



學生開訓後合影留念



學生專注聆聽各項農園作物的生長習性

表一、105年度本場農民學院及農業行動學堂各班別訓練一覽表

訓練計畫	班 別	日 期	訓練天數	結訓人員	時數
農 民 學 院	農藝入門班	4月19至21日	3	30	22
	園藝入門班	5月3至5日	3	29	22
	保健植物栽培與利用初階班	5月16至6月3日	15	30	115
	有機雜糧技術進階選修班	10月17至21日	5	20	36
	有機果樹栽培技術進階選修班	11月1至3日	3	30	22
	保健植物栽培與管理進階選修班	11月14至18日	5	29	36
合 計			34	168	253
農 業 行 動 學 堂	金峰鄉公所- 臺灣藜及小米有機栽培管理技術研習班	5月10至11日	2	20	14
	太麻里地區農會- 特色作物有機栽培管理技術班	8月16、23日	2	20	14
	海端鄉公所- 水稻栽培管理有機液肥製作技術班	10月25、26日	2	13	12
合 計			6	53	40
返 場 座談會	農民學院-結訓學員返場座談會活動	12月13日	1	17	6

(二) 農業推廣

1. 臺東地區食農教育發展現況盤點之研究

食農教育發展近年來逐漸為國人所重視，在食安等議題的強調下，辦理食農教育或體驗學習活動，逐漸成了食農知識傳輸的重點。對臺東地區而言，食農教育之發展開始以瞭解

現況為基礎著力。奠基於此，本研究首先盤查臺東縣內農會、國小及國中校園等從事食農教育課程之推展現況，分析回應至地方層級可行之推動策略。在農會實務操作上，強調在地

性特色的餐桌食材解說，讓學習者能瞭解食物里程及在地食材觀念，導引讓學習者投入農事和飲食調理的生產消費過程，進而懂得珍惜在地寶貴的食材。而學校方面則建議可選取在地

傳統作物當體驗材料，比較栽培管理與農藝性狀表現，以及透過烹飪傳遞在地飲食文化與風土環境關連性，型塑具有在地特色的學校食農教育課程。

2. 青年農民經營管理能力分級及知能輔導效能分析-以臺東地區原住民族產業為例

本研究目的在探討臺東縣之原住民青年農民個案，瞭解其經營管理能力及未來規畫，進而整理歸納其關鍵成功因素。研究採用質性研究法，以立意取樣臺東縣南迴四鄉鎮地區4位原住民青年農民，包括3位百大青農、1位一般青農。運用訪談法收集資料進行分析。研究顯示，原鄉地區

農業固然有交通不便、人口外流、人力老化、產銷失衡等困境，仍有不少原民青農做出好成績。4位個案皆非農業科系出身，其中2位並非農二代，卻能在務農後不到五年的時間內經營有成，探究原因乃與自身管理能力及性格有著相當大的作用。

3. 臺東地區青年農民教育訓練成效評估之研究

本年度之研究針對102-105年農民學院保健植物栽培與利用初階班學員共計118名，進行基本資料、課程滿意度，以及學員訓練成效評估等調查分析，期能作為未來農民學院課程規劃的參考依據。

調查分析結果顯示，本場參訓者有40%為青壯年，另有高達83%為非農業相關科系學員，反映出農民學院臺東訓練中心已吸引較多社會菁英及青壯年踏入農業相關領域。訓練課程規畫的滿意度則達71%，學員對於課程內容及師資安排皆為滿意，並建議加強實地演練及參訪，增加與老師的互動交流。學員的訓練成效評估分

析顯示，參與農民學院訓練課程後，在「生產管理」方面有最顯著的進步，其中收穫最多的為「栽培期間用藥安全管理知識」，以及「生產操作與田間規劃設計能力」，顯示本課程於有助於提升學員田間實務操作的知能；而於資訊管理部分則為學員們認為課程最弱的環節，包括「電腦資料處理分析」，及「農產品產銷與價格資訊的應用知識」，可作為未來納入本場課程規劃考量之重點。透過農業訓練評核分析，可了解農民學院結訓學員參與訓練滿意度、訓練前後能力增長情形，以及在經營上所遭遇困難及其他訓練需求。

4. 因應貿易自由化農業人力培育與活化之策略研究

本年度計畫訪查臺東地區番荔枝產業人力現況與調度情形，透過標竿型農友(雇主)、人力仲介及農會推廣人員三種不同類型農業相關工作者的深入訪談，比較其對目前人力調度看法之差異，經由描述、解釋、歸納與分析，建構未來產業人力資源供需資料，亦可作為未來建立可行的人力

調度平台重要參考依據。

分析結果顯示，臺東地區番荔枝產業主要缺工時期為7-9月，此時正值果樹剪枝、蔬果、套袋、授粉期間，極需投入大量勞力。雖人力仲介或農會皆有足夠可調度之人力，惟雇主卻仍反映存在缺工問題，顯示勞雇雙方及仲介尚未能建立緊密聯繫，造

成人力資源無法有效應用。此外，農村人口老化為人力活化時所面臨的嚴重問題，未來勢必更將出現年齡的斷層，遭致人力短缺與技術流失的困境。建議未來於人力平台建構時，應同時考量如何營造更優渥的農業環境，提升年輕人從農意願，以充實平台的人力來源。人力資源的實用性為雇主首要關心的部份，經由整合各農業單位及專家，協助建立人力素質管控機制及教育訓練模式，以確保人力

平台的可行性及長遠性似為可行之法。有關勞雇雙方的媒合方面，於符合勞基法前提下，平台操作時應賦予較多彈性與做法，讓勞雇雙方皆可各享其所需，尋找適合雇主與人力，藉以提升人力活化效率。引進農業外勞填補農村人力的缺口或許也是個解決方式之一，惟仍需建立完備的配套措施，例如如何避免排擠本國勞力、如何管理、生活需求、溝通方式如何解決等，才能解除外界諸多疑慮。

(三) 農村家政

一、家政教育及推廣活動

1. 輔導農會辦理強化農村農家生產及生活經營能力暨高齡者生活改善計畫：為推動農村社區經濟發展，以農家及成員為主要對象，組織家政班，透過農會推廣人員之輔導，獲取改善生活知能及生產技能；另為符合在地經濟及推動地產地消政策，鼓勵城鄉婦女合作，主動與社區活動、學校、農會超市等既有熟悉之通路，擔任與消費者溝通與教育的使命，共同行銷國產農產品，執行單位有臺東地區農會、鹿野地區農會、關山鎮農會、池上鄉農會、太麻里地區農會、



透過解說讓消費者認識農業生產與食物的關係

東河鄉農會、成功鎮農會及長濱鄉農會等共計8個鄉鎮，班數85班，班員數1,823人。「高齡者創新學習」工作項目為建構高齡者友善關懷服務體系，使老農及其配偶擁有健康、快樂、有尊嚴的退休生活，執行單位關山鎮農會1班35人、長濱鄉農會1班30人，合計2班65人；「農村社區生活服務中心」執行單位池上鄉農會，主要提供農村居民諮詢服務，參與志工共計25人。另輔導縣農會辦理105年「從產地到餐桌」料理食譜說故事競賽1場次，參賽單位共七鄉鎮，參加人數



讓學習者培養飲食調理的技能