



勞動部勞動力發展署中彰投分署

「產學訓合作計畫暨雙軌訓練旗艦計畫訓後效益調查」
期末報告



計畫主持人：馬財專教授

協同主持人：藍科正副教授

研究助理：詹安婕、黃毓淳、韓瑜

國立中正大學勞工關係學系

中華民國 105 年 12 月

摘 要

為協助青年順利完成從學校過渡到職場的就業，政府近年挹注大量資源於青年職業訓練領域，其目的係為儘量減少學校教育與企業實務間的「學用落差」，並降低求職端與求才端之間的「交易成本」，其中「產學訓合作計畫」與「雙軌訓練旗艦計畫」除讓學員除了取得文憑外，亦獲得大量在職業訓練或職場實習的「經驗值」，較同齡者在勞動市場上更添幾分競爭力。由於上述兩個計畫已然施行多年，已達必須檢視計畫是否符合績效之階段。然而評估訓練計畫的績效，其重點在於執行面及訓後所產生的實質效益是否符合政策目標作為檢視的主軸。

本研究透過多元方法的操作來蒐集資料，其中包括文獻分析、問卷調查、訪談法及焦點座談法的操作，針對「產學訓合作計畫」與「雙軌訓練旗艦計畫」在事業單位、學校及學員所進行的問卷、訪談及焦點座談上的資料蒐集。

本研究在問卷的重要研究發現如下：

1、雙軌訓練旗艦計畫受訪學員畢業後的就業選擇依序是於相同產業其他事業單位任職(39.8%)、跨領域就業(24.1%)、留任原事業單位(22.9%)、創業(2.3%)；留任原事業單位及於相同產業其他事業單位任職兩者合計達62.7%。產學訓合作計畫受訪學員畢業後的就業選擇依序是於相同產業其他事業單位任職(54.5%)、留任原事業單位(18.3%)、跨領域就業(15.0%)、創業(3.3%)；留任原事業單位及於相同產業其他事業單位任職兩者合計達72.8%，高於雙軌訓練旗艦計畫學員的62.7%。

2、雙軌訓練旗艦計畫受訪學員對於參加本計畫各方面的滿意度都傾向滿意(小於3)，例如，整體滿意度2.12。雙軌訓練旗艦計畫的效益方面，受訪學員47.8%有丙級證照，8.0%有乙級證照，4.1%有國際證照。學員會建議別人參加本計畫的主因包括學業和工作可以兼顧(76.1%)、參加本計畫的效益符合期望(67.9%)、考量志趣因素(24.9%)等。參加雙軌訓練旗艦計畫的學員近七成(67.9%)認為參加本計畫的效益符合期望，也近七成(68.4%)會建議別人參加本計畫，主要是本計畫可以兼顧學業和工作，可說相當符合學員預期。產學訓合作計畫受訪

學員對於參加本計畫各方面的滿意度都傾向滿意（小於3），且高於雙軌訓練旗艦計畫學員者；例如，整體滿意度 1.99。產學訓合作計畫的效益方面，受訪學員 68.0%有丙級證照，90.7%有乙級證照，8.1%有國際證照，這些都較雙軌訓練旗艦計畫學員的占比為高（尤其是乙級證照）；平均每月薪資也高於雙軌訓練旗艦計畫學員者。

3、雙軌訓練旗艦計畫受訪事業單位對於參加本計畫所提供的學員品質都「傾向滿意」（小於3）；例如，事業單位對於參加本計畫所提供的學員整體的滿意度 2.19。受訪事業單位參加本計畫的效益主要是能夠獲得本公司所需人力（77.4%）、能夠培訓公司所屬產業所需的人力（71.0%）、在本計畫期間能有穩定的人力供給（69.4%）、能夠協助到有經濟需求的學生就學（53.2%）、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力（48.4%）。顯示雙軌訓練旗艦計畫的事業單位七成七（77.4%）可以獲得所需要的人力，近半事業單位（48.4%）可以在計畫結束後立即僱用這些人力，後者是服務業類科顯著高於其他業類科者（64.0%>35.9%）。

4、產學訓合作計畫受訪事業單位對於參加本計畫所提供的學員品質都「傾向滿意」（小於3），略優於雙軌訓練旗艦計畫的事業單位意見。受訪事業單位參加本計畫的效益主要包括能能夠獲得本公司所需人力（59.2%）、夠培訓公司所屬產業所需的人力（44.9%）、在本計畫期間能有穩定的人力供給（40.8%）、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力（38.8%）、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生（36.7%）等。此顯示，產學訓合作計畫的事業單位近六成（59.2%）可以獲得所需要的人力，近四成事業單位（38.8%）可以在計畫結束後立即僱用這些人力。

5、影響訓練計畫效益之關鍵因素討論上，影響雙軌訓練旗艦計畫或產學訓合作計畫效益之關鍵因素包括：計畫品質被學員和事業單位肯定。學員若可及早確立職涯或參加計畫後喜歡該職類的職涯，則較會留任該事業單位單位或該產業。由於事業單位單位不一定符合學員結訓後的需求，故儘管部分學員結訓後不會留任原事業單位單位，但仍在相同產業就業，本計畫在這方面還是有正面價值。學員和事業單位若可以有更多的雙向選擇，則較可篩選出適合該職類職涯的學員，

學員也較可以選擇結訓後會留任的事業單位，從而提高在訓練的事業單位之留任率。事業單位若有人力需求，則較可留任學員。事業單位若有完善的訓練計畫，則對學員的效益較高。事業單位若可讓學員兼顧學業和工作，則學員對計畫效益的肯定會更高。由於產業環境對跨領域的需求，故儘管部分學員結訓後會轉業，本計畫在這方面還是有正面價值。

6. 在產學訓合作暨雙軌訓練旗艦計畫之受訪學員比較分析：(一) 專業證照考取(產學訓學員占比高於雙軌訓練旗艦計畫學員)；(二) 平均月薪資(產學訓學員高於雙軌訓練旗艦計畫學員)；(三) 對社會幫助面-幫助製造業發展(產學訓學員比率較雙軌訓練學員者為高)；(四) 整體滿意度(產學訓學員滿意度高於雙軌訓練旗艦計畫學員)；(五) 產學訓學員較會建議別人參與訓練；(六) 雙軌訓練旗艦計畫學員認為參加本計畫的效益符合期望高於產學訓學員；(七) 改善建議部分，事業單位選擇增多以及增加崗位技能都是兩計畫受訪學員的主要建議。另外在產學訓合作暨雙軌訓練旗艦計畫之受訪事業單位比較分析：(一) 產學訓受訪事業單位留用學員人數略低於雙軌訓練旗艦計畫；(二) 產學訓受訪事業單位的滿意度略優於雙軌訓練旗艦計畫的受訪事業單位；(三) 產學訓受訪事業單位繼續參與計畫意願優於雙軌訓練旗艦計畫受訪事業單位；(四) 改善建議部分，學員可以增加和宣導可以加強為兩計畫受訪事業單位的主要建議。

在訪談及焦點座談定性分析中得到以下結論：(一) 雙軌訓練旗艦計畫：雙軌訓練旗艦計畫的正向效益如下：(1) 訓練期間較長可作周延的學習安排；(2) 提供良好的專業人力；(3) 建構良好之職場磨合平台與機制；(4) 提供專業的連結與就業之定向與定位；(5) 理論跟實務的結合；(6) 提供學員充分的產業定向連結；(7) 勞動條件之提升，計畫後留用狀態與就業技能提升：從事業單位到學校，都對於雙軌訓練旗艦計畫不管是在專業技能及工作態度的養成上，都是抱持著相當肯定的意見。在勞動薪資之調整：雙軌訓練旗艦計畫的學員整體而言在參與產業類別以服務業為主。因此在計畫結訓之後的薪資調整及福利上有蠻為顯著的變

動。但卻有部分學員反應，在勞動薪資層面上，在計畫參與結束之後並未有太大的變動。此亦顯示仍有許多事業單位並未將計畫結束之持續受僱學員，有其他調整與配套上的安排。在勞動位置之調整：多數受訪單位指出，雙軌計畫的時間較長。許多學員都在該事業單位擁有完整的歷練。在規模較小的事業單位，畢業後學員成為正式員工上並沒有什麼變動，但規模較大的事業單位便會給予職位上的調動，調整到從學員變成正式職員的適當位置。(8) 建立職場參與的自信；(9) 未來職涯規劃之助益。在計畫的負向效益分析：(1) 退場機制之複雜設計；(2) 無法符合申請單位之人數需求；(3) 部分產業類別缺乏高度參與及學制問題；(4) 對於落軌學員應有更為積極之輔導；(5) 學校在承接計畫過程未有良好的規劃；(6) 學校與企業在配合上的問題；(7) 政府部門配套作為。

在產學訓合作計畫正向效益分析為：(1) 人才取管道；(2) 提供平台強化就業連結與交流；(3) 技能訓練強化與證照取得；(4) 工作技能之外的軟實力；(5) 建置較能切合事業單位的需求；(6) 勞動條件之提升：在勞動薪資之調整：在勞動薪資的考察上，在產學訓合作計畫的考察結訓之後，是具有相當薪資調整的效果。勞動位置之調整：在較大的企業會進行部門輪調工作，讓學員得以適應及瞭解所有部門的工作屬性。但在規模比較小的事業單位，其所從事的工作，其實多數已經屬於正式職務的工作安排。因此在計畫結束之後的調動也比較不容易；(7) 職涯發展及年資累進之助益；(8) 就業向度確認與獨立作業能力訓練；(9) 多元化訓練技能培訓與實務課程操作。產學合作負向效益分析：(1) 期程太短及規劃與語言訓練問題；(2) 學員參與態度的問題；(3) 部分產業類別無法取得學員；(4) 增加核定學員之名額；(5) 導入方向的確認與協助；(6) 強化學校的諮商與輔導工作；(7) 計畫年限的延長；(8) 學校配合問題及學費調整；(9) 未符合計畫執行狀態。

另外在兩計畫間的比較評估分析指出：(1) 雙軌與產學訓的評估分析：在計畫效能的比對分析上，有部分的學校認為，在服務業的雙軌訓練旗艦計畫之推動上其效能似乎遠較產學訓的參與學校來的滿意許多，但近幾年來在雙軌訓練旗艦計畫的推動上，受到教育部總量管制的束縛下，使得參與的人數逐年產生缺乏的現象；(2) 學校與企業配合上的思考：在事業單位的配合上，有許多企業在投入過程中認為，雙軌訓練旗艦計畫的推動多為學校單位在思考是否可以獨立成班招生，在素質及參與度上都較為薄弱。使得期學員在參與過程的配合度上較為困難；(3) 企業配合的困難度：企業配合上面必須深具人才培育及勞動法令制度規範上的遵守，針對雙軌訓練旗艦計畫的配合特質，有許多學制上的問題導致企業在配合上面容易產生問題。反倒是在產學訓合作計畫因為完全與內部人員在訓練規制上是一樣，比較符合企業用人及培育制度上所發生的問題；(4) 學員配合事業單位的合宜性：雙軌訓練旗艦計畫由於其計畫特質，每星期在事業單位訓練時間為四天，又有寒暑假期間。但產學訓合作計畫則是配合事業單位的上班期間皆為每星期五天，而且沒有寒暑假的區隔。整體而言，較能配合製造業事業單位的人力運用需求；(5) 計畫訓練強度及進入學員屬性差異：產學訓合作計畫的軸心在於訓練的強化，雙軌訓練旗艦計畫雖然也有訓練的功能，但未能有產學訓合作計畫那麼有計畫性的安排。產學訓的學員在考取不同等級的證照上，皆比雙軌訓練旗艦計畫高出甚多。亦凸顯出產學訓合作計畫的訓練目標。此外，由於雙軌訓練旗艦計畫在進入成員屬性上較為多元，產學訓合作計畫則是與專屬科系直接連結，促使進入該產業的學員皆是相關科系；(6) 學員目標較為確認：產學訓合作計畫在學員參與上是較為直接的，因此，事業單位在計畫參與上較能取得與該產業直接類近的學員來參與訓練，在訓練成效上也比較能夠被突顯出來，這是較之於雙軌訓練旗艦計畫更為清楚的效益產出。

本研究針對「雙軌訓練旗艦計畫」與「產學訓合作計畫」所進行的評估分析，從制度層面的變革、產業特質之思考及計畫政策目標三個層面進行政策建議

的討論，茲分述如下：一、制度層面的變革：（一）雙軌訓練旗艦計畫：01.計畫期程之彈性與變化；02.計畫申請範疇上的擴張；03.建構更為簡化的申請與操作程序。（二）產學訓合作計畫：01.擴大計畫的需求量能；02.模式設計上的延伸；03.強化學校輔導諮商的介入；04.慎選導入之事業單位。二、產業特質上的思考：（一）雙軌訓練旗艦計畫：01.產業類別效益差異化之思考；02.增加部分產業類別的事業單位；03.強化事業單位對訓練過程之管考；04.建構參與前之輔導諮商。（二）產學訓合作計畫：01.擴大製造業參與之導入；02.擴充事業單位及提供學員更多選擇空間；03.擴大計畫參與之宣導。三、計畫政策目標之思考：（一）雙軌訓練旗艦計畫：01.留用作為計畫目標；02.磨合下的就業穩定效益；03.勞動薪資審核機制。（二）產學訓合作計畫：01.職業訓練及技能強化；02.強化訓練過程學校的督導；03.嚴格審核事業單位之執行能力；04.提升計畫訓練過程的伙伴平台。

關鍵詞：雙軌訓練旗艦計畫、產學訓合作計畫、效益評估

（本報告內容及建議，純屬研究團隊之意見，不代表本單位意見）

章節目錄

第一章、研究緣起與目的.....	1
第二章、相關文獻回顧.....	3
第一節、青年失業現象.....	3
第二節、青年就業連結.....	5
第三節、產學訓合作計畫.....	13
第四節、雙軌訓練旗艦計畫.....	17
第三章、研究設計.....	21
第一節、文獻分析法.....	21
第二節、問卷調查法.....	21
第三節、焦點團體座談.....	23
第四節、深度訪談.....	25
第五節、研究計畫流程與進度規劃.....	30
第四章、量化問卷分析.....	32
第一節、雙軌訓練旗艦計畫學員回收問卷分析.....	32
第二節、雙軌訓練旗艦計畫事業單位回收問卷分析.....	57
第三節、產學訓合作計畫學員回收問卷分析.....	72
第四節、產學訓合作計畫事業單位回收問卷分析.....	97
第五節、小節.....	113
第五章、質化訪談及焦點座談分析.....	119
第一節、雙軌訓練旗艦計畫訪談分析.....	119
第二節、產學合作計畫訪談分析.....	145
第三節、兩計畫間的比較評估分析.....	167

第四節、焦點座談分析.....	172
第六章、結論與建議.....	177
第一節、研究結論.....	177
第二節、研究建議.....	198
參考文獻.....	205
附錄一、雙軌訓練旗艦計畫學員問卷.....	213
附錄二、產學合作計畫學員問卷.....	215
附錄三、雙軌訓練旗艦計畫企業問卷.....	217
附錄四、產學合作計畫企業問卷.....	219
附錄五、雙軌訓練旗艦計畫焦點座談會大綱.....	222
附錄六、產學訓合作計畫焦點座談會大綱.....	223
附錄七、雙軌訓練旗艦計畫學員訪談大綱.....	224
附錄八、雙軌訓練旗艦計畫企業訪談大綱.....	225
附錄九、雙軌訓練旗艦計畫學校訪談大綱.....	227
附錄十、產學合作計畫學員訪談大綱.....	229
附錄十一、產學合作計畫企業訪談大綱.....	230
附錄十二、產學合作計畫學校訪談大綱.....	232

表目錄

表 3-2-1 計畫調查說明	21
表 3-2-2 問卷母體及回收數與占比	錯誤! 尚未定義書籤。 23
表 3-3-1 焦點座談研究前架構	24
表 3-3-2 雙軌訓練旗艦計畫與產學訓合作計畫題綱內容	25
表 3-4-1 受訪樣本配置	26
表 3-4-2 雙軌訓練旗艦計畫受訪者編碼及資料	26
表 3-4-3 產學訓合作計畫受訪者編碼及資料	27
表 4-1-1 雙軌訓練旗艦計畫學員回收樣本特徵	32
表 4-1-2 雙軌訓練旗艦計畫學員參與本計畫的動機	34
表 4-1-3 雙軌訓練旗艦計畫學員參與後的效益	35
表 4-1-4 雙軌訓練旗艦計畫學員參與後對自己的幫助	36
表 4-1-5 雙軌訓練旗艦計畫學員參與後對社會的幫助	37
表 4-1-6 雙軌訓練旗艦計畫學員畢業後的就業選擇	37
表 4-1-7 雙軌訓練旗艦計畫學員畢業後就業選擇的主因	38
表 4-1-8 雙軌訓練旗艦計畫學員對雙軌計畫的滿意度	38
表 4-1-9 雙軌訓練旗艦計畫學員是否會建議別人參加本計畫	39
表 4-1-10 雙軌訓練旗艦計畫學員會否建議別人參加本計畫的主因	39
表 4-1-11 雙軌訓練旗艦計畫學員對本計畫未來可以改進的項目之建議	40
表 4-1-12 雙軌訓練旗艦計畫學員參與本計畫的動機—服務業和其他業	41
類科的對照	
表 4-1-13 雙軌訓練旗艦計畫學員參與後的效益—服務業和其他業類科	42
的對照	
表 4-1-14 雙軌訓練旗艦計畫學員參與後對自己的幫助——服務業和其	43
他業類科的對照	
表 4-1-15 雙軌訓練旗艦計畫學員參與後對社會的幫助——服務業和其	44
他業類科的對照	
表 4-1-16 雙軌訓練旗艦計畫學員畢業後的就業選擇—服務業和其他業	45
業類科的對照	
表 4-1-17 雙軌訓練旗艦計畫學員畢業後就業選擇的主因——服務業和	45
和其他業類科的對照	
表 4-1-18 雙軌訓練旗艦計畫學員對雙軌計畫的滿意度——服務業和其	46
其他業類科的對照	
表 4-1-19 雙軌訓練旗艦計畫學員是否會建議別人參加本計畫——服務	47
務業和其他業類科的對照	
表 4-1-20 雙軌訓練旗艦計畫學員會否建議別人參加本計畫的主因—服	47

服務業和其他業類科的對照	
表 4-1-21 雙軌訓練旗艦計畫學員對本計畫未來可以改進的項目之建議—服務業和其他業類科的對照	48
表 4-1-22 雙軌訓練旗艦計畫留任學員樣本特徵	49
表 4-1-23 雙軌訓練旗艦計畫留任學員參與本計畫的動機	50
表 4-1-24 雙軌訓練旗艦計畫留任學員參與後的效益	51
表 4-1-25 雙軌訓練旗艦計畫留任學員參與後對自己的幫助	52
表 4-1-26 雙軌訓練旗艦計畫留任學員參與後對社會的幫助	53
表 4-1-27 雙軌訓練旗艦計畫留任學員畢業後就業選擇的主因	54
表 4-1-28 雙軌訓練旗艦計畫留任學員對雙軌計畫的滿意度(N=140)	54
表 4-1-29 雙軌訓練旗艦計畫留任學員是否會建議別人參加本計畫	55
表 4-1-30 雙軌訓練旗艦計畫留任學員會否建議別人參加本計畫的主因	55
表 4-1-31 雙軌訓練旗艦計畫留任學員對本計畫未來可以改進的項目之建議	56
表 4-2-1 雙軌訓練旗艦計畫事業單位回收樣本特徵	57
表 4-2-2 雙軌訓練旗艦計畫事業單位參與本計畫的動機	58
表 4-2-3 雙軌訓練旗艦計畫事業單位參與本計畫的該公司效益	59
表 4-2-4 雙軌訓練旗艦計畫事業單位參與本計畫對社會的幫助	60
表 4-2-5 雙軌訓練旗艦計畫事業單位留用與不留用學員的主因	61
表 4-2-6 雙軌訓練旗艦計畫事業單位對本計畫的滿意度	62
表 4-2-7 雙軌訓練旗艦計畫事業單位是否會繼續參加本計畫	62
表 4-2-8 雙軌訓練旗艦計畫事業單位是否會繼續參加本計畫的主因	62
表 4-2-9 雙軌訓練旗艦計畫事業單位對本計畫的改進建議	63
表 4-2-10 雙軌訓練旗艦計畫事業單位參與本計畫的動機——服務業和其他業類科的對照	64
表 4-2-11 雙軌訓練旗艦計畫事業單位參與本計畫的該公司效益——服務業和其他業類科的對照	66
表 4-2-12 雙軌訓練旗艦計畫事業單位參與本計畫對社會的幫助——服務業和其他業類科的對照	67
表 4-2-13 雙軌訓練旗艦計畫事業單位留用與不留用學員的主因——服務業和其他業類科的對照	68
表 4-2-14 雙軌訓練旗艦計畫事業單位對本計畫的滿意度——服務業和其他業類科的對照	69
表 4-2-15 雙軌訓練旗艦計畫事業單位是否會繼續參加本計畫——服務業和其他業類科的對照	70
表 4-2-16 雙軌訓練旗艦計畫事業單位是否會繼續參加本計畫的主因——服務業和其他業類科的對照	70

表 4-2-17 雙軌訓練旗艦計畫事業單位對本計畫的改進建議——服務業	71
和其他業類科的對照	
表 4-3-1 產學訓合作計畫學員回收樣本特徵	73
表 4-3-2 產學訓合作計畫學員參與本計畫的動機	74
表 4-3-3 產學訓合作計畫學員參與後的效益	75
表 4-3-4 產學訓合作計畫學員後對自己的幫助	76
表 4-3-5 產學訓合作計畫學員後對社會的幫助	77
表 4-3-6 產學訓合作計畫學員畢業後的就業選擇	78
表 4-3-7 產學訓合作計畫學員畢業後就業選擇的主因	78
表 4-3-8 產學訓合作計畫學員對本計畫的滿意度	79
表 4-3-9 產學訓合作計畫學員會否建議別人參加本計畫	79
表 4-3-10 產學訓合作計畫學員會否建議別人參加本計畫的主因	80
表 4-3-11 產學訓合作計畫學員本計畫改進的建議	80
表 4-3-12 產學訓合作計畫學員參與本計畫的動機——工具機與精密模	81
具設計製造以及其他科系的對照	
表 4-3-13 產學訓合作計畫學員參與後的效益——工具機與精密模具設計	82
設計製造以及其他科系的對照	
表 4-3-14 產學訓合作計畫學員後對自己的幫助——工具機與精密模具	84
設計製造以及其他科系的對照	
表 4-3-15 產學訓合作計畫學員後對社會的幫助——工具機與精密模具	85
設計製造以及其他科系的對照	
表 4-3-16 產學訓合作計畫學員畢業後的就業選擇——工具機與精密模	86
具設計製造以及其他科系的對照	
表 4-3-17 產學訓合作計畫學員畢業後就業選擇的主因——工具機與精	86
密模具設計製造以及其他科系的對照	
表 4-3-18 產學訓合作計畫學員對本計畫的滿意度——工具機與精密模	87
具設計製造以及其他科系的對照	
表 4-3-19 產學訓合作計畫學員會否建議別人參加本計畫——工具機與	87
精密模具設計製造以及其他科系的對照	
表 4-3-20 產學訓合作計畫學員會否建議別人參加本計畫的主因——工具	88
機與精密模具設計製造以及其他科系的對照	
表 4-3-21 產學訓合作計畫學員本計畫改進的建議——工具機與精密模	88
設計製造以及其他科系的對照	
表 4-3-22 產學訓合作計畫留任學員樣本特徵	89
表 4-3-23 產學訓合作計畫留任學員參與本計畫的動機	91
表 4-3-24 產學訓合作計畫留任學員參與後的效益	91
表 4-3-25 產學訓合作計畫留任學員參與後對自己的幫助	93

表 4-3-26 產學訓合作計畫留任學員參與後對社會的幫助.....	93
表 4-3-27 產學訓合作計畫留任學員畢業後就業選擇的主因.....	94
表 4-3-28 產學訓合作計畫留任學員對雙軌計畫的滿意度.....	95
表 4-3-29 產學訓合作計畫留任學員是否會建議別人參加本計畫.....	95
表 4-3-30 產學訓合作計畫留任學員會否建議別人參加本計畫的主因.....	95
表 4-3-31 產學訓合作計畫留任學員對本計畫未來可以改進的項目之建議.....	96
表 4-4-1 產學訓合作計畫事業單位回收樣本特徵.....	97
表 4-4-2 產學訓合作計畫事業單位參與本計畫的動機.....	98
表 4-4-3 產學訓合作計畫事業單位參與本計畫對該公司的幫助.....	99
表 4-4-4 產學訓合作計畫事業單位參與本計畫對社會的幫助.....	100
表 4-4-5 產學訓合作計畫事業單位留用或不留用學員的主因.....	101
表 4-4-6 產學訓合作計畫事業單位對本計畫的滿意度.....	102
表 4-4-7 產學訓合作計畫事業單位會否繼續參加本計畫.....	102
表 4-4-8 產學訓合作計畫事業單位會否繼續參加本計畫的主因.....	103
表 4-4-9 產學訓合作計畫事業單位對本計畫的改進建議.....	104
表 4-4-10 產學訓合作計畫事業單位參與本計畫的動機——工具機與精密 模具設計製造以及其他科系的對照.....	105
表 4-4-11 產學訓合作計畫事業單位參與本計畫對該公司的幫助——工 具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照.....	106
表 4-4-12 產學訓合作計畫事業單位參與本計畫對社會的幫助——工具 機與精密模具設計製造以及其他科系的對照.....	107
表 4-4-13 產學訓合作計畫事業單位留用或不留用學員的主因——工具 機與精密模具設計製造以及其他科系的對照.....	108
表 4-4-14 產學訓合作計畫事業單位對本計畫的滿意度——工具機與精 密模具設計製造以及其他科系的對照.....	109
表 4-4-15 產學訓合作計畫事業單位會否繼續參加本計畫——工具機與 精密模具設計製造以及其他科系的對照.....	110
表 4-4-16 產學訓合作計畫事業單位會否繼續參加本計畫的主因——工 具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照.....	110
表 4-4-17 產學訓合作計畫事業單位對本計畫的改進建議——工具機與 精密模具設計製造以及其他科系的對照.....	111

圖目錄

圖 3-4-1 主題分析的概念架構.....	29
圖 3-5-1 研究流程.....	31

第一章 研究緣起與目的

全球化下經濟波瀾震盪，促使青年就業族群勞動失業持續攀升。國際勞工組織(International Labor Organization)最新的研究報告結果。根據《金融時報》報導，全球青年（15～24 歲）失業率將從今年的 12.7%，上升到 2017 年的 12.9%，高於 2007 年金融風暴時的 11.6%。雖然已開發國家的青年失業率，有可能從今年的 17.5%，下降至 2017 年的 15.6%，但同樣高於 2007 年 12.5% 的水準。更令人憂心的是，未來 5 年，這些地區青年失業率下降的原因並非是就業市場復甦，而是因為有更多的年輕人放棄求職，退出就業市場，成了名副其實的「失業世代」(jobless generation)。因此，「促進青年就業」一直是各國政府施政的優先議題之一。根據我國行政院主計總處（2015）的統計資料顯示，臺灣在「15-19 歲」此年齡細層的失業率大致為整體國民失業率的 2 至 2.5 倍；在「20-24 歲」則擴增約為 3.2 至 3.5 倍；「25-29 歲」則約為 1.7 倍左右。必須加以注意的是，其中「20-24 歲」失業率倍數在近幾年來呈現穩定上升走勢，顯示青年自學校畢業後雖仍可藉由各種管道進入就業市場，但所面對的就業情勢仍然愈趨險峻。

為助青年順利完成從學校過渡到職場的「最後一哩(last mile)」，並朝值得努力的未來前去，政府近年挹注大量資源於青年職業訓練領域，其目的係為儘量減少學校教育與企業實務間的「學用落差」，並降低求職端與求才端之間的「交易成本」，其中「產學訓合作計畫」與「雙軌訓練旗艦計畫」均係讓學員除了取得文憑外，亦獲得大量在職業訓練或職場實習的「經驗值」，較同齡者在勞動市場上更添幾分競爭力。由於上述兩個計畫已然施行多年，已達必須檢視計畫是否符合績效之階段。然而評估訓練計畫的績效，其重點在於執行面及訓後所產生的實質效益是否符合立案精神。如「產學訓合作計畫」目的¹載明：結合學校學制、職業訓練與企業資源，規劃符合產業需求之專班課程，以強化青年就業技能，培

1 勞動部勞動力發展署網站。

育產業所需人才。另「雙軌訓練旗艦計畫」之預期效益²也提到：培育契合企業職場需求的人力，使有貢獻能力及意願，並促使技職教育及企業職業訓練雙軌合流。

綜合以上說明，本研究計畫的研究目的述說如下幾個重要的研究主軸：

- (一) 學員結訓後，繼續留在原事業單位或相同產業領域就業之意願，抑或另行轉換跑道？其中考慮的因素為何？
- (二) 學員結訓後，在職場的就業條件及未來相關職涯規劃，是否符合預期？若能重新選擇一次，是否仍選擇參訓？
- (三) 事業單位是否從訓練過程中，獲得企業真正需要的人力？訓練計畫對於營運面的影響？持續參與訓練計畫的動機？
- (四) 彙整事業單位、學校單位、結訓學員對於計畫的反饋意見，分析影響訓練計畫成效之關鍵因素，並提出相關政策建議。

2 雙軌訓練旗艦計畫申請作業手冊。

第二章 相關文獻回顧

第一節 青年失業現象

各國漸趨嚴重的青年失業現象已儼然成為全球普遍發展的趨向。目前各國的青年失業率，已嚴重到超過成年人失業的 3 倍。國際勞工組織的資深顧問 O'Higgin(1991)認為，青年明顯身處在比成年人更高風險的就業結構之中。2104 年的「經濟學人」指出，全球化下青年的勞動失業情況日益嚴重，整體青年失業人數之俱，逐漸衍生出「失業世代」的話題。報告並指出，全球年輕人失業情況嚴重的主要肇因，一為西方國家職場工作機會未被創造與中高齡者延後退休效應，促使青年就業參與空間更為嚴峻。其二為各國在勞工市場功能不彰的效應下，缺乏提供工作機會補充至勞動市場的量能，致使諸多國家職場產生逐漸萎縮之疲態與現象。馬財專（2016）隨著各國青年勞動失業現象的加劇，多數福利國家皆認為解決青年失業問題的良方，便是持續經濟創發與成長與就業機會之創造。然而此部分的構思卻為現階段臺灣，所相對忽略的。

Cabasés, Pardell & Strecker (2015)近期的研究更指出，全球化經濟危機下的歐洲，在不同國家地區的青年失業率亦顯著上升，導致歐洲理事會建議對青年就業議題的持續關注。期待可以解決青年變成啃老族，同時規定年齡小於 25 歲的青年，在就業、教育或訓練培訓上應在 4 個月內盡速提供相關協助。如果青年族群在就業不穩定和不安全性逐步增加，則必須思考如何重新分配現有的勞動位置，協助青年在就業參與上得以轉換成穩定的就業參與模態。至於在青年就業保障不足上，過度資源的投入可能引發其他社會政策和國家發展產生負向的副作用。結論是勞動政策的制訂應該從青年的需求角度出發，才得以深入了解對於年輕人就業的其他影響，進而制訂合宜的勞動政策。而學校與就業培訓的部分也是急需注意之一環。協助青年與企業間的媒合及轉銜問題做為解決就業的參考趨向，了解企業的人才需求與青年的喜好之後，期待可以藉以改善勞動市場上所存在的青年就業問題。

近來 OECD (2014) 的調查指出，青年高失業率的主因為青年對就業市場不熟悉、就業準備不夠及產業結構與人力供給之間有落差等因素。而各國行政部門為補足學校與職場落差與不足之處，無不針對青年就業的弱勢特質與問題，陸續推出協助青年從校園接軌至職場為主軸之計畫方案。

我國政府的重點政策包括職業訓練(如「青年就業旗艦計畫」³)、訓練加就業(「青年就業讚計畫」⁴屬訓練加就業，但經費是在就服組；「明師高徒」也屬訓練加就業，但經費是在訓練組)、實習(如大專企業實習方案)等；以上方案都是補助雇主。不過，我國雖然多次擴增就業服務法第 24 條第 1 項的「特定對象」範圍，但始終並未將「青年」納入為「特定對象」中。

除就業參與困境之外，青年的低薪化現象亦為本研究計畫之討論議題。根據勞動部去年調查發現，臺灣 15 到 29 歲青年勞工平均薪資僅 27425 元，較 7 年前首次調查時縮水 1931 元，減幅高達 6.6%，創歷年調查新低。其中有近 64% 約 109 萬名青年月薪未達 3 萬元，使得「青貧族」比率劇增；更令人扼腕的是，7 年來的消費者物價漲幅卻高達 9%。低薪化的現象主要源自，青年就學比率偏高，故從事非典型工作如部分時間、臨時性或人力派遣工作者比率逐年增高。台灣青年世代在勞動市場的就業處境，不僅需面臨非典化導引、高失業及重複失業之風險威脅外；青年失業者淪為長期失業者之比率亦逐年攀升。然至今政府部門對於青年在職場邊緣化困境之輕忽與解讀，可能促使政策方案與資源產生錯置的現象，此將造成青年高失業率之持續。

在勞動場域中，諸多勞動族群，如婦女、中高齡及青少年勞工、身心障礙者及原住民等特定勞工族群，在勞動市場上皆屬弱勢族群。造成其弱勢情況，辛炳

³青年就業旗艦計畫是：勞動部勞動力發展署為結合產、學、訓之資源，提升事業單位僱用青年之意願，提供青年務實致用之職業訓練，以增加十五歲以上二十九歲以下青年之就業機會，特訂定該計畫。青年就業旗艦計畫屬「職訓補助」，不是「工資補助」，與青年就業讚計畫是不同。

⁴青年就業讚計畫是：勞動部為鼓勵青年強化技能及提升就業能力，以促進就業，提供青年參加訓練學習課程自付額補助，協助其順利就業，特訂定該計畫。

隆(2005)指出，除了勞動生產力較低之外，其實最重要的是來自勞動市場中的雇主歧視。因此，提高勞動生產力與排除歧視在近年來成為政府解決特定勞工弱勢族群就業問題之主要策略。最近幾年來，對於人力資源的積累成為台灣經濟發展的原動力，透過相關策略，如強化職業訓練及輔助計畫，藉以改善勞動品質是重要勞工政策的發展方向。因此，就業弱勢或經濟弱勢青年就業問題，在勞動參與上將是其所必須立即面臨的問題。在進入勞動職場之前，勞動市場所存在隱性之結構困境，如邊際及彈性化的勞動參與結構，進而在職場中產生排除性或區隔性的勞動效應。早期針對青年失業問題，政府亦對此議題推動了許多的因應對策，如行政院勞委會的「青少年就業服務措施」、「大專院校的就業學程專案」、「92年度促進青少年就業實施計畫」、「高中職的就業專精訓練實施計畫」及「展翼計畫」，以及行政院青年輔導委員會的「協助青少年職業生涯發展」、「青年創業教育」、「大專畢業青年新興服務產業人才培訓計畫」和「增進青少年工作經驗及技能培訓」等政策（林佩瑤，2003；郭振昌，2003）。Herschbach(2009)在其研究指出，策略的制訂適用於技術和職業教育與培訓(TVET)對於青年族群都相當重要。從政策研究可得知，在任何領域的勞動政策中，都有許多不同的政策選項是導因於既有的教育結構和不同培訓技能方法之選擇。技能培訓的過程中會有很多意想不到的起伏及難題。然而最需思考的應是，對於青年必須作出正確的判斷及方向的導引才是最為重要的。許多國家都在努力制訂新的教育和培訓體系，因為經濟增長停滯、社會混亂且政治意識崩解都會產生負面的效應，這些都是體制必須嚴肅加以面對的問題。

第二節 青年就業連結

在就業歷程的討論上，Tannock(2003)的研究曾指出，過去青年雖然都會在服務業工讀或打工，但是現今的就業環境已與過去不同。企業為了節省成本和彈性運用人力，釋出許多臨時性、非典型工作等就業型態，對於剛畢業、初入職場

的青年而言，由於缺乏足夠的專業技能和工作經驗，不得不從事這些臨時性的工作以維持生計。但是這些工作通常與工作不穩定、低薪、低技術的工作相結合，不僅在就業和經濟所得上處於不安全的位置，甚至缺乏勞動保障或被排除在社會安全制度的體系之外。這些現象，使得青年失業與就業的議題成為近十年歐洲國家與國際組織關注的重要社會問題。有鑑於此，國際組織和各國政府當前也正致力於青年失業問題的因應對策。

Barry(2005)則試圖從社會納入的積極面來討論相關的青年失業的問題(包括教育、住宅、所得及就業)，其認為在現代社會中，許多青年面臨缺乏就業、地位和權利，不僅是因年齡而產生之弱勢，更因其處於從保護及依賴的兒童階段，過渡到自立的成人階段兩者之間不穩定的階段，促使青年被逐漸邊緣化，進而成為底層階級。基於就業歷程的片段化，青年在不斷進出勞動市場或失業的期間，會有幾種情形發生：(一)青年中途會有參與政府勞動市場計畫或職業訓練的狀況。而青年若是參與政府勞動市場計畫，正是一種隱藏性失業的情形；(二)青年在找工作時會有教育與職業不相稱(mismatch between education and work)的結果，青年可能為了要請領失業給付，使得青年不得不進入任何一個空缺的工作，不管這個工作是否符合他的資格；而不同領域的工作經驗有可能會影響日後青年的工作生涯和生命歷程，未來可能尋找較低階的工作；(三)青年在這期間從事非典型就業的機率增加(Hammer, 1996)。在連續失業期間，青年可能從事具有工作契約的工作，這暗示了青年只有暫時性的工作，但暫時性的工作契約有很高的失業風險(轉引自葉祖欽、謝文元與李易駿，2007)。而青年在就業期間，可能會因為就業未能持續穩定一段時日，儘管參與社會安全方案，卻無法累積足夠的繳費期，而喪失了福利資格，被排除在社會安全體系之外。

在臺灣，面對青年勞動失業、就業與低薪之困境，青年應該建立「具競爭力的勞動力(competitive workforce)」(藍科正、吳啓新、林志興，2014)；馬財專(2014)建議下列幾點改進方向：(1)儘速彌補青年學用落差的現象：顯示青少年求職者

擁有之技能與就業市場需求面之期待有所落差。因此，減低供需雙方對就業能力認知的落差將更為重要；(2) 強化與職場的橋接：例如從澳洲對於青年的橋接計畫指出，青年明顯與職場當中的連結相當不足；因此，政府應提升職業與技術教育，並加強學校與企業之間的關係。如師法德國推動技職/學徒制之雙軌，強化雙軌訓練旗艦計畫之執行與制度連結機制，提升青年與職場之間的橋接成效；(3) 強化青年對職場的就業資訊之瞭解；以減低青年受到退休年齡延後的衝擊；(4) 減緩青年易落入非典型勞動參與；避免青年落入薪資低落化，進而產生工作貧窮的現象；政府更應從宏觀視野逐步引導產業進行轉型，改變低薪化的結構困境。並應於轉型陣痛期間，透過積極產業結構調整之協助，改善供需落差來帶動薪資調整；(5) 減少青年就業穩定性低及高度流動之現象；以減少青年族群成為怯志勞動者及長期失業之困境。協助青年擺脫「22K」的流沙，在競爭職場中展現其個人的勞動價值；(6) 重新調整國內高教政策，避免高學歷低就現象：根據教育部資料顯示臺灣1993年到2013年20年間，大學部畢業學生從28萬俱增到103萬，碩士從3萬增加到18萬，而博士更從7千8百人增加到3萬2千人。激增的高教畢業生在初次尋職過程倍受磨難，更有投遞履歷百封，卻未曾受任何青睞的案例。因此尋職過程，除需注重專業化養成之外，更應注意教育內容是否符合勞動市場之需求。

藍科正（2014）認為，為協助青年跳脫就業困境，青年必須嚴肅面對全球化的趨勢、掌握產業發展變化、了解自己的優勢／劣勢／機會／威脅、提高移動就業力，俾利於不敗之地；雇主應提高企業社會責任，多給青年任職的機會；政府則需改善高等教育促進就業的功能，縮短學用落差，提前一步到校園提供就業服務；改善青年職業訓練的辦理，提高訓後就業的效果；強化青年創業的協助，以提高其成功機率等。度假打工亦成為青年築夢的選項之一，洪羽潔（2016）對赴澳洲和美國度假打工青年的研究指出，出國度假打工是青年畢業後追求較高工資的擇業選項之一，但青年應該出國前就作好職涯的規劃，讓出國對其職涯發展具

加分效果，才不會浪費青春，因為雇主對於度假打工返國青年並不會優先錄取或加給薪資，除非外語能力很強。

在青年失業的特質分析上，從勞動力發展署（2015）的調查指出，青年失業的原因以非初次尋職者較多，25 歲至 29 歲平均失業週數高於全體平均週數。失業週期延長，促使就業等待期漸長，與勞動市場的長期區隔，亦將直接影響就業穩定性。台灣青年世代在勞動市場中的就業不穩定，其實源自青年不僅需面臨非典化導引、高失業及重複失業之風險威脅外；青年失業者淪為長期失業者之比率亦逐年攀升。然至今政府部門對於青年在職場邊緣化困境之輕忽與解讀，皆可能促使政府部門之政策方案與導入之資源產生嚴重錯置與流失，此將造成青年高失業率現象之延續。在國內，政府部門在近幾年來面對青年如何勞動市場產生無縫接軌，導入了相當多積極性勞動政策屬性之促進就業方案，不管是從雇主之「僱用獎助」抑或是從青年的「薪資補貼」政策方案，都直接或間接的對於青年與職場接軌承載著多元的影響關係。

針對青年就業的相關政策為數不少，但多數是屬於小型方案或計畫，缺少完整的策略規劃及制度的改革。當前政府的青年就業方案是要協助青年順利的從學校轉換到職場中，較屬於促進青年就業方面，且強調一般青年的需求甚於弱勢青年的就業需求，故政策上對於特殊或弱勢的青年關注稍顯不足（曾敏傑、林佩瑤，2005）。郭振昌（2003）亦指出，當前政府所提出的就業政策，皆屬一般性的就業政策，並未針對長期失業青年或弱勢青年（如身心障礙者、低收入、中途輟學者）制訂政策方案。基此，現階段台灣對此的政策回應仍有「重視中高齡失業」輕忽「青年失業」、重視「青年就業促進」輕忽「青年失業協助」，以及重視「一般性青年就業需求」輕忽「弱勢青年就業需求」的現象（曾敏傑、林佩瑤，2005）。

在「青年失業危機」方面，國際勞工組織 ILO 在「2015 年全球就業與社會趨勢」報告中強調，2014 年的全球青年失業率高達 13%，有多達 7,400 萬名 15-24 歲的青年處於失業困境中，而且全球青年失業率是全球成人失業率的近 3 倍，顯

示全球的青年失業危機仍然十分嚴重。既然青年就業是全球性勞動參與關注的焦點，在歐洲各國方面，許多國家都針對青年失業問題推動相關的政策。例如在英國，新工黨政府針對失業的青年，主要是藉由新協定計畫(New Deal)、福利促進工作(welfare-to-work)，以及薪資貼補政策(make work pay)，強調工作福利的思維（工作的權利與義務）及再整合進勞動市場的政策模式(Hewitt, 2002)。在法國，從 1989 年開始，由國家提供訓練、津貼補助，以及在職訓練以協助失業中的青年(Sliver & Wilkinson, 1995)，並將「個別性信託」(Credit de formation individualisé; CFI)、青年訓練等合併納入就業政策。另外於 2002 年，法國政府更進一步訂定「青年企業協定」(The Youth-in-business Contract)，針對 16 到 22 歲的青年，設立青年結束初期職業訓練的就業管道，並促進青年的長期就業(European Commission, 2004)。在青年就業促進之討論上，Manathung, Boreham, Mellick & Lant (2012)的研究亦指出，在促進學生就業的研究經驗上，雖可透過一些國家在研究方法及結果產生積累，但可追蹤研究畢業生的實際就業準備和就業結果系統的評價依然不甚完整，導致就業促進的政策思考與判斷上仍需小心以對。各國在促進青年就業措施的規劃上，在 2012 年後皆鎖定下列六種類型做為推展主軸：

（一）總體產業政策；（二）青年創業政策（稅賦減免與補貼、信用貸款）；（三）教育與訓練政策（技能教育、學徒制、職涯轉換）；（四）刺激勞動需求（薪資補貼、社會福利捐減免）；（五）勞動法規（部分工時、定期契約及其他適用於青年的契約、反歧視立法）；（六）積極勞動市場政策（公共就業、就業服務）。

德國採行職業與教育並行的「雙軌制度」，這樣的制度盛行在萊茵河地區的國家，以德國為主，其他國家有奧地利、丹麥、瑞士、以及晚近的挪威（鍾琳惠，2007）。雙軌制度也稱作「學徒制（apprenticeship）」或「三明治制度」，類似於台灣的「建教合作」學制。透過學校教育與職業訓練合作，在求學期間搭配進入至職場學習，在學校學習理論，在職場累積實務操作經驗；透過學校、企業甚至工會、政府等在雙軌制下形成一種夥伴關係，有益於將理論與實務結合使其不

致與市場需求脫軌，對就學青年也有累積進入職場能力的正向效益。因此，德國在 1900 年立法正式通過進修補習學校後並陸續進行修正，奠定職業補習教育的基礎以及雙軌制度的養成訓練模式，但此制度仍有需要調整之處，甚至在推廣上仍有所阻礙（鍾琳惠，2007）：（一）缺乏實習場所，尤其是特殊實習場所的缺乏，例如：身心障礙學生、特殊文化問題的學生等；（二）雙軌制度的發展，與經濟榮景與否有密切的關係，也與企業規模大小有關，因規模太小的企業無法提供實習場所；（三）企業越專門化的發展，也使得雙軌制度不容易推動，使訓練的供給與企業需求之間出現不配合的現象；（四）企業也發現，太專注提供學徒訓練反而導致企業較不易因應企業外在市場變化的挑戰，結果大多數中小型企業反而傾向於直接僱用在勞力市場中的技術勞工，而不願意參與學徒訓練；（五）部分企業抱怨，學校教育品質低落，難以配合企業不斷提昇技術水準的需求。

我國的「明師高徒」頗具創意，但也因為階段性任務達成，而不再持續。蕭晴惠、林國榮（2013）以 CIPP 的架構，問卷調查結訓和參訓學員以及辦訓單位（但未調查已離訓者），也辦理焦點座談，來評析「青年就業讚計畫」。該文指出，該計畫的優點包括促進自主學習、有利職涯導引，缺點包括：成本比專班高約 2 至 3 成。電腦補習班是最大贏家；學員認為資訊宣導不足，常係由辦訓單位告知才申請；部分青年無法預先繳費而未參訓；就業諮詢的篩選難以精確判斷申請者是否適合參訓，尤其是訓後是否有就業意願。該文建議，未來可加強青年就業讚計畫訓後就業的功能；可結合職能基準之提供，以利參訓者選擇參訓職類；對辦訓單位要強化訓後就業的輔導責任等。成之約、許雲翔（2015）指出，我國青年長期的高失業顯示結構性失業現象，如高學歷高失業率；該文認為，改善青年結構性失業現象的模式有二：一是整合政府、產業、學校資源的夥伴模式，如產學訓合作計畫、雙軌訓練旗艦計畫；二是透過教育、就業、失業、社福等巨量資料分析的循證政策模式，強制淘汰績效最差的一定數量計畫，將省下的預算挪移至績效較佳的計畫。

荷蘭相當重視青少年職業教育與訓練，以年齡為基準將教育體系劃分為初級、中級、高等和職業教育四部分；5-12 歲的學生完成初等教育後，便進入中等教育，在中等教育初期以學習共同的核心課程為主，接下來便以學生的導引測試(Guide test)成績以及「導師建議」，作為選擇大學準備教育(VWO)、高級中學(HAVO)或初級預備職業中學(VMBO)的分流課程之基準(黃能堂、張翠玲，2009)。雖然荷蘭在青少年就業相關政策與其他歐洲國家較不相同，多著眼於教育之上，甚至將職業教育訓練包含在教育體系之中。換言之，與其在升學時因從未思考或認識未來升學或就業規劃而失去方向，不如提早確定自己的興趣以發展屬於自己的生涯規劃，更能避免因青少年失業或就業困難所造成對其身心發展或社會發展不利的影響。

新加坡在亞洲國家中屬於西化較深的國家，其相當積極與其他各國發展企業的合作，在教育學術上也多與先進國家有所交流。其在青少年就業政策上有以下幾個作法：(一)主動提供勞動資訊：透過「職涯指引(Career compass)」讓青少年能夠了解現在和未來就業趨勢與市場的機會與需求；(二)提供「技能策略清單(Strategic skills list)」：透過此清單能讓青少年掌握目前人力需求最多的行職業及進入此職場所需的技能；(三)提供「雙元訓練機制」：自 1990 年代開始，新加坡便積極與世界先進國家進行學術上的交流，因此除在教育上有所提昇外，青年可透過「雙元訓練機制」獲得同時教育及就業的工作的機會，在教育上透過技術學院之課程補充其不足，在職場上累積就業經驗及技術的精進。

在東亞區塊，各國也增相著墨於青年就業政策上的推動，韓國對其青年就業促進的對策有許多值得參酌之處。例如(1)推動青年職場體驗計畫：提供青年求職者多元化的職業選擇與職場體驗，實施「志願就業制」與「志願研修制」兩種措施。志願就業制(實習制)，實施對象為 18 歲以上 30 歲以下未就業青年或除役軍人身分(年齡限制可提高至 33 歲)之希望實習就業者。參加就業實習者可獲得 60 萬韓元以上的津貼補助，為期 3 個月，而僱主在其 3 個月內實習期間，

每月可補助 60 萬韓元，實習後若企業採用成為常僱員工時，可再延長補助 3 個月，總計補助 6 個月 360 萬韓元；志願研修制，實施對象為 18 歲以上 30 歲以下之未就業青年（學歷不高者），參加研修者可獲得每月 30 萬韓元以上的津貼補助（限 6 個月），並依所規定的學習規則，其學分可獲得認定；（2）青年職業輔導課程：青年（15~29 歲）求職者（含在學生），提供為期 5 天 27 小時之教育訓練課程，透過職業輔導與生涯規劃，協助其填寫履歷表、求職面試技巧等，並提供探索就業、職訓能力與檢索職業情報資訊，以協助其瞭解自身的出路與決定其所選擇的職業；（3）促進青年就業博覽會：為協助青年就業，辦理相關就業與職業訓練博覽會，於現場提供直接面試媒合機會、安排職業訓練單位提供職訓資訊、舉辦模擬面試活動、多媒體求職館、職場體驗、諮詢服務、診斷履歷表、協助撰寫自我介紹（自傳）等相關就業服務；（4）提供職業心理測驗：為協助青年選擇適合自己興趣的職業，實施多樣化的職業心理測驗。研發「青年用職業興趣測驗」，測定青年所關心領域與職業興趣，以協助生涯規劃；研發「青年用性向測驗」，測定青年之性向或潛能，並瞭解適合自己個性的學業與職業；（5）強化青年職業指導，提供多樣化的僱用資訊：在大都市人口密集地區綜合僱用安定中心設置「青年就業申請處」，並推動設立「Job World」，提供綜合職業資訊；（6）提供「僱用失業青年獎勵金制度」：為鼓勵企業僱用長期失業青年，推動企業採用有期限的僱用失業青年獎勵金制度，最長期限為 3 年（李健鴻，2011）。

日本自 2008 年至今，其「促進青年就業方案」是協助不斷轉換部分工時工作的青年延長工作期間，進而成為全職受僱者。在方法上除了提供青年自我探索及職業訓練之外，較特別的是成立「工作俱樂部」（job club）青年與其他勞工有非正式的交流管道。此外，亦委請中小企業人資人員提供工作面談機會給青年作為練習，透過厚生省提出「工作卡」（job cards）之建制，得以讓技能評估的結果與工作經驗的紀錄清楚呈現於職場的參與及其就業轉銜（李健鴻，2015）。

Thune & Gulbrandsen (2011) 的研究分析大學與產業合作越來越多使用正式的

組織結構，例如透過「研究中心」的架構與合作形式，來建立長期互動的公共資助計畫模式。此趨勢的驅動之目的是進一步探討在跨部門合作透過制度化進程所可能產生的影響及效能評估。主要研究的問題涉及到透過正式結構或平台來促進大學與產業間合作關係，其制度化的程度與運作模態將會深深影響青年未來的穩定就業與參與空間的塑造。在大學和產業的合作關係之間，雙方跨部門合作制度上的日益正規化，透過跨部門合作和實證研究之分析，檢視大學與產業間合作的案例研究，並得以藉此對照我國在舉辦雙軌訓練旗艦計畫和產學訓合作計畫中，在學校端與企業端的合作關係，對於計畫之受訓學員的影響成效。

Eom & Lee (2010)利用韓國工業大學和政府研究所（IUG）之合作關係，以及其對企業績效所產生的影響關係。在韓國，大學和公共研究機構已成為國家創新體系（NIS）的重要組成部分。每個國家都有其創新體制之推展，每個國家產學之間的聯繫採取多樣化的形式，並承載著不同的功能。研究調查後來的大學和政府研究機構（GRIS）在快速追趕型經濟發展上扮演著很重要的作用，其重點在於大學與企業的合作關係所可能呈現的性能。研究顯示在政府的支持與重要政策之研擬上，可以促進民間企業產生積極的創新。

另外從 Dev & Venkatanarayana(2011)在印度的青年就業觀察上也指出，增加青年人口的比重由於人口紅利或青年膨脹似乎是未來經濟增長的重要關鍵。在印度雖然大學增加入學率，青年在勞動力的比例仍持續下降，顯示青年失業和就業不足的問題仍是印度相當嚴重的問題。文中還提供增加生產性就業和減少失業的政策建議給予青年。在職場中，勞動力的就業狀態不佳，終將會妨礙到其人口優勢，必須要從改善教育程度和技能發展方向來改善青年就業狀態。從 Kluve et al(2015)的研究指出，在中低所得國家中，以職業技能訓練及創業對青年的效益最大，特別是在薪資表現上。不過，創業型態的促進青年就業政策成效在各國變異性相當大，需要進一步觀察。

第三節 產學訓合作計畫

勞動部為培育青年成為專業技術人才，結合職訓、學校、企業三方資源，推動「產學訓合作訓練」計畫，透過學科、術科及工作崗位訓練等完整的課程實施與歷練，訓練前期先由勞動部勞動力發展署所屬分署在白天提供免費的專業技術養成訓練並輔導考取技術士證照，晚上由合作學校提供學校教育課程，訓練後期則由合作企業進行工作崗位訓練，同時僱用學員並提供薪資。讓學員在訓練期間既可兼顧理論與實務的學習，又能及早進入職場就業歷練，立即學以致用。勞動力發展署（2015）指出，「產學訓合作訓練」計畫讓學員取得專業技能(證照)及學位之餘，也能擁有工作經驗，使技能、學位及就業一步到位。

其計畫內容在適用對象為 15 至 29 歲國中、高中(職) 及大專畢業生；提供服務項目為：一、術科專業訓練；二、技專院校課程。而其計畫重點/服務內容為強化青年專業知能及就業技能，縮短學用落差，特結合勞動力發展署所屬分署職業訓練與公私立高級職業學校(含高中附設職業類科)、大專校院及企業資源，辦理產學訓合作訓練，以就業為導向的課程與措施，發揮產、學、訓與就業整合功能，提升青年職場應用能力，及時提供產業所需人才，培育有準備勞動力，也特別制訂了相關作業規範。作業規範適用於勞發署所屬北基宜花金馬分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署及高屏澎東分署（以下簡稱分署）。計畫之相關辦理單位及分工說明如下：

- （一）指導單位：1.教育部：教育課程審核與協調等事項。2.勞發署：訓練計畫之督導、協調與審核等事項。
- （二）主辦分署：1.負責計畫之規劃、執行與協調，及就業專精養成訓練、就業輔導與相關經費編列執行等事項。2.徵求合作學校及合作企業，並辦理畢業生就業成效追蹤等各項品質管控工作。
- （三）合作學校：1.專案報請所屬主管教育行政機關同意開辦本研究所核定相關職類班別，辦理招生事宜及實施共同及專業必（選）修課程教學。2.結合分署職業訓練與企業資源，共同研提產學訓計畫，規劃相關課程，並協同

分署與企業單位訂定合作契約。3.主動協助及輔導參訓學員至企業就業安排及就業輔導等相關工作。

- (四) 合作企業：1.與各地分署、合作學校共同進行產學訓相關課程規劃。2.能提供就業機會之標竿企業或用人事業單位，使參訓學員於在學期間及結訓畢業後皆能充分及穩定就業，達到訓用合一之目的。

在辦理過程中，各分署依下列計畫模式辦理產學訓合作訓練，並以 15 歲至 29 歲有意願投入職場之國中、高中(職) 及大專畢業生為招生對象，各計畫模式說明如下，分署得依轄區需求選擇計畫模式辦理。其模式可概分為下列三種模式：(一) 3+4 計畫模式：指結合分署職業訓練、公私立高級職業學校(含高中附設職業類科)、大專校院及企業資源，辦理 7 年制產學訓合作訓練，兼顧高中(職)與學士學位及就業技能，其實施期程如下：1.高中(職)一年級在學校接受正規教育課程。2.高中(職)二年級於分署接受就業專精養成訓練，訓後並輔導取得技術士證照，並利用夜間或假日繼續完成學校正規教育課程。3.高中(職)三年級至四技一至四年級日間由分署推介赴合作企業受僱就業取得實習學分，並利用夜間或假日繼續完成學校正規教育課程。(二) 1+3 計畫模式：指結合分署職業訓練、公私立大專校院及企業資源，辦理 4 年制產學訓合作訓練，兼顧學士學位與就業技能，其實施期程如下：1.大學一年級於分署接受就業專精養成訓練，訓後並輔導取得技術士證照，並利用夜間或假日接受學校正規教育課程。2.大學二至四年級日間由分署推介赴合作企業受僱就業取得實習學分，並利用夜間或假日繼續完成學校正規教育課程。(三) 1+1 計畫模式：指結合分署職業訓練、公私立大專校院及企業資源，辦理 2 年制產學訓合作訓練，兼顧學士學位(第二專長)與就業技能，其實施期程如下：1.第一年每週四天於分署接受就業專精養成訓練，訓後並輔導取得技術士證照，每週二天在學校接受正規教育課程，一年即取得畢業證書。2.第二年由分署推介赴合作企業受僱就業。透過不同模式的建制，進

一步達到產學訓合作計畫的政策標的，有效培育青年專業技能與證照取得，並得以跟業界產生適度的就業連結。

任一項計畫要成功，規劃、執行與監督都是關鍵面向。面對全球嚴峻的青年就業情勢，必須拉近勞動供需落差，而產學訓合作計畫是拉近勞動供需落差的有效策略。為促進該計畫成功的執行面內容包括：涉及的利害關係人，包括執行的事業單位、學校、學校和事業單位的師資、學員、監督單位等；影響執行面的因素，包括：利害關係人對計畫目標的認知、執行能力、外在環境等。完美規劃加上完美執行，計畫效果必然明顯；反之，即使產學訓合作計畫的規劃完美，但利害關係人在任何一個環節的執行，若未能充分落實完美的規劃，則計畫效果必會因此打折扣（藍科正，2016）。

Thune（2011）分析挪威四個大學的產學訓合作個案時指出，產學訓合作計畫的成功關鍵有三：一是脈絡因素（如選擇合作夥伴、鄰近與否），二是過程因素（如管理溝通、社會資本），三是組織因素（如正式化、組織承諾、投入資源）。其次，產學訓合作內容與樣態不一，有的採非正式，有的採正式簽約（如還約定大學要為

其員工開設成人教育課程）；有的有長期合作關係；合作模式不一（如整合研究和教育、使之商業化、課程實用化、教育方式活潑化）。再者，產學訓合作的效果可以從企業、大學、學生三方面，來評估。此外，成果評估「成功」往往失諸主觀，宜避免；成功的夥伴不一定是有效率的夥伴，愉快的夥伴不一定是有生產力的夥伴。

Elmore(1979)指出，政策執行評估過去常採行「向前映圖」(forward mapping)：列出政策制定者的目標→各層次的具體執行步驟（含需要的技術）→滿意結果的指標；其缺失包括政策制定者自以為能控制會影響結果的組織、政治、技術的過程；事實上，單靠政策制定者的意願和方向，不保證執行過程完美。該文提倡採行「向後映圖」(backward mapping)：也列出政策制定者的目標，但質疑政策制

定者應該或可以控制執行過程的假設，也質疑政策制定者從目標、執行步驟、到滿意結果的宣示會自動完成。「向後映圖」始於（公共）行政管理與私人選擇之間的互動，最後才是執行過程的頂端；它注重執行過程最底層的特定行為是否是政策所需，從該行為→訂出目標→組織運作→結果；它會自問：底層單位有何能力來影響政策目標？底層單位有何資源來達成如此結果？

Mackaway & Seeto(2011)指出，「參與式學習」(learning through participation)（課程）的評估要注意有效性（例如，探討構面包括就業力、取得工作技能、整合理論和實務、擴大學習、個人發展、社區參與等）、客觀性（例如，調查、報告、測驗、觀察）、不同利害關係人的角色和期望、學習和評估之反省等；「參與式學習」的評估步驟包括：發展評估變數之圖像、引導問題、決定最適當的評估工具等。

第四節 雙軌訓練旗艦計畫

勞動部為促進青年就業，及培訓契合企業需求之優質專業技術人力，自2003年與教育部合作，引進德國「雙軌制」(Dual System)職業訓練模式，推動「台德菁英計畫」，欲縮短學用落差，並以德國雙軌制訓練制度為基礎，發展本土化之雙軌訓練制度。經檢討施行成效，為契合國內產業及社會環境需求，自2009年起以本土化為主要導向，進行計畫再造，並更名為「雙軌訓練旗艦計畫」；另自2012年起交由各分署辦理各項業務，以期深耕區域產業，發展在地化特色。迄2013年，雙軌旗艦訓練計畫整體的訓後留用率約8成5。申請的公司中，連鎖餐飲、飯店／百貨公司的餐飲、便利商店不少；但多缺少撰寫計畫書的經驗。有公司生意很好，學生長工時（也是想要多賺錢）卻抱怨太忙；抱怨一般是由學校與公司溝通處理，分署也會進行訪視關懷（藍科正，2016）。

目前「雙軌訓練旗艦計畫」整合事業單位及大專與高職體系資源，訓練生每週分別在業界實習至少3日、學校上課2~3日，不但可學習理論課程，還可增加實

務經驗，降低學校教育與職場技能的落差。另外，訓練生除可享有學費之優惠補助外，每月由事業單位提供津貼，以減輕經濟負擔。訓練生於訓練期滿且成績合格者，可取得教育部授予之正式學歷文憑與勞動部及事業單位共同核發之結訓證書。

依據過去幾年推行雙軌制職業訓練之經驗，「雙軌訓練旗艦計畫」對於有意繼續升學，又擬提早踏入職場之青年，提供另一就業與升學雙軌並進的選擇。此計畫不但提供技職體系學生的就業機會，升學及就業兼顧，也同時為企業提供優質的募才、育才及用才途徑，塑造了一批基礎厚實的技術人才，達到企業與青年雙贏的局面。該計畫之主要目的在降低國內青年初次尋職及因技術缺乏而產生的就業困難。藉由鼓勵事業單位積極參與職業訓練，結合國內大專校院，透過各職類雙軌制訓練，共同培育國內青年成為事業單位核心專業人員，促使產業結構調整與升級時，能獲得穩定人力資源，奠定事業單位未來強化經營體質、增加產品附加價值、提高生產力及國際競爭力。

其業務推動之內容包含：（一）本計畫合作學校辦理之訓練、輔導與招生宣導業務，及事業單位辦理之技術訓練，均為「勞動部勞動力發展署及所屬分署推動辦理職業訓練補助要點」所列「職業訓練」之範疇；（二）本計畫補助合作學校訓練生輔導經費、招生活動費用、報名費用、依身分別辦理訓練生學（雜）費補助，及補助事業單位訓練經費，均屬「勞動部勞動力發展署及所屬分署推動辦理職業訓練補助要點」所列「訓練津貼」之範圍。其適用對象下列經核定參與本計畫者：（一）國內各事業單位；（二）國內大專校院及高中職校；（三）本研究訓練之青少年，簡稱訓練生；（四）協助或合作推動本研究之單位；（五）國內大專教育、職業訓練及人力資源之專家學者。

巫國琳（2010）指出，對學校與企業來說，生育率的持續下降，導致學校面臨招生日益艱鉅，甚至在未來部分學校將會因為招不到學生而面臨倒閉。過去雙軌訓練中的各合作學校辦理多種職類，常常出現同一企業在同一區域與多所學校

合作的情形，但企業所提供的名額有限，在各校爭食下百害而無一利。因此雙軌訓練將協助學校依照本身教學資源與特色，搭配相關企業開設專班，朝經營各校特色、劃分市場區隔的目標發展，找回培育專業技術人才的初衷。對企業則是可供選擇的人才越來越少，要能尋覓到適合的人才無疑更是雪上加霜。以雙軌制的精神而言，企業可以決定人才培育的方向，由學校擔任基礎教育與協助執行企業訓練的角色，透過彼此的分工合作，滿足人才培育的極大值。為此，雙軌訓練採取「專班開設」，讓學校可以從企業文化為出發點來經營「專班」，也可以配合企業的要求量身打造專屬的課程。例如企業困擾的同業挖角問題，導致訓練無法延續與傳承，但是透過雙軌專班模式，使得訓練生（學生）不論在公司或是學校，都處在一個擁有共同文化與語言的環境，藉此提高對組織的認同度與向心力，挖角自然就不是件容易的事（巫國琳，2010）。

在雙軌制的運作過程中，「輪調訓練」是建立多元職能非常重要的一環，事業單位必須安排訓練學員每3至6個月進行部門或技能的輪調。訓練學員藉著多元化的角度去觀察和實際操作，來瞭解工作的全貌，在學習的過程當中直接接觸新的技能、知識，培養訓練學員持續學習的動力和適應環境的能力。訓練學員透過多元的接觸引起繼續學習的興趣後，依照個人的興趣決定朝某領域發展，那時再去做專精式的學習，工作道路反而走的更快樂、更長久。再者，透過輪調訓練與不同的群體相處，學習尊重他人、產生同理心，也有助於職場人際與群體之溝通。對於企業來說，訓練學員在訓練期間就能透過輪調制度累積實力，不論企業面臨轉型或是內部跨部門合作時，這批人員可以快速調整方向發揮所長。雙軌訓練經過人才「技術」的訓練，將教學回歸到「教」的本質，營造出臺灣雙軌的核心價值——培養「專注」的態度。藉由雙軌制的推動幫助訓練學員體驗社會化的經驗，培養認真敬業的態度，不再只是流於「匠氣」的呈現，而是以成為「達人」的熱情持續學習。當以每位雙軌訓練學員為中心，藉由老師和師傅的協助，讓他們從教育與訓練當中找到發展的方向，開創出一條嶄新、充滿熱情與永續的人生

道路。在大學和產業的合作關係之間，雙方跨部門合作制度上的日益正規化，透過文章中分析跨部門合作和實證研究，來觀看大學與產業間合作的案例研究，以利對照我國在舉辦雙軌訓練旗艦計畫和產學訓訓練計畫中，在學校端與企業端的合作關係，對於計畫之受訓學員的影響成效（巫國琳，2010）。

然而雙軌訓練旗艦計畫在實施過程中有其相關缺失，如鍾琳惠（2007）所指出，例如在學校端容易產生：（一）課程時間的安排皆是有利於提供事業單位彈性時間的勞動力；（二）實習場域的勞動強度使得學生身心疲憊，課堂教學也趨向簡單化，學生無法有效習得益於技術的知識。而在雇主端的部分則是：（一）事業單位未能保有培訓心態，反而剝削學生，計劃初衷無法有效落實；（二）學生成為廉價、超時的勞動力，展現在低薪、排班制度、休假等問題；（三）事業單位權力恐遭到濫用，能依其主觀認定處罰學生(如開勸導單等)，實習過程事業單位的考核也能夠決定學生能否取得文憑，因而容易產生過度管理之問題。

第三章 研究設計

依據本研究之研究目的，本調查計畫在研究設計此章，包括以下五個部分小節之討論：

第一節 文獻分析法（Document Analysis）

本研究將透過文獻分析法，蒐集、整理、歸納、分析「產學訓合作計畫」與「雙軌訓練旗艦計畫」等相關文獻及次級數據資料，透過系統化的方式處理、分析、整合成有組織性的資訊。文獻的彙整範疇包括了：(1)國發會、主計總處、勞動部等相關部會青年就業研究報告及統計、調查資料；(2)先進國家有關促進青年勞動參與措施之作法與經驗之期刊、論文或出版品。透過政府部門相關統計資料，藉由次級資料分析之進行了解國內青年勞動力參與之特性和（如性別、年齡、產業別、家庭等）。

第二節 問卷調查法

（一）樣本範圍：依分署在本研究之原則性要求下，本研究調查對象與目的不同，分述如下表 3-1-1 所示：

表 3-2-1 計畫調查說明

調查對象	調查方式	調查範圍及說明	調查方向
訓後學員	問卷調查	1. 累計截至 104 學年度結訓學員人數(估計)，「產學訓合作計畫」為 834 人，「雙軌訓練旗艦計畫」為 1,524 人，調查回收樣本數至少為結訓學員人數之 40%。本研究合計回收 7 份問卷作為分析。 2. 考量兩項計畫屬性不同，調查問卷分開設計與發放。	基本資料、目前就業情況、參訓動機、參訓考量因素、訓練過程滿意度、訓練效益滿意度、未來職涯規劃與訓練計畫的相關性等
事業單位	問卷調查	1. 累計目前產學訓合作訓練合作事業單位為 98 間，雙軌訓練旗	參訓動機、目前推動情形、推動過程遭遇到哪些困難、對於

調查對象	調查方式	調查範圍及說明	調查方向
		艦計畫合作事業單位為 128 間，調查回收樣本數至少為事業單位總數之 50%。本研究共計回收 7 分問卷。 2. 考量兩項計畫屬性不同，調查問卷分開設計與發放。	現行計畫管理機制的建議、對於訓練效益的看法、相關政策建議、後續持續參與計畫意願及動機等

本研究透過多元管道蒐集問卷及回收，經過多次的催收與聯繫，以 10 月 2 日作為本研究最後截止蒐集時間點。在雙軌訓練旗艦計畫暨產學訓合作計畫之問卷發放狀況說明如下：(參表 3-2-2)

1. **雙軌廠商**：8/1 以電子郵件方式發 101 份，截至 10/2 已回收 64 份(包含學校窗口協助 26 份:僑光科技大學協助 11 家、國立勤益科技大學協助 12 家、建國科技大學協助 3 家)；
2. **產學訓廠商**：8/9 以電子郵件方式發 98 家，截至 10/2 已回收 64 份(包含學校---國立勤益科技大學---協助 25 家)。
3. **雙軌學員**：7/22 與 8/9 以紙本問卷方式寄出 1238 份，截至 10/2 已回收 611 份(包含學校協助 547 份:僑光科技大學協助 126 位、國立勤益科技大學協助 317 位、建國科技大學協助 70 位、朝陽科技大學協助 20 位、南開科技大學協助 14 位)；
4. **產學訓學員**：8/15 以紙本方式寄出 835 份，截至 10/2 已回收 334 份(包含學校---國立勤益科技大學---協助 259 位)。

(二) 問卷資料處理程序

1. 問卷審核

對回收之問卷資料進行檢查篩選、完成編碼及 key in 的問卷，由助理負責問卷審核和整理的工作，以確保調查對象準確及調查問項填答完整。

2. 資料檢誤

將依問卷內容，透過 SPSS 電腦程式檢查，以檢出 (a) 不合規則 (b) 不合常態，及 (c) 不合邏輯三大有問題之資料，加以修正。經過電腦檢誤所發現錯誤，可利用電腦自動更正者，即逕予更正；需由人工加以核對研判再更正者，由電腦列印錯誤資料清單，交由人工輸入處理更正。最後，將對所篩選出有效問卷之樣本，進行編號，以便日後核對之用。

3. 調查資料之統計分析

調查資料之處理將事先訓練電話訪問員，進行當面問卷調查後資料檢查、編碼、電腦資料過錄。資料之運算與統計分析將依委託單位之需求，除運用一般描述統計方法之外，並針對雙軌訓練旗艦計畫的服務業和非服務業，以及產學訓合作計畫的工具機與精密模具設計製造業和非工具機與精密模具設計製造業，就適當的項目，進行差異性檢定 (F-test、Pearson 卡方檢定)，以達分析目的。

表 3-2-2 問卷母體及回收數與占比

調查對象	問卷母體	回收(占母體比率)
雙軌學員	1525	611 (40.07%)
雙軌事業單位	128	64 (50.0%)
產學訓學員	835	334 (40.0%)
產學訓事業單位	98	49 (50.0%)

第三節 焦點團體座談

本研究透過 2 場專家學者焦點座談，藉以蒐集「產學訓合作計畫」及針對「雙軌訓練旗艦計畫」。焦點團體座談具有深度資料蒐集的優點，藉由團體的互動，可以協助受訪者深入描述對所要討論主題的個人認知及評價 (張紹勳，2000)。焦點團體座談通常較適合以 7 至 10 人進行問題的探索可以補充問卷調查結構化的選項反映不到的背後思維或目的，群體的異質性儘量不要太高，以免成員對問

題回答的退縮 (Krathwohl, 2000)。焦點團體座談問項的設計可以非結構性或結構性問題，非結構性問題較適合由較專業的主持者主導座談，優點是可發掘出人意表的資料，但資料分析不易；而結構性問題的優點是當樣本特定時較為適合，且資料分析和歸納將會較容易 (Krathwohl, 2000)。

(一) 邀請對象

本研究設計由於採用焦點團體座談法蒐集資料，一般進行質性研究較無考量樣本規模的問題，其重點在於參與座談者所能提供資料的完整與豐原性而定，因此，本研究採理論性抽樣(theoretical sampling)選擇參與座談對象，亦即被選擇的對象符合資訊需求或能提供可貴及有用資料的特性(Krathwohl, 2000)。本研究共計辦理 2 場次產官學焦點團體座談，舉辦 2 場次之之焦點座談會議分別為第一場次有關雙軌訓練旗艦計畫之焦點座談(執行地點於台灣高鐵台中站多功能會議室)及第二場次有關產學訓合作計畫之焦點座談(執行地點於中華民國全國總工會)。針對「產學訓合作計畫」及針對「雙軌訓練旗艦計畫」的專業回應蒐集資料，每場次邀請了 6 位參與座談。每場次焦點座談的邀請對象包括學者 (2 位)、事業單位 (2 位)、公部門 (1 位) 及學員 (1 位)，以對該計畫方案有深入瞭解及高度參與者為重要的邀請對象。焦點座談大綱於執行問卷及訪談之蒐集分析之後進行研擬，送分署審核後進行，亦針對初步的研究成果與結論作為討論的主題。

(二) 焦點團體座談大綱：座談題綱層次如下表 3-3-1：

表 3-3-1 焦點座談研究前架構

資料內容分析		業界	政府部門	學界	學員
現況	層次一：效益層面，如目前「產學訓合作計畫」與「雙軌訓練旗艦計畫」所存在功能效益為何？				

調 查	層次二：未來「產學訓合作計畫」與「雙軌訓練旗艦計畫」有何改進之處？				
	重要研究發現的討論				

依循上表 3-1-3 的架構，本研究在焦點座談的題綱設計上，進一步針對「雙軌訓練旗艦計畫」與「產學訓合作計畫」的座談導出下列表 3-3-2 四個主要的座談會題綱，內容分述如下：

表 3-3-2 雙軌訓練旗艦計畫與產學訓合作計畫題綱內容

題項	題綱內容
一	目前「雙軌訓練旗艦計畫」(產學訓合作計畫)所存在功能與效益為何？
二	未來「雙軌訓練旗艦計畫」(產學訓合作計畫)有何改進之處？
三	長期以來，計畫執行面集訓後所產生的實質效益是否符合計畫目標？
四	針對此計畫後續之運作，在政府、事業單位、及學校及學員各有何建議？

第四節 深度訪談

主要是利用訪談者與受訪者之間的口語交談，達到意見交換與建構，是一種單獨的、個人的互動方式，受訪者藉由訪談的過程與內容，發覺分析出受訪者的動機、信念、態度、作法與看法等。此研究方法是一種訪談者與受訪者雙方面對面的社會互動過程，訪問資料正是社會互動的產物（李美華、孔祥明、林嘉娟、王婷玉譯，1998）。

本研究針對「產學訓合作計畫」與「雙軌訓練旗艦計畫」兩個計畫的學員個別 20 位學員合計 40 位學員，在學校端部分合計 10 間學校及企業端合計 18 間企業，整體如下表 3-1-5 共計 68 個單位進行訪談工作（訪談大綱詳見附錄七至附

錄十二)。畢業生受訪者的安排則分為留任與未留任兩種類別進行平衡的受訪配置，藉以蒐集更為周延的相關資訊。

表 3-4-1 受訪樣本配置

計畫名稱/受訪類別	參訓學員	企業單位	參與學校
產學訓合作計畫	20(編碼 AA1~AA20)	8(編碼 AB1~AB8)	2(編碼 AC1~AC2)
雙軌訓練旗艦計畫	20(編碼 BA1~BA20)	10(編碼 BB1~BB10)	8(編碼 BC1~BC8)
共計	68 位		

表 3-4-2 雙軌訓練旗艦計畫受訪者編碼及資料

編碼	職稱/名稱	訪談日期
BA1	學員	105/08/31
BA2	學員	105/08/31
BA3	學員	105/09/22
BA4	學員	105/09/21
BA5	學員	105/09/23
BA6	學員	105/09/23
BA7	學員	105/10/02
BA8	學員	105/09/29
BA9	學員	105/09/29
BA10	學員	105/09/30
BA11	學員	105/09/30
BA12	學員	105/09/30
BA13	學員	105/09/30
BA14	學員	105/09/30
BA15	學員	105/09/30
BA16	學員	105/09/26
BA17	學員	105/10/12
BA18	學員	105/10/12
BA19	學員	105/09/29
BA20	學員	105/10/12
BB1	副總經理	105/08/19

BB2	會計	105/08/19
BB3	人資處副理	105/07/29
BB4	主任	105/10/18
BB5	組長	105/10/17
BB6	人資室經理	105/10/12
BB7	人資專員	105/10/19
BB8	人資專員	105/10/26
BB9	副管理師	105/10/19
BB10	主任	105/10/21
BC1	書記	105/08/02
BC2	科技大學主任	105/08/07
BC3	科技大學組員	105/10/14
BC4	科技大學約聘職員	105/10/31
BC5	科技大學人事室主任	105/10/12
BC6	科技大學書記	105/10/25
BC7	科技大學行政組員	105/08/02
BC8	科技大學專案助理	105/11/04

表 3-4-3 產學訓合作計畫受訪者編碼及資料

編碼	職稱/名稱	訪談日期
AA1	學員	105/09/08
AA2	學員	105/09/20
AA3	學員	105/09/20
AA4	學員	105/09/13
AA5	學員	105/10/01
AA6	學員	105/09/19
AA7	學員	105/09/15
AA8	學員	105/09/15
AA9	學員	105/09/15
AA10	學員	105/10/21
AA11	學員	105/10/21
AA12	學員	105/10/12
AA13	學員	105/10/12
AA14	學員	105/10/12
AA15	學員	105/10/12
AA16	學員	105/10/12
AA17	學員	105/11/01

AA18	學員	105/11/01
AA19	學員	105/11/01
AA20	學員	105/10/12
AB1	會計人資	105/07/27
AB2	副總經理	105/07/27
AB3	人資課長	105/10/14
AB4	人資處課長	105/10/14
AB5	人資處組長	105/10/17
AB6	人事人員	105/10/21
AB7	人資室主任	105/10/12
AB8	人資處經理	105/10/12
AC1	科技大學	105/10/27
AC2	科技大學	105/08/02

本研究透過上述兩個計畫方案進行共計 68 位受訪者訪談資料之蒐集，得以更為深入的瞭解「產學訓合作計畫」與「雙軌訓練旗艦計畫」不同計畫的意涵、推動執行之困境與計畫之執行效益之討論。68 位受訪者的訪談錄音檔內容，皆轉譯為文本逐字稿（提供紙本作為參考），並進行主題歸納資料分析的工作。經由研究者對文本資料編碼，並從受訪者敘述的文字中，歸納產生次類別(subcategories)與類別。深入訪談後所蒐集的學員、企業單位及學校資料將採用主題分析法(thematic analysis)分析所蒐集到的資料，以系統性分析的方法，試圖從零散、雜亂無章的素材中歸納與研究問題有關的主題；也就是主題分析法想要找出一個特定現象的意義，以及該現象如何被經驗，研究者必須回歸文本，理出感覺並「看見」真正的涵義（高淑清，2002）。本研究以高淑清（2001）提出的「整體—部份—整體」的詮釋循環解析步驟，逐一進行文本分析。

資料分析的目的在于有系統地搜尋和組織研究者所蒐集到的資料，以增加研究者對資料的理解，並進而展現研究者對研究的發現。本研究資料分析的過程以高淑清（2008）所提的主題分析架構（圖 3-4-1）為藍本，以下便將資料分析所進行的七個程序分述如下：

主題分析步驟：

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1.敘說文本的逐字抄謄 | 5.分析經驗結構與意義再建構（部分） |
| 2.文本的整體閱讀（整體） | 6.確認共同主題與反思（整體） |
| 3.發現事件與視框之脈絡（部分） | 7.合作團隊的檢證與解釋 |
| 4.再次整體閱讀文本（整體） | |

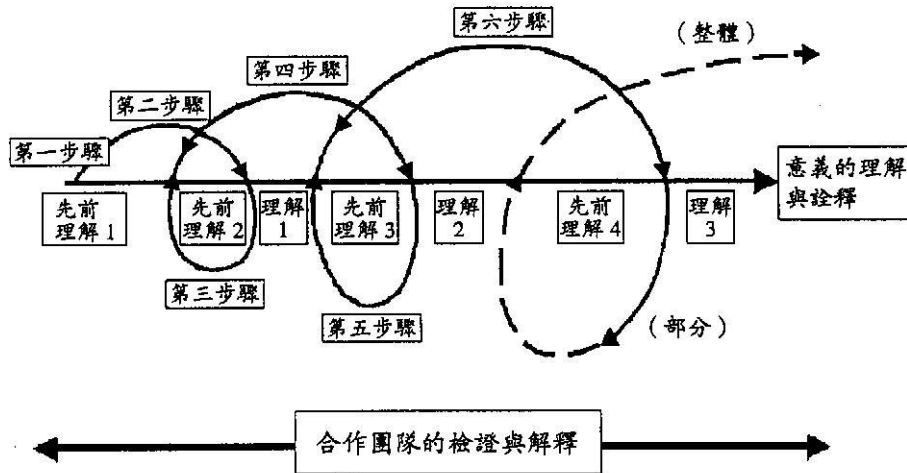


圖 3-4-1 主題分析的概念架構圖

（一） 研究倫理

研究倫理有如職業道德，是從事教育研究者專業精神與專業態度的重要表徵，如缺乏研究倫理的規範，研究的結果可能會危害教育學術的發展，也可能影響教育的實際，研究者不可不慎。從以上各單位及團體所列的研究倫理規範，大致可以將研究倫理歸納為以下四大項：

1. 研究設計之初，審慎考慮人性尊嚴的研究價值：

在形成研究問題時，要以同時—以科學研究價值與人性尊嚴作為衡量研究價值的標準，如果兩者發生衝突，要確定研究的結果對於當事人母群，有重要的直接，間接的助益。

2. 研究實施的過程，遵守意願、安全、私密、誠信的原則：

研究實施時，要直接向當事人或其監護人告知研究的性質，並尊重其參與的意願。在研究過程則要確實考慮是否會響研究對象的身心問題，並應維持在「最低傷害可能」的範圍之內，如超過此一範圍，必須慎重考慮並以書面方式告知研究對象。另外，不呈現個別的研究資料，也不洩露研究者身分。同

時，不得欺騙研究對象，但如確屬不可避免，必須於事後予以委婉補救、說明。

3. 客觀、正確分析及報導研究結果：

研究進行時要採用最適當的分析方法，針對蒐集到的所有資料進行分析，不可刻意選擇或捨去實際的資料。分析之後，客觀詮釋資料所代表的意義，並詳實報導分析的結果，不可刻意隱瞞或遺漏，客觀呈現研究結果。

4. 尊重智慧財產，分享智慧財產：

報導的資料要確實正確無誤，如在出版後發現有報導錯誤情形，應補救更正。

（二）效度上三角檢證

本研究採用三角檢測（triangulation）方式，去求證各個單獨的觀測與該研究發現之間是否一致，以作為研究的信效度檢證。而三角檢測又可分為五個種類，分別為：

1. 資料來源的三角檢測，資料來源可分為人員、時間、地點等。
2. 方法的三角檢測，指運用觀察、訪談與文件分析等方法。
3. 研究人員的三角檢測，指同時有兩人以上的研究員進行同一個研究。
4. 理論方面的三角檢測，不過此法因採不同的理論易產生衝突故問題較多。
5. 資料型式的三角檢測，如運用質的文字、紀錄資料、與量化資料（張芬芬譯，2006）。

考量本研究的研究方法、研究目的及可行性，採取資料來源取得位置(學員、企業單位及學校)與不同研究方法(文獻分析法、訪談法及焦點座談)的三角檢測方式在訪談與座談分析時進行資料分析之檢證操作。

第五節 研究計畫流程與進度規劃

計畫研究流程的設計，本研究之調查依據研究設計與計畫需求擬定流程如圖 3-5-1 所示。

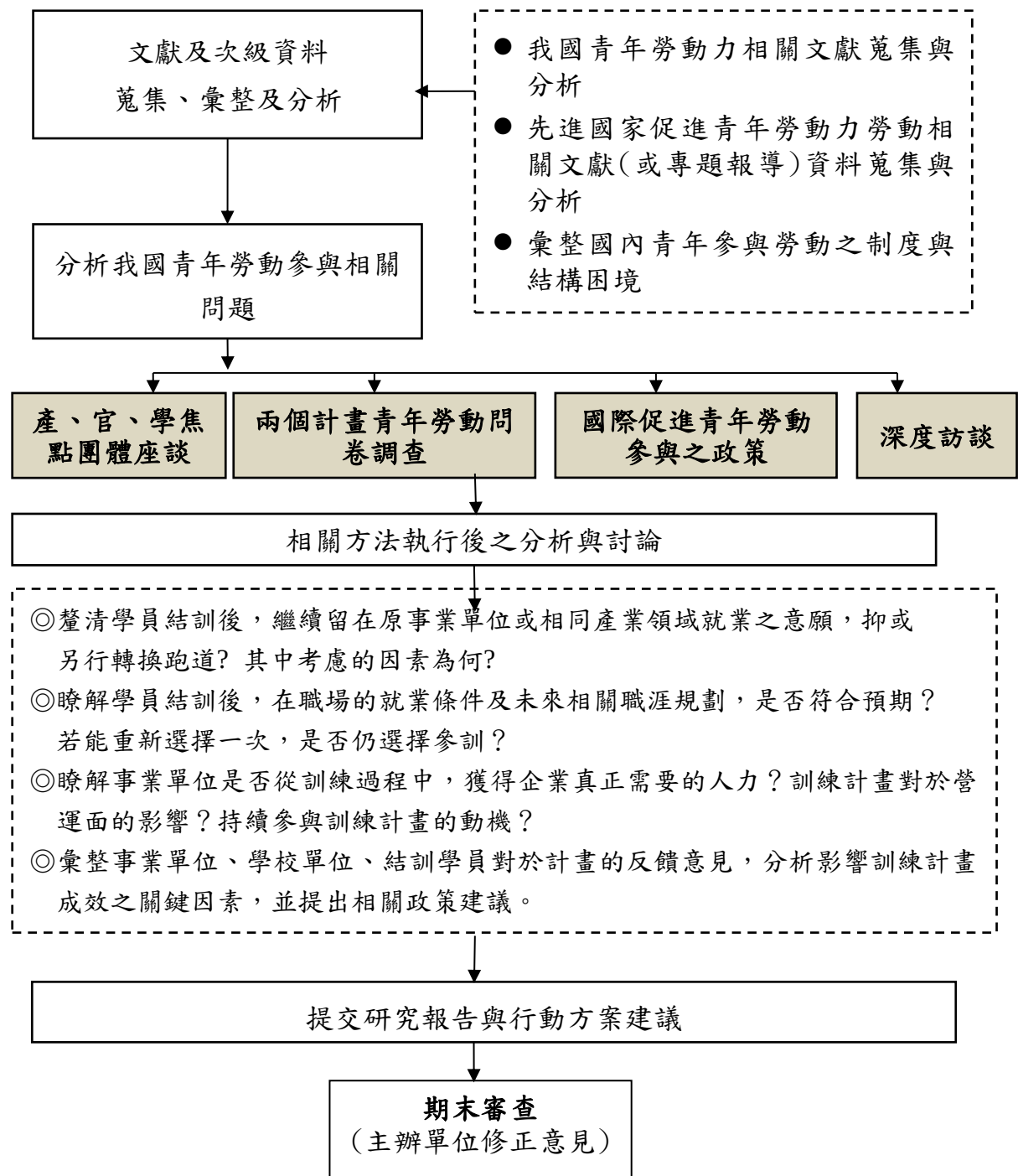


圖 3-5-1 研究流程圖

第四章 量化問卷分析

本章分別就雙軌訓練旗艦計畫學員、雙軌訓練旗艦計畫事業單位、產學訓合作計畫學員、產學訓合作計畫事業單位等的回收問卷，進行分析。

第一節 雙軌訓練旗艦計畫學員回收問卷分析

一、回收樣本特徵

雙軌訓練旗艦計畫學員回收問卷共 611 份，男性占六成二（62.4%），女性占三成七（37.2%）；年齡以 24 歲和 23 歲為多，平均 23.78 歲；學制類別以二專居首（54.0%），二技居次（38.4%）；學校以勤益科大居首（56.1%）；科系以餐飲居首（32.1%），再者依序是機械（21.1%）、企管（20.6%）、休管（16.0%）（勾選「其他」者之文字彙整）；畢業年度從 94 年到 106 年，以 104 年居首（30.9%）；實習單位的員工人數規模以 100 人以上居首（30.0%）。（參表 4-1-1）

表 4-1-1 雙軌訓練旗艦計畫學員回收樣本特徵

性別		
項目	個數	占回收數(N=611)百分比
1、男	381	62.4%
2、女	227	37.2%
參與本計畫學制類別		
項目	個數	占回收數(N=611)百分比
1、高職	2	0.33%
2、二專	354	57.94%
3、二技	252	41.24%
4、四技	48	7.86%
參加本計畫的學校		

項目	個數	占回收數(N=611)百分比
1、勤益科技大學	343	56.14%
2、僑光科技大學	133	21.76%
3、建國科技大學	79	12.92%
4、朝陽科技大學	22	3.60%
5、南開科技大學	14	2.29%
6、修平科技大學	2	0.32%
7、嶺東科技大學	9	1.47%
8、中洲科技大學	4	0.65%
9、臺中科技大學	3	0.49%
10、其他	2	0.32%
參加本計畫的科系		
項目	個數	占回收數(N=611)百分比
1、餐飲	196	32.07%
2、機械(其他選項)	129	21.11%
3、企管(其他選項)	126	20.62%
4、休管(其他選項)	98	16.03%
5、其他	62	10.14%
畢業年度		
項目	個數	占回收數(N=611)百分比
1、104 年	189	30.93%
2、103 年	136	22.25%
3、105 年	101	16.53%
4、其他(94-102 年、106 年、遺漏 1)	185	30.27%
參加本計畫的實習單位人數		
項目	個數	占回收數(N=611)百分比

1、員工 100 人以上	183	29.95%
2、員工未滿 30 人	151	24.71%
3、員工 50-99 人	110	18.00%
4、員工 30-49 人	108	17.67%
5、其他(不清楚、遺漏 1)	59	9.65%

二、參與動機

參與動機主要依序是能夠獲得大學學歷（91.3%）、就學期間能夠賺到金錢收入（70.5%）、能夠增加自己的職場體驗（63.2%）、能夠提高自己的就業競爭力（38.1%）、有學校去宣導（28.2%）。（參表 4-1-2）

表 4-1-2 雙軌訓練旗艦計畫學員參與本計畫的動機

項目	個數	占回收數(N=611) 百分比
1、能夠獲得大學學歷	558	91.33%
2、就學期間能夠賺到金錢收入	431	70.54%
3、能夠增加自己的職場體驗	386	63.18%
4、能夠提高自己的就業競爭力	233	38.13%
5、有學校去宣導	172	28.15%
6、能夠獲得就業所需的技能訓練	157	25.70%
7、畢業後能夠很快找到工作	139	22.75%
8、家長建議參加	100	16.37%
9、畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業	61	9.98%
10、畢業後的工作薪資較同輩為高	52	8.51%
11、能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照	17	2.78%
12、其他	7	1.15%

三、效益

受訪者中，47.8%有丙級證照，8.0%有乙級證照，4.1%有國際證照；平均每月薪資以 NT\$22,001-24,999 (22.4%) 和 NT\$25,000-29,999 (22.4%) 為多，平均是 3.59 (介於 NT\$30,000-34,999 之間)；目前工作類別以服務及銷售工作人員為最多 (47.5%)，居次的是技藝有關工作人員、機械設備操作或勞力工 (15.2%) (參表 4-1-3)。目前工作職位名稱居前者依序是服務員 (18%)、主管 (15%)、技術員 (10%)、工讀 (10%)、當兵 (9%)、正職人員 (8%) 等。

表 4-1-3 雙軌訓練旗艦計畫學員參與後的效益

有無取得證照		
項目	個數	占回收數(N=611) 百分比
1、丙級(單選題)	292	47.79%
2、乙級(單選題)	49	8.02%
3、國際證照(單選題)	25	4.09%
現在的平均每月薪資大約是多少錢		
項目	個數	占回收數(N=611) 百分比
1、NT\$22,001-24,999	137	22.42%
1、NT\$25,000-29,999	137	22.42%
3、NT\$22,000 或以下	109	17.84%
4、NT\$30,000-34,999	85	13.91%
5、目前待業中	30	4.90%
6、其他選項(含遺漏 1)	113	18.49%
目前工作的職類		
項目	個數	占回收數(N=611) 百分比
1、服務及銷售工作人員	290	47.46%
2、技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	93	15.22%

3、技術員及助理專業人員	51	8.35%
4、目前待業中	38	6.22%
5、專業人員	24	3.93%
6、民意代表、主管或經理人員	16	2.62%
7、自營作業者	9	1.47%
8、事務支援人員	8	1.31%
9、其他	82	13.42%

參加本計畫後對自己的幫助方面，主要依序是能夠獲得大學學歷（89.7%）、就學期間能夠賺到金錢收入（72.2%）、能夠增加自己的職場體驗（66.6%）、能夠提高自己的就業競爭力（43.9%）（參表 4-1-4），對應參與動機的排序（參表 4-1-2）。

表 4-1-4 雙軌訓練旗艦計畫學員參與後對自己的幫助

項目	個數	占回收數(N=611)百分比
1、能夠獲得大學學歷	548	89.69%
2、就學期間能夠賺到金錢收入	441	72.18%
3、能夠增加自己的職場體驗	407	66.61%
4、能夠提高自己的就業競爭力	268	43.86%
5、家長建議參加	185	30.28%
6、有學校去宣導	182	29.79%
7、能夠獲得就業所需的技能訓練	173	28.31%
8、畢業後能夠很快找到工作	147	24.06%
9、畢業後的工作薪資較同輩為高	98	16.04%
10、畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業	84	13.75%
11、能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照	17	2.78%

12、其他	1	0.16%
-------	---	-------

參加本計畫後對社會的幫助，依序是幫助家庭經濟（57.0%）、改善社會青年就業率（53.0%）、提高社會青年工作收入（50.3%）、改善社會青年的工作態度（37.6%）、幫助製造業發展（16.9%）（參表 4-1-5）。

表 4-1-5 雙軌訓練旗艦計畫學員參與後對社會的幫助

項目	個數	占回收數 (N=611)百分比
1、幫助家庭經濟	348	56.96%
2、改善社會青年就業率	324	53.03%
3、提高社會青年工作收入	307	50.25%
4、改善社會青年的工作態度	230	37.64%
5、幫助製造業發展	103	16.86%
6、其他	10	1.64%

畢業後的就業選擇依序是於相同產業其他事業單位任職（39.8%）、跨領域就業（24.1%）、留任原事業單位（22.9%）、創業（2.3%）（參表 4-1-6），主因依序是自己職涯另有規劃（50.9%）、志趣因素（25.0%）、產業特性的因素（19.0%）、升學進修（12.8%）等（參表 4-1-7）。

表 4-1-6 雙軌訓練旗艦計畫學員畢業後的就業選擇

項目	個數	占回收數(N=611) 百分比
1、於相同產業其他事業單位任職	243	39.77%
2、跨領域就業	147	24.06%
3、留任原事業單位	140	22.91%
4、創業	14	2.29%
5、其他	62	10.15%

表 4-1-7 雙軌訓練旗艦計畫學員畢業後就業選擇的主因

項目	個數	占回收數(N=611) 百分比
1、自己職涯另有規劃	311	50.90%
2、志趣因素	153	25.04%
3、產業特性的因素	116	18.99%
4、升學進修	78	12.77%
5、家庭因素	60	9.82%
6、雇主因素	51	8.35%
7、學校因素	6	0.98%
8、其他	19	3.11%

四、滿意度

受訪者對於參加本計畫各方面的滿意度都傾向滿意（小於3）；例如，整體滿意度 2.12、參加本計畫學校「訓練師資」的整體滿意度 2.06、參加本計畫學校協助「訓練過程」的整體滿意度 2.14、參加本計畫學校「訓練設備」的整體滿意度 2.23、參加本計畫工作崗位單位「訓練師資」的整體滿意度 2.24、參加本計畫學校「教材與課程」的整體滿意度 2.25、參加本計畫工作崗位單位「訓練設備」的整體滿意度 2.27、參加本計畫工作崗位單位「工作環境」的整體滿意度 2.29、參加本計畫工作崗位單位「訓練過程」的整體滿意度 2.29（參表 4-1-8）。

表 4-1-8 雙軌訓練旗艦計畫學員對雙軌計畫的滿意度(N=611)

項目	滿意度平均值
1、參加本計畫學校「訓練師資」的整體滿意度	2.06
2、參加本計畫學校協助「訓練過程」的整體滿意度	2.14
3、參加本計畫學校「訓練設備」的整體滿意度	2.23
4、參加本計畫工作崗位單位「訓練師資」的整體滿意度	2.24
5、參加本計畫學校「教材與課程」的整體滿意度	2.25

6、參加本計畫工作崗位單位「訓練設備」的整體滿意度	2.27
7、參加本計畫工作崗位單位「工作環境」的整體滿意度	2.29
8、參加本計畫工作崗位單位「訓練過程」的整體滿意度	2.29
9、參加本計畫的整體滿意度	2.12

受訪者中，68.4%會建議別人參加本計畫（參表 4-1-9），主因包括學業和工作可以兼顧（76.1%）、參加本計畫的效益符合期望（67.9%）、要考量志趣因素（24.9%）等（參表 4-1-10）。

表 4-1-9 雙軌訓練旗艦計畫學員是否會建議別人參加本計畫

項目	餐飲	電機	美容美髮	其他	合計(占回收數 [N=611]百分比)
1、會	142	13	9	254	418(68.41%)
2、不會	2	1	0	19	22(3.6%)
3、不一定	40	1	3	111	155(25.37%)

表 4-1-10 雙軌訓練旗艦計畫學員會否建議別人參加本計畫的主因

項目	餐飲		電機		美容美髮		其他		合計——會 (占樣本數 [N=418]百分比)	合計——不會 (占樣本數 [N=22]百分比)
	會	不會	會	不會	會	不會	會	不會		
1、學業工作可以兼顧	113	-	12	-	7	-	186	4	318 (76.1%)	4 (18.1%)
2、參加本計畫的效益符合期望	91	-	11	-	5	-	177	1	284 (67.9%)	1 (4.5%)
3、要考量志趣因素	33	-	6	-	2	-	63	4	104 (24.9%)	4 (18.1%)
4、要考量交通因素	13	-	1	-	-	-	12	1	26 (6.2%)	1 (4.5%)
5、參加本計畫的效益不符合期望	3	2	-	-	-	-	3	13	6 (1.4%)	15 (68.1%)
6、學業和工作無法兼顧	1	1	-	1	1	-	-	3	2 (0.5%)	5 (22.7%)
7、其他	1	-	-	-	-	-	4	-	5 (1.2%)	- (-)

五、改善建議

受訪者的改善建議主要包括事業單位選擇可以增多（66.5%）、可以增加工作崗位技能訓練（53.2%）、宣導可以加強（39.8%）、事業單位對訓練要有完善的標準作業流程（32.6%）等（參表 4-1-11）。

表 4-1-11 雙軌訓練旗艦計畫學員對本計畫未來可以改進的項目之建議

項目	個數	占回收數 (N=611)百分比
1、事業單位選擇可以增多	406	66.45%
2、可以增加工作崗位技能訓練	325	53.19%
3、宣導可以加強	243	39.77%
4、事業單位對訓練要有完善的標準作業流程	199	32.57%
5、可以提供職涯適性諮商	162	26.51%
6、學員名額可以增加	154	25.20%
7、事業單位要指派適當的指導員	139	22.75%
8、參加本計畫期間的諮詢輔導可以增多	126	20.62%
9、學校課程可以增加	91	14.89%
10、其他	110	18.00%

六、服務業和其他業類科的對照

本小節以專班科系屬服務業類科（208 人）或其他業類科（電機、機械，400 人）（3 人遺漏填寫此項），區分一些項目的回答，以便對照分析。

（一）參與動機

參與動機多數項目是服務業類科者的比例低於其他業類科者，例如，能夠獲得大學學歷（92.8%>88.9%）；相反的項目包括能夠提高自己的就業競爭力（40.9%>36.7%）、畢業後能夠很快找到工作（24.5%>21.7%）、能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照（3.4%>2.5%）；服務業和其他

業類科之間呈現（雙尾 10%以下）顯著差異的項目包括能夠獲得大學學歷、能夠獲得就業所需的技能訓練、有學校去宣導、家長建議參加等（參表 4-1-12）。

表 4-1-12 雙軌訓練旗艦計畫學員參與本計畫的動機——服務業和其他業類科的對照

項目	服務業類科 (N=208)		其他業類科 (N=401)		Pearson 卡方值	漸進顯著性(雙尾)
	個數	百分比	個數	百分比		
1、能夠獲得大學學歷	185	88.9%	372	92.8%	6.856	0.031**
2、就學期間能夠賺到金錢收入	134	64.4%	296	73.8%	7.777	0.100
3、能夠增加自己的職場體驗	120	57.7%	265	66.1%	5.955	0.203
4、能夠提高自己的就業競爭力	85	40.9%	147	36.7%	1.147	0.563
5、有學校去宣導	48	23.1%	124	30.9%	4.954	0.084*
6、能夠獲得就業所需的技能訓練	52	25.0%	103	25.7%	5.836	0.054**
7、畢業後能夠很快找到工作	51	24.5%	87	21.7%	1.469	0.480
8、家長建議參加	25	12.0%	75	18.7%	4.863	0.088*
9、畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業	19	9.1%	41	10.2%	3.756	0.153
10、畢業後的工作薪資較同輩為高	17	8.2%	34	8.5%	4.452	0.108
11、能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照	7	3.4%	10	2.5%	0.442	0.802
12、其他	1	0.5%	6	1.5%	1.270	0.530

（二）參與效益

受訪者中，有丙級證照、有國際證照、平均每月薪資 NT\$22,000 以下至 NT\$25,000-29,999、目前待業中、目前工作類別是服務及銷售工作人員等，服務業類科者的比例高於其他業類科者；有乙級證照、平均每月薪資 NT\$30,000-NT\$34,999 至 NT\$40,000-44,999 和 NT\$50,000 以上、目前工作類別是技藝有關工

作人員、機械設備操作或勞力工、技術員及助理專業人員等、則是服務業類科者的比例低於其他業類科者（參表 4-1-13）。

表 4-1-13 雙軌訓練旗艦計畫學員參與後的效益——服務業和其他業類科的對照

有無取得證照	服務業類科(N=208)		其他業類科(N=403)	
項目	個數	百分比	個數	百分比
1、丙級(單選題)	110	52.9%	180	44.7%
2、乙級(單選題)	11	5.3%	38	9.4%
3、國際證照(單選題)	9	4.3%	16	4.0%
現在的平均每月薪資大約是多少錢	服務業類科(N=208)		其他業類科(N=403)	
項目	個數	百分比	個數	百分比
1、NT\$22,001-24,999	50	24.0%	87	21.6%
2、NT\$25,000-29,999	52	25.0%	84	20.8%
3、NT\$22,000 或以下	42	20.2%	67	16.6%
4、NT\$30,000-34,999	25	12.2%	60	14.9%
5、目前待業中	13	6.3%	17	4.2%
6、其他選項	25	12.0%	86	21.3%
目前工作的職類	服務業類科(N=208)		其他業類科(N=403)	
項目	個數	百分比	個數	百分比
1、服務及銷售工作人員	131	63.0%	158	39.2%
2、技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	15	7.2%	77	19.1%
3、技術員及助理專業人員	7	3.4%	44	10.9%
4、目前待業中	13	6.3%	25	6.2%
5、專業人員	9	4.3%	15	3.7%
6、民意代表、主管或經理人員	2	1.0%	14	3.5%
7、自營作業者	3	1.4%	6	1.5%
8、事務支援人員	2	1.0%	6	1.5%
9、其他	26	12.5%	58	14.4%

參加本計畫後對自己的幫助方面，絕大多數都是服務業類科者的比例低於其他業類科者；只有「能夠提高自己的就業競爭力」（44.2%>41.4%）和「家長建議參加」（32.7%>29.2%）兩項，服務業類科者的比例是高於其他業類科者；服務業和其他業類科之間呈現（雙尾 10%以下）顯著差異的項目包括能夠獲得就業所需的技能訓練、畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業等（參表 4-1-14）。

表 4-1-14 雙軌訓練旗艦計畫學員參與後對自己的幫助——服務業和其他業類科的對照

項目	服務業類科 (N=208)		其他業類科 (N=401)		Pearson 卡方值	漸進顯著性(雙尾)
	個數	百分比	個數	百分比		
1、能夠獲得大學學歷	181	87.0%	365	91.0%	2.604	0.272
2、就學期間能夠賺到金錢收入	148	71.2%	292	72.8%	0.680	0.712
3、能夠增加自己的職場體驗	129	62.0%	277	69.1%	3.317	0.190
4、能夠提高自己的就業競爭力	92	44.2%	174	43.4%	2.607	0.272
5、家長建議參加	68	32.7%	117	29.2%	1.673	0.433
6、有學校去宣導	56	26.9%	125	31.2%	1.574	0.455
7、能夠獲得就業所需的技能訓練	56	26.9%	115	28.7%	5.288	0.071*
8、畢業後能夠很快找到工作	48	23.1%	98	24.4%	0.878	0.645
9、畢業後的工作薪資較同輩為高	30	14.4%	67	16.7%	2.250	0.325
10、畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業	24	11.5%	58	14.5%	13.577	0.001***
11、能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照	5	2.4%	12	3.0%	0.233	0.890
12、其他	-	-	1	0.2%	0.525	0.769

參加本計畫後對社會的幫助方面，大多數都是服務業類科者的比例低於其他業類科者，例如，改善社會青年就業率（40.3%<60.4%）、提高社會青年工作收

入（43.7%<54.3%）、幫助製造業發展（4.4%<23.5%）；至於「幫助家庭經濟」（63.1%>54.5%）和「改善社會青年的工作態度」（47.6%>32.8%）兩項，服務業類科者的比例是高於其他業類科者；服務業和其他業類科之間呈現（雙尾 10% 以下）顯著差異的項目包括改善社會青年就業率、提高社會青年工作收入、改善社會青年的工作態度、幫助製造業發展、其他等（參表 4-1-15）。

表 4-1-15 雙軌訓練旗艦計畫學員參與後對社會的幫助——服務業和其他業類科的對照

項目	服務業類科 (N=206)		其他業類科 (N=396)		Pearson 卡方值	漸進顯著性(雙尾)
	個數	百分比	個數	百分比		
1、幫助家庭經濟	130	63.1%	216	54.5%	6.054	0.195
2、改善社會青年就業率	83	40.3%	239	60.4%	23.148	0.000***
3、提高社會青年工作收入	90	43.7%	215	54.3%	7.964	0.093*
4、改善社會青年的工作態度	98	47.6%	130	32.8%	16.326	0.003***
5、幫助製造業發展	9	4.4%	93	23.5%	36.455	0.000***
6、其他	1	0.5%	8	2.0%	31.321	0.000***

畢業後的就業選擇方面，服務業類科者的比例高於其他業類科者的項目包括：留任原事業單位（27.1%>20.9%）、跨領域就業（25.1%>23.7%）、創業（2.4%>2.3%）等，服務業類科者的比例低於其他業類科者的項目包括：於相同產業其他事業單位任職（37.7%<41.6%）、其他（7.7%<11.6%）（參表 4-1-16）。主因方面，服務業類科者和其他業類科者的居首項目都是「自己職涯另有規劃」；服務業類科者

的居次項目是「志趣因素」，第三項目是「產業特性的因素」；其他業類科者的居次項目是「產業特性的因素」，第三項目是「志趣因素」（參表 4-1-17）。

表 4-1-16 雙軌訓練旗艦計畫學員畢業後的就業選擇——服務業和其他業類科的對照

項目	服務業類科 (N=207)		其他業類科 (N=397)	
	個數	百分比	個數	百分比
1、於相同產業其他事業單位任職	78	37.7%	165	41.6%
2、跨領域就業	52	25.1%	94	23.7%
3、留任原事業單位	56	27.1%	83	20.9%
4、創業	5	2.4%	9	2.3%
5、其他	16	7.7%	46	11.6%

表 4-1-17 雙軌訓練旗艦計畫學員畢業後就業選擇的主因——服務業和其他業類科的對照

項目	服務業類科 (N=206)		其他業類科 (N=396)	
	個數	百分比	個數	百分比
1、自己職涯另有規劃	103	50.0%	208	52.5%
2、志趣因素	84	40.8%	68	17.2%
3、產業特性的因素	41	19.9%	73	18.4%
4、升學進修	33	16.0%	44	11.1%
5、家庭因素	21	10.2%	38	9.6%
6、雇主因素	23	11.2%	28	7.1%
7、學校因素	1	0.5%	5	1.3%
8、其他	7	3.4%	12	3.0%

（三）滿意度

受訪者對於參加本計畫的滿意度方面，服務業類科者的滿意度顯著優於其他業類科者的項目包括：參加本計畫工作崗位單位「訓練設備」、參加本計畫工作崗位單位「訓練師資」、參加本計畫學校「訓練設備」、參加本計畫學校「教材與課程」等（參表 4-1-18）。

表 4-1-18 雙軌訓練旗艦計畫學員對雙軌計畫的滿意度——服務業和其他業類科的對照

項目	服務業類科滿意度平均值(N=208)	其他業類科滿意度平均值(N=403)	F 檢定	顯著性
1、參加本計畫學校「訓練師資」的整體滿意度	1.93	2.12	0.211	0.646
2、參加本計畫學校協助「訓練過程」的整體滿意度	2.09	2.17	0.090	0.765
3、參加本計畫學校「訓練設備」的整體滿意度	2.14	2.27	2.803	0.095*
4、參加本計畫工作崗位單位「訓練師資」的整體滿意度	2.14	2.30	11.306	0.001***
5、參加本計畫學校「教材與課程」的整體滿意度	2.13	2.31	6.616	0.010**
6、參加本計畫工作崗位單位「訓練設備」的整體滿意度	2.13	2.34	21.733	0.000***
7、參加本計畫工作崗位單位「工作環境」的整體滿意度	2.25	2.31	1.355	0.245
8、參加本計畫工作崗位單位「訓練過程」的整體滿意度	2.26	2.31	0.691	0.406
9、參加本計畫的整體滿意度	2.11	2.12	0.826	0.364

受訪者中，會建議別人參加本計畫方面，服務業類科者的比例高於其他業類科者（參表 4-1-19）；主因在「學業和工作可以兼顧」（79.5%>74.2%）上，服務

業類科者的比例高於其他業類科者，「參加本計畫的效益符合期望」（63.6% < 70.4%）、「要考量志趣因素」（23.2% < 25.8%）則是服務業類科者的比例低於其他業類科者等（參表 4-1-20）。

表 4-1-19 雙軌訓練旗艦計畫學員是否會建議別人參加本計畫——服務業和其他業類科的對照

項目	服務業類科 (N=196)		其他業類科 (N=399)	
	個數	百分比	個數	百分比
1、會	151	77.0%	267	66.9%
2、不會	2	1.0%	20	5.0%
3、不一定	43	21.9%	112	28.1%

表 4-1-20 雙軌訓練旗艦計畫學員會否建議別人參加本計畫的主因——服務業和其他業類科的對照

項目	服務業類科		其他業類科		合計 會 (N=418)	合計 不會 (N=22)
	會 (N=151)	不會	會 (N=267)	不會		
1、學業工作可以兼顧	120 (79.5%)	-	198 (74.2%)	4	318 (76.1%)	4 (18.1%)
2、參加本計畫的效益符合期望	96 (63.6%)	-	188 (70.4%)	1	284 (67.9%)	1 (4.5%)
3、要考量志趣因素	35 (23.2%)	-	69 (25.8%)	4	104 (24.9%)	4 (18.1%)
4、要考量交通因素	13 (8.6%)	-	13 (4.9%)	1	26 (6.2%)	1 (4.5%)
5、參加本計畫的效益不符合期望	3 (2.0%)	2	3 (1.1%)	13	6 (1.4%)	15 (68.1%)
6、學業和工作無法兼顧	2 (1.3%)	1	-	4	2 (0.5%)	5 (22.7%)
7、其他	1 (0.7%)	-	4 (1.5%)	-	5 (1.2%)	- (-)

（四）改善建議

受訪者的改善建議中，等，服務業類科者的比例低於其他業類科者包括：事業單位選擇可以增多、可以增加工作崗位技能訓練、宣導可以加強、學員名額可以增加等，服務業類科者的比例高於其他業類科者包括：事業單位對訓練要有完善的標準作業流程、可以提供職涯適性諮商、事業單位要指派適當的指導員、參加本計畫期間的諮詢輔導可以增多、學校課程可以增加等。（參表 4-1-21）。

表 4-1-21 雙軌訓練旗艦計畫學員對本計畫未來可以改進的項目之建議——服務業和其他業類科的對照

項目	服務業類科 (N=207)		其他業類科 (N=401)	
	個數	百分比	個數	百分比
1、事業單位選擇可以增多	116	56.0%	289	72.1%
2、可以增加工作崗位技能訓練	92	44.4%	232	57.9%
3、宣導可以加強	71	34.3%	170	42.4%
4、事業單位對訓練要有完善的標準作業流程	79	38.2%	120	29.9%
5、可以提供職涯適性諮商	59	28.5%	103	25.7%
6、學員名額可以增加	45	21.7%	108	26.9%
7、事業單位要指派適當的指導員	57	27.5%	81	20.2%
8、參加本計畫期間的諮詢輔導可以增多	50	24.2%	75	18.7%
9、學校課程可以增加	39	18.8%	51	12.7%
10、其他	6	2.9%	6	1.5%

七、留任學員的特徵

（一）樣本特徵

本小節針對雙軌訓練旗艦計畫 140 位留任原事業單位的學員，分析其特徵。留任學員中，男性占五成一（50.7%），女性占四成七（47.1%）；年齡平均 23.3

歲；學制類別以二專為主（62.1%）；學校以勤益科大居首（45.7%）；科系以餐飲居首（35.0%）；畢業年度以 104 年居首（32.1%）；實習單位的員工人數規模以 100 人以上居首（32.9%）。(參表 4-1-22)

表 4-1-22 雙軌訓練旗艦計畫留任學員樣本特徵

性別		
項目	個數	占回收數(N=140)百分比
1、男	71	50.7%
2、女	66	47.1%
3、其他(遺漏)	3	2.1%
參與本計畫學制類別		
1、高職	-	-
2、二專	87	62.1%
3、二技	54	38.6%
4、四技	12	8.56%
參加本計畫的學校		
項目	個數	占回收數(N=140)百分比
1、勤益科技大學	64	45.7%
2、僑光科技大學	37	26.4%
3、建國科技大學	24	17.1%
4、朝陽科技大學	4	2.9%
5、南開科技大學	5	3.6%
6、修平科技大學	-	-
7、嶺東科技大學	3	2.1%
8、中洲科技大學	1	0.7%
9、臺中科技大學	1	0.7%

10、其他	-	-
參加本計畫的科系		
項目	個數	占回收數(N=140)百分比
1、餐飲	49	35.0%
2、電機	4	2.9%
3、美容美髮	7	5.0%
4、其他科系	79	56.4%
5、其他(遺漏)	1	0.7%
畢業年度		
項目	個數	百分比
1、104 年	45	32.1%
2、105 年	36	25.7%
3、103 年	26	18.6%
4、其他(94-102 年、106 年、遺漏)	33	23.6%
參加本計畫的實習單位人數		
項目	個數	占回收數(N=140)百分比
1、員工 100 人以上	46	32.9%
2、員工未滿 30 人	34	24.3%
3、員工 30-49 人	25	17.9%
4、員工 50-99 人	23	16.4%
5、其他(不清楚、遺漏)	12	8.6%

(二) 參與動機

留任學員的參與動機主要依序是能夠獲得大學學歷（90.0%）、就學期間能夠賺到金錢收入（76.4%）、能夠增加自己的職場體驗（62.9%）、能夠提高自己的就業競爭力（40.7%）等。（參表 4-1-23）

表 4-1-23 雙軌訓練旗艦計畫留任學員參與本計畫的動機

項目	個數	占回收數(N=140)
----	----	-------------

		百分比
1、能夠獲得大學學歷	126	90.0%
2、就學期間能夠賺到金錢收入	107	76.4%
3、能夠增加自己的職場體驗	88	62.9%
4、能夠提高自己的就業競爭力	57	40.7%
5、能夠獲得就業所需的技能訓練	49	35.0%
6、畢業後能夠很快找到工作	41	29.3%
7、有學校去宣導	33	23.6%
8、後能夠立即在本計畫的實習單位就業	30	21.4%
9、家長建議參加畢業	16	11.4%
10、畢業後的工作薪資較同輩為高	12	8.6%
11、能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照	2	1.4%
12、其他	1	0.7%

(三) 參與效益

留任學員中，50.7%有丙級證照，7.9%有乙級證照，4.3%有國際證照；平均每月薪資以 NT\$25,000-29,999 (25.7%) 和 NT\$22,001-24,999 (24.3%) 為多；目前工作類別以服務及銷售工作人員為主 (66.4%) (參表 4-1-24)。

表 4-1-24 雙軌訓練旗艦計畫留任學員參與後的效益

有無取得證照		
項目	個數	占回收數(N=140) 百分比
1、丙級(單選題)	70	50.0%
2、乙級(單選題)	11	7.9%
3、國際證照(單選題)	6	4.3%
現在的每月薪資大約是多少錢		

項目	個數	占回收數(N=140) 百分比
1、NT\$25,000-29,999	36	25.7%
2、NT\$22,001-24,999	34	24.3%
3、NT\$22,000 或以下	27	19.3%
4、NT\$30,000-34,999	19	13.6%
5、NT\$35,000-39,999	14	10%
6、NT\$40,000-44,999	7	5%
7、NT\$50,000 或以上	1	0.7%
8、其他選項(含遺漏)	2	1.4%
目前工作的職類		
項目	個數	占回收數(N=140) 百分比
1、服務及銷售工作人員	93	66.4%
2、技術員及助理專業人員	14	10%
3、技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	12	8.6%
4、民意代表、主管或經理人員	7	5%
5、專業人員	6	4.3%
6、事務支援人員	2	1.4%
7、其他	6	4.3%

留任學員參加本計畫後對自己的幫助方面，主要依序是能夠獲得大學學歷（85.0%）、就學期間能夠賺到金錢收入（85.0%）、能夠增加自己的職場體驗（71.4%）、能夠提高自己的就業競爭力（48.6%）（參表 4-1-25），對應參與動機的排序（參表 4-1-23）。

表 4-1-25 雙軌訓練旗艦計畫留任學員參與後對自己的幫助

項目	個數	占回收數(N=140)百
----	----	--------------

		分 比
1、能夠獲得大學學歷	119	85.0%
2、就學期間能夠賺到金錢收入	119	85.0%
3、能夠增加自己的職場體驗	100	71.4%
4、能夠提高自己的就業競爭力	68	48.6%
5、能夠獲得就業所需的技能訓練	60	42.9%
6、家長建議參加	46	32.9%
7、畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業	44	31.4%
8、畢業後能夠很快找到工作	38	27.1%
9、有學校去宣導	37	26.4%
10、畢業後的工作薪資較同輩為高	25	17.9%
11、能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照	2	1.4%

留任學員參加本計畫後對社會的幫助，依序是幫助家庭經濟（53.6%）、提高社會青年工作收入（52.1%）、改善社會青年就業率（49.3%）、改善社會青年的工作態度（41.4%）、幫助製造業發展（12.1%）（參表 4-1-26）。

表 4-1-26 雙軌訓練旗艦計畫留任學員參與後對社會的幫助

項 目	個數	占回收數百分比
1、幫助家庭經濟	75	53.6%
2、提高社會青年工作收入	73	52.1%
3、改善社會青年就業率	69	49.3%
4、改善社會青年的工作態度	58	41.4%
5、幫助製造業發展	17	12.1%
6、其他	8	5.7%

留任學員如此選擇的主因依序是志趣因素（49.3%）、自己職涯另有規劃（28.6%）、雇主因素（25.0%）、升學進修（23.6%）、產業特性的因素（20.0%）

等（參表 4-1-27）。其中，「志趣因素」特別高於全體學員者（參表 4-1-7）。

表 4-1-27 雙軌訓練旗艦計畫留任學員畢業後就業選擇的主因

項目	個數	占回收數(N=140) 百分比
1、志趣因素	61	49.3%
2、自己職涯另有規劃	40	28.6%
3、雇主因素	35	25.0%
4、升學進修	33	23.6%
5、產業特性的因素	28	20.0%
6、家庭因素	17	12.1%
7、學校因素	3	2.1%
8、其他	5	3.6%

（四）滿意度

留任學員對於參加本計畫各方面的滿意度都優於全體學者（參表 4-1-8）；例如，整體滿意度 1.95、參加本計畫學校「訓練師資」的整體滿意度 1.96、參加本計畫學校協助「訓練過程」的整體滿意度 2.14、參加本計畫學校「訓練設備」的整體滿意度 2.03、參加本計畫工作崗位單位「訓練師資」的整體滿意度 1.96、參加本計畫學校「教材與課程」的整體滿意度 2.07、參加本計畫工作崗位單位「訓練設備」的整體滿意度 2.01、參加本計畫工作崗位單位「工作環境」的整體滿意度 2.07、參加本計畫工作崗位單位「訓練過程」的整體滿意度 1.99（參表 4-1-28）。

表 4-1-28 雙軌訓練旗艦計畫留任學員對雙軌計畫的滿意度(N=140)

項目	滿意度平均值
1、參加本計畫學校「訓練師資」的整體滿意度	1.96
2、參加本計畫學校協助「訓練過程」的整體滿意度	2.14
3、參加本計畫學校「訓練設備」的整體滿意度	2.09

4、參加本計畫工作崗位單位「訓練師資」的整體滿意度	1.96
5、參加本計畫學校「教材與課程」的整體滿意度	2.07
6、參加本計畫工作崗位單位「訓練設備」的整體滿意度	2.01
7、參加本計畫工作崗位單位「工作環境」的整體滿意度	2.07
8、參加本計畫工作崗位單位「訓練過程」的整體滿意度	1.99
9、參加本計畫的整體滿意度	1.95

留任學員中，84.3%會建議別人參加本計畫（參表 4-1-29），高於全體學員者（參表 4-1-9）；主因包括學業和工作可以兼顧（77.1%）、參加本計畫的效益符合期望（65.7%）、要考量交通因素（43.6%）、要考量志趣因素（32.8%）等（參表 4-1-30）。

表 4-1-29 雙軌訓練旗艦計畫留任學員是否會建議別人參加本計畫

項目	個數	占回收數 (N=140)百分比
1、會	118	84.3%
2、不會	1	0.7%
3、不一定	15	10.7%

表 4-1-30 雙軌訓練旗艦計畫留任學員會否建議別人參加本計畫的主因

項目	個數	占回收數(N=140)百分比
1、學業工作可以兼顧	108	77.1%
2、參加本計畫的效益符合期望	92	65.7%
3、要考量志趣因素	46	32.8%
4、要考量交通因素	15	43.6%
5、學業和工作無法兼顧	2	1.4%
6、參加本計畫的效益不符合期望	1	0.7%
7、其他	4	2.9%

（五）改善建議

留任學員的改善建議主要包括事業單位選擇可以增多（61.4%）、可以增加工作崗位技能訓練（46.4%）、宣導可以加強（40.0%）、事業單位對訓練要有完善的標準作業流程（37.9%）等（參表 4-1-31）。

表 4-1-31 雙軌訓練旗艦計畫留任學員對本計畫未來可以改進的項目之建議

項目	個數	占回收數 (N=140)百分比
1、事業單位選擇可以增多	86	61.4%
2、可以增加工作崗位技能訓練	65	46.4%
3、宣導可以加強	56	40.0%
4、事業單位對訓練要有完善的標準作業流程	53	37.9%
5、學員名額可以增加	48	34.3%
6、事業單位要指派適當的指導員	35	25%
7、可以提供職涯適性諮商	30	21.4%
8、參加本計畫期間的諮詢輔導可以增多	28	20%
9、學校課程可以增加	23	16.4%
10、其他	3	2.1%

第二節 雙軌訓練旗艦計畫事業單位回收問卷分析

一、回收樣本特徵

雙軌訓練旗艦計畫事業單位回收問卷共 64 份，學員學制類別以四技為主（78.1%），配合的學校以勤益科大為最多（64.1%）；專班科系類別以餐飲為最多（32.8%），機械居次（18.8%），電機第三（17.2%）；事業單位的員工人數規模以 100 人以上為主（68.8%）（參表 4-2-1）。進用學員人數從 1 到 100 人，平均是 13.95 人。

表 4-2-1 雙軌訓練旗艦計畫事業單位回收樣本特徵

參加本計畫的學員學制		
項目	個數	占回收數(N=64)百分比
1、四技	50	78.13%
2、二專	17	26.56%
3、二技	17	26.56%
4、高職	1	1.56%
參加本計畫配合的學校		
項目	個數	占回收數(N=64)百分比
1、勤益科技大學	41	64.06%
2、朝陽科技大學	16	25.00%
3、僑光科技大學	15	23.44%
4、建國科技大學	12	18.75%
5、修平科技大學	4	6.25%
6、嶺東科技大學	2	3.13%
7、臺中科技大學	2	3.13%
8、中洲科技大學	1	1.56%
9、南開科技大學	1	1.56%

參加本計畫的專班科系		
項目	個數	占回收數(N=64)百分比
1、餐飲	21	32.81%
2、機械	12	18.75%
3、電機	11	17.19%
4、美容美髮	4	6.25%
5、其他	31	48.44%
事業單位規模		
項目	個數	占回收數(N=64)百分比
1、員工 100 人以上	44	68.75%
2、員工 50-99 人	12	18.75%
3、員工 30-49 人	5	7.81%
4、員工未滿 30 人	3	4.69%

二、參與動機

受訪事業單位參加本計畫的主要動機是能夠獲得本公司所需人力(79.7%)、能夠培訓公司所屬產業所需的人力(75.0%)、在本計畫期間能有穩定的人力供給(60.9%)、能夠協助到有經濟需求的學生就學(60.9%)、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力(56.3%)等。(參表 4-2-2)

表 4-2-2 雙軌訓練旗艦計畫事業單位參與本計畫的動機

項目	個數	占回收數(N=64)百分比
1、能夠獲得本公司所需人力	51	79.69%
2、能夠培訓公司所屬產業所需的人力	48	75.00%
3、在本計畫期間能有穩定的人力供給	39	60.94%
3、能夠協助到有經濟需求的學生就學	39	60.94%
5、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力	36	56.25%

6、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生	33	51.56%
7、能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力	26	40.63%
8、能進用到年輕人	21	32.81%
9、能夠提高本公司的營運效益	16	25.00%
10、能夠協助提升青年畢業後的工作薪資水準	14	21.88%
11、能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師	12	18.75%
12、人力品質優秀	10	15.63%
13、訓練這些人力的成本低	4	6.25%
14、這些人力的管理成本低	1	1.56%
15、其他	1	1.56%

三、效益

受訪事業單位參加本計畫的效益主要是能夠獲得本公司所需人力(77.4%)、能夠培訓公司所屬產業所需的人力(71.0%)、在本計畫期間能有穩定的人力供給(69.4%)、能夠協助到有經濟需求的學生就學(53.2%)、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力(48.4%)(參表 4-2-3)；這些對應事業單位參加本計畫的動機之排序(參表 4-2-2)。

表 4-2-3 雙軌訓練旗艦計畫事業單位參與本計畫的該公司效益

項目	個數	占回收數(N=62) 百分比
1、能夠獲得本公司所需人力	48	77.42%
2、能夠培訓公司所屬產業所需的人力	44	70.97%
3、在本計畫期間能有穩定的人力供給	43	69.35%
4、能夠協助到有經濟需求的學生就學	33	53.23%
5、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力	30	48.39%
6、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生	27	43.55%
7、能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力	21	33.87%

8、能進用到年輕人	19	30.65%
9、能夠提高本公司的營運效益	18	29.03%
10、能夠協助提升青年畢業後的工作薪資水準	12	19.35%
11、人力品質優秀	10	16.13%
12、能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師	10	16.13%
13、這些人力的管理成本低於原先的估算	3	4.84%
14、訓練這些人力的成本低於原先的估算	2	3.23%
15、其他	1	1.61%

受訪事業單位認為，參加本計畫對社會的幫助主要是改善社會青年就業率（76.6%）、學員未來若轉職也較他人容易被錄取（69.2%）、幫助學員家庭的經濟（69.2%）等（參表 4-2-4）。

表 4-2-4 雙軌訓練旗艦計畫事業單位參與本計畫對社會的幫助

項目	個數	占回收數 (N=64)百分比
1、改善社會青年就業率	49	76.56%
2、學員未來若轉職也較他人容易被錄取	43	67.19%
2、幫助學員家庭的經濟	43	67.19%
4、學員未來若轉職也較他人容易賺取到較高工資	26	40.63%
5、幫助製造業發展	19	29.69%
6、提高社會青年工作收入	18	28.13%
7、其他	1	1.56%

受訪事業單位在本計畫留用學員人數平均是 6.90 人，占進用學員人數平均值(13.95 人)的 49.46%；其留用學員的主因是學員結訓後有留任意願（84.4%）、

本公司有人力需求（78.1%）、學員品質（60.9%）等，不留用學員的主因是學員結訓後沒有留任意願(76.6%)（參表 4-2-5）。

表 4-2-5 雙軌訓練旗艦計畫事業單位留用與不留用學員的主因

留用學員的因素		
項目	個數	占回收數(N=64)百分比
1、學員結訓後有留任意願	54	84.38%
2、本公司有人力需求	50	78.13%
3、學員品質佳	39	60.94%
4、學員薪資合理	14	21.88%
5、學校配合度高	8	12.50%
6、其他	2	3.13%
不留用學員的因素		
項目	個數	占回收數(N=64)百分比
1、學員結訓後沒有留任意願	49	76.56%
2、學員態度的品質不佳	30	46.88%
3、學員技能的品質不佳	18	28.13%
4、學員整體的品質不佳	18	28.13%
5、本公司沒有人力需求	13	20.31%
5、員知識的品質不佳	13	20.31%
7、學員要求的薪資太高	4	6.25%
8、學校配合度低不留用	1	1.56%
9、其他	8	12.50%

四、滿意度

事業單位對於參加本計畫所提供的學員品質都「傾向滿意」(小於3);例如，事業單位對於參加本計畫所提供的學員整體的滿意度 2.19，對於學員知識的滿意度 2.25，對於學員技能的滿意度 2.17，對於學員態度的滿意度 2.14(參表 4-2-6)。

表 4-2-6 雙軌訓練旗艦計畫事業單位對本計畫的滿意度(N=64)

項目	滿意度平均值
1、對於參加本計畫所提供的學員整體的滿意度	2.19
2、對於參加本計畫所提供的學員態度的滿意度	2.14
3、對於參加本計畫所提供的學員技能的滿意度	2.17
4、對於參加本計畫所提供的學員知識的滿意度	2.25

受訪者中，68.8%會繼續參加本計畫(參表 4-2-7)，主因包括人力數量的考量(56.8%)、人力品質的考量(50.0%)、本公司因素(45.4%)、參加本計畫的效益符合期望(47.7%)、訓練這些人力的成本考量(38.6%)等(參表 4-2-8)。

表 4-2-7 雙軌訓練旗艦計畫事業單位是否會繼續參加本計畫

項目	餐飲	電機	美容美髮	其他	合計(占回收數 [N=64]百分比)
1、會	18	26	-	-	44(68.75%)
2、不會	3	-	-	-	3(4.69%)
3、不一定	4	12	-	-	16(25.00%)

表 4-2-8 雙軌訓練旗艦計畫事業單位是否會繼續參加本計畫的主因

項目	餐飲		電機		美容美髮		其他		合計 會 (N=44)	合計 不會 (N=3)
	會	不會	會	不會	會	不會	會	不會		
1、這些人力品質的考量	8	1	14	-	-	-	-	-	22 (50%)	1 (33.3%)

2、這些人力數量的考量	10	-	15	-	-	-	-	-	25 (56.8%)	-
3、本公司因素	3	2	17	-	-	-	-	-	20 (45.4%)	2(66.6%)
4、參加本計畫的效益符合期望	6	-	15	-	-	-	-	-	21 (47.7%)	-
5、訓練這些人力的成本考量	6	-	11	-	-	-	-	-	17 (38.6%)	-
6、這些人力結訓後在本公司所屬產業就業的願意	6	-	8	-	-	-	-	-	14 (31.8%)	-
7、這些人力的薪資是否合理	3	-	11	-	-	-	-	-	14 (31.8%)	-
8、勞動部勞動力發展署中彰投分署因素	4	1	9	-	-	-	-	-	13 (29.5%)	1 (33.3%)
9、勞動部勞動力發展署中彰投分署的行政配合	5	2	6	-	-	-	-	-	11 (25%)	2 (66.6%)
10、學校因素	5	-	6	-	-	-	-	-	11 (25%)	-
11、參加本計畫的效益不符合期望	2	2	-	-	-	-	-	-	2 (4.5%)	2 (66.6%)
12、這些人力結訓後在本公司就業的意願	5	-	-	-	-	-	-	-	5 (11.4%)	-
13、其他類似計畫的效益	-	-	2	-	-	-	-	-	2 (4.5%)	-
14、其他	-	-	1	-	-	-	-	-	1 (2.3%)	-

五、改善建議

受訪事業單位的改善建議主要包括學員名額可以增加（54.7%）、宣導可以加強（48.4%）、學校單位選擇可以增多（31.3%）、可以事前提供職涯適性諮商（31.3%）等（參表 4-2-9）。

表 4-2-9 雙軌訓練旗艦計畫事業單位對本計畫的改進建議

項目	個數	占回收數(N=64) 百分比
1、學員名額可以增加	35	54.69%
2、宣導可以加強	31	48.44%
3、學校單位選擇可以增多	20	31.25%
3、可以事前提供職涯適性諮商	20	31.25%
5、事業單位參加資格可以放寬	19	29.69%
6、到單位實習的篩選可以改善	15	23.44%
7、勞動部勞動力發展署中彰投分署行政配合的改善	14	21.88%
8、科系選擇可以增多	8	12.50%
9、參加本計畫期間的諮詢輔導可以增多	7	10.94%
10、學校課程可以增加	3	4.69%
11、其他	9	14.06%

六、服務業和其他業類科的對照

本小節以事業單位參與的學制屬服務業（25 家）或其他業（39 家）類科，區分一些項目的回答，以便對照分析。

（一）參與動機

受訪事業單位參加本計畫的主要動機方面，服務業類科的比例高於其他業類科者主要包括：能夠培訓公司所屬產業所需的人力、能夠獲得本公司所需人力、在本計畫期間能有穩定的人力供給、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力、能夠協助到有經濟需求的學生就學等，服務業類科的比例低於其他業類科者主要包括：能夠傳承相關的技能訓練給訓練生、能夠提高本公司的營運效益、能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師、人力品質優秀等；服務業和其他業類科之間呈現（雙尾 10%以下）顯著差異的項目包括人力品質優秀、能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師、能夠提高本公司的營運效益等（參表 4-2-10）。

表 4-2-10 雙軌訓練旗艦計畫事業單位參與本計畫的動機——服務業和其他業類

科的對照

項目	服務業類科(N=25)		其他業類科(N=39)		Pearson 卡 方值	漸進顯著 性(雙尾)
	個數	百分比	個數	百分比		
1、能夠獲得本公司所需人力	20	80.0%	31	79.5%	0.002	0.960
2、能夠培訓公司所屬產業所需的人力	21	84.0%	27	69.2%	1.772	0.183
3、在本計畫期間能有穩定的人力供給	17	68.0%	22	56.4%	0.860	0.354
3、能夠協助到有經濟需求的學生就學	16	64.0%	23	59.0%	0.162	0.688
5、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力	17	68.0%	19	48.7%	2.302	0.129
6、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生	11	44.0%	22	56.4%	0.939	0.332
7、能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力	13	52.0%	13	33.3%	2.201	0.138
8、能進用到年輕人	9	36.0%	12	30.8%	0.189	0.664
9、能夠提高本公司的營運效益	1	4.0%	15	38.5%	9.649	0.002**
10、能夠協助提升青年畢業後的工作薪資水準	6	24.0%	8	20.5%	0.108	0.742
11、能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師	1	4.0%	11	28.2%	5.859	0.015**
12、人力品質優秀	1	4.0%	9	23.1%	4.205	0.040*
13、訓練這些人力的成本低	1	4.0%	3	7.7%	0.354	0.552
14、這些人力的管理成本低	0	0.0%	1	2.6%	0.651	0.420
15、其他	0	0.0%	1	2.6%	0.651	0.420

(二) 參與效益

受訪事業單位參加本計畫的效益方面，服務業類科的比例高於其他業類科者
 主要包括：能夠獲得本公司所需人力、在本計畫期間能有穩定的人力供給、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力、能夠協助到有經濟需求的學生就學、能夠協助

提升青年畢業後的就業競爭力、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生等；服務業類科的比例低於其他業類科者主要包括：能夠培訓公司所屬產業所需的人力、能夠提高本公司的營運效益、能進用到年輕人、人力品質優秀等；服務業類科和其他業類科之間呈現（雙尾 10%以下）顯著差異的項目包括本計畫結束後能夠立即僱用這些人力（64.0%>35.9%）、能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力（52.0%>20.5%）、能夠提高本公司的營運效益（4.0%<43.6%）、人力品質優秀（4.0%<23.1%）、能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師（4.0%<23.1%）等（參表 4-2-11）。

表 4-2-11 雙軌訓練旗艦計畫事業單位參與本計畫的該公司效益——服務業和其他業類科的對照

項目	服務業類科 (N=25)		其他業類科 (N=39)		Pearson 卡方值	漸進顯著性(雙尾)
	個數	百分比	個數	百分比		
1、能夠獲得本公司所需人力	19	76.0%	29	74.4%	0.022	0.882
2、能夠培訓公司所屬產業所需的人力	16	64.0%	28	71.8%	0.431	0.512
3、在本計畫期間能有穩定的人力供給	19	76.0%	24	61.5%	1.445	0.229
4、能夠協助到有經濟需求的學生就學	13	52.0%	20	51.3%	0.003	0.955
5、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力	16	64.0%	14	35.9%	4.831	0.028**
6、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生	11	44.0%	16	41.0%	0.055	0.814
7、能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力	13	52.0%	8	20.5%	6.851	0.009***
8、能進用到年輕人	6	24.0%	13	33.3%	0.636	0.425
9、能夠提高本公司的營運效益	1	4.0%	17	43.6%	11.812	0.001***
10、能夠協助提升青年畢業後的	5	20.0%	7	17.9%	0.042	0.837

工作薪資水準						
11、人力品質優秀	1	4.0%	9	23.1%	4.205	0.040**
12、能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師	1	4.0%	9	23.1%	4.205	0.040**
13、這些人力的管理成本低於原先的估算	0	0.0%	3	7.7%	2.018	0.155
14、訓練這些人力的成本低於原先的估算	0	0.0%	2	5.1%	1.323	0.250
15、其他	0	0.0%	1	2.6%	0.651	0.420

受訪事業單位認為，參加本計畫對社會的幫助方面，服務業類科的比例低於其他業類科者包括：改善社會青年就業率（60.0%<87.2%）、幫助學員家庭的經濟（64.0%<69.2%）、幫助製造業發展（4.0%<46.2%）、學員未來若轉職也較他人容易賺取到較高工資（40.0%<41.0%）、提高社會青年工作收入（20.0%<33.3%）等，服務業類科的比例高於其他業類科者只有「學員未來若轉職也較他人容易被錄取」（68.0%>66.7%）；服務業和其他業類科之間呈現（雙尾 10%以下）顯著差異的項目包括改善社會青年就業率、幫助製造業發展等（參表 4-2-12）。

表 4-2-12 雙軌訓練旗艦計畫事業單位參與本計畫對社會的幫助——服務業和其他業類科的對照

項目	服務業類科 (N=25)		其他業類科 (N=39)		Pearson 卡方值	漸進顯著性(雙尾)
	個數	百分比	個數	百分比		
1、改善社會青年就業率	15	60.0%	34	87.2%	6.272	0.12**
2、學員未來若轉職也較他人容易被錄取	17	68.0%	26	66.7%	0.012	0.912
2、幫助學員家庭的經濟	16	64.0%	27	69.2%	0.189	0.664
4、學員未來若轉職也較他人容易賺取到較高工資	10	40.0%	16	41.0%	0.007	0.935
5、幫助製造業發展	1	4.0%	18	46.2%	12.969	0.000***

6、提高社會青年工作收入	5	20.0%	13	33.3%	1.340	0.247
7、其他	0	0.0%	1	2.6%	0.651	0.420

受訪事業單位在本計畫留用學員的原因方面，服務業類科的比例低於其他業類科者包括：本公司有人力需求（75.8%<82.1%）、學員品質佳（54.2%<56.7%）、學員薪資合理（12.5%<28.2%）等，服務業類科的比例高於其他業類科者只有「學員結訓後有留任意願」（91.7%>82.1%）（參表 4-2-13）。

表 4-2-13 雙軌訓練旗艦計畫事業單位留用與不留用學員的主因——服務業和其他業類科的對照

留用學員的因素				
	服務業類科(N=24)		其他業類科(N=39)	
項目	個數	百分比	個數	百分比
1、學員結訓後有留任意願	22	91.7%	32	82.1%
2、本公司有人力需求	18	75.0%	32	82.1%
3、學員品質佳	13	54.2%	26	66.7%
4、學員薪資合理	3	12.5%	11	28.2%
5、學校配合度高	3	12.5%	5	12.8%
6、其他	0	0.0%	2	5.1%
不留用學員的因素				
	服務業類科(N=24)		其他業類科(N=39)	
項目	個數	百分比	個數	百分比
1、學員結訓後沒有留任意願	19	79.2%	30	76.9%
2、學員態度的品質不佳	11	45.8%	19	48.7%
3、學員技能的品質不佳	3	12.5%	15	38.5%
4、學員整體的品質不佳	5	20.8%	13	33.3%
5、本公司沒有人力需求	1	4.2%	12	30.8%
5、學員知識的品質不佳	-	-	13	33.3%
7、學員要求的薪資太高	1	4.2%	3	7.7%

8、學校配合度低不留用	-	-	1	2.6%
9、其他	5	20.8%	3	7.7%

(三) 滿意度

事業單位對於參加本計畫所提供的學員品質之滿意度方面，服務業類科顯著優於其他業類科者僅有「事業單位對於參加本計畫所提供的學員整體的滿意度」（參表 4-2-14）。

表 4-2-14 雙軌訓練旗艦計畫事業單位對本計畫的滿意度——服務業和其他業類科的對照

項目	服務業類科滿意度 平均值(N=25)	其他業類科滿意 度平均值(N=39)	F 檢定	顯著性
1、對於參加本計畫所提供的學員整體的滿意度	2.28	2.13	3.716	0.058*
2、對於參加本計畫所提供的學員態度的滿意度	2.20	2.10	1.625	0.207
3、對於參加本計畫所提供的學員技能的滿意度	2.24	2.13	0.016	0.899
4、對於參加本計畫所提供的學員知識的滿意度	2.32	2.21	0.170	0.681

受訪者中，會繼續參加本計畫方面，服務業類科認同的比例高於其他業類科者（參表 4-2-15）；多數原因是服務業類科的比例低於其他業類科者（如人力數量的考量、人力品質的考量、本公司因素），服務業類科的比例高於其他業類科者主要是勞動部勞動力發展署中彰投分署的行政配合、學校因素等（參表 4-2-16）。

表 4-2-15 雙軌訓練旗艦計畫事業單位是否會繼續參加本計畫——服務業和其他業類科的對照

項目	服務業類科(N=25)		其他業類科(N=38)	
	個數	百分比	個數	百分比
1、會	18	72.0%	26	68.4%
2、不會	3	12.0%	-	-
3、不一定	4	16.0%	12	31.6%

表 4-2-16 雙軌訓練旗艦計畫事業單位是否會繼續參加本計畫的主因——服務業和其他業類科的對照

項目	服務業類科(N=18)		其他業類科(N=26)		合計會(N=44)	合計不會(N=3)
	會	不會	會	不會		
1、這些人力品質的考量	8 (44.4%)	1	14 (53.8%)	-	22 (50%)	1 (33.3%)
2、這些人力數量的考量	10 (55.6%)	-	15 (57.7%)	-	25 (56.8%)	-
3、本公司因素	3 (16.7%)	2	17 (65.4%)	-	20 (45.4%)	2(66.6%)
4、參加本計畫的效益符合期望	6 (33.%)	-	15 (57.7%)	-	21 (47.7%)	-
5、訓練這些人力的成本考量	6 (33.3%)	-	11 (42.3%)	-	17 (38.6%)	-
6、這些人力結訓後在本公司所屬產業就業的願意	6 (33.3%)	-	8 (30.8%)	-	14 (31.8%)	-
7、這些人力的薪資是否合理	3 (16.7%)	-	11 (42.3%)	-	14 (31.8%)	-
8、勞動部勞動力發展署中彰投分署因素	4 (22.2%)	1	9 (34.6%)	-	13 (29.5%)	1 (33.3%)
9、勞動部勞動力發展署中彰投分署的行政配合	5 (27.8%)	2	6 (23.1%)	-	11 (25%)	2 (66.6%)

10、學校因素	5 (27.8%)	-	6 (23.1%)	-	11 (25%)	-
11、參加本計畫的效益不符合期望	2 (11.1%)	2	-	-	2 (4.5%)	2 (66.6%)
12、這些人力結訓後在本公司就業的意願	5 (27.8%)	-	-	-	5 (11.4%)	-
13、其他類似計畫的效益	-	-	2 (7.7%)	-	2 (4.5%)	-
14、其他	-	-	1 (3.8%)	-	1 (2.3%)	-

(四) 改善建議

受訪事業單位的改善建議方面，多數項目是服務業類科的比例低於其他業類科者，包括：宣導可以加強（32.0%<59.0%）、事業單位參加資格可以放寬（16.0%<38.5%）、學校單位選擇可以增多（28.0%<33.3%）、可以事前提供職涯適性諮商（28.0%<33.3%）、到單位實習的篩選可以改善（12.0%<30.8%）等；服務業類科的比例高於其他業類科者，包括：學員名額可以增加（68.0%>46.2%）、勞動部勞動力發展署中彰投分署行政配合的改善（28.0%>17.9%）、科系選擇可以增多（20.0%>7.7%）等（參表 4-2-17）。

表 4-2-17 雙軌訓練旗艦計畫事業單位對本計畫的改進建議——服務業和其他業

類科的對照

項目	服務業類科(N=25)		其他業類科(N=39)	
	個數	百分比	個數	百分比
1、學員名額可以增加	17	68.0%	18	46.2%
2、宣導可以加強	8	32.0%	23	59.0%
3、學校單位選擇可以增多	7	28.0%	13	33.3%
3、可以事前提供職涯適性諮商	7	28.0%	13	33.3%
5、事業單位參加資格可以放寬	4	16.0%	15	38.5%
6、到單位實習的篩選可以改善	3	12.0%	12	30.8%

7、勞動部勞動力發展署中彰投分署 行政配合的改善	7	28.0%	7	17.9%
8、科系選擇可以增多	5	20.0%	3	7.7%
9、參加本計畫期間的諮詢輔導可以 增多	2	8.0%	5	12.8%
10、學校課程可以增加	2	8.0%	1	2.6%
11、其他	3	12.0%	6	15.4%

第三節 產學訓合作計畫學員回收問卷分析

一、回收樣本特徵

產學訓合作計畫學員回收問卷共 334 份，男性占九成六（95.8%），女性占不到一成（4.2%）；年齡以 23 歲和 25 歲為多，平均 24.98 歲；科系以工具機與精密模具設計製造居首（51.8%），機電控制居次（46.1%）；畢業年度從 98 年到 105 年，以 104 年居首（19.2%）；實習單位的員工人數規模以 100 人以上居首（40.7%）。（參表 4-3-1）

表 4-3-1 產學訓合作計畫學員回收樣本特徵

性別		
項目	個數	占回收數 (N=334)百分比
1、男	320	95.81%
2、女	14	4.19%
參加本計畫的專班科系		
項目	個數	占回收數 (N=334)百分比
1、工具機與精密模具設計製造	173	51.80%
2、機電控制	154	46.11%
3、其他(含遺漏 1)	7	2.10%
畢業年度		
項目	個數	占回收數 (N=334)百分比
1、104 年	64	19.16%
2、102 年	60	17.96%
3、101 年	53	15.87%
4、103 年	48	14.37%

5、105 年	47	14.07%
6、100 年	34	10.18%
7、其他(含 98-99 年 25 份、遺漏 1)	26	7.78%
參加本計畫的實習單位人數		
項目	個數	占回收數 (N=334)百分比
1、員工 100 人以上	136	40.72%
2、員工 50-99 人	63	18.86%
3、員工 30-49 人	58	17.37%
4、員工未滿 30 人	45	13.47%
5、其他(含不清楚 31、遺漏 1)	32	9.58%

二、參與動機

參與動機主要依序是能夠獲得大學學歷（47.9%）、能夠增加自己的職場體驗（45.5%）、能夠獲得就業所需的技能訓練（38.6%）、就學期間能夠賺到金錢收入（34.7%）、能夠提高自己的就業競爭力（26.7%）（參表 4-3-2）。對照雙軌訓練旗艦計畫學員(表 4-1-2)，此處的「能夠獲得就業所需的技能訓練」排序第三，較為前面，而「有學校去宣導」排序較後面。

表 4-3-2 產學訓合作計畫學員參與本計畫的動機

項目	個數	占回收數 (N=334)百分比
1、能夠獲得大學學歷	160	47.90%
2、能夠增加自己的職場體驗	152	45.51%
3、能夠獲得就業所需的技能訓練	129	38.62%
4、就學期間能夠賺到金錢收入	116	34.73%
5、能夠提高自己的就業競爭力	89	26.65%
6、能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定 或取得其他相關的國際證照	77	23.05%
7、畢業後能夠很快找到工作	65	19.46%

8、家長建議參加	52	15.57%
9、畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業	35	10.48%
10、畢業後的工作薪資較同輩為高	33	9.88%
11、有學校去宣導	18	5.39%
12、其他	29	8.68%

三、效益

受訪者中，68.0%有丙級證照，90.7%有乙級證照，8.1%有國際證照，這些都較雙軌訓練旗艦計畫學員的占比為高（尤其是乙級證照）；平均每月薪資以 NT\$30,000-34,999 為最多（25.5%），平均是 4.87（介於 NT\$35,000-39,999 之間），高於雙軌訓練旗艦計畫學員者；目前工作類別以技藝有關工作人員、機械設備操作或勞力工為最多（36.2%）（參表 4-3-3），勾選「其他」者主要是「電機相關」（42 人，12.6%）、「技術相關」（29 人，8.7%）、「當兵」（22 人，6.6%）、「服務業」（11 人，3.3%）等。目前工作職位名稱居前者依序是工程師（106 人，31.7%）、技術員（98 人，29.3%）等。

表 4-3-3 產學訓合作計畫學員參與後的效益

有無取得證照		
項目	個數	占回收數 (N=334)百分比
1、丙級(單選題)	227	67.96%
2、乙級(單選題)	303	90.72%
3、國際證照(單選題)	27	8.08%
現在的每月薪資大約是多少錢		
項目	個數	占回收數 (N=334)百分比
1、NT\$30,000-34,999	85	25.45%

2、NT\$25,000-29,999	61	18.26%
3、NT\$35,000-39,999	40	11.98%
4、NT\$22,001-24,999	30	8.98%
5、NT\$40,000-44,999	29	8.68%
6、目前待業中	29	8.68%
7、其他選項	60	17.96%
目前工作的職類		
項目	個數	占回收數 (N=334)百分比
1、技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	121	36.23%
2、目前待業中	32	9.58%
3、技術員及助理專業人員	20	5.99%
4、服務及銷售工作人員	14	4.19%
5、專業人員	11	3.29%
6、自營作業者	6	1.80%
7、事務支援人員	1	0.30%
8、其他	129	38.62%

參加本計畫後對自己的幫助方面，主要依序是能夠增加自己的職場體驗（51.5%）、能夠獲得就業所需的技能訓練（39.2%）、能夠獲得大學學歷（38.6%）、就學期間能夠賺到金錢收入（32.3%）、能夠提高自己的就業競爭力（28.1%）（參表 4-3-4），大致對應參與動機的首五項排序（參表 4-3-2）。

表 4-3-4 產學訓合作計畫學員後對自己的幫助

項目	個數	占回收數 (N=334)百分比
1、能夠增加自己的職場體驗	172	51.50%
2、能夠獲得就業所需的技能訓練	131	39.22%
3、能夠獲得大學學歷	129	38.62%

4、就學期間能夠賺到金錢收入	108	32.34%
5、能夠提高自己的就業競爭力	94	28.14%
6、能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照	82	24.55%
7、畢業後能夠很快找到工作	80	23.95%
8、對製造業職場更能接受	61	18.26%
9、職涯發展更明確	37	11.08%
10、畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業	34	10.18%
11、畢業後的工作薪資較同輩為高	32	9.58%
12、其他	28	8.38%

參加本計畫後對社會的幫助，依序是幫助家庭經濟（58.1%）、幫助製造業發展（25.2%）、改善社會青年就業率（24.3%）、改善社會青年的工作態度（24.3%）、提高社會青年工作收入（14.7%）（參表 4-3-5）。其中，「幫助製造業發展」的比率較雙軌訓練旗艦計畫學員者（參表 4-1-5）為高。

表 4-3-5 產學訓合作計畫學員後對社會的幫助

項目	個數	占回收數(N=334) 百分比
1、幫助家庭經濟	194	58.08%
2、幫助製造業發展	84	25.15%
3、改善社會青年就業率	81	24.25%
3、改善社會青年的工作態度	81	24.25%
5、提高社會青年工作收入	49	14.67%
6、其他	71	21.26%

畢業後的就業選擇依序是於相同產業其他事業單位任職（54.5%）、留任原事業單位（18.3%）、跨領域就業（15.0%）、創業（3.3%）（參表 4-3-6），主因依序是自己職涯另有規劃（44.0%）、產業特性的因素（18.6%）、志趣因素（10.8%）、

雇主因素（7.5%）等（參表 4-3-7）。對照雙軌訓練旗艦計畫學員者，「自己職涯另有規劃」都居首位，而此處「升學進修」的比例較低、「產業特性的因素」和「雇主因素」的比例較高。

表 4-3-6 產學訓合作計畫學員畢業後的就業選擇

項目	個數	占回收數 (N=334)百分比
1、於相同產業其他事業單位任職	182	54.49%
2、留任原事業單位	61	18.26%
3、跨領域就業	50	14.97%
4、創業	11	3.29%
5、其他	30	8.98%

表 4-3-7 產學訓合作計畫學員畢業後就業選擇的主因

項目	個數	占回收數 (N=334)百分比
1、自己職涯另有規劃	147	44.01%
2、產業特性的因素	62	18.56%
3、志趣因素	36	10.78%
4、雇主因素	25	7.49%
5、家庭因素	24	7.19%
6、升學進修	15	4.49%
7、學校因素	7	2.10%
8、其他	48	14.37%

四、滿意度

受訪者對於參加本計畫各方面的滿意度都傾向滿意（小於 3），且高於雙軌訓練旗艦計畫學員者；例如，整體滿意度 1.99、對於參加本計畫訓練中心「訓練師資」的整體滿意度 1.93、對於參加本計畫訓練中心「訓練環境」的整體滿意度

1.97、對於參加本計畫訓練中心「訓練過程」的整體滿意度 1.97、對於參加本計畫訓練中心「訓練設備」的整體滿意度 1.99、對於參加本計畫訓練中心「教材與課程」的整體滿意度 2.02、對於參加本計畫實習單位「訓練過程」的整體滿意度 2.19（參表 4-3-8）。

表 4-3-8 產學訓合作計畫學員對本計畫的滿意度(N=334)

項目	滿意度平均值
1、對於參加本計畫的整體滿意度	1.99
2、對於參加本計畫訓練中心「訓練師資」的整體滿意度	1.93
3、對於參加本計畫訓練中心「訓練環境」的整體滿意度	1.97
4、對於參加本計畫訓練中心「訓練過程」的整體滿意度	1.97
5、對於參加本計畫訓練中心「訓練設備」的整體滿意度	1.99
6、對於參加本計畫訓練中心「教材與課程」的整體滿意度	2.02
7、對於參加本計畫實習單位「訓練過程」的整體滿意度	2.19

受訪者中，81.7%會建議別人參加本計畫（參表 4-3-9），主因包括學業和工作可以兼顧（79.4%）、參加本計畫的效益符合期望（26.7%）、要考量志趣因素（13.2%）等（參表 4-3-10）。其中，「學業和工作可以兼顧」遠高於雙軌訓練旗艦計畫學員者（參表 4-1-10）。

表 4-3-9 產學訓合作計畫學員會否建議別人參加本計畫

項目	工具機與精密模具設計製造	機電控制	冷凍空調與能源	其他	合計(占回收數 [N=334]百分比)
1、會	143	126	-	4	273(81.74%)
2、不會	3	11	-	-	14(4.19%)
3、不一定	27	17	-	2	46(13.77%)

表 4-3-10 產學訓合作計畫學員會否建議別人參加本計畫的主因

項目	工具機與精密 模具設計製造 (N=143)		機電控制 (N=126)		冷凍空 調與能 源		其他(N=4)		合計 會 (N=273)	合計 不會 (N=14)
	會	不會	會	不會	會	不會	會	不會		
1、學業工作可以兼顧	119 (83.2%)	-	95 (75.4%)	-	-	-	3 (75.0%)	-	217 (79.4%)	-
2、參加本計畫的效益符合期望	48 (33.6%)	-	22 (17.5%)	-	-	-	3 (75.0%)	-	73 (26.7%)	-
3、要考量志趣因素	21 (14.7%)	-	13 (10.3%)	3	-	-	2 (50.0%)	-	36 (13.2%)	3 (21.4%)
4、要考量交通因素	6 (4.2%)	-	-	-	-	-	-	-	6 (2.2%)	-
5、學業和工作無法兼顧	1 (0.7%)	1	1 (0.8%)	-	-	-	-	-	2 (0.7%)	1 (7.1%)
6、參加本計畫的效益不符合期望	1 (0.7%)	1	-	-	-	-	-	-	1 (0.3%)	1 (7.1%)
7、其他	8 (5.6%)	1	22 (17.5%)	8	-	-	-	-	30 (10.9%)	9 (64.2%)

五、改善建議

受訪者的改善建議主要包括事業單位選擇可以增多(27.3%)、可以增加工作崗位技能訓練(23.1%)、可以提供職涯適性諮商(19.8%)、宣導可以加強(17.1%)等(參表 4-3-11)；前兩項都與雙軌訓練旗艦計畫學員者類似。

表 4-3-11 產學訓合作計畫學員本計畫改進的建議

項目	個數	占回收數(N=334) 百分比
1、事業單位選擇可以增多	91	27.25%
2、可以增加工作崗位技能訓練	77	23.05%
3、可以提供職涯適性諮商	66	19.76%
4、宣導可以加強	57	17.07%

5、學校課程可以增加	47	14.07%
6、參加本計畫期間的諮詢輔導可以增多	46	13.77%
7、學員名額可以增加	27	8.08%
8、其他	171	51.20%

六、工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

本小節以專班科系屬工具機與精密模具設計製造（173 人）或其他科系（160 人）（1 人遺漏填寫此項），區分一些項目的回答，以便對照分析。

（一）參與動機

參與動機各項目中（「其他」除外），工具機與精密模具設計製造回答的比例都高於其他科系者，差距最大者是能夠提高自己的就業競爭力（35.3%>16.9%），差距居次者是能夠獲得就業所需的技能訓練（46.8%>29.4%）；兩群居首的項目都是能夠獲得大學學歷、能夠增加自己的職場體驗、能夠獲得就業所需的技能訓練、就學期間能夠賺到金錢收入、能夠提高自己的就業競爭力；工具機與精密模具設計製造以及其他科系之間呈現（雙尾 10%以下）顯著差異的項目包括能夠增加自己的職場體驗、能夠獲得就業所需的技能訓練、就學期間能夠賺到金錢收入、能夠提高自己的就業競爭力、畢業後能夠很快找到工作、畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業、能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照等（參表 4-3-12）。

表 4-3-12 產學訓合作計畫學員參與本計畫的動機——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

項目	工具機與精密模具設計製造 (N=173)		其他科系 (N=160)		Pearson 卡方值	漸進顯著性(雙尾)
	個數	百分比	個數	百分比		
1、能夠獲得大學學歷	86	49.7%	73	45.6%	1.647	0.439

2、能夠增加自己的職場體驗	88	50.9%	63	39.4%	5.502	0.064*
3、能夠獲得就業所需的技能訓練	81	46.8%	47	29.4%	12.266	0.002***
4、就學期間能夠賺到金錢收入	68	39.3%	47	29.4%	5.628	0.060*
5、能夠提高自己的就業競爭力	61	35.3%	27	16.9%	17.136	0.000***
6、能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照	45	26.0%	31	19.4%	5.412	0.067*
7、畢業後能夠很快找到工作	43	24.9%	22	13.8%	6.783	0.034**
8、家長建議參加	29	16.8%	23	14.4%	0.546	0.761
9、畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業	25	14.5%	10	6.3%	6.077	0.048**
10、畢業後的工作薪資較同輩為高	22	12.7%	11	6.9%	3.296	0.192
11、有學校去宣導	12	6.9%	6	3.8%	1.712	0.425
12、其他	14	8.1%	15	9.4%	0.268	0.875

(二) 參與效益

受訪者中，有丙級證照、有乙級證照、有國際證照、平均每月薪資

NT\$40,000-44,999 的占比等，工具機與精密模具設計製造回答的比例都高於其他科系者；目前工作類別工具機與精密模具設計製造者泰半（56.6%）是技藝有關工作人員、機械設備操作或勞力工，其他科系者六成三（63.1%）是「其他」⁵（參表 4-3-13）。

表 4-3-13 產學訓合作計畫學員參與後的效益——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

有無取得證照				
項目	工具機與精密模具設計製造 (N=173)		其他科系 (N=161)	
	個數	百分比	個數	百分比

⁵ 「其他」主要包括「電機相關」（35%）、「技術相關」（24%）、「當兵」（18%）、「服務業」（9%）等。

1、丙級(單選題)	131	75.7%	95	59.0%
2、乙級(單選題)	157	90.8%	145	90.0%
3、國際證照(單選題)	17	9.8%	10	6.2%
現在的平均每月薪資大約是多少錢				
	工具機與精密 模具設計製造 (N=173)		其他科系 (N=160)	
項目	個數	百分比	個數	百分比
1、NT\$30,000-34,999	43	24.9%	42	26.3%
2、NT\$25,000-29,999	39	22.5%	22	13.8%
3、NT\$35,000-39,999	17	9.8%	23	14.4%
4、NT\$22,001-24,999	12	6.9%	17	10.6%
5、NT\$40,000-44,999	20	11.6%	9	5.6%
6、目前待業中	15	8.7%	14	8.8%
7、其他選項	27	15.6%	33	20.6%
目前工作的職類				
	工具機與精密 模具設計製造 (N=173)		其他科系 (N=160)	
項目	個數	百分比	個數	百分比
1、技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	98	56.6%	23	14.4%
2、目前待業中	18	10.4%	14	8.8%
3、技術員及助理專業人員	10	5.8%	10	6.3%
4、服務及銷售工作人員	8	4.6%	5	3.1%
5、專業人員	7	4.0%	4	2.5%
6、自營作業者	3	1.7%	3	1.9%
7、事務支援人員	1	0.6%	0	0.0%
8、其他	28	16.2%	101	63.1%

參加本計畫後對自己的幫助方面，各項目中（「其他」除外），工具機與精密模具設計製造者的占比都高於其他科系者；工具機與精密模具設計製造以及其他科系之間呈現（雙尾 10%以下）顯著差異的項目包括能夠獲得就業所需的技能訓練、能夠獲得大學學歷、就學期間能夠賺到金錢收入、能夠提高自己的就業競爭力、能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照、對製造業職場更能接受、職涯發展更明確、畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業等（參表 4-3-14）。

表 4-3-14 產學訓合作計畫學員後對自己的幫助——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

項目	工具機與精密模具設計製造 (N=173)		其他科系 (N=160)		Pearson 卡方值	漸進顯著性(雙尾)
	個數	百分比	個數	百分比		
1、能夠增加自己的職場體驗	93	53.8%	78	48.8%	1.779	0.411
2、能夠獲得就業所需的技能訓練	78	45.1%	53	33.1%	5.636	0.060*
3、能夠獲得大學學歷	79	45.7%	49	30.6%	9.525	0.009***
4、就學期間能夠賺到金錢收入	69	39.9%	38	23.8%	11.989	0.002***
5、能夠提高自己的就業競爭力	67	38.7%	27	16.9%	20.022	0.000***
6、能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照	50	28.9%	31	19.4%	7.155	0.028**
7、畢業後能夠很快找到工作	48	27.7%	32	20.0%	3.054	0.217
8、對製造業職場更能接受	48	27.7%	13	8.1%	21.660	0.000***
9、職涯發展更明確	26	15.0%	11	6.9%	5.735	0.057*
10、畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業	26	15.0%	8	5.0%	9.257	0.010*
11、畢業後的工作薪資較同輩為高	20	11.6%	12	7.5%	1.688	0.430
12、其他	11	6.4%	17	10.6%	2.062	0.357

參加本計畫後對社會的幫助方面，各項目中（「其他」除外），工具機與精密模具設計製造者的占比都高於其他科系者；工具機與精密模具設計製造以及其他科系之間呈現（雙尾 10%以下）顯著差異的項目包括幫助製造業發展、改善社會青年的工作態度等（參表 4-3-15）。

表 4-3-15 產學訓合作計畫學員後對社會的幫助——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

項目	工具機與精密模具設計製造 (N=169)		其他科系 (N=158)		Pearson 卡方值	漸進顯著性 (雙尾)
	個數	百分比	個數	百分比		
1、幫助家庭經濟	104	61.5%	89	56.3%	2.395	0.663
2、幫助製造業發展	55	32.5%	29	18.4%	9.497	0.050*
3、改善社會青年就業率	48	28.4%	32	20.3%	6.832	0.145
3、改善社會青年的工作態度	52	30.8%	28	17.7%	11.191	0.024**
5、提高社會青年工作收入	30	17.8%	19	12.0%	3.183	0.528
6、其他	29	17.2%	42	26.6%	5.963	0.202

畢業後的就業選擇方面，於相同產業其他事業單位任職、留任原事業單位、跨領域就業等項目，工具機與精密模具設計製造者的占比都低於其他科系者；創業、「其他」等項目，工具機與精密模具設計製造者的占比則高於其他科系者（參表 4-3-16）。畢業後的就業選擇之主因方面，其他科系者逾半（51.3%）是自己職涯另有規劃，遠高於工具機與精密模具設計製造者的占比（37.0%）；產業特性的因素、志趣因素、雇主因素、家庭因素等，工具機與精密模具設計製造者的占比都高於其他科系者（參表 4-3-17）。

表 4-3-16 產學訓合作計畫學員畢業後的就業選擇——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

	工具機與精密模具設計製造 (N=173)		其他科系 (N=160)	
項目	個數	百分比	個數	百分比
1、於相同產業其他事業單位任職	87	50.3%	95	59.4%
2、留任原事業單位	28	16.2%	33	20.6%
3、跨領域就業	25	14.5%	24	15.0%
4、創業	8	4.6%	3	1.9%
5、其他	25	14.5%	5	3.1%

表 4-3-17 產學訓合作計畫學員畢業後就業選擇的主因——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

	工具機與精密模 具設計製造 (N=173)		其他科系 (N=160)	
項目	個數	百分比	個數	百分比
1、自己職涯另有規劃	64	37.0%	82	51.3%
2、產業特性的因素	34	19.4%	28	17.5%
3、志趣因素	20	11.6%	15	9.4%
4、雇主因素	16	9.2%	9	5.6%
5、家庭因素	19	11.0%	5	3.1%
6、升學進修	13	7.5%	2	1.3%
7、學校因素	5	2.9%	2	1.3%
8、其他	17	9.8%	31	19.4%

(三) 滿意度

受訪者對於參加本計畫的滿意度方面，對於參加本計畫訓練中心「訓練師資」、對於參加本計畫訓練中心「訓練環境」、對於參加本計畫實習單位「訓練過程」等項目的滿意度，工具機與精密模具設計製造者都顯著優於其他科系者；對於參加本計畫的整體滿意度，工具機與精密模具設計製造者和其他科系者的滿意度無顯著差異（參表 4-3-18）。

表 4-3-18 產學訓合作計畫學員對本計畫的滿意度——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

項目	工具機與精密 模具設計製造 滿意度平均值 (N=173)	其他科系滿 意度平均值 (N=160)	F 檢定	顯著性
1、對於參加本計畫的整體滿意度	1.95	2.04	0.003	0.955
2、對於參加本計畫訓練中心「訓練師資」的整體滿意度	1.90	1.97	5.101	0.025**
3、對於參加本計畫訓練中心「訓練環境」的整體滿意度	1.94	2.02	2.909	0.089*
4、對於參加本計畫訓練中心「訓練過程」的整體滿意度	1.95	1.99	1.661	0.198
5、對於參加本計畫訓練中心「訓練設備」的整體滿意度	1.92	2.06	1.756	0.186
6、對於參加本計畫訓練中心「教材與課程」的整體滿意度	1.99	2.05	0.466	0.495
7、對於參加本計畫實習單位「訓練過程」的整體滿意度	2.09	2.29	8.113	0.005***

受訪者中，會建議別人參加本計畫方面，工具機與精密模具設計製造者略高於其他科系者（參表 4-3-19）；會建議別人參加本計畫的主因，包括學業和工作可以兼顧、參加本計畫的效益符合期望、要考量志趣因素等，工具機與精密模具設計製造者都高於其他科系者（參表 4-3-20）。

表 4-3-19 產學訓合作計畫學員會否建議別人參加本計畫——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

	工具機與精密模具設計 製造(N=173)	其他科系 (N=159)
--	-------------------------	-----------------

項目	個數	百分比	個數	百分比
1、會	143	82.7%	130	81.8%
2、不會	3	1.7%	11	6.9%
3、不一定	27	15.6%	18	11.3%

表 4-3-20 產學訓合作計畫學員會否建議別人參加本計畫的主因——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

項目	工具機與精密模具設計製造 (N=143)		機電控制 (N=130)		合計 會 (N=273)	合計 不會 (N=14)
	會	不會	會	不會		
1、學業工作可以兼顧	119 (83.2%)	-	98 (75.4%)	-	217 (79.4%)	-
2、參加本計畫的效益符合期望	48 (33.6%)	-	25 (19.2%)	-	73 (26.7%)	-
3、要考量志趣因素	21 (14.7%)	-	15 (11.5%)	3	36 (13.2%)	3 (21.4%)
4、要考量交通因素	6 (4.2%)	-	-	-	6 (2.2%)	-
5、學業和工作無法兼顧	1 (0.7%)	1	1 (0.8%)	-	2 (0.7%)	1 (7.1%)
6、參加本計畫的效益不符合期望	1 (0.7%)	1	-	-	1 (0.3%)	1 (7.1%)
7、其他	8 (5.6%)	1	22 (16.9%)	8	30 (10.9%)	9 (64.2%)

(四) 改善建議

受訪者的改善建議方面，各項目中（「其他」除外），工具機與精密模具設計製造者的占比都遠高於其他科系者（參表 4-3-21）。

表 4-3-21 產學訓合作計畫學員本計畫改進的建議——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

	工具機與精密模具設計製造	其他科系 (N=159)
--	--------------	-----------------

	(N=166)			
項目	個數	百分比	個數	百分比
1、事業單位選擇可以增多	60	36.1%	31	19.5%
2、可以增加工作崗位技能訓練	57	34.3%	19	11.9%
3、可以提供職涯適性諮商	46	27.7%	19	11.9%
4、宣導可以加強	42	25.3%	15	9.4%
5、學校課程可以增加	34	20.5%	12	7.5%
6、參加本計畫期間的諮詢輔導可以增多	38	22.9%	7	4.4%
7、學員名額可以增加	21	12.7%	6	3.8%
8、其他	60	36.1%	111	69.8%

七、留任學員的特徵

(一) 樣本特徵

本小節針對產學訓合作計畫 61 位留任原事業單位的學員，分析其特徵。留任學員中，絕大多數（95.1%）是男性，女性占不到一成（4.9%）；年齡平均 24.85 歲；科系以機電控制居首（50.8%），工具機與精密模具設計製造居次（46.0%）；畢業年度以 104 年居首（23.9%）；實習單位的員工人數規模以 100 人以上為主（60.7%）。（參表 4-3-22）

表 4-3-22 產學訓合作計畫留任學員樣本特徵

性別		
項目	個數	占回收數 (N=61)百分比
1、男	58	95.1%
2、女	3	4.9%
參加本計畫的專班科系		

項目	個數	占回收數(N=61) 百分比
1、機電控制	31	50.8%
2、工具機與精密模具設計製造	28	46.0%
3、其他(含遺漏)	2	3.2%
畢業年度		
項目	個數	占回收數(N=61) 百分比
1、104 年	14	23.0%
2、105 年	13	21.3%
3、101 年	10	15.4%
4、102 年	9	14.8%
5、103 年	8	13.1%
6、100 年	1	1.6%
7、其他(含 98-99 年、遺漏)	6	9.8%
參加本計畫的實習單位人數		
項目	個數	占回收數(N=61) 百分比
1、員工 100 人以上	37	60.7%
2、員工 50-99 人	11	18%
3、員工 30-49 人	5	8.2%
4、員工未滿 30 人	2	3.3%
5、其他(含不清楚、遺漏)	6	13.1%

(二) 參與動機

留任學員參與動機主要依序是能夠獲得大學學歷（62.3%）、能夠增加自己的職場體驗（42.6%）、能夠獲得就業所需的技能訓練（44.3%）、就學期間能夠賺到金錢收入（39.3%）、能夠提高自己的就業競爭力（36.1%）（參表 4-3-23）；其中，「能夠獲得大學學歷」的比例遠高於全體學員者。

表 4-3-23 產學訓合作計畫留任學員參與本計畫的動機

項目	個數	占回收數(N=61) 百分比
1、能夠獲得大學學歷	38	62.3%
2、能夠獲得就業所需的技能訓練	27	44.3%
3、能夠增加自己的職場體驗	26	42.6%
4、就學期間能夠賺到金錢收入	24	39.3%
5、能夠提高自己的就業競爭力	22	36.1%
6、畢業後能夠很快找到工作	17	27.9%
7、家長建議參加	17	27.9%
8、畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業	13	21.3%
9、能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照	12	19.7%
10、畢業後的工作薪資較同輩為高	9	14.8%
11、有學校去宣導	4	6.6%
12、其他	3	4.9%

(三) 參與效益

留任學員中，62.3%有丙級證照，83.6%有乙級證照，8.2%有國際證照；平均每月薪資以 NT\$30,000-34,999 為最多（24.6%）；目前工作類別以技藝有關工作人員、機械設備操作或勞力工為最多（49.2%）（參表 4-3-24）。

表 4-3-24 產學訓合作計畫留任學員參與後的效益

有無取得證照		
項目	個數	占回收數(N=61) 百分比
1、丙級(單選題)	38	62.3%
2、乙級(單選題)	51	83.6%

3、國際證照(單選題)	5	8.2%
現在的平均每月薪資大約是多少錢		
項目	個數	占回收數(N=61) 百分比
1、NT\$30,000-34,999	15	24.6%
2、NT\$25,000-29,999	12	19.7%
3、NT\$35,000-39,999	9	14.8%
4、NT\$40,000-44,999	8	13.1%
5、NT\$22,001-24,999	7	11.5%
5、NT\$50,000 或以上	4	6.6%
4、NT\$22,000 或以下	2	3.3%
5、NT\$45,000-49,999	1	1.6%
7、其他選項	3	4.9%
目前工作的職類		
項目	個數	占回收數(N=61) 百分比
1、技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	30	49.2%
2、專業人員	5	8.2%
3、目前待業中	1	1.6%
4、服務及銷售工作人員	1	1.6%
5、其他	24	39.3%

留任學員參加本計畫後對自己的幫助方面，主要依序是能夠獲得就業所需的技能訓練（45.9%）、能夠獲得大學學歷（45.9%）、能夠增加自己的職場體驗（39.3%）、就學期間能夠賺到金錢收入（39.3%）、能夠提高自己的就業競爭力（34.4%）、畢業後能夠很快找到工作（34.4%）（參表 4-3-25）；對照全體學員的觀點（參表 4-3-4）可知，留任學員較為重視能夠獲得就業所需的技能訓練以及能夠獲得大學學歷。

表 4-3-25 產學訓合作計畫留任學員參與後對自己的幫助

項目	個數	占回收數(N=61) 百分比
1、能夠獲得就業所需的技能訓練	28	45.9%
2、能夠獲得大學學歷	28	45.9%
3、能夠增加自己的職場體驗	24	39.3%
4、就學期間能夠賺到金錢收入	24	39.3%
5、能夠提高自己的就業競爭力	21	34.4%
6、畢業後能夠很快找到工作	21	34.4%
7、畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業	15	24.6%
8、對製造業職場更能接受	15	24.6%
9、能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照	13	21.3%
10、職涯發展更明確	13	21.3%
11、畢業後的工作薪資較同輩為高	10	16.3%
12、其他	7	11.5%

留任學員參加本計畫後對社會的幫助，依序是幫助家庭經濟（73.8%）、幫助製造業發展（27.9%）、改善社會青年就業率（31.1%）、改善社會青年的工作態度（27.9%）、提高社會青年工作收入（19.7%）（參表 4-3-26）。對照全體學員的觀點（參表 4-3-5）可知，留任學員特別肯定參加本計畫後能夠「幫助家庭經濟」。

表 4-3-26 產學訓合作計畫留任學員參與後對社會的幫助

項目	個數	占回收數(N=61) 百分比
1、幫助家庭經濟	45	73.8%
2、改善社會青年就業率	19	31.1%
3、幫助製造業發展	17	27.9%

4、改善社會青年的工作態度	17	27.9%
5、提高社會青年工作收入	12	19.7%
6、其他	7	11.5%

留任學員會留任原事業單位的主因依序是產業特性的因素（29.3%特高）、自己職涯另有規劃（21.3%特低）、雇主因素（13.1%較高）、志趣因素（8.2%較低）等（參表 4-3-27）。對照全體學員的觀點（參表 4-3-7）可知，留任學員對「產業特性的因素」占比特高、對「自己職涯另有規劃」占比特低、對「雇主因素」占比較高、對「志趣因素」占比較低。

表 4-3-27 產學訓合作計畫留任學員畢業後就業選擇的主因

項目	個數	占回收數(N=61) 百分比
1、產業特性的因素	18	29.5%
2、自己職涯另有規劃	13	21.3%
3、雇主因素	8	13.1%
4、志趣因素	5	8.2%
5、學校因素	4	6.6%
6、家庭因素	1	1.6%
7、升學進修	1	1.6%
8、其他	17	27.9%

（四）滿意度

留任學員對於參加本計畫各方面的滿意度都全體學員者（參表 4-3-8）；例如，整體滿意度 1.87、對於參加本計畫訓練中心「訓練師資」的整體滿意度 1.82、對於參加本計畫訓練中心「訓練環境」的整體滿意度 1.87、對於參加本計畫訓練中心「訓練過程」的整體滿意度 1.97、對於參加本計畫訓練中心「訓練設備」的整體滿意度 1.85、對於參加本計畫訓練中心「教材與課程」

的整體滿意度 1.93、對於參加本計畫實習單位「訓練過程」的整體滿意度 1.97（參表 4-3-28）。

產學訓合作計畫學員對本計畫的滿意度

表 4-3-28 產學訓合作計畫留任學員對雙軌計畫的滿意度(N=61)

項目	滿意度平均值
1、對於參加本計畫的整體滿意度	1.87
2、對於參加本計畫訓練中心「訓練師資」的整體滿意度	1.82
3、對於參加本計畫訓練中心「訓練環境」的整體滿意度	1.87
4、對於參加本計畫訓練中心「訓練過程」的整體滿意度	1.97
5、對於參加本計畫訓練中心「訓練設備」的整體滿意度	1.85
6、對於參加本計畫訓練中心「教材與課程」的整體滿意度	1.93
7、對於參加本計畫實習單位「訓練過程」的整體滿意度	1.97

留任學員中，83.6%會建議別人參加本計畫，高於全體學員者（參表 4-3-9）；主因包括學業和工作可以兼顧（72.1%）、參加本計畫的效益符合期望（34.4%）、要考量志趣因素（9.8%）等（參表 4-3-29）。其中，「學業和工作可以兼顧」遠高於雙軌訓練旗艦計畫學員者（參表 4-1-10）。

表 4-3-29 產學訓合作計畫留任學員是否會建議別人參加本計畫

項目	個數	占回收數(N=61) 百分比
1、會	51	83.6%
2、不會	-	-
3、不一定	10	16.4%

表 4-3-30 產學訓合作計畫留任學員會否建議別人參加本計畫的主因

項目	個數	占回收數(N=61) 百分比
1、學業工作可以兼顧	44	72.1%
2、參加本計畫的效益符合期望	21	34.4%
3、要考量志趣因素	6	9.8%

4、學業和工作無法兼顧	3	4.9%
5、要考量交通因素	2	3.2%
6、參加本計畫的效益不符合期望	-	-
7、其他	12	19.7%

(五) 改善建議

留任學員的改善建議主要包括可以提供職涯適性諮商(27.9%)、事業單位選擇可以增多(23%)、宣導可以加強(23%)、可以增加工作崗位技能訓練(21.3%)等(參表 4-3-31)。

表 4-3-31 產學訓合作計畫留任學員對本計畫未來可以改進的項目之建議

項目	個數	占回收數(N=61) 百分比
1、可以提供職涯適性諮商	17	27.9%
2、事業單位選擇可以增多	14	23%
3、宣導可以加強	14	23%
4、可以增加工作崗位技能訓練	13	21.3%
5、學校課程可以增加	8	13.1%
6、參加本計畫期間的諮詢輔導可以增多	8	13.1%
7、學員名額可以增加	5	8.2%
8、其他	30	49.2%

第四節 產學訓合作計畫事業單位回收問卷分析

一、回收樣本特徵

產學訓合作計畫事業單位回收問卷共 49 份；96-105 年參加本計畫，主要是 103 年（28.6%）和 104 年（26.5%）。專班科系類別以工具機與精密模具設計製造為主（71.4%），機電控制居次（22.5%）；合作模式以「1+3 計畫」⁶為主（67.4%），「3+4 計畫」⁷居次（28.6%）；受訪事業單位的員工人數規模以 100 人以上為主（42.9%），71.4%是傳統製造業、10.2%是科技製造業（參表 4-4-1）；受訪事業單位進用學員人數從 0 到 128 人，平均是 12.02 人。

表 4-4-1 產學訓合作計畫事業單位回收樣本特徵

參加本計畫年度		
項目	個數	占回收數(N=49)百分比
1、103 年	14	28.57%
2、104 年	13	26.53%
3、其他(96-102 年、105 年、遺漏 1)	22	44.90%
專班科系類別		
項目	個數	占回收數(N=49)百分比
1、工具機與精密模具設計製造	35	71.43%
2、機電控制	11	22.45%
3、冷凍空調與能源	1	2.04%
4、其他	4	8.16%
參加本計畫合作模式		

⁶第一年在分署參加 1,800 小時職業訓練、第二年於合作事業單位實習、第三至四年正式受僱於合作企業，並利用夜間或假日完成學校正規教育課程。

⁷包含高職 3 年及大專校院 4 年，自 95 年起與中部地區學校合作辦理。第一年在學校上正規教育課程、第二年於本分署參加 1,800 小時職業訓練、第三年在合作事業單位實習，並利用夜間或假日完成學校正規教育課程。第四至七年，以技優入學方式就讀四技院校，日間在合作事業單位實習，利用夜間或假日完成四技學校正規教育課程。

項目	個數	占回收數百分比
1、1+3 計畫	33	67.35%
2、3+4 計畫	14	28.57%
3、其他	1	2.04%
事業單位規模		
項目	個數	占回收數(N=49)百分比
1、員工 100 人以上	21	42.86%
2、員工 50-99 人	14	28.57%
3、員工 30-49 人	8	16.33%
4、員工未滿 30 人	6	12.24%
事業單位行業別		
項目	個數	占回收數(N=49)百分比
1、傳統製造業	35	71.43%
2、科技製造業	5	10.20%
3、服務業	-	-
4、其他	9	18.37%

二、參與動機

受訪事業單位參加本計畫的主要動機是能夠培訓公司所屬產業所需的人力（71.4%）、能夠獲得本公司所需人力（57.1%）、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生（53.1%）、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力（38.8%）、在本計畫期間能有穩定的人力供給（36.7%）等。（參表 4-4-2）

表 4-4-2 產學訓合作計畫事業單位參與本計畫的動機

項目	個數	占回收數(N=49)百分比
1、能夠培訓公司所屬產業所需的人力	35	71.43%
2、能夠獲得本公司所需人力	28	57.14%

3、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生	26	53.06%
4、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力	19	38.78%
5、在本計畫期間能有穩定的人力供給	18	36.73%
6、能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力	15	30.61%
7、能夠協助到有經濟需求的學生就學	11	22.45%
8、能進用到年輕人	8	16.33%
9、能夠協助提升青年畢業後的工作薪資水準	7	14.29%
10、人力品質優秀	6	12.24%
11、能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師	6	12.24%
12、這些人力的管理成本低	3	6.12%
13、訓練這些人力的成本低	2	4.08%
14、能夠提高本公司的營運效益	2	4.08%
15、其他	5	10.20%

三、效益

受訪事業單位認為，參加本計畫後對事業單位的幫助主要包括能夠獲得本公司所需人力（59.2%）、能夠培訓公司所屬產業所需的人力（44.9%）、在本計畫期間能有穩定的人力供給（40.8%）、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力（38.8%）、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生（36.7%）等（參表 4-4-3），大致對應參加本計畫的主要動機。

表 4-4-3 產學訓合作計畫事業單位參與本計畫對該公司的幫助

項目	個數	占回收數(N=49)百分比
1、能夠獲得本公司所需人力	29	59.18%
2、能夠培訓公司所屬產業所需的人力	22	44.90%
3、在本計畫期間能有穩定的人力供給	20	40.82%
4、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力	19	38.78%
5、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生	18	36.73%

6、人力品質優秀	13	26.53%
7、能夠協助到有經濟需求的學生就學	13	26.53%
8、能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力	12	24.49%
9、能進用到年輕人	8	16.33%
10、能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師	7	14.29%
11、能夠協助提升青年畢業後的工作薪資水準	7	14.29%
12、能夠提高本公司的營運效益	3	6.12%
13、其他	4	8.16%

註：「這些人力的管理成本低於原先的估算」以及「訓練這些人力的成本低於原先的估算」無事業單位選擇。

受訪事業單位認為，參加本計畫對社會的幫助主要是幫助學員家庭的經濟（57.1%）、幫助製造業發展（55.1%）、改善社會青年就業率（53.1%）、提高社會青年工作收入（42.9%）等（參表 4-4-4）。

表 4-4-4 產學訓合作計畫事業單位參與本計畫對社會的幫助

項目	個數	占回收數(N=49)百分比
1、幫助學員家庭的經濟	28	57.14%
2、幫助製造業發展	27	55.10%
3、改善社會青年就業率	26	53.06%
4、提高社會青年工作收入	21	42.86%
5、學員未來若轉職也較他人容易被錄取	19	38.78%
6、學員未來若轉職也較他人容易賺取到較高工資	16	32.65%
7、其他	3	6.12%

受訪事業單位在本計畫留用學員人數平均是 5.21 人，占進用學員人數平均值（12.02 人）的 43.34%，略低於雙軌訓練旗艦計畫；其留用學員的主因是學員

結訓後有留任意願（57.1%）、本公司有人力需求（46.9%）、學員整體品質佳（42.9%）等，不留用學員的主因是學員結訓後沒有留任意願（55.1%）（參表 4-4-5）。

表 4-4-5 產學訓合作計畫事業單位留用或不留用學員的主因

留用學員的主因		
項目	個數	占回收數(N=49)百分比
1、學員結訓後有留任意願	28	57.14%
2、本公司有人力需求	23	46.94%
3、學員整體的品質佳	21	42.86%
4、學員態度的品質佳	20	40.82%
5、學員技能的品質佳	19	38.78%
6、學員知識的品質佳	9	18.37%
7、學校配合度高	4	8.16%
8、學員薪資合理	3	6.12%
9、其他	7	14.29%
不留用學員的主因		
項目	個數	占回收數(N=49)百分比
1、學員結訓後沒有留任意願	27	55.10%
2、學員態度的品質不佳	13	26.53%
3、學員技能的品質不佳	7	14.29%
4、學員整體的品質不佳	4	8.16%
5、本公司沒有人力需求	2	4.08%
6、學員知識的品質不佳	2	4.08%
7、學校配合度低	1	2.04%
8、其他	14	28.57%

註：不留用學員的主因中，「學員要求的薪資太高」無事業單位選擇。

四、滿意度

事業單位對於參加本計畫所提供的學員品質都「傾向滿意」(小於3)，略優於雙軌訓練旗艦計畫的事業單位意見；例如，事業單位對於參加本計畫所提供的學員整體的滿意度 2.12，對於學員知識的滿意度 2.12，對於學員技能的滿意度 2.14，對於學員態度的滿意度 2.14（參表 4-4-6）。

表 4-4-6 產學訓合作計畫事業單位對本計畫的滿意度(N=49)

項目	滿意度平均數
1、對於參加本計畫所提供的學員整體的滿意度	2.12
2、對於參加本計畫所提供的學員知識的滿意度	2.12
3、對於參加本計畫所提供的學員技能的滿意度	2.14
4、對於參加本計畫所提供的學員態度的滿意度	2.14

受訪者中，79.6%會繼續參加本計畫（參表 4-4-7），高於雙軌訓練旗艦計畫的事業單位意見（參表 4-2-7）；主因包括人力品質的考量（69.2%）、參加本計畫的效益符合期望（64.1%）、這些人力結訓後在本公司就業的意願（51.3%）等（參表 4-4-8）。

表 4-4-7 產學訓合作計畫事業單位會否繼續參加本計畫

項目	個數	占回收數(N=49)百分比
1、會	39	79.59%
2、不會	5	10.20%
3、不一定	5	10.20%

表 4-4-8 產學訓合作計畫事業單位會否繼續參加本計畫的主因

項目	工具機與精密 模具設計製造		機電控制		冷凍空調與 能源		其他		合計 會 (N=39)	合計 不會 (N=5)
	會	不會	會	不會	會	不會	會	不會		
1、這些人力品質的考量	16	1	7	-	1	-	3	-	27 (69.2%)	1 (20%)
2、這些人力結訓後在本公司就業的意願	10	-	8	-	-	-	2	-	20 (51.3%)	-
3.參加本計畫的效益符合期望	12	-	10	-	1	-	2	-	25 (64.1%)	-
4、這些人力數量的考量	6	-	3	-	1	-	3	-	13 (33.3%)	-
5、本公司因素	6	-	2	-	-	-	-	-	8 (20.5%)	-
6. 訓練這些人力的成本考量	2	-	2	-	-	-	-	-	4 (10.3%)	-
7、勞動部勞動力發展署中彰投分署因素	3	-	1	-	-	-	1	-	5 (12.8%)	-
8、勞動部勞動力發展署中彰投分署的行政配合	2	-	4	-	1	-	1	-	8 (20.5%)	-
9. 這些人力結訓後在本公司所屬產業就業的願意	1	-	1	-	1	-	2	-	5 (12.8%)	-
10、其他類似計畫的效益	3	-	2	-	-	-	-	-	5 (12.8%)	-
11、參加本計畫的效益不符合期望	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1 (20%)
12. 學校因素	1	-	-	-	-	-	-	-	1 (2.6%)	-
13、其他	6	3	1	-	-	-	-	-	7 (17.9%)	3 (60%)

五、改善建議

受訪事業單位的改善建議主要包括學員名額可以增加 (28.6%)、到單位實習的篩選可以改善 (22.5%)、宣導可以加強 (20.4%) 等 (參表 4-4-9)。

表 4-4-9 產學訓合作計畫事業單位對本計畫的改進建議

項目	個數	占回收數(N=49) 百分比
1、學員名額可以增加	14	28.57%
2、到單位實習的篩選可以改善	11	22.45%
3、宣導可以加強	10	20.41%
4、事業單位參加資格可以放寬	4	8.16%
4、學校課程可以增加	4	8.16%
6、訓練中心的教材可以改善	3	6.12%
7、訓練中心的設備可以改善	2	4.08%
8、訓練中心的師資可以改善	2	4.08%
9、勞動部勞動力發展署中彰投分署行政配合的改善	2	4.08%
10、其他	14	28.57%

六、工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

本小節以事業單位合作的專班科系屬工具機與精密模具設計製造（41 家）或其他科系（7 家）（1 家遺漏填寫此項），區分一些項目的回答，以便對照分析。

（一）參與動機

受訪事業單位參加本計畫的主要動機方面，絕大多數項目是工具機與精密模具設計製造者回答的比例低於其他科系者，包括：能夠培訓公司所屬產業所需的人力（67.5%<100%）、能夠獲得本公司所需人力（52.5%<87.5%）、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生（52.5%<62.5%）、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力（37.5%<50.0%）、在本計畫期間能有穩定的人力供給（32.5%<62.5%）等；工具機與精密模具設計製造以及其他科系之間呈現（雙尾 10%以下）顯著差異的項目包括能夠獲得本公司所需人力、在本計畫期間能有穩定的人力供給、能夠培訓公司所屬產業所需的人力、這些人力的管理成本低、能夠協助提升青年畢業後

的就業競爭力、能夠協助提升青年畢業後的工作薪資水準、能夠協助到有經濟需求的學生就學、能進用到年輕人等。(參表 4-4-10)

表 4-4-10 產學訓合作計畫事業單位參與本計畫的動機——工具機與精密模

具設計製造以及其他科系的對照

項目	工具機與精密模 具設計製造 (N=41)		其他科系 (N=8)		Pearson 卡方值	漸進顯著 性(雙尾)
	個數	百分比	個數	百分比		
1、能夠培訓公司所屬產業所需的人力	27	67.5%	8	100%	3.598	0.058*
2、能夠獲得本公司所需人力	21	52.5%	7	87.5%	3.824	0.051*
3、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生	21	52.5%	5	62.5%	0.342	0.559
4、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力	15	37.5%	4	50.0%	0.507	0.476
5、在本計畫期間能有穩定的人力供給	13	32.5%	5	62.5%	2.731	0.098*
6、能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力	9	22.5%	6	75.0%	8.869	0.003***
7、能夠協助到有經濟需求的學生就學	6	15.0%	5	62.5%	8.809	0.003***
8、能進用到年輕人	5	12.5%	3	37.5%	3.138	0.077*
9、能夠協助提升青年畢業後的工作薪資水準	3	7.5%	4	50.0%	9.959	0.002***
10、人力品質優秀	5	12.5%	1	12.5%	0.001	0.981
11、能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師	5	12.5%	1	12.5%	0.001	0.981
12、這些人力的管理成本低	1	2.5%	2	25.0%	5.928	0.015**
13、訓練這些人力的成本低	1	2.5%	1	12.5%	1.731	0.188
14、能夠提高本公司的營運效益	1	2.5%	1	12.5%	1.731	0.188
15、其他	5	12.5%	0	0.0%	1.334	0.513

（二）效益

受訪事業單位認為，參加本計畫後對事業單位的幫助方面，絕大多數項目是工具機與精密模具設計製造者回答的比例低於其他科系者，包括：能夠培訓公司所屬產業所需的人力(39.0%<75.0%)、能夠獲得本公司所需人力(53.7%<87.5%)、在本計畫期間能有穩定的人力供給(34.1%<75.0%)、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力(31.7%<75.0%)、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生(29.3%<75.0%)等；工具機與精密模具設計製造者回答的比例高於其他科系者，包括：人力品質優秀(26.8%<25.0%)、能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師(14.6%<12.5%)；工具機與精密模具設計製造以及其他科系之間呈現(雙尾10%以下)顯著差異的項目包括能夠獲得本公司所需人力(53.7%<87.5%)、能夠培訓公司所屬產業所需的人力(39.0%<75.0%)、在本計畫期間能有穩定的人力供給(34.1%<75.0%)、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力(31.7%<75.0%)、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生(29.3%<75.0%)、能夠協助到有經濟需求的學生就學(17.1%<75.0%)、能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力(17.1%<62.5%)、能進用到年輕人(12.2%<37.5%)、能夠協助提升青年畢業後的工作薪資水準(9.8%<37.5%)等(參表4-4-11)。

表 4-4-11 產學訓合作計畫事業單位參與本計畫對該公司的幫助——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

項目	工具機與精密模具設計製造(N=41)		其他科系(N=8)		Pearson 卡方值	漸進顯著性(雙尾)
	個數	百分比	個數	百分比		
1、能夠獲得本公司所需人力	22	53.7%	7	87.5%	3.174	0.075*
2、能夠培訓公司所屬產業所需的人力	16	39.0%	6	75.0%	3.502	0.061*
3、在本計畫期間能有穩定的人力供給	14	34.1%	6	75.0%	4.625	0.032**
4、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力	13	31.7%	6	75.0%	5.285	0.022**

5、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生	12	29.3%	6	75.0%	6.024	0.014**
6、人力品質優秀	11	26.8%	2	25.0%	0.011	0.915
7、能夠協助到有經濟需求的學生就學	7	17.1%	6	75.0%	11.523	0.001***
8、能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力	7	17.1%	5	62.5%	7.470	0.006***
9、能進用到年輕人	5	12.2%	3	37.5%	3.138	0.077*
10、能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師	6	14.6%	1	12.5%	0.025	0.875
11、能夠協助提升青年畢業後的工作薪資水準	4	9.8%	3	37.5%	4.208	0.040**
12、能夠提高本公司的營運效益	2	4.9%	1	12.5%	0.677	0.411
13、其他	4	9.8%	0	0.0%	0.850	0.357

註：「這些人力的管理成本低於原先的估算」以及「訓練這些人力的成本低於原先的估算」無事業單位選擇。

受訪事業單位認為，參加本計畫對社會的幫助方面，絕大多數項目是工具機與精密模具設計製造者回答的比例低於其他科系者，包括：幫助學員家庭的經濟（56.8%<87.5%）、幫助製造業發展（54.1%<87.5%）、改善社會青年就業率（51.4%<87.5%）等；工具機與精密模具設計製造者回答的比例高於其他科系者有「提高社會青年工作收入」（48.6%>37.5%）；工具機與精密模具設計製造以及其他科系之間呈現(雙尾 10%以下)顯著差異的項目包括改善社會青年就業率、幫助製造業發展、幫助學員家庭的經濟等（參表 4-4-12）。

表 4-4-12 產學訓合作計畫事業單位參與本計畫對社會的幫助——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

	工具機與精密模具設計製造 (N=41)	其他科系 (N=8)	Pearson 卡方值	漸進顯著性(雙尾)
--	------------------------	---------------	----------------	-----------

項目	個數	百分比	個數	百分比		
1、幫助學員家庭的經濟	21	56.8%	7	87.5%	3.598	0.058*
2、幫助製造業發展	20	54.1%	7	87.5%	4.056	0.044**
3、改善社會青年就業率	19	51.4%	7	87.5%	4.553	0.033**
4、提高社會青年工作收入	18	48.6%	3	37.5%	0.112	0.738
5、學員未來若轉職也較他人容易被錄取	14	37.8%	5	62.5%	2.267	0.132
6、學員未來若轉職也較他人容易賺取到較高工資	12	32.4%	4	50.0%	1.308	0.253
7、其他	3	8.1%	0	0.0%	0.624	0.430

受訪事業單位在本計畫留用學員的原因方面，工具機與精密模具設計製造者回答的比例都高於其他科系者（「其他」除外），包括：學員結訓後有留任意願（52.5%<87.5%）、本公司有人力需求（42.5%<75.0%）、學員整體品質佳（35.0%<87.5%）等（參表 4-4-13）。

表 4-4-13 產學訓合作計畫事業單位留用或不留用學員的主因——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

留用學員的主因				
項目	工具機與精密模具設計製造(N=41)		其他科系(N=8)	
	個數	百分比	個數	百分比
1、學員結訓後有留任意願	21	52.5%	7	87.5%
2、本公司有人力需求	17	42.5%	6	75.0%
3、學員整體的品質佳	14	35.0%	7	87.5%
4、學員態度的品質佳	15	37.5%	5	62.5%
5、學員技能的品質佳	12	30.0%	7	87.5%
6、學員知識的品質佳	6	15.0%	3	37.5%
7、學校配合度高	3	7.5%	1	12.5%

8、學員薪資合理	1	2.5%	2	25.0%
9、其他	7	17.5%	0	0.0%
不留用學員的主因				
項目	工具機與精密模具 設計製造(N=35)		其他科系(N=7)	
	個數	百分比	個數	百分比
1、學員結訓後沒有留任意願	23	65.7%	4	57.1%
2、學員態度的品質不佳	9	25.7%	4	57.1%
3、學員技能的品質不佳	5	14.3%	2	28.6%
4、學員整體的品質不佳	4	11.4%	0	0.0%
5、本公司沒有人力需求	1	2.9%	1	14.3%
6、學員知識的品質不佳	2	5.7%	0	0.0%
7、學校配合度低	0	0.0%	1	14.3%
8、其他	11	31.4%	3	42.9%

註：不留用學員的主因中，「學員要求的薪資太高」無事業單位選擇。

(三) 滿意度

事業單位對於參加本計畫所提供的學員品質之滿意度方面，工具機與精密模具設計製造者的滿意度未顯著異於其他科系者，亦即，兩群的滿意度統計上無差異（參表 4-4-14）。

表 4-4-14 產學訓合作計畫事業單位對本計畫的滿意度——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

項目	工具機與精密模具設計製造滿意度平均數(N=41)	其他科系滿意度平均數(N=8)	F 檢定	顯著性
1、對於參加本計畫所提供的學員整體的滿意度	2.12	2.13	0.672	0.417

2、對於參加本計畫所提供的學員知識的滿意度	2.15	2.00	0.932	0.339
3、對於參加本計畫所提供的學員技能的滿意度	2.17	2.00	1.333	0.254
4、對於參加本計畫所提供的學員態度的滿意度	2.15	2.13	0.337	0.564

受訪者會繼續參加本計畫方面，工具機與精密模具設計製造者回答的比例高於其他科系者（參表 4-4-15）；原因大多數是工具機與精密模具設計製造者回答的比例低於其他科系者，包括：人力品質的考量（50.0%<87.5%）、人力數量的考量（18.8%<87.5%）、勞動部勞動力發展署中彰投分署的行政配合（6.3%<75.0%）等，工具機與精密模具設計製造者回答的比例高於其他科系者，包括：參加本計畫的效益符合期望（37.5%>25.0%）、這些人力結訓後在本公司就業的意願（31.3%>12.5%）。（參表 4-4-16）。

表 4-4-15 產學訓合作計畫事業單位會否繼續參加本計畫——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

項目	工具機與精密模具設計製造 (N=41)		其他科系(N=8)	
	個數	百分比	個數	百分比
1、會	32	78.0%	7	87.5%
2、不會	5	12.2%	-	-
3、不一定	4	9.8%	1	12.5%

表 4-4-16 產學訓合作計畫事業單位會否繼續參加本計畫的主因——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

項目	工具機與精密 模具設計製造 (N=32)		其他科系 (N=8)		合計 會 (N=39)	合計 不會 (N=5)
	會	不會	會	不會		

1、這些人力品質的考量	16 (50.0%)	1	7 (87.5%)	-	23 (59.0%)	1 (20%)
2、這些人力結訓後在本公司就業的意願	10 (31.3%)	-	1 (12.5%)	-	11 (28.2%)	-
3.參加本計畫的效益符合期望	12 (37.5%)	-	2 (25.0%)	-	14 (35.8%)	-
4、這些人力數量的考量	6 (18.8%)	-	7 (87.5%)	-	13 (33.3%)	-
5、本公司因素	6 (18.8%)	-	2 (25.0%)	-	8 (20.5%)	-
6. 訓練這些人力的成本考量	2 (6.3%)	-	2 (25.0%)	-	4 (10.3%)	-
7、勞動部勞動力發展署中彰投分署因素	3 (9.4%)	-	2 (25.0%)	-	5 (12.8%)	-
8、勞動部勞動力發展署中彰投分署的行政配合	2 (6.3%)	-	6 (75.0%)	-	8 (20.5%)	-
9. 這些人力結訓後在本公司所屬產業就業的願意	1 (3.1%)	-	4 (50.0%)	-	5 (12.8%)	-
10、其他類似計畫的效益	3 (6.3%)	-	2 (25.0%)	-	5 (12.8%)	-
11、參加本計畫的效益不符合期望	-	1	-	-	-	1 (20%)
12. 學校因素	1 (3.1%)	-	-	-	1 (2.6%)	
13、其他	6 (18.8%)	3	1 (12.5%)	-	7 (17.9%)	3 (60%)

(四) 改善建議

受訪事業單位的改善建議方面，絕大多數項目是工具機與精密模具設計製造者回答的比例低於其他科系者，包括：學員名額可以增加（28.1%<62.5%）、宣導可以加強（18.8%<50.0%）等；工具機與精密模具設計製造者回答的比例高於其他科系者主要是「到單位實習的篩選可以改善」(31.2%>12.5%)（參表 4-4-17）。

表 4-4-17 產學訓合作計畫事業單位對本計畫的改進建議——工具機與精密模具設計製造以及其他科系的對照

	工具機與精密模具設計製造 (N=32)		其他科系 (N=8)	
項目	個數	百分比	個數	百分比
1、學員名額可以增加	9	28.1%	5	62.5%
2、到單位實習的篩選可以改善	10	31.2%	1	12.5%
3、宣導可以加強	6	18.8%	4	50.0%
4、事業單位參加資格可以放寬	1	3.1%	3	37.5%
4、學校課程可以增加	3	9.4%	-	-
6、訓練中心的教材可以改善	3	9.4%	-	-
7、訓練中心的設備可以改善	1	3.1%	1	12.5%
8、訓練中心的師資可以改善	2	6.3%	-	-
9、勞動部勞動力發展署中彰投分署行政配合的改善	2	6.3%	-	-
10、其他	12	37.5%	2	25.0%

第五節 小結

一、量化分析的結論

(一) 學員結訓後，繼續留在原事業單位或相同產業領域就業之意願，抑或另行轉換跑道？其中考慮的因素為何？

1、雙軌訓練旗艦計畫

雙軌訓練旗艦計畫受訪學員畢業後的就業選擇依序是於相同產業其他事業單位任職(39.8%)、跨領域就業(24.1%)、留任原事業單位(22.9%)、創業(2.3%) (參表 4-1-6)；留任原事業單位及於相同產業其他事業單位任職兩者合計達 62.7%。針對畢業後的就業選擇，服務業類科者的比例高於其他業類科者的項目包括：留任原事業單位(27.1%>20.9%)、跨領域就業(25.1%>23.7%)、創業(2.4%>2.3%)等，服務業類科者的比例低於其他業類科者的項目包括：於相同產業其他事業單位任職(37.7%<41.6%)、其他(7.7%<11.6%)等(參表 4-1-16)。此顯示，參加雙軌訓練旗艦計畫的學員六成以上(62.7%)會在原事業單位或相同產業其他事業單位任職，而服務業類科者的比例(64.8%)高於其他業類科者(62.5%)。

學員如此就業選擇的主因依序是自己職涯規劃(50.9%)、志趣因素(25.0%)、產業特性的因素(19.0%)、升學進修(12.8%)等(參表 4-1-7)。

2、產學訓合作計畫

產學訓合作計畫受訪學員畢業後的就業選擇依序是於相同產業其他事業單位任職(54.5%)、留任原事業單位(18.3%)、跨領域就業(15.0%)、創業(3.3%) (參表 4-3-6)；留任原事業單位及於相同產業其他事業單位任職兩者合計達 72.8%，高於雙軌訓練旗艦計畫學員的 62.7%。針對畢業後的就業選擇，於相同產業其他事業單位任職(50.3%<59.4%)、留任原事業單位(16.2%<20.6%)、跨領域就業(14.5%<15.0%)等項目，工具機與精密模具設計製造者的占比都低於其他科系者；創業(4.6%<1.9%)、「其他」(14.5%<3.1%)等項目，工具機與精

密模具設計製造者的占比則高於其他科系者（參表 4-3-16）。此顯示，參加產學訓合作計畫的學員七成以上（72.8%）會在原事業單位或相同產業其他事業單位任職，而工具機與精密模具設計製造者的比例（66.5%）低於其他科系者（80.0%）。

學員如此就業選擇的主因依序是自己職涯另有規劃（44.0%）、產業特性的因素（18.6%）、志趣因素（10.8%）、雇主因素（7.5%）等（參表 4-3-7）。

（二）學員結訓後，在職場的就業條件及未來相關職涯規劃，是否符合預期？

若能重新選擇一次，是否仍選擇參訓？

1、雙軌訓練旗艦計畫

雙軌訓練旗艦計畫受訪學員對於參加本計畫各方面的滿意度都傾向滿意（小於 3），例如，整體滿意度 2.12（參表 4-1-8）。雙軌訓練旗艦計畫的效益方面，受訪學員 47.8%有丙級證照，8.0%有乙級證照，4.1%有國際證照（參表 4-1-3）。參加本計畫後對自己的幫助方面，主要依序是能夠獲得大學學歷（89.7%）、就學期間能夠賺到金錢收入（72.2%）、能夠增加自己的職場體驗（66.6%）、能夠提高自己的就業競爭力（43.9%）（參表 4-1-4）。因此，68.4%的受訪學員會建議別人參加本計畫（參表 4-1-9），服務業類科者的比例高於其他業類科者（參表 4-1-19）。

學員會建議別人參加本計畫的主因包括學業和工作可以兼顧（76.1%）、參加本計畫的效益符合期望（67.9%）、考量志趣因素（24.9%）等（參表 4-1-10）。此顯示，參加雙軌訓練旗艦計畫的學員有近七成（68.4%）會建議別人參加本計畫，主要是本計畫可以兼顧學業和工作、參加本計畫的效益符合期望。

2、產學訓合作計畫

產學訓合作計畫受訪學員對於參加本計畫各方面的滿意度都傾向滿意（小於 3），且高於雙軌訓練旗艦計畫學員者；例如，整體滿意度 1.99（參表 4-3-8）。

產學訓合作計畫的效益方面，受訪學員 68.0%有丙級證照，90.7%有乙級證照，8.1%有國際證照，這些都較雙軌訓練旗艦計畫學員的占比為高(尤其是乙級證照)；平均每月薪資(參考 4-3-3)也高於雙軌訓練旗艦計畫學員者(參表 4-1-3)。參加本計畫後對自己的幫助方面，主要依序是能夠增加自己的職場體驗(51.5%)、能夠獲得就業所需的技能訓練(39.2%)、能夠獲得大學學歷(38.6%)、就學期間能夠賺到金錢收入(32.3%)、能夠提高自己的就業競爭力(28.1%)(參表 4-3-4)。所以，產學訓合作計畫受訪學員 81.7%會建議別人參加本計畫(參表 4-3-9)，也高於雙軌訓練旗艦計畫學員者；而工具機與精密模具設計製造者會建議別人參加本計畫的比例略高於其他科系者(參表 4-3-20)。

學員會建議別人參加本計畫的主因包括學業和工作可以兼顧(79.4%)、參加本計畫的效益符合期望(26.7%)、考量志趣因素(13.2%)等(參表 4-3-10)。其中，「學業和工作可以兼顧」遠高於雙軌訓練旗艦計畫學員者(參表 4-1-10)。此顯示，參加產學訓合作計畫的學員儘管只有 26.7%認為參加本計畫的效益符合期望，但超過八成(81.7%)會建議別人參加本計畫，主要是本計畫可以兼顧學業和工作，可說相當符合學員預期。

(三) 事業單位是否從訓練過程中，獲得企業真正需要的人力？訓練計畫對於營運面的影響？持續參與訓練計畫的動機？

1、雙軌訓練旗艦計畫

雙軌訓練旗艦計畫受訪事業單位對於參加本計畫所提供的學員品質都「傾向滿意」(小於 3)；例如，事業單位對於參加本計畫所提供的學員整體的滿意度 2.19(參表 4-2-6)。受訪事業單位參加本計畫的效益主要是能夠獲得本公司所需人力(77.4%)、能夠培訓公司所屬產業所需的人力(71.0%)、在本計畫期間能有穩定的人力供給(69.4%)、能夠協助到有經濟需求的學生就學(53.2%)、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力(48.4%)(參表 4-2-3)。服務業類科和其他

業類科之間呈現（雙尾 10%以下）顯著差異的項目包括本計畫結束後能夠立即僱用這些人力（64.0%>35.9%）、能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力（52.0%>20.5%）、能夠提高本公司的營運效益（4.0%<43.6%）、人力品質優秀（4.0%<23.1%）、能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師（4.0%<23.1%）等（參表 4-2-11）。

此顯示，雙軌訓練旗艦計畫的事業單位七成七（77.4%）可以獲得所需要的人力，近半事業單位（48.4%）可以在計畫結束後立即僱用這些人力，後者是服務業類科顯著高於其他業類科者（64.0%>35.9%）。受訪事業單位在本計畫留用學員人數平均是 6.90 人，占進用學員人數平均值（13.95 人）的 49.46%；其留用學員的主因是學員結訓後有留任意願（84.4%）、本公司有人力需求（78.1%）、學員品質佳（60.9%）等（參表 4-2-5）。

再者，受訪事業單位近七成（68.8%）會繼續參加本計畫（參表 4-2-7），其中，服務業類科認同的比例高於其他業類科者（參表 4-2-15）；主因包括人力品質的考量（50.0%）、人力數量的考量（56.8%）、本公司因素（45.4%）、參加本計畫的效益符合期望（47.7%）、訓練這些人力的成本考量（38.6%）等（參表 4-2-8）。

2、產學訓合作計畫

產學訓合作計畫受訪事業單位對於參加本計畫所提供的學員品質都「傾向滿意」（小於 3），略優於雙軌訓練旗艦計畫的事業單位意見；例如，事業單位對於參加本計畫所提供的學員整體的滿意度 2.12（參表 4-4-6）。受訪事業單位參加本計畫的效益主要包括能夠獲得本公司所需人力（59.2%）、能夠培訓公司所屬產業所需的人力（44.9%）、在本計畫期間能有穩定的人力供給（40.8%）、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力（38.8%）、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生（36.7%）等（參表 4-4-3）。工具機與精密模具設計製造以及其他科系之間呈現（雙尾 10%以下）顯著差異的項目包括能夠獲得本公司所需人力（53.7%<

87.5%)、能夠培訓公司所屬產業所需的人力(39.0%<75.0%)、在本計畫期間能有穩定的人力供給(34.1%<75.0%)、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力(31.7%<75.0%)、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生(29.3%<75.0%)、能夠協助到有經濟需求的學生就學(17.1%<75.0%)、能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力(17.1%<62.5%)、能進用到年輕人(12.2%<37.5%)、能夠協助提升青年畢業後的工作薪資水準(9.8%<37.5%)等(參表 4-4-11)。

此顯示，產學訓合作計畫的事業單位近六成(59.2%)可以獲得所需要的人力，近四成事業單位(38.8%)可以在計畫結束後立即僱用這些人力，後者是工具機與精密模具設計製造者顯著低於其他科系者(31.7%<75.0%)。受訪事業單位在本計畫留用學員人數平均是 5.21 人，占進用學員人數平均值(12.02 人)的 43.34%，略低於雙軌訓練旗艦計畫；其留用或不留用學員的主因是學員結訓後有留任意願(57.1%)、本公司有人力需求(46.9%)、學員整體品質佳(42.9%)等(參表 4-4-5)。

再者，受訪事業單位近八成(79.6%)會繼續參加本計畫(參表 4-4-7)，高於雙軌訓練旗艦計畫的事業單位意見；其中，工具機與精密模具設計製造者認同的比例低於其他科系者(參表 4-4-15)；主因包括人力品質的考量(69.2%)、參加本計畫的效益符合期望(64.1%)、這些人力結訓後在本公司就業的意願(51.3%)等(參表 4-4-8)。

(四) 事業單位、結訓學員對於計畫的反饋意見

1、雙軌訓練旗艦計畫

(1) 學員

雙軌訓練旗艦計畫受訪學員的改善建議主要包括事業單位選擇可以增多(66.5%)、可以增加工作崗位技能訓練(53.2%)、宣導可以加強(39.8%)、事業單位對訓練要有完善的標準作業流程(32.6%)等(參表 4-1-11)。

(2) 事業單位

雙軌訓練旗艦計畫受訪事業單位的改善建議主要包括學員名額可以增加(54.7%)、宣導可以加強(48.4%)、學校單位選擇可以增多(31.3%)、可以事前提供職涯適性諮商(31.1%)等(參表 4-2-9)。

2、產學訓合作計畫

(1) 學員

產學訓合作計畫受訪學員的改善建議主要包括：事業單位選擇可以增多(27.3%)、可以增加工作崗位技能訓練(23.1%)、可以提供職涯適性諮商(19.8%)、宣導可以加強(17.1%)等(參表 4-3-11)；前兩項都與雙軌訓練旗艦計畫學員者類似。

(2) 事業單位

產學訓合作計畫受訪事業單位的改善建議主要包括學員名額可以增加(28.6%)、到單位實習的篩選可以改善(22.5%)、宣導可以加強(20.4%)等(參表 4-4-9)。

(五) 影響訓練計畫效益之關鍵因素

綜上，影響雙軌訓練旗艦計畫或產學訓合作計畫效益之關鍵因素包括：計畫品質被學員和事業單位肯定。學員若可及早確立職涯或參加計畫後喜歡該類型的職涯，則較會留任該事業單位或該產業。由於事業單位不一定符合學員結訓後的需求，故儘管部分學員結訓後不會留任原事業單位，但仍在相同產業就業，本計畫在這方面還是有正面價值。學員和事業單位若可以有更多的雙向選擇，則較可篩選出適合該職類職涯的學員，學員也較可以選擇結訓後會留任的事業單位，從而提高在訓練事業單位的留任率。事業單位若有人力需求，則較可留任學員。事業單位若有完善的訓練計畫，則對學員的效益較高。事業單位若可讓學員兼顧學業和工作，則學員對計畫效益的肯定會更高。由於產業環境對跨領域的需求，故儘管部分學員結訓後會轉業，本計畫在這方面還是有正面價值。

第五章 訪談及焦點座談分析

雙軌訓練旗艦計畫在推展過程，因為其計畫特質是將學員與配合事業單位在參與過程進行連結。計畫學員每週分別在業界實習至少 3 日、學校上課 2~3 日，不但可學習理論課程，還可增加實務經驗，降低學校教育與職場技能的落差。在連結之後共計有四年的時間。

第一節 雙軌訓練旗艦計畫訪談分析

一、參與動機

有鑑於學校在畢業學生就業連結上所產生的困境;以及職場中不同行業別的事業單位在人力招募逐漸面臨到缺工困境的發生。架構在學校、事業單位及學員之間的平台計畫的推動變成為學校及事業單位在就業及媒合上積極參與的路徑與管道。

其實很單純的就是就一個技職院校來講，本來是升學跟就業，它本來就是掛在一起，那推廣中心那時候，呃僑光的推廣中心它在萌芽，它剛在啟蒙而已，那它需要呃... 它希望有一個比較大的計畫案進來，對，那所以說，他們就試著就...去參與這樣的一個計畫，其實最早的動機，沒有那麼明顯。(BC1)

目前我們就是服務業的部分，其實人力來講，確實可能是一個我們的面臨到的問題點，那當然目前我們有一些產學有一些合作，但可能面對一些實習生的部分喔，可能時間上來講，當我們培訓完成，可能他時間上太短，可能對我們來講就是我們的困難點、面對的問題，那當時我們接觸到雙軌，其實我們能夠接觸到這個雙軌計畫的時候，我們瞭解其實他的學生進來到這邊，他的時間上是給予我們四年能夠有一個四年期，那對我們來講的話，對我們來講是一個優勢喔，就是說我們能夠完完全全的把一個訓練的部分，

那在他訓練完成之後，他能夠確實在我們這邊能夠完全的發揮他最大的作用處。(BB1)

因為本校位於大里工業區且鄰近台中工業區、精密科學園區及中部科學園區，事業單位有人才需求，因此才會參與此計畫，參與此計畫前有參與過教育部產學攜手合作計畫。(BC3)

提供有別於制式學制的教學方式，增加學生就學方式的選擇。(BC2)

若從學員及企業端看參與動機，其實另有一個重要的因素是雙軌訓練旗艦計畫在執行過程中的第一年對於學員有補助，補助期間以一年為限。許多學員及事業單位會因為有此補助而對此計畫的推動與參與更有其動力。

剛剛是從企業角度來看雙軌制度，當然對弱勢學生來說，因為政府有補助他們一半的學費。他們第一年有補助我們企業，像上學期每一位是 3600 元，下學期的金額我要再確認一下，大概是這樣的金額。這兩個部分對於弱勢學生當然有學費的補助，再來，他對企業也有補助。但是剛剛是從企業的角度來講，如果企業只有人力的考量，那我們就不會去考量這些教育訓練的成本，可是進到公司裡面，假設要工作 8 小時，我們會讓他做 7 個小時，剩下一小時我們會讓學長姐去針對技能方面的需求來訓練。(BB3)

從參與學員角度分析，有許多受訪學員皆因為減輕家庭經濟負擔，並有薪資與學歷取得的伴隨思考，而選擇雙軌訓練旗艦計畫的參與。在計畫中補助的制度誘因仍然成為學員選擇參與計畫與否的重要因素。

會看到雙軌是因為家長建議的然後想說一方面讀書一方面工作，然後學習雙管齊下的感覺，所以才參加。(BA1)

高中畢業想說要打工 剛好有這個機會可以邊賺錢邊拿學歷就來了。(BA2)

家中基本都是媽媽在開銷，想說別讓媽媽那麼辛苦，看到這計畫想說可以邊上課邊上班，就來了。(BA4)

當初會選擇這個計畫，是因為高職老師建議我去念這個專班，自己也覺得說可以減輕家裡負擔，累積職場上的經驗，比別人更有早接觸實務經驗。(BA8)

其實最主要的思考是想邊學邊做邊賺錢。(BA13)

可在就學當中體驗到專業技能的工作學習，基本上，這是一個非常良好及難得的學習經驗。(BA16)

二、訓後留任

訓後留用比例是一個觀察計畫推動的成效指標。畢竟雙軌訓練旗艦計畫是期待透過計畫的連結能讓學員及參與之事業單位能有更為長期的磨合期間，讓彼此雙方都能更加認識。當學員結訓之後便可以直接留用在其實習的事業單位，成為穩定青年就業，並相對減少失業的重要效能。計畫訓後的留用比例做為計畫效能與持續推動與否的指標已然成為政府推動重要就業促進政策的思考方向。因此，雙軌訓練旗艦計畫在此部分的呈現算是良好的，有其固定比例的留用效能。

其實應該是這麼說，在整個計畫參與的過程當中，其實它有種自然淘汰的模式，---如果今天這個孩子他全程的計畫，2到4年的話，其實基本上事業單位沒有不留他的理由，因為這對事業單位來說，以本校來說我們都是做商管類，也就是以服務業居多，他們都是缺席的，且以2到4年的經驗其實對我們的孩子來說，基本上他已經是正常上班，且可以獨當一面了，企業不會不要他，那如果真的要講說企業不要他的狀況之下，其實我覺得在求學這個階段裡，其實我會認為說學習的問題會造成事業單位怯懼的部分最主要是來鬧的，他會拿法規來說你違反勞基法之類的。(BC1)

第一，當然你說學員他留或不留，當然自己他本身他可能會覺得說我在這邊是不是有學到他想要的東西，那站在企業的層面，我們考量的就是這個人他在這邊他的學習的能力還有他的觀念、他的態度正不正確，他是不是能夠配合我們公司的一個理念去執行。

其實我們並不把他當成是一個學員，其實我們把他當成確實是我們酒店呢一個成員在去對待，所以我想這樣的他才能夠在這個環境，才能夠有更多的收穫嘛，當然如果他在這邊變成是說呢我們覺得他的觀念、態度不正確的時候，可能我想，在這個層面可能會是我們最大的一個考量點，因為當他沒有辦法去融入這個環境，沒有辦法去配合我們執行的時候，他跟一般基本的員工，其實我們考量的層面是同一個的考量。我當然他在這邊有一個四年期的時間啦，四年期的時間我想其實不算短，一般來講，他進來到這個行業，其實可能在半年左右，我們就可以看的出來，那我們就會覺得他是一個我們適合，或許我們未來可以把他成為是我們長期培育的人才。(BB1)

當然就是他有沒有認真，然後是不是想從這一方面去學習、是不是能夠貢獻，其實就是這樣子，因為一個工作簡單就是要負責。其實我覺得這個有一部分也是公司的責任啦，感覺他們好像會不會留下來我不太確定，但是有部分的學生覺得欸...還在至少現在的工作崗位上現在還滿認真的，就是 he 會覺得說欸 公司交代我的任務我就是要把它完成。(BB3)

若從學員的角度來思考計畫的留用原因，多數學校單位皆認為雙軌訓練旗艦計畫的事業單位多願意將在參與學員在該單位的計畫年資併入年資計算，這是留用的重要誘因。部分事業單位也認為這部分應該可以讓多數參與的學員願意留用，以及彼此之間的長期合作關係也有良好留用基礎。但是在學員部分卻是呈現兩極化的反應，有部分的學員認為這是非常重的留任思考，但也有部分學員認為事業單位並不好或想再到別的單位試試看，讓自己有更為多元的勞動選擇，以及部分因為想要繼續升學而未留用參與。因此，學員的選擇留用與不留用因素仍是呈現相當多元發展趨向，並未有絕對的影響關係。

主要在於公司薪資福利及升遷制度是否良好，而且計畫參與了四年，參與的事業單位願意累計我們的年資併入計算，是一個很大考量因素。(BC3)

雇主提供的薪資待遇、工作內容與環境、離家遠近、交通住宿問題。(BC2)

目前當兵回來還是在原單位上班。為了退伍能馬上有收入，但是如果有更好的機會就會離開。(BA2)

沒有，合約到期就沒有留下來了。因為覺得店裡的管理組相處不太好，就離開了。(BA4)

不會留任，因為當時學制只有到二專，本來有二技不知道什麼原因取消了，想完成學歷只好去讀日間部。(BA5)

目前選擇留在原參訓之事業單位，會留在原事業單位是因為自己待在這間公司已經 4 年了，熟悉這間職場生態也稍微了解未來發展性。目前留在原公司，但想調任至其他單位，往自己想發展的領域，繼續往前走學習更多。(BA8)

我會留用，因為我覺得我學習到了很多想要繼續做下去。(BA12)

我會留下來，因為技術性專業技能的學習，透過計畫參與，可能讓我未來在就業上能有更為穩定的發展。(BA16)

許多學員因為有其他相關規劃而未留用，如同在上面所提及未留用的學員其實在訪談的學員上是占相當多數的。繼續升學、想去別家公司、或去嘗試其他工作，以及部分埋怨事業單位給的勞動薪資過低都是形成學員在參與長達四年的合作關係下，仍未能產生留用的重要影響因素。

我結束計畫後因為出國就沒有繼續留在原本的公司，也是因為有一些自己的人生規劃，所以沒有留在那繼續工作。(BA1)

不會想留用，因為想要做別的職業試試看，不想提早定型。(BA6)

不會想被留用，因為可以試著去不同的地方試試看自己還能嘗試哪些工作。(BA7)

不會想留用，因為錢少，事多。而且我要回家幫忙。(BA10)

我不會，因為我還想多嘗試別的工作去試試看。(BA11)

不會留用，主要是因為錢太少，而且做的事情多，還要兼做主管的事。(BA13)

二、雙軌訓練旗艦計畫的正向效益分析

(一) 訓練期間較長可作周延的學習安排

由於雙軌旗艦在學制配合上的安排，到事業單位的配合時間相當長。各事業單位指出，在雙軌訓練旗艦計畫的運作過程中，事業單位可以將學員在其單位的配置有良善的時間可以進行安排。對於事業單位的人力運用及技能養成培育都有相當正面效果，而從學員端的反應也都多數認為雙軌訓練旗艦計畫的搭配，讓他們得以在學業與實務的配合上能夠更為堅定的留下來，也讓他們更有充裕的時間好好涵育其技能的成長與轉化，對於技能提升與職場需求有著更進一步的了解。

有感覺有差，我不能說是絕對比較好，因為每個人能力值是不一樣的，可是我覺得他就

是觀念比較有觀念，比較有學到這種東西，像我剛剛跟你講的，像電方面，可能我們以

前他對電完全沒 有邏輯及能力的。(BB2)

(二) 提供良好的專業人力

在專業人力的養成上，所有參與的事業單位及學校皆反應出，雙軌訓練旗艦計畫的推動及參與，其實受益的不僅是學員，事業單位在參與過程中因有長期的訓練配合與規劃，所以學員在訓練過程，不管是在當下或未來都是提供充分的專業人力與支援。當然事業單位與學員之間都存在著相對的選擇權，面對這樣長期的磨合期間，都成為事業單位的專業人力，部分事業單位也希望這樣的專業人力就算不能為其所用，也希望他們所訓練的實務專業人力能留在相同產業為大家所用。

我覺得在這一點喔，我倒是**非常**的認同喔，我覺得如果以我們跟一些學校的合作來講，
確確實實就像我剛才所提到的，我覺得他確確實實能夠為我們能夠帶來一些我們希望的一些人才，因為他是一方面同時在現場的有一些實際的操作。那我覺得這是一個在雙方
面都能夠給他滿多的一些經驗跟一些知識的一個成長，那我覺得這對我們企業來講其實
是**非常**好的。..營運面的部分嘛，事實上我們這邊遇到最大的困難就是說，我們如何能夠網羅更多一個好的人才，那事實上剛 剛如果說我們這些學員，他在這邊的時間是那
麼長，所以他可以跟我們配合的、可以磨合的那種時間可能會縮短，當我們的人力是
充足，我們的品質提升了，那我們的營運整個就一定會往上提升。(BB1)

在符合企業裡面各部門的人才培育需求，我們對所有大四畢業之後的學生，我們只有考量兩條路，他如果適合在公司裡面當技術人員，我們當然希望它透過訓練師的模式來交
導新進的學員；如果他有溝通協調和領導的能力，我們就希望能留下來當作基層幹部來培訓。可是相對的，很多學生進來，畢竟學生和企業有選擇權，企業會考量如果學生在工作態度或能力方面沒辦法符合企業需求，那我們就會委婉的鼓勵他去尋求其他相同的產業，但是有些學生的目標可能對某些領域沒有興趣，我們在學生受訓過程中都會有不同的考量。(BB6)

我個人專業能力得到許多進展，我在專業技能(美髮的部分)的提升，也讓企業會欣賞我在專業能力上的養成，而願意給我工作機會。(BA16)

乃至於學員訓練期間結束，有部分學員選擇留用在訓練單位，都提供了該單位長久專業人力的運用機會。這些計劃機會的建置在學員與參與之事業單位形成了相當穩健的連結關係。這種長期的強制性也直接避免學員在計畫過程中產生「落軌」複雜化的問題。

可以增加自己的工作技能，更了解實務操作，也學習了一些新的機台操作。(BA8)

(三) 建構良好之職場磨合平台與機制

雙軌訓練旗艦計畫提供較為長期且穩定的期間，讓參與學員能有更為良好的時間與空間，跟就業及訓練單位有更為堅實的實務訓練之磨合，以及建立穩健的連結關係。從學員、學校及實習單位多數都認為雙軌在計畫過程中提供了良好的職場磨合機會給予在學之學員，也是在這樣的機制與平台下，才能將學員與職場拉的這樣的貼近，並取得穩定的專業人力。但目前仍有部分事業單位將計畫參與學員當成臨時淡旺季人力調整上的思考，使學員成為該事業單位的彈性人力。

其實是雙軌給他最基礎的一個訓練，然後讓他一直往上累上去的，其實真的雙軌給孩子很多，只是說孩子可能在短時間裡面他感受不到，可是當他如果經過五年以上的歷練的時候，他再回頭看的時候，他其實是可以看到一點我們的成效。(BC1)

他的穩定性會比較高。因為你像一般來講，你不論說他是實習生，或者一般我們平常所自己招募的暑期工讀的部分，他可能或許他的想法呢...可能他會覺得是說有的他就會想說我實習不過就是可能兩個月的時間，但坦白講，兩個月要我去培訓一個人來講，對我來講時間真的太短，所以通常坦白講企業他比較不會想用這麼短的一個人力，但是礙於目前可能就是說有時候在暑假我們的客源本來就是比較多的情況之下，他可能還是必須得要用，但是這樣來講就是說我必須要花費這樣一個時間去培養這樣兩個月的人才，那如果與其這樣的話，我有一個四年期跟一個兩個月的一個人員來去相較的話，我願意投入的是這個四年期，因為我可以花的時間去培訓他之後，他可能會願意成為我們在職的一個成員。(BB1)

以我們配合產學訓或雙軌的部分，我們不把它當作人力替代，而是當成人才培育，當然在過程當中難免有學生不適任，但是有些學生可能會順利完成受訓目標，所以我們對這方面也會去考量人才的需求。(BB6)

(四) 提供專業的連結與就業之定向與定位

從事業單位及學員的反應皆指出，雙軌訓練旗艦計畫的運作提供了兩造雙方共同的機會，在雇主端提供了專業且長期的訓練機會給予參與之學員，而學員亦透過這計畫的參與，逐漸了解自己所學的實務技能，以及逐漸釐清自我在職場中未來的就業定向及參與之定位為何。

我覺得這樣是讓他有一個可能呢...多元化的一個學習能力，不單是現場，就是還有學校，我覺得這樣真的滿好的一個方式。其實我想，當然就是說，目前學員的部分喔，他在我們這邊，當然酒店他分的單位是非常...非常的多，那可能在一些在專業的部分喔，我覺得他在這邊其實可以學的東西可以，可能甚至學校帶給他的一些專業的知識，我覺得他來這邊我覺得他都能夠完全的去發揮、運用。(BB1)

當然如果雙方配合得好，其實是可以啦，因為這個...學生嘛，他...其實現在最頭痛的就是學生啦，因為他的心態還是學生。(BB3)

我覺得是說，因為說實在的，我們開始教，如果他先有邏輯，然後學校再教，如果又剛好是學習這方面的，一方面的，我們會覺得說他就會比較認真，對，啊當然因人而異啊，有些也是茫茫渺渺啊，不曉得當然，對，各種都有可能啦，可是我們會覺得說，如果他願意學習這個東西的話，相輔相成我是覺得還不錯。(BB2)

學員比較能適應職場，且很清楚自己未來將從事的工作方向。(BC2)

會~像現在我就在做就是做保險顧問，也透過在訓練過程取得良好社會經驗與工作態度的要

求。(BA15)

(五)理論跟實務的結合

理論跟實務的長期結合的計畫機制，是事業單位認為提供給參與學員最大的收穫。畢竟現今職場中學用落差現象相當嚴重，如果未能有事業單位來提供計劃位置給這些學員，可能學員在學校的學習過程也無法擁有這麼長期的磨合機制與平台。促使學習的場域可以從學校延伸到職場直接進行接軌，除了實務技能的提升之外，在工作態度及對人處事的社會學習歷程上，也讓參與學員有著更多的磨練機會與自我調整的空間與時間。

其實當然就是說是這樣講，有時候或許在學校可能他會有一些理論上跟現場實際操作面來到現場為什麼是這樣子，那我是不是可以，當時他可能可以考量就是說學校有教我這樣的東西，我來到現場我實際上用這樣的方式去操作的時候，他是好像可以融入在自己的想法的時候，或許...那個時候其實是對他來講是一套最好的一個操作方式，我覺得非得一定是說他學校或者一定說是現場，我覺得有時候這樣子可以刺激我們學員，他能夠更有一些自己的想法的存在，我覺得這樣是滿好的。(BB1)

我覺得一定會有它的效益啊，因為你學習的話只是紙上談兵啦，你不見得會做，你一定要實際的去操作，我覺得那就是不一樣啦。(BB2)

在實務技能的專業操作方面有所提升。(BA2)

速度變快，將心比心，更能忍耐奧客。(BA4)

在寫報告方面與人相處部分都有所提升。(BA5)

可以試著去體會到原來學校所教導的與實際的社會工作場所所有不同之處。(BA7)

對於在相關產業的機台操作上有更多的認知與熟悉。(BA9)

讓我在銷售跟管理方面都學到蠻多的東西。(BA14)

(六)各單位充分連結提供良好就業輔助與穩定化效益

有許多學員透過計畫參與，才開始正式面對自己未來就業上的思考。計畫在政策輔助上效應是充分的展現在參與學員在計畫配合單位的過程中。也透過這長期計畫的參與，使得未來的出路逐漸與目前參與的產業向度積極產生連結，進而產生生涯定向穩定化的發展。

目前因為我們配合的都還滿 ok 的，跟學校的互動上面，都還算滿 ok 的，對，我覺得學校對這些學員的部分也都非常的關心喔，我覺得這個本來就是應該要學校跟我們的企業一定要做一個密切的聯繫，對，我覺得這很必要，就是一個溝通，如果說你單單學校只是把一個學生丟在這裡，對，但是當學生他有什麼事情他回到學校去反映的時候，你學校必須要呃...要再跟我們企業做出...我們三方面的一個三角形的一個溝通，我覺得只要這個溝通我們的整個流程是非常順暢的時候，我覺得基本上學員自己應該也不會有很大的問題，我覺得在橫向溝通的部分，我們一定要非常非常的完善。(BB1)

雙軌這部分跟產學訓不一樣，雙軌他不需要再透過職訓中心的訓練，然後再透過成績考核去做分發，他只要透過學校、企業、學生三方媒合之後，他就能夠進到職場。所以這種學生的素質有些落差，當然我們在雙軌的考量，因為他希望我們能有實務面的訓練，所以我們比較不會去考慮國立或私立學校的差別。因為我們覺得他在職場的技術跟態度面向比較重要，當然以學生的角度來看，大多會比較想要進入國立科大，可是對進到單位的人我們都是一視同仁，我們只會針對他進到公司三個月或半年後的考核去做晉升的標準。(BB6)

是的，在此計畫中可促進產學雙方的瞭解與合作。(BC2)

一開始並沒有給我們選擇是哪方面的東西 公司分配下去之後才漸漸喜歡我目前所學的技術。(BA2)

(六) 提供學員充分的產業定向連結

政府推動雙軌訓練旗艦計畫，除了要讓學員與企業端產生積極連結及穩定就業之外，其實另一層面是期待這群參與學員不管是否有留用在計畫實習單位，都希望他們的勞動就業連結區塊，能與其專業技能的培育產生連結。才不會使得政府的相關經費因而浪擲。

其實應該是這麼說，他會留在這個業態，但是他不會留在原公司，他可能不會留在這個公司，但是他留在這個業態是絕對的，因為呃...服務業的特質，其實如果他今天撐過四年，其實這孩子他就是服務業的特質了，他在怎麼跑，其實都還是在這個圈子裡面，他都在這個範疇裡面，所以我覺得我覺得其實沒有跳...很跳 tone 的，那唯一的就是說，因為我們背景給他的就是說，我們一直都是配企管，我們會配企管的原因，像我會跟孩子說我沒有要你一輩子端盤子，我希望你晉升到管理職，所以說我們的孩子他雖然在服務業裡面，可是他可能就是到後階段的時候，他是從事管理職的或是從事研發的，可是就是還是在這個行業裡面，他就是會留在這一個行業裡面去做他的轉圓這樣子。(BC1)

企業裡面他有學習這麼多的單位，他看到的不單只是一個點而已，他看到的是這麼多，可能單單他是在什麼部，但是可能當他踏進來，他去接觸的時候，他可能對自己，對，他就會有想法，就是譬如說未來，我可能、我希望我再次回到這家酒店的時候，我可能會對自己有更大的期許，期許自己能夠做到什麼樣的一個目標，這個肯定對他來講一定會有，對他來講一定會有嘛，因為他前面他也比人家花了更長的時間，你說一般的職

員有沒有一定會待到四年起，不見得一定會有這麼長的時間點。所以你如果站在我們的層面去看的話，我覺得這個一定會有，對，只要說他願意花這麼長的時間去付出了，當然他對自己一定會有目標啊，他不可能在這四年的時間裡面就是好像打混摸魚過日子這樣，他肯定一定會撐不下去。(BB1)

在有關於職場生態與工程設計，以及模具組立的學習都有成效，有助於未來就業。(BA5)

(七) 勞動條件之提升

計畫的推動最主要便是須檢視其效能之呈現，以便作為後續推動之參考。本研究計畫效能的分析上，主要是聚焦於計畫結束後的留用狀態、薪資的提升及勞動位置的變動三個部分來進行檢視。

01. 計畫後留用狀態與就業技能提升

雙軌訓練旗艦計畫的目標是期待透過此計畫的運作，得以在育才及留才上都能有其效能的產生。計畫結束後相關參與計畫的學員，期待能在計畫結訓之後，能夠為實習單位所用，留在原單位產生持續穩定就業的發展。若是未能在訓練單位留用，也期待結訓學員能留置在原來專長的產業進行就業參與，避免訓練資源的浪費。

我們的雙軌生他自己說他要再回到酒店這邊來，我說 ok 啊，非常好，非常的歡迎啊，那我們可以怎麼樣來去做安排，讓他做一個更多元化的學習，而不要讓他就好像是說我在呢... 這邊結訓之後，我就是還是只能待在原來的一個單位做學習，我說既然我們的學員是這麼的有心，我們的成員是這麼有心想要再回到這邊，我們要給他一個更大的舞台去讓他去發揮，那這樣我覺得在他前面雙軌的時候，他也會覺得說，我這樣的努力

是值得的他當時的 呃...這樣的努力撐下來，他覺得是值得的，因為他前面的努力、這樣的堅持，所以他到今天 再回到這家酒店的時候，他能夠有更好的一個發揮的空間。

(BB1)

之後並無留在原事業單位，而是選擇同校的電子工程系二技就讀，是想要學習不同的專業知識，並想完成大學的學業。(BA3)

另外在就業技能提升部分，從事業單位到學校，都對於雙軌訓練旗艦計畫不管是在專業技能及工作態度的養成上，都是抱持著相當肯定的意見。在這些硬實力及軟實力的技能養成，就算是未能為事業單位所繼續留用。但至少是幫業界培育了優秀的生力軍，留在該產業繼續貢獻其專業技能。

其實我覺得推動這個東西，我覺還不錯的原因是，我說了實務部分，然後也一樣你在中學你就可以透過這個...這個是不是你未來的路，這個本身就自己會去想得到的地方啦，對不對，所以我們是覺得說，為什麼我覺得這個雙軌是可行的，我覺得就是說，他來做這個企業之前他就有，啊他能不能做得住，你看他如果說畢業了，其實大部分啦百分之...我覺得百分之 6、70，應該就會在這個領域當中，那你是不是為這個領域培養出這個人才出來，姑且不論他是不是在我這邊，問題是他有學到東西了。(BB2)

能促進學員結訓後提升的部分為實務技術及溝通協調能力。(BC3)

系上教學內容有針對學生需求設計，且提供教學與生活輔導。本系本專班學生在機械加工的技能上較為札實。(BC2)

電腦繪圖方面以及機械原理有提升。(BA1)

在公司中能學到的東西有限因為人力上的安排只能學到單一的技能。(BA3)

一半一半，例如：如何跟客人應對，但是在麥當勞會炸薯條，做漢堡，以後的實習公司也不怎麼會用到。(BA4)

在計畫訓練上使我們知識上與實際操作的技術有產生進步。(BA7)

原本只會機械製圖的我，待在公司四年學習，學會研磨、CNC 操作等，讓自己有了多項技能，讓自己更有競爭力，對於未來更有一些不同經驗。(BA8)

參與計畫上的訓練，讓我比較不怕生提升了我與人溝通的能力。(BA12)

02.勞動薪資之調整

在薪資的調整上，隨著不同科系及進用類別存在著相當大的差異。理工科系的學員在事業單位的進用上在計畫運作過程中即是以月薪作為薪資給予。而管理學院及其他學院計畫參與的事業單位多以計時薪資作為給予的基準。所以在計畫結訓之後，理工科系的學員普遍在薪資幅度的變動上並沒有很大，反觀其他科系的學員在結訓之後，若轉正職之後，其薪資計算之基準便從計時薪資轉變成為月薪，相對而言，在變動幅度上則相對增加。雙軌訓練旗艦計畫的學員整體而言在參與產業類別上多以服務業為主。因此在計畫結訓之後的薪資調整及福利上有蠻為顯著的變動。

可能會 20%左右。幾千塊吧!其實喔，我覺得要看他的表現啦，很多事情是相輔相成的

。如果他表現好，有做到那一點，我就會給他更高，如果說比較慢，我就是維持，就先

維持這樣子。可是如果表現好，我們是會調薪。在薪水上。其實一般人沒有很低，因為

他們是時薪啊，學校要求的 130、140 啊，對啊，我們還有加 個全勤啊，問題是他們禮

拜一只有上到禮拜四而已啊! 對，你不覺得嘛，因為他也辛苦了四年，對不對?而且

說實在的，你要是專業有夠，四 年下來的話，你說像他們為什麼說大學出來，他們才幾

K?他們的薪水一定會超過他們的， 因為有經歷過這四年的磨練，又不一樣。(冷凍空調)

應該要這麼說，因為大部分商業類的孩子，他都是走時薪，所以他畢業之後他成為正式

員工之後，基本上他都是走月薪，那他走月薪就不一樣了我們講一個最簡單的呃...今年有一 個巧福的孩子好了，巧福的孩子他今年要準備晉升店長，晉升店長的時候他其實...你看他的薪資，他本來只有領一萬多塊，你可以看到他的薪資馬上跳到三萬五左右，然後那個每個月超過多少營業額的配不算。因為工業類他本來的薪水就好就墊高，他就墊在那裡，所以說他的變化就沒有那麼大，可是以服務業來講，他是變化很大的，他就等於說他一畢業他就翻倍，所以說為什麼我們的孩子，還是願意留在這個業態裡面，其實很簡單啊，因為這個薪水就是很容易看得到，哪怕是一個兩萬五的薪水，都比你原來的薪水翻倍。(BC1)

勞動薪資提升須看學生本身在職場的表現，但技能部份是有提升。(BC3)

薪資與技能均有提升。且更容易投入相關產業。(BC2)

會做調整，其實就像剛剛我有跟教授這邊報告就是說其實學員他一旦進來，其實我們就是把它當成是我們的正職人員去培訓他，那當然在他結訓之後，他願意再繼續留在我們的酒店這邊繼續來做一個這樣的一個學習，那我們當然就是說，在他前面的累積的一個資歷這是不可抹滅掉的，對，這還是把它，相對地把它當成是我們一般的職員，在他之前所做的努力，我覺得在他結訓之後，我們本來就應該要給他一些鼓勵，包含不管說是在他的薪資方面、職務方面，我們都會願意去幫他做一個鼓勵的方式，有關他的薪資跟他的職務方面的調整。(BB1)

因為我們從進來之後三個月或半年有考核，一般我們給他們是兩萬一到兩萬二，還有包含獎學金，不過近來之後我們會對學生的職能去做評估和考核，有些大三生的薪資已經到達兩萬八了。因為我們跟服務業比較不一樣，我們工作的技能要夠扎實到能獨立操作，起碼要半年到一年的時間，那我們本身也有設定工作專業職能的考試，所以

像剛剛總經理提到，如果一個大三生符合我們的訓練需求，那學到一定技能之後，我們會有專業激勵會加給他，所以比較優秀的學生現在薪水有兩萬七到兩萬八。那剛剛教授有提到配合跟效益的問題，我覺得還是多少有建議，因為我們都是機械產業在配合，那薪資的部分是學校要求我們必須給月薪，可是我們知道有些服務業是給計時，不過中彰投分署對我們比較嚴格，我們都把學員視為正式員工。(BB5)

比較在乎我們雙軌生工作的時數。薪資也有多一點，雖然才幾塊，但算不錯了。(BA4)

雖然多數受訪企業皆指出，在計畫結訓之後對於薪資的調整部分都有進行適應性的個別調整。但在受訪學員上，卻也有不在少數的部分學員反應，勞動條件，特別是在勞動薪資層面上，在計畫參與結束之後並未有太大的變動。此亦顯示參與計畫之事業單位，仍有許多事業單位並未將計畫結束之持續受雇學員，有其他調整與配套上的安排。

勞動條件也沒有太大的變化。(BA1)

勞動條件並沒有甚麼太大的變化。(BA3)

個人覺得還好，無太大變化。(BA2)

我個人感覺在訓後並沒有甚麼感覺，也沒什麼改變。(BA13)

03.勞動位置之調整

多數受訪單位指出，雙軌計畫的時間較長。許多學員都在該事業單位擁有完整的歷練。在規模較小的事業單位，畢業後學員成為正式員工上並沒有什麼變動，但規模較大的事業單位便會給予職位上的調動，調整到從學員變成正是職員的適當位置。

雙軌的部分，我是之前就有稍微參與，但是在他們的薪資的這個部分，我可能待會要跟人資這邊，請他來跟你做一個報告。那基本上，如果說在調幅的部分，我們會以我們正

職的考量點，當然他到了一個...假設他在這邊四年都表現得非常好，或許他有機會能夠

到我們的小主管，例如小組長。(BB1)

(八)建立職場參與的自信

有部分的參訓學員及學校皆指出，雙軌訓練旗艦計畫在長時期的磨練下，使得參與學員有越來豐富的經驗。在就業穩定的效益下，讓這群青年學員越來越具有其職場參與上的自信。這部分是相當能可貴的訓練特質，使得參加計畫的學員有著更為積極思考的想法。

而且像這種孩子我們都不擔心他找不到工作欸，他們都很清楚喔，他自己 要休息多久

，然後未來要繼續做什麼，他就慢慢鋪陳，對，我就覺得很好，很有自信啦，我覺得孩

子在尤其是職場的時候兩三年之後一定能發光發熱。(BC1)

讓我有了在職場提升了與人溝通的能力。(BA12)

計畫的參與有讓我認清我真正喜愛的工作為何，也增強了自己對職場未來的信心。(BA15)

(九)未來職涯規劃之助益

從參與學員的角度來分析，充滿了各式各樣的想法。尤其是在參與計畫後的對未來職涯規畫定性上的討論，證照的取得在計畫參與過程是許多學員的重要規劃歷程。也有部分學員因計畫參與過程，參與了機台的接觸，而逐漸了解自己未來的定位。當然也有部分學員，認為其在計畫參與之後，似乎在職涯規畫上仍沒有任何釐清的作用。

就是希望能夠不要再做現場，因為做現場的話真的比較累一點所以就會想考慮盡量能夠

多考一些開發的執照和證照。(BA1)

未來的職涯規劃並不會產生太大的改變。(BA3)

有幫助，實習這段期間，在偶然間，稍微接觸了日本機台，讓自己有興趣了解日本人如何要求機台，讓自己學習做好機台品質。(BA8)

沒有甚麼改變，因為我目前為止，還在迷茫及混亂當中。沒有特別想做甚麼，整體而言，就混學歷。(BA10)

我感覺讓我想要去試試看其他不同的工作，我接下來想去幼稚園做事看看。(BA13)

二、計畫的負向效益分析

(一) 退場機制之複雜設計

部分計畫配合的事業單位指出，在參與學員上，他們比較沒有辦法進行選擇。計畫過程進來的學員，皆依計畫內容進行，但在過程中有學員未能配合計畫規定且在實習過程產生問題。必須在多次勸導及積極輔導之下，亦透過學校進行輔導，然而皆未能取得良善改進的情況下，才得以讓學員退場。計畫在退場機制的複雜化設計，得以用來處理這樣表現欠佳的學員，往往造成企業與學校端的共同困擾。

計畫參與過程中，有時我們會碰到一些有問題的學員。態度真的很不好，也未能配合我們的需求，準時來上班。工作過程經常很懶散，我們一直跟他說明及規勸，也希望學校能加以輔導來協助，但是經過很久，都沒有任何起色。但是計畫都是希望我們在一直輔導，說實在，學員自己不想改變，我們輔導老半天也都沒用，反而浪費我們許多時間及人力。到最後還不是走掉。這在退場機制的運作上對公司或學校都是很大折磨與挑戰。(BB1)

其實我認為沒有退場機制是讓學生進來之後可以認份的好好學習，這是它的初衷，可是一個年輕人他哪有那種判斷能力，能夠在一開始就知道哪家企業對他們未來四年是適合的，而且還要符合未來他技術的養成跟生涯規劃，我認為不見得。所以我認為現在雙軌的退場機制是給學生很明確的規範，如果你不適合就可以離場，可是我認為要讓企業跟學生有比較好的平衡，因為雙軌的配合企業，不是說現在學生他不適合了就可以轉廠，

而是要企業願意接納才能做轉廠的動作。(BB6)

(二) 無法符合申請單位之人數需求

部分受訪參與計畫事業單位反應，該公司在雙軌訓練旗艦計畫每一年度所提出申請的學員人數與實際核撥人數落差甚大，核撥學員人數皆較該公司申請人數短少很多。與其所計畫申請人數的高度落差，使其在訓練的安排上，無法符合該公司在計畫培訓上的相對人力需求與部門配置。

讓多一點想從事這方面的，一方面他可以在學校學習，一方面他又可以有實務經驗，對於他、對於公司、對於學校都是三贏的，我覺得你控制那個人數幹什麼，因為每一家需求又不一樣，我覺得你講到重點。(BB2)

目前來講，其實我也問他說欸那申請的部分是不是有限定一個名額的部分，他是說基本上可能就是在我們申請是不是一定都會給我這樣的人力，他倒是不見得一定會給足這樣子，但是以目前來講，我們申請兩名，當時是因為我們的需求這樣，但是我有問我們人資是不是有可能去多申請個再稍微調高一點名額，但是我們人資這邊，可能也是他剛銜接，對，變成我們如果申請他也不見得一定會給足這樣子，那我是告訴他說還是試著再去稍微把我們的再增加試試看，為什麼是說不能申請到這樣的一個名額的原因是什麼。(BB1)

(三) 部分產業類別缺乏高度參與及學制問題

部分參與事業單位指出，部分參與學員並不熱衷於該產業的計畫安排與學習。因此在計畫過程的安排上，在各培訓過程的階段上並未有積極的參與。事業單位雖然有尋求學校端來協助並進行輔導，亦曾透過位置調整期待其參與上的改變，

但似乎都沒有成效，依然無法改善此問題。另外因為工作期間的安排上與一般正式員工有所差異，例如工作天數不一樣，還有寒暑假，這些在事業單位對於人力上的調度，常會存在許多問題。

部份學員因在職場訓練表現優異，因此結訓後獲得晉升的機會，但有些學員再參與計畫後，反而發現自己對機械沒興趣，而選擇退出雙軌或在結訓後轉換跑道。(BC3)

對營運方面最直接的就是上班模式，對工作方面的安排或流程有最直接的衝擊，因為現場設備的安排不能說禮拜一到禮拜四有人負責，禮拜五沒有人負責，所以對企業就必須去考量人力方面的協調。第二個部分，因為一簽約就是四年，如果一次有比較大量的人員進來，必須要去考量到學生考試的需求，當他們必須要考試的時候，工作方面就會有協調的困難。這也是我們會用不同的模式跟學校，因為這樣能把這些問題的影響降到最低。我們會去做比較，會去看他們都是大一生，或是其他年級在工作天數、時數上的不一樣，那我們如何去把不同學制學生的心理建設，對公司來講是一個很大的考量，因為不同制度的學生在工作天數不一樣，那我們會有不同的方式去輔導他們，讓他們減少因為工作天數的不平衡所帶來的衝擊。(BB6)

(四) 對於落軌學員應有更為積極之輔導

部分學員在計畫過程中，並未能全然依循計畫各階段推展之進行。在參與過程便轉出雙軌計畫，在學校端雖有進行輔導及轉介。但整體而言，學校應有更為積極之諮詢及輔導工作，了解其落軌之原因，以及進一步協助完成其後續在學校之安置。

因為我們的孩子落軌落得一進來很多，可是他的上半年落軌是一個很大的挑戰，所以他們不願意，但其實總量管制內就是有這種好處，他其實我落掉了明年就是學校彌補回來就好，我們是補得回來，就用插班考補回來，那是 ok 的，可是問題學校不願意冒這個險。

(BC7)

因為我們公司有配合國立跟私立科大，所以我們當初在招募的時候有感覺到國立的學生大多是為了升學才來念這雙軌班，不見得是因為家庭或弱勢族群。那因為他們沒有接受訓練的部分，變成是說他們大一就進來職場工作，可能在做了之後，學生才發現這不是它的興趣或志向，那就會主動提出落軌或重考的學生也是有，也有遇過學生說這樣的比較累，後來希望能轉到一般的夜間部。有點高耶，像第一年的時候有招募八位，目前三年之中，大概每年都有一至二位做離廠。(BB5)

(五) 學校在承接計畫過程未有良好的規劃

各參與學校有時在不同的行政系統上轉變，容易發生計畫在運作過程中產生執行監督與銜接上的困難。有時這些銜接上的困境也會具體轉化在督導過程中產生多頭馬車的現象。

有部分學校嘛，他們雖然是放在教務處，可是他們又是另外一個專任老師自己在做這樣一個計畫，然後再聘一個專人這樣，甚至是像朝陽，他剛開始的時候是系科做，那他也是做到今年他才轉到教務處去，所以這是看每一個學校他的行政體系，他怎麼去規劃這樣子就很特殊，像他們放在進修部，那像有學校他們雖然是放在教務處，可是他們又是另外一個專任老師自己在做這樣一個計畫，然後再聘一個專人這樣。另外有學校他剛開始的時候是系科做，那他也是做到今年他才轉到教務處，所以這是看每一個學校他的行政體系，他怎麼去規劃這樣子。(BC1)

(六) 學校與企業在配合上的問題

有部分事業單位指出，雙軌訓練旗艦計畫在運作流程上有著行政作業，事業

單位還是反應有過度複雜的問題。如果事業單位在以往的配合經驗不佳，如未能提供良好的訓練，學校亦會透過學員給予人數的監控，來進行調整。畢竟有部分的事業單位在計畫運作過程中是有它相對的困難存在。

嗯.....因為這我也是第一次啦，所以就除了流程比較繁雜，比較麻煩以外，其他我覺得還好欸。(BB2)

我應該這麼說，不是只有企業在淘汰我們雙軌，我自己本身也在淘汰企業，其實這樣一路走過來，我們常常...我常常淘汰企業，就是說恩...我覺得不 ok，因為你的人員，就是說你的師父一直沒有辦法去得到認同，那相對的我就沒有辦法把孩子撥給你，我就會做這樣的...其實會採一種自然的淘汰，像譬如說同樣是麥當勞跟肯德基，講實在話，我不會把孩子撥給肯德基，不是肯德基不好，為什麼我會給麥當勞我不給肯德基？原因很簡單，肯德基的人事 一直不穩定，然後它一直沒有辦法好好照顧我的孩子，所以相對的我把它淘汰掉了，你要進來，我們在檯面上你要申請我還是讓你申請，可是當孩子進來面試，當他進來填志願的時候，我自然而然會把它轉掉，我會讓你沒有學生，然後就流掉了。(BC1)

因雙軌學生一週只能工作 4 天，另外兩天回學校上課，固定休假一天，對於傳統機械產業來說，事業單位在生產線人員調度上的安排較困難，且學員上班 4 天薪水仍是給最低薪資，部份事業單位對於薪資計算會覺得有困難，影響日後申請雙軌計畫的意願。(BC3)

還好~沒有特別有感觸的地方。而且部分參與的訓練單位，根本沒有給予跟學校所說的薪資—有被欺騙的感覺。(BA15)

另外在學員反應上的分析，亦有部分學員反應在計畫訓練的過程中有訓練期待上落差的產生。亦有少數的受訪學員指出，計畫參與過程，其在工作技能上的訓練仍顯不足的狀態發生。

一半一半其實沒有差太多，因為公司開的跟寫給學校的都有點差異。(BA1)

訓練並沒有想像中的有幫助。(BA3)

另外計畫推展過程中，亦曾有在事業單位配合的困境上，從學校端思考，尋找績優的配合事業單位是相當重要事情，因為會直接影響計畫參與上的未來成果之呈現。有些事業單位因為在參與過程中面臨到學員在參與過程上產生人員流失的現象。計畫進行過程中容易浪費掉學校其既有的招生名額與成本，促使有部分的學校也已產生拒絕再參加雙軌訓練旗艦計畫之推動。

有事業單位配合就好喔，如果沒有事業單位配合怎麼辦。那本來在都會區裡面他就是商業類，他

其實在人力需求各方面是比較大的，所以我說雖然分署一直想要做工業類的，他想把他

做很大，可是他做不上來，最大的原因就是因為以僑光來講，僑光不可能幫你做工業類

，可是僑光在商業類可以幫你做，朝陽也是啊，他能做商業類，可是他工業類是有限的

，那可是你說 他沒有需求嗎？其實商業類的需求比工業類更大，因為這是一個都會型

態，對，那像以雙軌來講，本來中部原額已經很大，就是以分各區來看，我們覺得中部

非常大。應該是說...我們對的是總管理處的人資，那人資對雙軌的計劃非常了解，所以

他基本上他是 ok 的，可是其實當我們把問題拋給人資之後，其實人資最大的問題是在

於跟店鋪的溝通，因為店鋪的溝通必須要取得一種認同。(BC1)

不會想再參與，學員流失率過多，且招生決定權以事業單位為主，事業單位可不足額錄取，造成

招生缺額無法補足，本校目前招收四屆的雙軌生有三屆是不足額開班，加上目前雙軌已

納入總量管制，對私立學校來說會有營運上的顧慮。(BC3)

目前因招生不易，已停止辦理。---且學校較注重學生課業與輔導，但產業界較注重工作表現與工作態度。有時可互補，合作愉快。但有時會有溝通與認知上的差異。(BC2)

我認為如果是 511，那對於企業方面的穩定性就會比較高，我覺得說企業用 511 就像是現在產學訓的方式，只不過雙軌沒有透過訓的模式，是透過企業媒合學生的方式，比較沒有辦法在一開始凸顯學生的好壞。不過整體看來，企業用 511 的模式比較好，甚至於以目前雙軌比較好的優勢在於學生可以加班，不過現在的年輕人，除非他真的缺錢，否則加班意願不高。因此讓學生有這樣的媒合方式，讓學生的壓力不要那麼大，因為如果讓學生禮拜六日上課的話大多不太能接受，因為他沒有可以去休息的時間，因此我覺得稍微退回來，讓學生在禮拜一到五能夠挑兩三天的時間去上課，因為她有學費的補助，這樣會比較好。不要說要完全沿襲德國的模式，因為對台灣，尤其是製造業來講一定有衝突，他服務業本來就可以調整，可是製造業不可能用這種模式。我認為這是很重要的，尤其現在中部產學訓合作的推動相當積極，以目前在產學訓合作模式裡面，1+3 或 3+4 企業的配合意願比較高，除非他覺得雙軌一綁可以綁四年，那企業才會積極參與，不然如果用正規企業的邏輯來思考，因為勞基法的關係，企業不是把他當作實習生，全部進來勞動法令需求都一樣的時候，那成本會非常的高。(BB6)

(七)政府部門在配套作為

政府部門對於雙軌訓練旗艦計畫缺乏支持的態度具體展現在學員人數的控管，促使越來越多的計畫事業單位所需的人數嚴重產生不足的現象。相關部門在計畫推動過程如果有思考其區位與功能，便能將其計畫的推動與相關鄰近區域的事業單位產生密切的配合，讓其學生有更為良好的事業單位可以在學校端進行導入與參與，學員可學習到更為先先進與紮實的實務經驗。

因為我覺得教育部他就一直在打壓這個部分，上次我們會談我不是有講，你把它納入總量管制內，我沒有辦法做，好，那中部學校變成誰能做？只有郊區的，郊區的才可以來

做，有些學校工業類有事業單位嗎？不知道，商業類有事業單位嗎？沒有，只有學校，那怎麼辦？

你孩子要在都會區裡面工作，然後再回郊區去上學嗎？不可能。那你學校收的學生，你應該要收你 local 地區的孩子，可是你收你 local 地區的孩子時候，他沒有就業機會，因為他沒有事業單位，所以其實以雙軌計畫來講，我覺得他本身啦，就以某部分來講他真的是一个都會型的，以商業類來講他真的是一個都會型的計畫，可是以工業類時候，其實到雲林的那個時候，那真的就是要做輔導，其實你應該要在 local 地區找孩子，可是多少人願意做這個部分？(BC1)

雙軌計畫或是某些計畫申請，申請文件及作業過繁雜；雙軌計畫工作團隊小組成員分工過細；對企業而言，會不知應該要對應誰才是？例如：系統作業或是審查文件準備及回寄函文都是不同的人寄的 EMAIL；所需文件重覆但回傳時間不一，造成企業困擾；是否可以統一下作業模式？單一對口？By account/企業。企業可能在一周內收到三封來自不同人發寄的 Email，要求配合計畫作業真的很紊亂。雙軌系統很不親民，登入常不得其門而入，帳號管理也很紊亂，畫面常當掉。(BB9)

除了產業型態的調整之外，因為雙軌的學生的確沒有經過訓的部分，所以看可不可以拉長一點時間，讓他們能去做職場體驗，好比說可以先來一個月，讓他們能夠適應說應不應該念這種學制，不然到大二的離退率比較高。(BB6)

另外是事業單位在雙軌訓練旗艦計畫承接上所必須付出的成本亦為重要的討論。畢竟因為時間上的差異，使得企業在使用上，尤其是在製造產業上經常會產生問題。在雙軌訓練旗艦計畫的學員運用上，比較無法符合事業單位的要求。

因為雙軌當初是配合服務業，那後來中部地區因為發展精密機械產業，那後來才發展出

這樣的模式，對我們來講，我們都很願意配合政府來推動各個計畫或模式，也希望能夠讓更多的企業或學生找到適合自己參考的模式或途徑。我們這幾年對於雙軌在業界或學界的瞭解，其實現在運作有稍微的困難，因為早期雙軌是沿襲德國的模式，它的主要意涵是企業把進廠的學生當成是它的員工，讓員工透過禮拜五、六去進修理論上、學術上的知識，可是在台灣以中小企業為主，大多中小企業在目前都面臨產業轉型的競爭壓力，目前修平和勤益好像不願意再配合，因為招生困難，而且現在年輕人比較不願意吃苦耐勞。再來對企業來講，雙軌的成本，比較不符合現在公司訓練的要求，因為你要進職場是要創造附加價值的，而不是很多的學生進廠是認為他們來學習的，這樣會讓企業認為這些人沒有達到企業對人才的需求，企業做這制度的話，這些人一個月做 16 天，如果遇到國定假日，各方面的成本相對來說會非常高。所以我們會讓進廠的人員清楚他們不只是領薪資而已，公司給予的各方面成本每個月大概是三萬塊，但他們每個月只有工作 16 天，那成本會非常高。所以盈錫是有意願跟著政府去推動這制度，因為用這學制進來的學生不多，盈錫可以負擔這樣的成本，但如果用這方面的族群，那成本的壓力就會沉重很多。(BB5)

第二節 產學訓合作計畫訪談分析

一、計畫參與動機

由於勞動市場中競爭日益，人才取得相對不易。參與計畫的事業單位最主要是想藉由產學訓合作計畫平台與機制來取得公司人才。透過這些人才的培育，期待未來可以成為公司長期人力的基礎培育，因此從不同受訪者的角度分析，其實都有相同類近的共識，便是透過計畫的參與在事業單位端、學校端與學員端都能得到良善的訓練，在學員就業及企業取材，都能有共同的結果。

最主要是找人才與培訓人才，因為像這種傳統產業，真的大家真的想要去 7-11，不會想要來這裡，其實說真的我們老闆要找人才，真的是蠻有困難，真的是要謝謝你們有

這個計畫。(AB1)

剛開始是我發現到人力資源的結構必須要從教育端這邊來著手，對整個企業它的技術的升等還有技術的生化應該會比較直接，所以我個人去找的，還有當時的職訓局他們還有一些網站再做廣告，所以後來我也有去了解這一些的情況，所以從這邊開始再導入內部專詢，經過八年之後我覺得績效還不錯...每一年我們大概都有六到八位甚至有一度曾經達到十位。(AB2)

是我們公司找到適合穩定的專業年輕人才的重要管道、也同時可以節省人才培訓時間與費用。(AB3)

公司需要培育人才以解決公司人手不足的問題。(AB5)

當初參與這個計畫是因為那時候就是有考量到可能未來的一些，出社會的一個出路吧，那因為我念的是精密鑄造科，那鑄造這個行業他算是一個...夕陽產業，那他因為他有輔導考證，就是可以培訓出一技之長這樣子，那因為那時候想要考想要念是想說因為他那時候是想說既有考證照培養一技之長之外，那我們在高三的時候會有工廠的實習。(AA1)

可以提升自己的能力，又能學到新的東西，離開職訓中心，又能繼續待在業界實習，一舉數得。(AA9)

因為那時候想說就是呃...第二年有一整年的時間可以在中區職訓局訓練，然後還可以讓你考到補助你考上證照，所以就是想說本來就是以一技之長會比較好，所以才會走這個體制。(AA13)

因為這個班是我哥哥他有念過，所以他覺得不錯，然後他就有跟我講，我就來考這樣。(AA15)

在這個計畫中可以不放棄學業還可以學到專業技術，而且公司很重視學生，並且非常要求員的專業知識，而且不會因為是學生薪水就領底薪。(AA17)

從學校參與動機的分析上，皆存在相當多元化的思考。除了可以帶動學生於在學過程中對於公司事務的參與，皆可以讓學生在計畫訓練結束之後立即產生就業。

學生可以在學校學得知識、職訓中心學得技術、至公司實習學得經驗，讓學生可以順利畢業後即可就業，目前有參與產攜、雙軌產學計畫案。（AC1）

二、留用分析

在產學訓合作計畫中，參與學員的工作與積極學習態度是兩個相當重要的面向。學習過程中必須要有耐力才能夠在工作與學習壓力下存留下來，否則在過程中，很容易流掉而產生流動。

主要的原因唷，留下來的那些人，有能力願意認真學習的人會留得住，然後那些留不住的人，通常是沒有能力沒有認真學習的人會留不住，因為他會有工作上的壓力，會覺得他怎麼都學不會，學不會之後他就會有挫折，挫折之後他搞不好就離開。（AB1）

我覺得第一個因素是他對這個產業有沒有心要在這個產業作發展就是有沒有興趣，然後再來是他的態度，然後再來是他發揮潛力的資質，我覺得這幾個部分要分成兩方面來講，一方面是他的偏好但是對企業一定要有貢獻這兩個條件一定要通通存在他下來才有意義，我是有這個部分在做思考但是這兩個如果取其一，我以學生為觀點來做這一個部分的分析和討論，我以學生為第一考量第二才是企業的收益。所以那時候剛開始的時候產學訓它學生會留不住，後來前年開始就留不住，留不住就有一些產業的原因出來了，因為你都要用產業去做老師認為吃虧的事情你長久的話沒有一個產業會做，那後來有一個產業技師培育計畫就是我剛剛就得就是全能教學，它必須要有產業界技師去到學校去做授課的一個部分，它比較合理能讓產業比較有一個誘因去做，我跟他們講到說這對整個產業跟對學生你看不到學生一個反應我覺得這才是我們真正要去看的重點，後來產業技術培育課繼續用下來，所以我覺得教育部分不能光只看在學生端

，我覺得也要看在企業端也要考慮進去才對。(AB2)

可以提升自己的能力，又能學到新的東西，離開職訓中心，又能繼續待在業界實習，一舉數得。(AA9)

我很願意被留用；因為跟自己生活作息很吻合，公司待遇也不錯。(AA10)

雖然說機械這範圍很廣，可是我們不會想要一輩子走在現場裡面。也是會想從事不一樣的工作，相同的工作做久了總是會膩。所以也是會考慮說有別的機會，然後還 ok，你就也會去試試看。(AA12)

除了留用分析之外，留用評估也是一個相當重要的指標。從每間參與的事業單位都會有其針對學員自我的留用評估模式，也會透過各種不同的管道，例如透過座談的輔導，期待這些學員在訓後都可以留用下來，成為他們在計畫參與管道的穩定人力招募來源，這也是參與計畫最為重要的思考。在面臨兵役問題所產生的中斷上，往往是繼續留用與否相當重要的影響因素。部分事業單位會透過學長及其他多元管道聯繫結訓學員，在兵役結束後的回流，這部分的處理方式在處理效益都得到不錯的回流結果。

我覺要看合適不合適，因為每個部門跟他的興趣還有他真正的條件，依我個人來講的話，我個人就好像他們在學校的老師一樣，我是企業，我都有不定期跟他們做座談，剛來的時候第一天一定是半個小時，第一個月我們半個小時，再來每一季會一次，經過一年之後每半年一次，我都這樣不斷地跟他們做溝通，當看他們對工作的興趣之後我會評估他們是不是適合這個產業，。此外，我們會透過一些他原來在公司比較要好的同事他們有時候會比較聯絡，因為他們對一些高階主管就會比較怕，所以我們會透過他們年紀比較接近的去互動打聽看他有什麼樣的想法他能不能回來，那打聽之後他有意願回來那趕快請他回電請他到公司再跟他聊聊。(AB2)

從這個產學計畫我們公司可以培育出我們需要的人才，再來我們公司都是以機械科

的學生為主，以及在整個計畫的尾端公司有一套考核制度來審核最後學員是否能繼續待在本公司服務，學員透過學習、透過實務操作他們的專業知識還有職場的適應力都有明顯的提升。(AB5)

若從青年角度評估留用的思考指標出發，可以得知參與學員在參與過程中亦會針對專業技能能否提升，是否得以穩定就業以及順應工作環境，以及歸屬感的形成來做為是否要選擇留用的指標。部分學員是認為事業單位的福利相當良好，又有完善的休閒設備，認為公司很重視員工的休閒活動。然而亦有部份的意見指出，在學校課業的部分，也希望能夠得到加強，而非僅止於實務上的操作。也有學員留用是思考到公司整體的勞動環境相當健全良好而留下來的不同思考向度。

學員會不會留用－他們也在評估我們。例如良好的培訓規劃、健全的福利、制度，可更精進自己的專業技能，藉以提升競爭力等。(AB3)

現行產學訓留下來的同學，覺得公司可以提供一個穩定的職場生態,也同時可以學習到技術，故會想留下。至於不想留下來的同學，主因是無法適應工廠工作環境條件 Ext. 無法像科技業衡溫空調。(AB4)

當然留下來的學員是對我們這間公司感到認同並且有歸屬感，當然最重要的是喜歡這份工作;那對於不留下來的學員可能對這個產業的領域不是很喜歡也不適應，當然也有在公司學習的很好自己想出去闖蕩的學員。(AB5)

我不會想留下來，我想試試其他行業看看。(AA2)

在這個計畫結束後我沒有留在原事業單位，因為離家太遠交通方面有問題，所以就沒留在那邊。(AA4)

不會想留用，只是想試試看。計畫完想嘗試不一樣的規劃，轉換不一樣的軌道，發現自身不適合，沒有以往對於求知的熱情。(AA7)

有部分有關也有所成長，但大多還是要實際遇到問題才知道。因為人生常常會有很多

的變化和機會再等你，但要懂得把握學習的機會。因為是我很希望的東西；但是希望我能再多一些積極在課業方面的教授，而不單單只在技能的部分。(AA11)

可能不是那麼的理想，或是說對於學生的一些待遇不是那麼的好，那他們當然會畢業完就直接跳了。(AA13)

就是基本的三節禮金啊、還有一些員工旅遊，然後就是還有一些公司內部社團活動，就是還滿覺得還滿接近學校的生活，就有社團可以玩。主要我還是會較注重環境啦(AA14)

就是我覺得如果能多看就想多出去看看，因為待在這邊也一段時間了，然後就出去看看，再稍微想想看。(AA15)

就上級對我們很好啊，然後也給我們機會發揮，然後就可以去教一些學弟啊，讓自己可以學不一樣得東西，然後公司福利方面啊，就是福利方面就比一般的企業比起來就是更好這樣。(AA16)

三、產學訓合作計畫正向效益分析

(一) 人才取管道

多數參與產學訓合作計畫的事業單位都將計畫參與視為該公司在人力招募的重要管道。也因為現今的勞動市場環境，在嚴重缺工發展脈絡下，充足及專業人力的取得是職場招募上相當困難的工作。在計畫參與上，得到素質不錯且有經過分署訓練過的學員，再透過不同模式的參與時間來訓練與磨合，都是參與計畫事業單位的重要人才取得路徑。

當時人力資源部分做調整會有幾個現象，一個是目前在職員工的教學，另外一個是新的員工的來源，那當時發現到說新的員工的來源，我們藉網路的一個104也好1111人力銀行也好，或是518也好，這些人力的平台，我們找不到我們想要的人，所以我們

想說那是不是我們從我們內部的教育訓練之外，就換一個我們來做跟大學、大專院校、技職系院，或是一般的研究所大學也好，做一些有關類似於產學官的一些合作，所以才會有那個時候不叫中央管委署叫台中職業訓練中心，那台中職業訓練中心它當時有跟大學這邊有一個案子就是所謂產學訓練，它是跟教育部，以前是職訓中心還沒有勞動部，所以我們就跟台中職訓中心、教育部還有科大聯合，我們聯合做產學訓練的學生的培養，一直到現在已經第八年。（AB2）

不只專業技能提升，也可訓練自己溝通協調的能力，及團隊合作的能力，讓他們在出社會後可以快速融入。（AB3）

可以得到長期需要的人力。目前有三位都是在當完兵後又再回公司任職選取的標準為有抗壓性、可以撰寫程式、獨立作業人員。結訓後的學員，就業技能在公司指派的任務與程式撰寫上可以有較詳細的規劃。（AB5）

（二）提供平台強化就業連結與交流

產學訓合作計畫提供相當良好的實習平台，讓學員在不管是任何計畫模式參與方式都能與事業單位產生結合。尤其時間早上訓練，晚上直接在學校上課，參與學員的作息上都相當固定。在分署一年的訓練課程上，也已提供相當良好的訓練基礎。透過不同模式的參與上，能讓學員在同時有課程學習，也有課程訓練的機制，促使產學訓計畫的運作平台，能讓學員每天直接上工，進行良好的實務訓練與課程銜接。

對中小企業來講，會出現成本上面的一個問題，比如說你們會要用一個設備要一百也會對你們造成很大的困擾，或許這個東西我們也會透過這個部份來反應。剛剛已經有講，在選人的部分都是以態度的部分夠，是作為選擇的標準及平台，在技能的部分都是來自同科系，比較不會有這部分的問題啦！（AB1）

我也會參加產學訓合作計畫的方案，對，因為那時候我有報考另外一間學校的，他是產學合作在做機械加工的，那因為他...我機械加工的...因為念機械加工的比較多人做，想

要去爭，那就是我沒有錄取，那後來錄取到另外我這個專業的那個精密鑄造，因為按照傳統的老一輩的人的講法，在我們的科系雖然是講精密鑄造，可是如果用一個傳統行業的學名來講它叫做還刷，就是用台語講，那他們就是老一輩他們都不喜歡讓小孩子，如果他不知道這個行業的話，做這些...粗重啦然後又危險的工作，所以那時候其

hî@ À §Ú -l̤o@-i̤oH"ä"l̤o£ h計畫讓我們有就業上的連結。(AA6)

會參訓，專精的訓練不容錯過，不過重新選擇可能會因為自己想法改變而有不同選擇的班別，不過我能說這種產訓是所有產學裡面最好的選擇。(AA7)

結訓前教的東西比較偏向理論學術性的，而進入職場是直接實際操作，可以先了解理論，再來實作時會更輕鬆不少。後續也會找相關性質的產業，能學習到更多的專業技術，又有業界可以讓我們學習。(AA9)

就是每個領域都有它就是...他可以學到的部分，然後就是來到了這個...領域，就是來到這個學制以後，就是可以不管是自己在工作上所遇到的事情或是像我同學他們做的，他們做的我也懂，就可以互相交流分享，然後就覺得很好這樣。(AA16)

(二) 技能訓練強化與證照取得

對於學員在技能養成的部分是產學訓合作計畫推動與執行的最重要政策核心。在這部分討論上從事業單位，學校及學員的意見上都得到較為肯定的意見。對於計畫的推動過程，學員在事業單位訓練計畫的帶動下，皆得以逐步累積他們實務技能的能量。

對沒錯，上次我有遇到，稍微跟他聊一下，他也是跟我說，他以前知道金屬可以切削什麼的，可是他現在來我們公司，他可以實際運用真的還蠻開心的，因為他說學校那邊上的是課程，然後來這邊是實際運用，所以他感覺就是說，他覺得蠻符合他想要的東西。(AB1)

以百分比來說剛開始的時候他們沒辦法分辨，還有有一個人是教官我們一對一教導一

個月，然後再來是一對三然後是他有辦法一個人組裝作業，慢慢的就呈現他的技術的提升，如果研發繪圖的話還是要的，後來他又知道怎麼運用工廠知道怎麼樣去運用零件的組合去把它畫出來，然後再裁圖然後再把圖片變成零件圖在架構，之後再去瞭解說有沒有機械是設計變因的條件慢慢能夠符合我們的課程，客製化要的東西我們能夠符合他，這東西都是他們成長的一個軌跡我認為三年他們一定會有所得，現在主要就是在三年之後如果他們再回來才是重點。(AB2)

企業選取的標準：希望學員是真心想習得一技之長及於配合的產業中扎根學習，而並非參與產學訓的心態是為了得到學歷的資源。結訓後的學員，因已有實務的工作經驗，在職場的適應能力皆會有所提升、若配合公司的培育進度，相信專業能力皆大有提升。(AB7)

讓我在機械廠這一塊比較熟悉啦，還有比較知道他們在做什麼事情，還有考取一些相關的重要證照—這很重要。(AA1)

我感覺在實際操作方面的技能有提升。(AA2)

因為在高中的時候就有丙級證書，但在產學訓後結束我就拿到了乙級，我想這就是最大的差別。我會再次參加這個計畫，這個學制真的幫助我很多，因為可以讓我學到更專精的技能。有超過我預期的好，原本沒想到可以學到這麼多實用的技能。(AA4)

如果單純說在鑄造這個專業領域上面來講的話是...一定會有提升啦，就是不管是實務上的、還有技術上的部分都會比較純熟一點，那二來其實像我現在念碩士了，因為以那張證照為傲，因為畢竟說...這個產業現在也是很沒落的產業，幾乎...台灣人大部分都不做啦，大部分都是外勞在做，所以我會很慶幸的想說至少...如果到時候這個論文寫不出來，還有這張證照可以用。(AA6)

除了能瞭解了工作上工具的使用方法，並學會使用。這是個很好的計畫，可以學以致用，並協助我們提早適應社會。(AA8)

原因是就是剛剛說的一些比如說證照啊、學業部分那些，都是穩紮穩打起來，對，然後不會像一般大學你可能出來，你只有理論上的模型，然後真正到一家公司去實務你

是不會做，可能你是一個碩士生畢業，去到工作場合人家會覺得啊你學歷那麼高啊你

實務經驗卻什麼都不會，可是這兩種都兼具在一起，我覺得這樣是不錯的。(學員 14)

在學校和職訓局學到的都只是基礎，而在公司能學到的是實際應用，所以我在實習後才發覺要真正能靈活運用只有在職場上才能學到。CNC 這塊原本是中部地區的重要產業，但現今已逐漸衰弱，未來不排除有轉換跑道的可能。雖然那張乙級證照沒有太大的幫助，但能在職訓中心整整一年真的有幫我打好基礎，而在公司這五年更讓我將之前所學的靈活運用。(AA17)

透過職訓中心訓練學生 CNC 車床、銑床訓練，以及勞動部 CNC 車床、銑床乙級檢定，學生具有基本能力，至公司實習時較易上手，縮短學生在公司學習時間。(學校 2)

(三)工作技能之外的軟實力

技能強化之外，透過職場的參與及互動，可進一步修正自我的工作態度及應對與群體合作的能力。這些對於剛入職場青年之未來就業上，將會有相當大的協助。

一方面可以學東西，學包含學校跟職場，對，然後當然可以多學一技之長沒錯，也可

以學到在公司裡面跟同事之間的相處，這是在普通的大學學不到的，所以如果再讓我

再選一次，我會再選這個學制。(AA11)

就是除了工作經驗、然後跟一些抗壓性，還有其他的就是如果今天未來的學子真的有

想要考慮得話。主要就是工作經驗的學習。(AA13)

像在大一就學了很多東西啊，像繪圖啊，還是一些我們平常在書上說到的鑄造之類的

東西，還是呃實務經驗，我覺得各方面都有提升啦，還有來到公司以後的一些解決的

態度啊，解決事情的態度或者是在教導我們的學弟之類的一些思維，都會有所提升。

(AA16)

協助企業人才培育、奠定基本 CNC 車床、銑床技能、良好的工作態度。(AC2)

(四) 建置較能切合事業單位的需求

與雙軌訓練旗艦計畫比較起來，產學訓合作計畫提供的訓練時間較為完整，也比較切合產業發展脈絡下的人力需求，在每星期一到星期五日間固定的實務訓練與安排。比較能切合製造業事業單位的工作時間需求，比較不會發生像雙軌訓練旗艦計畫推動過程每周工作四天，其他日期都在放假一樣。引發其他管道進來的員工產生心理不平衡的狀態發生。

產學訓學員因同時具有學生身份，在營運層面，企業需考量學校端的一些作息，如考試、相關活動參與、而給予休假，也無法比照一般正職員工，要求配合產能加班等。

我們仍會參加產學訓計畫，計畫在執行過程中，希望能加入更多事業單位的共同徵選(如幫忙升學時的面試，因能減少同學至事業單位端實習時，容易有不適應產業，或者避免許多學生念此計畫專班，卻無法了解自己的性向是否能夠兼顧學業及產業實習)。或者透過更明白的宣導：讓同學實際了解此專班的精神。(AB7)

一間福利及薪資制度完善的公司真的很重要，台灣真的有太多太黑暗的公司了，沒有良善的工作與休息規劃制度，在選擇工作前一定要先選好公司。(AA17)

(三) 勞動條件之提升

01.勞動薪資之調整

參加產學訓合作計畫的事業單位多以製造業為主，原本都以鐘點費給予參與計畫的學員。因此在計畫結訓後若產生留用成為正式員工。其在勞動薪資的調整上是差異相當大的，因此在勞動薪資的考察上，在產學訓合作計畫的考察上是具

有相當大的效果。部分企業指出，縱然沒有留用，其觀察在計畫結束後，學員的相關技能已相當純熟，在勞動薪資上一定會產生相當大幅度的變動。

有調整啊！其實我們會看的工作能力，還有工作的效率，或是認不認真，有啦，其實員工認真的，我們老闆其實會給他算蠻多的。---像你們的產學，一開始就22，可是接下來滿三個月後，我們老闆都會酌量的在做一些調薪，可是當然囉，兩個人進來，就比較的那個就調比較多，另一個就比較沒在調，就是變成說進來之後，我們老闆會依據工作能力那些做判斷的。一年之後，其實我們老闆在還沒一年後，都已經給他調了內，我們老闆差不多都調兩次了，差不多有兩千了。（AB1）

我告訴各位如果今天他們來了兩三年，因為我們每一年當然也有景氣不好的時候一千塊到四千塊的調薪不等，他們到大三到大四畢業之後一定至少能夠兩萬六左右，那拿到兩萬六左右畢業之後我們至少還會加三到五千左右，我會看他努力的成果和看他對公司的貢獻度，我們會跟他協議願意留下來給你加三千到五千不等我們是盡量在他畢業之後能夠滿足他三開頭，如果會想要留下來他就會是一個不差的員工所以應該都會三開頭以上。

（AB2）

會依照公司考核制度與結果進行調薪，進行考核，主管與學員進行面談了解

學員未來目標，並提供協助與培訓計畫。（AB3）

若同學表現良好，配合度及工作態度佳；有留才政策：調薪及轉為正式同仁享有一切福利。

（AB4）

會增加到大約三萬元左右，表現好的學員在結訓後如果想要離開的話，我們當然是會試著挽留他，畢竟他對公司來說未來可能是重要的一部分，但當然留不住的話，還是會祝福他之後事業順利。（AB5）

調高薪資會等退伍後他們要有回廠的意願。（AB6）

我們會調高學員薪資。對於符合公司需求的學員，企業除給予希望留任意向外，會保有學員之前的年資、調高薪資水平，並給予未來在職位上的發展平台及受訓資源。有產生影響，因了解產業及實務技能的累積，未來求職能更具優勢及能取得優於其它求職者的

薪資水平，若留任原單位，優秀者也較有機會爭取公司的升遷平台。（盈錫）

比，以現在的社會新鮮人來說，之前不是吵的很...很激烈，22K，像我們現在 都高於 22

K，我現在才大三。（AA11）

基本上是要說，我已經不算在這個計畫，因為我現在是已經 3+4 結束一段了，然後碩士

是我自己再繼續進修，並不是公司促使我去，對，那針對這部分我覺得我自己的能力有

在自己提升，那是不是公司對我的公司可以增加一些。（AA14）

台灣企業有太多不願給員工應得的薪水，我是在一間還不錯的公司，同班同學裡到畢業

還是有在領基本底薪的，根據這點，我希望未來若是還有這項計畫，應密切追蹤雇主對學生的福利及薪資待遇，以預防學生權益受損。（AA17）

依據畢業生薪資調查，學生薪資大約落在 28000~45000 間，學生具有 CNC 車床、銑床

乙級證照、工作經驗，勞動薪資有向上提升。（AC2）

02.勞動位置之調整

產學訓計畫部分因多數參與事業單位屬於製造業事業單位，在比較大的企業也會進行部門輪調工作，讓學員得以適應及瞭解所有部門的工作屬性。但在規模比較小的事業單位，其所從事的工作，其實大多已經屬於正式職務的工作。因此在計畫結束之後的調動也比較不容易。

基本上都有符合我想學到的事情，但最主要還是要有想學習的心態，想學的話公司不會虧待你。計畫結束後我有轉變我的職務，我從現場技術員轉為現場助理幹部教官。（AA5）

因為我原本是做現場作業，然後我也沒想過說我會走到管理階層做生管的作業，然

後是也因為上級他們的支持，所以我才可以做一些這種跨單位的調部門的動作，當

然是他們對我期望很高，我也很感謝上級的人對我的支持，然後讓我可以有更多的未來有更多的發展。(AA14)

(五) 職涯發展及年資累進之助益

學員在參與過程中，部分事業單位會提供學員在未來生活及活動上的重要參考資料。透過參與釐清自我在未來職涯發展及規劃上有著那些重要規劃與思考。有部分的同學在參與計畫之後，對於自己的未來規劃將會有更為重要的選擇與留用。也比較自我需求上的評估，除了強化專業技能之外，為自我的未來進行轉化與更為長遠的職涯規畫。

我覺得會，因為他在我們這邊學的越多，他知道譬如說，有時候客人，客人來第一個跟他接觸嘛，他車出來的東西，客人喜歡就會誇獎他，他做出來客人就會馬上跟他說，唷這個他不喜歡，他就會會進而讓他，哦！我要如何做出讓客人最喜歡的東西出來，就是他有這樣跟客人接觸之後，我相信他一定會越做越好。然後目前這一個，我有聽到客人的反應是說還不錯，大部分的人會覺得他車出來的很滿意。(AB1)

我相信現在做的任何工作都會成為學員日後成長的養份。有些學員在一開始表現的十分極積但可能受到同學或學長的影響，在訓後則選擇了與先前受訓與工作上毫無相關的工作。有些學員則是能在本職學能上發揮所長，但可能信心不足，所以不敢再往前一步。每個人的情況都是不相同的。(AB6)

我比人家多了五年的工作經驗。我有聽過很多演講的，其他的公司的主管都認為說工作年資大於你學校的學歷。(AA11)

我念碩士就是從現場想要轉調做管理階層的事情，然後就是你轉調管理階層，你已經有一個現場的基底，所以在做一些事情的話，可能原本在那個位置有盲點的人你可以去突破他，或是你給他一些不同的見解，所以我會想要轉管理階層，看得更遠。(AA

14)

我是不想要死薪水，就是大學畢業以後，就是大學生兩萬九很好，可是那是純粹只有自己一個人的時候，很好，阿如果今天你有家人有小孩你有父母親要養，這樣可能就不太夠，就是會想要更多一點，負擔比較不會那麼重。(AA15)

我們認為訓後學生未來的職涯規劃有產生影響，導師會輔導學生生活、技術上問題，讓學生有良好的工作態度、具有 CNC 車床、銑床技能。(AC2)

(六) 就業向度確認與獨立作業能力訓練

計畫參與過程中可以協助參與學員釐清自我未來就業的參與向度，如果過程真的確認不是自己所有興趣的參與工作，便得以提前釐清及適時產生轉業的思考與安置。這對於青年參與之學員亦是相當重要的過程。

他也是參與這計畫後才想去做直銷，因為有些同學其實，他原先是想要做服務業，不是想要去做製造業的部分。他到底是什麼樣的狀況，他是原本是不太清楚，做了之後才感覺出我真的不想要這個，還是他本來就不想要做個。都是譬如說，都是有些人，譬如說怎麼講，蠻有自主權的，他覺得來這邊不是那麼開心，或是他覺得他對這方面不是那麼有興趣，他就會想要離職，這樣反而是好。可是有些人心態是說，我想要領薪水，然後，這樣子的人他不會快樂真的。(AB1)

至少就是說在當初高中的這個階段培養出一個比較特殊的一個專長，對，就像我講的，因為他是一個比較勞力型的，所以根本在台灣人他現在不會有人想要去考這個證照，甚至是說從事這個行業，那坦白來說，就是說...呃他等於是一個我可能我未來出社會的最後一道保障，至少我最後還有這一個保障，那我前面如果想做有其他規劃，我就是可以再做其他規劃，就是說我不用擔心說我沒有工作之類的這樣，也很清楚我未來的方向。(AA6)

你不會排斥，但是就是我今天在機械產業這一塊走得還滿穩的，也習慣你還是會繼續。雖然其他不排斥，但是也不會可能我想要放棄我原本已經學了好多年的年資去從事

其他的。(AA13)

我原本分派站別的時候，我是選擇精密裝備，那是主力刻尺模，那時當是可能會覺得

自己沒辦法去完成這個東西，那到後來可能訓練個兩三個月，然後你完全可以做一個

獨立作業，然後對於異常你也可以排解，然後就是會對自己很驚訝，應該就是說原本

你覺得自己沒辦法勝任這個工作，但是你最後會看一下那些過程你會覺得很驚訝自己

怎麼可以完成這些事情。(AA14)

(七)多元化訓練技能培訓與實務課程操作

在多元化訓練技能操作上，透過長期訓練強化職場的專業化能力，在各個不同層面的課程實習規劃上，讓學員技術能力得以整體提升。透過一些課程的建置除了專業能力的建構外，亦透過一些通識課程的安置培育學員職場溝通協調的能力。

教育訓練的部分當然會分幾個層面一個是我們專業能力的教學面，各自不同譬如我們研發有研發的教育訓練、我們品管有品管程序的教育訓練、組裝有組裝能力的教育訓練、業務有業務如何去開拓這個市場的教育訓練，那再來還有一個是通識課程去訓練他們未來的領導能力，主要去訓練他們未來能夠溝通協調的能力去訓練他們未來有市場企畫能力，這麼多能力在加上未來他們是不是也有能力這個都是我們希望他們所得到的，在教育訓練中我們會呈現多元化不同教育訓練的方向讓他們去做勾選。(AB2)

對於肯學習的學員，整體能力來說，肯定技能是有所提升。在案子上整體的規劃上可以做到較面面俱到的顧慮。(AB6)

學員在參與過程多數皆反應事業單位所提供的技能養成訓練跟學校與職訓中心的訓練上都有落差。在職場的實務課程訓練相對而言，較能直接運用在工作過程。當然這也是個別企業他們專屬的訓練需求，所進行的紮實的課程訓練。

在職訓那一塊有學到滿多東西的。在學校分派的公司方面就和學的東西用不太像這樣，在公司要重新學一些東西。就是學校學的性質還有公司的工作性質不太一樣。

(AA1)

基本上因為我認為這公司對學生的培訓真的很用心。就是他們是以把公司的所有部門分成六個站別，他每個站別都是停留兩個月做訓練，然後就是把一些比較基本功的會由比較經驗老道的師傅帶我們，所以到時候就是12個月也就是一年之後，他會按照你的興趣啊還有你的喜好去挑選你想要的單位。基本上在實作經驗一定會提升很大，比起跟學校教的真的差很多，一定要實作然後還有一些因為我們有一個內訓課程是由我們總經理親自教導我們的，然後會學到很多就是學校可能也不知道的事情。如說課本上老師教的比較沒辦法跟實務結合，但是在我們公司因為都是一些實務經驗的前輩，那他們會把這些理論跟實務結合在一起，然後舉一些你親身在公司經歷到的事情，所以你會比較印象深刻了解這個原理和這個動作為什麼要有相互，就是之間有什麼相互關聯會很明白。(AA14)

二、產學訓合作負向效益分析

(一) 期程太短及規劃與語言訓練問題

部分企業認為產學訓計畫的期間較短，所以在安排實習上會比較困難。較之雙軌訓練旗艦計畫在時程上較短，所以較難以安排所有相關部分訓練之機會。部分學員希望在學校端能增強英文專業課程更多的訓練。其實未來在企業國際的路途上，或許可以提供更多的協助。

政府統整計劃資源的對口過雜；外包或執行調查或整合需求單位過多；造成企業困擾(一天到晚都有不同的單位來要求問需求或要求填寫問卷或配合訪談；之後卻沒有得到效益或實質的幫助)。(AB4)

當然會，但是比較需要改進的地方就是綁約的時間太短了，對於人才培育來說時間是非常不夠的，再來還有退訓機制不完善，這些都對我們公司造成一些困擾。(AB5)

其實那裡面就包括很多東西，它就是把常用的重要的會遇到的拉出來，就像一些比較用的就會減掉這樣子，所以我覺得這三年來就是學到蠻多的，然後所以如果說有沒有運用的話，其實有蠻多的。我覺得說是如果我們這個班痾，我覺得缺點是語言能力的提升不夠，我覺得像我們公司就語言能力是我們比較欠缺的。是我們讀這個班比較欠缺的，因為從高中這三年的時候上課的內容就比一般生來的少比較簡單，像我高一上的英文就相較其他高中生就比較簡單一點。(AA15)

(三) 因屬性差異，學員在參與態度上較不積極

部分事業單位觀察，若是參與學員不適合這個產業，便會在參與過程中逐漸浮現相關問題，參與態度上會明顯較不積極。在計畫配合上，也是有氣無力，較無法全心全意的來進行產業訓練規劃之配合。

聽到資深員工的或者是自己親身體驗過這個產業可能很有熱忱而全心全意的投入這份工作，那也可能發現自己不適合這個產業包括上班時間，常常需要加班之類的問題無法接受而離開這份工作。(AB5)

就是因為學生可能素質都不一樣，然後可能我們公司對員工真的超好，如果遇到那種學習態度或是說學習狀況不太好的學生，他們不會說...直接就是 fire 他的，還是會把他們留下來，就是等到他們真的是對這間公司很失望的時候，讓他們自己走，那但是這種態度比較不好的學生，他們會造成現場師傅帶領他們一些的問題點就是，可能要安排工作

不好安排，會要看他們的個性去安排，很麻煩，然後可能或是會有頂撞上司的問題出現，這是針對就是企業對我們的問題點在這邊，然後也會有一個...因為他是 3+4，然後三年高中畢業之後就要考所謂統測嘛，那有些學生會把這三年當作一個跳板，就是讀完這三年，然後高中就是跟他們解約，自己又去選擇其他的學校。(AA14)

(三) 部分產業類別無法取得學員

部分產業因為較少人投入，導致在計畫實施過程申請的學員與事業單位需求人數落差甚大。從學校端到事業單位端都認為整體人數額度都未增加，然參與產學訓合作計畫之事業單位日益增加之情況下，導致參與人數在額度分配上升逐年減少的現象進而促使某些產業類別無法取得參與學員。

我覺得是沒有了內，可是硬要說的話，我覺得是不夠全面性，我為何會這樣說，因為我曾經跟那個還不錯的勤益的聊過，你們班上全部的人都來做這個產業嗎？他說沒有內，他們班好像大部分三分之二的人都跑去7-11阿，不然就或是其他服務業，這樣子就沒有用了，這樣很可惜。所以說我覺得像這種產學的東西，看能不能擴大大一點。(AB1)

因為此計畫可以讓公司的技術不會有斷層，也能補充公司不足的人力，也能為公司的培育出好的人才。(AB5)

(四) 核定學員太少

有關參與各單位參與學員的人數部分，一直多數事業單位所詬病的問題。因為參與產學訓合作計畫的事業單位多以製造業為主，製造產業本來在人力需求相對因為嚴重缺工，所以所需量能相對擴張，因在人力需求與培育上都相對有較大之需求。因此在計畫參與過程多反應計畫核定學員人數過少之問題，期待能夠有所調整能夠配合其人力之需求。

可能就變成說是，因為計畫年度久了之後，會變成說更多企業事業單位知道這件事情，所以可能都會每年申請的件數部分就會增加，所以他就會慢慢的去要求，沒有設定的基準，但是設定這樣的基準。---我真的覺得你們產學真的很好，應該是說要多拉，我聽說就是說現在企業很多徵產學的學生，可是要參加產學的學生很少，所以看有沒有辦法用別得方式，讓更多產學的學生加入這一塊，因為現在是，像我們老闆講的，去年沒有消防，為何今年有消防，就是企業要的人太多，可是我們學生太少，所以我覺得說政府應該要想辦法去克服學生比較少加入這一塊。（AB5）

（五）導入方向

提供機會是在協助這產業整體的提升，其實企業都有這些需求，也期待這部分的計畫參與可以在部分的產業能有更多的導入，以及如同前面所談及，能夠有更多學員人數上的配額，才能在此部分得到更為充分的協助。

如果以現在進行式來講的話，我們是有補足人力資源的部分但是如果以長久人力資源的考量來講的話培植性是有限的，因為我們提到很多當完兵之後就不再回來了，因為你在這裡學習三年事後你沒有在我們這邊作發展那在這邊三年幾乎都浪費掉了，那這部分通常留根率就比較低那這部分我們人才沒辦法完全符合企業的期待也是其中一個，所以我個人覺得這個部分的教育體系跟我們的訓練方式跟大家目前都主推的觀光、餐飲拉，或是主推所謂的服務業台灣有必要這麼多的需要，我覺得這方面要思考一下，機械是基礎工業，機械本業的部分人數反而是一直再降低的我覺得這個也不對，所以在這個體系我覺得可以做一些挑戰。（AB1）

我覺得這個班這樣算很好，可以學一技之長，可是出發點是一樣，但是結果也許是稍微不同，因為他們是想要往更精進的，就是工程師什麼的去發展，阿我們的話就是學技術，而且有時候覺得讀這個班，一開始覺得很不錯，但是如果你到了一家，假設我今天來到這個工廠覺得很好，可是今天如果我的同學去一家就是稍微不好一點的，可能他會覺得說跟他想的好像稍微不太一樣，而且公司的出發點是要賺錢，他不是說要

你念的很強很強，他可能就是妳剛好來，有這個缺給你。(AA14)

就會只是想鑽研比較不一樣的東西，畢竟我現在做的事比較...產業上比較特殊，比較

沒有的，就跟我之前學的就比較沒有相關性，然後想去做更多有關於機械這領域方面

的專業吧! (AA16)

(六) 學校的諮商與輔導工可再增強

學員在事業單位參訓的過程中，難免會碰到挫折。挫折的承擔與排解，都是必經的歷程讓學員進入到下一個階段的重要歷程。當然事業單位會協助進行此部分的輔導，但其輔導及諮商能力跟學校比較起來相距甚遠。因此，若發生較為嚴重的問題，應該在學校端能協助更多的輔導，協助學員能持續的計畫參與。

單位在執行當中應該是可以事先跟學生溝通一些他們到企業來應該要有的態度既變的這種因素，他們來的時候會遇到很多挫折，他們挫折的回復力是不是能夠很快速的得到一些平撫安撫他們情緒是不是得到一些回復，這個部分我覺得是很多年輕人必須學習的，有一些人就會我不要這樣我自尊心受傷害了我剛剛講得挫折的回復力就有一些弱化了，那這部分可以做一些加強對一些位來自己職業生涯的規畫，因為目前很多年輕人對他們未來的規畫都是沒有目標的沒有管理能力，規畫完之後我們在討論看看，我認為他們對自己未來的發展有靈活的規劃，這也需要跟學校來配合才好，學校亦應強化這部分的功能。(AB2)

(六) 計畫年限的延長

針對產學訓計畫的推動，有部分受訪事業單位指出，若許可計畫時間再往上延展，可能能夠提供他們在人力運用上更多元的規劃。對於學員在碩士級的參與上面，能有更為專業的時間來進行訓練。

如果說他是可行的部分我覺得他可以在三年之後他可以繼續往碩士端推，如果今天他有意願他們同樣這梯次繼續往碩士端去推同樣的晚上去念碩士白天在公司，那五年之後他的碩士端他還可以服替代役，替代役還有三年那八年如果他對這個產業已經達到他不想再換了他未來就是幹部人才，我覺得這樣繼續相傳下去。(AB2)

(七)學校配合問題及學費調整

部分受訪學員指出，在計畫推動過程，到了後端大四時，因為已經沒有什麼科目要修。但是還是必須繳交學校全部的學雜費。以及學員指出學校端在課程推動的設計上，課程的重複性太高，根本沒有學到新的專業知識。這些都是從學校端必須要去進一檢視的問題。

很貴欸，學費很貴，而且到了第四年，我真是不得不說，根本是沒有什麼課，然後還就是收一樣的價格。希望學校能有調整收費的空間。(AA13)

可能是學分啊、學校跟公司的部分啊，你覺得可能有哪些部份你覺得可以再去做調整，然後對你來說可能會更有幫助。我覺得學校的話就是....我們有修很多同樣的東西，然後就是大一修，現在像我們現在大四又再修一次，然後是一樣的東西，就是重複了，我想就是...機械領域就是會有很多東西就是要讓我們學不一樣的東西，而不是只重在一而再再而三的學相同的東西，雖然是學第一次跟學第二次會有不一樣的領悟跟思悟，然後就是一樣的東西幹嘛浪費錢、浪費學分在那上面。所以就是在學校的課程選擇部分應多元化一點不要就是這麼死板，然後重複性過高。(AA16)

(八) 未符合計畫執行狀態

有部分受訪學校指出，在其長期觀察計畫運作過程中，有事業單位給予學員較為低薪，其實是有剝削學員之實。這也是相當值得注意的問題，部分事業單位認為學員就是來學習的，所以窮盡其能的壓低學員薪資。把它們當作低廉的勞動力來看對與對待，對參與學員都是很不公平的。另外也有給學校的職務與學員在事業單位工作內容差異甚大之事實，變成在訓練上的功能委縮的問題發生。

學生在公司上班，公司提供薪資普遍較低，工作職缺與實際上工作內容不符。（AC2）

第三節 兩計畫間的比較評估分析

(一)雙軌與產學訓的評估分析

在計畫效能的比對分析上，有部分的學校認為，在服務業的雙軌訓練旗艦計畫之推動上其效能似乎遠較產學訓的參與學校來的滿意許多，但近幾年來在雙軌訓練旗艦計畫的推動上，受到教育部總量管制的束縛下，使得參與的人數逐年產生缺乏的現象。

當然是雙軌較有效能啊!其實這裡面，並不是產學訓不好，產學訓還可以換事業單位欸，對，但是問題就是說其實雙軌這個計劃非常的完整，他完整到什麼程度，你看他從..申請計畫、審核計畫 然後到最後學生進來之後，所有計劃控管、然後甚至包括他還做訓練，針對你這群師父...這些成本算真的很高，可是相對的其實他的成效真的非常的漂亮，其實就是為什麼教育部一直卡，現在目前啊，雙軌被納入總量管制內，可是產學訓並沒有，他還是一個外加原額，那為什麼他要去卡你總量管制內，他其實因為你招的到學生，你不用怕，就不用怕這個部分，所以我們才會覺得說今天你雙軌變成總量管制內的時候，其實是我們比較受傷害，因為我們...自己本身學校就可以招到幾乎百分之百滿額。你

會越來越瞭解雙軌，你會發現這個雙軌計畫真的很好，你會發現它真的很好，真的，沒有一個計畫對孩子這麼照顧了，因為你看喔，孩子只要不想超時工作，你公司就不能超時工作，對不對，喔那這個哪有這麼好。你看教育部不管是什麼補助啊，都必須是低收入戶、什麼什麼之類的，可是雙軌的孩子每一個人都有學費補助耶，這真的差很多欸，

你本來讀個大學要 40 萬，你現在只要變不到 20 萬，然後你每天...每個月有收入 (AC2)

這方面我覺得倒是很好，真的就是說以雙軌跟一般的我們產學訓合作的一個學生來比較的話，倒是覺得是說，他好像確確實實是比起這樣來講，他的好處是比較...比較真的是比較有優勢的啦，對，就這方面來講的話。(BB1)

像一般外面的員工團保都是一百萬，我們全部都是用兩百萬，我們認為多給保障是重要的，當然在雙軌部分可能會遇到一些困擾，其實另外一個模式就像剛剛有看到的三三輪調，就是三個月在企業、三個月在學校的方式，我們願意更扎根的從高一開始配合，可是高一生的薪資結構，如果比照大一生的話，其實是不公平的。可是是一般企業給大一生兩萬塊，大多覺得成本很高了，更何況是高一生。但是在建教法裡面的規範是非常多的，企業有些人認為找三三輪調的人力考量是不用去管人才培育的，你來只要負責做重複性的工作，可是依我們來說，我們是用人才培育的方式來做，因為他是銜接勤益 3+4 的模式，未來我們可能也會銜接佛光、朝陽，我們都會用同樣的邏輯。雖然有些時候的成本偏高，但是我們可以從中找到符合我們想要的人才，這兩年我們提供很多場的產學觀摩，很多單位來看到我們雖然是中小企業，但是我們利用比較彈性的作法讓年輕人才留下來，這是我們積極推廣產學訓合作的目標。(AB7)

(二) 學校與企業配合上的思考

在事業單位的配合上，有許多企業在投入過程中認為，雙軌訓練旗艦計畫的推動多為學校單位在思考是否可以獨立成班招生，在素質及參與度上都較為薄弱。

使得期學員在參與過程的配合度上較為困難。

雙軌計劃以整體而言，企業需投入的準備文件及辦理過程，比其它產學訓計劃來得繁雜許多，校方部份也純重視自校的招生效益。要求企業配合一堆，只是為了學校招生，怕招不到學生，所以很多部份是寫一套，做一套。公司這邊配合起來真的很吃不消。若是同學素質不佳或是工作態度懶散，真的對公司而言，沒有太多誘因想再去應對這些對公司沒幫助的作業。參與計劃的學校，政府應謹慎篩選及要求，而不是一味只要求企業主工作福利等。雙軌訓練旗艦計畫學校只在乎招生成班與否，其它一概忽視及無謂，那自然同學的素質很難提升及要求。作業紊亂造成企業困擾!!要配合回傳的文件之多; 未深切的去以企業主的角度立場思量; 如何可達到雙贏? 公司所要投注在雙軌計劃的時間及人力成本和實際效益不成正比。(AB4)

因為公司跟其他企業比較不一樣，我們有比較，因為我們有很多不同的計畫，我們將雙軌視為一至四年的人才培育，可是他的基礎教育能力比較弱，因為進來的管道不一樣，素質會有落差。雖然他對我們人才培育方面有些困擾，有些學生只是為了升學而進來，我們公司在基礎的訓練上面也是有一些落差，所以學員進來之後我們要做很多的培育，對於企業來說會面臨比較的問題，像產學訓 1+3、3+4 的學生是禮拜一到禮拜五工作，可是雙軌是禮拜一到禮拜四，這部分公司就會面臨兩類學員在工作天數或能力方面的問題，可能他會的能力你們不會，要怎麼去衡量是問題。當然經過一、兩年的訓練，每個人的能力跟學習態度可能不一樣，通常來到大三、大四能力就會相差懸殊，有能力的人可以操作高階的車錫、複合了，沒有能力的人可能還在做上、下料，後者可能是願意做但不想學習，所以這階段他們只是透過這裡來做升學。因為現在很多學校會透過這個來做為招募學生的方式，當然很多學生也利用這管道來做升學，可是企業做這塊的話，因為要多元運作，必須要跟很多學校、很多學制來配合，所以我們是從不同的學制裡面來找到需要的人才。雖然他是我們教育訓練的一環，但很多教育訓練還是在企業的部分，所以說以後雙軌會比較難推，因為所有的訓練成本是企業出，而且學員上班時間很短，他對一般公司營運方面會有困擾。(AB7)

(三)企業配合的困難度

企業配合上面必須深具人才培育及勞動法令制度規範上的遵守，針對雙軌訓練旗艦計畫的配合特質，有許多學制上的問題導致企業在配合上面容易產生問題。反倒是在產學訓合作計畫因為完全與內部人員在訓練規制上是一樣，比較符合企業用人及培育制度上所發生的問題。

當然用比較具體來說，雙軌源於德國優良的體制，讓企業、學校及學生三方能互相配合，可是在台灣的產業屬性來說，以目前勞動市場變化的狀態來看，很多的企業在生存都有困難，他要如何去培育人才，很多的機制跟勞動法令有所衝突，針對員工休假的方面，雖然是學制的考量，我認為要考量到企業的角度。因為在產學訓合作方面，像廠商他們的模式比較特別，他只有用產學 3+4，他只要用自己銜接的學生，他不去用外面的學生，對他們來說很注重產學的學生，每年都有 10 到 12 個進來，不好的就淘汰，可是要進去的學生要有很好的心理建設，如果不努力的話，沒有進步的話，會有很大的競爭壓力。當然以盈錫我們在產學訓合作裡面，我覺得要有穩定的人才培育的模式，當然透過政府的配合非常好，因為現在大學畢業生，他在職場的穩定性非常低，因為他隨時都可能流動，但產學模式他畢竟還是有被約束。也因為我們公司早期比較不具規模，所以才用產學模式，讓人員比較穩定的進來，那現在的是希望能讓比較好的平台，讓有能力的人有好的發揮空間。而且在學校招生這塊也面對很大的改變，在所謂的 1+3 或 3+4 現在有很多學生都會報考，1+3 或 3+4 不只企業認同，連學生都很認同。(AB7)

(四)學員配合事業單位的合宜性

雙軌訓練旗艦計畫由於其計畫特質，每星期在事業單位訓練時間為四天，又有寒暑假期間。但產學訓合作計畫則是配合事業單位的上班期間皆為每星期五天，而且沒有寒暑假的區隔。整體而言，較能配合製造業事業單位的人力運用需求。

有參加雙軌計畫，相較之下我們覺得產學是比較好的，因為雙軌有個規定是只能上四天班而產學是可以上五天班，雖然只差了一天但對公司來說上四天班造成我們排班上很大的困擾，產學可以上五天班的話對我們來說排班是可以很順利不會有什麼問題的。（AB5）

產學訓因為有涵蓋訓練的部份，目前為企業界最能認同的計畫，效益不錯。（AB7）

(五)計畫訓練強度及進入學員屬性差異

產學訓合作計畫的軸心在於訓練的強化，雙軌訓練旗艦計畫雖然也有訓練的功能，但未能有產學訓合作計畫那麼有計畫性的安排。產學訓的學員在考取不同等級的證照上，皆比雙軌旗艦要來的高許多。亦凸顯出產學訓合作計畫的訓練目標。此外，由於雙軌訓練旗艦計畫在進入成員屬性上較為多元，產學訓合作計畫則是與專屬科系直接連結，促使進入該產業的學員皆是相關科系。

產訓與雙軌計畫互相比較就是差在第一年的訓練以及乙級證照考取這部分，當初選擇的時候因為這部分我認為在以後相關職場能夠凸顯優勢，雖然與事業單位合作僅一年，不過這一年也是自己沉澱思考的時候，自己究竟適不適合？順便體驗【職場】如果不適合可以約到即走，合適可以繼續待下去。雖然最後結果來說，我們賺的比起雙軌少一年，但我們專業訓練的比起雙軌多不少，會比較是因為我朋友在雙軌班，以及當初在抉擇的時候我們深思熟慮過這部分，雖然之後很可惜人生規劃轉變沒繼續留在該單位，不過也見識過、做過。（AA7）

(六)學員目標較為確認

產學訓合作計劃在學員參與上是較為直接的，因此，事業單位在計畫參與上較能取得與該產業直接類近的學員來參與訓練，在訓練成效上也比較能夠被突顯出來。

因為雇主可以用很低的薪資，獲得最好的人才；但實際還是要看雇用的人，他實際的

能力到底有沒有這樣的價值；但與日間部大四的實習有許多雷同的地方；但比較推產學訓，可是來學習的人一定要有自己來學的目標及毅力。(AA11)

第四節 焦點座談分析

本節透過兩場「雙軌訓練旗艦計畫」與「產學訓合作計畫」的執行，進行各方專家焦點座談所蒐集的多元意見進行彙整與分析。透過兩場次焦點座談的具體分析，本研究具體歸納的結果分述如下：

一、雙軌訓練旗艦計畫座談分析與整理

從不同的角度可針對計畫呈現出差異化的看法。透過雙軌訓練旗艦計畫中各部分參與人員就其個別意見所進行的歸納如下：

- (一) 從企業角度參與此計畫可能為了取得低廉的勞動力而參與此計畫。此外，學員與企業皆應透過計畫參與共同成長。而雙軌參與學員可能造成事業單位排班的問題，皆得自企業願意提供機會。
- (二) 從政府部門的角度，則必須強化學員、企業單位及學校之間的三方溝通會談。此外，期望未來將雙軌導向製造業，但得先解決工廠工作環境的問題，目前有 60~70% 聚集在服務及觀光業。未來可能調降服務業的計畫參與學員之人數。雙軌訓練旗艦計畫參與上的優點是讓學員白天上課與上班，較不會讓學員產生過度疲勞的問題。
- (三) 在教育部的總量管制下，容易讓學校減少參與意願，學制也會影響到正常的招生名額。學雜費的補助是雙軌生參加計畫的主要因素之一，而學校參與此計畫最大誘因是為了增加招生管道，利用操作讓學生轉至夜間部。期許未來學校仍可持續參與雙軌計畫。
- (四) 目前易因產學訓計畫方案受到重視，雙軌相對會越來難以執行。此外，雙

軌學員比較沒有實務經驗，許多參加雙軌計畫的學員皆為學歷或者是學費便宜，學費補助應該要設有低收入戶才能申請的限制。

(五)在人力學習及運用上有許多是休假的問題，造成許多學生的反彈。企業端希望能將(4+2+1)調成(5+1+1)，給事業單位更多完整工時以及休假上彈性的空間。

一

星期只能上四天的制度，容易造成排班上的問題，也很容易造成學習態度上的問題。學員相當多元，差異化也甚大，部分只想混學歷而不想學習，希望事業單位給予簡單的工作；但相對也有很求上進的學員。在留用上思考上，許多結

訓的學員都會想出去闖蕩，進一步去比較不同公司以及產業的差別。

(六)參與事業單位會有培訓儲備幹部的動作，但有時反而學員卻放棄機會，原因是想出去體驗與嘗試其他事業單位。此外，部分學員都將計畫企業當成跳板，為取得學位而參與。

(七)許多學生都是低收入戶，必須負擔家計。學費補助成為學員選擇參與雙軌的重要原因之一。事業單位加盟店常為節省勞動成本，因為時薪制國定假日不會排

班，為省下人力成本之支出。也因此容易被當成正職。但因薪資低廉又多事成為廉價勞工。雙軌訓練旗艦計畫很大的問題在於事業單位、企業以及政府溝通上的

問題，常常傳達效率很慢，也感覺到政府對雙軌計畫不夠關心。

(八)雙軌訓練旗艦計畫之效益:讓學生先了解專業職場的真實情況與運作模式；

讓事業單位先了解未來引進人力資源的素質；結合學習與就業，落實技職教育目標；提供津貼，增進學生學習動機。

(九)雙軌訓練旗艦計畫可改進之處:建立基本共通課程；深化計畫效果，建立由高職以至二技或四技的一貫學制；檢視計畫成效，對學員的技能進行檢定。

至於在計畫執行後所產生的實質效益上則建議推動學校教育與職場的結合；促進事業單位改善生產規劃。在政府、事業單位、各級學校和學員之建議上，認

為政府應重視人力資源規劃，調整教育人力與課程的內容；在事業單位端應重視

員工職場上的需要；在各級學校上應重視學校課程的安排，以及引進具有實務經驗的教師任教；在學員部分則須重視在校知識的學習與職場的運用結合，提升學員的學習動機。

(十)從雙軌旗艦訓練計劃的成效評估上來思考，類似學制太多，如產學訓訓練計畫的效益較好，則需討論雙軌訓練是否該淘汰之問題；此外，學員訓後不繼續留原單位，對這個計畫應是扣分的；學員在訓後的跨領域選擇，是自我認知和職涯探索的結果。

(十一)在雙軌旗艦訓練計劃的建議上，從學員端應學費補助若留不住學員的話，應先考慮先就業然後就學；企業端則可鼓勵其他產業別一起投入；在政府端則可建置雙軌旗艦訓練計畫的次級資料分析，事業單位的篩選上可設定標準。

二、產學訓合作計畫座談分析

從不同計畫參與的角度與脈絡可協助計畫在分析歸納上呈現出差異化的看法。透過產學訓合作計畫在各部分參與人員的邀請下，就其個別意見所進行的歸納如下：

(一)企業內部應要有計畫承接的檢討機制，並提供良好的訓練設備。計畫績效的評估，不應只看前幾位優秀的學員，後段學員也要重視。計畫訓練後有留任至原產業基本上就是好績效。此外，計畫對象範疇應可跳脫，並非一定要以工科學生為主，應可多元發展其他科別學員的長處(例如文科學生可訓練企

業對外的服務)。

- (二) 政府部門在學員職訓上應提供場地及住宿。若分析計畫推展無法擴大的原因有政策因素、師資、預算、資源、學校的配合度、老師的意願。基本上，職業訓練要合乎勞動市場中職業類別上的需求，且要分階段而非一蹴可幾，必須區分階段良好執行。
- (三) 企業事業單位一開始意願都不高，學員也太年輕。然而透過職訓後提升基本能力，成效很高。在進場機制上，高職結束後並非由事業單位決定，而是由學校來決定學員的大學。計畫過程中，經濟景氣好轉時便會有很多事業單位加進來；經濟景氣不好時便退出，造成計畫運作上的問題。因此，計畫運作與參與上，應該要有更為嚴謹篩選事業單位的機制。
- (四) 事業單位希望政府部門可以升級訓練設備，也認為應該找招生上比較沒有問題的學校來辦理產學訓合作計畫。在產學訓合作計畫的學員參與上是相當踴躍與競爭的。基本上，(1+3)學制是比日間部科技大學還難考的，所以根本不需要有學費補助此政策誘因。
- (五) 事業單位認為計畫參與是思考公司勞動力補充，因為企業也面臨缺工。在計畫參與上，公司也會透過此計畫努力來培育與培訓自己所需要的人才。基本上，目前產學訓合作計畫的量能太小是其最重要的問題。造成計畫上，事業單位太多，學員太少，非常競爭。此計畫跟雙軌訓練旗艦計畫比較上，優勢在於產學會先送去職訓局，雙軌並不會有這樣的舉動，因此雙軌學員在企業的適應能力就會差很多。
- (六) 產學訓合作計畫的制度可以上班五天，在安排人力上比較好安排，且沒有寒暑假的問題。此計畫再退訓機制很不合理，少數學員明顯不適合，但是分署還是希冀輔導學員，讓事業單位相當無奈。
- (七) 從參與學員(3+4 學制)的角度，認為在早期職訓局(目前為分署)的訓練很紮實，能讓受訓學員考取到專業的乙級證照。其實很多學員參加這個計畫是為

了考證照，因此比起一般綜合大學生而言，比較可以提早知道自己想要的是什麼，但感覺在高中時期會成為被學校遺忘的對象，也間接指出學校端應有更為良好的配合。

(八) 透過制度誘因創造是一個重要的機制運作。受少子女化影響，可以針對學費的減免以及補貼當作誘因，讓學生加入此計畫；要做到落實學用合一，進而減少學用落差。此外，家長端是需要了解訓練計畫的宣導、鼓勵他們孩子加入計畫；並進一步思考環境有無支持他們的孩子加入產學訓合作計畫。在學員期許著重在學用合一的部分；從滿意度評分來看，教材與訓練課程上是偏低的，那在課程設計規畫上是否在對學員的了解後再做調整。在訓練部分，選擇與事業單位合作時如何做篩選？是必須要謹慎思考的問題；可以投資硬體方面的器材，一併帶動符合企業需要的人才訓練。

(九) 產學訓合作計畫的成效上，在高職端學校經常出現學校想辦，但承辦老師不想辦理的狀況；在計畫運作的大學端部分，則是老師的授課時數會影響他辦理計畫意願。在新進學員到公司時，應積極辦理介紹自我產業、公司單位在產業的定位以及未來的發展。此外，學員態度與價值觀的落差以及證照部分的實用性相當重要。

(十) 產學訓合作計畫的成效建議應更進一步建立完善的評估機制，尤其針對質化評估效益的部分(例如能力、經驗、工作態度和價值觀)；在課程在研議上，可以針對業界需要的人才培育上進行課程撰寫；並建立一個有關產學訓合作訓練計畫的資訊平台，同時讓他們有彈性機制。

第六章 結論與建議

第一節 研究結論

一、量化分析

(一) 學員結訓後，繼續留在原事業單位或相同產業領域就業之意願，抑或另行轉換跑道？其中考慮的因素為何？

1、雙軌訓練旗艦計畫

雙軌訓練旗艦計畫受訪學員畢業後的就業選擇依序是於相同產業其他事業單位任職(39.8%)、跨領域就業(24.1%)、留任原事業單位(22.9%)、創業(2.3%) (參表 4-1-6)；留任原事業單位及於相同產業其他事業單位任職兩者合計達62.7%。針對畢業後的就業選擇，服務業類科者的比例高於其他業類科者的項目包括：留任原事業單位(27.1%>20.9%)、跨領域就業(25.1%>23.7%)、創業(2.4%>2.3%)等，服務業類科者的比例低於其他業類科者的項目包括：於相同產業其他事業單位任職(37.7%<41.6%)、其他(7.7%<11.6%)等(參表 4-1-16)。此顯示，參加雙軌訓練旗艦計畫的學員六成以上(62.7%)會在原事業單位或相同產業其他事業單位任職，而服務業類科者的比例(64.8%)高於其他業類科者(62.5%)。

學員如此就業選擇的主因依序是自己職涯規劃(50.9%)、志趣因素(25.0%)、產業特性的因素(19.0%)、升學進修(12.8%)等(參表 4-1-7)。

2、產學訓合作計畫

產學訓合作計畫受訪學員畢業後的就業選擇依序是於相同產業其他事業單位任職(54.5%)、留任原事業單位(18.3%)、跨領域就業(15.0%)、創業(3.3%) (參表 4-3-6)；留任原事業單位及於相同產業其他事業單位任職兩者合計達72.8%，高於雙軌訓練旗艦計畫學員的62.7%。針對畢業後的就業選擇，於相同產業其他事業單位任職(50.3%<59.4%)、留任原事業單位(16.2%<20.6%)、跨

領域就業（14.5%<15.0%）等項目，工具機與精密模具設計製造者的占比都低於其他科系者；創業（4.6%<1.9%）、「其他」（14.5%<3.1%）等項目，工具機與精密模具設計製造者的占比則高於其他科系者（參表 4-3-16）。此顯示，參加產學訓合作計畫的學員七成以上（72.8%）會在原事業單位或相同產業其他事業單位任職，而工具機與精密模具設計製造者的比例（66.5%）低於其他科系者（80.0%）。

學員如此就業選擇的主因依序是自己職涯另有規劃（40.4%）、產業特性的因素（17.0%）、志趣因素（9.9%）、雇主因素（6.9%）等（參表 4-3-7）。

（二）學員結訓後，在職場的就業條件及未來相關職涯規劃，是否符合預期？

若能重新選擇一次，是否仍選擇參訓？

1、雙軌訓練旗艦計畫

雙軌訓練旗艦計畫受訪學員對於參加本計畫各方面的滿意度都傾向滿意（小於 3），例如，整體滿意度 2.12（參表 4-1-8）。雙軌訓練旗艦計畫的效益方面，受訪學員 47.8%有丙級證照，8.0%有乙級證照，4.1%有國際證照（參表 4-1-3）。參加本計畫後對自己的幫助方面，主要依序是能夠獲得大學學歷（21.5%）、就學期間能夠賺到金錢收入（17.3%）、能夠增加自己的職場體驗（16.0%）、能夠提高自己的就業競爭力（10.5%）（參表 4-1-4）。因此，68.4%的受訪學員會建議別人參加本計畫（參表 4-1-9），服務業類科者的比例高於其他業類科者（參表 4-1-19）。

學員會建議別人參加本計畫的主因包括學業和工作可以兼顧（76.1%）、參加本計畫的效益符合期望（67.9%）、考量志趣因素（24.9%）等（參表 4-1-10）。此顯示，參加雙軌訓練旗艦計畫的學員有近七成（67.9%）認為參加本計畫的效益符合期望，也有近七成（68.4%）會建議別人參加本計畫，主要是本計畫可以兼顧學業和工作，可說相當符合學員預期。

2、產學訓合作計畫

產學訓合作計畫受訪學員對於參加本計畫各方面的滿意度都傾向滿意(小於3)，且高於雙軌訓練旗艦計畫學員者；例如，整體滿意度 1.99 (參表 4-3-8)。產學訓合作計畫的效益方面，受訪學員 68.0%有丙級證照，90.7%有乙級證照，8.1%有國際證照，這些都較雙軌訓練旗艦計畫學員的占比為高(尤其是乙級證照)；平均每月薪資(參表 4-3-3)也高於雙軌訓練旗艦計畫學員者(參表 4-1-3)。參加本計畫後對自己的幫助方面，主要依序是能夠增加自己的職場體驗(51.5%)、能夠獲得就業所需的技能訓練(39.2%)、能夠獲得大學學歷(38.6%)、就學期間能夠賺到金錢收入(32.3%)、能夠提高自己的就業競爭力(28.1%)(參表 4-3-4)。所以，產學訓合作計畫受訪學員 81.7%會建議別人參加本計畫(參表 4-3-9)，也高於雙軌訓練旗艦計畫學員者；而工具機與精密模具設計製造者會建議別人參加本計畫的比例略高於其他科系者(參表 4-3-20)。

學員會建議別人參加本計畫的主因包括學業和工作可以兼顧(79.4%)、參加本計畫的效益符合期望(26.7%)、考量志趣因素(13.2%)等(參表 4-3-10)。其中，「學業和工作可以兼顧」高於雙軌訓練旗艦計畫學員者。此顯示，參加產學訓合作計畫的學員儘管只有 26.7%認為參加本計畫的效益符合期望，但超過八成(81.7%)會建議別人參加本計畫，主要是本計畫可以兼顧學業和工作，可說相當符合學員預期。

(三) 事業單位是否從訓練過程中，獲得企業真正需要的人力？訓練計畫對於營運面的影響？持續參與訓練計畫的動機？

1、雙軌訓練旗艦計畫

雙軌訓練旗艦計畫受訪事業單位對於參加本計畫所提供的學員品質都「傾向滿意」(小於3)；例如，事業單位對於參加本計畫所提供的學員整體的滿意度 2.19 (參表 4-2-6)。受訪事業單位參加本計畫的效益主要是能夠獲得本公司所需人

力（77.4%）、能夠培訓公司所屬產業所需的人力（71.0%）、在本計畫期間能有穩定的人力供給（69.4%）、能夠協助到有經濟需求的學生就學（53.2%）、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力（48.4%）（參表 4-2-3）。服務業類科和其他業類科之間呈現（雙尾 10%以下）顯著差異的項目包括本計畫結束後能夠立即僱用這些人力（64.0%>35.9%）、能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力（52.0%>20.5%）、能夠提高本公司的營運效益（4.0%<43.6%）、人力品質優秀（4.0%<23.1%）、能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師（4.0%<23.1%）等（參表 4-2-11）⁸。

此顯示，雙軌訓練旗艦計畫的事業單位七成七（77.4%）可以獲得所需要的人力，近半事業單位（48.4%）可以在計畫結束後立即僱用這些人力，後者是服務業類科顯著高於其他業類科者（64.0%>35.9%）。受訪事業單位在本計畫留用學員人數平均是 6.90 人，占進用學員人數平均值（13.95 人）的 49.46%；其留用學員的主因是學員結訓後有留任意願（84.4%）、本公司有人力需求（78.1%）、學員品質佳（60.9%）等（參表 4-2-5）。

再者，受訪事業單位近七成（68.8%）會繼續參加本計畫（參表 4-2-7），其中，服務業類科認同的比例高於其他業類科者（參表 4-2-15）；主因包括人力品質的考量（50.0%）、人力數量的考量（56.8%）、本公司因素（45.4%）、參加本計畫的效益符合期望（47.7%）、訓練這些人力的成本考量（38.6%）等（參表 4-2-8）。

2、產學訓合作計畫

產學訓合作計畫受訪事業單位對於參加本計畫所提供的學員品質都「傾向滿意」（小於 3），略優於雙軌訓練旗艦計畫的事業單位意見；例如，事業單位對於參加本計畫所提供的學員整體的滿意度 2.12（參表 4-4-6）。受訪事業單位參加本計畫的效益主要包括能夠獲得本公司所需人力（59.2%）、能夠培訓公司所

⁸此種百分比係以學員人數作為分母，予以計算而得。

屬產業所需的人力（44.9%）、在本計畫期間能有穩定的人力供給（40.8%）、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力（38.8%）、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生（36.7%）等（參表 4-4-3）。工具機與精密模具設計製造以及其他科系之間呈現（雙尾 10%以下）顯著差異的項目包括能夠獲得本公司所需人力

（53.7%<87.5%）、能夠培訓公司所屬產業所需的人力（39.0%<75.0%）、在本計畫期間能有穩定的人力供給（34.1%<75.0%）、本計畫結束後能夠立即僱用這些人力（31.7%<75.0%）、能夠傳承相關的技能訓練給訓練生（29.3%<75.0%）、能夠協助到有經濟需求的學生就學（17.1%<75.0%）、能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力（17.1%<62.5%）、能進用到年輕人（12.2%<37.5%）、能夠協助提升青年畢業後的工作薪資水準（9.8%<37.5%）等（參表 4-4-11）。

此顯示，產學訓合作計畫的事業單位近六成（59.2%）可以獲得所需要的人力，近四成事業單位（38.8%）可以在計畫結束後立即僱用這些人力，後者是工具機與精密模具設計製造者顯著低於其他科系者（31.7%<75.0%）。受訪事業單位在本計畫留用學員人數平均是 5.21 人，占進用學員人數平均值（12.02 人）的 43.34%，略低於雙軌訓練旗艦計畫；其留用學員的主因是學員結訓後有留任意願（57.1%）、本公司有人力需求（46.9%）、學員整體品質佳（42.9%）等（參表 4-4-5）。

再者，受訪事業單位近八成（79.6%）會繼續參加本計畫（參表 4-4-7），高於雙軌訓練旗艦計畫的事業單位意見；其中，工具機與精密模具設計製造者認同的比例低於其他科系者（參表 4-4-15）；主因包括人力品質的考量（69.2%）、參加本計畫的效益符合期望（64.7%）、這些人力結訓後在本公司就業的意願（51.3%）等（參表 4-4-8）。

（四）事業單位、結訓學員對於計畫的反饋意見

1、雙軌訓練旗艦計畫

（1）學員

雙軌訓練旗艦計畫受訪學員的改善建議主要包括事業單位選擇可以增多（66.5%）、可以增加工作崗位技能訓練（53.2%）、宣導可以加強（39.8%）、事業單位對訓練要有完善的標準作業流程（32.6%）等（參表 4-1-11）。

（2）事業單位

雙軌訓練旗艦計畫受訪事業單位的改善建議主要包括學員名額可以增加（54.7%）、宣導可以加強（48.4%）、學校單位選擇可以增多（31.3%）、可以事前提提供職涯適性諮商（31.3%）等（參表 4-2-9）。

2、產學訓合作計畫

（1）學員

產學訓合作計畫受訪學員的改善建議主要包括：事業單位選擇可以增多（27.3%）、可以增加工作崗位技能訓練（23.1%）、可以提供職涯適性諮商（19.8%）、宣導可以加強（17.1%）等（參表 4-3-11）；前兩項都與雙軌訓練旗艦計畫學員者類似。

（2）事業單位

產學訓合作計畫受訪事業單位的改善建議主要包括學員名額可以增加（28.6%）、到單位實習的篩選可以改善（22.5%）、宣導可以加強（20.4%）等（參表 4-4-9）。

（五）影響訓練計畫效益之關鍵因素

綜上，影響雙軌訓練旗艦計畫或產學訓合作計畫效益之關鍵因素包括：計畫品質被學員和事業單位肯定。學員若可及早確立職涯或參加計畫後喜歡該職類的職涯，則較會留任該事業單位單位或該產業。由於事業單位單位不一定符合學員結訓後的需求，故儘管部分學員結訓後不會留任原事業單位單位，但仍在相同產業就業，本計畫在這方面還是有正面價值。學員和事業單位若可以有更多的雙向選擇，則較可篩選出適合該職類職涯的學員，學員也較可以選擇結

訓後會留任的事業單位，從而提高在訓練場商的留任率。事業單位若有人力需求，則較可留任學員。事業單位若有完善的訓練計畫，則對學員的效益較高。事業單位若可讓學員兼顧學業和工作，則學員對計畫效益的肯定會更高。由於產業環境對跨領域的需求，故儘管部分學員結訓後會轉業，本計畫在這方面還是有正面價值。

二、產學訓合作暨雙軌訓練旗艦計畫之受訪學員比較分析

（一）專業證照考取(產學訓學員占比高於雙軌訓練旗艦計畫學員)

產學訓學員:68.0%有丙級證照，90.7%有乙級證照，8.1%有國際證照；雙軌訓練旗艦計畫:47.8%有丙級證照，8.0%有乙級證照，4.1%有國際證照。

（二）平均月薪資(產學訓學員高於雙軌訓練旗艦計畫學員)

產學訓學員:平均每月薪資以 NT\$30,000-34,999 為最多（25.4%），平均是 4.87（介於 NT\$35,000-39,999 之間）；

雙軌訓練旗艦計畫平均每月薪資以 NT\$22,001-24,999（22.5%）和 NT\$25,000-29,999（22.5%）為多，平均是 3.59（介於 NT\$30,000-34,999 之間）。

（三）對社會幫助面-幫助製造業發展(產學訓學員比率較雙軌訓練學員者為高)

產學訓學員：幫助製造業發展(25.2%)；雙軌訓練旗艦計畫學員：幫助製造業發展（16.9%）

（四）整體滿意度(產學訓學員滿意度高於雙軌訓練旗艦計畫學員)

產學訓學員和雙軌訓練旗艦計畫對於參加本計畫各方面的滿意度都傾向滿意（小於 3）；例如，產學訓學員整體滿意度 1.99，而雙軌訓練旗艦計畫學員整體滿意度 2.12。

（五）產學訓學員較會建議別人參與訓練

產學訓學員 81.7%會建議別人參加本計畫；雙軌訓練旗艦計畫 68.4%會

建議別人參加本計畫。且產學訓學員認為學業和工作可以同時兼顧占比高於雙軌訓練旗艦計畫。

(六) 雙軌訓練旗艦計畫學員認為參加本計畫的效益符合期望高於產學訓學員

產學訓學員參加本計畫的效益符合期望雙軌訓練旗艦計畫(26.7%)；而雙軌訓練旗艦計畫學員在參加本計畫的效益符合期望(67.9%)。

(七) 改善建議部分，事業單位選擇增多以及增加崗位技能都是兩計畫受訪學員的主要建議

產學訓學員的改善建議事業單位選擇可以增多(27.3%)、可以增加工作崗位技能訓練(23.1%)；雙軌訓練旗艦計畫的改善建議主要包括事業單位選擇可以增多(66.5%)、可以增加工作崗位技能訓練(53.2%)。

三、產學訓合作暨雙軌訓練旗艦計畫之受訪事業單位比較分析

(一) 產學訓受訪事業單位留用學員人數略低於雙軌訓練旗艦計畫

產學訓受訪事業單位在本計畫留用學員人數平均是 5.21 人，占進用學員人數平均值(12.02 人)的 43.34%；雙軌受訪事業單位在本計畫留用學員人數平均是 6.90 人，占進用學員人數平均值(13.95 人)的 49.46%。

其留用或不留用學員的主因都是學員結訓後有留任意願：產學訓受訪事業單位的學員留任意願 57.1%，而雙軌訓練旗艦計畫受訪事業單位的學員留任意願 84.4%。

(二) 產學訓受訪事業單位的滿意度略優於雙軌訓練旗艦計畫的受訪事業單位

產學訓和雙軌計畫受訪事業單位對於參加本計畫所提供的學員品質都「傾向滿意」(小於 3)；雙軌受訪事業單位對於參加本計畫所提供的學員品質都「傾向滿意」(小於 3)。

例如，產學訓受訪事業單位對於參加本計畫所提供的學員整體的滿意度 2.12，而雙軌訓練旗艦計畫的受訪事業單位對於參加本計畫所提供的學員整體的滿意度 2.19。

(三) 產學訓受訪事業單位繼續參與計畫意願優於雙軌訓練旗艦計畫受訪事業單位

產學訓受訪事業單位 79.6%會繼續參加本計畫，高於雙軌訓練旗艦計畫的受訪事業單位 68.8%意見；主因包括人力品質的考量（69.2%）、參加本計畫的效益符合期望（64.7%）、這些人力結訓後在本公司就業的意願（51.3%）等。

(四) 改善建議部分，學員名額可以增加和宣導可以加強為兩計畫受訪事業單位的主要建議

產學訓受訪事業單位的改善建議主要包括學員名額可以增加（28.6%）、宣導可以加強（20.4%）；雙軌訓練旗艦計畫受訪事業單位的改善建議主要包括學員名額可以增加（54.7%）、宣導可以加強（48.4%）。

四、質化分析

（一）雙軌訓練旗艦計畫

01. 參與動機

有鑑於學校在畢業學生就業連結上所產生的困境；以及職場中不同業別的事業單位在人力招募逐漸面臨到缺工困境的發生。架構在學校、事業單位及學員之間的平台計畫的推動變成為學校及事業單位在就業及媒合上積極參與的路徑與管道。若從學員及企業端看參與動機，其實另有一個重要的因素是雙軌訓練旗艦計畫在執行過程中的第一年對於學員有補助，補助期間以一年為限。許多學員及事業單位會因為有此補助而對此計畫的推動與參與更有其動力。從參與學員角度分析，有許多受訪學員皆因為減輕家庭經濟負擔，並有薪資與學歷取得的伴隨思

考，而選擇雙軌訓練旗艦計畫的參與。在計畫中補助的制度誘因仍然成為學員選擇參與計畫與否的重要因素。

02. 訓後留任

訓後留用比例是一個觀察計畫推動的效益指標。畢竟雙軌訓練旗艦計畫是期待透過計畫的連結能讓學員及參與之事業單位能有更為長期的磨合期間，讓彼此雙方都能更加認識。當學員結訓之後便可以直接留用在其實習的事業單位，成為穩定就業青年，並相對減少失業的重要效能。計畫訓後的留用比例做為計畫效能與持續推動與否的指標已然成為政府推動重要就業促進政策的思考方向。因此，雙軌訓練旗艦計畫在此部分的呈現算是良好的，有其固定比例的留用效能。若從學員的角度來思考計畫的留用原因，多數學校單位皆認為雙軌訓練旗艦計畫的事業單位多願意將在參與學員在該單位的計畫年資併入年資計算，這是留用的重要誘因。部分事業單位也認為這部分應該可以讓多數參與的學員願意留用，以及彼此之間的長期合作關係也有良好留用基礎。但是在學員部分卻是呈現兩極化的反應，有部分的學員認為這是非常重要的留任思考，但也有部分學員認為事業單位並不好或想再到別的單位試試看，讓自己有更為多元的勞動選擇，以及部分因為想要繼續升學而未留用參與。因此，學員的選擇留用與不留用因素仍是呈現相當多元發展趨向，並未有絕對的影響關係。許多學員因為有其他相關規劃而未留用，如同在上面所提及未留用的學員其實在訪談的學員上是佔相當多數的。繼續升學、想去別家公司、或去嘗試其他工作，以及部分埋怨事業單位給的勞動薪資過低都是形成學員在參與長達四年的合作關係下，仍未能產生留用的重要影響因素。

03. 雙軌訓練旗艦計畫的正向效益分析

(1) 訓練期間較長可作周延的學習安排

由於雙軌旗艦在學制配合上的安排，到事業單位的配合時間相當長。各事業單位指出，在雙軌訓練旗艦計畫的運作過程中，事業單位可以將學員在其單位的配置有良善的時間可以進行安排。對於事業單位的人力運用及技能養成培育都有

相當正面效果，而從學員端的反應也多數認為雙軌訓練旗艦計畫的搭配，讓他們得以在學業與實務的配合上能夠更為堅定的留下來，也讓他們更有充裕的時間好好涵育其技能的成長與轉化，對於技能提升與職場需求有著更進一步的了解。

(2) 提供良好的專業人力

在專業人力的養成上，所有參與的事業單位及學校皆反應出，雙軌訓練旗艦計畫的推動及參與，其實受益的不僅是學員，事業單位在參與過程中因有長期的訓練配合與規劃，所以學員在訓練過程，不管是在當下或未來都是提供充分的專業人力與支援。當然事業單位與學員之間都存在著相對的選擇權，面對這樣長期的磨合期間，都成為事業單位的專業人力，部分事業單位也希望這樣的專業人力就算不能為其所用，也希望他們所訓練的實務專業人力能留在相同產業為大家所用。乃至於學員訓練期間結束，有部分學員選擇留用在訓練單位，都提供了該單位長久專業人力的運用機會。這些計畫的機會建置在學員與參與事業單位之間形成了相當穩健的連結關係。這種長期的強制性也直接避免學員在計畫過程中產生「落軌」複雜化的問題。

(3) 建構良好之職場磨合平台與機制

雙軌訓練旗艦計畫提供較為長期且穩定的期間，讓參與學員能有更為良好的時間與空間，跟就業及訓練單位有更為堅實的實務訓練之磨合，以及建立穩健的連結關係。從學員、學校及實習單位多數都認為雙軌在計畫過程中提供了良好的職場磨合機會給予在學之學員，也是在這樣的機制與平台下，才能將學員與職場拉得這樣的貼近，並取得穩定的專業人力。但目前仍有部分事業單位將計畫參與學員當成臨時淡旺季人力調整上的思考，使學員成為該事業單位的彈性人力。

(4) 提供專業的連結與就業之定向與定位

從事業單位及學員的反應皆指出，雙軌訓練旗艦計畫的運作提供了兩造雙方共同的機會，在雇主端提供了專業且長期的訓練機會給予參與之學員，而學員亦

透過這計畫的參與，逐漸了解自己所學的實務技能，以及逐漸釐清自我在職場中未來的就業定向及參與之定位為何。

(5) 理論跟實務的結合

理論跟實務的長期結合的計畫機制，是事業單位認為提供給參與學員最大的收穫。畢竟現今職場中學用落差現象相當嚴重，如果未能有事業單位來提供計畫位置給這些學員，可能學員在學校的學習過程也無法擁有這麼長期的磨合機制與平台。促使學習的場域可以從學校延伸到職場直接進行接軌，除實務技能的提升之外，在工作態度及對人處事的社會學習歷程上，也讓參與學員有著更多的磨練機會與自我調整的空間與時間。

(6) 提供學員充分的產業定向連結

政府推動雙軌訓練旗艦計畫，除了要讓學員與企業端產生積極連結及穩定就業之外，其實另一層面是期待這群參與學員不管是否有留用在計畫實習單位，都希望他們的勞動就業連結區塊，能與其專業技能的培育產生連結。才不會使得政府的相關經費因而浪擲。

(7) 勞動條件之提升

計畫的推動最主要便是須檢視其效能之呈現，以便作為後續推動之參考。本研究計畫效能的分析上，主要是聚焦於計畫結束後的留用狀態、薪資的提升及勞動位置的變動三個部分來進行檢視。

計畫後留用狀態與就業技能提升：

雙軌訓練旗艦計畫的目標是期待透過此計畫的運作，得以在育才及留才上都能有其效能的產生。計畫結束後相關參與計畫的學員，期待能在計畫結訓之後，能夠為實習單位所用，留在原單位產生持續穩定就業的發展。若是未能在訓練單位留用，也期待結訓學員能留置在原來專長的產業進行就業參與，避免訓練資源的浪費。另外在就業技能提升部分，從事業單位到學校，都對於雙軌訓練旗艦計畫不管是在專業技能及工作態度的養成上，都是抱持著相當肯定的意見。

勞動薪資之調整：

在薪資的調整上，隨著不同科系及進用類別存在著相當大的差異。理工科系的學員在事業單位的進用上在計畫運作過程中即是以月薪作為薪資給予。而管理學院及其他學院計畫參與的事業單位多以計時薪資作為給予的基準。所以在計畫結訓之後，理工科系的學員普遍在薪資幅度的變動上並沒有很大，反觀其他科系的學員在結訓之後，若轉正職之後，其薪資計算之基準便從計時薪資轉變成為月薪，相對而言，在變動幅度上則相對增加。雙軌訓練旗艦計畫的學員整體而言在參與產業類別以服務業為主。因此在計畫結訓之後的薪資調整及福利上有蠻為顯著的變動。但卻有部分學員反應，在勞動薪資層面上，在計畫參與結束之後並未有太大的變動。此亦顯示仍有許多事業單位並未將計畫結束之持續受雇學員，有其他調整與配套上的安排。

勞動位置之調整：

多數受訪單位均指出，雙軌計畫的時間較長。許多學員都在該事業單位擁有完整的歷練。在規模較小的事業單位，畢業後學員成為正式員工上並沒有什麼變動，但規模較大的事業單位便會給予職位上的調動，調整到從學員變成正式職員的適當位置。

(8) 建立職場參與的自信

有部分參訓學員及學校皆指出，雙軌訓練旗艦計畫在長時期的磨練下，使得參與學員有越來豐富的經驗。在就業穩定的效益下，讓這群青年學員越來越具有其職場參與上的自信心。這部分是相當難能可貴的訓練特質，使得參加計畫的學員有著更為積極思考的想法。

(9) 未來生涯規劃之助益

從參與學員的角度來分析，充滿了各式各樣的想法。尤其是在參與計畫後的對未來生涯規劃定性上的討論，證照的取得在計畫參與過程是許多學員的重要規劃歷程。也有部分學員因計畫參與過程，參與了機台的接觸，而逐漸了解自己未

來的定位。當然也有部分學員，認為其在計畫參與之後，似乎在職涯規劃上仍沒有任何釐清的作用。

04. 計畫的負向效益分析

(1) 退場機制之複雜設計

部分計畫配合的事業單位指出，在參與學員上，他們比較沒有辦法進行選擇。計畫過程進來的學員，皆依計畫內容進行，但在過程中有學員未能配合計畫規定且在實習過程產生問題。必須在多次勸導及積極輔導之下，亦透過學校進行輔導，然而皆未能取得良善改進的情況下，才得以讓學員退場。計畫在退場機制的複雜化設計，得以用來處理這樣表現欠佳的學員，往往造成企業與學校端的共同困擾。

(2) 無法符合申請單位之人數需求

部分受訪參與計畫事業單位反應，該公司在雙軌訓練旗艦計畫每一年度所提出申請的學員人數與實際核撥人數落差甚大，核撥學員人數皆較該公司申請人數短少很多。與其所計畫申請人數的高度落差，使其在訓練的安排上，無法符應該公司在計畫培訓上的相對人力需求與部門配置。

(3) 部分產業類別缺乏高度參與及學制問題

部分事業單位指出，部分參與學員並不熱衷於該產業的計畫安排與學習。因此在此計畫過程的安排上，在各培訓過程的階段上並未有積極的參與。事業單位雖然有尋求學校端來協助並進行輔導，亦曾透過位置調整期待其參與上的改變，但似乎都缺乏成效。另外因為工作期間的安排上與一般正式員工有所差異，例如工作天數不一致及寒暑假，使事業單位在人力調度上存在許多問題。

(4) 對於落軌學員應有更為積極之輔導

部分學員在計畫過程中，並未能全然依循計畫各階段推展之進行。在參與過程便轉出雙軌計畫，在學校端雖有進行輔導及轉介。但整體而言，學校應有更為

積極之諮詢及輔導工作，了解其落軌之原因，以及進一步協助完成其後續在學校其他學程參與上的安置。

(5) 學校在承接計畫過程未有良好的規劃

各參與學校有時在不同的行政系統上轉變，容易發生計畫在運作過程中產生執行監督與銜接上的困難。有時這些銜接上的困境也會具體轉化在督導過程中產生多頭馬車的現象。

(6) 學校與企業在配合上的問題

有部分事業單位指出，雙軌訓練旗艦計畫在運作流程上有著行政作業，事業單位還是反應有過度複雜的問題。如果事業單位在以往的配合經驗不佳，如未能提供良好的訓練，學校亦會透過學員給予人數的監控，來進行調整。畢竟有部分的事業單位在計畫運作過程中是有它相對的困難存在。另外在學員反應上的分析，亦有部分學員反應在計畫訓練的過程中有訓練期待上落差產生。另從學校端思考，尋找績優的配合事業單位是相當重要事情，因為會直接影響計畫參與上的未來成果之呈現。有些事業單位因為在參與過程中面臨到學員在參與過程上產生人員流失的現象。計畫進行過程中容易浪費掉學校其既有的招生名額與成本，促使有部分的學校也拒絕再參加雙軌訓練旗艦計畫推動。

(7) 政府部門配套作為

政府部門對於雙軌訓練旗艦計畫缺乏支持的態度具體展現在學員人數的控管，促使越來越多的計畫事業單位所需的人數嚴重產生不足的現象。相關部門在計畫推動過程如果有思考其區位與功能，便能將其計畫的推動與相關鄰近區域的事業單位產生密切的配合，讓學生有更為良好的事業單位可以在學校端進行導入與參與，學員可學習到更為先進與紮實的實務經驗。另外因時間上的差異，使得企業在使用上，尤其是在製造產業上經常會產生問題。在雙軌訓練旗艦計畫的學員運用上，比較無法符合事業單位的要求。

(二) 產學訓合作計畫

01. 計畫參與動機

由於勞動市場中競爭日益激烈，人才取得相對不易。參與計畫的事業單位最主要是想藉由產學訓合作計畫平台與機制來取得公司人才。透過這些人才的培育，期待未來可以成為公司長期人力的基礎培育，因此從不同受訪者的角度分析，其實都有相同類近的共識，便是透過計畫的參與在事業單位端、學校端與學員端都能得到良善的訓練，在學員就業及企業取材，都能有共同的良好結果。

02.留用分析

產學訓合作計畫參與學員的工作與積極學習態度是兩個相當重要的面向。每間事業單位有其針對學員自我的留用評估模式，例如透過座談的輔導，期待這些學員在訓後留用，成為他們在計畫參與管道的穩定人力招募來源，這也是參與計畫最為重要的思考。在面臨兵役問題所產生的中斷上，往往是繼續留用與否相當重要的影響因素。部分事業單位會透過學長及其他多元管道聯繫結訓學員，在兵役結束後的回流，這部分的處理方式在處理效益，部分事業單位得到不錯的人才回流。若從青年角度評估留用的思考指標出發，可以得知參與學員在參與過程中亦會針對專業技能能否提升，穩定就業以及順應工作環境，及歸屬感的形成來作為是否要選擇留用的考量。部分學員會從福利資源的提供角度而選擇留用。

03. 產學訓合作計畫正向效益分析

(1) 人才取管道

多數參與產學訓合作計畫的事業單位都將計畫參與視為該公司在人力招募的重要管道。也因為現今的勞動市場環境，在嚴重缺工發展脈絡下，充足及專業人力的取得是職場招募上相當困難的工作。在計畫參與上，得到素質不錯且有經過分署訓練過的學員，再透過不同模式的參與時間來訓練與磨合，都是參與計畫事業單位的重要人才取得路徑。

(2) 提供平台強化就業連結與交流

產學訓合作計畫提供相當良好的實習平台，讓學員在不管是任何計畫模式參與方式都能與事業單位產生結合。尤其在分署一年的訓練課程上，也已提供相當

良好的訓練基礎。透過不同模式的參與上，能讓學員在同時有課程學習，也有課程訓練的機制，促使產學訓合作計畫的運作平台，能讓學員每天直接上工，進行良好的實務訓練與穩定就業。

(3) 技能訓練強化與證照取得

對於學員在「技能養成」是產學訓合作計畫推動與執行的最重要政策核心。在這部分討論上從事業單位，學校及學員的意見上都得到較為肯定的意見。對於計畫的推動過程，學員在事業單位訓練計畫的帶動下，皆得以逐步累積他們實務技能的能量。

(4) 工作技能之外的軟實力

技能強化之外，透過職場的參與及互動，可進一步修正自我的工作態度及應對與群體合作的能力。這些對於剛入職場青年之未來就業上，將會讓其在職場銜接過程中有著更多的協助。

(5) 建置較能切合事業單位的需求

與雙軌訓練旗艦計畫比較起來，產學訓合作計畫提供的訓練時間較為完整，也比較切合產業發展脈絡下的人力需求，在每星期一到星期五日間固定的實務訓練與安排。比較能切合製造業事業單位的工作時間需求，比較不會發生像雙軌訓練旗艦計畫推動過程每週工作四天，其他日期都在放假及寒暑假所引發人力安排上的疑慮。

(6) 勞動條件之提升

勞動薪資之調整：

參加產學訓合作計畫的事業單位多以製造業為主，多以鐘點費給予參與計畫的學員。因此在計畫結訓後若產生留用成為正式員工。其在勞動薪資的調整上是差異相當大，因此在勞動薪資的考察上，在產學訓合作計畫的考察結訓之後，是具有相當薪資調整的效果。部分事業單位指出，縱然沒有留用，其觀察在計畫結

束後，學員的相關技能已相當純熟，在勞動薪資上一定會產生相當大幅度的變動。

勞動位置之調整：

產學訓合作計畫部分因多數參與事業單位屬於製造業事業單位，在較大的企業會進行部門輪調工作，讓學員得以適應及瞭解所有部門的工作屬性。但在規模比較小的事業單位，其所從事的工作，其實多數已經屬於正式職務的工作安排。因此在計畫結束之後的調動也比較不容易。

(7) 職涯發展及年資累進之助益

學員在參與過程中，部分事業單位會提供學員在未來生活及活動上的重要參考資料。透過參與釐清自我在未來職涯發展及規劃上有著那些重要規劃與思考。有部分的同學在參與計畫之後，對於自己的未來規劃將會有更為重要的選擇與留用。也比較自我需求上的評估，除了強化專業技能之外，為自我的未來進行轉化與更為長遠的職涯規畫。

(8) 就業向度確認與獨立作業能力訓練

計畫參與過程中可以協助參與學員釐清自我未來就業的參與向度，如果過程確認不是自己興趣參與之工作，便可提前釐清及適時產生轉業的思考與安置。這對於青年參與之學員亦是相當重要的過程。

(9) 多元化訓練技能培訓與實務課程操作

在多元化訓練技能操作上，透過長期訓練強化職場的專業化能力，在各個不同層面的課程實習規劃上，讓學員技術能力得以整體提升。透過一些課程的建置除了專業能力的建構外，亦透過一些通識課程的安置培育學員職場溝通協調的能力。學員在參與過程多數皆反應事業單位所提供的技能養成訓練跟學校與職訓中心的訓練上都有落差。在職場的實務課程訓練相對而言，較能直接運用在工作過程。當然這也是個別企業他們專屬的訓練需求，所進行的紮實的課程訓練。

04.產學訓合作負向效益分析

(1) 期程太短及規劃與語言訓練問題

部分企業認為產學訓合作計畫的期間較短，所以在安排實習上會比較困難。較之雙軌訓練旗艦計畫在時程上較短，所以較難以安排所有相關部分訓練之機會。部分學員希望在學校端能增強英文專業課程更多的訓練。其實未來在企業國際化的路途上，或許可以提供更多的協助。

(2) 學員參與態度的問題

部分事業單位觀察，若是參與學員不適合這個產業，便會在參與過程中逐漸浮現相關問題，參與態度上會明顯較不積極。在計畫配合上，也是有氣無力，較無法全心全意的來進行產業訓練規劃之配合。

(3) 部分產業類別無法取得學員

部分產業因為較少人投入，導致在計畫實施過程申請的學員與事業單位需求人數落差甚大。從學校端到事業單位端都認為整體人數額度都未增加，然參與產學訓合作計畫之事業單位日益增加之情況下，導致參與人數在額度分配上升逐年減少的現象進而促使某些產業類別無法取得參與學員。

(4) 增加核定學員之名額

有關參與各單位參與學員的人數部分，一直多數事業單位所詬病的問題。因為參與產學訓合作計畫的事業單位多以製造業為主，製造產業本來在人力需求相對因為嚴重缺工，所以所需量能相對擴張，因在人力需求與培育上都相對有較大之需求。因此在計畫參與過程多反應計畫核定學員人數過少之問題，期待能夠有所調整能夠配合其人力之需求。

(5) 導入方向的確認與協助

提供機會是在協助這產業整體的提升，其實企業都有這些需求，也期待這部分的計畫參與可以在部分的產業能有更多的導入，以及如同前面所談及，能夠有更多學員人數上的配額，才能在此部分得到更為充分的協助。

(6) 強化學校的諮商與輔導工作

學員在事業單位參訓的過程中，難免會碰到學習與訓練上的挫折。挫折的承擔與排解，都是必經的歷程讓學員進入到下一個階段的重要歷程。當然事業單位

會協助進行此部分的輔導，但其輔導及諮商能力跟學校比較起來相距甚遠。因此，若發生較為嚴重的問題，應該在學校端能協助更多的輔導，協助學員能持續性的參與計畫。

(7) 計畫年限的延長

針對產學訓計畫的推動，有部分受訪事業單位指出，若許可計畫時間再往上延展，可能能夠提供他們在人力運用上更多元的規劃。對於學員在碩士級的參與上面，能有更為專業的時間來進行不同模式的訓練，能夠培育更為專業的人才。

(8) 學校配合問題及學費調整

部分受訪學員指出，在計畫推動過程，到了後端大四時，因為已經沒有什麼科目要修。但是還是必須繳交學校全部的學雜費。以及學員指出學校端在課程推動的設計上，課程的重複性太高，根本沒有學到新的專業知識。這些都是從學校端必須要去進一步檢視的問題。

(9) 未符合計畫執行狀態

有部分受訪學校指出，在其長期觀察計畫運作過程中，有事業單位給予學員的薪資較為低落，有剝削學員勞務之實。部分事業單位認為學員就是來學習的，所以窮盡其能的壓低學員薪資。把它們當作低廉的勞動力來看對與對待，對參與學員都是很不公平的。另外也有給學校的職務與學員在事業單位工作內容差異甚大之事實，變成在訓練上的功能萎縮的問題發生。

(三) 兩計畫間的比較評估分析

(1) 雙軌與產學訓的評估分析

在計畫效能的比對分析上，有部分的學校認為，在服務業的雙軌訓練旗艦計畫之推動上其效能似乎遠較產學訓的參與學校來的滿意許多，但近幾年來在雙軌訓練旗艦計畫的推動上，受到教育部總量管制的束縛下，使得參與的人數逐年產生缺乏的現象。

(2) 學校與企業配合上的思考

在事業單位的配合上，有許多企業在投入過程中認為，雙軌訓練旗艦計畫的推動多為學校單位在思考是否可以獨立成班招生，在素質及參與度上都較為薄弱。使得期學員在參與過程的配合度上較為困難。

(3) 企業配合的困難度

企業配合上面必須深具人才培育及勞動法令制度規範上的遵守，針對雙軌訓練旗艦計畫的配合特質，有許多學制上的問題導致企業在配合上面容易產生問題。反倒是在產學訓合作計畫因為完全與內部人員在訓練規制上是一樣，比較符合企業用人及培育制度上所發生的問題。

(4) 學員配合事業單位的合宜性

雙軌訓練旗艦計畫由於其計畫特質，每星期在事業單位訓練時間為四天，又有寒暑假期間。但產學訓合作計畫則是配合事業單位的上班期間皆為每星期五天，而且沒有寒暑假的區隔。整體而言，較能配合製造業事業單位的人力運用需求。

(5) 計畫訓練強度及進入學員屬性差異

產學訓合作計畫的軸心在於訓練的強化，雙軌訓練旗艦計畫雖然也有訓練的功能

，但未能有產學訓合作計畫那麼有計畫性的安排。產學訓的學員在考取不同等級的證照上，皆比雙軌訓練旗艦計畫高出甚多。亦凸顯出產學訓合作計畫的訓練目標。此外，由於雙軌訓練旗艦計畫在進入成員屬性上較為多元，產學訓合作計畫則是與專屬科系直接連結，促使進入該產業的學員皆是相關科系。

(6) 學員目標較為確認

產學訓合作計畫在學員參與上是較為直接的，因此，事業單位在計畫參與上較能取得與該產業直接類近的學員來參與訓練，在訓練成效上也比較能夠被凸顯出來，這是較之於雙軌訓練旗艦計畫更為清楚的效益產出。

第二節 研究建議

整體而言，教育部在此兩項計畫之執行與推動上皆扮演著相當重要的角色，例如過去計劃的學員員額皆為外加員額，並不影響學校整體招生。然而現今學員員額都是納入整體招生名額，也相對造成學校端在配合計畫過程產生諸多疑慮。在結合了上述在量化問卷及質化訪談與座談之資料，本研究針對「雙軌訓練旗艦計畫」與「產學訓合作計畫」所進行的評估分析，從制度層面的變革、產業特質之思考及計畫政策目標三個層面進行政策建議上的討論。兩個計畫雖是不同，但從促進青年就業的角度出發，仍有些建議方向在兩個計畫有其趨同性，茲分述如下：

一、制度層面的變革：

雙軌訓練旗艦計畫：

01.計畫期程之彈性與變化：

雙軌訓練旗艦計畫是否可能從 4+2+1（4 天在事業單位磨合訓練；2 天在學校上課；1 天休假）的配套模式改成 5+1+1（5 天在事業單位磨合訓練；1 天在學校上課；1 天休假）的共同模式。在事業單位進行培育的過程，較不會產生因為學程上的關係而無法接受雙軌訓練旗艦計畫。此外，是否可以根據產業類別，如服務業內部差異化來制定不同的訓練模式。或者在資源日漸限制的情況下，將雙軌訓練旗艦計畫的執行作範疇上的限縮，將其鎖定在特定之服務性產業的推動。

02.計畫申請範疇上的擴張：

未來計畫如果還是要推動，宜應在申請彈性上多加開放，宜開放學校得以申請的權限（例如二技或其他的參與模式），可以藉以提升更多元的參與空間。

03.建構更為簡化的申請與操作程序：

應在計畫啟程階段確認媒合正確，並得以在計畫操作過程中簡化輔導程序，

進行積極媒合及得以立即補充學員的方式來進行立即性的處理。避免讓事業單位、學校及學員三方，彼此浪費資源與時間。

產學訓合作計畫：

01. 擴大計畫的需求量能：

有關學校及事業單位的需求量能擴張，在計畫效能相當不錯的情況下，建議未來增加產學訓合作計畫在核定人數，以及其在各產業配置脈絡上宜朝向增加的總體人數作為思考方向。

02. 模式設計上的延伸：

未來產學訓合作計畫是否得以往上延伸到碩士學程上的規劃。透過模式設計上的延展，可能能讓部分事業單位投入更多的培育資源，期待能創造出更為深化的就業穩定上的連結。

03. 強化學校輔導諮商的介入：

是否得以強化學校在計畫推展過程中的諮商輔導功能。協助參與過程的問題之諮商，提供更穩定的參與歷程。此外，建議學校單位選擇可以增多，並可事前提供職涯適性諮商、宣導之加強等重要措施之處理。

04. 慎選導入之事業單位：

產學訓合作計畫是否應尋找體質較佳的事業單位作為計畫配合的單位，透過參與事業單位在培育課程設計與專業帶領及執行能力的配合下，能建置與推動更為完整的訓練過程與機制。這對於以訓練作為計畫軸心目標的產學訓合作計畫而言，是相當重要的思考與策略。

二、產業特質上的思考：

雙軌訓練旗艦計畫：

01. 產業類別效益差異化之思考：

由於服務業的參與特質與長期的磨合，在考察上使雙軌訓練旗艦計畫在留用人員的效能上較優於產學訓合作計畫。因此，在相關計畫方案的功能導向規劃上，應有更為清楚產業特性所產生的連結基礎。

02. 增加部分產業類別的事業單位：

在彙整學員和事業單位的建議，未來雙軌訓練旗艦計畫建議可以增加服務業事業單位的參與選擇，讓學員有更為多元選擇之機會，可以增加事業單位在工作崗位專業化技能的培育與訓練，並促使參與學員在未來可以得到更為穩定的就業連結。

03. 強化事業單位對訓練過程之管考：

事業單位對於計畫訓練要有完善的標準作業流程及確實按表操課，本研究認為為防制許多未確實執行的事業單位，透過計畫推行上的積極管考，才能夠產生將學員導入到負責優秀的事業單位。此外，若計畫經費許可，亦可讓學員名額可以增加，擴大計畫整體，包括事業單位，學校及學員的參與量能。

04. 建構參與前之輔導諮商：

部分學員指出在參與過程中，經常會碰到一些學習及適應上的問題。在此部分的協助上，學校的功能較能提供積極輔導的協助。協助學員在參與過程的問題之諮商，提供更為穩定化的參與歷程。此外，建議學校單位應強化可事前提供職涯適性諮商的服務，並宣導加強預防性服務等重要措施之處理方式與模式。

產學訓合作計畫：

01. 擴大製造業參與之導入：

根據本研究之資料蒐集，在考察上所呈現，在製造業參與的部分調查與訪談，則多是呈現出產學訓合作計畫有相當良好的計畫效能。在產業類別屬性的切合度考量上，建議應將產學訓合作計畫的導入方向，加強連結在執行績效良

好的負責事業單位擴大連結與參與之空間。

02. 擴充事業單位及提供學員更多選擇空間：

在彙整學員和事業單位有關的資料分析，本研究建議未來產學訓合作計畫可以增加事業單位的選擇。透過事業單位與學校持續的推動，可以增加工作崗位技能訓練的熟練度，並可以提供職涯適性諮商來釐清與確認參與學員在後續參與過程中，有更為明確的工作選擇向度及未來發展方向。

03. 擴大計畫參與之宣導：

學員名額可以增加總額之外，人數宜應透過更多元宣導，讓所有相關計畫資訊得以在業界得到傳散，讓更多有意事業單位的參與空間。當計畫有更多質優的事業單位加入之後，參與單位之篩選便可以更加多元，亦可藉以改善計畫參與事業單位之體質。

三、計畫政策目標之思考：

雙軌訓練旗艦計畫：

01. 留用作為計畫目標：

雙軌訓練旗艦計畫應將政策目標的軸心放置在學員的留用考量與評核，透過計畫留用部分將受訓學員鎖定在長期的配合計畫之中，期待長期磨合的就業機會得以創造更為穩定的就業參與與發展。因此，其計畫目標的政策核心應以計畫結訓後的學員留用作為重要的思考方向。

02. 磨合下的就業穩定效益：

為讓參與學員有穩定及健全的磨合與訓練機會，參與的事業單位的功能角色便越加呈現出其重要性。雖然計畫推展到目前，有部分學校儼然將計畫運作為招生策略上的一環。依然建議學校的計畫推動不宜成為學校在招生上的思考，因為而必須回歸到計畫參與過程上的就業穩定效益來進行思考。

03. 勞動薪資審核機制：

薪資過低或參與過程未曾調整薪資皆是經常被參與學員及部分學校所提及的重要問題。雖然多數事業單位皆會考量提供合宜的勞動薪資給予學員。但仍有部分學者在焦點座談中曾提及青年就業促進方案與計畫常會產生青年在計畫中，被迫以低廉的勞動薪資進行計畫性剝削的問題，也在計畫的推展上看到政策效應與問題。

產學訓合作計畫：

01. 職業訓練及技能強化：

產學訓合作計畫的政策計畫軸心放在技能與職業訓練層面。透過計畫中積極的訓練配合事業單位的訓練要求，也建構了更為完整的專業技能。然計畫推動過程中，專業技能的培育重點是將受訓學員未來得以以該產業作為其參與的脈絡來進行思考。

02. 強化訓練過程學校的督導：

在本研究分析指出，因產學訓合作計畫推動過程，學員在計畫參與上的工作與訓練密度較高，學員在參與過程需要更為嚴格的督導與協助。然從事業單位及學校兩端的觀察與分析，這部分的執行仍有須待加強之處，此部分的加強得以協助處理在訓練過程所可能發生問題之解決。

03. 嚴格審核事業單位之執行能力：

在計畫執行初期，因申請的事業單位不多。但在後續計畫推展的過程中，事業單位參與及想參與的數量漸增。因此到目前，計畫在申請及管考過程必須要建立更為嚴謹的評核機制，針對事業單位在計畫訓練上，如果有表現不佳的事業單位，應逐步汰除，讓未來有更多事業單位有參與的空間。

04. 提升計畫訓練過程的伙伴平台

部分參與事業單位認為，在分署應提升及更新訓練設備，強化職業訓練的實務性。讓事業單位在訓練過程得以不需耗費太多時間在機具訓練上。但計畫

推展本來參與之事業單位就有必須承載訓練機制之功能。因此建議可透過區域產業之連結，加以平台建置，讓學員在分署參訓過程，便得以透過平台參與之伙伴事業單位來進行新機具之操作與訓練。藉以減低分署資源不足及業界使用上的實務落差。

綜合上述層面的政策建議，本研究最後針對共通認知及需求優先處理項目，提出兩個計畫後續推動之業務建議，分列如下：

（一）雙軌訓練旗艦計畫

需求優先順序	建議方向	備註
01	計畫期程配套上的改變	
02	導入更多服務業事業單位之參與，擴張學員選擇空間	
03	強化事業單位在參與過程之管考	
04	強化參訓過程學校介入之輔導諮商	包含參訓過程與落軌之協助
05	積極控管計畫留用之穩定就業效應	作為參與審核指標
06	查核計畫後薪資與職務之變動狀態	作為參與審核指標

（二）產學訓合作訓練計畫

需求優先順序	建議方向	備註
01	擴大計畫核定人數需求量能與模式設計之延伸	

02	慎選事業單位之參與，查核訓練計畫之執行狀況	作為申請 下年度之 審查指標
03	導入更多製造業單位之參與，擴張學員參與選擇	
04	強化參訓之技能強化與國際證照之取得	
05	訓練過程中之區域夥伴關係與平台之建立	區域企業 與分署之 結合
06	查核計畫後薪資與職務之變動狀態	作為參與 審核指標

針對未來的研究執行，建議有下列兩點：（一）在訪談操作上，本研究因時間上的限制，並未嚴格操作兩個計畫不同參與產業類別的細分。因此無法看出在出在雙軌訓練旗艦計畫(服務業)及產學訓合作計畫(製造業)中，在細分類所可能存在的差異與比對分析；（二）在問卷回收部分，受訪學員在兩個計畫中回收的問卷多屬最近幾年來的參訓學員，相對的，較久結訓之學員在調查上，需要更多時間在各年度的調查對象進行蒐集，本研究在此研究過程，較無法取得完整各別年度上平均的配置。

參考文獻

- 王麗容（1994）青少年勞工的就業問題，勞資關係月刊，12（10），20～28。
- 台北市政府社會局（2003）個人發展帳戶，台北市政府社會局網站。
- 行政院主計處（2006）中華民國台灣地區人力資源調查統計年報，
（<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=17241&ctNode=3247>）
- 行政院勞工委員會（2005）飛Young計畫，台北市：行政院勞工委員會。
- 李允傑（2005）緒論：職業訓練與就業安全，收錄於李允傑等著：職業訓練與就業安全，1～19，台北市：國立空中大學。
- 李易駿（2004）全球化對社會福利的挑戰：兼論台灣個案初探，台灣社會福利學刊，2，119～154。
- 李易駿、古允文（2006）多樣化的就業歷程：台灣青年的個案研究，發表於「台灣社會福利學會2006年會：健康、教育、就業、所得」，台灣社會福利學會與中正大學社會福利學系主辦，2006年5月。
- 李健鴻（2011）當前青年失業的原因、問題與對策，就業安全半年刊。
http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/half_year_display.asp?menu_id=3&submenu_id=511&ap_id=1301
（2015）臺灣青年的長期失業趨勢、原因與對策，就業安全半年刊。第14卷第1期31-37。
- 辛炳隆（2003）就業政策與就業安全，收錄於成之約等著：勞動政策與勞工行政，135～163，台北：國立空中大學。
- 林佩瑤（2003）台灣地區青少年失業現況與變遷，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 成之約、許雲翔（2015）青年失業及其勞動力發展對策。就業安全半年刊，6月，13-22。
- 洪羽潔（2016）度假打工青年勞動權益之研究，撰寫中。中正大學勞工系碩士論

文，嘉義縣。

巫國霖（2010）臺灣雙軌訓練—職訓新舞台。就業安全半年刊。

http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/half_year_display.asp?menu_id=3&submenu_id=504&ap_id=1180

馬財專（2015）青年與職場接軌。臺灣勞工季刊，40，45-58。

高雄縣政府社會局（2003）低收入戶新生代希望工程——脫貧計畫，高雄縣政府社會局網站。

張清溪（2003）高學歷低失業：變調的樂章，收錄於李誠（主編）：誰偷走了我們的工作，173~192，台北：天下文化。

郭振昌（2003）青少年失業問題與就業展望，社區發展季刊（103），112~124。

陳正良（1994）台灣地區青少年勞工之現況與問題，勞資關係月刊，12（10），6~19。

曾敏傑、林珮瑤（2005）我國青少年勞工的失業風險與變遷，東吳社會工作學報，13，1~43。

曾碧淵（2003）社會新鮮人面臨之就業挑戰，主計月刊（567），26~35。

鄭凱方、吳惠林（2003）青少年維特的新煩惱：失業，收錄於李誠（主編）：誰偷走了我們的工作，151~172，台北：天下文化。

謝文元（2006）不安全的就業：勞動市場風險下青年非典型工作者之就業歷程，靜宜大學青少年兒童福利學系碩士論文。

鐘琳惠（2007）從歐盟驗談台灣青少年就業與失業問題。就業安全半年刊。

http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/half_year_display.asp?menu_id=3&submenu_id=448&ap_id=395

藍科正（2014）論青年就業困境。中鋼工會月刊，181（4月26日），17-20。

藍科正（2016）勞動市場專題分析講義。嘉義縣，中正大學。

藍科正、吳啓新、林志興（2014）全球勞動力發展之趨勢、挑戰與對策。台灣勞工季刊，40，12-19。

蕭晴惠、林國榮（2013）青年就業讚計畫執行成效評估，行政院勞委會職訓局委託研究期末報告，臺北市。

Adelman, L. & Cebulla, A. (2003) 'The Dynamics of Poverty and Deprivation in the UK.' in Apospori, E & Millar, J (eds.), The Dynamics of Social Exclusion in Europe: Comparing Austria, Germany, Greece, Portugal and the UK, pp.139-163. Cheltenham: Edward Elgar.

Agulnik, P, Burchardt, T & Evans, M. (2002) 'Response and prevention in the British welfare state', in Hill, J & Piachaud, D (eds.), Understanding Social Exclusion, pp.155-176. New Youk: Oxford.

Allatt, P., and Yeandle, S. (1992) Youth Unemployment and the Family. New York: Routledge.

Atkinson, R. & Davoudi, S. (2000) 'The Concept of Social Exclusion in the European Union: Context, Development and Possibilities.' Journal of Common Market Studies, 38(3), pp.427-48. Barry, M. (2005) 'Introduction.' In Barry, M. (eds.), Youth policy and social inclusion:

Critical debates with young people, pp.1-8, New York: Routledge.

Beck, U. (1986) 著，汪浩譯（2003），風險社會，台北：巨流。

Beland, D & Hansen, R. (2000) 'Reforming the French Welfare State: Solidarity, Social Exclusion and the Three Crises of Citizenship.' West European Politics, 23(1), pp. 47-64.

Bruno, C., and Cazes, S. (1998). 'French Youth Unemployment: A Overview', Employment and Training Papers, ILO publisher.

Campbell, M. (2000) 'Labour Market Exclusion and Inclusion', in Percy-Smith, J. (ed.), Policy Responses to Social Exclusion: Toward Inclusion? p184-200.

Buckingham: Open University.

- Choffe, T. (2001) 'Social Exclusion : Definition, Public Debate and Empirical Evidence in France.' in Mayes, G. & Berghman, Jos (eds.), Social Exclusion and European Policy, pp.124-151, Cheltenham: Edward Elgar.
- Dean, H. (1997) 'Underclass or undermined: Young people and social exclusion.' In Du Bois-Reymond, M., and Blasco, A. L. (2003) 'Yo-yo Transitions and Misleading Trajectories: Towards Integrated Transition Policies for Young Adults in Europe', in Blasco, A. L., McNeish, W., and Walther, A. (eds.), Young People and Contradictions of Inclusion: Towards Integrated Transition Policies in Europe, pp.19-41, UK: The Policy Press.
- Thune, T. (2011). Success factors in higher education–industry collaboration: A case study of collaboration in the engineering field.
- Elmore, R. F. (1979). Backward mapping: Implementation research and policy decisions. *Political Science Quarterly*, 94(4), 601-616.
- European Commission (2004a) The Joint Inclusion Report 2004. Brussels: Office for Official Publications of the European Commission.
- European Commission (2004b). National Action Plans on Social Inclusion 2003-France. Brussels: Office for Official Publications of the European Commission.
- European Commission (2006) Social Inclusion in Europe 2006. Brussels: Office for Official Publications of the European Commission.
- European Commission (2007) Joint Employment Report 2006/2007. Brussels: Office for Official Publications of the European Commission.
- European Commission. (1999). 'Youth unemployment policies: Review of the Danish Youth Unemployment Programme and the British New Deal for Young People', Peer Review Programme of the European Employment Strategy. (<http://www.peerreview-employment.org/pdf/en9908.pdf>)

- Finn, D. (2003). 'The "Employment-first" Welfare State: Lessons from the New Deal for Young People', *Social Policy & Administration*, 37(7), pp.709-724.
- Fougère, D., Kramarz, F., and Magnac, T. (2000) 'Youth employment policies in France', *European Economic Review*, 44, pp.928-942.
- Gallie, D. (2004) 'Unemployment, marginalization risks, and welfare policy.' In Gallie, D.(eds.), *Resisting marginalization: Unemployment Experience and Social Policy in the European Union*, pp.1-33, New York: Oxford.
- Hammer, T. (1996) *Consequences of Unemployment in the Transition from Youth to Adulthood in a Life Course Perspective*, *Youth & Society*, 27(4), pp.450-468.
- Hammer, T. (2002) 'Youth Unemployment, Welfare and Political Participation: A Comparative Study of Six Countries.' In Andersen, J. G. & Jensen, P. H. (eds.), *Changing Labour Markets, Welfare Policies and Citizenship*, pp.129-148, UK: The policy press.
- Hammer, T. (2003a) 'Introduction.' In Hammer, T. (eds.), *Youth Unemployment and Social Exclusion in Europe: A Comparative Study*, pp.1-20, UK: The policy press.
- Hammer, T. (2003b) 'Concluding Remarks', in Hammer, T., *Youth Unemployment and Social Exclusion in Europe: A Comparative Study*, pp.207-211, UK: The Policy Press.
- Hewitt, M (2002) 'New labour and the redefinition of social security', in Powell, M (eds.), *Evaluating New Labour's Welfare Reforms*. UK: The policy press.
- ILO. (1998) 'World employment report 1998-99: Employability of in the Goba Economy.' Geneva: ILO.
- Kieselbach, T. (2004) 'Psychology of Unemployment and Social Exclusion: Youth Unemployment and the Risk of Social Exclusion', in Gallie, D.,

- Resisting Marginalization: Unemployment Experience and Social Policy in the European Union, pp.54-80, New York: Oxford University Press.
- Kronauer, M. (1998) ““Social Exclusion” and “Underclass”: New Concepts for the Analysis of Poverty. ’ In H.-J. Andreß (eds.), *Empirical Poverty Research in Comparative Perspective*, pp.51-76, Aldershot: Ashgate.
- Littlewood, P. & Herkommer, S. (1999). ‘Identifying Social Exclusion: Some Problems of Meaning.’ in Littlewood, P., Glorieux, I., Herkommer, S., & Jönsson, I. (eds.), *Social Exclusion in Europe: Problems and Paradigms.*, pp.1-21. Aldershot: Ashgate.
- MacDonald, R. (1997) ‘Dangerous youth and the dangerous class.’ In MacDonald, R. (eds.), *Youth, the ‘underclass’ and social exclusion*, pp.1-25, New York: Routledge.
- Maguire, M & Maguire, S. (1997) ‘Young people and the labour market.’ In MacDonald, R. (eds.), *Youth, the ‘Underclass’ and Social Exclusion*, pp.26-38, New York: Routledge.
- Mcknight, A. (2005) ‘Employment: Tackling Poverty Through Work for Those Who Can.’, in Hill, J. & Stewart, K. (eds.), *A More Equal Society? New Labour, Poverty, Inequality and Exclusion*, pp.23-46, UK: The Policy Press.
- Mackaway, J. A. & T. W. Seeto (2011). Practical and pedagogical aspect of learning through participation: the LTP assessment design framework. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 8(3), article 5.
- O’Higgins, N. (2001) *Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective*, Geneva: International Labour Office.
- OECD (2005a) ‘OECD employment outlook.’ Paris: OECD.
- OECD (2005b) ‘Statistical Annex’, *Employment Outlook*, pp.235-275, Paris: OECD Publisher.
- OECD (2006) ‘Statistical Annex’, *Employment Outlook*, pp.245-276, Paris:

OECD Publisher.

- Pollock, G. (2002) 'Ignoring the Past: Under-Employment and Risk in Late Modernity', in Cieslik, M., and Pollock, G. (eds.), *Young People in Risk Society: The Restructuring of Youth Identities and Transitions in Late Modernity*, pp.159-175, England: Ashgate
- Powell, M. (2002). 'New Labour and Social Justice.', in Powell, M. (eds.), *Evaluating New Labour's Welfare Reforms*, pp.19-38, UK: The Policy Press.
- Room, G. (1999) 'Social Exclusion, Solidarity and the Challenge of Globalization.' *International Journal of Social Welfare*, 8(3), pp.166-174.
- Silver, H. (1994) 'Social Exclusion and Social Solidarity: The Paradigms.', *International Labour Review*, 133(5-6), pp.531-578.
- Sliver, H. & Wilkinson, F. (1995). 'Policies to Combat Social Exclusion:A France-British Comparison'. in Rodgers G., Gore C., & Figueiredo, Jose B. (eds.), *Social Exclusion: Rhetoric, Reality, Responses*, pp.283-311, Geneva: International Institute for Labour Studies.
- Stauber, B. and Walther, A. (2002). 'Introduction: Youth Adults in Europe — Transition, Policies and Social Change', in Walther et al. (eds.), *Misleading Trajectories: Integration Policies for Young Adults in Europe?* pp.11-26, Opladen: Leske+Budrich.
- Tannock, S. (2003). Why do working youth work where they do? In Roulleau-Berger, L. (ed.), *Youth and work in the post-industrial city of North America and Europe*. Leiden: Koninklijke Brill NV, Netherlands.
- Thune, T. (2011). Success factors in higher education–industry collaboration: A case study of collaboration in the engineering field. *Tertiary Education and Management*, 17(1), 31-50.
- Vleminckx, K. & Berghman, J. (2001). 'Social Exclusion and Welfare State: An Overview of Conceptual Issues and Implication.', in Mayes, G. & Berghman, J.

(eds.), *Social Exclusion and European Policy*, pp.27-46. Cheltenham: Edward Elgar.

Winefield, A. H., Tiggemann, M., Winefield, H. R., and Goldney, R. D. (1993). *Growing up with Unemployment: A Longitudinal Study of its Psychological Impact*. London and New York: Routledge.

附錄一 雙軌訓練旗艦計畫學員問卷

勞動部勞動力發展署中彰投分署委託辦理

「產學訓合作計畫暨雙軌訓練旗艦計畫學員訓後效益調查」學員問卷

調查說明：這份問卷是由勞動部勞動力發展署中彰投分署委託國立中正大學辦理，主要希望了解您參加雙軌訓練旗艦計畫後的評價意見，作為改善政策的參考。您所勾選的內容純粹是作為整體分析的研究之用，不會洩漏個別隱私，請您放心填答。非常感謝您的協助！

勞動部勞動力發展署中彰投分署關心您！

國立中正大學計畫主持人馬財專博士&協同主持人藍科正博士

聯繫人：黃同學，0922806266，sa10551133@yahoo.com.tw

勞動部勞動力發展署中彰投分署聯絡人：吳仁傑先生（04-235921815 轉 1828）

敬上

2016 年 9 月

一、請根據您目前的狀況在適當的選項內打√或填答

- 1、您的性別是：☐ (1) 男性 ☐ (2) 女性
- 2、您現在的年齡(足歲)是：_____ 歲
- 3、您參加本計畫的學制類別是：☐ (1) 高職 ☐ (2) 二專 ☐ (3) 二技 ☐ (4) 四技
- 4、您參加本計畫的學校是：
☐ (1) 勤益科技大學 ☐ (2) 僑光科技大學 ☐ (3) 建國科技大學
☐ (4) 朝陽科技大學 ☐ (5) 南開科技大學 ☐ (6) 修平科技大學
☐ (7) 嶺東科技大學 ☐ (8) 中州科技大學 ☐ (9) 臺中科技大學
- 5、您參加本計畫的科系是：
☐ (1) 餐飲 ☐ (2) 電機 ☐ (3) 美容美髮 ☐ (4) 其他(請註明)：_____
- 6、您的畢業年度是哪一年：_____ 年
- 7、您參加本計畫的實習單位是：
☐ (1) 員工未滿 30 人 ☐ (2) 員工 30-49 人 ☐ (3) 員工 50-99 人 ☐ (4) 員工 100 人以上 ☐ (5) 不清楚

二、請根據您目前的狀況在適當的選項內打√

- 1、您目前是否已取得丙級證照：☐ (1) 是 ☐ (2) 否
- 2、您目前是否已取得乙級證照：☐ (1) 是 ☐ (2) 否
- 3、您目前是否已取得其他相關的國際證照：☐ (1) 是 ☐ (2) 否
- 4、您目前的平均每月薪資大約是多少錢：
☐ (1) NT\$22,000 或以下 ☐ (2) NT\$22,001-24,999 ☐ (3) NT\$25,000-29,999
☐ (4) NT\$30,000-34,999 ☐ (5) NT\$35,000-39,999 ☐ (6) NT\$40,000-44,999
☐ (7) NT\$45,000-49,999 ☐ (8) NT\$50,000 或以上 ☐ (9) 目前待業中
☐ (10) 其他(請註明)：_____
- 5、您目前工作的職類是：
☐ (1) 技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工 ☐ (2) 服務及銷售工作人員

- ☐ (3)事務支產學訓合作計畫援人員 ☐ (4)技術員及助理專業人員
☐ (5)專業人員 ☐ (6)民意代表、主管及經理人員
☐ (7)自營作業者 ☐ (8)目前待業中
☐ (9)其他（請註明）：_____

6、您目前工作的職位名稱是：_____

三、您參加本計畫的動機有哪些原因（可以複選）

- ☐ (1)能夠獲得大學學歷 ☐ (2)就學期間能夠賺到金錢收入
☐ (3)能夠增加自己的職場體驗 ☐ (4)能夠獲得就業所需的技能訓練
☐ (5)能夠提高自己的就業競爭力 ☐ (6)畢業後能夠很快找到工作
☐ (7)畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業 ☐ (8)有學校去宣導
☐ (9)畢業後的工作薪資較同輩為高 ☐ (10)家長建議參加
☐ (11)能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照
☐ (12)其他（請註明）：_____

四、您參加本計畫後，對您有哪些幫助（可以複選）

- ☐ (1)能夠獲得大學學歷 ☐ (2)就學期間能夠賺到金錢收入
☐ (3)能夠增加自己的職場體驗 ☐ (4)能夠獲得就業所需的技能訓練
☐ (5)能夠提高自己的就業競爭力 ☐ (6)畢業後能夠很快找到工作
☐ (7)畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業 ☐ (8)職涯發展更明確
☐ (9)畢業後的工作薪資較同輩為高 ☐ (10)對職場更能接受
☐ (11)能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照
☐ (12)其他（請註明）：_____

五、您參加本計畫後，對社會有哪些幫助（可以複選）

- ☐ (1)改善社會青年就業率 ☐ (2)提高社會青年工作收入 ☐ (3)幫助製造業發展
☐ (4)幫助家庭經濟 ☐ (5)改善社會青年的工作態度 ☐ (6)其他（請註明）：_____

六、您對本計畫的整體滿意度為何

	非常 不滿意	非常 滿意	普通	滿意	滿意
	1	2	3	4	5
1、您對於參加本計畫工作崗位單位「訓練設備」的整體滿意度為何	☐	☐	☐	☐	☐
2、您對於參加本計畫工作崗位單位「訓練師資」的整體滿意度為何	☐	☐	☐	☐	☐
3、您對於參加本計畫工作崗位單位「工作環境」的整體滿意度為何	☐	☐	☐	☐	☐

- 4、您對於參加本計畫**工作崗位單位**「訓練過程」的整體滿意度為何 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 5、您對於參加本計畫**學校**「訓練設備」的整體滿意度為何 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 6、您對於參加本計畫**學校**「訓練師資」的整體滿意度為何 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 7、您對於參加本計畫**學校**「教材與課程」的整體滿意度為何 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 8、您對於參加本計畫**學校**協助「訓練過程」的整體滿意度為何 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 9、您對於參加本計畫的整體滿意度為何 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

七、請根據您目前的狀況在適當的選項內打✓

1、您參加本計畫畢業後，就業選擇為何？

☐ (1)留任原事業單位 ☐ (2)於相同產業其他事業單位任職 ☐ (3)跨領域就業

☐ (4)創業 ☐ (5)其他(請註明): _____

2、您上述選擇的主要原因有哪些：(可以複選)

☐ (1)志趣因素 ☐ (2)升學進修 ☐ (3)自己職涯另有規劃 ☐ (4)產業特性的因素

☐ (5)雇主因素 ☐ (6)學校因素 ☐ (7)家庭因素 ☐ (8)其他(請註明)：_____

八、請根據您目前的狀況在適當的選項內打✓

1、您是否會建議別人參加本計畫：☐ (1)會 ☐ (2)不會 ☐ (3)不一定

2、您上述建議的主要原因有哪些：(可以複選)

☐ (1)參加本計畫的效益符合期望 ☐ (2)參加本計畫的效益不符合期望

☐ (3)學業工作可以兼顧 ☐ (4)學業工作無法兼顧 ☐ (5)要考量志趣因素

☐ (6)要考量交通因素 ☐ (7)其他(請註明)：_____

九、您覺得本計畫未來可以改進的項目有哪些：(可以複選)

☐ (1)事業單位選擇可以增多

☐ (2)可以增加工作崗位技能訓練

☐ (3)宣導可以加強

☐ (4)學員名額可以增加

☐ (5)可以提供職涯適性諮商

☐ (6)學校課程可以增加

☐ (7)參加本計畫期間的諮詢輔導可以增多

☐ (8)事業單位對訓練要有完善的標準作業流程

☐ (9)事業單位要指派適當的指導員

☐ (10)其他(請註明)：_____

十、您有沒有其他的文字補充意見？

附錄二 產學訓合作計畫學員問卷

勞動部勞動力發展署中彰投分署委託辦理

「產學訓合作計畫暨雙軌訓練旗艦計畫學員訓後效益調查」學員問卷

調查說明：這份問卷是由勞動部勞動力發展署中彰投分署委託國立中正大學辦理，主要希望了解您參加產學訓合作計畫後的評價意見，作為改善政策的參考。您所勾選的內容純粹是作為整體分析的研究之用，不會洩漏個別隱私，請您放心填答。非常感謝您的協助！

勞動部勞動力發展署中彰投分署關心您！

國立中正大學計畫主持人馬財專博士&協同主持人藍科正博士

聯繫人：黃同學，0922806266，sa10551133@yahoo.com.tw

勞動部勞動力發展署中彰投分署聯絡人：吳仁傑先生（04-235921815 轉 1828）敬上 201608

一、請根據您目前的狀況在適當的選項內打✓或填答

- 1、您的性別是：☐ (1) 男性 ☐ (2) 女性
- 2、您現在的年齡(足歲)是：_____ 歲
- 3、您參加本計畫的專班科系是：
☐ (1) 工具機與精密模具設計製造 ☐ (2) 機電控制
☐ (3) 冷凍空調與能源 ☐ (4) 其他：(請註明) _____
- 4、您參加本計畫的實習單位是：
☐ (1) 員工未滿 30 人 ☐ (2) 員工 30-49 人 ☐ (3) 員工 50-99 人
☐ (4) 員工 100 人以上 ☐ (5) 不清楚
- 5、您的畢業年度是哪一年：_____ 年

二、請根據您目前的狀況在適當的選項內打✓

- 1、您目前是否已取得丙級證照：☐ (1) 是 ☐ (2) 否
- 2、您目前是否已取得乙級證照：☐ (1) 是 ☐ (2) 否
- 3、您目前是否已取得其他相關的國際證照：☐ (1) 是 ☐ (2) 否

三、您現在的平均每月薪資大約是多少錢

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ (1) NT\$22,000 或以下 | ☐ (2) NT\$22,001-24,999 | ☐ (3) NT\$25,000-29,999 |
| ☐ (4) NT\$30,000-34,999 | ☐ (5) NT\$35,000-39,999 | ☐ (6) NT\$40,000-44,999 |
| ☐ (7) NT\$45,000-49,999 | ☐ (8) NT\$50,000 或以上 | ☐ (9) 目前待業中 |
| ☐ (10) 其他(請註明)：_____ | | |

四、請根據您目前的狀況在適當的選項內打✓或填答

- 1、您目前工作的職類是：

☐ (1) 技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	☐ (2) 服務及銷售工作人員
☐ (3) 事務支援人員	☐ (4) 技術員及助理專業人員
☐ (5) 專業人員	☐ (6) 民意代表、主管及經理人員

☐ (7) 自營作業者

☐ (8) 目前待業中

☐ (9) 其他 (請註明) : _____

2、您目前工作的職位名稱是 : _____

五、您參加本計畫的動機有哪些原因 (可以複選)

☐ (1) 能夠獲得大學學歷

☐ (2) 就學期間能夠賺到金錢收入

☐ (3) 能夠增加自己的職場體驗

☐ (4) 能夠獲得就業所需的技能訓練

☐ (5) 能夠提高自己的就業競爭力

☐ (6) 畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業

☐ (7) 畢業後能夠很快找到工作

☐ (8) 畢業後的工作薪資較同輩為高

☐ (9) 有學校去宣導

☐ (10) 家長建議參加

☐ (11) 能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照

☐ (12) 其他(請註明): _____

六、您參加本計畫後，對您有哪些幫助 (可以複選)

☐ (1) 能夠獲得大學學歷

☐ (2) 就學期間能夠賺到金錢收入

☐ (3) 能夠增加自己的職場體驗

☐ (4) 能夠獲得就業所需的技能訓練

☐ (5) 能夠提高自己的就業競爭力

☐ (6) 畢業後能夠立即在本計畫的實習單位就業

☐ (7) 畢業後能夠很快找到工作

☐ (8) 畢業後的工作薪資較同輩為高

☐ (9) 職涯發展更明確

☐ (10) 對製造業職場更能接受

☐ (11) 能夠通過丙級/乙級技術士技能檢定或取得其他相關的國際證照

☐ (12) 其他(請註明): _____

七、您參加本計畫後，對社會有哪些幫助 (可以複選)

☐ (1) 改善社會青年就業率 ☐ (2) 提高社會青年工作收入 ☐ (3) 幫助製造業發展

☐ (4) 幫助家庭經濟 ☐ (5) 改善社會青年的工作態度 ☐ (6) 其他 (請註明): _____

八、您對本計畫的整體滿意度為何

	非常滿意					非常不滿意				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1、您對於參加本計畫訓練中心「訓練設備」的整體滿意度為何	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2、您對於參加本計畫訓練中心「訓練師資」的整體滿意度為何	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3、您對於參加本計畫訓練中心「教材與課程」的整體滿意度為何	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

- 4、您對於參加本計畫訓練中心「訓練環境」的整體滿意度為何 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 5、您對於參加本計畫訓練中心「訓練過程」的整體滿意度為何 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 6、您對於參加本計畫**實習單位**「訓練過程」的整體滿意度為何 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
- 7、您對於參加本計畫的整體滿意度為何 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

九、請根據您目前的狀況在適當的選項內打✓

1、您參加本計畫畢業後，就業選擇為何？

- ☐ (1)留任原事業單位 ☐ (2)於相同產業其他事業單位任職
☐ (3)跨領域就業 ☐ (4)創業 ☐ (5)其他(請註明): _____

2、您上述選擇的主要原因有哪些（可以複選）：

- ☐ (1)志趣因素 ☐ (2)升學進修 ☐ (3)自己職涯另有規劃
☐ (4)雇主因素 ☐ (5)產業特性的因素 ☐ (6)學校因素
☐ (7)家庭因素 ☐ (8)其他（請註明）: _____

十、請根據您目前的狀況在適當的選項內打✓

1、您是否會建議別人參加本計畫？ ☐ (1)會 ☐ (2)不會 ☐ (3)不一定

2、您上述建議的主要原因有哪些：（可以複選）

- ☐ (1)參加本計畫的效益符合期望 ☐ (2)參加本計畫的效益不符合期望 ☐ (3)學業工作可以兼顧
☐ (4)學業工作無法兼顧 ☐ (5)要考量志趣因素 ☐ (6)要考量交通因素
☐ (7)其他（請註明）: _____

十一、您覺得本計畫未來可以改進的項目有哪些（可以複選）

- ☐ (1)事業單位選擇可以增多 ☐ (2)可以增加工作崗位技能訓練
☐ (3)宣導可以加強 ☐ (4)學員名額可以增加
☐ (5)可以提供職涯適性諮商 ☐ (6)學校課程可以增加
☐ (7)參加本計畫期間的諮詢輔導可以增多 ☐ (8)其他（請註明）: _____

十二、您有沒有其他的文字補充意見？

我們的問卷到此結束，再次感謝您的幫忙！祝您一切順利！

附錄三 雙軌訓練旗艦計畫企業問卷

勞動部勞動力發展署中彰投分署委託辦理

「產學訓合作計畫暨雙軌訓練旗艦計畫學員訓後效益調查」廠商問卷

調查說明：這份問卷是由勞動部勞動力發展署中彰投分署委託國立中正大學辦理，主要希望了解 貴廠商參加雙軌訓練旗艦計畫後的評價意見，作為改善政策的參考。貴廠商（煩請人力資源管理單位主管填答）所勾選的內容純粹是作為整體分析的研究之用，不會洩漏個別隱私，請您放心填答。非常感謝您的協助！

勞動部勞動力發展署中彰投分署關心您！

國立中正大學計畫主持人馬財專博士 & 協同主持人藍科正博士

聯繫人：黃同學，0922806266，sa10551133@yahoo.com.tw

勞動部勞動力發展署中彰投分署聯絡人：吳仁傑先生（04-235921815 轉 1828） 敬上 201608

一、貴廠商參加本計畫的學員之學制類別

☐ (1) 高職 ☐ (2) 二專 ☐ (3) 二技 ☐ (4) 四技 ☐ (5) 不清楚

二、貴廠商參加本計畫的配合學校

☐ (1) 勤益科技大學 ☐ (2) 僑光科技大學 ☐ (3) 建國科技大學

☐ (4) 朝陽科技大學 ☐ (5) 南開科技大學 ☐ (6) 修平科技大學

☐ (7) 嶺東科技大學 ☐ (8) 中州科技大學 ☐ (9) 臺中科技大學

三、貴廠商參加本計畫的專班科系是哪一類或哪幾類？（可以複選）

☐ (1) 餐飲 ☐ (2) 電機 ☐ (3) 美容美髮 ☐ (4) 其他（請註明）：_____

四、貴廠商進用學員的人數

貴廠商參加本計畫進用學員的人數是多少人數_____人

五、請根據您目前的狀況在適當的選項內打✓或填寫

1、貴廠商的規模是：

☐ (1) 員工未滿 30 人 ☐ (2) 員工 30-49 人 ☐ (3) 員工 50-99 人 ☐ (4) 員工 100 人以上

2、貴廠商的行業別是：

☐ (1) 傳統製造業 ☐ (2) 科技製造業 ☐ (3) 服務業 ☐ (4) 其他（請註明）：_____

六、貴廠商參加本計畫的動機有哪些原因（可以複選）

- ☐ (1) 能夠獲得本公司所需人力 ☐ (2) 在本計畫期間能有穩定的人力供給
- ☐ (3) 能夠培訓公司所屬產業所需的人力 ☐ (4) 人力品質優秀
- ☐ (5) 本計畫結束後能夠立即僱用這些人力 ☐ (6) 能夠傳承相關的技能訓練給訓練生
- ☐ (7) 能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師 ☐ (8) 這些人力的管理成本低
- ☐ (9) 訓練這些人力的成本低 ☐ (10) 能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力
- ☐ (11) 能夠協助提升青年畢業後的工作薪資水準 ☐ (12) 能夠協助到有經濟需求的學生就學
- ☐ (13) 能進用到年輕人 ☐ (14) 能夠提高本公司的營運效益
- ☐ (15) 其他 (請註明) : _____

七、貴廠商參加本計畫後，對貴廠商有哪些效益 (可以複選)

- ☐ (1) 能夠獲得本公司所需人力 ☐ (2) 在本計畫期間能有穩定的人力供給
- ☐ (3) 能夠培訓公司所屬產業所需的人力 ☐ (4) 人力品質優秀
- ☐ (5) 本計畫結束後能夠立即僱用這些人力 ☐ (6) 能夠傳承相關的技能訓練給訓練生
- ☐ (7) 能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師 ☐ (8) 這些人力的管理成本低於原先的估算
- ☐ (9) 訓練這些人力的成本低於原先的估算 ☐ (10) 能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力
- ☐ (11) 能夠協助提升青年畢業後的工作薪資水準 ☐ (12) 能夠協助到有經濟需求的學生就學
- ☐ (13) 能進用到年輕人 ☐ (14) 能夠提高本公司的營運效益
- ☐ (15) 其他 (請註明) : _____

八、貴廠商參加本計畫後，對社會有哪些幫助 (可以複選)

- ☐ (1) 改善社會青年就業率 ☐ (2) 學員未來若轉職也較他人容易被錄取 ☐ (3) 提高社會青年工作收入 ☐ (4) 學員未來若轉職也較他人容易賺取到較高工資
- ☐ (5) 幫助製造業發展 ☐ (6) 幫助學員家庭的經濟 ☐ (7) 其他 (請註明) : _____

九、貴廠商對本計畫的整體滿意度為何

	非常不滿意					非常滿意				
	滿 意	滿 意	普 通	滿 意	滿 意	滿 意	滿 意	普 通	滿 意	滿 意
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1、貴廠商對於參加本計畫所提供的學員 知識 的滿意度為何	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2、貴廠商對於參加本計畫所提供的學員 技能 的滿意度為何	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3、貴廠商對於參加本計畫所提供的學員 態度 的滿意度為何	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4、貴廠商對於參加本計畫所提供的學員 整體 的滿意度為何	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

十、貴廠商請根據您目前的狀況在適當的選項內打✓

- 1、貴廠商參加本計畫結訓後，留用學員的人數是多少人：_____人
- 2、貴廠商留用學員的主要原因有哪些：(可以複選)
- ☐ (1)本公司有人力需求 ☐ (2)學員品質佳 ☐ (3)學員薪資合理
- ☐ (4)學員結訓後有留任意願 ☐ (5)學校配合度高 ☐ (6)其他(請註明)：
- 3、貴廠商不留用學員的主要原因有哪些：(可以複選)
- ☐ (1)本公司沒有人力需求 ☐ (2)學員知識的品質不佳 ☐ (3)學員技能的品質不佳
- ☐ (4)學員態度的品質不佳 ☐ (5)學員整體的品質不佳 ☐ (6)學員要求的薪資太高
- ☐ (7)學員結訓後沒有留任意願 ☐ (8)學校配合度低 ☐ (9)其他(請註明)：_____

十一、請根據您目前的狀況在適當的選項內打✓

- 1、貴廠商參加本計畫結訓後，是否會(或已經)繼續參加本計畫的訓練？
- ☐ (1)會 ☐ (2)不會 ☐ (3)不一定
- 2、貴廠商上述決定的主要原因有哪些(可以複選)：
- ☐ (1)這些人力數量(過多或過少?)的考量 ☐ (2)這些人力品質(優或劣?)的考量
- ☐ (3)訓練這些人力的成本考量 ☐ (4)這些人力的薪資是否合理
- ☐ (5)勞動部勞動力發展署中彰投分署因素 ☐ (6)學校因素
- ☐ (7)本公司因素 ☐ (8)其他類似計畫的效益(較高或較低?)
- ☐ (9)參加本計畫的效益符合期望 ☐ (10)參加本計畫的效益不符合期望
- ☐ (11)勞動部勞動力發展署中彰投分署的行政配合
- ☐ (12)這些人力結訓後在本公司就業的意願(願意或不願意?)
- ☐ (13)這些人力結訓後在本公司所屬產業就業的意願(願意或不願意?)
- ☐ (14)其他(請註明)：_____

十二、貴廠商覺得本計畫未來可以改進的項目有哪些(可以複選)

- ☐ (1)事業單位參加資格可以放寬 ☐ (2)學校單位選擇可以增多
- ☐ (3)科系選擇可以增多 ☐ (4)學員名額可以增加
- ☐ (5)宣導可以加強 ☐ (6)可以事前提供職涯適性諮商
- ☐ (7)到單位實習的篩選可以改善 ☐ (8)學校課程可以增加
- ☐ (9)參加本計畫期間的諮詢輔導可以增多
- ☐ (10)勞動部勞動力發展署中彰投分署行政配合的改善
- ☐ (11)其他(請註明)：_____

十三、貴廠商有沒有其他的文字補充意見？

例如，貴廠商參加本計畫曾遭遇的困難、貴廠商參加本計畫最需協助的項目

我們的問卷到此結束，再次感謝您的幫忙！祝您一切順利！

附錄四 產學訓合作計畫企業問卷

勞動部勞動力發展署中彰投分署委託辦理

「產學訓合作計畫暨雙軌訓練旗艦計畫學員訓後效益調查」廠商問卷

調查說明：這份問卷是由勞動部勞動力發展署中彰投分署委託國立中正大學辦理，主要希望了解 貴廠商參加產學訓合作計畫後的評價意見，作為改善政策的參考。貴廠商（煩請人力資源管理單位主管填答）所勾選的內容純粹是作為整體分析的研究之用，不會洩漏個別隱私，請您放心填答。非常感謝您的協助！

勞動部勞動力發展署中彰投分署關心您！

國立中正大學計畫主持人馬財專博士&協同主持人藍科正博士

聯繫人：黃同學，0922806266，sa10551133@yahoo.com.tw

勞動部勞動力發展署中彰投分署聯絡人：吳仁傑先生（04-235921815 轉 1828）敬上 201608

一、請根據目前的狀況在適當的選項內打√或填答

1、貴廠商參加本計畫的專班科系是：

- ☐ (1) 工具機與精密模具設計製造 ☐ (2) 機電控制
☐ (3) 冷凍空調與能源 ☐ (4) 其他：（請註明）_____

2、貴廠商哪一年參加本計畫：_____年

二、貴廠商參加本計畫的合作模式是哪一種（可以複選）

☐ (1) 3+4 計畫

包含高職3年及大專校院4年，自95年起與中部地區學校合作辦理。第一年在學校上正規教育課程、第二年於本分署參加1,800小時職業訓練、第三年在合作廠商實習，並利用夜間或假日完成學校正規教育課程。第四至七年，以技優入學方式就讀四技院校，日間在合作廠商實習，利用夜間或假日完成四技學校正規教育課程。

☐ (2) 1+3 計畫

第一年在分署參加1,800小時職業訓練、第二年於合作廠商實習、第三至四年正式受僱於合作企業，並利用夜間或假日完成學校正規教育課程。

☐ (3) 不清楚

☐ (4) 其他（請註明）：_____

三、貴廠商參加本計畫進用學員的人數是多少人：_____人

四、請根據目前的狀況在適當的選項內打√或填答

1、貴廠商的規模是：

- ☐ (1) 員工未滿30人 ☐ (2) 員工30-49人 ☐ (3) 員工50-99人 ☐ (4) 員工100人以上

2、貴廠商的行業別是：

- ☐ (1) 傳統製造業 ☐ (2) 科技製造業 ☐ (3) 服務業 ☐ (4) 其他（請註明）：_____

五、貴廠商參加本計畫的動機有哪些原因（可以複選）

- ☐ (1) 能夠獲得本公司所需人力 ☐ (2) 在本計畫期間能有穩定的人力供給
- ☐ (3) 能夠培訓公司所屬產業所需的人力 ☐ (4) 人力品質優秀
- ☐ (5) 本計畫結束後能夠立即僱用這些人力 ☐ (6) 能夠傳承相關的技能訓練給訓練生
- ☐ (7) 能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師 ☐ (8) 這些人力的管理成本低
- ☐ (9) 訓練這些人力的成本低 ☐ (10) 能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力
- ☐ (11) 能夠協助提升青年畢業後的工作薪資水準 ☐ (12) 能夠協助到有經濟需求的學生就學
- ☐ (13) 能進用到年輕人 ☐ (14) 能夠提高本公司的營運效益
- ☐ (15) 其他（請註明）：_____

六、貴廠商參加本計畫後，對貴廠商有哪些效益（可以複選）

- ☐ (1) 能夠獲得本公司所需人力 ☐ (2) 在本計畫期間能有穩定的人力供給
- ☐ (3) 能夠培訓公司所屬產業所需的人力 ☐ (4) 人力品質優秀
- ☐ (5) 本計畫結束後能夠立即僱用這些人力 ☐ (6) 能夠傳承相關的技能訓練給訓練生
- ☐ (7) 能夠建立內部技能訓練的制度並培育業師 ☐ (8) 這些人力的管理成本低於原先的估算
- ☐ (9) 訓練這些人力的成本低於原先的估算 ☐ (10) 能夠協助提升青年畢業後的就業競爭力
- ☐ (11) 能夠協助提升青年畢業後的工作薪資水準 ☐ (12) 能夠協助到有經濟需求的學生就學
- ☐ (13) 能進用到年輕人 ☐ (14) 能夠提高本公司的營運效益
- ☐ (15) 其他（請註明）：_____

七、貴廠商參加本計畫後，對社會有哪些幫助（可以複選）

- ☐ (1) 改善社會青年就業率 ☐ (2) 提高社會青年工作收入
- ☐ (3) 學員未來若轉職也較他人容易被錄取 ☐ (4) 幫助製造業發展
- ☐ (5) 幫助學員家庭的經濟
- ☐ (6) 學員未來若轉職也較他人容易賺取到較高工資
- ☐ (7) 其他（請註明）：_____

八、您對本計畫的整體滿意度為何

1、貴廠商對於參加本計畫所提供的學員**知識**的滿意度為何 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

2、貴廠商對於參加本計畫所提供的學員**技能**的滿意度為何 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

3、貴廠商對於參加本計畫所提供的學員**態度**的滿意度為何 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

4、貴廠商對於參加本計畫所提供的學員**整體**的滿意度為何 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1、貴廠商參加本計畫結訓後，留用學員的人數是多少人：_____人

☐ (1) 本公司有人力需求
 ☐ (2) 學員知識的品質佳
 ☐ (3) 學員技能的品質佳
☐ (4) 學員態度的品質佳
 ☐ (5) 學員整體的品質佳
 ☐ (6) 學員薪資合理
☐ (7) 學員結訓後有留任意願
 ☐ (8) 學校配合度高
 ☐ (9) 其他(請註明): _____

☐ (1) 本公司沒有人力需求
 ☐ (2) 學員知識的品質不佳
 ☐ (3) 學員技能的品質不佳
☐ (4) 學員態度的品質不佳
 ☐ (5) 學員整體的品質不佳
 ☐ (6) 學員要求的薪資太高
☐ (7) 學員結訓後沒有留任意願
 ☐ (8) 學校配合度低
 ☐ (9) 其他(請註明)：_____

1、貴廠商參加本計畫結訓後，是否會(或已經)繼續參加本計畫的訓練？

2、貴廠商上述決定的主要原因有哪些（可以複選）：

227

☐ (14) 其他（請註明）：_____

十一、貴廠商覺得本計畫未來可以改進的項目有哪些（可以複選）：

- | | |
|--|---|
| ☐ (1) 事業單位參加資格可以放寬 | ☐ (2) 學員名額可以增加 |
| ☐ (3) 宣導可以加強 | ☐ (4) 到單位實習的篩選可以改善 |
| ☐ (5) 學校課程可以增加 | ☐ (6) 訓練中心的設備可以改善 |
| ☐ (7) 訓練中心的教材可以改善 | ☐ (8) 訓練中心的師資可以改善 |
| ☐ (9) 勞動部勞動力發展署中彰投分署行政配合的改善 | |
| ☐ (10) 其他（請註明）：_____ | |

十二、貴廠商有沒有其他的文字補充意見？

（例如，貴廠商參加本計畫曾遭遇的困難、貴廠商參加本計畫最需協助的項目）

我們的問卷到此結束，再次感謝您的幫忙！祝您一切順利！

附錄五 雙軌訓練旗艦計畫焦點座談會大綱

產學訓合作計畫暨雙軌訓練旗艦計畫學員訓後效益調查

雙軌訓練旗艦計畫-焦點座談會工作規劃書

壹、辦理時間：105 年 10 月 24 日（星期一）下午 13 時 30 分

貳、辦理地點：台中市烏日區站區二路 8 號（高鐵台中站 1A 出口左轉 30 公尺處）

參、主席：

肆、邀請對象：

一、政府機關 1 人：梁偉敏 科長

二、學員 1 人：何建標先生

三、企業界 2 人：張宜菁主任、蔡佩君組長及康佳涵課長

四、學術界 2 人：辛炳隆 教授、徐廣正 教授

五、計畫主持人：馬財專 教授

六、協同主持人：藍科正 教授

伍、討論提綱：

一、目前「雙軌訓練旗艦計畫」所存在功能與效益為何？

二、未來「雙軌訓練旗艦計畫」有何改進之處？

三、長期以來，計畫執行面集訓後所產生的實質效益是否符合計畫目標？

四、針對此計畫後續之運作，在政府、事業單位、及學校及學員各有何建議？

時間	會議內容
13：30~13：40	主持人致詞與予會者介紹
13：40~15：00	議題討論與專家學者建議
15:00~15：30	主席結論
15：30	散會

五、臨時動議

六、主席結論

七、散會

附錄六 產學訓合作計畫焦點座談會大綱

產學訓合作計畫暨雙軌訓練旗艦計畫學員訓後效益調查

產學訓合作計畫-焦點座談會工作規劃書

壹、辦理時間：105 年 10 月 25 日(星期二)上午 10 時 00 分

貳、辦理地點：全國總工會(台中市中區平等街 1 號 3F)

參、邀聘對象：

一、政府機關 1 人：戴佳坦 科長

二、學員 1 人：鐘奕淳小姐

三、企業界 2 人：張宜菁主任、蔡佩君組長及康佳涵課長

四、學術界 2 人：黃孟儒 教授、陳琇惠 教授

五、計畫主持人：馬財專 教授

六、協同主持人：藍科正 教授

肆、討論提綱：

一、目前「產學訓合作計畫」所存在功能與效益為何？

二、未來「產學訓合作計畫」有何改進之處？

三、計畫執行面集訓後所產生的實質效益是否符合計畫目標

四、針對此計畫後續之運作，在政府、事業單位、及學校及學員各有何建議？

時間	會議內容
10：00~10：10	主持人致詞與予會者介紹
10：10~11：30	議題討論與專家學者建議
11:30~12：00	主席結論
12：00	散會

一、臨時動議

二、主席結論

三、散會

附錄七 雙軌訓練旗艦計畫學員訪談大綱

您好:

感謝您百忙之中抽空參加訪談。本研究是執行勞動力發展署中彰投分署的計畫，計畫名稱為「產學訓合作計畫暨雙軌訓練旗艦計畫訓後效益調查」，本研究欲了解產學訓合作及雙軌訓練旗艦計畫推動後的計畫成效，希望可藉由本研究提供兩個計畫方案的相關分析，能為未來計畫方案之推動能有更好的發展與方向。

【您所回答之各項資料僅供學術研究，絕不對外公開個別資料，請您放心回答。】

敬祝

身體健康 萬事如意

國立中正大學勞工關係學系

主持人：馬財專博士

協同主持人：藍科正博士

聯絡方式：labtma@ccu.edu.tw

第一部分：基本資料

姓名：_____ 性別：_____ 服務企業單位：_____

就讀學校：_____ 年級：_____

第二部分：結訓留任

(一) 您為何會選擇參與此計畫？之前有參與其他計畫的經驗嗎？

(二) 您在計畫結束後，仍然會留在原事業單位嗎？您的想法是？

(三) 請問您訓後留任與不留任在原事業單位的原因為何？

第三部分：訓後選擇

(四) 您感覺結訓後與您參與前，在就業技能有哪些提升？

(五) 您在訓後會選擇跟以往不同就業條件的工作嗎？

(六) 若您能重新選擇一次，您是否仍會選擇參訓？原因為何？

第四部分：計畫效益

(七) 您在訓後對於您在未來的職涯規劃有產生不同的規劃嗎？如果有，是有些轉變？

(八) 您認為整體的訓練是否有符合您的預期所想學到的東西？

附錄八 雙軌訓練旗艦計畫企業訪談大綱

您好:

感謝您百忙之中抽空參加訪談。本研究是執行勞動力發展署中彰投分署的計畫，計畫名稱為「產學訓合作計畫暨雙軌訓練旗艦計畫訓後效益調查」，本研究欲了解產學訓合作及雙軌訓練旗艦計畫推動後的計畫成效，希望可藉由本研究提供兩個計畫方案的相關分析，能為未來計畫方案之推動能有更好的發展與方向。

【您所回答之各項資料僅供學術研究，絕不對外公開個別資料，請您放心回答。】

敬祝

身體健康 萬事如意

國立中正大學勞工關係學系

主持人：馬財專博士

協同主持人：藍科正博士

聯絡方式：labtma@ccu.edu.tw

第一部分：基本資料

姓名：_____ 性別：_____ 服務企業單位：_____

第二部分：計畫參與

(一) 您為何會選擇參與此計畫？

(二) 您認為在計畫結束後，學員選擇留在或不留在您單位的主因為何？您的想法是？

(三) 請問您認為在訓後，學員不留任在原事業單位的原因為何？

第三部分：訓後選擇

(四) 您是否能從計畫訓練過程中，獲得企業真正需要的人力？您感覺結訓後的學員，在就業技能有哪些提升？

(五) 訓練計畫對於我們事業單位在營運面的影響有哪些？

(六) 若您能重新選擇一次，您是否仍會選擇參加此計畫方案？

(七) 請問您，貴單位持續參與訓練計畫的動機？

第四部分：計畫效益

(六) 您認為在訓後對於學員未來的職涯規劃有產生影響嗎？如果有，是有哪些轉變？

(七) 您認為整體的訓練是否有符合您參與計畫的預期所想到達成的目標？

附錄九 雙軌訓練旗艦計畫學校訪談大綱

您好:

感謝您百忙之中抽空參加訪談。本研究是執行勞動力發展署中彰投分署的計畫，計畫名稱為「產學訓合作計畫暨雙軌訓練旗艦計畫訓後效益調查」，本研究欲了解產學訓合作及雙軌訓練旗艦計畫推動後的計畫成效，希望可藉由本研究提供兩個計畫方案的相關分析，能為未來計畫方案之推動能有更好的發展與方向。

【您所回答之各項資料僅供學術研究，絕不對外公開個別資料，請您放心回答。】

敬祝

身體健康 萬事如意

國立中正大學勞工關係學系

主持人：馬財專博士

協同主持人：藍科正博士

聯絡方式：labtma@ccu.edu.tw

第一部分：基本資料

姓名：_____ 性別：_____ 學校單位：_____

第二部分：計畫參與

- (一) 貴校為何會選擇參與此計畫？之前有參與其他計畫的經驗嗎？
- (二) 您認為在計畫結束後，學員選擇留在或不留在您單位的主因為何？您的想法是？
- (三) 請問您認為在訓後，學員不留任在原事業單位的原因為何？

第三部分：訓後選擇

- (四) 學校是否能從計畫訓練過程中，協助訓練學員成為企業真正需要的人力？
您感覺結訓後的學員，在就業技能有哪些提升？
- (五) 訓練計畫對於我們與學員協助事業單位在營運面的影響有哪些？
- (六) 若您能重新選擇一次，您是否仍會選擇參加此計畫方案？原因是？
- (七) 請問您，貴單位持續參與訓練計畫的動機？

第四部分：計畫效益

(六) 您認為在訓後對於學員未來的職涯規劃有產生影響嗎？如果有，是有哪些轉變？

(七) 您認為整體的訓練是否有符合您參與計畫的預期所想到達成的目標？

附錄十 產學訓合作計畫學員訪談大綱

您好:

感謝您百忙之中抽空參加訪談。本研究是執行勞動力發展署中彰投分署的計畫，計畫名稱為「產學訓合作計畫暨雙軌訓練旗艦計畫訓後效益調查」，本研究欲了解產學訓合作及雙軌訓練旗艦計畫推動後的計畫成效，希望可藉由本研究提供兩個計畫方案的相關分析，能為未來計畫方案之推動能有更好的發展與方向。

【您所回答之各項資料僅供學術研究，絕不對外公開個別資料，請您放心回答。】

敬祝

身體健康 萬事如意

國立中正大學勞工關係學系

主持人：馬財專博士

協同主持人：藍科正博士

聯絡方式：labtma@ccu.edu.tw

第一部分：基本資料

姓名：_____ 性別：_____ 服務企業單位：_____ 就讀學校：_____

年級：_____

第二部分：結訓留任

- (一) 您為何會選擇參與此計畫？之前有參與其他計畫的經驗嗎？
- (二) 您在計畫結束後，仍然會留在原事業單位嗎？您的想法是？
- (三) 請問您訓後留任與不留任在原事業單位的原因為何？

第三部分：訓後選擇

- (四) 您感覺結訓後與您參與前，在就業技能有哪些提升？
- (五) 您在訓後會選擇跟以往不同就業條件的工作嗎？
- (六) 若您能重新選擇一次，您是否仍會選擇參訓？原因為何？

第四部分：計畫效益

- (七) 您在訓後對於您在未來的職涯規劃有產生不同的規劃嗎？如果有，是有些轉變？
- (八) 您認為整體的訓練是否有符合您的預期所想學到的東西？

附錄十一 產學訓合作計畫企業訪談大綱

您好:

感謝您百忙之中抽空參加訪談。本研究是執行勞動力發展署中彰投分署的計畫，計畫名稱為「產學訓合作計畫暨雙軌訓練旗艦計畫訓後效益調查」，本研究欲了解產學訓合作及雙軌訓練旗艦計畫推動後的計畫成效，希望可藉由本研究提供兩個計畫方案的相關分析，能為未來計畫方案之推動能有更好的發展與方向。

【您所回答之各項資料僅供學術研究，絕不對外公開個別資料，請您放心回答。】

敬祝

身體健康 萬事如意

國立中正大學勞工關係學系

主持人：馬財專博士

聯絡方式：labtma@ccu.edu.tw

第一部分：基本資料

姓名：_____ 性別：_____ 企業單位：_____

第二部分：計畫參與

(一) 您為何會選擇參與此計畫？

(二) 您認為在計畫結束後，學員選擇留在或不留在您單位的主因為何？您的想法是？

(三) 請問您認為在訓後，學員不留任在原事業單位的原因為何？

第三部分：訓後選擇

(四) 您是否能從計畫訓練過程中，獲得企業真正需要的人力？您感覺結訓後的學員，在就業技能有哪些提升？

(五) 訓練計畫對於我們事業單位在營運面的影響有哪些？

(六) 若您能重新選擇一次，您是否仍會選擇參加此計畫方案？原因是？

(七) 請問您，貴單位持續參與訓練計畫的動機？

第四部分：計畫效益

(六) 您認為在訓後對於學員未來的職涯規劃有產生影響嗎？如果有，是有哪些

轉變？

(七) 您認為整體的訓練是否有符合您參與計畫的預期所想到達成的目標？

附錄十二 產學訓合作計畫學校訪談大綱

您好：

感謝您百忙之中抽空參加訪談。本研究是執行勞動力發展署中彰投分署的計畫，計畫名稱為「產學訓合作計畫暨雙軌訓練旗艦計畫訓後效益調查」，本研究欲了解產學訓合作及雙軌訓練旗艦計畫推動後的計畫成效，希望可藉由本研究提供兩個計畫方案的相關分析，能為未來計畫方案之推動能有更好的發展與方向。

【您所回答之各項資料僅供學術研究，絕不對外公開個別資料，請您放心回答。】

敬祝

身體健康 萬事如意

國立中正大學勞工關係學系

主持人：馬財專博士

聯絡方式：labtma@ccu.edu.tw

第一部分：基本資料

姓名：_____ 性別：_____ 參與學校單位：_____

第二部分：計畫參與

- (一) 貴校為何會選擇參與此計畫？之前有參與其他計畫的經驗嗎？
- (二) 您認為在計畫結束後，學員選擇留在或不留在您單位的主因為何？您的想法是？
- (三) 請問您認為在訓後，學員不留任在原事業單位的原因為何？

第三部分：訓後選擇

- (四) 學校是否能從計畫訓練過程中，協助訓練學員成為企業真正需要的人力？
您感覺結訓後的學員，在就業技能有哪些提升？
- (五) 訓練計畫對於我們與學員協助事業單位在營運面的影響有哪些？
- (六) 若您能重新選擇一次，您是否仍會選擇參加此計畫方案？
- (七) 請問您，貴單位持續參與訓練計畫的動機？

第四部分：計畫效益

- (六) 您認為在訓後對於學員未來的職涯規劃有產生影響嗎？如果有，是有哪些

轉變？

(七) 您認為整體的訓練是否有符合您參與計畫的預期所想到達成的目標？