

## 第五章 結論與建議

本研究主要目的在瞭解高職特教班教師對職業輔導評量的看法，以及實際參與和運用的現況。研究對象為台灣地區高職特教班的特教組長、導師和專任教師共 331 人。研究方法係以自編調查問卷的方式進行資料搜集，最後再以描述性統計、單因子變異數分析、重複量數分析和同時進入迴歸分析等統計分法進行資料處理與分析。

根據研究目的與研究結果，於本章歸納以下結論，繼而提出具體建議，以供參考。全章共分為二節，第一節為研究發現與討論，第二節為建議，茲分述於后。

### 第一節 研究發現與結論

『職業輔導評量』對於身心障礙學生的轉銜是新的服務，對於高職特教班教師來說，也是項新的議題。對於不甚熟悉職業輔導評量的教師來說，在填答職業輔導評量的相關題項時，會因為沒有真正瞭解題目的意涵，就以教師本身對於轉銜的知能作答，所以題項的得分傾向中庸且集中，在這樣的限制下，茲將本研究的主要發現，根據研究目的的描述如下：

## 壹、研究發現

### 一、高職特教班教師對於職業輔導評量的看法

(一) 高職特教班教師對於職業輔導評量的瞭解程度偏低，有四成五的教師認為自己是瞭解職業輔導評量的概念，而有一成的教師完全沒聽過職業輔導評量。

(二) 高職特教班教師在職業輔導評量的資源來源上，以研討會的方式最多，其次是藉由同事得知。

(三) 高職特教班教師對學生接受職業輔導評量的目的方面，最認同「了解學生職業性向」，其次為「了解學生的職業興趣」；而教師認為「規劃學生職場實習的安置場所」和「轉介學生接受職業訓練」等兩個題項較不屬於學生接受職業輔導評量的目的。

(四) 高職特教班教師對於可在學校內進行的職業輔導評量流程方面，最能接受「對學生進行初步評量，了解學生的職業相關能力」和「彙整學生的紀錄和初步評量資料給評量人員」；認為最不可行的流程是「將職業輔導評量結果交付家長與雇主」。

(五) 高職特教班教師對於教師在職業輔導評量過程中扮演角色方面，認為自己可以擔任「與學生本人討論，確認學生需求及興趣」、「協助搜集學生相關資料」和「提供學校所做初步評量資料給職業輔導評量人員」等工作；而不適合扮演「擔任諮詢角色，提供職業輔導評量人員職業相關訊息」和「協助職業輔導評量人員發展職業輔導評量計畫」等角色。

(六) 高職特教班教師認為職業輔導評量對學生轉銜最大的助益在於「有助於學校轉銜人員與雇主了解學生」、「協助學校轉銜人員對學生與職場做媒合」和「提供學生進入職場所需支持與輔導的建議」；認為較沒助益的部分是「有助於學生就業能力的強化」。

(七) 高職特教班教師認為職業輔導評量對教師教學最大的助益在於「作為學生職場實習教學的參考」和「規劃學生進入職場時應再加強的相關訓練」；認為在「作為工作人格養成的參考」和「協助決定教學方案」兩個部分較沒助益。

## 二、高職特教班教師對於職業輔導評量的實施現況

(一) 高職特教班教師在參與職業輔導評量過程方面，參與度最高為「與學生本人討論，確認學生需求及興趣」和「協助搜集學生相關資料」，參與程度最低的是「協助職業輔導評量人員發展職業輔導評量計畫」。

(二) 高職特教班教師在運用職業輔導評量結果於學生轉銜服務上，最常運用於「了解學生適合的職業類別及就業方式」、「有助於學校轉銜人員與雇主了解學生」和「協助學生轉銜人員對學生與職場做媒合」；最不常運用在「有助於學生就業能力的強化」上。

(三) 高職特教班教師在運用職業輔導評量結果於教師教學上，最常運用於「作為學生職場實習教學的參考」和「作為修正個別化教育計畫與轉銜計畫的參考」；較不常用在「作為學生業課程分組教學的分組依據」和「作為課程規劃的依據」。

三、不同背景變項的高職特教班教師，對於職業輔導評量看法之差異情形

(一) 北部地區教師對於職業輔導評量概念的瞭解程度高於南區教師。

(二) 特教組長對於職業輔導評量的瞭解程度高於導師和專任教師；而導師對於職業輔導評量的瞭解程度高於專任教師。

(三) 特教研究所畢業教師、特教系(組/學程)畢業教師、特教四十學分班畢業的教師和修滿特教三學分以上的教師，對於職業輔導評量的瞭解程度皆高於未修習特教學分的教師和修滿特教三學分的教師。

(四) 特教年資 10 年以上的教師對於職業輔導評量的瞭解程度高於特教年資 1 年以下。

(五) 特教系(組/學程)畢業的教師對自己在職業輔導評量中扮演角色的認同度，比未修習特教學分的教師高。

四、不同背景變項的高職特教班教師，對於職業輔導評量實際參與運用情形之差異情形

(一) 北部地區教師對職業輔導評量實施過程的參與度，比中部地區教師高。

(二) 特教組長對於職業輔導評量實施過程的參與度，比專任教師高

五、不同背景變項的高職特教班教師，在職業輔導評量看法和實際參與運用之間的比較情形

(一) 北區、中區和南區的教師，在對職業輔導評量過

程扮演角色的看法與實際參與執行情形之間皆有差距。

(二) 特教組長在對教師應扮演角色的看法與實際參與的整體得分優於專任教師。

(三) 未曾修習特教學分、修滿特教三學分、修滿特教三學分以上、特教四十學分班和特教系(組/學程)畢業的教師，在對職業輔導評量過程扮演角色的看法與實際參與、對轉銜服務助益的看法和實際運用、對教師教學助益的看法和實際運用情形之間皆有差距。

(四) 特教研究所畢業的教師，只有在對職業輔導評量過程扮演角色的看法和實際參與執行情形之間有差距。

(五) 在任教年資 1 年以下、1 年以上 3 年以下、3 年以上 5 年以下、5 年以上 7 年以下、7 年以上 10 年以下和 10 年以上的教師，在對職業輔導評量過程扮演角色的看法與實際參與執行情形之間皆有差距。

六、高職特教班教師背景變項與對職業輔導評量的看法，在職業輔導評量實際參與運用的預測情形

(一) 在教師參與職業輔導評量過程方面：教師背景變項與對職業輔導評量的看法等十個變項，共可以解釋「實際參與」變項 20.5% 的變異量，其中「概念瞭解」和「扮演角色」兩個變項具有統計意義。亦即對於職業輔導評量概念愈了解的教師，和愈認同教師在職業輔導評量過程中扮演角色的教師，在職業輔導評量的參與度愈高。

(二) 實際運用職業輔導評量結果於轉銜服務方面：教師背景變項與對職業輔導評量的看法等十個變項，共可以解

釋「轉銜運用」變項 22.4% 的變異量，其中「概念瞭解」和「轉銜助益」兩個變項具有統計意義。亦即對於職業輔導評量概念愈了解的教師，和愈認為職業輔導評量對轉銜服務有助益的教師，在職業輔導評量的參與度愈高。

(三) 實際運用職業輔導評量結果於轉銜服務方面：教師背景變項與對職業輔導評量的看法等十個變項，共可以解釋「轉銜運用」變項 22.4% 的變異量，其中「概念瞭解」和「轉銜助益」兩個變項具有統計意義。亦即對於職業輔導評量概念愈了解的教師，和愈認為職業輔導評量對轉銜服務有助益的教師，在職業輔導評量的參與度愈高。

## 貳、結論

一、高職特教班教師對職業輔導評量看法和實施現況的影響因素

綜合影響教師對職業輔導評量看法和實施現況的相關因素後，歸納主要發現如下：(1) 在教師的看法方面，研究結果發現，『任教地區』、『目前職務』、『特教背景』和『特教年資』的不同，會影響教師對職業輔導評量的看法；(2) 在實施現況方面，『任教地區』和『目前職務』的不同，會影響教師在職業輔導評量的實施現況。而且教師具備正向的態度，在職業輔導評量的實施現況上也會越積極。

由上可知，在教師的看法上來說，教師所具備的特教專業素養多寡，以及任教特教班的年資，會影響教師對於職業

輔導評量的接受程度。但在實際參與運用上，不同的「特教背景」和「特教年資」，卻不會影響教師對於職業輔導評量的實施現況。因此，可以推知，在目前特教教師的養成上，缺乏執行與運用職業輔導評量的訓練，且在高職教育階段，教師參與和運用職業輔導評量的情形不普遍，以致於教師無法從專業訓練與實務經驗中督促自己參與和運用職業輔導評量。

## 二、高職特教班教師對於職業輔導評量一詞仍然陌生

自民國八十七年頒訂身心障礙者職業輔導評量辦法，民國八十八年由台北市和高雄市開始辦理職業輔導評量業務，職業輔導評量在台灣地區已實施六年多，但是，各縣市從 92 年度才開始推廣。所以，職業輔導評量對於高職特教班教師們來說，實屬一新興概念，在調查國內高職特教班教師對職業輔導評量概念的瞭解程度來看，僅有 44.7% 的教師表示瞭解職業輔導評量，可知教師們對於職業輔導評量的概念不太熟悉。從分析影響職業輔導評量概念的因素來看，『任教地區』、『目前職務』、『特教背景』和『特教年資』都有影響，北區的教師較熟悉職業輔導評量概念；特教組長和導師也比專任教師瞭解職業輔導評量；未修習特教學分和僅修滿特教三學分的教師較不熟悉職業輔導評量；年資 10 年以上的教師比年資 1 年以下的教師更清楚職業輔導評量的概念。由此可知，愈有機會接觸學生轉銜事務的教師，瞭解職業輔導評量的機會也就愈高，所以，職業輔導評量不但在實際運用上有助於轉銜的推動，同時，也需要藉由轉銜工作來推廣職業輔

導評量的概念。

另外，從資訊來源的探討可知，教師們獲得職業輔導評量概念的管道，是以研討會（研習）為首要，其次為同事，由此可知，參與職業輔導評量研習或者曾接觸過相關業務的教師，在職業輔導評量的推廣上，扮演種子教師的角色，可以肯定研討會與研習的功效，但是仍然缺乏一個系統性、完整性的規劃，來推廣職業輔導評量的概念。

三、高職特教班教師對職業輔導評量瞭解程度影響實際參與運用情形

從「教師參與職業輔導評量」、「實際運用職業輔導評量結果於學生轉銜」以及「實際運用職業輔導評量結果於教師教學」的三個預測情形來看，對於職業輔導評量的「概念瞭解」皆有其顯著預測力，代表對於職業輔導評量愈了解的教師，對於職業輔導評量過程的參與度會比較高，而且運用職業輔導評量結果的情形愈普遍。由此可知，對於職業輔導評量瞭解與否，會影響一位教師參與和運用的意願。

另外，再從其他具有統計意義的預測變項來看，除了「概念瞭解」變項外，具有預測力的變項，皆為對於該題項的知能表現，如：對於教師參與情形具有預測力的，尚有教師對於在職業輔導評量過程中「扮演角色」的看法；對於運用職業輔導評量結果於轉銜服務上，具有預測力的是教師認為職業輔導評量的「轉銜助益」；對於運用職業輔導評量結果於教師教學上，具有預測力的為教師認為職業輔導評量的「教學助益」。這代表教師們一旦瞭解職業輔導評量，且認同自己在



職業輔導評量中扮演的角色，對於職業輔導評量參與度就高，相同地，認為職業輔導評量對於學生轉銜與自己教學有助益，運用情形就普遍。所以在推動職業輔導評量最主要的關鍵，就是要增進教師對職業輔導評量的認識，並讓教師體會它的益處，自然而然，在參與運用的程度也就高些。

四、高職特教班教師對於職業輔導評量的實行持正面肯定的態度

雖然高職特教班教師對於職業輔導評量的概念不甚清楚，但是，對於職業輔導評量仍持正面的態度。在對於學生接受職業輔導評量的目的、在學校可進行的流程、教師能扮演的角色、對於學生轉銜及教師教學的助益等題項，其得分大部分在五點量表中的「同意」程度，即表示教師認為職業輔導評量是可行的。另外，從實際參與運用的題項來看，雖然得分均在「稍微符合」程度，不過平均得分卻比『概念瞭解』的題項高，這表示，雖然教師對於職業輔導評量的概念瞭解程度不高，但是，在面臨職業輔導評量的執行，仍然會參與，看到職業輔導評量的結果，對於學生與自己教學有益的部分，仍會運用。所以基本上，不論教師對職業輔導評量是否瞭解，都持正面肯定的態度。

五、教師認為職業輔導評量結果的助益著重在職場轉銜

在調查教師認為職業輔導評量的助益方面，雖然題項分為對學生轉銜的助益與對教師教學的助益，但教師認為有幫助的部分，皆集中在「職場轉銜」議題上。以「對學生轉銜助益」題項來說，「協助學校轉銜人員與雇主了解學生」、「對

學生與職場做媒合」和「提供學生進入職場所需支持與輔導的建議」是最具助益前三名，而在實際運用情況也是以這三項為優先。輔以「對教師教學助益」題項的發現，最有助益的前二項為「作為學生職場實習教學的參考」和「規劃學生進入職場時應再加強的相關訓練」，兩相參考之下發現，教師們對於職業輔導評量的焦點，都著重在職業輔導評量如何協助學生進入順利職場，對於其他關於職業重建的項目，例如職業訓練、職務再設計以及就業輔具部分，則較不注意。這或許是因為職業輔導評量在高職特教班實施的年齡是在高三階段，正好教師與學生面臨職場實習以及畢業後就業安置的課題，所以，教師會將職業輔導評量設定在協助學生進行職場轉銜，在實際運用上也最普遍。

雖然教師認同職業輔導評量對轉銜的助益，也願將職業輔導評量結果運用於學生轉銜上，但對於職業輔導評量結果是否由教師交付給雇主參考，認同度不高。教師認為職業輔導評量的結果有助於雇主了解學生狀況，但在實際將職業輔導評量結果交付給雇主的情形不普遍，這與文獻上的研究結果相似（王筱婷，民 94；蘇盈宇，民 91）。

六、教師運用職業輔導評量結果於職業教育中的頻率較少

職業輔導評量的主要目的之一，是要協助學生能夠順利地學校生活轉銜至職業生活。而轉銜的工作，除了進行職場媒合或者職業訓練等就業問題，還需要教師利用學校教育的機會，進行合適的職業教育，職業教育的內涵，除了工作技

能的訓練，還有工作人格的養成。所以，教師在擬定轉銜計畫時，要同時考慮職場和課程的規劃，才能給予學生完整的轉銜過程。

基於轉銜的概念與職業輔導評量能夠提供的資訊，教師除了在轉銜服務上運用職業輔導評量的結果，還要可以調整或修正自己的課程內容和教學活動。但從教師實際運用職業輔導評量結果於教學的情形來看，「作為課程規劃的依據」、「作為工作人格的養成」和「作為學生職業課程分組教學的依據」得分都較低，代表教師較不常運用在這些方面。這可能因為職業輔導評量是由勞政單位辦理，而服務的對象是高三畢業生，教師一方面將職業輔導評量與就業連結，另一方面職業輔導評量報告出爐，學生在校時間也不多，所以尚可運用在職場實習教學，但對於課程安排和分組教學，在時程上無法配合，也就無法在相關的職業教育上運用到職業輔導評量的建議。

#### 七、教師的認知與參與運用程度不相符合

將教師對職業輔導評量的看法與實施現況的題項作一對照，可以發現教師認同的項目，在實際參與運用上的程度也會比較高。例如：教師在職業輔導評量過程中，自己可以扮演確定學生需求及興趣、協助搜集資料並將資料提供給職業輔導評量人員等角色，而在實際參與過程中，這幾個題項的參與度比較高，同樣的情形，也出現在對於職業輔導評量結果的助益和實際運用方面。縱使教師們認為有助益就運用、可以擔任的工作就去做，但是將看法與實施現況的得分做比

較，卻有差異情形，即教師認同自己在職業輔導評量中扮演重要角色，也認為職業輔導評量結果對於學生轉銜與自己的教學上有助益，但在實際參與和運用的情形卻不普遍，兩者之間達到顯著差異。這顯示教師在面對職業輔導評量的課題上，「知能」與「行動」間有差距，教師無法將自己對於職業輔導評量的看法，轉換成積極參與運用的動力。

但是，對於特教研究所畢業的教師而言，在職業輔導評量結果對於轉銜和教學的助益方面，對於助益的看法與實際運用之間沒有顯著差異，代表特教研究所畢業的教師，較能將「職業輔導評量結果對轉銜助益和教學助益」的知能，轉換成實際運用職業輔導評量的動力。

#### 八、教師參與職業輔導評量專業團隊的程度待加強

職業輔導評量屬於專業團隊的運作方式，其參與成員除了職業輔導評量人員，尚包括學校教師、父母、就業服務員、復健人員等，在職業輔導評量的不同階段，每位參與人員所負責的工作也不盡相同。在職業輔導評量實施的過程中，教師擔任轉介人員的角色，除了提供學生的相關資料給職業輔導評量人員外，對於職業輔導評量計畫的擬定與評量過程的陪同和參與，也是教師可以協助的部分，另一方面，職業輔導評量報告完成後，與家長聯繫並協助家長瞭解職業輔導評量的結果，共同運用評量結果規劃學生轉銜事宜，都是教師可以著力的部分。但從參與情形的調查來看，教師在「協助發展職業輔導評量計畫」的得分最低，顯示職業輔導評量人員在擬定職業輔導評量計畫時，較少詢問教師的意見，而教

師也沒有主動要求參與，這對於職業輔導評量團隊的運作是較可惜。評量計畫的擬定攸關評量活動是否符合學生所需，所以必須廣泛地聽取各成員間的意見，而教師是職業輔導評量團隊中最能了解學生能力與需求的人，所以教師的意見對於職業輔導評量計畫的擬定是很有幫助，但教師在這個部分卻是參與度最低。若要提昇職業輔導評量的成效，必須加強高職特教班教師對於職業輔導評量的參與度。

## 第二節 建議

### 壹、對政府單位的建議

#### 一、對教育單位的建議

##### (一) 辦理職業輔導評量相關研習

教師對於職業輔導評量概念的瞭解程度，會影響教師實際上參與和運用職業輔導評量的情形，而且，從研究結果發現，雖然教師對於職業輔導評量的概念不甚瞭解，卻已實際參與和運用職業輔導評量。一般而言，教師要先熟悉轉銜相關服務，才能將這些支援妥善地運用於協助學生轉銜規劃之上，而不會有誤用的危機，但在研究結果顯示，教師不太瞭解職業輔導評量，卻已開始運用並參與其中，此舉難以確保教師可以正確且適當地參與、運用職業輔導評量，間接地影響職業輔導評量實施的成效。所以，為了推廣職業輔導評量，

並使身心障礙學生能夠真正地受益，必須加強教師對於職業輔導評量的認識。

高職特教班教師獲得職業輔導評量概念的途徑，以參與研討會和研習為主，所以可以透過辦理職業輔導評量的相關研習，來提昇高職特教班教師對於職業輔導評量的認識。職業輔導評量與轉銜服務的關係密切，所以，除了職業輔導評量的研習外，教育單位在辦理轉銜知能的研習時，亦可將職業輔導評量安排為其中一項課程，在推廣職業輔導評量概念之餘，還教導教師如何將職業輔導評量運用在學生的轉銜與教學調整上，如此一來，教師在面對職業輔導評量這項服務，才能將其功效發揮到極致。

## （二）發展課程本位職業輔導評量

目前國內所實施的職業輔導評量，仍以傳統的職業重建角度出發，對於身心障礙者就業的需求而設。但對於身心障礙學生而言，為規劃合適的職業教育課程，不應該等待學生進入職業重建體系中才進行評量工作，若能在在學期間接受適切的評量，做為教師設計相關課程的依據，對於學生的轉銜助益會更大。所以，教育單位應該推廣課程本位的職業輔導評量，利用校內資源，如特殊教育教師、職業教育教師、治療師、諮商師、職業輔導員以及社工等相關人員，採非正式且直接的評量方式，像是教師自編測驗、學習成就測驗、學生課堂表現與行為檢核表等方式，除了直接反映學生在整體學習歷程中的能力狀況與進步情形，教師還可根據學生能力表現與課程需求，規劃學生的職業技能教學。課程本位職

業輔導評量強調評量與教學的結合，對於高職特教班教師來說，最直接適切合用，自身心障礙學生就讀高一起，教師即可利用課程本位職業輔導評量來瞭解學生的職業能力等相關資料，並根據評量結果與學生表現隨時修正教學，若教師想要進一步瞭解學生的特殊就業能力，或者尚無法在學校環境中瞭解學生的就業意向時，可再行轉介到職業輔導評量機構，由職業輔導評量專業人員進行評估。將勞政單位的職業輔導評量措施與教育單位的課程本位職業輔導評量結合，即為最經濟且最有效益的職業輔導評量方式。

## 二、對勞政單位的建議

### （一）促進職業輔導評量的專業團隊合作

專業團隊合作的模式，對於職業輔導評量來說是最合適的運作方式，透過與學生相關人員的協助，職業輔導評量人員才能做出最符合學生需求的評量計畫與結果。在各縣市實施職業輔導評量時，已要求轉介單位對於需要接受職業輔導評量的個案，必須先澄清轉介目的，並將個案資料移轉給職業輔導評量單位，讓職業輔導評量人員對於個案有初步的概念。所以，在高職特教班教師參與職業輔導評量過程，以瞭解學生興趣、進行初步評量和將學生相關資料交付職業輔導評量單位為參與度最高的三個部分。

不過，除了提供學生相關資料外，教師可對職業輔導評量使力的部分不只這些，高職特教班教師憑藉著豐富的特教知能、對學生狀況的掌握以及對現實社會就業職場變化的覺察，都可以作為職業輔導評量人員一個諮詢的角色。若職業

輔導評量人員能主動將這些支援納入，除了書面資料閱讀外，再與轉介者晤談，進一步澄清無法從書面資料了解的訊息，並在擬定職業輔導評量計畫時，邀請教師加入且詢問其意見，在撰寫評量報告時，與教師討論出最適合學生目前狀況與未來發展的建議。若高職特教班教師能協助職業輔導評量過程的執行，不僅在運用職業輔導評量時可以充分發揮評量結果的建議，接受評量的學生必能從中獲得最大的助益。

## （二）協助學校單位辦理職業輔導評量

對於高職特教班學生來說，依照勞政單位的現行規定，只有高三應屆畢業生能夠接受職業輔導評量單位的服務，其原意是認為就業意向不明且面臨到轉銜需求的高三學生，才需要進行職業輔導評量。所以當高職特教班學生評量結束後，即將面臨畢業時刻，接續的轉銜工作為就業安置，學校教育在此時所能扮演的角色有限，僅能將職業輔導評量結果運用於職場轉銜上，但職業輔導評量報告內容，除了對於就業方向提出建議外，在身心障礙學生的就業優劣勢與可能面臨的就業困境上都有所說明，教師可以依據這些資訊，設計課程和教學活動來增進身心障礙學生的就業能力，可惜的是，高職特教班學生於高三接受完職業輔導評量之後，教師沒有充足的時間可以把評量結果運用於課程教學中。根據內政部所頒定的身心障礙者生涯轉銜服務整合實施方案中所述（內政部，民 91），高中職及五專等安置學校，應於一年級起辦理職業輔導評量，並視需要通報勞政單位協助，所以，若能從高一階段開始，勞政系統之職業輔導評量單位提供就



業趨勢、評量方式、評量工具等專業知能，協助學校單位辦理職業輔導評量，教師可以根據職業輔導評量的建議，從身心障礙學生入學開始，規劃並調整自己的課程設計，並針對學生需求安排相關的職業活動，如此一來，職業輔導評量所能發揮的功效不只有就業部分，而是能給予身心障礙學生一套完整的職業教育計畫。

## 貳、對教師的建議

### 一、提昇運用職業輔導評量的能力

職業輔導評量完成後，其評量報告會交付給轉介單位，評量只是個過程，最後的目的在於運用職業輔導評量結果幫助學生，所以在接獲職業輔導評量報告後，教師要面臨如何將結果建議落實於轉銜工作中。從研究結果來看，高職特教班教師肯定職業輔導評量所來帶的助益，不過在實際運用過程中，卻不盡理想，運用情形不高。為了避免浪費職業輔導評量的資料，在轉介前要釐清接受職業輔導評量的目的為何，接獲職業輔導評量報告之後，根據先前的評量目的，將報告建議運用於個別化教育計劃與轉銜計劃中。除了用來規劃學生的就業轉銜外，尚可將職業輔導評量結果運用在職業教育的範疇。職業輔導評量對於學生轉銜或教師本身的教學都是有幫助，唯有提昇運用職業輔導評量的能力，才能發揮職業輔導評量最大的效益。

### 二、協助勞政單位向學生和家長宣導職業輔導評量

根據研究結果發現，約有七成的教師曾經轉介學生接受職業輔導評量，但另一文獻顯示，約有七成的家長不知道學生曾接受職業輔導評量（劉民專，90），可見身心障礙學生家長不清楚職業輔導評量措施。所以高職特教班教師學生面臨就業轉銜問題，可以先向學生本人與家長說明勞政單位的這項措施，在轉介學生接受職業輔導評量時，再次說明職業輔導評量可能進行的過程與對學生的助益，一方面協助勞政單位宣導職業輔導評量政策，另一方面協助學生和家長了解職業輔導評量，並擔任居中的溝通角色，使家長和學生能配合職業輔導評量的實施，如此才能獲得最適用的職業輔導評量結果。

### 參、未來研究之建議

#### 一、從職業輔導評量人員角度來探討高職特教班教師角色問題

本研究是從高職特教班教師的角度出發，來探討職業輔導評量的問題，但在職業輔導評量實施過程中，職業輔導評量人員為主要規劃執行者。或可從職業輔導評量人員的角度，來探討高職特教班實施職業輔導評量的問題，並瞭解職業輔導評量人員對於高職特教班教師的期待。再與本研究相互對照，找出職業輔導評量人員與高職特教班教師最佳的合作模式。

#### 二、瞭解家長與學生本人對於職業輔導評量的看法

家長是身心障礙學生生涯當中的重要他人，學生轉銜成

功與否，除了要有良好的轉銜規劃外，還需要家長的配合，才能使身心障礙學生順利地就業。職業輔導評量既是轉銜服務中的一環，對於家長的看法和參與，亦不能勿視。另外，職業輔導評量最直接的關係人為接受評量的個案，個案是否能夠接受職業輔導評量，對於職業輔導評量的實施成效也有影響。所以，可以探討家長和學生本人對於職業輔導評量的看法，以及他們認為職業輔導評量實際帶給他們的影響為何，以提供未來在規劃職業輔導評量時的一個參考。

### 三、深入探討高職特教班教師對職業輔導評量的熟悉程度

從本研究的發現可知，教師對於職業輔導評量瞭解與否，以及對職業輔導評量的看法，會影響教師參與和運用職業輔導評量的情形，但是，本研究對於教師在職業輔導評量熟悉度的瞭解，是從教師自我審視的角度出發，由教師自行勾選是否瞭解職業輔導評量的概念，且題項只有一題，所獲得關於概念瞭解程度的資訊較主觀且量少，因此，未來研究者可以進一步地編製問卷、量表，或者以訪談的方式，瞭解高職特教班教師對於職業輔導評量的概念瞭解的實際狀況，以作為相關單位在推廣職業輔導評量時的參考。

### 四、以高職特教班教師角度來探討職業輔導評量實際成效

職業輔導評量是否有成效是一種主觀的認定，本研究僅將焦點放在看法與實施現況等概略性的問題，但對於是否有成效之議題，則未加探討。未來研究者可以更深入地瞭解，

高職特教班教師對於職業輔導評量實際成效的看法，或者以其他研究方法，瞭解教師們對於職業輔導評量的期待，及如何參與和運用職業輔導評量的實際過程，提供規劃高職特教班學生的職業輔導評量時一個參考。

#### 五、採用多元的研究方法

本研究係以問卷調查的方式，採自陳式量表為主要研究工具，來推論教師對於職業輔導評量看法與實施現況。此種方法在作答時，填答者易受社會期望、對問題的瞭解程度以及其他主客觀因素影響，而使得研究結果與填答者實際狀況產生誤差。因此，未來研究可考慮採用其他研究方法，例如實驗研究或個案研究、深度訪談、參與觀察等質性方式，來與調查研究結果相比較，並將研究對象由高職特教班教師擴大至其他職業輔導評量專業團隊成員，進一步獲得職業輔導評量執行成效、實際運用狀況、對於身心障礙者的影響以及職業輔導評量專業團隊的運作情形等不同向度的結論。