

GRB 系統編號：PG10505-0188

機關計畫編號：1042001774

「明師高徒計畫執行成效評估之研究」

結案報告

勞動部勞動力發展署委託研究報告

中華民國 105 年 10 月

勞動部勞動力發展署 105 年度委託研究計畫

GRB 系統編號：PG10505-0188
機關計畫編號：1042001774

「明師高徒計畫執行成效評估之研究」

結案報告

委託機關：勞動部勞動力發展署

委託單位：綜合規劃組

計畫主持人：徐秀燕 博士

計畫研究單位：財團法人自強工業科學基金會

印製日期：中華民國 105 年 10 月

※ 本研究報告僅供參考，不代表本部意見。

勞動部編印

摘要

本研究為瞭解「明師高徒計畫」近3年來之執行成效，透過：1.國內外學徒制相關文獻料蒐集現代學徒制之特點，進而深入瞭解歐美先進國家，如德國、英國、美國、加拿大、澳洲等各國對於學徒制之施行細節、推動方式以及整體效益與本計畫加以比較分析差異之處；2.運用勞動部提供之民國102年度至105年度期間參與本計畫之1,618位師傅以及3,280位徒弟相關資料，進行近3年來參訓師徒之背景、訓練內容以及離退訓情形等次級資料統計分析以深入瞭解本計畫之成效；3.舉辦全國5區分署轄區辦理專家座談會，透過學者、師徒以及各分署人員三方會談瞭解本計畫執行面上的問題；4.設計三類問卷分別進行抽樣調查師傅版問卷共514份、徒弟版問卷共266份以及就服人員版71份進行統計調查本計畫執行之成效。從上述4類資料綜合顯示本計畫與先進國家之間現行學徒制之差異與缺點所在；而在專家座談會、問卷調查等實證研究中了解到本計畫之制度訓練一年期，大多未申請展延；部份採僱用制，與本計畫目的為在職訓練使得本計畫對於勞動力產值難以認定；徒弟訓後亦有將近四成於同職類就業、但僅四成對薪資感到滿意，且將近三成認為應提升訓練津貼補助，顯示出在本計畫給予津貼補助未能充分提供參與本計畫強烈動機；再者，本計畫之宗旨為「傳承工作技能與經驗，促進就業」，期望透過本計畫之執行，促進待業青年之工作技能、培養工作態度、進而提高青年就業率，卻因師徒訓練品質良莠不齊、提前離退訓率高、訓練資源的重複挹注以及傳統技藝就業的困難並未能證明藉由本計畫可有效提升其就業率。雖然本計畫立意良善，但因本計畫之制度與執行面存有不足之處，以致於成效卻不如預期。最後，本研究依據研究成果提出建議：在現行可實施建議中包括確認徒弟參與動機、加強師傅訓練能力、建立徒弟反應管道、僱用前訓練期、優質師傅延長訓練、改善徒弟經濟問題、簡化計畫文件規定應適度改善；而就中長期而言，建議在控管師徒訓練品質、補助獎勵缺工職類、建立職能認證制度、制定質量併具指標、保存傳統技藝職能、提高計畫參與榮譽能有所加強。

目錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究緣起及主旨.....	1
第二節 研究方法.....	6
第三節 小結.....	11
第二章 國內文獻資料蒐集與分析.....	13
第一節 明師高徒計畫緣起與說明.....	13
第二節 明師高徒計畫執行概況.....	20
第三節 小結.....	44
第三章 國外文獻資料蒐集與分析.....	45
第一節 現代學徒制.....	45
第二節 德國學徒制.....	51
第三節 英國學徒制.....	54
第四節 美國學徒制.....	57
第五節 加拿大學徒制.....	60
第六節 澳洲學徒制.....	63
第七節 小結.....	66
第四章 計畫參與師徒與專家之座談調查分析.....	68
第一節 座談目的及討論議題.....	68
第二節 執行方式.....	70
第三節 質性歸納分析.....	73
第四節 小結.....	81
第五章 計畫參訓師徒之意見調查分析.....	83
第一節 研究設計.....	83
第二節 師傅問卷分析.....	90
第三節 徒弟問卷分析.....	109
第四節 就服人員問卷分析.....	143
第五節 小結.....	149
第六章 結論與建議.....	153
第一節 結論.....	153
第二節 政策建議.....	156
第三節 研究限制.....	160
參考文獻.....	161
附錄一 明師高徒執行成效評估問卷（師傅版）.....	165
附錄二 明師高徒執行成效評估問卷（徒弟版）.....	169
附錄三 明師高徒執行成效評估問卷（就服人員版）.....	174
附錄四 五區分署專家座談會議紀錄.....	176
附錄五 期中報告會議記錄.....	203
附錄六 期中報告審議意見與修正說明.....	206

附錄七 期末報告會議記錄.....	211
附錄八 期末報告審議意見與修正說明.....	214

圖目錄

圖 1-1-1 民國 94-104 年青年失業率與整體失業率趨勢變化圖.....	1
圖 3-1-1 韓國學徒制實施流程	50
圖 5-1-1 師傅問卷分析架構	84
圖 5-1-2 徒弟問卷分析架構	84

表目錄

表 1-1-1 反應層次評估構面	5
表 2-1-1 勞動力發展署公告之職類	16
表 2-2-2 全國 5 區分署之師傅人數	21
表 2-2-3 參與本計畫師傅之性別分布	21
表 2-2-4 參與本計畫師傅之性別、訓練職類分布情形	22
表 2-2-5 全國 5 區分署師傅訓練職類之分布差異	24
表 2-2-6 參與本計畫師傅之年齡分布	26
表 2-2-7 不同訓練職類師傅所帶領之徒弟人數	26
表 2-2-8 全國 5 區分署之徒弟人數	28
表 2-2-9 參與本計畫徒弟之性別分布	28
表 2-2-10 參與本計畫徒弟之年齡分布	28
表 2-2-11 參與本計畫之徒弟學歷分布情形	29
表 2-2-12 參與本計畫徒弟之訓練狀態 (105 年 5 月)	29
表 2-2-13 參與本計畫之徒弟，歷年度訓練狀態之趨勢	30
表 2-2-14 參與本計畫之徒弟，全國 5 區分署之訓練狀態差異情形	30
表 2-2-15 參與本計畫之徒弟，訓練狀態與性別之關聯性	30
表 2-2-16 參與本計畫之徒弟，訓練狀態與教育程度之關聯性	31
表 2-2-17 參與本計畫之徒弟性別與訓練職類關聯性	32
表 2-2-18 全國 5 區分署徒弟訓練職類之分布差異	35
表 2-2-19 參與本計畫之徒弟，教育程度與訓練職類之關聯性	38
表 2-2-20 參與本計畫之徒弟，訓練職類與訓練狀態的關聯性	40
表 2-2-21 徒弟離退訓原因	42
表 2-2-22 離退率超過 50% 職類之離退訓原因	43
表 3-1-1 學徒制與其他在職訓練模式比較表	46
表 3-4-1 美國 2013-2015 年度學徒制執行概況	60
表 4-2-1 專家座談會代表出席參與會議名單	70
表 5-1-1 各訓練職類之參訓徒弟人數	88
表 5-2-1 師傅訓練地點分署區域別	90
表 5-2-2 師傅性別分布	90
表 5-2-3 師傅年齡層分布	91
表 5-2-4 師傅教育程度分布	91
表 5-2-5 師傅職業年資分布	91
表 5-2-6 師傅訓練職類分布	92
表 5-2-7 師傅得知本計畫管道	93
表 5-2-8 師傅參與本計畫原因	93
表 5-2-9 師傅所收徒弟數	94
表 5-2-10 師傅平均訓練月數	94

表 5-2-11	訓練月數與訓練職類之交叉分析	95
表 5-2-12	師傅提供職類發展規劃	96
表 5-2-13	師傅提供之發展規劃方式	96
表 5-2-14	發展規劃與訓練職類之交叉分析	97
表 5-2-15	師傅有無申請延長訓練	98
表 5-2-16	師傅申請之延長訓練月數	98
表 5-2-17	師傅核准之延長訓練月數	99
表 5-2-18	師傅是否僱用徒弟	99
表 5-2-19	訓練職類與僱用徒弟之交叉分析	99
表 5-2-20	師傅僱用之衡量標準	100
表 5-2-21	師傅未僱用徒弟之原因	101
表 5-2-22	師傅有無徒弟離退訓	101
表 5-2-23	訓練職類與提前離退訓之交叉分析	102
表 5-2-24	師傅認定之徒弟離退訓原因	103
表 5-2-25	師傅認定之徒弟學習態度	103
表 5-2-26	師傅認定之師徒關係	104
表 5-2-27	師傅認定之訓練效益	104
表 5-2-28	師傅對於本計畫滿意度	105
表 5-2-29	師傅對於主管機關相關活動滿意度	105
表 5-2-30	師傅推薦或再參與本計畫意願	105
表 5-2-31	師傅問卷信度分析	106
表 5-2-32	KMO 與 Bartlett's 球形檢定	106
表 5-2-33	師傅問卷構面因素之萃取	107
表 5-2-34	師傅問卷測量構面相關性矩陣	108
表 5-3-1	徒弟訓練地點分署區域別	109
表 5-3-2	徒弟性別分布	110
表 5-3-3	徒弟年齡層分布	110
表 5-3-4	徒弟教育程度分布	110
表 5-3-5	徒弟訓練職類分布	110
表 5-3-6	徒弟得知本計畫之管道	112
表 5-3-7	徒弟參與本計畫之原因	112
表 5-3-8	徒弟每週訓練天數	113
表 5-3-9	每週訓練天數與訓練職類之交叉分析	113
表 5-3-10	徒弟每天訓練時數	114
表 5-3-11	每天訓練時數與訓練職類之交叉分析	115
表 5-3-12	徒弟平均訓練期間	116
表 5-3-13	徒弟有無申請延長訓練	116
表 5-3-14	徒弟申請延長訓練之月數	117
表 5-3-15	徒弟核准延長訓練之月數	117

表 5-3-16	徒弟與師傅有無僱用關係	117
表 5-3-17	僱用關係與訓練職類之交叉分析	118
表 5-3-18	徒弟受僱用者，師傅給予之薪資（扣除訓練津貼）	119
表 5-3-19	訓練職類與薪資級距之交叉分析	119
表 5-3-20	徒弟未受僱用者，師傅有無給予津貼福利	121
表 5-3-21	額外津貼福利與訓練職類之交叉分析	121
表 5-3-22	徒弟是否有中途離退訓	122
表 5-3-23	離退訓與訓練職類之交叉分析	122
表 5-3-24	徒弟離退訓之原因	123
表 5-3-25	徒弟結訓後就業情形	124
表 5-3-26	訓後就業與訓練職類之交叉分析	125
表 5-3-27	徒弟轉換職類者之謀職管道	126
表 5-3-28	徒弟未就業者之未就業原因	126
表 5-3-29	徒弟訓後工作之性質	127
表 5-3-30	徒弟訓後覓職期間	127
表 5-3-31	訓後覓職期間與訓練職類之交叉分析	127
表 5-3-32	徒弟訓後工作與計畫關聯性	129
表 5-3-33	訓練職類與計畫關聯性之交叉分析	129
表 5-3-34	徒弟訓後之薪資水準	130
表 5-3-35	徒弟對薪資之滿意度	131
表 5-3-36	徒弟認為本計畫應加強之處	131
表 5-3-37	徒弟認定師傅之專業知能與技術	132
表 5-3-38	徒弟認定師傅之教學技巧態度	132
表 5-3-39	徒弟認定之師徒關係	133
表 5-3-40	徒弟認定師傅之訓練規劃	133
表 5-3-41	徒弟對訓練場地設備材料之滿意度	133
表 5-3-42	徒弟認定之訓練效益	134
表 5-3-43	徒弟對本計畫之滿意度	134
表 5-3-44	徒弟對適訓評估之滿意度	134
表 5-3-45	徒弟對主管機關相關活動之滿意度	135
表 5-3-46	徒弟推薦或再參與本計畫意願	135
表 5-3-47	師徒在相同測量構面上的差異性	135
表 5-3-48	徒弟問卷信度分析	136
表 5-3-49	KMO 與 Bartlett's 球形檢定	137
表 5-3-50	徒弟問卷構面因素之萃取	137
表 5-3-51	徒弟問卷測量構面相關性矩陣	141
表 5-4-1	就服人員性別分布	143
表 5-4-2	就服人員年齡層分布	143
表 5-4-3	就服人員年資分布	143

表 5-4-4 就服人員學歷分布	144
表 5-4-5 就服人員任職分署區域別	144
表 5-4-6 就服人員職位別	145
表 5-4-7 就服人員師徒配對次數	145
表 5-4-8 就服人員推介本計畫理由	145
表 5-4-9 就服人員適訓評估考量因素	146
表 5-4-10 就服人員師徒配對考量因素	146
表 5-4-11 就服人員是否執行工作進度報告	147
表 5-4-12 工作報告之用途	147
表 5-4-13 就服人員對結訓徒弟就業追蹤情形	148
表 5-4-14 就服人員認定本計畫之效益與滿意度	148

第一章 緒論

勞動部自 2013 年推動「明師高徒計畫」，為行政院「促進青年就業方案」中加強工作技能訓練或課程之一環，目的係為提升青年專業技術能力，透過師徒教導之訓練傳承工作技能及經驗，促進其就業。本章節將詳細介紹本研究之執行方式，藉由國內外文獻分析、問卷調查、專家座談會等研究方法，提出明師高徒計畫之回饋意見及政策建議。

第一節 研究緣起及主旨

一、背景分析

鑑於少子化、高齡化、高等教育普及與產業結構改變等種種因素影響，青年就業問題是目前世界各國所關心的主要議題之一。青年是國家人力資源發展的主要勞動力來源，亦是國家經濟實力能否長穩進步的主要關鍵。青年就業是指年齡介於 15 至 24 歲間的人口，青年就業指的即是 15 至 24 歲從事勞動工作的勞動力。

在現今少子化趨勢下，青年勞動力有快速下降的趨勢。若以整體青年就業人口而言，從 94 年的 94 萬 4 千人下降至 104 年的 79 萬 6 千人，少了將近 15 萬青年勞動人口（勞動部，2016）。根據主計處調查資料，104 年的 15-19 歲失業率達 8.63%，雖然比起 94 年的 11.97% 略低；但在 20 至 24 歲這群青年間，失業率反而從 94 年的 10.33% 攀升至 104 年的 12.59%，提高了將近 2 個百分點。且近 10 年來，青年失業率幾乎皆高於 10% 的水準（如圖 1-1-1）。

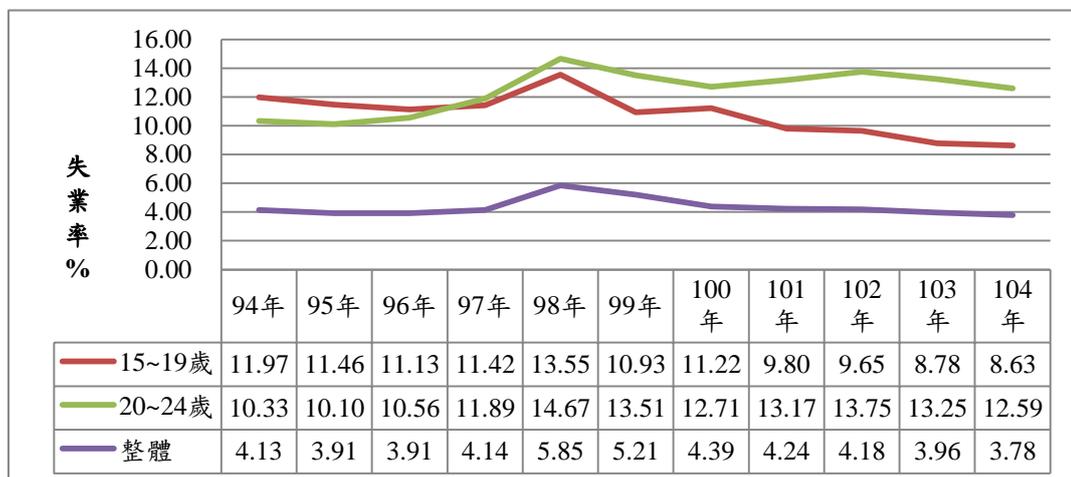


圖 1-1-1 民國 94-104 年青年失業率與整體失業率趨勢變化圖

在科技不斷發展，資訊日新月異的今天，許多傳統技藝因為在工業生產鏈中的作用逐漸減小，而被新一代青年所忽視、遺忘，漸漸的退出了歷史的舞臺。傳統工藝多有著數十甚至數百年以上的歷史，經過古代、近代、現代三個時段的發展演變，正面臨著蛻變和再生的考驗。蛻變過程中即遭逢老一輩與新一代的技藝傳承與銜接。除了青年勞動參與率的降低之外，勞動市場更因平均薪資成長緩慢、國內產業創新不足及缺乏自創品牌等因素，造成大量人才出走與外流；適者生存的原則不僅適用於自然界，也適用於工藝與文化產業，20世紀的一百年間、傳統工藝從鼎盛期日漸下滑，到世紀末，已衰退到歷史的低點。

二、師徒制定義

師徒制被定義為是一種組織內的人際關係形式，其中一位較為資深、經驗豐富的師傅，對一位較資淺的學徒負有工作發展上的協助與指導之義務。良好的師徒制度能夠減少組織中教育訓練的成本，且透過師徒關係，能使組織中之資訊有效率的流通，達成組織社會化（Kram, 1985）。

師徒關係制度的良好運作，能夠提高師徒關係的品質，增加彼此之間的信任感（Allen & Eby, 2008）。不僅徒弟能受益於師傅的指導快速步上軌道，師傅也因良好的師徒關係、徒弟與其他夥伴的賞識，而從中獲得成就感（Kram, 1985；Noe, 1988）。

在師徒關係中，師傅給予徒弟職業功能與心理社會上兩方面的支持。職業功能包括：提供徒弟具有挑戰性的任務、從旁激勵、提供實作機會、保護、以及督導等。這些功能提高了徒弟的眼界與學能。心理社會功能包括：接納與肯定、提供諮詢、友誼與角色模範。這些功能有助於提高徒弟個人認同的自我價值感（Kram, 1985）。

三、訓練成效評估

訓練成效評估中的「訓練」(Training)是指組織為了協助成員學習與工作相關的知識、技術及能力（KSAOs），而開發出一套系統性的訓練規劃來協助組織

成員習得應具備之能力，藉此訓練組織員工有效完成該職務工作（Noe, 2006）。Noe 更進一步提出系統性的訓練設計過程，其中包含七個步驟如下：1.訓練需求評估；2.確保參與員工有足夠的動機與需求完成訓練的各項內容；3.營造出學習環境中各項有利的學習元素，以利受訓成員能順利學習；4.確定受訓者能將受訓內容應用到工作崗位上；5.發展訓練評估計畫，在訓練評估計畫中擬訂合宜的評估指標，以及尋找合適的評估方式，並規劃成本效益分析；6.選擇合適的訓練方式；7.進行訓練計畫評估，也就是檢視該訓練是否達到組織的預期指標及獲益程度，同時也是考核訓練是否能提升組織的整體營運績效。Noe 指出，此過程就是以教學系統設計（Instructional System Design, ISD）為原則而設計的，其中隱含了分析（步驟 1、2）、設計（步驟 3、4、5）、發展、實施與評量（步驟 6、7）的 ADDIE 模型。

成效評估除了是一系統性的整合設計過程外，根據 Scriven（1967）所提出的概念，訓練評估可依其目的而分為形成性評鑑（Formative Evaluation）與總結性評鑑（Summative Evaluation）兩大類。形成性評鑑通常用於訓練課程設計、形成的過程中，包含訓練需求評估、課程組織設計、課程實施方式和課程推廣計畫等項目，為使訓練課程能夠不斷改進，須歷經試用、評估、修正等程序，確保受訓人員順利學習且對課程感到滿意。雖然形成性評鑑通常耗費較為龐大的資源，但訓練內容會因形成性評鑑而變得更精確、更易了解、更具吸引力。而總結性評鑑主要用於參訓後，受訓人員能力改變程度的評估，通常包括知識、技能、態度、行為等方面的改變，也可能涵蓋企業組織整體績效的提昇。總而言之，就如同陳沁怡（2003）將訓練成效評估定義為：藉由系統性蒐集各項訓練成果相關資訊以判定訓練成效的過程，這個過程不僅是評斷訓練成效，更須進一步進行修正與改善。

另根據 Kirkpatrick（1998）評估四層次模式，訓練成效可分成反應、學習、行為以及績效等四層面來加以評估，此模式假設，除非較初階層面發生變化，否則較高階層面無法產生成果，且蒐集評估指標時，亦應循次依序蒐集，也就

是應先蒐集反應層面指標，再蒐集學習、行為及績效層面指標。分別而言，反應層面代表學員參訓後，對於訓練課程的立即反應，也就是課程滿意度；學習層面代表學員參訓後，在知識、技能、態度上所產生的改變，隨著培訓項目的不同，改變可能著重於知識擴展、技能提昇或態度轉變，也有可能三者兼具；行為層面代表學員參訓後，出現了何種程度的行為改變，但因行為層面的測量較為不易，故有時會以學員行為改變的意願（例如，願意找機會應用所學於工作中）或信心程度（例如，有相當的信心能夠應用所學），來代替實際行為的評量。績效層面則代表學員參訓後，對於企業組織所產生的整體效益，只是此層面的評估將更為不易。

另外，湯志民（1988）認為評估的功能可分為 6 項：激勵（促進訓練單位、訓練師資和學員人人努力）、反饋（蒐集資訊檢討反省）、品評（評斷其成就，特別是用於補救之功能）、改進（改善決策）、品管（管制整個計畫訓練之執行歷程）及診斷（指出訓練活動或情境中之問題和困難）等，系列性的循環評估模式，檢視每個實施階段的缺失並立即給予改善。

根據 Lee 和 Pershing（2002）所提，問卷內容可分為十一項反應評估構面（如表 1-1-1）。但由於該測量構念取向為反應層次指標，對於就業或職場能力提升的追蹤評估概念（也就是學習、行為、績效等指標）尚未納入該評估構面，若要進行成效追蹤調查得融入其他專家學者所提出的成效追蹤概念。如目前以勞動力發展署補助的職業訓練班，在結業後都必須辦理職訓評估，評估內容包括管理指標（場地設備、師資、學員滿意度、行政管理及會計制度）、輔導指標（結學員的就業率、穩定就業率、取得技術檢定的比例等）、結訓學員滿意度（包括結訓學員對場地、設備、師資的滿意度、職訓課程對受訓者目前工作或尋找工作的助益程度）。在職訓結束後三個月，主辦單位與委辦單位再度進行追蹤訪問，以了解學員在結訓後就業時的狀況，以及訓練技術對就業是否有幫助。後者屬於完整的績效評估流程，較適合評估訓練發展績效。

表 1-1-1 反應層次評估構面

反應評估構面	目的和問題範例
課程目標/內容	評估參與者期望的課程目標。課程的適當性、結構、困難度、更新。課程內容是否達到既定目標？課程主題和學習活動的順序是否適當？
課程工具	確保課程中使用的書面資料具有效用、效率、是有用的。課程使用的材料和課程目標具有一致性？課程教材有助於了解這個主題？
授課方法/技術	判斷是否有適當和有效的教學方法，包括提供技術，媒體技術。教學方法能有效的學習課程內容？利用多媒體傳達課程資訊是有用的？
教練/指導者	對講師/指導者的演講技巧、領導能力和整體效能進行評分。老師上課是否有作好準備？老師的介紹容易理解嗎？
教學活動	評估課程中和課後活動的適當性和有效性。教學活動是有幫助去學習課程的內容？教學活動是否組織良好？
課程時間/長度	評估課程的時間長度和整個方案。節目內容是否有足夠的時間？課程時間長度是否足夠去學習計畫的目標？
訓練環境	評估是否有適當的物理訓練環境，包括教室、餐飲設施、住宿和休閒設施。訓練設施是否有利於學習？當需要時視聽設備是可用的？
預計行為/期望	評估參與者的計畫和期望，並能運用所學到的東西在工作上，解決工作中所遇到的困難。課程內容是適用於目前的工作？參與者可以運用所學解決工作中所遇到的困難？
後勤/行政	評估計畫、註冊、其他後勤及行政相關事項的流暢性和有效性。計畫安排在方便的時段嗎？是否是容易參加的課程？
整體評估	評估所有參與者對於整個計畫的滿意度和感覺。參與者如何將這課程和其他課程進行比較和評價？參與者在這課程中學到的最有價值的東西是什麼？
課程改善的建議	徵求意見和建議改進未來相同或類似的課程。參與者要如何改進這個課程？參與者會推薦這堂課程給其他同事嗎？為什麼會？為什麼不會？

資料來源：整理自 Lee 和 Pershing (2002)

四、研究主旨

有鑑於此，勞動部自 102 年 10 月 2 日起開始推動「明師高徒計畫」，期望發掘出隱沒在民間技藝且有助於青年就業或創業的潛在契機職類，採師徒式貼

身教學，透過師徒緊密互動，協助青年早日取得工作技能，並培養良好工作態度。「明師高徒計畫」(以下簡稱本計畫)執行至今已滿兩年有餘，截至 105 年 5 月底止曾參與本計畫並帶領徒弟訓練之師傅為 1,611 人，參訓 5,473 人、新訓(開訓)人數 3,280 人，結訓人數 925 人。然尚未針對其執行成效進行評估，已累積的次級資料也尚未進行統計分析。

本研究依據勞動部勞動力發展署之需求建議，提出相關的研究設計，目的為透過多元化資料精確瞭解措施之執行結果，並提出改善建議，促使辦法執行更加圓滿。研究執行策略為：1.座談會：透過全國五轄區內師傅、徒弟及專家學者等三方座談，瞭解計畫實行的規劃面是否完善，執行面是否有特殊困難，計畫實行的績效品質及不同產業類別的需求面等，並評估整體措施是否能反應促進就業的預期效益；2.文獻及次級資料分析：檢視各國所訂定之師徒制措施發現，其推動方式、整體效益及分析皆會互相牽動，並更進一步分析歐美先進國家，如：德國、英國、美國、加拿大、澳洲等，針對師徒制執行成效、具體評估方式進行歸納整理，藉由國內外相關文獻，以及近 2 年執行單位所蒐集的次級資料分析等，能有效瞭解我國辦理現況及他國的預防工作規劃；3.問卷調查：分為三部分，分別瞭解師傅、徒弟、就業服務人員，針對本計畫之申請流程、師徒配對評估、徒弟訓練過程、師徒互動關係、費用發放等面向，實問卷追蹤調查加以評估辦理成效狀況。為能建立問卷的有效性，本研究於問卷發展前先整理歐美先進國家及鄰近國家師徒制相關文獻，蒐集相關訊息以確認問卷的測量面向，問卷發展完成後由專家審查，最後執行正式施測以瞭解計畫實施是否達成預期效果。綜合上述之研究方法，歸納研究結果及擬定政策建議，以作為勞動部勞動力發展署未來政策修正之參考依據。

第二節 研究方法

一、國內文獻蒐集及分析

本研究將針對「明師高徒計畫」之緣由、計畫的內容、績效指標、計畫的

管理等，透過國內相關的期刊、書籍、論文、研究報告、政府出版品以及相關統計資料，進行比較分析。並透過勞動力發展署近 2 年執行單位所蒐集的資料等，作進一步分析有效瞭解我國辦理現況及他國的預防工作規劃。

二、國外文獻蒐集

蒐集各先進國家，如：美國、加拿大、英國、德國等國及鄰近國家，如：澳洲對於師徒制之推動方式、整體效益及分析，並與我國明師高徒計畫措施之差異及研究分析。有鑑於國外學徒制多為結合學制，並有公會訂立職能基準，作為支撐學徒制的基礎，然而台灣因國情差異，短時間內可能無法仿效這些制度。因此，文獻蒐集會依照「非結合學制」以及「在職訓練(On-the-Job Training)」為兩大主要方向。借鏡國外的發展經驗，分析上述 5 個國家針對青年所規劃之在職訓練措施，將有助於瞭解我國「明師高徒計畫」的利弊，並思考因地制宜作法，促進我國青年就業。

三、問卷調查

明師高徒計畫為待業青年提供在職訓練，因此本研究之問卷設計將依據 Noe (2006) 所提出訓練評估之 2、3、4 步驟，探討參訓青年之動機與需求、師徒制有利學習之元素以及應用至工作崗位程度，並透過國內外文獻、政府資料結果之彙整研擬設計問卷，為促使研究調查趨於嚴謹及專業度，邀請相關學者專家共同提供專業知識並討論修訂，對本研究問卷的完整性及可信度，給予適度的建議，藉以提升問卷設計品質，及問卷規劃方向的正確度。依據本研究之調查對象，問卷版本分為：師傅版問卷、徒弟版問卷以及就業服務人員版問卷（詳見附錄一、二、三），其相關之問卷內容如下：

（一）「師傅版」問卷

本研究預計以「曾帶領徒弟」的師傅為主要問卷發放對象，依據勞動力發展署提供之資料顯示，此類師傅人數為 1,611 人，與需求書要求之師傅問卷份數

500 份相當接近，回收率需為 30% 以上方能達成。「師傅版」問卷內容主要區分為四部分：

1.基本資料：目的為瞭解師傅的基本資料，題項包含性別、年齡、教育程度、訓練地點、訓練職類、師傅年資、計畫得知管道、參與動機、徒弟人數、徒弟訓練期間、徒弟離退訓原因（選答）、是否留用徒弟（是與否的原因為何）、協助徒弟就業及是否申請展延等。

2.滿意度：詢問師傅對於參與本計畫以及相關規定的滿意度等。

3.訓練過程：目的為瞭解師傅在訓練期間對徒弟訓練成效之評量，題目針對達成訓練目標、知識與技術移轉、職涯指導、能力提升等面向進行測量。

4.未來參與意願及建議：目的在詢問師傅未來參與政府其他計畫之意願、推薦本計畫給同業、並給予開放式文字敘述之建議。

（二）「徒弟版」問卷

本研究將以「已結訓」的徒弟為主要問卷發放對象，依據勞動力發展署提供之資料顯示，102 年 10 月 2 日至截至 105 年 5 月底止參訓 5,473 人、新訓(開訓)人數 3,280 人。目前徒弟結訓人數為 925 人，要達成需求書要求之 250 份有效問卷，需有約 30% 回收率。而離退訓徒弟有 1,378 人，且調查離退訓徒弟之緣由為何，亦能提供本計畫重要之調整依據，因此徒弟版問卷設計將能同時含括結訓與離退訓之徒弟。「徒弟版」內容主要區分為四部分：

1.基本資料：目的為瞭解徒弟的背景資料，題項包含：性別、年齡、教育程度、受訓地點、訓練職類、得知管道、參與動機、訓練時數期間、是否為雇用制、是否申請展延、離退訓原因（選答）、訓後就業情形、工作項目與訓練內容關聯性、薪資水準以及對本計畫之建議等。

2.滿意度：詢問徒弟對於師傅教學的滿意度（專業知能與技術、教學技巧態度、師徒關係、訓練規劃、場地設備材料）以及計畫滿意度（適訓評估、計畫規定、相關活動）等。

3.訓練成效：針對徒弟訓後是否達成訓練目標、習得知識技能、提升工作能

力、增加適應力與抗壓性、增加職場倫理認知等面向進行測量。

4.未來參與意願及建議：目的在詢問徒弟未來參與政府其他計畫之意願、推薦本計畫給他人、並給予開放式文字敘述之建議。

(三)「就服人員版」問卷

本研究預計以實際參與過本計畫之就業服務人員為主要問卷發放對象，為能有效瞭解就服人員對於本計畫之建議，預計按照各分署參與本計畫人員之比例，分配各分署名額，再以就服人員媒合師徒之人數為抽樣標準，媒合越多對師徒之就服人員，優先列為問卷發放對象。「就服版」問卷主要分為四部分：

1.基本資料：性別、年齡、年資、教育程度、全國5分署區域別、職別、師徒配對經驗等。

2.參與本計畫之執行狀況：推介本計畫之理由、師傅評估考量、徒弟評估考量、訓練中追蹤訪查、工作成果自評、訓後就業追蹤。

3.本計畫執行成效評估：主管輔導與支援程度、本計畫對徒弟之成效（工作技能、工作態度、工作環境、作業模式）、交流平台、技藝傳承。

4.對本計畫看法：促進青年就業、提昇青年勞動力素質、未來計畫支持度、並給予開放式文字敘述之建議。

(四)問卷實施方式

1.對象

參與「明師高徒計畫」之人員，其中就業服務人員50份、原以師傅身份之參與人員500份，及原以徒弟身份之參與人員250份，共3類對象。預期有效回收問卷800份以上。抽樣母群體以勞動力發展署所提供之102-105年的師徒名冊為主要調查對象。

2.抽樣說明

本研究以分層隨機之比例配置法，進行有效樣本選取，採用此方法目的為

考量樣本分佈的均衡性，避免選取同一區的樣本，選取方式依照需求書規定之師傅、徒弟及就服人員三群樣本。並按照勞動力發展署公告之 30 個訓練職類，按各層樣本數目從各層中隨機抽取樣本單位調查。

分層比例抽樣步驟為：

(1).將調查總體按一定的標的分層。

(2).計算各層的樣本數目。

$$\text{公式：} n_i = n \frac{n_i}{N}$$

式中：

N：總體單位數目

N_i ：第 i 層單位數目

n：樣本總數

n_i ：第 i 層樣本數目

四、專家座談會

於全國 5 轄區各辦理 1 場次的專家座談，總計辦理 5 場。邀請對象為各分署之主管或代表、參與計畫之師傅及徒弟各 2 位、及 3 位專家學者參與會議。透過論壇的主持人引導參與者孕育構想，期有助於達到進一步作決策的目標。研究團隊先行設計好所要深入討論的焦點主題，將參與者的想像與主題進行連結，並針對他人的意見相互提出評論，俾能激發團體的創意，藉此瞭解計畫的規劃面、實施面及供給面是否符合師傅、徒弟兩者的需求，並藉由座談會萃取出計畫實施的缺失，以利檢討與改進。聚焦於最後的結論，具體提出政策建議。討論大綱建議如下：

1.師徒制與僱傭關係應如何區分?如何保障徒弟之權益?

2.現行明師高徒計畫師徒雙方除訓練關係外，亦允許有勞僱關係存在，為保障徒弟權益，並兼顧本計畫推動之意旨，以下何種模式最適合作為未來計畫修正之方向？原因為何？

(1)師徒間均屬訓練關係，但可給予補貼。

(2)師徒間均屬勞僱關係，由師傅依法給予徒弟工資。

(3)維持現狀，除訓練關係外，亦允許有勞僱關係存在。

(4)師徒間屬先訓練後僱用關係，訓練期間師傅得給予徒弟津貼，僱用期間，由師傅依法給予徒弟工資。

3.參與本計畫師徒之背景為何？師傅與徒弟參與本計畫之動機為何？參與本計畫後，是否滿足當初師傅、徒弟參與之需求？

4.參與本計畫之師徒，對於申請流程、師徒配對、訓練補助、訓練時間之調整建議為何？師徒對於訓練過程（訓練項目、教學能力、訓練材料設備）有無改進之建議？師徒對於本計畫之查核機制（不定期訪視）有無改進調整建議？

5.參與本計畫之師徒，對於該職類適用明師高徒計畫與否之意見？若有離退訓之情形，是何類原因造成離退訓？離退訓是否源於該職類不適合採用師徒制訓練之故？

6.參與本計畫之徒弟，訓後是否有從事相關職類，有或沒有的原因為何？目前薪資水準如何？在目前工作職位的留任率如何？除了薪資之外，參與本計畫後，徒弟在能力提升、職涯準備上是否有所提升？

7.請參與座談會的專家學者針對上述 6 項討論問題，有無改進之建議？能否提供國內外類似計畫之參考模式及經驗分享？

8.配合各轄區之不同產業發展特色，各分署能否初步發展各職類之訓練單元，以便能客觀評估師傅資格與徒弟訓練成效？請各分署提供各職類師傅帶訓徒弟之比例排名，並針對未帶訓徒弟之師傅，探討該職類為何較少徒弟投入參訓？分別從需求層面、訓練過程層面與未來發展層面等角度進行探討。

第三節 小結

針對我國面臨之青年勞動力下降、傳統產業結構變遷以及青年失業率問題，勞動部特推出「明師高徒計畫」，以師徒制 1 對 1 貼身指導，期能促進待業青年之工作技能、培養工作態度，進而提高青年就業率。本研究以國內文獻蒐集，初步了解明師高徒計畫近 2 年執行成效，並透過國外文獻蒐集，借鏡歐美先進

國家師徒制推動方式、整體效益，比較分析與我國明師高徒計畫差異之處，了解我國師徒制實施之利弊。此外，並搭配專家學者與參與師徒之座談會，配合國內外文獻，集思廣議，共同提出對明師高徒計畫之改進建議。最後以問卷施測方式，蒐集近 2 年來參訓師徒對本計畫之滿意度、訓後成效等資料，進一步探索其執行成效。藉由多元研究方法之採用，整合各來源之研究成果，提出對我國「明師高徒計畫」之具體改進建議。

第二章 國內文獻資料蒐集與分析

本章節主要說明近年台灣青少年勞動力因高等教育普及、全球化衝擊，所面臨之就業處境，以及勞動部為協助青少年就業所推動之「促進青年就業方案」。並介紹「明師高徒計畫」之執行方式，最後針對執行近2年之明師高徒計畫，以其執行概況作成效之分析。

第一節 明師高徒計畫緣起與說明

一、緣起

(一) 青少年就業概況

依據行政院主計總處網頁資料庫查詢（行政院主計總處，2016）顯示，民國104年青少年（15~24歲）人口總數為299.1萬人，其中勞動力人口數為90.5萬人，勞動力參與率為30.24%，較上年略增0.88%。相較於經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）網頁所提供，2015年國際青少年勞動力參與率統計（OECD, 2016）：德國48.4%、英國62%、美國55%、加拿大64.2%、澳洲67.3%，顯示我國的青少年勞動力參與率遠低於歐美先進國家。

104年青少年就業人數為79.6萬人，其中以「服務業部門」55.3萬人，占69.50%最多，其次依序為「工業部門」23.1萬人，占29.07%，「農業部門」1.1萬人，占1.43%。各行業就業人數，以「製造業」17.3萬人最多，占21.77%，「批發及零售業」16.1萬人次之，占20.19%，「住宿及餐飲業」14.3萬人居第三，占17.93%。各職類青少年就業人數較多者，依序為「服務及銷售工作人員」28.6萬人，占青少年總就業人數之35.90%，「生產操作及勞力工」24.4萬人，占30.61%，「事務支援人員」11.0萬人，占13.77%。（行政院主計總處，2016）由此部份統計資料可看出，青少年進入職場多從事勞力密集之基層勞工、提供服務之服務業以及事務性工作人員。

104 年青少年從事部分時間、臨時性或人力派遣等非典型工作者計 19.3 萬人，占全體青少年就業者 24.74%，主因其在學比率高，希望選擇工時較短或較具彈性之工作類型所致。青少年有酬就業者，每月主要工作收入之經常性收入為 24,128 元，較上年增加 487 元或 2.06%，近年呈微幅成長趨勢，如扣除利用課餘或假期工作者，則為 26,832 元。按收入級距觀察，以 25,000~未滿 30,000 元者占 29.72% 最多，逾 3 萬元者占 24.29%。可見青少年有 4 分之 1 從事非典型工作，且每月平均薪資約為 2 萬 4 千元，只比最低薪資高 4 千元。

104 年青少年平均非勞動力人數 208.6 萬人，較上年減少 4.4 萬人，未參與勞動之主要原因為「求學及準備升學」有 199.5 萬人，占 95.60%。另根據教育部統計處教育統計查詢網（教育部，2016）「大專效院校數」資料顯示，103 學年大專校院總計有 159 所；另「學齡人口淨在學率」資料也顯示，高級中等教育 15~17 歲淨在學率為 93.66%、高等教育 18~21 歲淨在學率為 70.85%。比對勞動力參與率、在學率之統計資料可知，我國 15~24 歲青年因高等教育普及，就學機會增加，導致青年紛紛追求高學歷、較少意願進入就業市場。

（二）學用落差

根據教育統計查詢網「各級學校畢業生數」資料顯示，102 學年普通高中（含普通科、綜合高中）畢業人數約有 12.9 萬人、職業高中有 11.3 萬人、專科有 1.8 萬人、大學有 22.8 萬人，顯示我國的技職教育體系，在中等教育階段尚稱平衡，然而到了高等教育階段即強烈地向大學教育傾斜。根據美國教育學者 Martin Trow（1973）所提出的高等教育擴張趨勢模型，高等教育在學率未達 15% 者為菁英型（Elite Type），15~50% 為大眾型（Mass Type），超過 50% 則是普及型（Universal Access Type），顯示我國高等教育早已邁入普及型。

然而高等教育擴張，產業結構卻沒有太大的改變，產業與人力結構失調是導致學用落差的主因（王立昇，2014）。根據教育部統計處「99-101 學年度大專校院畢業生就業薪資巨量分析」（教育部，2016）報告顯示，大學畢業生以流向就業市場為主，平均人數為 8.9 萬人、占 49.2%；專科畢業生以升學為主，平均

人數為 0.8 萬人、占 53.3%，其次為就業，約有 0.6 萬人、占 37.1%。而觀察就業行業別，大學畢業生以「製造業」和「批發及零售業」為主，合計占 45.2%；專科畢業生因就讀護理科人數較多之故，以「醫療保健及社會工作服務業」為主、占 39.4%，「製造業」和「批發及零售業」分居二、三位，合計占 32.9%。顯示我國青少年勞動力雖有高等教育的加持，然畢業後仍多從事製造業操作組裝人員、銷售人員和服務人員等非專業人員之工作。

（三）促進青年就業方案

為使青年人口能順利進入勞動市場，行政院於民國 96 年推動「青年就業促進方案」（96-98 年），共提出 4 個面向、13 項實施策略及 57 項政策措施，經檢討後於 99 年賡續推動「協助青年就業接軌方案」（99-101 年），以協助青年從校園接軌至職場為主軸，強化青年職涯探索、職場體驗、就業媒合、創業服務及專長培訓，並針對長期失業者加強就業促進服務，期能減緩青年失業問題，縮小青年失業率與全體失業率之差距。

依據 102 年行政院長提示，為協助青年圓夢，希望透過政策與制度的規劃，幫助青年有機會實現理想與希望，鑑此為具體落實，勞動部於 103 年更整合跨部會資源推動「促進青年就業方案(103-105 年)」(勞動部，2014)，對青年所面臨的職涯迷惘、職業及勞動市場認識不足、學用落差等問題，提出跨部會促進青年就業策略及具體措施。其中為強化青年工作態度及專業職能，提升個人價值，以協助青年就業力，特於 102 年 10 月 2 日推行「明師高徒計畫」(勞動部，2014)。

二、計畫辦法

「明師高徒計畫」(以下簡稱本計畫)為協助時下待業青年具備更豐富多元之職涯適應能力，運用訓練自主化、彈性化、個別化及長期訓練機制等特色，將隱藏於民間之師徒教導學習管道予以制度化，並跳脫正規教育方式，透過嚴謹之適訓評估，提供客製化之訓練，由師徒間自主議定訓練內容，結合師徒傳

承之優良傳統，做為技術與經驗傳承之訓練管道，除促進青年就業外，亦能解決廠商（師傅）缺工與技術斷層問題。

（一）適用對象

本計畫之參訓青年須符合下列資格：年滿 15 歲以上 29 歲以下，非在學未就業之中華民國國籍青年，但中途自行離訓或經退訓達 2 次(含)者，自第 2 次離(退)訓日起 2 年內(含當年)不得參加本計畫。有意願參與之青年，應上網登入計畫交流平台報名參訓，有效期限自報名完成當日起至當年度 12 月 31 日止。

本計畫之帶訓師傅須符合下列 3 項資格：1.10 人以下事業單位之雇主、受僱勞工或自營作業者；2.具備勞動力發展署公告之訓練職類專長，且實際工作 5 年以上，公告職類以就業或創業機會明確，需長期學習養成，並具有勞動市場價值者為最優先考量（詳細職類請見表 2-1-1）；3.符合下列各項之一者：

- (1).具有與專業領域相關專業或技術
- (2).曾任國際級或國家級重要專業競賽選手、教練或裁判者。
- (3).曾獲頒國際級或國家級重要專業技能獎項者。
- (4).具不易羅致之特殊專長或技能，持有作品或證明者。
- (5).具有新興就業機會之特別領域專長，經長期學習且持有證明者。

表 2-1-1 勞動力發展署公告之職類

序號	訓練職類
1	手工藝品工作人員
2	傳統技藝工作人員
3	插畫漫畫工作人員
4	裝潢木工
5	廚師
6	機動車輛維修人員
7	麵包點心及糖果製造人員
8	水電工
9	混凝土工
10	成衣服飾加工人員
11	縫紉、刺繡及有關工作人員
12	鐘錶眼鏡專業員

表 2-1-1 勞動力發展署公告之職類

序號	訓練職類
13	視覺藝術創作人員
14	皮革製品及有關工作人員
15	模板工
16	會展人員
17	新娘婚紗造型及婚禮策劃人員
18	精密機械
19	冷凍空調
20	金屬砂模製造及金屬表面處理人員
21	珠寶及貴金屬製作人員
22	紡織及針織機械操作人員
23	農、林、漁、牧業專業人員
24	板金工
25	寵物美容師
26	塑膠射出模具專業人員
27	重機械操作及維修人員
28	車體裝修工
29	自動控制工程師
30	金屬塗裝

(二) 師傅資格審查

符合上述 3 項資格之師傅，須向主要訓練地點所在地之分署提出申請。分署首先會確認文件完整性，未備齊者則通知限期補正。師傅申請文件備齊後，分署將組成專家遴選小組進行資格審查，通過者尚需完成相關教育訓練研習，始能成為本計畫之師傅。待分署將師傅資訊登入計畫交流平台（師傅基本資料，包含：經歷、年資、專長等及簡易訓練規劃，包含：訓練期程、訓練目標、訓練地點、訓練方式及相關配合事項等），供青年登記報名參訓。師傅有效期限自通過當日(含)起算二年。期限屆滿後，師傅資訊將自計畫交流平台下架，且師傅若有下列情形之一者，分署得廢止其資格：1.違反本計畫師傅之義務，情節重大；2.受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金；3.訓練不當或不能勝任指導工作。

（三）徒弟適訓評估

除了為師傅資格把關，分署亦得為有參訓意願青年提供計畫說明、個人特質測驗及注意事項提醒等服務。其中包含兩階段之面談，以下分別敘述之：1. 電話面談：確認青年相關報名資訊、所選職類及師傅，同時安排參與計畫面談。2. 計畫面談，分署須確認下列事項：(1). 資格確認：確認符合報名資格；(2). 參訓動機：釐清青年參訓目的，協助青年對參訓需求及期待有所瞭解；(3). 計畫說明：對計畫內容進行說明，協助青年對計畫規定更為認識；(4). 人才測評工具：協助青年對自身特質有所認識，搭配職類分析青年是否適合參加本計畫；(5). 注意事項提醒：職類環境介紹分析，及所選參訓師傅之相關資訊等事項。

（四）師徒配對流程

1 名師傅同一時間最多訓練 2 名徒弟，有特殊情形且經同意者，不在此限。分署須協助配對面試作業，包含：1. 確認師傅意願：提供參訓青年資料，確認師傅面試意願；2. 面試安排：通知師徒雙方面試時間地點；3. 輔導面試：協助青年準備面試事項，如面試禮儀及服裝等；4. 參與面試：輔導師徒進行面試，並給予必要之協助；5. 結果通知：面試結束後，確認師傅願意教授之徒弟名單，經分署簽核後通知青年。

（五）產生訓練綱要

師徒配對完成後，為增進讓師徒雙方之瞭解，分署積極安排師徒間之會面及溝通，以做為後續訓練綱要撰寫基礎。各階段會談之重點如下：1. 開始階段：為師徒間建立關係，引導雙方增加對彼此的熟悉度；2. 發展階段：聚焦在會談所欲達成之目的上，針對互相的提問做協助溝通；3. 結束階段：預備結束會談，如有需要，則預約安排再次會談。

訓練綱要初版的擬定，以師傅對於徒弟之認識及前期蒐集之訓練資訊為基礎，引導並協助師傅規劃訓練大綱及規劃所需技術養成期間。如有必要，分署得代繕訓練綱要及檢核表完成後，再向師傅說明代繕內容，確認內容符合師傅

所需及內容無誤，確認後完成初版訓練綱要及檢核表。

師徒雙方確認訓練綱要：初版完成後，安排分署與師傅、徒弟進行三方會談，由分署協助師傅向徒弟進行訓練綱要說明，並詢問徒弟意見，於師徒雙方都可瞭解及同意後，再請師徒雙方確認簽名。

(六) 訓練期間師徒注意事項

本計畫於訓練期間最長一年，但考量部分職類技術需長期養成，故經分署評估同意延長者，最多得延長訓練一年。訓練期間師傅應辦事項如下：

- 1.親自督導訓練，批閱徒弟訓練雙週誌，並定期檢核學習或訓練成效；
- 2.提供徒弟技能訓練、職涯指導及促進工作態度；
- 3.不得將與訓練目的無關之任務交予徒弟執行，且所託付之任務應切合徒弟能力。
- 4.無償提供訓練設施、設備供徒弟使用；
- 5.應對徒弟說明操作訓練設施、設備程序並示範後，始得讓徒弟進行操作；
- 6.徒弟有離（退）訓之事實，應於5日內告知分署。
- 7.應配合分署參與教育研習、訓練查核及成效評估等事項。

訓練期間徒弟應辦事項如下：

- 1.接受師傅指導、遵守相關作業及管理規範，確實完成訓練範疇內所託付之任務；
- 2.遵照師傅說明示範方式，操作使用訓練設施及設備；
- 3.按時填寫訓練雙週誌，並與師傅依訓練綱要定期檢核成效；
- 4.參訓期間因故離（退）訓，應於離（退）訓之15日前告知師傅及分署；
- 5.參訓期間受僱用，應於受僱日之次日起10日內告知師傅及分署；
- 6.配合分署參與教育研習、訓練查核及成效評估等事項；

(七) 津貼補助

為協助師徒安心訓練，只要每月訓練時數達100小時以上，勞動力發展署

就補助師傅每月 5,000 元的指導費、補助徒弟每月 10,000 元的訓練津貼。師徒補助得按月申請，惟訓練期間內前 3 個月之補助款於第 4 個月當月 10 日前申請。但徒弟於訓練期間內前三個月中途離(退)訓，師傅之訓練費及徒弟之訓練津貼將不予核發。訓練期間師徒雙方是屬於訓練關係，非僱用關係，並依雙方簽訂之訓練契約施訓，並無《勞動基準法》之適用，師傅不必為徒弟加保勞健保，徒弟於訓練期間由分署投保勞工保險。但訓練期間受僱用者，由僱用單位依法投保勞工保險。

(八) 在訓與訓後協助事項

為掌握訓練過程，各分署透過密集的實地訪視及電話關懷，隨時掌握青年參訓狀況，並提供青年意見反映管道。此外，為提升參訓青年對本計畫之認同感，並加強職場共通知能，各分署亦規劃辦理青年在訓期間回流訓練機制，定期辦理共通知能教育研習。

為加強掌握徒弟訓後就業情形，除由系統於結訓後第 3 個月、第 6 個月、第 9 個月及第 12 個月進行勞保勾稽外，另針對系統未勾稽到勞保紀錄之青年資料，輔以人工就業認定，確認是否就業，以追蹤就業成果。各分署於青年結訓後，為具有專長技術之青年造冊，鍵入勞動力發展署「青年職業訓練資源網站」之青年人才資料庫專區，以供事業單位雇主選才，並供有志結合創業之人士交流互動。

第二節 明師高徒計畫執行概況

本節說明「明師高徒計畫」(以下簡稱本計畫)自民國 102 年 10 月 2 日起推動至 105 年 5 月份之執行成效，將分別以訓練年度、分署區域別、師傅和徒弟背景資料(性別、年齡、教育程度等)、訓練職類、訓練狀態等變項，進行資料統計分析(資料來源請參見：勞動部，2016)。

一、師傅分析

表 2-2-2 為參與本計畫之師傅人數在全國 5 區分署的分布情形，可見除了北基金馬宜花分署的師傅人數較多外，其餘各分署師傅人數皆差異不大。

表 2-2-2 全國 5 區分署之師傅人數

區域別	師傅數(人數)	比例
北基宜花金馬分署	390	24%
桃竹苗分署	301	19%
中彰投分署	303	19%
雲嘉南分署	306	19%
高屏澎東分署	311	19%
總計	1611	100%

表 2-2-3 為參與本計畫之師傅其性別分布情形，以男性師傅為多數，是女性師傅的 2.5 倍。

表 2-2-3 參與本計畫師傅之性別分布

性別	師傅數(人數)	比例
男	1146	71%
女	465	29%
總計	1611	100%

表 2-2-4 為參與本計畫之師傅其性別、訓練職類分布情形，以性別差異之程度來進行比較分析。各職類以男性師傅所占比例來看，幾乎全為男性師傅（男性比例達 90% 以上）的職類，共計 11 項：裝潢木工（4，為方便對照，此為各訓練職類之序號）、機動車輛維修人員（6）、水電工（8）、混凝土工（9）、鐘錶眼鏡專業員（12）、模板工（15）、精密機械（18）、冷凍空調（19）、金屬砂模製造及金屬表面處理人員（20）、板金工（24）、自動控制工程師（29）。男性師傅居多（男性比例達 60-80%）的職類，共計 7 項：傳統技藝工作人員（2）、插畫漫畫工作人員（3）、廚師（5）、麵包點心及糖果製造人員（7）、視覺藝術創作人員（13）、珠寶及貴金屬製作人員（21）、農、林、漁、牧業專業人員（23）。男女性師傅均等（男女比例約 50%）的職類，共計 4 項：手工藝品工作人員（1）、成衣服飾加工人員（10）、皮革製品及有關工作人員（14）、

會展人員（16）。女性師傅較多（女性比例達70%以上）的職類，共計4項：縫紉、刺繡及有關工作人員（11）、新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17）、紡織及針織機械操作人員（22）、寵物美容師（25）。

表 2-2-4 參與本計畫師傅之性別、訓練職類分布情形

序號	訓練職類	男	比例	女	比例	總計
1	手工藝品工作人員	83	57%	63	43%	146
2	傳統技藝工作人員	55	85%	10	15%	65
3	插畫漫畫工作人員	22	73%	8	27%	30
4	裝潢木工	135	99%	1	1%	136
5	廚師	38	70%	16	30%	54
6	機動車輛維修人員	316	99%	2	1%	318
7	麵包點心及糖果製造人員	58	81%	14	19%	72
8	水電工	83	100%	0	0%	83
9	混凝土工	53	91%	5	9%	58
10	成衣服飾加工人員	22	43%	29	57%	51
11	縫紉、刺繡及有關工作人員	6	21%	23	79%	29
12	鐘錶眼鏡專業員	9	90%	1	10%	10
13	視覺藝術創作人員	57	75%	19	25%	76
14	皮革製品及有關工作人員	7	58%	5	42%	12
15	模板工	22	96%	1	4%	23
16	會展人員	5	42%	7	58%	12
17	新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	10	7%	137	93%	147
18	精密機械	29	100%	0	0%	29
19	冷凍空調	37	100%	0	0%	37
20	金屬砂模製造及金屬表面處理人員	6	100%	0	0%	6
21	珠寶及貴金屬製作人員	23	77%	7	23%	30
22	紡織及針織機械操作人員	0	0%	3	100%	3
23	農、林、漁、牧業專業人員	31	70%	13	30%	44
24	板金工	9	100%	0	0%	9
25	寵物美容師	29	22%	101	78%	130
29	自動控制工程師	1	100%	0	0%	1
	總計	1146	71%	465	29%	1611

表 2-2-5 呈現全國 5 區分署中師傅訓練職類之分布差異。若不分區域別，訓練職類前三名者分別為：機動車輛維修人員（6），師傅人數 318 人，占全體師傅 20%；其次為新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17），師傅人數 147 人，占全

體師傅 9%；再次為手工藝品工作人員(1)，師傅人數 146 人，占全體師傅 9%。

北基宜花金馬分署（以下簡稱北分署），訓練職類前三名者分別為：機動車輛維修人員(6)，師傅人數 60 人，占北分署全體師傅 15%；其次為裝潢木工(4)，師傅人數 58 人，占北分署全體師傅 15%；再次為寵物美容師（25），師傅人數 53 人，占北分署全體師傅 14%。

桃竹苗分署（以下簡稱桃分署），訓練職類前三名者分別為：機動車輛維修人員（6），師傅人數 71 人，占桃分署全體師傅 24%；其次為手工藝品工作人員（1），師傅人數 37 人，占桃分署全體師傅 12%；再次為新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17），師傅人數 29 人，占桃分署全體師傅 10%。

中彰投分署（以下簡稱中分署），訓練職類前三名者分別為：手工藝品工作人員（1），師傅人數 46 人，占中分署全體師傅 15%；其次為新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17），師傅人數 39 人，占中分署全體師傅 13%；再次為機動車輛維修人員（6），師傅人數 38 人，占桃分署全體師傅 13%。

雲嘉南分署（以下簡稱南分署），訓練職類前三名者分別為：機動車輛維修人員（6），師傅人數 74 人，占南分署全體師傅 24%；其次為新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17），師傅人數 29 人，占南分署全體師傅 9%；再次為視覺藝術創作人員（13），師傅人數 25 人，占南分署全體師傅 8%。

高屏澎東分署（以下簡稱高分署）來看，訓練職類前三名者分別為：機動車輛維修人員（6），師傅人數 75 人，占高分署全體師傅 24%；其次為新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17），師傅人數 32 人，占高分署全體師傅 10%；再次為手工藝品工作人員（1），師傅人數 28 人，占高分署全體師傅 9%。

可見以 5 分署區域別來看，北分署較具特色者為裝潢木工（4）、寵物美容師（25），南分署較具特色者為視覺藝術創作人員（13）。

表 2-2-5 全國 5 區分署師傅訓練職類之分布差異

序號	訓練職類	北分署		桃分署		中分署		南分署		高分署		總計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
1	手工藝品工作人員	23	6%	37	12%	46	15%	12	4%	28	9%	146	9%
2	傳統技藝工作人員	8	2%	10	3%	24	8%	19	6%	4	1%	65	4%
3	插畫漫畫工作人員	10	3%	4	1%	9	3%	0	0%	7	2%	30	2%
4	裝潢木工	58	15%	20	7%	14	5%	23	8%	21	7%	136	8%
5	廚師	5	1%	21	7%	6	2%	13	4%	9	3%	54	3%
6	機動車輛維修人員	60	15%	71	24%	38	13%	74	24%	75	24%	318	20%
7	麵包點心及糖果製造人員	12	3%	16	5%	14	5%	22	7%	8	3%	72	4%
8	水電工	14	4%	18	6%	13	4%	15	5%	23	7%	83	5%
9	混凝土工	52	13%	1	0.33%	2	1%	2	1%	1	0.32%	58	4%
10	成衣服飾加工人員	18	5%	3	1%	17	6%	7	2%	6	2%	51	3%
11	縫紉、刺繡及有關工作人員	3	1%	4	1%	7	2%	4	1%	11	4%	29	2%
12	鐘錶眼鏡專業員	1	0.26%	1	0.33%	3	1%	2	1%	3	1%	10	1%
13	視覺藝術創作人員	9	2%	11	4%	15	5%	25	8%	16	5%	76	5%
14	皮革製品及有關工作人員	2	1%	1	0.33%	3	1%	5	2%	1	0.32%	12	1%
15	模板工	19	5%	3	1%	0	0%	1	0.33%	0	0%	23	1%
16	會展人員	4	1%	3	1%	3	1%	2	1%	0	0%	12	1%
17	新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	18	5%	29	10%	39	13%	29	9%	32	10%	147	9%
18	精密機械	1	0.26%	10	3%	3	1%	3	1%	12	4%	29	2%
19	冷凍空調	3	1%	9	3%	6	2%	12	4%	7	2%	37	2%
20	金屬砂模製造及金屬表面處理人員	2	1%	0	0%	0	0%	1	0.33%	3	1%	6	0.37%
21	珠寶及貴金屬製作人員	10	3%	1	0.33%	11	4%	2	1%	6	2%	30	2%
22	紡織及針織機械操作人員	0	0%	0	0%	3	1%	0	0%	0	0%	3	0.19%
23	農、林、漁、牧業專業人員	5	1%	4	1%	13	4%	11	4%	11	4%	44	3%

表 2-2-5 全國 5 區分署師傅訓練職類之分布差異

序號	訓練職類	北分署		桃分署		中分署		南分署		高分署		總計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
24	板金工	0	0%	3	1%	0	0%	4	1%	2	1%	9	1%
25	寵物美容師	53	14%	21	7%	13	4%	18	6%	25	8%	130	8%
29	自動控制工程師	0	0%	0	0%	1	0.33%	0	0%	0	0%	1	0.06%
	總計	390	100%	301	100%	303	100%	306	100%	311	100%	1611	100%

表 2-2-6 呈現參與本計畫師傅之年齡分布，可看出師傅年齡以 40-49 歲為最多，有 401 人，占全體師傅比例之 25%；年齡 30-39 歲師傅次之，有 331 人，占 21%；年齡 50-59 歲師傅再次之，有 320 人，占 20%。且 30-59 歲之青壯年師傅合計占 66%。但因資料來源之師傅年齡欄位有所缺漏，故將近有 26% 之師傅年齡無法得知。

表 2-2-6 參與本計畫師傅之年齡分布

年齡層級	師傅人數	比例
24-29 歲	28	2%
30-39 歲	331	21%
40-49 歲	401	25%
50-59 歲	320	20%
60-69 歲	98	6%
70-79 歲	16	1%
83 歲	1	0.06%
不明	416	26%
總計	1611	100%

表 2-2-7 呈現本計畫中，不同訓練職類之師傅，於其師傅資格 2 年有效期間，累計所帶領之徒弟人數統計，非一位師傅同時帶領之徒弟人數。觀察可知，以帶領 1 位徒弟之師傅為最多，有 645 人，占全體師傅比例之 40%；帶領 2 位徒弟之師傅次之，有 560 人，占 35%；帶領 3 位以上徒弟之師傅再次之，有 406 人，占 25%。

表 2-2-7 不同訓練職類師傅所帶領之徒弟人數

序號	訓練職類	帶領徒弟人數（累計值）			
		1 人	2 人	3 人以上	總計
1	手工藝品工作人員	55	43	48	146
2	傳統技藝工作人員	29	22	14	65
3	插畫漫畫工作人員	2	10	18	30
4	裝潢木工	57	50	29	136
5	廚師	17	21	16	54
6	機動車輛維修人員	169	102	47	318
7	麵包點心及糖果製造人員	21	22	29	72
8	水電工	32	33	18	83
9	混凝土工	28	23	7	58

表 2-2-7 不同訓練職類師傅所帶領之徒弟人數

序號	訓練職類	帶領徒弟人數 (累計值)			
		1 人	2 人	3 人以上	總計
10	成衣服飾加工人員	19	20	12	51
11	縫紉、刺繡及有關工作人員	6	15	8	29
12	鐘錶眼鏡專業員	5	5	0	10
13	視覺藝術創作人員	25	31	0	76
14	皮革製品及有關工作人員	2	5	20	12
15	模板工	14	3	5	23
16	會展人員	5	3	6	12
17	新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	43	62	4	147
18	精密機械	20	6	42	29
19	冷凍空調	16	14	3	37
20	金屬砂模製造及金屬表面處理人員	4	2	7	6
21	珠寶及貴金屬製作人員	8	12	0	30
22	紡織及針織機械操作人員	0	2	0	3
23	農、林、漁、牧業專業人員	19	15	10	44
24	板金工	3	2	1	9
25	寵物美容師	46	36	10	130
29	自動控制工程師	0	1	0	1
	總計	645	560	406	1611
	百分比	40%	35%	25%	100%

二、徒弟分析

表 2-2-8 呈現參與本計畫之徒弟，在全國 5 區分署之分布情況，可發現除了北分署徒弟人數略多、桃分署徒弟人數略少之外，其餘各分署徒弟人數分布相當地平均。

表 2-2-8 全國 5 區分署之徒弟人數

區域別	徒弟人數	比例
北分署	744	23%
桃分署	569	17%
中分署	663	20%
南分署	650	20%
高分署	654	20%
總計	3280	100%

表 2-2-9 呈現參與本計畫之徒弟，其性別分布情形，以男性徒弟為多數，占全體徒弟人數的 59%。

表 2-2-9 參與本計畫徒弟之性別分布

性別	徒弟人數	比例
男	1951	59%
女	1329	41%
總計	3280	100%

表 2-2-10 呈現參與本計畫之徒弟，其年齡分布情形，可見以 21-25 歲之徒弟人數最多，達 1,770 人，占全體徒弟人數的 54%。

表 2-2-10 參與本計畫徒弟之年齡分布

年齡	人數	比例
15-20 歲	618	19%
21-25 歲	1770	54%
26-30 歲	892	27%
總計	3280	100%

表 2-2-11 呈現參與本計畫之徒弟，其學歷分布情形，可發現以大學學歷者為最多，有 1,396 人，占全體徒弟之 43%；高中職學歷者次之，有 1,355 人，占 41%；國中學歷者再次之，有 298 人，占 9%。可見參與本計畫之徒弟，學歷以高中職以上為大多數，合計占 91%。

表 2-2-11 參與本計畫之徒弟學歷分布情形

學歷別	徒弟人數	比例
碩士	39	1%
大學	1396	43%
專科	190	6%
高中(職)	1355	41%
國中(含)以下	298	9%
國小	1	0.03%
不明	1	0.03%
總計	3280	100%

表 2-2-12 呈現參與本計畫之徒弟，於 105 年 5 月初所處的訓練狀態。在訓中徒弟（含展延者）共 977 人，占全體徒弟之 30%；結訓徒弟（含展延後結訓、半年結訓）共 925 人，占 28.09%；離退訓徒弟共 1378 人，占 42%。

表 2-2-12 參與本計畫徒弟之訓練狀態（105 年 5 月）

訓練狀態	人數	比例
在訓中	917	28%
在訓中(展延)	60	2%
結訓(一年)	899	27%
結訓(展延)	23	1%
結訓(半年)	3	0.09%
離退訓	1378	42%
總計	3280	100%

表 2-2-13 呈現參與本計畫之徒弟，歷年度訓練狀態之趨勢。可觀察到 102 年度參訓之徒弟，結訓者有 21 人，占該年度徒弟人數之 47%；離退訓者有 23 人，占 52%。103 年度參訓之徒弟，目前仍有在訓者（主要為展延），共 54 人，占該年度徒弟人數之 4%；結訓者有 699 人，占 47.2%；離退訓者有 743 人，占 50%。104 年度參訓之徒弟，目前仍在訓者（與展延合計），共 627 人，占該年度徒弟人數之 44.43%；結訓者有 205 人，占 15%；離退訓者有 579 人，占 41%。105 年度參訓之徒弟，目前仍在訓者，共 296 人，占該年度徒弟人數之 90%；尚無結訓者；離退訓者有 33 人，占 10%。可發現離退訓比例於 104 年度有所下降。

表 2-2-13 參與本計畫之徒弟，歷年度訓練狀態之趨勢

訓練狀態	102 年度		103 年度		104 年度		105 年度		總計
在訓中	0	0%	0	0%	621	44%	296	90%	917
在訓中(展延)	0	0%	54	4%	6	0.43%	0	0%	60
結訓(一年)	12	27%	682	46%	205	15%	0	0%	899
結訓(展延)	9	20%	14	1%	0	0%	0	0%	23
結訓(半年)	0	0%	3	0.2%	0	0%	0	0%	3
離退訓	23	52%	743	50%	579	41%	33	10%	1378
總計	44	100%	1496	100%	1411	100%	329	100%	3280

表 2-2-14 呈現參與本計畫之徒弟，訓練狀態於全國 5 區分署之差異情形。以在訓中（含展延）徒弟人數而言，以北分署為最多，有 255 人；中分署次之，有 218 人；高分署再次之，有 184 人。以已結訓（含展延及半年）徒弟人數而言，以北分署為最多，有 241 人；中分署、南分署同列次之，皆有 180 人。以離退訓徒弟人數而言，以高分署為最多，有 306 人；南分署次之，有 296 人；中分署再次之，有 265 人。

表 2-2-14 參與本計畫之徒弟，全國 5 區分署之訓練狀態差異情形

訓練狀態	北分署		桃分署		中分署		南分署		高分署		總計
在訓中	249	33%	139	24%	186	28%	169	26%	174	27%	917
在訓中(展延)	6	1%	7	1%	32	5%	5	1%	10	2%	60
結訓(一年)	238	32%	151	27%	171	26%	177	27%	162	25%	899
結訓(展延)	0	0%	9	2%	9	1%	3	0%	2	0%	23
結訓(半年)	3	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3
離退訓	248	33%	263	46%	265	40%	296	46%	306	47%	1378
總計	744	100%	569	100%	663	100%	650	100%	654	100%	3280

表 2-2-15 呈現參與本計畫之徒弟，其訓練狀態與性別之關聯性。除了男性人數皆多於女性人數之外，可見性別差異於在訓、結訓和離退率之比例上並無差異。

表 2-2-15 參與本計畫之徒弟，訓練狀態與性別之關聯性

訓練狀態	男	比例	女	比例	總計
在訓中	528	27%	389	29%	917
在訓中(展延)	30	2%	30	2%	60

表 2-2-15 參與本計畫之徒弟，訓練狀態與性別之關聯性

訓練狀態	男	比例	女	比例	總計
結訓(一年)	549	28%	350	26%	899
結訓(展延)	17	1%	6	0.45%	23
結訓(半年)	1	0.05%	2	0.15%	3
離退訓	826	42%	552	42%	1378
總計	1951	100%	1329	100%	3280

表 2-2-16 呈現參與本計畫之徒弟，其訓練狀態與教育程度之關聯性。除了大學、高中(職)人數較多之外，若以在訓、結訓、離退訓之比例來看，可知各教育程度中，以國中的離退訓比例較高，達 47%。另有國小學歷者 1 人離退訓，不明學歷者 1 人在訓中，並未列入此表。

表 2-2-16 參與本計畫之徒弟，訓練狀態與教育程度之關聯性

訓練狀態	碩士		大學		專科		高中(職)		國中(含)以下		總計
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	
在訓中	12	31%	380	27%	50	26%	392	29%	82	28%	916
在訓中(展延)	0	0%	48	3%	3	2%	8	1%	1	0%	60
結訓(一年)	11	28%	353	25%	63	33%	398	29%	74	25%	899
結訓(展延)	0	0%	12	1%	2	1%	8	1%	1	0.34%	23
結訓(半年)	0	0%	1	0.07%	0	0%	1	0.07%	1	0.34%	3
離退訓	16	41%	602	43%	72	38%	548	40%	139	47%	1377
總計	39	100%	1396	100%	190	100%	1355	100%	298	100%	3278

表 2-2-17 呈現參與本計畫之徒弟，訓練職類與性別的關聯性。各職類以男性徒弟所占比例來看，幾乎全為男性徒弟（男性比例達 90% 以上）的職類，共計 9 項：裝潢木工（4）、機動車輛維修人員（6）、水電工（8）、混凝土工（9）、模板工（15）、精密機械（18）、冷凍空調（19）、金屬砂模製造及金屬表面處理人員（20）、板金工（24）。男性徒弟居多（男性比例達 60%-80%）的職類，共計 4 項：廚師（5）、麵包點心及糖果製造人員（7）、鐘錶眼鏡專業員（12）、農、林、漁、牧業專業人員（23）。男女性徒弟均等（男女比例約 50%）的職類，共計 6 項：傳統技藝工作人員（2）、插畫漫畫工作人員（3）、視覺藝術創作人員（13）、皮革製品及有關工作人員（14）、會展人員（16）、自

動控制工程師（29）。女性徒弟較多（女性比例達 60% 以上）的職類，共計 7 項：手工藝品工作人員（1）、成衣服飾加工人員（10）、縫紉、刺繡及有關工作人員（11）、新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17）、珠寶及貴金屬製作人員（21）、紡織及針織機械操作人員（22）、寵物美容師（25）

表 2-2-17 參與本計畫之徒弟性別與訓練職類關聯性

序號	訓練職類	男	比例	女	比例	總計
1	手工藝品工作人員	108	36%	193	64%	301
2	傳統技藝工作人員	60	48%	65	52%	125
3	插畫漫畫工作人員	42	45%	51	55%	93
4	裝潢木工	263	96%	11	4%	274
5	廚師	78	67%	39	33%	117
6	機動車輛維修人員	520	98%	12	2%	532
7	麵包點心及糖果製造人員	117	64%	67	36%	184
8	水電工	162	99%	2	1%	164
9	混凝土工	92	97%	3	3%	95
10	成衣服飾加工人員	39	36%	69	64%	108
11	縫紉、刺繡及有關工作人員	9	14%	54	86%	63
12	鐘錶眼鏡專業員	9	60%	6	40%	15
13	視覺藝術創作人員	75	44%	95	56%	170
14	皮革製品及有關工作人員	14	47%	16	53%	30
15	模板工	37	95%	2	5%	39
16	會展人員	14	52%	13	48%	27
17	新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	37	11%	286	89%	323
18	精密機械	47	96%	2	4%	49
19	冷凍空調	64	96%	3	4%	67
20	金屬砂模製造及金屬表面處理人員	8	100%	0	0%	8
21	珠寶及貴金屬製作人員	23	34%	44	66%	67
22	紡織及針織機械操作人員	0	0%	8	100%	8
23	農、林、漁、牧業專業人員	51	60%	34	40%	85
24	板金工	19	100%	0	0%	19
25	寵物美容師	62	20%	253	80%	315
29	自動控制工程師	1	50%	1	50%	2
	總計	1951	59%	1329	41%	3280

表 2-2-18 呈現全國 5 區分署中徒弟訓練職類之分布差異。若不分區域別，訓練職類前三名者分別為：機動車輛維修人員（6），徒弟人數 532 人，占全體徒弟 16%；其次為新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17），徒弟人數 323 人，占全體徒弟 10%；再次為寵物美容師（25），徒弟人數 315 人，占全體徒弟 10%。

北分署徒弟訓練職類前三名者分別為：寵物美容師（25），徒弟人數 118 人，占北分署全體徒弟 16%；其次為機動車輛維修人員（6），徒弟人數 107 人，占北分署全體徒弟 14%；再次為裝潢木工（4），徒弟人數 93 人，占北分署全體徒弟 13%。

桃分署徒弟訓練職類前三名者分別為：機動車輛維修人員（6），徒弟人數 114 人，占桃分署全體徒弟 20%；其次為手工藝品工作人員（1），徒弟人數 71 人，占桃分署全體徒弟 12%；再次為新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17），徒弟人數 59 人，占桃分署全體徒弟 10%。

中分署徒弟訓練職類前三名者分別為：手工藝品工作人員（1），徒弟人數 90 人，占中分署全體徒弟 14%；其次為新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17），徒弟人數 89 人，占中分署全體徒弟 13%；再次為機動車輛維修人員（6），徒弟人數 54 人，占桃分署全體徒弟 8%。

南分署徒弟訓練職類前三名者分別為：機動車輛維修人員（6），徒弟人數 135 人，占南分署全體徒弟 21%；其次為新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17），徒弟人數 72 人，占南分署全體徒弟 11%；再次為裝潢木工（4），徒弟人數 57 人，占南分署全體徒弟 9%。

高分署徒弟訓練職類前三名者分別為：機動車輛維修人員（6），徒弟人數 122 人，占高分署全體徒弟 19%；其次為寵物美容師（25），徒弟人數 73 人，占高分署全體徒弟 11%；再次為新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17），徒弟人數 63 人，占高分署全體徒弟 10%。

由以上分析可知，徒弟訓練職類與師傅職類幾乎重疊，各分署師傅職類前三名者，同時也是徒弟職類的前三名。唯一出現差異者在南分署職類的第三名，

師傅較多為視覺藝術創作人員（13），然而徒弟較多為裝潢木工（4）；此外，南分署職類的第三名也出現差異，師傅較多為手工藝品工作人員（1），然而徒弟較多為寵物美容師（25）。另外也可發現，在北高兩大都會區，寵物美容師（25）的徒弟人數都達前三名。

表 2-2-18 全國 5 區分署徒弟訓練職類之分布差異

序號	訓練職類	北分署		桃分署		中分署		南分署		高分署		總計	
		人數	百分比										
1	手工藝品工作人員	52	7%	71	12%	90	14%	27	4%	61	9%	301	9%
2	傳統技藝工作人員	11	1%	21	4%	48	7%	38	6%	7	1%	125	4%
3	插畫漫畫工作人員	25	3%	15	3%	28	4%	0	0%	25	4%	93	3%
4	裝潢木工	93	13%	33	6%	39	6%	57	9%	52	8%	274	8%
5	廚師	10	1%	45	8%	15	2%	26	4%	21	3%	117	4%
6	機動車輛維修人員	107	14%	114	20%	54	8%	135	21%	122	19%	532	16%
7	麵包點心及糖果製造人員	22	3%	41	7%	52	8%	51	8%	18	3%	184	6%
8	水電工	28	4%	34	6%	24	4%	30	5%	48	7%	164	5%
9	混凝土工	86	12%	1	0.18%	3	0.45%	3	0.46%	2	0.31%	95	3%
10	成衣服飾加工人員	33	4%	7	1%	44	7%	13	2%	11	2%	108	3%
11	縫紉、刺繡及有關工作人員	6	1%	9	2%	13	2%	8	1%	27	4%	63	2%
12	鐘錶眼鏡專業員	2	0.27%	1	0.18%	4	1%	4	1%	4	1%	15	0.46%
13	視覺藝術創作人員	21	3%	21	4%	46	7%	49	8%	33	5%	170	5%
14	皮革製品及有關工作人員	4	1%	3	1%	10	2%	11	2%	2	0.31%	30	1%
15	模板工	35	5%	3	1%	0	0%	1	0.15%	0	0%	39	1%
16	會展人員	12	2%	5	1%	7	1%	3	0.46%	0	0%	27	1%
17	新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	40	5%	59	10%	89	13%	72	11%	63	10%	323	10%
18	精密機械	2	0.27%	11	2%	4	1%	8	1%	24	4%	49	1%
19	冷凍空調	4	1%	16	3%	9	1%	26	4%	12	2%	67	2%
20	金屬砂模製造及金屬表面處理人員	2	0%	0	0%	0	0%	1	0.15%	5	1%	8	0.24%
21	珠寶及貴金屬製作人員	25	3%	2	0.35%	21	3%	3	0.46%	16	2%	67	2%
22	紡織及針織機械操作人員	0	0%	0	0%	8	1%	0	0%	0	0%	8	0.24%
23	農、林、漁、牧業專業人員	6	1%	10	2%	22	3%	23	4%	24	4%	85	3%

表 2-2-18 全國 5 區分署徒弟訓練職類之分布差異

序號	訓練職類	北分署		桃分署		中分署		南分署		高分署		總計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
24	板金工	0	0%	5	1%	0	0%	10	2%	4	1%	19	1%
25	寵物美容師	118	16%	42	7%	31	5%	51	8%	73	11%	315	10%
29	自動控制工程師	0	0%	0	0%	2	0.30%	0	0%	0	0%	2	0.06%
	總計	744	100%	569	100%	663	100%	650	100%	654	100%	3280	100%

表 2-2-19 呈現參與本計畫之徒弟，其訓練職類與學歷的關聯性。

擁有碩士學歷的徒弟，以手工藝品工作人員（1）為最多，有 7 人，占碩士學歷徒弟的 18%；其次為視覺藝術創作人員（13），有 6 人，占 15%，農、林、漁、牧業專業人員（23）同列第二，有，有 6 人，占 15%。

擁有大學學歷的徒弟，以手工藝品工作人員（1）為最多，有 144 人，占大學學歷徒弟的 10%；其次機動車輛維修人員（6），有 133 人，占 10%，新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17）同列第二，有 133 人，占 10%。

擁有專科學歷的徒弟，以寵物美容師（25）為最多，有 31 人，占專科學歷徒弟的 16%；其次為機動車輛維修人員（6），有 19 人，占 10%，手工藝品工作人員（1）同列第二，有 19 人，占 10%。

擁有高中(職)學歷的徒弟，以機動車輛維修人員（6）為最多，有 314 人，占高中(職)學歷徒弟的 23%；其次為新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17），有 156 人，占 12%；再次為寵物美容師（25），有 132 人，占 10%。

擁有國中學歷的徒弟，以機動車輛維修人員（6）為最多，有 66 人，占國中學歷徒弟的 22%；其次為寵物美容師（25），有 29 人，占 10%；再次為手工藝品工作人員（1），有 25 人，占 8%。

另有國小學歷徒弟 1 人，選擇手工藝品工作人員（1），以及不明學歷徒弟 1 人，選擇寵物美容師（25）。兩者皆未納入表 2-2-17 中。

從中觀察可知，手工藝品工作人員（1）是涵蓋不同學歷最廣的職類，除了高中(職)學歷以外，各教育程度的徒弟皆選擇從事此職類。另外也可發覺，碩士學歷者與其他學歷者的職類選擇出現明顯差異，且非前三名熱門職類，推測碩士學歷者可能更以其本行專業來作為職類選擇依據。

表 2-2-19 參與本計畫之徒弟，教育程度與訓練職類之關聯性

序號	訓練職類	碩士		大學		專科		高中(職)		國中		總計
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
1	手工藝品工作人員	7	18%	144	10%	19	10%	105	8%	25	8%	301
2	傳統技藝工作人員	1	3%	75	5%	8	4%	32	2%	9	3%	125
3	插畫漫畫工作人員	2	5%	52	4%	10	5%	23	2%	6	2%	93
4	裝潢木工	2	5%	117	8%	17	9%	116	9%	22	7%	274
5	廚師	3	8%	45	3%	3	2%	50	4%	16	5%	117
6	機動車輛維修人員	0	0%	133	10%	19	10%	314	23%	66	22%	532
7	麵包點心及糖果製造人員	0	0%	83	6%	8	4%	76	6%	17	6%	184
8	水電工	1	3%	61	4%	7	4%	82	6%	13	4%	164
9	混凝土工	0	0%	18	1%	12	6%	51	4%	14	5%	95
10	成衣服飾加工人員	2	5%	60	4%	6	3%	33	2%	7	2%	108
11	縫紉、刺繡及有關工作人員	1	3%	30	2%	2	1%	25	2%	5	2%	63
12	鐘錶眼鏡專業員	0	0%	9	1%	1	1%	5	0.37%	0	0%	15
13	視覺藝術創作人員	6	15%	122	9%	4	2%	28	2%	10	3%	170
14	皮革製品及有關工作人員	3	8%	21	2%	0	0%	4	0.30%	2	1%	30
15	模板工	0	0%	9	1%	8	4%	16	1%	6	2%	39
16	會展人員	0	0%	16	1%	1	1%	8	1%	2	1%	27
17	新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	0	0%	133	10%	17	9%	156	12%	17	6%	323
18	精密機械	1	3%	20	1%	5	3%	20	1%	3	1%	49
19	冷凍空調	1	3%	26	2%	2	1%	27	2%	11	4%	67
20	金屬砂模製造及金屬表面處理人員	0	0%	5	0.36%	0	0%	3	0.22%	0	0%	8
21	珠寶及貴金屬製作人員	2	5%	37	3%	4	2%	17	1%	7	2%	67
22	紡織及針織機械操作人員	0	0%	2	0.14%	0	0%	3	0.22%	3	1%	8
23	農、林、漁、牧業專業人員	6	15%	49	4%	6	3%	20	1%	4	1%	85

表 2-2-19 參與本計畫之徒弟，教育程度與訓練職類之關聯性

序號	訓練職類	碩士		大學		專科		高中(職)		國中		總計
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
24	板金工	0	0%	6	0.43%	0	0%	9	1%	4	1%	19
25	寵物美容師	0	0%	122	9%	31	16%	132	10%	29	10%	315
29	自動控制工程師	1	3%	1	0.07%	0	0%	0	0%	0	0%	2
	總計	39	100%	1396	100%	190	100%	1355	100%	298	100%	3280

表 2-2-20 呈現參與本計畫之徒弟，訓練職類與訓練狀態的關聯性。以前五名熱門職類來看，若以各職類在訓率、結訓率以及離退訓與平均在訓率、平均結訓率以及平均離退率相較，機動車輛維修人員（6）顯示其在訓率、結訓率、離退率均為持平的現象。新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17）顯示其在訓率相等、結訓率較高、離退率較低的現象。寵物美容師（25）顯示其在訓率較高、結訓率較低、離退率持平的現象。手工藝品工作人員（1）顯示其在訓率較低、結訓率持平、離退率較高的現象。裝潢木工（4）顯示其在訓率較低、結訓率較高、離退率較低的現象。

表 2-2-20 參與本計畫之徒弟，訓練職類與訓練狀態的關聯性

序號	訓練職類	在訓	在訓率	結訓	結訓率	離退訓	離退率	總計	比例
	平均值		34%		32%		34%		
1	手工藝品工作人員	81	30%	90	33%	101	37%	272	10%
2	傳統技藝工作人員	37	34%	31	29%	40	37%	108	4%
3	插畫漫畫工作人員	36	44%	35	43%	10	12%	81	3%
4	裝潢木工	70	29%	98	40%	77	31%	245	9%
5	廚師	26	27%	27	28%	43	45%	96	3%
6	機動車輛維修人員	164	34%	156	33%	160	33%	480	17%
7	麵包點心及糖果製造人員	40	26%	46	30%	69	45%	155	5%
8	水電工	45	34%	39	29%	50	37%	134	5%
9	混凝土工	32	35%	37	41%	22	24%	91	3%
10	成衣服飾加工人員	42	44%	30	31%	24	25%	96	3%
11	縫紉、刺繡及有關工作人員	18	36%	11	22%	21	42%	50	2%
12	鐘錶眼鏡專業員	3	27%	2	18%	6	55%	11	0%
13	視覺藝術創作人員	49	33%	37	25%	61	41%	147	5%
14	皮革製品及有關工作人員	10	40%	8	32%	7	28%	25	1%
15	模板工	17	50%	14	41%	3	9%	34	1%
16	會展人員	7	33%	8	38%	6	29%	21	1%
17	新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	98	34%	106	37%	85	29%	289	10%
18	精密機械	13	33%	15	38%	12	30%	40	1%
19	冷凍空調	15	25%	16	27%	29	48%	60	2%
20	金屬砂模製造及金屬表面處理人員	1	13%	5	63%	2	25%	8	0%
21	珠寶及貴金屬製作人員	32	53%	17	28%	11	18%	60	2%

表 2-2-20 參與本計畫之徒弟，訓練職類與訓練狀態的關聯性

序號	訓練職類	在訓	在訓率	結訓	結訓率	離退訓	離退率	總計	比例
	平均值		34%		32%		34%		
22	紡織及針織機械操作人員	3	38%	3	38%	2	25%	8	0%
23	農、林、漁、牧業專業人員	29	42%	18	26%	22	32%	69	2%
24	板金工	1	7%	5	33%	9	60%	15	1%
25	寵物美容師	107	40%	69	26%	90	34%	266	9%
29	自動控制工程師	1	50%	0	0%	1	50%	2	0%
	總計	977	34%	923	32%	963	34%	2863	100%

表 2-2-21 呈現徒弟之離退訓原因，整體而言可看出，徒弟在訓練適應上的困難，為離退訓占比最高之原因，所占比例有 46%，包括訓練環境適應困難、身體狀況不佳、無法配合訓練時間等，顯示將近有半數的青年，無法適應師徒制的訓練環境。

其次為徒弟生涯因素，占 21.70%，推論這些 15-29 歲之非在學未就業青年，處於人生的交叉路口，選擇進入師徒制，卻可能並未將師徒制的訓練職類當成人生職業抉擇，因此容易因生涯規劃考量而離退訓。

再其次為徒弟家庭因素，占比例為 21.08%。

來自師傅之離退訓原因，占整體離退訓原因 8.73%，進一步分析可分為個人原因、工作原因以及健康原因等項，個人原因包含補助不敷使用、未親自督導訓練、覺得徒弟不適合等；工作原因則有工作繁忙、工作不穩定等兩大類；健康因素則有亡故以及無法繼續施訓等。

表 2-2-21 徒弟離退訓原因

類別	原因	人數	百分比
師傅個人因素	師傅反應補助不敷使用	2	0.21%
	師傅未親自督導訓練	2	0.21%
	師傅覺得徒弟不適合	29	3.01%
	小計	33	3.43%
師傅工作因素	師傅出國參展	11	1.14%
	師傅因業務繁忙無法配合訓練期程	3	0.31%
	師傅於事業單位離職或工作不穩定	22	2.28%
	師傅無固定訓練地點	2	0.21%
	小計	38	3.95%
師傅健康因素	師傅亡故	3	0.31%
	師傅健康因素無法繼續施訓	10	1.04%
	小計	13	1.35%
徒弟家庭因素	家庭因素	17	1.77%
	家庭經濟因素	186	19.31%
	小計	203	21.08%
徒弟生涯因素	徒弟生涯規劃	17	1.77%
	升學	37	3.84%
	服兵役	22	2.28%
	參訓後與期望不符	133	13.81%
	小計	209	21.70%
徒弟無法適應訓練	徒弟身體狀況不佳	73	7.58%
	無法配合訓練時間	73	7.58%
	缺課時數超過規定	53	5.50%
	訓練環境適應困難	240	24.92%
	小計	439	45.59%
徒弟個人因素	發生事故無法繼續參訓	18	1.87%
	選其他分署訓練	4	0.42%
	行政處份	1	0.10%
	小計	23	2.39%
	其他	5	0.52%
	總計	963	100.00%

表 2-2-22 呈現離退率超過 50%之職類，其中包含：鐘錶眼鏡專業員、板金工以及自動控制工程師等 3 職類。並進一步分析其徒弟離退訓之原因。

鐘錶眼鏡專業員職類，離退訓原因以訓練環境適應困難最多、師傅健康因素無法繼續施訓次之、升學再次之。

板金工職類，離退訓原因以訓練環境適應困難最多、缺課時數超過規定次之、期望不符與身體狀況不佳再次之。

自動控制工程師職類，離退訓原因為師傅覺得徒弟不適合以及不明各 1 名。

由以上分析可看出，鐘錶眼鏡專業員職類離退訓原因較特殊者為「師傅無法繼續施訓」。板金工職類最多為「訓練環境適應困難」，可見此職類訓練環境較其他職類更為艱辛。

表 2-2-22 離退率超過 50%職類之離退訓原因

離退訓原因	鐘錶眼鏡 專業員		板金工		自動控制 工程師	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
師傅覺得徒弟不適合	0	0%	0	0%	1	50%
師傅健康因素無法繼續施訓	2	33%	0	0%	0	0%
升學	1	17%	0	0%	0	0%
參訓後與期望不符	0	0%	1	11%	0	0%
徒弟身體狀況不佳	0	0%	1	11%	0	0%
缺課時數超過規定	0	0%	3	33%	0	0%
訓練環境適應困難	3	50%	4	45%	0	0%
不明	0	0	0	0	1	50%
總計	6	100%	9	100%	2	100%

第三節 小結

整合上述次級資料分析可以發覺，我國「明師高徒計畫」中師傅性別、徒弟性別對於其所選擇之職類，是與社會文化中對於該職類的性別印象相符合的，例如：裝潢木工（4）、機動車輛維修人員（6）、水電工（8）等職類，男性師傅與男性徒弟的比例都在99%以上；而縫紉、刺繡及有關工作人員（11）、新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17）、寵物美容師（25）等職類，女性師傅與女性徒弟的比例都在80%上下。在這些職類中可察覺到性別框架的存在，而且國外學徒制也有這種性別職類框架的現象，再加上男性師傅、徒弟人數皆多於女性師傅、徒弟人數的情況，建議未來可朝促進女性師傅、徒弟參與本計畫之方向加以修訂，增加男女性師傅、徒弟的平均分布。

在徒弟離退訓分析的部份，可觀察到某些職類離退率較高（與其職類所占比例相較），例如：廚師（5）、麵包點心及糖果製造人員（7）、水電工（8）、鐘錶眼鏡專業員（12）、視覺藝術創作人員（13）、精密機械（18）、冷凍空調（19）。若再以這些職類的師傅性別觀察，可發覺男性師傅比例皆在70%以上，其中水電工（8）、鐘錶眼鏡專業員（12）、精密機械（18）、冷凍空調（19）男性師傅比例更是達90%。反之，女性師傅比例較高的職類，例如：縫紉、刺繡及有關工作人員（11）、新娘婚紗造型及婚禮策劃人員（17）、紡織及針織機械操作人員（22）、寵物美容師（25），這些職類徒弟離退率多為持平或較少的情況。因此建議可針對離退率較高之職類，對其師徒互動品質多所關注，以期減少徒弟之中徒離退訓。

另外也可發覺的是，從資料分析中較少關於徒弟之訓練後追蹤資訊，因此本研究期望透過問卷設計，針對已結訓之徒弟，調查其是否留任、從事職類是否為訓練職類、薪資水準...等資訊，以期能更完整呈現本計畫之執行成效。

第三章 國外文獻資料蒐集與分析

學徒制之職業訓練模式由來已久，無論古今中外皆可觀察到民間具備技藝之師傅帶領徒弟學習的身影。近年來各歐美先進國家莫不大力改革其學徒制，期望藉由此模式改善其國內青年之失業率以及學用落差情形，甚至作為成人終身教育的一種方式。第一節將介紹現代學徒制，並舉韓國近年大力推動之學徒制作為範例說明。第二節開始依序介紹 5 個國家之學徒制，德國擁有現今世界上最先進完善的學徒制、英國為改善青年失業率問題而改革其原有之學徒制、美加兩國將學徒制作為成人繼續教育模式以及澳洲結合資格認證架構之學徒制。藉由觀察此先進 5 國學徒制之推動方式，並搭配各國政府出版之學徒統計資料，了解其整體效益。最後並與我國「明師高徒計畫」之相關面向，進行差異比較分析，以得知國外學徒制可供我國借鏡之處。

第一節 現代學徒制

一、現代學徒制定義

學徒制基本理念在於，學徒學習的場所就是未來他要就業的場所，相當符合被尊稱為「國民教育之父」的瑞士教育家裴斯泰洛齊 (Pestalozzi) 所說的：「在工作中學習」、「生活即學習」之理念。

近年來，由於金融海嘯、全球化貿易的衝擊，世界各地都面臨青年失業的嚴峻挑戰。然而，歐洲一些長期推動學徒制的國家，例如：德國、奧地利、瑞士等國，令人訝異的是青年失業率都維持在相當低的水準，如德國 7.3%、奧地利 10.6%、瑞士 8.6% (OECD, 2016)。因此 2012 年，G20 高峰會的勞動與就業部長會議做出結論，將以發展高品質的學徒制作為解決青年失業率問題、並協助貧困青年邁向中產階級的主要手段。

2012 年稍後，國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 與世界銀行 (World Bank) 攜手合作，進行了 11 國的跨國學徒制比較，試圖提出一種現代學徒制的實行架構，並定義優良學徒制的實施準則 (ILO, 2013)。ILO 定

義的學徒制為：「結合職業教育與工作崗位的學習，以獲得中階程度的職業技能（而非例行性的工作），並且能獲得該特定產業的通用技能。」此外，Smith 和 Kemmis（2013）也提出學徒制有以下幾點主要元素：

1. 由政府建立或認可的訓練管理制度；
2. 包含在職與職場外訓練；
3. 僱用者對學徒的能力發展負有責任義務；
4. 當學徒完成訓練時，會獲得資格認定、執照或其他可資證明工作能力的認證；

然而因為學徒制由來已久，世界各地都有許多形式不一的學徒制，也就是師傅（僱用者）-徒弟的形式在進行職業訓練，因此 ILO 針對學徒制中某些變項整理出一份對照表，供我們更了解現代學徒制與其他制度間的差異：

表 3-1-1 學徒制與其他在職訓練模式比較表

學徒制變項	薪資	合法的架構	工作場所學習為主	學習計畫	在職訓練	職場外訓練	正式評量	資格認證	期間
訓練生制	可能有	無	是	無	可能有	無	無	無	不固定
實習制	無	無	是	無	可能有	無	無	無	不固定
非正式學徒制	視情況而定	無	是	無	可能有	無	無	無	不固定
工作場所學習	有	無	是	無	可能有	無	無	無	不固定
現代學徒制	有	有	是	有	有	有	有	有	固定

由上表可知，現代學徒制乃是一種最為嚴謹的訓練架構。

ILO 的調查也發現，使用學徒制的產業多集中於製造業、手工藝、建築業等傳統產業上，隨著國家的經濟發展，這些產業也會逐漸失去其重要性。同樣地，在學徒制發展完善的國家中，例如：德國、奧地利，學徒制的勞工占整體勞動力的 3.7% 以上，且在這些國家中，學徒制的工作不只有傳統產業，政府還會特

別花心力去擴展全球市場中的新興產業，例如：管理學、航太科學，將其納入學徒制運用的範疇。

此外，ILO 的報告也提及，在發展中的國家，例如：印尼、印度和埃及等國，由於各產業多由中小企業體所構成，因此存在許多非正式的學徒制，即使這些國家亦有政府立法的正式學徒制。而非正式學徒制的雇主，多半會進用非常年輕的學徒、僱用時間短，且訓練他們從事一些非常特定的工作技巧，無法被轉移到其他工作場域。雇主的訓練方式通常沒有被規範，同時學徒也不會獲得任何種類的認證。

二、現代學徒制發展趨勢

ILO 跨國比較報告提及，各國在學徒制的修訂幅度、頻率上也不太相同。像是加拿大、美國，除了一些規則的微小更動之外，本身制度改變不大。可是像澳洲、英國的改變幅度就相當大，例如：澳洲於 1980 年引進訓練生制，擴展了學徒制的職類適用範圍以及技能認證等級，如今將近有 3 分之 2 的澳洲學徒是訓練生身分。而德國則是固定地每 10-15 年就會進行學徒制的修訂。目前大多數國家學徒制的改進的趨勢如下所列：

1. 增加企業/雇主的參與程度（包括廣度與深度）；
2. 增加學徒的參與率，特別是弱勢族群，像是：女性、少數族群等；
3. 與國家和/或國際的認證結構進行整合；
4. 將失業青年納入學徒制的保護傘，特別針對青年需求制定策略；
5. 增加「學徒制」的適用職業類別；
6. 促進各地區產業差異的整合；

ILO 報告也提及學徒制與教育體系的整合。在德國，學徒制就是中等教育的一部分。然而在其他國家，學生在完成中等教育之後才考慮是否進入學徒制，雖然在澳洲、美國，有少數的學徒制是被視為中等教育的，然而這只占少數。在某些國家，像是印度、埃及以及美國等，學徒制（或是職業訓練）的地位是被認為低於高等教育的。然而在德國卻恰恰相反，能夠進入一流企業內當學徒，

比進入大學唸書難得多！這也是為何學徒制普遍被認為不適合直接挪用他國經驗，因為每個國家的文化、價值觀不同，學徒制的實施方式也得因而修改。

此份報告也提到學徒制的參與人口組成，通常不會對應於勞動參與人口的組成，尤其會呈現女性學徒比例偏低的情況，例如：英國（54%）、澳洲（44%）以及德國（41%）算是有較高女性參與率的國家。然而其他國家多呈現只有10-25%的女性學徒比例。而針對身心障礙人士，有些國家會額外替他們設計特別的課程（如英國、法國、德國、美國），或是提供額外援助（如澳洲），也有些國家是設定門檻，身障者無法進入某些訓練職類（如埃及、印度）。

三、韓國之現代學徒制

依據 OECD 組織針對韓國經濟現況所做的調查報告（OECD，2016）指出，韓國 15-29 歲青年就業率是 OECD 國家中最低的國家之一，其中非在學未就業（Neither in Employment nor in Education or Training，NEET）之比率亦高，顯示了高度的勞動力市場失衡。此份報告亦指出，除了青年就業率問題外，韓國中小型企業面臨勞力短缺，只能藉由大量聘僱外國勞工來暫時解決問題。韓國大學畢業生普遍期望穩定的職業（Regular Employment），許多人認為與其陷入不穩定的工作還不如先暫時不要進入就業市場，藉由升學或考取證照來增加自己的市場價值。

韓國為我國之亞洲鄰國，國情相似，而韓國政府為因應上述問題，近年來以擴大實施師傅高中（Meister vocational schools）以及學徒制（Work-Study Dual System），來增進學校與企業間的聯結程度，並設置國家技能標準（National Competency Standards，NCS）。其中師傅高中的就業率高達 90%，並於 2014 年增加到 41 所。學徒制在 2016 年 5 月，已有 7,300 家公司參與學徒制，並有 4,334 家公司發展出自有的訓練教育課程（並獲得國家認證），並僱用以及訓練 20,553 位學徒工。完成建置的 887 項 NCS 也在職業訓練中扮演重要角色。

2016 年 6 月 21 日韓國的內閣會議通過 5 項法案，其中與韓國學徒制有關的為「協助工作場所訓練法案（Act on Support for Work-based Learning at Industrial

Sites)」，協助建置韓國學徒制的架構。同時為了避免某些公司以「Passion Pay（要求青年工作者為了獲得職場體驗，而願意接受較低的工資）」為由，付給青年過低的工資，新法案將會把學徒工納入韓國的「勞動基準法（Labor Standards Act）」，並限制他們不得於夜間或假日實施在職訓練（On-the-Job Training）。

韓國學徒制（Working-Learning Dual System）是由韓國勞動部（Ministry of Labor）以及人力資源發展部門（Human Resources Development Service of Korea）所共同施行。企業僱用求職者作為學徒工（Learning Workers），並提供長期的系統化訓練（約6個月到4年），栽培企業所需的人力資本，藉由早期的僱用以及扎實的訓練，並促使企業發展自有訓練系統，使其能僱用符合企業所需能力之工作者，而非依據無關特質的列表來聘用員工。

企業必須先發展並實施自有的訓練計畫，他們必須聚焦於某些特定職類，這些職類需要長期訓練才能使得員工順利上手。企業目前僱用的員工亦可參與此計畫。學徒之訓練成效會被評估，並由國家或公司給予正式認證。學徒訓練期間、訓練結束後皆會評估學徒的工作能力，當學徒達成技能水準就能獲得認證、證書或是學位，並根據他們的訓練績效而獲得薪資。

參與學徒制之企業可獲得由韓國僱用與勞工部（the Ministry of Employment and Labor）的支援如後：1.每間公司個別的年度補助；2.協助建立訓練系統：(1).發展學徒計畫、(2).協助發展教材、(3).增加訓練能力的教育課程、(4).講師費用補助、(5).人資部門的管理費用補助；3.訓練經費補助；4.勞工支出；5.食宿支出。

下圖 3-1-1 列出韓國學徒制之施行流程。

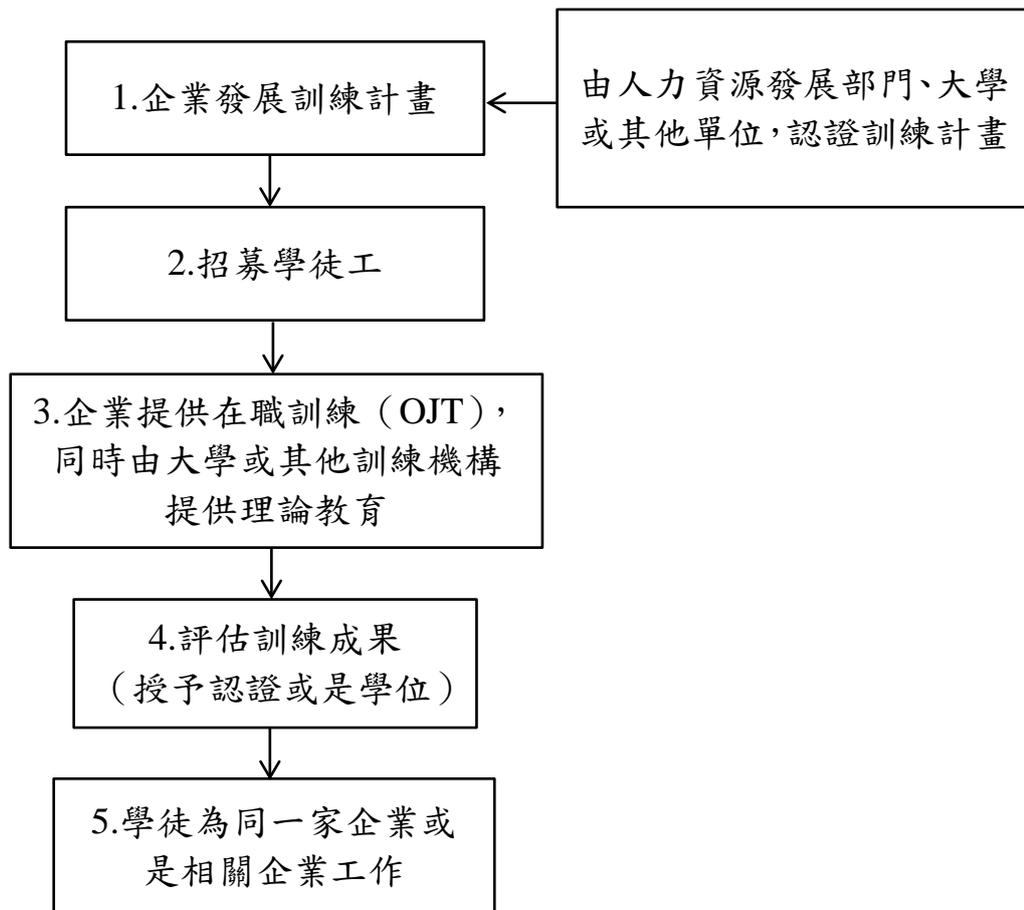


圖 3-1-1 韓國學徒制實施流程

整體而言，韓國政府以可獲得政府之財務援助並培養所需技能之員工，來鼓勵企業參與學徒制。此外，企業亦可經由所建立的系統性訓練計畫來增進現有員工的工作績效與生產力。同時，青年求職者亦可早期覓得職位而無須費心建立與實務工作能力無關的認證。他們經由在職場累積的實務工作經驗獲得實用的知識與技能。完成訓練計畫後，他們更可經由持續發展的職業能力來促成職業等級的提昇。韓國學徒制不只為政府解決青年失業率問題，更為企業培養所需人才並發展培訓系統，更為青年謀得職業收入、發展職業技能並配合國家認證系統規劃職業生涯。

第二節 德國學徒制

一、推動方式

德國學徒制又名為雙軌制 (Dual System)，主要受「聯邦職業教育法 (Berufsbildungsgesetz, BBiG)」所規範。只要完成德國教育制度的中等教育，包括：職業預校 (Hauptschule, 9 年制)、實科中學 (Realschule, 10 年制) 以及文理中學 (Gymnasium, 12/13 年制)，基本上不分年齡、性別，皆可進入德國的雙軌學徒制。

德國學徒制始於學徒與企業雇主簽訂一份正式的契約，德國學徒就是企業員工中的一員，在薪資福利、社會保險、職場安全等方面都一視同仁。因此德國學徒制能夠相當靈敏地反應勞動力市場的變化，持續為德國各產業提供充分且高品質的勞工。然而這項優勢同時也是劣勢，假如該年度企業對未來景氣的預期悲觀、抑或者該年度的畢業生過多，將導致許多人無法進入學徒制，必須轉入其他就學/就業管道，或是自願排入候補名單。

只有被認可的企業才能招收學徒，也就是企業必須通過「聯邦職業教育法」所規範的「大師課程」以及「培訓者資格認證」，目的是確保招收學徒的企業，具有遴選與進用學徒、制定與執行嚴謹的訓練契約、幫助學徒準備認證測驗等能力。

學徒在進入雙軌學徒制後，開始每週 1-2 天在職業訓練學校上課，其餘在企業內進行在職訓練的生活，並依據年資 (1-3 年) 及產業別的不同 (手工藝者最高、服務業最低)，領取不同的薪水，通常介於 500-1000 歐元 (在德國，具備高度技能的勞工，平均薪水為 2500 歐元)。「聯邦職業教育法」規定，學徒制年限最低不得短於 2 年、最長不得高於 3 年，但允許例外情況。一般而言，2 年學徒制只佔了 10% 左右，且隨著職業技能要求越來越高，企業通常會偏好較長的訓練期間 (約 3.5 年)。

德國學徒制涵蓋了 12 個職業類別、300 多種職業項目，但不包含健康照護以及社會工作等二產業。並不是所有的職業項目都需要對學徒進行職能認證，

但某些產業是法律強制規定的（例如：卡車司機、飛機生產線作業員、電工...等）。而且在德國的職業價值觀裡，經過學徒制認證的勞工，是工作技能以及職業倫理的保證，大多數雇主皆會願意進用有學徒制經驗的員工，此外學徒也經由學徒制而對公司產生強烈的認同感。

企業在招收學徒之後，首先必須判斷學徒的哪些學習內容是他們可以提供的、哪些是他們無法提供而必須借助第三方的訓練單位（通常由地方主管機關協助營運）。企業之間也會聯合培訓學徒，除了產業內的共通課程之外，他們可能經由 A 公司習得某工作技能，再經由 B 公司習得另一項工作技能。此種運作模式對中小型企業來說相當有利，因為他們通常沒有足夠的資金、設備、場地等資源，來提供該產業的基礎培訓課程。藉由這種標準化培訓（特定職業項目所共享的）與模組化培訓（特定公司的作業方式）的雙重訓練模式，德國學徒制得以提供從基礎入門到專業分工的完整職業訓練。

德國學徒制除了政府與企業的參與之外，相當重要的是各產業工商協會的參與。他們制定學徒工作技能的評鑑標準，包括：定義工作任務、督導工作程序以及確認成果品質等。他們同時也規範評鑑的方式，包括：評鑑的方式、評鑑的流程以及參與評鑑的委員（最少 3 人：1 名來自企業、1 名來自協會、1 名來自訓練學校）等。「聯邦職業教育法」規定，學徒需要通過期末測驗（Final Examination），而且有 2 種不同的方式可以選擇：1. 期中測驗搭配期末測驗；2. 兩階段期末測驗，第 1 階段測驗有 20%-40% 之加權。通常會選擇第 2 種測驗方式，因為第 1 階段的測驗會評量該產業的共通性技能。

但德國學徒制近日也出現反彈聲浪，德國的職業相關法規制定嚴謹，學徒制結訓後能夠從事的工作項目皆有管制，對學徒而言是就業保障但也會是限制，且無形中造成類似國際間貿易保護的效果，使得歐盟跨國企業體於德國發展受限，不利於服務業的成長。長期而言可能使得德國勞工失去競爭力，且消費者亦需要支付較高價格來購買產品或服務，此乃德國百年學徒制所面臨之困境。

二、整體效益分析

依據德國聯邦政府 2015 年的報告 (Federal Ministry of Education and Research, 2015)，從 2013 年 10 月 1 日起至 2014 年 9 月 30 日止，新增的學徒制訓練契約有 522,232 筆，略低於上一年度 (-1.4%)，其中與企業雇主簽訂的有 502,091 筆，非與企業簽訂的有 20,141 筆。而未完成的訓練契約則創下 2009 年以來的新高，達 37,101 筆，比上一年度增加了 10%。

再依據簽約的產業別來看，貿易與工業職類為最多，達 310,760 筆，但比上一年度略少 (-2.1%)。而公共產業職類則是略有成長 (+1.6%) 達 12,416 筆。居家清潔職類則比上一年度下降 (-4.9%) 只有 2,432 筆。船運職類則增加了 17.2%，達 184 筆。而其餘職類，像是：技術工、專業服務以及農業則皆維持沒有變動的狀態。但是這些產業類別會因為地區的不同而有所差異，以上數字皆是德國全國整體性的指標。

2015 年的報告顯示，參與雙軌學徒制仍以男性居多 (312,694 名，佔 59.9%)、女性較少 (209,538 名，佔 40.1%)。這種男性偏多的比例，德國歷年的統計資料一向如此，這是因為學校教育所提供的工作，像是：健康照護、教育專業等，對女性比較有吸引力之故。而兩性在職類的選擇上亦有所差異，統計資料顯示，有將近 75.5% 的女性僅選擇少數的 25 種職業項目，其中前 6 名分別為：辦公室經理人、推銷員、百貨職員、醫學助理、牙醫護士以及工業職員等 (以上皆超過 10,000 筆的申請)。而男性的選擇較為分散，只有 61.7% 的男性選擇集中於 25 職類，同樣前 6 名分別為：汽機車技工、工廠設備裝配工、百貨職員、電氣技工、冷暖空調設備工、推銷員等 (以上皆超過 10,000 筆的申請)。

此份報告也提到，訓練期間在 2 年以上的契約，2014 年有 45,040 筆佔整體的 8.6%，比上一年度少了 -2.5%。若再以申請者的學歷背景來看，有 25.3% 的申請者具有高等教育的學歷、42.3% 的申請者具有高中學歷、29.5% 的申請者具有國中學歷以及 2.9% 的申請者不具有國中學歷，此一分佈模式與往年差異不大，唯一較為顯著的變化是高等教育申請者的增加。此外，各產業申請者的學歷分

佈差異也相當大，在貿易與工業職類，申請最多為高中學歷者、高等教育者次之；在技術工職類，最多者為國中學歷、高中學歷者次之；在專業服務職類，最多者為高中學歷、高等教育者次之；在公共產業職類，高等教育者申請最多、高等教育者次之；在農業職類，高中學歷者最多、國中學歷者次之；在居家清潔職類，國中學歷者最多、無國中學歷者次之；而船運職類則無相關統計資料。

第三節 英國學徒制

一、推動方式

英國學徒制的法源為「學徒制、技能、兒童以及學習法案 (Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009)」，並由技能資助機構 (Skill Funding Agency, SFA) 為其主管機關。此外尚必須提及「英國學徒制標準規範 (Specification for Apprenticeship Standards in England, SASE)」，此規範定義了英國學徒的最低認證標準以及最低指導學習時數 (Guided Learning Hours, GLH)。因此，SFA 將學徒制定義為：「是一份工作，其搭配著技能發展計畫，且被核發認證的主管機關所允許。」在英國，進入學徒制的年齡通常在於他們完成義務教育之後，也就是高中畢業後 16-18 歲之間的非在學青年。

1995 年，英國致力於轉型為「現代學徒制」，並將學徒的技能認證與實行已久的「國家職業技能檢定 (National Vocational Qualification, NVQ)」加以結合。NVQ 的職業等級共有 8 級，其中學徒制適用的為第 2-7 級，分為 4 級如下：1. 中等，對應於 NVQ 等級 2；2. 進階，對應於 NVQ 等級 3；3. 高等，對應於 NVQ 等級 4、5、6、7；4. 學位，對應於 NVQ 等級 6、7。與 NVQ 等級對應，有助於將學徒制與其他實行的資格認證加以整合，此外，將學徒制的進入門檻分級，也有助於縮減學徒制的訓練時程。

若連「中等」程度的資格都無法具備，16-24 歲的青年亦可選擇以「訓練生」的身份參加職業訓練，總共有 6 個月的時間，得以增加青年的工作經驗。一般而言，英國學徒制需時 1-4 年，並依據 4 級學徒制分別訂有不同的認證標準與訓

練時數。例如：進入「中等」或「進階」的學徒，會被要求完成 37 項認證，並且為了兼顧知識與技能之間的平衡，37 項認證中須各包含最低 10 項知識認證、10 項技能認證。而「高等」學徒進一步依據 NVQ 等級，而有不同規範，例如：NVQ 等級 4、5 之學徒，必須完成 90 項認證；NVQ 等級 6、7 之學徒，必須完成 120 項認證。但無論何種等級，皆須在 12 個月內完成 280 個指導學習時數（GLH）。英國學徒制並未特別根據職類而規定訓練年限，反而是根據職類中的等級，並配合相對應的知識技能認證、GLH 時數，同時以能力與受訓年限兩方面來確保學徒的職業訓練已符合結訓標準，使不同潛能與志向的學徒皆能順利結訓，顯得相當靈活且具有彈性。

SFA 轄下的國家學徒部門（National Apprenticeship Service，NAS）負責統籌英國學徒制的實施與管理。自 2011 年起，英國學徒制法案規定雇主皆須與學徒簽訂僱用契約，並且給付法定最低薪資（每小時 3.30 英鎊），此薪資非國家基本工資，英國學徒制依據年齡以及是否為學徒第 1 年，而可領取不同之薪資。以下以 2016 年 4 月開始實施的薪資水準（英鎊/小時）為例說明：

年度	25 歲以上	21-24 歲	18-20 歲	18 歲以下	學徒基本薪資
2016	7.20	6.70	5.30	3.87	3.30

若學徒年滿 22 歲，但為學徒第 1 年，則其薪水為 3.30 英鎊，但完成第 1 年後，薪水則增加為 6.70 英鎊。

英國學徒每週最少工作 30 小時，並搭配 1 天的學習課程，且每年有 20 天的有薪休假。學徒除了是新聘員工之外，目前僱用的員工也可以進入學徒制。此外，如果雇主的企業是少於 50 人的小型企業，並且僱用 16-24 歲之間的學徒，還可獲得 1,500 英鎊的補助，並且最多可申請 5 名學徒之補助。比較特別的是，英國學徒制讓雇主可以與訓練機構合作，請其代為訓練，其餘時間則為企業雇主工作。此時，雇主與學徒之間並無正式的僱用關係，並隨時可中止此學徒計畫。

工業產業技能與標準聯盟（The Federation for Industry Sector Skills and Standards，FISSS）是英國學徒制認證的官方機構。FISSS 位於英國各地區之認

證中心 (Certification Bodies)，各認證中心提供該地特殊的職業認證組合，獨立審查該地提出的認證申請案，並確保申請案符合該職業的架構標準。FISSS 並設置英國學徒認證網 (Apprenticeship Certificates England, ACE)，使各認證中心可以即時上線建立學徒訓練的相關細節，並設置學徒完成訓練的相關認證，ACE 團隊還可利用這些資訊，配合勞動力市場現況以及常規性統計資料，來增進學徒制的成功率。

英國學徒制也致力於發展完善的職業架構標準，定義了 3 種不同的架構發展策略：1.提案者：該企業對架構有所發想，但尚未付諸實行去發展；2.發展者：該企業發展了特定的架構，並像主管機關提出申請；3.創建者：該企業所提出的架構已經被接受，作為某產業底下的一種職業訓練架構標準。

二、整體效益分析

在 2015 年度，英國新加入學徒制的人數達 499,900 人，比去年增長了 14%，而目前在訓中的學徒人數也有 871,800 人之多 (J. Mirza-Davies, 2015)。值得一提的是，2010 年申請加入學徒制的人數有跳躍性的成長，從 2009 年的 279,700 人成長 63%，達 2010 年的 457,200 人。過去，英國學徒制的結訓率並不佳，2005 年度僅有 37% 的結訓率，然而近年來，2015 年的結訓率已達 51%。

再以年齡分佈來看，2015 年申請加入學徒制者，25 歲以上為最多 (213,860 人，佔 43%)、19-24 歲次之 (160,180 人，佔 32%)、19 歲以下最少 (125,850 人，佔 25%)。且值得注意的是 2005 年以前，英國學徒制並不開放給超過 24 歲以上的成年人，先前提及的 2009 年人數暴增情形，就是呈現在 2009 年 25 歲以上申請者只有 49,000 人，然而到了 2010 年卻有 182,000 人，增加了 3.7 倍。

英國學徒制的性別比例相當特別，呈現男女比例均等的狀態，且自 2011 年以來有女多於男的趨勢，2015 年的男女比例為，235,140 人 (47%)：264,750 人 (53%)。

若從學徒制的入門等級來看，2015 年有 298,000 人 (佔 60%) 是以「中等」等級進入學徒制；有 182,000 人 (佔 36%) 是以「進階」等級進入學徒制；有

20,000 人（4%）是以「高等」等級進入學徒制。而先前提及的 2009 年暴增，主要是「中等」和「進階」兩等級的申請人數增加所致。而「高等」等級的人數則是緩慢增加中，從 2010 年的 2,000 人增加到 2015 年的 20,000 人。

再以產業別來觀察英國學徒制，2015 年將近有過半數的學徒申請進入「商業、經營與法律」以及「健康、公共服務與照護」兩產業，分別為 142,980 人以及 129,890 人。若再加上「零售與廣告業」，有 89,570 人，則可涵蓋 73% 的學徒，為最熱門的三大產業。

進一步細分來看，目前英國學徒制有 200 多種職業架構標準，其中 2015 年最熱門的為「健康與社會照顧」，85,000 人；「企業經營」次之，49,000 人；「管理」再次之，43,000 人。這樣的趨勢已經從 2013 年起持續了三年。

第四節 美國學徒制

一、推動方式

美國學徒制又名為「註冊學徒制（Registered Apprenticeship）」，法源為「國家學徒法案（National Apprenticeship Act, 1937）」，過去曾有過兩次重大變革，一次在 1977 年，另一次則是最近的 2008 年。美國國土幅員廣大，同時也採聯邦政治體制，使得他們學徒制實施以各地方政府為主，顯得複雜多變且去中心化。

隸屬於勞動部的學徒辦事處（Office of Apprenticeship, OA），與各州的學徒機構（State Apprenticeship Agencies, SAA）攜手合作，執行全美國之學徒計畫。包含以下事務：1. 確認學徒計畫符合聯邦以及州政府之標準；2. 維護學徒的安全與福利；3. 核發國家認可之認證；4. 經由行銷以及技術支援，協助開發新學徒計畫；5. 確保所有學徒訓練計畫皆有高品質；6. 確保所有的學徒計畫能產出具備技能與職能之學徒。

美國學徒制由五個主要部份構成：1. 事業單位：僱用單位是每個學徒計畫的基本組成，負責建立與執行計畫的每一步驟。僱用單位也須與學徒委員會、工業聯合會或其他事業夥伴合作。2. 結構化的在職訓練：為了順利執行工作任務，

學徒所需習得的技能與知識。3.相關的教育：學徒制的特色就是結合在職訓練以及相關的教育課程，來源可以是社區大學、技術學校、學徒訓練學校，或是事業單位提供。4.薪酬：美國註冊學徒制是僱用制，學徒從參與的第1天即開始領薪（每小時15美元），並隨著技能增進而加薪。5.國家認可的認證：完成學徒制的學徒，均可獲得國家認可的認證。

美國學徒制是由學徒計畫的形式執行，每份計畫都有一位發起者，可由單家事業單位或是企業組織聯合發起，並與勞工組織合作，簽議互相認可的學徒合約。美國對學徒的資格限制不多，只要年齡不小於16歲，並具有某種程度的教育水準、能夠執行基本工作需求的體能、生理基礎即可。學徒通常每年會接受2,000小時的在職訓練以及最少144小時的課程教育。學徒達成結訓標準後，會收到由工會發出、國家認可的認證（Credential），證明其工作能力。此份認證具有州際的有效性，OA要求各州政府互相承認此份學徒認證，以促進州際勞動力的互相流動。

學徒計畫通常為時1-6年（平均4年），依據發起者提出的計畫形式而有所不同：1.時間基礎：學徒須完成特定的訓練時數；2.能力基礎：學徒須展現特定的工作能力；3.混和模式：部份為時數要求、部份為能力要求。這種不同結訓標準的特性，增加了美國學徒制的彈性，在縮短學徒訓練期間的情況下，學徒亦可獲得中階程度的技能認證，而不必一定要完成特定時數需求或是達成最高階技能要求。

需要特別注意的是，工業聯合會在美國學徒制中所扮演的角色。這不僅是因為企業雇主會參與工業聯合會，而是因為工業聯合會在各州的學徒機構，甚至是聯邦政府的「學徒制諮詢委員會（Advisory Committee on Apprenticeship, ACA）」中都扮演重要角色。以2012年來說，委員會27名成員中，就有9名來自工業聯合會。且在州政府層級中，工業聯合會賦有核准學徒計畫的權力。

美國企業近年來為解決技術性勞工不足之問題，紛紛借鑒德國雙軌學徒制，希望能為自身企業培養可用之人才，但仍面臨許多尚待克服的問題，例如：教

育分流體系、嚴格的職業認證...等等。美國青年大多認為進入大學，完成高等教育學位才是成功的途徑，只有考不上大學者才會選擇進入學徒制。且沒有嚴格的職業認證搭配，使得學徒在某間企業完成訓練，卻不為其他企業承認工作技能之情形亦所在多有。

二、整體效益分析

美國學徒制雖然涵蓋了超過 1,000 種的職業項目，但卻只集中於少數產業類別，依序為：建築業、製造業、手工藝，其中有高達 50% 的學徒都在建築業裡進行訓練，前三名職業項目是：電氣工、水管工以及木匠。

雖然美國勞動部致力於推廣女性、少數族群參與學徒制，像是 1969 年尼克森政府推行的「費城計畫 (Philadelphia Plan)」，用意增進少數族群對學徒制的參與率；或是 1992 年的「學徒制女性參與者與非傳統職業法案 (Women in Apprenticeship and Non-traditional Occupations, WANTO)」，用意增進女性參與學徒制，且不要侷限於傳統女性工作職類，但成效不彰，女性參與率仍然只有 5% 左右。

因為美國學徒制對學徒資格並無特別規定，因此學徒年齡分佈得相當廣泛，只有 4 分之 1 的學徒年齡低於 25 歲，有將近半數的學徒年齡在 25-34 歲之間，另外的 25-30% 學徒則超過 34 歲，平均年齡落於 27-28 歲。這樣的趨勢也反映了美國學徒制與中等教育的連結程度並不高。

下表整理出 2013-2015 年度，美國學徒制的執行概況（ETA, 2016）：

表 3-4-1 美國 2013-2015 年度學徒制執行概況

年度	2011	2012	2013	2014	2015
新進入學徒制人數	130,391	147,487	164,746	170,544	197,535
受訓中人數*	357,692	362,123	375,425	410,375	447,929
結訓人數	55,178	59,783	52,542	44,417	52,717
新申請計畫數	1,409	1,750	1,540	1,623	1,898
執行中計畫數	24,967	21,279	19,431	19,260	20,910

*註：包含暫停以及重啟之訓練計畫

從表中可知，美國學徒制的規模正逐年成長中，雖然如此，總體的學徒仍然只佔美國全體勞動力的 0.3%。而且美國政府對學徒制的支援也相當稀少，並沒有針對僱用學徒的雇主提供任何獎金、補助或是免稅額等。

即使如此，Reed（2012）的研究顯示，經過 6 年左右的學徒制訓練，學徒所獲得的薪水是沒有參與學徒制的 1.4 倍。他的研究也顯示，學徒制每投入 1 美元的成本，將可獲得將近 28 美元的回報，而且每位學徒所獲得的淨收入達 125,000 美元。也有相關研究顯示，學徒制對雇主而言也是成效良好的訓練模式。而美國於 2007 年所舉行的問卷調查，也有高達 86% 的學徒計畫發起者（雇主）願意推薦學徒制給其他同業。

第五節 加拿大學徒制

一、推動方式

加拿大是聯邦政治體制，其國土面積世界排名第二，由 10 個省以及 3 個特區所組成。加拿大的學徒制主要由這 13 個地方政府負責推動，且各地區的地理環境、人口組成、產業特性以及經濟水準皆不相同，形成各地區的學徒制都有其獨特之處。學徒制涵蓋的職業項目約有 300 種，且近年來新增許多高科技產業、電影動畫以及太空科學等職類的學徒制。而加拿大著名的紅印計畫（The Red Seal Program）則是各省政府所採用的，用以發展各職類的培訓課程、認證標準，並維護跨省間的一致性，此計畫目前可為 55 種職業項目進行認證。

加拿大學徒制論壇（Canadian Apprenticeship Forum，CAF）將學徒制定義為：「由學徒、企業以及訓練/工作所在地的主管機關，三方所共同簽訂的合約。」學徒必須先找到願意僱用他為學徒的企業雇主，而雇主的角色則像是贊助者，提供工作場所的訓練，而且，企業內部須有一定比例的員工，他們通過認證可執行學徒之招募、培訓工作。加拿大學徒制還有一個比較特別之處在於，它作為成人繼續教育的一種方式，不像其他國家學徒制主要為青年。

一般而言，加拿大的學徒是交替進行著兩種不同的訓練期間，某一段期間內，學徒於工作場所進行在職訓練；在另一段期間，學徒則是去大學上課，或是到訓練中心、私人訓練機構、或網路課程等。上課期間每年約為 4-8 週不等，且依職務需求不同需要 2-5 年來完成課程，學徒上課期間則由聯邦政府為其投保僱用保險。當學徒分別完成工作場所訓練以及課程兩方面的需求後，若是紅印計畫涵蓋的職類，則可申請該計畫的職類認證測驗，只要通過測驗，學徒即成為該職類的認證人士，此認證可通行於加拿大全境。若非紅印計畫職類，則由各地方政府負責認證測驗的資格審查、內容流程等，並為通過者發給認證資格（Certificate of Qualification，CQ）。

加拿大學徒制對於進入學徒制的資格，會依據職業類別、13 個地方政府之規範而有所差異，有些地方政府會要求學徒必須先完成試用期的訓練課程，而某些訓練機構更提供「學徒前」訓練計畫，來幫助學徒具備某些職類的基礎技能。無論如何，進入這些訓練計畫的學徒，還是必須盡早尋得願意僱用他們的企業雇主。此外，針對各職類的學徒資格，加拿大發展出「Ellis Chart 計畫」，為 13 個地方政府提供共同的標準。

加拿大聯邦政府是學徒制資金的主要提供者，針對學徒方面，他們提供以下的援助（以下皆以加幣計算，匯率為 1 加幣：24.7 新台幣）：

1. 學徒激勵獎金：在紅印計畫認可的職類中，只要完成第 1 年與第 2 年的學徒制，即可獲得 2000 元獎金。

2. 學徒結業獎金：自學徒制結業，可獲得 2000 元獎金。

3.職業人士工具優惠：學徒或是經過認證的職業人士，可獲得職業工具購入減免，每年最多 500 元。

4.學費免稅額：自 2011 年起，學徒在申請相關認證測驗的費用時，可使用此免稅額。

除了聯邦政府的補助，加拿大各地方政府也提供其他的補助，且針對非紅印計畫納入的職類，亦有相關補助。此外，企業雇主也可獲得各種補助，以安大略省為例，就有以下的補助項目：

1.學徒工作成立的免稅額：企業提供學徒工作的前 2 年，每位學徒每年有 2000 元的免稅額。

2.雇主註冊學徒制獎金 (Apprenticeship Employer Signing Bonus)：雇主成功申辦學徒制，得以開始招募、僱用與訓練學徒時，將可獲得 2000 元的獎金。

3.訓練學徒免稅額：雇主在訓練學徒的前 4 年，總計可獲得 4 萬元的免稅額 (或是學徒薪水的 35%-45%)，以 4 年分攤。

二、整體效益分析

過去十年以來，加拿大學徒人數增加了一倍以上，從 2000 年的 160,690 人增加到 2010 年的 327,339 人，2013 年的最新統計資料更是到達 469,680 人，比 2012 年增加了 5.6% (Statistics Canada, 2016)。其中前五大的職類為：電氣工 (71,646 人)、木工 (49,620 人)、水管工 (48,948 人)、汽車修護 (48,683 人)、客戶技術支援 (28,491 人)，此五大職類自 2009 年以來始終維持前五名的趨勢。再以年齡層來看，15-44 歲的學徒佔了將近九成 (2013 年為 409,041 人，佔了 87%)，45 歲以上的學徒僅有 60,216 人，約佔 13%。

若以性別來看，可發現加拿大學徒制男性佔了大多數，有 403,572 人、約 86%，女性只有 66,111 人、約 14%。其中 63% 的女性進入食品與服務的職類，而且只有不到 3% 的女性進入建築業，而且在其他職類也可發現，女性的比例也通常少於 5%。這種女性過度集中於特定職類的現象，反映了傳統文化的刻板印

象，若無適當的角色楷模（例如：於建築業職類成功的女性學徒案例），恐怕無法改善這種性別比例分配不均的現象。

再來檢視學徒的結訓率，加拿大以成年人為主體的學徒制，某種程度造成了不佳的結訓率，2013 年僅有 46,998 人結訓，若以該年度新進入學徒制的人數來比較，只有 10% 的結訓率。許多成年學徒因為負擔家庭經濟的壓力，加上有較多的工作經驗，使得他們常常來不及完成學徒訓練，就尋得其他薪水更高的工作。完成高中學業後即進入學徒制的青年並不多，自 2010 年以來，進入學徒制的平均年齡為 27 歲，通常在他們完成學業或從事一陣子的工作之後。不過，近年來各地方政府也紛紛推出計畫，促進青年自學校畢業後，立即進入學徒制，像是安大略省的「青年學徒計畫」，學生在學的最後一個學期即可註冊進入學徒制，並完成他們第 1 階段的訓練認證。

第六節 澳洲學徒制

一、推動方式

澳洲學徒制自 2015 年起，由澳洲聯邦政府每年投入近 2 億澳幣資金，設置「學徒制支援網絡（Australian Apprenticeship Support Network, AASN）」統籌管理，目的為協助雇主簡化招募、訓練與留任學徒，也協助學徒於訓練過程中更有效地學習、獲得較高的薪資等（Australian Government, 2016）。澳洲全國共有 11 個「學徒網絡供應者（Apprenticeship Network Provider, ANP）」，並在各地設有 420 個以上的辦事處。ANP 提供的服務主要分為兩種，一種是基本的行政支援、薪資支付以及合約維護等，另一種則是針對雇主或學徒個人的特殊需求，提供額外支援。ANP 也提供學徒訓練前的篩選、測驗與工作媒合服務，幫助學徒進入適合的學徒訓練、找到適合的雇主。

澳洲學徒制只要符合工作年齡皆可進入，無須中等教育學歷或是其他資格認證，且無論是輟學者、二度就業或想轉職之勞工皆可使用。甚至是目前正被僱用的員工，只要有相當於 3 個月的全時僱用時數，無論是正職、兼職或是臨

時工作人員，皆可轉入該企業的學徒制訓練。而正就讀高中的學生，亦可選擇進入學校學徒制(School-Based Apprenticeship)，於就學期間即可累積工作經驗、賺取薪資、接受職業訓練乃至於完成學業。學徒可以透過 ANP 去選擇、規劃最適合自己的學徒制，並幫助與未來的雇主接觸；也可以先與未來雇主接觸，再選擇進入學徒制。總而言之，澳洲聯邦政府為學徒制提供相當寬廣便利的管道，也提供許多協助給予雇主和學徒。

澳洲學徒制期間為時 1-4 年，長短視職業類別、認證等級而定，結訓以工作技能為主要依據，學徒只要達成預期的認證資格即可結訓。澳洲聯邦政府為促進學徒早日結訓，提供許多獎勵措施、課程規劃，可是許多學徒認為長期的訓練有助技能的精熟，因此面臨不少阻礙。澳洲聯邦政府認為，剛進入學徒制的學徒通常是他們財務最為艱困的時候，因此在學徒制的前兩年提供各項福利，共有如下數種：1.職業協助貸款：最高 20,000 澳幣的貸款，此項貸款供學徒生活、學習花費所需，且學徒完成結訓即可先抵免 20%的貸款。此外，只有當學徒結訓後的收入達到 54,126 澳幣（2015-16 水準），才開始償還此貸款。2.離家津貼：學徒為參與學徒制而必須離開父母或是監護人的住所，不限年齡、前 3 年皆可申領此津貼。3.聯邦服務津貼：為澳洲聯邦政府依據學徒之不同身份別，可申領的各式津貼，各有不同的資格限制，像是 16-24 歲可申領一種；25 歲以上可申領一種；澳洲土著且達到最小離校年齡者可申領一種。

澳洲學徒制也引入「澳洲學歷資格框架 (Australian Qualifications Framework, AQF)」，這是從 1995 年即開始採用的學歷評審制度，作為高等教育、職業訓練以及中小教育的認證基礎。AQF 依據知識、技能與應用三部份的不同複雜程度、深度以及自主性，定義了 10 種由淺至深等級，職業訓練涵蓋了其中 1-6 級。學徒制利用 AQF 等級，作為學徒進入學徒制、津貼領取以及結訓認證的標準。結訓之後獲得的國家認證資格，全澳洲通用，並在許多海外國家也適用。

此外，澳洲聯邦政府經由勞動力市場研究與分析，針對全國各產業缺工情況，研擬出國家技能需求列表 (The National Skills Needs List)，並給予進入這些

職類的學徒，額外的補助津貼。目前缺工的職類約有 65 種，由官方維護不定時加以更新。

二、整體效益分析

依據澳洲聯邦政府轄下的「國家職業教育研究中心」所出版的「2014 年學徒與訓練生年度報告」(Commonwealth of Australia, 2015)。2014 年在訓中學徒人數為 316,400 人，澳洲整體勞動力為 11748,228 人，學徒在整體勞動力市場的涵蓋率約為 2.7%，少於 2013 年的 3.13%。新進入學徒制為 192,000 人，較 2013 年少了 21.9%；結訓人數為 157,100 人，較 2013 年少了 17.8%；離退訓人數為 113,000 人，較 2013 年減少了 7.6%。

若以新進入學徒制者的年齡分層來看，24 歲以下者有 119,600 人，佔了 62%、25-44 歲有 54,900 人，佔 28%、45 歲以上有 17,500 人，佔 9%，可見澳洲學徒制以 24 歲以下青年為主體。再以性別來看，男性有 119,100 人 (62%)、女性有 72,900 人 (38%)，學徒以男性為大多數。以 AQF 等級來看，最多者為取得三級證書(Certificate III)，有 145,400 人，佔 76%；次多者為四級證書(Certificate IV)，有 24,700 人，佔 13%；而以一、二級證書 (Certificate I or II)：14,700 人，8%、文憑/副學士課程 (Diploma/advanced diploma)：7,200 人，4% 最少。其中三、四級證書相當於我國的高職畢業。

再以現職員工轉入學徒制 (Existing Worker) 的人數來看，有 35,400 人，佔新進入學徒制人數的 18%，顯示澳洲學徒制還是以新僱用的學徒為主。以在學學生進入學徒制來看，人數有 18,800 人，只佔了 10% 左右，顯示澳洲學徒制主要提供非在學學生進行職業訓練。

依據「澳洲和紐西蘭職業分類標準 (Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations, ANZSCO)」，職類可分為技術工 (Trade) 以及非技術工 (Non-Trade)，2014 年進入學徒制的技術工人數有 82,200 人 (43%)、非技術工人數有 109,700 人 (57%)。其中技術工前 5 名為：建築工 20,000 人 (24%)、自動機修護工 16,800 人 (20%)、電工通訊工 14,000 人 (17%)、其他類技術工

12,300 人 (15%)、食品工 10,300 人 (12%)；非技術工前 5 名為：銷售助理與推銷員 17,800 人 (16%)、照護援助 15,100 人 (14%)、醫院員工 11,700 人 (11%)、一般職員 8,000 人 (7%)、工廠作業員 6,300 人 (6%)。

再以男女性別進入技術工或非技術工學徒職類來看，成為技術工學徒者以男性為多，有 70,800 人 (86%)、女性僅 11,400 人 (14%)；非技術工學徒則以女性略多，有 61,400 人 (56%)、男性略少，有 48,300 人 (44%)。以年齡分層進入技術工或非技術工學徒職類來看，19-24 歲年齡層成為技術工學徒者有 56,700 人 (47%)、非技術工學徒者有 62,900 人 (53%)，呈現大致均等的分配；25-44 歲年齡層成為技術工學徒者有 20,700 人 (38%)、非技術工學徒者有 34,300 人 (62%)，以非技術工學徒為多；45 歲以上年齡層成為技術工學徒者有 4,900 人 (28%)、非技術工學徒者有 12,500 人 (72%)，顯示隨著年齡增加，成為非技術工學徒的比例也隨之增加。

第七節 小結

綜論上述 5 國之學徒制，可發覺近年許多歐美國家，紛紛以德國雙軌制為學習對象，各自推動國內的學徒制革新。若以學徒制勞動力的涵蓋度而言，德國無疑是其中涵蓋度最高的國家，不只因其學徒制歷史悠久、發展完善，更因為德國企業高度認同雙軌學徒制所訓練出來的學徒，而德國勞工也以出身學徒制為榮，是為德國學徒制在文化價值方面的優勢，同時也是其他國家最難以學習仿效之處。ILO(2013)的報告提到，若以學徒制或職業教育與高等教育相較，在美國學徒制的地位是低於高等教育的，當大部分國家的民眾紛紛湧入大學校門，然而在德國卻是剛好相反的。

從以上各國之學徒制介紹可知，大部分的國家以學徒制作為在職訓練的方式時，是採僱用制，其考量無非是增進企業雇主的訓練動機。只有當雇主認知到他現在花費時間金錢所訓練出來的學徒，將來能夠為己所用，且產出訓練成本以上的效益，雇主才會真正確實地教導學徒，無論是技術面或工作態度面。然而我國「明師高徒計畫」，其本質為訓練制，除非師傅與徒弟另行議定僱用，

否則師徒關係在一年後即各奔東西，恐難以增進師傅之訓練動機，也難以顧及徒弟在訓練過程中的安定感。

另一癥結點為學徒在完成訓練之後所取得的技能認證。國際間之學徒制，皆與其現行的職業認證機制緊密結合，以確保學徒於此職類此雇主所接受之訓練，能夠為同職類的其他雇主所承認，且某些國土面積廣大的國家，不僅致力於跨省間共同承認認證，更確保學徒認證可獲得國際的承認。學徒有了政府認證的背書，即使未來無法留任原有雇主，也有信心能勝任相同職類的工作。然而我國「明師高徒計畫」並未授予徒弟此類認證，徒弟即使順利結訓，卻因為不同師傅訓練方式的差異，難以取信於同職類的其他雇主。

此外，如英國、澳洲皆以其國內實行已久的認證架構（英國之 NVQ、澳洲之 AQF）作為進入學徒制的分流措施，一方面幫助學徒獲得較高水準的薪資，另一方面減少學徒完成訓練所需之時間。然而我國之「明師高徒計畫」並未針對可能於此職類已小有基礎之學徒，設計相關之分級制度，也未能以薪資的增加來促進其學習意願，如此一視同仁之措施可能無形中減少學徒參與此計畫之意願。

最後，我國「明師高徒計畫」對於維護傳統技藝以及帶動微型創業的努力，此乃國外的學徒制未能考量的。

第四章 計畫參與師徒與專家之座談調查分析

本章節首先說明專家座談會舉辦之目的以及會中討論議題，接著簡述本研究遴選與會者和規劃執行座談會之方式。後續以質性方法歸納分析 5 場座談會之結論與重點，並分別以不同參與對象之角度進行評估。最後則統整摘述座談會之整體建議。

第一節 座談目的及討論議題

勞動部自民國 102 年 10 月 2 日開始推動「明師高徒計畫」(以下簡稱本計畫)施行至今約 3 年，為行政院「促進青年就業方案」中加強工作技能訓練或課程之一環，目的係為提升青年專業技術能力，透過師徒教導之訓練傳承工作技能及經驗，促進其就業。為深入瞭解明師高徒計畫執行狀況，及進一步分析執行結果及成效，勞動部特別委託本會辦理專家座談會，本會邀請勞動力發展署、勞動力發展署各分署、各界學者專家、參與本計畫之師傅及徒弟代表，共同列席討論辦理明師高徒計畫執行成效評估之研究。首先藉由本會設計的題綱進行討論，連結參與者的想法意圖與主題探討，並針對他人的意見相互提出評論，俾能激發團體的創意，藉此瞭解計畫的規劃面、實施面及供給面是否符合師傅、徒弟兩者的需求，並藉由座談會萃取出計畫實施的缺失，以利檢討與改進。

一、參與本計畫師徒之討論議題

1. 參與本計畫師徒之背景為何？師傅與徒弟參與本計畫之動機為何？參與本計畫後，是否滿足當初師傅、徒弟參與之需求？
2. 參與本計畫之師徒，對於申請流程、師徒配對、訓練補助、訓練時間之調整建議為何？師徒對於訓練過程（訓練項目、教學能力、訓練材料設備）有無改進之建議？師徒對於本計畫之查核機制（不定期訪視）有無改進調整建議？

3. 參與本計畫之師徒，對於該職類適用明師高徒計畫與否之意見？若有離退訓之情形，是何類原因造成離退訓？離退訓是否源於該職類不適合採用師徒制訓練之故？
4. 參與本計畫之徒弟，訓後是否有從事相關職類，有或沒有的原因為何？目前薪資水準如何？在目前工作職位的留任率如何？除了薪資之外，參與本計畫後，徒弟在能力提升、職涯準備上是否有所提升？

二、專家學者之討論議題

1. 師徒制與僱傭關係應如何區分？如何保障徒弟之權益？
2. 現行明師高徒計畫師徒雙方除訓練關係外，亦允許有勞僱關係存在，為保障徒弟權益，並兼顧本計畫推動之意旨，以下何種模式最適合作為未來計畫修正之方向？原因為何？
 - (1).師徒間均屬訓練關係，但可給予補貼。
 - (2).師徒間均屬勞僱關係，由師傅依法給予徒弟工資。
 - (3).維持現狀，除訓練關係外，亦允許有勞僱關係存在。
 - (4).師徒間屬先訓練後僱用關係，訓練期間師傅得給予徒弟津貼，僱用期間，由師傅依法給予徒弟工資。
3. 請參與座談會的專家學者針對上述 6 項討論問題，有無改進之建議？能否提供國內外類似計畫之參考模式及經驗分享？

三、勞動力發展署各分署之討論議題

1. 配合各轄區之不同產業發展特色，各分署能否初步發展各職類之訓練單元，以便能客觀評估師傅資格與徒弟訓練成效？請各分署提供各職類師傅帶訓徒弟之比例排名，並針對未帶訓徒弟之師傅，探討該職類為何較少徒弟投入參訓？分別從需求層面、訓練過程層面與未來發展層面等角度進行探討。

第二節 執行方式

一、參訓師徒來源

本計畫舉辦專家座談會安排於全國 5 分署轄區，地點分別為勞動部勞動力發展署-北基宜花金馬分署南棟 3 樓 301 會議室、財團法人自強工業科學基金會-清華大學創新育成大樓 2 樓第一會議室、中彰投分署行政大樓 2 樓 201 會議室、雲嘉南分署-台南就業中心 3 樓會議室、高屏澎東分署 行政大樓 3 樓 A303 會議室等共 5 場，每場專家座談會邀請到參與本計畫師徒代表、學者專家以及勞動力發展署各分署代表出席。有關與會座談者背景介紹：1.參與本計畫師徒代表：根據勞動力發展署訓練發展組提供民國 102 年度至 105 年度參與明師高徒計畫之師徒名單，隨機取樣各轄區內之師徒代表；2.學者專家：選取各轄區內曾參與過政府訓練計畫，或對於明師高徒計畫、勞動力發展政策、職業訓練作法等相關議題有深入研究之學者專家；3.各分署代表：由各分署推薦執行明師高徒計畫負責人員出席參與。本座談會出席名單詳如表 4-2-1 所示。

表 4-2-1 專家座談會代表出席參與會議名單

人員代表	職稱	單位
尤○驊	師傅	縫紉、刺繡及有關工作人員
利○雄	師傅	成衣服飾加工人員
吳○彥	師傅	手工藝品工作人員
吳○婷	徒弟	傳統技藝工作人員
吳○春	師傅	模板工
呂○橙	徒弟	會展人員
李○恩	師傅	寵物美容師
李○哲	徒弟	傳統技藝工作人員
沈○秀	師傅	寵物美容師
沈○澤	師傅	手工藝品工作人員
周○芸	徒弟	縫紉、刺繡及有關工作人員
林○懋	徒弟	水電工
林○昕	徒弟	縫紉、刺繡及有關工作人員
邱○偉	徒弟	成衣服飾加工人員
施○福	師傅	手工藝品工作人員
洪○隆	徒弟	傳統技藝工作人員

表 4-2-1 專家座談會代表出席參與會議名單

人員代表	職稱	單位
徐○如	師傅	新娘婚紗造型及婚禮策劃人員
崔○映	師傅	寵物美容師
張○霖	徒弟	機動車輛維修人員
張○林	師傅	成衣服飾加工人員
陳○宗	師傅	傳統技藝工作人員
童○雯	師傅	寵物美容師
黃○○雲	師傅	成衣服飾加工人員
楊○穎	徒弟	手工藝品工作人員
葉○宏	師傅	裝潢木工
劉○秀	師傅	新娘婚紗造型及婚禮策劃人員
劉○文	師傅	傳統技藝工作人員
劉○銘	徒弟	會展人員
蔡○維	徒弟	成衣服飾加工人員
蔡○錚	徒弟	傳統技藝工作人員
鄭○陽	師傅	皮革製品及有關工作人員
賴○澄	徒弟	新娘婚紗造型及婚禮策劃人員
吳書宜	業務督導員	勞動力發展署高屏澎東分署
吳敏華	專門委員	勞動力發展署綜合規劃組
李嘉真	業務督導員	勞動力發展署桃竹苗分署
林璟涵	業務促進員	勞動力發展署中彰投分署
莊紓綾	科員	勞動力發展署桃竹苗分署
陳怡樺	業務輔導員	勞動力發展署高屏澎東分署
陳柏帆	業務督導員	勞動力發展署桃竹苗分署
游勝璋	專門委員	勞動力發展署訓練發展組
黃泓儒	業務輔導員	勞動力發展署北基宜花金馬分署
黃揚升	業務督導員	勞動力發展署雲嘉南分署
黃雅鈴	視察	勞動力發展署綜合規劃組
黃毓嵐	科長	勞動力發展署高屏澎東分署
葉士嘉	副研究員	勞動力發展署中彰投分署
董秀琴	業務輔導員	勞動力發展署中彰投分署
劉公君	視察	勞動力發展署綜合規劃組
鄧鈞玟	業務督導員	勞動力發展署雲嘉南分署
蕭盈潔	科長	勞動力發展署中彰投分署
賴怡潔	業務督導員	勞動力發展署北基宜花金馬分署
魏姿琦	科長	勞動力發展署訓練發展組
方妙玲	助理教授	南臺科技大學

表 4-2-1 專家座談會代表出席參與會議名單

人員代表	職稱	單位
成之約	教授	國立政治大學
吳俊明	副總經理	大新人力資源管理顧問有限公司
吳思達	副教授	國立高雄應用科技大學
李俊賢	副教授	國立高雄師範大學
莊貴枝	教授	國立雲林科技大學
陳月娥	助理教授	大葉大學
陳聰勝	副教授	國立政治大學
黃同圳	院長	健行科技大學
黃孟儒	副教授	修平科技大學
黃能堂	教授	國立臺灣師範大學
黃惇勝	副教授	臺北城市科技大學
虞伯樂	副教授	正修科技大學
謝文英	教授	國立雲林科技大學
謝馥蔓	教授	文藻外語大學

二、實施方式

(一) 會前聯繫

首先聯繫各分署場地借用及日期確認，隨後遞送邀請函為核定名冊之參訓師徒代表及專家學者代表，由於座談會日期擇於上班日舉辦，曾參與本計畫之師傅、徒弟代表大多表示因業務繁忙不適合請假，因而影響出席會議意願，執行團隊為舉辦座談會達到規定出席人數標準，在核定名冊中採取重新隨機取樣與聯繫。

(二) 會議進行方式

5場專家座談會議由本計畫主持人或與會之發展署長官擔任主席，座談會開始前由執行團隊先行簡報說明本計畫兩年執行概況，簡報結束後由學者專家回饋內容，隨後進行議題討論，分別由參與本計畫之師徒代表以及學者專家針對議題討論，座談會過程中對於計畫內容有疑問之處，由各分署人員代表負責回應，執行團隊則記錄會議討論結果，並於會後彙整併入結案報告。

第三節 質性歸納分析

本節將依據 5 場專家座談會之討論內容、會議記錄等文字質性資料，針對本計畫之效益、問題點、成效評估、執行過程...等面向，提出統整歸納分析，俾對本計畫未來改進方向提出建議。座談會邀請到四種不同型態的族群，分別為：師傅代表、徒弟代表、專家學者代表以及執行單位代表。本研究之分析方法為：首先運用同質性概分兩組，採取雙向交叉對話的討論方式，第一組為師傅及徒弟代表，思考模式範圍在參與計畫的效益性，內容為計畫對師傅或徒弟的效益性、參與過程面臨的問題，並對計畫提出的期待與建議；第二組為專家學者及執行單位代表，思維模式範圍在執行計畫的效益性，內容為計畫執行要點、成效評估及執行效益等，並依據執行過程面臨的問題，對計畫提出規劃與建議。

一、參與本計畫之師傅代表

有關參與本計畫師徒代表出席會議名單如表 4-3-1 所示，人員皆為曾參與明師高徒計畫之師傅，針對明師高徒計畫執行內容，歸納為計畫對師傅的效益性、參與過程面臨的問題及對計畫的期待與建議等面向進行分析。

(一) 計畫對參與師傅的效益性

1. 技藝傳承：參與本計畫之師傅，表示本計畫確實有助於傳統技藝之傳承，傳統產業之培訓動力較為不足，有本計畫津貼之補助，能讓許多有心學習技藝之青年，較無經濟壓力的後顧之憂，能夠在一至二年期間內專心學習。文化創作與觀光產業互相結合，在地文化亦是我國外交觀光資源，是臺灣文化的品牌，政府願意投注資源在維護傳統技藝上，立意非常良好。
2. 師徒關係：參與本計畫之師傅，表示本計畫有助於延續過去民間傳統拜師學藝之師徒情誼。參與座談會之師傅多表示與徒弟之間的關係良好，彼此之間就像一家人，師傅對徒弟不只是工作技能的指導，更有工作態度的潛移默化，因此徒弟在師徒制中學得的，遠多於一般職業訓練機構中的職業技能學習。

3. 培育人才：參與本計畫之師傅，對於進入師徒制訓練之徒弟，多有創業規劃之指導或轉介同職類工作，讓徒弟能長期待在該職類產業，有助於為國家培育產業人才。本計畫特色之一，即在於結合職業訓練與實際職場經驗，許多師傅表示，光是在補習班聽課或是演練相關技巧，無法比得上現場學習所獲得的臨場反應。

(二) 師傅參與過程面臨之問題

1. 資格審查：本計畫推行之初，為提高各職類師傅之參與率，以年資審查為主，輔以獲獎紀錄或相關資格認證，大量納入師傅數量之下，造成部份師傅良莠不齊，因此有師傅建議在如今本計畫已廣為人知的情況下，提高師傅之資格限制。另因各職類師傅其專業技藝不同，隔行如隔山，建議與各產業公會相互合作，才能有效的為本計畫師傅資格把關，讓真正的「明師」進入本計畫。
2. 工作規範：部份進入本計畫之徒弟，可能因其年紀較輕，尚未確定將來之人生規劃，因此有些徒弟對師傅帶訓之職類毫無興趣，僅為津貼補助而來，也有些徒弟工作態度不佳，臨時起意離退訓也未告知師傅。此類情況徒增師傅日常工作或帶領訓練之困擾，建議應對欲進入本計畫之徒弟，對其參訓動機、職業性向、工作態度...等項目，以相關測驗詳加調查，並建立不適任徒弟之退場機制。
3. 訓練成本：參與座談會之師傅反應，每個月 5 千元補助師傅的訓練津貼，實不足以彌補師傅的帶訓成本，除了花費時間精力去教導徒弟外，部份師傅也自行吸收訓練所需之材料成本，若非師傅本身對於技藝傳承非常熱心，否則單憑本計畫之補助將難以為繼。此外，有些職類的師傅也遇到徒弟習得該職類基本技術之後，便離退訓而得以從事相關職類的正式工作，使得帶訓師傅無法享有自己訓練的成果外，徒弟也因未習得更深入之技術而無法提供職業技能。
4. 訓練期間：本計畫納入之職類，多需要三年以上的訓練期間才能實際活用習得技能，解決從事該職類所會面臨之問題，因此無論是師傅或徒弟皆建議能

延長本計畫之訓練期間，並隨徒弟參與計畫時間的加長、技能的提升，同時增加徒弟津貼補助的金額，作為師徒訓練之鼓勵。

(三) 師傅對本計畫期待與建議

1. 師徒交流平台：勞動力發展署建置之師徒交流平台，為徒弟首先了解師傅背景、職業專長之資訊來源，然而有師傅反應，此平台之資料以文字描述為主，就各職類師傅之多樣性略嫌不足，因此建議能以多媒體的方式，來展現師傅技藝與作品，增加對徒弟的吸引力。另外也建議將師徒學藝過程加以影像化，有助於欲進入本計畫徒弟，對於師徒制訓練的理解與期待。
2. 訪視專業性：本計畫各分署之訪視人員，有師傅反應其訪視的專業程度不足，無論是電話訪查、實地訪查或不預告訪查皆容易流於走馬看花，因此建議能與各產業工會合作，除了增加訪視的專業度，還能藉此讓徒弟與產業界互相交流，增加徒弟長期留任於該產業的可能性。此外，也有師傅反應，部份職類因工作特性而無法固定於某處所進行師徒訓練，常常因此而讓不預告訪查人員於登記之訓練地點撲空，造成訪視異常之紀錄，所以建議分署應考量各職類之特性，設計適合該職類之訪視規則。
3. 計畫展延：部份師傅反應，如欲申請本計畫之展延非常困難，通過率低、核准展延之期限也短，不禁令人懷疑是為了衝高參訓之師徒人數而產生此現象。因此建議不應以師徒之數量作為計畫執行成效，而應以師徒帶訓之質量為之，藉由管控師徒人數，慎選師徒，才能讓優秀的師徒長期留存於本計畫中。

二、參與本計畫之徒弟代表

有關參與本計畫師徒代表出席會議名單如表 4-3-1 所示，人員皆為曾參與明師高徒計畫之徒弟，針對明師高徒計畫執行內容，歸納為計畫對徒弟的效益性、參與過程面臨的問題及對計畫的期待與建議等面向進行分析。

（一）計畫對參與徒弟的效益性

1. 了解產業生態：參與本計畫之徒弟肯定本計畫確實協助徒弟進入該產業，跟隨師傅進行學習。有徒弟提到，之前原本僅是對該職類有興趣，但沒有決心投入，後來透過本計畫進行職業訓練一段時間後，不僅深入了解該產業型態，亦因累積了學習成果、職場實作技能而增強自信心，進而能下定決心投入該職類之工作。
2. 促進就業：因為本計畫之津貼補助，使得在該職類毫無經驗但有學習熱誠之徒弟，師傅亦有意願採先訓練後僱用的模式，大膽進用新人。參與座談會的徒弟表示，在計畫訓練期間結束後，便直接留在師傅身邊繼續工作、學習，因此肯定本計畫在促進就業方面的效益。
3. 累積實務經驗：本計畫某些職類，在學校教育或坊間補習班亦有開設訓練課程，參與本計畫之徒弟表示，因為跟隨師傅而習得的臨場反應經驗是非常寶貴的，這些無法經由課堂聽課或是考取專業證照而習得，因此在本計畫的學習經驗有其無可取代性。

（二）徒弟參與過程面臨之問題

1. 無法有效學習：參與座談會之徒弟表示，部份師傅未能克盡職責、負起帶訓徒弟的義務，反而交辦許多非關學習的例行性工作事項，致使徒弟進入計畫後一年半載仍無法進行該職類之學習，以至於有淪為廉價勞工的感覺。
2. 經濟問題：可說是影響徒弟繼續訓練最深最廣的問題，除非師傅採僱用制，在津貼補助之外給予足供生活所需之薪資，否則徒弟在僅有每月 1 萬元收入之情況下，難免一習得該職類的基本技術，便立即離退訓去應聘該職類的相關工作，造成學習中斷、徒弟的職涯發展受到限制。也有徒弟表示，為了尋找合適的師傅，因此離鄉背井至外縣市參與明師高徒計畫，使得原本就很拮据收入更為雪上加霜，因此建議能考慮外地參訓的補助項目。
3. 產業發展性與創業問題：部份職類的產業面臨發展性問題，即使徒弟有興趣

學習該產業之技能，仍不免擔憂結訓後應去何處尋找工作，也有徒弟明確表示結訓後不會從事該職類的工作，因為薪水行情實在不好，如此一來似乎形成訓練資源的浪費，徒弟只是暫時領取計畫補助，卻無法為該產業培育人才。此外，亦有徒弟表示，進入計畫習得職業技能結訓後，應輔以創業規劃，一氣呵成以加強訓練成效的動能。

(三) 徒弟對本計畫期待與建議

1. 計畫作業流程：有徒弟反應，從開始申請進入明師高徒計畫，到完成作業流程得以開始訓練，之間所花費的時間過長，無形中讓徒弟在此段時間只能等待計畫核可與否的通知。另有徒弟反應，除了首次津貼補助的撥款期間太長外，原應按月發放的津貼也不夠穩定，使得徒弟在技能訓練之餘，還要擔心收入來源，無形中擾亂了學習的效能。
2. 文件過於繁雜：參與本計畫之徒弟，須按時填寫訓練雙週誌，且須經師傅評核後才能據以請領訓練津貼。然而有徒弟反應，計畫文件填寫產出的次數過於頻繁，而且也不會每週都學到新的技術，更多時候是舊有技藝的精熟，因此建議若改為每月填寫一次會較為適宜。

三、專家學者代表

有關專家學者代表出席參與會議名單如表 4-3-1 所示，針對專家學者代表回應明師高徒計畫執行內容，歸納為計畫執行要點、成效評估及對計畫的建議等面向進行分析。

(一) 學者對計畫執行要點之意見

1. 定位有待釐清：明師高徒計畫之定位，是傳承技藝？促進就業創業？抑或只是暫時降低失業率之方案？因為計畫定位模糊，使得納入的職類，採訓練制或僱用制？皆有各說各話的空間。若為傳承技藝，是否亦應考量該職類未來的發展性？若為促進就業創業，因而納入當前較為熱門之職類，則如何與坊

間開設之補習班課程加以區別差異性？

2. 計畫彙管單位：現階段的明師高徒計畫雖然有彙管單位，但如今他們從事的業務較偏向計畫執行，跟所謂的管理單位還是有所區別，管理單位更側重門檻分級、評鑑機制以及認證標準等監督事宜，但因事涉各職類之專業，因此與各產業工會合作會較為適宜。
3. 訓練制或僱用制：現行納入之職類，十分地龐雜多元，有些職類須耗費多年光陰方能精熟，產出成果較偏向藝術品，有些職類進入門檻較低，密集訓練數個月學得基本技術後，即可應徵相關職類之工作。因此建議可將不同職類加以分類，容易習得基本技術者採僱用制，須多年精熟者採訓練制，如此或可減少兼採訓練制僱用制而可能造成的爭議。

（二）學者建議之成效評估方式

1. 帶訓意願與訓練技巧：明師高徒計畫背後的概念可說是小型企業代訓，但應該一併考慮師傅心態：額外的訓練，需要額外的付出，師傅有用人需求，教的是自己人，這樣師傅才有動機。此外，參與本計畫之各職類師傅，在其行職業領域內皆有專精技藝，然而是否具備訓練概念、訓練技巧，則可能因人而異。國外的結構化在職訓練（Structured On-the-Job Training, SOJT），有三個條件：1.有資深員工，願意教導、願意分享；2.必須知道自己要教什麼，有系統地去學相關技術，知道要學甚麼；3.不是每位員工都具備教學技巧，必須先受訓教學技巧，具備簡單的教學技巧。因此建議能先確認師傅有僱用需求，而後能教導師傅基本的訓練技巧。
2. 發展完整的訓練規劃：建立進入門檻的分級，減少訓練內容認知落差、訓練環境的不適應，對於師傅的教學方法、教學設計應進行訊息透明化，讓徒弟事先就能了解職場環境。經由任務分析、工作分析來制定職業技能等級，並規定達成等級3者為可獨立作業者，具有現場判斷能力。訓中的要求標準與訓後的標準不同，某些職類可能無法在一年之內達成等級3之水準，基本的工法可能會，但無法達到自行創業的程度，因此需要對各職類進行區別化，

並依此來訂定訓練目標。

(三) 學者對本計畫之建議

1. 增強參與計畫之榮譽感：相較於雙軌學徒制在德國產業界擁有崇高地位，現行臺灣社會則極度重視文憑，然而就目前的高等教育體制而言，青年在態度與價值觀上的落差，若未先養成正確的工作態度，其實很難學會真正的技術。透過師徒制正可以補足此方面的不足之處，師徒制的學習精神，包含專業技能的傳承與職場經驗的累積，更重要的是徒弟能就近觀察師傅如何重視細節、注重品質，也就是工作態度的養成。因此如果能提高參與本計畫之師徒的榮譽感，將更能加強師徒制在工作態度、職業價值觀上的養成。
2. 加強產學官之間的合作：徒弟、事業單位（師傅）、職訓機構、政府之間，應該有整合平台。根據師傅用人需求、政府產業需求，依據訓練的不同階段，給予不同的協助方式，涵蓋：訓練前，媒合配對方式、篩選、職業性向測驗等；訓練中，輔導、問題解決，確保學徒制可以順利完成訓練；訓練後，協助學徒就業，補助企業減稅等。
3. 放寬年齡限制：參訓徒弟年齡多在 29 歲以下，這些青年是否真心想要學習該職類之技藝？這一群人，他們至今未就業的原因為何？這個年齡層的青年，是否尚未決定日後想從事之職業？因此建議允許 29 歲以上國民參加師徒訓練，讓計畫能更多元更具有彈性，與國外學徒制接軌，成為成人繼續教育的模式之一。

四、勞動力發展署各分署代表

有關勞動力發展署各分署代表出席參與會議名單如表 4-3-1 所示，勞動力發展署各分署皆為執行明師高徒計畫之單位，針對執行單位代表回應明師高徒計畫執行內容，歸納為計畫在執行的效益性、執行過程面臨的問題及對計畫的規劃與建議等面向進行分析。

（一）執行計畫的效益性

1. 人格與態度的養成：明師高徒計畫中許多職類並不適合傳統學校教育大班級之上課方式來學習，這些行業需要長期待在師傅身旁才能真正學到技藝技術。除了技能的學習之外，更重要的是徒弟人格、工作態度的養成，延續傳統技藝之餘，師徒之間的情感也是不可忽視的環節之一。
2. 協助產業斷層：本計畫著重在技藝傳承，像傳統縫紉刺繡這類快要失傳的職類，仍能透過本計畫而得以招收徒弟，培育人才。有別於坊間開設之課程，雖然有技術需求跟產業需求性，但並未面臨嚴峻的產業斷層危機，因此本計畫肩負延續傳統技藝的重大使命。

（二）分署執行過程面臨之問題

1. 勞動力產值認定：參與本計畫之徒弟反應，訓練期間是否可累計勞保年資？然依據計畫規定，訓練生不能比照勞基法，訓練與勞動產出是有所區隔的，即使成果看似相同，但還是有適用法條的差異。師徒兩方在訓練期間，對於訓練成果是否為工作產值容易產生認定差異，本計畫給予訓練之外亦可採僱用制的彈性，但卻可能造成師徒雙方在認定勞動力產值上的分歧。
2. 分署的角色定位：分署在執行此計畫的過程中，被夾在師徒以及主管單位之間，師徒們雖然能夠體諒分署人員，但卻無法接受政府的作法。初始訪視作為關心陪伴的過程，後來卻演變成不信任、管理的手段。且分署人員在進行電訪、實訪或不預告訪視時，也容易被師傅質疑缺乏專業度，無法判斷當下訓練過程之優劣，亦有師傅反應如此的訪察次數過於頻繁，徒弟也反應，實訪要求師徒皆在場，他們對師傅有意見會比較顧忌而不敢反應出來。
3. 部份職類難以配對師徒：本計畫公告職類中，模板工、混擬土工職類配對的師徒極少，這些職類可能不符合社會期待，家人不希望他們子弟來學，但這些職類又面臨缺工，同時也不願用過於年輕的人來做這個職類。因此希望公告職類也要考量社會期待、家人期待。另有部份職類，因未來出路發展考量，

使得徒弟投入該職類有所猶豫。雖然當初希望能發展出 5 分署各自有特色產業，但依據統計資料來看，全國訓練職類有一致的現象。

(三) 分署對本計畫之規劃與建議

1. 師徒配對磨合：根據觀察，大約有四成左右的師徒是事先講好，然後一起進入本計畫的，這種情形的師徒，離退訓比例較低。只是無法從書面資料得知，而是透過後續的師徒互動觀察。若非師徒一起來，較容易對工作場合、工作態度的認知態度落差太大，而有離退訓之情形。因此建議可規劃一段師徒訓練的試用期間，讓師徒先行試訓磨合，以降低徒弟之離退訓率。
2. 依據職類彈性調整訓練期間：現行明師高徒計畫中，各職類屬於技藝、技術、才華都混合在一起，應該要有所區隔，建議以不同職類來調整訓練期間長短。該職類若以技術為主，建議學成之後即可直接僱用；若該職類屬於技藝類，訓練期間較長，則可漸進式增加訓練津貼，讓徒弟不用擔心經濟問題。若該職類屬於才華類，學成後就業率低、亦無產業斷層問題，則可考慮暫緩該職類之訓練。
3. 進行產業缺工調查：澳洲學徒制以國家技能需求列表為其基本的架構，且針對納入其中的職類進行額外的補助。或者也可以用該職類勞動力年齡層來區隔，先進行市場調查，假如有中間斷層 3-40 歲年齡層都無人從業，可能就需要以本計畫來協助，但如果該產業每個年齡層的勞工都有，則並無技藝斷層的問題。

第四節 小結

根據參與本計畫之師傅、徒弟代表、專家學者及勞動力發展署各分署代表均表示，對於明師高徒計畫之實施持肯定且正向的態度，只是在本質功能及運作系統上，需要相關的工作規範與配套措施，方能使本計畫運作良好。根據有關參與本計畫師徒討論重點在於計畫對師傅的效益性，包括：技藝傳承、師徒關係以及培育人才方面有發揮功能。至於參與計畫過程面臨的問題，在於資格

審查以年資為主、徒弟工作態度不佳、訓練成本過高以及訓練期間過短等，需要建置更完善的師徒訓練規範。師傅對計畫的期待與建議，表示在師徒交流平台上設置多媒體展示資訊、與產業界合作建立管理規範以及確保優秀師徒能長期訓練等項。另述計畫對徒弟的效益性，計畫本身的確達到了解產業生態、促進就業以及累積實務經驗，達成促進青年就業的效益。而參與計畫過程面臨的問題，包括無法有效學習、經濟問題以及產業發展性與創業問題等方面，都需要產官學三方共同協助處理。徒弟對計畫的期待與建議，表示計畫作業流程、計畫規定之文件等還有改善空間，希望能讓計畫日後更臻於完善。

針對專家學者與分署執行人員討論重點，包括計畫定位有待釐清、計畫彙管單位角色偏向執行以及訓練僱用制的爭議等項。其次在於計畫成效評估面，包括：師傅之帶訓意願與訓練技巧、發展完成的訓練規劃等項。最後對計畫提出的建議，包括：增強參與計畫之榮譽感、加強產學官之間的合作以及放寬年齡限制等意見。另根據分署執行代表座談結論，首先確定本計畫有助於人格與態度的養成、協助產業斷層等效益性。至於執行方案過程面臨的問題，包括：勞動力產值認定、分署的角色定位以及部份職類難以配對師徒等，需要介入協助解決。最後，各分署執行代表對計畫提出的規劃與建議，以師徒配對磨合工作協同、依據職類彈性調整訓練期間以及進行產業缺工調查為主要方向。

由此顯示，師傅與徒弟代表皆期望政府能提供彈性的方案支援及完善的配套措施，專家學者與執行單位代表則以促進就業、引導創業，目標朝向增進青年勞參率為立場，透過座談會討論過程，充份瞭解政府推動本計畫概況，參與計畫之師徒所提問題於座談會中獲得善意解決，執行單位因應實施方案考量改善作業流程並重新檢視核心任務。

第五章 計畫參訓師徒之意見調查分析

本章節以三份問卷調查結果為依據，簡述問卷之分析目的與分析方法後，即介紹本研究所採用之三份問卷內容，並描述抽樣與樣本回收情況。接著依序摘述三份問卷之描述性、交叉性分析，最後建立本問卷之信度，並檢視三種調查對象對本計畫之滿意度與相關分析。

第一節 研究設計

一、評估目的

根據勞動部提供民國 102 年度至 105 年度期間參與明師高徒計畫相關人員，包括：師傅、徒弟以及就業服務人員之相關資料，透過問卷調查結果瞭解相關人員參與方案之執行成效，以及影響執行成效的主要因素，並依資料分析結果提出討論及建議。

二、評估方法

執行成效分析中，描述性以及交叉性部份採用微軟 Excel 試算表軟體，進行師徒之基本資料及各題項敘述性統計分析及相關性分析，主要瞭解不同訓練職類及不同背景資料之師徒關係，其對於明師高徒計畫之瞭解程度、認同程度、滿意度之差異分佈；接著再利用師徒背景資料與反應題項進行交叉分析及差異分析，以瞭解不同訓練職類、不同背景之師徒關係是否有差異。

信度及相關性分析採用 IBM SPSS 23.0 版，首先建立問卷的信度分析（採 Cronbach's α 法）等，主要檢測問卷題項的有效性，本研究提出師傅以及徒弟問卷的分析架構如下：

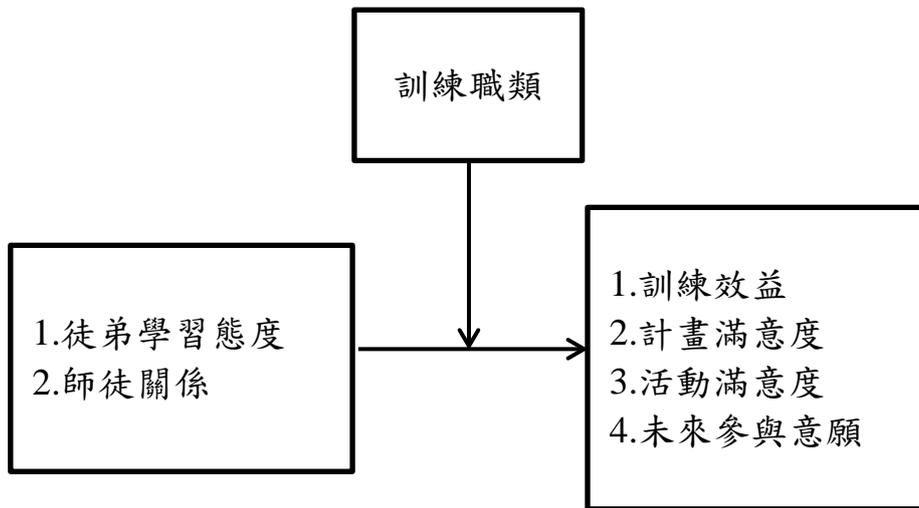


圖 5-1-1 師傅問卷分析架構

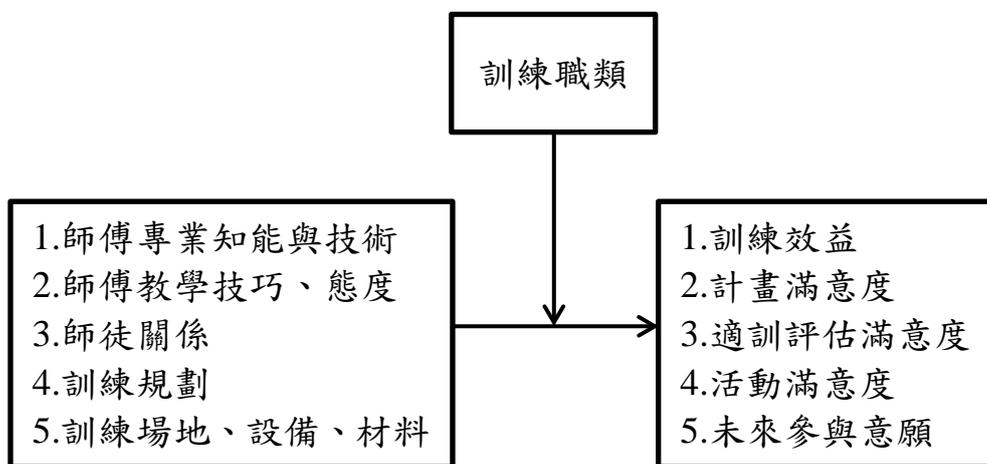


圖 5-1-2 徒弟問卷分析架構

(一) 執行成效分析：描述性以及交叉性

1. 「師傅版」問卷：依據調查結果，對參與本計畫師傅之基本資料、訓練過程、訓練成效、計畫滿意度、未來參與意願及建議等項，進行各題項之描述性統計，部份題項輔以訓練職類之交叉性分析以深入瞭解執行情況，亦針對文字填答之題項加以摘要簡述。

2. 「徒弟版」問卷：依據調查結果，對參與本計畫徒弟之基本資料、訓練過程、訓後就業追蹤、訓練成效、計畫滿意度、未來參與意願及建議等項，進行各題項之描述性統計，部份題項輔以訓練職類之交叉性分析以深入瞭解執行情況，亦針對文字填答之題項加以摘要簡述。

3. 「就服人員版」問卷：依據調查結果，對參與本計畫之就業服務人員，其基本資料、參與本計畫之執行狀況、本計畫服務品質與滿意度等項，進行各題項之描述性統計，亦針對文字填答之題項加以摘要簡述。

（二）信度以及相關性分析

本研究將依據分析架構所示（參見圖 5-1-1、圖 5-1-2），針對「師傅版」以及「徒弟版」問卷之量化題項進行信度分析，以建立問卷之有效性。之後再進行各題項間之相關性分析，以瞭解本計畫各變項的關聯性。

三、調查工具

（一）「師傅版」問卷

為調查明師高徒計畫執行成效一案，問卷題項採自行設計，自編成「105 年度-明師高徒計畫執行成效評估之研究（師傅問卷）」，問卷內容分為五部份：1. 基本資料：題項包括性別、年齡、教育程度、訓練地點、訓練職類、師傅年資等 7 題，題項屬性為類別變項；2. 參與計畫相關調查：題項包括計畫得知管道、參與動機、徒弟人數、徒弟訓練期間、徒弟離退訓原因（選答）、是否留用徒弟（是與否的原因為何）、協助徒弟就業及是否申請展延等 8 題，題項屬性為類別變項；3. 訓練過程：題項包括徒弟學習態度 4 題、師徒關係 4 題、訓練效益 5 題，共 13 題，題項設計為五點式量表，題項屬性為量化變項；4. 滿意度：題項包括計畫滿意度 4 題、相關活動滿意度 3 題，共 7 題，題項設計為五點式量表，題項屬性為量化變項；5. 未來參與意願及建議：題項包括推薦本計畫、參與政府其他計畫之意願等 2 題，題項設計為五點式量表，題項屬性為量化變項。最後並給予開放式文字敘述之建議，如附錄一。

（二）「徒弟版」問卷

為調查明師高徒計畫執行成效一案，問卷題項採自行設計，自編成「105 年度-明師高徒計畫執行成效評估之研究（徒弟問卷）」，問卷內容分為六部份：1.

基本資料：題項包括性別、年齡、教育程度、訓練地點、訓練職類等 6 題，題項屬性為類別變項；2.參與計畫相關調查：題項包括計畫得知管道、參與動機、訓練時數安排、訓練期間、訓練關係、薪資津貼補助、申請延長訓練、徒弟離退訓原因（選答）等 8 題，題項屬性為類別變項；3.就業情形：題項包括訓後就業情形、工作類型、覓職期間、工作與訓練關聯性、薪資水準、薪資滿意度、本計畫應加強之處等 7 題，題項屬性為類別變項；4.訓練過程：題項包括師傅專業知能與技術 4 題、師傅教學技巧態度 4 題、師徒關係 4 題、訓練規劃 4 題、訓練場地設備材料 3 題、訓練效益 7 題，共 26 題，題項設計為五點式量表，題項屬性為量化變項；5.滿意度：題項包括計畫滿意度 3 題、適訓評估滿意度 4 題、相關活動滿意度 4 題，共 11 題，題項設計為五點式量表，題項屬性為量化變項；6.未來參與意願及建議：題項包括推薦本計畫、參與政府其他計畫之意願等 2 題，題項設計為五點式量表，題項屬性為量化變項。最後並給予開放式文字敘述之建議，如附錄二。

（三）「就服版」問卷

為調查明師高徒計畫執行成效一案，問卷題項採自行設計，自編成「105 年度-明師高徒計畫執行成效評估之研究(就服人員問卷)」，問卷內容分為三部份：1.基本資料：題項包括性別、年齡、年資、學歷、任職地點、職別、師徒配對經驗等 7 題，題項屬性為類別變項；2.參與計畫相關調查：題項包括推介本計畫理由、適訓評估考量、師徒配對考量、工作進度報告、訓後就業追蹤等 5 題，題項屬性為類別變項；3.本計畫品質與滿意度：題項包括主管支援 1 題、本計畫效益 6 題，共 7 題，題項設計為五點式量表，題項屬性為量化變項，如附錄三。

四、抽樣與樣本回收

問卷調查對象，根據勞動部提供民國 102 年度至 105 年度期間參與明師高徒計畫相關人員，參與本計畫之師傅共有 1,611 人、徒弟共有 3,280 人。有關問卷抽樣分配按轄區採全數投入調查，抽樣轄區分為北基宜花金馬分署、桃竹苗

分署、中彰投分署、雲嘉南分署及高屏澎東分署等五區，透過網路發放問卷並輔以電話催收，以增加有效問卷之填答率及回收率，集中在 9/1 至 10/5 期間發放共一個月，最後問卷回收總計師傅 514 份、徒弟 343 份（其中有效問卷 266 份），依據抽樣規劃業已達成有效樣本數，本問卷題項未填答者列入其他參考，全數問卷以有效問卷處理。本計畫各訓練職類之參與師傅、徒弟人數與本問卷抽樣樣本，詳如表 5-1-1 所示。

表 5-1-1 各訓練職類之參訓徒弟人數

序號	訓練職類	師傅母群		徒弟母群		師傅問卷		徒弟問卷	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
1	手工藝品工作人員	146	9.06%	301	9.18%	38	7.39%	44	16.54%
2	傳統技藝工作人員	65	4.03%	125	3.81%	24	4.67%	23	8.65%
3	插畫漫畫工作人員	30	1.86%	93	2.84%	16	3.11%	18	6.77%
4	裝潢木工	136	8.44%	274	8.35%	41	7.98%	18	6.77%
5	廚師	54	3.35%	117	3.57%	10	1.95%	5	1.88%
6	機動車輛維修人員	318	19.74%	532	16.22%	89	17.32%	12	4.51%
7	麵包點心及糖果製造人員	72	4.47%	184	5.61%	21	4.09%	12	4.51%
8	水電工	83	5.15%	164	5.00%	34	6.61%	9	3.38%
9	混凝土工	58	3.60%	95	2.90%	14	2.72%	1	0.38%
10	成衣服飾加工人員	51	3.17%	108	3.29%	13	2.53%	13	4.89%
11	縫紉、刺繡及有關 工作人員	29	1.80%	63	1.92%	11	2.14%	9	3.38%
12	鐘錶眼鏡專業員	10	0.62%	15	0.46%	3	0.58%	1	0.38%
13	視覺藝術創作人員	76	4.72%	170	5.18%	24	4.67%	27	10.15%
14	皮革製品及有關工作人員	12	0.74%	30	0.91%	5	0.97%	6	2.26%
15	模板工	23	1.43%	39	1.19%	16	3.11%	0	0.00%
16	會展人員	12	0.74%	27	0.82%	5	0.97%	5	1.88%

表 5-1-1 各訓練職類之參訓徒弟人數

序號	訓練職類	師傅母群		徒弟母群		師傅問卷		徒弟問卷	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
17	新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	147	9.12%	323	9.85%	51	9.92%	22	8.27%
18	精密機械	29	1.80%	49	1.49%	8	1.56%	2	0.75%
19	冷凍空調	37	2.30%	67	2.04%	9	1.75%	1	0.38%
20	金屬砂模製造及金屬表面處理人員	6	0.37%	8	0.24%	1	0.19%	0	0.00%
21	珠寶及貴金屬製作人員	30	1.86%	67	2.04%	6	1.17%	8	3.01%
22	紡織及針織機械操作人員	3	0.19%	8	0.24%	2	0.39%	3	1.13%
23	農、林、漁、牧業專業人員	44	2.73%	85	2.59%	13	2.53%	11	4.14%
24	板金工	9	0.56%	19	0.58%	6	1.17%	0	0.00%
25	寵物美容師	130	8.07%	315	9.60%	54	10.51%	16	6.02%
26	塑膠射出模具專業人員	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
27	重機械操作及維修人員	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
28	車體裝修工	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
29	自動控制工程師	1	0.06%	2	0.06%	0	0.00%	0	0.00%
30	金屬塗裝及相關工作者	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	總計	1,611	100.00%	3,280	100.00%	514	100.00%	266	100.00%

另就業服務人員部份，抽樣轄區分為全國五區分署，由勞動部勞動力發展署發文通知各轄區協助問卷調查，並以曾進行師徒配對者為優先調查對象，透過網路發放問卷並輔以電話催收，集中在 9/1 至 10/5 期間發放共一個月，最後問卷回收總計就服人員 71 份，依據抽樣規劃業已達成有效樣本數，本問卷題項未填答者列入其他參考，全數問卷以有效問卷處理。

第二節 師傅問卷分析

一、執行成效分析：描述性以及交叉性部份

(一) 背景分析

由表 5-2-1 可看出，填答本問卷之師傅，訓練地點以北分署為最多，占 24.71%，其餘桃分署、中分署、南分署、高分署皆在 18~19% 左右。

表 5-2-1 師傅訓練地點分署區域別

分署區域別	人數	百分比
北分署	127	24.71%
桃分署	95	18.48%
中分署	101	19.65%
南分署	98	19.07%
高分署	93	18.09%
總計	514	100.00%

由表 5-2-2 可看出，填答本問卷之師傅，性別以男性為多數，占 69.65%，女性較少，占 30.35%。

表 5-2-2 師傅性別分布

性別	人數	百分比
男	358	69.65%
女	156	30.35%
總計	514	100.00%

由表 5-2-3 可看出，填答本問卷之師傅，年齡以 31~40 歲為最多，占 35.02%，41~50 歲次之，占 32.88%，51 歲以上再次之，占 28.79%。年齡 31 歲以上之師傅合計占 96.69%。

表 5-2-3 師傅年齡層分布

年齡	人數	百分比
20~30 歲	17	3.31%
31~40 歲	180	35.02%
41~50 歲	169	32.88%
51 歲以上	148	28.79%
總計	514	100.00%

由表 5-2-4 可看出，填答本問卷之師傅，教育程度以高中（職）為最多，占 40.47%，其餘大學、專科以及國中（含）以下皆在 18~19% 左右。

表 5-2-4 師傅教育程度分布

教育程度	人數	百分比
研究所（含）以上	14	2.72%
大學	102	19.84%
專科	96	18.68%
高中（職）	208	40.47%
國中（含）以下	94	18.29%
總計	514	100.00%

由表 5-2-5 可看出，填答本問卷之師傅，職業年資以 21 年以上為最多，占 40.08%，11~20 年次之，占 36.38%，兩者合計占 76.46%，將近八成左右，可見參與本計畫之師傅皆為各職類專精人士。

表 5-2-5 師傅職業年資分布

職業年資	人數	百分比
5~10 年	121	23.54%
11~20 年	187	36.38%
21 年以上	206	40.08%
總計	514	100.00%

由表 5-2-6 可看出，填答本問卷之師傅，職類以機動車輛維修人員為最多，占 17.32%，寵物美容師次之，占 10.51%，新娘婚紗造型及婚禮策劃人員再次之，占 9.92%，三者合計占 37.74%，顯示超過三分之一的師傅，含括在此三職類之內。

表 5-2-6 師傅訓練職類分布

訓練職類	人數	百分比
手工藝品工作人員	38	7.39%
傳統技藝工作人員	24	4.67%
插畫漫畫工作人員	16	3.11%
裝潢木工	41	7.98%
廚師	10	1.95%
機動車輛維修人員	89	17.32%
麵包點心及糖果製造人員	21	4.09%
水電工	34	6.61%
混凝土工	14	2.72%
成衣服飾加工人員	13	2.53%
縫紉、刺繡及有關工作人員	11	2.14%
鐘錶眼鏡專業員	3	0.58%
視覺藝術創作人員	24	4.67%
皮革製品及有關工作人員	5	0.97%
模板工	16	3.11%
會展人員	5	0.97%
新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	51	9.92%
精密機械	8	1.56%
冷凍空調	9	1.75%
金屬砂模製造及金屬表面處理人員	1	0.19%
珠寶及貴金屬製作人員	6	1.17%
紡織及針織機械操作人員	2	0.39%
農、林、漁、牧業專業人員	13	2.53%
板金工	6	1.17%
寵物美容師	54	10.51%
總計	514	100.00%

(二) 參與動機

由表 5-2-7 可看出，填答本問卷之師傅，本計畫得知管道以「就業中心介紹」為最多，占 26.93%，可見本計畫推動之時，各分署及其就業中心均大力協助推行本計畫。「親友介紹」次之，占 25.79%，此現象與專家座談會中「部份師徒為事先約定，同時前來參訓」之情況可互為參照，另請參見表 5-3-6，徒弟問卷亦顯示「親友介紹」為最多。「民間團體介紹」再次之，占 20.92%，可見各產業工會團體亦相當積極參與本計畫。另須注意的是，本題項為複選題，填答者可同時勾選多個選項，因此加總數值不會等於填答問卷之人數。

表 5-2-7 師傅得知本計畫管道

本計畫得知管道	次數	百分比
透過平面媒體	22	3.15%
透過網路媒體	99	14.18%
就業中心介紹	188	26.93%
分署同仁告知	59	8.45%
親友介紹	180	25.79%
民間團體介紹	146	20.92%
其他	4	0.57%
總計	698	100.00%

註：本題項為複選題

由表 5-2-8 可看出，填答本問卷之師傅，參與本計畫原因以「培育人才」為最多，占 44.38%，「技藝傳承」次之，占 37.93%，兩者合計占 82.31%。可見師傅參與本計畫多為培育人才並希望能促成技藝傳承之考量。

表 5-2-8 師傅參與本計畫原因

參與本計畫之原因	次數	百分比
公部門推薦參加	37	4.12%
希望技藝傳承	341	37.93%
為培育人才	399	44.38%
津貼補助	119	13.24%
其他	3	0.33%
總計	899	100.00%

註：本題項為複選題

(三) 訓練內容

由表 5-2-9 可看出，填答本問卷之師傅，所收徒弟數以 2 位為最多，占 41.44%，1 位次之，占 40.27%，兩者合計占 81.71%。可見參與本計畫之師傅多以收 1~2 位徒弟為主。

表 5-2-9 師傅所收徒弟數

所收徒弟數	人數	百分比
0 位	1	0.19%
1 位	207	40.27%
2 位	213	41.44%
3 位以上	93	18.09%
總計	514	100.00%

由表 5-2-10 可看出，填答本問卷之師傅，平均訓練月數以「10~12 個月」為最多，占 58.56%，4~6 個月次之，占 19.65%，1~3 個月再次之，占 10.51%。可見過半數均會在本計畫中訓練一年期滿，而將近有三分之一的徒弟會在半年內離退訓。

表 5-2-10 師傅平均訓練月數

平均訓練月數	人數	百分比
少於 1 個月	3	0.58%
1~3 個月	54	10.51%
4~6 個月	101	19.65%
7~9 個月	49	9.53%
10~12 個月	301	58.56%
13 個月以上	6	1.17%
總計	514	100.00%

進一步分析訓練月數與訓練職類之間的關聯性，如表 5-2-11 所示，可看出某些職類的訓練月數是少於 12 個月的，也就是徒弟有提前離退訓之情形，如下列職類：廚師、麵包點心及糖果製造人員、視覺藝術創作人員、會展人員、冷凍空調、珠寶及貴金屬製作人員、紡織及針織機械操作人員、板金工等 8 種職類。

表 5-2-11 訓練月數與訓練職類之交叉分析

訓練職類	少於 1 個月		1~3 個月		4~6 個月		7~9 個月		10~12 個月		13 個月以上	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
手工藝品 工作人員	0	0.00%	2	5.26%	8	21.05%	3	7.89%	24	63.16%	1	2.63%
傳統技藝 工作人員	0	0.00%	1	4.17%	3	12.50%	2	8.33%	16	66.67%	2	8.33%
插畫漫畫 工作人員	0	0.00%	0	0.00%	2	12.50%	4	25.00%	10	62.50%	0	0.00%
裝潢木工	1	2.44%	4	9.76%	13	31.71%	1	2.44%	22	53.66%	0	0.00%
廚師	0	0.00%	4	40.00%	2	20.00%	0	0.00%	4	40.00%	0	0.00%
機動車輛 維修人員	0	0.00%	11	12.36%	15	16.85%	8	8.99%	55	61.80%	0	0.00%
麵包點心及糖 果製造人員	1	4.76%	3	14.29%	4	19.05%	3	14.29%	10	47.62%	0	0.00%
水電工	1	2.94%	5	14.71%	9	26.47%	1	2.94%	18	52.94%	0	0.00%
混凝土工	0	0.00%	1	7.14%	1	7.14%	3	21.43%	9	64.29%	0	0.00%
成衣服飾 加工人員	0	0.00%	1	7.69%	0	0.00%	1	7.69%	10	76.92%	1	7.69%
縫紉、刺繡及 有關工作人員	0	0.00%	1	9.09%	3	27.27%	0	0.00%	7	63.64%	0	0.00%
鐘錶眼鏡 專業員	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	33.33%	2	66.67%	0	0.00%
視覺藝術 創作人員	0	0.00%	1	4.17%	8	33.33%	3	12.50%	12	50.00%	0	0.00%
皮革製品及 有關工作人員	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	40.00%	3	60.00%	0	0.00%
模板工	0	0.00%	1	6.25%	5	31.25%	1	6.25%	9	56.25%	0	0.00%
會展人員	0	0.00%	3	60.00%	2	40.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
新娘婚紗造型 及婚禮策劃人 員	0	0.00%	2	3.92%	9	17.65%	4	7.84%	36	70.59%	0	0.00%
精密機械	0	0.00%	0	0.00%	1	12.50%	0	0.00%	6	75.00%	1	12.50%
冷凍空調	0	0.00%	0	0.00%	2	22.22%	3	33.33%	4	44.44%	0	0.00%
金屬砂模製造 及金屬表面處 理人員	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%
珠寶及貴金屬	0	0.00%	0	0.00%	1	16.67%	2	33.33%	2	33.33%	1	16.67%

表 5-2-11 訓練月數與訓練職類之交叉分析

訓練職類	少於 1 個月		1~3 個月		4~6 個月		7~9 個月		10~12 個月		13 個月以上	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
製作人員						%		%		%		%
紡織及針織機械操作人員	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%
農、林、漁、牧業專業人員	0	0.00%	2	15.38%	1	7.69%	3	23.08%	7	53.85%	0	0.00%
板金工	0	0.00%	1	16.67%	2	33.33%	0	0.00%	3	50.00%	0	0.00%
寵物美容師	0	0.00%	11	20.37%	10	18.52%	3	5.56%	30	55.56%	0	0.00%
總計	3	0.58%	54	10.51%	101	19.65%	49	9.53%	301	58.56%	6	1.17%

由表 5-2-12 可看出，填答本問卷之師傅，將近有 87.55% 會提供徒弟職類之發展規劃，僅有少數 12.45% 沒有提供職類發展規劃，本研究另有詢問未提供之原因，發現多為徒弟已離退訓（適應困難、不感興趣、另有規劃），故師傅無法為其提供發展規劃。

表 5-2-12 師傅提供職類發展規劃

提供徒弟發展規劃	人數	百分比
有	450	87.55%
沒有	64	12.45%
總計	514	100.00%

進一步分析師傅所提供之發展規劃方式，如表 5-2-13 所示，以「視徒弟情況決定」為最多，占 45.78%，「僱用徒弟」次之，占 38.67%。

表 5-2-13 師傅提供之發展規劃方式

提供方式	人數	百分比
視徒弟情況決定	206	45.78%
僱用徒弟	174	38.67%
輔導創業	41	9.11%
轉介同職類職務	29	6.44%
總計	450	100.00%

進一步分析發展規劃與訓練職類之交叉分析，如表 5-2-14 所示，可發現廚師、機動車輛維修人員、成衣服飾加工人員、鐘錶眼鏡專業員、模板工、精密

機械、冷凍空調、金屬砂模製造及金屬表面處理人員、珠寶及貴金屬製作人員、寵物美容師等 10 種職類，是以僱用徒弟為主要之發展規劃方式。

表 5-2-14 發展規劃與訓練職類之交叉分析

訓練職類	視徒弟情況 決定		僱用徒弟		輔導創業		轉介同職類 職務	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
手工藝品工作人員	25	65.79%	2	5.26%	5	13.16%	3	7.89%
傳統技藝工作人員	10	41.67%	8	33.33%	2	8.33%	1	4.17%
插畫漫畫工作人員	10	62.50%	3	18.75%	1	6.25%	2	12.50%
裝潢木工	15	36.59%	14	34.15%	3	7.32%	2	4.88%
廚師	3	30.00%	4	40.00%	0	0.00%	0	0.00%
機動車輛維修人員	31	34.83%	38	42.70%	6	6.74%	1	1.12%
麵包點心及糖果 製造人員	5	23.81%	9	42.86%	0	0.00%	2	9.52%
水電工	12	35.29%	10	29.41%	5	14.71%	3	8.82%
混凝土工	7	50.00%	4	28.57%	1	7.14%	1	7.14%
成衣服飾加工人員	5	38.46%	6	46.15%	0	0.00%	1	7.69%
縫紉、刺繡及有關 工作人員	8	72.73%	1	9.09%	1	9.09%	0	0.00%
鐘錶眼鏡專業員	1	33.33%	2	66.67%	0	0.00%	0	0.00%
視覺藝術創作人員	9	37.50%	7	29.17%	2	8.33%	1	4.17%
皮革製品及有關 工作人員	2	40.00%	1	20.00%	0	0.00%	1	20.00%
模板工	4	25.00%	9	56.25%	2	12.50%	0	0.00%
會展人員	3	60.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	20.00%
新娘婚紗造型及 婚禮策劃人員	20	39.22%	13	25.49%	9	17.65%	3	5.88%
精密機械	2	25.00%	4	50.00%	1	12.50%	1	12.50%
冷凍空調	2	22.22%	4	44.44%	0	0.00%	0	0.00%
金屬砂模製造及 金屬表面處理人員	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%	0	0.00%
珠寶及貴金屬 製作人員	2	33.33%	4	66.67%	0	0.00%	0	0.00%
紡織及針織機械	1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%	0	0.00%

表 5-2-14 發展規劃與訓練職類之交叉分析

訓練職類	視徒弟情況 決定		僱用徒弟		輔導創業		轉介同職類 職務	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
操作人員								
農、林、漁、牧業 專業人員	6	46.15%	5	38.46%	0	0.00%	1	7.69%
板金工	2	33.33%	2	33.33%	1	16.67%	0	0.00%
寵物美容師	21	38.89%	22	40.74%	2	3.70%	5	9.26%
總計	206	40.08%	174	33.85%	41	7.98%	29	5.64%

表 5-2-15 可看出，填答本問卷之師傅，以沒有申請延長訓練為多數，占 91.83%，僅有 8.17% 之師傅有申請延長訓練。

表 5-2-15 師傅有無申請延長訓練

申請延長訓練	人數	百分比
有	42	8.17%
無	472	91.83%
總計	514	100.00%

進一步分析申請延訓師傅所提出之延長月數，如表 5-2-16 所示，以延訓一年為最大多數，占 85.71%。

表 5-2-16 師傅申請之延長訓練月數

申請延長訓練之月數	人數	百分比
2	1	2.38%
4	1	2.38%
5	1	2.38%
6	3	7.14%
12	36	85.71%
總計	42	100.00%

申請延訓師傅之核准情況，如表 5-2-17 所示，以「未核准」之情況為最多，占 42.86%，核准一年者次之，占 35.71%，核准半年者再次之，占 16.67%。

表 5-2-17 師傅核准之延長訓練月數

核准延長訓練之月數	人數	百分比
未核准	18	42.86%
2	1	2.38%
4	1	2.38%
6	7	16.67%
12	15	35.71%
總計	42	100.00%

(四) 訓練關係

由表 5-2-18 可看出，填答本問卷之師傅，將近過半數採僱用徒弟的訓練模式，占 54.67%，另有 45.33%之師傅沒有僱用徒弟。

表 5-2-18 師傅是否僱用徒弟

僱用徒弟	人數	百分比
否	233	45.33%
是	281	54.67%
總計	514	100.00%

表 5-2-19 列出是否僱用徒弟與訓練職類之交叉分析，僱用比例若以前三名職類來看，機動車輛維修人員為 59.55%、寵物美容師為 62.96%、新娘婚紗造型及婚禮策劃人員為 54.90%，呈現僱用比例略高之情形。另以僱用比例超過 70%之職類來看，有混凝土工、模板工、精密機械、金屬砂模製造及金屬表面處理人員、珠寶及貴金屬製作人員等職類，推論這些職類可能存在缺工之情形。

表 5-2-19 訓練職類與僱用徒弟之交叉分析

僱用徒弟 訓練職類	是		否	
	人數	百分比	人數	百分比
手工藝品工作人員	9	23.68%	29	76.32%
傳統技藝工作人員	13	54.17%	11	45.83%
插畫漫畫工作人員	10	62.50%	6	37.50%
裝潢木工	25	60.98%	16	39.02%
廚師	6	60.00%	4	40.00%
機動車輛維修人員	53	59.55%	36	40.45%
麵包點心及糖果製造人員	9	42.86%	12	57.14%

表 5-2-19 訓練職類與僱用徒弟之交叉分析

僱用徒弟 訓練職類	是		否	
	人數	百分比	人數	百分比
水電工	15	44.12%	19	55.88%
混凝土工	10	71.43%	4	28.57%
成衣服飾加工人員	6	46.15%	7	53.85%
縫紉、刺繡及有關工作人員	5	45.45%	6	54.55%
鐘錶眼鏡專業員	2	66.67%	1	33.33%
視覺藝術創作人員	11	45.83%	13	54.17%
皮革製品及有關工作人員	2	40.00%	3	60.00%
模板工	13	81.25%	3	18.75%
會展人員	2	40.00%	3	60.00%
新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	28	54.90%	23	45.10%
精密機械	6	75.00%	2	25.00%
冷凍空調	4	44.44%	5	55.56%
金屬砂模製造及金屬表面處理人員	1	100.00%	0	0.00%
珠寶及貴金屬製作人員	5	83.33%	1	16.67%
紡織及針織機械操作人員	1	50.00%	1	50.00%
農、林、漁、牧業專業人員	8	61.54%	5	38.46%
板金工	3	50.00%	3	50.00%
寵物美容師	34	62.96%	20	37.04%
總計	281	54.67%	233	45.33%

進一步分析僱用徒弟之師傅，所採用之衡量標準，如表 5-2-20 所示，以「工作態度」為最多，占 37.23%，「技能應用能力」次之，占 18.38%，另可觀察到「技能尚未傳承完成」亦非少數，占 11.06%，可推論部份展延訓練未通過之師傅，仍繼續留用徒弟，以師徒訓練制之方式傳承技藝、培育人才。

表 5-2-20 師傅僱用之衡量標準

僱用之衡量標準	次數	百分比
工作態度	239	37.23%
表達溝通能力	49	7.63%
團隊合作能力	54	8.41%
問題分析與解決能力	51	7.94%
發展潛力	58	9.03%
技能應用能力	118	18.38%
技能尚未傳承完成	71	11.06%

表 5-2-20 師傅僱用之衡量標準

僱用之衡量標準	次數	百分比
其他	2	0.31%
總計	642	100.00%

註：本題項為複選題

進一步分析未僱用徒弟之師傅其原因為何，如表 5-2-21 所示，以「徒弟另有就業規劃」為最多，占 43.73%，「徒弟自行離訓」次之，占 24.41%，「師傅無僱用人力之需求」再次之，占 11.53%。可知師傅未僱用徒弟，多為徒弟另行就業或已離退訓，其次為師傅為小型事業單位，目前並無僱用人力之需求。

表 5-2-21 師傅未僱用徒弟之原因

未僱用之原因	次數	百分比
徒弟另有就業規劃	129	43.73%
徒弟自行創業	21	7.12%
徒弟工作態度不佳	9	3.05%
徒弟表達溝通能力不佳	1	0.34%
徒弟團隊合作能力不佳	6	2.03%
徒弟問題分析與解決能力不佳	5	1.69%
徒弟不具發展潛力	6	2.03%
師傅無僱用人力之需求	34	11.53%
徒弟自行離訓	72	24.41%
其他	12	4.07%
總計	295	100.00%

註：本題項為複選題

由表 5-2-22 可看出，填答本問卷之師傅，以沒有徒弟提前離退訓者為多數，占 56.81%，但有徒弟提前離退訓者亦有 43.19%。

表 5-2-22 師傅有無徒弟離退訓

提前離退訓	人數	百分比
有	222	43.19%
無	292	56.81%
總計	514	100.00%

表 5-2-23 列出徒弟提前離退訓與訓練職類之交叉分析，離退訓比例若以前三名職類來看，機動車輛維修人員為 48.31%、寵物美容師為 38.89%、新娘婚紗

造型及婚禮策劃人員為 41.18%，呈現離退訓比例較低之情形。在此列出離退訓比例超過 60% 之職類如下：會展人員、珠寶及貴金屬製作人員、農、林、漁、牧業專業人員等職類。

表 5-2-23 訓練職類與提前離退訓之交叉分析

提前離退訓 訓練職類	有		無	
	人數	百分比	人數	百分比
手工藝品工作人員	17	44.74%	21	55.26%
傳統技藝工作人員	7	29.17%	17	70.83%
插畫漫畫工作人員	6	37.50%	10	62.50%
裝潢木工	15	36.59%	26	63.41%
廚師	5	50.00%	5	50.00%
機動車輛維修人員	43	48.31%	46	51.69%
麵包點心及糖果製造人員	12	57.14%	9	42.86%
水電工	17	50.00%	17	50.00%
混凝土工	4	28.57%	10	71.43%
成衣服飾加工人員	4	30.77%	9	69.23%
縫紉、刺繡及有關工作人員	5	45.45%	6	54.55%
鐘錶眼鏡專業員	0	0.00%	3	100.00%
視覺藝術創作人員	13	54.17%	11	45.83%
皮革製品及有關工作人員	2	40.00%	3	60.00%
模板工	3	18.75%	13	81.25%
會展人員	3	60.00%	2	40.00%
新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	21	41.18%	30	58.82%
精密機械	4	50.00%	4	50.00%
冷凍空調	4	44.44%	5	55.56%
金屬砂模製造及金屬表面處理人員	0	0.00%	1	100.00%
珠寶及貴金屬製作人員	4	66.67%	2	33.33%
紡織及針織機械操作人員	1	50.00%	1	50.00%
農、林、漁、牧業專業人員	8	61.54%	5	38.46%
板金工	3	50.00%	3	50.00%
寵物美容師	21	38.89%	33	61.11%
總計	222	43.19%	292	56.81%

由表 5-2-24 可看出，有徒弟離退訓之師傅，認定之徒弟離退訓原因，以「理念興趣不合」為最多，占 14.75%，「訓練期望不符」次之，占 13.67%，「家庭因

素」再次之，占 12.59%，前兩者合計占 28.42%，顯示有將近三分之一是徒弟進入該職類訓練後，發覺不合適而離退訓。

表 5-2-24 師傅認定之徒弟離退訓原因

徒弟離退訓原因	次數	百分比
身體狀況無法負荷工作	19	6.83%
無法配合訓練時間	22	7.91%
無法適應訓練模式	31	11.15%
無法適應訓練環境	34	12.23%
往返通勤問題	4	1.44%
將服兵役	4	1.44%
將繼續升學	5	1.80%
理念興趣不合	41	14.75%
與訓練期望不符	38	13.67%
經濟壓力	27	9.71%
失去徒弟資格	5	1.80%
師傅工作繁忙	3	1.08%
師傅離職（或工作不穩定）	2	0.72%
家庭因素	35	12.59%
其他	8	2.88%
總計	278	100.00%

註：本題項為複選題

（五）訓練滿意度

徒弟學習態度部份，由表 5-2-25 可看出，填答本問卷之師傅，以「徒弟能遵守作業管理規範」之題項最為同意，分數達 4.23 分，「徒弟能按時填寫訓練雙週誌」次之，達 4.16 分。本題組之整體平均為 4.14 分，顯示師傅認可徒弟之學習態度。

表 5-2-25 師傅認定之徒弟學習態度

題項	分數
徒弟能遵守作業管理規範	4.23
徒弟能完成我所教導的訓練項目	4.14
徒弟能按時填寫訓練雙週誌	4.16
徒弟實際訓練進度能與訓練綱要一致	4.03

表 5-2-25 師傅認定之徒弟學習態度

題項	分數
徒弟學習態度-整體平均	4.14

師徒關係部份，由表 5-2-26 可看出，填答本問卷之師傅，以「徒弟能接受指導」之題項最為同意，分數達 4.24 分，「與徒弟建立良好關係」次之，達 4.18 分。本題組之整體平均為 4.18 分，顯示師傅認為師徒關係良好。

表 5-2-26 師傅認定之師徒關係

題項	分數
徒弟能接受我的指導	4.24
徒弟能夠積極的與我學習	4.14
徒弟樂於接受協助且易於溝通	4.16
徒弟與我之間建立良好的關係	4.18
師徒關係-整體平均	4.18

訓練效益部份，由表 5-2-27 可看出，填答本問卷之師傅，以「有助提升工作能力」之題項最為同意，分數達 4.28 分，「職業生涯指導有助就業」次之，達 4.25 分。本題組之整體平均為 4.15 分，顯示師傅認可本計畫之訓練效益。

表 5-2-27 師傅認定之訓練效益

題項	分數
完成此訓練過程後，徒弟達成訓練目標	4.03
完成此訓練過程後，徒弟將具備應有的知識及技能	4.11
我提供的職業生涯指導有助於徒弟未來就業	4.25
我所傳授的技能有助提升徒弟的工作能力	4.28
整體而言，我滿意徒弟的學習訓練成果	4.10
訓練效益-整體平均	4.15

計畫滿意度部份，由表 5-2-28 可看出，填答本問卷之師傅，以「傳承技藝宗旨」之題項最為滿意，分數達 4.30 分，「計畫整體滿意」次之，達 4.17 分。另可發現「師徒交流平台」之分數略低，僅有 3.89 分，顯示其需要改善之處。本題組之整體平均為 4.09 分，顯示師傅對本計畫感到滿意。

表 5-2-28 師傅對於本計畫滿意度

題項	分數
我認同本計畫「傳承技藝」的宗旨	4.30
本計畫提供之「師徒交流平台」簡單易用	3.89
本計畫所要求之訓練時數是合理的	4.00
整體而言，我對於明師高徒計畫感到滿意	4.17
計畫本身-整體平均	4.09

主管機關相關活動部份，由表 5-2-29 可看出，填答本問卷之師傅，以「電話關懷」之題項最為滿意，分數達 4.16 分，「實地訪視」次之，達 4.14 分。可發現師傅對電話訪視接受度最高，不預告訪視接受度較低。本題組之整體平均為 4.14 分，顯示師傅對相關活動仍感到滿意。

表 5-2-29 師傅對於主管機關相關活動滿意度

題項	分數
我滿意主管機關辦理之電話關懷	4.16
我滿意主管機關辦理之實地訪視	4.14
我滿意主管機關辦理之預告或不預告訪視	4.11
相關活動-整體平均	4.14

表 5-2-30 可看出，填答本問卷之師傅，「願意推薦計畫」與「願意再參加計畫」等兩題項之間並無差異，分數約為 4.24 分。本題組之整體平均為 4.24 分，顯示師傅仍願意推薦或再參加本計畫。

表 5-2-30 師傅推薦或再參與本計畫意願

題項	分數
我願意將本計畫推薦給其他同業	4.24
我願意再參加本計畫或政府其他計畫	4.23
未來參與意願-整體平均	4.24

二、信效度以及相關性分析

本研究挑選「師傅版」問卷中量化變項部份，進行信度分析，以建立本問卷之有效性，如表 5-2-31 所示。信度分析顯示 Cronbach's α 信度係數皆在 .80 以上，顯示本問卷具有良好之內部一致性。

表 5-2-31 師傅問卷信度分析

測量構面	題數	Cronbach's α
徒弟學習態度	4	.909
師徒關係	4	.937
訓練效益	5	.933
計畫本身	4	.846
相關活動	3	.959
未來參與意願	2	.914

以下將利用因素分析中的主成份分析來確認本問卷之效度，在進行因素分析之前，利用 KMO 及 Bartlett's 球型檢定來判斷資料是否適合進行因素分析。KMO 是 Kaiser-Meyer-Olkin 的取樣適當性衡量量數，當 KMO 值越大，表示變數間的共同因素越多，越適合進行因素分析。根據 Kaiser 的觀點，若 $KMO > 0.8$ 表示很好 (Meritorious)， $KMO > 0.7$ 表示中等 (Middling)， $KMO > 0.6$ 表示普通 (Mediocre)，若 $KMO < 0.5$ 則表示不能接受 (Unacceptable)。

此外，Bartlett's 球型檢定則是用來判斷資料是否是多變量常態分配，也可用來檢定是否適合進行因素分析。由表 5-2-32 可看出 KMO 取樣適切性量數係數大於 0.8，而 Bartlett's 球形檢定統計量 p 值小於顯著水準 1%，表示該資料之抽樣為適當且適合進行因素分析。

表 5-2-32 KMO 與 Bartlett's 球形檢定

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數	0.955
Bartlett's 球形檢定	近似卡方分配 11878.142
	自由度 231
	顯著性 .000

用以測量參訓師傅對徒弟受訓滿意度與本計畫滿意度之題項共有 22 題，因此利用因素分析萃取較精簡的共同因素，以確認本問卷之效度。本研究利用因素分析方法中的主成分分析法進行因素萃取，並以最大變異法 (Varimax) 進行因素轉軸。從表 5-2-33 中可以看到共萃取了 2 個特徵值大於 1 的共同因素，特

徵值分別為 13.644 以及 1.776，解釋變異量分別為 62.019% 以及 8.074%，累積的解釋變異量達 70.093%，相當能代表原始資料。由轉軸後的因素負荷量將 2 個因素命名為「徒弟受訓滿意度」以及「本計畫滿意度」。

表 5-2-33 師傅問卷構面因素之萃取

	因素命名	徒弟受訓滿意度	本計畫滿意度
		因素負荷量	
徒弟學習態度	1.徒弟能遵守作業管理規範	0.739	
	2.徒弟能完成我所教導的訓練項目	0.818	
	3.徒弟能按時填寫訓練雙週誌	0.725	
	4.徒弟實際訓練進度能與訓練綱要一致	0.757	
師徒關係	1.徒弟能接受我的指導	0.789	
	2.徒弟能夠積極的與我學習	0.816	
	3.徒弟樂於接受協助且易於溝通	0.808	
	4.徒弟與我之間建立良好的關係	0.808	
訓練效益	1.完成此訓練過程後，徒弟達成訓練目標	0.733	
	2.完成此訓練過程後，徒弟將具備應有的知識及技能	0.785	
	3.我提供的職業生涯指導有助於徒弟未來就業	0.722	
	4.我所傳授的技能有助提升徒弟的工作能力	0.719	
	5.整體而言，我滿意徒弟的學習訓練成果	0.789	
計畫本身	1.我認同本計畫「傳承技藝」的宗旨		0.617
	2.本計畫提供之「師徒交流平台」簡單易用		0.586
	3.本計畫所要求之訓練時數是合理的		0.634
	4.整體而言，我對於明師高徒計畫感到滿意		0.687
相關活動	1.我滿意主管機關辦理之電話關懷		0.847

表 5-2-33 師傅問卷構面因素之萃取

	因素命名	徒弟受訓 滿意度	本計畫 滿意度
		因素負荷量	
	2.我滿意主管機關辦理之實地訪視		0.844
	3.我滿意主管機關辦理之預告 或不預告訪視		0.859
未來 參與意願	1.我願意將本計畫推薦給其他同業		0.754
	2.我願意再參加本計畫或政府其他計畫		0.72
	特徵值	13.644	1.776
	解釋變異量	62.019	8.074
	累積解釋總變異量	62.019	70.093

由表 5-2-34 可看出，本問卷所有測量構面間的相關性皆有達到顯著。進一步觀察可發現，徒弟學習態度、師徒關係、訓練效益等變項間的相關皆達.811 以上，顯示此 3 變項間關係密切，可視為師徒訓練的主要因素。而計畫本身滿意度、相關活動等變項間的相關亦有.623 以上，顯示師徒訓練與此 2 變項關係較弱，師傅並不會將良好的師徒關係歸因於計畫本身或相關活動。最後，未來參與意願僅與相關活動之相關性較高，顯示師傅之參與意願，與主管機關規劃之活動息息相關。

表 5-2-34 師傅問卷測量構面相關性矩陣

	徒弟學習 態度	師徒關係	訓練效益	計畫本身	相關活動	未來參與 意願
徒弟學習 態度	皮爾森相關性	1	.862**	.811**	.680**	.623**
	顯著性		.000	.000	.000	.000
	樣本數	514	514	514	514	514
師徒關係	皮爾森相關性	.862**	1	.823**	.683**	.607**
	顯著性	.000		.000	.000	.000
	樣本數	514	514	514	514	514
訓練效益	皮爾森相關性	.811**	.823**	1	.736**	.611**
	顯著性	.000	.000		.000	.000
	樣本數	514	514	514	514	514

表 5-2-34 師傅問卷測量構面相關性矩陣

	徒弟學習 態度	師徒關係	訓練效益	計畫本身	相關活動	未來參與 意願
計畫本身	皮爾森相關性	.680**	.683**	.736**	1	.687**
	顯著性	.000	.000	.000	.000	.000
	樣本數	514	514	514	514	514
相關活動	皮爾森相關性	.623**	.607**	.611**	.724**	.684**
	顯著性	.000	.000	.000	.000	.000
	樣本數	514	514	514	514	514
未來參與 意願	皮爾森相關性	.586**	.595**	.618**	.687**	1
	顯著性	.000	.000	.000	.000	.000
	樣本數	514	514	514	514	514

第三節 徒弟問卷分析

一、執行成效分析：描述性以及交叉分析

(一) 背景分析

由表 5-3-1 可看出，填答本問卷之徒弟，參訓地點以中分署轄區為最多，占 43.98%，南分署次之，占 14.66%，其餘北分署、桃分署以及高分署皆在 13% 左右。

表 5-3-1 徒弟訓練地點分署區域別

分署區域別	人數	百分比
北分署	36	13.53%
桃分署	37	13.91%
中分署	117	43.98%
南分署	39	14.66%
高分署	37	13.91%
總計	266	100.00%

由表 5-3-2 可看出，填答本問卷之徒弟，以女性稍多，占 55.64%，男性略少，占 44.36%。

表 5-3-2 徒弟性別分布

性別	人數	百分比
男	118	44.36%
女	148	55.64%
總計	266	100.00%

由表 5-3-3 可看出，填答本問卷之徒弟，年齡層以 23~26 歲為最多，占 51.50%，27~29 歲次之，占 39.85%。

表 5-3-3 徒弟年齡層分布

年齡	人數	百分比
15~18 歲	1	0.38%
19~22 歲	22	8.27%
23~26 歲	137	51.50%
27~29 歲	106	39.85%
總計	266	100.00%

由表 5-3-4 可看出，填答本問卷之徒弟，教育程度以大學為最多，占 71.80%，高中（職）次之，占 13.91%。

表 5-3-4 徒弟教育程度分布

教育程度	人數	百分比
研究所（含）以上	18	6.77%
大學	191	71.80%
專科	16	6.02%
高中（職）	37	13.91%
國中（含）以下	4	1.50%
總計	266	100.00%

由表 5-3-5 可看出，填答本問卷之徒弟，訓練職類以「手工藝品工作人員」為最多，占 16.54%，「視覺藝術創作人員」次之，占 10.15%，「傳統技藝工作人員」再次之，占 8.65%。

表 5-3-5 徒弟訓練職類分布

訓練職類	人數	百分比
手工藝品工作人員	44	16.54%
傳統技藝工作人員	23	8.65%

表 5-3-5 徒弟訓練職類分布

訓練職類	人數	百分比
插畫漫畫工作人員	18	6.77%
裝潢木工	18	6.77%
廚師	5	1.88%
機動車輛維修人員	12	4.51%
麵包點心及糖果製造人員	12	4.51%
水電工	9	3.38%
混凝土工	1	0.38%
成衣服飾加工人員	13	4.89%
縫紉、刺繡及有關工作人員	9	3.38%
鐘錶眼鏡專業員	1	0.38%
視覺藝術創作人員	27	10.15%
皮革製品及有關工作人員	6	2.26%
會展人員	5	1.88%
新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	22	8.27%
精密機械	2	0.75%
冷凍空調	1	0.38%
珠寶及貴金屬製作人員	8	3.01%
紡織及針織機械操作人員	3	1.13%
農、林、漁、牧業專業人員	11	4.14%
寵物美容師	16	6.02%
總計	266	100.00%

(二) 參訓動機

由表 5-3-6 可看出，填答本問卷之徒弟，本計畫得知管道以「親友介紹」為最多，占 35.50%，此現象與專家座談會中「部份師徒為事先約定，同時前來參訓」之情況可互為參照。「透過網路媒體」次之，占 23.45%，「就業中心介紹」再次之，占 20.52%。填答「其他」者，占 11.73%，檢視回答內容得知，以僱用單位要求為多數，亦即徒弟於應徵工作時，雇主即要求加入明師高徒計畫。另須注意的是，本題項為複選題，填答者可同時勾選多個選項，因此加總數值不會等於填答問卷之人數。

表 5-3-6 徒弟得知本計畫之管道

本計畫得知管道	次數	百分比
透過平面媒體	13	4.23%
透過網路媒體	72	23.45%
就業中心介紹	63	20.52%
分署同仁告知	14	4.56%
親友介紹	109	35.50%
其他	36	11.73%
總計	307	100.00%

註：本題項為複選題

由表 5-3-7 可看出，填答本問卷之徒弟，參與本計畫原因以「在相關產業就業或創業」為最多，占 25.63%，「有師傅專門指導」次之，占 21.31%，「補充原專長相關技能」再次之，占 13.11%。填答「其他」者，檢視回答內容得知，亦以僱用單位要求為多數，與上題之結果相似。

表 5-3-7 徒弟參與本計畫之原因

參與本計畫之原因	次數	百分比
希望結訓後在相關產業就業或創業	172	25.63%
試探訓練職類是否符合自己的興趣	87	12.97%
有師傅專門指導	143	21.31%
親友推薦參加	17	2.53%
補充原專長相關技能	88	13.11%
暫時沒有明確的生涯規劃	28	4.17%
轉換其他行職業所需技能	35	5.22%
政府提供之補助費用	47	7.00%
為擴展人際關係	18	2.68%
為考取相關證照	27	4.02%
其他	9	1.34%
總計	671	100.00%

註：本題項為複選題

(三) 訓練內容

由表 5-3-8 可看出，填答本問卷之徒弟，以每週訓練 5 天者為最多，占 61.65%，每週訓練 4 天者次之，占 18.05%，每週訓練 6 天者再次之，占 13.91%。可見參

訓徒弟之每週訓練天數以 4~6 天為主，合計占 93.61%。

表 5-3-8 徒弟每週訓練天數

每週訓練天數	人數	百分比
2	1	0.38%
3	14	5.26%
4	48	18.05%
5	164	61.65%
6	37	13.91%
7	2	0.75%
總計	266	100.00%

進一步分析訓練天數與訓練職類之間的關聯性，如表 5-3-9 所示，可發現部份職類之訓練天數多於/少於一般勞工之每週 5 天工作天數，訓練天數偏多的職類如：廚師、機動車輛維修人員、鐘錶眼鏡專業員、會展人員等 4 種職類；訓練天數偏少的職類如：紡織及針織機械操作人員。

表 5-3-9 每週訓練天數與訓練職類之交叉分析

天/週	2 天		3 天		4 天		5 天		6 天		7 天	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
手工藝品 工作人員	0	0.00%	5	11.36%	12	27.27%	26	59.09%	1	2.27%	0	0.00%
傳統技藝 工作人員	0	0.00%	1	4.35%	5	21.74%	15	65.22%	2	8.70%	0	0.00%
插畫漫畫 工作人員	0	0.00%	1	5.56%	7	38.89%	10	55.56%	0	0.00%	0	0.00%
裝潢木工	0	0.00%	0	0.00%	1	5.56%	14	77.78%	3	16.67%	0	0.00%
廚師	0	0.00%	0	0.00%	2	40.00%	1	20.00%	2	40.00%	0	0.00%
機動車輛 維修人員	0	0.00%	0	0.00%	1	8.33%	5	41.67%	6	50.00%	0	0.00%
麵包點心及糖 果製造人員	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	10	83.33%	2	16.67%	0	0.00%
水電工	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	6	66.67%	2	22.22%	1	11.11%
混凝土工	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%	0	0.00%
成衣服飾 加工人員	0	0.00%	0	0.00%	3	23.08%	9	69.23%	1	7.69%	0	0.00%
縫紉、刺繡及 有關工作人員	0	0.00%	1	11.11%	1	11.11%	5	55.56%	2	22.22%	0	0.00%

表 5-3-9 每週訓練天數與訓練職類之交叉分析

天/週	2 天		3 天		4 天		5 天		6 天		7 天	
鐘錶眼鏡專業員	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%
視覺藝術創作人員	0	0.00%	4	14.81%	2	7.41%	19	70.37%	2	7.41%	0	0.00%
皮革製品及有關工作人員	0	0.00%	1	16.67%	0	0.00%	4	66.67%	1	16.67%	0	0.00%
會展人員	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	40.00%	2	40.00%	1	20.00%
新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	0	0.00%	1	4.55%	7	31.82%	11	50.00%	3	13.64%	0	0.00%
精密機械	1	50.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	50.00%	0	0.00%	0	0.00%
冷凍空調	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%	0	0.00%
珠寶及貴金屬製作人員	0	0.00%	0	0.00%	2	25.00%	6	75.00%	0	0.00%	0	0.00%
紡織及針織機械操作人員	0	0.00%	0	0.00%	2	66.67%	1	33.33%	0	0.00%	0	0.00%
農、林、漁、牧業專業人員	0	0.00%	0	0.00%	1	9.09%	8	72.73%	2	18.18%	0	0.00%
寵物美容師	0	0.00%	0	0.00%	2	12.50%	9	56.25%	5	31.25%	0	0.00%
總計	1	0.38%	14	5.26%	48	18.05%	164	61.65%	37	13.91%	2	0.75%

由表 5-3-10 可看出，填答本問卷之徒弟，以每天訓練 8 小時者為最多，占 61.65%，未滿 8 小時者次之，占 27.82%。每天訓練超過 8 小時者，有 28 人，占 10.53%，進一步檢視可知，約有 14 種職類（在此不詳細列出），其中以機動車輛維修人員、視覺藝術創作人員職類為多，此二職類各有約 4~5 名徒弟填答每天訓練時數超過 8 小時。

表 5-3-10 徒弟每天訓練時數

每天訓練時數	人數	百分比
未滿 8 小時	74	27.82%
8 小時	164	61.65%
超過 8 小時	28	10.53%
總計	266	100.00%

進一步分析訓練時數與訓練職類之間的關聯性，如表 5-3-11 所示，可發現部份職類之訓練時數多於/少於每天 8 小時。超過 8 小時之職類如下：機動車輛維修人員、麵包點心及糖果製造人員、鐘錶眼鏡專業員、視覺藝術創作人員、會展人員等 5 種職類，對照上一項交叉分析可發現，機動車輛維修人員、鐘錶眼鏡專業員、會展人員等職類，屬於每週訓練天數偏多、每天訓練時數又超過 8 小時之情形。未滿 8 小時之職類如下：手工藝品工作人員、傳統技藝工作人員、插畫漫畫工作人員、成衣服飾加工人員、縫紉、刺繡及有關工作人員、皮革製品及有關工作人員、新娘婚紗造型及婚禮策劃人員、精密機械、珠寶及貴金屬製作人員、農、林、漁、牧業專業人員、寵物美容師等 11 種職類。

表 5-3-11 每天訓練時數與訓練職類之交叉分析

訓練職類	未滿 8 小時		8 小時		超過 8 小時	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
手工藝品工作人員	11	25.00%	31	70.45%	2	4.55%
傳統技藝工作人員	5	21.74%	16	69.57%	2	8.70%
插畫漫畫工作人員	7	38.89%	10	55.56%	1	5.56%
裝潢木工	3	16.67%	13	72.22%	2	11.11%
廚師	1	20.00%	4	80.00%	0	0.00%
機動車輛維修人員	1	8.33%	7	58.33%	4	33.33%
麵包點心及糖果製造人員	0	0.00%	10	83.33%	2	16.67%
水電工	1	11.11%	8	88.89%	0	0.00%
混凝土工	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%
成衣服飾加工人員	6	46.15%	6	46.15%	1	7.69%
縫紉、刺繡及有關工作人員	6	66.67%	2	22.22%	1	11.11%
鐘錶眼鏡專業員	0	0.00%	0	0.00%	1	100.00%
視覺藝術創作人員	4	14.81%	18	66.67%	5	18.52%
皮革製品及有關工作人員	4	66.67%	2	33.33%	0	0.00%
會展人員	1	20.00%	2	40.00%	2	40.00%
新娘婚紗造型及	9	40.91%	12	54.55%	1	4.55%

表 5-3-11 每天訓練時數與訓練職類之交叉分析

訓練職類	未滿 8 小時		8 小時		超過 8 小時	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
婚禮策劃人員						
精密機械	1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%
冷凍空調	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%
珠寶及貴金屬 製作人員	4	50.00%	4	50.00%	0	0.00%
紡織及針織機械 操作人員	0	0.00%	3	100.00%	0	0.00%
農、林、漁、牧業 專業人員	4	36.36%	6	54.55%	1	9.09%
寵物美容師	6	37.50%	7	43.75%	3	18.75%
總計	74	27.82%	164	61.65%	28	10.53%

由表 5-3-12 可看出，填答本問卷之徒弟，訓練期間以 10~12 個月為最多，占 59.02%，7~9 個月次之，占 12.78%。另可發現訓練期間達 13 個月以上者較少，占 7.14%，此可對應至展延訓練者較少之現象。

表 5-3-12 徒弟平均訓練期間

訓練期間	人數	百分比
1~3 個月	25	9.40%
4~6 個月	31	11.65%
7~9 個月	34	12.78%
10~12 個月	157	59.02%
13 個月以上	19	7.14%
總計	266	100.00%

由表 5-3-13 可看出，填答本問卷之徒弟，以沒有申請延長訓練者為最多，占 83.83%，有申請延長訓練者僅占 16.17%。

表 5-3-13 徒弟有無申請延長訓練

申請延長訓練	人數	百分比
有	43	16.17%
無	223	83.83%
總計	266	100.00%

進一步分析 43 位有申請延長訓練之徒弟，由表 5-3-14 可看出，提出申請延長訓練者，申請延長之月數以 12 個月者為最多，占 86.05%，6 個月者次之，占 6.98%，可見申請延長訓練者以展延一年為多數。

表 5-3-14 徒弟申請延長訓練之月數

申請延長訓練之月數	人數	百分比
6	3	6.98%
8	1	2.33%
12	37	86.05%
未填答	2	4.65%
總計	43	100.00%

由表 5-3-15 可看出，提出申請延長訓練者，審核結果以未核准為最多，占 51.16%。通過核准者，則以延長訓練一年者為多，占 39.53%，其餘則有 2~10 個月不同之延訓期間。

表 5-3-15 徒弟核准延長訓練之月數

核准延長訓練之月數	人數	百分比
2	1	2.33%
3	1	2.33%
6	1	2.33%
10	1	2.33%
12	17	39.53%
未核准	22	51.16%
總計	43	100.00%

(四) 訓練關係

由表 5-3-16 可看出，填答本問卷之徒弟，與師傅之間以沒有僱用關係為多數，占 76.32%，另有 63 人與師傅之間有僱用關係，占 23.68%。接下來以表 5-3-18、表 5-3-19 說明僱用關係之情形，另以表 5-3-20 說明沒有僱用關係之情形。

表 5-3-16 徒弟與師傅有無僱用關係

僱用關係	人數	百分比
有	63	23.68%
沒有	203	76.32%

表 5-3-16 徒弟與師傅有無僱用關係

僱用關係	人數	百分比
總計	266	100.00%

進一步分析僱用關係與訓練職類之間的關聯性，如表 5-3-17 所示，可發現部份職類較多為僱用關係，如：機動車輛維修人員、水電工、混凝土工、視覺藝術創作人員、精密機械、冷凍空調等 6 種職類；而部份職類有 90% 以上都不採僱用關係，如：手工藝品工作人員、裝潢木工、廚師、成衣服飾加工人員、鐘錶眼鏡專業員、皮革製品及有關工作人員、寵物美容師等 7 種職類。

表 5-3-17 僱用關係與訓練職類之交叉分析

訓練職類	有		沒有	
	人數	百分比	人數	百分比
手工藝品工作人員	3	6.82%	41	93.18%
傳統技藝工作人員	5	21.74%	18	78.26%
插畫漫畫工作人員	4	22.22%	14	77.78%
裝潢木工	1	5.56%	17	94.44%
廚師	0	0.00%	5	100.00%
機動車輛維修人員	6	50.00%	6	50.00%
麵包點心及糖果製造人員	3	25.00%	9	75.00%
水電工	5	55.56%	4	44.44%
混凝土工	1	100.00%	0	0.00%
成衣服飾加工人員	0	0.00%	13	100.00%
縫紉、刺繡及有關工作人員	1	11.11%	8	88.89%
鐘錶眼鏡專業員	0	0.00%	1	100.00%
視覺藝術創作人員	16	59.26%	11	40.74%
皮革製品及有關工作人員	0	0.00%	6	100.00%
會展人員	2	40.00%	3	60.00%
新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	5	22.73%	17	77.27%
精密機械	2	100.00%	0	0.00%
冷凍空調	1	100.00%	0	0.00%
珠寶及貴金屬製作人員	3	37.50%	5	62.50%
紡織及針織機械操作人員	1	33.33%	2	66.67%
農、林、漁、牧業專業人員	3	27.27%	8	72.73%
寵物美容師	1	6.25%	15	93.75%
總計	63	23.68%	203	76.32%

進一步分析其中 63 人與師傅有僱用關係者，由表 5-3-18 可看出，師傅額外給予之薪資以 5,001 元~20,000 元之間為多數，各占約 20%，合計 66.67%。

表 5-3-18 徒弟受僱用者，師傅給予之薪資（扣除訓練津貼）

薪資級距	人數	百分比
5000 元以下	8	12.70%
5001-10000 元	13	20.63%
10001-15000 元	15	23.81%
15001-20000 元	14	22.22%
20001-25000 元	9	14.29%
25001-30000 元	2	3.17%
30001 元以上	2	3.17%
總計	63	100.00%

表 5-3-19 列出僱用關係中各職類之薪資級距，可發現職類與薪資高低並無特別關聯性，沒有某些職類薪資較低、某些職類薪資較高之情形。

表 5-3-19 訓練職類與薪資級距之交叉分析

訓練職類	薪資級距							總計
	5,000 元以下	5,001-10,000 元	10,001-15,000 元	15,001-20,000 元	20,000-25,000 元	25,001-30,000 元	30,001 元以上	
手工藝品工作人員	0	0	0	1	2	0	0	3
傳統技藝工作人員	0	2	0	1	1	0	1	5
插畫漫畫工作人員	2	0	1	0	0	0	1	4
裝潢木工	0	1	0	0	0	0	0	1
機動車輛維修人員	1	0	2	3	0	0	0	6
麵包點心及糖果製造人員	0	1	1	1	0	0	0	3

表 5-3-19 訓練職類與薪資級距之交叉分析

訓練職類	薪資級距							總計
	5,000 元 以下	5,001- 10,000 元	10,001- 15,000 元	15,001- 20,000 元	20,000- 25,000 元	25,001- 30,000 元	30,001 元以上	
水電工	0	0	1	1	2	1	0	5
混凝土工	0	0	1	0	0	0	0	1
縫紉、刺繡 及有關工作人 員	1	0	0	0	0	0	0	1
視覺藝術 創作人員	1	2	7	3	3	0	0	16
會展人員	0	1	0	1	0	0	0	2
新娘婚紗造型 及婚禮策劃人 員	1	3	0	0	1	0	0	5
精密機械	0	0	1	1	0	0	0	2
冷凍空調	0	1	0	0	0	0	0	1
珠寶及貴金屬 製作人員	0	1	0	2	0	0	0	3
紡織及針織機 械操作人員	0	0	1	0	0	0	0	1
農、林、漁、 牧業專業人員	1	1	0	0	0	1	0	3
寵物美容師	1	0	0	0	0	0	0	1
總計	8	13	15	14	9	2	2	63

由表 5-3-20 可看出，在 203 位與師傅沒有僱用關係之徒弟中，約有 73 人師傅有額外給予津貼或福利，占 35.96%，但亦有多達 130 人師傅沒有額外給予津貼或福利，占 64.04%。進一步分析徒弟填答之津貼福利，可發現以下列項目為多：接案分紅（獎金）、三節獎金、房租補助、供餐（聚餐）以及免費使用器具或材料等。

表 5-3-20 徒弟未受僱用者，師傅有無給予津貼福利

額外之津貼或福利	人數	百分比
有	73	35.96%
無	130	64.04%
總計	203	100.00%

進一步分析額外津貼福利與訓練職類之間的關聯性，如表 5-3-21 所示，可發現部份職類有較高比例給予額外津貼福利，如下：機動車輛維修人員、麵包點心及糖果製造人員、水電工、鐘錶眼鏡專業員、農、林、漁、牧業專業人員等 4 種職類。其餘職類則師傅未採僱用關係、亦未給予額外津貼福利。

表 5-3-21 額外津貼福利與訓練職類之交叉分析

訓練職類	有		無	
	人數	百分比	人數	百分比
手工藝品工作人員	12	29.27%	29	70.73%
傳統技藝工作人員	6	33.33%	12	66.67%
插畫漫畫工作人員	3	21.43%	11	78.57%
裝潢木工	6	35.29%	11	64.71%
廚師	0	0.00%	5	100.00%
機動車輛維修人員	5	83.33%	1	16.67%
麵包點心及糖果製造人員	7	77.78%	2	22.22%
水電工	3	75.00%	1	25.00%
成衣服飾加工人員	6	46.15%	7	53.85%
縫紉、刺繡及有關工作人員	2	25.00%	6	75.00%
鐘錶眼鏡專業員	1	100.00%	0	0.00%
視覺藝術創作人員	4	36.36%	7	63.64%
皮革製品及有關工作人員	1	16.67%	5	83.33%
會展人員	1	33.33%	2	66.67%
新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	4	23.53%	13	76.47%

表 5-3-21 額外津貼福利與訓練職類之交叉分析

訓練職類	有		無	
	人數	百分比	人數	百分比
珠寶及貴金屬製作人員	2	40.00%	3	60.00%
紡織及針織機械操作人員	1	50.00%	1	50.00%
農、林、漁、牧業專業人員	6	75.00%	2	25.00%
寵物美容師	3	20.00%	12	80.00%
總計	73	35.96%	130	64.04%

由表 5-3-22 可看出，填答本問卷之徒弟，以沒有中途離退訓者為多數，占 69.55%，中途離退訓者有 81 人，占 30.45%。

表 5-3-22 徒弟是否有中途離退訓

中途離退訓	人數	百分比
否	185	69.55%
是	81	30.45%
總計	266	100.00%

進一步分析離退訓與訓練職類之間的關聯性，如表 5-3-23 所示，本研究挑選出離退訓比例高於 40% 之職類如下：麵包點心及糖果製造人員、水電工、鐘錶眼鏡專業員、視覺藝術創作人員、皮革製品及有關工作人員、精密機械、農、林、漁、牧業專業人員等 7 種職類，其中麵包點心及糖果製造人員、鐘錶眼鏡專業員以及視覺藝術創作人員於先前分析即顯示訓練天數或是訓練時數偏多之情形。

表 5-3-23 離退訓與訓練職類之交叉分析

訓練職類	否		是	
	人數	百分比	人數	百分比
手工藝品工作人員	32	72.73%	12	27.27%
傳統技藝工作人員	18	78.26%	5	21.74%
插畫漫畫工作人員	16	88.89%	2	11.11%
裝潢木工	13	72.22%	5	27.78%
廚師	4	80.00%	1	20.00%
機動車輛維修人員	8	66.67%	4	33.33%
麵包點心及糖果製造人員	7	58.33%	5	41.67%
水電工	5	55.56%	4	44.44%

表 5-3-23 離退訓與訓練職類之交叉分析

	否		是	
	人數	百分比	人數	百分比
混凝土工	1	100.00%	0	0.00%
成衣服飾加工人員	9	69.23%	4	30.77%
縫紉、刺繡及有關工作人員	6	66.67%	3	33.33%
鐘錶眼鏡專業員	0	0.00%	1	100.00%
視覺藝術創作人員	16	59.26%	11	40.74%
皮革製品及有關工作人員	3	50.00%	3	50.00%
會展人員	4	80.00%	1	20.00%
新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	16	72.73%	6	27.27%
精密機械	1	50.00%	1	50.00%
冷凍空調	1	100.00%	0	0.00%
珠寶及貴金屬製作人員	6	75.00%	2	25.00%
紡織及針織機械操作人員	3	100.00%	0	0.00%
農、林、漁、牧業專業人員	6	54.55%	5	45.45%
寵物美容師	10	62.50%	6	37.50%
總計	185	69.55%	81	30.45%

進一步分析中途離退訓徒弟回答之離退訓原因，由表 5-3-24 可看出，以「與訓練期望不符」為最多，占 22.30%，「經濟壓力」次之，占 11.51%，「理念興趣不合」再次之，占 10.07%。填答「其他」者，占 15.11%，檢視回答內容得知，約有 11 人之回答內容與師傅有關，包括：未盡訓練職責、拖欠薪水、超時工作...等項。

表 5-3-24 徒弟離退訓之原因

徒弟離退訓原因	次數	百分比
身體狀況無法負荷工作	8	5.76%
無法配合訓練時間	4	2.88%
無法適應訓練模式	7	5.04%
無法適應訓練環境	4	2.88%
往返通勤問題	5	3.60%
將服兵役	1	0.72%
將繼續升學	4	2.88%
理念興趣不合	14	10.07%
與訓練期望不符	31	22.30%
經濟壓力	16	11.51%
失去徒弟資格	1	0.72%

表 5-3-24 徒弟離退訓之原因

徒弟離退訓原因	次數	百分比
師傅工作繁忙	11	7.91%
師傅離職（或工作不穩定）	3	2.16%
師傅因健康問題無法訓練	1	0.72%
家庭因素	8	5.76%
其他	21	15.11%
總計	139	100.00%

註：本題項為複選題

（五）訓後薪資

由表 5-3-25 可看出，填答本問卷之徒弟，結訓後以「師傅僱用或介紹至同職類單位」為最多，占 37.59%，「轉換不同職類」次之，占 34.96%，而「未曾就業」者有 73 人，占 27.44%。

表 5-3-25 徒弟結訓後就業情形

結訓後就業情形	人數	百分比
未曾就業	73	27.44%
師傅僱用或師傅介紹至同職類單位	100	37.59%
轉換至不同職類單位	93	34.96%
總計	266	100.00%

進一步分析訓後就業與訓練職類之間的關聯性，如表 5-3-26 所示，未曾就業比例較高之職類為：廚師、麵包點心及糖果製造人員、鐘錶眼鏡專業員、會展人員、精密機械等 5 種職類，亦可看出這些職類在先前之分析中顯示訓練時數/天數過多以及離退訓率高之情形。師傅僱用比例較高之職類為：插畫漫畫工作人員、機動車輛維修人員、混凝土工、成衣服飾加工人員、縫紉、刺繡及有關工作人員、新娘婚紗造型及婚禮策劃人員、珠寶及貴金屬製作人員、寵物美容師等 8 種職類。轉換行業比例較高之職類為：手工藝品工作人員、水電工、視覺藝術創作人員、皮革製品及有關工作人員、冷凍空調、紡織及針織機械操作人員、農、林、漁、牧業專業人員等 7 種職類。

表 5-3-26 訓後就業與訓練職類之交叉分析

訓練職類	未曾就業		師傅僱用		轉換行業	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
手工藝品工作人員	13	29.55%	7	15.91%	24	54.55%
傳統技藝工作人員	7	30.43%	9	39.13%	7	30.43%
插畫漫畫工作人員	4	22.22%	9	50.00%	5	27.78%
裝潢木工	7	38.89%	8	44.44%	3	16.67%
廚師	2	40.00%	1	20.00%	2	40.00%
機動車輛維修人員	2	16.67%	7	58.33%	3	25.00%
麵包點心及糖果製造人員	5	41.67%	4	33.33%	3	25.00%
水電工	0	0.00%	3	33.33%	6	66.67%
混凝土工	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%
成衣服飾加工人員	4	30.77%	6	46.15%	3	23.08%
縫紉、刺繡及有關工作人員	3	33.33%	4	44.44%	2	22.22%
鐘錶眼鏡專業員	1	100.00%	0	0.00%	0	0.00%
視覺藝術創作人員	8	29.63%	8	29.63%	11	40.74%
皮革製品及有關工作人員	1	16.67%	2	33.33%	3	50.00%
會展人員	3	60.00%	0	0.00%	2	40.00%
新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	5	22.73%	13	59.09%	4	18.18%
精密機械	1	50.00%	0	0.00%	1	50.00%
冷凍空調	0	0.00%	0	0.00%	1	100.00%
珠寶及貴金屬製作人員	1	12.50%	5	62.50%	2	25.00%
紡織及針織機械操作人員	1	33.33%	0	0.00%	2	66.67%
農、林、漁、牧業專業人員	2	18.18%	4	36.36%	5	45.45%
寵物美容師	3	18.75%	9	56.25%	4	25.00%
總計	73	27.44%	100	37.59%	93	34.96%

進一步分析「轉換不同職類」者之謀職管道，由表 5-3-27 可看出，經由「人力銀行」謀職者為最多，占 46.24%，「親友介紹」次之，占 29.03%。填答「其他」者，占 13.98%，檢視回答內容得知，以自行創業或在家工作為多，共有 5 人。

表 5-3-27 徒弟轉換職類者之謀職管道

透過何種管道謀職	人數	百分比
人力銀行	43	46.24%
政府輔導就業	6	6.45%
透過報章媒體	3	3.23%
親友介紹	27	29.03%
其他	13	13.98%
未填答	1	1.08%
總計	93	100.00%

進一步分析「未曾就業」者之原因，由表 5-3-28 可看出，以「尚未找到合適工作」為最多，占 27.40%，「實習或參與其他職業訓練」者次之，占 13.70%。填答「其他」者，占 38.36%，檢視回答內容得知，以仍在訓、家庭因素、健康不佳以及自行創業為多，合計約有 20 人。

表 5-3-28 徒弟未就業者之未就業原因

未就業原因	人數	百分比
已找到工作但尚未上班	2	2.74%
仍在參與其他實習或職業訓練	10	13.70%
申請展延訓練計畫	4	5.48%
尚未找到合適工作	20	27.40%
準備考試或出國（高普考、升學等）	6	8.22%
其他	28	38.36%
未填答	3	4.11%
總計	73	100.00%

進一步分析就業徒弟之工作性質，由表 5-3-29 可知，以「全職工作」為最多，占 66.32%，「非全職工作」次之，占 13.99%。填答「其他」者，占 6.22%，檢視回答內容得知，以仍在訓者為多，約有 5 人。

表 5-3-29 徒弟訓後工作之性質

訓後第一份工作	人數	百分比
全職工作	128	66.32%
自行創業	16	8.29%
非全職工作	27	13.99%
其他	12	6.22%
未填答	10	5.18%
總計	193	100.00%

進一步分析就業徒弟之覓職期間長短，由表 5-3-30 可看出，以半年內找到工作為最多，占 50.78%，師傅直接僱用者次之，占 32.64%，兩者合計 83.42%，可見參與本計畫後，將近有八成的徒弟在半年內即找到工作。

表 5-3-30 徒弟訓後覓職期間

訓後花多久時間找到工作	人數	百分比
師傅直接僱用	63	32.64%
結訓後半年內	98	50.78%
結訓後半年~1 年內	19	9.84%
結訓後 1~2 年	3	1.55%
未填答	10	5.18%
總計	193	100.00%

進一步分析訓後覓職期與訓練職類之間的關聯性，如表 5-3-31 所示，可發現部份職類覓職期稍長，以下列出結訓後 1 年內才找到工作比例超過 20% 之職類：水電工、成衣服飾加工人員、縫紉、刺繡及有關工作人員、紡織及針織機械操作人員、寵物美容師等 5 種職類，其中有 3 種職類與服飾紡織相關，顯示這些職類在訓後可能較無法快速地找到工作。

表 5-3-31 訓後覓職期間與訓練職類之交叉分析

訓練職類	師傅直接僱用		結訓後半年內		結訓後半年至 1 年內		結訓後 1 至 2 年	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
手工藝品工作人員	1	3.70%	22	81.48%	3	11.11%	1	3.70%
傳統技藝工作人員	7	43.75%	7	43.75%	2	12.50%	0	0.00%
插畫漫畫	5	35.71%	9	64.29%	0	0.00%	0	0.00%

表 5-3-31 訓後覓職期間與訓練職類之交叉分析

訓練職類	師傅直接僱用		結訓後半年內		結訓後半年至 1 年內		結訓後 1 至 2 年	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
工作人員								
裝潢木工	6	54.55%	5	45.45%	0	0.00%	0	0.00%
廚師	2	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
機動車輛 維修人員	4	44.44%	5	55.56%	0	0.00%	0	0.00%
麵包點心及糖 果製造人員	4	57.14%	2	28.57%	1	14.29%	0	0.00%
水電工	3	33.33%	4	44.44%	2	22.22%	0	0.00%
混凝土工	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%	0	0.00%
成衣服飾 加工人員	3	42.86%	2	28.57%	2	28.57%	0	0.00%
縫紉、刺繡及 有關工作人員	2	33.33%	1	16.67%	2	33.33%	1	16.67%
視覺藝術 創作人員	8	42.11%	8	42.11%	3	15.79%	0	0.00%
皮革製品及有 關工作人員	1	20.00%	3	60.00%	0	0.00%	1	20.00%
會展人員	0	0.00%	2	100.00%	0	0.00%	0	0.00%
新娘婚紗造型 及婚禮策劃人 員	7	46.67%	8	53.33%	0	0.00%	0	0.00%
精密機械	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%	0	0.00%
冷凍空調	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%	0	0.00%
珠寶及貴金屬 製作人員	4	57.14%	3	42.86%	0	0.00%	0	0.00%
紡織及針織機 械操作人員	0	0.00%	1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%
農、林、漁、 牧業專業人員	3	33.33%	6	66.67%	0	0.00%	0	0.00%
寵物美容師	3	23.08%	7	53.85%	3	23.08%	0	0.00%
總計	63	34.43%	98	53.55%	19	10.38%	3	1.64%

進一步分析就業徒弟工作內容與計畫之關聯性，由表 5-3-32 可看出，以非常有關聯者為最多，占 49.22%，但完全沒關聯者亦有將近四分之一，占 25.91%。

表 5-3-32 徒弟訓後工作與計畫關聯性

工作內容與計畫關聯性	人數	百分比
完全沒關聯 (0%)	50	25.91%
稍有關聯 (25%)	19	9.84%
關聯性過半 (50%)	19	9.84%
非常有關聯 (75%以上)	95	49.22%
未填答	10	5.18%
總計	193	100.00%

如表 5-3-33 所示，進一步分析訓練職類與工作內容關聯性，本研究以回答「完全沒關聯」之百分比為依據，挑選出超過 40% 者之職類如下：手工藝品工作人員、麵包點心及糖果製造人員、會展人員、冷凍空調、紡織及針織機械操作人員等 5 類。

本研究亦挑選出回答「非常有關聯」超過 60% 者之職類如下：插畫漫畫工作人員、裝潢木工、機動車輛維修人員、混凝土工、新娘婚紗造型及婚禮策劃人員、珠寶及貴金屬製作人員、寵物美容師等 7 類。

表 5-3-33 訓練職類與計畫關聯性之交叉分析

訓練職類	工作內容與計畫關聯性									
	完全沒關聯		稍有關聯		關聯性過半		非常有關聯		未填答	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
手工藝品工作人員	12	38.71%	4	12.90%	3	9.68%	8	25.81%	4	12.90%
傳統技藝工作人員	5	31.25%	2	12.50%	1	6.25%	8	50.00%	0	0.00%
插畫漫畫工作人員	2	14.29%	1	7.14%	2	14.29%	9	64.29%	0	0.00%
裝潢木工	2	18.18%	0	0.00%	1	9.09%	8	72.73%	0	0.00%
廚師	1	33.33%	0	0.00%	1	33.33%	0	0.00%	1	33.33%
機動車輛維修人員	1	10.00%	0	0.00%	0	0.00%	8	80.00%	1	10.00%
麵包點心及糖果製造人員	3	42.86%	0	0.00%	0	0.00%	4	57.14%	0	0.00%
水電工	2	22.22%	3	33.33%	0	0.00%	4	44.44%	0	0.00%

表 5-3-33 訓練職類與計畫關聯性之交叉分析

訓練職類	工作內容與計畫關聯性									
	完全沒關聯		稍有關聯		關聯性過半		非常有關聯		未填答	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
混凝土工	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%
成衣服飾加工人員	0	0.00%	2	22.22%	1	11.11%	4	44.44%	2	22.22%
縫紉、刺繡及有關工作人員	2	33.33%	0	0.00%	1	16.67%	3	50.00%	0	0.00%
視覺藝術創作人員	5	26.32%	1	5.26%	6	31.58%	7	36.84%	0	0.00%
皮革製品及有關工作人員	1	20.00%	1	20.00%	1	20.00%	2	40.00%	0	0.00%
會展人員	1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
新娘婚紗造型及婚禮策劃人員	4	23.53%	0	0.00%	1	5.88%	10	58.82%	2	11.76%
精密機械	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
冷凍空調	1	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
珠寶及貴金屬製作人員	1	14.29%	1	14.29%	0	0.00%	5	71.43%	0	0.00%
紡織及針織機械操作人員	1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
農、林、漁、牧業專業人員	3	33.33%	1	11.11%	0	0.00%	5	55.56%	0	0.00%
寵物美容師	3	23.08%	0	0.00%	1	7.69%	9	69.23%	0	0.00%
總計	50	25.91%	19	9.84%	19	9.84%	95	49.22%	10	5.18%

進一步分析就業徒弟之薪資水準，由表 5-3-34 可看出，每月薪資以 24,999 元以下者為最多，占 51.81%，25,000~29,999 元者次之，占 25.39%，30,000 元~34,999 元者再次之，占 13.99%，三者合計占 91.19%，可見大部分結訓徒弟之薪資介於 2 萬至 3 萬 5 千元之間。

表 5-3-34 徒弟訓後之薪資水準

薪資水準（每月）	人數	百分比
20,008~24,999 元	100	51.81%
25,000~29,999 元	49	25.39%
30,000 元~34,999 元	27	13.99%

表 5-3-34 徒弟訓後之薪資水準

薪資水準（每月）	人數	百分比
35,000 元~39,999 元	4	2.07%
40,000~44,999 元	2	1.04%
60,000 元（含）以上	1	0.52%
未填答	10	5.18%
總計	193	100.00%

由表 5-3-35 可看出，就業徒弟之薪資滿意度，以普通為最多，占 44.04%，滿意次之，占 27.98%，非常滿意再次之，占 11.40%，後兩者合計占 39.38%，顯示將近有四成徒弟對於結訓後之薪資感到滿意。

表 5-3-35 徒弟對薪資之滿意度

薪資是否滿意	人數	百分比
非常滿意	22	11.40%
滿意	54	27.98%
普通	85	44.04%
不滿意	16	8.29%
非常不滿意	6	3.11%
未填答	10	5.18%
總計	193	100.00%

由表 5-3-36 可看出，填答本問卷之徒弟，認為本計畫應加強之處，以「增加訓練補助」為最多，占 26.33%，「應提供更多就業資訊及輔導」次之，占 15.83%。填答「其他」者，占 4.67%，檢視回答內容得知，多以嚴格篩選師傅品質為主要回應內容，約有 15 筆。

表 5-3-36 徒弟認為本計畫應加強之處

本計畫應加強之處	次數	百分比
訓練課程應更符合就業市場需求	79	13.17%
應提供更多就業資訊及輔導	95	15.83%
應加強協助推薦就業	75	12.50%
加強技藝傳承訓練	89	14.83%
訓練期間宜再拉長	67	11.17%
訓練期間宜再縮短	9	1.50%
增加訓練補助	158	26.33%
其他	28	4.67%

表 5-3-36 徒弟認為本計畫應加強之處

本計畫應加強之處	次數	百分比
總計	600	100.00%

註：本題項為複選題

(六) 訓練滿意度

由表 5-3-37 可看出，填答本問卷之徒弟，以「師傅的工作技能熟練」之題項最為同意，分數達 4.50 分，「師傅具有相關的專業知識」次之，達 4.48 分。本題組之整體平均為 4.29 分，顯示徒弟認同本計畫之師傅工作技能熟練並具有專業知識。

表 5-3-37 徒弟認定師傅之專業知能與技術

題項	分數
師傅具有相關的專業知識	4.48
師傅的工作技能熟練	4.50
師傅有充分的教學準備	4.05
師傅有良好的師徒教學經驗	4.11
師傅專業知能與技術-整體平均	4.29

由表 5-3-38 可看出，填答本問卷之徒弟，以「師傅的說明操作程序及示範」之題項最為滿意，分數達 4.12 分，「激發學習興趣」次之，達 4.10 分。本題組之整體平均為 4.07 分，顯示徒弟認同本計畫師傅之教學技巧及態度。

表 5-3-38 徒弟認定師傅之教學技巧態度

題項	分數
訓練過程激發我的學習興趣	4.10
師傅的溝通技巧有助於完成訓練	4.01
我滿意師傅的教學態度	4.05
我滿意師傅的說明操作程序及示範	4.12
師傅教學技巧、態度-整體平均	4.07

由表 5-3-39 可看出，填答本問卷之徒弟，以「師傅樂於提供協助且平易近人」之題項最為同意，分數達 4.26 分，「師傅親自督導訓練」次之，達 4.21 分。本題組之整體平均為 4.18 分，顯示徒弟認同師徒關係良好。

表 5-3-39 徒弟認定之師徒關係

題項	分數
師傅親自督導訓練	4.21
師傅保持積極的訓練態度	4.08
師傅樂於提供協助且平易近人	4.26
師傅與我之間建立良好的關係	4.16
師徒關係-整體平均	4.18

由表 5-3-40 可看出，填答本問卷之徒弟，以「按時批閱雙週誌」之題項最為同意，分數達 4.14 分，「明確訓練目標」次之，達 4.03 分。本題組之整體平均為 4.05 分，顯示徒弟認同師傅之訓練規劃良好。

表 5-3-40 徒弟認定師傅之訓練規劃

題項	分數
師傅給予我明確的訓練目標	4.03
師傅給予我合理的結訓標準	4.02
師傅訓練綱要和實際訓練進度一致	4.00
師傅按時批閱我的訓練雙週誌	4.14
訓練規劃-整體平均	4.05

由表 5-3-41 可看出，填答本問卷之徒弟，「訓練場地」、「訓練設備」以及「學習材料工具」等題項之間並無差異，分數介於 4.24~4.27 分之間。本題組之整體平均為 4.26 分，顯示徒弟滿意師傅所提供之訓練場地、設備、材料。

表 5-3-41 徒弟對訓練場地設備材料之滿意度

題項	分數
我滿意師傅提供的訓練場地	4.27
我滿意師傅提供的訓練設備	4.27
我滿意師傅提供的學習材料工具	4.24
訓練場地、設備、材料-整體平均	4.26

由表 5-3-42 可看出，填答本問卷之徒弟，以「增加對職場倫理的認知」之題項最為同意，分數達 4.15 分，「增加職場適應力與抗壓性」次之，達 4.13 分。本題組之整體平均為 4.01 分，顯示徒弟認同本計畫之訓練效益。

表 5-3-42 徒弟認定之訓練效益

題項	分數
完成此訓練過程後，達成我的學習目標	3.96
完成此訓練過程後，我充分學習應具有的知識及技能	3.96
我滿意師傅所提供的未來職業生涯指導	3.84
師傅傳授的技能有助提升未來的工作能力	4.01
從師徒訓練中，增加我的職場適應力與抗壓性	4.13
從師徒訓練中，增加我對職場倫理的認知	4.15
整體而言，我滿意師傅所提供的訓練	4.06
訓練效益-整體平均	4.01

由表 5-3-43 可看出，填答本問卷之徒弟，以「認同傳承技藝宗旨」之題項最為同意，分數達 4.17 分，「訓練時數合理」次之，達 3.98 分。本題組之整體平均為 3.99 分，顯示徒弟認同本計畫之宗旨。

表 5-3-43 徒弟對本計畫之滿意度

題項	分數
我認同本計畫「傳承技藝」的宗旨	4.17
本計畫提供之「師徒交流平台」簡單易用	3.80
本計畫所要求之訓練時數是合理的	3.98
計畫本身-整體平均	3.99

由表 5-3-44 可看出，填答本問卷之徒弟，以「瞭解所選行職類」之題項最為同意，分數達 4.02 分，「瞭解師徒制」與「瞭解計畫執行模式」同屬次之，達 3.97 分。本題組之整體平均為 3.92 分，顯示徒弟認同適訓評估之功能。

表 5-3-44 徒弟對適訓評估之滿意度

題項	分數
適訓評估有助於我對師徒制之瞭解	3.97
適訓評估有助於我瞭解本計畫之執行模式	3.97
適訓評估有助於我瞭解我所選擇的行職類	4.02
整體而言，我對於明師高徒計畫感到滿意	3.72
適訓評估-整體平均	3.92

由表 5-3-45 可看出，填答本問卷之徒弟，以「實地訪視」之題項最為滿意，分數達 3.79 分，「預告或不預告訪視」次之，達 3.72 分。本題組之整體平均為

3.71 分，顯示徒弟仍滿意主管機關規劃之活動與訪視，但與前述題項相比，有滿意度下降之情形。

表 5-3-45 徒弟對主管機關相關活動之滿意度

題項	分數
我滿意主管機關規劃之徒弟回流訓活動	3.63
我滿意主管機關規畫之電話關懷	3.69
我滿意主管機關規畫之實地訪視	3.79
我滿意主管機關規畫之預告或不預告訪視	3.72
相關活動-整體平均	3.71

由表 5-3-46 可看出，填答本問卷之徒弟，「願意推薦計畫」與「願意再參加計畫」等兩題項之間並無差異，分數約為 3.74 分。本題組之整體平均為 3.74 分，顯示徒弟仍願意推薦或再參加本計畫，但與前述題項相比，分數有下降之情形。

表 5-3-46 徒弟推薦或再參與本計畫意願

題項	分數
我願意將本計畫推薦給其他人	3.74
我願意再參加本計畫或政府其他計畫	3.73
未來參與意願-整體平均	3.74

(七) 師徒相關構面之比較

師徒問卷中，部份題項具有相同之測量構面，可據以比較師徒在這些構面上回答的差異情形，因此本研究以獨立樣本 t 檢定來分析其間差異性。

表 5-3-47 師徒在相同測量構面上的差異性

	身份	人數	平均值	標準差	t 值
教學/學習態度	師傅	514	4.14	0.61	1.004
	徒弟	248	4.07	1.00	
師徒關係	師傅	514	4.18	0.61	.086
	徒弟	248	4.18	1.01	
訓練效益	師傅	514	4.15	0.66	1.984*
	徒弟	247	4.01	0.98	
計畫本身	師傅	514	4.09	0.59	1.619
	徒弟	247	3.99	0.93	
相關活動	師傅	514	4.14	0.65	6.489**
	徒弟	246	3.71	0.94	

未來參與意願	師傅	514	4.24	0.61	6.995**
	徒弟	245	3.74	1.03	

* $p < .05$ 、** $p < .01$

透過 t 檢定結果可知，在「訓練效益」、「相關活動」以及「未來參與意願」等構面上有顯著差異，觀察各構面平均值可知，師傅在此 3 構面上的滿意度皆顯著高於徒弟，亦即師傅認定有較佳之訓練效益，對於計畫本身以及未來參與意願也都有高於徒弟的滿意度。

二、信效度以及相關性分析

本研究挑選「徒弟版」問卷中量化變項部份，進行信效度分析，以建立本問卷之有效性，如表 5-3-47 所示。信度分析顯示 Cronbach's α 信度係數皆在 .80 以上，顯示本問卷具有良好之內部一致性。

表 5-3-48 徒弟問卷信度分析

測量構面	題數	Cronbach's α
師傅專業知能與技術	4	.938
師傅教學技巧態度	4	.959
師徒關係	4	.965
訓練規劃	4	.970
訓練場地設備材料	3	.971
訓練效益	7	.968
計畫滿意度	3	.859
適訓評估滿意度	4	.942
相關活動滿意度	4	.937
未來參與意願	2	.899

以下將利用因素分析中的主成份分析來確認本問卷之效度，在進行因素分析之前，利用 KMO 及 Bartlett's 球型檢定來判斷資料是否適合進行因素分析。KMO 是 Kaiser-Meyer-Olkin 的取樣適當性衡量量數，當 KMO 值越大，表示變數間的共同因素越多，越適合進行因素分析。根據 Kaiser 的觀點，若 $KMO > 0.8$ 表示很好 (Meritorious)， $KMO > 0.7$ 表示中等 (Middling)， $KMO > 0.6$ 表示普通 (Mediocre)，若 $KMO < 0.5$ 則表示不能接受 (Unacceptable)。

此外，Bartlett's 球形檢定則是用來判斷資料是否是多變量常態分配，也可用來檢定是否適合進行因素分析。由表 5-3-48 可看出 KMO 取樣適切性量數係數大於 0.8，而 Bartlett's 球形檢定統計量 p 值小於顯著水準 1%，表示該資料之抽樣為適當且適合進行因素分析。

表 5-3-49 KMO 與 Bartlett's 球形檢定

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數	0.968
Bartlett's 球形檢定	近似卡方分配 14476.086
	自由度 741
	顯著性 0

用以測量參訓徒弟對師傅教學滿意度與本計畫滿意度之題項共有 39 題，因此利用因素分析萃取較精簡的共同因素，以確認本問卷之效度。本研究利用因素分析方法中的主成分分析法進行因素萃取，並以最大變異法（Varimax）進行因素轉軸。從表 5-3-49 中可以看到共萃取了 3 個特徵值大於 1 的共同因素，特徵值分別為 26.793、2.915 以及 1.168，解釋變異量分別為 68.699%、7.475% 以及 2.995%，累積的解釋變異量達 79.169%，相當能代表原始資料。由轉軸後的因素負荷量將 3 個因素命名為「師徒關係」、「相關活動」以及「適訓評估」。

表 5-3-50 徒弟問卷構面因素之萃取

因素命名	師徒關係	相關活動	適訓評估
	因素負荷量		
師徒關係-1. 師傅保持積極的訓練態度	0.871		
師徒關係-1. 師傅親自督導訓練	0.853		
師徒關係-3. 師傅樂於提供協助且平易近人	0.864		
師徒關係-4. 師傅與我之間建立良好的關係	0.844		
師傅專業知能與技術-1. 師傅具有相關的專業知識	0.773		
師傅專業知能與技術-2. 師傅的工作技能熟練	0.748		
師傅教學技巧態度-1.	0.761		

表 5-3-50 徒弟問卷構面因素之萃取

因素命名	師徒關係	相關活動	適訓評估
	因素負荷量		
訓練過程激發我的學習興趣			
師傅教學技巧態度-2. 師傅的溝通技巧有助於完成訓練	0.813		
師傅教學技巧態度-3. 我滿意師傅的教學態度	0.857		
師傅教學技巧態度-4. 我滿意師傅的說明操作程序及示範	0.84		
師傅教學滿意度-3. 師傅有充分的教學準備	0.829		
師傅教學滿意度-4. 師傅有良好的師徒教學經驗	0.83		
訓練效益-1.完成此訓練過程後， 達成我的學習目標	0.732		
訓練效益-2.完成此訓練過程後， 我充分學習應具有的知識及技能	0.73		
訓練效益-3. 我滿意師傅所提供的未來職業生涯指導	0.755		
訓練效益-4.師傅傳授的技能有助提升 未來的工作能力	0.712		
訓練效益-7. 整體而言，我滿意師傅所提供的訓練	0.837		
訓練規劃-1. 師傅給予我明確的訓練目標	0.826		
訓練規劃-2. 師傅給予我合理的結訓標準	0.83		
訓練規劃-3. 師傅訓練綱要和實際訓練進度一致	0.849		
訓練規劃-4. 師傅按時批閱我的訓練雙週誌	0.821		
訓練場地設備材料-1. 我滿意師傅提供的訓練場地	0.72		
訓練場地設備材料-2. 我滿意師傅提供的訓練設備	0.686		
訓練場地設備材料-3.我滿意師傅提供的 學習材料工具	0.716		

表 5-3-50 徒弟問卷構面因素之萃取

因素命名	師徒關係	相關活動	適訓評估
	因素負荷量		
相關活動-1.我滿意主管機關規劃之徒弟回流訓活動		0.747	
相關活動-2.我滿意主管機關規畫之電話關懷		0.829	
相關活動-3.我滿意主管機關規畫之實地訪視		0.869	
相關活動-4.我滿意主管機關規畫之預告或不預告訪視		0.885	
參與意願-1.我願意將本計畫推薦給其他人		0.636	
參與意願-2.我願意再參加本計畫或政府其他計畫		0.645	
計畫本身-1.我認同本計畫「傳承技藝」的宗旨			0.581
計畫本身-2.本計畫提供之「師徒交流平台」簡單易用			0.646
計畫本身-3.本計畫所要求之訓練時數是合理的			0.568
訓練效益-5.從師徒訓練中，增加我的職場適應力與抗壓性			0.606
訓練效益-6.從師徒訓練中，增加我對職場倫理的認知			0.632
適訓評估-1.適訓評估有助於我對師徒制之瞭解			0.584
適訓評估-2.適訓評估有助於我瞭解本計畫之執行模式			0.607
適訓評估-3.適訓評估有助於我瞭解我所選擇的行職類			0.624
適訓評估-4.整體而言，我對於明師高徒計畫感到滿意			0.536
特徵值	26.793	2.915	1.168
解釋變異量	68.699	7.475	2.995
累積解釋總變異量	69.699	76.174	79.169

由表 5-3-51 可看出，本問卷所有測量構面間的相關性皆有達到顯著。進一步觀察可發現，師傅專業知能與技術、師傅教學技巧態度、師徒關係、訓練規劃等變項間的相關皆達.90 以上，顯示此 4 變項間關係密切，可視為師徒訓練的主要因素。而訓練場地設備材料、訓練效益等變項間的相關達.831，顯示師徒訓練與此 2 變項關係稍弱，但仍有顯著的正相關。至於計畫滿意度、適訓評估滿意度等變項間的相關亦有.721 以上，顯示師徒訓練與此 2 變項關係更弱，徒弟並不會將良好的師徒關係歸因於本計畫滿意度。最後，相關活動滿意度、未來參與意願等變項間的相關僅達.524 以上，更可見師徒關係與主管機關規劃之活動，其間的關聯性更為降低。

表 5-3-51 徒弟問卷測量構面相關性矩陣

	師傅專業 知能與技 術	師傅教學 技巧態度	師徒關係	訓練規劃	訓練場地 設備材料	訓練效益	計畫滿意 度	適訓評估 滿意度	相關活動 滿意度	未來參與 意願	
師傅專業知能 與技術	皮爾森相關性	1	.909**	.900**	.900**	.810**	.854**	.721**	.748**	.556**	.524**
	顯著性		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	樣本數	249	248	248	248	248	247	247	247	246	245
師傅教學技巧 態度	皮爾森相關性	.909**	1	.939**	.928**	.812**	.897**	.737**	.781**	.567**	.559**
	顯著性	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	樣本數	248	248	248	248	248	247	247	247	246	245
師徒關係	皮爾森相關性	.900**	.939**	1	.941**	.814**	.887**	.708**	.738**	.556**	.541**
	顯著性	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	樣本數	248	248	248	248	248	247	247	247	246	245
訓練規劃	皮爾森相關性	.900**	.928**	.941**	1	.820**	.900**	.737**	.776**	.587**	.575**
	顯著性	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	樣本數	248	248	248	248	248	247	247	247	246	245
訓練場地設備 材料	皮爾森相關性	.810**	.812**	.814**	.820**	1	.831**	.724**	.725**	.512**	.522**
	顯著性	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	樣本數	248	248	248	248	248	247	247	247	246	245
訓練效益	皮爾森相關性	.854**	.897**	.887**	.900**	.831**	1	.784**	.792**	.564**	.552**
	顯著性	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	樣本數	247	247	247	247	247	247	247	247	246	245
計畫滿意度	皮爾森相關性	.721**	.737**	.708**	.737**	.724**	.784**	1	.866**	.684**	.699**
	顯著性	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	樣本數	247	247	247	247	247	247	247	247	246	245

表 5-3-51 徒弟問卷測量構面相關性矩陣

	師傅專業 知能與技 術	師傅教學 技巧態度	師徒關係	訓練規劃	訓練場地 設備材料	訓練效益	計畫滿意 度	適訓評估 滿意度	相關活動 滿意度	未來參與 意願
適訓評估滿意 度	皮爾森相關性 顯著性 樣本數	.748** .000 247	.781** .000 247	.738** .000 247	.776** .000 247	.725** .000 247	.792** .000 247	.866** .000 247	1 .000 246	.694** .000 245
相關活動滿意 度	皮爾森相關性 顯著性 樣本數	.556** .000 246	.567** .000 246	.556** .000 246	.587** .000 246	.512** .000 246	.564** .000 246	.684** .000 246	.718** .000 246	1 .000 245
未來參與意願	皮爾森相關性 顯著性 樣本數	.524** .000 245	.559** .000 245	.541** .000 245	.575** .000 245	.522** .000 245	.552** .000 245	.699** .000 245	.694** .000 245	.643** .000 245

第四節 就服人員問卷分析

一、執行成效分析：描述性以及交叉分析

(一) 背景分析

由表 5-4-1 可看出，填答本問卷之就服人員，性別以女性為多，占 88.73%，男性偏少，僅占 11.27%。

表 5-4-1 就服人員性別分布

性別	人數	百分比
男	8	11.27%
女	63	88.73%
總計	71	100.00%

由表 5-4-2 可看出，填答本問卷之就服人員，以 31~40 歲之間為最多，占 56.34%，21~30 歲次之，占 19.72%，41~50 歲再次之，占 12.68%，三者合計約占 88.73%。

表 5-4-2 就服人員年齡層分布

年齡	人數	百分比
21~30 歲	14	19.72%
31~40 歲	40	56.34%
41~50 歲	9	12.68%
51~60 歲	8	11.27%
總計	71	100.00%

由表 5-4-3 可看出，填答本問卷之就服人員，年資以 3 年以上為最多，占 61.97%，2~3 年次之，占 22.54%，兩者合計占 84.51%，可見參與本研究問卷調查者，多數為資深之就服人員。另有 1 人填答「其他」者，經檢視文字為 10 年以上之就服人員。

表 5-4-3 就服人員年資分布

年資	人數	百分比
1 年以內	4	5.63%
1~2 年	6	8.45%

表 5-4-3 就服人員年資分布

年資	人數	百分比
2~3 年	16	22.54%
3 年以上	44	61.97%
其他	1	1.41%
總計	71	100.00%

由表 5-4-4 可看出，填答本問卷之就服人員，學歷以大學為最多，占 78.87%，研究所（含）以上次之，占 12.68%。

表 5-4-4 就服人員學歷分布

學歷	人數	百分比
研究所（含）以上	9	12.68%
大學	56	78.87%
專科	5	7.04%
高中（含）以下	1	1.41%
總計	71	100.00%

由表 5-4-5 可看出，填答本問卷之就服人員，任職地點以桃分署、中分署同為最多，皆有 30.99%，高分署次之，占 16.90%。

表 5-4-5 就服人員任職分署區域別

任職地點	人數	百分比
北基宜花金馬分署	10	14.08%
桃竹苗分署	22	30.99%
中彰投分署	22	30.99%
雲嘉南分署	5	7.04%
高屏澎東分署	12	16.90%
總計	71	100.00%

由表 5-4-6 可看出，填答本問卷之就服人員，職位別以基層人員為最多，占 67.61%，行政人員次之，占 19.72%。可見參與本研究問卷調查者，多數為第一線服務就業民眾之就服人員。

表 5-4-6 就服人員職位別

職位別	人數	百分比
主管人員	2	2.82%
行政人員	14	19.72%
基層人員	48	67.61%
其他	6	8.45%
總計	71	100.00%

(二) 參與本計畫調查

由表 5-4-7 可看出，填答本問卷之就服人員，師徒配對經驗以 8 次以上為最多，占 49.30%，2~7 次合計亦占 29.57%，第 1 次輔導者僅占 21.13%。可見參與本研究問卷調查者，多數為師徒配對經驗豐富之就服人員。

表 5-4-7 就服人員師徒配對次數

師徒配對經驗	人數	百分比
第 1 次輔導	15	21.13%
2~4 次	10	14.08%
5~7 次	11	15.49%
8 次以上	35	49.30%
總計	71	100.00%

由表 5-4-8 可看出，填答本問卷之就服人員，推介本計畫之理由以「傳統技藝傳承」為最多，占 34.44%，「青年主動提出」次之，占 33.11%，「分署要求積極推介本計畫」再次之，占 13.91%。填答「其他」者，占 6.62%，檢視回答內容得知，以「青年可學得一技之長」為多數，合計占 7 筆。可見本計畫之推行，除青年主動提出之外，就服人員亦以技藝傳承以及可學得一技之長為由，向青年推薦本訓練計畫。

表 5-4-8 就服人員推介本計畫理由

推介本計畫之理由	次數	百分比
青年主動提出	50	33.11%
申辦手續簡易	4	2.65%
津貼補助最多	4	2.65%
訓練期間最長	10	6.62%

表 5-4-8 就服人員推介本計畫理由

推介本計畫之理由	次數	百分比
傳統技藝傳承	52	34.44%
分署要求積極推介本計畫	21	13.91%
其他	10	6.62%
總計	151	100.00%

註：本題項為複選題

由表 5-4-9 可看出，填答本問卷之就服人員，在評估青年是否適合參加本計畫時，以青年「個人特質」為主要考量，占 45.83%，有無相關「工作經驗」次之，占 27.78%，「教育程度」再次之，占 10.42%。填答「其他」者，占 9.03%，檢視回答內容得知，以青年「未來就業規劃」為多，合計有 5 筆。可見就服人員在考量青年是否適訓時，能夠以不同角度切入評估。

表 5-4-9 就服人員適訓評估考量因素

適訓評估考量因素	次數	百分比
教育程度	15	10.42%
工作經驗	40	27.78%
個人特質	66	45.83%
無本計畫離退訓紀錄	10	6.94%
其他	13	9.03%
總計	144	100.00%

註：本題項為複選題

由表 5-4-10 可看出，填答本問卷之就服人員，在評估青年是否適合與該職類師傅配對時，以「師徒面談結果」為主要考量，占 27.61%，「與徒弟面談結果」次之，占 25.77%，「職類相關經驗」再次之，占 22.09%。填答「其他」者，占 2.45%，檢視回答內容得知，則以師徒已認識和徒弟興趣各占 2 筆。可見就服人員在考量青年與師傅是否適合配對時，是以面談結果為主要考量。

表 5-4-10 就服人員師徒配對考量因素

師徒配對考量	次數	百分比
線上職業性向測驗	18	11.04%
職類相關經驗	36	22.09%
職類相關證照	18	11.04%

表 5-4-10 就服人員師徒配對考量因素

師徒配對考量	次數	百分比
就服人員與徒弟面談結果	42	25.77%
師徒面談結果	45	27.61%
其他	4	2.45%
總計	163	100.00%

註：本題項為複選題

由表 5-4-11 可看出，填答本問卷之就服人員，在執行本計畫時，以「會進行工作進度報告」為多數，占 83.10%，僅有少數 12.68% 不會進行工作報告。本研究亦針對填答不會進行工作報告者，追問其原因為何，檢視其回答可知，以分工因素而未進行工作進度報告者為多，合計占 5 筆，推論是因第一線就服人員在登錄青年有意願參訓本計畫後，相關工作即轉交由彙管單位負責，故有些就服人員並不清楚徒弟之後續動態。

表 5-4-11 就服人員是否執行工作進度報告

工作進度報告	人數	百分比
不會	9	12.68%
會	59	83.10%
未填答	3	4.23%
總計	71	100.00%

進一步分析工作報告之主要用途，如表 5-4-12 所示，以「落實執行進度與品質作業控管」為最多，占 33.11%，「重點進行協議與檢討」次之，占 19.59%，其餘 3 項用途亦平均分配各占 14~17% 之間。

表 5-4-12 工作報告之用途

工作報告用途	次數	百分比
規劃方向及執行細節	26	17.57%
重點進行協議與檢討	29	19.59%
針對特殊狀況適時研擬對策	21	14.19%
調整執行方向	21	14.19%
落實執行進度與品質作業控管	49	33.11%
其他	2	1.35%
總計	148	100.00%

註：本題項為複選題

由表 5-4-13 可看出，填答本問卷之就服人員，在結訓徒弟之就業追蹤部份，以每個月追蹤之頻率為最多，占 29.58%，但亦有 28.17% 是沒有進行就業追蹤的，另外則是以每 3 個月追蹤再次之，占 18.31%。填答「其他」者，占 12.68%，檢視回答內容得知，以「視情況追蹤」、「訓後一個月追蹤一次為限」以及「其他同仁之業務」各有約 2~3 筆。

表 5-4-13 就服人員對結訓徒弟就業追蹤情形

就業追蹤	人數	百分比
每 1 週	3	4.23%
每 2 週	2	2.82%
每 3 個月	13	18.31%
每個月	21	29.58%
其他	9	12.68%
未追蹤	20	28.17%
未填答	3	4.23%
總計	71	100.00%

(三) 本計畫品質與滿意度

信度分析顯示，計畫品質與滿意度部份，7 題之 Cronbach's α 信度係數為 .866，顯示本問卷具有良好之內部一致性。另從表 5-4-14 可看出，填答本問卷之就服人員，以「熟悉該職類工作環境」以及「熟悉該職類作業模式」2 題項最為同意，分數達 4.10 分，「有助傳統技藝傳承」次之，達 4.04 分。本題組之整體平均為 3.84 分，顯示就服人員對本計畫整體品質與效益仍表贊同。

表 5-4-14 就服人員認定本計畫之效益與滿意度

題項	分數
我的直屬主管會對輔導的情況給予我個別支援	3.75
我認為本計畫有效提昇待業青年的工作技能	3.94
我認為本計畫有助培養待業青年的工作態度	3.60
我認為本計畫有助於待業青年熟悉各該職類之工作環境	4.10
我認為本計畫有助於待業青年熟悉各該職類之作業模式	4.10
我認為本計畫之交流平台有助於師徒配對流程	3.34
我認為本計畫有助於傳統技藝傳承	4.04

表 5-4-14 就服人員認定本計畫之效益與滿意度

題項	分數
整體平均	3.84

第五節 小結

一、師傅部份

本研究回收師傅有效樣本 514 份，其中以男性居多，占七成；年齡以 31 至 50 歲居多，約占七成；學歷以高中為主，占四成；職業年資分布於 11 至 21 年以上，亦占七成。可見師傅樣本之組成，以資深之中高齡男性師傅為主。

本問卷調查師傅之計畫參與動機，發現以培育人才、傳承技藝為兩大主要原因，符合本計畫當初設立之宗旨。師傅之計畫得知管道，以就業中心、親友以及民間團體介紹為多數，亦可推論各分署積極推介本計畫、師徒先行互相約定進入本計畫以及各產業工會推薦本計畫之情形。

本問卷調查所顯示之師傅訓練內容，以帶訓 1~2 位徒弟為多，占八成；訓練期間以一年為多，占六成；延長訓練部份，僅有不到一成師傅申請延訓，提出申請者以延訓一年為主，但通過者僅有三成左右，比對座談會中師傅普遍反應訓練期間過短，顯示雖師徒期望訓練期間能更長，然而因申請展延通過率太低，故多以不申請為主；師傅除教導該職類之技能外，亦有近九成之師傅會提供徒弟職業發展規劃，且本研究進一步分析各職類師傅在提供發展規劃方式上之不同。

本問卷調查所顯示之師徒關係，有過半數師傅採僱用之訓練模式，且各職類之間呈現僱用比例上的差異，此部份與徒弟問卷調查結果有所差異，是因為師傅可同時訓練 2 位徒弟，且問卷調查之師徒樣本未必剛好配對之故。進一步分析師傅僱用徒弟之衡量標準，發現以工作態度、技能應用能力、技能尚未傳承完成等項目為多，顯示相較於工作技能，師傅更注重徒弟的工作態度，將之列為第一優先考量，此現象亦可呼應本計畫與其他職業訓練計畫不同之處，徒

弟不只學習技能，更重要的是學習師傅的職業精神以及工作態度。另徒弟之離退訓情形，無離退訓者約占六成，前三名職類（機動車輛維修人員、寵物美容師以及新娘婚紗造型及婚禮策劃人員）離退訓比例較低，約 38~47%，其餘各職類有高低不同之離退訓比例。徒弟之離退訓原因，以找到工作提前就業為最多，其次為興趣不合以及期望不符。

二、徒弟部份

本研究回收徒弟有效樣本 266 份，其中以女性略多，占五成五；年齡以 23 至 26 歲居多，約占五成；學歷以大學為主，占七成。可見徒弟樣本之組成，多為大學畢業之青年，且可能並無任何職場經驗，欲透過本計畫習得一技之長、累積工作經驗。

徒弟之計畫參與動機，以親友介紹、透過網路媒體、就業中心介紹為多，對照專家座談會之結論，可推論親友介紹可能顯示師徒事先約定共同前來參訓，網路媒體則反應當今青年多以網路訊息為消息來源管道，另外可發現亦有少數徒弟是因雇主要求而進入本計畫訓練。計畫參與原因則以在相關產業就業或創業、有師傅專門指導為多，顯示徒弟多有在相關職類繼續就業或創業之打算。

本問卷調查所顯示之徒弟訓練內容，以每週訓練 4~6 天為主，占九成；每天訓練時數以 8 小時為最多，占六成；進一步分析各職類在訓練天數、時數上的差異，發現部份職類有天數、時數偏多之情形；訓練期間則以 10~12 個月為最多，占六成。可見徒弟之訓練內容，近似於一般勞工之工作時數。申請延長訓練部份，以沒有申請為多，占八成，提出申請者以延訓一年為主，但通過者僅有五成左右，延訓部份與師傅之統計略有出入，推測是因師傅平均能帶領 2 名徒弟，他們只要有 1 位徒弟未申請延訓（或申請未核准），即會回答未申請/未核准，但徒弟則是以各自本身之情況作答，故師傅與徒弟對展延部份會有統計資料上的差異。

本問卷調查所顯示之師徒訓練關係，以沒有僱用關係為多，約占七成，受到僱用之徒弟，除本計畫之補助外，徒弟以每月接受 5 千至 2 萬之薪資為多數

合計約占六成。未僱用徒弟之師傅，有將近三成會給予徒弟額外之津貼或福利，從接案分紅、房租、供餐到免費使用設備材料不等。離退訓部份，約有三成徒弟是提前離退訓，原因以訓練期望不符、經濟壓力、訓練期間找到工作等項為多，對照前項薪資補助之分析，可發現徒弟於訓練期間的確承受相當之經濟壓力。本研究亦針對僱用關係、津貼福利、離退訓等變項進一步分析各職類之差異，且發現麵包點心及糖果製造人員、鐘錶眼鏡專業員此 2 職類，訓練天數時數偏多、較少採僱用制、未額外給予津貼福利、離退訓比率較高且訓後處於未曾就業之狀態。

本問卷調查所顯示之徒弟訓後就業情形，以「師傅僱用或轉介同職類」為最多約占四成，「轉換不同職類」者約有三成，顯示將近七成青年在本計畫結訓後能順利找到工作，其中四成是在同職類繼續工作，為該職類產業提供新進之人才。徒弟之工作性質，以全職工作為多，約占七成；覓職期間則以師傅直接僱用以及半年內找到工作為多，合計約占八成；工作與訓練關聯性則以非常有關聯為多，占五成。本研究亦針對訓後就業情形、覓職期間以及工作關聯性進行訓練職類的交叉分析，發現部份職類以師傅直接僱用為多，但縫紉服飾相關職類則顯示覓職期間偏長，平均須 1 年才找得到工作，而前三名職類青年訓後皆從事訓練關聯性高之工作。徒弟結訓後之薪資水準，則以 2 萬至 3 萬 5 千元為最大多數，合計占九成，但職類與薪資之間並無呈現關聯性，對薪資之滿意度，則以普通至滿意為多，合計約占七成。徒弟認為本計畫應加強之處，則以「增加訓練補助」為最多，約占三成左右。

三、就服人員部份

本問卷調查所顯示推介本計畫理由則以傳統技藝傳承、青年主動提出、分署要求積極推介本計畫等項為多，合計占八成，分別可對應至師傅、徒弟之參訓動機，亦顯示分署於本計畫推行初期之積極推動情形；適訓評估部份，則以青年之個人特質、工作經驗、教育程度等項為考量居多，合計占八成；師徒配對部份，則以師傅面談結果、就服人員面談結果、職類相關經驗等項為多，合

計約占七成；另有多數就服人員會針對本計畫進行工作進度報告，主要目的為「落實執行進度與品質作業控管」以及「重點進行協議與檢討」，可見執行進度與協商檢討為執行本計畫就服人員之重要工作項目。另有約五成就服人員會主動對參與本計畫之結訓徒弟進行就業追蹤，並以每個月追蹤一次為多。

第六章 結論與建議

本章節將對國內外文獻、次級資料、專家座談會、問卷調查等研究成果進行統整，藉由師傅、徒弟以及就服人員的資料分析，將分析所得出的結果進行說明，接著由本研究所得之具體回饋意見對現行本計畫提出適當若干政策建議供政府單位逕行參考，最後將對未來研究之議題亦提出可研究之方向。

第一節 結論

一、計畫執行成效

本計畫之宗旨為「傳承工作技能與經驗，促進就業」，期望透過本計畫之執行，促進待業青年之工作技能、培養工作態度、進而提高青年就業率。因此本研究將分別就工作技能、工作態度、訓後就業等成效提出綜合性結論。

(一) 工作技能與工作態度

徒弟跟在師傅身邊所習得的實際職場經驗、臨場反應能力，有助徒弟能夠深入了解該職類作業型態，這些無法經由補習班上課、演練相關技巧甚至是考取證照所習得。此外，徒弟長期跟隨師傅學習，透過師徒關係朝夕相處的潛移默化，使得徒弟除了技能的學習之外，更重要的是徒弟人格、工作態度的養成。此部份亦可從問卷調查結果，「訓練效益」整體平均為 4.01 分，「師徒關係」整體平均為 4.18 分中看出。

(二) 訓後就業

師傅對徒弟多有創業規劃之指導或轉介同職類工作，問卷調查亦顯示將近有 87.55% 之師傅提供該職類發展規劃，讓徒弟能夠深入了解產業型態。透過本計畫進行職業訓練，徒弟能夠廣泛了解該產業型態，從中累積學習成果、職場實作技能進而增強自信心。部份師傅亦有意願採先訓練後僱用的模式進用新人，

且徒弟在結訓後，願意留在師傅身邊繼續工作、學習，問卷調查顯示約有 49.22% 之徒弟表示工作內容與訓練內容非常有關聯性。

二、本計畫職類

本計畫公告之職類有 30 種之多，涵蓋範圍廣泛，造成部份職類參與人數眾多，部份職類乏人問津，本研究試圖釐清此分布不均之現象，並提出可能造成之問題。

（一）師徒訓練品質

次級資料分析顯示，機動車輛維修人員、新娘婚紗造型及婚禮策劃人員以及寵物美容師等 3 職類為徒弟參訓之主要熱門職類，此 3 職類共有 1,170 名徒弟參訓，占全體徒弟的 36%，在師傅方面則有 595 名師傅，占全體師傅的 37%，無論師徒人數皆在三分之一以上。但是這些熱門職類在大量納入師傅數量之下，造成部份師傅良莠不齊，未能克盡職責，負起帶訓徒弟的義務。不只如此，有些徒弟對該職類亦毫無興趣，僅為津貼補助而來，或是工作態度不佳，臨時起意離退訓也未告知師傅。

（二）提前離退訓

熱門職類工作機會多，徒弟習得該職類基本技術之後，在經濟壓力之下往往選擇提前離退訓而從事正職工作，從次級資料分析中，因「提前就業」而離退訓的徒弟人數達 415 人，占全體徒弟的 30%，更可明顯看出青年參加明師高徒計畫最大的難題在於經濟因素。

（三）訓練資源重複挹注

熱門職類也通常已有坊間的補習班課程、發展良好的認證機制，在這些系統中也已大量培訓出該職類的人才，政府是否還需要特地挹注經費於這些職類，也不免令人心生疑問。因此，熱門職類雖然結訓之後較容易在該產業中找到工作，但訓練過程中師徒卻可能分別遇到無心帶訓/學習的師徒，徒弟亦可能因經

濟壓力而提前離退訓，造成師傅訓練成本增加，且容易與坊間相似課程重複。

（四）傳統技藝就業困難

本計畫特色之一在於，納入許多傳統技藝職類，例如：手工藝品工作人員、傳統技藝工作人員、縫紉、刺繡及有關工作人員...等，有助於傳統技藝之傳承，且傳統產業多為微型產業，培訓動力較為不足，有本計畫之津貼補助，許多對該技藝有熱誠之青年得以下定決心投入，並深入瞭解該產業型態，對於青年職涯的探索有所助益，也能適度舒緩產業斷層危機。但傳統產業亦往往面臨發展性問題，許多徒弟即使有心學習，也不免擔心結訓後的就業情況。從本研究之問卷調查可知，上述3職類訓後師傅直接僱用者有26%、轉換行業者有43%，顯示本計畫雖能為傳統技藝投注訓練能量，但在產業斷層以及提升就業方面仍有所不足。

三、本計畫面臨之問題

（一）勞動力產值認定

本計畫特色之一為在職訓練，如同國外學徒制結合訓練與工作，但不同之處在於本計畫以訓練制為主，並非採僱用制。因此本計畫面臨勞動力產值認定問題，即使徒弟於訓練中產出之成果，看似與一般雇員之產出相同，但還是有適用法條的差異。師徒兩方在訓練期間，對於訓練成果是否為工作產值容易產生認定差異。

（二）本計畫離退率高

本計畫之離退率，無論從次級資料或是從後續的問卷調查，都可觀察到約有30~40%之離退率，究其原因則多為徒弟無法適應訓練環境以及與期望不符。本研究歸納可能造成高離退率之原因如後：1.徒弟未充分考量即參訓，將近有七成徒弟年齡界於15歲至25歲之間，這些非在學未就業青年，可能正處於職涯的探索階段，且本計畫並未如同德國雙軌學徒制，作為整體教育分流體制之一

環，選擇進入學徒制的青年可能有較明確的人生規劃。2.師傅訓練技巧不足，符合申請本計畫師傅資格者，須為「10人以下事業單位之雇主、受僱勞工或自營作業者」，雖然他們在各該職類中享有聲譽，但這些師傅是否具備有效的訓練規劃或技巧，讓徒弟在訓練期間能充分學習，仍不無疑問。

(三) 本計畫就業率低

本計畫就業率與其他職業訓練計畫相較，就業率較低，將近5成（一般有8成），本研究問卷調查亦顯示，徒弟結訓後師傅直接僱用者僅有38%，且若有中途離退訓，則多會轉換至不同職類單位，可見能夠經由本計畫師徒制訓練而於訓練職類從業者僅有4~5成，促進就業之成果有限。

第二節 政策建議

一、適用職類建議

透過本研究執行之國內外文獻分析、專家座談會結論以及問卷調查結果可知，勞動力發展署公告之30職類涵蓋範圍過廣，造成本計畫定位模糊，因此本研究依據前一節研究成果所得之結論，提出適用建議。

本計畫特色之一為長期的師徒制訓練，因此本研究認為傳統技藝職類較為適用於本計畫，這些我國文化傳統固有之產業，過去隱沒於民間之技藝，專技程度高，無法於短時間內學成，需要長期的養成訓練。且本計畫對於師傅資格規範為「10人以下事業單位工作者」，與傳統技藝職類多以個人工作室型態進行作業，不謀而合。本計畫中「傳統技藝工作人員」、「縫紉、刺繡及有關工作人員」...等職類屬之，可藉由本計畫保存傳統技藝，為該傳統產業培育人才，只是這些職類亦面臨就業創業機會不明確、師傅較無僱用人力需求，徒弟即使兩年訓練結束後，若無師傅在旁協助，收入來源不穩定，亦難以自立等需要加以克服解決之問題。

二、現行可實施建議

曾參與本計畫之師徒均表示，本計畫立意良好，藉由制度化將過去隱沒於民間傳統之師徒制，青年不僅習得相關技藝，亦能熟習該職類生態、獲取實務經驗，更重要的是經由師徒關係之潛移默化，徒弟吸收師傅之工作態度、職業精神，如此所養成之待人處事原則，更能讓青年在未來人生路途上取之不盡、終生受用。然而本計畫在執行過程中，仍有部份可以改善之處。其中立即可行的是計畫辦法的修正，本研究提出具體建議如下。

(一) 關於適用對象

1. 確認徒弟之參訓動機：部份師傅反應，徒弟參與本計畫並非為學習技能，而只是想請領訓練補助，雖然本計畫已有適訓評估協助監控參訓徒弟之品質，但應加強建立青年之參訓門檻。

2. 加強師傅帶訓能力：本研究發現，徒弟有適訓評估機制可進行初步篩選，然而師傅只要具備資格且招收到徒弟，即可進入本計畫訓練徒弟，並未特別要求師傅具有基礎之訓練能力。此外於問卷調查中亦發現，部份徒弟反應雇主主動要求青年進入本計畫才能僱用之，可見徒弟處於相對弱勢之情境中。因此建議能針對師傅進行基礎之教育訓練培訓，如辦理師傅研習營等類活動，使之具備訓練觀念與技巧，以便能增進訓練徒弟之效率。

3. 建立反應不適任師傅之管道：部份徒弟反應，若有師傅未能盡訓練責任，並未有管道可加以反應，因各分署執行人員進行實地訪視時，往往是師徒同在現場，徒弟若有問題恐難以直接反應，因此建議能建立反應不適任師傅之管道，更有效率且直接地處理此問題。

4. 採行僱用前訓練期：參與本計畫之師傅若欲採僱用制者，可先進行為期3個月的訓練期，其間師徒之津貼補助下修（如師傅4千元、徒弟8千元），然而師徒若能共同通過此訓練期，則調升津貼補助（如師傅6千元、徒弟1萬2千元），作為鼓勵。如此一方面能以訓練期之方式協助青年認識該職類工作環境、

作業模式，避免因貿然進入該職類而有興趣期望不合之憾，亦能減低師傅帶訓徒弟額外增加之成本。

5.優質師傅長期訓練規劃：本研究問卷調查顯示，師傅申請延長訓練之比例只有十分之一，其中通過比例稍多於半數，可見能進行兩年訓練期間之師傅只有5%左右。因此建議能建立評估優質師傅之評選標準，使優質師傅能透過本計畫長期培養該職類產業人才，不僅能強化師傅訓練意願，亦可增進師傅帶訓能力。

6.訓後就業追蹤：本研究發現，部份職類徒弟結訓後，仍需於師傅身旁繼續學習，假以時日才能成為獨立作業者。因此建議於結訓後，進行就業追蹤調查，必要時可協調師傅輔導其就業或創業。

7.辦理職類說明會：建議加強辦理職類說明會，以增進青年對各職類之熟悉與興趣。

（二）關於津貼補助

1.提高訓練補助並改善發放不穩定之問題：根據本研究所採用之數種調查方式均顯示，徒弟提前離退訓之一大主因即是「經濟因素」，可見徒弟於訓練期間之收入不敷使用，為徒弟在訓之隱憂。問卷調查發現有將近半數之徒弟，師傅並未僱用亦未給予額外津貼福利，純粹依據每月1萬元之訓練補助。亦有徒弟反應補助發放方式不穩定。如此多方原因交替影響之下，造成徒弟無法忍受經濟壓力而提前離退訓。因此建議若能適度開放徒弟能有額外之薪資來源，或是在減少參訓人數之前提下增加訓練補助，都是可行的方式，唯有能先暫時解決徒弟之經濟問題，才能讓徒弟安心受訓，完整習得該職類技能。

2.簡化計畫文件規定：參與本計畫師徒反應，申請進入本計畫後，等待結果通知之期間過久，且請領訓練津貼所需完成之文件繁瑣，例如訓練雙週誌，師傅不會每週有新的教學項目，建議可改為一個月填寫一次或依據訓練大綱進度撰寫即可。

(三) 關於訓後就業

1. 搭配政府創業計畫：由本計畫結訓之青年，可連結至政府現有之創業資源（如：勞動部微型創業鳳凰、經濟部青年創業貸款...等），進行創業輔導或辦理事業經營相關課程，增強青年創業之知識、技能與信心。

(四) 本計畫其他建議

1. 改善師徒交流平台：本研究之問卷調查，師傅、徒弟、就服人員一致顯示師徒交流平台之滿意度分數是最低的，顯示其有改善之空間。部份師傅反應，師徒交流平台須於特定網站登入才能觀覽，不夠普及。亦有師傅反應，師徒交流平台過於偏重文字描述，若能輔以多媒體影音會更佳，也應能將師徒訓練過程影像化，讓大眾瞭解該職類之工作內容，如此一來，或可增加部份職類對青年之吸引力。

2. 建制維護師徒資料庫：本研究在分析次級資料之時，因師徒資訊有所缺漏，導致無法有效分析，如：青年訓後就業率、是否同職類就業以及就業薪資...等。若能建立完整的師徒資料庫，日後本計畫之績效指標、就業追蹤將更為確實，亦能經由分析過去累積之資料，發現本計畫優劣強弱之處。

三、中長期建議

(一) 控管師徒訓練品質：部份師傅反應執行單位進行之訓練過程訪視，僅具形式，然因各職類專業有所不同，單一執行單位可能無法擔負各職類之訓練管理過程，因此本研究建議能加強與各產業工會合作，請其協助制定訓練大綱、篩選師傅資格以及監控訓練過程等，期望短期間內加強控管師徒訓練品質。

(二) 補助獎勵缺工職類：以符合產業發展需求：根據國外學徒制文獻分析顯示，澳洲政府針對國家產業缺工情形進行調查，不定時公佈於政府網頁，並針對此類產業之學徒給予額外補助。因此建議可對目前之 30 種訓練職類進行篩選，對有發展必要性卻面臨缺工之產業，給予各式之補助加給、結訓獎金或免稅額等。

(三) 建立職能認證制度：針對各職類建立循序漸進的技能等級架構，並對進入本計畫青年進行職能門檻分級，此機制一旦建立，徒弟將可依據訓練目標縮短訓練時間，結訓後亦可獲得認證，為徒弟日後就業提供更有保障之憑證。

(四) 制定質量併具指標：本計畫已初步建立量化指標，例如：離退率、結訓率、就業率...等，建議可逐年設定此類量化指標，以檢視本計畫之執行成效。亦應就師徒訓練關係、訓練成果，以書面文字或影音紀錄等方式，建立本計畫質化指標，以加強量化指標之不足。

(五) 保存傳統技藝職能：藉由本計畫中訓練大綱的撰寫，可將師傅的技藝書面化及電子化，並透過有效性的知識管理，得以將傳統技藝加以延續保存，進而達到流傳傳統文化之目的。

(六) 提高計畫參與榮譽：根據國外文獻分析顯示，德國雙軌學徒制之社會地位非常高，學徒莫不以出身頂尖企業之學徒制為榮。因此建議，可建立我國明師高徒計畫之結訓認證，亦可以成功案例或辦理競賽等方式，提高參與計畫之榮譽感。

第三節 研究限制

一、本研究之需求書要求師傅問卷 500 份、徒弟問卷 250 份，師傅問卷數量兩倍於徒弟，然如此做法似乎偏向研究師傅而非徒弟，但依據本計畫設立之宗旨為促進青年就業，似應以研究青年之訓練成效與就業情形為首要目的。

二、本計畫資料庫之建置，未能與本計畫執行時程互相搭配，致使本研究進行次級資料分析以及抽樣調查時，因部份資料缺漏而無法進行資料分析以及追蹤調查，殊為可惜。

- Acs, Z. J., Morck, R., Shaver, J. M., & Yeung, B. (1997). The Internationalization of Small and Medium-Sized Enterprises: A Policy Perspective. , 9(1), 7–20. doi:10.1023/A:1007991428526
- Allen, T. D., & Eby, L. T. (2008). Mentor commitment in formal mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 309-316.
- Australian Government(2016). Australian Apprenticeships. Retrieved from <https://www.australianapprenticeships.gov.au/>
- Commonwealth of Australia. (2015). Australian vocational education and training statistics Apprentices and trainees 2014 Annual. National Centre for Vocational Education Research. Retrieved from <https://www.ncver.edu.au/data/collection/apprentices-and-trainees>
- Employment and Training Administration. (2016). ApprenticeshipUSA Data and Statistics. Retrieved from https://doleta.gov/OA/data_statistics.cfm
- Federal Ministry of Education and Research. (2015). Report on Vocational Education and Training 2015. Retrieved from https://www.bmbf.de/pub/BBB_2015_eng.pdf
- International Labour Organization. (2013). Towards a model apprenticeship framework: A comparative analysis of national apprenticeship systems. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_234728.pdf
- Jwa, Sung, H. (1997). Globalization and new industrial organization: Implication for structural adjustment policies," in Takatoshi, I. & Krueger, I. O. (Eds.), *Regionalism versus multilateral arrangements*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluation Training Program: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.

- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Scott: Foresman.
- Lee, S. H., & Pershing, J. A. (2002). Dimensions and design criteria for developing training reaction evaluations. *Human Resource Development International*, 5(2), 175-197.
- Martin, T. (1973). The distribution of academic tenure in American higher education. In B. L. Smith & Assoc(Eds.), *The Tenure Debate*(pp. 223-250). San Francisco: Jossey-Bass.
- Mirza-Davies, J. (2015). Apprenticeship Statistics: England (1996-2015). House of Commons Library. Economic Policy and Statistics Section, corp creator. Retrieved from www.parliament.uk/briefing-papers/SN06113.pdf
- Noe, R. A. (1988). An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel Psychology*, 41(3), 457-479.
- Noe, R. A. (2006). *Employee Training and Development*, Irwin McGraw-Hill.
- OECD (2016). Labour force participation rate (indicator). doi: 10.1787/8a801325-en (Accessed on 14 July 2016)
- OECD (2016). Youth unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/c3634df7-en (Accessed on 08 July 2016)
- Reed, D. (2012). An effectiveness assessment and cost-benefit analysis of registered apprenticeship in 10 States. Report to the Office of Apprenticeship, U.S. Department of Labor. wdr.doleta.gov/research.
- Scriven, M. (1967). The methodology of evaluation. In R. E. Stake (Eds.), *Curriculum evaluation*. Chicago: Rand McNally.
- Smith, E., & Kemmis, R. B. (2013). Good practice principles in apprenticeship systems: An international study. In: TVET@Asia, issue 1, 1-12. Online: http://www.tvet-online.asia/issue1/smith_brennan-kemmis_tvvet1.pdf

(retrieved 30.5.2013).

Statistics Canada. (2016). Registered apprenticeship training. Retrieved from <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l01/cst01/educ67a-eng.htm>

附錄一 明師高徒執行成效評估問卷（師傅版）

勞動部勞動力發展署

105 年度明師高徒計畫執行成效評估之研究（師傅版）

您好：

勞動部勞動力發展署為評估「明師高徒計畫」（以下簡稱本計畫）執行成效，及瞭解參與計畫之師傅對本計畫之評價，特辦理此問卷調查。本調查所蒐集之個人資料，僅提供勞動部勞動力發展署作為整體統計分析及未來政策研擬之參考，絕不單獨對外公開任何個人資料。您的作答也不會影響未來參與任何政府相關計畫之權益，敬請您安心填寫！

勞動部勞動力發展署
敬啟

一、基本資料

1. 姓名：_____
2. 性別：男 女
3. 年齡：20-30 歲 31-40 歲 41-50 歲 51 歲以上
4. 教育程度：國中（含）以下 高中（職） 專科 大學 研究所（含）以上
5. 訓練地點：基隆市 臺北市 新北市 宜蘭縣 花蓮縣 桃園市 新竹市
新竹縣 苗栗縣 彰化縣 臺中市 南投縣 雲林縣 嘉義縣 臺南市
高雄市 屏東縣 臺東縣 澎湖縣
6. 訓練職類：1-手工藝品工作人員 2-傳統技藝工作人員 3-插畫漫畫工作人員
4-裝潢木工 5-廚師 6-機動車輛維修人員 7-麵包點心及糖果製造人員 8-水電工
9-混凝土工 10-成衣服飾加工人員 11-縫紉、刺繡及有關工作人員
12-鐘錶眼鏡專業員 13-視覺藝術創作人員 14-皮革製品及有關工作人員 15-模板工
16-會展人員 17-新娘婚紗造型及婚禮策劃人員 18-精密機械 19-冷凍空調
20-金屬砂模製造及金屬表面處理人員 21-珠寶及貴金屬製作人員
22-紡織及針織機械操作人員 23-農林漁牧業專業人員 24-板金工 25-寵物美容師
26-塑膠射出模具專業人員 27-重機械操作及維修人員 28-車體裝修工
29-自動控制工程師 30-金屬塗裝及相關工作者
7. 請問您從事本職業之年資：5~10 年 11~20 年 21 年以上

8.請問您透過何種管道得知明師高徒計畫？(可複選)

- 透過平面媒體 透過網路媒體 就業中心介紹 分署同仁告知
親友介紹 民間團體介紹 其他：_____

9.請問您參與明師高徒計畫的原因？(可複選)

- 公部門推薦參加 希望技藝傳承 為培育人才 津貼補助 其他：_____

10.請問您在參加本計畫期間所收徒弟數：1位 2位 其他：_____位

11.請問您在本計畫所收徒弟之平均訓練期間為何？

_____個月(1年以上者請以月數填答)

12. (若有徒弟離退訓者請回答) 請問徒弟離退訓之原因為何？(可複選)

- 身體狀況無法負荷工作 無法配合訓練時間 無法適應訓練模式
無法適應訓練環境 訓練期間找到工作 往返通勤問題 將服兵役 將繼續升學
理念興趣不合 與訓練期望不符 經濟壓力 失去徒弟資格
師傅工作繁忙 師傅離職(或工作不穩定) 師傅因健康問題無法訓練
家庭因素 其他：_____

13.請問您是否於訓練期間或結訓後僱用徒弟？

(1)是，請問您僱用徒弟最主要之衡量標準：(可複選，至多三項)

- 工作態度 表達溝通能力 團隊合作能力 問題分析與解決能力 發展潛力
技能應用能力 技能傳承尚未完成 其他：_____

(2)否；請問沒有留用的原因為：(可複選，至多三項)

- 徒弟另有就業規劃 徒弟自行創業 徒弟工作態度不佳 徒弟表達溝通能力不佳
徒弟團隊合作能力不佳 徒弟問題分析與解決能力不佳 徒弟不具發展潛力
師傅無僱用人力之需求 徒弟自行離訓 其他：_____

14.請問您有提供徒弟未來的發展規劃嗎？

(1)有；請問您提供的方式為？

- 僱用徒弟 轉介同職類職務 輔導創業 視徒弟情況決定 其他：_____

(2)沒有；請問原因為何？_____

15.請問您是否有申請延長訓練？無 有，申請延長_____個月，核准_____個月

填答說明： 請依您的實際感受於適當的方格(□)內打勾(✓)		非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
二、對徒弟受訓的滿意度						
(一)、徒弟學習態度						
1.	徒弟能遵守作業管理規範	<input type="checkbox"/>				
2.	徒弟能完成我所教導的訓練項目	<input type="checkbox"/>				
3.	徒弟能按時填寫訓練雙週誌	<input type="checkbox"/>				
4.	徒弟實際訓練進度能與訓練綱要一致	<input type="checkbox"/>				
(二)、師徒關係						
1.	徒弟能接受我的指導	<input type="checkbox"/>				
2.	徒弟能夠積極的與我學習	<input type="checkbox"/>				
3.	徒弟樂於接受協助且易於溝通	<input type="checkbox"/>				
4.	徒弟與我之間建立良好的關係	<input type="checkbox"/>				
(三)、訓練效益						
1.	完成此訓練過程後，徒弟達成訓練目標	<input type="checkbox"/>				
2.	完成此訓練過程後，徒弟將具備應有的知識及技能	<input type="checkbox"/>				
3.	我提供的職業生涯指導有助於徒弟未來就業	<input type="checkbox"/>				
4.	我所傳授的技能有助提升徒弟的工作能力	<input type="checkbox"/>				
5.	整體而言，我滿意徒弟的學習訓練成果	<input type="checkbox"/>				
三、對本計畫的滿意度						
(一)、計畫本身						
1.	我認同本計畫「傳承技藝」的宗旨	<input type="checkbox"/>				
2.	本計畫提供之「師徒交流平台」簡單易用	<input type="checkbox"/>				
3.	本計畫所要求之訓練時數是合理的	<input type="checkbox"/>				

填答說明： 請依您的實際感受於適當的方格(□)內打勾(✓)		非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
4.	整體而言，我對於明師高徒計畫感到滿意	<input type="checkbox"/>				
(二)、相關活動						
1.	我滿意主管機關辦理之電話關懷	<input type="checkbox"/>				
2.	我滿意主管機關辦理之實地訪視	<input type="checkbox"/>				
3.	我滿意主管機關辦理之預告或不預告訪視	<input type="checkbox"/>				
四、未來參與意願						
1.	我願意將本計畫推薦給其他同業	<input type="checkbox"/>				
2.	我願意再參加本計畫或政府其他計畫	<input type="checkbox"/>				

五、您對明師高徒計畫的其他建議：

附錄二 明師高徒執行成效評估問卷（徒弟版）

勞動部勞動力發展署

105 年度明師高徒計畫執行成效評估之研究（徒弟版）

您好：

勞動部勞動力發展署為評估「明師高徒計畫」（以下簡稱本計畫）執行成效，及瞭解參與計畫之徒弟對本計畫之評價，特辦理此問卷調查。本調查所蒐集之個人資料，僅提供勞動部勞動力發展署作為整體統計分析及未來政策研擬之參考，絕不單獨對外公開任何個人資料。您的作答也不會影響未來參與任何政府相關計畫之權益，敬請您安心填寫！

勞動部勞動力發展署
敬啟

一、基本資料

1. 姓名：_____
2. 性別：男 女
3. 年齡：15~18 歲 19~22 歲 23~26 歲 27~29 歲
4. 教育程度：國中（含）以下 高中（職） 專科 大學 研究所（含）以上
5. 訓練地點：基隆市 臺北市 新北市 宜蘭縣 花蓮縣 桃園市 新竹市
新竹縣 苗栗縣 彰化縣 臺中市 南投縣 雲林縣 嘉義縣 臺南市
高雄市 屏東縣 臺東縣 澎湖縣
6. 訓練職類：1-手工藝品工作人員 2-傳統技藝工作人員 3-插畫漫畫工作人員
4-裝潢木工 5-廚師 6-機動車輛維修人員 7-麵包點心及糖果製造人員 8-水電工
9-混凝土工 10-成衣服飾加工人員 11-縫紉、刺繡及有關工作人員
12-鐘錶眼鏡專業員 13-視覺藝術創作人員 14-皮革製品及有關工作人員 15-模板工
16-會展人員 17-新娘婚紗造型及婚禮策劃人員 18-精密機械 19-冷凍空調
20-金屬砂模製造及金屬表面處理人員 21-珠寶及貴金屬製作人員
22-紡織及針織機械操作人員 23-農林漁牧業專業人員 24-板金工 25-寵物美容師
26-塑膠射出模具專業人員 27-重機械操作及維修人員 28-車體裝修工
29-自動控制工程師 30-金屬塗裝及相關工作者
7. 請問您透過何種管道得知明師高徒計畫？（可複選）
透過平面媒體 透過網路媒體 就業中心介紹 分署同仁告知
親友介紹 其他：_____
8. 請問您參與明師高徒計畫的原因？（可複選）

- 希望結訓後在相關產業就業或創業 試探訓練職類是否符合自己的興趣
- 有師傅專門指導 親友推薦參加 補充原專長相關技能 暫時沒有明確的生涯規劃
- 轉換其他行職業所需技能 政府提供之補助費用 為擴展人際關係
- 為考取相關證照 其他：_____

9.請問您在本計畫中訓練時數的安排？每週_____天、每日_____小時

10.請問您在本計畫中總共的訓練期間：_____個月

11.請問您跟師傅之間有無僱用關係？有 沒有

(1)除本計畫補助之徒弟訓練津貼外，師傅每月給予之薪資為何？_____元（訓練期間非由師傅僱用者本題免填）

(2)除本計畫補助之徒弟訓練津貼外，師傅每月是否有提供額外之津貼或福利？

無 有，請說明：_____。

12.請問您是否有申請延長訓練？無 有，申請延長_____個月，核准_____個月

13. (請離退訓徒弟回答) 請問您離退訓之原因為何：(可複選)

- 身體狀況無法負荷工作 無法配合訓練時間 無法適應訓練模式
- 無法適應訓練環境 訓練期間找到工作 往返通勤問題 將服兵役 將繼續升學
- 理念興趣不合 與訓練期望不符 經濟壓力 失去徒弟資格
- 師傅工作繁忙 師傅離職（或工作不穩定） 師傅因健康問題無法訓練
- 家庭因素 其他：_____

14.請問您結訓後第一份工作就業情形？（下列(1)、(2)、(3)擇一回答）

(1)師傅僱用或師傅介紹至同職類單位

(2)轉換至不同職類單位，請問您是透過何種管道謀職？

政府輔導就業 透過報章媒體 人力銀行 親友介紹 其他：_____

(3)未曾就業，主要原因為：（請填完原因後，跳答第 19 題）

申請展延訓練計畫 尚未找到合適工作 仍在參與其他實習或職業訓練

服役中 已找到工作但尚未上班 準備考試或出國（高普考、升學等）

15.本次訓練後第一份工作是：全職工作 非全職工作 自行創業 其他：_____

16.本次訓練後，花多久時間找到第一份工作：

師傅直接僱用 結訓後半年內 結訓後半年~1 年內 結訓後 1~2 年

結訓後 2 年以上

17.本次訓練後找到的第一份工作內容，和參加本計畫之訓練內容的關聯性？

非常有關聯（75%以上） 關聯性過半（50%） 稍有關聯（25%） 完全沒關聯（0%）

18.本次訓練後，您第一份工作薪資水準為（每月）：

- 20,008~24,999 元
 25,000~29,999 元
 30,000 元~34,999 元
 35,000 元~39,999 元
 40,000~44,999 元
 45,000~49,999 元
 50,000~54,999 元
 55,000~59,999 元
 60,000 元（含）以上
 其他_____

19.請問您對於訓後第一份工作的薪資感到滿意嗎？

- 非常滿意
 滿意
 普通
 不滿意
 非常不滿意

選（非常）不滿意的原因為：_____

20.您參加本次訓練後，覺得有哪些部份可以再加強？（可複選）

- 訓練課程應更符合就業市場需求
 應提供更多就業資訊及輔導
 應加強協助推薦就業
 加強技藝傳承訓練
 訓練期間宜再拉長
 訓練期間宜再縮短
 增加訓練補助

填答說明： 請依您的實際感受於適當的方格（ <input type="checkbox"/> ）內打勾（ <input checked="" type="checkbox"/> ）		非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
二、師傅教學滿意度						
（一）、師傅專業知能與技術						
1.	師傅具有相關的專業知識	<input type="checkbox"/>				
2.	師傅的工作技能熟練	<input type="checkbox"/>				
3.	師傅有充分的教學準備	<input type="checkbox"/>				
4.	師傅有良好的師徒教學經驗	<input type="checkbox"/>				
（二）、師傅教學技巧、態度						
1.	訓練過程激發我的學習興趣	<input type="checkbox"/>				
2.	師傅的溝通技巧有助於完成訓練	<input type="checkbox"/>				
3.	我滿意師傅的教學態度	<input type="checkbox"/>				
4.	我滿意師傅的說明操作程序及示範	<input type="checkbox"/>				
（三）、師徒關係						
1.	師傅親自督導訓練	<input type="checkbox"/>				

填答說明： 請依您的實際感受於適當的方格 (□) 內打勾 (✓)		非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
2.	師傅保持積極的訓練態度	<input type="checkbox"/>				
3.	師傅樂於提供協助且平易近人	<input type="checkbox"/>				
4.	師傅與我之間建立良好的關係	<input type="checkbox"/>				
(四)、訓練規劃						
1.	師傅給予我明確的訓練目標	<input type="checkbox"/>				
2.	師傅給予我合理的結訓標準	<input type="checkbox"/>				
3.	師傅訓練綱要和實際訓練進度一致	<input type="checkbox"/>				
4.	師傅按時批閱我的訓練雙週誌	<input type="checkbox"/>				
(五)、訓練場地、設備、材料						
1.	我滿意師傅提供的訓練場地	<input type="checkbox"/>				
2.	我滿意師傅提供的訓練設備	<input type="checkbox"/>				
3.	我滿意師傅提供的學習材料工具	<input type="checkbox"/>				
(六)、訓練效益						
1.	完成此訓練過程後，達成我的學習目標	<input type="checkbox"/>				
2.	完成此訓練過程後，我充分學習應具有的知識及技能	<input type="checkbox"/>				
3.	我滿意師傅所提供的未來職業生涯指導	<input type="checkbox"/>				
4.	師傅傳授的技能有助提升未來的工作能力	<input type="checkbox"/>				
5.	從師徒訓練中，增加我的職場適應力與抗壓性	<input type="checkbox"/>				
6.	從師徒訓練中，增加我對職場倫理的認知	<input type="checkbox"/>				
7.	整體而言，我滿意師傅所提供的訓練	<input type="checkbox"/>				
三、對本計畫滿意度						
(一)、計畫本身						

填答說明： 請依您的實際感受於適當的方格 (□) 內打勾 (✓)		非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1.	我認同本計畫「傳承技藝」的宗旨	<input type="checkbox"/>				
2.	本計畫提供之「師徒交流平台」簡單易用	<input type="checkbox"/>				
3.	本計畫所要求之訓練時數是合理的	<input type="checkbox"/>				
(二)、適訓評估						
1.	適訓評估有助於我對師徒制之瞭解	<input type="checkbox"/>				
2.	適訓評估有助於我瞭解本計畫之執行模式	<input type="checkbox"/>				
3.	適訓評估有助於我瞭解我所選擇的行職類	<input type="checkbox"/>				
4.	整體而言，我對於明師高徒計畫感到滿意	<input type="checkbox"/>				
(三)、相關活動						
1.	我滿意主管機關規劃之徒弟回流訓活動	<input type="checkbox"/>				
2.	我滿意主管機關規劃之電話關懷	<input type="checkbox"/>				
3.	我滿意主管機關規劃之實地訪視	<input type="checkbox"/>				
4.	我滿意主管機關規劃之預告或不預告訪視	<input type="checkbox"/>				
四、未來參與意願						
1.	我願意將本計畫推薦給其他人	<input type="checkbox"/>				
2.	我願意再參加本計畫或政府其他計畫	<input type="checkbox"/>				

五、您對明師高徒計畫的其他建議：

附錄三 明師高徒執行成效評估問卷（就服人員版）

勞動部勞動力發展署

105 年度明師高徒計畫執行成效評估之研究（就服人員版）

您好：

勞動部勞動力發展署為評估「明師高徒計畫」（以下簡稱本計畫）執行成效，及瞭解參與計畫之就業服務人員對本計畫之評價，特辦理此問卷調查。本調查所蒐集之個人資料，僅提供勞動部勞動力發展署作為整體統計分析及未來政策研擬之參考，絕不單獨對外公開任何個人資料。您的作答不會影響未來參與任何政府相關計畫之權益，敬請您安心填寫！

勞動部勞動力發展署
敬啟

第一部份、基本資料

1. 性別：男 女
2. 年齡：20歲以下 21~30歲 31~40歲 41~50歲 51~60歲 61歲以上
3. 年資：1年以內 1~2年 2~3年 3年以上
4. 學歷：國中（含）以下 高中（職） 專科 大學 研究所（含）以上
5. 任職地點：北基宜花金馬分署 桃竹苗分署 中彰投分署 雲嘉南分署
高屏澎東分署
6. 職別：主管人員 行政人員 基層人員 其他
7. 師徒配對經驗：第1次輔導 2~4次 5~7次 8次以上

第二部份、參與本計畫調查

1. 請問您將本計畫推介給待業青年之主要理由為（可複選）：
青年主動提出 申辦手續簡易 津貼補助最多 訓練期間最長 傳統技藝傳承 分署要求積極推介本計畫 其他（請說明：_____）
2. 請問您面談與評估待業青年是否適合參加本計畫之主要考量為何（可複選）：
教育程度 工作經驗 個人特質 無本計畫離退訓紀錄 其他（請說明：_____）
3. 請問您評估師傅及青年是否適合配對為師徒之主要考量為何（可複選）：
線上職業性向測驗 職類相關經驗 職類相關證照 就服人員與徒弟面談結果 師徒面談結果 其他（請說明：_____）
4. 針對執行本計畫，機關組織內部是否會進行工作進度報告（例如：達成率、師徒配對率）？
(1) 會，請問工作進度報告之主要用途為何？（可複選）
規劃方向及執行細節 重點進行協議與檢討 針對特殊狀況適時研擬對策

調整執行方向 落實執行進度與品質作業控管 其他（請說明：_____）

(2)不會（請說明未進行工作進度報告之原因為何：_____）

5.是否會針對本計畫結訓青年進行就業追蹤？多久追蹤一次？

會，每1週 每2週 每個月 每3個月

不會

第三部份、參與本計畫服務品質與滿意度：

填答說明： 請依您的實際感受於適當的方格（ <input type="checkbox"/> ）內打勾（ <input checked="" type="checkbox"/> ）	非常 不同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
1.我的直屬主管會對輔導的情況給予我個別支援.....	<input type="checkbox"/>				
2.我認為本計畫有效提昇待業青年的工作技能.....	<input type="checkbox"/>				
3.我認為本計畫有助培養待業青年的工作態度.....	<input type="checkbox"/>				
4.我認為本計畫有助於待業青年熟悉各該職類之工作環境.....	<input type="checkbox"/>				
5.我認為本計畫有助於待業青年熟悉各該職類之作業模式.....	<input type="checkbox"/>				
6.我認為本計畫之交流平台有助於師徒配對流程.....	<input type="checkbox"/>				
7.我認為本計畫有助於傳統技藝傳承.....	<input type="checkbox"/>				

《本問卷到此結束，感謝您的填寫》

附錄四 五區分署專家座談會議紀錄

勞動部勞動力發展署委託研究

「明師高徒計畫執行成效評估」專家座談會

北基宜花金馬分署會議紀錄

開會時間：105年9月1日（星期四）下午14時00分

開會地點：勞動部勞動力發展署-北基宜花金馬分署南棟3樓301會議室

主持人：徐秀燕處長

記錄：萬仁竣

出席人員：如簽到簿。

壹、主席致詞：略。

貳、承辦單位報告：如附件。

參、議題討論

一、專家學者代表

（一）臺北城市科技大學 黃惇勝 副教授

1. 計畫要評估成效，首先要看計畫目標為何，最終目的為何。明師高徒計畫是要促進就業？還是要傳承技藝？若是要促進就業，則應以就業或創業機會明確，有市場價值之職類，而其成效是就業、創業之人數。因此成效評估要看目標、目的而定。可以結合微型創業鳳凰計畫，不只教導技術、訓練，而是結合創業的方式來進行，導向創業（出師）的模式，讓徒弟可以獨當一面，是一個很好的方向。

（二）國立臺灣師範大學 黃能堂 教授

1. 建議加入認證制度，限定哪些單位具備資格可以辦理訓練，必須要有訓練計畫，而非隨機發生（師傅剛好做到可以教的事情，才把徒弟叫過來學習）。傳

統的在職訓練 (OJT)，在工作崗位上進行學徒訓練，未必有專人指導。結構化在職訓練 (Structured On-the-Job Training, SOJT)，有三個條件：1.有資深員工，願意教導、願意分享；2.必須知道自己要教什麼，有系統地去學相關技術，知道要學甚麼；3.不是每個師傅都具備教學技巧，必須先受訓教學技巧，具備簡單的教學技巧。

2. 政府推動的明師高徒計畫是小型企業代訓的概念，但應該也要考慮到師傅的心態：額外的訓練，需要額外的付出，師傅有用人需求，教的是自己人，這樣師傅才有動機。徒弟也要確認其對此職類有未來繼續發展的興趣，透過此計畫的師徒訓練來賦予、提昇他們的職業謀生能力。
3. 應發展完整的訓練規劃，經由任務分析、工作分析來制定職業技能等級，並規定達成等級 3 者為可獨立作業者，具有現場判斷能力。訓中的要求標準與訓後的標準不同，某些職類可能無法在一年之內達成等級 3 之水準，基本的工法可能會，但無法達到自行創業的程度，因此需要對各職類進行區別化。考慮徒弟想在本計畫中學習發展到何種程度，依此來訂定訓練目標，以寵物美容師為例，C 級、B 級、A 級證照的薪水差異就非常大。

(三) 國立政治大學 成之約 教授

1. 明師高徒計畫的定位模糊，徒弟是受雇從事工作？還是給青年的訓練管道？參訓青年在訓練過程中，會不會也逐漸對於自己的訓練成果（產出）感到模糊？因為有太多不確定關係的存在，因此讓爭議或糾紛有發生的可能。
2. 師傅有專業能力，但是否有訓練能力？如何證明青年達到訓練目的？以創業為主？徒弟受訓成果能否從「入門技術」到「縱深學習」都有評估標準？

二、師傅代表

(一) 模板工 吳榮春 師傅

1. 要在一兩年之內把技藝全部傳授給他們，不太可能，要三年四年才可以出師。如果徒弟先有學習基礎在進入明師高徒計畫，應該可以縮短半年的時間。

2. 我與徒弟是採雇用的關係，徒弟跟著我一起參加計畫，讓他額外有津貼可以領，22k 多 10k 就可以做得住，這是給他的一個鼓勵，讓他可以繼續來學這方面的技藝。

(二) 寵物美容師 崔智映 師傅

1. 寵物美容師目前非常缺乏，平均需要 3 年的養成時間，但美容師助理只要受訓 3 個月、學會基本技術就可以找到工作，因此徒弟大多 4-6 個月就離退訓，但他們都是待在本行，就業率達九成以上。雖然希望他們在訓時間較久、技術會更成熟，但因為訓練期間沒有其他收入，徒弟因經濟因素而提前就業。
2. 比起一般繳費學習的學生，明師高徒計畫有些徒弟的學習態度沒有準備好，學徒並非一般員工，他們是必須先學習基本技術的，因此本行較不適合採用僱用關係。另外，寵物美容師這行業，從業人員必須具備正確的心態，並非只是寵物的陪伴而已，若技術與心態兩者缺一，很容易與飼主產生糾紛。

(三) 傳統技藝工作人員 陳明宗 師傅

1. 師傅的角色處於政府與徒弟之間，因此師傅的選擇顯得非常重要。目前明師高徒計畫以年資作為師傅選擇的主要標準，且在師徒交流平台上，每位師傅的表單都一樣、沒有個別性。建議未來政府可以更多元化的標準去評選師傅，並考慮以多媒體的方式來呈現師傅資訊。
2. 師傅的心態不應只是訓練徒弟，而是將徒弟視為未來的合作夥伴，目前本行的從業人員多屬於個體戶，或可經由本計畫的推動而形成工作夥伴的互聯網，增加未來彼此合作的機會。

三、徒弟代表

(一) 會展人員 劉豐銘 徒弟

1. 師傅收我為徒弟之後，就要求我寫案子去投標，每天工作 12 小時，這之間師傅都沒有任何指導。因此我覺得本計畫的架構規範得很好，可是實際執行時

還是無法有效約束師傅個人人格上的缺失。

(二) 傳統技藝工作人員 李宜哲 徒弟

1. 我在國高中時，就是學習傳統技藝這個職類，我也是團長創團的初始成員之一，但目前只有我進入明師高徒計畫。但我以後並不想要繼續從事這個行業，薪水行情不好，生活上不敷使用，即使團長有額外補貼演出費給我，還是不夠使用。

四、發展署與北分署回應

(一) 發展署 訓練發展組 魏姿琦 科長

1. 明師高徒計畫初始設計的理念，是資深師傅作為訓練夥伴，協助青年就業，因此公告職類為就業市場導向。但計畫成效不如預期，就業率偏低，離退訓比例偏高。

(二) 北分署 賴怡潔 業務督導員

1. 依據我們的觀察，大約有 40% 是師徒協同前來參訓。某些職類有特殊的體能需求，像是模板工就要耐熱、耐旱，師徒若是彼此認識，能夠事先了解工作環境，且師徒之間有互信基礎，徒弟較不會輕易離退訓。
2. 在電訪、實訪部份，一個月有 2 次電訪，主要目的是掌握徒弟訓練狀況，有些師傅並不會即時回報徒弟離退訓。實訪一年 6 次，訓練前三個月每月 1 次，之後每季 1 次，但這樣的頻率有些師傅反應過於頻繁。另外也有徒弟反應，實訪要求師徒皆在場，他們對師傅有意見會比較顧忌而不敢反應出來。

(三) 北分署 黃泓儒 業務輔導員

1. 目前北分署以機動車輛維修人員、寵物美容師、裝潢木工等職類，參訓徒弟最多，是因此三職類人員需求數較多。但未帶訓師傅也以此三職類為最多。建議以不同職類來調整訓練期間長短，該職類若以技術為主，建議學成之後

即可直接僱用；若該職類訓練期間較長，則可漸進式增加訓練津貼，讓學徒不用擔心經濟問題。

肆、散會：16時15分。

勞動部勞動力發展署委託研究

「明師高徒計畫執行成效評估」專家座談會

雲嘉南分署會議紀錄

開會時間：105年9月2日（星期五）上午10時00分

開會地點：勞動部勞動力發展署 雲嘉南分署 台南就業中心 3樓會議室

主持人：徐秀燕 資深處長

記錄：萬仁竣

出席人員：如簽到簿。

壹、主席致詞：略。

貳、承辦單位報告：如附件。

參、議題討論

一、專家學者代表

（一）國立雲林科技大學 謝文英 教授

1. 德國與臺灣之國情不同，國民教育制度分流非常早，因此臺灣的明師高徒計畫應該從訓練的角度來思考比較適當。師徒間維持訓練關係，訓練就是教育的概念，同時引入內部督導、外部督導的機制。
2. 明師高徒計畫一年的時間，連訓練都來不及，更不足以成立勞雇關係。因此有必要建立進入門檻的分級，這是學術研究上所謂前測的概念。
3. 有些師傅他們本身的專業技能毋庸置疑，師傅有技術，但如何以系統化、結構化的方式來教導徒弟？徒弟在師徒制訓練中學到什麼？甚至師傅在教導的過程中又學到什麼？這些都是很重要的。也就是評鑑的標準為何？結訓的認證標準為何？
4. 現階段的明師高徒計畫雖然有彙管單位，但他們從事的業務跟管理單位應該有所區別，管理單位更側重門檻分級、評鑑機制以及認證標準等監督事宜。例如，明師不明時該如何處理，是否有相關因應機制？補助的實施方式，可

否由師傅直接補助給徒弟？

(二) 文藻外語大學 謝馥蔓 教授

1. 在職訓練 (On-the-Job Training, OJT) 的概念，國外學徒制是發生在企業內部。企業將來雇用明師高徒結訓的學徒，因此僱用制不會發生在師徒制訓練中，先訓練後雇用應是台灣國情目前比較能夠接受的模式。
2. 明師計畫初始若是為了稀有罕有的職類而制定，則應進行國家的產業人力分析，調查國家的就業市場是否有缺口，再針對這些職類設計職業訓練模式。
3. 介紹國外學徒制特色
 - (1). 加拿大針對學徒制有減稅獎勵。
 - (2). 澳洲針對學徒制政府提供四種服務：行政服務，資料登錄、津貼發放；客製服務 (Target Service)，針對有特殊需求的學徒，給予客製化服務；訓前服務，包括篩選、測驗、媒合等項目；輔導服務，若發現有學徒無法完成學徒制，即時介入提供輔導。另外以國家技能需求列表為其基本的架構，針對缺工產業給予額外補助。提供貸款 (Trade Support Loan)，學徒今日接受政府服務，並非福利，但可以由國家先行貸款，資助其職業訓練。

現行台灣明師高徒計畫，有些師傅是與徒弟一起參訓，另有些師傅是分署就服人員媒合師傅跟徒弟的兩個群體，建議可以參考澳洲政府作法，發揮分署的功能。
 - (3). 美國學徒制-以德州為例。學徒不會一開始就在工作現場學習，而是學校跟企業先共同培訓。企業與學徒是雇用關係。
 - (4). 新加坡學徒制 (Develop and Apprentice Programme, DNA Programme)

依照職缺進行學徒培訓，完全是產業需求的學徒制。
 - (5). 印度學徒制，1961 年通過學徒法 (OYAP)。
4. 學徒 (Apprentice)、企業 (Enterprise)、職訓機構 (Organization)、政府 (Government) 之間，應該有整合平台。根據企業需求、技能需求，要發展什麼職類，每年應該要有規劃列表。且應依據訓練的不同階段，給予不同的

協助方式，涵蓋：訓練前，媒合配對方式、篩選、職業性向測驗等；訓練中，輔導、問題解決，確保學徒制可以順利完成訓練；訓練後，協助學徒就業，補助企業減稅等。

5. 未來企業是否要納入本計畫？職類的評估，必須要有標準，離退率應該當成本計畫的關鍵績效指標（KPI）。創業可以由分署單位來進行輔導，師傅可能無法提供創業的建議。

（三）南臺科技大學 方妙玲 教授

1. 我是科技大學的老師，因此有許多辦理產學合作的經驗，我常期望有很多企業可以跟我們合作，也希望學生可以多去學習。但有時候我是被動地知道某些計畫，因此希望發展署可以加強推廣，更積極地與學校合作。
2. 就體制面而言，明師高徒計畫目前執行兩年，算很年輕的計畫，更需要持續地去改善。關鍵點就是師傅徒弟參與之後，如何去評估師傅徒弟各自學到了什麼東西，我有些學生會抱怨他們實習學不到東西，因為工作內容就是站在同一個地方一直裝分套。有效的成效評估可以保障參與學員學到東西。也需要針對訓後學員進行追蹤調查，那些參與過本計畫的徒弟現在都在哪裡、從事何種工作。
3. 對於師傅訓練誘因的評估，師傅願意不藏私地教導是很重要的，如果師傅認為他們訓練出來的徒弟，將來是增加他們的競爭對手，他們自然不會樂意傳授技藝。

二、師傅代表

（一）傳統技藝工作人員 劉進文 師傅

1. 我是木雕師傅，我認為學徒的補助應該要多一點，師傅本身應該都有一定的經濟基礎，因此還好。我覺得可以結合學校管道，委託我來教導，也可以來我的工作室實際學習。木雕這種傳統技藝，一年期間太短了，學不到東西，而且第二年、第三年之後應該持續增加補助的金額。

2. 勞力工缺工的情況很多，這些職類應該不用透過明師高徒計畫補助。另外有經濟壓力的徒弟千萬不要來學，這一行要有一學學4年的打算，獨當一面更需要10年的功夫。像這種傳統技藝職類，訓練期間要拉長，第2年之後要增加補助金額。我這個徒弟，我是一個月給他2萬（多1萬補助給他）。

（二）皮革製品及有關工作人員 鄭晴陽 師傅

1. 我是皮革師傅，是南部阿瘦皮鞋的最大供應商。學徒大多數來自於我學校上課的學生。我是因材施教的，我通常先問學徒有沒有他們的人生規劃？參加明師高徒訓練，未來是想就業呢？還是自行創業？有些徒弟對於此職類毫無興趣，只是為了1萬元而來。另外有些學徒離訓，因為補助不夠，想繼續學但補助不足以支持他們基本生活所需。因此我覺得應該提高學徒的補助金，我作為師傅不缺錢，每月5千元補助就是請學徒一起去旅遊。此外，結訓學徒出去就業時，也要面對受訓時師傅工作精神，跟企業文化之間可能有的差異。
2. 針對外縣市學徒的補助，就業中心可提供相關交通津貼的訊息。

（三）裝潢木工 葉柄宏 師傅

1. 我是從事裝修業的，同時也有室內設計。我覺得明師高徒計畫的設計，是外行人在管內行人、非專業人員在審核專業人員。計畫規定要不定時約訪，可是裝潢木工工作性質就會四處移動，每個產業有每個產業的屬性，不能一概而論。
現在許多人好像會釘釘子就變成師傅了，明師高徒計畫的審核、師傅履歷的撰寫都應該要嚴加把關，沒有好的師傅，怎麼可能教出好的學徒？
2. 我參加明師高徒計畫，是想技藝傳承，我不差這5千元。我的想法是我把徒弟教會之後，他可以來幫我賺錢。可是學徒的心態是以為裝潢師傅很好賺，所以就進來學，但是他們要跑掉時，根本不會事先預告，隔天不做的一大堆，這是不負責任的態度，他們不想來就不來了，不會想說必須把事情完成。目

前我看不到一年結訓之後，真的有學徒來做木工。裝修業缺工、模板業缺工，這些產業為何缺工？是因為人不堪使用。學這一行學成了，你不用去找工作，學會了我馬上給你工作。

3. 我同意採行先訓練後雇用的模式，進入學徒制一年後要考能夠考到丙級證照。最好像黃埔軍校的制度那樣，要是沒有完成一年學業，要退費。

三、徒弟代表

(一) 傳統技藝工作人員 洪嘉隆 徒弟

1. 我參加明師高徒計畫有沒有勞保？訓制保跟勞保差異到底為何？訓制保可以累計勞保年資嗎？

(二) 縫紉、刺繡及有關工作人員 周彤芸 徒弟

1. 我參加這個計畫，第一個師父只想要每個月 5 千元的錢，第二個師傅才真正願意教我東西，我跟她廬了一年，她才終於願意收我當徒弟。但是光學拿針要拿穩，就花了一年的時間，希望本計畫的期間可以拉長。
2. 神明衣這個產業在臺灣已經斷掉了，我是這個產業的稀有動物，我常想到要是我沒有繼續做下去，以後台灣的神明衣可能都是大陸來的。我是靠著原本的存款才能堅持到現在，做學徒一個小時只有 50 元，房租也要錢（我從台北來到鹿港）。師傅平常上班也要工錢，他們是花師傅這邊的工錢來教我。5 千元對師傅來說是很少的，因為師傅幫我，願意跟我一起進入明師高徒計畫，我才能夠多一點補助。

(三) 傳統技藝工作人員 吳婉婷 徒弟

1. 我的師傅不會用電腦，不會續約，不懂電腦操作，對他們而言要參加本計畫很痛苦。這樣因為規定的關係造成好師傅的流失，一天到晚叫我打電腦，還要寫雙週誌，造成師傅的麻煩。

四、雲嘉南分署回應

(一) 黃揚升 業務督導員

1. 雙週誌可使用打字的方式來呈現，再加註師傅評語。若由分署這邊來填寫，以外行人的角度很難去評估訓練內容的差異。
2. 明師高徒計畫設計初始是著重在技藝傳承，我們認為手工藝品較不適合，在救國團很多類似課程，在外面就學得到，不像傳統縫紉刺繡這些快要失傳的職類。美容美髮被包含在新娘秘書職類裡，有許多美容美髮的來申請。機動車輛也不太適合，雖然有技術需求跟產業需求性，但坊間有相當多類似課程，應無須再藉由明師高徒計畫補助。

(二) 鄧鈞玟 業務督導員

1. 因明師高徒計畫多為 10 人以下之自營作業者，可能較無法採用減稅方式來協助他們。
2. 關於師徒配對流程，就行政面而言，從書面上根本看不出來師徒是否彼此熟識，而是從面談過程可以得知他們彼此關係，師徒同來參與本計畫者，我估計大約一半比例，這樣的師徒訓練穩定度較高。若非師徒一起來，較容易對工作場合、工作態度的認知態度落差太大，而有離退訓之情形。
3. 訓練生不能比照勞基法，訓練與產出勞動還是有所區隔，雖然做出來的東西是一樣的，但還是有法條適用的差異。
4. 現行明師高徒計畫中，技藝、技術、才華都混淆在一起了，應該要有所區隔：技藝類，傳統技藝的傳承，應該保留；技術類，機動車輛職類，可排除；才華類，手工藝品職類，應該也可以不需要。
5. 在南分署中，模板工、混擬土工職類是沒有配對的師徒，這些職類可能不符合社會期待，家人不希望他們子弟來學，但這些職類又面臨缺工，也不會用這麼年輕的人來做這個職類。因此希望公告職類也要考量社會期待、家人期待。

6. 也可以用該職類勞動力年齡層來區隔。像寵物美容業，每個年齡層的勞工都有，並沒有技藝斷層的問題。可以先進行市場調查，假如有中間斷層 3-40 歲都沒有人的話，可能就有需要以本計畫來協助。

肆、散會：12 時 15 分。

勞動部勞動力發展署委託研究

「明師高徒計畫執行成效評估」專家座談會

高屏澎東分署會議紀錄

開會時間：105年9月2日（星期五）下午14時30分

開會地點：勞動部勞動力發展署-高屏澎東分署 行政大樓3樓 A303會議室

主持人：徐秀燕 資深處長

記錄：萬仁竣

出席人員：如簽到簿。

壹、主席致詞：略。

貳、承辦單位報告：如附件。

參、議題討論

一、專家學者代表

（一）正修科技大學 虞伯樂 副教授

1. 明師高徒計畫的定位，屬於職業訓練、輔導創業、抑或是降低失業率？如果完成一年的訓練，徒弟卻仍然沒有被僱用，可能就沒有意義，訓練與僱用之間應該整合得更加緊密，例如機動車輛維修人員、水電工等技術為主的職類，直接採僱用制會比較合適。
2. 新娘婚紗造型及婚禮策劃人員，此一職類就牽涉到好幾項專業技術，徒弟若要完整學習，如何可能只有一位師傅帶領？
3. 明師高徒計畫面臨技藝傳承與就業創業之間的兩難，隱沒於民間的技藝、鼓勵青年去投入學習，但未來的市場就業性很差，這樣對青年真的有好處嗎？

（二）國立高雄師範大學 李俊賢 副教授

1. 明師高徒計畫之對象為15-29歲非在學未就業之青年，針對這一群人，他們未就業的原因為何？相關單位是否有進行調查？只是這個年齡層的青年，可

能還不知道自己真的想做什麼。因此建議師徒有較長的媒合期間為宜。

2. 明師高徒計畫目的之一為「發掘隱沒於民間之技藝」，然而許多民間技藝的專技程度很高，且是無法經由職訓單位的標準化作業流程進行訓練的，才會納入明師高徒計畫訓練職類，因此，僅僅一年的訓練時間，是否能夠達成傳承技藝的初始目的？
3. 明師高徒計畫中，若為訓練制，師徒之間的經濟從屬性比較沒那麼強，在概念上徒弟比較像派遣工作者，由勞動部派遣到師傅那邊進行職業訓練，專業技術在師傅身上，若徒弟花了三個月的時間，發現自己並不適合該職類，就他本身而言，也可算是有所助益的。
4. 既然稱為「明師」，應該想辦法增加師傅的榮譽感，讓師傅覺得能參加明師高徒計畫是一種榮譽，就像德國青年以進入雙軌學徒制為榮。因為傳統技藝屬於一種「隱性知識」，許多無法訴諸於語言文字，能夠提高誘因、讓師傅願意將畢生技藝都傳授出來，畢竟有些東西還是機器所無法取代的，這些更適合以明師高徒計畫去補助。

（三）國立高雄應用科技大學 吳思達 副教授

1. 個人認為明師高徒計畫最大的盲點就在於計畫目標不清楚，本計畫是為了延續即將失傳的技藝？抑或是類似失業補助，政府提供一筆錢，作為短暫的工作銜接？純粹從經濟性的角度去考量就業率，是無法滿足技藝傳承的宗旨的，同樣也不應將計畫績效綁定就業率、離退訓率等數字上。
2. 良好的技藝傳承，所需時間都不短，因此請考量時間的因素。且一對一師徒制訓練的價值，不應限於技術的傳承，有沒有學到師傅的職業精神、工作態度，願不願意窮其一生從事此技藝，才能達成保留傳統技藝的價值所在。
3. 我認為有些職類若是其他計畫或坊間的訓練單位可以涵蓋，是無須納入明師高徒計畫的補助中的，例如：電焊，只能算是技術，而非即將失傳的技藝。像這樣的職類應該鼓勵企業以僱用為前提進行訓練，自己需要的人才自己進行培訓，政府另外給予補助，以減少學校學習與職場工作之間的落差。

二、師傅代表

(一) 寵物美容師 沈春秀 師傅

1. 帶訓徒弟對我而言有非常高的成本，不只是因技術不熟練而造成寵物的傷害，有些徒弟的心態也不是真的想學，只是想領每個月 1 萬元的訓練補助，更有些徒弟是學到技術後就不願再繼續當學徒，紛紛離退訓去工作了。另外就是潛在的職業傷害問題，此行業被貓狗抓咬傷是一定的，曾有徒弟說他被狗咬到，傷到了手神經，這種情況發生時，應該是政府要負責？還是我要負責？

(二) 成衣服飾加工人員 黃林美雲 師傅

1. 成衣業界普遍不太願意花費心力培訓，不給新人訓練的機會，因此能有明師高徒計畫，能讓學徒從零開始學習，而且還有訓練補助可以領取，這樣的立意是非常良好的。只是服裝製作重視個人技藝，都是採按件計酬，因此我擔心徒弟結訓之後，月收入可能連 1 萬元都沒有，被迫必須轉換行業，無法繼續在成衣業界中學習。若要自行開業，也是因人而異，經過師徒訓練學得基本技術後，加上自己個性與其他能力是有開業的可能性的。

(三) 寵物美容師 童鈺雯 師傅

1. 希望明師高徒計畫的年齡限制可以提高，因為現在年齡較輕的人，個性還沒穩定下來，也較無法承受工作上的壓力。師傅本身也有評估徒弟適訓與否的責任，我的做法是徒弟假如不適合寵物工作、或工作態度有問題者，都有立刻請他們退訓。因此一次收兩個徒弟，我可以快速地評估徒弟的適訓程度。
2. 希望師傅資格門檻可以提高，例如：年資限定在 10 年以上，這樣可以減少師傅良莠不齊的現象。另外徒弟首次補助的請領間隔太久，有徒弟反應等補助款撥下來，等到都想退訓了。雙週誌也無須每週填寫，不可能每週都學到新的技術，改為每月寫一次會比較符合訓練進程。

三、徒弟代表

(一) 水電工 林言懋 徒弟

1. 進入明師高徒前並沒有學過水電相關的技術，等到師徒配對媒合成功之後，我就把工作辭掉，專心投入學習水電工技術。剛開始的薪水較低，訓練補助加上師傅額外的薪資也只有 2 萬 5 千元左右，但現在學習快兩年了，每週上班 6 天、每天工作 7 小時，目前可以有 3 萬多元的薪資。

(二) 機動車輛維修人員 張朝霖 徒弟

1. 我是當兵時得知明師高徒計畫，從嘉義找到高雄，才找到合適的師傅。8 月底開始申請，11 月初才完成流程，我認為流程應該更快速完成，徒弟才能更快進入師徒訓練。我目前遇到的最大問題是徒弟補助款發放的不穩定。
2. 我認為不應該再縮短訓練期間，此行業至少需要 3-5 年的訓練才足夠，預計結訓之後師傅將會直接僱用我。而且高中職的汽車維修課程與職場的實際工作經驗是不同的，曾有位具有乙級證照的員工，進入公司之後還要我從新教起，就是其中一例。

(三) 成衣服飾加工人員 蔡宜維 徒弟

1. 我對成衣製作有興趣，但家人反對，因為裁縫師傅是按件計酬，家人擔心我會失業，我也相當憂慮一年結訓之後不一定找得到工作，因為明師高徒計畫是訓練為主而非僱用。師徒訓練制跟學校的教學方式不同，有些經驗是要在職場上才能學到，我最滿意的是參訓之後，自己在學習態度上的轉變。

四、高屏澎東分署回應

(一) 黃毓嵐 科長

1. 除了對本計畫在就業導向、技藝傳承導向上的考量之外，尚須要考慮到師徒兩方在訓練期間，對於訓練成果是否為工作產值的認定差異。本計畫給予訓

練之外亦可採僱用制的彈性，但卻可能造成師徒雙方在認定勞動力產值上的分歧。

(二) 吳書宜 業務督導員

1. 高分署 103 年度前三名參訓最多職類為：機動車輛維修人員、手工藝品工作人員、新娘婚紗造型及婚禮策劃人員；104 年度前三名職類為：機動車輛維修人員、寵物美容師、新娘婚紗造型及婚禮策劃人員；105 年度前三名職類為：機動車輛維修人員、寵物美容師、裝潢木工。整體而言，高分署的前三名職類是與全國趨勢一致的。
2. 未有徒弟參訓的職類為：混凝土工、模板工以及皮革製品及有關工作人員。推論前二職類是因為該職類工作艱苦，因此未有徒弟投入，而皮革製品職類則是未來出路發展的考量，使得徒弟投入該職類有所猶豫。雖然當初希望能發展出 5 分署各自有特色產業，但依據統計資料來看，全國訓練職類有一致的現象。

肆、散會：16 時 40 分。

勞動部勞動力發展署委託研究

「明師高徒計畫執行成效評估」專家座談會

中彰投分署會議紀錄

開會時間：105 年 9 月 7 日（星期三）下午 14 時 00 分

開會地點：勞動部勞動力發展署-中彰投分署-行政大樓 2 樓 201 會議室

主持人：徐秀燕 資深處長

記錄：萬仁竣

出席人員：如簽到簿。

壹、主席致詞：略。

貳、承辦單位報告：如附件。

參、議題討論

一、專家學者代表

（一）修平科技大學 黃孟儒 副教授

1. 應該與企業或工商團體達成合作的機制，由他們來主動發起學徒訓練計畫。師徒制的學習精神，包含專業技能的傳承與職場經驗的累積，但最重要的是徒弟能就近觀察師傅如何重視細節、注重品質，也就是工作態度的養成。現行的高等教育體制混亂，青年在態度與價值觀上的落差，透過師徒制正可以補足此方面的不足之處，青年若未先養成正確的工作態度，其實很難學會真正的技術。
2. 應考慮放寬年齡限制，允許 29 歲以上國民參加師徒訓練，也可以不用侷限 10 人以下的事業單位，這樣計畫才能更多元更具有彈性。訓練期間應該加以延長，有 2-4 年以上才屬於長期訓練，足以累積實務經驗。另依據 OECD 組織對於工時的規範，體力工適用工時制、非體力工適用責任制，亦可依據此分類進行職類的劃分。
3. 應進行訓練綱要的明確化，以現有的職能規範為基礎，職能化才能評估師徒

訓練成果，將來徒弟要進入中階、進階訓練也才有所依據。另外為減少訓練內容認知落差、訓練環境的不適應，對於師傅的教學方法、教學設計應進行訊息透明化，讓徒弟實際了解職場環境。

(二) 國立雲林科技大學 莊貴枝 教授

1. 國外學徒制與我國明師高徒計畫的差異，是國外多以工業、機械製造業為基礎，且參訓企業多具規模，有一定的帶訓能力。然而我國本計畫限定 10 人以下事業單位，除延續傳統技藝之初始目的外，亦加入就業創業導向之職類。計畫目標不明確是先天限制，然而參訓徒弟年齡多在 29 歲以下，這些青年是否真心想要學習該職類之技藝？且師傅的態度、精神、理念是無法短時間就可以養成的，政府應該進行長期的訓練規劃。以德國雙軌學徒制為例，他們非常重視師徒之間的關係，不只是技術的培養，更著重在工作精神上的發展。
2. 建議可以引進師傅的教育訓練課程，讓明師與徒弟一起成長，因為師傅本身雖具備專業技能，但可能缺乏教學訓練的概念，若要規劃 2-3 年的訓練課程，將不知從何處著手。亦應該引入良好的成效評量機制，包括形成性評量與總結性評量，不只評量訓練成果，也能藉以改進計畫本身。明師高徒計畫目前欠缺淘汰機制，如此將難以培育優秀的師徒。

(三) 大葉大學 陳月娥 助理教授

1. 是否有針對參與本計畫之師徒，進行滿意度調查？是否有進行訓後的就業追蹤調查？若沒有的話，則無法判斷本計畫的執行成效如何。
2. 明師高徒計畫本身相當有特色，是針對傳統技藝以及較不熱門的微型企業去進行補助，得以彌補其他職訓計畫之不足。但某些職類能否在短時間（一年內）精熟，以至於能順利就業或自行創業，不無疑慮。
3. 大部分師傅可能本身具備專業技能，但教學技巧較為不足，尤其是針對現今的年輕世代，更需要多元廣泛兼具活潑生動的教學技巧，才可能有效傳達師傅的技藝、甚至是工作態度。此外，個人認為師徒制應該是訓練關係為主，

因此採先訓練後僱用的模式較為妥當。

二、師傅代表

(一) 手工藝品工作人員 施金福 師傅

1. 我認為明師高徒計畫最重要的就是「技藝傳承」，有師傅的教導，徒弟可能每項技能都「會」，但無法在短時間內「精熟」，因此有必要延長訓練期限，才更可能達到技藝傳承的目的。
2. 文化創作可以跟觀光產業互相結合，在地文化就是我國的外交觀光資源之一，是臺灣文化的品牌，因此政府願意投注資源在維護傳統技藝上，是非常值得肯定的。

(二) 縫紉、刺繡及有關工作人員 尤咨驊 師傅

1. 我的徒弟是我上課時的助教，後來得知明師高徒計畫有補助，因此跟她一起加入。服裝需要從打版開始學，同時也要學習設計，到現在她身上這件衣服，就是自己設計、自己染色的成果。此行業有年輕人願意學是很難得的，如此有耐心學習的徒弟更應該好好珍惜。

(三) 成衣服飾加工人員 利文雄 師傅

1. 師傅資格應該從現行的2年擴展到5年以上，本行業人才斷層嚴重，也希望政府能放寬三等親限制，因為從自己身邊的親友比較容易找到願意持續學習的年輕人。
2. 本計畫規定的實訪、電訪，因為次數過多、顯得十分擾民，而且訪視人員皆非本行服飾專業，根本不懂我跟徒弟在學習什麼，建議應請職業公會的人來負責執行實地訪視，較為妥當。

(四) 成衣服飾加工人員 張森林 師傅

1. 明師高徒計畫的立意良好，而且我最關切的部份，就是能否確保技藝的傳承。

技術並不是學會了就好，重點是能夠解決問題，但現行的教育制度似乎讓學生認為，自己會了就是學會了，並沒有再多去熟練技藝。

2. 我已經 66 歲了，並不在意那師傅每月 5 千元的津貼，這筆錢我都直接給徒弟，他目前住在我家，我們之間的感情就像一家人，我也常跟他溝通，詢問我是否有需要改進之處。我希望政府能夠盡量減輕徒弟的經濟壓力，讓徒弟得以專心、認真地學習，而我也以未來工作夥伴的心態來指導徒弟。

(五) 手工藝品工作人員 吳俊彥 師傅

1. 建議政府可以將藝師以及徒弟的學習過程影像化，並建置網站，讓大眾比較了解師徒制的過程。
2. 建議政府可以透過產官學三方合作，經由產業工會介紹師傅會比較具有公信力，徒弟結訓後也可以藉由工會協助輔導創業。

三、徒弟代表

(一) 手工藝品工作人員 楊奕穎 徒弟

1. 參加明師高徒計畫，我遇到最大的問題就是經濟問題。我是從台北來到鹿港學習技藝，需要額外負擔租屋費用。因為參加本計畫不能打工兼差、也不能接案來增加額外收入，而且師傅提供的材料本身就相當昂貴，練習技藝的作品也不可能販售出去，因此師傅並未再提供額外的補助。
2. 木雕行業不可能在 2 年內出師，本計畫的訓練期間太短，且不應使用齊頭式去硬性規定訓練期間。

(二) 縫紉、刺繡及有關工作人員 林億昕 徒弟

1. 高中時就對服裝設計有興趣，但沒有決定性的投入此職類。先前是自行繳費學習裁縫，後來老師發覺我有教學指導能力，因此跟老師一起加入明師高徒計畫，決定全心全意投入此行業的學習。很可惜無法展延訓練期間，但慶幸有父母的經濟支援，因此目前學習上一切照舊進行，預計年底參加乙級證照

考試。

(三) 成衣服飾加工人員 邱柏偉 徒弟

1. 我是服役完後，上臺灣就業通網站得知此計畫，後來經由其他服裝師傅推薦，才來到利文雄老師門下學習。每月 1 萬元的訓練津貼，加上師傅的補助，好不容易才撐過兩年的徒弟訓練期間，然而目前也還無法出師成為服裝師傅。希望政府能夠針對特殊的職類，規劃較為長期的補助，做為長遠的計畫去推行。
2. 徒弟於明師高徒計畫結訓後，能否提供後續相關的就業輔導或創業基金？而無須改用其他的計畫，例如：微型創業鳳凰計畫。

四、勞動力發展署以及中彰投分署回應

(一) 綜合規劃組 吳敏華 專門委員

1. 學習方式可以有很多種類別，明師高徒計畫中許多職類並不適合傳統學校教育大班級的上課方式來學習，這些行業需要長期待在師傅身旁才能真正學到技藝技術。舉辦專家座談會的目的，是為了蒐集改善建議並啟發想法，共同尋找最有效率的學習方式，而非即刻的計畫變動。

(二) 訓練發展組 游勝璋 專門委員

1. 明師高徒計畫是參考國外的推動模式，針對青年訓練的需要，設計多元化訓練職類，進行個別化的教導學習。自民國 102 年 10 月公佈，103 年年初開始正式執行，目前經費投入超過 4 億元、參訓 1092 對師徒，但成效部份訓後就業率達 5 成，與其他職訓計畫就業率 8 成相形之下偏低，而離退訓比率則偏高。
2. 期望未來能夠整合職涯探索，從國中就開始進行職業性向測驗，及早發現自己的職業興趣所在；本計畫中一位徒弟的訓練費用達一年 18 萬，相當於其他計畫 5 人的訓練費用總和，應針對現行的 22 種訓練職類，開發課程綱要、

給予師傅參考與引導。

3. 本計畫中，除了技能的學習之外，更重要的是徒弟人格、工作態度的養成，延續傳統技藝之餘，師徒之間的情感也是不可忽視的環節之一。

(三) 訓練推廣科 蕭盈潔 科長

1. 無論從報告或是從就業率、離退訓等數字來看，我們都無法觀察到師徒之間深厚的感情基礎，分署在執行此計畫的過程中，被夾在師徒以及主管單位之間，師徒們雖然能夠體諒分署人員，但卻無法接受政府的作法，剛開始訪視作為關心陪伴的過程，現在卻變成不信任、管理的手段。如果從統計數字來看，或許會覺得本計畫執行成效不好，但從師徒間的感情感受來看，又會覺得本計畫非常值得繼續推動下去。

肆、散會：16 時 15 分。

勞動部勞動力發展署委託研究

「明師高徒計畫執行成效評估」專家座談會

桃竹苗分署會議紀錄

開會時間：105年9月9日（星期五）下午14時00分

開會地點：財團法人自強工業科學基金會-清華大學創新育成大樓2樓

第一會議室

主持人：徐秀燕 資深處長

記錄：萬仁竣

出席人員：如簽到簿。

壹、主席致詞：略。

貳、承辦單位報告：如附件。

參、議題討論

一、專家學者代表

（一）大新人力資源管理顧問有限公司 吳俊明 副總經理

1. 可以針對職類的差異進行區分，有些採用僱用制、有些採用訓練制。像是木雕技藝，這樣的職類要花較長的時間學習，學成了之後才有作品產出，因此採用訓練制是合理的。另外像有些職類，例如：新娘秘書、會展人員，他們是邊做邊學，有些工作產出、有些是學習，這樣的職類應可考慮採行僱用制，只是這樣的職類應該被納入明師高徒計畫中嗎？
2. 目前明師高徒計畫的訓制保，對某些危險職類而言，保障可能稍嫌不足。
3. 有些職類可以考慮先密集上課學習，稍具知識、技術基礎之後再進入師徒制訓練，這樣應可以協助縮短訓練期間。
4. 有些職類之所以缺乏學徒，像是珠寶產業，一方面涉及關鍵技術，可能不會隨便傳授給學徒，一方面也因材料成本過高，一旦損耗、學徒根本賠不起。
5. 機車修護這樣的職類，技職教育體系已經相當充分了，為何還需要明師高徒

計畫？

（二）健行科技大學 黃同圳 院長

1. 明師高徒計畫的定位若是創業，則訓練期間應延長，要能夠成為自營作業者，不能只有技術、更需要獨立創作的的能力。訓練期間延長，能應只補助訓練津貼，而非僱用制，因為期間徒弟並沒有為師傅創造產值。

（三）國立政治大學 陳聰勝 副教授

1. 臺灣是相當重視文憑的國家，因此文憑一定會高於明師高徒計畫結訓的徒弟，但重視文憑的結果，又造成現在臺灣青年畢業之後高不成低不就的現象。因此，若是教育體系可以培訓的職類，就不要納入明師高徒計畫，師徒制應該針對教育體系缺乏，但社會又有需求的部份，才去做職業訓練的補強，而非跟教育體系站在競爭的立場。
2. 明師高徒計畫最可貴之處在於，可以學得師傅做人做事的道理以及在職場上的態度，這是目前重視知識智性的教育體制，以及逐漸式微的家庭功能所無法做到的，而且這種道理態度一旦養成，徒弟將終生受用、難以撼動。
3. 政府機關目前有量化指標 KPI 的迷思，量化指標僵化而沒有彈性，且量化指標對與計畫無關的人而言，沒有參考價值。不是否認量化指標，而是指出只有量化指標是不足夠的，應該輔以質化指標來說明效益何在。

二、師傅代表

（一）手工藝品工作人員 沈培澤 師傅

1. 過往政府過度重視升學教育，造成技術養成的失落，如今推出明師高徒計畫，立意良好，但為何如今暫緩計畫施行？目前參訓徒弟的未來性，政府卻不願意繼續補助下去。
2. 聽聞申請展延的通過率太低，令人感覺為了衝數量，把展延的經費都拿去開發新師徒。若經費不足，應該去管控師徒人數，慎選師徒、讓優秀的師徒能

夠保留在此計畫中。

3. 明師高徒計畫補助的期間太短，3 年才能開始上手，但創作需要 10 年以上的時間才可以
4. 明師高徒計畫中徒弟受訓的時數，可不可以做為抵免學分？一天 8 小時的密集訓練，其實比許多大專校院的教育還要更扎實。我鼓勵徒弟學到技術之後，進入大專校院去繼續進修，這樣才不會淪為所謂的「憨師傅」。
5. 作為「明師」訓練徒弟，卻連一張政府的聘書都沒有，還得要被分署審核。

(二) 新娘婚紗造型及婚禮策劃人員 徐淑如 師傅

1. 目前從事新娘秘書這行業的人非常多，許多人都是去補習班學美容美髮，接著考丙級、乙級證照，但這樣缺乏實務經驗，沒有哪個新娘會把她一生最重要的日子，放心讓你去做。因此我覺得明師高徒計畫能夠結合學習與實務經驗，是非常好的。
2. 新娘秘書雖然有許多證照可以考，但我的經驗是幾張證書花了 10 幾萬，但考試內容卻比丙級證照還要簡單。新娘秘書不是靠證照，而是要靠口碑累積的。此外，臨場反應也非常重要，婚禮現場會有許多意想不到的狀況發生，這些都不是在補習班上課或工作室練習，就可以學得到的。工作態度也非常重要，我們這一行最注重準時，曾經有位徒弟因為睡過頭而遲到，我就直接請他離訓。
3. 新娘秘書這個職類，工作日多在假日，因此訪視時不在工作室也不是故意的

(三) 新娘婚紗造型及婚禮策劃人員 劉姿秀 師傅

1. 新娘秘書這個職類，從各個科系畢業的都有，不像汽車修護、麵包烘焙等職類，多是從本科系畢業的。

三、徒弟代表

(一) 會展人員 呂玟澄 徒弟

1. 平常在師傅店內幫忙日常事務，有客人來店裡訂製花束時，學習的機會比較多。目前進入計畫半年，但也只學到皮毛，通常要一年之後才能漸入佳境，可是之後就沒補助了。雖然師傅有額外給我補助，但每月一萬元還是不足以生活。

(二) 新娘婚紗造型及婚禮策劃人員 賴鈺滢 徒弟

1. 累積實務經驗的時間，最多就是每月 8 天的週末時間，其他多在工作室與師傅一起學習。補習班雖然有相關課程，但學習效益比不上跟在師傅身邊學習，更不用說還有現場實作的機會。

四、桃分署回應

(一) 莊紓綾 科員

1. 桃分署訓練職類最多的是：機動車輛維修人員、手工藝品工作人員、新娘婚紗造型及婚禮策劃人員，最少的是：混擬土工、鐘錶眼鏡專業員、珠寶及貴金屬製作人員。

(二) 李嘉真 業務督導員

1. 桃分署目前有先讓師徒彼此合作試行訓練一週，發現經過這樣的試用期，徒弟離退訓的比例大幅減少。
2. 依據我們的觀察，大約有 8 成左右的師徒是事先講好，然後一起進入明師高徒計畫的，這種情形的師徒，離退訓比例較低。只是我們無法從書面資料得知，只能透過師徒互動觀察。

肆、散會：16 時 10 分。

附錄五 期中報告會議記錄

「明師高徒計畫執行成效評估之研究」期中報告審查會議紀錄

開會時間：105 年 8 月 5 日(星期五)下午 2 時

開會地點：本署 801 會議室

主持人：謝組長青雲

記錄：劉公君

出席人員：如簽到簿

壹、主席致詞：略。

貳、業務單位說明：略。

參、承辦單位報告：如附件。

肆、建議事項暨承辦單位回應說明：

一、建議事項：

(一) 成之約教授

1. 以下 2 處標題，建議調整：

(1). 第 9 頁第一節的標題，依內容建議修正為青少年就業概況。

(2). 第 16 頁第二節的標題，依內容建議修正為明師高徒計畫執行概況。

2. 第三章有關國外文獻的探討，請註明資料來源，併請瞭解各國辦理有關職類的理由或原因。

3. 有關問卷內容，建議於完成相關文獻的探討與分析之後再行研擬，較能設計妥適之問卷。

4. 調查對象針對學徒部分，建議應區分是否中途離退，即自中途離退與非中途離退的學徒取樣，同時設計相對應的調查問卷內容。

5. 目前明師高徒計畫執行上所面臨的問題，建議應列入討論事項，以做為後續檢討之依據。

6. 應辦理之職類，建議應有評估指標加以考量。

7. 建議應探討成效之評估指標作為分析之基礎。

(二) 郭振昌副教授

1. 請說明如何界定成效評估中所謂的成效。

2. 請說明國外文獻所選定 5 個國家之原因，並參考增加亞洲國家，例如南韓於 2012 年倡議青銀代間雙贏、代間工作分享，建立了 1,600 工匠大

師之經驗。

3. 勞動力發展署將明師高徒職類界定為 30 個職類，請重新檢討職類決定的考量因素。
4. 現代學徒制強調崗外訓練及資格認證，請重新檢討在目前我國的明師高徒計畫是否有如此要求。

(三) 李健鴻副教授：

1. 建議應先說明分析訓練成效的研究架構，以做為問卷設計或座談會大綱設計之依據。
2. 從期中報告的次級資料分析結果來看，建議深入分析下列資料：
 - (1). 師父帶領之學徒人數偏多之原因，特別是有 11% 是 1 位師父帶領 4 位學徒以上者，顯然已經與最多帶領 3 位學徒的規定不符。
 - (2). 學徒離退率偏高之原因，特別是針對離退率超過 50% 的 6 個職類分析。
3. 問卷雖有設計與訓練後之就業情形相關的 4 項題目，但建議可以分類分析學徒之就業情形，即提早就業者、訓後半年內就業者、訓後一年內就業者、訓後短期失業者、訓後長期失業者。
4. 建議補充工作權益情形：實際工作時數、加班時間、休息時間、休假情形。
5. 建議針對師父之問卷設計，可以增加師父對於「先僱用再訓練」、「先訓練再僱用」以及「先訓練再鼓勵提早僱用」等三種選項方案的參與意願，以作為政策參考。

(四) 訓練發展組魏姿琦科長

1. 報告第 22 頁之師傅收徒人數為累計值，請於報告補充說明，避免誤解。
2. 請補充國際間師徒制之實施職類、各職類訓練時數標準、訓練成效檢核方式，以供參考。
3. 本報告已統計各職類之離退訓率，請再依職類分析離退訓原因，以了解各職類之差異及困難。
4. 部份文字修正建議於會後另行提供。

二、承辦單位回應：

- (一) 將補充國外文獻參考來源，並描述為何探討德、英、美、加、澳五國之學徒制。
- (二) 問卷設計中有針對中途離退訓徒弟進行調查，並以跳答形式詢問。
- (三) 針對不同職類師傅帶領徒弟人數部份，因訓練發展組提供之資料涵蓋102-105年度將近2年半之期間，該期間某些師傅曾帶領總共達7-8位徒弟，而非同時帶領7-8位徒弟，文字部分將予修正。亦就統計資料驗證分析之正確性。
- (四) 國外文獻的確顯示不同職類有不同的訓練年限，將補充呈現某些職類設定的訓練年限。
- (五) 將依據委員意見修改問卷內容。
- (六) 其餘依委員所提的寶貴意見參採辦理。

伍、臨時動議：無。

陸、主席裁示：

- 一、英國學徒制有另外訂定工資標準，而非適用基本工資。英國學徒分成四級制，其中第一級不適用基本工資，但有額外訂定最低標準。第二級之後才適用基本工資，請研究團隊再加以了解。
- 二、問卷內容中有關徒弟離退訓原因問項，建議再進一步細緻詢問原因，並分析為何某些職類離退率較高？以作為政策修訂之參考意見。
- 三、期中報告審查原則通過，請研究團隊就與會者所提意見參採修正，並於105年8月30日前完成修正後送本署。

柒、散會：15時30分

附錄六 期中報告審議意見與修正說明

明師高徒計畫執行成效評估建議 期中審查意見及報告對照表

成之約教授

項次	建議項目	報告內容說明
1	以下 2 處標題，建議調整： (1) 第 9 頁第一節的標題，依內容建議修正為青少年就業概況。 (2) 第 16 頁第二節的標題，依內容建議修正為明師高徒計畫執行概況。	(1)本節內容包含青少年就業概況、學用落差以及明師高徒計畫說明，因此修正為「明師高徒計畫緣起與說明」較為適宜。(p.14) (2)已依據建議修正。(p.21)
2	第三章有關國外文獻的探討，請註明資料來源，併請瞭解各國辦理有關職類的理由或原因。	(1)國外文獻皆已註明於參考文獻處。(p.70) (2)各國辦理職類之理由原因，經搜尋國外相關資料，僅有「澳洲-國家技能需求列表」特別補助缺工之職類(p.66)。其他國家並無述明為何辦理該職類。
3	有關問卷內容，建議於完成相關文獻的探討與分析之後再行研擬，較能設計妥適之問卷。	設計、修改問卷時，已有參採相關文獻所顯示之資訊。
4	調查對象針對學徒部分，建議應區分是否中途離退，即自中途離退與非中途離退的學徒取樣，同時設計相對應的調查問卷內容。	師傅版與徒弟版問卷皆有中途離退訓徒弟的跳答設計，請參見師傅版第 12 題、徒弟版第 13 題。 (p.74、78)
5	目前明師高徒計畫執行上所面臨的問題，建議應列入討論事項，以做為後續檢討之依據。	座談會大綱已列入目前明師高徒計畫所面臨之問題。 (p.98)
6	應辦理之職類，建議應有評估指標	應辦理哪些職類，較符合產業發展

	加以考量。	的需要，是否有據以評估的指標或標準。本研究為評估執行成效，產業發展之考量似已超出本研究之範圍。
7.	建議應探討成效之評估指標作為分析之基礎。	訓練成效評估之理論基礎已新增於第一章-第一節-三、訓練成效評估之段落中。(p.2)

郭振昌副教授

項次	建議項目	報告內容說明
1.	請說明如何界定成效評估中所謂的成效。	訓練成效評估之理論基礎已新增於第一章-第一節-三、訓練成效評估之段落中。(p.2)
2.	請說明國外文獻所選定 5 個國家之原因， 並參考增加亞洲國家，例如南韓於 2012 年倡議青銀代間雙贏、代間工作分享，建立了 1,600 工匠大師之經驗。	(1)選定原因說明於第三章之導論。(p.47) (2)已新增韓國學徒制資料。(p.50-52)
3.	勞動力發展署將明師高徒職類界定為 30 個職類，請重新檢討職類決定的考量因素。	將依據座談會討論內容、問卷調查結果提出適用職類建議。
4.	現代學徒制強調崗外訓練及資格認證，請重新檢討在目前我國的明師高徒計畫是否有如此要求。	國外文獻顯示崗外訓練與資格認證為現代學徒制項目，但我國明師高徒計畫並未明確規範崗外訓練時數或訓練內容、亦未有資格認證之要求。較近似者為各分署舉辦之教育研習活動（參見計畫辦法第 15 條第 6 項）。

項次	建議項目	報告內容說明
1.	<p>建議應先說明分析訓練成效的研究架構，</p> <p>以做為問卷設計或座談會大綱設計之依據。</p>	<p>(1)訓練成效評估之理論基礎已新增於第一章-第一節-三、訓練成效評估之段落中。(p.2)</p> <p>(2)問卷分析架構已新增於第1章-第2節-三、問卷調查-(四)問卷實施方式第4點「分析架構」之段落中。(p.11)</p>
2.	<p>從期中報告的次級資料分析結果來看，建議深入分析下列資料：</p> <p>(1).師父帶領之學徒人數偏多之原因，特別是有11%是1位師父帶領4位學徒以上者，顯然已經與最多帶領3位學徒的規定不符。</p> <p>(2).學徒離退率偏高之原因，特別是針對離退率超過50%的6個職類分析。</p>	<p>(1)已於報告內文補充說明，徒弟人數為累計值，非同時間帶領徒弟數，並於表格中加以註記。(p.27)</p> <p>(2)已針對離退率較高之6職類進行離退原因分析。(p.44-45)</p>
3.	<p>問卷雖有設計與訓練後之就業情形相關的4項題目，但建議可以分類分析學徒之就業情形，即提早就業者、訓後半年內就業者、訓後一年內就業者、訓後短期失業者、訓後長期失業者。</p>	<p>已依據建議修改問卷內容，請參見徒弟版第16題。(p.78)</p>
4.	<p>建議補充工作權益情形：實際工作時數、加班時間、休息時間、休假情形。</p>	<p>此建議可能涉及將師徒制偏向僱用關係，因此不建議採納。</p>
5.	<p>建議針對師父之問卷設計，可以增加師父對於「先僱用再訓練」、「先訓練再僱用」以及「先訓練再鼓勵提早僱用」等三種選項方案的參與意願，以作為政策參考。</p>	<p>訓練組魏科長表示，此舉可能透露計畫改變方向，因此不建議採納。</p>

訓練發展組魏姿琦科長

項次	建議項目	報告內容說明
1.	報告第 22 頁之師傅收徒人數為累計值，請於報告補充說明，避免誤解。	已於報告內文補充說明，徒弟人數為累計值，非同時間帶領徒弟數，並於表格中加以註記。(p.27)
2.	請補充國際間師徒制之實施職類、各職類訓練時數標準、訓練成效檢核方式，以供參考。	進一步搜尋外國文獻，僅發現英國學徒制依據學徒等級而有取得認證數之差異。(p.56-57) 其他國家皆未特別說明訓練時數之職類差異。
3.	本報告已統計各職類之離退訓率，請再依職類分析離退訓原因，以了解各職類之差異及困難。	請參見徒弟離退訓原因之段落。本研究為避免資料量過於零散，故並未針對 30 職類進行分析（許多職類其離退訓原因與整體的離退訓原因是一樣的，前三名皆為：提前就業、適應困難與經濟因素），而是特別挑出離退率較高之 6 職類進行離退訓原因分析。(p.42-45)
4.	部份文字修正建議於會後另行提供。	
4-1.	修正本計畫推動時間為 102 年 10 月 2 日。	已依據建議修正。(p.5、16、21)
4-2.	相關統計數據時間建議應具一致性，102 年 10 月 2 日至截至 105 年 5 月底止參訓 5,473 人、新訓(開訓)人數 3,280 人。	已依據建議修正。(p.6、8)
4-3.	「訓練類別」修正為訓練職類。	已依據建議修正。(p.8)
4-4.	「專家座談會」討論大綱，其中 2.未來計畫修正方向建議增加「(4)師徒間屬先訓練後僱用關係，訓練期間師傅得給予徒弟津貼，僱用期間，由師傅	已依據建議增加。(p.12、98)

	依法給予徒弟工資。」	
4-5.	本計畫第 12 條第 3 項規定：「一名師傅最多訓練兩名徒弟。但有特殊情形經分署同意者，不在此限。」，故建議刪除「但以 1 名師傅同一時間訓練 3 名徒弟為限」。	已依據建議刪除。 (p.19)
4-6.	因本計畫刻正研擬修正方向尚未定調，故「但近日勞動部正研擬修改計畫規定，針對學徒額外提供勞務，正式認定為勞雇關係...一天內訓練加工作不得超過 12 小時」本段文字建議先予刪除。	已依據建議刪除。 (p.20)
4-7.	「參考文獻」請敘明本計畫統計數據來源機關單位。	已增列數據來源 (p.21、70)

綜合規劃組謝青雲組長

項次	建議項目	報告內容說明
1.	英國學徒制有另外訂定工資標準，而非適用基本工資。英國學徒分成四級制，其中第一級不適用基本工資，但有額外訂定最低標準。第二級之後才適用基本工資，請研究團隊再加以了解。	進一步搜尋英國學徒制文獻得知，英國學徒制基本工資非國家基本工資，其計算方式以新增於英國學徒制該段。(p.57)
2.	問卷內容中有關徒弟離退訓原因問項，建議再進一步細緻詢問原因，並分析為何某些職類離退率較高？以作為政策修訂之參考意見。	已依據建議新增，請參加師傅版第 12 題、徒弟版第 13 題。 (p.74、78)

附錄七 期末報告會議記錄

「明師高徒計畫執行成效評估之研究」期末報告審查會議紀錄

開會時間：105 年 11 月 4 日(星期五)上午 10 時

開會地點：本署 801 會議室

主持人：謝組長青雲

記錄：劉公君

出席人員：如簽到簿

壹、主席致詞：略。

貳、業務單位說明：略。

參、承辦單位報告：如附件。

肆、建議事項暨承辦單位回應說明：

一、建議事項：

(一) 郭振昌委員

1. 本案計畫執行成效之界定應更明確，並請補充說明是否達到「傳承工作技能與經驗，促進就業」之計畫宗旨。
2. 請補充有關南韓於 2012 年倡議青銀代間雙贏、代間工作分享及建立 1,600 名工匠大師之經驗。
3. 結論建議部份較未聚焦明師高徒執行成效之檢討，應以研究團隊之研究觀察，綜合性撰擬結論建議，而非分列專家座談、問卷等結論。
4. 適用職類分成 6 類，以計畫宗旨而言，結論部份應著重第 1 類即可。

(二) 許見章委員

1. 研究報告結論中僅歸納研究方法及問卷結果，對明師高徒計畫成效結論過於抽象，僅簡要提及立意良善、應持續推行、執行面待改進、未針對報告書中第 11 頁第三節所描述之目標與所達成的效益提出明確結論（如促進待業青年之工作技能、培養工作態度、進而提高青年就業率），請修正。
2. 本計畫採用座談會、資料統計分析及問卷調查法進行研究，分別描述於第四、五章，但缺乏上述兩章結論橫向關聯。建議可對執行成效進行更具體之論述，僅彙總各方說法尚難達成本委託研究計畫之評估目的。

3. 針對座談意見中，部分重要問題未提出對計畫成效的影響及解決方法，如第 164 頁中所提「大約有 40%是師徒協同前來參訓」等影響因子之論述等，宜再深入闡述。
4. 期中審查意見中，第 192 頁有關成效評估的定義回覆說明，未將這些成效指標於本計畫結論中說明，請修正。

(三) 黃一峯委員

1. 研究團隊不應只是彙整師徒對於計畫之意見，請補述對本計畫成效之判斷說明。
2. 問卷應有信、效度分析，報告中已有信度資料，請對效度分析加以說明。
3. 師徒若有問相同或類似問題時，兩組人之間可進行簡單的 t 檢定，以顯示新舊世代之間不同的看法，比對兩種族群之間的意見，透過統計檢證將更具說服力。
4. 本報告中有關影響因素之探討，請以迴歸分析加以分析。

(四) 訓練發展組陳倩怡視察

1. 報告第 26 頁表 2-2-7「不同訓練職類師傅所帶領之徒弟人數」，若統計方式採累計值，即同一年度倘有數名徒弟離退訓，後續遞補新徒弟，雖訓練期間未重疊，惟累計結果將會出現 4 人至 8 人之情形。經查本計畫同 1 名師傅最多僅帶領 3 名徒弟，未有超過 3 名徒弟以上情形，故建請修正「...有少數師傅是帶領 6 位徒弟以上...」本段文字說明與統計方式，避免誤解。
2. 報告第 40-44、144 頁「提前就業」者不宜計入離退訓人數，請修正相關統計數據或予補充說明。
3. 請補充說明德國目前推動雙軌制所遇到的困境及解決方式。
4. 報告第六章第二節之「一、適用職類建議」一節，內容所提各職類之分類方式未符周延、互斥之分類原則，亦不宜以不確定或猜測性文字論述，建議以本研究分析統計結果歸納分類標準並據以發展建議內容。
5. 部份文字修正建議於會後另行提供。

二、承辦單位回應：

- (一) 相關統計分析將再進行，雖然本次問卷蒐集的資料相當豐富，但因職類數較多，以職類進行分組時，會造成部份職類樣本數過少之情形，因此委員建議之進階統計，將視職類分散情況判斷是否適合進行分析。

(二) 報告第 26 頁師傅帶領徒弟人數部份，已依據期中審查會議修改文字敘述，徒弟人數為累計值而非同時帶領。

(三) 其餘依委員所提意見參採辦理。

伍、臨時動議：無。

陸、主席裁示：期末報告審查原則通過，請研究團隊就與會委員及本署同仁所提意見參採修正，並於 105 年 11 月 28 日前將修正後之結案報告 30 份及燒錄光碟片（含 pdf 檔格式及 word 檔格式）10 份函送本署辦理驗收事宜。

柒、散會：11 時 30 分

附錄八 期末報告審議意見與修正說明

明師高徒計畫執行成效評估建議

期末審查意見及報告對照表

郭振昌副教授

項次	建議項目	報告內容說明
1	本案計畫執行成效之界定應更明確，並請補充說明是否達到「傳承工作技能與經驗，促進就業」之計畫宗旨。	已補充說明於第六章第一節結論部份。(p.153)
2	請補充有關南韓於2012年倡議青銀代間雙贏、代間工作分享及建立1,600名工匠大師之經驗。	並未搜尋到相關文獻，此部份資料可能並未翻譯成英文。
3	結論建議部份較未聚焦明師高徒執行成效之檢討，應以研究團隊之研究觀察，綜合性撰擬結論建議，而非分列專家座談、問卷等結論。	已修正於第六章第一節結論部份。(p.153-156)
4	適用職類分成6類，以計畫宗旨而言，結論部份應著重第1類即可。	已修正於第六章第二節「適用職類建議」部份。(p.156)

許見章副教授

項次	建議項目	報告內容說明
1.	研究報告結論中僅歸納研究方法及問卷結果，對明師高徒計畫成效結論過於抽象，僅簡要提及立意良善、應持續推行、執行面待改進、未針對報告書中第11頁第三節所描述之目標與所達成的效益提出明確結論（如促進待業青年之工作技能、培養工作態度、進而提高青年就業率），請修正。	已修正於第六章第一節結論部份。(p.153)
2.	本計畫採用座談會、資料統計分析及問卷調查法進行研究，分別描述於第四、五章，但缺乏上述兩章結論橫向關聯。建議可對執行成效進行更具體	已修正於第六章第一節結論部份。(p.153-156)

	之論述，僅彙總各方說法尚難達成本委託研究計畫之評估目的。	
3.	針對座談意見中，部分重要問題未提出對計畫成效的影響及解決方法，如第 164 頁中所提「大約有 40%是師徒協同前來參訓」等影響因子之論述等，宜再深入闡述。	「大約有 40%是師徒協同前來參訓」此論述為個人觀察之印象，在本研究行文中皆有特別注明。(p.81、p.179) 本研究所提出之建議「採行僱用前訓練期」即為依據此觀察所提出之解決方法。(p.157-158)
4.	期中審查意見中，第 192 頁有關成效評估的定義回覆說明，未將這些成效指標於本計畫結論中說明，請修正。	已修正於第六章第一節結論部份，以工作技能、工作態度以及訓後就業作為本計畫之成效。(p.153)

黃一峯教授

項次	建議項目	報告內容說明
1.	研究團隊不應只是彙整師徒對於計畫之意見，請補述對本計畫成效之判斷說明。	已補述於第六章第一節結論部份。(p.153)
2.	問卷應有信、效度分析，報告中已有信度資料，請對效度分析加以說明。	已進行師傅問卷因素分析。(p.106-108) 已進行徒弟問卷因素分析。(p.137-140)
3.	師徒若有問相同或類似問題時，兩組人之間可進行簡單的 t 檢定，以顯示新舊世代之間不同的看法，比對兩族群之間的意見，透過統計檢證將更具說服力。	已針對相關構面進行獨立樣本 t 檢定。(p.136)
4.	本報告中有關影響因素之探討，請以迴歸分析加以分析。	迴歸分析結果不顯著且難以解釋，故不置入結案報告中。

訓練發展組陳倩怡視察

項次	建議項目	報告內容說明
1.	摘要部分，建請刪除”應持續推行”本節文字。(首頁第 13 行)	已依照建議刪除。(摘要第 13 行)
2.	報告第 26 頁表 2-2-7「不同訓練職類師傅所帶領之徒弟人數」，若統計方	已依照建議修正文字說明以及統計方式。(p.26-27)

	式採累計值，即同一年度倘有數名徒弟離退訓，後續遞補新徒弟，雖訓練期間未重疊，惟累計結果將會出現4人至8人之情形。經查本計畫同1名師傅最多僅帶領3名徒弟，未有超過3名徒弟以上情形，故建請修正「...有少數師傅是帶領6位徒弟以上...」本段文字說明與統計方式，避免誤解。	
3.	報告第40-44、144頁「提前就業」者不宜計入離退訓人數，請修正相關統計數據或予補充說明。	已修正統計數據與內文。 (p.40-43、p.102-103、p.122-124)
4.	報告第52-54頁請補充說明德國目前推動雙軌制所遇到的困境及解決方式。	德國雙軌制之困境已補述於第三章第二節。(p.52) 解決方式並未搜尋到相關資料。
5.	報告第58-60頁請補充美國學徒制現況及其規劃引進德國雙軌制之原因及具體做法。	近日欲引入德國雙軌制者為美國企業，已補述於第三章相關處。 (p.59) 美國政府已於2008年擴大實施學徒制，具體做法以及現況請參考第三章第四節。(p.59-60)
6.	建議酌修報告文字(p.68、80、82、83、139、145，藍字處)	1.已修正於p.67。 2.已修正於p.78-79。 3.第四章第四節小結已重新改寫。 4.第四章第四節小結已重新改寫。 5.第五章結論處已改寫，無出現相關字句。 6.已修正於p.160。
7.	報告第六章第二節之「一、適用職類建議」一節，內容所提各職類之分類方式未符周延、互斥之分類原則，亦不宜以不確定或猜測性文字論述，建議以本研究分析統計結果歸納分類標準並據以發展建議內容。 (p.140-142)	已修正於第六章第二節「適用職類建議」部份。(p.156)