

(一) 人力供需探究

分析當前各國人力供需失衡的問題，並瞭解未來產業的發展趨勢，以及推估未來社會需要何種人才，據此做為我國人才培育機關與學校單位發展或轉型的參考。

(二) 人才培育現況

針對各國的相關政策、報告或白皮書，瞭解各國中央部會合作模式、關於人力規劃的國家層級定位、如何建立跨部會協商機制，以及系所設置規範與審查機制等。

(三) 消弭學用落差策略

主要為瞭解各國產業界如何協助學校培育人才，包括各國對產業界協助人才培育政策、實習課程的政策與建教合作的機制、規劃及落實證照制度、大專校院生涯輔導制度與措施、就業學程與產業界的結合，以及培育博士的相關政策及措施。

四、研究方法

本研究主要運用文件分析(document analysis)與焦點團體法(focus group)，針對各國有關育才、留才、攬才之政策、報告或白皮書等文件資料進行蒐集，並進行分析與評估，再根據臺灣現行相關政策，提出研訂人才白皮書之具體建議，研究概念如圖 1-2 所示。

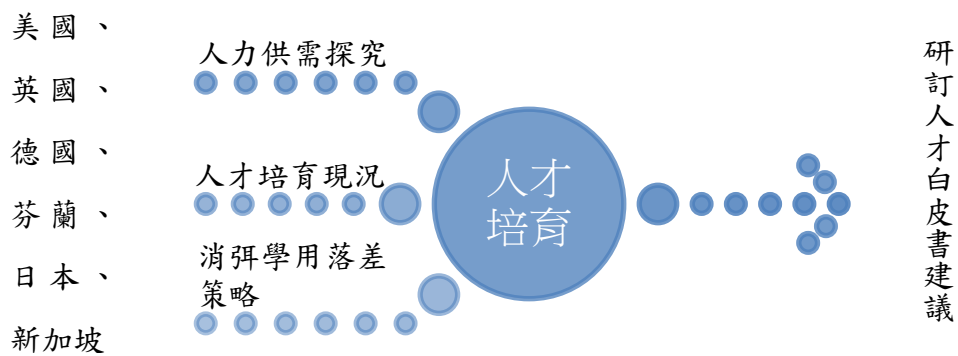


圖 1-2 研究概念

(一) 文件分析

本研究進行文件分析時，將採用紮根理論 (grounded theory) 的研究策略。紮根理論植基於實用主義 (pragmatism) 和符號互動論 (symbolic interactionism)，因為受到實用主義的影響，故相當重視研究結果的功用，研究所建立的理論也是用來幫助了解現象及解決問題。其研究策略是一種運用系統化的程序，針對某一現象來發展並歸納式地導引出紮根的理论的一種質性研究方法。

在進行文件資料分析時，主要過程包括概念譯碼、發展範疇，以及核心範疇等三個階段。首先，利用網路或學術資料庫蒐集各國的政策、報告或白皮書，再依據人才培育機制的概念 (concepts) 進行分析。該概念係為本研究所關切的核心概念，故本研究即先以此概念進行文件資料的檢視，再據此進行概念譯碼的首次作業。然而，若研究資料並非僅有上述概念，此時再根據研究者的經驗、想法或學識等等相關歷練，提出本研究未予以重視或注意到的概念。因此，研究者將再次重新檢視文件內容，藉以發現除了上述概念外的其他相關概念，並且依其內容進行命名。接著則又重覆前述的步驟，直到無法發現新的概念為止，至此才進入發展範疇 (category) 的階段，即將相同或相關的概念進行歸納彙整，以提出較為整合統括的說明。

(二) 焦點團體法

文件分析係針對各國的人才培育機制等文件資料進行分析，為了參考各國文件分析的研究結果，並廣納各方的意見，將進行焦點團體法，以提出更為系統化的整合研究成果。本研究將邀請具有相關領域研究經歷的學者專家 7 人，藉由當面討論的方式，一起針對文件分析的研究結果進行深入討論。

焦點團體法的主持人由本計畫的主持人擔任，作為討論主題的提問人，以及引導會議的進行。會議進行期間，主持人必須掌握與會者間互動的變化，並注意會議情境中各種可能影響與會者的表現因素。討論主題主要依據各國的育才、留才與攬才三個層面的設計與規劃進行探討，瞭解如何借鏡各國經驗，並轉化為我國人才培育機制的一環。

五、研究期程

本計畫的研究期程為 102 年 2 月至 6 月。主要階段為 2 月提出期初計畫，4 月 15 日前提期中報告，5 月底前提期末報告，6 月結案。

時間 工作項目	102 年				
	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月
支援計畫人力之人員配置	■				
計畫工作協調會議	■				
文件資料蒐集與整理	■	■	■		
提出期中報告			■		
召開焦點團體座談			■	■	
研究資料分析與整合				■	
研擬具體建議				■	
提出期末報告				■	
完成計畫結案報告					■

圖 1-3 研究期程甘特圖