部分，第一階段：[基礎線(baseline)研究與評估指標(target)訂定]工作委員會邀請外部專家，協助內部單位，參考其職權的可能社會影響，掌握現況(基礎線)並設定目標(指標)；第二階段：參考指標，發展培訓的計畫；第三階段：參考指標，進行社會影響評估，提出結論性意見報告；第四階段：參考社會影響評估的結論性意見報告，提出培訓的改進策略。培訓本身的部分：第一階段：(依規劃、設計、實施、追蹤階段)參考評估指引，來執行公務人員人權教育，並累積監測檢核的資料；第二階段：參考監測的結論性意見，改進培訓的內容與方式；第三階段：參考評估報告的結論性意見，改進培訓的目標設定。

# 伍、我國公務人員人權教育之培訓計畫、監測與評估 機制建議方案

## 一、實施的主體

基於各人權公約施行法在其第 4 條皆有規定，各級政府機關行使其職權，應符合公約有關人權保障之規定，避免侵害人權，保護人民不受他人侵害，並應積極促進各項人權之實現，且依《公務人員訓練進修法》第 2 條第 3 項規定，各中央二級以上機關、直轄市政府或縣（市）政府應承擔辦理其所屬公務人員專業訓練的職責，因此，各級政府即須成為人權教育、監測與評估的實施主體，要求其所屬機關與人員，透過人權教育或培訓，來落實人權公約的施行。由中央部會與地方政府，來擬訂其公務人員人權教育的計畫，而監測其人權教育或培訓的執行，建立其人權教育的社會影響評估指標，且依指標來建構其培訓的目標，始可能符合聯合國文獻所強調的培訓四階段(規劃、設計、實施、追蹤)的評估循環，追蹤評估人權教育是否轉移到公務人員的職權行使，且評估其是否達成其自身所設定的社會影響指標。

## 二、實施的原則



請參考「我國公務人員人權教育(含監測與評估)的現況與未來圖」

圖 1 我國公務人員人權教育(含監測與評估)的現況與未來圖

- (一) 中央部會與地方政府，應發展「整合跨公約」與「職權關聯」公務人員人權進階培訓，整合各不同人權公約的培訓資源，並結合人權公約與自身政府機關的職權，使人權教育發揮其改善人權的直接影響力。
- (二) 各個不同的公約主管機關，提供各個不同公約專業的公務人員人權教育，並應協助各級政府機關，發展「融入式」的人權教育課程，使各種人權公約能融入各級政府的職權中。
- (三) 公務人員辦訓機關(構)，提供來自不同機關的公務人員基礎培訓課程，提供一般性的人權教育課程，使公務人員對於人權有基礎性的認識，而與其職務相關的訓練課程，改由各級政府機關，針對其所屬公務人員，提供職權相關的人權教育進階課程。
- (四) 中央部會與地方政府，應於內部設立「跨單位的公務人員人權教育機制」，負責擬定公務人員人權教育計畫(配合評估指標來設定培訓的短中長期目標)，協調各單位發展「整合跨公約」與「職權關聯」的人權教育課程，並負責監測其所屬單位的公務人員人權教育，並執行人權教育的轉移與社會影響評估。
- (五) 監測與評估的性質與運作方式不同；前者針對培訓過程，而後者針對培訓結果；前者依照**指標**，進行自我與外部的檢核，提出與追蹤改善的建議，而後者依照**指引**，依規劃、設計、實施、追蹤等階段，進行不同階段的評估工作，最後提出完整的評估報告。

### 三、監測機制的運作

**監測**<sup>16</sup> 機制係指各級政府，為履行國際人權公約在推動人權教育或培訓的職責，對其人權教育或培訓的實施作為，是否符合聯合國相關的文獻指引，所提出具體監測面向與指標，而受監測的下級機關，能依指標落實人權教育或培訓，來提出相關的檢核資料，或提出相應的改進作為<sup>17</sup>；依據此監測機制，可定期管考其自身人權教育的政策與實行，而掌握政策能落實聯合國所建議模式的程度。

- (一) 監測機制的目的
  1. **提高成效**：監測有助於確定培訓團隊是否透過培訓課程完成其設定的目標，也有助於衡量已經發生的學習情況，並檢視培訓課程是否促成任何改變(如：改進未來課程的教材)。
  2. **確保課責**：向培訓團隊、籌辦單位和其他利害關係人(如資助者)證明學習目的已經實現，課程產生了影響，且資金用在正確的地方。監測可展示籌辦單位的專業素養。
  3. **分享經驗**：從事人權教育的組織可以透過回顧以往的培訓計畫或課程的監測報告，從培訓的成功和錯誤中學習。這有助於瞭解哪些做法對特定類型

<sup>16</sup> 「監測」(monitor)係指過程的衡量，而「評估」(evaluation)則指整體所達成結果的衡量。(OHCHR, 2002, 94)

<sup>17</sup> 「監測與報告機制」的運作方式，參考聯合國針對「國家人權行動計畫」的監測與報告模式，由上級機關設定計畫的具體指標，下級機關執行並提出報告，且定期檢討與改進。(OHCHR, 2002, 94-96)

的學習者有效，哪些做法無效。

4. **增加動力**：為積極培訓的成果提供證明，提升培訓團隊的自豪感和動力。

## (二) 監測機制的面向<sup>18</sup>

1. **培訓政策和其他有關政策**：培訓政策規定，人權教育是職業資格和晉升的強制性要件，與處境不利群體合作交流的官員更應接受專門培訓。人權教育納入職前和在職培訓課程。培訓由專門人員實施，建立評估機制並影響評估結果的正確性。由於培訓不應是一項獨立的工作，而是整體能力建構策略的一部分，所以應對該行業所有政策和法規進行審查，以確保其未違背人權標準，促進該行業對人權的貢獻。
2. **培訓程序和工具**：培訓的內容應與受眾背景相關，反映學習者的角色、責任、所處機構的組織和文化，以及可應用的標準。培訓方法和作法是實用的，使用參與式和提高敏感度的技術，並在同儕學習和職業自尊的基礎上進行培訓。培訓的資料和教材應提倡人權價值觀。
3. **學習和工作環境**：應在行為守則、職業倫理規則等訂立政策，以該行業的角度提倡人權貢獻，並將人權納入所有工作領域，促進、承認和獎勵較佳的作法，推動與更廣泛社群的互動及合作。

## (三) 監測機制的流程

步驟一：(計畫公告)中央部會或地方政府公布監測的計畫(機制)

步驟二：(自我檢核)受監測機關於時限內提交「人權教育監測自我檢核表」，依監測的面向與指標填寫自我檢核的內容並提供檢核的資料。

步驟三：(外部檢核)監測機關組成「審查委員會」，依據受監測機關所提出「人權教育監測自我檢核表」的內容，提出審查意見書。

步驟四：(行政管考)監測機關依據審查意見書，管考受監測機關，督導其改進作為。

<sup>18</sup> 聯合國《世界人權教育方案第二階段(2010-2014)行動計畫》有關「公務員、執法人員和軍事人員的人權教育」，其具體指出人權教育的一般性策略，至少應包括下列三面向的行動：「1. 培訓政策和其他有關政策」，「2. 培訓過程和工具」，「3. 學習和工作環境」。(OHCHR & UNESCO, 2012, 13)

(四) 監測的工具：《人權教育監測自我檢核表》<sup>19</sup>

表 3 《人權教育監測自我檢核表》

備註 1：我國國家人權行動計畫（2022-2024）所列行動編號 52「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響之機制」之 5 項關鍵績效指標（包含 A 擬訂人權教育的目標與目的、B 擬訂人權教材之編輯準則、C 建立講者的遴選程序與來源、D 設計人權教育訓練的方式與方法論及 E 設計評估的內容與方法）

監測的面向	監測的指標	檢核的方式與資料	自我檢核 (請具體條列已執行或未來改善方向)
1. 培訓政策和其他有關政策	1-1 各級政府檢視職前和在職訓練政策，確定其包括人權教育，並將針對受訓者的人權課程作為職前培訓的必修課程。	▲ 職前和在職訓練的課程表。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明：
	1-2 各級政府檢視其所實施職前和在職訓練的人權教育政策，將此類培訓作為職業資格和晉升的適當性標準。	▲ 已受人權相關培訓課程作為職業資格的有關規定。 ▲ 已受人權相關培訓課程作為職業晉升資格的有關規定。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明：
	1-3 面對社會處境不利與少數群體，包括兒童、女性、身心障礙者、原住民族等，各級政府應訂立政策，選任適合與前列群體互動的專業人員，並進行職前與在職的特別培訓。	▲ 面對社會處境不利與少數群體的工作，有關選任條件的文件。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明：
	1-4 有關人權教育的制度化： 1-4-1 為公務人員、執法人員和軍事人員提供人權教育，不應僅為個別人員開設一次性的培訓課程，而應鼓勵各級政府設立一個健全的公務人員培訓機構，使有關部門及其應當服務的社會各界都參與其中。	▲ 提供建立人權教育課程培訓機制有關文件。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明：
	1-4-2 各級政府檢視所有現行職前和在職培訓課程，將人權原則與標準明確納入所有相關課程，並且適當開發具體的人權教育課程。	▲ 有關職前和在職培訓課程文件（課程簡報或補	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明：

19 監測指標主要參考(OHCHR & UNESCO, 2012, 32-38)〈世界人權教育方案第二階段(2010-2014)行動計畫〉所提供建議「D、促進公務員、執法人員和軍事人員的人權教育行動」之第 43 點 [a. 培訓政策和其他有關政策]、第 44 點 [b. 培訓程序和工具]、第 45 點 [c. 學習和工作環境] 等相關國家行動策略。

		充講義)。	
	<u>1-4-3</u> 各級政府的辦訓機關(構),皆創設跨公約的人權中心。(C)	▲ 人權中心設立之相關文件。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明:
	<u>1-4-4</u> 各級政府應辦理種子師資培訓計畫,負責開展人權教育並傳播教材與知識,本計畫應包括人權教育師資培訓方法、內容(課程設計與教材)及規劃。(B)	▲ 有關種子教師的培訓計畫或課程表。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明:
	<u>1-4-5</u> 各級政府應建立人權教育的評估機制,並針對培訓的效果進行分析。	▲ 評估機制的相關辦法或規定。 ▲ 具體的評估報告。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明:
	1-5 各級政府職權行使政策符合人權標準: <u>1-5-1</u> 各級政府制定人事的檢核機制,定期檢視公務人員的職權行使作為。	▲ 人事審核機制之相關規定或辦法。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明:
	<u>1-5-2</u> 各級政府應建構職權行使規則,避免人權的侵害,若有人權侵害情事,應有具體賠償措施。	▲ 避免人權侵害的具體工作規定或辦法。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明:
2. 培 訓 程 序 和 工 具	2-1 關於培訓的方法和做法: <u>2-1-1</u> 應針對受訓人員的特性來設計課程: <u>2-1-1-1</u> 應依受訓人員的需求與特殊情況安排培訓。		<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明:
	<u>2-1-1-2</u> 規劃培訓課程應進行評估,確認受訓人員的個人或群體需求,以便分析受訓人員的職業責任、經歷、期望、個人背景,及其人權知能程度。(E)	▲ 受訓人員需求的評估報告。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明:
	<u>2-1-1-3</u> 設計培訓應訂立具體的學習目標(培訓後學員在知識、態度、行為和技能方面的預期變化)。(A)	▲ 含課程學習目標的文件。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明:
	<u>2-1-1-4</u> 執行培訓應設計評估策略,包含衡量學習目標的實現程度。(A)(E)	▲ 說明課程評估的具體作法。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明:
	<u>2-1-2</u> 應與受訓人員工作相關並具實用性的內容。(A)(B)	▲ 受訓內容符合人權與具體工作事項的檢核表。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明:
	<u>2-1-3</u> 應透過參與式和多元的授課形	▲ 參與式和多	<input type="checkbox"/> 符合

	式，提升受訓人員的人權意識。(D)	元課程方式的檢核表。	<input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明：
	2-1-4 應透過同儕社群學習的模式，促進受訓人員在課程中分享與累積學習經驗，提升培訓效能。(C) (D)	▲ 同儕社群學習的檢核表。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明：
	2-1-5 應重視受訓人員的自尊，鼓勵受訓人員將專業知識和實際經驗帶到培訓課程進行交流，使其體認既可以學到東西，也可以作出貢獻。(D)	▲ 受訓人員的課程回饋表（內含尊重學員自尊相關面向的問卷）。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明：
	2-2 在培訓內容方面，應依照公務人員的職權屬性，開發不同的教材內容。(B)	▲ 培訓內容事先審核機制（包括內含與工作有關的人權議題或標準的引用等）。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明：
	2-3 在培訓教材或工具方面，應定期檢視課程內容是否符合受訓人員需求與人權原則。(B)	▲ 培訓手冊的審查與修訂機制相關文件。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明：
3. 學習和工作環境	3-1 各級政府應有符合人權原則（符合平等、不歧視、尊重、尊嚴、公正和透明等）、明確且共同的人事政策，將其落實所有的工作領域。	▲ 為符合人權標準而對於相關人事規定修訂之有關文件或具體的規定。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明：
	3-2 應鼓勵公務人員參與人權活動、競賽、獎項、獎（學）金等獎勵計劃，肯認並表彰其參與人權活動成果。	▲ 人權相關活動、競賽、獎項等實施辦法或成果。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明：
	3-3 鼓勵跨機關公務人員之間的人權計畫交流，例如，消除種族主義、歧視、性別暴力等的行動計畫。	▲ 鼓勵人權落實的相關具體行動計畫或成果。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 具體執行狀況說明：

#### 四、評估機制的運作

評估機制係指各級政府，為履行國際人權公約在推動人權教育的職責，對其人權教育實施與成效進行評估，參考聯合國相關的文獻，所提出

具體評估實施步驟與指引，要求實施人權教育的下級機關，能依步驟與指引，進行人權教育的評估與實施，來提出相應的評估作為與回應其評估之結果；此外，各級政府機關，應依其職權發展人權教育的社會影響指標，且要求其下級機關參考此指標，來訂定其培訓的目標，並據此進行成效評估，甚而追蹤評估培訓的轉移與社會影響的效果，並據此提出改進的人權教育政策。

(一) 人權教育不同階段的評估與持續改進的循環(CCI)<sup>20</sup>

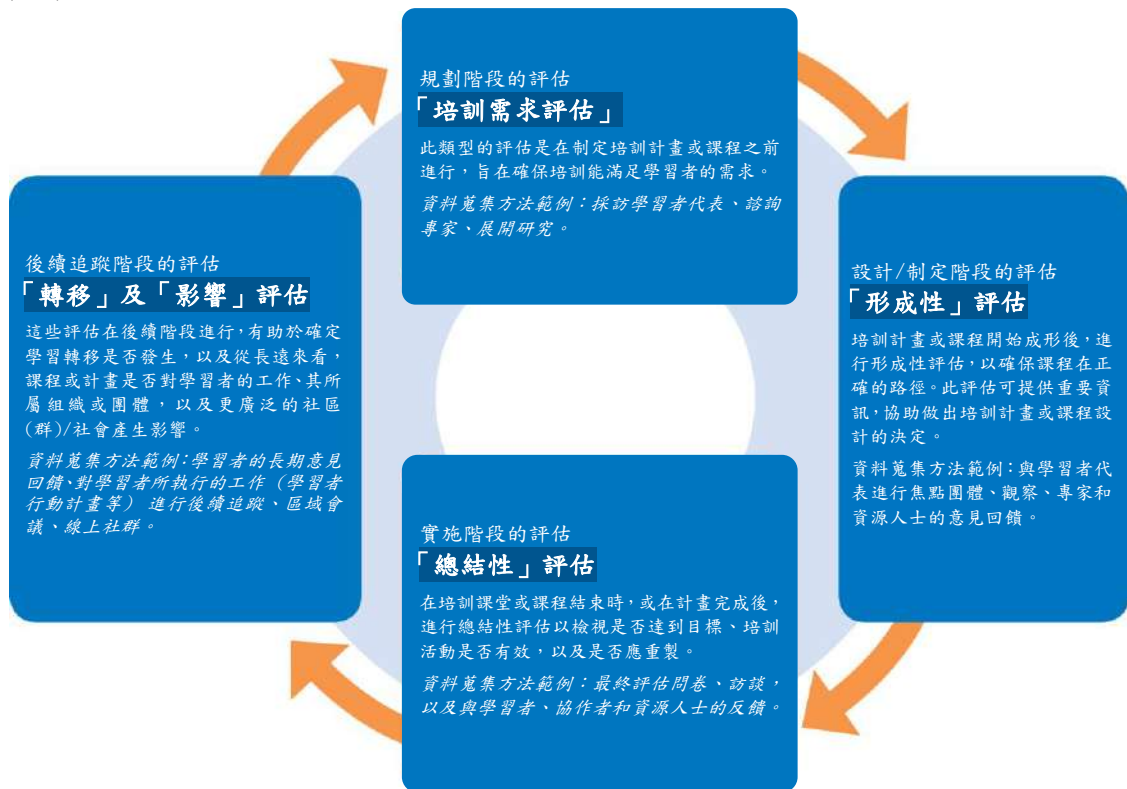


圖 2 評估與持續改進循環模式

在循環週期中的任何時候蒐集的資訊，都能為如何改進下一階段的計畫/專案提供決策上的參考。對於重複執行的計畫，培訓結束時的總結性評估以及轉移和影響評估，本質上是後續階段進行的形成性評估。

資料來源：Timothy J. Newby 等人，「評估教學流程」(Evaluating the instructional process)，教與學的教學技巧 (Instructional Technology for Teaching and Learning) (紐約，Prentice Hall，1996年)。

OHCHR(2011). *Evaluating Human Rights Training Activities-A Handbook for Human Rights Educators*. p25. New York & Geneva.

20 評估與改進循環 CCI，請參考(OHCHR & Equitas，2019，12)和(OHCHR & Equitas，2020，24)。



圖 3 五項關鍵績效指標與評估循環的對應

(二) 評估的四層次

表 4 Kirkpatrick 四層次評估 (反應、學習、行為/轉移、影響)

層次	衡量什麼？	關鍵問題	資料蒐集方法範例
反應	學習者對培訓課程及其學習的想法和感受	參與者對培訓課程是否滿意？他們打算如何運用新知識？	觀察、每日意見回饋和反饋、與學習者和協作者的討論
學習	透過培訓課程增加知識或能力	參與者是否瞭解設計培訓課程時的意圖？	問卷、測驗和活動、觀察、角色扮演、同儕評量、自我評量等。
行為/轉移	學習者的行為改善了多少，以及其實施/應用學習的程度	參與者是否將所學付諸實踐？他們是否將新知識傳授給組織中的其他人？	後續追蹤問卷、焦點團體、在職觀察、與學習者、其主管或其他利害關係人的訪談、受影響案例的蒐集、學習者產出（教材）的蒐集、後續追蹤課堂
影響	學習者的行為對組織/社區(群)/社會的影響	培訓課程是否透過學習者的工作，為組織/社區(群)/社會促成了更廣泛的改變？	後續追蹤問卷、主要利害關係人後續追蹤訪談、在職觀察、組織績效紀錄、媒體新聞、其他報導

### (三) 評估階段與行政督導

本案評估機制含括規劃、設計、實施與追蹤等四階段，四階段具體執行方向可參酌下項**評估的工具**，惟人權教育執行需透過行政督導的方式在不同階段檢視執行效果，建議各級政府參照圖 4 督導方式與訓練階段和評估階段對照，在前三階段依據不同指標檢核行政規劃措施、最後檢核評估報告，進一步瞭解執行效果與社會影響。

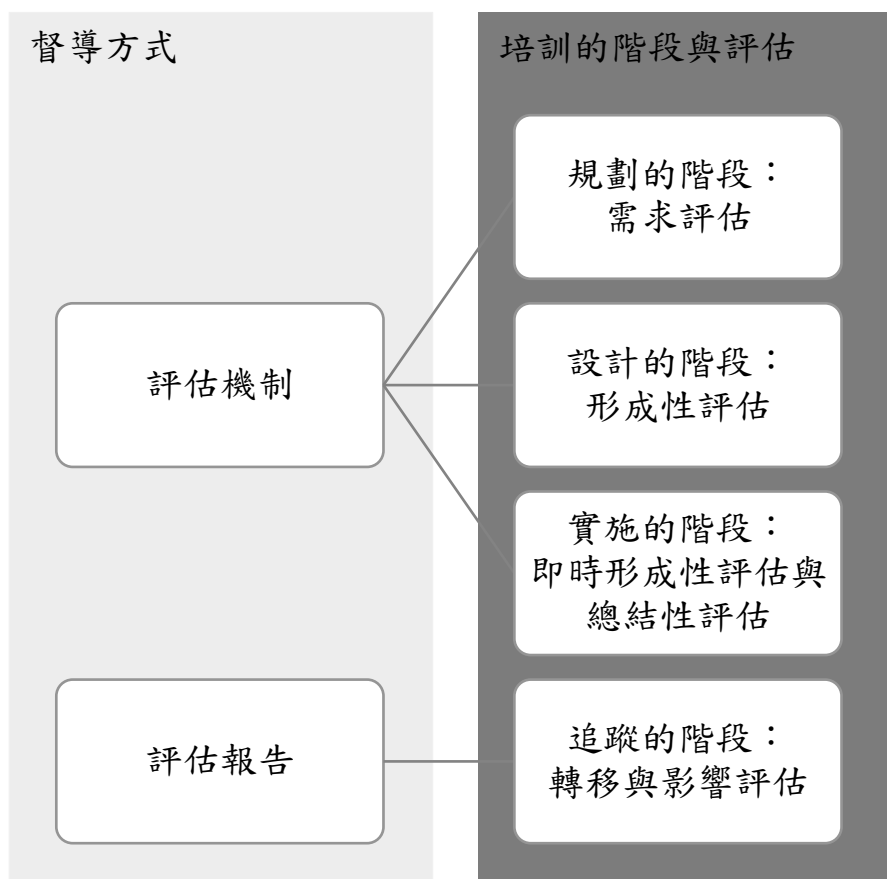


圖 4 督導方式與訓練階段和評估階段對照

### (四) 評估的工具：《評估指引》

備註 1：我國國家人權行動計畫（2022-2024）所列行動編號 52「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響之機制」之 5 項關鍵績效指標（包含 A 擬訂人權教育的目標與目的、B 擬訂人權教材之編輯準則、C 建立講者的遴選程序與來源、D 設計人權教育訓練的方式與方法論及 E 設計評估的內容與方法）

備註 2：本案所提供附表乃參考聯合國 2019 年 A Manual on Human Rights Training Activities(人權培訓方法手冊)附錄表格修改，可作為執行不同階段評估參考範本，題項也可依實際狀況調整運用。

#### 1. 規劃的階段：需求評估

##### 1-1 人權需求的評估：

(參考附表 1-1a【需求評估培訓申請表範例】、附表 1-1b【需求評估培訓前作業範例】)

- 1-1-1 各級政府規劃人權教育與培訓計畫時應考量社群或組織所面對的人權議題，包含：社群或組織常見人權爭議(新聞或申訴案件)、社群或組織人權議題的調查結果。(A)
- 1-1-2 各級政府規劃人權教育與培訓計畫時應考量受訓對象的實用性工作內容、職權或環境與其能促進人權改善的角色。(A)

1-2 人權教育與培訓受訓對象需求的評估：

(參考附表 1-2a【需求評估訪談範例】、附表 1-2b【需求評估問卷範例】)

- 1-2-1 各級政府規劃人權教育與培訓計畫時應考量受訓對象的特質如年齡、性別、族群、文化、語言、身心障礙、教育程度、既有的人權知識、技能、態度和經驗與動機，建議可事先觀察或訪談受訓對象需求或蒐集受訓對象的基本資料。(A)
- 1-2-2 各級政府規劃人權教育與培訓計畫時應考量受訓對象的人權教育經驗與學習動機，建議可事先觀察或訪談受訓對象需求或蒐集受訓對象的基本資料、進行受訓對象的「增能賦權」評估。(A)

(參考附表 1-2c【需求評估諮詢會議範例】)

1-3 人權教育與培訓規劃能達成具體變化的評估：

- 1-3-1 各級政府**規劃**人權教育與培訓計畫時應能先行瞭解培訓所要達成的具體變化，如參考國際人權標準、國內的人權指標、國際審查的結論性意見等，或評估受訓對象需求。(A)
- 1-3-2 各級政府**撰寫**人權教育與培訓計畫時應能描述培訓要達成的具體變化，如參考國際人權標準、國內的人權指標、國際審查的結論性意見等，評估受訓對象需求或發展「人權教育(直接)指標」。(A)

## 2. 設計的階段：形成性評估

(參考附表 2-1a【形成評估專家審查會議範例】、附表 2-1b【形成評估審查指引範例】)

2-1 人權教育與培訓**課程(學習)目標**的設定：

- 2-1-1 各級政府人權教育的目標設定應可執行社群或組織的人權與受訓者的需求與欲達成的具體變化，建議可參考受訓人員需求評估，並與學習目標加以對照，分析結果找出受訓者的需求或釐清欲達成的具體變化。(A)
- 2-1-2 各級政府人權教育的目標設定應包含明確及具體學習者的認知、態度與行為改變等具體目標，進行自我檢核或送專家外部審查。(A)

2-2 人權教育與培訓**課程教學內容與教材**的設計：

- 2-2-1 各級政府人權教育之教學內容應能落實課程的目標，建議可設計教學內容與教學目標對應表，進行自我檢核或送專家外部審查。(B)

(參考附表 2-2【教學內容與教學目標對應表】)

- 2-2-2 各級政府人權教育教學的內容應可符合學習者的程度，建議可安排前導研究或課程預試、進行受訓者的回饋調查、規劃教學進行時的反應與觀察機制。(B)(E)
- 2-2-3 各級政府人權教育內容的設計應該圍繞學員的工作職能，以及如何在實際工作業務中運用人權，尤其重點應放在具體可能遭遇的人權問題之上。(B)
- 2-2-4 各級政府人權教育內容方面，應依照公務人員不同的職權屬性，開發不同的教材內容，反映其權力作用、責任和機構的組織文化。(B)

針對一般公務人員：公務人員可能包括的專業人員範圍很廣，這一範疇的人權教育內容會有很大區別。例如，當國家為公共利益而採取的行動可能威脅到處境不利群體的人權時（如兒童、女性、年長者、身障人士、受刑人、難民和移民），社會工作者需要保障對其人權的保護。因此對社會工作者的人權教育應該著重於對處境不利群體的認識與保護。對地方政府官員的人權教育可能將重點放在良善治理背景下的人權標準上即透過透明、負責的政治和制度性過程，並鼓勵公共參與。外交人員的人權教育可以著重在強調國家人權文書和機制等內容，因為外交人員有責任確保本國對國際人權機制的投入。

針對員警：員警的人權教育應包括各種涉及員警職能的人權標準，例如：警方調查方法、搜索和扣押、逮捕、拘留與羈押、武力和槍械的使用、在內亂、緊急狀態和內部衝突時維持治安、合法的人群管制措施等。對員警的人權教育也應側重於需要特別保護的群體，如青少年、婦女、移民、難民和身心障礙者。面對不同的受眾，培訓也可以將人權觀點納入警方的指揮、管理與監督事務，也包括制定警察職權行使標準、行為準則、入職和在職培訓、公平和非歧視性的招聘程序、新聘人員的篩選過程、社區治安策略、建立投訴機制，以及對侵犯人權的事件展開迅速和公正調查的義務。

針對監所人員：對監所人員的人權教育應使學員熟悉監獄工作中的國際人權標準，促進對監所人員工作中的人道、有效手段的檢查，和對民主社會中法律和司法職能的檢查，並使學員能夠將此內容納入日常工作。它可以包括下列各方面的人權標準：為受刑人和被拘留者提供的設施；受刑人的身心健康，包括愛滋病毒（愛滋病）；青少年、婦女、身心障礙者、還押犯等特殊受刑人和被拘留者的處遇；監獄紀錄；監獄的行政、紀律和申訴程序；使用武力；懲罰和救濟程序；正當程序和投訴；與外界的接觸，包括家人、法律諮詢和醫事人員；信仰和參與宗教儀式自由；監獄勞動（如工作條件、薪酬）；教育和娛樂。

軍事人員：軍事人員需要接受的國際人權規範和標準的培訓，這些規範和標準涉及到與衝突有關的任務，以及現代職業軍人作戰之外的職責。這些職責越來越多包括一般社會民事治安責任、在緊急狀態下維持秩序和公共安全、參與國際維和行動。若要以專業和人道主義的方式有效履行這些職責，需要瞭解並意識到各項人權標準，以及將其運用在軍隊日常工作中的技能。然而，傳統的軍隊

培訓顯然不包括人權教育，多數只提及關於武裝衝突國際法（或人道法），如 1949 年日內瓦公約及其附加議定書。

### 2-3 人權教育與培訓**課程教學策略**的設計：

- 2-3-1 各級政府人權教育之教學策略應鼓勵採取學習者中心模式，並規劃教學進行時的反應與觀察機制、設計受訓人員的回饋調查或將課程計畫(含策略)進行自我檢核或送外部專家審查。(D)
- 2-3-2 各級政府人權教育之教學策略應鼓勵參與式與互動式的策略，包括自由討論會、角色扮演、小組學習、案例研究、專題小組討論和實地訪問，並規劃教學進行時的反應與觀察機制、設計受訓人員的回饋調查或將課程計畫(含策略)進行自我檢核或送外部專家審查。(D)
- 2-3-3 各級政府人權教育應讓學員意識到，自己有可能導致侵犯人權的行為（例如，加強學員對自身態度或行為中的性別或種族偏見的認識），也有效促進並捍衛人權。(D)
- 2-3-4 各級政府人權教育應重視同儕社群學習模式：這種模式可以確保培訓講師接觸並體認到不同類別的受訓人員所處的獨特職業文化或氛圍。同時，種子教師應得到人權專家的協助和支持，以確保整個培訓過程中，人權標準得到充分地反映。同樣，應該促進相同職掌的公務人員之間的國際培訓活動和交流。(D)
- 2-3-5 各級政府人權教育應重視自尊於教學過程的作用：在受訓人員學習過程的自尊維護方面，應鼓勵受訓人員將他們的專業知識和實際經驗帶到培訓課程，這將對培訓活動有所助益。培訓講師應該設法創造一種氛圍，有利於彼此交流知識和經驗，並承認受訓人員的專業知識。由於受訓人員都是實務工作者，因此任何有意義、有成效的培訓活動都應該鼓勵其把豐富的經驗帶到培訓課程，並在學習過程中積極汲取這些經驗，讓受訓人員體認他們既可以學到東西，也可以作出貢獻。(D)

### 2-4 人權教育與培訓**學習成效評估**的設計：

- 2-4-1 各級政府人權教育之學習成效評估的設計應能對應課程目標，設計學習成效評估設計檢核或規劃學習成效評估設計進行自我檢核或送外部專家審查的機制。(E)
- 2-4-2 各級政府人權教育之學習成效評估設計，應依據課程目標之不同採用不同的方式，建議發展學習成效評估（檢核表）方式，進行自我檢核或送外部專家審查的機制。(E)

### 2-5 人權教育設計：**講師培訓與遴選**

- 2-5-1 各級政府依據國際人權標準、國內的人權指標或需求評估資料明確確定講者的選拔目標和需求，確定講者遴選的主題和領域。(C)
- 2-5-2 各級政府透過不同方式或管道尋找潛在的專業講者，例如：內部推薦（政府機關人員）、外部推薦、專業機構、學術團體、民間/社會團體等。(C)

- 2-5-3 各級政府建立明確遴選原則，包括專業知識、經驗、教學方式與具體經驗等。(C)
- 2-5-4 各級政府進行課程規劃評估及事前討論，事先蒐集講者的基本資料與相關經歷(含演講資料或相關工作經驗、授課評價)。(C)
- 2-5-5 各級政府組織遴選工作與審查小組，定期針對人才庫或新進名單進行綜合評估，考慮所有評估項目，完善人才庫資料。(C)
- 2-5-6 各級政府針對人權教育，應優先考慮受訓人員成為種子教師，對其進行培訓課程，應包括人權教育授課方法、課程設計與教材及學習評估。種子教師完成培訓後返回原工作單位時，可以負責開展人權教育並傳播教材與知識。(B)(C)
- 2-5-7 各級政府若未能有事先講師培訓，課程講師應能事前熟悉課程(學習)的目標與課程規劃的重點(可請專家先設計課程標準或內容指引)，可請講師事先提供講綱或PPT等教材供檢視，以確保講師能達成課程目標。(C)

### 3. 實施的階段：即時 (real-time) 形成性評估與總結性(end of training)評估

#### 3-1 人權教育與培訓課程實施中的即時形成性回饋與調整評估

(參考附表 3-1a【總結評估學習單評估範例】、附表 3-1b【總結評估每日問卷範例】、附表 3-1c【總結評估反思日記範例】)

- 3-1-1 各級政府人權教育於課程實施中應重視學習者的即時性回饋適時調整策略與內容，可檢核學習者的口頭或書面課程意見回饋或協同人員的觀察意見回饋，據以進行策略調整。(E)
- 3-1-2 各級政府人權教育於每日課程實施結束應進行課程檢討適時調整策略與內容，可檢核課程日誌、協同人員的觀察意見回饋或蒐集學習者的口頭或書面課程意見回饋，據以進行策略調整。(E)

#### 3-2 人權教育與培訓課程目標的達成程度的總結性評估

(參考附表 3-2【總結評估學習者訪談範例】)

- 3-2-1 各級政府總結性評估應能檢視學習成效落實課程目標的程度，包括進行學習成效評量或提出學習成效評量的結果報告。(E)
- 3-2-2 各級政府人權教育總結性評估，應指出未來課程規劃與設計之改進建議。(E)

### 4. 追蹤的階段：轉移與影響評估 (設計評估的內容與方法)

#### 4-1 人權的學習應能轉移於生活或工作應用

(參考附表 4-1a【轉移評估焦點團體範例】、附表 4-1b【轉移評估追蹤問卷範例】、附表 4-1c【總結評估學習者行動計畫範例】)

- 4-1-1 各級政府人權教育於學習轉移的評估應能指出學習應用於生活或工作中的程度，建議可進行課程結束後 3 到 6 月後的受訓人員問卷調查或焦點座談、內部檢討會議、諮詢職權行使所在地區的重要關係人或其主管，發展「人權教育(中間)指標」的學習影響評估。(E)

4-1-2 各級政府之人權教育於學習轉移的評估應能指出具體的生活應用實例，建議可進行課程結束後3到6月後的受訓人員問卷調查或焦點座談、內部檢討會議、諮詢職權行使所在地區的重要關係人或受訓人員其主管。(E)

#### 4-2 人權的學習能具體改善人權的狀況

4-2-1 各級政府人權教育於學習影響的評估應能指出學習影響人權改善的程度，建議可進行課程結束後3到6月後的受訓人員問卷調查或焦點座談、內部檢討會議、諮詢職權行使所在地區的重要關係人或其主管，發展「人權教育(最終)指標」的學習影響評估。(E)

4-2-2 各級政府人權教育於學習影響的評估應能指出學習影響人權改善的實例，建議可進行課程結束後3到6月後的受訓人員問卷調查或焦點座談、內部檢討會議、諮詢職權行使所在地區的重要關係人或其主管。(E)

### 5. 溝通的階段：評估報告的提出

#### 5-1 評估報告的準備

5-1-1 各級政府人權教育於準備評估報告前，應先釐清報告的對象（如人權公約的國際審查或國家人權委員會的要求）。

5-1-2 各級政府人權教育於準備評估報告前，應先釐清報告的對象所期待的內容（如人權公約的國際審查）。

#### 5-2 評估報告的內容

5-2-1 各級政府人權教育於評估報告的內容，應說明訓練的內容與方式。

5-2-2 各級政府人權教育於評估報告的內容，應說明評估的方法與結果(內含人權教育指標)。

5-2-3 各級政府人權教育於評估報告的內容，應說明結論的發現與具體可行的建議。

#### 5-3 評估報告的撰寫

5-3-1 各級政府人權教育於評估報告的撰寫，應使用清楚與明確的語言(盡量避免艱澀的專業用語)。

5-3-2 各級政府人權教育於評估報告的撰寫，應善用圖片、圖畫與表格的呈現。

5-3-3 各級政府人權教育於評估報告的撰寫，應善用主標題、次標題來體系化的呈現。

5-3-4 各級政府人權教育於評估報告的撰寫，應提供簡明的摘要、主要發現與具體建議。

## (五) 五項關鍵績效指標與〈不同培訓階段的評估指引〉對應內容

### 1. 指標A：人權教育的目標與目的

- (1) 各級政府規劃人權教育與培訓計畫時應考量社群或組織所面對的人權議題，包含：社群或組織常見人權爭議(新聞或申訴案件)、社群或組織人權議題的調查結果。
- (2) 各級政府規劃人權教育與培訓計畫時應考量受訓對象的實用性工作內容、職權或環境與其能促進人權改善的角色。
- (3) 各級政府規劃人權教育與培訓計畫時應考量受訓對象的特質如年齡、性別、族群、文化、語言、身心障礙、教育程度、既有的人權知識、技能、態度和經驗與動機，建議可事先觀察或訪談受訓對象需求或蒐集受訓對象的基本資料。
- (4) 各級政府規劃人權教育與培訓計畫時應考量受訓對象的人權教育經驗與學習動機，建議可事先觀察或訪談受訓對象需求或蒐集受訓對象的基本資料、進行受訓對象的「增能賦權」評估。
- (5) 各級政府規劃人權教育與培訓計畫時應能先行瞭解培訓所要達成的具體變化，如參考國際人權標準、國內的人權指標、國際審查的結論性意見等，或評估受訓對象需求。
- (6) 各級政府撰寫人權教育與培訓計畫時應能描述培訓要達成的具體變化，如參考國際人權標準、國內的人權指標、國際審查的結論性意見等，評估受訓對象需求或發展「人權教育(直接)指標」。
- (7) 各級政府人權教育的目標設定應可執行社群或組織的人權與受訓者的需求與欲達成的具體變化，建議可參考受訓人員需求評估，並與學習目標加以對照，分析結果找出受訓者的需求或釐清欲達成的具體變化。
- (8) 各級政府人權教育的目標設定應包含明確及具體的學習者的認知、態度與行為改變等具體目標，進行自我檢核或送專家外部審查。

### 2. 指標B：人權教材之編輯準則

- (1) 各級政府人權教育之教學內容應能落實課程的目標，建議可設計教學內容與教學目標對應表，進行自我檢核或送專家外部審查。
- (2) 各級政府人權教育教學的內容應可符合學習者的程度，建議可安排前導研究或課程預試、進行受訓者的回饋調查、規劃教學進行時的反應與觀察機制。
- (3) 各級政府人權教育培訓內容的設計應該圍繞學員的工作職能，以及如何在實際工作業務中運用人權，尤其重點應放在具體可能遭遇的人權問題之上。
- (4) 各級政府人權教育培訓內容方面，應依照公務人員不同的職權屬性，開發不同的教材內容，反映其權力作用、責任和機構的組織文化。
- (5) 各級政府針對人權教育，應優先考慮受訓人員成為種子教師，對其進行培訓課程，應包括人權教育授課方法、課程設計與教材及學習評估。種子教師完成培訓後返回原工作單位時，可以負責開展人權教育並傳播教材與知識。

### 3. 指標C：建立講者的遴選程序與來源

- (1) 各級政府依據國際人權標準、國內的人權指標或需求評估資料明確確定講者的選拔目標和需求，確定講者遴選的主題和領域。
- (2) 各級政府透過不同方式或管道尋找潛在的專業講者，例如：內部推薦（政府機關人員）、外部推薦、專業機構、學術團體、民間/社會團體等。
- (3) 各級政府建立明確遴選原則，包括專業知識、經驗、教學方式與具體經驗等。
- (4) 各級政府進行課程規劃評估及事前討論，事先蒐集講者的基本資料與相關經歷（含演講資料或相關工作經驗、授課評價）。
- (5) 各級政府組織遴選工作與審查小組，定期針對人才庫或新進名單進行綜合評估，考慮所有評估項目，完善人才庫資料。
- (6) 各級政府針對人權教育，應優先考慮受訓人員成為種子教師，對其進行培訓課程，應包括人權教育授課方法、課程設計與教材及學習評估。種子教師完成培訓後返回原工作單位時，可以負責開展人權教育並傳播教材與知識。
- (7) 各級政府若未能有事先講師培訓，課程講師應能事先熟悉課程（學習）的目標與課程規劃的重點（可請專家先設計課程標準或內容指引），可請講師事先提供講綱或PPT等教材供檢視，以確保講師能達成課程目標。

### 4. 指標D：設計人權教育訓練的方式與方法論

- (1) 各級政府人權教育之教學策略應鼓勵採取學習者中心模式，並規劃教學進行時的反應與觀察機制、設計受訓人員的回饋調查或將課程計畫（含策略）進行自我檢核或送外部專家審查。
- (2) 各級政府人權教育之教學策略應鼓勵參與式與互動式的策略，包括自由討論會、角色扮演、小組學習、案例研究、專題小組討論和實地訪問，並規劃教學進行時的反應與觀察機制、設計受訓人員的回饋調查或將課程計畫（含策略）進行自我檢核或送外部專家審查。
- (3) 各級政府人權教育應讓學員意識到，自己有可能導致侵犯人權的行為（例如，加強學員對自身態度或行為中的性別或種族偏見的認識），也有效促進並捍衛人權。
- (4) 各級政府人權教育應重視同儕社群學習模式：這種模式可以確保培訓講師接觸並體認到不同類別的受訓人員所處的獨特職業文化或氛圍。同時，種子教師應得到人權專家的協助和支持，以確保整個培訓過程中，人權標準得到充分地反映。同樣，應該促進相同職掌的公務人員之間的國際培訓活動和交流。
- (5) 各級政府人權教育應重視自尊於教學過程的作用：在受訓人員學習過程的自尊維護方面，應鼓勵受訓人員將他們的專業知識和實際經驗帶到培訓課程，這將對培訓活動有所助益。培訓講師應該設法創造一種氛圍，有利於彼此交流知識和經驗，並承認受訓人員的專業知識。由於受訓人員都是實務工作者，因此任何有意義、有成效的培訓活動都應該鼓勵其把豐富的經驗帶到培訓課程，並在學習過程中積極汲取這些經驗，讓受訓人員體認他們既可以學到東西，也可以作出貢獻。

## 5. 指標E：設計評估的內容與方法

- (1) 各級政府的人權教育教學的內容應可符合學習者的程度，建議可安排前導研究或課程預試、進行受訓者的回饋調查、規劃教學進行時的反應與觀察機制。
- (2) 各級政府人權教育之學習成效評估的設計應能對應課程目標，設計學習成效評估設計檢核或規劃學習成效評估設計進行自我檢核或送外部專家審查的機制。
- (3) 各級政府人權教育之學習成效評估設計，應依據課程目標之不同採用不同的方式，建議發展學習成效評估（檢核表）方式，進行自我檢核或送外部專家審查的機制。
- (4) 各級政府人權教育於課程實施中應重視學習者的即時性回饋適時調整策略與內容，可檢核學習者的口頭或書面課程意見回饋或協同人員的觀察意見回饋，據以進行策略調整。
- (5) 各級政府人權教育於每日課程實施結束應進行課程檢討適時調整策略與內容，可檢核課程日誌、協同人員的觀察意見回饋或蒐集學習者的口頭或書面課程意見回饋，據以進行策略調整。
- (6) 各級政府總結性評估應能檢視學習成效落實課程目標的程度，包括進行學習成效評量或提出學習成效評量的結果報告。
- (7) 各級政府人權教育總結性評估，應指出未來課程規劃與設計之改進建議。
- (8) 各級政府人權教育於學習轉移的評估應能指出學習應用於生活或工作中的程度，建議可進行課程結束後3到6月後的受訓人員問卷調查或焦點座談、內部檢討會議、諮詢職權行使所在地區的重要關係人或其主管，發展「人權教育(中間)指標」的學習影響評估。
- (9) 各級政府人權教育於學習轉移的評估應能指出具體的生活應用實例，建議可進行課程結束後3到6月後的受訓人員問卷調查或焦點座談、內部檢討會議、諮詢職權行使所在地區的重要關係人或受訓人員其主管。
- (10) 各級政府人權教育於學習影響的評估應能指出學習影響人權改善的程度，建議可進行課程結束後3到6月後的受訓人員問卷調查或焦點座談、內部檢討會議、諮詢職權行使所在地區的重要關係人或其主管，發展「人權教育(最終)指標」的學習影響評估。
- (11) 各級政府人權教育於學習影響的評估應能指出學習影響人權改善的實例，建議可進行課程結束後3到6月後的受訓人員問卷調查或焦點座談、內部檢討會議、諮詢職權行使所在地區的重要關係人或其主管。

## 陸、結論與建議

### 一、結論

- (一) 我國現行公務人員的人權教育或培訓與聯合國文獻所建議的實施和評估模式，差距甚大。聯合國的人權教育實施與評估模式，預設特定的人權教育目標與方式(以「增權賦能」的社會改變為核心；強調參與式的方式)，惟此與我國實務運作現況的落差甚大，我國的評估多僅有針對執行階段的總結性評估，並未有完整的規劃(需求評估)、設計(形成性評估)、實施(總結性評估)、追蹤(轉移與影響評估)階段的不同評估；更無建構社會影響指標，來進行評估。
- (二) 我國現行公務人員人權教育或培訓的推動，以公約主管機關和公務人員辦訓機關(構)為主體而各級政府配合的模式，造成人權教育的重疊與資源欠缺整合。不同的公約主管機關，推動不同公約為主題的人權教育，看似不同的內容，惟相同的聯合國人權保障體制，仍有所重疊；公務人員辦訓機關(構)，規劃公務人員的培訓課程，因為授課對象來自不同的公務機關，多朝國際人權公約的共同與一般性面向的介紹，其與公約主管機關的人權教育，仍可能有所重疊；各級政府機關，配合公約主管機關辦理不同公約的人權教育，惟多以公約主管機關所發展的課程與教材為主，仍未能跨公約的整合與深化與其職權行使的關聯性。
- (三) 我國現行公務人員人權教育或培訓的推動，以公約主管機關和公務人員辦訓機關(構)為主體，多停留於人權公約或機制的一般性介紹，難以達成聯合國文獻中所建議，人權教育能將人權公約融入公務人員的職權行使，進而產生社會影響。聯合國的公務人員人權教育，強調針對受訓對象來規劃，具有職務關聯的實用性人權教育，惟不論是公約主管機關或辦訓機關(構)，其受訓的對象來自不同的機關，不僅難以規劃具有明確職權行使關聯的課程，更難期待其追蹤如此多元機關的公務人員將其所學轉移至其工作，或形成人權改善的影響。
- (四) 我國現行公務人員人權教育或培訓的推動，以公約主管機關和公務人員辦訓機關(構)為主體，無法對於公務人員進行人權教育的追蹤，因而難以進行轉移與社會影響評估。不管是公約主管機關或公務人員辦訓機關(構)，其對於受訓的公務人員，並無職務上的督導關係，難以進行追蹤，掌握其學習轉移至其工作；此外，如前所揭因為其人權教育的內容，偏一般性而欠缺與特定職權行使的關聯，更難以進行社會影響的評估。
- (五) 我國現行公務人員人權教育或培訓的推動，以公約主管機關和公務人員辦訓機關(構)為主體，其難以承擔聯合國模式的培訓計畫監測、評估三合一的責任。雖然二者，皆在進行公務人員人權教育的執行，惟其對於受訓的公務人員，並無直接的管理權責，且並無法擁有政策規劃或環境改善的職權，更無任何法定的公權力，因此，難以成為監測與評估機制的主體。
- (六) 要克服我國現行公務人員人權教育或培訓推動的限制，必須補充由各級政府自身來承擔人權教育的主體責任，且發展「跨領域整合」且「職權關聯」的人權教育或培訓。依各人權公約施行法，即明文規定各級政府機關，其職權的行使，應該符合國際人權公約，因而有責任培訓其所屬公務人員，認識並遵守國際人權公約。因此，中央各部會與地方政府，應該成為其公務人員人權教育或培訓的主體，提出公務人員人權教育的計畫，發展「跨領域

整合」且「職權關聯」的人權教育或培訓。

- (七) 各級政府與公約主管機關和公務人員辦訓機關(構)分工合作，發展不同面向的公務人員人權教育或培訓。公務人員辦訓機關(構)，負責基礎一般性且共同性的人權教育或培訓；公約主管機關，負責不同公約主題式的人權教育或培訓，且培訓來自各機關的種子教師，協助其發展結合機關職權的人權教育課程與教材；中央部會與地方政府，負責發展「跨公約整合」且「與職務關聯」的進階人權教育或培訓。
- (八) 聯合國模式的人權教育或培訓計畫監測、評估三合一的進行，應由各級政府來承擔推動主體的責任。中央部會與地方政府，有遵守國際人權公約的職責，因而必須培訓其所屬公務人員認識並遵守國際人權公約，能提出訂定其公務人員人權教育或培訓的(含具體目標)人權計畫，並監測其落實聯合國的人權教育模式，最後評估其人權教育或培訓的成效(包括發展社會影響指標來進行評估)。

## 二、建議

[針對中央與地方政府]

- (一) 以中央部會與地方政府為公務人員人權教育的主體，建議制定其《XXX(中央部會或地方政府名稱)公務人員人權教育(含監測與評估)辦法》，以作為運作機制的法制基礎。本辦法為其人權教育(含監測與評估機制)的法規化，詳細規範其組織與運作的規定。組織部分，中央部會與地方政府將設立橫跨其內部組織單位的「人權教育特別工作委員會」，由首長或能統整跨內部單位職位，來擔任召集人，而由其機關法定主要職責的內部單位首長或負責公務人員培訓的高階人員擔任委員，共同議決有關人權教育與其監測與評估的事項，並各自回到單位中執行所議決之事項，並考量試辦計劃(如：專家來諮詢、發展教材)與細部的督導作為。
- (二) 中央部會或地方政府的「人權教育特別工作委員會」，建議提出其「公務人員人權教育或教育計畫」，逐步發展「跨公約整合」且「與職務關聯」的人權教育或培訓。計畫的內容，可以先發展參考其自身職權的社會影響指標[短、中、長期]；參考其社會影響指標，來訂定公務人員人權教育的目標；並明訂監測與評估機制的步驟與期程。
- (三) 培訓本身的運作建議：  
第一階段：(依規劃、設計、實施、追蹤階段)參考《評估指引》，來執行公務人員人權教育，並累積監測檢核的資料；  
第二階段：參考監測的結論性意見，改進培訓的內容與方式；  
第三階段：參考評估報告的結論性意見，改進培訓的目標設定。
- (四) 監測機制運作的建議：  
第一階段：(自我檢核)參考專案所提出的監測面向與指標，工作委員會指定相關單位負責填寫自我檢核表與提出相關的檢核資料；  
第二階段：(外部檢核)工作委員會邀請外部專家，參考檢核的指標與自我檢核的結果，提供監測的結論性意見；  
第三階段：(追蹤考核)參考外部檢核的結論性意見，由工作委員會進行追蹤考核。
- (五) 評估機制運作的建議：  
第一階段：[基礎線(baseline)研究與評估指標(target)訂定]工作委員會

邀請外部專家，協助內部單位，參考其職權的可能社會影響，掌握現況(基礎線)並設定目標(指標)；

第二階段：參考指標，發展培訓的計畫；

第三階段：參考指標，進行社會影響評估，提出結論性意見報告；

第四階段：參考社會影響評估的結論性意見報告，提出培訓的改進策略。

培訓本身的部分：第一階段：(依規劃、設計、實施、追蹤階段)參考評估指引，來執行公務人員人權教育，並累積監測檢核的資料；第二階段：參考監測的結論性意見，改進培訓的內容與方式；第三階段：參考評估報告的結論性意見，改進培訓的目標設定。

[針對公約主管機關與辦訓機關(構)]

(六) 公約主管機關與辦訓機關(構)，其並非聯合國模式的主要適用對象，惟建議仍可參考本研究監測與評估機制的某些部份。如《評估指引》之前三階段，如規劃階段(需求評估)、設計階段(形成性評估)、實施階段(總結性評估)，在實施人權教育或培訓的不同階段，仍可參考相關的評估指引；作為公務人員培訓的教學策略，參考《人權教育監測自我檢核表》之「2-1關於培訓的方法和做法」；本研究亦參考「五項關鍵績效指標：A：人權教育的目標與目的、指標B：人權教材之編輯準則、指標C：建立講者的遴選程序與來源、指標D：設計人權教育訓練的方式與方法論、指標E：設計評估的內容與方法」的人權教育實施面向，已彙整的相關指引，亦可參考之。

[針對特定人員的人權教育]

(七) 本研究採廣義的公務人員定義，將執法人員(如監所、警察、移民署人員)與軍人等特定人員含括，惟參考聯合國的文獻，這些特定人員的人權教育，聯合國亦已發展出其個別職權行使的人權標準或培訓內容，本研究限制篇幅，並未全部呈現，僅於《評估指引》的「2-2-4」中有將簡略的介紹，建議將有關特定人員培訓的相關人權標準，於培訓過程中詳細介紹之。

## 柒、參考文獻

### 一、聯合國人權教育相關文獻

- OHCHR(2002). *Handbook on National Human Rights Plans of Actions*. New York & Geneva.
- OHCHR(2011). *Evaluating Human Rights Training Activities-A Handbook for Human Rights Educators*. New York & Geneva.
- OHCHR(2012). *Second phase (2010-2014) of the World Programme for Human Rights Education*. New York & Geneva.
- OHCHR & UNESCO (2012). *World Program for Human Rights Education - Plan of Action for the Second Phase*. New York & Geneva.
- OHCHR(2019). *A Manual On Human Rights Training*. New York & Geneva.
- OHCHR & Equitas (2019). *A Manual on Human Rights Training Activities*, Geneva & Quebec.
- OHCHR & Equitas (2020a). *Evaluating Human Rights Training Activities-Guidance on developing indicators*, Geneva & Quebec.
- OHCHR & Equitas (2020b). *Evaluating Human Rights Training Activities-Workshop Guide*, Geneva & Quebec.
- OHCHR & Equitas (2022). *Bridging our diversity: A Compendium of Good Practices in Human Rights Education*, Geneva & Quebec.
- 日本法務省 (2011)。《人權教育・啓発に関する基本計画》。網址：  
<https://www.moj.go.jp/JINKEN/JINKEN83/jinken83.html>。

### 二、我國的政策文獻

- 行政院 (2022)。《國家人權行動計畫 2022-2024》。
- 行政院法務部 (2009)。《人權大步走計畫：落實「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」》。
- 行政院法務部 (2010)。《兩公約學習地圖：法務部 99 年至 102 年的兩公約宣導規劃》。
- 行政院法務部 (2013)。《兩公約初次國家報告》。網址：  
<https://www.humanrights.moj.gov.tw/17725/17733/17760/17761/Node1ist>
- 行政院法務部 (2013)。《兩公約第三次國家報告與專家結論性意見》。網址：  
<https://www.humanrights.moj.gov.tw/17725/17733/17735/17736/Node1ist>
- 行政院法務部 (2020)。《兩公約教育訓練及宣導計畫》。
- 行政院法務部 (2021)。《各級政府機關辦理兩公約人權教育訓練及成效評核

實施計畫》。網址：

<https://www.humanrights.moj.gov.tw/17725/17778/33498/17779/>

行政院性別平等會（2015）。《「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」教育訓練及成效評核實施計畫》。網址：

<https://gec.ey.gov.tw/Page/1C021914C03DC8C5>

行政院性別平等會（2018）。《各機關公務員性別主流化訓練計畫》。

行政院性別平等會（2020）。《消除對婦女一切形式歧視公約(教育訓練及宣導計畫 109-112 年)》。

行政院衛生福利部（2014）。《落實身心障礙者權利公約（CRPD）推動計畫》。

行政院衛生福利部（2014）。《落實兒童權利公約（CRC）推動計畫》。

行政院衛生福利部（2020）。《兒童權利公約教育訓練及成效評核實施計畫》。

網址：<https://crc.sfaa.gov.tw/Document/Detail?documentId=1C788BD2-FBCC-451E-BEA8-D8159DFBB50A>

## 附表 1-1 a 【需求評估培訓申請表範例】<sup>21</sup>

此工具之背景資訊：

1. 此處提供的申請表目的是提供資訊，協助遴選人權教育者講師培訓工作坊的學習者，以及提供培訓設計可參考的需求評估資訊
2. 此工具在需求評估方面的具體目的，是幫助建立更準確的學習者概況並確認我們已擁有的背景資訊，以便確定潛在學習者的人權教育需求

第 A 部分：申請人資訊	
姓名：	
性別： <input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性	
公務電子郵件：	
電話：	

**備註：**務必提供有效的電子郵件地址，因為這是與申請人的主要聯絡方式。

第 B 部分：申請人所屬組織簡介	
公務機關（構）名稱：	
主管姓名：	
公務機關（構）的通訊地址：	
電話：	傳真：
公務機關（構）的電子郵件：	主管的電子郵件：
職員人數： 全職：                      兼職：	志工人數：
請註明公務機關（構）類型： <input type="checkbox"/> 中央、地方政府 <input type="checkbox"/> 國家機構 <input type="checkbox"/> 學術或研究機構 <input type="checkbox"/> 其他（請註明）：	
請描述貴單位會如何從申請人參與培訓中獲益？	

請描述貴單位所籌辦的活動中，您目前或曾經直接參與的兩項人權教育活動：例如，工作坊、培訓計畫、意識提升活動。
<b>活動一</b>

<sup>21</sup> OHCHR(2011),Evaluating Human Rights Training Activities: A handbook for Human Rights Educators,p.160

這項活動是什麼時候進行的?(月/年)	期間：
目標：	目標受眾：
活動類型 (例如，工作坊、培訓等)：	
活動內容： (a) 這項活動的目的為何？ (b) 這項活動使用什麼方法及/或技巧/工具 (例如，參與式方法、講座或會議、教育遊戲、手冊和傳單、影片等)？	
請勾選最能描述您參與的情況，並提供詳細資訊。 <input type="checkbox"/> 我參與整個活動的設計。 <input type="checkbox"/> 參與的詳細資訊： <input type="checkbox"/> 我參與教材的設計。 <input type="checkbox"/> 參與的詳細資訊： <input type="checkbox"/> 我參與活動的引導。 <input type="checkbox"/> 參與的詳細資訊： 是否對這項活動進行評估？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 如果是，請描述使用的評估方法：	

<b>活動二</b>	
這項活動是什麼時候進行的?(月/年)	期間：
目標：	目標受眾：
活動類型 (例如，工作坊、培訓)：	
活動內容 (目的、教育內容、方法等) (a) 這項活動的目的為何？ (b) 這項活動使用什麼方法及/或技巧/工具(例如，參與式方法、講座或會議、教育遊戲、手冊和傳單、影片)	

請勾選最能描述您參與的情況，並提供詳細資訊。

- 我參與整個活動的設計。
- 參與的詳細資訊：
- 我參與教材的設計。
- 參與的詳細資訊：
- 我參與活動的引導。
- 參與的詳細資訊：

是否對這項活動進行評估？

- 是                       否

如果是，請描述使用的評估方法：

列出這項活動的主要成果：

### 第 C 部分：申請人簡介

您在單位內的職稱：

身分： 職員                       志工

您在貴單位的服務年資？

整體職責描述：

請描述您在貴單位籌辦的人權教育活動中的職責。

請描述您個人如何從參與培訓中獲益？

### 第 D 部分：申請人對人權教育技能的自我評估

**您在設計 HRE 方面的經驗值**

請在右側欄中選擇適當的回答，以表示您對以下每項培訓設計技能的經驗值。

1. 完全沒有經驗
2. 有少許經驗
3. 有經驗
4. 非常有經驗

#### 教學設計

確定培訓目標和目的	1	2	3	4
開發培訓教材	1	2	3	4
確定培訓內容	1	2	3	4
增加工作場所的學習轉移	1	2	3	4
評估學習者的需求	1	2	3	4
評估培訓	1	2	3	4

#### 運用方法和理論來開發和提供 HRE 課程

在人權教育工作中採用參與式方法	1	2	3	4
-----------------	---	---	---	---

運用人權教育理論	1	2	3	4
運用成人學習理論	1	2	3	4
<b>設計人權教育教材</b>				
撰寫案例研究	1	2	3	4
設計角色扮演	1	2	3	4
設計其他類型的參與式活動	1	2	3	4
<b>使用評估工具和技巧</b>				
進行培訓需求評估	1	2	3	4
制定評估短期、中期和長期成果的指標	1	2	3	4
進行訪談	1	2	3	4
撰寫問卷	1	2	3	4
使用學習日記	1	2	3	4

<b>協調 HRE 課程</b>				
能夠安排培訓課程的後勤工作	1	2	3	4
編列預算	1	2	3	4
管理預算	1	2	3	4
<b>您身為訓練者的經驗值</b> 請在右側欄中選擇適當的回答，以表示您在提供人權教育時，對於使用以下各項引導技能的經驗值	1. 完全沒有經驗 2. 有少許經驗 3. 有經驗 4. 非常有經驗			
<b>塑造氣氛</b>				
選擇和準備培訓空間	1	2	3	4
創造能給予支持的環境，讓大家感到自由且能安全地承擔風險	1	2	3	4
<b>團體動力</b>				
在課程期間讓團體專心執行任務	1	2	3	4
讓學習者遵守時間表	1	2	3	4
平衡學習者個人的需求與團體的需求	1	2	3	4
協調學習者的需求與流程的要求	1	2	3	4
應對「難纏的」學習者	1	2	3	4
以具建設性的態度面對多樣性	1	2	3	4
觀察團體的情緒，並做出必要的調整	1	2	3	4
讓學習者反思團體的動力	1	2	3	4
<b>流程技能</b>				

清晰簡潔地呈現活動	1	2	3	4
提出探究性問題	1	2	3	4
鼓勵批判性思考	1	2	3	4
學習者的改述	1	2	3	4
總結討論	1	2	3	4
建立適當的連結和關聯	1	2	3	4
反饋活動	1	2	3	4
使用破冰活動和提振活力活動	1	2	3	4
使用各種參與式培訓技巧	1	2	3	4
使用海報紙	1	2	3	4
使用視聽設備	1	2	3	4
<b>解決問題的技能</b>				
定義問題	1	2	3	4
以參與的方式產生解決方案	1	2	3	4
管理衝突	1	2	3	4
<b>溝通技能</b>				
傾聽並真正專注於學習者在說什麼	1	2	3	4
理解學習者的非語言提示，並做出適當回應	1	2	3	4
鼓勵對話，而不是辯論	1	2	3	4
處理問題	1	2	3	4
進行演講	1	2	3	4
您認為重要的其他技能。				
描述您身為訓練者所遇過的，且您認為其他學習者能在培訓課程中從中受益的兩種困境（即具有挑戰性的情況）。				

#### 第 E 部分：有效訓練者的個人特徵/特質

請列出您認為能使您成為有效訓練者的三種最強個人特質/特徵。

請列出您希望加強的三種個人特質/特徵，以便成為更好的訓練者。

- 1.
- 2.
- 3.

您的 HRE 工作如何幫助解決：

(a) 您所在社會中的人權議題？

請舉例說明：

(b) 您所在社會中的男女不平等？

請舉例說明：

## 附表 1-1 b 【需求評估培訓前作業範例】<sup>22</sup>

此工具之背景資訊：

1. 此處提供的培訓前作業，目的是幫助國家人權委員會的學習者，為即將參加的經濟、社會和文化權利培訓課程做準備，同時也為講師提供有關學習者及其培訓需求的更多詳細資訊
2. 此工具在需求評估方面的具體目的，是幫助瞭解學習者在經濟、社會和文化權利領域的知識和經驗程度

### 範例

### 經濟社會文化權利培訓課程的培訓前作業

(也提供需求評估資訊)

#### 培訓前作業

#### 培養國家人權委員會保障和促進經濟、社會和文化權利的能力

#### 歡迎參加本培訓課程！

這是系列培訓課程的第一堂課，旨在培養國家人權委員會（NHRC）在經濟、社會和文化（ESC）權利領域的能力。本培訓課程將廣泛介紹 ESC 權利、國際人權標準，以及 NHRC、政府和公民社會在促進此類權利方面的角色。

#### 簡介

培訓課程採用以參與者為中心的方法，鼓勵主動學習，並以您作為人權工作者和所屬的組織之核心。在本培訓中，學習者被視為擁有相關專業和經驗可以與他人分享，因此也是彼此之間的資源人士。因此，省思您的學習需求以及您所能提供的知識、技能和經驗，對於學習過程至關重要。此培訓前作業中的活動將在過程中指導您，幫助您為培訓期間將參加的多項活動做好準備。請務必在指定日期前完成並交回培訓前作業，因為這是我們有效準備培訓課程的寶貴工具。

培訓前作業將幫助您對以下事項做出批判性思考：

- 您對國際人權標準的認識
- 您對國內 ESC 權利議題的認識
- 您的學習需求
- 您可以提供什麼知識和經驗

所有參與者必須在 [日期] 前完成以下培訓前作業，並儘快交回。此初步活動是培訓的必要環節，因此請務必完成。如果您不清楚作業的指示，請依靠您的判斷力，完成作業並按時將其交回至 Equitas，比具備高度完善和完美的文件更為重要。每個人在參加培訓課程時，還須攜帶一份已完成的作業。

#### 第 A 部分：參與者資訊

請放心，未經您的許可，我們絕不會揭露這些資訊，並且我們將盡一切努力在報告過程中以匿名保護參與者。

姓名：

性別： 男性  女性

公務電子郵件：

電話：

\*備註：務必提供有效的電子郵件地址，因為這是與申請人的主要聯絡方式。

<sup>22</sup> OHCHR(2011),Evaluating Human Rights Training Activities: A handbook for Human Rights Educators,p.169

第 B 部分：對國際文書的熟悉程度				
9. 請就您對下列各項國際人權文書的熟悉程度評分。 使用提供的評分量表，在每項文書旁邊圈出適當的數字，以表示您的評分。 備註：每份文書的通過或生效年份已標示。	不 熟 悉 ( 沒 有 使 用 該 文 件 的 經 驗 )	有 點 熟 悉 ( 使 用 該 文 件 的 經 驗 有 限 )	熟 悉 ( 偶 爾 使 用 該 文 件 )	常 熟 悉 ( 經 常 使 用 該 文 件 )
《世界人權宣言》，1948 年	1	2	3	4
《公民與政治權利國際公約》，1976 年	1	2	3	4
《經濟社會文化權利國際公約》，1976 年	1	2	3	4
《消除對婦女一切形式歧視公約》，1981 年	1	2	3	4
《兒童權利公約》，1990 年	1	2	3	4
《消除一切形式種族歧視國際公約》，1965 年	1	2	3	4
您在工作中最常使用哪些國際文書？請簡要說明如何使用。				
您在工作中最常使用哪些國家文書及/或機制？				

第 C 部分：描述貴國關於 ESC 權利的情況
國內有哪些 ESC 權利議題？
國內有哪些侵犯 ESC 權利的群體？
造成國內人權問題的主要因素為何？
請說明在過去 5 年中，貴國的非政府組織及/或政府組織處理傳統/長期存在的人權問題的能力，是提升還是下降？。

第 D 部分：您在 ESC 權利方面的工作
您如何在工作中處理 ESC 權利？
貴組織在嘗試處理 ESC 權利議題時，面臨的主要挑戰為何？

第 E 部分：監測 ESC 權利				
18. 請就您對以下監測 ESC 權利之要素的熟悉程度評分：	需要改進	良好	非常 好	不 是 職 的 部 分
事實查核	1	2	3	4
使用國際人權標準作為參考	1	2	3	4
有系統地記錄調查結果	1	2	3	4
分析資料	1	2	3	4
製作報告	1	2	3	4
推廣報告	1	2	3	4

F 部分：需求和提供項目
<p>請在以下空白處，註明您的<b>兩項「學習需求」</b>(您希望在培訓期間學習的內容)和<b>兩項「提供項目」</b>(您可提供的知識和經驗)。</p> <p><b>學習需求：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> </ol> <p><b>提供項目：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> </ol> <p>完成以下句子：「我希望透過參加此培訓，獲得……」</p>

謝謝大家！

## 附表 1-2 a 【需求評估訪談範例】<sup>23</sup>

### 此工具之背景資訊：

1. 此處提供的訪談表可引導訪談者，針對將參與人權基礎課程的政府公務員之發問
2. 此工具的具體目的是確定政府公務員的人權教育需求，他們的入職培訓規定必須參加人權課程

訪談者個人資訊	
訪談日期：	訪談者姓名：
受訪者姓名：	
組織/團體/社群：	職位：
出生日期：日/月/年	性別： <input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性
電話：	
訪談問題	
您是否能介紹這組參加培訓之公務員的大致背景？	
專業背景	
教育程度	
平均年齡	
男女人數	
加入外交服務的動機	
受雇從事外交服務的平均年資	
我們應該知道的其他重要資訊	
您是否能簡要描述他們完成培訓後將從事的工作？他們的角色？他們的職責？	
您如何理解他們對人權教育的需求？	
在學習者中，是否有人曾經接受過人權方面的培訓？您是否能舉例說明他們接受的培訓類型和地點？	

<sup>23</sup> OHCHR(2011),Evaluating Human Rights Training Activities: A handbook for Human Rights Educators,p.146

<p>此人權教育課程是否為他們工作培訓中的必要部分？</p>
<p>他們如何運用培訓所學在工作中？</p>
<p>您對他們的學習風格有何看法？他們對參與式學習方法的適應程度如何？</p>
<p>您是否打算對學習者進行培訓相關的後續追蹤？</p>
<p>您認為還有哪些關於學習者的其他重要資訊，是我們在設計培訓時必須知道的？</p>
<p>如果我需要更多資訊，是否可再次與您聯繫？</p>

## 附表 1-2 b 【需求評估問卷範例】<sup>24</sup>

### 此工具之背景資訊：

1. 此處提供的問卷，目的是從負責公務人員蒐集有關培訓需求的資訊
2. 此工具的具體目的，是針對專為公務人員所設計的社群計畫中，發現促進多樣性和人權教育的需求和機會
3. 這份問卷也可以作為訪談指南

第 A 部分：組織簡介	
貴單位為公務人員提供哪些主要活動或服務？	
貴單位提供的哪種活動或服務最受公務人員歡迎？ 活動或服務名稱： 描述：	
您認為這項活動或服務成功的因素為何？	
貴單位是否與其他單位合作提供活動或服務？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 請列出您的主要合作夥伴：	

第 B 部分：您所在社群的公務人員	
以下哪些是您認為應與您所在社群中的公務人員共同解決的優先事項？ 請勾選 3 個優先事項。	
<input type="checkbox"/> 與他人的關係 <input type="checkbox"/> 自尊 <input type="checkbox"/> 歸屬感 <input type="checkbox"/> 親密關係和性行為 <input type="checkbox"/> 身分 <input type="checkbox"/> 領導力和公民參與	<input type="checkbox"/> 正義 <input type="checkbox"/> 權利和責任 <input type="checkbox"/> 排擠和邊緣化 <input type="checkbox"/> 霸凌 <input type="checkbox"/> 歧視和種族主義 <input type="checkbox"/> 暴力和衝突解決

<sup>24</sup> OHCHR(2011),Evaluating Human Rights Training Activities: A handbook for Human Rights Educators,p.149

<p>如有必要，請指出您認為應與您所在社群中的公務人員共同解決的其他議題：</p>
<p>對於男性公務人員和女性公務人員而言，需要解決的議題是否相同？</p> <p><input type="checkbox"/>是      <input type="checkbox"/>否</p> <p>如勾選否，主要差異為何？</p>
<p>您如何描述公務人員對您所在社群之社群倡議制定和實施的參與度？</p> <p><input type="checkbox"/>非常投入</p> <p><input type="checkbox"/>有參與</p> <p><input type="checkbox"/>稍微參與</p> <p><input type="checkbox"/>完全沒有參與</p> <p>請解釋您的回答：</p>
<p>在您所在社群中，男性公務人員和女性公務人員對社群倡議的參與度是否相同？</p> <p><input type="checkbox"/> 是</p> <p><input type="checkbox"/> 否，女性公務人員參與更多</p> <p><input type="checkbox"/> 否，男性公務人員參與更多</p> <p>如果您回答「否」，男性公務人員和女性公務人員參與度的主要差異為何？</p>
<p>在您看來，公務人員是否希望能提升對社群倡議的參與度？</p> <p><input type="checkbox"/> 是      <input type="checkbox"/> 否</p>
<p>促進公務人員參與社群倡議的主要因素為何？</p>
<p>在您所在社群中，限制公務人員參與社群倡議的主要因素為何？</p>
<p><b>第 C 部分：一般性意見和建議</b></p>
<p>根據您的經驗，為確保針對公務人員所進行的計畫能成功，需要考慮哪些關鍵因素？</p>
<p>為確保針對公務人員所進行的人權教育計畫能成功，需要考慮哪些關鍵因素？</p>

您是否能就促進對多樣性的尊重和打擊影響青少年的歧視，提出任何建議？

(a)請描述您的想法。

(b)請說明這些建議可能的進行時間：

(c)請說明可能進行的建議或活動類型：

#### 第 D 部分：受訪者個人資訊

貴單位名稱：

負責公務人員的職員人數：

負責公務人員的志工人數：

機關類型：

全國性的機關

地方政府機關

公約主管機關

辦訓機關(構)

其他 (請註明)：

您的年齡

您的性別

男性

女性

您的職位

## 附表 1-2 c 【需求評估諮詢會議範例】<sup>25</sup>

### 此工具之背景資訊：

1. 此處提供的諮詢會議議程，列出為期一天的流程，其目的在蒐集有關警方在處理一國內普遍存在之性別暴力方面的人權教育需求資訊
2. 受邀參與會議的利害關係人包括內政部和婦女事務部的職員，以及警方、婦女組織、國家人權機構、人權非政府組織和受害者支持中心的代表
3. 此工具的具體目的，是確定如何透過針對國家警方的人權教育倡議，解決國內目前的性別暴力問題  
**目標：**此為期一天的諮詢會議目標，是確定如何透過針對國家警方的人權教育倡議，解決國內目前的性別暴力問題

### 目的

- **反思**國內關於性別暴力的現狀，以及警方在這方面所扮演的角色
- **探討**警方正在進行的打擊性別暴力倡議，包括培訓
- **確認**警方進行介入的需求，特別是培訓需求，並討論相關策略以及與主要利害關係人之間合作的可能

時間	會議場次	標題
5 分鐘		歡迎開場
30 分鐘	第一場	瞭解參與者和他們的期望：介紹參與者和訓練者，藉此讓他們瞭解彼此對諮詢的期望，以及參與者可提供的資源（即他們可以為培訓過程帶來的知識、技能和經驗）。
15 分鐘	第二場	諮詢概述：訓練者介紹諮詢的目的和內容，並連結到參與者在第一場會議所提到的期望和資源。
90 分鐘	第三場 (包括休息時間)	關於性別暴力的現狀 參與者從自己的角度討論國內的現狀。
60 分鐘	第四場	警方在解決性別暴力方面所扮演的角色：參與者根據自身的經驗，討論警方在解決性別暴力方面所扮演的角色。
60 分鐘	午餐時間	
90 分鐘	第五場	評估針對警方的現有倡議：參與者檢視現有的倡議，包括為警方實施的打擊性別暴力培訓，並評估其影響。參與者還分享其與警方合作的良好實務和經驗，並討論尚未解決的需求，包括培訓需求。
30 分鐘	休息時間	
90 分鐘	第六場	針對警方的國家培訓倡議 根據上一場，參與者就警方打擊性別暴力的潛在培訓計畫分享想法並提供意見，包括：範圍和內容、利害關係人之間的協作
30 分鐘	第七場	後續行動
30 分鐘	第八場	評估和閉幕式

<sup>25</sup> OHCHR(2011),Evaluating Human Rights Training Activities: A handbook for Human Rights Educators,p.157

## 附表 2-1 a 【形成評估專家審查會議範例】<sup>26</sup>

此工具之背景資訊：

1. 這封電子郵件是發送給一名婦女人權專家
2. 此工具的具體目的，是確定規範架構的內容和與婦女 ESC 權利相關的關鍵概念是否準確、相關且盡可能實用

### 與內容專家的電子郵件訊息 (也提供需求評估資訊)

發文者：[發出請求之機關(構)的主管姓名]

受文者：[婦女權利內容專家姓名]

主旨：您對婦女 ESC 權利之新出版品的意見回饋

日期：11 月 15 日

出版品：關於國家人權機構在保障和促進婦女經濟、社會和文化權利所扮演角色的手冊

[婦女權利內容專家姓名] 您好：

這封信是為了邀請您對上述出版品的初稿提供回饋意見和建議。您或許還記得，上個月在蒙特婁的會議上與您會面時，有向您提過這件事。本手冊將成為國家人權機構 (NHRIs) 及其合作夥伴的實用指南，他們希望能提升其保障和促進婦女經濟、社會和文化 (ESC) 權利工作的成效。本出版品也將作為培訓工具。在草擬本出版品的階段，我們正在聯繫幾位具有 NHRIs 及/或婦女 ESC 權利方面工作經驗的專家，希望能邀請他們參與審查初稿。

#### 出版背景

本手冊是針對去年 1 月在馬尼拉舉行的亞太地區保障和促進婦女經濟、社會和文化權利工作坊所進行的後續追蹤活動。該工作坊匯集了 14 個亞太地區 NHRI 的代表，目標是加強他們促進和保障該地區婦女在 ESC 權利方面的能力。該區域工作坊是由我們的組織和人權委員會，與聯合國人權事務高級專員辦事處、聯合國開發計畫署 (UNDP) 及大英國協秘書處舉辦。工作坊結束後，籌辦單位根據參與者的建議，與兩名專家合作編寫了本手冊。UNDP、英國文化協會和加拿大國際開發署為本出版品提供財政支持。

#### 關於回饋意見的詳細資訊

鑒於瞭解到您在婦女 ESC 權利領域的專業，我們希望您能夠撥冗閱讀本手冊初稿，特別是前兩個章節：「探索規範架構」和「與婦女 ESC 權利相關之關鍵概念」，並分享您的意見或建議。我們認為，您的參與對於確保所包含的教材具準確、相關且盡可能實用至關重要。

如果您願意提供專業協助，我們將在 12 月 7 日寄一份手冊初稿給您，並明確指出希望您能提出意見和想法的部分。懇請您在 1 月 15 日前就這些部分提供回饋意見，以及您對整份出版品的其他任何意見。我們目前預定手冊的出版日期為 3 月 1 日。

我們也將非常榮幸於本出版品的致謝部分肯定您的貢獻。

希望您願意與我們合作，確保本出版品成為促進婦女 ESC 權利的有效資源，並懇請您在 11 月 30 日之前確認是否能配合。如有任何問題，請隨時與我聯繫。

此致，

[發出請求之機關(構)的主管簽名]

<sup>26</sup> OHCHR(2011),Evaluating Human Rights Training Activities: A handbook for Human Rights Educators,p.176

## 附表 2-1 b【形成評估審查指引範例】<sup>27</sup>

### 此工具之背景資訊：

1. 此工具是有關指引的範例，用於聚焦將由具備人權教育設計專業知識的同事執行的設計審查
2. 此工具的具體目的，是確定培訓課程整體設計中需要改進之處

### 設計審查指引

請審查解決以下問題的培訓教材初稿，非常歡迎您提出任何修改建議。

#### 1. 目標和目的

- 培訓目標與培訓需求評估所確認的需求之間，是否一致？目標是否涵蓋已確認的培訓需求？若為否，請提出修改建議。
- 目的是否反映了為達成培訓目標所需的關鍵內容？若為否，請提出修改建議。
- 對於目的之陳述（即其措辭方式），是否反映學習者在培訓期間可以合理達成的目標？若為否，請提出修改建議。

#### 2. 內容與流程

- 內容是否符合所述的學習目的？若為否，請提出修改建議。
- 主題、題目和議題是否能傳授應學之知識、技能和態度？若為否，請提出修改建議。
- 手冊、講義、視聽輔助工具是否能傳授應學之知識、技能和態度？若為否，請提出修改建議。
- 培訓教材是否適合目標學習者？語言程度？活動類型？若為否，請提出修改建議。
- 本培訓課程確認的外部專業資源是否相關且適當（包括資源人士的演講、影片、實地參訪等）？若為否，請提出修改建議。
- 是否缺少任何內容？是否有任何差距？是否需要開發進一步的內容？若為是，請提出修改建議。
- 是否有任何不必要或不相關的資訊可以刪除？

#### 3. 時間範圍

- 考慮到要涵蓋的教材數量，培訓時數是否切合實際？若為否，請提出修改建議。

#### 4. 評估

- 評估計畫和學習目的之間是否一致？若為否，請提出修改建議。
- 評估工具是否適合培訓的內容和目標學習者？若為否，請提出修改建議。

<sup>27</sup> OHCHR(2011),Evaluating Human Rights Training Activities: A handbook for Human Rights Educators,p.179

附表 2-2 【教學內容與教學目標對應表】

	<p>教學內容 (依據課程講義或簡報大標題依序填寫)</p>	<p>教學目標 (依據 2-1 教學目標設定流程填寫)</p>
1		
2		
3		
4		
5		

## 附表 3-1 a 【總結評估學習單評估範例】<sup>28</sup>

此工具之背景資訊：

1. 此處提供的「頭腦、心臟、雙手」工具，目的是引導學習者對當天活動進行反思
2. 此工具的具體目的，是確定學習者對當天活動的感受和想法，並分享他們打算如何運用所學內容的反思

### 頭腦、心臟、雙手

#### 流程

1. 每名學習者發放一份回應單。(請參閱下頁範例。)
2. 請學習者反思他們在這天培訓課程的學習情況，將他們的反思根據所提供的類別寫在回應單上。
  - 在想法泡泡圖旁，應寫下從當天的任何活動中獲得的任何新知識，以及希望得到答案的新問題。
  - 在心形圖旁，應寫下所經歷的新領悟、感受及/或情感。
  - 在雙手圖旁，應寫下獲得的新技能，以及打算在工作中運用的事項。
3. 要求學習者盡量具體和個人化。
4. 一旦學習者完成他們的個人反思，讓學習者兩人一組進行反思討論。請他們與同伴討論他們的回答，反思相同點和相異點。
5. 如果時間允許，讓兩人與小組分享他們的反思。
6. 蒐集學習者的回應單。使用該資料補充培訓結束時蒐集的評估資料。

---

<sup>28</sup> OHCHR(2011),Evaluating Human Rights Training Activities: A handbook for Human Rights Educators,p.193

工具

頭腦、心臟、雙手回應單

我學到了什麼？

**頭腦：**

新想法、概念、事實、資訊、分析

---

---

---

**心臟：**

對自我的感受、發現、價值觀或理念的改變

---

---

---

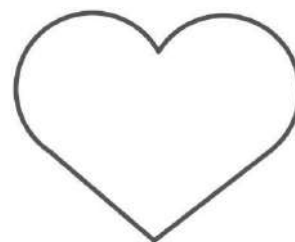
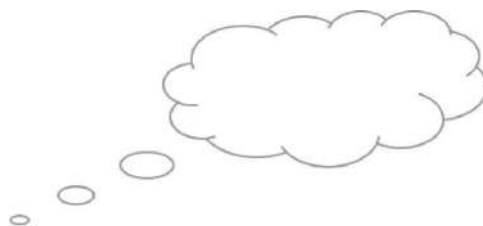
**雙手：**

新技能、我會改變做法的事、我會採取的行動

---

---

---



附表 3-1 b 【總結評估每日問卷範例】<sup>29</sup>

此工具之背景資訊：

1. 此處提供的評估問卷，目的是在培訓結束時，向學習者蒐集書面資訊
2. 此工具的具體目的，是確定學習者對五天培訓課程中的第一天所進行之不同活動的看法

每日問卷				
第一天 - 評估問卷				
第一天的目的				
請勾選相符的選項，以表示您的回答。	非常 同意	同意	不同意	非常 不同意
完成單元 1 後，我覺得我可以： 制定團隊有效工作的基本規則	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
解釋培訓課程的內容和教育方法	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
完成單元 2 後，我覺得我可以： 將我個人對人權的概念，與團隊其他成員的概念進行比較。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
解釋《世界人權宣言》的基本人權原則。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
描述權利和責任之間的關係。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
寫下任何您對第一天學習目的之意見。				
活動				
列出與您的工作最相關的活動，並解釋原因。				
列出與您的工作較不相關的活動，並解釋原因。				

(演講者姓名) 的「人權標準和聯合國保障體系」演講				
請勾選相符的選項，以表示您的評分。	非常好	良好	尚可	差強人意
演講前您對該主題的瞭解	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>29</sup> OHCHR(2011),Evaluating Human Rights Training Activities: A handbook for Human Rights Educators,p.196

演講後您對該主題的瞭解	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
演講與您需求的相關性。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
演講者所使用的相關範例。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
演講者的溝通技能。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
寫下任何您對演講之意見。				
寫下您對演講的其他意見。				
<p>服務單位/地區：</p> <p>性別： <input type="checkbox"/> 男性            <input type="checkbox"/> 女性</p> <p>姓名 (選填)：</p>				

謝謝大家！

### 附表 3-1 c 【總結評估反思日記範例】<sup>30</sup>

此工具之背景資訊：

1. 此處提供的「反思日記」工具，目的是向學習者蒐集有關當天培訓的資訊
2. 此工具的具體目的，是透過批判性反思確定學習者對培訓當天的想法和感受

#### 反思日記

#### 流程

1. 提供每名學習者反思日記單。
2. 確保學習者瞭解該做什麼。
3. 蒐集學習者的反思日記單。使用該資料補充培訓結束時蒐集的評估資料。

#### 工具

反思日記登錄	
記錄您今天培訓的經驗，更重要的是，記錄您對這次經驗的想法、分析和反應。這三個簡單的問題可能有助於引導您反思。	
<ul style="list-style-type: none"><li>● 是什麼？(經驗)</li><li>● 所以呢？(您對該經驗的想法、感受和分析)</li><li>● 然後怎麼辦？(您可能會根據經驗採取的行動)</li></ul>	
完成反思後，與您的同伴分享，並在空白處寫下其意見。	
您的反思	您的同伴的意見

<sup>30</sup> OHCHR(2011),Evaluating Human Rights Training Activities: A handbook for Human Rights Educators,p.201

## 附表 3-2 【總結評估學習者訪談範例】<sup>31</sup>

### 此工具之背景資訊：

1. 此處提供的訪談表，目的是引導訪談者在五天的培訓課程結束時向學習者提問
2. 此工具的具體目的，是蒐集更多關於學習者的反應和對學習情形的看法之深入資訊，藉以補充透過培訓結束問卷蒐集的資料

訪談資訊：	
訪談日期：	訪談者姓名：
受訪者姓名：	
單位/組別：	職位：
出生日期：日/月/年	性別： <input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性

訪談問題：
您對培訓課程的整體印象如何？
您認為培訓中哪些內容對您的工作 <b>最有</b> 幫助？
哪些內容 <b>較無</b> 幫助？
培訓的參與式方法對您的學習有什麼幫助？
您從培訓課程中學到最重要的事為何？
您打算如何將您從培訓課程學到的知識運用於： (a)您自己的工作？ (b)您所屬單位的工作？
您認為當您嘗試將所學融入以下各方面時，可能會面臨哪些挑戰： (a)您自己的工作？ (b)您所屬單位的工作？
有哪些培訓課程的改善建議？
您有其他意見/建議想要分享嗎？

謝謝大家！

<sup>31</sup> OHCHR(2011),Evaluating Human Rights Training Activities: A handbook for Human Rights Educators,p.209

## 附表 4-1 a 【轉移評估焦點團體範例】<sup>32</sup>

此工具之背景資訊：

1. 此處提供的焦點團體流程，目的是在培訓課程結束後 12 個月，引導 10 至 12 位學習者進行口頭意見回饋會議
2. 此工具的具體目的，是評估人權教育課程的相關性和成效，並蒐集關於中期成果的資訊

### 焦點團體議程 – 評估人權教育課程的相關性

議程

總時數：(3 小時)

開場介紹 (10 分鐘)

- 焦點團體的目標
- 檢視議程：內容和流程

重新認識活動 (45 分鐘)

參與者分享關於培訓課程後，所發生的重大事件或活動的資訊。

其中應包含：

- 各自社會中人權狀況的變化
- 其他參加過的培訓活動
- 他們希望與團隊分享的個人方面的變化

人權教育課程概述 (10 分鐘)

訓練者簡要介紹所有參與者參加的培訓課程，而參與者將在焦點團體中更深入討論這些內容。

第 1 部分：培訓的影響 (45 分鐘)

小組將討論以下內容：

反思您參加過的培訓課程的內容和培訓方法。培訓課程的哪些部分幫助您提升人權工作的成效？

休息 (10 分鐘)

第 2 部分：對未來培訓課程的建議 (30 分鐘)

小組將討論以下問題：

您建議對培訓課程進行哪些改進，使其更有效？

第 3 部分：結論 (30 分鐘)

小組將檢視會議期間所討論關於影響和建議的重要想法，並做出總結。訓練者需確保資訊有記錄下來。

<sup>32</sup> OHCHR(2011),Evaluating Human Rights Training Activities: A handbook for Human Rights Educators,p.230

## 附表 4-1 b 【轉移評估追蹤問卷範例】<sup>33</sup>

### 此工具之背景資訊：

1. 此處提供的問卷，目的是在培訓課程結束 6 個月後，向學習者蒐集書面資訊
2. 參加培訓的學習者來自從事 HRE 工作的單位
3. 此工具的具體目的，是確定個人和單位能力的變化，以及蒐集與培訓課程具合理關聯的成功案例

### 3-6 個月的後續追蹤問卷

第一部分：一般性資訊	
姓名：	
性別： <input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性	
公務電子郵件：	
<b>*備註：</b> 務必提供有效的電子郵件地址，這是我們與您聯絡的主要方式。	
電話：	傳真：
您參加培訓課程的年份。	
您目前在貴單位擔任什麼職位？	

第二部分：組織概況 僅在您參加培訓課程後，資訊有變更才需要填寫。	
公務機關（構）名稱：	
主管姓名：	
公務機關（構）的通訊地址：	
電話：	傳真：
公務機關（構）的電子郵件：	單位主管的電子郵件：
公務機關（構）成立年份：	
職員人數： 全職：    兼職：	志工人數：
24. 請註明公務機關（構）類型： <input type="checkbox"/> 中央行政機關 <input type="checkbox"/> 地方行政機關 <input type="checkbox"/> 公約主管機關 <input type="checkbox"/> 辦訓機關（構） <input type="checkbox"/> 其他（請註明）：	

<sup>33</sup> OHCHR(2011),Evaluating Human Rights Training Activities: A handbook for Human Rights Educators,p.236

### 第三部分：個人能力的變化

這些是您參加培訓課程後，您的行為或實務發生的變化。通常是中期的，但也可能是短期的。

您是否將在培訓課程中獲得的人權和人權教育知識、技能和方法/技巧，運用到您的日常工作中？  
是 否

針對以下各項類別，請描述您在培訓課程中使用的內容。

內容知識：

技能：

方法/技巧：

請描述您在日常工作中，使用從培訓課程中學到的知識時，所面臨的挑戰

參加培訓課程後，您的想法/看法及/或態度是否有所變化？

是 否

如果是，請描述變化。

### 第四部分：單位能力的變化

這些是您參加培訓課程後，您所屬單位實務發生之變化。通常是中期的，但也可能是短期的。

您從培訓課程中所學，是否已融入您所屬單位的工作中？

是 否

如果是，請提供詳細資訊。如果不是，請解釋原因。

您的單位是否使用您在培訓課程中獲得的任何知識、技能和方法/技巧，在 HRE 工作中促進性別平等？

是 否

如果是，請描述使用的策略。如果不是，請解釋原因。

33. 您的單位是否使用您在培訓課程中獲得的任何知識、技能和方法/技巧，對 HRE 工作進行評估？

是 否

如果是，請描述使用的評估流程。如果不是，請解釋原因。

請描述您所屬單位的 HRE 工作，因您參加培訓課程而發生的任何其他變化。

請描述您在單位的 HRE 工作中，所觀察到與這些變化相關的成果。

您的單位是否將您在培訓課程中獲得的想法/方法，融入培訓以外的活動？

是 否

如果是，請描述是如何做到。如果不是，請解釋原因。

請描述您在培訓課程所學，如何為您所屬單位其他活動的重大成果產生貢獻。

### 第五部分：學習者行動計畫

您的計畫執行現況如何？

- 尚未開始  
 進行中  
 已完成

請描述為實現此目標所採取的步驟。

請描述您在實施計畫時面臨的任何挑戰。

請描述您目前觀察到的一些變化/成果。

請解釋為什麼您尚未能實施您的計畫。

### 第六部分：聯繫和協作

您的單位是否因為您參加了培訓課程，而參與任何聯繫或協作活動？

- 是  否

如果是，請描述是什麼。如果不是，請解釋原因。

### 第七部分：教材和工具

您是否在工作中使用/改編過培訓期間提供給您的任何 HRE 教材？

- 是  否

如果是，請描述您如何使用/改編 HRE 教材。如果不是，請解釋原因。

### 第八部分：成功案例

請與我們分享與您參加培訓課程所學之任何相關成功案例。

### 第九部分：分享消息

請描述您參加培訓課程後，您所在社群的人權環境發生之任何重大變化。

列出您參加培訓課程後，所參與的其他培訓。

描述您參加培訓課程後，您希望與我們分享的個人方面之任何變化。

### 第十部分：一般性意見

請與我們分享您的其他意見。

謝謝大家！

## 附表 4-1 c 【總結評估學習者行動計畫範例】<sup>34</sup>

### 此工具之背景資訊：

1. 此處提供的學習者行動計畫範本，目的是引導學習者在兩週的培訓課程中反思他們的學習和對轉移的規劃
2. 此工具的具體目的，是蒐集有關學習者能力的基準資料，以便能在六個月後追蹤他們的進展，並為學習者提供有關其計畫的回饋意見
3. 在培訓結束時，使用評估表格，對學習者完成的行動計畫進行評估

### 學習者行動計畫範本

#### 學習者行動計畫簡介

人權教育是促進和保障人權的重要手段。此為期兩週的培訓課程，最終目標是加強貴組織進行人權教育的能力。培訓的主要目的之一，是為您提供適當的方法，將您從培訓課程中學到的知識付諸實踐於組織的工作中。整個培訓的重點是批判性分析、反思和實際運用，以及最終制定未來行動的策略。

本工作手冊中所述之學習者行動計畫是培訓的一環，為您提供一個架構，用於制定具體計畫，將您的學習付諸實踐，以提升您的組織進行人權教育的能力。

從長遠來看，您的行動計畫還有助於加強國家和區域層級的人權教育能力建構倡議。本工作手冊將詢問您每個部分的內容與您計畫的相關性，藉此幫助您整理想法。

在計畫制定的每個階段，我們都鼓勵您反思所形成的想法是否「符合」貴組織的職掌和能力。您還將被要求確認實施您的想法之潛在內部挑戰和外部威脅，以及解決這些問題的策略。

在整個培訓期間，您將有機會與他人分享您的工作，並獲得回饋意見和進行修改。在培訓的最後一天，您將向小組成員正式展示您的成果。

#### 制定行動計畫的說明

- 訓練者將說明學習者行動計畫的簡介和步驟，並解釋此培訓環節的目標。
- 閱讀本工作手冊的內容，並提出您可能有的任何問題或關切。
- 請謹記，各位是彼此的資源；因此，在制定行動計畫時，請毫不猶豫借鑒彼此的經驗與知識。
- 在整個培訓期間，已安排制定行動計畫的時間，您也將在這個時間接收來自其他參與者、資源人士和計畫人員的想法和回饋意見。

#### 設計行動計畫的重要考量

##### 1. 是否符合我所屬組織的使命？

首先也是最重要的是，您的計畫必須與您組織的使命、目標和目的一致。

##### 2. 是否在我所屬組織的能力範圍內？

<sup>34</sup> OHCHR(2011),Evaluating Human Rights Training Activities: A handbook for Human Rights Educators,p.212

其次，計畫必須在您的組織之能力範圍內；也就是說，您的組織應具備必要的人力、物力和財力資源來實施該計畫。

<p><b>計畫應包括什麼？</b></p> <p>第三，您的計畫必須具備：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 清楚的重點</li> <li>● 實際可行的執行時間</li> <li>● 明確的目的和成果</li> <li>● 關於如何評估成果的明確想法</li> <li>● 從計畫中學習的憑據</li> </ul>	<p><b>關於確定和評估成果的說明</b></p> <hr/> <p>成果 = 變化</p> <p>1. 您的計畫成果，可能是以下各方面的變化：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 知識</li> <li>● 態度</li> <li>● 專業實務或行為</li> <li>● 承諾程度</li> <li>● 與參與人權教育的其他組織建立聯繫及/或合作的程度</li> <li>● 政策和立法</li> </ul> <p>例如：</p> <p>如果您的計畫重點是提升對《世界人權宣言》的認識/意識，您應考慮：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 您可以預期哪些變化？</li> <li>● 有多少人會實際獲得新知識？</li> <li>● 您期望他們如何運用所獲得的知識？</li> <li>● 當大家更加瞭解該宣言時，可以預期什麼成果？</li> </ul> <p>2. 在設計您的計畫時，請考慮如何評估或衡量成果。您應該考慮的事項：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 是否能在合理時間範圍內取得具體成果？</li> <li>● 該計畫在技術上是否可行？</li> <li>● 在政策面上是否可行？</li> <li>● 您將使用什麼工具來衡量成功？</li> </ul>
---	---

● 可能的行動計畫範例

範例一	
重點	更充分將性別觀點融入我所屬單位的工作中
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 提升在我所屬單位的工作中使用《消除對婦女一切形式歧視公約》的能力</li> <li>· 促進性別平等的策略已融入我所屬單位的工作中</li> </ul>
可能的活動	舉辦工作坊，為員工介紹該公約，以及如何將性別觀點融入工作中
評估	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 總結性：參與者對工作坊的評估</li> <li>· 轉移：討論參與者如何利用該公約，並在工作中運用性別觀點的會議</li> </ul>

時間範圍	三到六個月
<b>範例二</b>	
重點	改善與其他參與人權教育的單位之合作
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 提高與非政府組織、國家人權委員會、教育部等其他組織的合作夥伴關係數量和品質</li> <li>· 增加交換培訓教材數量</li> </ul>
可能的活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 與潛在合作夥伴的會議、資訊研討會、圓桌會議</li> <li>· 定期電子資訊交換</li> <li>· 交換 HRE 教材</li> <li>· 聯合 HRE 倡議</li> </ul>
評估	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 總結性：比較與不同合作夥伴的現行關係之數量和品質</li> <li>· 轉移：評估組織間的關係</li> </ul>
時間範圍	兩到六個月

### ● 制定行動計畫的程序

**期間：**您的計畫將在培訓過程中制定

**目的：**制定人權教育行動計畫，以便在您的組織/您的工作中重新傳播您的學習成果

**描述：**設計流程將分三個階段進行

#### 第一階段 - 確定方向

您將從評估貴組織的人權教育能力開始（請參閱**工作表 1**）。

接著，您將為您的計畫確定可能的重點（請參閱**工作表 2**）。

#### 第二階段 - 制定行動計畫

您將首先探索**培訓轉移**的概念。

在為期兩週的培訓中，在每天結束時，建議您花時間反思當天的活動，以及其與制定計畫的相關性。提供一系列包含問題的工作表，以幫助您記錄想法和意見。

在培訓期間，您也將有一些時間來完善您在整個課程中所蒐集的想法和資訊，並將您的計畫定案；屆時會提供工作表，用於記錄此資訊。

#### 第三階段 - 展示您的行動計畫

您將向工作小組成員展示您的行動計畫，並徵求意見和回饋。

## 第一階段 - 確定方向

- 您將從評估貴組織的人權教育能力開始（請參閱**工作表 1**）。
- 接著，您將為您的計畫確定可能的重點（請參閱**工作表 2**）。

### 工作表範例 1 - 評估貴單位的人權教育能力

為了發現您的計畫可能重點，您首先必須清楚知道您所屬組織的使命、目標和目的，並瞭解您所屬組織進行人權教育（HRE）的能力。回答以下問題，可幫助您評估組織的能力。

貴單位的使命為何？
貴單位的主要目標與目的為何？
使用 <b>SWOT</b> 分析（ <b>優勢、劣勢、機會、威脅</b> ）來確定貴單位目前執行 HRE 的能力。回答下一頁圖表相應部分中的問題。
<b>問題 1</b> - 貴單位在 HRE 方面的 <b>內部優勢</b> 為何？例如，具有培訓經驗及/或內容知識的職員
<b>問題 2</b> - 貴單位在 HRE 方面的 <b>內部劣勢</b> 為何？例如，沒有設計培訓的經驗、缺乏參與式方法的知識、缺乏對 ESC 權利或性別議題的理解、缺乏財政資源
<b>問題 3</b> - 貴單位進行 HRE 的 <b>外部機會</b> 為何？例如，與聯合國世界人權教育計畫行動計畫相關的活動（2005 年至今）
<b>問題 4</b> - 貴單位實施 HRE 的 <b>外部威脅</b> 為何？例如，政府感覺受到 HRE 威脅

### SWOT 分析圖

<b>內部優勢</b>	<b>內部劣勢</b>
<b>外部機會</b>	<b>外部威脅</b>

## 工作表範例 2 - 確定行動計畫的重點

務必記住，無論您做出什麼決定，都應考慮您的計畫將如何加強貴單位的 HRE 能力。請記住，您正在制定的計畫是透過使用現有資源，將您的學習整合至貴組織現有或規劃的 HRE 工作中，其目標不一定是開發新專案。

根據您剛完成對貴單位的分析，找出您的行動計畫可能採取的一些方向。如有必要，請參考提供的範例。

還應考慮在允許的時間和資源下，在貴組織實施變革的難易度。舉例而言，如果您的組織對新想法、方法和策略持開放態度，您可以考慮制定專注於組織層級的計畫。如果您的同事或合作夥伴無法配合，建議將計畫重點放在您自己的工作。

1. 您對計畫的可能重點有哪些初步想法？您可以思考計畫對貴單位的好處、您自己的學習需求，以及您希望透過實施計畫看到的變化。

### 成果 = 變化

您的計畫成果可能是個人、組織/團體或更廣泛社群/社會層級的變化。

可能包括知識、技能、態度和行為、專業實務、聯繫程度、政策和立法方面的變化。

考慮如何評估或衡量成果也很重要。

2. 誰將因實施您的計畫而直接受益？列出您的計畫潛在受益者（例如，同事、合作夥伴單位、您的活動參與者）

## 第二階段 - 制定行動計畫

- 您將每天反思自己的學習情況，並在每週結束時再次反思。
- 在將計畫提交工作小組徵求意見和回饋之前，您還有機會完善計畫並進行最終確認。

## 工作表範例 3 - 反思今天的學習

### 內容

今天我們探討了以下內容（列出培訓當天涵蓋的教材）：

反思您今天的學習。關鍵要為何及為什麼？回顧手冊、白板和您的筆記。

請謹記您的行動計畫重點。今天的學習將如何運用於您的計畫？

將今天的學習融入您的計畫，可能會帶來哪些挑戰或潛在衝突？列出可以解決大家的價值觀、態度、理念及/或實務受到挑戰，進而產生潛在衝突的策略。

**工作表範例 4 - 反思本週的學習並更新我的行動計畫**

反思本週的學習。回顧您針對如何在您的行動計畫中運用所學，以及可能遇到的潛在挑戰所說過的話。在下方列出您的關鍵反思內容。回顧您完成的每日工作表，以獲得幫助。

現在，回顧您的計畫**重點**。根據您對本週學習的反思，您覺得是否需要調整或改變重點？

回顧計畫的**目標受眾**。根據本週的學習，您覺得是否需要對目標群體進行任何變更？

既然您已確認計畫的重點和目標受眾，請列出您將在計畫中包含本週所學的**具體內容**。

**工作表範例 5 - 行動計畫的最終版本**

<b>學習者姓名：</b>		<b>計畫標題：</b>
<b>行動計畫的要素</b>		<b>關於您的計畫的資訊</b>
<b>重點</b>	您的行動計畫的重點為何？	
<b>原因 為什麼需要這項 計畫？</b>	陳述您的計畫之理由。 發現以下需要改變的面向： <ul style="list-style-type: none"> <li>● 知識</li> <li>● 態度/動機</li> <li>● 專業實務/行為</li> <li>● 政策/立法</li> <li>● 其他</li> </ul>	

<p><b>受眾</b> 誰將因實施您的計畫而受益？</p>	<p>描述您的計畫之主要目標受眾概況：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 職業</li> <li>● 平均年齡</li> <li>● 性別</li> <li>● 教育程度</li> <li>● 既有的人權知識/經驗</li> <li>● 動機</li> <li>● 其他</li> </ul>	<p>誰是目標受眾？</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 我所屬單位中的個人</li> <li>● 我所屬單位的工作之受益者</li> <li>● 其他（請註明）</li> </ul> <hr/>
<p><b>內容</b> 期望的變化為何？</p>	<p><b>成果：</b>確認計畫的期望成果。 成果是指您希望在個人、組織/團體或更廣泛社群/社會層級看到的變化。</p> <p><b>目標與目的：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 確定可能實現這些成果的整體目標，以及概述實現該目標所需條件的具體目的。</li> <li>● 目的應清晰、簡潔、具體、可衡量，並直接源自已發現的需求。</li> </ul>	
<p><b>內容</b> 您的活動為何？其將包含什麼？</p>	<p><b>活動類型</b> 簡要說明您的活動。</p> <p><b>內容</b> 根據已發現的需求，以及為滿足這些需求而設定的目標與目的，確定要包含的主題、題目、議題和資訊。</p> <p><b>所需資源</b> 列出所需的人力和物力資源。</p>	
<p><b>方法</b> 如何在您的計畫中融入性別觀點？</p>	<p>描述您將採取的行動。</p>	
<p><b>時機</b> 您的計畫之時間範圍是？</p>	<p><b>時間範圍</b> (建議介於二到八個月之間)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 確定整體計畫和不同活動的時間範圍。</li> <li>● 考慮到您的計畫中之活動類型，時間範圍是否實際可行？</li> </ul>	
<p><b>8. 方法</b> 如何衡量成功？</p>	<p><b>評估</b> 描述您的評估流程。例如：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 確認評估的目的</li> <li>● 確定適當的資料來源和方法/技巧</li> </ul>	

	描述如何將性別觀點融入您的計畫評估中。
內容 可能的限制為何？您打算如何解決？	限制和策略 描述您的計畫可能受到的限制，以及您可以採取哪些行動來克服。

### 學習者行動計畫的「現實查核」

在您完善並最終確認您的行動計畫時，使用以下現實核對清單，來幫助您確定計畫是否明確，且可以在您指定的時間範圍內達成。批判性地反思核對清單中的每一項陳述，並對您的計畫進行必要調整，確保盡可能實際可行。

#### 現實核對清單

我有……

- 清楚確認計畫所期望處理的需求
- 清楚確認目標受眾
- 設定具體且可實現的目的
- 融入培訓相關內容
- 選擇適合實現目的的活動（內容和流程）
- 在制定計畫時考慮到參與式方法
- 確定如何融入性別觀點
- 概述評估計畫實施情況的流程
- 制定切合實際的計畫，既有能力以單位現有的資源（人力、財力、時間）實施
- 制定可以在未來二到八個月內實際完成的計畫
- 制定適合解決所已確認需求的計畫

## 附錄 A

### 行政院「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響機制」

#### 委託研究案專家諮詢重要議題

#### 第一階段第一場專家學者諮詢會議 會議議程與會議紀錄

壹、會議場次：第一場次專家諮詢會議

貳、會議時間：112年7月13日（星期四）上午10時至中午12時

參、會議地點：線上會議室（<https://meet.google.com/yzb-ztnm-gro>）

肆、會議主席：林佳範副教授

伍、與會人員：

編號	姓名	現職	備註
1	翁燕菁	國立政治大學政治學系副教授	行政院人權保障推動小組委員
2	黃旭田	元貞聯合法律事務所律師	行政院人權保障推動小組委員
3	魏培軒	台灣人權促進會副會長 彰化師範大學公共事務與公民教育學系 助理教授	民間團體
4	湯梅英	臺北市立大學教育學系教授	學者專家
5	山崎直也	帝京大学外国語学部外国語学科 教授	學者專家
6	劉梅君	國立政治大學勞工研究所教授	行政院人權保障推動小組委員
7	賴俊兆	行政院人權及轉型正義處處長	
8	石樸	行政院人權及轉型正義處副處長	
9	李佩育	行政院人權及轉型正義處參議	
10	吳姿嫻	行政院人權及轉型正義處科長	
11	蔡怡軒	行政院人權及轉型正義處諮議	
12	林佳範	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導 學系副教授	計畫主持人
13	李立旻	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導 學系助理教授	協同計畫主持人
14	李昱萱	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導 學系研究生	研究助理
15	蕭智中	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導 學系學生	研究助理/會議記錄人

## 陸、會議議程

討論題綱如下：

- 一、人權教育監測機制、評估機制的區別。
- 二、人權教育監測機制的各國推動公務人員人權教育經驗（執行方式、參考模式等）。
- 三、人權教育評估機制的各國推動公務人員人權教育經驗（執行方式、參考模式等）。
- 四、對我國目前公務機關推動公務人員人權教育的想法與建議。
- 五、對於本專案有關人權教育的監測與評估架構初稿的意見

## 柒、會議紀錄：

### 一、會議引言

#### 林佳範副教授：

本次會議為「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響機制」之專家學者諮詢會議，目前聯合國已將人權教育中的監測與評估列為重點工作事項。

鑒於我國於歷次辦理各國際人權公約國家報告國際審查時，國際審查委員持續關注我國人權教育訓練之品質與成效，並建議進行影響評估，故依據國家人權行動計畫（2022-2024）所列行動編號 52「推動人權教育監測與成效評估機制」之 5 項關鍵績效指標，本案將提出具體可行內容建議，以為後續建置我國人權教育監測與成效評估機制之參考。

### (一)與會人員介紹

#### 專家學者：

山崎直也教授（日本帝京大學外國語學部）、翁燕菁副教授（國立政治大學政治學系）、黃旭田律師（元貞聯合法律事務所）、湯梅英教授（臺北市立大學教育學系）、劉梅君教授（國立政治大學勞工研究所）、魏培軒助理教授（台灣人權促進會副會長、彰化師範大學公共事務與公民教育學系）

#### 行政院人權及轉型正義處：

賴俊兆處長、石樸副處長、李佩育參議、吳姿嫻科長、蔡怡軒諮議

### (二)專案說明：

本次會議為第一次專家諮詢會議，主要想諮詢各位專家學者在國際間的經驗以及針對目前初稿的回饋，用以未來對本計畫相關的內容進行精進。

何為監測（monitor）機制？指行政院為履行國際人權公約在推動人權教育的職責，對下屬機關人權教育的實施作為上，是否符合聯合國相關的文獻指引，所提出具體監測的面向與指標，而受監測的權責機關，能依指標落實人權教育，來提出相關的檢核資料，或提出相應的改進作為<sup>35</sup>；行政院依據此監測機制，定期管考下屬機關人權教育的實行，而掌握政策能落實聯合國指引的程度。

何為評估（evaluation）機制？指行政院為履行國際人權公約在推動人權教育的職責，

<sup>35</sup> 「監測與報告機制」的運作方式，參考聯合國針對「國家人權行動計畫」的監測與報告模式，由上級機關設定計畫的具體指標，下級機關執行並提出報告，且定期檢討與改進。（OHCHR, 2002, 94-96）

對下屬機關人權教育實施與成效的評估上，參考聯合國相關的文獻，所提出具體評估實施步驟與指引，而進行評估的權責機關，能依步驟與指引進行人權教育的評估，來提出相應的評估作為與結果；行政院依據此評估機制，對下屬機關定期要求提出人權教育的實行成效的評估報告，而掌握政策實行的具體成效。

在本次專案中，依照合國所建議的人權教育的指引，發展監測和評估的機制，目的在於落實相關公務人員的人權教育實施成效。

## 1. 監測 (monitor)

監測機制至少應包括下列三面向的行動：「1. 培訓政策和其他有關政策」、「2. 培訓過程和工具」、「3. 學習和工作環境」，舉例如下所示：

「表1：自我監測檢核表示例」

監測的面向	監測的指標	檢核的方式與資料	自我檢核
1. 培訓政策和其他有關政策	1-1. 審查職前和在職訓練政策，確定其包括人權培訓，並將針對受訓者的人權課程作為職前培訓的必修課程。	▲ 在職訓練的課程表。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 說明：
	1-2. 鼓勵實施職前和在職訓練的綜合人權培訓政策，將此類培訓作為職業資格和晉升的強制性標準。	▲ 已受人權相關培訓課程作為職業資格的有關規	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 說明：

監測機制的步驟如下所示：

### ■ 監測的步驟：

「圖1：監測的行政流程圖」



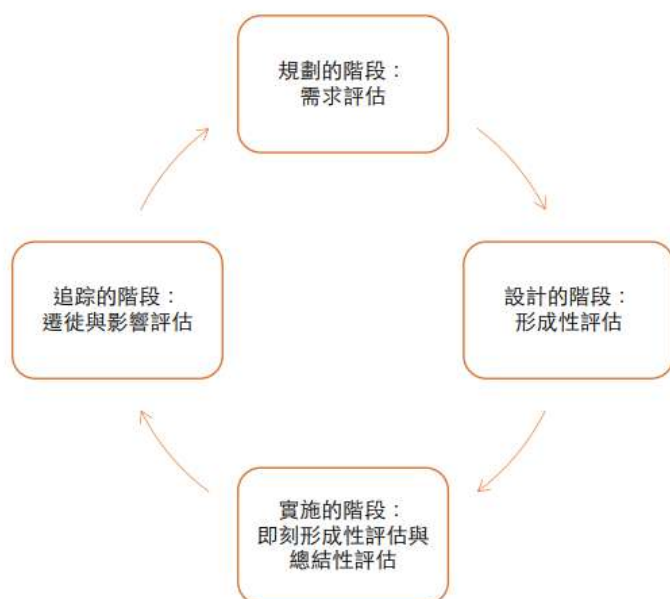
## 2. 評估

評估機制有下列兩項，包括評估階段的 ICC 循環模式以及步驟上的 Kirkpatrick 四層次

評估模式，如下所示：

■ 評估的階段：

「圖2：評估與持續改進的循環圖」



■ 評估的面向：

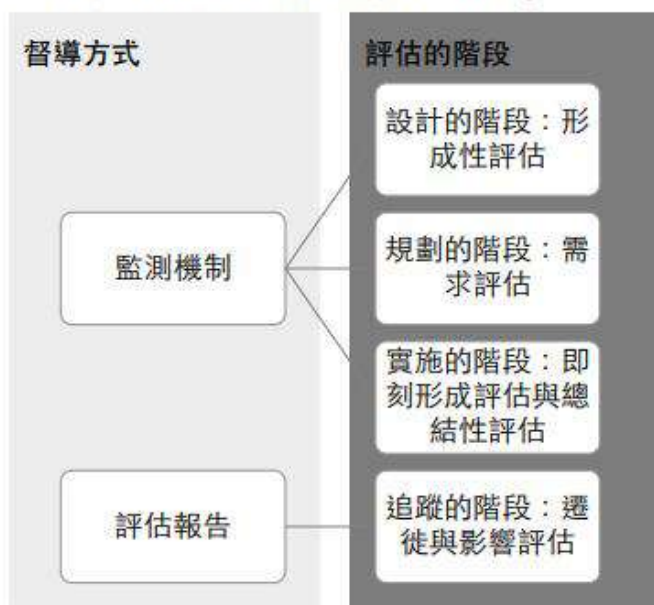
「表2：成效評估的四層次(互動、學習、遷徙、影響)」

Kirkpatrick 四層次評鑑			
層次	衡量什麼？	關鍵問題	資料蒐集方法範例
1. 反應	學習者對培訓課程及其學習的想法和感受。	參與者對培訓課程是否滿意？他們打算如何運用新知識？	觀察、每日意見回饋和反饋、與學習者和引導者的討論。
2. 學習	透過培訓課程增加知識或能力。	參與者是否瞭解設計培訓課程時的意圖？	問卷、測驗和活動、觀察、角色扮演、同儕評估、自我評估等。
3. 行為 / 轉移	學習者的行為改善了多少，以及其實施/應用學習的程度。	參與者是否將所學付諸實踐？他們是否將新知識傳授給組織中的其他人？	後續追蹤問卷、焦點團體、在職觀察、與學習者、其主管或其他利害關係人的訪談、影響案例的蒐集、學習者產出(教材)的蒐集、後續追蹤課堂。
4. 影響	學習者的行為對組織/社群/社會的影響。	培訓課程是否透過學習者的工作，為組織/社群/社會促成了更廣泛的改變？	後續追蹤問卷、主要利害關係人後續追蹤訪談、在職觀察、組織績效紀錄、媒體新聞、其他報導。

### 3. 行政督導的規劃

#### ■ 行政督導的規劃：

「圖3：督導方式與訓練階段和評估實施的流程圖」



### 4. 監測機制與評估機制的性質差異

「表3：監測與評估機制性質差異對照表」

機制	性質
監測	人權教育 <b>管理者</b> 自我檢核與外部審核機制
評估	<p>■ 人權教育<b>管理者與執行者</b>皆進行人權教育評估：</p> <p>〔規劃、設計、實施階段〕人權教育<b>管理者</b>監測<b>執行者</b>實施(需求互動、學習)評估</p> <p>〔追蹤階段〕人權教育<b>管理者</b>提供人權教育(遷徙與影響)評估報告</p> <p>■ 人權教育<b>管理者</b>配套培訓<b>執行者</b>評估的能力且得委託進行(遷徙與影響)評估報告</p>

本研究團隊發現，目前我國所發展的評估機制的策略，與聯合國相關的文獻差異較大，本團隊建議進行相關配套與培訓策略，故本次會議將邀請請各界專家學者進行相關意見的回饋。

## 二、會議討論

討論題綱：

- (一) 人權教育監測機制、評估機制的區別。
- (二) 人權教育監測機制的各國推動公務人員人權教育經驗（執行方式、參考模式等）。
- (三) 人權教育評估機制的各國推動公務人員人權教育經驗（執行方式、參考模式等）。
- (四) 對我國目前公務機關推動公務人員人權教育的想法與建議。
- (五) 對於本專案有關人權教育的監測與評估架構初稿的意見。

### 山崎直也教授諮詢意見：

礙於時間因素，依我目前手邊資料所知，日本並沒有相關政府單位進行人權教育的評估與監測機制，這邊會再進行日本相關資料的蒐集，會再提供給研究團隊。

### 翁燕菁副教授諮詢意見：

就我在實務面的經驗而言：首先，公務人員的部分，聯合國的計畫期待的是全面性的規劃，但目前的公務系統當中雖會進行相關人權課程的教學，但由於目前公務體系的業務繁雜，相關人員除接受人權教育，尚有其他份內工作需完成，在時間與業務負荷上常有所衝突，然而目前的政策決策端的官員與實際參與培訓的官員，通常是不相同的政府人員，因此在人權教育的成效面，是否能有所落實，恐怕無實質助益。

其次，在我近年於政府機關人權教育教學的經驗中，我通常提供公務人員概念性的了解，如：在行政裁量上如何應用等，但實務上的每個師資的規劃可能也都不盡相同，故這方面也需注意。另外，在課程過後通常會有測驗，目前有評估用的「考題題庫」，但我認為相關內容的實質助益並不大(例如：問題可能會有人權事務委員會如何運作、兩公約如何批准等程序性規定)，故在測驗前，我通常也會事前審題、規劃教學，讓相關的測驗真的能發揮效果。

最後，有關我國人權教育具體建議：第一，我們必需定義我們本土的需求為何？公務人員本身所需要的是什麼？聯合國的要求與人權教育面向繁雜，我們要建立明確的定義，才有大方向可以進行，要先從需求面來看，不可能一開始就包山包海，可分不同議題、普遍的現象等來進行，建置完整的、優良典範資料庫，完善的建置能有利人權教育的流通與交流，而這個資料庫可以由下而上的累積、由上而下的審查取捨。第二，種子教師的規劃，既有公務單位中的人員，可培訓重點培訓人員，若在部會機關中，能夠增能部分相關人員，可使他們在機關內發聲，讓人權於機關中被看見。

### 黃旭田律師諮詢意見：

此架構確實複雜，在此提供幾個建議：

第一，在架構內，關於定義的文字，評估機制的文字有點拗口，主體是行政院而對下屬機關，下屬機關是誰？(所屬部會？是否包括地方政府機關？)，另外在「對下屬機關人權教育實施與成效的評估上」這句話不是很精準，因為下屬機關是實施人權教育者，但其實下屬機關本身也會做成效評估，故是否應改為「對下屬機關之人權教育實施與評估」，換言之，此處的人權教育實施與評估，指得是行政院的責任？還是下屬機關的責任？撰寫明確會較為完整且合理，整體的主格、動詞、逗號斷句、結尾句號等需再進行審視，實行機關與權責(管理)機關都有評估的業務，故在行文的定義上，需清楚呈現。綜上所述，撰寫時要普遍化撰寫，讓大家都能夠了解，盡可能精準與口語化。

第二，相關人權教育計畫鉅細靡遺，但在最一開始必需要先處理人權教育要對機關中的誰來進行實施(目前的培訓對象為無差別培訓，在此狀況之下，即便進行需求評估，也可能過於粗糙，因為需求會很分歧)，我們要精準的規畫需參與的人員，不然評估會太過於分散，評估將失去其

價值，無差別培訓會造成培訓失敗。另外，目前中高階的政府官員的人權知能良莠不齊，易造成下屬人員欲執行相關人權事宜時，形成阻礙，國家文官體系的法治素養有良莠不齊、分散等問題，故建議：首先，我們先對每個單位進行切割（如法務部要切成幾個區塊？每個署／司的需求是何？）；其次，切割後的單位須有支點，換言之，要有中高階的官員擔任人權教育的執行秘書（例如主秘、副署長、其他有法治素養的一級主管）；最後，再往下的機關層次，可能也要有擔任助理執行秘書的職務，用以督導更細項的事務。即：人權教育的聯絡窗口需要建置完整的體系，這是人權教育得以成功的前提。

第三，國際上可能也難百分之百操作，故我國應該可考慮簡化或挑選核心的部分操作，若在一開始就期待短期內能全部達成，恐怕只能草率敷衍，量太大的時候，只會形成有「量」而無「質」的結果，最重要的務實面要進行「組織文化」的建置，值得思考。

### 湯梅英教授諮詢意見：

目前教育體制推動當的人權教育之中，已有前述黃律師所提及之核心負責人員，即為在現有學校教育當中的培訓種子教師；另外，在培訓時會有不同的階段，如初階、進階、高階等不同等級。

對於監測與評估的機制規劃：從教育系統而言，評估當中也有監測的作為（如形成性評量），在既有的聯合國文獻中，評估機制的設計非一時可以完成，我們難以在短期間實施全部。重要的部分在於：從規劃設計到最後的轉移階段，強調不斷的累積，故在最初在做規劃設計時就非常重要，需依照受眾需求進行需求評估，針對受眾的參與式方法、規劃的目標訂定為首要核心，目前評估涵蓋非常繁雜，故要做好需求評估，若還沒發展好相關目標，就要監測和評估，恐怕效果不好。

因此在監測與評估的機制設計上，我們必需要有一個長遠規劃、分階規劃，例如在規劃時，行政院層級可以做大方向的需求評估，下屬各層級的單位、地方政府，也要各自規劃評估，建立自己的需求，先由上而下、在由下而上共構建立有層次的規劃，整體長期須有分期重點、而且是持續性的修正與進行，聯合國的要求不是要立竿見影，在實際執行上也不可能，人權教育是龐大價值文化的深植，是一個長久的行動方案、不斷的累積成型，我們要思考：現階段可以做的是什麼？現階段有做的是什麼？未來階段可以做什麼？

具體建議，聯合國的參照是一個大的系統，我們要建置分段、分期、分年的規劃，不然監測與評估資料的收集，都會淪為形式而已，我們應該要先賦予規劃上明確的定義，才有益人權教育的推行。

### 劉梅君教授諮詢意見：

第一，聯合國模式過於理想複雜，實務操作非常困難，畢竟人權包山包海，從範例而言，例如澳洲的人權相關規劃中，組織架構中建置了七位委員，每個委員都有對應的處境不利之群體身分（例如性別、身障……），故在我國也應建置相關的執行秘書、人權窗口、總責的人員，若在這些都尚未規劃時，就要進行後續的教育規劃、監測與評估等等，都會造成執行上的問題，

是外部監測？內部監測？若為內部監測，可能會因機關首長的不同而有所落差，負責的人權委員需總責負責（外部的總責負責人），方能跨部會進行運作，若沒有這樣的角色存在，即便首長願意推行人權，影響恐怕也只能限於組織內部，業務上具有連動性，執行秘書、窗口等非常重要（就以前性平推動的經驗，有時相關人員的任命良莠不齊、更換率高、上級主管對議題的態度等，都會造成作業上的問題，故諸如種子教師、執秘、窗口在未來執行時，這是一個需要注意的面向）。

第二，已推行多年的性別平權面向是很好的參考，如：1. 每年機關內部相關人員的性平訓練課程 2. 辦法的修定等法制面問題，需進行性別影響評估 3. 學者專家的再確認、回饋 4. 回到單位中的性平承辦人執行。故此層層把關的機制值得學習

第三，在人權教育的講課過程中，需在課程設計中新增與該機關有關係的實際例子，不可以「只是」概念的純粹講述（但概念也是很重要），因為只有概念層次的給予是不足的，要全面性的包括「概念性原則+實際舉例」。

第四，提醒事項，部分也會參與到人權事項的大部會（如教育、勞動、交通、內政等）應該也要有訪談或焦點，不然會對於人權關懷有所缺漏；另外，期許未來在執行時，不要僅流於形式上的行政庶務報告撰寫、填寫檢核表，就早期推動性平的經驗而言，有時只是平白增加行政庶務負擔而已。

### 魏培軒助理教授諮詢意見：

台灣是一個特別的例子，就目前國際上各國家呈現的人權報告，都甚少有像我國這樣被特別提醒（如日本就沒有這樣的情況），但趁此機會進行人權教育評估與監測機制的建立仍是好的發展，故提出以下幾點建議：

第一，我們需注意實施成效，雖說我國有投入資源進行人權教育，目前的評估注重參與率、講座滿意度等量化成效呈現，但這樣的規劃流於形式且效果有限，數據性的態樣無法確實呈現實際人權教育的成效，我們要思考人權教育的評估與監測無法淪為宣傳，在建置時要偏向實際面的成效，如循環性機制的建立。針對我進行公部門人權教育的經驗，歷年有實施很多講座，但我們目前較為欠缺全面性、體系性的人權行動計畫，目前有中央層級的規劃（國家人權行動計畫），但是在部會中、地方機關中都沒有，幾乎毫無章法可言，舉例而言，我在地方單位實施人權教育時，主辦方對於需求通常很隨意、無意見、與人權相關即可，目的僅為在一定期間內規劃幾次講座而已，淪為形式的進行。我們若有事前體系性的規劃（短期、中期、中長期皆可），將是更為重要的部分。

第二，目前對於機制建置的期待，有通盤性的考量，但在個別不同的行政機關有其需著重的考核標準與監督，舉例而言：日本實施人權教育時，除了對所有人員全盤性的人權教育，還會特別針對特定人員（如警察、法官、監所人員等），有特別的要求、補充與強調特定面向。

第三，人權教育的推行，我國通常有的問題，常是現行法令跟不上人權推行，例如：我國的難民議題在國家人權報告中已有提出，如果未來作了移民人權的培訓教育，但實際上未建

置移民法、難民法，那就只是形式而已（公務人員只會覺得這在實際上不可能進行），不過對於難民議題的理解也有其價值，提升對相關議題的理解，重點還是在於「應然面與實然面的落差」之考量，是重要的一環。

### 三、**補充**：

#### 劉梅君教授補充與提問：

我們目前討論的是公務人員的人權教育，不過從小的教育也是很重要也相對有效，教育部對於教師的實務運作、師資培育的訓練等，都會影響學校教育的規劃，因此教育部應為重中之重。

#### **【提問】**

另外，澳洲的人權教育相關施行很早，我國人權處目前的實施是否有參照澳洲相關單位的作法，他們對於相關的公務機關有沒有什麼樣的作為值得參考？（詢問在座的學者專家與行政院人權處）

#### 行政院人權處賴俊兆處長回覆：

我們在佳範老師的研究案，較注重於公務人員的部分，至於外國經驗如何促進相關事宜，我國是較特殊的例子，為將其國內法化，有一些特殊的機制進行，例如我國人權影響評估計畫案有參考澳洲的規劃，澳洲本身就是聯合國一員，因此在相關公約的簽署上，也與我國雷同。未來在後續的資料蒐集，我們可以在本研究案或後續相關研究案，可以再將此作為參考。

另外，劉老師所提及的應為澳洲的國家人權委員會，我國去年甫成立人權處，在國內法化後，目前業務為在行政院與各部會機關間，思考國家人權行動計畫（2022-2024）所列行動編號52「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響之機制」之5項關鍵績效指標中，有的相關監測與評估機制，我們比較期待在這機制的建立後，較能落實各單位人權教育的進行，在監察院下亦有人權委員會，他們也關心人權教育，未來在人權教育的推行下，將會比我們針對公務人員更為廣泛（如對教育、社會），但現階段本處仍會聚焦在本處業務相關的機制。

#### 翁燕菁副教授回覆：

（回應澳洲部分）澳洲是聯邦的政治體系建構，有其地方特性、監察使制度，但是澳洲在國際上並無較明顯、較新的人權計畫，若有要參照，或許可以參考更加細項的規劃模式。

### 四、**散會**：中午十二時整結束

#### **捌、專家學者諮詢會議補充資料**

##### 一、本案目前人權教育監測機制、評估機制的定義

（一）**評估機制**：指行政院為履行國際人權公約在推動人權教育的職責，對下屬機關人權教育實施與成效的評估上，參考聯合國相關的文獻，所提出具體評估實施步驟與指引，而進行評估的權責機關，能依步驟與指引進行人權教育的評估，來提出相應的評估作為與結果；行政

院依據此評估機制，對下屬機關定期要求提出人權教育的實行成效的評估報告，而掌握政策實行的具體成效。

(二) 監測<sup>36</sup>機制：指行政院為履行國際人權公約在推動人權教育的職責，對下屬機關人權教育的實施作為上，是否符合聯合國相關的文獻指引，所提出具體監測的面向與指標，而受監測的權責機關，能依指標落實人權教育，來提出相關的檢核資料，或提出相應的改進作為<sup>37</sup>；行政院依據此監測機制，定期管考下屬機關人權教育的實行，而掌握政策能落實聯合國指引的程度。

#### 玖、本案重要參考資料：

- OHCHR(2002). *Handbook on National Human Rights Plans of Actions*. New York & Geneva.
- OHCHR(2011). *Evaluating Human Rights Training Activities-A Handbook for Human Rights Educators*. New York & Geneva.
- OHCHR(2012). *Second phase (2010-2014) of the World Programme for Human Rights Education*. New York & Geneva.
- OHCHR & UNESCO (2012). *World Program for Human Rights Education - Plan of Action for the Second Phase*. New York & Geneva.
- OHCHR(2019). *A Manual On Human Rights Training*. New York & Geneva.
- OHCHR & Equitas (2020a), *Evaluating Human Rights Training Activities-Guidance on developing indicators*, Geneva & Quebec.
- OHCHR & Equitas (2020b), *Evaluating Human Rights Training Activities-Workshop Guide*, Geneva & Quebec.
- OHCHR & Equitas (2022), *Bridging our diversity: A Compendium of Good Practices in Human Rights Education*, Geneva & Quebec.

#### 拾、會議照片

線上會議照片節錄，如下。

圖 1 會議照片節錄



<sup>36</sup> 「監測」(monitor)係指過程的衡量，而「評估」(evaluation)則指整體所達成結果的衡量。(OHCHR, 2002, 94)

<sup>37</sup> 「監測與報告機制」的運作方式，參考聯合國針對「國家人權行動計畫」的監測與報告模式，由上級機關設定計畫的具體指標，下級機關執行並提出報告，且定期檢討與改進。(OHCHR, 2002, 94-96)

圖 2 會議照片節錄



圖 3 會議照片節錄



圖 4 會議照片節錄



## 附錄 B

### 行政院「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響機制」

#### 委託研究案專家諮詢重要議題

#### 第一階段法務部實地訪談 會議議程與會議紀錄

壹、會議場次：法務部實地訪談

貳、會議時間：2023.07.20（四）14：00～16：00

參、會議地點：法務部本部四樓 401 會議室

肆、會議主席：林佳範副教授

伍、與會人員：

編號	姓名	現職	備註
1	陳凱復	法務部檢察司檢察事務官	
2	賴玥蓉	法務部保護司專員	
3	吳秉謙	法務部人事處科長	
4	陳思荔	法務部法制司檢察官	
5	盛玄	法務部法制司科長	
6	陳曉玉	法務部法制司約聘助理研究員	
7	吳姿嫻	行政院人權及轉型正義處科長	
8	蔡怡軒	行政院人權及轉型正義處諮議	
9	林佳範	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系副教授	計畫主持人
10	李立旻	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系助理教授	協同計畫主持人/會議記錄人
11	劉則倫	國立臺灣師範大學公民設計系專責導師	研究助理
12	陳美彤	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系學生	研究助理/會議記錄人

陸、會議議程：

一、貴部及所屬各機關目前所實施之人權教育訓練主題或內容是否與工作內容相結合？如何評估同仁之培訓需求？參訓同仁通常給予之意見回饋為何？

二、貴部目前規劃部內人權教育訓練之評估與監測模式（頻率、資源運用等）為何？又貴部所屬各機關實施方式為何？

三、貴部是否進行部內及所屬各機關於培訓課程結束後之後續追蹤活動？如何進行？

四、貴部對於相關參與及推動人權業務之同仁是否給予實質獎勵？

## 柒、會議紀錄：

### 一、會議引言

#### 林佳範副教授說明：

本次會議為「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響機制」之委託研究案焦點座談重要會議，此專案為國家人權行動計劃的其中一點，欲發展本國人權教育之評估與監測。

鑒於我國於歷次辦理各國際人權公約國家報告國際審查時，國際審查委員認為我國於人權領域尚有改進之空間，且法務部為人權公約國內法化最早之權責機關，本研究團隊欲借重貴部推動人權教育之經驗，為後續建置我國人權教育監測與成效評估機制、落實相關機制之參考，故辦理本次焦點座談會議。

#### **專案說明**

**監測機制定義：**指行政院為履行國際人權公約在推動人權教育的職責，對下屬機關人權教育的實施作為上，是否符合聯合國相關的文獻指引，所提出具體監測的面向與指標，而受監測的權責機關，能依指標落實人權教育，來提出相關的檢核資料，或提出相應的改進作為；行政院依據此監測機制，定期管考下屬機關人權教育的實行，而掌握政策能落實聯合國指引的程度。

**評估機制定義：**指行政院為履行國際人權公約在推動人權教育的職責，對下屬機關人權教育實施與成效的評估上，參考聯合國相關的文獻，所提出具體評估實施步驟與指引，而進行評估的權責機關，能依步驟與指引進行人權教育的評估，來提出相應的評估作為與結果；行政院依據此評估機制，對下屬機關定期要求提出人權教育的實行成效的評估報告，而掌握政策實行的具體成效。

### 二、議題討論

(一) 貴部及所屬各機關目前所實施之人權教育訓練主題或內容是否與工作內容相結合？如何評估同仁之培訓需求？參訓同仁通常給予之意見回饋為何？貴部及所屬各機關目前所實施之人權教育訓練主題或內容是否與工作內容相結合？

#### 法務部法制司科長盛玄：

人權教育推動的歷時相當長，由不同人員經手，交接上有時並不是相當明確其策略目標，會偏向因循既有的步調執行、修正，配合人權科系統性教材方案做改變，鮮少有新架構產出。過去因有不同的檢察官承接，有不同的步調、方針，在策略方面皆有不同的人權教育評估之方向及密度，是人權教育與業務結合的阻礙之一。針對部內業務與人權教育的部分，於107及102年出過教材（「法務部人權攻略」系列叢書），依照部內五大系統區分為矯正監所、檢察、調查、廉政及行政執行等，從案例中找出比較容易發生之侵害人權的案例，藉故事教材讓同仁注意。

#### 法務部法制司檢察官陳思蒞：

人權教育方針主要是依照行政院人權保障推動小組會議決議、兩公約教育及宣導計畫為依據辦理課程，結合本部工作、兩公約內容作成教材、測驗題庫、〈人權搜查客〉Podcast，轉成教材叢書，提醒同仁運用並落實。針對人權教育部分，若完全與工作結合會太窄，因部會分工細緻，負責整體需有相關性，所以目前還是以一般性課程為主。較細節的部分，法務部有針

對內部業務區分，如：矯正人權案例教材。至於聯合國相關規章及展望，我國先前已有系統、叢書、題庫，但要符合聯合國期望與業務相符相當艱困。

(二)是否評估同仁之培訓需求？如何進行？

**法務部法制司檢察官陳思荔：**

未特別進行事先評估，但有課程意見調查、滿意度、課程內容是否與工作相關及建議參考，較多是在課程後進行。

**法務部人事處科長吳秉謙：**

關於 CEDAW 教育訓練，近幾年所屬機關大多辦理一般性的概論、通論課程，未做深入課程。理論上來說，一般性概論應該是有與工作內容結合，但要看個體理解及相關工作習慣。由訓練成果觀之，有些課程名稱為「CEDAW 如何協助公務」或「性別主流化如何協助公務」。

(三)五大類相當不同，公約如何結合，發展為教材與課程？

**法務部法制司科長盛玄：**

法務部內有人權公約相關小組參與教材製作，做爭點整理、解析，並借助其專業做案例統整。至於教材及課程的審題老師，看我們要做哪件事情。如：禁止酷刑公約研討會找專注於該議題的教授、實務工作者，國際交流相關的會議則搭配人權處請國際專家，舉辦人權影展也會與地方政府合作，並做出解析講評等。是否有參考聯合國的相關人權標準？各單位參與教材形成與推廣的角色？師資培訓的模式？

**法務部法制司檢察官陳思荔：**

我們會透過會議的方式，討論並尋找老師協助審題、評估是否符合需求。

**法務部保護司專員賴瑀蓉：**

上述有關兩公約之內容，本質上較著重於基本人權。針對 CRC 兒少的部分，會接觸司法人員、矯正學校同學等。我們相較之下會關注兒童及少年出庭是否受到二次傷害、進入陌生環境是否產生害怕之情緒或在矯正學校會有霸凌，以及是否落實表意相關權益。對於司法人員則加強訊問技巧，培訓的方向較基本人權不同，著重於問話技巧，結合在實務上。這部分會找相關老師來，教材會引用實際案例作演講，由老師自己設計案例做討論授課。上述案例主要是檢察機關、檢察官或檢事官設計相關訓練課程，矯正學校之新進同仁會有一般性、基本的公約簡介。教材是從社家署 CRC 主責單位編寫。少年矯正學校會需要處理少年相關事務，因此設有進階課程，會請老師來上課。除公約內容，還會有班級經營公事、創傷處理專業部分由授課老師自行發展、製作，而授課教師通常為該領域之專業教授並自行發展教材，而未特別進行溝通。

是否有 CRC 的訓練相關課程，能與兒童矯正的工作相關。活動細節為何？

所提「法務部辦理兒童或心智障礙之性侵害被害人訊(詢)問相關訓練及認證實施計畫」，是否有納入相關的國際人權標準？實際進行方式？時數？考核標準？

(四)人權影展受眾為何？有關人權教育教材，如何推廣？課程前後測如何進行？

**法務部法制司科長盛玄：**原先以公務人員為主，近幾年擴展至一般民眾。

**法務部法制司檢察官陳思荔：**如上所述，近幾年因疫情改為線上展出，少了空間及時間的限制，

受眾因而擴展至一般民眾。同為公眾平台，〈人權搜查客〉Podcast 也有此特性，所有人都能收聽。

**法務部孟華：**關於叢書，我們分類為兩系列，分別為法務部人權祕笈與法務部人權攻略，內容是針對業務編列的。例如矯正篇，當時邱部長正在推動一人一床，叢書內部就有編列相關案例，讓同仁們參照相關情境。至於推廣計畫，有給予各矯正機關係列叢書與相關教材，讓同仁進行課程並融合於每年所辦理的教育訓練並填寫成效評鑑，有些機關甚至會將教材作為會議的講授教材。案例討論的部分較偏向內部同仁自行討論，若有例行性計畫則會邀請講師。而針對講師事前培訓，目前授權各機關執行，我們只收集課程成效部分，並作前測、後測，並分別於授課前後進行。

**法務部法制司科長盛玄：**

前後測的部分，之前有針對兩公約條文內容的題庫，考量到客觀性，題型大多以選擇題為主。範圍包含兩公約、一般性意見，由施教機關從題庫裡找尋符合該次講習的題目做成前測。最近有依照一般性意見做更新，對於題目的內容也希望更加精細，因此有請老師來協助但目前尚未完成。

(五)貴部目前規劃部內人權教育訓練之評估與監測模式（頻率、資源運用等）為何？又貴部所屬各機關實施方式為何？目前規劃部內人權教育訓練之評估與監測模式（頻率、資源運用等）為何？是否針對前後測作分析？

**法務部法制司科長盛玄：**

通常會。雖然未強制要求每一場研習都要進行前後測回報，但有規定年度低標達成率。因用相同題目較好比對是否進步，有建議但未強制要求機關前後測使用相似的題目避免難度差異過大影響效度，並回報成績、總結成果報告並進行彙報。課程進行模式框架不易，有其彈性，應給予機關彈性適性調整，前後測為建議評估方式，用以檢驗學員學習成效評估。其面向主要分為三方面，有針對兩公約、一般性評鑑及課程滿意度。

(六)貴部是否進行部內及所屬各機關於培訓課程結束後之後續追蹤活動？如何進行？

**法務部法制司檢察官陳思荔：**

目前尚未針對這部分做追蹤，目前相關課程比較像自主參加，無法一一去問其所學之內容及具體運用情形且難做後續追蹤。若積極詢問、追蹤恐怕會影響參與意願，目前形式不傾向於實際考試而是以推廣、不造成負擔為主。對於 CRC，性侵害防治法規定對兒少訊問需專業訓練，若要擔任相關檢察官都會受訓，訓練結束後會有證書、初訓、複訓，但無後續考試。在過去培訓經驗中，老師會帶領情境演練，但現況不知道是否有改變形式和內容。該培訓會與特教專家合作，有些是醫師、老師，較為實務。該培訓對於相關人員的升遷較無影響，係基於法律要求所設。

**法務部保護司專員賴珮蓉：**

對於 CRC 相關培訓課程，有進行兩公約的學習成效評估，及師資、內容的滿意度調查。至於後續追蹤，檢察司對於初步階段已經有受訓的檢察官或檢事官，也會有進一步持續學習、

司法心理學的進修，確保少年證言之正確性，後續有相關研習會、進階課程，期望增加專業性，但沒有後續考試。類似的課程在 106 年曾辦理過，部裡有相關實施計畫，完成即給予認證、時數。

(七)貴部對於相關參與及推動人權業務之同仁是否給予實質獎勵？

**法務部法制司檢察官陳思荔：**

對於參與課程者有給予終生學習的時數，沒有特別獎勵。至於同仁期望的部分未收到相關反饋，還是以核發公務人員時數為主，這是最實際的，若有實際獎品反而有些奇怪、不明其相關性。

**法務部人事處科長吳秉謙：**

推動之相關業務人員有行政獎勵，如：嘉獎等。

(八)聯合國的方針環環相扣，其目標與我國大有不同，想了解如何落實上述聯合國模式？

**法務部法制司檢察官陳思荔：**

雖然本部培訓目標為公務人員，但整體培訓來源並非限於法務部。對於兩公約，係由人事總處負責公務人員在職訓練，在升等上，簡任、薦任、委任皆須在公務人力發展學院發展的相關課程進修。但在各標準上，目前各部會有收到聯合國相關資料，但很少參考並融合實務運作，因其有困難度。

**法務部孟華：**

針對會議資料第二頁監測機制架構範例 1-1，於我國人力發展學院皆有辦理在職基礎訓，內容包含人權教育相關課程，欲升職為簡任、薦任、委任者皆須參與。分工的部分，本部確實以兩公約條文內容作分配，各部會分別負責指定條文並設計相關課程。若有收到相關資料、審核標準會做整合，但升等的部分由人事總處負責，並非部會負責。且內部分工較細，如何彙整資料、由誰審核標準需考慮，法務部可能管不到，可能可以保持彈性空間。

(九)參考目前監測機制初稿，請提供相關建議。

補充：林佳範副教授期望由行政院提供統一性之監測計畫，並架設平台、提供輔助資源，讓各該部會上傳資料。

**法務部法制司檢察官陳思荔：**

想請問圖一外部審查委員會，是否須建立統一審查部會上傳檢核資料？還是必須由各部會自行上傳？後者恐怕會有困難。

**林佳範副教授答：**

行政院須組外部委員會，針對不同部會進行審查。公務人員的考銓皆由銓敘部負責，這部分的業務會需要跨部會結合。且針對跨院蒐集資料的部分，權責相當複雜，是否考慮省略？或依照機制補設相關小組？

**法務部人事處科長吳秉謙：**

針對表一指標 1-2，將培訓作為職業資格和晉升的強制性標準，職掌涉及法規主管機關：銓敘部，機關無直接權限處理。

**法務部法制司科長盛玄：**

上述自我檢核內容，大致上採勾選？或是自己作文解釋辦理情形？

**林佳範副教授答：**

會有特定規定、明確文件製作。

(十)就各部會目前人力狀況，上述評估希望多久頻率進行一次？

**法務部法制司檢察官陳思荔：**

就現實面來說，人權教育方面法務部人手較多，但許多部會人手不足（非主管機關僅配合，僅有一兩人、或為兼辦人員）大規模會比較無法負擔，需額外人力。

(十一)期望的評鑑或監測模式？

補充：一定的時間依據指標統整上傳，或執行人權教育的過程中，習慣每一次培訓後立即還是累積上傳？若每一次上傳，就可固定承辦人員上傳，不須特定部會。

**法務部孟華：**

請問上傳動作是一個機關做一個動作、表格？各部會將資料層層下遞，是否每一個機關都要重做？單位下去後，可能又會有專門的機關，再往下遞還有其他單位，是否過於繁瑣？

**林佳範副教授答：**

法務部內部應先進行分工、調整，也許可由特定人員負責相關業務。

**法務部法制司檢察官陳思荔：**

現行人權教育培訓是由各所屬機關進行辦理，各機關呈報時間不同，若每一次皆須上傳資料，則必須交由承辦人員自行負責、層層上遞，有點冗長不及時。若改以彙整的方式，就要看如何彙整，資料很龐雜、後端分析相較辛苦。

**林佳範副教授答：**

大學也須五年評鑑一次，國家則是四年一次，也許可配合在前一年提出。

(十二)參考評估機制，在培訓需求評估階段，目前規劃公務人員人權教育的評估模式（頻率、資源運用等）？轄下各機關如何實施？

**法務部法制司檢察官陳思荔：**

若為兩公約一般訓練，是法務部負責，但其他各機關、單位會分下去，各自規畫要進行何種人權教育訓練。培訓教育會有教材設計、找講師，目前未有完全統一或是比較有規劃性的目標。對於培訓需求評估、總結性評估目前有做，但較不明確、深入，因目標與聯合國不同，先前無相關資料做參酌、追尋，因此僅發展一般、結論性回饋意見，再投入下一次課程設計，讓所屬執掌人員了解相關意見，並未針對指標更改課程規劃。若有新標準，會依循現在新標準、要求或行政院人權教育計劃納入課程。因為過去沒有相關規劃，現在要涵攝比較難，過去似乎有做但又感覺並不一樣或沒有做，對於上述問題較難回答。若現行有新標準、明確架構可以依循會比較有方向，可明訂指引、誰來執行、期望成效。

**法務部檢察司檢察事務官陳凱復：**

針對性侵、性平案件有辦理相關研習會，與業務內容作結合，不同於一般的訓練、評估。

而對於是否納入國際人權標準，內政部會提供教材，我們就把教材融入課程，還是以主管機關提供教材為主。我們負責轉化至工作中，窗口不清楚細部，但會請辦理相關課程的人跟老師聯絡、商議融合，後續發展教材為講師業務。

(十三)針對指引表格之指標發展與配套措施，法務部期待由誰發展？

**法務部法制司檢察官陳思荔：**

指標相當專業，要發展人權指標，國家人權行動計劃也有相關需求，經過相關課程講解，覺得相當不容易。上述發展指標與國家人權行動計劃兩部分要做結合，也是另一個困難點。若要發展與學員後續追蹤相關業務，不曉得公務人員後續反應。若產生職務變動，便不再是追蹤對象及承辦人，不知後續是否可持續進行，且一般人權教育不會那麼具體，要追蹤其實際影響、遷徙本身即有困難。上述要求非常需要針對專業去感受、分析，與現行狀況大有不同。

**法務部法制司科長盛玄：**

過往資料大多為人工彙整，透過電子信箱往來，並無建立統一平台之經驗，容易有轉貼到篇幅過長的問題。

**法務部法制司檢察官陳思荔：**

人權議題難以量化，大多需文字敘述，但相關指標還在發展。

**林佳範副教授答：**

期望以漸進式、階段性的方式完善整體機制、指標，並由各單位發展出基礎線，培訓課程也要掌握基礎，清楚部會、國際目標做整合，才有可能作為評估標準。而各部會對於人權的期待、目標及基礎線不盡相同，其訓練、系統也不同，或許可下放至各機關依其需求做彈性調整。若需統包人員，則要有對各機關皆熟悉的人員來承包，因此上方僅做原則性建議，細項還是歸屬相關單位制定。目前分工以各公約區分，整體與聯合國的目標差距較大，因此僅有整合性、一般性訓練，且人員相較不足，這也是現行相當大的困難及負擔。

**三、散會：下午四點結束**

**捌、會議照片**

會議照片紀錄，如下。

■ 圖 1 會議照片紀錄



■ 圖 2 會議照片紀錄



■ 圖 3 會議照片紀錄



■ 圖 4 會議照片紀錄



## 附錄 C

### 行政院「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響機制」

#### 委託研究案專家諮詢重要議題

#### 第一階段第二場專家學者諮詢會議 會議議程與會議紀錄

壹、會議場次：第二場次專家諮詢會議

貳、會議時間：112年7月25日（星期二）下午2時至下午4時

參、會議地點：線上會議室（<https://meet.google.com/yzb-ztnm-gro>）

肆、會議主席：林佳範副教授

伍、與會人員：

編號	姓名	現職	備註
1	張茂桂	中央研究院人文社會科學兼任研究員	學者專家
2	林昕璇	國立成功大學政治學系助理教授	行政院人權保障 推動小組委員
3	蔡沛倫	政治大學外交學系助理教授	學者專家
4	石樸	行政院人權及轉型正義處副處長	
5	李佩育	行政院人權及轉型正義處參議	
6	吳姿嫻	行政院人權及轉型正義處科長	
7	蔡怡軒	行政院人權及轉型正義處諮議	
8	林佳範	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系 副教授	計畫主持人
9	李立旻	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系 助理教授	協同計畫主持人
10	李昱萱	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系 研究生	研究助理
11	湯舒涵	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系 研究生	研究助理/ 會議記錄人
12	蕭智中	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系 學生	研究助理

陸、會議議程：

- 一、人權教育監測機制、評估機制的區別。
- 二、人權教育監測機制的各國推動公務人員人權教育經驗（執行方式、參考模式等）。
- 三、人權教育評估機制的各國推動公務人員人權教育經驗（執行方式、參考模式等）。
- 四、對我國目前公務機關推動公務人員人權教育的想法與建議。
- 五、對於本專案有關人權教育的監測與評估架構初稿的意見。

## 柒、會議議程與會議紀錄：

### 一、**會議引言**

#### 林佳範副教授：

本次會議為「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響機制」之專家學者諮詢會議，目前聯合國已將人權教育中的監測與評估列為重點工作事項。

鑒於我國於歷次辦理各國國際人權公約國家報告國際審查時，國際審查委員持續關注我國人權教育訓練之品質與成效，並建議進行影響評估，故依據國家人權行動計畫（2022-2024）所列行動編號 52「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響之機制」之 5 項關鍵績效指標，本案將提出具體可行內容建議，以為後續建置我國人權教育監測與成效評估機制之參考。

本次會議為第二次專家諮詢會議，主要想諮詢各位專家學者在國際間的經驗以及針對目前初稿的回饋，用以未來對本計畫相關的內容進行精進。

#### **與會人員介紹：**

專家學者：張茂桂教授（中央研究院社會學研究所兼任研究員）、林昕璇助理教授（國立成功大學政治學系助理教授）、蔡沛倫助理教授（國立政治大學外交學系）

行政院人權及轉型正義處：賴俊兆處長、石樸副處長、李佩育參議、吳姿嫻科長、蔡怡軒諮議

#### **專家針對報告回饋：**

#### 張茂桂教授諮詢意見：

監測和評估兩個機制是相輔相成，如果要將兩者作為區分，可從以下三個層面來做區別：第一是對象（監測是針對機構；評估是針對機構人員以及表現）、第二是程序跟效果的差別（監測是以機構為主，每一個單位都有內部的檢核的機制；評估著重的面向是執行的效果為何）、第三-監測是具有隨時與即時性；評估為定期的檢核。

#### 林昕璇助理教授諮詢意見：

從執行人權教育的第一線觀察提出以下建議：第一點在人權教育培育方面的師資，雖然有相關的教師資料庫，但針對人選是否有統一的標準，或者檢驗的準則，所以在人選的挑選期待行政機關可以參考國際法、國際人權公約等訂定一致的標準來選擇。第二點是有關講座題目制定，時常為行政機關指定主題，邀請相關學者進行講座，但從行政單位的窗口是否可以很及時或滾動式的掌握人權相關的重要議題、兩公約國際審查委員的結論性意見等。行政院是否可以從比較上位的機關提出指引、標準和方案，讓公務機關可以有所依循，以上為程序上的建議。

第二個部分為針對不同的機關在他們執掌的法規前提下如何符合國內相關人權法規的內容，甚至更進一步深化和優化人員對於國際人權法的認識。基於行政機關非常的多，因應各個不同的行政機關職權以及行使上的差異性，可能較難設定出均一的標準。但可以從國內法以及國際法的概念下設計較基礎的內容，讓人員可以有基本的人權概念存在。

最後在期中報告的內容規劃完善，包含圖表、人權教育四個階段評估與課程開發與設計

都有詳細的呈現於報告書之中。

### **蔡沛倫助理教授諮詢意見：**

首先針對監測和評估的概念提出個人的意見，監測通常強調是在過程當中進行資料的收集，比較全面的確認整體所發生的事情。評估較常是具有評價性質的定義，但這個想法並不是一定的標準，還是會依照計畫的考量有些不同，可以大家再一同討論；另外，目前的定義僅限於行政院之機制，但須做監測評估的應該包括政府各機關，僅點出行政院可能有些侷限。

第二點，就外國實踐而言，人權教育的實施和監測評估經常會細分對象，以 OSCE 所公布之人權教育準則而言，包括執法人員、醫療機構人員等等，執法人員人權教育的準則為例，特別針對其各類公務行為（例如：逮捕）指出應該要注意那些事情。因此在評估或監測應該要有一體適用的架構之外，但也要考量是否要針對特定的事項做切割，例如：執法人員、教育人員等，有不同的設計。另外一個角度也可以依據國際公約關注的對象進行切割，搭配不同的監測與評估機制，可能會較具有彈性。最後在不同國家的案例之中，在進行評估時除了受訓練者之外，還有針對提供訓練者進行評估，檢核訓練者扮演的角色以及是否有與時俱進的更新相關領域的發展與政策。

### **專案說明：**

何謂監測（monitor）機制？指行政院為履行國際人權公約在推動人權教育的職責，對下屬機關人權教育的實施作為上，是否符合聯合國相關的文獻指引，所提出具體監測的面向與指標，而受監測的權責機關，能依指標落實人權教育，來提出相關的檢核資料，或提出相應的改進作為<sup>38</sup>；行政院依據此監測機制，定期管考下屬機關人權教育的實行，而掌握政策能落實聯合國指引的程度。

何為評估（evaluation）機制？指行政院為履行國際人權公約在推動人權教育的職責，對下屬機關人權教育實施與成效的評估上，參考聯合國相關的文獻，所提出具體評估實施步驟與指引，而進行評估的權責機關，能依步驟與指引進行人權教育的評估，來提出相應的評估作為與結果；行政院依據此評估機制，對下屬機關定期要求提出人權教育的實行成效的評估報告，而掌握政策實行的具體成效。

在本次專案中，依照合國所建議的人權教育的指引，發展監測和評估的機制，目的在於落實相關公務人員的人權教育實施成效。

### **監測（monitor）**

監測機制至少應包括下列三面向的行動：「1. 培訓政策和其他有關政策」、「2. 培訓過程和工具」、「3. 學習和工作環境」，舉例如下所示：

<sup>38</sup> 「監測與報告機制」的運作方式，參考聯合國針對「國家人權行動計畫」的監測與報告模式，由上級機關設定計畫的具體指標，下級機關執行並提出報告，且定期檢討與改進。（OHCHR, 2002, 94-96）

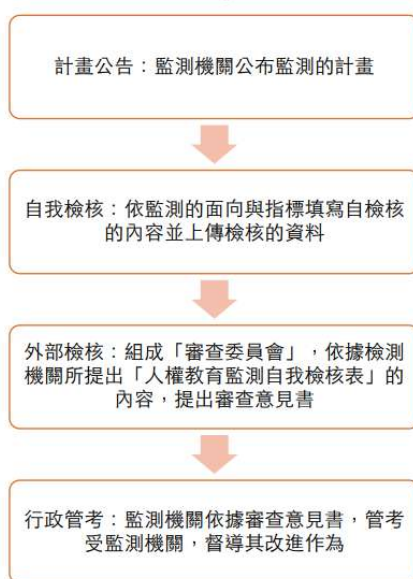
「表1：自我監測檢核表示例」

監測的面向	監測的指標	檢核的方式與資料	自我檢核
1. 培訓政策和其他有關政策	1-1. 審查職前和在職訓練政策，確定其包括人權培訓，並將針對受訓者的人權課程作為職前培訓的必修課程。	▲ 在職訓練的課程表。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 說明：
	1-2. 鼓勵實施職前和在職訓練的綜合人權培訓政策，將此類培訓作為職業資格和晉升的強制性標準。	▲ 已受人權相關培訓課程作為職業資格的有關規	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善 說明：

監測機制的步驟如下所示：

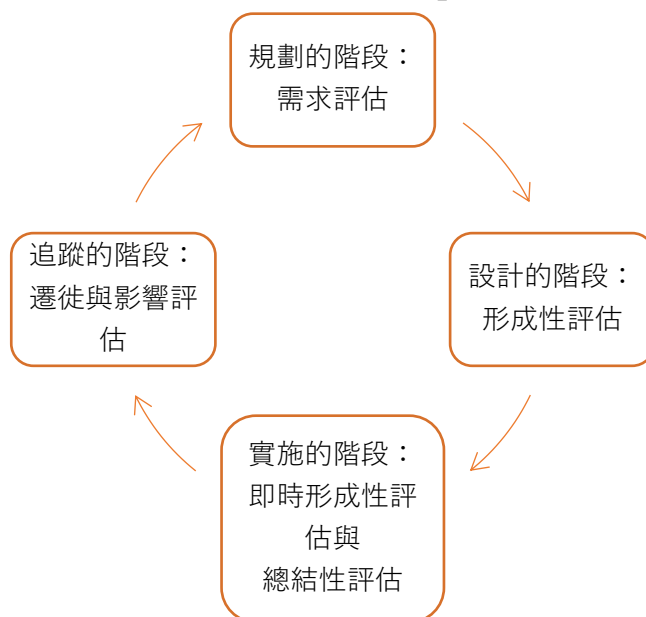
■ 監測的步驟：

「圖1：監測的行政流程圖」



評估

評估機制有下列兩項，包括評估階段的ICC循環模式以及步驟上的Kirkpatrick四層次評鑑模式，如下所示：「圖2：評估與持續改進的循環圖」



■ 評估的面向：

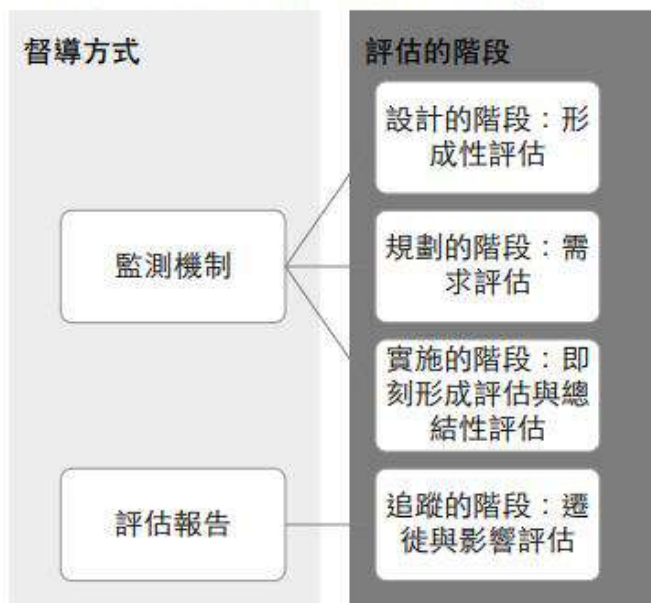
「表2：成效評估的四層次(互動、學習、遷徙、影響)」

Kirkpatrick 四層次評鑑			
層次	衡量什麼？	關鍵問題	資料蒐集方法範例
1. 反應	學習者對培訓課程及其學習的想法和感受。	參與者對培訓課程是否滿意？他們打算如何運用新知識？	觀察、每日意見回饋和反饋、與學習者和引導者的討論。
2. 學習	透過培訓課程增加知識或能力。	參與者是否瞭解設計培訓課程時的意圖？	問卷、測驗和活動、觀察、角色扮演、同儕評估、自我評估等。
3. 行為/轉移	學習者的行為改善了多少，以及其實施/應用學習的程度。	參與者是否將所學付諸實踐？他們是否將新知識傳授給組織中的其他人？	後續追蹤問卷、焦點團體、在職觀察、與學習者、其主管或其他利害關係人的訪談、影響案例的蒐集、學習者產出(教材)的蒐集、後續追蹤課堂。
4. 影響	學習者的行為對組織/社群/社會的影響。	培訓課程是否透過學習者的工作，為組織/社群/社會促成了更廣泛的改變？	後續追蹤問卷、主要利害關係人後續追蹤訪談、在職觀察、組織績效紀錄、媒體新聞、其他報導。

行政督導的規劃

■ 行政督導的規劃：

「圖3：督導方式與訓練階段和評估實施的流程圖」



## 監測機制與評估機制的性質差異

「表3：監測與評估機制性質差異對照表」

機制	性質
監測	人權教育 <b>管理者</b> 自我檢核與外部審核機制
評估	<b>■</b> 人權教育 <b>管理者與執行者</b> 皆進行人權教育評估： 〔規劃、設計、實施階段〕人權教育 <b>管理者</b> 監測 <b>執行者</b> 實施(需求互動、學習)評估 〔追蹤階段〕人權教育 <b>管理者</b> 提供人權教育(遷徙與影響)評估報告 <b>■</b> 人權教育 <b>管理者</b> 配套培訓 <b>執行者</b> 評估的能力且得委託進行(遷徙與影響)評估報告

本研究團隊發現，目前我國所發展的評估機制的策略，與聯合國相關的文獻差異較大，本團隊建議進行相關配套與培訓策略，故本次會議將邀請請各界專家學者進行相關意見的回饋。

### 二、會議討論

討論題綱：

- (一) 人權教育監測機制、評估機制的區別。
- (二) 人權教育監測機制的各國推動公務人員人權教育經驗（執行方式、參考模式等）。
- (三) 人權教育評估機制的各國推動公務人員人權教育經驗（執行方式、參考模式等）。
- (四) 對我國目前公務機關推動公務人員人權教育的想法與建議。
- (五) 對於本專案有關人權教育的監測與評估架構初稿的意見。

#### 張茂桂教授諮詢意見：

首先在報告中有提到審核機制、監測機制與評估機制，好像每個人員都可以在一個適當的時機執行以上三件事。

接者是需要定義誰來做人權教育的管理、執行、自我監控與外部評估，就如同國家教育研究院規劃。第一點需要有個管理者，具有人才庫、教材內容等，就如同現在國高中老師需要觀察學生的變化給予的回饋，接者進行自我的調整。管理者除了設定成效指標外，還需要給定評量的標準以及評估的時機點，還要考量需不需要外部的參與者。執行者需要考量的就是如何有效的教育。再者需要考量各部會下面的各屬或者下級機構需不需要有各自的管理者與執行者，未來才可以考量需不需要立法、編定預算或人力等等，可以參考主計或者人事體系進行規劃。

#### 林昕璇助理教授諮詢意見：

首先在檢核表 2-1、 2-1-3、 2-1-4 的指標設計我覺得很感動，個人是非常肯定就是去借鑒聯合國這一套體系，整個在教學模組跟教案設計上，包括互動式教學案例學習，還有實地訪談的方式，真正把這一套課程設計的理想融入到我國的人權教育體系當中，並且透過某種方式與行政機關在執行上是有一個執行上的責任跟義務，必須要加以落實與遵守。

第二點我國現行人權教育上有前後測機制，為上級機關所要求，沒有固定的指標與標準。

雖然法務部有針對兩公約的題庫，但是我個人覺得還是有點形式化與機械化前後測機制，我認為還是很難達成實質的目標以及人權教育的成效，所以希望在檢核表在前後測機制上能夠更細緻的規劃。

第三點人權議題的即時性與時效性的議題設定，目前的人權教育上還是有所不足。是否可能在檢核表當中融入期待訓練機關能夠建立起一套機制跟標準去捕捉或者是及時性的滾動式的把一些重大的人權議題納入到自身的人權教育訓練課程的設計當中。

第四點，在去年國際審查的結論性意見我們可以看到公民團體或者是所謂的民權在人權教育議題上表達許多建設性的建議。因此在檢核表中如何納入公民社會的聲音，讓他們也可以適時的反應到人權教育的整個設計、調整跟修正。

最後一點是各機關完成人權教育有審查建議書有兩個建議，一個是建立網站，另一個是建立審查委員會。若是網站是要培訓機關自行的去上網選填是否可能會讓人員便宜行事，假設是設定讓人員填寫實質的意見，對於他們的督促性會比較高。接者是針對審查委員會組成備案，建議可以融入更多民間團體的聲音，請團體擔任審查委員，例如：臺灣人權促進會、司改會等非常具有指標跟代表性的團體。讓審查委員同時有行政機關、專家學者的聲音，同時也包括民團的聲音，都可以更加地去促進我國人權教育的實效性。

### 蔡沛倫助理教授諮詢意見：

首先針對評估表格有兩個選項，一個是符合另一個為待改進，建議可以再更細分一點，因為有些指標不太確定要勾選符合或者待改進，會有一點模糊的空間。舉例來說指標 1-5-3 是有沒有訂定禁止性別歧視或性騷擾的政策，這個指標內容沒有問題，可是訂定政策跟有訂定完善的政策、有訂定適當的政策，個人覺得有程度上的不同。若是採取 1~5 分為計分，較可以表達出執行的狀況，也可以了解哪些地方是比較急切地需要處理的，亦或者是我們可以較知道從哪邊先下手改善。

第二點在評估方面，評估會是一直重複的循環，就是評估後過一陣子可能要再進行評估，在每次的評估報告中會提出一些建議或指出哪些地方是可以改善。因此在下一次的評估的時候針對前一次報告的建議是否有改善或落實等等，或許可以考慮加入評估架構的這個範圍之內。

第三點是在報告中有提到公民社會的參與有外部與自我，可能需要考量這部分應該放在機制設計的哪一個部分。

最後是機關的業務也都很忙碌，增加人權機制當然是一件好事，但同時可能有一個部分的考量是機制的可行性、便利性和友善性的部分。因此整體而言，需要思考對於評估者或受評估者的角度，這會不會對於他們是一個巨大的任務。

### 三、**補充**：

#### 行政院人權及轉型正義處：

首先謝謝各位專家學者寶貴的意見，我們也認同應該先從公務人員有一個教育的體系整

清，我們公務人員教育體系大概可分為三塊，第一為職前教育（考試院負責）、接者進入職場有在職教育、升遷教育（考試院負責）。在公務人員中還有特殊身份的人員，包含軍警情治司法等，他們的在職教育都有自己獨立的體系。我們會先把這個體系先釐清之後，在賦予這個體系裡面不同的負責人或者不同負責的單位，他們不同的這個角色。在不同機關會碰觸到不同的人權議題，而在目前的人權教育裡面，也賦予了各機關要辦理人權教育的責任。我們期待的是各個機關有一個教育的負責單位，能夠了解自己的業務內容裡面跟人權議題有關，能夠及時地反映在機關本身負責的業務上，必需對相關的同仁施予人權教育。因此希望能夠有一套相關的這個指引或者是標準，來作為一個學習與引導辦理培訓上面的一個參考資訊。

接者希望計畫可以回應到國家人權行動計劃中第 52 點裡面的五項人權的關鍵性指標，其中最重要的應該是第五項，就是有關設計評估的內容跟方法。希望分別能夠依據評估的主體或者是需要使用的評估工具，或者是有沒有什麼資料蒐集跟分析的一些建議，我們能夠給提供給不同的辦訓單位或者不同的機關一個評估的相關指引。

最後聯合國也提到面對各國的狀況也都不一樣，我們除了了解聯合國文件裡面所揭示的一些方向之外，最重要的是怎麼樣能夠回應到我們國內的需求與狀況，需要研究團隊與行政團隊一起共同努力，謝謝大家。

#### 張茂桂教授意見：

人權教育不是沒有在執行，而是不知道我們在現行下還缺少哪些部分以及可以改進的地方是哪些，也就是如何自我改進。改進可以分為兩個部分，第一個是依照最理想的狀況來建構；第二個是依照現行的狀況思考還有哪些可以改進的地方。

總結前面的內容：

一、理想上要成立一個公務人員人權教育訓練的權責機構，綜合掌管全國公務人員的人權教育。落實聯合國各項要求。

二、現實上是在目前的政府體制架構下，設法調整成立公務人員人權教育訓練的機制，加強監測與評估的功能。

這樣的機制，有三個角色功能，一、管理者，二、教育實作者，三、評估者。這三個角色功能如何在現有政府架構下進行。如果是行政院體系，則要注意各部會的不同人權危害風險，不同的權力範疇的作用。如果涉及跨院的協調時，恐應該有完備的法制基礎來規範。

#### 林昕璇助理教授意見：

這一份期中報告書已經把聯合國的白皮書中建設性跟宏觀性的報告提出一個蠻好的框架式的指引跟爬梳與整理。接下來如何跟我國進行一個本土化的結合，以及符合我國的人權教育的實務操作，設計出一個更符合我國量身訂做的人權教育的監測機制，會是下一步要再持續思考的一個挑戰跟任務。

剛剛有提到針對軍警情治司法人員，可能不是這個計畫現階段要處理的，就個人參與一些人權教育的經驗，包括像是國家教育研究院主責跟負責的是中等教育校長跟老師的人權教育，那這一塊是比較國家教育研究院，或許未來那這個研究團隊在量能跟條件許可的狀況下，對於

現有的人權教育體系去做了解。像我有參與過環訓所的人權教育講座，是針對隸屬環保署的所有公務人員進行在職的所有的訓練。因此我國目前的既有的人權教育體制不能說非常的完備，但是也初具規模，而且也是行之有年，那如何在這樣的聯合國有建設性跟宏觀性的指引下去切合、契合跟扣合我國目前的人權教育機構的執行現況，做出更符合本土化的一個設計是我非常期待的部分。

#### 蔡沛倫助理教授意見：

此計畫是人權教育的其中一個階段，涉及的範圍也很廣，確實是一件困難的事情。目前想法是先思考在公務人員職前或在職時有哪些機制，接者我們可以從這些機制進行評估。可以考量所有公務人員都先有基本盤，後續在規劃針對個別的機關特別的監測與評估機制。有些東西或許是先有一些初步的方式，未來在有一些新的計劃或是在進一步的去思考實際上現有的管道或者是未來有哪些可能性、實際上要怎麼設計機制，就是下一階段的工作規劃。

四、**散會**：下午四時整結束

#### 捌、專家學者諮詢會議補充資料

一、本案目前人權教育監測機制、評估機制的定義

- (一) **評估機制**：指行政院為履行國際人權公約在推動人權教育的職責，對下屬機關人權教育實施與成效的評估上，參考聯合國相關的文獻，所提出具體評估實施步驟與指引，而進行評估的權責機關，能依步驟與指引進行人權教育的評估，來提出相應的評估作為與結果；行政院依據此評估機制，對下屬機關定期要求提出人權教育的實行成效的評估報告，而掌握政策實行的具體成效。
- (二) **監測<sup>39</sup>機制**：指行政院為履行國際人權公約在推動人權教育的職責，對下屬機關人權教育的實施作為上，是否符合聯合國相關的文獻指引，所提出具體監測的面向與指標，而受監測的權責機關，能依指標落實人權教育，來提出相關的檢核資料，或提出相應的改進作為<sup>40</sup>；行政院依據此監測機制，定期管考下屬機關人權教育的實行，而掌握政策能落實聯合國指引的程度。

二、本案重要參考資料：

OHCHR(2002). *Handbook on National Human Rights Plans of Actions*. New York & Geneva.

OHCHR(2011). *Evaluating Human Rights Training Activities-A Handbook for Human Rights Educators*. New York & Geneva.

OHCHR(2012). *Second phase (2010-2014) of the World Programme for Human Rights Education*. New York & Geneva.

OHCHR & UNESCO (2012). *World Program for Human Rights Education*

<sup>39</sup> 「監測」(monitor)係指過程的衡量，而「評估」(evaluation)則指整體所達成結果的衡量。(OHCHR, 2002, 94)

<sup>40</sup> 「監測與報告機制」的運作方式，參考聯合國針對「國家人權行動計畫」的監測與報告模式，由上級機關設定計畫的具體指標，下級機關執行並提出報告，且定期檢討與改進。(OHCHR, 2002, 94-96)

- *Plan of Action for the Second Phase*. New York & Geneva.  
 OHCHR(2019). *A Manual On Human Rights Training*. New York & Geneva.  
 OHCHR & Equitas (2020a), *Evaluating Human Rights Training Activities-Guidance on developing indicators*, Geneva & Quebec.  
 OHCHR & Equitas (2020b), *Evaluating Human Rights Training Activities-Workshop Guide*, Geneva & Quebec.  
 OHCHR & Equitas (2022), *Bridging our diversity: A Compendium of Good Practices in Human Rights Education*, Geneva & Quebec.

玖、會議照片

會議照片節錄，如下。

■圖 1 會議照片紀錄



■圖 2 會議照片紀錄

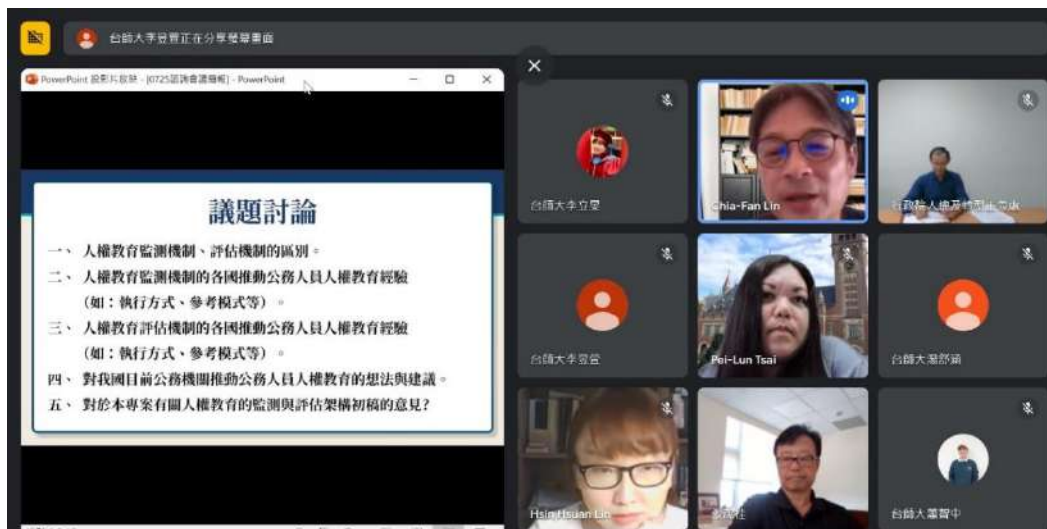


圖 3 會議照片紀錄



圖 4 會議照片紀錄



## 附錄 D

### 行政院「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響機制」

#### 委託研究案專家諮詢重要議題

#### 第一階段第一場次焦點座談 會議議程與會議紀錄

壹、會議場次：第一場次焦點座談

貳、會議時間：112年8月10日（星期四）下午2時至下午4時

參、會議地點：國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系 誠大樓四樓研究室（一）

肆、會議主席：林佳範副教授

伍、與會人員名單：

編號	姓名	現職	備註
1	童嘉為	公務人員保障暨培訓委員會培訓發展處副處長	
2	張書銓	司法院法官學院教務學務組組長	
3	謝奇帆	行政院人事行政總處培訓考用處視察	
4	吳怡如	行政院人事行政總處專業訓練組科長	
5	林詩兒	行政院人事行政總處數位學習組編審	
6	李佩育	行政院人權及轉型正義處參議	
7	吳季儒	行政院人權及轉型正義處科員	
8	林佳範	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系 副教授	計畫主持人
9	李立旻	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系 助理教授	協同計畫 主持人
10	陳美彤	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系 學生	研究助理/ 會議記錄人

陸、會議議程：

一、貴機關目前所實施之人權教育訓練，如何設定訓練的目標和目的？訓練的主題或內容是否與參訓者的工作內容相結合？是透過什麼方式了解參訓者可能的培訓需求？

二、參考目前監測機制初稿，貴機關實施方式為何？請提供相關建議。

三、參考評估機制，在培訓需求評估階段，目前貴機關規劃公務人員人權教育的評估模式（頻率、資源運用等）？

四、參考評估機制，在形成性評鑑階段，有關培訓內容方面，針對不同的職業屬性（如職等、工作內容、不同專業背景等）公務人員，如何運用不同的訓練方式？如何設計適合不同職業屬性參訓者的課程規劃與教材內容？此外，貴機關如何選擇教育訓練的講者？是否已有建立講者的遴選程序與來源？

五、參考評估機制，在形成性評鑑與總結性評鑑階段，如何持續評估課程的設計與實施盡可能

符合參訓者的培訓需求？參訓者通常給予的回饋與意見為何？貴機關如何運用參訓者的回饋意見？參考評估機制，在和影響評鑑階段，是否建立設計評估的內容與方法？（如：成果紀錄分析、追蹤機制、檢核成果與培訓目標一致等）

**柒、會議記錄：**

### **一、會議引言與專案說明**

**林佳範副教授：**

本次會議為「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響機制」之專家學者諮詢會議，目前聯合國已將人權教育中的監測與評估列為重點工作事項。

鑒於我國於歷次辦理各國際人權公約國家報告國際審查時，國際審查委員持續關注我國人權教育訓練之品質與成效，並建議進行影響評估，故依據國家人權行動計畫（2022-2024）所列表行動編號 52「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響之機制」之 5 項關鍵績效指標，本案將提出具體可行內容建議，以為後續建置我國人權教育監測與成效評估機制之參考。

就本團隊目前初步瞭解我國所發展的評估機制的策略，與聯合國相關的文獻差異較大，本團隊建議進行相關配套與培訓策略，故本次會議將邀請辦理相關業務的同仁們進行相關意見的回饋。

### **二、會議討論**

**童嘉為副處長諮詢意見：**

本委員會主要辦理對象為初任公務人員及升官等訓練，並根據未來政府重新公布的政策增加相關培訓，如：公共的家庭法律、政策規劃、公文等與執行公務相關的課程。針對公務人員基本知能、規劃政策，除了公務形式外也必須配合政府政策，因此在人權方面的培訓上時數相當有限，目前兩公約及性別平權的訓練各自僅有兩小時。

培訓以讓全體公務人員具共通性概念為主，並區分層級，如，薦任之職等較委任高，因此需學習較高層級的課程以區別差異性。

若要強化全國公務人員的基本概念，應從其專業、職業地著手，如：社福人員、調查人員、土木業、採購人員可能有不同人權教育需求。對於不同機關，本委員會辦理的是基礎訓練，所以會給予機關基礎概念，再請各機關依實務、職務、專業安排不同時數、不同學習方式，發展出符合實際需求的專業訓練。

對於國際上的要求，其所需的教育能力及資源必須相當專業，以我們這些機關而言有些強人所難。課程及教材設計方面，基礎訓練較難深入專業，會找相關機關及專家學者協助，並著重於案例討論，以訓練學員在執行業務時牢記培訓觀念並落實。

評估的方式，本委員會會根據手邊的資料及資訊，篩選出特定議題並提出方案，再衡量出較具可行性的選擇並實行之。（本委員會辦理的人權課程，實體的部分總共有 120 小時，分四周）

**張書銓組長諮詢意見：**

司法官學院主要配合司法院相關政策，辦理司法官的職前及在職訓練。法官學院每年皆

有針對整體及個體開設相關課程，且有課程開設委員會規劃內容，不同系列的課也會有小型委員會協助。

人權議題非常廣泛，最近有許多轉型正義、CRPD 等相關課程，司法院也有規定每年必須通過三小時的培訓時數，但因上述兩種課程的業務已經相當繁重，現今人力及所需培訓的量，可能無法達到此份評估機制的精緻與細緻。

以兩公約為例，其報告書要求司法院提供法官在學習後有多少相干案件、是否引用兩公約、成效如何，甚至要求多少案件比例要援引公約內容。此種作法會涉及法官的審判邏輯，不可能由內部調查、評鑑，較可能從外界，例如：民眾覺得法官引用兩公約的狀況如何、是否具人權意識等。

本培訓機關大多是依司法院政策辦理相關課程，並提供相關數據，如：辦理多少課程、法官辦了多少案子。課程結束後會用問卷追蹤問題並進行評估，但這種方式很難做到行為影響評估，或許委託外部團隊較為可行。

若要做上述外部分析，或許要從司法院政策面著手，使整體由上而下配合。(本機關辦理的人權教育課程一至五天皆有)

培訓後，本機關有進行測驗，但未辦理三個月後的追蹤監測。(補充：法官法有規定 40 小時的學分，但幾乎都是共通性的培訓課程，彈性不大。)

法官進修考察辦法第 3 條：「法官每年度應至少從事前條所定在職進修四十小時。但司法院得視業務需要調整之。」

#### 謝奇帆視察諮詢意見：

本機關主要辦理的是在職培訓，人權教育的部分，93 年起就依行政人權工作小組指示，將人權教育納入訓練並提供人權處參考。最近 106 年人權教育納入公務人員必修時數，本機關僅提供框架性的規範，給予每個機關各自辦理的權責、尊重專業，並無限制形式及內容。

實務上，本次報告的監測機制是第一次看到，不清楚其中提及的監測機關及受監測機關為何，這一部分可能較不易執行。

評估方面，可能要請人力學院先行觀察實際辦學狀況，較有助於研究團隊對實務運作的理解。(法務部會有基礎要求必須修習兩小時的課程，各機關在實務上受限於人力需求，若整體移訓可能整個機關停擺，只能有一半的同仁去上課，剩下一半轉為線上參訓或工作坊)

#### 吳怡如科長諮詢意見：

文藝圈的數位文教訓練有兩個方法，分別為實務訓練與數位學習。因為現在規定的人權相關時數是兩小時，不太有人願意用整天的時間實際參與此種集中式、可能需住宿的培訓課程，且各機關及縣市政府都有辦理相關課程。

本機關的培訓課程與保訓會有些許落差，保訓會是在 120 小時內撥出四小時或兩小時安排課程，但本學院辦理的人權課程會持續一到兩天。本學院每年會依據人權各大公約，針對身心障礙或多元族群辦理課程，培訓對象為行政院所有同仁——包含中央及地方。

不過本學院所做的是需求調查，此部分較為困難。年底會告訴各中央及地方機關下年度

的規劃，並調查同仁是否有興趣及需求，因課程性質僅為教育訓練而非法律訓練，非強制參加，本學院只能開有趣的課程吸引報名參加，一般只有新開的課程比較多學員參與。

課程規劃的部份，學院會請老師規劃並邀請學者、人權處、人事總處開設諮詢會議，討論應如何讓公務人員更有興趣，或對其工作上較有幫助，並納入前一年意見及觀察到的狀況，以利隔年規劃並做需求調查。

現行的評估機制大多為滿意度調查，其依據為先前的政策指示。且培訓課程大多設有一題討論，以利反應層面、學習層面的評估。若培訓課程中沒有議題討論，學院就會安排訓後測驗用以評估成果。

綜上，若要求本機關訂定評估指標會有困難，因辦理的培訓種類相對較少，且學員來自四面八方，老師備課也困難。所以目前的機制是老師上課前，請學員填寫問卷，調查學員想學到什麼，統整、綜合回饋給老師設計課程。

至於追蹤部分，對於實體培訓也具可行性，可在訓後三個月發放並回收問卷，但在問卷的設計上因本機關並非專業，可能會有困難。

### 林詩兒編審諮詢意見

數位學習組主要負責數位學習平台之經營及管理，並設有 e 等公務園+學習平臺、與 79 個機關合作，提供各機關依職掌製作並上傳培訓影片。至今約有 37 門人權教育課程，可能各機關未開設相關課程也沒參加實體培訓，為滿足時數需求大部分學員都會在平台上學習。

統計今天一至七月，選課總人數有 28 萬，其中 22 萬人已取得認證。

近半年的認證方式，為各機關上傳課程的同時設定選擇題測驗，在 100 分中取得 75 分方能通過。

而課後問卷屬於必填，並分為六題——包含學習目的、課程及平台的滿意程度、針對這門課程法規是否符合現況等。本組在每個月會彙整並 email 給各機關提供參與改進，大部分是學員提醒已更新法規並請機關更新內容，由於學院無法回復專業內容，都是各機關針對權責更改。(多數課程對所有人開放，僅少數專業相關對特定對象開放，如文官學院、醫學院等。)

目前平台上的課程皆由各機關依權責設計，平台能協助的部分八到十月左右，會進行合置課程的需求調查，詢問各中央或地方機關是否數位課程需求，學院統一標案請廠商製作、協助錄製。

學員為全部民眾與公務人員，受眾較廣且問卷為匿名填寫，若要追蹤個案會有困難，但要取得學員名單並不困難，可供各權責機關追蹤使用。

針對上述評估的第三及第四階段，有涉及質化部分，必須請學員舉例說明。本平台發放的問卷皆為匿名，建議請各權責機關自行落實，解決追蹤不易等問題。(或可短期內的測驗由平台發放問卷，長期追蹤測由各權責機關辦理)且長期追蹤的期間若是拉得太長，容易產生變數，無法確認其改變或影響是否源自於培訓課程，會有對應問題。

### 李佩育參議諮詢意見

人權處剛成立一周年，對比性平處已成立十年，兩者規模相差甚遠。性平推動之初，各

部會反彈聲浪也相當大且十分抗拒，不過上述兩者皆為勢在必行的推廣標的。人權教育目前大多發展基礎課程，並無由淺入深的規劃，造就公務人員在基層或升官等後，接觸的知識都停留在入門階段。公約的內容相當廣泛，需與時俱進、參考聯合國更新的一般性意見，而非著眼於兩公約本身。在課程規畫時也必須借重權責機關本身的力量及專業能力，如：在規劃與兒童相關的人權教育課程時，可以請求衛福部協助。

最大的困難在於各機關的需求性質差異太大，或可參考性平課程的做法，分為初階、進階等由淺入深，並依不同主題分門別類，而非僅限於教授法律。

現在有很多公約已經國內法化，並設有專責部會——行政院有人權保障推動小組，而我們最後的目前是每個部會都要有人權任務編組，並慢慢建立制度化、執行人權相關業務。

三、**散會**：下午四時準時散會。

捌、會議照片：

會議照片紀錄，如下。

■圖 1 會議照片紀錄



■圖 2 會議照片紀錄



■圖 3 會議照片紀錄



■圖 4 會議照片紀錄



玖、機關意見彙整

(無)

## 附錄 E

### 行政院「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響機制」

#### 委託研究案專家諮詢重要議題

#### 第一階段第二場次焦點座談 會議議程與會議紀錄

- 壹、會議場次：第二場次焦點座談
- 貳、會議時間：112年8月17日（星期四）上午10時至12時
- 參、會議地點：國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系誠大樓4樓研究室（一）（臺北市大安區和平東路一段162號）
- 肆、會議主席：林佳範副教授
- 伍、與會人員：

編號	姓名	現職	備註
1	陳思荔	法務部法制司檢察官	
2	蔡采凌	法務部法制司代理科長	
3	蔡孟樺	法務部法制司助理研究員	
4	陳曉玉	法務部法制司約聘助理研究員	
5	張婉貞	衛生福利部社會及家庭署科長	
6	柯怡均	衛生福利部社會及家庭署行政助理	
7	吳宜姍	衛生福利部社會及家庭署科長	
8	劉姿麟	衛生福利部社會及家庭署專員	
9	李佩育	行政院人權及轉型正義處參議	
10	蔡怡軒	行政院人權及轉型正義處諮議	
11	林佳範	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系副教授	計畫主持人
12	李立旻	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系助理教授	協同計畫主持人
13	湯舒涵	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系研究生	研究助理/會議記錄人
14	陳美彤	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系學生	研究助理
15	李昱萱	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系研究生	研究助理

陸、會議議程：

- 一、貴機關在訂定所主責的國際公約教育訓練與宣導計畫時，如何設定歷次計畫所欲達成之訓練目標和目的？實務執行上，是以何種方式確保各中央與地方機關開設之教育訓練的主題或內容與參訓者的工作內容相結合？是透過什麼方式了解參訓者可能的培訓需求？

二、貴機關如何評估年度宣導計畫的實施成果與影響？參考目前監測機制初稿，若要實施，則實際困難可能有哪些？並請提供相關具體建議。

三、參考評估機制，在培訓需求評估階段，各公約教育訓練及宣導計畫目前是否已有或未來能否針對不同的職業屬性（如職等、工作內容、不同專業背景等）公務人員設計不同的人權教育評估模式？

四、參考評估機制，在形成性評鑑階段，有關培訓內容方面，針對不同的職業屬性（如職等、工作內容、不同專業背景等）公務人員，目前是否有確保各機關設計適合該機關業務職掌與不同職業屬性參訓者的課程規劃、教材內容與訓練方式之機制？另就貴機關所知，各機關在開發教材時，其編輯標準與流程為何？

五、此外，貴機關均已在主責之國際公約網站建立師資資料庫（另其他機關或有建立機關種子師資名單），請問該名單的來源為何？是否有審核或更新機制？各機關運用狀況或回饋為何？

六、參考評估機制，在形成性評鑑與總結性評鑑階段，目前貴機關如何持續評估課程的設計與實施盡可能符合參訓者的培訓需求？貴機關如何運用與分析不同培訓課程的回饋意見？

七、參考評估機制，在轉移和影響評鑑階段，除實施問卷調查或前後測外，若要進一步評估參訓者對於人權相關認知、態度或行為等面向的進步程度或實際運用所學於業務之情形，請問貴機關有何具體建議？

## 柒、會議記錄：

### 一、會議引言

#### 林佳範副教授：

本次會議為「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響機制」之專家學者諮詢會議，目前聯合國已將人權教育中的監測與評估列為重點工作事項。

鑒於我國於歷次辦理各國際人權公約國家報告國際審查時，國際審查委員持續關注我國人權教育訓練之品質與成效，並建議進行影響評估，故依據國家人權行動計畫（2022-2024）所列行動編號 52「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響之機制」之 5 項關鍵績效指標，本案將提出具體可行內容建議，以為後續建置我國人權教育監測與成效評估機制之參考。

### 二、會議討論

#### 法務部陳思荔檢察官諮詢意見：

法務部主要執行是兩公約的人權教育，對象主要是各級政府機關的公務人員。針對人權教育的教育及宣導的部分，歷年有 2 個計畫，第一個是 107~109 年的兩公約人權教育訓練及成效評核實施計畫；第二個計畫是從 110 年~113 年兩公約教育訓練及宣導計畫，除了兩公約的教育的部分，我們也就宣導的部分也加進了這個計畫的內容。

針對如何確保各中央及地方機關開設教育訓練的時候工作相結合的提問，其實這 2 個計畫裡面都有包含。在 107 年的計畫要求各級政府最好是可以開設小班制的方式，提升運用兩公約在一些計畫案、法案或是業務面的能力。比較精細的部分是可以製作人權教材、師資跟一些

評估報告，希望可以結合業務跟實踐兩公約。在 110 年的計畫是請各級政府依據我們自己撰寫的講義，然後還有一般性意見以及第 2 次的結論性意見與建議，還有法令檢討等在課程規劃的部份可以融入這些內容，並且請各機關依據他們各機關的需求以及參訓者的業務內容編纂他們的教材內容，也提供本部去彙整這些資料。主要我們評估有沒有符合需求，也是透過各個機關他們在訓練的時候，對於參訓人員的問卷調查，詢問他們覺得這次的內容有沒有符合他們的業務需求，或是能不能在他們的業務上做一個實踐。

#### **衛福部張婉貞科長諮詢意見：**

我們訂定兒童權利公約教育訓練及成效評核實施計畫，計畫施行期間從 109 年到 115 年。計畫的內容大概跟法務部的架構也都很接近。大概也是有我們自己一些基礎的教材提供給各個部會做參考，希望他們自己發展屬於他們特性的專屬教材。建議他們的教材是要經過專業的審查，或者他們的工作小組的審查來確認他們的教材，然後再給他們相關的地方或所屬的單位來做參考。我們的計劃理念是希望收集大家對培訓的一些想法，然後也設計一些前後測的問卷或者是測試的題目檢視大家學習的成效。

#### **衛福部吳宜姍科長諮詢意見：**

針對 CRPD（身心障礙者權利公約）的教育訓練的部分是放在 104 年時在推動整體計畫裡面的其中一項，我們並不是特別針對教育訓練另外做一個計劃，所以我們確實在這一塊是比較弱的部分，因為 CRPD 還有其他學生要處理。那我們目前基本上比較沒有辦法去設定訓練的目標，佳範老師在前面也有敘述很多，目前我們都沒有達到指標的內容，我覺得較困難的部分是會在蒐集量化的部分。那我們大概執行的方式，沒有所謂共同性教材，不過大概這兩三年會進行相關教材的發展。譬如說推行 CRPD 需要了解身心障礙者的特質，亦或者是歧視議題。這些內容大概是這兩三年才慢慢產出，也有找相關的身心障礙群體進行討論，接者會告訴各部會跟地方政府，可以來運用這些教材舉辦一些訓練。特別是在地方政府的部分，因為過去的地方政府在工作上的推動，比較沒有一些主力。所以就變成我們對地方政府的社會福利績效考核中規定要舉辦相關的訓練，可以參考衛福部提供的教材，我們也做示範性的訓練。比如說我們舉辦兩天的訓練，讓各部會跟地方政府了解你要承辦訓練就可以把這次訓練的內容帶回自己的單位來舉行。然而因為參與的對象確實是很多元化，所以沒有辦法針對個別來設計，例如說社工或者是醫生有一個共通性的目標。

#### **性平處蕭鈺芳科長諮詢意見：**

本性別處主要是四年有一個計畫，先找專家來製作公版教材，前後測的題目都幫各機關都出好，當然他們可以在跟講師討論後再去修改。然而通常是一般人員在辦理，他們可能不熟悉人權公約的這些觀念，但是他職責就是要辦訓給機關內部的同仁，所以就是會採性平處提供的參考資料、教材以及試題。性平處有強調在辦理的時候有不同業務的屬性，就要依據業務內容再另外設計。另外在教材的部分，以目前推動的狀況來說，讓部會同仁學習到它的業務裡面跟 CEDAW 中哪些部分是有關聯。後面有設計一些時間討論，例如說 CEDAW 中的內容跟他們承辦的業務中一定要注意什麼。

針對中長期的評估其實還是少數或者幾乎沒有去發展相關的指標，我們覺得說因為這個部分如果開始發展計劃，需要搭配有意願的部會，可能要建立幾個案例，如果一下子推動不容易。

#### 林佳範老師追問：

我想進一步追問，因為剛才特別提到說這 3 個部會都說因為你們是主責啊，可是你要面對的是全國，包括中央的各個部會還有地方政府，這個涵蓋面真的蠻廣的。在聯合國強調公務人員培訓非常期待就是要跟他的工作職掌要能夠有所關聯。你們剛才也有都提到說，你們是發展基礎的部分。然後你們期待各個不同部會他們要去再發展，因為每個部會職掌不同。那在發展這一塊去連結到各個不同的部會的內容你們有什麼樣的機制去監測他們有做到？

#### 衛福部吳宜姍科長諮詢意見：

以衛福部來說，我們那時候推動公約時程過了，都沒有給我們的人力跟預算，然後因為公約是放在衛福部的社家署。所以確實我們在請相關部會做事情的時候，我覺得那個力道不夠，只能透過調查的方式匯集。參考兩公約在小組的內容，我們想說自己彙整資料回來之後，我可能就要回到行政院的小組去報告。我們過去沒有報告，只能想說這樣的方式好像還不錯，因為發現到一些情形的話，可以透過行政院的小組會議，看看各部會做了什麼。這大概是我比較為難的地方，比較沒有力道來舉行。因為針對個機關地位是平等的，而不是上對下的概念，就比較難去監督。此外，目前也沒有人力可以達成這麼詳細的工作內容。

#### 法務部陳思荔檢察官諮詢意見：

對就像剛剛提到的法務部就是有一些職前訓，就是職前訓練的機關在執行。舉例來說司法官就是司法官學院在做，但是其實司法官以外的人員就也不是司法官學院在執行。然後我們直接收集回來的資料，我們也不可能每一個人去檢查，或者是每一個部會說他們開課有沒有跟他們業務相關。但有時他們就開一個很通識的課，例如兩公約的人權介紹，你要跟人家講說你這個不相關也是很難。因為他就會說我的人員認識了這個公約，他們可能就會用。所以我們比較難去指摘人家沒有做到，或者是沒有對應到業務，我們目前比較不會去做，而且也比较難一個一個去做的地方。

#### 性平處蕭鈺芳科長諮詢意見：

在部會的部分從 103 年開始，每兩年考核一次，會去看各機關的教材是否有與 CEDAW 和他們的業務相關，像是在教材中的案例舉例。對於後段班只有考核的手段，比較沒有特別的去查核。對於想要拿高分的部會他是去找學者幫他們寫教材內容，或者是使用講課的老師之課程內容來編寫。

#### 林佳範老師回應：

因此你們至少有一個機制，不論機制強度到哪個地步，不過至少因為你們是以行政院的角度。對其他各部自己來執行就比較難，因為是跟其他部位是一樣的層級，所以很難去建立一個什麼機制。如果是行政院人權處就同性平處，在院的層級來發展一定機制，那參考性平處的經驗下，至少就發展人權的培訓的教材或是課程的內容要跟他的這個工作職掌要能夠結合是比

較可行，我可以這麼結論嗎？

#### 性平處蕭鈺芳科長諮詢意見：

我覺得是有某種程度的效果，至少就是說是鼓勵他們在使用教材不全然是用公版，就是各機關另外再發展，至少裡面的補充很多案例是和他們自身的業務相關。這個部分在部會比較顯著，在地方政府的話，因為他們每個地方政府都是五花八門，可能比較困難。在地方政府也是有使用考核，希望他們案例的部分收集好，但是其實每個地方政府都有涉及各種的業務，所以我們還沒有推進到說你針對社會局或衛生局要有個別的教材。我們會覺得說地方政府的同仁在了解她自己業務內容跟 CEDAW 的內容是很相關的，就是我覺得他們的概念沒有部會同仁強。

#### 林佳範老師回應：

我剛才也特別跟你們說明在制度化上面我們採取不同公約是交給不同的部會來執行，又期待要能夠去推廣到全國。除了性平處是在行政院的高度，所以相較起來在組織上面以及在約束相關機關落實，至少在工作的結合上面比較有力道。那麼法務部這邊有跟地方政府相關的內容嗎？

#### 法務部蔡孟樺助理研究員諮詢意見：

目前法務部沒有建立評估機制，在評估機制之前的一個監測的部分在法務部執行的計畫中我們都有要求中央機關參考法務部的教材編寫他們各自的教材，他們各自的教材必須結合他們業務，是法務部這邊有要求到的地方。在 107 年計畫中在地方政府機關是沒有很強迫就說你一定要做，但中央是一定要執行。在 109 的計畫，中央跟地方都要求一定要執行，所以我們有這樣計劃去要求他們一定要將業務結合教材，但也僅此而已，並沒有考核機制，期待他們要發展出來。大部分的中央跟地方政府都有達成，只有幾個機關是有做但是沒有符合標準，例如說在教材內容案例數量不夠。

我們有獎勵機制，就是讓承辦的人員可以敘獎。可分為兩個部份一個是製作教材的人員可以敘獎，另一個部分是推動人權教育的人員可以敘獎。做法是發文給各部會建議他們給相關人員敘獎，讓部會內部自行敘獎。有這樣的機制幾乎各級政府都非常的開心，因為在我的經驗裡面，辦理相關人權業務推動的科室能夠被敘獎的依據是很少的，所以大部分看到我們有敘獎他們都非常的熱絡。也因為有敘獎的誘因，107 年計畫結束後，在 110 年開始的計劃推動也算順利。以我的經驗來講，因為大部分都很樂意趕快把資料交給法務部。

#### 林佳範老師回應：

因此在誘因制度方面，有一些是比較制度化，有一些比較沒有那麼制度化，相對的在推動的力道上面還是會有影響。接下來想想問貴機關如何評估年度宣導計畫的實施成果與影響？參考目前監測機制初稿，若要實施，則實際困難可能有哪些？並請提供相關具體建議。

#### 法務部陳思蒞檢察官諮詢意見：

現在的評估其實大部分都是量化，所以才會被委員講說他們不太要看的是量化，但是我們現在比較能做的其實就是也是量化的部分。關於怎麼做這件事情，我們的書面資料上面是有寫，但我比較想要在建議的部分或者實際遇到的困難其實就是如同大家講的，現在就是我們要

去評估就是成效或者是後續的後端的評估是比較是比較困難的。

### 林佳範老師回應：

我們先不討論全國範圍內，因為幾乎不太可能。我們就說單純評估你們自己的部分。內部的這些成員，像是法務部有五大系統，各有不同的職掌跟權宜，若說要發展影響的評估，就自己部會內部的職掌對社會的影響去發展評估的指標，這個可行性有嗎？

### 法務部陳思荔檢察官諮詢意見：

法務部這邊想知道別的国家怎麼做，有沒有人是符合聯合國的這個做法？因為這個做法我們可能一直都沒有執行過，然後目前我們也不是這樣做，所以我們有一點難想像如果把這件事情實踐到我們的公務體系裡面，我們應該要怎麼做？像是歐洲國家，因為歐洲國家人權發展比較久，每個國家他們都會有國家報告，他們一定會有一些內容可以讓我們了解他們如何施行與評估。我覺得在發展上也是比較有幫助。

### 林佳範老師回應：

這個部分我們可以再去查一些資料，應該沒有問題。聯合國的報告都是公開的，我們就看幾個指標的国家，看看他們在人權教育上面，他們呈現的資料是什麼，然後他們的結論性意見是否有敘述這些部分。現在先回過頭來，因為你們現在要負責的真的太多，而且太複雜並且都是跨部會。那我們討論比較單純是你們自己內部公務人員針對聯合國的人權的培訓的評估模式對於工作職掌做一個影響評估。

### 衛福部吳宜姍科長諮詢意見：

剛剛我們內部討論了一下，社家署主要就是社工，處理很多有關家庭的問題，因為家庭問題不同，你很難去看到他的改變。如果真的要進行或許使用醫院體系狀態比較好。因為人權指標現在有健康權，也會跟醫療有關，然後因為醫事人員本身有一個培訓，我們在結論性意見裡面也提到人權教育很重要，所以他們也在職前或是在職的訓練中也有放入。可是對我們來說這是衛福部另一個體系，然後醫療體系其本身又很龐大，我們比較難有力道說我要選擇你們來做這件事情，因為隸屬不同。

另外想問我們現在在做這個，和國家人權委員會的職掌裡面有所謂的人權教育訓練，會不會國家人權委員會有他們的標準之類的。

### 法務部陳思荔檢察官諮詢意見：

這個標準是不是要統一？或者是有沒有一個統一的組織，然後可能就是所有的公約都這樣做，不然大家還是會各做各的，會有點亂這樣子。

### 人權處李佩育參議回應：

人權教育監測的部分沒有跟人權會溝通，因為人權會是獨立的機關。日後如果有設計出一套什麼樣的機制，其實也會溝通，現在這樣子的機制看看他們有什麼很特別的意見要加入。

### 林佳範老師回應：

你們現在的模式真的跟聯合國期待的差太遠，我要講的是有沒有什麼可能改變。因為這個要改變，也要從政策層面整體改變。因為就是像剛才講的，就是分給各個部會，然後各個部

會既要跨部，又要去跟地方政府溝通。我覺得這個包括人力資源各方面都有限，光想就覺得很困難。然後你們也不太了解他們的這個工作職掌，很難監測到底你們跟你們工作職掌有沒有關聯，以及做的好不好。既有的行政一個組織規劃上面就是還蠻難執行。剛剛也有提到聯合國就是要扣緊工作內容來做規劃。

#### 法務部陳思蒞檢察官諮詢意見：

我剛剛想了一下，法務部不能像衛福部還可以要求地方政府，法務部五大系統是不行的，因為我們每一個系統都是從法務部分支，我們沒有隸屬於各地方政府的系統，像是地檢署、檢察署、廉政署、矯正署或調查局等等。所以就算要求到我們的五大系統，我們沒有辦法把這個擴散到各個地方政府底下。因為警察局不是我們管轄的，而是內政部。我們雖然是司法官，但是下面地方的執法單位不是我們管理。

#### 林佳範老師回應：

我們剛才也有看到聯合國他期待的人權的培訓有兩種模式，有一種是融入的方式，就是既有的架構，你要把人權標準放進去，不過這個顯然不是你們現在在處理的。你們的模式比較是在另外一個模式，發展出人權的課程。詢問如果是融入式的模式，只是期待說這些有關人權的標準，你們要在既有系統要把它連結或者是說發展出來，既有的機制有沒有辦法去監督考核他有沒有做到？

#### 衛福部吳宜姍科長諮詢意見：

就目前來看資源上可能就不足夠，現行的公約裡面只有兩公約跟 CEDAW 才有資源可以做到。

#### 林佳範老師回應：

那我們現在大家想一下，因為你們對於公務系統運作比較熟悉，怎麼樣的規劃是比較有可行性？比如說像他們剛才的介紹，你們有看到制度化是希望建置中心，等於是比較專業在人權教育上面，然後各個部會再派人來，把有關的部分發展出來，然後再回去推動。因為各有各的培訓系統，就是像中央廚房的概念，先把核心的部分先處理好，也有專門的人員來發展這個事情。或許也可以結合到他既有的一些課程的內容裡面，或者是說另外補充一些新的課程跟人權有關係，這樣子是不是比較有可行性？

#### 衛福部吳宜姍科長諮詢意見

我們自己在想，因為現在有很多公約，還有其他公約正在上路中，所以未來這是大家都要做。就像我們不可能說什麼公約都規定要幾小時，所以他一定是訓練裡面要含納各個公約的基本概念，所以應該要有一個訓練的機構。譬如說我們相關的文官學院，公務人力發展學院，他其實本來就在做很多的教育訓練，教育訓練本來人家就會去問他前測後測。所以我們講這種前測後測的概念，在那樣子專業的訓練機構裡面的他一定是比我們清楚。所以如果是說他可以先來發動這件事情，然後公約主管機關跟他討論，那當然如果要做到相關部會的專業人員的專業，各個部會一起來做這件事情確實是很棒。可是因為過去也在發現各部會公約的窗口，其實會流動，一旦流動之後，它的概念就不是很清楚，所以當他要進來之後這個團隊的時候，他也

要先被培訓。所以就好比我們自己來講，大概都要透過一年他才有基本的概念。所以剛剛所說的概念都是好的，但是這些人員必須比較持久，不然總是在流動。

我也想要跟老師確認在第 2 個問到監督機制有沒有什麼困難。在老師剛剛分享裡面有提到外部檢核是要組成審查委員會，是被監測的機關要組成，還是說是監測機關以外的來組成？

#### 林佳範老師回應：

外部檢核就是需要另外去找專家檢核。那至於說要做這個評估，因為你們剛才講了另外一個問題，就是因為你們是各個部會負責不同的公約。其實人權評估應該是要整合。他應該是一個整體的概念，不應該只是各個公約做各個公約，因為有時候會有重複的問題、會不專業的問題，然後也會有人員流失的問題，像是任務型的人員會流動，比較沒有辦法做到位，不論是在資源上面，或者是說在各方面。

#### 衛福部吳宜姍科長諮詢意見：

有幾個部會的窗口負責人對到 2 個公約，他會覺得同樣的事情，或者是你們要的東西相似的，原因是你們設計的表格不同所以要做重複的事情，對那個窗口來講他太辛苦，這個也是現在的問題吧。

#### 林佳範老師回應：

針對人權的培訓來講，一方面有一些重疊就浪費，那另外一方面就是又沒有辦法結合到他的那個工作，都是淺碟的。因為我對他們的任務也不清楚，所以只能夠做一些基本的，再進一步的發展就很難。雖然有一些誘因機制，不過好像都蠻難做到位，像聯合國他們所期待的一個模式。

#### 衛福部張婉貞科長諮詢意見：

所以像老師您剛剛講的如果是公務人力發展學院，他們就是專門來做所有公約的基本的訓練，然後再搭配著我們其他相關主責公約的單位，一起去規劃特殊性的一些課程，然後整體一起做統計分析，這樣子不是就會很一致化，就不需要說都丟回去各個部會自己去發展，然後你又無法控制它的發展是不是。

#### 林佳範老師回應：

比如說同一個公務人員他可能會涉及到兒童公約，或其他各種公約。對他來講就是一樣就是他的工作就是要把它做好就好了，那他或許頂多了解到說這個公約有要求到，這樣一件事情現在的機制是沒有這樣的整合。你剛才建議就是有一個專責機構，然後他來整合所有的公約的培訓。

#### 法務部陳思荔檢察官諮詢意見

就是變成不是公約分類，而是業務分類的那種感覺，就是由業務來整合各相關的工作。

#### 法務部蔡孟樺助理研究員諮詢意見

目前公務人員人力發展學院有做相關的訓練，就是可能剛考進公務人員有基礎訓練，裡面就有一个人權課程就介紹各個公約，像法務部每年都會收到人力中院給我們的教材，要去檢視教材有沒有需要增修或刪減的部分。總共有 3 個訓練，裡面都有一套的人權基本教材，也包

括其他公約教材。

### 林佳範老師回應

因為上一場次的焦點座談，他們也有表達他們的困難，就是他們不是那麼專業在各個領域。如果是結合的部分，在發展那個課程的時候不是只有他們，他們本來是一個平臺，也有發包給各個不同單位去認領不同的課程，只是說做評估的部分由他們來做，因為他們要面對的是全臺灣所有的公務人員。可是如果法務部就針對法務部的公務人員，或者是他有關的相關的人員或重要關係人去執行影響評估是不是比較可行？

### 法務部蔡孟樺助理研究員諮詢意見

影響評估的部分，法務部只是用檢核的方式，自己去確認他沒有達到或做到檢核表的標準。

### 法務部陳思荔檢察官諮詢意見

之前跟老師提過，就是檢察官關於身心障礙者或者是未成年人訊問性侵害案件的詢訊問的問題，如果要做評估的話，其實也不單純，當然我們是可以去訪問說受過訓的檢察官，你覺得有沒有問詢訊問的過程變得比較順利等。那就是受過訓的檢察官，可能要願意被你訪問的問題，就是長期追蹤有沒有意願。另外一個成效是說可能去訪問被害人，他覺得這個過程中他沒有得到尊重，然後他有沒有在這個過程中受到人權的保障。另外一個層面是這件事情回應到司法上面的成效。因為會做這件事情的主因是因為要保障這些人被詢訊問筆錄的品質。因為就是在以前可能問得不好，或者是沒有尊重他們的人權，或是可能有一些外部訊息的干擾，使得法院會去質疑這份筆錄的真實性。因為可能小朋友講的話被污染，或者是身心障礙者，他講話被污染。但是在法院的司法審判上狀況，有百分之幾的筆錄被法院肯認是有效的，那這又涉及到司法那邊。所以可能要變成是一個研究的過程，研究追蹤統計的過程，而不是單一研究一個受訓的單位。

### 林佳範老師回應：

當然評估的方式、對象還有具體的問題是什麼，也會根據不同的對象，他會問的那個內容會不一樣，可能是這個指標他會有很多不同的提問。有可能是量化，也有可能是質化的。就是真正在做評估也很專業，我們現在只是說現有的機制，如果要滿足像聯合國這樣的評估的需求，然後那怎麼樣比較是可行性？因為本場次的與會者是任務型，上一場次的焦點座談是針對機構型，或許也是大家合作。像我剛才講的，他要講的成效有很多不同層次，有的是在那個執行的層次可以做，有的是要在影響的層次是要另外再做。而且你要評估或者追蹤的對象是你們要能夠追蹤得到的。因此在評估可能要由各個部分去執行，而且做的是跟他的影響有關，只是說培訓的部分可能就要區別。有一些培訓是屬於融入式的，就是要有的培訓機制，特別是有這種專責的機構型的培訓機制去融入這個部分，因為它既有的課程裡面有關。然後另外就是發展出比較跟這些工作有關的專業結合，甚至成為是一個單獨人權的課程。因為現在就是散在各個不同部會，然後會有那個重疊的問題。是不是由專責的機構來做整合的工作，對公務人員的培訓比較不會重複。可是你會發現裡面的很多的內容又沒有辦法專業的去結合，在各個不同的工作職

掌，反而是比較淺薄的一般性的內容。

所以說機構化是一個方向，你們現在這種任務型的比較難去做到聯合國這樣的要求。針對影響評估有4個層次，前3個的部分就是在規劃、設計跟實施，如果是由機構來執行，甚至影響評估的部分是由各個部會執行可行性就是比較高。

### 衛福部吳宜姍科長諮詢意見

如果是有一種專業機構去訓練，通常會請機關推薦的人員，或是本身就有意願去上課，反正我們機關知道誰去上這個課有名單，可是到底要透過什麼方式去瞭解。因為你有提到一些實際例子，我覺得是比較困難，除非今天就是真的搭配剛剛講的一些競賽，或是其他的活動。譬如說明年有規劃對於人權促進的一些活動，在你的業務職掌裡面，有做一些創新，或是有一些實質的鼓勵。然後這些訓練之後，他應該是優先可以做這樣的一個活動。問卷出來的東西，除非那個問卷是我們都確認好，要給大家去問，不然可能機關各自去做這個問卷是不知道他長什麼樣，到底有什麼影響。

### 法務部陳思荔檢察官諮詢意見

因為要長期追蹤又會涉及到個人的意願，我們現在都是以有意願去上或是推薦去上。如果你說後續還要配合多久要被訪談一次，或者要寫些什麼的資料，可能受訓的意願就會降低，可能執行的誘因不高。

### 林佳範老師結語

我想有初步了解一下你們遇到的困難。公務人員認真看待這件事情關乎事情的強度、制度規劃、機制、資源以及誘因等等。真的各個層面都要去考量。可是我可以肯定既有的機制是不可能做到。感謝我們大家的參與，如果後續還有想到什麼要補充，歡迎跟我們聯絡，可以直接寫信給我們。

### 衛福部吳宜姍科長補充

我認為這件事情是好的，可能要分階段執行，譬如說我們現在先執行到某一個階段。同時要考量目前現有的資源，以及人員都需要相關的培訓或觀摩等等。可能沒有辦法透過做完共通性的作業就給各個公約主管機關在一年內產出相關內容，這部分是沒有辦法達成的，希望老師可以協助反應。

三、**散會**：下午十二時準時散會。

柒、會議照片：

會議照片記錄，如下。

■圖 1 會議照片記錄



■ 圖 2 會議照片記錄



■圖 3 會議照片記錄



■圖 4 會議照片記錄



## 捌、機關意見彙整

一、貴機關在訂定所主責的國際公約教育訓練與宣導計畫時，如何設定歷次計畫所欲達成之訓練目標和目的？實務執行上，是以何種方式確保各中央與地方機關開設之教育訓練的主題或內容與參訓者的工作內容相結合？是透過什麼方式了解參訓者可能的培訓需求？

### （法務部意見）

1. 本部訂定相關之人權教育與宣導計畫如下：

(1) 107年「兩公約人權教育訓練及成效評核實施計畫」（計畫期間107年至109年）：

依據106年1月兩公約第2次國家報告國際審查會議，國際專家提出結論性意見與建議第14點建議人權教育訓練之推行應重視其妥適性及有效性；第15點建議政府當局應優先關注提供相關且適合每個預期目標群的人權教育訓練，並為公務人員安排在一般執行公務，以及特別在擬定、規劃、執行與評估所有政府專案與活動上，採取關於以人權為本作法的密集訓練課程。本部爰於107年研擬「兩公約人權教育訓練及成效評核實施計畫」。

(2) 110年「兩公約教育訓練及宣導計畫」（計畫期間110年2月至113年）

為落實上開結論性意見與建議第14點第15點，並檢討上開計畫之缺失，及依109年6月16日行政院人權保障推動小組第39次委員會議決議，再行檢討規劃下一階段兩公約教育訓練及考核方式之精進方案，爰訂定「兩公約教育訓練及宣導計畫」。

(3) 有關上開二計畫，其對象為各級政府機關公務人員，並於計畫中明訂教育訓練（訓練目標、訓練內容、訓練教材及訓練方式等）及成效評核，110年計畫增加宣導方式等。

2. 為確保各中央與地方機關開設之教育訓練的主題或內容與參訓者的工作內容相結合部分：

(1) 107年計畫要求各級政府機關採小班制(50人以下)方式深入探討如何改善或避免人權侵害案件之發生，提升運用兩公約於研擬計畫案、法案及業務推動之能力，故本部請各級政府機關就製作兩公約人權教育訓練教材、培訓種子師資及人權教育訓練推動成效撰寫評核報告，期望參與能結合業務並實踐兩公約。

(2) 110 年計畫係請各級政府機關依據本部編纂講義、兩公約一般性意見、第 2 次國家報告國際審查會議結論性意見與建議、兩公約法令檢討、政府機關自行編製之兩公約教材及相關數位課程等，自行邀請講座辦理教育訓練，並提供年度辦理兩公約人權教育訓練統計表及彙整表予本部彙整。

3. 有關瞭解參訓者可能之培訓需求部分，107 年計畫為評估參訓者對兩公約人權知識吸收程度及訓練之有效性及滿意程度，本部請各級政府機關對參訓人員施以問卷並進行測驗，故本部得於評核報告中瞭解參訓人員提出之培訓需求及建議。

#### (衛生福利部意見)

#### ※CRC 部分:

1. 本部依國家報告結論性意見審查委員建議，並邀請相關部會共同會商訂定「兒童權利公約教育訓練及成效評核實施計畫」(下稱 CRC 教育訓練計畫)之階段性執行目標。
2. 為使 CRC 教育訓練符合各部會業務內容，CRC 教育訓練計畫規定，由各部會參考本部於 105 年製作兒童權利公約數位課程(介紹 CRC 基本概念)，依據業務特性發展各部會專屬訓練教材，經專家學者或人權工作小組審議教材後，公告於部會網頁，供地方政府參考。
3. 本部委辦之訓練課程於課程規劃階段進行參訓者意見調查收集培訓需求，或透過訓練前測問卷了解參訓者對公約內容可能的疑義。

#### ※CRPD 部分:

1. 本部於 104 年訂定「落實推動身心障礙者權利公約(CRPD)計畫」，該計畫包含法規檢視、國家報告、教育訓練、共同宣導等 4 項主軸計畫，其中「教育訓練主軸計畫」及「共同宣導主軸計畫」之重點項目包括條文釋義、案例彙編、建置教育訓練講師名單、製作數位學習課程，並請各機關舉辦講習及各種宣導，未針對教育訓練明定量化目標值，該計畫於 108 年期滿，後續將俟行政院人權及轉型正義處完成建置「監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響之機制」，配合該機制研議訂定新一期「CRPD 教育訓練及宣導計畫」，並依據 CRPD 精神及結論性意見訂定訓練目標(例如與身心障礙者及其代表團體合作、強化各機關對於不同形式歧視的認識)。
2. 本部基於公約主管機關之角色，針對中央及地方政府辦理示範性教育訓練，內容以 CRPD 基礎訓練課程為主，期望廣泛提升各部會人員障礙意識(例如誰是障礙者、認識身心障礙者特質與需求等)，並已於本(112)年度進一步規劃進階課程(交織性歧視議題)。故如無法與參訓者的工作內容相結合，各機關可參考本部辦理之示範性訓練模式及共通性教材，扣連其實務需要及實際案例，針對所屬機關同仁就特定議題或特定專業部分辦理教育訓練。
3. 本部針對各級政府 CRPD 窗口及相關人員辦理種子訓練，以利其就權責領域所涉第一線人員後續推展訓練課程，透過前後測驗及滿意度調查表，瞭解參訓者學習情形，及參訓者的回

饋調整課程設計。例如108年課程原係以 CRPD 一般性原則(合理調整、通用設計、無障礙與反歧視)為課程架構，惟參訓者表示因日常生活經驗較少與障礙者互動，希望瞭解不同類別身心障礙者的需求，並增加互動方式進行課程，故109年起與身心障礙者合作辦理「認識身心障礙者特質與需求」及「打造視覺障礙者友善環境」之示範性教育訓練，講師從自身經驗出發，帶領參訓者從 CRPD 的觀點(個人自主、平等不歧視、社會融合、機會均等、可及性/無障礙等原則)，瞭解障礙者的處境和需求。

### (行政院性別平等處意見)

1. 「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 教育訓練及成效評核實施計畫」(105-108 年，以下簡稱第 1 期計畫，附件 1)，辦理情形說明如下：

(1) 訓練目標和目的：

- I. 促進各機關同仁瞭解 CEDAW 條文、一般性建議與所負責業務之關聯性，學習將 CEDAW 運用於業務工作中，並引用 CEDAW 作為法律、政策之措施參考架構。
- II. 學習辨識直接與間接歧視，俾各機關施政時避免產生性別歧視，進而規劃消除社會、文化及生活中既有的歧視。
- III. 認識暫行特別措施、作法及相關案例。

(2) 訓練主題及內容結合參訓者業務：

- I. 直接歧視與間接歧視
  - i. 辨識直接歧視與間接歧視
  - ii. 國家義務
  - iii. 如何消除直接與間接歧視
  - iv. 業務相關案例
- II. 暫行特別措施
  - i. 何謂暫行特別措施
  - ii. 暫行特別措施的重要性
  - iii. 擬定暫行特別措施步驟
  - iv. 國內外案例
- III. 各機關業務與 CEDAW 關聯性
- IV. 如何運用 CEDAW 於機關業務及施政

(3) 透過什麼方式了解參訓者可能的培訓需求？

由各機關針對一般公務人員及高階公務人員(含主管人員、簡任以上人員)進行訓練課程需求評估，並就各機關業務與 CEDAW 關聯性及如何運用 CEDAW 於機關業務及施政等訓練內容規劃辦訓。

2. 「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫(109-112 年)」(以下簡稱第 2 期計畫，附件 2)，辦理情形說明如下：

(1) 訓練目標和目的：

- I. 促進公務人員、社會大眾、媒體及專業團體成員瞭解及運用 CEDAW。
- II. 促進辨識直接歧視、間接歧視及交叉歧視。
- III. 認識暫行特別措施、作法及相關案例。

(2) 訓練主題及內容結合參訓者業務：

- I. 直接歧視、間接歧視及交叉歧視
- II. 暫行特別措施
- III. CEDAW 與業務之關連與應用
- IV. 認識多元性別

(3) 透過什麼方式了解參訓者可能的培訓需求？

- I. 由各機關針對一般公務人員及高階公務人員(含主管人員、簡任以上人員)進行訓練課程需求評估，並就各機關業務與 CEDAW 關聯性及如何運用 CEDAW 於機關業務及施政等訓練內容規劃辦訓。
- II. 各機關是否進行課程需求評估，納入性平輔導考核評分項目。

二、貴機關如何評估年度宣導計畫的實施成果與影響？參考目前監測機制初稿，若要實施，則實際困難可能有哪些？並請提供相關具體建議。

(法務部意見)

1. 如何評估年度宣導計畫的實施成果與影響？

依目前實施的「兩公約教育訓練及宣導計畫」，成效評核方式有二：其一，各級機關公務人員之課程受訓覆蓋率須達60%，且其中實體課程受訓比率須達20%。其二，各機關每年辦理訓練時，須抽樣進行前測及後測，以評估受訓人員對知識之吸收程度及訓練之有效性。

2. 可能的實際困難

(1) 對照「監測機制、評估機制初稿」(以下簡稱初稿)，目前僅有「實施成果」評估，缺乏「影響評估」，且評估方式與初稿中建置的評估機制尚有落差。

(2) 如何建構通用的監測計畫

目前「兩公約教育訓練及宣導計畫」最主要的實施對象為行政院所屬機關，各部會執掌職務內容差異甚大，各部會所負之教育訓練指標亦有不同。依初稿內容，由上級機關設定計畫的具體指標，下級機關執行並提出報告，且定期檢討與改進。監測計畫中之具體指標是否能讓各部會一體適用，將影響執行結果。

(3) 外部檢核機制中，審查委員會之審查意見書如何避免流於形式審查。

(4) 影響評估及需求評估部分

各部會常有頻繁人員流動、職務變更之情形，課程難易度較難妥善規劃，兩公約保障的對象及權利類型十分多元，且人權概念內涵與時俱進，因此教育訓練課程內容常以兩公約保障內涵之介紹為主，亦未進一步針對不同職務設計課程。且公務體系中人事異動實屬常態，為配合多數學員規劃類似「通識」性質的課程，進行較長期的追蹤時，較難查察是否有發生具體的影響及需求。

### 3. 相關具體建議

如果要實踐初稿規劃，研究團隊能否進一步協助模擬或示範，應有助人權教育管理者及執行者未來能依循監測及評估機制實施人權教育訓練活動。

#### (衛生福利部意見)

##### ※CRC 部分：

1. 本部社會及家庭署自辦或補助地方政府、民間團體辦理 CRC 宣導及教育訓練，係透過辦理場次、參與人數、網路點閱及觸及人數評估宣導執行成果，另透過前後測驗、滿意度調查等評估教育訓練成效。
2. 形成性評估及影響評估較難具體執行，如何實施評核、如何瞭解參訓者對社群的影響程度難度較高。各機關目前均為兼職辦理訓練，若要進行完整評估須費時規劃執行外，亦須學習者的配合，建議將訓練項目區分兩種類別，長期持續的項目由專業辦訓單位（如公務人力發展學院）規劃辦理，並進行相關監測評估機制，彙整評鑑結果以精進訓練品質；各部會則因應即時需求辦理短期訓練，配合時效以較簡化的監測及評估程序來辦理。

##### ※CRPD 部分：

1. CRPD 教育訓練及宣導計畫已屆期，尚未訂定新一期計畫。另為瞭解中央及地方政府推動 CRPD 情形，本部定期函請各機關填報教育訓練及宣導辦理情形統計表(包含身心障礙者培力方案、障礙意識宣導活動、易讀出版品、示範性教育訓練等辦理情形)及函請行政院人事行政總處提供全國一般公務人員接受 CRPD 相關教育訓練人數，首要著重在促請機關積極辦理教育訓練及宣導，僅有量化之統計數據(場次、人數等)，現階段尚難針對年度實施成果與影響進行評估；另本部於113年度中央對直轄市與縣(市)政府執行社會福利績效實地考核新增相關指標，要求地方政府辦理教育訓練時須有成效評估機制，並將教育訓練推動情形提報至地方身心障礙者權益保障推動小組確認，期由各縣市轄內身心障礙團體代表之參與，提供修正意見。
2. 有關目前監測機制初稿，建議就以下問題釐清，較能聚焦討論後續實施上是否會有困難：
  - (1) 監測的標的為何？係按各公約區分建立監測機制，或是針對人權教育整體建立一套監測機制。
  - (2) 監測機關、受監測機關為何？可能的情形舉例如下：

- I. 情形一：監測機關為行政院人權處、受監測機關為各部會。
- II. 情形二：監測機關為各公約主管機關、受監測機關為各部會。
- III. 情形三：監測機關為各部會、受監測機關為各部會所屬機關。

(3) 外部檢核部分，究竟是由監測機關負責，還是受監測機關？另如已有相關人權任務編組，建議不需再另設審查委員會。

(4) 行政管考：政府機關目前已有大量的管考作業，建議應以儘量減少行政作業負擔為原則。

#### (行政院性別平等處意見)

1. 為評估參訓者對 CEDAW 知識之認知程度及訓練之有效性，第 2 期計畫規劃由本處撰擬教育訓練測驗題目，函請各機關每年辦訓時抽樣一班進行前測及後測，成效列入「行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」及「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」之評審項目內容。
2. 性平輔導考核包含「各機關落實 CEDAW 性別人權之成效」（占 3 分），係由各機關列舉最多 10 項落實 CEDAW 保障權利之實際成效，如提升少數性別比例，縮小性別落差等結果。
3. 目前監測機制初稿的實際困難及建議：
  - (1) 此機制難以向機關說明如何推動，建議先擇數個機關試辦，建立案例。
4. 各機關辦理人權、CEDAW 等業務大多為兼辦人力，後續難以大規模及長期監測或評估。

三、參考評估機制，在培訓需求評估階段，各公約教育訓練及宣導計畫目前是否已有或未來能否針對不同的職業屬性（如職等、工作內容、不同專業背景等）公務人員設計不同的人權教育評估模式？

#### (法務部意見)

1. 「兩公約教育訓練及宣導計畫」目前僅區分「一般公務人員」及「預期目標群」（亦即行政院所屬各機關指定擔任聯繫兩公約相關業務之專責人員、法制人員或研考人員），兩者設有不同之學習目標；惟尚未針對不同職等、工作內容、專業背景等屬性設計不同的人權教育評估模式。
2. 兩公約之於其他公約，保障的對象及權利類型十分多元，對象包括但不限於兒童、婦女、身心障礙者、原住民族（少數民族）、老人……，權利種類不止範圍廣袤，概念內容也持續演進中。
3. 如果由執行者、管理者、專家學者，共同篩選、找尋能與職務內容結合的合適主題，未來針對不同的職業屬性公務人員設計不同的人權教育評估模式，似無不能之理。

#### (衛生福利部意見)

##### ※CRC 部分：

1. 本部規劃 CRC 教育訓練計畫僅就一般公務人員及兒少事務專業人員訂有不同的量化成效評核，未針對需求評估階段設計評估模式。

### ※CRPD 部分：

1. 各機關人員之職業屬性涉及各該領域之專業，尚難由公約主管機關於教育訓練及宣導計畫針對不同職業屬性公務人員設計不同的評估模式，但可研議於該計畫中要求各機關辦理教育訓練前應進行需求評估。以金融友善服務為例，金融監督管理委員會督請中華民國銀行公會定期邀集身心障礙團體與金融機構代表就加強友善溝通及教育訓練事宜進行研議，各金融機構並已就高階人員、分行主管及第一線櫃檯人員進行教育訓練(含 CRPD 介紹、案例研討、應答模擬訓練等)並邀請身心障礙團體進行案例研討，另已有多家金融機構將本部出版之教材轉製成適合其員工之教育訓練教材，其中銀行公會製作 CRPD、銀行業金融友善服務準則問答及情境模擬等線上影音課程供相關從業人員使用學習。
2. 另依議程提供之參考資料，需求評估階段是在制定培訓計畫或課程之前進行，旨在確保培訓滿足學習者需求，可透過採訪學習者代表、諮詢專家、研究方式進行，惟不確定如何在需求評估階段針對不同職業屬性(尤其是職等)設計不同的人權教育評估模式，可先分享國外經驗以利思考其可行性。

#### (行政院性別平等處意見)

1. 量公務人員官職等及所需訓練內容之差異，第 1、2 期計畫針對訓練對象已區分一般公務人員及主管人員，鼓勵各機關針對不同職等及專業背景之公務人員，採取不同授課方式及內容；如一般公務人員以講師授課方式進行，並鼓勵部份時數以案例進行分組討論；主管人員則建議採工作坊、座談、研討方式進行培訓，就其主管業務與 CEDAW 之關聯性進行討論或情境案例分組討論。
2. 未針對不同職業屬性的公務人員設計不同的 CEDAW 教育評估模式。

四、參考評估機制，在形成性評鑑階段，有關培訓內容方面，針對不同的職業屬性（如職等、工作內容、不同專業背景等）公務人員，目前是否有確保各機關設計適合該機關業務職掌與不同職業屬性參訓者的課程規劃、教材內容與訓練方式之機制？另就貴機關所知，各機關在開發教材時，其編輯標準與流程為何？

#### (法務部意見)

1. 107 年至 113 年前後兩部兩公約人權教育訓練計畫皆強調行政院所屬機關於辦理人權教育時，應考量「如何運用兩公約於機關業務及施政」
  - (1) 規劃課程時，應以「促進公務同仁瞭解兩公約條文、一般性意見與所負責業務之關聯性，學習將兩公約運用於業務工作中」為目標
  - (2) 製作教材時，應依主管業務範疇，彙整編製與部會業務權責相關之兩公約條文、一般性意見、人權案例分析等作為機關內兩公約人權教育訓練教材。此外，亦可參酌兩公約國家報告、兩公約法令檢討案例、人權團體關心議題及新聞報導等。

## 2. 教材編輯標準與流程

「兩公約人權教育訓練及成效評核實施計畫」建議行政院所屬機關編輯教材時，應建立相關教材審查機制，如邀請專家學者組成教材編纂小組或經人權工作小組審議教材，並於編寫完成後公布於部會網頁，供公眾檢視、參考。接續的「兩公約教育訓練及宣導計畫」，則建議各部會宜適時更新教材，持續充實案例，並納入指標性人權議題。

### （衛生福利部意見）

#### ※CRC 部分：

1. 依 CRC 教育訓練計畫業已規定中央部會規劃教材應邀請專家學者或人權工作小組進行教材審議，並鼓勵地方政府自製教材可融入地方需求及特色，以期符合參訓者需求，惟課程規劃及訓練方式並無相關要求。

#### ※CRPD 部分：

1. 各機關可參考本部辦理之示範性教育訓練及教材，並考量其業務職掌所需知能，辦理 CRPD 相關教育訓練；另司法院及內政部等12個部會已依據 CRPD 第二次國家報告國際審查結論性意見提出有關教育訓練之行動，後續將請其本於權責設計適合其業務職掌之課程規劃、教材內容與訓練方式。
2. CRPD 相當重視身心障礙者及其代表團體的參與，因此本部從開發 CRPD 教材前期時，便密切諮詢身心障礙者及其代表團體的意見，並於撰寫教材的過程中，以障礙者及其代表團體之意見為主，以障礙研究領域專家就理論部分提供之意見為輔，並召開審查會議進行細緻討論，內容經確認後公告於 CRPD 資訊並行文周知各機關。經了解其他機關部分，主要是透過內部審查方式辦理，新一期的 CRPD 教育訓練及宣導計畫中，將提醒各部會開發教材時應有身心障礙者及其代表團體之參與。

### （行政院性別平等處意見）

1. 有關教育訓練，係由各機關依上開計畫之規劃內容，計畫內並要求各機關參考本處之公版教材，建置 CEDAW 與機關業務關聯之教材，並於教育訓練時搭配使用，研討 CEDAW 與業務之關聯與應用。
2. 有關各機關編製教材編輯標準與流程，因各機關規模大小及業務屬性不一，有自行編製，亦有委請專家學者編製，本處尊重各機關做法。惟本處鼓勵各機關針對不同部門同仁分別建置教材或案例，以符合需求。

五、此外，貴機關均已在主責之國際公約網站建立師資資料庫（另其他機關或有建立機關種子師資名單），請問該名單的來源為何？是否有審核或更新機制？各機關運用狀況或回饋為何？

### （法務部意見）

1. 本部人權大步走網站於 109 年建立「人權專家學者資料庫」，該資料庫分為「專家」、「學

者」、「民間團體」及「政府部門種子師資」等四類：

(1) 本部依據行政院人權保障推動小組第 39 次會議之決定，應提供人權領域之專家或學者名冊，供各部會聘人權委員時參考，故本部詢問前總統府人權諮詢委員會委員、行政院人權保障推動小組及行政院 11 部會人權工作小組歷屆民間委員，以及歷年擔任本部人權課程或活動講座之專家學者名單，計有 90 位同意將其資料建置於資料庫，本部依其意願並分類為專家(21 位)、學者(59 位)及民間團體(10 位)。

(2) 本部再依行政院人權保障推動小組第 39 次會議之委員建議，邀 109 年 10 月 29 日本部辦理國家人權行動計畫(初稿)公聽會邀請之民間團體，並推薦該團體內具有人權教育知能、實務經驗或教學熱誠者，本部亦檢視其提出代表性之人權教育相關經歷後，同意將民團推薦名單建置於本部資料庫；另依委員建議函請地方政府推薦具實務經驗之公務人員等。

2. 本部設有上開名單之審核機制，惟尚未有相關更新機制，本部將陸續蒐集相關建議並研擬更新機制。

3. 有關各機關運用狀況或回饋部分，本部不瞭解各機關運用狀況，亦未收到各機關提出之回饋意見，惟各機關常來詢問本部推薦人權教育講座時，本部則請各機關至資料庫依其辦理課程內容查找合適之講座。

(衛生福利部意見)

※CRC 部分：

1. 本部定期邀請各中央部會及地方政府推薦 CRC 訓練講師名單，符合一定資格者(如主持或協同主持 CRC 相關政府計畫或學術研究、近3年內具 CRC 相關授課、教學經驗或實務工作經驗等)，納入資料庫公告於 CRC 資訊網，俾供公私部門延聘講師時參酌。

2. 本部社會及家庭署定期檢視師資資料庫，若有資料異動情形，由講師本人或推薦單位提出，經本部社會及家庭署確認後修正更新。

3. CRC 師資資料庫係提供各機關參考，尚未接到各機關回饋運用情形。

※CRPD 部分：

1. 有關 CRPD 教育訓練講師名單，係由相關領域專家學者互相推薦及身心障礙團體推薦並經本人同意後納入。本部曾研議參考 CEDAW 做法建置師資名單之審核機制，惟考量 CRPD 強調教育訓練計畫要能反映障礙者經驗的多樣性，並將障礙者納入培訓團隊，似不宜就障礙者的「障礙經驗」進行審核，且難以有一套標準，故目前未有審核機制。

(行政院性別平等處意見)

1. 有關師資名單，係參考各機關師資人才資料庫，包括教育部性平教育人才庫、各地方政府師資性別人才資料庫等，由各機關自行維護更新

(<https://gec.ey.gov.tw/Page/3F92B946F5F0CB3D?page=1&PS=15&>)。

六、參考評估機制，在形成性評鑑與總結性評鑑階段，目前貴機關如何持續評估課程的設計與實施盡可能符合參訓者的培訓需求？貴機關如何運用與分析不同培訓課程的回饋意見？

(法務部意見)

## 1. 評估方式

目前本部在即時形成性與總結性評鑑階段，評估課程的方式大致有二，其一，於辦理人權教育訓練課程活動中，透過受訓者與授課者的即時互動；其二，課程結束後，施行測驗並請受訓者填寫意見調查表。

## 2. 回饋意見之分析與運用

(1) 針對活動內容是否有助於「瞭解兩公約之具體內涵」、「思索工作中所蘊含的人權議題」、「增進工作中所需的人權知能」等問題，統計受訓者認同比例高低，藉此精進課程內容。

3. 除了調查受訓者建議下期開課主題外，也會將受訓學員的具體心得或開放性意見整理分類回饋給講座，作為修正同一課程或未來開設新課程之參考。

**(衛生福利部意見)**

### ※CRC 部分：

1. 運用本部建立之基礎測驗題庫，擇合適題目進行施測，透過課程前後測驗及課後問卷回饋意見統計分析來評估參訓者的學習成效。另，透過訓練後問卷調查，瞭解學員對講師、教材、課程安排等回饋意見。
2. 透過統計分析不同培訓課程的回饋意見，除得以知悉參訓人員的學習情形及需求外，並可作為後續訓練辦理、課程規劃及教材編製之參考依據。

### ※CRPD 部分：

1. 在形成性評鑑階段，為達成課程完整性及確實反映參訓者需求，於112年 CRPD 教育訓練課程，已規劃讓參訓者於報名時即可針對課程內容填寫問題表單，進行事前提問，並於課程開始前提供給講者參考，使課程確實反映參訓者需求。
2. 在總結性評鑑階段，為瞭解參訓者學習情形及意見反饋，於辦理 CRPD 教育訓練時，除會進行前後測驗，亦將透過滿意度及未來課程建議調查，作為未來辦理教育訓練課程設計之依據。例如近年來，參訓者於受訓過程中多次表示因日常生活經驗較少與障礙者互動，希望瞭解不同的障礙類別的需求，並增加互動方式進行課程，爰109年起至110年與身心障礙者合作辦理「認識身心障礙者特質與需求」及「打造視覺障礙者友善環境」之示範性教育訓練，希望透過障礙者的參與，落實 CRPD 精神外，也能協助 CRPD 承辦人員建立基本障礙意識。

**(行政院性別平等處意見)**

1. 由各機關自行評估課程需求及收集回饋意見。

七、參考評估機制，在轉移和影響評鑑階段，除實施問卷調查或前後測外，若要進一步評估參訓者對於人權相關認知、態度或行為等面向的進步程度或實際運用所學於業務之情形，請問貴機關有何具體建議？

**(法務部意見)**

1. 後續追蹤階段，可以區分主體執行下列事項，或有助於評估課程活動對受訓學員的影響：
  - (1) 人權教育課程執行者：
    - I. 舉辦複訓課程或進階課程
    - II. 對受訓者及其主管分別寄發追蹤問卷
  - (2) 受訓者：提交自我評估報告
  - (3) 受訓者之主管：在職觀察
2. 主要業務之利害關係人：假若該教育訓練課程特別聚焦在特定議題且有明確的利害關係人，亦可訪談利害關係人或請利害關係人填寫調查問卷。但無從判斷利害關係人的意見是否客觀；另一方面，即使利害關係人有更好的主觀體驗，但這樣的體驗是單純來自於受訓者的改變抑或其他因素所造就？即使認為良好體驗是來自於受訓人的行為改變，但仍然不易推斷受訓人是單純受該課程影響，或是有綜合其他課程及因素之影響。

(衛生福利部意見)

#### ※CRC 部分：

1. 本部為評估參訓者參加課程後是否確實將 CRC 概念納入業務執行，以保障 CRC 落實於我國行政，爰請各中央部會及地方政府，應持續推動既有合乎 CRC 精神之相關業務與措施，並且使所屬人員業務內容與相關措施更為符合，於114年前提報1項落實 CRC 作為（亮點）以作為促進行為改變之評估依據。

#### ※CRPD 部分：

1. 倘是要評估參訓者個人的人權相關認知、態度或行為等面向之進步程度或實際運用所學於業務之情形，執行與人力配置上有一定難度，實施行問卷調查或前後測驗仍是比較可行的做法。例如本部定期函請各機關填報教育訓練及宣導辦理情形統計表，以瞭解參訓者是否後續有在其機關比照示範性教育訓練辦理相關課程。由於公部門人員異動頻繁難以進行持續性追蹤。

(行政院性別平等處意見)

1. 有關 CEDAW 學習成效評估，依第 2 期計畫規定，列入「行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」及「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」之評審項目進行評核。作法請參考第(2)題之說明一、二。
2. CEDAW 教育訓練自 113 年起將納入「各機關性別平等訓練計畫」（草案），其中第八點管制考核之方式如下：(一) 本計畫應納入各機關年度訓練計畫，且應自行管考人員訓練情形，並督導所屬機關(構)依本計畫辦理訓練。(二) 各機關辦理本訓練及督導所屬機關(構)之情形，納入行政院性別平等業務輔導考核(獎勵)作業。

## 附錄 F

### 行政院「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響機制」

#### 委託研究案專家諮詢重要議題

#### 第一階段第三場次焦點座談 會議議程與會議紀錄

壹、會議場次：第三場焦點座談

貳、會議時間：112年8月22日（星期二）上午10時

參、會議地點：國立臺灣師範大學公領系誠大樓10樓教材教具室

（臺北市大安區和平東路一段162號）

肆、會議主持人：林佳範副教授

伍、與會人員名單：

序號	姓名	現職	備註
1	鄭中奕	臺北市府法務局約僱人員	
2	黃鳳娥	臺北市府公務人員訓練處組長	
3	許家嘉	臺北市府社會局科員	
4	梁佩琪	新北市政府法制局科長	
5	張家嫻	新北市政府人事處股長	
6	鄭明學	新北市政府社會局身心障礙福利科專員	
7	李崇榕	新北市政府社會局兒童少年福利科股長	
8	曾博欣	臺南市政府法制處科長	
9	曾俊傑	臺南市政府法制處編審	
10	黃耀德	臺南市政府社會局專員	
11	黃恩達	臺南市政府社會局科員	
12	鍾梅金	桃園市政府社會局身心障礙福利科社工督導	
13	陳越亞	桃園市政府社會局兒童及少年福利科股長	
14	林靜如	高雄市政府公務人力發展中心中心本部秘書	
15	林佳範	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系副教授	計畫主持人

16	李立旻	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系助理教授	協同計畫主持人
17	蕭智中	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系學生	研究助理/ 會議記錄人

#### 陸、會議議程：

一、請說明貴府各單位與所屬各機關（下稱貴府）111-112 年公務人員人權教育訓練實施與分工狀況。是否有專責辦訓機關(構)？

二、請說明貴府如何擬訂公務人員人權教育訓練或實施計畫之教學目標與目的？另規劃過程中，如何將參訓者之工作內容或培訓需求納入課程設計之考量，以確保課程設計符合教學目標與參訓者所需？

三、經查貴府已有製作人權教育訓練教材，請說明教材製作的過程與審查機制（如，是否有訂定教材編輯之標準與程序？是否有參考聯合國相關文獻？是否邀請專家學者或民間團體參與製作？是否為不同工作內容設計教材？）

四、請說明貴府如何擇定公務人員人權教育訓練之講師？該講師通常是否需經過遴選程序？如是，則遴選之標準與程序為何？

五、查法務部、衛生福利部及行政院性平處在各主管之國際公約網站，已有建立師資資料庫，請問貴府運用該等師資資料庫之情形？

六、請說明貴府公務人員人權教育訓練評估方式如何進行（如計畫目標擬定、決定場次所進行頻率、相關資源運用等）？

七、請說明貴府目前所實施之公務人員人權教育訓練，除實施問卷調查或前後測外，是否運用其他方式以檢核訓練成效與訓練目標一致(如製作成果報告或紀錄)？其大致內容為何？另是否有追蹤課程影響的機制(如參訓者實際運用課程所學於業務)？

#### 柒、會議記錄：

##### 一、會議引言

##### 林佳範副教授：

歡迎大家蒞臨開會，在近期國際審查中，都很重視人權教育的審查，尤其是針對公務人員的部分，因此也想詢問大家是否有參考聯合國的文獻進行人權教育，目前行政院已有翻譯的版本，大家可參考使用，在本計畫案中會發展人權教育的監測機制，我們有進行指標的設計。另外有評估機制，這是聯合國專家重視的面向，而重視的面向偏向實際對於人權的改善，期待公權力的行使能對人權的保障有所助益。主要有兩目標：一為讓大家可以清楚機制、二為真正可以使用。本次為第三次焦點座談會議，期待大家的回饋意見。

##### 與會人員介紹

臺北市、新北市、桃園市、臺中市、臺南市、高雄市、宜蘭市、新竹縣、新竹市負責規劃與推動國際公約（含兩公約、兒童權利公約、身心障礙者權利公約及消除對婦女一切形式歧視

公約) 人權教育之相關業務主管或同仁

## 機制介紹

聯合國所提供的是大範圍的概念機制，本階段的發展會將可行性等納入考量。

## 二、會議討論

首先，聯合國機制的介紹，聯合國的人權教育推動會有三個階段，一為高中以下教育人員、二為針對公務人員、三為針對大眾媒體，第二階段與本專案最有關係，係針對政府人員：第一，在人權教育的政策面，而非僅限於執行面，機制的推行應由整個地方政府回應；第二，則為培訓的執行，也是大家執行人權教育的主要面向；第三，學習環境的建制也是聯合國人權教育的重點，強調人權的培訓不是只教有關人權的知識，期待在教學的過程中，也要符合人權保障的價值。

何為監測 (monitor) 機制？指行政院為履行國際人權公約在推動人權教育的職責，對下屬機關人權教育的實施作為上，是否符合聯合國相關的文獻指引，所提出具體監測的面向與指標，而受監測的權責機關，能依指標落實人權教育，來提出相關的檢核資料，或提出相應的改進作為<sup>41</sup>；行政院依據此監測機制，定期管考下屬機關人權教育的實行，而掌握政策能落實聯合國指引的程度。本團隊有提出自我檢核的表格，其中像「1-4：人權教育的制度化」，1-4-1 期待大家建構非一次性的課程、1-4-2 既有的課程是否有使用融入人權教育的課程，進行融合式的教學，大家覺得融合式的好處為何？

因為此制度的設計，會讓公務人員與實際的工作內容契合（不用另外設置人權課程，但重點在於需將公約內容轉化入既有課程），各縣市是否有這樣的人權課程？

(高雄市) 林靜如：社會局的業務的當中，有進行融合式的課程。

林佳範副教授：舉例而言，現在法務部在司法人員的培訓當中，對於訊問的過程也會進行培訓，讓執行公務的過程能達成人權保障。

(臺南市) 曾博欣：

在推動社會局的公所人員承辦業務時，針對行政處分上有類似培訓。

林佳範副教授：此人權教育的性質為何？

(臺南市) 曾博欣：

每年會針對實務上面對的問題進行討論，我們的課程聚焦在行政處分的細節，對象為針對社會局。

林佳範副教授：

主要是在針對公約實質內容的意涵、法令界定的說明嗎？

(臺南市) 曾博欣：

對，因為像社會補助類的公所可以直接碰到當事人，但是職務常有變動，因此經驗的傳承也很重要。

<sup>41</sup> 「監測與報告機制」的運作方式，參考聯合國針對「國家人權行動計畫」的監測與報告模式，由上級機關設定計畫的具體指標，下級機關執行並提出報告，且定期檢討與改進。(OHCHR, 2002, 94-96)

**林佳範副教授：**

2-1-2 強調與受訓者職務背景緊密相關的培訓，可以更實際運用於職務中。2-1-3 對於社會處境不利者的面對，需保持對於人權的敏銳度。人權教育強調「自尊尊人」，讓受訓者尊重，進而實際用於職務。

**林佳範副教授：**

這會提報於人權教育當中嗎？

**(臺南市)曾博欣：**

不清楚，當時主要是受邀講座。

說明：

我們最終目標在於把監測機制融入，主題式課程相對容易被歸類管考，融入式課程則相對較困難管考，但融入式課程不但屬於人權教育，且是更符合聯合國、與工作內容相關的人權教育。另外，在人權教育的性質上也要進行分類，有基礎性、不限特定人的課程、也有針對特定人業務的介紹，因此也不是每個課程都適合所有人，而融入式的課程，能夠更好讓人權價值融入自身生活與業務。

此外，聯合國所提出的內容要如何真正執行，聯合國要求政府需提出對於社會影響的評估，而評估機制如下圖所示：



其中最後的轉移階段，重視培訓內容能否真實發揮出來，也正是能夠對於社會產生實質影響的環節。在需求、評量、追蹤使用等等都會是評估的重要面向。

**林佳範副教授：**

大家於現場實務，是否有針對「追蹤」的評估？（沒有），確實，現在大多都是針對總結性的評估而已，前三個階段都是相對有的，但最後階段不論是在中央或地方，都是相對缺乏的部分。參考聯合國人權教育的上位概念，即為「增能賦權」，讓不同的人權教育課程，可以真正達到人權的保障，最終的社會影響評估，指標的設計要扣緊不同局處的公權力，作為規劃人權教育的重要參考，朝向改善人權保障的目標，此指標由政府制定，但也並非每次做完人權教育就做。

**（臺南市）曾博欣：**

執行法令時，我認為按照法規操課，基本上就已符合人權概念，實際執行時，可能比較是個案的問題。

**林佳範副教授：**

確實，但是還有許多更細節的面向，是更重要的是達成「增能賦權」，而非消極性的保障，而是積極的禰障，達到「自尊尊人」的目的，舉例而言在學校教育當中就是這樣，「對人的對待方式」是重要的。人權指標的建制是訂定「基礎線」，指標的發展能夠進行檢視。

#### 團隊研究發現

要做到四個面向的指標都完整，必須由政府每四～五年制定一次，指標的內容也要用於實際執行的課程當中。

執行面想問大家一個問題，在單位中推動時，對於在職的人權教育，有的是一般性、有的是業務性，那在既有體制當中的培訓推動者或單位為何？

#### (高雄市)林靜如：

有時會由我們執行、有些是他們各單位自己進行，因為我們有一定的訓練容量，有些單位會有自己的經費也可能會自己做，不一定會丟給我們來做。

#### 林佳範副教授：

那請問各地方政府，因為人權教育會涉及不同的局處，那公約主責單位應扮演的角色為何？比如說負責師資、教材、評量，(是)那你們會找各局處討論嗎？若沒有的話，會較難達到與局處業務融合的融合式課程，有時很難期待每個單位與人權價值都有關，但我們現有機制欠缺一個整合的單位，沒辦法做有效率的管理，造成疊床架屋，在培訓的內容上也只能夠是一般性的介紹。

觀察、反思與對策：請問各單位承接業務時，是否有受培訓？

#### 陳月亞：

我們有去中央部門受訓(衛福部社家署)，我們是兒少相關的單位

#### 林佳範副教授：

你們會先找不同單位討論嗎？(不會)確實，這也導致了大家對於不同業務類別上會有所落差

#### 林佳範副教授：

由現有的執行單位整合有所困難，誰來整合較為適合？

#### (臺南市)曾博欣：

交給機構辦理，在量能上也有所不足，要讓所有人都參與有所困難，給各局處自己負責，可以達到融入式

#### 林佳範副教授：

但這樣推行，可能也會導致基層執行上疊床架屋、過於繁複。舉例，在法務部現行人權教育的案例彙編，由於涉及五大面向，基本上「實務案列」要由下而上，因此應該在案例的提出上要給第一線單位回饋，但重點在於「誰來擔任上位的單位來整合所有內容」，這樣才能讓融入式課程得以確實深化。在座各單位已有推動一般性的人權教育，但進入到各單位為主的融入式課程時，還是需要有一個整合的單位管理，才能進行「社會影響評估」，機構型的執行容量有限，無法扮演主責角色，還是要回歸到各單位當中。以下為我(林佳範副教授)整理的一些專家

學者回饋與現有觀察，與大家報告：

觀察一：我國公務人員的人權教育的主要執行者，可區分為「機構型」與「任務型」。前者由固定的人員培訓組織與人員，針對固定或常時性的培訓任務，承接較長期的培訓工作；後者則由兼辦人員培訓的組織與人員，針對臨時性的任務，承接較短期的培訓工作。我國的公務人員人權教育，屬於機構型的組織型態，主要係考試院的文官學院，其負責公務人員的職前與升等的住宿型培訓；此外，負責司法人員職前培訓的法務部法官學院，且法官的在職培訓，亦設有司法院法官學院；再者，針對一般公務人員的在職進修，行政院的人事行政總處，亦負責在職的實體與網路的培訓課程；最後，各部會亦視其需要設有其專業的培訓機構，如經濟部專業人員研究中心、內政部移民署訓練中心等。現在由「人權公約主管機關」所推動的人權教育，多屬於任務型的型態。

觀察二：我國公務人員的人權教育課程的主要發動者，可區分為「人權公約主管機關」與「中央部會與地方政府」。前者基於被分配為特定人權公約的主管機關，肩負推動國際人權公約的責任，針對全國的各中央部會與地方政府的所有公務人員，引導其認識與落實相關的國際人權公約；後者為公務人員所屬的機關，不管是在中央的各部會或地方政府，本身對於公務人員即承擔人員培訓的責任。

觀察三：我國公務人員的人權教育的課程模式，可區分為「融入式」與「主題式」。前者在現有的培訓課程下，針對有關的培訓內容，補充相關的人權標準或法令文獻，或因應保障人權的法令變更，發展出相應的培訓課程；後者以人權為主題與名稱，直接介紹人權的公約或標準；前者未必從課程名稱發現其人權的關聯性，往往須從其目的與內容，才能找到人權的連結，而後者則單從其名稱，即可找到其人權的關聯性。

反思一：我國的公務人員人權教育，欠缺制度化與專業化。參考聯合國的人權教育文獻，其強調人權教育的制度化與專業化，有關人權教育的課程，應朝向固定的組織與成員來專門負責，若已有常設性的人權教育機構，更可成立專業的人權中心，始能朝向從規劃、設計、實施、追蹤的培訓等階段的循環改進，且針對課程發展、師資培訓、教材研發、教學改善、評量設計與執行等面向，皆能相互緊密的扣合，期以人權教育來達成人權改善的社會影響；我國的人權教育現況，分散於中央與地方政府紛雜的權責機關與單位，多仍未制度化與專業化，蓋從2009年以來國際公約的逐步國內法化，在國內的人權教育，多以國內的憲法或大法官解釋為主要的人權依據，才逐步地開始重視國際人權公約，因此針對公務人員的人權教育，多為由「人權公約主管機關」來發動，而「中央部會與地方政府」來執行，因此多仍朝向「任務型」與「主題式」的模式來推動，甚至縱在既有的專業人才培訓機構中，多仍未成立專業化的人權中心，故人事常變動、人力不足、專業欠缺、課程淺薄化、評量形式化等等問題，更遑論能造成人權改善的社會影響。

反思二：我國的公務人員人權教育，多仍停留於「一般性人權課程」，較欠缺「專業(或工作)關聯的人權課程」。參考聯合國的人權教育文獻，其強調要與受訓者的職務或工作連結，針對不同的受訓者，規劃不同的課程內容；惟我國的公務人員人權教育現況，由「人權公約主

管機關」來發動，惟面對全國中央與地方各種不同職權與職責的公務人員，其雖期待培訓課程的內容能與公務人員的職責相關聯，惟其並無法直接督導或有多元的專業，來推動符合不同中央部會或地方政府的「專業(或工作)關聯的人權課程」。此外，中央各部會與地方政府在執行人權公約相關的培訓，亦在內部的分工上，再由單一的單位來承接某特定的公約，亦屬於任務型的分工，很難跨越本單位本身的工作或執掌，去規劃連結不同職掌的人權教育課程，因此很多的培訓課程，很難有直接的工作上連結。

反思三、我國的公務人員人權教育，欠缺以「受訓者為中心的課程整合」。參考聯合國的人權教育文獻，培訓須以受訓者的需求來規劃課程，惟我國的人權教育，隨著人權公約的國內法化，多以不同的公約名稱為主題，要求公務人員的培訓機構或中央與地方政府，推動以不同公約為名稱的人權教育，而引發疊床架屋、培訓內容重複等批評。換言之，若改以受訓者的工作或職責，來整合不同的國際人權公約，除可以避免不必要的重複以外，且能與其工作職掌相關聯，更可提升受訓者的學習動機與意願，提升其學習的成效與影響。

反思四、我國的公務人員人權教育，欠缺清楚的「整合性社會影響」的目標。參考聯合國的人權教育文獻，人權教育的主要目標聚焦於改善社會的人權狀況，且其以「增能賦權」(empowerment)為人權教育的社會影響的核心過程，即透過改善人民的機會與能力，來提升社會的團結與對他人的責任與尊重，且透過改善公共參與和決定的程序，來促進包容被邊緣的族群；惟我國的公務人員培訓現況，在規劃與設計上即未有如此的社會影響目標，不同的公務人員的人權教育，多強調人權公約的內容與體制的認識，並未有清楚的社會影響目標，更遑論進行人權教育的轉移與社會影響評估，且既有的評估多僅針對課程學習的反應與成效進行評估，如課程的滿意度調查或學習認知成效的前後測。

對策一、透過建立我國公務人員人權教育的監測機制，提升我國公務人員人權教育的制度化與專業化。監測機制的面向，不僅針對「培訓的過程和工具」，更含括「培訓和有關的政策面向」和「學習與工作環境」；特別有關政策面的監測，來改善現有培訓機制的欠缺制度化與專業化的缺失，鼓勵於機關內部，建立制度化的人力或組織。

對策二、以中央部會與地方政府為人權教育的主體，建立我國公務人員人權教育的監測與評估機制。中央部會與地方政府，本身作為公權力機關，本應受到憲法與國際人權公約的規範，來落實與保障人權；針對其所屬的機關與公務人員進行人權教育，以確保其職權的行使不會侵犯人權，甚至能保障人權，本來就是其重要的職責；因此，其有必要遵守符合聯合國人權教育文獻的監測指標，來發展符合其部會職掌的專業化人權教育，且能將不同的國際人權公約或標準，整合以「受訓者為中心的課程」，甚者，其能建立以其公權力為核心的人權教育的社會影響評估指標，來整合其各種培訓的努力，使人權教育發揮其改善人權的影響力。

對策三、以中央部會與地方政府為公務人員人權教育的主體，而輔以「人權公約的主管機關」的專業協助，發展「融入式」的人權教育課程。由於國際人權公約的國內法化，公務人員的專業培訓課程，本應將國際人權公約或標準，納入或融入其專業培訓的職前與在職課程，惟我國的公務人員人權教育課程，多以「人權公約的主管機關」的公文為依據，推動各種以公

約為名稱的相關人權「主題式」培訓課程，如此的作法，僅方便其計畫的管考，惟難以深化或專業化人權的培訓，使國際人權標準能結合於公務人員的工作或生活實踐。相反地，「人權公約的主管機關」不應成為人權教育的主體，其應專注於其所主責的人權專業，提供人權專業的諮詢，或協助人權教育的主體(即中央部會或地方政府)結合不同人權公約發展符合其職責的人權教育課程，亦即在其本來即有的相關專業培訓課程，融入國際人權公約或標準，使其專業的實踐，能符合人權的標準。

對策四、以中央部會與地方政府為公務人員人權教育的主體，而區別「一般性人權課程」(基礎性課程)與「專業(或工作)關聯的人權課程」(進階性課程)，整合職前與在職的課程，以避免重複。若培訓的對象為跨機關的公務人員，那僅適合提供「一般性的人權教育課程」，而相反地培訓的對象為特定機關所屬的公務人員，那課程的內容，即應發展為「專業(或工作)關聯的人權課程」，使人權課程能有基礎與進階的區別，且避免重複。

對策五、以中央部會與地方政府為公務人員人權教育的主體，建立以其公權力為核心的人權教育的社會影響評估指標，追蹤評估其人權教育的成效。參考聯合國人權教育的文獻，公務人員人權教育於規劃、設計、實施、追蹤階段的評估指引，所有的人權教育者皆可參考與使用，惟要以發展社會影響指標的方式來進行評估，**建議由中央部會與地方政府**，蓋其才有資源與能力，且可依其部會或政府的職權，來發展社會影響指標，來進行長時間(依國際人權報告的週期)的追蹤評估其人權教育的成效。

總結：

監測與評估我們有設計詳細的指引供大家參考，之後會有詳細的附表，提供各地方政府使用。各單位的任務主要在進行一般性培訓的課程，還是需要有各縣市政府成立委員會進行整合的角色。(可能以採取任務編組為主，而非非常設性的，也有利進行彙整)

三、散會

中午十二點結束。

捌、會議照片：

會議照片記錄，如下。

■圖 1 會議照片紀錄



■圖 2 會議照片紀錄



■圖 3 會議照片紀錄



■圖 4 會議照片紀錄



## 捌、機關意見彙整

一、請說明貴府各單位與所屬各機關（下稱貴府）111-112年公務人員人權教育訓練實施與分工狀況。是否有專責辦訓機關(構)？

### （新竹市政府意見）

1. 身障權利公約(CPRD)：

本府依據《身心障礙者服務人員資格訓練及管理辦法》第18條第3項第1款，自行辦理身心障礙福利工作人員落實推廣身心障礙者權利公約研習暨易讀教育訓練。

2. 兒童權利公約(CRC)：

針對兒童權利公約111年委託民間單位辦理教育訓練，共計7場177人次參加，112年由本府社會處辦理教育訓練，已辦理4場92人次，下半年度預計辦理3場次。

3. 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)：

111年針對CEDAW教育訓練，本府社會處共辦理3場次92人次參加。

112年本府訂有「新竹市政府各機關推動訂定性別主流化實施計畫(112-114年)」，而消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練包含在前揭計畫中，由本府人事處辦理訓練。

### （宜蘭縣政府意見）

1. 本府並無專責辦訓機關(構)，考量涉及各單位專業技術領域，人權教育訓練相關課程係分別由秘書處(兩公約)、人事處(CEDAW)及社會處(CRC、CRPD)辦理。

### （臺中市政府意見）

1. 由本府人事處及本府各一級機關及所屬二級機關辦理CEDAW教育訓練。

2. 由臺中市政府社會局主辦兒童權利公約教育訓練，委託財團法人人本教育文教基金會辦理，無專責辦訓機關(構)。

3. 本局(臺中市政府社會局)亦於109年與行政院人事行政總處公務人力發展學院合製2門數位課程，分別由中央警察大學行政警察學系教授黃翠紋講授《兒童權利公約與案例分享》及監察委員葉大華(前台少盟秘書長)講授《從聯合國兒童權利公約探討兒童及青少年人權》。

4. 由臺中市政府社會局主辦身心障礙者權利公約教育訓練，補助臺中市立案社福團體辦理，無專責辦訓機關(構)。

5. 臺中市政府關於兩公約教育訓練辦理方式如下：

(1) 統籌單位：本府法制局

I. 彙整成果函報法務部

II. 協助將各機關教材或宣導資料置於本府網站之人權教育專區。

III. 製作示範教材。

IV. 辦理示範課程。

(2) 辦理機關：本府所屬各一級機關及區公所

I. 本府所屬各一級機關以下所屬機關人員之教育訓練及宣導，由各一級機關統籌辦

理。

## II. 辦理成果回報給法制局。

### (高雄市政府意見)

1. 兩公約：本府各機關學校依法務部兩公約教育訓練及宣導計畫推動辦理相關活動。另本府公務人力發展中心(以下簡稱人發中心)為專責辦訓機關(構)。
2. 兒童權利：社會局婦幼青少年活動中心主責。
3. 身障權利：由社會局身心障礙福利科主責。
4. 婦女：各機關依業務屬性辦理相關課程。

### (新北市政府意見)

1. 兒童權利公約教育訓練規劃，係參照衛生福利部訂定之「兒童權利公約教育訓練及成效評核實施計畫」辦理，由社會局主責統籌規劃，實體課程部分，以自辦、補助案或層轉中央方案方式委託民間團體單位辦理，去(111)年考量疫情發展，為讓學習不中斷，鼓勵以線上課程參與，故配合中央開發線上課程教材使用。同時鼓勵本府各級機關、從事兒少服務之民間團體，可視其業務上需求得自行辦理與公約相關之實務課程。
2. 111 年度社會局及各網絡單位辦理，共計 15 場實體課程、總參訓 7,558 人(包含參與線上課程，對象有市府各機關夥伴、社會局社工人員、承辦寄養業務單位、托育人員、保母等專業服務人員)；112 年預計辦理 17 場、預計總參訓達 8 千人參與。
3. 身心障礙者權利公約教育訓練規劃，係參照中央對地方政府社會福利績效考核訂定之「身心障礙者權利公約(CRPD)意識提升及身心障礙者參與公共事務」指標辦理，每年針對勞政、社政、衛政、教育、社政等第一線直接服務人員之 CRPD 教育訓練課程，鼓勵本府各級機關以 CRPD 之核心概念及一般性原則、內涵解析與實務檢討、認識身心障礙者特質與需求自行辦。
4. 111-112 年度辦理狀況如下：
  - (1) 課程名稱：身心障礙者權利公約(CRPD)在校園的實踐
    - I. 訓練時程：111 年 10 月 4 日至 111 年 11 月 30 日
    - II. 參與對象：本市各級學校相關人員(教職人員及行政人員)
    - III. 研習方式及目的：運用數位研習方式，結合特教知能研習，以鼓勵新北市高級中等以下學校教職員工影音學習，促使 CRPD 在校園實踐尊重、合理化調整之意涵，並於課程後進行測驗，了解研習者對議題的精熟度。
  - (2) 課程名稱：身心障礙者權利公約介紹
    - I. 課程日期：112 年 2 月 3 日
    - II. 參與對象：社政第一線直接服務人員
    - III. 課程方式：實體課程
  - (3) 課程名稱：當代執法新思維—以人權公約為核心(含兩公約及身心障礙者權利約)
    - I. 課程日期：112 年 6 月 2 日

II. 參與對象：警察人員

III. 課程方式：實體課程

(4) 課程名稱：身心障礙者權利公約核心概念&一般性原則

I. 課程日期：112 年 8 月 11 日

II. 參與對象：社政人員

III. 課程方式：實體課程

(5) 課程名稱：112 年身心障礙者權利公約易讀教材編製與推廣研習課程

I. 課程日期：112 年 4 月 28 日

II. 參與對象：本市身心障礙社區式服務之專業工作人員

III. 課程目的：提升專業人員對身心障礙者權利公約核心精神、內涵、具體作法之認識，並推廣易讀教材。

5. CRPD 教育訓練由各局處自行辦理，或辦理時邀請其他局處參加，未有專責辦訓單位。

(桃園市政府意見)

1. CRC：

(1) 兒童權利公約教育訓練委由民間單位辦理，受訓對象包含：社會局內同仁、委外方案工作人員、兒少福利機構專業人員、寄養及托育服務人員等。

(2) 無專責辦訓機關(構)。

2. CRPD：

(1) 身心障礙者權利公約教育訓練係委由民間單位，針對從事身心障礙相關工作人員、第一線直接服務人員（勞政、衛政、教育、社政及公所等）辦理 CRPD 相關課程之示範性教育訓練及辦理培力身心障礙講師課程，招收有意願成為 CRPD 社區宣導講師之身心障礙者。

(2) 教育局及人事處將身心障礙者權利公約課程，將納入相關業務教育訓練。

(3) 本府有建立身心障礙宣導講師資料庫，民間團體可邀請講師於活動中進行 CRPD 宣導。

(4) 無專責辦訓機關(構)。

3. CEDAW：由本府人事處請各機關人事室自行辦理。

4. 兩公約實施狀況：

	111 年	112 年上半年
本府員額	16,786	16,677
受訓總人次	17,433	9,366
實際受訓人數	14,001	8,156
覆蓋率	83.41%	48.91%
實體課程實際受訓人數	5,856	4,471

實體課程比率	34.89%	26.81%
場次	98	52

5. 兩公約分工狀況：

本府分工狀況為各一級機關(含所屬機關學校)及區公所(下稱各機關)依業務屬性規劃辦理兩公約教育訓練課程，再由本府法務局進行彙整予法務部。

6. 是否有專責辦訓機關(構)? 否。

(臺南市政府意見)

1. 實施狀況：

(1) 兩公約：111 年辦理 148 場次兩公約教育訓練；112 年上半年辦理 65 場次。辦理教育訓練係運用本府所屬機關預算支付講師鐘點費、交通費等費用。

(2) 兒童權利公約：本府社會局設有專責人員針對兒童權利公約主題課程辦理訓練。

(3) 身心障礙者權利公約：111 年辦理 3 場次身心障礙者權利公約教育訓練；112 年辦理 2 場次身心障礙者權利公約教育訓練及 1 場次易讀教育訓練。

2. 分工狀況：本府人權教育訓練目前係由各主管機關自行辦理，並無專責辦訓機關(構)。

(1) 兩公約：本府法制處統籌，並交由本府所屬一級單位及一級機關、區公所負責規劃辦理相關事宜。

(2) 兒童權利公約及身心障礙者權利公約：本府社會局統籌辦理。

(臺北市政府意見)

1. 本府人權相關教育訓練係依據本府兩公約教育訓練及宣導計畫內容辦理，就本府推動人權教育情形分述如下：

(1) 兩公約及人權教育訓練

I. 為求促進公務人員及社會大眾瞭解、應用兩公約及相關案例，由本府法務局與本府公務人員訓練處(下稱本府公訓處)一同規劃及辦理實體課程，另數位課程可於本府公訓處提供之臺北 E 大、法務部人權大步走網站及 e 等公務園+學習平台供本府公務人員學習。

II. 本府各機關構亦可自行辦理相關課程，以利本府推展兩公約及人權相關知能並促進每年應實體受訓 20%之目的達標。

2. 身心障礙者權利公約

(1) 針對公務人員辦理身心障礙者權利公約(CRPD)意識提升教育訓練，辦理方式包括由本府社會局身心障礙者福利科(下稱身障科)自行辦理、與本府公訓處合作辦理，另於臺北 E 大長期放置「雲端隨行講堂-CRPD 概論」及「CRPD 之工作與就業」線上課程供公眾服務部門及社會大眾線上學習。

(2) 本府公訓處為專責辦訓機關(構)，CRPD 辦訓方式之一，本府社會局與本府公訓處合作共同辦理，由本府社會局身障科提供相關主題及講師。

3. 消除對婦女一切形式歧視公約

(1) 依「臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫(109-112年)」(下稱總計畫)，本府針對一般公務人員及主管人員每人每年均須完成3小時性別主流化訓練，其中包含CEDAW公約。

(2) 各機關構每年均應自辦或合辦實體課程供同仁參訓，近3年CEDAW教育訓練自辦場次109年計44場、110年計46場、111年計52場。

二、請說明貴府如何擬訂公務人員人權教育訓練或實施計畫之教學目標與目的？另規劃過程中，如何將參訓者之工作內容或培訓需求納入課程設計之考量，以確保課程設計符合教學目標與參訓者所需？

**(新竹市政府意見)**

1. 身障權利公約(CPRD)：

(1) 依據《身心障礙者權益保障法》第51條第2項，辦理訓練事宜，以提高身心障礙者家庭生活品質，訂定教學目的為：「提升各機關人員對身心障礙者的特質及需求的理解與敏感度，保障身心障礙者資訊平權及其他權利，以及增進身心障礙者第一線服務人員提供服務時所需之專業知能及技能、促進服務品質」。

(2) 依據衛生福利部社會及家庭署訂定之《身心障礙者服務人員在職訓練注意事項》，並函文調查專業人員課程需求：

I. 擬定課程大綱

II. 邀請有相關主題研究發表之大專院校專家學者授課

III. 課後進行課後成效評估。

2. 兒童權利公約(CRC)：110年以前實施計畫皆以四大原則(禁止歧視原則、兒少最佳利益原則、生命權、生存及發展權與尊重兒少表意權)介紹為主軸，111年及112年則規畫兒少表意權的初階及進階課程，並設有問卷回饋，藉以納入規劃課程之參考。藉由本市兒少權益促進會議，讓本市兒少能進行公共事務討論及參與，使各局處業務及政策有對話平台，聽取及融合兒少意見。

3. 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)：無。

**(宜蘭縣政府意見)**

1. 主要係參酌行政院、法務部及衛生福利部制定之計畫與社會福利績效考核指標，擬定教學目標與目的。

2. 教育訓練課程會以電影賞析、課程講授及討論的設計將觀念落實於業務工作中；並運用前後測瞭解參訓學員對於課程的瞭解程度(如：兩公約、CRPD)。

**(臺中市政府意見)**

1. 本府依據「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫(109-112年)」訂定「臺中市政府推動性別主流化實施計畫(112-115年)」，規定辦理單位應於課程辦理前評估機關人員需求，針對不同人員屬性設計課程內容，據以辦理初階、進階課程，確保課程設計符合教學目標及參訓者所需。

2. 依據行政院 108 年 11 月 11 日行政院兒童及少年福利與權益推動小組第三屆第 4 次會議通過「兒童權利公約教育訓練及成效評核實施計畫」及衛生福利部社會及家庭署 112 年度公益彩券回饋金推展社會福利計畫申請主軸項目及基準「兒童權利公約教育訓練與提升兒少參與公共事務計畫」規定辦理。
3. 依據衛生福利部社會及家庭署 112 年度公益彩券回饋金推展社會福利計畫申請主軸項目及基準：「身心障礙者權利公約教育訓練及意識提升計畫」規定辦理。
4. 依據「臺中市政府辦理兩公約教育訓練及宣導執行計畫」之計畫目標為：「促進本府所屬各機關學校之公務人員及市民大眾瞭解、應用兩公約（即「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」）及相關案例，強化人權意識，達到保障人權之目標」，前揭計畫係依據法務部「兩公約教育訓練及宣導計畫」所訂定。
5. 本局（臺中市政府法制局）辦理示範課程時，是結合近期實務上熱門議題（如居住正義、兒童霸凌等），並配合各機關業務性質辦理相關課程。

**（高雄市政府意見）**

1. 兩公約：各機關依法務部兩公約教育訓練及宣導計畫辦理研習課程，並請講座依機關特性及學員工作屬性設計教案內容。
2. 兒童權利、身障權利：有關人權教育訓練或實施計畫之教學目標與目的係為參考各該公約主題及推動計畫，結合社會局主管業務內容，聘請各該領域專家學者辦理教育訓練。
3. 婦女：依據人員需求、人員屬性、程度分級、多元形式等方向辦理。

**（新北市政府意見）**

6. 配合衛生福利部訂定之「兒童權利公約教育訓練及成效評核實施計畫」，有明定訓練目標、訓練內容及成效評核方式：
  - (1) 訓練目標：促進兒少事務專業人員理解公約條文、一般性意見，將公約內涵實踐於業務中，且納入公約精神作為後續業務規劃之動能與指引。
  - (2) 訓練內容：分基礎及進階課程：
    - I. 基礎課程：以認識兒童權利公約條文及一般性原則、國際審查結論性意見與相應政策、措施、一般性意見解釋、國內外公約相關案例等內容。
    - II. 進階課程：業務與公約之關聯性、如何運用公約於業務及施政。
    - III. 成效評核：採量化及質化評估方式進行評核，課程訓後成效測驗之平均分數達 75 分，及課後是否確實將公約概念納入業務執行。
7. 爰社會局每年課程規劃，會視社會關切議題、各專業人員對政府部門推動政策有興趣或本市培力之兒少代表關切之相關兒少議題納入課程考量，讓不同兒少服務對象之專業人員可吸收不同領域之兒少專業知能，以符合其所需求，且於課後透過滿意度調查，更能進一步了解參與人員期待未來學習公約何項內容。
8. 配合中央對地方政府社會福利績效考核訂定之「身心障礙者權利公約(CRPD)意識提升及身心障礙者參與公共事務」指標辦理，有明定訓練目標、訓練對象、訓練內容、成效評核：

- (1) 訓練目標：每年至少辦理 2 場次 CRPD 及 1 場次易讀教育訓練課程。
  - (2) 訓練內容：CRPD 核心概念及一般性原則、CRPD 內涵解析與實務檢討、認識身心障礙者特質與需求。
  - (3) 訓練對象：勞政、社政、衛政、教育、社政等第一線直接服務人員。
  - (4) 成效評核：訂有課後成效評估機制及檢討分析。
9. 爰課程規劃時，請講師以實務檢討及社會關切議題，讓不同之專業工作人員服務對象之專業人員可吸收 CRPD 之知能，以符合其所需求，且於課後透過滿意度調查，更能進一步了解參與人員期待未來學習公約何項內容。
10. 依法務部訂定之「兩公約教育訓練及宣導計畫」辦理相關人權教育訓練。

(桃園市政府意見)

1. CRC：

- (1) 兒童權利公約教育訓練之教學目標為：
  - I. 藉由教育訓練促使業務相關人員能夠瞭解兒童權利公約內容及精神，以利法規檢視作業落實及改進相關法規。
  - II. 培養參與對象對兒童權利之敏感度，進而將知能運用於業務推動。
- (2) 課程設計依第一線工作人員及兒少相關工作人員之工作相關內容為設計依據，另每次教育訓練有不同主題，以利參訓人員選擇自身感興趣之課程。

2. CRPD：

- (1) 擬訂身心障礙者權利公約教育訓練之教學目標為：
  - I. 針對各機關 CRPD 業務重要推動人員辦理 CRPD 相關課程之示範性教育訓練，內容包括各種形式的歧視、禁止歧視原則相關內涵，以利各機關 CRPD 業務重要推動人員賡續辦理相關課程，全面提升政府部門對於平等及歧視樣態之認知。
  - II. 身心障礙者講師培訓課程，支持各類身心障礙講師於本市行政區集會所、關懷據點及社區發展協會等場域，以生命歷程解說 CRPD 意涵及精神，加深市民同理身心障礙者面對生活問題之機會，提升身心障礙平權意識。
- (2) 課程設計依第一線工作人員及身心障礙相關工作人員之工作相關內容為設計依據，包含對於身心障礙者及其權益的認知與接待、互動方式等。

3. CEDAW：無特別訂定 CEDAW 教育訓練實施計畫，主要依「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」之規定辦理教育訓練，規劃過程中透過辦理課前需求調查，以評估機關人員需求，課後提供學習回饋；另針對不同職級公務人員辦理教育訓練，以確保符合參訓者所需。
4. 本府之兩公約教育訓練之教學目標與目的係依照法務部之「兩公約教育訓練及宣導計畫」，其計畫目標為「促進公務人員及社會大眾瞭解、應用兩公約及相關案例。」
5. 各機關之承辦人辦理相關課程時，可擇定與該局處業務性質有關之講師或與講師協調就其業務可能涉及人權問題進行授課，以確保課程設計符合教學目標與參訓者所需。各機關之參訓者可自行選擇與自身業務相關之課程至學習平台進行線上課程。

(臺南市政府意見)

1. 兩公約：

- (1) 本府係依 106 年 1 月兩公約第 2 次國家報告國際審查會議，國際專家提出結論性意見與建議第 14 點建議人權教育訓練之推行應重視其妥適性及有效性；第 15 點建議政府當局應優先關注提供相關且適合每個預期目標群的人權教育訓練，並為公務人員安排在一般執行公務，以及特別在擬定、規劃、執行與評估所有政府專案與活動上，採取關於以人權為本作法的密集訓練課程。爰研擬本府及所屬機關、學校「兩公約人權教育訓練及成效評核實施計畫」，於 108 年 2 月函分行各機關辦理。
- (2) 為落實上開結論性與意見，並檢討現行本府及所屬機關、學校「兩公約人權教育訓練及成效評核實施計畫」之缺失，爰依據法務部 109 年 12 月 31 日部人權第 10902521820 號函送之「兩公約教育訓練及宣導計畫，規劃下一階段兩公約教育訓練及考核方式之精進方案，並訂定本府「兩公約教育訓練及宣導計畫」(以下簡稱本計畫)。
- (3) 本計畫係以逐漸灌輸對人權原則與價值的認識為教育訓練目標，惟考量本府所屬機關就其業務執掌之多樣性及專業性，原則上係由各機關視其機關特性與需求，自行決定以講師授課、工作坊、座談等方式彈性為之，以確保課程設計符合教學目標與機關人員所需。

2. 兒童權利公約：

(1) 教學目標與目的擬定：

依據衛生福利部 108 年 12 月 19 日衛授家字第 1080601361 號函訂「兒童權利公約教育訓練及成效評核實施計畫」，並參考政策方向、實務現況，及「兒童權利公約國家報告國際審查結論性意見」設定實施計畫目標與目的。

(2) 參訓者需求納入課程設計考量方式：

個別詢問業務承辦於公約落實困境或實務挑戰，另結合課程滿意度問卷結果，以精進未來課程規劃與設計。

3. 身心障礙者權利公約：

依據社會福利績效考核指標、衛生福利部社會及家庭署推展公益彩券補助標準，訂定身心障礙者權利公約之教學目標與目的。

(臺北市政府意見)

1. 有關人權教育課程，依據兩公約教育訓練及宣導計畫，與局處、講座及學員建議擬定教學目的，課程內容著重在人權兩公約條文的內涵或人權議題趨勢等通識課程，提升本府同仁人權保障意識，在培訓過程中請講座照案設計課程，以確保課程設計符合教學目標。
2. 各公約之教學目標如下：
  - (1) 兒童權利公約:了解兒童及少年福利與權益保障法及兒童權利公約之緣起、脈絡與內容及運作現況。
  - (2) 身心障礙者權利公約:每年針對勞政、衛政、教育、社政等第一線直接服務人員(例

如就服員、醫師、護理師、治療師、教師及社區大學講師、幼保員、社工師、公所承辦人員等)辦理至少2場(每場3小時以上)CRPD教育訓練課程,課程內容包含CRPD核心概念及一般性原則、專業人員工作相關之CRPD內涵解析與實務檢討、認識身心障礙者特質與需求。教學目標與目的主要依據衛生福利部社會福利績效指標(身心障礙福利服務),輔以身心障礙相關業務實務工作上常見實務案例擬訂訓練目標,與教學內容。

- (3) 消除對婦女一切形式歧視公約:依總計畫,目標在使受訓人員理解CEDAW公約之基礎概念,以及如何業務工作結合,並認識國內外案例。前開訓練重點包含「CEDAW公約落實與推動」以及「主管業務與CEDAW之關聯性及如何改善或避免性別歧視觀念」,並鼓勵應針對不同人員屬性設計課程內容,包含與受訓人員業務相關之國內外實際案例。為確保課程設計符合教學目標與參訓者需求,鼓勵辦訓單位應於課程辦理前評估受訓人員需求。

三、經查貴府已有製作人權教育訓練教材,請說明教材製作的過程與審查機制(如,是否有訂定教材編輯之標準與程序?是否有參考聯合國相關文獻?是否邀請專家學者或民間團體參與製作?是否為不同工作內容設計教材?)

**(新竹市政府意見)**

1. 身障權利公約(CPRD):111年及112年未製作相關教材。
2. 兒童權利公約(CRC):本府有製作影片教材,已放置於社會處兒童權利公約專區供大眾索取及運用。製作教材時,亦參考衛生福利部聯合國兒童權利公約師資資料庫師資,邀請講師共同編列教材。
3. 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW):無自製CEDAW教育訓練教材。

**(宜蘭縣政府意見)**

1. 本府於111年6月間參考法務部人權大步走網站相關資料、聯合國相關文獻、本府各(局)處提供之教材資料及各縣(市)政府相關兩公約人權教材後,彙整製作「本府兩公約人權教育訓練教材」,已公布於本府全球資訊網。

**(臺中市政府意見)**

1. 自製CEDAW教材案例,邀請專家學者擔任講師錄製教材,教材以數位課程方式呈現,配合實體課程或講座進攝影棚講課之錄影,將課程影片及簡報結合進行後製作業,並設計片頭動畫、課中及課後測驗。
2. 本局製作兒童權利公約課程教材審查採書面審查為原則,審查委員為本局主管人員,必要時得邀請外聘委員另行召開審查委員會,書面審查重點為課程教材內容符合授課需求及評估課程教材產出效益。
3. 補助臺中市立案社福團體辦理身心障礙者權利公約教育訓練實施計畫,內容包含結合直播媒體、錄製課程或製作教學教案等內容供線上學習;至少運用2種以上宣導媒材辦理多元形式宣傳,且至少有1位以上身心障礙者參與宣導之規劃或執行。

4. 本府之兩公約示範教材係由本府法制局製作，以兩公約在國內個別法領域的實踐層面，依法務部人權專家學者資料庫、教育部人權及轉型正義教育資源網等資訊，聘請相關學者專家撰寫，製作有關平等權、勞動權或其他涉及不同面向之人權相關示範性教材，供本府所屬各機關辦理教育訓練及宣導使用。

**(高雄市政府意見)**

1. 兩公約：兩公約相關數位課程由人發中心依規定辦理委外採購。
2. 兒童權利、身障權利：社會局並無製作兒童權利公約、身心障礙者權利公約及消除對婦女一切形式歧視公約人權教育訓練教材。
3. 婦女：無製作教育訓練教材。

**(新北市政府意見)**

1. 因考量每場課程之參與對象與講師經驗不同，爰課程教材皆由每場邀請之專業講師自行編製之簡報，社會局亦有參照中央教材及融入本局推動相關兒少業務內容製作公約之基礎版本簡報教材，並公告於官網供社會大眾、民間團體等人了解與運用。
2. 有關 112 年辦理「身心障礙者權利公約易讀教材編製與推廣研習課程」，係針對身心障礙者日常生活及就業中經常面臨的相關權益事而發展 CRPD 易讀教材，期能讓服務對象理解身心障礙者平權之概念。
  - (1) 過程為：辦理課程推廣講座→易讀教材推廣實作→新增編擬權益範疇教材→新增範疇試做→實作回饋成果試作調整建議→彙整 CRPD 五大權益範疇教材→辦理成果分享會→滿意度調查。
  - (2) 在新增編擬權益範疇教材→新增範疇試做流程中，由心智障礙者擔任品管員，進行評估，此為審查機制，易讀之服務才可以真正符合使用者的需要。
3. 於身心障礙機培訓院生為易讀品管員，使其擔任儲備易讀資訊文件講師，持續翻轉院生被動角色；另外聘專家指導工作人員與院生共同完成 16 件易讀資訊編寫，即「兌換存摺」、「電動輪椅充電」、「地板滾球」、「性教育-隱私地點」、「咳嗽禮儀」、「均衡飲食」、「健康檢查是什麼」、「我要去看醫生」、「藥包看清楚 吃藥更安全」、「西餐用餐禮儀」、「滿意度」、「西餐用餐-滿意度」、「牛排菜單」、「看電影要注意的事」、「精油按摩」、及「安全-飲食篇」，實際運用易讀文件於身障機構院生的衛教、課程、活動參與。
4. 由本府各業務機關依「兩公約教育訓練及宣導計畫」，並參照中央各目的事業主管機關相關訓練教材，配合其業務辦理情形編輯製作之。

**(桃園市政府意見)**

1. CRC：無製作兒童權利公約教育訓練教材，兒童權利公約教育訓練上課教材皆由授課講師提供。
2. CRPD：無製作身心障礙者權利公約教育訓練教材。
3. CEDAW：
  - (1) 本府已於 109 年製作「桃園市政府 25 局處自製 CEDAW 教材案例」，製作出 25 則

CEDAW 與業務相關之教材，以建置及蒐集適用各局處不同專業人員之 CEDAW 教材及案例。

(2) 教材製作前請各機關參考 CEDAW 敘明方案與 CEDAW 及歷次國家報告結論性建議與意見，並納入案例相關現行法規與相關性別統計；製作過程中辦理工作坊，邀請專家學者參與教材製作。

4. 兩公約推動情形：無。(各機關視業務屬性自行至法務部人權大步走網站或其中央主管機關運用與業務相關師資及教材資料庫)

**(臺南市政府意見)**

1. 兩公約：

(1) 使用法務部人權大步走網站之講義、國家人權委員會、國家人權博物館、e 等公務園 - 《人權搜查客》等數位學習課程及中央各部會提供之教材或參考前揭教材就主管業務相關部分進行改編，俾符合各機關業務所需。

(2) 倘有邀請專家學者擔任講師者，多係使用講師提供之訓練教材，除可貼近課程設計外，亦能促使同仁在有限之時間內收最佳之學習成效。

2. 兒童權利公約：

(1) 教材審查機制及專家學者/民間團體參與狀況：

課程教材係由衛生福利部推薦之兒童權利公約教育訓練師資名單的專家學者或民間團體工作者所撰寫，以達教材的專業性及正確性。

(2) 是否參考聯合國文獻：

講師使用之教材內容會參酌聯合國相關文獻等做編寫。

(3) 教材內容：

依照兒少工作者所服務族群之實務內容進行課程方案主題規劃與設計，再依方案內容進行教材撰寫。

3. 身心障礙者權利公約：未自製身心障礙者權利公約教育訓練教材。

**(臺北市政府意見)**

1. 兩公約及人權教育訓練：本府所辦理之人權教育培訓內涵係以提升本府同仁人權保障意識，故課程教材以人權兩公約條文為主，未另行製作教材。

2. 兒童權利公約：

(1) 蒐集並參酌專家學者及標的學員意見，研擬課程內容。

(2) 賡續班期課程內容經諮詢講座意見及參考結訓學員意見，適時調整之。

(3) 課程內容以實務為主、理論為輔。課程編排以「理論論述在先、實務演練或操作在後」、「由淺入深」、「完整性」及「系統性」為原則。

(4) 教學方法力求生動多元，依課程屬性，以講授、個案研討、角色扮演、體驗學習、分組討論、實地參訪等方式教學。

(5) 部分課程配合需求，設計為實體課程與線上學習結合之混成課程。

3. 身心障礙者權利公約：

- (1) 針對推動「身心障礙者權利公約」教育訓練宣導，製作易讀出版品，易讀品教材製作主要是針對心智障礙者等閱讀理解較有困難的族群，將與心智障礙者相關、想知道或想宣導的主題，依據歐盟易讀資訊製作標準及臺灣易讀參考指南，透過淺顯易懂的文字及簡短的句子，搭配簡單的圖片（含照片、圖畫或標誌）協助閱讀，製作流程包含討論主題、資訊轉譯與排版及品管三流程。
- (2) 邀請專家學者提供意見，並請心智障礙者作為品管員針對易讀成品與轉譯資訊進行討論和確認，以7成以上的不同品管員能理解圖片意思為目標。依服務對象的回饋及對圖文的理解狀況調整圖片及文字後，再請心智障礙者們檢閱，以7成以上品管員能理解為目標，修正至他們可以理解為止。

4. 消除對婦女一切形式歧視公約：本府曾於110年開設「CEDAW教材案例製作研習班」，由本市性別平等辦公室授課帶領，鼓勵本府各機關（構）同仁將業務工作融入CEDAW公約及一般性建議，自行製作符合機關（構）業務之教材案例。

四、請說明貴府如何擇定公務人員人權教育訓練之講師？該講師通常是否需經過遴選程序？如是，則遴選之標準與程序為何？

**（新竹市政府意見）**

1. 身障權利公約(CPRD)：

- (1) 依據衛生福利部社會及家庭署訂定之《身心障礙者服務人員在職訓練注意事項》規範之師資應具備資格，選任與授課主題相關之大專院校相關科系、且有相關主題研究發表之教授擔任講師。
- (2) 依上述標準選任講師並進行簽核及遴選。

2. 兒童權利公約(CRC)：有關教育訓練師資，參考衛生福利部聯合國兒童權利公約師資資料庫師資進行邀請，未另訂有遴選機制。

3. 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)：無。

**（宜蘭縣政府意見）**

1. 兩公約：係由本府曾經參加過法務部兩公約人權教育訓練種子教師培訓課程，並取得種子教師資格者擔任。
2. CRC:由衛生福利部社會及家庭署CRC資訊網師資資料庫挑選適合之講師。
3. CRPD:由衛生福利部社會及家庭署公告之講師名單挑選適合之講師。
4. CEDAW:於行政院性別平等會師資資料庫—婦權基金會性別主流化人才資料庫及本府勞工處提供名單挑選適合之講師。

**（臺中市政府意見）**

1. 承辦單位透過臺中市政府性平資料庫及臺中市性別平等委員會委員擇定講師。
2. 本局（臺中市政府社會局）委託辦理兒童權利公約教育訓練講師係依據衛生福利部師資資

料庫徵詢講師意願或邀請兒童權利實務經驗豐富之實務工作者，並經本局（臺中市政府社會局）核定後規劃辦理之。

3. 由承辦單位邀請講師，講師之學經歷需經本局（臺中市政府社會局）核定。
4. 透過法務部人權專家學者資料庫、教育部人權及轉型正義教育資源網擇定與本次議題相關之講師，不需經過遴選程序。

#### （高雄市政府意見）

1. 兩公約：由辦理機關參考「人權大步走」網站人權專家學者資料庫或自行遴選合適講座。
2. 兒童權利、身障權利：社會局未訂講師遴選之標準與程序。
3. 婦女：本府性別意識培力課程講師遴薦資格為現(曾)任行政院性別平等會委員、本市性別人才資料庫之專家學者，請各機關於研擬課目名稱、參訓對象及洽接講師前，先填列「課程名稱暨講座建議名冊」，以審酌講座專長與講授課程之妥適性。

#### （新北市政府意見）

1. 旨揭課程之講師，係參照衛生福利部彙整各中央部會及各直轄市、縣（市）政府推薦 CRC 訓練講師名單邀請，且符合資格者，納入資料庫並公告於 CRC 資訊網，供公私部門依其專長延聘講師時參酌。
2. 課程之講師，係參照中央頒布可授課 CRPD 條文之講師名單邀請。
3. 由各機關自行邀請學者或專家，或法務部種子教師名冊選認之。
4. 無遴選程序。

#### （桃園市政府意見）

1. CRC：擇定兒童權利公約教育訓練之講師優先以衛生福利部之 CRC 講師資料庫名單邀請，無特別遴選程序。
2. CRPD：擇定身心障礙者權利公約教育訓練之講師優先以衛生福利部之 CRPD 網頁上之講師名單邀請，另也有相關單位推薦（如中華民國智障者家長總會）或各大專院校專家學者；無特別遴選程序。
3. CEDAW：本府訂有「桃園市性別人才名冊」並公告於桃園市政府性別平等辦公室網站，此外，本府性平辦公室定期滾動更新此資料庫，惟辦訓時邀請之講師，仍由各機關自行遴選與邀請。
4. 本府兩公約教育訓練邀請之講師為各機關視業務屬性自行擇定或至法務部人權大步走之人權專家學者資料庫遴選。

#### （臺南市政府意見）

1. 兩公約：
  - (1) 具備相關實務經驗之專家學者：
    - I. 參考法務部人權大步走網站之人權專家學者資料庫或臺南市政府性別平等辦公室性別人才資料庫或由其他機關推薦名單進行遴選，並以熟悉本府相關業務、研究領域或著作與兩公約相關者為主，俾適時結合同仁業務所需之主題。

II. 以住所或任教地在轄區附近講師優先。

(2) 為強化本府人權兩公約種子師資之專業知能、設計與講授課程之能力，本府法制處於 108 年辦理「兩公約人權教育種子師資培訓課程」，爰亦有部分機關係由其種子講師自行擔任。

(3) 由本府所屬機關具法制或政風專業之主管擔任講師。

2. 兒童權利公約：

(1) 講師擇定方式：

依衛生福利部於「CRC 資訊網」公告之兒童權利公約教育訓練師資名單中擇定講師。

(2) 是否經過遴選程序：

講師係依其專長權利別擇定，再依實務領域相關性高低依序邀請。

3. 身心障礙者權利公約：講師為專精教育訓練主題之專家學者或資深實務工作者，簽奉機關首長核准後邀請授課。

**(臺北市政府意見)**

1. 兩公約及人權教育訓練之講師擇定主要參考依據為法務部人權專家學者資料庫，無另行遴選程序。

2. 兒童權利公約：自衛生福利部 CRC 資訊網公告之師資資料庫名單擇定。

3. 身心障礙者權利公約：參採衛生福利部網站公告師資名單，及實際從事身心障礙福利相關團體人員，邀請講師，並透過辦訓業務單位溝通討論該講師過往實務經驗，是否符合課程主題，羅列數位可能師資名單，選定後依排序邀請講師後辦理訓練。

4. 消除對婦女一切形式歧視公約：本府訂有「臺北市性別人才資料庫建置審議與維護作業計畫」，由本市性別平等辦公室彙整受推薦或自薦人名單後，邀請當屆本市性別平等委員會委員 3 至 5 名，召開審議會討論，將通過人選名單納入前述資料庫並公告。

五、查法務部、衛生福利部及行政院性平處在各主管之國際公約網站，已有建立師資資料庫，請問貴府運用該等師資資料庫之情形？

**(新竹市政府意見)**

1. 身障權利公約(CPRD)：辦理身心障礙權利公約主題課程，參考衛生福利部社會及家庭署身心障礙權利公約網站中教育訓練講師名單，以及教育訓練專區之辦理課程主題及授課講師資料。

2. 兒童權利公約(CRC)：本府皆運用衛生福利部之師資資料庫邀請講師授課。

3. 消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)：本府參考行政院性別平等處所建立的性別影響評估師資名單及宣導(影音及平面文宣)，進行性別平等及 CEDAW 宣傳時可以參考運用。

**(宜蘭縣政府意見)**

1. 兩公約：本府於 111 年 6 月間製作之「本府兩公約人權教育訓練教材」，即參考法務部教材資料庫等相關資料。

2. CRC：由衛生福利部社會及家庭署 CRC 資訊網師資資料庫挑選講師及教材。

3. CRPD:由衛生福利部社會及家庭署公告之名單挑選課程。
4. CEDAW:於行政院性別平等會師資資料庫－婦權基金會性別主流化人才資料庫挑選適合之講師。

**(臺中市政府意見)**

1. 提供資料庫資訊予承辦單位參考，針對規劃的課程主題遴選合適的講師人選。
2. 該等資料庫均為本府法制局辦理教育訓練時之參考依據。

**(高雄市政府意見)**

1. 兩公約：各機關依法務部兩公約教育訓練及宣導計畫規範，並參考法務部「人權大步走」網站，視機關特性與需求，擇定課程主題及邀請講座。
2. 兒童權利、身障權利：社會局於規劃辦訓時參考運用衛福部及行政院性平會網站之師資及教材資料庫。
3. 婦女：由各機關依需求參考行政院性別平等處網站資源。

**(新北市政府意見)**

1. 社會局辦理旨揭課程時，亦參照衛生福利部公告之師資名單依其專長邀請，並於課程辦理時，併同播放公約宣導影片，且其相關宣導資訊皆有納入本局（新北市政府社會局）官網置兒童權利公約(CRC)專區中供社會大眾、民間團體等使用，並函知市府各級機關知悉與運用。
2. 辦理旨揭課程時，參照中央公告之師資名單依其條文專長邀請。
3. 由本府各業務機關於辦理相關教育訓練自行參照運用。

**(桃園市政府意見)**

1. CRC：兒童權利公約教育訓練講師優先以衛生福利部之CRC講師資料庫名單邀請。
2. CRPD：課程講師優先以衛生福利部之CRPD網頁上之講師名單邀請。
3. CEDAW：由各機關自行使用，如各機關有來電洽詢，會轉知行政院性平處網站師資及教材資料庫等資訊提供參考。

**(臺南市政府意見)**

1. 兩公約：參考法務部人權大步走網站之講義、數位學習課程及中央各部會提供之教材，並持續蒐集及更新適用各主辦機關不同專業人員之兩公約教材及案例，並加入地方需求、特色及案例。
2. 兒童權利公約：兒童權利公約課程師資，會優先以衛生福利部於「CRC資訊網」公告之兒童權利公約教育訓練師資名單中擇定。
3. 身心障礙者權利公約：邀請衛生福利部身心障礙者權利公約師資資料庫之講師。

**(臺北市政府意見)**

1. 兩公約及人權教育訓練之講師擇定即主要參酌法務部建立人權專家學者資料庫。
2. 兒童權利公約:CRC 兒權公約項目，利用CRC資訊網公告之師資及教材資料庫，邀請講師授課並透過教材資料庫編列訓後測驗，以了解受訓人員之訓練成效。

3. 身心障礙者權利公約:辦理課程時參採衛生福利部 CRPD 網站，已建立師資及教材資料庫做為辦訓參考。

4. 消除對婦女一切形式歧視公約:CEDAW 相關師資名單及教材資料庫均佈達本府各機關(構)知悉並參用。

六、請說明貴府公務人員人權教育訓練評估方式如何進行(如計畫目標擬定、決定場次所進行頻率、相關資源運用等)?

(新竹市政府意見)

1. 身障權利公約(CPRD):

(1) 依據 113 年中央對直轄市與縣(市)政府執行社會福利績效實地考核之「身心障礙者權利公約(CRPD)意識提升及身心障礙者參與公共事務」考核 4 指標，規劃辦理:

I. 每年針對勞政、衛政、教育、社政等第一線直接服務人員(例如就服員、醫師、護理師、治療師、教師及社區大學講師、幼保員、社工師、公所承辦人員等)辦理至少 2 場(每場 3 小時以上)CRPD 教育訓練課程，課程內容應包含 CRPD 核心概念及一般性原則、專業人員工作相關之 CRPD 內涵解析與實務檢討、認識身心障礙者特質與需求，並具備課後成效評估機制及檢討分析。

II. 每年針對勞政、衛政、教育、社政等行政人員或直接服務人員辦理至少 1 場易讀教育訓練課程。

(2) 依據各單位函復之課程需求辦理。

2. 兒童權利公約(CRC):依據人員職務及業務範疇是否涉略兒少權益區分及訂定相關計畫。另依據中央「兒童權利公約教育訓練及成效評核實施計畫」所設定之目標於 115 年完成累計本市一般公務人員受訓涵蓋率至少達 20%之目標設定課程頻率、場次。

3. 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW):無。

(宜蘭縣政府意見)

1. 兩公約:本府擬訂兩公約教育訓練計畫時，皆參考往年參訓學員之回饋意見，適度調整與修正教學計畫目標、開課場次(頻率)及相關資源運用。

2. CRC:依據社會福利績效考核指標進行規劃，每年辦理一次教育訓練。

3. CRPD:每年辦理一次教育訓練。

4. CEDAW:針對所屬同仁、中高階人員及數位課程分別辦理並評估訓後滿意度成效:

(1) 所屬機關學校公務人員參訓:

配合行政院人事行政總處公務人力發展學院規劃，合辦政策傳達與民主價值研習班—民主價值(性別主流化)實體課程，每年 1 場次。

(2) 中高階人員(含主管)參訓:

規劃開辦當前重大政策法令，納入性別主流化課程，每年 1 至 2 場次。

(3) 本縣數位學習組裝課程:

將性別主流化課程規劃納入，將訓練資源普及所有同仁，加速知識傳遞及節省訓練成

本，以有效達到政策目標。

**(臺中市政府意見)**

1. 本府依據「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫(109-112年)」訂定「臺中市政府推動性別主流化實施計畫(112-115年)」，規定辦理單位應於課程前評估機關人員需求，完成後提供學習回饋並製作成果報告，以落實成效評估。
2. 擬定課程計畫係依據中央政策推廣重點及公私部門從事兒少工作相關專業人員實務需求規劃，如考量托育人員於實務常面臨高壓照顧負荷，課程規劃以CRC核心理念，協助托育人員於實務落實兒童最佳利益，並運用優勢觀點及正向教養，排解實務困境。
3. 辦理CRC教育訓練課程規劃分為基礎及進階課程，基礎課程介紹公約條文及一般性原則、國際審查結論性意見與相應政策措施、一般性意見解釋及國內國際公約相關案例，進階課程為各級政府機關業務與公約之關聯性及如何運用公約於機關業務及施政。
4. 擬定課程計畫係依據政策推廣重點、服務民眾實際需求等面向進行評估和設計，例如考量各區公所人文課經常辦理政策宣導之社區活動，規劃辦理易讀課程，期能增加承辦人員製作機關易讀文宣之知能；另針對勞政、衛政、教育、社政等第一線直接服務專業人員，規劃辦理通用設計之無障礙環境訓練課程，以提升對身心障礙者之認知及平權意識。
5. 辦理CRPD教育訓練課程規劃為初階及進階課程，初階課程介紹CRPD核心概念及一般性原則，進階課程依據上開方式擇定主題，並規定參與進階課程人員須完成初階課程。
6. 本府兩公約教育訓練係依據「臺中市政府辦理兩公約教育訓練及宣導執行計畫」辦理，計故教學計畫目標擬定、開課場次或頻率(示範課程每年2次)等均係依前揭計畫辦理。

**(高雄市政府意見)**

1. 兩公約：依據法務部兩公約教育訓練及宣導計畫目標值及參考「人權大步走」網站規劃開課場次或頻率。
2. 兒童權利、身障權利：無。
3. 婦女：依據人員需求及課後學習回饋規劃相關課程教育訓練開課場次或頻率。

**(新北市政府意見)**

1. 依衛生福利部訂定之「兒童權利公約教育訓練及成效評核實施計畫」，因明定實施對象以公務人員、兒少事務專業人員，且訓練內容區分基礎與進階課程，因此課程就以參訓對象區分辦理
2. 爰社會局每年課程規劃，會視社會關切議題、各專業人員對政府部門推動政策有興趣或本市培力之兒少代表關切之相關兒少議題及結合公約四大基礎原則來納入課程考量，讓不同兒少服務對象之專業人員可吸收不同領域之兒少專業知能，以符合其所需求，故課程場次會有所調整。
3. 依中央對地方政府社會福利績效考核訂定之「身心障礙者權利公約(CRPD)意識提升及身心障礙者參與公共事務」指標辦理，因明定實施對象為勞政、社政、衛政、教育、社政等第一線直接服務人員。

4. 爰辦理課程規劃時，會請講師以實務檢討及社會關切議題，讓不同之專業工作人員服務對象之專業人員可吸收 CRPD 之知能，以符合其所需求。
5. 依法務部訂定之「兩公約教育訓練及宣導計畫」辦理相關人權教育訓練。

**(桃園市政府意見)**

1. CRC：
  - (1) 兒童權利公約教育訓練目標為藉由教育訓練促使業務相關人員能夠瞭解兒童權利公約內容及精神，每年度會依據前次參訓人員回饋意見及需求調整課程內容。
  - (2) 兒童權利公約每年度辦理 5 場教育訓練(2 場初階課程、3 場進階課程)。
2. CRPD：
  - (1) 規劃身心障礙者權利公約教育訓練之教學計畫目標擬定為以身心障礙者的認識及提升平權意識為基礎，再透過參與課程人員之意見回饋，進行下年度計畫辦理之參考與修正。
  - (2) 開課場次為本府參考中央之規範，再酌予增加場次。
3. CEDAW：配合「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」、「消除對婦女依竊形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫」、「行政院辦理直轄市與縣(市)政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」辦理，要求本府公務人員自辦 CEDAW 教育訓練實體課程之內容須包括介紹及案例，且至少包含下列主題之一：
  - (1) CEDAW 與業務之關聯與應用。
  - (2) 引用 CEDAW 指引。
  - (3) 暫行特別措施。
  - (4) 直、間接歧視。
  - (5) 交叉歧視。
  - (6) 多元性別權益。
4. 本府各機關辦理教育訓練就其專長或關注領域至法務部人權大步走網站或其中央主管機關運用與業務相關師資及教材資料庫。
5. 本府之兩公約教育訓練之教學計畫目標擬定、開課場次或頻率、相關資源運用除依照法務部之「兩公約教育訓練及宣導計畫」覆蓋率規定，另考量訓練場地、預算，並斟酌人數與學習狀況之影響而定。

**(臺南市政府意見)**

1. 兩公約：
  - (1) 為落實本府所屬機關公務人員對人權原則與價值的認識，於本計畫均有明定計畫目標，以促進公務人員瞭解、應用兩公約及相關案例；另本府所屬機關亦可與講師共同擬定目標，俾符各機關業務所需。
  - (2) 考量本府所屬各機關執行業務狀況均不相同，除鼓勵同仁至 e 等公務園學習平臺參加數位學習課程，原則上本府所屬機關以每年辦理一場實體教育訓練為原則，並由各機關依業務執行及人力分配之實際情況，視情況是否增加辦理場次。

2. 兒童權利公約：
  - (1) 教學計畫目標擬定：
    - I. 按衛生福利部 108 年 12 月 19 日衛授家字第 1080601361 號函訂「兒童權利公約教育訓練及成效評核實施計畫」。
    - II. 參考政策方向：例如「兒童權利公約國家報告國際審查結論性意見」等。
    - III. 依據實務現況：例如實務工作者落實公約程度。
3. 開課場次：依政策方向、實務現況，及實務工作者之表達性需求評估授課場次數。
4. 相關資源運用：
  - (1) 兒童權利公約國家報告國際審查結論性意見及一般性意見書。
  - (2) 參酌辦理「兒童及少年生活狀況與福利需求調查」結果。
  - (3) CRC 資訊網發布之課程方案、教材等相關內容。
5. 身心障礙者權利公約：
  - (1) 教學計畫目標：以當年度重要福利政策或重大新聞事件為課程主題，以呼應政策趨勢或社會輿論。
  - (2) 開課場次頻率：一年度至少開課 3 場次，每場次 50 人以上，以含括第一線之社工員、社政人員及民政人員等。

**(臺北市政府意見)**

1. 兩公約人權及教育訓練本府公訓處協助本府各機關辦理之實體課程或數位學習之相關教育課程，內容均依據兩公約教育訓練及宣導計畫規定辦理。：
  2. 兒童權利公約:使同仁了解兒權公約內容及實務運用於機關業務及施政。1 年必須完成至少 1 小時訓練時數，且訓後須完成後測分數達 75 分以上始取得教育訓練時數。
  3. 身心障礙者權利公約:本府社會局每年針對勞政、衛政、教育、社政等第一線直接服務人員（例如就服員、醫師、護理師、治療師、教師及社區大學講師、幼保員、社工師、公所承辦人員等）辦理至少 2 場（每場 3 小時以上）CRPD 教育訓練課程，課程內容應包含 CRPD 核心概念及一般性原則、專業人員工作相關之 CRPD 內涵解析與實務檢討、認識身心障礙者特質與需求，並具備課後成效評估機制及檢討分析。
  4. 消除對婦女一切形式歧視公約:為確保課程設計符合教學目標與參訓者需求，鼓勵辦訓單位應於課程辦理前評估受訓人員需求（例如課前問卷調查、檢視受訓人員曾上過之課程等）；課程辦理後應由受訓人員提供學習回饋（例如課後滿意度調查、課程前後測驗等）。
- 七、請說明貴府目前所實施之公務人員人權教育訓練，除實施問卷調查或前後測外，是否運用其他方式以檢核訓練成效與訓練目標一致(如製作成果報告或紀錄)? 其大致內容為何? 另是否有追蹤課程影響的機制(如參訓者實際運用課程所學於業務)?

**(新竹市政府意見)**

1. 身障權利公約(CPRD)：
  - (1) 製作執行狀況報表，並進行課後成效評估（前後測、滿意度調查），進行檢討分析。
  - (2) 執行狀況報表包含：課程主題、場次數、時數、參與人數及人次。

- (3) 目前尚未建立追蹤課程影響的機制。
2. 兒童權利公約(CRC)：111年及112年於訓練時進行前後測，並會於年底製作成果報告，目前尚無追蹤課程影響機制。
  3. 消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)：無。

**(宜蘭縣政府意見)**

1. 針對兩公約及CRPD教育訓練均有運用前後測瞭解參訓學員對於課程的瞭解程度；另於辦理性別主流化課程相關課程係採訓後實問卷調查及測驗方式，檢核訓練成效與訓練目標一致。

**(臺中市政府意見)**

1. 實施課程前、後測評估參訓者學習成效，並於課程前評估機關人員需求，課後提供學習回饋，內容含參加人數統計、預期效益及前後測分析差異，惟並無追蹤課程影響的機制。
2. 依據衛生福利部委託建立之兒童權利公約原則性條文教育訓練題庫製作教育訓練問卷調查，並將受訓人數、預期效益、實質效益與質性分析等製作成果報告，以及提出檢討與策進措施；無追蹤課程影響的機制。
3. 實施課程前後測並由承辦單位製作成果報告，內容有參加人數統計、預期效益和實質效益之差異說明、參加人員前後測分析是否有差異，以及提出創新策進措施；無追蹤課程影響的機制。
4. 目前僅有透過問卷調查或前後測方式進行檢核訓練成效。

**(高雄市政府意見)**

1. 兩公約、兒童權利、身障權利：無。
2. 婦女：除課前實施需求問卷調查及前後測驗，亦於辦訓結束後請參訓學員填寫「課後學習回饋問卷」，並由辦訓單位提交「性別意識培力課程執行成果表(含學員課程參與度、助於辦理將性平觀點入自身業務中等學習成效評估)」備查。

**(新北市政府意見)**

1. 111年度社會局對於旨揭教育訓練之課後成效，以實問卷調查及前後測驗之平均分數達75分進行分析。112年除透過上開成效方式，為有效了解專業人員的行為改變，將對參訓者於參加課程後，是否確實將CRC概念納入業務執行上進行開放式問卷調查，以保障CRC落實於我國行政或實務工作上之調查。
2. 對於CRPD教育訓練之課後成效，以實施滿意度調查及測驗進行分析，並製作成果報告以了解研習者對議題的精熟度。
3. 僅實問卷調查或前後測，無運用其他方式以檢核訓練成效與訓練目標一致。

**(桃園市政府意見)**

1. CRC：目前僅以問卷調查或前後測檢核訓練成效。
2. CRPD：目前僅以問卷調查或前後測檢核訓練成效。
3. CEDAW：透過定期召開之性別主流化推動組會議，定期檢討本府各機關辦訓情形(如辦理場次、課程內容、機關類別、授課形式、對象、前後測場次等)，以檢核訓練辦理情形。

4. 目前本府檢核訓練成效與訓練目標一致之方式係依照法務部之「兩公約教育訓練及宣導計畫」為前後測及實卷問卷調查。

**(臺南市政府意見)**

1. 兩公約：
  - (1) 為評估本府所屬機關辦理教育訓練之成效，採下列方式進行評核，並填報教育訓練成效統計表及課程活動彙整表，以檢核訓練成效與目標：
    - I. 各機關公務人員每年須達 60%，其中實體課程受訓比率須達 20%。
    - II. 為評估受訓人員對知識之吸收程度及訓練之有效性，請各主辦機關每年辦理訓練時抽樣進行前測及後測。
  - (1) 有部分機關將課程簡介、內容摘要、參加對象身分及人數統計，製作課程為成果報告，俾分析辦理品質。
  - (2) 課程中透過小組討論及分享心得等方式強化同仁參與的深度。
2. 兒童權利公約：
  - (1) 有關成效評估工具：  
主要採前後測問卷施測，並結合開放性問題進行質性成果蒐集。
  - (2) 課程影響追蹤機制：  
個別詢問相關參與訓練之業務承辦或藉由「兒童及少年福利與權益保障促進委員會」會議資料瞭解參訓者或各局處運用課程所學於業務之情形。
3. 身心障礙者權利公約：教育訓練成果評估以前後測及滿意度問卷為主，尚未發展追蹤課程影響機制。

**(臺北市政府意見)**

1. 兩公約及人權教育訓練：係以課後問卷調查或前後測方式進行課程評估。
2. 兒童權利公約：課程後進行後測分數達 75 分以上始取得教育訓練時數。
3. 身心障礙者權利公約：本府依衛生福利部調查本府每半年各機關推動「身心障礙者權利公約」宣導、易讀出版品及消除「大眾媒體使用歧視性用語」相關執行成果資料及身心障礙者權利公約法規及行政措施檢視表，並提報至身心障礙者權益保障推動小組。
4. 消除對婦女一切形式歧視公約：
  - (1) 依總計畫，本府每年均撰有「臺北市政府暨各機關（構）推動性別平等工作成果報告」，其中包含本府各機關（構）辦理 CEDAW 教育訓練情形。
  - (2) 另本府為追蹤總計畫辦理成效，訂定「臺北市政府各機關（構）推動性別平等工作獎勵計畫」，其中訂有「業務結合 CEDAW 以縮小性別落差或促進性別平等」指標，以瞭解各機關（構）是否於業務融入 CEDAW。

## 附錄 G

### 行政院「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響機制」

#### 委託研究案專家諮詢重要議題

#### 第二階段第一場專家學者諮詢會議 會議議程與會議紀錄

- 壹、會議場次：第二階段第一場次專家諮詢會議
- 貳、會議時間：112年9月22日（星期五）下午2時
- 參、會議地點：線上會議室（<https://meet.google.com/yzb-ztnm-gro>）
- 肆、會議主席：林佳範副教授
- 伍、與會人員：

項次	出席人員	單位/職稱	備註
1	山崎直也	日本帝京大學外國語學部教授	學者專家
2	周怡君	東吳大學社會學系教授兼系主任兼人權學程主任	第16屆行政院人權保障推動小組委員
3	蔡沛倫	國立政治大學外交學系助理教授	學者專家
4	顏永銘	東海大學政治學系副教授	學者專家
5	石樸	行政院人權及轉型正義處副處長	
6	李佩育	行政院人權及轉型正義處參議	
7	吳姿嫻	行政院人權及轉型正義處科長	
8	蔡怡軒	行政院人權及轉型正義處諮議	
9	吳季儒	行政院人權及轉型正義處科員	
10	林佳範	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系副教授	計畫主持人
11	李立旻	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系助理教授	計畫協同主持人
12	陳乙綾	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系研究生	研究助理／會議記錄人

## 陸、會議議程：

- 一、請針對未來公務人員人權教育建議分工與推動模式之可行性提供意見。
- 二、請提供關於人權教育監測機制具體建議。
- 三、請提供關於人權教育評估機制具體建議。

## 柒、會議記錄：

### 一、會議引言

#### 林佳範老師回應：

日本從 2002 年開始，落實聯合國的 World Programme for Human Rights Education 是第二階段針對公務人員，跟本次計畫類似。第一階段訪問培訓機構，對於聯合國之期待有方向。

文獻很難找到其他國家針對人權教育與監測的介紹與具體運作，只有聯合國的文獻。希望各位老師給予建議與方向

#### 山崎直也老師說明：(日本政府針對公務人員的人權教育之評估、監測機制經驗分享)

中央政府：日本行政院 2002 年通過「人權教育及啟發基本計畫」，針對社會安定與矯正相關職業從事者的人權教育培訓。特定職業從事者包含：矯正人員、自衛隊(軍隊)、警察、消防職員、海上保安官、媒體從業者、福祉關係職員、行政方面的公務人員、醫療從業者、入國管理關係職員(出入境海關)、矯正設施／更生保護關係職員、教師／社會教育相關職員、勞動行政官員。法務部每年也會舉辦針對公務人員人權教育的演講會、研討會。

部分地方政府：進行人權教育的點檢 minitoring、評價 evaluation，最終、一般性、宏觀的評價。( \* 未取得具體指標，通常有。尚未達到計畫討論之階段。 )

#### 周怡君老師：

確認上次會議進度：不討論教師，而是討論公務人員。國教院李仰桓老師有準備給教師與校長培訓的人權教材，能否與佳範老師的計畫溝通？共通性高則不須人權處與國教院疊床架屋。

分享德國作法：給警察的人權教育最多，由於警察執法與人權最為相關、但卻最常造成人權的損害，因此德國特別針對警察給予人權教育。

勞政與社政，常有國家委託專業人員與機構，容易接觸到處境不利者之職業，如教養機構的人員，更需加強人權教育培訓。

#### 蔡沛倫老師：

分享北愛爾蘭作法：國家人權機構密切地與公務人員合作人權教育業務，不只提供課程、也有日常業務關係的接觸，更容易理解公務人員需求，能夠設計公務人員較能接受的人權教育課程。

#### 顏永銘老師：

分享東南亞地區作法：公部門的人權教育，並非關切重點，受限於對待人權價值的態度，承諾與實踐往往有落差。自由民主化程度較高的國家，對於自由民主人權理念的落實與深化更為認真。台灣對此投入更勝其他國家，制度設計上也十分進步，未必容易找到其他國家的方案

可以參考，或許可以尋找南韓的資料。

## 二、會議討論

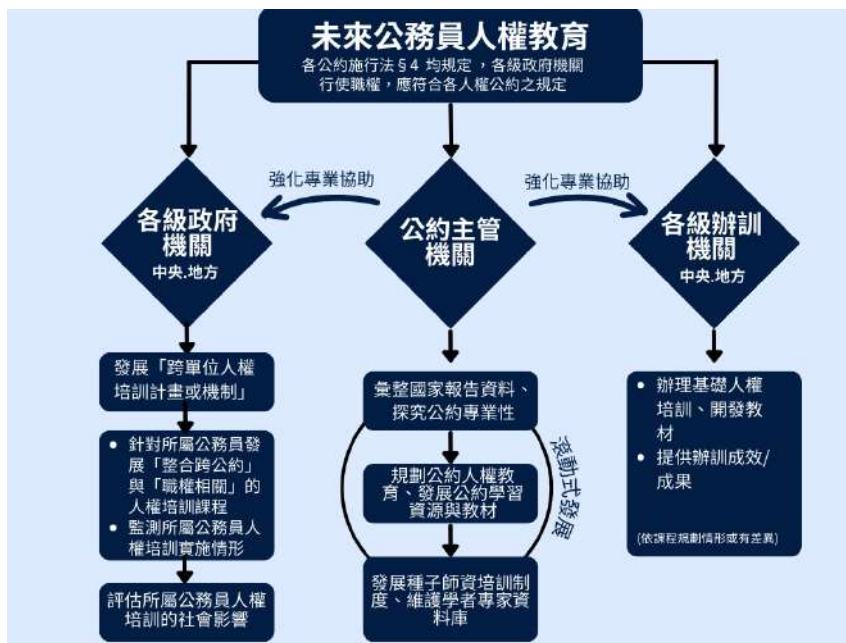
### (一) 專案說明

1. 說明計畫緣起：我國 2009 年開始陸續國內法化國際人權公約，鑒於我國於歷次辦理各國國際人權公約國家報告國際審查時，國際審查委員持續關注我國人權教育訓練之品質與成效，並建議進行影響評估，爰為使我國人權教育能接軌聯合國人權教育相關原則及機制，並精進我國政府機關推動人權教育訓練之品質與效果，行政院於本（112）年委託國立臺灣師範大學（計畫主持人：林佳範副教授）辦理旨揭研究。
2. 進度說明：
  - a. 有關**監測部分**參考聯合國文獻 World Programme 中特別針對公務人員的指引。第一階段：找到文獻針對高中以下學生的人權教育；第二階段：針對特定人員(公務人員、大學)的人權教育；第三階段：針對媒體。
  - b. 聯合國針對**評估部分**：強調人權教育的每個階段（規劃、設計、實施、追蹤）皆須評估，本計畫結合行政院的人權行動計畫的績效指標需參考的面向，包含目標設定、教材研發、教學策略等等，以期落實完整評估機制。
3. 機制如何落實在公務人員培訓體系的專家諮詢（配合下圖 1、2）：
  - a. 公約主管機關：主責不同人權公約內容做公務人員人權教育。
  - b. 辦訓機關(構)對象是跨機關公務人員，人權教育偏向一般性質的內容。
  - c. 發現嚴重限制：(1)欠缺資源整合，人權教育內容重疊；(2)欠缺實務關聯性，培訓對象橫跨各機關，難給予具體業務建議；(3)因此，社會影響力低，難達到國際人權專家所建議的社會影響評估與追蹤。
  - d. 限制的突破之道：應有以各級政府機關為主體的整合工作，以落實公約施行法第四條的職權行使應符合人權公約，針對所屬公務人員，發展整合跨公約與職權相關的人權教育，監測所屬公務人權教育、評估所屬公務人員人權培育的社會影響。

■ 圖 1 公務人員人權教育現況



■ 圖 2 未來公務人員人員教育



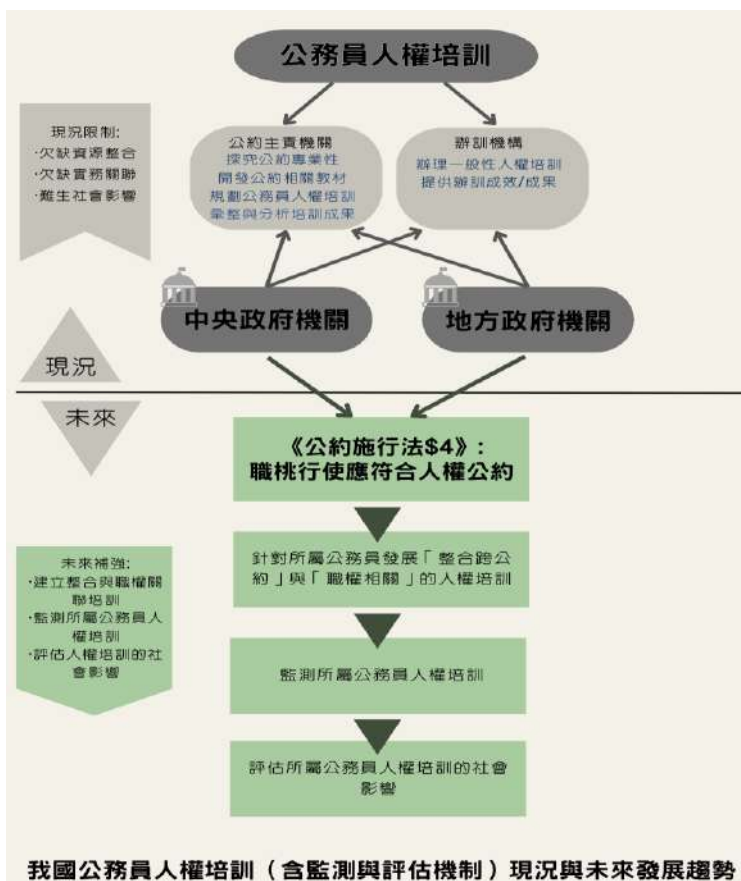
4. 行政院推動公務人員人權教育(培訓)監測與評估辦法(草案)之介紹：

a. 所涉機關

各級政府機關（中央、地方）、公約主管機關、各級辦訓機關(構)

b. 監測與評估機制執行步驟(如下圖 3)

■ 圖 3 公務人員人權教育建議推動模式



### 三、**問題討論**

#### (一) 針對辦法中，有關監測指標的建議

##### 山崎 直也老師回應：

1. 到目前為止，日本沒有這種想法，台灣做的比較先進，應該可彌補過去模式的限制。
2. 相較日本，台灣更重視聯合國人權公約。

##### 周怡君老師回應：

1. 主管機關是否需統一，或是由公約執行機關負責人權教育。假設公務人員人權教育尚未決定主管單位，則內部單位要整合，使不同部會的公務人員培訓時，課程內容與工作內容有直接相關，並且落實公約精神。
2. 人權教育的培訓不能獨立於公務人員本身的業務之外，但也不一定要獨立於原本的公務人員訓練課程，可以結合公務人員進修課程。例如公職社工師每年有教育訓練時數須滿足，可以融入既有培訓，不必獨立在參加。

##### 蔡沛倫老師回應：

1. 須注意跨單位之機制：公約主管機關與各級政府機關之權責關係、功能區隔？如何整合與分工？
2. 社會影響的評估項目、方式與範圍有哪些、如何評估？評估的結果如何影響實際規劃？
3. 主管機關或跨單位機制可進行，但也需要統籌性的規劃。例如公約有基本原則，課程主題都應該涵蓋其中。培訓課程是否需要區分不同等級、專業、議題式或領域？
4. 分工推動模式：中央／地方／跨單位機制，公約主管機關的角色會是什麼？

##### 林佳範老師回應：

有關公約專業培訓由其主管機關負責，一般性、基礎性的人權教育可以由辦訓機關(構)繼續推動。聯合國中四個階段中的追蹤階段，建議用指標評估，各級政府機關應列舉自行發展之指標，以利長期監測、改進。

##### 顏永銘老師回應：

1. 在制度面上有其合理性與必要性，但是，地方政府機關是否具備相當之能力與意願，以建立與其切身相關的職權範圍建立指標？草案要更多規劃與說明，給地方政府更多幫助，建立人權教育的能量。
2. 本身曾受邀參加人權教育，提供演講時也有疑惑是否能接近其工作執掌。人權教育培訓的意義與效果不明顯、非關切重點。

林佳範老師回應：指標製作方面，中央應有資源挹注，如現行有工作坊。

##### 周怡君老師提問：

中央與地方政府的人權教育分工如何運作？

##### 人權處回應：

1. 人權處負責人權教育的統合規劃、監督施行，

2. 人權處成立之前，政府機關的人權教育工作由不同機構負責：公約主管機關負責公約相關的人權教育、委託辦訓機關(構)對全國各機關公務人員進行培訓；各機關檢視自身業務需要，邀請人權教育相關訓練。然而，人權培育能否符合公務人員需要？
3. 過去總以統計數據呈現成果，但未必能反映其是否符合公務人員需求與成效。因此，需要一套機制、導引性的工具或思維，幫助評估人權教育是否有效果。
4. 聯合國的表格有參考價格，仍需本土化。例如：監測機制的培訓政策 1-2 要鼓勵職前訓練能綜合人權教育政策，將此類培訓作為職業資格和晉升的強制性標準。

## (二) 針對監測表格回應

### 山崎 直也老師回應：

監測機制的指標的文字太多了，外國人看不懂，應該再簡化一點。

### 周怡君老師回應：

1. 指標文字的使用可再斟酌，例如是否有做、做到什麼程度？又例如：「鼓勵」一詞是否適合放入監測指標中？不是強制性的嗎？
2. 1-4-4 回歸中央或地方各部門主責的業務，應有人權理念，不要寫「如果可能的話」。中文不通順。
3. 1-4-5 聯合國的東西要照單全收嗎？考慮為不同職業群體提供誘因，不同的職業群體所指為何？可改成「不同部門／屬性的公務人員群體」。
4. 1-5-1 制定人事審查機制：將不遵守人權原則的人排除在文官部門、執法部門和軍隊以外。如何排除？實務上如何操作？監測時要有具體的程序與工具。
5. 1-5-3 訂定禁止歧視或性騷擾的政策，為什麼是針對性別歧視的行為？對移民的歧視呢？對原住民的歧視呢？

### 蔡沛倫老師回應：

1. 1-4-1 聯合國對國家的建議，直接納入國家對機關的監督，單位是否能配對上。
2. 1-4-5 考慮要提供誘因，不一定會建立，有選擇性就無法要求。需考慮用字。
3. 總體性：檢測指標項目的文字長短不一，指標目的應該放在附加說明中。「應／建議」等等用語可統一。
4. 表格的監測指標詳盡，但是評估的說明不大相像。

林佳範老師回應：監測指標是指引，非檢核機制，性質上不同。

### 顏永銘老師回應：

1. 文字使用上可更具體、對照現有國內的法律規範框架。
2. 特定人員的人權培育要求，可討論不同要求，未必需要完全按照聯合國的建議。公務人員包含軍警，但能否對國防部的軍人落實人權要求，存在疑慮。
3. 諮詢與評估機制諮詢表格，將於會議後，由各位專家提供書面建議。

四、散會：下午4點會議結束。

### 捌、會議照片：

會議照片記錄，如下。

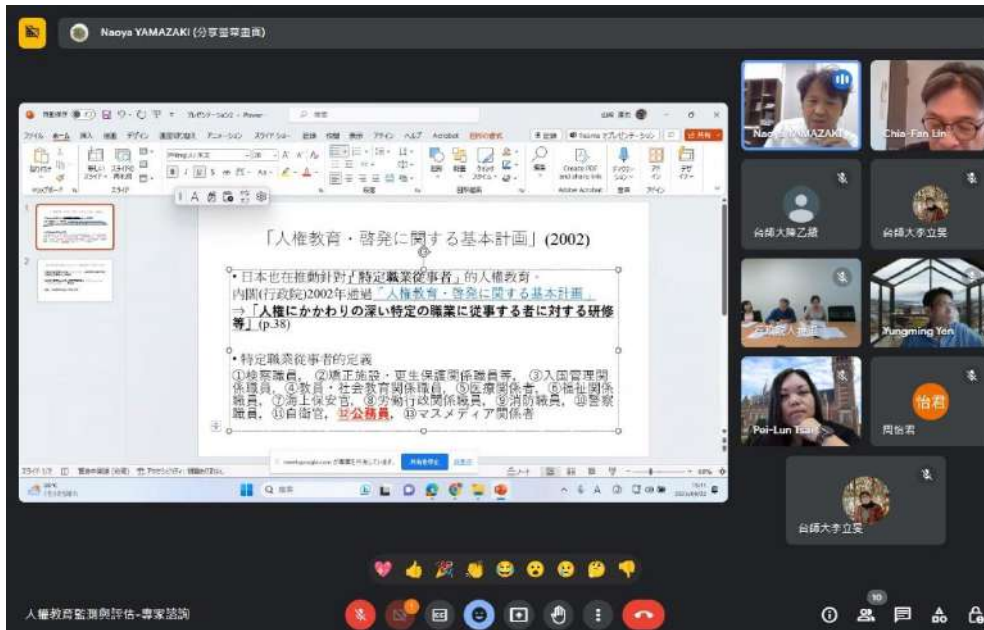
■圖 1 會議照片截圖



■圖 2 會議照片截圖



■圖 3 會議照片截圖



■圖 4 會議照片截圖



## 附錄 H

### 行政院「建置監測人權教育執行與評估人權教育成果與影響機制」

#### 委託研究案專家諮詢重要議題

#### 第 2 階段諮詢會議各級政府機關人員會議議程與會議紀錄

壹、會議場次：第二場次各級政府機關人員諮詢會議

貳、會議時間：112 年 9 月 26 日（星期二）下午 2 時 至 4 時

參、會議地點：行政院第七會議室

肆、會議主席：林佳範副教授

伍、與會人員：

序號	姓名	現職	備註
1	蕭鈺芳	行政院性別平等處參議	
2	張婉貞	衛生福利部科長	
3	柯怡均	衛生福利部行政助理	
4	吳宜姍	衛生福利部科長	
5	劉姿麟	衛生福利部專員	
6	江逸羣	衛生福利部行政助理	
7	葉舒婷	衛生福利部社會及家庭署婦女福利及企劃組政策規劃科專員	
8	陳思荔	法務部法制司檢察官	
9	盛玄	法務部法制司科長	
10	蔡孟樺	法務部法制司約聘助理研究員	
11	陳曉玉	法務部法制司約聘助理研究員	
12	童嘉為	公務人員保障暨培訓委員會培訓發展處副處長	
13	陳怡君	行政院人事行政總處培訓考用處	
14	吳怡如	行政院人事行政總處公務人力發展學院專業訓練組科長	
15	林詩兒	行政院人事行政總處公務人力發展學院數位學習組編審	
16	吳怡如	行政院人事行政總處公務人力發展學院專業訓練組科長	

17	翁逸蓁	新北市政府法制局法規諮詢科	
18	張家嫻	新北市政府人事處股長	
19	鄭明學	新北市政府社會局身心障礙福利科專員	
20	李崇榕	新北市政府社會局兒童少年福利科股長	
21	許家嘉	臺北市府社會局科員	
22	鄭中奕	臺北市府法務局約僱人員	
23	游糧騰	桃園市政府法務局約僱人員	
24	黃鳳娥	臺北市府公務人員訓練處組長	
25	曾博欣	臺南市政府法制處科長	
26	張家華	高雄市政府人事處考訓科科員	
27	林靜如	高雄市政府公務人力發展中心秘書	
28	賴俊兆	行政院人權及轉型正義處處長	
29	石樸	行政院人權及轉型正義處副處長	
30	李佩育	行政院人權及轉型正義處參議	
31	吳姿嫻	行政院人權及轉型正義處科長	
32	蔡怡軒	行政院人權及轉型正義處諮議	
33	吳季儒	行政院人權及轉型正義處科員	
34	林佳範	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系副教授	計畫主持人
35	李立旻	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系助理教授	協同計畫主持人
36	李昱萱	國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系研究生	研究助理
37	郭映圻	國立臺灣師範大學華語文教學系研究生	研究助理/會議 記錄人

## 陸、會議議程

- 一、請針對未來公務人員人權教育建議分工與推動模式(詳第 3-4 頁)之可行性提供意見。
- 二、請提供關於人權教育監測機制具體建議。
- 三、請提供關於人權教育評估機制具體建議。

## 柒、會議紀錄：

### 一、會議引言

#### 林佳範副教授：

#### (一)公務人員人權教育建議分工與推動模式報告

國家人權行動計畫，因應國際審查委員有提一些意見，特別是有關我們欠缺所謂的監測跟評估。建議我們要參考聯合國文獻，去發展監測、評估的機制，那我們在第一階段在座大部份都有參與到，已經把聯合國，我們其實就已經把聯合國他們所謂的監測和評估的兩個工具，

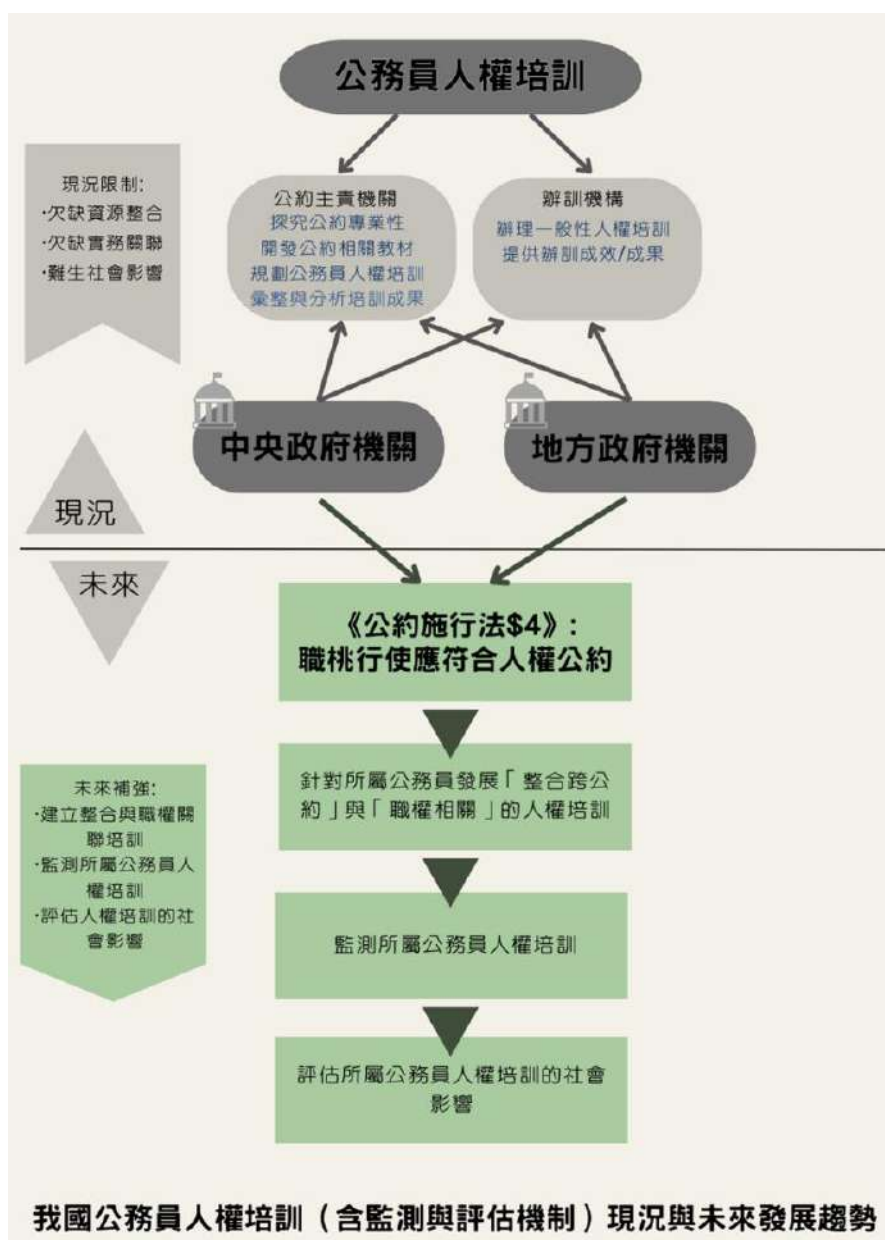
已經有先初步，提供給大家參考。第一階段裡面就是蒐集問題，我們閱讀過聯合國的這一些文獻他們提供還蠻具體、很詳細的那個推動計畫，在第二階段，就是針對公務人員的培訓他們有非常清楚的指引。今天就是簡單的跟大家說明，那我就用簡單的兩張表格來說明，經過大家的協助我們，現在的公務人員培訓，在性質上面，有的公約主管機關，還有辦訓機關(構)來跟我們公務人員培訓，是主要的推動機關，然後下面我們會有中央政府機關、地方政府機關，他們扮演的是比較被動的角色，所謂被動角色，就是他們大概就會派公務人員來參加你們所辦的培訓這個公約主管機關，那頂多就是辦訓機關(構)，這樣的推動模式，我們發現有幾個問題，第一個就是欠缺資源整合，東吳大學陳俊宏老師他之前也有受委託做類似公務人員的人權教育，那個時候也是有點出這樣的狀況，欠缺資源整合就是公約主責機構，接受者，你們很辛苦的辦，可是來參加的公務人員從他們的角度來看的話，難免內容上面會有一些重疊。

第二個，欠缺實務的關聯，比如說法務部，主責的單位、各個不同單位，他到底跟公約之間可以有什麼樣的關聯？我想最清楚的應該還是各個不同的這個，各級政府機關，是很難的工作，不過我們有看到，大家也很努力，試圖要去突破這一塊，我不可否認這是限制先天的限制，因為你們就不是主責其他的單位，你怎麼知道其他單位怎麼去做結合？應該是你們跟這些其他單位去合作，才有可能去結合到他們的這個所謂的這個適合他們的內部公務人員的培訓。那特別是這一點，我們參考那個聯合國，他在推動上面強調，要能夠結合受訓者他的職務的這一塊去設計這個培訓的課程，這個評估裡面他們很期待要能夠看到的，叫做社會影響評估，辦訓機關(構)怎麼樣解決，請往下看表，公約主管機關跟辦訓機關(構)，在未來培訓人權教育就沒有角色，這個不要誤會其實應該是說你們已經做到了，在推動上面，不能只是靠在座各位，應該要推的是各級政府機關，依照各個公約的施行法的第四條，要求各機關、各級政府機關應該要在執行上面，保障這個公約所提到的各種人權，更重要的是各級政府機關的這個主體性去接受培訓。

欠缺整合的工作應該是吸收了各個公約，來做公務人員的培訓的話，就是跨公約的整合。然後第2個就是職權有關的這一塊的這個培訓，現在這個部分是空的，就是因為各級政府機關裡面大概也沒有人專門來負責做這件事情，現行的機制，會不符合這個聯合國的專家的期待真的是，其來有自，如果未來要監測跟評估，應該層級要中央、各級政府機關各個所謂的部會來承接，而不是辦訓機關(構)。聯合國，他們期待的循環，從規劃，設計實施，然後到這個，追蹤，然後最後又回到培訓，那指標的設定，要結合到各級政府有關的職權，由各級政府自己來設定那個指標，才有可能回饋到他們的培訓。政府機關要發展的是屬於所謂的融入式的。最主要的問題就是為什麼國際專家，會覺得我們提供的不是他們要的，因為我們在推動上面，可能我們只做到推動的主管機關應該是高層級的政府單位來做。辦訓機關(構)負責要針對所有的公務人員提供的會比較屬於一般性質，的人權教育的課程。公約主管機關當然就可以跟各級政府機關去合作，協助他們去發展。在推動上面可能還缺了這一塊，各位還要繼續協助，各級政府機關發展跟職務關聯、跨公約的培訓這一塊還是需要。

以上介紹搭配下圖：

■圖1 我國公務人員培訓(含監測與評估機制)現況與未來發展趨勢圖



## 二、會議討論

(一) 請針對未來公務人員人權教育建議分工與推動模式(詳第3-4頁)之可行性提供意見：

行政院人事行政總處公務人力發展學院數位學習組：

### 1. 會議意見

謝謝老師剛剛詳細的說明，總處對於附表，其實有關整合跨公約這個部分的概念，我們非常認同，尤其是現在各機關，針對人權的相關訓練，它包括幾個公約，如人權公約，還有兒權公約跟身權公約，其實各機關為了推動，每年都有辦裡蠻多的相關訓練，在整合上面的這個概念提出，我覺得對各機關來講，不管是在資源的使用，還有整個概念推廣，其實都是很好的策略，剛剛老師有提到，公約要落實，他需要高度職權，也就是業務與專業結合，才能夠真的深化。在每個公務人員的身上，所以其實也有提到後續的執行，甚至是課程訓練的設計，其實是要交由各政府機關，他們自行去設計，才能真的符合自己機關業務型態與專業的課程或訓練內容，我們這邊只是有一點小小的建議，雖然之前書面的意見有先提到，就是其實大家對各人

權公約，它的內容可能沒有那麼的熟悉，所以針對現在各公約，是分屬在不同的主管機關，包括衛福部、法務部甚至性平處等等，那我們自己的感覺是，其實像《消除對婦女一切形式歧視公約》算是落實得比較徹底，因為性平處他有比較多的工具在推動這個部分，所以我們也是期待各機關在設計訓練之前，其實會需要各主管機關，先進行跨機關的協調和整合。

## 2. 書面回覆

(1)本項尚涉各公約主管機關權責，又現行各機關係依各公約主管機關訂定之管考機制辦理相關訓練（如法務部主管之「兩公約人權教育訓練及成效評核實施計畫」、衛生福利部主管之「兒童權利公約教育訓練及成效評核實施計畫」等），運作尚屬合宜，爰建議毋須修正。

(2)又如行政院人權及轉型正義處認現行機制有修正必要，建議由該處統籌規劃，並與各公約主管機關洽商，以建立統一機制，俾各機關遵循執行。

### 臺南市政府法制處 曾博欣 科長：

現況的部分，我們現在的人權教育的現況限制，比較不瞭解社會影響的部分，聯合國專家學者是如何認為我們現在的人權教育可以產生社會影響，因為依據台南市過去的經驗，在鐵路地下化案，民眾在第一次審查的時候，就有跟專家學者表示意見，學者也瞭解，實際上台南市政府，賴副總統時任賴市長的時候，他首先推出，照顧住宅政策，就是讓他們可以成本價購買，其他市政府的市有地，可以蓋住宅，讓民眾搬遷進去，就是維護居住正義的部分，我個人的淺見就是社會影響的部分，有時候是民眾的感受，跟我們公務人員執行的部分有落差，因為公務人員部分還是依法行政，對於第二點，所謂的欠缺實務關聯，我認同老師的看法，但是我自己的個人的看法的話，上次有提到，公務人員依法行政，在行使職權的時候，到底哪個行為有違反到人權公約我是覺得這個才是我們需要去注意的，就我自己個人的感受，其實我對於員警的這個部分，員警在執行一些職務，像桃園就是直接把他們認為的嫌疑犯就把他壓制，然後後續還有一些國賠的案件，我比較關注在這種案例式，然後，才能去回歸到是不是說法律等制度的問題，或者是員警，對於這個法律與人權部分的不夠瞭解，所以就是欠缺實務觀點的部分，我是比較會傾向建議，就是說以後行政院可就中央與地方，就教材的部分可以充分的討論，討論完後，地方政府的人員，才可以就這個教材擔任種子教師，我會比較傾向這樣，然後地方也有一些執行面上的案例，或許就可以當作教材，然後推動，這樣才有辦法整合資源。因為其實現在的做法，就是中央提供一套他們自己的訓練教材，地方有人力的話，可以做，那沒有人力做的話，可能就是參考中央的，但是有時候中央的東西，中央的教材不一定能夠給地方用，因為有時候還是會有落差，其實我覺得中央跟地方就教材的部分，如果能夠做討論的整合，讓那些人在地方再做種子教師的部分，我會覺得可能在效益上也會比較好，然後也可能達成全國一致性，而不是各自運作，各級政府都有一套教材，其實我覺得這個也是資源的浪費。

### 林佳範副教授回應：

好，謝謝台南市，那我簡單的回應一下，第一線實務執法上到底有沒有符合人權、有沒有符合公約？以這個為例子的話，有沒有違反哪個公約，主管機關這邊應該要提供專業協助給地方政府，在職權的行使上面，可以怎麼做？要有比較明確的指示或者是說我在培訓上，如果

有聯合國的文獻，是不是也應該能夠作為參考，就需要公約主管機關，因為你們應該能夠掌握聯合國的文獻，然後能夠滿足地方的需求，這個就是我剛才講的例子，對於這個地方公務人員的培訓，就應該能夠結合到他的職務，也有由下而上的面向，也就是說他們在執行職務過程中，對於到底有沒有違反公約有疑義的時候，應該要能夠建立這樣的平台，一方面是協助他們，另外一方面是更能夠去接近整合公務人員培訓才會對在地的公務人員更有意義，所以以這個為例子來講的話，那就更凸顯，我們現行的培訓，地方政府的主體性，這個部分就應該要有機制，一方面能夠收集這個地方的一些問題，然後反映給各公約主管機關，可是所謂的社會影響評估評估指標參考聯合國的話，應該自己設計比如說我的職責是警察的職責，那要如何設定我的人權教育的社會影響指標，這個應該是由在地的公務人員、機關來設定目標，因為這個目標設定，他們有個叫做 basic study line 就是說我們現在最基礎的現況，未來我們可以達到什麼目標的設定，不是由聯合國的專家來設定，目標應該是各級政府機關設定人權教育的社會影響目標，指標應該是他們自己來設定，社會影響評估，我會覺得應該是結合在人權報告比如說每五年來做才有意義，因為有設定目標，是不是在培訓政策上，就是可以結合這些目標，而且也可以去結合國際審查的一些意見跟看法，這個未來的運作應該會朝向這個方式，那也回應你剛才提到的，所謂的聯合國專家，他不是特別針對台南市政府。第一，我講的是人權部分，不是講居住權部分，那或許有提到我不知道，不過我在講的是，它是放在最前面的、一般性的，有關公務人員培訓，最主要就是我們之前提供給他們的評估，這個涵蓋率多少，有多少公務人員已經受過培訓這個不是他們想要看的評估模式。所以他才會建議，我們應該參考他們的文獻，發展出對人權改善的人權教育，有沒有真的去扣緊你的人權的改善，有一些是比較直接明顯的，如警察執法，其實聯合國有蠻多有關的人權標準，因為我們都還停留在公約比較抽象的部分，沒有辦法去跟一些具體職務的結合，他們其實也有一些相關的標準，這些部分也不可能是公約主管機關辦理，應該是各級政府機關，進行找出有關職權的文獻，然後去培訓所屬公務人員，這個才會是直接有關的，所以這個就凸顯我剛才講的，就是欠缺以各級政府機關作為主體來推動所謂的培訓，包括目標的設定，然後才有可能進行監測與評估，如果目標設定是別人幫你設定，那你如何進行監測與評估，所以一定是各級政府機關辦理，也謝謝台南市政府。

#### 公務人員保障暨培訓委員會培訓發展處 童嘉為副處長：

各級政府的部分在中央跟地方，剛剛老師講到可能各個機關適應自己的需要，自己設定指標，然後我們的培訓政策、要根據這個指標去訂定我們培訓的目標，實務上可能的情形會變成各個機關，他訂定的指標完全可能是差異很大的，公約主管機關彙整國家報告的資料，在前面指標的差異性，如果說差異很大的時候，實務上會不會可能造成在國家報告資料的一個困難或是未來在各個機關間比較性的問題，會不會產生就是太發散了，然後可能在實務上會產生一些問題？

#### 林佳範副教授回應：

是可以，他也是有一定的參考目標是賦權，你如果看過他的那個文獻他強調的是，所謂的增能賦權特別是職權，他會有個核心。先回應一下，每個機關，設定自身的指標，所以每個

機關會設定的不一樣，畢竟職權不一樣，但還是有核心概念，如增能賦權的程度來評估社會影響，屬於不同的職權而設定有不同。

## (二) 請提供關於人權教育監測機制具體建議：

### 公務人員保障暨培訓委員會培訓發展處 童嘉為副處長：

1. 針對 1-2. 鼓勵實施職前和在職訓練的綜合人權教育政策，將此類培訓作為職業資格和晉升的強制性標準。

→牽涉到其他相關的人事法令這個部分的話，這個大概在保訓會這個部分的話，可能沒有辦法去做，我們只能辦理訓練，作為晉升資格要件之一，是否有強制性這個部分的話，可能還要再選不相關的，或是考試院這邊相關的人事法去做相關的、後續的配合調整。

2. 針對 1-4-1、1-4-3、1-4-4、2-1-1、2-1-2

→我們大概有整體性的意見，大概有培訓的學院、政府學院請校長等要設立共同人權中心等等的相關建議案，我們就是以保訓會來講的話，實務作業會有困難度，本會建議，是否由公約主管機關成立人權中心辦理相關訓練的需求評估，我們其他的訓練、辦訓單位或是各級機關，就依照資源中心發展出來的相關需求評估或師資的部分，辦理相關訓練。

3. 學習跟工作環境這個項目，檢視或是相關的內容的話，大概內容指標都是工作環境，沒有學習環境的相關監測指標，這個標題的部分是不是建議可以考量做個修正，因為我們看內容的話，我們的理解的話應該好像都是針對工作環境，並沒有針對學習環境有做相關的指標。

4. 剛剛我們看到在未來公務人員人權教育的部分的話，在各級政府的部分的話，我們看到監測，然後另外還有評估嗎？提供一點小小的意見，根據公務人員訓練進修法，其實目前各級地方政府或中央機關，是有權責要辦理，相關的訓練，公務人員訓練進修法第二條規定，公務人員的在職訓練，其實是由各個機關，例如二級機關部會，或者是縣市政府以上，他們必須要辦理，依照實務上業務的需求辦理，所以其實目前在訓練的機制上其實是有的，其實我們目前的機制，大概就是本會跟人總處辦理，一般公務人員基本的、共同性的職能，其實各級機關政府根據自己業務的需要，在基礎上精進深化，然後這樣共同分工合作的關係，然後完備，其實他們目前就是有機制，他們就應該要辦，剛剛其他先進有講到，其實在性平的部分，都會要求每個政府機關一定要每年辦理性平的相關課程，然後每個公務人員要完成一定時數的性別課程，其實我想未來如果人權教育要深化的話，以我們保訓會或人總的一般訓練的話，絕對是沒有辦法涵蓋所有的權利的公務人員，可能必須要各個機關，然後政府也是有相關法令、公約的相關規範，這樣共同合作下，而且可以針對他們機關業務的屬性，還有人員的需求，深化與個案性，或是業務執行上更密切結合的部分，這樣才可能深化相關的人權教育因為其實就一般機關來講，每個機關的業務屬性跟人權的特性，程度其實是差異很大的，我覺得應該要各機關依照他們業務的需要，還是要有個基本的規範，公務人員每年有一定的成果然後再加上各個機關，依據他們推動業務的需要，他們手邊也許有很多的個案，然後可以針對個案做說明，也許主管機關可以收集這些個案，然後大家有需要的時候，使資源互相流動。

### 林佳範副教授回應：

謝謝保訓會，這個就是我們一直在思考的問題，到底什麼高度辦理。因為聯合國，他期待的應該是政府，比如說剛剛講的，你要不要設立，這個絕對不是保訓會自己來決定，這應該是政策來決定，比如說他在推動人權的培訓上面，需不需要有個專業的資源，比如說地方政府或是中央政府的各級部會機關，比如說以法務部為主體的話，有矯正的人員，然後有檢察人員？然後也有這個所謂的行政執行的人員等等，那共通的需不需要有個人權的中心來提供專業上面的協助，這個當然就是為什麼我一直強調，應該是要拉高到政策高度，才有這個權限決定需不需要設定資源等等，然後回應一下，這個工作跟學習的部分，因為公務人員培訓部分，在學習上面，當然就跟一般的學校的學習是非常不一樣，針對公務人員，是有點整合在一起，有關這些指標，是原汁原味的翻譯聯合國的，那我只是回應一下，就是他為什麼是用學習跟工作環境，因為就培訓來講，他比較不是像學校教育，畢竟學校本身就是學習環境。

表格裡面有執行，是因為要設定目標，然後才能監測目標有沒有執行，指標主要是參考聯合國，是從政府的角度，認為是各級政府應該要做到的，在公務人員培訓的部分，所以才會說，執行評估部分應該是各級政府機關，執行所謂的評估，不會是像保訓會這種單位來做這樣的事情。所以顯然我剛剛還沒有解釋清楚，我們現在提供這個表格，雖然是聽聽你們的意見，因為我們之前也跟這個委辦單位表達，其實我們應該找各級政府機關來聽聽他們的意見跟看法，可是因為現有的機制都還沒有建立好，到底要找誰來做這個也是問題，因為我剛才一開始就說明，因為現況，主要推動的就是公約主管機關跟辦訓單位欠缺各級政府機關，所謂的進行監測和評估的主體，不是辦訓機關(構)與公約主管機關的單位作為監測與評估的主體。

### 公約主管機關 衛生福利部 吳宜姍科長：

1. 主管機關其實是鼓勵大家辦，可是因為我們沒有強制力，所以現在其實很多的單位，他有可能，給我們的報表就會去寫，參加人事行政總處的一些訓練，或者是他們可能就會在機關裡面放一些相關的影片，其實都算，可是並沒有強制力。所以我們才會變成說，也沒有基本的涵蓋率，其實在身心障礙者權利公約這部分是沒有辦法要求的，基本的都沒有，就這個監測的部分我們其實有提供書面的修正意見，然後因為這個表我們比較沒有辦法每個都填。

2. 針對 1-3 面對社會處境不利群體，包括兒童、女性、少數群體、身心障礙者、原住民族等，政府應訂立政策，招募適合與處境不利群體互動的專業人員，並進行特別培訓。→建議改為處境不利群體改為處境不利群體。

就是 1-3 的部份，因為不曉得這個指標，後面如果把它轉換為辦法，會不會再細緻討論他的內容？可是 1-3 的部分，他大概在倒數第四段這邊要招募，適合於我們是建議把這個弱勢族群把它改成是處境不利的群體，與此群體互動的專業人員，進行特別的培訓，可能在各個部門都會有困難，因為畢竟我們的員額，其實都是會受控制的，而且我們會覺得大概應該是所有的公務人員，對於你要服務的對象，應該都要有基本的了解，然後來跟我們處境不利的群體來做互動，所以我們想特別提出來。

3. 針對 3-2 鼓勵透過人權活動、競賽、獎項、獎學金和獎金，肯認並表彰人權成果。

→很好。就是可能會透過一些活動或是競賽方面的部分來鼓勵，不過就公務人員而言，機關比較在意的，可能是敘獎所以建議將列入。

4. 針對 1-4-4 如果可能的話，優先考慮對負責培訓未來人權師資的教育工作者進行培訓，待其完成培訓後返回原機構、組織或工作單位時，可以負責開展人權教育並傳播教材與知識，如此可使培訓計畫事半功倍。在對未來的人權教育師資進行訓練時，訓練方案也應包括人權教育師資培訓方法、內容（課程設計與教材）及規劃。

→其實我們讀了很久，不是很清楚意思，因為又講到這個人權師資，又講到教育工作者，好像就是後面又要返回他的職場去做一些事情，所以這個指標，想說透過這個機會來請教。

### 林佳範副教授回應：

以上的人權師資，應該是針對講師，是希望能夠去訓練別人的，這些人要先進行培訓，我還是提醒，因為他這個涵蓋面向比較是從比較高的政府，所以他有涵蓋政策面的部分，也就是說，主要是要希望以政府高度來思考，在工作環境也好，或者是說在推動培訓的政策上面，有沒有兼顧，比如說剛才提的 1-3，這邊面對社會處境不利群體，包括兒童、女性等等，要訂定政策，然後招募適合與處境不利群體互動的專業人員，已經進行特別培訓，比如說衛福部，是否因為就需要去接觸到這些所謂的處境不利者？那或許本來就已經有，比如說社工師的培訓，有特別針對，所謂的少數族群，應該不是少數，就是所謂的弱勢，剛才建議是用處境不利者，他大概意思是這樣子，所以我還是提醒大家為什麼我們會設定，應該是從政府擬定政策的角度，比如說如果是衛福部來填的話，1-3 就是面對社會這些處境不利群體，是否就會有包括，像身心障礙者的部分，那你們是否有適合的專業人員？是否也有長照人員？這些人員裡面有沒有特別培訓的意思，就是說有沒有針對這些人員做有關的人權教育部分，如果是衛福部來填，社工師、長照人員等，是否有關這些人員的人權教育內容，如果有是否大概就可以在這邊填？所以說這個部分應該是拉到比較高的那個層級才会有政策面，所以為什麼會涵蓋政策，而不是單純的培訓，因為他的對象就是政府，希望由政府機關在落實人權教育上，應該要關注的一些面向，大概是聯合國希望政府在政策上面應該要能夠做到的。

### 行政院人事行政總處公務人力發展學院數位學習組 林詩兒：

針對 3-2 鼓勵透過人權活動、競賽、獎項、獎學金和獎金，肯認並表彰人權成果。

→除了原本文字上的就是其實衛福部的代表也有提到，就是有一些針對訓練結果給予一些敘獎或是獎金，這種正面積極的效應，其實我們都很鼓勵，但是其實在監測指標會有一些針對，就是訓練的結果，如果不如預期，或者是沒有參訓的話，比較消極的措施包括就是像 1-1、1-5，有提到說，人事的審核機制把不遵守人權原則的人排除在文官部門以外等等，這樣的文字感覺比較尖銳一點，而關於不遵守人權原則，其實我們想到的這種排除在文官部門以外的解讀，很容易就會把他想成是免職、停職之類的，所以好奇這個部分的想法，是有這麼的極端還是只是一種那個宣示性的條款。

### 林佳範副教授回應：

這個是聯合國的建議，還是再次強調他是，從一個國家的角度思考審核機制，公務人員也是有相關的懲處機制，若有重大侵犯人權，當然都會有相關的後果，本來的各個單位都會有相關的獎懲機制，至於獎懲機制是否足夠是可以檢討，這樣的機制是建議，也是聯合國所期待的，全世界一百九十幾個國家每一個國家發展程度都不一樣，那我相信我們台灣應該算是發展，比較有一段時間了，所謂的這個人事審核機制，不遵守人權原則，排除在文官部門外，這樣聽有點激烈，但是源自於聯合國面對全世界各式各樣的國家的情況下，聯合國難免會要提醒，這個是基本的機制，所以我覺得我國應該大部分都已經有做到，應該都有這樣的機制，當然就是可以進一步去檢討，比如說教師法教育體系，我比較熟悉教師法，2019年起有關體罰與霸凌學生等情形，他就把它提升到解聘不續聘，然後甚至終身不得擔任老師，類似這樣的機制，在不同的單位，運作是不是合宜，是可以進行檢討。

### **（三）請針對人權教育評估機制具體建議：**

#### 林佳範副教授說明：

監測的部分要有政策決定權的高度，可是評估的部份，基本上，只要參與過人權教育，因為涵蓋的面向就是從規劃，然後設計執行到追蹤，之前第一階段的焦點座談你們都有反應追蹤，大概比較難執行。

我剛才有建議可以參考評估機制所提供的指引，比較不應該是檢核的機制，應是指引，社會影響評估與追蹤評估，如果不是主管機關，大概很難追蹤，主管機關有可能去追蹤所屬公務人員，像你們之前也都反應，根本沒有權力去要求他們，可是如果是上級主管機關，就是可以要求追蹤，所以為什麼培訓需要做監測與評估，主體高度應是各級政府機關，這樣的高度才是符合聯合國所期待的，我們的監測機制也有涵蓋國家行動計畫所包含的績效指標，然後他有特別針對幾個面向，在培訓上面應該要去發展出來，我們也有把它補充進去，監測及相關的指引，其實有整合聯合國的文獻與國家人權行動計畫所含關鍵績效指標所要求的一些面向，我們整合，以指標進行社會影響評估可供培訓單位參考，如果追蹤階段比較難，誰來執行這個評估，然後做到何種地步這個大概只有政府機關才有資源評估而且大概四五年做一次，可是平常的培訓，大家還是可以做需求評估或是設計評量，應該是不會太困難，有沒有講者遴選程序，這個是我們因應績效指標發展出來。

#### 公約主管機關 衛生福利部 吳宜姍科長：

1. 針對 1-4 人權教育與培訓規劃的講者遴選程序

→ 「包括」感覺每一項都要達到，有實務上的困難。

2. 送外部專家審查實務較困難，希望可以在指標上修正為分階段實行。

國家人權行動計畫裡面的指標我們本來就有提供修正文字。如果對於身心障礙者權利公

約的訓練其實是要納入障礙者本身，過去我們會看說他的一些相關的經驗，譬如說他可能跟地方政府一起工作的，這樣的經驗，我們才會把它納進來，目前指標提及講演風格、教學方式，還要做面談等，我們希望說未來的文字如果可以落得比較彈性一點，讓身心障礙者權利公約有獨特性可以被含納進來，我們怕說如果寫包括好像每一項都要達到，我們自己在裡面比較擔心可能會有一些指標，可能是教材或是評估的成果，要送外部的專家來進行審查，我們也會比較建議，畢竟人權教育監測這件事情是可能後續我們要做一個比較長期推動的，我覺得送外部專家審查，可能在現階段會比較困難，是不是在這個計畫裡面，可以讓它是分階段去運作的，對於大家來做這件事情會比較容易一點。

3. 2-3-4、2-3-5，與監測部分文字相似，請問有何不同？

因為我們自己在念的時候就會發現說評估指標，還有很多跟監測指標，其實是一樣的，譬如說這邊的二十六頁的 2-3-4，講的是同儕學習的模式，2-3-5 提出，過程裡面就是要鼓勵大家，帶著他的經驗來都很重要，所以要重視自尊的作用，可是這跟監測指標那邊，其實看起來是一模一樣，那我們也想說，如果有時間，不曉得說這個聯合國在制定這個的部分，同樣的指標，在兩個階段，它是如何來做操作也想要在這邊請教一下

#### 林佳範副教授回應：

我剛才一直在強調那個監測主體不會是那麼，就是各個培訓的單位或是機構，那只是說要反應在這個，所以我們也會覺得這兩個機制性質應該是不太一樣，監測比較是一種，所謂的檢核要去做檢核這個工作，可是這個評估的部份，因為評估就是你，就是希望你有去做，做出那個評估，它比較是指引，就是說建議大家可以這樣做，當然能夠做，沒有辦法這樣做，那我們會結論，那個監測機制裡面，他有特別強調應該要怎麼做，那應該要反映，在這個實際執行上面的時候，應該這麼講，就是這邊就會比較是執行面的評估，比較是執行的東西，那那個監測的部分，因為他監測的面向，就是很廣，包括那個政策，包括那個環境，那當然也有包括一些怎麼去執行的那一些的部分，那個主體應該是非常不一樣的，這個是，那當然這邊就是有一些，就是我們，因為有看到這個在監測機制裡面有提到，那可是我們在這個評估裡面，或許也可以去參考在這個，因為評估他是根據這個不同的執行的，這個不同階段、不同的階段，在執行上面的時候，也可能可以做這樣的參考，所以說這個簡單講，就是說嚴格講聯合國，他其實並沒有，這些東西不是現成的喔。這個是我們去把它拼湊出來的東西，包括這個評估機制，這個是我們參考他的，有關評估的，這些數據應該怎麼去做那他當然裡面也有分成這幾個階段，然後大概也有提到說可以怎麼做可以怎麼做那他的東西嚴格講，他比較像是學習手冊，就是你要去做評估的時候，你就照著他的這樣去做，那我們在這邊，反而把它變成是手冊裡面，詳細講的一些過程跟內容，那你可以去參考他，因為委託單位希望把它發展成為是有指引功能的工具，所以我們就把它變成是類似指引這樣的東西，所以在內容的敘述上面，還有這個，應該是說這個，那我們當然也有去參考，那這個部分跟聯合國沒有關係，這個是比較是我們研究單位這邊有點交互參考，那一些的東西把它轉化在這邊來使用，以上的說明。

#### 高雄市政府公務人力發展中心 林靜如秘書：

辦訓內容要達成所以指標較為困難，且後續需要產出社會影響力的報告，實屬困難，且現行只提供前後測評估，想請問是不是每一項辦訓都需要如此詳細？為什麼課程規劃設計沒有課程終點（基礎、進階），而非只規定時數，且上的課程可能重複？

我是高雄市政府公務人力發展中心看到這樣子的監測跟評估的報表，因為是實際上在辦訓，所以就會想說我今天辦了一些課程，可是我真的有辦法做到，就是這間測跟評估的每個點，像我都必須要能做到嗎？會有這樣的質疑，然後我會想說，如果今天這個這件事情要真的叫地方來做這樣的事情，我們有能力看到這樣的東西，我們就可以做出來，這個就會就會有一點點覺得說，例如說我今天辦了個三小時、一小時這種人權的課程，然後我後端就必須去產出所謂的社會影響評估，會覺得非常的困難，那像我們在辦訓的話，像一般三小時、一天的，如果我們有要產出的話，我們頂多都只是做前後測，讓你瞭解說我們辦完訓，你瞭解的一些基本的基礎，那我們會做到社會影響評估的話，基本上，那個班的時數都已經是比較長的，例如他已經上完了，完整大概三十小時，我們就會在三到六個月，還會再去做這樣子的動作，那我就不曉得說人權的監測和評估，他要求的是，每個有辦到培訓的，他都要做到這麼詳細呢？還是他有決定它一定的，可能是比較長期的或是怎麼樣，然後還有就是剛剛有提到一些性平或什麼，我針對在辦訓上，我一直覺得說我們每年都要求說你可能什麼課，要上幾個小時你什麼課？你每年要上幾個小時，可是我常常會想說為什麼我們的課程在規劃設計的時候，我們都從來沒有畢業過，他只要求你每年要上多少小時，那在這個人權的培訓上，有沒有可能？就是中央這邊再幫我們做出規劃的課程，他也許是我基礎，我必須上完多少小時幾年內上完，接下來或者到進階，我可能有哪些是進階的課程那再接下來，我上完基礎進階，我可以在接下來不管是各個不同類別的人，我上什麼課程這樣的概念，而不是說我每年我都只要我上了幾個小時，然後我就我就我就完成了我的任務，而沒有所謂這種，好像我在學習一步一步最後畢業的概念以上。

### 林佳範副教授回應：

監測評估監測的主體是各級政府機關，且要達成社會影響評估產出。各單位可以做評量的分析，不太可能可以做到社會影響評估產出，指標內要再寫細緻一些，規定權責為各級政府機關。各級政府機關如何轉化，工具如何使用、誰來使用，來不及進行後續的研究，但也可作為後續研究的建議，也可以多做需求評估。

這個是非常實際的，永遠學不完，所以永遠沒辦法畢業，因為現在法規就只是規定說你每個對不對？要多少小時，他是這樣定，他並沒有訂到畢業，這樣的概念，不過我覺得這個是蠻值得思考的，那回到剛才這個高雄市應該是人力發展中心是這邊提供的這個意見這個就是我剛才一直在提醒，到底誰是監測的主題可能不會是就是個別的所謂的在做的這個辦訓機關(構)，或者是說那個，因為的確你如果只是特別是我剛剛一直在強調就是現有機制，就是你們在做的，人權教育要達到社會影響，這個幾乎是很困難的事情，所以說這個不應該是你們來做，你們不應該是這邊講的，這個要去做，所謂社會影響評估了這一塊，可是就是剛才前面提到的，這個規劃設計執行，對不對？那執行成效這塊你們應該是可以做的，就是一般我們講的評量這一塊，你們應該是可以做的事，可是那個追蹤那一塊就比較困難的追蹤跟社會影響，這塊大概是比較

所以我剛才才說這個應該是要由，就是各級政府機關，而且也不是每一次培訓完就坐，應該是個長期的，比如說四五年做一次去評估一下，到底有沒有達到這樣子就好了，而不是說每一次都要做所以這個也提醒我們，就是說，到底誰來執行這個評估機制那個主體，那一般的這種培訓機構，那用這樣的工具要用到哪個地步這個，或許我們也要把它再寫清楚，因為我們現在好像沒有這麼細緻去做區別，那只是初步的，就是我剛剛講的，我們的培訓的缺漏，就是在這個各級政府機關這邊的培訓上面。

剛才實務，副處長好像有提各級政府機關有在做，那就是說這一塊到底怎麼做他有沒有辦法做的是符合我們剛才前面講的就是符合所謂的，這個能夠是整合式，而且是跟職務關聯這一塊的，這個部分可能就我們這一次的這個研究，好像沒有收集到這一部分的資料，所以說這個可能是如果有後續研究，可以再去追蹤，到底這個各級政府機關怎麼做這個培訓然後他有沒有做到這樣。這一塊，因為我們這一次主要還是找辦訓，跟公約主管機關還有各級政府機關、地方政府機關，那地方應該也是類似的分工，因為裡面也是有辦訓單位，也是有公約這個相關的、主責的，這個單位，所以我們這一次比較沒有去問到的就是各級政府機關怎麼去轉化這一塊，那有沒有辦法做到怎麼做到這一塊可能是這個就很抱歉了，因為時間已經快到了，因為我們這個案子也要結案了，十月份就要結案了，所以說可能沒有辦法再做後續的這個，不過可以作為研究的這個後續研究的建議跟參考，這個如果我們建議的這個機制重點，應該是在各級政府機關的，那各級政府機關既有的這個機制裡面，有沒有辦法去承擔？我們剛才講的，包括在做那個政策規劃，然後做監測，然後去做那個評估，有沒有辦法完全照這個我們提供這樣的工具來做這個的確是我們需要再去把它做建議，就是說，到底這些工具要怎麼使用由誰來使用因為他設定的那個主體未必是適合，那這個我剛剛已經特別是那個監測機制的部分，他是政府的角色，他是要有辦法去訂政策的去影響這個制度的，他才有可能去看這樣的指標來回應這樣的指標啦。因為那個設定的主題應該是就是各級政府機關，那這個所謂的評估機制，這一塊，他可以怎麼去落實，不管是辦訓單位，還是說公約主管機關，那是不是也可以去參考到哪一步那就像剛才高雄市的這個人力有提供，就是社會影響，你很難期待他這個三個小時，培訓就會有社會影響，這的確是很實際的。那就像我剛剛一直在講的，聯合國，他其實就是提供了架構，在這個地方到底要怎麼去做那能不能做也的確應該要考量這個實際的這個，包括時間、量能，還有，包括你能夠測到什麼東西。可是就像剛剛前面講的，有一些還是可以參考，比如說要做需求評估這些的部分，這個就是說有哪一些是可以給哪一些主體來做參考的這個部分真的，我們這一次就好像沒有把他設定的那麼細，因為我們就是參考聯合國的那個相關的文獻，然後去把它整理出來這樣的內容不過謝謝。這樣的回饋，的確是提醒我們，就是這個工具，是不是這真的就是適合，是可以在每個培訓單位都去用，它可以怎麼用、用到哪個地步不過我覺得至少他提供的那個架構就是那個循環，就是說我們任何的培訓都要設定目標嘛對不對？

然後都需要去要規劃階段，然後在實際設計的時候就要去設定，目標是這樣，然後再做那個執行的時候，也是要去評量，是不是？那只是說這些評量啊。如果有一些比較短中長期，如果有個更清楚的、設定的話，那如果可以參考，當然是最好，可是最基本的就是，到底這個

主體是誰有這個這麼大的權力來設定這個，因為在做這些，你們這些培訓機構大概也都是短期的很難去做那個長期的那長期的設定要怎麼去設定，然後怎麼跟所謂的社會影響、那個評估怎麼去做結合等等，這個部分，我們這一次真的就是還沒有去詳細的去做這個部分的規劃，所以說這個我們的確應該可以再去思考，那也謝謝提供一些，我們沒有看到沒有想到的這些的角度了，謝謝。

### 三、**結語**

#### 行政院人權及轉型正義處 賴俊兆處長：

謝謝我們老師，很辛苦的就是整理了一些聯合國的資料，然後提供給各機關來做參考，那當然我們今天人全處這邊會做這個委託研究，主要就是說，當然國家行動計畫裡面有要求我們現在過去在做人人權交易的時候很多的重量，然後直方面比較沒有評估的工具跟標準，那這個研究的重點就是希望老師可以，就是研究團隊這邊，可以幫我們來做所謂監測跟評量的可操作性工具，所以剛剛老師有提到說他可能是指引性的一種文件，那這份文件就是將來可以給我們各機關，就是假設我現在要辦各種人權的教育，那我該如何去從開始做這個需求評估開始，或是一直到最后面的這個所謂的培訓的成效評估，我們有個一步、一步的、指引性的文件，可以讓參考，說我在哪個階段，我應該做些什麼事情，而這個事情的成效如何我們都有評估的、參考的指引，這樣子才能夠去回應這個國際人權專家，他們對於我們國內做人權教育，對於質方面，我們有什麼樣子的一種工具也好，或者是實質依照這個工具操作之後，所呈現出來的，後續的成果也好，這樣我們才有辦法有一些相關的東西，可以這個來整理跟呈現所以今天老師有提到說會後如果各機關還有意見的話，歡迎提供書面資料就是各位可以從假設我今天是要這一份，就是將來我們這個要來做填寫的，這一份參考文件的話，這份文件到底符不符合我們國內行政機關或者是辦訓機關(構)所實際上的工作狀況所以像剛剛這個高雄市政府人力中心發展提出來的意見，我覺得很好，就是因為這就是機關實務上面會遇到的跟聯合國他講的一種非高、高標準的，或是說層次比較高的，這個政策性的這種說明的文件，其實位置上面不太一樣的，那我們期待的，大家在將來實務上面是可以來操作，可以做為我們這個指引用文件，所以各位如果方便的話，其實也可以朝這個角度來提供我們研究團隊一些其他的建議，那至於後續這個，如果說這個監督，跟這個評估機制這個文件完備了，如何跟在我們政府機關之間來去推行然後來去這個操作，那這個部分就是後續人員在這邊，會再做下一階段的補充說明，謝謝。

四、**會議結束：**下午 4 點散會。

## 捌、會議照片

■圖 1 會議照片紀錄



■圖 2 會議照片紀錄



■圖 3 會議照片紀錄



■圖 4 會議照片紀錄



## 第二階段諮詢意見彙整

### 監測機制

#### 蔡沛倫老師整體建議：

依據團隊提出之定義，「主管機關」將依據監測機制，「定期管考下屬機關人權教育的實行」，建議確認目前提出之指標是否適用於此等監測關係中。

例如：指標 1-4-1、1-4-3、1-4-6、1-5-1 等。

建議確認「監測的指標」和「檢核的方式與資料」是否切合。

例如：指標 1-4-5、2-2-2 以下等。

指標文字建議語氣統一，例如：若決定使用客觀語氣扼要敘述各項指標，設置該指標之原因等說明即不須納入指標文字內（或許考慮另外加上輔助資料），若決定詳細說明，則建議統一為之；另外，是否加上「應」或「必須」等用語以及文字是否加底線也建議統一。

例如：指標 1-4-4、2-1 下各子項目等。

部分指標敘述最後有加上對應之績效指標（A 至 E），但沒有統一標註。

#### 顏永銘老師建議：

關於研究團隊所提出未來公務人員人權教育分工模式，個人以為有其合理性與必要性。然草案中公約主管機關，行政院人權處，辦訓機關(構)之間的權責劃分以及合作機制，或有進一步釐清之必要。此外，研究團隊規劃讓地方政府於人權教育工作上扮演更積極角色。此等想法固然有其意義，然所謂「地方政府」指涉為縣市政府？鄉鎮區級行政單位？抑或兩者兼有？個人以為有進一步釐清之必要。有鑑於地方層級行政機關人力物力相對有限，要求其承擔「職權相關」人權教育培訓，有其現實層面之困難。六都在資源與人力上或可部分滿足；然縣市政府與鄉鎮區層級單位若未能獲得額外資源與人力，則實現草案規畫之可能性並不高。研究團隊或可在成果報告時，針對此點進一步說明。

對於研究團隊所提出人權教育監測機制具體建議，個人肯定研究團隊消化吸納聯合國相關文件後所發展出之架構。考量行政院人權處長官對於委託案的說明，個人以為無論是監測或評估機制皆可進一步具體化與操作化。首先，UN World Program for Human Rights Education (2nd Phase) Plan of Action 所提供的指引是否須全盤接受，個人以為容或有思考空間。舉例來說，1-5-1「制定人事審核機制，將不遵守人權原則的人排除…」，個人以為此一指標與轉型正義工作的「除垢」關係密切。此一指標固然立意良善，對於剛經歷重大政治轉型，或甫脫離衝突狀態的社會，此一指標有其必要；但是否切合我國當前情況，個人並不能肯定。

此份監測機制涵蓋公務人員，然一般文職人員，執法人員與軍人屬性殊異，其所需之人權教育訓練在內容與型態上也不盡相同。研究團隊對此已有掌握，並以 2-2-2，2-2-3，2-2-4 等指標分別處理。然個人以為這樣的設計是否足夠有待商榷。受限於委託單位之要求以及資源之限制，研究團隊可能無法進一步針對監所人員，警察人員，以及軍人之人權教育指標進行更細部之規畫。然個人以為在一般性的架構外，有必要針對上述特定群體提供更完整之指引，研究團隊可向委託單位提出此建議。

上述 2-2-2, 2-2-3, 2-2-4 指標, 建立採條列式方式呈現各特別群體人權教育所應納入之相關人權規範。這些國際規範並應與我國現有相關法規進行比對, 揭露兩者差異之處, 作為監測與評估之重點。

除員警, 監所人員, 軍事人員外, 個人以為移民署人員有必要增設指標, 以呼應我國社會環境脈絡。

2-3 有關人權教育與培訓課程教學策略, 其核心精神在於提升受訓者參與積極性, 以提升其人權素養。

監測的面向	監測的指標	文字內容是否適切	建議補充或相關資料
1. 培訓政策和其他有關政策	1-1. 審查職前和在職訓練政策, 確定其包括人權培訓, 並將針對受訓者的人權課程作為職前培訓的必修課程。	檢核資料應包括職前訓練課表。(蔡沛倫老師)	本指標非公約主管機關可回應, 查初任公務人員受訓由公務人員保障暨培訓委員會國家文官學院主責; 行政院及其所屬機關人員之在職訓練部分, 由行政院人事行政總處及各機關用人單位主責。(衛福部社家署 CRPD) 行政院(本總處)業自 106 年起, 將「人權教育」納入公務人員每人每年必須完成課程範圍。 依公務人員訓練進修法(以下簡稱訓練進修法)第 2 條第 3 項規定略以, 公務人員專業訓練、一般管理訓練、進用初任公務人員訓練及前項所定以外之公務人員在職訓練與進修事項, 由各中央二級以上機關、直轄市政府或縣(市)政府(以下簡稱各主管機關)辦理或授權所屬機關辦理之。同法第 7 條第 2 項規定略以, 公務人員各種訓練之訓練計畫, 由各主管機關定之。是以, 各主管機關得依訓練進修法相關規定本權責規劃辦理人權教育。爰如規劃以在職訓練課程表作為檢核方式, 建議明列由各主管機關或授權所屬機關審查。(人事總處)
	1-2. 鼓勵實施職前和在職訓練的綜合人權培訓政策, 將此類培訓作為職業資格和晉升的強制性標準。	納入晉升資格之課程的數量/難度應達一定要求(或許在指標敘述加上「適當地作為…」(蔡沛倫老師)	本指標非公約主管機關可回應, 查初任公務人員受訓由公務人員保障暨培訓委員會國家文官學院主責; 行政院及其所屬機關人員之在職訓練部分, 由行政院人事行政總處及各機關用人單位主責。(衛福部社家署 CRPD)

		<p>本會雖是法定訓練（考試錄取人員訓練及各項晉升官等訓練）主管機關，但有關任用或晉升職位之資格，非屬本會權責。（保訓會）</p>	<p>行政院（本總處）業自 106 年起，將「人權教育」納入公務人員每人每年必須完成課程範圍。</p> <p>有關將人權培訓作為職業資格和晉升的強制性標準一節，涉及公務人員任用法及公務人員陞遷法規定，建議洽主管機關銓敘部意見。（人事總處）</p>
<p>1-3 面對社會弱勢群體，包括兒童、女性、少數群體、身心障礙者、原住民族等，政府應訂立政策，招募適合與弱勢群體互動的專業人員，並進行特別培訓。</p>	<p>「少數群體」的含義不夠清楚。（山崎老師）</p> <p>在「培訓」前加上「職前和在職」（蔡沛倫老師）</p>	<p>有關原住民及身心障礙人員之招募，本總處訂有「進用原住民作業要點」及「進用身心障礙人員作業要點」規定，定期追蹤、督促及鼓勵各機關依「原住民族工作權保障法」及「身心障礙者權益保障法」之規定足額進用原住民及身心障礙人員。</p> <p>有關招募適合與弱勢群體互動之專業人員一節，係屬機關首長用人權行使範圍：</p> <p>(1)各機關得視需求，採外補或將職缺提列所需職系及考試類科遴選專業人才，如現有類科或專業應試科目不足以遴選合適之專業人員，用人機關可透過新增類科或修正應試專業科目等方式調整，惟此涉及考選規定，建議洽主管機關考選部意見。(2)另建議仍宜由各機關綜合考量機關特性、單位業務推展及用人需求等因素審酌進用適任人員，無須訂定相關政策予以規範。（人事總處）</p>	<p>有關原住民及身心障礙人員之招募，本總處訂有「進用原住民作業要點」及「進用身心障礙人員作業要點」規定，定期追蹤、督促及鼓勵各機關依「原住民族工作權保障法」及「身心障礙者權益保障法」之規定足額進用原住民及身心障礙人員。</p> <p>有關招募適合與弱勢群體互動之專業人員一節，係屬機關首長用人權行使範圍：</p> <p>(1)各機關得視需求，採外補或將職缺提列所需職系及考試類科遴選專業人才，如現有類科或專業應試科目不足以遴選合適之專業人員，用人機關可透過新增類科或修正應試專業科目等方式調整，惟此涉及考選規定，建議洽主管機關考選部意見。(2)另建議仍宜由各機關綜合考量機關特性、單位業務推展及用人需求等因素審酌進用適任人員，無須訂定相關政策予以規範。（人事總處）</p>
<p>1-4 有關人權教育的制度化：</p> <p>1-4-1 為公務人員、執法人員和軍事人員提供人權培訓，不應僅為個別官員開設一次性的培訓課程，而應鼓勵設立一個健全的國家培訓機構，使有關部門及其應當服務的社會各界都參與其中。</p>	<p>設立一個國家培訓機構是不是政府的責任？需要受監測的下屬機關問這個問題嗎？（山崎老師）</p> <p>「個別官員」建議改為「特定人員」；若認為有需要設立國家性機構，似乎不適合放在監測指標（既然監測機制之定義指的是主管機關管轄下屬機關）。（蔡沛倫老師）</p>	<p>本指標非公約主管機關可回應。（衛福部社家署 CRPD）</p> <p>為應國家文官培訓及辦理公務人力訓練及發展等業務，現行已設有相關訓練機構（例如國家文官學院及本總處公務人力發展學院【以下簡稱人力學院】），地方政府亦設有公務人力發展中心，渠等配合政策均有辦理人權相關課程。</p> <p>次查中央行政機關組織基準法對於機關（構）內部組設建制標準及設置個數定有明文，各機關（構）之內部單位均允宜在力求精實、提高行政效能之原則合理配置。</p> <p>考量人權教育執行及評估人權教育成果，與增設組織尚無直接關連，且為免疊床架屋，爰此 2 項指標均建議不予明列。（人事總處）</p>	<p>本指標非公約主管機關可回應。（衛福部社家署 CRPD）</p> <p>為應國家文官培訓及辦理公務人力訓練及發展等業務，現行已設有相關訓練機構（例如國家文官學院及本總處公務人力發展學院【以下簡稱人力學院】），地方政府亦設有公務人力發展中心，渠等配合政策均有辦理人權相關課程。</p> <p>次查中央行政機關組織基準法對於機關（構）內部組設建制標準及設置個數定有明文，各機關（構）之內部單位均允宜在力求精實、提高行政效能之原則合理配置。</p> <p>考量人權教育執行及評估人權教育成果，與增設組織尚無直接關連，且為免疊床架屋，爰此 2 項指標均建議不予明列。（人事總處）</p>

<p>1-4-2 審查所有現行職前和在職培訓課程，將人權原則與標準明確納入所有相關學科，並且適當開發具體的人權培訓課程。</p>	<p>若要檢視是否納入人權原則/標準，課程表本身可能不足，應納入課程大綱或其他相關資料。(蔡沛倫老師)</p>	<p>本指標非公約主管機關可回應，另建議釐清「相關學科」所指意涵。(衛福部社家署 CRPD)</p> <p>審查人權教育課程原則及標準，建議明列由行政院人權及轉型正義處(以下簡稱人權處)統一作整體規劃及審查，以收事權統一之效。(人事總處)</p>
<p>1-4-3 鼓勵在文官人員培訓學院、政府學院、警校及軍校中，皆創設具有共同人權理念的人權中心。(B)</p>	<p>「政府學院」指的是什麼?(山崎老師)</p> <p>若認為有需要設立此等中心，似乎不適合放在監測指標(中心設立與否可能不是受管考之下屬機關職權上可決定事項)。(蔡沛倫老師)</p> <p>本項建議由公約主管機關成立人權中心，並進行訓練需求評估及人權師資培育，以及提供各級辦訓機關(構)配合辦理。(保訓會)</p>	<p>本指標非公約主管機關可回應。(衛福部社家署 CRPD)</p>
<p>1-4-4 如果可能的話，優先考慮對負責培訓未來人權師資的教育工作者進行培訓，待其完成培訓後返回原機構、組織或工作單位時，可以負責開展人權教育並傳播教材與知識，如此可使培訓計畫事半功倍。在對未來的人權教育師資進行訓練時，訓練方案也應包括人權教育師資培訓方法、內容(課程設計與教材)及規劃。(B)(C)</p>	<p>句子有點長，不像一個指標。(山崎老師)</p> <p>監測指標敘述中似乎不需要說明指標之用意，建議刪除「如此可使培訓計畫事半功倍」。(蔡沛倫老師)</p> <p>本項建議由公約主管機關成立人權中心，並進行訓練人權師資培育，以及提供各級辦訓機關(構)配合辦理。(保訓會)</p>	<p>除公約主管機關辦理培育種子師資外，各機關係依訓練進修法相關規定本權責規劃辦理人權教育，其目標並非培育人權師資。</p> <p>又人力學院人權課程師資皆為外聘人權領域專業師資，課程目標係為使參訓公務人員瞭解人權主要內涵及其發展趨勢。綜上，本項指標建議排除非公約主管機關或不予明列。(人事總處)</p>
<p>1-4-5 考慮為不同的職業群體提供誘因，以鼓</p>	<p>此指標要求的是「考慮」設置誘因還是確實設</p>	<p>經洽人權處瞭解，本項指標所稱不同職業群體係指軍人、警察等人員，爰建議洽主管機</p>

<p>勵其參與人權培訓方案。</p>	<p>置誘因？建議確認方向並調整檢核方式以符合指標要求。(蔡沛倫老師)</p>	<p>關國防部及內政部警政署意見。(人事總處)</p>
<p>1-4-6 根據各國的制度，建立對制度化人權培訓的評估機制，針對培訓的效果進行分析與評估</p>	<p>受監測的下屬機關能否自行參考各國的相關制度？(山崎老師) 對各國制度的研究似乎是主管機關為設置培訓和評估機制所為的工作，可能不是用以監測受管考機關之指標。(蔡沛倫老師) 說明：建議指標修正為「建立人權培訓課程實施成效評估機制，瞭解受訓人員學習狀況」。(保訓會)</p>	<p>「建立對制度化人權培訓的評估機制」應為行政院人權處刻正建立之機制，非公約主管機關可回應。另「各國」建議修正為「我國」，且該指標內容後段涉及分析及評估，與監測指標無關，似可刪除。(衛福部社家署 CRPD) 有關培訓效果之分析及評估機制，建議本項指標明列由人權處辦理。(人事總處)</p>
<p>1-5 人權培訓不應該脫離整體人權能力建構的框架獨自進行，所以必須對該行業的相關政策法規也進行審查，以確保沒有違反人權標準，並明確促進該職責對人權的貢獻： 1-5-1 制定人事的審核機制，將不遵守人權原則的人排除在文官部門、執法部門和軍隊以外。</p>	<p>不確定「該行業」指的是？另外，監測指標敘述中似乎不需要說明指標之用意，建議刪除「人權培訓不應該脫離整體人權能力建構的框架獨自進行，所以必須…」等用語；最後，公務人員等資格等規範之修訂是否為受管考機關可決定？建議確認。(蔡沛倫老師)</p>	<p>本指標非公約主管機關可回應。(衛福部社家署 CRPD) 有關將不遵守人權原則的人排除在公部門一節，因公務人員之免職，涉及公務人員任用法等規定，建議洽主管機關銓敘部意見。(人事總處)</p>
<p>1-5-2 符合平等、不歧視、尊重、尊嚴、公正和透明等人權原則的公務人員、執法人員和軍事人員的招聘、評估、補償和紀律政策。</p>	<p>公務人員等招聘、評估、補償和紀律等規範之修訂是否為受管考機關可決定？建議確認。(蔡沛倫老師)</p>	<p>本指標非公約主管機關可回應。(衛福部社家署 CRPD) 有關可執行平等、不歧視、尊重、尊嚴、公正和透明等人權原則的公務人員招聘政策一節： (1)各機關得視其用人需求，將職缺提列所需職系及考試類科遴用專業人才，如現有類科或專業應試科目不足以遴選合適之專業人員，用人機關可透過新增類科或修正應試專業科目等方式調整，因涉及考選規定，建議洽主管機關考選部意見。 (2)又招聘政策尚涉及公務人員任用法及公</p>

			<p>務人員陞遷法等規定，建議洽主管機關銓敘部意見。</p> <p>3. 有關公務人員之評估、紀律政策一節，涉及公務人員考績法與公務人員服務法等規定，建議洽主管機關銓敘部意見。(人事總處)</p>
	1-5-3 訂定禁止性別歧視或性騷擾的政策。	<p>受管考機關的角色可能不是「制定」此等政策，且若要與人權教育結合，應強調的或許是要向人員說明和推廣此等政策。(蔡沛倫老師)</p>	<p>本指標無關培訓或其他有關政策，建議刪除。(衛福部社家署 CRPD)</p> <p>茲以公、私部門禁止性別歧視或性騷擾業已規範於性別平等工作法等相關法令，落實相關政策應屬可行。</p> <p>惟本項指標涉及性別平等工作法、性騷擾防治法等規定，建議洽主管機關勞動部及衛生福利部意見。(人事總處)</p>
	1-5-4 以及可能特別影響到人權的具體職業任務之規定(例如，在執法方面，下達長期有效的通令，包括武力和槍械的使用，或對暴力侵害婦女案件作出迅速和有效的互動)，以避免人權的侵害。	<p>不懂意思。(山崎老師)</p> <p>用語上似乎缺少一開始的動詞；另外，監測指標敘述中似乎不需要說明指標之用意，建議刪除「以避免人權的侵害…」等用語。(蔡沛倫老師)</p>	<p>本指標非公約主管機關可回應。(衛福部社家署 CRPD)</p> <p>經洽人權處瞭解，本項指標所稱特別影響到人權的具體職業係指軍人、警察等人員，爰建議洽主管機關國防部及內政部警政署等機關意見。(人事總處)</p>
2. 培訓程序和工具	<p>2-1 關於培訓的方法和做法，應在下列研究和過去經驗的基礎上，發展人權培訓：</p> <p>2-1-1 須針對受訓者來設計課程：</p> <p>2-1-1-1 無論他們是員警、醫護人員、外交人員、軍人還是發展專業人才，必須直接針對學習者的情況，按照他們的需求安排培訓。</p>	<p>這裡的「軍人」跟 1-5-2 的「軍事人員」意思不一樣嗎？(山崎老師)</p> <p>建議刪除「無論…必須」。(蔡沛倫老師)</p>	<p>同整體性意見說明。(衛福部社家署 CRPD)</p> <p>人力學院係辦理公務人員一般性在職訓練，至員警、醫護人員、外交人員或軍人等專門職業別之訓練係由各主管機關辦理，爰建議洽主管機關內政部警政署、衛生福利部、外交部及國防部等機關意見。(人事總處)</p> <p>有關 2-1、2-2 需針對受訓者設計課程培訓內容、開發不同教材等節，「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫(109-112 年)」，係請各機關參考本處之公版教材，建置 CEDAW 與機關業務關聯之教材，並於教育訓練時搭配使用，研討 CEDAW 與業務之關聯與應用，本處透過 2 年 1 次性平考核，引導各機關依不同業務人員來設計課程。(行政院性別平等處)</p>

<p>2-1-1-2 應對培訓課程進行評估，確認接受培訓的目標機構或群體的培訓需求，以便分析學員的職業責任、經歷、期望、個人背景和願望，及其人權知識和技能水準。(E)</p>	<p>培訓的目標以及(?)機構或群體的培訓需求(山崎老師) 目前用語中無法直接判斷要評估什麼是向，應該是要確定培訓課程符合受訓者需求?(蔡沛倫老師) 本項建議由公約主管機關成立人權中心，並進行訓練需求評估，以及提供各級辦訓機關(構)配合辦理。(保訓會)</p>	<p>同整體性意見說明。(衛福部社家署 CRPD)</p>
<p>2-1-1-3 訂立具體的學習目標(培訓後學員在知識、態度、行為和技能方面的預期變化)。(A)</p>		<p>建議檢核方式與資料欄位調整為「含課程學習目標的文件。」，以資明確。依建議文字調整後可執行。(衛福部社家署 CRPD) 人力學院訓練課程業於撰寫實施計畫時訂有研習目標，並於研習後實施學員訓後問卷，調查該研習班所規劃的課程內容符合學員(工作)需求或是否可增進個人(工作)所需知能等問項，學員亦可於開放性意見提供意見回饋建議。 又數位課程僅瞭解學員於培訓後立即施作測驗知識面的瞭解程度，學員之態度、行為和技能方面的預期變化無法瞭解。(人事總處)</p>
<p>2-1-1-4 應設計評估策略，特別是如衡量學習目標的實現程度。(A)(E)</p>		
<p>2-1-2 須與受訓者背景相關並具實用性的內容：培訓素材應圍繞與學員日常生活直接相關的人權標準和實踐。學員不僅需要瞭解「人權」是什麼，而且需要知道如何在現實生活中加以運用。因此，培訓內容的</p>	<p>可能不僅是與受訓者「背景」相關，亦可能包括其工作、需求或興趣；另外，建議刪除「學員不僅需要瞭解「人權」是什麼，而且需要知道如何在現實生活中加以運用。」。(蔡沛倫老師)</p>	<p>有關「…培訓內容的設計應該圍繞學員的工作職能，…」的部分有難度，同整體性意見說明。(衛福部社家署 CRPD)</p>

<p>設計應該圍繞學員的工作職能，以及如何在實際工作業務中運用人權，尤其重點應放在具體可能遭遇的人權問題之上。(A)(C)</p>		
<p>2-1-3 須參與式和提升敏感度的訓練技巧 (participatory and sensitizing training techniques): 為保證學員的積極參與，培訓方案應採用各種創造性的參與式培訓技巧，包括自由討論會、角色扮演、小組學習、案例研究、專題小組討論和實地訪問，需要的話可使用視聽器材輔助。設計良好的練習可以使學員意識到，自己有可能導致侵犯人權的行為(例如，加強學員對自身態度或行為中的性別或種族偏見的認識)，也有效促進並捍衛人權。(D)</p>	<p>「須參與式」中間是否有缺字(例如:「須使用參與式」)?建議刪除英文。(蔡沛倫老師)</p>	<p>人力學院提供「教學方法調查表」,講師得自主填列。(人事總處)</p>
<p>2-1-4 須同儕學習:透過同儕學習,例如,讓員警和軍人接受同儕培訓,比起單向式的師生講授模式更能達到良好成效。這種模式可以確保培訓講師接觸並體認到不同類別的受訓者所處的獨特職業文化或氛圍。同時,職訓教師應得到人權專家的協助和支持,以確保整個培訓過程中,人權標準得到充分地反映。同樣,應該促</p>	<p>「同儕學習」和「單向式師生講授」不是完全互斥的方式,或許應追求的是不同學習方式達成良好的平衡,目前指標用語的寫法看起來要求僅使用同儕學習方式。(蔡沛倫老師)</p>	<p>文義待釐清,尚難以回復。應釐清「同儕學習」所指意涵,本指標初步檢視應在相同職場才可執行。(衛福部社家署 CRPD)</p> <p>尊重授課講師依課程性質評估宜採講授式、分組討論、個案教學或實體參訪等模式上課,非僅單向式的師生講授模式學習。(人事總處)</p> <p>監測指標包含職訓教師應得到人權專家的協助和支持,爰建議檢核方式與資料增列,人權專家名單及協助方式。(衛福部社家署 CRC)</p>

<p>進同業之間的國際培訓活動和交流。(D)(B)</p>		
<p>2-1-5 須重視自尊的作用：在重視學員學習過程的自尊維護方面，應鼓勵受訓學員將他們的專業知識和實際經驗帶到培訓課程，這將對培訓活動有所助益。培訓講師應該設法創造一種氛圍，有利於彼此交流知識和經驗，並承認學員的專業知識。由於學員都是實務工作者，因此任何有意義、有成效的培訓活動都應該鼓勵他們把豐富的經驗帶到培訓班，並在學習過程中積極汲取這些經驗，讓學員體認他們既可以學到東西，也可以作出貢獻。(D)</p>	<p>句子有點長。不太像一個指標。(山崎老師) 建議一開始的用語除「自尊」外加上「專業及經驗」(蔡沛倫老師)</p>	<p>建議檢核方式與資料欄位調整為「學員的課程回饋表(滿意度問卷調查等方式瞭解學員參訓狀況的問卷)」，並補充說明相關檢核項目，以資明確。依建議文字調整後可執行。(衛福部社家署 CRPD)</p> <p>人力學院於研習後實施學員訓後問卷，學員亦可於開放性意見欄提供回饋建議。(人事總處)</p>
<p>2-2 在培訓內容方面，應依照公務人員、執法人員和軍事人員不同的職業屬性，開發不同的教材內容，反映其作用、責任和機構(組織文化)，例如：</p> <p>2-2-1 公務人員可能包括的專業人員範圍很廣<sup>42</sup>，這一範疇的人權培訓內容會有很大區別。例如，當國家為公共利益而採取的行動可能威脅到弱勢群體的人權時</p>		<p>建議調整為「例如：2-2-1 公務人員可能包括的專業人員範圍很廣<sup>43</sup>，這一範疇的人權培訓內容會有很大區別。例如，當國家為公共利益而採取的行動可能威脅到弱勢特定群體的人權時(如兒童、女性、年長者、身障人士身心障礙者、受刑人、難民和移民)，社會工作者需要保障對其人權的保護。」，以資明確。同整體性意見說明。(衛福部社家署 CRPD)</p> <p>人力學院係辦理公務人員一般性在職訓練，至社會工作者和外交人員等專門職業別之訓練係由各主管機關辦理，爰建議洽主管機關衛生福利部及外交部等機關意見。(人事總處)</p>

<sup>42</sup> 參考(OHCHR & UNESCO, 2012, 38)〈世界人權教育二階段〉所提出公務員定義—根據國家法律和政府架構，可能包括政府部門的官員和決策者、外交官，地方政府、市政府，以及財政和經濟機構的僱員，公共衛生專業人員和社會工作者

<sup>43</sup> 參考(OHCHR & UNESCO, 2012, 38)〈世界人權教育二階段〉所提出公務員定義—根據國家法律和政府架構，可能包括政府部門的官員和決策者、外交官，地方政府、市政府，以及財政和經濟機構的僱員，公共衛生專業人員和社會工作者

<p>(如兒童、女性、年長者、身障人士、受刑人、難民和移民)，社會工作者需要保障對其人權的保護。因此對社會工作者的人權培訓應該著重於對弱勢群體的認識與保護。對地方政府官員的人權培訓可能將重點放在良善治理背景下的人權標準上即透過透明、負責的政治和制度性過程，並鼓勵公共參與。外交人員的人權培訓可以著重在強調國際人權文書和機制等內容，因為外交人員有責任確保本國對國際人權機制的投入。(C)</p>		<p>有關 2-1、2-2 需針對受訓者設計課程培訓內容、開發不同教材等節，「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫(109-112 年)」，係請各機關參考本處之公版教材，建置 CEDAW 與機關業務關聯之教材，並於教育訓練時搭配使用，研討 CEDAW 與業務之關聯與應用，本處透過 2 年 1 次性平考核，引導各機關依不同業務人員來設計課程。(行政院性別平等處)</p> <p>依現行「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」第四點明定評估機關人員需求並提供學習回饋方式、第五點引導各機關以多元形式辦理訓練；第六點明定將各學習資源整合於行政院性別平等會網站等；「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫(109-112 年)」，考量公務人員官職等及所需訓練內容之差異，訓練對象已區分一般公務人員及主管人員，鼓勵各機關針對不同職等及專業背景之公務人員，採取不同授課方式及內容；如一般公務人員以講師授課方式進行，並鼓勵部份時數以案例進行分組討論；主管人員則建議採工作坊、座談、研討方式進行培訓，就其主管業務與 CEDAW 之關聯性進行討論或情境案例分組討論。(行政院性別平等處)</p>
<p>2-2-2 對員警的人權培訓應包括各種涉及員警職能的人權標準，例如：警方調查方法、搜索和扣押、逮捕、拘留與羈押、武力和槍械的使用、在內亂、緊急狀態和內部衝突時維持治安、合法的人群管制措施等。對員警的人權培訓也應側重於需要特別保護的群體，如青少年、婦女、移民、難民和身心障礙者。面對不同的受眾，培訓也可以將人權觀點納</p>	<p>不太像一個指標。(山崎老師)</p> <p>應補充檢核的方式與資料。(蔡沛倫老師)</p>	

<p>入警方的指揮、管理與監督事務，也包括制定警察職權行使標準、行為準則、入職和在職培訓、公平和非歧視性的招聘程序、新聘人員的篩選過程、社區治安策略、建立投訴機制，以及對侵犯人權的事件展開迅速和公正調查的義務。(C)</p>		
<p>2-2-3 對監所人員的人權培訓應使學員熟悉監獄工作中的國際人權標準，促進對監所人員工作中的人道、有效手段的檢查，和對民主社會中法律和司法職能的檢查，並使學員能夠將此內容納入日常工作。它可以包括下列各方面的人權標準：為受刑人和被拘留者提供的設施；受刑人的身心健康，包括愛滋病毒（愛滋病）；青少年、婦女、身心障礙者、還押犯等特殊受刑人和被拘留者的處遇；監獄紀錄；監獄的行政、紀律和申訴程序；使用武力；懲罰和救濟程序；正當程序和投訴；與外界的接觸，包括家人、法律諮詢和醫事人員；信仰和參與宗教儀式自由；監獄勞動（如工作條件、薪酬）；教育和娛樂。(C)</p>	<p>不太像一個指標。(山崎老師) 應補充檢核的方式與資料。(蔡沛倫老師)</p>	
<p>2-2-4 軍事人員需要接受的國際人權規範和標</p>	<p>不太像一個指標。(山崎老師)</p>	<p>本指標限國防部回覆。</p>

	<p>準的培訓，這些規範和標準涉及到與衝突有關的任務，以及現代職業軍人作戰之外的職責。這些職責越來越多包括一般社會民事治安責任、在緊急狀態下維持秩序和公共安全、參與國際維和行動。若要以專業和人道主義的方式有效履行這些職責，需要瞭解並意識到各項人權標準，以及將其運用在軍隊日常工作中的技能。然而，傳統的軍隊培訓顯然不包括人權培訓，多數只提及關於武裝衝突國際法（或人道法），如 1949 年日內瓦公約及其附加議定書。</p> <p>(C)</p>	<p>應補充檢核的方式與資料。(蔡沛倫老師)</p>	
	<p>2-3 在培訓工具方面，開發能體現上述方法論的培訓資料。對於現行的課本和手冊應審查和修訂，以確保其內容是針對受訓者所設計，且符合人權原則。(C)</p>	<p>有關人權教育與培訓課程教學策略，其核心精神在於提升受訓者參與積極性，以提升其人權素養。個人以為目前所提出的指標，多為敘述性說明，宜適度縮減。在監測指標上，或可納入限制講授(lecture)課程以及開設PBL(problem-based learning)課程的量化指標。(顏永銘老師)</p>	<p>應釐清「培訓資料」所指意涵，以資明確。CRPD 公約主管機關並無正式編制人力，難以針對其他單位之課本和手冊進行審查和修訂。(衛福部社家署 CRPD)</p> <p>人力學院辦理之人權相關訓練，其上課教材係由授課講師自行編訂。(人事總處)</p>
<p>3. 學習和工作環境</p>	<p>3-1 制定並採用明確且共同的政策說明，例如職員和官員的行為和職業道德守則、雇主的行為守則，明確地將人權標準納入所有工作領域，如僱員權利與責任</p>		<p>說明：</p> <p>本指標非公約主管機關可回應，且難以清楚理解本指標實質意涵，以及本指標於公務體系之適切度。(衛福部社家署 CRPD)</p> <p>有關涉及公務人員行為道德及守則等一節，涉及公務人員服務法等規定，建議洽主管機關銓敘部意見。(人事總處)</p>

之章程中。		
3-2 鼓勵透過人權活動、競賽、獎項、獎學金和獎金，肯認並表彰人權成果。		<p>建議調整為「鼓勵透過人權活動、競賽、獎項、獎學金、獎金及敘獎等方式，肯認並表彰人權成果。」以資明確。另檢核方式與資料欄位，語句不順建議調整。依建議文字調整後可執行。(衛福部社家署 CRPD)</p> <p>考量 CRPD 公約主管機關並無正式編制人力，難以辦理並執行人權活動及競賽等其他方式。考量相關人力配置後，「敘獎」為公約主管機關較為可行之辦理方式。惟，其他機關可視其人力配置辦理人權活動等方式。(衛福部社家署 CRPD)</p> <p>有關獎金部分，發給獎金對象如為軍公教員工，且具跨主管機關或區域性競賽性質，得由主管機關依行政院訂定之「跨主管機關及區域性競賽活動核發獎金或等值獎勵支給表」辦理。(人事總處)</p>
3-3 鼓勵執法人員、地方政府和軍隊及其他人員之間的交流，包括正式通過人權相關之行動計畫（例如，消除種族主義、歧視、性別暴力等的行動計畫）。		<p>有關執法人員、地方政府和軍隊及其他人員之間的交流，建議洽主管機關國防部及內政部警政署意見。(人事總處)</p>

## 評估機制

評估 面向	評估指標	文字內容 是否適切	工作執行 可能性	其他建議
1. 規劃的階段：需求評估				
1-1 <u>人權需求</u> 的評估：	1-1-1 規劃人權教育與培訓計畫時應考量社群或組織所面對的人權議題，包含：社群或組織常見人權爭議（新聞或申訴案件）、社群或組織人權議題的調查結果。(A)			
	1-1-2 規劃人權教育與培訓計畫時應考量受訓對象的實用性工作內容、職權或環境與其能促進人權改善的角色。(A)		如由公約主管機關辦理訓練，考量面向包含受訓者之實用性工作內容及職權，涉及範圍過廣，無法執行。(衛福部社家署 CRPD)	
1-2 <u>人權教育與培訓受訓對象需求</u> 的評估：	1-2-1 規劃人權教育與培訓計畫時應考量受訓對象的特質如年齡、性別、文化、語言、身心障礙、教育程度、既有的人權知識、技能、態度和經驗與動機，建議可事先觀察或訪談受訓對象需求或蒐集受訓對象的基本資料。(A)	<ol style="list-style-type: none"> <li>說明：建議由公約主管機關進行訓練需求評估，並提供各級辦訓機關(構)配合辦理。(保訓會)</li> <li>如何認定受訓對象之「文化」、「技能」等特質之定義、標準。(衛福部社家署 CRPD)</li> <li>在台灣性別這個概念都包含 gender 跟 sexuality 嗎？需不需要也提到族群 (ethnicity)？(山崎老師)</li> <li>我認為如果是要讓公務人員人權評估機制，應該是要對他們的</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>說明：同左。(保訓會)</li> <li>基於公約主管機關角色，是針對各中央及地方政府機關辦理一般性示範性教育訓練，故難以在教育訓練規劃前期（需求評估階段），即針對所有潛在的可能受訓對象進行基本資料相關調查。(衛福部社家署 CRPD)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>與監測指標 2-1-1 有重疊之虞 (衛福部社家署 CRC)</li> <li>與監測指標 2-1-1 有重疊之虞 (衛福部社家署 CRC)</li> <li>須先釐清是否針對一般公務人員亦採此一評估方式？可能需要聘請專業課程規劃團隊執行；且執行速度要能趕上人員流動速度。(法務部)</li> </ol>

		業務職掌、目前推動政策或計畫特質、曾經受那些人權教育培訓課程有所了解，而不是去看他們的基本資料。 (周怡君老師)		
	1-2-2 規劃人權教育與培訓計畫時應考量受訓對象的人權教育經驗與學習動機，建議可事先觀察或訪談受訓對象需求或蒐集受訓對象的基本資料、進行受訓對象的「增能賦權」 <sup>44</sup> 評估。(A)			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 與監測指標 2-1-1 有重疊之虞(衛福部社家署 CRC)</li> <li>2. 須先釐清是否針對一般公務人員亦採此一評估方式？可能需要聘請專業課程規劃團隊執行；且執行速度要能趕上人員流動速度。(法務部)</li> </ol>
1-3 人權教育與培訓規劃能達成具體變化的評估：	1-3-1 規劃人權教育與培訓計畫時應能先行瞭解培訓所要達成的具體變化，如參考國際人權標準、國內的人權指標、國際審查的結論性意見等，或評估受訓對象需求。(A)			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 與監測指標 2-1-1-3 有重疊之虞(衛福部社家署 CRC)</li> <li>2. 評估受訓對象需求的難度說明如前述。各部會機關是否皆須自行撰寫各自之人權教育與培訓計畫？(法務部)</li> </ol>
	1-3-2 撰寫人權教育與培訓計畫時應能描述培訓要達成的具體變化，如參考國際人權標準、國內的人權指	說明：建請酌修指標文字，使其意涵簡明易懂，並能提供據以執行之具體明確指標。(保訓會)	本指標涉及人權教育(立即)指標(按：立即的結果在於認知與態度的轉變)，考量辦訓機關(構)	1. 1-3-1 與 1-3-2 內容相近，建議合併或刪減(衛福部社家署 CRC)

<sup>44</sup> 人權教育工作的目標，即在於「增能賦權」(empower)，且此為人權教育評估的主要內容；「增能賦權」，在於「可被聽見」、「挑戰支配服從關係」、「理解支配服從的結構與社會成員的位置」、「發展轉變的策略」、「進行動員行動」、「主張權利」等面向。(OHCHR & Equitas, 2020,

	標、國際審查的結論性意見等，評估受訓對象需求或發展「人權教育(直接)指標」 <sup>45</sup> 。(A)		所在多有，建請由公約主管機關提供統一評估指標，以使評鑑向度一致化、標準化，並回饋予公約主管機關評估參考。(保訓會)	2. 評估受訓對象需求的難度說明如前述。各部會機關是否皆須自行撰寫各自之人權教育與培訓計畫?(法務部)
1-4 人權教育與培訓規劃的講者遴選程序：	1-4-1 依據國際人權標準、國內的人權指標或需求評估資料明確確定講者的選拔目標和需求，確定講者遴選的主題和領域。(B)			
	1-4-2 透過不同方式或管道尋找潛在的專業講者，包括內部推薦、外部推薦、專業機構、學術團體、民間/社會團體等。(B)	透過不同管道尋找師資，如果要回應由各業務單位的人員接受培訓之後回原單位去擔任講師，請增加政府機關人員這部分(周怡君老師)		1. 一般實務做法建議免列為指標(衛福部社家署CRC) 2. 「包括」感覺每一項都要達到，有實務上的困難。(衛生福利部) 3. 送外部專家審查實務較困難，希望可以在指標上修正為分階段實行。(衛生福利部)
	1-4-3 建立明確遴選標準，包括專業知識、經驗、表達能力、講演風格、教學方式與具體經驗等。(B)	建議調整為「建立明確遴選標準原則，包括專業知識、經驗、表達能力、講演風格、教學方式與具體經驗等。(B)」，以資明確。(衛福部社家署CRPD)	1. 考量CRPD強調教育訓練計畫要能反映障礙者經驗的多樣性，並將障礙者納入培訓團隊，似不宜就	

<sup>45</sup> 培訓所要達成「結果」(result)的「具體變化」，應能轉化為可評估之「人權教育指標」，以利後續進行「遷移與影響評估」；指標發展，也有相應的「最終」(ultimate)、「中間」(intermediate)、「直接」(immediate)的結果變化；人權教育的最終結果在於「增能賦權」(empower)的社會實踐，中間的結果在於行為與表現的改變，直接的結果在於認知與態度的轉變。(OHCHR & Equitas, 2020, 17-27)

			障礙者的「障礙經驗」進行審核，故難以有一套明確遴選原則，實務上難以達成。 (衛福部社家署 CRPD)	
1-4-4 進行簡歷與面談評估，事先蒐集講者的基本資料與簡歷(含演講資料或相關工作經驗、授課評價)，並規劃面談評估進一步評估其表達能力、溝通技巧和互動能力。(B)	建議調整為「進行簡歷與面談評估課程規劃評估及事前討論，事先蒐集講者的基本資料與簡歷(含演講資料或相關工作經驗、授課評價)， <del>並規劃面談評估進一步評估其表達能力、溝通技巧和互動能力。</del> (B)」(衛福部社家署 CRC)	人權教育專業講者有限，倘需面談評估可能不易邀請聘任。(衛福部社家署 CRC)		1. 實務上，辦訓單位會先確認及評估講者相關經歷，才邀請其擔任課程講師，而非對講者進行事前面談評估。(衛福部社家署 CRC) 2. 若講師著作等身或是該領域巨擘?(法務部)
1-4-5 組織遴選工作與審查小組，定期針對人才庫或新進名單進行綜合評估，考慮所有評估項目，完善人才庫資料。(B)		1. 考量 CRPD 強調教育訓練計畫要能反映障礙者經驗的多樣性，並將障礙者納入培訓團隊，似不宜就障礙者的「障礙經驗」進行審核，故難以有一套明確遴選標準，實務上難以達成。 (衛福部社家署 CRPD)		1. 遴選工作與審查小組組織辦法? 2. 有無淘汰機制?(法務部)
1-4-6 如果可能的話，優先考慮對負責培訓未來人權師資的教育工作者進行培訓，待其				與監測指標 1-1-4 重疊(衛福部社家署 CRC)

	<p>完成培訓後返回原機構、組織或工作單位時，可以負責開展人權教育並傳播教材與知識，如此可使培訓計畫事半功倍。在對未來的人權教育師資進行訓練時，訓練方案也應包括人權教育師資培訓方法、內容（課程設計與教材）及規劃。 (B)(C)</p>			
	<p>1-4-7 若未能有事前的培訓，課程的講師應能事前熟悉課程（學習）的目標與課程規劃的重點（可請專家先設計課程標準或內容指引），可請講師事先提供講綱或 PPT 供審查，以確保講師能達成課程目標。(B)</p>	<p>1. 實務上難以將講師提供之講綱或 PPT 進行審查，與講師事前針對相關教材進行討論及修正則較為可行。建議調整為「若未能有事前的培訓，課程的講師應能事前熟悉課程（學習）的目標與課程規劃的重點（可請專家先設計課程標準或內容指引），可請講師事先提供講綱或 PPT 等教材供審查檢視及討論，以確保講師能達成課程目標。(B)」，以資明確。(衛福部社家署 CRPD)</p>	<p>1. 一般教育訓練較難先聘請專家設計課程，再聘請講師授課。(衛福部社家署 CRC)</p>	
<p>2. 設計的階段：形成性評估</p>				
<p>2-1 人權教育與培訓課程（學習）目標的</p>	<p>2-1-1 人權教育的目標設定應可執行社群或組織的人權與受訓者的需求與欲達成的具體變化，建議可建立受訓者需求調查表、受訓</p>			<p>1. 是否合併 1-2 人權教育與培訓受訓對象需求的評估。(衛福部社家署 CRC)</p>

設定：	對象的基本資料調查表及目標設定與受訓者需求對應檢核表等工具，分析結果找出受訓者的需求或釐清欲達成的具體變化。(A)			<p>2. 與監測指標 2-1-1-1 及 2-1-1-2 重疊(衛福部社家署 CRC)</p> <p>3. 須先釐清是否針對一般公務人員亦採此一評估方式？</p> <p>(1). 較難特定</p> <p>(2). 訓練成本似不符比例(法務部)</p>
	2-1-2 人權教育的目標設定應包含明確及具體的學習者的認知、態度與行為改變等具體目標，建議善用課程目標檢核表或進行目標外部專家審查。(A)	<p>1. 態度及行為改變等項目難以具體訂定。建議調整為「人權教育的目標設定應包含明確及具體的學習者的認知—態度與行為改變等具體目標，建議善用課程目標檢核表或進行目標外部專家審查。(A)」，以資明確。(衛福部社家署 CRPD)</p>		<p>1. 與監測指標 2-1-1-3 重疊(衛福部社家署 CRC)</p> <p>2. 進行目標外部專家審查的部分，於目前階段較難想像與執行。(衛福部社家署 CRPD)</p>
2-2 人權教育與培訓課程教學內容與教材的設計：	2-2-1 教學的內容應能落實課程的目標，建議可事先將教學的內容送專家外部審查，或參考公約主關機關所制定的內容指引或課程標準。(C)	<p>建議刪除「參考公約主關機關所制定的內容指引或課程標準」修正為「參考各公約一般性意見及聯合國文書」(衛福部社家署 CRC)</p> <p>1. 建議調整為「教學的內容應能落實課程的目標，建議可事先將教學的內容送專家外部審查，或參考公約主關機關所制定的內容指引或課程標準。」</p>		<p>1. 將教學內容送專家外部審查的部分，於目前階段較難想像與執行。(衛福部社家署 CRPD)</p> <p>2. 內容指引或課程標準是否由公約主管機關制定似有疑慮。(法務部)</p>

		<p>(C)」，以資明確。 (衛福部社家署 CRPD)</p> <p>2. <u>建議刪除：將教學的內容送專家外部審查，既然都是找專家來當老師，還要送給另外一個專家審查？其實培訓主辦單位就可以給一些指引或標準或內容的建議：例如邀請授課時，就要清楚告知找他們來上課是要遵守哪些標準。(周怡君老師)</u></p>		
	<p>2-2-2 教學的內容應可執行學習者的程度，建議可安排前導研究或課程預試、進行受訓者的回饋調查、規劃教學進行時的反應與觀察機制。(C)(E)</p>	<p>建議調整為「教學的內容應可符合執行學習者的程度，建議可安排前導研究或課程預試→進行受訓者的回饋調查→規劃教學進行時的反應與觀察機制。(C)(E)」，以資明確。(衛福部社家署 CRPD)</p>		<p>1. 與 2-3-1 相似 (衛福部社家署 CRC)</p> <p>2. 須先釐清是否針對一般公務人員亦採此一評估方式？ (1). 較難特定 (2). 訓練成本似不符比例 (法務部)</p>
	<p>2-2-3 培訓素材應圍繞與學員日常生活或工作直接相關的人權標準和實踐。學員不僅需要瞭解「人權」是什麼，而且需要知道如何在現實生活中加以運用。因此，培訓內容的設計應該圍繞學員的工作職能，以及如何在實際工作業務中運用</p>		<p>1. 每個人的生活經驗不同，而且部分職務內涵甚少直接對人權產生影響 (法務部)</p>	<p>2. 與監測指標 2-1-2 重疊(衛福部社家署 CRC)</p>

	<p>人權，尤其重點應放在具體可能遭遇的人權問題之上。(C)</p>			
	<p>2-2-4 培訓內容方面，應依照公務人員、執法人員和軍事人員不同的職業屬性，開發不同的教材內容，反映其作用、責任和機構（組織文化）。</p> <p><u>針對一般公務人員</u>：公務人員可能包括的專業人員範圍很廣<sup>46</sup>，這一範疇的人權培訓內容會有很大區別。例如，當國家為公共利益而採取的行動可能威脅到弱勢群體的人權時（如兒童、女性、年長者、身障人士、受刑人、難民和移民），社會工作者需要保障對其人權的保護。因此對<b>社會工作者的人權培訓</b>應該著重於對弱勢群體的認識與保護。對<b>地方政府官員的人權培訓</b>可能將重點放在良善治理背景下的人權標準上即透過透明、負責的政治和制度性過程，並鼓勵公共參與。對<b>外交人員的人權培訓</b>可以著重在強調國家人權文書和機制等內容，因為外交人員有責任確保本國對國際人</p>			<p>與監測指標 2-2 重疊(衛福部社家署 CRC)</p>

<sup>46</sup> 參考(OHCHR & UNESCO, 2012, 38)〈世界人權教育二階段〉所提出公務員定義—根據國家法律和政府架構，可能包括政府部門的官員和決策者、外交官，地方政府、市政府，以及財政和經濟機構的僱員，公共衛生專業人員和社會工作者

	<p>權機制的投入。</p> <p><u>針對員警</u>：員警的人權培訓應包括各種涉及員警職能的人權標準，例如：警方調查方法、搜索和扣押、逮捕、拘留與羈押、武力和槍械的使用、在內亂、緊急狀態和內部衝突時維持治安、合法的人群管制措施等。對員警的人權培訓也應側重於需要特別保護的群體，如青少年、婦女、移民、難民和身心障礙者。面對不同的受眾，培訓也可以將人權觀點納入警方的指揮、管理與監督事務，也包括制定警察職權行使標準、行為準則、入職和在職培訓、公平和非歧視性的招聘程序、新聘人員的篩選過程、社區治安策略、建立投訴機制，以及對侵犯人權的事件展開迅速和公正調查的義務。</p> <p><u>針對監所人員</u>：對監所人員的人權培訓應使學員熟悉監獄工作中的國際人權標準，促進對監所人員工作中的人道、有效手段的檢查，和對民主社會中法律和司法職能的檢查，並使學員能夠將此內容納入日常工作。它可以包括下列各方面的人權標準：為受刑人和</p>			
--	---	--	--	--

	<p>被拘留者提供的設施；          受刑人的身心健康，包括愛滋病毒（愛滋病）；          青少年、婦女、身心障礙者、還押犯等特殊受刑人和被拘留者的處遇；監獄紀錄；監獄的行政、紀律和申訴程序；使用武力；懲罰和救濟程序；正當程序和投訴；與外界的接觸，包括家人、法律諮詢和醫事人員；信仰和參與宗教儀式自由；監獄勞動（如工作條件、薪酬）；教育和娛樂。</p> <p><u>軍事人員</u>：軍事人員需要接受的國際人權規範和標準的培訓，這些規範和標準涉及到與衝突有關的任務，以及現代職業軍人作戰之外的職責。這些職責越來越多包括一般社會民事治安責任、在緊急狀態下維持秩序和公共安全、參與國際維和行動。若要以專業和人道主義的方式有效履行這些職責，需要瞭解並意識到各項人權標準，以及將其運用在軍隊日常工作中的技能。然而，傳統的軍隊培訓顯然不包括人權培訓，多數只提及關於武裝衝突國際法（或人道法），如 1949 年日內瓦公約及其附加議定書。</p> <p>(C)</p>			
--	---	--	--	--

2-3 人權教育與培訓課程教學策略的設計：	2-3-1 教學的策略應鼓勵採取學習者中心模式，並規劃教學進行時的反應與觀察機制、設計受訓者的回饋調查表（資料）或將課程計畫（含策略）送外部專家審查。(D)	建議調整為「教學的策略應鼓勵採取學習者中心模式，並規劃教學進行時的反應與觀察機制」設計受訓者的回饋調查表（資料）或將課程計畫（含策略）送外部專家審查。(D)」，以資明確。(衛福部社家署 CRPD)		<ol style="list-style-type: none"> <li>與 2-2-2 相似 (衛福部社家署 CRC)</li> <li>將課程計畫(含策略)送專家外部審查的部分，於目前階段較難想像與執行。(衛福部社家署 CRPD)</li> </ol>
	2-3-2 教學的策略應鼓勵參與式與互動式的策略，包括自由討論會、角色扮演、小組學習、案例研究、專題小組討論和實地訪問，並規劃教學進行時的反應與觀察機制、設計受訓者的回饋調查表（資料）或將課程計畫（含策略）送外部專家審查。(D)			與監測指標 2-1-3 重疊(衛福部社家署 CRC)
	2-3-3 設計良好的培訓可以使學員意識到，自己有可能導致侵犯人權的行為（例如，加強學員對自身態度或行為中的性別或種族偏見的認識），也有效促進並捍衛人權。(D)	建議調整為「設計良好的培訓可以使讓學員意識到，自己有可能導致侵犯人權的行為（例如，加強學員對自身態度或行為中的性別或種族偏見的認識），也有效促進並捍衛人權。(D)」，以資明確。(衛福部社家署 CRPD)	<input type="checkbox"/>	1. 與監測指標 2-1-3 重疊(衛福部社家署 CRC)
	2-3-4 人權培訓重視同儕學習模式：透過同儕學習，例如，讓員警和軍人接受同儕培訓，比起單向式的師生講授模式更能達到良好成效。這種模式可以確保培訓講師接觸並體			與監測指標 2-1-4 重疊(衛福部社家署 CRC)

	<p>認到不同類別的受訓者所處的獨特職業文化或氛圍。同時，職訓教師應得到人權專家的協助和支持，以確保整個培訓過程中，人權標準得到充分地反映。同樣，應該促進同業之間的國際培訓活動和交流。(D)</p>			
	<p>2-3-5 人權培訓重視自尊的作用：在重視學員學習過程的自尊維護方面，應鼓勵受訓學員將他們的專業知識和實際經驗帶到培訓課程，這將對培訓活動有所助益。培訓講師應該設法創造一種氛圍，有利於彼此交流知識和經驗，並承認學員的專業知識。由於學員都是實務工作者，因此任何有意義、有成效的培訓活動都應該鼓勵他們把豐富的經驗帶到培訓班，並在學習過程中積極汲取這些經驗，讓學員體認他們既可以學到東西，也可以作出貢獻。(D)</p>			<p>與監測指標 2-1-5 重疊(衛福部社家署 CRC)</p>
<p>2-4 人權教育與培訓學習成效評估的設計：</p>	<p>2-4-1 學習成效評估的設計應能對應課程目標，設計學習成效評估設計檢核表或規劃學習成效評估設計送外部專家審查的機制。(E)</p>	<p>建請酌修指標文字，使其意涵簡明易懂，並設計學習成效評估設計檢核表通用公版。(保訓會)</p>	<p>本指標涉及設計「學習成效評估設計檢核表」或規劃「學習成效評估設計」，於實際執行尚有困難，考量辦訓機關(構)所在多有，建請由公約主管機關提供統一評</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2-4-1 與 2-4-2 內容相近(衛福部社家署 CRC)</li> <li>送專家外部審查的部分，於目前階段較難想像與執行。(衛福部社家署 CRPD)</li> </ol>

			估指標，以使評鑑向度一致化、標準化，俾利納入現行訓後調查問卷題項，並回饋予公約主管機關評估參考。(保訓會)	3. 執行難度扣回 2-1、2-2 所述，主要是未區分一般訓與專業訓；即便區分，一般訓之受訓者需求不易調查、學習目標較難對應。(法務部)
	2-4-2 學習成效評估的設計應依據課程目標之不同採用不同的方式，設計學習成效評估設計檢核表或規劃學習成效評估設計送外部專家審查的機制。(E)	1. 建請酌修指標文字，使其意涵簡易懂，並設計學習成效評估設計檢核表通用公版。(保訓會) 1. 較為可行之方法為前後測驗或學習自評表等評估方式。建議調整為「學習成效評估的設計應依據課程目標之不同採用不同的方式，設計學習成效評估設計檢核表或規劃學習成效評估設計送外部專家審查的機制。(E)」，以資明確。(衛福部社家署 CRPD)	本指標涉及設計不同「學習成效評估設計檢核表」或規劃「學習成效評估設計」，於實際執行尚有困難，考量辦訓機關(構)所在多有，建請由公約主管機關制定統一評估方式，以使評鑑實施作法一致化、標準化，並回饋予公約主管機關評估參考。(保訓會)	1. 送專家外部審查的部分，於目前階段較難想像與執行。(衛福部社家署 CRPD) 2. 執行難度扣回 2-1、2-2 所述，主要是未區分一般訓與專業訓；即便區分，一般訓之受訓者需求不易調查、學習目標較難對應。(法務部)
3. 實施的階段：即時(real-time)形成評估與(end of training)總結性評估				
3-0 人權教育與培訓課程實施中的即時形成性回饋與調整評估：	3-0-1 課程實施中應重視學習者的即時性回饋適時調整策略與內容，可檢核學習者的口頭或書面課程意見回饋或協同人員的觀察意見回饋，據以進行策略調整。(E)			
	3-0-2 每日課程實施結束應進行課程檢討適時調整策略與內容，			

	可檢核課程日誌、協同人員的觀察意見回饋或蒐集學習者的口頭或書面課程意見回饋，據以進行策略調整。(E)			
3-1 人權教育與培訓課程目標的達成程度評估：	3-1-1 應以總結性評估應能依據課程目標來檢視課程目標的達成程度，包括填寫總結性評估設計檢核表或將總結性評估內容送外部專家審查。(E)	建議調整為「應以總結性評估應能依據課程目標來檢視課程目標的達成程度，包括填寫總結性評估設計檢核表或將總結性評估內容送外部專家審查。(E)」，以資明確		1. 3-1-1 與 3-1-2 內容相近(衛福部社家署 CRC)
	3-1-2 總結性評估應能檢視學習成效落實課程目標的程度，包括進行學習成效評量或提出學習成效評量的結果報告。(E)	囿於訓練時間、訓練資源及人力限制，建議採 Kirkpatrick 訓練評估模式之反應層次評估，其餘學習層次、行為層次及影響層次均有實施困難。(保訓會)		
3-2 人權教育與培訓課程結束當下應找出待改進的地方與建議：	3-2-1 總結性評估應能指出課程待改進的地方，建議可撰寫總結性評估報告。(E)			1. 3-2-1 與 3-2-2 內容相近(衛福部社家署 CRC) 2. 文義與 3-2-2 無差異，建議合併。(衛福部社家署 CRPD) 3. 每一次的課程訓練都寫一次各別報告或劃定一定期間內，針對該期間舉辦的所有課程活動撰寫一份報告？(法務部)
	3-2-2 總結性評估應能指出具體的課程改進建議，建議可撰寫總結			1. 文義與 3-2-1 無差異，建議合

	性評估報告。(E)			併。(衛福部社家署 CRPD) 2. 每一次的課程訓練都寫一次各別報告或劃定一定期間內，針對該期間舉辦的所有課程活動撰寫一份報告？(法務部)
4. 追蹤的階段：轉移與影響評估 (設計評估的內容與方法)				
4-1 人權的學習應能轉移於生活或工作應用	4-1-1 學習轉移的評估應能指出學習應用於生活或工作中的程度，建議可進行課程結束後3到6月後的學員問卷調查或焦點座談、組織的內部檢討會議、諮詢社區的重要關係人或學員的上司或發展「人權教育(中間)指標」的學習影響評估。(E)		1. 問卷調查較為可行之方法。但基於公約主管機關角色，是針對各中央及地方政府機關辦理一般性示範性教育訓練，且考量相關人員之人事異動，尚難針對學員進行除問卷調查以外之學習轉移評估。(衛福部社家署 CRPD)	說明： 囿於訓練時間、訓練資源及人力限制，建議採 Kirkpatrick 訓練評估模式之反應層次評估，其餘學習層次、行為層次及影響層次均有實施困難。(保訓會)
	4-1-2 學習轉移的評估應能指出具體的生活應用實例，建議可進行課程結束後3到6月後的學員問卷調查或焦點座談、組織的內部檢討會議、諮詢社區的重要關係人或學員的上司。(E)			

4-2 人權的學習能具體改善人權的狀況	4-2-1 學習影響的評估應能指出學習影響人權改善的程度，建議可進行課程結束後 3 到 6 月後的學員問卷調查或焦點座談、組織的內部檢討會議、諮詢社區的重要關係人或學員的上司或發展「人權教育(最終)指標」的學習影響評估。(E)			
	4-2-2 學習影響的評估應能指出學習影響人權改善的實例，建議可進行課程結束後 3 到 6 月後的學員問卷調查或焦點座談、組織的內部檢討會議、諮詢社區的重要關係人或學員的上司。(E)			
	4-2-3 學習影響評估應能回應「國家人權指標」，建議填寫國家人權指標回應表。(E)			建議刪除該項指標。(衛福部社家署 CRPD)
5. 溝通的階段：評估報告的提出				
5-1 評估報告的準備	5-1-1 準備評估報告前應先釐清報告的對象(如人權公約的國際審查或國家人權委員會的要求)。			
	5-1-2 準備評估報告前應先釐清報告的對象所期待的內容(如人權公約的國際審查)。			
5-2 評估報告的內容	5-2-1 評估報告的內容應說明訓練的內容與方式。			
	5-2-2 評估報告的內			

	容應說明評估的方法與結果(內涵人權教育指標)。			
	5-2-3 評估報告的內容應說明結論的發現與具體可行的建議。			
5-3 評估報告的撰寫	5-3-1 評估報告的撰寫應使用清楚與明確的語言(避免專業用語)。		可配合辦理，惟似難完全避免專業用語，且專業用語本身即有相對性。(法務部)	
	5-3-2 評估報告的撰寫應善用圖片、圖畫與表格的呈現。			
	5-3-3 評估報告的撰寫應善用標題、次標題來體系化的呈現。			
	5-3-4 評估報告的撰寫應提供簡明的摘要、主要發現與建議。			