

國立政治大學勞工研究所

碩士學位論文

原住民職業訓練成效影響因素之探討-以新北
宜蘭花蓮地區為對象

A Study on Factors Influential to the Effectiveness of
Aboriginal Vocational Training -The Case Study of New
Taipei-Yilan-Hualien Region

指導教授：成之約博士

研究生：劉思婕撰

中華民國 109 年 12 月

謝辭

「研究生不死，只是生不如死」在本文完成之際，腦中想起這一路走來的點點滴滴，回首來時路，由衷感謝很多貴人相助。特別要感謝指導我的恩師成之約教授，在無涯學海中為我指引方向，從研究主題、研究架構、訪談設計到最後的結論，每當寫作過程遇到問題時，成教授總是及時伸出援手，沒有成教授的悉心指導，就沒有完成本研究的這一天。同時，也感謝口試委員李庚霈及許雲翔副教授，給予我很多寶貴的意見，使本文能夠為周延。

「如果沒有畢業，你以後一定會後悔！」感謝張玉雲副主任在我渾渾噩噩很想放棄學業時，給了我過來人最誠摯的忠告，讓我重拾延宕以久論文，這份啟蒙之恩，我將永遠記得！感謝郭清吉主任給了我休假寫論文的空間，在趕初稿焦頭爛額的階段，告訴我沒關係你去忙。工作上有兩位長官的支持，是我研究路上強而有力的後盾！同時，衷心感謝師出同門的北分署長官，不吝提供資料與訪談機會，這不僅是本研究的起點，也是本研究的重點！

其次，感謝我的家人及朋友給我的支持與包容，謝謝爸爸、媽媽幫我照顧小孩，無論在成長的過程中，或是在追求夢想的路上，你們始終是女兒及孫子最溫暖的避風港！謝謝雅珊、惠仔以及姊姊，在我研究遭逢撞牆期的時候，聽我這個老研究生抱怨！特別謝謝一路與我互相扶持的先生，在無數個熬夜的夜晚，總貼心的問：「需要幫你煮宵夜嗎？」讓我的論文伴隨著蒸蒸日上的體重一起完成！

最後，僅以本文獻給我兩個寶貝稚子-禹賢及宸僖「Life is like a rainbow. You need both the sun and the rain to make its colors appear」希望媽媽死纏爛打、堅持到底的精神，能夠成為你們在成長過程中的一點點力量！

思婕 謹誌

政大勞工研究所

中華民國 110 年 1 月

中文摘要

原住民的就業問題是我國政府重視的議題，勞動部為輔導原住民順利就業，推動了諸多就業輔導措施，其中也包含了針對原住民開設職業訓練專班，提供技能培訓和訓後就業輔導。過去研究大多認為原住民職業訓練成效不如預期，本研究試圖找出影響原住民職業訓練成效的因素，期能藉此做為日後規畫或執行原住民職業訓練的參考。

本研究以勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署辦理之原住民專班為研究範圍，採用次級資料分析法，針對職業訓練資訊管理系統 2017 年至 2018 年原住民專班結訓學員資料進行分析，並以深度訪談法訪談 16 名相關人士，從中歸結出影響原住民職業訓練成效的因素。

本研究發原住民職業訓練成效影響因素共有十六項，包含五項參訓者個人因素及十一項訓練因素。個人因素包含：參訓者是否具家庭經濟壓力、對於職涯是否具有規劃、是否為請領職業訓練生活津貼重複參訓、是否願意離開部落求職，以及課程是否符合個人期待；訓練因素則包含：課程辦理方式、訓練內容、訓練時數、授課老師、授課方式、訓練教材與設備、班務管理、提供學習誘因、承訓單位招生能力、承訓單位甄選學員的能力、就業輔導的獎勵與處罰機制等十一項。是以，對現行原住民職業訓練制度面、規劃面及執行面，提出建議如下：

- 一、對於原住民職業訓練制度面之建議：修正補助班次訓練時數不得超過 300 小時之規範、增列補助班就業率未達門檻之懲罰條款、重新評估原住民職業訓練生活津貼的發放機關及發放方式、建置原住民職業生涯訓練體系。
- 二、對於規劃面之建議：北基宜花金馬分署應慎選訓練計畫、強化或修正部分職業類課程內容。
- 三、對於執行面之建議：承訓單位應強化招生能力及學員甄選能力、辦理課程說明會、建置不適任師資退場機制。

關鍵字：原住民、職業訓練成效、影響因素

英文摘要

The employment of indigenous people is a topic that government attaches great importance to. The Ministry of Labor has promoted many employment counseling measures to guide the smooth employment of indigenous people, including vocational training courses for indigenous people, providing skills training and post-training employment counseling. In the past, most studies believed that the effectiveness of Aboriginal vocational training was not as good as expected. This study attempts to find out the factors that affect the effectiveness of Aboriginal vocational training, hoping to use it as a reference for future planning or implementation of Aboriginal vocational training.

This research takes the aboriginal classes run by the Taipei-Keelung-Yilan-Hualien-Kinmen-Matsu Regional Branch of the Ministry of Labor's labor force development agency as the research scope, and uses secondary data analysis to focus on the vocational training information management system 2017 to 2018. Conducted an analysis and interviewed 16 relevant persons by means of in-depth interviews, and concluded from the factors affecting the effectiveness of the vocational training of the indigenous people.

In this study, there are a total of 16 factors affecting the effectiveness of vocational training for indigenous people, including five personal factors for trainees and eleven training factors. Personal factors include: whether the trainees have family financial pressure, whether they have a career plan, whether they want to apply for vocational training living allowance for repeated training, whether they are willing to leave the tribe to apply for a job, and whether the course meets personal expectations; training factors include: Course management method, training content, training hours,

teaching teacher, teaching method, training materials and equipment, class management, providing learning incentives, enrollment capacity of training units, ability of training units to select students, rewards and punishments for employment guidance Mechanism and other eleven items. Therefore, the following suggestions are made for the current aboriginal vocational training system, planning and implementation:

1. Recommendations for the vocational training system for aboriginal people: revise the standard that the number of training hours for subsidized shifts should not exceed 300 hours, add penalty clauses for the employment rate of subsidized classes that do not reach the threshold, re-evaluate the issuing authority of the aboriginal vocational training and living allowance, and Distribution methods and establishment of a career training system for indigenous people.
2. Recommendations for planning: The Taipei-Keelung-Yilan-Hualien-Kinmen-Matsu Regional Branch should carefully select training plans and strengthen or revise the content of some professional courses.
3. Recommendations for the implementation: the training unit should strengthen the enrollment and student selection capabilities, handle course briefings, and establish a mechanism for unqualified teachers to leave the field.

Keywords: Indigenous people, vocational training effectiveness, influencing factors

目次

謝辭.....	I
中文摘要.....	II
英文摘要.....	III
目次.....	V
表次.....	VII
圖次.....	IX
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 研究方法.....	4
第三節 研究範圍與限制.....	5
第四節 研究流程與章節安排.....	7
第二章 職業訓練成效評估及影響因素.....	10
第一節 職業訓練成效之意涵.....	10
第二節 職業訓練成效評估理論與指標.....	13
第三節 影響職業訓練成效因素相關研究.....	25
第四節 小結.....	33
第三章 原住民職業訓練辦理概況及成效分析.....	35
第一節 原住民就業概況與職業訓練相關措施.....	37
第二節 原住民職業訓練辦理情形.....	53
第三節 原住民職業訓練成效分析.....	62
第四節 小結.....	70
第四章 訪談發現與分析.....	72

第一節 訪談對象與設計	72
第二節 訪談發現	80
第三節 訪談分析	110
第四節 小結	124
第五章 結論	129
第一節 結論	129
第二節 建議	134
參考文獻	141
< 附錄一> 訪談同意書	148
< 附錄二> 訪談大綱	149
< 附錄三> 訪談紀錄	154



表次

表 2-1	政府委託民間辦理公共職業訓練績效評估指標彙整表	21
表 2-2	委託及補助辦理職前訓練之評鑑各項指標配分表	23
表 3-1	原住民職業訓練措施及績效目標值	36
表 3-2	15 歲以上原住民教育程度分布情形	38
表 3-3	108 年原住民失業者尋職過程中主要遭遇困難	39
表 3-4	各分署分工區域配置	43
表 3-5	委託及補助辦理原住民職業訓練比較表	49
表 3-6	原住民訓練類別參考表	50
表 3-7	個人就業輔導費支付標準表	52
表 3-8	勞動部勞動力發展署 2017 年至 2018 年原住民職業訓練執行情形一覽表	54
表 3-9	北基宜花金馬分署 2017 年至 2018 年原住民訓練學員基本資料分布情形	56
表 3-10	北基宜花金馬分署 2017 年至 2018 年原住民訓練課程屬性分布情形	57
表 3-11	北基宜花金馬分署 2017 年至 2018 年原住民訓練班次一覽表	58
表 3-12	北基宜花金馬分署 2017 年至 2018 年原住民訓練學員滿意度	60
表 3-13	原住民結訓學員個人基本屬性在職業訓練成效之差異分析表	63
表 3-14	原住民結訓學年齡分布與訓後就業分析表	64
表 3-15	原住民結訓學教育程度與訓後就業分析表	65
表 3-16	原住民職業訓練課程屬性在職業訓練成效之差異分析表	67

表 3-17	訓練辦理方式與就業情形分析表	68
表 3-18	辦理方式與就業關聯性分析表	68
表 3-19	訓練職類與就業關聯性分析表	69
表 3-20	參訓者個人屬性及課程屬性對原住民訓練成效影響分析表	71
表 4-1	委託單位及承訓單位受訪對象名單	73
表 4-2	原住民結訓學員受訪對象名單	74
表 4-3	原住民結訓學員受訪者參訓概況	84
表 4-4	原住民職業訓練成效正面影響因素	125



圖次

圖 1-1 本研究流程圖.....	8
-------------------	---



第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

一、研究動機

根據內政部戶政司所公布的資訊，截至民國 2019 年 12 月，臺灣原住民人口數為 57 萬 1,427 人，其中男性為 27 萬 6,739 人，女性為 29 萬 4,688 人，占台灣人口約 2%。長期以來，臺灣原住民族因其文化的差異性，與其整體族群規模、文化力量之於主流社會明顯處於弱勢，影響所及，不論是基本生存條件或發展機會，皆處於結構面與實質面雙重的不利地位。原住民在現代經濟社會上的弱勢地位，特別反應於原住民勞工的就業競爭劣勢與平均所得的低落(顧慕晴、盧佩綾，2008)。

華加志(1999)指出，原住民的就業確實面臨了困境，其主要困境有二個面向：從勞力的供給面而言，原住民勞動者本身條件，如學識、技能及社會適應能力等，在面對現代工商社會的勞動力市場時，處於相當不利的地位；從勞力的需求面而言，企業雇主對原住民勞動者的態度，如惡劣的勞動條件、歧視性的待遇及引進外籍勞工的排擠效應等，都是原住民就業的障礙。馬財專、吳元凱(2015)的相關研究也提到，原住民因家庭結構、生活價值、教育資源匱乏、文化疏離感、刻板印象及就業資訊取得困難等多重因素，使得在解決原住民就業問題，必須有特殊政策考量。

因應原住民就業困境，我國政府於 2001 年 10 月底通過「原住民族工作權保障法」，該法第 15 條規定，中央勞工主管機關得視需要獎勵設立職業訓練機構，為原住民辦理職業訓練。中央勞工主管機關應依原住民就業需要，提供原住民參加各種職業訓練之機會；於其職業訓練期間，並得提供生活津貼之補助。2005 年，我國公布實施「原住民族基本法」，該法第 17 條規定，政府應保障原住民族工作權，針對原住民社會狀況及特性，提供職業訓練，輔導原住民取得專門職業

資格及技術士證照，健全原住民就業服務網絡，保障其就業機會及工作權益，並獲公平之報酬與升遷。據此，不難發現，我國政府在解決原住民就業問題時，職業訓練被視為促進原住民就業的重要措施。政府針對原住民失業者，每年均編列預算辦理職業訓練課程，希望能協助原住民勞工學習一技之長，輔導其訓後順利進入就業市場，藉此緩解原住民失業問題，並且提升他們的就業競爭力。

政府積極辦理各職類原住民職業訓練固然是美意，惟職業訓練是否能有效協助原住民失業者順利進入職場、改善其經濟弱勢？沈翠蓮(2010)指出，政府的職業訓練最後只成為「為政策而施行、為經費而消化」的代名詞，對於改善原住民的家庭經濟，增進職業訓練就業知能，提升原住民參與社會流動，增長自我專業職能等並無實質助益。范佳慧(2000)研究發現，原住民職業訓練政策在執行上，面臨諸多問題，包含政策內容偏向救濟性或經濟性設計；高門檻影響參訓機會；未落實訓用合一的就業輔導政策；公共職訓機構訓練職類調整應變措施不足；職類開發及課程設計未能正確掌握原住民訓練需求；職業訓練相關資訊宣導欠缺主動與積極性；政策推動與執行分屬政府不同部門及單位，形成「多頭馬車」局面；公共職業訓練機構地域資源分配不均；菁英決策者刻板印象造成選擇偏見等。楊錦青(2008)則提出，政府各部門行之多年適用於一般民眾之職業訓練思維，皆有針對原住民族同胞的文化及生活特性而予以重新檢討之必要。

總體來說，過去研究大多認為原住民職業訓練成效不如預期，而在訓練的成效評估後，更應關注的是成效好壞的成因，也就是究竟何種因素會影響訓練成效？是政府對於原住民職業訓練的規劃與執行，仍利基於「由上而下」的善意設計，未能真正符合原住民所需；是職訓單位未能積極開發「適性職類」之原住民訓練課程，以提升原住民職業訓練成效；抑或是受政府委託之辦訓單位未能甄選出適訓學員、聘請合適的講師授課、善用訓練設備提升學習成效等，實有加以探討的必要。因為僅有透過了解原住民職業訓練成效，並針對成效資料進行分析，歸納出影響訓練成效的各種因素，方能掌握訓練成效好壞的成因，做為日後政策規劃

與執行的參考，此為本研究主要研究核心。

二、研究目的

本文將就中央勞工主管機關辦理的原住民職業訓練專班進行研究，探討影響原住民職業訓練之實施成效的相關因素，本研究之主要研究目的分為：

- (一)了解影響原住民職業訓練辦理成效。
- (二)分析不同的學員屬性、課程屬性在原住民職業訓練成效上是否有顯著差異？
- (三)探討影響原住民職業訓練成效之相關因素。
- (四)歸納出影響職業訓練成效的各種因素，作為未來辦理原住民職業訓練規劃及執行之參考。



第二節 研究方法

本研究使用文獻分析法、次級資料分析法及深度訪談法為主要研究方法，茲說明如下：

一、文獻分析法

本研究在文獻分析上，資料來源為國內、外既有的相關學術期刊、論文報告、評估報告、調查統計、相關書籍及政府網站資訊等，藉由既有的文獻，探討職業訓練成效的意涵及國內、國外訓練成效評估的理論及指標、職業訓練成效影響因素，以及了解國內原住民就業概況、職業訓練執行情形與相關研究。

二、次級資料分析法

本研究以勞動部勞動力發展署所建置的職業訓練資訊管理系統(Training Information Management System，簡稱 TIMS 系統；2020 年更名 I-Training System，簡稱為 ITS 系統)作為研究對象，並針對系統中北基宜花金馬分署 2017 年至 2018 年原住民訓練課程之結訓學員基本資料、訓練職類、訓練滿意度及訓後就業成效等資料，進行歸納與整理，並進一步以獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析、卡方檢定及交叉分析等量化統計方式，分析不同的學員屬性、課程屬性，對於訓練成效差異之顯著性。

三、深度訪談法

為進一步了解影響原住民職業訓練成效之因素，本研究將採用深度訪談法，訪談原住民職業訓練政策執行單位、辦理原住民訓練之承訓單位及參與原住民訓練之原住民結訓學員，以帶有特定規則及目的的研究性交談，蒐集並分析受訪者對於訪談問題的想法，藉以歸納出影響原住民職業訓練成效的正面因素與負面因素。

第三節 研究範圍與限制

一、研究範圍

本研究聚焦於中央勞工主管機關辦理原住民失業者職業訓練之成效，考量過去對於原住民職業訓練成效之相關研究，大多以臺南、高雄及屏東等南臺灣縣市為研究地區，其研究發現不一定能推論到其他地區，故本文特別針對中央勞工主管機關於北部地區所辦理之原住民訓練課程進行研究，以 2017 年至 2018 年勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署辦理之原住民職業訓練專班為研究範圍，而該分署 2017 年至 2018 年辦理原住民職訓專班的地區包含：新北市、宜蘭縣及花蓮縣，本研究爰以新北宜蘭花蓮地區為研究對象。

二、研究限制

基於研究時間、經費、人力及資源等條件之考量與限制，僅就 2017 年至 2018 年勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署辦理之原住民職業訓練專班進行分析，因此產生了下列研究限制：

- (一)本研究雖採文獻分析法、次級資料分析法並輔以深度訪談法，以客觀立場進行訓練成效影響因素之研究。然而，影響訓練成效的因素眾多，例如：參訓學員價值觀、生活型態、大環境社會與經濟因素等，諸多因素非本研究能全部探討。
- (二)本研究所稱原住民職業訓練，係指勞動部勞動力發展署針對原住民失業者，以委託方式辦理及補助原住民團體於原住民地區辦理的失業者職業訓練專班。然而，原住民職業訓練遍佈多個縣市，除勞動部勞動力發展署各個分署有委託辦理外，原住民委員會、縣市政府勞政單位、原住民主管機關等，亦有針對原住民辦理訓練課程。除原住民失業者職訓專班外，原住民也可以參加其他職訓課程。本研究僅針對勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署委託及補助辦理原住民失業者職業訓練專班進行研究，不包含其他部會及地方政

府辦理之原住民訓練課程，考量不同的政策執行單位、不同執行地區及訓練方案，成效及其影響因素可能不盡相同，本研究結果不宜推論至全國，建議未來研究可擴大研究範圍，使研究結果更臻完善。



第四節 研究流程與章節安排

一、研究流程

本研究之流程為，首先，確定研究目的與對象；接著透過文獻蒐集與整理，探討訓練成效意涵、成效評估理論與指標、過去對於影響職業訓練成效相關因素之研究等，作為後續資料分析的理論基礎；接著取得勞動部職業訓練資訊系統中 2017 年至 2018 年北基宜花金馬分署的原住民專班資料，並將資料整理及編碼進行統計分析，以探討不同變項在訓練成效上是否有顯著差異；繼之，依據文獻分析及次級資料分析結果，設計深度訪談問項，並進行訪談。最後，做出結論及建議。茲將之繪製程流程圖，如下頁圖 1-1。





圖 1-1 本研究流程圖

二、章節安排

本研究共分為五章，各章章節安排分別敘述如下：

第一章 緒論

本章共分為四節，旨在闡述本研究之研究背景與動機、研究目的、研究方法、研究對象與限制及章節安排等。

第二章 職業訓練成效評估及影響因素

本章共分為四小節，第一節為職業訓練成效之意涵，第二節說明訓練成效評估理論與指標，第三節則說明影響職業訓練成效因素相關研究，第四節為小結。

第三章 原住民職業訓練概況及成效分析

本章共分為四節，第一節為原住民就業概況與職業訓練相關措施，第二節原住民職業訓練辦理情形，第三節為原住民職業辦理成效分析，第四節為小結。

第四章 訪談發現與分析

本章共分為四小節，第一節為訪談對象與設計，第二節為訪談發現，第三節為訪談分析，第四節為小結。

第五章 結論及建議

本章共分為兩小節，第一小節為結論，內容將總結研究成果。第二節為建議，內容將對未來原住民職業訓練之規劃與執行提出建議。

第二章 職業訓練成效評估及影響因素

本章將聚焦於職業訓練成效評估及影響因素，首先敘述職業訓練的定義、訓練成效之內涵，再者敘述幾種常見的訓練成效評估理論，以及國內外常用的訓練成效評估指標，最後整理影響訓練成效之相關因素，以作為後續設計訪談大綱的基礎。

第一節 職業訓練成效之意涵

一、職業訓練的定義

「職業訓練」的英文名稱為「Vocational training」，依就業安全辭典定義，係指為準備就業的準勞工或已經就業的新進員工與在職勞工，為傳授其就業所需的職業技能，或提升其工作上所需的工作技能與相關知識，所實施的各種訓練。依據我國現行「職業訓練法」(2015)規定，所稱職業訓練，指為培養及增進工作技能而依本法實施之訓練。職業訓練之實施，分為養成訓練、技術生訓練、進修訓練及轉業訓練。依據國際勞工組織(ILO)第一一七號建議書中的定義，職業訓練係指對管理階層及領班以下人員所實施之就業或升遷訓練而言。依據日本「職業訓練法」的規定，所謂職業訓練係指開發及提高求職者或受僱用者職業上所必需的能力而實施的訓練。簡言之，職業訓練旨在培養技術人力，提高工作技能，促進國民就業，以適應國家經濟建設的需求。其訓練的對象包括準備就業的「準勞工」和已經就業的「在職勞工」及「新進勞工」(詹火生、彭台臨、陳聰憲、郭振昌，2003)。

就職業訓練相關的主體而言，職業訓練的功能涵括了滿足個人需求、維持家庭生計、增進企業發展、奠定社會安寧及推動國家進步等五大面向。對個人而言，職業訓練可以提供個人獲得就業知識與機會，協助順利進入職場，並在工作中求發展，而當個人具備就業條件及能力，從工作中獲得報酬，則可達到維持家庭生計，保障家庭生活之目的；對雇主而言，藉由培訓能使企業人力資源得到更有效

的運用，而提高生產效率與服務水準，增進產品品質，降低材料及勞務成本，促進企業不斷地成長；對社會而言，職業訓練有助於改善勞動力的品質，促進國民就業，紓緩失業問題所帶來的社會緊張，維持社會安定與繁榮；對國家而言，職業訓練可提供國家建設所需要的人力，使國家建設能夠順利推展，提升國家競爭力，使國家能在穩定中求進步，在進步中求發展（陳聰勝，1997）。

就職業訓練達成的任務而言，包含了經濟功能、社會功能、教育功能及人力功能。經濟功能是指職業訓練可培訓經濟發展所需的優質人力；全面提升技術水準，增進企業生產力；縮短人力供需差距，促進人力有效的開發運用，使國家經濟獲得強而有力的發展。社會功能是指職業訓練協助在職者學習新知識與技能，以因應工作所需，降低失業的可能性；輔導失業者獲得新的工作之能，促進再就業；對就業力薄弱者如：原住民、中高齡、低收入戶等，藉由訓練使其能自力更生，降低對家庭及社會的依賴。教育功能是指職業訓練具有機動、多元、時效的特性，可發揮補強、調節學校教育的功能，也可以視為正規教育過程的補充。而人力功能則是指職業訓練可以達成供應人力需求、提高人力素質、調解人力結構等國家人力發展目標（陳聰勝，1997）。

二、訓練成效的內涵

何謂訓練成效（training effectiveness）？Ford(1988)指出，訓練成效是指受訓者在訓練課程結束後，反應在技術上、行為上、觀念上的改變與增進，以求創造組織的真正價值。Bushnell(1990)認為訓練成效是指訓練結果短期之產出及訓練所帶來之長期結果所組成，並進一步提到，藉由訓練，組織可使員工在短期內快速取得相關知識與技能進而改善工作績效，而長期則可能使企業利潤增加、顧客滿意度提升及組織整體生產力提高，展現訓練之價值。根據李淑娟(1992)的研究，所謂訓練成效係指受訓者對訓練課程的學習，以及所做的行為改變對組織的貢獻。廖文志、莊子儀(2015)將訓練成效解釋為學習者在接受訓練後，透過

所學知識之應用，對組織所帶來之貢獻。潘沛慈（2016）訓練成效的定義，則是指參加職訓學員透過訓練所學到的知識、技能應用在職場的程度與貢獻效益。

綜觀國內外學者及相關研究，對於訓練成效雖未有共同的定義，但大都將訓練成效區分為兩個層面，一為受訓者個人層面，即受訓者藉由訓練所學習到的觀念、知識與技能；二則是組織層面，指的是受訓者因觀念行為的改變，對組織所帶來的效益與貢獻。也就是說，訓練成效的評估，可以從兩個評估角度著手：一為訓練需求者的角度，指的是對於參訓者學習成效之評估；二則是訓練方案提供者的角度，指的是對於訓練方案成果的評估（林麗惠，1997）。各個研究因研究對象及評估角度的不同，對於訓練成效加諸不同定義。部分研究兼具訓練需求者及訓練提供者的角度，部分研究則從受訓者的角度切入，進行訓練成效的定義，例如：黃晶瑩（1995）及洪木生（2010）將訓練成效定義為受訓人員在參加訓練後，對該訓練計畫的滿意度和收穫情況、陳榮彬（2004）將訓練成效定義為參與職業訓練的學員，對於自我學習成果的評估，包括「訓練符合需求之反應」、「知識態度與技能的改變」、「對實際工作場域行為的助益」等三個層面，主要是了解職訓機構學員對於上述各層面之反應與意見。

政府辦理失業者職業訓練係為提升失業者職業能力，促進其順利就業，故強調受訓後失業者能增進其個人能力，並達到訓後就業的成效（王健全等人，2017）。本文的研究範圍為北基宜花金馬分署針對原住民失業者辦理之職業訓練，就訓練需求者的角度，強調失業者對於訓練課程的學習成果感受；就訓練提供者即勞動力發展署的角度，則強調訓練對於學員就業的影響，也就是訓後就業的成效。因此，本研究對訓練成效的定義，將從訓練需求者及訓練提供者的角度切入，將訓練成效定義為以下三個構面：

- （一）參訓者對於訓練課程的滿意程度。
- （二）參訓者知識技能的改變。
- （三）參訓者訓練後的就業情形。

第二節 職業訓練成效評估理論與指標

一、職業訓練成效評估理論

(一)Kirkpatrick 的四層次評估模式

Kirkpatrick(1959)於「Techniques for Evaluation Training Programs」一文中，提出了訓練成效評估的四層次模式，並於1994年針對此一模式出版專書（李隆盛，2000）。這四個層次，分別為第一層次反應(Reaction)、第二層次學習(Learning)、第三層次行為(Behavior)及第四層次結果(Result)，每一個層次的訓練結果，都會影響到下一層次的訓練結果。以下就四個層次之內涵進行說明，分別敘述如下：

1. 第一層次-反應 (Reaction)

所謂反應層次，是指學員對於本次訓練的喜歡或滿意程度，也就是學員喜不喜歡這次的訓練課程或方案。此一層次的評量並未包括所學習的任何知識或技能，僅衡量受訓學員對訓練的看法，包括對老師、內容、方法、教材和設施等等的看法。雖然反應層次的評估還未涉及訓練的效果，但仍有其評估的必要性，因為受訓學員的興趣，受到的激勵，對訓練的關注對任何訓練項目都是重要的。同時，在對訓練進行積極的回顧與評價時，學員能更好地總結他們所學習的內容(郭振昌，2012)。

反應層次的評估常在課程結束後以問卷方式進行，向學員發放滿意度調查表，徵求學員對訓練的反應和感受。雖然，問卷調查是主觀的，學員於測試當下可能因個人意見的偏差，誇大評定的分數，或因照顧情面，減弱原先對課程不好的印象，進而影響評估結果的有效性。但由於反應層次的資訊在實務上取得較容易，且容易被理解，因此仍被廣為運用。Kirkpatrick(1994)就曾指出評估學員反應之所以重要的原因有：

(1)學員的回饋可以作為訓練成效評估的基礎，同時學員所提供的觀點與建議，

可作為往後訓練改善的主要依據。

(2)經由反應評估的過程，負責的訓練人員可讓學員瞭解訓練是期望協助學員本身將工作做得更好，因此需要他們的回饋來了解訓練的成效。

(3)課後評估問卷所提供的資訊，可作為給主管或其他關心此訓練成效人員的回饋。

(4)測量反應的問卷所提供的資訊，可做為訓練人員辦理教育訓練的績效指標。

2. 第二層次-學習 (Learning)

所謂學習層次，是指學員於參加訓練後對知識與技能的獲得與理解程度，亦即，學員從本次的訓練中學到了哪些知識、技能或心態上的轉變。此一層次是評估學員所學的東西，測量受訓學員對原理、事實、技能和技術的掌握程度，同時也對訓練設定的目標進行核對。學習層次的評估方式因訓練目標及學習型態而有所不同，要了解學員對於課程知識的掌握程度，筆試是最直接的評估方法，而對於一些技術工作，則可以透過操作測驗來評量技能，評估結果顯現出的學習成效，可作為日後修訂與調整課程之依據。Kirkpatrick(1994)指出，若是學習目標沒有達成，便不能期待學員行為有所改變。

3. 第三層次-行為 (Behavior)

所謂行為層次，是指學員將訓練所學的知識、技能或態度，運用到工作上的程度，行為層次的評估，試圖衡量學員回到工作崗位的行為改變程度，因此只有在學員回到工作崗位後才能實施，且往往發生在訓練結束後的一段時間，由上級、客戶或同事觀察受訓人員的行為在訓練前後是否有差別，他們是否在工作中運用了訓練中學到的知識。這個層次的評估可以包括受訓人員的主管感覺、同事和下屬對其訓練前後行為變化的對比，以及受訓人員本人的自評(郭振昌，2012)。相較於反應層次或學習層次，行為層次的評估更複雜也更費時，因此在實務上，常常忽略掉此一層次的評估，在學術研究中，也較少有這方面的著墨。

4. 第四層次-結果 (Result)

所謂結果層次，是指學員參加本次訓練後，對組織產生了哪些影響或結果。這些影響包括品質提升、產量增加、利潤增加、成本降低、意外事故降低、缺勤率降低、員工士氣提高及員工離職率降低等。結果層次的評估要聚焦的不僅是受訓者的情況，更是要從組織和部門的角度來進行評估，以瞭解訓練對組織績效的影響，訓練是否有助組織業績的提高。以組織培訓的觀點，結果層次的評估最為重要，但是，此一階段的評估費用、時間及難度，都較前三個層次更為困難，甚至連 Kirkpatrick 本人都建議只要評估到「行為層次」即可。

(二)Phillips 的 ROI 評估模式

Phillips(2003)在 Kirkpatrick 的四層次評估模式的基礎上，提出了 ROI(Return on investment)評估模式，被視為 Kirkpatrick 四層次模式的延伸。Phillips 認為訓練評估的目的是判斷訓練方案的價值，藉以檢視訓練程序、判定參訓者的受益情形及訓練是否達成目標，並幫助決策者判斷未來訓練方案的改進與取捨。因此他強調以量化的數據分析進行訓練效益的評估，以貨幣價值去計算訓練的成本效益比，即訓練成果的投資報酬率關係，形成第五層次的投資報酬率(ROI)。Phillips 提出五個層次的說明如下：

1. 第一層次-反應 (Reaction & Planned Action): 評估學員對於訓練的反應和確認行動計畫。
2. 第二層次-學習(Learning)：評估學員接受訓練後學習到的知識、技能。
3. 第三層次-行為(Application)：Phillips 將第三層次命名為 Application，主要是評估在學員在工作中應用訓練所學的情況，也就是學員是否有將訓練所學習到的知識技能運用於工作職場中，達到訓練成效轉移的效果。
4. 第四層次-績效改善(Business Impact)：Phillips 將第四層次命名為 Business Impact，主要是確認訓練的成果效益，評估訓練所學到的知識技能，能為組織及個人帶來多大的效益。

5. 第五層次-投資報酬(ROI)：依據訓練所花費的成本及訓練後所帶來的效益，將兩項資料轉換成財務性數字，以效益與成本兩者間的比值去代表整個訓練方案的投資報酬率。

(三)Brinkerhoff 的六階段評估模式

Brinkerhoff(1988)指出 Kirkpatrick 四層次模式完全以結果為導向，但事實上在整個訓練流程的前置作業及訓練流程中的相關要項，都直接會影響訓練的成效。若只將焦點放在訓練後的成效評估，將導致無法得知訓練結果好壞是由何種因素造成。因此，Brinkerhoff 主張除了對訓練成效進行評估外，同時也應該對訓練整體流程加以評估，方能使訓練評估結果臻於完善。Brinkerhoff 依據訓練流程提出六階段評估模式，分別為目標設定、方案設計、方案執行、立即結果、運用結果，以及影響與價值。這六個評估階段，主要內涵如下（林宜玄、蕭芳玲，2004）：

1. 目標設定：此階段主要在了解訓練方案的需求、問題及機會為何，判斷訓練是否為解決問題的有效方法，同時也評估此訓練方案是否較其他訓練方案來得好，作為維持方案或選擇新方案的參考。
2. 方案設計：此階段評估訓練方案內容的可行性，以及是否能有效運用，藉此判斷方案是否能發展至實施階段。
3. 方案執行：此階段則檢視方案實施的流程，例如：課程的傳授是否達到預期成效、是否依照進度進行授課、授課過程有發生什麼問題、實際的授課情形為何等，以了解方案是否如預期進行，以及可能產生哪些問題。
4. 立即結果：主要關注於學員是否有學到東西，獲得了那些知識、技術及態度等。
5. 運用結果：主要在了解學員是否能將訓練所學運用至工作中，包含：學員運用了何項學習的內容？學員如何運用所學習到的內容？學員運用所學內容的情形好嗎？
6. 影響與價值：衡量訓練產生什麼影響、訓練需求是否被滿足及訓練是否值得，藉此了解訓練對於組織帶來的效益，以及確定訓練的價值。

(四) Bushnell 的 IPO 評估模式

Bushnell(1990)的評估模式包含投入階段(Input stage)、過程階段(Process Stage)、產出階段(Output Stage)及結果階段(Outcome stage)等四個階段，稱為 IPO 評估模式。Bushnell(1990)指出若將訓練視為一個投入、過程與產出彼此關聯的系統，則其中包括七個環節(E1 到 E7)可作為訓練評估的依據。以下茲就各階段的評估內容，敘述如下：

1. 投入階段(Input stage)：在投入階段，評估會影響訓練成效的因素，例如：學員資格、講師能力、訓練經費、訓練教材及訓練設備等，而這些因素統稱為系統績效指標(E1)。
2. 過程階段(Process Stage)：在過程階段中，分別針對訓練規劃(E2)、訓練設計(E3)、訓練發展(E4)及課程傳授(E5)等四個環節逐一評估，以確認訓練目標，發展課程設計的標準，選擇合適的教學及評估訓練教材。
3. 產出階段(Output Stage)：在產出階段中，應了解學員對訓練的反應、學員從訓練中所獲取的知識與技能以及回到工作崗位後帶來的績效改善，這三項評估統稱為(E6)，可作為訓練過程階段的回饋，而產出階段主要衡量的是訓練所帶來的短期效益。
4. 結果階段(Outcome stage)：在結果階段，則較屬於對組織帶來的長期效益，例如：獲利、生產力、顧客滿意度等，統稱為(E7)。

(五) Stufflebeam 的 CIPP 模式

CIPP 評估模式在我國教育評估領域中甚受重視，而該模式的主要發展者 D. L. Stufflebeam (1971) 自 CIPP 模式提出後，也一直不斷地發表一些修改或補充性的文章，就其內涵而言，包含了背景(context)評估、輸入(input)評估、過程(process)評估及成果(product)評估，因而簡稱 CIPP 模式。CIPP 模式的基本架構，是以背景評估來幫助目標的選定，以輸入評估來幫助方案計畫的修正，以過程評估來引導方案的實施，以結果評估來提供考核性決定的參考(王全興，2009)。以

下茲就四個評估項目分別進行說明：

1. 背景(context)評估：背景評估是針對其評估對象之背景進行通盤的了解，其目的在於用來幫助目標的選定，也就是確認訓練需求，依訓練需求與實際情況的差距，提出未達到需求的改善方法，重新制定訓練目標。
2. 輸入(input)評估：輸入評估是對於投入的人力、物力與財力加以審視，其目的在決定該用何種資源來達成目標，故輸入評估至少要包含：工作計畫、經費、人員、資源及設備等（王政彥，1990）。
3. 過程(process)評估：過程評估是針對整個訓練方案或計畫進行中所實施的評估，亦即自訓練實施至完成的完整訓練流程進行評估，將計畫實施進度和資源運用情況，定期提供完整的資訊給訓練執行者，以利進行缺失之改善。
4. 成果(product)評估：成果評估是在測量、解釋與判斷方案執行的結果，評估目標達成的程度，最終目標為呈現整體計畫的成果，並作為方案是否要繼續或停止的參考。

綜合上述，可發現各學者因其著重的評估重點不同，因此所提出的評估模式有所差異。Kirkpatrick 的四層次模式及 Phillips 的 ROI 評估模式著重於「訓練成果」，兩者的差異僅在於 ROI 評估模式增列了第五階層的投資報酬率。而 Brinkerhoff 的六階段評估模式以訓練流程為基礎，但其後三階段（立即結果、運用結果、影響與價值）之評估內容，其實與 Kirkpatrick 的後三層次（學習、行為、結果）相同。Bushnell 的 IPO 評估模式及 Stufflebeam 的 CIPP 模式均對於訓練投入、訓練過程及訓練產出進行評估，惟相較於 IPO 模式，CIPP 模式又加入了背景構面的評估，可謂是最完整的評估模式（林宜玄、蕭芳玲，2004）。

二、職業訓練成效評估的指標

在進行職業訓練機構訓練成效評估時，至少可以從兩個面向加以考量。一為結果評估，例如：針對受訓學員的就業率、就業的工資水準、考照率等項目進行評估；另一個則是訓練課程效果，例如：針對受訓學員就業期間長短、訓練課程

對受訓學員在工作或就業上的助益來進行評估。也有學者認為，訓練投入項因素，如：招生、師資、教學、管理等項目，對於訓練的成效有一定程度的影響，故應一併列入考量（成之約，2002）。

李誠（2005）在探討美國、德國、英國、澳洲、瑞典及南韓等主要國家對於職業訓練成效評估的指標時，指出職業訓練成效的評估包含對職訓計劃與課程執行過程的評估以及對訓練成果的評估。他進一步說明世界先進國家為評估職訓過程之成效所運用的指標，最常用指標有 12 項，分別為：職訓課程對學員所提供的支援、訓練課程、訓練設施、教師、學習過程、行政組織、管理、財務規劃及其他、溝通（主辦職訓機構對學員及外界有無建立溝通管道，以及學員與社區人士對職訓班的意見能否暢通的表達與及時反應）、教學方法、企業與社區的關聯及評估與研發。

在訓練成果的評估部分，李誠（2005）則指出各主要國家所使用的指標最常用的有 9 項，分別為：就業指標、相關人士的滿意度（此包括雇主、學員、社區及政府）、工作能力的取得、基本技術的取得、終身學習、出席率及完成率、受訓機會均等率、成本收益、社會報酬（例如：職訓課程對學員自信心、視野與學習意願的提升，以及犯罪率的減低等）。

除了主要國家的訓練成效評估指標外，也有學者對於建構我國公共職業訓練績效評估指標進行研究，鄭錫鏞、廖洲棚（2009）從訓練投入、訓練過程及訓練成效評估的角度切入，對我國委外績效評估提出了 8 大評估構面、35 項績效評估的指標（見表 2-1 政府委託民間辦理公共職業訓練績效評估指標彙整表）。就訓練投入評估部分，主要評估構面分為四項：一為師資素質，包含師資條件、遴選與淘汰機制等；二為訓練課程內容，也就是訓練單位所規劃的課程，是否足以傳授特定職業的核心職能；三為行政管理措施，是指訓練單位是否所具備的企業營運管理能力；第四個則是行政配合度，指訓練單位配合委託機關執行相關行政工作的配合程度。就訓練過程評估部分，主要包含了參訓學員輔導的輔導及訓練

實施品質兩個構面，前者指的是訓練單位是否能提供參訓學員適當的學習輔導作為，如：課後學習輔導、就業性向分析等；後者則是訓練單位是否有依據契約規定實施訓練。就結果評估部分，也涵蓋了兩個評估構面，一為學員就業情形，也就是評估學員結訓後成功就業的比率及雇主對結訓學員之工作表現滿意度；二則是職業訓練成效，主要是對訓練單位辦理訓練的成本效益進行分析。



表 2-1 政府委託民間辦理公共職業訓練績效評估指標彙整表

評估構面	評估指標	指標排序
訓練師專業素養	師資資格條件	16
	師資遴選機制	13
	師資異動比率	25
	師資淘汰機制	17
訓練課程內容	課程設計品質	20
	訓練實施情形	26
	訓練設施設備	22
	訓練輔導措施	28
	課程創新程度	27
行政管理措施	招生宣導程度	30
	教務管理措施	33
	學員申訴制度	34
	學員就業輔導情形	29
	學員就業機會調查	32
	管理作為創新程度	35
行政配合程度	經費運用與核銷	23
	職業訓練業務資訊管理系統 (TIMS) 登錄	31
參訓學員輔導	招訓率	6
	完訓率	10
	弱勢民眾參加職訓課程之比率	19
	一般民眾參加職訓課程之比率	15
	學員學費收入占總訓練預算之比率	24
訓練實施品質	持有證照率或訓練通過率	12
	期末競技通過率	18
	教師課程投入時數	21
	結訓學員滿意度	9
	雇主滿意度	5
	原訂訓練目標達成度	7
學員就業情形	一般學員就業率	1
	弱勢學員就業率	2
	無就業意願者比率	11
	無給在家工作者比率	3
職業訓練成效	已就業結訓學員平均所得	14
	結訓學員受訓前後所得比	4
	每位結訓者政府平均支出與每位結訓者平均每月所得比	8

資料來源：鄭錫鏞、廖洲棚 (2009)，頁 50。

實務上，為提升接受委託或補助辦理職前訓練單位之績效與品質，勞動部勞動力發展署民國 100 年 11 月 28 日頒布「委託或補助辦理職前訓練評鑑計畫」，針對訓練單位評鑑以行政管理、訓練實施、訓練績效等三項指標為考評重點，在行政管理的部分，包含 TTQS、行政管理服務及配合度與訓後就業輔導措施等三項指標；在訓練實施部分，包含課程實施之文件資料狀況、課程師資實施狀況、教材設施運用狀況、教務管理狀況、訓練輔導及管理五項指標；在訓練績效部分，包含結訓學員就業率及結訓學員滿意度兩個項目。另外，針對訓練單位訓練課程通過具有審查職能導向課程之機關(構)認證者，或是對訓練課程滾動式檢討、設備擴充及教材更新情形，均可額外加分。在分數權重方面，以行政管理最高(占 42 分)，訓練績效次之(占 40 分)，訓練實施居末(占 18 分)，就各指標細項來看，則以結訓學員 3 個月內的就業率所占配分最高，為 30 分。各項指標詳細配分如表 2-2 委託及補助辦理職前訓練之評鑑各項指標配分表所示：

表 2-2 委託及補助辦理職前訓練之評鑑各項指標配分表

項目	配分
一、行政管理 (42 分)	
(一)訓練品質評核系統 (TTQS)	15 分
(二)行政管理服務及配合度 (17 分)	
1. 職業訓練業務資訊管理系統 (TIMS) 登錄	7 分
2. 課程安排穩定性調課異動頻率	2 分
3. 師資安排穩定性	2 分
4. 申訴管道及處理	4 分
5. 行政作業管理及執行情形	2 分
(三)訓後就業輔導措施 (10 分)	10 分
二、訓練實施 (18 分)	
(一)課程實施之文件資料狀況	4 分
(二)課程師資實施狀況	4 分
(三)教材設施運用狀況	3 分
(四)教務管理狀況	4 分
(五)訓練輔導及管理	3 分
三、訓練績效 (40 分)	
(一)結訓學員 3 個月內的就業率	30 分
(二)結訓學員就業率結訓學員滿意度	10 分
四、額外加分項目 (15 分)	
總分	100 分

資料來源：勞動部勞動力發展署 (2016)，委託辦理或補助辦理職前訓練評鑑計畫。

綜上，可以發現在衡量職業訓練成效方面，無論是世界主要國家抑或是我國，都不是只針對訓練結果進行評估，而是一併考量訓練過程與訓練結果兩個面向，據以發展職業訓練成效評估的指標。在訓練過程的評估方面，除了評估訓練課程內容、師資專業性、訓練實施品質外，也著重在訓練單位的組織的健全性及行政管理能力的評估，簡言之，即是就訓練機構的設立及其內部經營管理的良窳進行評估。在訓練結果的評估方面，世界主要國家常用來評估職訓成效之指標項目包含：就業指標、相關人士的滿意度、工作能力的取得、出席率及完成率。各個指標各有其優缺點，例如：強調就業指標，可能會促使訓練單位為了爭取績效，只招募容易就業的學員，導致就業力薄弱者喪失受訓的機會；學員滿意度則是相當

主觀的指標，學員可能受到訓練單位的人情壓力，很少出現極不滿意的極端答案；惟兩項指標簡單明確，資料易於蒐集及解釋，因此，仍然被許多國家廣為使用，我國政府也將受訓後的就業率及學員對課程的滿意度作為評估職業訓練成果的重要指標。



第三節 影響職業訓練成效因素相關研究

影響職業訓練成效的因素眾多，但大致可包含：個人因素，如：教育程度、參訓動機、個人特質等；訓練因素，如：訓練期間、訓練方法、訓練課程、師資、設備及教材等；環境因素，如上司或同仁的支持、組織氣候、工作環境等三大因素（張吉成、林益昌，2007）。本節將針對參訓者個人因素、訓練因素及環境因素分別探討之，茲述如下：

一、參訓者個人因素

（一）性別

探討性別與訓練成效相關之研究中，部分研究認為參訓學員性別與訓練成效間無顯著相關，例如：陳錦堂（2018）、張瑞芬（2002）之研究，均指出訓練成效不因學員性別不同，而有所差異。然而，亦有部分研究持相反意見。例如：李德純（2010）研究發現，職訓學習成效會因學員性別而有所差異，以女性職訓學員，其學習成效較好。戴淑媛（2001）也認為性別對於職業訓練課程有助於再就業之認同感有顯著差異，惟其研究結果與李德純有所不同，其研究指出女性不同意職業訓練課程對再就業有助益的比例偏高，而男性學員多數同意職訓課程對於再就業有助益。因此，性別是否會影響訓練成效，有待本研究進一步探討。

（二）年齡

探討年齡與訓練成效的關係之研究中，部分研究結果顯示，學員的年齡對訓練成效無顯著影響，例如：洪木生（2010）研究指出，不同年齡學員對於訓練成效認知及在訓後就業績效方面，並無顯著差異。陳錦堂（2018）及楊淑美（2012）之研究，也持相同看法，認為訓練成效不因學員年齡而有所不同。

然而，亦有部分研究指出參訓學員的年齡對於訓練成效有顯著差異，例如：張瑞芬（2002）研究發現，31 歲至 40 歲參訓學員之訓練移轉成效顯著高於 20 歲及以下者，40 歲及以上之參訓學員，訓練移轉成效也顯著高於 20 歲及以下者。陳佩雯（2019）針對美容職類職業訓練進行研究，研究結果顯示，年齡越大在結

果層次表現越不好。賴秋如(2013)探討影響政府委外職前訓練成效之相關因素，指出結訓後年輕學員找到工作的機會高於高齡學員。Yu-Yun Chang、Fei-Chuan Chen (2018) 研究臺灣原住民職業訓練之成效，發現年齡顯著影響學員訓後就業情況，愈年輕的原住民訓後就業的比率愈高。由此可知，年齡對訓練成效的影響為何，不同的研究呈現不同的結果，有待本研究進一步探討。

(三) 教育程度

探討教育程度與訓練成效關係之研究，研究結果也有不同結論。洪木生(2010)研究發現不同教育程度的原住民受訓學員，在職業訓練成效及就業績效上有顯著差異，以學歷為高中職(以下)在職業訓練成效及就業績效的認知上較高。戴淑媛(2001)研究顯示，學員教育程度越高者，訓後就業狀況越佳。兩者之研究結果雖對於教育程度高低與訓練成效間為正相關或負相關有所出入，但對於學員教育程度會影響訓練成效的結論卻是一致的，此研究結果與楊淑美(2012)、賴秋如(2013)、Yu-Yun Chang、Fei-Chuan Chen (2018) 之研究結果相符。

反之，也有部分研究顯示教育程度對訓練成效並無顯著影響，例如：張巧蕙(2018)探討製造業員工之訓練成效，研究指出製造業員工不因為教育程度而在訓練成效上(包含知識提升、技能提升、態度提升等)有所差異。張瑞芬(2002)指出在訓練成效移轉上，不因教育程度之不同而有差異。由此可知，教育程度對訓練成效的影響為何，各個研究所得結果並不一致，尚待進一步探討。

(四) 個人特質

多數研究結果，均顯示個人特質如：個人能力、態度及參訓動機等，對於訓練成效有一定程度的影響。例如：Gully(2002)指出學員的認知能力與開放個人等的個人特質，會影響訓練成效。Susanne & Buschkuehl & Shah & Jonides(2014)指出個人特質如動機、認知需求、既存能力、智力內隱理論等因素，會影響訓練成效(轉引自廖文志、莊子儀, 2015)。綜上所述，所謂的個人特質，可分為個人能力及參訓動機。

在個人能力方面，多數研究者表示個人能力在訓練期間對於學習與獲取新知識與技能具有直接的影響力，若受訓者具備理解力、問題解決能力、決策力等，則學習效果較佳。因此，設計及執行訓練課程時，應將受訓者的能力視為重要的參考因素，據以遴選適性的受訓者（陶紀貞，1999）。

在參訓動機方面，所謂的參訓動機，是指受訓者對於學習課程內容的意願，因此學員受訓前是否想要在訓練課程中盡力學習，是否關心能不能學到東西等，均會反映出學員的受訓動機強弱（莊世杰、楊仁壽、黃俊祥，2002）。過去以失業者職業訓練為研究範圍，探討參訓動機與訓練成效的關係之研究中，大多認為參訓動機與訓練成效具有正相關。例如：張育肇（2013）探討失業者職業訓練學員參訓動機與訓練、就業成效之關聯，發現學員的學習動機越強，結訓後的訓練成效越顯著。陳錦堂（2018）的研究結果與張育肇相似，他指出失業者職業訓練的參訓學員如果只因為有補助費用而參訓，將造成學習動機薄弱，訓練學習成效較差。李德純（2010）針對我國失業者職業訓練進行研究，研究結果顯示有大約四成的失業學員參訓動機不是為了就業，而其求職就業網絡和職訓學習成效，明顯低於為了就業而參訓之學員。對於長期失業學員而言，如果其參訓動機是為了就業，則其訓後就業成效會明顯高於參訓動機非為就業的學員。

二、訓練因素

（一）訓練班別

國內針對訓練班別、訓練職類與訓練成效之相關研究相對匱乏，但就目前的研究結果顯示，參與不同訓練班別，對訓練成效上產生顯著差異。例如：戴淑媛（2001）指出，訓練班別與訓練滿意度、訓練成效之間有顯著的差異。李德純（2010）研究結果顯示，職業訓練學習成效及職訓學員結訓後能否成功就業會因訓練職類的不同而有差異。洪木生（2010）研究發現參加家政服務類課程之學員，在職業訓練成效的認知上較高，電腦資訊類及商業管理類之學員，在職業訓練成效的認知上較低。

本研究針對2017年至2018年勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署所開設之原住民職訓班別進行研究，並以課程職類進行資料歸納與整理，藉以分析訓練課程職類與訓練成效之間是否具有差異性。

(二) 訓練時間

在訓練時間與訓練成效之相關研究，一般研究均認為訓練時間是影響訓練成效的重要因素。戴淑媛(2001)研究發現，訓練期間對中高齡職業訓練整體滿意度有顯著差異，以訓練期間為一至三個月的學員滿意度最高，表現出極不滿意的學員都為訓練期間為六個月以上者。因此，他提出訓練期間越長滿意度會隨之而遞減。李德純(2010)的研究結果與此相符，根據其研究結果顯示，職訓學習成效會因訓練期間及訓練時數的不同而有差異，其中訓練期間為三個月以下的學員，其職訓學習成效優於訓練期間為三個月(含)以上之學員；訓練時數為300小時以下的職訓學員，其職訓學習成效優於訓練時數為300小時(含)以上之學員。而張瑞芬(2002)研究則認為，受訓時間約3個月的學員，訓練移轉成效顯著高於受訓期間為1個月內、約1個月及約2個月的參訓學員。由上述得知，訓練時間的長短將會影響訓練成效。

(三) 訓練方式

目前國內針對訓練方式與訓練成效之相關研究較少，但目前的研究結果顯示，參與不同訓練方式的職訓學員，於訓練成效上具顯著差異。李德純(2010)研究指出，參加職訓中心自行辦理職訓的學員，其成功就業的比例高於職訓中心和地方政府委託辦理職訓的學員，也就是說，公立職訓機構以自行辦理訓練的方式之訓練成效，優於委託民間單位辦理的方式。此研究結果與張瑞芬(2002)的研究結果一致，該研究指出訓練地點為職訓中心，訓練移轉成效顯著高於訓練地點為委託之學校機構、事業單位及其他者，並建議職訓中心擴大編制，以利學員參與職前訓練。本研究之研究對象主要分為委託辦理及補助辦理兩種訓練方式，本研究將進一步探討此兩種訓練方式對於訓練成效是否具有差異性。

(四)訓練地區

部分研究結果顯示，不同的訓練地區別對職業訓練成效具有影響性，例如：戴淑媛（2001）分析不同訓練機構地區別與學員滿意度、學員就業現況的關係，結果顯示中部地區學員對於整體訓練的滿意度，顯著高於南部及北部地區之學員；而北部地區學員的就業情況則明顯優於中南部地區學員。王健全等人（2017）指出因為不同區域的產業差異，會造成不同地區的學員訓後就業率有不同的差異，若是在花東地區接受資訊職類訓練的學員，其在當地尋職的困難度遠大於在北部地區受訓的學員。而部分研究則發現，訓練成效並不會因為訓練地區的不同而產生差異，例如：林麗惠（1997）針對行政院勞委會職業訓練局（現已改制為勞動部勞動力發展署）所屬的四個職訓中心之參訓學員進行研究，研究發現四個職訓中心參訓學員成效並無顯著差異。

綜上所述，訓練地區別是否會影響訓練成效，研究結果分歧。本研究以北基宜花金馬分署所辦之原住民職訓課程為範圍，故無法參照戴淑媛（2001）及林麗惠（1997）之研究進行北部、中部及南部地區之比較。惟馬財專、吳元凱（2015）探討雲嘉南分署就業中心促進原住民就業之執行成效，指出對於在都會區受訓之原住民學員，可藉由安排廠商面談的方式，增加學員的媒合成功率。而偏遠部落則因缺乏企業需求，大部分的就業狀況為協助自行創業或自營就業。若原住民無法自行創業，其失業問題仍無法被改善。是以，本研究將探討於原鄉地區及都會地區辦訓，是否具成效差異。

(五)訓練方案的設計與執行

陳以亨、黃芝華（2004）以各機關單位派遣至中山大學參與訓練課程之受訓學員為研究對象，進行訓練移轉相關因素之研究，研究發現不論訓練設計原則、課程內容以及教學方法，均與初期移轉與移轉維持之間呈顯著的正向關係。也就是說，當受訓者對訓練計畫之設計原則、課程內容的編排及講師教學方式的滿意程度愈高時，其運用訓練所學到工作上的情形也愈高。

王居卿(2000)以高科技產業為對象研究影響訓練成效的相關因素,研究發現訓練滿意度會影響能力增進的程度,並進而影響所學應用程度,也就是說,學員對於訓練內容及訓練方式感到越滿意,其能力增進程度越高,所學應用程度也越好。他進一步指出,訓練的內容愈具專業性、訓練方式愈具互動性以及教材由訓練師自行編製,訓練成效都會比較好。

袁淑玲(2014)以勞發署職業訓練觀光餐旅職類學員為研究對象,探討訓練投入對於訓練成效及訓練移轉的影響,研究發現訓練投入,包含:教學計劃、教學技巧、培育職群專業能力等項目,對於訓練成效及訓練移轉均有顯著影響。他進一步指出教學設計與實施是訓練課程的主要內涵,訓練師則是訓練課程中的靈魂核心,訓練師於執行課程內容時,必須針對學員的反應適時調整教學內容,並規劃出明確的教學活動目標。

顏世霖(2003)以製造業員工為研究對象,探討訓練方式及訓練講師對於訓練成效的影響,研究發現不同能力與特質的講師,對於訓練成效有顯著影響,他建議企業應培訓種子講師,並著重於講師的口語表達能力、專業技術能力、課程規劃與評量能力等。另外,該研究也指出不同的訓練方式對於不同階層別的員工在訓練成效上也有顯著差異,建議應避免採取單一講授法的訓練方式,需考量受訓者需求,施以兩種或多種的訓練方式。

楊鎔毓、廖婉鈞、高睿毅(2019)以公辦職業訓練小吃班學員為研究對象,探討探究教學法於職業訓練餐飲教學之成效,研究發現相較於傳統講授法,探究教學應用於職訓餐飲教學的訓練成效反應良好,建議未來職訓單位可逐步導入探究教學法,協助學員展現出更佳的學習動機與成效,也有助於提升未來就業力。

綜合各研究者之研究,可以發現部分研究指出學員對於訓練方案的內容及實施過程愈滿意,訓練成效愈佳;部分研究認為訓練師資及教學方法,是影響學員訓練成效的關鍵。整體來說,多數研究均認同訓練方案的規劃及執行對於訓練成效有一定程度的影響。換言之,訓練方案的設計與執行,將影響學員是否能將其

在訓練方案中所學到的知識、技能及態度，有效且持續應用在工作中。因此，在探討訓練成效的影響因素時，訓練方案的設計與執行應一併納入考量。

三、環境因素

在探討組織或環境因素對於訓練成效的影響時，多數研究聚焦於員工在職訓練或轉業訓練，從中探討環境因素與訓練成效的關聯，目前相關實證研究大多認為環境因素對訓練成效有著相當大的影響力。例如：王智正（2009）對於便利商店門市人員教育訓練成效進行成功因素的研究，研究發現良好的門市學習氣氛及店長對於教育訓練的正面認同，有助於提升教育訓練成效。莊慶文（2004）探討台糖公司轉業訓練進修班參訓者之訓練移轉成效，並分析影響訓練移轉成效之因素，研究指出就「組織環境」面向而言，到任新職後，組織移轉氣氛、生涯管理與訓用合一程度會影響訓練移轉成效。王玲玲（2006）以壽險公司內勤人員之教育訓練為研究範圍，探討受訓者特質、訓練設計及組織與訓練遷移的關聯，研究發現當組織愈鼓勵員工參訓，受訓者能獲得公司及同儕的支持，組織具有良好的文化及氣候能讓受訓者運用所學時，訓練遷移的成效就會愈高。陳以亨、黃芝華（2004）則指出受訓者在工作環境中獲得的實質報酬愈多，其將訓練所學運用到工作的比例愈高。

少數研究以失業者職業訓練為研究對象，而研究也獲得相同結果，肯定環境因素對訓練成效具有一定程度的影響。例如：陳榮彬（2004）以行政院勞工委員會（2014年改制為勞動部）與事業單位合作辦理的失業者訓用合一計畫為研究對象，研究結果顯示，參與訓練學員的工作環境支持愈強，學員將所學運用到工作的情形愈高，其中，以工作環境中同儕支持與訓練成效的關聯性較高，亦即同儕支持愈高，組織文化與氣候愈好，則運用訓練所學於工作的程度愈高。

綜合上述，環境或組織因素會影響訓練成效的良窳，而環境因素又可大致歸納為：組織文化、主管的支持、同事的態度以及報酬制度等四項因素。部分學者及研究都進一步建議企業應塑造學習型組織，不只強調員工個人自我導向的學習，

而是強調團隊共同的成長，藉由主管的支持、同儕之間相互支援的組織氣氛，促使員工將訓練所學，持續且有效的運用於工作當中（岑淑筱、楊敦仁，2009；陳以亨、黃芝華，2004；陶紀貞，1999；蕭錫琦、沈建華，2000）。甚至有研究建議，應將訓練與人事制度配合，透過：績效、加薪與升遷等方式，提升個人訓練的誘因與期望，促進受訓者在工作上能積極發揮所學，學以致用（陳以亨、黃芝華，2004）。



第四節 小結

職業訓練的目的，在於使全體國民能依照個人意願與需求，獲得適當的訓練，以充實個人就業知能，進而達到個人穩定就業、企業持續發展、社會安寧及國家進步的功能。職業訓練成效的良窳一直受到各界關注，本研究從訓練需求者及訓練提供者的角度切入，將訓練成效定義為：參訓者對於訓練計畫的滿意程度、參訓者知識技能的改變及訓練後的就業情形。

在評估模式方面，Kirkpatrick 的四層次評估模式及 Phillips 的 ROI 評估模式著重於「訓練成果」；而 Brinkerhoff 的六階段評估模式，除著重訓練後的成效評估外，更主張應將訓練流程納入評估的模式中，才能使整個評估架構更為完整。Bushnell 的 IPO 評估模式及 Stufflebeam 的 CIPP 模式均對於訓練投入、訓練過程及訓練產出進行評估，惟相較於 IPO 模式，CIPP 模式又加入了背景構面的評估，可謂是最完整的評估模式。然而，CIPP 模式固然完整，在實施上所需要投入的資源也較其他模式來得更多。相較之下，四層次模式因為簡單易懂，且涵蓋企業訓練關心的主要事項，故至今仍廣受歡迎，是目前訓練界最廣為運用的訓練評估模式（蔡錫濤，2000）。由此可見，每個評估模式固然有其優缺點，然而在評估模式的選擇上，應就研究對象及研究資源加以考量，才能選擇出適合的評估模式。

我國勞動力發展署為確保訓練流程的正確性與可靠性，就訓練內涵的計畫、設計、執行、查核、成果評估等階段，研擬並推動人才發展品質管理系統(Talent Quality-management System，簡稱 TTQS)，TTQS 除了用於提升訓練單位的辦訓能力及訓練績效外，亦被廣泛運用於職前訓練及在職訓練計畫，做為辦訓體質的辨識工具，目前為評核我國公共及私立職訓機構辦訓品質的重要依據，該系統是以 Kirkpatrick 四層次評估模式來做為衡量（人才發展品質管理系統網，2020），本研究以職業訓練為主題，且聚焦於勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署辦理之課程，因此亦採用 Kirkpatrick 四層次評估模式來衡量訓練成效。

其中，Kirkpatrick 四層次評估模式中，結果層次雖然是組織培訓中最重視的成效表現，但本研究的學員均為失業者，參訓前大多屬於待業身分，即便訓練前曾任職於公司行號，訓練後也大多也不會回到原有的職場服務。因此，無法有效地從組織觀點衡量訓練帶來的影響，也無法確定訓練對組織整體的貢獻。有鑑於此，本研究採用 Kirkpatrick 四層次評估模式中的前三個層次進行訓練成效探討，換言之，即是以反應層次、學習層次及行為層次評估訓練成效。

在訓練成效評估指標部分，參酌國內外研究及我國實務上的做法，將以受訓後的就業率、就業關聯性及學員對課程的滿意度分別作為四層次中行為層次及反應層次的成效評估指標，針對學習層次部分，則參酌主要國家評估指標中工作能力的取得，以學員對於日後尋找工作幫助的程度之自評，作為評量學習層次成效的指標。

透過文獻資料的整理，本研究發現影響訓練成效的因素眾多，從參訓者的背景資料、參訓動機，到訓練課程的內容、設計與執行，甚至是環境因素如組織氣氛、主管及同儕的支持等，都可能是影響訓練成效的要素。惟承前所述，本研究聚焦於失業者職業訓練，只要失業者能藉由訓練順利進入職場，即達到職業訓練的主要目的，工作環境是否能支持其發揮所學，已不是本研究著墨之處。因此，在探討影響訓練成效的因素時，本研究將聚焦於參訓者個人因素及訓練設計因素，從中歸納出能有效提升原住民訓練成效的正面因素，作為後續規畫與辦理原住民職業訓練的建議。

第三章 原住民職業訓練辦理概況及成效分析

為輔導原住民順利進入職場，政府每年均編列預算，辦理多項原住民就業促進措施，冀能藉此協助原住民提升就業技能與人力素質，進而達到穩定就業及改善其生活品質之目標。依據行政院 105 年 8 月 8 日院臺原字第 1050033439 號函核定促進原住民就業方案第三期（106 年至 109 年），促進原住民就業的主要措施包含：提供短期就業機會、發展原住民族地區經濟產業，創造長期就業機會、確保原住民就業機會以及擴大辦理原住民職業訓練及建教合作等四項。其中，針對擴大辦理原住民職業訓練部分，主要辦理單位在中央政府為勞動部勞動力發展署及原住民族委員會，在地方則為各地方縣市政府。

在分工部分，勞動部勞動力發展署主要辦理原住民失業者職業訓練（包含保母、照顧服務員及課後照顧等職前訓練課程）及自由貿易港區原住民人力培訓；原民會主要辦理原住民技藝訓練及原住民訓用合一職業訓練計畫；各地方政府則依據轄區的產業特性及職訓需求，規劃辦理相關職訓課程。換言之，原住民參加職業訓練的途徑相當多元，無論勞發署、原民會或各地方政府所辦理的訓練課程均可參加。

在績效指標上，依據促進原住民就業方案第三期（民國 106 年至民國 109 年）所訂定之目標培訓人數，以勞動部勞動力發展署所辦理的原住民職業訓練人數最多，每年目標培訓 1,800 人，其次為原民會所辦理的技藝訓練以及勞發署辦理的保母、照顧服務員及課後照顧等職前訓練課程，每年均以培訓 200 人為目標（見表 3-1 原住民職業訓練措施及績效目標值）。由此可見，勞動部勞動力發展署在辦理原住民職業訓練上扮演十分重要角色，大多數的原住民職業訓練皆由其主政。本研究探討影響原住民職業訓練成效之因素，故以勞動部勞動力發展署辦理之原住民職業訓練為研究對象。

另考量國內聚焦於北基宜花金馬分署原住民職訓成效之研究相對匱乏，相關

研究大多以南臺灣縣市為主，例如：洪木生（2010）之研究雖詳細探討原住民職業訓練成效與就業績效之關係，惟研究範圍僅限大台南地區；潘沛慈（2016）探討原住民生涯自我效能、生涯阻礙因素與職業訓練成效之關聯，研究範圍也是以高屏地區原住民為例。為豐富原住民職訓成效之研究，本研究爰以北基宜花金馬分署為本次研究對象，本章將探討並分析勞動部勞動力發展署原住民職業訓練辦理概況及成效，以作為後續研究之基礎。

表 3-1 原住民職業訓練措施及績效目標值

措施/方案名稱	辦理單位	每年目標培訓人數 (106年至109年)
辦理原住民職業訓練	勞動部勞動力發展署	1,800人
辦理保母、照顧服務員及課後照顧等職前訓練課程	勞動部勞動力發展署	200人
根據自由貿易港區事業所需人力，辦理原住民儲訓人力訓練	勞動部勞動力發展署	60人
辦理原住民技藝訓練	原住民族委員會	200人
辦理原住民訓用合一職業訓練	原住民族委員會	100人

資料來源：行政院原住民族委員會（2016），頁15。

第一節 原住民就業概況與職業訓練相關措施

本節將以原住民族委員會所做 108 年原住民就業狀況調查報告(以下簡稱為就業調查報告)為基礎，並輔以國內對於原住民職訓及就業的相關研究，擇要說明原住民的就業概況、就業問題、參加職業訓練情形，以及政府現行實施的原住民職業訓練措施，以期能對本文研究對象原住民及職業訓練有更精準的掌握。

一、原住民就業概況

(一)原住民就業狀況

108 年原住民平均勞動力參與率為 61.87%，高於同期全體民眾的 59.17%；平均失業率 3.96%，相較於全體民眾同期失業率為 3.73%，略高 0.23 個百分點。就原住民失業人口的基本屬性來看，性別部分，男性原住民失業率高於原住民女性，分別為 4.11%及 3.79%；年齡別部分，以 15~19 歲者及 20~24 歲者的失業率較高，分別為 9.06%及 7.34%；教育程度部分，以國(初)中教育程度者的失業率 4.34%最高，其次為大學及以上教育程度者的 4.31% (原住民族委員會，2020)。整體來說，原住民勞參率及失業率均高於全體民眾，而原住民失業率以男性、15 歲至 24 歲及國(初)中教育程度者較高。

(二)原住民就業問題

1. 教育程度低於全體民眾：原住民教育程度方面普遍偏低，可能無法符合就業市場中高科技及專業性工作所需，導致就業機會降低 (華加志，1999；郭振昌，1999)。依據就業調查報告顯示，近年來原住民大學及以上的學歷雖逐年上升，然而相較於全體民眾，原住民學歷專科及以上者之比率仍低於全體民眾，高中(職)及以下者之比率則高於全體民眾 (詳參表 3-2 15 歲以上原住民教育程度分布情形)。

表 3-2 15 歲以上原住民教育程度分布情形

單位：%						
項目別	年度	小學及以下	國中	高中（職）	專科	大學及以上
原住民	106 年	18.07	18.64	39.36	6.58	17.34
	107 年	17.04	17.76	40.11	6.61	18.49
	108 年	15.37	16.94	41.18	6.93	19.57
全體民眾	108 年	11.86	11.67	29.99	11.10	35.38

資料來源：原住民族委員會（2020），頁 35。

2. 從事職業屬性多為技術工、半技術工與體力工：因教育程度偏低、專業技能不足，多數原住民進入就業市場後，多從事技術工、半技術工或體力工，而這些職業主要又依附在營造業和製造業，當景氣不佳導致這兩個行業萎縮時，就業機會自然減少（衛民，2000）；另一方面，此工作性質與外籍勞工工作性質雷同，可能因外勞的引進，衝擊原住民的就業機會。就業調查報告指出，近年來，原住民擔任「技藝有關工作人員」、「機械設備操作及組裝人員」及「基層技術工及勞力工」三類職業的整體比率雖然呈現下降之趨勢(45.65%)，但仍高於全體民眾的 30.69%（原住民族委員會，2020）。
3. 尋職過程遭遇困難：108 年約有六成四的原住民失業者在找工作的過程中沒有遇到工作機會，探討其所遭遇的尋職困難，主要包含：「就業資訊不足」、「生活圈內沒有工作機會」以及「技能不合」等。而進一步觀察，不同行政區域的原住民，在找尋工作時遭遇的困難略有差異（參表 3-3），在非原住民族地區，主要的求職困難主要為就業資訊不足（每百人次有 34.58 人次）；在平地原住民族地區，主要的求職困難為本身技術不合（每百人次有 32.16 人次）；在山地原住民族地區，主要的求職困難則是就業資訊不足（每百人

次有 39.50 人次) 及生活圈內沒有工作機會 (每百人次有 38.30 人次) (原住民族委員會, 2020)。

表 3-3 108 年原住民失業者尋職過程中主要遭遇困難

單位：人次/百人次、人

項目別	山地原住民族地區	平地原住民族地區	非原住民族地區	108 年總計
就業資訊不足	39.50	28.64	34.58	34.54
本身技術不合	18.50	32.16	22.42	23.67
生活圈內沒有工作機會	38.30	29.04	26.52	30.52
生活圈以外沒有工作機會	5.55	10.54	7.12	7.50
工作機會被移工排擠	0.99	0.06	1.88	1.18
教育程度限制	7.19	5.98	7.66	7.12
年齡限制	4.42	8.95	7.53	6.98
性別限制	-	0.78	0.51	0.43
原住民身分限制	1.45	1.41	1.02	1.24
身體不好無法找到合適的工作	2.21	5.22	3.18	3.40
要照顧家庭無法找到合適的工作	11.06	9.79	9.38	9.96
因職災造成身體傷害限制工作機會	-	0.73	1.38	0.83

資料來源：原住民族委員會 (2020)，頁 D-17 到 D-18。

(三) 原住民參加職業訓練的情形

根據就業狀況調查報告顯示，逾八成的原住民沒有參加過政府或民間單位所辦理之職業訓練，有參加過的比率僅占 13.09%。謝銘欽 (2009) 指出，職業訓

練是維持勞工本身永續就業能力與本身人力資本的重要工具，然而，卻有高達八成以上的原住民從未參加職業訓練，建議政府在原住民的人力資本培養方面，應積極結合各部門資源之力量，促使原住民在激烈的環境下，能充實自我再就業之技能，持續提升人力素質。

原住民勞工於參加職業訓練後，從事與訓練內容相關工作的比率約落在 55% 至 70% 之間，而觀察原住民沒有從事與職訓相關工作的原因，103 年至 106 年以「沒有工作機會」及「找不到與訓練相關的工作」之比率最高，108 年則以「沒有工作機會」為主，「家務太忙」次之。由此觀之，「沒有工作機會」是近年來原住民未能從事與職訓內容有關工作的主要原因。

該調查報告同時也針對原住民勞工是否具參訓意願進行分析，分析結果顯示有參加過職業訓練的原住民失業者，想要再參加職業訓練課程的比率最高

(50.29%)，不僅高於未曾參加過職訓課程的原住民失業者(36.90%)，亦高於有參加過職訓課程的原住民就業者(30.91%)。由此可見，過去有參加過職業訓練的原住民失業者，會將職業訓練作為個人求職的管道之一。

二、原住民職業訓練相關法規

我國憲法第 15 條明示工作權乃國家應予保障人民之基本權利，憲法第 152 條規定：「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」又憲法增修條文第 10 條規定：「…國家應依民族意願，保障原住民族之地位及政治參與，並對其教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地及社會福利事業予以保障扶助並促其發展…」原住民屬於社會、經濟較為弱勢的一群，亟需予以扶植。而對於原住民職業訓練的相關規定，揭鑿於原住民族工作權保障法、原住民族基本法、就業服務法及就業促進津貼實施辦法中，茲說明如下：

(一) 原住民族工作權保障法

第 15 條規定：「中央勞工主管機關得視需要獎勵設立職業訓練機構，為原住民辦理職業訓練。中央勞工主管機關應依原住民就業需要，提供原住民參加各種

職業訓練之機會；於其職業訓練期間，並得提供生活津貼之補助。中央主管機關對原住民取得技術士證照者，應予獎勵，以確保並提升其專業技能。第二項之補助條件及數額，由中央勞工主管機關定之；前項之獎勵辦法，由中央主管機關定之。」

(二)原住民族基本法

第17條規定：「政府應保障原住民族工作權，並針對原住民社會狀況及特性，提供職業訓練，輔導原住民取得專門職業資格及技術士證照，健全原住民就業服務網絡，保障其就業機會及工作權益，並獲公平之報酬與升遷。原住民族工作權之保障，另以法律定之。」

(三)就業服務法

就業服務法中與原住民職業訓練相關的規範，主要在第24條及第27條，第24條規定：「主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金：一、獨力負擔家計者。二、中高齡者。三、身心障礙者。四、原住民。五、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。六、長期失業者。七、二度就業婦女。八、家庭暴力被害人。九、更生受保護人。十、其他經中央主管機關認為有必要者。前項計畫應定期檢討，落實其成效。主管機關對具照顧服務員資格且自願就業者，應提供相關協助措施。第一項津貼或補助金之申請資格、金額、期間、經費來源及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。」；第27條規定：「主管機關為協助身心障礙者及原住民適應工作環境，應視實際需要，實施適應訓練。」

(四)就業促進津貼實施辦法

第2條規定，原住民失業者為本辦法適用對象；第18條規定，原住民參加經公立就業服務機構就業諮詢並推介參訓，或經政府機關主辦或委託辦理之職業訓練單位甄選錄訓，其所參訓性質為各類全日制職業訓練，得發給職業訓練生活津貼。

三、辦理機關

勞動部勞動力發展署轄下共有五個分署，包括：北基宜花金馬分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署、高屏澎東分署，各分署針對其服務轄區各司其職，於辦理原住民職訓方面，主要也是以服務轄區進行分工。在分工區域配置上，推動辦理原住民失業者職業訓練作業規定中，已詳列出各分署原住民重點地區及偏遠部落服務轄區（詳參表 3-4 各分署分工區域配置）。

從各分署之分工區域配置來看，高屏澎東分署轄區內的原住民重點地區最多，包含 12 個山地鄉、11 個平地鄉（鎮、市）；其次為北基宜花金馬分署，包含 6 個山地鄉及 10 個平地鄉（鎮、市），最少則為雲嘉南分署，轄區內僅 1 個山地鄉，無平地鄉（鎮、市）。進一步就北基宜花分署來看，其轄區內原住民偏遠部落及重點區域主要分布於新北市、宜蘭縣及花蓮縣，此乃本文研究對象。

表 3-4 各分署分工區域配置

分署	服務轄區 (縣、市別)	分工區域配置 (原住民重點地區及偏遠部落服務轄區)	
		山地鄉	平地鄉(鎮、市)
北基宜 花金馬 分署	新北市	烏來區	
	宜蘭縣	大同鄉、南澳鄉	
	花蓮縣	卓溪鄉、萬榮鄉、秀林鄉	花蓮市、玉里鎮、鳳林鎮、吉安鄉、壽豐鄉、新城鄉、瑞穗鄉、光復鄉、豐濱鄉、富里鄉
	臺北市、基隆市、連江縣、金門縣		
桃竹苗 分署	桃園市	復興區	
	新竹縣	尖石鄉、五峰鄉	關西鎮
	苗栗縣	泰安鄉	南庄鄉、獅潭鄉
	新竹市		
中彰投 分署	臺中市	和平區	
	南投縣	信義鄉、仁愛鄉	魚池鄉
	彰化縣		
雲嘉南 分署	嘉義縣	阿里山鄉	
	雲林縣、嘉義市、臺南市		
高屏澎 東分署	高雄市	那瑪夏區、桃源區、茂林區	
	屏東縣	三地門鄉、霧臺鄉、泰武鄉、獅子鄉、春日鄉、牡丹鄉、瑪家鄉、來義鄉	滿州鄉
	臺東縣	海瑞鄉、金峰鄉、達仁鄉、延平鄉、蘭嶼鄉	臺東市、關山鎮、成功鎮、卑南鄉、東河鄉、鹿野鄉、長濱鄉、太麻里鄉、大武鄉、池上鄉
	澎湖縣		

資料來源：勞動部勞動力發展署(2018)，推動辦理原住民失業者職業訓練作業規定。

四、辦理方式

公共職業訓練的方式，大致可分為自行辦理訓練及運用社會資源委外訓練兩大類。近幾年來，由於產業結構快速變遷，為能滿足產業界對於人才的需求及勞工的訓練需求，在公辦的職業訓練無法獨力承擔訓練工作的情況下，勞動部勞動力發展署各分署已由單純的職業訓練職業提供者，轉換為高效能的區域職業訓練協調中心，自辦訓練僅保留無立基、民間不願意辦理且國家基礎工業所需之人才培訓業務，其餘均以委託民間機構辦理為主（成之約，2006）。

在原住民職業訓練方面，亦可觀察到相同的趨勢，為了提升市場回應性並且降低成本，我國原住民職業訓練政策係以購買式的委外訓練為主，政府由職業訓練的「操盤者」轉型為「領航者」，民間訓練機構扮演了生產者的角色（謝銘欽，2009）。勞動部勞動力發展署為提升原住民重點地區及偏遠部落原住民參訓之可近性及便利性，於95年6月29日職公字第0950024342號函頒「推動辦理原住民失業者職業訓練作業規定」，透過加強運用民間團體訓練資源，辦理原住民失業者職業訓練專班。依該作業規定，辦理方式主要分成以勞務委託方式辦理及以補助方式辦理，以下就兩種不同的辦理方式，敘述如下：

（一）以勞務委託方式辦理

由勞動部勞動力發展署各分署就不同區域的產業發展特色、就業市場需求及職訓需求等因素綜合考量後，依政府採購法以勞務委外方式，委託民間訓練單位辦理原住民失業者職業訓練。所謂的民間訓練單位，包含大專校院及高中職學校、職訓機構、短期補習班、設立章程宗旨與人才培訓有關之財團法人或社團法人、工（公）會、公司行號，以及已立案且負責人為原住民的原住民團體或原住民機構；而符合參訓資格之原住民失業者均可免費參訓。其办理流程均依勞動部勞動力發展署所訂定之「委託辦理職前訓練作業原則」及「失業者職業訓練實施基準」辦理，與現行針對一般失業者委託辦理之職前訓練課程，在辦理方式上並無太大的差異。總體來說，委託單位及受委託訓練單位任務分工如下（勞動部勞動力發

展署，2018)：

1. 委託單位（勞動部勞動力發展署各分署）

(1) 辦理規劃及公告事項：各分署應規劃區域年度之配置、預算金額、訓練類別、辦理人數、班次數額等，並連同各訓練班次之招標程序與應備文件、評選標準與作業程序、作業時程、經費項目、計價標準與請撥、支出憑證之處理、核銷程序、各訓練班次之督導與考核作業及其他需要之規範，作為公告採購之標的，依委外作業原則辦理辦理公開招標事宜。

(2) 評選優勝廠商：分署應先行就訓練單位所提訓練計畫書，擬具初審意見，作為評選(審)委員參考，並且依不同領域之訓練類群，分別邀請各該領域之學者專家組成評選(審)委員會，進行委託辦理原住民職前訓練計畫的審查。審查應以具有甄選錄訓適訓學員及輔導學員就業能力之訓練單位為優先委託對象，因此，在評選項目方面，除了針對各班次之採購價格、師資(含術科助教)條件、訓練場地及訓練相關軟硬體設施進行審查外，也應將訓練單位以前年度辦理訓練之履約績效(含就業率)，納為採購評選(審)項目，並給予適當之配分或權重。

(3) 各訓練班次之督導：各分署應督導訓練單位落實招生甄選錄訓，並確依訓練計畫執行等事宜。

(4) 審查參訓學員資格、結訓相關資料及核撥訓練經費。

(5) 訓練查核、申訴案件處理、結訓學員就業追蹤及訓練成效統計等事宜。

2. 受委託訓練單位

(1) 向訓練所在地的分署提報訓練計畫。

(2) 初審學員受訓資格、收繳訓練費用、申請與轉發職業訓練生活津貼等相關事宜。

(3) 配合委託單位辦理各訓練班次行政、教務、會計、輔導及訓後就業等相關事項。

(4) 申請辦訓所需之職前訓練資訊系統帳號，並配合職前訓練資訊系統辦理各

項資料填報作業。

(5) 依委託機關規定辦理相關事宜。

(二) 以補助方式辦理

考量部分原住民地區訓練資源較為匱乏，由勞動部勞動力發展署各分署依行政院所訂定之「中央政府各機關對民間團體及個人補(捐)助預算執行應注意事項」及「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」補助訓練單位辦理原住民職業訓練，辦理地點以山地鄉優先為原則。此處所稱的訓練單位，是指依法向地方政府主管機關申請立案之原住民團體以及依法向主管機關申請立案之原住民機構，負責人須為原住民，並不包含學校、短期補習班等。以補助方式辦理之原住民職業訓練，補助託單位及受補助訓練單位任務分工如下(勞動部勞動力發展署，2018)：

1. 補助單位(勞動部勞動力發展署各分署)

(1) 辦理規劃及公告事項：各分署應規劃區域年度之配置、預算金額、訓練類別、辦理人數及班次數額，並連同訓練經費項目與計價標準、各訓練班次之督導與考核作業，一併辦理公告。

(2) 辦理受補助單位資格及訓練計畫審查

在審查訓練單位所提報的訓練計畫時，下列各項納為優先補助之審查條件(具備下列條件越多者，優先給予補助)：

- I. 已完成法人登記之原住民團體。
- II. 計畫性質非屬社區技藝型訓練者(註：社區技藝型訓練現由原住民族委員會主辦，儘量避免資源重疊)。
- III. 申請單位具備自有辦理各該訓練班次之軟、硬體條件。
- IV. 所提計畫業已先行掌握區域原住民失業者參與訓練人員名單。
- V. 訓練計畫辦理地區，能綜合平衡區域內訓練就業需求。
- VI. 訓練班次時程較短，且亦能達成就業效果之計畫。

VII. 申請單位自籌訓練經費比率較高者。

VIII. 其他(由分署依需要自行規劃訂定)。

(3) 各訓練班次之督導：各分署應督導訓練單位落實招生甄選錄訓，並確依訓練計畫執行等事宜。

(4) 審查參訓學員資格、結訓相關資料及核撥訓練經費。

(5) 訓練查核、申訴案件處理、結訓學員就業追蹤及訓練成效統計等事宜。

2. 受補助的訓練單位

(1) 向訓練所在地的分署提報訓練計畫：以補助方式辦理之原住民職訓課程，訓練單位於研提訓練計畫時，各班次訓練人數至少以二十人辦理規劃，最低開班人數在十人以上。規劃班次訓練時數不得超過 300 小時，申請補助之訓練經費補助比率最多以申請總訓練經費百分之八十計算，最高以不超過新臺幣八十萬元為原則，其餘未足額補助部分，由申請單位向參訓學員收取，最高不得超過個人訓練費（個人成本單價扣除個人就業輔導費）百分之二十。

(2) 初審學員受訓資格、收繳訓練費用、申請及轉發職業訓練生活津貼等相關事宜。

(3) 配合補助機關辦理各訓練班次行政、教務、會計、輔導及訓後就業等相關事項。

(4) 申請辦訓所需之職前訓練資訊系統帳號，並配合職前訓練資訊系統辦理各項資料填報作業。

(5) 依補助機關規定辦理相關事宜。

綜合上述，以勞務委託方式辦理及以補助方式辦理原住民職業訓練，兩種辦理方式主要差異如下（見表 3-5 委託及補助辦理原住民職業訓練比較表）：

1. 訓練單位資格：以補助方式辦理的原住民職業訓練，訓練單位須為依法申請立案且負責人為原住民的原住民團體或原住民機構，以委託方式辦理的訓練單位則無此限制，除了原住民團體及原住民機構外，高中職、大專院校、職訓機構、短

期補習班、設立章程宗旨與人才培訓有關之財團法人或社團法人、公司行號等，均符合受委託單位的資格。

2. 訓練計畫規劃及審查：以補助方式辦理原住民職業訓練係為補充及平衡原住民地區之訓練資源，因此受補助的訓練班辦理地點以山地鄉優先為原則，並且以訓練班次時程較短（最長訓練時數不超過 300 小時），且亦能達成就業效果，以及先行掌握區域原住民失業者參與訓練人員名單之計畫優先補助；而以勞務委託方式辦理的訓練班，在計畫審查上更著重於訓練單位甄選錄訓適訓學員及輔導學員就業能力，在訓練地點及訓練時數上，較無相關限制。



表 3-5 委託及補助辦理原住民職業訓練比較表

辦理方式	委託辦理	補助辦理
訓練單位	依法設立或登記立案之公立大專校院及高中職學校；職業訓練機構；財團法人或社團法人；短期補習班；工(公)會；公司組織；原住民團體；原住民機構	依法立案且負責人為原住民之原住民團體；原住民機構。
訓練計畫審查	以具有甄選錄訓適訓學員及輔導學員就業能力之訓練單位為優先委託對象；並且將訓練經費、訓練單位以前年度辦理訓練之履約績效(含就業率)列為評分項目。	優先補助已完成法人登記之原住民團體；計畫性質非屬社區技藝型訓練者；申請單位具備自有辦理各該訓練班次之軟、硬體條件；所提計畫業已先行掌握區域原住民失業者參與訓練人員名單；訓練計畫辦理地區，能綜合平衡區域內訓練就業需求；訓練班次時程較短，且亦能達成就業效果之計畫；申請單位自籌訓練經費比率較高者。
訓練計畫規劃 (訓練地點、時數、經費)	作業規定中無特別限制訓練地點、時數及經費，實務上均依委託單位之招標規範辦理。	訓練地點以山地鄉優先；訓練時數以不超過三百小時為原則；補助訓練經費以不超過新臺幣八十萬元為原則。

資料來源：本研究整理繪製。

五、職業訓練職類

勞動部勞動力發展署考量不同區域產業的特色及職業訓練需求，對於原住民職業訓練的實施類別及範疇，訂有訓練類別參考表（見表 3-6），於類別部分，主要分為：婦女適訓技能、勞動合作社經營、傳統文化工藝產業、村落再造、觀光發展產業技能養成及其他等七大類，就開班範疇而言，涵蓋工業、商業、藝術等多種職類課程，提供多元化的職訓課程供原住民選擇。

表 3-6 原住民訓練類別參考表

類別	開班職類範疇
婦女適訓技能	美容、美髮、安親課輔、居家看護、養生、冷熱飲料調配、生機飲料調配、餐飲製作、烘焙食品、農產、醃釀製品、食品加工相關技術類。
勞動合作社經營	土木營建、機電、水電、金屬熔接、保全樓管、環境清潔維護、產銷通路經營、地方運輸、重機械操作維護。
傳統文化工藝產業	文化創意產業、文史生活體驗、服飾、飲食、木雕、石雕、皮雕、琉璃、陶瓷製作、金銀細工、寶石鑲嵌製作與其他工藝相關技術類。
村落再造	營造、魚類、河川、環保綠化、生機草藥、造園、農藝畜牧、植栽等農業相關技術類。
觀光發展	觀光、運動、休閒生態旅遊、導覽解說、農特產拓銷展售、民宿村莊經營、交通協助。
產業技能養成	家庭民生、基礎及各產業領域所需之技能訓練。
其他	內容： 一、 結合 NPO 或 NGO 團體發展，辦理經營、規劃、財務、管理等民間團體所需之經營、管理人才訓練，協助原住民進入該領域就業。 二、 結合 NPO 或 NGO 團體基於組織使命及發展推動文化與教育、觀光與休閒、社會福利、衛生保健、環保與生態、社區美化與綠化、社區設施建造與經營、總體營造、產業轉型與創新及其他有助於地區發展之相關工作計畫，所衍生之就業機會，規劃辦理各類別原住民職業訓練。

資料來源：勞動部勞動力發展署高屏澎東分署，2019，頁 58。

六、訓後就業輔導

為協助失業者參加職業訓練，以提升其工作技能，並促進就業，勞動部勞動力發展署訂定「失業者職業訓練實施基準」規範各分署所辦理的各類失業者職業訓練。其中，依推動辦理原住民失業者職業訓練作業規定所辦理的訓練課程，亦適用該實施基準之規範。換言之，無論以委託方式或以補助方式辦理之原住民職業訓練，均應依該實施基準規範推行訓練業務。該實施基準中明訂，訓練單位於訓練總時數二分之一起至結訓後九十日內，應邀請三家以上廠商辦理徵才活動或就業說明會、寄發學員推薦信或介紹信予相關企業、每月傳送與訓練內容相關之最新就業職缺資訊予未就業學員（勞動部勞動力發展署，2020）。也就是說，訓練單位除需辦理訓練課程外，也需要辦理訓後的就業輔導，並以訓後就業率作為衡量辦訓成效之重要指標。

訓練單位若完成上述就業輔導工作三項措施，並於訓後達成一定比率之就業率，則可依「個人就業輔導費支付標準表」請領就業輔導費，只要訓練課程之訓後就業率達 50% 以上，或於原住民及離島地區之訓練課程訓後就業率達 40% 以上者，便可依據不同的就業率與學員就業情形請領不同金額之就業輔導費（詳參表 3-7 個人就業輔導費支付標準表）。

表 3-7 個人就業輔導費支付標準表

就業率	一般地區	80%以上	70%~ 未達 80%	60%~ 未達 70%	50%~ 未達 60%	
	原住民、離島地區	70%以上	60%~ 未達 70%	50%~ 未達 60%	40%~ 未達 50%	
學員就業情形	第一類	經職前訓練資訊系統勾稽，於完訓或結訓後90日內有受僱於事業單位之加保紀錄，且累計就業滿30日者。	6,000元／每人	5,000元／每人	4,000元／每人	3,000元／每人
	第二類	經職前訓練資訊系統勾稽，於完訓或結訓後90日內有受僱於事業單位之加保紀錄，但累計就業未滿30日者。	1,000元／每人			
	第三類	檢具廠商開立之就業證明或學員個人切結，經調查結果可據以判定完訓或結訓後90日內有就業事實者。	500元／每人			
	參訓期間達總訓練時數1/2以上，由職前訓練資訊系統勾稽、檢具廠商開立之就業證明或學員個人切結，經專案核定或調查結果判定提前就業者。					

資料來源：勞動部勞動力發展署（2020），委託辦理職前訓練作業原則。

第二節 原住民職業訓練辦理情形

勞動部統計資料庫資料顯示，近三年來（2017年至2019年）勞動部勞動力發展署委託民間單位辦理之原住民專班及補助原住民團體辦理的原住民地區失業者職業訓練，每年約培訓2,000人。依據推動辦理原住民失業者職業訓練作業規定，採取委託辦理或補助辦理之個原住民訓練班次，應優先招訓適訓原住民參訓，如未能招足額時，得開放最多百分之三十名額給予一般失業民眾參訓。因此，上述每年培訓約2,000名之學員，並非皆具有原住民身分。

為使本研究能更準確分析出影響原住民職業訓練成效之因素，爰在後續相關辦訓成效的呈現方面，將扣除參與原住民職訓課程之一般失業民眾，以及參與課程但未結訓之原住民失業者。本研究以勞動部勞動力發展署所提供職業訓練資訊管理系統(2020年更名I-Training System，以下簡稱為ITS系統)的內容進行次級資料分析，在2020年1月取得2017年至2018年參加勞動部勞動力發展署各分署原住民職業訓練之原住民結訓學員資料共約3千筆。本節將先就這3千筆資料，說明2017年至2018年我國原住民職業訓練的執行情形，並進一步就本研究的研究對象，就分署2017年至2018年辦理原住民職業訓練之開班資料、人口統計變項分析、課程屬性，以及結訓後就業狀況擇要說明，以了解辦理原住民職前訓練的現況。

一、原住民職業訓練執行情形

為瞭解2017年至2018年勞動力發展署各分署委託或補助辦理之原住民職業訓練概況，彙整ITS資料如表3-8所示，並針對2017年至2018年的執行情形，說明如下：

(一) 2017年執行情形

勞動力發展署各分署2017年總計培訓1,676名原住民，包含：委託辦理原住民專班訓練905人、補助原住民團體辦理原住民地區失業者職業訓練771人；訓後計有1,341人就業，包含：委託辦理原住民專班訓練723人、補助原住民團

體辦理原住民地區失業者職業訓練 618 人，平均訓後就業率約為 80%，也就是說有八成結訓學員均順利進入職場。而這八成就業的學員中，計有 57% 的就業學員是從事與參訓職類具有關聯性的工作。

(二) 2018 年執行情形

勞動力發展署各分署 2018 年總計培訓 1,586 名原住民，包含：委託辦理原住民專班訓練 920 人、補助原住民團體辦理原住民地區失業者職業訓練 666 人；訓後計有 1,378 人順利就業，包含：委託辦理原住民專班訓練 811 人、補助原住民團體辦理原住民地區失業者職業訓練 567 人，平均訓後就業率約為 86.6%，略高於前一年度之訓後就業率，逾八成五的結訓學員均順利進入職場。而順利就業的學員當中，計有 51% 的就業學員是從事與參訓職類具有關聯性的工作。

總體而言，觀察這兩年原住民職業訓練的情形，可發現參與原住民職業訓練課程之原住民結訓學員，於訓練後逾八成會順利就業，而在就業的學員中，約有八成以上的學員從事的工作內容與參訓職類具有關聯性，包括於訓後就業之工作內容有運用到訓練職類相關技能或知識，或是訓後就業之行業別、職業別與參訓職類具相關性。

表 3-8 勞動部勞動力發展署 2017 年至 2018 年原住民職業訓練執行情形一覽表

年度	辦理方式	培訓人數	就業人數	就業關聯人數
2017 年	委託辦理原住民專班訓練	905	723	373
	補助原住民團體辦理原住民地區失業者職業訓練	771	618	392
	小計	1676	1341	765
2018 年	委託辦理原住民專班訓練	920	811	346
	補助原住民團體辦理原住民地區失業者職業訓練	666	567	360
	小計	1586	1378	706

資料來源：ITS 系統資料，本研究整理繪製

二、原住民職業訓練學員基本屬性分析

承前所述，2017 年至 2018 年勞動力發展署各分署委託或補助辦理的原住民職業訓練，總計培訓 3,262 名原住民。其中，北基宜花金馬分署共計培訓人數 610 名原住民，以下將就這 610 名參訓學員的基本屬性資料進行分析與說明（見表 3-9 北基宜花金馬分署 2017 年至 2018 年原住民訓練學員基本資料分布情形）：

（一）性別

在學員性別方面，男性學員為 94 名占總參訓人數占總參訓人數 15.4%，女性學員為 516 名占總參訓人數 84.6%。以性別分析可得知：參加原住民職業訓練者多為女性，這與男性原住民的失業率為高於原住民女性的情況不符。黃坤祥、游皓偉（2006）研究原住民參與職業訓練行為意象，指出男性面臨家庭經濟環境之重擔，對就業急迫性較高，因此雖然缺乏自身技能會影響就業，仍會積極尋職。女性則可多加考量自身技能等就業條件，透過參與職業訓練，發展個人技能及考取相關證照。

（二）年齡

在學員年齡方面，以 40-49 歲最多（26.4%），30-39 歲次之（22.3%），再者為 50-59 歲（21.3%），20-29 歲（19%）。最少的參訓年齡層則落在 60 歲以上（5.6%）及 19 歲以下（5.4%）。該數據顯示，參加職訓之原住民以 30 歲至 59 歲為主，達總參訓人數的七成。洪木生（2010）探討大台南地區原住民職業訓練的成效，指出大多數中年或接近中高齡的原住民失業者，在面對國內經濟狀況時，可能因為缺乏一技之長造成就業困難，因此參與職業訓練的意願較高。

（三）教育程度

在學員教育程度方面，以高中（職）最多（45.4%），國中（含以下）次之（43.1%），專科（含）以上最少（11.5%）。該數據顯示，逾八成參訓之原住民教育程度為高中（職）以下。這與原住民族委員會的就業調查狀況報告中，15 歲以上原住民的

教育程度以高中(職)比率最高、失業率以國(初)中教育程度最高相符；與大學及以上教育程度之原住民失業率高於高中(職)之教育程度者不符。

李伶俐(2019)探討影響臺灣原住民族參加職業訓練意願因素，指出由於專科及大學以上學歷者接受較多的教育及專業訓練，具備較多的人力資本，較能夠支持職場所需的工作技能，因此對於職業訓練需求較低。換言之，參加職業訓練者之原住民多為教育程度較低者，係因原住民期待透過職業訓練學習就業技能，提升個人的人力資本，彌補教育程度之不足。

(四)學員參訓動機

在學員參訓動機方面，以想學得一技之長以利就業最多(72.5%)，為學習第二專長以利轉業居次(22.1%)，其他動機如：為充實實務經驗以利升學、為學得技能以利升遷等，僅占5.4%。換言之，約九成五的原住民學員，是為了就業或轉業而參與課程。

表 3-9 北基宜花金馬分署 2017 年至 2018 年原住民訓練學員基本資料分布情形

名稱	項別	人數	百分比%
性別	男性	94	15.4
	女性	516	84.6
年齡	20-29 歲	116	19
	30-39 歲	136	22.3
	40-49 歲	161	26.4
	50-59 歲	130	21.3
	60 歲以上	34	5.6
	19 歲以下	33	5.4
教育程度	國中(含以下)	263	43.1
	高中(職)	277	45.4
	專科(含)以上	70	11.5
參訓動機	想學得一技之長以利就業	442	72.5
	為學習第二專長以利轉業	135	22.1
	其他動機	33	5.4

資料來源：ITS 系統資料，本研究整理繪製

三、原住民職業訓練課程屬性分析

2017年至2018年北基宜花金馬分署委託或補助辦理之原住民訓練課程總計29個班別，以下將就這29個班別的課程屬性資料加以分析及說明（見表3-10北基宜花金馬分署2017年至2018年原住民訓練課程屬性分布情形、表3-11北基宜花金馬分署2017年至2018年原住民訓練班次一覽表）：

（一）辦理方式：在課程辦理方式部分，以委託辦理原住民專班訓練方式為主，共計辦理17班、培訓347名原住民學員（56.9%），以補助原住民團體辦理原住民地區失業者職業訓練為輔，共計辦理12班、培訓263名原住民學員（43.1%）。

（二）課程職類：在課程職類部分，依據課程內容區分為商業類、藝術類、農業類、醫事護理及家事類等四大類，以參加醫事護理及家事類課程類型的比率最高，培訓人數為234人（38.4%）；藝術類次之，為199人（32.6%）；商業類再次之，為111人（18.2%）；農業類最末，為66人（10.8%）。

表 3-10 北基宜花金馬分署 2017 年至 2018 年原住民訓練課程屬性分布情形

名稱	項別	人數	百分比%
辦理方式	委外專班計畫	347	57
	補助專班計畫	263	43
課程職類	商業類	111	18.2
	醫事護理及家事類	234	38.4
	藝術類	199	32.6
	農業類	66	10.8

資料來源：ITS 系統資料，本研究整理繪製

表 3-11 北基宜花金馬分署 2017 年至 2018 年原住民訓練班次一覽表

編號	班名	課程職類	人數	辦理方式
1	部落心旅行-原民部落主題旅遊導	商業類	27	委外專班 計畫
2	原鄉漫遊文化導覽班	商業類	20	
3	部落生態觀光領團人員培訓班	商業類	19	
4	中西式米麵食烘焙就業班	醫事護理及家事	15	
5	洄瀾原鄉美食訓練班	醫事護理及家事	20	
6	東台灣原味烘焙點心製作班	醫事護理及家事	19	
7	原味個性化文創藝品班	藝術類	29	
8	原民雅緻服飾設計製作班	藝術類	25	
9	新秘人才藝術面具整體造型班	商業類	19	
10	泰雅原鄉高經濟作物栽培訓練班	農業類	21	
11	有機農法培訓班	農業類	22	
12	新娘秘書整體造型培訓班	醫事護理及家事	26	
13	俏睫熱蠟美膚養成班	醫事護理及家事	12	
14	坐月子服務人員培訓班	醫事護理及家事	15	
15	原鄉原木手作傢俱木工班	藝術類	18	
16	手工藝品製作培訓班	藝術類	26	
17	文創編織手作市集創業班	藝術類	14	
18	太魯閣族部落探索體驗班	商業類	26	
19	飲料調製開店實務班	醫事護理及家事	21	
20	有機農業農務人員培訓班	農業類	23	
21	原鄉皮革手縫雕刻文創班	藝術類	26	
22	皮革製品設計行銷班	藝術類	14	
23	原住民族傳統弓箭手作班	藝術類	24	
24	原民文創提包飾品班	醫事護理及家事	18	
25	原住民多元家飾製作班	醫事護理及家事	25	
26	台茶小舖開店實務班	醫事護理及家事	23	
27	飲料調製與輕食料理班	醫事護理及家事	19	
28	飲料調製實務班	醫事護理及家事	21	
29	太魯閣族族服暨飾品製作班	藝術類	23	

資料來源：ITS 系統資料，本研究整理繪製

四、學員滿意度分析

訓練職類是否符合就業市場需求、授課師資是否專業、課程安排是否符合學員需求等，都可能是影響訓練成效的要素，以下就 ITS 系統中 2017 年至 2018 年原住民對訓練課程的反應，即學員對於訓練是否滿意進行分析，分析如下（見表 3-12 北基宜花金馬分署 2017 年至 2018 年原住民訓練學員滿意度）：

- (一)參訓職類符合就業市場需求：多數學員同意參訓職類服務就業市場需求，不同意者僅占 0.2%。
- (二)教學課程安排：約 98%的學員對於教學課程安排感到滿意。
- (三)訓練師專業及熱忱：約 99%的學員對於訓練師專業及熱忱感到滿意。
- (四)訓練設備符合產業需求：多數學員同意訓練設備符合產業需求，僅 3.3%對於訓練設備是否符合產業需求感到普通。
- (五)訓練時數：約 97%的學員對於訓練時數感到滿意。

綜上，整體而言，多數原住民學員對於訓練課程反應良好，結訓學員平均滿意度為 89.86 分，略低於勞動力發展署各分署平均滿意度 92.24 分，就個別統計項目來看，將近九成學員認為訓練職類及訓練設備符合市場需求，並且對於訓練課程安排、訓練師以及訓練時數感到滿意。

表 3-12 北基宜花金馬分署 2017 年至 2018 年原住民訓練學員滿意度

參訓職類符合就業市場需求		
項別	次數	百分比
不同意	1	0.2
普通	20	3.3
同意	208	34.1
非常同意	381	62.5
總和	610	100
教學課程安排		
項別	次數	百分比
不滿意	1	0.2
普通	12	2
滿意	184	30.2
非常滿意	413	67.7
總和	610	100
訓練師專業及熱忱		
項別	次數	百分比
普通	7	1.1
滿意	179	29.3
非常滿意	424	69.5
總和	610	100
訓練設備符合產業需求		
項別	次數	百分比
普通	20	3.3
同意	229	37.5
非常同意	361	59.2
總和	610	100
訓練時數		
項別	次數	百分比
不滿意	1	0.2
普通	15	2.5
滿意	210	34.4
非常滿意	384	63
總和	610	100
結訓平均滿意度		89.86%

資料來源：ITS 系統資料，本研究整理繪製

四、學員就業分析

(一) 參加課程對於日後尋找工作幫助的程度：從 ITS 系統資料來看，在北基宜花金馬分署 2017 年至 2018 年的 610 名原住民結訓學員中，有 576 名學員認為參加課程對於日後尋找工作有幫助。換言之，近九成五的學員認為參加職業訓練有助於日後尋找工作。

(二) 訓後就業率：從 ITS 系統資料來看，在北基宜花金馬分署 2017 年至 2018 年的 610 名原住民結訓學員中，有 452 名學員訓練後順利就業，就業率為 74%，略低於勞動力發展署各分署平均就業率 83%，其原因值得進一步探討。

(三) 就業關聯性：在 452 名訓後就業學員中，有 235 名學員是從事與訓練相關之工作，總就業人數的 52%。換言之，超過五成的就業學員從事與訓練相關的工作，這與勞動力發展署各分署訓後平均五成的學員從事與訓練相關的工作的比率相近。

第三節 原住民職業辦理成效分析

為了解不同學員基本屬性、課程屬性是否會影響訓練成效，本節將以獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析，探討不同的性別、年齡、教育程度、參訓動機及不同的訓練職類及辦理方式，在學員訓練滿意度及對訓練有助於尋找工作的認同感是否有顯著差異，針對差異顯著的項目，再以 Scheffe 多重事後比較法為輔進行說明；而在就業狀況部分，將以交叉分析及卡方檢定來檢驗學員基本屬性、課程屬性與訓後就業及就業關聯性之間差異是否顯著，據以了解是否因學員基本屬性、課程屬性的不同，導致訓後就業狀況有所差異，在卡方檢定部分，僅就有顯著差異的項目，繪製表格呈現之。

一、職業訓練成效在不同學員基本屬性的差異分析

針對學員基本屬性對於訓練成效是否有影響，採獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析、交叉分析及卡方檢定，茲將分析結果分別敘述如下：

(一) 訓練滿意度

在訓練滿意度方面，學員年齡具有顯著性差異。以 19 歲以下學員對於訓練課程的滿意度最好，明顯高於 40 至 49 歲及 50 至 59 歲的學員。也就是說，19 歲以下學員對訓練師資、設備、課程安排及訓練時數等整體滿意度最高。其餘如性別、教育程度及參訓動機等個人基本屬性，對於訓練滿意度均無顯著差異（見表 3-13）。

(二) 訓練對尋找工作幫助的程度

在訓練對尋找工作幫助的程度方面，學員的年齡及參訓動機有顯著差異；而性別及教育程度則無顯著差異（見表 3-13）。在年齡部分，19 歲以下學員對於訓練有助於日後就業的認同度，明顯高於 50 至 59 歲的學員。在參訓動機部分，以動機為想學得一技之長以利就業的學員對於訓練有助於找工作的認同感較高，明顯高於參訓動機為學習第二專長以利轉業及其他動機之學員。

表 3-13 原住民結訓學員個人基本屬性在職業訓練成效之差異分析表

個人屬性		訓練滿意度			參訓後對尋找工作幫助程度		
		t/F 值	P 值	Scheffe	t/F 值	P 值	Scheffe
性別	男性	0.846	0.975		0.298	0.406	
	女性						
年齡	20-29 歲 (A)	4.131	0.001*	F > C F > D	3.523	0.004*	F > D
	30-39 歲 (B)						
	40-49 歲 (C)						
	50-59 歲 (D)						
	60 歲以上 (E)						
	19 歲以下 (F)						
教育程度	國中(含以下) (A)	1.041	0.354	不顯著	0.412	0.663	不顯著
	高中(職) (B)						
	專科(含)以上 (C)						
參訓動機	想學得一技之長以利就業 (A)	1.892	0.152	不顯著	9.995	0*	A > B A > C
	為學習第二專長以利轉業 (B)						
	其他動機 (C)						

註：*p<.05，資料來源：ITS 系統資料，本研究整理繪製

(三) 訓後就業率

在訓後學員是否就業方面，年齡及教育程度具有顯著性差異，其餘如性別及參訓動機等個人基本屬性，對於訓後就業情況無顯著差異。

在年齡與訓後是否就業方面，訓後就業比率由高到低，依序為 30-39 歲、50-59 歲、20-29 歲、40-49 歲、60 歲以上，最差則為 19 歲以下。整體來說，年齡分布在 20 歲至 59 歲的學員訓後就業情形較為理想，60 歲以上及 19 歲以下訓後就業情形較不理想（見表 3-14）。

表 3-14 原住民結訓學年齡分布與訓後就業分析表

	年齡	訓後就業		合計	卡方檢定
		就業	未就業		
20-29 歲	人數	83	33	116	$\chi^2=5.776$ $p=0.016^*$
	占年齡	71.6%	28.4%	100.0%	
	占訓後就業	18.4%	20.9%	19.0%	
30-39 歲	人數	111	25	136	
	占年齡	81.6%	18.4%	100.0%	
	占訓後就業	24.6%	15.8%	22.3%	
40-49 歲	人數	115	46	161	
	占年齡	71.4%	28.6%	100.0%	
	占訓後就業	25.4%	29.1%	26.4%	
50-59 歲	人數	99	31	130	
	占年齡	76.2%	23.8%	100.0%	
	占訓後就業	21.9%	19.6%	21.3%	
60 歲以上	人數	24	10	34	
	占年齡	70.6%	29.4%	100.0%	
	占訓後就業	5.3%	6.3%	5.6%	
19 歲以下	人數	20	13	33	
	占年齡	60.6%	39.4%	100.0%	
	占訓後就業	4.4%	8.2%	5.4%	
合計	人數	452	158	610	
	整總數	74.1%	25.9%	100.0%	

註：* $p<.05$ ，資料來源：ITS 系統資料，本研究整理繪製

在教育程度與訓後是否就業方面，教育程度為專科（含）以上學員，在參加訓練後的就業比例較高，其次為高中（職），國中（含以下）則較不理想。此結果顯示，原住民教育程度越佳，訓後就業比例越高（見表 3-15）。

表 3-15 原住民結訓學教育程度與訓後就業分析表

教育程度		訓後就業		合計	卡方檢定
		就業	未就業		
國中(含以下)	人數	183	80	263	χ ² =9.143 p=0.010*
	占教育程度	69.6%	30.4%	100.0%	
	占訓後就業	40.5%	50.6%	43.1%	
高中(職)	人數	208	69	277	
	占教育程度	75.1%	24.9%	100.0%	
	占訓後就業	46.0%	43.7%	45.4%	
專科(含)以上	人數	61	9	70	
	占教育程度	87.1%	12.9%	100.0%	
	占訓後就業	13.5%	5.7%	11.5%	
合計	人數	452	158	610	
	占總數	74.1%	25.9%	100.0%	

註：*p<.05，資料來源：ITS 系統資料，本研究整理繪製

(四) 就業關聯性

在學員訓後否從事與訓練職類相關的工作方面，如性別、年齡、教育程度及參訓動機等個人基本屬性均無顯著差異。也就是說，學員參加職業訓練後，會不會從事與訓練課程有關的工作，與個人基本屬性無關。

二、職業訓練成效在不同課程屬性的差異分析

針對課程屬性對於訓練成效是否有影響，採獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析、交叉分析及卡方檢定，茲將分析結果分別敘述如下：

(一) 訓練滿意度

在訓練滿意度方面，不同的訓練方式及不同的訓練職類，對於訓練滿意度均有顯著差異（見表 3-16）。在訓練方式方面，參與北分署委託辦理之原住民專班的學員，對於整體訓練課程包含：教學課程安排、訓練師的專業、訓練職類及訓練設備符合產業需求及訓練時數等的滿意度更高。也就是說，以委託方式辦理的原住民專班課程滿意度優於以補助方式辦理的原住民失業者職業訓練。

在訓練職類方面，參與藝術類訓練課程的學員對於訓練過程的滿意度優於醫

事護理及家事類。值得一提的是，因醫事護理及家事類參訓人數為所有職類之首，且訓練內容涵蓋餐飲、家政及美容等，本研究將醫事護理及家事類進一步區分為餐飲類、家政類及美容類，發現參與美容類訓練課程的學員對訓練過程的滿意度明顯優於家政、餐飲、商業、藝術、農業職類；而藝術類在訓練滿意度部分，僅優於餐飲類，與家政類則無顯著差異。換言之，在所辦理的訓練職類中，以美容類學員對課程的反應較良好，餐飲類則反應較差。

(二) 訓練對尋找工作幫助的程度

不同的訓練方式在學員對於訓練是否有助於尋找工作方面的認同度有顯著差異，參與北分署委託辦理之原住民專班的學員，對於訓練能夠幫助其尋找工作的認同度高於參加北分署補助辦理之原住民失業者職業訓練的學員（見表 3-16）。簡而言之，以委託方式辦理的課程，學員對於訓練有助於尋找工作的認同感較高。

訓練職類在學員對訓練有助於尋找工作的認同度沒有顯著差異，也就是說，參與不同的訓練職類課程，並不影響學員對於訓練對尋找工作幫助的程度（見表 3-16）。但如果依前所述，將醫事護理及家事類進一步區分為餐飲類、家政類及美容類，則會發現訓練職類在學員認為訓練有助於尋找工作的認同度有所差異，參與美容類訓練課程的學員對於訓練有助於找工作的認同度優於其他五種職類。

表 3-16 原住民職業訓練課程屬性在職業訓練成效之差異分析表

課程屬性		訓練滿意度			參訓後對尋找工作幫助程度		
		t/F 值	P 值	Scheffe	t/F 值	P 值	Scheffe
辦理方式	委託辦理原住民專班訓練	0.008	0*		0.004	0*	
	補助原住民團體辦理原住民地區失業者職業訓練						
訓練職類	商業類 (A)	3.154	0.024*	C > B	0.199	0.897	不顯著
	醫事護理及家事類 (B)						
	藝術類 (C)						
	農業類 (D)						
訓練職類	商業類 (A)	11.177	0*	C > A C > B C > D C > E C > F E > B	6.97	0*	C > A C > B C > D C > E C > F
	餐飲類 (B)						
	美容類 (C)						
	家政類 (D)						
	藝術類 (E)						
	農業類 (F)						

註：*p<.05，資料來源：ITS 系統資料，本研究整理繪製

(三) 訓後就業率

不同的訓練方式，在訓後學員是否就業上具有顯著差異，採取委託方式辦理之原住民專班訓後就業率較高，採取補助方式辦理的原住民專班訓後就業率較低（見表 3-17）。

而在訓練職類部分，無論是依 ITS 系統區分為四種職類，或本研究進一步區分為六種職類，對於學員訓後是否就業均無顯著差異。也就是說，參加不同職類的訓練課程，與訓後是否就業無顯著關聯。

表 3-17 訓練辦理方式與就業情形分析表

辦理方式		訓後就業		合計	卡方檢定
		就業	未就業		
委外專班計畫	人數	270	77	347	$\chi^2=5.776$ $p=0.016^*$
	占辦理方式	77.8%	22.2%	100.0%	
	占訓後就業	59.7%	48.7%	56.9%	
補助專班計畫	人數	182	81	263	
	占辦理方式	69.2%	30.8%	100.0%	
	占訓後就業	40.3%	51.3%	43.1%	
合計	人數	452	158	610	
	占總數	74.1%	25.9%	100.0%	

註：* $p<.05$ ，資料來源：ITS 系統資料，本研究整理繪製

(四) 就業關聯性

訓練方式及訓練職類的不同，對於學員訓後是否從事與訓練職類相關的工作有顯著差異。在訓練方式方面，參加北分署補助辦理的原住民失業者職業訓練的學員，於訓練後有較高比例從事與訓練職類相關的工作(見表 3-18)。也就是說，在訓後就業關聯性部分，以補助方式辦理的專班優於以委託方式辦理的專班。

表 3-18 辦理方式與就業關聯性分析表

辦理方式		就業關聯		合計	卡方檢定
		有關聯	無關聯		
委外專班計畫	人數	104	166	270	$\chi^2=48.762$ $p=0.000^*$
	占辦理方式	38.5%	61.5%	100.0%	
	占就業關聯	44.3%	76.5%	59.7%	
補助專班計畫	人數	131	51	182	
	占辦理方式	72.0%	28.0%	100.0%	
	占就業關聯	55.7%	23.5%	40.3%	
合計	人數	235	217	452	
	占總數	52.0%	48.0%	100.0%	

註：* $p<.05$ ，資料來源：ITS 系統資料，本研究整理繪製

在訓練職類方面，若以 ITS 系統所區分的四種訓練職類（商業類、醫事護理及家事類、藝術類、農業類），發現不同訓練職類學員在訓後從事與訓練職類相關的工作上並無顯差異。但如果依前所述，將醫事護理及家事類進一步區分為餐飲類、家政類及美容類，則會發現訓練職類的不同，在學員訓後就業關聯性上具有顯著差異。以家政類訓後就業關連性最高為 83.9%、其次為農業類 75.9%、再次為餐飲類 62.4%，藝術類居末為 30.6%（見表 3-19）。換言之，參與家政類、農業類及餐飲類課程的學員，訓後有較高比例會從事與訓練職類相關的工作。

表 3-19 訓練職類與就業關聯性分析表

課程職類		就業關聯		合計	卡方檢定
		有關聯	無關聯		
商業類	個數	39	35	74	$\chi^2=59.304$ $p=0.000^*$
	占訓練職類	52.7%	47.3%	100.0%	
	占就業關聯	16.6%	16.1%	16.4%	
餐飲類	個數	73	44	117	
	占訓練職類	62.4%	37.6%	100.0%	
	占就業關聯	31.1%	20.3%	25.9%	
美容類	個數	12	20	32	
	占訓練職類	37.5%	62.5%	100.0%	
	占就業關聯	5.1%	9.2%	7.1%	
家政類	個數	26	5	31	
	占訓練職類	83.9%	16.1%	100.0%	
	占就業關聯	11.1%	2.3%	6.9%	
藝術類	個數	44	100	144	
	占訓練職類	30.6%	69.4%	100.0%	
	占就業關聯	18.7%	46.1%	31.9%	
農業類	個數	41	13	54	
	占訓練職類	75.9%	24.1%	100.0%	
	占就業關聯	17.4%	6.0%	11.9%	
合計	個數	235	217	452	
	占總數	52.0%	48.0%	100.0%	

註：* $p<.05$ ，資料來源：ITS 系統資料，本研究整理繪製

第四節 小結

我國政府將職業訓練視為促進原住民就業的重要措施，結合多個部會並投入相當多的資源共同推動原住民職業訓練，其中，勞工主管機關勞動部勞動力發展署扮演著著舉足輕重的角色，近三年(2017至2019年)來，每年均培訓逾2,000名原住民，訓後約有八成學員能順利進入職場，而在就業的學員中，約有一半的學員從事與訓練職類相關的工作。

各分署是推動原住民職業訓練的關鍵，每年需規畫區域年度之配置、預算金額、訓練類別、辦理人數及班次數額，作為委託或補助辦理原住民職業訓練的依據，並在受理訓練計畫後擇定合適的計畫據以執行，在計畫執行過程中，分署也必須善盡督導、查核及異常處理的責任，以確保訓練單位依訓練計畫執行課程。因此，在探討影響原住民訓練成效的因素時，分署角色也應一併納入考量。

2017至2018年勞動部勞動力發展署北基宜花分署辦理29個原住民訓練班，訓練地區包含新北市、宜蘭及花蓮地區，培訓610名原住民學員，參訓學員以女性、30歲至59歲、教育程度以高中(含)以下為主，參訓動機大多是為了就業或轉業所需。課程辦理方式以勞務委託方式為主，以補助原住民團體方式辦理為輔；訓練職類以藝術類、醫事護理及家事類為大宗。訓練成果方面，學員對於課程滿意度為89.8分，就業率略低於全國平均，為74%；就業學員從事與訓練職類相關工作的比例則與全國平均相近，為52%。

針對ITS系統的學員資料進行次級資料分析，探討參訓者個人基本屬性與課程屬性對於訓練成效的差異性。經分析後，發現參訓者個人屬性，如：年齡、教育程度等，對於學員滿意度、學員對於訓練有助於尋找工作的認同度以及訓後是否就業，部分有顯著影響；但在是否從事與訓練職類相關的工作方面，則不會因個人屬性有顯著差異。在課程屬性方面，辦理方式的不同，對於訓練成效無論是學員滿意度、學員對於訓練有助於尋找工作的認同度、訓後就業及就業相關性，均有顯著差異；在訓練職類部分，對於訓後就業情形無顯著影響，但在學員滿意

度、學員對於訓練有助於尋找工作的認同度以及訓後是否從事相關工作，部分有顯著影響（見表 3-20 參訓者個人屬性及課程屬性對原住民訓練成效影響分析表）。

表 3-20 參訓者個人屬性及課程屬性對原住民訓練成效影響分析表

項目		滿意度	訓練有助於 尋找工作的 認同度	訓後是 否就業	是否從事與訓 練相關工作
參訓者 個人屬性	性別	×	×	×	×
	年齡	√	√	√	×
	教育程度	×	×	√	×
	參訓動機	×	√	×	×
課程屬性	訓練方式	√	√	√	√
	訓練職類 (四分法：商業 類、醫事護理及 家事類、藝術類 及農業類)	√	×	×	×
	訓練職類 (六分法：商業 類、餐飲類、美 容類、家政類、 藝術類及農業 類)	√	√	×	√

註：「√」表示有顯著影響；「×」表示無顯著影響；資料來源：本研究整理繪製。

第四章 訪談發現與分析

第一節 訪談對象與設計

一、訪談對象

本研究採用 Kirkpatrick 四層次評估模式中的前三個層次進行訓練成效探討，即是以反應層次、學習層次及行為層次評估訓練成效。在訓練成效評估指標部分，分別以學員對課程的滿意度、工作能力的取得以及學員訓後就業情形，作為 Kirkpatrick 四層次評估模式中的前三個層次的成效評估指標。無論是學員對於課程是否滿意、學員在訓練中是否學到相關工作技能以及訓後是否順利就業，均係從參訓學員的角度出發，藉以了解職業訓練成效。因此，在訪談對象上，參與訓練的原住民結訓學員，為本研究訪談的主要對象。

透過文獻探討，本研究得知除了參訓者個人因素之外，訓練因素如：訓練設計、規劃與執行等，都可能影響訓練成效的良窳。因此，在探討影響原住民職業訓練成效的因素時，也需一併考量訓練因素。而在訓練因素中，委託（補助）單位及受委託（受補助）單位（以下統稱為承訓單位）兩者均扮演重要角色，前者每年需依轄區內的就業市場狀況、原住民勞工的職業訓練需求，規劃並公告區域配置、預算金額、訓練類別、辦理人數及班次數額，作為委託或補助辦理原住民職業訓練的依據，並在受理訓練計畫後擇定合適的計畫據以執行、監督及查核；後者需研擬及提報訓練計畫，並在計畫得標或者獲補助時，依據訓練計畫執行課程，並輔導學員就業。簡言之，兩者都可能對訓練成效產生一定程度的影響，故為使本研究更臻完善，本研究將委託（補助）單位、承訓單位納入訪談對象。

綜上，本研究在訪談對象部分，包含委託（補助）單位、承訓單位及參訓學員。委託（補助）單位主要為勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署，承訓單位則為2017年至2018年曾受北分署委託或補助辦理原住民職業訓練課程的訓練單位，而參訓學員則是2017年至2018年曾參加北分署委託或補助原住民職訓課程

的原住民結訓學員。

各單位受訪人員原則上由受訪單位自行安排，惟受訪人員必須對各自承辦的職業訓練課程之規劃、執行有相當程度之瞭解。在委託（補助）單位部分，本研究訪談的人員為北基宜花金馬分署科長(A01)。在承訓單位部分，2017年至2018年總計辦理29班原住民訓練班，包含委託辦理17班、補助辦理12班，承訓單位總計有14家，包含7家負責人為原住民的原住民團體或原住民機構、7家非原住民團體或機構。本研究以立意抽樣方式，分別自原住民團體及非原住民團體中，挑選承訓單位進行訪談，總計挑選4家承訓單位(B01-B04)，包含2家原住民團體或機構(B01-B02)、2家非原住民團體或機構(B03-B04)，而這4家承訓單位，於2017年至2018年總計辦理12班原住民訓練班，包含委託辦理7班、補助辦理5班，辦理課程職類含括商業類、藝術類、農業類、醫事護理及家事類等四大類（見表4-1委託單位及受委託單位受訪對象名單）。

表 4-1 委託單位及承訓單位受訪對象名單

編碼	單位屬性	職稱	2017-2018年辦理班數	2017-2018年辦理課程職類
A01	勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署	科長	29班	商業類、藝術類、農業類、醫事護理及家事類
B01	承訓單位 (原住民團體)	理事長	4班	商業類、農業類、醫事護理及家事類
B02	承訓單位 (原住民團體)	行政人員	3班	藝術類
B03	承訓單位 (非原住民團體)	理事長	3班	醫事護理及家事類、藝術類
B04	承訓單位 (非原住民團體)	理事長	2班	醫事護理及家事類、藝術類

在原住民結訓學員部分，2017年至2018年北基宜花金馬分署委託或補助辦理之原住民職業訓練，共計培訓人數610名原住民，依據課程內容區分為商業類、

藝術類、農業類、醫事護理及家事類等四大類，以參加醫事護理及家事類課程類型的比率最高，培訓人數為 234 人 (38.4%)；藝術類次之，為 199 人 (32.6%)；商業類再次之，為 111 人 (18.2%)；農業類最末，為 66 人 (10.8%)。本研究以立意抽樣方式，從四項訓練職類中，挑選結訓的原住民學員進行訪談，總計挑選 11 名原住民結訓學員。其中，大多數原住民結訓學員均參與過不僅一次職業訓練課程，若以 2017 年至 2018 年所參與的職業訓練課程來看，包含：醫事護理及家事類 5 位 (C07-C11)、藝術類 3 位 (C04-C06)、商業類 1 位 (C02) 及農業類 2 位 (C01、C03) (見表 4-2 原住民結訓學員受訪對象名單)。

表 4-2 原住民結訓學員受訪對象名單

編碼	受訪者	年齡	教育程度	參與課程職類
C01	王小姐	46 歲	國中	農業類、醫事護理及家事類
C02	鄭小姐	62 歲	國小	商業類
C03	王先生	59 歲	國中	農業類
C04	林小姐	51 歲	高職	藝術類
C05	宋小姐	49 歲	高中	藝術類、醫事護理及家事類
C06	戴小姐	53 歲	二專	藝術類、醫事護理及家事類
C07	林小姐	39 歲	高中	醫事護理及家事類、商業類、藝術類
C08	陳小姐	39 歲	高中	醫事護理及家事類、商業類、藝術類
C09	呂小姐	51 歲	高職	醫事護理及家事類
C10	許小姐	33 歲	國中	醫事護理及家事類、藝術類
C11	蘇小姐	31 歲	高職	醫事護理及家事類、藝術類

二、訪談設計

透過文獻探討得知影響職業訓練結訓學員的因素眾多，但大致可包含：個人

因素、訓練因素及環境因素，本研究聚焦於失業者職業訓練，只要失業者能藉由訓練順利進入職場，即達到職業訓練的主要目的，工作環境是否能支持其發揮所學，已不是本研究著墨之處，個人因素及訓練因素方為本研究的核心。

在上一章當中，本研究已針對勞動力發展署（含北基宜花金馬分署）2017年至2018年原住民職業訓練辦理情形進行論述，並且透過次級資料分析法，探討個人屬性以及課程屬性對於訓練成效是否有顯著差異，前者包含了性別、教育程度、年齡及參訓動機等，後者則為訓練課程辦理方式及訓練職類。因此，在發展訪談問項時，會聚焦於次級資料無法呈現的參訓者個人因素及訓練因素，期能藉此彌補次級資料的不足，並進一步探討次級資料分析結果中，對於訓練成效有顯著差異的可能原因。本研究採取深度訪談，訪談大綱主要分為三方面，分別為委託（補助）單位、承訓單位及結訓學員，其中又依受訪對象不同，訪談問題有所調整。

在委託（補助）單位方面，就其在訓練中扮演的角色，以及2017年至2018年之原住民訓練成效進行問項設計，前者主要包含課程規劃、評選、訪查、異常處理，後者則探討造成訓練成效有高低落差的原因。

在承訓單位及結訓學員方面，從文獻中得知，對於訓練成效的評估，應一併考量訓練過程與訓練結果兩個面向，本研究以此作為訪談的架構，訪談大綱主要為基本資料、訓練過程及訓練結果，藉此了解訓練執行情形，以及對就業的助益及就業的關聯性。在個人因素方面，本研究納入學員的家庭狀況、工作經驗及參訓歷史等問項，並針對詳細的參訓動機進行詢問；另一方面，藉由訪談得知訓練單位如何篩選適性學員以及對學員特質的掌握等。在訓練因素方面，則區分為訓練過程及訓練成果，把訓練過程的辦理方式、課程規劃、課程內容、授課時數、授課方式、教材設備等列為問項，同時也了解同儕團體對於學習的影響以及如何輔導進度落後的學員等；訓練成果則詢問學員訓後就業情形、訓練對求職及工作的幫助，以及探討承訓單位有效輔導學員就業的方法、學員成功就業的因素以及

過去的失敗經驗等，冀能藉此歸納出影響訓練成效的相關因素。本研究初步設計以下題目，並且視受訪者回答情形繼續深入訪問，以蒐集相關資訊，進而作為後續研究之參考依據。訪談題目如下：

(一) 委託(補助)單位

1. 貴分署如何規劃年度原住民專班的預算金額、訓練類別、訓練時數、辦理人數、班次數額等？是否有進行內外部的環境分析？(例如：就業市場分析、訓練資源分析原住民職業訓練需求分析等)
2. 貴分署評選原住民職業訓練承訓單位的方式和標準為何？如何挑選出合適的承訓單位及訓練計畫？
3. 貴分署辦理原住民職業訓練時，如何執行承訓單位的訪查？執行情形為何？訪查效益為何？
4. 貴分署辦理原住民職業訓練時，原住民受訓學員申訴情形為何？訓練異常情形為何？貴分署如何處理？
5. 現行原住民職業訓練專班的辦理方式分為委託辦理及補助辦理，就您瞭解，您認為兩種辦理方式差異為何？
6. 承上題，依據 ITS 系統的資料顯示，貴分署於 2017 年至 2018 年辦理的原住民專班，以委託方式辦理的課程，訓後就業率明顯高於以補助方式辦理的課程，而訓後就業關聯性卻低於以補助方式辦理的課程。您認為造成兩者就業率及就業關聯性高低之差異的原因為何？
7. 依據 ITS 系統的資料顯示，貴分署於 2017 年至 2018 年辦理的原住民專班，原住民結訓學員就業率為業率為 74%，略低於勞動力發展署各分署平均就業率 83%，就您的瞭解，造成此差異的原因為何？
8. 依據您的經驗，在辦理委託或補助原住民課程時，存在著哪些問題？如何克服？
9. 您對現行原住民職業訓練政策擬訂、推行及效益之相關看法與建議事項？

(二) 承訓單位

1. 訓練單位基本資料

(1) 於近三年來接受委託或補助辦理原住民職業訓練的職類、班級名稱、數量、參訓人數及經費約為多少？

(2) 為何會選擇以委託/補助方式辦理課程？認為委託或補助在執行上，是否有差異？

(3) 是否有辦理非原住民專班的訓練課程？如果有，認為兩者在課程規劃與執行上，有沒有差異？主要差異為何？如果沒有，能否說明原因？

2. 訓練執行過程

(1) 貴單位在接受委託或補助前，是否有針對辦理的課程進行就業市場分析？如何決定要規劃什麼訓練班別？

(2) 在錄訓學員時採取哪些措施？是否有詢問參訓動機？如何能確定學員為適性學員？

(3) 依據過去的辦訓經驗，認為具備什麼個人特質的學員，在學習成效及訓後就業方面有較佳的表現？

(4) 如何規畫設計及執行訓練課程（請分別就課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等項目說明）？

(5) 認為職業訓練課程，是否有助於原住民提升就業技能？對原住民的幫助為何？

(6) 請說明職訓課程規劃設計對於原住民學習成效的影響及幫助程度為何？（請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計）

(7) 訓練過程中同儕團體是否會影響原住民的學習成效？採取專班方式，是否較一般課程學習成效更好？

(8) 學員學習過程中，若個人學習成效不佳，如何處理？

(9) 學員的滿意度如何?學員滿意或不滿意的原因為何?(如：課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排、與老師或同學之間的互動等)？

(10) 依據您的觀察，學員對於課程的滿意度，是否會影響學員的學習成效及訓後就業情形？

3. 訓練執行成果

(1) 過去辦訓的經驗中，學員的就業情形如何？未就業之原因？

(2) 如何輔導學員就業？認為何種方式較能有效輔導學員就業？輔導過程是否有遇到什麼問題？

(3) 就業率較高的班別為何？您認為促使學員訓後成功就業的關鍵因素為何？

(4) 學員工作內容與上課內容是否相關？您認為提升學員訓後就業關聯性的因素為何？

(5) 就過去承辦的經驗中，您認為導致職訓成效較不佳之原因為何？請舉例說明之。

(三) 參訓學員

1. 學員基本資料

(1) 您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度等。

(2) 家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

(3) 受訓前是否曾經工作？

2. 職業訓練課程參與情況

(1) 當時如何知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

(2) 為什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？

(3) 家人是否支持您上課？支持原因為何？不支持原因為何？如何說服？

(4) 您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類為何？承訓單位是否相同？為何想再次參加職業訓練相關課程？

3. 職業訓練過程評估

- (1) 報名時，是否有筆試、口試？
 - (2) 您認為在訓練過程中，您學到或獲得什麼？
 - (3) 上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？是否獲得協助？有哪些協助？
 - (4) 您與同學是否相處融洽？您認為同儕團體是否會影響您的學習成效？
 - (5) 您認為在訓練過程，哪些因素能夠幫助您學習得更好（請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計）？
 - (6) 您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排與老師或同學之間的互動是否滿意？您對於哪一部分感到最滿意？原因為何？
 - (7) 承訓單位是否有協助您就業？如何協助？您對於承訓單位的協助，是否感到滿意？
 - (8) 對於這次參加的職業訓練課程，您認為是否有什麼地方需要改進或加強？原因為何？
- #### 4. 職業訓練成果評估
- (1) 結訓後，您多久找到工作/未就業的原因為何？透過什麼管道找到工作？至今已工作多久？期間是否有轉換工作？
 - (2) 為什麼會想找這個工作？工作內容與職業訓練課程有關嗎？
 - (3) 職業訓練課程對於您求職是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？
 - (4) 職業訓練課程對於您整體工作是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？
 - (5) 您認為職業訓練課程如何能更好的促進原住民就業？

第二節 訪談發現

一、原住民職業訓練課程規劃

(一) 不限定訓練職類，開放承訓單位提案

藉由訪談發現，無論是採委託或補助方式，北基宜花金馬分署在規劃辦理原住民訓練專班時，均不限定辦訓職類，而是開放承訓單位自由提案，由承訓單位自行依就業市場需求或所蒐集的職缺，規劃訓練課程。

「…訓練類別分兩種，一種是委辦，一種是補助，補助叫做補原，委辦會參考一般委外，有哪些類別市場會比較需要的，就去下那個職類。因為特定對象部分通常不會限職類，就是開放自由度讓訓練單位自己去想特定對象他需要哪一個訓練，因為市場變動很大，原則上大方向就是參考市場需求調查，小方向就是訓練單位自己去找。那補原比較不一樣，補原不是像一般委外，他比較像部落裡面上課，他的規模通常屬於社區型，他招生來源也不會像一般委外那麼廣，所以他會比較偏向於地方性的需求，而不是市場需求調查，所以這個就更不限制他的職類。像我們之前辦過弓箭班，他也是自己找到社區裡面、部落裡面有這類人才需求，他自己再來提班。補原有點像產訓合作，他會先找需求再來提班。…」(A01)

「…原則上我們是倒過來，你的職類到底適不適合原住民、到底有沒有就業機會，你來說服我，你的會比其他的優。…」(A01)

(二) 承訓單位依據當地產業發展及就業機會，進行課程規劃

在探討承訓單位如何決定要規劃什麼訓練班別時，承訓單位 B01 及 B03 皆表示，主要考量地區的產業發展，以及產業發展下所衍生的就業機會，進行課程的規劃。承訓單位 B01 提到，花蓮觀光資源豐富、務農的人多且部分農場缺工、手搖飲料店林立，所以分別規劃觀光、農業及飲料調製的課程。承訓單位 B03 則以觀光業所衍生出的工作機會進行課程的發想。而承訓單位 B04 在課程規劃時，已事先為學員尋找可銷售課程所學作品的通路，讓學員的作品有寄賣的地方，

並且依據通路中較熱銷的商品，進行課程的設計。

「…農業類的話，在壽豐地區，有些農場會有缺工，但是都是屬於短期性的缺工居多，比方說現在夏天，他們就會通知我們缺採西瓜的人，還有有的時候是缺授粉的人，是有工作機會的，但就是短期性的缺工。飲料班的話比較容易，現在很多手搖飲料店，我們也有輔導他們去考飲料調製的證照。所以在職缺的開發上，農業比較困難，但那個對這邊的人來說，因為務農的人太多，也是需要。觀光班是因為花蓮本來就是觀光立縣，而且壽豐鄉其實很多景點，你看這邊有個兆豐農場、理想大地、怡園渡假村、立川漁場，都在這附近。他們常常也會缺工，像兆豐農場我們就有跟他產訓合作過，…然後我們之前也有跟怡園渡假村辦過產訓合作，…」(B01)

「我們對市場的分析以當地為主，花蓮市是無煙囪事業，我們沒有工業區，觀光立縣，所以觀光服務性質會比較多，我們以目前現在工作職缺比較多的部分，來做職業訓練的設定。比如說餐飲類、飯店房務、飯店櫃台、服務人員、導遊，這些屬於觀光周邊的工作。我們比較不會規劃工業類、程式設計，這種就比較少。電腦我們也是會訓練，但就是針對服務人員的基礎電腦訓練。…」(B03)

「目前是跟台灣水泥配合，目前台泥有弄了一個很漂亮的園區，有星巴克、超商，還有給地區的百姓在那邊賣東西，那邊固定有12個攤位，這12個攤位我都認識，所以我的學生畢業後，他的商品可以在那邊寄賣，也可以在那邊上班。…另外我們也有跟崇德瑩休息站合作，休息站就會賣伴手禮，賣一些藝品。所以不是通路的問題，…還有像是太魯閣灣、天祥那裡，我們也都通路，可以把東西送去那裡賣。…」(B04)

(三) 課程規劃以進入門檻較低的工作為主

承訓單位 B03 指出，失業者職業訓練為基礎訓練，故朝向門檻較低的工作規劃課程；承訓單位 B01 及 B02 亦持相同看法，因此分別規劃農業、餐飲及藝術類課程。換言之，多數承訓單位在規劃原住民失業者職業訓練課程時，會以進

入門檻較低的工作為主。

「…如果原住民班的話，我們會以農業類為主，還有飲料調製，比較進入門檻比較低一點的，可以協助他們快去就業。…」(B01)

「…因為手作的東西大家都能入手，而且又能將成品拿去賣賺錢。」(B02)

「…你要想失業者一定有某些不足，不管在能力上還是在人際關係上，他就不能做太高門檻的工作，職業訓練是基礎訓練。」(B03)

二、原住民職業訓練參與情形

(一) 透過親友介紹，獲得職訓課程資訊

藉由訪談發現，多數學員是因為親友曾經參加過職訓課程，透過親友介紹，或者相約一起上課，而得知課程相關訊息。

「我朋友有在這邊上課，他跟我說可以來這裡上。」(C01)

「那時候是聽朋友說這邊有在辦訓練，他有上過，所以我就跑來看。」(C03)

「我朋友介紹我的，然後 FB 也有看到。」(C04)

「網路資訊，然後還有之前上課的同學相約。」(C05)

「當初是家人介紹，我的姑姑介紹的，還有 FB 也是有看到課程。」(C07)

「也是透過親戚在這邊上過課，他介紹我來的。」(C08)

「FB、DM，也有朋友上過推薦。」(C09)

(二) 大多數原住民失業者參訓動機為想學習新的技能

在受訪的十一名結訓學員當中，有七名學員當初來參加職業訓練的原因為想要學習新的技能，其中有兩名學員表示，學習新的技能是為了與訓後的工作相結合。

「我是參加觀光班，當初因為想要多學習，所以來報名，…」(C02)

「因為想要學東西，沒有特別的目的，只是說想進來說東西，看自己能學到什麼。」(C07)

「學習，有興趣才會上。」(C08)

「因為想要多學習東西，我高中是不愛學的，剛好那個階段不喜歡，現在反而有興趣。」(C09)

「因為想學不一樣的東西。」(C10)

「我是 106 年上皮革手縫班，最主要是充實自己，主要是我也有賣東西，學習一點新的技術，可以自己做自己賣。」(C04)

「以前上課是為了養家，現在上課是為了興趣，因為也是有目標想做一個個人的工作室，…」(C06)

有兩名學員參訓係因為家庭因素無法求職，將職業訓練課程作為待業期間的另一個選項。

「我先生身體也不好，我先生是癌症，也沒有辦法工作，所以我有時候會去幫公婆弄他們的菜園，所以才想說帶先生一起來這邊學一下農業的課。」(C01)

「…因為那時候屬於待業中，因為要配合小孩、先生的假日，因為去上班不一定能休得到假日，所以姑且窩在家裡，有就來上。」(C05)

另外，有兩名學員參訓並非出於對課程的興趣，其中一名學員是因為想報名的班額滿了，所以參加承訓單位所辦理的另一項課程；另一名學員是應朋友邀請參訓。

「我那個時候本來是想上木工班，結果木工班滿額了，剛好農業班有缺，所以我就來農業班，我是 107 年來上農業班，小時候家裡是做農的，我家裡也有農地，學習一些農業的，學怎麼種菜。」(C03)

「107 年上新娘秘書的課，是朋友拉我來報名，結果朋友沒有錄取，只有我錄取。」(C11)

(三) 大多數原住民均參加過一次以上職訓課程

藉由訪談發現，11 名受訪學員當中，有 10 名學員參加過一次以上的職訓課程，而其中有 7 名學員每次參訓的課程，皆為同一個承訓單位所辦理的課程（詳參表 4-3）。也就是說，曾經參加過職訓，會增加原住民失業者再次參加的意願，

且若先前的參訓經驗感受良好，也會促使原住民再次報名該承訓單位的其他課程。

表 4-3 原住民結訓學員受訪者參訓概況

編碼	參與次數	參與課程職類	是否為同一個承訓單位
C01	2	農業類、醫事護理及家事類	否
C02	1	商業類	-
C03	2	農業類	是
C04	2	藝術類	是
C05	3	藝術類、醫事護理及家事類	否
C06	4	藝術類、醫事護理及家事類	否
C07	4	醫事護理及家事類、商業類、藝術類	是
C08	4	醫事護理及家事類、商業類、藝術類	是
C09	2	醫事護理及家事類	是
C10	2	醫事護理及家事類、藝術類	是
C11	2	醫事護理及家事類、藝術類	是

三、原住民職業訓練政策

(一) 補助單位與承訓單位對以補助方式辦訓，看法不一

現行原住民訓練專班分為委託及補助兩種訓練方式，在探討兩種訓練方式是否應修正時，北基宜花金馬分署指出，兩種訓練方式的政策目的與訓練需求不同，委託方式以整體的就業市場需求為考量，補助方式則以原住民地區的在地用人需求為考量。在訓練目標不同的前提下，課程規劃也隨之不同。採委託方式之原住

民訓練課程，結訓學員需在一般就業市場競爭，故訓練時數參照一般失業者委託課程進行規劃；採補助方式之原住民訓練課程，可能因就業條件較低，或者有明確結合的就業機會，故規劃的訓練時數較低。

「訓練時數委外會在標規上面就規定時數，補原的時數由訓練單位自己去調整，我們只抓總金額，他依據他的人時登價去編，因為有些班他就業條件可能沒有那麼高，他可能訓練一百多個小時就可以就業，所以這方面不會特別去限制他。」

(A01)

「修訂到現在我覺得還不錯，一般委外兼顧市場求，補原兼顧地區小需求，我覺得有因地制宜。…但我覺得制度運作還算成熟，沒有特別要改的。不同的需求，用不同計畫去處理。」(A01)

然而，承訓單位持不同看法。藉由訪談發現，多數承訓單位認為相較於委託方式，以補助方式辦理之課程訓練時數較短、辦訓經費較少，使得原住民失業者在有其他課程可選擇的情況下，大多不會選擇時數較短的補助課程，進而影響承訓單位招生。其次，訓練時數較短、材料費較少，也使得學員在課堂中實際操作的時間縮短，造成學員技能的不熟練，甚至可能影響後續就業。

「辦理跟執行上差別其實不大，唯一就是補助原住民團體那個專案，他經費比較少，經費少衍生出來上課時間比較短，所以上課時間就變成2個月，碰到的一個問題就是招生不容易，因為同學都很聰明，他們有2個月跟3個月好選，都會選3個月。」(B01)

「原住民補助的時數真的不長、經費也少很多，比較辛苦的地方在於材料會有落差、學生上課意願也比較低一點，因為原住民也可以上一般職訓課程，他不一定要上原住民專班，原住民專班大概現在都兩百多的個小時，相對他們會覺得學習時數沒有那麼長，學到東西就會比較少，委託的時數比較剛好，…你如果辦的都是兩個多月的課，他們現在都很像半桶水，感覺上好像都會，但好像什麼都不精。兩者差異性比較多在時數，一般班級多了一百多小時，差不多一個月的時間，這

中間有很多實務上的經驗，課程時間是 30%學科、70%術科，所以學科加術科只有兩百多個小時，他真正實務操作上也不是那麼多，你真正要跟人家競爭，會有一些落差。…」(B03)

「其實補助案就學不到東西，他時數都兩百多個小時，扣到百分之三十的學科，搞不好一支弓箭還沒做完就畢業了，變成都實作課程都帶過，根本學不到東西。」(B04)

(二) 原住民參加一般職訓課程，學習成效較原住民專班更好

在受訪的承訓單位中，有兩家承訓單位指出，原住民參加一般的職訓課程，較能夠跟一般民眾一起努力學習，降低怠惰機會，有助於提升學員的學習成效。另有一家承訓單位表示，不一定要採用原住民專班的方式，原住民來上一般的職業訓練課程，成效不一定會不好。

「應該說原住民專班相處起來氣氛會很融洽，他們快樂學習，上課開心可能學習就開心，但我覺得不見得要用專班，一般的班原住民來上，也不一定會不好。」(B01)

「專班的學習成果沒有比較好，他上一般班成效會比較好，第一個時數長了、技術會提升，第二個是他看到很多人努力，因為原住民專班，怠惰的人很多。」(B03)

「在市區專班的原住民比較不好帶，如果一般的班，你插個三五個，那就沒有問題，因為原住民會人多勢眾，故意找麻煩。如果是跟一般平地人的班混在一起，他會很乖，跟著人家學習。我覺得市區不必辦原住民專班，偏遠地區辦原住民專班是 ok 的，所以你在原住民部落去辦原住民專班，是沒什麼問題的。市區一般的班，原住民通通可以上，所以不用特別辦專班，打散他們比較容易學習，聚在一起的時候，他會觀察旁邊的人，他在混他也會跟著一起混。」(B04)

四、訓練執行過程評估

(一) 口試無法得知學員真實參訓動機，需輔以其他方式判斷

在錄訓機制方面，一般分為筆試與口試，筆試主要透過紙筆測驗，測試學員

是否具備課程先備知識；口試則詢問學員參訓動機、訓後就業規劃等。四家受訪的承訓單位中，有三家表示要藉由口試得知學員真實參訓動機的可能性很低，因為職業訓練為成人教育，成年人為了獲得參訓機會，都會努力表現，尤其原住民失業者大多符合職業訓練生活津貼的請領條件，部分原住民可能為了領取訓練期間的生活津貼，包裝自己的答案，以學習技能、找工作等方向來應答參訓動機，導致承訓單位無法藉由口試，判斷學員是否真的想學習就業技能。

「一定會詢問參訓動機，幾乎都是想學取一技之長，是否能確定學員為適性學員，就不能肯定了，因為他想來上課一定會極力表現，但真的來上課了就不一定會很認真學習。」(B02)

「當然第一個一定會問參訓動機，一定會問你確定要參加這個職類嗎？再來就是參訓的動機，通常學生都是說希望參訓後可以找到工作，因為學生都很會講動機了，然後我們覺得有少部分的學生是為了補助而來，因為職業訓練有所謂生活津貼，可能剛好他是失業狀態，然後他覺得這個補助，可能會幫助他度過這個時期的難關。…」(B03)

「筆試、口試都有…口試你要問得很真不可能…」(B04)

因此，除了筆試及口試外，有一家承訓單位提出應參考學員過去的參訓紀錄，列為是否錄取該名學員的重要參考，包含：學員過去是否曾參加職訓課程，或是曾經參訓，是否順利結訓等。有一家承訓單位則提出若在原住民部落辦訓，村長及里長對這名學員的評價，也可納入是否錄取該名學員的參考。

「第一個我們會透過職訓系統看參訓歷史，看他有沒有離退訓的紀錄，有離退訓我們一定會問為什麼會有這個紀錄。一般來說新生，就是完全沒有上過職訓課程的學員，第一次參訓的我們會優先考慮，因為他可能只是短期充電，上過課之後，他很容易再就業。如果是常常在上課的，一般我們都排後面，優先給新的學員。如果舊生他過去的上課歷史不好，尤其是他在我們上課，我們心理就有數。當然筆試、口試也是一定要的，…口試還是會問為什麼要來上課，尤其是那種四肢健

全的，或者一直反覆上課，一定會問。因為津貼對他來講就是一個誘因，因為你就是把他當成謀生的途徑之一，他就是來領錢的。所以如果我們有別的選擇的情況下，一定會讓他排後面。」(B01)

「其實人家都會跟我說，因為那邊的村里長我都很熟，其實原住民習性比較喜歡打小報告。口試你要問得很真不可能，有的大部分是他們村莊的人會提供訊息給你，跟你說這個人不行，當然有時候我們還是會給人家機會，就是試看看。」(B04)

(二)中高齡、未符合生活津貼請領資格的學員學習意願高，年輕學員勇於嘗試

在探討學員個人特質與學習成效的關係時，一家承訓單位表示，中高齡學員具備過去的工作經驗，清楚自己的學習目標，故於訓練過程中，較能穩定且積極的學習，因此相較於年輕學員，學習成效較佳。此外，未符合職業訓練生活津貼的請領資格，卻來參訓的原住民學員，可能因為具有明確的學習目標，學習意願較高，因此較能認真學習，學得也會比較好。而另一家承訓單位則認為，年齡在25歲左右學員，因為勇於嘗試，學習表現較好。

「我覺得要看他本身的學習意願，我碰到這裡的反而是中高齡的人他們學習態度是很好的，反而是年輕人中輟生很多，尤其我們這邊鄉下地方，年輕人他高中都沒有畢業的很多，他並沒有心在學習，他來這裡只是因為他沒有辦法在外面工作，各方面條件都不符合，所以才來這裡，我們碰到很多年輕人其實都有這個問題，不積極，當然也有好的，不能以偏概全，但是我們看過的，大部分是把這裡當作跳板，除非他有自己體悟到，他來學是以後他要拿這個來就業，他才會認真學，不然我看到的都很少積極的。學歷其實反而不見得，我覺得年紀是關鍵，年紀越大的人穩定性夠，然後有一些人生經歷，所以很願意學很多東西，幫助他找其他的工作。但是尤其他學歷低又年紀輕的，學習就會有很多問題，早上爬不起來的很多，我們已經排9點上課了，還是爬不起來，我覺得年紀很重要，有一些生活經歷的。還有一個，就是生活津貼，如果不符合領生活津貼的人，其實每個班都還是有，領過老年津貼的不符合領津貼資格的，來上課就是抱著學習的態度，或

者要培養第二個專長，可能學了就是為了二度就業，學了會比較有幫助，所以學得會比較好。」(B01)

「年紀在 25 歲左右的還是比較有好的表現，因為還年輕，很多事還是比較會想去嘗試。」(B02)

(三)教育程度對訓練成效不一定會產生影響

在探討何種特質的學員在學習成效及訓後就業方面有較好的表現時，有一家承訓單位認為學員的教育程度對訓練成效並不一定會產生影響，而另外三家承訓單位也未提出學員教育程度對訓練成效有所影響，僅有一家承訓單位指出，在聘請結訓學員擔任課程助教時，會依勞動部勞動力發展署委託辦理職前訓練作業原則中的術科助教條件，聘請高中(職)以上畢業的學員。

「…學歷其實反而不見得，我覺得年紀是關鍵…」(B01)

「…還有的是真的是想學的，以後想從事這一塊，甚至會問我以後可不可以回來當助教，我會叫他們去讀書，至少要高中畢業。」(B04)

(四)學習的困難，可透過請教老師及多加練習予以克服

針對學習過程中，個人學習成效不佳的學員，承訓單位大多透過老師、助教對於學員加以輔導。其中，有一家承訓單位表示，會請鄰近位置的同學，多教導進度落後的學員；另有一家承訓單位則會運用課後時段，將學習成效不佳的學員留下來練習。

「大部分都是老師跟助教會輔導，其實很少用到課後，都是課程期間輔導，…」(B01)

「私底下詢問老師，或者請教同學。」(B02)

「我們會請助教一直關心他，我通常會請學生下來，我會跟他聊一下，看他是進度慢的問題，還是能力的問題，還是他心裡的問題。…。比如進度問題，我就請他旁邊的同學還有助教不停的教他。…」(B03)

「如果真的有學習狀況比較不好，我們都有輔導，有時候會利用晚上或星期六，而且要先打電話跟學員老公的招呼，才能留下來練習。」(B04)

在學員方面，有少數受訪者因具備相關工作經驗，故於學習上並無遇到困難。而大多數未具備相關工作經驗的學員，受訪時也表示在上課過程中縱使遇到有問題、不瞭解的地方，皆可藉由請教任課老師獲得解答，並不會因此影響學習成效。另外，部分技巧則需要透過學員自身多加練習，方能使自己的技術更為純熟。

「也還好，因為有問題我們會問老師。而且我比較常在戶外，看資深的同學怎麼做。」(C01)

「還好，我覺得還 OK，都還跟得上老師的進度。」(C02)

「我家裡自己是做農的，那些都沒有什麼，只是人家如果不會，我們也會幫忙教一下，也是有很多同學不知道要怎麼弄。」(C03)

「不會，有問題馬上問老師，老師馬上就現場給你解答，老師都很熱心、很有實力。」(C04)

「難就是在包包有彎邊，像剛開始在弄邊條的時候，也需要技術，我是覺得可以請教老師，都可以一一克服。」(C05)

「應該是沒有，困難度都不大。因為你只要玩手做，有一兩年的經驗，理解力都會比較強、比較有概念，都可以應付得來。」(C06)

「不會，當下有困難可以馬上跟老師反應，那個都馬上可以解決。」(C07)

「其實還好，因為直接問老師，老師都會回答你，有問題就直接問。」(C08)

「有一些，比如說接睫毛，這不是一下子就會的，可是至少老師會給我們一些概念。…烘焙就沒有遇到太大困難，可能剛好高中有學過，有基本基礎，學起來還蠻輕鬆的。」(C09)

「還好，都還可以。」(C10)

「有，鋁線，因為鋁線算硬的東西，你要控制他變成很完美的圓很困難，如果夾子夾太緊，又會有刮痕。這個只能自己拿捏，串珠不懂可以問同學，可是這個只能靠自己。」(C11)

(五)訓練時數安排在 300 小時以上，較能完整學習到就業所需的基本技能

藉由訪談發現，承訓單位與結訓學員對於最佳訓練時數及訓練期間的看法不一致，有兩家承訓單位表示訓練期間最好為 3 個月、訓練時數落在 300 至 400 小時之間，使學員能學習到一定的技能，同時亦能兼顧家庭。

「課程時間 360 小時我覺得很好，我是不會建議調整，倒是補助偏遠地區原住民的專案，會建議要調整，那種上課時間 2 個月，只有 240 小時，其實學習效果不好。」(B01)

「課程時數最好不要超過 3 個月，小朋友可以上那麼久，成人還有家庭因素，太長的時間其實不適合，大概 300 到 400 個小時那是最好的。太短真的沒有學到東西…」(B04)

多數學員則希望訓練期間在 3 個月以上至 6 個月之間，例如：農業類課程學員希望延長課程時間，才能看到自己的學習成果，藉此確認所應用的技術是否正確、藝術類課程學員認為 2 個多月僅能學會入門基礎，若要學習到進階的技術，或做出更精緻的作品，則需要更長的時間。

「這次上課是上三個月，我覺得三個月太短了，希望可以上到四個月。上過課都要隔半年才能上，所以上課時間可以再長一點。」(C01)

「我上觀光班是上 3 個月，當然會希望上課期間會長越好，我是不好意思說，但如果可以上到 6 個月，當然最好了。」(C02)

「我上課是三個月，只是東西自己種得都吃不到，像我們有種玉米，結果都沒看到最後就結訓了。其實三個月也是還可以，還是希望種個菜自己可以吃到，以正常來說，還是希望像學生一樣，一個學期來上，最少 5 個月吧，這樣你才看得到你的成果到底是怎麼樣。」(C03)

「我覺得時間很短，因為有時候還要再繼續學一些東西，想再做一些成品的，所以我覺得很短，課程一下子就結束。但是如果跟不上的同學，就會覺得課程很長。時間我會建議上到 3 個月。」(C05)

「課程是上兩個月，時間上，如果要學的比較精緻，可能時間要再長，但如果只是以入門來講，這個上課時間是 OK 的。」(C06)

「上課是上兩個多月，我覺得課程時間也太短，莫名其妙就結束，我覺得美容或串珠，大概要上三個月。」(C10)

「上課時間真的太短，因為我看台東他們上課都是六個月，我們是上兩個半月，真的蠻短，因為每個人資質不同，可能永遠都在基礎的部分，你要到進階，你可能要自己花錢去學，就已經沒有工作了，還要自己花錢。可能兩個月是基礎，後面兩個月進階，再後面兩個月高階。因為時間太短老師可能會教得比較快，有的同學會跟不上。」(C11)

訓練期間究竟應設計為 3 個月、3 個月以上，甚至是 6 個月雖無定論，但藉由訪談發現，多數承訓單位及結訓學員皆認為兩個月的訓練期間是不足的，會影響學員工作技能的取得。課程期間至少為 3 個月，訓練時數達 300 小時，才能學到就業需具備的基礎技能。另外，也有兩名學員認為 2 個多月的授課時間已經足夠，不建議時間加長。

「上課是上兩個多月，我覺得這個學習時間是 9 點到 12 點、1 點到 5 點，就是上班時間，你如果要學習，就要配合，把事情排開，我不建議時間再加長。」(C04)

「上課時間有時候 2 個月，有的 2 個半月，這個時間我覺得其實還可以。」(C08)

(六)幽默風趣的授課方式，有助於提升學習成效

訪談發現，原住民學員很重視老師的授課方式及上課的氛圍，多數學員表示，在訓練課程當中，老師以活潑、幽默的授課方式，適時的和同學開玩笑，營造輕鬆愉快的學習氣氛，有助於個人的學習。而承訓單位也認為，成人教育與學校教

育不同，老師需以活潑、生動的方式，才能營造良好的學習氣氛，讓原住民學員能從中學習到知識與技術。

「老師都蠻好的，老師發現同學快睡著，他都會講笑話，讓我們振奮起來，注意聽課。」(C01)

「老師他們的教學是非常專業，該講的他們都有講，看學生睏了，也會跟我們開玩笑，教學很專業。」(C02)

「老師講話的方式，都不會給我們壓力，大家也比較好學習，學習也比較快。」(C03)

「我比較喜歡活潑、幽默的老師，比較不會枯燥乏味。」(C04)

「我覺得上課碰到的老師，都是很自然會用開玩笑的方式去教導，就很親近學生，很好相處。」(C07)

「老師當然也跟學校不一樣，學校老師都很嚴肅，就沒有像在這邊，都很幽默，老師當然是愈幽默愈好。」(C08)

「我比較喜歡美甲、串珠跟網路行銷的老師，上課他該教都有教，可是有時候他會跟我們小聊一下，比較親和，像毛線老師就比較嚴謹，不到不喜歡，但是沒那麼習慣。」(C10)

「我覺得輕鬆、愉快的狀態下，比較能學習」(C11)

「老師要想出這麼樣讓這個課程比較生動的方式，不會讓同學覺得無趣，這個部分就是要老師傷腦筋的。」(B01)

「教大人、教社會人士，要比較活潑，上課氣氛要好，不能太嚴。我們有退場機制，有學生反映或助教反映老師不行的話就換掉。」(B04)

(七)術科實作課程，學習成效更佳

職業訓練課程設計分為學科課程與術科課程，兩者在時數規劃上比例為學科課程佔總訓練時數 30%，術科課程佔總訓練時數 70%。學科主要教授學員基本概念以及性別平等、求職技巧等，術科則著重於讓學員實際操作。有六名受訪的原

住民學員表示，在訓練執行過程中，較喜歡術科課程，認為透過實作，有助於技能提升以及日後順利就業。

「學科比較無聊，但是無聊你還是要聽，會聽的就會學到，我也常常會發問…我很少在教室，因為都會打瞌睡，就跟老師說想去田裡動一動，比較喜歡去田裡做，不要說常常待在教室，偶爾一個禮拜內一天兩天待在教室無所謂，但還是要自己出來實作，像是早上如果在教室聽課，下午就要出來自己實做比較好，兩方面都要學，還是要交錯交錯，會學得比較好。」(C03)

「我比較喜歡上術科，學科會睡覺，喜歡有動的課。學科是觀念問題，還是要聽，就會打瞌睡，比較累。」(C04)

「學科課程像是職場該注意的事情、求職技巧、兩性平等，也有就業服務中心的來，我覺得學科沒什麼用處，因為你真的要去找工作，人家要的是你的技術，你能夠直接上手，他們不需要再去培養，就跟我前一個工作做車縫，如果我本身不會，他們可能也不需要我。你應徵哪一類的工作，你本身這一方面的技術有沒有。所以課程中，最直接有幫助的，就是實作課程。」(C06)

「我比較喜歡上術科，術科比較實際操作，會比較熟。學科是會講操作的步驟，但是還是要實際體驗，才會知道。」(C07)

「我覺得多實做，印象會比較好，就是要操作啦。」(C08)

「聽得也是有，一些衛生的課，但我比較喜歡實做的課。老師先示範，然後我們開始做，老師再下來看我們做，有問題就隨時提問。」(C09)

(八)藉由分組方式，提升學習成效

部分受訪學員表示，課程採取分組方式，藉由小組成員相互討論、分工合作，增進對課程知識、技能的了解，同時緩解部分學員因不好意思提問，進而產生學習進度落後的情形。

「還不錯，因為我們有分組，所以可以各組自我管理。大部分是自己做自己的，坐在一起大家可以互相討論，也時候組員如果會的話，可以就近問同學，也有像

小組討論的功能。像我剛剛講畫版型，我們也是大家先討論出一個公版。我覺得小組的功能還不錯，可以分工合作。」(C05)

「小組的話就會互相支援，我覺得這個方式蠻好的，萬一都是個人做，有的人比較木訥，就不好意思跟人家開口問，如果你是做同一組的話，起碼我們看到的時候，可以稍微講一下，還是看他來不及，會問需要幫忙嗎。」(C06)

「同學互相還是會交流，有時候有些不懂得地方，可能他們會比較知道，所以還是有幫助，分組過程中可以互相討論。」(C07)

「上課是分組，一組六個人，我覺得分組上課有比較好，差在你可以問人。」(C10)

(九)聘用實務界師資授課，降低訓用落差

受訪的四家承訓單位，有兩家承訓單位提出聘用具有實務經驗的業界講師，有助於學員的學習及訓後就業，並進一步說明有相關工作經驗的業界講師，除了較能精準掌握業界的用人需求，教導學員更符合職場需求的實務面技能外，甚至能提供相關就業機會，有助於降低訓用落差，協助學員訓後更順利進入職場。

「我們比較不會去請學術界的老師，我們很多老師本身在業界裡都是很資深的師傅，然後依照他們的經驗值，還有依據學生的程度，由淺入深去教學。…」(B03)

「業界的老師才行，學生才學得到東西。…」(B03)

「有的老師本身就在開工作坊，我最喜歡業界的達人，你本來就在做這一途，那種最好。正規學校的老師不一定會有用，因為你永遠都是那一套。老師我們比較喜歡實務界，他本來就是做這個區塊，他的反應比較實在。我這邊有四個美容老師，都是我們以前的美容學員，有考上美容乙級證照，有在開店、開工作室，我就請他們來當老師，還沒有畢業之前，他要的人已經訂好，畢業他就順便帶走。所以我認為找老師還是要找業界的，他才知道業界現在需要什麼。…」(B04)

(十)個人專屬的基本工具、足夠的材料，讓學員能運用課餘時間多加練習

在美容、藝術類課程方面，受訪學員表示，承訓單位有發放課程所需的基本工具，工具為每個人一套，而材料的部分也都足夠每位學員使用，如果學員有需

要，都可以善用工具及材料，在課餘時間多加練習術科。

「有發講義還有工具，最基本的工具每個人都有，還可以回家自己練習。…」(C04)

「材料跟設備都夠用，有一些基本的工作，個人都會有一組，如果有需要，回家還可以練習，…有一些東西是屬於共材，像：線材，大家一起使用。其他大部分是屬於個人工具，每個人都有發，像：木槌、鐵鎚、牛津板、膠墊板、美工刀、間距尺，基本上你會使用的都有發，不會說要用的時候，要跟人家借。」(C06)

「我覺得上課的材料都夠用，還可以帶回去練習。…」(C10)

(十一) 課程與學員預期不符，學習成效不佳

兩家承訓單位表示，學員於訓練中，如果發現課程內容與訓練前所想像的不同，將降低學習成效；反之，學員於訓練中，發現課程內容與個人興趣相符，將有助於提升個人學習成效，甚至影響結訓後的就業選擇。

「也有可能他來上之後，發現這個課程屬性他很喜歡，也有可能在這個過程中，改變他的想法、性向跟他畢業後的工作決定，也是有這樣的幫助。…」(B03)

「你這個班上課的內容，剛好這一批學生喜歡，這一班帶出來就會很漂亮。來的時候他們都會看課表，來的時候如果他發現跟他要的不一樣，那就有差。…」(B04)

(十二) 落實出缺勤管理，提升學習成效

三家承訓單位指出訓練課程中，原住民學員遲到、早退的情形較一般學員普遍，出缺勤較不正常。為避免原住民學員因出缺勤不正常影響學習成效，承訓單位主要採取的作法有三項：首先，調整授課時間，上午課程時間調整自 9 點開始，相較於 8 點開始上課，更符合原住民的需求，也可降低遲到的情形。其次，於課程甄試及開訓時，明確向學員說明課程請假時數上限，及逾請假時數需退訓之規範。最後，確實執行出缺勤管理，倘學員請假時數到達上限，即依規定退訓，藉此讓其他學員知道須遵守出缺勤相關管理規定，達到維持課堂的紀律，提升學習成效的目標。

「因為原住民有一些他們的生活習性大概只有當下，比較不在乎上課要有始有終、

比如說請假不能超過規定時數，責任感比較不會像一般學生比較有紀律，尤其一個班裡面你會碰到幾個原住民出缺勤不是很正常，比較容易遲到，比較容易請假，這種狀況原住民會比較明顯。…」(B01)

「我們來這邊的第一個功課，就是調整授課時間。如果 8 點上課，可能沒有人要來，爬不起來的一大堆。而且還有中高齡有照顧問題，家裡有長輩，8 點上課對他們可能不適合，所以我們排 9 點上課。這個時間的誘因，讓想要學的人，再遠也會跑來。…」(B01)

「所以原住民的部分，他們穩定性比較不足。所以他上課也一樣，原住民專班缺課率會比一般來得多。…」(B03)

「我們請假的時數到了就要請學生退訓，那他們有時候會想跟我們商量，就是說他想要再請假，可是時數已經超過了，可不可以我們通融。可是通常我們不會通融這種事，因為我們不會拿被可能被北分署記缺點去開玩笑，而且我們在做教務管理規定，我會特別強調這個區塊。…」(B03)

「而且你在管這些原住民的時候，不能夠太鬆，因為原住民很喜歡請假、遲到、早退，如果你太鬆他們知道你底線在那，那你就完蛋。你一定不能容忍，一定要殺幾個，讓其他人知道這樣會被退訓，這樣留下來的人才會乖。我們上課是 9 點到 5 點，一天上 7 個小時。會排這個時間，是考量很多老師從外地來，從火車站騎機車到教室，所以排 9 點，如果在市區就是排 8 點到 4 點。部落太早上課，他爬不起來。你在甄試的時候，就要跟他講清楚課程時間，第一天還會跟他們講請假時數，ok 的留下來，不 ok 你趕快走。超過時數你退訓，一定要讓全班都看到，這樣他們才會乖。」(B04)

(十三) 師資的專業、樂意回答問題，能提升學員的滿意度

在探討學員對於職業訓練課程是否滿意，最滿意部分為何?多數受訪學員，都提到老師的部分，對於老師教學的專業，以及樂意解答學員的問題等，感到最滿意。

「我覺得滿意，每一樣對學習其實都很好，…我還是認為老師真的都非常專業，每個老師都有不同擅長的東西，比方說歷史的或是禮儀的，但是他們真的都上的很好，我都蠻喜歡的。」(C02)

「都滿意阿，你要種的東西，其實老師跟材料都可以配合。」(C03)

「滿意阿，最滿意就是老師拉，一有問題馬上問馬上回答，有不了解，老師都很樂意回答，也有 line 群組，可以跟老師互動。」(C04)

「我很喜歡，主要還是人，老師教學都蠻專精的，你很想深入問的問題，老師都會去回答，不會藏私，很肯教。我對這邊上課真的超滿意，…」(C07)

「滿意，師資還有環境，還有這邊的助理人員，都會關心學員，跟學員互動。」(C09)

(十四) 提升學員對於訓練的滿意度，有助於提升學習成效

四家承訓單位中，有三家表示學員的滿意度，對於學習成效有一定影響。倘若學員對於訓練內容及實施過程感到不滿意，將使其學習意願降低，學習成效下降。反之，如果學員對於訓練內容及實施過程感到越滿意，其學習情況會越好，也有助於其工作技能的取得。

但在學員的滿意度是否影響學員訓後就業情形方面，承訓單位則抱持懷疑的態度，有兩家承訓單位表示，學員對訓練滿意、學習成效良好，與訓後是否順利就業，沒有一定關聯。換言之，學員對於訓練內容與訓練實施過程感到越滿意，將影響學習成效，也就是工作技能的取得；至於是否將所學應用於工作，仍受其他因素影響。

「我覺得他對課程滿意，他確實會學得比較好，但是這個地方他學到跟他會不會工作是兩件事，會不會工作還是看他個人。」(B01)

「當然，如果他不滿意，對協會所做的事也一定會不配合，以至於他的學習成效及訓後就業也一定會有影響。」(B02)

「會阿，他一直都學得不愉快，他就不會學到東西。」(B03)

「我覺得不一定，他們的工作叫心情，因為原住民真的太隨興，叫他一個人去做，他不會去做，一定要有伴」(B04)

五、訓練成果評估

(一) 接受委託與接受補助之承訓單位，對於輔導學員就業看法不一

藉由訪談發現，接受委託與接受補助辦理原住民訓練課程的承訓單位，對於輔導學員就業看法有落差；前者(B03)認為就業率為辦訓重要績效，需積極輔導學員就業，後者(B02)則認為就業輔導並非強制要做，因此並無特別著力在此區塊。

「我們沒有在輔導就業，只是在訓練後會打電話問學員有沒有工作。畢竟補助班也沒有強制要做就業輔導，所以沒有特別協助學員就業的區塊。…」(B02)

「…我們盯的蠻緊，因為就業率等於是我們的績效。…」(B03)

北基宜花金馬分署則認為，造成承訓單位對就業輔導態度有落差的可能原因有二：其一為處罰機制，以委託方式辦理的訓練課程，於契約中訂有訓後就業率未達百分之四十五，應計罰違約金的規定，而以補助方式辦理的訓練課程，則無此機制；其二為獎勵機制，無論以委託方式或以補助方式辦理之訓練課程，如訓後就業率達百分之五十以上者，均可請領就業輔導費。然而，自北基宜花金馬分署辦理補助專班，迄今仍未有受補助的原住民團體請領就業輔導費，可能原因為不熟悉請領程序，或者認為輔導就業困難，因此未辦理相關就業輔導措施。

「從有補原到現在，沒有一個單位有來請過就業輔導費，他其實有編，但他們沒有來請。這個不是規定，是他們一向的習慣，他們覺得麻煩，所以就業三措施不做，也不來請就業輔導費。他如果要請，他們也要先做就業三措施。他們因為從來沒有請，所以也不會做就業三措施。…因為是制度的問題，因為委外方式，會有罰款，就業率未達45%會罰錢，但補原沒有。…補原因為從開始到現在，沒有單位去請過就業輔導費，所以也沒有那個壓力在，他們比較不會積極去做就業，就是那些比較灰色的地方，會不會把他做成就業。…」(A01)

(二) 各分署對於學員訓後就業認定的寬嚴，可能影響訓後就業率的呈現

在探討北基宜花分署原住民職業訓練就業率低於勞動力發展署各分署平均就業率時，北分署指出可能原因為各分署針對簽署就業切結的學員，認定是否為就業的寬嚴不一致，例如：農業學員自給自足、藝術類學員製作少量作品賺取微薄收入等，該情形是否判定為訓後就業，端看各分署處理態度及判定就業的標準，而判斷就業之寬嚴的不同，將造成各分署所呈現的訓練成效有所差異。

「這個差異有可能就是對於就業認定寬嚴不太一致，我剛剛有講我們分署在他報就業資料之後還會去就訪，就訪之後，有部分我們覺得不 OK 的，還會去系統刪掉，然後發文告訴他們。因為我們有多一個就訪，我們不希望單位在填報的時候太浮誇，我們其實每年都會刪掉一些。…有些大專院校他們辦訓很有熱誠，但是他們不想去做就業切結，所以評選的時候他們比較吃虧，就業率都比較低。一般協會或補習班，學生跟你說他有，他也願意切結，他們就把他登進去。所以有時候就回到就業的真實性，這部分還是回到各分署的政策，有時候科長跟科長的態度也不一樣，態度就會影響實際上呈現出來的就業率。有些可能在模糊地帶的東西，就回到各分署的處理態度跟積極性，如果要放鬆一點，那個就業率就會留著。」

(A01)

「…你說你十天半個月才做一條手鍊，然後放在那邊賣。你這樣賣的東西，都不夠一天吃一個便當，這算外快吧，是不是就業，也是灰色地帶。農業類問題更大，你自己的地，你蹲在那裡打草，然後拍一張照，這為什麼可以算就業？簡單講，有人付錢給你幫忙處理的，我們就算就業。自己種菜自己吃，怎麼會算就業？除非他是農民，本來沒上過課不知道怎麼種，上完課之後自己去買一塊地，開闢一片菜園，這樣可能算就業。…」(A01)

(三) 原住民學員就業穩定性不高，影響雇主僱用意願

有三家受訪的承訓單位提出，原住民就業穩定性較低，容易因為家庭因素、雇主責罵、工作內容不喜歡等，選擇放棄一份工作。其中，有兩家承訓單位進一

步指出，原住民的就業不穩定，會影響雇主僱用原住民的意願，也就是說，在雇主有其他人選的情況下，不會優先選擇僱用原住民。

「其實會就業的人也有，但是穩定性可能不高，原住民有一些家庭因素，會造成一個工作要持續，其實蠻難的。所以雇主如果有很多選擇，他會選其他的人，不會選原住民。」(B01)

「差別在於原住民有原住民的特性，要輔導就業比較難一點點，他們可能在持續性的就業會有差異，會為了一點小事，老闆娘罵我一句，我就不上班了。一般的學生可能會為了生存跟工作，自己排解。所以原住民的部分，他們穩定性比較不足。…因為花蓮市區原住民的社會型態可能跟一般人比較融合，所以他們會努力想要有工作。可是比如說你現在豐年祭，國家訂為豐年祭是原住民的國定假日，一般人是沒有這個，可是你請到原住民員工的時候，當豐年祭到了，他就會想要去練跳舞、參加比賽，老闆會有營運上的困難，所以有時候有一些店家老闆來跟我們求才的時候，他會事先說他不要原住民。」(B03)

「…但是他們流動性真的太高，都做不住。像講一個跟這個課程沒有關係的工作，地磅，我們之前有介紹學員去過，結果去一天就不做，因為覺得很無聊，介紹第二個，也是幾天就不做。…」(B04)

(四) 降低學員訓後就業的挫折感，有助於提升學員的就業穩定性

誠前所述，原住民容易因為挫折，選擇放棄一份工作。藉由訪談發現，有一家承訓單位在規劃課程時，會選擇技術容易上手、創業門檻低、產品較容易銷售出去的課程，讓學員更容易就業，避免學員因挫折感退出就業市場。

「課程內容的話，我比方說我們開過白餃課程，…我們會設定白餃課程，是因現在有很多人買了水餃回家做備用食材，我們給他非常多餃類，素食餃、韭菜餃、高麗菜餃、牛肉餃，這種一包設定一百、兩百，其實你要去市場賣是非常容易的。第二個是這種東西他不困難、容易學到技術，老師只要把技巧性不斷地指導學生，這個部分他很容易純熟。因為你有設定不同的餃類，你也可以到麵店裡推銷，…」

也可以到原住民一條街，東大門那裡去擺攤。然後也可以到餐館、卡拉 OK，所以這個不會因會挫折，斷掉就業的延續。…，現在 line 都很多團購，他可以自己在家裡做，這種不用店面的職類，是要幫助學生他在學習之後的成效會提高。」

(B03)

「…第一個是門檻沒有那麼高的，比如說美容好了，美容一個彩妝箱我就可以做生意了，不用太高的成本，我可以做新娘秘書或行動美容，甚至到人家家裡幫人家按摩。…我們也訓練很多家事服務的，可能雙薪家庭，你下午去幫人家打掃或幫人家煮一個晚餐，像現在這種的趨勢很多。就是挫折感比較不重，你想想失業者一定有某些不足，不管在能力上還是在人際關係上，他就不能做太高門檻的工作，職業訓練是基礎訓練。」(B03)

(五) 有經濟壓力的學員，訓後就業的可能性較高

藉由訪談發現，有兩家承訓單位認為，有家庭經濟壓力，需要養家活口的學員，在訓後就業有較好的表現。其中，又以有小孩的中年婦女，在訓後就業的表現更為理想。

「就業比較穩定的年齡層會落在 28 歲到 45 歲之間，反而就業意願非常高，可能因為他們有家庭壓力、有小孩，你看原住民的年輕小朋友，他們沒有家庭壓力，就業部分就會可有可無，因為他們天性樂觀，有多少吃多少。但是當他們有家庭的時候，也是會穩定他們就業的基礎。…」(B03)

「真正會去找工作的，都屬於媽媽，年紀太大的也不會，年齡太小也不會，都是有生小孩比較會，因為他們在經濟上面有壓力。那種有小孩要養的中年媽媽，比較會去工作。因為原住民比較隨興，沒有儲蓄的觀念，所以幾乎都有經濟壓力。…」

(B04)

(六) 部落原住民不願離開部落求職，承訓單位輔導就業遭遇困難

兩家曾在部落辦訓的承訓單位指出，原住民失業者不願意離開部落求職，然而部落地區沒有足夠的工作機會，因此承訓單位無論是向求才廠商寄發學員的推

薦信、結合原住民委員會辦理就業輔導等，皆無法有效協助原住民結訓學員就業。

「…再來可能跟地區性也有關係，因為部落的就業機會比較少，部落裡面一些耆老的生活，是影響年輕人的，老人家生活一早起來就是喝酒、聊天，因為這樣的生活會影響，我覺得教育都要從根本去做。因為我們到部落做職業訓練的時候，通常要輔導他們就業很難，第一個他們可能因為帶小孩，或他們就業能力不好，他已經走不出部落，可是部落又沒有什麼工作機會，真正想工作的人會走出部落。…」(B03)

「…其實推薦信，在部落是沒有用的，你寄推薦信，可能因為距離太遠，最後他也不會去。包括原委會的來做輔導，只要離開部落，他們就不去。」(B04)

(七) 承訓單位指出農業班就業率高，而學員認為農業無法賴以為生

藉由訪談發現，兩家受訪的訓練單位都表示農業班的就業率不錯，學員訓後就業並不困難。一家訓練單位指出，學員自己有土地，種植後可自產自銷，或者從事臨時工；另一家則認為，學員除了自己在家種植物，也可善用政府資源，以農維生。

「坦白說是農業班比較好，但是就業切結是大宗。他們很多本身都有農地，所以自產自銷，或者做一些臨時工，不會很困難。」(B01)

「我們的就業率不錯，但都是就業切結，因為我們務農的為大宗，他們自己就有地，自己種菜，所以要他們拍到照片很容易，臨時工也很多。」(B01)

「在花蓮其實農業班就業率還蠻高的，因為花蓮有很多市民農田，可以跟政府租地很便宜，然後他們種植的東西也可以到產銷班去，只要管道都對。另外還有很多城市農夫，現在有很多器皿，他也可以自己在家裡種，維持個人生活條件其實不困難。…」(B03)

然而，農業班的學員則持不同看法。兩名參加農業課程的受訪者，訓後雖然有種植一些作物，但產量不足，無法賴以為生。一名受訪者表示，因為沒有土地

可以耕種，在自家周圍種的，產量不足以販售，從事的工作仍以貼磚、泥水等臨時工為主。另一名受訪者則認為農業的工作機會較少，目前以販售小吃維生，未來仍傾向以販賣東西為主。

「我很快就去種菜了，我朋友有農地，他有問我要不要去種，我就去那邊種菜。我家後門也有種菜，都種家裡常用的菜，像是蔥、九層塔、辣椒，但是都是我自己要吃的啦。我們自己在朋友那邊種的，假日有時候朋友會拿去賣。我後來還是去賣吃的，我在賣大腸包小腸。」(C01)

「要看之後找什麼工作的性質，我還沒有想到之後想找什麼工作，但應該還是會去賣東西。因為農業比較像家裡的工作，像外面好像也沒有工作是關於農業的，我覺得很少。…」(C01)

「有時候在外面做臨時工，有工作朋友叫我就去，像是貼磚、打水泥阿，反正都屬於蓋房子的阿，我又不是不熟，我就去做。」(C03)

「剛開始阿姨有一塊地，我有去種，但是後來地被阿姨的女兒收回去，我種的果實也都被他收走。我就只在我家裡四周圍自己種，種出來的我拿去煉油。煉油可以喝，但是不到十棵，量很少，沒有拿去賣。…」(C03)

(八) 承訓單位認為透過網路平台，藝術類學員容易就業，學員則持不同看法

受訪的承訓單位中，有一家承訓單位(B02)自106年到108年皆有以補助方式辦理藝術類訓練課程，該單位表示藝術類班別就業率都算理想，結訓學員主要係運用網路購物平台，將自己的產品上網販售，以賺取收入。

「現在都以網路購物為主，所以我們會教導學員如何在網路上販售自己製作的產品。未就業的就可能是不會使用手機、電腦，或者年紀大了也不想出去擺攤了之類的。」(B02)

「我們的班普遍就業率都蠻高的，也有學員會成立個人工作室。放上自己的產品上網販賣，多少都能有點收入。」(B02)

受訪的結訓學員 C04，曾經在 B02 承訓單位參加藝術類課程，他表示學科課程中僅教授蝦皮購物平台，蝦皮上大陸東西很多，手縫製品在成本價格方面，難以與之競爭，並進一步建議，應提供學員訓後的銷售平台，否則學員若無管道可供販售，將無法維生。

「…上課學科就在教行銷，教蝦皮銷售，怎麼建立帳號、怎麼銷售都有教。我目前蝦皮我沒有用，蝦皮大陸東西太多了，我們真正手縫的，很難跟他競爭，他賣那麼便宜。除了蝦皮，沒有特別教的了。…」(C04)

「你教我們怎麼做是很 ok 的，問題是我們學會了，沒有銷售平台。像我自己還好，人家知道我有銷售東西，有活動會叫我，可是其他同學怎麼辦，我們學了很多東西沒有錯，可是你沒有給我一個銷售平台。我是剛好鄉鎮公所知道我們有在做，還有縣政府有時候大型活動會通知，所以我們缺乏銷售平台…像我就覺得我就是等在通知去擺攤，更何況他們，管道很重要，你既然教我們這個，沒有平台，要我們自己想辦法，沒有辦法就在家裡蹲。」(C04)

(九) 藝術類結訓學員多將課程所學作為副業

受訪的結訓學員中，有 5 名學員曾經參與藝術類職訓課程（3 名為 106-107 年受訓、2 名為 109 年受訓）。而 5 名學員中，有 4 名學員訓後雖然有從事藝術文創相關工作，但仍有兼做其他工作。受訪學員 C04 同時販售農產品及手工藝品，受訪學員 C05 雖然有在家接手工藝單，但未來仍會尋找其他工作，受訪學員 C10 從事美甲與文創，受訪學員 C11 從事直播工作，並兼做文創。其中，更有兩名學員指出，無法只靠手工藝維生，仍需增加販售的產品項目，或尋找其他主業。

「我有賣農產品跟手工藝品，客人選擇多，所以生意都還不錯，像玉米現煮的都很好賣。我自己也有種仙草，所以也有賣燒仙草。」(C04)

「沒辦法，現在不這樣會很難過，我最主要的平台是吉安農會，販售紅藜，玉米是在合作社賣。如果只賣手工藝會餓死，…」(C04)

「其實類似像副業，自己在家裡接阿，就不會拿來當主業，有一些同學有拉，我是礙於小孩子，比較不喜歡到外面擺攤，所以不會想把他拿來當主業。我是覺得拿來當副業兼著做會好一點，覺得還是要去找工作，比較不會斷炊，因為這種手工做的，好像沒有辦法。」(C05)

「我現在是在做文創，美甲是做預約的，兩個都有在做，文創是做串珠來賣，目前還在籌備中，我們打算要去聯合豐年祭賣。」(C10)

「我覺得都兼著做，就是直播或者是賣文創的東西。」(C11)

(十) 輔導學員考取證照，有助學員訓後從事相關工作

四家受訪的承訓單位中，有一家承訓單位辦理過觀光導覽的訓練課程，該單位表示，觀光導覽班的結訓學員，實際從事相關工作的比例較低，原因可能為學員未考取導遊證照，無法從事相關行業。而訪談參與觀光課程的結訓學員，亦可發現相同的情形，該名學員學歷為小學，不符合導遊人員報考資格(公立或立案之私立高級中學或高級職業學校以上學校畢業，領有畢業證書)，因此結訓後並未從事相關工作。

「但像觀光班，從事相關行業的比例就比較低，因為考不到領隊導遊證照，所以我覺得重點還是輔導他們考到證照，再加上他個人學習態度如果不錯，就有比較高的機率去從事相關工作。」(B01)

「因為我做吃的已經做很多年了，在沒有上課前，就是做吃的，一開始想換換環境，所以來學觀光班，但是因為不能考試，所以還是繼續找餐廳的工作。」(C02)

另外，有一家承訓單位辦理過美容類的訓練課程，該單位表示考取美容丙級證照的學員，有較大的機會投入美容相關產業。而訪談美容班的結訓學員，亦可發現相同的情形，兩名受訪學員均透過課程考取美容丙級證照，其中一位在訓後成功創立個人工作室，另一位則從事新娘秘書的工作，這位擔任新娘秘書的學員，在參加美容班前，曾參加觀光班，但沒有去考取導遊證照，亦無從事相關工作。

「我那邊辦 1 次美容班，有 6 個人說要考證照，4 個人考過，這 4 個人有兩個在家做美容…」(B04)

「剛開始是因為透過課程考上丙級證照，我覺得一定要有丙級才能去開業，人家才會信任你，因為現在的人很多是看證照，也有的是看經驗。」(C08)

「我覺得美容課程幫助很大，因為我考上證照。導覽課聽說證照不好考，我就沒有去考。」(C07)

(十一) 對於未來職業生涯有規劃的學員，更能將課程所學應用於工作上

一家承訓單位表示，知道自己在工作上欠缺什麼技能而來參訓的學員，學習上會更積極，訓後也更能將所學運用於工作中。

「…像飲料班的話，我們觀察如果他本身自己是做民宿的，想要透過課程在民宿中提供咖啡飲料，這樣的學員學習也會很認真，而且真的上完課會去做。」(B01)

在結訓學員方面，透過訪談發現，兩名對自己未來職業生涯有規劃的學員，訓後更能將所學與工作結合。受訪學員 C04 參訓是為了能販售更多樣化的產品，訓後也確實運用課程所學，自行製作皮製飾品於攤位販售。另一名受訪學員 C06 參訓是為了成立個人工作室，工作室除了販賣布包、原住民服飾外，也規劃加入課程中學習到的皮件。

「我是 106 年上皮革手縫班，最主要是充實自己，主要是我也有賣東西，學習一點新的技術，可以自己做自己賣。」(C04)

「當然有幫助，學到很多東西，擺攤生意都不錯，甚至網路農產品也會有人回購。有跟我聯絡的，我也可以寄給他。…你產品一定要不一樣，所以我來學精品包差很多，做皮雕的皮革很貴，要識貨的人自然會買，所以我主要去網路買零售的皮，做一些小東西很好賣。小東西比較好賣，一定要放原住民的元素。」(C04)

「以前上課是為了養家，現在上課是為了興趣，因為也是有目標想做一個個人的工作室，我上職訓的課程都是針對我需要的，不會特別針對原住民班…」(C06)

「應該主要的幫忙還是針對我的工作室，將來我還是有意成立工作室，我的工作

室就想做皮件的東西，會比較朝向軟皮革，只是當初一直找花蓮找不到相關課程，皮雕接受度不高，成熟度沒那麼好，我本來是走布包類跟原住民服飾，之後會加入皮件。」(C06)

反之，倘學員參訓並非出於個人職涯所需，僅係因為親友邀約或當下無其他課程選擇等，則訓後投入相關工作的可能性較低。

「這兩次上課對我找工作都沒有相關，我美容班上完，是做直播跟餐飲業。我是已經上完課，才發現有烘焙、銅板美食課，已經來不及了。美容是被朋友拉來上課，我其實沒有想做…」(C11)

(十二) 聘用結訓學員擔任助教，作為學員認真學習及穩定就業的誘因

有一家承訓單位會僱用之前課程結訓的學員擔任助教，藉由這樣的方式，讓學員有更明確的學習目標，激勵學員於課程中認真學習，同時促進學員訓後能夠穩定地從事相關工作，將課堂所學運用於工作。此外，該承訓單位也提到，誇獎、擔任班長等，皆能有效激勵原住民學員努力學習與穩定就業。

「還有的是真的是想學的，以後想從事這一塊，甚至會問我以後可不可以回來當助教，…像我們助教，很多都是以前我們的學生。」(B04)

「要讓他們持續穩定的就業，真的就是要有誘因。你做的東西有人買，或者是我請他們回來當助教，他們都會覺得自己很厲害。在課程裡面，你如果指定他當小班長，他就會處理得很好。誘因不一定是錢，他們很喜歡人家誇獎，其實所有人都一樣，只是對他們效果更好。」(B04)

(十三) 參訓學員是決定訓練成效的關鍵

在探討導致職業訓練成效不佳的原因時，承訓單位 B01 提到，若班上有精神狀況不佳、鬧事的學員，將影響學習氣氛，造成使學習成效下降。承訓單位 B04 認為，課程中如多名學員為親戚關係，倘若一名學員有問題，可能造成連鎖反應，影響整個班的學習成效，另外，班長也扮演重要角色。而承訓單位 B02 則表示，若學員不會上網或不願意就業，會影響訓練成效，但因為招生困難，故

縱使知道學員無就業可能，仍會錄取。承訓單位 B03 則表示因為課程招生狀況不錯，因此大多能篩選出適合的學員，故訓練成效都不錯。

據此，可發現承訓單位都認為影響訓練成效的關鍵在於參訓學員，而是否具備足夠報名人數，讓承訓單位能從中篩選出合適的學員，更是影響訓練成效的主要因素。

「我覺得人為因素是最關鍵的，也就是一個班裡面，如果有一兩個精神狀況不佳，會告來告去、滋事、鬧事的學員，大概這個班就差不多了，同儕的關係會影響學習氣氛，氣氛不好，學習也很難好。」(B01)

「未就業的就可能是不會使用手機、電腦，或者年紀大了也不想出去擺攤了之類的。我們已經在 FB 跟在先前的課程群組 PO 招生訊息了，但因為原住民學員很難招，所以只要原住民來基本上我們都會錄取，選擇不多，當然也無法篩選。」

(B02)

「其實都一般，我們其實在錄訓的時候，都篩選學生了。…挑的部分對於職訓成效是有相關性的，就像我剛剛說的，我知道我要挑什麼年齡層的，或者篩選態度不是很好的，而且我們一定有黑名單的。…。一定要有更多的人來支撐你，要可以選擇，一個班可能報名都七十幾個，然後取三十個，篩選人很重要，有的會直接問上課是不是有錢可以領，有的一走來就酒味。所以我們比較沒有這樣的問題…」(B03)

「在選學生要稍微注意，學生的親戚不要太多，如果你這個班裡面，有七八個都是同一個家族的，那問題就會很多，成效就會不好。只要一個有問題，通通都會有問題。還有就是班長選錯人，也會影響這個班的成效。…」(B04)

第三節 訪談分析

經由訪談，本研究已初步在原住民職業訓練政策面、規劃面、訓練執行過程及訓練成果評估方面，發現可能影響原住民職業訓練成效的因素，本節將就訪談發現進行分析，從中歸納出影響原住民職業訓練成效的個人因素及訓練因素。

一、參訓者個人因素

(一) 家庭經濟壓力

由於原住民天性樂觀、沒有儲蓄觀念，因此多數原住民都有經濟壓力。承訓單位指出，肩負家庭經濟壓力，需要養家活口的學員，在課程中學習比較認真，訓後會投入就業市場的可能性也比較高。特別是有小孩需養育的母親，在經濟壓力的驅動下，大多會積極求職。相較之下，沒有經濟壓力的年輕學員，就業與否為個人的選擇，當個人沒有下定決心要從事與訓練相關的工作時，學習的態度也會受到影響，學習成效亦會隨之降低。簡言之，參訓學員具有家庭經濟壓力與否，會影響訓練成效好壞。

而此一論點亦可在次級資料分析結果中得到證實，次級資料分析結果顯示，19歲以下學員對於訓練滿意度及訓練對於日後就業是否有幫助之認同度，顯著優於其他年齡層（40至59歲）之學員；而20歲至59歲的學員的訓後就業比率卻顯著高於19歲學員。本研究認為，造成此現象的可能原因即是參訓學員是否具有家庭經濟壓力。相較於其他年齡層的學員，年輕的原住民參訓者負擔家計的比例較低，參訓不全然是因應未來就業所需，是否就業亦為個人選擇。因此，19歲以下學員雖對訓練感到滿意，亦認同訓練有助於日後求職，但實際去就業的比率卻不如其他年齡層的學員。反觀40至49歲及50至59歲的學員，多為家中的經濟支柱，縱使對訓練課程不甚滿意，在養家活口的壓力下，仍會在訓後積極求職。

我國於2020年12月4日施行中高齡者及高齡者就業促進法，透過強化職業訓練、就業輔導及職務再設計等措施，協助中高齡者及高齡者就業。該法第24

條規定：「中央主管機關為提升中高齡者及高齡者工作技能，促進就業，應辦理職業訓練。」這與本研究發現中高齡應為家庭經濟主要來源，因此學習過程較認真、訓後求職較積極相呼應，而未來中高齡及高齡原住民學員尚有訓練需求，除了原住民專班外，中央勞工主管針對中高齡及高齡所辦理之職訓課程，亦可作為參訓的管道之一。

（二）對職業生涯具有規劃

訪談發現，對於自己職業生涯有規劃，清楚自己學習目標而來參訓的學員，將訓練中所學習的技能，與訓後工作結合的可能性更高。例如：一名學員參加皮革手縫班的動機為販售多樣化商品，結訓後也確實手作並販售皮製飾品。

一家承訓單位表示，因應工作需求來參訓學員，訓後運用課程所學於工作的情形更理想。例如：開民宿的學員計畫提供飲料咖啡予住宿客人，故參加飲料調製課程，訓後也按照規劃執行，將課程所學運用於工作。

綜上，本研究發現對於未來職業生涯具有規劃，參訓係為了彌補就業所欠缺的某一項技能的學員，學習上更為積極，訓後運用所學於工作的情況更佳。反之，若學員參訓不是基於個人工作或職涯所需，僅係因沒有其他課程可選擇或他人邀約，則訓後投入相關工作的可能性不高。

（三）是否因符合職訓生活津貼請領資格而重複參訓

藉由訪談發現，大多數原住民失業者都參加過一次以上的職訓課程。原住民失業者重複參訓，可能原因為學習一技之長以利就業、學習不同專長以利轉業、參加技能檢定考取證照等。然而，也可能是為了領取訓練期間的生活津貼。有兩家承訓單位認為部分原住民學員參訓，是為了領取職業訓練生活津貼。其中一家承訓單位進一步指出，未符合職業訓練生活津貼請領資格，卻仍來參訓的原住民學員，通常有較強的學習動機，參訓係為了就業或轉業，因此學習過程認真積極，訓練成效也比較好。相反的，當津貼為參訓主要目的時，訓練成效必然會受到影響。

因此，除了將學員是否符合職業訓練生活津貼請領資格作為篩選學員的參考外，該承訓單位也提到，會將學員過往的參訓紀錄，包含是否多次參訓、參訓是否順利結訓、訓後是否積極求職等，納為是否錄訓學員的考量，並以未曾參訓者優先錄訓。另外，有承訓單位採取建置學員黑名單的做法，如果學員過去曾在該單位參訓，而訓練過程學習態度不佳，將不予錄訓。

（四）是否願意離開部落尋職

藉由訪談發現，承訓單位至原鄉地區辦理訓練，教導原住民就業相關技能，然而在部落缺乏工作機會，而學員不願意離開部落求職的情況下，縱使學員學習成效良好，亦無法順利輔導學員就業。換言之，倘若部落無法提供訓練相關的工作機會，而學員也無至他處求職的意願，則訓練成效難以發揮。

（五）課程是否符合個人期待

每位學員參加職訓的動機不一，藉由訪談發現，多數受訪學員參訓動機是想要學習新的技能，不過僅有兩位學員明確知道如何將參訓所學的技能與未來工作相結合。也就是說，多數學員在參訓時，對於課程內容與訓後就業方向缺乏瞭解。然而，對於課程缺乏瞭解，可能使學員對於課程所學產生錯誤的預期，當預期落空或超出預期時，對訓練成效將產生影響。

有兩家承訓單位表示，學員於訓練中，如果發現課程內容與訓練前所想像的不同，將降低學習成效；反之，學員於訓練中，發現課程內容與個人興趣相符，將有助於提升個人學習成效，甚至影響結訓後的就業選擇。簡言之，學員對於課程的預期心理，是影響訓練成效的因素之一，是以建議承訓單位可以於訓練甄試前，辦理課程說明會，使學員先行了解課程內容，進一步判斷該門課程是否符合個人所需，降低學員因對課程有錯誤預期，而影響訓練成效的情形。

（六）學員教育程度未必影響訓練成效

前一章的次級資料分析結果顯示，教育程度為專科（含）以上學員，在參加訓練後的就業比例明顯高於為高中（職）及國中（含以下）。也就是說，原住民

結訓學員教育程度越佳，訓後就業比例越高。然而，此結果卻與訪談結果相左，訪談發現受訪的四家承訓單位皆未提出學員教育程度對訓練成效有所影響，亦未將教育程度設為篩選學員的條件，僅有在聘請結訓學員擔任課程助教時，會依相關規定聘請教育程度在高中(職)以上的學員。

本研究認為，造成次級資料分析與深度訪談結果相左的原因，可能為本研究對象中，教育程度為專科(含)以上學員僅佔約一成(70名)，相較於高中(職)及國中(含以下)分別占全體結訓學員的四成五及四成三，比例相當懸殊。因此，不排除因專科(含)以上學員樣本數較少，造成一個樣本是否就業，會有1.4%就業率的跳動。故學員教育程度對於原住民職業訓練成效是否具影響性，本研究持保留態度。

二、訓練因素

(一) 以委託或補助方式辦理

原住民職業訓練課程辦理方式主要分為以委託方式辦理及以補助方式辦理，兩種辦理方式在訓練成效上有顯著差異，以委託方式辦理的課程，其就業率明顯優於以補助方式辦理的課程；而以補助方式辦理的課程，則在就業關聯性上，優於以委託方式辦理的課程。

北基宜花金馬分署認為，委託方式係以整體的就業市場需求為考量，故課程內容及訓練時數參照一般失業者委託課程進行規劃，學員訓後的就業方向也較為廣泛，因此就業率較補助課程高。補助方式係為了彌補原住民地區訓練資源的不足，承訓單位需先行掌握原住民地區就業機會，甚至與用人單位結合，方能提報訓練計畫，也就是說，補助課程已鎖定就業方向才進行訓練，因此就業關聯性較委託課程高；另一方面，因有明確的訓練方向，或者所結合的職缺為就業門檻較低的工作，因此補助課程訓練時數普遍較以委託課程低。簡言之，兩種訓練方式的政策目的與訓練需求不同，訓練規劃也有所差異，訓練的結果也有所不同。

然而，實際執行上，承訓單位未必了解委託及補助兩種方式的差異，對於補

助班的規劃也不盡然朝向明確、進入門檻低的地方性職缺，僅是出於配合北分署規定，將訓練時數降低。因而承訓單位指出，以補助方式辦理之課程訓練時數較短、辦訓經費較少，對於訓練課程的執行及訓練成果產生以下兩項負面影響：

1. 學員參訓意願降低：依據勞動部勞動力發展署失業者職業訓練實施基準略以：

「…失業者有下列情事之一者，不得報名：(一)報名班次之開訓日尚於前次完訓或結訓班次之訓後一百八十日內。…第一項不得報名之參訓紀錄，以參加本署及分署自辦、委託或補助辦理之職前訓練計畫為限。…」失業者無論參加勞動部勞動力發展署各分署委託或補助辦理的職前訓練，皆須於訓練班別結訓後一百八十日，方能報名其他訓練班別。因此，原住民失業者在有其他課程可選擇的情況下，大多不會選擇時數較短的補助課程，進而影響承訓單位的招生，也降低了承訓單位篩選適性學員的機會。

2. 術科操作時間減少：在訓練時數方面，委託課程授課時數大多為 300 小時以上，而補助課程都在 300 小時以下。而依據勞動部勞動力發展署規定，課程內容的編排分為學科課程與術科課程，兩者在時數規劃上比例為學科課程佔總訓練時數 30%，術科課程佔總訓練時數 70%。因此，補助班在總訓練時數較少的情形下，術科課程時數也隨之下降，學員在課堂中實際操作的時間較少，進而造成學員技能的不熟練，甚至可能影響學員訓後是否能順利就業。

綜上，本研究認為造成兩種訓練方式於訓練成效上有顯著差異的主要原因，為制度設計、承訓單位不諳補助訓練政策目標以及難以吸引失業者報名等三項。首先，在制度面，現行推動辦理原住民失業者職業訓練作業規定明訂，補助規劃班次訓練時數不得超過 300 小時，申請補助之訓練經費最高以不超過新臺幣八十萬元為原則。因此，縱使承訓單位所結合的就業機會需要的就業技能需較長訓練時數方能養成，也會受限於作業規定，安排在 300 小時以下。其次，承訓單位不盡然熟悉補助與委託政策的立意不同，因而在課程規劃方面，不盡然有不同設計。最後，從失業者的觀點來看，當同時有授課內容相似、訓練時數不同的課程可供

選擇時，失業者大多選擇訓練時數較長的課程，導致承訓單位在執行補助班時，面臨招生困難的情形。

（二）辦理原住民專班或一般失業者班

原住民失業者參加職業訓練的途徑很多，除了勞動力發展署各分署以委託或補助方式原住民訓練專班外，亦可選擇各分署自辦或委託辦理的失業者課程、各地方政府辦理的失業者課程等。也就是說，有職訓需求的原住民可自行選擇想參加的課程，不一定要參加原住民訓練班。相對來說，政府在培訓原住民失業者時，或許也可以思考是否要以原住民專班方式辦理訓練。

就訓練執行過程，兩者主要差別在於採取委託辦理或補助辦理之原住民訓練班，依據推動辦理原住民失業者職業訓練作業規定，各訓練班次應規範優先招訓適訓原住民參訓，如未能招足額時，得開放最多百分之三十名額給予一般失業民眾參訓。而一般失業者課程則無此限制，所有失業者均依甄試成績，由高到低擇優錄取。就訓練執行成果，藉由訪談發現，有兩家承訓單位指出，原住民參加一般的職訓課程，較能夠跟一般民眾一起努力學習，降低怠惰機會，有助於提升學員的學習成效。另有一家訓練單位也認為，原住民參加一般課程也未必不好。

綜上所述，本研究發現以原住民專班方式辦理職業訓練課程，或許能提高原住民參訓機會，但對學習成效卻不一定有幫助。因此，政府在推動辦理原住民職業訓練時，應進一步思考政策目標，究竟是保障原住民接受職業訓練的機會，還是著力於訓練成效的提升。

（三）人工判定就業成效之寬嚴

依據失業者職業訓練實施基準規定，各班次訓後就業成效之認定，除了透過系統與勞工保險資料進行勾稽外，也包含取得廠商開立之就業證明或學員簽名之「就業切結書」，以人工方式認定就業成效。透過訪談發現，北基宜花分署認為其與各分署就業率有落差的可能原因，為各分署認定學員就業的寬嚴不一致，也就是在以人工方式進行就業認定時，因認定的寬嚴不一，造成在判定學員是否就

業時有所差異。另一方面，有一家承訓單位指出，農業類學員以就業切結為大宗，學員要拍到佐證就業的照片很容易，就業率也尚屬理想。由此觀之，學員簽署就業切結書，承訓單位據以報送就業績效，最後是否判定為就業，確實取決於各分署的判斷。是以，各分署對於人工認定就業成效的標準，對於訓練績效的呈現，具有一定的影響性。

（四）課程內容

在課程內容方面，北基宜花金馬分署針對原住民訓練專班，僅規劃年度班數、預計訓練人數、預算金額等，對於訓練職類並未設有相關限制，而係開放由承訓單位自行提案。惟透過訪談發現，北分署認為規畫原住民訓練時，應考量就業市場需求以及原住民適合從事的工作內容。而受訪的四家承訓單位中，有三家承訓單位提到規劃課程時，主要以該地區產業發展下所衍生的就業機會為考量，甚至進一步規劃好訓後可就業的管道。另外，有三家承訓單位表示規劃原住民課程時，會以進入門檻較低的工作為主。由此觀之，從就業市場的職缺中，找出進入門檻低的工作，據以進行課程規劃，是北分署及承訓單位對於原住民訓練課程規劃的共識。在雙方的共識之下，現行的課程內容大多為餐飲、文創手做以及農業等。

就執行情況而言，北基宜花金馬分署 2017 至 2018 年原住民訓練訓後平均就業率為 74%，在前一章當中，本研究透過次級資料分析，發現參加不同職類的訓練課程，並與訓後是否就業無顯著關聯。也就是說，無論參加的訓練職類為何，訓後平均都有七成的原住民結訓學員，可以順利就業。然而，藉由訪談發現，就業率無法如實呈現學員就業情形，其中以藝術類及農業類課程落差最大，承訓單位與學員對於就業的看法亦有分歧。以下分別就這兩種職類，分述如下：

1. 藝術類課程：部分訓練單位於課程中教導學員使用蝦皮網路購物平台，作為推廣個人產品的主要管道。蝦皮網購平台具有免費註冊會員、商品快速上架的優點，讓每位參訓學員都能將課程當中的作品，於課程中完成上架，為學員開啟自己製作、自己販售的第一步。在訓後就業的呈現方面，也因為產品

的上架，讓多數結訓學員有就業的事實。然而，卻忽略了原住民製品因純手工製作，價格較機器大量製作的產品來得高，且網路未必能如實呈現原住民製品的獨一無二，如果沒有其他通路支撐，僅透過蝦皮販售，恐因產品價格不敵市場競爭，銷售情況不理想，造成學員收入不足，謀生困難，轉而找尋其他工作機會，僅將藝術類課程所學作為副業，甚至直接放棄從事相關工作。

2. 農業類課程：兩家承訓單位指出，農業課類程訓後學員可從事季節性或短期性之工作，又或者自產自銷，就業並不困難。在訓後就業的呈現方面，只要學員簽署個人就業切結，並且在農地拍照佐證，即可納入就業人數。因此，農業類課程訓後就業率普遍不錯。然而，農業班的學員則指出，受限於無自有農地，訓後雖有在自家周圍種植作物，但產量尚不足以自用，遑論藉由販售農產品維生。而在求職方面，考量農業相關就業機會較少，即便有就業機會也是臨時工作等因素，學員尋找相關工作比例較低，大多從事與訓練不相關的工作，縱使有耕種亦非以農為生。

綜上，本研究發現，對北分署及承訓單位而言，藝術類及農業類之學員，訓後確實有就業事實，前者上網販售作品，後者種植農作物，兩者的就業型態也符合北分署及承訓單位所稱就業市場中低門檻的工作，因此訓後就業率符合預期。然而，就業率的高低，或許直接反映北分署及承訓單位的績效，卻無法如實反應出學員就業的穩定性、就業收入是否足夠維生。就結訓學員而言，擁有安定的工作及足以維生的持續性收入，才是實質的生活保障。考量藝術類及農業類之學員訓後的工作型態多元，並非都受雇於事業單位從事單一工作，反之，有較大的機會是需要從原料製作到成品，並將成品拿至通路進行販售。因此，本研究綜整承訓單位及學員的意見，建議在藝術類及農業類可納入或強化以下課程內容：

1. 生產工具及材料來源：在訓練課程中，應教導學員生產所需的材料以及工具為何、工具購置及材料進貨的管道，以藝術類課程為例，可教導學員購買皮

革、布包及相關配件之管道；以農業類課程為例，可教導學員在沒有自有土地的情況下，可運用哪些管道租賃農地。

2. 定價技巧與方法：定價是一門學問，產品定價與成本及營收息息相關，好的訂價技巧與方法，將提升顧客購買意願。因此在藝術類或農業類課程中，應教導學員如何計算成本及定價，促使他們能更順利將產品售出。
3. 產品行銷：在完成產品製作及定價後，更重要的是應教導學員販售產品的地點及銷售產品的技巧。以販售地點而言，儘可能提供多元化的銷售管道，包含：可寄賣商品的店家、可租賃攤位的慶典活動（如：聯合豐年祭、官方大型活動、市集）及網路銷售平台（如：臉書、蝦皮、小紅書等），使學員能善用銷售管道創造營收。以銷售技巧而言，顧客服務禮儀及應對技巧、銷售技巧與話術等，均可列入課程內容。

另一方面，在探討課程內容對訓練成效的影響時，本研究藉由訪談發現，輔導學員考取相關證照，將有助於學員實際投入相關產業。取得證照的對於是否從事相關工作的影響可分為兩個層面，首先，部分工作需具備相關證照方可執業，例如：領隊、導遊，故結訓學員如果不符合證照應考資格，或者無法順利考取證照，則無法從事相關工作。其次，證照對於學員尋找相關工作，抑或對於個人創業，都有一定的加分效果，可藉由證照向雇主、顧客證明自己的能力。

（五）授課時數及時間

1. 訓練時數

藉由訪談發現，承訓單位及結訓學員對於訓練時數看法不一，承訓單位考量成人教育須兼顧家庭因素、過長的訓練時數容易造成同儕間的摩擦等，認為訓練時數安排在 300 至 400 小時，訓練期間大約為 3 個月左右，將有較佳的訓練成效；而學員則希望訓練時數可以在 3 個月以上，甚至安排至六個月，能一次學習到較多、較進階的內容。究竟最佳訓練時數、訓練期間為何，雙方雖無共識，惟可以確定的是，多數承訓單位及結訓學員皆認為兩個月的訓練期間是不足的，會影響

學員工作技能的取得。

而這點亦可於補助課程與委外課程的訓練成效差異上得到證實，次級資料分析結果顯示，委外課程學員的課程滿意度、對於訓練有助於尋找工作之認同度以及訓後就業率等，均優於以補助方式辦理之訓練課程。又依據勞動部勞動力發展署「推動辦理原住民失業者職業訓練作業規定」，補助課程最長訓練時數不超過 300 小時，委外課程則無此限制。換言之，補助課程與委外課程的訓練時數差異，即以 300 小時為界線。因此，本研究認為針對原住民辦理職業訓練專班，訓練時數是否達 300 小時，會影響原住民職業訓練之成效，故建議課程期間至少為 3 個月，訓練時數達 300 小時，才能學到就業需具備的基礎技能。

2. 學科、術科穿插排課：透過訪談發現，原住民學員大多較喜歡術科課程，認為藉由實際操作，能夠加深自己的印象，使技巧更為熟練。相較之下，部分學員反應學科課程較枯燥乏味，上課精神不佳。因此，承訓單位在安排課程時，應思考將學科與術科課程穿插排課，例如：上午上學科，下午則進行實作，藉此提高學員學習的意願與興趣，避免對學習成效產生負面影響。
3. 上午九點開始授課：有三家承訓單位提出，原住民學員遲到、早退情形較一般失業者普遍，因此在安排原住民課程時，建議將上午授課時間調整自九點開始，降低學員因遲到而錯過部分課程的情況，進而提升學習成效。

(六) 授課老師

透過訪談發現，多數承訓單位認為，學員如果對於訓練內容及實施過程感到越滿意，其學習情況會越好，也有助於其工作技能的取得。而探討學員於訓練過程中，最滿意部分為何？多數學員都提到老師具有足夠的專業，以及樂意解答學員的問題。由此可見，師資對於學習成效具有直接影響力。

訓練過程中，老師需要按照課程規劃，由淺入深傳授學員知識與技能，在學員對課程內容感到困惑時，及時解惑，學員學習進度落後時，適時輔導。而具備什麼背景的師資，較能扮演好這個角色，有兩家承訓單位認為，具有實務經驗的

業界講師，有助於學員的學習及訓後就業。主要因為：有相關工作經驗的業界講師，除了較能精準掌握業界的用人需求，教導學員更符合職場需求的實務面技能外，甚至能提供相關就業機會，有助於降低訓用落差，協助學員訓後更順利進入職場。

(七) 授課方式

在探討何種授課方式能提升學習成效時，承訓單位及學員均認為，老師以生動活潑的授課方式，營造輕鬆愉快的學習氣氛，並且在學員上課精神狀況不佳時，適時的和同學開玩笑，帶動課堂的氛圍，有助於學員的學習，使學員不致於因為枯燥乏味，喪失學習的興趣，進而能在良好的學習氣氛下，學習到知識與技術。換言之，老師的活潑生動、幽默風趣的授課方式，不僅會影響原住民學員的學習興趣，也會影響職業訓練的成效。

除了幽默風趣的授課方式外，採取小組討論的方式授課也有助於學習成效的提升。部分學員表示，藉由課堂中的分組、小組成員的相互討論，不僅能夠增進個人對課程知識與技能的了解，也可以解決部分學員不好意思於課堂中提問，進而影響訓練成效的情形。

(八) 訓練教材與設備

學習一項新的技能，除了授課老師的講解、示範外，更重要的是學員透過練習及運用，將不熟悉的技能，轉換為個人熟練的技術。因此，反覆的練習有助於學習成效的提升，而課程中的設備及材料是否足夠支應練習所需，也間接影響了學習成效。透過訪談發現，藝術類及美容類課程的學員認為承訓單位發給每個人一套工具，並提供足夠的材料，讓學員在課餘時間亦可善用工具及材料，多加練習術科，使技術更為熟稔。

(九) 班務管理

三家承訓單位指出訓練課程中，原住民學員遲到、早退的情形較一般學員普遍，出缺勤較不正常。為避免原住民學員因出缺勤不正常影響學習成效，除了前

述提到調整授課時間自九點開始，降低學員因遲到情況外，部分承訓單位認為，應於訓練實施前，事先向學員清楚說明出缺勤管理規範。在訓練實施的過程中，真正落實出缺勤管理，若不能確實執行，將成為學員不遵守規範的藉口，進而影響整個班級的紀律。而落實出缺勤管理之虞，亦可適時讓學員知道不遵守出缺勤規範而退訓的案例，藉此提醒學員遲到、早退及請假過多的不良影響，督促學員正常到課，以確保學習成效不因到課情況受到影響。

（十）提供激勵學習的誘因

藉由訪談發現，有一家承訓單位會僱用之前課程結訓的學員擔任助教，以擔任助教作為激發學員學習動機的誘因，讓學員知道訓練過程中認真學習，日後有機會擔任助教，藉此提升學員的學習意願。除此之外，承訓單位也提到，老師對學員的稱讚、挑選課程中表現良好的學員擔任班長、組長等，都是激發學員學習動機的方法，尤其對於原住民學員的激勵效果更為顯著。而學員願意在課程中多加學習，有助於訓練成效的提升。由此得知，承訓單位是否能提供或建立激勵學員學習的誘因，是影響訓練成效的因素之一。

（十一）承訓單位招生能力

四家受訪的承訓單位都認為影響訓練成效的關鍵在於參訓學員，倘若班級中的問題學員很多，或者學員沒有就業意願，將導致職業訓練成效不彰。因此，如何篩選出具備學習能力及就業意願的適訓學員，攸關訓練能否達到預期的成效。而篩選適性學員的前提在於，有足夠的報名者可供挑選。而是否具備足夠報名人數，取決於承訓單位的招生能力。是以，承訓單位的招生能力，是影響訓練成效的主要因素之一。

透過訪談發現，原住民參訓學員得知職訓課程資訊的主要管道為親友介紹，因此，承訓單位在辦理課程宣傳招生時，可善加運用通訊軟體的群組功能，於結訓學員的群組發布課程訊息，藉由結訓學員的介紹，吸引更多原住民失業者報名課程。

(十二) 承訓單位甄選學員能力

承前所述，在擁有足夠的報名人數後，承訓單位必須思考如何篩選適訓的學員。依據勞動部勞動力發展署失業者職業訓練實施基準規定，承訓單位應採「甄選錄訓」方式，以公平、公正及公開為原則篩選適訓學員參訓。甄試作業主要區分為筆試及口試兩個部份，分數各占百分之五十，承訓單位應依筆試、口試成績計算總成績後，依成績由高至低錄訓。藉由訪談發現，承訓單位大多認為，藉由口試得知學員真實參訓動機的可能性很低，因而採取參酌學員過去參訓紀錄、是否符合職業訓練生活津貼請領資格，以及透過村里長等管道打聽等方式，判斷學員是否具有就業意願。

除此之外，本研究發現，參訓者是否具有經濟壓力、對於職業生涯具有規劃、對於課程的預期等，均係影響訓練成效的重要因素。因此，建議承訓單位在甄選過程中，可將學員家庭經濟狀況、訓後就業規劃，以及是否熟悉課程學習方向等列為口試題目，作為篩選學員的參考，綜合判斷學員是否為適性學員。畢竟，挑選適性的學員，對於訓練成效的優劣，將有直接的影響。

(十三) 就業輔導的獎勵及處罰機制

以委託方式及以補助方式辦理原住民職業訓練，兩者在學員訓後就業輔導方面，均訂有獎勵機制，即承訓單位完成就業輔導三項措施，且訓後就業率達百分之五十以上者，可請領就業輔導費。然而，自北基宜花金馬分署辦理補助專班起，迄今皆未有受補助的承訓單位請領就業輔導費。由此可見，對於受補助的承訓單位而言，就業輔導費並未發揮激勵的效果，承訓單位並不因此積極輔導學員就業。

另一方面，以委託方式及以補助方式辦理原住民職業訓練，兩者在課程訓後就業率的懲罰機制則有所差異。在委託課程部分，依據勞動力發展署委託辦理職前訓練作業原則規定，訓練單位於結訓後九十日內，經統計該班別之訓後就業率未達百分之四十五，或於原住民、離島地區所辦班別之訓後就業率未達百分之三

十五者，視為履約結果有瑕疵，應依比率計罰違約金。在此規範的約束下，受委託的承訓單位將學員訓後就業率視為重要績效指標，積極輔導學員就業。相較之下，補助課程縱使學員訓後就業率不理想，亦無相關罰則，承訓單位在缺乏懲罰機制的制衡下，對於輔導學員就業抱持著消極的態度，未必會主動輔導學員就業。

綜上所述，在獎勵機制未能有效激勵受補助的承訓單位輔導學員就業，同時又缺乏懲罰機制的制衡下，受補助的承訓單位並未將輔導學員就業視為重要工作，進而導致兩種辦理方式在學員訓後就業方面，有顯著的落差，補助課程學員訓後的就業率，明顯低於委託課程。若想要提升原住民職業訓練成效，則須思考如何使獎勵機制奏效，以及針對補助課程制定就業率未達一定門檻的懲罰機制。透過訪談發現，獎勵機制未奏效的原因，可能是受補助的承訓單位不諳就業輔導三項措施的實施方式、不熟悉就業輔導費的請領程序，是以本研究建議北基宜花金馬分署應強化對承訓單位的行政指導，讓受補助的原住民團體先行了解就業輔導措施的實施方式，並進一步鼓勵其請領就業輔導費用，使獎勵機制在補助方式辦理訓練課程上，亦能發揮最大效用。此外，本研究認為獎懲並行方能更有效強化承訓單位推行就業輔導工作的主動性與積極性，因此，建議針對以補助方式辦理的原住民訓練課程，宜比照委託方式，建立就業率未達一定門檻需計罰違約金的懲罰條款。藉由就業輔導獎勵機制及懲罰機制的雙軌並行，促使承訓單位將輔導學員就業視為己任，進而達到提升原住民職業訓練成效的目標。

第四節 小結

一、 原住民職業訓練成效正面影響因素

多數承訓單位指出，學員是決定訓練成效的關鍵，倘學員願意在課程中認真學習，訓後積極求職，對於訓練成效將有正向的影響。若參訓學員肩負家庭經濟壓力，或者基於未來工作所需，對於課程學習方向具有一定程度的認知而來參訓，都會促使學員在訓練中更努力學習，訓後更主動投入就業市場，將所學運用於工作，對於訓練成效有正向影響。反之，若學員不以學習就業技能為目的，將職業訓練視為社會福利，參訓係為了請領職業訓練生活津貼，則對訓練成效將有負面影響，恐導致訓練成效不彰。是以，本研究認為就參訓者個人因素而言，影響職訓成效的正面因素包含：參訓者具經濟壓力、具明確職涯規劃及課程符合個人期待等三項。

另一方面，訓練因素對訓練成效的影響也不容小覷，不僅會影響學員的學習意願，甚至攸關到學員能否學習到就業所需的技能，以及訓後是否能順利就業。就訓練因素對學員學習意願的影響來說，本研究發現原住民學員大多認為授課講師幽默風趣的授課方式，適時和學員開玩笑，有助於提升個人學習的意願。在授課內容方面，原住民學員大多喜歡實作課程，因此，承訓單位若將學科與術科課程穿插排課，亦有助於學員保持學習的意願與興趣。而承訓單位則指出，當學員認真學習、表現良好時，適時地表揚獎勵，或者挑選表現好的學員擔任組長、班長，甚至聘請為後續課程的助教等，對於原住民學員皆能發揮良好的激勵效果，促使學員於訓練中認真學習。

就訓練因素對學員就業技能的學習以及訓後就業的影響來說，本研究發現就訓練內容而言，從就業市場的職缺中，找出進入門檻低的工作，據以規劃訓練課程，有助於學員順利進入職場，同時也可以降低學員因挫折而退出就業市場的可能，而輔導學員考取證照，亦有助學員訓後從事相關工作；就訓練時數而言，應達 300 小時以上，方能學習到就業的基本技能；就授課方式而言，以分組方式進

行授課，透過小組討論相互學習，並緩解部分學員因不好意思提問，所造成進度落後的情況；就授課講師而言，若老師為業界講師，除了能掌握業界的用人需求，據以進行課程設計及實施教學活動，教導學員更符合職場需求的實務面技能外，甚至能推薦學員到相關的業界工作，乃至當所屬企業有職缺時，能直接提供相關就業機會，協助學員訓後更順利進入職場；就訓練教材與設備而言，提供足夠材料及工具，俾利學員能運用課餘時間多加練習；就班務管理而言，除了將課程安排自九點開始授課外，應落實出缺勤管理，並適時讓學員知道不遵守出缺勤規範而退訓的案例，以確保訓練成效不因遲到、早退及請假過多等因素打折扣。

綜上所述，本研究透過訪談，整理出影響原住民職業訓練成效的正面因素總計包含十三項，包含個人因素三項、訓練因素十項，茲彙整如表 4-4 所示：

表 4-4 原住民職業訓練成效正面影響因素

個人因素	1. 參訓者具經濟壓力。 2. 參訓者具有明確的職涯規劃。 3. 訓練課程符合參訓者期待。
訓練因素	1. 訓練時數(間)： (1) 訓練時數達 300 小時(含)以上。 (2) 採學科、術科穿插授課。 (3) 將授課時間調整自上午 9 點開始。 2. 訓練內容： (1) 針對進入門檻低的工作進行課程規劃。 (2) 輔導學員考取相關證照。 3. 授課師資：具備業界經驗之師資。 4. 授課方式：幽默風趣、分組授課。 5. 訓練教材與設備：提供足夠材料與個人工具。 6. 班務管理：落實出缺勤管理，確實執行退訓機制。 7. 提供學習誘因：挑選表現良好學員擔任組長、班長，或聘請為後續課程之助教。

資料來源：本研究整理繪製。

二、 現行原住民職訓制度及執行面之檢討

本研究在訪談承訓單位及原住民結訓學員後，發現現行原住民職業訓練制度、課程規劃以及執行，存在以下問題：

(一) 補助方式受限於時數經費規範，面臨招生困難、學員技能不嫻熟之困境

現行補助課程設有訓練時數不得超過 300 小時、訓練總經費不得超過新臺幣 80 萬的規定，其原因為補助方式以原住民地區的在地用人需求為考量，可能因有明確結合的就業機會，或所結合的就業機會進入門檻較低，故規劃的訓練時數較低。惟透過訪談發現，原住民失業者在有其他課程可選擇的情況下，大多不會選擇時數較短的補助課程，進而產生招生情況不佳、承訓單位無足夠的學員可供篩選的情形。其次，本研究發現訓練時數是否達 300 小時，對訓練成效有一定的影響。而補助課程受限於時數規範，不僅縮短了學員在課堂中實際操作的時間，也造成學員技能的不熟練，甚至可能影響後續就業。

(二) 缺乏懲罰機制制衡，受補助的承訓單位未將輔導學員就業視為重要工作

本研究發現接受委託與接受補助之承訓單位，對於輔導學員就業看法不一，相較於前者將輔導學員就業視為重要工作，後者則認為就業輔導並非強制要做。造成此現象的原因，在於現行的就業輔導獎勵機制（即就業輔導費的請領）未能有效激勵受補助的承訓單位積極輔導學員就業，且補助課程也不像委託課程，設有訓後就業率未達門檻需依比率計罰違約金的機制，造成受補助的承訓未將學員就業輔導工作視為重點，消極的心態導致補助課程的訓練成效不如委託課程理想。

(三) 農業類及藝術類參訓學員指出，課程對個人後續就業幫助有限

兩名受訪的農業類學員訓後雖然有種植一些作物，但產量不足，無法賴以為生，指出未來會從事其他工作，不會以農為業；四名受訪的藝術類學員訓後雖有從事文創藝術相關工作，惟仍須兼做其他工作方可維生，其中兩名學員更指出，需尋找其他主業，或增加販售的產品項目，無法僅靠手工藝維生。由此可見，農

業類及藝術類課程，對於學員訓後就業幫助有限，大多數學員迫於收入不穩定，只能將課程所學作為副業，甚至直接放棄從事相關工作。這點同時也反映出學員與承訓單位意見分歧，承訓單位所稱農業類及藝術類學員訓後就業容易、就業率普遍理想，或許只是容易取得學員就業的佐證資料，並非學員能以此為業，穩定從事相關工作。

(四) 多數受訪的原住民學員參加過一次以上的職訓課程，職訓生活津貼是造成重複參訓的原因

本研究總計訪談十一名原住民結訓學員，其中有十位學員參加過一次以上的職訓課程。而在承訓單位方面，四家承訓單位皆提出藉由口試得知學員真實參訓動機的可能性很低，其中兩家承訓單位指出，職訓生活津貼對學員而言是參訓的誘因，部分原住民為了領取訓練期間的生活津貼而重複參訓。因此，除了將學員過去的參訓紀錄納為錄訓的考量外，甚至將是否符合職業訓練生活津貼的請領資格，作為篩選的反向指標，優先錄取未符合職業訓練生活津貼的請領資格。由此可見，職訓生活津貼不僅造成部分原住民學員重複參訓，同時也造成承訓單位甄選困難。

(五) 學員教育程度並非影響訓練成效的主要因素，但仍需注意後續考照、就業有無學歷限制

有關學員的教育程度是否會對原住民職業訓練成效造成影響，訪談結果與次級資料結果相左，考量參訓原住民教育近九成為高中（職）以下，專科（含）以上學員樣本數較少，故本研究就學員教育程度對訓練成效是否具影響性，持保留態度。

惟值得一提的是，有受訪學員指出參加的課程為觀光課程，結訓後因學歷未達高中（職）畢業，無法報考領隊導遊證照，以致於無法從事相關工作。有承訓單位表示，在聘用結訓學員擔任助教時，需符合高中以上畢業之規定。由此可見原住民期待透過職業訓練提升個人人力資本，彌補教育程度的不足，不過受限於部

分證照報考資格，或部分職缺學歷限制，導致訓練效果有限，就業仍有其困難，此乃後續規劃或設計課程可考量之處。



第五章 結論

第一節 結論

原住民的就業問題是我國政府重視的議題，從原住民族工作權保障法、原住民族基本法及就業服務法的內容觀之，促進原住民就業係勞動部之法定職責，勞動部為輔導原住民順利就業，推動了諸多就業輔導措施，其中也包含了針對原住民開設職業訓練專班，規劃訓練班次，提供技能培訓和訓後就業輔導。

針對原住民職業訓練，勞動部目前採取運用社會資源委外訓練，並以原住民專班的模式進行。就勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署 2017 年至 2018 年的原住民職訓專班成效而言，學員的滿意度為平均滿意度 89.86 分，訓後就業率為 74%，就業關聯性為 52%，近九成五學員認為參加職業訓練有助於日後尋找工作。整體而言，訓練成效良好。

本研究透過訪談北基宜花金馬分署、承訓單位及原住民結訓學員，從三種不同角度探討原住民職業訓練成效。就原住民結訓學員來說，多數受訪者對於課程感到滿意，在訓練過程中遇到的學習困難多能在老師的指導下克服，不僅能具體說出從訓練當中學習到的就業技能，也認同職業訓練對於個人求職有幫助。由此可見，北基宜花金馬分署結合民間團體辦理原住民職訓專班，受到一定程度的肯定。

在課程規畫面而言，考量原住民就業穩定性較低，容易因挫折感退出就業市場，是以北分署及承訓單位皆認同以就業市場的職缺中，進入門檻低的工作為主進行規劃，使學員訓後較容易就業，避免因挫折感退出就業市場。就課程執行面而言，多數受訪的承訓單位具辦訓經驗，熟悉從原住民學員的特性；在甄選學員時，除參酌學員過去參訓紀錄、是否符合職訓生活津貼請領資格外，亦透過村里長打聽；就授課方式而言，以幽默風趣及分組方式進行授課，提升學員的學習興趣，並緩解部分學員因不好意思提問，所造成進度落後的情況；就授課講師而言，

聘請業界講師除了能掌握業界的用人需求，據以進行課程設計及實施教學活動，甚至能推薦學員到相關的業界工作，甚至當所屬企業有職缺時，能夠直接聘用表現較佳的學員；就訓練教材與設備而言，提供足夠材料及工具，俾利學員能運用課餘時間多加練習；就班務管理而言，除了將課程安排自九點開始授課外，落實出缺勤管理，並適時公告退訓名單，發揮殺雞儆猴之效。同時，藉由適時地表揚認真學習的學員，或者挑選學習成效好的學員擔任組長、班長，甚至聘請為後續課程的助教，激勵原住民學員於課程中認真學習。

綜上所述，本研究認為北分署及承訓單位在課程規劃與執行方面，已掌握多項影響原住民職訓成效的正面因素，訓練也發揮相當的成效。然而，本研究也發現訓後就業率或許呈現了分署及承訓單位的績效，卻無法如實反應出學員就業的穩定性、就業收入是否足夠維生。因此，本研究進一步探討並找出造成原住民職業訓練成效不如預期的負面因素，說明如下：

一、補助課程成效不如委託課程理想

次級資料分析結果顯示，不同的辦理方式，對於學員滿意度、學員對於訓練有助於尋找工作的認同度、訓後就業及就業相關性等方面，均有顯具差異。以委託方式辦理之訓練課程，學員的課程滿意度、對於訓練有助於尋找工作的認同度以及訓後就業率等，均優於以補助方式辦理之訓練課程。本研究藉由訪談分析造成補助課程成效不如委託課程的原因，研究發現可能原因有三：

首先，補助制度的設計，是希望藉由承訓單位(即原住民機構或原住民團體)依據原住民地區的在地用人需求設計課程，促使山地鄉原住民能在地就業，因此，除了優先補助掌握原住民失業者參與名單、訓練時數較短，亦可達成就業效果的班級外，甚至設有訓練時數以三百小時為限，補助經費以新臺幣八十萬為限之規範。相較之下，委託方式以整體的就業市場需求為考量，故訓練時數及訓練經費均參照一般失業者委託課程進行規劃。然而，承訓單位未必了解兩種辦理方式在政策目的的不同，反之，直接面臨的卻是補助課程因訓練時數及訓練經費受限，

所造成的招生困難、無足夠學員可供篩選的問題，以及術科時數不足以致於學員技能不嫻熟，訓後不易就業之困境。

再者，本研究發現就業輔導獎勵機制未能有效激勵受補助的承訓單位輔導學員就業，迄今不僅沒有受補助的承訓單位向北分署申領就業輔導費，承訓單位也不因此獎勵積極輔導學員就業；與此同時，補助課程並未設有訓後就業率未達門檻需依比率計罰違約金的機制。換言之，在獎勵機制未能奏效，同時又缺乏懲罰機制的制衡下，受補助的承訓單位並未將輔導學員就業視為重要工作。

最後，補助課程辦訓地點以山地鄉為主，委託課程則無地點限制。而辦訓地區於山地鄉或其他地點，可能也是造成兩者成效差異的原因之一。也就是說，在山地鄉辦訓的成效不如其他都會地區理想。兩家曾在部落辦訓的承訓單位指出，部落沒有足夠職缺，若原住民失業者不願意離開部落求職，則無法有效協助原住民結訓學員就業。這與過去研究指出「生活圈內沒有工作機會」是山地原住民族地區主要的求職困難，因缺乏企業需求，偏遠部落原住民需透過自行創業，才能改善失業問題相符（原住民族委員會，2020、馬財專、吳元凱，2015）。

綜觀文獻探討、次級資料分析及訪談結果，本研究發現無論是訓練時數受限、訓練經費受限，或者是受補助單位未將學員就業輔導視為重要工作，均係導致補助課程訓練成效不佳的因素，實有加以改善的必要。另一方面，本研究認為補助方式或許緩解了山地鄉原住民須疲於奔命至市區上課的舟車勞頓之苦，卻忽略了山地鄉是否有足夠的職缺能夠支持結訓學員順利尋職的根本問題。更確切的說，山地鄉缺乏足夠的工作機會，除非學員願意離開部落到他處求職，否則縱然訓練課程有助於就業技能的取得，仍無法改變學員在山地鄉求職不易，訓練成效難以彰顯之情形。

二、原住民為請領職業訓練生活津貼重複參訓，影響訓練成效

為了讓失業者在參訓期間，能夠維持基本生活，無後顧之憂安心學習就業技能，勞動部在就業促進津貼實施辦法中，訂有失業者參加全日制職業訓練，得請

領職業訓練生活津貼之規範。原住民為該辦法之適用對象，也就是說，原住民失業者參加全日制職業訓練，即可請領職訓生活津貼。此政策立意良善，但在政策執行方面，卻導致部分原住民為了領取職訓生活津貼而重複參訓，造成「職業學生」的現象。而「職業學生」現象的發生，不僅讓承訓單位在篩選適訓學員上更為困難，甚至對訓練成效造成負面影響。由此觀之，職業訓練生活津貼的發放，非但沒有成為原住民失業者安心學習就業技能的基礎，反而淪為學員參訓的目標，如此目標錯置的情形，已對訓練成效造成不良影響。

三、部分訓練職類課程內容亟需改善

次級資料分析顯示，參加不同職類的訓練課程，與訓後是否就業無顯著關聯。然而，本研究透過訪談發現部分訓練職類的就業率無法如實呈現學員就業情形，其中，又以農業類及藝術類落差最大，學員認為課程對於個人後續就業幫助不大，且囿於從事藝術或農業工作的收入不穩定，不足以賴以維生，大多僅將此視為副業，甚至直接放棄從事相關工作；而承訓單位則指出，農業類及藝術類工作進入門檻較低，學員就業表現較佳。

本研究認為，承訓單位所稱農業類及藝術類學員就業表現較佳，是因為農業類及藝術類學員較容易提供就業相關佐證資料，例如：農業類的學員從事短期性或季節性工作、藝術類學員於購物網站上架個人產品。然而，站在學員立場，穩定的就業收入才是實質生活的保障，倘若收入不足以維生，則放棄從事相關工作亦在所難免。是以，本研究認為農業類及藝術類之訓練課程內容亟需改善。

四、課程規劃及學員篩選應一併考量後續就業及考照是否具學歷限制

觀察北基宜花金馬分署委託或補助辦理的原住民職訓專班中，商業職類的課程大多以培訓領隊人員及導覽人員為主，領隊人員及導覽人員屬於專門職業及技術人員，須通過考試方可執業。又依據我國現行專門職業及技術人員考試法規定，公立或立案之私立職業學校、高級中學以上學校或國外相當學制以上學校相當院、系、所、科、組、學位學程畢業者，得應專門職業及技術人員普通考試。換句話

說，要擔任領隊或導覽人員，教育程度需為高中（職）或以上。本研究訪談觀光課程的結訓學員，發現因該名學員教育程度為小學，不符合前述所提之應考資格，故結訓後並未從事相關工作。

以北基宜花金馬分署 2017 年至 2018 年的原住民結訓學員為例，商業類原住民結訓學員計有 111 名，其中計有 52 名學員教育程度為國中(含以下)；另以商業類就業關聯性來看，訓後從事與有關工作者僅 39 名。綜觀次級資料分析及訪談結果，本研究認為學員因教育程度不符未能報考領隊導遊人員，致未能從事與訓練相關之工作並非個案，而是需要正視的問題之一。考取證照與否不僅有助於學員投入相關工作，甚至是進入某些產業的就業門檻。是以，本研究認為北分署及承訓單位在進行課程規劃及適性學員篩選時，宜將考取訓練所結合的職缺或欲輔導考取的證照，是否具有學歷限制納入考量，促使原住民學員順利就業，同時也讓訓練資源更妥善被運用。

第二節 建議

本節針對研究發現，就現行原住民職業訓練制度面、規劃面及執行面，提供制定者、北基宜花金馬分署、承訓單位及原住民學員建議，期待不僅能做為日後規畫或執行訓練課程的參據，更可以達到提升訓練成效，協助原住民勞工穩定就業的目標。提出研究建議如下：

一、對現行制度及北分署的建議

(一)修正補助班次訓練時數不得超過 300 小時之規範

本研究發現訓練時數須達 300 小時以上，方能使原住民職業訓練達到較好的成效；另考量補助課程因時數較委外課程短，造成承訓單位招生困難，學員術科練習時數不足、就業不易之困境，故建議刪除現行推動辦理原住民失業者職業訓練作業規定中，補助規劃班次訓練時數不得超過 300 小時的限制。讓承訓單位可以針對擬結合的就業機會所需具備的就業技能，進行課程規劃，並且設計出應有的訓練時數，不會因為作業規定的限制，導致無論所需具備的就業技能為何，均只能編列 300 小時以下的訓練時數的情形。

(二)強化補助課程就業輔導的獎勵機制，並增訂就業率未達門檻之懲罰條款

在獎勵機制未能有效激勵受補助的承訓單位輔導學員就業，同時又缺乏懲罰機制的制衡下，導致補助課程學員訓後的就業率，明顯低於委託課程。為提升原住民職業訓練成效，建議北基宜花金馬分署應強化對承訓單位的行政指導，讓受補助的原住民團體先行了解就業輔導措施的實施方式，並進一步鼓勵其請領就業輔導費用，使獎勵機制在補助方式辦理訓練課程上，也可以發揮激勵其積極輔導學員就業的效用。

另一方面，本研究認為獎懲並行方能更有效強化承訓單位推行就業輔導工作的主動性與積極性。因此，建議針對以補助方式辦理的原住民訓練課程，宜比照委託方式，建立就業率未達一定門檻需計罰違約金的懲罰條款。藉由就業輔導獎

勵機制及懲罰機制的雙軌並行，促使承訓單位將輔導學員就業視為己任，進而達到提升原住民職業訓練成效的目標。

(三)慎選訓練計畫

現行「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」明訂，補助訓練單位辦理原住民職業訓練，辦理地點以山地鄉優先為原則。然而，在缺乏足夠職缺的山地鄉部落，縱然訓練課程有助於就業技能的取得，若原住民無離鄉求職的意願，亦無法順利就業。欲解決此問題，則應回歸到訓練計畫的審查。本研究建議補助單位即北基宜花金馬分署在核定補助計畫時，除應評估該計畫書中擬結合的職缺數是否足夠外，更應留意所提供的職缺是否為與辦訓地點相近的職缺，亦即所結合的是否為山地鄉部落在地的就業機會；另一方面，在就業機會不足的情況下，創業不失為山地鄉原住民的另一個選項。因此，在訓練計畫審核的源頭，應先行確認原住民訓後是否有對應的在地職缺，或者課程是否有輔導原住民在原鄉創業的可能。唯有如此，才能協助山地鄉原住民訓後得以在原鄉就業，讓訓練成效得以發揮，並且落實補助政策希望解決原住民部落訓練資源匱乏的美意。

其次，部分就業機會及證照考試設有學歷限制，例如：領隊導覽工作。考量參訓的原住民學員中逾四成的教育程度為國中（含）以下，建議北基宜花金馬分署在核定訓練計畫時，除了評估訓練計畫中可結合的就業機會是否充足外，更需審慎考量相關職缺從業是否具有學歷或需具備執照之限制。否則，以觀光課程為例，即便原住民地區文化獨特，觀光資源豐沛，相關工作機會多，但結訓之原住民學員受限於教育程度無法從業，亦無法促使訓練成效真正發揮。

(四)重新評估原住民職業訓練生活津貼的發放機關及發放方式

原住民失業者參加全日制職業訓練，即可請領職業訓練生活津貼。本研究發現，職業訓練生活津貼成為部分原住民重複參訓的誘因，不僅造成「職業學生」現象，讓承訓單位在篩選適訓學員上更為困難，也對訓練成效產生負面影響。為

處理此一問題，建議改變津貼的發放方式，例如：將最後一期的津貼留在結訓後發放，甚至就業時才能領取，藉此促使學員積極求職，並提升學員訓後配合承訓單位就業追蹤的意願；又或者可將職業訓練生活津貼回歸由社政系統進行發放，由專業的社政人員去判斷參訓的原住民學員是否需要經濟支援，而非因具備原住民身分，即符合津貼領取資格，讓勞政能單純根據學習動機與就業意願篩選適性學員，讓訓練資源能真正用在有就業需求的失業者，方能使訓練資源發揮最大效益。

(五)建置原住民職業生涯訓練體系

原住民因學識技能的不足，處於就業市場競爭的劣勢。政府為解決原住民的就業困境，投入資源辦理原住民失業者職業訓練。然而，對於原住民就業競爭力的養成，除了針對失業者辦理職前訓練課程外，對就業後的進修、升遷、調職、轉業，甚至整體職涯的發展，也應加以重視。因此，建議政府可結合公共職業訓練、企業人力訓練以及成人職業教育等，建置原住民職業生涯訓練體系，讓原住民勞工在職業生涯中，擁有不斷接受再教育及再訓練的機會，以獲取工作所需的知識與技能，充分因應個人職業生涯發展之需要，並且保持適應就業市場快速變遷之就業競爭力。

二、對承訓單位的建議

(一)善用群組功能，強化招生能力

有足夠的報名者可供挑選，才有篩選適性學員的可能。本研究發現原住民參訓學員得知職訓課程資訊的主要管道為親友介紹，因此，建議承訓單位在辦理課程宣傳招生時，可善加運用通訊軟體的群組功能，於結訓學員的群組發布課程訊息。另外，也可以透過原住民教會、原住民協會等團體進行廣宣，並適時發佈原住民訓後成功就業的個案，藉由原住民親友的推薦、成功個案的宣導等，傳達職訓課程對原住民就業的助益，吸引更多原住民失業者報名課程。

(二)加強學員甄選機制，綜合考量學員是否具有經濟壓力、對於職業生涯具有規劃、對於課程的預期等多項因素

適性的學員的挑選，將直接影響訓練成效的的優劣。因此，加強承訓單位的學員篩選機制，對於提升訓練成效而言確有其必要性。多數受訪的承訓單位指出藉由口試得知學員真實參訓動機的可能性很低，需輔以其他方式進行判斷。除了承訓單位所提到：參酌學員參訓紀錄、是否符合職訓生活津貼領取資格，以及透過非正式管道打聽外，本研究透過次級資料分析發現年齡對於訓練成效具顯著影響，其原因可能為40歲至59歲多為家中主要經濟來源，因經濟壓力會積極求職。此外，學員因個人職業生涯規劃而參訓，以及課程符合個人預期，均會促使學員於訓練過程中認真學習，訓後進入職場以及從事相關工作的比例提高。因此，建議承訓單位在甄選過程中，可將學員家庭經濟狀況、訓後就業規劃，以及是否熟悉課程學習方向等列為口試題目，作為篩選學員的參考，綜合判斷學員是否為適性學員，促使具有高就業動機者能獲得有效的訓練資源。

另一方面，部分工作例如：領隊、導遊，需具備相關證照方可執業，故結訓學員若不符合證照應考資格，則無法從事相關工作。因此，承訓單位於甄選學員時，須將後續執業證照之應考資格（含教育程度）納入考量，才能讓學員真正學以致用。

(三)辦理課程說明會，降低學員對課程的錯誤預期

學員對於課程的預期心理，是影響訓練成效的因素之一，多數受訪學員雖表示參訓是為了學習新的技能，然而卻未必了解課程內容及訓後就業方向。因此，本研究建議承訓單位可以於訓練甄試前，辦理課程說明會，使學員先行了解課程內容，進一步判斷該門課程是否符合個人所需，降低學員因對課程有錯誤預期，而影響訓練成效的情形。

(四)於農業類及藝術類訓練中納入生產工具及材料來源、定價技巧、產品行銷等課程

考量藝術類及農業類之學員訓後的工作型態多元，並非都受雇於事業單位從事單一工作，反之，有較大的機會是需要從原料製作到成品，並將成品拿至通路進行販售。因此，本研究建議承訓單位在藝術類及農業類的課程中，應納入或強化生產工具及材料來源、定價技巧、產品行銷等課程，教導學員生產所需的材料以及工具為何、工具購置及材料進貨的管道、產品定價與行銷的技巧，並且盡可能提供多元的行銷管道，使藝術類及農業類學員能善用管道創造營收，在擁有穩定收入的前提下，持續從事與訓練相關的工作。

(五)實施期中、期末的師資滿意度調查，並建置不適任師資的退場機制

本研究發現，授課老師對於訓練成效具有直接的影響力，授課老師具備足夠的專業、樂意解答學生問題，並以幽默風趣及分組討論等授課方式，均有助於訓練成效的提升。因此，建議承訓單位應於訓練當中及結訓後，發放師資滿意度調查表給學員，適時了解學員對課程老師的反應。倘發現學員對授課老師反應不佳，則應及時介入了解，輔導學員不因此影響個人知識與技能的學習。另外，在評估師資是否能勝任此職業訓練的教學工作之餘，也建議承訓單位應建置不適任老師的退場機制，保障原住民職訓學員的學習權益。

三、對原住民學員的建議

職業訓練是促進原住民失業者就業的重要措施，也是原住民獲得就業知識與機會的管道之一，本研究發現個人對於職業生涯是否具有規劃及課程是否符合個人期待，對於原住民職訓成效都會產生影響。因此，建議原住民在選擇參加政府所辦理的職訓課程之前，可先行透過各種職能測驗及職涯測評，檢測自己相關工作的能力，了解自我的職業興趣、職業適性及職涯發展。在清楚個人的訓練需求及未來就業方向，並且瞭解不同訓練課程的內容後，選擇符合個人職涯發展所需的職訓課程，以更有效的方式運用職訓資源，提升個人的人力資本及就業競爭

力。

另一方面，本研究雖對教育程度是否影響訓練成效持保留態度，但部分職缺或證照、執照仍設有報考學歷資格限制。為了克服教育程度所形成的進入障礙，建議原住民學員可盤點個人職能與所欲從事工作的落差，必要時藉由在職進修取得文憑，或參照勞動部勞動力發展署技能檢定中心所訂接受相關職類職業訓練時數累計達一定門檻，即可報考乙級技術士的規範，透過參加相關職訓課程，使個人符合應檢資料，藉此降低職能落差所帶來的就業問題，達到順利進入及適應職場的目的。

四、對未來研究範圍的建議

(一)擴大研究範圍至全國

本研究訪談發現，委託或補助單位（即勞動力發展署各分署）以人工方式認定就業成效，可能因認定標準或認定寬嚴的不一，導致各分署於訓練績效的呈現上有所差異。然而，本研究未針對就業成效的判定方式進行探討，且研究範圍僅限北基宜花金馬分署於新北宜蘭花蓮地區辦理之原住民訓練課程，研究結果不宜推論至全國。是以，對於就業認定的寬嚴是否為造成各分署訓練成效差異的主要原因，本研究持保留態度。建議未來研究者可將擴大研究範圍至全國，分析導致各分署訓練成效差異的主要原因，藉此找出更多影響訓練成效的正面因素，作為後續規畫或執行課程之參考。

(二)針對原住民專班及原住民參加一般職訓課程之成效進行比較分析

有兩家承訓單位指出，原住民參加一般的職訓課程，較能夠跟一般民眾一起努力學習，降低怠惰機會，有助於提升學員的學習成效。惟本研究之研究範圍以參加北分署原住民職業訓練專班之原住民結訓學員為限，未擴及參與其他課程之原住民學員。是以，對於原住民之職業訓練政策，究竟應以原住民專班方式辦理，抑或引導原住民參加一般訓練課程；究竟是保障原住民接受職業訓練的機會，還是著力於訓練成效的提升，本研究持保留態度。

但可以確定的是，政府應先確認政策目標，才能導引民間單位朝所預期的職業訓練目標前進。因此，建議於未來研究方面，可將研究範圍延伸至參加其他課程之原住民學員，藉此分析原住民參加專班與參加一般訓練課程之間訓練成效是否具顯著差異，作為政府後續規劃及執行原住民職業訓練之參考。

(三)針對原住民團體及非原住民團體辦理職訓課程進行比較分析

以補助方式辦理及以勞務委託方式辦理原住民職業訓練，兩種辦理方式的差異之一為訓練單位資格的不同，前者須為依法申請立案且負責人為原住民的原住民團體或原住民機構，後者則包含學校、職訓機構、社團法人及公司行號等。訓練單位為原住民團體與否，是否會造成課程執行有所差異，本研究並未多加著墨。然而，本研究發現多數原住民是透過親友介紹得知職訓課程資訊，這或許隱含著原住民團體具招生上的優勢，或者較受原住民學員青睞，導致訓練執行過程有所差異，甚至對訓練成效造成影響。是以，建議未來研究者可對原住民團體及非原住民團體辦訓是否具有差異進行分析，以期透過不同角度的分析，探討並發現更多影響原住民職業訓練成效之相關因素，作為政府日後制定原住民訓練制度之參考。

參考文獻

一、書籍

陳聰勝 (1997)，各國職業訓練制度，臺北：五南圖書出版公司。

詹火生、彭台臨、陳聰憲、郭振昌 (2003)，職業訓練與就業服務，新北市：國立空中大學。

二、期刊論文

王全興 (2009)，CIPP 評鑑模式的概念與發展，慈濟大學教育研究學刊，5 期，頁 1-27。

王居卿 (2000)，影響訓練成效相關因素模式之實證研究：認知及多變量的觀點，臺大管理論叢，10 卷 2 期，頁 135-166。

王政彥 (1990)。以 CIPP 評鑑當前的教育視導。教育研究，15 期，頁 45-51。

成之約 (2002)，職業訓練績效評鑑的重要性與展望，就業安全，1 卷 2 期，頁 37-40。

成之約 (2006)，公立職業訓練中心轉型的省思與展望，就業安全，5 卷 1 期，頁 24-29。

李隆盛 (2000)，克伯屈評鑑模式，人力培訓專刊，頁 7-8。

岑淑筱、楊敦仁 (2009)，教育訓練成效評估之研究--以觀光產業和高科技產業人力資源部員工為例，觀光旅遊研究學刊，4 卷 1 期，頁 23-46。

沈翠蓮 (2010)，臺灣原住民職業訓練、就業問題與可行性策略之探析，逢甲人文社會學報，20 期，頁 227-259。

林宜玄、蕭芳玲 (2004)，訓練評鑑模式之比較分析，商業職業教育，93 期，頁 11-20。

郭振昌 (2012)，柯氏(Kirkpatrick)訓練評估模式的修正與反省，臺灣勞工季刊，29 期，頁 115-124。

- 馬財專、吳元凱 (2015)，公立就業服務機構促進原住民就業之執行成效評估——以雲嘉南分署就業中心為例，勞動及職業安全衛生研究季刊，23 卷 3 期，頁 335-348。
- 陶紀貞 (1999)，組織因素對訓練移轉成效之影響，人事月刊，29 卷 2 期總號 168，頁 25-31。
- 陳以亨、黃芝華 (2004)，訓練移轉相關因素之研究，中山管理評論，12 卷 3 期，頁 595-620。
- 莊世杰、楊仁壽、黃俊祥 (2002)，受訓動機與訓練評量三個層次之關係研究，管理評論，21 卷 2 期，頁 81-102。
- 張吉成、林益昌 (2007)，論職業訓練結訓學員成效追蹤，南港高工學報，25 期，頁 59-69。
- 黃晶瑩 (1996)，影響訓練成效的因素探討八十四年度農業推廣人員職前訓練分析，農林學報，45 卷 1 期，頁 63-72。
- 黃坤祥、游皓璋 (2006)，高屏澎東地區原住民參與職業訓練就業輔導行為意向之探討，公共行政學報，21 期，頁 1-37。
- 華加志 (1999)，原住民就業問題與因應措施，政策月刊，46 期，頁 25-27。
- 楊錦青 (2008)，從聯合國原住民族權利宣言展望我國原住民族工作權之保障，社區發展季刊，123 期，頁 180-200。
- 鄭錫鍙、廖洲棚 (2009)，公共職訓委外績效評估指標之研究：以行政院勞委會職訓局為例，公共行政學報，30 期，頁 33-62。
- 廖文志、莊子儀 (2015)，訓練評鑑的調節下訓練制度影響訓練成效之研究，中小企業發展季刊，37 期，頁 35-72。
- 衛民 (2000)，原住民就業安全體系基本架構之初探，臺灣社會學刊，24 期，頁 281-326。
- 蔡錫濤 (2000)，訓練評鑑的焦點與模式，人力資源發展月刊，156 期，頁 1-12。

蕭錫錡、沈建華 (2000)，影響員工訓練遷移因素之探討，人力發展月刊，76 期，頁 44-58。

顧慕晴、盧佩綾 (2008)，我國公部門原住民工作權保障之研究，國家菁英，4 卷 1 期，頁 19-42。

三、研究計畫

王健全、辛炳隆、劉念琪 (2017)，產業與訓練鏈結-職訓措施成效分析暨規劃建議，財團法人中華經濟研究院：台北市。

王健全、辛炳隆、馬財專、項保毓 (2017)，委外職前訓練訓後就業輔導作法及就業成效研析 (含學員訓後就業指標探討)，財團法人中華經濟研究院：台北市。

李誠 (2005)，強化我國職訓體系之研究，行政院經濟建設委員會委託研究。

楊鎔毓、廖婉鈞、高睿毅 (2019)，探究教學法應用於職業訓練餐飲教學之研究，2019 年精進技職教育研討會論文集，國立屏東科技大學。

四、博碩士學位論文

王智正 (2009)。連鎖加盟便利商店門市人員教育訓練成效關鍵成功因素之研究—以某便利商店為例。國立中山大學高階經營碩士班碩士論文，高雄市。

王玲玲 (2006)。受訓者特質、訓練設計、工作環境與訓練遷移關係之研究—以中國人壽保險公司為例。國立臺北大學企業管理學系碩士論文，新北市。

李怜慧 (2019)。影響臺灣原住民族參加職業訓練意願因素之探討。國立成功大學經濟學系碩士論文，台南市。

李德純 (2010)。職業訓練成效與就業轉銜網絡研究。國立高雄師範大學工業科技教育學系博士論文，高雄市。

林麗惠 (1997)。成人參與在職進修訓練的自評成效及其相關因素之研究—以職訓局所屬職業訓練中心學員為例。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，嘉義縣。

- 范佳慧 (2000)。台灣原住民職業訓練政策執行之研究。國立中正大學勞工研究所碩士論文，嘉義縣。
- 洪木生 (2010)。職業訓練成效與就業績效關係之研究—大台南地區原住民失業者之實證。長榮大學高階管理碩士在職專班碩士論文，台南市。
- 陳錦堂 (2018)。參與失業者職業訓練學員同儕學習、學習動機對訓練成效之影響—以宜蘭縣為例。國立臺北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，台北市。
- 陳佩雯 (2019)。探討服務品質與受訓者之個人特質對職業訓練成效的影響—以臺灣美容職類職業訓練機構的實證研究。國立臺北護理健康大學健康事業管理研究所碩士論文，台北市。
- 陳榮彬 (2004)。參與職業訓練學員對成人學習原則應用之知覺與訓練成效關係之研究。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，嘉義縣。
- 莊慶文 (2004)。轉業訓練成效與其影響因素之研究—以台糖公司為例。國立中正大學勞工研究所碩士論文，嘉義縣。
- 袁淑玲 (2014)。訓練投入對訓練成效與訓練移轉之影響研究以觀光餐旅職群職業訓練為例。銘傳大學觀光事業學系碩士在職專班碩士論文，台北市。
- 張瑞芬 (2003)。成人參與轉業教育之訓練移轉成效研究—以失業者訓用合一職前訓練為例。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，嘉義縣。
- 張育肇 (2013)。失業者參與職業訓練之動機、訓練及就業成效之研究。國立高雄師範大學人力與知識管理研究所碩士論文，高雄市。
- 張巧蕙 (2018)。員工激勵、訓練動機、訓練成效與訓練遷移之關係研究—以製造業為例。國立高雄應用科技大學人力資源發展系碩士班碩士論文，高雄市。
- 楊淑美 (2012)。商業類群職業訓練成效之研究—以會計職類為例。國立臺北大學會計學系碩士論文，新北市。
- 潘沛慈 (2016)。生涯自我效能、生涯阻礙因素與職業訓練成效之研究—以高屏地

區原住民為例。國立屏東科技大學技職教育研究所碩士論文，屏東縣。

賴秋如（2013）。政府委外職業訓練學員就業結果之相關因素分析。國立雲林科技大學技術及職業教育研究所碩士班碩士論文，雲林縣。

戴淑媛（2001）。中高齡者職業訓練成效評估之研究。國立中山大學公共事務管理研究所碩士論文，高雄市。

謝銘欽（2009）。原住民職業訓練效益與需求之研究-新公共管理觀點。國立中正大學勞工所碩士論文，嘉義縣。

顏世霖（2003）。訓練方式與訓練講師對訓練成效影響之研究-以製造業為例。國立成功大學工業管理科學系專班碩士論文，台南市。

五、網際網路

人才發展品質管理系統網，最後瀏覽日期：2020年7月15日。檢自：

<https://ttqs.wda.gov.tw/ttqs/index.php>

內政部戶政司全球資訊網，最後瀏覽日期：2020年7月15日。檢自：

<https://www.ris.gov.tw/app/portal>。

全國法規資料庫，最後瀏覽日期：2021年1月5日。檢自：

<https://law.moj.gov.tw/Index.aspx>。

原住民族委員會（2016），促進原住民就業方案計畫(106-109年)，最後瀏覽日期：2020年7月15日。檢自：

<https://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=F6F47C22D1435F95&DID=0C3331F0EBD318C232B096AC6C8CE36D>。

原住民族委員會（2020），108年原住民就業狀況調查報告，最後瀏覽日期：2020年11月24日。檢自：

<https://www.cip.gov.tw/portal/docList.html?CID=19F6DD25969C101D>。

勞動部勞動力發展署（2016），委託或補助辦理職前訓練評鑑計畫，最後瀏覽日期：2020年7月15日。檢自：

https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=74963F5F05BDB4FB&sms=5A0BB383D955741C&s=DDA970DA4E6B257D。

勞動部勞動力發展署 (2018)，推動辦理原住民失業者職業訓練作業規定，最後瀏覽日期：2020 年 7 月 15 日。檢自：

https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=74963F5F05BDB4FB&sms=5A0BB383D955741C&s=1BD7D9513F4785BA。

勞動部勞動力發展署 (2020)，失業者職業訓練實施基準，最後瀏覽日期：2020 年 11 月 24 日。檢自：

<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?id=FL089894>。

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署 (2019)，108 年度補助原住民團體辦理待業者職業訓練計畫，最後瀏覽日期：2020 年 7 月 15 日。檢自：

<https://kptr.wda.gov.tw/Default.aspx>。

勞動部勞動統計查詢網，最後瀏覽日期：2020 年 7 月 23 日。檢自：

https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx。

六、外文文獻

Brinkerhoff, R. (1988). An integrated evaluation model for HRD. *Training & Development Journal*, 42(2), 66-68.

Bushnell, D. S. (1990). Input, process, output: A model for evaluation training. *Training & Development Journal*, 44(3), 41-43.

Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and direction for future research. *Personnel Psychology*, 1, 63-105.

Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluation training programs: The four levels*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Phillips, J. J. (2003). *Return on investment in training and performance improvement program (2nd ed.)*. Boston, MA: Butterworth-Heinemann.

Stufflebeam, D.L. (1971). The relevance of the CIPP evaluation model for educational accountability. *Journal of Research and Development in Education*, 5(1), 19-25.

Yu-Yun Chang, Fei-Chuan Chen (2018) Discussion on Promotion of Customized Vocational Training for Middle to Old Aged Women in Taiwan, The 14th AASVET Annual Conference 2018, 2018/09/07-09, Yogyakarta State University, Indonesia, Yogyakarta, P.63



〈 附錄一〉 訪談同意書

親愛的受訪者您好，

我是國立政治大學勞工研究所的學生，我的研究主題是：「原住民職業訓練成效影響因素之探討-以新北宜蘭花蓮地區為對象」，目的是歸納出影響訓練成效的各種因素，作為未來辦理原住民職業訓練規劃及執行之參考。

本次訪談最主要目的是希望能瞭解貴單位辦理原住民職業訓練之情形(您參加原住民職業訓練之情形)，以及您對於原住民職業訓練的建議。訪談進行約需花費 1 小時的時間，且為求真實且完整呈現您的意見，訪談過程將徵詢您的同意後全程錄音紀錄，再謄為逐字稿，以便於後續資料整理與分析工作之執行，希望您能同意並惠予協助，所有的錄音檔案以及訪談資料僅作為研究之用，並以匿名的方式呈現之，以維護研究倫理與保障您的個人權益與隱私，敬請您放心參與。

最後，若您對於本研究有任何疑問，歡迎您隨時與我聯絡。若您同意參與本研究，請您於下方簽名。最後，感謝您對於本研究的支持！

國立政治大學勞工研究所

研究生：劉思婕

聯絡電話：0987931329

電子信箱：99262008@nccu.edu.tw

受訪者簽署欄：

錄音：同意不同意

簽名：

聯絡電話：

聯絡地址：

日期： 年 月 日

〈 附錄二〉 訪談大綱

委託單位（勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署）版本

- 一、貴分署如何規劃年度原住民專班的預算金額、訓練類別、訓練時數、辦理人數、班次數額等？是否有進行內外部的環境分析？（例如：就業市場分析、訓練資源分析原住民職業訓練需求分析等）
- 二、貴分署評選原住民職業訓練承訓單位的方式和標準為何？如何挑選出合適的承訓單位及訓練計畫？
- 三、貴分署辦理原住民職業訓練時，如何執行承訓單位的訪查？執行情形為何？訪查效益為何？
- 四、貴分署辦理原住民職業訓練時，原住民受訓學員申訴情形為何？訓練異常情形為何？貴分署如何處理？
- 五、現行原住民職業訓練專班的辦理方式分為委託辦理及補助辦理，就您瞭解，您認為兩種辦理方式差異為何？
- 六、承上題，依據 ITS 系統的資料顯示，貴分署於 2017 年至 2018 年辦理的原住民專班，以委託方式辦理的課程，訓後就業率明顯高於以補助方式辦理的課程，而訓後就業關聯性卻低於以補助方式辦理的課程。您認為造成兩者就業率及就業關聯性高低之差異的原因為何？
- 七、依據 ITS 系統的資料顯示，貴分署於 2017 年至 2018 年辦理的原住民專班，原住民結訓學員就業率為業率為 74%，略低於勞動力發展署各分署平均就業率 83%，就您的瞭解，造成此差異的原因為何？
- 八、依據您的經驗，在辦理委託或補助原住民課程時，存在著哪些問題？如何克服？
- 九、您對現行原住民職業訓練政策擬訂、推行及效益之相關看法與建議事項？

訓練單位版本

一、訓練單位基本資料

- (一)於近三年來接受委託或補助辦理原住民職業訓練的職類、班級名稱、數量、參訓人數及經費約為多少？
- (二)為何會選擇以委託/補助方式辦理課程？認為委託或補助在執行上，是否有差異？
- (三)是否有辦理非原住民專班的訓練課程？如果有，認為兩者在課程規劃與執行上，有沒有差異？主要差異為何？如果沒有，能否說明原因？

二、訓練執行過程

- (一)在錄訓學員時採取哪些措施？是否有詢問參訓動機？如何能確定學員為適性學員？
- (二)依據過去的辦訓經驗，認為具備什麼個人特質的學員，在學習成效及訓後就業方面有較佳的表現？
- (三)如何規畫設計及執行訓練課程（請分別就課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等項目說明）？
- (四)認為職業訓練課程，是否有助於原住民提升就業技能？對原住民的幫助為何？
- (五)請說明職訓課程規劃設計對於原住民學習成效的影響及幫助程度為何？（請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計）
- (六)訓練過程中同儕團體是否會影響原住民的學習成效？採取專班方式，是否較一般課程學習成效更好？
- (七)學員學習過程中，若個人學習成效不佳，如何處理？
- (八)學員的滿意度如何？學員滿意或不滿意的原因為何？（如：課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排、與老師或同學之間的互動等）？

(九)依據您的觀察，學員對於課程的滿意度，是否會影響學員的學習成效及訓後就業情形？

三、訓練執行成果

(一)過去辦訓的經驗中，學員的就業情形如何？未就業之原因？

(二)如何輔導學員就業？認為何種方式較能有效輔導學員就業？輔導過程是否有遇到什麼問題？

(三)就業率較高的班別為何？您認為促使學員訓後成功就業的關鍵因素為何？

(四)學員工作內容與上課內容是否相關？您認為提升學員訓後就業關聯性的因素為何？

(五)就過去承辦的經驗中，您認為導致職訓成效較不佳之原因為何？請舉例說明之。



學員版本

一、學員基本資料

- (一)您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度等。
- (二)家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？
- (三)受訓前是否曾經工作？

二、職業訓練課程參與情況

- (一)當時如何知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？
- (二)為什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？
- (三)家人是否支持您上課？支持原因為何？不支持原因為何？如何說服？
- (四)您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類為何？承訓單位是否相同？為何想再次參加職業訓練相關課程？

三、職業訓練過程評估

- (一)報名時，是否有筆試、口試？
- (二)您認為在訓練過程中，您學到或獲得什麼？
- (三)上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？是否獲得協助？有哪些協助？
- (四)您與同學是否相處融洽？您認為同儕團體是否會影響您的學習成效？
- (五)您認為在訓練過程，哪些因素能夠幫助您學習得更好(請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計)？
- (六)您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排與老師或同學之間的互動是否滿意？您對於哪一部分感到最滿意？原因為何？
- (七)承訓單位是否有協助您就業？如何協助？您對於承訓單位的協助，是否感到滿意？

(八)對於這次參加的職業訓練課程，您認為是否有什麼地方需要改進或加強？原因為何？

四、職業訓練成果評估

(一)結訓後，您多久找到工作/未就業的原因為何？透過什麼管道找到工作？至今已工作多久？期間是否有轉換工作？

(二)為什麼會想找這個工作？工作內容與職業訓練課程有關嗎？

(三)職業訓練課程對於您求職是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

(四)職業訓練課程對於您整體工作是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

(五)您認為職業訓練課程如何能更好的促進原住民就業？



< 附錄三> 訪談紀錄

深度訪談紀錄

受訪者代碼：A01

訪談對象：北基宜花金馬分署

訪談時間：109年7月16日14:00-15:00

訪談地點：新北市

訪談方式：面訪

一、貴分署如何規劃年度原住民專班的預算金額、訓練類別、訓練時數、辦理人數、班次數額等？是否有進行內外部的環境分析？(例如：就業市場分析、訓練資源分析、原住民職業訓練需求分析等)

我們分署規劃原民專班的預算，其實都是參考前一年度，預算金額今年委外是735萬，大概抓一班一百萬，至少會有6個班，辦理人數是抓175人。補原通常一年300萬，通常一班的額度就是抓75萬左右，一年大概4到5班。

訓練類別分兩種，一種是委辦，一種是補助，補助叫做補原，委辦會參考一般委外，有哪些類別市場會比較需要的，就去下那個職類。因為特定對象部分通常不會限職類，就是開放自由度讓訓練單位自己去想特定對象他需要哪一個訓練，因為市場變動很大，原則上大方向就是參考市場需求調查，小方向就是訓練單位自己去找。那補原比較不一樣，補原不是像一般委外，他比較像部落裡面上課，他的規模通常屬於社區型，他招生來源也不會像一般委外那麼廣，所以他會比較偏向於地方性的需求，而不是市場需求調查，所以這個就更不限制他的職類。像我們之前辦過弓箭班，他也是自己找到社區裡面、部落裡面有這類人才需求，他自己再來提班。補原有點像產訓合作，他會先找需求再來提班。委外的專班比較會考量大市場需求，因為招生來源比較廣，就業方向比較多。內外部分分析就是用整體的調查裡面特定對象原住民來做分析。補原他有限制，要在山地鄉才能開，

所以會在花蓮比較多。

訓練時數委外會在標規上面就規定時數，補原的時數由訓練單位自己去調整，我們只抓總金額，他依據他的人時登價去編，因為有些班他就業條件可能沒有那麼高，他可能訓練一百多個小時就可以就業，所以這方面不會特別去限制他。

二、貴分署評選原住民職業訓練承訓單位的方式和標準為何？如何挑選出合適的承訓單位及訓練計畫？

原住民委外專班評選方式，跟一般委外一樣，只是變成說不限職類，限招生至少七成以上是原住民，原住民都錄取了，如果還有名額，才開放百分之三十給一般民眾來參訓。評選的配分都跟一般委外一樣，因為他其實所有規則都一樣，只是招生對象有限制而已。

補原的話，是開審查會，原則上會集中到班量比較多的縣市去開審查會，像我們一般會到花蓮去開，也實際去看他們上課的地點怎麼樣。通常一年會提報6到8班，我們會選4到6班，看經費狀況，通常有七成左右的班會錄取。

三、貴分署辦理原住民職業訓練時，如何執行承訓單位的訪查？執行情形為何？訪查效益為何？

原則上委外的部分就跟一般委外一樣，至少會訪兩次。執行狀況就是開課的時候去訪一次，然後中途去訪一次。假設發現有異常，會加強再訪一次。最後，就是就業訪查，因為不管是委外或補原，我們都會要求就業率。所以，他們提報的就業資料我們都會執行就訪。

訪查效益目前看起來有兩個，一個是督導訓練單位在辦訓時正常運作，也可以了解學員對單位有什麼建議，或者可能有想抱怨的事就跟我們講，我們就請單位改善。就業訪查的部分，去了關心學員之外，就是確實去了解這些單位有沒有好好的去做就業輔導，他們就業類別的狀況，尤其是補原，

因為補原是先找到工作機會，才來提報他的計畫，所以他的職類跟他的就業就有很大的關係，我們就會去稍微核對你當初找到的就業機會是不是都有用到，結訓後都去這些單位這樣。訪查我們都是自己訪，我們在花蓮也有同仁，第一次由當地的同仁去訪，第二次就我們這邊台北的同仁下去訪。其實就業中心也有在訪，他們去訪的時候，順便收求登表，單位有義務要就業輔導，那就業中心也有幫忙的責任在，畢竟失業者需要就業中心服務，就業中心就必須要去。

四、貴分署辦理原住民職業訓練時，原住民受訓學員申訴情形為何？訓練異常情形為何？貴分署如何處理？

申訴很少，一般反而有些不是原住民的，會抱怨他為什麼不能參訓，原住民的抱怨真的很少，像補原，承訓單位他們都跟部落裡面的人很熟，都像朋友，申訴機率比一般委外少很多。處理方式就是我們訪查的時候，只要學員有反映，我們就跟單位共同協商怎麼來改善，實際上他用陳情信箱的幾乎是沒有。

五、現行原住民職業訓練專班的辦理方式分為委託辦理及補助辦理，就您瞭解，您認為兩種辦理方式差異為何？

因為一個是用評選，一個是用審查。兩個對象不一樣，一個是要跟一般委外一樣，招生、廣宣都要用比較大的方向，就業也是用一般的市場需求。補原辦訓地點都是在原住民地區，比較小眾，招生的人大概都是附近的人來參訓。委外有就業三措施，要辦徵才活動，提供就業單位的資訊給學員，還要發推薦信。補原不用做這個，因為他就是比較小眾，他就業三措施通常不會做，所以他也不會來請領就輔費。然後，補原就業比較沒有延續性。補原比較小眾，班級時數也不會太長，也不一定要招收三十個。

六、承上題，依據 ITS 系統的資料顯示，貴分署於 2017 年至 2018 年辦理的原住民專班，以委託方式辦理的課程，訓後就業率明顯高於以補助方式辦理的

課程，而訓後就業關聯性卻低於以補助方式辦理的課程。您認為造成兩者就業率及就業關聯性高低之差異的原因為何？

從有補原到現在，沒有一個單位有來請過就業輔導費，他其實有編，但他們沒有來請。這個不是規定，是他們一向的習慣，他們覺得麻煩，所以就業三措施不做，也不來請就業輔導費。他如果要請，他們也要先做就業三措施。他們因為從來沒有請，所以也不會做就業三措施。不請的話，你三措施沒做，我們就睜一隻眼，閉一隻眼。因為是制度的問題，因為委外方式，會有罰款，就業率未達 45% 會罰錢，但補原沒有。所以補原他鎖定的方向比較是他訓練的方向，委外是比較大眾多元的方式，可能去哪邊就業都可以，所以他就業關聯性可就沒那麼高。補原本來就是鎖定好做哪個職務，所以他關聯性會比較高。然後，剛剛講到 45% 罰款的關係，所以訓練單位不管怎樣，切結或什麼方式，一定會讓他就業。補原因為從開始到現在，沒有單位去請過就業輔導費，所以也沒有那個壓力在，他們比較不會積極去做就業，就是那些比較灰色的地方，會不會把他做成就業。老實說，補原的就業比較確實，關聯性也比較高。委外的就業率數字好看，但實際成效關聯性就沒有那麼高，灰色地帶也比較多。

七、依據 ITS 系統的資料顯示，貴分署於 2017 年至 2018 年辦理的原住民專班，原住民結訓學員就業率為 74%，略低於勞動力發展署各分署平均就業率 83%，就您的瞭解，造成此差異的原因為何？

這個差異有可能就是對於就業認定寬嚴不太一致，我剛剛有講我們分署在他報就業資料之後還會去就訪，就訪之後，有部分我們覺得不 OK 的，還會去系統刪掉，然後發文告訴他們。因為我們有多一個就訪，我們不希望單位在填報的時候太浮誇，我們其實每年都會刪掉一些。因為署給我們的原住民就業率的要求就是七成，所以有些單位比較不確實，我們不希望因為他的不確實，後續他在評選上好像比較有利，所以這部分我們會比較核實。

當然也有單位會反映我們為什麼會把他刪掉，他們在其他縣市辦就不會被刪，但是我們還是會核實。這部分委外也是，有些大專院校他們辦訓很有熱誠，但是他們不想去做就業切結，所以評選的時候他們比較吃虧，就業率都比較低。一般協會或補習班，學生跟你說他有，他也願意切結，他們就把他登進去。所以有時候就回到就業的真實性，這部分還是回到各分署的政策，有時候科長跟科長的態度也不一樣，態度就會影響實際上呈現出來的就業率。有些可能在模糊地帶的東西，就回到各分署的處理態度跟積極性，如果要放鬆一點，那個就業率就會留著。

八、依據您的經驗，在辦理委託或補助原住民課程時，存在著哪些問題？如何克服？

我覺得以委外方式還好，就只差在訓練對象，如果真的要講問題，就是職類通常不會是工業類，會偏向美容美髮或服務類，我們沒有限制職類，可是針對原住民的設計，通常都是美容美髮跟餐飲，然後原創通常會在補助原住民的。大概就是這三大類，餐飲、美容跟文創。原住民原則上都不限職類，困難就是職類跟職類不一樣，其實很難評選，就只能從他的評鑑星等、計畫書寫得好不好、就業需求掌握多少、有沒有雇用承諾、有沒有產訓合作去看。原則上我們是倒過來，你的職類到底適不適合原住民、到底有沒有就業機會，你來說服我，你的會比其他的優。最重要還是回到原住民他們能做什麼，要去說理讓人家覺得我這個班只招原住民是合理的，我們這個通常只佔標案的十分之一，所以如果一般人來抱怨，我們一定要可以說明我其他的班也都有。

九、您對現行原住民職業訓練政策擬訂、推行及效益之相關看法與建議事項？

修訂到現在我覺得還不錯，一般委外兼顧市場求，補原兼顧地區小需求，我覺得有因地制宜。唯一就是因為那個太小眾，所以要特別看一下。因為補原是自己去找職缺，所以就會大好大壞，他找到對的，後面就業率就會

很高。如果他本來發現是有就業市場需求，可是廠商變故或怎樣，他說他沒有要雇用，因為部落型的，他對就服法、勞基法不是那麼熟，你叫他雇用，他就會擔心，雇主就有權利義務，有雇主的責任，他們有時候就希望你東西做好拿來賣就好，這就是剛剛講的，到底算就業還沒有就業。或者是你三、五天做好一個東西，然後你就拿到這裡，我幫你 PO 到網站上拿去賣，這樣他也說他就業，這就是灰色地帶，所以那個大好大壞。如果有些店家賣原住民東西或土產，他確實願意幫他加保，那種就很簡單，就業率就會很高。如果像剛剛那種，他可能是一個師傅，尤其是文創類，他很會做手工編織，但是他也沒有要成立一個公司，他就是一個工作室教大家編，編完之後你把作品交來，我幫你賣，這那種就業率可能很高，也可能很低，有的他敢報就業，有的他不敢報。他報就業有時候去訪的時候，我們覺得不太像是就業，我們就會把他刪除。你說你十天半個月才做一條手鍊，然後放在那邊賣。你這樣賣的東西，都不夠一天吃一個便當，這算外快吧，是不是就業，也是灰色地帶。農業類問題更大，你自己的地，你蹲在那裡打草，然後拍一張照，這為什麼可以算就業？簡單講，有人付錢給你幫忙處理的，我們就算就業。自己種菜自己吃，怎麼會算就業？除非他是農民，本來沒上過課不知道怎麼種，上完課之後自己去買一塊地，開闢一片菜園，這樣可能算就業。補原的東西從原民會那邊來，這個訓練費用也有挹注原住民單位的效果，這個計畫不只幫參訓者，也是把資源給這個協會，所以他整套的資源是一致的，不管訓練的或參訓的，都是原住民受益。但我覺得制度運作還算成熟，沒有特別要改的。不同的需求，用不同計畫去處理。

深度訪談紀錄

受訪者代碼：B01

訪談對象：訓練單位

訪談時間：109年6月2日 15:00-16:30

訪談地點：花蓮縣壽豐鄉

訪談方式：面訪

一、訓練單位基本資料

(一) 於近三年來接受委託或補助辦理原住民職業訓練的職類、班級名稱、數量、參訓人數及經費約為多少？

今年的話，目前北分署我們有拿到10個班，大部分是委外職前，原住民目前是3個班，其中1個是補助的，另外兩班是委外。去年的話，原住民班是4個。如果原住民班的話，我們會以農業類為主，還有飲料調製，比較進入門檻比較低一點的，可以協助他們快去就業。原住民中高齡比較適合農業，比較年輕就是飲料調製，就業機會比較大。

(二) 為何會選擇以委託/補助方式辦理課程？認為委託或補助在執行上，是否有差異？

辦理跟執行上差別其實不大，唯一就是補助原住民團體那個專案，他經費比較少，經費少衍生出來上課時間比較短，所以上課時間就變成2個月，碰到的一個問題就是招生不容易，因為同學都很聰明，他們有2個月跟3個月好選，都會選3個月。

(三) 是否有辦理非原住民專班的訓練課程？如果有，認為兩者在課程規劃與執行上，有沒有差異？主要差異為何？如果沒有，能否說明原因？

有，我覺得學員的程度會有差，教育程度就會有差，還有就是學習能力跟態度也會有差。因為原住民有一些他們的生活習性大概只有當下，比較不在乎上課要有始有終、比如說請假不能超過規定時數，責任感比較不會像一般學生比較有紀律，尤其一個班裡面你會碰到幾個原住民出缺勤不是很正常，比較容易遲到，比較容易請假，這種狀況原住民會比較明顯。其實我們老師在課程一開始，就會先大概知道這個班的平均水準，然後上課老師就會因材施教

教，就按照他們的程度慢慢階層式的教，不會一次教太難，他們不容易接受。課程規劃都一樣，是教學上會不同，會從最簡單的教起。但是如果是農業課程，原住民其實很強，他們本身就務農為主，所以我們在設計原住民新的課程，就會問原住民有哪些是你們特有的作物，因為我們有開原住民的作物農業班，專門針對原住民作物，像這種作物，你在外面都很難買到，所以都要透過原住民取得。

二、訓練執行過程

(一) 貴單位在接受委託或補助前，是否有針對辦理的課程進行就業市場分析？

如何決定要規劃什麼訓練班別？

我們在提計畫的時候，像原住民專案，比如說證照班，就會以丙級為主，因為它沒有學歷的門檻，只要你有勇氣，就有機會去考。農業類的話，在壽豐地區，有些農場會有缺工，但是都是屬於短期性的缺工居多，比方說現在夏天，他們就會通知我們缺採西瓜的人，還有有的時候是缺授粉的人，是有工作機會的，但就是短期性的缺工。飲料班的話比較容易，現在很多手搖飲料店，我們也有輔導他們去考飲料調製的證照。所以在職缺的開發上，農業比較困難，但那個對這邊的人來說，因為務農的人太多，也是需要。觀光班是因為花蓮本來就是觀光立縣，而且壽豐鄉其實很多景點，你看這邊有個兆豐農場、理想大地、怡園渡假村、立川漁場，都在這附近。他們常常也會缺工，像兆豐農場我們就有跟他產訓合作過，但是產訓合作有一個問題，就是我們雇主要學員去那邊實習的時候，雇主也會觀察學員適不適應，有時候是學員的問題，有時候是雇主的問題，學員會不滿意可能就是工作環境、待遇的問題還有福利的問題，雇主會考慮的就是工作態度。然後我們之前也有跟怡園渡假村辦過產訓合作，其實會就業的人也有，但是穩定性可能不高，原住民有一些家庭因素，會造成一個工作要持續，其實蠻難的。所以雇主如果有很多選擇，他會選其他的人，不會選原住民。

(二) 在錄訓學員時採取哪些措施？是否有詢問參訓動機？如何能確定學員為適性學員？

第一個我們會透過職訓系統看參訓歷史，看他有沒有離退訓的紀錄，有離退訓我們一定會問為什麼會有這個紀錄。一般來說新生，就是完全沒有上過職訓課程的學員，第一次參訓的我們會優先考慮，因為他可能只是短期充電，上過課之後，他很容易再就業。如果是常常在上課的，一般我們都排後面，優先給新的學員。如果舊生他過去的上課歷史不好，尤其是他在我們上課，我們心理就有數。當然筆試、口試也是一定要的，但是口試委員會考慮我們這邊弱勢很多，我們也遇過沒手沒腳、啞巴或者瞎子，我們一定會給他學習的機會，通常都會錄訓。因為我們還是覺得政府在辦職業訓練的目的之一，其實有包含了社會福利的意義在裡面，而且他們這些人是真正的弱勢，真正需要幫助的，你有機會幫他一把的時候，也許他還有機會，可是如果你連一個機會都不給他，他根本一天一天這樣子過。可是其實很多身心障礙，他也沒辦法工作，雖然沒辦法就業，可是我們可以幫他找一些低門檻的工作，例如：資源回收，讓他三餐可以溫飽，還是要給弱勢一些機會，我們就是幫助他。口試還是會問為什麼要來上課，尤其是那種四肢健全的，或者一直反覆上課，一定會問。因為津貼對他來講就是一個誘因，因為你就是把他當成謀生的途徑之一，他就是來領錢的。所以如果我們有別的選擇的情況下，一定會讓他排後面。

(三) 依據過去的辦訓經驗，認為具備什麼個人特質的學員，在學習成效及訓後就業方面有較佳的表現？

我覺得要看他本身的學習意願，我碰到這裡的反而是中高齡的人他們學習態度是很好的，反而是年輕人中輟生很多，尤其我們這邊鄉下地方，年輕人他高中都沒有畢業的很多，他並沒有心在學習，他來這裡只是因為他沒有辦法在外面工作，各方面條件都不符合，所以才來這裡，我們碰到很多年輕人其

實都有這個問題，不積極，當然也有好的，不能以偏概全，但是我們看過的，大部分是把這裡當作跳板，除非他有自己體悟到，他來學是以後他要拿這個來就業，他才會認真學，不然我看到的都很少積極的。學歷其實反而不見得，我覺得年紀是關鍵，年紀越大的人穩定性夠，然後有一些人生經歷，所以很願意學很多東西，幫助他找其他的工作。但是尤其他學歷低又年紀輕的，學習就會有很多問題，早上爬不起來的很多，我們已經排 9 點上課了，還是爬不起來，我覺得年紀很重要，有一些生活經歷的。還有一個，就是生活津貼，如果不符合領生活津貼的人，其實每個班都還是有，領過老年津貼的不符合領津貼資格的，來上課就是抱著學習的態度，或者要培養第二個專長，可能學了就是為了二度就業，學了會比較有幫助，所以學得會比較好。

(四) 如何規畫設計及執行訓練課程(請分別就課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等項目說明)？

課程內容的話，每個班我們都會先問任課老師課程目標放在哪裡，如果他們有特別的建議，我們就會把他加入。譬如說：農業班，我們之前沒有排蜜蜂生態的課，既然我們學校有養蜜蜂，而且跟有機農業也很有關聯，你的環境好就可以吸引蜜蜂來，所以我們後面請了專門在養蜜蜂的老師，他來教學一些蜜蜂的飼養方式。一定在提案之前，就會先跟老師溝通，尤其像農業班，每個季節種的菜不一樣，一定都是要問過老師，才有辦法寫提案的內容。飲料班的話，我們會搭配的是考證照，譬如說我們現在有輔導學生考咖啡師或茶藝師的證照，我們去年有原住民學員考上，飲料調製丙級也是有，飲料班大概就是配合證照考試去設計。觀光班的話，內容一定有導遊領隊的證照內容，像什麼觀光資源概要、觀光資源維護一定會上，但是會搭配花蓮的一些特色，比如說原住民文化、客家文化，我們都會融入在教學範圍裡面。

課程時數我們是按照北分署的標規，委外我們原則上以 360 小時、3 個月為主，只有補助班會開 240 小時、2 個月。課程時間安排，我們是排 9 點到下午 4 點，早上 3 小時、下午 3 個小時。

老師的話，觀光班的話一定是有領隊導遊的證照、實務界為主，目前就是從事導遊領隊這個行業的為主，還有就是有任教經驗，在學校教觀光旅遊一些課程的老師，我們會請他填履歷表，而且提供經歷的佐證資料。農業類的話，我們透過農改場找，我們這裡的農業類老師跟園藝類老師，半數都是農改場的，或者他有在從事有機農業，而且有拿到有機農業的註冊商標，有取得認證的，這種我們也會接受。我們也有老師是台大園藝所畢業，就是學這個後來也從事農業的老師。我可以說我們農業類的老師，是所有課程中最強的。然後透過一個老師介紹第二個老師，累積我們的師資。還有就是農會裡面理事長、總幹事，他們就會上一些分級包裝，這種他們在農會會做的事情。老師上課內容是他自己決定的，課程主題是我們事先討論的，但是內容他們自己準備，我們不會干涉他的教學自主權。我們會準備講義跟書本，每個班至少發 2 到 3 本書，講義幾乎都是老師自己編的，尤其是農業類的老師，他們都會有他們自己的一套講義。我們設備很多，光農機具就很多，都是我們自己自籌款購買的，像你看那些木工大型機具，都是一步步建置的。

(五) 認為職業訓練課程，是否有助於原住民提升就業技能?對原住民的幫助為何?

我覺得幫助是有，但是就業真的要看個人，你的人格特質會影響老闆會不會雇用你，我覺得這個比較重要，像資源回收場的員工，他就不會去用大學生，一個人的人格特質，你適合放在的位置，他就是適合在哪個位置，我們可以去提升他的知識跟技術，但沒有辦法改變態度，因為他的人格特質會決定他能不能去工作。

(六) 請說明職訓課程規劃設計對於原住民學習成效的影響及幫助程度為何？

(請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計)

我覺得課程內容是關鍵，因為我們要先知道這邊學員的素質跟習性，去決定我們的課程，比方說農業類，做的時間一定得多，不能一直上學科。就是看他們的習性，去決定上課內容。老師要想出這麼樣讓這個課程比較生動的方式，不會讓同學覺得無趣，這個部分就是要老師傷腦筋的。

課程時間 360 小時我覺得很好，我是不會建議調整，倒是補助偏遠地區原住民的專案，會建議要調整，那種上課時間 2 個月，只有 240 小時，其實學習效果不好。差別在於透過補助管道招生來的學員素質也不好，他們的學習態度跟委外的原住民專班比還是有差。最重要是，這裡的原住民也是很聰明，他們如果知道有 3 個月，就會選 3 個月的班，會到兩個月上，都是差裡面更差的學員，他 3 個月的班沒選上，只好到 2 個月的班。退而求其次的學員，幾乎集中在 2 個月的班。240 小時我們也開過農業班、園藝班跟飲料班，但是成效跟 360 小時就差很多。你會碰到很好的學員，都是上 3 個月，因為有時候這邊招生很困難，有些學員就只能上人家不願意上的，就會到 2 個月的班，講實話就是到最後他沒得選，他只好來上這個班。我們下面有一個兩個月的鐵工班，台灣就業通報名大概 55 個，但是裡面很多就是我們另外 5 個 3 個月的班沒錄取的，才來報名的。變成會願意來兩個月班的學員，是已經沒錢到那種地步，只好先來上兩個月的班。所以原住民學員的素質，3 個月的都很正常的上下課，反而是碰到那種 2 個月的就比較差。還有，我們來這邊的第一個功課，就是調整授課時間。如果 8 點上課，可能沒有人要來，爬不起來的一大堆。而且還有中高齡有照顧問題，家裡有長輩，8 點上課對他們可能不適合，所以我們排 9 點上課。這個時間的誘因，讓想要學的人，再遠也會跑來。

老師方面，我覺得他們在這一方面比較好一點，比較不會去挑剔，我們還沒遇過老師會讓學員不滿意。其實新進老師我們也會特別注意他的教學狀況，看他勝不勝任。也是有遇過老師沒有備課，完全都沒有準備，這樣子我們下次就不會再約他來了，我們會主動發現，不會等到學員反應。第二個就是老師他有經營其他副業，上課會銷售產品的，這種也不行，我們剛開始會直接跟老師講，比較常碰到是飲料調製班老師，他本身是賣咖啡的，會在上課賣咖啡豆，這種我們也是完全不能接受，商業行為不太建議用在上課時間，畢竟我們是教育單位。

材料的話，上課前，我們會請老師開材料單，開品項給我們，目前不至於有學員反應過材料不夠用，我們寧願多給，不會跟同學斤斤計較。

(七) 訓練過程中同儕團體是否會影響原住民的學習成效？採取專班方式，是否較一般課程學習成效更好？

不一定，應該說原住民專班相處起來氣氛會很融洽，他們快樂學習，上課開心可能學習就開心，但我覺得不見得要用專班，一般的班原住民來上，也不一定會不好。

(八) 學員學習過程中，若個人學習成效不佳，如何處理？

大部分都是老師跟助教會輔導，其實很少用到課後，都是課程期間輔導，因為我們平常都像家人，老師跟同學也像朋友，所以我們都沒有距離，隨時隨地都可以談話。

(九) 學員的滿意度如何？學員滿意或不滿意的原因為何？(如：課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排、與老師或同學之間的互動等)？

我們剛開始這裡是生活環境的問題，就是吃飯跟廁所的問題。但這個我們有慢慢在改善，吃飯已經解決，廁所其實是去年改善，以往我們可能 120 個學員，只有兩間流動廁所加辦公室 1 間廁所，去年底我們自費新蓋廁所，環境上這是我們改善的地方。我們的理念就是要營造成一個大家庭，我們都會告

訴學生，只要你曾經是我們的學員，你永遠都是這裡的學生，你隨時可以來，就是我們的菜園，看到結果實了，都可以採回家，所以氣氛都很好。

(十) 依據您的觀察，學員對於課程的滿意度，是否會影響學員的學習成效及訓後就業情形？

我覺得他對課程滿意，他確實會學得比較好，但是這個地方他學到跟他會不會工作是兩件事，會不會工作還是看他個人。

三、訓練執行成果

(一) 過去辦訓的經驗中，學員的就業情形如何？未就業之原因？

我們的就業率不錯，但都是就業切結，因為我們務農的為大宗，他們自己就有地，自己種菜，所以要他們拍到照片很容易，臨時工也很多。

(二) 如何輔導學員就業？認為何種方式較能有效輔導學員就業？輔導過程是否有遇到什麼問題？

我們有建置一個 LINE 群組，所有的學員都在裡面，上面都會傳職缺，如果學員對這個職缺有興趣，可以聯絡我們，我們會提供進一步的應徵方式。另外，我們有跟原民會配合，每一個班他們都會入班宣導，留下學員的資料，結訓後會走動式服務學員，從接送面試、到家裡訪視，還有幫他們找工作，都是一站到底。我覺得原民會在這方面做得很好，他每個鄉鎮都有配置一個就業員，我們跟他算是長期很合作，一直以來也覺得這個方式不錯。坦白說要我們的學員去就業真的比較困難，就算去就業，穩定性也不高。

(三) 就業率較高的班別為何？您認為促使學員訓後成功就業的關鍵因素為何？

坦白說是農業班比較好，但是就業切結是大宗。他們很多本身都有農地，所以自產自銷，或者做一些臨時工，不會很困難。如果說成功就業的關鍵，還是學員人格特質，因為學習態度不容易被外在改變，儘管我們的課程安排都盡量符合學員的需求，配合他們想要的學習觸角了，但最後會不會就業，還是看他個人。

(四) 學員工作內容與上課內容是否相關？您認為提升學員訓後就業關聯性的因素為何？

還是有相關的，以農業班來說，很多本來種菜種不好，上完之後，就比較會種。但像觀光班，從事相關行業的比例就比較低，因為考不到領隊導遊證照，所以我覺得重點還是輔導他們考到證照，再加上他個人學習態度如果不錯，就有比較高的機率去從事相關工作。像飲料班的話，我們觀察如果他本身自己是做民宿的，想要透過課程在民宿中提供咖啡飲料，這樣的學員學習也會很認真，而且真的上完課會去做。我覺得學得很好的人也會有工作，但是真正會從事相關的不一定，你看我們木工班，教得那麼優，但是結訓後真正從事木工的很少，他要搭配別的工作做，配合鐵工、水電，就算他木工很強，不一定有辦法找到木工工作。

(五) 就過去承辦的經驗中，您認為導致職訓成效較不佳之原因為何？請舉例說明之。

我覺得人為因素是最關鍵的，也就是一個班裡面，如果有一兩個精神狀況不佳，會告來告去、滋事、鬧事的學員，大概這個班就差不多了，同儕的關係會影響學習氣氛，氣氛不好，學習也很難好。

深度訪談紀錄

受訪者代碼：B02

訪談對象：訓練單位

訪談時間：109年6月9日 14:30-15:00

訪談地點：花蓮縣壽豐鄉

訪談方式：面訪

一、訓練單位基本資料

(一) 於近三年來接受委託或補助辦理原住民職業訓練的職類、班級名稱、數量、參訓人數及經費約為多少？

計畫名稱	職類	班級名稱	時數	參訓人數	總經費
106年推動原住民團體辦理原住民地區失業者職業訓練	織品、皮革及有關材質手工藝品製作	原鄉皮革手縫雕刻文創班	240	27	501675
106年推動原住民團體辦理原住民地區失業者職業訓練	織品、皮革及有關材質手工藝品製作	皮革製品設計行銷班	240	20	524732
107年推動原住民團體辦理原住民地區失業者職業訓練	織品、皮革及有關材質手工藝品製作	原民文創提包飾品班	300	24	520765
108年推動原住民團體辦理原住民地區失業者職業訓練	織品、皮革及有關材質手工藝品製作	創意皮飾原民風手創班	300	23	641700

(二) 為何會選擇以委託/補助方式辦理課程？認為委託或補助在執行上，是否有差異？

選擇補助原住民專班，因為只有原住民團體身分的協會團體才能參加此計畫。
不選擇委託，是因為原住民班已經夠難招了，不會想再多辦委託的課。

(三) 是否有辦理非原住民專班的訓練課程?如果有，認為兩者在課程規劃與執行上，有沒有差異?主要差異為何?如果沒有，能否說明原因?

原住民很難招生，而且職前訓練是可以領津貼，因為牽涉到要付錢給學員，所以相較之下核銷及文件都相對的較繁雜。非原住民專班是辦在職訓練，學員自付學費。

二、訓練執行過程

(一) 貴單位在接受委託或補助前，是否有針對辦理的課程進行就業市場分析?

如何決定要規劃什麼訓練班別?

有徵詢會員意見後，才開始計劃這個班級，算是內部會議。為什麼會選擇手作課程，因為手作的東西大家都可入手，而且又能將成品拿去賣賺錢。

(二) 在錄訓學員時採取哪些措施?是否有詢問參訓動機?如何能確定學員為適性學員?

一定會詢問參訓動機，幾乎都是想學取一技之長，是否能確定學員為適性學員，就不能肯定了，因為他想來上課一定會極力表現，但真的來上課了就不一定會很認真學習。

(三) 依據過去的辦訓經驗，認為具備什麼個人特質的學員，在學習成效及訓後就業方面有較佳的表現?

年紀在 25 歲左右的還是比較有好的表現，因為還年輕，很多事還是比較會想去嘗試。

(四) 如何規畫設計及執行訓練課程(請分別就課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等項目說明)?

課程內容是從協會這會先把課程大綱、授課時數定下來，之後聯絡老師編寫課程內容及材料。老師主要從協會辦理產投中，任教的老師去尋找，老師都

有很多年的經驗，都從很年輕開始，就有在作皮革手作了。時數就依北基宜花的規定去訂。材料單則是由老師去開。

(五) 認為職業訓練課程，是否有助於原住民提升就業技能?對原住民的幫助為何?

覺得肯定是有的，但不能說是百分百，但絕對有一定的幫助。

(六) 請說明職訓課程規劃設計對於原住民學習成效的影響及幫助程度為何?

(請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計)

會選擇手作課程，因為手作的東西大家都能入手，而且又能將成品拿去賣賺錢。

所以基本上這個課程，就是學員比較好入手跟賺錢的了。時數上我覺得 240 小時或 300 小時沒有太大差別，只是做的作品的多寡不同而已，跟學習或就業，沒有太大關係。老師會先設計好幾個包品，是主要課程中要教的，大部分課程協會都尊重老師的安排，因為我們的老師都很有經驗，目前為止也沒有遇過老師有被申訴的。材料跟設備，就依據老師開的，協會再去購買。

(七) 訓練過程中同儕團體是否會影響原住民的學習成效?採取專班方式，是否較一般課程學習成效更好?

同個族群，個性習性也蠻相像的，上課起來好像也會比較互相體諒。

(八) 學員學習過程中，若個人學習成效不佳，如何處理?

私底下詢問老師，或者請教同學。

(九) 學員的滿意度如何?學員滿意或不滿意的原因為何?(如：課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排、與老師或同學之間的互動等)?

滿意度大致上都有 90 以上，有抱怨的大都是教室空間，協會已經搬過很多次家，來解決這個問題。

(十) 依據您的觀察，學員對於課程的滿意度，是否會影響學員的學習成效及訓後就業情形？

當然，如果他不滿意，對協會所做的事也一定會不配合，以至於他的學習成效及訓後就業也一定會有影響。

三、訓練執行成果

(一) 過去辦訓的經驗中，學員的就業情形如何？未就業之原因？

現在都以網路購物為主，所以我們會教導學員如何在網路上販售自己製作的產品。未就業的就可能是不會使用手機、電腦，或者年紀大了也不想出去擺攤了之類的。

(二) 如何輔導學員就業？認為何種方式較能有效輔導學員就業？輔導過程是否有遇到什麼問題？

我們沒有在輔導就業，只是在訓練後會打電話問學員有沒有工作。畢竟補助班也沒有強制要做就業輔導，所以沒有特別協助學員就業的區塊。遇到的困難就是上課都會教學員上網販賣自己製作的產品，但是學員上完課後，家裡不一定有網路可以使用。

(三) 就業率較高的班別為何？您認為促使學員訓後成功就業的關鍵因素為何？

我們的班普遍就業率都蠻高的，也有學員會成立個人工作室。放上自己的產品上網販賣，多少都能有點收入。

(四) 學員工作內容與上課內容是否相關？您認為提升學員訓後就業關聯性的因素為何？

如果能將自己的產品在網路上販售，就是工作內容與上課內容有相關。

(五) 就過去承辦的經驗中，您認為導致職訓成效較不佳之原因為何？請舉例說明之。

未就業的就可能是不會使用手機、電腦，或者年紀大了也不想出去擺攤了之類的。我們已經在 FB 跟在先前的課程群組 PO 招生訊息了，但因為原住民學

員很難招，所以只要原住民來基本上我們都會錄取，選擇不多，當然也無法篩選。



深度訪談紀錄

受訪者代碼：B03

訪談對象：訓練單位

訪談時間：109年6月12日 13:00-14:00

訪談地點：花蓮市

訪談方式：面訪

一、訓練單位基本資料

(一) 於近三年來接受委託或補助辦理原住民職業訓練的職類、班級名稱、數量、參訓人數及經費約為多少？

餐飲類、文創類、美容類，每年大概1個原住民專班、頂多2個，每班都是30人，經費大概每班70~80萬。

(二) 為何會選擇以委託/補助方式辦理課程？認為委託或補助在執行上，是否有差異？

我們是委託的，我們另一個單位理事長是原住民，單位名稱是花蓮縣原住民產業文化協會，應該是說我們兩個單位行政資源共享，他們是接補助。兩個有差，原住民補助的時數真的不長、經費也少很多，比較辛苦的地方在於材料會有落差、學生上課意願也比較低一點，因為原住民也可以上一般職訓課程，他不一定要上原住民專班，原住民專班大概現在都兩百多的個小時，相對他們會覺得學習時數沒有那麼長，學到東西就會比較少，委託的時數比較剛好，因為以前我們說學技術要三年六個月，因為技術面要穩紮穩打慢慢學，你現在如果說速食的，也沒有到說兩個多月就可以把一項技能學得很好，你如果辦的都是兩個多月的課，他們現在都很像半桶水，感覺上好像都會，但好像什麼都不精。兩者差異性比較多在時數，一般班級多了一百多小時，差不多一個月的時間，這中間有很多實務上的經驗，課程時間是30%學科、70%術科，所以學科加術科只有兩百多個小時，他真正實務操作上也不是那麼多，你真正要跟人家競爭，會有一些落差。除非說他們去上班，可能從上班的經驗中，再提升自己的技術，可是他們也會有一些挫折感。

(三) 是否有辦理非原住民專班的訓練課程?如果有,認為兩者在課程規劃與執行上,有沒有差異?主要差異為何?如果沒有,能否說明原因?

有差,差別在於原住民有原住民的特性,要輔導就業比較難一點點,他們可能在持續性的就業會有差異,會為了一點小事,老闆娘罵我一句,我就不上班了。一般的學生可能會為了生存跟工作,自己排解。所以原住民的部分,他們穩定性比較不足。所以他上課也一樣,原住民專班缺課率會比一般來得多。像我們有下鄉去做訓練,比如說景美、秀林鄉,我們有下部落去做訓練,學生其實來上課的意願都很高,可是是因為他們部落在家裡沒有工作,又要帶小孩沒有地方去,所以他們會帶著孫子小孩來上課,可是沒有辦法很全心去學習某一項技能,他們只是說這邊有課程就來上上看。因為花蓮市區原住民的社會型態可能跟一般人比較融合,所以他們會努力想要有工作。可是比如說你現在豐年祭,國家訂為豐年祭是原住民的國定假日,一般人是沒有這個,可是你請到原住民員工的時候,當豐年祭到了,他就會想要去練跳舞、參加比賽,老闆會有營運上的困難,所以有時候有一些店家老闆來跟我們求才的時候,他會事先說他不要原住民。

二、訓練執行過程

(一) 貴單位在接受委託或補助前,是否有針對辦理的課程進行就業市場分析?

如何決定要規劃什麼訓練班別?

我們對市場的分析以當地為主,花蓮市是無煙囪事業,我們沒有工業區,觀光立縣,所以觀光服務性質會比較多,我們以目前現在工作職缺比較多的部分,來做職業訓練的設定。比如說餐飲類、飯店房務、飯店櫃台、服務人員、導遊,這些屬於觀光周邊的工作。我們比較不會規劃工業類、程式設計,這種就比較少。電腦我們也是會訓練,但就是針對服務人員的基礎電腦訓練。我們之前有辦過 3D 列印的課程,可是可能職缺就不太夠。

(二) 在錄訓學員時採取哪些措施？是否有詢問參訓動機？如何能確定學員為適性學員？

當然第一個一定會問參訓動機，一定會問你確定要參加這個職類嗎？再來就是參訓的動機，通常學生都是說希望參訓後可以找到工作，因為學生都很會講動機了，然後我們覺得有少部分的學生是為了補助而來，因為職業訓練有所謂生活津貼，可能剛好他是失業狀態，然後他覺得這個補助，可能會幫助他度過這個時期的難關。也有可能他來上之後，發現這個課程屬性他很喜歡，也有可能在這個過程中，改變他的想法、性向跟他畢業後的工作決定，也是有這樣的幫助。第一個適性學員年紀不能太大，他還有工作能力，第二個是他的身心靈，有些人是身障，如果身障到無法就業，那這個部分也不適性，有些是精障，在跟他對答的時候，如果他連對答正常的反應、無法跟人群相處，他有適應上的缺陷，無法走入人群、跟人群一起合作，我們在口試的時候，覺得他沒辦法走入社會，我們這個不太會錄訓，就是就這幾點來確定他是不是適性。

(三) 依據過去的辦訓經驗，認為具備什麼個人特質的學員，在學習成效及訓後就業方面有較佳的表現？

就業比較穩定的年齡層會落在 28 歲到 45 歲之間，反而就業意願非常高，可能因為他們有家庭壓力、有小孩，你看原住民的年輕小朋友，他們沒有家庭壓力，就業部分就會可有可無，因為他們天性樂觀，有多少吃多少。但是當他們有家庭的時候，也是會穩定他們就業的基礎。再來可能跟地區性也有關係，因為部落的就業機會比較少，部落裡面一些耆老的生活，是影響年輕人的，老人家生活一早起來就是喝酒、聊天，因為這樣的生活會影響，我覺得教育都要從根本去做。因為我們到部落做職業訓練的時候，通常要輔導他們就業很難，第一個他們可能因為帶小孩，或他們就業能力不好，他已經走不出部落，可是部落又沒有什麼工作機會，真正想工作的人會走出部落。所以

為什麼會有社區總體營造，他要創生，在部落裡找出利基點，讓部落活絡，不然都沒有工作機會，你看部落都是小孩子老人。

(四) 如何規畫設計及執行訓練課程(請分別就課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等項目說明)？

我們規劃設計課程看現在的市場職缺去設定一個職類，然後依據那個職類，跟專業的老師去討論。

我們授課時數都是依照勞動部核定時數。

我們比較不會去請學術界的老師，我們很多老師本身在業界裡都是很資深的師傅，然後依照他們的經驗值，還有依據學生的程度，由淺入深去教學。比如說我現在找餐飲老師，我就會去餐廳找，等你找到一個老師的時候，老師都會幫忙介紹同樣都在這個圈子，然後有教學經驗的人。

我們辦訓很多年了，所以設備其實很齊全，我們的設備教材一定每年都會去添購新的東西，我們會問專業的老師去備齊。

(五) 認為職業訓練課程，是否有助於原住民提升就業技能?對原住民的幫助為何?

一定有，一定有多少人可以符合我們期待，然後有部分人無法符合我們期待。可以達到就業成效的話，大概有四成、五成，他可以永續就業的部分。當然有些會有比較突然間的特殊因素無法就業。

(六) 請說明職訓課程規劃設計對於原住民學習成效的影響及幫助程度為何？

(請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計)

課程內容的話，我比方說我們開過白餃課程，會設計這個課程是因為你要設計學生一出來就開店，其實是不太可能，第一個有成本的問題，第二個有他技術不純熟的問題。我們會設定白餃課程，是因現在有很多人買了水餃回家做備用食材，我們給他非常多餃類，素食餃、韭菜餃、高麗菜餃、牛肉餃，

這種一包設定一百、兩百，其實你要去市場賣是非常容易的。第二個是這種東西他不困難、容易學到技術，老師只要把技巧性不斷地指導學生，這個部分他很容易純熟。因為你有設定不同的餃類，你也可以到麵店裡推銷，因為麵店不到可能所有東西都自己做，他就會買冷凍水餃賣，也可以到原住民一條街，東大門那裡去擺攤。然後也可以到餐館、卡拉 OK，所以這個不會因會挫折，斷掉就業的延續。最大宗的是哪裡，公務人員，現在 line 都很多團購，他可以自己在家裡做，這種不用店面的職類，是要幫助學生他在學習之後的成效會提高。

業界的老師才行，學生才學得到東西。老實說考上證照不一定能就業，因為所有的證照都是理論，我們證照的東西五十年沒有改變。

其實原住民的學員會有一些擠壓，以前職訓最早開辦全部都是原住民才能參加，現在跟一般人搶，而且現在慢慢開放到新住民也可以參加，這個部分也會影響到他們的學習態度，他們會變認真，如果職業訓練全部都是歸納原住民才可以學，就變成原住民他們專有的福利。

(七) 訓練過程中同儕團體是否會影響原住民的學習成效？採取專班方式，是否較一般課程學習成效更好？

沒有差，因為其實原住民不同種族也有不同種族融合性的問題，比如說阿美族跟太魯閣族也沒有很合。但是你說到職業訓練，在我們這個單位不會影響學習成效。因為我們這邊有助教，課程也很緊密，沒有那個時間點讓學生鬆懈下來，所以同儕要影響成效比較不會，因為我們助教也會盯，如果你成效比較慢，或者你坐在那裡不肯學習，我們助教也會去關心，會要求他們一定要起來學習。像如果有同學趴著睡覺，我就會叫他起來，問他什麼原因，我們盯的蠻緊，因為就業率等於是我們的績效。我會時常關心學生，他會覺得在這邊是受到照顧跟重視的，我覺得有盡量做到這一點，學生的拉力就會增強。像我的學生他有在做毛豆在賣，我就會幫他在群組 po，大家各取所需，

大家就會知道我們都會幫忙，他們會有歸屬感，只要他回來，我們都願意幫忙。專班的學習成果沒有比較好，他上一般班成效會比較好，第一個時數長了、技術會提升，第二個是他看到很多人努力，因為原住民專班，怠惰的人很多。

(八) 學員學習過程中，若個人學習成效不佳，如何處理？

我們會請助教一直關心他，我通常會請學生下來，我會跟他聊一下，看他是進度慢的問題，還是能力的問題，還是他心裡的問題。然後我去了解之後，我就是個別處理。比如進度問題，我就請他旁邊的同學還有助教不停的教他。如果心理問題，就由我這邊處理，我會輔導他。

(九) 學員的滿意度如何?學員滿意或不滿意的原因為何?(如：課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排、與老師或同學之間的互動等)？

我們學員的滿意度通常都很好，有時候有一個兩個勾不滿意，大部分都在請假過多。我們請假的時數到了就要請學生退訓，那他們有時候會想跟我們商量，就是說他想要再請假，可是時數已經超過了，可不可以我們通融。可是通常我們不會通融這種事，因為我們不會拿被可能被北分署記缺點去開玩笑，而且我們在做教務管理規定，我會特別強調這個區塊。通常人都是這樣，你平常對他很好，如果這個部分不如他願，他可能就會對你不滿意。那同學跟同學之間吵架，可能也會。比如說餐飲班有同學不想做，可是他又想吃，這時候就會吵架。這個我們通常會溝通，再來就是調動組別，由助教來去分配。

(十) 依據您的觀察，學員對於課程的滿意度，是否會影響學員的學習成效及訓後就業情形？

會阿，他一直都學得不愉快，他就不會學到東西。

三、訓練執行成果

(一) 過去辦訓的經驗中，學員的就業情形如何？未就業之原因？

就業率大概落在 69%至 75%之間，有部分是去就業後適應不良離開的，有部分是家裡有突發狀況，比如說可能爸爸生病了，就是家變，或者是自己身體可能生病沒辦法就業，或者突然間結婚了要帶小孩。

(二) 如何輔導學員就業？認為何種方式較能有效輔導學員就業？輔導過程是否有遇到什麼問題？

他們在上課的時候，就會安排廠商來做求才。第二個就是現在 line 很方便，我們會一直 po 職缺出去，包括畢業的我們還是會 po 出去，他們不會因為畢業就沒有訊息，因為網路便利性的關係。再來就是說學員想創業的，但是他沒有資金，那我們會跟有些委員，比如說鳳凰創業的委員，他們也會需要一些業績阿，然後去了解這個學生他創業的可能性，跟做一些輔導。再來就是我們做媒合，廠商媒合。還是有遇到困難，你介紹學生出去，他們有問題一定會找我們，可能學生突然間沒去，我們就要趕快補人。

(三) 就業率較高的班別為何？您認為促使學員訓後成功就業的關鍵因素為何？

在花蓮其實農業班就業率還蠻高的，因為花蓮有很多市民農田，可以跟政府租地很便宜，然後他們種植的東西也可以到產銷班去，只要管道都對。另外還有很多城市農夫，現在有很多器皿，他也可以自己在家裡種，維持個人生活條件其實不困難。而且我們的老師訓後，如果他們遇到任何問題，都可以在 line 裡面問老師，老師都會一直在裡面線上指導。

(四) 學員工作內容與上課內容是否相關？您認為提升學員訓後就業關聯性的因素為何？

大概三成四成，第一個是門檻沒有那麼高的，比如說美容好了，美容一個彩妝箱我就可以做生意了，不用太高的成本，我可以做新娘秘書或行動美容，甚至到人家家裡幫人家按摩。你去按摩，一個小時到一個半小時，他就可以做到一千到一千五，可是這中間幾乎是他的手工成本，所以他的成本不高。他只要一天接兩個客人，可能上午一個，下午一個，他可以兼顧家庭，他可

以趁小孩上學的時候去接，他這樣一天三千塊，也是很不錯的收入。所以我們在設計課程的部分，會依照我們現在民眾生活的取向，我們也訓練很多家事服務的，可能雙薪家庭，你下午去幫人家打掃或幫人家煮一個晚餐，像現在這種的趨勢很多。就是挫折感比較不重，你要想失業者一定有某些不足，不管在能力上還是在人際關係上，他就不能做太高門檻的工作，職業訓練是基礎訓練。

(五) 就過去承辦的經驗中，您認為導致職訓成效較不佳之原因為何？請舉例說明之。

其實都一般，我們其實在錄訓的時候，都篩選學生了。第一個我們辦訓時間很長，所以大家知道我們有在辦訓。第二個是我們跟學生互動很好，所以學生也會幫我們介紹。所以我們可以挑，挑的部分對於職訓成效是有相關性的，就像我剛剛說的，我知道我要挑什麼年齡層的，或者篩選態度不是很好的，而且我們一定有黑名單的。我們曾經有學生是素食的，他來上我們的餐飲課，然後他會很 care 他的鍋子不能弄到肉，可是那堂課不是素食的，那就是在錄訓的時候，沒有篩選掉他，這樣其他同學也很痛苦。一定要有更多的人來支撐你，要可以選擇，一個班可能報名都七十幾個，然後取三十個，篩選人很重要，有的會直接問上課是不是有錢可以領，有的一走來就酒味。所以我們比較沒有這樣的問題，而且進到課程執行過程，都是我們單位的機會。

深度訪談紀錄

受訪者代碼：B04

訪談對象：訓練單位

訪談時間：109年6月5日 13:00-15:00

訪談地點：宜蘭市

訪談方式：面訪

一、訓練單位基本資料

(一) 於近三年來接受委託或補助辦理原住民職業訓練的職類、班級名稱、數量、參訓人數及經費約為多少？

107年有辦兩班原住民班，一班是文創藝品、一班是美容，108年有辦一班皮雕，今年109年沒有辦，我沒有去標，因為我的班都是丟在原住民地區，要考慮人的問題、學員的問題，因為我那個地方是在秀林鄉和平村，他是交通比較不方便，人口也不是說很多，原住民的習性也不會說一直要學東西，所以你一直開班沒有用，而且我們還要考慮就業問題。一個班都一百多萬，美容跟皮雕都一百多萬。

(二) 為何會選擇以委託/補助方式辦理課程？認為委託或補助在執行上，是否有差異？

補助案的第一個條件，你的協會一定要是原住民協會，理事長一定是要原住民，你叫我去跟人家借牌我不要，所以補助班我不做。

(三) 是否有辦理非原住民專班的訓練課程？如果有，認為兩者在課程規劃與執行上，有沒有差異？主要差異為何？如果沒有，能否說明原因？

有，原住民班還是要集中在原住民區域，在市區招不起來，要在宜蘭市開原住民專班很難。在規劃一般課程的話是比較屬於大眾化的，是比較好規劃，因為資訊什麼課程都ok，你用新的東西，大家比較有辦法接受。在原住民地區，你用新的東西，他們比較沒辦法接受，他反而要更老的東西，他們比較傳統。我以前開了一個編織班做衣服，你的機台是白鐵的，他就認為那不是他們原住民的東西，木頭的他接受度就比較高，如果你有辦法弄到整個原木做的，他更喜歡，問題那個價錢太貴，工具的問題就差很多。所以，原住民

他們還是喜歡手工藝的東西，不要叫他們用頭腦，原住民喜歡他們原來的東西。你給他我們現在最新的東西，接受度真的不高。像我在那邊開美容班，真正會去做這一途的，剛開始人家都想說我在家開，你來我家做美容，我幫你做臉、做指甲，剛開始 ok，但是後來原住民有一種習性是欠帳，可以賒欠的話，不用多久就倒店了。我那邊辦 1 次美容班，有 6 個人說要考證照，4 個人考過，這 4 個人有兩個在家做美容，做到後來也沒做了。

二、訓練執行過程

(一) 貴單位在接受委託或補助前，是否有針對辦理的課程進行就業市場分析？

如何決定要規劃什麼訓練班別？

目前是跟台灣水泥配合，目前台泥有弄了一個很漂亮的園區，有星巴克、超商，還有給地區的百姓在那邊賣東西，那邊固定有 12 個攤位，這 12 個攤位我都認識，所以我的學生畢業後，他的商品可以在那邊寄賣，也可以在那邊上班。手工藝的東西，皮雕、畫畫等，如果上一次課就會，那是打死人家都不相信的，因為時間不是那麼長，要做得很漂亮，可能要上到第二次到三次。上一個的話，可能十樣東西，你會有一兩項作品很厲害。變成同學之間拿不同的作品出去賣，你的作品人家如果接受度不高，可能慢慢就沒信心，他也不想做，就會來問我什麼時候會再開班。那個點就業比較好，因為原住民面對人群可能會在那邊傻傻，不會講話，變成說賣的專門在賣，他們最多就是提供作品，作品只要有送，那邊都收，變成抽成。有的很厲害，跟我這邊進素包，一次二十個，很快就賣完。另外我們也有跟崇德營休息站合作，休息站就會賣伴手禮，賣一些藝品。所以不是通路的問題，最主要是學生，有的學生他是真的想學東西，有的他是來領錢來混的。所以有時候在幫他們做介紹會很難，就是變成一個帶一個，有一個他送了他的東西接受度很高，他就會跟同學說你做，你交給我，我來去送。今年也有跟九族文化村談合作，是因為剛好碰到疫情，所以暫時沒有送，之後還是會跟他們合作，把學員的作

品送到那邊寄賣。還有像是太魯閣灣、天祥那裡，我們也都通路，可以把東西送去那裡賣。

美容班我會考慮比較多就業的問題，剛開始畢業都會有信心做去，但是做到變欠帳，就都不做了。我目前還沒找到比較好的方法，就業這個區塊，所以沒有規劃要開下一班。

(二) 在錄訓學員時採取哪些措施？是否有詢問參訓動機？如何能確定學員為適性學員？

我在原住民部落開課，會比較好招，每次報名的學員都很多，招生不是問題。筆試、口試都有，其實人家都會跟我說，因為那邊的村里長我都很熟，其實原住民習性比較喜歡打小報告。口試你要問得很真不可能，有的大部分是他們村莊的人會提供訊息給你，跟你說這個人不行，當然有時候我們還是會給人家機會，就是試看看。

(三) 依據過去的辦訓經驗，認為具備什麼個人特質的學員，在學習成效及訓後就業方面有較佳的表現？

真正會去找工作的，都屬於媽媽，年紀太大的也不會，年齡太小也不會，都是有生小孩比較會，因為他們在經濟上面有壓力。那種有小孩要養的中年媽媽，比較會去工作。因為原住民比較隨興，沒有儲蓄的觀念，所以幾乎都有經濟壓力。還有的是真的是想學的，以後想從事這一塊，甚至會問我以後可不可以回來當助教，我會叫他們去讀書，至少要高中畢業。像我們助教，很多都是以前我們的學生。

(四) 如何規畫設計及執行訓練課程（請分別就課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等項目說明）？

我們課程內容會偏向商業，課程規劃我是希望你的東西做出來，你可以賣錢，可以賺到錢，如果你做出來是放在家裡拿不出去的，那就不用做了。不是跟老師討論而已，還有跟賣的人討論，哪一個比較好賣，哪幾樣比較好賣就攻

哪幾樣，再做一些變化，課程就出來了。你再會規劃課程，做出來的東西，都沒有人買單，那有什麼用？有時候我們排的課程，上面會要求要改，你認為是好的，但是這個東西有人要嗎？我照你們的來教，教出來搞不好很難就業。有時候你搜尋出來有很多個手工藝人員，可是你培訓出來的人，為什麼不能到那邊去做？因為你不符合他的需求，我們是針對市場需求下去寫課程，我們最接地氣，知道市場需要什麼。

課程時數最好不要超過3個月，只要超過3個月，摩擦就出來了，學員在3個月之內，他都有辦法忍耐，3個月之後，摩擦通通出來。所以在規劃課程，最好是2個半月到3個月，就不要超3個月。

老師都是用公所推薦的，會先看過老師的作品，然後在做的過程，也要拍給我看，最好視訊一下，那就ok了。找他來，我還要叫他試教一下，他會但到底會不會教。因為原住民班的老師大部分是用推薦的，最主要可能要看他到底會不會。有的老師本身就在開工作坊，我最喜歡業界的達人，你本來就在做這一途，那種最好。正規學校的老師不一定會有用，因為你永遠都是那一套。老師我們比較喜歡實務界，他本來就是做這個區塊，他的反應比較實在。我這邊有四個美容老師，都是我們以前的美容學員，有考上美容乙級證照，有在開店、開工作室，我就請他們來當老師，還沒有畢業之前，他要的人已經訂好，畢業他就順便帶走。所以我認為找老師還是要找業界的，他才知道業界現在需要什麼。但是業界差一點就是，經常沒有我們講的高學歷，師資條件都只能用最下面那一條。像手工藝的專業人才，哪裡有證照，學歷也很低，但是他很會做，幾乎都走專案核定。有的是曾經在鄉公所當老師，那就ok了。

教大人、教社會人士，要比較活潑，上課氣氛要好，不能太嚴。我們有退場機制，有學生反映或助教反映老師不行的話就換掉。最主要是老師有沒有東

西，老師有專業，會帶點氣氛，那就 ok。不要說學生問問題，老師還不是很熟，那就完蛋了。

會發課本跟講義，編織大部分是講義，皮雕是課本。美容一般是用我們老師的講義加上考照的書。

設備都是用木頭的，上課前我們先搬過去。設備都要自己用模子，請木工去做。

(五) 認為職業訓練課程，是否有助於原住民提升就業技能?對原住民的幫助為何?

每個班裡面真的想學習的，雖然不是很多，但這些人畢業後，他就業率真的很高，對就業真的很有幫助。比例上差不多將近勉勉強強一半，有的可能是為了領錢來的，但是一上之後，發現課程內容跟他要的一樣，他就會拼命學。真正來混的，可能也有五六個，怎麼救都救不起來。

(六) 請說明職訓課程規劃設計對於原住民學習成效的影響及幫助程度為何?

(請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計)

你這個班上課的內容，剛好這一批學生喜歡，這一班帶出來就會很漂亮。來的時候他們都會看課表，來的時候如果他發現跟他要的不一樣，那就有差。課程時數最好不要超過 3 個月，小朋友可以上那麼久，成人還有家庭因素，太長的時間其實不適合，大概 300 到 400 個小時那是最好的。太短真的沒有學到東西，其實補助案就學不到東西，他時數都兩百多個小時，扣到百分之三十的學科，搞不好一支弓箭還沒做完就畢業了，變成都實作課程都帶過，根本學不到東西。

最主要你的老師要用心，我們會介紹說你要的材料要從哪裡拿、哪裡買，你叫他們自己找他們找不到，所以我們上課就要跟他們講通路，老師上課就要跟學生講，包括店家的住址、電話，上網去買的話怎麼上網都要教。像牛皮

就是一大張，你一個人不可能用得完，可能會用合購的，但不可能永遠都是一個同學買，再分賣給其他人，因為賣的人一定要賺。所以我們乾脆把在做的工廠給他，他只要想到他要做皮帶，可能會用到2張皮，2張皮從工廠拿，直接他幫你裁好，這樣他們才知道多少錢，才會算成本。有的人你要給他逼，要出作業，有時候會逼出來。但也有就是皮，怎麼逼都沒有用的。人都那麼大了，有時候給他讚美一下，尤其原住民，你跟他說做得不錯，下課後請他喝一杯，他真的會比較認真。老師罵他們沒有用，在他們觀念裡，酋長、村長、里長、理事長都很大，所以今天我是協會理事長，我去罵他們，會比老師有用，在部落裡他們有階級的觀念。老師一定是好人，因為每天在相處，我一定當壞人，主要是我對原住民習性都了解，怎麼切入我知道，要不然你不懂得話，罵得太超過，他們會整班走人。

書的話他們還是會看，而且他會把裡面他需要的，都印下來，怕之後不見。

(七) 訓練過程中同儕團體是否會影響原住民的學習成效？採取專班方式，是否較一般課程學習成效更好？

在市區專班的原住民比較不好帶，如果一般的班，你插個三五個，那就沒有問題，因為原住民會人多勢眾，故意找麻煩。如果是跟一般平地人的班混在一起，他會很乖，跟著人家學習。我覺得市區不必辦原住民專班，偏遠地區辦原住民專班是ok的，所以你在原住民部落去辦原住民專班，是沒什麼問題的。市區一般的班，原住民通通可以上，所以不用特別辦專班，打散他們比較容易學習，聚在一起的時候，他會觀察旁邊的人，他在混他也會跟著一起混。

(八) 學員學習過程中，若個人學習成效不佳，如何處理？

我們今天開的如果是皮雕課程，原住民反而會超前，回去會一直做。開美容班，有興趣的也會回去找老公練習。如果真的有學習狀況比較不好，我們都

有輔導，有時候會利用晚上或星期六，而且要先打電話跟學員老公的招呼，才能留下來練習。

(九) 學員的滿意度如何?學員滿意或不滿意的原因為何?(如：課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排、與老師或同學之間的互動等) ?

都不錯，其實課程正常教學，然後稍微帶動一下，他們就會很高興。而且你在管這些原住民的時候，不能夠太鬆，因為原住民很喜歡請假、遲到、早退，如果你太鬆他們知道你底線在那，那你就完蛋。你一定不能容忍，一定要殺幾個，讓其他人知道這樣會被退訓，這樣留下來的人才會乖。我們上課是9點到5點，一天上7個小時。會排這個時間，是考量很多老師從外地來，從火車站騎機車到教室，所以排9點，如果在市區就是排8點到4點。部落太早上課，他爬不起來。你在甄試的時候，就要跟他講清楚課程時間，第一天還會跟他們講請假時數，ok的留下來，不ok你趕快走。超過時數你退訓，一定要讓全班都看到，這樣他們才會乖。

(十) 依據您的觀察，學員對於課程的滿意度，是否會影響學員的學習成效及訓後就業情形?

我覺得不一定，他們的工作叫心情，因為原住民真的太隨興，叫他一個人去做，他不會去做，一定要有伴。

三、訓練執行成果

(一) 過去辦訓的經驗中，學員的就業情形如何?未就業之原因?

其實家庭因素占比較多，畢業不去工作，有的是老公不希望他出去，他就在家了。所以有的就在家裡做皮雕，給專人在賣抽成。他們碰到一點挫折就會放棄，也不會主動求救，因為死要面子。

(二) 如何輔導學員就業?認為何種方式較能有效輔導學員就業?輔導過程是否有遇到什麼問題?

輔導他們真的很困難，我要帶他們去某某地方面試，結果時間到了，10個人可能只來3個，都不敢來。所以不要先約，要先自己去找他們，帶他們去走走看環境，他喜歡環境，他就會問這邊有沒有缺人。如果刻意介紹他不會進來，要自然而然的。其實推薦信，在部落是沒有用的，你寄推薦信，可能因為距離太遠，最後他也不會去。包括原委會的來做輔導，只要離開部落，他們就不去。

(三) 就業率較高的班別為何？您認為促使學員訓後成功就業的關鍵因素為何？

我們在做就業，用切結的方式，要差不多在畢業的兩個月內完成，不然你就找不到人，你連做就業的機會都沒有了。但是他們流動性真的太高，都做不住。像講一個跟這個課程沒有關係的工作，地磅，我們之前有介紹學員去過，結果去一天就不做，因為覺得很無聊，介紹第二個，也是幾天就不做。而且有時候他們都還沒有做，就開始想分利潤。

(四) 學員工作內容與上課內容是否相關？您認為提升學員訓後就業關聯性的因素為何？

會，大概都會去做一段時間，如果這次來上課程上了三個月，他可能一段時間會做相關工作，他會找相關資訊。有的會再回來上課，如果知道是以前上過課的學員，第二次會用更難的作品給他做。變成有一些老生，他學的東西會比較進階、更厲害。因為開進階班可能開不起來，我們只能透過課程內容進行微調。有的是做給人家看，他不是要做，做給村莊看，認為他很厲害。要讓他們持續穩定的就業，真的就是要有誘因。你做的東西有人買，或者是我請他們回來當助教，他們都會覺得自己很厲害。在課程裡面，你如果指定他當小班長，他就會處理得很好。誘因不一定是錢，他們很喜歡人家誇獎，其實所有人都一樣，只是對他們效果更好。

(五) 就過去承辦的經驗中，您認為導致職訓成效較不佳之原因為何？請舉例說明之。

在選學生要稍微注意，學生的親戚不要太多，如果你這個班裡面，有七八個都是同一個家族的，那問題就會很多，成效就會不好。只要一個有問題，通通都會有問題。還有就是班長選錯人，也會影響這個班的成效。所以我每次辦課程之前，都會先跟村長、里長打過招呼，才可以打聽，班長才不會選錯。



深度訪談紀錄

受訪者代碼：C01

訪談對象：原住民結訓學員

訪談時間：109年6月2日 13:00-13:30

訪談地點：花蓮縣壽豐鄉

訪談方式：面訪

一、學員基本資料

(一)您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度等。

我46歲，我先生已經往生了，之前上課的時候，是跟先生一起來上課。我有三個小孩，三個小孩都很大了，二個已經結婚，現在都有孫子了，小孩都有自己賺錢了。我是國中畢業。

(二)家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

目前我跟一個女兒還有三個孫子一起住。有三個孫子，兩個哥哥已經去上學了，我帶最小的妹妹，之前上課也是有把他帶來一起上課。

(三)受訓前是否曾經工作？

我做過房務、飯店的工作，還有檳榔攤、大理石、板模的工作。但是板模是以前孩子還很小，跟先生一起去做的，所以已經很久沒有做了。

二、職業訓練課程參與情況

(一)當時如何知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

我朋友有在這邊上課，他跟我說可以來這裡上。

(二)為什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？

我是參加農業班，因為我婆婆做農的，我公婆住成功，他們有地，我婆婆也年紀大了，我先生身體也不好，我先生是癌症，也沒有辦法工作，所以我有時候會去幫公婆弄他們的菜園，所以才想說帶先生一起來這邊學一下農業的課。

我是腎臟移植，不能做很粗重的工作。

(三)家人是否支持您上課？支持原因為何？不支持原因為何？如何說服？

家人是支持的，因為他們覺得我先生生病，在家也沒辦法做什麼，所以小孩也支持我帶爸爸一起過來上課，這邊環境很好，還可以認識朋友，可以交心交談。

(四)您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類為何？承訓單位是否相同？為何想再次參加職業訓練相關課程？

我之前大概 104 年有在花蓮新世紀上過課，是上烹飪課，就是煮菜那種班。後來我覺得那個烹飪課上課比較嚴格，而且上課地點是公寓式的，我比較不喜歡。所以我有先來這邊看過環境，才決定來這邊上課，而且這邊離我家很近。

三、職業訓練過程評估

(一)報名時，是否有筆試、口試？

當初口試跟筆試都有，我是沒有特別準備，憑實力考。

(二)您認為在訓練過程中，您學到或獲得什麼？

種菜的方式、怎麼搭棚子，都會實際操作，我來這邊上課才知道還要自己挖水溝、施肥，知道怎麼放那些肥料。老師還會講什麼季節種什麼菜，之前都不知道，想種什麼就種什麼，很常種失敗。其實天氣很重要，幾月要種什麼，老師都講得很詳細，要看季節種菜。上完課覺得自己比較厲害了，我還可以獨自種菜，從頭到尾都自己做。

(三)上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？是否獲得協助？有哪些協助？

也還好，因為有問題我們會問老師。而且我比較常在戶外，看資深的同學怎麼做。

(四)您與同學是否相處融洽？您認為同儕團體是否會影響您的學習成效？

我都是上原住民的班，應該是說跟原住民的朋友比較談得來，比較好說，不會像有些人很難相處的感覺，會怕講錯話。

(五)您認為在訓練過程,哪些因素能夠幫助您學習得更好(請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計)?

老師上的還不錯,他都會先講解,再放影片給我們看怎麼做,然後再實作。這次上課是上三個月,我覺得三個月太短了,希望可以上到四個月。上過課都要隔半年才能上,所以上課時間可以再長一點。老師都蠻好的,老師發現同學快睡著,他都會講笑話,讓我們振奮起來,注意聽課。有時候看我們懶懶散散,他就會說我們去外面實際種菜,就比較有精神。上課都有發講義跟發書,有時候老師補充的時候,我們也會抄筆記。

(六)您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排與老師或同學之間的互動是否滿意?您對於哪一部分感到最滿意?原因為何?

我覺得都很好,我很喜歡這邊,跟老師之前比較像朋友,同學畢業了還會連絡聚餐,同學都是原住民,大家比較合得來。

(七)承訓單位是否有協助您就業?如何協助?您對於承訓單位的協助,是否感到滿意?

我們學校有一個群組,像哪裡有在徵人,老師跟助教都會傳上去。我從106年上完,到現在都還有收到。其實都可以問老師,可是我是沒有去問,這是我個人的問題,我還沒有要開始找工作。

(八)對於這次參加的職業訓練課程,您認為是否有什麼地方需要改進或加強?原因為何?

如果說要建議的話,還是希望上課時間可以再長一點。

四、職業訓練成果評估

(一)結訓後,您多久找到工作/未就業的原因為何?透過什麼管道找到工作?至今已工作多久?期間是否有轉換工作?

我很快就去種菜了，我朋友有農地，他有問我要不要去種，我就去那邊種菜。我家後門也有種菜，都種家裡常用的菜，像是蔥、九層塔、辣椒，但是都是我自己要吃的啦。我們自己在朋友那邊種的，假日有時候朋友會拿去賣。我後來還是去賣吃的，我在賣大腸包小腸。

(二)為什麼會想找這個工作？工作內容與職業訓練課程有關嗎？

主要就是賣吃的跟種菜，有時候也有同學會把他種的菜，放在我的攤子，我也會幫同學一起賣，還是有很多同學很厲害，會種很多可以賣的東西。

(三)職業訓練課程對於您求職是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

因為我現在還是沒有開始找正式的工作，因為還要帶一個妹妹，就是孫女。明年他就要去上課了，我可能就會去找工作，但這是我自己的問題。

(四)職業訓練課程對於您整體工作是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

要看之後找什麼工作的性質，我還沒有想到之後想找什麼工作，但應該還是會去賣東西。因為農業比較像家裡的工作，像外面好像也沒有工作是關於農業的，我覺得很少。要不然就是園藝的，有在徵園藝的。好像我們花蓮沒有農業的工作，可能宜蘭有吧。

(五)您認為職業訓練課程如何能更好的促進原住民就業？

主要還是建議上課時間延長，但是上到六個月又會太久，可能會很煩。我其實沒有什麼建議啦，我覺得政府對於我們失業者的幫助已經蠻多的了。

深度訪談紀錄

受訪者代碼：C02

訪談對象：原住民結訓學員

訪談時間：109年6月2日13:30-14:00

訪談地點：花蓮縣壽豐鄉

訪談方式：面訪

一、學員基本資料

(一)您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度等。

我62歲，已婚，有兩個小孩，小孩都各自上班，都四十幾歲了。我是小學畢業。

(二)家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

我、我妹妹、我妹夫還有媽媽，主要是4個人，我先生兩地跑，很少在家。我媽媽目前還可以照顧自己，不需要我們照顧。

(三)受訓前是否曾經工作？

上課前主要在打工，在餐廳工作。

二、職業訓練課程參與情況

(一)當時如何知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

有一次發傳單剛好發到我家的信箱，所以我才知道有這個班。

(二)為什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？

我是參加觀光班，當初因為想要多學習，所以來報名，而且這個單位離我們家蠻近的。

(三)家人是否支持您上課？支持原因為何？不支持原因為何？如何說服？

家人都很支持，我在上課之前已經沒有工作，他們也想讓我多學習。

(四)您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類為何？承

訓單位是否相同？為何想再次參加職業訓練相關課程？

就只有上過觀光一個班，後來因為很多事要做，所以不會想再來上。

三、職業訓練過程評估

(一)報名時，是否有筆試、口試？

有考試跟口試，當初我們都很害怕，如果沒錄取不知道怎麼辦，所以有稍微先準備，是跟妹妹一起來報名考試跟上課。

(二)您認為在訓練過程中，您學到或獲得什麼？

怎麼安排旅遊景點、哪一個路線比較順、比較不會浪費時間、怎麼跟客人對話，還有每一個景點的歷史。

(三)上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？是否獲得協助？有哪些協助？

還好，我覺得還OK，都還跟得上老師的進度。

(四)您與同學是否相處融洽？您認為同儕團體是否會影響您的學習成效？

同學互動都很好，大家到現在都還有聯絡，有的同學後來還有一起再報名課程，同學之間都會互相打氣鼓勵，大家都像一家人。

(五)您認為在訓練過程，哪些因素能夠幫助您學習得更好(請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計)？

課程內容的話，我是對觀光還有吃的比較有興趣，所以上起來還蠻喜歡的。我上觀光班是上3個月，當然會希望上課期間會長越好，我是不好意思說，但如果可以上到6個月，當然最好了。但是上課時間安排在9點到4點，對我們來說真的很好，早上可以先把家裡弄好再來，下課後也可以去買菜，這個時間真的安排很好。老師他們的教學是非常專業，該講的他們都有講，看學生睏了，也會跟我們開玩笑，教學很專業。老師會要求我們每個人要寫一份功課，譬如：這個景點到那個景點，怎麼安排，而且金錢方面也會教我們怎麼算，一天的錢跟三天兩夜或跟四天的錢，又都不一樣，真的教得蠻專業。老師也會帶我們上巴士直接到各景點去，在巴士上，每個人都要輪流學習講話，介紹景點的歷史，等於就是領隊導遊的角色了。這樣的上課方式，跟在

教室上差很多，感覺真的實際去實習，有自己在做導遊的感覺。當然在教室裡也會練習，也是一個一個上台介紹，但是出去還是比較有實際在做的感覺。教材的話，每個人都有一本個人的專業旅遊書可以參考，也是很不錯。

(六)您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排與老師或同學之間的互動是否滿意？您對於哪一部分感到最滿意？原因為何？

我覺得滿意，每一樣對學習其實都很好，但就是時間短了一點。如果要講的話，我還是認為老師真的都非常專業，每個老師都有不同擅長的東西，比方說歷史的或是禮儀的，但是他們真的都上的很好，我都蠻喜歡的。

(七)承訓單位是否有協助您就業？如何協助？您對於承訓單位的協助，是否感到滿意？

快要結訓的時候，老師還會要我們去考領隊導遊的考試，有給我們考試訊息，鼓勵大家去考。但是因為我只有小學學歷，識字不多，所以沒有去考試，但是也有同學已經在當導遊了。這邊沒有特別幫我們找工作，主要是打電話來問我們，現在有沒有工作。

(八)對於這次參加的職業訓練課程，您認為是否有什麼地方需要改進或加強？原因為何？

我還是覺得每個都 OK，沒有認為有特別要建議或改善的。

四、職業訓練成果評估

(一)結訓後，您多久找到工作/未就業的原因為何？透過什麼管道找到工作？至今已工作多久？期間是否有轉換工作？

我上完課後大部分都是在餐廳工作，現在的工作，是從 109 年 4 月才開始的，是壽豐原民處介紹給我的，現在的工作還是做吃的。

(二)為什麼會想找這個工作？工作內容與職業訓練課程有關嗎？

我其實很想去考導遊，可是我沒有資格考試，因為考試一定要高中畢業才能考，他有限制，所以我還是找餐廳的工作。

(三)職業訓練課程對於您求職是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

因為我做吃的已經做很多年了，在沒有上課前，就是做吃的，一開始想換換環境，所以來學觀光班，但是因為不能考試，所以還是繼續找餐廳的工作。

(四)職業訓練課程對於您整體工作是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

當然對工作還是有幫忙的，餐廳其實有很多客人，都會問我們花蓮哪裡好玩，我就可以介紹他們多久時間可以去哪個景點玩，玩的重點在哪裡。尤其是很多外地人，來吃飯都會問。所以我反而在原本的工作，還是有用到，我可以給他們很多建議。

(五)您認為職業訓練課程如何能更好的促進原住民就業？

真的要講的話，我上完課後有去就業服務站，我覺得他們的職員有時候會刁難，也不會很快給你答覆，還會叫你下次再來，推薦的工作也不適合我，比如我住壽豐，他叫我去豐濱，那麼遠我怎麼去，但是其他的我都很滿意。

深度訪談紀錄

受訪者代碼：C03

訪談對象：原住民結訓學員

訪談時間：109年6月2日14:00-14:30

訪談地點：花蓮縣壽豐鄉

訪談方式：面訪

一、學員基本資料

(一)您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度等。

我59歲，目前一個人，老婆沒有在了。有一個女兒，還在讀高中。我自己是國中畢業。

(二)家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

家裡就我跟我女兒兩個人，女兒白天在加油站打工，晚上念夜校，不需要特別照顧。

(三)受訓前是否曾經工作？

我之前在台北工作，後來因為老婆生病，就沒有去台北了。在台北是做木工、板模，算是建築的工作。

二、職業訓練課程參與情況

(一)當時如何知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

那時候是聽朋友說這邊有在辦訓練，他有上過，所以我就跑來看。

(二)為什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？

我那個時候本來是想上木工班，結果木工班滿額了，剛好農業班有缺，所以我就來農業班，我是107年來上農業班，小時候家裡是做農的，我家裡也有農地，學習一些農業的，學怎麼種菜。

(三)家人是否支持您上課？支持原因為何？不支持原因為何？如何說服？

他們都不知道我來上課，我已經上課一個月，孩子才知道我來上課，我沒有跟他們說，他說那麼老了還要上課，我說去上課也很好，學習學習。

(四)您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類為何？承訓單位是否相同？為何想再次參加職業訓練相關課程？

我在 107 年跟 108 年都有上過農業班，都是在這邊上課。我本來有想換一個班上看看，可是又太慢來了，像我的手機不是智慧型的阿，都是聽人家說才來，結果來的時候就額滿了，所以才兩次都上農業班，農業的也不錯，兩次學得東西還是有差別阿。

三、職業訓練過程評估

(一)報名時，是否有筆試、口試？

有阿，筆試跟口試都有，我是那時候是臨時來的，反正就看看他的題目，來了就考。

(二)您認為在訓練過程中，您學到或獲得什麼？

有學到怎麼種果實，像印加果，我後來自己種了一百多棵，蔬菜也有啦，也是都有在學。

(三)上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？是否獲得協助？有哪些協助？

我家裡自己是做農的，那些都沒有什麼，只是人家如果不會，我們也會幫忙教一下，也是有很多同學不知道要怎麼弄。

(四)您與同學是否相處融洽？您認為同儕團體是否會影響您的學習成效？

班上不見得都是原住民，也有閩南人，會合的就會在一起。同學感情好，大家就會互相阿，去外面種個東西，大家合得來，也做得比較快。

(五)您認為在訓練過程，哪些因素能夠幫助您學習得更好(請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計)？

課程有分學科跟術科，學科是在教室裡面，術科就是在外面。學科比較無聊，但是無聊你還是要聽，會聽的就會學到，我也常常會發問，但是有時候我們

的提問，我們自己想出來的問題，老師也不一定回答得出來，因為他也不一定有學到那邊去。我很少在教室，因為都會打瞌睡，就跟老師說想去田裡動一動，比較喜歡去田裡做，不要說常常待在教室，偶爾一個禮拜內一天兩天待在教室無所謂，但還是要自己出來實作，像是早上如果在教室聽課，下午就要出來自己實做比較好，兩方面都要學，還是要交錯交錯，會學得比較好。我上課是三個月，只是東西自己種得都吃不到，像我們有種玉米，結果都沒看到最後就結訓了。其實三個月也是還可以，還是希望種個菜自己可以吃到，以正常來說，還是希望像學生一樣，一個學期來上，最少5個月吧，這樣你才看得到你的成果到底是怎麼樣。老師講話的方式，都不會給我們壓力，大家也比較好學習，學習也比較快。農業班有好幾個老師，老師有不同背景，有的是用有機農法、有的是用自然農法，就是不噴藥，就要把土壤照顧好。不管是哪個老師，都有他的專業，我都可以接受，就是重要的還是要我們去種。有時候用不同農法，是你不熟悉的農法，但是因為沒有看到最後的成果，所以不知道有沒有成功。設備、材料都夠用，也可以配合課程的需要，有時候老師或我們學生也會自己帶種子來種，大家帶不同種類，你帶來老師更高興，像是我們有帶冬蟲夏草來種，大家可以互相研究要怎麼種，都可以想出辦法。

(六)您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排與老師或同學之間的互動是否滿意？您對於哪一部分感到最滿意？原因為何？

都滿意阿，你要種的東西，其實老師跟材料都可以配合。

(七)承訓單位是否有協助您就業？如何協助？您對於承訓單位的協助，是否感到滿意？

我覺得人家自然會來找你工作，像有時候我去做個兩三天，工作就完成了，朋友就會說我怎麼做那麼快，下次就還會叫我去，不用單位協助找工作啦。

(八)對於這次參加的職業訓練課程，您認為是否有什麼地方需要改進或加強？原因為何？

都還不錯啦，建議就是時間而已，吃不到自己的成果。

四、職業訓練成果評估

(一)結訓後，您多久找到工作/未就業的原因為何？透過什麼管道找到工作？至今已工作多久？期間是否有轉換工作？

有時候在外面做臨時工，有工作朋友叫我就去，像是貼磚、打水泥阿，反正都屬於蓋房子的阿，我又不是不熟，我就去做。

(二)為什麼會想找這個工作？工作內容與職業訓練課程有關嗎？

剛開始阿姨有一塊地，我有去種，但是後來地被阿姨的女兒收回去，我種的果實也都被他收走。我就只在我家裡四周圍自己種，種出來的我拿去煉油。煉油可以喝，但是不到十棵，量很少，沒有拿去賣。如果種很多棵，就可以拿去賣。

(三)職業訓練課程對於您求職是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

外面工作我覺得不用特別找，人家自然就會找你，像我老闆一直問說我要不要回去台北，我小孩又說不想回去台北，要不然我這個女兒誰要顧。

(四)職業訓練課程對於您整體工作是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

反正有人找我，我就去，沒有人找，我就自己種一些水果，像是芒果、枇杷，就自己吃。我還是會建議別的原住民來上，有興趣就來，在家也沒有做什麼，去學一學技術也好，總比在家裡什麼都不做。

(五)您認為職業訓練課程如何能更好的促進原住民就業？

還不錯，建議就只有剛剛說的那個時間，要讓我們看得到成果。

深度訪談紀錄

受訪者代碼：C04

訪談對象：原住民結訓學員

訪談時間：109年6月9日 11:30-12:00

訪談地點：花蓮縣吉安鄉

訪談方式：面訪

一、學員基本資料

(一)您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度等。

我48年次，已婚，有3個小孩，最大的35歲，他們都自力更生了，我是高職畢業。

(二)家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

有六個人，還有一個孫子，孫子4歲，上中班了，只有周休才要照顧孫子。

(三)受訓前是否曾經工作？

我都擺攤，賣農產品跟手工藝，所以只要有課程，我就想辦法來上課。農產品是自己種的，我是農民，我跟我先生目前在務農。現在是夏天，農作物不容易生長、蟲又多，我就利用這個時間充實自己上課。都會去聯合豐年祭、花蓮市集賣，市公所或鄉公所有叫我，我就會去賣，他們知道我在擺攤，有通知我就去。

二、職業訓練課程參與情況

(一)當時如何知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

我朋友介紹我的，然後FB也有看到。

(二)為什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？

我是106年上皮革手縫班，最主要是充實自己，主要是我也有賣東西，學習一點新的技術，可以自己做自己賣。

(三)家人是否支持您上課？支持原因為何？不支持原因為何？如何說服？

他們支持，因為對擺攤有益處，產品多樣化。

(四)您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類為何？承

訓單位是否相同？為何想再次參加職業訓練相關課程？

我現在 109 年上手縫皮革班，一樣都是做包包、皮飾的，都是在這邊上，兩次都是失業勞工的，之前也上過產投。我也上過別的訓練單位的，來這邊都屬於精品包，我比較喜歡，主要這些東西我可以販售，而且每次都教不一樣的。我其實也有上過農業班，是花蓮農改場的課，但是因為他課程都差不多，我就沒有再去了。

三、職業訓練過程評估

(一)報名時，是否有筆試、口試？

有，筆試就是考課程的知識，口試有問我為什麼要上這個課程阿或興趣之類的。當然很競爭阿，我有時候也不一定搶得到。

(二)您認為在訓練過程中，您學到或獲得什麼？

主要學到打版跟一些手縫的要領，因為我們都在學習自己打版，主要是實質打版，那都是從來沒學過的，之前我有在其他工會學過皮雕，然後可以再結合這個精品。

(三)上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？是否獲得協助？有哪些協助？

不會，有問題馬上問老師，老師馬上就現場給你解答，老師都很熱心、很有實力。

(四)您與同學是否相處融洽？您認為同儕團體是否會影響您的學習成效？

我覺得沒差，最主要是大家都是來學習的。因為以目前來講，像我這個年齡沒有什麼生活壓力，可以來上課。可是年輕的原住民要上班阿，所以不可能想要整班都原住民，我覺得大家都相處得很好。

(五)您認為在訓練過程，哪些因素能夠幫助您學習得更好(請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計)？

課程的話，比較特別就是學到實質打版，以前都是 COPY 別的版型，沒有像現在自己設計，教你怎麼打版。我比較喜歡上術科，學科會睡覺，喜歡有動的課。學科是觀念問題，還是要聽，就會打瞌睡，比較累。

上課是上兩個多月，我覺得這個學習時間是 9 點到 12 點、1 點到 5 點，就是上班時間，你如果要學習，就要配合，把事情排開，我不建議時間再加長。上課排的老師大概四、五個，因為每一個老師都不一樣，學得也不一樣，所以學得非常多。我比較喜歡活潑、幽默的老師，比較不會枯燥乏味。

老師先把重點說出來，先解釋給我們聽，等我們理解，再看老師示範，更容易懂。老師先講解，我們再看，看了之後我們再做，有問題馬上問老師。一定會有人不太會做，我們同學也會互相幫忙，互相研究。

有發講義還有工具，最基本的工具每個人都有，還可以回家自己練習。如果你對這個產品很有興趣的話，可以再跟老師買材料包。我寧願自己再出錢，請老師協助，像我們這樣因為有擺攤，都會上網買皮件自己做，我覺得都要加一點原住民的元素，因為比較好賣，像我們阿美族的圖騰是山水，我都會加一點點，各族都有各族的圖騰。

(六)您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排與老師或同學之間的互動是否滿意？您對於哪一部分感到最滿意？原因為何？

滿意阿，最滿意就是老師拉，一有問題馬上問馬上回答，有不了解，老師都很樂意回答，也有 line 群組，可以跟老師互動。

(七)承訓單位是否有協助您就業？如何協助？您對於承訓單位的協助，是否感到滿意？

有，我自己本身就在擺攤，有時候一方面也要做農，他們也知道我的情況，其他人應該就是發 line 給訊息這樣。有時候老師也會介紹網站，跟我們說

哪裡可以買材料，像線材、皮革、染劑那些，都是上網可以買，但是不會代購，怕會有一些糾紛。

(八)對於這次參加的職業訓練課程，您認為是否有什麼地方需要改進或加強？原因為何？

師資很好、環境很好、同學相處也 ok，時間也像上下班時間，有事也可以請假，我覺得都很好。

四、職業訓練成果評估

(一)結訓後，您多久找到工作/未就業的原因為何？透過什麼管道找到工作？至今已工作多久？期間是否有轉換工作？

我是有機會擺攤就擺攤，沒有擺攤的時間，就趕快做。我已經賣了好幾十年，你可以上網去看高高農場或歐拉工作坊，反正只要鄉鎮公所有通知，我一定會去擺攤。

(二)為什麼會想找這個工作？工作內容與職業訓練課程有關嗎？

我有賣農產品跟手工藝品，客人選擇多，所以生意都還不錯，像玉米現煮的都很好賣。我自己也有種仙草，所以也有賣燒仙草。

(三)職業訓練課程對於您求職是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

當然有幫助，學到很多東西，擺攤生意都不錯，甚至網路農產品也會有人回購。有跟我聯絡的，我也可以寄給他。沒辦法，現在不這樣會很難過，我最主要的平台是吉安農會，販售紅藜，玉米是在合作社賣。如果只賣手工藝會餓死，你產品一定要不一樣，所以我來學精品包差很多，做皮雕的皮革很貴，要識貨的人自然會買，所以我主要去網路買零售的皮，做一些小東西很好賣。小東西比較好賣，一定要放原住民的元素。

(四)職業訓練課程對於您整體工作是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

因為我以前就做生意，做習慣，有些同學如果請我寄賣，我也會幫忙，因為我自己東西也沒那麼多。上課學科就在教行銷，教蝦皮銷售，怎麼建立帳號、怎麼銷售都有教。我目前蝦皮我沒有用，蝦皮大陸東西太多了，我們真正手縫的，很難跟他競爭，他賣那麼便宜。除了蝦皮，沒有特別教的了。我還是會繼續做，最好是有固定的攤位，我現在欠一個平台，有市集人家叫我，我就立刻去。

(五)您認為職業訓練課程如何能更好的促進原住民就業？

你教我們怎麼做是很 ok 的，問題是我們學會了，沒有銷售平台。像我自己還好，人家知道我有銷售東西，有活動會叫我，可是其他同學怎麼辦，我們學了很多東西沒有錯，可是你沒有給我一個銷售平台。我是剛好鄉鎮公所知道我們有在做，還有縣政府有時候大型活動會通知，所以我們缺乏銷售平台。像我就覺得我就是在等通知去擺攤，更何況他們，管道很重要，你既然教我們這個，沒有平台，要我們自己想辦法，沒有辦法就在家裡蹲。

深度訪談紀錄

受訪者代碼：C05

訪談對象：原住民結訓學員

訪談時間：109年6月9日 13:00-13:40

訪談地點：花蓮縣吉安鄉

訪談方式：面訪

一、學員基本資料

(一)您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度等。

59年次，已婚，有兩個兒子，大的20歲、小的18歲，都還在念書，主要經濟是爸爸，我是在家裡照顧跟陪伴他們。我是高中畢業，可是空大還在修學分。

(二)家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

4人，老家那邊還有媽媽，我每個禮拜會回去探望他，有請外傭陪伴他，他88歲，目前還可以自理。

(三)受訓前是否曾經工作？

我大部分都在長濱鄉公所當約僱員，後來來花蓮後有做多元就業計畫，後來做老人日托關懷站，也做了一年。

二、職業訓練課程參與情況

(一)當時如何知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

網路資訊，然後還有之前上課的同學相約。

(二)為什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？

我是106年上原住民皮雕班，家人是支持的，因為那時候屬於待業中，因為要配合小孩、先生的假日，因為去上班不一定能休得到假日，所以姑且窩在家裡，有就來上。

(三)家人是否支持您上課？支持原因為何？不支持原因為何？如何說服？

家人是支持的，我做的包包都可以分送親朋好友，所以他們也都喜歡我來上課。

(四)您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類為何？承訓單位是否相同？為何想再次參加職業訓練相關課程？

我105年有上過咖啡班，在東華大學附近、壽豐吳全那邊上的。我100年也有上過咖啡，是在國光那邊上。會想換個課程，是因為我蠻喜歡手工藝，在做皮雕之前，我也有在新世紀那邊上過編織、串珠之類，我蠻喜歡做這一類的。

三、職業訓練過程評估

(一)報名時，是否有筆試、口試？

有，筆試，考類似課程細項，口試是問類似做的作品後，你會上網賣嗎？還是學了就不做了之類的。

(二)您認為在訓練過程中，您學到或獲得什麼？

像包包縫製的技巧、打版，有一次老師也教我們如何做一個版型的技巧。老師會先給我們一個版型，然我們去模仿去畫。要細心，不然縫得也會歪來歪去。

(三)上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？是否獲得協助？有哪些協助？

難就是在包包有彎邊，像剛開始在弄邊條的時候，也需要技術，我是覺得可以請教老師，都可以一一克服。

(四)您與同學是否相處融洽？您認為同儕團體是否會影響您的學習成效？

還不錯，因為我們有分組，所以可以各組自我管理。大部分是自己做自己的，坐在一起大家可以互相討論，也時候組員如果會的話，可以就近問同學，也有像小組討論的功能。像我剛剛講畫版型，我們也是大家先討論出一個公版。我覺得小組的功能還不錯，可以分工合作。我覺得是不是原住民班，其實沒有差別。

(五)您認為在訓練過程,哪些因素能夠幫助您學習得更好(請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計)？

學科就是上電腦拍照,因為現在比較多網路去販售,所以老師也會去教怎麼拍照,怎麼放網站行銷。好像比較少放蝦皮,因為一般朋友幾乎都是FB或LINE群組比較多,老師主要都在教蝦皮。

我覺得時間很短,因為有時候還要再繼續學一些東西,想再做一些成品的,所以我覺得很短,課程一下子就結束。但是如果跟不上的同學,就會覺得課程很長。時間我會建議上到3個月。

老師應該都是在這方面專業,畢竟憑空教學也不好。我比較喜歡溫柔型的老師,因為有時候在做的過程中,會有一些問題,總希望老師可以很有耐心的教。因為在上課過程中,有的同學比較不會,同學都蠻好學的,會一直去問,老師都會蠻有耐心的教。

在做的時候,老師會現場先做一遍給我們看,我覺得示範對初學者更好,有實際看到老師操作的方式。老師會盡量在下一個作品開始之前,讓同學完成上一個作品,可能就是早上早一點來,或者是晚一點去吃飯,不會去佔到下一個課程的時間。

書本是另外的,跟老師上課倒不相同,因為書本上面好像有一些紙板可以去模仿,可是倒沒有像老師實際上課來得好。材料以課程上是夠的,可是有時候如果我們想私下再做,就會跟老師買材料。像之前上課的同學,會把課程內容應用到布,畢竟皮是蠻貴的。

設備一些需要用到的我覺得可以,不會說要用的時候沒有,像木槌、鐵鎚、針線,都夠用。

(六)您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排與老師或同學之間的互動是否滿意？您對於哪一部分感到最滿意？原因為何？

很滿意，我的滿意好像在於成品，有時候沒有接觸過，會有一點困難度，因為越大的包，挑戰很大，所以做出來比較有成就感。越困難的，成就感來的越大，應該就是老師那邊，之前我們有做護照夾，老師要我們提供照片去描、去翻印，我覺得做得很有成就感。

(七)承訓單位是否有協助您就業？如何協助？您對於承訓單位的協助，是否感到滿意？

他們是盡量讓我們多做一些成品，就是在蝦皮上面賣阿，或是有活動的時候去設攤。我是沒有去設過攤，我有給朋友去寄賣。我好像是自己去網站上賣或同學有設攤，請他們寄賣，還有同學有去接單，請我們代工。

(八)對於這次參加的職業訓練課程，您認為是否有什麼地方需要改進或加強？原因為何？

還OK，以前教室太小，後來搬到這邊，環境寬敞多了，很適合上課，停車也方便，沒有什麼可以挑剔的。

四、職業訓練成果評估

(一)結訓後，您多久找到工作/未就業的原因為何？透過什麼管道找到工作？至今已工作多久？期間是否有轉換工作？

我現在是在做安心上工，在好客藝術村做，大概5月初進去，做一個多月，我是在網路上看到，然後去就業中心登記。在這之前我是自己在家裡做，然後放在同學那裡賣，那時候是賣編織包，賣了8個吧，因為算是同學接的單，8個大概6500元。後來就沒有再做了，就自己做自己想要的東西。

(二)為什麼會想找這個工作？工作內容與職業訓練課程有關嗎？

其實類似像副業，自己在家裡接阿，就不會拿來當主業，有一些同學有拉，我是礙於小孩子，比較不喜歡到外面擺攤，所以不會想把他拿來當主業。我是覺得拿來當副業兼著做會好一點，覺得還是要去找工作，比較不會斷炊，因為這種手工做的，好像沒有辦法。有好幾個同學自己在擺攤或在蝦皮上賣，像他們是以這個來做主業，他們肯犧牲假日陪家人的時間去擺攤，我是覺得他們的勇氣可嘉。

(三)職業訓練課程對於您求職是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

至少我會這項技能，像我有一個主業，然後這個拿來當副業，再加上興趣，所以我覺得來學習還蠻值得，至少我有一項技能，如果今天我沒了這個主業，也許我也可以把他拿來當成主業。

(四)職業訓練課程對於您整體工作是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

像我剛剛講日托關懷站，他們也會安排老人家去學一些手工藝、DIY，我就覺得在那個工作職場上，就可以拿來去教那些老人家。我是還沒有來上課在那邊上過班，就一周裡面有兩天請老人家來共餐，會上一些課程，等疫情結束，我有打算再去那裡上班，以後我可以不必請老師教，我可以自己教那些老人家，就算是學以致用，我是已經有這個打算，覺得應該會用得上，可以省下一筆請老師的費用。

(五)您認為職業訓練課程如何能更好的促進原住民就業？

應該還是在技術上的培訓，好像幾乎都是自學之後，沒有辦法自己再出來獨當一面的感覺。像我有朋友他有去上拼布，他們好像就有證照，好像繼續進修，就可以達到那個級數，就可以有師資的資格，這樣比較能夠持續再去做。好像還是要自我開創的感覺，要靠自己。

深度訪談紀錄

受訪者代碼：C06

訪談對象：原住民結訓學員

訪談時間：109年6月9日 13:50-14:30

訪談地點：花蓮縣吉安鄉

訪談方式：面訪

一、學員基本資料

(一)您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度等。

我56年次，我算單親，小孩今年31歲，他已經在工作了，我二專畢業。

(二)家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

4個人，我跟兒子、媽媽、弟弟，媽媽今年72歲，可以生活自理，很健康。

(三)受訓前是否曾經工作？

有在工作，我作過餐廳，餐廳也做很久。也做過土木營造的會計助理跟做一些業務，也做過公部門的派遣，主要是因為那時候小孩子小，需要用錢，就想說有工作就快點去工作，負荷的了就會去做。

二、職業訓練課程參與情況

(一)當時如何知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

我是上網去看，針對有興趣的課程，來做一些學習。我只要沒有工作，都會蠻關注課程訊息的。

(二)為什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？

我是106年上皮革，那次上課比較針對植鞣皮、打模，算是皮雕，這次是皮件。

本來就喜歡做手做，從一開始手縫，後來用到家用縫紉機、工業縫紉機。因為手作不是只有單一樣的東西，要很多參雜再一起，要不然東西就會有限。因為小孩子大了，有時候就會玩一些手做，接一些代工。

(三)家人是否支持您上課？支持原因為何？不支持原因為何？如何說服？

家人支持，就覺得我興趣就去學。

(四) 您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類為何？承訓單位是否相同？為何想再次參加職業訓練相關課程？

總共上過四次，我 106 年是上皮雕、現在 109 年是上皮件，100 年上過月子餐料理、民宿管理，上課是不同單位的。以前上課是為了養家，現在上課是為了興趣，因為也是有目標想做一個個人的工作室，我上職訓的課程都是針對我需要的，不會特別針對原住民班，只是在填寫基本資料的時候，會填寫我是原住民而已。

三、職業訓練過程評估

(一) 報名時，是否有筆試、口試？

口試就是問說怎麼知道課程訊息、為什麼想來學，筆試印象比較不多，大概就問一些比較基本常識、生活概念跟自主管理的概念，都是選擇題，不需要特別準備。

(二) 您認為在訓練過程中，您學到或獲得什麼？

打版，因為皮件打版跟布包打版、服裝打版又不一樣。皮雕班主要學到一些縫的小技巧，還有刻花用的技巧，怎麼上網去擷取一些圖案。老師基本上會給你一個概念，剩下就是你變通上網去找一些圖，你做出來的東西就跟人家不一樣。

(三) 上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？是否獲得協助？有哪些協助？

應該是沒有，困難度都不大。因為你只要玩手做，有一兩年的經驗，理解力都會比較強、比較有概念，都可以應付得來。

(四) 您與同學是否相處融洽？您認為同儕團體是否會影響您的學習成效？

算融洽，同學都可以互相幫忙、互相指引。小組的話就會互相支援，我覺得這個方式蠻好的，萬一都是個人做，有的人比較木訥，就不好意思跟人家開口問，如果你是做同一組的話，起碼我們看到的時候，可以稍微講一下，還

是看他來不及，會問需要幫忙嗎。我之前有上過在職的服裝設計班，那個課不是原住民的課，我覺得沒有什麼差別。

(五)您認為在訓練過程，哪些因素能夠幫助您學習得更好(請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計)？

課程內容老師講的還蠻詳細的，都會講一些該注意的技巧，我偶爾會去幫忙當一下助教。這邊老師的陣容還算蠻強大的，老師主要是台北的老師，因為在花蓮來講比較沒這一類的老師，所以我針對皮件有興趣，可能找不到地方學，所以才說我會上網特別注意這邊的課程資訊。老師自己本身也會做一些作品，然後有一些 POWERPOINT 跟圖解，然後才開始實做，等於算是入門的引導。學科課程像是職場該注意的事情、求職技巧、兩性平等，也有就業服務中心的來，我覺得學科沒什麼用處，因為你真的要去找工作，人家要的是你的技術，你能夠直接上手，他們不需要再去培養，就跟我前一個工作做車縫，如果我本身不會，他們可能也不需要我。你應徵哪一類的工作，你本身這一方面的技術有沒有。所以課程中，最直接有幫助的，就是實作課程。課程是上兩個月，時間上，如果要學的比較精緻，可能時間要再長，但如果只是以入門來講，這個上課時間是 OK 的。材料跟設備都夠用，有一些基本的工具，個人都會有一組，如果有需要，回家還可以練習，我基本上是回家沒空練習，但是我在課堂上會比較認真、比較專心，比如今天的課程進度，我會盡量在課程中把他都做完。有一些東西是屬於共材，像：線材，大家一起使用。其他大部分是屬於個人工具，每個人都有發，像：木槌、鐵鎚、牛津板、膠墊板、美工刀、間距尺，基本上你會使用的都有發，不會說要用的時候，要跟人家借。

(六)您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排與老師或同學之間的互動是否滿意？您對於哪一部分感到最滿意？原因為何？

很滿意，應該是同學的相處的蠻好，再來老師帶來的作品，我也都很喜歡。老師會先給我看過作品，再開始教，除了我們上課的東西，他可能會拿幾樣同學的作品，來給我們觀摩，不是只有老師教的，同學也可以去應用，不是老師說一就是一，有可能老師說一你可以有二，基本上款式是一樣的，但是可以去做變化，有點類似舉一反三。

(七)承訓單位是否有協助您就業？如何協助？您對於承訓單位的協助，是否感到滿意？

單位蠻關心我們目前有沒有找到工作，但是我結訓後沒多久就找到工作，就是多元計畫案的。他們會持續關心，因為我已經找到工作，所以可能有做紀錄，沒有再打給我。其他人我是不知道，但是我是自己找的，去就業中心登記。像今年我也有再去就業中心登記，只是還沒有給我電話，所以我才再來上課。

(八)對於這次參加的職業訓練課程，您認為是否有什麼地方需要改進或加強？原因為何？

應該沒有，沒有什麼特別要建議的。

四、職業訓練成果評估

(一)結訓後，您多久找到工作/未就業的原因為何？透過什麼管道找到工作？至今已工作多久？期間是否有轉換工作？

我106年上完課，結訓後不到4個月就找到工作，工作是專門在做車縫，縫製包包。是一個協會的計畫案，多元的計畫案，那邊做兩年。那時候主要是老師有挑選班上幾個人，推薦給協會。但是這期間我也有在別人的工作室接一些代工的，所以基本上沒有銜接不銜接的問題。

(二)為什麼會想找這個工作？工作內容與職業訓練課程有關嗎？

剛好可能也是老師有幫我介紹，那個協會的人找上我，他們主動打給我，他們先跟我聊過後，就問我有沒有意願去上班，我才去就服開卡，然後再去那邊上班。

裡面主要是做布品的包包、原住民的背心，跟皮革比較沒有關係，因為那一家主要是做原住民風的布包跟衣服，是因為我本來就有那個底子。

(三)職業訓練課程對於您求職是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

我覺得對找工作幫助不大，可是對於個人工作室，幫助蠻大的。可以自己製作，然後接單這樣，只是說量還不大。我目前還沒有工作室，我是附在別人的工作室。

(四)職業訓練課程對於您整體工作是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

應該主要的幫忙還是針對我的工作室，將來我還是有意成立工作室，我的工作室就想做皮件的東西，會比較朝向軟皮革，只是當初一直找花蓮找不到相關課程，皮雕接受度不高，成熟度沒那麼好，我本來是走布包類跟原住民服飾，之後會加入皮件。皮件是軟的皮革，皮雕是硬梆梆的，我覺得上次的皮雕課程沒有那麼實用，皮件的接受度反而比較高，我這次來上課是有目標的，還是要在這邊學一些基本功夫，才能夠套用。未來還是會從網路去推廣我的產品，還有就是跑活動展。主要就是做軟皮革、織品、布包，還是會加入原住民元素，因為它特殊，摸起來的手感也不一樣，那是外面買不到的，獨一無二的東西，才有它的獨特性。

(五)您認為職業訓練課程如何能更好的促進原住民就業？

我覺得學習在於一個人的態度，你的心態比較重要，要上課一定要針對你想要學得東西才會去，所以沒有特別要建議的。師資、內容都蠻強的，在於學習者的心態問題。



深度訪談紀錄

受訪者代碼：C07

訪談對象：原住民結訓學員

訪談時間：109年6月12日10:30-11:00

訪談地點：花蓮市

訪談方式：面訪

一、學員基本資料

(一)您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度等。

70年次，已婚，我是多元成家，沒有小孩，高中畢業。

(二)家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

2人，我跟我的伴侶。我們在外面自己住，沒有跟長輩同住，爸爸還健在，不需要特別照顧。

(三)受訓前是否曾經工作？

上課之前算是做臨時工，還有一些服務業（包含餐廳、八大行業等），內外場都有做過。

二、職業訓練課程參與情況

(一)當時如何知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

當初是家人介紹，我的姑姑介紹的，還有FB也是有看到課程。

(二)為什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？

因為想要學東西，沒有特別的目的，只是說想進來說東西，看自己能學到什麼。

(三)家人是否支持您上課？支持原因為何？不支持原因為何？如何說服？

都支持，我姑姑他上過課，他希望我們年輕人多學習，我上第一班的時候大概34歲。

(四)您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類為何？承

訓單位是否相同？為何想再次參加職業訓練相關課程？

我上過蠻多課的，兩年前107年上美容，最近一次是108年上烘焙課，在更早之前，有上過導覽跟手做的課，所謂手作是屬於那種仿真類的，就是餐廳外面那種小的食物模型。都在這裡上課，都同一個單位。因為想嘗試比較多

方面的，我會先看課程內容，看有沒有我會需要的，我會取其中一個項目來上。

三、職業訓練過程評估

(一)報名時，是否有筆試、口試？

有，口試問之後想要做什麼、為什麼要來上課。筆試考工作經驗。

(二)您認為在訓練過程中，您學到或獲得什麼？

行銷、人際關係，這兩個比較主要，行銷是指行銷商品，這邊每一個課都會包括行銷商品，美容、烘焙、手做都有。

(三)上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？是否獲得協助？有哪些協助？

不會，當下有困難可以馬上跟老師反應，那個都馬上可以解決。

(四)您與同學是否相處融洽？您認為同儕團體是否會影響您的學習成效？

原住民班還是會參雜其他像中低收入或其他人，我覺得大家都是向老師在學習，所以沒有差。同學互相還是會交流，有時候有些不懂得地方，可能他們會比較知道，所以還是有幫助，分組過程中可以互相討論。

(五)您認為在訓練過程，哪些因素能夠幫助您學習得更好(請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計)？

我覺得美容課程幫助很大，因為我考上證照。導覽課聽說證照不好考，我就沒有去考。我比較喜歡上術科，術科比較實際操作，會比較熟。學科是會講操作的步驟，但是還是要實際體驗，才會知道。

上課都是9點到下午5點，大概都上2個月，這個時間是方便的時間，自己另外的時間都要排開。

我覺得上課碰到的老師，都是很自然會用開玩笑的方式去教導，就很親近學生，很好相處。老師幾乎都是專業的美容師，自己有在教課的。一個班大概七八個老師，老師都很熱情。

教材跟設備都很齊全，美容課程材料是每人一份，然後美容床輪流躺，在學習的過程，上課有發書。

(六)您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排與老師或同學之間的互動是否滿意？您對於哪一部分感到最滿意？原因為何？

我很喜歡，主要還是人，老師教學都蠻專精的，你很想深入問的問題，老師都會去回答，不會藏私，很肯教。我對這邊上課真的超滿意，這也就是我為什麼一直來上。

(七)承訓單位是否有協助您就業？如何協助？您對於承訓單位的協助，是否感到滿意？

會，我們會有群組，上面會有傳職缺，都算有用，上課中間也有安排廠商來徵人。

(八)對於這次參加的職業訓練課程，您認為是否有什麼地方需要改進或加強？原因為何？

我覺得助教的部分，助教應該要傳達學生跟老師之間，要先跟學生達成共識，但這不是大問題，只是說轉達好老師的意思。

四、職業訓練成果評估

(一)結訓後，您多久找到工作/未就業的原因為何？透過什麼管道找到工作？至今已工作多久？期間是否有轉換工作？

我有做過新秘，還有回這個單位的美容班當過助教。新秘是有一次有一個朋友要結婚，他的經濟狀況不是很好，我們價錢比較低，他就先來試妝，覺得OK後，就啟動了我們的第一步。後續還是有在接，像前陣子還接一件我表嫂

的新秘。然後我也有在做吃的，做砧板的部分。導覽課我上完之後，覺得不是我要的，所以才轉去做美容。

(二)為什麼會想找這個工作？工作內容與職業訓練課程有關嗎？

美容多多少少收入還可以，再來就是我喜歡挑戰自己，我會刺青，但就是業餘的啦。

(三)職業訓練課程對於您求職是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

有阿，幫助我們考到證照。

(四)職業訓練課程對於您整體工作是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

最大的幫助還是行銷，做任何事行銷都很重要，尤其是服務業，美容課程學到怎麼讓你的產品，讓客人願意來給你做。

(五)您認為職業訓練課程如何能更好的促進原住民就業？

我覺得還OK。

深度訪談紀錄

受訪者代碼：C08

訪談對象：原住民結訓學員

訪談時間：109年6月12日11:00-11:30

訪談地點：花蓮市

訪談方式：面訪

一、學員基本資料

(一)您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度等。

70年次，已婚，沒有小孩，高中畢業。

(二)家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

2人，我跟配偶，沒有需要照顧的長輩。

(三)受訓前是否曾經工作？

我做過餐飲業，內外場都有做過，有做過美髮，因為我學生的時候是讀美容美髮科的，我只有美髮丙級證照，來這邊上課才有美容丙。

二、職業訓練課程參與情況

(一)當時如何知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

也是透過親戚在這邊上過課，他介紹我來的。

(二)為什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？

學習，有興趣才會上。

(三)家人是否支持您上課？支持原因為何？不支持原因為何？如何說服？

家人不知道我上課，因為我們其實沒有住一起，他們都住在宜蘭。

(四)您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類為何？承

訓單位是否相同？為何想再次參加職業訓練相關課程？

我第一次上課是上導覽班，後來106年還107年上過美容，108年上過烘焙，都是在這邊上，就是有興趣才會來上課。

三、職業訓練過程評估

(一)報名時，是否有筆試、口試？

有，口試就是問我對課程有沒有興趣。

(二)您認為在訓練過程中，您學到或獲得什麼？

因為我其實在高中有學過，就是看老師教什麼，就再進一步學習，其實就是再提升，因為老師的專業也不一樣，像化妝、剪頭髮，很多東西。

(三)上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？是否獲得協助？有哪些協助？

其實還好，因為直接問老師，老師都會回答你，有問題就直接問。

(四)您與同學是否相處融洽？您認為同儕團體是否會影響您的學習成效？

都不錯，同學會互相研究，我上過的課感情都不錯。

(五)您認為在訓練過程，哪些因素能夠幫助您學習得更好(請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計)？

我覺得多實做，印象會比較好，就是要操作啦。像美容課我們是兩個人一組，我們就是互相幫對方做臉部按摩，都是輪流操作。學科就是放影片，再加上老師解說，想睡覺是還好，如果真的想學就會認真，像在學校的時候，就會愛上不上，比較懶比較皮一點，在這邊就比較認真。老師當然也跟學校不一樣，學校老師都很嚴肅，就沒有像在這邊，都很幽默，老師當然是愈幽默愈好。

上課時間有時候 2 個月，有的 2 個半月，這個時間我覺得其實還可以。

學校其實材料設備比較齊全，但是這邊是分配好，我覺得不需要找，比較方便。

(六)您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排與老師或同學之間的互動是否滿意？您對於哪一部分感到最滿意？原因為何？

滿意，這邊的人都很好相處。

(七)承訓單位是否有協助您就業？如何協助？您對於承訓單位的協助，是否感到滿意？

有，他會問我們想要做什麼工作，如果你說要做美容，他會介紹我們去 SPA 館，我們有同學就是去 SPA 館。上課的時候，就會問我們想做什麼，我覺得滿意。

(八)對於這次參加的職業訓練課程，您認為是否有什麼地方需要改進或加強？原因為何？

目前沒有。

四、職業訓練成果評估

(一)結訓後，您多久找到工作/未就業的原因為何？透過什麼管道找到工作？至今已工作多久？期間是否有轉換工作？

其實我自己去開工作室，上完課就去開了，也開好幾年了。工作室是做預約的。

(二)為什麼會想找這個工作？工作內容與職業訓練課程有關嗎？

在這邊上課之後，突發的想法才想要開工作室的，一開始也有瓶頸，後來是透過親友介紹，生意才慢慢起來的。收入不多拉，一個月大概 2 萬左右。

(三)職業訓練課程對於您求職是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

剛開始是因為透過課程考上丙級證照，我覺得一定要有丙級才能去開業，人家才會信任你，因為現在的人很多是看證照，也有的是看經驗。

(四)職業訓練課程對於您整體工作是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

對經營工作室有幫助，其實就是老師教的過程，有學習到一些手法，像是基礎保養。因為我都沒有斷，一直都在做美容。

(五)您認為職業訓練課程如何能更好的促進原住民就業？

我覺得 OK，重點還是個人，我是覺得要走自己的路。



深度訪談紀錄

受訪者代碼：C09

訪談對象：原住民結訓學員

訪談時間：109 年 6 月 12 日 11：30-12：00

訪談地點：花蓮市

訪談方式：面訪

一、學員基本資料

(一)您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度等。

58 年次，已婚，有兩個女兒，大的 27 歲，小的大三，我是高職畢業。

(二)家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

我、先生、婆婆，3 個人，女兒都住外面，目前小女兒有在打工，但是生活上還是我們在支應。婆婆 80 歲，是可以自己外出，只是要定期回診。

(三)受訓前是否曾經工作？

有跟妹妹一起做過美容，妹妹有美容工作室。因為自己是食品加工科畢業，所以也做過烘培。

二、職業訓練課程參與情況

(一)當時如何知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

FB、DM，也有朋友上過推薦。

(二)為什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？

因為想要多學習東西，我高中是不愛學的，剛好那個階段不喜歡，現在反而有興趣。

(三)家人是否支持您上課？支持原因為何？不支持原因為何？如何說服？

支持，我先生是做鐵工，算是家中的主要工作，所以我可以來學習。

(四)您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類為何？承

訓單位是否相同？為何想再次參加職業訓練相關課程？

我 106 年是上烘焙課、109 年來上 HOMESPA 的課程，都在這邊上。我覺得這次的課很好，因為課程內容有教精油的，沒學過想要學，我都會 follow 這邊的訊息，我之後還想上皮革、手工藝的課。

三、職業訓練過程評估

(一)報名時，是否有筆試、口試？

有，筆試美容班就是考一些美容衛生、基本問題，烘焙班考的是食品衛生。

口試就是問為什麼會喜歡這個課阿。

(二)您認為在訓練過程中，您學到或獲得什麼？

烘焙的都實做，我喜歡實做，術科他每次都會分，中式、西式都會教一些，主要是烘焙，但還是有中式。美容的話這次的實做很好，都是一對一，老師會讓我們互相學，我覺得這樣很好，才會學得快。

(三)上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？是否獲得協助？有哪些協助？

有一些，比如說接睫毛，這不是一下子就會的，可是至少老師會給我們一些概念。給我們的東西都還蠻足，有課本、有一些工具，都個人的。最後我們也有群組，如果你還想再學，可以另外再去跟老師學。因為不可能只有學這些，光是手法就很多種，歐式、日式等。烘焙就沒有遇到太大困難，可能剛好高中有學過，有基本基礎，學起來還蠻輕鬆的。

(四)您與同學是否相處融洽？您認為同儕團體是否會影響您的學習成效？

融洽的，大家都互相，我覺得同學對學習有很大的幫助，我覺得不一定要原住民一個班，但是大家感情好，會學得好一點，因為我們都要實做，如果你跟他不好，你這樣實做會很不開心。也是有遇過同學都不想跟他一組的，這就是主任跟助教要處理的。融洽的話，學習會很好。

(五)您認為在訓練過程，哪些因素能夠幫助您學習得更好(請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計)？

課程我覺得基本上都要實做，才會學得比較多，像是烘焙也會分組，老師先講一遍，我們就分組做，一組大概5個到6個，因為老師會分材料，每一個

人都可以做得到。有時候也會做失敗，可能沒有發起來，同學就會互相討論。聽得也是有，一些衛生的課，但我比較喜歡實做的課。老師先示範，然後我們開始做，老師再下來看我們做，有問題就隨時提問。助教對於課程也是會幫忙，因為有時候老師一個人沒有辦法 cover 過來，也是需要助教幫忙。這邊老師的專業性都夠，又很用心教，他會希望你多學，不要浪費時間。烘焙材料會算人數，用分配的，基本上都夠。美容的材料也是每個人一份，因為有衛生問題，也有發課本。

(六)您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排與老師或同學之間的互動是否滿意？您對於哪一部分感到最滿意？原因為何？

滿意，師資還有環境，還有這邊的助理人員，都會關心學員，跟學員互動。

(七)承訓單位是否有協助您就業？如何協助？您對於承訓單位的協助，是否感到滿意？

有，而且畢業了還會連絡問我們有需要幫忙嗎？或告訴我們哪裡有，大致上都還可以。

(八)對於這次參加的職業訓練課程，您認為是否有什麼地方需要改進或加強？原因為何？

都還好耶。

四、職業訓練成果評估

(一)結訓後，您多久找到工作/未就業的原因為何？透過什麼管道找到工作？至今已工作多久？期間是否有轉換工作？

那時候一結束就開始了，來這裡上課，剛好是我們高職的老師，所以有一起合作，之前在老師的工作室做，後來老師忙的話，就自己買烤箱、攪拌機跟一個工作台，在家裡做，器材都有買了。

(二)為什麼會想找這個工作？工作內容與職業訓練課程有關嗎？

後來就自己在家裡自己做，主要是三大節在做禮盒鳳梨酥。設備買起來也還好，慢慢買。覺得在家裡可以做，又可以顧到老人家。做到現在也回本了，有在賺錢了，我都自己接單，都是透過網路，FB 很好用，還有好朋友也都會捧場。

(三)職業訓練課程對於您求職是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

其實我要來學的時候，就想要自己在家做了。現在做的產品，也都是當初上課學的，鳳梨酥、吐司、咖哩餃、大餅，種類很多。我會選擇簡單的，時間不會太長的，材料費也不會很高的，因為水電費也要算進去。

(四)職業訓練課程對於您整體工作是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

可以學以致用，不管烘焙、美容都可以，學起來都是自己的，也都實用。

(五)您認為職業訓練課程如何能更好的促進原住民就業？

還好，都算實用。

深度訪談紀錄

受訪者代碼：C10

訪談對象：原住民結訓學員

訪談時間：109年6月12日14:00-14:30

訪談地點：花蓮市

訪談方式：面訪

一、學員基本資料

(一)您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度等。

76年次，離婚，有兩個小孩，一個四歲、一個五歲，小孩有去上了課，我高中肄業。

(二)家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

4個人，我跟兩個小孩還有我弟弟，小孩需要我照顧。

(三)受訓前是否曾經工作？

我自己在外面接美甲的工作，到府去幫人家做美甲。

二、職業訓練課程參與情況

(一)當時如何知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

看網路。

(二)為什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？

因為想學不一樣的東西。

(三)家人是否支持您上課？支持原因為何？不支持原因為何？如何說服？

支持，我這邊下課，直接去接小孩下課，時間都是搭的，沒有影響。

(四)您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類為何？承

訓單位是否相同？為何想再次參加職業訓練相關課程？

我第一次上行動彩妝，第二次上文創，都在新世紀上課，沒有上過其他單位的。會想換課程是因為想學不一樣的東西。

三、職業訓練過程評估

(一)報名時，是否有筆試、口試？

有，口試問我目前有沒有工作、是不是獨力撫養小孩。

(二)您認為在訓練過程中，您學到或獲得什麼？

彩妝學到了自己彩繪的藝術，也比較會化妝；文創學到自己會鉤包包、會串珠。

(三)上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？是否獲得協助？有哪些協助？

還好，都還可以。

(四)您與同學是否相處融洽？您認為同儕團體是否會影響您的學習成效？

非常融洽，有幫助，就是有一些我不懂得地方，他們還是會教我。

(五)您認為在訓練過程，哪些因素能夠幫助您學習得更好(請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計)？

美容班主要是上美甲、美睫，還有精油課程，我學得比較好是美甲，因為我自己喜歡，都是先用一張紙，你要練習彩繪圖形出來，跟實際畫指甲是有一點差別，可是技術有變比較好一點，都用黑紙練習，色膠比較能顯現得出來。我沒有藝術的天分，上課之後有比較好一點。之前我還沒有學色彩學，我覺得我的顏色都在亂打。學科學了行銷，怎麼去做行銷，網路行銷老師很幽默，也會讓我們自己去實做。

上課是上兩個多月，我覺得課程時間也太短，莫名其妙就結束，我覺得美容或串珠，大概要上三個月。

我覺得上課的材料都夠用，還可以帶回去練習。上課是分組，一組六個人，我覺得分組上課有比較好，差在你可以問人。

上課有時候老師會用自己的指甲示範，我們會錄影。我喜歡上課有互動，但是又輕鬆。老師每次上課都會給我們一個問題，要我們自己去思考，可能早上出問題，下午會請我們說答案，他會告訴我們哪裡需要改。助教對課程也有幫助，他會告訴我們哪裡需要改。

我比較喜歡美甲、串珠跟網路行銷的老師，上課他該教都有教，可是有時候他會跟我們小聊一下，比較親和，像毛線老師就比較嚴謹，不到不喜歡，但是沒那麼習慣。

(六)您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排與老師或同學之間的互動是否滿意？您對於哪一部分感到最滿意？原因為何？

滿意，我對網路行銷跟串珠的部分，比較滿意。

(七)承訓單位是否有協助您就業？如何協助？您對於承訓單位的協助，是否感到滿意？

有，會請就業中心的人來講解，可能告訴你有什麼方案，然後可以去就業中心填資料。

(八)對於這次參加的職業訓練課程，您認為是否有什麼地方需要改進或加強？原因為何？

我覺得都還好。

四、職業訓練成果評估

(一)結訓後，您多久找到工作/未就業的原因為何？透過什麼管道找到工作？至今已工作多久？期間是否有轉換工作？

我現在是在做文創，美甲是做預約的，兩個都有在做，文創是做串珠來賣，目前還在籌備中，我們打算要去聯合豐年祭賣。

(二)為什麼會想找這個工作？工作內容與職業訓練課程有關嗎？

會想從美甲改作文創，是我覺得學多一點的東西，才會有多一點的跑道可以工作，因為本身其實串珠也是在磨練自己的耐心，我覺得多學無害。我們總共有四個同學，一起在做串珠。

(三)職業訓練課程對於您求職是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

因為我都是自己創業，但是我覺得多少都有幫助，至少我可以自己面對客人。
我之前比較少會做手做的東西，這次學得比較多一點，上了課才知道，原來
這個是這樣做的。

(四)職業訓練課程對於您整體工作是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

我覺得美甲部分是還好，生意還是跟以前差不多。

(五)您認為職業訓練課程如何能更好的促進原住民就業？

我覺得再多一點讓原住民去學習的東西，課程種類再多一點。



深度訪談紀錄

受訪者代碼：C11

訪談對象：原住民結訓學員

訪談時間：109年6月12日14:30-15:00

訪談地點：花蓮市

訪談方式：面訪

一、學員基本資料

(一)您的年齡、婚姻狀況、子女人數與其年齡、教育程度等。

78年次，未婚，沒有小孩，高職畢業。

(二)家庭人數幾人？是否需要照顧子女或家中長輩？

3人，我、媽媽、妹妹，媽媽56年次、妹妹81年次，沒有需要照顧。

(三)受訓前是否曾經工作？

餐飲業外場跟廚房、直播賣衣服，去朋友的店家當直播主賣衣服。

二、職業訓練課程參與情況

(一)當時如何知道職業訓練課程相關訊息？透過哪些管道得知？

網路粉絲專頁。

(二)為什麼會想參加這次的職業訓練課程？自願或是家人／外界的壓力？

107年上新娘秘書的課，是朋友拉我來報名，結果朋友沒有錄取，只有我錄取。

(三)家人是否支持您上課？支持原因為何？不支持原因為何？如何說服？

我先斬後奏，我都那麼大了，沒必要跟他們講，後來他們也覺得蠻不錯，可以學東西。

(四)您以前是否曾參加職業訓練相關課程？多久以前參加？課程職類為何？承

訓單位是否相同？為何想再次參加職業訓練相關課程？

107年上新娘秘書的課，109年上文創的課，兩次的課程都在這邊上課，第一次是被朋友拉來，第二次是自己想來上。這次會上文創班，是因為那時候疫情爆發，餐廳停止營業，我才來上。

三、職業訓練過程評估

(一)報名時，是否有筆試、口試？

有。

(二)您認為在訓練過程中，您學到或獲得什麼？

美容的課學到畫眉毛、美甲、精油按摩、臉部美容保養，文創課學到網路行銷、串珠、毛線、鋁線。

(三)上課過程中，您有無學習上的困難？是否曾向老師或承訓單位反應？是否獲得協助？有哪些協助？

有，鋁線，因為鋁線算硬的東西，你要控制他變成很完美的圓很困難，如果夾子夾太緊，又會有刮痕。這個只能自己拿捏，串珠不懂可以問同學，可是這個只能靠自己。

(四)您與同學是否相處融洽？您認為同儕團體是否會影響您的學習成效？

很好，我覺得應該是同學之間帶出來的氣氛很重要，如果同學之間感覺是輕鬆，但大家都很認真，我覺得就會學得比較好。

(五)您認為在訓練過程，哪些因素能夠幫助您學習得更好(請分別談談課程內容、授課時數、授課方式、訓練教材、師資背景、設施設備等訓練相關課程之設計)？

我覺得輕鬆、愉快的狀態下，比較能學習，因為我自己會給自己很大壓力，因為我做事情會想把東西做好，如果做不好，我會乾脆擺爛。這邊老師我都喜歡，我一般都會過去看老師做，然後錄影，做的時候不懂我就問同學。上課會看投影片、影片，網路行銷是教我們用 APP，就是教我們用手機下載 APP，像是 pinterest、小紅書，上面有賣很多文創的東西，可是去看別人怎麼賣，之後自己也可以去賣，我是上這個課才知道這些 APP，我覺得這個方法是有用的。

材料夠用，如果不夠，我們也會自己揪團去買，如果這個作品喜歡，我們都會先囤一些材料，之後可以做。我會知道材料行是因為我外婆，我外婆在做族服，我之後也會想跟她學，我是因為基礎的不太會，所以先來這邊學基礎。

(六)您對參加的職業訓練課程之課程內容、老師教學方式、上課的設備、上課時間的安排與老師或同學之間的互動是否滿意？您對於哪一部分感到最滿意？原因為何？

滿意，就是同學相處很融洽，美容班跟文創班我都很喜歡。

(七)承訓單位是否有協助您就業？如何協助？您對於承訓單位的協助，是否感到滿意？

有，結訓的時候，原住民就業中心有來推廣，我也有去登記，我第一家面試沒過，他又發了第二家的訊息給我，可是後來我就自己當老闆。我覺得滿意。

(八)對於這次參加的職業訓練課程，您認為是否有什麼地方需要改進或加強？原因為何？

上課時間真的太短，因為我看台東他們上課都是六個月，我們是上兩個半月，真的蠻短，因為每個人資質不同，可能永遠都在基礎的部分，你要到進階，你可能要自己花錢去學，就已經沒有工作了，還要自己花錢。可能兩個月是基礎，後面兩個月進階，再後面兩個月高階。因為時間太短老師可能會教得比較快，有的同學會跟不上。

四、職業訓練成果評估

(一)結訓後，您多久找到工作/未就業的原因為何？透過什麼管道找到工作？至今已工作多久？期間是否有轉換工作？

上美容課的時候，我都有在做直播，我下課就去直播，所以沒有等待的時間，我自己在做老闆，大部分都是直播賣衣服，衣服大部分是賣二手的，也有新的，我有一個姊姊是在賣衣服的。文創班的話，我還是在直播，但是我們是打算想要去聯合豐年祭登記攤位賣飾品。

(二)為什麼會想找這個工作？工作內容與職業訓練課程有關嗎？

我覺得都兼著做，就是直播或者是賣文創的東西。因為我外婆在夜市有個攤位，他現在是賣農產品，我想說之後把他接起來，就是兼賣飾品類跟衣服。

(三)職業訓練課程對於您求職是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

這兩次上課對我找工作都沒有相關，我美容班上完，是做直播跟餐飲業。我是已經上完課，才發現有烘焙、銅板美食課，已經來不及了。美容是被朋友拉來上課，我其實沒有想做，只是因為進了，就來上課，我也沒有去考證照，美容好像也沒有同學在做。

(四)職業訓練課程對於您整體工作是否有幫助？哪一個部分的幫助最大/沒有幫助的原因為何？

有阿，主要是之後我想要做文創部分，還沒有正式開始在賣。

(五)您認為職業訓練課程如何能更好的促進原住民就業？

我覺得現在工作難找，尤其是原住民，很多朋友都找不到工作，他們會覺得原住民就懶惰、愛玩、愛喝酒，他們刻板印象太重，有的店家拉，就導致男生就只能做粗工，女生就只能洗碗。要提供多一點原住民就業機會，比如原住民委員會就業中心，具備原住民身分才能登記的工作，要提供多一點支持。