

第四章 研究結果與討論

本章將就本研究問卷調查所得之資料，進行統計分析與考驗，並將所得之分析結果來探討目前南部高職特教班就業轉銜服務之現況與相關之影響因素。本章茲分為五節，第一節為就業轉銜服務現況之反應情形，第二節為就業轉銜相關因素之排序情形，第三節為不同背景變項在就業轉銜服務上之差異情形，第四節為就業轉銜相關因素之不同背景變項排序情形，第五節為綜合討論。

第一節 就業轉銜服務現況之反應情形

本研究採用「高職特教班就業轉銜服務調查表」之問卷調查以瞭解高職特教班就業轉銜服務之現況，本節將問卷所得之結果，以平均數和標準差等統計量數來描述南部高職特教班就業轉銜服務之現況，其調查結果分述如下：

壹、就業轉銜服務現況之反應情形

由表 4-1-1 中分量表之平均數與標準差可知，在「個別化轉銜計畫方面」分量表之平均數為 3.61，標準差為.68；而「課程設計方面」分量表之平均數為 3.99，標準差為.636；在「職場實習、就業安置與追蹤輔導方面」之分量表平均數為 3.89，標準差為.60。本研究所使用之「高職特教班就業轉銜服務調查表」係採五點量表，以單題平

均數 3 為中數來作為比較之標準，以各分量表之平均數來加以比較可看出關於高職特教班就業轉銜之服務中，提供之服務由高至低依序為：課程設計方面（M=3.99）、職場實習、就業安置與追蹤輔導方面（M=3.96）、個別化轉銜計畫方面（M=3.61）。此外，三個分量表的平均數皆超過 3 以上，顯示在轉銜計畫與職場實習、安置與追蹤輔導方面所提供的服務有接近中上程度，而在全量表的就業轉銜服務現況上總平均數為 3.89，顯示目前南部高職特教班之就業轉銜服務提供的現況整體而言是不錯的。

從表 4-1-2 可進一步瞭解就業轉銜服務中最佳之前十一項服務項目，在此十一項最佳服務題項中有六項為「課程設計方面」，有五項為「職場實習、就業安置與追蹤輔導方面」，至於「個別化轉銜計畫方面」則無任何題項包括在內。

表 4-1-1 就業轉銜服務三個層面現況得分之平均數、標準差、排序

就業轉銜服務各層面	M (平均數)	SD (標準差)	排序
個別化轉銜計畫方面	3.61	.68	3
課程設計方面	3.99	.64	1
職場實習、就業安置與追蹤輔導方面	3.96	.65	2
總量表	3.89	.60	

N=185

4-1-2 就業轉銜服務最佳之前十一項服務題項

排序	題 項	M	SD
1	35. 有專人負責輔導學生職場實習/就業	4.26	.83
2	17. 課程有指導學生工作時應注意的工作安全	4.24	.78
3	23. 課程有培養學生職場應具備之態度	4.20	.73
4	34. 有視個別需要隨年級增加職場實習時數	4.16	.85
5	14. 課程有提供學生工作態度之訓練	4.16	.80
6	13. 課程有提供學生所需工作技能訓練	4.14	.77
7	16. 課程有培養學生具備某種特定工作的技能	4.13	.75
8	18. 學校課程能幫助學生之職場就業	4.11	.79
9	36. 有就近安置學生到居住社區實習或工作	4.10	.85
10	38. 在職場實習前有辦理家長座談會	4.09	.93
10	41. 學校與實習廠商能合作協調解決學生實習上的問題	4.09	.80

N=185

貳、就業轉銜服務各層面之概述

為進一步更瞭解就業轉銜服務中各題項之反應情形，擬以三個層面之總平均數及各題項反應平均數來加以探討。

一、 個別化轉銜計畫方面

就業轉銜服務中之個別化轉銜計畫方面平均數為 3.61，可知個別化轉銜計畫方面的轉銜服務有達中等程度之水準，且各題項正向反應平均數達 3.05 以上（見表 4-1-3），亦皆有中等之程度，其中以「4. 會與家長討論學生工作能力與興趣」此一題項最高，平均數達 4.03，顯示出在轉銜計畫方面，教師在與家長溝通學生的能力與興趣方面是有達到相當高程度的程度。而「5. 會為高三學生申請職業輔導

評量來評估其職業能力」(SD=1.01)、「7. 有為學生安排所需與職業轉銜相關的專業服務」(SD=1.03)、「10. 有足夠的人力來提供轉銜服務」(SD=1.03) 三個題項之標準差值過高，顯示學校個別差異頗大，有些學校所提供之服務高而有些學校則否。

表 4-1-3 個別化轉銜計畫方面分量表之各題項之平均數、標準差

題 項	M	SD
一、個別化轉銜計畫方面	3.61	.68
1. 高三學生的 IEP 中有清楚的列出轉銜服務內容（如就業、社區生活等）	3.72	.92
2. 在訂定學生 ITP 之前有評估學生之能力與興趣	3.96	.75
3. 所規劃的轉銜服務內容能反映出學生的需求	3.69	.76
4. 會與家長討論學生之工作能力與興趣	4.03	.81
5. 會為高三學生申請職業輔導評量來評估其職業能力	3.58	1.01
6. 有其他專業人員參與職業評量（如醫療、社工人員等）	3.34	.99
7. 有為學生安排所需與職業轉銜相關的專業服務（如職能治療、物理治療、語言治療）	3.33	1.03
8. 有根據學生的評量結果來規劃轉銜服務的內容	3.73	.89
9. 在高三階段時有檢討學生的轉銜服務內容	3.72	.88
10. 有足夠的人力來提供轉銜服務	3.05	1.03
11. 在學生畢業之際有再次修改或擬定 ITP	3.48	.97
12. 在學生畢業之際有與家長討論 ITP	3.68	.96

N=185

二、課程設計方面

在就業轉銜服務中以課程設計方面之服務是最佳的，這一方面之平均數為 3.99，表示教師在課程設計方面所提供的轉銜服務有接近中上程度之水準。從表 4-1-4 可知各題項正向反應平均數達 3.73 以上，其中有「13. 課程有提供學生所需工作技能訓練」、「14. 課程有提

供學生工作態度之訓練」、「16. 課程有培養學生具備某種特定工作的技能」、「17. 課程有指導學生工作時應注意的工作安全」、「18. 學校課程能幫助學生之職場就業」、「19. 課程有培養學生職場上所需之基本溝通技巧」、「23. 課程有培養學生職場應具備之態度」等七個題項平均數達 4.02 以上，顯示出學校在這些項目上所提供之服務是很好。

表 4-1-4 課程設計方面分量表之各題項之平均數、標準差

題 項	M	SD
二、課程設計方面	3.99	.64
13. 課程有提供學生所需工作技能訓練	4.14	.77
14. 課程有提供學生工作態度之訓練	4.16	.80
15. 課程有培養學生應徵工作的技巧	3.96	.84
16. 課程有培養學生具備某種特定工作的技能	4.13	.75
17. 課程有指導學生工作時應注意的工作安全	4.24	.78
18. 學校課程能幫助學生之職場就業	4.11	.79
19. 課程有培養學生職場上所需之基本溝通技巧	4.02	.80
20. 課程有教導學生社交技巧之訓練	3.94	.77
21. 課程有協助學生瞭解自己的工作目標	3.95	.76
22. 課程有協助學生訂定自己的就業目標	3.86	.81
23. 課程有培養學生職場應具備之態度	4.20	.73
24. 課程有協助學生適應實際工作上的變化	3.92	.76
25. 課程有幫助學生瞭解各種職業的內涵	3.89	.79
26. 課程有教導學生如何選擇職業	3.85	.79
27. 課程有協助學生瞭解真實的工作世界	3.98	.75
28. 課程有幫助瞭解學生所感興趣之工作性質	3.94	.79
29. 課程有訓練學生使用交通工具	3.93	.90
30. 課程有教導學生社區服務與資源	3.91	.82
31. 課程有評估社區勞動市場中所需的工作知識及工作技能， 來安排教學活動	3.83	.79
32. 課程與職場實習之工作有相結合	3.97	.82
33. 課程有發展社區化之情境教學	3.73	.82

N=185

三、職場實習、就業安置與追蹤輔導方面

關於「職場實習、就業安置與追蹤輔導方面」之就業轉銜服務，其平均數為 3.96，提供程度排名是第二位，而此方面所提供的轉銜服務接近中上的程度。此外，各題項正向反應平均數達 3.60 以上（見表 4-1-5），其中有「34. 有視個別需要隨年級增加職場實習時數」、「35. 有專人負責輔導學生職場實習/就業」、「36. 有就近安置學生到居住社區實習或工作」、「37. 職場實習地點有符合社區化原則」、「38. 在職場實習前有辦理家長座談會」、「41. 學校與實習廠商能合作協調解決學生實習上的問題」、「44. 在學生畢業前，有依學生的能力和就業機會來幫助學生做好就業媒合與安置」、「53. 有依據學生的實習表現來調整其實習的內容或實習場所」等八個題項平均數達 4.01 以上，顯示出在這些題項中所提供之就業轉銜服務是很高的。而「39. 在職場實習前有辦理雇主座談會」此項服務標準差過高，顯示有些學校在職場實習前有辦理雇主座談會，而有些學校則否。

表 4-1-5 職場實習、就業安置與追蹤輔導方面分量表之各題項之平均數、標準差

題 項	M	SD
三、職場實習、就業安置與追蹤輔導方面	3.96	.65
34. 有視個別需要隨年級增加職場實習時數	4.16	.85
35. 有專人負責輔導學生職場實習/就業	4.26	.83
36. 有就近安置學生到居住社區實習或工作	4.10	.85
37. 職場實習地點有符合社區化原則	4.05	.84
38. 在職場實習前有辦理家長座談會	4.09	.93
39. 在職場實習前有辦理雇主座談會	3.95	1.03
40. 在職場實習結束後有辦理職場實習檢討會	3.93	.95
41. 學校與實習廠商能合作協調解決學生實習上的問題	4.09	.80
42. 實習就業的開始有採一對一的方式進行密集訓練	3.60	.92
43. 職場實習的場所有考量最少限制環境之原則	3.81	.89
44. 在學生畢業前，有依學生的能力和就業機會來幫助學生 做好就業媒合與安置	4.01	.83
45. 學校與廠商或機構有合作以提供特教班學生就業之機會	3.97	.84
46. 廠商或機構會雇用曾在該處實習的學生	3.81	.91
47. 有就近安置學生到居住社區實習或工作	3.95	.87
48. 有依學生興趣來協助學生就業之媒合與安置	3.96	.79
49. 學校有與社會機構或團體等相關部門互相合作與配合	3.83	.84
50. 就業之安置有考量最少限制環境之原則	3.79	.83
51. 學生畢業後之就業職場與職場實習是有一致性的	3.76	.83
51. 有針對學生實習狀況進行追蹤輔導	3.98	.86
52. 有建立學生實習評量的結果資料	3.99	.86
53. 有依據學生的實習表現來調整其實習的內容或實習場所	4.08	.83

N=185

參、結語

簡言之，高職特教班就業轉銜服務中之「個別化轉銜計畫」、「課程設計」與「職場實習、安置與追蹤輔導」等三方面所提供的服務皆有接近中上程度，顯示出目前南部高職特教班之就業轉銜服務提供的現況整體而言是不錯的。而在最佳之就業轉銜服務前十一項服務項目中，有六項為「課程設計方面」，有五項為「職場實習、就業安置與

追蹤輔導方面」，顯示出在此二方面服務提供之情況是不錯的。

第二節 就業轉銜服務相關因素之排序情形

本研究係以「高職特教班就業轉銜服務調查表」之問卷調查以瞭解影響就業轉銜服務之相關因素，本節將問卷所得之結果，以平均數和標準差等統計量數來描述高職特教班就業轉銜服務相關之影響因素，茲分別就個人、家庭、社區、學校與雇主等五方面來加以描述。

壹、「個人方面」相關因素之排序情形

根據就業轉銜服務在「個人方面」相關因素之平均數與標準差（見表4-2-1）可知在「個人方面」相關因素重要性之排序，平均數越小者，表示重要的等級越高。在相關個人影響之因素當中，學生個人之「工作態度」（ $M=2.85$ ）是最重要的，第二重要為學生之「工作適應能力」（ $M=3.59$ ），排序第三位者為學生之「日常生活自理能力」（ $M=4.13$ ），然而從標準差的數據來看，標準差值皆偏高，由此可知教師對於就業轉銜服務「個人方面」相關因素之想法意見分散情形偏高。

從表4-2-2之輸出的資料可進一步瞭解「個人方面」相關因素中，將「工作態度」排第一順位者最多，有61人，佔了34.3%，而第二順位最多人數也是「工作態度」，由此可知「工作態度」是個人因

素中重要之因素。

表 4-2-1 「個人方面」相關因素之平均數、標準差與排序

相關因素	M	SD	排序
障礙類別	5.29	2.54	7
障礙程度	4.46	2.49	6
工作態度	2.85	1.83	1
實際工作經驗	6.13	1.74	8
工作技能	4.37	2.05	5
工作適應能力	3.59	1.83	2
基本溝通能力	4.25	1.78	4
日常生活自理能力	4.13	2.25	3

N=185

表 4-2-2 「個人方面」相關因素排序順位之最多人數與百分比

排序順位	相關因素	人數	百分比 (%)
第一順位	工作態度	61	34.3
第二順位	工作態度	29	16.7

N=185

貳、「家庭方面」相關因素之排序情形

在表4-2-3中相關家庭因素之平均數與標準差可知，前三項重要影響因素依序為「家長教養態度」(M=2.03)、「家長參與度」(M=2.33)、「家長對子女的期待」(M=3.44)。而從表4-2-4可知影響就業轉銜服務之「家庭方面」因素中，選擇「家長教養態度」為第一順位者人數最多，第二順位以「家長參與度」人數最多，此與上述表4-2-3之排序相同，由此可確知「家長教養態度」與「家長參與度」是重要之家庭因素。

表 4-2-3 「家庭方面」因素之平均數與標準差

相關因素	M	SD	排序
家長社經地位	5.33	1.24	6
家長參與度	2.33	1.26	2
家長個人特質	3.59	1.34	4
家長教養態度	2.03	1.17	1
家長對子女的期待	3.44	1.46	3
親子關係	4.03	1.41	5

N=185

表 4-2-4 「家庭方面」因素排序順位之最多人數與百分比

排序順位	相關因素	人數	百分比 (%)
第一順位	家長教養態度	78	43.8
第二順位	家長參與度	56	31.8

N=185

參、「社區方面」相關因素之排序情形

就業轉銜服務在「社區方面」相關因素之平均數與標準差（見表 4-2-5）依排序結果，前三重要因素為：「社區實作機會」（ $M=2.56$ ）、「勞動市場需求」（ $M=2.73$ ）與「社區資源」（ $M=2.95$ ）。從表 4-2-6 可看出雖然排序順序不盡相同，但因素相同，由此確知「社區實作機會」、「勞動市場需求」與「社區資源」係為影響就業轉銜服務三項重要之社區因素。

表 4-2-5 「社區方面」相關因素之平均數與標準差

相關因素	M	SD	排序
居住地區	3.47	1.49	5
社區實作機會	2.56	1.22	1
社區資源	2.95	1.23	3
交通因素	3.01	1.39	4
勞動市場需求	2.73	1.55	2

N=185

表 4-2-6 「社區方面」相關因素排序順位最多之人數與百分比

排序順位	相關因素	人數	百分比
第一順位	勞動市場需求	56	31.6
第二順位	社區實作機會	43	25.0
	社區資源	43	25.0

N=185

肆、「學校方面」相關因素之排序情形

在學校相關因素中，依標準差數值（表 4-2-7）可知前三順位之重要因素依序為「與廠商合作之關係」（M=2.19）、「與家長溝通程度」（M=2.94）以及「職業輔導員的設置」（M=2.98）。表 4-2-8 之資料亦顯示出「與廠商合作之關係」係為影響就業轉銜服務之最重要學校因素。

表 4-2-7 「學校方面」相關因素之平均數與標準差

相關因素	M	SD	排序
課程之設計	3.26	1.45	4
與廠商合作之關係	2.19	1.20	1
職業輔導員的設置	2.98	1.32	3
與相關單位（如勞工、社政等單位）之合作	3.36	1.38	5
與家長溝通程度	2.94	1.37	2

N=185

表 4-2-8 「學校方面」相關因素排序順位最多人數與百分比

排序順位	相關因素	人數	百分比（%）
第一順位	與廠商合作之關係	64	36.0
第二順位	與廠商合作之關係	50	28.4

N=185

伍、「雇主方面」相關因素之排序情形

從「雇主方面」相關因素之平均數與標準差可知「雇主態度」(M=1.86)是排序為第一重要之影響因素，其次為「雇主的特教知能」(M=3.05)，第三為「雇主對學生之訓練」(M=3.08)(見表 4-2-9)。從表 4-2-10 可看出選擇「雇用態度」之人數有 52.4%，由此可知「雇用態度」為影響就業轉銜服務之重要雇主因素。

表 4-2-9 「雇主方面」相關因素之平均數與標準差

相關因素	M	SD	排序
雇用態度	1.86	1.18	1
相關補助措施	4.51	1.53	5
雇主的特教知能	3.05	1.52	2
雇主工作的安排	3.33	1.35	4
雇主對學生之訓練	3.08	1.27	3
雇主之無障礙環境設施	4.86	1.43	6

N=185

表 4-2-10 「雇主方面」因素排序順位最多人數與百分比

排序順位	相關因素	人數	百分比
第一順位	雇用態度	89	52.4
第二順位	雇主對學生之訓練	42	25.3

N=185

陸、結語

綜而言之，高職特教班影響就業轉銜服務之相關因素中，在「個人方面」是以學生個人之「工作態度」是最重要的，第二重要係為學生之「工作適應能力」，第三為學生之「日常生活自理能力」；在「家庭方面」之重要影響因素為「家長教養態度」、「家長參與度」與「家

長對子女的期待」；至於「社區方面」之前三重要因素為：「社區實作機會」、「勞動市場需求」、「社區資源」；在學校相關因素中，「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」係為三項主要影響因素；而「雇主態度」、「雇主的特教知能」與「雇主對學生之訓練」則為影響就業轉銜服務之重要雇主因素。

第三節 不同背景變項在就業轉銜服務上之差異情形

為了解是不同地區之學校與不同障礙類別數之學校在就業轉銜服務現況上是否有差異，本節就不同背景變項來比較就業轉銜服務之差異得分結果。

壹、都會區與非都會區學校在就業轉銜服務上之差異情形

本研究以獨立樣本 t 檢定來考驗都會區與非都會區學校在高職特教班就業轉銜服務之提供現況上差異之情形，由表 4-3-1 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之學校在就業轉銜服務方面之提供上並無差異。就平均數數值而言，都會區與非都會區學校二者在就業轉銜服務三個層面與總量表之提供上皆接近中上之程度。

表 4-3-1 都會區與非都會區「就業轉銜」各層面題項平均數、標準差與 t 檢定

就業轉銜各層面	都會區(n=38)		非都會區(n=140)		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
IIP 方面	3.73	.61	3.59	.69	1.159
課程設計方面	4.08	.65	3.96	.63	.991
職場實習、就業安置與追蹤輔導方面	3.98	.64	3.96	.65	.242
總量表	3.97	.59	3.88	.60	.803

N=185

貳、不同障礙類別數在就業轉銜服務上之差異情形

本研究以單因子變異數分析來考驗高三學生不同障礙類別數之學校在就業轉銜服務上之差異情形，由表 4-3-2 可知「就業轉銜服務現況」總量表及各層面上並未達到顯著差異，顯示障礙類別數此一背景變項並不會影響就業轉銜服務之提供情形。且從其平均數數值來看，無論障礙類別數多寡，學校所提供之就業轉銜服務各層面與總量表上皆接近中上的程度。

表 4-3-2 不同障礙類別數學校就業轉銜服務現況各層面題項平均數、標準差與 F 值

就業轉銜 層面	智障一個類別 (n=61)		兩種障礙類別 (n=40)		三種以上(n=79)		F 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	
ITP 方面	3.61	.70	3.81	.66	3.50	.65	2.733
課程設計 方面	4.04	.71	4.08	.52	3.89	.63	1.678
職場實 習、就業 安置與追 蹤輔導	4.03	.78	1.03	.54	3.87	.58	1.266
總量表	3.94	.68	4.00	.50	3.78	.57	1.900

N=185

參、結語

綜合上述研究結果可知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，且都會區與非都會區學校二者在就業轉銜服務三個層面與總量表之平均數皆接近中上之程度。至於高三學生不同障礙類別數之學校在就業轉銜服務上之差異情形，其「就業轉銜服務現況」之總量表及各層面上並未達到顯著差異，顯示障礙類別數此一背景變項並不會影響就業轉銜服務之提供情形，而且無論障礙類別數多寡，學校所提供之就業轉銜服務都接近中上程度。

第四節 就業轉銜服務相關因素在不同背景變項之情形

為了解不同背景變項在就業轉銜相關因素方面排序之差異結果，本節茲分為「個人方面」、「家庭方面」、「社區方面」、「學校方面」以及「雇主方面」等五個層面來瞭解在不同背景變項下，就業轉銜服務相關因素之排序結果是否有差異。

壹、「個人方面」相關因素不同背景之排序情形

一、都會區與非都會區學校排序之情形

都會區學校與非都會區學校在「個人方面」相關因素第一順位之選擇人數（見表 4-4-1），皆是以「工作態度」為最多數，表示不同地區之學校皆認為「工作態度」是最重要之因素。

表 4-4-1 都會區與非都會區之「個人因素」排序順位之最多人數與百分比

排序 順位	都會區 (n=36)		非都會區 (n=139)			
	影響因素	人數	百分比 (%)	影響因素	人數	百分比 (%)
第一 順位	工作態度	16	44.4	工作態度	45	32.3
	障礙類別	6	16.7			
第二 順位	工作態度	6	16.7	工作適應		
	工作技能	6	16.7	能力	25	18.0
	日常生活 自理能力	6	16.7			

N=185

二、不同障礙類別數之排序情形

從表 4-4-2 之資料可知不同之障礙類別數仍皆以「工作態度」選擇為第一順位之人數最多，顯示出學校無論障礙類別數多或寡皆認為

「工作態度」是最為重要之因素。

表 4-4-2 不同障礙類別數之「個人因素」排序順位最多人數與百分比

排序 順位	智障一個類別 (n=57)			二類障礙數 (n=40)			三類或三類以上 (n=80)		
	影響 因素	人 數	百分比 (%)	影響 因素	人 數	百分比 (%)	影響 因素	人 數	百分比 (%)
第一 順位	工作 態度	18	31.6	工作 態度	15	37.5	工作 態度	28	35.0
第二 順位	工作 適應 能力	11	19.3	障礙 程度	11	27.5	工作 技能	15	18.8

N=185

貳、「家庭方面」相關因素不同背景之排序情形

一、都會區與非都會區學校排序之情形

都會區學校與非都會區學校在「家庭方面」相關因素中，皆選擇「家長教養態度」為第一順位（見表 4-4-3），都會區佔了 50.0%，而非都會區即佔了 41.4%，由此可知不同地區之學校都認為「家長之教養態度」最為重要。

表 4-4-3 都會區與非都會區之「家庭因素」排序順位之最多人數與百分比

排序 順位	都會區 (n=36)			非都會區 (n=140)		
	影響 因素	人 數	百分比 (%)	影響 因素	人 數	百分比 (%)
第一 順位	家長教 養態度	18	50.0	家長教 養態度	58	41.4
第二 順位	家長對子 女的期待	10	27.8	家長參 與度	48	34.3

N=185

二、高三學生不同障礙數之學校排序情形

由表 4-4-4 可瞭解家庭相關因素中以「教養態度」與「家長參與度」分別佔第一順位與第二順位之最多人數，顯示出學校中無論學生障礙類別數之多寡，皆認為「教養態度」與「家長參與度」最重要之二項因素。

表 4-4-4 不同障礙類別數之「家庭因素」排序順位最多人數與百分比

排序 順位	智障一個類別 (n=58)			二類障礙數 (n=40)			三類或三類以上 (n=80)		
	影響 因素	人 數	百分比 (%)	影響 因素	人 數	百分比 (%)	影響 因素	人數	百分比 (%)
第一 順位	家長 教養 態度	24	41.4	家長教 養態度	19	47.5	家長 教養 態度	35	43.8
第二 順位	家長 參與 度	17	29.3	家長參 與度	13	32.5	家長 參與 度	26	32.5

N=185

參、「社區方面」相關因素不同背景之排序情形

一、都會區與非都會區學校排序之情形

都會區學校與非都會區學校之就業轉銜服務在「社區方面」相關因素第一順位選擇上，皆是以「勞動市場需求」為最多數（見表 4-4-5），由此可知學校不分地區性皆認為「勞動市場需求」係為最重要之社區因素。

表 4-4-5 都會區與非都會區之「社區因素」排序順位之最多人數與百分比

排序 順位	都會區 (n=36)			非都會區 (n=139)		
	影響 因素	人數	百分比 (%)	影響 因素	人 數	百分比 (%)
第一 順位	勞動市 場需求	13	36.1	勞動市 場需求	42	30.2
第二 順位	社區實 作機會	12	33.3	社區 資源	37	26.6

N=185

二、高三學生不同障礙數之學校排序情形

表 4-4-6 中之輸出資料可看出學校無論障礙類別數之多寡，皆認為「勞動市場需求」是社區方面最重要之影響因素。

表 4-4-6 不同障礙類別數之「社區因素」排序順位最多人數與百分比

排序 順位	智障一個類別 (n=58)			二類障礙數 (n=40)			三類或三類以上 (n=80)		
	影響 因素	人 數	百分比 (%)	影響 因素	人 數	百分比 (%)	影響 因素	人 數	百分比 (%)
第一 順位	勞動 市場 需求	16	27.6	勞動 市場 需求	14	35.0	勞動 市場 需求	23	28.8
第二 順位	社區 資源	15	25.9	社區 資源	11	27.5	社區 實作 機會	22	27.5

N=185

肆、「學校方面」相關因素不同背景之排序情形

一、都會區與非都會區學校排序之情形

都會區學校與非都會區學校在就業轉銜服務在「學校方面」相關因素上以及排序上皆有明顯之差異（見表 4-4-7）。都會區學校選擇「與相關單位（如勞工、社政等單位）之合作」為最重要因素，而非

都會區則為「與廠商合作之關係」，由此可知不同地區學校對於影響就業轉銜服務之學校因素看法有差異。

表 4-4-7 都會區與非都會區之「學校因素」排序順位之最多人數與百分比

排序 順位	都會區 (n=36)			非都會區 (n=140)		
	影響 因素	人 數	百分比 (%)	影響 因素	人 數	百分比 (%)
第一 順位	與相關單位 之合作	10	27.8	與廠商 合作之 關係	56	40.0
第二 順位	與家長溝 通程度	11	30.6	與廠商 合作之 關係	38	27.1

N=185

二、高三學生不同障礙數之學校排序情形

從表 4-4-8 可瞭解到學校無論障礙類別數之多寡，皆選擇「與廠商合作之關係」為第一順位最重要之學校因素。

表 4-4-8 不同障礙類別數之「學校因素」排序順位最多人數與百分比

排 序 順 位	智障一個類別 (n=58)			二類障礙數 (n=40)			三類或三類以上 (n=80)		
	影響 因素	人 數	百分比 (%)	影響 因素	人 數	百分比 (%)	影響 因素	人 數	百分比 (%)
第 一 順 位	與廠商 合作之 關係	21	36.2	與廠 商合 作之 關係	19	47.5	與廠商 合作之 關係	24	30.0
第 二 順 位	與廠商 合作之 關係	21	36.2	與家 長溝 通程 度	10	25.0	與廠商 合作之 關係	20	25.0

N=185

伍、「雇主方面」相關因素不同背景之排序情形

一、都會區與非都會區學校排序之情形

不同地區學校皆選擇雇主之「雇用態度」為第一順位者最多（見表 4-4-9），由此可知不同地區之學校都認為「雇用態度」是最重要的因素。

表 4-4-9 都會區與非都會區之「雇主因素」排序順位之最多人數與百分比

排序 順位	都會區 (N=36)			非都會區 (N=140)		
	影響 因素	人數	百分比 (%)	影響 因素	人 數	百分比 (%)
第一 順位	雇用 態度	19	52.8	雇用 態度	68	48.6
第二 順位	雇主對學 生之訓練	11	30.6	雇用 態度	32	22.9

N=185

二、高三學生不同障礙數之學校排序情形

表 4-4-10 之資料顯示出學校無論障礙類別數之多寡，皆認為「雇用態度」是最重要之雇主因素。

表 4-4-10 不同障礙類別數之雇主因素排序順位最多人數與百分比

排序 順位	智障一個類別 (n=58)			二類障礙數 (n=40)			三類或三類以上 (n N=80)		
	影響 因素	人 數	百分比 (%)	影響 因素	人 數	百分比 (%)	影響 因素	人 數	百分比 (%)
第一 順位	雇用 態度	34	58.6	雇用 態度	18	45.0	雇用 態度	37	46.3
第二 順位	雇主 對學 生之 訓練	19	32.8	雇用 態度	14	35.0	雇主特 教知能	17	21.3
							雇主對 學生之 訓練	17	21.3

N=185

陸、結語

綜合上述之研究結果，不同地區學校在「個人方面」、「家庭方面」、「社區方面」以及「雇主方面」等相關因素中，在第一順位因素之選擇上皆無差異，唯有在「學校方面」相關因素中顯示出都會區與非都會區學校在就業轉銜服務在「學校方面」相關因素上以及排序上有明顯差異。而不同障礙類別數學校在「個人方面」、「家庭方面」、「社區方面」、「學校方面」以及「雇主方面」等相關因素之排序上，選擇第一順位之因素亦皆是相同的，由此可瞭解到學校無論障礙類別數之多寡，所選擇之最重要因素無異。

第五節 綜合討論

本節綜合研究結果分成二部分來做比較與討論，第一部分為就業轉銜服務之現況，分成「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」三層面來進行討論；第二部分則綜合就業轉銜服務之相關影響因素來進行討論。

壹、就業轉銜服務之現況

一、個別化轉銜計畫方面

由問卷調查結果顯示在個別化轉銜計畫方面所提供之服務具有中等之程度，然而在為學生「申請職業輔導評量來評估其職業能力」

(SD=1.01)、「安排所需與職業轉銜相關的專業服務」(SD=1.03)、以及「有足夠的人力來提供轉銜服務」(SD=1.03)三題項中，除平均數相較之下偏低外，標準差也偏高，顯示出高職特教班在職業輔導評量、跨專業合作以及人力資源部分尚有努力之空間。在人力資源部分，周台傑等人(2003)與劉玉婷(2001)研究結果皆指出高職特教班教師人力資源缺乏，且職輔員配置不足，影響教師參與轉銜服務之投入與配合程度。至於職業輔導評量部分，林幸台(2002)指出目前已實施職業輔導評量的學校約佔半數，且執行評量者大多數為導師，其他專業人員與醫療人員參與的比例更少，原因除了人力不足之外，學校與醫療院所、衛生單位之間也缺乏橫向的聯繫(劉玉婷，2001)。由於目前高職特教班係以考試方式就近入學，並未考量學生本身之職業性向，且高職特教班所規劃的職業訓練的類科大都是根據學校現有的設備與師資、人力資源來設置，很少針對學生的能力與興趣來進行規劃(徐享良，1998；陳靜江，1996、1998)，因此未來學生職業性向之試探與評量是就業轉銜計畫重要之工作。

二、課程設計方面

課程與教學是決定學生未來在職場上是否能順利，甚至被雇主所接納等重要關鍵，本研究問卷之結果顯示出就業轉銜服務中以「課程設計方面」所提供之服務最高，且此部分教師對於學生所需「工作技

能訓練」、「工作態度之訓練」、「具備某種特定工作的技能」、「工作安全」、「職場就業」、「基本溝通技巧」等方面之服務平均數皆達到 4.02 以上，顯示出教師對於課程設計所提供之服務是很好的。鈕文英與陳靜江（2002）即指出學校課程與職業教育訓練之適切性與成功與否，會影響學生是否能順利被雇主接納以及有良好之工作適應能力等，因此課程設計良好不但可加強身心障礙者之學校教育、生涯輔導以及轉銜服務，亦可培養身心障礙者主動學習之習慣、尋找支援，使身心障礙者能因應社會變遷與福利縮水之現實生活（林幸台，2001）。

三、職場實習、就業安置與追蹤輔導方面

本研究在「職場實習、就業安置與追蹤輔導方面」之服務提供上，問卷調查結果顯示有接近中上的程度，各題項平均數均達 3.60 以上，其中「增加職場實習時數」、「有專人負責職場實習/就業」、「就近安置」、「職場實習社區化原則」、「家長座談會」、「學校與實習廠商能合作協調」、「就業媒合與安置」、「調整其實習的內容或實習場所」等方面平均數更達 4.01 以上，顯示出在這些題項中所提供之就業轉銜服務是很高的。關於「有專人負責職場實習與就業」部分，與林幸台（2000）、陳清和（2001）研究結果不甚相同，其研究結果顯示各校人力並不足，高職特教班學生至職場就業，轉銜過程並

無專人指導，且就業轉銜工作亦未落實學生之個別化轉銜計畫（ITP），可能之原因除了職業輔導員的設置問題之外，學校在與就業轉銜相關單位或機構間之合作與聯繫性並不足夠，因此有需要與勞政單位或機構做進一步之人力協調和支援。

貳、就業轉銜服務相關影響因素

一、個人方面

本研究結果指出影響高職特教班就業轉銜服務之重要個人因素最重要之個人因素為學生個人之「工作態度」，其次為「工作適應能力」，以及「日常生活自理能力」。蕭金土等人（2000）研究指出工商企業機構雇用身心障礙者員工最重視的前五項技能為職業技能、工作態度、溝通能力、社交技巧，以及日常生活自理能力。換言之，智能障礙者之工作態度與習慣可有效預測其就業之表現（林千惠，1996），而李忠浩（2003）調查指出高職特教班學生畢業後無法就業的原因，主要是學生之工作態度。因此誠如周台傑等人（2003）所言，學生本身是否有良好服從態度與生活常規是就業轉銜服務重要之課題。至於學生之「工作適應能力」方面，關婉珍（2000）、邱永祥（2001）則指出智能障礙者在適應工作上，重要他人的支持對其工作之穩定度有相當大的幫助。

二、家庭方面

本研究結果影響就業轉銜服務之前三項重要家庭因素為：「家長教養態度」、「家長參與度」與「家長對子女的期待」。在家長參與方面，美國在 1990 年的障礙者教育法案重申了父母參與的重要性，而林幸台（2002）研究指出僅有一半的家長有受邀協助轉銜規劃的工作，學校與家長互動不足，而影響家長之參與程度，由此可知家長之參與對於智能障礙學生而言，從學校轉銜至成人生活過程中，其重要性與影響力是無庸置疑的（陳靜江，1997；Defur, Todd-Allen & Getzel, 2001）。

三、社區方面

在「社區方面」影響就業轉銜服務之因素依序為「社區實作機會」、「勞動市場需求」以及「社區資源」三個因素。林幸台（2002）指出社區實作是學生轉銜過程中重要的關鍵，目前有 62% 之高職特教班皆有安排學生社區實作實習，然而在實施社區實作時遭遇到最主要的困難就是不易取得實習之場所；此外，陳麗如（2002）調查指出國內目前的轉銜服務工作未能善用社區資源，以致社區化就業安置的困難。

四、學校方面

本研究結果指出「與廠商合作之關係」、「與家長溝通程度」、

「職業輔導員的設置」係為學校方面影響服務之三項最重要因素。與廠商合作關係方面，Hagner 和 Danning (1991) 認為和雇主建立良好和信賴的關係亦能使身心障礙者成功地就業。至於「職業輔導員的設置」即為人力資源重要問題，陳清和 (2001)、劉玉婷 (2001) 與周台傑等人 (2003) 研究皆指出教師人力資源缺乏，學校教師無法花很多的心力輔導離校之學生，只能提供相關職訓資料以及介紹工作之機會，因此各校除了可協調廠商支援、教師主動協助、政府補助增設職業輔導人員、增加鐘點費之外，亦可與機構合作協助等多樣的方式來解決人力上之問題，這對於高職特教班學生就業之就業轉銜服務有相當大之助益。

五、雇主方面

本研究結果指出「雇主態度」、「雇主的特教知能」以及「雇主對學生之訓練」為影響就業轉銜服務之前三順位雇主因素。雇主對於智能障礙者的態度與理念往往決定了雇主是否聘用智能障礙者，有些雇主對智能障礙者缺乏認識，以致接納度不足 (邱滿豔，2001)，此外，雇主的雇用態度、工作安排與教育訓練等亦會影響特教班學生之工作表現 (邱永祥，2001)。而張芳惠 (1996) 與林宏熾 (1998) 則指出影響身心障礙者就業因素包括了：雇主之雇用意願、改善障礙環境之意願、對身心障礙者所持的態度以及工資較差等因素。

