

特教教師對就業轉銜服務現況瞭解及 成效知覺差異之分析

邱志鴻*

新北市立淡水高級商工職業學校
特殊教育教師

劉曉芬

國立臺北科技大學
技術及職業教育研究所
副教授

摘 要

本研究旨在探討技術型高中特殊教育教師對就業轉銜服務現況的瞭解程度和成效知覺並比較其差異，首先透過問卷調查特教教師對於就業轉銜服務現況及成效之看法；再針對問卷調查結果，邀請學政、勞政和社政專家針對就業轉銜服務提出建議。本研究歸納以下結論：(一) 教師對於就業轉銜服務現況瞭解以「職場實習」最高，「職能評估」最低，但各層面均已達中高程度。(二) 高級中等學校、特教班級數 0 至 3 班、具正式教師身分、或特教教師兼行政主管之教師對於就業轉銜服務現況瞭解較高。(三) 教師對於就業轉銜服務成效知覺以「職場實習」層面最高，「職能評估」層面最低，但各層面均已達中高程度。(四) 高級中等學校、中部區域、特教班級數 0 至 3 班、或具學士學位之教師對於就業轉銜服務成效知覺較高。(五) 教師對於就業轉銜服務各層面的現況及成效知覺皆有差距。最後，根據上述研究結論提出具體建議，期望能作為相關單位和研究人員對於就業轉銜服務與後續研究之參考。

關鍵詞：特教教師、就業轉銜服務、現況瞭解、成效知覺

* 通訊作者：邱志鴻 (awater13@gmail.com)

A Study on Cognition and Effectiveness Perception of the Employment Transition Services for the Special Education Teachers

Chih-Hung Chiu*

Special Education Teacher,
New Taipei Municipal TamSui Vocational
High School

Hsiao-Fen Liu

Associate Professor,
Graduate Institute of Technological
and Vocational Education, National Taipei
University of Technology

Abstract

The main purpose of this study was to examine the cognition and the effectiveness perception of the employment transition services for special education teachers in vocational senior high schools in Taiwan. Firstly, the questionnaire was used to determine the opinions of special education teachers on the cognition and effectiveness perception of the employment transition services. Then, based on the results of the questionnaire survey, experts on education, labor and social affairs were asked to provide their ideas on the differences between the way people perceive the success of work transition services based on cognition and perception. The conclusions were: (1) The cognition of the employment transition services for teachers was the highest in "workplace internship" and the lowest in "vocational skills assessment", and all aspects presented middle to high levels. (2) In senior secondary schools, 0-3 classes of special education classes, and teachers with administrative duties had higher cognition of the employment transition services. (3) The effectiveness perception of the employment transition services for teachers was the highest in "workplace internship" and the lowest in "vocational skills assessment", and all aspects presented middle to high levels. (4) Senior high school teachers in central region of Taiwan, 0-3 classes of special education classes, and bachelor's degrees had a higher perception of the effectiveness of the employment transition services. (5) There was a gap between teachers' cognition and effectiveness perception on all aspects of the employment transition services. Finally, based on the above conclusions, specific recommendations were made as a reference for the employment transition services and follow-up studies by relevant units and researchers.

Keywords: special education teachers, the employment transition services, cognition perception, effectiveness perception

*Corresponding Author: (awater13@gmail.com)

壹、前言

一、研究背景與動機

就業轉銜服務 (employment transition services) 是指為協助特殊學生參與就業所提供的整體服務與相關資源，為使特教學生畢業後銜接社會，需要透過轉銜服務來進行。就業轉銜是指以就業為主軸，提供身心障礙者就業階段前後之服務銜接和整體及持續性服務 (教育部，2008)，強調從學校到職場的歷程。在教育方面，重視學生職業能力培養、推動職場實習是技術型高中特教班的重要工作；在勞政方面，以身心障礙者職業重建為主軸，積極介入協助畢業生找尋工作；在社政方面，提供身心障礙者生涯轉銜服務，重視資料轉移和資源提供。

針對教育階段就業轉銜服務，主要由特教教師來協助學生參與，包含提供職能評估、職業教育和職場實習，以及連結校內外資源來進行轉銜計畫、職業重建服務和就業輔導與追蹤。在就業轉銜各階段主要的執行者為特教教師，特教教師參與轉銜服務工作，透過瞭解學生需求進行職業教育和職場實習，而且在過程中需與專業人員共同合作 (林幸台，2004)。故本研究擬探討參與執行的特教教師對於就業轉銜服務現況瞭解之看法，以及對於法令制度、專業人員和經費資源執行的成效知覺。

二、文獻探討

(一) 就業轉銜服務執行現況

依據《特殊教育法》(2019)我國明訂學校應提供轉銜輔導及服務來協助身心障礙學生。其中就業轉銜服務是為協助特殊學生參與就業所提供的整體服務。以就業為目標之轉銜服務，在轉銜服務中強化就業之重要性，其中教育是為了培養學生未來就業與經濟獨立之能力 (Wehman, 2006)。就業為生涯轉銜中重要的項目之一，林宏熾 (2007) 指出，對於身心障礙者而言就業除了是可以提供經濟支持的謀生工具，也可以提高自我成就感和增進與人社交

之互動。Bouck 和 Park (2019) 指出，特殊教育中的轉銜服務能協助學生從學校進入社會，也包含踏入職場工作。

在教育方面，針對身心障礙學生各階段轉銜執行重點，在高一至高三年級間，評估學生能力、擬訂並執行個別化教育及轉銜計畫；在畢業前進行勞政轉銜通報和就業媒合；在畢業後追蹤6個月，瞭解畢業生就業情形 (教育部，2008)。在勞政方面，勞政單位邀集社政、衛生及教育等單位召開就業轉銜聯繫會議，整合資源協助有就業需求者提供就業服務 (勞動部勞動力發展署，2018)。在社政方面，社政單位擬訂身心障礙者接受社會福利服務之轉銜實施流程，針對身心障礙者需求進行整體評估，建立個案服務計畫，轉介給勞政、衛生及教育單位共同辦理。

綜上所述，對於特殊學生而言，以就業為目標之轉銜服務，能帶來經濟功能、自我實現和融入社會之重要意義。近年來，身心障礙者權益受到重視，依據身心障礙者權利公約 (2014)，應提供身心障礙者就業機會及就業服務來維護其權益。就業轉銜服務所包含面向具有多元性，涉及個人、家庭、學校、社區和勞政等層面，需透過專業團隊合作來協助特殊學生參與就業轉銜服務。

(二) 就業轉銜服務相關研究

針對就業轉銜服務研究探討，從職能評估、職業教育、職場實習、轉銜計畫、職業重建服務和就業輔導與追蹤來說明。

在職能評估方面，林珮如等人 (2012) 研究指出，目前學校教師未能落實執行職能評估，教師也反應缺乏評量工具，以及難以應用於教學設計。在職業教育方面，教育部 (2001) 指出學校職業教育成效知覺不佳之原因在於太過注重訓練學生技能，忽略培養學生工作態度和提升職場應變能力。此外，學校所進行的職業教育內容也與職場工作內容有不符情形 (林幸台，2007)。在職場實習方面，職場實習為技術型高中特教班重要的正式課程之一，但在執行上所安排的實習場所無法銜接

未來就業職場，也無法提早訓練學生進行就業準備（教育部，2001）。尤淑君和吳亭芳（2009）研究也指出，學生在職場實習主要由特教教師來進行輔導，但勞政專業人員參與比較少，無法提早介入來輔導學生。在轉銜計畫方面，主要由學校教師來規劃和執行，教師與專業人員合作溝通不足（林幸台，2002），在就業轉銜計畫中學生參與和家長參與情形也不足（劉玉婷，2001）。在職業重建服務方面，執行以就業服務（林幸台，2007）、職業輔導評量（王雲東，2007）和職務再設計（關婉珍、陳靜江，2001）為主，由勞政專業人員角度來評估，針對教師參與部分之探究比較少。在就業輔導與追蹤方面，主要由勞政專業人員來進行，並且結合職場人員來協助特殊學生在職場適應（陳靜江，2002）。

綜上所述，就業轉銜執行採教育、勞政和社政各自分工，在研究上也偏向特定主題和單一面向之探討，缺乏整合性和結構性之探討。本研究希望從教育階段主要執行者教師之觀點，結構性探討就業轉銜執行之現況。

三、研究目的

本研究擬探討及比較技術型高中特殊教育教師在就業轉銜服務現況和成效知覺之差異，基於前述之研究動機，茲說明研究目的如下：

（一）探討技術型高中特教教師的就業轉銜服務現況的瞭解程度及其差異。

（二）探討技術型高中特教教師的就業轉銜服務成效的知覺及其差異。

（三）比較技術型高中特教教師的就業轉銜服務現況瞭解程度及成效知覺之差距。

（四）專家對於就業轉銜服務現況瞭解及成效知覺之看法。

貳、研究方法

一、研究設計

本研究採用混合研究法（mixed-methods

research）來探討技術型高中特殊教育教師就業轉銜服務現況瞭解和成效知覺。首先根據研究目的及問題，編製「就業轉銜服務調查問卷」做為研究工具，針對技術型高中特殊教育教師進行問卷調查。其後，依問卷調查結果編製編製「就業轉銜服務訪談大綱」，採用半結構式訪談，針對學政、勞政和社政之學者專家進行訪談，蒐集渠等對於就業轉銜服務問卷調查結果的回應觀點。

二、研究對象

在問卷調查方面，母群為教育部特殊教育通報網 2019 年 8 月至 2020 年 7 月（108 學年度）所統計之集中式特教班教師，有特殊學校 27 所 912 名教師，高級中等學校 100 所 763 名教師，總計為 127 所學校 1,675 名教師。針對問卷調查採用便利抽樣（convenience sampling），依學校類型區分為特殊學校和高級中等學校，依分區採北、中、南、東和離島依比例進行抽樣。本研究發放正式問卷 563 份，回收 475 份，回收率 84%；扣除無效問卷 50 份，有效問卷 425 份，有效問卷回收率為 75%。本研究因預試問卷未進行刪題，將有效問卷 100 份也併入正式問卷當中，總計本研究調查問卷有效問卷為 525 份。

在訪談方面，針對就業轉銜服務採用質性訪談進行，以立意抽樣（purposive sampling）方式選擇訪談對象。在選取標準方面，選取涉及就業轉銜服務政策之制定者和執行者，瞭解渠等對於就業轉銜服務現況瞭解與成效知覺。其中包含 4 名教育人員（學者、特教中心、高級中等學校、特殊學校），2 名勞政人員（勞政部門、職重中心）和 2 名社政人員（身障權益推動）。

三、研究工具

問卷內容包含教師基本資料（背景變項）和就業轉銜服務現況瞭解及成效知覺之問卷。問卷題目參考《身心障礙學生轉銜服務資源手冊》（教育部，2008），以就業轉銜階段區分

為職能評估（6 題）、職業教育（6 題）、職場實習（6 題）、轉銜計畫（7 題）、職業重建服務（7 題）和就業輔導與追蹤等層面（6 題），共有六層面，共計 38 題。在現況瞭解方面，以「瞭解程度」進行填答，採 Likert 式五點量表計分，分別以「完全瞭解」、「大部分瞭解」、「尚可」、「大部分不瞭解」和「完全不瞭解」表示，給予 5 分至 1 分。在成效知覺方面，共有六層面，共計 38 題，以「成效知覺程度」進行填答，亦採 Likert 式五點量表計分，分別以「非常良好」、「大部分良好」、「尚可」、「大部分不佳」和「非常不佳」表示，給予 5 分至 1 分。

問卷透過專家意見進行修正後，提高調查問卷之內容效度。選取預試學校發放問卷進行施測，使用 SPSS18 版電腦套裝軟體進行問卷項目分析及信度分析。在項目分析方面，現況瞭解和成效知覺問卷各題決斷值（CR 值）皆高於 3，「試題與總分相關係數」相關係數達顯著水準 ($p < .01$) 且高於 .40 以上。在信度分析方面，現況瞭解問卷各題「校正題項與總分相關係數」高於 .40 以上，以及「題目刪減後 α 係數」若低於總量表 α 係數 (≤ 0.963)。成效知覺問卷各題「校正題項與總分相關係數」高於 .40 以上，以及「題目刪減後 α 係數」若低於總量表 α 係數 (≤ 0.954)。綜合分析，在現況瞭解和成效知覺問卷各題皆獲得保留。

在訪談方面，採用半結構式訪談，擬訂訪談大綱進行個別訪談，以面訪和電訪方式來進行，採用一次性訪談。本研究依據就業轉銜六層面問卷調查之結果，針對就業轉銜服務現況和成效知覺的落差情形進行訪談大綱之編撰，復邀請學者專家對於問卷調查結果進行回應並提出相關建議。

四、資料分析

在問卷調查方面，透過資料整理和統計分析來進行。正式問卷採用描述統計、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析和相依樣本 t 檢定來進行分析。

在訪談方面，採用逐字稿整理、意義劃記和編碼歸類進行。經過意義劃記的資料，依照單位、受訪者和題目進行編碼，例如學政是 A，勞政是 B，學政是 C，A1-2-2 代表學政第一位受訪者在 2-2 題的回答。將所有訪談資料經過編碼歸類後，將不同受訪者所回應內容進行「重點摘要」，根據訪談大綱問題進行「問題回應」。為確認逐字稿之內容，將逐字稿檔案提供受訪者確認進行「研究參與者檢核」，並且將訪談所分析詮釋內容與專家和同儕反覆進行討論檢核。

參、結果與討論

一、研究結果

（一）就業轉銜服務現況瞭解之分析

1. 各層面調查結果

透過單一樣本 t 檢定平均數（檢定值 = 3），在現況瞭解各層面皆達到顯著 ($p < .01$)。各層面得分平均數依序為職場實習 ($M = 4.15$)、職業教育 ($M = 4.14$)、轉銜計畫 ($M = 4.11$)、就業輔導與追蹤 ($M = 3.91$)、職業重建服務 ($M = 3.90$)、職能評估 ($M = 3.81$)。從整體現況瞭解的調查結果，可發現教師對於職場實習現況瞭解程度平均數最高，對於職能評估現況瞭解程度平均數最低。然而整體教師對於現況瞭解的看法普遍都有中高程度的瞭解，詳見表 1。

2. 教師對現況瞭解的差異分析

依不同背景變項進行差異分析，在學校類型、所在區域、特教班級數、現任教師身分和現任職務均有顯著差異，如表 2 所示。其中在職場實習、職業重建服務和就業輔導與追蹤等三個層面，高級中等學校教師瞭解程度皆高於特殊教育學校教師。在職場實習層面，「0 至 3 班」教師和「4 至 6 班」教師瞭解程度皆高於「10 班以上」教師；在就業輔導與追蹤層面，「0 至 3 班」教師瞭解程度也高於「7 至 9 班」教師。在職業重建服務層面，「正式教

表 1

「現況瞭解」各層面分析 (N = 525)

層面	平均數	標準差	t值
1.職能評估	3.81	0.608	30.505**
2.職業教育	4.14	0.562	46.391**
3.職場實習	4.15	0.604	43.490**
4.轉銜計畫	4.11	0.571	44.579**
5.職業重建服務	3.90	0.673	30.532**
6.就業輔導與追蹤	3.91	0.689	30.318**

** $p < .01$

表 2

教師對「現況瞭解」之差異

背景變項	職能評估	職業教育	職場實習	轉銜計畫	職業重建服務	就業輔導與追蹤
1.學校類型	-0.17	-0.14	4.419*** (1)>(2)	1.79	2.997** (1)>(2)	3.621*** (1)>(2)
2.所在區域	1.223	1.785	3.728*	2.344	0.489	1.248
3.特教班級數	2.346	0.553	5.988** (1)>(4) (2)>(4)	1.652	1.840	4.155** (1)>(3)
4.特教服務年資	0.293	0.166	0.586	0.013	0.254	0.166
5.教育程度	-0.93	-0.94	0.15	-0.11	-0.13	-0.54
6.現任教師身分	1.220	0.004	0.737	1.095	2.243*	0.877
7.現任職務	2.746	3.684* (1)>(3)	0.034	0.881	0.749	0.853

* $p < .05$ 、** $p < .01$ 、*** $p < .001$

註：

- 1.學校類型 (t 值) (1) 高級中等學校 (2) 特殊教育學校
- 2.所在區域 (F 值) (1) 北部 (2) 中部 (3) 南部 (4) 其他 (東／離島)
- 3.特教班級數 (F 值) (1) 0 至 3 班 (2) 4 至 6 班 (3) 7 至 9 班 (4) 10 班以上
- 4.特教服務年資 (F 值) (1) 5 年以下 (2) 5 年以上未滿 15 年 (3) 15 年以上未滿 20 年 (4) 20 年以上
- 5.教育程度使用 (t 值) (1) 學士 (2) 研究所
- 6.現任教師身分使用 (t 值) (1) 正式教師 (2) 代課(理) 教師
- 7.現任職務使用 (F 值) (1) 特教教師兼行政主管 (2) 特教班導師 (3) 特教班任課教師

師」瞭解程度高於「代課（理）教師」。在職業教育層面，「特教教師兼行政主管」瞭解程度高於「特教班任課教師」。

(二) 就業轉銜服務成效知覺之分析

1. 各層面調查結果

透過單一樣本 *t* 檢定平均數（檢定值 = 3），在成效知覺各層面皆達到顯著 ($p < .01$)。各層面得分平均數依序為職場實習 ($M = 3.95$)、職業教育 ($M = 3.90$)、轉銜計畫 ($M = 3.90$)、就業輔導與追蹤 ($M = 3.71$)、職業重建服務 ($M = 3.70$)、職能評估 ($M = 3.55$)。從整體現況瞭解的調查結果，教師對於職場實習成效知覺現況瞭解程度平均數最高，對於職能成效現況瞭解程度平均數最低。然而，無論是高級中等學校或特教學校教師，對於成效知覺的看法都有中高程度的知覺，詳見表 3。

2. 教師對成效知覺的差異分析

依不同背景變項進行差異分析，在學校類型、所在區域、特教班級數和教育程度有顯著差異，如表 4 所示。不同學校類型的教師，在職場實習、轉銜計畫、職業重建服務和追蹤與輔導層面，高級中等學校教師的成效知覺平均數皆高於特殊教育學校教師。不同所在區域的教師，在職場實習層面，「中部」教師的成效知覺平均數高於「北部」教師；在轉銜計畫層

面，「中部」和「南部」教師的成效知覺平均數皆高於「北部」教師。不同特教班級數的教師，在職能評估層面，「4 至 6 班」教師的成效知覺平均數高於「7 至 9 班」教師；在職場實習層面，「0 至 3 班」、「4 至 6 班」和「7 至 9 班」教師的成效知覺平均數皆高於「10 班以上」教師；在轉銜計畫層面，「0 至 3 班」教師的成效知覺平均數高於「10 班以上」教師。不同教育程度的教師，在職業重建服務層面，以「學士」教師的成效知覺平均數高於「研究所」教師。

(三) 就業轉銜服務現況瞭解與成效知覺之差距分析

本節針對「現況瞭解」和「成效知覺」的調查結果進行分析比較，進行相依樣本 *t* 檢定如表 5 所示。在職能評估、職業教育、職場實習、轉銜計畫、職業重建服務和就業輔導與追蹤等層面，教師對於現況瞭解和成效知覺的看法有差距 ($p < .01$)，皆為「現況瞭解」程度高於「成效知覺」。

(四) 就業轉銜服務之訪談

針對現況瞭解及成效知覺調查結果進行訪談，依照就業轉銜階段進行整理，分為職能評估、職業教育、職場實習、轉銜計畫、職業重建服務和就業輔導與追蹤等六部分進行說明。

表 3

「成效知覺」各層面分析 ($N = 525$)

層面	平均數	標準差	<i>t</i> 值
1.職能評估	3.55	0.591	21.119**
2.職業教育	3.90	0.566	36.604**
3.職場實習	3.95	0.617	35.223**
4.轉銜計畫	3.90	0.581	35.419**
5.職業重建服務	3.70	0.649	24.702**
6.就業輔導與追蹤	3.71	0.671	24.144**

** $p < .01$

表 4

教師對「成效知覺」之差異

背景變項	職能評估	職業教育	職場實習	轉銜計畫	職業重建服務	就業輔導與追蹤
1.學校類型	-0.898	0.728	4.375*** (1)>(2)	2.767** (1)>(2)	2.344* (1)>(2)	2.847** (1)>(2)
2.所在區域	1.158	1.612	3.067** (2)>(1)	3.966* (2)>(1) (3)>(1)	0.118	1.63
3.特教班級數	2.864** (2)>(3)	1.947	9.242*** (1)>(4) (2)>(4) (3)>(4)	4.015** (1)>(4)	1.843	2.299
4.特教服務年資	2.439	0.222	2.657	2.383	1.514	2.042
5.教育程度	1.220	0.004	0.737	1.095	2.243** (1)>(2)	0.877
6.現任教師身分	0.586	0.984	0.372	0.721	0.205	0.758
7.現任職務	0.522	1.637	0.246	0.247	0.048	0.574

* $p < .05$ 、** $p < .01$ 、*** $p < .001$

註：

- 1.學校類型 (t 值) (1) 高級中等學校 (2) 特殊教育學校
- 2.所在區域 (F 值) (1) 北部 (2) 中部 (3) 南部 (4) 其他 (東/離島)
- 3.特教班級數 (F 值) (1) 0 至 3 班 (2) 4 至 6 班 (3) 7 至 9 班 (4) 10 班以上
- 4.特教服務年資 (F 值) (1) 5 年以下 (2) 5 年以上未滿 15 年 (3) 15 年以上未滿 20 年 (4) 20 年以上
- 5.教育程度使用 (t 值) (1) 學士 (2) 研究所
- 6.現任教師身分使用 (t 值) (1) 正式教師 (2) 代課 (理) 教師
- 7.現任職務使用 (F 值) (1) 特教教師兼行政主管 (2) 特教班導師 (3) 特教班任課教師

1.職能評估

針對職能評估的現況瞭解，主要是缺乏與後續轉銜的連結。教師對於評估內容概念、使用評估工具和評估方法亦都不太清楚。

「老師們對於職業評估的概念，其實是真的不太清楚。如果說要連結到跟他的教學設計的話，我覺得他沒有那麼有系統去看這件事。」(A2-1-1)

針對職能評估的成效知覺，職能評估之內容不明確，教師不知道要如何進行，評估結果

也無法反應學生真實能力。在執行人員方面，教師缺乏執行職能評估的專業素養；而在行政資源方面，存在各校差距和資源不足等問題。

「(法令上)並沒有規定說職能評估要怎麼做，就會變成以老師個人的觀察為主。……大家都知道要做，可是要做到哪個向度。」(A3-1-1)

2.職業教育

針對職業教育的現況瞭解，職業教育因新課程綱有明確規範，教師對於職業教育的瞭解

表 5

各層面相依樣本 *t* 檢定

層面	研究問題	平均數	標準差	<i>t</i> 值
1.職能評估	現況瞭解	3.81	0.45	13.426**
	成效知覺	3.55		
2.職業教育	現況瞭解	4.14	0.41	13.007**
	成效知覺	3.90		
3.職場實習	現況瞭解	4.15	0.40	11.276**
	成效知覺	3.95		
4.轉銜計畫	現況瞭解	4.11	0.40	12.383**
	成效知覺	3.90		
5.職業重建服務	現況瞭解	3.90	0.50	9.104**
	成效知覺	3.70		
6.就業輔導與追蹤	現況瞭解	3.91	0.52	9.009**
	成效知覺	3.71		

***p* < .01

程度較高；然而在職業教育種類方面仍然存在問題，各校雖然會依學校和教師專長開課，但所進行的課程未能完全符合就業市場，存在著學用落差。

「現在一般學校學生在學校所學，跟市場需求是不一致，這個部分就會對他的就業沒有幫助。……我們在開設職種的時候，跟市場上面能夠有更多的結合。」(C1-1-2)

針對職業教育的成效知覺，雖然學校教師能依個別化教育計畫來進行職業教育；但因為新課綱的推動偏向課堂教學，忽略與就業市場之連結，因此造成執行上的困難。在行政資源方面，學校和勞政跨單位的資源連結不足。

「現在教育和勞政的連結未能重疊（手勢一沒重疊）……特別是學校開始進行新課綱的時候，勞政單位更是看不懂在學校的教育在做甚麼。……而我們教育單位也

只認為只做教育的事情，後面的就業服務是勞政單位要去處理的。」(A3-1-2)

3. 職場實習

針對職場實習的現況瞭解，職場實習具有協助學生前往職場適應的重要功能，教師對於此部分瞭解也會較多。在實習內容方面，目前存在實習時數過長、職種有限且缺乏輪替和職場雇主太過友善而不利於訓練等情形。

「因為學校其實開發的這個雇主都很友善，會有一個問題是雇主友善的程度太好了，好到會是他可能會已經過濾過一些工作，然後讓他實習的時候是做一些比較簡易的工作。」(B1-1-3)

對於職場實習的成效知覺，學校安排職場會受到學生障礙程度所影響，針對障礙程度較嚴重的學生，難以安排合適的職場。實習的職業種類較固定，學生在實習職場難以留任就業。在實習資源方面，各縣市學校所擁有職場

實習開發的資源有落差。

「實習的部分會有縣市間的落差。雙北在實習場域的開發，主要以學校老師去找，以及連結學校周邊的商家。其他中南部縣市在開發廠商並不容易，這造成職場實習的困難，學校會希望我們勞政單位去協助。」(B1-1-3)

4. 轉銜計畫

針對轉銜計畫的現況瞭解，教師知道轉銜計畫需要依照法規來進行擬訂與執行，但社政專家卻認為教師所瞭解的轉銜計畫現況常流於紙上作業資料。在教師專業素養方面，教師對於轉銜計畫尚缺乏對於轉銜內涵、連結職能評估和專業團隊合作的知能。

「教師缺乏生涯轉銜概念，對於轉銜計畫的認知不清楚，轉銜計畫跟轉銜服務計畫是不一樣的。……轉銜計畫是那轉介的點，告訴下一個單位目前的服務和未來需要提供的服務。」(A3-1-4)

針對轉銜計畫的成效知覺，教師雖然能依法執行填報轉銜資料，但教師實際執行轉銜計畫的品質仍有不足。在參與人員方面，學生自我決策能力不足，家長對於子女的就業期待不符合子女實際能力。在行政資源方面，專業人力與資源投入較少，無法實際執行轉銜計畫。

「教師對於填報特殊教育通報網上的資料紀錄成效通常很高，跟後續的連結也有在進行，但真正在執行轉銜計畫的品質卻仍有不足，原因來自於轉銜常只是成為轉介時間點，無法真正符合學生需求，以及落實三年生涯教育來進行。」(A3-1-4)

5. 職業重建服務

針對職業重建服務的現況瞭解，在教育宣導方面，教師認為只要做好教育的事情，缺乏職業重建服務內容之動機。在教師專業素養方面，教師對於將職業重建概念融入個別化教育計畫 (IEP)、應用職業重建服務於學校教育和與專業人員合作之專業仍有不足之處。

「從調查結果看來，教師對於職業重建的概念缺乏，政府部門的宣導還是有不夠的

地方。關於職業重建服務的研習，有些教師沒有參與到，也比較不主動去參與。」

(A1-1-5)

針對職業重建服務的成效知覺，勞政單位專業人員未能依照學生需求來分配資源並提供服務。教師參與部分較少，也缺乏與勞政專業人員之合作，對於學生接受服務的情形也不瞭解。在行政資源方面，學校教師無法有效地協助學生使用職業重建資源，而勞政人員也未能將服務成果回饋給學校。

「在職業重建服務，學校教師參與的較少，主要參與轉銜會議和資源連結……這可能是教師認為成效知覺不佳的原因。」

(C1-1-5)

6. 就業輔導與追蹤

針對就業輔導與追蹤的現況瞭解，教師瞭解要依法來進行追蹤，但僅限於學生現況追蹤，對於政府所提供的就業輔導與追蹤資源較不清楚。在教師專業素養方面，教師雖然具有輔導學生的專業，但對於轉介資料和前往職場輔導的現況瞭解比較缺乏。

「因為教師不太清楚就業輔導與追蹤所需要專業能力是什麼，不知道需要執行的時候需要那些專業，以及自己要加強那些專業，所以對於此部分調查的結果也會較低。」(A2-1-6)

針對就業輔導與追蹤的成效知覺，在專業合作方面，學校教師和勞政專業人員於就業服務聯繫管道之不足造成合作上的困難。在就業輔導方面，學校和勞政端所提供給學生之服務有銜接困難。在轉銜系統方面，就業輔導與追蹤資料無法進行整合。各領域專家所提出的面向，皆反應出對於就業輔導與追蹤在執行上仍有待改進之處。

「勞政單位在針對學生提供就業輔導追蹤服務，學校教師也會想要進行瞭解。目前針對服務成果提供給學校較少，勞政單位要有聯繫的窗口，把這訊息提供給學校老師知道，讓老師可以進行追蹤輔導。」

(B2-1-6)

二、綜合討論

在職能評估層面，教師的現況瞭解較高，但成效知覺卻相對較低，分析其原因為職能評估未訂定明確內容，教師缺乏應用職能評估之能力，學校的行政支持和連結校外資源仍有不足。正如過去研究指出，教師雖知道要蒐集資料和採用課程觀察等來評估學生能力，但實際教學現場仍未能將評估應用於課程教學（林珮如等人，2012）。

在職業教育層面，教師的現況瞭解較高，但成效知覺卻相對較低，分析其原因為職業教育在推行新課綱當中與就業連結不足，也未能落實個別教育計畫來執行。在過去就業轉銜服務中強調要加強職業教育跟未來就業結合（教育部，2001），但目前在執行上卻有連結上之困難。此外，林幸台（2007）研究指出，職業教育為了培養學生未來就業能力，需要與就業職場進行連結。但本研究訪談發現，雖然職業教育在學校具有成效知覺，但教師在執行仍以課堂教學為主，學校教育和就業市場的接軌仍有所不足。

在職場實習層面，教師的現況瞭解較高，但成效知覺卻相對較低，分析其原因為新課綱的實習科目與所安排的實習內容難以結合，職場實習無法與就業連結，以及未能透過勞政資源來開發職場。過去研究強調實習課程跟就業連結性，指出職場實習可以跟勞政單位進行結合推動提早就業轉銜（教育部，2017）。在國外文獻也指出，透過職業重建專業人員協助特殊學生進行提早就業轉銜，能協助進入職場就業（Miller et al., 2018）。但本研究從訪談中得知，在實務現場僅部分縣市能推動提早就業轉銜，職場實習和就業銜接仍有執行困難。

在轉銜計畫層面，教師的現況瞭解較高，但成效知覺卻相對較低，分析其原因為教師與專業團隊人員合作不足，轉銜計畫缺乏統整高中三年之服務。在林幸台（2002）研究也指出，學校與機構間缺乏溝通與合作來共同擬訂執行轉銜計畫。

在職業重建服務層面，教師的現況瞭解較

高，但成效知覺卻相對較低，分析其原因為教師對於職業重建專業知能不足，無法協助學生使用相關資源，以及勞政專業人員與學校教師缺乏溝通合作。正如過去研究也曾指出，勞政和教育單位在特殊學生就業服務的權責模糊不清（教育部，2001），教師缺乏職業重建服務相關知能（林幸台，2004）和就業服務人員參與學校轉銜計畫和職業輔導的程度較少（尤淑君、吳亭芳，2009）。

在就業輔導與追蹤層面，教師瞭解程度較高，但成效知覺卻相對較低，分析其原因為教師雖然能進行學生現況追蹤，但在就業輔導上給予學生幫助較少，而且專業團隊缺乏合作機制和服務整合之平台。國外研究（Nevala et al., 2019）指出，給予身心障礙者持續性的就業支持，能協助個案在就業環境工作穩定就業。

肆、結論與建議

一、結論

在就業轉銜服務現況瞭解方面，教師對於「職場實習」現況瞭解最高，對於「職能評估」現況瞭解最低。不同背景變項的教師，對於就業轉銜服務現況瞭解有差異，「高級中等學校」、「特教班級數 0 至 3 班」、「具正式教師身分」或「特教教師兼行政主管」之教師對於就業轉銜服務現況瞭解較高。在就業轉銜服務成效知覺方面，教師對於「職場實習」成效知覺最高，對於「職能評估」成效知覺最低。不同背景變項的教師，對於就業轉銜服務成效知覺有差異，「高級中等學校」、「中部區域」、「特教班級數 0 至 3 班」或「具學士教育程度」之教師對於就業轉銜服務成效知覺較高。

進一步分析，教師對於就業轉銜服務各層面的現況瞭解及成效知覺皆呈現差距，在職能評估層面，教師缺乏應用職能評估之能力，學校的行政支持和連結校外資源仍有不足；在職業教育層面，在推行新課綱中與就業連結不

足，也未能落實個別教育計畫來執行；在職場實習層面，新課綱的實習科目與所安排的實習內容難以結合，職場實習無法與就業連結，以及缺乏透過勞政資源來開發職場。在轉銜計畫層面，教師與專業團隊人員合作不足，轉銜計畫缺乏統整高中三年之服務。在職業重建服務層面，教師對於職業重建專業知能不足，無法協助學生使用相關資源，以及勞政專業人員與學校教師缺乏溝通合作。在就業輔導與追蹤層面，教師雖然能進行學生現況追蹤，但在就業輔導上給予學生幫助較少，而且專業團隊缺乏合作機制和服務整合之平台。

二、建議

針對研究結果，本研究爰針對政府、學校、教師、其他利害關係人及未來研究者提出以下之建議。

(一) 實務執行之建議

1. 職能評估面向，學校行政單位能規劃職能評估的時程，並且統整校內評估工具和人力，協助教師進行職能評估，並且鼓勵教師參與研習進修加強自身對於職能評估知能和評估工具的使用。

2. 職業教育面向，針對職業教育規劃應該要與就業市場連結，例如學校可以與社區產業進行合作，邀請業師到校來協助教學和辦理研習來協助教師增能。

3. 職場實習面向，學校連結社區實習資源，與鄰近職場進行合作（如商家、餐廳或飯店），透過產學合作，推動職場參觀、見習及實習活動，促進訓用合一進行提早實施就業轉銜服務。

4. 轉銜計畫面向，教育單位對於轉銜計畫應明訂執行內容，並且擴大轉銜計畫從高三畢業前所作準備，從高一階段就開始提供相關服務。

5. 職業重建服務面向，勞政單位為職業重建服務主要的政策制訂和執行者，針對技術型高中特教班學生所提供的職業重建服務，可以在實施辦法上明訂提早介入的時間點（如高三

上學期），以及搭配學生所參與的職場實習來提供職業訓練等服務。

6. 就業輔導與追蹤面向，教育單位著重於畢業生之追蹤，而勞政單位關注於特殊學生穩定就業，在政策制訂上應該明訂各自分工之內容。

(二) 未來研究建議

1. 研究對象方面，建議將家長和學生意見納入，從服務接收者角度瞭解技術型高中階段就業轉銜服務。此外，勞政專業人員、雇主和職場人員也會影響學生參與就業轉銜過程，也可以納入研究之探討。

2. 研究方法方面，建議增加對於教育、勞政和社政單位第一線服務人員的深度訪談，瞭解就業轉銜服務的執行過程。本研究以現階段就業轉銜服務蒐集不同對象之意見，未來可以採用縱貫研究持續探討政策發展之歷程。

3. 研究內容方面，建議未來可以增加對於高中職資源班學生之探討，擴及至情緒障礙、自閉症和學習障礙等多元類別。未來可以針對各區執行就業轉銜服務情形進行深入差異比較分析，也可以持續探討大專階段就業轉銜服務。

參考文獻

- 尤淑君、吳亭芳（2009）。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。*復健諮商*，**3**，47-76。https://doi.org/10.30123/RC.200905.0003
- 王雲東（2007）。從身心障礙者權益保障法談職業輔導評量之發展方向。*就業安全*，**6**(2)，4-8。
- 身心障礙者權利公約（2014）。中華民國一百零六年五月十七日總統華總一義字第 10610026001 號令公布。
- 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**，81-107。https://doi.org/10.6768/JSE.200706.0081
- 林幸台（2002）。高職特教班智能障礙學生轉銜模式之研究—組織與運作模式之探討。*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**，1-18。
- 林幸台（2007）。身心障礙者生涯輔導與轉銜服務。心理。
- 林珮如、謝佳男、朱尹安、林幸台(2012)。建構高職階段智能障礙學生職能評估內涵與運作模式初探。**中華民國特殊教育學會年刊**，257-280。
<https://doi.org/10.6379/AJSE.201212.0257>
- 特殊教育法（2019）。中華民國一百零八年四月二十四日總統華總一義字第 10800039361 號令修正公布。
- 教育部（2001）。**2001年教育改革之檢討與改進會議大會參考資料：新思考、新行動、新願景**。作者。
- 教育部（2008）。**身心障礙學生轉銜服務資源手冊**。作者。
- 教育部（2017）。**106-108年度教育部所屬高級中等學校特殊教育班評鑑實施計畫**。作者。
- 陳靜江（2002）。技術型高中特教班智能障礙學生轉銜評量現況與問題探討。**特殊教育與復健學報**，**10**，157-182。
- 勞動部勞動力發展署（2018）。**身心障礙者就業轉銜**。<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=71EBB16ADE11EE31>
- 劉玉婷（2001）。**高職特殊教育學校（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**（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學。
- 關婉珍、陳靜江（2001）。支持策略在支持性就業中之應用情形與成效分析。**特殊教育學報**，**15**，21-48。
<https://doi.org/10.6768/JSE.200109.0021>
- Bouck, E. C., & Park, J. (2019). Special education transition services for students with intellectual disabilities. In J. P. Bakken & F. E. Obiakor (Eds.), *Special education transition services for students with disabilities* (pp. 53-67). Emerald Publishing Limited.
- Miller, R., Sevak, P., & Honeycutt, T. (2018). State vocational rehabilitation agencies' early implementation experiences with pre-employment transition services. *Rehabilitation Research and Training Center on VR Practices and Youth*, *3*, 1-12.
- Nevala, N., Pehkonen, I., Teittinen, A., Vesala, H. T., Pörfors, P., & Anttila, H. (2019). The effectiveness of rehabilitation interventions on the employment and functioning of people with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *29*(4), 773-802.
<https://doi.org/10.1007/s10926-019-09837-2>
- Wehman, P. (2006). *Life beyond the classroom: Transition strategies for young people with disabilities*. Brookes.

