

國立台灣師範大學復健諮商研究所

碩士論文

職業輔導評量專業人員
知識領域重要性與準備度探討

指導教授：林幸台教授

研究生：陳家倫 撰

中華民國九十八年七月

誌 謝

從大學所學習的精神醫療領域、服役時無意間接觸到的社會福利工作，隨著接觸越多的身心障礙者，而興起了進修的念頭，亦因著這樣的機會，接觸了許多熱情的老師，以及在各相關領域都相當優秀的同學們，而這一次，我一頭栽入身心障礙者職業重建領域。

感謝在這個做與學的過程中，讓我在不同的服務場域中，認識了許多有著相同目標與活力的工作夥伴，無論在實務上的砥礪與研討，以及研究收案過程中的協助，都感謝你們的協助與支持；也感謝幸台老師對於後輩的提攜與指導，您在專業、實務以及學術上的風範，都令我獲益良多，也謝謝柯平順老師不但在我從事身心障礙福利服務與職業重建工作上給予的督導與支持外，並且慨然應允擔任口試委員，亦感謝吳明宜老師，往往利用各種不同的機會與場合中，給予我指導與建議，且不辭辛勞特地往返高雄與台北兩地，協助完成論文口試，當然更不能忘記亭芳老師，您親切又從不間斷的催促，亦是我一步步邁向畢業之路的推手。

感謝上帝賜給我無時無刻支持我的父母以及家人，謝謝你們的寬容與支持，讓我得以任性完成自己的目標，也謝謝岳父母的支持，讓我在研究所生涯中，亦得到了人生重要的伴侶。

最後再次感謝這一路上所經歷的一切，但願在往後服務的路上，能貢獻自己棉薄之力。

職業輔導評量專業人員知識領域重要性與準備度探討

摘 要

本研究目的為探討通過職業輔導評量員培訓課程之專業人員，對於職業輔導評量知識領域準備度與重要性之看法，並藉由兩者之間的差距，形成職業輔導評量專業人員之訓練需求，採調查研究法，利用46題職業輔導評量內容變項形成問卷，取得有效樣本123人對職業輔導評量知識領域準備度與重要性問卷之資料，以因素分析將46題內容變項分為6個知識領域向度。

本研究並探討專業人員背景變項是否影響其對於各知識領域準備度、重要性與訓練需求之看法，以提供做為未來職評專業人員訓練課程之參考，並歸納其結論如下：

- 一、專業人員對各向度準備度與重要性看法之間，皆達到顯著差異，且有半數向度的準備度平均數呈現不充分的情形。
- 二、專業人員對於重要性看法一致，在各向度間皆達到接近重要與重要以上的程度，且未受到背景變項影響。可知研究中所抽取之知識領域向度，其重要性獲得研究對象支持。
- 三、背景變項與各向度準備度與訓練需求有較高的關聯，其中以職業輔導評量人員工作年資與向度關聯性較高，資深者尤其認為自身準備度不足，且訓練需求較高。

四、由本研究可知，目前職評課程所涵蓋廣度雖與知識領域相近，但課程時間不足，所能容納課程之深度不足，故未來課程辦理方式值得主管機關與專業及學術團體進一步探討，以提高職評人員培訓所能提供之準備度。

關鍵字：職業輔導評量、知識領域、準備度、重要性、訓練需求

The Exploration about Preparedness and Importance of Knowledge area in Vocational evaluator

Chia-Lun Chen

Abstract

Factor analysis was used as research instrument to categorize 46 content variables into 6 knowledge area factors.

The purpose of this study was to explore the professionals' viewpoints about the preparedness and importance of vocational evaluation knowledge area, and the training needs of vocational evaluators through the difference between these two variables. This study also explore whether the professionals' background variables made influence on the viewpoints of professionals' to preparedness, importance and training needs in every knowledge area or not. Survey study method was applied by using the 46 vocational evaluation item questionnaire, which was validated through factor analysis with six knowledge components.

The investigation resulted with 123 respondents of returned questionnaires. Research findings and conclusions were as followed:

1. Professionals' viewpoints about preparedness and importance were significantly different in every factor. Respondents indicated their insufficient preparation in at least three knowledge components.
2. Professionals' viewpoints were identical about the importance, and reached the degree of "nearly important" and "more than important" in every factor. This showed the importance of knowledge area factors chosen were supported by study group.
3. Background variables and preparedness of every factor had higher correlation with training needs, and the work seniority of professionals was the highest one. The seniors especially considered the deficiency about preparedness and higher training needs of themselves.
4. Results showed that although vocational evaluator training program content closed to knowledge area, program duration and required hours caused the depth deficiency about its effectiveness. Therefore, the training way needed further exploration and discussion in the future to increase the preparedness that vocational evaluator training can provide.

Key words: vocational evaluation, knowledge area, preparedness, importance, training needs.

目 錄

第一章 緒論	
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與待答問題.....	4
第三節 名詞釋義.....	4
第二章 文獻探討	
第一節 職業輔導評量在職業重建領域中的角色.....	6
第二節 訓練與課程對專業人員的重要性.....	8
第三節 職業輔導評量專業人員培訓.....	10
第四節 職業輔導評量知識領域.....	13
第三章 研究方法	
第一節 研究設計.....	17
第二節 研究對象.....	18
第三節 研究工具.....	20
第四節 研究程序.....	28
第四章 研究結果與討論	
第一節 職業輔導評量知識領域的準備度與重要性.....	30
第二節 專業人員背景變項與職評準備度及重要性之關聯	34
第三節 職評訓練需求與背景變項之關聯.....	38
第四節 研究結果討論.....	42
第五章 結論與建議	
第一節 研究結論.....	47
第二節 建議.....	48
參考文獻.....	52

附錄一 預試問卷.....	61
附錄二 預試問卷專家意見表.....	64
附錄三 正式問卷.....	68

圖 目 錄

圖 3-1 研究設計圖.....	17
------------------	----

表 目 錄

表 2-4-1 歷來研究中的復健諮商知識領域.....	13
表 2-4-2 職業輔導評量知識領域.....	14
表 2-4-3 職業輔導評量員應具備能力表.....	16
表3-2-1 樣本基本背景資料摘要表.....	19
表 3-3-1 職業輔導評量知識領域因素分析摘要表.....	26
表 3-3-2 各因素內部一致性摘要表.....	28
表 4-1-1 專業人員對各因素準備度與重要性的看法.....	31
表4-1-2 專業人員對各向度重要性與準備度差距.....	32
表 4-2-1 專業人員背景變項差異對因素準備度看法統計考驗結果	35
表 4-2-2 專業人員背景變項差異對因素重要性看法統計考驗結果	37
表4-3-1 專業人員對各向度訓練需求.....	39
表 4-3-2 專業人員背景變項差異對因素訓練需求統計考驗結果	41

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

身心障礙者職業重建服務已推行多年，其服務內容與項目隨著實際的需求情形，也日益增加與改變，從競爭性就業、支持性就業、庇護性就業，以及職業訓練等，各種不同服務提供與安置模式都蘊含其中。且為因應職業重建服務所遭遇的可能困難，亦逐步增加了職業輔導評量、就業輔具、職務再設計等多種不同支援服務內容。

職業輔導評量手冊中陳述，身心障礙者在就業服務範圍內，接受職業輔導評量的情形有：一、學校就業轉銜；二、就業服務單位轉介；三、醫療系統個案轉介；四、職業訓練轉介；五、庇護工場（王敏行、吳明宜、陳靜江、賴淑華、戴富嬌；2003）。

而依據身心障礙者職業輔導評量實施方式及補助準則的第五條所陳職業輔導評量服務對象：前題為身心障礙者有就業或職業訓練意願，依身心障礙者權益保障法第三十四條所定因就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，欲進入庇護性就業服務者，以及醫療復健穩定與國中畢業以上身心障礙者，在經評估有需求後，可轉介職業輔導評量。另外在第五條第5款另有指出其他主管機關認定之個案，亦為職評潛在服務對象來源。相關法規內容廣泛敘述了職評應用的時機與對象，可知職評服務在服務對象與服務領域類別之廣泛（身心障礙者權益保障法、勞工保險條例、職業災害勞工保護法、職業災害勞工職業重建補助辦法、身心障礙者職業輔導評量實施方式及補助準則）。

因此由服務對象資格可知，處在各種不同就業狀態、醫療復健穩定階段以及教育轉銜等場域與階段的身心障礙者，皆有可能成為職業輔導評量服務範圍。有鑑於此，可知職業輔導評量於職業重建領域中所需接觸的服務對象、服務領域以及接洽的專業人員充滿了複雜度與變化性。

而勞工主管部門考量此業務是由不同領域人員所組成，為了提供良好的職業輔導評量服務，於身心障礙者就業服務機構專業人員遴選暨培訓辦法第四條專業人員資格說明中，特別指陳：「專業人員從事職業輔導評量時，應接受職業輔導評量專業訓練滿一百六十小時。」，且自民國90年起，勞委會職訓局、各縣市勞工局以及民間機構，已多次舉辦職業輔導評量專業人員訓練，期待透過完善統整的課程內容，培養專業人員投入職評服務。

而針對職業輔導評量人員資格規定，除了受訓時間為職業重建相關人員訓練中，基本時數要求160小時為最長之外，過去身心障礙者就業服務機構專業人員遴選暨培訓辦法第三條第3款雖僅將職業輔導評量人員定義為就業服務人員中的一類，且此時數可視為非相關科系者取得從事就業服務工作資格的時數；但同時也要求已具備就業服務人員資格者，在從事職業輔導評量專業服務前，仍應通過160小時職業輔導評量專業訓練，可見政府對職業輔導評量服務的重視，並肯定其專業性；且在前法修定為身心障礙者職業重建服務專業人員遴選及培訓準則後，首先於該法第六條單獨列舉職業輔導評量人員之資格；其次，在資格條件上增加復健諮商研究所畢業者，可直接從事職業輔導評量工作，而在與過去法規相同之職業輔導評量人員訓練時數160小時，增加了「以上」的字眼，並將參與訓練資格排除了身心障礙者就業服務機構專業人員遴選暨培訓辦法第四條第3、4款之人員，也就是僅有具備社工、職能、物理、心理與特教專業證書之專業人員得以直接參訓；而大專院校相關系所畢業者，則需有相關就業服務、個案管理或職能治療相關工作一年以上，使得參訓。由此可知，在職業輔導評量與人員培訓工作實施經年後，目前政策更驅策著將職業輔導評量朝向更專業化的方向發展。

由研究者於職業輔導評量實際工作領域的經驗，可知目前職評服務常須提供專業建議以化解不同服務專業間的歧見，或需面臨提供身心障

身心障礙者權益保障法第四十一條所述「接受庇護性就業之身心障礙者，經第三十四條之職業輔導評量單位評量確認不適於庇護性就業時，庇護性就業服務單位應依其實際需求提供轉銜服務，並得不發給資遣費」之服務，未來也將依勞工保險條例第五十四之一條所規定「...應由中央主管機關建立職業輔導評量及個別化之專業評估機制，作為失能年金給付之依據」，為遭遇職業傷害或罹患職業病者執行職業輔導評量工作。至於身心障礙者權益保障法第五條規定之專業團隊鑑定及評估，亦需職業輔導評量人員的參與。

針對國內職業輔導評量服務，國內學者專家以及公務部門研究案，多對於職評服務的模式、運作流程與成效等項況之研究均給予較多的關注（王雲東，林幸台，吳明宜，2007；林幸台，2007；陳靜江，2005；陳明顯，2004；劉彩虹，2005）。但研究者認為，自民國90年國內開始推行職業輔導評量服務後，政府與相關機關投注於職業輔導評量專業人員培訓可謂持續不斷，尤其在95年勞委會協助成立北中南三區身心障礙者職業輔導評量資源服務網後，更擴大了職業輔導評量服務所觸及的領域，且各地方政府職業輔導評量業務已步上軌道的情況下，亦增加了職業輔導評量人員的需求量。而截至98年5月為止，三區資源網仍有職業輔導評量初階訓練在持續進行中，且由各區報名狀況可知，目前參訓人數與需求仍大於訓練主辦單位所提供的培訓名額。

若單由大台北地區課程辦理情形可知，截至98年5月為止，總共取得證書人數已達200位左右，而參訓人次亦已超過300位，以全臺灣訓練課程辦理情形而言，已接近900人次；以其法定受訓時數160小時以上之基準，需利用工作日及例假日培訓，其受訓期間大多需歷時4個月左右，由此可知參訓者與訓練單位所投注的時間與精力不可謂不大。

綜上所述，可知針對職業輔導評量專業人員的養成，無論是法令、政府以及民間單位，以及參訓人員都投注相當之金錢、時間相關成本，

研究者期望透過研究調查，向已獲得職業輔導評量證書者蒐集資料，以了解目前主流職評員養成管道的職評培訓課程所提供給專業人員的知識領域準備度，以及對應至實務之重要性上，是否有所差異，以對於職業輔導評量人員訓練需求提出建議。

第二節 研究目的與待答問題

基於上述的問題背景與研究動機，本研究目的將針對通過職業輔導評量專業人員訓練，取得職業輔導評量證書之專業人員進行調查，以了解專業人員對於職業輔導評量知識領域準備度與重要性的看法如何，進一步分析不同背景變項間的專業人員對準備度與重要性的看法是否具有差異。期待了解準備度與重要性的差異所形成的專業人員訓練需求，以及其與不同背景變項間的關係。

根據上述研究目的，本研究提出下列問題：

- 一、探討專業人員對於職業輔導評量知識領域準備度與重要性的看法。
- 二、探討專業人員背景變項是否與準備度及重要性的看法有顯著關聯。
- 三、探討專業人員訓練需求，以及其與背景變項是否有顯著關聯。

第三節 名詞釋義

1. 身心障礙者職業輔導評量專業人員培訓課程：特指依身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則所辦理，總時數達 160 小時以上，通過後可取得職業輔導評量員證書之初階訓練，排除其餘職業輔導評量相關之進階訓練課程；亦不包含復健諮商研究所課程。
2. 職業輔導評量專業人員：為本研究之研究對象，為通過前項所指之培訓課程取得職業輔導評量員證書者。故排除依身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則第六條第 1 款所規定，以復健諮商所畢業資格而取得職評資格者。

3. 知識領域(knowledge areas)：由國外文獻回顧可知，係指對於該專業所應具備之能力，所形成之知識領域因素；研究者參考國內外職評領域能力指標與課程內容，並參考專家學者建議，擬定之職業輔導評量專業領域所蘊含之知識內容。
4. 知識領域準備度(preparedness)：指第一項之專業人員對於職業輔導評量知識領域內的知識掌握程度。
5. 知識領域重要性(importance)：指第一項之專業人員對於職業輔導評量知識領域內的重要程度的看法。
6. 知識領域訓練需求(training needs)：指第一項之專業人員對於職業輔導評量知識領域之訓練需求；參考國外文獻 (Chan, Leahy, Saunders, Tarvydas, Ferrin, & Lee, 2003; Froehlich & Linkowski, 2002; Leahy, Chan, & Saunders, 2003; Lewis & Patterson, 1998; Szymanski, Linkowski, Leahy, Diamond, & Thoreson, 1993) 定義專業人員針對準備度與重要性的看法間的差距，即形成知識領域訓練需求。
7. 職業輔導評量證書：指學員通過符合身心障礙者就業服務機構專業人員遴用暨培訓辦法第四條，或身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則所辦理的培訓課程後，取得合法執行職業輔導評量業務之證書。

第二章 文獻探討

第一節 職業輔導評量在職業重建領域中的角色

職業輔導評量自 50 年代於美國開始發展，其主要目的為勾勒障礙者的就業特質，且為了使建議能合宜的用於職場，亦需針對工作進行分析，雖然職評發展初期的內涵是由許多相關專業領域如心理學、職業教育、職能治療與醫藥相關等所借用，但已逐漸將其整合轉化為獨立的職評知識領域。在職業重建領域中已被視為重要且關鍵的部份。(Fry & Harrand, 1992)

透過國內法令，可幫助我們瞭解主管單位之期待與職評服務依據，身心障礙者權益保障法第三十四條明訂：「各級勞工主管機關對於具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。」由此可知，職業輔導評量作為身心障礙者選擇進入社區化就業、職業訓練、庇護工場等不同方案時，所扮演之必要角色。且其目的不僅因法令明訂而為必要，更因其考量了身心障礙者之個人獨特性與未來生涯發展，為使其獲得適當之服務與就業環境，使得職業輔導評量之功能更顯現其重要性。而如前章所言，因身心障礙者權益保護法的通過，未來職評員將有可能參與更多不同的評估作業甚至診斷的工作內容。

若以國內法令中對於身心障礙者職業輔導評量的執行辦法來看，身心障礙者職業輔導評量辦法第三條與修訂後的身心障礙者職業輔導評量實施方式及補助準則第六條內容皆為：「職業輔導評量之內容，依身心障礙者之個別特質，就下列項目實施之：一、身心障礙狀況與功能表現。二、學習特性與喜好。三、職業興趣。四、職業性向。五、工作技能。六、工作人格。七、潛在就業環境分析。八、就業輔具或職務再設計。九、其他就業有關需求之評量。」，其中一到六項，屬於以針對服務對象

本身能力與特質的了解為中心的評量內容，七到九項則包括了經由前面評量所得到的資料，選定特定的目標就業環境，並且在評估中能架構出服務對象未來穩定就業所需要的一次性或持續性的支持方案，因此即便第八項「就業輔具或職務再設計」在目前的服務方案中是有別於職業輔導評量業務，但職業輔導評量員仍需由職業輔導評量過程，了解個案能力、預見未來障礙並提出合適的因應方案與建議的使命。

職業輔導評量由身心障礙者為中心，職評員藉由定義其可能與未來職業發展相關的內容作為評量過程中探索的目標，並且利用有效的評量方式來為個案勾勒出符合其獨特性的個別化職業重建計劃，或針對其現況，提供其他個別化服務。而其方法選擇不外乎為了瞭解個案的生理、情緒、智力、環境、其他特殊考量等面向。而過程中所運用與選擇的職評方法是用來來蒐集資料，架構出服務對象的各個面向，並為其勾勒出可行的職業重建計劃(Power, 2000)。

由此可知，因為每個身心障礙者在內外條件因素的差異可能極大，都使得職業輔導評量服務過程隨著對象的不同，而必須顯出相當大的彈性與差異性。而這樣以服務對象為中心的服務，除了試圖透過職評服務以協助擬定未來職業重建計劃，另外亦透過資料蒐集，增進服務對象自我瞭解，進而學習把握機會自我決策與自我定向，透過職評員與服務對象間的在職評關係內的互動過程，進而達到賦權的概念，協助服務對象能在職業重建過程中邁向獨立 (Breeding, 2008; Power, 2006)。

由林幸台(2007)「復健諮商專業人員角色定位之研究」中的復健諮商人員服務項目因素來看，包括了資源連結、就業訓練、專業發展、職務分析、生涯諮詢共五項，而職業輔導評量是歸屬於生涯諮詢因素中。然而若依據法令對於職業輔導評量內容之規定(身心障礙者職業輔導評量辦法第三條)，以及國內職業輔導評量專業人員培訓課程內容來看，職業輔導評量員除專業發展因素內的服務項目幾乎沒有接觸外，其餘四個因

素的相關服務工作，對於職業輔導評量員而言，僅是服務提供的深度與廣度的差別，實務操作上除職業輔導評量外，復健諮商專業人員所能提供的服務項目，職業輔導評量員都應具備某種程度的提供能力。

由上述內容可見，無論國內外，對於職業輔導評量在身心障礙者職業重建服務領域內的地位，皆已被認為其重要性實不容忽視。

第二節 訓練與課程對專業人員的重要性

由身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則中對於職評員資格進一步限制，除明定復健諮商碩士直接取得執行職評服務資格，亦排除非相關科系從業人員參加職業輔導評量專業人員訓練，且同時維持領有其他專業證照者，如心理師、職能治療師、物理治療師...等，仍需通過 160 小時以上的初階訓練才可取得職評證書。目前實況可知，職業輔導評量專業人員培訓為主要職評員培育管道，因此其能否提供足夠的知識領域準備度，顯得相形重要。

Shapson, Wright & Leahy 三位學者曾針對復健諮商專業人員的教育準備度對於其復健工作的執行能力上的影響進行研究探討，以專業人員教育背景分析結果顯示，復健諮商專業人員的教育準備度與其復健工作執行能力上有顯著相關(1987)。尤其教育程度最高的復健諮商碩士組，其無論在表現以及專業資格認證取得比率上，相較於教育等級最低的非相關科系學士組，都顯著的較高。而數位國外學者的研究亦支持，教育水準中，碩士與學士，以及科系相關性等皆對於專業人員表現以及準備度有關聯(Szymanski, 1991; Szymanski, Leahy & Linkowski, 1993; 。而 Leahy & Szymanski(1995)指出，復健諮商碩士在職業重建領域表現，明顯優於其他學歷者，其中 Szymanski, Leahy, & Linkowski(1993)更指出研究所畢業後 5 年內，其學歷效果仍然存在。

隨著職業輔導評量以及職業重建領域的發展，專業人員除了會遇到

服務對象為重度障礙者 (Szymanski, 1991; Thomas, 1999)，不同的障礙類別，如視障者或愛滋病毒帶原者(Glenn, Garcia, Li,& Moore, 1998; Lewis & Patterson, 1998)，或是服務流程、評估方式以及科技輔具的應用，甚至是不同機構發展方向與目標的不同，都使得職評人員需持續進修與調整自身準備度，以因應日新月異的挑戰。而研究顯示專業訓練課程可以減低緊張度與工作壓力，並且增加正向的情感。(Flett, Biggs & Alpss, 1994)。

另外正如第一節 Fry & Harrand(1992)有提到，職評領域剛開始發展時，是由各個相關領域中，吸取相關知識與技術，而 Roberts & Roberts (2005)的研究亦指出，即便專業人員已具備職業輔導評量員的基本資格，但因本身學歷背景並不相同，所以對於整體知識掌握度亦有不同的表現，因此在新進人員經過專業訓練後，符合執行業務之資格後，可透過測驗，了解其較為不足之領域，並且給予加強，可幫助其更能勝任職務；而台灣目前現況由各種不同專業背景人員，透過接受職業輔導評量訓練取得職評服務資格，亦可能出現 Roberts & Roberts 所述，在不同知識領域中，專業人員能力準備度亦不相同，值得針對目前專業人員準備度進行調查，以了解課程所提供內容是否足夠。

回過頭來看國內，就服務內容而言，隨著法令修改，更賦予了職業輔導評量在未來作為身心障礙鑑定與評估的責任，超越了目前職業能力評估與安置建議的範疇；評估工具方面，除了國外的評估工具研發問世外，國內亦持續將國外工具本土化後進而使用，且國內三區職評資源網以及各民間單位持續研發本土化工具，職評員在工具選擇與評估方法使用上，亦需不斷的進修與研討。

研究者認為，此次研究對象為透過職業輔導評量人員專業培訓課程取得職業輔導評量人員證書者，對於其在此課程之收穫與實際應用之滿意度，並且希望能夠藉此獲得實際參與之人員的回饋，了解現行初階課程之不足，可作為往後擬定課程大綱之依據，並可針對不同領域之特殊

需求，明白實務人員重視且準備程度較不足之專業領域，以作為日後職業輔導評量進階課程擬定時的依據。

第三節 職業輔導評量專業人員培訓

依據身心障礙者就業服務機構專業人員遴用暨培訓辦法（1999）第四條明令：「…專業人員從事職業輔導評量時，應接受職業輔導評量專業訓練滿一百六十小時…」。另外在同法第六條亦指出：「專業人員得由各級勞工主管機關洽請大專院校開辦推廣教育專業學程培育之。」

若依據台北市政府勞工局「九十年職業輔導評量團隊專業訓練」計畫中所陳述之目的：「透過職業評量人才訓練計畫的施行，確立職業輔導評量人員之專業角色與工作內涵……」，可見得即便法令已明定職業輔導評量辦法及人員培訓規則，但因職業重建在國內萌芽期尚短，故各勞工主管機關在辦理培訓課程的同時，也意識到需要肩負起確立職評人員專業領域與必要知識內涵的責任。

而新修訂的身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則新增了復健諮商碩士可直接取得職評資格，並排除了非相關科系者接受職評訓練的資格，雖參照第二節文獻探討內容可知，國外學者大多認為復健諮商碩士，以及復健相關碩士學歷之工作者，其服務表現與品質較佳，但自 92、93 年陸續成立之復健諮商所，其人才培育速度與 160 小時的職評初階課程相比，在量能上都遠遠不足，且因復諮所學生畢業後是否朝職業重建領域發展，進而成為專職職評員，都仍有待時間證明，因此研究者對於目前主要職評員培養管道進行知識領域準備度調查，實有其必要性。

以國外培訓而言，過去 CVE 認證是由 CCWAVES 提供，而國外大多數復健諮商相關研究所，都在其復健諮商碩士課程中，將職評課程部分合乎 CVE 認證之資格，另外亦有學校舉辦類似國內培訓課程之職業輔導

評量訓練合作計畫(Collaborative Vocational Evaluative Training , CVET) , 而整體而言，國外研究所各部份課程，都會符合職業重建領域內相關認證，以使實務工作者可清楚的透過修習相關課程，進而取得或更新專業證照。

但於 2009 年 4 月起，CCWAVES 已正式納入 CRCC 之架構中，因此 CVE、CWA(工作適應專員，Certified Work Adjustment Specialist)以及 CCAA(生涯評估助理，Certified Career Assessment Associate)的認證目前亦納入 CRCC 管理，前述的職評員合作訓練計畫已不開辦，而目前已領有 CVE 認證者，每 5 年須至少參加 80 小時的在職訓練，如前述研究所或相關專業協會開辦的課程，才可更新其認證。

CRCC(2008)更接著於 2008 年針對復健諮商專業人員的研究指出，全美具有 CRCC 認證的專業人員中，僅有 2%的第一個工作是從事專職的職業輔導評量人員，而有 34%的人則是從事復健諮商人員；若以國外職業重建專業人員大多由復健諮商相關研究所養成，且其課程內涵規劃已包括職評認證課程，可想而知，以美國而言，其復健諮商師的專業技能中已具備一定的職業輔導評量知能，而由美國專職職評人員在職業重建領域所佔比例顯示，以及 CCWAVES 因實際營運需求而納入 CRCC 的實務演進過程，可知隨著復健諮商與職業重建領域的發展，職業輔導評量專業能力培養與認證要求雖仍維繫相同水準，但因實際需求與運用的情形而設立專職職評員的比例則逐漸降低。

此狀況 Thomas(1999)針對 21 世紀職評發展方向研究中，已先指出，有眾多專家認為當時的職業輔導評量正逐漸在式微，且研究者預期正式的職評過程將被更快、較非正式的流程所取代，而職評將朝向更多元化以及獨立的方向發展，甚至增進重度障礙者生活品質的服務項目，在私人機構中，則已納為職評人員的工作範疇；可知職評服務在演進過程中，對服務對象已非僅以職業重建考量為目標，而被要求有更全面，更長期

的考量與規劃。

CRCC 認證更新概念，與國內目前其他相關專業之證照更新制度相近，而國內學者王雲東、林幸台、吳明宜(2007)針對職評服務模式探討研究中，亦建議國內職評人員證照應有更新制度。故可知未來當職評人員飽和後，初階課程訓練需求降低時，進階與在職進修課程之必要性，將更形提高；然而現今，由各區培訓課程名額仍供不應求，且在 2001 年以來，取得證書者數目遠多於目前專職職評員職缺的狀況下，可知取得職業輔導評量證書者卻未從事職業輔導評量工作的人才流失情形，亦是造成政府與民間需投注大量培訓成本之原因。

而國內復健諮商領域發展尚屬萌芽狀態，以國內復健諮商研究所課程內容來看，其職業輔導評量核心課程至少包含 5 學分，而在 360 小時的復健諮商實習中，亦要求至少須有 80 小時的職評實習內容，此外，因整體課程規劃，亦在職業重建相關的障礙者各相關影響面向探討，諮商方法、生涯諮商服務，就業職場現況與就業安置等與職業輔導評量相關領域的獨立課程內容，因此若以國內復健諮商研究所課程與目前職評員培訓課程相較，其內容豐富程度與時數皆有相當的差距，可知我國目前主流職評員養成管道相形之下，與國外人才培育方向似有段落差，值得先針對現行培訓課程進行探討。

第四節 職業輔導評量知識領域

針對復健諮商之知識領域，國外學者曾反覆透過調查合格復健諮商人員之看法，以期望形成共識，其編制問卷時，題數由 21~58 題不等，於收集問卷結果後再進行探索性因素分析，則形成復健諮商知識領域數目由 6~10 向度不等，茲將數個研究所形成復健諮商知識領域向度彙整，列於表 2-4-1：

表 2-4-1 歷來研究中的復健諮商知識領域

	Leahy, Szymanski & Linkowski (1993)	Szymanski, Leahy & Linkowski (1993)	Shapson, Wright, & Leahy (1987)	Chan, Leahy, Saunders, Tarvydas, Ferrin, & Lee (2003)
		Szymanski, Linkowski, Leahy, Diamond & Thoreson (1993)		Leahy, Chan, & Saunders (2003)
		Froehlich, & Linkowski (2002)		
1	職業諮商與諮詢服務	職業服務	職業諮商	生涯諮商、衡鑑與諮詢
2	醫療心理社會面向	復健基礎知識	衡鑑計畫諮商	諮商理論、技術與應用
3	個人與團體諮商	個案管理與服務	人格診斷諮商	復健服務與資源
4	專案評估與研究	團體與家族諮商	個案管理	個案與案量管理
5	個案管理與服務協調	醫療心理社會面向	就業安置	健康照顧與障礙系統
6	家庭、性別與多文化議題	勞工補償、雇主服務與輔助性科技	團體與行為技術	障礙的醫療與功能性影響
7	復健基礎知識	個別晤談與個人發展	專業與社區參與	
8	勞工補償	社會文化與環境議題	諮詢	
9	環境與態度障礙	研究	工作分析	
10	衡鑑	衡鑑	評鑑管理	

針對職業輔導評量知識領域，相關認證機構與計畫，以及專家學者研究結果，彙整如下表 2-4-2：

表 2-4-2 職業輔導評量知識領域

	美國工作適應與職業輔導 評量專業人員委員會 (Commission on Certification of Work Adjustment and Vocational Evaluation Specialists, CCWAVES) ^a	田納西州復健服務 部門所補助的「訓 練與技術輔助方 案」(Training and Technical Assistance Project, TTAP) ^b	Shapson, Wright, & Leahy (1987) ^c
1	職評原則	哲學與流程	職業諮商
2	標準化衡鑑	工作分析	衡鑑計畫諮商
3	職業相關消息	職場訊息	人格診斷諮商
4	障礙關聯的影響	障礙的功能面向	個案管理
5	專業溝通能力	職業重建晤談	就業安置
6	專業的提升	個別化職評計畫	團體與行為技術
7		標準化測驗	專業與社區參與
8		工作樣本與系統	諮詢
9		情境與社區化衡鑑	工作分析
10		行為觀察與紀錄	評鑑管理
11		學習情況的衡鑑	
12		功能性技巧評量	
13		職評報告的完成與 溝通	
14		實施之變通輔助措 施	

a.2009 年 4 月，CCWAVES 納入復健諮商認證委員會(Commission on Rehabilitation Counselor Certification, CRCC)，但針對既有 Certified Vocational Evaluation Specialist (CVE)認證知識領域，仍沿用相同向度。

b. Roberts & Roberts (2005)

c.本研究是針對 CCWAVES 認證的所有相關專業人員進行研究，除包含 CVE 外，尚有 Certified Rehabilitation Counselor (CRC)與 Certified Insurance Rehabilitation Specialist (CIRS)

其中以 CCWAVES(現 CRCC)針對 CVE 所定的六個知識領域來看，各領域內容包括了：一、職評原則：應具備生態、環境、學習等評估概念與擬定評估計畫的能力，以及對於工作表現與行為的概念、以及相關行為改變技術，另外如輔助性科技、工作適應等相關內容；二、標準化衡鑑：包括各種標準化測驗的施測、記分等過程，測驗的分析解釋與運用，另外如使用測驗的倫理，以及測驗的信效度等內容；三、職業相關訊息：包括了可轉移技巧的分析、勞動力市場研究分析、職業與工作分析，法庭相關的職評，以及相關福利系統等；四、障礙關聯影響：包括生心理、社會、醫療的影響，藥物相關面向，生態與文化的影響，以及相關功能評估等；五、專業溝通能力：包括評估結果的傳達與溝通、以及發展成書面報告的能力，職業輔導、協商與調解的技巧，以及具備跨領域合作的共事能力等；六、專業提升(professional enhancement)：其他未列入前五項分類之專業提升內容。

另外研究者經蒐集國內職業輔導評量專業人員培訓課程，可大致歸類為職業重建基本概念、職業輔導評量基本理念與技術、職業輔導評量方法與工具介紹、工具演練與實務實習共四個向度。而與上述國外對於 CVE 的知識領域內容相較，國內課程在職業相關訊息的法庭相關職業評量與相關福利系統部分，付之闕如；而在障礙關聯影響中的醫療、藥物影響等相關面向的課程內容亦著墨較少。

而職評員應具備的能力，則可由法令規定職評工具、進行方式以及教科書所列評估方法等，對照國外相關訊息內容，略見端倪，彙整如表 2-4-3：

表 2-4-3 職業輔導評量員應具備能力表

	身心障礙者職業輔導評量 實施方式及補助準則第七 條：職業輔導評量之方式， 按身心障礙者之個別狀 況，依下列項目實施之： (2008 年 2 月修定)	A Guide to Vocational Assessment (Power, 2000)	「跨領域職業評量與評 估委員會」 (Interdisciplinary Council on Vocational Evaluation and Assessment, ICVEA)
1	標準化心理測驗	晤談	協助個體性向、能力與 需求發展
2	工作樣本	興趣測驗	利用不同方法交叉驗證 所收集的資料
3	情境評量	智力測驗	適切的行為觀察策略
4	現場試做	人格測驗	蒐集與解釋個人生涯發 展關鍵資料
5	其他有關之評量方式	成就與性向測驗	解釋評量資料，並協助 流通資料
6		工作樣本與可轉 移技巧評估	於跨專業團隊中發揮
7		電腦輔助性評估	對生涯、職業與工作情 境做出適切的評量並且 解釋
8		環境焦點評估	

由上表中法令與教科書內容可知，其焦點較著重於職業輔導評量中測驗與評估技術等，其內容與國外研究者的問卷內容變項部分重疊，研究者自編問卷時，可將其納入問卷中，然知識領域仍需透過因素分析抽取較為恰當。

而回顧國外研究可知，其知識領域變項無論數目與內容仍多未整合，因此研究者在編制調查問卷時，將綜合國外相關文獻問卷之變項內容，與國內職評專業人員訓練課程內容，再依台灣實務現況斟酌增刪，形成問卷內容，並於收集資料後，透過探索式因素分析，形成符合本土化之知識領域向度。

第三章 研究方法

本研究旨在透過調查歷年來通過職業輔導評量專業人員培訓課程之專業人員，了且其對於課程內容，是否能符合職業輔導評量知試領域實務重要性並提供足夠準備度，本章進一步說明本研究之研究設計、研究對象、研究工具、研究程序等。

第一節 研究設計

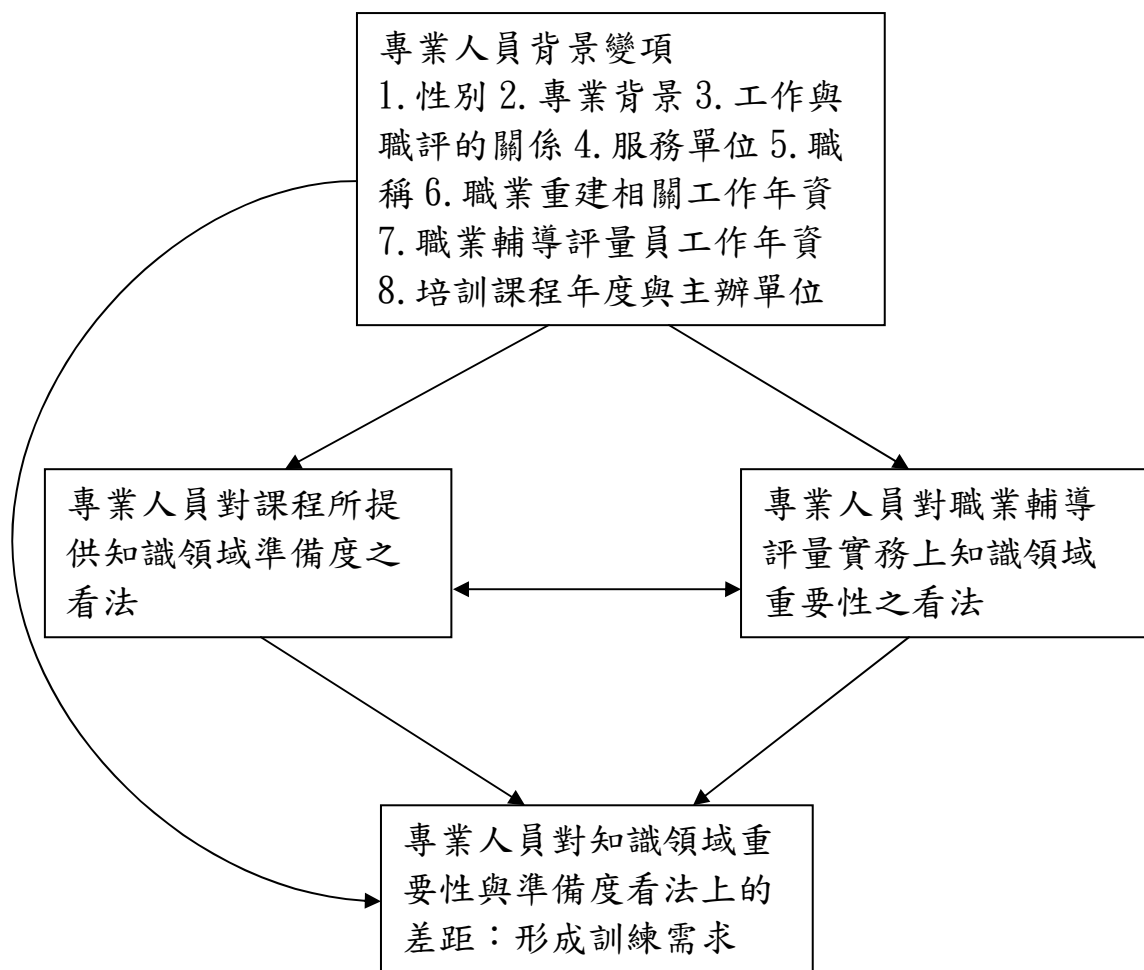


圖 3-1 研究設計圖

根據研究目的，本研究擬採調查研究法的問卷調查（questionnaire survey）來蒐集資料，茲說明如下。

根據文獻回顧蒐集之國內職業輔導評量專業人員培訓課程內容，以及國外職業輔導評量專業人員協會(CCWAVES)所認證之課程內容後所擬定之職業輔導評量知識領域，本研究擬自編問卷，針對已通過職業輔導評量專業人員培訓課程取得職評證書的專業人員對於職業輔導評量知識領域重要性，及準備度的看法。

自編調查問卷內容除收集專業人員基本背景資料外，知識領域問卷內容則分為專業人員對於(1)職業輔導評量知識領域重要性的看法，以及對於(2)由課程在職業輔導評量知識領域提供的準備度的看法。本問卷擬採封閉性問題型態，以李克特五點量表方式呈現，並由學員親自填答。

第二節 研究對象

研究母群：本研究之研究對象為通過「身心障礙者職業輔導評量專業人員」160小時以上培訓課程取得職業輔導評量員證書之專業人員。

經研究者搜集國內歷來課程與受訓通過學員情形等資料可知，自民國90年起台北市政府勞工局開始透過有計劃的「身心障礙者職業輔導評量專業人員培訓計畫」進行職業輔導評量人員培訓以來，在全國各地估算約有7-800名專業人員取得職業輔導評量證書。

考量專業人員流失率、實際聯絡之困難度、接受訪問之意願，且考量國內課程在人員參訓之前已先行經過篩選，以及國內對於「身心障礙者職業輔導評量專業人員培訓課程」之相關研究缺乏的情況下，因此將針對該研究母群作普查。

發放問卷過程，係將正式問卷透過郵寄、面交或電子郵件方式，針對目前職評承辦單位工作人員發放問卷，並由各進階課程舉辦單位協助，以使研究者能搜集更多研究對象，另外並透過職業重建領域相關工作人員，針對已具備職評證書，但目前未執行職評業務之專業人員發放

問卷，以期望收到更多樣化背景變項的研究對象填答。

本研究正式問卷共計回收 123 份，雖在登錄資料內容時發現有部份問卷有少量缺漏值，考量母群數量與分析代表性，因此予以全數保留。樣本基本資料分佈情形如表 3-2-1 樣本基本背景資料摘要表所示：

表3-2-1 樣本基本背景資料摘要表

變項	分類	小計	%
性別	男性	27	22.1
	女性	95	77.9
專業訓練背景	復健諮商碩士	5	4.1
	社會工作	44	35.8
	職能治療	20	16.3
	物理治療	5	4.1
	特殊教育	4	3.3
	心理輔導	20	16.3
	勞工關係	0	0
	企業管理或人力資源發展	2	1.6
	大學非相關科系	23	18.7
	高中	0	0
服務類型與職評的關係	直接服務	76	61.8
	間接服務	45	36.6
	無關係	2	1.6
職稱	職評員	34	27.6
	就服員(職輔員)	13	10.6
	個管員(社工)	13	10.6
	職管員(職重員)	8	6.5
	督導者	18	14.6

表3-2-1 樣本基本背景資料摘要表(續)

變項	分類	小計	%
職稱(續)	其他	37	30.1
職業重建工作年資分組	0yr	7	5.7
	1-2yrs	25	20.5
	3-5yrs	38	31.1
	6-9yrs	33	27.0
	10+yrs	19	15.6
職評工作年資分組	0yr	39	32.0
	1-2yrs	39	32.0
	3-5yrs	30	24.6
	6-9yrs	12	9.8
	10+yrs	2	1.6

註：研究對象服務單位包括公部門、學校、職評中心、以及各職業重建等相關單位。

第三節 研究工具

本研究採用之調查工具為自編之「職業輔導評量專業人員知識領域重要性及準備度探討問卷」，此問卷乃根據文獻回顧資料與參酌國內職評實況編製而成。經與指導教授討論後問卷初稿後，進行預試分析，由預試結果考量問卷內容與信度，並經由專家提供修改建議以形成專家效度，再與指導教授討論後修訂為正式問卷。

問卷內容包括二大部分，第一大部分為填答者之個人基本資料，第二大部分為職業輔導評量專業人員知識領域準備度與重要性問卷，以下分別說明：

一、填答者個人基本資料：

此部份內容旨在蒐集專業人員背景資料，以作為差異性分析之

資料，背景變項包括：

1. 性別
2. 專業訓練背景：(1)相關科系，包括復健諮商、職能治療、.....等，(2)非相關科系，(3)高中職畢業，(4)其他。
3. 目前服務類型與職業輔導評量關係：直接服務、間接服務。
4. 服務單位：(1)公務部門，(2)學校，(3)職評中心，(4)支持性就服單位，(5)庇護性就服單位，(6)日間照護中心，(7)全日型照護中心，(8)其他。
5. 職稱：(1)職評員，(2)就服員，(3)個管員，(4)職管員，(5)督導者，(6)其他。
6. 職業重建相關工作年資
7. 職評員工作年資
8. 參加的培訓課程年度與主辦單位。

二、職業輔導評量專業人員知識領域準備度與重要性問卷

此部分問卷共列出46題與職業輔導評量人員知識領域相關的題目，綜合CRCC(2009)與國外文獻所列職業輔導評量員知識領域標準與問卷變項，以及國內學者對職評員應具備能力之文獻，並由研究者參考國內職評實施現況與專家及指導教授進行討論後，將各題項歸納為九個向度。

1. 職業能力的評估
 - (1)擬定個案職評計畫
 - (2)興趣測驗的操作與解釋
 - (3)智力測驗的操作與解釋
 - (4)人格測驗的操作與解釋
 - (5)成就與性向測驗的操作與解釋

- (6) 功能性體能測驗的操作與解釋
- (7) 工作樣本的操作與解釋
- (8) 身心障礙者可轉移技巧分析
- (9) 情境評量的評估與解釋
- (10) 現場試作的評估與解釋
- (11) 生態因素的評估
- (12) 評估結果的解釋與應用

2. 諮商與諮詢

- (1) 個別諮商理論
- (2) 行為與人格理論
- (3) 團體諮商理論
- (4) 提供轉介人員諮詢
- (5) 提供個案家長諮詢

3. 生涯諮商服務

- (1) 障礙者生涯發展與諮商
- (2) 障礙者工作適應與輔導
- (3) 障礙者就業安置策略
- (4) 不同障礙類別個案在就業上的個別化考量
- (5) 身心障礙者職務再設計
- (6) 身心障礙者輔助科技之應用
- (7) 障礙者安置就業之後續追蹤

4. 個案管理與服務連結

- (1) 研議開案
- (2) 釐清職評轉介目標
- (3) 連結支持性就業資源
- (4) 連結庇護性就業資源
- (5) 連結社區復健資源
- (6) 掌握不同機構的服務性質

- (7) 掌握津貼補助申請資源
- 5. 職業傷害賠償
 - (1) 職業災害評估
 - (2) 職業傷害賠償相關法令
 - (3) 瞭解法律條文可能造成的不當得利因素
- 6. 障礙的醫療與生心理面向
 - (1) 障礙者醫療診斷書的理解
 - (2) 瞭解障礙者該診斷之生理相關功能
 - (3) 瞭解障礙者該診斷之心理相關功能
- 7. 家庭、性別與多元文化議題
 - (1) 障礙者家庭支持度等相關議題
 - (2) 障礙者性別相關議題
 - (3) 不同障礙類別次文化等相關議題
- 8. 職場環境與工作分析
 - (1) 職場環境潛在障礙分析
 - (2) 職場工作人員對障礙者態度潛在障礙分析
 - (3) 工作分析
- 9. 職業輔導評量在職業重建領域基礎
 - (1) 職業輔導評量在職業重建領域所扮演的角色
 - (2) 職業重建領域內的各種服務方案
 - (3) 相關法令對職業輔導評量與職業重建的影響

三、問卷填答方式

問卷第一部分為個人基本背景資料，依照填答者最適合之情況詳實填答，作為後續生態分析資料，無需計分。

問卷第二部份為職業輔導評量專業人員知識領域準備度與重要性問卷內容部份，共有46個題項，分為九個面向，每個面向包

含三到十一個題項，每個題項填答者須以自身參與職業輔導評量專業人員訓練的經驗，針對知識領域準備度與重要性部份分別勾選一個最符合個人看法的選項。

選項表示方式在準備度與重要性兩部分略有不同；準備度部分，分別為「非常不充分」、「不充分」、「普通」、「充分」、「非常充分」五個選項；重要性部分，分別為「非常不重要」、「不重要」、「普通」、「重要」、「非常重要」五個選項。

計分方式參考國外相關研究計分方式，將「非常不充分」與「非常不重要」計為0分；「不充分」與「不重要」計為1分；「普通」則計為2分；「充分」與「重要」則計為3分；「非常充分」與「非常重要」則計為4分，此計分方式將可使最低分直接以0分呈現。(Leahy, Szymanski, & Linkowski, 1993; Szymanski, Leahy, & Linkowski, 1993; Szymanski, Linkowski, Leahy, Diamond, & Thoreson, 1993)

四、問卷效度與信度分析

(一) 專家效度

進行預試問卷(如附錄一)發放之後，針對預試問卷擬定「職業輔導評量專業人員知識領域重要性及準備度探討問卷—專家效度意見調查表」(如附錄二)，敦請四位北縣、市職業輔導評量巡迴督導，針對問卷內容進行審查，並提供修改建議，以作為修定正式問卷之參考。正式問卷請見附錄三。

(二) 建構效度

正式問卷回收後，以有效問卷123份，進行探索式因素分析。首先進行取樣適當性檢定，得KMO值為.920，且Barlett

球形檢定達顯著，變項間有共同因素，量表題項適合進行因素分析。

參考文獻研究之因素分析方式並考量實際問卷回收資料分析情形，分別針對各變項準備度與重要性之記分，採取主成分分析法萃取，並以直接斜交轉軸法進行因素分析，共抽取六個因素，在比較可解釋變異量，分別為準備度69.549%與重要性57.217%，以及KMO值準備度(.920)、重要性(.848)，選擇以準備度因素分析為主軸進行因素分析，結果見表3-3-1職業輔導評量知識領域因素分析摘要表。

表 3-3-1 職業輔導評量知識領域因素分析摘要表

	因素					
	1	2	3	4	5	6
連結社區復健資源	.914					
連結庇護性就業資源	.909					
連結支持性就業資源	.842					
掌握不同機構的服務性質	.797					
掌握津貼補助申請資源	.554					
職場工作人員對障礙者態度潛在障礙分析	.486					
障礙者安置就業之後續追蹤	.484				- .405	
障礙者家庭支持度等相關議題	.455					
職場環境潛在障礙分析	.444					
障礙者性別相關議題	.425		.320		- .305	
不同障礙類別次文化等相關議題	.381		.362			
人格測驗的操作與解釋		.822				
成就與性向測驗的操作與解釋		.797				
興趣測驗的操作與解釋		.749				
功能性體能測驗的操作與解釋		.692				
工作樣本的操作與解釋		.683				
智力測驗的操作與解釋		.637				
評估結果的解釋與應用		.463				
情境評量的評估與解釋		.430				- .353
現場試作的評估與解釋		.374				- .363
瞭解障礙者該診斷之生理相關功能			.883			
瞭解障礙者該診斷之心理相關功能			.845			
障礙者醫療診斷書的理解			.785			
瞭解法律條文可能造成的不當得利因素			.531		- .427	
職業傷害賠償相關法令			.440	.301	- .425	
職業災害評估			.411		- .416	

表 3-3-1 職業輔導評量知識領域因素分析摘要表(續)

	因素					
	1	2	3	4	5	6
身心障礙者輔助科技之應用				.641		
身心障礙者職務再設計				.631		
不同障礙類別個案在就業上的個別化考量				.625		
相關法令對職業輔導評量與職業重建的影響			.349	.613		
職業輔導評量在職業重建領域所扮演的角色				.528		
職業重建領域內的各種服務方案				.504		
工作分析		.362		.416		
身心障礙者可轉移技巧分析				.376		
障礙者就業安置策略				.352		-.314
行為與人格理論					-.754	
個別諮商理論					-.733	
團體諮商理論					-.693	
障礙者生涯發展與諮商					-.606	
障礙者工作適應與輔導					-.416	-.331
生態因素的評估		.377			-.331	
釐清職評轉介目標	.317					-.590
研議開案	.391					-.486
提供轉介人員諮詢					-.370	-.387
擬定個案職評計畫		.348				-.383
提供個案家長諮詢					-.322	-.382
特徵值	22.096	3.136	2.152	1.838	1.477	1.293
累積百分比	48.036	54.853	59.532	63.527	66.739	69.549
命名	資源掌握 與考量	職業能力 評估	醫療與職 災相關評 估	就業與職 場相關因 素考量	諮商服務	職評規劃 與諮詢

註.因素負荷量介於-.30~.30之間省略。

(三) 信度考驗

本研究自編之調查問卷的信度分析部分，採用Cronbach α 考驗內部一致性，如表3-2-2各因素內不一致性摘要表，所示為準備度與重要性在各因素的Cronbach α 值，準備度部分達.88-.95，而重要性部份Cronbach α 值達.70-.91，可見內部一致性屬良好至相當理想的程度。

表 3-3-2 各因素內部一致性摘要表

因素	題數	準備度之信度	重要性之信度
資源掌握與考量	11	.95	.91
職業能力評估	9	.92	.85
醫療與職災相關評估	6	.92	.84
就業與職場相關因素考量	9	.90	.84
諮商服務	6	.91	.79
職評規劃與諮詢	5	.88	.70
全量表	46	.93	.90

第四節 研究程序

一、研究量表編制及信效度檢驗

根據文獻探討，由國外學者提供之復健諮商知識領域問卷，以及CCWAVES 認證於與美國復健諮商相關研究所推動的職業輔導評量員認證課程內容，並參考職評教科書中對於職評人員能力描述，由研究者參考國內實際情況，形成「職業輔導評量專業人員知識領域」，編製成職業輔導評量專業人員知識領域重要性與準備度探討預試問卷。

透過預試分析並以考驗問卷信度，並針對問卷內容進行專家審查，以建立專家效度。參考專家建議並與指導教授討論後形成正式問卷。

二、研究樣本收集

正式問卷完成後，針對所有可觸及的研究樣本進行立意取樣，主要參考北中南三區職評資源網內登記職評單位，透過郵寄、面交與電子郵件方式發出問卷。經過多次電話與電子郵件催收，於調查資料回收後進行資料處理與相關統計分析。

三、統計分析

本研究以統計套裝軟體(SPSS 12.0)進行描述統計與推論統計分析，其中推論統計部分，以顯著水準 $\alpha = .05$ 進行各項分析。以下就相關統計分析說明：

1. 描述統計部分：

- (1) 以次數分配與百分比說明「專業人員背景變項」的分佈情形。
- (2) 以百分比與平均數來說明專業人員背景變項在對「職業輔導評量知識領域重要性」以及「職業輔導評量知識領域專業準備度」看法的分布情形。

2. 推論統計部分：

- (1) 以成對t檢定(paired t-test)，考驗專業人員在準備度與重要性的看法間，是否有顯著差異。
- (2) 依據不同背景變項的組數，選擇t檢定或單變量變異數分析，考驗背景變項是否與準備度及重要性間有顯著關聯。若達顯著則進一步以Bonferroni法進行事後比較，以了解哪些背景變項有顯著差異。
- (3) 依據不同背景變項的組數，選擇t檢定或單變量變異數分析，考驗背景變項是否與專業人員的訓練需求有顯著關聯。若達顯著則進一步以Bonferroni法進行事後比較，以了解哪些背景變項有顯著差異。

第四章 研究結果與討論

本章根據研究目的與正式問卷調查結果，進行結果分析與討論。本章共分三節，第一節探討專業人員對於職業輔導評量知識領域準備度與重要性的看法；第二節探討專業人員背景變項是否與準備度及重要性的看法有顯著關聯；第三節探討專業人員訓練需求以及其是否與背景變項有顯著關聯。

第一節 職業輔導評量知識領域的準備度與重要性

全體接受調查之專業人員在職業輔導評量知識領域的準備度及重要性之平均數，如表 4-1-1 所示，說明如下：

問卷五點量尺計分方式將「非常不充分」與「非常不重要」計為 0 分，依序至「非常充分」與「非常重要」則計為 4 分，此計分方式將使最低分直接以 0 分呈現，而 4 分即表示專業人員對準備度或重要性看法達到最佳程度。由表 4-1-1 可知，專業人員在知識領域的「重要性」平均數，皆高於「準備度」平均數。

一、知識領域準備度

首先在知識領域準備度方面，「職業能力評估」向度的平均數最高，為 2.33(SD=.64)，其次為「就業與職場相關因素考量」的平均數為 2.33(SD=.64)，「職評規劃與諮詢」的平均數為 2.11(SD=.75)，以上三個向度準備度平均數，在五點量尺上落在準備度「普通」的程度以上，而「資源掌握與考量」向度平均數為 1.80(SD=.78)，「諮商服務」向度的平均數為 1.75(SD=.77)，以及「醫療與職災相關評估」向度的平均數為 1.41(SD=.89)，此三個向度平均數皆未達「普通」的程度，落在「不充分」的程度範圍內。

二、知識領域重要性

在知識領域重要性方面，以「就業與職場相關因素考量」向度的平均數 3.28(SD=.41)為最高，「職評規劃與諮詢」的平均數 3.26(SD=.42)，「職業能力評估」的平均數 3.20(SD=.42)與「諮商服務」的平均數 3.00(SD=.49)，在重要性上皆達到「重要」的程度，而「醫療與職災相關評估」的平均數 2.99(SD=.55)與「資源掌握與考量」的平均數 2.96(SD=.54)，則略低於「重要」的程度。

而平均數較低的「資源掌握與考量」以及「醫療與職災相關評估」兩向度的重要性平均數皆達 2.96 以上，因此國內專業人員普遍認為各向度重要性至少接近或達到「重要」的程度。

表 4-1-1 專業人員對各因素準備度與重要性的看法

因素	準備度		重要性	
	平均數	標準差	平均數	標準差
資源掌握與考量	1.80	.78	2.96	.54
職業能力評估	2.33	.64	3.20	.42
醫療與職災相關評估	1.41	.89	2.99	.55
就業與職場相關因素考量	2.33	.64	3.28	.41
諮商服務	1.75	.77	3.00	.49
職評規劃與諮詢	2.11	.75	3.26	.42

三、重要性與準備度差距

根據結果分析，六個知識領域重要性平均數皆高於準備度平均數，進一步探討各向度重要性與準備度差距的平均數與標準差，如表4-1-2，說明如下：

專業人員在各向度重要性與準備度差距平均數與標準差，依序為「醫療與職災相關評估」(M=1.58, SD=.89)、「諮商服務」(M=1.25, SD=.75)、「資源掌握與考量」(M=1.15, SD=.71)、「職評規劃與諮詢」(M=1.15,

SD=.77)、「就業與職場相關因素考量」(M=.94，SD=.60)與「職業能力評估」(M=.88，SD=.66)。

表4-1-2 專業人員對各向度重要性與準備度差距(訓練需求)

因素	訓練需求	
	平均數	標準差
資源掌握與考量	1.15	.71
職業能力評估	.88	.66
醫療與職災相關評估	1.58	.89
就業與職場相關因素考量	.94	.60
諮商服務	1.25	.75
職評規劃與諮詢	1.15	.77

「資源掌握與考量」向度所包含題項為各種資源連結、服務機構差異的掌握、環境中所包含的潛在障礙、後續追蹤、家庭支持度與性別與次文化議題等；而全體專業人員對此向度準備度僅達「不充分」的程度，但全體專業人員對此向度在實務重要性上，則接近「重要」的程度，顯然專業人員認為對此向度而言，在實際課程中無法獲得足以因應實際工作所需的準備。

「職業能力評估」向度包含的題項為各種評估方法的操作與解釋，而全體專業人員對此向度準備度的看法居首位，且其與重要性平均數的差距，亦為各向度中最小者，顯然係因目前各梯次職業輔導評量專業人員的訓練內容皆已涵蓋各種評估方法的操作與解釋，提供實務工作者較為充足的準備。

「醫療與職災相關評估」向度內容中包含障礙者生心理醫療層面的瞭解，以及職業災害相關評估與法律條文等，由準備度平均數可知，其為專業人員認為最「不充分」的因素，意即專業人員透過訓練課程所能得到的準備度是最低的，而其重要性平均數雖略低於「重要」的程度，但兩者差距則為所有向度中最大者，達1.5以上，顯然此向度實務上重要性與課程提供的準備度有待改善。

「就業與職場相關因素考量」向度包含題項有輔助性科技、職務再設計、工作分析，以及在職業重建領域中各服務方案與相關法令與策略之影響等內容，其準備度平均數為各向度之次，可知專業人員亦認為其為訓練課程中，提供準備程度較佳的向度。本向度重要性與準備度平均數差異.941亦僅次於「職業能力評估」向度，顯然因課程提供實務者較充足的準備，但也可能因其與職業重建關聯性高，且與其他課程內容有可能重複所導致。

「諮商服務」向度包含了諮商理論與生涯諮商、工作適應與輔導等題項，專業人員反應課程準備度僅達到「不充分」的程度，且其與重要性平均數差距亦僅次於「醫療與職災相關評估」，雖然職評服務中此部分服務可說是隱含於服務過程中，考量職業輔導評量工作為復健諮商領域中的一部份，諮商服務能力應為從業人員應具備之基本能力，此向度準備度與重要性的差異顯示專業人員於課程中較無法建立良好的諮商服務能力。

「職評規劃與諮詢」向度包含研議開案、釐清轉介目的、擬定計畫以及提供相關諮詢等題項，可知此部份含括職評服務前後之方向掌握與適時提供相關人士之諮詢，其準備度亦達「普通」程度，但此向度重要性為所有向度中最高，導致重要性與準備度差距亦超過1.1，由此可知全體專業人員皆認為課程對該向度準備度尚可，但似乎仍與實務重要性有明顯距離。

第二節 專業人員背景變項與職評準備度及重要性之關聯

一、職業輔導評量準備度差異性比較

進一步針對專業人員背景變項在知識領域準備度間是否有差異，依各背景變項組數不同，選擇透過平均數差異檢定，或變異數分析進行統計檢定，若出現顯著差異，考量各組細格內人數不等，以及統計強度，選擇以 Bonferroni 法進行事後比較，以瞭解各別背景變項間是否造成準備度平均數之顯著差異。如表 4-2-1，說明如下：

由問卷結果進行分析，可得知在性別、專業訓練背景、工作內容與職評的關係，以及職重經驗背景變項，在各因素準備度中，並未達到顯著差異。

但研究者進一步將專業訓練背景分為相關科系與非相關科系 2 組，進行 t 檢定，發現在「職評規劃與諮詢」因素 $t=-2.09(p=.038<.05)$ ，非相關科系專業人員對於準備度的看法顯著高於相關科系專業人員。

在職稱背景變項與因素準備度差異上，在「諮商服務」 $F=2.39(p=.042<.05)$ 與「職評規劃與諮詢」 $F=2.63(p=.026<.05)$ ，達到顯著差異。

經 Bonferroni 法進行事後比較，職稱背景變項中與「諮商服務」因素準備度與「職評規劃與諮詢」因素準備度的平均數上，職業輔導評量員皆顯著低於就業服務員，顯示出職評員對於自身在諮商、諮詢相關能力準備度上明顯低於就服員。

而職業輔導評量員工作經驗，與準備度 F 考驗結果，在「資源掌握與考量」 $F=5.41(p=.006<.05)$ 、「職業能力評估」 $F=6.07(p=.003<.05)$ 、「醫療與職災相關評估」 $F=5.77(p=.004<.05)$ 、「就業與職場相關因素考量」 $F=5.00(p=.008<.05)$ 、「諮商服務」 $F=9.51(p=.000<.05)$ 、「職評規劃與諮詢」

F=5.35($p=.006<.05$)，皆達到顯著差異。

經 Bonferroni 法進行事後比較可知，除「就業與職場相關因素考量」外，資深者在其於五個向度準備度上皆低於無經驗者；而在「醫療與職災相關評估」準備度的事後比較上，資深者亦低於資淺者；無經驗者另外分別於「就業與職場相關因素考量」與「諮商服務」兩項準備度上，顯著高於資淺者；整體而言，在有達顯著差異的向度上，資深者的準備度皆為最低。

表 4-2-1 專業人員背景變項差異對因素準備度看法統計考驗結果

		資源掌握與 考量	職業能力評 估	醫療與職災 相關評估	就業與職場 相關因素考 量	諮商服務	職評規劃與 諮詢
		Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)
性別	男性	2.02(.71)	2.51(.67)	1.68(1.13)	2.53(.69)	1.90(.83)	2.25(.76)
	女性	1.74(.78)	2.27(.63)	1.35(.80)	2.28(.62)	1.70(.75)	2.07(.75)
	顯著性	.098	.088	.087	.082	.237	.263
專業訓練 背景	復健諮商	1.67(.82)	2.36(.78)	1.30(.36)	2.42(.60)	1.47(1.14)	2.00(.86)
	社會工作	1.94(.74)	2.40(.67)	1.38(.89)	2.39(.67)	1.85(.70)	2.22(.73)
	職能治療	1.68(.73)	2.38(.59)	1.71(.86)	2.22(.56)	1.73(.68)	2.05(.68)
	物理治療	1.09(.80)	2.20(.87)	1.10(.63)	2.16(.83)	1.23(.75)	1.96(.43)
	特殊教育	1.55(.57)	2.28(.58)	1.17(.97)	2.08(.60)	1.67(.83)	1.70(.53)
	心理輔導	1.69(.83)	2.09(.64)	1.21(.77)	2.34(.56)	1.55(.79)	1.84(.71)
	企管或人資	1.45(.64)	2.28(.55)	.75(.35)	1.78(.16)	1.42(.35)	1.40(.00)
	非相關科系	1.99(.84)	2.41(.61)	1.59(1.12)	2.44(.74)	1.94(.86)	2.41(.86)
	顯著性	.286	.809	.502	.773	.446	.160
教育背景	相關	1.76(.76)	2.32(.65)	1.37(.83)	2.31(.62)	1.70(.74)	2.04(.71)
	非相關	1.99(.84)	2.41(.61)	1.59(1.11)	2.44(.74)	1.94(.86)	2.41(.86)
	顯著性	.209	.541	.278	.377	.177	.038*
工作內容 與職評的 關係	直接服務	1.77(.80)	2.36(.67)	1.40(.89)	2.33(.65)	1.75(.78)	2.12(.79)
	間接服務	1.82(.76)	2.32(.58)	1.41(.87)	2.35(.62)	1.73(.74)	2.09(.70)
	無關係	2.23(.84)	2.78(.31)	1.67(1.18)	2.72(.24)	2.33(.24)	2.60(.57)
	顯著性	.854	.492	.982	.717	.746	.780

表 4-2-1 專業人員背景變項差異對因素準備度看法統計考驗結果(續)

		資源掌握與 考量	職業能力評 估	醫療與職災 相關評估	就業與職場 相關因素考 量	諮商服務	職評規劃與 諮詢
		Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)
職稱	職評員	1.62(.73)	2.18(.71)	1.16(.90)	2.20(.70)	1.55(.77)	1.90(.86)
	就服員(職 輔員)	2.36(.57)	2.56(.62)	1.77(.92)	2.67(.66)	2.36(.68)	2.68(.56)
	個管員(社 工)	1.92(.51)	2.47(.67)	1.38(.67)	2.42(.53)	1.81(.60)	2.28(.66)
	職管員(職 重員)	1.56(.60)	1.97(.58)	1.27(.53)	2.07(.52)	1.50(.55)	1.77(.52)
	督導者	1.88(.83)	2.27(.53)	1.38(.84)	2.27(.57)	1.72(.78)	2.08(.72)
	其他	1.73(.89)	2.45(.61)	1.58(.99)	2.41(.65)	1.75(.80)	2.13(.68)
	顯著性	.093	.177	.273	.222	.042*	.028*
事後比較						就服>職評	就服>職評
職業重建	無經驗	1.95(.70)	2.52(.39)	1.48(.66)	2.51(.56)	1.71(.59)	2.14(.62)
服務工作 經驗	資淺(≤5年)	1.84(.82)	2.40(.64)	1.56(.92)	2.33(.67)	1.82(.81)	2.22(.71)
	資深(>5年)	1.72(.76)	2.23(.66)	1.24(.87)	2.31(.64)	1.66(.74)	1.98(.81)
	顯著性	.636	.278	.162	.759	.546	.256
職評員工 作經驗	無經驗	2.09(.70)	2.59(.49)	1.67(.82)	2.58(.56)	2.06(.65)	2.35(.63)
	資淺(<3年)	1.81(.81)	2.32(.68)	1.53(.94)	2.31(.72)	1.83(.74)	2.18(.71)
	資深(≥3年)	1.52(.74)	2.10(.65)	1.05(.86)	2.13(.56)	1.36(.77)	1.82(.81)
	顯著性	.006*	.003*	.004*	.008*	.000*	.006*
事後比較		無經驗>資 深	無經驗>資 深	無經驗>資 深	無經驗>資 淺	無經驗>資 淺	無經驗>資 深
				資淺>資深	無經驗>資 深		

* $p < .05$

二、職業輔導評量重要性差異性比較

進一步針對專業人員背景變項在重要性的看法間是否有差異，依各背景變項組數不同，選擇透過平均數差異檢定，或變異數分析進行統計檢定，若出現顯著差異，考量各組細格內人數不等，研究者利用 Bonferroni

法進行事後比較，以瞭解各別背景變項間是否造成各向度重要性平均數之顯著差異。如表 4-2-2，說明如下：

研究者期望透過分析專業人員不同背景變項，以了解其是否造成對於知識領域重要性看法之平均數造成顯著差異。依據研究問卷結果分析可知，所有的背景變項內容：性別、教育背景、工作內容與職評工作的關係、職稱、職業重建工作經驗以及職評員工作經驗等，皆未出現顯著差異，可知專業人員對於重要性的看法一致，皆未受背景變項影響。

整體而言，背景變項不易影響專業人員對重要性看法，與整體專業人員對重要性看法的平均數都接近「重要」程度之結果為一致的。

表 4-2-2 專業人員背景變項差異對因素重要性看法統計考驗結果

		資源掌握與 考量	職業能力評 估	醫療與職災 相關評估	就業與職場 相關因素考 量	諮商服務	職評規劃與 諮詢
		Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)
性別	男性	2.86(.44)	3.12(.40)	3.03(.42)	3.28(.38)	2.98(.44)	3.16(.38)
	女性	3.00(.56)	3.23(.43)	2.98(.58)	3.29(.41)	3.01(.50)	3.29(.43)
	顯著性	.222	.256	.686	.885	.729	.155
專業訓練 背景	復健諮商	2.71(.96)	3.11(.34)	2.77(.32)	3.27(.60)	2.97(.57)	3.20(.14)
	社會工作	3.04(.55)	3.26(.38)	3.01(.56)	3.36(.44)	3.04(.54)	3.33(.41)
	職能治療	2.92(.48)	3.09(.45)	2.90(.48)	3.11(.31)	2.87(.40)	3.10(.40)
	物理治療	2.87(.64)	2.89(.60)	3.13(.89)	3.27(.57)	2.83(.46)	3.36(.55)
	特殊教育	2.80(.62)	3.25(.51)	2.67(.59)	3.31(.52)	3.08(.65)	3.35(.57)
	心理輔導	2.83(.47)	3.20(.36)	2.99(.46)	3.31(.40)	2.92(.42)	3.24(.33)
	企管或人資	3.32(.45)	3.11(.)	3.50(.71)	3.00(.)	3.42(.59)	3.50(.42)
	非相關科系	3.05(.53)	3.29(.48)	3.05(.61)	3.28(.36)	3.11(.47)	3.22(.52)
顯著性	.668	.516	.662	.605	.575	.591	
教育背景	相關	2.94(.55)	3.18(.41)	2.97(.54)	3.28(.42)	2.98(.49)	3.27(.40)
	非相關	3.05(.53)	3.29(.48)	3.05(.61)	3.28(.36)	3.11(.47)	3.22(.52)
	顯著性	.427	.279	.580	.959	.241	.629

表 4-2-2 專業人員背景變項差異對因素重要性看法統計考驗結果(續)

		資源掌握與 考量	職業能力評 估	醫療與職災 相關評估	就業與職場 相關因素考 量	諮商服務	職評規劃與 諮詢
		Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)
工作內容 與職評的 關係	直接服務	2.93(.52)	3.20(.89)	2.97(.54)	3.27(.40)	2.98(.46)	3.26(.44)
	間接服務	3.01(.58)	3.19(.46)	3.02(.57)	3.31(.45)	3.04(.52)	3.28(.40)
	無關係	3.14(.45)	3.56(.63)	2.50(.00)	3.28(.39)	3.08(.59)	3.10(.14)
	顯著性	.830	.691	.570	.957	.915	.931
職稱	職評員	2.82(.55)	3.18(.37)	2.88(.53)	3.25(.40)	2.93(.45)	3.27(.45)
	就服員(職 輔員)	3.10(.49)	3.38(.40)	3.27(.43)	3.49(.40)	3.23(.42)	3.29(.47)
	個管員(社 工)	3.08(.43)	3.40(.38)	2.99(.53)	3.35(.41)	3.00(.70)	3.26(.43)
	職管員(職 重員)	2.82(.52)	3.04(.45)	2.92(.61)	3.17(.37)	2.90(.44)	3.17(.34)
	督導者	3.10(.65)	3.16(.43)	3.06(.55)	3.35(.43)	3.19(.46)	3.34(.37)
	其他	2.96(.54)	3.16(.46)	2.98(.60)	3.20(.42)	2.92(.46)	3.21(.44)
	顯著性	.375	.250	.368	.289	.176	.906
職業重建 服務工作 經驗	無經驗	2.86(.27)	3.11(.33)	3.07(.30)	3.10(.16)	2.79(.23)	3.17(.24)
	資淺(≤5年)	3.01(.55)	3.18(.46)	2.97(.62)	3.31(.45)	2.97(.49)	3.21(.44)
	資深(>5年)	2.91(.57)	3.25(.38)	3.00(.50)	3.27(.38)	3.06(.50)	3.33(.43)
	顯著性	.551	.540	.874	.400	.298	.295
職評員工 作經驗	無經驗	3.04(.47)	3.20(.48)	3.04(.52)	3.35(.41)	3.13(.46)	3.25(.42)
	資淺(<3年)	2.97(.55)	3.22(.43)	2.94(.61)	3.31(.41)	2.91(.48)	3.16(.44)
	資深(≥3年)	2.87(.60)	3.19(.36)	2.98(.52)	3.18(.42)	2.78(.51)	3.37(.39)
	顯著性	.377	.925	.693	.152	.129	.086

* $p < .05$

第三節 職評訓練需求與背景變項之關聯

Leahy, Szymanski, & Linkowski 三位學者，於 1993 年進行一連串針對知識領域準備度、重要性分別之調查研究(Leahy, Szymanski, & Linkowski, 1993; Szymanski, Leahy, & Linkowski, 1993)，試圖透過此過程定義出復健諮商專業人員的知識需求與訓練方向，後續研究者並將專業

人員對於知識領域準備度與重要性調查的差距，定義為訓練需求 (Training needs)，(Chan, Leahy, Saunders, Tarvydas, Ferrin, & Lee, 2003; Froehlich & Linkowski, 2002; Leahy, Chan, & Saunders, 2003; Lewis & Patterson, 1998; Szymanski, Linkowski, Leahy, Diamond, & Thoreson, 1993)；根據結果分析，各向度重要性平均數皆高於準備度平均數，研究者依據訓練需求=重要性-準備度之定義，以各向度重要性與準備度之差的平均數(其全距為-4~+4)，因此數字越大表示訓練需求越高；研究者針六個向度重要性與準備度之差進行 t 檢定，結果皆達到顯著差異，故進一步分析專業人員在知識領域訓練需求所呈現之差異；各向度訓練需求的平均數與標準差，如下表 4-3-1：

表4-3-1 專業人員對各向度訓練需求

因素	訓練需求		顯著性
	平均數	標準差	
資源掌握與考量	1.15	.71	.00*
職業能力評估	.88	.66	.00*
醫療與職災相關評估	1.58	.89	.00*
就業與職場相關因素考量	.94	.60	.00*
諮商服務	1.25	.75	.00*
職評規劃與諮詢	1.15	.77	.00*

* $p < .05$

針對專業人員背景變項在知識領域訓練需求的看法間是否有差異，依各背景變項組數不同，選擇透過平均數差異檢定，或變異數分析進行統計檢定，若出現顯著差異，考量各組細格內人數不等，研究者利用 Bonferroni 法進行事後比較，以瞭解個別背景變項間是否造成訓練需求平均數之顯著差異。如表 4-3-2，說明如下：

專業人員性別背景變項與「資源掌握與考量」向度訓練需求 t 檢定，其 $t=-2.67(p=.009<.05)$ ，而與「職業能力評估」訓練需求進行 t 檢定，其 $t=-2.40(p=.018<.05)$ ，顯示女性專業人員在此兩知識領域訓練需求顯著高於男性專業人員。至於其他因素訓練需求則未在性別變項條件下出現顯著差異。

對於專業人員教育背景變項與「職評規劃與諮詢」訓練需求進行 t 檢定，結果為 $t=2.566(p=.012<.05)$ ，顯示相關教育背景之專業人員，在「職評規劃與諮詢」訓練需求上，顯著高於非相關教育背景之專業人員。可知相關教育背景之專業人員認為在該知識領域訓練需求較高。其餘五向度則未與教育背景變項有顯著關聯性。

在職業輔導評量員工作經驗背景變項與訓練需求的 F 檢定上，在「職業能力評估」 $F=4.98(p=.008<.05)$ 、「醫療與職災相關評估」 $F=5.98(p=.003<.05)$ 、「諮商服務」 $F=7.02(p=.001<.05)$ 、與「職評規劃與諮詢」 $F=9.59(p=.000<.05)$ 達到顯著差異，顯示在無經驗、資淺與資深職評員間，對於上述因素之訓練需求反應有差異。而在「資源掌握與考量」與「就業與職場相關因素考量」二個因素的訓練需求上，則較為一致。

經 Bonferroni 法進行事後比較可知，在「職業能力評估」訓練需求上，無經驗者分別較資深者顯著的較低，而資淺者與資深者間則未有顯著差異；在「醫療與職災相關評估」、「諮商服務」與「職評規劃與諮詢」三個向度的訓練需求上，資深者的訓練需求皆分別高於無經驗者與資淺者。

本次問卷分析結果，發現在工作內容與職評的關係、職稱、以及職業重建工作服務經驗三個背景變項上，與各因素訓練需求間未達顯著差異。顯示研究對象對於知識領域訓練需求未與上述三個背景變項呈現明顯關聯。

表 4-3-2 專業人員背景變項差異對因素訓練需求統計考驗結果

		資源掌握與 考量	職業能力評 估	醫療與職災 相關評估	就業與職場 相關因素考 量	諮商服務	職評規劃與 諮詢
		Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)
性別	男性	.84(.57)	.62(.60)	1.35(1.06)	.75(.61)	1.07(.71)	.90(.73)
	女性	1.24(.73)	.96(.66)	1.65(.84)	1.00(.58)	1.31(.76)	1.22(.77)
	顯著性	.009*	.018*	.132	.058	.154	.062
專業訓練 背景	復健諮商	1.04(.52)	.76(.46)	1.47(.07)	.84(.56)	1.50(.69)	1.20(.79)
	社會工作	1.10(.59)	.88(.65)	1.63(.88)	.96(.61)	1.20(.79)	1.13(.81)
	職能治療	1.23(.79)	.73(.67)	1.19(.84)	.89(.52)	1.14(.67)	1.05(.62)
	物理治療	1.78(1.22)	.69(.90)	2.03(1.17)	1.11(.64)	1.60(.95)	1.40(.62)
	特殊教育	1.25(.48)	.97(.41)	1.50(.78)	1.22(.37)	1.42(.62)	1.65(.41)
	心理輔導	1.10(.66)	1.06(.64)	1.78(.71)	.97(.58)	1.33(.67)	1.40(.75)
	企管或人資	1.86(1.09)	1.22(.)	2.75(1.06)	1.33(.)	2.00(.24)	2.10(.42)
	非相關科系	1.01(.80)	.86(.74)	1.49(1.07)	.84(.72)	1.17(.85)	.76(.80)
	顯著性	.386	.847	.185	.916	.679	.065
教育背景	相關	1.18(.69)	.88(.64)	1.60(.85)	.96(.57)	1.27(.73)	1.23(.74)
	非相關	1.01(.80)	.86(.74)	1.49(1.07)	.84(.72)	1.17(.85)	.76(.80)
	顯著性	.347	.927	.600	.372	.542	.012*
工作內容 與職評的 關係	直接服務	1.13(.75)	.84(.71)	1.58(.92)	.94(.59)	1.23(.77)	1.12(.82)
	間接服務	1.18(.67)	.91(.58)	1.61(.86)	.95(.60)	1.32(.76)	1.20(.72)
	無關係	.91(1.29)	.78(.31)	.83(1.18)	.56(.63)	.75(.82)	.50(.70)
	顯著性	.945	.750	.688	.774	.732	.638
職稱	職評員	1.18(.69)	1.01(.78)	1.71(.88)	1.06(.56)	1.38(.83)	1.36(.89)
	就服員(職 輔員)	.75(.56)	.82(.49)	1.50(1.02)	.79(.74)	.87(.68)	.62(.55)
	個管員(社 工)	1.15(.44)	.96(.65)	1.60(.53)	.93(.53)	1.22(.44)	1.02(.57)
	職管員(職 重員)	1.14(.27)	.94(.77)	1.65(.57)	1.10(.62)	1.31(.76)	1.40(.77)
	督導者	1.21(.82)	.95(.49)	1.68(.89)	1.06(.63)	1.46(.75)	1.27(.76)
	其他	1.23(.84)	.71(.65)	1.43(1.04)	.79(.58)	1.17(.77)	1.08(.72)
	顯著性	.500	.535	.832	.371	.295	.062

表 4-3-2 專業人員背景變項差異對因素訓練需求統計考驗結果(續)

	資源掌握與 考量	職業能力評 估	醫療與職災 相關評估	就業與職場 相關因素考 量	諮商服務	職評規劃與 諮詢
	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)	Mean(SD)
職業重建 無經驗	.91(.70)	.59(.38)	1.60(.93)	.59(.51)	1.07(.64)	1.03(.66)
服務工作 資淺(≤5年)	1.17(.73)	.79(.68)	1.41(.90)	.97(.60)	1.16(.76)	.99(.63)
經驗 資深(>5年)	1.15(.70)	1.02(.65)	1.78(.86)	.94(.60)	1.39(.75)	1.35(.91)
顯著性	.661	.096	.084	.271	.209	.05
職評員工 無經驗	.95(.64)	.62(.51)	1.37(.96)	.74(.52)	1.07(.68)	.91(.67)
作經驗 資淺(<3年)	1.26(.72)	.92(.72)	1.41(.84)	1.00(.61)	1.09(.657)	.96(.57)
資深(≥3年)	1.12(.82)	1.09(.49)	1.97(.77)	1.05(.62)	1.61(.83)	1.55(.89)
顯著性	.071	.008*	.003*	.055	.001*	.000*
事後比較		資深>無經 驗	資深>無經 驗		資深>無經 驗	資深>無經 驗
			資深>資淺		資深>資淺	資深>資淺

* $p < .05$

第四節 研究結果討論

1. 整體準備度與重要性的看法

本研究對於準備度之研究結果，若與 1993 年國外學者 Szymanski, Leahy, & Linkowski 針對已取得復健諮商認證之專業人員所進行的知識領域準備度調查結果對照，可知當年研究結果發現在 10 個復健諮商知識領域準備度上，僅有「職災賠償、預防與相關科技」向度平均數為 1.36(SD=.93)，未達到普通的程度；而本研究在六個向度中，有三個向度的平均數低於 2，即未達到「普通」水準，佔所有向度的 50%，可知國內專業人員認為職評培訓課程所提供的知識領域準備度仍有一半是不足的。

針對本研究所有準備度平均數皆未達 3 分，即「充分」程度的部分，檢視國外同一研究其他九個復健諮商知識領域向度的準備度平均數，亦

分布於 2.20-2.92 之間，可知此國內專業人員在進入實際職場後，與國外專業人員相同，對自身知識領域準備度的看法上，都認為尚無法達到充足的程度。

針對本研究所有重要性之研究結果，若與國外學者針對已獲認證的復健諮商人員對於知識領域重要性的研究結果，其研究中的 10 個知識領域，共有 7 個平均數為 2.12-2.96 的「普通」程度之間，而有 3 個平均數為 3.12-3.29，落於「重要」的程度之間(Leahy, Szymanski, & Linkowski, 1993)；大體而言，國內外專業人員對知識領域重要性的看法，皆在「普通」到「重要」之間。

相較於研究對象對於各向度重要性看法，國內專業人員在各向度準備度的看法上則較為分歧，首先，如前段所述，所有向度平均數反應出專業人員認為訓練課程所提供各向度的準備度，尚不及充分的程度，且在「資源掌握與考量」、「醫療與職災相關評估」與「諮商服務」三個向度僅達「不充分」的程度，顯示訓練課程在此三個向度所提供的準備度實屬不足。

2.背景變項與重要性及準備度的關聯

在「職評規劃與諮詢」因素，檢視相關科系專業人員組成專業以社工、職能治療以及心理輔導等背景之專業人員為主，可能因職評訓練中此部分準備度比較其上述三項專業背景養成過程所受訓練而言相對較低，因而導致相關科系專業人員認為該向度準備度較低。

就整體背景變項而言，職業輔導評量員年資對準備度差異影響都達顯著，但經過事後比較可知，無職評經驗者顯然對於自身準備度看法，高過於具職評經驗者，其原因可能與具職評經驗者較了解職評過程中，各知識領域準備度較為不足的地方；另外也可能因實際工作經驗影響，在資深專業人員與資淺專業人員間的事後比較上，並未達顯著。

由 Szmanski, Leahy, & Linkowski 之研究中可知，年資並未造成國外專業人士在準備度上有顯著差異，與本研究情形不一致。可能原因如國外以學術單位所提供之訓練時間較長，且訓練內容較一致，導致其準備度較相近；若考量目前身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則內容，則台灣未來將不會有非相關科系人員從事職評服務，其結果將如同本研究結果所示，資深與資淺職評員對於知識領域準備度無明顯差異。

3. 訓練需求與背景變項的關聯

若將訓練需求與準備度對照，可知準備度較高的職業能力評估、就業與職場相關因素考量、職評規劃與諮詢等知識領域，其訓練需求平均數亦較低，而「醫療與職災相關評估」則為準備度最低與訓練需求最高的知識領域。

針對職業輔導評量員工作年資背景變項，無經驗者對於訓練需求顯著的較低的原因，可能與其並未實際從事職評工作，顯示出較無法了解職評訓練課程所提供準備度與實務重要性上的差距，此情形與無職評經驗者在知識領域準備度上，明顯較具經驗的職評員較高的結果相當一致。

4. 綜合討論

考量「醫療與職災相關評估」在訓練需求上為最高，雖重要性平均數僅接近「重要」程度，但因專業人員反應對其準備度不足，與訓練需求較高的情形是相當一致；若回顧國內近期法案內容，則不遠的將來，即便目前規劃職業輔導評量仍以障礙者需求評估為主，但從身心障礙者權益保障法第五條內容字面解釋，則職評員要提供障礙者身心障礙證明評估；以及勞工保險條例第五十四之一條，職災勞工失能年金給付依據的評量，此向度能力的不足將有損職評品質，則此向度能力準備度之加強，應可作為職業輔導評量課程考量。

職評工作經驗背景變項上，在準備度與訓練需求中，都至少有 4 個向度達到顯著，可知此背景變項對專業人員間準備度與訓練需求看法不一致的情形有高度關聯，而在重要度反應上則顯出相當的一致性；但當進一步排除無職評經驗受試者後，資深與資淺專業人員間的差異較少達到顯著，可知在同樣有實務經驗者的看法上較為一致；然而考量其在準備度與訓練需求的反應上，都有顯出較無職評經驗者有較大的需求，可知實際從事職評員工作者，大多認為目前訓練課程內容在各向度上，都尚有加強的空間。

進一步比較國外復健諮商或職業輔導評量人員知識領域，以及對照國內復健諮商研究所課程內容，以及職評專業人員培訓課程內容，可知國內職評培訓課程內容編排所涵蓋的廣度而言，除少數如工作傷害補償、職業災害、藥物影響等內容外，已經與國外知識領域廣度相仿；但其準備度與訓練需求情形對照國內課程可知，就深度而言，目前培訓課程受限於時間與訓練資源等因素影響，固然較著重於職業輔導評量工具的使用訓練，以及報告撰寫等內容，但同時對於職業輔導評量員在整體職業重建領域服務過程中所應具備的就業安置、相關資源、生涯諮商等相關內容，與國內研究所課程以及國外培訓課程相比，其深入程度與訓練提供量都顯得不足。而本研究之知識領域內涵與國外研究內涵相似，因素分析結果之差異，亦顯示出國內職評員培訓課程現況與國外職業重建領域發展情形有所不同。

另一方面而言，與職業輔導評量操作內容關係較直接的「職業能力評估」與「就業與職場相關因素考量」二個向度，其訓練需求得分分別為.88與.94，可知其重要性與準備度差異較低，不啻為對目前職評人員培訓課程之鼓勵，可見透過目前課程，仍可使部分向度達到較理想的結果。此結果可說一方面反應出職評課程內容著重評估工具使用與報告撰寫的訓練具備相當之效果，但另一方面亦反應出，而對於部分知識領域向度

內涵課程中雖有提及，但由準備度結果反應出對專業人員而言並不足夠。

此外，由表 3-2-2 研究對象基本資料摘要表，可知以國內法令規定之相關背景人員分佈而言，仍相當集中於少數背景，如社會工作(n=44)、職能治療(n=20)與心理輔導(n=20)背景專業人員，而其餘相關專業則都在 5 名受試者以下，其中企管與人資(n=2)，而勞工關係(n=0)，若對照國外對於職評相關專業之界定，則前述 2 項背景，以及社工皆未屬於復健相關或相關領域，新法通過後，復健諮商碩士不會再透過此職評員養成管道，故可理解其在此次研究中所佔人數較少之原因，同時目前列於非相關學歷的受訪者，也因此法令修正，未來亦不可能再增加。以職評員背景結構而言，國外職評發展初期，以相關專業如心理學、職業教育、職能治療與醫療相關領域為主，進而逐漸發展出獨立專業(Fry & Harrand, 1992)，且 CRCC 目前認證之 CRC 亦已全面提升至碩士學歷要求，其中更有 8% 具備博士學歷。因此未來在專業人員資格法令限制上，是否應重新考量，以顧及職業輔導評量應具備基本評估概念，似乎可以國外發展脈絡與經驗做為借鏡。

第五章 結論與建議

第一節 研究結論

本研究目的旨在了解目前職業輔導評量人員培訓課程知識領域之準備度與重要性，由通過課程的專業人員角度來給予回饋，並參照國外研究定義形成訓練需求。研究結果將針對國內目前職評人員培訓課程以及職業重建領域發展提供建議。

經研究結果分析，歸納研究結論如下：

1. 準備度：就準備度而言，國內專業人員準備度的看法皆未達「充分」程度，可知國內專業人員認為職評訓練課程中，所提供之準備度不足。

其中「資源掌握與考量」($M=1.80, SD=.78$)、「醫療與職災相關評估」($M=1.41, SD=.89$)、「諮商服務」($M=1.75, SD=.77$)等向度，皆落於「不充分」的程度。

而專業人員對準備度看法，與國外研究結果相仿，同時亦應證了國外學者所言，基本功的訓練是「永遠嫌不夠的」。(Lewis & Patterson, 1998)。

2. 重要性：就重要性而言，國內專業人員看法皆在「重要」程度，或接近「重要」程度，可知專業人員認同職評知識領域之重要度，且其反應較為一致。
3. 重要性與準備度間的差距所形成之訓練需求：在職業輔導評量知識領域準備度與重要性之間有顯著差異。

各向度訓練需求依序為「醫療與職災相關因素考量」、「諮商服

務」、「資源掌握與考量」、「職評規劃與諮詢」、「就業與職場相關因素考量」與「職業能力評估」。

由本研究亦可知，在全體專業人員知識領域重要性平均數與準備度平均數間，已達顯著差異，若根據訓練需求定義為重要性與準備度的差，則可知訓練需求皆達顯著，而根據 Szymanski, Linkowski, Leahy, Diamond, & Thoreson (1993)所言知識領域重要性高，訓練需求才有意義，則檢視此六個向度重要性皆為重要或接近重要程度，可知專業人員訓練需求具有實際意義，可做為未來職評課程單位參考。

4. 背景變項與準備度、重要性及訓練需求之關聯：背景變項與準備度關聯性較高，次之則為訓練需求，與重要性關聯性低。

專業人員背景變項，如：性別、職稱、職評員工作經驗等，會造成其對於知識領域準備度與訓練需求看法的差異，其中最明顯之影響變項為職評員工作經驗，尤其資深者認為其準備度不足的程度，以及訓練需求的期待，在各向度幾乎都較無經驗者為高，當職評員從事實際服務超過3年後，其對於訓練內容的需求會顯著較高，可知在面臨障礙者時，職評員往往會在面臨實際困難後，產生書到用時方恨少的想法；而背景變項對應重要性之關聯，則所有專業人員看法皆相當一致，並未受到背景變項之影響，亦回應了各向度重要性程度皆相當接近之研究結果。

第二節 建議

一、研究限制

研究樣本較小：本研究於執行之初，即考慮人員流失情形，意圖透過普查取得較大之樣本數，然而由實際收集問卷廣度與人數可知，本研

究雖已盡量達成觸及目前仍在職業重建領域服務研究對象之目標，但已流失對象與未填答者的反應，或許與本研究中所蒐集之樣本反應有明顯差異。對受訓課程所提供準備度，以及重要性之看法，恐仍有其他可能性值得參考。

資料缺漏：此次問卷收集後發現，基本資料中受訓年度與單位內，研究對象漏填、未填或錯誤情況較多，礙於資料保密性，故無法補救，僅能捨去該背景變項，故無法進一步分析不同年度及單位辦理之職評培訓課程，其知識領域重要性與準備度之間是否亦有所差異。

二、培訓建議

1. 準備度不足與訓練需求較高的向度：

以「醫療與職災相關評估」而言，該向度所呈現出的準備度「不充分」與訓練需求較高的情形，考量未來對於國際健康功能與身心障礙分類系統(ICF)診斷標準之能力需求以及職災勞工失能年金判準等醫療與職災評估工作，單以職評員培訓課程，仍不足以擔當實際執行責任；如何提高此向度準備度，值得相關單位重視。

此外，如準備度較低的「資源掌握與考量」以及「諮商服務」，其訓練需求亦較高，未來亦可考慮優先增加此兩向度課程。

2. 如何透過訓練維持良好服務品質：

國內實際職評培訓課程，受限於訓練之人力、時間考量，大多僅滿足 160 小時的基本要求；若根據文獻回顧與上一節之結論，則可知目前職評初階訓練在時數上，本就無法容納能應付足夠於職業重建領域中應有的職業輔導評量員之基礎知識，故是否應就培訓方式改變，或建立明確的認證更新機制以配合進階課程，來提

升與維持職業輔導評量服務之品質，都值得重新檢討。

3. 善用國內復健諮商所現有之學術資源：

若國內未來職業重建領域服務，朝向國外之重新整合的情形，則勢必大多數專業人員應具備職評能力或其他職業重建相關服務能力如就業安置或生涯諮商等，其訓練需求似可能超越目前之熱烈程度，且訓練內容可能會朝更加的綜合性考量設置而更偏向復健諮商模式，則考量在目前課程開辦上需花費公部門與民間投注如此多的精力，是否可考量仿照國外模式，並善用現有三所復健諮商研究所之學術資源，由學術單位提供職業輔導評量人員訓練課程，以供職評資格取得或認證資格更新訓練，或可達到資源良好分配與協助復健諮商專業發展之助益。

三、未來研究方向

如何加強知識領域準備度：可進一步以督導者為研究對象，以針對專業人員訓練需求進一步探討，並提出更合適之建議。

擴大研究對象：此外，本次研究對象中，並未包含以復健諮商碩士資格取得職評資格之研究對象，若以國內職業重建法規與走向，未來可比較復健諮商碩士與通過職業輔導評量員訓練之專業人員，對於知識領域準備度與重要性差異，以對於整體國內職業輔導評量概況進行更全面的了解。

課程成本效益研究：可進一步收集資料，針對國內職業輔導評量專業人員訓練課程之成本效益，與目前復健諮商所碩士班課程訓練之成本效益進行比較，以作為未來認證課程辦理方式選擇之參考。

未來訓練形式：針對國外文獻所論及專業人員訓練方式包括，職前訓練、在職訓練以及繼續教育等三種方式(Lewis & Patterson, 1998)，未來

國內亦可考量如何以此三個訓練形式，架構出對於職業輔導評量、職業重建領域專業人員以及復健諮商人員之完整培養與成長計畫。

參考文獻

一、中文部分

中部地區身心障礙者職業輔導評量資源服務網

<http://vercenter.ncue.edu.tw/news.asp>

北區身心障礙者職業輔導評量資源中心 http://www.vernetwork.org/vw_u/

王敏行、吳明宜、陳靜江、賴淑華、戴富嬌(2003)：身心障礙者職業輔導評量工作手冊，行政院勞工委員會職業訓練局發行

王雲東、林幸台、吳明宜(2007)：「台北市身心障礙者職業輔導評量服務模式之探討」研究成果報告，台北市政府勞工局，未出版，台北市。

台北市政府勞工局(2001)：九十年年度職業輔導評量團隊專業訓練計畫。

林幸台(2007)：復健諮商專業人員角色定位之研究。復健諮商，1期，頁1~7。台灣職業重建專業協會。

行政院(1997)：身心障礙者保護法。

行政院(2009)：身心障礙者權益保障法。

行政院勞工委員會(2009)：勞工保險條例。

行政院勞工委員會職業訓練局(1998)：身心障礙者職業輔導評量辦法。

行政院勞工委員會職業訓練局(1999)：身心障礙者就業服務機構專業人員遴用暨培訓辦法。

行政院勞工委員會職業訓練局(2004)：職業災害勞工職業重建補助辦法。

行政院勞工委員會職業訓練局（2008）：身心障礙者職業輔導評量實施方式及補助準則。

行政院勞工委員會職業訓練局（2009）：身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則。

行政院勞工委員會(2004)：職業災害勞工職業重建補助辦法。

行政院內政部社會司(2002)：身心障礙者生涯轉銜服務整合實施方案身心障礙者生涯轉銜服務整合實施方案。

南區身心障礙者職業輔導評量資源服務網

<http://www.vercenter.nknu.edu.tw/modules/news/>

陳明顯(2004)：身心障礙者職業輔導評量之執行與應用結果分析-以高雄市勞工局博愛職業技能訓練中心為例，國立高雄師範大學特殊教育學系碩士論文，未出版，高雄市。

陳靜江(2005)：對國內身心障礙者職業輔導評量現況的省思與展望，就業安全半年刊，第四卷，第二期，91-96 頁。

劉彩虹(2005)：身心障礙者職業輔導評量執行現況調查研究。國立彰化師範大學復健諮商研究所碩士論文，未出版，彰化縣。

二、西文部份

Breeding, R. R. (2008). Empowerment as a function of contextual

self-understanding: The effect of work interest profiling on career

decision self-efficacy and work locus of control. *Rehabilitation*

Counseling Bulletin, 51, 96-106.

Commission on Rehabilitation Counselor Certification (2008). 2008 Salary report: An update on salaries in the rehabilitation counseling profession..

[Data file]. Available from Commission on Rehabilitation Counselor Certification Web site,

http://www.crc certification.com/filebin/pdf/CRCC_2008SalaryReport_FI NAL.pdf

Chan, F., Leahy, M. J., Saunders, J. L., Tarvydas, V. M., Ferrin, J. M., & Lee, G. (2003). Training needs of certified rehabilitation counselors for contemporary practice. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46, 82-91.

Commission on Certification of Work Adjustment and Vocational Evaluation Specialists. (2007). Retrieved June 20, 2007, from

<http://www.ccwaves.org/>

Commission on Rehabilitation Counselor Certification. (2009). Retrieved May 20, 2009, from <http://www.crc certification.com/>

Council on Rehabilitation Education (2009). Retrieved May 20, 2009, from <http://www.core-rehab.org/>

Criteria for certification renewal and continuing education. (2009). [Data file].

Available from Commission on Rehabilitation Counselor Certification

Web site,

http://www.crc certification.com/filebin/pdf/VAP/CVE_CWA_CCA%20RenewalCriteria200904.pdf

Flett, R., Biggs, H., & Alpss, F. (1994). The effects of professional training on occupational stress and personal affect in rehabilitation practitioners. *Journal of Rehabilitation, 3*, 39-43.

Folsom-Meek, S. L., Nearing, R. J., & Bock, R. E. (2007). Transitioning children, youths, and young adults with disabilities. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance, 78*, 38-51.

Froehlich, R. J., & Linkowski., D. C. (2002). An assessment of the training needs of state vocational rehabilitation counselors. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 46*, 42-50.

Fry, R., & Harrand, G. (1992). Vocational evaluation as a career. *American rehabilitation*, Retrieved Nov. 20, 2008, from http://findarticles.com/p/articles/mi_m0842/is_n2_v18/ai_12450542/

Glenn, M., Garcia, J., Li, L., & Moore, D. (1998). Preparation of rehabilitation counselors to serve people living with HIV/AIDS. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 41*, 190-200.

Graduate School of Education and Human Development in the George Washington University (2007). Retrieved June 15, 2007, from <http://www.gwu.edu/~cvet/>

Graduate school of Rehabilitation Counseling in the Boston University (2007). Retrieved June 15, 2007, from <http://www.bu.edu/sargent/academics/ot-rc/rc-mos/curriculum/>

Graduate school of Rehabilitation Counseling in the Southern University and A&M College (2007). Retrieved June 15, 2007, from <http://www.subr.edu/science/rehabcounsel/Courses.htm>

Graduate school of Rehabilitation Counseling in University of Wisconsin – Stout (2007). Retrieved June 15, 2007, from <http://www.uwstout.edu/programs/msvr/online.html>

Herbert, J. T., & Trusty, J. (2006). Clinical supervision practices and satisfaction within the public vocational rehabilitation program.

Rehabilitation Counseling Bulletin, 49, 66-80.

Interdisciplinary Council on Vocational Evaluation and Assessment. (2007).

Retrieved June 15, 2007, from <http://www.vecap.org/council.html>

Leahy, M. J., Szymanski, E. M., & Linkowski, D. C. (1993). Knowledge importance in rehabilitation counseling. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 37, 130-145.

Leahy, M. J., Chan, F., & Saunders, J. L. (2003). Job functions and knowledge requirements of certified rehabilitation counselors in the 21st century. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46, 66-81.

Leahy, M. J., & Szymanski, E. M. (1995). Rehabilitation counseling: Evaluation and current status. *Journal of Counseling and Development*, 74, 163-166.

Levinson, E. M. (1994). Current vocational assessment models for students with disabilities. *Journal of Counseling & Development*, 73, 94-101.

Lewis, S., & Patterson, J. B. (1998). Training needs of rehabilitation counselors and rehabilitation teachers in state vocational rehabilitation agencies serving individuals with visual disabilities. *Journal of*

Rehabilitation, 64, 46-50.

Lucock, M. P., Hall, P., & Noble, R. (2006). A survey of influences on the practice of psychotherapists and clinical psychologists in training in the UK. *Clinical Psychology and Psychotherapy, 13, 123-130.*

Matrone, K. J., & Leahy, M. J. (2005). The relationship Between vocational rehabilitation client outcomes and rehabilitation counselor multicultural counseling competencies. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 48, 233-244.*

Mitus, J. S. (2006). Organizational socialization from a content perspective and its effect on the affective commitment of newly hired rehabilitation counselors. *Journal of Rehabilitation, 72, 12-20.*

Power, P. W. (2000). *A guide to vocational assessment.* (3rd ed.). Austin, AX: Pro-Ed.

Power, P. W. (2006). Operationalizing the concept of empowerment during the vocational assessment process. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 37, 21-25.*

Roberts, D. F., & Roberts, R. J. (2005). Upgrading knowledge of vocational

evaluators: a report of one state's efforts. *Journal of Rehabilitation*, 71, 23-29.

Shapson, P. R., Wright, G. N., & Leahy, M. J. (1987). Education and the attainment of rehabilitation competencies. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 31, 131-145.

Szymanski, E. M. (1991). Relationship of level of rehabilitation counselor education to rehabilitation client outcome in the Wisconsin division of vocational rehabilitation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 35, 23-37.

Szymanski, E. M., Leahy, M. J., & Linkowski, D. C. (1993). Reported preparedness of certified counselors in rehabilitation counseling knowledge areas. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 37, 146-161.

Szymanski, E. M., Linkowski, D. C., Leahy, M. J., Diamond, E. E., & Thoreson, R. W. (1993). Human resource development: an examination of perceived training needs of certified rehabilitation counselors. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 37, 163-181.

The Graduate School of East Carolina University and the Department of Rehabilitation Studies have established Graduate (MS) degree programs

(2009). Retrieved July 15, 2009, from

<http://www.ecu.edu/cs-dhs/rehb/grad.cfm#vocational>

The Vocational Evaluation and Career Assessment Professionals Association.

(2009). Retrieved July 15, 2009, from <http://vecap.org/index.php?/site/>

Thomas, S. W. (1999). Vocational evaluation in the 21st century:

Diversification and independence. *Journal of Rehabilitation*, 65, 10-15.

University of Northern Colorado Master of Arts in Rehabilitation Counseling.

(2009). Retrieved July 15, 2009, from

<http://catalog.unco.edu/2008-09/wwhelp/wwhimpl/common/html/wwhelp>

[.htm?context=WW2003UNC8-9&file=GraduateDegrees.11.24.html](http://catalog.unco.edu/2008-09/wwhelp/wwhimpl/common/html/wwhelp.htm?context=WW2003UNC8-9&file=GraduateDegrees.11.24.html)

您好：

身心障礙者職業輔導評量推行已近 10 年，經過多次專業人員培訓以及積極的業務推展也始得此業務逐漸遍及台灣。本研究目的在於透過訪問已取得「身心障礙者職業輔導評量專業人員」證書的專業人員，以探討培訓課程能協助專業人員在獲得職業輔導評量知識領域的準備度，以及實際場域中各知識領域的重要性。以祈能對未來職評人員培訓與提出適切的建議。

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 (02) 2705-2588，或寄電子郵件到 clc.andrew29@gmail.com 聯絡。 順頌

時 綏

台灣師範大學復健諮商研究所

指導教授 林幸台博士

研究生 陳家倫 敬上

民國九十七年六月二十四日

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、請問您的專業訓練背景：
 - 相關科系所畢業：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
 - 大專校院其他科系所畢業（請註明）：_____
 - 高中職畢業
 - 其他（請註明）：_____
- 3、請問您目前職務服務類型與職業輔導評量的關係為：
 - 直接服務者(直接參與職評服務流程，如評估、轉介)
 - 間接服務者(未直接參與職評服務流程，如機構督導)
- 4、請問您目前服務單位為：公務部門 學校 職評中心 支持性就服單位
庇護性就服單位 日間照護中心 全日型照護中心
- 5、請問您目前職稱為：職評員 就服員(職輔員) 個管員(社工) 職管員
督導者 其他（請註明）：_____
- 6、請問您的職業重建相關工作年資：_____年_____月
 職業重建相關工作包括：職業訓練師、職業訓練員、職業輔導評量員、就業服務員、職業重建個案管理員、督導等
- 7、請問您的職業輔導評量員工作年資：_____年_____月
- 8、請問您所接受的身心障礙者職業輔導評量員初階訓練年度：_____
- 9、請問您所接受的身心障礙者職業輔導評量員初階訓練主辦單位為：_____

(下一頁還有題目，請繼續作答)

第二部分 問卷內容

填答說明：以下題目是為了瞭解，身為一個職業輔導評量相關人員，您在完成「身心障礙者職業輔導評量員初階訓練」後，該課程對於您學習與瞭解身為職業輔導評量員應具備專業知識，所提供的準備程度；以及上述專業知識在您實際工作場域中的重要性，所有題目分為兩部分作答。請依您的意見在每一題後的數字上劃記。

	準備度					重要性				
	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、職業諮商與諮商服務										
1. 由初步的資料搜集形成個案概念化	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. 不同障礙類別的在就業上的個別化考量	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. 工作分析	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. 職務再設計	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. 電腦輔助性科技	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. 障礙者就業安置策略	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. 障礙者生涯發展與工作適應	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. 障礙者安置就業之後續追蹤	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
二、評估										
9. 擬定個案職評計畫	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. 興趣測驗的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. 智力測驗的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. 人格測驗的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. 成就與性向測驗的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. 功能性體能測驗的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. 工作樣本與可轉移技巧的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16. 電腦輔助測驗的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17. 環境因素的評估	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
18. 評估結果的解釋與應用	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
三、個別諮商與團體諮商										
19. 個別諮商理論	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
20. 行為與人格理論	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
21. 團體諮商理論	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
22. 提供轉介人員諮詢	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
23. 提供個案家長諮詢	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

(下一頁還有題目，請繼續作答)

	準備度					重要性				
	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、個案管理與服務連結										
24.研議開案	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
25.釐清職評轉介目標	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
26.連結支持性就業資源	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
27.連結庇護性就業資源	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
28.連結社區復健資源	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
29.掌握不同機構的服務性質	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
30.掌握津貼補助申請資源	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
五、職業傷害賠償										
31.職業災害評估	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
32.職業傷害賠償相關法令	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
33.提供法律用專家證詞	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
34.瞭解法律條文可能造成的不當得利因素	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
六、障礙的醫療與生理面向										
35.障礙者醫療診斷書的理解與判讀	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
36.醫療專業術語	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
37.障礙者生理功能診斷書的理解與判讀	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
七、家庭、性別與多文化議題										
38.障礙者家庭支持度等相關議題	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
39.障礙者性別相關議題	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
40.不同障礙類別次文化等相關議題	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
八、環境與態度的障礙										
41.就業職場環境潛在障礙分析	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
42.就業職場中工作人員對障礙者態度潛在障礙分析	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
九、職業輔導評量在職業重建領域基礎										
43.職業輔導評量在職業重建領域所扮演的角色	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
44.職業重建領域內的各種服務方案	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
45.相關法令對職業輔導評量與職業重建的影響	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
46.職業輔導評量在職業重建中的思考哲學	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！

附錄二 職業輔導評量專業人員知識領域重要性與準備度探討(專家意見表)

您好：

身心障礙者職業輔導評量推行已近 10 年，經過多次專業人員培訓以及積極的業務推展也始得此業務逐漸遍及台灣。本研究目的在於透過訪問已取得「身心障礙者職業輔導評量專業人員」證書的專業人員，以探討培訓課程能協助專業人員在獲得職業輔導評量知識領域的準備度，以及實際場域中各知識領域的重要性。以祈能對未來職評人員培訓與提出適切的建議。

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 0920-545875，或以電子郵件與 clc.andrew29@gmail.com 聯絡。 順頌

時 綏

台灣師範大學復健諮商研究所

指導教授 林幸台博士

研究生 陳家倫 敬上

民國九十八年三月四日

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、請問您的專業訓練背景：

相關科系所畢業：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

大專校院其他科系所畢業（請註明）：_____

高中職畢業

其他（請註明）：_____

3、請問您目前職務服務類型與職業輔導評量的關係為：

直接服務者(直接參與職評服務流程，如評估、轉介)

間接服務者(未直接參與職評服務流程，如機構督導)

4、請問您目前服務單位為：公務部門 學校 職評中心 支持性就服單位

庇護性就服單位 日間照護中心 全日型照護中心

5、請問您目前職稱為：職評員 就服員(職輔員) 個管員(社工) 職管員

督導者 其他（請註明）：_____

6、請問您的職業重建相關工作年資：_____年_____月

職業重建相關工作包括：職業訓練師、職業訓練員、職業輔導評量員、就業服務員、職業重建個案管理員、督導等

7、請問您的職業輔導評量員工作年資：_____年_____月

8、請問您所接受的身心障礙者職業輔導評量員初階訓練年度：_____

9、請問您所接受的身心障礙者職業輔導評量員初階訓練主辦單位為：_____

(下一頁還有題目，請繼續作答)

第二部分 問卷內容

填答說明：以下題目是為了瞭解，身為一個職業輔導評量相關人員，您在完成「身心障礙者職業輔導評量員初階訓練」後，該課程對於您學習與瞭解身為職業輔導評量員應具備專業知識，所提供的準備程度；以及上述專業知識在您實際工作場域中的重要性，所有題目分為兩部分作答。請依您的意見在每一題後的數字上劃記。

	準備度					重要性				
	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、職業諮商與諮商服務										
1. 由初步的資料搜集形成個案概念化	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
2. 不同障礙類別的在就業上的個別化考量	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
3. 工作分析	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
4. 職務再設計	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
5. 電腦輔助性科技	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
6. 障礙者就業安置策略	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
7. 障礙者生涯發展與工作適應	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
8. 障礙者安置就業之後續追蹤	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
二、評估										
9. 擬定個案職評計畫	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
10. 興趣測驗的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
11. 智力測驗的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
12. 人格測驗的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
13. 成就與性向測驗的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
14. 功能性體能測驗的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____		
15.工作樣本與可轉移技巧的操作與解釋	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____		
16.電腦輔助測驗的操作與解釋	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____		
17.環境因素的評估	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____		
18.評估結果的解釋與應用	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____		
三、個別諮商與團體諮商		
19.個別諮商理論	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____		
20.行為與人格理論	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____		
21.團體諮商理論	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____		
22.提供轉介人員諮詢	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____		
23.提供個案家長諮詢	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____		

	準備度					重要性				
	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、個案管理與服務連結										
24.研議開案	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
25.釐清職評轉介目標	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
26.連結支持性就業資源	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
27.連結庇護性就業資源	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
28.連結社區復健資源	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
29.掌握不同機構的服務性質	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 適切； <input type="checkbox"/> 不適切； <input type="checkbox"/> 可保留，但建議修改為_____										
30.掌握津貼補助申請資源	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

五、職業傷害賠償

31.職業災害評估 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

32.職業傷害賠償相關法令 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

33.提供法律用專家證詞 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

34.瞭解法律條文可能造成的不當得利因素 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

六、障礙的醫療與生理面向

35.障礙者醫療診斷書的理解與判讀 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

36.醫療專業術語 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

37.障礙者生理功能診斷書的理解與判讀 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

七、家庭、性別與多文化議題

38.障礙者家庭支持度等相關議題 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

39.障礙者性別相關議題 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

40.不同障礙類別次文化等相關議題 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

八、環境與態度的障礙

41.就業職場環境潛在障礙分析 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

42.就業職場中工作人員對障礙者態度潛在障礙分析 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

九、職業輔導評量在職業重建領域基礎

43.職業輔導評量在職業重建領域所扮演的角色 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

44.職業重建領域內的各種服務方案 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

45.相關法令對職業輔導評量與職業重建的影響 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

46.職業輔導評量在職業重建中的思考哲學 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

適切；不適切；可保留，但建議修改為_____

您好：

身心障礙者職業輔導評量推行已近 10 年，經過多次專業人員培訓以及積極的業務推展也使得此業務逐漸遍及台灣。本研究目的在於透過訪問已取得「身心障礙者職業輔導評量專業人員」證書的專業人員，以探討培訓課程對協助參訓者獲得職業輔導評量知識領域的準備程度，以及各知識領域在實際場域中的重要性。以祈能對未來職評人員培訓提出適切的建議。

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 0920-545875，或寄電子郵件到 clc.andrew29@gmail.com 聯絡。 順頌

時 綏

台灣師範大學復健諮商研究所

指導教授 林幸台博士

研究生 陳家倫 敬上

民國九十八年四月二十二日

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、請問您的專業訓練背景：

大專相關科系所畢業：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

大專校院其他科系所畢業（請註明）：_____

高中職畢業

其他（請註明）：_____

3、請問您目前職務服務類型與職業輔導評量的關係為：

直接服務者(直接參與職評服務流程，如評估、轉介)

間接服務者(未直接參與職評服務流程，如機構督導)

4、請問您目前服務單位為：公務部門 學校 職評中心 支持性就服單位

庇護性就服單位 日間照護中心 全日型照護中心

醫院 其他（請註明）：_____

5、請問您目前職稱為：職評員 就服員(職輔員) 個管員(社工) 職管員(職重員)

督導者 其他（請註明）：_____

6、請問您的職業重建相關工作年資：_____年_____月

職業重建相關工作包括：職業訓練師、職業訓練員、職業輔導評量員、就業服務員、職業重建個案管理員及上述工作相關督導等

7、請問您的職業輔導評量員工作年資：_____年_____月

8、請問您所接受的身心障礙者職業輔導評量員初階訓練年度：_____與主辦單位：

勞委會 縣市政府勞工局 _____區職評資源中心 其他：_____

（下一頁還有題目，請繼續作答）

第二部分 問卷內容

填答說明：以下題目是為了瞭解，身為一個職業輔導評量相關人員，您在完成「身心障礙者職業輔導評量員初階訓練」後，該課程對於您學習與瞭解身為職業輔導評量員應具備的專業知識上，所提供的準備程度，以及上述專業知識在您實際工作場域中的重要性。所有題目分為兩部分作答。請依您的意見在每一題後的數字上劃記。

	準備度					重要性				
	非常不充分	不充分	普通	充分	非常充分	非常不重要	不重要	普通	重要	非常重要
一、職業能力的評估										
1.擬定個案職評計畫	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2.興趣測驗的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3.智力測驗的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4.人格測驗的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5.成就與性向測驗的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6.功能性體能測驗的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7.工作樣本的操作與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8.身心障礙者可轉移技巧分析	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9.情境評量的評估與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10.現場試作的評估與解釋	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11.生態因素的評估	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12.評估結果的解釋與應用	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
二、諮商與諮詢										
13.個別諮商理論	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14.行為與人格理論	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15.團體諮商理論	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16.提供轉介人員諮詢	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17.提供個案家長諮詢	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
三、生涯諮商服務										
18.障礙者生涯發展與諮商	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
19.障礙者工作適應與輔導	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
20.障礙者就業安置策略	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
21.不同障礙類別個案在就業上的個別化考量	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
22.身心障礙者職務再設計	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
23.身心障礙者輔助科技之應用	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
24.障礙者安置就業之後續追蹤	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

(下一頁還有題目，請繼續作答)

	準備度					重要性				
	非常不充分	不充分	普通	充分	非常充分	非常不重要	不重要	普通	重要	非常重要
四、個案管理與服務連結										
25.研議開案	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
26.釐清職評轉介目標	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
27.連結支持性就業資源	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
28.連結庇護性就業資源	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
29.連結社區復健資源	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
30.掌握不同機構的服務性質	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
31.掌握津貼補助申請資源	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
五、職業傷害賠償										
32.職業災害評估	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
33.職業傷害賠償相關法令	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
34.瞭解法律條文可能造成的不當得利因素	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
六、障礙的醫療與生心理面向										
35.障礙者醫療診斷書的理解	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
36.瞭解障礙者該診斷之生理相關功能	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
37.瞭解障礙者該診斷之心理相關功能	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
七、家庭、性別與多元文化議題										
38.障礙者家庭支持度等相關議題	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
39.障礙者性別相關議題	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
40.不同障礙類別次文化等相關議題	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
八、「職場環境與工作分析」										
41.職場環境潛在障礙分析	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
42.職場工作人員對障礙者態度潛在障礙分析	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
43.工作分析	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
九、職業輔導評量在職業重建領域基礎										
44.職業輔導評量在職業重建領域所扮演的角色	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
45.職業重建領域內的各種服務方案	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
46.相關法令對職業輔導評量與職業重建的影響	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！