

9-27

青年職業訓練中心加強對 大專青年專技訓練之研究

林益昌

目 次

第一章 緒論.....	13
第一節 研究緣起.....	13
第二節 研究目的與範圍.....	14
第三節 研究方法與步驟.....	14
第四節 名詞詮釋.....	16
第二章 文獻探討.....	16
第一節 社會變遷對青年的衝擊.....	16
第二節 大專以上畢業青年就業問題探討.....	18
第三章 研究設計與實施.....	20
第一節 問卷架構之設計與發展.....	20
第二節 問卷調查之設計與實施.....	20
第三節 實地訪談之設計與實施.....	21
第四章 研究結果與討論.....	22
第一節 大專程度青年參加青年職訓中心各職類訓練成效滿意度訪談結果分析.....	22
第二節 大專程度結訓青年對青年職訓中心之訓練成效滿意度調查結果分析.....	22
第三節 大專程度在訓青年對青年職訓中心之訓練成效滿意度調查結果	

分析.....	22
第五章 結論與建議.....	23
第一節 結論.....	23
第二節 建議.....	25
參考書目.....	28

呂益林

目 次

第一章 緒論.....	第一節
第二章 理論基礎.....	第二節
第三章 研究設計.....	第三節
第四章 研究結果與討論.....	第四節
第五章 結論與建議.....	第五節
第六章 參考文獻.....	第六節
第七章 附錄.....	第七節
第八章 後記.....	第八節
第九章 謝辭.....	第九節
第十章 自我評語.....	第十節
第十一章 參考書目.....	第十一節
第十二章 附錄.....	第十二節
第十三章 後記.....	第十三節
第十四章 謝辭.....	第十四節
第十五章 自我評語.....	第十五節
第十六章 參考書目.....	第十六節
第十七章 附錄.....	第十七節
第十八章 後記.....	第十八節
第十九章 謝辭.....	第十九節
第二十章 自我評語.....	第二十節
第二十一章 參考書目.....	第二十一節
第二十二章 附錄.....	第二十二節
第二十三章 後記.....	第二十三節
第二十四章 謝辭.....	第二十四節
第二十五章 自我評語.....	第二十五節
第二十六章 參考書目.....	第二十六節
第二十七章 附錄.....	第二十七節
第二十八章 後記.....	第二十八節
第二十九章 謝辭.....	第二十九節
第三十章 自我評語.....	第三十節
第三十一章 參考書目.....	第三十一節
第三十二章 附錄.....	第三十二節
第三十三章 後記.....	第三十三節
第三十四章 謝辭.....	第三十四節
第三十五章 自我評語.....	第三十五節
第三十六章 參考書目.....	第三十六節
第三十七章 附錄.....	第三十七節
第三十八章 後記.....	第三十八節
第三十九章 謝辭.....	第三十九節
第四十章 自我評語.....	第四十節
第四十一章 參考書目.....	第四十一節
第四十二章 附錄.....	第四十二節
第四十三章 後記.....	第四十三節
第四十四章 謝辭.....	第四十四節
第四十五章 自我評語.....	第四十五節
第四十六章 參考書目.....	第四十六節
第四十七章 附錄.....	第四十七節
第四十八章 後記.....	第四十八節
第四十九章 謝辭.....	第四十九節
第五十章 自我評語.....	第五十節
第五十一章 參考書目.....	第五十一節
第五十二章 附錄.....	第五十二節
第五十三章 後記.....	第五十三節
第五十四章 謝辭.....	第五十四節
第五十五章 自我評語.....	第五十五節
第五十六章 參考書目.....	第五十六節
第五十七章 附錄.....	第五十七節
第五十八章 後記.....	第五十八節
第五十九章 謝辭.....	第五十九節
第六十章 自我評語.....	第六十節
第六十一章 參考書目.....	第六十一節
第六十二章 附錄.....	第六十二節
第六十三章 後記.....	第六十三節
第六十四章 謝辭.....	第六十四節
第六十五章 自我評語.....	第六十五節
第六十六章 參考書目.....	第六十六節
第六十七章 附錄.....	第六十七節
第六十八章 後記.....	第六十八節
第六十九章 謝辭.....	第六十九節
第七十章 自我評語.....	第七十節
第七十一章 參考書目.....	第七十一節
第七十二章 附錄.....	第七十二節
第七十三章 後記.....	第七十三節
第七十四章 謝辭.....	第七十四節
第七十五章 自我評語.....	第七十五節
第七十六章 參考書目.....	第七十六節
第七十七章 附錄.....	第七十七節
第七十八章 後記.....	第七十八節
第七十九章 謝辭.....	第七十九節
第八十章 自我評語.....	第八十節
第八十一章 參考書目.....	第八十一節
第八十二章 附錄.....	第八十二節
第八十三章 後記.....	第八十三節
第八十四章 謝辭.....	第八十四節
第八十五章 自我評語.....	第八十五節
第八十六章 參考書目.....	第八十六節
第八十七章 附錄.....	第八十七節
第八十八章 後記.....	第八十八節
第八十九章 謝辭.....	第八十九節
第九十章 自我評語.....	第九十節
第九十一章 參考書目.....	第九十一節
第九十二章 附錄.....	第九十二節
第九十三章 後記.....	第九十三節
第九十四章 謝辭.....	第九十四節
第九十五章 自我評語.....	第九十五節
第九十六章 參考書目.....	第九十六節
第九十七章 附錄.....	第九十七節
第九十八章 後記.....	第九十八節
第九十九章 謝辭.....	第九十九節
第一百章 自我評語.....	第一百節

摘 要

本研究旨在探討行政院青年輔導委員會青年職業訓練中心對大專青年實施專技訓練之情形，其主要研究目的為：

- 1.探討目前大專程度青年參加青年職訓中心接受各職類訓練之實施情形。
- 2.探討最近五年來大專程度結訓學員之就業情形、學用配合及發展狀況。
- 3.根據研究結果提供作為加強大專程度青年專技訓練改進之參考。

研究方法採文獻探討、實地訪談、問卷調查、專家座談等之方法進行，本研究獲致下列四項結論：

- 1.訓練師對青年職業訓練中心各項訓練成效均表示肯定的態度，僅在機器設備提供方面須加強，才能提昇全面訓練大專青年。
- 2.在訓學員對青年職業訓練中心各項訓練成效均表示肯定的態度，但是資訊應用職類須努力改善，才能全面訓練大專青年。
- 3.企業雇主對青年職業訓練中心各項訓練成效均表示肯定的態度，僅在設備配合方面實須加強，才能提昇全面訓練大專青年。
- 4.結訓學員對青年職業訓練中心各項訓練成效均表示略能滿意，若能在設備與環境、學用配合度、就業相關性方面力求改善，必能全面訓練大專青年。

根據本研究之發現與綜合評估，提出下列各項建議，俾供有關單位和青輔會加強對大專青年專技訓練之參考。

- 1.確立青輔會辦理職業訓練之政策方向。
 - (1)就訓練對象而言
 - (2)就訓練功能而言
- 2.調整目前辦理職業訓練業務之有關措施
 - (1)訓練職類方面
 - (2)訓練課程方面
 - (3)就業輔導方面
 - (4)宣導方面
 - (5)師資方面

第一章 緒 論

第一節 研究緣起

李總統登輝先生在中華民國八十年全國青年輔導會議開幕式致詞中，明確指出：行政院青年輔導委員會自成立以來，無論在青年就業、創業的輔導，青年問題的研究諮詢，以及海外學人、學生的聯繫服務各方面，都有卓越的績效，深獲國人肯定。近來，有鑑於社會環境的急劇變化，青年問題益趨複雜，有關青年輔導問題，需做全面而深入的研討規劃。

行政院青年輔導委員會，成立於民國五十五年元月，肩負著輔導青年、照顧青年、培養青年、扶植青年、鼓勵青年之重任，二十餘年來所撒下無數的種子，已花木扶疏、結實纍纍，為復興基地奠定了安定欣榮的基石。

青年是社會進步的主力，青年的就業問題更直接關係到青年前途與國家建設，並與社會安定有密切關聯，尤其在經濟持續發展與社會轉型的過程中，青年人力供需問題對社會產生的影響益形重大。青年有希望，國家才有希望，青年問題需要社會各界共同來關注，青年就業問題尤需要政府給予適切之協助與輔導（尹士豪，民82b）。

國際經濟近年來普遍低迷，許多先進國家均產生就業危機。國內的平均失業率長久以來雖均維持在3%以下，較其他國家為樂觀，然大專以上畢業青年的就業及人力運用問題，則已逐漸浮現，值得關注。從國內就業市場情勢觀之，大專以上畢業青年的就業問題日趨複雜，且較一般青年為嚴重。近五年大專畢業青年的平均失業率為2.17%，高出全國平均失業率1.59%甚多，其中如國內高等教育快速發展、海外高等人力大量回流、文法理農等類科就業困難，已就業青年潛在流動率偏高、高等人力未充分運用等問題均已逐漸突顯，此一現象頗值重視（尹士豪，民82b、c）。

為因應近年來國內外就業情勢及我國專上畢業青年供需情況的轉變，亟需針對青年輔導委員會青年職業訓練中心大專青年專技訓練之實施情形及成效，做一次深入且全面性之分析與探討，以作為今後職類規劃及訓練改進之參考。

第二節 研究目的與範圍

一、研究目的

根據上述研究緣起，本研究之研究目的如下：

- (一)探討目前大專程度青年參加青年職訓中心接受各職類訓練之實施情形。
- (二)探討最近五年來大專程度結訓學員就業情形、學用配合及發展狀況。
- (三)根據研究結果提供作為加強大專程度青年專技訓練改進之參考。

二、研究範圍

本研究依研究目的，將研究範圍界定如下：

- (一)就研究對象而言

界定最近五年內（自民國80年5月至84年4月止）青年職訓中心之大專程度在訓及結訓學員。

- (二)就訓練職類而言

以目前青年職訓中心現有之訓練職類為範圍。

第三節 研究方法與步驟

一、研究方法

- (一)文獻探討

蒐集國內外相關文獻進行分析探討。

- (二)實地訪談

- 1.實地至青年職訓中心訪問訓練師及大專程度之在訓學員，以了解各訓練職類實施情形。
- 2.由青年職訓中心提供大專程度之結訓學員就業廠商名單，實地赴企業機構訪問企業雇主及大專程度之結訓學員，以了解大專程度之結訓學員就業情形。

- (三)問卷調查

由研究小組設計大專程度在訓學員對職業訓練滿意度問卷及大專程度結訓學員職業訓練滿意度問卷，分別對大專程度之在訓學員及結訓學員實施問卷調查。

(四)專家座談

邀請企業界僱主、學術界及職訓界專家學者，針對文獻探討、實地訪問、問卷調查之設計及結果進行討論。

二、研究步驟

本研究之研究步驟，如圖1-1所示。

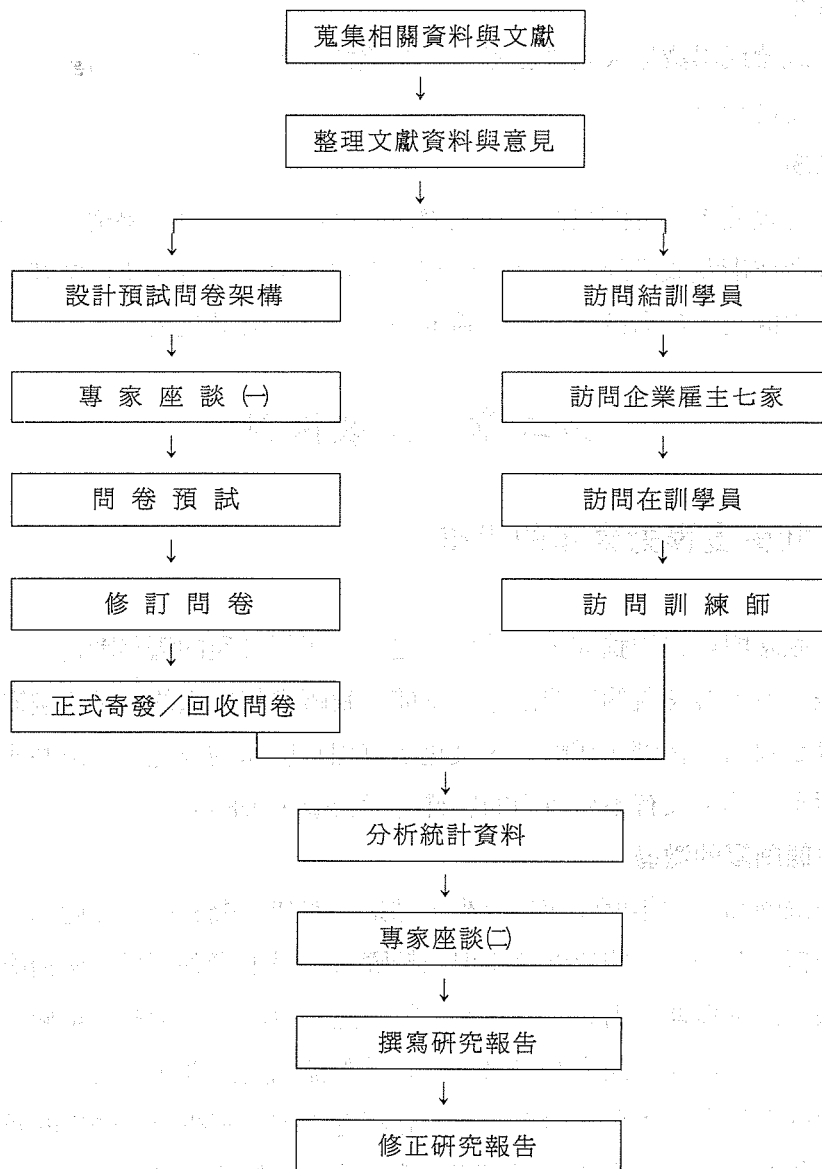


圖1-1 研究步驟流程圖

第四節 名詞詮釋

一、青年職訓中心

係指行政院青年輔導委員會所屬位於桃園楊梅鎮幼獅工業區內之青年職業訓練中心。

二、大專青年

係指現就讀或畢業於國內外公私立大學院校、專科學校（包括軍事院校）擁有大專教育程度之青年。

三、專技訓練

係指奉行政院核定專門為招收卅五歲以下高中（職）以上畢業之役畢青年男女而辦理之專業技術養成訓練，訓練期間每期為四至十二個月，學員結訓前均辦理專案技術士技能檢定，結訓後並予以輔導至公民營企業機構就業。

第二章 文獻探討

第一節 社會變遷對青年的衝擊

思想、觀念與行為的養成，絕非朝夕之功，而須長現的潛移默化；尤其，環境的薰染更是一項不容忽視的影響因素。當前，我國青年所處的一個急劇變遷的轉型社會，無論是政治、經濟，或社會、文化都有相當快速的變化；而這些變化帶給青年很大的衝擊，其中又有不少負面的影響（尹士豪，民83）。

一、政治生態劇變的激盪

我國自民國七十六年解除戒嚴以來，黨禁、報禁相繼開收，從此進入一個多黨林立，言論自由的民主、開放社會；但由於國人的民主素養不足，法治觀念薄弱，造成國會議堂衝突連連，街頭抗爭事件不斷。此一脫序現象帶給青年極為不良的負面示範作用，讓青年誤解民主的真諦，誤以為強權就是公理，把自力救濟與群體暴力當成解決問題的有效手段。論者以為，此與近年來，青少年群體性的暴力犯罪行為之激增不無關聯。最近幾年，朝野兩黨政爭迭起，新聞報導又各有所偏，形成意見分歧、是非模糊，亦不免造成青少年認同的危機。

二、經濟結構改變的影響

我國早期經濟發展係依賴加工出口業起家，雖然它曾帶動工業發展與經濟成長，但隨著投資環境的改變，逐漸萎縮或外移，目前已走到發展的瓶頸。引進和發展高科技，促進產業升級乃是突破瓶頸唯一的途徑。可惜，我們過去未能重視研究發展工作，以致延宕產業升級的契機，導致總體經濟難以突破發展瓶頸，連帶減弱產業對高級人力的吸納容量。但近年來，高等教育又不斷擴充，海外留學生回國意願也逐年升高，目前已產生高級人力供需失衡的嚴重問題，大專青年就業輔導工作也就倍感困難。

三、社會風氣惡化的薰染

隨著經濟成長，家庭所得普遍大幅提高，年輕的一代因而得以在富裕的順境中成長；但相對的，由於缺乏困境的磨練，已逐漸喪失上一代的勤奮精神。尤其，近年來股市與大家樂等經濟投機風氣盛行，更助長年輕人的投機心態。根據調查顯示，青年的勞動參與率有逐年下降之趨勢，而雇主對青年缺乏敬業精神亦表示不滿意。此外，在社會風氣的影響之下，青年的價值觀亦有顯著的改變，個人主義與功利主義有逐漸抬頭的趨勢。

四、文化失調的潛在危機

過去政府爲了追求經濟成長，而較忽略文化建設，以致產生精神文化與物質文明發展失衡的現象。國人物質生活已非常富裕，但精神生活仍相當貧乏。雖然，近年來政府一直致力於文化工作的推展，但一般民眾已習於低俗娛樂活動；尤其在城市中，不良娛樂場所到處林立，而青少年又缺少適合的休閒活動場所，因此，有些青少年經不起誘惑而涉足此類場所，根據法務部「犯罪問題研究中心」調查顯示：青少年犯罪行爲的發生與涉足不良娛樂場所有相當密切的關聯。同時，美國與日本的「青少年次級文化」藉由大眾傳播工具不斷入侵，亦加速青少年生活品質的劣質化。

五、家庭教育功能的式微

家庭、學校和社會是影響青少年思想和行爲發展的三大層面，而家庭則是個人社會化的第一個社會組織，家庭教育的發揮與否，乃是左右青少年思想、行爲發展方向的關鍵因素。傳統社會中，整個社會價值觀念較趨一致性，家庭教育亦較受重視，因此，三者頗能發揮相輔相成的教育功能。近年來，隨著社會變遷，家庭結構

已大幅改變，小家庭取代了大家庭，而雙親同時就業的情況普遍，不免疏於子女管教；再加上父母離婚率不斷升高，單親或破碎家庭更不利於青少年發展，此類家庭已成為青少年犯罪的主要來源，家庭教育功能逐漸式微。

第二節 大專以上畢業青年就業問題探討

近年來，世界各國因受到國際經濟景氣普遍低迷的影響，美國等各先進國家皆產生就業危機，無論學校、研究機構及至事業單位往往採取緊縮或裁員政策，致就業不易，也使留置其間的外國學人及留學生面臨更大的競爭壓力，紛紛返其祖國謀求發展。以我國為例，近幾年回國服務的留學生人數有急速增加的趨勢，八十二年回國者已超過六千人；海外高等人力的回流，再加上國內大專以上畢業生人數的遽增，益使專上畢業青年的就業問題將日趨嚴重，亟待正視並研擬對策，以謀求解決（尹士豪，民82b）。

一、國內高等教育快速發展

依據教育資料統計，近十年來我國高等教育量的擴增極為快速，專科以上學校數七十學年度為一〇四所，八十學年度已增至一二四所；在學人數由三十五萬八十餘人增至六十一萬二千餘人；而畢業生人數則由七萬五千餘人增至十四萬四千餘人，八十二年度已超過十五萬人。在碩士以上的人力培育方面，八十學年度國內碩士畢業人數達七千七百人，博士畢業約六百人；八十二學年度核定的研究生招生名額，碩士班達一三、一四七人，博士班為二、二八二人，擴增極為快速。高等教育量的劇增，一方面可能造成基層勞力的不足，另一方亦可能使受高教育者面臨失業問題的潛在危機。近五年大專畢業青年的平均失業率為二·一七%，高出全國平均失業率一·五九%甚多，分析其原因，可能係由於我國產業朝向技術與資本密集工業發展的速度較預期為緩，高級人力需求無法趕上培育質量之增加，致使專上人力之結構性失業問題逐漸升高。

二、海外高等人力大量回流

近年來留學生回國服務情形十分踴躍，回國人數逐年增加，七十八年回國人數為二、四六二人，七十九年為二、八六三人，八十年為三、二六四人，八十一年達三、一五七人，八十二年截至七月止，回國人數已達三、二六五人，預計至年底將

超過五千五百人。我國擁有龐大的海外人力資源，長久以來，其積極奉獻智慧經驗，對國家建設助益甚大；海外高等人力大量回流，如能充分加以運用，當是提昇國內產業技術水準，促進建設更進一步發展的重要關鍵，目前適值政府正大力推動國建六年計畫及振興經濟方案，實為吸納這些高級人才的大好時機，實宜妥善規劃，配合鼓勵民間企業投資，加強海外學人及留學生的延攬工作，使高等人力資源得以充分運用，促進社會進步發展。

三、文法理農類科就業較困難

根據青輔會歷年對專上畢業青年所作之就業狀況調查顯示，專科程度畢業青年的失業率高於大學程度者，如依類科觀察，以文、法、理、農等類科就業較為困難，此種情形已持續多年，一方面顯示文、法、理、農等類科的人力已呈供過於求現象，另一方面也反映這些類科畢業青年的就業技能不足，所學專長無法與社會實際需要相結合，以致就業益形困難。另青輔會八十二年前半年所蒐集的三、三六二個高級人力工作機會中，以工科需求量最多，為一、二七〇人，佔三十八%，商科次之，為一、二一〇人，佔三十六%，其餘理科佔七·八%，法科佔四·八%，文科佔三·九%，農科僅佔二·九%，顯見文法理農類科畢業青年之就業較為困難，其人力供求平衡問題應予重視。

四、已就業青年潛在流動率偏高

已就業青年對工作愈不滿意者，其潛在流動率愈高。根據青輔會調查資料顯示，近三年來，已就業者中有打算更換工作之意願者達六成以上，其原因可能是大部分畢業青年剛踏入社會急於找到工作，其後又發現工作環境或性質及穩定性不夠，有待政府有關單位加強輔導，以建立正確之職業觀念。此外，無論目前正在求職者或有更換工作意願者，其所希望的服務機構均以公營事業單位最多；而目前政府各級機關正實施行政減肥政策，對此種就業意願趨勢是否造成影響，則仍有待觀察。

五、高等人力未充分運用

勞動力未適當運用，包括失業、就業者工作時數不足、所得偏低或教育與職業不相稱等四種情況；台灣地區專上青年失業率雖不到三%，卻有相當嚴重的低就業問題，其中包括學非所用的情形在內。根據行政院主計處的調查，近年來教育與職業不相稱的比率上升，專科以上程度者尤為普遍，反映出「人未能盡其才」之問題，亦使人力培育無法發揮最大效用。另根據青輔會歷年調查專科以上畢業青年就業

狀況發現，已就業者中認為目前的工作學用完全不配合或僅小部分配合者超過五成，僅有一成半左右的青年認為目前工作能學用完全配合，顯示專上畢業青年學非所用比率偏高，此種現象值得重視。

第三章 研究設計與實施

第一節 問卷架構之設計與發展

本研究為實徵性之研究，主要以相關文獻內容分析及調查研究方式為之，再佐以專家座談，以建立本研究之效度。本研究問卷架構之設計可分為二部分進行，問卷架構之設計如圖3-1所示。

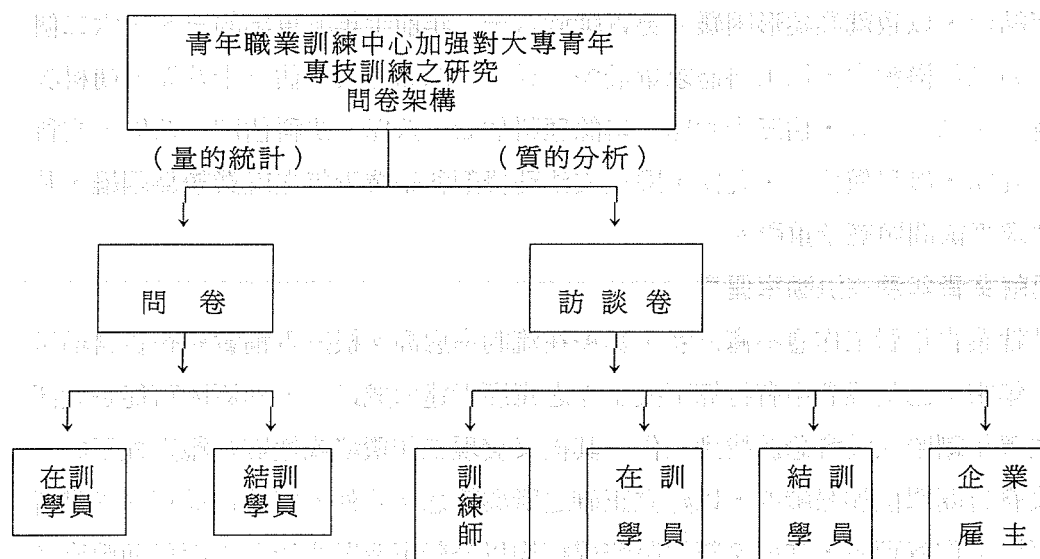


圖3-1 問卷架構之設計

第二節 問卷調查之設計與實施

本研究之問卷依調查對象分為在訓學員及結訓學員二種問卷，分別以不同顏色印製，以利區分，問卷調查之設計如圖3-2所示

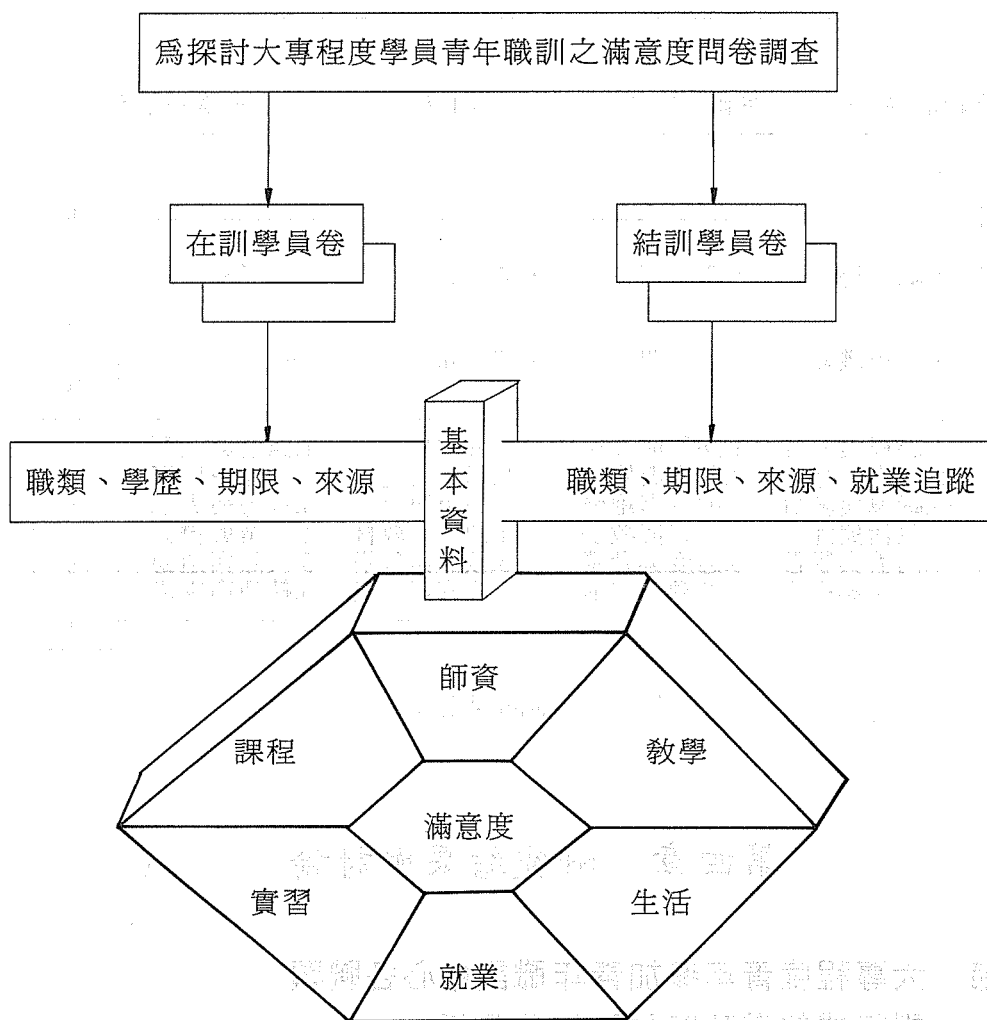


圖3-2 問卷調查之設計

第三節 實地訪談之設計與實施

本研究之訪談卷依調查對象分為訓練師、在訓學員、結訓學員、企業雇主等四種訪談卷，實地訪談之設計，如圖3-3所示。

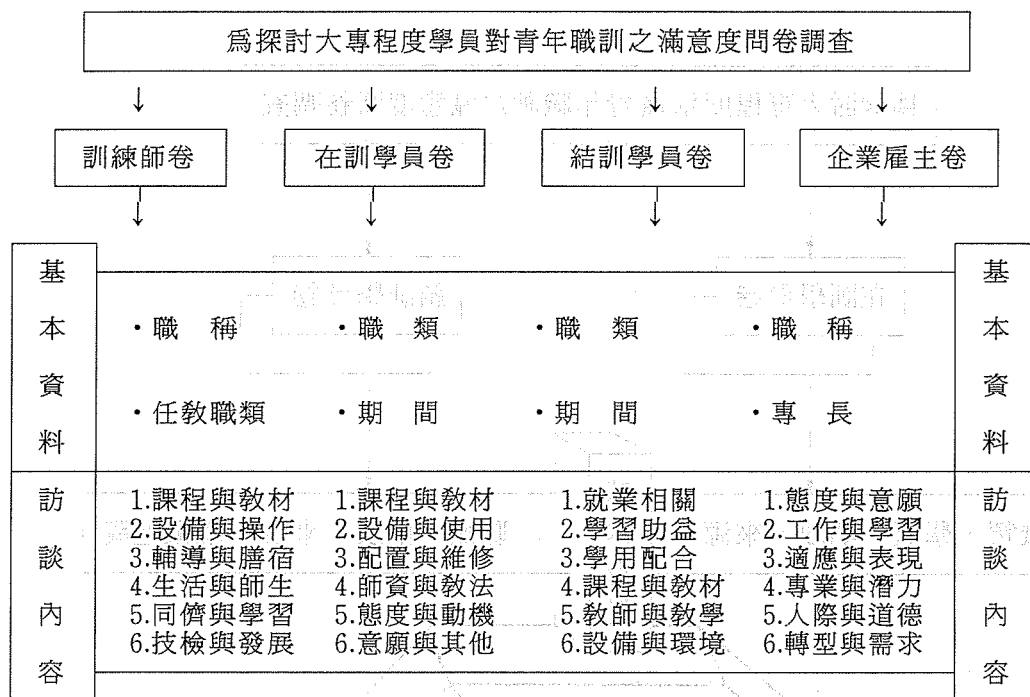


圖3-3 實地訪談之設計

第四章 研究結果與討論

第一節 大專程度青年參加青年職訓中心各職類訓練成效滿意度訪談結果分析

第二節 大專程度結訓青年對青年職訓中心之訓練成效滿意度調查結果分析

第三節 大專程度在訓青年對青年職訓中心之訓練成效滿意度調查結果分析

第五章 結論與建議

第一節 結 論

根據研究目的，綜合前述文獻探討之需求、研究設計與實施、訪談資料分析、問卷資料分析等，歸納成下列結論：

一、訓練師對青年職業訓練中心各職類各項訓練成效綜合評判結果

本研究針對八個職類訓練師（資訊應用、微電腦修護、精密機械、視聽電子、電機修護、電腦硬體、金屬造型、模具製造）對於十一項訓練項目（課程安排、教材難易度、機器設備提供、實習操作能力、生活輔導、膳宿供應、學員表現、師生關係、同儕關係、學習情緒、技能檢定）之綜合評判等級，詳如表5-1所示；表列A等級表示成效優良，B表示成效良好，C表示須加強。大致而言，訓練師對青年職業訓練中心各項訓練成效均表示肯定的態度，僅在機器設備提供方面須加強，才能提昇全面訓練大專青年。

二、在訓學員對青年職業訓練中心各職類各項訓練成效綜合評判結果

本研究針對九個職類在訓學員（CAD、CAM、程式設計、電機修護、視聽電子、電腦修護、電腦硬體、資訊應用、晶片設計）對於十一項訓練項目（課程安排、教材難易度、機器設備提供、機器合用度、設備配置、設備檢修、教師知能、教學方法、教學態度、學習動機、工作意願）之綜合評判等級，詳如表5-2所示；表列A等級表示成效優良，B表示成效良好，C表示須加強。大致而言，在訓學員對青年職業訓練中心成效均表示肯定的態度，但是資訊應用職類須努力改善，才能全面訓練大專青年。

三、企業雇主對青年職業訓練中心各職類各項訓練成效綜合評判結果

本研究針對八個職類企業雇主（資訊應用、微電腦修護、精密機械、視聽電子、電機修護、電腦硬體、金屬造型、模具製造）對於五項訓練項目（基礎訓練、設備配合、師資能力、職業道德、專門理論）之綜合評判等級，詳如表5-3所示；表列A等級表示成效優良，B表示成效良好，C表示須加強。大致而言，企業雇主對青年職業訓練中心各項訓練成效均表示肯定的態度，僅在設備配合方面實須加強，才

能提昇全面訓練大專青年。

四、結訓學員對青年職業訓練中心各職類各項訓練成效綜合評判結果

本研究針對九個職類結訓學員（電腦硬體、程式設計、CAD、電機修護、視聽電子、CAM、冷作、晶片設計、資訊應用）對於六項訓練項目（就業相關、學習助益、學用配合、課程與教材、教師與教學、設備與環境）之綜合評判等級，詳如表5-4所示；表列A等級表示成效優良，B表示成效良好，C表示須加強。大致而言，結訓學員對青年職業訓練中心各項訓練成效均表示略能滿意，若能在設備與環境、學用配合度、就業相關性方面力求改善，必能全面訓練大專青年。

表5-1 訓練師對青年職訓各項訓練成效綜合評判表

職 等 類 項 目	1. 資 訊 應 用	2. 微 電 腦 修 護	3. 精 密 機 械	4. 視 聽 電 子	5. 電 機 修 護	6. 電 腦 硬 體	7. 金 屬 造 型	8. 模 具 製 造
1.課程安排	A	B	A	A	A	A	C	B
2.教材難易度	A	B	A	A	A	A	C	C
3.機器設備提供	C	C	B	B	B	C	C	C
4.實習操作能力	B	B	A	A	A	A	A	A
5.生活輔導	B	B	B	C	C	A	A	B
6.膳宿供應	B	B	B	B	B	A	A	B
7.學員表現	B	B	B	A	B	A	A	B
8.師生關係	B	B	B	A	B	A	A	A
9.同儕關係	B	A	A	A	A	A	A	A
10.學習情緒	B	B	B	B	B	A	B	B
11.技能檢定	A	A	A	A	A	A	A	A

表5-2 在訓學員對青年職訓各項訓練成效綜合評判表

職 等 類 項 目	1. C A D	2. C A M	3. 程 式 設 計	4. 電 機 修 護	5. 視 聽 電 子	6. 電 腦 修 護	7. 電 腦 硬 體	8. 資 訊 應 用	9. 晶 片 設 計
1.課程安排	A	A	A	C	B	A	A	A	A
2.教材難易度	A	A	A	A	B	A	A	A	A
3.機器設備提供	A	A	A	A	A	A	A	C	A
4.機器合用度	A	A	A	A	B	A	C	B	C
5.設備配置	A	A	A	A	A	A	A	C	A
6.設備檢修	A	A	A	C	B	A	A	C	A
7.教師知能	A	A	A	A	A	A	A	C	A
8.教學方法	A	A	A	A	B	A	A	C	A
9.教學態度	A	A	A	A	B	A	A	B	A
10.學習動機	A	A	A	A	A	A	A	A	A
11.工作意願	A	B	A	A	A	A	A	A	A

表5-3 企業雇主對青年職業訓各項訓練成效綜合評判表

等 項 目	職 類 級	1. 資訊應用	2. 微電腦修護	3. 精密機械	4. 視聽電子	5. 電機修護	6. 電腦硬體	7. 金屬造型	8. 模具製造
1. 基礎訓練		A	A	A	A	A	A	A	A
2. 設備配合		C	B	B	C	B	B	C	C
3. 師資能力		B	A	A	A	B	A	A	A
4. 職業道德		A	A	A	A	A	A	A	A
5. 專門理論		B	A	A	B	B	A	A	A

表5-4 結訓學員對青年職訓各項訓練成效綜合評判表

等 項 目	職 類 級	1. 電腦硬體	2. 程式設計	3. C A D	4. 電機修護	5. 視聽電子	6. C A M	7. 冷作	8. 晶片設計	9. 資訊應用
1. 就業相關		C	B	C	C	A	A	C	B	C
2. 學習助益		B	A	B	B	B	A	A	A	B
3. 學用配合		C	B	C	C	C	B	B	B	C
4. 課程與教材		C	B	B	C	B	B	C	A	A
5. 教師與教學		B	A	A	B	A	A	B	A	A
6. 設備與環境		C	C	C	C	C	C	C	C	C

第二節 建議

綜合上述，根據本研究之發現與綜合評估，提出下列各項建議，俾供有關單位和青輔會加強對大專青年專技訓練業務之參考。

一、確立青輔會辦理職業訓練之政策方向

在行政院七十九年十一月核定的「就業輔導工作分工原則」中明確明出：「關於就業輔導，依據勞委會和青輔會之職掌劃分，以及行政院頒之相關規定，青輔會負責專科以上程度人力就業輔導業務之規劃與實施，其他國民就業輔導之規劃與實施，則由勞委會負責。」再者，近年來中華民國台灣地區有高學歷高失業率的趨勢，其中有些科系畢業生失業較為嚴重。今後青輔會青年職訓中心辦理的職業訓練，似應確立下列的政策方向：

(一)就訓練對象而言

宜以大專畢業青年為對象，除繼續為失業或就業困難之大專畢業青年辦理第二專長補充訓練外，應擴大加強對大專青年專技訓練，以協助解決日益嚴重的大專畢業生學用配合及就業問題。

(二)就訓練功能而言

青輔會青年職訓中心的職業訓練應以就業服務為導向，以配合現階段人力政策與未來人力發展之需要，青年職訓中心未來發展定位在於功能擴大及層次提升，期使青年職訓中心成為大專畢業生第二專長的職業訓練機構。

二、調整目前辦理職業訓練業務之有關措施

(一)訓練職類方面

為充分發揮就業服務調節人力供需之功能，青輔會青年職訓中心辦理的訓練職類，應掌握二項基本原則：

- 1.訓練職類應以實用且為社會需求殷切類科為主。諸如：機械、電子、電機、電腦等相關高科技為主之類科及金融、保險、不動產、工商服務等服務業類科。
- 2.設科及發展重點宜擺在大專院校及職訓中心未重點發展的中間類科來發展。諸如：對有大專學歷者較有吸引力的機電整合自動化、晶片設計等職類。

(二)訓練課程方面

為增進經濟效益，提高訓練成果，充分發揮職業訓練特殊性、專業性、無可替代性的特定功能，宜針對學員教育背景的不同，規劃訓練課程。諸如：青年職訓中心目前實施之「階段式養成訓練」及「研究課程」可續繼實施；另外，訓練課程方面除針對單一職類外，建議宜加強類群的設計概念，使學員能力的發展更符合目前產業發展的趨勢。

(三)就業輔導方面

青年職訓中心設立的宗旨之一，即在帶動公民營企業參與職業訓練，以培育青年技術人力投入公民營企業之生產行列。為使製造業根留台灣的有效作法，即是加強產、訓、學界的密切結合與合作，共同培訓企業所需的各類技術人力，因之，建議青年職訓中心在就業輔導方面可採取更積極的作法，諸如：職訓中心可與企業建立產訓合作訓練，簽訂契約，培訓企業所需之人力。

(四)宣導方面

爲使社會大眾及青年朋友充分了解青輔會辦理職業訓練之特質，青輔會宜設法透過各種管道，加強宣導，使了解青輔會所辦職業訓練將朝以輔導大專青年專技訓練爲導向，爲使高中、高職畢業報考青年了解青輔會職業訓練輔導政策之改變，建議在招訓簡章中能加以說明。

(五)師資方面

青年職訓中心現有訓練師至少均具備專科學歷及實務經驗豐富，但青年職訓中心朝以輔導大專青年專技訓練爲導向時，宜注意訓練師取得學士、研究所以上學歷之專業進修。另外，建議亦可參考泰山職訓中心，理論課程可以外聘大學院校教授或行職業專家授課，實習課程可由職訓中心現有訓練師擔任，以達相互分工，相輔相成之效。

(六)招生方面

青輔會青年職訓中心若改爲全部招收大專畢業生時，宜特別留意招生問題，其中又可分爲招收大專非本科系及大專本科系兩方面，若招收大專非本科系時，訓練師能力、設備均不成問題，唯加強硬體、美化環境即可；但招收大專本科系時，其招生方面、訓練師能力方面、設備方面、空間規劃方面，均需重新評估規劃。

(七)人員編制方面

青輔會青年職訓中心之組織員額編制，因受到青輔會組織條例第十七條之限制，組織員額編制不足，編階偏低，又欠缺升遷管道，若改爲大專畢業生之專技訓練，建議宜儘速修訂青輔會組織條例，強化中心組織業務及功能。

(八)硬體規劃方面

青輔會青年職訓中心佔地4,614坪，民國八十年桃園幼獅工業區單身宿舍撥交中心使用，土地增加1,259坪，現共有土地5,873坪，目前中心建坪達4,645坪，唯東南角有一荒廢鞋廠佔地800坪，影響青年職訓中心之完整性。因之，建議若專收大專畢業生時，收購東南角鞋廠舊址，使青職訓中心之學員宿舍、環境美化、廠房、餐廳、操場等作一整體性的硬體規劃。

參考書目

- 尹士豪（民82a）挑戰與責任—社會變遷中的青年輔導工作。列席立法院教育委員會報告。
- 尹士豪（民82b）大專以上畢業青年就業問題分析與因應措施。
- 尹士豪（民82c）新時代、新希望—當前青年輔導工作的努力方向。中國國民黨中央常務委員會專題報告。
- 尹士豪（民83）塑造廿一世紀中國青年的新形象—現代化過程中的青年輔導工作。中華民國八十三年三月份總理紀念月會報告。
- 行政院青年輔導委員會（民81）青年輔導工作組織與功能定位綜合研究。
- 行政院青年輔導委員會（民82）青年輔導工作簡介。
- 行政院青年輔導委員會青年職訓中心（民82）行政院青年輔導委員會青年職業訓練中心簡報。
- 朱商水譯（民83）職訓旨在激發人的潛能。工業雜誌，（293），頁49-53。
- 李登輝（民80）中華民國八十年全國青年輔導會議開幕式致詞全文。青年輔導年報，頁4。
- 林益昌（民83）我國建教訓合作教育訓練模式之研究。國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文。
- 馬起華（民82）政府功能機構。中華民國公共秩序研究會出版，頁3-24。
- 財團法人交流協會（民81）技術援助評鑑調查報告書—職業訓練。
- 康自立（民80）台灣省各區職訓中心訓練功能之評估研究。台灣省政府發展考核委員會編印。
- 康自立（民83）職業訓練績效評鑑方法之研究。行政院勞工委員會職業訓練局編印。
- 陳聰勝（民82）因應環境變動發展職業訓練新里程。中國國民黨中央常務委員會專題報告。
- 張丕繼（民72）青輔會所辦主要職業訓練成效之研究分析。行政院青年輔導委員會編印。
- 張丕繼（民80）技術合作訓練成效之分析。行政院經濟建設委員會人力規劃處編印。
- 陳錫鎬（民77）欣欣向榮的青年職訓中心。青年就業輔導年報，頁151-157。

陳錫鎬（民83）訓練—企業發展之鑰。工業雜誌，（296），頁76-78。

陳正良（民83）台灣地區青少年勞動力及就業之特質。勞工行政，（72），頁66-11。

趙守博（民83a）就業服務，職業訓練及技能檢定應加強努力的重點。勞工行政，（76），頁3-6。

趙守博（民83b）我國勞動情勢及勞動力品質之提昇。勞工行政，（77），頁3-12。

蔡信夫（民83）八十一年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告。行政院青年輔導委員會編印。

鄭月遂（民83）台灣社會結構變化對勞動市場衝擊。勞工行政，（77），頁52-53。

鍾炳濤（民83）行政院青年輔導委員會青年職業訓練中心簡介。

Cantor, L. (1991). Vocational education and training in the developed world. *The Vocational Aspect of Education*, 43(2) pp. 173-181.

Chen, Y. J. (1991). The vocational training system in Taiwan area of the Republic of China. Korea: International Symposium on Cooperative Training.

David, A. and Stephen, P. R. (1994). Human resource management concepts and practices, (4th ed). New York: John Wiley & Sons, Inc.

Gray, D. (1994). Human resource management, (6th ed). New York: Prentice Hall Inc.

Harold, D. (1984). Trade Unions and vocational training: A worker's education guide. International Labour organization.

Wendell, L. F. (1994). Human resources management, (3rd ed). Boston: Houghton Mifflin Co.

William, B. W. and Keith, D. (1993). Human resources and personnel management. New York: McGraw-Hill Book Co.