

第二章 文獻探討

第一節 職業輔導評量在高職特教班的實施現況

壹、高職特教班學生接受職業輔導評量的緣起

對大多數的智能障礙學生而言，高職教育階段是其踏出學校進入成人生活階段的一個重要歷程（林幸台，民 91），為了能夠順利地從學校環境銜接到工作環境，專業團隊人員必需為身心障礙學生擬定轉銜計畫，作好相關的安排。連結教育系統與就業系統是很困難，牽涉到許多複雜的因素，運作起來十分艱辛，其中較關鍵的因素就是職業輔導評量（Reisse, 1996；Bouyx, 1996）。

職業輔導評量是一個持續評量的歷程，在學校內所使用的職業輔導評量技巧，是採自職業重建系統，而這些技巧一開始是透過不同的身心障礙者職業訓練方案，進入學校。職業輔導評量通常從中學階段開始，與就業準備過程同期展開，並提供資訊做抉擇，當個人進入中學後教育與訓練方案時，職業輔導評量依舊持續進行著，提供關於選擇職業訓練方案的資訊，縱使個案結束訓練方案進入成人生活，或者中學畢業後直接進入成人生活，職業輔導評量也持續進行（Sitlington, 1996）。

對於身心障礙學生職業輔導評量的實施年齡，Levinson (1993, 1994, 1998, 2004) 認為可分為三階段：(1) 從小學開始評量，主要目標在於建立自我覺知；(2) 中學或國中階段，主要目標在於鼓勵生涯探索，並協助學生作關於教育的決定；(3) 高中階段，主要目標在於瞭解中學後教育或就業的需求。透過這一系列的評估，協助身心障礙學生進行生涯的規劃。

所以，為了擬定身心障礙學生的轉銜計畫，職業輔導評量的相關步驟，可以在高一的時候進行，美國的職業輔導評量中心建議，接受職業輔導評量的年齡，最早可從 12 至 13 歲起，以了解學生準備好進入哪一工作訓練領域 (Levinson, 1993)。因為在此時，職業輔導評量可以透過較有經濟效益的步驟來實施，且老師及其他成員也能將被評估的職前能力，連結到相關的學科上 (Taylor, 1997)。

高三的學生，即將面臨由學校生活進入職業生活的轉捩點，若能轉銜成功，不僅可以強化身心障礙學生的就業意願，更能加深其工作倫理與工作態度 (林宏旻、施毓豪，民 92)。所以，為了協助他們做好職業生涯決定，可藉由職業輔導評量協助就業轉銜的抉擇，並擬訂身心障礙學生的個別化就業轉銜與職業重建計畫。此時，學校的轉銜業務負責人，可以考慮使用勞政體系之身心障礙者職業輔導評量資源。

Chuan, Jom, Ran 和 Robert (2000) 對於中學後提供給身心障礙學生的教育支援做一全國性的調查，發現職業輔導評量一般都在中學校園提供。在國內，因應身心障礙者對於

生涯轉銜需求日增，內政部於民國 91 年公布「身心障礙者生涯轉銜服務整合實施方案」，結合社會福利、教育、衛生、勞工等相關單位，針對不同生涯階段，提供身心障礙者整體而持續的個別化轉銜服務。根據方案內容，在高中職階段，除了召開轉銜會議和移送轉銜資料外，各安置學校應於一年級起辦理職業輔導評量，視需要通報勞政單位協助；畢業前二年結合勞政單位，加強學生職業教育及就業技能養成；並於畢業前一年，邀集相關單位辦理職能與轉銜評估（內政部，民 91）。這是首度明白地規定高中職身心障礙學生，應該接受職業輔導評量，以規劃轉銜事宜。

此外，為規範職業輔導評量的實施，勞委會職訓局於民國九十二年訂定「補助辦理身心障礙者職業輔導評量實施計畫」，以作為各縣市執行職業輔導評量業務時的依據。在實施計畫中，對於職業輔導評量的服務對象有明確的規定，包括高三應屆畢業生、職業訓練單位之受訓學員、醫療復健穩定者、就業服務單位之個案、庇護職場之員工、以及因失業而再就業之個案。以上所述對象，須有就業意願，經評估需要職業輔導評量者，才得以接受職業輔導評量。在勞政單位的規劃裡，高中職身心障礙學生又再度被納入職業輔導評量系統。

另外，在學校期間進行職業輔導評量，可以使教師及相關人員有更長時間作更詳細且深入的評估，這是在職業重建系統中的職業輔導評量所不能及的。因此，對於身心障礙學生而言，為規劃適切的職業教育課程，不宜等待進入職業重

建體系後才接受職業輔導評量。如果在校期間能獲得適切的職業輔導評量，亦可作為教師設計相關課程的依據（林幸台，民 91）。

高中職身心障礙學生接受職業輔導評量，不但有其實際上的需要，在政府單位的規劃中，也是必須執行的政策。這對於高職特教班學生來說，是項好消息，也是不能放棄的權益。

貳、職業輔導評量在台灣地區的實施現況

民國八十七年勞委會職訓局發布「身心障礙者職業輔導評量辦法」，給了勞政單位執行職業輔導評量的一個法源依據。有鑑於身心障礙者就業服務之迫切需要，而職業輔導評量又為法令規定必須實施的專業工作，所以勞委會職訓局積極規劃「建構職業重建體系」，建置職業重建作業流程（含職業輔導評量、職業訓練、就業轉銜、就業服務等），並訂定「促進身心障礙者就業中程計畫」（勞委會職訓局，民 92）。根據計畫內容，對於職業輔導評量業務的推展，自 92 年到 95 年有不同的階段目標，分述如下：（1）自 92 年度起，勞委會職訓局針對各縣市政府補助辦理職業輔導評量；（2）自 92 年辦理規劃成立職業輔導評量輔導團；（3）93—95 年各開辦一處區域性職業輔導評量資源網，共將成立三處資源網，執行輔導、研發與訓練的工作；（4）逐年發展建立評量工具；（5）自 94 年起，每年辦理身心障礙者職業輔導評量之評鑑。預計

至 95 年底完成建立評量、訓練、就業輔導及輔具服務等功能之職業重建服務制度，以提供身心障礙者完善的就業服務體系（林幸台，民 93b）。

由上述計畫可知，勞政單位正積極推動各縣市職業輔導評量的之執行。台灣地區職業輔導評量，首先由台北市與高雄市開始規劃，並自 92 年度起，各縣市陸續開辦。根據 92 年度勞委會職訓局的「促進身心障礙者就業業務訪視」報告書（職訓局，民 93）所載，在全台 25 縣市中，已有 14 個縣市已推動職業輔導評量業務，還有 11 縣市尚未辦理。在 14 個推動職業輔導評量業務的縣市中，實際上只有台北市、高雄市、台北縣、苗栗縣、台中縣、台中市、彰化縣、台南縣、台南市、高雄縣、台東縣和金門縣等 12 個縣市提供服務，因為桃園縣招標流標、宜蘭縣係於 92 年 12 月 30 日才簽委託合約，故這兩個縣市在 92 年度未能展現服務成果。所以，至 92 年度止，台灣地區實際提供職業輔導評量服務的計有 12 個縣市。

雖然在 92 年度尚有 13 個縣市未實際辦理職業輔導評量，但在 93 年度和 94 年度的調查統計中，有逐漸增加之勢。在 93 年度辦理的縣市再增加桃園縣、新竹縣、彰化縣、雲林縣、嘉義市、屏東縣、宜蘭縣和花蓮縣等，共計全台已有 18 個縣市實施職業輔導評量（陳靜江，民 94；職訓局，民 93）。至於 94 年度的情形，根據勞委會補助辦理職業輔導評量的資料，94 上半年度已有 22 縣市接受補助辦理職業輔導評量（職訓局，民 94b），另外，在 94 全年度辦理職業輔導評量的成

果統計（職訓局，民 95）裡，各縣市執行狀況，除了雲林縣、宜蘭縣、金門縣和連江縣沒有實際評量個案外，其餘 21 個縣市都有服務成果展現，尤其以台北市（502 人）、台北縣（358 人）、高雄市（146 人）服務人數最多。從歷年統計數據看來，台灣地區辦理職業輔導評量的情形，從早年的兩個直轄市，慢慢推廣到其他地區，目前除了連江縣在實際辦理上有其困難外，其餘 24 縣市均已對身心障礙者，提供職業輔導評量的服務。

除了各縣市勞工局直接針對身心障礙者提供職業輔導評量的服務外，根據勞委會的「促進就業身心障礙者就業中程計畫」，為了規劃個案通報及職業輔導評量能力的重要據點，預計成立區域性職業輔導評量資源網。有鑑於此，勞委會職訓局委託國立高雄師範大學，在九十三年規劃設置南部地區區域性職業輔導評量資源網，協助整合南部地區相關服務資源，提供職業輔導評量有關之諮詢及跨區服務，其服務範圍包含嘉義縣、嘉義市、台南縣、台南市、高雄縣、高雄市、屏東縣和台東縣等八縣市。除了正式成立南區職業輔導評量資源網，並預計在 94 年規劃委託成立北區或中區職業輔導評量資源網（職訓局，民 94a），使各區的資源能夠得到妥善有效的運用。

各縣市辦理職業輔導評量單位，衡量其人力、財力與專業能力，辦理方式各有不同。以高雄市來說，採自辦方式，由勞工局所屬博愛職業訓練中心辦理；台北市則採自辦、委

託（第一、伊甸、心路和育成等四個基金會）並行方式來執行職業輔導評量的業務。除了北、高兩市外，其餘縣市均以公開招標的方式，委託相關大學學系（台中縣市、彰化縣、台東縣）、社福機構（台北縣、桃園縣、新竹市、苗栗縣、台南縣市、高雄縣、屏東縣、宜蘭縣）或者醫療院所（桃園縣、南投縣、嘉義市、花蓮縣）來辦理，部分縣市（如：台北縣、桃園縣和台南市）並成立職業輔導評量中心，統籌辦理該縣市相關業務（台中市勞工局，民 95；台中縣勞工局，民 95；台北市勞工局，民 95；台北縣勞工局，民 93；台南市勞工局，民 95；台南縣勞工局，民 95；南投縣社會局，民 95；新竹市勞工局，民 94；職訓局，民 93；職訓局，民 94a）。不管各縣市辦理的方式是自辦還是委辦，皆是希望能夠運用該縣市內相關資源，努力推展職業輔導評量的業務，以促進身心障礙者之就業。

各縣市在執行職業輔導評量業務時，係依據「補助辦理身心障礙者職業輔導評量實施計畫」辦理，所以各縣市的服務對象，符合實施計畫，轉介單位通常集中在教育、社政、勞政與醫療等四大體系。從 94 年度的成果統計表可知，全國總服務人數已達 1393 人，其中，勞政單位最大宗，佔 61%；其次為教育單位，轉介人數佔 26%；社政單位則是 7%；醫療單位最少，轉介人數為 3%。另外，就障礙類別來說，智能障礙人數最多，有 660 人，其次為慢性精神病，有 172 人（職訓局，民 95）。

在相關報告裡，關於各縣市服務對象的背景敘述也有雷

同的情形，以台北市、台北縣和高雄市的情形為例：台北市在就業促進成果研討會（民 91）上提到，接受職業輔導評量人數最多的為智能障礙（39.2%），其次為肢體障礙（23.8%）和精神障礙（17.2%），就等級來說，輕度與中度合起來佔全體人數之 77.9%，個案年齡集中於 16-25 歲間（44.1%）；台北縣職業輔導評量服務成果報告（台北縣勞工局，民 93）分析，主要接受職業輔導評量的障別為智能障礙（43.3%）、肢體障礙（18.3%）和多重障礙（17.2%），若以障別程度來看，輕度和中度合佔全體個案數 65%，以轉介目的來看，庇護工廠（30%）居多，其次是高三轉銜的學生（24.8%）；陳明顯（民 93）針對高雄博愛職業輔導評量中心所作的研究報告，個案年齡主要居於 16-25 歲之間（60.68%），而高職特教班畢業生佔整個中心結案數達 45.12%。從以上數據看來，教育單位的轉介人數僅次於勞政單位，智能障礙者是最主要接受職業輔導評量的對象，輕、中度身心障礙者佔職業輔導評量服務人數的一半以上，而個案年齡集中於 16-25 歲間。這些對象，與高職特教班學生的背景極為類似，顯示高職特教班學生對於職業輔導評量有高度的需求，也漸居職業輔導評量個案主要來源，由此推估，職業輔導評量在高職特教班中已開始推廣開來。

參、高職特教班學生接受職業輔導評量的現況

基於「身心障礙者生涯轉銜服務整合實施方案」和「補

助辦理身心障礙者職業輔導評量實施計畫」等法令規定，各縣市職業輔導評量服務對象，皆包含將離校且就業方案不明確的高中職特教班學生，這些學生在職業輔導評量服務人數中佔著相當大的比重，從部分職業輔導評量成果報告中可以略窺一二（台北縣勞工局，民 93；陳明顯，民 93；陳靜江，民 94b）。

若針對各縣市的轉介單位來源進行分析，在 94 年度教育單位轉介了 359 人接受職業輔導評量，佔台灣地區總服務人數的 26%，其中，台北市有 61 人（佔該縣市 12.2%）、高雄市 71 人（48.6%）、台北縣 113 人（31.7%）、桃園縣 4 人（14.8%）、苗栗縣 46 人（90.2%）、台中市 18 人（28.1%）、彰化縣 2 人（6.9%）、嘉義縣 2 人（100%）、嘉義市 1 人（7.7%）、台南縣 2 人（16.7%）、台南市 1 人（25%）、高雄縣 16 人（34%）、屏東縣 2 人（25%）、花蓮縣 12 人（50%）、台東縣 8 人（38.1%），其餘縣市的教育單位轉介人數皆為 0 人。所以在高雄市、台北縣、苗栗縣、嘉義縣、高雄縣、花蓮縣和台東縣等七縣市，高中職身心障礙學生，是該縣市職業輔導評量主要接受服務者。

除了勞政單位對於職業輔導評量進行執行成果統計外，教育學者也針對職業輔導評量在高職階段特殊教育班的實施狀況，進行調查研究。林幸台（民 91）針對高職特教班行政人員、導師、專任教師、家長進行問卷調查，結果發現有關職業輔導評量的規劃在該校轉銜小組所執行的任務所佔比例，不及七成，不過，有九成以上的樣本認為職業輔導評量

有實施的必要，另外，從學校或教師的反應發現，已實施職業輔導評量的學校約佔半數，且執行評量工作者大多數為導師，次為專任教師，與機構合作部分，僅一成學校有機構專業人員參與職業輔導評量。

在同年，蘇盈宇（民 91）也針對高職特教班學生就業轉銜狀況進行調查研究。在該份研究結果發現，教師們認為職業輔導評量是就業轉銜中最弱的一環，且認為目前所提供的職業輔導評量服務，不能滿足學生所需求的程度。另外，在對職業輔導評量的概念瞭解上，教師和家長都相當模糊，不過，教師對於職業輔導評量的滿意度是高於其他人員。

除了對高職特教班轉銜模式組織與運用進行瞭解外，林幸台（民 93a）還針對 195 位高職特教班組長及導師，進行轉銜服務參與和專業合作態度的研究。在研究報告指出，職業輔導評量方面得分，與其他轉銜服務相較之下，反應明顯偏低，僅接近四點量表中的「部分參與」，這項結果與前次研究（林幸台，民 91）相對照，可明顯反應職業輔導評量工作仍為高職特教班極待加強的部分。若在背景變項考驗部分，組長在職業輔導評量的參與度是高於導師，且樣本的專業能力與擔任職務兩個變項，對於職業輔導評量的參與方面，具有 11.2% 的預測力。

對於在高職特教班階段實施職業輔導評量，一致持正面肯定的態度（林宏旻、施毓豪，民 92；林幸台，民 91；林幸台、民 93；許德良、黃璽璇，民 92；蘇盈宇，民 91；蘇純瑩，民 92），不過，對於實施時間卻有歧異的看法。目前各

縣市職業輔導評量單位，依據補助辦理職業輔導評量辦法裡所規定，僅接受高三應屆畢業為服務對象，但王明泉(民 93)認為，職業輔導評量結果的分析，並非只是評量結果的堆砌而已，實際上須針對目前社會工作職場所具備之工作能力與工作機會，提供具有積極意義的建議，若能將高三身心障礙學生方可進行職業輔導評量的資格規定，提前至高一或高二來進行，或許在高中職的課程規劃及轉銜計劃上，有更為落實執行之助益。

由上述研究，我們可以對於職業輔導評量在高職特教班執行情況，歸結出下列結果：(1) 逾半數縣市已實際對高中職身心障礙學生提供職業輔導評量的服務；(2) 已有半數的高職特教班實施職業輔導評量；(3) 教師對於職業輔導評量的實施，持正面肯定的態度；(4) 高職特教班的教師與家長，對於職業輔導評量的概念仍然模糊；(5) 對於職業輔導評量的參與度部分，明顯偏低。從這些結果可以得知，職業輔導評量在高職特教班，雖然已經有學生接受服務，但是對於相關業務的推展，還有很大的空間。

第二節 職業輔導評量的目的與流程

壹、職業輔導評量的意涵

在過去幾年來，為了改善身心障礙學生的就業轉銜困境，對於能夠就業成功的因素多有著墨。Bang 和 Lamb(1997)

曾對「School-To-Work」轉銜模式的學生實施調查研究，發現身心障礙學生就業成功的因素可以歸結為下列幾點：(1) 良好的工作態度；(2) 高度的自我決策能力；(3) 適當的社交技巧；(4) 有效的時間管理；(5) 高度自我監控能力；(6) 家庭的支持。如果能在進入職場前，先瞭解學生在這些方面的準備程度，對於轉銜計畫的擬定和執行，會有相當大的助益，要獲得身心障礙學生的就業性向、興趣、工作上的適應習慣和行為等資訊，則需要透過職業輔導評量才能完成 (Omizo & Omizo, 1992)。

職業輔導評量的崛起，是由於六十年代末期為了對殘障者的就業特性做進一步瞭解，以提供更完整的職業重建 (邱滿豔，民 82)。在職業重建領域中的職業輔導評量，著重狹隘的結果，僅考量在工作環境中個人的需求和調整，包含心理學、職業教育、職業治療、軍事訓練、醫學、職業安置等。換句話說，職業輔導評量的功能是辨別個人的生理、心理情緒能力、限制與潛能，以確定身心障礙者現在及未來的工作潛能與調整，並包含以下幾個問題：(1) 個案是否已經準備好進入職業訓練課程；(2) 如果已經準備好，哪一種課程或方案適合；(3) 如果還沒準備好，個案有哪些弱點要再加強；(4) 哪些計畫或環境可以促進個案的職業訓練計畫 (Vance, 1998)。

隨著身心障礙學生轉銜的需求發展，職業輔導評量也提供相當的注意力在傳統的教育上，也就是說將學業和社會行為放入職業方案中，並藉由學業和社會行為能力來判斷在工

作訓練及安置中，並瞭解適合個案的支持和課程。因此，職業輔導評量被定義為：是歷經一段時間的廣泛過程，牽涉多元訓練的團隊，其目的在確認個案的特質、教育訓練及安置需求，以提供擬定教育計畫參考。(Vance, 1998)。

在美國，由 11 個學會 (AAUPA、AOTA、ARCA、CEDS、DCDT、NAVAE、NAVESNP、VEWAA、NASP、NADEP 和 CCWAVES) 所組成的全國性「跨領域職業輔導評量與評估委員會」(Interdisciplinary Council on Vocational Evaluation and Assessment, 簡稱 ICVEA)，於 1993 年曾針對職業輔導評量的定義發表聲明：「職業輔導評量是個專業的領域，它採用系統化的評估過程來辨認個人的職業潛能。適用對象包括面臨生涯抉擇和職業轉銜的在學學生或成人。職業輔導評量是由專業人員提供服務，以測量、觀察和記錄的方式，瞭解個人的興趣、價值觀、性情、與工作相關之行為、性向及技能、肢體動作、學習型態和訓練需求」。同時，他們認為，職業輔導評量的基礎應是全方位且合乎人性的。所謂全方位的方法牽涉到多樣性、所有個人相關因素、現有或可能的生態環境、個人與環境的互動等議題；而人性化的方式則要學生參與，其過程是可以被設計來執行並嘉惠身心障礙學生 (ICVEA, 1995)。

另外，由「職業輔導評量與工作適應協會」(Vocational Evaluation and Work Adjustment Association, 簡稱 VEWAA) 所發出的官方定義，認為職業輔導評量是一綜合性的過程，有系統化地採用真實或模擬的工作，當作評量和職業探索的

焦點，其目的是要協助個案職業發展。職業輔導評量將醫療、心理、社會、職業、教育、文化與經濟資料，融合於整個過程中，以達到評量目標（Dowd, 1993, 引自 Power, 2006）。ICVEA（跨領域職業輔導評量與評估委員會）與 VEWAA（職業輔導評量與工作適應協會）所規範的職業輔導評量定義，已成為目前執行職業輔導評量時的準則。

除了上述專業性學會發表關於職業輔導評量定義的聲明外，部分學者也提出他們的看法。Caston 和 Watson（1990）在進行職業輔導評量和復健結果的調查研究中提到，職業輔導評量被定義為評量個案身心能力和工作方面優缺點的過程。Levinson（1994）在規劃職業輔導評量模式時認為，職業輔導評量是被設計用來協助身心障礙者做生涯決定，應定義為：（1）是一個複雜的過程，其目的為協助身心障礙者進行職業發展，期望在評量過程中獲得生理、心理、社會、職業和經濟資料；（2）是綜合性的一段歷程，其目的在於辨別個人特質、教育、訓練和安置需求，以提供教育者審視身心障礙學生的內在職業潛能，以做為規劃轉銜方案時的一個參考。

Sitlington 和 Clark（2001）兩人更進一步對於職業輔導評量的範圍提出說明，認為職業輔導評量範圍包括：（1）職業能力，可分為工作態度和職業技能；（2）自我決定能力，主要在確立目標、計劃目標和預期特殊結果方面；（3）人際關係，係指積極的社交行為；（4）溝通，指表達和聆聽；（5）學業表現，指在工作中所需的閱讀、數學計算。

在國內，學者們對於職業輔導評量所提出的看法，大致上與國外學者類似。除了勞委會職訓局所編纂的「身心障礙者職業輔導評量手冊」，曾對於職業輔導評量的內涵作出說明，其他學者也提出自己的意見。張英鵬（民 82）從職業輔導評量是特殊教育和復建諮商對輕、中度障礙者的服務重點出發，認為職業輔導評量主要在評定身心障礙者工作表現的可能限制，確定其所需之特殊服務，所以應該具有未來觀，除了確定目前狀況外，施測者也應該預測未來的行為和結果；張彧（民 91）提出，職業輔導評量是一種綜合性的評估過程，藉由客觀的檢驗工具、真實或類似的工作來評估個案的性格特質、興趣、性向、體能、技能與工作行為，以便對個案的特質及其在教育與就業方面的需求進行了解；劉彩虹（民 94）則認為，職業輔導評量的內涵，在於評量個人目前與職業有關的各項綜合能力及潛能；徐享良（民 91）更進一步地點出，職業輔導評量是指直接評量個案目前生理功能及職業潛能，並加以探索未來可能的工作和執業的目標，且資料的蒐集和提供，必須考量目前及未來「能做什麼？」，而非「不能做什麼？」，這對身心障礙者在就醫、就學、就業、就養、輔導及安置上，是一項重要的指引。

由上可知，職業輔導評量是一個廣泛性且人性化的概念，或許每個學者提出的定義都有些不同，不過大致上所強調的重點，不外乎是利用標準化及非標準化的評量工具，有系統地針對身心障礙者的身心特質與就業潛能進行評量，以選擇出適合個人的就業方向。

貳、職業輔導評量的目的

評量應當被視為一種幫助個案的工具，它可以使個案辨別出優點、才能和發展的機會，也辨別出需要進一步檢驗、分析或修正部分，所以在使用評量前，應該先問問「對於個案有什麼幫助？」。而且，評量的實施提供一個架構來組織、理解和整合個案不同的資訊，讓評量的使用更具有意義，也因為評量可以提供許多不同層面的豐富資訊，所以評量是具有多重目的，評量者應當考慮他所使用之評量的可能運用方式，以及它們可能的多重目的和多面特質(Watkins, 2000)。換言之，評量會有不同的目的，目的不同，則使用的評量工具與結果運用也會不同，所以，評量者應先確定目的，並據此規劃評量計畫(林幸台，民 91)。

從職業重建過程來看職業輔導評量，會認為職業輔導評量的目標在於幫助障礙者：(1)較理解其目前及潛在職業能力及興趣；(2)得知與自己能力興趣相符之可能工作機會；(3)得知相關之復健服務和支援(Rubin & Roessler, 2001)。在Caston和Watson(1990)的調查研究也發現，職業輔導評量的實施目的，主要是針對工作能力、可能的職業目標和所要的職業訓練做預測。而且規劃職業重建計畫時，應首先注意到職業輔導評量的目的為何(Power, 2000)。

國內學者對於職業輔導評量在促進身心障礙者職業重建方面，持著「媒合」的看法來瞭解個人能力與職業情境之間的可能性。張英鵬(民 82)即認為，職業輔導評量的目的應

該有下面三個方面：(1) 評定在特定職業情境成功受雇所需能力；(2) 評量受試目前的表現水準；(3) 評量受試在職業情境中可改變的潛能。邱滿豔(民 85)對於職業輔導評量的目的則提出四個看法：(1) 客觀地反映個人在職業方面的天賦與需要；(2) 正確的預測個人適合從事的職業；(3) 找出個人想從事或想轉換的職業；(4) 找出個人在工作中所遭遇的障礙。此外，張彧(民 91)認為，職業輔導評量的目的是在探測個體的工作耐力與極限，預測個體目前及未來就業的方向和潛能，找出適合從事的工作，以便作適當的就業安置或就業訓練。這與吳明宜(民 92)所提出，協助身心障礙者了解自己潛在就業能力和特質，瞭解所需的復健服務或社會資源的觀念相當雷同。

另外，勞委會職訓局對於身心障礙者接受職業輔導評量的目的，也有所規範(王敏行，民 92c)，各縣市在執行職業輔導評量業務時，均以此為準則：

1. 個案需要輔具或職場上的職務再設計。
2. 瞭解個案被重複辭退的緣由。
3. 判斷個案未來適合的職場方向。
4. 判斷個案的職業技能與職業訓練潛力。
5. 瞭解個案在實際職場上的人際互動、工作態度與職場概念。
6. 接受庇護工場工作。

由於職業輔導評量的服務在身心障礙者職業重建服務環節中，具有關鍵性角色，它不僅是整個職業重建服務的基礎，

更是後續服務提供與協調的依據。所以從職業輔導評量所獲得的資訊，可以有效協助職業重建服務相關人員，擬定身心障礙者就業服務方向與就業服務策略，同時在評量過程中，也可以增加身心障礙者對於自我的瞭解，增進自我生涯抉擇之能力（王敏行，民 92a；陳明顯，民 93）不過，隨職業輔導評量的實施範圍，從職業重建體系擴展到學校轉銜體系，職業輔導評量的目標也作了少許的修正。

從教育體系來看職業輔導評量，其目的主要著重於發展身心障礙學生的生涯規劃。例如，Girigal, Test, Beattie 和 Wood（1997）提出職業輔導評量的目的應有兩個，分別為評量學生技能，和將技能與學生的生涯選擇做搭配。這些研究人員的共識是，職業輔導評量必須將重點放在學生未來所需的技巧訓練，而且應該重視結果，並直接將評量結果連結到轉銜目標和畢業後的抱負。

Levinson（1998）從促進身心障礙學生適應中學後教育的角度來看，他認為職業輔導評量的目的在於擬定轉銜計畫，他並且認為職業輔導評量應是持續的過程，在規畫上應該依據生涯發展理論與職業發展理論，評量的內容也要符合個案年齡所需，以便給予合適的計畫。

根據身心障礙者保護法第 28 條所述，職業輔導評量的主要目的提升就業服務的成效（林幸台，民 93a）。不過對於身心障礙學生，職業輔導評量兼負的功能不只如此，除了確認個人的職業性向與興趣、檢測是否具備進入職場的能力，和找出在就業方面需要加強的項目（許德良，黃璽璇，民 92）

外，根據陳靜江（民 94a）所述，學校在轉介學生接受職業輔導評量，還有下列幾項目的：

1. 瞭解學生的興趣及性向，以協助學生適性就業。
2. 瞭解學生的興趣及性向，作為安排實習職場及就業輔導的參考。
3. 為瞭解學生興趣及性向，作為教學策略擬定的參考。
4. 為因應特教評鑑而轉介。
5. 為說服家長認同學校安排之實習或所推薦的職場。
6. 因撰寫 ITP 或 IEP 有困難，而欲參考職業輔導評量的建議。
7. 希望職業輔導評量單位能代為安排實習或就業職場。

陳明顯（民 93）曾經針對高雄市博愛職業技能訓練中心，在辦理職業輔導評量時的轉介目的進行調查，發現轉介者轉介個案的目的，前六項依序為：瞭解個案的職業性向（67.6%）、瞭解個案的工作態度（51.4%）、分析個案未來可能就業之工作環境（48.6%）、瞭解身心障礙狀況與功能表現（37.8%）、瞭解個案的工作技能表現水準（35.1%）、瞭解個案的職業興趣（33.8%）。若針對身心障礙者接受職業輔導評量的目的，則依序為：為了解工作人格（67.07%）、評估工作技能（64.63%）、了解職業興趣（51.22%）、了解職業性向（42.68%）及了解身心障礙狀況（40.24%）。無論是個案或轉介者，認為接受職業輔導評量的目的皆在於瞭解個案的職業興趣、性向、工作人格、工作技能、身心障礙狀況，並分析個案未來可能就業的工作環境，為將來的就業提早作

準備。

由以上可知，身心障礙學生接受職業輔導評量，其目的可歸納為：(1) 了解學生身心障礙狀況；(2) 了解學生職業興趣、性向和工作人格；(3) 評估學生工作技能；(4) 分析學生可能的就業環境；(5) 了解學生與工作的適配程度；(6) 轉介學生接受職業訓練；(7) 規劃學生職場實習的安置地點；(8) 評估學生在職場上的職務再設計與所需輔具；(9) 協助擬定學生的轉銜計畫；(10) 了解學生的就業準備度；(11) 評估學生所需的轉銜服務支持系統；(12) 協助學生進行生涯規劃。

此外，值得注意的是，各轉介單位在轉介個案接受職業輔導評量時，常一窩蜂地將個案塞給職業輔導評量單位，並沒有澄清個案接受職業輔導評量的目的為何，此舉造成職業輔導評量資源的浪費。另外，轉介者對職業輔導評量有錯誤的期待，無法就個別學生需要來澄清接受職業輔導評量的目的，甚至希望藉由職業輔導評量報告的公信力，來說服家長關於學生未來安置方向的矛盾，使得評量效益大打折扣。所以，轉介身心障礙者接受職業輔導評量之前，應瞭解個案接受職業輔導評量的目的，在職業輔導評量計畫的擬定和評量結果的運用，才能有效協助個案（王敏行，民 92b；陳靜江，民 94）。

參、職業輔導評量的實施流程

職業輔導評量通常在職業重建初期施行，根據個案過去之教育學習資料、行為紀錄及晤談觀察分析結果，若仍無法決定個案的職業方向與適合職場，或者無法判斷個案的職業技能與職業訓練之潛力、以及個案之實際職場的人際互動、工作態度與職場概念者，可考慮進一步接受職業輔導評量(王敏行，民 92a)。一般而言，職業輔導評量通常在職業重建初期執行，其程序為：(1) 與個案進行晤談，瞭解個案的背景和需求；(2) 根據個案需求，擬定個別化職業輔導評量計畫 (Individualized Vocational Evaluation Plans, 簡稱 IVEP)；(3) 選擇合適的紙筆測驗、工作樣本、情境評量、生態評量等方式來進行評估；(4) 撰寫職業輔導評量結果報告；(5) 發展職業重建計畫 (Power, 2000；Rubin & Roessler, 1995)。

美國的 Hiram G. Andrews 職業重建中心 (The Hiram G. Andrews Vocational Rehabilitation Center) 的職業輔導評量流程，在進行方式上則有所不同。如圖 2-2-1 所示，該中心所規劃的職業輔導評量是一個為期兩週的過程，首先對個案進行篩選，接下來對於個案的醫療狀況、生理狀況和閱讀能力進行評量，將個案安置在三個不同組別 (高口語能力組、中口語能力組、低口語能力組)，這三組的評量方向大致相同，只是會依各組能力不同選擇合適的測驗工具。經過職業輔導評量之後，評量小組成員將發展出一份個別化復健計畫書 (Individualized Written Rehabilitation Plan, 簡稱 IWRP)，並將計畫書送個案所就讀學校的教師和輔導人員

(Levinson, 1994)。

在台灣地區，民國 87 年所頒布的身心障礙者職業輔導評量辦法第五條，對於職業輔導評量的執行流程有清楚的說明：

1. 根據晤談和個案基本資料，作初步就業目標相關因素分析，以擬定個別化職業輔導評量計畫。
2. 針對案主個人、潛在工作環境及個人與工作適配性進行評量，必要時轉介或邀集有關之專業人員如就業服務、特殊教育、個案管理、就業輔具服務、心理衛生、物理治療、職業治療及其他相關專業人員，以團隊方式進行協商或安排有關之評量。
3. 彙整各評量單位所提供書面之評量結果或過去之診療紀錄、教育資料等，並視需要召開專業小組評量會報。
4. 根據評量結果撰寫職業輔導評量報告，並對後續個別化服務計畫提出具體建議。
5. 案主經評量得到安置後，若由就業服務員或個案管理員發現案主有再評量之需要時，得申請後續之評量。

目前，國內各縣市實施職業輔導評量，亦遵循身心障礙者職業輔導評量辦法。以台北縣職業輔導評量中心為例（台北縣勞工局，民 93），首先由轉介單位提出申請，職業輔導評量中心受理審核後開案，並與個案及其相關人員晤談，擬定個別化職業輔導評量計畫，正式實施評量並撰寫報告。完成職業輔導評量之後，必須將報告移覆轉介單位，邀請相關人員召開職業重建會議，然後結案。但結案後，仍要持續追蹤。台北縣職業輔導評量中心標準作業流程如圖 2-2-1。

陳明顯（民 93）在對於高雄市博訓中心的職業輔導評量業務研究報告中，提出對於職業輔導評量運作流程的建議，他認為運作流程應分為轉介、審查、計劃、執行、結果說明及追蹤訪視等六個階段，才能完整地進行個案的職業輔導評量，流程細節分述如下：

1. 轉介階段：轉介單位提供職業輔導評量所需的相關資料及確立目的，並填寫轉介單，並在評量過程中參與會議及支援協助。
2. 審查階段：由專業督導或資深職業輔導評量人員擔任接案晤談，以確教個案是否需進一步接受職業輔導評量，若不需要則轉回原單位。
3. 計劃階段：專業督導或資深職業輔導評量人員視個案情況分派給合適的職業輔導評量人員後，開始擬定職業輔導評量計劃書，並在評量前個案討論會議後確定評量內容。
4. 執行階段：邀請個案、家長及轉介者參與職業輔導評量前個案協調會議，說明計畫書的評量內容，若無異議，請家長簽名後立即實施。實施過程中，整合學校、醫療、社會福利機構以及就業職場等資源，進行相互合作與支援。
5. 結果說明：職業輔導評量後可邀請職業輔導評量專家參與個案研討，並通知個案、家長及轉介者參與職業輔導評量結果說明會議，在充分交換意見後，評量人員的工作正式完成。

6. 追蹤與訪視：專人負責進行職業輔導評量後續追蹤、訪視及輔導服務工作，如參與個案職業重建諮詢會議、協助發展職業重建計劃等。

由於愈來愈多高職特教班的學生接受職業輔導評量，王敏行（民 92d）特別針對學校單位轉介高三應屆畢業學生接受職業輔導評量流程，有以下建議：（1）學校的就業轉銜業務負責人，應先彙整學生學習表現及行為紀錄，瞭解學生的就業準備度；（2）判斷學生是否需要轉介做進一步的評量，若確定學生需要職業輔導評量，再將他轉介到職業輔導評量機構，由職業輔導評量人員進行評量；（3）職業輔導評量人員在完成職業輔導評量報告後，應將報告移覆學校單位，而學校的就業轉銜業務負責人及其他相關人員，必需參與職業輔導評量討論會議；（4）應用職業輔導評量結果，進行職業準備課程與就業準備訓練規劃。其簡單的流程表如圖 2-2-2。

除了王敏行對於高職特教班學生接受職業輔導評量的流程作一規劃，蔡德穗（民 93）也針對學校單位應該參與的部分，提出他的看法，以下分成三階段來敘述：

1. 轉介職業輔導評量前的準備：（1）彙整學生在校表現相關資料，並評估學生轉介需求、（2）填寫相關轉介表單、（3）與職業輔導評量單位聯絡。
2. 在職業輔導評量期間的合作：（1）提供相關資料並參與職業輔導評量會議、（2）主動提出建議與討論。
3. 在職業輔導評量後：（1）參與職業重建會議、（2）對於評量結果的疑問主動提出、（3）運用職業輔導評量

結果進行就業準備訓練、(4) 提供建議給職業輔導評量單位。

對於在學校階段實施的職業輔導評量，Levinson(1998)認為那是種多層次的方案，使用多樣的評量技巧及策略，來蒐集各式資料，不同專業人員應依據自己的專長，負責不同的部分，所以，在實施職業輔導評量的時候，應該優先考慮學校內資源，並善用校內教師與專業團隊資源，且藉由教師對學生的認識，學校先以自身資源進行評估，才能收到事半功倍之效（王敏行，民 92b）。

歸納上述學者意見，將職業輔導評量流程可以在學校單位進行的部分，統整列舉出以下數點：

(1) 對學生和家長進行晤談，了解學生的職業相關能力與家庭需求，確認轉介目的。

(2) 彙整學生的學習表現及行為紀錄，並將資料轉介給職業輔導評量單位。

(3) 篩選應該接受職業輔導評量學生。

(4) 職業輔導評量人員在完成報告前，要先與學校老師討論。

(5) 參與職業輔導評量結果的諮詢會議。

(6) 將職業輔導評量結果交付給家長和雇主。

(7) 進行學生的持續追蹤評量與輔導。

(8) 運用職業輔導評量結果，進行課程訓練及就業轉銜規劃。

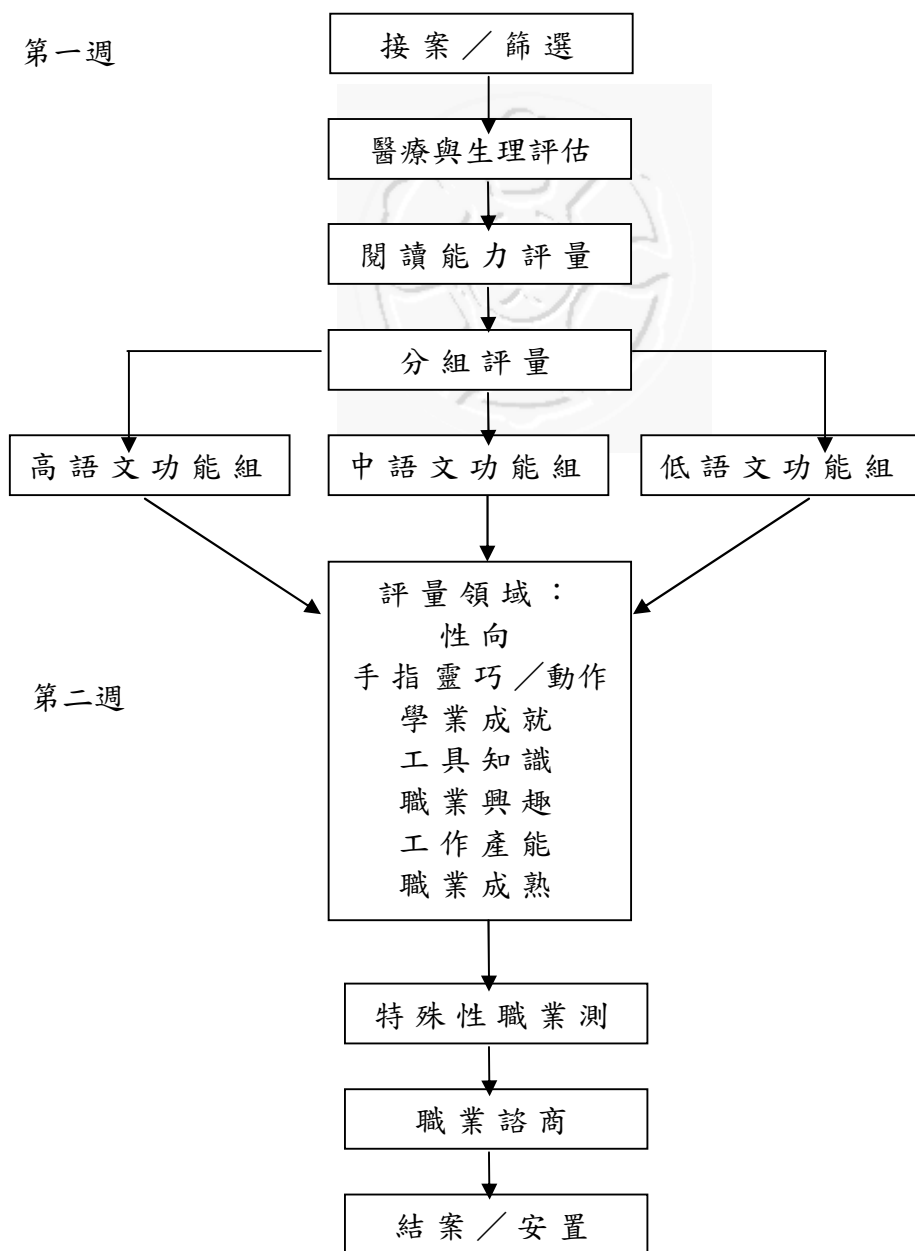


圖 2-2-1 Hiram G. Andrews 職業輔導評量模式

(引自 Levinson, E. M., 1993, p316)

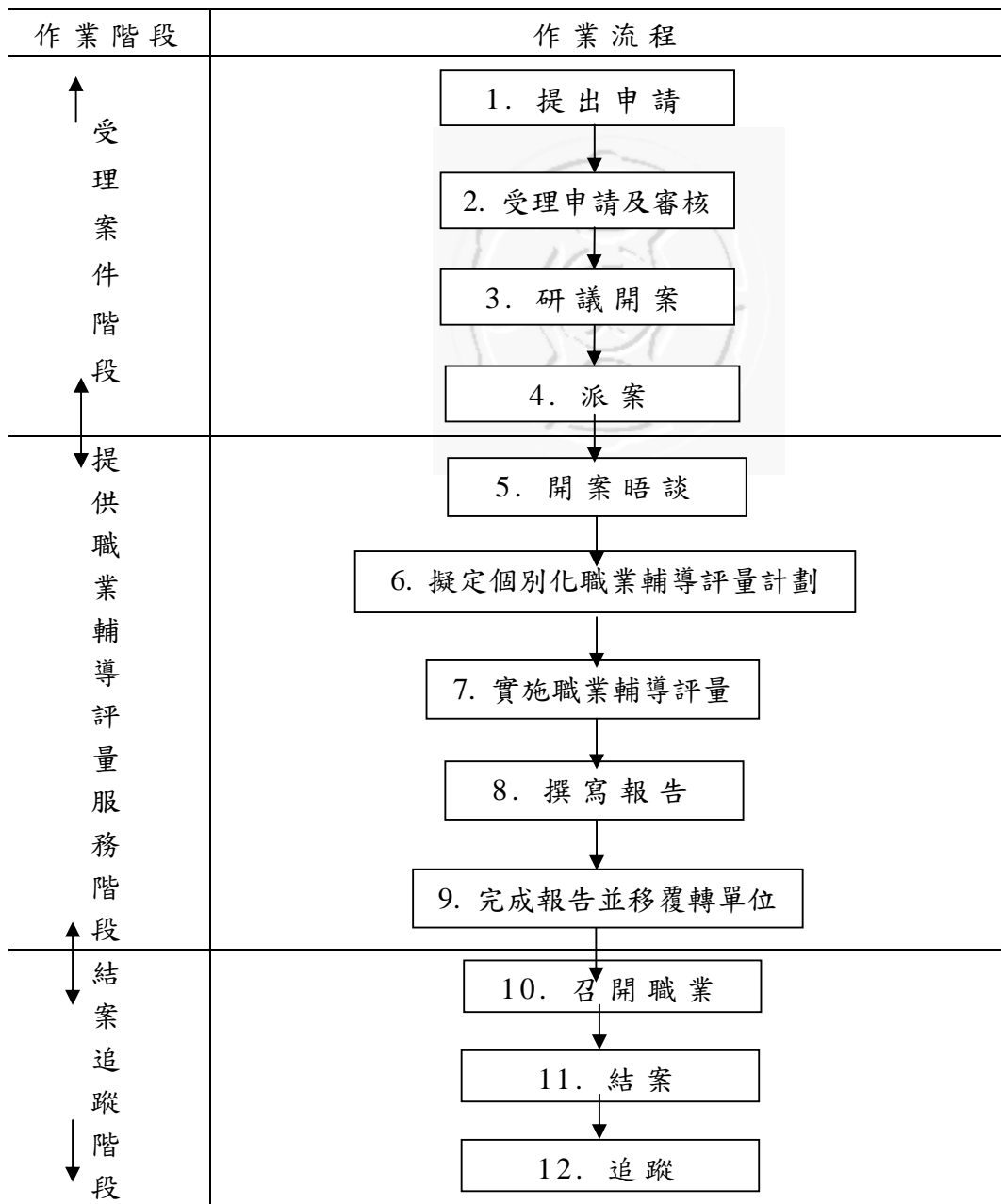


圖 2-2-2 台北縣身心障礙勞工職業輔導評量作業流程圖

(引自台北縣身心障礙勞工職業輔導評量中心服務成果報告，民 93，頁 35)

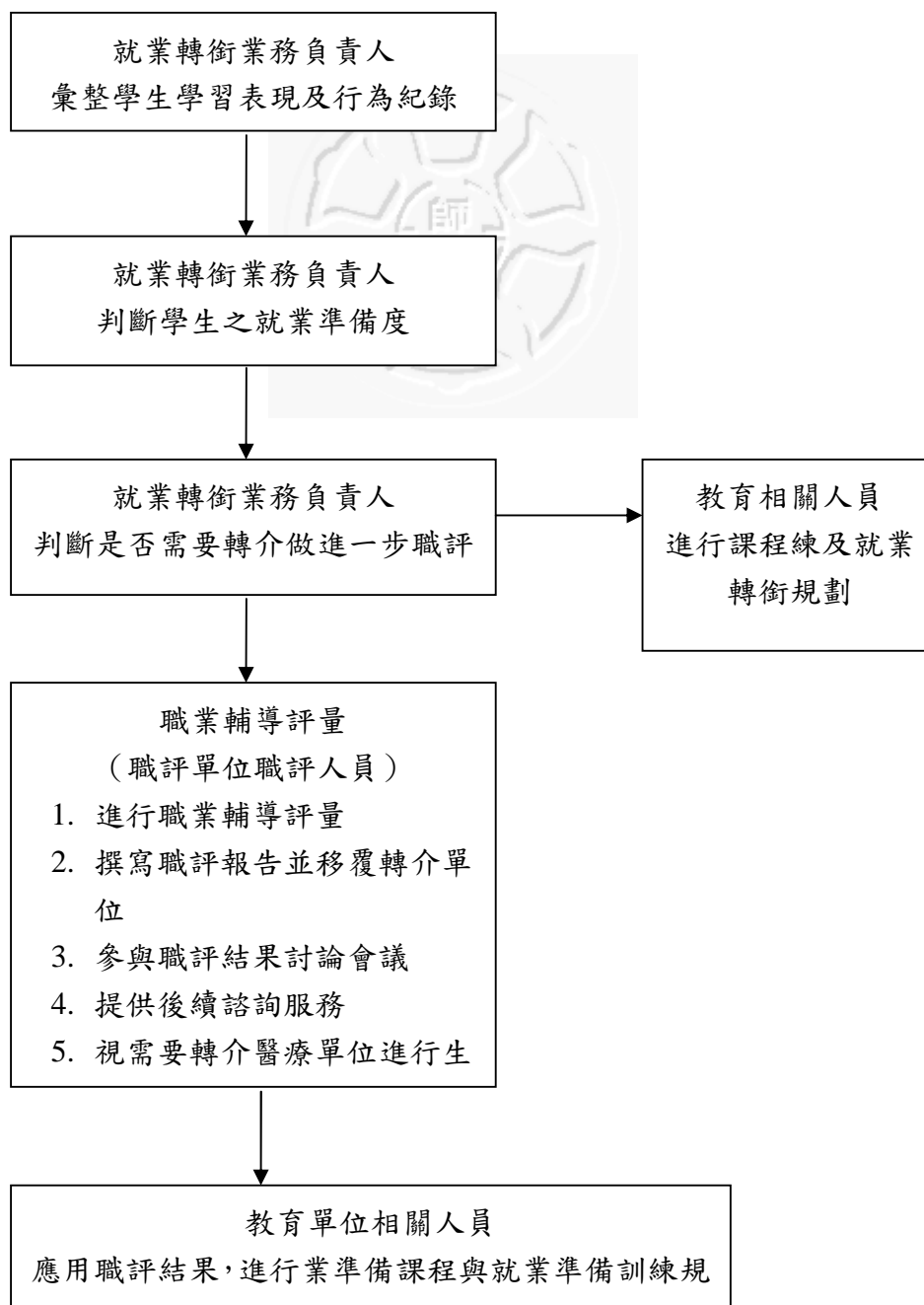


圖 2-2-3 應屆畢業學生就業轉銜職業輔導評量流程與說明

(引自王敏行，民 92d，頁 54)

第三節 職業輔導評量結果的運用

壹、職業輔導評量結果的報告內容

評量，是為生涯諮商過程的主要成份，其發展趨勢逐漸進化且變得複雜，不過，基於協助身心障礙者的要求，其基本評量步驟仍遵循著（1）分析需求；（2）建立目的；（3）決定工具；（4）利用所得結果這樣的方式。也就是說，首先會針對個案進行需求分析，再與個案共同決定出評量目的，並選出合適的評量工具進行評量，最後利用所得結果協助個案，尤其可幫助個案釐清個人需求和培養自我覺察（Vernon & Debra, 1998）。

身心障礙者接受評量的目的，不外乎希望透過評量結果，幫助他們解決現有困境及發展未來的規劃，所以評量必須要真實而且考慮個人潛在的優缺點，必要時應該要提供策略來矯正技能和增強優勢（Katherine, 2001）。對於職業輔導評量來說也是如此，職業輔導評量報告會根據個案接受評量的目的，以及評量工具測驗的結果，對於學生的興趣、態度、職業能力的優缺點等有所敘述，教師可依據這份職業輔導評量報告擬定身心障礙學生的個別化長短程目標（Vance, 1998）。

自 1970 年代開始，職業重建服務著重感官障礙、心智障礙以及有學習障礙的人，對於生涯的概念更加重視。一開始職業輔導評量的目的是要辨別出適用於州或聯邦重建服務的

人，並辨別出個案需要什麼樣的特別服務，幫助他們成功就業。這些服務和計畫的主要目的是要擴大每個身心障礙者就業的潛能。但對於這樣的評量，也有批評的聲音出現，批評者認為設計給身心障礙者的特殊職業輔導評量，著重於個人的缺點，而不是優點，然而職場的實際狀況是「人們因為他們的優點而被雇用，而非缺點」(Vernon, 1998)。所以，職業輔導評量必須要真實而且考慮個人潛在的優缺點。而且應該要提供策略來矯正職業相關技能和增強身心障礙者的優勢 (Katherine, 2001)。

在 Nolte (1992) 針對 Akron Public Schools 身心障礙學生進行性向評量和工作樣本的架構的調查研究中指出，職業輔導評量的準則，應涵蓋學生的個人因素，例如：(1) 評量必須為該地方相關的訓練計畫和當地能獲得的就業機會提供一些見解、啟發；(2) 評量必須在八到九年級之間完成；(3) 評量必須要陳述出學生的弱勢項目；(4) 評量資料必須要呈現給學生和合適的學校和社區人員、家庭人員；(5) 評量必須陳述職前技能，如工作時的態度和學校的出缺席狀況。根據這些準則，進行職業輔導評量，並撰寫職業輔導評量報告。

所以，職業輔導評量報告的內容通常會包括：(1) 基本資料；(2) 轉介原因；(3) 背景資料；(4) 評量工具、方法、策略；(5) 行為觀察；(6) 評量結果；(7) 摘要；(8) 建議 (Levinson, 1993)。Peterson (1986) 對於職業輔導評量報告的內容有更詳細的規範，他認為職業輔導評量報告應包含：

1. 個案基本資料：姓名、年齡、監護人。

2. 轉介目的：

(1) 職業目標：確認長期的生涯目標及短期的職業目標。

(2) 方案安置與服務提供：例如需改善的特殊行為、增進技能發展的建議和提供服務方法的建議。

(3) 獨立生活目標：長程及短程生活計畫。

(4) 協助獨立生活及社區功能目標的服務。

3. 個案背景摘要：障礙類別、社經地位、生活環境、家庭支持度。

4. 行為評量：在評量過程中個案所表現的態度。

5. 測驗結果：對於測驗結果的討論。

6. 功能分析：

(1) 職業方面：例如職業興趣及生涯決定能力、學習型態及技巧、工作行為及刺激、工作特點側面圖、生理能力與問題、特殊工作技巧和找工作的能力。

(2) 人際與獨立生活能力：社區靈活性、融入社區技能(如逛街、到教堂)、自我概念、人際困難(如酗酒、親子關係)、其他獨立生活技巧。

7. 附件：評量結果摘要

反觀國內情形，陳明顯(民93)曾分析高雄市博愛職業訓練中心所完成的職業輔導評量報告，他發現在職業輔導評量的報告內容上大致可分為三大類：(1)目前及潛在的身心功能水準；(2)適性工作型態及能力；(3)支持系統及輔助策略。進一步針對報告中所提出的建議，歸納出最重要的前

十大項，依序為：(1) 未來工作型態的建議；(2) 強化工作的行為；(3) 尋求職場的自然支持；(4) 未來工作環境的建議、(5) 工作技能的建議；(6) 工作社交技巧建議；(7) 工作時的輔助策略；(8) 未來工作職種的建議；(9) 職業方向（興趣與性向）；(10) 增進自我的了解。另外，從不同障礙類別個案的結果報告中發現，目前及潛在的身心功能水準方面以及適性工作型態及能力方面內容，各障礙類別間有較高比例的共通性，而在支持系統及輔助策略上，不同障礙類別會出現差異性。

合適的職業輔導評量報告，實際上應該具有讓就業服務員可以在短時間內了解個案的特質、能力，並迅速為個案進行就業安置的成效，但王筱婷（民 94）在針對中區六位身心障礙者進行的相關研究發現，職業輔導評量的報告內容過於專業，只有測驗分數而沒有其他說明，或是內容艱澀，不易閱讀，難以理解，影響個案使用意願。

同樣的問題，陳明顯（民 93）在其研究分析的過程中也發現，職業輔導評量報告書在呈現上存有部分缺失，例如：(1) 職業輔導評量報告書完成後，缺少完整的解釋說明；(2) 報告內容敘述與個案已了解的情況差不多；(3) 不太採用報告書中有關個案人格特質內容描述，也未考量個案的特殊性；(4) 職業輔導評量報告書的結果建議不夠具體明確，未描述適合的工作或職種；(5) 未能深入評估個案工作潛能，僅是概略性、表面性描述其狀況；(6) 報告內容與當初轉介的目的有很大落差；(7) 報告書的內容中，有些評量結果是已知

而不需要再評量。因為報告書內容有這些缺失，使得超過七成以上的轉介者認為應用職業輔導評量報告，有其實質上的困難，這都將會影響職業輔導評量結果的使用與成效。

貳、職業輔導評量結果的運用

在早期的諮商方法中，評量結果主要做為分析和診斷的工具，但漸漸地，「強調生涯階段和發展任務」的轉變趨勢已經為使用評量結果開創一個新面向。因此，評量結果可用來激發追尋合適職業過程中重要議題的對話，也可用來鼓勵個人做自我評量，包括他們的自我概念和自我效能的發展。基本上，評量結果是做為提升職業探索的工具，而不是當作做決策的主要或唯一基礎。(Vernon & Debra, 1998)

身心障礙者接受職業輔導評量的目的，每個人不盡相同，所以，為了解決身心障礙者所面對的生涯問題，職業輔導評量結果的運用就顯得重要。Omizo, & Omizo, (1992)認為職業輔導評量的相關資料，可以用在以下方面：

1. 決定學生的興趣、優勢和需求（尤其是考慮其未來當個家庭成員、公民、課外活動等角色時）。
2. 得知學生能從職業教育中學得或獲益的能力。
3. 獲得調整改進教學的建議、以及教導特殊教育學生的教學方法等需求。
4. 獲得關於學生個人特質更詳細的資訊，用來決定在職業訓練課程中最適合的教學安置。

5. 在這些特殊教育學生完成特定的教育訓練課程後，為他們決定適合的職業訓練課程安置。
6. 指出這些學生需要的支援。
7. 用來改善職業課程發展，並將之記錄於當前的職業教育訓練計畫（如：IEP）以及長期的職業訓練計畫（如：ITP）中。

國內學者張或（民 91）則從職業重建的角度出發，認為職業輔導評量結果之應用範圍，應以下列項目為主：

1. 生涯規劃或是身心障礙者轉銜計畫撰寫之依據。
2. 訓練計劃之依據。
3. 就業安置之依據。
4. 選擇及找出適合個案之職業種類。
5. 職務再設計與輔助科技之依據。

根據目前趨勢，職業輔導評量結果的運用，其範圍不僅侷限於職業相關領域，而是針對接受評量的身心障礙者其廣泛的生活領域，像是教育、社區生活甚至是未來的成人生活等方面。因此，Levinson（1993）特別在轉銜服務與教學等方面用，提出他對於職業輔導評量結果運用層面的看法：

1. 運用於教學調整策略或課程修正，以增加就業成功率。
2. 可將個案的職業探索、職業訓練、工作就業安置、居家生活、社區功能等內容放入個別化教育計畫。
3. 辨別職前訓練需要。
4. 瞭解個案在就業或社區生活時所需工作調整和輔具。
5. 設計個案所需的行為處理策略。

6. 找出個案應加入的相關社區機構或應接受的支援服務（如心理諮商）。

職業教育的主要目標是協助個案在未來社會上的生活和工作做好準備，無疑地，職業教育計畫將會使諮商人員將評量結果運用於職業探索的實踐（Vernon, 1998）。換言之，就是要透過職業輔導評量得知學生有興趣或高度刺激事物、學習模式或問題行為，來決定教學內容、策略和活動。（Bock & Hirbutt, 2002）

當前的職業教育訓練設計和計畫決策，重視學生應該修習的課程、課程參與情形、學生所獲得的進步和學生所需的特別課程適應或調整，這些身心障礙學生的特殊需求透過個別化教育計畫的研發和設計陳述出來。職業輔導評量結果的相關資訊，在當前的教育訓練設計和計畫決定上，應可直接應用於教育訓練和教學目標的發展與修訂。因為職業教育訓練計畫和設計決策可以給職業教育者提供引導，所以可以利用職業輔導評量的結果來修訂和調整教學計畫，以迎合個別教育訓練計畫和教學的需求（Omizo, & Omizo, 1992）。

總之，職業輔導評量資訊和教學訓練計畫設計與決策有關，因為這些資料有助於辨認職業教育訓練設計和轉銜計畫的目標，並提供關於學生能力方面的資料，這將有助於決定最合適的職業教育訓練計畫和教學方式，還能建立一套評量標準，且協助辨認出應做的教學調整或適應，以及修改教育訓練計畫（Omizo, & Omizo, 1992）。

至於職業輔導評量結果如何運用在個別化教育計畫當

中，Peterson (1986) 認為職業輔導評量結果應該包含以下內容，才能夠適用於個別化教育計畫上：

1. 發展職業目標：根據學生現有能力和發展潛能來決定。
2. 優點與需求評估：職業輔導評量的目的在於協助擬定合適的個別化教育計畫目標，所以學生的能力優缺點與需求也要敘述。
3. 教學方案目標：包含職業興趣、一般社交人際技巧、家庭社區技巧、休閒技巧、可以做的事、可表現出的行為、界定成功表現的標準、身體的協調性、促進做職業決定的技巧、職業探索、發展好的工作行為和職前技巧。
4. 方案執行定位：瞭解個案所需要的是功能性特殊教育課程、職業教育和訓練還是轉銜服務。
5. 特殊教育課程的功能：瞭解特殊教育教師和一般教師可以共同協助學生發展的技巧。
6. 職業教育與訓練。
7. 轉銜服務。

除了個別化教育計畫外，轉銜計畫和職業輔導評量也密切相關，因為成功的轉銜計畫不能沒有來自於廣泛的功能性職業輔導評量資料，如果職業輔導評量資料無法用於建議適合的轉銜計畫，就沒有什麼價值 (Larry & Chad, 2004)。

Wehman (2001) 認為，在規劃初步的個別化轉銜計畫後，老師應從學生、其家庭、社區成員以及其他關心學生未來成就的人獲得直接的資訊。老師運用既有目標，辨認出對學生

未來獨立生活最需要的基本技能，並教授給學生。老師必須有智慧、創意，最重要的是，與家庭密切合作，共同找出最需要和最實際的技能。所以，在運用職業輔導評量結果建立教學活動時，應有下列的優先順序：

1. 與學生及其家人從職業輔導評量報告中找出學生希望從事的領域。
2. 從職業輔導評量報告中，辨別出學生目前生活環境所需的技能和活動，以及未來環境可能需要的技能和活動。
3. 將職業輔導評量報告中，最可能至最不可能的建議依序列出。
4. 從職業輔導評量報告中，找出攸關學生未來獨立生活的活動，並列入目前的教學課程。
5. 再從職業輔導評量報告，選出剩下的其他目標。

所以在職業輔導評量結果的運用上方法，首先應該統整及協調職業輔導評量資料，可讓負責身心障礙學生轉銜服務的專業人員，可以交互驗證各項資訊，並發展出「涵蓋一切」的學生職業概述，接下來是將既有的評量資料與學生個人特質資料作個重整，最後進行職業輔導評量資訊的評估，包括描述性資料的統整、分析和解釋，來做出可教學的、有整體計畫的、以及與職業教育訓練計畫有關的教學安置和教學設計。(Omizo, & Omizo, 1992)

對於職業輔導評量運用的情形，部分學者曾進行實徵性研究。Neubert(1986)對於職業輔導評量建議在身心障礙學

生的教育和職業計畫決策上的運用進行調查研究，並探討學校人員對職業輔導評量建議在計畫和安置過程中實施成效的觀感。此研究調查三個位於馬里蘭州地方職業技術中心的職業輔導評量單位，採用 71 個學生的職業輔導評量推薦的追蹤、58 個學校人員的訪問以及回顧當地關於職業輔導評量的文獻記載。結果指出，很少證據顯示職業輔導評量的建議用於個別化教育計畫的研發上，此外，也很少證據顯示有行政命令指示特教人員將職業輔導評量建議用於學生的個別化教育計畫上，不過，教師通常喜歡使用預測性的或職業安置的建議。

協助學生使用職業輔導評量結果，也是讓職業輔導評量發揮功效的另一項方法。Burlew & Morisson (1996) 認為，把性向、興趣等評量後的結果與工作要求、生活模式的偏好作連結，可以增進生涯發展，讓結果的運用更有效率。Burlew & Morisson 將運用策略分為「調整」和「轉變」兩部分：調整 (appropriation) 輔導策略的第一步是「確認」，對職業輔導評量結果作確認，第二步是「結合」，與個案相關的親身工作歷程作結合；而轉變 (transformation) 輔導策略的第一步是「更新、活化」，它幫助個案將評量結果連結到過去的生活經驗，重組過去的經歷以達到新的結果，第二步是「意義化」，要促使個案使用他們覺得與計畫未來目標相關的結果。透過上述部分，讓個案能夠瞭解評量結果，進而自己安排未來的規劃，不僅身心障礙學生喜歡參與這樣的過程，而且學生比相關服務人員更能作出貼近自己需求的決定，這可從

Case (2000) 針對接受過職業輔導評量的中學畢業生，如何運用評量資訊所作的調查研究中得到驗證。

職業輔導評量不僅是整個職業重建服務的基礎，更是後續服務提供與調整的依據。職業輔導評量不僅在身心障礙者職業重建服務環節中，具有關鍵性的角色，更可發展符合其個別需求的個別化就業服務計畫。透過職業輔導評量的協助，將可以增加人與工作媒合的成功率，減少資源的浪費，進而使身心障礙者獲致最大的幫助（陳明顯，民 93）。

參、職業輔導評量結果的助益

Lombard、Larson 和 Westphal (1993) 曾對 70 個提供特殊生的中學課程計畫調查發現，大部分的教師都有施行正式的職業輔導評量，在學生接受評量的情況方面，77% 的學生接受職業興趣評量、63% 的學生接受職業性向評量、59% 的學生施行學習型偏好評量。在結果的運用情形方面，有 85% 以上的教師，將職業輔導評量結果運用在個別化教育計畫的研發、學生的安置方案和正式的轉銜計畫中，只有大約一半的教師會將評量結果運用於課程內容修正和教學方法修正。然而，值得注意的是，這些學生並不覺得職業輔導評量資料對於制訂課程或調整教學是有助益。

另外，Caston 和 Watson (1990) 的研究結果發現，從抽樣的 185 人當中，有 47 人（約佔 25.4%）的樣本接受過職業輔導評量服務，其中 13 個人接受工作推薦的後續服務。在

這 13 人當中，只有 31% 的人從事推薦的工作，其他 69% 的個案則沒有從事報告書上所建議的工作，而且大部分的個案（160 人）的評量結果報告中沒有預測性的敘述，即只著重服務的提供（如職業訓練），卻沒有明確指出適合哪一項職業。不過，研究還發現，職業重建成功的個案接受職業輔導評量的比例偏低，只有 14.6%，但是在沒有成功重建的個案中，卻有 47% 的人完成評量工作，也就是說，接受職業輔導評量並不能重建成功與否劃上等號。

從上述美國在職業輔導評量應用情形發現，大都強調職業輔導評量的建議與就業結果之間的關聯性，以及職業輔導評量的方法與就業媒合的成功率，然而，從中亦發現，職業輔導評量的建議與就業結果的相關性，在研究中顯示差異性很大，國內陳明顯（民 93）的調查也有相同的研究發現，所以職業輔導評量的運用與其助益之間沒有必然的關係。

雖然如此，大部分學者在談到職業輔導評量時，對於它的貢獻仍是持肯定態度。王敏行（民 92a）即認為，適當地使用身心障礙者職業輔導評量結果可以有以下的助益：

1. 提供適當的職業訓練方向與就業安置服務策略的選擇參考。
2. 協助決定適當的處遇服務，強化身心障礙者就業能力。
3. 協助就業服務人員對身心障礙者及職場媒合。
4. 提供就業中必要的支持及增進就業的穩定度的建議。
5. 有助於身心障礙者自我的了解，有助於發展適當之職業生涯。

6. 提供各項就業處遇服務需求程度，作為資源規劃與執行之依據

而張萬峰（民 90）從一般就業技能的評量的角度，覺得職業輔導評量能在職業重建過程中發揮以下功能：

1. 瞭解學生目前技能上的表現水準。
2. 瞭解學生職業準備度。
3. 作為職業重建服務上的參考依據。
4. 作為訓練者或教學者的參考，甚至可將評量結果設計到個別化教育方案之中。
5. 預測學生就業上的表現與潛能。
6. 評量時機則可以在進行職業教育前、職業訓練前、就業安置前進行評量。
7. 與工作環境作一配對，以瞭解學生適合的職業種類。

另外，陳靜江（民 94a）在關於職業輔導評量的研習上，從促進就業的功能方面，提出她對於職業輔導評量結果的看法：

1. 協助案主瞭解自己的興趣、性向。
2. 協助就業服務員瞭解案主的優勢與弱點。
3. 分析案主在特定職務之輔助科技需求。
4. 藉由深入評量瞭解重複就業失敗的原因。

職業技能的培養是高職特教班所設定的重要目標，而職業教育即成高職特教班的重心（林幸台，民 91）。就高職特教班教師而言，透過專業的職業輔導評量程序和完整的內容，教師即可由評量的結果作為釐定教學課程之參考，亦可

藉由將職業輔導評量結果與傳統的學業測驗結果合併評估後，得到學生個別化轉銜計畫的職業教育目標和職業安置步驟（許德良、黃璽璇，民 92）。雖然教育部頒有各級學校之課程標準或綱要，然而高職特殊教育必須考慮轉銜的目標，並配合學生需要彈性安排課程，因此職業輔導評量的結果應是課程規劃的重要依據（林幸台，民 91）。

成功的從學校過渡到工作的轉銜計畫必須與好的職業輔導評量相連結，所以，應該使用這些評量結果發展個人教育計畫、安置方案、以及正式的轉銜計畫（Lombard, 1994）。在個別化教育計畫與轉銜計畫的會議當中，應該討論職業輔導評量結果報告內容，並依據報告結果擬定與職業相關的長短程目標、教學活動計畫、職業教育與職業訓練安置（Taylor, 1997）。

除了作為課程規劃的依據外，職業輔導評量結果還可成為實施分組教學時的依據。林幸台（民 91）研究發現，基於學生學習需要，有 66%學校實施分組教學，其中有 60%學校以學生意願為分組依據，另有少數學校亦參考職業輔導評量結果分組，而且大部分的受試者強調職業輔導評量結果運用的重要性，認為如果發現學生不適應分組課程，在加強輔導後，亦可再依據職業輔導評量結果調整組別。另外，為促進身心障礙學生成功的轉銜，學校應整合校內相關專業人員之參與，並應多方蒐集並爭取校外相關機構的專業支援，共同開發運用適用之教學與評量工具。由此可見身心障礙學生接受職業輔導評量在高職特教班教學進行上，有其重要性。

在台北縣職業輔導評量中心的成果報告中提到，學校轉介單位認為藉由職業輔導評量，可以發掘身心障礙學生所具備的職業潛能，協助學生就業轉銜服務與生涯規劃，而且能作為學校教師個別化教育計畫中職業教育課程擬定之參考，在學生校外實習分組上，也能當安置的依據，最終的目的就是要讓學生畢業後能穩定就業（台北縣勞工局，民 93）。

陳明顯（民 93）在其研究調查中指出，受試樣本在接受職業輔導評量後，認為職業輔導評量對他們有幫助的地方依序為：（1）了解工作態度；（2）了解工作技能表現水準；（3）後續就業所需的支持系統；（4）了解職業興趣；（5）未來可能就業之工作環境分析；（6）選擇合適的就業方式；（7）了解個案的職業性向；（8）讓個案更了解自己；（9）讓家長更了解孩子；（10）未來職業生涯的規劃；（11）了解身心障礙狀況；（12）評估就業輔具及職務再設計；（13）選擇職業訓練類別；（14）協助擬定就業轉銜計畫。個案覺得對自己最大的幫助部分，仍集中於自己的就業潛能和職業相關能力方面。

從職業輔導評量報告的內容和運用的方向來看，並綜合以上所述，職業輔導評量結果的助益可以分為對身心障礙學生的轉銜服務與對教師的教學兩方面來探討，分述如下：

（一）對於身心障礙學生轉銜的助益

1. 有助於學生的自我了解。
2. 有助於轉銜人員和雇主了解學生的身心狀況和工作人格。
3. 強化學生的就業能力。

4. 了解學生的就業潛能與就業準備度。
5. 協助轉銜人員對學生和職場進行媒合。
6. 了解學生適合的職業類別，選擇適當的就業方式。
7. 提供適當的職業訓練方向和轉銜服務策略。
8. 提供增進就業穩定度的建議。
9. 提供學生進入職場時所需支持的建議。
10. 提供職務再設計和就業輔具的建議。
11. 作為就業轉銜規劃與執行的依據。

(二) 對於教師進行教學的助益

1. 作為擬定和修正個別化教育計畫與轉銜計畫的參考。
2. 作為課程規劃的依據。
3. 作為整合課程的參考。
4. 作為工作人格養成的參考。
5. 協助決定教學方案和教學程序。
6. 了解學生評量的需求。
7. 作為學生職業課程分組的依據。
8. 作為安排職業相關課外活動的參考。
9. 作為學生職場實習安置和教學的參考。

第四節 學校人員在職業輔導評量中所扮演角色

壹、轉銜計畫與職業輔導評量的團隊成員角色

通常，一個有效的轉銜計畫和服務是建立於可靠且有益的評量資料上，職業輔導評量的目標就是提供學生機會發掘他們的生涯、轉銜、職業及教育等能力，並能夠針對學生在工作及獨立生活中所產生的困境提出解決方案，所以對於青少年來說，職業輔導評量很重要，如果轉銜相關人員不能夠明白其中的道理，會使得他們的學生很難達到目標，並成功地從學校轉銜至工作生涯（Leconte & Neubert, 1997）。

為達到轉銜目標，相關團隊人員必須擁有以下各項知識，才能夠擔負在職業輔導評量中的工作：(1)當地職場工作之工作要求；(2)可得之職業訓練方案；(3)多項可能的調適與支援（如科技創新和工作訓練）；(4)可獲得的重建服務；(5)其他必要的服務（如暫時經濟支援的來源、交通運輸支援、經濟支援）（Rubin & Roessler, 2001）

提供轉銜服務的時機在於中學畢業、中學後安置以及剛就業前幾年，成功的轉銜是各單位間要分工合作，所以許多法案支持合作性的計畫及服務提供，以確保成功的轉銜（Taylor, 1997）。對於學校人員人員來說，團隊合作的模式，除了對於學生生涯規劃的服務提供更全面化外，透過團隊合作的方式，也可以激發教師繼續在該學區內工作的關鍵

因素。若要增進教師提供轉銜服務的能力，必須要與職業重建機構、發展中心、心理衛生機構、青少年服務中心、社區大學、高等教育機構等保持聯絡並發展合作關係，並要得知校內可得資源處，如：諮商師、心理學家、職能治療師、職業教育教師、護士、社工人員等（Lehmann, 1997）。

要讓學生能夠順利地從學校生活轉銜到職業生活，各團隊成員間均擔負起不同的責任，Olson（1997）整理出各成員應擔任的工作，列舉如下：

1. 學校的角色：(1) 釐清自己對於學生的期望；(2) 不要把學生分類成僵化的「上大學型」、「非上大學型」或「就業型」與「升學型」；(3) 排除狹隘的工作訓練計畫（如低薪資、低技能與不能反映人力市場需求的職業）；(4) 改變教學方式，強調學生參與；(5) 重新安排時間，讓教師有時間從事計畫與合作事宜。
2. 雇主的角色：(1) 清楚地告知學生、家長和教師在其工作場所中所需的技能和知識；(2) 雇用學生時部份參照其學業成績；(3) 在學期中，不讓學生超時工作；(4) 開放讓教師與學生進行工作本位的學習經驗；(5) 改變人事政策，導引員工認同、協助監控、訓練、教導、輔導學生，並樂與學校合作；(6) 記錄參與轉銜工作的花費與收益，而不是只把它當作公益的服務。
3. 地方政府的角色：(1) 提供的資金贊助來銜接活動、課程發展和人員訓練，並准予不斷研發創新；(2) 設

立嚴苛的標準規定學生需學會哪些能力才可以畢業；(3) 與雇主、教師和雇員機構合作，來研擬出適用於大部分行業的技能標準；(4) 讓資金流動、地方教育與工作發展計畫的分界合理化，學校、大學、職場和政府機構可以融合計畫和服務來嘉惠學生；(5) 修改相關法令；(8) 積極宣導轉銜活動。

4. 父母的角色：(1) 負責限制小孩於學期間工作的時數；(2) 堅持孩子擁有個人計畫來幫助他們選擇課程和思考未來生涯；(3) 確保孩子修習與未來就業或進修相關的課程；(4) 支持實習計畫、實作計畫以及其他經驗，幫助孩子看到學校課程與未來工作的相關，並抉擇未來要就業或進修；(5) 為學生和教師開啟職場實習機會，並自願成為學生在職場的輔導員與監督者。
5. 職業輔導評量專業人員：(1) 藉著評量職業興趣、性向和其他與工作相關技能的職業輔導評量工具，與訪問和觀察工作中的學生，來協助收集評估資料；
(2) 協助發展和使用情境評量和工作樣本；(3) 藉由參加個別化教育計畫和個別化轉銜計畫團隊，來參與轉銜目標的訂定；(4) 關於學生的職業需求，需與教師以及學生的父母商量；(5) 協助學生的職業安置和工作訓練。

Levinson (1998) 認為，特殊教育學生每面臨到轉銜階段，為了解合適的安置情形，需要進行評估，如果能將職業

輔導評量與特殊教育的再評估過程合併可獲得最大的效益，因為其牽涉的人員皆包含學校行政人員、一般教師、特殊教育教師、學校心理師、學校護士、顧問、學校社工師、巡迴教師等。將職業輔導評量與特殊教育評量合併於轉銜計畫中有以下好處：(1)提供最符合時間與經濟效益的評量過程；(2)提供與轉銜計畫相同的專業團隊合作；(3)確保學生可獲得全方面且綜合性的評量，學生若只接受職業相關能力評量，顯得過於狹隘。評量是轉銜計畫的第一步，評量的目的在於了解學生的優缺點及成功轉銜所需技能，以提供轉銜計畫與教學的基礎，因此多元特性、多元方法、多元化專業團隊是重要。

所以職業輔導評量的成員，與轉銜服務團隊人員會有重疊之處，根據 Peterson (1986) 的看法，職業輔導評量的參與人員包括：教師、父母、家庭教師、體育教師、特殊教育教師、職業教育教師、復健人員、顧問，特別是特殊教育教師、學校心理師、父母與職業輔導員，這些人員均牽涉職業輔導評量資料的搜集，職業教育課設計及職業方案的計畫。

貳、學校人員在職業輔導評量的角色

職業輔導評量屬於一專業領域，職業輔導評量專業人員要接受許多評量技巧和策略上訓練，包括工作分析、工作抽樣、情境評量技巧、訪談和紙筆測驗，同時，他們也受到測定學業能力、職業資訊的使用、報告謄寫、職業計畫擬定等

方面的訓練 (Levinson, 1998)。學校人員扮演的角色，並不是在於取代職業輔導評量人員進行評量，Raepsaet (1984) 曾針對身心障礙學生職業特質的評量和廣泛的職業輔導評量之間的相關進行研究，發現特殊教育教師無法正確評量出身心障礙學生的職業特質。所以在職業輔導評量的過程中，學校人員是居於協調、協助的角色，找出需要職業輔導評量服務的學生，並將學校內的資源與職業輔導評量單位結合，來幫助職業輔導評量人員瞭解學生個人特質與就業潛能，以擬定出適用的職業輔導評量報告。

對於高職特教班學生來說，學校人員是其接觸職業輔導評量的一個窗口，透過學校人員的轉介，得以接受職業輔導評量的服務，所以學校相關人員的角色顯得很重要，他不僅要整合學校的資源（如：學校職業訓練課程設備、學生學習表現、情緒與行為記錄、各類心理輔導測驗及專業團隊成員），還要將評量結果運用於教育計畫和轉銜計畫上（王敏行，民 92b；Lombard, 1994）。因此學校內的特殊教育教師與職業教育教師，應與就業服務員通力合作，並要求家長參與，在擬定個別化教育計畫和個別化轉銜計畫時，宜考量支持性的就業服務、社區化的職業教育與訓練及安置，以增進職業教育與訓練績效（徐享良，民 93）。

Leconte & Neubert (1997)、Levinson (1993)、Levinson (1998) 和 Sitlington, Neuber, Begun Lombark & Leconte (1996) 等學者，對於學校人員參與職業輔導評量的部分，都有詳細的規劃。以下就上述學者的建議，將學校相關人員

分為行政人員與教師兩部分，整理說明如下：

一、學校行政人員在職業輔導評量中所扮演角色

學校行政人員雖沒有直接執行評量，但卻居重要角色，因為行政人員的態度會直接與間接地影響到其他專業人員執行職業輔導評量的成效，有效率的支援，讓其他專業團隊成員在執行評量時無後顧之憂，所以在職業輔導評量中，學校行政人員扮演協助者的角色：

1. 提供足夠的設備、資金與有效率的行政支援。
2. 提供在建立和執行轉銜方案時所需的領導與支持。
3. 協助發展評量計畫，並界定各人員的角色與責任。
4. 協助各專業人員在執行方案過程中，審視與評估自己的角色。
5. 辦理討論會或研習，並鼓舞專業人員。

二、學校教師在職業輔導評量中所扮演角色

身心障礙學生在高職特教班同時接受學科教育以及職業教育，是兼用結果和能力的一種混合系統，以學科教育來說，強調基本技能和一般能力，如溝通、人際技巧、解決問題和適應，其內容雖要符合學生個別所需，但整體來說，長期以來都是相當穩定，沒什麼改變，但對於職業教育和職業訓練來說，是應該符合社會的脈動，其技能內容是需要定期更新 (Bertrand, 1996)，所以兩者之間在對於身心障礙學生的教育方面，各司其職。高職特教班學生在校期間，同時接觸到特殊教育教師與職業教育教師，而他們在高中職階段所擔負的責任不同，所以在職業輔導評量中，學校教師角色將分為

特殊教育教師與職業教育教師兩部分來說明：

(一) 職業教育教師

職業教育教師有較多的機會接觸學生在生涯計畫與職業相關活動中的表現，因此能夠提供關於學生的工作相關技能、興趣、工作習慣等資料，職業教育教師對於當地的就業市場與就業服務機構會相當熟悉，所以亦能提供關於成功就業所需能力的資訊，在職業輔導評量中可扮演下列角色：

1. 協助職業輔導評量資料搜集：藉由教師自編工作樣本、特殊職業能力評估、檢核表或行為量表，提供人際技巧、工作態度以及學生就業準備狀況的資訊。
2. 將課程與教學的資訊納入職業輔導評量的資料中。
3. 提供有關特殊學業、職業能力和能成功就業的能力等資訊給職業輔導評量人員。
4. 協助發展及使用本地的工作樣本和情境評量，以評量學生的職業態度和職業興趣，並協助學生做職業探索。
5. 提供職業訊息，設計評量活動，或提供職業教育教室、工作場所給職業輔導評量人員評量。
6. 提供合格職業技能的標準。
7. 發展教室活動：藉由參觀、演講、工作模擬，來促進自我覺察和做決定的能力，並了解各種職業需求與職業訓練內容。
8. 將學科能力融入職業訓練的課程。
9. 透過課程協助，提供學生在學校與工作間的連結。

10. 協助學生辨別在校內實習與在社區內工作的不同經驗。
11. 與廣泛的職業選擇和工作責任連結起來。
12. 參加個別化教育和個別化轉銜計畫團隊，來參與轉銜目標的訂定。
13. 在學校和雇主間扮演聯繫角色。

(二) 特殊教育教育教師

特殊教育教師通常和身心障礙學生有最直接、面對面的接觸，所以許多人將特殊教育教師視為轉銜過程中最核心的人物，將身心障礙學生職業準備的主要責任歸於特殊教育教師，所以，特殊教育教師肩負不少角色，分述如下：

1. 協助職業輔導評量資料的搜集：藉由訪談、教師自編測驗以及檢核表的方式，提供人際技巧、工作態度、學業能力、對職業的認識等資訊。
2. 發揮洞察力與建議，隨時對正式測驗的評估做補充。
3. 發展可促進自我覺察及做決定的能力的教室活動：透過角色扮演、編劇、自傳、自我評估、校外教學、演講、工作模擬等方式，了解各種職業的需求。
4. 提供關於學生特殊學習需求、有效的教學技巧等特殊需求資訊。
5. 結合其他教師、學生、家長來確認個案的需求及興趣，支持個別化教育計畫和個別化轉銜計畫。
6. 協助學生和家長了解職業輔導評量的計畫與執行過程，使學生和家長積極參與評量。

7. 擔任個案管理員的角色，蒐集團隊其他人員資料，也將評量結果向學生跟家長解釋。
8. 融合職業相關能力到特殊教育課程裡。
9. 配合當地系統做後續追蹤。
10. 與家長分享權利與義務、學校服務、工作機會、支援系統、中學後教育與就業選擇等資訊。

相較於行政人員，學校教師在身心障礙學生的學習生活、轉銜安排、甚至在生涯規劃中皆扮演重要角色。在學校環境中，唯有教師是花最多時間與學生面對面接觸，意謂著教師對於學生的能力與需求最為瞭解，可以獲得更有價值的資訊，尤其是特殊教育教師，與身心障礙學生的接觸更為頻繁，所以，其他專業團隊人員必須仰賴學校教師提供資訊，才能做出對學生有益的建議。所以，在身心障礙學生面臨轉銜問題時，學校教師應扮演引導學生自我決定、整合專業服務團隊資源、規劃生涯職業訓練與就業輔導、開發潛能與實現理想、擬定轉銜計畫等角色（黃國庭，民 91）。而且根據 Neubert (1986) 的研究，而職業輔導評量人員與職業科教師之間非正式的合作關係是攸關預測性建議實施最重要的一項變數，更加說明學校教師參與職業輔導評量的重要性。

王筱婷（民 94）針對職業輔導評量結果的運用成效，建議職業輔導評量人員在評量前，要跟轉介者說明選用的評量方式與評量工作之理由，而轉介者了解評量所選用方式與工具，判斷該評量方式是否能夠評量出個案真實的能力以及說明個案就業潛能。職業輔導評量人員和轉介者共同討論評量

方式是否適用外，還可邀請轉介人員陪同個案前往參與評量過程，並提供相關資料，作為職業輔導評量人員評量過程與撰寫報告的參考。所以，在擔任職業輔導評量的轉介人員角色上，學校教師就可以與職業輔導評量人員共同擬定職業輔導評量計畫，並參與職業輔導評量過程。

但是，在蘇盈宇（民 91）的研究中卻發現，學校單位未充分落實職業輔導評量工作，也沒有為學生作出最適當的工作配對，導致學生在實習地點與工作的調整次數過多。另外，有許多教師於職業輔導評量方面的知能亦呈模糊狀態，更不用說作好可以做好就業轉銜的服務。蘇盈宇並認為在辦理職業輔導評量的業務上，各校應視所需彈性建立高職特教班就業轉銜服務轉銜小組專業團隊的成員，包括學校行政人員、特殊教育教師、專業教師、職業輔導員、心理諮商師等，在職業輔導評量的專業團隊合作上，儘量朝跨專業整合的目標邁進。

學校人員除了轉介學生接受職業輔導評量，並參與職業輔導評量過程外，將職業輔導評量報告運用在轉銜計畫上，是學校人員另一項重要任務。評量結果運用於轉銜計畫上，其意涵包括課程規劃和支援系統的建立，還有另一項重點就是就業安置。職業輔導評量結果，除了建立個案合適的職業方向和職業類別，報告內容更提供許多關於個案的職業相關技能資訊，而這些資訊對於個案的雇主來說是很重要，從報告書裡，雇主可以知道個案的職業能力、工作態度以及其他特殊需求部分，雇主在充分了解個案的情況後，才能設定合適

的工作目標，以及和個案相處的態度。

所以學校人員在身心障礙學生接受職業輔導評量後，應主動提供雇主學生的職業輔導評量結果及增進與雇主的關係。從蘇盈宇（民 91）和王筱婷（民 94）的研究中發現，許多雇主反應在學生在轉介進來前並沒有學生的書面資料，多半由教師口述學生的特質，在「試試看」的心理下，很容易造成錯誤的安置，形成自然支持人力資源的浪費，也造成雇主的額外成本負擔，因此，教師在為學生轉介時，應及時提供雇主學生所作職業輔導評量的結果，並向雇主說明解釋個案的各種能力，讓雇主可以事先了解。（蘇盈宇，民 91）

綜合上述所言，並從職業輔導評量實施流程，探討高職特教班教師（包含特殊教育教師與教導身心障礙學生職業課程的職業教育教師）在職業輔導評量過程中可以扮演的角色，列舉如下：

1. 轉介學生接受職業輔導評量。
2. 協助搜集職業輔導評量資料。
3. 確認學生的需求與興趣。
4. 觀察學生在社區與學校環境中表現，進行情境評量。
5. 提供學校所做初步評量資料給職業輔導評量人員。
6. 協助學生家長了解職業輔導評量的過程與結果。
7. 擔任職業輔導評量人員與家長間溝通的橋樑。
8. 協助職業輔導評量人員發展職業輔導評量計畫。
9. 提供學校實習與職場實習情境，協助設計職業輔導評量項目。

10. 擔任諮詢角色，提供目前職業相關訊息、工作技能標準等訊息。
11. 統整從其他專業人員蒐集而來的職業輔導評量結果。
12. 將職業輔導評量結果納入個別化教育計畫及轉銜計畫。

第五節 影響教師對職業輔導評量看法的相關因素

職業輔導評量對於身心障礙學生來說，可以讓學生本身以及協助轉銜的相關人員，瞭解目前現有能力和未來發展的潛能，對於生涯規劃有初步的構思。在職業輔導評量的團隊中，學校教師是很重要的一員，對於職業輔導評量的實施和成效，有很大的影響力。因此希望藉由分析教師的相關背景因素，來瞭解影響教師對於職業輔導評量的看法和參與的狀況。但是，在職業輔導評量的相關研究中，對於教師與職業輔導評量之間的關係，缺乏實徵性的研究支持。因為職業輔導評量對高職特教班的學生來說，其最大的意義在於協助他們順利轉銜，所以，將教師相關背景的探討，放大至與教師對於轉銜服務的知能和實際參與情形的研究，來瞭解會在轉銜部分影響教師的相關因素。

綜觀相關研究，影響教師對於轉銜服務的知能和參與情形的相關因素有學校屬性、特教背景、任教年資以及擔任職務等，以表 2-5-1 說明之：

表 2-5-1 教師對轉銜服務的知能和參與情形之相關因素

背景因素	研究者	研究結果
學校屬性	漆寶玲 (民 86); 劉玉婷 (民 90); 林幸台 (民 93)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 特殊學校高職部教師的生涯輔導知能較高 (漆寶玲, 民 86)。 2. 特殊教育學校的轉銜課程發展與資源分配得分高於高職特教班高 (劉玉婷, 民 90)。 3. 公立與私立學校教師轉銜服務參與上沒有差異 (林幸台, 民 93)。
特教背景	漆寶玲 (民 86); 林幸台、楊雅惠 (民 91); 林幸台 (民 93)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 四十學分班教師的生涯輔導知能較高 (漆寶玲, 民 86)。 2. 特教研究所畢業者, 其轉銜服務知能則高於特教學分班 (林幸台、楊雅惠, 民 91)。 3. 修畢 30/40 學分班的教師在職場參與方面顯著高於特教系出身的教師 (林幸台, 民 93)。
任教年資	漆寶玲 (民 86); 林幸台、楊雅惠 (民 91); 林幸台 (民 93); Conderman & Katsivannis (2002)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 特教年資十年以上的教師生涯輔導知能較高 (漆寶玲, 民 86) 2. 不同年資的聽障教育教師的轉銜知能沒有差異 (林幸台、楊雅惠, 民 91) 3. 年資較長者參與轉銜服務程度高 (林幸台, 民 93) 4. 教師年資與轉銜教學方式沒有顯著相關 (Conderman & Katsivannis, 2002)
擔任職務	劉玉婷 (民 90); 林幸台 (民 91); 林幸台、楊雅惠 (民 91); 林幸台 (民 93);	<ol style="list-style-type: none"> 1. 擔任特教組長與導師參與轉銜服務程度較高 (劉玉婷, 民 90) 2. 執行職業輔導評量工作者大多數為導師, 次為任課教師 (林幸台, 民 91) 3. 不同職務的聽障教育教師在轉銜服務知能上沒有差異 (林幸台、楊雅惠, 民 91) 4. 擔任特教組參與轉銜服務與職業輔導評量程度較高 (林幸台, 民 93)

在研究中主要影響教師對轉銜服務知能與參與情形的相關因素討論如下：

一、學校屬性

大多數研究發現，特殊教育學校的教師對於轉銜服務的知能表現較好，但是若從公、私立的學校屬性來說，則沒有差異。

二、特教背景

教師所受的特殊教育專業訓練多寡，對於教師在轉銜知能與參與情形的得分上，有明顯的影響。其研究結果皆發現修讀特殊教育課程較多的教師在知能表現和參與度上都比較高，代表特教背景是一重要影響因素。

三、任教年資

對於任教年資的研究結果比較歧異，年資的多寡對於教師轉銜服務的知能與參與情形，沒有絕對的影響力，漆寶玲（民 86）和林幸台（民 93）發現年資較高者，在知能和參與上都表現較好，但也有無顯著差異的情況（林幸台、楊雅惠，民 91；Conderman & Katsivannis, 2002）。

四、擔任職務

根據學者們的發現，特教組長和導師在參與情形方面，參與程度較高，但不同職務的聽障教育教師，在轉銜知能的表現上則沒有差異，所以職務的影響情形仍無定見。

綜合上述文獻的結果，可知「學校屬性」、「特教背景」、「任教年資」和「擔任職務」對於教師在轉銜方面表現有關係。不過，本研究的研究對象為高職特教班教師，並不涉及

特殊教育學校部分，僅有公立與私立高職之分，故將「學校屬性」因素則不列入，另外，職業輔導評量在各縣市推廣成效不一，欲探討此現象，所以將「任教地區」列為相關因素。所以本研究探討的教師背景變項中，列出「任教地區」、「目前職務」、「特教背景」和「特教年資」，來分析不同背景變項的教師，對於職業輔導評量看法和實際參與運用情形上是否有差異情形。