

中餐烹飪調技能檢定制度的探討

第一章 緒論

第一節 研究動機

我國政府從民國 62 年開辦技能檢定以來，技能檢定制度的推行近三十餘年，研究者本身為訓練中心中餐技能檢定承辦人員，亦是餐飲副訓練師，對於技能檢定相關制度與餐飲市場的脈動，有一定程度上的接觸參與。從實務經驗中意識到，技能檢定，對我國餐飲從業人員技術及觀光業的餐飲市場素質提升有深遠影響。

民國九十一年五月行政院，院會通過挑戰 2008 國家發展重點計畫中第五項子計畫，觀光客倍增計畫是台灣目前發展觀光重要的政策依據。最能吸引外籍旅客來台觀光的首要因素是菜餚。不會再度訪問的原因亦出現食物不好吃及吃得不衛生。在開放式飲食方面的問卷最不滿意的前三項分別為食物吃不習慣、食物不衛生、夜市食物不乾淨。(觀光局，2006)。依據行政院衛生署(2005)公佈國內食物中毒事件中從 1991 年到 2005 年間，在營業場所、學校、辦公場所發生食物中毒共計 2645 件，尤其在 2003-2005 年間，

連續三年食物中毒事件中每年平均發生都在 250 件以上，可見飲食供應鏈的良莠對於餐飲品質與國民健康飲食環境有極大的影響。而其中以擔任食物製備的廚師扮演極重要的角色。文長安(1998);徐近平(1998)指出食物中毒事件增加，衛生機構重視衛生從業人員教育，提升我國餐飲業的衛生，要加強從業人員知識，中餐技能檢定可加強廚師的專業技術，確實與衛生管理工作結合，加速餐飲業升級以達提升餐飲品質的目標。

根據職訓局統計中餐乙級技術士證照共核發 7,445 張，丙級核發 355,484 張；乙、丙級，合計核發 362,929 張(職訓局 2007)。中餐技能檢定及技術士證照的核發是依據食品業者製造調配加工販賣儲存或食品添加物之場所及設施衛生標準第九條、第二項第十一款規定，是服務類群中少數有立法規範的職業證照，同時也核發相當的證照數量，既有法源依據又有相當的數量，中餐證照自 73 年公佈實施至今，何以中餐烹調技術士證權威性並未普遍建立，是因中餐檢定規範無法跟上產業改變、執行面有所缺失或因其它因素。林月英(2005)指出在受訪的業者中對於技能檢定的效能，表示即使通過技能檢定，仍需在接受公司的在職訓練、技能檢定的項目不符合公司的需求、通過技能檢定者，其工作表現並不特殊。李英偉(2004)提出術科很多的執行機制不夠嚴謹，體系有弊端，一個大飯店的廚師可能無法通過技能檢定，高職生卻可以通過，但請高職生實際烹調，卻烹調不好產品來，而且以往國內的考試幾乎學生居多，因考試加分的關係，這發展就有所偏差，所以檢定內容不被企業界所接受。徐明輝(2002)研究指出八成以上受試者認為技術士證照的實質效益是獲得升學加分的條件，這些看法雖與技能檢定的目的與功能不符，卻也反映現行技能檢定政策的偏失，與應試者心態改變對技能檢定的影響。

現今歐、美、日等先進國家，餐飲產業能不斷的提升並且享譽國際，與技能檢定制度的

完備及職業證照的落實有相當大的關聯，因此中餐技能檢定開辦至今，從上述資料顯示，技能檢定仍有相當大的改進空間，為使廚師證照制度更加完備，於民國九十年七月將中華民國廚師證書導入中餐烹調技術士證中，從國外的例證可證實，完整且有制度的證照制度可有效的提升餐飲服務業經濟效益及提升從業人員素質，基於上述，藉由了解命題委員、應試者、評審委員對中餐技能檢定的看法，得知檢定瓶頸之所在，排除窒礙因素，落實執行，以提升中餐技能檢定制度的完備性與公信力。

第二節 研究目的

中餐技能檢定自民國七十三年公佈開辦至今已有二十餘年，發證已有相當數量，但證照制度的公信力與實用性似乎尚未完全建立，且在考試過程中尚有疑慮，於民國九十年中餐除了技術士證，還多了中華民國廚師證書，這也象徵中餐烹調進入雙證照階段，本研究期許能藉中餐技能檢定制度，加上廚師證有助檢定制度更完備的推行，使餐飲從業人員的職能與技能有一定的標準，並期望藉著技能檢定加強專業技能，以提升餐飲從業人員水準，進而提升在國際間的餐飲形象，有助於吸引國際觀光客。對於廣大的消費者而言，可獲得更安全的用餐環境，對於餐飲從業人員亦是一種肯定更是就業上的保障，以業主而言可以降低人事訓練時間進而降低人事訓練成本。其中參閱各國職業證照制度實施與分析本國制度與規範，以作改進之策，基於研究的完整性，研究過程由文獻資料的探討到實務性的層面探討其目的如次：

- 一、中餐檢定制度形成之歷程探討。
- 二、中餐檢定，檢定方式不同，對制度影響之探討。
- 三、中餐檢定制度執行的影響。
- 四、消費者對中餐制度的認知。
- 五、發現中餐檢定問題並提出改進方法。

依據上述五項研究目的，題出下列中餐技能檢定有待探討之問題，期望透過本研究獲得解決：

- 一、從檢定制度形成之歷程探討，瞭解檢定題目如何設定才能檢定出符合職場所需，其題目設定過程是否有遵循術科設定流程。
- 二、檢定的類型分為社會組與專案檢定，其評鑑過程是否因類別不同而產生不同的評分標準，這樣的制度對檢定標準而言是否妥當。
- 三、中餐檢定制度執行對於、產、官、學有何影響，制度中的廚師證執行有何影響，其影響層面有那些。
- 四、消費者對於中餐檢定制度的認知為何、對於餐飲從業人員有何印象及看法以及中餐烹調技術士證對於消費者有何意義。
- 五、根據上述之目的透過訪談及概念萃取提出解決方案及建言。

第三節 研究範圍及限制

本研究探討的範圍及限制如次：

- 一、技能檢定以勞委會職訓局所辦「中餐烹調技術士檢定制度」為探討主題。

二、本研究以中餐烹調術科為研究主體，學科範圍不予以探討。

三、本研究之規範與命題以 96 年所公佈之術科檢定規範為主體。

四、本研究以當地衛生局核可，核發廚師證書之餐飲相關工（公）會為探討廚師證書的機關。

第二章 文獻探討

一、技能檢定定義

技能檢定是國家公認的制度，且一般大眾可以接受的制度，以公平、公開、公正的評定準對從事相關產業的從業人員，所施行的一種檢核專業技能與知識的歷程，通過該歷程及達到檢核標準者，給予公認的證書，僅代表個人受檢的精熟程度。現將各專家學者對於技能檢定的定義彙整如表 2-1：

表 2-1 技能檢定的意義

學者	年代	意義
余耀銘	2000	技能檢定是政府單位或政府委託單位或團體所辦理的技能考試，透過學術科的測驗，對應檢人所擁有的專業知識和技能加以測定，合格者由政府或公正機關頒發技能證書，以作為個人升學、執業、就業、及升遷依據的種制度。
朱富裕	2001	技能檢定乃是指行業從業人，經由政府或政府所委託的公正機構，依公認的技能規範透過紙筆測驗和現場實際操作的方式，來評定受檢者是否達到技能規範的一種考試制度，通過者依專精程度，發給相對等之及格證書以證明其專業能力。該證照可提供持證者職業、就業升遷之依據。
徐明輝	2001	以公平公正的平量標準，對技術人員或從業人員所必需具備的專業知識、技能及執業態度，實施學科及術科的測試，通過學科及術科的測試者發給合格的技术士證，此種公開考試的過程稱為技能檢定。
林月英	2005	技能檢定是種透過公平公開的檢測方式，讓技能從業人員對自己的工作能力作一個了解，也使業者對其選擇適當的員工作一個衡量標準。
王淑瑜	2006	技能檢定乃由政府機關或經授權的單位團體依專家學者編訂工作規範，透過此規範進行學、術科測驗方式，在公平、公開、公正的規定程序及標準中，評定受檢者所具有的專業知識及技能水準，合格者按技能水準受予相對等級之合格證照，作為其專業技能之憑證，並以此為個人執業，並藉以規範行業品質及個人執業之依據的一種制度。

資料來源：本研究整理

二、技能檢定的目的

勞委會職訓局（1992）指出技術士技能檢定的目的以各職業的工作規範為依據，訂定公認的標準校標，來測試行業從業人員的技能水準，以此提升業界的專業素質。余耀明（2000）指出技能檢定的目的在於測定某一行業從業人員的專業知識與技術水準，藉以提昇產業人員的技能水準及專業素質，進而促進整個國家經濟發展。勞委會中部辦公室（2003）指出技能檢定三項主要目的：（一）評鑑職業訓練與職業教育水準。（二）促進職業證照制度之建立，

以保障國人就業安全。(三)提高技術及服務水準，兼顧技術員及消費者保障權益。職業訓練法第31條中規定為提高技能水準，建立證照制度應由主管機關辦理技能檢定。

三、技能檢定功能

各家學者對於技能檢定之功能皆有所不同見解，以下將各學者對於技能檢定功能彙理如表2-2所示

表 2-2 技能檢定之功能

學者	年代	功能
余耀銘	2000	(一)評定或儲備所需之專業技術人員。 (二)提高職業的技術及服務水準。 (三)激勵產業技術升級及保障個人與公共的安全。
徐明輝	2002	(一)導正傳統的職業觀念，提倡社會多元價值。 (二)檢核技術勞工的專業能力，保障個人及消費者的權益。 (三)提供事業單位人員錄用、安置、考核及升遷的參考。 (四)評量職業訓練與職業教育成效。
林月英	2005	(一)技能檢定以公平公正的測驗，可獲得業界的肯定與重視，讓就業人口可以藉由技能檢定而獲得較好的機會。 (二)提升國人就業品質。 (三)許多有公共安全或影響國人健康因素，可因技能檢定的擴大推展，落實職業證照的專業化管理，使國人獲得較多保障。 (四)儲備可用的技術人才以供業主所需。 (五)在社會經濟上，由於透過職業教育或職業訓練過程，加上技能檢定的應試，可以解決一部分因無一技之長而失業的人口，工作獲得保障可以改善家庭的經濟狀況，提高個人的社經地位，對於國家的社會安定有著直接的影響。

資料來源：本研究整理

總和上述各研究者之論述，本研究分三個方面來論述

一、技職教育面

- (一) 可以作為評鑑教育訓練的成效及方向。
- (二) 提升技職教育社會地位。
- (三) 屏除文憑升學主義，確立技職教育方向。
- (四) 導正傳統職業觀念。

二、社會價值面

- (一) 可獲得自我激勵與自我滿足。
- (二) 可提升文憑(取得證照後再修滿相關職類16學分可比照同等學歷文憑)。
- (三) 增加職場競爭力，及社會求生職能。

三、經濟價值面

- (一) 可提個人高所得。
- (二) 提供企業主判定技術人力的專業知識與能力之依據。
- (三) 可有效運用人力提升國家競爭力。

第三章 研究方法與設計

一、研究對象

本研究以個案作為研究焦點，Matthew, Miles & Michael (2005) 指出：個案就是出現在某有限脈絡中的一個現象。個案可以用以下幾種範圍界定，從個人、角色、小群體、組織、社區及國家；依據研究目的，進行研究樣本的抽樣，研究者會依據問題的特性、相關理論的需要，來選擇研究對象與決定樣本數，即所謂的立意抽樣。

本研究是針對中餐檢定及廚師證書二部分作訪談分析。中餐技能檢定相關人、事、物，尤以人的因素為最，因此對於命題人員、監評人員、業者視為訪談的對象。其中抽樣選取監評人員為訪談對象時，分為四種身分，(一)、從事教職人員(包含營養師等相關工作者)；(二)、本身是廚師身分有10年以上工作經驗，並且有從事教育工作者與業界從事人力資源者；(三)、官方代表的衛生監評人員；(四)消費者，一般大眾消費者有經濟能力，以外食為主的族群；上述四種身份預計官方代表四人，業者代表四人，教職人員二人消費者23人以上共計33位受訪者，抽樣過程以直鏈式(滾雪球)方式抽樣，以面談訪問的方式。訪問地點在訪談者所指定的地點，並全程錄音，以求訪談內容的完整性與真實性。訪談時間為99年2-5月，地點的選擇以受訪者熟悉且獨立安靜的空間，避免訪談中不必要的干擾；每次訪談約2小時中場休息15分鐘，共進行33次。

二、研究工具信度與效度分析

為增加研究的客觀性(信度)，真實程度與一致性(效度)，本研究的訪談過程，均由研究者獨立完成。檢視受訪者對類似或相同的問題前後一致性的反應，透過反覆的詢問探究反應的一致性。資料分析時，另請一位專業人士一起核對逐字稿，進行討論與分析降低個人成見，資料轉成逐字稿後定請受訪者查驗以降低誤差。資料檢核時運用三角檢核以降低研究者的主觀意識而影響資料的客觀性。

(一) 深度訪談

深度訪談是質性研究很普遍的方式，Kahn & Cannell(1957) 描述訪談好像是一種有目的性的交談對話。訪談可以作為獨當一面的研究取徑，也可以作為某一研究採用的多項方法中的一種方法。訪談的類型有很多，Patton(1990) 將訪談分為三類：一、非正式的會話訪談。二、普通訪談引導取徑。三、標準化的開放式訪談。本研究採取普通訪談引導取徑，研究者預先準備一份訪談綱要，以確保訪談過程中能聚焦於研究主題上。研究者在訪談中依當時情境來決定訪談題項之順序，並針對受訪者之反應適度增加訪談題項，以確定受訪者之想法，避免研究者誤解受訪者本意，並可增加受訪者資料的可用性與豐富性，本研究訪談工作由研究者親自執行，訪談前會先敘述本研究主題，使受訪者知道本研究的重要性。

(二) 參與觀察

研究者本身從事餐飲業已有十年而教學工作已有八年之久，且在工作場所，亦承辦中餐檢定業務，在質性研究一種非常根本的資料蒐集方式，因此研究者藉由本

身的資源及經歷來蒐集資料。

三、資料分析

研究者在深入訪談過程中，研究者以全程以錄音筆錄下，並且訪談結束後將資訊轉化為逐字稿，過程中運用現象學方法分析資料，還原真相，研究者必須終止主觀意見，以最客觀的態度，進入受訪者的想法，以便日後分析受訪者所想表達的意見（許順旺，2007）。本研究逐字稿內容，忠於受訪者的談話內容，盡可能不去修改受訪者所闡述的內容，並且盡量將受訪者的語氣及表情盡量以文字呈現出來，力求「受訪者的原貌重現」。本研究採用類屬分析（categorization）的方式歸類，就是將訪談資料中不斷重複的資料與訊息即可解釋這些重要的概念。具有同屬性的資料歸成一類，並給予一個概念名稱。

訪談資的整理與觀念釐清原則（許順旺，2007）（一）在訪談者的逐字稿資料中特別注意與主題有關的事件以及這些事件發生的背景與過程及結果，以及可能組成的類屬要素，作為歸納思考的方向。（二）瞭解訪談資料抽離出的概念，做比較、綜合等過程，以瞭解受訪者在這些概念上所表現的程度，做摘要並且予以編碼。

本研究透過官方、業界、學界、消費者訪談資料相互比對。進行三角校正。透過三角校正（triangulation）來檢驗研究發現的一致性，以確保資料的信度，透過官方 4 人、業界 4 人、學界 2 人計 10 人及消費者 23 人共計 33 人的訪談人數以確保資料校度。

第四章 結果與討論

一、制度的推手

蔡貴鳳、陳景榮（2006）指出政府為提高從業人員的素質與專業素養、提昇廚師職業態度、締造廚師新形象及保障消費者權益將證照制度導入餐飲業；70 年間受訪者從美國學成歸國，任衛生署掌管餐飲廚師的業務，從業務接觸中發現台灣廚師會從事餐飲工作是因廚師不愛唸書，會唸書不會從事餐飲業，因此決心要提昇整個餐飲素質。

（一）使命感燃起

台灣早期餐飲為師徒制，以土法煉鋼傳承技術，廚師教育水平較低，（蔡貴鳳、陳景榮 2006）。餐飲從業人員教育程度普遍偏低，且在一般的社會形象也不是很好因此衛生署有鑑於此，進而興起想提升餐飲水準及服務品質。

…話在講回來我剛從國外回來台灣以後，我掌管餐飲相關業務，廚師一直給我的感覺就是他不喜歡唸書，就是「林伯就是摩愛讀書咖做讀嘮」（台語）每一個都跟我這樣講，所以我下定決心要提升餐飲，可是中華民國給我的是沒有經費。（G1-3）

…因為師傅本身就不愛讀書我說實在話，愛讀書的師傅也不多拉中西餐都一樣。（B3-9）

（二）傳統廚師大多不愛唸書

文長安（1998）大部分的廚師之所以以飲食業為職，其出發點大多以「謀生」為主，非為「求富」，也就是說其所受教育不高，菜刀越耍越好，而書本卻是路不相親，而導致常有「知其然而不知其所以然」，其關鍵在於廚師的教育水準不高，

不願意從書本上獲取知識，來提昇自己的專業水準，寧可土法煉鋼，閉門造車，也造成廚師的形象與社經地位不高的刻板印象。黃韶顏（1995）中餐烹調證照化之評估中，研究背景資料顯示廚師的學歷以高中職畢業與國中畢業分居一、二名。

…餐飲廚師一直給我的感覺就是他不唸書，就是「林伯就是沒愛讀書加愛做讀嘜」（台語）每一個都跟我這樣講。（G1-3）

…因為師傅本身就不愛讀書我說實在話，愛讀書的師傅也不多拉中西餐都一樣。（B3-9）

（三）技術重於理論

在傳統的師傅觀念裡技術是他們的謀生計能，因此師傅教徒弟時都會留一手，在訪談者 B2 與 B3 都提到技術在師傅的觀念中遠比理論重要。

…我覺得中廚師傅們認定自己的廚藝比學歷還要重要。（B3-33）

…白果炒蝦仁應該是說這個蝦仁是提供現剝的、如何去洗這個蝦仁如何漿這個蝦仁、漿出的蝦仁有香氣有甜度、要把這食材的本質拉出來。（B2-49）

二、中餐檢定制度的孕育與形成

由於餐飲從業人員的素質急需提昇，行政院衛生署開始著手相關準備作業，徐近平（1998）指出我國中餐烹調技術士技能檢定即廚師的專業考試，在民國 72 年研定「中餐烹調技術士技能檢定規範」，民國 73 年 11 月 19 日公佈實施。

（一）大環境的限制

政策形成之初需要人力與資源的協助，在訪談者 G1 的表達中清楚的說明在當時的時空背景有限的資源與經費下完成手中的任務。

…中華民國給我的是沒有經費，經費很少那麼我要怎麼把這件事做起來，那麼我算了一下做這件事要三萬人。這需要很龐大的人力，可是人力怎麼去做（G1-4）。

（二）中餐檢定制度概念的形成

中餐檢定制度施行，先建立幾個制度，首先如何進行檢定及考試規章內容必須訂出來；再擇何地進行檢定，考場的籌建與評鑑機制必須成立；最後是如何評鑑，評審的機制必須建構，這三個制度形成了考試的機制。

…那考試就牽涉到很多的規章考試的內容什麼的，一大堆然後評審的受訓，考場的一些評核鑑定，許多的規章制度都要出來所以我總共花了五年的時間去做這個東西（G1-6）。

三、檢定制度的理想

台灣餐飲從業人員在政府的有心推動下，希望藉由檢定制度建立規範與理想，技能檢定規範（2006）指出外食人口大量增加，餐飲維繫全民之健康，且消費意識高漲，對餐飲品質要求日高，因此使從業人員透過技能檢定加強專業技術，切實與衛生管理工作結合，張承晉、王叔瑜、林國欽（2005）指出廚師可藉由教育訓練機會充實更多知識和技能才能使廚師調理出質量並重之餐食，並提高廚師的素質。在訪談者中研究者發現了以下三個議題並且粹取出訪談概念。

(一) 制度理想的八字真言

傳統中廚教育為師徒制，廚房員額用定員制，廚師只要替老闆「賺錢」就是好的廚師，在廚房管理中以成本與利潤為管理核心，執行以人治為主，常常為了追求利潤放棄了許多原則，為導正傳統不好的習性希望藉由制度達到提升廚師素質的理想。楊昭景（2001）指出廚師應具備的「基本專業形象」為、廚德、廚技、廚藝及廚政。

…要教育的是他們的廚政，廚房的政治叫做廚房的管理，我們要教育他廚房的管理。第二我們要教育他們的是廚藝，第三我們要教育他的是他的廚技，最後一個我們要教育的是他的道德他的廚德，所以所有的東西就是這八字（廚政、廚藝、廚德、廚技），…，廚師就開始唸書了（G1-23）

(二) 理想的堅持與付出

中餐技能檢定從 72 年研訂 73 年公佈實施至今，在許多論文中有很多的論述及建議，雖然在過程中亦有詬病之處，但不因此而退縮，政策施行難免有瑕疵，因此在錯誤中求進步，期望制度在執行的時候符合公平、公開、公正的理念進而達成全面提升餐飲從業人員的素質及理想。王淑瑜（2006）指出透過規範進行學、術科測驗方式，在公平、公開、公正的規定程序及標準中，評定受檢者所具有的專業知識及技能水準。

…因為很多的東西，是要去試一直不斷的嘗試，發現錯誤了就馬上去修正，我花了五年的時間我累到什麼程度，所以每個題目他都有不停的在錯，錯了就馬上修正，評審在評分的時候是不是有些弊端、弊端、弊端的（語氣強烈），這些弊端我就開始去修正有必要去修正對不對，所以有些事情也不是我們天生下來就會。（G1-6）

(三) 深謀遠慮的帷幄運籌

餐飲業變化快速，制度制定時必需考慮產業的脈動與變化，除因應變化外，需顧及未來產業所需。

…我必須為我十年後著想，你知道意思吧，我在衛生署我一個怎麼做，所以在此之前我已經想到十年後的事情，所以在此之前我知道我必須運用民間的力量來做這些公務的事情。（G1-8）

四、檢定制度的目的

陳雪霞（1998）指出外食人口增加，其飲食的安全衛生及品質對國人的健康影響頗大因此頒訂「中餐烹調技術士檢定」進行檢定制度促使產業升級，保障工作。蔡貴鳳、陳景榮（2006）也指出證照取得可證明其專業能力能提昇專業形象及社會地位，不同的廚師應具有不同等級的技術士證，才能提升其專業地位。

(一) 制度的建立

1. 證照功能與目標

民以食為天，消費者對於餐飲品質要求日高，因此必須提升餐飲從業人員

的素質。張承普、王淑瑜、林國欽（2005）指出廚師可藉由教育訓練機會充實更多的知識和技能，藉由丙級制度的推廣使餐飲從人員具有基本的專業素養，因此考試採取較寬鬆的態度，乙級是進階，考試過程比較嚴謹。許美瑞（2008）台灣教師與廚師對中餐烹調技術士技能檢定意見之調查分析中指出廚師持有丙級證照為 57.4%，乙級為 25.8%。

…所以當時的設定目標是丙級是放，乙級是收然後我們開始設定目標乙級可以教書丙級不能教書，那你多一個教書的人，你要在學校教書的時候，那如果你是丙級教書是不行的，當你乙級錄取率很低的時候。那我們又開始設定目標一致，丙級它的題目都公開，乙級它的題目都不公開，所以丙級、乙級之間就有非常明顯的區隔了。（G1-18 u28-u30）

2. 制度每級的目標

檢定依其技能範圍及專精程度分為甲、乙、丙三級（甲級為新增）。甲級具專精技術，為高階層管理人員；乙級具熟練技術，可擔任中階層管理工作；丙級具一般技術，為基層工作人員（勞委會職訓局 2006）。亦如 G1 的受訪者所述甲級是屬於行政總主廚的方向來規劃，而且身為甲級廚師應能以身作則為第一原則，受訪者也界定出何謂行政總主廚；行政總主廚意旨：同一經營者擁有多家的飯店，每家飯店的行政主廚之間往來的行政作業有一個人負責飯店與飯店間的協調溝通與管理。

…在規劃的時候丙級是廚師、乙級是主廚，我在規劃甲級的時候不是朝行政主廚而是行政總主廚的方向走。（G1-38）

（二）心理的提升

在技術士的用途中有一項是應檢者可以獲得自我的滿足感，黃金益（1998）指出應檢者工作與技能水準，國家予以認定且由此獲得頭銜（技術士證），個人因此得到自我滿足感。

1. 廚師地位的提升

由於廚師的學歷不高，社經地位低，因此與教育部多次開會協調將證照制度與技職體系結合，為廚師開拓一條提升學歷的方式。李英偉（2007）指出取得乙級以上技術士證或相當於乙級以上技術士證之資格後，加上選修專科以上學校共同科目 16 學分或參加國文、英文、職業道德考試及格可取得專科同等學歷。

…教育帶動十六學分班的設立，你要去作技術教師就要過這個門檻，也帶動了大學的推廣教育，這十六學分班也帶動起來了，很多學校都願意配合因為他們有利，這樣廚師是有前途的。（G1-26）

…技術教師很簡單吧你有一定的業界經驗就可以，一定還要有乙級證照，技術教師都一定要有乙級證照。（T1-16）

2. 廚師的自我肯定

廚師的工作環境非常的狹隘，工作環境亦屬高熱的環境，其工作內容單調

乏味，廚師在工作上歷練一段時間後升上師傅或中階主管，獲得成就感以肯定自我；黃韶顏（1995）在中餐烹調證照化之評估中指出成就感是在工作上實現理想抱負、所獲得的感受及從事工作的價值，由於證照的施行與落實讓廚師除了在本業上可以獲得工作成就，現在亦透過教職的工作來肯定自我。

…所有的師傅在學校要教書的話，要在大學，要在專科教書的話你不止要專科學力，你要有乙級證照還要有評審的資格，所以這些無形的障礙都出來了，所以現在學校教書的這些技術教師，這些廚師他的水準就慢慢上升了。(G1-21)

3. 廚師核心價值的建立

廚師的職業道德相當重要，他關係者消費者用餐與用餐環境的健康與安危，近年來速成調味料的大量使用是令人非常擔憂，甚至會造成慢性的食物中毒影響消費者的身體健康（行政院衛生署 2002），因此烹調過程中的食品添加物，身為廚師是否有依循規定添加其對於添加物的專業知識是否明瞭，這關係著台灣消費者的健康與安全。

…最重視的是廚師的道德，我非常強調廚師的道德如果被我知道廚師沒有道德我可以告訴你我會氣瘋。(G1-1)

4. 尊嚴的提升

經過公平的檢定機制。達到合格的標準時，由國家發予證照以證明該從業人員以達某種程度的標準，對於獲得證照的人會有榮譽感，社會也會給予尊重。

…職場工作他就必須有這張廚師證，表示他是一個正式的廚師人員，就是給廚師一個尊嚴與榮譽，就像醫師也是有一張醫師執照一樣的證照的意思。他是一個工作的執照代表他工作的一個尊嚴與榮譽吧。(G2-25 u34-35)

5. 廚師提升的激勵因子

廚師工作的時間大多為二頭班，且假日都無法休息，由於工作時間上的限制，廚師想要進修的管道相對限縮；因證照制度與技職教育的結合，可以讓技術人員運用證照換取學力，並且因取得最高級的證照還有機會到學校任教，因此讓廚師多一條自我進修與提升的管道。賴慕回（2000）指出職業證照激勵措施「專科學校專業及技術技師遴聘辦法」規定，高中畢業需具有甲級技術士證之資格條件；專科以上學校畢業需具有乙級以上技術士證，列為擔任專科學校及技術教師資格之一。

…當時…我必須給廚師一些誘因，所以你現在這些廚師的利多，是我們給它的誘因（所謂的誘因是什麼），第一個你考上丙級他可以換高中同等學力證明，你考上乙級你可以換專科同等學力證明，當時這個誘因非常的大，後來我們給的更多的是當你考上乙級之後，你可以去擔任學校的技術教師，這是還沒有在立法之前給的誘因。(G1-16)

6. 廚師的轉型與自我價值的提升

證照與技職教育的落實讓技術人員有出頭天的機會；「專科學校及技術教

師遴聘辦法」規定，高中以上畢業取得與任教相關之甲級以上技術士證或專科以上學歷畢業，取得與任教相關之乙級以上技術士證；及相關工作四年以上者得參加專科學校及技術教師徵選。在餐飲方面取得乙級證照後就有機會轉入大專院校從事教職工作，這是廚師轉型的開始，進入一個與以前不同的領域，需要再重新學習與不斷的進修，才能符合時勢所需，在台灣有些廚師都取得助理教授以上的頭銜，有助於廚師的社會地位與自我價值的提升。

…廚師就開始唸書了，那現在來講的話，我們國家透過這一套制度起來，大概有師傅現在已經當到大學的教授，像某些人還在教高中、高職這已經算是很落後的，（請問大學的教授有哪些人）廖清池他是最出名的，但是我要告訴你的是助理教授一籬筐，所以，現在來講，他們透過這一個管道，小學沒有畢業都在作育英才。（G1-24）

（三）知能的成長

基本知識的養成

廚師對於餐飲基本知識相當薄弱，尤其是衛生方面，因此也造成台灣食物中毒發生率一直居高不下的因素之一，台灣食物中毒發生率平均每年在 250 件以上（行政院衛生署 2007）。換句話說平均每 1.3 天就有一件，有鑑於此，強化廚師的基本知識與衛生常識是首當要項。

…你去考試去，只考考術科全部過那沒意思，所以我必須要有一個學科的門檻，可是學科門檻這裡面只有是非、選擇所以呢我們就設一個規範凡是參加丙級都要有八個小時的衛生講習，乙級必須要有一十六小時的衛生講習證書。（G1-22）

（四）技能的提昇

提升專業技能

中國菜係大致可分為八大菜系以流域區分可分為五大區，世界飲食文化傳統與趨勢（2004）提到中國人很少吃生冷的食物，大部分都是熱食類產品，希望用較少的能源烹調最多的食物，例如：炒、蒸、炸、燉等等，這些烹調法的技能首重火候與刀工，希望透過檢定制度來提升傳統技能外還特別強調衛生與營養。許美瑞（2008）指出技能檢定證照制度依據各職類之工作分析，建立公認的技能規範，以確實檢測從事某一技術職務者知能之專精程度。

…提升專業素質這個部分，最主要是提升這個素質，在考題命題的方面，他最主要是強調我們中餐烹調的一個方法，刀工與火候的呈現是這個呈現。儀態穿著的部分還有一個是個人衛生的習慣，再來烹調技術的提升，我們還加入營養的部分讓那製作過程符合營養的需求。（G3-1 u1-u3）

…最基本的一些專業知識、品德還有烹調的方法，在這烹調的過程中如何取得營養又美味又衛生的一個膳食。（G2-3）

五、產、學、訓的基石建立

中餐檢定制度表面看起來似乎只有考試，許多論文都有提及其證照的效益與缺失，研究

者透過此次的訪談，才知有民間、產業界、學界及職訓局的資源投入中餐檢定制度的。

(一) 民間力量的形成

1. 民間力量公（工）會的介入

檢定制度的規劃之初，最大的目標是提升餐飲從業人員的素質，早期的職業工會是廚師聚集最多的地方，例如：台北最早期的餐飲職業工會為民國 40 年成立的「台北市食堂茶室職業工會」，直至 62 年才更名為「台北市餐飲職業工會」（餐飲年鑑 2008）。早期工會的最大業務是依據勞保法規辦理勞保，當時功能尚未健全，因此藉由工會的力量來推動證照業務，並且藉由政府的資源來輔導這些工會讓體制更加健全。

…第一個步驟就是大量成立工會，大量輔導工會，所以在各縣市都有，所以在資方有烹飪商業同業公會，有餐盒食品商業同業公會，烹飪商業同業公會當時是日據時代酒家留下來的，後來酒家衰落了以後，烹飪商業同業公會就是餐廳老闆的組織，餐盒食品商業同業公會，是這些做便當。在資方來講的話，在中餐就是這二個工會烹飪商業同業公會與餐盒食品同業公會。勞方來講的話最早來講是餐飲業職業工會，根基最穩固的後來餐飲業職業工會分裂出來一個廚師職業工會後來廚師職業工會…。(G1-9)

2. 與民間力量建構關係

鄭伯璦（2002）指出一般而言要在既存的关系之外、不熟識狀態下拉關係至少有四種策略，立即性的酬賞、長期的相互利益、強化私交及提升相互信任的程度，使其關係無法取代。餐飲制度的推行需要借助民間力量的推動，因此必須花時間與這些工會接觸以建構關係，其中需給工會誘因參與投入，與以身作則增加彼此的信任感。

…我告訴你我是所以公務人員裡面沒有喝過花酒的人，所以慢慢的接觸後發現你這個人很正，他就會慢慢的跟你往來，那你要工會幫你做事情首先妳要給他二個東西第一個名第二是利。(G1-11)

3. 穩固民間力量的因素

工會的互動中，工會組織健全需要穩固的財源，因此衛生署協助民間開拓所需的財源，當工會成立時，也會致贈匾額，這也是他們所需的名，這樣以後工會就會配合政府推動很多的政策。

…越早成立的有一個勞保一個很大的業務，所以來講他們的財務狀況是相當的穩固，所以你可以看到台北市餐飲職業工會財務狀況相當的穩固，越晚成立的呢財務狀況都不好 (G1-9)

…修改法令以前廚師衛生講習都是衛生署在辦、衛生局在辦，所以我現在就授權給工會在辦，那你工會去辦的時候呢，它是不是有講習的收入那工會參加的人多…組織也會逐漸的穩固龐大了以後就會穩固，可是這個不夠，所以我後面再讓它發廚師證書，讓它發廚師證書了，它的收入會更多，然後工會成立前，

的一些匾額阿都給阿。所以廚師受到尊重了以後受到了鼓勵了以後工會組織又健全了以後工會就會主動的跟政府配合推廣一些事情。(G1-12)

4. 建構民間力量資源網

檢定制度的推行，致使在各縣市輔導成立了許多工會，為了管理，在各工會中成立各職類的全國聯合總會，例如：各縣市的餐飲工會，就成立一個中華民國餐飲業工會全國聯合會，其目的方便管理各縣職業工會及政府政策的推動與執行，這樣的架構才能建立起民間的資源網絡。

…餐飲業職業工會，它出現呢我開始去輔導它們，我去輔導它以後，如果每個工會我都去聯絡我會累死，所以我要抓一個頭所以，我成立了一個中華民國餐飲業工會全國聯合會，那抓頭了以後，頭就會去幫你推廣一個政令下去他就會幫你去推廣然後廚師職業工會呢也成立全國廚師職業工會聯合總會；外燴服務人員職業工會也成立了中華民國外燴服務人員職業工會全國總會。(G1-10)

5. 民間與官方的關係建立

政府辦理衛生講習，由各縣市衛生局來承辦，透過法令修改，將衛生局承辦角色轉換成監督角色，衛生講習業務轉由民間辦理，其目的，(1)、為降低各衛生局的業務。(2)、透過民與官的互動加強彼此的關係，也可以讓衛生局的人員成長，更可以透過這樣的機制瞭解民間對這制度的所需及其需改進的地方。

…民間大量辦衛生講習衛生局的負擔降低了，衛生局只是接受一個核備監督的立場，核備、核章的立場，衛生局的實力也提升了為什麼？因為民間辦理衛生講習衛生局去核備、核章的時候他在後面聽課，聽課的時候實力也增加了衛生局業務減輕了實力增加了衛生局跟工會接觸了感情也增厚了。(G1-33)

綜和上述資料研究者整理出民間力量建構圖 4-1:

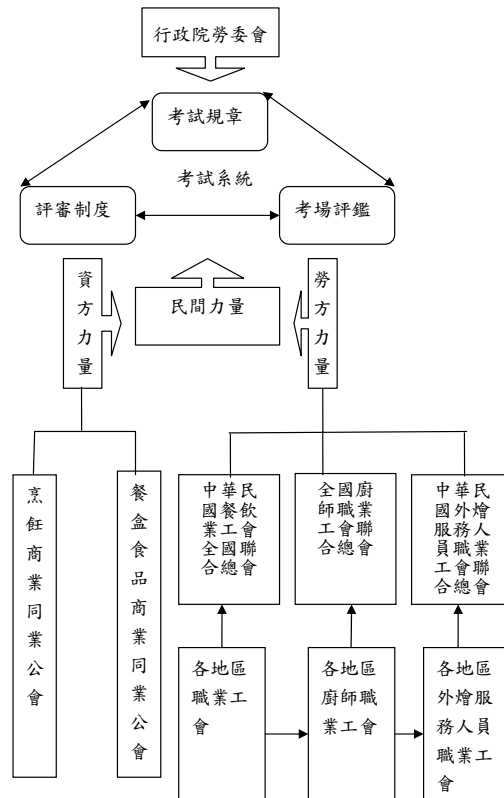


圖 4-1 資料來源：本研究整理

(二) 教師力量的形成

1. 中餐檢定制度建立的第二股力量

檢定的相關規範與題目的制訂需要學界的參與加入，借助學界的學術專業素養來完成檢定制度的建立。

…第一個工會，第二是老師是辦衛生講習我是不是要大量的師資，是不是，ok 但是大量的師資要從那邊來？我必須要先設定資格、科目，資格先設立出來，對不對，這些師資大量的設立，大量運用這些老師來命題。(G1-13)

2. 專業教師的回流潮

證照制度的推行同時帶動了餐飲教育，而且餐旅服務業的工作機會逐漸成長，於是在民國 84 年成立高雄餐旅專科學校，使餐旅教育更上一層樓。劉修祥 (2001) 指出科系增加，國外攻讀觀光餐旅的碩士回國的已經很多，在這樣的帶動下使國內的餐飲教師素質得以提升。

…第一批的老師送到國開始訓練一年到二年，…從國外的餐飲老師就有很多回來也會大量回流回來，學術老師大量回流，送出去的老師也回來了。然後這些技術教師也上來了，所以人才越來越多的時候，這時候餐飲學校教育就越來越興盛。(G1-25)

3. 教師投入制度的誘因

老師投入有助於制度的完備，從事教職的老師，教學的工作已經相當繁重，如何使老師願意為中餐檢定制度奉獻。黃韶顏 (1995) 指出內容理論即在辨認及

界定存在於重要的變項（如認同、薪資、友善的同伴等），因此利用制度中的誘因來鼓勵老師的加入。

…老師為什麼要幫我們做事，教育嘛，他在評審過程中他可以精進，他在評審過程中可以賺到什麼？一個是精進一個是友誼，也就是人際關係，…（G1-27）
本研究整理出老師參與誘因圖（4-2）

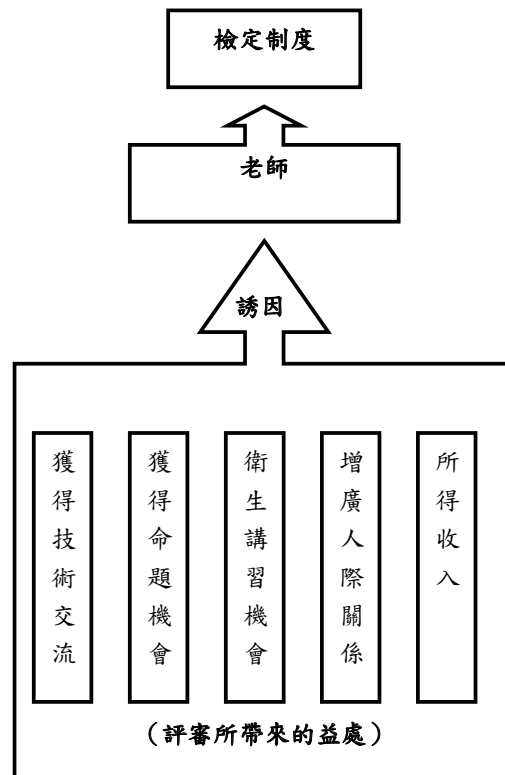


圖 4-2 資料來源：本研究整理

（三）餐飲教育的建構

1. 餐飲教育點、線、網的形成

餐飲教育的形成有助於台灣餐飲素質的提升，林月英（2005）在我國餐旅類群技術士技能檢定規範適切性之研究中指出，隨著時代科技的進步，國人休閒觀念及時間的重視；餐旅服務業的就業機會逐年成長。在職業人才培訓方面民國 70 年成立台灣省立淡水商工餐飲管理科，是國內第一家有餐旅方面的人才培訓。陸陸續續在中南部相繼成立相關科系，直至民國 84 年國立高雄餐旅專科學校的建立，餐飲教育更上一層樓。

…教育部非常配合的成立了幾個餐飲的重點學校，北部叫做淡水商工，中部叫做水里高工，南部叫做三民家商，專科為高雄餐旅專科學校，這幾個重點學校一出來以後，那也帶動了這個廚師，怎麼說呢？因為有地方提供廚師從事技術教育。高雄餐專出現了以後，對於餐飲教育的帶動起了非常大的影響。（G1-14 U24）

2. 餐飲教育的帶動

推行考照的過程中，我們不但給學校辦考試更開放給工會辦考試，使更多的

資訊帶給消費者，參與考試的人也越來越多這樣是有助於教育的推動。

…開始要開放，除了學校也可以辦考試以外，工會也可以辦考試，所以工會又多了一個財源在辦考試，所高雄餐飲工會在辦考試，台北餐飲工會在辦考試，…工會在辦考試，他們都在辦考試，考試帶動收入，收入之前，還有一個衛生講習收入，所以的工會收入越來越多了以後，它對於政府推的政令他也就完全的配合，(G1-24)

…證照帶動教育，因為證照所以餐飲教育會一直蓬勃發展。(G3-39)

本研究將餐飲教育的建構整理後以下列圖(4-3)呈現

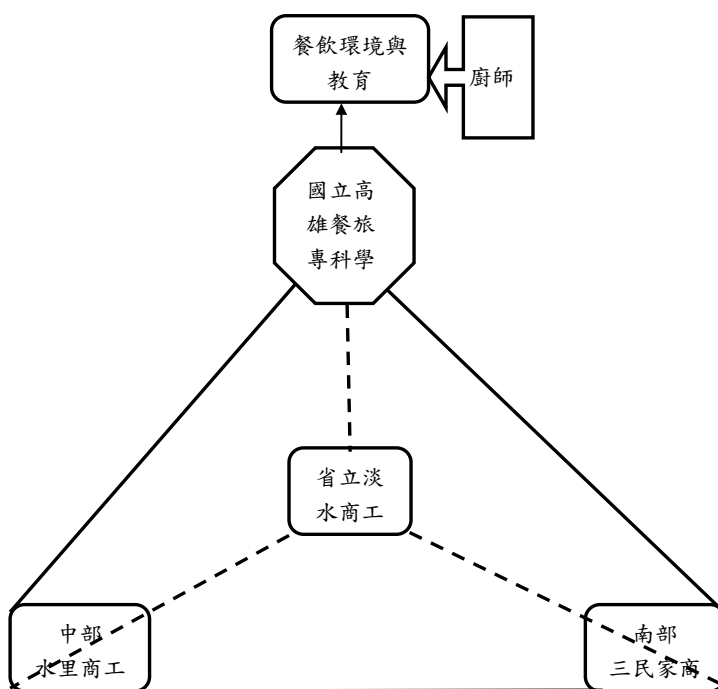


圖 4-3 資料來源：本研究整理

(四) 職訓的形成

蕭雅玲(2000)指出我國技術士職業訓的實施方式包括養成訓練，技術生訓練、進修訓練及殘障者訓練等。

1. 三股力量的形成

在教育部的協助下，透過證照制度可以換取同等學力、透過民間力量工會的協助加速證照制度的推行，職訓局處理證照發放及公訓單位餐飲教育的加入，這三股力量的形成亦是中餐檢定制度基石的完成。

…跟教育部技職司結合跟勞委會職訓局結合，以前稱為職訓局，現在改到中部辦公室去了，你的學歷認定需要技職司的認定，你考試的業務勞委會職訓局必須要幫我辦，再來如果你要在學校推廣的話你教育部的技職司要幫忙，我一個人是做不來的，所以基本上技職司幫了很大的忙。(G1-17)

…這件事要完成要有三個系統教育系統、考試系統、訓練系統所以以需要很大的人

力 (G1-29)

六、法規 (令) 的建構

(一) 外力的推動法令的形成

為了使制度更加的完善，民國 89 年行政院衛生署公布食品良好衛生規範將所有八大行業列入管理證照制度至此已趨完備。

…食品衛生管理良好條例第二十九條把它規定。規定了以後我就告訴人家講說：我如果是在八十九年九月七號規定出來，我在九十年九月七號開始實施，我也規定出來了以後，後面才能推動。(G1-15)

七、第二階段目標的開始

(一) 管理系統

1. 制度二階段任務與功能

證照制度共分為二階段，第一階段依據食品良好衛生規範使餐飲從業人員必須擁有證照，其目的除了提升從業人員的素質外，更方便管理八大行業，當證照發放到一定程度時，便可進入第二階段人員列管階段，使制度的管理從前端到後端成為一個完整的管理系統。

…考照的時候要分二個階段去做，第一個階段事先拿到中餐烹調技術士證這是前段的管理，…你拿到中餐烹調技術士證的時候只是一個資格證書而已，換句話說，你只是具備當一個廚師的資格而已。可是你不見得是一個合格的廚師。持證廚師達到某一定的數量以後，我才可以做下一個工作，下一個工作是我把這些拿到中餐烹調技術士證的廚師把他列管，就是頒它一個廚師證書的時候我把他列管…學問是無止境的。廚師考到的前面是資格證書後面是職業證書。(G1-5)

2. 後段管制系統的成形

為了要完成整個證照制度，民國九十年依據食品良好衛生規範的法源辦理廚師證書的發放，也同時建構「中華民國廚師管理資訊系統」，這樣中餐證照制度正是走入雙證照制度與管理制度的完成。

…廚師去考照以後，這八大類餐飲業系統，就進入中華民國廚師管理資訊系統，你廚師的名字就出現在中華民國廚師管理資訊系統裡面。(G1-32)

(二) 回流教育

1. 持證廚師教育課程

為了教育的再持續與持續讓廚師有進修學習的機會，於是依據食品良好衛生規範的法源辦理廚師證，規定每年需上課八個小時的持證廚師繼續教育，四年需上滿 32 小時每四年換證一次，除了讓廚師有成長吸收新知的機會，同時也是在列管餐飲從業人員。

…讓廚師有持續進修的地方，讓他有持續這些的概念，廚藝方面或是衛生的概念增加。(G3-36)

八、命題歷程

(一) 消費者導向

1. 健康概念的影響

國民對於健康的意識抬頭，行政院衛生署也不斷的在宣導健康的概念，台灣的消費用餐的型態也在改變，不喜歡吃油膩的食物。因此在命題的時候希望藉由證照帶領教育達到教化的效果。

…它是跟著現代健康的影響走，在一個所謂的健康飲食的方向，所以在烹調上比較簡單…命題的時候應該將傳統的烹調等技能意涵與現在的健康觀念融合在一起。(G2-4, G2-5)

…是以三高五低以及少油、少鹽、少鈉為主這種的觀念來設這個題目。希望能達到這個目標。(G3-2)

(二) 執行面

1. 規範的目的

為了讓從業人員能清楚的知道職場上應有的專業知識與技能，並且可以通過考試加以鑑定；應此將眾多的專業技能與知識加以分類、總整後制訂出規範以供參考。

…飲食膳食的製備、餐飲人員的製備，還有食材取得與採購方面，怎麼去認識食材這一方面。這些都相當重要，還有他在操作做當中的一些衛生方面，還有營養的流失，洗滌與切割。如何預防食物中毒與二次污染等這個都非常的重要。(G2-1)

2. 題目設計依循規範

題目的設定應遵循規範，來評鑑應檢者是否有通此一技能的檢定，馮守智(1989)指出技能檢定學科與術科測驗的校標與根據，是依據檢定規範而命題。

…以舊的規範為主，但是裡面有修改部分，是不符合現在潮流的部分，把幾個單獨的部分提出來要修改。但是規範的部分還沒有完全出來。(G3-3)

3. 工時控制

朱富裕(2001)指出要加強技能檢定試題的信度與效度，則命題時，應有建立內容效度的先前步驟，以及事後的測驗工作；術科確立完成各試題的工作時間，以提高分類信度。

…先口頭討論，然後在再實際演練，然後再來計算這樣時間是ok的…一半是生疏的就是他們都沒有經驗的，另一就是一般考生的概念在做，有一半是經由老師訓練過的來做以學生來做。(G3-5)

4. 制度適用的範圍與限制

證照的實施不是沒有範圍與限制，因此制訂時是何人需要、什麼業種需要、什麼產業形式需要，這分際清楚，業者與應檢者才有依據。

…第一、中餐才要證照，第二、以中式餐飲經營具供應盤菜性質，這個盤菜，就包含了便當業與自助餐，你不是盤菜性質就不需要證照，…第三、是什麼類別

的人需要，就是持刀、持鏟的人需要，那持刀、持鏟的人，洗菜以前的持刀持鏟不算，洗菜以後的持刀、持鏟都算，…再來是八大餐飲業都需要證照。(G1-31)

九、制度至高無上的榮譽

(一) 形成條件

1. 停滯因素

甲級證照開辦當初的規劃是一個縣市五張，其證照的持有人必須能以身作則並且用有良好的管理知識，(許美瑞，2008)。「甲級技術士界定為高階層管理人員，不屬於技能範疇」，因此就目前的台灣餐飲從業人員而言，還有一段距離。

…當時我在設定行政主廚的時候這是一個什麼？他是一個具有代表性以身作則的人；可是我發現那時廚師還不到那樣的程度，所以當時我在設定題目的時候，我把道德的份量、餐飲文化的份量、還有管理的份量，我都加重。結果我發現，到現在廚師的水準不到理想，所以我把甲級擱置了(G1-41)

2. 開辦甲級的阻力。

1997年時甲級的規範已經制定完成，其無法推行的原因是評審很難訓練出來，許美瑞(2008)指出甲級開辦需解決下列幾項問題：監評人員的資格、評分的公平性等，因此到目前都無法開辦。

…我想監評就很難培訓出來吧，誰去評這東西，你一定要有很高階，很ok的讓人信服的，我想你要怎麼找到一個最公平的人來評這個東西，評審會是一個很大的問題。考試的內容如何超過乙級做出一個甲級的職等。(G3-51)

(二) 制度的完成

1. 甲級的目標

甲級的目標是將階級升到行政總主廚的位階，其廚師道德與專業能力階能為表率。成為制度最高階，也是最崇高的目標。

…我當初設定行政總主廚標準化，所謂行政總主廚標準就是說：這個人他的廚政、廚藝、廚技及廚德，達到某一定的水準，所以當時我把這甲級設定是朝廚神的方向在走，所謂朝著廚神方向在走呢，就是一個縣市最多是五個…你不能以身作則你怎麼可以做一個領導者。(G1-40)

2. 甲級形成的時機點

餐飲高等教育在台灣才十年的光景，受過正統教育的學生進入職場也都有一定的職位，這些人都升上最高主管，時那時開辦應是最好的時機點。

…如果再隔五年的話我會考，…慢慢的雛形就出來了，正規教育也出來了，所以這批年輕人你可以看到抽煙的很少或吃檳榔的很少…一些傳統的不良習慣漸漸減少，氣候逐漸成熟後我可能就要考了，考的時候我會加強廚房文化與管理觀念，還有道德方面像速食烹調方面(雞粉這類的烹調)要降低。(G1-42)

…我覺得你有餐飲教育後，再有某些程度的實務經驗，你也到了某一程度的位階的時候，那個時候就是可以達到甲級證照的目的了吧。甲級證照不應該只有

要求技術而已，他應該要求管理知識的概念，還有一些語言能力等等相對的東西，也不見得一定受傳統教育，…現在的師傅也去唸碩士，也去再進修啦我也覺得那一部份也是一個多元的管道，可以達到甲級證照的能力。(T1-14)

第二節 制度執行的影響

一、制度對於專業知能的提昇有顯著的效果

證照制度推行至今，在訪談的過程中對於專業的知能都有充分的肯定，尤其是規範中的第十條衛生知識更為肯定。黃韶顏(1995)；張承晉、王淑瑜、林國欽(2005)；許美瑞(2008)指出證照制度對於餐飲衛生與安全品質提升，均持正面的觀點。

(一) 目的在於提昇餐飲的衛生

在業界的技術從業人員認為證照制度提升最多的是餐飲為主的相關知能。

…對於餐飲沒有什麼提升作用，只有在衛生方面有比較要求而已。(B1-1)

…會去吸收到食品衛生的相關知識，降低食物所產生的風險(B4-6)。

(二) 業者所重視的與證照制度的目的地相吻合

在訪談過程中，清楚瞭解到業界對食品安全衛生的重視，業者經不起一次的食物中毒，也是技術士證照強調的重點之。

…我們比較重視的是食物衛生的拿捏與管理，還有包括食物營養的部分，這是我們比較介意的部分。(B3-2)

…檢定制度來說，可分為知能面與技能面，業者比較重視的是知能面。(B3-13)

(三) 技能檢定只完成觀念建構

訪談中業者認為技術士證照，對於知能面，專業有建立起來，觀念也有建構起來，技能面部分，業者還是需要重新在建立。

…最基本的只是讓你瞭解食品安全衛生的些許基本知識這樣子而已。(B4-2)

…技術的部分可由崗位上的訓練來達成，基本上知能面的東西可以帶進職場，我認為檢定制度的目的已經達成了。(B3-13)

(四) 廚師道德的提升

在廚師的道德上，也有顯著的進步，會重視食品的衛生對消費者的健康問題，食材新鮮度都會注意，不會跟以往一樣都不重視好像事不關己。

…廚師的基本道德，對於食材的基本認知會有提升的效果。(B4-12)

…做不到並不是他不要，只是工作環境不允許，是他(廚師)的錯嗎？那跟他的錯一點都無關吧。(B3-40)

二、證照的外在效益

(一) 法律保障工作權

業者對於法令食品有良好的衛生規範，餐飲從業人員的持證比例都有確實的遵守，相對地等於保障了工作權益。食品良好衛生規範第二十九條細則規範出觀光旅館之餐廳持證比率為 80%、供應學校餐盒業為 70%…(行政院衛生署 2000)。

…為了配合政府的政令他會要求優先錄取有證照的人 (B2-25)

…那麼這樣得情況下對我們業者來說就是一個需求嘛一個公事上的需求 (B3-36)

(二) 規避風險

證照對於衛生知識及衛生教育著墨甚多，有助於降低食物中毒發生的功能，對可能發生食物中毒的風險有規避的效益。

…我們都不希望廚師或者是飯店發生任何的狀況而歸咎於你就是沒有證照。(B3-18)

…因為這張證照他們會去吸收到食品衛生的相關知識，降低食物中毒所產生的風險，這對業者也是一種幫助。(B4-6)

(三) 證照需求對象的轉變

由於大環境的改變，與社會經濟的不景氣，有許多二度就業的人口，轉介到職訓單位接受相關的餐飲訓練，進而參加考試。

…我們會轉業，是因為非自願性失業，他迫不得已非得取得一個專長，他們說只要很快速的，我只要一張證照。(B2-100)

…現在都是為了去公家機關工作或標案子，所以出來考試，或是在幼稚園煮點心的阿桑都出來考，包括團膳公司裡面切菜的員工也要有證照，因此跟以前的完全不一樣現在的雖然是社會組，但是其實技術也沒有那麼好，沒有像以前老廚師這麼好。(T2-8)

三、制度所面臨的問題

(一) 技術傳承的斷層

目前證照命題的方向以健康需求為導向，以少油、少鹽、少調味料及少勾芡為方向，如不應勾芡而勾芡者扣 30 分、添加調味品造成評審口渴或太鹹者扣 30 分 (中餐烹調丙級技術士技能定應檢參考資料 2008) 然而許多餐飲烹調技法並未在檢定過程中呈現出來。

…目的只是為了考證照而已，對於考生是否會做菜他都不管，只要有證照就好了。(B1-26)

…現在的考生，過度的簡化烹調，簡化到為了考試而考試。(B2-64)

(二) 職場上不因證照而肯定技術

目前的檢定題目並沒有將業界所需要的技能予以檢定出來，造成業界對於技術士證所檢定的技能有所質疑。(吳武忠、夏文媛，1996) 中餐烹調技術士檢定，所測試的知識與技能標準可能不符或未達從事中餐烹調所需的實用知能水準。

…公司也不會因為你有乙級證照就特別的重用你。在內行來說，你有乙級證照，只要你拿起菜刀就知道你有沒有料。職場上是以實務為經驗，證照只是輔佐而已 (B-27)

…實際的功能上與理論還是有相左的地方。為什麼不多聽聽應考者的問題。(B3-

40)

(三) 落實面與執行面的重要性

技能檢定的過程只能檢定出當下的觀念，當應檢者回到職場是否能確實執行，或者是應檢者經過考試後能否改變其習慣，再者現在的考題提前公布對於檢定應有的信度是否能落實，這些都是需要思考的。

…你知道什麼是食物衛生與什麼是食物衛生管理，重點是在於說，是你並不全會實際去操作…。百分之一百的落實其實並不會 (B3-3)

…現在哪是九十道，現在是三十道裏的六道，因為現在考試前二個月就知道大組所以是三十道，只能說他只對這三十道裏的六道菜有所認知。(T2-42)

(四) 經費不足 嚴謹度下降

命題委員接受中部辦公室的委託予以命題，但命題委員心中理想的狀況往往與現實相左，經常在經費的考量下打了折扣造成日後更多的問題。

…我們原來希望的配套措施是它應該是一個學生組與一個社會組，然後來做一個對照…中辦的那邊預算有限，他那個時候的預算只足夠讓我們實做二次所以沒有辦法達到效果是礙於經費的問題。(G3-6)

四、即測即評即發證隱憂

(一) 考場的公正性很重要

即測即評即發證，辦理的形式與社會組定期定點的考試很像，早期因為考場的弊端太多而停辦，如何讓即測即評的公信力出來，考場的公正性就顯的重要。

…像當初…每個月都考試，這樣弊端又來了，這個一定要在公家機關辦理，因為公家機關還有公務人員法在控管，要做得很公正，不然補習班就來了。(B1-43)

…缺點的話，要作弊會比較容易假設他們認識場地管理人員或者是…，如果說(停頓一下)我這樣講明白一點說如果他跟評審很熟的話…。(T2-9)

(二) 評審的人身安全

即測即評即發證，考試結果當天就知道，這對於評審的專業技能有相當大的挑戰，如果考生對於結果不滿意，而評審的專業又無法令考生信服時，就會發生很多無法預測的狀況，對於評審的人身安全是一大威脅。

…或許會有威脅，我們也曾經受過威脅過，我覺得這個制度還有待討論，不要急於操作 (G3-34)

…不參加不知道環境的困難，你碰到這個考生他考過了他不會講話，考不過鬧場鬧的一塌糊塗，所以這會形成怎麼樣就是評審會受到威脅。(G1-35)

(三) 精神壓力

即測即評的許多狀況是無法預測的，評審飽受壓力，吳皇珠(2007)壓力過程可分為四個部分壓力來源：個人、知覺、因應、反應四個階段，在壓力下評審的專業將無法保持應有的水準。

…你知道有多少評審受到威脅過，…形成二種第一種是評審不願意去，第二種評

審放水就這樣子…。(G1-36)

…評審的壓力會很大因為如果當天知道成績，如果考生當天考的不理想，他會找你理論的，如果評審的解釋讓考生無法接受，那會產生什麼樣的場景是很難去評估的…。(G2-31)

五、廚師證書的效益

(一) 廚師證書讓工會有利可圖

廚師證的執行，讓人覺得政府在圖利工會，雖然證照應由公家單位或政府單位發放較有公信力，同時可能也會造成不良的觀感。

…圖利工會（語氣快速而堅定），這張比換駕照還要貴，換張廚師證要五百元，換一張駕照也才一百五十元。(B1-41)

…業務丟給工會去做是不對，這是很多人詬病的，我們覺得是在圖利工會。(B2-95)

(二) 延續教育

持證廚師的教育，是餐飲教育的延伸，讓餐飲從業人員取得證照後仍有進修與成長的管道，其立意良善。

…讓廚師有持續進修的方，讓他有持續這些的概念。(G3-35)

…就是補中餐不足的這一部份，因為他們要不斷的再教育。(T2-65)

(三) 廚師證的執行方式有待探討

持證廚師回流教育，主要目的除了列管廚師外，還有使廚師自我成長與吸收新知的用意；現今餐飲技職教育網已成立，與大專院校的進修推廣教育結合，其課程多元可提供廚師更多選擇的課程，亦可接觸不同的人以增進良好的人際關係。

…現在都整個班在上，如果開放到大專院校去選修他們想上的課，也不用在多花這一筆錢，這樣的效果可能會比較好。(T2-67)

…政府要有明確的規定、像我是工會的一員你就是要幫我蓋，幫我服務阿，當這樣的過程當中廚師沒有成長。或者是應該回歸學校教育來辦理。(B2-96)

(四) 回流教育課程應貼近業者所需並且教學相長

持證廚師在教育的課程，一天八小時的課程許多都是衛生局的官員在上課，有關於實務的課程僅 2-4 小時，授課者的心態與聽課者的心態有所差異，造成在課程中廚師吸收新知有限。

…所以師資上，應該是多元的，這樣才會刺激廚師再提升的意願，說真的這樣的課程才是廚師所要的，而不是現在這種硬梆梆、重複性又高的課程，對這些專業廚師而言是沒有幫助的。(B2-98)

…授課者與聽課者的角度不同，授課者是以知能面去教授，而聽課者是以技能面去檢視，因此產生極大的落差。(B3-29)

六、專案檢定的影響

在校生技能檢定早在民國六十四年即開辦，當時學校為提升學生的考照合格率，而窄化了教學，有鑑於此民國七十二年停辦在校生專案檢定。黃美玲、葉詩品（1995）民國八十一

年提出「高級職業學校在校生技能檢定實施要點」，自此職業教育與職業訓練可以密切配合。

(一) 專案的不公平性

專案檢定由於考場自身利益的考量產生許多弊端，林月英(2005)賴慕回(2000)都對專案檢定提出改進。但是專案檢定至今，承辦考場仍有許多需要改進的地方。

…在校生的專案比較好過，因為這裡面牽扯到有所謂的人情壓力，…其中只要有人提這是OK的後面就沒有人有異議。可是當社會組的時候，當有人做出一道菜就開始品頭論足，…，那還缺了什麼東西就會開始批評(B2-65)

…這大家都知道這比較好過(無奈的表情)，但是他(指應檢人)有沒有達到那樣的水準(語氣嚴厲)。(T2-5)

(二) 業界對學生的證照(教育)不信任

專案檢定有許多詬病，造成證照的公信力下降，也影響了業界對應檢者的信任感，同時也造成社會檢定考生的質疑，這樣的結果長期對學生不是一件好事。

…現在餐飲學校的學生畢業前也都有執照，其實對他們也不一定有用，…像我們所說，在學校是集體考試，…有些評審或者是老師加減都會放水的情形發生，所以他一定可以考得到執照。(B4-10)

…尤其是業界的人所講的就是認為其實學生有這個證照到業界是不管用的。(T2-1)

七、命題委員的徵選條件影響命題品質

(一) 新舊命題委員的審核條件差異

由於近年來中餐烹調技術士證考題，檢定不出應有的技能，許美瑞(2008)指出學科類測不出知能水準。這些的問題根源在於命題委員身上，命題委員則牽扯遴選辦法，早期的條件較為嚴苛，近則反之，命題委員的專業度評選標準不一致，所造成的影響深遠不得不慎。

…以前我們要進去是很嚴格的，你要當過主廚十年以上的主廚經驗還要有扣繳憑單，入工會，有工會證明還不行咧。(B1-7)

…中辦說一個是自我推薦，他會看你的學經歷他的背景跟你的你在這一個職場多久年資，年資要八年然後他覺得資歷都很夠他就會錄取這一部份。(G3-9)

(二) 新舊命題委員的學、產、界、配比不同

命題委員的配比相當重要，因為觀點的不同命題的方向則有所不同，命題委員的經驗就顯得相當重要，不要造成非專業領導專業而影響檢定制度的效度。

…他會有一個比例，業界是一半，學者是一半這樣子。(G3-9)

…以前的時候很謹慎，而且業界的人一定比學界多。也比較切合業界需求。所以現在的命題沒有像以前如此的嚴謹與實際。(B1-8)

(三) 非專業引領專業

專業在整個命題的制度上與檢定制度上有相當重要的影響力，從訪談的過程感受到對命題委員的期望。

…我看出在命題委員，外行人領導內行事，比如說那個命題委員也沒有當過大型

餐廳或飯店的主廚，或是能獨當一面的這樣才有能力命題…(B2-12)。

…當初承辦這個業務的時候，是非常熟悉這個制度與業務，承辦這個業務的也是家政系，…些人都不是這個系出來的(G1-30)

八、不同專業背景的人對於制度有不同的需求與期望

在整個評審制度，評審人員是由產、官、學界所組成，各有其專業背景，造成對於制度的期望有所差異，(張承晉、林國欽、王淑瑜，2005) 監評人員具有非常豐富的專業領域、重視角度和程度各有不同，因而在評定標準上，也會因個人主觀意見有所偏差，所看的問題點有很大的出入，造成某些敵對的狀態。

(一) 技術評審著重於技能是否有充分的檢定出來

技術評審大多是由業界廚師擔任，屬於技術人員，對於菜餚應有呈現的技巧相當熟稔，在評鑑時，會將職場的專業帶入，因此對於菜餚應檢定出的技巧有相當程度的期望。

…有多種口味、多種的作法與多種的技法比較有技術性。(B1-2)

…從技術面切入，應該是用技術、既然叫做技術士證照，應該是以技術為導向…目前在執行的這一套菜，我覺得他的技術門檻過於低。(B2-47)

…我會以衛生為主，術科只要符合題意成品有熟就可以了但是我還是覺得衛生最重要。(T2-29)

(二) 命題委員職場經驗不足

命題委員的年紀趨向年輕化，對於職場的歷練度不足，造成對職場的瞭解不夠，學界的老師對於業界職場的經驗較不足因此觀念上較偏向於理論，業界的師傅可能待在同一類型的工作環境太久，並沒有接觸過其他類型的工作環境，加上現在的餐飲市場的多元風貌，因此在命題時容易出現與職場所需的落差。

…像那些年輕老師一畢業教了幾年書，也沒有在職場待過，只是靠理論命一命淪淪呼嚕就下去了(B1-6)。

…出考題的人要能親身體驗，而不是不食人間煙火…每個都知道理論基礎也知道要怎麼做，但是事實上如何出題者並不知道。(B3-39)。

(三) 衛生扣分的改變使警惕效果下降

勞委會中部辦公室，並未尊重專業的看法，修改原有的衛生評分標準，這樣的標準無論是命題委員、衛生監評及技術監評都認為不妥，這也造成觀念上極大的衝突。

…現在衛生的分數有改…，因為東西沒熟本來就是不行就是要扣 41 分如果改成扣 30 分，那以後他們去稽查的時候發現東西沒熟，那回你一句：證照教我們沒熟沒關係，那你怎麼辦？(B1-4)

…以前的衛生重要的都扣 41，分現在都扣 30 分，他忽然間變的很容易通過那一些重要的規範，他就不會牢記在心(G2-6)

…影響到考生的態度與學生的心態，他就不會這麼重視這一部份(語氣加重逐字唸)…，那我覺得這會帶動職場上的一個概念，這影響是很嚴重的。因為中辦的承辦

人員，想你訓練員工是另外一回事，你業界的標準不應該拿到考試來，他不認同這樣的一個重要性就中辦來講。(G3-51)

(四) 監評的認知落差

在監評的過程中因學經歷的背景，對於菜餚的辨識度有很大的出入，由於是技能檢定應是著重於技能，當學界人士在評斷時由於實作經驗較少往往無法正確的辨識出菜餚應呈現的技巧，造成產學界的觀點極大的落差。

…可能就沒有辦法達到軟化的效果，我們以技術層面來講，這樣的效果不是很理想的可是學界來說只要熟就好了。(B2-78)

…在評分的過程中會有不同的看法，著重的點也不一樣，他們會著重於呈現的部分來評分，那我們可能會思考的面向比較多。(G3-45)

(五) 命題精神應以消費者需求為導向

命題的過程中應該要注意消費者的消費動向，也就是要瞭解市場需求，並竟餐飲服務業是服務人的工作。

…應該將中國傳統的美食意涵與現在的健康觀念結合在一起，不要差異太多。(G2-28)

…我們的財主是消費者阿，所以我們制訂的方向是消費者要能接受，而不是你今天考證照可以接受的。(B2-58)

九、沒有不盡責的評審有不盡責的考場

監評人員都具有非常豐富的專業領域，在監評過程中應把評審之專業表現出來，但礙於考場的壓力，評審人員會在評鑑標準的合法下，範圍予以最寬鬆的認定，因此考場的態度影響整個考試制度的公平性占了相當大的因素，在此檢定場域中同時進行著人際關係亦是所謂的「人緣」，「人緣」他蘊含中國人豐富的分享世界你他我關照的內涵，在人緣的過程中可分為「內容」、「態度」、「處境」(中國人的人際心態 桂冠圖書)。

(一) 嚴謹的考場才有良好的效益

中餐證照制度推行至今已有 20 年頭，在訪談的過程中，許多老評審對於實踐的考場評價頗高，在業界如果知道你是從實踐考場考取的證照，對此證照會有較高的認同度，這樣的考場證照的效益與公信才得以提升。

…像在所有的考場中以實踐最為嚴謹也最為公正，同樣是考場一到實踐去氣氛就不一樣。(B1-17)

…如果這張證照是在實踐拿到的，他是有實力拿到的，可是在其它的地方，可能我們經常講的一句玩笑話：他們是拿土雞肉去換的。(羅：是什麼意思)土雞肉的意思是，用關係去拿到這張證照的意思(B2-31)。

(二) 不同的考場有不同的監評態度

證照的公平性有賴於制度面確實執行，而監評人員對於檢定結果影響甚具；各考場的文化不同，所給評審的壓力造成不同的考場有不同的評審態度，林月英(2005)許美瑞(2008)對於評審在不同的考場有水準不一的標準。

…不嚴謹，比如說到實踐去，就比較有公信力，比如說有人到實踐去考試，沒有一個監評敢打電話到那邊去關說的。如果你一講的話人家的眼睛會金金看（台語）（羅：阿其他考場的咧），那就是心照不宣（笑）（B1-18）

…無論何種形式辦理我們都按照規範來評沒有差異沒有所謂哪一個比較好過的問題（口氣急促）。（G2-20）

（三）評審的壓力來自於考場

評審評鑑的環境所賦予的壓力主要來自二方面：一、是考場本身，二、是評審的人際關係。但這些壓力過程均來自考場的環境。

…通常都是看到老師的面子，因為學校老師不好當，因為同年級的班數如果多的話，那個學校真的是很賤，給弄個排行榜，看你這個班級的學生考照的及格率有多少，給你排名次。讓老師臉掛不住。（B1-21）

…就有些考場會給一些壓力，就是你要讓我們的學生過，尤其在很多的高職會發生，因為高職有要讓學生過的壓力，或者是其實工會也會難免都會在這種的情況之下（面有難色耶）。（T1-20）

（四）尋求自身利益而漠視規定

有些評審為監評過程中，為了想獲得更多的監評次數，或者是其利益（到該場所授課教書），而配合考場的需求，將自身評審應有的專業放諸腦後，造成檢定過程中的不公平。

…學生專案檢定是在考監評不是在考考生。考你監評是不是白目，你如果殺的太多，那你監評是不是白目。下次他就不請你。。（B1-27 u40）

…像我們也聽到很多的流言，就是老師會請一些比較好配合的評審，那這些比较好配合的評審在評審的過程中就比較沒有那麼嚴謹。（B2-22）。

（五）不盡責的考場帶頭違規造成公平性的危害

職業學校競爭壓力大老師都有招生的壓力，考照及格率為招生的誘因之一，因此學校任課老師對於考照及格率相當在意，當考場辦理專案檢定，任課老師大多會成為考場的管理人員或在現場徘徊，在考試過程中給予評審壓力造成過程中許多不公平現象。

…很多地方他不是公平、公開、公正的在處理，幾乎就是說我們…不是那麼的公正，我們覺得…，可是對考生來說是不公平的。（B2-76）

…因為學校老師教的，所以老師就是考場服務人員阿，因為我們不可能全場都在盯阿，老師就會教學生做，就是明示暗示阿（羅：這樣的比例高不高）一半一半還有更嚴重的，像現場幫學生做。（T2-61）

第五章 研究發現與建議

壹、中餐檢定制度的建立

一、制度的推手

早期的台灣餐飲業，從業人員也就是俗稱的「師傅」在社會的社經地位與學歷都不高，因此給一般大眾的印象都不好；在傳統的師徒制的教育下，技術是唯一的，在此觀念下有許多錯誤的烹調觀念，民以食為天，飲食的優劣影響者國民的健康。行政院衛生署有鑑於此開始著手對餐飲業進行制度的建立。建立的過程中由於藉由許多民間力量的加入，同時也提供許多「誘因」給民間，現在制度逐漸形成，這些給民間的誘因有待修正，使制度更加的健全。

二、中餐檢定制度的孕育與形成

行政院衛生署決定要提升餐飲從業人員的素質，由於「大環境的限制」經費不足、人員也不足的狀況下完成這項艱鉅的任務。當時針對制度所需人手進行規劃，評審訓練、考試規則、題目設定、設備籌建等此時的制度雛形已現。

三、檢定制度的理想

透過制度的建立，希望餐飲從業人員能提升，「廚藝」、「廚技」、「廚德」及「廚政」，四項專業素養進而提升整個餐飲環境；但在本研究發現至四項專業技能只有「廚德」有顯著的進步，其餘「廚藝」、「廚技」、「廚政」等三項看不出有任何改進之處。

四、檢定目的

透過檢定來達成「制度的建立」，能完全建立起證照的功能與目標以及證照清楚分級以有效分辨專業的標準水平；在檢定的機制可以提升廚師的地位、與自我肯定等等以達到「心理的提升」，在檢定過程中可以「技能的提升」、「技能的成長」。

五、產、學、訓的基石建立

制度的建立與推行需要有「民間力量的形成」、「老師力量的形成」、「餐飲教育的建構」、「職訓的力量」等資源成為制度的基石才得以執行中餐檢定制度的施行。

六、法令的強制性

證照制度必須要有延續性與社會大眾的支持，並且透過證照制度保障從業人員的工作權，以及管理業者，因此透過修法來達成這樣的目標；在制度完成後行政院衛生署透過修法修訂食品良好衛生管理辦法第二十九條，以法令增加證照制度的強制性。

七、第二階段目標的開始

制度在設計之初分成二大階段，第一階段是證照的推廣此階段為前端管理，當證照達到一定量後開始進行第二階段「廚師證」的施行目的，在於列管有證餐飲從業人員並且施行持續教育以落實餐飲專業觀念，此階段完成整個管理系統便完成了。

八、命題歷程

命題關係整個證照的效益；制度不能與消費者需求脫勾，所以在命題時以「消費者導向」為原則，在執行面上，依據規範命題目，使題目有鑒別度及信度。

九、至高無上的榮譽

證照最高等級為甲級，由於甲級不是僅要求技術還要求管理能力與廚師的德行操守，此級不屬於技能的範疇，由於餐飲教育是這幾年才蓬勃發展，待受過正規餐飲教育的從業人員達到一定程度後甲級便可開始著手進行。

貳、制度執行的影響

一、制度對於專業知能的提升有顯著的效果

在業者的訪談中得到中餐檢定制度有效提升「提升餐飲衛生」、「廚師道德的提升」及「觀念的建構」，的成果相當顯著，這些也都符合「證照的目的」與「業者的重視」，可見就證照的對於專業知能面的施行效果是屬於正向。

二、證照的外在效益

證照制度因為法令的支持因而保障了餐飲從業人員的「工作權」，由於廚師的素養與專業知能的提升可幫助餐飲環境「規避風險」防止類似食物中毒的事件發生；也提供許多學習第二專長的人士參與檢定這也使餐飲從業人員的背景呈現多元的面貌。

三、制度所面臨的問題

在業者的訪談中，對檢定制度傳達出制度所施行的問題，由於檢定的題目過於簡化衍生檢定不出技術的窘境，這樣的現象會造成「技術傳承的斷層」同時也造成「職場不因證照而肯定你的技術」。

四、即測即評即發證的隱憂

由於即測即評即發證的制度，類似已經停辦的定期定點，由於早期的定期定點的弊端叢生，因此擔憂即測即評的制度是否重蹈以前的錯誤，因此「考場的公正性」顯的重要，其次是監評人員的「人身安全」、「精神壓力」的問題也必須注意。

五、廚師證書的效益

廚師證書的施行可以替餐飲從業人員「延續教育」，其目的良善，但是在課程內容方面有待改善，以貼切業界所需；執行方面也有待改進，不要讓持證廚師覺得這樣的制度沒有受惠，有受惠的只是「工會而已」。

六、專案檢定的影響

專案檢定的設立，原本為提升技職體系學生應有之技能與方便在校生應考，由於環境的改變，許多職業學校將證照商業化，標榜合格率以方便招生，為此目的，學校考場做出許多違反公平正義原則的事，造成「專案的不公平性」與「業界對學生的證照（教育）不信任」深遠的影響。

七、命題委員的徵選條件影響命題品質

評審訪談中都提到命題委員的素質漸不如前，並非命題委員的本質學能不好，而是命題委員的專業背景不符中餐檢定制度所需形成「非專業引領專業」；同時也造成餐飲技術的斷層，無法將固有的餐飲文化傳承這是一個很嚴重的問題。

八、不同專業背景的人對於制度有不同的需求與期望

監評委員由於背景的不同，對考試的所呈現的結果有不同的意見，如技術監評對於「技能」有較高的期待，學界則是對「衛生」及「觀念性」的期待較大，也因如此也造成「評審認知的落差」；衛生監評則對於衛生扣分分數的變更表達出不滿與擔憂。

九、沒有不盡責的評審但有不盡責的考場

監評的過程中有複雜的人際關係在進行，眾多評審都是潔身自愛，但是考場；尤其是學校的考場所辦的專案檢定，由於自身的利益給予評審眾多的精神壓力，進而造成制度的不公平。

依據上述的結論本研究得到圖 5-1 的概念圖

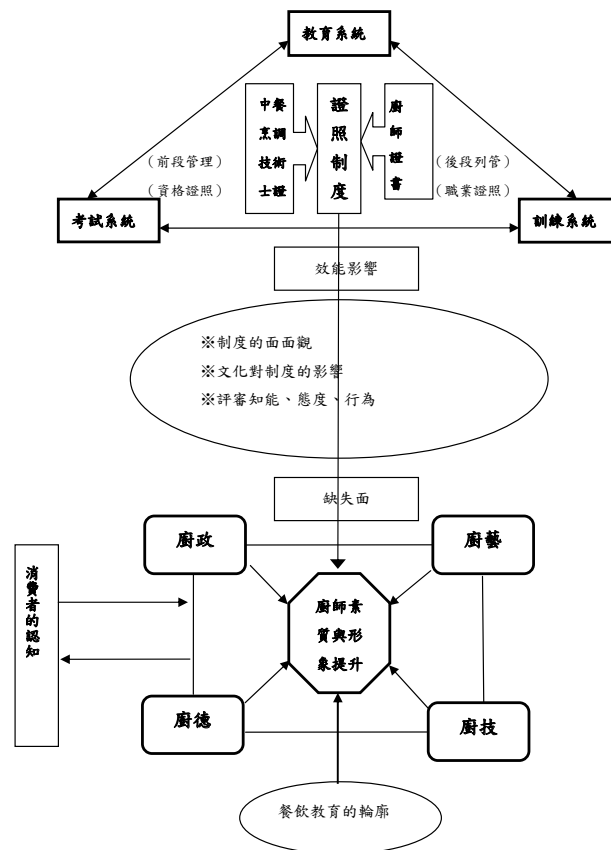


圖 5-1 檢定制度概念圖資料來源：本研究整理

參、建 議

一、對學校及職業訓練的建議，教授技能應從基礎教起，不可「斷章取義」為證照而證照的教學方式，技能教授，不能完全以技能檢定為依歸，如此的短視近利，會浪費學生寶貴的學習時間，技能的學習應是循序漸進的學習方式，且應給予足夠的學習時間，尤其是職業訓練，千萬不可因成本考量而縮短訓練時數，將養成訓練縮成短期進修訓練。更不可以，以證照考照率而自滿，單純以考上證照為依循，這樣「揠苗助長」式的訓練方式，只會將餐飲類群的職業訓練越走越窄。

二、「中華民國廚師證書」部分，應將效能充分發揮，達到雙證照的效能，應將「中餐烹調技術士證照」是為資格證照，「中華民國廚師証」為職業證照，執行的時候「中餐烹調技術士證照」仍然分甲、乙、丙三級。廚師証的功能不應只有區分是否為餐飲從業人員及上上衛生講習課程的效能，因與民間工會結合，交由各工會辦理該菜系技能評鑑，通過測試後，在廚師証的背面註記職等與能力。持証廚師再教育課程應回歸學校的進修推廣部或政府機關所辦理的遠距教學相互結合，以增進課程的實用性與多元性，以提升廚師的本職學能，這樣的方式也才可以提升「中華民國廚師証書」的實質效益，進而達到雙證照的效能。

參考文獻

一、中文部份

- 文長安(1998)。中國飲食文化基金會會訊，4，4-7
- 中華人民共和國勞動和社會保障部(2007)。2007年11月15日搜尋於：<http://www.molss.gov.cn>。
- 中華民國廚師證書資訊管理系統(2007)。2008年2月15日搜尋於：<http://chef.doh.gov.tw>。
- 內政部社區發展雜誌社(1990)。社會工作辭典，台北。
- 文長安(1998)。簡介中餐技能檢定技術士證照制度，中國飲食文化基金會會訊，4，4-7。
- 北京市飲食行業協會(2007)。2007年11月15日搜尋於：<http://www.tr89.com>。
- 王淑瑜(2006)。中餐丙技術士技能檢定規範適切性之探討。台南女子技術學院生活應用科學研究所碩士論文，未出版，台南。
- 全中好譯(2004)。世界飲食文化傳統與趨勢。台北：桂魯。
- 朱富裕(2001)我國工業配現職類丙級技術士技能檢定規範適切性之研究。國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 江文雄(1996)。技術及職業教育概論。台北：師大書苑。
- 行政院勞委會職業訓練局(2004)。技術士技能檢定法規彙編。
台中：中部辦公室。
- 行政院勞委會職業訓練局。(1998)技能檢定參考手冊－中餐烹調。
台中：中部辦公室。
- 余耀銘(2000)。研擬我國單晶片技能檢定分級與規範之研究。國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 吳偉智(1996)。高職冷凍空調科教師參加乙級技術士技能定意願及其影響因素之研究。國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 李政賢譯(2006)。質性研究設計與計劃撰寫。台北：五南。
- 李英偉(2004)民間團體辦理技能檢定問題及對策之研究。
大葉大學工業關係學系碩士論文，未出版，彰化。

- 周愚文、黃烈修、高建民(1999)。大陸教育。中國：商鼎文化。
- 林月英(2005)我國餐旅類群技術士技能檢定規範適切性之研究。靜宜大學觀光事業學系暨研究所碩士論文，未出版，台中。
- 林則普(2001)。中國烹飪發展戰略問題研究。中國：東方美食出版社。
- 林桂美(1991)。法國教育制度。台北：國立編譯館。
- 林佳霓(2004)。台北市鐵板燒餐廳廚師形象與消費現況之研究。中國文化大學生活科學應用所。碩士論文，未出版，台北。
- 胡瑕玉(1996)。技能檢定之政策目標與推行。行政院勞委會職業訓練局。
- 胡偉姣(2001)。魯菜飲食文化在台灣的變遷－北平悅賓樓為例。國立政治大學行政管理碩士學程論文，未出版，台北。
- 洪登欽(2003)傳統文化觀光與文化產業發展之探討－以高雄市愛河流域下游為例。樹德科技大學建築與古蹟維護研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 夏文媛(1995)。餐飲服務業對廚師證照制度認知之研究－以國際觀光旅館餐飲部門為例。中國文化大學觀光事業研究所碩士論文，未出版，台北。
- 徐明輝(2002)。我國技能檢定制度改革之研究。暨南國際大學教育政策與行政研究碩士論文，未出版，南投。
- 徐近平(1998)。漫談中餐烹調技術士技能檢定測驗。中國飲食文化基金會會訊，4，8-11。
- 徐學陶、黃承堯、苗永序、吳俊明、李定藩(1984)。荷蘭、西德、瑞士、英國、技能檢定及就業輔導考察報告。台北：內政院職業訓練局。
- 許美瑞(2005)。中餐丙級技術士技能檢定規範適切性之探討－監評人員。餐旅暨家政學刊，4，318-326
- 翁上錦(1997)。技能檢定術科測驗監評人員之角色與功能。就業與訓練月刊。
- 馬守智(1980)。我國技能檢定制度之研究。中國文化大學勞工研究所碩士學位論文，未出版，台北。
- 馬守智(1989)。我國技術士檢定規範之研討與分級。就業與訓練月刊。
- 高培峰(1999)。技能檢定法草案簡介，就業與訓練月刊。
- 康自立(1990)。建立我國技術士職業證照制度之研究。台北：行政院勞委會委託報告。
- 康自立(1993)。我國現階段技術士技能檢定新職種開發之分析研究。台北：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 張天津(1983)。技術職業教育行政與視導，台北：三民書局。
- 張充鑫(1980)。我國高級工業職業學校機工科技能檢定之問題與其改進途徑之研究。國立師範大學工業教育研究所碩士論，未出版，台北。

張成普、王淑瑜、林國欽(2005)。中餐丙級技術士技能檢定規範適切性之探討－監評人員，餐旅暨家政學刊，4，499-501。

教育資料集刊(2007)。台北：教育部

連錦杰譯(1986)。職業教育在日本。工業職業教育雙月刊。

陳啟棟(1996)。技能檢定制度在技職教育發展過程中的定位探討，就業與訓練月刊。

陳貴生(2001)。我國辦理技職學校工業類在校生丙級專案技能檢定之探討，就業與訓練。

陳聰浪(1991)我國鑄造職類技能定規範適切性之研究。國立彰化師範大學工業教育研究所碩士論文，未出版，彰化。

陳聰勝、賴國斌、陳育俊(1985)。西德、瑞士、奧地利服務業之職業訓練、職業證照制度、就業服務考察報告，台北：內政部職業訓練局。

陳若琳(2005)。研究自我效能對師徒制功能與研究產出關係之影響。國立臺灣科技大學企業管理系，碩士論文，未出版，台北。

鄭伯璦(2002)。華人組織中的關係與領導。

台北：台灣大學心理系本土心理學研究室。

勞委會職訓局(1992)。技術士技能檢定工作手冊。台北：勞委會職訓局

黃韶顏(1996)。中餐證照化之評估調查。輔仁大學。

黃韶顏(1996)。台北與上海中餐廚師工作知識之探討。中華家政，25，104-114。

黃金益(1998)。各國證照制度及技能檢定的特色。就業與訓練月刊，72-76。

黃美玲、葉詩品(2006)。技職院校專科生技能－檢定與學習行為之研究以明德技術學院為例。明德學報，27，139-166

楊朝祥(1984)。技術職業教育辭典，台北：三民。

劉盛驥(2000)。中國大陸高等學校文科教育現況之研究。中國：永業

蔡鳳貴(2005)餐飲業導入職業證照之影響因素評估。東海大學食品科學系碩士論文，未出版，台中。

蔡貴鳳、陳景榮(2006)。餐飲業導入職業證照之影響因素評估。

東海學報，47，101-116

蔡丁義(2002)。我國大學遠距教學課程規劃人員專業知能之研究。

國立中正大學公共事務管理研究所碩士論文，未出版，高雄。

廖子萱(2005)。台灣民宿業者對於發展環保民宿之態度行為與意願之研究。中國文化大學觀光事業研究所碩士論文，未出版，台北。

劉修祥(2001)。台灣地區技職教育系觀光教育所面臨之重要議題暨四年制大學觀光系入學新生選系背景之研究。觀光研究學報，7，1-14

衛生署(2005)。食品中毒發生狀況。台北：行政院衛生署

蕭錫錡(1992)。技能檢定命題歷程的探討(上)就業與訓練雙月刊。

蕭錫錡(1992)。技能檢定命題歷程的探討(下)就業與訓練雙月刊。

蕭錫錡(1995)。效標參照測驗技職教育與職業訓練的理念與實務。

台北：師大書苑。

蕭錫錡(1999)。落實技術士證照制度效用之評估與推廣研究。

勞委會職業訓練局委託報告，未出版。

職訓局(2007)。2007年11月15日搜尋於：[http://www.labor.gov.tw/default.](http://www.labor.gov.tw/default.asp)

asp。

譚仰光(1976)。職業訓練概論。台北：復興書局。

觀光局(2006)來台旅客消費及動向調查報告。台北：交通部觀光局

張芬芬譯(2007)。質性研究資料分析，台北：雙葉書廊。

二英文部份

Bernard Lescot & Andre Cavagnol(1992)Legislation DU Travail: Securite Sociale ,35-38。

CIDJ(1994)Center d' Information et de Documentation jeunesse,382。

Jean-Pierre Semonin(1938) METHEODE de TECHNOLOFIE (CAP/BEP/BTH) CULINAIRE,(France:Editions Jerome illette),P18。

The American Culinary Federation(2007) 。2007年10月15日搜尋於：<file://documents and settings>

財團法人全國調理師養成施設協會(1993)專門調理師.調理技能士國家試驗必攜：制度のあらまレと試験の傾向と對策,3-15。