

第貳章 文獻探討

本章之文獻探討，擬於全球七大工業國（G 七）之美國、日本、德國、英國、法國、義大利、加拿大，以及亞洲近年來經濟成長受到世界矚目被譽為四小龍之新加坡、香港、韓國等國家中，選擇於職業訓練方面具有特色歐洲之德國及亞洲之日本、新加坡三個國家，分別於第一節至第三節中探討及綜合其職業訓練之發展情形；第四節，為就臺灣地區之公共職業訓練作現況之綜合分析；第五節，為對公訓機構結訓學員之訓練滿意度予以綜合分析；第六節，則針對公共職業訓練成效之影響因素進行探討並予以綜合。

第一節 德國職業訓練之探討

德國經過兩次世界大戰，能夠再度成為世界強國之一，與其勤奮守法、講求效率之民族性，優秀之人力資源，以及技職教育、訓練之有效實施為其重要關鍵因素。德國之職業訓練，因為具有許多特色，曾被國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）評鑑為最優良之職業訓練制度，並推薦給各國參考；其職業訓練為培訓基層及中級技術人員之主要途徑。

德國聯邦政府所制訂職業訓練之重要法律根據包括「職業訓練法」為實施職業訓練、技能檢定之母法，「手藝業規程」為手藝業養成訓練（學徒訓練）之主要法律，「職業訓練促進法」為政府從事職業訓練研究發展之主要法律，「就業促進法」為政府補助職業訓練經費之主

要法律，「青少年工作保護法」為企業招訓 18 歲以下青、少年辦理職業訓練之主要法律，「企業組織法」則為勞工團體參與職業訓練之主要法律；各邦政府亦制訂如學校法等有關法律，以推動辦理職業訓練工作；德國並無職業訓練之專責主管部會，而係依其性質分別由「聯邦教育及科技研究部」、「聯邦就業及社會部」、「聯邦經濟部」及其他部會等各依其既有之權責辦理；「聯邦職業訓練署」為公法人組織，其目的事業主管機關為聯邦教育及科技研究部，該署為職業訓練之研究發展機構；德國職業訓練之執行機構，主要為各企業所設立之職業訓練機構，於 1985 年，約有 50 萬家企業設有職業訓練機構，招訓學員 180 萬人實施養成訓練，另外，各行業總會、工會及公益性社團亦設立職業訓練機構辦理職業訓練工作（職訓局，1995；陳育俊，1997）。

德國職業訓練之施行，根據「職業訓練法」規定分為養成訓練、進修訓練及轉業訓練三種；在實施運用上，係以二元制（雙軌制，Dual System）之養成訓練為其基礎主幹，即受訓學員在訓練期間，一面在企業接受技藝訓練，一面在職業學校接受補習教育，二者配合進行，結合而成一套完整之職業養成訓練制度，其訓練期限為 2 年至 3.5 年；完成養成訓練後，才能參加專業之進修訓練；而企業員工於職業生涯中，若必須轉換工作，經安排後參加轉業訓練。

德國在職業訓練方面之發展特色如下所述（陳育俊，1997）：

- 一、「就業促進法」所建構之就業服務體系，已將職業訓練、就業服務、失業救助，以及職業指導匯為一體，使得職業訓練與就業服務相互密切配合。
- 二、政府及企業近年來投入更多人力、物力及財力，以謀求職業訓練

在量方面之增加，並加強職業訓練與職業教育、技能檢定、就業服務間之互動關係，以促進職業訓練在質方面之提升。

- 三、職業訓練與職業教育之深造或進修管道彼此溝通，密切配合。
- 四、以技能檢定評鑑職業訓練成效、反映應檢人員之技能水準，以及結合職業證照。
- 五、各行業總會聘請資方、勞方及職業學校之教師代表，組成職業訓練諮詢委員會，提供企業所設立職業訓練機構與受訓學員必要之諮詢服務。
- 六、養成訓練職類數，1980年時有451個，至1993年已精簡合併為374個，數目雖不多，但可作為企業界2萬餘種職業之基礎，即受訓學員結訓後，可在與其訓練職類相近之數種職業中，加以選擇或相互流動。
- 七、以1995年為例，其養成訓練之供需比率為平均每100位青、少年所能獲得之養成訓練崗位數，在德西地區約為105個，在德東地區約為96個；其供需數量為養成訓練崗位供應數合計約近62萬個，需求數合計約近60萬個；由於職業訓練機構之要求條件與青、少年之受訓意願未能完全吻合等原因，合計仍有4萬多個訓練崗位無法招收到受訓學員，2萬多位青、少年無法覓得訓練崗位。
- 八、推動環境保護類之職業訓練。
- 九、擴增職業訓練之進修訓練體系。
- 十、加強辦理企業員工第二專長訓練。

德國二元制職業訓練制度，所面臨之挑戰及值得參考之有關事項如下所述（江樹人，2000）：

- 一、德國聯邦教育與研究部出版，有關其二元制職業訓練制度之手冊中，即明確表示：二元制是德國訓練制度之一個重要部分，每一個職業訓練制度是與其特殊之經濟與社會基層結構有關，並且無法輕易地移植到其他國家。
- 二、德國聯邦教育與研究部出版之手冊中並指出，二元制職業訓練制度所面臨之挑戰如下：
 - (一)年青人有攻讀更高學歷之傾向，因此二元制必須要證明其有更高學位潛力之價值。
 - (二)要隨時更新高技術職類之訓練規範，以適應技術、工業及社會之變遷。
 - (三)加強開發職業訓練訓練之新職類，以使所有年輕人均有機會接受合適其興趣之職業訓練。
- 三、二元制職業訓練制度所培訓之技術人才，其社會地位及薪資待遇優於大學畢業生，而大學畢業生因找不到合適職業，亦有再參加職業訓練，以謀得合適之職業。
- 四、德國之職業教育、企業職業訓練與產業公會間，所形成的一個完整學習體系，為其工業技術水準堅實之主要基礎。
- 五、德國產業公會對二元制職業訓練之功能，以及聯邦職業訓練署在職業訓練研究發展等方面之功能，均值得我們之重視。

德國之技能檢定分為學徒期末考試及師傅考試二種，1991年，學徒期末考試應考人數合計 566,100 人，其中以工商業之 306,800 人最多，其次為手藝業之 169,100 人，第三為自由業之 43,300 人，接下去依次為公共服務業之 24,700 人，農業之 14,900 人，家政業之 6,900 人，航運業之 300 人，其總合格率為 88.0%；師傅考試，應考人數合計為

59,030 人，其總合格率為 77.3 %（職訓局，1995）。

綜合本節所述可以得知，德國職業訓練成功之主要原因在於二元制養成訓練制度，而其企業及技職學校則為二元制養成訓練的二個重要角色，尤以企業在二元制養成訓練中更屬關鍵所在。因此，誠如其聯邦教育與研究部所說，其他國家若沒有堅實之企業結構作為辦理二元制職業養成訓練之支撐，是無法將該國之二元制養成訓練制度輕易移植成功的。而我國之企業結構，絕大多數均屬中、小型企業，若要求其擔負起國內職業訓練之主要責任，實屬不易，由於國情不同及企業結構有別等因素，德國之二元制養成訓練制度要完全移植到我國，恐有礙難。但是德國在職業訓練之各種措施，仍有值得我們借鏡之處，茲將其與本研究有關者摘述如下：

- 一、加強職業訓練與企業、技職教育、技能檢定與就業服務間之互動關係，以增進職業訓練之量與質。
- 二、以技能檢定評鑑職業訓練成效，並與職業證照相互結合。
- 三、政府應設置職業訓練研究發展之專責單位。
- 四、設立職業訓練諮詢委員會，提供職業訓練主管機關、職業訓練機構及受訓學員必要之諮詢服務。
- 五、制訂職業養成訓練之各職類訓練規範，規劃職業訓練機構之訓練職類，以及規劃各職類訓練之目標、計畫、課程時，其訓練內涵不要太過於狹窄、單元化，要儘量涵括性質相近數種職業之工作內涵；以方便學員就業、企業用人，並免於學員因工作性質稍有變動即需再到職業訓練機構接受訓練。
- 六、適時修正高科技職類訓練之目標、規範、計畫、課程。
- 七、規劃辦理環境保護類之職業訓練、技能檢定。

八、產業公會及企業界，應更重視並積極參與職業訓練及技能檢定等工作。

九、從德國 1991 年之技能檢定情形觀之，其師傅考試及學徒期末考試之應考人數合計為 625,130 人，師傅考試之總合格率為 77.3%，學徒期末考試之總合格率為 88.0%。而我國之技能檢定情形，與德國同年之 80 年為甲、乙、丙三級到檢人數合計 61,058 人，總合格率 42.7%；於 89 年時為甲、乙、丙三級到檢人數合計 581,284 人，總合格率 44.2%；自 63 年至 89 年，為甲、乙、丙三級到檢人數合計 4,124,752 人，總合格率 47.8%，詳如表 2-11 技術士技能檢定到檢人數、合格發證數及合格率（民國 63 年-89 年）。從上述情形觀之，我國技能檢定之總合格率較德國為低；而從參加技能檢定人數占國家總人口數之比率來看，我國國民參加技術士技能檢定之比率則較德國為高。

第二節 日本職業訓練之探討

日本經過第二次世界大戰後，經濟能夠高度成長，被譽為世界經濟之奇蹟，迅速躍居成為世界上僅次於美國之工業化強國，與其勤勞守法、講求團隊之民族性，優秀之人力資源，以及有效實施技職教育、訓練為其重要因素。

日本政府制訂之職業訓練有關法律，包括「職業能力開發促進法」（日本勞動省職業能力開發局，1994），為實施職業訓練、技能檢定之母法，以及「僱用保險法」第六十三條之規定，其主要內容為：協助地方政府設置或經營公共職業訓練、針對預定離職人員或特殊求職人員辦理職業訓練講習或適應訓練、針對根據「職業能力開發促進法」規定參加教育訓練人員所給予休假之相關業務、鼓勵員工參加特定職業訓練機構所辦理之職業訓練或講習及實施技能檢定與其他增進勞動者職業能力之相關業務。日本「勞動省」（勞動部）以下之職業訓練相關單位，包括根據「職業能力開發促進法」規定之職業訓練中央主管機關為勞動省；職業訓練之行政機關有「勞動省職業能力開發局」（職業訓練局）及都、道、府、縣各級地方政府；職業訓練之公法人組織，其預算係由中央政府支助編列、而人事業務為獨立運作之單位，有「僱用促進事業團」負責規劃、督導公訓機構業務運作，以及「中央職業能力開發協會」負責規劃、督導企業職業訓練、技能檢定與技能競賽業務運作；職業訓練非正式委員會之「中央職業能力開發審議委員會」，係由產、官、學界代表組成，負責職業訓練及技能檢定等相關業務政策、方針之審議。日本職業訓練之施行，根據「職業能力開發促進法」之規定，分為養成訓練、進修訓練及能力再開發訓練三個階段；

一般正規之養成訓練，其訓練期限為 1 年至 2 年（職訓局，1997a；黃惇勝，1997）。

日本之勞動政策及第六次職業能力開發（職業訓練）基本計畫指出，1997 年至 2000 年，其公共職業訓練等擬發展之方向如下（日本勞動省，1997；黃惇勝，1997）：

- 一、設置職業生涯能力開發中心。
- 二、公訓機構之質的控制與量的擴充。
- 三、推動公訓機構與企業界合作。
- 四、強化高級人才之在職訓練。
- 五、加強辦理白領階級之職業訓練。
- 六、技能檢定職類之新增、廢除，技能檢定報檢資格之簡化，以及檢討對技能檢定合格人員之追蹤方法。

日本在職業訓練方面之發展特色如下所述（黃惇勝，1997）：

一、日本新修訂之「職業能力開發促進法」至少包括下面幾個特色：

（一）職業訓練之長期化

過去以公訓機構之養成訓練為主，目前則以企業內之進修訓練為主，而產生了員工在企業內之職業生涯訓練。

（二）職業訓練之廣泛化

過去提升個人能力之手段僅包括職業訓練及技能檢定，現在則除此之外，尚包括有給教育、訓練休假制度及企業主提供多種教育、訓練機會等，訓練範圍已由職業訓練擴大到職業能力開發。

（三）職業訓練之彈性化

在傳統上以公共職業訓練為主之理念下，所建立之制度、標準，已無法符合時代需要，有修正之必要，其重點之一即將制度及標準予以彈性化。

- 二、在公共職業訓練與教育體系之間，採行相互認證措施；即在文部省（教育部）認定之公訓機構接受訓練，其訓練科目可被承認為高等學校教育科目之一部分，以及公訓機構結訓學員可持訓練證明報考相當等級學校之入學考試。
- 三、日本就業安全制度之設計，係以就業服務、職業訓練及僱用保險三項為主軸，其中又以僱用保險居關鍵地位；「僱用保險法」規定僱用保險基金之 15 % 為補助職業訓練、僱用安定及僱用福祉，提供了職業訓練之重要財源；僱用保險制度透過職業訓練之實施，以防止失業之發生，另並提供失業者參加公共職業訓練之職業訓練、住宿、交通，以及訓練延長給付等津貼。
- 四、在日本職業生涯訓練之成長過程中，職業能力開發之重點由公共職業訓練轉向企業職業訓練，公訓機構也由過去單純之養成訓練，到目前涵蓋養成訓練、向上（進修）訓練及能力再開發訓練等多樣化之訓練。
- 五、在公訓機構方面，日本建立了：上游之職業能力開發大學校 1 所、中游之職業能力開發短期大學校 26 所，以及下游之職業能力開發促進中心 65 所之職業訓練完整體系。

綜合本節所述可以得知，日本能夠創造出舉世矚目之經濟奇蹟，與其職業訓練體系之人才培訓有著重要關聯，而日本職業訓練之成功發展，其公共職業訓練在過去及未來均扮演著重要角色，茲將其於公共職業訓練等之重要措施中與本研究有關者敘述如下：

- 一、重視職業訓練之職業能力開發、職業生涯訓練理念，並修改法律、職業訓練有關機構名稱，以及採行各種具體措施積極推動施行。
- 二、重視並運用各種公法人組織之僱用促進事業團、中央職業能力開發協會及非正式委員會之中央職業能力開發審議委員會等單位，彈性、積極地推動辦理職業訓練工作。
- 三、公共職業訓練與教育體系密切配合培訓人才，彼此相互認證。
- 四、就業安全制度，係以就業服務、職業訓練及僱用保險為主軸，公共職業訓練與僱用保險密切配合。
- 五、建立了公訓機構之完整體系。
- 六、對公訓機構質之控制與量之擴充。
- 七、公共職業訓練之制度及標準要彈性化。
- 八、推動公訓機構與企業界合作。
- 九、強化高級人才之在職訓練。
- 十、加強辦理白領階級之職業訓練。
- 十一、用技能檢定評鑑職業訓練成效。

第三節 新加坡職業訓練之探討

新加坡是一個城市國家，1965 年才獨立建國，1970 年代即成為亞洲四小龍之首，並在世界競爭力排名中位居第一，其所以有傲人之成就，與其政府厲行法治，人民勤勞、恪遵法規，優秀之人力資源，以及良好之技職教育、訓練為重要原因。

新加坡政府制訂之職業訓練有關法律，包括「工藝教育學院法」(Institute of Technical Education Act)(Singapore National Printers , 1992), 該國職業訓練之中央主管機關為教育部，根據「工藝教育學院法」下設法人組織之「工藝教育學院」(Institute of Technical Education , ITE)，為其職業訓練政策之執行機構，專責中學後期 (Post-secondary) 之職業教育、訓練。政府並制訂「技能發展課徵條例」(Skills Development Levy Act)(陳育俊，1998a)，根據本條例規定，政府部門及企業所僱用之員工，其每月薪資低於一定金額者 (原規定為新加坡幣 750 元以下，1991 年起改為 1,000 元以下)，雇主應依其薪資之一定比率 (原規定為 2 %，1986 年起改為 1 %)，向「技能發展委員會」繳納技能發展基金；目的是為促進企業提升技術水準，增進生產效率，降低生產成本，以及重視員工之教育、訓練，1995 年，技能發展基金對職業訓練方面之主要補助方案及目標，包括「訓練補助方案」(The Training Grant Scheme) 為補助雇主訓練費用，「許可法則系統」(The Approved-in-Principle) 為協助企業設立、評估訓練職類，「引薦證書方案」(The Introductory Voucher Scheme) 為鼓勵小企業辦理訓練，「管理發展補助方案」(The Management Development Grant Scheme) 為促使小企業之管理者了解辦理訓練的效益，「訓練委

託方案」(The Training Leave Scheme) 為鼓勵雇主辦理 40 歲以上、中學或以下員工之訓練，「勞工訓練計畫」(The Worker Training Plan) 為鼓勵企業實施計畫期限在 1 年以上有系統之員工訓練，以及「訓練需求分析 (The Training Needs Analysis) 顧問費補助方案」為補助企業作訓練需求分析之顧問費；為順利推動職業訓練工作，工藝教育學院成立之主要顧問委員會，包括「繼續教育與訓練顧問委員會」(The Advisory Council of Continuing Education and Training) 為與企業及工會之合作事項、「學徒訓練委員會」(The Council on Apprenticeship Training) 為與製造工會之合作事項、「訓練顧問委員會」(Training Advisory Committees) 為與職業訓練課程及相關事項、「專業與技術教育委員會」(Council on Professional and Technical Education) 為與職業訓練職類規劃之專責事項，以及「技能檢定委員會」(Technical Certification Committee) 為與技能證書有關事項 (Law , 1995a ; Law , 1995b ; 張吉成 , 1997)。

新加坡之職業訓練，分為養成訓練、新學徒訓練（為參考德國之二元制養成訓練制度並予修正者）及進修訓練；工藝教育學院附屬之 12 所公訓機構，於辦理全日制養成訓練時，並由工藝教育學院設立自動化、商業電子、電機、流行藝術、機械工程、精密工程、印刷、零售、觀光旅遊 12 職類之訓練顧問委員會及技能檢定委員會，以提供職業訓練、技能檢定有關之諮詢事項；其養成訓練之訓練期限為 1 年至 2 年，新學徒訓練之訓練期限為 2 年至 3 年 (ITE , 1993)。

新加坡於規劃職業訓練時，所採行之訓練規劃模式分為計畫、分析與確定、設計與發展，以及實施與評鑑 4 個階段；工藝教育學院於

規劃職業訓練計畫及訓練職類時，為運用「特點分析模式」(The Feature Analysis Model) 評鑑其訓練成效，此模式包括國家人力需求、訓練內容、訓練過程、訓練產出、訓練結果，以及訓練效益 6 個評鑑項目；工藝教育學院於發展職業訓練課程時，所運用之訓練課程發展模式分為訓練需求分析、訓練課程設計、訓練教材發展、訓練課程實施，以及訓練評鑑 5 個階段（詳如本章第六節公共職業訓練成效影響因素之探討中所敘；Law, 1992；Law, 1995b）。

新加坡在職業訓練方面之發展特色如下所述（張吉成，1997；陳育俊，1998a）：

- 一、藉由對政府部門及企業單位所僱用員工每月薪資低於一定標準者，其雇主應向技能發展委員會繳納技能發展基金之措施，促使積極參加職業訓練，經由訓練以提升員工之技能水準、提高薪資、使免於繳納技能發展基金，而形成了全民訓練之風氣。
- 二、全力推動技能檢定，技能檢定證書與教育文憑有同等效力、具有升學進路，形成普遍重視技能之價值觀，塑造職業證照社會。
- 三、教育與職業訓練業務均隸屬教育部，二者相輔相成；約 25% 之低學術傾向與低學業成就之學生，強制轉入職業訓練體系，使其獲得職業技能，進入就業市場。
- 四、技能檢定是新加坡職業訓練有關之重要配合措施，其技能檢定之目標如下：
 - （一）協助雇主甄選僱用適當之勞工。
 - （二）幫助雇主決定與其技術人員技能程度相當之薪資報酬。
 - （三）明確界定各等級證書之技能標準。
 - （四）決定勞工之紅利、獎金，以及作為核發執照、訂定團體協約、

契約等之依據。

- 五、公訓機構所辦理之全日制職業養成訓練學員，其受訓成績合格者，無須再參加技能檢定，即可取得技能檢定證書。
- 六、參加工藝教育學院許可之企業訓練中心所辦理工作崗位上訓練，或私立學校所設訓練中心之訓練者，採行即訓即檢方式，於結訓前辦理專案技能檢定。

綜合本節所述可以得知，新加坡在職業訓練方面之成就，與其採行課徵技能發展基金措施，為重要原因之一。基於我國之國情不同於新加坡，以及國內企業結構絕大多數均為中、小型企業等原因，在我國要採行課徵技能發展基金之措施，實甚為困難。茲將其與本研究有關之職業訓練措施敘述如下：

- 一、職業訓練與教育均隸屬於教育部，二者配合密切。
- 二、公共職業訓練與技能檢定密切配合，公訓機構結訓學員，無須再參加技能檢定即可取得技能檢定合格證書。
- 三、工藝教育學院之職業訓練職類，均設立由工業界代表、雇主及專業技術人員所組成之訓練顧問委員會，公共職業訓練與企業界密切配合。
- 四、職業訓練規劃模式中所訂定訓練之計畫、分析與確定、設計與發展、實施與評鑑 4 個階段因素及其內涵，可為公訓機構訓練成效影響因素之參考。
- 五、特點分析模式中所訂定之國家人力需求、訓練內容、訓練過程、訓練產出、訓練結果、訓練效益 6 個評鑑項目因素及其 13 個成就指標，可為影響公訓機構訓練成效因素之參考。
- 六、職業訓練課程發展模式中所訂定訓練之需求分析、課程設計、教

材發展、課程實施、評鑑 5 個階段因素及其內涵，可為本研究訓練成效影響因素之參考。

第四節 我國公共職業訓練之現況分析

壹、公共職業訓練機構現況

從職訓局北區職訓中心、職訓局泰山職訓中心、職訓局桃園職訓中心、職訓局中區職訓中心、職訓局台南職訓中心、職訓局南區職訓中心、輔導會訓練中心、青輔會職訓中心、台北市職訓中心、高雄市訓練就業中心、中華文化基金會職訓中心，以及東區職訓中心 12 所公訓機構（不含農委會漁業開發中心）之創立時間、地理位置、現有行政人員及職訓師總人數，以及訓練學員人數觀之，當初 12 所公訓機構之設立、機構之訓練規模及其訓練任務等，係因各公訓機構之人才培訓目的而各自成立，並未有全國人才培訓統一的政策及規劃；12 所公訓機構之創立日期，創立時之名稱，機構現址，於 90 年 1 月之行政人員、職訓師人數，以及 89 年之結訓學員人數情形摘述如下（詳如表 2-1 公共職業訓練機構簡介）：

一、公共職業訓練機構之創立時間

各機構均成立於 74 年或以前，各公訓機構都有 16 年或以上相當之歷史。

二、公共職業訓練機構之地理位置

以設立於北部地區之基隆市、台北市、台北縣、桃園市及桃園縣者最多有 7 所，其次為南部地區之台南縣及高雄市有 3 所，中部地區之台中市有 1 所，東部地區之台東市有 1 所。各公訓機構之地區分佈並不均衡。

三、公共職業訓練機構之現有行政人員及職業訓練師總人數

最多之 3 所公訓機構分別為職訓局中區職訓中心 158 人、台北市職訓中心 111 人、職訓局台南職訓中心 85 人，而最少之 3 所公訓機構分別為中華文化基金會職訓中心 25 人、高雄市訓練就業中心 31 人、東區職訓中心 31 人。各公訓機構現有行政人員及職訓師之總人數相差甚為懸殊。

四、公共職業訓練機構之訓練學員人數

以 89 年之結訓學員人數為例，最多之 3 所公訓機構分別為職訓局中區職訓中心 4,956 人、輔導會訓練中心 4,094 人、台北市職訓中心 4,064 人，而最少之 3 所公訓機構分別為東區職訓中心 489 人、青輔會職訓中心 978 人、職訓局北區職訓中心 1,349 人。各公訓機構之訓練學員人數亦相差甚多。

表 2-1 公共職業訓練機構簡介

單位：人

機 構 名 稱 (機 構 創 立 名 稱)	創 立 日 期	機 構 現 址	現 有 人 員			89 年 結 訓 學 員 數
			行 政 人 員	職 訓 師	合 計	
職訓局北區職訓中心 (經濟部北區職業訓練中心)	59年 10月	基隆市 中正區	22	42	64	1,349
職訓局泰山職訓中心 (工業職業訓練協會)	57年 4月	台北縣 泰山鄉	26	43	69	1,395
職訓局桃園職訓中心 (臺灣省北區職業訓練中心)	62年 7月	桃園縣 楊梅鎮	31	21	52	1,460
職訓局中區職訓中心 (全國職業訓練金監理委員會 中區職業訓練中心)	65年 11月	台中市 西屯區	41	117	158	4,956
職訓局台南職訓中心 (臺灣省南區職業訓練中心)	74年 4月	台南縣 官田鄉	30	55	85	3,096
職訓局南區職訓中心 (經濟部南區職業訓練中心)	57年 5月	高雄市 前鎮區	21	43	64	2,935
輔導會訓練中心 (行政院國軍退除役官兵輔導 委員會職技訓練中心)	64年 1月	桃園市 成功路	22	18	40	4,094
青輔會職訓中心 (行政院青年輔導委員會 第一青年職業訓練中心)	59年 1月	桃園縣 楊梅鎮	14	29	43	978
台北市職訓中心 (台北市國民就業輔導處 職業訓練中心)	64年 3月	台北市 士林區	33	78	111	4,064
高雄市訓練就業中心 (高雄市職業訓練中心)	74年 5月	高雄市 小港區	17	14	31	1,432
中華文化基金會職訓中心 (中國大陸災胞救濟總會 職業訓練所)	52年 9月	台北市 信義區	8	17	25	2,540
東區職訓中心 (公東高級工業職業學校 附設技藝訓練班)	54年 2月	台東市 中興路	11	20	31	489
合 計			277	496	773	28,788

註：1.資料來源：研究者依據行政院勞工委員會職業訓練局（1991a），中華民國公共職業訓練機構簡介。頁 1-157。行政院勞工委員會職業訓練局（2000b），八十九年下半年各職訓中心辦理養成訓練招訓簡介。頁 1-13。行政院勞工委員會職業訓練局（2001b），十三所公共職訓機構結訓人數按訓練機構別分（八十年至八十九年）。就業與訓練雙月刊，19（2），頁 85。行政院勞工委員會職業訓

練局桃園職業訓練中心(2000),中心簡介。頁2。行政院國軍退除役官兵輔導委員會訓練中心(2000),中心介紹。頁1。及財團法人東區職業訓練中心(2000),中心沿革。頁1。編製。

2. 不含農委會漁業開發中心。
3. 資料日期：民國90年1月。
4. 「行政人員」欄之人數，不含技工、工友及司機。
5. 「職訓師」欄之人數，含職訓師兼行政人員者。
6. 「89年結訓學員數」之「合計」欄，係依據行政院勞工委員會職業訓練局(2001b)計算而得。

貳、公共職業訓練機構辦理養成訓練現況

89年，職訓局北區職訓中心等12所公訓機構(不含農委會漁業開發中心)合計計畫辦理226職類次之技術人員養成訓練，計畫招訓10,286人，其中，仍以辦理工業類之技術人員養成訓練為主，其招訓對象為以高中(職)以上或國中人員居多；12所公訓機構辦理技術人員養成訓練之計畫招訓職類名稱及招訓人數情形摘述如下(詳如表2-2八十九年公共職業訓練機構計畫辦理技術人員養成訓練職類及招訓人數簡介)：

一、行政院勞工委員會職業訓練局北區職業訓練中心

計畫辦理專科以上、高中(職)或國中人員之專技班精密機械(與中華技術學院附設進修專科學校合作)等9職類訓練，合計招訓374人。

二、行政院勞工委員會職業訓練局泰山職業訓練中心

計畫辦理專科以上人員之職業訓練大學電機工程班(與台北科技大學合作)等17職類訓練，合計招訓800人。

三、行政院勞工委員會職業訓練局桃園職業訓練中心

計畫辦理高中（職）以上或國中人員之電腦數值控制機械等 21 職類訓練，合計招訓 1,040 人。

四、行政院勞工委員會職業訓練局中區職業訓練中心

計畫辦理專科以上、高中（職）或國中人員之精密模型（與台中高工補校合作）等 43 職類訓練，合計招訓 1,886 人。

五、行政院勞工委員會職業訓練局台南職業訓練中心

計畫辦理專科以上、高中（職）或國中人員之車床與 CNC 車床等 31 職類訓練，合計招訓 1,290 人。

六、行政院勞工委員會職業訓練局南區職業訓練中心

計畫辦理高中（職）以上或國中人員之精密機械等 16 職類訓練，合計招訓 432 人。

七、行政院國軍退除役官兵輔導委員會訓練中心

計畫辦理高中（職）以上、國中或榮民、榮眷之重機械修護等 16 職類訓練，合計招訓 855 人。

八、行政院青年輔導委員會青年職業訓練中心

計畫辦理專科以上或高中（職）人員之電腦輔助機械製造等 8 職類訓練，合計招訓 600 人。

九、台北市政府勞工局職業訓練中心

計畫辦理專科以上、高中（職）或國中人員之車床與 CNC 車床等 24 職類訓練，合計招訓 1,364 人。

十、高雄市政府勞工局訓練就業中心

計畫辦理高中（職）以上或國中人員之電腦數值控制機械等 10 職類訓練，合計招訓 380 人。

十一、財團法人中華文化社會福利事業基金會附設職業訓練中心

計畫辦理高中（職）以上或國中人員之電腦輔助機械製圖等 19 職類訓練，合計招訓 954 人。

十二、財團法人東區職業訓練中心

計畫辦理國中以上人員之家具木工等 12 職類訓練，合計招訓 311 人。

表 2-2 八十九年公共職業訓練機構計畫辦理技術人員養成訓練職類及招訓人數簡介

機構名稱	養成訓練職類名稱	計畫招訓人數
職訓局 北區職 訓中心	專技班精密機械、電腦輔助機械製圖、專技班電機修護、冷凍空調工程實務、工業配管、專技班工業電子、電腦多媒體實務製作應用、電腦美工設計及珠寶飾品製作 9 職類。	上半年：84 人 下半年：290 人 合計：374 人
職訓局 泰山職 訓中心	精密機械、電腦數控機械、電腦輔助模具設計製造、CAD/CAM 應用技術、雷射光電、電腦輔助機械製圖設計、職訓大學電機工程班、電機、自動控制工程、電腦輔助電路設計、冷凍空調、視聽電子、工業電子、通訊電子、鋼結構工程監造、電腦輔助精密工業產品開發設計及視訊媒體 17 職類。	上半年：337 人 下半年：463 人 合計：800 人
職訓局 桃園職 訓中心	綜合機械、電腦數值控制機械、電腦輔助設計與製造、電腦輔助機械設計繪圖、水電、電工、工業配線、冷凍空調修護、工業電子、電腦實務應用、機電整合、機電整合第一階段、汽車修護引擎組、汽車修護板金組、汽車修護汽車電系（電機電子）組、電腦輔助建築製圖、家具木工與室內裝潢第一階段、家具木工與室內裝潢、廣告設計、服裝設計與製作養成班及服裝設計與製作進階班 21 職類。	上半年：515 人 下半年：525 人 合計：1,040 人
職訓局 中區職 訓中心	精密機工、車床、精密機械、電腦數值控制機械、電腦輔助機械製造、電腦輔助模具設計實務、電腦輔助機械製圖、水電、工業配線、電機修護、冷凍空調、工業電子、微電腦電子應用、機電整合、程式設計、電腦操作、電腦軟體應用、電腦軟體應用（電腦操作）、電腦多媒體設計實務、銲接、冷作、工業板金、機械與家具板金、汽車板金、汽車修護、塗裝設計實務、金屬表面處理、電鍍工程管理實務、電腦輔助設計製造家具實務、家具裝潢、室內設計實務、營建估價施工、建築設計實務、建築工程電腦實務、建築塗裝工程設計與實務、材料處理及檢測技術實務、金屬工藝、精密模型、水電消防、企業秘書、食品烘焙（麵包製作）、食品烘焙（西點蛋糕製作）及食品烘焙 43 職類。	上半年：315 人 下半年：1,571 人 合計：1,886 人

表 2-2 八十九年公共職業訓練機構計畫辦理技術人員養成訓練職類及招訓人數簡介(續 1)

機構名稱	養成訓練職類名稱	計畫招訓人數
職訓局 台南職 訓中心	車床與 CNC 車床、CNC 車床、電腦數值控制機械、電腦機械加工、模具、機械製圖與電腦繪圖、電腦輔助設計繪圖、水電、電工、電機控制、工業控制、自動控制、冷凍空調、視聽電子、工業電子、機電整合、電銲、汽車板金及塗裝、程式設計、電腦軟體應用、網路工程師、家具設計製造、木工裝潢、室內設計、建築模板及鋼筋、磁磚鋪貼、營建技術、電腦輔助建築製圖、應用工程測量、平版印刷及電腦編輯排版印刷 31 職類。	上半年：450 人 下半年：840 人 合計：1,290 人
職訓局 南區職 訓中心	機工、精密機械、模具、電腦輔助設計製造 (CAD/CAM)、電腦輔助機械製圖 (Auto CAD)、電工、室內配線 (水電)、室內配線、工業配線、冷凍空調、工業電子、儀表、機電整合、配管、銲接及冷作 16 職類。	上半年：145 人 下半年：287 人 合計：432 人
輔導會 訓練 中心	挖掘機操作、堆高機操作、重機械修護、汽車駕駛、汽車修護、室內配線、建築配管、CAD/CAM、微電腦控制、電腦文書處理、軟體應用實務、視窗軟體實務、電腦網路、消防設備管理、會計及中餐廚師 16 職類。	上半年：555 人 下半年：300 人 合計：855 人
青輔會 職訓 中心	電腦輔助機械製造、電腦輔助機械製圖、電機控制、電子工程、電腦程式設計、電腦資訊工程、電腦網路工程及半導體配管工程 8 職類。	上半年：400 人 下半年：200 人 合計：600 人
台北市 職訓 中心	電腦數值控制機械、電腦輔助模具設計製造、電腦輔助機械製圖、電腦三 D 繪圖、水電、室內配線、冷凍空調裝修、視聽電子、工業電子、事務機器 OA、電腦基礎、電腦實務應用、商業電腦應用、機車修護、汽車板金與噴漆、車用電子控制、汽車綜合修護、建築製圖、服裝製作、服裝打版、網版美工印刷、觀光餐旅、烘焙食品及大樓機電管理維護 24 職類。	上半年：664 人 下半年：700 人 合計：1,364 人
高雄市 訓練就 業中心	電腦數值控制機械、水電、工業配線、電機修護、汽車修護、電腦文書處理、觀光餐旅、食品烘焙、美髮及美容 10 職類。	上半年：200 人 下半年：180 人 合計：380 人

表 2-2 八十九年公共職業訓練機構計畫辦理技術人員養成訓練職類及招訓人數簡介 (續 2)

機構名稱	養成訓練職類名稱	計畫招訓人數
中華文化基金會職訓中心	電腦輔助機械製圖、工業配線、汽車修護、電腦輔助建築製圖、中文電腦編輯排版、電腦軟體應用、電腦資料處理、視聽媒體製作、觀光商店店員、觀光餐旅管理、國貿文書、電繡設計實務、女裝製作設計、中餐廚師、西餐廚師、烘焙食品、美髮、美容及書畫裱褙 19 職類。	上半年：477 人 下半年：477 人 合計：954 人
東區職訓中心	車床、機工、水電、視聽電子、工業電子、引擎修護、汽車修護、銲接、鋼結構銲接、家具木工、美髮及美容美髮 12 職類。	上半年：140 人 下半年：171 人 合計：311 人
合計	12 所公訓機構，89 年辦理養成訓練 226 職類次。	上半年：4,282 人 下半年：6,004 人 合計：10,286 人

註：1.資料來源：研究者依據行政院勞工委員會職業訓練局（1999a），八十九年上半年各職訓中心辦理養成訓練招訓簡介。頁 1-13。及行政院勞工委員會職業訓練局（2000b），八十九年下半年各職訓中心辦理養成訓練招訓簡介。頁 1-13。編製。

- 2.不含農委會漁業開發中心。
- 3.不含各公訓機構辦理之進修、轉業及接受委託等訓練。
- 4.各公訓機構之養成訓練職類名稱，已予整理、歸併，依性質排列。

參、公共職業訓練之現況分析

一、公共職業訓練人數按訓練機構別之現況分析

80 年至 89 年，12 所公訓機構（不含農委會漁業開發中心）結訓人數按訓練機構之情形，詳如表 2-3 公共職業訓練機構結訓人數按訓練機構別分（80 年至 89 年）；最近 3 年（87 年至 89 年）各公訓機構之平均結訓人數，以及最近 3 年平均結訓人數較 80 年結訓人數之增減比率，詳如表 2-4 公共職業訓練機構結訓人數按訓練機構別分析。

從 12 所公訓機構之總結訓人數觀之，80 年結訓人數合計為 20,620 人，最近 3 年之平均結訓人數為 27,861 人，最近 3 年之平均結訓人數較 80 年增加了 35.12 %；就總結訓人數之量的方面而言，增加幅度相當高。

從 12 所公訓機構之個別結訓人數觀之，最近 3 年平均結訓人數最多之 3 所公訓機構，依序為職訓局中區職訓中心 4,475 人、台北市職訓中心 3,770 人、輔導會訓練中心 3,460 人；最近 3 年平均結訓人數最少之 3 所公訓機構依序為東區職訓中心 496 人、青輔會職訓中心 995 人、職訓局北區職訓中心 1,219 人。

從 12 所公訓機構結訓人數之增減比率觀之，最近 3 年平均結訓人數較 80 年增加比率最高之 3 所公訓機構，依序為輔導會訓練中心增加 562.84 %、東區職訓中心增加 215.92 %、高雄市訓練就業中心增加 68.07 %；最近 3 年平均結訓人數較 80 年之比率減

少者有 2 所公訓機構，分別為青輔會職訓中心減少 32.50 %、職訓局北區職訓中心減少 15.70 %。經詢問青輔會職訓中心，其減少之主要原因，是因為職訓局委辦之在職人員夜間進修訓練，以及企業界委託訓練減少之故；經詢問職訓局（公共訓練組），職訓局北區職訓中心減少之原因，是因為調整部分訓練職類、延長訓練期限之故。

表 2-3 公共職業訓練機構結訓人數按訓練機構別分(民國 80 年-89 年)

單位：人

年別	合計	職訓局 北區職 訓中心	職訓局 泰山職 訓中心	職訓局 桃園職 訓中心	職訓局 中區職 訓中心	職訓局 台南職 訓中心	職訓局 南區職 訓中心
總計	241,818	11,370	11,694	21,252	34,227	31,294	30,373
80 年	20,620	1,446	1,285	1,236	3,294	2,294	3,033
81 年	22,830	1,579	1,013	2,236	2,834	2,443	2,649
82 年	22,085	1,147	884	2,520	3,126	3,448	1,928
83 年	20,790	717	1,015	2,222	2,861	3,961	2,437
84 年	20,333	753	989	2,390	2,644	2,935	2,446
85 年	24,063	963	1,071	2,700	2,892	3,413	3,355
86 年	27,515	1,109	1,377	2,729	3,152	3,222	4,229
87 年	28,827	1,020	1,540	2,559	3,813	3,414	4,170
88 年	25,967	1,287	1,125	1,200	4,655	3,068	3,191
89 年	28,788	1,349	1,395	1,460	4,956	3,096	2,935

年別	輔導會 訓練 中心	青輔會 職訓 中心	台北市 職訓 中心	高雄市 訓練就 業中心	中華文化 基金會 職訓中心	東區 職訓 中心
總計	17,590	9,771	39,160	11,842	20,116	3,129
80 年	522	1,474	3,449	758	1,672	157
81 年	583	1,102	5,230	821	2,141	199
82 年	664	1,035	4,076	938	2,031	288
83 年	560	841	2,897	1,410	1,643	226
84 年	402	762	4,092	1,150	1,586	184
85 年	1,504	785	4,200	1,416	1,578	186
86 年	2,976	788	3,906	1,528	2,098	401
87 年	3,268	992	3,881	1,380	2,314	476
88 年	3,017	1,014	3,365	1,009	2,513	523
89 年	4,094	978	4,064	1,432	2,540	489

註：1.資料來源：研究者依據行政院勞工委員會職業訓練局（2001b），十三所公共職訓機構結訓人數按訓練機構別分（八十年至八十九年）。就業與訓練雙月刊，19（2），頁 85。編製。

2.不含農委會漁業開發中心。

3.「合計」欄，係依據行政院勞工委員會職業訓練局（2001b）計算而得。

表 2-4 公共職業訓練機構結訓人數按訓練機構別分析

單位：人

年 別	合 計	職訓局 北區職 訓中心	職訓局 泰山職 訓中心	職訓局 桃園職 訓中心	職訓局 中區職 訓中心	職訓局 台南職 訓中心	職訓局 南區職 訓中心
80 年	20,620	1,446	1,285	1,236	3,294	2,294	3,033
87 年	28,827	1,020	1,540	2,559	3,813	3,414	4,170
88 年	25,967	1,287	1,125	1,200	4,655	3,068	3,191
89 年	28,788	1,349	1,395	1,460	4,956	3,096	2,935
3 年平均	27,861	1,219	1,353	1,740	4,475	3,193	3,432
3 年平均 較 80 年 增減比率 (%)	+ 35.12	- 15.70	+ 5.29	+ 40.78	+ 35.85	+ 39.19	+ 13.16

年 別	輔導會 訓 練 中 心	青輔會 職 訓 中 心	台北市 職 訓 中 心	高雄市 訓 練 就 業 中 心	中華文化 基 金 會 職 訓 中 心	東 區 職 訓 中 心
80 年	522	1,474	3,449	758	1,672	157
87 年	3,268	992	3,881	1,380	2,314	476
88 年	3,017	1,014	3,365	1,009	2,513	523
89 年	4,094	978	4,064	1,432	2,540	489
3 年平均	3,460	995	3,770	1,274	2,456	496
3 年平均 較 80 年 增減比率 (%)	+ 562.84	- 32.50	+ 9.31	+ 68.07	+ 46.89	+ 215.92

註：1.資料來源：研究者依據表 2-3 公共職業訓練機構結訓人數按訓練機構別分
(民國 80 年-89 年) 編製。

2.不含農委會漁業開發中心。

3.87、88、89 年之「3 年平均」結訓人數，以及「3 年平均較 80 年增減比率」，
係依據表 2-3 計算而得。

二、公共職業訓練人數按訓練性質別之現況分析

80 年至 89 年，12 所公訓機構（不含農委會漁業開發中心）

結訓人數按訓練性質之情形，詳如表 2-5 公共職業訓練機構結訓

人數按訓練性質別分(80年至89年);最近3年(87年至89年)各種性質訓練之平均結訓人數,以及最近3年結訓人數較80年結訓人數之增減比率,詳如表2-6公共職業訓練機構結訓人數按訓練性質別分析。

從12所公訓機構所辦理各種訓練之性質觀之,最近3年平均結訓人數最多之3種訓練性質,依序為技術人員進修訓練10,379人、服務佐理人員訓練9,626人、一般技術員養成訓練5,917人;最近3年平均結訓人數最少之3種訓練性質,依序為身心障礙者專班71人、職訓師資進修訓練174人、職訓師資養成訓練219人。經了解,國內身心障礙者之職業訓練,仍以於社會福利機構辦理者居絕大多數,甚少於公訓機構辦理。

從12所公訓機構結訓學員訓練性質之增減比率觀之,最近3年平均結訓人數較80年增加比率最高之3種訓練性質,依序為職訓師資進修訓練增加102.33%、服務佐理人員訓練增加50.67%、技術人員進修訓練增加21.21%;最近3年平均結訓人數較80年之比率減少者為高級技術員養成訓練減少21.60%。經詢問職訓局(公共訓練組),高級技術員養成訓練減少辦理之原因,是因為部分公訓機構停止辦理與學校、企業界合作為期3年之高級技術員訓練班之故。

表 2-5 公共職業訓練機構結訓人數按訓練性質別分(民國 80 年-89 年)

單位：人

年別	合計	職訓師 資養成 訓練	職訓師 資進修 訓練	高級技 術員養 成訓練	一般技 術員養 成訓練	技術人 員進修 訓練	身心 障礙 專班	服務佐 理人員 訓練	其他
總計	241,818	1,987	1,303	3,925	55,583	94,819	231	75,585	8,385
80年	20,620	204	86	449	4,929	8,563	-	6,389	-
81年	22,830	170	-	538	5,603	9,348	-	7,171	-
82年	22,085	184	-	390	5,440	8,768	-	6,386	917
83年	20,790	186	127	449	5,295	8,018	-	5,591	1,124
84年	20,333	198	311	384	4,882	8,511	-	5,765	282
85年	24,063	186	41	331	5,255	9,508	-	7,172	1,570
86年	27,515	201	216	329	6,429	10,966	19	8,232	1,123
87年	28,827	210	244	309	5,938	11,311	51	9,652	1,112
88年	25,967	216	154	328	5,245	9,456	50	9,326	1,192
89年	28,788	232	124	418	6,567	10,370	111	9,901	1,065

註：1.資料來源：研究者依據行政院勞工委員會職業訓練局（2001e），十三所公共職訓機構結訓人數按訓練性質別分（八十年至八十九年），就業與訓練雙月刊，19（2），頁 81。編製。

2.不含農委會漁業開發中心。

3.「其他」類訓練：行政院勞工委員會職業訓練局（2001e）中，未見敘明；經詢問職訓局（統計室），本類訓練包括職訓局中區職訓中心及輔導會訓練中心所辦理之公務人員委任升薦任專業共同課程訓練，以及職訓局台南職訓中心所辦理之技能競賽選手訓練等。

4.「-」：表示全國 12 所公共職業訓練機構未辦理該類訓練。

5.「合計」欄之結訓人數，係依據行政院勞工委員會職業訓練局（2001b）之「合計」扣除農委會漁業開發中心辦理之「漁業人員訓練」人數而得。

表 2-6 公共職業訓練機構結訓人數按訓練性質別分析

單位：人

年 別	合 計	職訓師 資養成 訓 練	職訓師 資進修 訓 練	高級技 術員養 成訓練	一般技 術員養 成訓練	技術人 員進修 訓 練	身心 障礙 專班	服務佐 理人員 訓 練	其 他
80 年	20,620	204	86	449	4,929	8,563	-	6,389	-
87 年	28,827	210	244	309	5,938	11,311	51	9,652	1,112
88 年	25,967	216	154	328	5,245	9,456	50	9,326	1,192
89 年	28,788	232	124	418	6,567	10,370	111	9,901	1,065
3 年平均	27,861	219	174	352	5,917	10,379	71	9,626	1,123
3 年平均 較 80 年 增減比 率 (%)	+ 35.12	+ 7.35	+ 102.33	- 21.60	+ 20.04	+ 21.21	-	+ 50.67	-

註：1.資料來源：研究者依據表 2-5 公共職業訓練機構結訓人數按訓練性質別分（民國 80 年-89 年）編製。

2.不含農委會漁業開發中心。

3.「其他」類訓練：同表 2-5 之註 3。

4.「-」：表示 80 年全國 12 所公訓機構未辦理該類訓練未能計算其「3 年平均較 80 年增減比率」。

5.87、88、89 年「3 年平均」結訓人數，以及「3 年平均較 80 年增減比率」，係依據表 2-5 計算而得。

三、公共職業訓練結訓人數按訓練期限別之現況分析

80 年至 89 年，13 所公訓機構（含農委會漁業開發中心）結訓人數按訓練期限之情形，詳如表 2-7 公共職業訓練機構結訓人數按訓練期限別分（80 年至 89 年）；最近 3 年（87 年至 89 年）各種訓練期限之平均結訓人數，以及最近 3 年結訓人數較 80 年結訓人數之增減比率，詳如表 2-8 公共職業訓練機構結訓人數按訓練期限別分析。

從 13 所公訓機構所辦理各種訓練之期限觀之，最近 3 年平均結訓人數之訓練期限，以訓練期限為半年以下者最多有 21,161

人，其次為訓練期限半年者有 5,087 人，再次為訓練期限 1 年者有 2,373 人、訓練期限 3 年者有 352 人。

從 13 所公訓機構結訓學員訓練期限之增減比率觀之，最近 3 年平均結訓人數之訓練期限較 80 年之增加比率，以訓練期限半年以下者增加最多為增加 40.42 %，其次為訓練期限半年者增加 34.86 %，再次為訓練期限 1 年者增加 6.41 %；最近 3 年平均結訓人數之訓練期限較 80 年之比率減少者為訓練期限 3 年之 21.60 %。經詢問職訓局（公共訓練組），訓練期限 3 年者減少辦理之原因，是因為部分公訓機構停止辦理與學校、企業界合作為期 3 年之高級技術員訓練班之故。

表 2-7 公共職業訓練機構結訓人數按訓練期限別分(民國 80 年-89 年)

單位：人

年別	合計	3 年	1 年	半年	半年以下
總計	250,434	3,925	22,956	47,076	176,477
80 年	21,521	449	2,230	3,772	15,070
81 年	23,793	538	2,255	5,341	15,659
82 年	22,783	390	2,300	4,281	15,812
83 年	21,471	449	2,313	4,258	14,451
84 年	21,038	384	2,199	4,273	14,182
85 年	24,657	331	2,059	4,776	17,491
86 年	28,253	329	2,481	5,115	20,328
87 年	29,823	309	2,361	5,378	21,775
88 年	27,065	328	2,423	4,617	19,697
89 年	30,030	418	2,335	5,265	22,012

註：1.資料來源：研究者依據行政院勞工委員會職業訓練局（2001a），職業訓練、技能檢定、就業服務、外勞業務統計速報（九十年三月），頁 18。編製。

2.含農委會漁業開發中心。

3.「總計」結訓人數，係依據行政院勞工委員會職業訓練局（2001a）計算而得。

表 2-8 公共職業訓練機構結訓人數按訓練期限別分析

單位：人

年 別	合 計	3 年	1 年	半 年	半年以下
80 年	21,521	449	2,230	3,772	15,070
87 年	29,823	309	2,361	5,378	21,775
88 年	27,065	328	2,423	4,617	19,697
89 年	30,030	418	2,335	5,265	22,012
3 年平均	28,973	352	2,373	5,087	21,161
3 年平均 較 80 年增 減比率 (%)	+ 34.63	- 21.60	+ 6.41	+ 34.86	+ 40.42

註：1.資料來源：研究者依據表 2-7 公共職業訓練機構結訓人數按訓練期限別分（民國 80 年-89 年）編製。

2.含農委會漁業開發中心。

3.87、88、89 年之「3 年平均」結訓人數，以及「3 年平均較 80 年增減比率」，係依據表 2-7 計算而得。

四、公共職業訓練結訓人數按訓練類別之現況分析

80 年至 89 年，13 所公訓機構（含農委會漁業開發中心）結訓人數按訓練類別之情形，詳如表 2-9 公共職業訓練機構結訓人數按訓練類別分（80 年至 89 年）；最近 3 年（87 年至 89 年）各種訓練類別之平均結訓人數，以及最近 3 年結訓人數較 80 年結訓人數之增減比率，詳如表 2-10 公共職業訓練機構結訓人數按訓練類別分析。

從 13 所公訓機構所辦理各種訓練之類別觀之，最近 3 年平均結訓人數最多之 3 種訓練類別，依序最多者為包括電腦、國際貿易、觀光餐旅、美容、打字、印刷、製版、化工及漁業人員等職類之其他類訓練 13,449 人，其次為金屬、機械加工類訓練 6,974 人，再次為電機、電匠類訓練 3,424 人；最近 3 年平均結訓人數

最少之 3 種訓練類別，依序為紡織、服飾類訓練 716 人，銲接、配管類訓練 954 人，營建、木工類訓練 1,360 人。

從 13 所公訓機構結訓學員訓練類別之增減比率觀之，最近 3 年平均結訓人數較 80 年增加比率最高之 3 種訓練類別，依序為其他類訓練（包括之訓練職類詳如上段所述）增加 84.11 %，紡織、服飾類訓練增加 42.35 %，電機、電匠類訓練增加 22.24 %；最近 3 年平均結訓人數較 80 年之比率減少者為電子、儀表類訓練減少 15.48 %，以及營建、木工類訓練減少 5.03 %。經詢問職訓局（公共訓練組），電子、儀表類訓練及營建、木工類訓練減少辦理之原因，是因為部分公訓機構停止辦理儀表類訓練，以及近年國內營建業景氣並不好，營建、木工類招訓情形不佳之故。

表 2-9 公共職業訓練機構結訓人數按訓練類別分（民國 80 年-89 年）

單位：人

年別	合計	金屬、機械加工類	銲接、配管類	電機、電匠類	電子、儀表類	營建、木工類	紡織、服飾類	其他
總計	250,434	67,900	8,139	35,741	21,035	15,495	6,236	95,888
80 年	21,521	6,107	893	2,801	2,480	1,432	503	7,305
81 年	23,793	6,795	926	3,902	2,082	1,675	711	7,702
82 年	22,783	7,165	645	3,789	2,008	1,746	658	6,772
83 年	21,471	7,165	580	3,379	1,687	1,652	454	6,554
84 年	21,038	5,945	615	3,674	2,096	1,539	575	6,594
85 年	24,657	6,460	702	3,741	2,471	1,696	617	8,970
86 年	28,253	7,342	917	4,184	1,922	1,674	569	11,645
87 年	29,823	7,423	966	3,782	2,135	1,460	646	13,411
88 年	27,065	6,466	972	3,130	1,860	1,341	479	12,817
89 年	30,030	7,032	923	3,359	2,294	1,280	1,024	14,118

註：1.資料來源：研究者依據行政院勞工委員會職業訓練局（2001a），職業訓練、技能檢定、就業服務、外勞業務統計速報（九十年三月）。頁 18-19。編製。

- 2.含農委會漁業開發中心。
- 3.「其他」類訓練：包括漁業人員、電腦、國際貿易、觀光餐旅、美容、打字、印刷、製版及化工等職類訓練。
- 4.「總計」結訓人數，係依據行政院勞工委員會職業訓練局（2001a）計算而得。

表 2-10 公共職業訓練機構結訓人數按訓練類別分析 單位：人

年 別	合 計	金屬、機 械加工類	銲接、 配管類	電機、 電匠類	電子、 儀表類	營建、 木工類	紡織、 服飾類	其 他
80 年	21,521	6,107	893	2,801	2,480	1,432	503	7,305
87 年	29,823	7,423	966	3,782	2,135	1,460	646	13,411
88 年	27,065	6,466	972	3,130	1,860	1,341	479	12,817
89 年	30,030	7,032	923	3,359	2,294	1,280	1,024	14,118
3 年平均	28,973	6,974	954	3,424	2,096	1,360	716	13,449
3 年平均 較 80 年 增減比率 (%)	+ 34.63	+ 14.20	+ 6.83	+ 22.24	- 15.48	- 5.03	+ 42.35	+ 84.11

註：1.資料來源：研究者依據表 2-9 公共職業訓練機構結訓人數按訓練類別分（民國 80 年-89 年）編製。

- 2.含農委會漁業開發中心。
- 3.「其他」類訓練：包括漁業人員、電腦、國際貿易、觀光餐旅、美容、打字、印刷、製版及化工等職類訓練。
- 4.87、88、89 年之「3 年平均」結訓人數，以及「3 年平均較 80 年增減比率」，係依據表 2-9 計算而得。

五、技術士技能檢定之現況

我國技術士技能檢定之辦理，始於 62 年，自 63 年開始核發技術士證，截至 89 年 12 月底止，歷年來，總計到檢 4,124,752 人次，合格發證 1,973,388 張，總合格率為 47.84；其中，甲級 5,960 張、占 0.30%，乙級 219,643 張、占 11.13%，丙級 1,747,785 張、占 88.57%，詳如表 2-11 技術士技能檢定到檢人數、合格發證數及合格率（民國 63 年-89 年）。

技術士技能檢定是評鑑公訓機構訓練成效之有效措施；我國各公訓機構於養成訓練實施中，均為學員辦理專案技術士技能檢定，一般言，由於經過公訓機構之專業技術訓練，受訓學員之合格率均相當高。

於本章第二節德國職業訓練之探討中，曾述及 1991 年，德國技能檢定之到考人數總計為 625,130 人，師傅考試之合格率为 77.3%、學徒期末考試之合格率为 88.0%。一般而言，從技能檢定之合格率觀之，德國之合格率較我國歷年總合格率之 47.8% 高出甚多；從參加技能檢定人數占國家總人口數之比率言，我國則較德國為高；綜合言之，我國之技術士技能檢定已經具有一定之特色。

2-11 技術士技能檢定到檢人數、合格發證數及合格率（民國 63 年-89 年）

年 別	技能檢定 職 類 數	到檢人數 (人)	合格發證 合 計 (張)	甲 級 (張)	乙 級 (張)	丙 級 (張)	合格 率 (%)
總 計	130	4,124,752	1,973,388	5,960	219,643	1,747,785	47.84
63-79 年	76	601,107	298,003	2,380	86,591	209,032	49.58
80 年	77	61,058	26,060	95	3,906	22,059	42.68
81 年	80	70,541	31,204	144	3,955	27,105	44.24
82 年	89	188,250	85,424	271	9,569	75,584	45.38
83 年	101	285,674	135,562	234	10,493	124,835	47.45
84 年	110	288,037	149,850	380	14,592	134,878	52.02
85 年	111	444,656	220,245	307	13,250	206,688	49.53
86 年	117	503,524	224,325	379	15,115	208,831	44.55
87 年	115	514,316	264,311	577	17,773	245,961	51.39
88 年	115	586,305	281,746	612	19,584	261,550	48.05
89 年	116	581,284	256,658	581	24,815	231,262	44.15

註：1.資料來源：研究者依據行政院勞工委員會職業訓練局（2001d），歷年技術士技能檢定合格發證數。就業與訓練雙月刊，19（2），頁 90。

編製。

2.單一級職類之發證數累計 13,510 張，併計於丙級內。

肆、公共職業訓練機構訓練現況之綜合分析

一、各公共職業訓練機構創立之初，並無全國整體之統籌規劃，各中心規模、人員、待遇及制度等不一，影響公共職業訓練成效

職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構（不含農委會漁業開發中心），成立迄今都有 16 年或以上之相當歷史；12 所公訓機構創立之初，係因各自之人才培訓目的而設立，政府並未有全國之統籌規劃，是故，各公訓機構之地理位置分佈不均衡、行政人員及職訓師之總人數相差懸殊、訓練學員人數亦相去甚多；12 所公訓機構中，有 10 所為分別隸屬於政府機關之職訓局、行政院國軍退除役官兵輔導委員會、行政院青年輔導委員會、台北市政府及高雄市政府，經了解，上述 10 所公立公訓機構之職訓師、行政人員其薪資、待遇及福利等制度也並不一致；致影響公訓機構整體之訓練成效。

二、公共職業訓練機構均改隸職業訓練局，以提升訓練成效之考量

鐘崑仁、王瑞琛、歐陽超、周碩彥、楊文鐸、徐志宏、韋士能、林仁傑、林億璋、丘寶平及陳石福（1998）於「我國公共職業訓練機構與公立就業服務機構整併或功能結合措施之探討」建議中指出，設立公訓機構所需經費龐大，不可能於國內每縣都設立，應依據產業之發展需求，於國內分區、分專業均衡設置，統一歸由職訓局管理，並建構公共職業訓練之督導體系。

李誠、辛炳隆、王素鸞、吳欣蕙及郭穎昌（1999）於「職業訓練實施訓練券之可行性研究」中發現，國內各公訓機構因隸屬不同之主管機關，造成組織型態及人員編制互異，經費、預算與待遇不一致，此外，公共職業訓練因為缺乏完整的行政體系，容易造成公共職業訓練設施之投資重複、訓練職類雷同或政府資源之浪費。

馬凱、吳惠林、王素鸞、鄭凱方、陳琇屏、田振榮、林嘉慧、簡金圳、賴文政、陳鈴蕙、李維欣及林秉蓉（2000a）於「公共職業訓練機構輔導評鑑報告」中建議，目前分別隸屬於不同政府單位之各個公訓機構，必須在各主管機關打破本位主義，共同為國家培訓人才之態度下，將之歸併由一個機構總其成，以免導致國家職業訓練資源之無謂浪費與消耗。

綜合上述公訓機構有關事項之專題研究報告結果及本研究本節上述之公訓機構現況分析後可以得知，因為國內各公訓機構於創立之初，係為其各自之人才培訓目的而設立，政府並未對全國之公共職業訓練予以統籌規劃；又因為各公訓機構係分別隸屬於職訓局、行政院國軍退除役官兵輔導委員會、行政院青年輔導委員會、台北市政府及高雄市政府等不同之政府主管機關；致使目前各公訓機構之規模，訓練容量，職訓師與行政人員之薪資、待遇、福利制度，以及公訓機構營運有關制度等並不一致；而關係到全國人力資源訓練重要措施之公共職業訓練，於全國之統籌規劃、分工合作及協調時，難免因為公訓機構隸屬不同政府機關等因素所遭遇到之諸種困難；鑑於上述公共職業訓練所面臨之現況

及上述各公訓機構專題研究之建議，為避免政府資源之浪費等，允宜考量將公訓機構均改隸職訓局，以提升其訓練成效。

第五節 我國公共職業訓練機構 結訓學員之滿意度分析

本節公訓機構結訓學員之滿意度分析，為以職訓局（統計室）最近 3 年所辦理 87 年、88 年及 89 年之公訓機構結訓學員動態追蹤調查結果為基礎，再予綜合分析結訓學員對公訓機構所提供各項訓練措施等之滿意度；其 87 年公訓機構結訓學員動態追蹤調查情形，為於職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構（不含農委會漁業開發中心）84 年、85 年及 86 年之養成訓練結訓學員中，依公訓機構及訓練職類分層，隨機抽取 6,000 位結訓學員為調查樣本，抽出率約 22.3 %，有效回收問卷合計 1,844 份，有效問卷回收率為 30.7 %（職訓局，1998a）；88 年公訓機構結訓學員動態追蹤調查情形，為於職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構（不含農委會漁業開發中心）85 年、86 年及 87 年之養成訓練結訓學員中，依公訓機構及訓練職類分層，隨機抽取 6,000 位結訓學員為調查樣本，抽出率約 21.7 %，有效回收問卷合計 1,701 份，有效問卷回收率為 28.4 %（職訓局，1999b）；89 年公訓機構結訓學員動態追蹤調查情形，為於職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構（不含農委會漁業開發中心）86 年、87 年及 88 年之養成訓練結訓學員中，依公訓機構及訓練職類分層，隨機抽取 6,000 位結訓學員為調查樣本，抽出率約 22.3 %，有效回收問卷合計 1,551 份，有效問卷回收率為 25.9 %（職訓局，2000c）。

87年、88年及89年，3年合計調查18,000位結訓學員，有效問卷5,096份，有效問卷回收率為28.3%。茲將其有關公訓機構結訓學員參加公共職業訓練之動機、結訓學員對公訓機構各項訓練措施之滿意度、結訓學員對訓練課程內容之意見，以及結訓學員目前工作性質之訓用相關情形，予以摘要並綜合分析如下：

壹、公共職業訓練機構結訓學員參加公共職業訓練動機之分析

87年、88年及89年，職訓局北區職訓中心等12所公訓機構（不含農委會漁業開發中心）結訓學員參加訓練動機之調查結果，以及3年平均情形，詳如表2-12 公共職業訓練機構結訓學員參加訓練之動機。

公訓機構結訓學員參加訓練動機之調查結果，於87年、88年、89年，以及3年平均之結果，結訓學員參加訓練動機之順位均相同，其3年平均之比率，以獲得進一步專業知識最高為65.65%、第2是為取得技術士證31.39%、其次依序為想學一技之長28.80%、想轉換職業15.55%、由原服務單位薦送為3.46%（本題為複選題）。

從上述可以得知，學員至公訓機構受訓之主要目的是要獲得進一步專業知識、為取得技術士證及想學一技之長；因此，公訓機構於訓練之實施，應以上述三者為訓練之主要標的，以符合受訓學員之需求。

表 2-12 公共職業訓練機構結訓學員參加訓練之動機

單位：%

結訓學員參加訓練動機	87年	88年	89年	87、88、89年3年平均
獲得進一步專業知識	67.95	64.14	64.86	65.65
為取得技術士證	29.34	31.16	33.66	31.39
想學一技之長	27.98	25.93	32.50	28.80
想轉換職業	15.18	15.23	16.25	15.55
由原服務單位薦送	4.07	2.82	3.48	3.46

註：1.資料來源：研究者依據行政院勞工委員會職業訓練局（1998a），結訓學員動態追蹤調查結果提要分析（87年），頁 1-11。行政院勞工委員會職業訓練局（1999b），結訓學員動態追蹤調查結果提要分析（88年），頁 1-10。及行政院勞工委員會職業訓練局（2000c），公共職訓機構結訓學員動態追蹤調查結果提要分析（89年），頁 1-10。編製。

- 2.不含農委會漁業開發中心。
- 3.本題為複選題。
- 4.其他參加訓練動機，以及未填達者，未予納入。
- 5.「87、88、89年3年平均」比率，係依據行政院勞工委員會職業訓練局（1998a）。行政院勞工委員會職業訓練局（1999b）。及行政院勞工委員會職業訓練局（2000c）。計算而得。

貳、結訓學員對公共職業訓練機構各項訓練措施滿意度之分析

茲將 87 年、88 年及 89 年，職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構（不含農委會漁業開發中心）結訓學員對公訓機構各項訓練措施滿意度，包括對公訓機構整體之滿意度，以及對訓練課程安排、訓練教材編訂、教學方法、訓練機具設備、職訓師之水準、生活輔導及就業輔導之滿意度調查結果，與 87 年、88 年、89 年 3 年平均之結訓學員滿意度，分項摘述並綜合分析如下：

一、結訓學員對公共職業訓練機構整體之滿意度

87年、88年及89年3年平均之結訓學員對公訓機構整體之滿意度，認為非常滿意及滿意者合計占 58.88%，認為普通者占 32.79%，認為不滿意及非常不滿意者合計占 8.33%（詳如表 2-13 結訓學員對公共職業訓練機構整體之滿意度）。

表 2-13 結訓學員對公共職業訓練機構整體之滿意度

單位：%

學員對公訓機構整體滿意度	87年	88年	89年	87、88、89年3年平均
非常滿意	11.63	12.77	13.21	12.54
滿意	48.28	45.65	45.10	46.34
普通	32.25	33.28	32.84	32.79
不滿意	6.09	6.63	6.88	6.53
非常不滿意	1.75	1.67	1.98	1.80

註：1.資料來源：同表 2-12。

2.不含農委會漁業開發中心。

3.「87、88、89年3年平均」比率，係經計算而得。

二、結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程安排之滿意度

87年、88年及89年3年平均之結訓學員對公訓機構訓練課程安排之滿意度，認為非常滿意及滿意者合計占 66.53%，認為普通者占 29.84%，認為不滿意及非常不滿意者合計占 3.63%（詳如表 2-14 結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程安排之滿意度）。

表 2-14 結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程安排之滿意度

單位：%

學員對課程 安排滿意度	87 年	88 年	89 年	87、88、89 年 3 年 平 均
非常滿意	11.44	11.17	11.54	11.38
滿意	54.99	55.73	54.74	55.15
普通	30.15	29.57	29.79	29.84
不滿意	2.82	3.29	3.22	3.11
非常不滿意	0.60	0.24	0.71	0.52

註：1.資料來源：同表 2-12。

2.不含農委會漁業開發中心。

3.「87、88、89 年 3 年平均」比率，係經計算而得。

三、結訓學員對公共職業訓練機構訓練教材編訂之滿意度

87 年、88 年 及 89 年 3 年平均之結訓學員對公訓機構訓練教材編訂之滿意度，認為非常滿意及滿意者合計占 54.33 %，認為普通者占 39.02 %，認為不滿意及非常不滿意者合計占 6.65 %（詳如表 2-15 結訓學員對公共職業訓練機構訓練教材編訂之滿意度）。

表 2-15 結訓學員對公共職業訓練機構訓練教材編訂之滿意度

單位：%

學員對教材 編訂滿意度	87 年	88 年	89 年	87、88、89 年 3 年 平 均
非常滿意	8.08	9.23	9.22	8.84
滿意	46.85	44.74	44.87	45.49
普通	38.99	39.27	38.81	39.02
不滿意	5.26	6.06	6.19	5.84
非常不滿意	0.81	0.71	0.90	0.81

註：1.資料來源：同表 2-12。

2.不含農委會漁業開發中心。

3.「87、88、89 年 3 年平均」比率，係經計算而得。

四、結訓學員對公共職業訓練機構教學方法之滿意度

87年、88年及89年3年平均之結訓學員對公訓機構教學方法之滿意度，認為非常滿意及滿意者合計占66.46%，認為普通者占28.57%，認為不滿意及非常不滿意者合計占4.80%（詳如表2-16結訓學員對公共職業訓練機構教學方法之滿意度）。

表 2-16 結訓學員對公共職業訓練機構教學方法之滿意度 單位：%

學員對教學方法滿意度	87年	88年	89年	87、88、89年3年平均
非常滿意	12.47	13.37	14.83	13.56
滿意	55.04	51.38	52.29	52.90
普通	28.09	30.28	27.34	28.57
不滿意	3.58	3.82	4.84	4.08
非常不滿意	0.81	0.65	0.71	0.72

註：1.資料來源：同表2-12。

2.不含農委會漁業開發中心。

3.「87、88、89年3年平均」比率，係經計算而得。

五、結訓學員對公共職業訓練機構訓練機具設備之滿意度

87年、88年及89年3年平均之結訓學員對公訓機構訓練機具設備之滿意度，認為非常滿意及滿意者合計占62.14%，認為普通者占30.81%，認為不滿意及非常不滿意者合計占7.05%（詳如表2-17結訓學員對公共職業訓練機構訓練機具設備之滿意度）。

表 2-17 結訓學員對公共職業訓練機構訓練機具設備之滿意度

單位：%

學員對機具設備滿意度	87 年	88 年	89 年	87、88、89 年 3 年 平均
非常滿意	11.66	14.40	13.67	13.24
滿意	50.98	46.91	48.81	48.90
普通	30.42	31.51	30.50	30.81
不滿意	5.69	6.29	5.80	5.93
非常不滿意	1.25	0.88	1.23	1.12

註：1.資料來源：同表 2-12。

2.不含農委會漁業開發中心。

3.「87、88、89 年 3 年平均」比率，係經計算而得。

六、結訓學員對公共職業訓練機構職業訓練師水準之滿意度

87 年 88 年 及 89 年 3 年平均之結訓學員對公訓機構職訓師水準之滿意度，認為非常滿意及滿意者合計占 77.51 %，認為普通者占 19.64 %，認為不滿意及非常不滿意者合計占 2.86 %（詳如表 2-18 結訓學員對公共職業訓練機構職業訓練師水準之滿意度）。

表 2-18 結訓學員對公共職業訓練機構職業訓練師水準之滿意度

單位：%

學員對職訓師水準之滿意度	87 年	88 年	89 年	87、88、89 年 3 年 平均
非常滿意	22.02	23.81	25.66	23.83
滿意	56.62	53.03	51.39	53.68
普通	18.76	20.11	20.05	19.64
不滿意	1.79	2.59	2.39	2.26
非常不滿意	0.81	0.47	0.52	0.60

註：1.資料來源：同表 2-12。

2.不含農委會漁業開發中心。

3.「87、88、89 年 3 年平均」比率，係經計算而得。

七、結訓學員對公共職業訓練機構生活輔導之滿意度

87年、88年及89年3年平均之結訓學員對公訓機構生活輔導之滿意度，認為非常滿意及滿意者合計占52.66%，認為普通者占40.31%，認為不滿意及非常不滿意者合計占7.03%（詳如表2-19結訓學員對公共職業訓練機構生活輔導之滿意度）。

表 2-19 結訓學員對公共職業訓練機構生活輔導之滿意度 單位：%

學員對生活輔導滿意度	87年	88年	89年	87、88、89年3年平均
非常滿意	8.73	9.88	10.83	9.81
滿意	44.52	42.50	41.52	42.85
普通	39.48	41.27	40.17	40.31
不滿意	5.59	5.53	5.87	5.66
非常不滿意	1.68	0.82	1.61	1.37

註：1.資料來源：同表2-12。

2.不含農委會漁業開發中心。

3.「87、88、89年3年平均」比率，係經計算而得。

八、結訓學員對公共職業訓練機構就業輔導之滿意度

87年、88年及89年3年平均之結訓學員對公訓機構就業輔導之滿意度，認為非常滿意及滿意者合計占32.33%，認為普通者占41.35%，認為不滿意及非常不滿意者合計占26.33%（詳如表2-20結訓學員對公共職業訓練機構就業輔導之滿意度）。

表 2-20 結訓學員對公共職業訓練機構就業輔導之滿意度 單位：%

學員對就業輔導滿意度	87 年	88 年	89 年	87、88、89 年 3 年平均
非常滿意	7.00	7.00	6.71	6.90
滿意	28.96	25.28	22.05	25.43
普通	39.86	40.98	43.20	41.35
不滿意	17.90	18.81	19.86	18.86
非常不滿意	6.29	7.94	8.19	7.47

註：1.資料來源：同表 2-12。

2.不含農委會漁業開發中心。

3.「87、88、89 年 3 年平均」比率，係經計算而得。

九、結訓學員對公共職業訓練機構各項訓練措施滿意度之綜合分析

綜合上述結訓學員對職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構（不含農委會漁業開發中心）各項訓練措施之滿意度情形（詳如表 2-21 結訓學員對公共職業訓練機構各項訓練措施之滿意度總表）可以得知，結訓學員對 12 所公訓機構各項訓練措施認為非常滿意及滿意者合計比率之高低，最高為職訓師水準占 77.51 %、第 2 為訓練課程安排占 66.53 %、第 3 為教學方法占 66.46 %、第 4 為訓練機具設備占 62.14 %、第 5 為公訓機構整體訓練措施占 58.88 %、第 6 為訓練教材編訂占 54.33 %、第 7 為生活輔導占 52.66 %，以上措施均得到過半數結訓學員之滿意度（非常滿意及滿意）認同；而結訓學員對就業輔導認為非常滿意及滿意者之比率為最低僅占 32.33 %。

結訓學員對公訓機構各項訓練措施中，認為非常不滿意及不滿意合計比率，最高者為就業輔導占 26.33 %；各項訓練措施中，非常不滿意及不滿意合計比率低於 10 % 者為公訓機構整體訓練

措施占 8.33 %、訓練機具設備占 7.05 %、生活輔導占 7.03 %、訓練教材編訂占 6.65 %；各項訓練措施中，非常不滿意及不滿意合計比率低於 5 % 者為教學方法占 4.80 %、訓練課程安排占 3.63 %，而結訓學員對職訓師水準認為非常不滿意及不滿意者之比率為最低僅占 2.86 %。

綜合而言，從結訓學員觀點觀之，公訓機構之訓練成效，除了就業輔導 1 項措施為不滿意度（非常不滿意及不滿意）最高及滿意度（非常滿意及滿意）最低外，其他各項公訓機構所提供之訓練措施，均得到過半數以上學員之肯定且其不滿意程度均低於 10 %；因此如何加強辦理受訓學員之就業輔導，應為提升公訓機構訓練成效之首要工作；再深入而言，若以滿意度低於 60 % 及不滿意度高於 5 % 者交叉分析得知，另有學員生活輔導及訓練教材編訂與選擇等措施，亦宜予以重視、加強，俾更能有助於公訓機構訓練成果之強化。

表 2-21 結訓學員對公共職業訓練機構各項訓練措施之滿意度總表

單位：%

公 訓 機 構 訓 非 常	滿 意	普 通	不 滿 意	非 常	
練 措 施 項 目 滿 意				不 滿 意	
機構整體訓練措施	12.54	46.34	32.79	6.53	1.80
訓練課程安排	11.38	55.15	29.84	3.11	0.52
訓練教材編訂	8.84	45.49	39.02	5.84	0.81
教學方法	13.56	52.90	28.57	4.08	0.72
訓練機具設備	13.24	48.90	30.81	5.93	1.12
職業訓練師水準	23.83	53.68	19.64	2.26	0.60
生活輔導	9.81	42.85	40.31	5.66	1.37
就業輔導	6.90	25.43	41.35	18.86	7.47

註：1.資料來源：研究者依據表 2-13 結訓學員對公共職業訓練機構整體之滿意度。

表 2-14 結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程安排之滿意度。表 2-15 結訓學員對公共職業訓練機構訓練教材編訂之滿意度。表 2-16 結訓學員對公共職業訓練機構教學方法之滿意度。表 2-17 結訓學員對公共職業訓練機構訓練機具設備之滿意度。表 2-18 結訓學員對公共職業訓練機構職業訓練師水準之滿意度。表 2-19 結訓學員對公共職業訓練機構生活輔導之滿意度。及表 2-20 結訓學員對公共職業訓練機構就業輔導之滿意度。之「87、88、89 年 3 年平均」欄編製。

2.不含農委會漁業開發中心。

參、結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程意見之分析

茲將 87 年、88 年、89 年，以及 3 年平均之職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構(不含農委會漁業開發中心)結訓學員對訓練課程內容，認為是否新穎、充實及易懂之意見，分述並綜合分析如下：

一、結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程內容是否新穎之意見

87 年、88 年及 89 年 3 年平均之結訓學員對 12 所公訓機構(不含農委會漁業開發中心)訓練課程內容認為是否新穎之意見，表示同意者占 31.74%，無意見者占 48.23%，不同意者占 20.03% (詳如表 2-22 結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程內容是否新穎之意見)。

表 2-22 結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程內容是否新穎之意見

單位：%

學員認為課程內容是否新穎	87 年	88 年	89 年	87、88、89 年 3 年 平均
同 意	27.63	34.32	33.27	31.74
無 意 見	46.24	48.85	49.59	48.23
不 同 意	26.13	16.83	17.14	20.03

註：1.資料來源：同表 2-12。

2.不含農委會漁業開發中心。

3.87 年之題目為訓練課程內容是否老舊，88 年及 89 年之題目為訓練課程內容是否新穎。

4.「87、88、89 年 3 年平均」比率，係經計算而得。

二、結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程內容是否充實之意見

87 年、88 年及 89 年 3 年平均之結訓學員對 12 所公訓機構（不含農委會漁業開發中心）訓練課程內容認為是否充實之意見，表示同意者占 37.20%，無意見者占 42.63%，不同意者占 20.17%（詳如表 2-23 結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程內容是否充實之意見）。

表 2-23 結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程內容是否充實之意見

單位：%

學員認為課程內容是否充實	87 年	88 年	89 年	87、88、89 年 3 年 平均
同 意	19.87	45.79	45.94	37.20
無 意 見	41.07	43.40	43.41	42.63
不 同 意	39.07	10.80	10.65	20.17

註：1.資料來源：同表 2-12。

2.不含農委會漁業開發中心。

3.87 年之題目為訓練課程內容是否太少，88 年及 89 年之題目為訓練課程內容是否充實。

4.「87、88、89 年 3 年平均」比率，係經計算而得。

三、結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程內容是否易懂之意見

87 年、88 年及 89 年 3 年平均之結訓學員對 12 所公訓機構訓(不含農委會漁業開發中心)練課程內容認為是否易懂之意見，表示同意者占 51.23%，無意見者占 42.31%，不同意者占 6.47% (詳如表 2-24 結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程內容是否易懂之意見)。

表 2-24 結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程內容是否易懂之意見

單位：%

學員認為課程內容是否易懂	87 年	88 年	89 年	87、88、89 年 3 年平均
同意	45.74	54.59	53.35	51.23
無意見	49.17	37.19	40.57	42.31
不同意	5.09	8.22	6.09	6.47

註：1.資料來源：同表 2-12。

2.不含農委會漁業開發中心。

3.87 年之題目為訓練課程內容是否艱深，88 年及 89 年之題目為訓練課程內容是否易懂。

4.「87、88、89 年 3 年平均」比率，係經計算而得。

四、結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程內容意見之綜合分析

綜合而言，結訓學員對職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構(不含農委會漁業開發中心)訓練課程內容之意見(詳如表 2-25 結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程內容之意見總表)，不認為訓練課程內容為新穎或充實者各占 20%；就一般教育、訓練學習成就之比率而言，上述 20% 之比率，宜屬於常態；唯從受訓學員之個別差異、能力本位之觀點，以及成人學習、國家人力資源之運用而言，似仍有其可以努力之空間存在；如何針對上述 20% 不

認為訓練課程內容為新穎或充實之受訓學員，針對其個別差異，予以安排適當之訓練課程、內涵、進度，俾能達到因材施教、人盡其才等人力資源訓練方針，有待公訓機構、職訓師等之共同努力。

表 2-25 結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程內容之意見總表

單位：%

學員對訓練課程內容之意見	同意	無意見	不同意
課程內容是否新穎	31.74	48.23	20.03
課程內容是否充實	37.20	42.63	20.17
課程內容是否易懂	51.23	42.31	6.47

註：1.資料來源：研究者依據表 2-22 結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程內容是否新穎之意見。表 2-23 結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程內容是否充實之意見。以及表 2-24 結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程內容是否易懂之意見。之「87、88、89 年 3 年平均」欄編製。

2.不含農委會漁業開發中心。

肆、公共職業訓練機構結訓學員目前工作訓用相關情形之分析

茲將 87 年、88 年、89 年，以及 3 年平均之職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構(不含農委會漁業開發中心)結訓學員目前工作之訓用相關情形及分析敘述如下：

一、公共職業訓練機構結訓學員目前工作之訓用相關情形

87 年、88 年及 89 年 3 年平均之 12 所公訓機構(不含農委

會漁業開發中心) 結訓學員目前工作訓用相關情形，為與所學技術完全相同或相關者占 33.64 %，與所學技術類似者占 36.22 %，與所學技術完全無關者占 30.14 % (詳如表 2-26 公共職業訓練機構結訓學員目前工作訓用相關情形)。

表 2-26 公共職業訓練機構結訓學員目前工作訓用相關情形

單位：%

結訓學員目前工作訓用相關情形	87 年	88 年	89 年	87、88、89 年 3 年 平 均
與所學技術完全相同或相關	35.14	32.41	33.37	33.64
與所學技術類似	36.73	36.33	35.60	36.22
與所學技術完全無關	28.13	31.26	31.03	30.14

註：1.資料來源：同表 2-12。

2.不含農委會漁業開發中心。

3.「87、88、89 年 3 年平均」比率，係經計算而得。

二、公共職業訓練機構結訓學員目前工作訓用相關情形之分析

職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構 (不含農委會漁業開發中心) 結訓學員目前工作之訓用相關情形，與所學技術完全相同、相關或類似者合計有 69.86 %，一般而言，似可解釋為公訓機構之訓練成效亦有相當之比率為值得肯定者；唯仍有 30 % 之結訓學員所從事工作為與所學技術完全無關者，此一比率，並不低，值得職業訓練主管機關及各公訓機構深入探討其原因，更強化公共職業訓練內涵，促進學員發揮所學充分就業。

伍、公共職業訓練機構結訓學員訓練滿意度之綜合分析

一、公共職業訓練機構及職業訓練局，宜儘量配合辦理訓練期限較長職類之受訓學員專案技術士技能檢定，以符合學員參加訓練之主要需求

從本節職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構（不含農委會漁業開發中心）結訓學員參加公共職業訓練動機（詳如表 2-12 公共職業訓練機構結訓學員參加訓練之動機）之分析中得知，12 所公訓機構受訓學員為取得技術士證而參加訓練之比率高達 31.39 %，是學員參加職業訓練主要動機之一；為符合受訓學員本項重要需求，公訓機構及職訓局，於辦理各種訓練期限較長職類之訓練時，宜儘量配合辦理受訓學員專案技術士技能檢定。

二、公共職業訓練機構應優先、有效辦理結訓學員滿意度最低及不滿意度最高之學員就業輔導工作，以強化訓練成果

從本節職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構（不含農委會漁業開發中心）結訓學員對公訓機構各項訓練措施滿意度（詳如表 2-21 結訓學員對公共職業訓練機構各項訓練措施之滿意度總表）之分析中得知，12 所公訓機構結訓學員對公訓機構就業輔導工作之滿意度，是結訓學員對公訓機構所提供各項訓練措施中之滿意度（非常滿意及滿意）最低者其比率為 32.33 %，並且是不滿意度（非常不滿意及不滿意）之最高者其比率為 26.33 %；各公訓機構應優先、有效辦理結訓學員滿意度最低及不滿意度最高之學員就業輔導工作，以強化訓練成果。

三、公共職業訓練機構宜重視、加強受訓學員之生活輔導，以及訓練教材之編訂與選擇

從本節職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構(不含農委會漁業開發中心)結訓學員對公訓機構各項訓練措施滿意度(詳如表 2-21 結訓學員對公共職業訓練機構各項訓練措施之滿意度總表)中，將結訓學員之滿意度(非常滿意及滿意)低於 60% 及不滿意度(非常不滿意及不滿意)高於 5% 者交叉分析後得知，另有學員生活輔導及訓練教材之編訂與選擇 2 項訓練措施為公訓機構需要加強、重視者。

四、公共職業訓練機構宜針對受訓學員之個別差異，強化其訓練方式及內涵

從本節職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構(不含農委會漁業開發中心)結訓學員對公訓機構訓練課程內容意見(詳如表 2-25 結訓學員對公共職業訓練機構訓練課程內容之意見總表)之分析中得知，12 所公訓機構結訓學員不認為訓練課程內容為新穎或充實者各占 20%，此一為數不少之受訓學員，公訓機構、職訓師應該針對其個別差異，安排適當之訓練課程、內涵及進度等，以達到因材施教之人力資源訓練方針。

五、職業訓練主管機關及公共職業訓練機構，宜深入探討、更強化訓練內涵，以提高結訓學員就業之訓用相關比率

從本節職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構(不含農委會漁業開發中心)結訓學員目前工作訓用相關情形(詳如表 2-26 公共職業訓練機構結訓學員目前工作訓用相關情形)之分析中得

知，12 所公訓機構結訓學員中，有 30 % 所從事工作為與公訓機構訓練所學之技術完全無關者，此一比率，並不低，雖然與國內企業以中、小型者占絕大多數其所能提供之勞動條件不容易很好有關，另外，也與學員個人之就業意願、條件等有關，唯仍值得職業訓練主管機關及各公訓機構，從公共職業訓練之角度，深入探討其原因所在，更強化公共職業訓練內涵，促進學員發揮所學充分就業，以提高結訓學員就業之訓用相關比率。

第六節 公共職業訓練成效影響因素之探討

壹、公共職業訓練有關博、碩士論文研究之探討

近 20 年來，全國各大學研究所博、碩士論文中，以公訓機構有關事項為研究主題者，有 17 篇碩士論文，茲將各碩士論文摘要、研究重點等與公訓機構訓練成效影響因素有關部分摘述如下：

侯英豪（1981）「我國專業職業訓練機構受訓人員心態之研究」，係以 10 所公訓機構受訓學員為對象，透過研究以了解受訓學員之心理狀態，如對前途之信心，以及對組織之認同感等，並據以提出在招訓、宣導等方面之改進建議；研究所重視者為公訓機構之學員心理輔導輔導行政及學員招訓宣導等有關事項。

魏美卿（1981）「我國公共職業訓練機構師資結構人力調查及其問題探討」，為針對 10 所公訓機構之職訓師進行研究，發現各公訓機構

職訓師之待遇及福利措施等均頗不一致，並提出職訓師培育進修之制度、途徑等有關建議；研究所重視者為公訓機構之職訓師專業進修及職訓師待遇制度等有關事項。

張基成（1985）「微電腦中文資料庫管理系統之研究 - 職業訓練機構物料管理資訊系統之設計與製作」，係以職訓局泰山職訓中心為研究對象，並以公訓機構之物料管理資訊系統之設計與製作為範圍；研究所重視者為公訓機構之行政管理電腦化有關物料管理資訊系統等有關事項。

田振榮（1986）「我國專責職業訓練機構師資培訓之研究」，研究重點為公訓機構之職訓師資培訓，係以 10 所公訓機構之職訓師作問卷調查，並作訪問調查，研究發現職訓師中缺乏具有工廠工作經驗者及需提供職訓師在職進修以加強職訓師教學技巧等；研究所重視者為公訓機構職訓師之教學能力、職訓師之專業進修及職訓師之企業界實務經驗等有關事項。

陳桂芳（1987）「社會團工作對職業訓練中心學員生活適應能力之研究」，係為增進職業訓練中心受訓學員之生活適應能力，以提高訓練成效，並期盼有關人員能重視受訓學員之感受及需要等；研究所重視者為公訓機構之受訓學員生活輔導及學員心理輔導等有關事項。

王平會（1991）「發展我國公共職業訓練中心機械與傢俱板金能力本位訓練教材之研究」；研究所重視者為公訓機構之能力本位訓練方式及其訓練教材之編訂與選擇等有關事項。

李金泉(1991) 「我國公共職業訓練機構職業訓練師之教學取向及其相關因素之研究」, 為以 7 所公訓機構之職訓師為研究對象; 研究所重視者為公訓機構之職訓師專業進修及職訓師教學方法等有關事項。

謝文欽(1994) 「在泰山職訓中心增設印刷類科之研究」, 係以於職訓局泰山職訓中心新增印刷類科訓練之可行性及辦理印刷職類之先後順序為研究主題; 研究所重視者為規劃公訓機構訓練職類等有關事項。

許惠東(1994) 「我國公共職業訓練機構機械類訓練職類調整之研究」; 研究所重視者為規劃公訓機構訓練職類、汰舊換新訓練機具設備及訓練經費預算等有關事項。

陳瑞璧(1994) 「我國公共職業訓練中心職業訓練師在職進修需求及其相關因素之研究」, 是以 13 所公訓機構職訓師為研究對象; 研究所重視者為公訓機構之職訓師專業進修等有關事項。

李明書(1995) 「影響公共職業訓練機構訓練師參與在職進修教育訓練因素及模式之研究」, 是以 13 所公訓機構職訓師為研究對象; 研究所重視者為公訓機構之職訓師專業進修等有關事項。

黃麗美(1997) 「我國公共職業訓練機構應用全面品質管理之實證研究」, 係對 13 所公訓機構之職訓師及行政人員作普查, 以及對 12 所公訓機構之部分在訓學員作問卷調查; 研究所重視者為公訓機構之建立全面品質管理 (TQM) 等有關事項。

潘家鼎(1997)「我國公共職業訓練機構行政系統實施全面品質管理之可行性研究」,為對13所公訓機構之行政人員及職訓師作抽樣調查,於建議中指出,在行政系統實施全面品質管理(TQM)最重大之困難為主管不重視行政績效、行政人員對提高工作效率意願不高、同僚間無法團結共同解決問題,以及行政事務溝通不良等;研究所重視者為公訓機構之建立全面品質管理、主管行政管理風格、同仁工作敬業精神、組織和諧氣氛及同仁間之溝通協調等有關事項。

蔡聯澄(1997)「公共職業訓練機構訓練師參與在職進修意願相關因素之研究」;研究所重視者為公訓機構之職訓師專業進修等有關事項。

吳育昇(2000)「我國公共職業訓練機構實施能力本位訓練因應措施之研究」;研究所重視者為公訓機構實施能力本位訓練方式之因應措施等有關事項。

綜合上述公共職業訓練有關之碩士論文摘要、研究重點等後得知,對公訓機構訓練成效具有影響之因素可以分類如下:

一、組織文化方面

包括主管行政管理風格、同仁工作敬業精神及組織和諧氣氛。

二、訓練制度方面

包括建立全面品質管理(TQM)制度及職訓師待遇制度。

三、訓練規劃方面

包括規劃公訓機構訓練職類。

四、訓練實施方面

包括編訂與選擇訓練教材、教學方法及能力本位訓練方式。

五、職業訓練師資方面

包括職訓師教學能力、職訓師具有企業界實務經驗及職訓師專業進修。

六、學員輔導方面

包括學員生活輔導及學員心理輔導。

七、行政支援方面

包括訓練經費預算、汰舊換新訓練機具設備、學員招訓宣導、行政管理電腦化、輔導行政及同仁間溝通協調。

貳、公共職業訓練有關專題研究之探討

張丕繼、羅文基、周珪棟及萬慧（1983）「青輔會所辦主要職業訓練成效之研究分析」之專題研究中，與職業訓練成效具有影響之因素，可以綜合分類為：在訓練規劃方面包括規劃訓練目標配合國家人力培訓政策、規劃訓練目標配合就業市場之需要、規劃訓練職類、規劃訓練計畫、規劃訓練課程，在訓練環境方面包括訓練機具設備、訓練機具布置、宿舍環境，在訓練實施方面包括設計訓練課程、編訂與選擇訓練教材、教學方法，在訓練評鑑方面包括學員招訓、學員就業、結訓學員追蹤調查、訓練成效評鑑，在職訓師資方面包括職訓師之專業知能，在學員輔導方面包括學員生活輔導、學員就業輔導，以及在行政支援方面包括訓練經費預算、教務行政、招訓宣導、汰舊換新訓練機具設備等。

張丕繼、周珪棟、李大偉、馮丹白、余鑑、陳聰勝、陳德新、尤明錫、羅歐洲、陳水竹、張剛、黃啟熙、彭作民、洪堯誠、陳松雄、吳銘達及楊評(1991)「技術合作訓練成效之分析 - 職業訓練局與荷蘭飛利浦公司暨西德西門子公司合作計畫之效益」之專題研究中，與公訓機構訓練成效具有影響之因素，可以綜合分類為：在訓練制度方面包括養成訓練學員即訓即檢制度，在訓練規劃方面包括規劃訓練目標配合就業市場、規劃建教訓合作訓練、規劃各職類訓練計畫、規劃各職類訓練課程，在訓練環境方面包括訓練機具設備之適用性、訓練機具布置，在訓練實施方面包括設計訓練課程、編訂與選擇訓練教材、教學方法、評量訓練成績、實施養成訓練學員技能檢定，在訓練評鑑方面包括評量在訓學員訓練滿意度、學員招訓率、學員技能檢定合格率、學員就業率、結訓學員追蹤調查、評鑑訓練成效，在職訓師資方面包括職訓師之教學能力，在學員輔導方面包括學員生活輔導、學員心理輔導、學員就業輔導，以及在行政支援方面包括訓練經費預算、教務行政、學員招訓宣導、汰舊換新訓練機具設備等。

康自立、郭秋勳、鍾瑞國、楊明恭、林添根、張仁家及張錫輝(1994)「職業訓練績效評鑑方法」之專題研究中，以 Stufflebeam(1980)CIPP 評鑑模式為其理論架構之參考架構，並以專家座談法所建構公共職業訓練績效評鑑之效標摘述如下：

一、背景評鑑 (context evaluation) 層面

(一) 公訓機構設置目標/功能

包括與技職教育配合、提供企業界需要之訓練及培訓經濟發展所需技術人力等。

(二) 公訓機構設置原則

包括配合國家經濟建設需要等。

(三) 公訓機構運作流程

包括公訓機構訂定其辦理各種訓練及輔導運作之具體流程說明等。

(四) 訓練職類與地區企業需求配合

包括與當地企業保持密切聯繫等。

(五) 同一地區(北、中、南、東)公訓機構分工合作

包括在同一地區有需求之訓練職類當地公訓機構均能提供等。

(六) 適應未來變遷

包括配合地區經濟發展趨勢開設新職類之訓練及因應科技進步提升訓練內涵等。

二、輸入評鑑(input evaluation) 層面

(一) 公訓機構訓練策略/計畫

包括訂定職訓師資待遇標準、編組工作指導委員會、訂定各職類訓練期限與訓練費用、彈性調整各職類訓練課程標準及訂定年度訓練經費預算計畫等。

(二) 外界可用資源

包括確立各種招生宣傳管道 尋求各種職訓師進修管道及尋求與企業界合作途徑等。

(三) 招收受訓學員

包括紀錄並分析受訓學員性向並予以輔導等。

(四) 職訓師資

包括職訓師專、兼任人數是否合適，職訓師具企業工作資歷2年(含)以上之比率及職訓師具甲級技術證照之比率等。

(五) 職訓人員工作分配

包括人力運用適才適用等。

(六) 訓練教材

包括應用單元訓練教材、教材配合新技術之發展及教材適應個別差異等。

(七) 訓練機具設備

包括訓練機具設備數量能否配合學員人數、機具設備堪用率、機具設備與訓練課程內容之配合及機具設備之安全防護等。

(八) 訓練空間及設施

包括訓練空間與設施之規劃、布置及其安全、衛生等。

三、過程評鑑 (process evaluation) 層面

(一) 訓練教學

包括訓練教材之難易度與對受訓學員之適切性、應用適應個別差異之教材教法、使用效標參照評量、實施診斷評量及實施補救教學等。

(二) 訓練機具設備、材料之使用與維護保養

包括實習材料費使用情形等。

(三) 學員受訓狀況

包括受訓學員食宿問題之照顧等。

(四) 學員訓練期間學習評量

包括受訓學員訓練期間專業知識 專業技能及學習成就之評量等。

(五) 職訓師工作狀況

包括職訓師參與在職進修及辦理教學觀摩工作等。

(六) 訓練空間與設施之使用

包括各項訓練設施之管理維修費用支用情形等。

四、結果評鑑 (product evaluation) 層面

(一) 學員參與技能檢定與競賽

包括受訓學員丙、乙級技術士技能檢定合格率等。

(二) 結訓學員就業狀況

包括結訓學員就業之工作與訓練職類相關之比率等。

(三) 結訓學員對公訓機構之滿意度

包括結訓學員對生活照顧之滿意度 對訓練內涵之滿意度及對輔導就業之滿意度。

(四) 結訓學員之單位訓練成本

包括各訓練職類學員之單位訓練成本等。

(五) 職訓師工作、進修與研發成果

包括職訓師參與進修情形 職訓師參與研討會或發表論文情形及職訓師申請取得發明專利情形等。

(六) 公眾對公訓機構之評價

包括與企業界建教合作成果等。

(七) 企業雇主對結訓學員工作表現之滿意度

包括企業雇主對結訓學員技能表現、發展潛力之滿意度等。

綜合上述公共職業訓練績效評鑑效標，其與公訓機構訓練成效具有影響之因素可以分類為：在訓練制度方面包括受訓學員技術士技能檢定制度、職訓師待遇制度、外聘兼任職訓師制度、職訓局制訂技術人員養成訓練規範妥適性，在訓練規劃方面包括規劃公訓機構發展目標、規劃訓練目標配合國家人力培訓政策、規劃訓練目標配合就業市

場需要、規劃建教訓合作訓練、規劃公訓機構訓練職類、規劃各職類訓練計畫、規劃各職類訓練課程、設立外界訓練顧問委員會，在訓練環境方面包括訓練工場安全衛生、訓練機具設備適用性、訓練機具布置、學員宿舍環境，在訓練實施方面包括設計訓練課程、編訂訓練教材、教學方法、評量訓練成績、實施補救教學、訓練材料、學員技術士技能檢定，在訓練評鑑方面包括評量在訓學員滿意度、學員招訓率、學員技術士技能檢定合格率、學員就業率、結訓學員追蹤調查、評鑑訓練成效，在職訓師資方面包括職訓師專業知能、職訓師之研發創新、職訓師具甲級技術士證、職訓師具企業界實務經驗、職訓師專業進修情況，在學員輔導方面包括學員生活輔導、學員心理輔導、學員就業輔導，以及在行政支援方面包括訓練經費預算、教務行政、輔導行政、學員招訓宣導、汰舊換新訓練機具設備、舉辦研討觀摩會等。

饒達欽、徐昊杲、翁上錦、吳明果及賴新榦(1995)「公共職業訓練機構養成訓練包班制與科任制教育訓練之比較研究」中指出，應允許各公訓機構在行政運作上略有彈性，以凸顯其特色；可選擇技能層次較高而訓練課程內容較寬者，實施科任制教學；凡是技能層次較低而訓練課程內容較窄者，實施包班制教學為宜。其與公訓機構訓練成效具有影響之因素，可以綜合為規劃訓練制度，以及教務行政等。

吳明果、饒達欽、翁上錦及徐昊杲(1995)「我國公共職業訓練機構訓練師在職進修」之專題研究中，對公訓機構之職訓師作調查研究結果指出，有96%以上職訓師願意再接受在職進修，而以參加本科專業進修者最多、學位進修者其次、再次為第二專長進修，並指出目前之在職進修缺乏整體規劃。其與公訓機構訓練成效具有影響之因素，

可以綜合為職訓師專業進修之規劃及施行等。

勞委會（1995a）「臺灣地區公共職業訓練機構功能評估」之專案研究，研究小組委員為王三重、林聰明、楊松德、涂耀聖、陳華泰、李金寶、張天津、康自立、周談輝、林建仲及陳元義，評估範圍包括背景評估、輸入評估、過程評估及結果評估四大部分。其所評估之項目與公訓機構訓練成效具有影響之因素，可以綜合分類為：在訓練制度方面包括受訓學員技術士技能檢定制度、職訓師待遇制度、外聘兼任職訓師制度、職訓局制訂技術人員養成訓練規範妥適性，在訓練規劃方面包括規劃公訓機構發展目標、規劃訓練目標配合國家人力培訓政策、規劃訓練目標配合就業市場需要、規劃建教訓合作訓練、規劃公訓機構訓練職類、規劃各職類訓練計畫、規劃各職類訓練課程、設立外界訓練顧問委員會，在訓練環境方面包括訓練工場安全衛生、訓練機具設備適用性、訓練機具布置、學員宿舍環境，在訓練實施方面包括設計訓練課程、編訂訓練教材、教學方法、評量訓練成績、實施補救教學、訓練材料、學員技術士技能檢定，在訓練評鑑方面包括評量在訓學員滿意度、學員招訓率、學員技術士技能檢定合格率、學員就業率、結訓學員追蹤調查、評鑑訓練成效，在職訓師資方面包括職訓師專業知能、職訓師之研發創新、職訓師具甲級技術士證、職訓師具企業界實務經驗、職訓師專業進修情況，在學員輔導方面包括學員生活輔導、學員心理輔導、學員就業輔導，以及在行政支援方面包括訓練經費預算、教務行政、輔導行政、學員招訓宣導、汰舊換新訓練機具設備、舉辦研討觀摩會等。

馮丹白、吳明果、吳銘達及彭仁桂（1996）「公共職業訓練機構訓練工場安全衛生評估與設計」之專題研究中，與公訓機構訓練成效具有影響之因素，可以綜合分類為：在組織文化方面包括主管專業素養，在訓練環境方面包括訓練工場安全衛生、訓練機具設備、訓練機具布置，在訓練實施方面包括訓練課程設計，在職訓師資方面包括職訓師之專業知能，以及在行政支援方面包括經費預算、舉辦研討觀摩等。

馮丹白、陳育俊、彭仁桂、吳明果及吳銘達（1997）「改善公共職業訓練機構訓練工場安全衛生環境」之專題研究中，與公訓機構訓練成效具有影響之因素，可以綜合分類為：在組織文化方面包括主管專業素養，在訓練環境方面包括訓練工場安全衛生、訓練機具設備、訓練機具布置，在職訓師資方面包括職訓師之專業知能，以及在行政支援方面包括經費預算等。

康自立、丁文生、鍾瑞國、許本爵、陶嘉菊、許世卿及曾世虹（1998）「公共職業訓練機構採行能力本位訓練之組織及行政因應策略與措施」之專題研究中，與公訓機構訓練成效具有影響之因素，可以綜合分類為：在訓練規劃方面包括規劃訓練職類、規劃訓練計畫、規劃訓練課程，在訓練環境方面包括訓練機具設備之適用性、訓練機具布置，在訓練實施方面包括課程設計、教材編訂、教學方法、實施能力本位訓練方式、訓練成績評量、補救教學、材料準備、實施受訓學員技能檢定，以及在職訓師資方面包括職訓師之專業知能、職訓師之教學能力、職訓師之輔導能力、職訓師之資訊素養、職訓師之專業進修等。

朱正中、莊朝榮、邱顯鴻、蔡素珊、李正俞、王錦治及曾東青(1999)「行政院勞工委員會職業訓練局所屬四職業訓練中心公辦民營之可行性」之專題研究結果認為，職訓局北區職訓中心、職訓局泰山職訓中心、職訓局中區職訓中心及職訓局南區職訓中心 4 所公訓機構改為財團法人或是公辦民營並非不可行，但是員工權益有關事項容易成為一個不確定性高之變數；維持現狀並局部民營化則是在短期內較為可行之作法。從上述可以得知，公訓機構之公辦民營，對全國各公立之公訓機構而言，是一項重大變革，而其主要目的是為了能有效提升公訓機構之訓練成效；因此，公訓機構之公辦民營為對公訓機構訓練成效具有重要影響之因素。

馮丹白、吳明果、吳銘達、韓豐年、廖錦文、支紹慈及孫聖和(1999)「職業訓練訓練師應具備能力」之專題研究，為對公訓機構職訓師作調查研究，研究結果認為公訓機構職訓師應具備之能力，包括職業訓練專業能力含具有職類課程與教材發展能力等 3 中項、22 細項之能力，教學能力含具有職類專業課程之教學計畫與準備之能力等 3 中項、30 細項之能力，輔導能力包含具有綜合輔導之能力等 2 中項、9 細項之能力，溝通與人際關係能力含具有溝通技巧之能力等 7 中項、27 細項之能力，管理能力含具有教學管理之能力等 3 中項、25 細項之能力，科技應用能力含具有應用資訊科技教學之能力等 2 中項、11 細項之能力，第二專長能力含具有第二專長職類課程及教材發展之能力等 5 中項、30 細項之能力，職類一般能力含具有職類方面數理科目之能力等 7 中項、31 細項之能力，以及職類專業能力含具有職類概論之能力等 6 中項、45 細項之能力。其與公訓機構訓練成效具有影響之因素，可以綜合分類為：在職訓師資方面包括職訓師之專業知能、職訓

師之教學能力、職訓師之輔導能力、職訓師之管理能力、職訓師之資訊素養、職訓師之研發創新能力，以及在行政支援方面包括同仁間之溝通協調等。

孫顯銘、蕭錫錡及許本爵(1999)「公共職業訓練機構能力本位訓練機工職類實習教學設施合適性及改善策略」之專題研究中，與公訓機構訓練成效具有影響之因素，可以綜合分類為：在組織文化方面包括主管行政管理風格、主管專業素養，在訓練環境方面包括訓練機具設備之適用性、訓練機具布置，在訓練實施方面包括訓練教材編訂、實施能力本位訓練方式、材料準備，在職訓師資方面包括職訓師之專業知能，以及在行政支援方面包括訓練經費預算等。

丁文生、翁上錦及許本爵(1999)「公共職業訓練機構能力本位訓練基礎電子實習教學設施合適性及改善策略」之專題研究中，與公訓機構訓練成效具有影響之因素，可以綜合分類為：在訓練環境方面包括訓練工場布置、訓練機具設備之適用性、訓練機具布置，在訓練實施方面包括教材編訂、實施能力本位訓練方式，以及在行政支援方面包括訓練經費預算、汰舊換新訓練機具設備等。

馬凱、吳惠林、王素彎、鄭凱方、田振榮、林嘉慧、簡金圳、賴文政、陳琇屏、林秉蓉、李維欣及陳鈴蕙(2000b)「公共職業訓練機構輔導評鑑 - 評鑑理念與相關評鑑表」對職訓局北區職訓中心等 12 所公訓機構(不含農委會漁業開發中心)訓練成效評鑑之專題研究中指出，公共職業訓練有其公共財及外部性之特質存在；某些訓練內容在當前市場中，可能並無存在的空間，因為市場對其必要性之認知尚

不敏銳，或者市場仍在發展初期，尚未形成充足的空間吸引民間經營者投入，或者其訓練設施、師資成本過於高昂，無法藉由市場內的報酬創造足夠的收益，凡此種種都會讓經營者之考量與整體社會之利益發生出入，而導致若干職業訓練課程無法由市場提供，則公部門之介入仍然是無可避免的。從上述得知，規劃將公立公訓機構公辦民營，為影響訓練成效之重要因素，其主要目的是為了能有效提升其訓練成效，但是基於我國市場之現況及未來發展等觀之，公共職業訓練於國家整體人力培訓在必要時之介入恐將仍然無可避免。茲將其與公訓機構訓練成效具有影響之因素，綜合並分類為：在訓練制度方面包括公訓機構公辦民營制度、養成訓練學員即訓即檢制度、待遇制度、導師制度；在訓練規劃方面包括規劃公訓機構發展目標、規劃訓練目標配合國家政策、規劃訓練目標符合就業市場需要、規劃建教合作訓練、規劃各職類訓練計畫、規劃各職類訓練課程；在訓練環境方面包括訓練工廠之安全、訓練機具設備之適用性、訓練機具布置、圖書資源；在訓練實施方面包括設計訓練課程、編訂與選擇訓練教材、教學方法、評量訓練成績、實施補救教學、準備訓練材料、實施技能檢定；在訓練評鑑方面包括評量在訓學員訓練滿意度、學員招訓率、學員退訓率、學員技能檢定合格率、結訓學員追蹤調查、評鑑訓練成效；在職訓師資方面包括職訓師之專業知能，職訓師之研究、服務，職訓師具有甲、乙級技術士證，職訓師具有企業界實務經驗，職訓師之專業進修；在學員輔導方面包括學員生活輔導、學員心理輔導、學員就業輔導；以及在行政支援方面包括訓練經費預算、教務行政、學員招訓宣導、汰舊換新訓練機具設備、充實圖書資源、同仁間之溝通協調、舉辦訓練研討觀摩會等。

綜合上述公共職業訓練有關之專題研究後可以得知，對公訓機構訓練成效具有影響之因素可以分類如下：

一、組織文化方面

包括主管行政管理風格及主管職業訓練專業素養。

二、訓練制度方面

包括推動公訓機構部分訓練職類公辦民營制度、施行養成訓練學員即訓即檢制度、職訓師待遇制度、建立外聘兼任職訓師制度、職訓局制訂技術人員養成訓練課程規範妥適性及職訓局制訂公訓機構導師制實施辦法妥適性。

三、訓練規劃方面

包括規劃公訓機構發展目標、規劃訓練目標配合國家人力培訓政策、規劃訓練目標配合就業市場需求、規劃建教訓合作訓練、規劃公訓機構訓練職類、規劃各職類訓練計畫、規劃各職類訓練課程及規劃設立外界訓練顧問委員會。

四、訓練環境方面

包括訓練工場安全衛生、訓練機具設備適用性、訓練機具布置、教學圖書資源及學員宿舍環境。

五、訓練實施方面

包括設計訓練課程、編訂與選擇訓練教材、教學方法、能力本位訓練方式、評量訓練成績、實施補救教學、準備訓練材料及實施養成訓練學員技術士技能檢定。

六、訓練評鑑方面

包括評量在訓學員受訓滿意度、學員招訓率、學員退訓率、養成訓練學員技術士技能檢定合格率、學員就業率、實施結訓學員追蹤調查及評鑑訓練成效。

七、職業訓練師資方面

包括職訓師專業知能、職訓師教學能力、職訓師輔導能力、職訓師管理能力、職訓師資訊素養、職訓師研發創新能力、職訓師具有甲級技術士證、職訓師具有企業界實務經驗及職訓師專業進修情況。

八、學員輔導方面

包括學員生活輔導、學員心理輔導及學員就業輔導。

九、行政支援方面

包括訓練經費預算、教務行政、輔導行政、學員招訓宣導、汰舊換新訓練機具設備、充實教學圖書資源、同仁間溝通協調及舉辦研討觀摩會。

參、職業訓練有關文獻之探討

Argyris 及 Schön (1978) 合著之組織學習書中，首先提出單圈及雙圈之組織學習 (organizational learning) 概念；之後，Kolb (1984) 首先引進學習圈之概念，對學習型組織模式之發展甚有貢獻；直到 Senge (1990) 之「第五項修練」(The fifth discipline -The art & practice of the learning organization) 一書出版後將「學習型組織」(learning organization) 模式逐漸成型，其所指出之五項修練包括自我超越 (personal mastery)、團隊學習 (team learning)、心智模式 (mental models)、共享願景 (shared vision)，以及系統思考 (systems thinking)。近年來，學習型組織模式逐漸被接受為訓練在組織中理想的境界；其與公訓機構訓練成效具有影響之因素，可以綜合分類為在組織文化方面之組織學習風氣等。

Manpower Services Commission (英國人力服務委員會, 1981) 之「系統訓練模式」(The systematic model), 模式中之各個階段包括發展組織之訓練政策、確定訓練需求、規劃與設計訓練、實施訓練以及訓練評鑑與審核; 訓練模式重視訓練之階段性與循環性, 訓練評鑑為一個循環之最後階段, 但是並非訓練之結束, 而是經由訓練評鑑之結果用以確定新的訓練需求。系統訓練模式是一個相當有用的理論模式, 強調訓練評鑑之重要性, 可以避免為訓練而訓練之缺失; 其與公訓機構訓練成效具有影響之因素, 可以綜合分類為在訓練規劃方面包括公訓機構訓練政策、發展目標之規劃, 訓練職類、計畫、課程之規劃; 在訓練實施方面包括訓練課程之設計, 以及訓練成效之評鑑等。

Law(新加坡工藝教育學院院長, 前職業與工業訓練局局長; 1992) 指出, 新加坡工藝教育學院(ITE) 於規劃職業訓練計畫及訓練職類時, 為運用「特點分析模式」(The Feature Analysis Model) 評鑑其訓練成效, 此模式之評鑑項目包括國家人力需求、訓練內容、訓練過程、訓練產出、訓練結果, 以及訓練效益, 各評鑑項目之內涵摘述如下:

一、國家人力需求

包括專業與技術教育委員會之職業訓練規劃數與實際執行招訓數間之一致性。

二、訓練內容

包括其他地方性訓練機構提供與工藝教育學院類似訓練職類之程度、每一位訓練學員之效益及職訓師與學員比率。

三、訓練過程

包括選擇第一志願課程之學員數、參加訓練課程之比率、課程之訓練容量與有效容量及學員退訓率。

四、訓練產出

包括學員受訓之合格率。

五、訓練結果

包括結訓學員獲得第一份工作之時間、結訓學員就業率及結訓學員就業性質與訓練之相關比率。

六、訓練效益

包括學員就業起薪之薪資。

Law (1992) 另指出，新加坡工藝教育學院 (ITE) 於發展訓練課程所運用之職業訓練課程發展模式，分為訓練需求分析、訓練課程設計、訓練教材發展、訓練課程實施，以及訓練評鑑階段，各階段之內涵摘述如下：

一、訓練需求分析階段

需經訓練顧問委員會認可，技能檢定委員會批准；其內涵包括雇主之需求、國家之人口目標、DACUM 之發展過程，以及制訂技能檢定標準。

二、訓練課程設計階段

需經訓練顧問委員會認可；其內涵包括受訓學員參加訓練之必要條件，訓練模式，訓練之內容、結構及設計，評估訓練計畫及測驗計畫，以及訓練之設施、設備與工作人員之必要條件。

三、訓練教材發展階段

其內涵包括訓練之工作單、實習測驗單、發展測驗單，以及視聽設備。

四、訓練課程實施階段

其內涵包括甄選報名參加訓練人員、鑑定工作人員、訓練設施與

設備，以及追蹤訓練情形。

五、訓練評鑑階段

其內涵包括訓練目標之達成、結訓學員就業情況調查，以及修正措施。

Law (1995b) 指出，新加坡之職業訓練規劃模式，分為計畫、分析與確定、設計與發展，以及實施與評鑑階段，各階段之內涵摘述如下：

一、訓練計畫階段

由專業與技術教育委員會負責；為依據工業需求調查、企業未來投資之人力需求，以及學校、職業訓練機構之畢業、結訓人數，擬訂其人力資源計畫、人力教育訓練計畫，以及學校及職業訓練機構之計畫招生名額。

二、訓練分析與確定階段

由工藝教育學院 (ITE) 負責。

(一) 運用上述之特點分析模式

於規劃訓練計畫及訓練職類時，運用此模式評鑑其訓練成效，以為訓練職類停辦或續辦之依據。

(二) 確定訓練職類與訓練場所

訓練職類與訓練場所之確定，均運用特點分析模式，以及下述之回饋策略。

(三) 採行回饋策略

從訓練顧問委員會，前往工業界訪視，實施結訓學員追蹤調查，以及從經濟發展局、國家生產力局、理工學院等其他組織中得到回饋之資訊。

三、訓練設計與發展階段

由工藝教育學院負責；其訓練課程之設計與發展，為運用上述之訓練課程發展模式，分訓練需求分析、課程設計、發展教材、課程實施，以及評鑑 5 個階段。

四、訓練實施與評鑑階段

由工藝教育學院負責；包括訓練目標之達成、結訓學員就業情況調查，以及修正措施。

綜合上述新加坡於規劃職業訓練計畫及訓練職類所運用之特點分析模式、職業訓練課程發展模式及職業訓練規劃模式，其與公共職業訓練成效具有影響之因素可以分類為：在訓練制度方面包括養成訓練學員技術士技能檢定制度、訓練課程規範、訓練設備規範，在訓練規劃方面包括規劃公訓機構發展目標、規劃訓練目標配合國家人力政策、規劃公訓機構訓練職類、規劃各職類訓練計畫、規劃各職類訓練課程、設立外界訓練顧問委員會，在訓練環境方面包括訓練機具設備、訓練機具布置、圖書資源，在訓練實施方面包括設計訓練課程、編訂與選擇訓練教材、教學方法、評量訓練成績、學員技術士技能檢定，在訓練評鑑方面包括評量在訓學員滿意度、學員招訓率、學員退訓率、學員技術士技能檢定合格率、學員就業率、訓練成效評鑑，在學員輔導方面包括學員就業輔導，以及在行政支援方面包括訓練經費預算、教務行政、招訓宣導、汰舊換新訓練機具設備、充實圖書資源等。

Jarratt 及 Murphy (澳大利亞 Charles Sturt 大學) 與 Lowry (澳大利亞 Western Sydney 大學) (1997) 指出，澳大利亞為了能使其企業更具國際競爭力，職業教育與訓練作了一些改變，包括使訓練更合乎

企業界之需求、訓練符合特定企業之工作技術、使養成訓練更具彈性，以及建構國際認可之訓練組織等；而英國的研究報告中也指出，建立具有企業特性之訓練課程，以及職業教育、訓練與當地之技術學院、企業界相結合，為英國在職業教育與訓練成功之基礎。從上述可以得知，職業教育與訓練成功之基礎，在於其教育訓練能符合業界用人需要，所規劃之教育、訓練課程內涵具有企業特性，以及社區企業、技術學院與職業訓練之合作，均為其訓練成效之重要影響因素。

Butcher (英國 Open 大學，1998) 於針對英國一般國家職業證照 (General National Vocational Qualifications, GNVQ) 任課教師訓練需求之研究中指出，現行 GNVQ 訓練模式之二個缺點為：教師訓練計畫並沒有注意到 GNVQ 之特殊需要，以及現行之訓練計畫及訓練課程連有經驗教師都對其缺乏信心；並提出學校中 GNVQ 有關人員之在職訓練並不足夠，將引進更具職業水準之教師以為有效教導 GNVQ 計畫之一部分等之處理方法。從上述可以得知，訓練教師之專業進修與具有職業之專業水準非常重要，以及於規劃訓練計畫、訓練課程時，應考量其妥適性，均為影響訓練成效之重要因素。

Cornford (澳大利亞 Technology 大學，1999) 指出，在澳大利亞有許多職業教育、訓練教師，沒有接受過最基本之教學訓練，就連少數接受過正式教學訓練之職業教育、訓練教師，其教育心理學也不足夠；並認為經由適當之在職進修教育、訓練及指導，可以提升職業教育教師、職訓師之教學能力，以及其於工作場所之教育、訓練成效。從上述可以得知，職訓師之教學方法及教育心理學等之專業在職進修訓練非常必要，可以提升職訓師之教學能力及教學方法等，為影響職

業訓練成效之重要因素。

勞委會（1991）發布「公共職業訓練機構導師制實施辦法」之法規中，明訂其目的是為了建立公訓機構之導師制度，加強受訓學員之生活輔導、學習輔導、心理輔導，以及就業輔導；各訓練班之導師人選，為於職訓師或輔導員中遴薦；並規定擔任導師者，除比照中等學校標準發給導師費外，並減少每週授課鐘點 4 小時等。

勞委會（1993a）公告修正「各職類技術（從業）人員養成訓練課程規範施行要點」之行政規定中，規定全國各公訓機構於辦理技術（從業）人員養成訓練時，應依照勞委會所訂定各職類訓練課程規範之訓練課程及訓練時數辦理；但是為配合就業市場需要，公訓機構得就訓練課程規範所定訓練課程及時數之外，酌予增列其他相關訓練課程；並規定訓練課程規範實施後，將適時評鑑訓練成果與檢討修正，以及各公訓機構自行編製之訓練教材其內容應符合各職類訓練課程規範之規定等。

勞委會（1993b）公告修正「各職類技術（從業）人員養成訓練設備規範施行要點」之行政規定中，規定全國各公訓機構於辦理技術（從業）人員養成訓練時，應具有勞委會所訂定各職類訓練設備規範中之「訓練專用機具設備表」所列機具設備；並規定同一機具設備，在二個以上職類之訓練設備規範中均有列具時，同一公訓機構只要有一職類擁有，在不影響訓練效果之原則下，得互相支援使用等。

勞委會（1995b）訂定「公共職業訓練機構傑出專業人員獎勵要點」

之行政規定，其目的為表揚公訓機構之職訓師及行政人員對職業訓練之貢獻及其敬業精神；獎勵要點中規定，公訓機構推薦報請獎勵職訓師之條件為於編撰訓練教材、教學方法、教學之研究發展等成效卓著者。

職訓局(2000d)「公共職業訓練機構績優獎勵要點」之行政規定，是為了獎勵推展職業訓練績效優良之公訓機構，以鼓勵積極辦理職業訓練及培訓國家建設所需之人力；其訓練績效與就業輔導績效之評分項目、標準中，包括養成訓練、建教合作訓練等之招訓率，養成訓練之技術士技能檢定合格率，與外界合作辦理訓練、外界委託訓練等之招訓率，以及結訓學員就業率等。

綜合上述公共職業訓練中央主管機關勞委會(職訓局)所訂定「公共職業訓練機構導師制實施辦法」、「各職類技術(從業)人員養成訓練課程規範施行要點」、「各職類技術(從業)人員養成訓練設備規範施行要點」、「公共職業訓練機構傑出專業人員獎勵要點」，以及「公共職業訓練機構績優獎勵要點」之公訓機構有關法規與行政規定中，其與公訓機構訓練成效具有影響之因素，可以分類為：在組織文化方面包括同仁工作敬業精神，在訓練制度方面包括養成訓練學員即訓即檢制度、職訓師兼任導師待遇制度、職訓局制訂技術人員養成訓練課程規範妥適性、職訓局制訂技術人員養成訓練設備規範妥適性、職訓局制訂公訓機構導師制實施辦法妥適性，在訓練規劃方面包括規劃訓練目標配合國家人力培訓政策、規劃訓練目標配合就業市場需要、規劃建教訓合作訓練、規劃各職類訓練計畫、規劃各職類訓練課程，在訓練環境方面包括訓練機具設備之適用性，在訓練實施方面包括設計訓

練課程、編訂與選擇訓練教材、教學方法、實施受訓學員技術士技能檢定，在訓練評鑑方面包括學員招訓率、學員技術士技能檢定合格率、學員就業率、評鑑訓練成效，在職訓師資方面包括職訓師專業知能、職訓師教學能力、職訓師輔導能力、職訓師研發創新能力，在學員輔導方面包括訓練學員之生活輔導、心理輔導、就業輔導，以及在行政支援方面包括輔導行政、學員招訓宣導、汰舊換新訓練機具設備等。

職訓局（1998a、1999b、2000c）對 12 所公訓機構（不含農委會漁業開發中心）結訓學員作訓練滿意度等追蹤調查項目中，與公訓機構訓練成效具有影響之因素，可以綜合分類為：在訓練規劃方面包括規劃訓練目標配合就業市場需要、規劃各職類訓練課程，在訓練環境方面包括訓練機具設備，在訓練實施方面包括設計訓練課程、編訂與選擇訓練教材、教學方法、實施受訓學員技術士技能檢定，在訓練評鑑方面包括結訓學員訓練滿意度等追蹤調查，在學員輔導方面包括學員生活輔導、學員就業輔導，以及在行政支援方面包括學員招訓宣導等。

王光復（2000）於訓練成效評估主要著眼點及實施方法之專文中，與職業訓練成效具有影響之因素，可以綜合分類為：在訓練規劃方面包括規劃訓練目標、規劃訓練職類、規劃訓練計畫，在訓練環境方面包括訓練工場、訓練機具設備、訓練資源，在訓練實施方面包括課程設計、編訂與選擇訓練教材、教學方法、評量訓練成績，在訓練評鑑方面包括評量受訓學員滿意度、學員之招訓、學員之退訓、受訓學員技術士技能檢定、學員之就業、結訓學員追蹤調查、評鑑機構之訓練成效，在學員輔導方面包括學員生活輔導、學員心理輔導、學員就業

輔導，以及在行政支援方面包括訓練經費、教務行政、輔導行政等。

林聰明（2000）於職訓局業務簡報中指出，為配合產業發展，公共職業訓練業務之重點摘述如下：

- 一、充分運用公訓機構職訓師資、訓練機具設備，辦理養成、進修及轉業訓練。
- 二、推動實施能力本位訓練。
- 三、配合產業發展及人才需求，適時檢討開發、調整訓練職類。
- 四、積極辦理新興重點產業及資訊軟體人才培訓。
- 五、推動職業訓練大學模式功能，以提升訓練層次。
- 六、辦理隨到隨訓、隨進隨出之彈性施訓。
- 七、建置公訓機構資訊網路。
- 八、積極檢討、開發訓練職類，開設符合地方產業需求訓練課程。
- 九、目前已修法（待通過），將依法推動公訓機構財務自主機制，並促進民間參與訓練，逐步試行部分公辦民營方式，朝向「職訓中心去公務化」。
- 十、推動以產、學、訓合作職業訓練大學模式。

綜合上述我國公共職業訓練業務重點，與公訓機構訓練成效具有影響之因素，可以分類為：在訓練制度方面包括推動公訓機構部分公辦民營制度；在訓練規劃方面包括訓練配合國家人力培訓政策，訓練配合就業市場需要，規劃辦理建、教、訓（產、學、訓）合作訓練，規劃公訓機構訓練職類，規劃訓練課程；以及在訓練實施方面包括實施能力本位訓練方式等。

林建山（2001）於訓用合一等主題之座談會中指出，目前國內之公訓機構不是作不好，但受限於政府機關之經費預算，其訓練職類無法隨心所欲，使得公共職業訓練缺乏彈性。

辛炳隆（2001）於公共職業訓練之專文中指出，我國公共職業訓練較重要之缺失摘述如下：

- 一、由於公訓機構大多屬於行政組織，必須依照公務員法及會計法等規定辦理，造成公訓機構之經營彈性受到極大之限制，不僅無法因應社會需要調整公共職業訓練內容，甚至連維持原有之公共職業訓練功能也可能因政府預算不足而受困，在此情況下，即使經營者花再大之心力，也只能有限度的提升公訓機構之經營效率。而依據經濟學理，市場競爭是促使企業經營效率之先決條件，由政府設立之公訓機構，是公共職業訓練之主要提供者，大多隸屬職訓局，而勞委會（職訓局）亦是公共職業訓練之主要購買者，其對公共職業訓練之購買，主要是依據每年所需公共職業訓練之規模，直接編列預算給各公訓機構，這種集購買者與提供者於一身之制度設計，使得這些公訓機構在國內公共職業訓練市場上享有極高之獨占優勢，在此情況之下，除非開放國內公共職業訓練市場，避免這些公訓機構對市場之壟斷，否則，即使公訓機構民營化，雖然可以避免上述公務員法及會計法等之法令限制，仍難確保其經營效率能顯著改善。
- 二、可近性低及無法隨到隨訓，是目前公共職業訓練制度的另一大缺失。由於公訓機構家數有限，且都設立在都會區域，導致偏遠地區的民眾無法就近參加公共職業訓練；此外，公訓機構開訓時間不夠彈性，使得有意參加公共職業訓練者，往往必須等待一段時

間後，才能選擇自己的訓練課程接受公共職業訓練，不僅降低勞工之參訓意願，也使整個公共職業訓練成效大打折扣。

綜合上述林建山（2001）及辛炳隆（2001）之論點，可知公訓機構經營之彈性及市場競爭性，為影響其訓練成效之重要條件；而各公訓機構之主管機關及職業訓練之主管機關 - 勞委會（職訓局），允宜儘量促使公訓機構之訓練制度、訓練規劃、訓練環境、訓練實施、學員輔導、職訓師資，以及行政支援等影響公訓機構訓練成效之各項重要因素能夠更有彈性與競爭性，以提升國內各公訓機構之訓練成效。

蕭錫錡（2001）於建立技術士技能檢定制度知專文中指出，技能檢定制度之建立，不僅是職業教育與職業訓練之評鑑基準，更是確保職業教育與職業訓練內容符合企業需求之標竿。從上述觀之，對於公訓機構之訓練成效而言，技能檢定是評鑑其訓練成效之主要基準，因此，養成訓練受訓學員即訓即檢制度及受訓學員專案技術士技能檢定合格率，均為影響公訓機構訓練成效之重要因素。

職訓局（2001f）所訂定之「公共職業訓練深耕計畫」（草案）中，分析認為我國公共職業訓練現存之主要問題摘述如下：

一、雇用與公共職業訓練未能合一

過去公訓機構由於受龐大資本設備及重置成本之牽制，其所提供之公共職業訓練課程，無法隨著經濟發展之動態歷程作適時之回應。

二、民眾參加公共職業訓練意願不高

其原因除個人對求職機會期待仍高及轉業後待遇落差等個人及就

業市場因素外，主要為訓練時間未能即時、訓練地點離家太遠、訓練職類不符興趣、訓練資訊不充足、訓練時間太長影響收入、與年輕人一起學習擔心學習進度或懷疑訓練後亦無法找到適合工作等因素。

三、公共職業訓練機構訓練職類及容量不足

目前，全國共有 13 所公訓機構，其分佈地區以北部 7 所最多，所設置之訓練職類、訓練崗位數，因受訓練之場地、設備投資及職訓師資編制等因素所限制，擴增不易，無法滿足就業市場及民眾之需求。

四、公共職業訓練機構體質不佳，欠缺市場競爭力

公訓機構之營運經費，主要來自政府預算，長期以來欠缺市場競爭，其應變及彈性之能力隨之降低，在當今產品與生命週期短暫且快速變化的知識經濟時代，無法即時因應市場需求。

「公共職業訓練深耕計畫」(草案)，針對上述問題，擬採行之措施摘述如下：

- 一、檢討調整公訓機構訓練職類，並逐步淘汰不符就業市場需求之訓練職類。
- 二、制訂公訓機構與事業單位合作辦理僱用前之職業訓練計畫，並推動辦理訓用合一短期職業訓練。
- 三、加強委託及補助地方政府、學校、民間團體、專業人力培訓機構辦理之職業訓練與就業連結功能，並規範受訓學員之最低就業率指標。
- 四、加強辦理職業訓練宣導，並建立職業訓練資源網路，方便民眾取得職業訓練招訓資訊。

- 五、規劃彈性化、即時化、社區化之職業訓練，並針對不同學習群體開設專班職業訓練。
- 六、整合中央及地方政府行政資源，並協助及補助地方政府辦理職業訓練。
- 七、推動各公訓機構與事業單位及民間人力培訓機構建立訓練伙伴關係，以充分利用民間設施開發新的訓練職類及擴大辦理訓練容量與地點。
- 八、因應產業結構改變與技術創新，加強辦理資訊軟體與新興產業科技人才訓練。
- 九、補助並鼓勵經政府立案之培訓單位團體參與辦理短期就業訓練。
- 十、建立公訓機構職訓師評鑑制度。
- 十一、92 年度完成一所公訓機構試辦公辦民營。
- 十二、逐步建立公訓機構行政管理及業務費用自籌比率，以建立財務自主及市場競爭機制。
- 十三、於修訂「職業訓練法」時，調整養成訓練之定義、強化辦理養成訓練應以就業市場需求為取向，並增列事業機構得辦理養成訓練及轉業訓練應結合事業單位辦理之條文，以擴大公共職業訓練範疇及落實訓用合一之目標。

綜合上述「公共職業訓練深耕計畫」(草案)之擬採行措施中得知，職訓局已針對目前公訓機構所面臨之問題擬具因應措施，綜合上述草案中，與公訓機構訓練成效有關之影響因素，可以分類為：在訓練制度方面包括推動試辦一所公訓機構公辦民營制度，在訓練規劃方面包括規劃公訓機構發展目標、規劃訓練目標配合就業市場需要、規劃建教訓合作訓練、規劃公訓機構訓練職類、規劃各職類訓練計畫、

規劃各職類訓練課程，在訓練環境方面包括訓練機具設備，在訓練實施方面包括設計訓練課程，在訓練評鑑方面包括評鑑學員就業、評鑑公訓機構訓練成效、評鑑職訓師，在學員輔導方面包括學員之就業輔導，以及在行政支援方面包括訓練經費預算、招訓宣導等。

職訓局（2001g）所訂定之「行政院勞工委員會職業訓練局所屬職訓中心營運效能評估表」中，與公訓機構訓練成效具有影響之因素，可以綜合分類為：在組織文化方面包括發揮團隊精神，在訓練規劃方面包括規劃訓練目標配合就業市場需要、規劃公訓機構訓練職類、規劃訓練計畫、規劃各職類訓練課程，在訓練環境方面包括訓練工場安全衛生、訓練機具設備之適用性，在訓練實施方面包括訓練課程設計、訓練材料、受訓學員技術士技能檢定，在訓練評鑑方面包括評鑑訓練成效，以及在行政支援方面包括訓練經費預算、教務行政等。

林音兆（2001）於公訓機構訓練職類開發與調整之專文中指出，職訓局於 85 年度至 89 年底，共計補助 13 所公訓機構新台幣（以下同）10 億元經費，用於汰舊換新及補充訓練機具設備，已完成 116 個訓練職類之開發、調整工作，已將國內工業類與服務業類之訓練職類比率，由原來之 73：27 調整為 65：35。從上述勞委會（職訓局）對全國各公訓機構訓練機具設備補助款達至 10 億元之金額觀之，宜屬相當可觀，對公訓機構近年之發展當有正面之幫助；文中所敘與公訓機構訓練成效具有影響之因素，可以綜合分類為：在訓練制度方面包括職訓局制訂技術人員養成訓練設備規範之妥適性，在訓練規劃方面包括公訓機構發展目標之規劃、公訓機構訓練職類之規劃，在訓練環境方面包括訓練機具設備之適用性，以及在行政支援方面包括訓練經費預

算、訓練機具設備之汰舊換新等。

綜合上述職業訓練有關文獻之探討後得知，對公訓機構訓練成效具有影響之因素，可以分類如下：

一、組織文化方面

包括同仁工作敬業精神及組織學習風氣。

二、訓練制度方面

包括推動公訓機構部分訓練職類公辦民營制度、施行養成訓練學員即訓即檢制度、職訓師待遇制度、職訓局制訂技術人員養成訓練課程規範妥適性、職訓局制訂技術人員養成訓練設備規範妥適性及職訓局制訂公訓機構導師制實施辦法妥適性。

三、訓練規劃方面

包括規劃公訓機構發展目標、規劃訓練目標配合國家人力培訓政策、規劃訓練目標配合就業市場需求、規劃建教訓合作訓練、規劃公訓機構訓練職類、規劃各職類訓練計畫、規劃各職類訓練課程及規劃設立外界訓練顧問委員會。

四、訓練環境方面

包括訓練工場安全衛生、訓練機具設備適用性、訓練機具布置及教學圖書資源。

五、訓練實施方面

包括設計訓練課程、編訂與選擇訓練教材、教學方法、能力本位訓練方式、評量訓練成績、準備訓練材料及實施養成訓練學員技術士技能檢定。

六、訓練評鑑方面

包括評量在訓學員受訓滿意度、學員招訓率、學員退訓率、養成

訓練學員技術士技能檢定合格率、學員就業率、實施結訓學員追蹤調查及評鑑訓練成效。

七、職業訓練師資方面

包括職訓師專業知能、職訓師教學能力、職訓師輔導能力、職訓師研發創新能力、職訓師具有企業界實務經驗及職訓師專業進修情況。

八、學員輔導方面

包括學員生活輔導、學員心理輔導及學員就業輔導。

九、行政支援方面

包括訓練經費預算、教務行政、輔導行政、學員招訓宣導、汰舊換新訓練機具設備及充實教學圖書資源。

肆、公共職業訓練成效影響因素之綜合探討

本研究綜合本章第一節對德國職業訓練之探討、第二節對日本職業訓練之探討、第三節對新加坡職業訓練之探討、第四節對我國公共職業訓練之現況分析、第五節對公訓機構結訓學員之訓練滿意度分析、第六節對公共職業訓練成效影響因素之探討，以及參考國內技職教育等之相關文獻後，擬具我國公訓機構訓練成效影響因素研究調查問卷草案。

為實地了解公訓機構各層級、各類別人員對本問卷草案於填答等方面之有關意見，選擇於國內各公訓機構中具有代表性之台北市職訓中心人員，進行非正式之調查問卷草案填答；該中心於 89 年 1 月時之行政人員及職訓師人數居全國第 2 位為 111 人，僅次於職訓局中區職

訓中心之 158 人；中心之 89 年結訓學員人數居第 3 位有 4,064 人，僅次於職訓局中區職訓中心之 4,956 人及輔導會訓練中心之 4,094 人；該中心 89 年計畫辦理技術人員養成訓練職類數為 24 職類居第 3 位，僅次於職訓局中區職訓中心之 43 職類及職訓局台南職訓中心之 31 職類；經商請該中心包括訓練課、輔導課、行政課、人事室之主管及一般行政人員 5 位，以及機械類、電機類及製圖類職訓師 7 位，合計 12 位人員試行填答本調查問卷草案，並參考其所提意見修正本調查問卷草案。

本調查問卷草案，經舉行 2 次專家座談會議審查、評鑑其原則、大綱及內涵；期間，並與指導教授 5 次座談，就調查問卷草案內涵深入研討、修正後，編製完成「我國公共職業訓練機構訓練成效影響因素之研究」調查問卷；本調查問卷包括組織文化、訓練制度、訓練規劃、訓練環境、訓練實施、訓練評鑑、職訓師資、學員輔導，以及行政支援 9 方面、合計 63 個公訓機構訓練成效影響因素指標，其內涵如下：

一、組織文化方面

包括主管行政管理風格、主管職業訓練專業素養、同仁工作敬業精神、組織和諧氣氛，以及組織學習風氣 5 個訓練成效影響因素指標。

二、訓練制度方面

包括建立全面品質管理 (TQM) 制度、建立 ISO 9000 系列國際品質認證制度、推動公訓機構部分訓練職類公辦民營制度、

施行養成訓練學員即訓即檢制度、職訓師待遇制度、建立外聘兼任職訓師制度、職訓局制訂技術人員養成訓練課程規範妥適性、職訓局制訂技術人員養成訓練設備規範妥適性，以及職訓局制訂公訓機構導師制實施辦法妥適性 9 個訓練成效影響因素指標。

三、訓練規劃方面

包括規劃公訓機構發展目標、規劃訓練目標配合國家人力培訓政策、規劃訓練目標配合就業市場需求、規劃建教訓合作訓練、規劃公訓機構訓練職類、規劃各職類訓練計畫、規劃各職類訓練課程，以及規劃設立外界訓練顧問委員會 8 個訓練成效影響因素指標。

四、訓練環境方面

包括訓練工場安全衛生、訓練機具設備適用性、訓練機具布置、教學圖書資源，以及學員宿舍環境 5 個訓練成效影響因素指標。

五、訓練實施方面

包括設計訓練課程、編訂與選擇訓練教材、教學方法、能力本位訓練方式、評量訓練成績、實施補救教學、準備訓練材料，以及實施養成訓練學員技術士技能檢定 8 個訓練成效影響因素指標。

六、訓練評鑑方面

包括評量在訓學員受訓滿意度、學員招訓率、學員退訓率、

養成訓練學員技術士技能檢定合格率、學員就業率、實施結訓學員追蹤調查，以及評鑑訓練成效 7 個訓練成效影響因素指標。

七、職業訓練師資方面

包括職訓師專業知能、職訓師教學能力、職訓師輔導能力、職訓師管理能力、職訓師資訊素養、職訓師研發創新能力、職訓師具有甲級技術士證、職訓師具有企業界實務經驗，以及職訓師專業進修情況 9 個訓練成效影響因素指標。

八、學員輔導方面

包括學員生活輔導、學員心理輔導，以及學員就業輔導 3 個訓練成效影響因素指標。

九、行政支援方面

包括訓練經費預算、教務行政、輔導行政、學員招訓宣導、汰舊換新訓練機具設備、充實教學圖書資源、公訓機構行政管理全面電腦化、同仁間溝通協調，以及舉辦研討觀摩會 9 個訓練成效影響因素指標。