

國立臺灣師範大學復健諮商研究所

碩士論文

指導教授：吳亭芳 博士

高職特教班教師及就業服務人員
在就業轉銜服務中專業角色之探討

研究生：尤淑君 撰

中華民國九十七年七月四日

致謝

一直把這句話當作自己的座右銘「沒有永遠幸福的人生，也沒有人會永遠哭泣。」研究所這三年的生活，有得到知識的喜悅、也有遭遇挫折的眼淚，不管如何，感謝天！這一切都即將劃下句點。

感謝指導教授吳亭芳老師，她像對待自己論文一般，不厭其煩的細心指導與叮嚀，使我的論文得以完成；感謝林幸台老師，在百忙之中仍抽出時間協助我解決研究問題的疑惑，他在身心障礙轉銜研究上精闢的見解，也使我的研究更具價值；感謝陳麗如老師，她在研究過程中給我許多的建議，這些都讓我的論文更加周詳。此外，也感謝復健諮商所的王華沛所長、吳武典老師、金樹人老師、邱滿豔老師、張千惠老師和彭慧玲老師，由於您們的指導，讓我在這三年中充實自己更多知識能力，對未來學以致用也更有信心。

感謝我親愛的研究所同學們，這三年來有你們的加油和打氣，讓我克服了求學的辛苦，大家也要繼續加油喔！感謝我在三重商工的同事兼好友燕玲、子建和冠菁的鼓勵，尤其是燕玲，她一路的陪伴和支持，讓我能兼顧工作和學業，並且有堅持下去的勇氣。還有我可愛的學生們，雖然你們總是搞不清楚老師到底在念什麼？但謝謝你們的乖巧懂事、善體人意，讓老師能順利地完成學業。

感謝協助論文研究的台北縣市高職特教班教師和就業服務人員們，您們願意提供寶貴的時間填寫問卷及不吝的指教，才使這篇研究得以順利進行，更謝謝大家在身心障礙學生轉銜服務上的用心和付出。

最後要感謝我的家人，爸爸和媽媽總是默默的支持照顧我，現在我總算完成你們一點小小的心願了！還有公公、婆婆的體貼關懷，讓我在論文完成的過程中沒有後顧之憂。最重要的是我親愛的老公，研究所三年的歲月中，與你相識、相戀和走入婚姻，你總是給我最多的支持，歡笑時與我分享，難過時給我依偎，謝謝你，我們要一直幸福下去喔！

摘要

本研究主要探討高職特教班教師及就業服務人員在高職特教班學生就業轉銜服務中，對自我及他人專業角色期待。研究者運用問卷調查方式，以台北縣市高職特教班教師及就業服務人員為研究對象進行資料收集，共發出問卷199份，計回收高職特教班教師122份、就業服務人員67份問卷，並以描述統計、獨立樣本t檢定和單因子變異數分析等統計方式進行資料處理與分析。研究結果如下：

- 一、高職特教班教師在就業轉銜服務中應該扮演「轉銜服務計畫」、「轉銜評量」、「就業轉銜能力相關教學與輔導」、「職場實習課程」、「學生與家長參與」和「專業互動與合作」等工作角色，但「離校後就業轉銜」較不屬於教師應主導的工作，且教師與就業服務人員看法一致。
- 二、就業服務人員在就業轉銜服務中，以「離校後就業轉銜服務」工作為主要的專業角色，此外也應該參與「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」、「學生與家長參與」與「專業互動與合作」等工作。就業服務人員不認為「轉銜服務計畫」及「職場實習課程」是自己應參與的工作角色，但教師對就業服務人員在此兩項工作有高度期待。

三、不同任教地區、特教專業訓練背景，及有無與就業服務人員合作經驗的高職特教班教師；以及不同服務地區、職務、及有無與高職特教班教師合作經驗的就業服務人員，對自我及他人在部分角色上的期待具有差異。

四、教師和就業服務人員在就業轉銜服務中，應共同扮演「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」、「家長與學生參與」及「專業互動與合作」等工作角色，且教師是主要負責人。就業服務人員應主導「離校後就業轉銜」的工作。「轉銜服務計畫」和「職場實習課程」中部分的工作，角色分工較不明確，仍有待進一步釐清。

根據研究結果，研究者提出發展轉銜服務制度、增進教師與就業服務人員合作、加強教師轉銜專業能力等實務及未來研究之建議。

關鍵字：高職特教班教師、就業服務人員、轉銜服務、專業角色

The Roles of Special Educators in Vocational Senior High Schools and the Roles of Job Coaches in Transition Services

Shu-Chun Yu

Abstract

The purpose of this study was to explore the role of special educators and the role of job coaches in helping students with disabilities transiting from school to work. A self-designed questionnaire developed through extensive literature review was used to collect data. 122 special educators and 67 job coaches in Taipei City and in Taipei County replied the questionnaire and the data was analyzed by SPSS 11.5. The results indicated the followings:

1. Special educators should play significant roles in the following six professional tasks. They were “developing students’ transition plans”, “conducting related assessments”, “instructing curricula related to employment”, “implementing community-based training in jobsites”, “empowering parents and students in the process of transition”, and “coordinating professional collaboration”. However, special educators should not play the role in

“providing job placement activities for students”. The roles of special educators indicated by themselves were similar with the expectations of job coaches.

2. Job coaches should play significant roles in the following five professional tasks. They were “conducting related assessments”, “instructing curricula related to employment”, “providing job placement activities for students”, “empowering parents and students become in the process of transition”, and “coordinating professional collaboration”. However, job coaches did not agree with the roles in “developing students’ transition plans” and “implementing community-based training in jobsites”, which were highly expected by special educators.

3. The expectations of special educators about themselves and job coaches varied with the areas they worked in, with their professional training, and with their cooperative experiences with job coaches. Similarly, the expectations of job coaches about themselves and special educators differed from the areas they worked in, their positions, and their cooperative experiences with special educators.

4. Both special educators and job coaches should play the roles in the following four professional tasks. They were “conducting related assessments”, “instructing curricula related to employment”, “empowering parents and students in the process of transition”, and “coordinating professional collaboration”. Special educators especially should take charge of these works. Job coaches should play significant role in providing job placement activities for students with disabilities. However, some roles in “developing students’ transition plans” and “implementing community-based training in jobsites” were not clear. Neither special educators nor job coaches want to take charges of these tasks. These tasks needed to be clarified in further studies.

According to the research results, suggestions were proposed with the aspects of establishing transition services systems, increasing cooperation opportunities of special educators and job coaches, and enhancing transition competence of special educators.

Keyword: special educators in vocational senior high school, job coaches, transition services, professional role

目次

中文摘要	I
英文摘要	III
目次	VI
圖次	IX
表次	X
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與研究動機	1
第二節 研究目的及待答問題	7
第三節 名詞釋義	9
第二章 文獻探討	11
第一節 就業轉銜服務之內涵	11
第二節 就業轉銜服務合作模式	38
第三節 特殊教育教師在就業轉銜服務中的角色	55
第四節 就業服務人員在就業轉銜服務中的角色	65
第三章 研究方法	75
第一節 研究架構	75
第二節 研究對象	78
第三節 研究工具	87
第四節 研究步驟	96
第五節 資料分析	98
第四章 研究結果	101
第一節 高職特教班教師就業轉銜服務專業角色	101

第二節	就業服務人員就業轉銜服務專業角色	127
第三節	就業轉銜服務各項工作專業角色	155
第五章	討論與建議	169
第一節	高職特教班教師就業轉銜服務專業角色討論	169
第二節	就業服務人員就業轉銜服務專業角色討論	176
第三節	研究結論	184
第四節	研究限制及建議	188
參考書目		194
附錄		202
附錄一	專業角色整理表	202
附錄二	高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜 服務中專業角色之探討調查問卷—高職特教 班教師版（預試問卷）	215
附錄三	高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜 服務中專業角色之探討調查問卷—就業服務 人員版（預試問卷）	218
附錄四	預試分析整理	221
附錄五	專家名單與專家效度意見調查問卷	230
附錄六	高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜 服務中專業角色之探討調查問卷—高職特教 班教師版（正式問卷）	236

附錄七	高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜 服務中專業角色之探討調查問卷—就業服務 人員版（正式問卷）.....	239
附錄八	預試問卷與正式問卷修改對照表	242
附錄九	正式問卷信度分析	247

圖次

圖 3-1	研究架構	76
-------	------------	----

表次

表 3-2-1	台北縣市高職特教班各校編制專任教師人數表	78
表 3-2-2	高職特教班教師預試樣本人數表	79
表 3-2-3	高職特教班教師正式問卷樣本基本資料一覽表	81
表 3-2-4	台北縣市公私立機構就業服務單位人數表	83
表 3-2-5	就業服務人員預試樣本人數表	84
表 3-2-6	就業服務人員正式問卷樣本基本資料一覽表	86
表 3-3-1	預試問卷各向度與題數一覽表	89
表 3-3-2	正式問卷各向度與題數一覽表	95
表 4-1-1	高職特教班教師對自我專業角色期待	104
表 4-1-2	不同背景高職特教班教師對自我專業角色期待之差異	107
表 4-1-3	就業服務人員對高職特教班教師專業角色期待	113
表 4-1-4	不同背景就業服務人員對高職特教班教師專業角色期待之差異	116
表 4-1-5	「高職特教班教師對自我專業角色期待」與「就業服務人員對高職特教班教師專業角色期待」之差異	119
表 4-2-1	就業服務人員對自我專業角色期待	130
表 4-2-2	不同背景就業服務人員對自我專業角色期待之差異	133
表 4-2-3	高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待	139
表 4-2-4	不同背景高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待之差異	142

表 4-2-5	「就業服務人員對自我專業角色期待」與「高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待」之差異……………	148
表 4-3-1	高職特教班教師及就業服務人員在「轉銜服務計畫」中之專業角色……………	157
表 4-3-2	高職特教班教師及就業服務人員在「轉銜評量」中之專業角色……………	159
表 4-3-3	高職特教班教師及就業服務人員在「就業轉銜相關能力教學與輔導」中之專業角色……………	160
表 4-3-4	高職特教班教師及就業服務人員在「職場實習課程」中之專業角色……………	162
表 4-3-5	高職特教班教師及就業服務人員在「離校後就業轉銜」中之專業角色……………	164
表 4-3-6	高職特教班教師及就業服務人員在「學生與家長參與」中之專業角色……………	166
表 4-3-7	高職特教班教師及就業服務人員在「專業互動與合作」中之專業角色……………	168

第一章 緒論

第一節 研究背景與研究動機

轉銜的主要意義是協助身心障礙者完成學業，順利進入成人生活，成為一個獨立、有生產力的個體（林純真、韓福榮、邱滿豔，2007；Defer & Taymans, 1995；Wolfe, Boone, & Blanchett, 1998）。其中，從高中職畢業後進入成人工作生活的就業轉銜，更是國內身心障礙學生轉銜服務的重點（林幸台，2002；林幸台，2004；林純真、韓福榮、邱滿豔，2007；陳麗如，2002；劉玉婷，2000）。

國內外法規對轉銜服務均有定義，2003年「特殊教育法施行細則」指出轉銜服務的內涵包含升學輔導、生活、就業、心理輔導、福利服務及其他相關專業服務等項目（教育部，2003），其目的是為了協助各階段移轉到下一階段時，能得到需要的服務，以利生涯發展順利進行。美國1990、1997、2004年「身心障礙者教育法」(Individuals with Disabilities Education Act, IDEA)（2004年IDEA全名修改為Individuals with Disabilities Education Improvement Act，仍簡稱IDEA）中定義「轉銜服務」是為學生設計，以成果為導向的連結活動，用來促進從學校至畢業後活動的改變，其目標包括中學後教育、職業訓練、融合就業（含支持性就業）、成人及繼續教育、成人服務、獨立生活或社區參與等。服務內容則包括教學、相關服務、社區經驗、

就業發展、其他離校後目標、日常生活技能、功能性職業評量等（林宏熾，2006；Johnson, 2004；Neubert, 2006；Steere, Rose, & Cavaiuolo, 2007；Svarborough & Gilbride, 2006）。上述轉銜服務除職業訓練、融合就業、社區經驗、就業發展、功能性職業評量與就業直接相關，協助身心障礙學生獨立生活、社區參與，提供個人相關服務需求，也是穩定其就業重要因素。

因此，就業轉銜服務之目的，在於協助身心障礙學生離校後得到一份適性工作，並透過工作訓練、發展獨立生活技能、協助社區參與等方式，使其能在工作生活中自我實現，同時促進社會融合。吳秀照（2005）引述美國學者分析兩組國家調查資料，發現就業對增加身心障礙者經濟收入、降低落入貧窮機會、減少社會孤立、提升心理與生活滿意度、增進政治參與技巧及社區活動融入均有顯著影響。潘苾莓、林宏熾（2005）也認為，穩定就業可避免身心障礙者因經濟弱勢而落入社會排除的危機中。

因此為了協助身心障礙者成功適應社會，擁有穩定工作和收入，進而提升生活品質，教育部自民國 83 年起陸續推動成立高職特教班，提供心智障礙學生接受職業教育機會，其目的就是為了加強成人生活中個人、社會與職業適應能力，使心智障礙學生能成為經濟及生活獨立自主的國民（教育部，2000）。而對於高職特教班學生來說，就業更是畢業後人生首要目標。

為滿足上述學生就業轉銜之需求，綜合職能科學生在學校接受以「職業適應」能力為成果導向的教學，並安排職場實習課程，協助提早適應未來就業生活，幫助順利銜接至工作階段。國內 2003 年「特殊教育法施行細則」、2006 年「身心障礙者生涯轉銜服務整合實施方案」、2006 年「臺北市身心障礙學生轉銜服務工作要項」及「96 年度台北縣身心障礙者就業轉銜實施計畫」中，都提到就業轉銜服務係從高中階段開始，學生未畢業前就必須進行相關課程及活動規劃。美國 2004 年「身心障礙者教育法（IDEA）」則規定最遲於 16 歲前必須為身心障礙學生訂定轉銜計畫。

由上述可知高職特教班學生就業轉銜服務需從就學階段展開，且轉銜是一個持續性概念，因此準備時間通常為一到二年，多係在尚未轉移前，由原單位或機構提供相關服務與教育，並由原單位與後續單位持續提供三至六個月接續安置前之轉銜服務（林宏熾，2002）。林幸台（2001）則認為，轉銜服務涉及學生在學校與未來在職場和社區生活，因此在進入截然不同的成人與工作世界之前，必須準備好充足的能力基礎。因此，高中職階段就必須開始培養身心障礙學生相關工作能力，才不會使學生畢業後因無法適應突然地身份及生活轉變，而使就業轉銜成果不佳。Benz, Lindstrom 和 Latta（1999）轉銜模式研究也指出，學生在校內時，如果就能發展轉銜相關課程、工作經驗方案、提供生涯輔導、評量職業興趣能力及做好規劃，對於未來就業轉銜成果，具有積極效益。

在高職階段提供就業轉銜服務的專業人員，除了教育體系中特殊教育教師外，又以勞政體系就業服務人員最具直接相關，且相關法規亦說明兩者間需共同合作。

國內 2003 年「特殊教育法施行細則」第 18 條指出需由專業團隊成員共同合作擬定服務計畫，教育部 2002 年「各教育階段身心障礙學生轉銜服務實施要點」中也指出，學校應於學生畢業前一學年邀請家長及相關人員共同研商學生進入社區生活之轉銜服務，並於個別化教育計畫中擬訂轉銜服務計畫，學生離校一個月內，應依照實際需要將資料轉銜至社政、勞政或相關單位，並追蹤輔導六個月。美國 1992 年「復健法修正案」(Rehabilitation Act Reauthorization) 及 2004 年「身心障礙者教育法修正案 (IDEA)」，都提出應加強職業復健機構與學校之間合作關係 (Johnson, 2004)。IDEA 中指出，跨機構轉銜服務計畫應由特殊教育教師著手進行，邀請機構參加；而定義轉銜為成果導向的「連結活動」，意指由多人參與服務計畫與提供，包括教師、成人服務機構、個案、家長等 (Johnson, 2004; Neubert, 2006; Steere, Rose, & Cavaiuolo, 2007)。

在特殊教育教師與就業服務人員合作的過程中，因為雙方來自不同單位，專業訓練背景和部分的觀點想法也可能有差異，因此在合作提供就業轉銜服務前，需要事先做好互相瞭解及溝通協調等準備工作。Defer 和 Taymans (1995) 曾提到，在跨專業團隊工作的成員，必須對其他成員的角色和責任，以及在轉銜過程中能提供的服務有相

當認識；最重要的是，不同專業領域間，也需要分享彼此共同觀點，以及對自己和他人角色之定位與期望，如此可以幫助澄清彼此間責任、發展個人所需具備核心能力，以提供有效的服務及合作滿足障礙者轉銜需求。

專業人員間若能互相清楚對方責任並共同合作，能促進轉銜成效與彼此工作效率，但合作雙方若對彼此在角色期待上有落差，可能會產生分工不明、角色定位不清等問題。郭為藩（1979）認為，角色附帶著一套規範的行為系統，使人與人間相互的行為期待成為可能，但是當個人對自我角色認識與他人期許差距過大時，不適應問題就會發生。另外杜瑛秋（2004）參考相關學者說法，認為角色期待包括兩種，一是來自於本身對該角色期待，這是透過角色自認過程而產生，稱為自我影像，二是來自於公眾對某一特定角色期待，稱為公共形象；角色期待對個人而言可使角色據有者明白其權利與義務，應表現何種行為、態度、特質，讓角色擁有者能有效發揮其應有角色功能；對社會而言則可透過社會組成份子彼此間有效的相互預期，產生社會控制力量，以促使社會秩序穩定。

因此若能透過調查，瞭解各專業人員認為自己與他人應該扮演的角色為何，應該能夠協助彼此釐清在就業轉銜工作中角色；當合作雙方對某一專業人員角色均有相同期待時，高期待表示為該專業人員應該扮演的角色，反之低期待則不認為是該專業人員應該扮演的角色；而當自我期許與他人期許間有落差時，這些角色責任可經由相關單位

協調，再做清楚劃分，以避免互相推諉的情形發生。

根據上述研究背景及動機，本研究擬探討高職特教班教師與就業服務人員對自我及對方專業角色期待，比較兩者對專業角色期待看法之差異，以描繪出高職特教班教師及就業服務人員，在提供高職特教班畢業學生就業轉銜服務時，對於自我與對方應負責工作項目之想法與期待，協助兩者建立較清楚共識，以作為轉銜服務中如何分工與合作之參考。

第二節 研究目的及待答問題

依據研究背景與動機，本研究提出研究目的如下：

- 一、瞭解高職特教班教師在就業轉銜服務中的專業角色
- 二、瞭解就業服務人員在就業轉銜服務中的專業角色

為達成上述研究目的，本研究所待探討的問題為：

- 一、根據研究目的一，提出之待答問題如下：

- 1-1 高職特教班教師認為自己在就業轉銜服務工作中「應該扮演的角色」為何？是否會因個人背景不同而有顯著差異？
- 1-2 就業服務人員認為高職特教班教師在就業轉銜服務工作中「應該扮演的角色」為何？是否會因個人背景不同而有顯著差異？
- 1-3 高職特教班教師認為自己在就業轉銜服務工作中「應該扮演的角色」與就業服務人員認為高職特教班教師「應該扮演的角色」是否不同？

- 二、根據研究目的二，提出之待答問題如下：

- 2-1 就業服務人員認為自己在就業轉銜服務工作中「應該扮演的角色」為何？是否會因個人背景不同而有顯著差異？

- 2-2 高職特教班教師認為就業服務人員在就業轉銜服務工作中「應該扮演的角色」為何？是否會因個人背景不同而有顯著差異？
- 2-3 就業服務人員認為自己在就業轉銜服務工作中「應該扮演的角色」，與高職特教班教師認為就業服務人員「應該扮演的角色」是否不同？

第三節 名詞釋義

一、高職特教班教師

「高職特教班」指設置於普通高職中，提供給身心障礙學生就讀之班級，民國 83 年初設時稱「高職實驗班」，後改稱「綜合職能科」。

本研究之「高職特教班教師」，係指目前任教於台北縣市公、私立高職綜合職能科編制內之特教專任教師（不包括兼任、外聘師資），包含導師、特教組長、專任教師。

二、就業服務人員

本研究所指「就業服務人員」，包括台北縣市各公私立機構，實際從事身心障礙者就業轉銜服務之專業人員（含政府自行辦理及委託機構辦理者，以一般性及支持性就業為主，不包括庇護工場）。

三、就業轉銜服務

國內「身心障礙者生涯轉銜服務整合實施方案」中將召開轉銜會議、與相關機構及人員合作、職業教育、社區實習、職能評估、轉介通報和追蹤輔導列為就業轉銜實施要項。此外，美國 2004 年「身心障礙者教育法（IDEA）」說明「就業轉銜服務」為一系列以成果為導向的連結活動，包含職業訓練、融合就業（含支持性就業）、就業發展、獨立生活、社區參與、功能性職業評量、職業安置等，以促

進身心障礙學生適應成人生活改變，穩定其就業（林宏熾，2006；Johnson, 2004；Neubert, 2006；Steere, Rose, & Cavaiuolo, 2007；Svarborough & Gilbride, 2006）。

綜合上述資料及考量就業轉銜服務提供現況，本研究所定義之「就業轉銜服務」，係指高職特教班身心障礙學生，自高三開始至畢業後一年內，所接受與就業相關之服務與活動，包含「轉銜服務計畫」、「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」、「職場實習課程」、「離校後就業轉銜」、「學生與家長參與」及「專業互動合作」。

四、專業角色

專業角色（professional role），是指個人在專業工作中所扮演的角色，一般是由社會期許、組織要求、個人對角色認知所形塑而成（陳盛文，2003）。高職特教班教師與就業服務人員在身心障礙學生就業轉銜服務中專業角色，可能受其他專業人員期許、行政規範及個人認知而影響。

本研究之「專業角色」，係指高職特教班教師與就業服務人員在提供高職特教班身心障礙學生就業轉銜服務時，在「轉銜計畫」、「轉銜評量」、「轉銜教學」、「社區實習」、「離校後就業轉銜」、「學生與家長參與」、「專業互動合作」等工作上所扮演的角色。

第二章 文獻探討

本研究擬探討高職特教班教師及就業服務人員對自我在高職特教班學生就業轉銜服務工作中的角色期待，以及對對方角色之期待。以下分別就「就業轉銜服務之內涵」、「就業轉銜服務合作模式」、「特殊教育教師在就業轉銜服務中的角色」與「就業服務人員在就業轉銜服務中的角色」等四個主題進行文獻探討。

第一節 就業轉銜服務之內涵

本節首先敘述就業轉銜服務之定義，再說明就業轉銜服務相關專業人員的角色，並詳述就業轉銜服務主要工作項目之內容。

一、就業轉銜服務之定義

國內 2003 年修正「特殊教育法施行細則」第 18 條規定「就業轉銜」為轉銜服務的項目之一。其目的是為了協助就學階段移轉至就業階段時，身心障礙學生能得到需要的服務，以適性就業，並透過工作實現個人生涯發展的理想，促進與社區的融合。然「特殊教育法施行細則」中僅將項目列出，對於如何實施並無明確界定。

但在 2006 年「身心障礙者生涯轉銜服務整合實施方案」中，則將「邀請學生本人、家人、與就業職場相關人

員召開轉銜會議」、「將轉銜資料通報生涯轉銜個案資料管理系統」、「進行就業職場追蹤六個月」、「高中（職）及五專一年級辦理職能評估」、「視學生需要於畢業前一年通報勞政單位協助辦理職業評量」、「畢業前兩年結合勞政單位加強職業教育、就業技能養成及未來擬就業場域之實習」、「未升學之學生名冊應通報社政單位，社政單位對於有就業意願、接受職業訓練需要者，應通報勞政單位銜接及規劃服務」等列為高中（職）及五專轉銜服務實施要領。界定就業轉銜服務包含相關專業單位合作進行各項轉銜工作（如職業教育、社區實習、轉銜會議）、辦理轉介通報、辦理職能評估、就業職場追蹤輔導。

勞政單位對就業轉銜服務亦訂有相關法規，依據林純真等人（2007）整理，2002年「身心障礙者就業轉銜服務實施要點」規範就業轉銜服務人員、資訊系統及職業重建流程；「2003-2006促進身心障礙者就業中程計畫」具體措施第七項，則規定落實身心障礙者就業轉銜服務並規範相關服務。另外2008年2月公布之「身心障礙者職業重建服務專業人員遴用暨培訓準則」則規範就業服務人員應具備資格及專業培訓課程

其中2002年公布之「身心障礙者就業轉銜服務實施要點」，可瞭解勞政單位提供就業轉銜服務內容，包括：（1）機構轉介（個案 / 家長申請）（2）開案（3）視需要進行職業輔導評量（4）開發就業機會（5）安排個案接受職訓或（6）接受一般性/支持性就業服務（7）工作適配（8）

擬定就業服務計畫(9)安置就業(10)追蹤輔導(11)接受就業相關服務，並以提供工作安置服務為主。

從國外法規來看，美國 1997 年「身心障礙者教育法案 (IDEA)」將轉銜服務定義為一系列以成果導向 (outcome-oriented)，促進從學校到離校後改變的活動，轉銜目標包含中學後教育、職業訓練、融合就業 (含支持性就業)、成人及繼續教育、成人服務、獨立生活及社區參與；轉銜內容則包括教學、相關服務、社區經驗、就業發展、其他離校後成人生活目標、日常生活技能訓練、功能性職業評估等；法案也強調相關專業服務應參與轉銜活動，並從 14 歲開始以學生的需求、優勢、偏好與興趣為基礎提供轉銜計畫 (林宏熾，2006；Johnson, 2004；Neubert, 2006；Svarborough & Gilbride, 2006)；2004 年修正「身心障礙者教育法 (IDEA)」將法案名稱改為「Individuals with Disabilities Education Improvement Act」，強調改善身心障礙學生的學業及功能性成就，定義轉銜為結果導向 (result-oriented) 過程，且最晚需於 16 歲前提供轉銜計畫服務 (Neubert, 2006；Steere, Rose, & Cavaiuolo, 2007)。

另外也有「從學校到工作機會法案」(School-to-work Opportunities Act, STWOA)，透過聯邦教育部與勞工部聯合補助方式，推動從學校至職場的轉銜系統，並規定中等學校最遲應於學生七年級起提供生涯探索活動、職業諮商與評量等服務 (林幸台，2007)。

而與職業復健服務相關之「復健法」，根據1992年復健法修正案，其主要目的協助身心障礙者個人增權（empower），以達經濟自我滿足、獨立、融合和無歧視的參與社會。另外，1998年復健法修正案則擴充了「就業」的概念，包括（1）在融合勞動市場全時或部分時間工作，（2）滿意支持性就業的職業成果，（3）滿意其他的職業成果，如自行創業、遠距工作等。修正案強調成效之重要，並將個別化書面復健計畫（Individualized written rehabilitation plan, IWRP）更名為個別化就業計畫（Individualized plan for employment, IPE）（Neubert, 2006）。

Neubert（2006）提到，1998年復健法修正案中的轉銜服務內容，與1997年IDEA中相似，強調「增權」的概念與特殊教育中的「自我決策」意義相同，兩者也都提到擬定個別計畫時應使用現有評量資料瞭解個案能力、需要的服務等；1992年復健法修正案並說明，接受特殊教育服務學生的個別化書面復健計畫（IWRP），必須和個別化教育計畫（Individualized education program, IEP）中之目標、服務有所連結。

綜合上述國內外相關法規對轉銜服務定義可知，「就業轉銜服務」是轉銜服務重要項目之一，包括職業訓練、職業教育、工作安置，及與就業息息相關的獨立生活能力、人際社會互動、自我決策能力、社區融合、相關機構專業間合作等。

國內學者對就業轉銜服務亦有所探討。林幸台（2002）「高職特教班智能障礙學生轉銜模式之研究」中，將轉銜模式分為「轉銜制度」（轉銜小組設置、轉銜目標與運作時間）、「課程設計」（輔導評量、課程內容、職業教育科目與分組）、「社區實作與職場實習」、「家長參與」、「個案管理與資料轉移」五部分；另外在其2004年「高職特教班教師參與轉銜服務工作及其對專業合作態度之研究」中，則將轉銜服務分為「職場實習」、「職業評量」、「實務教導」、「家長參與」等四項工作領域（林幸台，2004）。

另外，劉玉婷（2000）「高職特殊學校（班）智能障礙學生轉銜服務之現況調查及其相關因素之探討」之調查研究，則將轉銜服務分為「以學生為中心的計畫」、「學生的發展（課程方面）」、「家長參與」、「跨機構的協調」、「轉銜服務的評鑑與資源配置」五個向度。

林宏熾（2002）整理相關文獻，認為美國就業轉銜服務分「生涯輔導」與「就業安置」，內容包括（1）協助障礙學生由學校階段順利銜接至就業階段；（2）協助障礙學生由學校單位轉介至就業單位；（3）協助障礙學生進行轉銜前職業評估與評量工作；（4）輔導障礙學生進行生涯規劃進行生涯安置；（5）輔導學生自我決策以進行個人生涯轉銜，提昇職業生活品質；（6）考量學生個人生涯發展需求與家庭之狀況與期望，訂定合宜就業轉銜目標；（7）協調不同單位與機構進行溝通，以進行跨單位的就業轉銜安置；（8）持續進行追蹤輔導以進行終生性生涯輔導與安置。

Steere, Rose 和 Cavaiuolo(2007) 引用 Halpern(1994) 說明美國特殊兒童學會 (CEC) 生涯發展與轉銜部門 (DCDT) 對轉銜服務的定義，轉銜服務係指從學生轉變為社區成人角色狀態之改變，成人角色包含就業、進入中學後教育、維持家庭、社區融合、對個人和社會關係經驗感到滿意，協助轉銜過程從 14 歲時開始，包括學校方案、成人機構服務、社區自然支持的合作及參與；且學生應該被鼓勵在能力範圍內完全參與，盡可能承擔自己對轉銜計畫之責任。

Neubert (2006) 整理美國 90 年代研究者對就業轉銜實務之建議，其服務內容可包括職業訓練、父母參與、跨機構合作、社會技巧訓練、有酬工作經驗、持續就業服務、融合情境、社區為主的教學、職業評量、社區相關課程、生涯教育課程和經驗、特定職務技能訓練、學業技巧訓練。

總而言之，身心障礙學生就業轉銜服務為一系列從就學階段展開之活動，包括轉銜前的職業評量、轉銜目標與計畫擬定、轉銜相關課程教學、生涯輔導諮商、安排社區實習工作經驗、進行轉介，持續到畢業後工作安置、追蹤輔導、成果評鑑等，並考量個人及家庭需求、強調自我決策、父母參與，及跨機構間的共同合作，以提供全面性之服務。

二、就業轉銜服務相關專業人員及角色

就業轉銜服務的提供，多以學校特殊教育教師與就業服務人員（職業復健諮商人員）為主導或重要執行者，有關轉銜服務相關文獻中，對於兩者工作角色與專業合作也著墨最多（詳見文獻探討第三、四節）。然國內外學者也都強調，除了特殊教育教師與就業服務人員外，轉銜服務若能有其他專業人員加入，更可相輔相成促進身心障礙學生就業轉銜之成功。

然國內提供高職特教班學生就業轉銜服務之專業人員，係以特殊教育教師及就業服務人員為主（陳麗如，2002）。雖然相關法令規定轉銜服務必須由專業團隊合作執行，但礙於行政、經費等現實因素，在實際上僅行政業務部分有主要承辦人員，鮮少設置有專門且足夠的轉銜專業人員提供直接服務和資源連結。即使是學校內的輔導老師、職業教師也幾乎很少參與學生就業轉銜服務。使得特殊教育教師及就業服務人員必須擔負起其他專業人員的工作，角色負擔顯得較為沉重。

反觀國外，因為人力資源完善，使得轉銜服務工作的推行較能暢行無阻。除了特教教師和就業服務人員外，美國從事身心障礙轉銜服務的工作人員，還包括轉銜教師（transition teacher）、學校諮商師（school counselors，國內為學校輔導老師）、轉銜方案中所設之轉銜專業人員（transition specialist/transition coordinator）、職業輔導適應人員（vocational adjustment coordinator）、職業教育教

師、個案管理員 (case manager)、轉銜方案專業人員、轉銜協助人員 (transition facilitator)、教育方案專業人員 (education program specialist)、地方轉銜諮詢員 (regional transition consultant)、業界公關 (Program specialist for vendor relations)、及其他各種復健人員等 (陳麗如, 2002)。林純真等人 (2007) 也提到, 依據美國全國身心障礙兒童宣導中心 (The National Dissemination Center for Children with Disability, NICHY) 所認為轉銜服務的團隊成員, 包括有職業復健, 心理復健或心智障礙、獨立生活服務和社會安全等機構。另外, 大學院校亦開設有專門培育轉銜專業人員的碩士課程。

此外, 國外部分轉銜方案則另有政府單位管理者及學術機構共同參與, 如奧瑞岡州「青年轉銜方案」中「共同管理教育和復健單位的州政府管理者」, 必須負責確認可能妨礙當地轉銜服務傳送的原因, 以及各機構合作間的阻礙, 並確認方案服務已包含或連結於更廣的教育或就業改革中, 也適時參與直接服務人員的訓練或技術協助。方案合作中「奧瑞岡大學的人員」, 則負責發展方案步驟和資料以支持方案, 並協助地區人員改變步驟和資料以反應當地社區的需求, 發展和連結各州或地區性的工作坊, 提供當地學校和職業復健人員與該方案相關的多元主題, 隨時給予技術協助, 以幫助地區人員發展方案、檢視修正實務應用議題、並結合方案至更廣的教育服務中。另外大學也負責評估方案效益及影響, 幫助各行政區人員使用評估資訊

改善政策與方案決定 (Benz, Lindstrom, & Latta, 1999)。

由上述可知，國外身心障礙學生就業轉銜係以教育行政部門為主責單位，並適時納入其他專業資源。直接服務部分以特殊教育教師為教學、計畫之重要角色，並由相關專業人員給予不同部分的協助，且多半設置有專門從事就業轉銜服務之「轉銜專業人員」，從事行政參與管理轉銜運作過程。根據林幸台（2007）引述 Rusch 等人（1998）與 Sitlington 等人（1996）的解釋，轉銜專業人員在「協助學生」的角色包括（1）安排適當的會議時間，（2）協調轉介事宜，（3）督導 IEP 執行狀況，（4）確定有關經費事宜，（5）確定社區職場，（6）協調交通服務，（7）評鑑工作機會與條件，（8）規劃工作經驗方案；與「機構合作」的角色則為（1）主持或參與小組，（2）協調方案規劃與執行，（3）協調轉銜服務分工事宜，（4）協調運用學生資料；「協助家庭」的角色則包括（1）規劃家長/家庭訓練活動，（2）探究家庭需求，（3）提供轉銜相關服務指南，（4）確定並協助家長角色扮演；「方案架構」部分則為（1）規劃並提供轉銜相關服務資料，（2）評鑑學生學習結果，（3）執行長期追蹤。

角色同轉銜專業人員者還有美國密蘇里州自 1965 年實施職業復健與特殊教育合作方案以來，即設置特殊教育服務系統主要代理人—職業輔導適應人員。其工作角色包括撰寫報告記錄、召開參與轉銜會議、與相關人員晤談進行轉銜評量、教學及課堂準備、開發調查就業機會、安置

學生至適當職場工作、輔導學生在職中工作技能態度、與家長聯繫等。角色結合特教教師與轉銜專業人員，但所提供之服務皆與職業復健諮商員密切合作（Miller, 1990）。

國內目前雖尚未設有「轉銜專業人員」，但教育部已重視此一專業人員之必要性，因此委託林純真等人（2007）進行轉銜服務人員專業培訓之研究報告，該研究利用德懷術研究法，蒐集國內 29 名從事轉銜研究或實務工作專家之意見，歸納出轉銜專業人員應具備之工作內涵，當中與就業相關者包含三項，分述如下：

（一）生涯發展需求與評估

如召開個別化轉銜服務計畫會議，評估學生自我決策能力，評估學生因應生涯發展適性課程，評估學生生涯輔導與轉銜時所需協助。

（二）生涯發展與輔導

在 IEP 中擬定轉銜服務計畫，協調各領域教師及專業人員執行服務計畫，建立學生個人轉銜服務檔案，幫助學生瞭解自己的生涯興趣、性向、價值觀、人格特質，幫助學生認識自己的生涯抱負，以及認識自己的生涯發展資源與措施。

（三）就業轉銜

提供學生有關就業決定之資訊，協助學生與家長作合理就業期望、確認就業職場、選擇就業方案、轉介就業服務系統、評估與轉介職務再設計特殊服務，與就業雇主、家長聯繫進行追蹤輔導。

此外，也有相關學者將學校中的「職業教育教師」與「學校諮商師」認為是轉銜服務中重要相關專業人員。「職業教育教師」的角色包括聯絡特殊教育教師、參與個別化教育計畫、提供學生工作能力表現資訊、協助發展可能的就業機會安置、提供職業輔導、社參與區實習指導等（林幸台，2007；林純真、韓福榮、邱滿豔，2007；Defur & Taymans, 1995；Szymanski, Hanley-Maxwell, & Asselin, 1990）。

而「學校諮商師」的角色，一般而言可在學校教育中，提供身心障礙學生額外需求之生涯諮商服務。Fox, Wandry, Pruitt 和 Anderson（1998）曾提到，學校諮商人員因為專業背景的關係，對於生涯和個人心理需求較為敏感，因此應承擔更多責任幫助身心障礙學生轉銜服務。然大多學校諮商人員都缺少意願和需求，因此無法完整扮演此角色（Svarborough & Gilbride, 2006）。

Svarborough 等人（2006）提到，過去學校諮商人員多轉介身心障礙學生至其他專業（如特殊教育教師、學校心理師、社區機構、復健諮商），但現今的角色則加入直接提供學生服務。綜合 Fox 等人（1998）及 Svarborough 等人（2006）的看法，學校諮商師可提供學生以下幾項就業轉銜服務，包括：（1）透過正式及非正式評量以評估學生需求；（2）建立和實施計畫；（3）透過個別諮商，解決學生立即的需求和關切；（4）在課堂中提供預防介入的結構性課程，增加學生個人社交、學習技巧和工作發展；（5）協

助行為改變計畫；(6) 描述學生參與心理諮商與治療的情形；(7) 將諮商方案延伸至社區中，與其他專業合作，結合適當社區支持和工作場所資訊幫助學生；(8) 個案家庭諮商和支持。

綜合上述可知，國外在就業轉銜服務上，多有專業轉銜人員作為特殊教育教師與就業服務人員間合作的橋樑，另外學校諮商師、職業教育教師等人也會負責部分工作，有充足人力提供身心障礙學生較為完整、有品質之服務。然國內尚未有系統規劃之人力資源配置，也缺乏轉銜專業人員的角色，因此，特殊教育教師和就業服務人員必須扮演更多元角色，才能提供身心障礙學生完整的服務。

三、就業轉銜服務之項目

依據相關文獻探討之結果，將就業轉銜服務內容分為「轉銜評量」、「轉銜計畫與目標擬定」、「轉銜教學與生涯輔導」、「社區實習經驗」、「工作安置」、「學生及家長參與」及「專業合作與互動」七大項，以下分做說明。

(一) 轉銜評量

「轉銜評量」是提供個案轉銜計畫、生涯發展、職業決定、及其他相關轉銜服務前所必要的過程（林宏熾，2007；林幸台，2001；陳麗如，2001；Sitlington & Clark, 2006）。林幸台（2001）指出，轉銜評量可用以協助身心障礙者找出自己的興趣和能力，瞭解個人生涯發展之水準，

發展自我決定能力，以訂定適當生涯目標；並根據個人生涯目標，安排適當教育、職業與社區安置，和所需支持與服務。

林宏熾（2004）則引述美國特殊兒童學會（CEC）生涯發展與轉銜分會（DCDT）對轉銜評量的定義，認為轉銜評量是一種持續性資料蒐集的歷程，評量資料可作為轉銜過程中共通的貫穿要素，成為個別化教育計畫中確定目標與服務提供之基礎。由於轉銜評量跨越身心障礙者從學生身份轉移至成人身份各種不同角色，因此身心障礙轉銜評量係整合專業團隊之評量，並需將評量結果反應於相關教學、訓練與個別服務計畫上。

林宏熾（2004）也說明 Rusch 和 Chadsey（1998）之分析，指出轉銜評量可以分為三種不同等級的評量方式：

1、初始階段評量：

評量個案所處生態環境教學現況、社區經驗、就業發展情形、獨立生活狀況、日常生活技能等項目；以及身心障礙學生個人基本資料，如身心障礙者狀況與功能表現、學習特性、興趣、需求等。此階段多透過面談、資料蒐集等非正式評量，並由任課教師、特教教師、輔導教師或個案管理員進行。

2、進階評量：

指深層評量步驟，如職業輔導評量或相關之復健諮商與心理測驗評量，也包括就業媒合、職業技能分析、工作樣本評量等。評量內容為職業興趣、工作技能、工

作人格、潛在就業環境分析、就業輔具或職務再設計，及其他就業有關評量；此階段多由就業服務人員、職業輔導人員、復健諮商人員或職業輔導評量人員來進行。

3、系統階段：

彙整上述初始階段與進階評量後，針對不足部分再進行專業性職業輔導評量。評量方式多透過標準化心理測驗、工作樣本、情境評量、現場試做等方式；此階段評量多由專業團隊人員（如物理或職能治療師）、合格復健諮商師或職業輔導評量人員進行。

由上述可知，轉銜評量是一持續性歷程，藉由現有資料的蒐集與使用標準化工具或非正式評量方式，瞭解學生所處生態環境資源、目前身心狀態與能力表現、個人或其家庭對生涯發展需求、生涯興趣、工作技能、工作行為，以及對就業環境、職務再設計之需求等，作為擬定個別化轉銜計畫與發展相關就業轉銜服務的基礎。

（二）轉銜計畫與目標擬定

不管國內外法規都規定必須為身心障礙學生擬定個別化轉銜計畫（Individualized transition program, ITP）。轉銜計畫的擬定係以專業團隊方式進行，以轉銜評量結果為基礎，並且依照學生期望與需求為中心來做規劃（林宏熾，2004；林幸台，2001；林幸台，2007；Wehman, Everson, & Reid, 2001）。

林幸台（2007）與 Wehman, Everson 和 Reid（2001）均曾提出設計個別化轉銜計畫時應注意之原則，包括（1）以案主為中心，焦點放在個人天賦與潛能；（2）由個人和家庭主導，重視個案和家庭主動參與；（3）以未來為導向，考量學生長期生涯發展目標；（4）發展個別化計畫，但需整合各項特殊轉銜目標做統整性規劃；（5）強調機構與專業間小組合作關係與承諾；（5）提供社區本位職業訓練課程與就業安置；（6）兼顧身心障礙學生學業目標。

個別化轉銜計畫的內容，應以學生夢想與期望為基礎，記錄個人能力、興趣、偏好、優勢與動機，在目標規劃上，除就業外，尚包括居家生活、健康照顧、行動與交通、社會人際、休閒娛樂、法律與倡導需求等領域（林幸台，2007；Steere, Rose, & Cavaiuolo, 2007；Wehman, Everson, & Reid, 2001）。

有關個別化轉銜計畫發展的過程，參考林幸台（2007）及 Wehman 等人（2001）說明，整理為以下幾個步驟：

- 1、組織轉銜計畫專業團隊小組成員。成員包括身心障礙學生本人、家長、特教教師、職業訓練教師、普通教師、職業復健專業人員，與其他成人服務機構代表。
- 2、回顧學生評量資料，並安排其他需要的評量活動。
- 3、發展個人生涯輪廓。專業人員和學生一起對興趣、能力、生涯考慮、所需支持、未來就業、獨立生活問題等主題進行討論，共同分享對學生生涯規劃之看法，形成有價值的參考資料。

- 4、決定學生轉銜需求之優先順序、設定轉銜目標。透過轉銜小組中不同專業間討論，考量學生能力表現與限制，根據需求的優先順序擬定轉銜目標，並可避免服務重疊。
- 5、實施轉銜計畫，追蹤轉銜服務進度與進行成效評估。
- 6、每年召開個別化轉銜計畫會議，並做計畫更新。

（三）轉銜教學與生涯輔導

由於轉銜是連續過程，因此除教導身心障礙學生具備轉銜相關能力，尚需為學生提供個別化生涯輔導與諮商，協助其生涯發展。

林幸台（2007）引述 Brolin（1993）所推展的「生活中生涯教育」，其中適用於輕度障礙學生的課程領域包含「日常生活」、「社會技能」、「職業輔導與準備」三大項；林宏熾（2002）引述 Sitlington, Clark 和 Kolstoe（2002）之研究，歸納美國有關身心障礙者就業轉銜三大類教學內容，包括「職業覺察/認知」、「就業相關知識及技能」、「特定職業知識及技能」。可見職業準備、工作技能、功能性生活技能、社會人際技巧是就業轉銜課程重點。

轉銜教學內容依相關文獻討論（林宏熾，2002；林幸台，2002；林幸台，2004；林幸台，2007；林純真、韓福榮、邱滿豔，2007；黃國庭，2002；劉玉婷，2000；Dowdy, 1996；Fox, Wandry, Pruitt, & Anderson, 1998；Johnson, 2004；Parent & Unger, 1994；Svarborough & Gilbride,

2006; Szymanski, Hanley-Maxwell, & Asselin, 1990; Wolfe, Boone, & Blanchett, 1998) 包括有：

1、職業準備

協助認識就業機會、提供生涯教育以進行生涯探索與選擇、求職技巧、養成良好工作態度和習慣、教導就業轉銜服務與相關權益、學習自我決策與倡導能力等。

2、工作技能

工作技能主要指特定職業所需知識與技能。例如洗車員與超商店員，各有不同技術需學習。

3、功能性生活技能

主要指成人生活中所需獨立生活能力，如處理個人財務、照顧個人食衣住行之需要、規劃休閒活動、使用社區機構、參與社區活動等。

4、社會人際技巧

教導個人如何維持良好人際關係、增進社交技巧、學習與他人溝通，並瞭解自己的角色、學會自我負責。

另外，由於身心障礙者的生涯發展橫跨就學及離校後階段，因此除在校內提供生涯探索教育、生涯輔導外，接續教育工作的其他服務單位，也需提供身心障礙者生涯輔導與諮商，因應身心障礙者全人生涯的發展（林幸台，2007；Farley & Rubin, 2006；Miller, 1990；Parent & Unger, 1994；Svarborough & Gilbride, 2006）。綜合林幸台（2007）看法，並考量對高職特教班身心障礙學生之應用，提供生涯輔導與諮商時需注意以下幾個原則：

1、考慮障礙形成期

高職特教班學生多是先天障礙者，較缺乏探索生活經驗的機會，進而影響其對各種事物的接觸與瞭解，限制了發展空間，因此在發展過程中提供探索學習機會是重要關鍵。

2、考慮障礙程度

對於部分心智功能較低的學生來說，其生涯發展可能僅止於探索或暫時性的建立階段；而對表達與動作方面障礙者來說，則需提供最適當的溝通方法。

3、學生為中心的設計

生涯輔導方案的設計與執行，應鼓勵學生能主動參與，藉以逐步培養其自我決定能力，進而自我負責。而受限於先天障礙者的經驗較少，在完整評估各種可能途徑之前，需要避免錯誤的引導或過早下定論。

4、以強化知能開發潛能為導向的方案

輔導目標不僅在解決當前的問題，更重要的是強化身心障礙學生尚未開發部分，為未來發展作最佳準備。

5、經驗取向的活動

身心障礙學生適合透過操作性學習來加強習得能力的精熟與應用，且提供身心障礙學生接觸各種活動機會，較能夠讓教師或其他人員，透過行為觀察，深入瞭解其興趣所在，藉以逐步培養其能力與信心，是身心障礙者生涯輔導重點。

(四) 社區實習

轉銜不僅是課堂中的教學和書面計畫而已，就學期間社區實際工作經驗的學習和累積，亦是學者強調的重點之一（林幸台，2007；Benz, Lindstrom, & Latta, 1999；Johnson & Wehman, 2001；Steere, Rose, & Cavaiuolo, 2007）。

Johnson 和 Wehman (2001) 指出，成功的社區工作訓練，首先要做好雇主溝通，讓雇主瞭解學生是到職場接受訓練和累積經驗；其次，工作場所應能提供多種任務機會讓學生表現；最後，工作中要能和非障礙員工有互動機會，讓學生瞭解真實職場中的人際關係，學習社交技巧。另外，也需要將人員配置、實習計畫、交通、責任、學生安全與費用等問題妥善安排。

林幸台 (2007) 則提出「社區本位課程設計」幾項原則，包括先以生態分析方法開發適合學生的校外實習機會；然後規劃課程內容，協助學生在社區實習時能表現足夠技能與適當行為；另外在教學情境選擇上，考量人力配置、交通、安全與經費等因素，學生除安置在一般職場外，學校、職訓中心、庇護工場都是可安排的實習場所；當學生安置適當環境後，教師需依據轉銜計畫目標進行教學，並結合職場雇主、資深工作人員、就業服務或社工人員，提供學生所需支持，並進行後續追蹤輔導。

另外工作本位學習 (work-based learning) 課程認為，實際的工作經驗或結合就業學習的班級教學課程，對於身心障礙學生就業轉銜最具幫助 (林宏熾，2002)。

總而言之，「社區實習」提供學生一個在真正就業前的預演機會，透過真實職業技能的操作學習、人際關係的互動、可以學習未來就業相關能力，教師也能透過觀察實際職場表現，瞭解學生職業相關能力，針對不足處再做加強，使得學生畢業正式踏入職場時已充分準備，避免未來就業不適應情形產生。但社區實習需特別注意經費、交通、學生安全與人員配置安排。

（五）工作安置

工作安置，係指「離校後的就業轉銜」。Sitlington 和 Clark (2006) 引述 Rogan, Grossi 和 Gajewski (2002) 的說法，認為「工作是成人生活品質的中心內容。就業提供收入來源，協助建立自信，提供重要的社會關係連結，並使個人成為對社會有貢獻，例如具備角色責任、納稅的國民」(Sitlington & Clark, 2006, p.169)。

就業對個人融入社會具顯著影響，然國內外身心障礙者就業率都明顯低於非障礙者。根據美國 2004 年全國障礙團體 (2004 National Organization on Disability/Harris Survey of Americans with Disability) 調查，全美只有 35% 的障礙者被僱用於全時或兼職工作，但非障礙者就業率卻有 78%；生活在貧窮狀態的障礙者是非障礙者的三倍（家庭年收入低於 15,000 元美金，障礙者佔 26%，非障礙者僅 9%）(Sitlington & Clark, 2006)。國內根據內政部 92 年度身心障礙者生活需求調查報告，身心障礙者勞動力人口就

業率為 22.49%，比較同年度主計處人力資源調查資料，當年度全體國民就業率達 95%（內政部，2004；行政院主計處，2008）。

由上述統計資料可知，身心障礙者就業率普遍不佳，然就業又是影響生活品質的重要因素，因此開發工作機會、安置適當工作、及輔導穩定就業，就成為就業轉銜中不可或缺的工作項目。Sitlington 等人（2006）亦引述研究結果，認為轉銜教育和服務確能減少身心障礙者失業率。

整理相關文獻之探討，工作安置大致可分為以下幾個階段（林幸台，2002；林幸台，2004；林幸台，2007；林純真、韓福榮、邱滿豔，2007；花敬凱，1998；陳玫玲，2004；劉玉婷，2000；Benz, Lindstrom, & Latta, 1999；Defur & Taymans, 1995；Dowdy, 1996；Farley & Rubin, 2006；Miller, 1990；Parent & Unger, 1994；Svarborough & Gilbride, 2006；Wolfe, Boone, & Blanchett, 1998）：

1、協助學生取得就業服務資格

美國進入職業復健服務系統資格較接受特殊教育嚴格，學生必須被認定接受職業復健服務後能有就業成效，且障礙實際影響到就業，才符合復健法規定資格；一旦進入系統後會排入名單，復健諮商人員會優先服務較嚴重障礙者（Svarborough & Gilbride, 2006）。因此，協助學生取得服務資格是合作重點。國內雖以學生領有身心障礙者手冊為服務資格，但仍須協助辦理行政流程與轉介工作，使學生能進入相關機構中接受服務。

2、發展個別化就業計畫

接受就業服務前，專業人員應先蒐集現有評量資料，並與個案、家長晤談討論，瞭解需求與能力現況，擬定個別化就業計畫和目標，以做為服務提供之依據與後續成效評估之參考。

3、開發及調查就業機會

開發就業機會的管道，包括「調查及開發個人網路」、「運用已雇用身心障礙者之雇主協助倡導」、「搜尋徵人廣告」、「積極接觸尚未雇用企業」等（Griffin & Targett, 2001）。

4、進行職場環境及職務分析

當確定可就業場所後，職場環境分析可幫助瞭解該工作環境在安排身心障礙者就業時，需考量的障礙情形、學生交通能力等狀況。而職務分析根據 Griffin 和 Targett (2001) 看法，除分析職場中有哪些現有職務適合身心障礙者從事外，也可根據觀察職場工作流程，協助雇主創造出新職務，增加障礙者就業機會。

5、職場安置與就業輔導

媒合學生個人能力表現與適當職場後，即可安排學生進入職場工作。身心障礙者就業模式包括競爭性、支持性及庇護性就業三種。「競爭性就業」係指與常人一樣參與就業市場上競爭，其待遇比照常人、可領取最低薪資以上的報酬（林幸台，2007），但在就業初期就業服務相關人員仍會提供短期輔導和諮詢性服務。

「支持性就業」仍是在一般職場，與非障礙員工一起工作，但受限於身心障礙者本身能力，因此在工作初期，會由就業服務人員提供密集性輔導工作技能、行為態度等，待確定身心障礙者能獨立工作，並得到職場自然支持者協助後，就業服務人員才會逐步撤離職場，並做定期性的追蹤。國內推行「身心障礙者社區化就業」，即是支持性就業輔導模式。

「庇護性就業」是一群障礙者在較為保護的環境中從事就業。依其功能，可作為障礙者接受職業訓練場所，或是過渡性職業安置處所，對於無法在社區中就業的重度障礙者來說，也可能是永久性的工作場所（林幸台，2007）。但由於身心障礙者就業目標是「社區融合工作」，因此多半將庇護性就業視為過渡功能角色較多。

6、協助雇主解決學生就業適應問題

協助雇主解決學生就業問題，如工作技能不足、學習成效不佳、工作態度不良、缺乏人際互動技巧等，除了可以幫助學生在工作上更為適應外，也可建立與雇主間互相信任的關係，增加其雇用之意願。

7、滿足學生就業中的需求

以競爭性就業或支持性就業模式安置於一般職場中的身心障礙學生，其面臨最大的挑戰，除了需勝任工作任務要求外，其次就是如何融入社區工作環境中，與他人相處互動。當身心障礙者無法自行達成此目標時，從事就業輔導相關人員，應該要積極教導其相關技巧、

協助建立人際網絡和自然支持者，以達成社區融合之目標。

此外，工作中遭遇的困難若是透過職務再設計或輔具可以克服，就業服務相關人員也應該協助評估、設計或申請服務，滿足身心障礙者需求。

(六) 學生及家長參與

2003年「特殊教育法施行細則」第18條指出參與個別化教育計畫擬定的人員，應包含學生家長，也提到個別化教育會議可邀請學生參加；而美國歷年來「身心障礙者教育法」中，也多提到學生及家長主動參與轉銜計畫，學生的優勢、喜好與興趣應是轉銜計畫過程中的主軸。

諸多文獻都強調學生參與自己轉銜計畫的重要（林幸台，2007；林純真、韓福榮、邱滿豔，2007；Dowdy, 1996；Parent & Unger, 1994；Sitlington & Clark, 2006；Steere, Rose, & Cavaiuolo, 2007）。學生參與轉銜服務可由以下幾種方式來達成，包括認識自我，瞭解自己的優弱勢；及相關人員進行服務時，多傾聽學生的描述與需求，協助勾勒出生涯發展藍圖；教導自我決策，學習為生活中的事物做決定和負責；參與轉銜計畫的討論、目標規劃與選擇，進一步培養問題解決的能力；此外，認識相關服務和自我權益也是重要的，可以幫助學生尋求自己所須調適服務資源，並進行自我倡導。

另外，家長參與亦是高職特教班身心障礙學生就業轉銜成功的重要因素。然陳惠茹（2005）認為，家長在與專業人員互動時，常因權力不平衡、缺乏特殊教育知識、對實際參與決策過程認知不足、與專業人員關係不佳而阻礙其參與相關活動和與專業人員溝通合作之意願。

因此，特殊教育教師及就業服務專業人員若能在就業轉銜服務過程中，積極瞭解家長需求、協助家長參與轉銜計畫的擬定，並提供清楚的資訊，家長也就能扮演與子女討論離校後生活、幫助尋找工作機會、連結成人服務資源或與專業人員溝通等角色。

總而言之，在轉銜合作模式中，特殊教育教師及就業服務專業人員，均應協助家長完整參與學生就業轉銜服務提供過程，包含與家長晤談瞭解學生及家庭需求、說明學生評量結果、協助家長參與轉銜計畫擬定、提供家長就業轉銜服務相關資訊、做好與家長聯繫工作、協助家長連結所需資源等，使家長在充分瞭解就業轉銜服務前提下，與專業人員共同合作，給予身心障礙學生就業轉銜實質助益。

（七）專業互動與合作

轉銜服務涵蓋生活各層面，因此需由不同專業的機構與人員共同提供服務，特別強調機構間合作的重要。整理相關學者說法（林幸台，2002；林幸台，2004；林純真、韓福榮、邱滿豔，2007；劉玉婷，2000；Benz, Lindstrom, & Latta, 1999；Defer & Taymans, 1995；Dowdy, 1996；Farley

& Rubin, 2006 ; Fox, Wandry, Pruitt, & Anderson, 1998 ; Johnson, 2004 ; Parent & Unger, 1994 ; Svarborough & Gilbride, 2006 ; Szymanski, Hanley-Maxwell, & Asselin, 1990 ; Wolfe, Boone, & Blanchett, 1998), 機構間的互動與合作項目, 包括「連結學生及家長所需相關資源及人員」、「提供學生個人及評量資料給予合作人員(如其他專業、雇主、家長、個案)」、「清楚描述學生的現有能力的告知其他專業人員」、「協調轉銜服務分工事宜」、「提供或購買學校無法給予的服務」。

其他有關就業轉銜服務合作模式之探討, 將在本章第二節中進行更詳細之討論。

整體而言, 綜合相關法規及學者對就業轉銜服務內涵之說明, 就業轉銜服務為一系列協助身心障礙學生順利銜接學生至成人工作生活的活動, 包括評量學生能力與需求、擬定轉銜服務計畫、教導相關能力、提供生涯輔導、安排社區學生實習經驗、協助尋找畢業後工作及安置輔導、協助學生和家長參與轉銜服務過程, 而專業人員間也需要互相合作(林宏熾, 2002; 林宏熾, 2004; 林宏熾, 2007; 林幸台, 2002; 林幸台, 2004; 林幸台, 2007; 林純真、韓福榮、邱滿豔, 2007; 陳麗如, 2001; 劉玉婷, 2000; Benz, Lindstrom, & Latta, 1999; Dowdy, 1996; Farley & Rubin, 2006; Johnson, 2004; Miller, 1990; Parent & Unger, 1994; Sitlington & Clark, 2006; Steere, Rose, & Cavaiuolo, 2007; Svarborough & Gilbride, 2006; Wehman, Everson, &

Reid, 2001; Wolfe, Boone, & Blanchett, 1998)。這些服務的提供，多以高職特教班教師及就業服務人員為主，國外也設置轉銜專業人員專門負責轉銜行政管理與輔導學生實習與就業，但國內礙於人力資源較少，特教教師及就業服務人員需要負擔較多的角色（陳麗如，2002）。

然就業轉銜服務工作繁多，國外法規中各專業人員執行就業轉銜服務內涵均有較清楚之規劃，但國內法規以說明轉銜服務內涵為主，對專業人員如何分工合作之說明較少，且國內提供服務者以高職特教班教師及就業服務人員為主；因此，教師及就業服務人員是否都認為自己應該扮演這些角色？還是較期待他人扮演這些角色？這些問題對於就業轉銜服務工作能否落實，以及如何規劃角色分工均具有密切關係，值得進一步的探討。因此本研究期望能透過調查，瞭解高職特教班教師及就業服務人員對自我及對方扮演就業轉銜服務專業角色之期待，以做為規劃兩者專業角色之參考。

第二節 就業轉銜服務合作模式

本節分別整理國內外相關法案有關就業轉銜服務合作之內涵，說明轉銜合作的重要性，並介紹五種適用於高職特教班學生的轉銜服務模式，與機構間如何進行合作之模式，最後討論就業轉銜服務合作之現況與相關問題。

一、就業轉銜服務合作之相關法規

國內 2004 年「特殊教育法」、2007 年修正公布「身心障礙者權益保障法」，以及美國 2004 年「身心障礙者教育法案（IDEA）」、1998 年「復健法修正案」，都強調提供身心障礙者整體性及持續性的轉銜服務，而轉銜服務中也包括「就業轉銜」一項，並說明在提供就業轉銜服務時，需由不同專業共同合作，以達有效之成果。

國內 2003 年修正「特殊教育法施行細則」第 18 條中規定，個別化教育計畫在高中（職）三年級階段，必須包括學生的轉銜服務內容，且說明轉銜服務內容為升學輔導、生活、就業、心理輔導、福利服務及其他相關專業服務等項目，註明「……參與擬定個別化教育計畫之人員，應包括學校行政人員、教師、學生家長、相關專業人員等，並得邀請學生參與」，因此學校在擬定個別化轉銜服務時，必須與相關專業人員討論合作。2007 年 7 月修正公布之「身心障礙者權益保障法」第 33 條指出，各級勞工主管機關應提供個別化職業重建服務，第 48 條則強調轉銜及各部門間

合作之重要性：「為使身心障礙者不同之生涯福利需求得以銜接，直轄市、縣（市）主管機關相關部門，應積極溝通、協調，制定生涯轉銜計畫，以提供身心障礙者整體性及持續性服務。」另 2003 年 2 月修正「身心障礙者保護法施行細則」第 15 條指出，「……生涯轉銜服務計畫，指對身心障礙者各個人生階段由社會福利、教育、衛生及勞工等專業人員以團隊方式，會同身心障礙者或其家屬訂定之轉銜計畫。」並指出轉銜計畫內容應包括身心障礙者基本資料、各階段專業服務資料、家庭輔導計畫、身心狀況評估、未來安置協助建議方案、轉銜準備服務事項。

美國在 1973 年「復健法」頒布後，復健諮商人員開始服務學校中身心障礙者。目前復健諮商人員通常在州立職業復健機構工作，隸屬於政府編制人員。有關身心障礙學生就業轉銜服務，經費 80% 來自聯邦政府，20% 為州政府提供。聯邦政府經費來源由教育部特殊教育和復健服務辦公室（Office of Special Education and Rehabilitation Service）中的「復健服務部」（Rehabilitation Services Administration, RSA）所提供（Svarborough & Gilbride, 2006）。而在 1992 年「復健法修正案」中，更強調社區機構間合作，尤其是和特殊教育服務的結合（Dowdy, 1996）。除此之外，規範特殊教育服務提供的美國「身心障礙者教育法」，在 1997 年修正案中，也強調社區服務機構的責任，要求 IEP 中除轉銜服務目標外，需適時將機構責任、學生所需連結納入（Johnson, 2004）。

因此不管國內外法令，都明確定義轉銜服務需採機構間合作的方式進行。

二、就業轉銜服務合作的重要性

就業轉銜服務若能由專業人員互相合作，對於提高轉銜成果能有積極幫助，因此也是常被探討的研究主題。陳麗如（2002）分析美國特殊兒童學會（Council for Exceptional Children, CEC）生涯發展與轉銜部門（Division on Career Development and Transition, DCDT）2001年研討會發表文章，發現探討最多的主題為「合作機制」，包括成功轉銜的合作要素、合作模式範例、不同機構間的合作機制及責任歸屬等，可見合作機制為轉銜服務必然形式與重要關鍵。另外，林宏熾（2007）引述 Kohler（1998）分析美國各州具有成效的轉銜服務方案，歸納出五項影響身心障礙學生轉銜服務因素，其中就包含「機構間的合作」。林幸台（2007）引述多位國外學者研究（Aspel, Bettis, Test, & Wood, 1998; DeStefano, 1997; Everson & Guillory, 1998; Kohler, 1993; Rush, Kohler, & Hughes, 1992; Wehman, 1993），亦強調機構間協調合作，是轉銜服務成功的關鍵。

Benz 等人（1999）曾以問卷調查研究美國奧瑞岡州「青年轉銜方案」成效，該方案由州政府職業復健與教育部門，以及大學、地區高中共同合作，目的在協助即將從學校畢業的身心障礙學生，能夠在不需長期支持的狀況下完全被雇用；方案也作為支持性就業服務系統的補充。服務時間

從高三延伸至畢業轉銜後一到三年，職業復健人員和教師則在「學生篩選」、「轉介至職業復健單位」、「擬訂轉銜計畫」、「提供教育支持和教學」、「就業服務」、「支持服務」、「追蹤服務」等階段進行合作，並由州政府管理者及大學同時協助規劃與評鑑。

該研究結果顯示，參與該合作方案的身心障礙學生，比起相同背景但僅單獨接受學校或職業復健機構服務者，其所得平均薪資較高，且較少因辭職、解雇、開除等原因離職，而這些學生具備復健服務資格和得到個別化轉銜計畫的比例也較高。再就長期就業成果來看，參與轉銜方案學生即使離校兩年後，其工作狀況仍維持與結案時相同；與全國性研究相比之下，其就業率和從事全職工作的比例都顯著較高，即便在農村地區，學生就業狀況亦與非農村地區相當（Benz, Lindstrom, & Latta, 1999）。

Steere 等人（2007）引述加州跨機構合作模式的研究，該模式透過學校、職業復健（Vocational Rehabilitation, VR）、發展障礙服務（Developmental Disabilities, DD service）三個單位間的合作，在學生離校前一年，學校加入由 VR 和 DD 共同出資的綜合機構中，讓學生進行社區就業，學校派出一位教師並分攤經費，提供教學以協助支持社區就業活動，教師被視為轉銜聯絡人的角色。教師在綜合機構內工作，一年後當學生離開學校時，由教師、VR 和 DD 人員所組成的策略管理團體，負責有關畢業生就業相關事宜；參與此方案模式學生，在畢業時有 63% 已獲得

工作，且在畢業三年後 71% 學生仍被雇用 (Steere, Rose, & Cavaiuolo, 2007)。陳麗如 (2000) 調查「高中職特教學校 (班) 學生離校轉銜服務」研究結果也發現，學校在提供轉銜服務時，若能與其他專業人員共同合作，可以使學生得到較多元的轉銜服務。

此外，專業人員本身也強調合作能力的重要性並積極期待合作成果。Defer 等人 (1995) 曾以問卷調查 153 名轉銜專業人員 (包含復健諮商，特殊需求職業教育，特殊教育人員各 51 位) 在提供年輕障礙者轉銜服務時，對於本身專業能力角色看法，結果顯示在 112 個能力需求上，各專業人員差距不大；而最重要的三項能力分別為「有關機構和系統改變的知識」、「發展和管理個別化計畫」、「在轉銜過程中和他人一起工作」，可見轉銜相關專業人員認為與他人合作的能力，在提供服務的過程中是相當重要的。林幸台 (2004) 也曾以問卷調查 195 位高職特教班導師及組長參與轉銜服務工作及對專業合作態度，發現教師在專業合作上，期待有更多專業人員參與高職特教班學生轉銜服務，也肯定專業人員與教師分工可行性，對合作能產生的成果持樂觀態度。

由此可見，職業復健和相關專業從學生就學階段即展開合作提供轉銜服務，對於身心障礙學生就業安置與就業穩定具有良好成果；且專業人員也瞭解合作之重要，並希望能透過分工合作，使身心障礙就業轉銜服務更具成效。

三、就業轉銜服務模式之探討

機構間共同合作提供轉銜服務，有賴一套完整轉銜模式做為實務實施之參考。國內在身心障礙學生就業轉銜服務的提供上，各縣市雖各自訂有作業流程，但尚未發展出完整轉銜模式。然美國自 1980 年代開始，因為當時聯邦教育部特殊教育與復健服務司司長 Will 的倡導，逐漸發展出多種就業轉銜服務模式（林幸台，2007），以下綜合林宏熾（2003）與林幸台（2007）對轉銜服務模式之探討，說明五種較重要且適合高職特教班學生的轉銜服務模式：

（一）特殊教育與復健服務司轉銜模式（Office of Special Education and Rehabilitative Services, OSERS）

此模式由 Will（1984）提出，認為轉銜目標是就業，轉銜服務是在學校與職場間建立連結的橋樑，因此又稱「就業架橋模式」。學校應教導成功轉銜所需的技能、態度、社交技巧等，並實施社區本位職業訓練與安置計畫，注意職業教育與職業復健服務間合作關係，加強身心障礙學生與非障礙學生間接觸機會。

學校到就業可由三種不同管道銜接，包括（1）不需特殊服務：對於部分輕度障礙者，給予一般工作而不需專業介入（2）短程性服務：以職業復健為主，提供建議或指導學生就業，若能穩定就業即停止服務（3）持續性服務：以支持性就業為主，透過職場持續訓練與輔導，協助程度較重的身心障礙者適應職場生活。

(二) 社區適應模式 (Life Skills Networks: Halpern's Transition model)

Halpern (1985) 認為 Will 轉銜模式只以就業為目標太過狹隘，應該以成功適應社區生活為最終目標。因此他以 Will (1984) 原模式再加上「居住環境」與「社會及人際網絡」兩個目標，希望透過有效轉銜服務與教育，協助身心障礙者培養維持成人生活品質之社區生活技能和建立支援系統。

此模式強調轉銜內容需以實用為中心，重視個別差異，教學必須伴隨評量，並且應協助身心障礙學生在真實情境中執行轉銜任務。

(三) 職業轉銜模式 (Vocational Transition Model)

此模式由 Wehman, Kregel 和 Barcus (1985) 所提出，將學生職業轉銜過程分為「學校課程」、「轉銜規劃」與「就業安置」三階段。「特殊教育課程」培養學生具備獨立生活與社會適應技能，為日後順利工作奠定基礎，課程設計以功能性為主，並盡可能在融合的社區環境下進行。「轉銜規劃」鼓勵家長參加，並由校方、學生家長、社區機構共同開會研商擬定。在「就業安置」階段，學生畢業後，就業服務機構即成為學生的後送單位，就業服務人員應針對學生不同需求，提供多樣化就業安置與選擇。

此模式運作上特點包括：(1)轉銜服務規劃必須於高中在校時開始(2)強調家長參與及專業間合作(3)服務規劃需有書面轉銜計畫為準(4)轉銜服務以學生日後就業目標為導向(5)考量不同障礙程度學生所適合安置途徑。

(四) 經驗本位生涯教育模式 (experienced-based career education, EBEC)

此模式原是 1970 年代中期，美國愛荷華中央社區學院為地方中等學校學生所設計生涯與職業教育方案，後因成效顯著而將之應用於輕度智能障礙學生。該模式結合學校、社區業界、工會共同發展。由於是學生第一次接觸工作，因此以習得實際職場經驗為首要目標，校內各科教學內容需配合職場所需能力，由學習指導員為學生開發各種社區內職場；另外參與方案學生或社區資源人士純屬自願，因此不特別支薪。

方案執行流程主要分四步驟，首先學生在進入方案後必須先確認其生涯目標與學業需求，再選擇適當工作場所和學習課程；其次，安置於工作場所並同時進行課業學習，特殊教育教師或現場工作指導員會負責設計學業性工作活動清單，作為教學與評估依據；在執行期間，若發生學生不適應情形，則重新評估並安置於新的工作場所，同時擬定新課程；最後在學期末時進行總結性評估，確定成效。

(五) 綜合轉銜教育與服務模式 (Comprehensive Transition education and service model)

原係由 Clark 和 Kolstoe (1995) 以學校本位提出的生涯教育模式，將轉銜課程設計分為三個階段：第一階段從學前到國二，以培養學生正確態度、習慣和價值觀、建立人際關係、養成生活自理能力、對職業資訊基本認識為主；第二階段從國三至高三，透過基本學力通識教育，以及職業相關課程，使學生在畢業前具備基本就業知能；第三階段始於高中職畢業後，學生可根據自己能力與性向，選擇繼續升學、接受職業訓練，或進入職業復健機構，由就業服務人員提供輔導與安置。

但轉銜教育重點並非學校課程教學內容，而是身心障礙學生在轉銜過程中的行為表現，因此 Sitlington, Clark 和 Kolstoe (2000) 將之改為「綜合轉銜教育與服務模式」，強調以「溝通與學業技能」、「自我決定」、「人際關係技能」、「融合社區參與技能」、「健康維護」、「獨立/互賴生活技能」、「就業技能」、「休閒娛樂技能」及「中學後教育/訓練技能」為成果導向進行轉銜教育與服務。

綜合上述五種就業轉銜服務提供模式，可以發現「就業轉銜服務」是轉銜服務中最重要的目的，但仍需考量個人生活功能、社區適應等領域之發展，才能創造有品質的成人生活。

此外，不論何種轉銜服務模式，也都特別強調與社區機構及其他專業人員間的合作，以幫助學生順利銜接離校後服務，提早適應工作生活。而學校和機構間的合作互動，依林幸台（2007）引述 Wehman（2001）以中學畢業後到就業職場的轉銜為例，合作方式可區分為以下三個層次：

1、資料轉移模式（information transfer）

在此模式中，機構間合作主要為資料交換，彼此間並無直接接觸。林幸台（2007）指出，此種模式類似內政部所規劃之通報系統及教育部建置多年的特殊教育學生通報系統。此模式雖可促使機構間保持縱向或橫向聯繫，但因缺乏實質溝通，對其他單位所提供服務並無深入了解，因此服務內容可能重複。且因合作機構間人員觀點不同，也容易對資料內容產生認知上的誤差，卻又無法做面對面溝通、了解。但若加強成員訓練，覺察各自所提供之資源，也許能夠減少上述之問題。

2、責任轉移模式（responsibility transfer）

以責任轉移方式合作，學校和社區機構可透過轉銜會議，共同討論個案資料，就個案的轉銜需求，彼此分工約定，前一單位完成任務，後一單位即開始接手服務，使服務銜接能不中斷。林幸台（2007）指出，此模式如教育部所訂之轉銜要點，高職特教班學生的實習課程係由教師主導，至高三下學生畢業前，應透過轉銜會議與相關勞政及社政單位協調，安排學生後續轉銜服務工作。此模式各單位間有其階段性任務，因此學生在學期

間，成人機構或復健系統並未直接介入，但彼此瞭解各自規劃的服務內容。

3、合作互動模式（collaborative exchange）

此模式強調參與者分享所有資源，各單位並無前後或高低之分，乃以學生為中心，共同執行教育及其他轉銜服務工作，彼此角色與功能有部分可相互重疊，甚至分攤經費，但不致耗費人力與物力於重複的服務。此模式運作需有正式協議書為憑，因此上級單位常需扮演輔導與激勵的角色（林幸台，2007）。

由上述三種層次的合作模式可知，「合作互動模式」最能促進學生與家長參與，且專業人員提供的服務能涵蓋整個轉銜階段，並及早進行服務，避免時間浪費與資料重覆蒐集。然國內現有機構間之合作，依林幸台（2007）看法，尚只做到「資料轉移」和「責任轉移」的層次，因此仍需幫助合作的專業人員瞭解彼此間的角色任務，並由政府單位規劃相關轉銜模式制度，往「合作互動」層次努力。

四、就業轉銜服務合作之現況與相關問題

有關國內提供就業轉銜服務之現況，台北縣市亦有教育與勞政單位規劃相關辦法，用以協助身心障礙學生高中（職）畢業後之轉銜服務。依 2006 年公布「臺北市身心障礙學生轉銜服務工作要項」說明，各高中（職）應視需要，於學生畢業前 1 年通報勞政單位協助辦理職業輔導評量；畢業前 2 年，應結合勞政單位，加強學生之職業教育、就

業技能養成及未來擬就業場域之實習；而在進入職場 1 個月前，應邀請個案、家人、職場相關人員召開轉銜會議；學校並應配合社政、勞政單位辦理未升學學生追蹤 6 個月。此要項與內政部 2006 年「身心障礙者生涯轉銜服務整合實施方案」規劃相似，然實際執行情形卻未盡如理想。

就研究者實務經驗瞭解，目前台北市各高職特教班，就業轉銜服務由勞工局與教育局負責辦理。各校在轉介學生職業輔導評量方面多能如期辦理；社區實習課程則以校內教師安排為主；學校教師對於有能力進入社區化就業個案，於每年 1 至 3 月及 8 至 9 月勞工局辦理應屆畢業生銜接服務時，將學生資料轉介給勞工局「職業重建管理員」負責初步開案晤談，再派案至就業方案委託機構，由就業服務員進行支持性就業安置輔導，就業服務員實際與教師合作部分並不多，後續追蹤工作，則由兩者同時進行。

另外在「96 年度臺北縣身心障礙者就業轉銜實施計畫」中，有關勞工局與學校合作協助身心障礙畢業生就業轉銜服務部分，除了規劃相關主題課程、至各校介紹就業服務資源及宣導就業轉銜服務外，也規劃於當年度 3 月始進行學校提早通報作業、評估學生就業各方面事宜，並於 4 月開始參與學校召開之轉銜會議，以協助有就業需求應屆畢業生安置至適當後續服務單位。

但就研究者於臺北縣高職特教班任教實務經驗瞭解，北縣高職特教班學生就業轉銜，轉銜計畫與教學部分以校內教師負責為主，且因學校與勞政分屬不同主管單位（設

置有綜合職能科之高中職多為國立、私立學校，隸屬於教育部中部辦公室；而就業服務多為縣市政府勞工局承辦），在社區實習與就業安置之規劃與作法，則因各校而異，但多以特殊教育教師安排為主，輔以教育部約聘之職業輔導員做協助，對於畢業後仍無法順利就業學生，雖經轉銜通報系統轉介給勞工局，但礙於人力問題，並無法得到立即之就業服務。台北縣市因轉銜合作制度不同，高職特教班教師和就業服務人員合作現況及產生的問題也不同，可能也會影響到彼此角色分工情形。而黃璽璇和謝怡如（2004）在討論高職特教班學生就業轉銜問題時，亦提到其他縣市亦有教育與勞政單位間合作程度不一的情形。林宏旻、施毓豪（2003）以台中高工為例，探討高職特教班就業轉銜服務，認為成功轉銜有賴學校、廠商與家長配合，當中也未提及就業服務人員參與學生就業轉銜服務。

轉銜合作制度不明的問題，也可能影響服務銜接情形，使得學生無法透過專業人員協助獲得工作，例如國內內政部2003年「身心障礙者生活需求調查報告」顯示，50.3%智能障礙者是透過親朋介紹找到工作，17.58%透過師長介紹，僅有11.2%是透過就業服務機構或社會福利機構轉介（內政部，2006）。美國Kortering和Edger（1988）曾以電話調查1135個高中畢業身心障礙學生，其中167位輕度智能障礙學生當中，有31.22%是靠學校協助尋找工作，40.9%是靠朋友、親戚或自己尋找，僅有9.7%是由職業復健機構協助尋找到目前工作，而當中未曾接觸過職業復健

機構者占了80%。從上述可知，身心障礙者多是透過親友介紹得到工作機會，其次則是透過學校管道，但真正曾勞政單位獲得協助者僅占少數，顯示在協助身心障礙學生就業轉銜的過程中，學校與勞政單位並未做好聯繫與合作，使得身心障礙學生無法充分使用職業復健資源。教育部2001年教育改革檢討會議上也提到，由於各地方縣市政府教育局、勞工局與社會局，在規劃高（中）職畢業轉銜事宜上不能密切配合，以致學生畢業後去處產生問題（林幸台，2004）

特殊教育與職業復健在身心障礙學生就業轉銜服務合作上困難之處，包括缺乏對相關機構可提供服務之認識、彼此角色定位不明、合作的過程沒有效率、尚未建立合作的就業轉銜服務模式等。Steere 等人（2007）則認為，導致學校、家庭與社區機構間合作的問題，可能因素包括（1）缺乏轉銜的知識，及對社區系統能提供積極轉銜成果不瞭解；（2）團隊成員角色不明；（3）未被邀請參與轉銜計畫過程；（4）學生對中學畢業後活動尚未做好準備；（5）缺乏有效率合作模式（或沒有合作模式）用以引導轉銜團隊幫助學生達成目標。

在其中資料移轉的問題上，林幸台（2002）曾針對52所學校行政人員、104位高職特教班導師、99位專任老師、104位家長、及40所機構，以問卷調查探討高職特教班智能障礙學生轉銜模式，發現在資料轉移上，僅有四成的機構可從學生畢業學校獲得該生資料，因此必須耗費人力時

間重新蒐集。此種資料不足的情形，在陳家玄（2006）以質性訪談就業服務人員提供智能障礙者就業服務現況研究中亦同樣指出。林幸台的研究也發現，學生 ITP 擬訂及轉銜小組未能落實，影響機構與學校間合作機會，例如彼此認知差距，像是教師認為應邀請民間機構參與轉銜小組運作的比例較低，然卻有八成的機構負責人認為有此必要，但實際上僅有一成多的機構曾參與學校轉銜小組（林幸台，2002）。

由上述可知教師對職業復健專業認知上不足或差距情形，國外學者 Benz 等人（1999）也曾提到，在美國學校和職業復健機構最常有的合作阻礙，包括學校人員、學生、家長對職業復健缺乏正確的認知，以及缺乏有效率的合作過程（如轉介、服務資格判定、計畫及服務傳送過程），且在認知障礙學生及農村地區學生的服務上，問題更明顯。Johnson（2004）同樣認為，IEP 團隊中老師、家長及學生，因為缺少有關於社區中支持障礙者就學、就業的支持服務型態、範圍、能力等相關資訊，使得就學、就業計畫未能包含於 IEP 計畫中。

此外，國內缺乏專門從事轉銜工作的專業人員，也使得身心障礙學生的就業轉銜責任多落在特殊教育教師或就業服務人員身上。陳麗如（2002）指出，此種情況使得教師與就服員工作負荷過重，角色過於多重，加上相關人力與物力資源極為有限，而使轉銜服務工作無法落實。

以上問題可能都與缺乏相關轉銜運作模式有關。由上述文獻中可知，透過特殊教育與就業服務機構間轉銜合作模式，實能促進高職特教班學生畢業後的就業轉銜成功。然國內僅在法規上訂定需由專業團隊合作執行、時間從學生就學最後階段一直延續到畢業後工作及社區生活，在實際上並無規劃專業轉銜模式、步驟與職責區分等可供實務運作參考，因此作法多半因縣市或學校各自訂有之「作業流程」而異。但若僅是單純擷取國外模式，又無法完全符合我國身心障礙學生的需求，因此仍須積極建立本土化的轉銜模式（陳麗如，2002）。

總而言之，國內外相關法規均說明特教教師與就業服務人員應該合作提供身心障礙者就業轉銜服務；另外相關研究也都提到專業人員的合作可以促進身心障礙學生就業轉銜成果，且專業人員本身也認為溝通協調與合作的能力，是從事轉銜服務時所必須的，由此可見不同角色間合作之重要性。國外發展轉銜服務模式多年，也規劃有較完整的制度，但國內目前則缺乏模式之建立，不同地區提供轉銜服務的合作程度也相異，且在合作上仍面臨資料移轉不全、缺乏專門負責的轉銜專業人員、專業人員角色協調不佳及認知差距等問題（林幸台，2002；陳家玄，2006；陳麗如，2002；黃璽璇、謝怡如，2004）。

上述這些問題，透過建立一個明確角色分工的轉銜服務制度，或許能有所改善，但在建立合作模式之前，若能瞭解提供服務的高職特教班教師及就業服務人員，對自我

專業角色任務的期待，以及如何看待其他專業人員的專業角色，除了能試圖瞭解對彼此專業角色看法是否一致外，也可針對兩者有落差之處加以研擬協商，以作為規劃未來可能分工與合作模式發展之參考。本研究即以此為出發點，探討高職特教班教師及就業服務人員的專業角色。

第三節 特殊教育教師在就業轉銜服務中的角色

林幸台（2007）引述 Rusch 和 Chadesy（1998）與 Sitlington, Neubert, Begun, Lombard 和 Leconte（1996）對特殊教育教師在就業轉銜服務中的角色的界定，在「直接協助學生」上包括（1）確定轉銜目標，（2）配合目標規劃教學內容，（3）蒐集學生資料，（4）教導學生參與方案規劃，（5）教導學生自我決策、社會技巧、學習策略；另外在「與機構合作」角色上，則為（1）與職業教育及普通教育教師協調諮詢，及（2）提供活動與評量資訊；在「學生家庭參與」上也應該（1）提供 IEP 會議會前資料，（2）提供各項方案資料，（3）協助家長參與 IEP / ITP 會議；而在「方案架構」上則包含（1）規劃結果導向的方案，（2）提供學生彈性選項參與方案評鑑，（3）在融合情境教導學生。

Benz 等人（1999）提到奧瑞岡州「青年轉銜方案」學校與職業復健機構合作模式中，教師責任包括招募方案學生、與職業復健諮商師一起協助學生取得就業服務資格、結合 IWRP 發展 IEP、教導能力目標、發展學生工作地點並監督管理工作情形。

美國特殊兒童學會（CEC）生涯發展與轉銜部門（DCDT）則將中學裡提供轉銜服務特殊教育者職責，定義為「發展以學生為中心的計畫」、「協助學生發展必要技能」、「機構間合作」、「家庭參與」、「服務的安排」五大項（林純真、韓福榮、邱滿豔，2007）。

從相關文獻中可得知，直接提供就業轉銜相關能力的教學是教師最主要角色。教師除了教導功能性學科、獨立生活能力、社會技巧、職業準備能力等之外，Dowdy(1996)認為，教師應使用一部份課堂時間從事轉銜活動，在課堂上和學生討論「障礙」和「法律權益」，每個學生都需要理解自己的優勢和限制，具備描述自己所需調適和改變的能力，並教導使用自我倡導的策略，練習自我決策；在學校中也以適當就業行為和模式要求學生（如工作的時間限制、任務完成、團體決策、活動後簡短的口語書面結論、發展工作日程表等）；且幫助學生及家長瞭解職業復健相關的服務，並協助復健諮商員瞭解學生障礙。

從實務研究面來看，林幸台（2002）以問卷調查 52 所學校行政專業人員、104 位導師、99 位專任教師與 104 位家長、及 40 所機構對高職特教班學生轉銜模式之看法，發現在教學部分，學校特殊教育教師多半認為已經將「人際關係」、「工作態度」、「時間觀念」、「職業技能」、「自我抉擇」、「休閒活動」、「生活自理」、「獨立行動」等納入規劃的轉銜課程內，但除「生活自理」及「獨立行動」外，其餘都與機構人員對轉銜課程反應有二至四成的落差，尤其是「職業技能」和「自我決策上」，雙方認知差距達四成以上。此種教師認為自己已盡責扮演教學的角色，但機構人員卻未能完全認同的情形，也可從研究調查中有 54% 的機構負責人認為因「學校未能完成基本能力訓練，機構必須重新再施以職業訓練」結果看出。

學校特殊教育專業在教學上雖能較有效率地幫助身心障礙學生轉銜進入成人生活，但提供的方案相對較為隔離，仍以學校現有資源為主（Fox, Wandry, Pruitt & Anderson, 1998）。因此，特殊教育教師除了本身提供服務外，與相關專業人員的溝通、協調與合作，協助學生得到更多資源，亦是輔導學生就業轉銜服務中常扮演的角色。Johnson（2004）就提到，雖然學校應承擔服務的角色，但仍需要檢視和其他社區服務機構間的相關角色與責任。

專業人員的互動合作必須要建立在瞭解彼此專業所能提供服務上，因此林純真等人（2007）、Dowdy（1996）和Svarborough 等人（2006）也特別強調特殊教育教師必須維持與職業復健機構及其他專業團隊的接觸，瞭解其提供的服務。林幸台（2004）引述 Conderman 和 Katsiyannis（2002）的研究，在此研究中，中學特殊教育教師約有半數不清楚學生中學畢業後相關資源。陳麗如（2001）也指出，國內目前轉銜服務工作者尚不能充分瞭解轉銜服務的意義與內涵。林幸台認為，此種現象意味著教師對本身的角色認定主要在負責教學，雖亦會考慮到學生轉銜之重要，卻可能將之歸於其他專業人員（林幸台，2004）。

提供現有的評量資料，亦是特殊教育教師與就業服務相關人員接觸時需扮演的角色，Dowdy（1996）指出，對職業復健人員來說，個人的功能性能力，如記憶、注意、社交技巧、情緒成熟、耐力、理解、統整力，比課業成績重要，教師必須描述學生「能做什麼」的能力，並強調這

些能力在未經調適和改變前於工作場合的表現，而非學校情境中出現的行為；並強調評量資料應該要讓復健諮商員清楚、簡單可接受。

至於特殊教育教師在各項就業轉銜服務角色參與情形，林幸台（2004）曾以問卷調查 195 位高職特教班教師參與轉銜服務的程度，發現教師在「實務教導、職場實習、及家長參與」三方面較高（2.81~2.98），唯以四點量尺而言，其平均數僅接近「大部分參與」程度，換言之，特教組長或班導師參與轉銜服務各項工作程度尚未能稱「充分」。至於轉銜服務中，與擬定轉銜計畫、安排學生職場實習等關係極為密切的「職業評量」，則明顯偏低（2.21），偏向四點量表的「部分參與」而已。由此可見，國內外文獻雖對特殊教育教師在就業轉銜服務角色上寄予高度期望，但教師實際參與情形，仍有待更進一步的加強。不過林幸台的研究亦發現，年資、擔任職務不同，在轉銜服務的參與程度上有顯著差異；服務年資越長者，其參與轉銜服務程度也較高，顯示教學及合作經驗的累積，對於教師在就業轉銜角色的扮演上有所助益；而特教組長在「實務教導」之外的事項參與程度高於導師，與特教組長多負責行政業務有關（林幸台，2004）。

劉玉婷（2000）則以七點量表調查高職階段特殊教育教師提供轉銜服務現況，其中 140 位高職特教班教師與行政人員，在課程方面的題項平均得分都達 5 分以上，顯示高職特教班教師多認定「課程發展」為自己實際所從事之

轉銜服務。另外在「擬定 IEP 目標」、「校外實習安排」和「協助家長參與」上，大多數題項的得分也多達 5 分；其次為「相關評量部分」；但在「跨機構協調」及「轉銜服務的評鑑與資源配置」項目的分數則較低。

雖然從上述研究結果來看，各量表平均得分都在 4 分以上，可見轉銜服務實施程度不錯，但由研究結果也可得知，教師對自我在提供學生就業轉銜服務的角色認定上，仍以課程發展與教學、擬定 IEP、安排校外實習和與家長溝通聯繫為重，而較傾向於不認為應扮演跨機構協調、服務的評鑑與資源配置等角色。

綜合上述文獻有關特殊教育教師在就業轉銜服務中角色探討可得知，特殊教育教師在學生就業轉銜服務中，除直接提供學生教學服務外，方案規劃、協助家長參與、與其他專業溝通協調、就業安置、其他相關服務等，都是其責任之一，角色十分多元，茲整理如下（有關對特殊教育教師角色整理，詳見附錄一）。

一、轉銜教學

轉銜教學是特殊教育教師最主要的角色，包括「教導自我決策與自我倡導」、「教導獨立生活能力」、「訓練個別職務所需之職業技能」、「教導求職技巧」、「教導合宜的工作態度與行為」、「教導人際關係、社交技巧」、「教導規劃休閒活動」、「教導學習策略」、「提供生涯教育」等（林宏熾，2002；林幸台，2002；林幸台，2004；林幸台，2007；

林純真、韓福榮、邱滿豔，2007；黃國庭，2002；劉玉婷，2000；Dowdy, 1996；Johnson, 2004；Svarborough & Gilbride, 2006；Szymanski, Hanley-Maxwell, & Asselin, 1990；Wolfe, Boone, & Blanchett, 1998)。但教學成效仍與其他專業人員的認知有落差（林幸台，2002；Steere, Rose, & Cavaiuolo, 2007），是教師在轉銜教學角色任務上，尚須努力之處。

二、轉銜計畫

整理相關文獻之說法，特殊教育教師在轉銜方案規劃上，多被期待扮演下列角色（林幸台，2002；林幸台，2004；林幸台，2007；林純真、韓福榮、邱滿豔，2007；臺北市身心障礙學生轉銜服務工作要點，2006；劉玉婷，2000；Benz, Lindstrom, & Latta, 1999；Dowdy, 1996；Johnson, 2004；Wolfe, Boone, & Blanchett, 1998），例如：「參與跨專業轉銜小組」、「在轉銜會議中協助學生擬定轉銜目標」、「撰寫個別化轉銜計畫」、「管理轉銜進度」、「召開/參與轉銜會議」、「建立學生個人轉銜服務檔案」、「提供畢業後的個案管理服務」、「評鑑轉銜服務成果效益」、「提供畢業後的個案管理服務」等。

三、轉銜評量

上述文獻探討曾提到，提供轉銜計畫和服務前，需先進行「轉銜評量」以瞭解學生的能力現況、興趣需求、生涯發展期望、所需調適服務等。綜合整理特殊教育教師在

「轉銜評量」中執行之工作，包含「與相關人員晤談」、「蒐集現有相關資料」、「評量生理表現能力」、「評量認知能力」、「評量學習成就與特性」、「評量職業興趣」、「評量工作人格特質」、「評量學生適合的職場環境與工作型態」、「向學生、家長、雇主說明評量結果」、「應用評量結果發展個別轉銜目標」等（林幸台，2002；林幸台，2004；林幸台2007；劉玉婷，2000；Defur & Taymans, 1995；Szymanski, Hanley-Maxwell, & Asselin, 1990；Wolfe, Boone, & Blanchett, 1998）。唯轉銜評量在教師自我角色認定上，實際參與的情形卻偏低（林幸台，2002；林幸台，2004）。

四、社區實習

在就學期間社區實習的安排上，多數文獻認為是特殊教育教師之責任，國內特殊教育課程教材教法實施辦法亦規定高中職身心障礙學生之職業教育課程，應視個別需要隨年級增加其校外實習時數，並加強轉銜服務（林純真、韓福榮、邱滿豔，2007），而社區實習方案對學生轉銜成效亦有所幫助（Benz, Lindstrom, & Latta, 1999; Steere, Rose, & Cavaiuolo, 2007）。

綜合相關文獻之討論（林幸台，2002；林幸台，2004；臺北市身心障礙學生轉銜服務工作要點，2006；劉玉婷，2000；Benz, Lindstrom, & Latta, 1999；Defur & Taymans, 1995；Wolfe, Boone, & Blanchett, 1998），特殊教育教師在此項目的工作角色包括「規劃實習方案」、「開發及評估工

作機會與條件」、「安排接洽學生實習職場」、「輔導學生工作行為及態度表現」、「與雇主溝通協助學生適應」。

五、離校後就業轉銜

在「離校後就業轉銜」上，特殊教育教師角色主要在轉介及協助學生取得就業服務資格（劉玉婷，2000；Benz, Lindstrom, & Latta, 1999；Svarborough & Gilbride, 2006；Wolfe, Boone, & Blanchett, 1998），但也有認為工作安置相關工作亦為教師責任者（林幸台，2004；劉玉婷，2000；Wolfe, Boone, & Blanchett, 1998），不過多數均認為工作安置係為就業服務人員主要扮演之角色；另外也有學者認為「輔具及職務再設計的評量、設計與申請」是教師在協助學生離校就業轉銜時可扮演之角色（花敬凱，1998；Defer & Taymans, 1995；Wolfe, Boone, & Blanchett, 1998）。

六、促進學生與家長參與

特殊教育教師提供就業轉銜相關服務時均應扮演促進學生與家長參與的角色，國內外研究也都十分強調此議題（林幸台，2002；林幸台，2004；林幸台，2007；林純真、韓福榮、邱滿豔，2007；黃璽璇、謝怡如，2004；劉玉婷，2000；Dowdy, 1996；Wolfe, Boone, & Blanchett, 1998），促進參與的方式包括「瞭解家庭需求」、「教導學生參與方案規劃及選擇」、「協助家長參與轉銜計畫的擬定」、「提供家長就業轉銜服務相關資訊」以及「家長的聯繫工作」等。

七、專業互動與合作

在專業互動與合作上，特殊教育教師角色包括「連接學生及家長所需相關資源及人員」、「提供學生個人及評量資料給予合作人員」和「協調轉銜服務分工事宜」等（林幸台，2002；林幸台，2004；林幸台，2007；林純真、韓福榮、邱滿豔，2007；黃國庭，2002；臺北市身心障礙學生轉銜服務工作要點，2006；劉玉婷，2000；Fox, Wandry, Pruitt, & Anderson, 1998；Svarborough & Gilbride, 2006；Szymanski, Hanley-Maxwell, & Asselin, 1990；Wolfe, Boone, & Blanchett, 1998）。唯在提供學校資料與合作時，應注意清楚描述學生在工作情境中的各項能力表現，協助相關服務人員能更有效率的蒐集學生資料，減少重複評量的時間（Dowdy, 1996）。

整體而言，雖然諸多學者均對特殊教育教師在就業轉銜服務中的角色有所說明，但多數是從國外模式中所擷取之經驗，如林幸台（2007）引述 Rusch 和 Chadesy（1998）與 Sitlington, Neubert, Begun, Lombard 和 Leconte（1996）對特殊教育教師在就業轉銜服務中角色之界定；然國外因有完善法規制度訂定特教教師與就業服務人員職責，且發展的模式中亦有不同角色之責任分配，因此特教教師對自己的角色能清楚瞭解；但國內並未發展詳細的合作模式，且常因縣市制度不同而使教師所負責之工作有所差異（黃璽璇、謝怡如，2004），因此國外對特教教師在就業轉銜服

務中的角色界定不一定適合國內實際情形。

此外，國內僅有少數研究全面探討特教教師在就業轉銜服務中專業角色，且國內研究多調查教師從事轉銜服務工作實際參與情形，如林幸台（2002、2004）有關高職特教班學生轉銜模式及高職特教班教師參與轉銜服務工作之研究，以及劉玉婷（2002）有關高職特教班學生轉銜服務現況研究，但這些研究多討論的是目前教師實際參與現況，而未探討特教教師認為理想的情況下，對扮演這些工作角色的期待為何，然或許教師在實然面與應然面上，會有不同的看法。

而相關研究中，並沒有從就業轉銜服務合作中其他專業人員（如就業服務人員）的角度來探討其對教師角色的看法。但在角色研究中，若能同時探討自我角色期待，以及合作他人對該角色之期待，較能找出雙方對角色之共識及差異，也能透過這些共識及差異，提供發展轉銜模式角色分工之參考。

因此，本研究希望從諸多就業轉銜服務工作內容中，同時瞭解教師及就業服務人員認為高職特教班教師應該扮演的角色，進而歸納出特殊教育教師在就業轉銜服務中的專業角色。

第四節 就業服務人員在就業轉銜服務中的角色

林幸台（2007）認為，就業服務人員在轉銜團隊中，除參與轉銜計畫的擬訂外，更是直接提供就業服務重要人物，負有開拓職場、環境分析、工作分析、職業訓練、就業適應輔導等任務，進而尋求與職場內雇主、督導及一般員工合作，設計提供身心障礙者所需之訓練或支持性服務的策略。

林宏熾（2002）引述 Ascher（1994）及 Sitlington, Clark 與 Kolstoe（2002）等人說法，認為優良工作本位學習方案，必須要由在特定職業具備良好經驗的就業服務員來進行專業準備與協調；並結合工作場所訓練人員與特殊教育教師，適時、持續且定期性地對於身心障礙者進行適當學習評量與追蹤輔導。

美國提供就業服務之專業人員，係以「復健諮商人員」（Rehabilitation counselor）為主。林幸台（2007）整理 Rusch 等人（1998）與 Sitlington 等人（1996）說法，認為身心障礙學生轉銜方案中「復健諮商人員」之任務，於「協助學生」方面為（1）主動接觸學生，（2）完成轉介程序，（3）提供生涯諮商，（4）確定畢業後目標，（5）提供工作安置服務，（6）執行輔具評量，（7）提供輔具設計，（8）執行評量工作；另外在「機構合作」中則扮演（1）建立溝通管道，（2）確定所需專業服務，（3）建立合作模式分享資訊等角色；另外在「協助家庭」方面包括（1）參與家長

訓練活動，(2) 蒐集家庭需求資訊，(3) 運用家長扮演特定角色，(4) 邀請家長參與學生評量；在「方案架構」方面則需(1) 結合復健與轉銜制度，(2) 提供方案評鑑資料，(3) 參與學生追蹤輔導，(4) 確定畢業後服務需求等服務。

Farley 和 Rubin (2006) 分析美國四項以自陳量表調查全國復健諮商人員花費時間最多和最重視工作任務的研究，指出復健諮商人員最主要的工作角色，包括提供個案管理（初步會談、服務連結、個案記錄和報告撰寫）、職業評量、職業諮商、情感諮商（協助個案適應因障礙引起情緒）、工作安置等服務。另外在奧瑞岡州「青年轉銜方案」學校與職業復健機構合作模式中，地區職業復健諮商人員任務則包含建立學生參與方案資格、發展個別化書面復健計畫（IWRP）、提供或購買學校無法給予的服務、安置畢業學生就業及繼續教育訓練（Benz, Lindstrom, & Latta, 1999）。

美國復健諮商人員參與轉銜服務的程度和範圍，會因行政區不同而有差異，但在大部分地區，復健諮商人員會在身心障礙學生高中（職）階段與特殊教育教師一起工作，協助連結轉銜服務和計畫；有些州則直接指派復健諮商人員進入特殊學校中，和學校人員一起定義哪些學生需要轉銜服務。復健諮商人員會和符合轉銜資格的學生經常性地會面，並回顧他們的教育記錄，並且也和監護人、其他學校人員經常會面討論。復健諮商人員並參與IEP會議，和學校教師一起討論學生的職業和教育目標，發展有效生涯計

畫，避免學生在系統轉換中的「接縫中失敗」，得不到離校後服務計畫（Svarborough & Gilbride, 2006）。

另外，Dowdy（1996）指出，職業復健諮商員應提供教師瞭解職業復健系統合格資格和服務內容；並進入課堂中和學生非正式討論職業復健服務；職業復健應該要儘早融入學生生活中，並參與轉銜課程的教學，特別是將焦點放在就業市場、生涯選擇上。

Svarborough等人（2006）亦認為，復健諮商人員對成人服務系統有深度了解，所以能提供許多畢業後的資源。而當學生符合職業復健資格後，復健諮商員就能提供下列服務，包含（1）職業和心理社會諮商，協助學生確認未來畢業後想做什麼；（2）協助調適障礙；（3）協助連結尋找畢業後合適的職業訓練，並在這些活動中提供支持；（4）幫助連結其他資源服務，成為個案管理者；（5）交通協助、工作訓練、工作安置等。

綜合上述可知，美國復健諮商人員提供就業服務的專業角色包括（1）透過各種形式在校內接觸學生、家長，促進彼此的瞭解；（2）協助學生和特殊教育教師完成轉介工作；（3）參與擬定轉銜目標、發展轉銜計畫；（4）生涯諮商；（5）工作安置服務；（6）執行相關評量工作；（7）成為個案管理者，轉介學生所需相關資源。

除復健諮商人員外，美國在提供身心障礙者支持性就業服務時，亦十分看重「工作教練」（job coach）。Parent和Unger（1994）歸納其角色任務，包括個案評量、工作發

展、工作安置、工作中的訓練、持續的追蹤服務等五大項。Parent等人亦指出相關研究發現，接受支持性就業服務的身心障礙者，較喜好「工作教練」的服務模式，其提供之服務不僅與工作場所中的就業相關而已，也包括交通、個案管理、社會安全、人際關係、技能訓練、獨立生活訓練，及協助生涯成長等內涵。另外，由於障礙者工作環境、內容可能改變，因此工作教練也提供持續性的追蹤輔導，以避免支持中斷（Parent & Unger, 1994）。

國內目前並無名稱為「復健諮商專業人員」或「工作教練」之設置，提供就業服務係以「就業服務人員」為主，就業服務人員包含行政院勞委會各地就服站專門從事身心障礙就業服務的就業服務人員，各縣市政府聘任之就業服務人員，及政府單位委託民間機構辦理社區化就業之就業服務人員，或是各機構自行辦理就業服務之人員。

「就業服務人員」提供身心障礙者就業服務內容，可從民國94年公布之「身心障礙者社區化就業服務計畫」中瞭解，包含（1）就業機會開發之環境分析、工作分析，（2）發展職業重建計畫，（3）案主/工作配對檢核及擬定案主就業服務計畫，（4）工作適應能力訓練的工作流程分析、與就業服務記錄，（5）追蹤輔導，（6）成果彙報等幾個部分。若以身心障礙學生就業轉銜的角度來看，除非是縣市有提早轉銜之方案（如台北縣市），就業服務人員才比較可能在高三階段提早與學生接觸，否則其服務主要著重在畢業後才提供。

就業服務人員在提供就業安置時，應該扮演協助身心障礙者排除就業障礙的角色。吳秀照（2005）調查「台中縣身心障礙者就業需求」，發現就業障礙除涉及身心障礙者個人條件外，其餘大多來自社會對身心障礙者的態度、工作要求與工作安排等。因此，就業服務工作者在協助身心障礙者就業時，應盡力排除這些社會環境帶來的歧視與阻礙。吳秀照認為，就業服務工作者是身心障礙者與雇主或員工溝通、職場適應、就業表現的重要支持系統，需要具備有評估、瞭解身心障礙者身心功能的專業知識；並能選擇適當職場，進行工作分析，以協助身心障礙者發揮勞動能力；並透過積極正向的說服，使雇主理解身心障礙者就業對融入社會的影響（吳秀照，2005）。就業服務人員若能在這些項目上與雇主做好溝通協調，協助身心障礙者發展適當職務再設計，促進身心障礙者與一般員工相處融合，應能減少就業阻礙發生情形。

就業服務人員對雇主提供員工輔導、協助雇主解決雇用問題，亦有助於就業安置成功。陳玫玲（2004）提到，企業雇主對就業服務的專業信賴程度，建立在機構提供服務的專業性，亦即安置職場的身心障礙者發生問題後，就業服務人員是否能適切地幫忙解決問題，若專業信賴度高，則企業體資源網絡及人脈則容易建立。

由於國內並無「復健諮商人員」與「工作教練」之設置與職稱，因此就業服務人員提供服務之內涵，則是綜合了國外「復健諮商人員（rehabilitation counselor）」之部

分角色，以及「工作教練 (job coach)」之角色。從上述文獻討論中可知，美國的復健諮商人員在學生尚未離校時，即進入校內與特殊教育教師合作提供服務，然國內就業服務人員以承接畢業學生轉介服務為主；國外復健諮商人員多扮演「個案管理」的角色，然國內因行政、經費與人力之因素，就業服務人員提供個案管理與追蹤輔導的時間與成效相對較為受限；另外在專業資格認定上，美國復健諮商人員多已修完碩士層級課程，並獲得專業認證 (Leahy, 2004)，然國內就業服務專業人員，大學相關科系畢業即可直接服務個案，而非相關科系畢業者只要從事就業服務或身心障礙福利服務滿一年以上，並完成身心障礙者就業服務相關專業訓練八十小時以上，成績及格取得結訓證明即具備就業服務人員資格 (行政院勞工委員會，2008)。

就目前國內現況來看，提供就業轉銜服務仍以就業服務人員為主，其角色參考國內外文獻之探討，主要以離校後就業轉銜工作安置為主，但在其他工作項目上仍有其可參與之角色，但若與特殊教育教師相較，就業服務人員較少參與社區實習的工作。茲將角色整理如下 (有關對就業服務人員角色整理，詳見附錄一)：

一、離校後就業轉銜

離校後就業轉銜 (工作安置) 是就業服務人員在身心障礙學生就業轉銜服務中的主要角色，包含「建立學生參與服務資格」、「轉介學生至相關機構接受服務」、「發展就

業服務計畫」、「開發及調查就業機會」、「進行職場環境及職務分析」、「安置學生至適當職場工作」、「從事支持性就業輔導」、「協助雇主解決學生就業適應問題」、「協助學生社區融合」以及「評量所需職務再設計與輔具，並協助設計申請」等（96年度台北縣身心障礙者就業轉銜實施計畫，2007；身心障礙者社區化就業服務計畫，2005；花敬凱，1998；林幸台，2002；林幸台，2007；陳玫玲，2004；Benz, Lindstrom, & Latta, 1999；Defur & Taymans, 1995；Dowdy, 1996；Farley & Rubin, 2006；Miller, 1990；Parent & Unger, 1994；Svarborough & Gilbride, 2006）。

二、轉銜評量

蒐集身心障礙學生相關資料以及評量其就業能力表現，可以增加就業服務人員對個案能力的瞭解，幫助更有效率的工作適配和支持輔導，也是就業服務人員常扮演的角色，包含「與相關人員晤談」、「蒐集相關資料」、「評量學生職業興趣」、「評量學生各項能力表現」、「評量學生工作人格」及「評量適合的職場型態與環境」（林宏熾，2004；林幸台，2007；陳玫玲，2004；Defur & Taymans, 1995；Dowdy, 1996；Farley & Rubin, 2006；Miller, 1990；Parent & Unger, 1994；Svarborough & Gilbride, 2006）。

三、參與轉銜計畫

就業服務人員在轉銜服務計畫中的角色，主要為參與

學生在校之轉銜會議，並以多專業團隊的方式協助擬定轉銜計畫目標，此外也需進行學生就業追蹤輔導、評鑑成果效益及提供個案管理服務（林幸台，2007；身心障礙者社區化就業服務計畫，2005；Defur & Taymans, 1995；Farley & Rubin, 2006；Johnson, 2004；Miller, 1990；Parent & Unger, 1994；Svarborough & Gilbride, 2006）。

四、學生與家長參與

Farley 等人(2006)提到，美國現今在復健諮商服務提供過程中，身心障礙者角色已較過去主動，諸多研究也發現，若身心障礙者能在服務過程中有最大參與，那麼復健諮商成果將更佳。

因此，在就業轉銜服務階段，就業服務人員可協助「教導學生參與方案規劃及選擇」、「瞭解家庭需求」與「協助個案使用各種支持資源」（林幸台，2007；Svarborough & Gilbride, 2006；Miller, 1990；Parent & Unger, 1994），增加身心障礙學生及其家長參與的主動性。

五、專業互動與合作

就業服務人員與其他就業轉銜服務相關人員合作時，可「連結家長所需資源」、「提供評量結果及個人資料給予相關服務人員」、「提供或購買學校無法給予的服務」（身心障礙者社區化就業服務計畫，2005；林幸台，2002；林幸台，2007；Benz, Lindstrom, & Latta, 1999；Defur & Taymans,

1995; Farley & Rubin, 2006; Johnson, 2004; Parent & Unger, 1994; Svarborough & Gilbride, 2006)。

六、轉銜教學輔導

就業服務人員在轉銜教學輔導上的角色，以就業相關的技能教學及生涯輔導為主，包括「教導學生就業轉銜服務和相關權益」、「協助學生具備獨立生活能力」、「訓練個別職務所需之職業技能」、「配合個人需求提供生涯輔導或諮商」(96年度台北縣身心障礙者就業轉銜實施計畫，2007；林幸台，2002；林幸台，2007；林純真、韓福榮、邱滿豔，2007；劉玉婷，2000；Dowdy, 1996；Farley & Rubin, 2006；Miller, 1990；Parent & Unger, 1994；Svarborough & Gilbride, 2006)。

整體而言，國內從事就業服務以「就業服務人員」為主，但國外從事就業服務之專業人員則是「復健諮商人員」和「工作教練」，並無國內「就業服務人員」之職稱，因此國外相關文獻及研究中探討的多是復健諮商人員和工作教練在學生就業轉銜服務中的角色。國內就業服務人員在學生就業轉銜服務中應該扮演什麼樣的角色，除了2005年「身心障礙者社區化就業服務計畫」中規定有關工作安置之角色外，就業服務人員在轉銜服務過程中是否對自己有其他的角色期待看法，仍須有進一步的研究討論。

此外，國內就業服務人員不管在專業培訓、或是相關法規中規定工作內容，均與復健諮商人員有所差別；美國復健諮商人員需完成碩士課程，且多獲得專業認證(Leahy, 2004)，但國內就業服務人員大學相關科系畢業可直接服務個案，非相關科系畢業只要從事身心障礙服務滿一年並接受 80 小時專業訓練合格，即具有服務資格(行政院勞工委員會，2008)；此外，復健諮商人員以「個案管理」為首要工作，但國內法規對就業服務人員並無此要求；因此，在這些環境差異的因素下，國內就業服務人員應該扮演的角色是否與國外相同，仍有待相關研究進行探討。

國內並無針對就業服務人員參與學生就業轉銜服務角色探討之量化研究；目前學者對就業服務人員角色之討論，較多是從教育單位的觀點出發，說明在與特殊教育教師合作過程中，就業服務人員能夠扮演的各項角色，但此一描述缺乏就業服務人員本身觀點，難免有失偏頗。因此仍須從就業服務人員的看法來瞭解其對自我專業角色期待。此外，目前也尚未有相關研究同時探討就業服務人員對自我角色期待，與教師對就服員角色期待之差異，所以本研究希望能透過發現雙方對就業服務人員角色看法的共識與差異，歸納出就業服務人員在高職特教班學生就業轉銜中應扮演的專業角色，做為轉銜模式中角色分工之參考。

因此，本研究希望從就業轉銜服務工作內容中，同時瞭解特教教師及就業服務人員認為就業服務人員應扮演的角色，歸納就業服務人員在就業轉銜服務中的專業角色。

第三章 研究方法

本研究目的在瞭解高職特教班教師和就業服務人員，對自我及對方在就業轉銜服務中專業角色期待之看法。研究採問卷調查法來蒐集資料與進行分析。本章分別就研究架構、研究對象、研究工具、研究步驟及資料分析等內容，分節說明。

第一節 研究架構

本研究擬使用「高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討調查問卷」(高職特教班教師版)，與「高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討調查問卷」(就業服務人員版)，探討高職特教班教師及就業服務人員，在提供高職特教班學生就業轉銜服務時，對自我及對方角色期待情形，並分析不同背景變項之高職特教班教師與就業服務人員，是否在角色期待看法上有差異。研究架構如圖 3-1 所示。

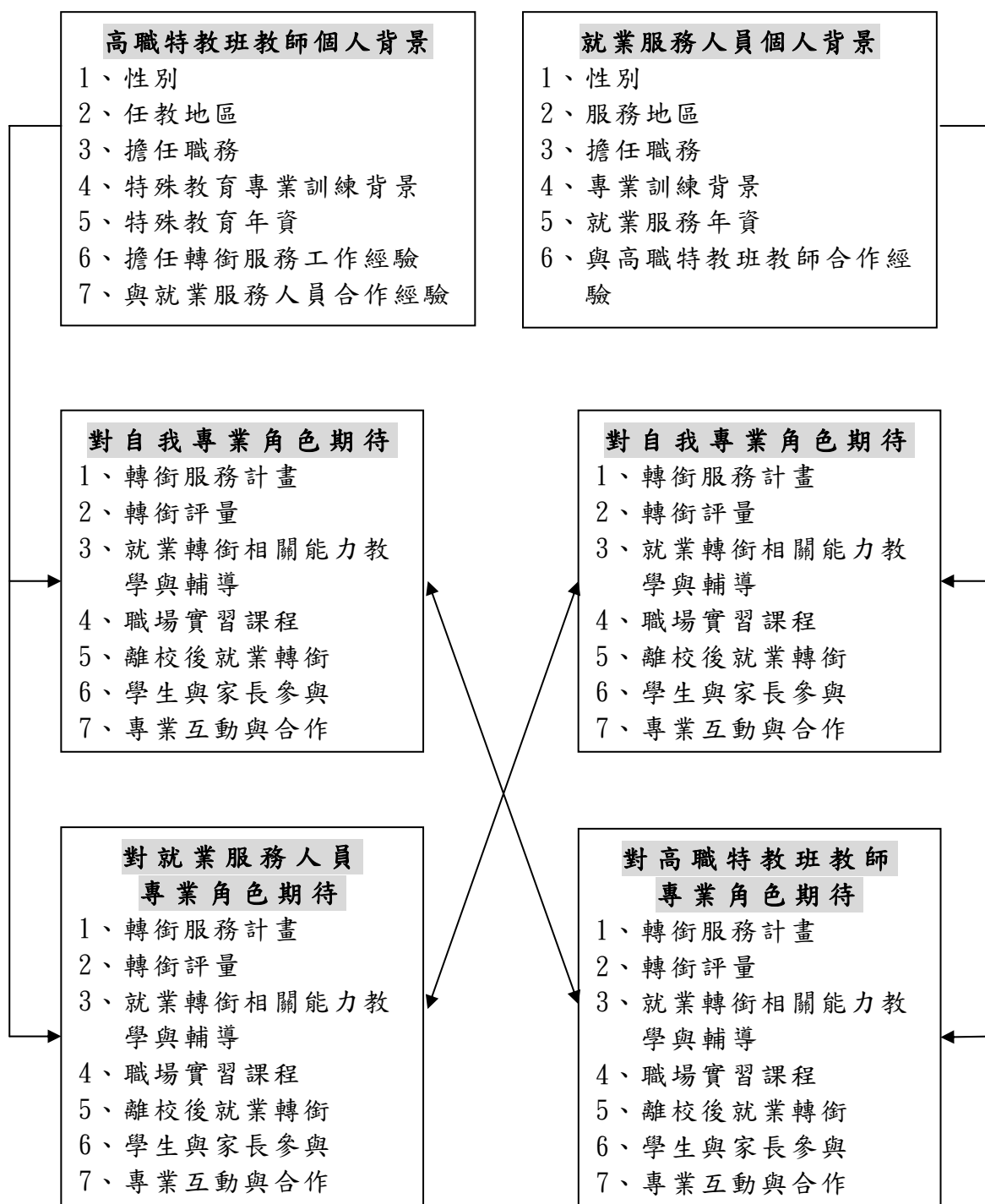


圖 3-1 研究架構

本研究之自變項為「個人背景」，並分為「高職特教班教師個人背景」與「就業服務人員個人背景」兩部分。

「高職特教班教師個人背景」包括性別、任教地區、擔任職務、特教專業訓練背景、特殊教育年資、擔任轉銜服務工作經驗以及與就業服務人員合作經驗。

「就業服務人員個人背景」包括性別、服務地區、擔任職務、專業訓練背景、從事就業服務年資以及與高職特教班教師合作經驗。

研究依變項為「專業角色期待」，並分為「高職特教班教師在就業轉銜服務中對自我專業角色期待」、「高職特教班教師對就業服務人員在就業轉銜服務中之專業角色期待」、「就業服務人員在就業轉銜服務中對自我專業角色期待」及「就業服務人員對高職特教班教師在就業轉銜服務中之專業角色期待」四部分。

「專業角色期待」內涵，根據文獻探討結果，分為轉銜服務計畫、轉銜評量、就業轉銜相關能力教學與輔導、職場實習課程、離校後就業轉銜、學生與家長參與、專業互動與合作等七大向度。

第二節 研究對象

本研究之研究對象，分為「高職特教班教師」與「就業服務人員」，茲說明如下。

一、高職特教班教師

參與本研究之「高職特教班教師」，係以 96 學年度任教於台北縣市公私立高職特教班編制內教師（不含外聘、兼課師資）。研究者參考教育部特殊教育通報網資料（民國 96 年 11 月 25 日）與「國立暨台灣省私立特殊教育學校(班)名冊」，並以電話實際詢問台北縣市各校綜合職能科編制專任教師人數，得到台北縣市共有 129 名高職特教班教師，其分佈如表 3-2-1。

表 3-2-1 台北縣市高職特教班各校編制專任教師人數表

台北市	人數	台北縣	人數
士林高商	9	三重商工	11
大安高工	9	海山高工	14
內湖高工	8	能仁家商	5
木柵高工	9	淡水商工	10
協和工商	5	開明工商	3
松山工農	8	穀保家商	4
松山家商	8	鶯歌高職	7
南港高工	7		
惇敘工商	6		
喬治工商	2		
稻江護理家商	4		
合計	75	合計	54

(一) 預試樣本

預試樣本抽取高職特教班教師 22 人，其中台北縣市各 11 人，做為預試問卷發放對象，高職特教班教師預試問卷共回收 22 份，樣本分佈如表 3-2-2。

表 3-2-2 高職特教班教師預試樣本人數表

學校	人數
士林高商	4
松山工農	4
惇敘工商	3
三重商工	4
鶯歌高職	4
穀保家商	3
合計	22

(二) 正式樣本

本研究因研究地區以台北縣市為範圍，研究對象人數較少，因此採普查方式發放問卷進行調查。高職特教班教師正式樣本研究對象原 129 位，但扣除研究者本人後共 128 位，回收有效問卷 122 份，回收率 95.3%；其中台北市發出 75 份，回收 70 份，回收率 93.3%；台北縣發出 53 份，回收 52 份，回收率 98.1%。本研究共有 122 位高職特教班教師參與調查，其基本資料分佈情形如表 3-2-3 所示，說明如下：

參與研究之教師男性 19 人(15.6%)，女性 103 人(84.4%)。任教於台北市 70 人(57.4%)，台北縣 52 人(42.6%)。

在擔任職務部分，目前擔任組長者 14 人（11.5%），導師 58 人（47.5%），專任教師 48 人（39.3%），其他 2 人（1.6%），兩位填寫職務為其他者都是「特教業務承辦人」，因此在背景比較時將其他 2 人併入「特教組長」一組。

以特教專業訓練背景來看，特教系所畢業者 55 人（45.1%），特教學程或學分班畢業 46 人（37.7%），曾修習特殊教育三學分 15 人（12.3%），未修習任何特殊教育相關學分 4 人（3.3%）以及其他 2 人（1.6%）。兩位填寫其他者分別是「機構經驗 5 年」和「研習特教輔導知能 87 小時」；而在背景比較時，則將修習特殊教育三學分、未修習任何特教學分及其他三組合併為「其他」一組，代表未具合格特教教師資格者。

特殊教育年資扣除 1 人漏答，年資三年以下者 32 人（26.2%），三年以上未滿六年 36 人（29.5%），六年以上未滿十年 29 人（23.8%），十年以上 24 人（19.7%）。其擔任轉銜服務工作經驗，以只擔任「職場實習課程」最多，有 62 人（50.8%），其次是「職場實習課程及離校就業轉銜工作」皆擔任 42 人（34.4%）；無經驗者 14 人（11.5%），最少是只擔任「離校就業轉銜工作」4 人（3.3%）。而與就業服務人員合作經驗扣除 1 人漏答此題外，「學生在就學階段，即開始由特教教師、就業服務人員共同介入服務」者最多，有 81 人（66.4%）；其次為「學生就學階段雖無共同介入服務，但曾透過轉銜會議討論轉銜服務分工事宜」有 16 人（13.1%）；「完全無合作經驗」15 人（12.3%）；最

少的是「雖無透過會議討論轉銜服務分工事宜，但曾透過郵寄、通報系統或電話聯絡轉介學生資料」有 9 人(7.4%)。

表 3-2-3 高職特教班教師正式問卷樣本基本資料一覽表

組別	人數	(百分比)
性別		
男性	19	(15.6)
女性	103	(84.4)
任教地區		
台北市	70	(57.4)
台北縣	52	(42.6)
擔任職務		
組長	14	(11.5)
導師	58	(47.5)
專任教師	48	(39.3)
其他*	2	(1.6)
特教背景		
特殊教育系所	55	(45.1)
特教學程/學分班	46	(37.7)
特教三學分	15	(12.3)
未曾修習特教相關學分	4	(3.3)
其他**	2	(1.6)
特殊教育年資		
漏答	1	(.8)
3 年以下	32	(26.2)
3 年以上，未滿 6 年	36	(29.5)
6 年以上，未滿 10 年	29	(23.8)
10 年以上	24	(19.7)
轉銜服務經驗		
職場實習課程	62	(50.8)
離校後就業轉銜	4	(3.3)
職場實習及離校轉銜	42	(34.4)
無經驗	14	(11.5)

(續下頁)

表 3-2-3(續) 高職特教班教師正式問卷樣本基本資料一覽表

組別	人數	(百分比)
合作經驗		
漏答	1	(.8)
就學階段共同合作	81	(66.4)
轉銜會議討論分工	16	(13.1)
資料轉介	9	(7.4)
無合作經驗	15	(12.3)

附註

◎其他*：擔任職務選填其他者，因為都註明是特教業務承辦人，因此在背景分析時併入「特教組長」該組。

◎其他**：特教背景選填其他者，都是註明研習時數。在背景統計時則將修習特殊教育三學分、未修習任何特教學分及其他併為「其他」一組，代表未具合格特教教師資格者。

二、就業服務人員

參與本研究之「就業服務人員」，係為 97 年度，任職於台北縣市勞工局委託辦理社區化就業機構（含心智障礙及綜合障礙類）、各公立就服站（台）就業服務人員。依研究者電話詢問台北市勞工局及「台北縣身心障礙者就業服務資源手冊」內承辦支持性就業機構；加上查詢上述北縣手冊上所載公立就業服務站就業服務人員資訊。總計台北縣市共有 71 名就業服務人員參與本研究，其分布如表 3-2-4。

表 3-2-4 台北縣市公私立機構就業服務單位人數表

台北市	人數	台北縣	人數
第一社會福利基金會	3	台北縣智障者家長協會	3
育成社會福利基金會	8	心路社會福利基金會	2
心路社會福利基金會	4	中華民國唐氏症基金會	3
光仁社會福利基金會	4	台北縣殘障福利協會	3
喜慇兒社會福利基金會	3	汐止市啟智關懷協會	1
台北市自閉症家長協會	3	土城就業服務台	1
台北市康復之友協會	4	五股就業服務台	1
伊甸社會福利基金會	5	永和就業服務台	1
中華民國腦性麻痺協會	5	樹林就業服務台	1
台北市聾者福利協進會	5	汐止就業服務台	1
台北市視障者家長協會	5	淡水就業服務台	1
		勞委會三重就業服務站	1
		勞委會板橋就業服務站	2
		勞委會新店就業服務站	1
合計	49	合計	22

(二) 預試樣本

預試樣本抽取就業服務人員 10 人，其中台北市機構就業服務人員 5 人，台北縣機構就業服務人員 2 人，公立就服站就業服務人員 3 人，做為預試問卷發放對象，就業服務人員預試問卷共回收 10 份，樣本分佈如表 3-2-5。

表 3-2-5 就業服務人員預試樣本人數表

機構	人數
育成社會福利基金會	5
心路社會福利基金會	2
公立就服站（台）	3
合計	10

(三) 正式樣本

本研究因研究地區以台北縣市為範圍，研究對象人數較少，因此採普查方式發放問卷進行調查。就業服務人員正式樣本研究對象共 71 位，回收有效問卷 67 份，回收率 94.37%；其中台北市機構發出 49 份，回收 45 份，回收率 91.8%；台北縣機構發出 12 份，回收 12 份，回收率 100%；公立就服站（台）發出 10 份，回收 10 份，回收率 100%。本研究共有 67 個就業服務人員參與調查，其基本資料如表 3-2-6 所示，說明如下：

參與研究之就業服務人員扣除 1 人漏答性別外，男性 17 人（25.4%），女性 49 人（73.1%）。服務於台北市 45 人（67.2%），台北縣 22 人（32.8%）。目前任職於公立就

服站者 10 人 (14.9%)，機構就業服務人員 45 人 (67.2%)，就業服務督導者 12 人 (17.9%)。專業訓練背景以大專校院復健諮商、社會工作、職能治療、物理治療、特殊教育、心理輔導、勞工關係、企業管理或人力資源發展之相關科系所畢業最多，有 49 人 (73.1%)，大專校院其他科系所畢業者 15 人 (22.4%)，高中職畢業者 3 人 (4.5%)。

而就業服務年資扣除 2 人漏答，其餘年資在兩年以下者 19 人 (28.4%)，兩年以上未滿五年者 25 人 (37.3%)；五年以上者 21 人 (31.3%)。而與高職特教班教師合作經驗以「學生在就學階段，即開始由特教教師、就業服務人員共同介入服務」者最多，有 24 人 (35.8%)；「學生就學階段雖無共同介入服務，但曾透過轉銜會議討論轉銜服務分工事宜」17 人 (25.4%)；「完全無合作經驗」者 15 人 (22.4%)，最少的為「雖無透過會議討論轉銜服務分工事宜，但曾透過郵寄、通報系統或電話聯絡轉介學生資料」者有 11 人 (16.4%)。

表 3-2-6 就業服務人員正式問卷樣本基本資料一覽表

組別	人數	(百分比)
性別		
漏答	1	(1.5)
男性	17	(25.4)
女性	49	(73.1)
服務地區		
台北市	45	(67.2)
台北縣	22	(32.8)
擔任職務		
公立就服站	10	(14.9)
機構就業服務人員	45	(67.2)
就業服務督導	12	(17.9)
專業訓練背景		
大專院校相關系所	49	(73.1)
大專院校其他科系	15	(22.4)
高中職	3	(4.5)
就業服務年資		
漏答	2	(2.9)
2 年以下	19	(28.4)
2 年以上，未滿 5 年	25	(37.3)
5 年以上	21	(31.3)
合作經驗		
就學階段共同合作	24	(35.8)
轉銜會議討論分工	17	(25.4)
資料轉介	11	(16.4)
無合作經驗	15	(22.4)

第三節 研究工具

本研究採用調查工具，為研究者自編之「高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討調查問卷」，此問卷先根據國內外相關文獻編製成問卷初稿，再經指導教授及口試委員給予建議，討論後修改而成預試問卷；預試問卷再參考預試分析結果與專家效度建議，經與指導教授討論數次後修訂成正式問卷。

一、預試問卷內容

本研究預試問卷分兩種，分別為「高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討調查問卷」（高職特教班教師版），與「高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討調查問卷」（就業服務人員版）。其中除「個人背景」選項不同外，在「自我應該扮演的角色」和「對他人（就業服務人員/高職特教班教師）應該扮演的角色」，兩種問卷採相同選項，以利研究結果解釋與說明。

兩種問卷分別說明如下：

- (一) 高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討調查問卷—高職特教班教師版（預試問卷）（詳見附錄二）

預試問卷共分兩大部分：

1、高職特教班教師背景

包括任教地區、目前擔任職務、特教專業訓練背景、特教年資、參與轉銜服務工作經驗、與就業服務人員合作經驗等。

2、專業角色期待

此部分需分「高職特教班教師應該扮演的角色」與「就業服務人員應該扮演的角色」兩欄作答，兩欄題目均相同。

(1) 高職特教班教師應該扮演的角色

此部分將高職特教班學生，自高三至畢業後一年內所接受就業轉銜服務，依文獻探討結果，分為七個向度，分別為：「轉銜計畫」、「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學」、「社區實習」、「離校後就業轉銜」、「學生與家長參與」、「專業互動合作」等。每一向度有 4 至 10 題，共 44 題，如表 3-3-1。

(2) 就業服務人員應該扮演的角色

此部分問卷是為了瞭解高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待看法，同樣將高職特教班學生，自高三至畢業後一年內所接受就業轉銜服務，依文獻探討結果，分為七個向度，分別為「轉銜計畫」、「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學」、「社區實習」、「離校後就業轉銜」、「學生與家長參與」、「專業互動合作」等。每一向度有 4 至 10 題，共 44 題，如表 3-3-1。

表 3-3-1 預試問卷各向度與題數一覽表

問卷向度	題數
轉銜計畫	4
轉銜評量	7
就業轉銜相關能力教學	6
社區實習	6
離校後就業轉銜	10
學生與家長參與	5
專業互動合作	6
合計	44

(二) 高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中
專業角色之探討調查問卷—就業服務人員版(預試
問卷)(詳見附錄三)

問卷共分兩大部分：

1、就業服務人員背景

包括服務地區、目前擔任職務、專業訓練背景、
就業服務年資、與高職特教班教師合作經驗。

2、專業角色期待

此部分題目相同，但需分「就業服務人員應該
扮演的角色」與「高職特教班教師應該扮演的角色」
兩欄作答。

(1) 就業服務人員應該扮演的角色

此部分與高職特教班教師填寫問卷中「高職特教
班教師應該扮演的角色」內容相同，以了解就業服務
人員對自我角色期待。問卷各部分與題數同表 3-3-1。

(2) 高職特教班教師應該扮演的角色

此部分與高職特教班教師填寫問卷中「就業服務人員應該扮演的角色」內容相同，但在此改為瞭解就業服務人員對高職特教班教師角色期待。

二、預試問卷填答與計分方式

問卷在「個人背景」上，填答時需勾選最符合自己目前看法的選項，並不計分。

問卷在「專業角色期待」上，七個向度的每一個向度中，各有 4 至 10 題不等，每題作答時需分別就「自我應該扮演的角色」及「他人應該扮演的角色」兩部分填答，填答者必須在「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」以及「非常不同意」五個選項間，勾選出一個最符合自己看法的答案。

上述五點量表計分方式為「非常同意→5 分」、「同意→4 分」、「普通→3 分」、「不同意→2 分」以及「非常不同意→1 分」。得分越高，代表越認同該選項所述之應該扮演的角色。

三、預試問卷分析

問卷初稿擬定後，敦請指導教授及口試委員提出建議，再與指導教授討論後擬定預試問卷。預試問卷以立意抽樣方式選取高職特教班教師 22 人，就業服務人員 10 人進行預試分析，同時邀請 7 位特殊教育與就業服務相關專

業人員對問卷內容提供意見及進行審查，以建立專家效度。最後參考項目分析、信度考驗、專家效度建議和文獻探討結果，修訂成正式題目。

預試問卷分析流程如下：

(一) 項目分析

項目分析之目的是為了考量個別題目可靠程度（邱皓政，2002）。本研究採「內部一致性係數」統計方法進行項目分析。

「內部一致性係數」則可做為瞭解各題目與各分量表總分間的相關。當項目與總分間的積差相關係數達.30以上時，相關即達統計上之顯著水準（邱皓政，2002）。

本問卷共有「教師對自我的期待」、「教師對就服員的期待」、「就服員對自我的期待」、「就服員對教師的期待」四個分量表，均分別比較各題與分向度之相關。

分析結果顯示，除在「教師對就服員的期待」部分第2、38、40題，與「就服員對自我的期待」部分第24、33題，其內部一致性係數小於.30；其餘題目均達保留標準（詳見附錄四）。

(二) 信度考驗

預試問卷採Cronbach α 係數分析全量表及各分量表之信度。另王保進（2006）指出，刪除題目後該分量表之 α 值與未刪除題目前之分量表 α 值的比較，亦可作為決定刪除或修改題目的指標。當刪除該題後之 α 值較原來 α 值

高，則表示該題目內部一致性較低；但若刪除該題後之 α 值仍較原來 α 值低，則表示該題內部一致性高。

預試問卷信度分析以「高職特教班教師版本」與「就業服務人員版本」兩種問卷說明。

1、高職特教班教師版本

教師版問卷全量表 α 值為 .97。而「教師對自我的期待」分量表 α 值為 .96，「教師對就服員的期待」分量表 α 值為 .95。

若再以分量表之各分向度量表來看，其 α 值介於 .66～.98 間。

2、就業服務人員版本

就業服務人員版問卷全量表信度為 .96。而「就服員對自我的期待」分量表 α 值為 .97，「就服員對教師的期待」分量表 α 值為 .97。

若再以分量表之各分向度量表來看，其 α 值介於 .81～.99 間。

另比較刪除該題後之 α 值與原 α 值，也可作為題目鑑別度之指標。刪除該題後之 α 值高於原 α 值者，包括「教師對自我的期待」部分第 1、11、24、38、40 題，「教師對就服員的期待」部分第 2、11、21、24、38、40 題，「就服員對自我的期待」部分第 2、11、15、17、18、24、33、38 題，「就服員對教師的期待」部分第 14、15、19、22、24、34 題；其餘題目均達保留標準（詳見附錄四）。

(三) 專家效度

預試問卷發放後，同時針對預試問卷另擬定「高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討－專家效度意見調查問卷」，邀請特殊教育與就業服務相關專業人員，對問卷題項、向度分類提供意見及進行審查，建立專家效度，做為修訂正式問卷之參考（提供建議之專家名單與意見調查問卷詳見附錄五）。

專家效度調查結果未有需要刪除的題目，修改建議則如附錄四之整理。

(四) 正式問卷修訂

預試問卷經項目分析、信度考驗結果及建立專家效度後，同時參考文獻探討結果，多次討論後修訂形成正式問卷（正式問卷如附錄六、七）。

修改結果如下（預試問卷與正式問卷修改對照表如附錄八）：

1、高職特教班教師基本資料

根據專家建議，及考量文字敘述完整性，增加性別選項，並修改特殊教育背景、特殊教育年資、擔任轉銜服務經驗及合作經驗選項之敘述。

2、就業服務人員基本資料

根據專家建議，及考量文字敘述完整性，增加性別選項，並修改服務地區、擔任職務、服務年資、合作經驗選項之敘述。

3、專業角色期待

由於問卷在高職特教班教師版本之「教師對自我的期待」、「教師對就服員的期待」，與就業服務人員版本「就服員對自我的期待」和「就服員對教師的期待」四個分量表採相同題目。因此若該題項在三個分量表以上同時具有內部一致性係數或信度的不良指標，則予以刪除或修改，共計刪除預試問卷第 24 題，修改第 11、38 題。此外也參考其他不良指標和專家建議，修改第 4、5、6、7、18、19、21、22、23、33、36 題之敘述。並增加「評量學生溝通能力」、「協調雇主雇用實習表現優良學生」、「協助學生申請參加職業訓練」三題。另外由於專家建議第 42、43、44 題與「專業互動與合作」內涵較不相符，因此將此三題移至「轉銜服務計畫」向度。

另外參考專家建議，為使向度名稱更符合題項內涵，將「轉銜計畫」名稱改為「轉銜服務計畫」，「就業轉銜相關能力教學」改為「就業轉銜相關能力教學與輔導」，「社區實習」改為「職場實習課程」。

在「專業角色期待」部分，預試問卷原有 44 題，經刪除、修改並增加部份題項後為 46 題，正式問卷各向度與題數如下表 3-3-2：

表 3-3-2 正式問卷各向度與題數一覽表

問卷向度	題數
轉銜服務計畫	7
轉銜評量	8
就業轉銜相關能力教學與輔導	6
職場實習課程	7
離校後就業轉銜	10
學生與家長參與	5
專業互動合作	3
合計	46

四、正式問卷信度分析

正式問卷中五點量表部分以 Cronbach α 係數進行信度分析（詳見附錄九）。

（一）高職特教班教師版本

「專業角色期待」之全量表信度 α 值為 .96。分量表「教師對自我的期待」 α 值為 .95，「教師對就服員的期待」 α 值為 .96。而分量表中各分向度量表 α 值則介於 .76~.96 間。

（二）就業服務人員版本

「專業角色期待」之全量表信度 α 值為 .96。分量表「就服員對自我的期待」 α 值為 .97，「就服員對教師的期待」 α 值為 .95。而分量表中各分向度量表 α 值則介於 .87~.98 間。

第四節 研究步驟

本研究之進行可分為以下幾個階段：

一、蒐集文獻進行研究準備

本階段蒐集相關文獻資料，進行文獻分析，以形成論文題目與文獻探討，並提供編制問卷依據。

二、編製問卷初稿

依據文獻探討結果編製問卷，並經與指導教授討論，請高職特教班教師及就業服務人員各一位填寫後提出問題，再進行初步修正，完成論文計畫之問卷初稿。

三、問卷預試

問卷初稿經論文計畫口試後，參考口試委員建議進行修正，形成預試問卷初稿，之後再請口試委員一人提供審核意見，並與指導教授討論修改後，發予預試樣本填答。

四、建立專家效度

問卷預試同時，擬請七位從事特殊教育及就業轉銜工作相關專家，針對預試問卷內容進行專家審查，提供意見，建立問卷架構之專家效度，並作為預試問卷修改之參考。

五、修改擬定正式問卷

預試問卷回收後，以「內部一致性係數」進行項目分析和「Cronbach α 係數」分析信度，並請專家審查建立問卷架構之「專家效度」。最後參考分析結果、專家審查與文獻探討結果，修訂成正式問卷。

六、正式施測

正式問卷擬定後，發給台北縣市所有高職特教班教師、及公私立機構就業服務人員進行施測。問卷寄送前先與各單位聯絡人聯繫，確定問卷寄送資訊與發放對象，並附回郵信封請聯絡人寄回給研究者。問卷回收後，檢查填答不全較多之問卷，以電話或郵寄補答問卷方式，請填答者將資料補齊。預計回收日期過後，針對未寄回問卷再次以電話催覆，直至問卷達九成以上回收率為止。

七、資料整理與統計分析

將資料輸入 SPSS11.5 版套裝統計軟體系統中，進行問卷之信效度，及描述統計與顯著性考驗資料之分析。

八、撰寫研究報告

根據問卷統計結果和歸納整理文獻探討，撰寫研究結果與討論，正式完成研究論文。

第五節 資料分析

問卷資料處理的方式以 SPSS11.5 版統計軟體進行分析，其中顯著性考驗部分以顯著水準 ($\alpha = .05$) 進行各項分析，依統計方式說明資料分析方法如下：

一、描述統計部分

(一) 以次數分配、百分比說明「高職特教班教師背景」與「就業服務人員背景」分佈情形。

(二) 以次數分配、百分比、平均數、標準差分析以下四者：

1、高職特教班教師專業角色期待情形：

(1) 自我專業角色期待 (應該扮演的角色)

(2) 對就業服務人員專業角色期待 (應該扮演的角色)

2、就業服務人員專業角色期待情形：

(1) 自我專業角色期待 (應該扮演的角色)

(2) 對高職特教班教師專業角色期待 (應該扮演的角色)

二、顯著性考驗部分

本研究採普查方式進行資料收集，除了以描述性統計數據瞭解高職特教班教師及就業服務人員專業角色期待外，為使研究結果能有一定的標準瞭解背景變項間是否具有差異，因此採用顯著性考驗來做統計分析。

(一) 以獨立樣本 t 檢定 (independent-samples T test)

考驗以下情形：

- 1、不同性別、服務地區的高職特教班教師，在以下兩個項目之平均數是否達顯著差異：
 - (1) 自我專業角色期待 (應該扮演的角色)
 - (2) 對就業服務人員專業角色期待 (應該扮演的角色)
- 2、不同性別、服務地區的就業服務人員，在以下兩個項目之平均數是否達顯著差異：
 - (1) 自我專業角色期待 (應該扮演的角色)
 - (2) 對高職特教班教師專業角色期待 (應該扮演的角色)
- 3、高職特教班教師對自我專業角色期待 (應該扮演的角色) 與就業服務人員對高職特教班教師的專業角色期待 (應該扮演的角色)，兩組平均數是否達顯著差異。

- 4、就業服務人員對自我專業角色期待（應該扮演的角色）與高職特教班教師對就業服務人員的專業角色期待（應該扮演的角色），兩組平均數是否達顯著差異。

（二）以單因子變異數分析（one way ANOVA）考驗以下情形：

- 1、不同職務、特教專業訓練背景、特殊教育年資、參與轉銜服務經驗、合作經驗的高職特教班教師，在以下兩個項目之平均數是否達顯著差異：

- （1）自我專業角色期待（應該扮演的角色）
- （2）對就業服務人員專業角色期待（應該扮演的角色）

若考驗達顯著水準，再以雪費法（Scheffe's method）進行事後比較，瞭解哪些組別具有顯著差異。

- 2、不同職務、專業訓練背景、就業服務年資、合作經驗的就業服務人員，在以下兩個項目之平均數是否達顯著差異：

- （1）自我專業角色期待（應該扮演的角色）
- （2）對高職特教班教師專業角色期待（應該扮演的角色）

若考驗達顯著水準，再以雪費法（Scheffe's method）進行事後比較，瞭解具有顯著差異是哪些組別。

第四章 研究結果

本章依研究目的與正式問卷調查結果，進行研究結果分析。本章共三節，第一節探討高職特教班教師就業轉銜服務專業角色；第二節探討就業服務人員就業轉銜服務專業角色；第三節探討就業轉銜服務各項工作專業角色。

第一節 高職特教班教師就轉銜服務專業角色

本節探討高職特教班教師就業轉銜服務專業角色。首先說明高職特教班教師對自我專業角色期待，及不同教師背景變項之差異；其次說明就業服務人員對高職特教班教師專業角色期待，以及不同就業服務人員背景變項之差異；最後探討教師對自我專業角色期待，與就業服務人員對教師專業角色期待之差異。

一、高職特教班教師在就業轉銜服務中對自我專業角色之期待

此部分主要瞭解高職特教班教師在「高職特教班教師應該扮演的角色」同意情形，「非常同意」應該扮演該角色 5 分，「同意」4 分，「普通」3 分，「不同意」2 分，「非常不同意」1 分。各向度分數為該向度所有題目之平均數，以瞭解教師在各向度對自我專業角色期待，並針對不同教師背景變項做比較，瞭解背景是否會影響其專業角色期待。

(一) 全體高職特教班教師自我專業角色期待

由表 4-1-1 可知，高職特教班教師對自我專業角色期待，在各向度上的平均數，多介於「同意」4 分到「非常同意」5 分間，顯示教師普遍贊同這些工作項目是自己應該扮演的角色。在這些專業角色中，以「就業轉銜相關能力教學與輔導」最高 ($M=4.39$)，其次為「學生與家長參與」($M=4.27$)、「轉銜評量」($M=4.23$)、「專業互動與合作」($M=4.14$)、「職場實習課程」($M=4.05$) 以及「轉銜服務計畫」($M=3.99$) 等六個項目。但在「離校後就業轉銜」項目上，教師們對自我角色期待偏低 ($M=3.17$)，明顯低於其他六個項目，顯示教師們較不認為離校後就業轉銜是自己應該扮演的角色。

教師在各題項上對自我的專業角色期待，在「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」、「學生與家長參與」和「專業互動與合作」四個向度上，各題平均數幾乎都在 4 分以上，選填「同意」及「非常同意」者也佔多數，顯示這四個向度中的工作項目，教師均同意是自己應該扮演的角色。

「職場實習課程」中各題分數在 4 分以上者居多，但其中「開發評估職場實習工作機會」($M=3.56$) 一題分數較低。教師們對此項工作自我期待偏向普通以下者的比例佔 43.8%，相較高於同一向度中其他題目 (2.5%~34.7%)，顯示教師認為應負責職場實習課程，但對其中開發評估實習場所的意願較低。

整體來說，教師偏向同意「轉銜服務計畫」向度的角色，但分數偏低的題目稍多，尤其是「提供學生畢業後的個案管理服務」($M=3.01$)，教師期待偏向「普通」以下的比例較高(62%)，顯示多數教師不認為提供畢業後的個案管理服務是自己的工作。

教師對扮演「離校後就業轉銜」向度中各工作角色的同意程度偏向「普通」($M=2.81\sim 3.45$)，尤其是「開發及調查就業機會」($M=2.81$)與「進行職場環境與職務分析」($M=2.84$)角色上，多數期待都在「普通」以下(分別佔73.6%和75.4%)，顯示教師不認為這是自己應該負責的工作。

表 4-1-1 高職特教班教師對自我專業角色期待

項目		1	2	3	4	5	平均數	標準差
轉銜服務計畫							3.99	.51
召開轉銜會議	人數	1	6	13	52	49	4.17	.87
	(百分比)	(0.8)	(5.0)	(10.7)	(43.0)	(40.5)		
參加轉銜會議	人數	0	1	0	42	78	4.63	.53
	(百分比)	(0)	(0.8)	(0)	(34.7)	(64.5)		
於 IEP 中擬定就業轉銜目標	人數	0	1	9	60	51	4.33	.65
	(百分比)	(0)	(0.8)	(7.4)	(49.6)	(42.1)		
管理學生轉銜服務進度	人數	1	6	20	68	25	3.92	.81
	(百分比)	(0.8)	(5.0)	(16.7)	(56.7)	(20.8)		
進行學生畢業後追蹤輔導	人數	0	8	20	69	25	3.91	.79
	(百分比)	(0)	(6.6)	(16.4)	(56.6)	(20.5)		
評鑑轉銜服務成果效益	人數	0	9	25	65	21	3.82	.81
	(百分比)	(0)	(7.5)	(20.8)	(54.2)	(17.5)		
提供學生畢業後的個案管理服務	人數	10	34	31	37	9	3.01	1.11
	(百分比)	(8.3)	(28.1)	(25.6)	(30.6)	(7.4)		
轉銜評量							4.23	.49
建製學生轉銜評量資料	人數	0	1	8	74	39	4.24	.60
	(百分比)	(0)	(0.8)	(6.6)	(60.7)	(32.0)		
評量學生生理功能	人數	0	3	9	75	33	4.15	.66
	(百分比)	(0)	(2.5)	(7.5)	(62.5)	(27.5)		
評量學生認知能力	人數	0	1	3	74	43	4.31	.56
	(百分比)	(0)	(0.8)	(2.5)	(61.5)	(35.5)		
評量學生的溝通能力	人數	0	1	3	71	46	4.34	.57
	(百分比)	(0)	(0.8)	(2.5)	(58.7)	(38.0)		
評量學生學習特性	人數	0	1	2	73	45	4.34	.56
	(百分比)	(0)	(0.8)	(1.7)	(60.3)	(37.2)		
評量學生職業興趣	人數	0	1	10	70	38	4.22	.63
	(百分比)	(0)	(0.8)	(8.4)	(58.8)	(31.9)		
評量學生工作人格特質	人數	0	2	3	77	38	4.26	.59
	(百分比)	(0)	(1.7)	(2.5)	(64.2)	(31.7)		
評量學生適合的職場安置模式	人數	1	4	13	76	27	4.02	.74
	(百分比)	(0.8)	(3.3)	(10.7)	(62.8)	(22.3)		
就業轉銜相關能力教學與輔導							4.39	.47
生涯探索，生涯輔導或諮商	人數	0	0	10	63	46	4.30	.62
	(百分比)	(0)	(0)	(8.4)	(52.9)	(38.7)		
教導就業轉銜服務及相關權益	人數	0	0	10	60	50	4.33	.63
	(百分比)	(0)	(0)	(8.3)	(50.0)	(41.7)		

(續下頁)

表 4-1-1 (續) 高職特教班教師對自我專業角色期待

項目		1	2	3	4	5	平均數	標準差
教導自我決策、自我倡導之能力	人數	0	0	3	66	49	4.39	.54
	(百分比)	(0)	(0)	(2.5)	(55.9)	(25.8)		
教導獨立生活的能力	人數	0	0	3	60	54	4.44	.55
	(百分比)	(0)	(0)	(2.6)	(51.3)	(46.2)		
教導人際關係、社交技巧	人數	0	0	1	62	56	4.46	.52
	(百分比)	(0)	(0)	(0.8)	(52.1)	(47.1)		
教導求職技巧	人數	0	0	2	66	51	4.41	.53
	(百分比)	(0)	(0)	(1.7)	(55.5)	(42.9)		
職場實習課程							4.05	.60
規劃職場實習方案	人數	1	3	17	63	38	4.10	.79
	(百分比)	(0.8)	(2.5)	(13.9)	(51.6)	(31.1)		
開發評估職場實習工作機會	人數	5	12	36	46	22	3.56	1.03
	(百分比)	(4.1)	(9.9)	(29.8)	(38.0)	(18.2)		
安排接洽學生實習場所	人數	4	7	31	53	26	3.74	.97
	(百分比)	(3.3)	(5.8)	(25.6)	(43.8)	(21.5)		
教導實習工作中所需職務技能	人數	2	1	9	69	41	4.20	.75
	(百分比)	(1.6)	(0.8)	(7.4)	(56.6)	(33.6)		
輔導實習中工作態度與行為表現	人數	0	0	3	67	52	4.40	.54
	(百分比)	(0)	(0)	(2.5)	(54.9)	(42.6)		
與雇主溝通，協助學生實習適應	人數	1	1	4	69	47	4.31	.66
	(百分比)	(0.8)	(0.8)	(3.3)	(56.6)	(38.5)		
協調雇主雇用實習表現優良學生	人數	3	5	15	63	36	4.02	.90
	(百分比)	(2.5)	(4.1)	(12.3)	(51.6)	(29.5)		
離校後就業轉銜							3.17	.86
發展個別化就業服務計畫	人數	6	28	29	46	11	3.23	1.07
	(百分比)	(5.0)	(23.3)	(24.2)	(38.3)	(9.2)		
開發及調查就業機會	人數	12	36	42	24	8	2.84	1.06
	(百分比)	(9.8)	(29.5)	(34.4)	(19.7)	(6.6)		
進行職場環境與職務分析	人數	8	42	42	25	5	2.81	.97
	(百分比)	(6.6)	(34.4)	(34.4)	(20.5)	(4.1)		
安置學生至適當職場工作	人數	6	34	38	38	6	3.03	1.00
	(百分比)	(4.9)	(27.9)	(31.1)	(31.1)	(4.9)		
提供學生在職中職務技能輔導	人數	5	33	31	43	9	3.15	1.04
	(百分比)	(4.1)	(27.3)	(25.6)	(35.5)	(7.4)		
提供學生就業相關諮商輔導	人數	4	18	31	57	12	3.45	.97
	(百分比)	(3.3)	(14.8)	(25.4)	(46.7)	(9.8)		
協助雇主解決學生就業適應問題	人數	7	16	35	50	13	3.38	1.04
	(百分比)	(5.8)	(13.2)	(28.9)	(41.3)	(10.7)		

(續下頁)

表 4-1-1 (續) 高職特教班教師對自我專業角色期待

項目		1	2	3	4	5	平均數	標準差
協助學生與其他工作同仁相處	人數	5	18	36	45	18	3.43	1.04
	(百分比)	(4.1)	(14.8)	(29.5)	(36.9)	(14.8)		
評估職務再設計需求並協助申請	人數	9	29	38	36	10	3.07	1.08
	(百分比)	(7.4)	(23.8)	(31.1)	(29.5)	(8.2)		
協助學生申請參加職業訓練	人數	6	28	37	41	10	3.17	1.03
	(百分比)	(4.9)	(23.0)	(30.3)	(33.6)	(8.2)		
學生與家長參與							4.27	.60
協助學生參與轉銜計畫，選擇目標	人數	1	1	8	65	46	4.27	.70
	(百分比)	(0.8)	(0.8)	(6.6)	(53.7)	(38.0)		
協助學生建立個人轉銜服務檔案	人數	1	3	11	66	41	4.17	.76
	(百分比)	(0.8)	(2.5)	(9.0)	(54.1)	(33.6)		
瞭解個人及家庭需求	人數	0	2	6	65	49	4.32	.65
	(百分比)	(0)	(1.6)	(4.9)	(53.3)	(40.2)		
協助家長參與轉銜計畫的擬定	人數	1	0	7	66	48	4.31	.66
	(百分比)	(0.8)	(0)	(5.7)	(54.1)	(39.3)		
提供家長就業轉銜服務相關資訊	人數	0	1	8	68	45	4.29	.62
	(百分比)	(0)	(0.8)	(6.6)	(55.7)	(23.7)		
專業互動與合作							4.14	.60
協助聯絡相關資源與其他專業	人數	0	0	17	73	32	4.12	.62
	(百分比)	(0)	(0)	(13.9)	(59.8)	(26.2)		
提供學生資料給予其他專業人員	人數	0	1	8	64	50	4.33	.64
	(百分比)	(0)	(0.8)	(6.6)	(51.6)	(41.0)		
協調就業轉銜服務分工事宜	人數	1	3	27	58	33	3.98	.82
	(百分比)	(0.8)	(2.5)	(22.1)	(47.5)	(27.0)		

◎1分=非常不同意，2分=不同意，3分=普通，4分=同意，5分=非常同意

(二) 不同背景高職特教班教師自我專業角色期待之差異

1、性別

從表 4-1-2 可知，不同性別的高職特教班教師，對自我整體專業角色期待平均數無顯著差異。顯示性別不會影響教師認為自己應該扮演的角色。

表 4-1-2 不同背景高職特教班教師對自我專業角色期待之差異

	轉銜服務 計畫		轉銜評量		就業轉銜 教學輔導		職場實習 課程		離校後就 業轉銜		學生與家 長參與		專業互動 與合作	
	平均 數	標準 差	平均 數	標準 差	平均 數	標準 差	平均 數	標準 差	平均 數	標準 差	平均 數	標準 差	平均 數	標準 差
	全體教師	3.99	.51	4.23	.49	4.39	.47	4.05	.60	3.17	.86	4.27	.60	4.14
性別														
男(n=19)	3.97	.52	4.41	.57	4.45	.49	4.18	.44	3.22	.81	4.44	.55	4.14	.65
女(n=103)	3.99	.52	4.19	.48	4.38	.46	4.02	.63	3.16	.87	4.24	.60	4.14	.60
<i>t</i> 值	-.17		1.71		.59		1.06		.25		1.33		-.01	
任教地區														
北市(n=70)	4.07	.51	4.29	.47	4.50	.49	4.18	.62	3.18	.92	4.37	.62	4.19	.61
北縣(n=52)	3.86	.50	4.15	.52	4.26	.40	3.86	.52	3.15	.79	4.15	.55	4.08	.59
<i>t</i> 值	2.27*		1.60		2.88*		3.04*		.19		1.95		1.03	
職務														
組長(n=16)	4.00	.63	4.27	.43	4.47	.48	4.16	.54	3.24	.89	4.36	.53	4.31	.67
導師(n=58)	3.97	.49	4.19	.52	4.39	.45	3.98	.64	3.23	.80	4.27	.58	4.14	.62
專任(n=48)	4.00	.51	4.27	.49	4.37	.49	4.08	.58	3.08	.93	4.25	.64	4.09	.56
<i>F</i> 值	.04		.37		.22		.70		.45		.21		.82	
專業背景														
系所(n=55)	3.99	.51	4.19	.55	4.47	.48	4.12	.65	2.98	.86	4.26	.65	4.13	.63
學程/分(n=46)	3.98	.49	4.25	.41	4.38	.46	4.03	.60	3.23	.88	4.33	.53	4.09	.55
其他(n=21)	3.99	.62	4.30	.52	4.20	.41	3.86	.45	3.52	.72	4.19	.60	4.27	.64
<i>F</i> 值	.01		.45		2.47		1.59		3.33*		.42		.62	
特教年資														
3 以下(n=32)	4.04	.36	4.21	.45	4.36	.43	3.91	.67	3.25	.75	4.18	.59	4.01	.67
3-6(n=36)	4.07	.54	4.31	.52	4.39	.49	4.07	.69	3.17	.89	4.28	.72	4.21	.66
6-10(n=29)	3.93	.62	4.16	.58	4.39	.45	4.09	.45	3.32	.90	4.31	.49	4.22	.49
10 以上(n=24)	3.89	.54	4.23	.42	4.47	.52	4.14	.54	2.83	.89	4.37	.53	4.13	.54
<i>F</i> 值	.71		.49		.27		.79		1.55		.46		.83	

(續 下 頁)

表 4-1-2 (續) 不同背景高職特教班教師對自我專業角色期待之差異

	轉銜服務 計畫		轉銜評量		就業轉銜 教學輔導		職場實習 課程		離校後就 業轉銜		學生與家 長參與		專業互動 與合作	
	平 均 數	標 準 差	平 均 數	標 準 差	平 均 數	標 準 差	平 均 數	標 準 差	平 均 數	標 準 差	平 均 數	標 準 差	平 均 數	標 準 差
轉銜服務經驗														
職場(n=62)	3.98	.45	4.26	.47	4.41	.46	4.02	.57	3.10	.94	4.28	.60	4.07	.56
離校(n=4)	3.57	.65	4.16	.33	4.08	.22	3.82	.29	3.45	.90	4.00	.00	3.92	.69
職+離(n=42)	4.01	.61	4.21	.56	4.42	.50	4.13	.61	3.26	.80	4.29	.63	4.27	.65
無(n=14)	3.92	.36	4.21	.45	4.33	.43	3.99	.80	3.11	.71	4.27	.60	4.14	.58
<i>F</i> 值	1.29		.12		.74		.49		.41		.29		1.12	
合作經驗														
就學(n=81)	4.02	.52	4.29	.51	4.47	.47	4.10	.60	3.22	.88	4.35	.59	4.25	.56
會議(n=16)	3.89	.68	4.06	.50	4.36	.52	4.14	.53	2.91	.90	4.15	.80	3.92	.78
資料(n=9)	3.87	.32	4.17	.35	4.23	.34	3.83	.27	3.27	.68	4.29	.43	4.04	.51
無(n=15)	3.93	.35	4.06	.41	4.10	.27	3.71	.72	3.02	.73	3.95	.33	3.82	.47
<i>F</i> 值	.46		1.75		3.15*		2.39		.77		2.24		3.27*	

* $p < .05$.

◎職務背景有 2 位為其他，註明是「特教業務承辦人」，因此將 2 為背景其他者併入「特教組長」背景做統計分析。

◎將特教專業訓練背景勾選「特教三學分」、「未曾修習特教學分」、「其他(註明為研習時數)」三者併為「其他」項做統計分析，代表未具合格特教教師資格者。

◎特教年資原為開放式填答「年」月，問卷回收後以每組人數能平均分配為原則，將年資分為四組做統計分析。

2、任教地區

由表 4-1-2 可知，台北市教師對自己應該扮演角色的同意程度均稍高於台北縣教師，在「轉銜服務計畫」($t = 2.27, p < .05$)、「就業轉銜相關能力教學與輔導」($t = 2.88, p < .05$)、「職場實習課程」($t = 3.04, p < .05$)三個向度的平均數達顯著差異。

其中以「職場實習課程」向度差異較大，台北市教師同意此項目為自己應該扮演的角色 ($M = 4.18$)，然台北縣

教師同意程度則介於普通到同意間 ($M=3.86$)。在「轉銜服務計畫」上，台北市教師較同意其為自己應該扮演的角色 ($M=4.07$)，台北縣教師同意程度則介於普通到同意間 ($M=3.86$)。差距較小的是「就業轉銜相關能力教學與輔導」，台北縣市教師的平均數均在同意到非常同意間，唯台北市教師的同意程度 ($M=4.50$) 較台北縣 ($M=4.26$) 高。

3、擔任職務

由表 4-1-2 可知，擔任不同職務的高職特教班教師對自我整體專業角色期待平均數無顯著差異。顯示擔任職務之差別不會影響教師認為自己應該扮演的角色。

4、特教背景

從表 4-1-2 可知，不同特教背景的教師，對自我專業角色期待，在「離校後就業轉銜」上平均數達顯著差異 ($F=3.33, p<.05$)；經 Scheefe 法事後比較發現，未具合格特教教師資格者，偏向同意自己應扮演離校後就業轉銜專業角色 ($M=3.86$)，高於特殊教育系所畢業者 ($M=2.98$)。

5、特殊教育年資

從表 4-1-2 可知，不同特殊教育年資的高職特教班教師，對自我整體專業角色期待平均數無顯著差異。顯示從事特殊教育年資的長短不會影響教師對自我的專業角色期待。

6、轉銜服務經驗

從表 4-1-2 可知，不同轉銜服務經驗的高職特教班教師，對自我整體專業角色期待平均數無顯著差異。顯示是否有轉銜服務經驗，不會影響教師自我專業角色期待。

7、與就業服務人員合作經驗

根據表 4-1-2，不同合作經驗的教師在「就業轉銜相關能力教學與輔導」($F=3.15, p<.05$)及「專業互動與合作」($F=3.27, p<.05$)二個向度上，對自我專業角色期待平均數達到顯著差異。

在「就業轉銜相關能力教學與輔導」上，四組合作經驗背景者雖都同意此向度為自己應該扮演的角色 ($M=4.10\sim 4.47$)。但經 Scheefe 法事後比較發現，就學階段即共同介入合作者，在此向度的得分 ($M=4.47$) 高於無合作經驗者 ($M=4.10$)，認為應該積極扮演「就業轉銜相關能力教學與輔導」的角色。

在「專業互動與合作」上，四組不同合作經驗的得分均偏向同意 ($M=3.82\sim 4.25$)，四組雖有顯著差異，但經 Scheefe 法事後比較分析發現，四組之間未達顯著差異。

二、就業服務人員對高職特教班教師在就業轉銜服務中專業角色之期待

此部分主要瞭解就業服務人員在問卷「高職特教班教師應該扮演的角色」同意情形，「非常同意」應該扮演該角色為 5 分，「同意」4 分，「普通」3 分，「不同意」2 分，非常不同意 1 分。各向度分數則為該向度所有題目之平均數，以瞭解就業服務人員在各向度對高職特教班教師專業角色期待情形，並針對不同就業服務人員背景變項做比較，瞭解不同背景是否會影響專業角色期待。

(一) 全體就業服務人員對高職特教班教師專業角色期待

由表 4-1-3 可知，整體而言，就業服務人員對高職特教班教師在各向度的專業角色期待，多介於「同意」到「非常同意」間，顯示就業服務人員都同意這些向度的工作項目是教師應該扮演的角色；其中以「職場實習課程」($M=4.49$)和「就業轉銜相關能力教學與輔導」($M=4.49$)平均得分最高，其次為「學生與家長參與」($M=4.39$)、「轉銜評量」($M=4.39$)、「專業互動合作」($M=4.33$)以及「轉銜服務計畫」($M=4.25$)，此六項之平均得分皆高於 4 分以上。但在「離校後就業轉銜」向度上，就服員對教師的期待稍偏低 ($M=3.13$)，顯示大多數就服員認為「離校後就業轉銜」較不是教師應該扮演的角色。

此外，就業服務人員在各題項上對教師專業角色期待，在「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」、「職

場實習」、「學生與家長參與」和「專業互動與合作」五個向度上，各題平均數均在 4 分以上，選填「同意」及「非常同意」者也明顯佔多數，顯示就業服務人員都同意這五個向度中所有的工作項目是教師應該扮演的角色。

「轉銜服務計畫」中各題分數偏向同意以上者居多，但其中「提供學生畢業後的個案管理服務」題項($M=3.73$)分數較低，就服員對教師的角色期待偏向普通以下者的比例達 43.8%。顯示雖然就業服務人員認為轉銜服務計畫是教師應該扮演的角色，但對其提供畢業後個案管理服務期待稍低。

就業服務人員對教師扮演「離校後就業轉銜」向度中各工作角色的同意程度「普通」($M=2.97\sim 3.32$)，各題項期待選填「普通」以下者也佔多數，顯示就業服務人員認為「離校後就業轉銜」較不是教師應該負責的工作。

表 4-1-3 就業服務人員對高職特教班教師專業角色期待

項目		1	2	3	4	5	平均數	標準差
轉銜服務計畫							4.25	.51
召開轉銜會議	人數	0	2	4	26	35	4.40	.74
	(百分比)	(0)	(3.0)	(6.0)	(38.8)	(52.2)		
參加轉銜會議	人數	0	0	1	24	40	4.60	.52
	(百分比)	(0)	(0)	(1.5)	(36.9)	(61.5)		
於 IEP 中擬定就業轉銜目標	人數	0	0	2	30	35	4.49	.56
	(百分比)	(0)	(0)	(3.0)	(44.8)	(52.2)		
管理學生轉銜服務進度	人數	0	2	6	31	27	4.26	.75
	(百分比)	(0)	(3.0)	(9.1)	(47.0)	(40.9)		
進行學生畢業後追蹤輔導	人數	0	2	8	34	23	4.16	.75
	(百分比)	(0)	(3.0)	(11.9)	(50.7)	(34.3)		
評鑑轉銜服務成果效益	人數	3	0	12	31	19	3.97	.95
	(百分比)	(4.6)	(0)	(18.5)	(47.7)	(29.2)		
提供學生畢業後的個案管理服務	人數	0	6	22	19	17	3.73	.96
	(百分比)	(0)	(9.4)	(34.4)	(29.7)	(26.6)		
轉銜評量							4.39	.52
建製學生轉銜評量資料	人數	0	0	6	28	33	4.40	.65
	(百分比)	(0)	(0)	(9.0)	(41.8)	(49.3)		
評量學生生理功能	人數	0	0	2	35	29	4.41	.55
	(百分比)	(0)	(0)	(3.0)	(53.0)	(43.9)		
評量學生認知能力	人數	0	0	3	31	33	4.45	.59
	(百分比)	(0)	(0)	(4.5)	(46.3)	(49.3)		
評量學生的溝通能力	人數	0	0	2	35	30	4.42	.56
	(百分比)	(0)	(0)	(3.0)	(52.2)	(44.8)		
評量學生學習特性	人數	0	0	2	32	33	4.46	.56
	(百分比)	(0)	(0)	(3.0)	(47.8)	(49.3)		
評量學生職業興趣	人數	0	0	3	32	32	4.43	.58
	(百分比)	(0)	(0)	(4.5)	(47.8)	(47.8)		
評量學生工作人格特質	人數	0	0	6	28	33	4.40	.65
	(百分比)	(0)	(0)	(9.0)	(41.8)	(49.3)		
評量學生適合的職場安置模式	人數	0	1	10	31	24	4.18	.74
	(百分比)	(0)	(1.5)	(15.2)	(47.0)	(36.4)		
就業轉銜相關能力教學與輔導							4.49	.46
生涯探索，生涯輔導或諮商	人數	0	0	2	28	37	4.52	.56
	(百分比)	(0)	(0)	(3.0)	(41.8)	(55.2)		
教導就業轉銜服務及相關權益	人數	0	0	6	29	32	4.39	.65
	(百分比)	(0)	(0)	(9.0)	(43.3)	(47.8)		

(續下頁)

表 4-1-3 (續) 就業服務人員對高職特教班教師專業角色期待

項目		1	2	3	4	5	平均數	標準差
教導自我決策、自我倡導之能力	人數	0	0	2	28	36	4.52	.56
	(百分比)	(0)	(0)	(3.0)	(42.4)	(54.5)		
教導獨立生活的能力	人數	0	0	2	25	40	4.57	.56
	(百分比)	(0)	(0)	(3.0)	(37.3)	(59.7)		
教導人際關係、社交技巧	人數	0	0	0	29	37	4.56	.50
	(百分比)	(0)	(0)	(0)	(43.9)	(56.1)		
教導求職技巧	人數	0	0	6	33	28	4.33	.64
	(百分比)	(0)	(0)	(9.0)	(49.3)	(41.8)		
職場實習課程							4.49	.55
規劃職場實習方案	人數	0	0	4	22	41	4.55	.61
	(百分比)	(0)	(0)	(6.0)	(32.8)	(61.2)		
開發評估職場實習工作機會	人數	0	2	2	25	37	4.47	.71
	(百分比)	(0)	(3.0)	(3.0)	(37.9)	(56.1)		
安排接洽學生實習場所	人數	0	1	1	25	38	4.54	.61
	(百分比)	(0)	(1.5)	(1.5)	(38.5)	(58.5)		
教導實習工作中所需職務技能	人數	0	0	2	25	39	4.56	.56
	(百分比)	(0)	(0)	(3.0)	(37.9)	(59.1)		
輔導實習中工作態度與行為表現	人數	0	0	2	26	38	4.55	.56
	(百分比)	(0)	(0)	(3.0)	(39.4)	(57.6)		
與雇主溝通，協助學生實習適應	人數	0	1	5	25	35	4.42	.70
	(百分比)	(0)	(1.5)	(7.6)	(37.9)	(53.0)		
協調雇主雇用實習表現優良學生	人數	0	1	7	22	35	4.40	.75
	(百分比)	(0)	(1.5)	(10.8)	(33.8)	(53.8)		
離校後就業轉銜							3.13	.92
發展個別化就業服務計畫	人數	2	14	22	17	11	3.32	1.08
	(百分比)	(3.0)	(21.2)	(33.3)	(25.8)	(16.7)		
開發及調查就業機會	人數	2	12	28	19	6	3.22	.95
	(百分比)	(3.0)	(17.9)	(41.8)	(28.4)	(9.0)		
進行職場環境與職務分析	人數	5	16	26	14	6	3.00	1.06
	(百分比)	(7.5)	(23.9)	(38.8)	(20.9)	(9.0)		
安置學生至適當職場工作	人數	5	14	28	15	5	3.01	1.02
	(百分比)	(7.5)	(20.9)	(41.8)	(22.4)	(7.5)		
提供學生在職中職務技能輔導	人數	5	12	27	17	6	3.10	1.05
	(百分比)	(7.5)	(17.9)	(40.3)	(25.4)	(9.0)		
提供學生就業相關諮商輔導	人數	4	10	24	19	10	3.31	1.09
	(百分比)	(6.0)	(14.9)	(35.8)	(28.4)	(14.9)		
協助雇主解決學生就業適應問題	人數	4	13	28	15	7	3.12	1.04
	(百分比)	(6.0)	(19.4)	(41.8)	(22.4)	(10.4)		

(續下頁)

表 4-1-3 (續) 就業服務人員對高職特教班教師專業角色期待

項目		1	2	3	4	5	平均數	標準差
協助學生與其他工作同仁相處	人數	4	10	30	18	5	3.15	.97
	(百分比)	(6.0)	(14.9)	(44.8)	(26.9)	(7.5)		
評估職務再設計需求並協助申請	人數	6	14	27	16	4	2.97	1.03
	(百分比)	(9.0)	(20.9)	(40.3)	(23.9)	(6.0)		
協助學生申請參加職業訓練	人數	4	13	24	18	8	3.19	1.08
	(百分比)	(6.0)	(19.4)	(35.8)	(26.9)	(11.9)		
學生與家長參與							4.39	.56
協助學生參與轉銜計畫，選擇目標	人數	0	1	6	25	35	4.40	.72
	(百分比)	(0)	(1.5)	(9.0)	(37.3)	(52.2)		
協助學生建立個人轉銜服務檔案	人數	0	0	6	29	32	4.39	.65
	(百分比)	(0)	(0)	(9.0)	(43.3)	(47.8)		
瞭解個人及家庭需求	人數	0	0	6	35	26	4.30	.63
	(百分比)	(0)	(0)	(9.0)	(52.2)	(38.8)		
協助家長參與轉銜計畫的擬定	人數	0	1	3	30	33	4.42	.63
	(百分比)	(0)	(1.5)	(4.5)	(44.8)	(49.3)		
提供家長就業轉銜服務相關資訊	人數	0	1	2	32	32	4.41	.63
	(百分比)	(0)	(1.5)	(3.0)	(47.8)	(47.8)		
專業互動與合作							4.33	.55
協助聯絡相關資源與其他專業	人數	0	0	5	33	29	4.36	.62
	(百分比)	(0)	(0)	(7.5)	(49.3)	(43.3)		
提供學生資料給予其他專業人員	人數	0	0	3	38	25	4.33	.56
	(百分比)	(0)	(0)	(4.5)	(57.6)	(37.9)		
協調就業轉銜服務分工事宜	人數	0	1	5	32	29	4.33	.68
	(百分比)	(0)	(1.5)	(7.5)	(47.8)	(43.3)		

◎1分=非常不同意，2分=不同意，3分=普通，4分=同意，5分=非常同意

(二) 不同背景就業服務人員對高職特教班教師專業角色期待之差異

1、性別

由表 4-1-4 可知，不同性別的就業服務人員，對高職特教班教師整體專業角色期待平均數無顯著差異，顯示性別不會影響就業服務人員認為教師應該扮演的角色。

表 4-1-4 不同背景就業服務人員對高職特教班教師專業角色期待之差異

	轉銜服務計畫		轉銜評量		就業轉銜教學輔導		職場實習課程		離校後就業轉銜		學生與家長參與		專業互動與合作	
	平	標	平	標	平	標	平	標	平	標	平	標	平	標
	均	準	均	準	均	準	均	準	均	準	均	準	均	準
	數	差	數	差	數	差	數	差	數	差	數	差	數	差
全體就服員	4.25	.51	4.39	.52	4.49	.46	4.49	.55	3.13	.92	4.39	.56	4.33	.55
性別														
男(n=17)	4.25	.44	4.40	.39	4.42	.45	4.56	.49	2.87	1.11	4.34	.62	4.19	.70
女(n=49)	4.25	.55	4.38	.57	4.52	.46	4.47	.57	3.22	.84	4.41	.55	4.39	.49
<i>t</i> 值	-.02		.18		-.79		.55		-1.33		-.42		-1.06	
服務地區														
北市(n=45)	4.30	.45	4.41	.52	4.53	.46	4.58	.50	3.13	.95	4.35	.59	4.31	.55
北縣(n=22)	4.16	.62	4.35	.54	4.38	.46	4.30	.62	3.12	.87	4.45	.51	4.38	.56
<i>t</i> 值	.94		.48		1.22		1.94		.05		-.70		-.47	
職務														
公立(n=10)	4.09	.85	4.36	.68	4.54	.41	4.47	.64	2.93	.83	4.62	.45	4.57	.42
機構(n=45)	4.25	.44	4.36	.51	4.50	.48	4.44	.55	3.31	.84	4.29	.60	4.24	.57
督導(n=12)	4.39	.50	4.52	.48	4.42	.44	4.71	.42	2.62	1.09	4.55	.44	4.48	.48
<i>F</i> 值	.79		.45		.20		1.03		3.19*		2.11		1.97	
專業背景														
相關(n=49)	4.23	.57	4.38	.50	4.50	.47	4.46	.58	3.14	.95	4.44	.50	4.32	.54
其他(n=15)	4.30	.29	4.38	.59	4.33	.41	4.47	.48	2.98	.76	4.31	.59	4.31	.58
高中(n=3)	4.43	.52	4.67	.58	5.00	.00	5.00	.00	3.70	1.13	3.87	1.21	4.67	.58
<i>F</i> 值	.27		.43		2.91		1.38		.76		1.69		.57	
就服年資														
2 以下(n=19)	4.14	.46	4.33	.55	4.46	.45	4.48	.46	3.14	.66	4.20	.58	4.33	.44
2-5(n=25)	4.31	.50	4.42	.55	4.49	.47	4.41	.61	3.20	.89	4.42	.62	4.20	.65
5 以上(n=21)	4.27	.62	4.40	.49	4.50	.47	4.59	.57	2.89	1.05	4.50	.45	4.47	.49
<i>F</i> 值	.54		.13		.04		.56		.73		1.56		1.32	
合作經驗														
就學(n=24)	4.24	.44	4.38	.49	4.38	.48	4.50	.59	3.22	.80	4.14	.64	4.19	.61
會議(n=17)	4.32	.43	4.56	.45	4.58	.44	4.68	.41	2.92	1.22	4.56	.54	4.50	.57
資料(n=11)	3.94	.71	4.36	.43	4.48	.44	4.39	.64	3.06	.64	4.38	.45	4.33	.39
無(n=15)	4.41	.50	4.24	.68	4.57	.47	4.32	.54	3.29	.91	4.57	.38	4.38	.50
<i>F</i> 值	1.81		1.00		.87		1.22		.52		2.86*		1.04	

* $p < .05$.

◎就服年資原為開放式填答__年__月，問卷回收後以每組人數能平均分配為原則，將年資分為三組做統計分析。

2、服務地區

由表 4-1-4 可知，不同服務地區的就業服務人員，對高職特教班教師在整體專業角色期待平均數無顯著差異。顯示服務地區不會影響就業服務人員認為教師應該扮演的角色。

3、職務

由表 4-1-4 可知，不同職務的就業服務人員對高職特教班教師的專業角色期待，在「離校後就業轉銜」向度上的平均數達顯著差異 ($F = 3.19, p < .05$)，但經 Scheefe 法事後比較發現並無顯著。

4、專業訓練背景

由表 4-1-4 可知，不同專業訓練背景的就業服務人員，對高職特教班教師在整體專業角色期待平均數無顯著差異。顯示專業訓練背景不會影響就業服務人員對教師角色的期待。

5、就業服務年資

由表 4-1-4 可知，不同就業服務年資的就業服務人員，對高職特教班教師在所有向度上的專業角色期待平均數無顯著差異。顯示不論就業服務年資多少，不會影響就業服務人員對教師角色的期待。

6、與高職特教班教師合作經驗

由表 4-1-4 可知，不同合作經驗的就業服務人員，對高職特教班教師的專業角色期待，在「學生與家長參與」上的平均數達顯著差異 ($F = 2.86, p < .05$)，但經 Scheefe 法事後比較發現並無顯著。

三、高職特教班教師及就業服務人員對高職特教班教師專業角色期待之差異

此部分將「高職特教班教師對自我的專業角色期待」中分向度及各題之平均數，與「就業服務人員對高職特教班教師的專業角色期待」中各分向度及各題之平均數，做兩平均數之顯著差異比較，分析教師對自我的專業角色期待，是否與就業服務人員對教師的專業角色期待有所不同。

(一) 各向度之差異

從表 4-1-5 可知，高職特教班教師認為自己應該扮演「就業轉銜相關能力教學與輔導」、「學生與家長參與」和「離校後就業轉銜」角色，與就業服務人員對其看法一致。其中「離校後就業轉銜」分數較低偏向普通（教師對自我期待 $M = 3.17$ ，就業服務人員對教師期待 $M = 3.13$ ），其他兩個向度的平均數，則介於 4.27~4.48「同意」到「非常同意」。

兩者平均數比較達顯著差異的有「轉銜服務計畫」($t = -3.30, p < .05$)、「轉銜評量」($t = -1.98, p < .05$)、「職場實習課程」($t = -4.98, p < .05$)和「專業互動與合作」($t = -2.16,$

$p < .05$)；教師和就業服務人員認為教師應該扮演該角色的同意程度均偏向「同意」到「非常同意」間 ($M = 3.99 \sim 4.49$)，但就服員對教師的期待均高於教師自我期待。

表 4-1-5 「高職特教班教師對自我專業角色期待」與「就業服務人員對高職特教班教師專業角色期待」之差異

題項	教師對自我期待 ($N=122$)		就服員對教師期待 ($N=67$)		t 值	事後比較
	平均數	標準差	平均數	標準差		
	轉銜服務計畫	3.99	.51	4.25		
召開轉銜會議	4.17	.87	4.40	.74	-1.82	
參加轉銜會議	4.63	.53	4.60	.52	.34	
於 IEP 中擬定就業轉銜目標	4.33	.65	4.49	.56	-1.72	
管理學生轉銜服務進度	3.92	.81	4.26	.75	-2.83*	就>師
進行學生畢業後追蹤輔導	3.91	.79	4.16	.75	-2.15*	就>師
評鑑轉銜服務成果效益	3.82	.81	3.97	.95	-1.15	
提供學生畢業後的個案管理服務	3.01	1.11	3.73	.96	-4.43*	就>師
轉銜評量	4.23	.49	4.39	.52	-2.04*	就>師
建製學生轉銜評量資料	4.24	.60	4.40	.65	-1.71	
評量學生生理功能	4.15	.66	4.41	.55	-2.72*	就>師
評量學生認知能力	4.31	.56	4.45	.59	-1.54	
評量學生的溝通能力	4.34	.57	4.42	.56	-.92	
評量學生學習特性	4.34	.56	4.46	.56	-1.46	
評量學生職業興趣	4.22	.63	4.43	.58	-2.30*	就>師
評量學生工作人格特質	4.26	.59	4.40	.65	-1.51	
評量學生適合的職場安置模式	4.02	.74	4.18	.74	-1.39	
就業轉銜相關能力教學與輔導	4.39	.47	4.49	.46	-1.30	
幫助學生進行生涯探索，提供生涯輔導或諮商	4.30	.62	4.52	.56	-2.41*	就>師
教導學生瞭解就業轉銜服務及相關權益	4.33	.63	4.39	.65	-.57	
教導學生自我決策、自我倡導之能力	4.39	.54	4.52	.56	-1.49	
教導獨立生活的能力	4.44	.55	4.57	.56	-1.56	
教導人際關係、社交技巧	4.46	.52	4.56	.50	-1.25	
教導求職技巧	4.41	.53	4.33	.64	.96	

(續下頁)

表 4-1-5 (續) 「高職特教班教師對自我專業角色期待」與「就業服務人員對高職特教班教師專業角色期待」之差異

題項	教師對自我期待 (N=122)		就服員對教師期待 (N=67)		t 值	事後比較
	平均數	標準差	平均數	標準差		
職場實習課程	4.05	.60	4.49	.55	-4.87*	就>師
規劃職場實習方案	4.10	.79	4.55	.61	-4.09*	就>師
開發評估職場實習工作機會	3.56	1.03	4.47	.71	-7.10*	就>師
安排接洽學生實習場所	3.74	.97	4.54	.61	-6.82*	就>師
教導學生實習工作中所需職務技能	4.20	.75	4.56	.56	-3.47*	就>師
輔導學生在實習場所中的工作態度與行為表現	4.40	.54	4.55	.56	-1.72	
與雇主溝通，協助學生實習工作適應	4.31	.66	4.42	.70	-1.10	
協調雇主雇用實習表現優良學生	4.02	.90	4.40	.75	-2.94*	就>師
離校後就業轉銜	3.17	.86	3.13	.92	.30	
發展個別化就業服務計畫	3.23	1.07	3.32	1.08	-.52	
開發及調查就業機會	2.84	1.06	3.22	.95	-2.49*	就>師
進行職場環境與職務分析	2.81	.97	3.00	1.06	-1.23	
安置學生至適當職場工作	3.03	1.00	3.01	1.02	.12	
提供學生在職中職務技能輔導	3.15	1.04	3.10	1.05	.28	
提供學生就業相關諮商輔導	3.45	.97	3.31	1.09	.89	
協助雇主解決學生就業適應問題	3.38	1.04	3.12	1.04	1.65	
協助學生與其他工作同仁相處	3.43	1.04	3.15	.97	1.84	
評估職務再設計之需求並協助申請	3.07	1.08	2.97	1.03	.64	
協助學生申請參加職業訓練	3.17	1.03	3.19	1.08	-.14	
學生與家長參與	4.27	.60	4.39	.56	-1.24	
協助學生參與規劃轉銜服務計畫，選擇轉銜目標	4.27	.70	4.40	.72	-1.22	
協助學生建立個人轉銜服務檔案	4.17	.76	4.39	.65	-1.97*	就>師
瞭解個人及家庭需求	4.32	.65	4.30	.63	.22	
協助家長參與轉銜計畫的擬定	4.31	.66	4.42	.63	-1.07	
提供家長就業轉銜服務相關資訊	4.29	.62	4.41	.63	-1.38	
專業互動與合作	4.14	.60	4.33	.55	-2.15*	就>師
協助學生及家長聯絡相關資源與其他專業人員	4.12	.62	4.36	.62	-2.48*	就>師
提供學生個人及評量資料給予其他專業人員	4.33	.64	4.33	.56	-.06	
協調就業轉銜服務分工事宜	3.98	.82	4.33	.68	-3.00*	就>師

* $p < .05$.

(二) 各向度題項之差異

1、轉銜服務計畫

由表 4-1-5 可知，以整個向度來看，就業服務人員認為教師應該扮演角色的同意程度 ($M=4.25$)，高於教師對自己的同意程度 ($M=3.99$)，且兩者平均數達顯著差異 ($t=-3.24, p<.05$)，顯示就業服務人員對教師在「轉銜服務計畫」上的專業角色期待高於教師本身對自我期待。

以分向度各題項來看，除題項「參加轉銜會議」，教師對自我期待的平均數 ($M=4.63$) 略高於就業服務人員外 ($M=4.60$)；其餘各題皆是就業服務人員對教師的期待高於教師自我期待，且平均數介於「普通」到「非常同意」間 ($M=3.01\sim 4.63$)。

兩者平均數差異達顯著水準的包括「提供學生畢業後的個案管理服務」(教師對自我期待 $M=3.01$ ，就服員對教師期待 $M=3.73$)、「管理學生轉銜服務進度」(教師對自我期待 $M=3.92$ ，就服員對教師期待 $M=4.26$) 以及「進行學生畢業後追蹤輔導」(教師對自我期待 $M=3.91$ ，就服員對教師期待 $M=4.16$) 等三項目。此結果顯示就業服務人員對教師在這些項目上的專業角色期待，明顯高於教師對自我的專業角色期待。

其中值得注意的是，題項「提供學生畢業後的個案管理服務」，兩者平均數都僅介於「普通」到「同意」間(教師對自我期待 $M=3.01$ ，就服員對教師期待 $M=3.73$)，顯示對教師專業角色的期待均較偏低。

2、轉銜評量

由表 4-1-5 可知，以整個向度來看，就業服務人員認為教師應該扮演角色的同意程度 ($M=4.39$)，高於教師自己的同意程度 ($M=4.23$)，且兩者平均數達顯著差異 ($t=-2.04, p<.05$)，顯示就業服務人員對教師在「轉銜評量」上的專業角色期待高於教師本身對自我的期待。

以分向度各題項來看，各題皆是就業服務人員對教師期待高於教師自我期待，且平均數趨向「同意」到「非常同意」間 ($M=4.02\sim 4.46$)。

兩者平均數差異達顯著水準題項包括「評量學生生理功能」(教師對自我期待 $M=4.15$ ，就服員對教師 $M=4.41$) 以及「評量學生職業興趣」(教師對自我期待 $M=4.22$ ，就服員對教師期待 $M=4.43$)。此結果顯示就業服務人員對教師在這些項目上的專業角色期待明顯高於教師對自我的專業角色期待。

3、就業轉銜相關能力教學與輔導

由表 4-1-5 可知，以整個向度來看，就業服務人員認為教師應該扮演角色的同意程度 ($M=4.49$)，略高於教師自己的同意程度 ($M=4.39$)，但兩者平均數未達顯著差異，顯示教師與就業服務人員均認為「就業轉銜相關能力教學與輔導」是教師應該扮演的角色。

以分向度各題項來看，除題項「教導求職技巧」教師對自我期待平均數 ($M=4.41$) 略高於就業服務人員對教

師期待外 ($M=4.33$)；其餘各題皆是就業服務人員對教師的期待高於教師自我期待，且平均數趨向「同意」到「非常同意」間 ($M=4.30\sim 4.57$)。

在此向度中，教師自我期待以及就服員對教師期待平均數差異達顯著水準者為「幫助學生進行生涯探索，提供生涯輔導或諮商」(教師對自我期待 $M=4.30$ ，就服員對教師期待 $M=4.52$) ($t=-2.41, p<.05$)。此結果顯示就業服務人員對教師在此項目上的專業角色期待，明顯高於教師對自我專業角色期待。

4、職場實習課程

由表 4-1-5 可知，以整個向度來看，就業服務人員認為教師應該扮演角色的同意程度 ($M=4.49$)，高於教師自己的同意程度 ($M=4.05$)，且兩者平均數達顯著差異 ($t=4.87, p<.05$)，顯示就業服務人員對教師在「職場實習課程」上的專業角色期待高於教師本身對自我期待。

以分向度各題項來看，各題皆是就業服務人員對教師期待高於或等於教師自我期待。教師對自己專業角色期待除「開發評估職場實習工作機會」($M=3.56$)與「安排接洽學生實習場所」($M=3.74$)平均數介於「普通」到「同意」間，其餘各題皆在「同意」至「非常同意」($M=4.02\sim 4.56$)。

教師自我期待及就服員對教師期待平均數差異達顯著水準題項包括「開發評估職場實習工作機會」(教師對自我

期待 $M=3.56$ ，就服員對教師期待 $M=4.47$) 以及「安排接洽學生實習場所」(教師對自我期待 $M=3.74$ ，就服員對教師期待 $M=4.54$) 兩題項，就業服務人員對教師的期待偏向非常同意，但教師對自己的期待在「普通」到「同意」間。

另外在「規劃職場實習方案」(教師對自我期待 $M=4.10$ ，就服員對教師期待 $M=4.55$)、「教導學生實習工作中所需職務技能」(教師對自我期待 $M=4.20$ ，就服員對教師期待 $M=4.56$) 以及「協調雇主雇用實習表現優良學生」(教師對自我期待 $M=4.02$ ，就服員對教師期待 $M=4.40$) 三題項，教師自我期待與就服員對教師期待分數均在「同意」以上，但就業服務人員對教師期待的分數，都高於教師對自己的期待。此結果顯示就業服務人員對教師在這些項目上的專業角色期待，明顯高於教師對自我的專業角色期待。

5、離校後就業轉銜

由表 4-1-5 可知，以整個向度來看，教師認為自己應該扮演角色的同意程度為「普通」($M=3.17$)，略高於就業服務人員認為教師應該扮演角色的同意程度 ($M=3.13$)，且兩者平均數間未達顯著差異，顯示教師與就業服務人員均不認為「離校後就業轉銜」是教師應該扮演的角色。

以分向度各題項來看，「發展個別化就業服務計畫」、「開發及調查就業機會」、「進行職場環境與職務分析」和「協助學生申請參加職業訓練」四題，就業服務人員對教師專業角色期待均高於教師自我期待（ $M=2.81\sim 3.32$ ）；其餘各題則為教師自我期待高於就業服務人員對教師期待（ $M=2.97\sim 3.45$ ），平均數偏向「普通」。

此外，對於題項「開發及調查就業機會」，教師對自我的期待（ $M=2.84$ ）以及就業服務人員對教師的期待（ $M=3.22$ ）二者平均數之差異達顯著水準（ $t=-2.49, p<.05$ ），顯示就業服務人員在此項目上對教師的專業角色期待，明顯高於教師對自我專業角色期待。

6、學生與家長參與

由表 4-1-5 可知，以整個向度來看，就業服務人員認為教師應該扮演角色的同意程度（ $M=4.39$ ），略高於教師自己的同意程度（ $M=4.27$ ），但兩者平均數未達顯著差異，顯示教師與就業服務人員均同意「學生與家長參與」是教師應該扮演的角色。

以分向度各題項來看，除題項「瞭解個人及家庭需求」教師對自我期待的平均數（ $M=4.32$ ）略高於就業服務人員外（ $M=4.30$ ）；其餘各題皆是就業服務人員對教師期待高於教師自我期待，且平均數趨向「同意」到「非常同意」間（ $M=4.17\sim 4.42$ ）。

此外，在「協助學生建立個人轉銜服務檔案」題項，教師對自我期待 ($M=4.17$)，以及就服員對教師期待 ($M=4.39$) 題項達顯著差異 ($t=-1.97, p<.05$)，顯示就業服務人員對教師在此項目上的專業角色期待，明顯高於教師對自我專業角色期待。

7、專業互動與合作

由表 4-1-5 可知，以整個向度來看，就業服務人員認為教師應該扮演角色的同意程度 ($M=4.33$)，高於教師自己的同意程度 ($M=4.14$)，且兩者平均數達顯著差異 ($t=-2.15, p<.05$)，顯示就業服務人員對教師在「專業互動與合作」上的專業角色期待高於教師本身對自我的期待。

以分向度各題項來看，各題皆是就業服務人員對教師的期待高於或等於教師自我期待，且平均數趨向「同意」($M=3.98\sim 4.36$)。

兩者平均數差異達顯著水準的題項包括「協調就業轉銜分工事宜」(教師對自我期待 $M=3.98$ ，就服員對教師期待 $M=4.33$) 以及「協助學生及家長聯絡相關資源與其他專業人員」(教師對自我期待 $M=4.12$ ，就服員對教師期待 $M=4.36$) 二題。此結果顯示就業服務人員對教師在這些項目上的專業角色期待，明顯高於教師對自我專業角色期待。

第二節 就業服務人員就業轉銜服務專業角色

本節探討就業服務人員就業轉銜服務專業角色。首先說明就業服務人員對自我專業角色期待，及不同就業服務人員背景變項之差異；其次說明高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待，以及不同教師背景變項之差異；最後探討就業服務人員對自我專業角色期待，與教師對就業服務人員專業角色期待之差異。

一、就業服務人員在就業轉銜服務中對自我專業角色之期待

此部分主要瞭解就業服務人員在「就業服務人員應該扮演的角色」同意情形，「非常同意」應該扮演該角色為5分，「同意」4分，「普通」3分，「不同意」2分，「非常不同意」1分。各向度分數則為該向度所有題目之平均數，以瞭解就業服務人員在各向度對自我專業角色期待情形，並針對不同就業服務人員背景變項做比較，瞭解不同背景是否會影響專業角色期待。

（一）就業服務人員對自我專業角色期待情形

由表 4-2-1 可知，就業服務人員對自我專業角色期待，在「離校後就業轉銜」向度最高（ $M=4.56$ ），其次為「專業互動與合作」向度（ $M=4.09$ ），平均數介於「同意」到「非常同意」間，顯示就業服務人員均同意這兩個向度的工作項目是自己應該扮演的角色。

在「轉銜評量」($M=3.90$)、「就業轉銜相關能力教學與輔導」($M=3.87$)、「學生與家長參與」($M=3.82$)和「轉銜服務計畫」($M=3.54$)四個向度上，平均數則介於「普通」到「同意」間。

就業服務人員對自我專業角色期待最低的是「職場實習課程」($M=2.84$)，平均數介於「不同意」到「普通」間。由此可知，就業服務人員較不認為此向度的工作項目是自己應扮演的角色。

此外，就業服務人員在「離校後就業轉銜」和「專業互動與合作」兩個向度上，各題平均數都在4分以上，選填「同意」及「非常同意」者也佔多數，顯示就業服務人員均同意自己應該扮演這兩個向度中所有的工作項目。

就業服務人員在「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」和「學生與家長參與」三個向度平均數介於3.82至3.90間，為「普通」偏向「同意」。當中就業服務人員同意自己應扮演角色程度在4分以上的題目為「評量學生適合的職場安置模式」($M=4.15$ ，選填「同意」以上者佔82.1%)「教導學生瞭解就業轉銜服務及相關權益」($M=4.03$ ，選填「同意」以上者佔80.6%)、「教導求職技巧」($M=4.31$ ，選填「同意」以上者佔92.6%)及「提供家長就業轉銜服務相關資訊」($M=4.09$ ，選填「同意」以上者佔82%)。此結果顯示就業服務人員最同意扮演和就業有關的評量、教學和家長協助的角色。

同意程度偏低的「職場實習課程」向度中，只有在「協調雇主雇用實習表現優良學生」該題平均數較高，同意程度「普通」($M=3.22$)，選填「同意」以上者佔 47%，顯示就業服務人員普遍不認為自己應扮演「職場實習課程」的角色。

「轉銜服務計畫」向度同意程度雖也偏低，但其中「參加轉銜會議」($M=4.39$)一題得分介於「同意」到「非常同意」間，且與「召開轉銜會議」一題相較得知($M=2.99$)，就業服務人員同意自己應該參加轉銜會議，但不是主要召開會議的負責人。

表 4-2-1 就業服務人員對自我專業角色期待

項目		1	2	3	4	5	平均數	標準差
轉銜服務計畫							3.54	.82
召開轉銜會議	人數	5	25	12	16	9	2.99	1.21
	(百分比)	(7.5)	(37.3)	(17.9)	(23.9)	(13.4)		
參加轉銜會議	人數	0	0	2	37	28	4.39	.55
	(百分比)	(0)	(0)	(3.0)	(55.2)	(41.8)		
於 IEP 中擬定就業轉銜目標	人數	5	11	20	21	10	3.30	1.14
	(百分比)	(7.5)	(16.4)	(29.9)	(31.3)	(14.9)		
管理學生轉銜服務進度	人數	5	8	15	29	8	3.42	1.10
	(百分比)	(7.7)	(12.3)	(23.1)	(44.6)	(12.3)		
進行學生畢業後追蹤輔導	人數	6	8	10	33	9	3.47	1.15
	(百分比)	(9.1)	(12.1)	(15.2)	(50.0)	(13.6)		
評鑑轉銜服務成果效益	人數	5	10	12	28	12	3.48	1.17
	(百分比)	(7.5)	(14.9)	(17.9)	(41.8)	(17.9)		
提供學生畢業後的個案管理服務	人數	1	8	16	23	18	3.74	1.04
	(百分比)	(1.5)	(12.1)	(24.2)	(34.8)	(27.3)		
轉銜評量							3.90	.83
建製學生轉銜評量資料	人數	2	10	13	23	19	3.70	1.13
	(百分比)	(3.0)	(14.9)	(19.4)	(34.3)	(28.4)		
評量學生生理功能	人數	0	5	14	30	18	3.91	.88
	(百分比)	(0)	(7.5)	(20.9)	(44.8)	(26.9)		
評量學生認知能力	人數	3	3	13	32	16	3.82	1.00
	(百分比)	(4.5)	(4.5)	(19.4)	(47.8)	(23.9)		
評量學生的溝通能力	人數	0	5	11	33	18	3.96	.86
	(百分比)	(0)	(7.5)	(16.4)	(49.3)	(26.9)		
評量學生學習特性	人數	1	6	13	31	16	3.82	.95
	(百分比)	(1.5)	(9.0)	(19.4)	(46.3)	(23.9)		
評量學生職業興趣	人數	0	4	16	28	19	3.93	.89
	(百分比)	(0)	(6.0)	(23.9)	(41.8)	(28.4)		
評量學生工作人格特質	人數	0	4	14	31	18	3.94	.85
	(百分比)	(0)	(6.0)	(20.9)	(46.3)	(26.9)		
評量學生適合的職場安置模式	人數	0	2	10	31	24	4.15	.78
	(百分比)	(0)	(3.0)	(14.9)	(46.3)	(35.8)		
就業轉銜相關能力教學與輔導							3.87	.72
生涯探索，生涯輔導或諮商	人數	0	12	9	32	14	3.72	1.00
	(百分比)	(0)	(17.9)	(13.4)	(47.8)	(20.9)		
教導就業轉銜服務及相關權益	人數	0	8	5	31	23	4.03	.95
	(百分比)	(0)	(11.9)	(7.5)	(46.3)	(34.3)		

(續下頁)

表 4-2-1 (續) 就業服務人員對自我專業角色期待

項目		1	2	3	4	5	平均數	標準差
教導自我決策、自我倡導之能力	人數	0	8	15	29	15	3.76	.94
	(百分比)	(0)	(11.9)	(22.4)	(43.3)	(22.4)		
教導獨立生活的能力	人數	2	11	18	25	11	3.48	1.05
	(百分比)	(3.0)	(16.4)	(26.9)	(37.3)	(16.4)		
教導人際關係、社交技巧	人數	0	7	8	36	16	3.91	.88
	(百分比)	(0)	(10.4)	(11.9)	(53.7)	(23.9)		
教導求職技巧	人數	0	3	2	33	29	4.31	.74
	(百分比)	(0)	(4.5)	(3.0)	(49.3)	(43.3)		
職場實習課程							2.84	1.15
規劃職場實習方案	人數	9	28	16	6	8	2.64	1.19
	(百分比)	(13.4)	(41.8)	(23.9)	(9.0)	(11.9)		
開發評估職場實習工作機會	人數	9	25	12	11	10	2.82	1.29
	(百分比)	(13.4)	(37.3)	(17.9)	(16.4)	(14.9)		
安排接洽學生實習場所	人數	9	27	16	8	6	2.62	1.15
	(百分比)	(13.6)	(40.9)	(24.2)	(12.1)	(9.1)		
教導實習工作中所需職務技能	人數	10	22	14	13	8	2.81	1.26
	(百分比)	(14.9)	(32.8)	(20.9)	(19.4)	(11.9)		
輔導實習中工作態度與行為表現	人數	8	22	14	12	10	2.91	1.27
	(百分比)	(12.1)	(33.3)	(21.2)	(18.2)	(15.2)		
與雇主溝通，協助學生實習適應	人數	7	23	14	12	11	2.96	1.27
	(百分比)	(10.4)	(34.3)	(20.9)	(17.9)	(16.4)		
協調雇主雇用實習表現優良學生	人數	6	16	13	19	12	3.22	1.26
	(百分比)	(9.1)	(24.2)	(19.7)	(28.8)	(18.2)		
離校後就業轉銜							4.56	.48
發展個別化就業服務計畫	人數	0	0	2	31	33	4.47	.56
	(百分比)	(0)	(0)	(3.0)	(47.0)	(50.0)		
開發及調查就業機會	人數	1	0	2	27	37	4.48	.70
	(百分比)	(1.5)	(0)	(3.0)	(40.3)	(55.2)		
進行職場環境與職務分析	人數	0	0	1	24	42	4.61	.52
	(百分比)	(0)	(0)	(1.5)	(35.8)	(62.7)		
安置學生至適當職場工作	人數	0	0	1	24	42	4.61	.52
	(百分比)	(0)	(0)	(1.5)	(35.8)	(62.7)		
提供學生在職中職務技能輔導	人數	0	0	3	23	41	4.57	.58
	(百分比)	(0)	(0)	(4.5)	(34.3)	(61.2)		
提供學生就業相關諮商輔導	人數	0	0	3	26	38	4.52	.59
	(百分比)	(0)	(0)	(4.5)	(38.8)	(56.7)		
協助雇主解決學生就業適應問題	人數	0	0	1	25	41	4.60	.52
	(百分比)	(0)	(0)	(1.5)	(37.3)	(61.2)		

(續下頁)

表 4-2-1 (續) 就業服務人員對自我專業角色期待

項目		1	2	3	4	5	平均數	標準差
協助學生與其他工作同仁相處	人數	0	0	2	25	40	4.57	.56
	(百分比)	(0)	(0)	(3.0)	(37.3)	(59.7)		
評估職務再設計需求並協助申請	人數	0	0	1	25	41	4.60	.52
	(百分比)	(0)	(0)	(1.5)	(37.3)	(61.2)		
協助學生申請參加職業訓練	人數	0	0	5	26	36	4.46	.64
	(百分比)	(0)	(0)	(7.5)	(38.8)	(53.7)		
學生與家長參與							3.82	.77
協助學生參與轉銜計畫，選擇目標	人數	2	2	22	24	17	3.78	.96
	(百分比)	(3.0)	(3.0)	(32.8)	(35.8)	(25.4)		
協助學生建立個人轉銜服務檔案	人數	3	8	23	21	12	3.46	1.06
	(百分比)	(4.5)	(11.9)	(34.3)	(31.3)	(17.9)		
瞭解個人及家庭需求	人數	0	2	10	38	17	4.04	.72
	(百分比)	(0)	(3.0)	(14.9)	(56.7)	(25.4)		
協助家長參與轉銜計畫的擬定	人數	3	4	18	25	17	3.73	1.05
	(百分比)	(4.5)	(6.0)	(26.9)	(37.3)	(25.4)		
提供家長就業轉銜服務相關資訊	人數	0	3	9	34	21	4.09	.79
	(百分比)	(0)	(4.5)	(13.4)	(50.7)	(31.3)		
專業互動與合作							4.09	.71
協助聯絡相關資源與其他專業	人數	0	1	11	33	22	4.13	.74
	(百分比)	(0)	(1.5)	(16.4)	(49.3)	(32.8)		
提供學生資料給予其他專業人員	人數	0	1	12	36	18	4.06	.72
	(百分比)	(0)	(1.5)	(17.9)	(53.7)	(26.9)		
協調就業轉銜服務分工事宜	人數	0	4	9	31	23	4.09	.85
	(百分比)	(0)	(6.0)	(13.4)	(46.3)	(34.3)		

◎1分=非常不同意，2分=不同意，3分=普通，4分=同意，5分=非常同意

(二) 不同背景就業服務人員對自我專業角色期待之差異

1、性別

從表 4-2-2 可知，不同性別的就業服務人員，對自我在整體專業角色期待平均數無顯著差異。顯示性別不會影響就業服務人員認為自己應扮演的角色。

表 4-2-2 不同背景就業服務人員對自我專業角色期待之差異

	轉銜服務計畫		轉銜評量		就業轉銜教學輔導		職場實習課程		離校後就業轉銜		學生與家長參與		專業互動與合作	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
	全體就服員	3.54	.82	3.90	.83	3.87	.72	2.84	1.15	4.56	.48	3.82	.77	4.09
性別														
男(n=17)	3.61	.78	3.96	.92	3.89	.84	2.71	1.41	4.71	.38	3.80	.95	4.22	.71
女(n=49)	3.52	.84	3.88	.82	3.87	.69	2.88	1.08	4.52	.50	3.83	.72	4.05	.72
<i>t</i> 值	.39		.31		.12		-.51		1.66		-.13		.80	
服務地區														
北市(n=45)	3.61	.72	4.08	.74	3.92	.71	2.86	1.13	4.58	.46	3.92	.66	4.15	.64
北縣(n=22)	3.38	.98	3.55	.92	3.76	.74	2.80	1.22	4.51	.52	3.61	.95	3.98	.84
<i>t</i> 值	1.11		2.51*		.87		.21		.57		1.58		.88	
職務														
公立(n=10)	2.90	1.04	3.13	.99	3.48	.99	1.91	.70	4.45	.57	3.28	1.15	3.70	1.05
機構(n=45)	3.63	.73	4.08	.66	3.96	.62	3.13	1.10	4.54	.46	3.85	.65	4.11	.60
督導(n=12)	3.73	.71	3.89	.98	3.85	.80	2.51	1.25	4.73	.44	4.17	.64	4.36	.69
<i>F</i> 值	3.98*		6.21*		1.82		5.88*		1.03		4.00*		2.51	
專業背景														
相關(n=49)	3.55	.70	3.89	.80	3.87	.69	2.86	1.10	4.58	.47	3.87	.63	4.14	.65
其他(n=15)	3.42	1.12	3.83	.99	3.82	.86	2.73	1.29	4.41	.50	3.71	1.11	3.89	.91
高中(n=3)	3.81	1.21	4.54	.51	4.11	.79	3.05	1.70	4.93	.12	3.67	1.15	4.33	.58
<i>F</i> 值	.32		.95		.20		.11		1.72		.30		.91	
就服年資														
2 以下(n=19)	3.67	.75	4.03	.66	3.96	.63	3.12	.87	4.57	.44	3.92	.71	4.12	.61
2-5(n=25)	3.58	.80	3.93	.89	3.81	.83	3.01	1.24	4.50	.47	3.72	.89	3.99	.80
5 以上(n=21)	3.31	.91	3.75	.91	3.82	.70	2.26	1.07	4.63	.51	3.80	.70	4.14	.71
<i>F</i> 值	1.01		.59		.26		3.71*		.48		.34		.32	
合作經驗														
就學(n=24)	3.69	.72	3.98	.73	4.00	.66	3.13	1.08	4.57	.45	3.96	.64	3.96	.62
會議(n=17)	3.42	.81	3.96	.82	3.87	.63	2.54	1.13	4.72	.41	3.98	.73	4.35	.61
資料(n=11)	3.00	.93	3.15	.82	3.39	.95	1.89	.81	4.28	.55	3.16	.96	3.64	.94
無(n=15)	3.85	.73	4.27	.75	4.00	.66	3.40	1.08	4.56	.49	3.91	.68	4.36	.58
<i>F</i> 值	2.88*		4.74*		2.10		5.06*		2.01		3.56*		3.63*	

* $p < .05$.

◎就服年資原為開放式填答__年__月，問卷回收後以每組人數能平均分配為原則，將年資分為三組做統計分析。

2、服務地區

由表 4-2-2 可知，台北市就業服務人員對自我專業角色期待均稍高於台北縣，其中在「轉銜評量」向度上的平均數達到顯著差異 ($t = 2.51, p < .05$)；此結果顯示台北市就業服務人員較同意其為自己應扮演的角色 ($M = 4.08$)，台北縣就業服務人員同意程度則介於「普通」到「同意」之間 ($M = 3.55$)。

3、職務

由表 4-2-2 可知，公立就服站就業服務人員整體的自我專業角色期待平均數均低於機構就業服務人員和就服督導，其中在「轉銜服務計畫」($F = 3.98, p < .05$)、「轉銜評量」($F = 6.21, p < .05$)、「職場實習課程」($F = 5.88, p < .05$)以及「學生與家長參與」($F = 4.00, p < .05$)四個向度的平均數上達顯著差異。

經 Scheefe 法事後比較發現，在「職場實習課程」向度，公立就服站就業服務人員的同意程度 ($M = 1.91$) 介於「非常不同意」到「不同意」間，明顯低於機構就業服務人員 ($M = 3.13$)。

在「轉銜服務計畫」向度，機構就業服務人員認為是自己應扮演角色的同意程度 ($M = 3.63$) 高於公立就服站的就業服務員 ($M = 2.90$)，可見公立就服站就業服務人員較不認為「轉銜服務計畫」是自己應扮演的角色。

在「轉銜評量」向度，機構就業服務人員較同意此向度為自己應扮演的角色（ $M=4.08$ ），公立就服站就業服務人員同意程度則偏向「普通」（ $M=3.13$ ）。

在「學生與家長參與」向度，就業服務的督導較同意此向度為自己應扮演的角色（ $M=4.17$ ），公立就服站就業服務人員對此向度的同意程度則偏向「普通」（ $M=3.28$ ）。

4、專業訓練背景

從表 4-2-2 可知，不同專業訓練背景的就業服務人員，對自我在所有向度上的專業角色期待平均數無顯著差異。顯示專業訓練背景不會影響就業服務人員認為自己應該扮演的角色。

5、就業服務年資

從表 4-2-2 可知，不同就業服務年資的就業服務人員在「職場實習課程」向度上的平均數達顯著差異（ $F=3.71$, $p<.05$ ），但經 Scheefe 法事後比較發現，並無顯著差異。年資超過 5 年以上者偏向「不同意」為自己應扮演「職場實習課程」角色（ $M=2.26$ ），然年資 2 年以下（ $M=3.12$ ）和年資 2 至 5 年者（ $M=3.01$ ）則偏向「普通」。

6、與高職特教班教師合作經驗

由表 4-2-2 可知，不同合作經驗的就業服務人員在「轉銜服務計畫」（ $F=2.88$, $p<.05$ ）、「轉銜評量」（ $F=4.74$,

$p < .05$)、「職場實習課程」($F = 5.06, p < .05$)、「學生與家長參與」($F = 3.56, p < .05$)以及「專業互動與合作」($F = 3.63, p < .05$)五個向度上的平均數達顯著差異。

經 Scheefe 法事後比較發現，在「職場實習課程」的差異最大，就學階段即共同合作 ($M = 3.13$) 以及無合作經驗 ($M = 3.40$) 的就業服務人員，同意此向度為自己應該扮演角色的程度為「普通」，高於以資料轉介方式合作者 ($M = 1.89$)。

在「轉銜評量」向度，就學階段即共同合作 ($M = 3.98$) 以及無合作經驗 ($M = 4.27$) 的就業服務人員，同意自己扮演轉銜評量角色的程度，高於以資料轉介方式合作者 ($M = 3.15$)。

在「學生與家長參與」向度，就學階段即共同合作的就業服務人員 ($M = 3.96$) 較傾向認為此向度為自己應該扮演的角色，同意程度高於以資料轉介方式合作者 ($M = 3.16$)。

在「轉銜服務計畫」和「專業互動與合作」兩個向度上，各組平均數雖達顯著差異，但經 Scheefe 事後比較並無顯著差異的組別。

二、高職特教班教師對就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之期待

此部分主要瞭解高職特教班教師對「就業服務人員應該扮演的角色」同意情形，「非常同意」應該扮演該角色為5分，「同意」4分，「普通」3分，「不同意」2分，「非常不同意」1分。各向度分數則為該向度所有題目之平均數，以瞭解教師在各向度對就業服務人員專業角色期待情形，並針對不同教師背景變項做比較，瞭解不同背景是否會影響專業角色期待。

(一) 高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待情形

由表 4-2-3 可知，高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待，在所有向度的平均數皆偏向「同意」，其中以「離校後就業轉銜」平均數最高 ($M=4.60$)，顯示教師對就業服務人員在此向度的專業角色期待最高。其次為「專業互動與合作」($M=4.31$)、「學生與家長參與」($M=4.29$)、「轉銜服務計畫」($M=4.23$)、「轉銜評量」($M=4.10$)以及「職場實習課程」($M=4.00$)此六向度平均得分皆高於4分。七個向度中得分最低的是「就業轉銜相關能力教學與輔導」($M=3.96$)。此結果顯示高職特教班教師多同意這些向度的工作是就業服務人員應該扮演的角色。

此外教師在各題項上對就業服務人員的專業角色期待，在「轉銜評量」、「離校後就業轉銜」、「學生與家長參與」和「專業互動與合作」四個向度上，各題平均數幾

乎都在 4 分以上，選填「同意」及「非常同意」者也佔多數，顯示這四個向度中的工作項目，教師均期待是就業服務人員應該扮演的角色。

「轉銜服務計畫」和「職場實習」向度中各題分數在 4 分以上者居多，但其中「於 IEP 中擬定就業轉銜目標」($M = 3.77$ ，期待普通以下者佔 38.2%) 及「規劃職場實習方案」($M = 3.79$ ，期待普通以下者佔 35.6%) 的專業角色期待較低，顯示教師認為就業服務人員應該扮演此角色的程度稍低。

對就業服務人員專業角色期待較低的「就業轉銜相關能力教學與輔導」向度上，「教導獨立生活能力」($M = 3.68$ ，期待普通以下者佔 44.9%) 及「教導學生自我決策、自我倡導之能力」($M = 3.76$ ，期待「普通」以下者佔 36.4%) 是當中得分最低的題目，顯示教師對就業服務人員教導學生獨立生活、自我決策倡導能力的期待，相較於教導其他能力上稍低。

表 4-2-3 高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待

項目		1	2	3	4	5	平均數	標準差
轉銜服務計畫							4.23	.48
召開轉銜會議	人數	1	10	28	49	32	3.84	.94
	(百分比)	(0.8)	(8.3)	(23.3)	(40.8)	(26.7)		
參加轉銜會議	人數	0	1	6	43	70	4.52	.64
	(百分比)	(0)	(0.8)	(5.0)	(35.8)	(58.3)		
於 IEP 中擬定就業轉銜目標	人數	0	10	35	45	28	3.77	.91
	(百分比)	(0)	(8.5)	(29.7)	(38.1)	(23.7)		
管理學生轉銜服務進度	人數	0	1	12	59	48	4.28	.68
	(百分比)	(0)	(0.8)	(10.0)	(49.2)	(40.0)		
進行學生畢業後追蹤輔導	人數	0	1	10	46	63	4.43	.68
	(百分比)	(0)	(0.8)	(8.3)	(38.3)	(52.5)		
評鑑轉銜服務成果效益	人數	0	2	9	63	47	4.28	.67
	(百分比)	(0)	(1.7)	(7.4)	(52.1)	(38.8)		
提供學生畢業後的個案管理服務	人數	0	0	4	55	62	4.48	.56
	(百分比)	(0)	(0)	(3.3)	(45.5)	(51.2)		
轉銜評量							4.10	.61
建製學生轉銜評量資料	人數	1	5	17	60	33	4.03	.83
	(百分比)	(0.9)	(4.3)	(14.7)	(51.7)	(28.4)		
評量學生生理功能	人數	0	6	19	61	32	4.01	.80
	(百分比)	(0)	(5.1)	(16.1)	(51.7)	(27.1)		
評量學生認知能力	人數	0	7	30	53	28	3.86	.85
	(百分比)	(0)	(5.9)	(25.4)	(44.9)	(23.7)		
評量學生的溝通能力	人數	0	3	19	64	31	4.05	.73
	(百分比)	(0)	(2.6)	(16.2)	(54.7)	(26.5)		
評量學生學習特性	人數	0	7	20	62	28	3.95	.81
	(百分比)	(0)	(6.0)	(17.1)	(53.0)	(23.9)		
評量學生職業興趣	人數	0	3	12	58	45	4.23	.73
	(百分比)	(0)	(2.5)	(10.2)	(49.2)	(38.1)		
評量學生工作人格特質	人數	0	2	13	66	38	4.18	.69
	(百分比)	(0)	(1.7)	(10.9)	(55.5)	(31.9)		
評量學生適合的職場安置模式	人數	0	1	3	61	53	4.41	.59
	(百分比)	(0)	(0.8)	(2.5)	(51.7)	(44.9)		
就業轉銜相關能力教學與輔導							3.96	.71
生涯探索，生涯輔導或諮商	人數	0	8	19	53	36	4.01	.87
	(百分比)	(0)	(6.9)	(16.4)	(45.7)	(31.0)		
教導就業轉銜服務及相關權益	人數	0	4	11	53	50	4.26	.77
	(百分比)	(0)	(3.4)	(9.3)	(44.9)	(42.4)		

(續下頁)

表 4-2-3 (續) 高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待

項目		1	2	3	4	5	平均數	標準差
教導自我決策、自我倡導之能力	人數	1	9	32	49	25	3.76	.91
	(百分比)	(0.9)	(7.9)	(27.6)	(42.2)	(21.6)		
教導獨立生活的能力	人數	1	8	43	39	25	3.68	.92
	(百分比)	(0.9)	(6.9)	(37.1)	(33.6)	(21.6)		
教導人際關係、社交技巧	人數	2	5	37	44	30	3.81	.93
	(百分比)	(1.7)	(4.2)	(31.4)	(37.3)	(25.4)		
教導求職技巧	人數	0	2	16	55	45	4.21	.74
	(百分比)	(0)	(1.7)	(13.6)	(46.6)	(38.1)		
職場實習課程							4.00	.94
規劃職場實習方案	人數	4	15	23	36	40	3.79	1.15
	(百分比)	(3.4)	(12.7)	(19.5)	(30.5)	(33.9)		
開發評估職場實習工作機會	人數	3	9	18	35	56	4.09	1.07
	(百分比)	(2.5)	(7.4)	(14.9)	(28.9)	(46.3)		
安排接洽學生實習場所	人數	4	10	23	39	45	3.92	1.09
	(百分比)	(3.3)	(8.3)	(19.0)	(32.2)	(37.2)		
教導實習工作中所需職務技能	人數	2	14	27	40	38	3.81	1.06
	(百分比)	(1.7)	(11.6)	(22.3)	(33.1)	(31.4)		
輔導實習中工作態度與行為表現	人數	2	11	20	45	43	3.96	1.02
	(百分比)	(1.7)	(9.1)	(16.5)	(37.2)	(35.5)		
與雇主溝通，協助學生實習適應	人數	2	10	15	41	54	4.11	1.02
	(百分比)	(1.6)	(8.2)	(12.3)	(33.6)	(44.3)		
協調雇主雇用實習表現優良學生	人數	2	8	8	40	64	4.28	.96
	(百分比)	(1.6)	(6.6)	(6.6)	(32.8)	(52.5)		
離校後就業轉銜							4.60	.46
發展個別化就業服務計畫	人數	0	3	6	52	49	4.39	.70
	(百分比)	(0)	(2.5)	(5.0)	(43.3)	(49.2)		
開發及調查就業機會	人數	0	2	6	34	80	4.57	.67
	(百分比)	(0)	(1.6)	(4.9)	(27.9)	(65.6)		
進行職場環境與職務分析	人數	0	0	2	29	91	4.73	.48
	(百分比)	(0)	(0)	(1.6)	(23.8)	(74.6)		
安置學生至適當職場工作	人數	0	0	2	34	86	4.69	.50
	(百分比)	(0)	(0)	(1.6)	(27.9)	(70.5)		
提供學生在職中職務技能輔導	人數	0	1	4	38	79	4.60	.60
	(百分比)	(0)	(0.8)	(3.3)	(31.1)	(64.8)		
提供學生就業相關諮商輔導	人數	0	2	3	44	73	4.54	.63
	(百分比)	(0)	(1.6)	(2.5)	(36.1)	(59.8)		
協助雇主解決學生就業適應問題	人數	0	1	2	42	77	4.60	.57
	(百分比)	(0)	(0.8)	(1.6)	(34.4)	(63.1)		

(續下頁)

表 4-2-3 (續) 高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待

項目		1	2	3	4	5	平均數	標準差
協助學生與其他工作同仁相處	人數	0	0	5	43	74	4.57	.58
	(百分比)	(0)	(0)	(4.1)	(35.2)	(60.7)		
評估職務再設計需求並協助申請	人數	0	0	1	37	84	4.67	.52
	(百分比)	(0)	(0)	(0.8)	(30.3)	(68.9)		
協助學生申請參加職業訓練	人數	0	0	2	37	83	4.67	.51
	(百分比)	(0)	(0)	(1.6)	(30.3)	(68.0)		
學生與家長參與							4.29	.55
協助學生參與轉銜計畫，選擇目標	人數	0	2	12	65	42	4.21	.69
	(百分比)	(0)	(1.7)	(9.9)	(53.7)	(34.7)		
協助學生建立個人轉銜服務檔案	人數	0	3	14	62	43	4.19	.73
	(百分比)	(0)	(2.5)	(11.5)	(50.8)	(35.2)		
瞭解個人及家庭需求	人數	0	0	9	70	43	4.28	.59
	(百分比)	(0)	(0)	(7.4)	(57.4)	(35.2)		
協助家長參與轉銜計畫的擬定	人數	1	1	13	58	49	4.25	.75
	(百分比)	(0.8)	(0.8)	(10.7)	(47.5)	(40.2)		
提供家長就業轉銜服務相關資訊	人數	0	0	2	55	65	4.52	.53
	(百分比)	(0)	(0)	(1.6)	(45.1)	(53.3)		
專業互動與合作							4.31	.55
協助聯絡相關資源與其他專業	人數	0	0	8	65	49	4.34	.60
	(百分比)	(0)	(0)	(6.6)	(53.3)	(40.2)		
提供學生資料給予其他專業人員	人數	0	1	16	62	43	4.20	.69
	(百分比)	(0)	(0.8)	(13.1)	(50.8)	(35.2)		
協調就業轉銜服務分工事宜	人數	0	1	6	61	54	4.38	.62
	(百分比)	(0)	(0.8)	(4.9)	(50.0)	(44.3)		

◎1 分=非常不同意，2 分=不同意，3 分=普通，4 分=同意，5 分=非常同意

(二) 不同背景高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待之差異

1、性別

從表 4-2-4 可知，不同性別的高職特教班教師，對就業服務人員整體專業角色期待平均數無顯著差異。顯示性別不會影響教師認為就業服務人員應扮演的角色。

表 4-2-4 不同背景高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待之差異

	轉銜服務計畫		轉銜評量		就業轉銜教學輔導		職場實習課程		離校後就業轉銜		學生與家長參與		專業互動與合作	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
全體教師	4.23	.48	4.10	.61	3.96	.71	4.00	.94	4.60	.46	4.29	.55	4.31	.55
性別														
男(n=19)	4.08	.63	3.90	.83	3.75	.80	3.81	.86	4.47	.62	4.32	.58	4.18	.55
女(n=103)	4.26	.44	4.13	.56	4.00	.68	4.03	.96	4.62	.43	4.28	.55	4.33	.55
t 值	-1.16		-1.13		-1.38		-.89		-1.03		.23		-1.13	
任教地區														
北市(n=70)	4.24	.49	4.21	.59	4.15	.70	3.95	1.05	4.72	.45	4.45	.52	4.38	.57
北縣(n=52)	4.21	.46	3.96	.63	3.73	.65	4.06	.77	4.44	.44	4.08	.52	4.21	.51
t 值	.33		2.16*		3.29*		-.67		3.38*		3.80*		1.76	
職務														
組長(n=16)	4.22	.53	4.02	.59	3.86	.93	3.94	1.30	4.67	.55	4.35	.67	4.27	.55
導師(n=58)	4.26	.43	4.07	.64	3.89	.69	4.11	.79	4.58	.43	4.29	.50	4.32	.50
專任(n=48)	4.20	.52	4.16	.60	4.08	.64	3.88	.97	4.59	.48	4.27	.58	4.31	.61
F 值	.17		.39		1.09		.81		.24		.12		.04	
專業背景														
系所(n=55)	4.21	.44	4.07	.61	3.93	.71	3.81	.99	4.62	.44	4.28	.57	4.27	.56
學程/分(n=46)	4.28	.47	4.12	.58	4.04	.64	4.06	.98	4.62	.47	4.24	.54	4.28	.54
其他(n=21)	4.18	.59	4.11	.71	3.82	.84	4.35	.54	4.47	.51	4.42	.52	4.46	.54
F 值	.32		.06		.67		2.63		.93		.77		1.00	
特教年資														
3 以下(n=32)	4.19	.48	3.97	.63	3.96	.66	4.14	.96	4.56	.48	4.34	.55	4.32	.51
3-6(n=36)	4.25	.52	4.20	.63	3.90	.86	3.99	.91	4.56	.51	4.37	.59	4.34	.67
6-10(n=29)	4.26	.42	4.05	.65	3.98	.67	4.10	.79	4.50	.45	4.14	.54	4.26	.48
10 以上(n=24)	4.22	.49	4.18	.50	4.02	.60	3.66	1.12	4.81	.33	4.29	.51	4.29	.51
F 值	.13		.90		.15		1.32		2.36		1.00		.12	

(續下頁)

表 4-2-4 (續) 不同背景高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待之差異

	轉銜服務計畫		轉銜評量		就業轉銜教學輔導		職場實習課程		離校後就業轉銜		學生與家長參與		專業互動與合作	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
轉銜服務經驗														
職場(n=62)	4.12	.50	4.11	.63	3.93	.69	3.87	.99	4.60	.51	4.22	.55	4.26	.55
離校(n=4)	4.14	.48	4.75	.50	4.22	.84	4.64	.38	4.85	.30	4.50	.58	4.17	.58
職+離(n=42)	4.36	.43	4.06	.53	4.01	.75	4.03	.93	4.59	.42	4.37	.57	4.37	.55
無(n=14)	4.30	.44	3.93	.75	3.87	.68	4.26	.76	4.54	.43	4.27	.53	4.36	.58
F 值	2.06		1.91		.32		1.39		.46		.80		.49	
合作經驗														
就學(n=81)	4.27	.49	4.17	.60	4.01	.74	4.02	.95	4.62	.44	4.34	.59	4.35	.58
會議(n=16)	4.14	.44	4.02	.53	3.72	.53	3.44	1.13	4.65	.49	4.24	.52	4.23	.43
資料(n=9)	4.16	.49	3.83	.64	3.91	.86	4.11	.58	4.38	.65	4.16	.38	4.19	.38
無(n=15)	4.09	.40	3.87	.68	3.89	.53	4.32	.65	4.50	.40	4.13	.42	4.20	.57
F 值	.78		1.59		.77		2.65		1.05		.80		.57	

* $p < .05$.

◎職務背景有 2 位為其他，註明是「特教業務承辦人」，因此將 2 為背景其他者併入「特教組長」背景做統計分析。

◎將特教專業訓練背景勾選「特教三學分」、「未曾修習特教學分」、「其他(註明為研習時數)」三者併為「其他」項做統計分析，代表未具合格特教教師資格者。

◎特教年資原為開放式填答「年」月，問卷回收後以每組人數能平均分配為原則，將年資分為四組做統計分析。

2、任教地區

由表 4-2-4 可知，台北市教師除在「職場實習課程」向度對就業服務人員的專業角色期待略低於台北縣教師外，在其他向度均高於台北縣教師。並在「轉銜評量」($t = 2.16, p < .05$)、「就業轉銜相關能力教學與輔導」($t = 3.29, p < .05$)、「離校後就業轉銜」($t = 3.38, p < .05$)及「學生與家長參與」($t = 3.80, p < .05$)四個向度的平均數達顯著差異。

經事後比較發現，在「轉銜評量」向度，台北市及台北縣教師對就業服務人員專業角色期待雖都偏向「同意」，但台北市教師對就業服務人員在此向度的期待程度（ $M=4.21$ ）較台北縣教師（ $M=3.96$ ）為高。

此外，在「就業轉銜相關能力教學與輔導」向度，台北市教師較同意其為就業服務人員應該扮演的角色（ $M=4.15$ ），台北縣教師同意程度則介於「普通」到「同意」間（ $M=3.73$ ）。

在「離校後就業轉銜」（北市教師 $M=4.72$ ，北縣教師 $M=4.44$ ）和「學生與家長參與」（北市教師 $M=4.45$ ，北縣教師 $M=4.08$ ）向度，台北縣市教師的分數均在「同意」到「非常同意」間，唯台北市教師的同意程度較台北縣高。

3、擔任職務

從表 4-2-4 可知，擔任不同職務的高職特教班教師，對就業服務人員整體專業角色期待平均數無顯著差異，顯示擔任不同職務不會影響教師認為就業服務人員應扮演的角色。

4、特教背景

從表 4-2-4 可知，不同特教專業訓練背景的高職特教班教師，對就業服務人員整體專業角色期待平均數無顯著差異，顯示特教專業訓練背景不會影響教師認為就業服務人員應該扮演的角色。

5、特殊教育年資

從表 4-2-4 可知，不同特教年資的高職特教班教師，對就業服務人員整體專業角色期待平均數無顯著差異，顯示從事特殊教育年資的長短不會影響教師認為就業服務人員應扮演的角色。

6、轉銜服務經驗

從表 4-2-4 可知，不同轉銜服務經驗的高職特教班教師，對就業服務人員整體專業角色期待平均數無顯著差異，顯示轉銜服務經驗的有無不會影響教師認為就業服務人員應扮演的角色。

7、與就業服務人員合作經驗

從表 4-2-4 可知，不同合作經驗的高職特教班教師，對就業服務人員整體專業角色期待平均數無顯著差異，顯示合作經驗的差異不會影響教師認為就業服務人員應該扮演的角色。

三、就業服務人員及高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待之差異

此部分將「就業服務人員對自我的專業角色期待」中分向度及各題之平均數，與「高職特教班教師對就業服務人員的專業角色期待」中各分向度及各題之平均數，做兩平均數之顯著差異比較，分析就業服務人員對自我的專業角色期待，是否與教師對就業服務人員的專業角色期待有所不同。

(一) 各向度之差異

從表 4-2-5 可知，在「離校後就業轉銜」、「轉銜評量」以及「就業轉銜相關能力教學與輔導」三個向度，就業服務人員認為自己應扮演的角色和高職特教班教師認為就業服務人員應扮演的角色，平均數介於 3.87~4.60 間，偏向「同意」，但並未達顯著差異，顯示雙方對就業服務人員專業角色期待趨向一致；但教師對就業服務人員的期待分數均略高於就業服務人員對自我期待。

就服員自我期待與教師對就服員期待在「職場實習課程」向度顯著差距最大 ($t = -6.91, p < .05$)，就業服務人員不同意此向度為自己應該扮演的角色 ($M = 2.84$)，但教師卻認為此向度應是就業服務人員需從事角色之一 ($M = 4.00$)。

在「轉銜服務計畫」($t = -6.19, p < .05$) 以及「學生與家長參與」($t = -4.81, p < .05$) 兩個向度上，教師認為就業

服務人員應扮演角色同意程度，介於「同意」到「非常同意」之間（ $M = 4.23 \sim 4.29$ ），均高於就業服務人員認為自己應扮演角色的同意程度（ $M = 3.54 \sim 3.82$ ），且兩者平均數達顯著差異。

此外，在「專業互動與合作」向度，雙方同意程度均偏向「同意」到「非常同意」間（就服員對自己期待 $M = 4.09$ ，教師對就服員期待 $M = 4.31$ ），然而，教師認為就業服務人員應扮演角色同意程度的平均數高於就業服務人員認為自己應扮演角色，且達顯著差異（ $t = -2.28, p < .05$ ）。

表 4-2-5 「就業服務人員對自我專業角色期待」與「高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待」之差異

題項	就服員對自我期待 (N=67)		教師對就服員期待 (N=122)		t 值	事後比較
	平均數	標準差	平均數	標準差		
轉銜服務計畫	3.54	.82	4.23	.48	-6.19*	師>就
召開轉銜會議	2.99	1.21	3.84	.94	-5.00*	師>就
參加轉銜會議	4.39	.55	4.52	.64	-1.39	
於 IEP 中擬定就業轉銜目標	3.30	1.14	3.77	.91	-2.91*	師>就
管理學生轉銜服務進度	3.42	1.10	4.28	.68	-5.79*	師>就
進行學生畢業後追蹤輔導	3.47	1.15	4.43	.68	-6.16*	師>就
評鑑轉銜服務成果效益	3.48	1.17	4.28	.67	-5.16*	師>就
提供學生畢業後的個案管理服務	3.74	1.04	4.48	.56	-5.33*	師>就
轉銜評量	3.90	.83	4.10	.61	-1.64	
建製學生轉銜評量資料	3.70	1.13	4.03	.83	-2.05*	師>就
評量學生生理功能	3.91	.88	4.01	.80	-.77	
評量學生認知能力	3.82	1.00	3.86	.85	-.32	
評量學生的溝通能力	3.96	.86	4.05	.73	-.80	
評量學生學習特性	3.82	.95	3.95	.81	-.97	
評量學生職業興趣	3.93	.88	4.23	.73	-2.52*	師>就
評量學生工作人格特質	3.94	.85	4.18	.69	-2.07*	師>就
評量學生適合的職場安置模式	4.15	.78	4.41	.59	-2.53*	師>就
就業轉銜相關能力教學與輔導	3.87	.72	3.96	.71	-.82	
幫助學生進行生涯探索，提供生涯輔導或諮商	3.72	1.00	4.01	.87	-2.00*	師>就
教導學生瞭解就業轉銜服務及相關權益	4.03	.95	4.26	.77	-1.82	
教導學生自我決策、自我倡導之能力	3.76	.94	3.76	.91	.02	
教導獨立生活的能力	3.48	1.05	3.68	.92	-1.37	
教導人際關係、社交技巧	3.91	.88	3.81	.93	.76	
教導求職技巧	4.31	.74	4.21	.74	.90	
職場實習課程	2.84	1.15	4.00	.94	-6.91*	師>就
規劃職場實習方案	2.64	1.19	3.79	1.15	-6.45*	師>就
開發評估職場實習工作機會	2.82	1.29	4.09	1.07	-6.87*	師>就
安排接洽學生實習場所	2.62	1.15	3.92	1.09	-7.62*	師>就
教導學生實習工作中所需職務技能	2.81	1.26	3.81	1.06	-5.54*	師>就
輔導學生在實習場所中的工作態度與行為表現	2.91	1.27	3.96	1.02	-5.76*	師>就

(續下頁)

表 4-2-5 (續) 「就業服務人員對自我專業角色期待」與「高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待」之差異

	就服員對自我期待 (N=67)		教師對就服員期待 (N=122)		t	Sig.	比較
	平均數	標準差	平均數	標準差			
與雇主溝通，協助學生實習工作適應	2.96	1.27	4.11	1.02	-6.37*		師>就
協調雇主雇用實習表現優良學生	3.23	1.26	4.28	.96	-5.90*		師>就
離校後就業轉銜	4.56	.48	4.60	.46	-.53		
發展個別化就業服務計畫	4.47	.56	4.39	.70	.78		
開發及調查就業機會	4.48	.70	4.57	.67	-.93		
進行職場環境與職務分析	4.61	.52	4.73	.48	-1.52		
安置學生至適當職場工作	4.61	.52	4.69	.50	-.99		
提供學生在職中職務技能輔導	4.57	.58	4.60	.60	-.35		
提供學生就業相關諮商輔導	4.52	.59	4.54	.63	-.20		
協助雇主解決學生就業適應問題	4.60	.52	4.60	.57	-.02		
協助學生與其他工作同仁相處	4.57	.56	4.57	.58	-.02		
評估職務再設計之需求並協助申請	4.60	.52	4.67	.52	-.95		
協助學生申請參加職業訓練	4.46	.64	4.67	.51	-2.23*		師>就
學生與家長參與	3.82	.77	4.29	.55	-4.81*		師>就
協助學生參與規劃轉銜服務計畫，選擇轉銜目標	3.78	.96	4.21	.69	-3.29*		師>就
協助學生建立個人轉銜服務檔案	3.46	1.06	4.19	.73	-4.98*		師>就
瞭解個人及家庭需求	4.04	.72	4.28	.59	-2.39*		師>就
協助家長參與轉銜計畫的擬定	3.73	1.05	4.25	.75	-3.60*		師>就
提供家長就業轉銜服務相關資訊	4.09	.79	4.52	.53	-4.41*		師>就
專業互動與合作	4.09	.71	4.31	.55	-2.28*		師>就
協助學生及家長聯絡相關資源與其他專業人員	4.13	.74	4.34	.60	-2.04*		師>就
提供學生個人及評量資料給予其他專業人員	4.06	.72	4.20	.69	-1.36		
協調就業轉銜服務分工事宜	4.09	.85	4.38	.62	-2.67*		師>就

* $p < .05$.

(二) 各向度題項之差異

1、轉銜服務計畫

由表 4-2-5 可知，以整個向度來看，教師認為就業服務人員應該扮演角色的同意程度 ($M=4.23$)，高於就業服務人員自己的同意程度 ($M=3.54$)，且兩者平均數達顯著差異 ($t=-6.19, p<.05$)，顯示教師對就業服務人員在「轉銜服務計畫」上的專業角色期待，高於就業服務人員本身對自我期待。

以分向度各題項來看，各題皆是教師對就業服務人員的期待 ($M=3.77\sim 4.48$) 高於就業服務人員自我期待 ($M=2.99\sim 3.74$)。除了「參加轉銜會議」雙方對就業服務人員專業角色期待較一致且同意為應該扮演角色外 (就服員對自己期待 $M=4.39$ ，教師對就服員期待 $M=4.52$)，其餘各題兩者平均數差異均達顯著水準，顯示高職特教班教師對就業服務人員在這些項目上的專業角色期待，明顯高於就業服務人員對自我專業角色期待。

2、轉銜評量

由表 4-2-5 可知，以整個向度來看，教師認為就業服務人員應該扮演角色的同意程度 ($M=4.10$)，略高於就業服務人員自己的同意程度 ($M=3.90$)，分數介於「普通」到「非常同意」間，但兩者平均數未達顯著差異，顯示就業服務人員與教師均偏向認為「轉銜評量」是就業服務人員應該扮演的角色。

以分向度各題項來看，各題皆是教師對就業服務人員的期待 ($M=3.86\sim 4.41$) 高於就業服務人員的自我期待 ($M=3.70\sim 4.15$)，平均數介於「普通」到「非常同意」間，其中兩者平均數差異達顯著水準的包括「建製學生轉銜評量資料」(就服員對自我期待 $M=3.70$ ，教師對就服員期待 $M=4.03$)、「評量學生職業興趣」(就服員對自己期待 $M=3.93$ ，教師對就服員期待 $M=4.23$)、「評量學生工作人格特質」(就服員對自我期待 $M=3.94$ ，教師對就服員期待 $M=4.18$) 和「評量學生適合的職場安置模式」(就服員對自我期待 $M=4.15$ ，教師對就服員期待 $M=4.41$)。此結果顯示教師對就業服務人員在這些項目的專業角色期待，明顯高於就業服務人員對自我專業角色的期待。

3、就業轉銜相關能力教學與輔導

由表 4-2-5 可知，以整個向度來看，教師認為就業服務人員應該扮演角色的同意程度 ($M=3.96$)，略高於就業服務人員對自我專業角色的同意程度 ($M=3.87$)，平均數介於「普通」到「同意」間，但兩者平均數未達顯著差異。此結果顯示就業服務人員與教師認為「就業轉銜相關能力教學與輔導」是就業服務人員應該扮演角色的同意程度一致。

以分向度各題項來看，「教導人際關係、社交技巧」(就服員對自我期待 $M=3.91$ ，教師對就服員期待 $M=3.81$) 以及「教導求職技巧」(就服員對自我期待 $M=4.31$ ，教師

對就服員期待 $M=4.21$) 兩題，就業服務人員自我期待平均數略高於教師對就業服務人員期待外，其餘各題皆是教師對就業服務人員期待高於就業服務人員自我期待。

其中「幫助學生進行生涯探索，提供生涯輔導或諮商」一題（就服員對自我期待 $M=3.72$ ，教師對就服員期待 $M=4.01$ ），兩者平均數差異達顯著水準（ $t=-2.00, p<.05$ ），顯示教師對就業服務人員在此項目上的專業角色期待，明顯高於就業服務人員對自我專業角色期待。

4、職場實習課程

由表 4-2-5 可知，以整個向度來看，教師認為就業服務人員應該扮演角色的同意程度（ $M=4.00$ ），高於就業服務人員自己的同意程度（ $M=2.84$ ），且兩者平均數達顯著差異（ $t=-6.91, p<.05$ ），顯示教師對就業服務人員在「職場實習課程」的專業角色期待，高於就業服務人員對自我的期待，且差距較大。

以分向度各題項來看，各題皆是教師對就業服務人員的期待（ $M=3.79\sim 4.28$ ）高於就業服務人員的自我期待（ $M=2.62\sim 3.23$ ）；且各題就服員自我期待與教師對就服員期待平均數差異均達顯著水準，顯示高職特教班教師對就業服務人員在這些項目上的專業角色期待，明顯高於就業服務人員自我專業角色的期待。

5、離校後就業轉銜

由表 4-2-5 可知，以整個向度來看，教師認為就業服務人員應該扮演角色的同意程度 ($M=4.60$)，略高於就業服務人員自己的同意程度 ($M=4.56$)，但兩者平均數未達顯著差異，顯示就業服務人員與教師均認為「離校後就業轉銜」是就業服務人員應該扮演的角色。

以分向度各題項來看，除題項「發展個別化就業服務計畫」，就業服務人員對自我期待的平均數 ($M=4.47$) 高於教師對就業服務人員期待外 ($M=4.39$)，其餘各題皆是教師對就業服務人員期待高於就業服務人員自我期待，平均數在同意到非常同意間 ($M=4.46\sim 4.73$)。

各題中僅「協助學生申請參加職業訓練」一題（就服員對自我期待 $M=4.46$ ，教師對就服員期待 $M=4.67$ ），兩組平均數差異達顯著水準 ($t=-2.23, p<.05$)，顯示教師對就業服務人員在此項目上的專業角色期待，明顯高於就業服務人員對自我期待。

6、學生與家長參與

由表 4-2-5 可知，以整個向度來看，教師認為就業服務人員應該扮演角色的同意程度 ($M=4.29$)，高於就業服務人員自己的同意程度 ($M=3.82$)，且兩者平均數達顯著差異 ($t=-4.81, p<.05$)，顯示教師對就業服務人員在「學生與家長參與」上的專業角色期待，高於就業服務人員本身對自我期待。

以分向度各題項來看，各題皆是教師對就業服務人員的期待 ($M=4.19\sim 4.52$)，高於就業服務人員自我期待 ($M=3.46\sim 4.09$)；且各題兩者平均數差異均達顯著水準，顯示高職特教班教師對就業服務人員在這些項目上的專業角色期待，明顯高於就業服務人員自我專業角色期待。

7、專業互動與合作

由表 4-2-5 可知，以整個向度來看，教師認為就業服務人員應該扮演角色的同意程度 ($M=4.31$)，高於就業服務人員本身的同意程度 ($M=4.09$)，且兩者平均數達顯著差異 ($t=-2.28, p<.05$)，顯示雙方均同意此為就業服務人員應扮演的角色，但教師對就業服務人員在「專業互動與合作」上的期待，高於就業服務人員對自我的期待。

以分向度各題項來看，各題皆是教師對就業服務人員的期待 ($M=4.20\sim 4.38$)，高於就業服務人員自我期待 ($M=4.06\sim 4.13$)，顯示雙方均同意這些項目是就業服務人員應扮演的角色。

就服員自我期待與教師對就服員期待平均數差異達顯著水準者包括「協助學生及家長聯絡相關資源與及他專業人員」(就服員自我期待 $M=4.13$ ，教師對就服員期待 $M=4.34$) 以及「協調就業轉銜服務分工事宜」(就服員自我期待 $M=4.09$ ，教師對就服員期待 $M=4.38$) 三題項。此結果顯示教師對就業服務人員在這些項目上的專業角色期待，明顯高於就業服務人員對自我專業角色的期待。

第三節 就業轉銜服務各項工作專業角色

本節說明就業轉銜服務七個向度中各項工作之角色，從教師自我期待、就業服務人員對教師期待、就業服務人員自我期待、教師對就業服務人員期待四個分量表的分數，做一綜合說明與整理。

一、轉銜服務計畫

如表 4-3-1 所示，就「轉銜服務計畫」整個向度來看，可以發現教師對就服員的期待 ($M=4.23$)，以及就服員對教師的期待 ($M=4.25$)，都高於教師自我期待 ($M=3.99$) 與就服員自我期待 ($M=3.54$)。此結果顯示雙方均不認為自己應該主要負責此向度工作，而是期待他人能負責。但教師願意負責的程度高於就業服務人員。

以向度中各題項來看，教師和就服員雙方都應該扮演的角色是「參加轉銜會議」，因為不管是教師或就服員對自我和他人的角色期待，平均得分均在 4 分「同意」以上（教師自我期待 $M=4.63$ ；就服員對教師期待 $M=4.60$ ；就服員自我期待 $M=4.39$ ；教師對就服員期待 $M=4.52$ ）。

其次，「召開轉銜會議」和「於 IEP 中擬定就業轉銜目標」兩項工作屬於教師被期待應扮演的角色，教師對自我的期待 ($M=4.17$ ； $M=4.33$) 以及就服員對教師的期待 ($M=4.40$ ； $M=4.49$) 平均得分都在 4 分「同意」以上。此兩項工作較不被認為是就服員應該扮演的角色，因就服

員自我期待 ($M = 2.99$; $M = 3.30$) 及教師對就服員期待 ($M = 3.84$; $M = 3.77$) 都偏低。

此外，「管理學生轉銜服務進度」及「進行學生畢業後追蹤輔導」則是角色分工較不清楚的工作項目，但教師同意扮演這些角色的意願比就服員略高一些。這兩個項目中，教師自我期待 ($M = 3.92$; $M = 3.91$) 及就服員自我期待 ($M = 3.42$; $M = 3.47$) 平均得分均未達「同意」4分，且教師對就服員的角色期待 ($M = 4.28$; $M = 4.43$) 以及就服員對教師的期待 ($M = 4.26$; $M = 4.16$) 均高於雙方自我角色期待。

而「評鑑轉銜服務成果效益」和「提供畢業後個案管理服務」兩項，則是角色尚不明確之工作。教師認為應該是就服員的角色 ($M = 4.28$; $M = 4.48$)，而不是自己的角色 ($M = 3.82$; $M = 3.01$)，就服員則是在自我期待 ($M = 3.48$; $M = 3.74$) 和對教師的角色期待上 ($M = 3.97$; $M = 3.73$)，平均得分都低於「同意」4分以下。此結果顯示教師和就服員都不認為自己應該負責這兩項工作。

整體而言，在「轉銜服務計畫」向度中，「參加轉銜會議」是屬於教師和就服員雙方都應扮演的角色。「召開轉銜會議」及「於 IEP 中擬定就業轉銜目標」兩項工作是教師應扮演的角色。但是「管理轉銜服務進度」、「進行學生畢業後追蹤輔導」、「評鑑轉銜服務成果效益」及「提供畢業後個案管理服務」四項，則是角色分工尚未明確之工作項目。

表 4-3-1 高職特教班教師及就業服務人員在「轉銜服務計畫」中之專業角色

向度	教師專業角色				就服員專業角色			
	自我期待 (N=122)		就服員期待 (N=67)		自我期待 (N=67)		教師期待 (N=122)	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
轉銜服務計畫	3.99	.51	4.25	.51	3.54	.82	4.23	.48
召開轉銜會議	4.17	.87	4.40	.74	2.99	1.21	3.84	.94
參加轉銜會議	4.63	.53	4.60	.52	4.39	.55	4.52	.64
於 IEP 中擬定就業轉銜目標	4.33	.65	4.49	.56	3.30	1.14	3.77	.91
管理學生轉銜服務進度	3.92	.81	4.26	.75	3.42	1.10	4.28	.68
進行學生畢業後追蹤輔導	3.91	.79	4.16	.75	3.47	1.15	4.43	.68
評鑑轉銜服務成果效益	3.82	.81	3.97	.95	3.48	1.17	4.28	.67
提供畢業後個案管理服務	3.01	1.11	3.73	.96	3.74	1.04	4.48	.56

二、轉銜評量

如表 4-3-2 所示，就「轉銜評量」整個向度來看，教師對自我的期待 ($M=4.23$) 及就服員對教師的角色期待 ($M=4.39$) 平均得分都在 4 分「同意」以上。且就服員對自我的期待 ($M=3.90$) 及教師對就服員的期待 ($M=4.10$) 均稍低於對教師的角色期待，因此「轉銜評量」較被認為是教師的工作。

以向度中各題項來看，「評量適合的職場安置模式」是屬於教師和就服員雙方都應該要扮演的角色，不管是教師或就服員對自我的期待平均得分均在 4 分「同意」以上(教師對自我期待 $M=4.02$ ；就服員對自我期待 $M=4.41$)，教師對就服員的期待甚高 ($M=4.41$)，而就服員同意扮演此項工作的平均得分也是「轉銜評量」向度中最高的 ($M=4.15$)。

「評量學生認知能力」和「評量學生學習特性」兩項工作是教師最應該扮演的角色，因為教師對自我的期待（ $M = 4.31$ ； $M = 4.34$ ）與就服員對教師的角色期待都較高（ $M = 4.45$ ； $M = 4.46$ ）。此兩項工作較不被認為是就服員的角色，因為就服員自我的期待（ $M = 3.82$ ； $M = 3.82$ ）和教師對就服員的角色期待（ $M = 3.86$ ； $M = 3.95$ ）平均得分都在4分「同意」以下。

此外，「建製學生轉銜評量資料」、「評量學生生理功能」、「評量學生溝通能力」、「評量學生職業興趣」以及「評量學生工作人格特質」等五項工作，也較屬於教師的角色，教師對自我的期待（ $M = 4.15 \sim 4.34$ ）及就服員對教師的角色期待（ $M = 4.40 \sim 4.45$ ）平均得分均在「同意」4分以上。上述工作較不是就服員的角色，因為就服員對自我的期待（ $M = 3.70 \sim 3.96$ ）和教師對就服員的角色期待（ $M = 4.01 \sim 4.23$ ）均較低。

整體而言，在「轉銜評量」向度中，「評量適合的職場安置模式」是雙方都應該扮演的角色。「評量學生認知能力」和「評量學生學習特性」是教師主要應該扮演的角色。「建製學生轉銜評量資料」、「評量學生生理功能」、「評量學生溝通能力」、「評量學生職業興趣」以及「評量學生工作人格特質」是教師應扮演的角色，但就服員也期待自己能給予協助。

表 4-3-2 高職特教班教師及就業服務人員在「轉銜評量」中之專業角色

向度	教師專業角色				就服員專業角色			
	自我期待 (N=122)		就服員期待 (N=67)		自我期待 (N=67)		教師期待 (N=122)	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
轉銜評量	4.23	.49	4.39	.52	3.90	.83	4.10	.61
建製學生轉銜評量資料	4.24	.60	4.40	.65	3.70	1.13	4.03	.83
評量學生生理功能	4.15	.66	4.41	.55	3.91	.88	4.01	.80
評量學生認知能力	4.31	.56	4.45	.59	3.82	1.00	3.86	.85
評量學生溝通能力	4.34	.57	4.42	.56	3.96	.86	4.05	.73
評量學生學習特性	4.34	.56	4.46	.56	3.82	.95	3.95	.81
評量學生職業興趣	4.22	.63	4.43	.58	3.93	.88	4.23	.73
評量學生工作人格特質	4.26	.59	4.40	.65	3.94	.85	4.18	.69
評量適合的職場安置模式	4.02	.74	4.18	.74	4.15	.78	4.41	.59

三、就業轉銜相關能力教學與輔導

如表 4-3-3 所示，「就業轉銜相關能力教學與輔導」整個向度較屬於教師應扮演的角色，不管是教師的自我期待（ $M = 4.39$ ）或是就服員對教師角色的期待（ $M = 4.49$ ），均高於就服員自我的期待（ $M = 3.87$ ）與教師對就服員期待（ $M = 3.96$ ）。

從各題項工作角色來看，「教導就業轉銜服務及權益」和「教導求職技巧」是教師和就服員雙方都應該扮演的角色，教師和就服員對自我及他人角色的期待平均得分都在 4 分「同意」以上（教師對自我期待 $M = 4.33$ ， $M = 4.41$ ；就服員對教師期待 $M = 4.39$ ， $M = 4.33$ ；就服員對自我期待 $M = 4.03$ ， $M = 4.31$ ；教師對就服員期待 $M = 4.26$ ， $M = 4.21$ ）。

而「提供生涯探索活動、輔導或諮商」、「教導自我決策與倡導能力」、「教導獨立生活能力」以及「教導人際關係、社交技巧」等四項工作，屬於教師的角色，教師對自我的期待（ $M=4.30\sim 4.46$ ）及就服員對教師角色的期待（ $M=4.52\sim 4.57$ ）平均得分都超過 4 分「同意」以上。這些項目較不屬於就服員的工作範疇，就服員對自我的期待（ $M=3.48\sim 3.91$ ）與教師對就服員期待（ $M=3.68\sim 4.01$ ）均較低，多在 4 分「同意」以下。

整體而言，「教導就業轉銜服務及權益」及「教導求職技巧」兩項與就業直接相關能力的教學，是教師和就服員雙方都應該扮演的角色。而「提供生涯探索活動、輔導或諮商」、「教導自我決策與倡導能力」、「教導獨立生活能力」以及「教導人際關係、社交技巧」四項工作，則屬於教師應扮演的角色。

表 4-3-3 高職特教班教師及就業服務人員在「就業轉銜相關能力教學與輔導」中之專業角色

向度	教師專業角色				就服員專業角色			
	自我期待 ($N=122$)		就服員期待 ($N=67$)		自我期待 ($N=67$)		教師期待 ($N=122$)	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
就業轉銜教學與輔導	4.39	.47	4.49	.46	3.87	.72	3.96	.71
提供生涯探索，輔導或諮商	4.30	.62	4.52	.56	3.72	1.00	4.01	.87
教導就業轉銜服務及權益	4.33	.63	4.39	.65	4.03	.95	4.26	.77
教導自我決策與倡導能力	4.39	.54	4.52	.56	3.76	.94	3.76	.91
教導獨立生活能力	4.44	.55	4.57	.56	3.48	1.05	3.68	.92
教導人際關係、社交技巧	4.46	.52	4.56	.50	3.91	.88	3.81	.93
教導求職技巧	4.41	.53	4.33	.64	4.31	.74	4.21	.74

四、職場實習課程

如表 4-3-4 所示，就「職場實習課程」整個向度來看，教師和就業服務人員雖然都認為「職場實習課程」是教師的角色（ $M=4.05$ 、 $M=4.49$ ），但教師也期待就服員能負責「職場實習課程」工作（ $M=4.00$ ），不過就服員不認為自己應扮演此角色（ $M=2.84$ ），雙方在角色期待上有明顯落差。

以向度中各題項來看，「規劃職場實習方案」、「教導實習工作所需職務技能」和「輔導實習中工作態度與行為」等三個工作項目屬於教師的角色，因為教師對自我的期待（ $M=4.10\sim 4.40$ ）及就服員對教師的角色期待（ $M=4.55\sim 4.56$ ）平均得分均在 4 分「同意」以上。上述三項工作較不被認為是就服員的角色，不管是就服員對自我的期待（ $M=2.64\sim 2.91$ ）或是教師對就服員角色的期待（ $M=3.79\sim 3.96$ ）得分均偏低。

而「與雇主溝通，協助學生適應」及「協調雇主雇用表現優良學生」兩項工作，則較屬於教師的角色，教師對自我的期待（ $M=4.31$ ； $M=4.02$ ）和就服員對教師角色的期待（ $M=4.42$ ； $M=4.40$ ）平均得分均在 4 分「同意」以上。雖然教師都期待就服員能共同參與這些角色（ $M=4.11$ ； $M=4.28$ ），但就服員不認為自己應該負責此兩項工作（ $M=2.96$ ； $M=3.23$ ），雙方在就服員參與合作這兩項工作的看法上有落差。

此外，「開發評估職場實習工作機會」及「安排接洽學生實習場所」則是角色分工上不清楚之項目，教師對自我的期待（ $M=3.56$ ； $M=3.74$ ）和就服員對自我角色的期待（ $M=2.82$ ； $M=2.62$ ）均低，但教師對就服員期待（ $M=4.09$ ； $M=3.92$ ）和就服員對教師角色期待（ $M=4.47$ ； $M=4.54$ ）平均得分卻都偏向「同意」。顯示雙方都不願意負責這兩項工作，而希望另一專業人員扮演這些工作角色。

整體而言，「規劃職場實習方案」、「教導實習工作所需職務技能」和「輔導實習中工作態度與行為」三項工作是教師的角色。「與雇主溝通，協助學生適應」和「協調雇主雇用表現優良學生」工作雖然也是教師應該扮演的角色，但教師期待就服員能共同參與，不過就服員不認為自己應負責這兩項工作，雙方期待有落差。而「開發評估職場實習工作機會」和「安排接洽學生實習場所」則是角色分工尚不明確之工作項目，教師和就服員對另一專業的角色期待都高於對自我角色的期待。

表 4-3-4 高職特教班教師及就業服務人員在「職場實習課程」中之專業角色

向度	教師專業角色				就服員專業角色			
	自我期待 (N=122)		就服員期待 (N=67)		自我期待 (N=67)		教師期待 (N=122)	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
職場實習課程	4.05	.60	4.49	.55	2.84	1.15	4.00	.94
規劃職場實習方案	4.10	.79	4.55	.61	2.64	1.19	3.79	1.15
開發評估職場實習工作機會	3.56	1.03	4.47	.71	2.82	1.29	4.09	1.07
安排接洽學生實習場所	3.74	.97	4.54	.61	2.62	1.15	3.92	1.09
教導實習工作所需職務技能	4.20	.75	4.56	.56	2.81	1.26	3.81	1.06
輔導實習中工作態度與行為	4.40	.54	4.55	.56	2.91	1.27	3.96	1.02
與雇主溝通，協助學生適應	4.31	.66	4.42	.70	2.96	1.27	4.11	1.02
協調雇主雇用表現優良學生	4.02	.90	4.40	.75	3.23	1.26	4.28	.96

五、離校後就業轉銜（工作安置）

如表 4-3-5 所示，「離校後就業轉銜」此向度是屬於就業服務人員的工作範疇，不管是就服員的自我期待（ $M=4.56$ ）或是教師對就服員的期待（ $M=4.60$ ）平均得分均超過 4.5 分以上，介在「同意」4 分到「非常同意」5 分之間。且就服員對教師在此向度的角色期待（ $M=3.13$ ）及教師的自我期待（ $M=3.17$ ）均偏低，因此「離校後就業轉銜」工作較不屬於教師的角色。

向度中所有題項的工作項目皆屬於就業服務人員應該扮演的角色，就服員對自我的期待（ $M=4.46\sim 4.61$ ）及教師對就服員角色的期待（ $M=4.39\sim 4.69$ ）平均得分都高於「同意」4 分。這些工作較不屬於教師的角色，不管是教師自我的期待（ $M=2.81\sim 3.45$ ）或是就服員對教師角色的期待（ $M=2.97\sim 3.32$ ）均偏低。

整體而言，在「離校後就業轉銜」向度中的所有工作項目，包括「發展個別化就業服務計畫」、「開發及調查就業機會」、「進行職場環境與職務分析」、「安置學生至適當職場工作」、「提供在職中職務技能輔導」、「提供學生就業相關諮商輔導」、「協助雇主解決學生就業適應」、「協助學生與工作同仁相處」、「評估職務再設計需求及申請」以及「協助學生申請參加職業訓練」等，都屬於就業服務人員應該扮演的角色。

表 4-3-5 高職特教班教師及就業服務人員在「離校後就業轉銜」中之專業角色

向度	教師專業角色				就服員專業角色			
	自我期待 (N=122)		就服員期待 (N=67)		自我期待 (N=67)		教師期待 (N=122)	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
離校後就業轉銜	3.17	.86	3.13	.92	4.56	.48	4.60	.46
發展個別化就業服務計畫	3.23	1.07	3.32	1.08	4.47	.56	4.39	.70
開發及調查就業機會	2.84	1.06	3.22	.95	4.48	.70	4.57	.67
進行職場環境與職務分析	2.81	.97	3.00	1.06	4.61	.52	4.73	.48
安置學生至適當職場工作	3.03	1.00	3.01	1.02	4.61	.52	4.69	.50
提供在職中職務技能輔導	3.15	1.04	3.10	1.05	4.57	.58	4.60	.60
提供學生就業相關諮商輔導	3.45	.97	3.31	1.09	4.52	.59	4.54	.63
協助雇主解決學生就業適應	3.38	1.04	3.12	1.04	4.60	.52	4.60	.57
協助學生與工作同仁相處	3.43	1.04	3.15	.97	4.57	.56	4.57	.58
評估職務再設計需求及申請	3.07	1.08	2.97	1.03	4.60	.52	4.67	.52
協助學生申請參加職業訓練	3.17	1.03	3.19	1.08	4.46	.64	4.67	.51

六、學生與家長參與

如表 4-3-6 所示，就「學生與家長參與」整個向度來看，協助學生與家長參與的工作，較屬於教師應扮演的角色，教師對自我的期待 ($M=4.27$) 及就服員對教師角色的期待 ($M=4.39$) 平均得分都在 4 分「同意」以上。不過教師期待就服員能參與此角色的程度較高 ($M=4.29$)，就服員自我期待稍低 ($M=3.82$)，雖然平均得分偏向「同意」4 分，但就服員期待自己參與的程度，低於教師對就服員的期待。

以各題項工作角色來看，「瞭解個人及家庭需求」和「提供家長轉銜服務資訊」是教師和就服員雙方都應該扮演的角色，不管是教師或就服員對自我及他人角色的期待平均得分都在 4 分「同意」以上（教師對自我期待 $M=4.32$ ， $M=4.29$ ；就服員對教師期待 $M=4.30$ ， $M=4.41$ ；就服員對自我期待 $M=4.04$ ， $M=4.09$ ；教師對就服員期待 $M=4.28$ ， $M=4.52$ ）。

其次，「協助學生參與轉銜服務計畫」、「協助學生建立轉銜服務檔案」以及「協助家長參與轉銜計畫擬定」等三項工作，則較屬於教師的角色，教師對自我的期待 ($M=4.17\sim 4.31$) 及就服員對教師角色的期待 ($M=4.39\sim 4.41$) 平均得分都在 4 分「同意」以上。至於就服員是否應扮演這些角色，教師對就服員的期待 ($M=4.19\sim 4.25$) 與就服員自我的期待 ($M=3.46\sim 3.78$) 有落差，教師期待就服員能共同參與，但就服員願意參與的程度偏低。

整體而言，「瞭解個人及家庭需求」和「提供家長轉銜服務資訊」是教師和就服員應該共同扮演的角色。而「協助學生參與轉銜服務計畫」、「協助學生建立轉銜服務檔案」和「協助家長參與轉銜計畫擬定」則較屬於教師的角色；從研究結果中可看出教師期待就服員能一起參與上述工作項目，但就服員本身的意願卻不高，雙方在就服員是否應該參與這些工作上仍有看法上的落差。

表 4-3-6 高職特教班教師及就業服務人員在「學生與家長參與」中之專業角色

向度	教師專業角色				就服員專業角色			
	自我期待 (N=122)		就服員期待 (N=67)		自我期待 (N=67)		教師期待 (N=122)	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
學生與家長參與	4.27	.60	4.39	.56	3.82	.77	4.29	.55
協助學生參與轉銜服務計畫	4.27	.70	4.40	.72	3.78	.96	4.21	.69
協助學生建立轉銜服務檔案	4.17	.76	4.39	.65	3.46	1.06	4.19	.73
瞭解個人及家庭需求	4.32	.65	4.30	.63	4.04	.72	4.28	.59
協助家長參與轉銜計畫擬定	4.31	.66	4.42	.63	3.73	1.05	4.25	.75
提供家長轉銜服務資訊	4.29	.62	4.41	.63	4.09	.79	4.52	.53

七、專業互動與合作

如表 4-3-7 所示，以「專業互動與合作」整個向度來看，此向度是屬於教師和就業服務人員都應該共同扮演的角色，不管是教師或就業服務人員對自我和他人的期待平均得分都高於 4 分「同意」以上（ $M=4.09\sim 4.33$ ）。雖然雙方對他人的期待都高於自我期待，但仍都同意自己應該負責此向度工作。

以向度中各題項來看，教師及就服員雙方都應該扮演「協助學生家長聯絡相關資源」及「提供學生資料給專業人員」兩項工作的角色，教師和就服員對自我和他人期待平均得分都在4分以上（教師對自我期待 $M=4.12$ ， $M=4.33$ ；就服員對教師期待 $M=4.36$ ， $M=4.33$ ；就服員對自我期待 $M=4.13$ ， $M=4.06$ ；教師對就服員期待 $M=4.34$ ， $M=4.20$ ）。在「協助學生家長聯絡相關資源」上，雙方對他人的期待都高於自我的期待，但平均得分均超過4分「同意」以上，表示均願意扮演此角色。此外，在「提供學生資料給專業人員」的工作上，教師自我的期待高於對就服員期待，可見教師對負責此工作的意願較就服員高。

而在「協調就業轉銜服務分工事宜」的工作上，就服員自我的期待（ $M=4.09$ ）及教師對就服員角色的期待（ $M=4.38$ ）平均得分都在4分「同意」以上，可看出就業服務人員應該扮演此角色。但教師是否應該扮演此角色，雙方在看法上有些許落差，教師對自我的期待稍偏低（ $M=3.98$ ），但就服員對教師有高度期待（ $M=4.33$ ），因此教師參與此角色的程度為何，仍有待進一步釐清。

整體而言，在「專業互動與合作」向度的各項工作中，「協助學生家長聯絡相關資源」及「提供學生資料給專業人員」是教師和就業服務人員均應該共同負責的工作。「提供學生資料給專業人員」教師應負責程度較多，但「協助學生家長聯絡相關資源」的工作，應由誰做為主要負責的角色仍不清楚，雙方對另一專業的期待都高於自己。而「協

調就業轉銜服務分工事宜」工作除了是就業服務人員的工作，就服員也期待教師能負責此工作角色，但教師本身意願較低，角色分工仍不明確。

表 4-3-7 高職特教班教師及就業服務人員在「專業互動與合作」中之專業角色

向度	教師專業角色				就服員專業角色			
	自我期待 (N=122)		就服員期待 (N=67)		自我期待 (N=67)		教師期待 (N=122)	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
專業互動與合作	4.14	.60	4.33	.55	4.09	.71	4.31	.55
協助學生家長聯絡相關資源	4.12	.62	4.36	.62	4.13	.74	4.34	.60
提供學生資料給專業人員	4.33	.64	4.33	.56	4.06	.72	4.20	.69
協調就業轉銜服務分工事宜	3.98	.82	4.33	.68	4.09	.85	4.38	.62

第五章 討論與建議

本研究主要探討高職特教班教師及就業服務人員對自我及他人在就業轉銜服務中專業角色之期待，並比較兩者之差異。本章先進行研究發現之討論，接著再做研究結論與限制及建議之說明。

第一節 高職特教班教師就業轉銜服務專業角色討論

一、高職特教班教師自我專業角色期待

高職特教班教師均認為「就業轉銜相關能力教學與輔導」、「學生與家長參與」、「轉銜評量」、「專業互動與合作」和「職場實習課程」等工作是自己應該扮演的角色。

但在「轉銜服務計畫」上，整體向度的分數稍低於 4 分（同意），可能與該向度包含題項「提供學生畢業後個案管理服務」有關，教師並不同意此項目是自己應扮演的角色。此外，在「職場實習課程」向度中，教師同意自己應該扮演開發評估與安排實習場所的意願也較其他工作項目低。此外，教師不認為「離校後就業轉銜」向度的工作項目，是自己應該扮演的角色。

本研究所得高職特教班教師對自我專業角色期待，與林幸台（2004）以四點量表問卷調查 195 位高職特教班教師參與轉銜服務程度結果相似，該調查研究發現教師參與程度較高者為「實務教導、職場實習和家長參與」，不過「職

業評量」因該研究進行時在國內屬新興專業，特殊教育和職評人員角色分工尚未釐清，因此參與偏低。這和本研究教師同意「轉銜評量」為自己應該扮演的角色結果不同，可能是教師認為「職業評量」屬於較為專業之角色，因此應由職業輔導評量員進行，但「轉銜評量」中的評量項目則許多可在輔導和教學過程中進行，因此較認同該角色。雖然林幸台研究發現教師參與「實務教導、職場實習和家長參與」程度較高（2.81~2.98），但以四點量表來說平均數僅接近「大部分參與」程度；對照本研究結果教師在此三項專業角色期待平均數（4.05~4.39）均達「同意」以上，兩研究結果可看出教師在實然面做法及應然面想法上有些許落差，但可能是因為台北縣市高職特教班學生就業轉銜服務在近幾年規劃提早轉銜制度，且勞工局皆發文邀請高職特教班教師參與轉銜服務說明，使得台北縣市高職特教班教師對自己在就業轉銜服務中角色有較清楚認識。

此外，劉玉婷（2000）亦以七點量表抽樣調查台灣地區 140 位高職特教班教師與行政人員提供轉銜服務現況，發現教師對自我提供就業轉銜服務角色認定以「課程發展與教學」、「擬定 IEP」、「安排校外實習」和「與家長溝通聯繫」為重，題項平均得分多在 5 分以上，此結果和本研究結果相同；而該研究發現教師較不認為應該扮演「跨機構協調」、「服務評鑑」與「資源配置」等角色（4.24~4.34），對照本研究相關題目，亦可發現教師在「評鑑轉銜服務成果效益」和「協調就業轉銜服務分工」兩題自我期待，都

略低於該所屬向度，平均得分（3.82~3.98）低於「同意」以下。

在個人背景上，高職特教班教師自我專業角色期待不因性別、職務、年資、轉銜服務經驗而有差異；但就不同任教地區而言，台北縣市教師在「轉銜服務計畫」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」和「職場實習課程」上，台北市教師在上述項目之平均分數明顯高於台北縣，顯示台北市教師對本身在這些工作上專業角色期待較高。此現象可能是因為台北市規劃實施高職特教班學生專業合作就業轉銜機制，對於有能力進入社區化就業個案多轉介就業服務人員，但台北縣教師從事就業轉銜服務時則不一定有就業服務人員參與合作；因此台北市教師可能具備分工上更清楚之概念；對於本身專業應扮演的角色也更明確。

以特教專業訓練背景來看，未具合格特教教師資格的教師，對本身在「離校後就業轉銜」專業角色之期待顯著高於特教系所畢業者。特教系所畢業者同意程度在「普通」以下，未具合格特教教師資格者同意程度在「普通」到「同意」間。雖然兩者均認為此工作是就業服務人員應該扮演的角色，但有可能因為特教系所畢業者修習較多特殊教育相關專業課程，對專業團隊分工概念較為清楚，所以更加傾向不認為「離校後就業轉銜」是自己應該負責工作。

此外，與就業服務人員不同合作經驗對高職特教班教師自我專業角色期待亦有影響，就學階段即與就業服務人員共同介入合作的教師，其在「就業轉銜相關能力教學與

輔導」專業角色期待，顯著高於與就業服務人員從無合作經驗者，雖然兩者都同意自己應該扮演該角色，但可能是因為教師曾與就業服務人員共同於就學階段合作，所以更明確定義自己在合作過程中需的扮演角色，因此對「就業轉銜相關能力教學與輔導」期待也相對較高。

二、就業服務人員對高職特教班教師專業角色期待

就業服務人員均同意高職特教班教師應該扮演「轉銜服務計畫」、「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」、「職場實習課程」、「學生與家長參與」及「專業互動與合作」等工作角色。不過在「轉銜服務計畫」向度中有關「提供學生畢業後個案管理服務」的項目上，就業服務人員並不特別期待教師應扮演此角色，分數僅為「普通」。此外，不同背景的就業服務人員對教師角色期待並無顯著差異，顯示對教師期待看法頗為一致。

以其中「就業轉銜相關能力教學與輔導」向度來看，林幸台（2002）以問卷調查全國 52 所設有高職特教班學校行政專業人員、104 位導師、99 位專任教師、40 所機構與 104 位家長，探討高職特教班智能障礙學生轉銜制度現況與運作模式之結果。該研究發現機構人員期待學校實施轉銜課程應然面反應都大於實然面，教師實際執行課程情形低於機構人員期待，顯示就業服務人員對教師執行轉銜教學專業角色有較高期許，本研究結果就業服務人員對教師在「就業轉銜相關能力教學與輔導」角色亦有高度期待。

三、高職特教班教師及就業服務人員對高職特教班教師專業角色期待之差異

高職特教班教師及就業服務人員對高職特教班教師專業角色期待，在「就業轉銜相關能力教學與輔導」、「離校後就業轉銜」和「學生與家長參與」四個向度上的分數並無顯著差異。雙方一致同意「就業轉銜相關能力教學與輔導」和「學生與家長參與」是高職特教班教師應該扮演的角色；而「離校後就業轉銜」則一致較不認為是高職特教班教師應扮演的角色。

就業服務人員對教師期待明顯高於教師自我期待者，包括「轉銜服務計畫」、「轉銜評量」、「職場實習課程」和「專業互動與合作」，但兩者分數多在「同意」以上。雖然雙方都認為這些工作是教師應扮演的角色，但就業服務人員對教師期待較高。不過教師在「轉銜評量」和「職場實習課程」兩個向度上，對自我期待高於對就服員期待，顯示教師已明確認定此兩項工作是自己的角色。

若以題項來看，「提供學生畢業後個案管理服務」題項，教師及就服員對教師期待的平均數都較低，可能是考量到學生畢業後，教師仍有接續新生和教學事務。而「開發評估職場實習工作機會」和「安排接洽學生實習場所」兩項工作，教師及就服員看法差距最大，就業服務人員接近「非常同意」為教師角色，但教師對自己期待僅比「普通」高一些，這或許和教師較不瞭解就業市場，及不知如何開發職場有關。

此外，像是「評量學生適合的安置模式」、「協調雇主雇用實習表現優良學生」和「協助學生及家長聯絡相關資源及其他專業人員」等工作，教師雖都同意自己應該扮演這些角色，但對就服員的期待均高於自己，顯示在這些與學校以外較相關的職場評估、資源連結工作上，教師期待就服員能負責較多，這可能同樣與教師不瞭解就業市場、相關轉銜服務資源有關；此結果正如同林幸台（2004）引述 Conderman 和 Katsiyannis（2002）的研究相同，該研究發現，調查中的中學特殊教育教師，約有半數不知道學生畢業後相關資源。因此若要提升教師對從事這些工作的自我期待，可能需從加強教師對就業市場、轉銜資源的瞭解著手。

整體而言，高職特教班教師及就業服務人員幾乎都一致認為教師應該扮演就業轉銜服務中「轉銜服務計畫」、「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」、「職場實習課程」、「專業互動與合作」及「離校後就業轉銜」等向度中大部分的工作角色，但不認為「離校後就業轉銜」是教師應該扮演的角色。雖然就業服務人員對教師角色期待，在大部分的向度都比教師對自我期待高，但教師對自己的角色期待，除了「轉銜服務計畫」、「離校後就業轉銜」和「專業互動與合作」向度，也多高於教師對就業服務人員的期待，代表教師願意負起學生就業轉銜服務較多的責任，但仍希望就業服務人員能一起參與合作，尤其期望就業服務人員在「轉銜服務計畫」和「專業互動與合作」等工作上

能給予協助。而「離校後就業轉銜」則不被認為是教師應該扮演的角色。

第二節 就業服務人員就業轉銜服務專業角色討論

一、就業服務人員自我專業角色期待

就業服務人員多同意自己應該扮演「離校後就業轉銜」、「專業互動與合作」、「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」及「學生與家長參與」等工作，各向度平均分數都在 3.8 分以上，接近或高於「同意」。但在「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」及「學生與家長參與」三個向度中，對自我角色期待較高的題目多與就業議題相關，如「評量適合職場安置模式」、「教導就業轉銜服務及權益」、「教導求職技巧」、「瞭解個人及家庭需求」以及「提供家長就業轉銜服務相關資訊」等，可能是這些工作項目較符合就服員本身專業能力，因此願意參與的程度也較高。而自我專業角色期待最高的向度是「離校後就業轉銜」，頗符合 2005 年「身心障礙者社區化就業服務計畫」中規定就業服務人員服務內容，以工作安置為主。

就業服務人員對「轉銜服務計畫」和「職場實習課程」兩個向度的自我專業角色期待「普通」，轉銜服務計畫中僅較同意「參與轉銜會議」；而最不期待負責的是「職場實習課程」工作。但在這兩個向度上，就業服務人員對教師的角色期待均為「同意」，顯示就業服務人員較不認為這些工作屬於自己的角色，而是教師應負責工作，相關文獻亦較少討論就業服務人員在職場實習課程中角色。

從相關研究來看就業服務人員對自我專業角色期待，林幸台（2007）曾整理 Rusch 等人（1998）及 Sitlington 等人（1996）認為身心障礙學生轉銜方案中「復健諮商人員」的角色，包括「提供工作安置服務」、「執行評量工作」、「建立合作模式分享資訊」和「蒐集家庭需求資訊」等。Farley 和 Rubin（2006）則分析美國四項以自陳量表調查全國復健諮商人員（含政府單位、私人機構及私人開業者）參與工作任務及對工作任務重要性看法之研究，結果發現四個研究中，復健諮商人員都認為「個案管理」、「職業諮商和評量」、「工作安置」及「情感諮商」是最重要且最常見的工作。以上國外復健諮商人員的角色認定，與本研究中就業服務人員自我角色期待大致相符。但有關「個案管理者」角色，如 Svarborough 等人（2006）在說明教師與復健諮商人員發展合作關係時提到健諮商人員具有「幫助連結其他資源服務，成為個案管理者」之角色；以及 Farley 和 Rubin 所提復健諮商人員「個案管理」工作任務，本研究就業服務人員自我角色期待相對較低，偏向「普通」。此現象可能是因國內就業服務人員在輔導個案成功就業後，追蹤穩定經六個月後即可結案，並未實際接觸過個案管理工作，且現有法規亦未說明其應扮演該角色，以致自我角色期待較低。

在個人背景上，就業服務人員自我專業角色期待不因性別、專業訓練背景及年資而有差異；但就不同服務地區而言，台北市就業服務人員較同意「轉銜評量」向度的工

作是自己應扮演的角色，高於台北縣就服員。此結果可能與本研究中，台北縣市就業服務人員不同合作經驗有關，台北市有 77.8% 的就業服務人員曾在就學階段就開始共同介入或透過轉銜會議與教師合作，但台北縣僅 27.2%。相較之下，台北市就業服務人員可能因為與學生接觸較早，與教師一起進行轉銜評量機會較多，而對自己專業角色期待較高。

若以職務來看，機構就服員偏向同意「轉銜評量」及「轉銜服務計畫」兩個向度的工作為自己角色，但公立就服站就服員同意程度「普通」；機構就服員認為應扮演「職場實習課程」工作的程度「普通」，但公立就服站明顯表示「不同意」。在「學生與家長參與」上，就服督導「同意」是自己的專業角色，公立就服站則為「普通」。上述因職務不同造成的差異，可能與合作經驗有關，公立就服站就業服務人員因人力有限，負責業務除就業安置外，尚包括相關行政程序如補助、服務申請，在就學階段與教師合作者僅 20%；但 64.4% 機構就業服務人員和 83.3% 機構就服督導，都在學生仍就學時就提早接觸學生進行合作，也可能參與較多計畫擬定、評量、職場實習階段或與家長接觸較早，所以同意這些工作為自己角色的情形會稍高於公立就服站。

與高職特教班教師不同合作經驗亦會影響就業服務人員自我專業角色期待，就學階段即共同合作的就業服務人員，在「轉銜評量」、「職場實習課程」和「學生與家長參

與」三個向度上的自我期待平均分數，均高於以資料轉介方式進行合作的就服員。以上結果可能是因就業服務人員提早接觸學生與教師，其參與轉銜評量、職場實習課程和協助學生家長參與機會也相對較多，因此對自我專業角色期待會高於合作時機較晚或接觸較少者。

二、高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待

高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待以「離校後就業轉銜」向度最高；除此之外，在其他向度上期待也多偏向「同意」。由此可知，教師最期待就業服務人員扮演「離校後就業轉銜」的工作角色，並希望就業服務人員能參與更多其他就業轉銜服務工作。此與林幸台（2004）以問卷調查全國 195 位高職特教班教師對專業合作態度結果相似，該研究發現特教班教師在推動轉銜服務時，頗期待有更多專業人員參與，且不因職務、年資，以及特教專業訓練背景而有差異。

在個人背景上，高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待只在任教地區上有差別，台北縣市高職特教班教師對就業服務人員均偏向同意「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」、「離校後就業轉銜」及「學生與家長參與」四個向度的工作是就業服務人員應該扮演的角色，但台北市教師分數顯著高於台北縣，顯示台北市教師對就業服務人員在這四項工作專業角色期待較高。此現象可能因台北市教師多在學生仍就學時就透過勞政單位，將具備

社區化就業能力學生轉介勞工局「職業重建管理員」，然後再派案至方案委託機構，由就業服務人員進行支持性就業輔導，因此就業服務人員能給予學生就業轉銜服務較充足，也使得教師相對寄予就業服務人員更高期待，希望就業服務人員能給學生更多就業轉銜協助。

三、就業服務人員及高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待之差異

就業服務人員及高職特教班教師對就業服務人員專業角色期待，在「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」和「離校後就業轉銜」三個向度上的分數並無顯著差異，不過教師對就業服務人員的期待都略高於就業服務人員自我期待。其中教師和就業服務人員期待就業服務人員扮演「離校後就業轉銜」角色的分數都在 4.5 分以上，雙方都非常同意此為就業服務人員應扮演的角色。雖然雙方對就業服務人員角色期待在「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」和「離校後就業轉銜」三個向度上一致，但教師仍期待就業服務人員參與更多，高於就業服務人員本身期待。尤其是在「評量學生適合的職場安置模式」、「教導就業轉銜服務及權益」和「教導求職技巧」三個項目，教師對就業服務人員角色期待分數最高，且就業服務人員自我期待也最高，可見與就業相關的評量與教學工作，因為較符合就業服務人員本身具備的專業能力，因此是就業服務人員最應該扮演的角色。

此外，若從就業服務人員對自我及對教師期待的差別來看，可以發現除了「離校後就業轉銜」外，就服員對教師的期待均較高，這也顯示就服員希望教師能做為就業轉銜服務的主要負責人，自己則站在協助的角色，主要協助與就業相關之工作項目；這種現象和目前的合作現況相符，不管是北市或北縣，均是以教師做為學生就業轉銜服務主要負責人，而就服員則是參與高三轉介個案的就業安置服務工作。

教師對就業服務人員期待明顯高於就業服務人員對就業服務人員自我期待者，包括「轉銜服務計畫」、「職場實習課程」、「學生與家長參與」及「專業互動與合作」四個向度，當中以「轉銜服務計畫」和「職場實習課程」兩個向度的差距較大。

教師和就業服務人員對就服員角色期待落差最大的「職場實習課程」向度，就業服務人員不認為是自己的角色，但教師卻期待就服員能扮演該角色，尤其是「開發評估職場實習工作機會」和「安排接洽實習場所」。此結果可能是因為教師本身在安排學生職場實習課程遭遇較多困難，因此期待就業服務人員給予更多協助，但職場實習並非正式工作，因此不是就業服務人員認為工作安置服務之一。林幸台（2002）曾以問卷調查高職特教班學生轉銜模式研究也發現，台灣地區 52 所學校行政人員、104 位導師和 99 位專任教師，認為辦理職場實習主要問題在於場所取得不易，因此有必要採取多管道方式，包括與機構或公立

就服單位合作來解決此問題；綜合比較兩研究之結果，顯示教師期待就業服務人員能參與更多職場實習課程之協助，以解決職場獲得不易之問題。

另外在「轉銜服務計畫」向度上，就業服務人員同意自己扮演該角色的程度「普通」，但教師對就業服務人員期待卻在「同意」以上，雙方僅在就業服務人員「參加轉銜會議」上角色期待一致，但對於教師期待就服員能扮演管理轉銜進度、追蹤輔導與個案管理，以及成果評鑑等工作角色，就服員並不具有意願，或許是和現有的法規並未清楚說明此角色分工，以致就服員參與意願偏低。

「專業互動與合作」向度上，教師和就服員對就服員角色期待的分數都在「同意」以上，但教師期待高於就業服務人員本身。此外在「學生與家長參與」向度中，題項「協助學生建立個人轉銜服務檔案」及「協助學生、家長參與轉銜服務計畫擬定」的差距較大，教師「同意」為就業服務人員的角色，但就業服務人員同意程度偏向「普通」，可能是就業服務人員多認為個人轉銜服務檔案應在校內就建立，再經資料轉介給其他專業，以及轉銜計畫多在校內進行，因此多認為是教師責任，較不同意是自己工作。

整體而言，教師和就業服務人員一致認為就業服務人員應該扮演「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」、「離校後就業轉銜」、「學生與家長參與」及「專業互動與合作」等工作角色。當中以「離校後就業轉銜」的角色期待最高，其他各向度則是教師對就業服務人員的期待

均高於就業服務人員自我期待，且就業服務人員對自我的期待亦低於其對教師期待，顯示就業服務人員雖然認為這些項目是自己可以參與的工作，但需要負責的程度比教師少。

至於就業服務人員扮演「轉銜服務計畫」和「職場實習課程」兩個向度工作的角色期待，教師與就業服務人員看法則有明顯差距。教師均同意就業服務人員應該扮演該角色，但就業服務人員卻不認為自己應該負責，而是教師的責任。雖然教師也大多偏向同意自己應該扮演這兩項工作，但卻期待兩者能共同合作，或是就服員能主要負責，此一落差仍有待更進一步的協調與澄清。

第三節 研究結論

本研究以問卷調查法收集資料，目的在瞭解教師與就業服務人員對自我及對方專業角色期待，探討高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中之專業角色。以下針對研究目的，分別提出結論如下：

一、高職特教班教師在就業轉銜服務中專業角色

高職特教班教師在就業轉銜服務中應該扮演「離校後就業轉銜」之外大多數的工作角色，包括「轉銜服務計畫」、「轉銜評量」、「就業轉銜能力相關教學與輔導」、「職場實習課程」、「學生與家長參與」和「專業互動與合作」，且教師與就業服務人員看法一致。由研究結果也可看出，教師對自己在大部分工作上的角色期待，均高於其對就業服務人員之期待，但在「轉銜服務計畫」和「專業互動與合作」的一些工作上，則是期待就業服務人員能給予更多協助或成為主要負責者。此外，除了「離校後就業轉銜」的工作，就業服務人員均期待教師能在學生就業轉銜服務工作上做得更好。

從不同背景之比較發現，由於台北市轉銜服務制度較有明確之合作流程，因此北市教師在角色分工概念上較為清楚，對自我期待高於北縣教師。此外，因為特教系所畢業者可能較有機會修習專業團隊合作相關課程，具備較多團隊合作知識，所以較不認為「離校後就業轉銜」工作是

本身專業角色。而合作經驗可能會加強角色分工之概念，因此就學階段即與就業服務人員有共同合作經驗的教師，對本身在「就業轉銜相關能力教學與輔導」上的角色期待較無合作經驗者高。

二、就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色

就業服務人員應該扮演以「離校後就業轉銜服務」工作為主的專業角色；此外，就業服務人員也應該參與協助「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」、「學生與家長參與」與「專業互動與合作」向度中大部分的工作，尤其是與就業相關的評估、教導與資源連結活動，對此就業服務人員與教師看法一致。而從教師對就業服務人員的期待多數均高於就服員自我期待也可看出，教師非常期待就業服務人員能參與更多學生就業轉銜服務工作。

教師可能因為安排學生職場實習課程時遇到較多困難，如實習場所取得不易之問題，因此期待就業服務人員能扮演「職場實習課程」工作的角色，但就業服務人員卻不認為此為自己的分內工作；另外在「轉銜服務計畫」上，就業服務人員僅同意「參與轉銜會議」，但教師卻希望就服員能參與其他像是計畫擬定、輔導追蹤，以及個案管理等項目；上述角色期待的差異，可能與國內相關法規並未訂定就業服務人員必須參與學生校內轉銜計畫及負責個案管理工作有關。此結果也顯示相關單位仍需持續針對高職特教班學生就業轉銜服務中，相關專業人員角色分工內涵進

一步研商討論，才能澄清就業服務人員是否應負責「轉銜服務計畫」與「職場實習課程」工作。

從不同背景比較發現，與教師在學生就學階段共同合作經驗較多的北市就業服務人員，對自我在「轉銜評量」工作的角色期待較北縣高；以及合作經驗較多的機構就業服務人員與督導，對自我角色期待高於公立就業服務站就服員；而就學階段有合作經驗的就業服務人員，對自我角色期待多高於僅以資料轉介方式合作者。從上述研究結果中得知，若能積極促使就業服務人員在學生就學階段與教師共同合作，應能提高就業服務人員參與就業轉銜服務之意願。此外，不同背景教師對就業服務人員角色期待頗為一致，僅台北市教師因轉銜合作機制較清楚，對專業角色分工概念更明確，因此對就業服務人員期待高於北縣教師。

三、雙方合作角色

整體而言，教師和就業服務人員在高職特教班學生就業轉銜服務中，均應該共同參與「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」、「家長與學生參與」及「專業互動與合作」四個向度的工作，但教師負責的程度應較多，就業服務人員則是以參與協助為主。但在「評量適合的職場安置模式」、「教導就業轉銜服務權益」、「瞭解家庭個人需求」、「提供家長轉銜服務資訊」等幾項工作上，則雙方參與程度相同。而「協調轉銜分工事宜」則較需釐清應由教師或就服員做為主要負責人。

「離校後就業轉銜」工作，安排學生畢業後就業相關事宜，則是就業服務人員應該扮演的角色。

而「轉銜服務計畫」及「職場實習課程」兩個向度，雖然大部分工作仍較屬於教師的角色，但當中「管理學生轉銜服務進度」、「進行學生畢業後追蹤輔導」、「評鑑轉銜服務成果效益」、「提供畢業後個案管理服務」、「開發評估職場實習工作機會」及「安排接洽學生實習場所」等項目，教師和就服員對另一專業的期待仍高於對自我角色的期待，且落差甚大，教師希望就服員應扮演這些角色，但就服員卻不認為應負責這些工作，雙方認知上的差距仍有待進一步研商討論，以釐清角色分工情形。

第四節 研究限制及建議

本節根據研究結果，先說明本研究之限制，再提出對實務工作與未來研究之建議。

一、研究限制

(一) 研究對象之限制

本研究以台北縣市高職特教班教師及就業服務人員為研究對象，採普查方式發放問卷進行調查，回收率達九成以上，應可代表全體研究對象之意見，但仍有部分樣本意見未包含在內。

此研究結果僅代表台北縣市高職特教班教師及就業服務人員對專業角色期待及專業合作之看法，不宜推論至全國或其他地區。

(二) 研究方法之限制

本研究因研究對象範圍較小，因此在抽取預試樣本時人數較少，雖然兩組研究對象均抽取 10% 以上做為預試問卷發放對象，但仍只有高職特教班教師 22 人，就業服務人員 10 人，因此在預試問卷項目分析上結果參考價值較低，但輔以專家效度意見調查之建議修改擬定正式問卷。

研究問卷為避免研究者個人主觀意見影響，因此在專業角色期待分量表上題目，不論回答高職特教班教師或就業服務人員應該扮演的角色，均採用同樣題項。研究結果

雖可看出高職特教班教師及就業服務人員專業角色期待為何，但對角色內涵如何分工及合作則無法透過問卷調查得知。

二、研究建議

(一) 對實務工作之建議

1、訂定轉銜模式合作相關法規，協助釐清教師及就業服務人員參與「轉銜服務計畫」及「職場實習課程」工作之角色

從專業角色期待研究結果得知，高職特教班教師和就業服務人員在許多就業轉銜服務工作上，都已認定為自己專業角色；但對於就業服務人員是否應負責參與「轉銜服務計畫」和「職場實習課程」兩項工作，仍有期待上之落差，有待相關單位進一步訂定工作內涵，以協助角色分工。

就本研究結果而言，教師應該扮演大部分就業轉銜服務角色，而離校後就業轉銜較屬就業服務人員之角色。「轉銜評量」、「就業轉銜相關能力教學與輔導」、「專業互動與合作」和「學生與家長參與」等工作雙方需共同合作。此外，「職場實習課程」和「轉銜服務計畫」的工作角色則有待釐清。

因此，在現有人力下，教師應主要負責校內就業轉銜相關工作，並邀請就業服務人員參與，適時給予評量、教學輔導及協助家長學生參與。不過對於轉銜

服務合作模式相關法源依據，仍有待政府單位儘速規劃，除了確認就業服務人員轉銜服務計畫及職場實習課程的參與程度，也需對專業人員應扮演的角色做更明確之界定，以使合作更有效率。

2、合作經驗能協助高職特教班教師及就業服務人員對自我及他人角色有更明確認知，因此應加強雙方積極合作

從研究結果可知，就學階段就提早與他人有合作經驗的高職特教班教師和就業服務人員，對自我專業角色多能有較高期待；且國內外文獻都提到，學生若能提早於就學時由相關專業共同介入服務，畢業後的就業成果和穩定度也較佳。因此，雙方宜在學生就學階段即開始進行合作，除根據現有轉銜制度進行角色分工外，合作中與對方協調的過程，亦有助於澄清彼此的角色定位。

3、透過加強高職特教班教師對就業法規與市場之認識，及提升開發職場能力，以解決教師對開發評估及安排實習職場意願較低之問題

從研究結果可知，高職特教班教師對自己在開發評估實習職場意願較低，但就業服務人員均認為教師應負責職場實習工作，自己較不需扮演職場實習工作角色。以現階段實務運作來看，職場實習工作多由教

師負責，一些學校雖有學校職輔員給予部分協助，但教師仍是主要負責人員。

教師對開發職場的意願低可能與相關知識能力不足有關。目前高職特教班教師以特教系所及特教學程/學分班畢業者居多，學校內特殊教育訓練較少涉及生涯輔導以及就業轉銜領域，更遑論對就業市場之瞭解。然這些知識能力，與學生就業能力評量、教學輔導及職場實習課程的安排息息相關。因此，在師資培育課程上應開設相關課程供選修，並可透過研習進修方式讓在職教師得到更多就業轉銜相關知識與能力。

而在職場實習開發上，教師應對學生能力興趣有充分瞭解，瞭解需要開發之職種及職場環境；並善用家長、學校實習輔導處與各種社區資源，加強活動參與、寄發問卷或人際網絡等方式，主動尋找提供實習機會的廠家，並利用寒暑假期間實際走訪學生住家附近，尋求與廠家可能的合作機會。由於高中職特教班導師最瞭解學生，所以由導師來負責開發職場並適配學生能力最恰當，加上學生與導師已長期建立關係，對於實習中相關技能和工作態度的輔導，或與家長的溝通上，都能較順利進行。此外，雇主對專業人員的信賴，主要建立在學生職場發生問題時能否得到立即適切的問題解決（陳玫玲，2004）。因此，教師在開發職場並安置成功後，仍需持續輔導學生並與雇主保持聯繫，如此對於建立企業資源網絡及人脈能更有幫助。

4、公立就服站與機構就業服務人員自我角色期待不同，宜清楚劃分雙方負責之工作

本研究發現公立就服站與機構就業服務人員對自我專業角色期待，在轉銜評量、轉銜服務計畫、職場實習課程以及學生與家長參與上都有明顯差異。公立就服站就業服務人員較不認為自己應該扮演這些工作角色，可能與其除了推介就業外，還需辦理獎勵補助、職務再設計以及訓用合一等就業方案申請行政程序，業務較機構就業服務人員複雜，使得公立就服站就業服務人員在學生就學階段與教師有合作經驗者，少於機構就業服務人員，而較無法從合作經驗中更確認自己應該扮演的角色。

但是，學校教師與就業服務人員在合作時，可能並不清楚兩者之差別，因此未來如發展相關轉銜制度與模式，宜將公立就服站與機構就服員之角色做清楚劃分，社區化就業推介以機構就服員做為實際執行者，而在相關行政資源整合和方案申請上，則以公立就服站就服員負責為主。

(二) 對未來研究之建議

1、角色內涵如何分工與合作

本研究結果發現，就業轉銜服務中大部分都是需要共同合作的角色，但在每一個向度角色內涵中，如何劃分彼此權責，仍有待進一步研究確認；例如可透

過質性研究瞭解現有合作制度中各專業人員角色，或透過合作模式規劃及實際運作，瞭解執行成效，以發展可行合作模式，確認分工合作角色內涵。

2、不同區域對專業人員角色期待看法之影響

本研究發現台北縣市高職特教班教師及就業服務人員在角色期待上多有差異，造成原因除了本研究所推論可能與制度、合作經驗有關外，是否有其他因素造成期待不同，可做進一步之研究。另本研究僅以台北縣市做為研究範圍，未來可將範圍擴大至全國，瞭解區域及城鄉差別，是否影響教師及就業服務人員專業角色期待。

3、專業人員提供全方位生涯轉銜服務相關角色之探討

本研究探討高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色，主要重點為就業相關服務之提供，然身心障礙學生生涯發展不僅在就業，尚包括家庭生活、社區適應、休閒活動等其他轉銜需求，而這些轉銜相關服務應由誰來負責提供，其角色如何區分，可再做進一步之研究。

參考書目

- 內政部 (2003): 中華民國 92 年台閩地區身心障礙者生活需求調查報告。台北: 編者。
- 王保進 (2006): 英文版視窗 SPSS 與行為科學研究 (第三版)。台北: 心理。
- 台北縣政府勞工局 (2006): 96 年度臺北縣身心障礙者就業轉銜實施計畫。台北縣: 編者。
- 行政院主計處 (2007): 臺灣地區歷年人力資源調查重要結果。中華民國統計資訊網, 2008 年 1 月 6 日, 取自: <http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=17286&ctNode=517>
- 各教育階段身心障礙學生轉銜服務實施要點 (2006): 中華民國九十一年三月二十五日教育部台 (九〇) 特教字第九一〇三四二六一號令修正發布。
- 身心障礙者生涯轉銜服務整合實施方案 (2006): 中華民國九十五年七月二十七日台內社字第 0 九五〇一二三三七七號函頒。
- 身心障礙者社區化就業服務計畫 (2005): 中華民國九十四年十二月二十日職特字第 0 九四〇〇三六九四四 A 號函修訂。
- 身心障礙者就業轉銜服務實施要點 (2002): 中華民國九十一年八月二十三日行政院勞工委員會勞特字第 0 九一〇二〇四六六八號。

- 身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則
(2008): 中華民國九十七年二月十二日行政院勞工委
員會勞職特字第0九七0五0三一三三號。
- 吳秀照(2005): 從理論到實踐: 身心障礙就業服務之理念
與服務輸送的探討。社區發展季刊, 112, 104-116。
- 杜瑛秋(2004): 婚暴社工員陪同出庭過程的專業角色與
功能之探討。輔仁大學社會工作學系碩士論文(未出
版)。
- 林宏旻、施毓豪(2003): 高職特教班就業轉銜探討—以台
中高工特教班為例。特教園丁, 19(1), 62-69。
- 林宏熾(2000): 身心障礙者之職業教育與轉銜實務。特
殊教育季刊, 77, 9-20。
- 林宏熾(2002): 美國身心障礙者「就業轉銜」的作法與省
思。特殊教育季刊, 83, 1-12。
- 林宏熾(2003): 身心障礙者轉銜教育與服務。載於林宏
熾(2003): 身心障礙者生涯規劃與轉銜教育(29-61
頁)。台北: 五南。
- 林宏熾(2004): 美國身心障礙學生之轉銜評量。特殊教
育季刊, 92, 1-14。
- 林宏熾(2006): 轉銜服務特教中途之回顧與前瞻-身心障
礙學生成年轉銜服務之發展與省思。特殊教育季刊,
100, 16-27。
- 林宏熾(2007): 身心障礙學生高職階段轉銜服務及其相關
因素之分析研究。特殊教育學報, 25, 81-108。

- 林幸台 (2001): 身心障礙者生涯發展與轉銜服務。中等教育, 52 (5), 26-38。
- 林幸台 (2002): 高職特教班智能障礙學生轉銜模式之研究—組織與運作模式探討。特殊教育研究學刊, 22, 189-215。
- 林幸台 (2004): 高職特教班教師參與轉銜服務工作及其對專業合作態度之研究。特殊教育研究學刊, 26, 1-17。
- 林幸台 (2007): 身心障礙者生涯輔導與轉銜服務。台北: 心理。
- 林純真、韓福榮、邱滿豔 (2007): 身心障礙學生轉銜服務人員專業培訓研究報告。教育部委託研究報告。台北: 教育部。
- 邱皓政 (2002): 量化研究與統計分析: SPSS 中文視窗版資料分析範例解析 (二版)。台北: 五南。
- 花敬凱 (1998): 歐美、日本等國職業重建服務之發展歷程與趨勢。特殊教育季刊, 66, 27-37。
- 特殊教育法施行細則 (2003)。中華民國九十二年八月七日教育部台參字第 0 九二 0 一一七五八三 A 號令修正發布
- 教育部 (2000): 高級中等學校特殊教育班職業學程課程綱要。台北: 編者。
- 教育部 (2007): 各縣市各各校任教科別。教育部特殊教育通報網, 2007 年 11 月 25 日, 取自 <http://www.set.edu.tw/frame.asp>

- 教育部中部辦公室 (2007): 國立暨台灣省私立特殊教育學校(班)名冊。台中: 編者。
- 陳玫玲 (2004): 身心障礙者的社區照顧-社區支持性就業服務之困境與建議。社區發展季刊, 106, 245-259。
- 郭為藩 (1971): 角色理論在教育學上之意義。教育研究所集刊, 13, 15-27。
- 陳家玄 (2006): 智能障礙者之就業服務接受狀況與就業穩定探討。靜宜大學青少年兒童福利研究所碩士論文 (未出版)。
- 陳盛文 (2003): 安寧護理人員的專業角色調適。南華大學生死學研究所碩士論文 (未出版)。
- 陳惠茹 (2005): 身心障礙學生離校後生涯轉銜與家長參與。特殊教育季刊, 96, 9-15。
- 陳麗如 (2000): 高中職特殊教育學校(班)學生離校轉銜服務之研究。彰化師範大學特殊教育學系博士論文 (未出版)。
- 陳麗如 (2001): 我國轉銜服務相關條文之整述與評析。特殊教育季刊, 81, 19-27。
- 陳麗如 (2002): 從美國 DCDT 研討會議省思台灣地區身心障礙者轉銜服務工作之發展。特殊教育季刊, 85, 12-17。
- 黃國廷 (2002): 教師在身心障礙者的轉銜教育中應扮演的角色。國教輔導, 41 (3), 56-61。

- 黃璽璇、謝怡如 (2004): 高職特教班轉銜問題之正思與迷思。 *特教園丁*, 20 (2), 19-24。
- 臺北市身心障礙學生轉銜服務工作要項 (2006): 民國九十五年十月四日北市特教字第 0 九五三七七 0 二六 0 0 號函修正。
- 劉玉婷 (2000): 高職特殊學校 (班) 智能障礙學生轉銜服務之現況調查及其相關因素之探討。國立高雄師範大學特殊教育學系碩士論文 (未出版)。
- 潘苾莓、林宏熾 (2005): 身心障礙者生涯發展理論結合生涯轉銜之運用與省思。 *特殊教育季刊*, 96, 1-8。
- Benz, M. R., Lindstrom, L., & Latta T. (1999). Improving collaboration between schools and vocational rehabilitation: The youth transition program model. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 13, 55-63.
- Defer, S. H., & Taymans J. M. (1995). Competencies needed for transition specialists in vocational rehabilitation, vocational education, and special education. *Exceptional Children*, 62, 38-51.
- Dowdy, C. A. (1996). Vocational rehabilitation and special education: Partners in transition for individuals with learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 29, 137-147.
- Farley, R. C., & Rubin, S. E. (2006). Mission, role, and competencies of the rehabilitation counselor. In R. T.

- Roessler, & S. E. Rubin (Eds.), *Case management and rehabilitation counseling: Procedures and techniques* (4th ed.)(pp.1-27). Austin, TX: PRO-ED.
- Fox, R. W., Wandry, D., Pruitt, P., & Anderson, G. (1998). School to adult life transitions for students with disabilities: Forging a new alliance. *Professional School Counseling, 1*, 48-52.
- Griffin, G., & Targett, P. S. (2001). Finding jobs for young people with disability. In P. Wehman (Ed.), *Life beyond the classroom: Transition strategies for young people with disabilities* (3rd ed.) (pp.171-210). Baltimore: Paul H. Brookes.
- Johnson, D. R. (2004). Supported employment trends: Implications for transition-age youth. *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities, 29*, 243-247.
- Johnson, S., & Wehman, P. (2001). Teaching for transition. In P. Wehman (Ed.), *Life beyond the classroom: Transition strategies for young people with disabilities* (3rd ed.) (pp.145-170). Baltimore: Paul H. Brookes.
- Kortering, L. J., & Edger E. B. (1988). Vocational rehabilitation and special education: A need for cooperation. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 31*, 178-184.

- Leahy, M. J. (2004). Qualified providers. In T. F. Riggan, & D. R. Maki (Eds.), *Handbook of rehabilitation counseling* (pp.142-158). New York: Springer publishing Company.
- Miller, M. (1990). *Cooperation between special education and vocational rehabilitation: An examination of role functions, inservice needs, attitudes and values*. Jefferson City, MO: Missouri State Dept. of Elementary and Secondary Education. (ERIC Document Reproduction Service No. ED324531)
- Neburt, D. A. (2006). Legislation and guidelines for secondary special education and transition services. In P. L. Sitlington, & G. M. Clark (Eds.), *Transition education and services for students with disabilities* (4th ed.) (pp.35-70). Boston: Pearson Allyn and Bacon.
- Parent, W., & Unger, D. (1994). The role of the job coach: Orchestrating community and workplace supports. *American Rehabilitation*, 20(3), 2-11.
- Sitlington, P. L., & Clark, G. M. (2006). *Transition education and services for students with disabilities* (4th ed.). Boston: Pearson Allyn and Bacon.
- Steere, D. E., Rose, E., & Cavaiuolo, D. (2007). *Growing up: Transition to adult life for students with disabilities*. Boston: Pearson Allyn and Bacon.

- Svarborough, J. L., & Gilbride, D. D. (2006). Developing relationships with rehabilitation counselors to meet the transition needs of students with disabilities. *Professional School Counseling, 10*, 25-33.
- Szymanski, E. M., Hanley-Maxwell, C., & Asselin, S. (1990). Rehabilitation counseling, special education, and vocational special needs education: Three transition disciplines. *Career Development for Exceptional Individuals, 13*, 29-38.
- Wehman, P., Everson, J. E., & Reid, D. H. (2001). Beyond programs and placements: Using person-centered practices to individualize the transition process and outcomes. In P. Wehman (Ed.), *Life beyond the classroom: Transition strategies for young people with disabilities* (3rd ed.) (pp.91-126). Baltimore: Paul H. Brookes.
- Wolfe, P. S., Boone, R. S., & Blanchett, W. J. (1998). Regular and special educator's perceptions of transition competencies. *Career Development for Exceptional Individuals, 21*, 87-106.

就業服務人員專業角色整理表

一、轉銜計畫

子項目	角色定義 / 文獻出處
1. 參與跨專業的轉銜小組	<p>▲特殊教育教師： 林幸台(2002)；林幸台(2004)；劉玉婷(2000)； Steere, Rose & Cavaiuolo(2007)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998)</p> <p>▲轉銜專業人員： 林幸台(2007)</p> <p>▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)</p>
2. 協助擬定學生就業轉銜目標	<p>▲特殊教育教師： 林幸台(2004)；林幸台(2007)； 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)</p> <p>▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： 林幸台(2007)； Svarborough & Gilbride(2006)</p> <p>▲轉銜專業人員： 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)</p> <p>▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)</p>
3. 撰寫個別化轉銜計畫	<p>▲特殊教育教師： 林幸台(2002)；林幸台(2004)；劉玉婷(2000)； Benz, Lindstrom & Latta(1999)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998)</p> <p>▲轉銜專業人員： Benz, Lindstrom & Latta(1999)</p> <p>▲職業適應輔導人員： Miller(1990)</p> <p>▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)</p>
4. 管理轉銜進度	<p>▲特殊教育教師： 劉玉婷(2000)；Neubert(2006)； Steere, Rose & Cavaiuolo(2007)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998)</p> <p>▲轉銜專業人員： 林幸台(2007)；林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)</p>

子項目	角色定義 / 文獻出處
5. 召開（或參與）轉銜會議	<p>▲特殊教育教師： 臺北市身心障礙學生轉銜服務工作要點(2006)； 劉玉婷(2000)；Wolfe, Boone & Blanchett(1998)</p> <p>▲學校諮商人員： Fox, Wandry, Pruitt & Anderson(1998)</p> <p>▲轉銜專業人員： 林幸台(2007)；林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)</p> <p>▲職業適應輔導人員： Miller(1990)</p> <p>▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： Miller(1990)</p>
6. 進行學生畢業後追蹤輔導	<p>▲特殊教育教師： 林幸台(2002)；林幸台(2004)； 臺北市身心障礙學生轉銜服務工作要點(2006)； Johnson(2004)</p> <p>▲轉銜專業人員： 林幸台(2007)；林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)</p> <p>▲就業服務人員（職業復健諮商人員、工作教練）： 林幸台(2007)； 身心障礙者社區化就業服務計畫（2005）； Johnson(2004)；Parent & Unger(1994)</p>
7. 評鑑轉銜服務成果效益	<p>▲特殊教育教師： 林幸台(2004)；林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)； 劉玉婷(2000)</p> <p>▲轉銜專業人員： 林幸台(2007)</p> <p>▲就業服務人員（職業復健諮商人員、工作教練）： 身心障礙者社區化就業服務計畫(2005)； 林幸台(2007) Parent & Unger(1994)</p>
8. 提供學生畢業後的個案管理服務	<p>▲特殊教育教師： Johnson(2004)；Wolfe, Boone & Blanchett(1998)</p> <p>▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： Farley & Rubin(2006)；Johnson(2004)； Svarborough & Gilbride(2006)</p>

二、轉銜評量

子項目	角色定義 / 文獻出處
與相關人員晤談、諮詢 1. (如學生、家長、老師、其他專業人員)	▲特殊教育教師： 林宏熾(2004)；林幸台(2004)；林幸台(2007)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998) ▲職業適應輔導人員： Miller(1990) ▲就業服務人員(職業復健諮商人員、工作教練)： 林幸台(2007)；Dowdy(1996)；Miller(1990)； Parent & Unger(1994)； Svarborough & Gilbride(2006) ▲轉銜專業(職業復健、職業教育、特殊教育)： Defer & Taymans(1995) ▲學校輔導老師： 林宏熾(2004)
2. 蒐集轉銜評量相關資料	▲特殊教育教師： 林宏熾(2004)；林幸台(2007)； 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007) ▲就業服務人員(職業復健諮商人員)： Dowdy(1996) ▲轉銜專業(職業復健、職業教育、特殊教育)： Defer & Taymans(1995) ▲學校輔導老師： 林宏熾(2004)
3. 評量學生的生理表現能力	▲特殊教育教師： 劉玉婷(2000) ▲就業服務人員(職業復健諮商人員)： Dowdy(1996)
4. 評量學生的認知能力	▲特殊教育教師： 林幸台(2002)；劉玉婷(2000) ▲就業服務人員(職業復健諮商人員)： Dowdy(1996)
5. 評量學生的學習成就	▲特殊教育教師： 林幸台(2002) ▲就業服務人員(職業復健諮商人員)： Dowdy(1996)

子項目	角色定義 / 文獻出處
6. 評量學生的學習特性	▲特殊教育教師： 林宏熾(2004)；林幸台(2002) ▲學校輔導老師： 林宏熾(2004)
7. 評量學生的職業興趣	▲學校諮商人員： Fox, Wandry, Pruitt & Anderson(1998)； Svarborough & Gilbride(2006) ▲就業服務人員（職業復健諮商人員、工作教練）： 林宏熾(2004)；陳玫玲(2004)；Dowdy(1996)； Parent & Unger(1994)
8. 評量學生的工作人格特質 （如：情緒、工作態度、 人際互動等）	▲特殊教育教師： 劉玉婷(2000)；Wolfe, Boone & Blanchett(1998)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998) ▲職業教育教師： 林幸台(2002) ▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： 林宏熾(2004)；Dowdy(1996) ▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)
9. 評量學生適合的職場環 境與工作型態	▲職業教育教師： 林幸台(2002) ▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： 林宏熾(2004)；Dowdy(1996) ▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)
10. 與學生、家長、雇主、 相關專業人員討論/說明 職業評量結果	▲特殊教育教師： 林幸台(2004)； Szymanski, Hanley-Maxwell & Asselin(1990) ▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)
11. 應用評量結果於發展個 別轉銜目標	▲特殊教育教師： 林幸台(2004)；林幸台(2007)；劉玉婷(2000)； Szymanski, Hanley-Maxwell & Asselin(1990) ▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)

子項目	角色定義 / 文獻出處
12. 評估學生在生涯輔導、轉銜時需要的協助	<p>▲就業服務人員（職業復健諮商人員、工作教練）： Parent & Unger(1994)</p> <p>▲轉銜專業人員 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)</p>
13. 實施職業評量	<p>▲特殊教育教師： 林幸台(2004)；Wolfe, Boone & Blanchett(1998)</p> <p>▲職業適應輔導人員： Miller(1990)</p> <p>▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： 林幸台(2007)；Farley & Rubin(2006)； Miller(1990)</p> <p>▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)</p>

三、轉銜教學

子項目	角色定義 / 文獻出處
1. 配合學生個別化轉銜目標發展適當課程	<p>▲特殊教育教師： 林幸台(2002)；林幸台(2007)； 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)；劉玉婷(2000)； Johnson(2004)</p>
2. 教導學生就業轉銜服務及相關權益	<p>▲特殊教育教師： 林幸台(2004)；劉玉婷(2000)；Dowdy(1996)</p> <p>▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： 96年度台北縣身心障礙者就業轉銜實施計畫 (2007)</p> <p>▲轉銜專業人員： 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)</p>
3. 教導自我決策、自我倡導	<p>▲特殊教育教師： 林幸台(2002)；林幸台(2004)；林幸台(2007)； 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)；黃國庭(2002)； 劉玉婷(2000)；Dowdy(1996)；Johnson(2004)； Svarborough & Gilbride(2006)</p> <p>▲學校諮商人員： Fox, Wandry, Pruitt & Anderson(1998)</p>

子項目	角色定義 / 文獻出處
4. 教導獨立生活能力	<p>▲特殊教育教師： 林幸台(2002)；林幸台(2004)； 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)；劉玉婷(2000)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998)</p> <p>▲職業教育教師： Szymanski, Hanley-Maxwell & Asselin(1990)</p> <p>▲就業服務人員（職業復健諮商人員、工作教練）： Svarborough & Gilbride(2006)；Dowdy(1996)； Parent & Unger(1994)</p>
5. 教導人際關係、社交技巧	<p>▲特殊教育教師： 林幸台(2002)；林幸台(2004)；林幸台(2007)； 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)；劉玉婷(2000)； Szymanski, Hanley-Maxwell & Asselin(1990)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998)</p> <p>▲學校諮商人員： Fox, Wandry, Pruitt & Anderson(1998)</p>
6. 訓練個別職務所需之職業技能	<p>▲特殊教育教師： 林宏熾(2002)；林幸台(2002)；劉玉婷(2000)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998)</p> <p>▲職業教育教師： Szymanski, Hanley-Maxwell & Asselin(1990)</p> <p>▲就業服務人員（職業復健諮商人員、工作教練）： 林幸台(2002)；Parent & Unger(1994)</p>
7. 教導求職技巧	<p>▲特殊教育教師： 林宏熾(2002)；林幸台(2004)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998)</p>
8. 教導合宜的工作態度 （如：主動性、時間觀念、挫折容忍力）	<p>▲特殊教育教師： 林宏熾(2002)；林幸台(2002)；林幸台(2004)； 劉玉婷(2000)；Dowdy(1996)； Szymanski, Hanley-Maxwell & Asselin(1990)</p> <p>▲學校諮商人員： Fox, Wandry, Pruitt & Anderson(1998)</p>
9. 教導合宜的工作行為 （如：社交技巧、獨立工作、團隊合作）	<p>▲特殊教育教師： 林宏熾(2002)；林幸台(2004)；劉玉婷(2000)； Dowdy(1996)； Szymanski, Hanley-Maxwell & Asselin(1990)</p>

子項目	角色定義 / 文獻出處
10. 教導規劃休閒活動	▲特殊教育教師： 林幸台(2002)；劉玉婷(2000)； Szymanski, Hanley-Maxwell & Asselin(1990)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998)
11. 教導學習策略	▲特殊教育教師： 林幸台(2007)；林純真、韓福榮、邱滿豔(2007) ▲學校諮商人員： Fox, Wandry, Pruitt & Anderson(1998)
12. 提供生涯教育，協助學生進行生涯探索	▲特殊教育教師： 林宏熾(2002)；劉玉婷(2000)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998) ▲學校諮商人員： Fox, Wandry, Pruitt & Anderson(1998)； Svarborough & Gilbride(2006) ▲轉銜專業人員： 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)
13. 配合個人需求，提供生涯輔導或諮商	▲特殊教育教師： 林幸台(2004)；黃國庭(2002) ▲學校諮商人員： Fox, Wandry, Pruitt & Anderson(1998)； Svarborough & Gilbride(2006) ▲職業教育教師： Szymanski, Hanley-Maxwell & Asselin(1990) ▲就業服務人員（職業復健諮商人員、工作教練）： 林幸台(2007)；Farley & Rubin(2006)； Miller(1990)；Parent & Unger(1994)； Svarborough & Gilbride(2006)
14. 教學和課堂準備	▲特殊教育教師： 林幸台(2004)；Benz, Lindstrom & Latta(1999)； Dowdy(1996)；Kortering & Edger(1988) ▲轉銜專業人員： Benz, Lindstrom & Latta(1999) ▲職業適應輔導人員： Miller(1990) ▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： Dowdy(1996)

四、社區實習

子項目	角色定義 / 文獻出處
1. 規劃社區實習方案	▲特殊教育教師： 林幸台(2004)； 臺北市身心障礙學生轉銜服務工作要點(2006)； 劉玉婷(2000) ▲轉銜專業人員： 林幸台(2007)
2. 開發及評估工作機會與條件	▲特殊教育教師： 林幸台(2004)；劉玉婷(2000)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998) ▲轉銜專業人員： 林幸台(2007)
3. 安排接洽學生社區實習職場	▲特殊教育教師： 林幸台(2002)；林幸台(2004)； 臺北市身心障礙學生轉銜服務工作要點(2006)； 劉玉婷(2000)；Benz, Lindstrom & Latta(1999)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998) ▲轉銜專業人員： 林幸台(2007)；Benz, Lindstrom & Latta(1999)
4. 輔導學生工作行為、工作態度表現	▲特殊教育教師： 林幸台(2002)；林幸台(2004)；劉玉婷(2000)； Benz, Lindstrom & Latta(1999) ▲轉銜專業人員： Benz, Lindstrom & Latta(1999) ▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)
5. 與雇主溝通，協助學生實習工作適應	▲特殊教育教師： 林幸台(2004)；林幸台(2007)

五、離校就業轉銜（工作安置）

子項目	角色定義 / 文獻出處
1. 協助學生取得就業服務資格	▲特殊教育教師： Benz, Lindstrom & Latta(1999)； Svarborough & Gilbride(2006)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998) ▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： Benz, Lindstrom & Latta(1999)；Dowdy(1996)
2. 轉介學生至相關機構接受服務	▲特殊教育教師： 劉玉婷(2000)；Svarborough & Gilbride(2006) ▲學校諮商人員： Svarborough & Gilbride(2006) ▲就業服務人員（職業復健諮商人員、工作教練）： 96 年度台北縣身心障礙者就業轉銜實施計畫(2007)； Defur & Taymans(1995)；Parent & Unger(1994)； Svarborough & Gilbride(2006) ▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)
3. 發展「就業服務計畫」（個別化就業計畫 IPE）	▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： 身心障礙者社區化就業服務計畫(2005)； Benz, Lindstrom & Latta(1999)
4. 開發及調查就業機會	▲特殊教育教師： 林幸台(2004)；劉玉婷(2000)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998) ▲就業服務人員（職業復健諮商人員、工作教練）： 身心障礙者社區化就業服務計畫(2005)； 花敬凱(1998)；陳玫玲(2004)； Parent & Unger(1994) ▲職業適應輔導人員： Miller(1990) ▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)
5. 進行職場環境及職務分析	▲就業服務人員（職業復健諮商人員、工作教練）： 身心障礙者社區化就業服務計畫(2005)； 林幸台(2002)；林幸台(2007)；花敬凱(1998)； Benz, Lindstrom & Latta(1999)；Dowdy(1996)；

子項目	角色定義 / 文獻出處
	Miller(1990) ; Parent & Unger(1994) ; Svarborough & Gilbride(2006) ▲轉銜專業 (職業復健、職業教育、特殊教育) : Defer & Taymans(1995)
6. 安置學生至適當職場工作	▲特殊教育教師 : Wolfe, Boone & Blanchett(1998) ▲職業適應輔導人員 : Miller(1990) ▲就業服務人員 (職業復健諮商人員、工作教練) : 身心障礙者社區化就業服務計畫(2005) ; 林幸台(2002) ; 林幸台(2007) ; Benz, Lindstrom & Latta(1999) ; Dowdy(1996) ; Farley & Rubin(2006) ; Miller(1990) ; Parent & Unger(1994) ; Svarborough & Gilbride(2006) ▲轉銜專業人員 : 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007) ▲轉銜專業 (職業復健、職業教育、特殊教育) : Defer & Taymans(1995)
7. 從事支持性就業輔導 (輔導學生在職中的工作技能、工作態度)	▲職業適應輔導人員 : Miller(1990) ▲就業服務人員 (職業復健諮商人員、工作教練) : 身心障礙者社區化就業服務計畫(2005) ; 林幸台(2002) ; 林幸台(2007) ; Benz, Lindstrom & Latta(1999) ; Dowdy(1996) ; Miller(1990) ; Parent & Unger(1994) ; Svarborough & Gilbride(2006) ▲轉銜專業 (職業復健、職業教育、特殊教育) : Defer & Taymans(1995)
8. 協助雇主解決學生就業適應問題	▲就業服務人員 (職業復健諮商人員、工作教練) : 林幸台(2002) ; 林幸台(2007) ; Benz, Lindstrom & Latta(1999) ; Dowdy(1996) ; Miller(1990) ; Parent & Unger(1994) ; Svarborough & Gilbride(2006) ▲轉銜專業 (職業復健、職業教育、特殊教育) : Defer & Taymans(1995)

子項目	角色定義 / 文獻出處
9. 協助學生社區融合	<p>▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： Svarborough & Gilbride(2006)</p> <p>▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)</p>
10. 評量就業所需輔具，並協助設計或申請	<p>▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： 林幸台(2007)；花敬凱(1998)；Dowdy(1996)</p> <p>▲轉銜專業人員： 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)</p> <p>▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)</p>
11. 評量職務再設計的需求，並從事職務再設計或協助申請	<p>▲特殊教育教師： 花敬凱(1998)；Wolfe, Boone & Blanchett(1998)</p> <p>▲轉銜專業人員： 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)</p> <p>▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)</p>

六、學生與家長參與

子項目	角色定義 / 文獻出處
1. 教導學生參與方案規劃及選擇	<p>▲特殊教育教師： 林幸台(2007)；林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)； Dowdy(1996)</p> <p>▲就業服務人員（職業復健諮商人員、工作教練）： Parent & Unger(1994)</p> <p>▲轉銜專業人員： 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)</p>
2. 協助學生建立個人轉銜服務檔案	<p>▲特殊教育教師： Dowdy(1996)</p> <p>▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： Dowdy(1996)</p> <p>▲轉銜專業人員： 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)</p>
3. 瞭解家庭需求	<p>▲特殊教育教師： 劉玉婷(2000)</p> <p>▲轉銜專業人員： 林幸台(2007)</p>

子項目	角色定義 / 文獻出處
	<p>▲學校諮商人員： Svarborough & Gilbride(2006)</p> <p>▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： 林幸台(2007)；Svarborough & Gilbride(2006)； Miller(1990)</p>
4. 協助家長參與轉銜計畫的擬定	<p>▲特殊教育教師： 林幸台(2002)；林幸台(2004)；林幸台(2007)； 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)； 臺北市身心障礙學生轉銜服務工作要點(2006)； 黃璽璇、謝怡如(2004)；劉玉婷(2000)；</p> <p>▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)</p>
5. 提供家長就業轉銜服務相關資訊	<p>▲特殊教育教師： 林幸台(2004)；林幸台(2007)； 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)； 黃璽璇、謝怡如(2004)；劉玉婷(2000)； Dowdy(1996)</p> <p>▲轉銜專業人員： 林幸台(2007)；Johnson(2004)</p>
6. 家長的聯繫工作	<p>▲特殊教育教師： 林幸台(2002)；林幸台(2004)；劉玉婷(2000)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998)</p> <p>▲職業適應輔導人員： Miller(1990)</p>
7. 協助學生與家長做合理的就業期待	<p>▲轉銜專業人員： 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)</p>
8. 協助個案使用各種支持資源	<p>▲就業服務人員（職業復健諮商人員、工作教練）： Parent & Unger(1994)</p>

七、專業互動與合作

子項目	角色定義 / 文獻出處
1. 連結學生及家長所需相關資源及人員	<p>▲特殊教育教師： 林幸台(2004)；林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)； 劉玉婷(2000)；Svarborough & Gilbride(2006)； Szymanski, Hanley-Maxwell & Asselin(1990)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998)</p>

子項目	角色定義 / 文獻出處
	▲學校諮商人員： Svarborough & Gilbride(2006)； Fox, Wandry, Pruitt & Anderson(1998) ▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： 林幸台(2007)；Svarborough & Gilbride(2006)
2. 提供學生個人及評量資料給予合作人員（其他專業、雇主、家長、個案）	▲特殊教育教師： 林幸台(2002)；林幸台(2007)； 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)；劉玉婷(2000)； Szymanski, Hanley-Maxwell & Asselin(1990) ▲學校諮商人員： Svarborough & Gilbride(2006)； Fox, Wandry, Pruitt & Anderson(1998) ▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： 林幸台(2002)；林幸台(2007) ▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)
3. 清楚描述學生的現有能 力告知其他專業人員	▲特殊教育教師： Dowdy(1996) ▲轉銜專業（職業復健、職業教育、特殊教育）： Defer & Taymans(1995)
4. 協調轉銜服務分工事宜	▲特殊教育教師： 林幸台(2002)；黃國庭(2002)；劉玉婷(2000)； Fox, Wandry, Pruitt & Anderson(1998)； Svarborough & Gilbride(2006)； Wolfe, Boone & Blanchett(1998) ▲職業教育教師： Szymanski, Hanley-Maxwell & Asselin(1990) ▲轉銜專業人員： 林純真、韓福榮、邱滿豔(2007)
5. 提供或購買學校無法給予的服務	▲就業服務人員（職業復健諮商人員）： Benz, Lindstrom & Latta(1999)；Johnson(2004)

高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討
(高職特教班教師) — 預試問卷

親愛的老師，您好：

協助身心障礙學生離開學校後，得到一份適性的工作，進而從工作中自我實現，一直是高職特教班教師所努力的目標。然就業轉銜服務橫跨學生「學校生活」與「成人生活」兩階段，若能有特教教師與就業服務人員共同合作，更能實現無接縫轉銜的理念。

本問卷為碩士論文「高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討」研究問卷，目的在探討高職特教班教師及就業服務人員對本身及對方專業角色的期待。

您所填答的答案並沒有對或錯，只要依據您的看法作答，即是最適當的答案。本問卷所得資料，僅作為學術研究之用，並不會公開您個人資料，請您放心作答。最後，由衷地感謝您提供寶貴的時間填答，並謝謝您的協助！

如您對本問卷有任何疑問，或希望瞭解本研究結果，可撥電話(00) 1234-5678，0123-456789 或寄電子郵件到 69417002@ntnu.edu.tw 聯絡。 順頌

時 綏

台灣師範大學復健諮商研究所

指導教授 吳亭芳博士

研究生 尤淑君 敬上

民國九十七年三月十八日

第一部份 個人基本資料

填答說明：請就您個人實際情形，選出最適當的答案，並在□內打「✓」。

- 1、請問您服務的地區：台北市 台北縣
- 2、請問您目前擔任職務：特教組長 導師 專任教師
- 3、請問您的特教背景：特教系/所 特教學程/學分班(含輔系) 特教3學分
未曾修習特教學分
- 4、請問您的特教年資：_____年
- 5、請問您是否曾經負責以下學生轉銜服務？(可複選)
社區職場實習
離校就業轉銜工作
無
- 6、請問您與就業服務人員的合作經驗為何？
完全無合作經驗
曾透過郵寄、電腦通報系統或電話聯絡方式轉介學生資料
曾透過轉銜會議討論學生轉銜服務分工事宜
學生就學階段即開始由特教教師、就業服務人員共同介入服務

(下一頁還有題目，請繼續作答)

第二部分 問卷內容—專業角色期待

填答說明：以下題目是為了瞭解，身為一個高職特教老師，您對自己以及就業服務人員在學生就業轉銜服務上的專業角色期待為何？請就「高職特教班教師應該扮演的角色」與「就業服務人員應該扮演的角色」兩部分作答。並依您的意見在每一題後的數字上劃記。

※ 以下所述「就業轉銜」服務項目，係指學生從高三開始，到離校後一年內，所接受之服務。

	高職特教班教師 應該扮演的角色					就業服務人員 應該扮演的角色				
	非常 不同意	不同 意	普 通	同 意	非常 同意	非常 不同意	不同 意	普 通	同 意	非常 同意
一、轉銜計畫										
1. 召開轉銜會議	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. 參加轉銜會議	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. 於個別化教育計畫 (IEP) 中擬定就業轉銜目標	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. 管理學生轉銜進度	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
二、轉銜評量										
5. 蒐集轉銜評量資料 (含相關人員晤談、現有資料收集)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. 評量學生的生理能力表現	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. 評量學生的認知能力	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. 評量學生的學習特性	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. 評量學生的職業興趣	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. 評量學生的工作人格特質	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. 評量學生適合的職場環境	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
三、就業轉銜相關能力教學										
12. 幫助學生進行生涯探索，提供生涯輔導或諮商	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. 教導學生瞭解就業轉銜服務及相關權益	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. 教導學生自我決策、自我倡導之能力	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. 教導獨立生活的能力	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16. 教導人際關係、社交技巧	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17. 教導求職技巧	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

(下一頁還有題目，請繼續作答)

	高職特教班教師 應該扮演的角色					就業服務人員 應該扮演的角色				
	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
四、社區實習（就學期間）										
18. 規劃社區實習方案	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
19. 開發評估社區實習工作機會	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
20. 安排接洽學生實習場所	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
21. 教導學生社區實習工作中所需職務技能	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
22. 輔導學生在社區實習場所中的工作態度與行為表現	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
23. 與雇主溝通，協助學生社區實習工作適應	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
五、離校後就業轉銜（工作安置）										
24. 轉介學生至相關機構接受服務	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
25. 發展個別化就業服務計畫	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
26. 開發及調查就業機會	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
27. 進行職場環境與職務分析	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
28. 安置學生至適當職場工作	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
29. 提供學生在職中職務技能輔導	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
30. 提供學生就業相關諮商輔導	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
31. 協助雇主解決學生就業適應問題	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
32. 協助學生與其他工作同仁相處	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
33. 評量職務再設計之需求並協助申請	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
六、學生與家長參與										
34. 協助學生參與規劃轉銜計畫，選擇轉銜目標	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
35. 協助學生建立個人轉銜服務檔案	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
36. 透過各種方式瞭解家庭需求	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
37. 協助家長參與轉銜計畫的擬定	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
38. 提供家長就業轉銜服務相關資訊	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
七、專業互動與合作										
39. 協助學生及家長聯絡相關資源與其他專業人員	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
40. 提供學生個人及評量資料給予其他專業人員	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
41. 協調就業轉銜服務分工事宜	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
42. 進行學生畢業後追蹤輔導	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
43. 評鑑轉銜服務成果效益	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
44. 提供學生畢業後的個案管理服務	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問卷到此結束，非常感謝您的填答，煩請再次檢查是否有遺漏之處，謝謝！

高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討
(就業服務人員) — 預試問卷

您好：

協助身心障礙學生離開學校後，得到一份適性的工作，進而在工作中自我實現，一直是提供就業服務的專業人員們所努力的目標。然就業轉銜服務橫跨學生「學校生活」與「成人生活」兩階段，若能有就業服務人員與特教教師共同合作，更能實現無接縫轉銜的理念。

本問卷為碩士論文「高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討」研究問卷，目的在探討高職特教班教師及就業服務人員對本身及對方專業角色的期待。

您所填答的答案並沒有對或錯，只要依據您的看法作答，即是最適當的答案。本問卷所得資料，僅作為學術研究之用，並不會公開您個人資料，請您放心作答。最後，由衷地感謝您提供寶貴的時間填答，並謝謝您的協助！

如您對本問卷有任何疑問，或希望瞭解本研究結果，可撥電話(00)1234-5678，0123-456789 或寄電子郵件到 69417002@ntnu.edu.tw 聯絡。 順頌

時 綏

台灣師範大學復健諮商研究所

指導教授 吳亭芳博士

研究生 尤淑君 敬上

民國九十七年三月十八日

第一部份 個人基本資料

填答說明：請就您個人實際情形，選出最適當的答案，並在□內打「✓」。

- 1、請問您主要服務的地區：台北市 台北縣
- 2、請問您目前擔任職務為：公立就服站就業服務員
機構就業服務員
學校職業輔導員
- 3、請問您的專業背景：
大專校院復健諮商、社會工作、職能治療、物理治療、特殊教育、心理輔導、勞工關係、企業管理或人力資源發展之相關科系所畢業
大專校院其他科系所畢業(請註明)：_____
- 高中職畢業
- 其他(請註明)：_____
- 4、請問您從事就業服務年資：_____年
- 5、請問您與高職特教班教師的合作經驗為何？
完全無合作經驗
曾透過郵寄、電腦通報系統或電話聯絡方式轉介學生資料
曾透過轉銜會議討論學生轉銜服務分工事宜
學生就學階段即開始由特教教師、就業服務人員共同介入服務

(下一頁還有題目，請繼續作答)

第二部分 問卷內容—專業角色期待

填答說明：以下題目是為了瞭解，身為一個就業服務人員，您對**自己**以及**高職特教班教師**在學生就業轉銜服務上的專業角色期待為何？請就「就業服務人員應該扮演的角色」與「高職特教班教師應該扮演的角色」兩部分作答。並依您的意見在每一題後的數字上劃記。

※以下所述「就業轉銜」服務項目，係指學生從**高三開始，到離校後一年內**，所接受之服務。

	就業服務人員 應該扮演的角色					高職特教班教師 應該扮演的角色				
	非常 不同意	不同 意	普 通	同 意	非常 同意	非常 不同意	不同 意	普 通	同 意	非常 同意
一、轉銜計畫										
1. 召開轉銜會議	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. 參加轉銜會議	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. 於個別化教育計畫（IEP）中擬定就業轉銜目標	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. 管理學生轉銜進度	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
二、轉銜評量										
5. 蒐集轉銜評量資料（含相關人員晤談、現有資料收集）	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. 評量學生的生理能力表現	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. 評量學生的認知能力	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. 評量學生的學習特性	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. 評量學生的職業興趣	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. 評量學生的工作人格特質	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. 評量學生適合的職場環境	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
三、就業轉銜相關能力教學										
12. 幫助學生進行生涯探索，提供生涯輔導或諮商	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. 教導學生瞭解就業轉銜服務及相關權益	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. 教導學生自我決策、自我倡導之能力	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. 教導獨立生活的能力	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16. 教導人際關係、社交技巧	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17. 教導求職技巧	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

（下一頁還有題目，請繼續作答）

	就業服務人員 應該扮演的角色					高職特教班教師 應該扮演的角色				
	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
四、社區實習（就學期間）										
18. 規劃社區實習方案	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
19. 開發評估社區實習工作機會	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
20. 安排接洽學生實習場所	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
21. 教導學生社區實習工作中所需職務技能	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
22. 輔導學生在社區實習場所中的工作態度與行為表現	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
23. 與雇主溝通，協助學生社區實習工作適應	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
五、離校後就業轉銜（工作安置）										
24. 轉介學生至相關機構接受服務	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
25. 發展個別化就業服務計畫	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
26. 開發及調查就業機會	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
27. 進行職場環境與職務分析	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
28. 安置學生至適當職場工作	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
29. 提供學生在職中職務技能輔導	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
30. 提供學生就業相關諮商輔導	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
31. 協助雇主解決學生就業適應問題	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
32. 協助學生與其他工作同仁相處	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
33. 評量職務再設計之需求並協助申請	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
六、學生與家長參與										
34. 協助學生參與規劃轉銜計畫，選擇轉銜目標	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
35. 協助學生建立個人轉銜服務檔案	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
36. 透過各種方式瞭解家庭需求	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
37. 協助家長參與轉銜計畫的擬定	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
38. 提供家長就業轉銜服務相關資訊	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
七、專業互動與合作										
39. 協助學生及家長聯絡相關資源與其他專業人員	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
40. 提供學生個人及評量資料給予其他專業人員	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
41. 協調就業轉銜服務分工事宜	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
42. 進行學生畢業後追蹤輔導	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
43. 評鑑轉銜服務成果效益	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
44. 提供學生畢業後的個案管理服務	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問卷到此結束，非常感謝您的填答，煩請再次檢查是否有遺漏之處，謝謝！

預試分析整理表

一、專業角色期待

▲全量表 α 值

教師版本 = .9696

就服員版本 = .9628

▲分量表 α 值

教師對自己的期待 = .9625

教師對就服員的期待 = .9455

就服員對自己的期待 = .9706

就服員對教師的期待 = .9748

題號	專家效度意見	教師對自我的期待		教師對就服員的期待		就服員對自我的期待		就服員對教師的期待		不良統計值總計	說明
		與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值		
向度一：轉銜計畫		分向度 α 值 = .7680		分向度 α 值 = .6555		分向度 α 值 = .8146		分向度 α 值 = .9500			修改
1	(1) 修改為「召開(主持)轉銜會議」(王1) (2) 改為「召開高三下 IEP 轉銜會議」(李)	.3973	.8557	.6365	.4206	.7564	.7065	.8898	.9375	1	保留
2		.6073	.7140	.1797	.7234	.4239	.8497	.8589	.9443	3	保留
3		.7565	.6529	.4035	.6090	.6112	.7941	.9048	.9306	0	保留
4	1、管理學生轉銜(服務)進度(陳) 2、改為「檢核轉銜目標成效」(李)	.7075	.6302	.5901	.4941	.8044	.6854	.9265	.9221	0	修改
◎其他建議：						◎增加題目：					
向度「轉銜計畫」改為「轉銜(服務)計畫」(林)						42、43、44 題併入向度一					

註1：王華沛(王1)、陳麗如(陳)、辜世芳(辜)、王嘉蕙(王2)、徐文豪(徐)、李玉錦(李)、林燕玲(林)

註2：指標不良之統計數值

題號	專家效度意見	教師對自我的期待		教師對就服員的期待		就服員對自我的期待		就服員對教師的期待		不良統計值總計	說明
		與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值		
向度二：轉銜評量		分向度 α 值=.9670		分向度 α 值=.9172		分向度 α 值=.9390		分向度 α 值=.9227			保留
5	1、修改為「轉銜評量資料的建製」(徐) 2、括號加「職業評量報告」(李)	.8128	.9665	.8432	.8951	.7983	.9314	.7960	.9103	0	修改
6	1、改為生理「功能」(王1) 2、加「工作或體耐力」(李)	.8799	.9619	.8385	.8944	.8307	.9282	.8153	.9072	0	修改
7		.9555	.9564	.8496	.8934	.9206	.9178	.8001	.9067	0	修改
8		.9555	.9564	.8171	.8970	.9180	.9180	.7960	.9103	0	保留
9		.8807	.9618	.9070	.8938	.7918	.9329	.8214	.9054	0	保留
10		.9449	.9573	.7293	.9076	.8749	.9273	.7048	.9172	0	保留
11		.7972	.9713	.3075	.9414	.5721	.9475	.6861	.9183	3	修改
◎其他建議： 1、溝通、行動、情緒是否單獨列出，或在上述向度中舉例(王1) 2、評量轉銜需求(陳) 3、評量學生就業轉銜安置模式(徐) 4、評量學生家庭支持度(李)						◎增加題目： 增加「評量學生溝通能力」					

題號	專家效度意見	教師對自我的期待		教師對就服員的期待		就服員對自我的期待		就服員對教師的期待		不良統計值總計	說明
		與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值		
向度三：就業轉銜相關能力教學		分向度 α 值=.9607		分向度 α 值=.9196		分向度 α 值=.9005		分向度 α 值=.8682			修改
12		.8140	.9603	.6789	.9173	.7925	.8771	.8547	.8185	0	保留
13		.8513	.9563	.7737	.9049	.8713	.8638	.8519	.8085	0	保留
14	建議改更具體的措辭，如做決定、問題解決、自我監控策略、能力（李）	.8465	.9562	.8541	.8930	.7039	.8893	.4962	.8718	1	保留
15		.9279	.9476	.7632	.9061	.6450	.9048	.4561	.8776	2	保留
16		.9134	.9493	.8000	.9012	.9005	.8548	.6476	.8502	0	保留
17		.9134	.9493	.7589	.9067	.5967	.9035	.7787	.8313	1	保留
◎其他建議： 向度改為「就業轉銜相關能力教學（與輔導）」（陳）						◎增加題目： 無					

題號	專家效度意見	教師對自我的期待		教師對就服員的期待		就服員對自我的期待		就服員對教師的期待		不良統計值總計	說明
		與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值		
向度四：社區實習（就學期間）		分向度 α 值=.8290		分向度 α 值=.9818		分向度 α 值=.9892		分向度 α 值=.9775			修改
18	社區實習改為「職場」實習（林）	.7557	.7702	.9172	.9802	.9244	.9911	.9127	.9752	1	修改
19	社區實習改為「職場」實習（林）	.6824	.7874	.9600	.9761	.9778	.9860	.8844	.9776	1	修改
20		.6119	.8023	.9385	.9784	.9843	.9854	.9863	.9690	0	保留
21	刪除「社區」（林）	.6375	.7984	.8884	.9828	.9699	.9867	.9863	.9690	1	修改
22	刪除「社區」（林）	.5298	.8157	.9778	.9745	.9699	.9867	.8844	.9776	1	修改
23	刪除「社區」（林）	.4569	.8275	.9529	.9768	.9717	.9866	.9788	.9693	0	修改
◎其他建議：						◎增加題目：					
1、增加「協調雇主雇用實習表現優良學生」（徐）						增加「協調雇主雇用實習表現優良學生」					
2、社區實習改為職場實習（李）											
3、將向度「社區」實習改為「職場」實習（林）											

題號	專家效度意見	教師對自我的期待		教師對就服員的期待		就服員對自我的期待		就服員對教師的期待		不良統計值總計	說明
		與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值		
向度五：離校後就業轉銜 (工作安置)		分向度 α 值=.9460		分向度 α 值=.9432		分向度 α 值=.9156		分向度 α 值=.9620			保留
24		.4984	.9512	.5436	.9528	.2727	.9551	.5367	.9673	5	刪除
25	「服務計畫」改為「安置計畫」 (徐)	.6963	.9438	.7504	.9390	.8459	.8977	.9141	.9545	0	保留
26		.7372	.9424	.7088	.9398	.9516	.8911	.8552	.9570	0	保留
27		.8395	.9372	.7599	.9380	.9516	.8911	.8959	.9553	0	保留
28		.8857	.9350	.8244	.9345	.8996	.8996	.9253	.9540	0	保留
29		.8288	.9377	.7234	.9392	.7621	.9027	.8683	.9565	0	保留
30		.7873	.9409	.8045	.9355	.6987	.9082	.7999	.9616	0	保留
31		.7996	.9392	.9366	.9308	.8996	.8996	.8761	.9561	0	保留
32		.8264	.9380	.9366	.9308	.9516	.8911	.7898	.9605	0	保留
33	「評量」改為「評估」(徐)	.8621	.9361	.9018	.9323	.2458	.9268	.9124	.9545	2	修改
◎其他建議： 1、協助醫療/社政的申請(李) 2、協助學生參加職業訓練(李) 3、其他(請說明)(李)						◎增加題目： 「協助學生申請參加職業訓練」					

題號	專家效度意見	教師對自我的期待		教師對就服員的期待		就服員對自我的期待		就服員對教師的期待		不良統計值總計	說明
		與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值		
向度六：學生與家長參與		分向度 α 值=.9157		分向度 α 值=.7980		分向度 α 值=.9384		分向度 α 值=.9380			保留
34	修改為擬定轉銜「服務」計畫(林)	.8275	.8884	.8140	.6559	.9549	.9004	.6092	.9598	1	保留
35		.8439	.8854	.6881	.7057	.9287	.9060	.8285	.9265	0	保留
36	改為「瞭解家庭及個人需求」(李)	.7894	.8956	.5080	.7708	.6731	.9529	.9759	.9016	0	修改
37	1、改為協助家長參與轉銜計畫的擬定「與推動」(徐) 2、改為「轉銜計畫(目標)的擬定」(李)	.8609	.8872	.8395	.6569	.8850	.9155	.9104	.9106	0	保留
38		.6451	.9249	.0061	.8708	.7448	.9398	.9104	.9106	4	修改
◎其他建議： 無						◎增加題目： 無					

題號	專家效度意見	教師對自我的期待		教師對就服員的期待		就服員對自我的期待		就服員對教師的期待		不良統計值總計	說明
		與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值	與分向度之相關	刪除該題後之 α 值		
向度七：專業互動與合作		分向度 α 值=.8782		分向度 α 值=.7442		分向度 α 值=.8476		分向度 α 值=.9089			保留
39		.5957	.8722	.7002	.6537	.6059	.8374	.7429	.9027	0	保留
40		.5274	.8811	.0000	.8702	.6673	.8212	.8704	.8801	3	保留
41		.8123	.8337	.6124	.6852	.8280	.7906	.7308	.9062	0	保留
42	42~44 不屬於專業互動類別(陳)	.8137	.8362	.4469	.7261	.6011	.8341	.7925	.8895	0	修改
43		.7068	.8534	.7886	.6271	.6666	.8162	.7839	.8875	0	修改
44		.7164	.8583	.8102	.6391	.6011	.8341	.8519	.8838	0	修改
◎其他建議： 標題：合作是否應改為「表現」？(陳)						◎增加題目： 無					

◎其他建議：

- 1、(陳) 幾乎每個項目都很重要，擔心未來問卷回收見到每個參與者都勾非常同意，而無法區分專業任務的輕重，則研究結果難以取得想要的期望。是否改以排序或其他方式？
- 2、(李) 增加開放問卷題目，如(1) 您覺得就業服務人員應具備哪些條件或經驗？
(2) 您覺得與就服員(教師)合作溝通中，曾面臨哪些困擾(或不愉快)？
- 3、(林) 可以試著瞭解大家對合作時機、人員及單位的想法，以作為合作方式規劃之參考。

二、「高職特教班教師個人背景」專家效度意見

題目	專家效度意見	說明
1、請問您服務的地區： <input type="checkbox"/> 台北市 <input type="checkbox"/> 台北縣		保留
2、請問您目前擔任職務： <input type="checkbox"/> 特教組長 <input type="checkbox"/> 導師 <input type="checkbox"/> 專任教師	1、增加「主任」(林) 2、加上「資源班導師」(李)	修改
3、請問您的特教背景： <input type="checkbox"/> 特教系/所 <input type="checkbox"/> 特教學程/學分班(含輔系) <input type="checkbox"/> 特教3學分 <input type="checkbox"/> 未曾修習特教學分	1、改為特教「專業訓練」背景(王1) 2、加上「其他」選項(李) 3、第四個選項是否要區分有研習或無研習?(陳)	修改
4、請問您的特教年資：_____年	增加「普通年資_____年」(李)	修改
5、請問您是否曾經負責以下學生轉銜服務?(可複選) <input type="checkbox"/> 社區職場實習 <input type="checkbox"/> 離校就業轉銜工作 <input type="checkbox"/> 無	1、增加1.擬定及推動轉銜計畫,2.實施職能評估(徐) 2、「負責以下」改為「擔任下列有關」(王1) 3、社區職場實習改為「職場實習課程」(李) 4、增加「畢業生轉銜追蹤」(李) 5、範圍可能太廣,是否有清楚界定(陳)	修改
6、請問您與就業服務人員的合作經驗為何? <input type="checkbox"/> 完全無合作經驗 <input type="checkbox"/> 曾透過郵寄、電腦通報系統或電話聯絡方式轉介學生資料 <input type="checkbox"/> 曾透過轉銜會議討論學生轉銜服務分工事宜 <input type="checkbox"/> 學生就學階段即開始由特教教師、就業服務人員共同介入服務	1、第二點加註「轉給勞工局」(李) 2、第四點加上學生「高三下」階段(李)	修改
◎其他建議： 選項仍應編號，方便 key 資料(陳)		

三、「就業服務人員個人背景」專家效度意見

題目	專家效度意見	
1、請問您主要服務的地區： <input type="checkbox"/> 台北市 <input type="checkbox"/> 台北縣	增加「目前」兩字（李）	修改
2、請問您目前擔任職務為： <input type="checkbox"/> 公立就服站就業服務員 <input type="checkbox"/> 機構就業服務員 <input type="checkbox"/> 學校職業輔導員	1、增加就服督導（辜） 2、增加「其他」選項（陳）	修改
3、請問您的專業背景： <input type="checkbox"/> 大專校院復健諮商、社會工作、職能治療、物理治療、特殊教育、心理輔導、勞工關係、企業管理或人力資源發展之相關科系所畢業 <input type="checkbox"/> 大專校院其他科系所畢業（請註明）：_____ <input type="checkbox"/> 高中職畢業 <input type="checkbox"/> 其他（請註明）：_____	改為專業（訓練）背景（王1）	修改
4、請問您從事就業服務年資：_____年	增加____個月（徐）	修改
5、請問您與高職特教班教師的合作經驗為何？ <input type="checkbox"/> 完全無合作經驗 <input type="checkbox"/> 曾透過郵寄、電腦通報系統或電話聯絡方式轉介學生資料 <input type="checkbox"/> 曾透過轉銜會議討論學生轉銜服務分工事宜 <input type="checkbox"/> 學生就學階段即開始由特教教師、就業服務人員共同介入服務	透過哪些方案合作，如訓用合一（辜）	修改
◎其他建議： 增加性別、約聘否？（陳）		

專家名單與專家效度意見調查問卷

◎ 專家名單

姓名	現職
王華沛	台灣師範大學復健諮商研究所副教授
陳麗如	長庚大學師資培育中心副教授
辜世芳	勞委會北基宜花金馬區就業服務中心督導
王嘉蕙	育成社會福利基金會專員
徐文豪	台北縣勞工局就業服務督導
李玉錦	台北市松山家商綜合職能科教師
林燕玲	台北縣三重商工綜合職能科教師

高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討—專家效度意見調查表

敬愛的_____，您好！

非常感謝您慨允填寫本研究之專家效度意見調查表。本研究為碩士論文「高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討」，目的在探討高職特教班教師及就業服務人員對本身及對方專業角色的期待。

研究問卷共有兩版本，分別為「高職特教班教師版」與「就業服務人員版」，問卷除基本資料題目不同外，其餘均採相同題項。煩請您參考所附之問卷，提供問卷題項修改意見，謝謝！如您對本問卷有任何疑問，可撥電話（02）2986-2443，0932-510462 或寄電子郵件到 69417002@ntnu.edu.tw 聯絡。最後，再次由衷感謝您提供寶貴的時間審閱！ 順頌

時 綏

台灣師範大學復健諮商研究所

指導教授 吳亭芳 博士

研究生 尤淑君 敬上

中華民國九十七年三月十八日

一、以下為問卷第一部份，詢問「高職特教班教師個人背景」與「就業服務人員個人背景」，請您勾選該題項應「保留」、「修改」或「刪除」，並將修改意見填於右方，謝謝！

（一）高職特教班教師個人背景

	保 留	修 改	刪 除	修改意見
1、請問您服務的地區： <input type="checkbox"/> 台北市 <input type="checkbox"/> 台北縣				
2、請問您目前擔任職務： <input type="checkbox"/> 特教組長 <input type="checkbox"/> 導師 <input type="checkbox"/> 專任教師				
3、請問您的特教背景： <input type="checkbox"/> 特教系/所 <input type="checkbox"/> 特教學程/學分班（含輔系） <input type="checkbox"/> 特教3學分 <input type="checkbox"/> 未曾修習特教學分				
4、請問您的特教年資：_____年				
5、請問您是否曾經負責以下學生轉銜服務？（可複選） <input type="checkbox"/> 社區職場實習 <input type="checkbox"/> 離校就業轉銜工作 <input type="checkbox"/> 無				
6、請問您與就業服務人員的合作經驗為何？ <input type="checkbox"/> 完全無合作經驗 <input type="checkbox"/> 曾透過郵寄、電腦通報系統或電話聯絡方式轉介學生資料 <input type="checkbox"/> 曾透過轉銜會議討論學生轉銜服務分工事宜 <input type="checkbox"/> 學生就學階段即開始由特教教師、就業服務人員共同介入服務				

◎建議增加的項目：

(二) 就業服務人員個人背景

	保留	修改	刪除	修改意見
1、請問您主要服務的地區： <input type="checkbox"/> 台北市 <input type="checkbox"/> 台北縣				
2、請問您目前擔任職務為： <input type="checkbox"/> 公立就服站就業服務員 <input type="checkbox"/> 機構就業服務員 <input type="checkbox"/> 學校職業輔導員				
3、請問您的專業背景： <input type="checkbox"/> 大專校院復健諮商、社會工作、職能治療、物理治療、特殊教育、心理輔導、勞工關係、企業管理或人力資源發展之相關科系所畢業 <input type="checkbox"/> 大專校院其他科系所畢業（請註明）：_____				
<input type="checkbox"/> 高中職畢業 <input type="checkbox"/> 其他（請註明）：_____				
4、請問您從事就業服務年資：_____年				
5、請問您與高職特教班教師的合作經驗為何？ <input type="checkbox"/> 完全無合作經驗 <input type="checkbox"/> 曾透過郵寄、電腦通報系統或電話聯絡方式轉介學生資料 <input type="checkbox"/> 曾透過轉銜會議討論學生轉銜服務分工事宜 <input type="checkbox"/> 學生就學階段即開始由特教教師、就業服務人員共同介入服務				
◎建議增加的項目：				

二、以下為問卷第二部份，詢問「高職特教班教師」與「就業服務人員」認為自我及對方應該扮演的專業角色為何，請您勾選該題項應「保留」、「修改」或「刪除」，並將修改意見填於右方，謝謝！

(一) 向度一：轉銜計畫

	保留	修改	刪除	修改意見
1. 召開轉銜會議				
2. 參加轉銜會議				
3. 於個別化教育計畫（IEP）中擬定就業轉銜目標				
4. 管理學生轉銜進度				
◎建議增加的項目：				

(二) 向度二：轉銜評量

	保留	修改	刪除	修改意見
5. 蒐集轉銜評量資料 (含相關人員晤談、現有資料收集)				
6. 評量學生的生理能力表現				
7. 評量學生的認知能力				
8. 評量學生的學習特性				
9. 評量學生的職業興趣				
10. 評量學生的工作人格特質				
11. 評量學生適合的職場環境				
◎建議增加的項目：				

(三) 向度三：就業轉銜相關能力教學

	保留	修改	刪除	修改意見
12. 幫助學生進行生涯探索，提供生涯輔導或諮商				
13. 教導學生瞭解就業轉銜服務及相關權益				
14. 教導學生自我決策、自我倡導之能力				
15. 教導獨立生活的能力				
16. 教導人際關係、社交技巧				
17. 教導求職技巧				
◎建議增加的項目：				

(四) 向度四：社區實習（就學期間）

	保留	修改	刪除	修改意見
18. 規劃社區實習方案				
19. 開發評估社區實習工作機會				
20. 安排接洽學生實習場所				
21. 教導學生社區實習工作中所需職務技能				
22. 輔導學生在社區實習場所中的工作態度與行為表現				
23. 與雇主溝通，協助學生社區實習工作適應				
◎建議增加的項目：				

(五) 向度五：離校後就業轉銜（工作安置）

	保留	修改	刪除	修改意見
24. 轉介學生至相關機構接受服務				
25. 發展個別化就業服務計畫				
26. 開發及調查就業機會				
27. 進行職場環境與職務分析				
28. 安置學生至適當職場工作				
29. 提供學生在職中職務技能輔導				
30. 提供學生就業相關諮商輔導				
31. 協助雇主解決學生就業適應問題				
32. 協助學生與其他工作同仁相處				
33. 評量職務再設計之需求並協助申請				
◎建議增加的項目：				

(六) 向度六：學生與家長參與

	保留	修改	刪除	修改意見
34. 協助學生參與規劃轉銜計畫，選擇轉銜目標				
35. 協助學生建立個人轉銜服務檔案				
36. 透過各種方式瞭解家庭需求				
37. 協助家長參與轉銜計畫的擬定				
38. 提供家長就業轉銜服務相關資訊				
◎建議增加的項目：				

(七) 向度七：專業互動與合作

	保留	修改	刪除	修改意見
39. 協助學生及家長聯絡相關資源與其他專業人員				
40. 提供學生個人及評量資料給予其他專業人員				
41. 協調就業轉銜服務分工事宜				
42. 進行學生畢業後追蹤輔導				
43. 評鑑轉銜服務成果效益				
44. 提供學生畢業後的個案管理服務				
◎建議增加的項目：				

問卷到此結束，再次感謝您提供寶貴的意見！

高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討

(高職特教班教師)

親愛的老師，您好：

協助身心障礙學生離開學校後，得到一份適性的工作，進而從工作中自我實現，一直是高職特教班教師所努力的目標。然就業轉銜服務橫跨學生「學校生活」與「成人生活」兩階段，若能有特教教師與就業服務人員共同合作，更能實現無接縫轉銜的理念。

本問卷為碩士論文「高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討」研究問卷，目的在探討高職特教班教師及就業服務人員對本身及對方專業角色的期待。

您所填答的答案並沒有對或錯，只要依據您的看法作答，即是最適當的答案。本問卷所得資料，僅作為學術研究之用，並不會公開您個人資料，請您放心作答。最後，由衷地感謝您提供寶貴的時間填答，並謝謝您的協助！

如您對本問卷有任何疑問，或希望瞭解本研究結果，可撥電話(00)1234-5678，0123-456789 或寄電子郵件到 69417002@ntnu.edu.tw 聯絡。 順頌

時 綏

台灣師範大學復健諮商研究所

指導教授 吳亭芳博士

研究生 尤淑君 敬上

民國九十七年四月二十二日

第一部份 個人基本資料

填答說明：請就您個人實際情形，選出最適當的答案，並在□內打「✓」。

1、性別：男 女

2、請問您服務的地區：台北市 台北縣

3、請問您目前擔任職務：特教組長 特教班導師 專任教師 其他(請註明)：_____

4、請問您的特殊教育專業訓練背景：

特殊教育系/所畢 特殊教育學程/學分班(含輔系)畢

曾修習特殊教育3學分 未曾修習任何特殊教育相關學分

其他(請註明)：_____

5、請問您從事特殊教育的年資：_____年_____月

6、請問您是否曾經擔任下列有關學生轉銜服務？(可複選)

職場實習課程

離校就業轉銜工作

無

7、請問您與就業服務人員的合作經驗為何？(單選題，請您就下列選項，選擇一個最接近您曾經合作過的模式)

學生在就學階段，即開始由特教教師、就業服務人員共同介入服務

學生就學階段雖無共同介入服務，但曾透過轉銜會議討論轉銜服務分工事宜

雖無透過會議討論轉銜服務分工事宜，但曾透過郵寄、通報系統或電話聯絡轉介學生資料

完全無合作經驗

(下一頁還有題目，請繼續作答)

第二部分 問卷內容—專業角色期待

填答說明：以下題目是為了瞭解，身為一個高職特教老師，您對**自己**以及**就業服務人員**在學生就業轉銜服務上的專業角色期待為何？請就「高職特教班教師應該扮演的角色」與「就業服務人員應該扮演的角色」兩部分作答。並依您的意見在每一題後的數字上劃記。

※ 以下所述「就業轉銜」服務項目，係指學生從**高三開始，到離校後一年內**，所接受之服務。

	高職特教班教師 應該扮演的角色					就業服務人員 應該扮演的角色				
	非常 不同意	不同 意	普通	同意	非常 同意	非常 不同意	不同 意	普通	同意	非常 同意
一、轉銜服務計畫										
1. 召開轉銜會議	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. 參加轉銜會議	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. 於個別化教育計畫 (IEP) 中擬定就業轉銜目標	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. 管理學生轉銜服務進度	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. 進行學生畢業後追蹤輔導	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. 評鑑轉銜服務成果效益	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. 提供學生畢業後的個案管理服務	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
二、轉銜評量										
8. 建製學生轉銜評量資料 (含相關人員晤談、現有資料收集)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. 評量學生生理功能 (如體耐力、行動能力)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. 評量學生認知能力 (如功能性語文、數學能力)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. 評量學生的溝通能力	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. 評量學生學習特性	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. 評量學生職業興趣	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. 評量學生工作人格特質	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. 評量學生適合的職場安置模式	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
三、就業轉銜相關能力教學與輔導										
16. 幫助學生進行生涯探索，提供生涯輔導或諮商	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17. 教導學生瞭解就業轉銜服務及相關權益	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
18. 教導學生自我決策、自我倡導之能力	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
19. 教導獨立生活的能力	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
20. 教導人際關係、社交技巧	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
21. 教導求職技巧	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

(下一頁還有題目，請繼續作答)

	高職特教班教師 應該扮演的角色					就業服務人員 應該扮演的角色				
	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
四、職場實習課程（就學期間）										
22. 規劃職場實習方案	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
23. 開發評估職場實習工作機會	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
24. 安排接洽學生實習場所	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
25. 教導學生實習工作中所需職務技能	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
26. 輔導學生在實習場所中的工作態度與行為表現	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
27. 與雇主溝通，協助學生實習工作適應	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
28. 協調雇主雇用實習表現優良學生	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
五、離校後就業轉銜（工作安置）										
29. 發展個別化就業服務計畫	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
30. 開發及調查就業機會	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
31. 進行職場環境與職務分析	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
32. 安置學生至適當職場工作	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
33. 提供學生在職中職務技能輔導	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
34. 提供學生就業相關諮商輔導	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
35. 協助雇主解決學生就業適應問題	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
36. 協助學生與其他工作同仁相處	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
37. 評估職務再設計之需求並協助申請	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
38. 協助學生申請參加職業訓練	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
六、學生與家長參與										
39. 協助學生參與規劃轉銜服務計畫，選擇轉銜目標	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
40. 協助學生建立個人轉銜服務檔案	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
41. 瞭解個人及家庭需求	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
42. 協助家長參與轉銜計畫的擬定	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
43. 提供家長就業轉銜服務相關資訊（如機構簡介、就業服務措施）	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
七、專業互動與合作										
44. 協助學生及家長聯絡相關資源與其他專業人員	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
45. 提供學生個人及評量資料給予其他專業人員	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
46. 協調就業轉銜服務分工事宜	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問卷到此結束，非常感謝您的填答，煩請再次檢查是否仍有遺漏之處，謝謝您！

高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討
(就業服務人員)

您好：

協助身心障礙學生離開學校後，得到一份適性的工作，進而在工作中自我實現，一直是提供就業服務的專業人員們所努力的目標。然就業轉銜服務橫跨學生「學校生活」與「成人生活」兩階段，若能有就業服務人員與特教教師共同合作，更能實現無接縫轉銜的理念。

本問卷為碩士論文「高職特教班教師及就業服務人員在就業轉銜服務中專業角色之探討」研究問卷，目的在探討高職特教班教師及就業服務人員對本身及對方專業角色的期待。

您所填答的答案並沒有對或錯，只要依據您的看法作答，即是最適當的答案。本問卷所得資料，僅作為學術研究之用，並不會公開您個人資料，請您放心作答。最後，由衷地感謝您提供寶貴的時間填答，並謝謝您的協助！

如您對本問卷有任何疑問，或希望瞭解本研究結果，可撥電話(00)1234-5678，0123-456789 或寄電子郵件到 69417002@ntnu.edu.tw 聯絡。 順頌

時 綏

台灣師範大學復健諮商研究所

指導教授 吳亭芳博士

研究生 尤淑君 敬上

民國九十七年四月二十二日

第一部份 個人基本資料

填答說明：請就您個人實際情形，選出最適當的答案，並在□內打「✓」。

- 1、性別：男 女
- 2、請問您目前主要服務的地區：台北市 台北縣
- 3、請問您目前擔任職務為：公立就服站就業服務員 機構就業服務員 就業服務督導
學校職業輔導員
- 4、請問您的專業訓練背景：
大專校院復健諮商、社會工作、職能治療、物理治療、特殊教育、心理輔導、勞工關係、企業管理或人力資源發展之相關科系所畢業
大專校院其他科系所畢業(請註明)：_____
- 高中職畢業
- 其他(請註明)：_____
- 5、請問您從事就業服務年資：_____年_____月
- 6、請問您與高職特教班教師的合作經驗為何(單選題，請您就下列選項，選擇一個最接近您曾經合作過的模式)？
學生在就學階段，即開始由特教教師、就業服務人員共同介入服務
學生就學階段雖無共同介入服務，但曾透過轉銜會議討論轉銜服務分工事宜
雖無透過會議討論轉銜服務分工事宜，但曾透過郵寄、通報系統或電話聯絡轉介學生資料
完全無合作經驗

(下一頁還有題目，請繼續作答)

第二部分 問卷內容—專業角色期待

填答說明：以下題目是為了瞭解，身為一個就業服務人員，您對自己以及高職特教班教師在學生就業轉銜服務上的專業角色期待為何？請就「就業服務人員應該扮演的角色」與「高職特教班教師應該扮演的角色」兩部分作答。並依您的意見在每一題後的數字上劃記。

※以下所述「就業轉銜」服務項目，係指學生從高三開始，到離校後一年內，所接受之服務。

	就業服務人員 應該扮演的角色					高職特教班教師 應該扮演的角色				
	非常 不同意	不 同意	普 通	同 意	非常 同意	非常 不同意	不 同意	普 通	同 意	非常 同意
一、轉銜服務計畫										
1. 召開轉銜會議	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. 參加轉銜會議	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. 於個別化教育計畫 (IEP) 中擬定就業轉銜目標	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. 管理學生轉銜服務進度	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. 進行學生畢業後追蹤輔導	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. 評鑑轉銜服務成果效益	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. 提供學生畢業後的個案管理服務	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
二、轉銜評量										
8. 建製學生轉銜評量資料 (含相關人員晤談、現有資料收集)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. 評量學生生理功能 (如體耐力、行動能力)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. 評量學生認知能力 (如功能性語文、數學能力)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. 評量學生的溝通能力	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. 評量學生學習特性	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. 評量學生職業興趣	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. 評量學生工作人格特質	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. 評量學生適合的職場安置模式	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
三、就業轉銜相關能力教學與輔導										
16. 幫助學生進行生涯探索，提供生涯輔導或諮商	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17. 教導學生瞭解就業轉銜服務及相關權益	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
18. 教導學生自我決策、自我倡導之能力	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
19. 教導獨立生活的能力	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
20. 教導人際關係、社交技巧	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
21. 教導求職技巧	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

(下一頁還有題目，請繼續作答)

	就業服務人員 應該扮演的角色					高職特教班教師 應該扮演的角色				
	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
四、職場實習課程（就學期間）										
22. 規劃職場實習方案	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
23. 開發評估職場實習工作機會	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
24. 安排接洽學生實習場所	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
25. 教導學生實習工作中所需職務技能	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
26. 輔導學生在實習場所中的工作態度與行為表現	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
27. 與雇主溝通，協助學生實習工作適應	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
28. 協調雇主雇用實習表現優良學生	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
五、離校後就業轉銜（工作安置）										
29. 發展個別化就業服務計畫	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
30. 開發及調查就業機會	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
31. 進行職場環境與職務分析	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
32. 安置學生至適當職場工作	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
33. 提供學生在職中職務技能輔導	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
34. 提供學生就業相關諮商輔導	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
35. 協助雇主解決學生就業適應問題	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
36. 協助學生與其他工作同仁相處	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
37. 評估職務再設計之需求並協助申請	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
38. 協助學生申請參加職業訓練	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
六、學生與家長參與										
39. 協助學生參與規劃轉銜服務計畫，選擇轉銜目標	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
40. 協助學生建立個人轉銜服務檔案	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
41. 瞭解個人及家庭需求	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
42. 協助家長參與轉銜計畫的擬定	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
43. 提供家長就業轉銜服務相關資訊（如機構簡介、就業服務措施）	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
七、專業互動與合作										
44. 協助學生及家長聯絡相關資源與其他專業人員	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
45. 提供學生個人及評量資料給予其他專業人員	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
46. 協調就業轉銜服務分工事宜	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問卷到此結束，非常感謝您的填答，煩請再次檢查是否仍有遺漏之處，謝謝您！

預試問卷與正式問卷修改對照表

(為修改處)

預試問卷	正式問卷
<p>一、高職特教班教師基本資料</p> <p>1、請問您服務的地區：<input type="checkbox"/>台北市 <input type="checkbox"/>台北縣</p> <p>2、請問您目前擔任職務：<input type="checkbox"/>特教組長 <input type="checkbox"/>導師 <input type="checkbox"/>專任教師</p> <p>3、請問您的特教背景：</p> <p><input type="checkbox"/>特教系/所</p> <p><input type="checkbox"/>特教學程/學分班 (含輔系)</p> <p><input type="checkbox"/>特教 3 學分</p> <p><input type="checkbox"/>未曾修習特教學分</p> <p>4、請問您的特教年資：_____年</p> <p>5、請問您是否曾經負責以下學生轉銜服務？(可複選)</p> <p><input type="checkbox"/>社區職場實習</p> <p><input type="checkbox"/>離校就業轉銜工作</p> <p><input type="checkbox"/>無</p> <p>6、請問您與就業服務人員的合作經驗為何？</p> <p><input type="checkbox"/>完全無合作經驗</p> <p><input type="checkbox"/>曾透過郵寄、電腦通報系統或電話聯絡方式轉介學生資料</p> <p><input type="checkbox"/>曾透過轉銜會議討論學生轉銜服務分工事宜</p> <p><input type="checkbox"/>學生就學階段即開始由特教教師、就業服務人員共同介入服務</p>	<p>一、高職特教班教師基本資料</p> <p>1、性別：<input type="checkbox"/>男 <input type="checkbox"/>女</p> <p>2、請問您服務的地區：<input type="checkbox"/>台北市 <input type="checkbox"/>台北縣</p> <p>3、請問您目前擔任職務：<input type="checkbox"/>特教組長 <input type="checkbox"/>特教班導師 <input type="checkbox"/>專任教師 <input type="checkbox"/>其他 (請註明): _____</p> <p>4、請問您的特殊教育專業訓練背景：</p> <p><input type="checkbox"/>特殊教育系/所畢</p> <p><input type="checkbox"/>特殊教學程/學分班 (含輔系) 畢</p> <p><input type="checkbox"/>曾修習特殊教育 3 學分</p> <p><input type="checkbox"/>未曾修習任何特殊教育相關學分</p> <p><input type="checkbox"/>其他 (請註明): _____</p> <p>5、請問您從事特殊教育的年資：_____年 _____月</p> <p>6、請問您是否曾經擔任下列有關學生轉銜服務？(可複選)</p> <p><input type="checkbox"/>職場實習課程</p> <p><input type="checkbox"/>離校就業轉銜工作</p> <p><input type="checkbox"/>無</p> <p>7、請問您與就業服務人員的合作經驗為何？(單選題，請您就下列選項，選擇 1 個最接近您曾經合作過的模式)</p> <p><input type="checkbox"/>學生在就學階段，即開始由特教教師、就業服務人員共同介入服務</p> <p><input type="checkbox"/>學生就學階段雖無共同介入服務，但曾透過轉銜會議討論轉銜服務分工事宜</p>

預試問卷	正式問卷
	<input type="checkbox"/> 雖無透過會議討論轉銜服務分工事宜，但曾透過郵寄、通報系統或電話聯絡轉介學生資料 <input type="checkbox"/> 完全無合作經驗
<p style="text-align: center;">二、就業服務人員基本資料</p> <p>1、請問您主要服務的地區：<input type="checkbox"/>台北市 <input type="checkbox"/>台北縣</p> <p>2、請問您目前擔任職務為：<input type="checkbox"/>公立就服站就業服務員 <input type="checkbox"/>機構就業服務員 <input type="checkbox"/>學校職業輔導員</p> <p>3、請問您的專業背景： <input type="checkbox"/>大專校院復健諮商、社會工作、職能治療、物理治療、特殊教育、心理輔導、勞工關係、企業管理或人力資源發展之相關科系所畢業 <input type="checkbox"/>大專校院其他科系所畢業（請註明）：_____</p> <p><input type="checkbox"/>高中職畢業 <input type="checkbox"/>其他（請註明）：_____</p> <p>4、請問您從事就業服務年資：_____年</p> <p>5、請問您與高職特教班教師的合作經驗為何？ <input type="checkbox"/>完全無合作經驗 <input type="checkbox"/>曾透過郵寄、電腦通報系統或電話聯絡方式轉介學生資料 <input type="checkbox"/>曾透過轉銜會議討論學生轉銜服務分工事宜 <input type="checkbox"/>學生就學階段即開始由特教教師、就業服務人員共同介入服務</p>	<p style="text-align: center;">二、就業服務人員基本資料</p> <p>1、性別：<input type="checkbox"/>男 <input type="checkbox"/>女</p> <p>2、請問您目前主要服務的地區：<input type="checkbox"/>台北市 <input type="checkbox"/>台北縣</p> <p>3、請問您目前擔任職務為：<input type="checkbox"/>公立就服站就業服務員 <input type="checkbox"/>機構就業服務員 <input type="checkbox"/>就業服務督導 <input type="checkbox"/>學校職業輔導員</p> <p>4、請問您的專業訓練背景： <input type="checkbox"/>大專校院復健諮商、社會工作、職能治療、物理治療、特殊教育、心理輔導、勞工關係、企業管理或人力資源發展之相關科系所畢業 <input type="checkbox"/>大專校院其他科系所畢業（請註明）：_____</p> <p><input type="checkbox"/>高中職畢業 <input type="checkbox"/>其他（請註明）：_____</p> <p>5、請問您從事就業服務年資：_____年_____月</p> <p>6、請問您與高職特教班教師的合作經驗為何？（單選題，請您就下列選項，選擇1個最接近您曾經合作過的模式） <input type="checkbox"/>學生在（高三）就學階段，即開始由特教教師、就業服務人員共同介入服務</p>

預試問卷	正式問卷
	<input type="checkbox"/> 學生就學階段雖無共同介入服務，但曾透過轉銜會議討論轉銜服務分工事宜 <input type="checkbox"/> 雖無透過會議討論轉銜服務分工事宜，但曾透過郵寄、通報系統或電話聯絡轉介學生資料 <input type="checkbox"/> 完全無合作經驗
<p style="text-align: center;">向度一：轉銜計畫</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 召開轉銜會議 2. 參加轉銜會議 3. 於個別化教育計畫（IEP）中擬定就業轉銜目標 4. 管理學生轉銜進度 	<p style="text-align: center;">向度一：轉銜服務計畫</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 召開轉銜會議 2. 參加轉銜會議 3. 於個別化教育計畫（IEP）中擬定就業轉銜目標 4. 管理學生轉銜服務進度 5. 進行學生畢業後追蹤輔導 6. 評鑑轉銜服務成果效益 7. 提供學生畢業後的個案管理服務
<p style="text-align: center;">向度二：轉銜評量</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. 蒐集轉銜評量資料（含相關人員晤談、現有資料收集） 6. 評量學生的生理能力表現 7. 評量學生的認知能力 8. 評量學生的學習特性 9. 評量學生的職業興趣 10. 評量學生的工作人格特質 11. 評量學生適合的職場環境 	<p style="text-align: center;">向度二：轉銜評量</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. 建製學生轉銜評量資料（含相關人員晤談、現有資料收集） 9. 評量學生生理功能（如體耐力、行動能力） 10. 評量學生認知能力（如功能性語文、數學能力） 11. 評量學生溝通能力 12. 評量學生學習特性 13. 評量學生職業興趣 14. 評量學生工作人格特質 15. 評量學生適合的職場安置模式

預試問卷	正式問卷
<p style="text-align: center;">向度三：就業轉銜相關能力教學</p> <p>12. 幫助學生進行生涯探索，提供生涯輔導或諮詢</p> <p>13. 教導學生瞭解就業轉銜服務及相關權益</p> <p>14. 教導學生自我決策、自我倡導之能力</p> <p>15. 教導獨立生活的能力</p> <p>16. 教導人際關係、社交技巧</p> <p>17. 教導求職技巧</p>	<p style="text-align: center;">向度三：就業轉銜相關能力教學與輔導</p> <p>16. 幫助學生進行生涯探索，提供生涯輔導或諮詢</p> <p>17. 教導學生瞭解就業轉銜服務及相關權益</p> <p>18. 教導學生自我決策、自我倡導之能力</p> <p>19. 教導獨立生活的能力</p> <p>20. 教導人際關係、社交技巧</p> <p>21. 教導求職技巧</p>
<p style="text-align: center;">向度四：社區實習（就學期間）</p> <p>18. 規劃社區實習方案</p> <p>19. 開發評估社區實習工作機會</p> <p>20. 安排接洽學生實習場所</p> <p>21. 教導學生社區實習工作中所需職務技能</p> <p>22. 輔導學生在社區實習場所中的工作態度與行為表現</p> <p>23. 與雇主溝通，協助學生社區實習工作適應</p>	<p style="text-align: center;">向度四：職場實習課程（就學期間）</p> <p>22. 規劃職場實習方案</p> <p>23. 開發評估職場實習工作機會</p> <p>24. 安排接洽學生實習場所</p> <p>25. 教導學生實習工作中所需職務技能</p> <p>26. 輔導學生在實習場所中的工作態度與行為表現</p> <p>27. 與雇主溝通，協助學生實習工作適應</p> <p>28. 協調雇主雇用實習表現優良學生</p>
<p style="text-align: center;">向度五：離校後就業轉銜（工作安置）</p> <p>24. 轉介學生至相關機構接受服務</p> <p>25. 發展個別化就業服務計畫</p> <p>26. 開發及調查就業機會</p> <p>27. 進行職場環境與職務分析</p> <p>28. 安置學生至適當職場工作</p> <p>29. 提供學生在職中職務技能輔導</p>	<p style="text-align: center;">向度五：離校後就業轉銜（工作安置）</p> <p>本題刪除</p> <p>29. 發展個別化就業服務計畫</p> <p>30. 開發及調查就業機會</p> <p>31. 進行職場環境與職務分析</p> <p>32. 安置學生至適當職場工作</p> <p>33. 提供學生在職中職務技能輔導</p>

預試問卷	正式問卷
30. 提供學生就業相關諮商輔導 31. 協助雇主解決學生就業適應問題 32. 協助學生與其他工作同仁相處 33. 評量職務再設計之需求並協助申請	34. 提供學生就業相關諮商輔導 35. 協助雇主解決學生就業適應問題 36. 協助學生與其他工作同仁相處 37. 評估職務再設計之需求並協助申請 38. 協助學生申請參加職業訓練
<p style="text-align: center;">向度六：學生與家長參與</p> 34. 協助學生參與規劃轉銜計畫，選擇轉銜目標 35. 協助學生建立個人轉銜服務檔案 36. 透過各種方式瞭解家庭需求 37. 協助家長參與轉銜計畫的擬定 38. 提供家長就業轉銜服務相關資訊	<p style="text-align: center;">向度六：學生與家長參與</p> 39. 協助學生參與規劃轉銜服務計畫，選擇轉銜目標 40. 協助學生建立個人轉銜服務檔案 41. 瞭解個人及家庭需求 42. 協助家長參與轉銜計畫的擬定 43. 提供家長就業轉銜服務相關資訊(如機構簡介、就業服務措施)
<p style="text-align: center;">向度七：專業互動與合作</p> 39. 協助學生及家長聯絡相關資源與其他專業人員 40. 提供學生個人及評量資料給予其他專業人員 41. 協調就業轉銜服務分工事宜 42. 進行學生畢業後追蹤輔導 43. 評鑑轉銜服務成果效益 44. 提供學生畢業後的個案管理服務	<p style="text-align: center;">向度七：專業互動與合作</p> 44. 協助學生及家長聯絡相關資源與其他專業人員 45. 提供學生個人及評量資料給予其他專業人員 46. 協調就業轉銜服務分工事宜 移至向度一 移至向度一 移至向度一

正式問卷信度分析

	題數	教師對自己的期待	教師對就服員的期待	就服員對自己的期待	就服員對教師的期待
全量表 α 值	46	教師版本 α 值 = .964		就服員版本 α 值 = .9647	
分量表 α 值	46	.9532	.9553	.9670	.9529
向度一： 轉銜服務計畫	7	.7576	.7659	.9070	.8656
向度二： 轉銜評量	8	.9222	.9219	.9755	.9576
向度三： 就業轉銜相關能力教學與輔導	6	.9097	.9052	.9054	.9155
向度四： 職場實習課程	7	.8577	.9552	.9782	.9516
向度五： 離校後就業轉銜	10	.9511	.9282	.9614	.9745
向度六： 學生與家長參與	5	.9283	.8887	.9257	.9392
向度七： 專業互動與合作	3	.8260	.8267	.9571	.9263