

第五章 結論與建議

本研究目的在於探討高職特教班就業轉銜服務之現況與其相關影響因素，而研究採問卷調查之方式以自編之「高職特教班就業轉銜服務調查表」為研究工具，將依研究結果分別就結論與建議二節來加以陳述。

第一節 結論

壹、就業轉銜服務之現況

就業轉銜服務現況分為「個別化轉銜計畫方面」、「課程設計方面」與「職場實習、就業安置以及追蹤輔導」來進行問卷調查，其結果在「個別化轉銜計畫方面」、「課程設計方面」與「職場實習、就業安置以及追蹤輔導」之分量表平均數分別為 3.61、3.99、3.89，換言之，高職特教班就業轉銜服務之提供由高至低依序為：「課程設計方面」、「職場實習、就業安置與追蹤輔導方面」、「個別化轉銜計畫方面」。而全量表總平均數為 3.89，顯示目前南部高職特教班之就業轉銜服務提供的狀況整體而言是不錯的。

貳、不同背景變項之就業轉銜服務之現況與差異情形

本研究結果發現都會區與非都會區學校在「就業轉銜服務現況」總量表及各層面上未達到顯著差異，表示都會區與非都會區學校在就業轉銜服務方面之提供上並無差異。至於不同障礙類別數學校在就業

轉銜服務上之差異情形，在「就業轉銜服務現況」之總量表及各層面上亦未達到顯著差異，顯示出學校高三障礙類別數此一背景變項並不會影響學校就業轉銜服務之提供情形。

參、就業轉銜服務相關之重要因素

高職特教班就業轉銜服務之影響相關因素中，「個人方面」相關因素中以「工作態度」最為重要的，第二重要是「工作適應能力」，第三則是「日常生活自理能力」；在「家庭方面」重要影響因素依序為「家長教養態度」、「家長參與度」與「家長對子女的期待」；而「社區方面」前三順位之重要因素為：「社區實作機會」、「勞動市場需求」、「社區資源」；在「學校方面」相關因素中，「與廠商合作之關係」、「與家長溝通程度」以及「職業輔導員的設置」係為前三項主要影響因素；「雇主方面」以「雇用態度」、「雇主的特教知能」與「雇主對學生之訓練」為影響高職特教班就業轉銜服務之重要雇主因素。

肆、不同背景變項在就業轉銜服務相關因素之排序情形

在不同之背景中，「個人方面」相關因素排序情形無不同，不同地區與不同障礙類別數學校皆認為「工作態度」是最重要之因素。「家庭方面」相關因素在不同背景下，皆選擇「家長教養態度」為第一順位之影響因素。在「社區方面」，不同地區與不同障礙類別學校皆以

「勞動市場需求」為最重要之影響因素。而「學校方面」相關因素中，都會區與非都會區學校看法有差異，都會區學校選擇「與相關單位(如勞工、社政等單位)之合作」為第一重要之影響因素，而非都會學校則是認為「與廠商合作之關係」為最重要之因素；然而，不同障礙類別數學校皆認為「與廠商合作之關係」是最重要之學校影響因素。至於「雇主方面」之相關因素中，不同背景之學校皆以為「雇用態度」是最重要之影響因素。

第二節 建議

本研究針對研究之結果提出以下幾方面之建議：

壹、學校方面

一、個別化轉銜計畫之規劃

在就業轉銜服務中，本研究之結果指出高職特教班在個別化轉銜計畫方面之職業輔導評量與跨專業合作部分尚有努力之空間，因此高職各校職業之輔導評量若能跨專業彼此合作，且在轉介學生前將評量結果呈現給雇主，不但可降低學生工作之調整次數，亦可增進學生就業之適應力與穩定性。

二、專責就業轉銜單位之成立

各高職學校在執行就業轉銜服務規劃時，需有實際負責之單位與

召集人，以團隊合作與跨專業之方式，結合社區與相關機構之資源，作為全校身心障礙學生轉銜服務之中心單位。

三、學校與勞政相關單位之合作

本研究結果中，「與相關單位（如勞工、社政等單位）之合作」是都會區學校認為影響高職特教班就業轉銜服務因素中之最重要因素，因此學校若能與轉銜相關單位跨專業與跨單位之合作，且尋求企業雇主之支持，不但可增加學生實習的機會，亦可讓學生能在自然工作之情境下習得生活與工作之技能。除此之外，就業轉銜服務中之追蹤輔導工作亦需要教育、社政與勞政各相關單位共同持續的合作與努力。

四、學校與雇主建立良好之合作關係

「與廠商合作之關係」是本研究結果中，影響就業轉銜服務最重要之學校因素，Hagner 和 Danning (1991) 也認為和雇主建立良好和信賴的關係能使身心障礙者成功地就業，因此學校若能與雇主建立良好關係不但有助雇主接納學生，且能提高學生離校後之職場與實習職場一致之機會。

貳、政府方面

一、就業轉銜相關法令之訂定

明文規定就業轉銜服務之相關法規，如職業輔導員員額之設置、

實習事故之保險給付辦法、考量雇主成本與自然支持人員之指導費而給予適當經費之補助等。

二、提供職業訓練與安置場所

勞委會相關單位應積極介入就業轉銜服務，因學生在離校後仍需要職業訓練與職業再教育之機會，而對於無法從事競爭性就業之學生，應規劃適合之職場或庇護工場來安置他們。

三、持續追蹤輔導之工作

追蹤輔導目的在於瞭解學生就業或安置之情形，法令雖規定應追蹤輔導六個月，政府應在學生離校六個月後，訂定一些相關法令與經費補助讓學校與政府相關之就業轉銜單位能持續追蹤輔導的工作，以便對離校後的特教班學生能適時地提供職務之調整、職業再教育或適性之再安置。

四、媒體之宣導

研究結果指出雇主對於特教學生之認知與態度係為重要影響就業轉銜服務之因素，因此宣導雇主與大眾認識特教學生並給予自然性之支持，更能幫助他們就業之穩定以及增進其適應工作之機會。例如喜憨兒烘焙屋與自行搭公車之宣導短片，其溫馨的畫面讓社會大眾更廣泛的認識唐寶寶之外，更多的疼惜與接納更促進了唐寶寶烘焙屋的就業機會，由此可知媒體的宣導對於身心障礙學生之就業是有其重大

之影響力。

參、家長方面

一、主動協助開拓職場

本研究結果指出家長參與度是影響就業轉銜服務重要因素，家長除了參與個別化轉銜計畫之規劃外，參與學生職場開發亦是一種創造實習與就業機會之方式。身心障礙者尋找工作之方式，以親戚朋友介紹者佔最高的比例（內政部，2000），美國在「積極勞動市場政策」（work line policy）中雖建議藉由法令來直接或間接強制雇主提供就業市場（Kolsse, 2001），而我國「身心障礙保護法」（1997）與「就業服務法」（2000）亦有「定額進用」的規定，然而皆強制執行性並不足，因此家長如能積極參與子女職場之開發，並能運用社區資源與工作機會媒合，非常有助於其子女未來之就業機會。

二、加強學生工作態度

研究結果指出學生工作之態度與日常生活自理能力是就業轉銜服務中非常重要之因素，因此家長在教養子女之態度上應及早培養其良好之工作態度以及獨立生活之能力，再配合學校之職業輔導與教育，對於學生未來離校後在職場上之適應與穩定性有莫大的助益。

肆、雇主方面

一、提供實習或工作之職場

學校方面與廠商、雇主維繫良好合作關係，而政府能適當地提供經費補助等獎勵，雇主提供職場讓學生實習或就業之機會相對地就可提高。雇主方面提供職場的機會提高，透過職場實習機會，學生不但可提高其工作適應力，更有助於其未來就業之順利與穩定。

二、自然支持系統

目前支持性就業走向自然支持之模式（李淑君，2002），以職場現有之人力來進行訓練與輔導，此對於特教班學生而言，無論是職場實習或離校後之就業，職場上之自然支持系統是非常重要的，因此除了以經費補助來獎勵自然支持人員之外，亦需要與雇主充分之合作與溝通，才能使自然支持系統具有良好之成效。

伍、未來研究方面

一、研究方法

本研究採量化之研究方式，在填答上未必能完全反應真實之服務情況以及相關之影響因素，若能加上質的研究方式輔助，訪談相關人士，更能蒐集到更完整且真實之就業轉銜服務資料。

二、研究樣本

本研究對象為南部高職特教班之教師，未能推論於全國其他地區，因此後續研究可擴大研究樣本之範圍，針對台灣不同地區高職特教班進行更深入之研究與比較，更可瞭解台灣地區目前高職特教班之

就業轉銜服務之現況與差異。

三、研究變項

本研究之背景變項僅有不同地區與不同障礙類別數來探討就業轉銜服務現況與相關影響因素之差異情形，未來研究可增加其他背景變項，如年資、職務等，以瞭解不同角度之就業轉銜服務情況以及相關影響因素之看法。