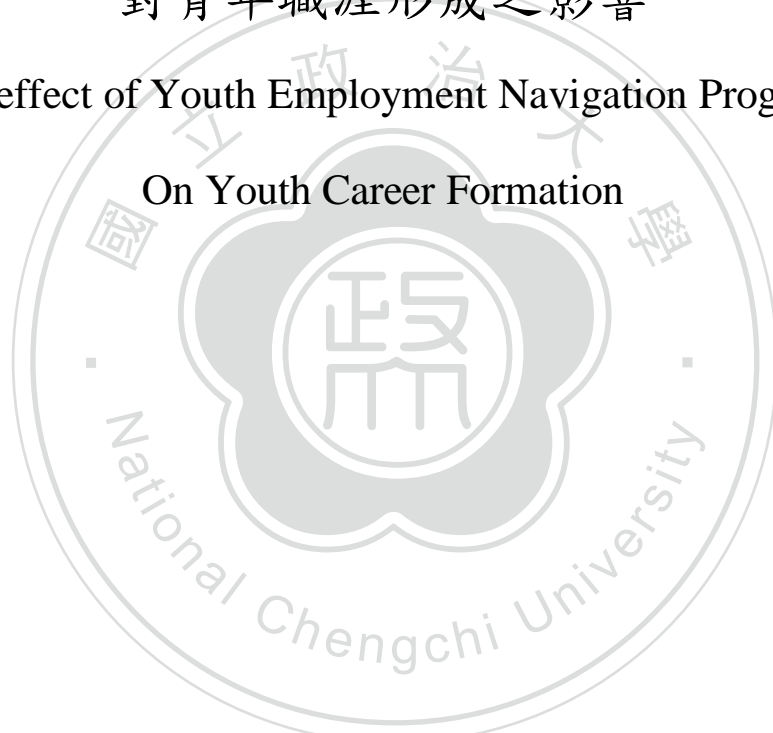


國立政治大學勞工研究所碩士論文

青年就業領航計畫政策之研究—  
對青年職涯形成之影響

The effect of Youth Employment Navigation Program  
On Youth Career Formation



指導教授：劉梅君教授

研究生：張庭瑋 撰

中華民國一零九年七月

## 摘要

隨著全球經濟發展，青年的失業問題也日益加重，於 2019 年 OECD 國家青年失業率為 11.9%，為整體失業率 5.8% 的 2.05 倍，而我國 15 至 24 歲青年失業率 11.54%，為整體失業率 3.11 倍，這個倍率高於 OECD 國家，此數據凸顯青年失業問題嚴峻，經調查，青年主要的失業原因為「工作經歷不足」以及「不清楚的職涯規劃」，為解決前述青年失業之原因，我國政府鼓勵青年於 18 歲高中職畢業後，得以先去就業，以了解職場資訊，遂於 2017 年推出青年就業領航計畫，希望藉由計畫中的職場體驗，能夠讓青年對自己的職涯能有更多想法及規劃。

本研究主要探討青年就業領航計畫對於青年職涯形成是否有影響？以此目的發展出兩個研究問題：一、職涯形成之因素？二、青年就業領航計畫對於青年職涯形成的作用為何？並對於計劃不足之處提出建議。

本研究採質化的研究方法，總共訪問十位在不同企業進行職場體驗之青年以及一位訪視員，除了實際了解青年在職場體驗中的情形之外，藉由訪問就業服務體系之訪視員對於實際執行計畫的看法。

本研究發現，父母對於工作態度、學校、性別對於青年的工作價值觀會有所影響，並且進而造成選擇職場體驗內容上的差異，若青年在學校所學與職場體驗工作內容相關，則在計畫中得以獲得專業技能的提升，然而，對於他們的職涯形成沒有太大影響；若青年在學校所學與職場體驗工作內容無關且體驗庶務性、重複性之工作內容，則在計畫中雖能提升就業力，但也僅限於核心就業力，例如：問題解決的能力、團隊合作、自我管理等能力，導致計畫對於青年的職涯形成沒有幫助；若體驗之工作內容是具有變化性，則會使青年願意留在該企業，如果自身能力不足而無法勝任企業工作，他們會先回到學術界進行學科理論的進修，再回到當時職場體驗之企業工作。

**關鍵字：**青年就業領航計畫、工作價值觀、職場體驗、職涯形成

## Abstract

As the global economy grows, youth unemployment turns even worse, with the youth unemployment rate in OECD countries in 2019 at 11.9%, which is 2.05 times of the overall unemployment rate of 5.8%. The unemployment rate of young people aged 15 to 24 in Taiwan is 11.54%, which is 3.11 times more than the overall unemployment rate, highlighting the seriousness of the youth unemployment problem.

The main reasons for youth unemployment are "lack of work experience" and "absence of career planning". In order to address these problems, our government encourages young people to seek employment after graduation from high school in order to gain information about the job market by initiating the Youth Employment Navigation Program, which was launched in 2010. It was hoped that through the work experience in the program, young people will have more ideas and knowledge about their careers.

This study examines whether the Youth Employment Navigation Program has an impact on youth career formation. Two research questions have been developed for this purpose. Firstly, what are the factors influencing career formation? What is the role of the Youth Employment Navigation Program in the navigation of young people's careers? In addition, we also made suggestions to address the shortcomings of the project.

This study adopts a qualitative research method and interviews ten youths who participated in this Program and one interviewer. In addition to understanding the actual situation of youths in the workplace, researcher also gain insightful information by discussing the issue with program interviewer who works in the employment service system and obtain their views on the actual implementation of the program.

This study found that parental attitudes towards work, the choice of school, and gender influence work values and career propensity of the youth, which in turn led to differences in the choice of work experience. However, it does not have a significant impact on their career planning. If the work experience under this Program is insignificantly meaningful, such as being routine or repetitive, it helps little in the career formation of the youth. However, the Program can enhance the employability, but only to the core employability such as problem-solving skills, teamwork, and self-management. It's fair to say that this program is not helpful to the youth in terms of career planning, but do help as to their core employability. If the work they experience is versatile, they will be more willing to stay in the company. But if they realize that they are not yet fully equipped with sufficient skill and knowledge, they will go back to school for further education and training and then return to the company where they used to have work experience before.

**Key Words: Youth Employment Navigation Program, work values, work experience, career formation**

## 目次

第一章 緒論	1
第一節、研究背景	1
第二節、研究動機與目的	5
第三節、重要名詞釋義	7
第四節、研究流程	9
第二章 文獻探討	10
第一節、職場體驗	10
第二節、職涯形成	20
第三節、青年的轉銜歷程	25
第四節、青年就業領航計畫	29
第五節、其他青年職場體驗計畫	32
第三章 研究設計與方法	39
第一節、研究方法與研究設計	39
第二節、研究對象	42
第四章 研究結果與討論	44
第一節、職涯形成的影響因素	44
第二節、青年就業領航計畫對青年職涯形成之影響	53
第五章 結論與建議	66
第一節、研究結論與討論	66
第二節、研究建議	73
第三節、研究限制	75
參考文獻	77
附錄	85

## 表次

表 1-1	青年勞工對於學校所學與工作得以學以致用之程度……	3
表 2-1	建教合作對於學生、企業及社會之利益……	13
表 2-4	106 及 107 年參加青年就業領航計畫之人數與預算統計……	30
表 3-2	訪談對象基本資料表……	43
表 4-2	參訓青年的基本資料與職涯規劃……	65
表 5-1	歷年職場體驗計畫比較……	72



## 圖次

圖 1-3	研究流程圖	9
圖 2-1	100 年至 105 年建教合作班應屆畢業生升學與就業概況	14
圖 2-3	轉銜勞動市場作為勞動政策之應用策略	28
圖 2-5	企業職場實習方案三方關係	34



# 第一章 緒論

## 第一節、研究背景

依據 OECD 統計，多數會員國的青年失業率高於其整體國人失業率，108 年 OECD 國家青年失業率為 11.9%，為整體失業率 5.8% 的 2.05 倍；其中南韓青年失業率為 10.3%，為整體失業率的 2.78 倍；日本青年失業率為 4.7%，為整體失業率的 1.68 倍，而我國 15 至 24 歲青年失業率 11.54%，為整體失業率 3.11 倍，這個倍率高於 OECD 國家、南韓及日本，此數據凸顯青年失業問題嚴峻(主計總處，2019、OECD，2019)。

究竟應該要如何理解當前青年的失業問題？傳統的「青年勞動市場區隔」觀點認為，由於青年與成人二種勞動人口的人口特性不相同，因此青年勞動市場與成年人的勞動市場有所區隔與差異(李健鴻，2011)。本研究以青年的個體因素以及產業結構層面來進行探究。

### 一、青年個體因素

#### (一)經驗不足與職涯迷惘

有 47.9% 的青年勞工初次尋職曾遭遇困難，遇到的阻礙以「工作經歷不足」占 27.4% 最高，其次是「不清楚該從事何種職業」占 27.3% (勞動部統計處 15-29 歲青年勞工就業狀況調查統計結果，2019)。

#### (二)青年勞動市場的區隔

因為人口特性而造成就業市場的差異性，從雇主的角度來看，青年工作能力不足、不夠穩定；從青年的角度來看，由於並非家中的經濟支柱，比較容易對於工作不滿意就自願離職，在短期內會不斷更換工作。然而，隨著非典型的工作機會增加，就業以及失業之間的界線模糊化，目前已經不如同過去，青年勞動市場區隔觀點提及「青年容既容易失業也容易再就業」的情形。



### (三)就業能力不足

初次尋職的青年比較不足的就業能力為「良好的工作態度」、「穩定性及抗壓性」、「解決問題能力」，當事業單位出現職缺時，只有 18%的雇主偏好僱用應屆畢業的初次尋職青年，其餘 82%的雇主都是偏好僱用有工作經驗者，主要因為雇主認為初次尋職青年的就業能力不佳，有 39.6%的雇主認為初次尋職青年的抗壓性較低，其次是 35.9%的雇主認為初次尋職青年的穩定性較低，二者構成多數雇主對於初次尋職青年的普遍看法。

## 二、產業結構失衡

### (一)高等教育擴張與升學主義的盛行

高等教育的擴張延後青年初次就職的年齡，民國 107 年青年勞工初次就業年齡平均為 21.4 歲相較於民國 95 年平均 20.5 歲來說有延長的趨勢，青年會較晚進入就業市場，但是在業界中，高學歷的職缺並沒有增加如此快速，而青年也不願意低就，導致高中職學歷的基層人力出現缺口。

### (二)學用落差

所謂的「學用落差」是指年輕人在離開學校之後，無法在工作崗位上應用自己所學到的知識和技能。於 90 年代，台灣民間對教育鬆綁的訴求高漲，政府對於高等教育的擴張採取開放態度，專科學校升格為技術學院後，也需要招募許多技職校院的師資，然而，教師大多來自一般大學，未具業界實務經驗，技職教育在落實實務教學的配套措施上顯有不足，課程重理論、產學連結不夠深化，高職學生以升學為導向，技職教育學術化，引發技職教育定位不明，僅有 20.24%的青年認為學校所學與目前工作所需之技能相符，約半數青年覺得擔任工作與所學專長符合程度普通，約 29.19%的青年認為學以致用的程度低。

表 1-1、青年勞工對於學校所學與工作得以學以致用之程度(單位：%)

(勞動部統計處，2019)

學以致用 教育程度	很高	高	普通	低	很低
國中以下	0.58	7.25	52.66	16.39	23.14
高中職	2.23	8.32	54.08	19.28	16.08
專科	5.55	12.54	56.82	14.43	10.67
大學	5.19	16.78	49.69	15.12	13.21
研究所	14.13	32.47	41.14	7.47	4.78
平均	4.96	15.28	50.57	15.59	13.6

台灣的青年失業問題得從高等教育擴張與產業變遷的供需層面來探討，目前以受過高等教育之青年失業最為嚴重，原因在於：高教人才培育機制與產業需求產生重大的學用落差。高等教育擴張的結果改變青年勞動力結構，但因製造業的持續外移、勞力密集服務業興起等因素，無法吸納逐年增加的高教青年，除此之外，受過高等教育之青年也不願意低就，而導致他們有就業困難的現象，從學士、碩士，甚至是博士皆有這個問題，此現象確實反映出高等教育提供的人力資源無法與產業的需求契合。

因應我國青年的失業問題，政府有實行相關促進青年就業之政策及措施，例如：以薪資補貼類型的職場學習及再適應計畫、工作創造類型的青年創業貸款、職業訓練類型的青年就業旗艦計畫、就業服務類型的台灣就業通服務。為了避免失業青年對於消極性的失業津貼產生依賴，我國政府在促進青年就業的措施上採取積極性勞動市場政策。然而，我國民眾對於升學主義的推崇，導致大部分的青年選擇繼續升學而非就業，使得青年進入職場的時程延長，職涯摸索的時間也減少，因此政府於民國 106 年推出「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，分為「青年

就業領航計畫」搭配「青年儲蓄帳戶」及「青年體驗學習計畫」，以鼓勵高中職應屆畢業生，先進行職場學習體驗，經過社會歷練之後，青年能後更清楚自身的職涯方向，在參加完計畫之後，再決定是否要繼續升學亦或是投入職場。



## 第二節、研究動機與目的

青年對於國家永續發展與變革創新具有重要動力及活力，如何積極運用青年勞動力，以提升國家整體競爭力，已成為當前政府重要課題與挑戰。經濟合作發展組織指出，提供年輕人找尋工作的技能及工具，不僅有利於其前途及自尊，亦有利於經濟成長、社會凝聚力及全體福祉。前述青年的失業原因多為「沒有工作經驗」與「不知道該從事什麼工作」之情形，而導致從學校到就業的過程銜接不上，「青年轉銜」的概念應被重視。根據 OECD 提出的定義，所謂「青年轉銜」意指青年從學校到就業的轉換銜接過程（from school-to-work transition），而在這個過程中，會遇到機會結構不足所導致排除性轉銜(Robert Macdonald & Jane Marsh, 2004)，導致初次尋職青年在轉銜歷程被排除於就業市場之外，故在政策的思考上應著重於如何協助青年能夠平順地轉銜過渡，讓他們得以提早了解目前就業市場。「職場體驗」便是一項不錯的方式，最常見的型態為打工，學生族群常利用課餘時間來打工以賺取零用金或是貼補家用，對於一位從小到大都是學生身分的青年來說，可以作為職涯的起點；企業實習也是一種職場體驗方式，而且此種方式相較於學生族群的打工是更具有規劃性，在實習的過程中，企業往往會有實習計畫書與實習報告之撰寫，以確定是否青年有因為該次的實習，而有所學習或是對於未來有所想法或規劃。相較於前述，打工是該機構、企業希望能夠利用學生的時間、能力，替他們做較無技術性的工作以獲得一定薪水，但是實習是該機構、公司有一定培訓計畫，願意花資源投資在實習生身上，以期未來能夠讓訓練後的實習生成為他們公司的人才。

在青年就業領航計畫中有提及，為使青年獲得有學習性之工作，勞動部規劃結合雇主提供工作崗位訓練，由雇主指派專人指導青年於工作場所內進行實務訓練，協助青年儘快融入公司文化並熟悉工作相關事務，不只給予工作上的指導，也給予心理上的支持，更能增加對公司的認同。從人力資源的觀點來看，在參訓過程中，青年得以提升知識及技術，改變他們的態度和信念，並且提升產出，然

而，參與計畫的青年在兩年後至多延至三年後要退出計畫，退出之後也不確定青年是否會再繼續留在同一家企業或甚至留在就業市場，所以究竟雇主是否願意提供如計畫中提及讓青年在職場從做中學的工作崗位訓練或是提供青年不具發展性的職缺，僅僅是為了得到便宜的人力？綜上所述，本文之研究目的為探討青年就業領航計畫對於青年職涯形成是否有影響？以此目的發展出兩個研究問題：

一、職涯形成之因素？

二、青年就業領航計畫對於青年職涯形成的作用為何？



### 第三節、重要名詞釋義

#### 一、實習滿意度

實習滿意度為學生對於校外實習期間之工作內容、主管與導師的輔導方式、實習過程、實習成果、個人需求等整體獲得滿足或達成目標之感受程度。學生在實習之前對未知的職場懷著某種程度的期望，當預期與實際產生落差時，將會產生某種程度的認知衝突，如果落差與衝突無法得到適當的調解，學生將會選擇離開此一行業。

#### 二、工作價值觀

工作價值觀係為一種動力系統，為人們提供思想和行為的標準，隨著工作環境變化，個體的工作價值觀也會隨之變化和調整以適應新的環境，除此之外，許多國內外學者亦將工作價值觀分類為內在價值觀與外在價值觀。內在價值觀是個人傾向於追求在工作中能夠使自我成長、發揮個人才能與創造力、獲得成就感、贏得他人尊重與肯定以及達成人生目標的價值，而外在價值觀為個體偏好工作所得、升遷機會、工作保障等方面的價值。

#### 三、職場體驗

本研究將職場體驗分成工讀以及建教合作。工讀係指學生利用在學期間或在寒暑假期間，在校內、外從事有薪工作，即學生利用課餘時間工作，依勞動基準法之規定，以給付勞務並獲得報酬。建教合作係指職業學校、附設職業類科或專門學程之高級中學及特殊教育學校，與建教合作機構合作，以培育建教生職業技能為目標之機制。兩者為青年接觸就業市場的第一步，協助他們在正式進入職場之前，能夠認識職場的生態、了解自己的不足與需求，也啟發年輕人探索自我的職涯發展。



#### 四、職涯形成

職涯形成係指個人對於職業生涯發展的設計與實踐，在職涯形成的過程中，個體會藉由評估自身所具備的能力、技能、興趣、人格特質等因素進行評估，分析可能取得工作的機會以及可能面臨到的挑戰，進而規劃發展目標以及路徑，最後發展成為職業的藍圖。

#### 五、就業力

就業力係指個人在求職時，為了得以選擇具有保障性的工作，並在執行工作時，所需要的相關知識、技能、工作態度，我國青年輔導委員會(現為教育部青年發展署)曾於2006年辦理「大專畢業生就業力調查」委託調查計畫，調查結果發現核心就業力得以分成三個面向：

1. 有利於就業的工作態度與合作能力(良好的工作態度、穩定度及抗壓性、團隊合作能力、瞭解並遵守專業倫理及道德)
2. 職涯規劃管理與積極學習進取(學習意願及可塑性、職涯規劃能力、瞭解產業環境及發展、求職及自我行銷能力、創新能力、領導能力)
3. 具備專業知識，並能運用於工作上(表達溝通能力、發掘及解決問題能力、專業知識與技術、基礎電腦應用技能、外語能力、能將理論應用到職務)

## 第四節、研究流程

本研究以 OECD 國家及我國青年的失業率數據、國內外既有關於青年失業原因之研究為基礎，來分析國內 15 至 29 歲青年的就業困境與失業成因，根據分析結果來參考我國關於青年就業促進政策的經驗，並且佐以我國關於職涯規劃之研究，檢視青年就業領航計畫政策對青年職涯形成之影響，並針對不足或需要修正之處，提出具體政策建議。流程圖如下所示：

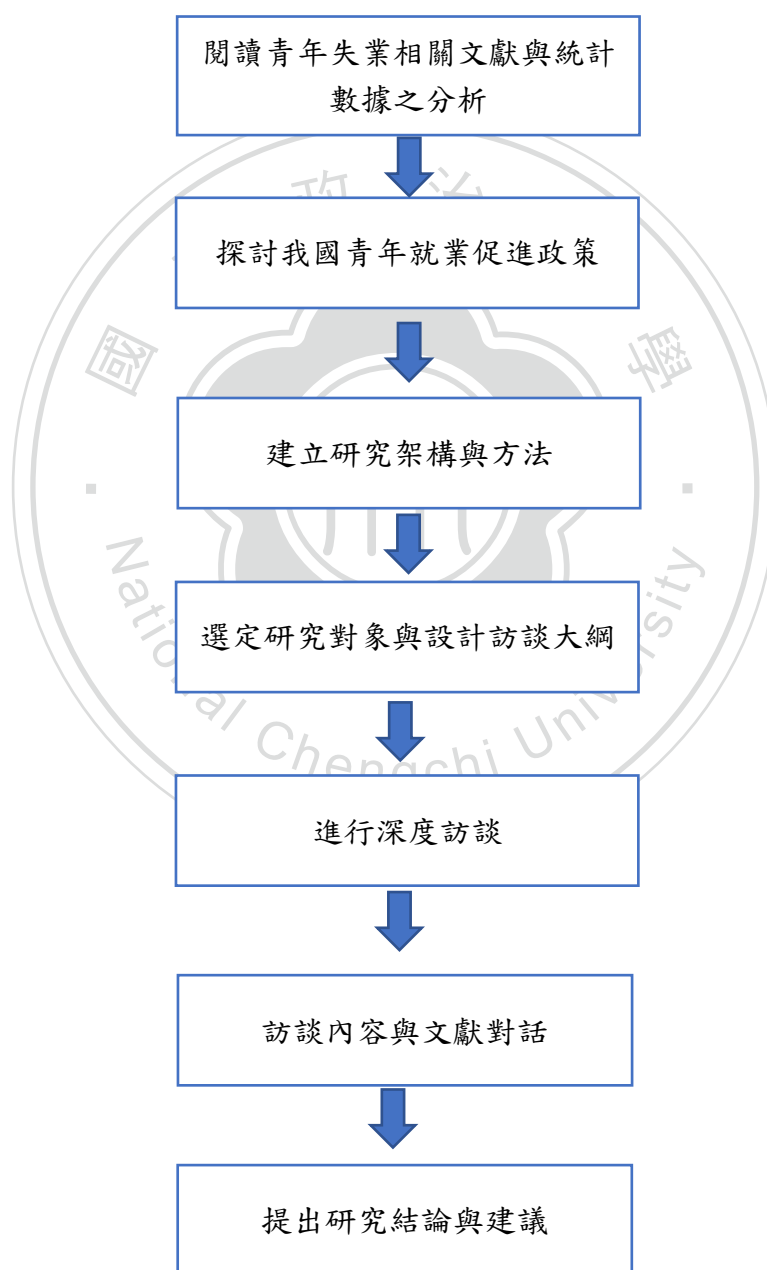


圖 1-3 研究流程圖(作者自行繪製)



## 第二章 文獻探討

### 第一節、職場體驗

有鑑於青年失業問題大部分原因為「經歷不足」、「不知道自己適合從事哪方面的工作」、「技能不足」，故藉由職場體驗的方式，來作為青年得以接觸就業市場的第一步，協助他們在正式進入職場之前，能夠先透過工作體驗、實習的方式來認識職場的生態、了解自己的不足與需求，也啟發年輕人探索自我的職涯發展。

#### 一、職場體驗的意義

##### (一)工讀

「工讀」是指學生利用在學期間或在寒暑假期間，在校內、外從事有薪工作，即學生利用課餘時間工作，依勞動基準法之規定，以給付勞務並獲得報酬。近年來，我國學生工讀之情形越來越盛行，陳錦鴻(2018)對於全台大專院校的學生進行工讀的量化調查，有效問卷總共 365 份，而研究的結果顯示，有 58.6%是曾經有工讀經驗。具有高等教育程度之學生，一邊就學一邊工讀的情形愈來愈普遍，尤其是大學時期兼職工讀之比例上升的速度最快，原因可能在大專院校的階段已逐漸進入獨立自主的生活，脫離家庭資助。除此之外，近年來，學雜費高漲，加重家庭的經濟負擔，因此，許多青少年開始靠自己打工賺錢以滿足個人生活及貼補家用(林邦傑、王煥琛，1992)，此外，學生在大專院校時期沒有如國高中的升學歷力，每週的課程相較於國高中的節數也較少，而且還可以自行排課，如此較有彈性的課程規劃，因而有較多的時間得以工讀(宋廣英，2008)。根據 1111 人力銀行(2017)之調查，對目前就讀高中職以上的在學生調查發現，開學後有至就學地區尋找家教計劃的學生高達 20.3%，而有規劃打工為 44.2%，而同時必須又打工又當家教的比例則 35.5%。主要原因是為了「賺取生活費/零用錢」(91.4%)、「累積職場經驗」(60.9%)及「累積積蓄」(43.2%)。「行政助理」、「餐廳外場服務人員」、「補習班助教/導師」為學生族群較常見之工讀內容(王麗容，2000)，

而家境狀況也會對於青年工讀情形有所影響，家庭社經地位越高之學生，兼職家教的比例越高，他們主要的目的為接受社會歷練以及學習專業技能；而家庭社經地位越低的學生，從事餐飲服務業的比例越高，他們主要的目的為降低家中經濟負擔以及賺取個人的生活費，除此之外，他們的工時也較長(廖秋雅，2004)。針對學生工讀的研究也顯示，其願意花個人時間於工作的主要因為「賺取個人生活所需」與「補貼家用」之經濟性因素為主。然而，對於學生來說，工讀不只有獲得金錢而已，對於學生的生活也有一定的影響，教育部曾委託高雄師範大學於民國84年做過「青少年打工態度」的調查研究，研究結果顯示打工對青少年的影響，其優點為職場可以培養學生負責任的態度，但缺點為花在學校課業上的時間減少，除此之外，在職場一同工作的同事並未如同學校中單純，故染上惡習的可能性增高，以及為了工讀學生下課後直接到職場導致降低家庭親密度。國外學者Greenberger & Steinberg(1980)認為工讀對於學生之影響，其優點有：讓學生在工作過程學習勤勉、負責、自我信任的態度、透過被雇主要求提高工作品質進而學習適應工作的艱辛環境，並且懂得遵守職場的規則，在與同事共同作業的環境下被他人信任，了解金錢的價值，並且較能體諒父母辛勞，但缺點有：工讀可能會影響到學業，例如：因工作勞累導致課程內容吸收不佳甚至直接跟學校請假、缺席課程，以及與家人關係疏離，染上不良嗜好，改變消費習慣。

## (二)建教合作

根據高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第3條，所謂建教合作係指職業學校、附設職業類科或專門學程之高級中學及特殊教育學校，與建教合作機構合作，以培育建教生職業技能為目標之機制。楊朝祥(1985)認為建教合作，係指學校與企業共同利用業界資源推展教學活動的過程，使得學生的學習環境能夠藉由學校延伸到與自身技能相關的工作場所，校外與校內的學習經驗互相輪替，可以提高學習技能的效果，又，有學者認為建教合作是屬於產學合作模式之一，是一種「策略聯盟」的合作型態，產業界與學界相互合作，一方面得以落實學術

界專業技術的研究，另一方面得以鼓勵企業積極參與學術界，學術界也可以了解產業的趨勢以及企業的需求，訓練出具有研發創新能力的人才，而企業予以雇用，達到研發、訓練和人才培育等功能(吳清山、林天祐，2005)。Haddara 和 Skanes(2007)引用美國建教合作教育委員會之定義，建教合作是有結構的教育策略，整合學校的理論與職場的實務，使得學生一方面可以完成學業，另一方面又可以對於職業生涯有所認知。加拿大建教合作教育協會(2016)認為，建教合作能提供學生將所學的理论應用的機會，利用在該期間探索職業生涯的潛能；對雇主而言，可以降低尋找合適員工的時間與成本，培養可用人才，而且企業也可以提升知名度與社會聲望。綜上所述，透過建教合作將課堂上所學的知識運用在職場上，除此之外，由於職場跟學校的環境以及相處的對象不同，對於學生來說，可以跳脫舒適圈，面對來自於企業營運或是和同事的合作與競爭，除了可以學得專業的工作技能、職場人際的應對，養成獨立自主的態度並增進社會歷練，以及學生可以了解職場狀況以及確定自己是否適合從事此份工作，進而影響其職涯的規劃(郭德賓、莊明珠，2006)。關於建教合作所帶來的好處，依據 OECD 對於產學合作的人力資源培育研究，從學生及企業的角度來看，具有幾項主要優點：首先是，能提供不同的學習環境，讓學生運用職場的設備以及實際操作技能，有助於學生發展關鍵的軟實力，例如：熟悉在職場環境中與顧客的互動。第二，有利於雇主和勞工之間的互相交流，降低未來人才招聘的成本，也增加招募的效率。第三，在實習的期間，學生也持續為企業帶來利潤。

表 2-1、建教合作對於學生、企業及社會之利益

(OECD, Costs and Benefits in Vocational Education and Training, 2009)

	學生	企業	社會
短期利益	1. 增加就業機會 2. 學校教受理論與企業實務結合, 提升工作滿意度	1. 減少從企業外部招募的成本 2. 提高勞動生產力	降低失業率(減少社會成本)
長期利益	對於未來的職涯規劃能具有一定方向	1. 營造優質的企業形象 2. 降低勞工的流動率	增進勞工生產力所帶來的外部性

自民國 43 年起，為了因應光復台灣所需要的基礎建設之人力需求，教育部訂出「建教合作實施方案」，希望藉著民間企業的力量，以培養產業界的人力資源，並且強化職業教育(李清田、吳富烈，1979)，截至目前已歷經了 60 多年，在業界與學界合作的模式中算是行之有年，然而，根據教育部統計處自民國 100 年至 105 年之統計，受到少子化的影響，參加建教合作之畢業生人數有降低之趨勢，而民國 105 年之就業率也相較於 100 年的就業率 48.4%來說，有降低的趨勢，為 40.8%。建教生的就業媒合率僅有四成，此與建教合作原本係培育技職人才並且為企業能夠留住該人才之目的相去甚遠，本文從參與建教合作的對象，企業、建教合作生、仲介與政府探究原因。

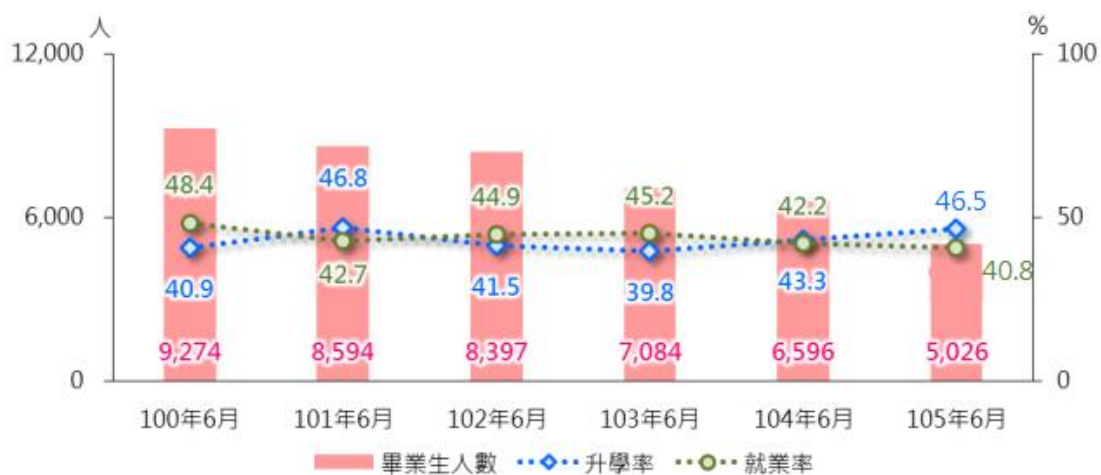


圖 2-1、100 年至 105 年建教合作班應屆畢業生升學與就業概況

(教育部統計處)

### 1. 企業：

對企業來說，建教合作可以直接從學校取得人才，縮短新進人員養成教育時間與成本，以培育業界人才需求，然而，企業在執行建教合作時會臨到的問題：

#### (1). 企業缺乏資源訓練學生

由於技職教育之成本高，我國是以中小企業為主，無法提撥足夠的經費來訓練建教生，除此之外，企業深怕學生的素質不佳或是精密儀器遭到破壞，而不敢輕易讓學生到工廠實際操作(陳心怡，2013)。

#### (2). 建教合作的功能被濫用

有些企業不瞭解建教合作的目的，為了不多花費教育訓練成本，使建教生在此期間僅在單一的工作職位上學習，將建教合作生當成廉價勞工使用，如此一來，不但學不到技術，而且企業甚至要求學生加班。

#### (3). 童工保障問題

輪調式建教合作模式的學生，在高職一年級便會進入廠場，此時有些人年紀僅有 15 歲，會受到勞動基準法對於童工的保護規定所限制，故有些企業也不願意去合作，對於企業來說，他們雖然承接了建教合作，不過由於程序繁瑣，使得沒有職場經驗又年紀僅有 15、16 歲之建教生，無法負擔如此的業務，故企業最終也僅能夠使他們從事一些專業技術程度低之工作(陳雅惠，2006)。



#### (4). 時程上無法配合

企業在業務上有大小月之分，在時間上可能無法配合學校並且處理建教生之需求(吳榮峯，2010)。

#### 2. 建教生：

根據前述圖 2-1 中的資訊，在民國 100 年時，建教生的升學率為 40.9%，而到民國 105 年的升學率為 46.5%，除了受到少子化以及我國升學主義的影響，建教生在學校課程告一段落之後，多數會選擇投入下一個學習的階段。對於企業來說，建教合作期間所培養人才的成本都將浪費，因此僅願意給予學生從事較不需要訓練之工作；對於學校來說，高職為了招生需要亮眼的升學率，導致建教生雖然參加建教合作的計畫，但是建教合作班上課教材仍然著重「知識」學習，對於建教生在企業的訓練效益反而較不注重(吳忠福，2002)。

至於留廠率偏低之原因，除了上述之升學主義的影響，廠商在訓練期間本身對於建教生之態度也是需要探討的，由於企業在訓練結束後，並未投入足夠的成本與誘因讓學生留下來工作，導致學生留任率不佳，除此之外，廠商在建教合作期間把學生當作廉價勞工，來處理一些非技術性且替代性高的工作，建教生也認為自身無法在這個合作中學習到技術，所以也就不打算繼續留在該企業，惡性循環的結果下，必然是無法達成提升技術與職場接軌的目標。

#### 3. 政府

相較於前兩者為直接參與建教合作模式，政府較屬於從旁監督的角色，例如：檢查建教生的勞動條件、職場的安全衛生等等，而政府在檢視對於一個以培育建教生職業技能為目標的政策來說，最為明顯觀察的數據應為工作的媒合率，目前在評估建教合作是否成功，大多注重建教生與廠商的媒合率，但是建教生的「留廠率」應為比較需要注重的部分，因為留廠率得以反映企業是否有投入成本與誘因讓學生留下，若企業出現建教生高流動率的現象，可以藉由訪視的方式檢查雇主是否有依照當時與學校簽訂的契約進行訓練，若有將學生當作廉價勞工的情形發生，即不再與該企業合作，以落實篩選企業的角色(李寶琳，2017)。

#### 4. 仲介

開辦建教合作班從申請、填寫合作計畫及簽訂合約等，學校必須要面對眾多的企業，而且多數企業對於申辦流程不甚了解，使得協調工作不易進行，上述種種學校與企業直接協調的困難之處，故產生第四方可以介入的空間。以學校面來說，教師要去找到得以進行建教合作之企業，所需要花費的時間及成本太高；以企業面來說，由於高級職業學校建教合作教育作業規範(以下簡稱作業規範)之相關規定，參加建教合作之企業規模至少要有 12 名以上的員工，而我國多為中小企業，單一企業在缺乏建教合作管道下，「仲介業者」透過與各個單一企業組成聯盟以符合參加建教合作所需一定企業規模之規定，而且仲介業者得以與學校協調申辦建教合作及聯繫，以供應給聯盟企業建教生，再由企業支付招生費用及與行政管理費，這些額外的成本可能會轉嫁到建教生身上，而減少訓練的品質，除此之外，有些仲介業者會自行到國中招募學生，再將所招募到的學生「轉賣」至一些小型企業並且從中牟取利益，又或者在與學校合作的過程中，收取招生獎金，但是當雙方合作出現裂痕時，便將學生調走，此時學生便成為建教合作下的商品(翁百成, 2012)。上述作業規範於民國 107 年被廢止，不過廠商聯盟已成立多年，究竟是否會因該作業規範被廢除而有所改善建教生之處境？仍有待觀察。

## 二、職場體驗帶來的影響

### (一) 產業資訊的取得

青年在初次踏入勞動市場，由於不諳目前勞動市場之資訊，所以在做決策時可能無法做決定或是做出錯誤的決策(金樹人, 1997)。從社會網絡的觀點來看，青年透過職場的體驗，他們相處的對象從同儕轉為同事、雇主及客戶，藉由在工作的過程中拓展人際網路，這些人可能幫助青年未來尋職時，給予就業資訊傳遞的助益(王淳弘, 2019)。當實習主管以及同事與實習生互動良好，除了實習生之工作表現之回饋以外，同時也可以獲得他們對此工作的經驗分享、職涯建議，如

此一來，實習生便能掌握更完整的工作細節、產業前景等相關資訊，有助於開拓視野並且對於職業的認識更加全面，對於他們之工作行為、未來的就業選擇與職涯規劃上具有正面影響(董宛甄，2013)。詹雅荃(2016)整理受訪學生之動機，發現超過半數的受訪者表示，他們選擇實習是因為實習的機會成本較低，而且也算是進行就業嘗試，藉由了解目前產業環境與工作內容，以利尋找未來就業方向。在職場體驗中得以讓參與者對於將來工作的薪資、福利、企業制度、工作環境、工作細節的內容等有相當程度的了解，相較於在學校所學，更能夠貼近於職場真實面貌，藉由親身體會，其所獲得的資訊量會更多，縮小預期的產業環境與實際情形的落差。由此可見，實習已成為青年一窺職場環境及累積實務經驗最佳的管道。

## (二)就業力之提升

就業力為一個多面向之概念，許多學者對此概念有不同之定義，秦夢群、莊清寶(2010)認為就業力係指個人在求職時，為了得以選擇具有保障性的工作，並在執行工作時，所需要的相關知識、技能、工作態度。Harvey(2002)將就業力定義為個人在經過學習過程之後，能夠具備獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力，或者是在勞動市場中藉由就業來實現潛能的自足能力。王如哲(2008)則認為就業力關注的是專業領域的長期生涯發展，甚至包含培養可轉換至不同專業領域的工作能力。以上為概括性之定義。西元2002年時，在澳洲的「未來所需的就業力技能」白皮書提出了就業力技能(employability skills)的觀念，認為就業力技能定義為：「個人所需具備的技能，其目的不只為了就業，也為了讓個人能在企業內進步，以實現個人潛能，並成功對企業的策略方向做出貢獻」，在白皮書中，指出八種的「核心就業力技能」，包括：溝通技能、團隊合作技能、問題解決技能、原創與進取技能、規劃與組織技能、自我管理技能、學習技能、科技技能(轉引自劉孟奇、邱俊榮、胡均立，2006)。我國青年輔導委員會(現為教育部青年發展署)曾於2006年辦理「大專畢業生就業力調查」委託調查計畫，調查結果發現核心就業力得以分成三個面向：



1. 有利於就業的工作態度與合作能力（良好的工作態度、穩定度及抗壓性、團隊合作能力、瞭解並遵守專業倫理及道德）
2. 職涯規劃管理與積極學習進取（學習意願及可塑性、職涯規劃能力、瞭解產業環境及發展、求職及自我行銷能力、創新能力、領導能力）
3. 具備專業知識，並能運用於工作上（表達溝通能力、發掘及解決問題能力、專業知識與技術、基礎電腦應用技能、外語能力、能將理論應用到職務）

透過實際接觸工作所累積的經驗技巧，不僅可以應證在學校所學之專業理論，在時間管理、應對進退或是解決問題能力等就業技能上有所成長，累積的經驗也將豐富青年履歷，擁有相關經驗與良好的實習背景，能夠協助青年在相關產業中擁有優勢。宋廣英(2009)曾經對於參加暑期社區產業工讀之大專生進行就業合作，共回收 309 份問卷(回收率為：85.6%)，發現在就業力提升方面，以工作態度與合作能力為最主要之項目，其次為職涯規劃、學習進取能力以及專業知識運用之能力，顯示出參加該工讀計畫之大專生認為優質的職場體驗能夠協助個人在工作中成長培養敬業與團隊合作之精神，對於未來就業是有幫助的。

### (三)對於職涯準備更具有方向

職場體驗對於青年來說，在進入職場並且選擇是否進入專業領域之前，最後一段實務經驗與專業能力的準備期，故具有職業生涯的關鍵性(Verner et al., 2001)。在實習過程中的各項體驗：工作內容、主管的領導風格、同事相處的氛圍、工作環境、勞動條件等都會形塑實習生對於未來職業的想像，正向的實習經驗將會增加對於該產業之滿意度，對於組織與產業會有歸屬感，例如：直屬主管能夠傾聽實習生之心理感受及想法並且尊重，實習生就得以感受到主管的關懷進而影響自身在實習工作上的用心程度並且提升工作效能，如此一來，實習結束後，實習生未來踏入此行業之意願也會提高(詹雅荃，2016)。實習生之間的互動，同樣對就業選擇以及未來投入行職業意願有正向影響，而此影響普遍存在於制度架構完整的實習計畫中，羅屯元(2010)曾以校外實習中半年以上與實習結束一年以內的同學為研究對象，希望找出影響餐旅相關產業建教合作生實習滿意度

與工作績效的重要因素，問卷總共回收 369 份(回收率為：91%)，其中發現在企業有一定規模或是實習計畫較完整之情況下，實習生之間的互動性較高，在實習期間，實習生之間不但能夠互相協助、交流彼此業務與意見，迅速拓展眼界，除此之外，在情感上的相互支持更有助於適應崗位的工作內容，並且增加對於整個組織的成就感，形成對該職業的良好印象。

有些實習單位認為實習生僅為廉價人力，讓他們從事一些正職員工不願處理之簡單且乏味的工作，例如：接電話或是跑腿，這樣的訓練內容將會帶給實習生負面的學習體驗，無法達成原本的實習目的，甚至也會削減實習生對於該產業的熱情，並產生負面看法，在未來的職業選擇上便會避開類似工作(賴清國,2002)。郭德賓、莊明珠(2008)曾經對於已完成校外實習課程的高雄餐旅學院餐飲管理科系十位學生進行深度訪談，發現實習生與企業之間對於實習的想像有所落差，例如：實習生想學習廚房內場的實務運作方式，但是企業僅讓實習生從事與所學毫不相關的工作內容，此可歸咎於企業主管對於校外實習課程的認知，他們認為學生僅僅來實習一段時間，不一定會成為正式員工。後來又針對在餐飲管理科系日夜間部，已完成校外實習課程的學生進行問卷調查，在 255 位學生中，未來會到餐飲業服務的實習生佔 34.8%，但是表示還要考慮看看者，佔 41.6%，表示可能不會到餐旅相關產業就業者，佔 16.9%，表示確定不會到餐旅相關產業就業者，佔 6.7%，由此可見，校外實習課程讓學生於在學期間到業界實際操作，體驗未來進入職場之後的實際狀況，企業對於實習的態度將會影響實習生未來選擇就業之態度。

## 第二節、職涯形成

職涯形成是個體在思考未來職業而進行一連串決策的過程，個人從穩定的地位轉換及銜接到另一個地位，會受到個人之學習經驗、個人特質、學業成就、父母期望與家庭經濟等因素交互作用下而有不同的影響，例如：社會學習論中有提及模仿的概念，而被模仿的對象稱為楷模，個人在社會情境中有很多機會觀察楷模的行為，在與楷模相處一段期間後，得以學習複雜的技能和能力，前述的學習經驗在培養興趣上具有重大的功能，它可以促使某人長期地從事特定職業 (Krumboltz, 1976)。以家庭經濟因素來說，來自社經地位較高的青年，對於內隱性工作價值(滿足個人內在需求，例如：自我成長)較為重視，在未來的職業選擇上，傾向於選擇優勢或就學成本較高的專業工作(Luzzo, 1993)。綜上，不論是外在環境的影響或是內在因素，皆會對於個人在職業選擇上有所影響。

### 一、工作價值觀

Super(1970)認為人的一生十四到二十五歲為職業探索期，青年雖尚未正式步入職場，但就其工作價值觀發展歷程來說，其正處於工作價值觀形成時期，因此探討青少年時期的工作價值觀及相關影響因素也就格外有意義。工作價值觀有許多不同定義，Duffy (2007)認為工作價值觀是個人關於工作行為及在工作環境中獲得某種結果價值判斷，進而直接影響行為的內在思想體系，Mortimer(1979)將工作價值觀視為一種動力系統，為人們提供思想和行為的標準，隨著工作環境變化，個體的工作價值觀也會隨之變化和調整以適應新的環境。蘇榮欽(2006)認為工作價值觀是價值觀系統中之一部分，是個人在社會化過程中利用認知與經驗之累積所建立，工作價值觀得以提供特定工作評價的基準，除了滿足內在需求，也引導個人的行為模式與偏好。除此之外，許多國內外學者亦將工作價值觀分類為內在價值觀與外在價值觀。內在價值觀是個體傾向於追求在工作中能使個人自我成長、發揮個人才能與創造力、獲得成就感以及達成人生目標，而外在價值觀為個體偏好工作所得、升遷機會、工作保障等方面的價值。

家庭是個人生命中最早的社會化機構，青少年可能會因為父母教育程度、社經地位、性別、教育方式等因素的不同，而導致工作價值觀的不同，例如：父母不僅會透過對於子女學業表現上具有性別差異對待，藉由影響不同性別子女的科系與職業選擇，去強化性別與教育和勞動市場的連結，特別是科系與職業的性別「適合性」期待，去強化性別的差異，如此一來，女性在未來的科系選擇上，出現對於自己科學和工程能力的主觀自我評價差，而不選擇科學與工程科系，在未來的職業期望上，也偏重期望從事人文、商業和服務類型的工作(彭莉惠、熊瑞梅，2011)。子女與父母之間的親密程度也會影響價值觀的形塑，父母與子女親密關係低時，子女價值比較不受父母親影響，但子女若與父母親越親密，對父母親的自主獨立價值越相似(王叢桂、羅國英，2011)。隨著個體年齡的增長，逐漸脫離家庭之後，學校、同儕團體、媒體等因素對個人價值觀將越來越具影響力(胡蘭沁，2006)，青年就讀不同教學目的的學校也會對於他們的價值觀有所影響，例如：以升學為導向之高中以及教授專業技術的高職。青年在選擇高中或是高職的依據，主要決策的因素仍偏重於個人因素，其中包括自己是否有特殊的學習興趣以及反映在學習態度的表現為何，其次才是學業成績，尤其是以國中基測的成績再對照學校排名來做為選擇的依據(黃瓊諄，2011)。部分國內學者亦發現除上述社會化管道之外，工作經驗也是影響工作價值觀的要素之一，朱惠玲(1996)以我國大學內設有觀光系所學校應屆畢業班的學生為對象，以問卷調查發現，大學生兼職工作狀況對其工作之內在價值觀有顯著影響力，在工作性質方面，自主性與技術性越強之工作會使他們越重視工作能夠自我成長與實現理想。吳聰賢(1983)針對在學的1455名及離校的340名青年，進行調查，研究他們的工作價值觀是否會因為具有學生身份而有所不同。研究發現，在學青年因為不具有工作經驗，所以在未來的職業選擇上會較注重與個人興趣和個人專長的內在工作價值，而離校的青年，因為具有工作經驗的關係，則在職業選擇上較偏重於高收入、有升遷機會及有名望等外在工作價值觀。目前國內探討青少年兼職工作與工作價值觀關的文章，通常以有無工作經驗及工作的時數，做為評估兼職工作對於工作



價值觀產生影響力的變項，無法充分顯現出不同工作環境及工作內容對青少年工作價值觀之影響力，故本研究透過深入訪談之方式，藉由青年描述工作的過程，來分析是否青年的工作價值觀是否因為職場體驗而有所改變。

## 二、實習滿意度

滿意度是一種個人透過實際體驗某項事物而得出之感受，是源自於內在需求的實現，而需求的層次會因為個人的個別差異與學習環境的不同而有所差異。有學者認為要達成促進青年就業政策的目標，首先則必須要了解青年參訓之目的期望以及需求(王曉蓉，2018)。以實習為例，馮炫傑(2011)認為實習滿意度為學生對於校外實習期間之工作內容、主管與導師的輔導方式、實習過程、實習成果、個人需求等整體獲得滿足或達成目標之感受程度。張菡瑋(2004)認為實習滿意度是指學生對校外實習所感受到的知覺與情感反應，也是指在工作環境及人際關係上所獲得之價值與期望之間的差距，學生在實習之前對未知的職場懷著某種程度的期望，當預期與實際產生落差時，將會產生某種程度的認知衝突，如果落差與衝突無法得到適當的調解，學生將會選擇離開此一行業。

根據上述實習滿意度的高低，可以在一定程度上表現出學生對於該工作的喜愛程度，本研究以實際之工作技能來與實習滿意度作連結，這部分的相關探討將職場共通職能的八個構面來做推論，試說明其可能與校外實習滿意度之關連。(一)溝通表達：是透過口頭、書面等方式，來表達自己的想法。表示在校外實習時，若可透過溝通表達來達成工作目的，或利用溝通表達建立良好友誼關係，即有可能提高工作流暢度和工作效率，進而提升實習滿意度。(二)持續學習：是了解能力發展的重點要素之一，並且能探索、規劃和有效管理自身能力，並保持繼續成長的企圖心。假若能在實習期間獲得充分學習，甚至公司栽培，相對就可以獲得良好的實習滿意度，反之，若實習過程未獲得充分學習，極有可能大幅影響實習滿意度。(三)人際互動：是依不同情境，可運用適當方法及個人風格，與他人互動或共事，來提升整體團隊默契及效率，在和諧的環境下共識，將有可能提高整

體實習滿意度。(四)團隊合作：為積極參與團隊任務，不但可提升工作效率，還可以和成員互相溝通，以發展一個共同目標，來提升整體團隊凝結力，創造出良好工作、學習環境，便有可能提高實習滿意度。(五)問題解決：若遇到狀況時能釐清問題，並透過公司系統化的資訊蒐集與分析，提出解決方案，執行並解決問題後，除可以學習到許多應對技能外，還可大大提升士氣及個人信心，累積更多良好經驗後，便有可能提高實習滿意度。(六)創新：能夠在有限的資源下，不受到既有的工作模式侷限，主動提出新穎的建議或想法，並落實於工作中，將對於自己有著非常大的鼓勵，除此之外，若公司能提供實質獎勵，相信對於實習的滿意度可能獲得大大提升。(七)工作責任及紀律：若能讓個人瞭解自己在組織中的責任，將有可能對自己有更大的期許，加上遵守組織及專業上的倫理、制度及誠信等要求，可提升個人責任感，更能夠使個人成就感大幅提升，進而提升實習滿意度。(八)資訊科技應用：運用各行業所需的資訊技術工具，能夠有效存取管理、整合並傳遞訊息，將可大幅提升工作效率，使工作最大化或多樣化，來提供個人多元學習機會，將有可能因此學習環境而提升實習滿意度(趙惠玉，2016)。

關於校外實習滿意度對未來就業意願之影響，亦有許多學者實證「工作滿意度」與「留任意願」具有高強度正向關聯性。Cotton and Tuttle(1986)在探討員工在企業組織間離職意願的文獻資料彙整結果表示，留任意願為組織承諾中的一部份，若企業願意提供一個正面並確保安全無虞的工作環境給員工，讓員工心生正向的工作意願，對組織產生歸屬感，即會提升工作滿意度以及留任意願。陳紫玲(2011)透過分析學生校外實習滿意度中的所有構面對就業意願的影響，發現僅有領導風格與關懷構面達顯著正向影響，原因在於領導風格與關懷的滿意度越高，學生在職場學習中感受到主管的支持與認同，這會影響到實習生未來進入實習產業的就業選擇，而實習滿意度越高，也代表這個實習的過程符合他們的期望與需求，因此未來進入職場實習時，大多會願意回到當時實習的產業。朱永蕙、鍾政偉及莊政翰(2004)提出學生在實習過程所遭遇的難處有：學生認為職場資深主管雖擅長處理業務，但在指導實習生的方面需加強教學技巧，除此之外，有學生

認為自己淪為「廉價勞工」的情況，顯示出學生對於薪資福利感到滿意的程度相對偏低，因此學校方面可以在學生實習前給予適當心理建設，降低他們的落差感並且了解校外實習之核心價值在於成長，除此之外，也可以在學習成長與薪資福利中取得平衡，找到真正適合自己的校外實習單位，藉此提升校外實習滿意度。周思穎(2006)認為在實習得以強化學生對於工作認知，體會工作的辛苦之處，也會讓實習生瞭解自己的目標及興趣能否勝任工作，有助於對實習滿意度的提升，進而清楚未來職涯之規劃。



### 第三節、青年的轉銜歷程

青年從學校轉銜至就業的過程中，可能因為勞動市場的風險而面臨失業。我國青年轉銜困境現象常被簡化為經濟環境不佳或是青年個人人力資本不足。因此，在政策上出現兩種現象，一、試圖透過經濟與就業政策予以舒緩青年失業情形。二、透過教育與職業訓練服務，試圖提昇青年的人力資本。然而，由於不同青年面臨的轉銜障礙程度差異會導致不同的轉銜結果，不完全是青年個人的「就業能力不足」所導致(李健鴻，2014)，就業市場的結構性限制因素往往產生更為明顯的影響。本研究除介紹青年轉銜就業的類型與特徵之外，也探討當代青年面臨著不同的轉銜障礙所需要的轉銜系統，以協助青年重返勞動市場。

#### 一、青年轉銜就業的類型與特徵

在過去，人們依照「就學-就業-結婚-生子」的線性結構往前推進，然而，在經濟全球化下，線性的軌道已經不符合目前青年的生命軌跡(Fend，1994)。除了不結婚與不生子之外，學校以及職場之間的界線也逐漸模糊，學生利用在學期間從事工讀，而在就業後又重新回流學校進修，雖然目前青年具有更多樣化的選擇，但是從就業安全的角度觀察，他們將承擔更多風險與不確定性。

Glenda Quintini 和 Thomas Manfredi(2009)指出青年的轉銜就業結果，可以區分為四種型態，第一種是「高成就表現者」(high performer)，意指青年從學校畢業後的六個月內就順利就業，這群青年面臨的轉銜障礙程度最少；第二種是「低度整合的新進者」(poorly-integrated new-entrants)，意指青年在畢業後雖然有短暫就業，但是卻容易再失業，多次進入與退出就業市場，例如：青年在畢業之後無法順利找到全職工作，而去從事部分工時的工讀，他們面臨的轉銜障礙程度高於高度成就表現者，顯示出青年勞動市場後進先出的特徵；第三種是「重回教育者」(return to educations)，意指青年在畢業後雖然曾經短暫就業，但是卻由於職業前景不佳或是難以適應職場競爭壓力，而重新回到學校就學，面臨的轉銜障礙程度與問題相對高於低度整合的新進者。第四種是「遺留的落後青年」



(youth left behind)，意指青年在畢業後長期無法進入就業市場，成為就業落後青年，他們面臨的轉銜障礙程度最大，而且會超過一年以上始終未能就業，造成青年就業意願低甚至放棄尋職，成為怯志工作者。

上述的資料顯示出，目前青年從學校至職場的這個過程已經延長並且呈現出不穩定以及更加的複雜，Bradley 和 Hickman(2004)認為青年轉銜的過程已經呈現出轉銜期間延長以及轉銜過程趨於不穩定，以下從轉銜的延長化與多樣化進行論述。

### (一)轉銜的延長化

青年在學校系統轉銜至就業系統的期間延長，除了青年想在正式工作前，先累積自身的人力資本之外，可能還受到父母的期望或是社會升學風氣影響，例如：企業在應徵人才時，大部分會以高學歷者為優先，導致青年對於高學歷在就業上具有競爭力的認知，使他們願意花更多的時間來取得大學或是更高的學歷(李泓志，2013)。李易駿與古允文(2007)的研究中有提到，青年在轉銜過程中，家庭會對於他們有很大的影響，例如：有些青年為了要考取研究所、國家考試或是專業證照，在準備的期間，他們的父母會提供經濟上的支持，可見家庭在青年轉銜的過程以及就業選擇上扮演重要的角色。

### (二)轉銜的多樣化

相較工業時代的轉銜模式係以線性方式進行，現今青年轉銜模式可能同時具有重疊性、前進與後退的模式，例如：青年在就學時期可能已經有在從事部分工時工作，此時，他同時處於在學及就業的系統，展現出重疊性，或是青年在正式就業之後，有可能再度回到學校進修，展現出可後退性(Pais，2000)。就學以及就業之間的分界已經日漸模糊，多數青年在就學期間已經有不同程度的工讀經驗，其中，若他們在畢業之後尚未順利獲得正式的工作，可能會延續在學期間的工讀；有些青年則會為了繼續進修或是考取國家考試而暫時性的退出勞動市場。(吳韋箴，2017)

## 二、轉銜勞動市場

當代的青年正面臨著不同的轉銜障礙因素與社會排除風險的困境，對於他們遭遇的就業困境，需要提供制度性的途徑策略，以協助青年重返就業市場，就政策應用而言，「轉銜勞動市場」是一系列具有「就業橋樑」作用的概念，著重於如何協助個人能夠在各個系統之間平順地轉銜過渡。於 2004 年，歐洲聯盟執委會已經正式將「轉銜勞動市場」概念，列入歐洲聯盟的就業政策綱領中，成為歐盟各國在制定就業政策時的遵循原則之一(李健鴻，2016)。在「轉銜勞動市場理論」所建構的系統之中，如下圖所示(Günther Schmid, 1998)，「就業系統」是位居最為核心的位置，除此之外，還有包括：失業系統、教育系統、家戶系統、退休系統四個次系統，而這些次系統與不同的社會制度以及就業系統相互聯結。轉銜勞動市場理論提出勞動市場內存在著五種「轉銜制度安排」的類型：部分工時的工作形態與全時工作型態之間的轉銜制度安排(如圖 1 之 1)、就業系統與失業系統之間的轉銜制度安排(如圖 1 之 2)，例如：就業服務、薪資補助、就業訓練、公共工作等各項積極勞動市場政策之外，還有就業保險制度、教育系統與就業系統之間的轉銜制度安排(如圖 1 之 3)，例如：實習或是職場體驗，讓青年得以利用在學期間對於自身職涯有所想法、家戶系統與就業系統之間的轉銜制度安排(如圖 1 之 4)、就業系統與退休系統之間的轉銜制度安排，例如：年金制度，給予勞工退休後的經濟保障(如圖 1 之 5)。

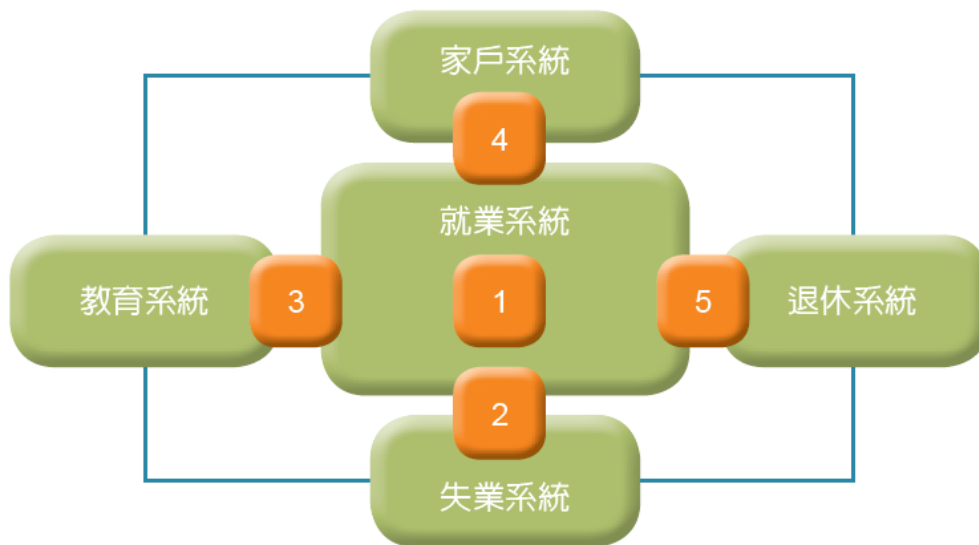


圖 2-3、轉銜勞動市場作為勞動政策之應用策略

(資料來源：李健鴻，2016)

綜上所述，隨著非典型化的工作興起，就業與失業之間的界線日益模糊，青年的就業型態也趨於多樣化，除此之外，青年的轉銜歷程也延長化以及複雜化，而並非單純係以線性的方式前進，雖然讓青年在轉銜於就業與就學的系统之間具有更多選擇性，但是也增加就業風險。根據轉銜勞動市場理論，為了降低在轉銜過程的風險，政府政策就不能僅著重在青年個人層面的就業力問題，必須進一步提升到「職涯諮詢」、「就業訓練」、「就業媒合」這三項制度，例如：採取「訓用合一」與「推薦就業卡」結合的就業訓練模式，針對就業服務專業人員評估就業能力有待提升的初次尋職之長期失業青年，經由推薦就業卡系統的運作，推薦其至合作企業，在參訓期間提供參訓者津貼，也讓青年體驗到職場，形塑他們對於職涯的想像。

## 第四節、青年就業領航計畫

### 一、緣起

為鼓勵高中職畢業生先就業再升學，教育部規劃「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，並於106年4月26日核定該方案而勞動部為配合教育部推動該方案，於106年5月18日公告訂定「青年就業領航計畫」並溯及106年4月26日生效。

### 二、計畫內容

教育部鼓勵高中職學生在就學階段透過「高級中等以下學校生涯輔導計畫」進行生涯探索後，有意願參與計畫之應屆畢業生提出申請，經教育部審查通過，提供參加名單予勞動部，各目的事業主管機關依本方案所定優質職缺條件、產業類別及盤點規準等協力開發，由雇主提供職缺，並經各該機關審核後推薦勞動部進行媒合。參加計畫青年須加入「青年儲蓄帳戶」，以儲蓄帳戶方式，提供青年每人每月新臺幣1萬元(教育部就學、就業及創業準備金與勞動部穩定就業津貼各5,000元)，最長3年可存36萬，以作為青年未來就學、就業或創業之用。

為了使青年獲得具有發展性、技術性、安全性、優於最低工資水準、優良的勞動條件且安全性與勞動條件為必要條件之工作，勞動部「領航計畫」規劃結合雇主提供工作崗位訓練，由雇主指派的職場導師需要具有各目的事業主管機關核發之專業證照或相關工作三年以上之經驗，職場導師指導青年於工作場所內進行實務訓練，雇主得依規定申請訓練指導費。每訓練1名青年，每月可申請補助5,000元。

### 三、計畫相關檢討報告

政府為「18歲先就業政策」的3年試行計畫，大筆投入72億經費，且勞師動眾讓相關部會盤點開發職缺，第一年之目標媒合人數為5000人，在辦理期間有7,653人表示有意願參與，其中2,383人正式提出申請，但最終僅媒合成功

744 人，而第二年目標媒合 2444 人(該年預計媒合 1500 人再加上去年的 744 人)但最終僅有媒合 791 人。

表 2-4、106 及 107 年參加青年就業領航計畫之人數與預算統計

(立法院，議題研析-青年教育與就業儲蓄帳戶方案的問題研析，2019)

年度	目標人數	申請人數	媒合人數	媒合率	預算編列
106 年	5000	2383	744	31.2%	1.23 億
107 年	2444(1500+744)	3083	791	25.7%	2.25 億

開始有意願參與的人高達 7653 人，為何後來只有 2376 人提出申請？探究其原因，計畫整體審核的流程較慢，5 月才公布職缺名額、職稱、工作內容及薪資，讓家長與學生無法及早了解計畫中關於廠商的資訊，加上與四技二專統一入學測驗的時間相近，而該計畫於 6 月至 8 月才完成畢業生與廠商職缺的媒合，而等待媒合的過程亦要負擔媒合失敗的風險，使得青年多會選擇至大專院校報到而非選擇參加此計畫。除此之外，訓練單位的尋找主要是由行政院的各部會去尋找可以參加計畫的單位，然後在將單位開出的職缺放到網路上給青年來選擇媒合，為了能夠找到願意參加計畫的廠商，往往會給予廠商比較多的便利，例如：單位先聘用部分工時的青年，然後等到青年參加這個計畫之後再將他轉為正職，藉此可以拿到政府的補助。

關於社會風氣的部分，文憑為我國所重視的部分，不僅是企業招聘人才、薪資談判的籌碼及內部升遷的重要參考指標，在職場上也有以學歷論高低的潛規則，這也是升學主義盛行，升學率居高不下的主要原因。高學歷平均起薪高的社會主流觀念亦將在學校、家長的引導下引導學生走向升學之路，在學生擔心能力不足以應付職場需求及升學主流觀念，顯然選擇升學是比較安全的(陳培基，2018)。青年就業領航計畫應顧及現實面的問題，針對不清楚未來方向的青年來說，政府



本應正本清源，督促學校積極落實「技術及職業教育法」之相關規定，使學生及早獲得正確職業試探、生涯輔導課程，提供學生職業試探機會，使他們對於職涯有所想法，再者，與其鼓勵其先就業再升學，而產生諸多如前述之媒合企業之不確定性及可能面臨之困境，不如引導學生善加利用現有的相關產學合作計畫管道，無須中斷學習(王皓平，2016)。

除了上述的升學觀念及廠商媒合時段不佳之外，方案所提供的職缺吸引力不足也是方案難以推動的原因，職缺比例以製造業、餐飲最高，將近7成，這些職缺與青年就業儲蓄方案原先設定，要包括傳統技藝、文創、工商業、「五加二」產業(括物聯網、生物醫學、綠能科技、智慧機械、國防產業、新農業與循環經濟)職缺內容差異太大，除此之外，職缺分布位置及數量也有南北差異，導致申請青年要離鄉背井，更增加青年減低參與方案的意願(黃偉翔，2018)。

綜上所述，李高英(2019)認為鼓勵高中職畢業生「先就業再升學」，政府雖投入大量的資源和人力來協助青年做生涯試探，最後成效卻不如預期，僅有少數的青年學子願意參與計畫。歸納其原因：1. 優質職缺難覓且地域分布不均。2. 少子化的影響下，為了招生，高中職辦學仍在力拚升學率。3. 中小學教師習慣以升學為目標來引導學生。4. 家長對子女升學期待難改變。5. 學生擔心能力不足以應付職場需求。6. 與同質性高的計畫如「產學攜手合作計畫」、「雙軌訓練旗艦計畫」與「產學訓合作訓練計畫」等參加者身分重疊。7. 企業對本計畫不甚了解，通常只盼用最低成本薪資來得到勞動力。8. 計畫目標不明確，與職業訓練精神相左，亦不符合企業人才培訓的常態。9. 協助輔導機制不清且缺乏專職青年就業輔導人力。10. 由於參加計畫者有中斷過學習歷程，先就業青年重返大學校園可能產生學習銜接問題。

## 第五節、其他青年職場體驗計畫

為解決目前世界各國的青年就業困境，OECD(經濟合作暨發展組織)與ILO(國際勞工組織)二大國際組織在2012年G20勞工部長級會議中明確提出，青年政策應朝向「強化學校教育到職場之間的銜接與聯結」與「提高對青年的訓練與培訓」兩個方面加強，藉此穩定青年的就業市場(蔡承佑，2015)。青年就業領航計畫於民國106年4月奉行政院核定並且開始試辦，此計畫之前，我國已經有提出許多與職場體驗相關之青年就業促進政策，透過協調學校、企業及學生三方面，藉由職場體驗以連結學校與職場且培訓青年之就業力，將可協助他們能夠學校到就業的階段能夠順利成功銜接。以下論述青年職場體驗計畫：

### 一、青年職場體驗計畫

有鑑於剛畢業之青年缺乏社會經驗、工作經驗與專業能力，導致不易就業而企業則認為學校所培養人才並不能完全符合其需要，於2003年，由青輔會(現為教育部青年發展署)試辦「青年職場體驗計畫」，此計畫為我國青年就業政策之濫觴。青年職場體驗計畫之性質屬於積極性勞動市場政策，它是經建會(現為行政院國家發展委員會)規劃、勞委會(現為勞動部)就業安定基金來提供資金、青輔會執行的跨部會合作方案，其目的是欲讓18-29歲高中職以上畢業的青年在政府協助下，先進入職場「見習工作」三至六個月，在這期間由政府提供雇主見習期間之訓練津貼，促進勞雇雙方彼此的瞭解，從而希望在計畫結束後雇主願意優先僱用參加計畫之青年。此作法，一方面鼓勵事業單位儲備所需人才，另一方面鼓勵青年「從做中學」(learning by doing)，在職場體驗中學習成長，進而爭取正式就業機會。

呂俊達(2012)曾經對於20位參加計畫後繼續留任企業之青年作訪談，其研究結果發現(一)政策宣傳不足：受訪青年多從網路得知有此計畫，而很少從其他管道獲得相關資訊，除此之外，青年也對於計畫內容不了解，企業對於體驗之概念也與青年有所落差，他們將青年當作一般之求職者對待而非以「體驗」之形式，

有派人給予輔導與協助。(二)讓青年留下良好的求職背景：此計畫有助於青年累積工作經驗之功能，接受訪談之青年過半數認為參加過此計畫所獲得不同的經驗有助於提升求職主管的良好印象。(三)並未對於參加計畫之青年作後續追蹤：受訪者表示在計劃期間的追蹤，即為在網路上填寫心得，而政府機關雖然有派人訪視，但是也難以反應出青年在實習的真實情形。受訪者對於計畫大多表示正向肯定，不過其效果除了協助就業增加就業機會外，其他的效益並不顯著，若能夠增加一些職前心理輔導或訓練，並在計劃期間提供可以持續追蹤的管道或是在計畫完成後能夠給予其他多樣性訓練的資訊，能夠幫助青年多學習並適應當前的就業市場。

## 二、大專畢業生至企業職場實習方案

為因應 2008 年金融海嘯對於青年就業之衝擊，教育部依據振興經濟擴大公共建設特別條例之規定，辦理培育優質人力促進就業計畫，其中以大專畢業生至企業職場實習方案為最大規模，主要有以下三個目標：(一)促進大專院校與產業之連結並且縮短產學落差。(二)提供近期畢業之大專生就業輔導與職場經驗。(三)舒緩當前失業情勢，減少失業可能產生之問題。青年可至依據公司法或是商業登記法規定之企業進行實習，每名實習生的實習期程為期 1 年，工作期間的每位實習生的月薪為 22,000 元，以及實習機構為其提撥之勞、健保、勞工退休金以及年終獎金由政府全額負擔。

參與計畫主體的三方關係：學校與學生為媒介關係藉由學校協助媒合學生；青年及企業為僱傭關係；學校及企業為合作關係。各目的事業主管機關組成跨部會審查小組，針對申請參加計畫的企業進行審查，學校需要將資訊至相關平台申報，企業以及實習生也需要填寫問卷，教育部亦會定期派員訪視實習狀況。



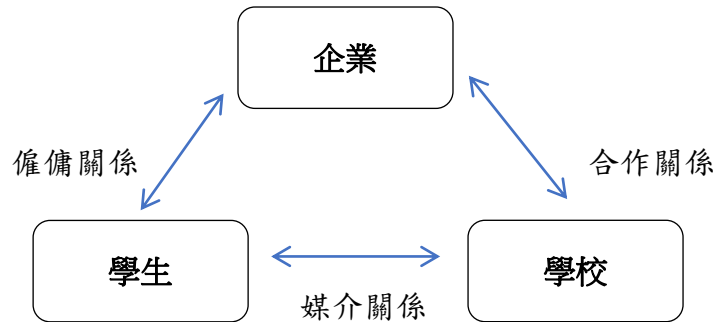


圖 2-5、企業職場實習方案三方關係

(作者自行繪製)

劉侑學(2011)曾經對 110 位參加企業職場實習方案之青年發放問卷與對於 8 位參加方案之青年進行深入訪談，以質性與量化並行之研究方法來評估方案對於實習生後續就業的成效，研究結果發現：(一)企業職場實習方案對促進再就業成效不佳：雖然在方案結束後持續就業的比例高達 70.1%，不過並不表示是直接受到企業職場實習的影響，原因在於：參訓對象的篩選鬆散，導致資源挹注在有能力自行找到工作的實習生，即青年本來就是會被雇用，他們在勞動市場是相對就業困難度相對是比較低，所以在資源的配置上會運用到比較沒有就業困難的青年，最後的結果會變成對雇主的工資補貼，降低企業的用人成本。(二)篩選企業的機制不良：有受訪者指出企業財務狀況不佳，雖有延遲發薪的情形，卻仍得以列在實習機構的合作名單中；或是因為單一企業有申請名額上的限制，卻分別透過不同名稱的子公司申請員額。(三)訪視工作缺乏落實：實習生參與為期一年的企業職場實習方案，但是學校的教師僅訪視一次，有些甚至僅透過電話關心，面對同學的情況與問題，都無法與企業有效溝通進行改善，而監督機構又受限人力只能採用抽檢的方式來進行監督，對實際情況的瞭解與改善都十分有限。(四)烙印化的連結：雇主認為參與計畫者在就業能力或工作態度上相較一般求職者是較差的，導致之後的求職過程面臨碰壁的困境，在研究中有七成三的受訪者同意因為參與企業職場實習方案，而被求職企業認為能力不足的看法。

### 三、產學攜手合作計畫

產學攜手合作計畫之推動源起民國 95 年，教育部為解決產業缺工與高職與技專校院學生以升學為導向之問題，遂結合高職（或五專）及技專校院與產業界攜手合作，由學校與產業共同規劃課程，聘請產業專家擔任學校技術講師運用設備，培育產業所需之技術人才，兼顧學生「就學」與「就業」為基礎之教育模式。該計畫即為鼓勵產學攜手打造教學實習合作之平台，並且結合證照制度，培育能符合產業需求人力的質與量(張慧君, 2014)。產學合作可能產生的影響及效益包括以下三個方面：(一)學生方面：透過實際參與職場，對職業進行試探並獲得最新知識與技術，兼顧就學與就業。(二)學校方面：在安排課程時因應產業的需求並且依據產業的發展狀況調整教學方向，不但減輕政府教育負擔，更能提升學校研發能力。(三)企業界：穩定人力資源，提升技術人力品質。相較於以往的產學合作模式，該計畫係以培訓契合企業需求之員工為主要目標，事業單位為主導角色，而政府機關站在督導輔導的立場，推動計畫進行。

蘇宜芬、陳志偉(2012)曾經對於就讀某科技大學半導體產學攜手專班的學生進行研究，共回收 125 份有效問卷，研究結果發現：(一)以教師推薦參加此計畫的人數比例為最多，顯示出：當畢業生不清楚自己的職涯時，教師扮演著職涯引導者的角色。在家庭經濟狀況方面，以普通收入比例為最多，占總體的 74.4%、低收入戶占總體 8.8%，對於低社經地位家庭之學生來說，可作為一個暢通的升學管道，提供經濟弱勢學生就學與就業的保障。(二)學生參與計畫的動機除了得以精進專業技能，在課程銜接上能與過去所學，並且更進一步學習專業知能以應付未來的工作。(三)較為缺乏企業與學校的聯絡管道，應落實監督機制，派員不定期訪視，以瞭解企業單位實際運作之狀況，也掌握學生的學習狀況，保障他們的權益。

#### 四、青年就業旗艦計畫

勞動部勞動力發展屬於 2008 年訂定「青年人才培訓深耕方案」藉由提供青年訓練計畫來提升青年之就業能力，以增加他們在職場上的競爭力，而青年就業領航計畫即為其中一項。該計畫為事業單位提供工作崗位訓練機會給 15 至 29 歲之青年，由職訓中心與訓練單位依據用人單位的需求以及結合產業資源，提升事業單位僱用青年之意願並規劃辦理工作崗位訓練，提供青年實務的職業訓練。訓練期間為三至六個月並且補助訓練單位訓練費用，以期協助青年進一步瞭解職場領域所需實務操作及技能運用，同時媒合事業單位瞭解青年，進而提升其僱用青年之意願。

勞動部勞動力發展署中彰投分署(2017)曾經委託民間單位進行計畫之調查報告，在學員的部分，對於 2014 年至 2017 期間參加計畫且留用之青年作為抽樣母體，選取 1000 人做為樣本；在廠商的部分，對於 2014 年至 2017 期間參加計畫且開訓之企業為母體選取 385 家企業做為樣本，研究結果：(一)青年學員多為被動參與青年就業旗艦計畫，對計畫之成效端視開訓企業本身是否有完善的新人訓練計畫，在參訓過程中，企業不會針對計畫的目的及內容有過多的說明及解釋，因此，對於學員來說，是屬於被動接受工作崗位訓練，所以，學員對於青年就業旗艦計畫的效益感受並不明顯，大多認為其本質與進入企業初期會接受的新人訓練無異。(二)約有半數的學員在訓後被正式僱用，且在一對一的訓練模式下，學員也容易因對職場的適應力較高，也增加在該職務服務的時間。由於企業本身就有用人需求，故多數受訪者認為參訓者被留任的機會很大，除此之外，由於是一對一訓練的模式，學員與同事有良好的互動關係，也增加學員留任意願。(三)學員認為應在申請前嚴格審查開訓企業的訓練模式，並在執行階段確實督察計畫執行成效，以避免企業僅為獲得補助而參與計畫。受訪學員則提到，部分開訓企業並未按照當初送審的訓練計畫執行，造成學員在填寫訓練週誌的困擾，若相關

單位只就訓練週誌瞭解學員訓練狀況，則無法真實查核開訓企業是否有按照計畫相關訓練。

綜上所述，訓前：大多不知道青年就業旗艦計畫的相關內容，對於訓練計畫的初步想法僅止於在職訓練的模式，在指導人員的協助下，增進學員的專業知識、技能及職場適應等，幫助學員快速的了解工作內容，提高職場競爭力；訓中階段，學員對於指導人員指導的方式、訓練內容、時數的安排及訓練環境都有極高的評價，且認為訓練過程對於實務經驗的累積有極大的幫助，除此之外，也因有指導人員的陪伴，學員在執行工作職務上會比較有安全感，加深其對工作職場的適應度；訓後階段，學員對於自己的表現大多給予正面的肯定，也認為訓練單位應該給予適度的調薪。最後，對於青年就業旗艦計畫的評價方面，學員認為一對一的訓練模式及給與較長的訓練周期，是讓學員快速的融入工作及人際互動中，在安心的狀態下進行技能的養成，再加上，有提供企業訓練資源補助，讓企業願意給條件較不好的新人一個訓練的機會，但過程中的不定期訪視及訓練週誌的填寫，卻是原有工作之外的負擔，因此覺得有些困擾。

## 五、明師高徒計畫

為提供青年傳承技藝學習之管道，勞動部勞動力發展署自 102 年 10 月 2 日起推動「明師高徒計畫」，主要針對 15 歲至 29 歲的未就學及未就業的青年或想要增進第二專長的青年，提供一個訓練機會及就業機會，透過「一對一」師徒訓練，提升青年專業技術能力。師傅的參訓動機主要是想技術傳承及協助青年習得一技之長。本次受訓的青年遇到的就業困境主要有「技能不足」占 23.07%，青年參訓動機為「增加能力、習得一技之長、培養第二專長及創業」，其比例為 76.91%。而對於技能欠缺的青年或是沒有工作經驗的青年，是一個可以藉此進入勞動市場的機會。師徒雙方得以依據不同的訓練職類來訂定訓練的時間以及內容，



每月訓練時數達 100 小時以上，勞動力發展署就補助師傅每月 5,000 元的指導費及補助徒弟每月 1 萬元的訓練津貼。

劉曉菁(2016)曾對於 13 組配對成功的師徒進行訪談，研究結果發現(一)對青年就業力及職涯方向有正向影響：因為許多青年對自己的職涯方向還不明確，而師傅可以適時給予建議及忠告，青年表示在學習遇到困難時，師傅會在旁邊利用工具引導或是協助青年融入職場，發揮其社會支持的功能。(二)在職類的選取與訓練時間的訂定問題：在職類的選取與訓練時間訂定的部分，明師高徒計畫目前共有 30 個職類，每個職類依其技藝不同，也必須有不同的養成時間，但在計畫規定上卻規定一致性的訓練時間，導致有些技藝尚未學習完成，計畫即結束。(三)師徒間的媒合及師徒雙方契約的簽訂問題：此為爭議性質最大的部分，訓練契約是由師徒雙方共同議定，師徒之間屬於訓練關係，但有另行合議僱用之情形，則依雙方約定處理，因訓練與工作容易混淆，恐有損害受訓青年的勞動權益。

## 六、小結

政府推行職場體驗計畫的目的不外乎是希望青年能夠對職場有初步的認識，然而，政策執行的監督上，在上述所提及的計畫中均有出現成效不彰的問題，當青年在職場中遇到企業為違反計畫之內容時，又無管道得以反應，便無法達成本來政策的目的。青年就業領航計畫在監督方面採取現場訪視人員之晤談、訓練日誌的填寫以及後續的電話訪問，在監督企業的方面應得以改善，但是該計畫是否如同「大專畢業生至企業實習方案」中，在企業的篩選上過於寬鬆，而導致不需要特別來參加這個計畫也能夠學習到某些技能，例如：職場的人際互動方式，此技能青年在課餘的時間藉由打工也得以學習到，若青年參加計劃的目的僅僅是為了拿到每個月的一萬元的補助，體驗到的工作內容與打工無異，導致在計畫結束後仍對職涯一點想法也沒有，此並非計畫所樂見的結果。

## 第三章 研究設計與方法

本研究根據第一章之研究目的以及第二章文獻探討，研究青年是否會因為參加青年就業領航計畫而對於職業生涯有所影響，探討的要素有社會人口特徵(包括性別、學校、家庭)、參訓動機、職場體驗(就業力、專業技能運用、職涯導師之協助、實習滿意度)以及職涯形成。工作價值觀會因為參訓之青年的性別、就讀的學校為升學導向之高中或是以獲取技能為導向的高職、父母對於工作之期待、家庭經濟狀況、居住之地區為都市或是鄉下而形塑，進而影響未來工作的選擇。在工作價值觀對於職涯形成的影響下，若再加入「職場體驗」這段過渡期的要素，是否會對於青年未來的職涯形成造成影響？此為本研究著重討論之處。

### 第一節、研究設計與方法

隨著促進青年就業相關的措施推陳出新，與整體經費在政府預算支出的比例逐步增加，執政者越來越重視方案評估的成效結果，他們想知道：如何達成方案、支出多少、如何設計方案才能極大化效率、成本效益，然而，本研究之主題-青年就業領航計畫的目標為「協助青年適才適性發展，提供學生職業試探機會，以建立正確之職業價值觀」而非促進青年之就業媒合，故無法僅以就業媒合率判定這個方案是否有效。當一個政策被產生與被轉化成方案後，若政策執行卻遭受忽略，將會扭曲原本制定政策的目的，故本研究以質性研究之方式，來與參加就業領航計畫之青年進行訪談，在訪談的過程中，探求青年對於此計畫的認知以及實際的執行情況。本文以文獻分析法以及深度訪談法來進行研究。

#### 一、研究方法

##### (一)文獻分析法

文獻分析法係對於文獻進行客觀且系統性描述之研究方法，透過蒐集國內外之文獻，例如：碩博士論文、專書、期刊、國際組織出版品、網路資料等，在歸納整理之後，以建構論文主題相關之概念，聚焦問題意識，並且依據文獻內容來設計研究架構以及訪談大綱，再將訪談結果與文獻作驗證與對話。

## (二)深度訪談法

本研究採用半結構訪談法，在進行訪談前，事先擬定訪談大綱，在訪談過程中，除了得以問句引導並加以追問，讓受訪者既得以完整闡述自身的經歷及感受也不會太偏離研究的主題，選擇半結構式訪談具有下列二項優點：（一）對特定議題採取較為開放式的態度，在蒐集資料的過程中經常會有意外的收穫；（二）受訪者在訪談過程中因為受到較少的限制，往往會以較開放的態度來反思自己的經驗（潘淑滿，2003）。在訪談完成後與文獻相互比對，分析出研究所欲探討的目的，了解青年就業領航計畫之真實面貌。

## 二、訪談設計

由第一章的研究目的以及第二章的文獻來發展出訪談大綱，以半結構訪談之方式進行，問題依據受訪者的不同以及回答問題的脈絡適當的深入追問，並且事先徵求受訪者之同意。在每場訪談過程中皆使用錄音設備進行錄音，事後再將訪談內容以逐字稿之方式進行記錄，從中擷取與本研究相關的內容並與文獻做驗證。

詳細之訪談大綱如下：

參訓青年之部分

1. 基本資料(性別、高中職、居住地點、父母對於工作的期待、家庭經濟狀況)
2. 請問您參與本計畫之動機？
3. 請問您所選擇的職缺是否有符合您的科系？
4. 請問您是否清楚目前所進行的工作崗位訓練之內容？(得敘述一下內容)
5. 在接觸到這個職缺前所欲學習到的技能？在實際從事之後是否有所落差？
6. 請問辦訓單位所指配的職場導師對您是否有所幫助或是有需要改善的部分？
7. 請問在參與計畫之後是否對於您的職涯規劃有所幫助？
8. 整體而言，參加本計畫是否有提升您的就業能力(具有一系列技能、知識、對職涯的了解及個人態度，例如：您在學校的專業或是溝通領導能力等等)？



訪視員之部分

1. 多數參加青年就業領航計畫之青年的動機為何？
2. 在面對不符合計畫所規範的辦訓單位該如何去規範？
3. 請問在訪視後該如何追蹤該青年在職場上之情形？
4. 辦訓單位的工作崗位訓練對青年的成效為何？是否有助於提升青年就業力？
5. 工作崗位訓練為員工訓練的方式，其為一種對於勞動力提升的方式，辦訓單位可能會參加短期計畫的青年認真訓練嗎？
6. 整體而言，您認為「青年就業領航計畫」施行的成效如何？是否需要再針對審查機制或是其他部分作改善以達到對青年有實質上的幫助？



## 第二節、研究對象

### 一、訪談對象

本研究訪談之對象為目前正在參加青年就業領航計畫之 10 位青年以及 1 位計畫的訪視員，針對於參加計畫之青年均以居住在中彰投地區為主，在訪談對象之挑選上，選取盡量多元，由於社會人口特徵對於工作價值觀會有一定程度上之影響，參訓青年來自的學校有包括公立、私立、技職體系與高中普通科，居住地點台中彰化及南投，期望能夠找出不同特徵下所帶出的差異性。在訪視員的部分，以有工作一年以上經驗的人員為主，在訪視時得以觀察到在不同職場的體驗內容，由不同的觀點來檢視整個計畫在執行時的情形以及對於這個計畫的想法。本研究於民國 108 年 10 月 15 日至同月 31 日與 109 年 5 月 11 日至同月 22 日進行訪談，在隨同與訪視員進行訪談前，皆會先與單位表明身分以及說明本研究之目的，不過偶爾會遭受單位拒絕，共有 3 家廠商拒絕研究者隨同訪視員進行訪談，而拒絕的廠商所提供的職缺分別為製造業以及照護服務，故訪談內容也會因廠商的態度而影響，除此之外，本研究為找出不同社會人口特徵的參訓青年，因此訪問十六位青年，而其中在超商、飲料業以及從事美容美髮的青年，除產業類別、業務內容有所重複之外，從事該工作之青年性別亦有所重複，故有所刪減。以下為本研究十位受訪者基本資料。

編號 A 為居住於南投，就讀高中之男性，從事的工作內容為超商的儲備幹部。編號 B 為居住於臺中北屯，就讀綜合高中之男性，從事的工作為原住民舞蹈表演者。編號 C 為居住於臺中北屯區，就讀高中之女性，從事的工作為保險業務員。編號 D 為居住於臺中大里區，就讀高中之女性，從事的工作為餐廳外場服務生。編號 E 為居住於臺中北區，就讀高中之女性，從事的工作為飲料店儲備幹部。編號 F 為居住於彰化市內，就讀高中之女性，從事之工作為醫院支援服務業。編號 G 為居住於臺中南屯區，就讀高職之男性，從事之工作為水電維修。編號 H 為居住於臺中新社區，就讀高職之男性，從事之工作為畜牧業。編號 I 為居住於臺中

霧峰區就讀高職之女性，從事之工作為美容美髮業。編號 J 為居住於臺中豐原區就讀高職之男性，從事之工作為餐飲業。

表 3-2 訪談對象基本資料表(作者自行整理)

編號	性別	學校	職場體驗	體驗工作內容
			地點	
A	男	南投高中	南投	超商儲備幹部
B	男	新民高中表演藝術科	南投	原住民舞蹈表演者
C	女	臺中市立人高中	臺中	保險業務員
D	女	臺中市明德高中	臺中	餐廳外場服務生
E	女	台中市立惠文高中	南投	飲料店儲備幹部
F	女	彰化高中	彰化	醫院支援服務業
G	男	臺中高工電機科	臺中	水電維修
H	男	興大附農畜牧保健科	花蓮	畜牧業
I	女	僑泰高級中學美容科	臺中	美容美髮業
J	男	明台高中餐旅技術科	臺中	餐飲業(廚房內場)

## 第四章 研究結果與討論

本研究於此章節運用第三章所介紹的研究方法對所獲得的訪談資料進行分析，本章共分成兩個節，依照研究架構中的主題，分別為「職涯形成之因素」即社會人口特徵對於參訓動機的影響、青年本身的參訓動機以及「計畫對於青年的職涯形成是否有影響」來進行探討，對於訪談內容去發現參訓青年的特徵，並且與第二章節的文獻進行對話與分析，針對訪談中的內容不論是否有符合文獻的內容，再依據青年的個人因素，給予分析結果解釋。

### 第一節、職涯形成的影響因素

#### 一、社會人口特徵對於參訓動機的影響

##### (一)家庭背景與家庭教育之影響

若父母對於子女較無管教，在家境不好的情形下，使青年較傾向參與經濟活動以提早獨立。關於打工相關的文獻有提及，學生願意花時間在工作上主要的原因是在於「賺取個人生活所需」以及「貼補家用」之經濟性因素。在訪談中，對於家境不佳的青年來說，也有盡早經濟獨立之傾向，特別是在家中排行最大的孩子。然而，對於年紀僅有15歲之青年來說，父母一方面尊重其打工意願，但另一方面也擔心在打工的場所或是同事會造成青年的危害。

於訪談中，也有發現青年在選擇要就讀高中與高職時，也會受到父母的影響，因為父母的期望導致自己雖然不擅長學科但是仍選擇就讀高中，直到在學測的成績表現差強人意，才確定到自己不適合學科類型的學校，所以來參加計劃摸索職涯。不過，也有不受到父母升學期望影響的青年，他們的特徵為就讀高中且對於自己未來不清楚要做什麼工作，甚至連大學的科系也沒有決定好，此種情形與文獻中敘述父母對於青年之工作價值觀有很大影響的結論有所差異，父母雖然在子女的成長過程扮演重要角色，對於子女的影響甚巨，子女往往會因為父母之評價而影響職業選擇，甚至會順從父母的期望而選擇父母所認同的職業，青年不清楚對於未來的職涯方向，但是他們唯一肯定的是：父母期待的工作是自身能力無法

符合或是沒有興趣而無法回應父母的期望，此時青年便會選擇透過自身至職場體驗來尋找未來的方向。

那爸爸是當計程車司機的，然後媽媽是在工廠當包裝員，他們的工作都蠻辛苦的，由於他們的工作關係，所以常常早出晚歸我放學後回家都很少看到，那他們也不太管我，為了支持家庭經濟的關係，所以他們必須要常加班，那我如果要打工的話，他們也應該不太會有反對意見，因為也可以減輕他們的負擔……爸媽是比較希望我可以去念個大學，這樣比較找到工作，不會像他們這樣這麼辛苦，於是我就去讀高中了，但實在是不知道該怎麼選擇科系……我是到中國人壽保險股份有限公司工作，那就跟我們教的東西都無關，目前體驗的工作內容主要都是請聽與發問、客戶的需求分析之類的偏理論課程，與高中為了升學所教授的知識無關。(C)

爸爸是做成衣生意，而媽媽是協助他經營店面，生意不太算穩定，時好時壞，家裡有三個小孩要養所以我們家的經濟狀況沒有太好，我覺得我高中的學費對於家裡是不小的開銷，所以說就比較想快一點出去工作。(D)

父母還是希望我可以去升大學，不過我那時學測考差了，又覺得自己不是很會讀書的料，所以想說來參加這個計畫，反正我也還沒想好要選什麼科系。(E)

爸媽都是在市場的水果攤工作，家裡有三個小孩，我是排行老大，所以說爸媽反而比較沒有管我，而是在妹妹們的身上投入比較多的心力，然後因為家裡有五個人所以經濟狀況不算太好，那個時候有打工的想法，但家裡還是會擔心是否安全。(F)



親人的職業會對於青年的工作價值觀有所影響，特別是對於高職生來說，他們在未來會傾向從事與親人類似的工作。從訪談中得知，青年因為在日常生活中常與父母討論他們的職業或是在家中有經營的事業，而青年從小就接觸到該事業，若對於該職業有好的印象，則他們有很大的機會在未來從事與父母職業相關之工作。有幾位青年在訪談的過程中提及，父母因為工作的緣故而無法陪伴他們，導致青年必須獨自面對未來的規劃，在與父母親密程度低落的情況下，他們的職業與價值觀對於青年不會有太大的影響，青年即使聽從父母得期望去就讀高中，在未來也無法得知該從事什麼工作。而另一種的情形為父母本身對於孩子的未來已經形成一定的職涯規劃，例如：在訪談中，若父母親為公職人員，多為希望自己的小孩也可以從事公職，因此鼓勵他們就讀高中並且升上大學，以求在未來的公職能夠有更好的升遷機會，雖然孩子對於未來並沒有一定的規劃，但是認為自身能力無法達成或是對於這個職涯規劃沒有興趣，此時父母的職業與價值觀對於青年不會有太大的影響。

國中畢業那年我有考到高中，但是成績不是很好，我一直覺得自己不算是會念書的料，在與爸媽跟我討論之後，我決定重考高職，因為爸爸是車行的老闆，也常常在跟我們聊工作上的事，最後在志願選填就填電機科系。(G)

家裡是經營休閒農場的，有提供餐飲以及園區，然後爸媽其實採用的是民主式的教育方法，就是他們不會要求我們說要在課業表現很好，只要是我們喜歡的是他們都會支持，從小對於農場的經營有興趣，所以才會選填畜牧保健科這個科系。(H)

媽媽是做新娘秘書的工作，比較希望我可以去學一技之長，在未來會比較好找工作，平常的時候我們也會聊一些工作上的事情，再加上我不太喜歡念一些太理論的東西，比較喜歡動手做，所以才會選擇讀美容科。(I)

## (二)、高中與高職教育下的差異

高中教授的知識偏向於學理的部分，而且目的是為了升學，會來參加這個職場體驗計畫的高生意識到自己不清楚要從事什麼工作，也不清楚該就讀什麼科系，他們大多先選擇進入門檻較低的工作進行職場體驗。除此之外，當高中生在面臨科系或是職業選擇時，能夠清楚哪些因素是自己所重視的，進而去選擇適合自己的職業或是大學科系，我國相關研究發現，就讀以升學為導向學校的青年普遍面臨自我探索不足與缺乏對於就業市場的了解等生涯議題，導致無法認清自己的未來該如何規劃。在訪談中，多數就讀高中之青年表示，對於職涯規劃是沒有想法的。

*雖然我在班上的成績有一定的水準，但是那都是怕被罵所以才用功，就不是出自內心的，所以到高三了我還是不知道想做什麼工作……一般在高中學的課程與理論應該都跟超商的工作內容無關，專案培訓店長在那這間店的培訓計畫蠻完整的，有分成不同階段來分別訓練不同的技能，目前都是最基本的訓練內容，比如說：清潔、補貨、基本話術(與客人溝通)。(A)*

*我來應徵的是飲料店的儲備幹部，在學校都是學關於考學測才會用到的科目，所以這個儲備幹部的工作與我的科系應該是無關。(E)*

至於中學階段讀的是高職，由於該學校係以職業教育為主，培養技職人才，本研究訪談的高職生會選擇與自身科系相關的工作來進行職場體驗，可見青年在高職所學之技能是符合業界所需，當他們進入高職之後，已經形成一定的工作價值觀並且決定未來該投身到相關產業就業。探究會形成此差異之原因必須回歸高中職的分野：國中的選填志願。訪談青年表示，由於國中所學也是學科類的知識，故在選擇就讀高職的原因是因為在學科上的表現較差，在高職畢業之後，他們反而是多虧當時因為在學科的不佳表現，讓自己得以確定職涯方向。

我是就讀畜牧保健科，然後應徵的是牧場工作，雖然要訓練的地點是在花蓮比較遠一點，可是那時候還是想說東部比較多與畜牧相關的產業，所以就過去試試看。(H)

我就讀的科系是美容科，由於想要接觸關於新娘秘書的工作，所以說關於相關的技能都想要去學習並且實做，於是就來這間美容美髮的店來體驗。(I)

我就讀的科系是餐旅技術科，體驗的工作內容是廚房內場，整理收拾，盤點食材以及備料，那應該是新聞報導有在講說最近景氣差，所以爸媽其實都會鼓勵我去考高中，然後在那之後再去考公務人員，但是我比較不太會讀書，班上成績也沒有很好，所以就沒有打算要走那條路。(J)

有些參訓者雖然就讀的是高中，但是在訪談中，有一位因自身興趣而就讀綜合高中之青年，與前述是以升學為導向的高中不同，綜合高中兼具高中與高職雙重特質。青年在進入綜合高中一年級，再依據自己的學習成就、能力、興趣選擇高中升學目標（大學院校）、高職升學目標（四技二專）或就業目標，這位就讀表演藝術科之青年及對於未來已經有畫好藍圖，當學校學習的內容與自身的興趣有關聯，故在職場體驗時，也會有一定的方向，並且選擇與所學相關的職業來進行體驗。

因為興趣的緣故，所以我就讀高中的表演藝術科，爸媽在小學時就讓我和姐姐去學才藝，我那時是選擇去學跳舞，於是媽媽就幫我報名雲門舞集舞蹈教室，才藝班的老師們都鼓勵我們不要吝嗇在他人面前表演，享受身體的韻律，從那個時候我就覺得想要走這條路線了。(B)

### (三)性別對於職涯形成之影響

根據表 3-2 所示，本研究訪談的對象，十位受訪者體驗之工作皆不同，而不同性別的青年在選擇職場體驗之工作內容時，得以觀察出一些特徵，男性體驗之工作內容為超商儲備幹部、舞蹈表演者、水電行、畜牧業、廚房內場；女性體驗之工作內容為保險業務員、餐廳外場服務生、飲料店儲備幹部、醫院支援服務業、美容美髮業。男性多為從事外勤、體力類型之工作而女性從事情緒勞務類型之工作，根據文獻，傳統的男女性別角色透過社會化的機制型塑，例如：父母對於職業的性別刻板印象會影響到子女的工作價值觀，即男性應成為家庭的經濟供應者，而女性較重視關懷、指導及照顧的職責，雖然青年不見得同意傳統的角色職責，但是卻會不自覺得影響自身職業選擇。

根據文獻顯示，當服務提供者的性別與服務環境愈符合時(即與職業主導的性別愈一致時)，受測者對服務提供者的評價愈正面，且受測者的性別及特徵會影響其對員工的評估，並認為此種現象可歸因於服務人員和顧客雙方的性別刻板印象，其中一種刻板印象為服務提供者的性別應與服務環境符合。在本計畫中，青年在進行職場體驗前皆需要經過雇主之面試，至面試通過之後才開始體驗工作，在面試的過程，雇主本身可能已經對於該產業形成性別刻板印象導致從事該產業的性別多為單一性別。

## 二、參加青年就業領航計畫之動機

### (一)學有所用

高職生會去選擇與自身學科相關之類型進行職涯體驗，他們對於職場體驗的態度為能夠看到業界實際的樣子以及驗證是否與學校教授的內容有所接軌。在訪談中，青年表示希望自己在學校學習到的是跟社會有連結的，並且想了解這個科系所學的專業在職場實際運用的情形，也有青年表示因為就讀的科系主打畢業之後可以從事某些工作，所以藉由參加這個計畫來進行驗證。此情形回應文獻中提

及關於學用落差之問題，在專業技術層面上，學校的訓練可能過於基礎，使得青年無法跟上產業的技術水準。在理論的層面上，由於所學過於抽象且理想化，造成在知識面向上學用不符的情形。除此之外，由於產業的變化快速，學校教授的內容無法對應到現存既有的行職業，在沒有學以致用的情形下，迫使青年僅能從事與所學不符的工作，故有些人便產生「先就業、後就學」的生命歷程順序，由於青年在受教育的過程中無法感知到未來工作的輪廓，若在學時就能夠知道未來工作所需的技能水準，便能夠更加有效地運用學校提供的資源，也較不會在進入勞動市場時，經歷技能不足而導致失業的困境，此呼應到青年就業領航計畫之目的，先在勞動市場中確定自己的職涯方向後在針對所需來進修。

抱持以驗證自己的專業是否為業界所需的正向態度，也影響他們所體驗之工作內容，如同前述，就讀以學習一技之長為目的學校之青年多半選擇與自身科系相關的職業進行體驗，而就讀高中之青年參加本計畫時，因為體驗的內容與所學無關，故他們主要還是以見識職場的心態為主，此心態會導致他們選擇體驗的工作內容多為進入門檻低且替代性高的工作。

*我希望自己在學校學習到的是跟社會有連結的，所以參加這個計畫應該算是一種驗證吧。(G)*

*想了解這個科系實際的情形，因為這個科系主打說你畢業之後可以從事的工作有私人的農牧場工作、農會、動物醫院的助理工作、飼料廠或動物藥廠的業務員、飼料廠或動物藥廠的技術人員，剛好又有這個計畫，類似實習的性質，可以讓我得知是否實際的情形跟學校有所落差，所以就來參加了。(H)*

## (二) 累積工作經驗以及收入

青年較重視外在的工作價值觀(例如：工作所得)，本計畫提供每個月的補助以及薪資對於青年的吸引力高，除此之外，他們也想要在正式工作之前先累積一



些工作經驗。根據文獻指出，工讀為我國學生常見之職場體驗方式，他們會工讀的原因大部分為賺取生活費用以及累積職場的經驗，本研究訪談的每一位青年皆表示職場體驗的工作收入以及每個月固定發給的一萬元是參與計畫的動機之一，不論是家境小康或是家境較差的青年都重視藉由自身的力量來獲得收入，在高中職畢業的這個階段之青年較重視外在工作價值觀，即工作所得、福利與升遷、人際關係，他們已經逐漸進入獨立自主的生活，經濟上也逐漸脫離家庭，工作不僅使他們有固定的收入，亦可增進對別人的了解並使自己更加成熟與獨立，例如：他們從工作中，能深刻體驗到同事間、上司與員工間，或者員工與顧客間的衝突，這些工作經驗以及工作的收入，使青少年更加成熟與獨立。

在累積工作經驗的部分，參訓的青年受到來自家庭、同儕以及新聞媒體之影響，例如：受到母親的工作與期望子女能夠習得一技之長，在未來才得以有不錯的收入，使得青年不再一味地升學，反而先去業界實習。青年們開始認知到目前逐漸有學歷貶值的問題，即使有好的學歷，在畢業後可能還是找不到工作，或是因為沒有工作經歷，只能請領到低薪，這些青年之想法符合文獻所述。打工為職業生涯的起點，青年最好得以在學生時代及早鎖定未來想擔任的職務或行業目標。關於缺乏工作經歷的部分，參訓青年想藉由本次的職場體驗來進行補足，然而，並非所有經歷都對於履歷有加分效果，在面試時，青年應將重點放在在打工過程中所經歷的體悟，並展現個人特質，而不是向雇主描述從事多少份打工。在訪談中，有青年描述到她在飲料店體驗的工作內容時，有曾經表示自己未來不會從事目前體驗之工作，她也有認知到這些調製飲料的技能是無法帶到其他業界，不過她還是會將這個經驗到履歷中。

本研究認為政府在尋找本計畫之相關職缺時，應因應「學校所學無法接軌職場」的青年有對應措施，由於這一類之青年所接觸到的工作經驗無法作為未來尋找正式工作發揮加分的效果，導致他們花費兩至三年的時間參加體驗計畫除了金錢收入外，沒有其他收穫。

想要累積工作的經驗跟存錢，然後也因為聽到周遭的人，例如：朋友和同學說現在學歷貶值的情形，所以我就想說先來工作這樣。(A)

我想最大的目的應該就是存錢了，其次就是剛好有個機會可以工作，因為我們這種表演藝術科平時要找可以實習的機會比較少，大多為跟我們科系不相關的職場體驗，那參加這個計畫，應該就是有達成剛剛說的兩個目的了。(B)

因為我比較想要先存錢，然後這個計畫有提供個人的儲蓄帳戶，那有這個工作機會的話，每個月也會有兩萬初的薪水可以領，而且家人可能也有受到一些新聞媒體的影響，最近不是有時候都會報導什麼大學生畢業即失業或是因為沒工作經驗所以應徵到領低薪的工作，我想說空有學歷好像也沒有比較好找工作，那不如現在就出來可以先有個工作經驗會比較好一點。(D)

在介紹計畫的時候有提到說會幫我們用一個帳戶，然後每個月撥一萬元進去，在計畫結束後就可以使用，這樣已經比那些直接升學的人賺的錢還要多了。(E)

看看職場環境跟存錢，還有累積工作經驗，現在我有看到一些求職網站上的一些工作都有要求要有工作經歷幾年以上，所以就先來做這個工作。(F)

在聽完在學校辦的這個計畫的說明會，那這個計畫會每個月都有撥一萬塊到戶頭，其實對我來說就蠻多的，那一開始我就想說可以拿錢又可以跟我讀的科系符合，這個計畫好像還不錯，所以就來參加了。(J)

## 第二節、青年就業領航計畫對青年職涯形成之影響

### 一、就業力的提升

在職場體驗上，若青年選擇的工作內容與自身所學相符，在專業技術上的提升較有成效，他們大多都表示收穫很多。雖然在技職體系之學校大部分都有安排實做的課程，然而，實際在職場進行操作時，會有一些細節是連學校裡的老師都沒有提到過，但是這些細節又是非常重要的，除此之外，與學校實做課程最大的不同之處為參訓青年所面對的人為顧客，在美容美髮體驗之青年表示，除了熟悉髮型梳理概念跟熟悉髮型梳理工具使用時有設計師的專業指導以外，也有與客人交流的部分，在洗頭時跟他們聊天以培養服務的心態，而且顧客是到該店家消費在心態上他們的容忍度相較於學校老師是較低的，也讓青年了解職場的應對技巧，此時便發揮這個計畫與業界接軌的實際作用。

*目前主要是學習原住民族的歌舞表演，還有一些理論的課程，在編排舞蹈的時候需要先去了解一些他們的文化背景還有音樂，例如：豐收的音樂、激勵士氣的音樂之類的，這樣在編舞跟排練的時候才可以呈現出原住民族文化最真實的一面，在表演上也能夠有更多想法與突破。(B)*

*在修理水電的一些細節其實在學校裡的老師都不會講到，但是這些細節又是非常重要的，這個收穫就蠻大的，然後還有實際與客戶的互動我覺得也蠻重要的，畢竟他們都是外行人，要怎麼樣講他們才聽得懂，我覺得這個就是要學習的地方，而且師傅又有提供一些這個行業的經驗分享，可以讓我更加了解這份工作。(G)*

*在牧場的時候，主要是在管理泌乳的牛隻、操作機械與榨乳機及相關設備及簡單的機械維修訓練。然後在販賣部的時候，主要是在從事補貨、收銀跟準備餐*

點，在農場裡因為飼養牛隻的數量遠比學校多所以狀況也會比較多，那參加這個實習計畫應該算是有培養到臨機應變的能力以及對於牛隻的習性更加了解。(H)

在美容店練習的技能大概就是熟悉髮型梳理概念跟熟悉髮型梳理工具使用，那我覺得在這個店裡學到的除了技術之外應該也是跟客人交流的部分，在技術方面也有設計師進行指導。(I)

參加本計畫之高中生大多沒有想要透過這個計畫來學習的技能，少數高中生有抱持著學習專業技能的心態，大部分都是想要認識業界環境為主，因為自身較少接觸相關領域，故在實際體驗工作內容上會與原本想像的有所落差。高職生多認為自己在計畫中得以學習到較為專業的技能或是相關的理論。不論是就讀高中或是高職的參訓青年，就體驗的工作內容來說，共通點為他們所從事的工作幾乎是短期內可以上手，例如：作業員或是服務業，較少有需要長期訓練下才能勝任的工作。即使是學用合一的高職青年，在體驗工作內容也多為低技術性的工作，若要學習專業能力仍需要自己主動詢問資深同事或是職場導師。

一開始看到職場體驗的訓練計畫書時我想說，它未來可能可以接觸到一些管理職，所以應該會有相關的管理技巧課程或是超商經營之類的理論吧，不過現在都是做一些事務性的工作就是服務顧客和商品補貨，好像不需要太專業的技巧也可以勝任，讓我有一點小失望。(A)

應該就是學習一些交際手腕跟與客戶互動的技巧吧，那到目前為止都主要是以上課為主，讓我覺得有些可惜。(C)

訓練的工作是佈置及清理餐桌然後為顧客帶位或安排座位還有將菜單遞交顧客，那如果他們對於餐飲有問題的話，也要提供適合的建議與解答。(D)

到目前為止參訓已經有半年左右了，我的工作分配是被訓練飲品調製與操作跟門市管理，調製飲料只要先準備好配料跟煮茶就好了，煮茶也很簡單，就是按個定時器，等到響了之後把火關掉就可以了，至於其他的門市業務，因為我還沒有拿到駕照所以還沒有從事關於外送飲料的部分，那我其實沒有比較想要學習到什麼技能，真要說的話，應該就是店家經營的部分，那我在當儲備幹部的期間，都沒有學習到關於管理的相關理論，大部分從事的幾乎都是一般飲料店店員的技能，例如：備料跟調配飲料的比列，這個部分可能是比較可惜的地方。(E)

當時聽到計畫可以有一個月會幫我存一萬元，再加上又有薪水可以拿，其實就蠻心動的，至於想要學習的技能嗎？也不清楚，就是剛好就媒合到工作，就當看看職場。除此之外，目前做的工作都是屬於任何人來都可以好上手或支援性質的工作，就覺得好像沒有什麼專業性質，那大部分的時間都是直接動手操作。好一點的時候還有人可以講解，除此之外，對於我的就業能力好像沒什麼幫助，因為我以後又不是要從事與醫護相關的工作，所以這次的這個工作比較沒有幫助就業力的提升，頂多就是有一個經驗。(F)

參加計畫已經有5個月了，我的工作內容包含替客人洗頭，按摩頭皮，在替他們把頭吹乾，有時候要協助染髮，那其實這些在學校都有教過，不過相較於在學校的實做課程，在店裡實習一天要工作八到十小時，生意比較好的時候我曾經一天洗三十至四十顆頭，一天下來，我的手不斷在接觸水跟洗劑，都破皮了。(I)

我已經做了大概6個月了，目前的主要工作內容是在日班的內場廚務專員，雖說是專員但是大致上的工作內容就是打雜的，要處理蠻多雜事的，比如洗碗、洗菜、準備客人點的菜盤，總而言之，大致上都是在備料，因為近期工作較多，故有時會應付不來，自己也知道自已有時會跟不上速度，會調適工作步伐，但最近工作較累一點，因為我被調至大夜班去了，然後我們這家店最晚會營業到凌晨



兩點半，那還要做整理收拾，盤點食材，在時間上應該有點不習慣，負責指導我的人說什麼職場輪調希望我可以學到更多(J)

若職場體驗的工作內容與自身所學較無相關，青年參加計劃的收穫多為職場經驗的累積以及人際相處等職場共通能力，例如：與同事相處、團隊合作、良好的工作態度等能力。雖然在文獻中有提到，關於就業力是除了專業能力之養成之外，也有包括可以適用於不同專業領域的職場核心能力，例如：溝通技巧、問題解決能力、自我管理等多項能力，但是這些能力都是只要在任何的職場工作，隨著時間的累積皆可以養成的能力，當參加計劃之青年體驗到的工作內容與學生利用課餘時間到校外打工的工作內容無異時，僅僅能夠學到跟客人相處的應對與跟同事的相處能力、耐心及負責任的態度，而他們的學歷又僅有高中而已，所以雇主提供的薪資可能比其他從事相同類型工作同事的薪水還要低，即被雇主當作廉價的勞動力，由於每天從事重複性與庶務性的工作內容，在計畫結束之後，有很大的機會仍然對於自己的未來沒有方向，而政府在這個計畫花費不少的公帑，卻無法達成原本計畫的目的，政府應在這個計畫應從新檢討他們所尋找的職缺是否有因應高中與高職生的差異，並且對於參訓青年就業力有所提升。

那目前就處於這個階段，做的工作內容大概就是收銀、盤點貨物之類的工作，我覺得對於就業能力好像沒有提升，讓我有一種就是並非以訓練店長般的管理人才為主，而僅是在解決加盟店作業人員不足的燃眉之急，應該真要說的話就是有訓練到跟客人相處的應對與跟同事的相處能力吧。(A)

我覺得到目前為止有學到如何製作一些文案跟與觀察他人並且跟他互動的技巧，剛剛說的兩個地方主要都是在課堂上進行的內容，還有一些關於金融保險以及法律的課程，這部分就比較偏專業性質，所以如果我以後沒有要走這一行就

對我的就業能力沒有這麼大的幫助，真正幫比較大的應該是前者說的文案跟與他人互動的能力。(C)

如果我未來要在飲料店工作的話，那這個調製飲料的技能也許可以派上用場，但是如果轉往其他的工作發展的話，那在這邊工作的經驗可能就派不上用場了，但是我還是有累積到職場經驗。那在工作內容上蠻多小細節要注意的比如：飲料調製的比例，這就是練細心度，還有跟同事的相處，就是雖然不是專業的但是這個是在每個工作應該都用得到。(E)

## 二、職場導師的協助

職場導師對於參加職場體驗之青年具有形塑對於職場正向的態度，除了教授該職業的技能外，也分享從事產業的經驗。由於本計畫的訓練方式是採用工作崗位訓練的模式，由上司或是有一定工作經驗的同事對於青年施行個別的業務指導，除了讓他們能夠精進該領域的工作能力，也影響著青年的工作價值觀，在訪談的部份，多數青年認為職涯導師對於他們在計畫的過程中提供許多幫助，不僅在工作技能及產業資訊的分享，也與青年分享自身的人生經歷。相較於在學校，一位老師要顧多位的學生，職場導師是採用一對一的模式進行教學，這樣的教學模式可以讓導師更加了解青年在工作能力上的不足並加以指導，例如：青年表示雇主有分派個別的訓練員，並且隨時得以提問，而且個別訓練員也可以依照個人吸收的程度來調整就是教學的內容，青年於陌生的職場有個導師詢問，可以降低不安安全感，於文獻中有提及，若直屬主管能夠傾聽實習生的心理感受並尊重，實習生便得以感受到關懷而提高自身在工作上的投入，在未來正式工作上投入該相關產業的機會也隨之提高。

若職涯導師為高階主管或富有工作經驗的同事，兩者的情形也有所不同，若參加青年有認知到指導他的人是主管等級，則在訓練過程雖然會提高專注的程度，

但是不敢與導師攀談甚至可能會產生疏離感，而無法發揮分享業界環境與人生經驗的功能，在訪談的過程中，青年表示在計畫的表單上有註明職場導師的名字，然而該名導師僅僅負責安排青年該從事的工作，那在工作上若有遇到困難，青年都是請教旁邊的同事而非導師；若導師為同事，由於不需要負管理責任，故在工作能力的指導上不會如同主管較為嚴謹，但是他們會試著與青年閒話家常，在閒聊的過程中，將自身對於該產業真實的一面揭露給青年，提供青年在未來的職涯規劃上有更多面向思考。

在職場中，指導青年並非僅有職場導師而已，於參加計劃的期間一些產業，也有配合其他學校關於實習的課程，參訓青年與他校的實習生共同訓練，他們不但能夠互相交流彼此的業務意見，更加全面的了解該產業，於美髮美容業體驗之受訪青年表示，在下班後，設計師就會離開，而剩下的一些實習生會留在店裡練習並且互相分享一天的收穫，實習生在情感上的相互支持，更有助於適應工作崗位的工作內容，並且增加對於整個組織的成就感，對於該產業形成良好的印象。

*職場導師是我在這家萊爾富工作的店長，但是我們店長有三家店所以不會一直都待在我旁邊，有時候人手不足他就要先去別家店支援，對我應該算是有幫助，畢竟店長都已經在這一行了十年以上了，除了超商工作之外，有時還會跟我聊到這個超商的業界環境跟一些人生道理。(A)*

*有主管在負責關於服務生這一塊，那他主要講的是大方向的东西，然後會有分配不同的訓練員來看個人的狀況以及工作上該注意的細節，我覺得有訓練員會比較好，就是在主管面前會因為人比較多而有問題時比較不敢發問，但是如果是個別的訓練員的話，就是有問題隨時可以詢問，而且個別訓練員也可以依照每個人吸收的程度來調整教學的內容。(D)*

組長有只配一位職場導師來指導我，她滿熱心的，如果有什麼不清楚的地方都可以問，然後有時候她不會直接給我答案，讓我有可以去思考的空間，這點很不錯，就是給我們菜鳥有自主操作的空間。(F)

水電師傅是已經在業界跑了二十幾年的人，人很阿薩利(台語)，那他的經驗也不吝嗇的會跟我分享，不論是這個產業的發展以及人生觀念，還有一些業界要注意的小細節，算是蠻不錯的。(G)

在上班時間設計師應該就算是我的職場導師了，就是他在替客人剪頭髮時，我都會在一旁觀摩設計師，有時會跟客人分析她的臉型是怎麼樣的，所以比較適合什麼髮型，那在剪的過程中都會跟客人講說為什麼要這樣子剪，我想應該也是在替上課吧。(I)

### 三、對職涯形成的影響

本計畫的目的主要是讓青年透過職場體驗的方式來對於就業市場有所認知，並藉此來探索未來想要從事的工作，對於參訓青年來說，透過這個計畫最大的收穫應為獲得就業市場的資訊，包括：工作是否得以提升就業能力、職場導師或是同事分享業界經驗，以影響青年的工作價值觀，形塑對於職涯的想像，本研究根據研究架構來進行分析，以下分成四個面向進行討論。

#### (一)未來繼續從事職場體驗之工作：

於訪談中表示於計畫結束之後仍會繼續從事職場體驗相似之工作的青年有四位，其中的三位青年，他們在校所學與職場體驗之工作內容相關，體驗水電工作以及擔任廚房內場之青年皆是因為不擅長關於學業的部分，剛好又有親人從事相關的產業，才選填相關科系的高職來就讀，而另外一位青年就讀綜合高中，在高一大部份相同也有提供提供職業試探科目，讓高中生得以在二年級時有一定程

度的選課自由，得以選取學科或是技職相關的科目，他從小對於舞蹈有興趣所以才就讀相關科系，與文獻相符，即我國的國中生在選擇要就讀高中或是高職時，多會以「是否成績優良」、「自己感興趣的科目」來決定，上述三位在職場體驗的過程中由於所學與實際運用有關，故他們對於媒合的工作滿意度是高的，在未來仍會繼續從事該職業。由此得以看出，青年若從事與自身所學相符的領域，本身對於職涯規劃已經有一定想法，故在參訓後對於他們的職涯規劃並無較大的影響。從事超商的高中青年，在參訓的動機為累積工作的經驗跟存錢，所以對於計劃媒合的工作並沒有去挑選，目前他的工作內容主要都是最基本的訓練內容，比如說：清潔、補貨、基本話術(與客人溝通)，在文獻中有敘述讓實習生從事一些簡單且乏味的工作內容，將會削減實習生的熱情，並且對於該產業產生負面的看法，然而，因為青年媒合的是儲備幹部的缺額，所以在不同階段有不同的訓練內容，職場導師跟他說明儲備幹部的訓練模式後，讓青年覺得這份工作還有一定程度的發展性，才使他得以繼續從事該職業。

由於讀完高中後大部分的同学都幾乎要考學測然後升上大學，我在班上的成績也沒有很好，考完學測之後也只能申請到私立學校，所以就來參加這個計畫，對於職涯規劃原本是沒什麼想法，但是這個儲備店長的計畫有安排一個時間，前六個月是在店裡當職員，然後再六個月就可以晉升店經理，若表現不錯的話就可以參加儲備區僱問的課程，從這之後就可以接觸到比較多跟管理比教有關的課程，所以我應該就會先按照這個計畫的時程走。(A)

一開始進來的時候，主管有先跟我們介紹說這個計畫的工作說明書，裡面有提到說未來也可以配合觀光局擔任國內、外推動文化觀光表演或代言和配合公司推廣業務，於國、內外旅展表演，那這個計畫對我的職涯發展幫助不大，因為在學校的時候老師就常常有再跟我們分享一些學長姊的工作情形，所以那個時候我就有想好大概會走舞蹈表演者的路(B)



參加這個計畫對我的職涯規劃影響不大因為我本身就想要之後再去考取乙級技術士的證照，然後就再去跟水電師傅繼續學習。(G)

讀這個科系未來應該都是從事跟餐飲事業有關吧，我們在學校的時候，也會有學長姐來分享他們的職場經驗，他們大多都是廚師或是餐廳的經理之類的，那我的職涯也沒有特別規劃，就覺得他們(學長姐)的這條路好像可以走，所以就先走走看，於是就來參加計劃來企業實習，也不是說什麼參加這個計畫後才對職涯有規劃的想法，是本身大概就會走這條路。(J)

(二)未來從事非職場體驗之工作：

在餐旅科相關的文獻中也提及，由於餐飲業的進入門檻低，業界為了降低人事成本，將該科來實習的學生作為廉價的勞動力使用，導致他們在畢業之後轉向其他產業，形成教育資源的浪費。關於未來從事非職場體驗之工作的青年表示，會來體驗這個工作是為了訓練某一種技能，而在這個領域的技能已經有一定的認知，準備要學習其他領域的技能以應付未來想從事的工作，此與文獻所述有所差異，本研究認為，由於這位從事美容美髮業青年的職涯在參訓前早已決定，參訓之目的為精進對於髮型設計的能力以及培養美感，未來在從事新娘秘書的工作時能夠更加得心應手，與文獻的內容所述因為未來沒有從事實習產業，而造成教育資源浪費的情形有所出入。本研究認為，原因在於文獻中所提及的餐旅學生由於實習單位對於實習制度得認知有所落差，導致實習生在實習的過程中的不良經驗，導致他們未來不再從事餐飲相關之產業，而本研究訪談的青年於職場體驗的過程中，不論職涯導師或是來自他校的實習生都願意分享業務內容，除此之外，受訪青年的母親在平時已經有分享美容美髮業並非是輕鬆的工作，使她在實際從事該工作時，落差感並不會太大，因此，這位青年的實習滿意度是較高的。在有良好體驗的情形下，青年仍離開該單位之原因可歸因於已經決定好的職涯路徑。

我覺得對於職涯規劃的幫助整體不大，由於媽媽的職業是做新娘秘書，偶爾都會跟她聊到她工作上的東西，久而久之，我就會想要做這份工作了(新娘秘書)。那在計畫得期間我也看了很多關於設計師的剪髮技巧與練習，所以說我目前主要還是以新娘秘書為主(I)

### (三)從就業市場退出轉為升學：

從就業市場退出轉為升學的青年，由於他們在接受職場體驗工作之後而有意識到自身能力不足，此部分符合計畫原本「先就業、後升學」的目的，受訪談青年中有三位表示自己在計畫結束之後會選擇繼續升學，有兩位青年是受到職場體驗的工作影響認為自己還缺乏一些關於該工作所需要理論的知識，此部分與青年轉銜類型中提及「重回教育者」是因為「職業前景不佳或是難以適應職場競爭壓力，而重新回到學校就學」之情形有所差異。這兩位高中青年所體驗的工作皆為有一套訓練體系的企業，除此之外，前述關於職場導師的部分，除了工作技能的指導也向他們傳達該企業是一個具有完善人才訓練制度，並且工作環境安全以及具有一定的升遷管道的優良企業，使得青年在職涯上規劃出在就讀完學位後，想要回到該企業的路線圖，與文獻中提及的實習單位對建教合作所抱持的態度、單位主管的領導風格與管理方式等，會對於實習生在日後有著深厚的影響是相符合，由此看出，職涯導師並非僅僅為工作職能的教育者、產業資訊的提供者，更可以形塑青年對於企業的印象。另一位就讀高職的青年，原本已經有要學習農場管理的規劃，但是因為上午在商場體驗內容是重複性又是庶務性質的業務，與青年原本的想像有所落差，而下午體驗的工作內容，是比較偏專業性質的工作內容，使得青年認為這部分的工作較為有趣，青年相較於上午的體驗工作，下午的部分是滿意度比較高，在結束計畫後，他想要就讀相關的系所並從事與現在在下午體驗之工作，也呼應到文獻所述，實習滿意度是反映在工作環境中的收穫與期望之間的差距，當差距過大時，青年未來便不會從事該職業之工作，此得以看出，由於

實習單位安排不同職場體驗的內容將會影響實習滿意度並且進而對青年的職涯規劃有所影響。

一開始進來前，我覺得保險業不需要特別學歷要求，重點是優秀的銷售能力，但是聽完他們的這些課程才知道說保險的業務員也是要依法來考合格的證照，才能代表公司銷售保險商品，然後還有有時要跟客人講解有關國內的一些法規，這樣在理賠的時候才比較清楚。那這樣有給我一個方向啦，因為目前還沒有實際去跟客戶接觸不過可以學到一些與法律有關的知識也不錯，未來我應該會走與法律相關的路，所以等計畫結束後可能會再考大學，希望可以再回來這個企業，以發揮所學。(C)

等計畫結束之後，我可能會去補一個有關於管理相關科系的學位，然後因為到目前為止瓦城算是蠻有規模的公司，而且也有一定的升遷管道，所以如果有機會的話，可能會再度回到瓦城來工作，擔任管理的職務。(D)

因為家裡有經營休閒農場的關係所以才就讀這個科系，然後再選擇這個農場來實習，職涯的規劃早就在家裡養成了，那在這個計畫中本來是想要學習關於農場經營的部分，不過在參加計畫的這段期間我比較常接觸畜牧相關的工作而且原本在販賣部的工作比較簡單就是處理一些瑣碎的事，僅有要面對不同的客人有不同的反應，所以後來我就對於動物這一塊變得比較有興趣，未來我應該會選擇繼續升學並且去報考獸醫系(H)

#### (四)對於未來的職涯規劃仍無想法

在參加職場體驗已經有半年以上的兩位就讀高中青年，對於職涯的規劃還是沒有想法，根據文獻所示，企業在實習期間對於實習生的態度，會影響他們在工作上的投入，若僅僅將實習生作為廉價勞工，來處理一些非技術性且替代性高的工作，日復一日的從事相似的工作內容，本研究訪談的高中生大部分為對於未來

較無一定方向之青年，由於他們是抱持於摸索職涯的心態來參加計畫，本來就對於未來不清楚該從事何種職業的青年來說，若再讓他從事無法對於未來規劃產生想法的工作內容，則這個計畫就是份獲取金錢的工作，如同打工一樣，失去原本計畫的目的。綜上，這兩位青年體驗之工作內容與所學是無關的，此時，較容易發生即使參加完職場體驗的計畫後，仍對於未來沒有想法的情形。

*原本就是考個大學，雖然沒有很想讀，但是周圍的人都去考了那我應該也要去考，所以也沒有什麼職涯規劃，那參加計畫後，會比較想往有發展性的工作內容來做，而不是只是在調製飲料，雖然目前還沒有什麼明確的目標說要做什麼工作，但是至少有一些關於職場的概念了(E)*

*高中生對於職涯也沒有什麼想法，然後從事的工作又是沒有什麼專業性質的，這裡的人又大多都是與醫護相關的，然後工作的輪調也是大概都是與照護相關的，同質性很高，由於這份工作滿辛苦的，所以不太打算進入這個行業，但是到目前為止我還沒有對於未來要做的工作有想法。(F)*

表 4-2 參訓青年的基本資料與職涯規劃

編號	性別	學校	體驗工作內容	職涯規劃
A	男	南投高中普通科	超商儲備幹部	繼續從事與職場體驗工作
B	男	新民高中表演藝術科	原住民舞蹈表演者	繼續從事與職場體驗工作
C	女	臺中市立人高中普通科	保險業務員	退出職場轉為繼續升學，就讀法律相關的科系
D	女	臺中市明德高級中學	餐廳外場服務生	退出職場轉為繼續升學
E	女	台中市立惠文高中	飲料店儲備幹部	仍然沒有清楚的規劃
F	女	彰化高中	醫院支援服務業	仍然沒有清楚的規劃
G	男	臺中高工電機科	水電行	繼續從事與職場體驗工作
H	男	興大附農畜牧保健科	畜牧業	退出職場轉為繼續升學
I	女	僑泰高級中學美容科	美容美髮業	為了學習不同的專業技能而轉業到其他工作
J	男	明台高中餐旅技術科	餐飲業(廚房內場)	繼續從事與職場體驗工作



## 第五章 結論與建議

本研究主要探討的是青年就業領航計畫之成效分析，因此於此一章的第一節進行研究目的之說明，首先以本研究第四章之研究分析的部分加以整理，結合第二章節文獻探討的部分，進而形成研究結論，並且依據本文之結論，對於這個計畫提出建議。在此章的第三節，說明本研究過程中所遇到的困難及限制，以及對於未來研究此議題的研究者提出研究方向的建議。

### 第一節、研究結論與討論

在蕭條的就業市場中、青年失業問題日趨惡化，其主要原因為「沒有工作經驗」以及「不清楚未來自己該從事何種職業」占失業原因的大宗，我國為降低青年之失業率，遂推出職場體驗計畫，讓青年得以透過到職場體驗工作內容，除了獲得就業市場之資訊，降低自身對產業期望的落差感，也為自己的職涯鋪路。本研究之目的為探討青年就業領航計畫對於青年職涯形成是否有影響？以此目的發展出兩個研究問題：一、職涯形成之因素？二、青年就業領航計畫對於青年職涯形成的作用為何？職涯形成之因素分為(一)社會人口特徵對於工作價值觀之影響(二)價值觀對於職場體驗的影響，並根據研究架構以及訪談分析作出以下之結論並且與歷年職場體驗計畫作個對話。

#### 一、職涯形成之因素

本研究將家庭背景、高中職以及性別歸納為社會人口特徵，而青年的參訓動機也會影響他們在參加計劃的投入程度，進而產生對於職涯形成的影響，以下論述之。

##### (一)社會人口特徵對於工作價值觀之影響

父母對於青年較不親密的情形下，青年會比較傾向不向家中獲得經濟資源，而是以自身的能力來賺取生活費用，使他們會因為經濟因素而較早些觸到就業市場，影響他們對於職涯的想像。青年在日常生活中常與家人討論他們的工作，對於該工作會形成一定的印象，若是對於該職業有好的印象，則他們在未來有很大

的機會在未來會從事與家人職業類似之工作，顯見青年較為親密的家人職業也會影響青年在未來的就業選擇。

青年在高中及高職不同教育目的下會有所差異，多數就讀高中之青年表示，對於職涯是沒有想法的，而高職生在職涯體驗上，皆選擇與自身所學的技能相關的工作，可見青年在高職所學之技能一方面符合自身興趣，另一方面也是符合業界所需，當他們進入高職之後，已經形成一定的工作價值觀並且決定未來該投身到相關產業就業。

在性別方面，就其體驗之工作內容，得以看出一定程度的特徵，即男性多為從事外勤、體力類型之工作，而女性多從事情緒勞務類型之工作。

## (二)參加青年就業領航計畫之動機

本研究發現，高中青年主要是為了累積工作經驗以及每個月的金錢收入，而高職青年除了累積工作經驗與每個月的金錢收入外，還注重學校所學是否有與業界接軌，他們希望自己是與社會有所連結並且想要了解他們科系所學在職場實際的運用情形。除此之外，不論他們家境是小康或是貧困，每一位參訓青年均重視每個月的金錢收入，他們也會受到同儕以及媒體的影響認為累積工作經驗也是重要的，總而言之，對於高中或是高職的應屆畢業青年來說，是重視外在的工作價值觀。

除上述的動機之外，也有一些不知道未來該從事哪種工作，對於職涯迷惘的畢業生，他們參加青年就業領航計畫，透過實際體驗工作內容，來摸索自己的職涯也見識就業市場的環境。

## 二、青年就業領航計畫對於青年職涯形成的作用為何？

關於計畫提及職涯導師的部分，多數青年認為職涯導師對於他們在計畫的過程中提供許多幫助，不僅在工作技能及產業資訊的分享，也與青年分享自身的人生經歷，若職涯導師為高階主管或富有工作經驗的同事，兩者的情形也有所不同，若參加青年有認知到指導他的人是主管等級，則在訓練過程雖然會提高專注的程

度，但是不敢與導師攀談甚至可能會產生疏離感，而無法發揮分享業界環境與人生經驗的功能；若指導青年的導師為同事，在工作上的指導不會如同主管嚴謹但是他們會試著與青年閒話家常，在閒聊的過程中，將自身對於產業真實的一面揭露給青年，讓青年對於職涯有更多思考的面向。總體而言，職涯導師有讓青年增進對於整個組織的成就感，對於該產業的形成良好的印象。

本研究將職涯規劃的部分分成四個不同的路徑：未來繼續從事職場體驗之工作、未來從事非職場體驗之工作、從就業市場退出轉為升學、對於職涯規劃仍無想法，以下分述之。

#### (一)未來繼續從事職場體驗之工作

於訪談中表示，於計畫結束之後仍會繼續從事職場體驗相似之工作的青年有四位，其中的兩位就讀高職的青年，另外一位青年就讀綜合高中，上述三位在職場體驗的過程中由於所學與實際運用有關，故他們對於媒合的工作滿意度是高的，在未來仍會繼續從事該職業。另一位是高中青年，他從事的是簡單且乏味的工作內容，然而，因為該青年媒合的是儲備幹部的缺額，所以在不同階段有不同的訓練內容，職涯導師有跟他說明後續階段會有讓青年覺得這份工作還有一定程度的發展性，才使他得以繼續從事該職業。

#### (二)未來從事非職場體驗之工作

若青年於職場體驗的過程中，不論職涯導師或是來自他校的實習生都願意分享業務內容，在有良好體驗的情形下，青年仍離開該單位之原因，可歸因於已經決定好的職涯路徑，會決定來參加職場體驗計畫的目的為提升就業力，當這份工作的內容或這個領域的技能已經有一定的認知，準備要學習其他領域的技能以應付未來想從事的工作時，青年便會離職去從事其他職業。

#### (三)從就業市場退出轉為升學

會選擇退出就業市場轉往升學之高中青年認為，體驗工作內容的企業是一個具有完善人才訓練制度，並且工作環境安全以及具有一定的升遷管道的優良企業，進而以體驗工作的企業作為自己職涯路上的目標，不過，他們在接受職場體驗工

作之後，有意識到自己仍缺乏一些關於該工作所需要理論的知識，故為了在未來正式工作時能夠再次回到該公司，青年決定先回到學術界進修。選擇退出就業市場轉往升學之高職青年是因為在參加計畫的過程中，由於實習單位安排不同職場體驗的內容，影響實習滿意度並且進而對青年的職涯規劃有所改變。若體驗的工作內容是重複性又是庶務性質的業務，與青年原本的想像有所落差，而另一個體驗的工作內容是比較偏專業性質的工作內容，使得青年對於後者的實習滿意度較高，然而，後者的工作內容涉及較多的學科知識，故青年選擇再繼續升學並考取相關科系。

#### (四)對於職涯規劃仍無想法

若青年體驗之工作內容與所學是無關的，此時，較容易發生即使參加完職場體驗的計畫後仍對於未來沒有想法的情形。企業在實習期間對於實習生的態度會影響他們在工作上的投入，若僅僅將實習生作為廉價勞工，來處理一些非技術性且替代性高的工作，日復一日的從事相似的工作內容，原本對於職涯沒有想法的青年來說，還讓他們從事無法對於啟發未來職涯規劃想法的工作，對他們來說，這個計畫就是份獲取金錢的工作就如同打工一樣。

除上述對於職涯形成的影響，本研究發現參訓青年在就業力的方面也有所提升，特別是對於高職生來說，因為他們選擇的職場體驗的內容與所學有所相關而且表示獲益良多，由於透過職場體驗青年得以學習到一些在作業上的細節，而這些細節是技職體系學校安排實做的課程沒有提到的部分，顯見在一些技職體系學校已有出現學用落差的跡象。然而，若是從事進入門檻低的工作，這些青年主要的收穫僅僅只有職場共通之技能，例如：與同事相處、團隊合作、良好的工作態度等能力，但是這些能力都是只要在任何的職場工作，隨著時間的累積皆可以養成的能力，當參加計畫之青年體驗到的工作內容與學生利用課餘時間到校外打工的工作內容無異時，在計畫結束之後，有很大的機會仍然對於自己的未來沒有方向。



### 三、青年就業領航計畫是否有改善歷年之職場體驗計畫不足之處？

自 2003 年，我國政府推出多個青年職場體驗計畫，包括：青年職場體驗計畫、大專畢業生至企業職場實習方案、產學攜手合作計畫、青年就業旗艦計畫、明師高徒計畫，政府推行職場體驗計畫的目的不外乎是希望青年能夠對職場有初步的認識。由於以上計畫的目的以及參訓對象皆不同，故青年就業領航計畫並不會修正前幾次計畫的缺失而是政府因應「18 歲先就業」的目標所提出的一個計畫，在討論時，僅能從「執行面」(訓練方式)進行討論。本研究整理過去計畫之缺失，主要有參訓青年不肯定就業力的提升、變相造福部份企業以及監督機制不良，以下分別敘述：

#### (一)不肯定就業力提升

青年就業領航計畫卻如同「大專畢業生至企業實習方案」中，在企業的篩選上過於寬鬆，導致部分青年不需要特別來參加這個計畫也能夠學習到某些技能，例如：職場的人際互動方式，此技能青年在課餘的時間藉由打工也得以學習到，若青年參加計畫的目的僅僅是為了拿到每個月的補助，體驗到的工作內容與打工無異，導致在計畫結束後仍對職涯一點想法也沒有，此並非計畫所樂見的結果。

#### (二)變相造福部分企業

部分的職場體驗計畫，為了找到願意參加訓練的廠商，政府多會給予一些廠商比較多的便利，例如：青年本來就是會被僱用的，所以他們在勞動市場是相對的具有優勢，變成在這個資源的配置上，會配置到已經比較沒有就業困難的人，所以變成對雇主的工資補貼，而在青年就業領航計畫也有發生此情形，例如：有些企業先聘用部分工時的青年，然後等到青年參加這個計畫之後再將他轉為正職，藉此可以拿到政府的補助，以達到降低人力成本的目的。

#### (三)監督機制有所改善

政策執行的監督上，在上述所提及的計畫中均有出現成效不彰的問題，當青年在職場中遇到企業違反計畫之內容時，又無管道得以反應，便無法達成本來政



策的目的。青年就業領航計畫在監督方面，採取現場訪視人員之晤談、訓練日誌的填寫以及後續的電話訪問，在監督企業的方面應得以改善。

政府歷年來所推出的促進青年就業計畫，認為青年失業率高或是淪為非典型勞工可以歸責於他們的就業力不足，但是事實是否果真如此？主流的就業能力觀點認為失業是就業能力不足的个人因素所造成的結果，因此失業者必須負起「提升自身就業能力」的个人責任，政府就業政策目標則設定為積極促使失業者提升就業能力並且為自己的失業負責，但是，由於不同青年面臨的轉銜障礙程度會導致不同的轉銜結果，不完全是青年個人的就業能力不足所導致，而根據排除性轉銜的觀點，青年離開學校後，若是面臨「社會排除性」的尋職困境因素，包括受到「就業機會不足」、「高勞動風險」等勞動市場結構性因素的影響，很可能被迫面臨長期失業的處境。此政府如何在因應全球化競爭壓力下，有效提供青年「從學校轉銜到勞動市場」的就業協助政策，成為必須思考的重要政策方針。

觀察青年就業領航計畫對於參訓青年的職涯影響，此計畫已不局限於「為促進青年就業而實施提升他們就業力的政策」的概念，而是透過職場體驗之方式，讓青年得以直接接觸就業市場。不過，此計畫對於高職生的職涯形成影響較小，但是他們藉此計畫提升一定程度的專業技能；對於高中生的職涯形成是有一定程度的啟發性，但是職場體驗合作廠商的篩選上，恐需要再斟酌，本研究發現不少高中青年體驗的工作內容是對於他們未來的職涯形成是幫助較小的工作內容，導致本計畫對於青年在教育系統與就業系統的轉銜功能並沒有發揮太大的作用。因應「轉銜延長化與多樣化」對於青年造成的就業風險。有鑒於台灣的失業青年在求職時，不僅面臨就業能力與經歷不足的困難，還面臨了「適合的職缺少」、「求職管道不足」、「求職技巧不足」等各種轉銜困難，轉銜勞動市場理論認為須透過不同社會制度(就業、失業、家戶、退休、教育)相互配合才得以舒緩青年之失業問題，因此有必要加強協助青年求職的管道與資源，藉以穩定他們教育與就業系統之間的轉銜橋樑。

表 5-1 歷年職場體驗計畫比較

	政策目的	參訓對象	參訓時間
青年職場體驗計畫	透過職場體驗的設計，讓並未實際接觸到職場的青年與企業釋出的職缺產生連結	以 18 至 29 歲高中以上學歷畢業未就業青年	3 個月至 6 個月
大專畢業生至企業職場實習方案	協助缺乏面試技巧、工作能力之青年得以銜接職場	95 至 97 學年度畢業之大專畢業生且為失業狀態	一年
產學攜手合作計畫	降低學界及產業界之間的落差，並且結合證照制度，培訓產業需要的人才	符合學習適性發展之學生，並以家庭經濟弱勢學生優先	五年(高三+四技二專)
青年就業旗艦計畫	結合產業之資源，提升青年務實致用之專業技能，同時提升事業單位僱用青年之意願。	15 至 29 歲之青年	3 個月至 6 個月
名師高徒計畫	協助待業青年具備更職涯適應能力，運用訓練彈性化、個別化及長期訓練機制等特色，將隱藏於民間之師徒教導學習予以制度化	15 至 29 歲之青年	一年

## 第二節、研究建議

### 一、職涯發展列入國中的課程

父母對於子女的管教以及青年就讀的學校會影響青年的工作價值觀，應從家庭教育或是在基礎教育上讓他們了解現今職業的工作內容，並且該如何做出選擇，例如：高職教育常為人詬病的部分為學用落差，導致青年無法與業界接軌，但是值得思考的部分是，高職教師若本身沒有業界的實務經驗，又如何該教育出與業接軌的學生？於本文的訪談有提到青年表示在體驗過程學到學校沒有教授的細節，然而該細節又是非常重要的。故本文在此處建議高職教師應也要具有在業界的實務經驗並且定時回業界了解該當前產業的資訊。除此之外，在國中時期大多為學科類的基礎教育而國中畢業後又直接進入高中或是高職，青年在不清楚的興趣下即選擇學校，進而影響他們未來的就業，由於目前國中缺少關於介紹我國現有職業介紹的相關課程故本文建議得以在國中階段可以加入探索興趣的課程，讓青年得以早點為自己的未來做規劃。

### 二、導正青年的工作價值觀

在工作價值觀的部分，青年幾乎都是為了收入以及工作經驗，但是對於就讀高中的青年來說，若他們體驗之工作而得到的工作經驗可能對他們的職涯形成是幫助甚微，所以應該教他們如何做選擇並且進行規劃，例如：當青年想要從事金融類的工作，但是若在計畫中，他選擇超商店員的工作進行體驗，並獲得相關經驗，而這個經驗對於進入金融業是較沒有幫助的，本研究建議在參加計劃前的說明會應教導青年如何為正確的工作價值觀，而不是為了現在每個月的薪水與一萬元補助，去選擇對未來沒有助益之工作來進行體驗，這樣這個體驗的效果無異於學生利用閒暇時間進行工讀的效果。

### 三、政府在尋找職缺時應顧及高中青年

在本計畫中，雖然高職的青年專業能力有提升，但對於高中生來說，卻是從事這些對於專業能力沒有具體提升且無法啟發職涯想法之工作，政府應該要在安排職缺時，考量高中生在學校所學與職場不同的情形，給予對應措施，除此之外，在參訓廠商的部分，政府應嚴加篩選，並且在訪視時，監督廠商是否有遵照計畫書上的內容進行訓練。

### 四、職場導師相關講座

本研究發現，在計畫中，職場導師皆有適時地給予青年工作上以及產業資訊的提供給予協助，職場導師為這個計畫中優良的設計，然而，這些導師僅為企業中的一位職員，而不是專業的職業諮商師，故本研究建議政府在這個部分可以安排與職涯導師之間的會談，並且告知職場導師在計畫中應負起指導的責任，除了教導工作技能外，也對於產業或是職涯提供自身的經驗分享而非僅僅指派青年工作，而之後在訪視青年時，確認職場導師是否有如同負起擔任導師的職責，以給予青年不管是在體驗工作的過程中或是職涯規劃上有適當的指引。

### 五、政府應重新檢視計畫目的及內容

本研究認為青年就業領航計畫的目標不明確。參與此計畫之青年，在體驗完之後，對於高中生說，雖獲得某些核心的就業力提升，也在體驗計畫過程中所累積的工作經驗，對於他們未來的正式工作可能沒有幫助；對於高職生來說，在就讀高職時，已經對於未來欲從事的工作已經有一定的規劃，故在職場體驗結束後，對於他們的職涯規劃上的影響較小，所以本文建議政府應從新審視這個計畫之目的，究竟是要讓高中生摸索職涯？還是讓高職生提升專業技能並與職場接軌？

### 第三節、研究限制

#### 一、無法追蹤本計畫對於青年的後續影響

不同的企業都有他們自己的一套訓練模式，有些企業的訓練為固定的工作內容，例如：在整個計畫的期間從事水電相關的業務或是在不同時段，有不同的體驗內容，例如：上午至賣場，而下午至農場，以上青年的工作情形是在訪談過程中能夠觀察到的部分。然而，在本計畫中也有企業的訓練模式為所謂的「儲備幹部訓練」，在完整的培訓養成階段中，分為門市歷練與後勤歷練，讓新進儲備幹部從基礎門市歷練學習開始，在一定期間後會晉升到較高的階級，此時便會與前一階段的工作內容有所差異，本次訪談中，體驗超商以及飲料店之青年是採用這種訓練模式，在訪談時，只能看到他們在第一階段之訓練，此階段所體驗之工作內容是重複性及庶務性之工作，較無法學習到專業工作技能或是讓青年對於他們的職涯產生想法，本研究之訪談是跟著公部門的訪視員進行，所以無法去追蹤青年後續晉升到不同階段後，是否會因為改變體驗工作內容而影響他們職涯規劃。

#### 二、關於青年個人的背景不願透露太多

由於本研究要檢視社會人口特徵是否對於青年的工作價值觀造成影響，在這部分需要詢問到青年在家中的情形，包括父母對於工作的態度以及家境，他們對於家庭這一部分不願意透漏太多，因為覺得是個人隱私，甚至認為對於公部門的訪視不需要回答得太過詳細。

#### 三、訪視時間不足以及青年的回應有所保留

訪視是利用青年工作的時間進行，故有一定的時間限制，在有時間的壓力下無法對於每一道題目進行追問，除此之外，由於青年認為自己是參政府的計畫而訪視員也是屬於公部門的員工，故可能在體驗工作的內容是不滿意的，但是仍會回答正面的內容，導致無法反映出計畫真實的樣貌。



#### 四、缺少企業的觀點

本研究的訪問對象僅選擇十位參訓青年以及一位訪視員，缺乏企業的觀點來檢視這個計畫，究竟企業是以什麼心態來參加計畫，或是在訓練過程中職涯導師對於計畫整體設計的想法以及參訓青年的狀況。

#### 五、缺乏城鄉比較

由於本次的訪談皆為中彰投地區，而這些地區較無明顯的城市以及鄉村差異性，因此較無法觀察到參訓青年因城鄉差距而形成的工作價值觀差異性。



## 參考文獻

### 一、中文文獻

#### (一)專書

王麗容(2000)，少年打工--保護與禁止之間的捏拿。人本教育札記。

李清田、吳富魚(1979)，建教合作新論，臺北：中正。

林清文(2000)，大學生生涯發展與規劃手冊，臺北：理出。

金樹人(1997)，生涯諮商與輔導，台北市：東華。

楊朝祥(1985)，技術職業教育理論與實務，臺北：三民。

潘淑滿(2003)，質性研究：理論與應用，臺北：心理。

#### (二)期刊論文

王叢桂、羅國英(2011)，家庭內工作價值的傳承與變遷：親子對偶分析，本土心理學研究第36期，頁195-247。

朱永蕙、鍾政偉、莊政翰(2004)，天祥晶華教育合作案實施效益之研究—從學生觀點，銘傳大學2004年國際學術研討會，頁1-20。

李健鴻(2011)，當前青年失業的原因、問題與對策，就業安全半年刊100(1)，頁15-18。

李健鴻(2014)，初次尋職青年的長期失業原因、問題與對策，社區發展季刊第146期，頁126-137

李健鴻(2016)，促進青年就業：轉銜障礙因素與轉銜制度之建立，台灣勞工季刊第47期，頁4-12

陳立真(2008)，影響餐旅系學生校外實習適應與學習成效因素之分析研究-以澎湖科技大學餐旅系為例，高雄餐旅學報10(1)，頁41-64。

陳培基(2018)，青年就業領航政策探究先就業後升學，台灣教育評論月刊 7(4) 頁 73-77。

陳紫玲、沈進成(2011)，學生對校外實習滿意度與續留產業影響之分析：以高等技職教育餐旅觀光相關學系為例，餐旅暨家政學刊 8(1)，頁 21-38。

王如哲(2008)，評鑑大學績效的新指標-就業力，評鑑第 15 卷，頁 20-23。

郭德賓、莊明珠(2006)。校外實習課程衝突影響因素對學生就業意願影響之研究：以國立高雄餐旅學院餐飲管理科系為例，餐旅暨家政學刊，3(1)，頁 113-131。

郭德賓、莊明珠(2008)，餐旅技職院校學生校外實習對職涯規劃影響之研究：以國立高雄餐旅學院餐飲管理科系為例，花蓮教育大學學報第 26 期，頁 101-124。

秦夢群、莊清寶(2010)，大專生求學經歷與就業力關係，教育資料與研究雙月刊，第 94 卷，頁 85-112。

吳淑禎、吳武忠(2006)，實習生的工作表現與工作滿意分析—以觀光產業為例，餐旅暨家政學刊 3(4)，頁 473 -491。

彭莉惠、熊瑞梅(2011)，性別信仰對科系與職業選擇之影響：以台灣為例，社會科學論叢 5(1)，頁 85-138。

趙惠玉(2016)，職場共通職能、實習滿意度與就業意願關係之研究，島嶼觀光研究 9(2)，頁 91-112。

黃韞臻、林淑惠(2010)，中部大學生打工、實習經驗與工作價值觀之相關探討，台灣心理諮商季刊 2(2)，頁 36-57。

黃偉翔(2018)，青年就業儲蓄方案的問題與對策，台灣教育評論月刊 7(4)，頁 68-72。

曾碧淵(2009)，提振青年就業力從教育開始，勞工就業期刊，第 18 期，頁 80-85。

胡蘭沁(2006)，大學生兼職與其工作價值觀關聯性之探討，臺東大學教育學報 17(1)，頁 35-76。

袁志晃(1982)，國中學生工作價值之研究--性別、年籍、家庭社經地位、學業成就、地區之比較。輔導學報第五期，頁 163-187。

蘇宜芬、陳志偉(2012)，產學攜手計畫對學員職涯發展之影響—以台灣半導體產業之產學攜手計畫為例，明新學報 38(2)，頁 143-156。

蔡承佑(2015)，大專就業學程及青年就業旗艦計畫執行經驗分享，就業安全半年刊 14(1)，頁 48-53。

關永馨(2012)，大學生生涯自我效能與生涯阻隔因素之探討—以國立中興大學為例，教育科學期刊 11(2)，頁 93-117。

### (三)研究報告

林邦傑、王煥琛(1992)，大學生工讀之研究，行政院青年輔導委員會研究報告。

吳聰賢(1983)，農村青年職業興趣、工作價值觀與職業選擇關係研究，行政院青年輔導委員會研究報告。

劉孟奇、邱俊榮、胡均立(2006)，在正式教育中提升就業力大專畢業生就業力調查報告，行政院青年輔導委員會研究計劃。

勞動部勞動力發展署中彰投分署(2017)，工作崗位訓練效益調查及評估-以青年就業旗艦計畫為例調查報告。

### (四)學位論文

王淳弘(2019)，大學生職場體驗經驗對職涯規劃影響之探討，未出版碩士論文，國立政治大學勞工研究所。

王曉蓉(2018)，高職餐飲管理科建教合作班學生實習滿意度實習成效及未來進路之研究，未出版碩士論文，正修科技大學休閒與運動管理所。

朱惠玲(1996)，我國觀光系所學生個人背景因素對其就業價值觀與職業選擇傾向影響之研究，未出版碩士論文，中國文化大學觀光事業研究所。

吳忠福(2002)，三明治教學法應用於技專校院流通管理科系之研究，未出版碩士論文，國立臺北科技大學技術及職業教育研究所。

吳榮峯(2010)，高職輪調式建教合作實施現況與問題探討，未出版碩士論文，高雄師範大學工業科技教育研究所。

吳韋箴(2017)，青年度假打工經驗對其轉銜之影響，未出版碩士論文，國立政治大學勞工研究所

呂俊達(2012)，我國青年參與政府就業促進方案求職歷程-以 2010 年青年職場體驗計畫為例，未出版碩士論文，國立中正大學勞工研究所。

宋廣英(2008)，大專生工讀參與動機及工作表現對就業力影響之研究-以暑期社區產業工讀為例，未出版碩士論文，國立師範大學工業教育學系在職進修專班。

李寶琳(2017)，我國技術型高級中等學校輪調式建教合作及建教生權益之研究，未出版博士論文，臺北市立大學教育學系博士班。

李泓志(2013)，青年從學校到就業的非標準化轉銜，未出版碩士論文，中國文化大學勞工研究所。

周思穎(2006)。餐旅業建教合作生校外實習滿意度與未來從事餐旅意願之研究，未出版碩士論文，國立中央大學人力資源管理研究所在職專班。

翁百成，2012，掩蓋在建教合作制度下的勞動真相－台灣建教合作實況的解讀，未出版碩士論文，國立政治大學勞工研究所。

張菡琤(2004)實習情境對實習生專業承諾之影響-以餐旅業為例，未出版碩士論文，國立中山大學人力資源管理研究所。

張慧君(2014)，高職餐旅群學生學習動機工作價值觀對參與產學攜手合作專班意願影響之研究-某高職為例，未出版碩士論文，朝陽科技大學休閒事業管理研究所。

郭欣易(2000)，人格特質與激勵偏好、工作態度、工作表現之相關性研究，未出版碩士論文，世新大學觀光研究所。

陳心怡(2013)，高職建教合作問題分析之研究，未出版碩士論文，臺北科技大學技術及職業教育研究所。



陳雅玲(2013)，青年參與職業訓練之參訓動機、學習滿意度、職涯準備與能力提升之關係-以雲嘉南地區-「青年就業旗艦計畫」為例，未出版碩士論文，南台科技大學企業管理研究所。

陳雅惠(2006)，技職院校與服務業建教合作模式之研究，未出版碩士論文，國立中央大學人力資源管理研究所。

陳錦鴻(2018)，大學生人際關係影響因素之研究，未出版碩士論文，嶺東科技大學高階主管企管碩士在職專班。

馮炫傑(2011)，高職餐飲管理科建教生在校學習、建教實習滿意度與未來餐飲進路規劃之相關研究，未出版碩士論文，國立高雄餐旅大學餐旅教育研究所。

黃瓊諄(2011)，國中生選擇高職之升學決策因素、職業興趣與高職學校生活適應相關研究，未出版碩士論文，國立臺灣師範大學教育心理與輔導在職進修研究所。

董宛甄(2013)，校外實習滿意度、實習輔導、實習成效與續留產業關係之研究-以澎湖高職生為例，未出版碩士論文，國立澎湖科技大學服務業經營管理研究所在職專班。

詹雅荃(2016)，實習對青年未來就業選擇影響之研究，未出版碩士論文，國立政治大學勞工研究所。

廖秋雅(2004)，兼職工作與生活型態對大學生消費行為影響之研究-以政大成大為例，未出版碩士論文，國立臺南大學社會科教育研究所。

劉侑學(2011)，薪資補貼政策對促進青年就業成效之研究-以「大專畢業生至企業職場實習方案」為例，未出版碩士論文，國立政治大學勞工研究所。

劉曉菁(2016)我國青年就業政策評估-以「明師高徒」計畫為例，未出版碩士論文，國立中正大學勞工研究所。

賴清國(2002)，高職餐飲管理科建教合作學生學習滿意度之研究，未出版碩士論文，國立臺灣師範大學工業教育研究所。

羅屯元(2010)，大專學生校外實習情境與未來職業意願關聯性探討，未出版碩士論文，國立中央大學管理學院高階主管企管碩士班。

蘇榮欽 (2006)，高高屏地區消防人員工作價值觀與工作滿意度關係之研究，未出版碩士論文，高雄師範大學成人教育研究所。

## 二、英文文獻

Bradley, H. & Hickman, P. (2004). "In and out of work? The changing fortunes of young people in contemporary labour markets". In J. Roche, S. Tucker, R. Thomson, and R. Flynn (Eds.). *Youth in Society*. London: Sage.

Crebert, G.B., & Bell, B. & Patrick, C.J. (2004) "Developing Generic Skills at University, during Work Placement and in Employment, Graduates' Perceptions." *Higher Education Research and Development*, 23(2), 147-165

Cotton, J.L. & Tuttle, J.M. (1986) "Employee Turnover : A Meta-Analysis and Review With Implications for Research.", *The Academy of Management Review* , 11(1), 55-70

Duffy, Ryan D. & Sedlacek, William E. (2007) "The Work Values of First-Year College Students: Exploring Group Differences." *The Career Development Quarterly*, 55(4), 359-364.

Fend, H. (1994). "The Historical Context of Transition to Work and Youth Unemployment". In A.C. Petersen and J. T. Mortimer (eds.) , *Youth Unemployment and Society*, p.77-94. Cambridge: Cambridge University

Glenda Quintini & Thomas Manfredi (2009), "Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 90*,

Günther Schmid (1998), "Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy", Discussion Paper FS, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 98-206

Greenberger, E. & Steinberg, L. (1980) "The part-time employment of high school students: A research agenda." *Children and Youth Services Review* , 2, 161-185.

Haddara, M. & Skanes, H. (2007). "A reflection on cooperative education: From experience to experiential learning." *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education* , 8(1), 67-76.

Harvey, L. & Locke, W. & Morey, A.(2002), *Enhancing Employability, Recognising Diversity*, London : Universities UK.

Holland, J. L. (1985),*Making Vocational Choice: A Theory of Vocational Personalities and Work Environment*(2nd). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Krumboltz,J.D. & Mitchell,A.M. & Jones,G.B.(1976) “A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist*”,6(1),71-81

Luzzo,D.A.(1993) “Predicting the career maturity of undergraduates : A comparison of personal, education, and psychological factors. *Journal of College Development*”, 34(4), 271-275.

Lindsay,Paul & Knox,William E.(1984). “Continuity and Change in Work Values among Adults:A Longitudinal Study.*American Journal of Sociology*”,89,918-931.

Miller,M.F.(1974) . “The Relation For Sex Roleself-Concept and Work Value to Traditionality of Occupational Choice Among Employee Men.Unpublished doctoral dissertation”. , State University of New York.

McDaniel,M(1978). “The Practice of Career Guidance and Counseling Inform”,7,7-8

Mortimer. Jeylan T. & Jon Lorence.(1979). “Work Experience and Occupational Value Socialization:A Longitudinal Study.*American Journal of Sociology*”,84,361-85

OECD(2009),「*Learning For Jobs: OECD Policy Review of Vocational Education and Training Initial Report, Chapter 4.Taking Advantage Of Workplace Training*」, 61-85.

Park, J. & Kim, H.B. (2013). “The role of social experience in undergraduates' career perceptions through internships. ” *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 12(1),70-78.

Pais, José Machado (2000). *Transitions and Youth Cultures: Forms and Performances*, *International Social Science Journal*, 52, 164: 219-232.

Robert Macdonald & Jane Marsh(2004). “Missing School: Educational Engagement, Youth Transitions, and Social Exclusion.”, *Youth & Society* Vol 36, Issue 2.

Super,D.E.(1970).Manual for the Work Values Inventory.Chicago:Riverside Publishing Company.

Verlner, M.E. & Keyser, B.B. & Morrow, M.J.(2001). “ Experiential learning through field experiences: Internships and practica. ”, *The management of sport: Its foundations and application* ,3rd ed.,30-53.



## 附錄

### 訪談 A

問：基本資料(性別、高中職、居住地點、父母對於工作的期待、家庭經濟狀況)？

答：男，南投高中普通科，居住於南投，父母皆為公教人員，家境小康，在家中爸爸比較是屬於威權式的管教方式，而且他在學業上是要求完美，然後是只看結果不看過程，他覺得有認真讀書就可以為自己的前途打下最好的基礎，而能力越好就越可以跟別人競爭，總而言之就是考試考得好就給零用錢考不好就罵，雖然我的成績在班上有一定的水準但是那都是怕被罵所以才用功，就不是出自內心的，所以到高三了我還是不知道想做什麼工作。

問：請問您所選擇的職缺是否有符合您的科系？

答：沒有，一般在高中學的課程與理論應該都跟超商的工作內容無關。

問：請問您是否清楚目前所進行的工作崗位訓練之內容？參加計畫幾個月？(得敘述一下內容)

答：我媒合到的是萊爾富的專案培訓店長，那這間店的培訓計畫蠻完整的有分成不同階段來分別訓練不同的技能，目前都是最基本的訓練內容，比如說：清潔、補貨、基本話術(與客人溝通)，之後好像會有賣場管理、商圈經營之類的與管理比有關的訓練內容，現在參加計畫已經滿6個月了，應該再一陣子會到下一個訓練階段。

問：在接觸到這個職缺前所欲學習到的技能？在實際從事之後是否有所落差？

答：一開始看到計畫書時我想說，它未來可以可以接觸到一些管理職所以應該會有相關的管理技巧課程或是超商經營之類的理論吧，不過現在都是做一些事務性的工作就是服務顧客和商品補貨，好像不需要太專業的技巧也可以勝任，讓我有一點小失望。

問：那你會後悔來參加這個計畫嗎？



答：是不至於說會後悔，不過目前因為都只是從事一些類似打雜的工作而且每天都重差不多的工作內容，讓我覺得比較沒有成就感，這個階段就先當是存錢好了

問：請問您參與本計畫之動機？

答：想要累積工作的經驗跟存錢，然後也因為聽到周遭的人，例如朋友和同學說現在學歷貶值的情形，所以我就想說先來工作這樣。

問：請問辦訓單位所指配的職場導師對您是否有所幫助或是有需要改善的部分？

答：職場導師是我在這家萊爾富工作的店長，但是我們店長有三家店所以不會一直都待在我旁邊，有時候人手不足他就要先去別家店支援，對我應該算是有幫助，畢竟店長都已經在這一行了十年以上了，除了超商工作之外有時還會跟我聊到這個超商的業界環境跟一些人生道理，若店長不在的話，也有其他同事可以問，但就是會像店長一樣，講解得比較仔細。

問：請問在參與計畫之後是否對於您的職涯規劃有所幫助？

答：我覺得有幫助，由於讀完高中後大部分的同學都幾乎要考學測然後升上大學，我在班上的成績也沒有很好考完學測之後也只能申請到私立學校，所以就來參加這個計畫，對於職涯規劃原本是沒什麼想法，但是這個儲備店長的計畫有安排一個時間，前六個月是在店裡當職員然後再六個月就可以晉升店經理若表現不錯的話就可以參加儲備區僱問的課程，從這之後就可以接觸到比較多跟管理比教有關的課程，所以我應該就會先按照這個計畫的時程走。

問：整體而言，參加本計畫是否有提升您的就業能力(具有一系列技能、知識、對職涯的了解及個人態度，例如您在學校的專業或溝通、領導能力等)？

答：前面已經有說過說前六個月都還算是店員的訓練，那目前就處於這個階段，做的工作內容大概就是收銀、盤點貨物之類的工作，我覺得對於就業能力好像沒有提升，讓我有一種就是並非以訓練店長般的管理人才為主，而僅是在解決加盟店作業人員不足的燃眉之急，不過後六個月可能會有所改變，所以有不一定，應該真要說的話就是有訓練到跟客人相處的應對與跟同事的相處能力吧。

訪談 B

問：基本資料(性別、高中職、居住地點、父母對於工作的期待、家庭經濟狀況)？

答：男，新民高中表演藝術科，我是住在北屯附近，爸爸是位工程師而媽媽是家庭主婦，家裡的經濟狀況算是小康，我在家裡排行是老二，然後家裡還有一個姊姊，爸媽沒有對於我們未來的工作沒有給予看法，他們只是希望最少能夠有大學學歷這樣會比較好找工作。

問：你讀的這個科不太像是以升學為主，當初為什麼會想要就讀這科呢？

答：因為興趣的緣故啦，爸媽在小學時就讓我和姐姐去學才藝，我那時是選擇去學跳舞，於是媽媽就幫我報名雲門舞集舞蹈教室，才藝班的老師們都鼓勵我們不要吝嗇在他人面前表演，享受身體的韻律，從那個時候我就覺得要走這條路線。

問：爸媽沒有反對嗎？

答：有一點反對，但是因為我讀的是高中所以未來也有機會可以去考大學，所以他們就沒有太過於反對我讀這個科。

問：請問您所選擇的職缺是否有符合您的科系？

答：有的，只要是跟舞台活動、編排舞蹈、舞台化妝之類的工作應該都跟我的這個科系有相關。

問：請問您是否清楚目前所進行的工作崗位訓練之內容？參加計畫幾個月？(得敘述一下內容)

答：目前主要是學習原住民族的歌舞表演，還有一些理論的課程，現在只有體驗兩個月而已。

問：理論課程？

答：由於不同的原住民族都有他們自己的文化特色我們在編排舞蹈的時候需要先去了解一些他們的文化背景還有音樂，例如：豐收的音樂、激勵士氣的音樂之類的，這樣在編舞跟排練的時候才可以呈現出原住民族文化最真實的一面。

問：在接觸到這個職缺前所欲學習到的技能？在實際從事之後是否有所落差？

答：原本希望能夠練習編排舞蹈的能力，但是我們的工作主要還是表演者，所以就無法參與整個舞蹈的編排，而且有是與原住民族的文化有關，編排舞蹈的老師都是資深的舞者與原住民族的文史工作者和該族的族人，我們新進的人根本就無法參與。然後在練舞的方面跟學校也有落差

問：怎麼說呢？

答：在學校的時候都是下課時間一到就可以休息不過這裡的畫要等練舞進度到抹個段落才可以休息，是目前我覺得比較辛苦的地方

問：請問到目前為止會不會感到後悔參加這個計畫？

答：不會，剛剛說會很辛苦但是因為是我喜歡的事所以不怎麼討厭，而且又可以幫我累積經驗跟存錢，是對於未來有幫助，這個計畫對我來說是還算蠻不錯的。

問：請問您參與本計畫之動機？

答：我想最大的目的應該就是存錢了，其次就是剛好有個機會可以工作，因為我們這種表演藝術科平時要找可以實習的機會比較少，大多為跟我們科系不相關的職場體驗，那參加這個計畫，應該就是有達成剛剛說的兩個目的了。

問：請問辦訓單位所支配的職場導師對您是否有所幫助或是有需要改善的部分？

答：指導我們跳舞的老師蠻多個的耶，因為要表演的舞蹈涉及就是很多不同族的原住民族，然後每個族群的文化風格、音樂、舞蹈代表的意義都不同，有的時候一個相同的動作在不同族裡就代表不同的意思了，就所以都有請不同的專業老師來指導我們，那老師們的指導都比學校都來得嚴格，因為在學校如果偷懶的話，是自己要承擔後果，但是如果當跳舞是一份工作的話那又是不同了，可以說每個表演都是代表九族文化村的門面，所以導師們都會盯比較緊。我覺得這部分還不錯，因為我算是自制力比較不足的人所以比較需要有人來盯著。

問：請問在參與計畫之後是否對於您的職涯規劃有所幫助？

答：一開始進來的時候，主管有先跟我們介紹說這個計畫的工作說明書，裡面有提到說未來也可以配合觀光局擔任國內、外推動文化觀光表演或代言和配合公司推廣業務，於國、內外旅展表演，那這個計畫對我的職涯發展雖然幫助不大但應

該還是算有幫助到，因為在學校的時候老師就常常有再跟我們分享一些學長姊的工作情形，所以那個時候我就有想好大概會走舞蹈表演者的路，那後來來到這裡我才覺得這個表演科系的部分，就是說跟一般的工作不太一樣，有聘我們表演我們才有收入，但是表演都是一時的，很少有常駐的表演，在九族文化村表演舞蹈應該算是還不錯的長駐性質的工作，未來的話，應該會選擇當編舞的老師。

問：整體而言，參加本計畫是否有提升您的就業能力(具有一系列技能、知識、

答：對職涯的了解及個人態度，例如您在學校的專業或溝通、領導能力等)？

是有的，在學校多為老師在講課，在這裡比較多為實際下去表演，理論的課程多為與原住民族相關的文化，不過學習這些文化對於現在的確是有幫助啦但是說未來我如果沒有在從事與原住民族文化相關的工作那這些理論就不算是有提升就業能力了吧，所以我覺得在這裡就是學的就是一個工作的心態，就是耐心跟負責任的態度吧，那這些能力在未來不論我做什麼工作都會用得上。

訪談 C

問：基本資料(性別、高中職、居住地點、父母對於工作的期待、家庭經濟狀況)？

答：女，臺中市私立立人高中普通科，家住在北屯區，那爸爸是當計程車司機的然後媽媽是在工廠當包裝員他們的工作都蠻辛苦的，由於他們的工作關係，所以常常早出晚歸我放學後回家都很少看到他們，家庭經濟因為他們常加班然後我們家只有四個人所以生活還算是過得去，爸媽是比較希望我可以去念個大學這樣比較找到工作部會像他們這樣這麼辛苦。

問：請問您所選擇的職缺是否有符合您的科系？

答：我是到中國人壽保險股份有限公司工作，那就跟我們高中教的東西都無關，因為讀高中的目的應該都是為了要升學吧。

問：請問您是否清楚目前所進行的工作崗位訓練之內容？參加計劃幾個月？(得敘述一下內容)

答：還蠻清楚的，這家企業有訂立一個業務員培訓的計畫書，那現在我們都是按這個計畫書的流程再走，那由於是計畫剛開始的階段，大概 3 個月左右，所以目前的教的內容主要都是請聽與發問、客戶的需求分析之類的偏理論課程。

問：請問在課堂活動的情形是怎麼樣呢？

答：大概都是有講師在台上用 ppt 來講，就像是在學校老師上課那樣子，有一次是在課堂上進行活動就是要收集在單位上十位同仁的名片然後要用一句話來進行描述那位同仁，我覺得這個應該就是讓我們練習觀察吧，就是大概都是一些與客戶接觸前的簡單訓練這樣子。

問：在接觸到這個職缺前所欲學習到的技能？在實際從事之後是否有所落差？

答：應該就是學習一些交際手腕跟與客戶互動的技巧吧，那到目前為止都主要是以上課為主，讓我覺得有些可惜，不過在之後好像會有跟著一位專員然後與客戶見面的安排，等那時候可以在看看有沒有達成我想要學習的技能。

問：請問到目前為止是否有曾經感覺後悔來參加這個計畫？



答：之前像是只有老師上課的模式，我就會覺得有些無聊，那時就有點後悔說其實也可以去考大學並且去修相關的課程，但是目前因為有一些課堂活動，所以也不至於說會這麼無聊。

問：請問您參與本計畫之動機？

答：因為還不知道要做什麼所以就想說來學個經驗跟存錢，國中的時候我就覺得學校教的東西不太實用，與生活比較沒有連結，所以想要去讀技職學校，但是家裡都比較希望讀個高中並且升大學。那現在來參加這個計畫，覺得關於與理賠相關的法律蠻有趣的所以也算是收穫。

問：請問辦訓單位所指配的職場導師對您是否有所幫助或是有需要改善的部分？

答：我們在剛進來時每個人都有一位專員來帶我們，那每位專員他們擅長的東西都不太一樣，只要有問題都可以問，不管是不是帶自己的專員，他們都蠻熱心回答的，所以在這部分我覺得企業做得還不錯，之後好像還有跟著專員去拜訪客戶的行程，感覺也可以學到很多東西。

問：請問在參與計畫之後是否對於您的職涯規劃有所幫助？

答：一開始進來前，我覺得保險業不需要特別學歷要求，重點是優秀的銷售能力，但是聽完他們的這些課程才知道說保險的業務員也是要依法來考合格的證照，才能代表公司銷售保險商品，然後還有有時要跟客人講解有關國內的一些法規，這樣在理賠的時候才比較清楚。那這樣有給我一個方向啦，因為目前還沒有實際去跟客戶接觸不過可以學到一些與法律有關的知識也不錯，未來我應該會走與法律相關的路，所以等計畫結束後可能會再考大學，希望可以再回來這個企業，以發揮所學。

問：整體而言，參加本計畫是否有提升您的就業能力(具有一系列技能、知識、對職涯的了解及個人態度，例如您在學校的專業或溝通、領導能力等)？

答：應該是有，我覺得到目前為止有學到如何製作一些文案跟與觀察他人並且跟他互動的技巧，剛剛說的兩個地方主要都是在課堂上進行的內容，講師有時候都會丟一個題目給我們然後一個禮拜後就上台報告然後在底下聽的同學也要給一

些回饋這樣。然後還有一些關於金融保險以及法律的課程，這部分就比較偏專業性質，所以如果我以後沒有要走這一行就對我的就業能力沒有這麼大的幫助，真正幫比較大的應該是前者說的文案根與他人互動的能力。



訪談 E

問：基本資料(性別、高中職、居住地點、父母對於工作的期待、家庭經濟狀況)？

答：女，台中市立惠文高中，居住在台中市的北區，離一中街蠻近的，我之前國  
中考高中的時候去那裏補習很方便，因為是雙薪家庭所以我們家有比較多的資源  
可以提供家裡小孩學一些課外的知識。

問：惠文高中應該是排名算前面又是以升學為導向的高中吧為什麼妳會來參加計  
畫呢？父母沒有反對的聲音嗎？

答：他們也是希望我可以去升大學，不過我那時學測考差了，又覺得自己不是很  
會讀書的料，所以想說來參加這個計畫，那父母那邊還算尊重我的想法然後也因  
為是因為這個是政府的計畫所以最後他們還是同意了。

問：請問您所選擇的職缺是否有符合您的科系？

答：我之前是在高中的普通科，然後來應徵這個大苑子(飲料店)的儲備幹部，在  
學校都是學關於考學測才會用到的科目，所以這個儲備幹部的工作與我的科系應  
該是無關。

問：請問您是否清楚目前所進行的工作崗位訓練之內容？參加計劃幾個月？(得  
敘述一下內容)

答：到目前為止參訓已經有半年左右了，我的工作分配是被訓練飲品調製與操作  
跟門市管理，不過讓我蠻驚訝的部分是在飲品調製的部分，我原本以為我們做飲  
料只要先準備好配料跟煮茶就好了，煮茶也很簡單，就是按個定時器，等到響了  
之後把火關掉就可以了，沒想到同事跟我說，因為每批的茶葉品質都不太一樣，  
所以定時器只能當作一個參考值，如果完全依照時間的話，可能會煮過頭或是還  
不夠，所以我們必須要依照經驗判斷，等到煮得剛剛好的時候再關火，這樣才可  
以讓茶剛好處在最好的口感，我完全沒想到光是從煮茶就有這麼多的學問，至於  
其他的門市業務，因為我還沒有拿到駕照所以還沒有從事關於外送飲料的部分，  
剛新進人員時店長會要求帶著傳單主動出擊，去夜市、市場，發傳單、多接觸客

人，先做好宣傳才會有客人上門，這些人群聚集的地方真的是很大的業績來源，所以不能怕生。

問：在接觸到這個職缺前所欲學習到的技能？在實際從事之後是否有所落差？

答：我其實沒有比較想要學習到什麼技能，真要說的話，應該就是店家經營的部分，那我在當儲備幹部的期間，都沒有學習到關於管理的相關理論，大部分從事的幾乎都是一般飲料店店員的技能，例如：備料跟調配飲料的比列，這個部分可能是比較可惜的地方，不知道未來有沒有機會可以接受到跟主管相關的課程或是訓練。

問：請問會不會後悔參加這個計畫？

答：至少是有存到錢跟接觸到一些職場的人際關係還有訓練自信心，所以說不太算是後悔，不過沒有學習管理類的技能是比較可惜的部分，也有可能是因為我現在的這個訓練主要還是以門市為主所以無法接觸到一些經營之類的決策。

問：請問您參與本計畫之動機？

答：當時學校有與政府部門合作，利用周五的下午時間把我們帶到禮堂宣傳這個計畫那時候我已經高三了但是還不知道要做什麼家裡都是叫我先繼續升學不過我的成績也沒有很好所以感覺升學好像不是我喜歡的，再加上在介紹機畫的時候有通說會幫我們用一個帳戶然後每個月撥一萬元進去然後計畫結束後就可以使用這樣已經比那些直接升學的人賺的錢還要多了。

問：請問辦訓單位所指配的職場導師對您是否有所幫助或是有需要改善的部分？

答：職場導師就是我們的店長，但是指導我的除了店長之外還有其他的同事如果有部會的地方可以就開口問他們其實都樂於回應與指導，這一點讓我覺得這個地方還不錯，就是職場的環境良好，這樣工作起來也會比較有效率。

問：請問在參與計畫之後是否對於您的職涯規劃有所幫助？

答：原本就是考個大學，雖然沒有很想讀，但是周圍的人都去考了那我應該也要去考，所以也沒有什麼職涯規劃，那參加計畫後，會比較想往有發展性的工作內容來做，而不是只是在調製飲料，雖然目前還沒有什麼明確的目標說要做什麼工作，但是至少有一些關於職場的概念了。

問：整體而言，參加本計畫是否有提升您的就業能力(具有一系列技能、知識、對職涯的了解及個人態度，例如您在學校的專業或溝通、領導能力等)？

答：我覺得不一定耶，如果我未來要在飲料店工作的話，那這個調製飲料的技能也許可以派上用場，但是如果轉往其他的工作發展的話，那在這邊工作的經驗可能就派不上用場了，不過我在這個計畫裡的工作應該也可以放入履歷，不是有一些工作都要有工作經驗2年之類的限制嗎？那我就可以來應徵了，而且在工作上還可以培養一些職場經驗。

問：職場經驗？怎麼說呢？

答：在工作內容上蠻多小細節要注意的比如：飲料調製的比列，這就是練細心度，還有跟同事的相處，就是雖然不是專業的但是這個是在每個工作應該都用得到。



訪談 F

問：基本資料(性別、高中職、居住地點、父母對於工作的期待、家庭經濟狀況)？

答：女，彰化女中，家裡住在彰化市內，爸媽都是在市場的水果攤工作，家裡有三個小孩，我是排行老大，所以說爸媽反而比較沒有管我，而是在妹妹們的身上投入比較多的心力，然後因為家裡有五個人所以經濟狀況不算太好。

問：彰化女中應該算是在彰化排名滿前面的學校，校方會以升大學為導向，為什麼會來參加這個計畫來中斷升學呢？

答：我會想要趕快去賺錢，希望經濟能夠早點獨立，不要再跟家裡拿錢，然後爸媽雖然比較沒有管我，不過如果我直接去外面的打工，他們還是會有一點擔心，所以就來參加這個政府的計劃了，應該會比較有保障一點。

問：請問您所選擇的職缺是否有符合您的科系？

答：沒有耶，我現在這個計畫媒合的工作是在彰化基督教醫院當護送中心助理員，之前有在別家醫做過供應室的助理員。

問：所以妳是有在計畫中轉換過工作？

答：是的。

問：請問為什麼會轉換工作呢？

答：因為之前那家醫院主要是協助各個處室的器材供應，他們會來換消毒過的器材，然後要管理醫材耗品（棉棒、棉籤、紗布等）並且提供乾淨的手術衣、包布給單位使用，總而言之就是把東西消毒就好了，但是因為那家醫院的規模蠻大的，醫療用品消耗得很快所以我就要常常加班來消毒那些器材，大概做了3個月左右身體有點吃不消了所以就申請轉職。

問：請問您是否清楚目前所進行的工作崗位訓練之內容？參加計劃幾個月？(得敘述一下內容)

答：組長分配給我的工作內容有臨床的護送、執行器械物品儀器清潔及傳送工作，然後要排流進行排班，有日班、晚班偶爾會被排到假日班，不過不會像之前那個在供應室一樣這麼頻繁的加班，在工作上還蠻好上手的，但是在排班上比較麻煩一點，有時候工作時間都不一樣會比較不習慣。

問：請問是否有後悔來參加這個計畫？

答：有看到以前的高中同學在大學的生活照他們看起來都蠻開心的所以有點後悔不過我現在存的錢已經比他們多了，在心情上有比較平衡一點。

問：那如果還有機會的話會不會想要再換個職缺做做看？

答：其他的職缺嗎？不會耶因為我當時看到離彰化比較近的職缺只有超商、製造業之類的，所以比較沒有興趣。

問：在接觸到這個職缺前所欲學習到的技能？在實際從事之後是否有所落差？

答：當時聽到計畫可以有一個月會幫我存一萬元，再加上又有薪水可以拿，其實就蠻心動的，至於想要學習的技能嗎？也不清楚，就是剛好就媒合到工作，就當看看職場，那在做這份工作是不是跟預期的有落差，倒也還好只是相較於在學校的環境這裡比較多突發狀況會發生。



問：突發狀況？

答：對阿，因為這個工作的性質比較是屬於支援性質的工作，如果病人的病情突然惡化，我們也要協助護理人員他們的工作。

問：請問您參與本計畫之動機？

答：看看職場環境跟存錢，還有累積工作經驗，現在我有看到一些求職網站上的一些工作都有要求要有工作經歷幾年以上，所以就先來做這個工作。

問：請問辦訓單位所指配的職場導師對您是否有所幫助或是有需要改善的部分？

答：組長有只配一位執場導師來指導我，她滿熱心的，如果有什麼不清楚的地方都可以問，然後有時候她不會直接給我答案，讓我有可以去思考的空間，這點很不錯，就是給我們菜鳥有自主操作的空間，但是因為輪班的關係，所以偶爾無法跟職場導師同一班，那其他人不知道是不是比較忙碌，他們就比較不會像是職場導師一樣熱心地回應我的問題。

問：請問在參與計畫之後是否對於您的職涯規劃有所幫助？

答：我覺得幫助不大。

問：怎麼說呢？

答：高中生對於職涯也沒有什麼想法，然後作的工作又是沒有什麼專業性質的，這裡的人又大多都是與醫護相關的，然後工作的輪調也是大概都是與照護相關的，同質性很高，所以到目前為止我還沒有對於未來要做的工作有想法。

問：整體而言，參加本計畫是否有提升您的就業能力(具有一系列技能、知識、對職涯的了解及個人態度，例如您在學校的專業或溝通、領導能力等)？

答：看看職場的環境是不錯啦，但是目前做的工作都是屬於任何人來都可以好上手或支援性質的工作就覺得好像沒有什麼專業性質那大部分的時間都是直接動手操作好一點的時候還有人可以講解除此之外對於我的就業能力好像沒什麼幫助，因為我以後又不是要從事與醫護相關的工作，所以這次的這個工作比較沒有幫助就業力的提升，頂多就是有一個經驗。

訪談 G

1. 基本資料(性別、高中職、居住地點、父母對於工作的期待、家庭經濟狀況)?  
男，臺中高工電機科，住在南屯，爸爸是車行的老闆，媽媽是家庭主婦，爸爸平時不太會管我在學業上的成績，在工作上，他對於下屬很好，該給的福利都一定會給，因為他是白手起家，所以對公司就很有責任感，媽媽由於是家庭主婦，她的生活重心都在我跟弟弟身上，所以比較會管我們。由於有在經營車行，然後又只有兩個小孩，所以說家庭的經濟狀況算是小康。在國中畢業那年我有考到高中，但是成績不是很好，我一直覺得自己不算是很會念書的料，在與爸媽跟我討論之後，我決定重考高職。

2. 請問您所選擇的職缺是否有符合您的科系？

我媒合到的工作是在詠全水電工程有限公司的水電工作，剛好也離家裡距離比較近，滿方便的。

3. 請問您是否清楚目前所進行的工作崗位訓練之內容？參加計畫幾個月？(得敘述一下內容)

目前參加計畫已經 7 個月了，我們水電行主要接觸客人的方式是用預約的方式，就是說我們會跟客人喬好雙方都可以的時間，然後在過去替他安裝水電設備，我主要是跟著師傅到個別家庭進行供水與消防給水管路的簡單基本設計還有一些照明的燈具跟開關插座安裝，有的時候會接到企業的案子，例如：消防給水管路的簡單基本設計、施工與維護。

4. 在接觸到這個職缺前所欲學習到的技能？在實際從事之後是否有所落差？

也沒有特別想要學習新的技能，我只是想要讓我在學校學習的專業能又有所運用，不過在實際從事後才發現水電技術工的工作是屬於比較勞累的，然後蠻多細節要注意的，雖然水錶箱內有總開，但考慮到水錶箱在戶外，一般都是鎖上的，不過萬一家裡有關於漏水的現象就方便在第一時間關閉總閥。水電施工看似簡單，但是小問題積少成多，倘若大量的小細節不規範，後果往往是災難性的，然後因為客人都在不同地方，有時都要東奔西跑的，花在交通上的時間也多，蠻累人的。

5. 請問您參與本計畫之動機？

就如同上面那個問題的回答，我希望自己在學校學習到的是跟社會有連結的，所以參加這個計畫應該算是一種驗證吧，阿然後還有存錢的目的。

6. 請問辦訓單位所指配的職場導師對您是否有所幫助或是有需要改善的部分？

我跟的水電師傅是已經在業界跑了二十幾年的人，人還不錯就是很阿薩利(台語)，那他的經驗也不吝嗇的會跟我分享，還有一些業界要注意的小細節，算是蠻不錯的，但是有時候他講話可能也沒想太多吧或是可能因為年齡經驗的累積導致有時在一個地方犯錯他就會說話比較大聲一點，一開始當然會不習慣，不過到後來就越來越上手，被師父念的機率也就變小了。

7. 請問在參與計畫之後是否對於您的職涯規劃有所幫助？

參加這個計畫對我的職涯規劃影響不大因為我本身就想要之後再去考取乙級技術士的證照，然後就再去跟水電師傅繼續學習。班上蠻多同學已經考到技術士的證照了不過這些都是為了升學。

考了技術士卻不實際運用技術？

對阿，因為這些證照在申請科大有加分效果，不過他們對於出來跟師父學習又顯得沒興趣的樣子。

8. 整體而言，參加本計畫是否有提升您的就業能力(具有一系列技能、知識、對職涯的了解及個人態度，例如您在學校的專業或溝通、領導能力等)？

應該算是有吧，一些細節其實在學校裡的老師都不會講到，但是這些細節又是非常重要的，這個收穫就蠻大的，然後還有實際與客戶的互動我覺得也蠻重要的，畢竟他們都是外行人，要怎麼樣講他們才聽得懂，我覺得這個就是要學習的地方。



訪談 H(電話訪問)

1. 基本資料(性別、高中職、居住地點、父母對於工作的期待、家庭經濟狀況)  
男，居住在台中新社，國立中興大學附屬臺中高級農業職業學校(興大附農)畜牧保健科，家裡是經營休閒農場的，有提供餐飲以及園區，那我們有養一些比較親人的動物，例如：兔子、羊、牛、羊駝之類的，還可以讓遊客體驗親自餵食那些動物，在假日十人都蠻多的，農場的營收還不錯，然後爸媽其實採用的是民主式的教育方法，就是他們不會要求我們說要在課業表現很好，只要是我們喜歡的是他們都會支持，家中有三個小孩，我是排名老大，然後從小對於農場的經營有興趣，所以應才會選填相關科系。

2. 請問您所選擇的職缺是否有符合您的科系？

有符合我的科系，我應徵的是吉蒸牧場有限公司，雖然要訓練的地點是在花蓮比較遠一點，可是那時候還是想說東部比較多與畜牧相關的產業，所以就過去試試看，而且這家企業也有提供住宿，所以在住的部分沒問題，只是如果要返家的話就比較麻煩一點。

3. 請問您是否清楚目前所進行的工作崗位訓練之內容？參加計畫幾個月？(得敘述一下內容)

我參加計畫最近剛滿 8 個月，那擔任的工作是牧場管理師，那上午是待在牧場，下午轉去販賣部幫忙。在牧場的時候，主要是在管理泌乳的牛隻跟操作機械與榨乳機及相關設備及簡單的機械維修訓練。然後在販賣部的時候，主要是在從事補貨、收銀跟準備餐點，那每天是兩段的排班，第一段是 4:30 - 8:30 第二段是 15:00 - 19:00 共八小時。

4. 在接觸到這個職缺前所欲學習到的技能？在實際從事之後是否有所落差？

來這個牧場之前想要多接觸一些關於農場經營的知識應該算是比較偏商業的部分那來到這裡時原本是 4 小時在農場，然後 4 小時在販賣部，但是好像是因為剛好是旅遊淡季所以比較少客人，所以我就大多數時間都在牧場學習，下午到販賣部的時間較少，主要還是學習牲畜的照護，變成說學習的技能比較偏畜牧而不是經營了，那關於落差的部分，在販賣部工作時我主要是收銀和補貨完全沒有接觸到管理職的人員，所以也無法學習到關於經營這一塊。

5. 請問您參與本計畫之動機？

想了解這個科系實際的情形，因為這個科系主打說你畢業之後可以從事的工作有私人的農牧場工作、農會、動物醫院的助理工作、飼料廠或動物藥廠的業務員、飼料廠或動物藥廠的技術人員，剛好又有這個計畫，類似實習的性質，可以讓我得知是否實際的情形跟學校有所落差，所以就來參加了。

6. 請問辦訓單位所指配的職場導師對您是否有所幫助或是有需要改善的部分？

在計畫的期間負責帶我的導師其實滿照顧我的，有問題可即時得到協助及答覆，那除了工作的情形之外，導師也蠻關心我的生活，畢竟是到外地來參加計畫，有時有什麼生活上的不便都可以跟導師說。



7. 請問在參與計畫之後是否對於您的職涯規劃有所幫助？

因為家裡有經營休閒農場的關係所以才就讀這個科系，然後再選擇這個農場來實習，職涯的規劃早就在家裡養成了，那在這個計畫中本來是想要學習關於農場經營的部分，不過在參加計畫的這段期間我比較常接觸畜牧相關的工作而且原本在販賣部的工作比較簡單就是處理一些瑣碎的事，僅有要面對不同的客人有不同的反應，所以後來我就對於動物這一塊變得比較有興趣，未來我應該會選擇繼續升學並且去報考獸醫系。

8. 整體而言，參加本計畫是否有提升您的就業能力(具有一系列技能、知識、對職涯的了解及個人態度，例如您在學校的專業或溝通、領導能力等)？

我覺得能夠讓我有機會到實際的農場進行實習還不錯，雖然在學校裡有實習教室可以讓我們實際操作但是還是跟業界的環境有所差異。

有所差異？

就是說在學校的實習教室裡一起實習的是同輩分的同學，然後實際指導的也是課堂上的老師，就覺得好像是在教室上課一樣，但是實際在這間農場實習又是不同的體驗，有時候會有些突發狀況要去做處理，例如：在販賣部客人的不同需求。在農場裡因為飼養牛隻的數量遠比學校多所以狀況也會比較多，那參加這個實習計畫應該算是有培養到臨機應變的能力，也讓我認清應該要繼續升學然後去考獸醫的科系。

認清職涯的部分是？

就是說原本我想走農場經營這條路，但是若要學經營就應該要去讀與商相關的學校吧，但是我想說都讀畜牧保健科了，然後又長時間接觸這麼多動物，這樣一來讀個獸醫系好像也是可以。



訪談 I

問：基本資料(性別、高中職、居住地點、父母對於工作的期待、家庭經濟狀況)？

答：女，僑泰高級中學美容科，我家是住在霧峰那裏，距離學校有一段距離，大概學校的專車要開四十分鐘左右，我家是單親家庭，可能是因為媽媽是高職畢業，所以比較希望我可以去學一技之長，在未來會比較好找工作，然後媽媽是做新娘秘書的工作，月收入不一定，好一點的話曾經有月入五六萬，差一點的話就大概兩萬多左右，所以我們家在平時就省吃儉用，日常生活的開銷都可以負擔，那平常的時候我們也會聊一些工作上的事情，再加上我不太喜歡念一些太理論的東西，比較喜歡動手做，所以才會選擇讀高職。

問：請問您所選擇的職缺是否有符合您的科系？

答：有的，我媒合到的工作是在麗的髮型擔任設計師的助理。

問：請問您是否清楚目前所進行的工作崗位訓練之內容？參加計畫幾個月？(得敘述一下內容)

答：參加計畫已經有 5 個月了，我的工作內容包含替客人洗頭，按摩頭皮，在替他們把頭吹乾，有時候要協助染髮，那其實這些在學校都有教過了，不過相較於在學校的實做課程，在店裡實習一天要工作八到十小時，生意比較好的時候我曾經一天洗三十至四十顆頭，一天下來，我的手不斷在接觸水跟洗劑，都破皮了，然後在每天結束營業後，除了收拾店面之外還要留下來自練習關於染髮或是剪髮的技巧。

問：在接觸到這個職缺前所欲學習到的技能？在實際從事之後是否有所落差？

答：我未來的工作想要做新娘秘書，來學整體的造型設計，在學校就有交一些理論，比如說：美髮造型實務、美髮、美髮造型技術，然後都是用假人來練習，在這個計畫裡是到實際的店家實做這讓我覺得很新鮮，但是工作時間蠻長的，讓我覺得比想像中都來得辛苦。

問：請問是否有後悔參加計畫？

答：周遭的親人跟學校老師都曾說過這一行會有點辛苦，這應該算是幫我打預防針，在實際工作時便沒有這麼的不適應，我不會後悔參加這個計畫倒不如說這個計畫還蠻符合我的需求，又有錢可以拿還有經驗可以學習。

問：請問您參與本計畫之動機？

答：我想要接觸關於新娘秘書的工作，所以說關於相關的技能都想要去學習並且實做，然後這個計畫是每個月都匯撥一萬元到專戶還不錯，這樣我就可以一邊工作一邊存錢了。

問：請問辦訓單位所指配的職場導師對您是否有所幫助或是有需要改善的部分？

答：在上班時間設計師應該就算是我的職場導師了，就是他在替客人剪頭髮時，我都會在旁觀摩設計師，有時會跟客人分析她的臉型是怎麼樣的，所以比較適合什麼髮型，那在剪的過程中都會跟客人講說為什麼要這樣子剪，我想應該也是在替上課吧。那在下班後，設計師就會離開了，剩下一些學徒留在店裡練習，但

是如果這個時候遇到困難就無法解決了，這點希望設計師可以在下班後多待一下子。

問：請問在參與計畫之後是否對於您的職涯規劃有所幫助？

答：有一些幫助但是整體不大。

問：怎麼說呢？

答：我在家裡由於媽媽的職業是做新娘秘書偶爾都會跟他聊到他工作上的東西，久而久之我就會想要做這份工作了(新娘秘書)。

問：所以職涯的規畫主要是受到親人影響

答：嗯，沒錯，那在計畫得期間我也看了很多關於設計師的剪髮技巧與練習，所以說我目前主要還是以新娘秘書為主。

問：整體而言，參加本計畫是否有提升您的就業能力(具有一系列技能、知識、對職涯的了解及個人態度，例如您在學校的專業或溝通、領導能力等)？

答：在學校的課程設計下我正在準備美容乙級技術士證照跟男、女子美髮乙級技術士證照，練習的技能大概就是熟悉髮型梳理概念跟熟悉髮型梳理工具使用，那我覺得在這個店裡學到的除了技術之外應該也是跟客人交流的部分，在技術方面有設計師進行指導，與客人交流的部分應該是在洗頭時跟他們聊天，算是培養服務的心態吧，而且與他們聊天的過程我也覺得蠻有趣的，這份工作在計畫結束前我應該會繼續做下去，然後再去培養其他關於美甲與化妝的技術最後去考取新娘秘書的證照。

訪談 J

問：基本資料(性別、高中職、居住地點、父母對於工作的期待、家庭經濟狀況)？

答：男，就讀台中明台高中的餐旅技術科，我住在豐原區，爸爸是當警察，然後媽媽是家庭主婦，應該是新聞報導有在講說最近景氣差，所以他們其實都會鼓勵我們去考公務人員，但是我比較不太會讀書，班上成績也沒有很好，所以就沒有打算要走那條路，家裡只有我跟哥哥兩個小孩，經濟狀況算是小康。

問：請問您所選擇的職缺是否有符合您的科系？

答：我在這個計畫裡面選擇的單位是選擇鑫鼎王餐飲股份有限公司，這個算是蠻有名的餐飲集團我想應該有符合我這個科系吧(餐旅技術科)。

問：請問您是否清楚目前所進行的工作崗位訓練之內容？參加計劃幾個月？(得敘述一下內容)

答：我已經作了大概 6 個月了，目前的主要工作內容是在日班的內場廚務專員，雖說是專員但是大致上的工作內容就是打雜的，要處理蠻多雜事的，比如洗碗、洗菜、準備客人點的菜盤，總而言之，大致上都是在備料。

問：那在工作上的工作算好上手嗎？

答：因為近期工作較多，故有時會應付不來，自己也知道自己有時會跟不上速度，會自己適適工作步伐，但最近工作較累一點，因為我被調至大夜班去了，然後我們這家店最晚會營業到凌晨兩點半，那還要做整理收拾，盤點食材，在時間上應該有點不習慣，在學校的時候都沒有這麼晚睡，有點吃不消，之前的日班就還不錯，然後負責指導我的人說什麼職場輪調希望我可以學到更多，就換到這個工作時間。

問：在接觸到這個職缺前所欲學習到的技能？在實際從事之後是否有所落差？

答：我想要學到跟餐旅技術科有關的技能，那個時候我們在學校其實就已經有學習到一些理論了，比如說食物學、餐飲管理、西餐跟中餐烹調理論，在學校能夠實作的機會其實沒有很多，所以想在這裡實際運用那些理論，至於說實際想要學的技能我其實也不清楚因為接觸到實際的東西的時間太少了。你說有沒有落差？我覺得倒是還好啦，就是偶爾會讓我實際進行操作，但是大部分仍是在做洗菜或是洗碗之類的事情，但是相比之下的確是與學校能夠實際操作的機會還要多。

問：請問是否有後會來參加這個計畫？

答：有一點後悔，就像剛剛說的，因為我現在幾乎都是在作備料的工作，最多最多能夠學到的東西就是食材上的搭配，但是這些在學校的一些理論的課程中就有提到了，或是一些食譜上就有記載了，就變成說我來參加這個計畫的收穫就是薪水和每個月的一萬元。

問：如果有機會的話會想要轉往其他的產業或是職缺嗎？

答：我還是會留在餐飲的產業啦，畢竟都已經讀餐飲科了，未來還是會走這一條路，那我在職缺上還有看到其他家企業的廚房內場助理，就不太清楚說其他家會不會跟這家一樣也是當個備料的人員，而且申請轉職還有經過一些手續跟重新面



試，我就想說如果最近如果再沒改善的話，就主動跟主管講可不可以換別的工作內容。

問：請問您參與本計畫之動機？

答：在聽完在學校辦的這個計畫的說明會說這個計畫會每個月都有撥一萬塊，其實對我來說就蠻多的，那一開始我就想說可以拿錢又可以跟我讀的科系符合好像還不錯，所以就來參加了。

問：請問辦訓單位所指配的職場導師對您是否有所幫助或是有需要改善的部分？

答：職場導師嗎？其實我覺得他應該不算是老師耶，他應該算是負責安排我工作的督導，那在工作上有遇到困難其實我都是請教旁邊的同事，督導應該也是主管，所以不常看到他。

問：請問在參與計畫之後是否對於您的職涯規劃有所幫助？

答：讀這個科系未來應該都是從事跟餐飲事業有關吧，我們有時候也會有學長姐來分享他們的職場經驗，他們大多都是廚師或是餐廳的經理之類的，那我的職涯也沒有特別規劃，就覺得他們(學長姐)的這條路好像可以走，所以就先走走看，於是就來參加計畫來企業實習，也不是說什麼參加這個計畫後才對職涯有規劃的想法，是本身大概就會走這條路，然後才在計畫裡挑適合的企業的。

問：整體而言，參加本計畫是否有提升您的就業能力(具有一系列技能、知識、對職涯的了解及個人態度，例如您在學校的專業或溝通、領導能力等)？

答：多少會有差吧，就是在外邊跟學校其實蠻不一樣的，雖然我沒有直接去面對客人，不過在廚房幫忙應該也有多少增加能力吧，比學校的理論課有趣但也比較辛苦。

問：可以再稍微敘述一下對您的那些能力有助益嗎？

答：比如說：就是跟同事互動的能力，因為在廚房的分工蠻細緻的，那要處理客人的點單，會經過蠻多人的負責程序，那我們會互相支援，然後因為我申請到的是火鍋店所以在料理技術上是比較沒幫助的，因為煮的人是客人阿，所以主要還是跟同事溝通跟困難解決能力吧，然後還有了解一些企業的管理的方式。

問：管理方式？

答：對阿，比如這家店應該算是在系統模式的管理，大概就是強調人與人之間、人與部門之間、部門與部門之間的整體協調，我的同事有時會從別家店調過來支援或是我們店調人到別的分店支援。

訪談：訪視員

問：多數參加青年就業領航計畫之青年的動機為何？

答：基本上，訪視的時候大概都是他目前對於自己未來的職涯沒有太多的規劃，他可能想要先出來工作幾年然後再去決定說要繼續升學或是就是直接工作，還是可能覺得自己能力尚有不足的地方，所以要去進修，大概就是他自己不知道未來的工作，所以他覺得就先出來職場出來做個幾年，然後出來看一下目前的職場狀況，再來決定說他之後想從事什麼樣的工作。他們大部分是在學校就有聽說有這

個計畫，然後身旁有導師朋友或是父母也會推薦他們參加，其實大多數青年對他們的職涯沒有太多的想法或是規劃。

問：所以主要是受到旁人的影響或是推薦而參加這個計畫的佔多數？

答：對，不過也有一些高職生大概已經想好要做什麼才會打算用這個機會來進入職場。

問：在面對不符合計畫所規範的辦訓單位該如何去規範？

答：因為我們只是訪視的人員而已，並沒有實際上可以對於辦訓單位有裁罰或是規範的權力，所以如果有遇到比如：他們勞健保沒有加保或是加保不正確，那我們都會先勸導說應該要怎麼做，那單位不聽的話，我們會再上報給上級單位，讓上級單位發公文給單位要求改善，那最嚴重的話可能上級會決定取消他們參加計畫的資格，我們的工作就是把訪視的情形呈報給上級差不多就是這樣子。

問：請問在訪視後該如何追蹤該青年在職場上之情形？

答：在青年參訓後的三十天內我們會做第一次的現場訪視，那之後的話，是每兩到三個月會有一次的電話訪問，我們就是用剛剛說的兩個方式去追蹤青年在職場的體驗情形，如果這個單位又有新的青年進入單位，那我們就會去訪視那位新的青年，然後在順便詢問一下之前在這個單位訓練的青年目前的受訓狀況，然後每一位青年都會有一位就服員負責，就服員也會不定時的以電話關懷青年，那青年的部分，他們每兩個禮拜會在網路上打訓練的雙周誌紀錄，這些紀錄就服員都看得到，所以如果有什麼問題都可以去回應。

問：你們都是撥打單位的電話去訪問嗎？

答：如果單位的工作時間是跟我們這邊的工時是早八晚五的話就會打電話過去，那有些單位比如：服務業，有些的營業時間已經是我們的下班時間或是青年是在輪班制的單位工作的話，那我們就會撥打青年的手機，不過主要還是看單位的安排，以服務業來講，如果訪視當時剛好有客人的話，就不會讓青年來接受訪視，所以說還是要用青年的休息時間來做訪視，應該說已不要打擾到青年在職場工作為前提來進行訪視。

問：辦訓單位的工作崗位訓練對青年的成效為何？是否有助於提升青年的就業力？

答：我覺得就業力這種東西你只要在工作的話它都會有一定程度的提升，就是在工作中學到一點東西，但是這個學到的東西對於他未來的職涯有沒有幫助，我覺得這個才是比較有疑問的地方，所以說這個部份我們才比較希望青年在尋找單位時可以仔細思考的部分。

問：工作崗位訓練為員工訓練的方式，其為一種對於勞動力提升的方式，辦訓單位可能會參加短期計畫的青年認真訓練嗎？

答：這個計畫幾乎都是短期內可以上手的職缺，真的說非得要到長期訓練的工作我覺得是比較少的，這個計畫跟青年就業旗艦計畫(以下簡稱青鑑)比較不一樣是，青鑑是以企業可以長期僱用但青領(青年就業領航計畫)是教育部希望青年可以先進入職場做體驗然後對於他之後的職涯能夠可以有更多想法，讓他了解說自己



的能力或是專長在哪裡，進而在以後選擇工作上有一些的方向，也就是說兩個計畫的目的是不一樣的，青鑑比較偏向單位與青年雙方都受惠的計畫，單位希望能僱用一個可以用的長期人力；青領的話，我覺得比較是想要讓學生體驗，應該說主要還是聚焦在體驗上，讓學生知道說目前職場的狀況是怎麼樣，然後他之後可以去做選擇，所以說雇主會不會認真訓練嗎，應該是比較少，那青年在之後職業的選擇上至少可以知道說我未來也有可能遇到比較混的雇主，所以我必須要自己想辦法去做提升。

問：你剛剛有提到說比較好上手的工作比如說？

答：就是作業員或是餐廳的服務員，這種因為青年還只是高中畢業而已，不太可能給他一個非常專業或是困難的工作。

問：整體而言，您認為「青年就業領航計畫」施行的成效如何？是否需要再針對審查機制或是其他部分作改善以達到對青年有實質上的幫助？

答：訓練單位的尋找主要是由行政院的各部會去尋找可以參加計畫的單位，然後在將單位開出的職缺放到網路上給青年來選擇媒合，然後我覺得目前找廠商都是給予廠商比較多的便利，比如說：我曾經有遇到說有單位先聘用部分工時的青年，然後等到青年參加這個計畫之後再將他轉為正職，藉此可以拿到政府的補助。總而言之，我訪視的工作大部分都幾乎是非常基本的工作，那能不能讓青年學習到一些技能讓我有些存疑，我會建議說可以新增一些對於青年未來職涯發展有幫助的職缺而不是說都是作業員或是服務業這樣子，除此之外，我在現場訪視時還有發現一個問題，就是說青年遇到問題時他們不太會去反應，然後等到事情比較嚴重了他就直接提出離職，單位這邊如果遇到比較難處理的青年，他們也會想一些方式讓青年自行提出離職，有時候就會發生「單位說青年表現不佳，青年說單位都剝削他」這種雙方對立的情形，那我們身為訪視員也沒有可以裁量的空間，最後往往都是青年的權益會被犧牲這樣子，所以說青年的權益應該要獲得更多的保障，然後我想他們不敢講的原因是認為我們是政府派去訪視的人，然後他們自己參加的又是政府的計畫，所以應該要講一些好話才對，或是青年抱持著講也沒有用的消極想法，我記得有一次有位青年跟我反應了某個問題結果，我也上報了，但是最終這個問題還是沒有被解決，那根據就服員表示說因為雙方各執一詞，所以難以判定誰是對的誰是錯的。我覺得就是缺乏一個檢視問題是否有及時被改善的機制，投訴管道是蠻多元的，但是就是沒有即時性，否則等問題在解決時青年也早就離開這個計畫了。