

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署委託辦理

104 年度高屏澎東區
身心障礙者職業重建服務資源中心
(105 年後續擴充)
主題探討期末修正報告

身心障礙者就業前準備方案執行成效分析

**The Effectiveness of Job Readiness
Programs for People with Disabilities**

計畫 主持人：吳明宜 助理教授
計畫共同主持人：徐淑婷 助理教授

聯絡電話：07-7172930-2311

國立高雄師範大學
802 高雄市和平一路 116 號

中華民國 105 年 12 月 30 日

目錄

第一章 研究背景與目的	1
第二章 文獻探討	3
第一節、就業前準備的定義	3
一、「就業力」的定義	3
二、「就業準備度」的定義	4
三、身心障礙者的就業力與就業前準備	5
第二節、就業前準備的美國經驗	6
一、在校中就業轉銜 Project SEARCH 的做法與成效	7
二、紐約州職業重建 ACCES-VR 規範的就業前準備服務	9
第三節、台灣的就業前準備服務	12
一、國內就業前準備服務法規的沿革	12
二、國內就業前準備的研究	14
第四節、就業前團體成效的影響因素	23
一、團體的準備	24
二、團體的取向	25
三、團體的過程	25
四、團體領導	26
第三章 研究方法	27
第一節、研究設計	27
第二節、資料來源	28
第三節、資料分析	28
第四節、研究時程甘梯圖	36
第四章 研究結果	39

第一節、國內就業前準備方案之樣貌	39
一、次級資料之蒐集結果	39
二、國內就業前準備方案之樣態	40
三、就業前準備方案之內容	42
四、就業前準備方案之成效	48
第二節、國內就業前準備方案之範例	51
一、就業前準備方案範例之產生與屬性	51
二、21 個就業前準備方案之個別介紹	54
三、特殊案例的就業成效	61
第三節、參與就業前準備方案之參訓者成效	62
一、參與範例方案的參訓者特性	62
二、參與範例方案的過程	67
三、參與範例方案的短期成效	70
四、參與範例方案的就業成效	73
第四節、影響就業前準備方案成效的因素	74
一、短期成效之影響因素分析	75
二、長期成效之影響因素分析	92
第五章 討論	107
第一節、國內就業準備服務方案的核心概念	107
第二節、就業前準備方案的成效	108
第六章 結論與建議	113
第一節、研究結論	113
第二節、研究限制	116
第三節、研究建議	116
參考文獻	119

表目錄

表 2-1	非身心障礙者就業準備相關期刊文獻研究結果摘要	16
表 2-2	身心障礙者就業準備相關期刊文獻研究結果摘要	20
表 3-1	基本資料編碼表之操作型定義	29
表 3-2	方案內容編碼表之操作型定義	31
表 3-3	方案成效之測量編碼表之操作型定義	33
表 3-4	方案成效指標/向度編碼表之操作型定義	33
表 3-5	第二階段方案成效指標/項度編碼表之操作型定義	34
表 3-6	105 年度主題探討工作內容	37
表 4-1-1	各縣市方案數量一覽表	40
表 4-1-2	服務計畫或成果報告書面資料來源	40
表 4-1-3	各年度方案數量一覽表	40
表 4-1-4	方案類型	41
表 4-1-5	經費來源	42
表 4-1-6	各方案的平均課程總時數	43
表 4-1-7	各類型就業前準備方案中含特定課程的比例	43
表 4-1-8	各方案類型中之特定課程平均時數	45
表 4-1-9	特定課程(Ⅱ)在各方案類型的辦理情形	47
表 4-1-10	特定課程(Ⅱ)在各方案類型的辦理時數	47
表 4-1-11	各方案類型中之特定課程滿意度調查結果	48
表 4-1-12	各方案類型中是否有特定成效分析	50
表 4-1-13	各方案類型之參訓者在該項有進步平均比例	50
表 4-1-14	就業人數之追蹤	51
表 4-2-1	21 個範例方案之屬性	52

表 4-3-1 416 位參訓者之地域與年度分佈	63
表 4-3-2 參訓時的年齡	63
表 4-3-3 性別、教育程度、婚姻狀況、障礙程度變項一覽表	64
表 4-3-4 參訓時障別	65
表 4-3-5 參加就業前準備計畫或方案參訓者的工作經驗	66
表 4-3-6 團體離第一次系統開案天數	67
表 4-3-7 是否曾參加過各類的就業前準備方案	67
表 4-3-8 各類型課程比例一覽表	68
表 4-3-9 參訓者需求和方案所開課程的符合程度	69
表 4-3-10 參訓者參與方案情形	70
表 4-3-11 參訓者在團體中的人際互動與活動參與狀況	70
表 4-3-12 方案是否有進行短期成效分析	71
表 4-3-13 進行參訓者成長的評量分析	72
表 4-3-14 參訓者與專業人員對成效評估的一致性	72
表 4-3-15 參訓者成長的評量分析-四個層面	72
表 4-3-16 方案結束後找到工作的日數	73
表 4-4-1 參訓者自評成長的相關變項-(含職業能力和心理層面)	76
表 4-4-2 職業生涯期待與就業準備期待能力自評結果的影響因素的迴歸分析表	81
表 4-4-3 心理層面自評結果的影響因素的迴歸分析	82
表 4-4-4 專業人員評成長的相關變項-(含職業能力和心理層面)	84
表 4-4-5 職業生涯期待與就業準備期待能力專業人員評結果的影響因素的迴歸分析表	90
表 4-4-6 心理層面專業人員評結果的影響因素的迴歸分析表	91
表 4-4-7 不同變項之參訓者其就業情形分析摘要表	93
表 4-4-8 不同變項之參訓者其於團體結束後到就業的天數分析摘要表	97
表 4-4-9 就業情形整體模式適配度檢定之摘要表	101

表 4-4-10 方案各因素預測團體結束後到就業間隔天數之逐步多元迴歸分析摘要表	103
表 4-4-11 方案時數分組與短期成效 I-(含職業能力和心理層面自評)	105
表 4-4-12 方案時數分組與短期成效 II-(含職業能力和心理層面自評)	105
表 4-4-13 方案時數分組與長期效益(就業情況)	106
表 5-1-1 效益指標的可能影響因素的敘述性統計檢驗	110

附件目錄

附件 1	第 1 次至第 3 次專家諮詢會議會議紀錄	125
附件 2	21 個就業前準備方案之個別介紹-方案編號 11、14	142
附件 3	21 個就業前準備方案之個別介紹-方案編號 21	145
附件 3.1	方案編號 21 之前後測問卷	147
附件 4	21 個就業前準備方案之個別介紹-方案編號 22	149
附件 5	21 個就業前準備方案之個別介紹-方案標號 36、37、38、39、40	150
附件 6	21 個就業前準備方案之個別介紹-方案編號 74、75	151
附件 6.1	方案編號 74、75 使用之相關表格	154
附件 7	21 個就業前準備方案之個別介紹-方案編號 78.79	168
附件 8	21 個就業前準備方案之個別介紹-方案編號 84	170
附件 9	21 個就業前準備方案之個別介紹-方案編號 86	172
附件 10	21 個就業前準備方案之個別介紹-方案編號 89	174
附件 10.1	方案編號 89 之課程表	176
附件 11	21 個就業前準備方案之個別介紹-方案編號 113	179
附件 11.1	方案編號 113 使用之相關表格	181
附件 12	21 個就業前準備方案之個別介紹-方案編號 114	188
附件 12.1	方案編號 114 使用之相關表格	190
附件 13	21 個就業前準備方案之個別介紹-方案編號 121	198
附件 14	21 個就業前準備方案之個別介紹-方案編號 142、147	199
附件 14.1	方案編號 147 使用之相關表格	201

第一章 研究背景與目的

為協助身心障礙者能順利進入一般性職場及因應未來在職場中可能面臨的挑戰，「就業前準備」相關服務的提供對於身心障者就業具有重要影響性。我國縣市政府自民國 96 年起為促進身心障礙者適性就業，陸續運用身心障礙者就業安定基金或公益彩券回饋金補助計畫辦理就業前準備相關方案。最相關的立法應屬民國 100 年由行政院勞工委員會（現為勞動部）頒布的「補助地方政府辦理身心障礙者支持性就業服務計畫」中之「身心障礙者支持性就業服務實施要領」第七條規定：「為協助身心障礙者順利、穩定就業，得提供就業準備服務，只要由職業重建個案管理員評估開案或就業服務員開案服務後，對已具就業基礎技能和工作態度但仍未就業之身心障礙者，依其就業需求，以個別輔導、小組或團體之就業促進研習活動、成長團體、座談會等方式辦理，並提供後續至競爭性職場之就業服務。團體、小組或座談等方式每次至少服務 6 至 10 人」。行政院勞工委員會職業訓練局（現為勞動部勞動力發展署）於民國 102 年 8 月 1 日修正頒布「辦理身心障礙者職業重建服務窗口計畫」第五條，規定地方政府辦理職業重建窗口服務時需依個案職業重建服務需求，派案前辦理就業前準備服務，並得視業務需求委託辦理。

此外，依據勞動部勞動力發展署 104 年 6 月 12 日「研商身心障礙者多元化職前準備服務及庇護性就業與社區日間作業設施收案原則會議」的提案說明，目前勞動部勞動力發展署所補助的就業前準備服務之型態有成長團體、就業促進研習活動、就業前準備課程、職場觀摩或職場見習等方式。其中補助地方政府辦理的業務包含就業前準備和庇護性職場見習服務二項。就業前準備係由職業重建個案管理員以職涯發展之觀點，依身心障礙者的需求評估結果與個案共同討論，於研擬職業重建服務計畫時提供就業前準備服務；或由支持性就業服務員於服務時，依身心障礙者需求連結相關就業前準備服務資源。以民國 103 年為例，共辦理了 146 場，計有 2,016 人次的身心障礙者參與。而庇護性職場

見習服務，乃是針對有意願進入庇護性就業職場或暫時無法進入一般職場之身心障礙者，提供其庇護性職場見習機會，協助身心障礙者就業準備、職場適應及強化工作職能。以民國 103 年為例，計有 18 家庇護工場提供職場見習機會，參與職場見習人數計 43 名身心障礙者。

回應身心障礙者職涯發展的多元性需求，國內的就業前準備服務可說是因應實務而生。從正式納入法令執行至今迄 5 年，就業前準備服務已有多元的辦理方式，或以團體參訪活動/講座方式進行、或是提供個別職涯諮商/輔導。然，雖可透過縣市成果報告了解執行情形，或是查詢個別方案的辦理成果，但是否可以滿足身心障礙者的職涯發展需求與促進就業成果，則需要進一步分析各類型就業前準備方案的成效。因此，本中心主題探討的研究目如下：

1. 描述全國 100 至 104 年辦理就業前準備相關服務方案的執行狀況。
2. 描述成長團體、就業促進講座/課程、職場見習、與個別諮商四種不同型態的就業前準備方案的運用狀況。
3. 比較不同型態的就業前準備方案回應身心障礙者的職涯發展需求的結果。
4. 比較不同型態的就業前準備方案促進身心障礙者就業的結果。
5. 分析接受就業前準備方案後，影響身心障礙者就業的結果的可能因素，來推論就業前準備的成效指標。

第二章 文獻探討

為了要了解身心障礙者就業前準備方案的成效，必須要先理解就業前準備的內涵、向度，以及測量成效的方法。本章先自理論的角度探討就業力及就業前準備的意涵，再回顧美國與台灣的身心障礙者就業前準備的實務及研究，最後探索國內最常見的就業前準備的模式－就業前準備團體的成效影響因素，作為本研究的分析基礎。

第一節 就業前準備的定義

身心障礙者的就業率遠低於非身心障礙者。為協助身心障礙朋友順利進入就業市場，強化身心障礙者在就業前之準備以因應未來在職場中可能面臨的挑戰，是傳統就業安置模式慣用的策略。即使在倡議支持性就業服務的今日，先訓練後安置仍是投入現今就業市場常用且有效的策略之一。為了掌握就業前所需的準備的內容，本節將先從就業力探討起，藉此理解就業準備度必須包含的向度，並進一步探究身心障礙者的就業力與就業前準備的內涵。

一、「就業力」的定義

依據英國學者 Harvey、Locke 和 Morey (2002) 的定義，「就業力 (employability)」的本質是：「個人在經過學習過程後，能夠具備獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力。」Rosove (1982) 認為就業力係指一個人要就業所必須具備的下述能力：(1) 瞭解適合自己職業類別的能力：求職者有能力瞭解他的興趣、價值觀、工作能力，並能依據上述瞭解選擇適合他的職業類別；(2) 了解具備該職業類別之職缺所要求之技巧和資格的能力：求職者有能力瞭解自己是否具備該職業類別之各職缺需要的能力及資格(學歷及執照)，並瞭解自己應徵該項工作時，自己能力的優勢及限制；(3) 具備有效找尋工作技巧的能力：譬如面談技巧、履歷撰寫、應徵工作的資料準備等；(4) 適當的工作態度、行為及人際溝通技巧的能力：與長官及同事相處之人際溝通表達能力；

以及(5)具備處理與工作有關的家人關係與生活環境問題等能力：譬如照顧家人、交通狀況的掌握等。而 Hillage 和 Pollare (1998) 認為就業力包含個人所擁有的知識、技能與態度；要具備充足的就業力，不只需要充實專業知識與技能，培養良好的就業態度與個人特質，還需要蒐集職場資訊以進行適性的職涯選擇，並透過多方嘗試實際工作，以從經驗中學習與成長。

一般而言，就業力可區分成「能夠廣泛適應及勝任不同工作要求的核心就業力 (core employability)」與「配合特定產業或工作要求所需專業技術能力的就業力技能 (employability skills)」兩部份。「核心就業力」包括下列三部分：有利於就業的工作態度(如：抗壓性、團隊合作能力、工作倫理)與個人特質、自我行銷與職涯管理能力、以及具有學習的積極意願，並能反思所學 (Harvey, 2002；行政院青年輔導委員會，2009)。而澳大利亞於 2002 年出版的《未來所需的就業力技能》之書中，將「就業力技能」定義為：「個人所需具備的技能，其目的不只為了就業，也為了讓個人能在企業內進步，以實現個人潛能，並成功對企業的策略方向做出貢獻。」該書將「就業力技能」歸納成八類，包括：溝通技能、團隊合作技能、問題解決技能、原創與進取技能、規劃與組織技能、自我管理技能、學習技能、科技技能等。聯合國 (United Nations, 2003) 曾指出，為了有效促進身心障礙者或因為性別、宗教、種族而受歧視的弱勢者能在職涯發展上有好就業機會，所有國家都應當檢視與重新思考相關教育、職業訓練與勞動市場政策，積極加強其核心工作技能，例如溝通、問題解決與團隊合作技能來發展其就業力。

二、「就業準備度」的定義

並非所有的就業力向度都能短時間內在就業前發展完成，因此，就業前準備 (employment readiness) 的焦點放在：可以在就業之前用一定的方法和策略來加強就業相關準備度。Barton 及 Kirsch (1990) 認為就業準備度是指個人能夠在很少或根本沒有外界的幫助下，得到工作並穩定就業，甚至能夠發展管理工作職務的能力。Sharf (1997) 則定義就業準備度為：在規劃生涯準備時，個

人在自我瞭解、工作相關態度與行為、職業相關資訊，以及生涯信念所具有的態度和知能。而國內《勞動力發展辭典(2007)》將生涯準備(career preparation)定義為求職者於就業前充分了解當前就業市場之供需現況，以利求職者做好就業技能、知識的培養與就業的心理調適。

Benson 和 Whittington (1974) 提出就業準備的能力可視為影響個人生涯成功與否的能力。個人能否就業成功需考量自我能力、個人價值、專業工作訓練、及職場工作環境之相關文化。而就業準備計畫(employment preparation plan, ERP) 與轉銜服務計畫(individual transition plan, ITP) 類似，係指透過評估個案興趣、態度與就業前就業準備度(pre-employment readiness)，以增加個人工作能力，創造成功就業機會的服務計畫。陳曉瑩(2006)指出就業準備度是個體為日後職業發展所擬定之暫時性生涯預備，企圖了解自我對於工作能力、工作態度以及生涯信念的準備程度；良好的就業準備度有助於個人未來就業的成功與職涯的適應。

至於就業準備度該如何評量，Gilbert(1992)認為應含括下述五個向度：(1) 生涯資訊：在進入就業市場之前，是否具備對於工作性質與個人適性職業類別之了解；(2) 生涯探索：是否瞭解個人的興趣、性向，並透過實習與試作瞭解自身與職場環境的媒合程度；(3) 工作相關行為：是否具備合宜的職場行為與社會技巧，例如服從、合作、準時與效率等行為；(4) 工作相關態度：是否對於工作有正確的認識、肯積極認真負責、並具時間與財務管理等概念；與(5) 生涯信念：是否具備規劃未來職業生活的動機與能力。

三、身心障礙者的就業力與就業前準備

依據人境適配論，個體要順利就業並適應職場生活，必須在志業發展(vocation)、職務勝任(job competence)、上司督導(people)、共事團隊(group)、和組織特質(organization)間都能達到適配。這個概念盛行於一般就業市場，並不會因為身為身心障礙者而有所折扣，代表一般就業市場對於每一位求職者的就業力要求是一樣的，只是相關要求會因職務、組織的不同而有所差異。但

身心障礙者受限於其特質，在就業前準備部份的需求會較一般民眾內容更為基礎、時程更為拉長。

依據勞動部勞動力發展署所編撰的《身心障礙者求職自學錦囊手冊（1993）》，身心障礙者在就業前需要檢視自己的身體狀況、心理狀況、職業興趣、工作態度及工作能力，作為檢核自己基本能力與工作要求的配對要件；此概念與目前職業重建窗口職管員所提供相關就業前準備服務內容大同小異。張萬烽和陳靜江（2004）指出障礙者如果想獲得一份工作並穩定就業，至少應具備有良好的工作態度與行為、工作速度符合職場需求與工作要求的基本技能等，且這些技能是障礙者本身可以學習或練習而得的。陳靜江等人（2003）編製之《身心障礙者社區化就業服務工作手冊》採用類似概念，設計「案主／工作配對檢核表」來篩選個案能力可勝任的職業，但採支持性就業概念，將不匹配的向度做為安置後支持的內容。

綜合上述可知，提供多元的資源協助身心障礙者具有充分的就業準備度，將有助其提升就業力與職場競爭力，且透過瞭解身心障礙者的就業準備度，方能評量身心障礙者的就業可能性（行政院勞委會職訓局，1998）。因此，在職業重建服務的支持需求中，提供身心障礙者就業前準備的機會可使其更容易求職成功和適應職場，將有助於職業安置與生活適應。

第二節 就業前準備的美國經驗

美國的職業重建主要由教育部（Department of Education）負責，下設特殊教育與重建服務辦公室（Office of Special Education and Rehabilitative Services, OSERS）負責規劃與提供障礙者職業重建服務及相關需求，並致力於推動特殊教育、職業重建及研究等三個領域，並由重建服務行政局（Rehabilitation Services Administration, RSA）統籌管理各州身心障礙者職業重建的補助計畫。由此可知，美國的教育轉銜服務與職業重建是由同一主管單位統籌辦理，在轉銜服務

中強調就業轉銜，並可在學生離校之後立即銜接職業重建資源。簡單來說，就業轉銜係以未離校的身心障礙學生為主要服務對象，而職業重建則以離校之後的身心障礙者為主。

經歷從 1900 到 2000 年這 100 年的社會變遷結果，尤其是近數十年的倡導、試驗及立法的過程，美國身心障礙者的生涯輔導與轉銜服務已成為各級特殊教育服務的重要內涵。生涯發展概念的萌芽促成其間的轉折，服務重點已由職業準備到各種生活角色的扮演，並引入轉銜概念，著重由學校到社區及到職場就業的服務。加上各種轉銜服務法案的入法，使得美國身心障礙者的生涯輔導與轉銜服務已明確規範各種服務的內涵及模式（林幸台，2007）。其就業轉銜的作法，如 Project SEARCH 和 ACCES-VR，可以提供豐富的就業前準備的實務策略，詳述如下。

一、在校中就業轉銜 Project SEARCH 的做法與成效

美國特殊教育學生進行就業轉銜的準備時間通常為一至二年，在學生尚未進入就業單位之前提供一系列的專業服務措施，目的是協助身心障礙學生由學校階段訓練銜接至就業階段（林宏熾，民 91）。美國就業轉銜的內涵通常包含：（1）職業覺察/認知（occupational awareness）；（2）就業相關知識及技能（employment-related knowledge and skills）；和（3）特定職業知識及技能（specific vocational knowledge and skills）（Sitlington, Clark, & Kolstoe, 2000）。整體而言，是以工作本位學習（work-based learning）為原則，亦即協助身心障礙學生做就業前準備。

在美國的就業轉銜服務中，最常見的工作經驗方案有：（1）建教合作方案（cooperative education programs）；（2）學生實習方案（student internship programs）；（3）青年學徒方案（youth apprenticeship programs）；和（4）學校本位企業方案（school-based enterprises）（Sitlington, Clark, & Kolstoe, 2000）。近年愈來愈受歡迎的模式是由俄亥俄州的辛辛那提所發展的「Project SEARCH」，一種以企業導向（business-led）提供轉銜及支持服務的方案，發展

迄今全美已超過 200 個服務據點。Project SEARCH 是幫助身心障礙者從學校到工作職場的轉銜服務，結合了課堂教學、職場體驗及相關工作技能訓練等方式進行，目標是身障者至一般職場就業，讓身障者可從學校學生身分轉銜成具有生產力的社會人。

Project SEARCH 主要服務心智障礙及發展性障礙的學生，這些學生期待畢業後可進入競爭性職場工作，在他們高中生涯的最後一年就會將 Project SEARCH 納入其個別化教育計畫 (individual education program, IEP) 中提供服務。身障學生在高中的最後一年都會在企業或醫院單位進行訓練，職場會提供一個可容納最多 12 人的教室，並有 1 位特教老師和 1-3 位工作教練 (job coaches) 來協助學生的教育與培訓需求。學生的職業計畫會引導其實習職種的選擇。學生在職場的前幾週主要做新進員工訓練、實作技能評估 (hands-on skill assessment)、以及熟悉企業環境。每天都會有 1 小時的就業技能課程，主要包含：團隊建立、認識職場、職場安全、社交技巧、溝通、表達技巧、面試技巧、金錢管理、衛生與健康、求職技巧及維持工作等就業所需技能。

學生每天約有 5 小時的實習，從中學習入門工作 (entry-level position) 的核心能力，並有工作教練與部門員工合作提供學生支持，而 Project SEARCH 團隊則會負責訓練和發展工作適應及標準工作程序。當學生掌握了核心能力，就會再增加其他技能以增進學生的就業條件。在實習的期間，學生會有 3 個實習職位的轉換機制，學生必須與督導透過電話聯繫，並要書面申請面試的機會，藉以培養他們競爭性、行銷性及可轉移的技能，以獲取類似的職位。從這樣的過程中，還可以建立溝通、團隊合作及問題解決能力。

在實習的最後幾個月強調的是精熟技能 (refining skills)、達到職業目標及實行個別化職業安置；在這個階段復健諮商師 (vocational rehabilitation counselor) 就成為主要提供服務者。復健諮商師必須要評估學生的經驗、優勢及技能，以決定其就業發展與安置，並連結社區適合的機構服務，以確保學生的成功轉銜。社區機構則在提供協助與執行特定工作所需的必要調整、就業服

務，並長期追蹤。一旦方案圓滿完成（即達到 95% 或更高的參與率、態度良好、在每個工作現場成功的習得技能），學生會取得職業生涯的檔案資料，一般包含履歷、推薦信、能力資料檔、在方案中所得到的任何獎勵或特別認可，以助其後續的求職與就業。

實證研究結果也支持 Project SEARCH 模式的成效。Wehman, Schall 及 McDonough (2012) 研究發現，Project SEARCH 能有效提升年輕自閉症者的就業率，33 位的參訓者有 27 位最後被安置在長期、有薪的工作長達 3 年。Christensen, Hetherington, Daston 及 Riehle 等人 (2015) 發現 Project SEARCH 統計超過 300 個方案的參與高中學生有接近 68% 的就業率，而美國身心障礙者的平均就業率才約為 30%。他們針對紐約州北部所執行的 3 個方案中完成方案且順利就業的參訓者進行為期 4 年的追蹤，發現 124 位參訓者中有 59 位 (48%) 在完成方案之後就業，他們在就業的 4 年中不論在時薪及每週工時都隨著時間增加，且工作維持的時間都高於紐約州接受其他就服方案的身障就業者。研究也比較了被 Project SEARCH 實習單位留下之雇用者及接受就業服務在社區就業者的工作維持率，發現於社區就業者在工作 2 年後仍在職的比率為 53%，但到了第 4 年之後就全部離職；而留下雇用者在工作 2 年後仍在職的比率在 75% 以上，而到第 4 年之後仍有超過 50% 的人仍是在職身分。顯示 Project SEARCH 確實有助於身心障礙者的工作維持。

二、紐約州職業重建 ACCES-VR 規範的就業前準備服務

除了在教育轉銜階段所做的就業前準備訓練之外，一般求職的身心障礙者則須透過復健諮商師的評估來決定個案所需的職業重建服務。復健諮商師依據身心障礙者之優勢、資源、需求、能力以及潛能，提供符合身心障礙者所需的職業重建服務，以協助其獲得、維持工作，進而支持其獨立生活 (U. S. Department of Education, 2016)。

美國所提供的職業重建服務內容相當多元，根據 Dutta, Gervery, Chan, Chou, 及 Ditchman 等學者 (2008) 所整理的職業重建服務內容，包含：評估

(assessment)、損傷的診斷與治療 (diagnosis and treatment of impairments)、職業復健諮商與輔導 (vocational rehabilitation counseling and guidance)、職業訓練 (occupational/vocational training)、實作訓練 (on-the-job training)、求職協助 (job search assistance)、就業安置協助 (job placement assistance) ... 等共 22 項之多，其中與就業前準備相關的服務內容為就業準備訓練 (job readiness training) 和求職協助。就業準備訓練指的是訓練個案在工作中所需具備的相關準備，例如：正確的工作行為、準時上班的方法、合適的服裝儀容、增加生產力的方法等。求職協助則是指支持與協助個案找到合適工作的求職準備，例如：協助準備履歷表、找到適當的工作機會、發展面試技巧等，也包括代表個案跟雇主聯絡。

在這眾多的職業重建服務內容中，復健諮商師在評估個案的就業需求之後，可使用直接提供服務 (direct services) 或購買服務 (purchasing services) 的方式提供服務，以紐約州 2013 年的職業重建服務 (Adult Career and Continuing Education Services-Vocational Rehabilitation, ACCES-VR) 為例，購買服務的項目有申請服務 (entry services)、評估服務 (assessment services)、就業準備服務 (work readiness services)、青少年就業服務 (youth employment services)、就業安置服務 (job placement services)、支持性就業服務 (supportive employment services)、輔助科技服務 (assistive technology/rehabilitation technology services)、駕駛技能重建服務 (driver rehabilitation services)、和附加服務 (adjunct services)。就業準備服務 (work readiness services) 就是其中之一。

就業準備服務是協助個案發展獲得與維持工作的相關能力，例如工作行為、工作場所的社交技巧、有效的溝通、接受督導、問題解決、個人衛生及儀容、目標設定及工作忍受度，其他尚包括工作相關的日常生活技能、對障礙的覺知、工作概念與倫理等。就業準備服務主要分為 3 個等級，分別為就業準備度 1-軟性技能 (work readiness 1 - soft skills training)、就業準備度 2-技巧發展 (work readiness 2 - skill development)、就業準備度 3-實際工作中的技巧發展

(work readiness 3 - skill development with work experience)。

就業準備度 1 是個案在個別化就業計畫(individualized plan for employment, IPE)中發展工作準備的階段，通常指的是在所有工作場所中所需具備的軟性技能。時間規定為一天最少 2.5 小時，最長至 5 天，支付標準為 1 次 50 美元(以半天為單位)，最多支付 10 次。其成效指標包括：(1) 從轉介到回覆報告標準為 30 天；(2) 90%的服務報告被評定為優良或滿意；和 (3) 35%的身心障礙者在接受服務後的最後結案原因是成功結案 (status 26)。

就業準備度 2 是當個案需要進階的就業準備服務時，會再加入特定領域工作所需具備的相關軟性技能；這類的工作適應服務通常是團體進行，但也可以一對一的指導。時間規定為一天最少 5 小時，最長至 40 天，若有特殊需求亦可減至 1 天 2.5 小時。支付標準依區域不同，為 1 次 42 至 46 美元不等(以天為單位)，最多支付 40 次。其成效指標包括：(1) 從轉介到回覆報告標準為 60 天；(2) 90%的服務報告被評定為優良或滿意；和 (3) 50%的身障者在接受服務後的最後結案原因是成功結案。

就業準備度 3 則是需要安置與支持個案在實際的職場中發展就業準備度，時間規定為一天最少 5 小時，最長至 60 天，若有特殊需求亦可減至 1 天 2.5 小時。支付標準依區域不同，為 1 次 42 至 46 美元不等(以天為單位)，最多支付 60 次。其成效指標包括：(1) 從轉介到回覆報告標準為 80 天，若有轉介到工作維持服務則為 120 天；(2) 90%的服務報告被評定為優良或滿意；和(3) 60%的身障者在接受服務後最後結案的原因是成功結案。

該服務針對提供服務的專業人員也有訂定服務資格，專業人員必須具備：

- (1) 高中畢業或高中同等學歷 (GED)；
- (2) 有競爭性職場工作的成功經驗；
- (3) 瞭解雇主所期待的員工表現與工作行為；
- (4) 瞭解對 ACCES-VR 報告的要求，及
- (5) 具有提供身障者職重服務至少 2 年的經驗。

此外，專業人員必須至少具有人類服務及人力資源領域的學士以上學歷，或者在工作準備度服務至少 4 年經驗者的督導下進行服務，且需要接受相關的繼續教育課程。目前尚缺

乏針對身心障礙者接受就業前準備服務之後的成效分析。

第三節 台灣的就業前準備服務

身心障礙者職業適應能力的提升不是在求職或就業之時才開始，各種與就業有關能力也並非一朝一夕可以養成，且能力必須與習慣、態度和行為等整合，才能充分展現在工作及日常生活中。這些都與身心障礙教育的設計、執行乃至學生畢業後的轉銜服務，有密切關係。雖然目前特殊教育學校以及高職特教班已經有調整過課程設計，在學生3年的職業教育中強調職業基本能力的培養與實習職場的適應，希望透過與實務的接觸，使身心障礙學生熟悉就業市場的實際狀況，以便後續能順利融入社區環境中（林幸台，2006）。而在各年級的職業教育重點中，一年級以職業試探、二年級以專業技能、三年級以職場實習為主，並依據學生特質、就業能力的需求、社區及學校資源條件等因素，採取適性化、發展性、統整性、連貫性、功能性、彈性化、生活化、社區化的教學原則。

但事實上，在教育轉銜階段對於身心障礙者職業適應方面的教學雖有相關法規可供依循，但在執行層次卻僅止落於表面上符合法規規定，實質上往往發現在特定領域工作所需具備的相關軟性技能及就業準備度不足的問題。故專業人員在提供身心障礙者職業重建服務時，大多需要再提供其就業前準備的相關活動，以提升其就業競爭力。以下就國內就業前準備服務法規的沿革和相關研究做論述。

一、國內就業前準備服務法規的沿革

雖然民國69年殘障福利法的訂定讓身心障礙者福利服務正式進入法治化，且後續的民國86年身心障礙者保護法及民國97年身心障礙者權益保障法都有明訂規範要針對身心障礙者就業提供服務，但有關就業轉銜的議題，係直到民國91年制訂身心障礙者就業轉銜服務實施要點，規定各縣市政府須設置窗口與專責人員負責就業及轉銜後，才開始有實質行動。民國94年補助辦理

身心障礙者訓用合一職業訓練要點即針對身心障礙者運用事業單位之訓練資源並結合其就業機會，有效提升身心障礙者工作實務技能並促進其就業而訂定，該方案透過身心障礙者就業服務員推介進入事業單位為期3至6個月的工作訓練內容，由該事業單位的資深人員擔任輔導員進行工作訓練，期滿後事業單位可以留用該位身障者。民國95年5月行政院社會福利推動委員會函頒之**身心障礙者生涯轉銜服務整合實施方案**，其中針對國中、高中（職）、五專及大專院校應屆畢業生，由教育單位提供就業需求名冊，送勞工主管機關提供就業轉銜服務並追蹤輔導6個月，另成年身心障礙者及安置於養護機構中，有就業或參加職業訓練意願之障礙者，同樣由社政單位造冊送勞政單位提供所需之就業或訓練服務，後續追蹤6個月。

民國96年修正公告的**身心障礙者權益保障法**實施之後，有關身心障礙者的就業方面業務從勞委會職訓局下放給各地方縣市政府。而民國97年公告的**補助地方政府辦理身心障礙者支持性就業服務計畫**第5條有明確提到「地方政府提供身心障礙者支持性就業服務，得依本計畫及**身心障礙者支持性就業服務實施要領**規劃辦理身心障礙者支持性就業服務、就業準備、強化穩定就業輔導等服務，經費不足時得向就服中心申請計畫之補助。」而其實施要領更將其就業準備及強化穩定就業輔導服務的內涵明確說明：（1）就業準備：透過職業重建個案管理員評估開案或就業服務員開案服務後，對已具就業基礎技能和工作態度但仍未就業之身心障礙者，依其就業需求，以個別輔導、小組或團體之就業促進研習活動、成長團體、座談會等方式辦理，並提供後續至競爭性職場之就業服務，團體、小組或座談等方式每次至少服務6至10人；和（2）強化穩定就業輔導服務：對就業中但仍有多元需求之身心障礙者，提供後續職場輔導、成長團體、個別輔導諮詢、辦理專題講座、休閒或家庭支持活動、職場自然支持者座談會或資源轉介與連結等系列服務，以強化其工作、人格穩定性及職場表現，服務個案一年維持穩定就業至少達60%以上。

在**補助地方政府辦理身心障礙者支持性就業服務計畫**中有關就業準備及

強化穩定就業輔導服務的內涵辦理單位為各地方縣市政府的支持性就業服務單位視需求辦理，並非如民國 96 年公告的**辦理身心障者職業重建服務窗口計畫**第五條規定：承辦單位（各縣市政府）職業重建個案管理員依個案職業重建服務需求，派案前辦理就業前準備服務，就業服務結案後辦理強化穩定就業輔導事宜，並得視業務需求委託辦理；且該計畫實施原則中亦規範職業重建個案管理員研擬職業重建計劃時的內容須包含就業前準備和穩定就業後支持服務等。其辦理形式可以透過團體及講座方式由職業重建個案管理員自行辦理或委託其他單位辦理。

職業重建個案管理員現行提供有就業需求的身心障礙者服務前，可以透過職業重建個案管理服務評估表進行身心障礙者的職業生涯期待與就業準備評估，其項度包含：職業訓練或實習經驗、工作經驗、專業證照資格、工作動機、工作興趣及期待、工作技能、工作行為及工作態度、對職業世界的認識、求職技巧等，進行評估後提供身心障礙者就業前準備的相關活動，或是運用的配套措施為民國 96 年公告的**職場學習及再適應計畫補助作業要點**以及民國 101 年**補助直轄市及縣（市）政府辦理身心障礙者就業服務計畫**中都提供民間事業單位以及庇護性就業職場申請身心障礙者進行就業準備及就業適應，提供身心障礙者見習機會及強化工作職能等。依據勞動部勞動力發展署統計有關庇護工場職場見習方案，以民國 103 年為例，計有 18 家庇護工場提供職場見習機會，共有 43 名身心障礙者自庇護職場見習中受益，而上述提及的職業重建個案管理員或由支持性就業服務員辦理之就業前準備團體或講座共計 146 場，計有 2,016 人次的身心障礙者參與。

二、國內就業前準備的研究

搜尋國內期刊系統與博碩士論文加值系統，以「就業準備」為關鍵字之相關文獻的研究僅 10 篇，其中與非身心障礙者和身心障礙者相關的文獻各有 4 篇和 6 篇，彙整如表 2-1 與 2-2。

有關非身心障礙者就業準備的成效研究，章秀峰（1994）針對普通班、建

校合作的高職生比較職業價值觀及就業準備度，發現到現實社會的階層模式反映在高職生的家庭特質上、期望是促進高職生職涯發展的動力，同儕力量在高職階段也是有相當重要影響；楊世仁等人（2008）針對一般大學、師範院校及技職院校應屆畢業生在專業能力與人格特質向度上的就業準備度調查研究指出專業能力的向度中以專業知識、專業技術、相關工作或實習經驗、社團經驗四項指標與就業準備度的影響較為明顯；賀中慧（2012）在驗證運動選手的事業準備行為模式研究結果也明確發現就業行為準備中的出路商談、出路面談與出路探索對於運動選手就業有正向直接的影響力；陳丁銘（2013）於大學應屆畢業生海外就業準備度及意願的研究結果發現工讀經驗、家庭收入與大學生就業準備度與海外就業意願皆有顯著相關。

有關身心障礙者就業準備的成效研究，除了王靜儀（2015）之研究外，都集中在特殊教育的轉銜階段。李忠浩（2002）針對高職學校特教班職場實習現況的調查研究結果發現，在職場實習地點要以交通便捷最好，學生在職場實習時最需要具備基本溝通能力，其評估的項目至少應該包含工作態度及工作技能等。陳曉瑩（2005）發現高級職業學校輕度智能障礙學生的工作能力、工作態度、和生涯信念之就業準備度現況皆不高，並建議政府單位可加強對身心障礙者的就業基本能力檢定、學生職場環境訓練與就業意願培養，建議特殊教育界敦聘具備實際職場工作經驗的老師，以強化輕度智能障礙學生工作與社為適應能力，促使其成功就業。高淑琴（2008）的研究發現雇主認為高職綜合職能科學生的職場實習準備度，在工作能力部分以清潔能力、清潔度辨認及遵從指導能力最為重要，工作態度則以守紀律及誠實最為重要，而在身心狀況則以行動能力、上肢移動與情緒管理三者最為重要。

黃文軍（2010）在其啟聰學校高職部學生就業準備度之研究中，透過回收自編的啟聰學校高職部二、三年級學生就業準備度問卷進行分析，發現啟聰學校學生整體的就業度高於平均期望值外，在自編的就業準備度問卷三大項度含支持系統的提供、個人工作態度及個人生涯發展間有高度正相關。謝靜儀（2011）

的研究中也提到參加台北市市立高職綜職科學生技能檢定學生自評之就業準備度項度中，包含工作能力、工作態度及職涯規劃對於其參加技能檢定皆頗為正向；而王淨樺(2012)也提到實習過程中遇到學生情緒不穩或是工作意願低落，是為主要問題。

曾欣媛和邱進興(2015)針對音樂才能視障者的就業準備現況相關研究中也對於音樂才能視障生在國高中生涯探索階段需加強職業探索及經驗課程，讓音樂才能視障生對於未來發展有更穩固基礎。王靜儀(2015)就業前就業準備訓練對身心障礙者就業之影響是唯一一篇探討職業重建服務就業前準備的研究。透過深入訪談 14 位智能障礙者、支持性就業服務員及雇主等，發現勞動法規、成功就業者經驗分享、兩性教育及職場見習、增加學習時數等，都能提升智能障礙者的就業準備度。

表 2-1

非身心障礙者就業準備相關期刊文獻研究結果摘要

研究者 (年代)	主題	研究對象及研究法	研究結果及建議
陳丁銘 (2012)	大學應屆 畢業生海 外就業準 備度及意 願之研究	本研究以學校類型為抽樣 依據和單位，採用分層隨 機抽樣方式，抽取符合比 例的台灣之大學應屆畢業 生數為研究樣本。	研究結果：1.工讀經驗對就業準 備度具有顯著差異。2.家庭收入 對海外就業意願具有顯著差異。 3.就業準備度與海外就業意願有 顯著相關。 建議：1.擴大研究對象。2.增加研 究變項(包含所有構面變數，未來 後續研究者可增加就業阻礙變 項、專業職能變項、教育因素變 項)。
賀中慧 (2012)	驗證運動 選手就業 準備行為 模式	研究對象是以國內體育大 學 417 位專業選手改以 方向性陳述，採用結構方 程模式來驗證	研究結果：就業準備行為中的出路 商談對出路面談與出路探索有正 向直接的影響力。 建議：希望其能夠重視運動員的生 涯規劃與發展方向，並且提供更多的 就業資訊，開拓更多的就業管道 來照顧更多的運動人才，讓運動員

(續下頁)

研究者 (年代)	主題	研究對象及研究法	研究結果及建議
			在退役之後，能轉換舞台得以繼續發揮。
楊世仁、林瑞雪、陳佑誠、胡豐榮、許天維 (2008)	SS 分析法與 LFT 計分理論在大學應屆畢業生職場競爭就業準備度之調查研究	本研究以台中地區之一般大學、師範學院及技術學院為對象，以台中師院國教系四年級先行預試，有效樣本31份，修正問卷內容後正式施測，發出問卷1000分之調查研究份，隨機抽樣大學體系包含中興、逢甲、靜宜等三所大學，師院體系以台中師院為代表，技職體系以中台技術學院及弘光科技大學為對象，有效樣本數 700 份，根據 SS 分析法與 LFT 計分理論，以了解應屆畢業生在專業能力與人格特質兩個向度上的自我滿意程度，並探討不同教育體系與21指標之間是否有關聯。	<p>研究結果歸納如下：</p> <p>一、不同教育體系背景之應屆畢業生，在各項能力自信程度</p> <p>(一) 專業能力向度之總平均值以技職院校得分2.86 為三者中最高，顯示技職院校應屆畢業生對於謀職所需專業能力較具自信心。</p> <p>(二) 人格特質向度之總平均值以一般大學得分3.68 為三者中最高，顯示一般大學應屆畢業生對於企業所喜愛之人格特質較具自信心。</p> <p>(三) 由卡方檢定中發現：</p> <p>1. 在專業能力向度中以「專業知識」、「專業技術」、「相關工作或實習經驗」、「社團經驗」這四項指標之卡方檢定值達顯著差異，表示該四項專業能力之自我滿意度受不同體系教育背景影響較為明顯。</p> <p>2. 在人格特質向度上只有在「配合公司發展規劃」指標之卡方檢定值達顯著差異，該項自我滿意度受到不同教育體系背景影響較明顯，整體來說，人格特質之自信程度較不受教育體系背景影響。</p> <p>二、根據 SS 分析法和 LFT 計分理論研究發現</p> <p>(一) 依據 SS 分析法所繪製關聯結構圖顯示1.專業能力向度中，分析三種教育體系共同之關聯，研究發現：(1) 學生若經常</p>

(續下頁)

研究者 (年代)	主題	研究對象及研究法	研究結果及建議
-------------	----	----------	---------

吸收新資訊，對其國際觀有較高自信程度。(2) 學生經常參與志工活動，有助於吸收新資訊。(3) 學生具備足夠工讀經驗可增進解決問題能力。(4) 學生經常參與志工活動可增進解決問題能力。

2.在人格特質向度中，分析三種教育體系共同之關聯與孤立點研究發現：(1) 學生配合公司進修意願高，同樣的，也較願意學習第二專長。(2) 學生了解他人需求與學習第二專長有相關性。(3) 具備良好溝通能力有助於團隊合作。(4) 學生表達能力與學習第二專長有相關性。(5) 表達能力之優劣將影響團隊合作。(6) 關於孤立點，發現學生敬業精神特質與其他特質並無明顯相關。

(二) 利用LFT 計分理論計算各項能力指標重要度值之結果顯示：1.一般大學在專業能力向度中以「創新能力」重要度最高，表示與其它專業能力指標關聯性最高，人格特質向度中以「學習第二專長」重要度最高，表示與其它人格特質指標關聯性最高。2. 師範體系在專業能力向度中以「應用資訊能力」重要度最高表示與其它能力指標關聯性最高，人格特質向度中以「學習第二專長」重要度最高，表示與其它人格特質指標關聯性最高。3.技職院校在專業能力向度中以「國際觀」、「解決問題能力」、「應用資訊」重要度最高，表示與其它能力指標關聯性

(續下頁)

研究者 (年代)	主題	研究對象及研究法	研究結果及建議
			最高，人格特質向度中以表達能力與其它人格特質指標關聯性最高。
章秀峰 (1993)	高職生職業價值觀及就業準備之研究：比較普通班高職生與建教合作技術生之差異	本研究採非隨機立意抽樣。將高職生區分為普通班與建教班兩大族群，比較其在兩者上之差異。探討處於職業試探與建立階段的高職學生，在職業生涯發展過程中的職業價值觀與就業準備，及其主要的影響因素，以瞭解高職生畢業前所具備的職業成熟度。	研究的主要結論列舉如下：一、現實社會的階層模式反映在高職生的家庭特質上；二、期望是促進職業生涯發展重要的動力；三、同儕力量在高職階段的職涯發展過程中有舉足輕重的影響力；四、相同特質族群的高職生具有相當一致的職業價值觀；五、母親與老師角色對高職生職涯發展影響力之轉變；六、高職生畢業後職涯抉擇朝向多元化發展；七、不同類型高職生在職業成熟方面實際的表現與理論有所差異。 研究建議：一、老師課業外的角色功能應充份利用；二、學校輔導室對畢業學生就業輔導的功能應充份發揮；三、職業輔導的施行，應善用同儕團體的影響力；四、學校應運用各種途徑，增進高職生及其父母、師長對其職涯發展的期望；五、多舉辦以高職生母親為對象的職涯發展概念宣導座談與研討；六、教育行政當局應重新檢討與規劃建教合作方案。

表 2-2

身心障礙者就業準備相關期刊文獻研究結果摘要

研究者 (年代)	主題	研究對象及研究法	相關研究結果摘錄
王靜儀 (2015)	職前就業準備訓練計畫對身心障礙者就業之影響	透過深入訪談法邀請智能障礙者、支持性就業服務員及雇主等共 14 位進行訪談。	研究結果：1.智能障礙者在職前準備訓練後能穩定就業，符合跨理論模式之行為改變，但在行為改變過程中，可能發生反覆停滯某階段。2.智能障礙者與雇主認為職前準備團體的規劃課程，職場安全教育及金錢管理對於就業助益較低。勞動法規、成功就業者經驗分享、兩性教育及職場見習，以及增加學習時數，對提升智能障礙者就業準備度具有加分效果。
曾欣媛 邱進興 (2015)	音樂才能視障者求學生涯的就業準備現況與支持系統	以文獻探討及視障者於目前的就業準備中可能需要的支持與相關系統做論述。音樂才能視障者就業能力的優勢去切入，接著再探討其求學生涯階段的就業準備現況。	提出三點建議：1.於國高中的生涯探索階段應加強視障學生音樂相關的職業探索與經驗及課程並以專業團隊的方式整合所需要的資源。2.透過視障者在音樂就業能力方面的優勢及視障音樂家和其他視障音樂工作者正向的成功經驗，解除對視障生的設限。3.建議政府部門擬定音樂相關具體法規和政策，讓有音樂才能的視障者獲得實質保障。
謝靜儀 (2011)	台北市市立高職綜合職能科學生參與技能檢定訓練與就業準備度之關係	採問卷調查法，以台北市市立高職綜合職能科學生參與技能檢定訓練之學生為研究對象，透過自編之「高職綜合職能科學生參與技能檢定訓練與就業準備度關係調查問卷」為研究工具，問卷內容共包括工作能力、工作態度和職涯規劃三個向度。在研究對象填答問卷後，再透過訪談四位綜合職能科學	結論：一、台北市高職綜職科學生參與技能檢定種類以門市服務、中英打、烘焙檢定和中餐為主，取得證照比例約為 40%。二、參與技能檢定學生自評之就業準備度（工作能力、工作態度及職涯規劃）皆頗為正向。三、不同變項（性別、年級、障礙程度、參加意願、參加計劃三個向度。在研究對象填答問卷後，再透過訪談四位綜合職能科學

(續下頁)

研究者 (年代)	主題	研究對象及研究法	相關研究結果摘錄
		生與問卷進行分析。	度及職涯規劃)之關係皆未達顯著。四、學生自覺參加技能檢定訓練過程遭遇了認知(記憶和運算)和體能上的阻礙,但卻也在過程中看到自己的進步,增強就業的自信。
黃文軍 (2010)	啟聰學校高職部學生就業準備度之研究	以立意取樣方式,獲得台北、台中、台南等三所啟聰學校79名有效研究樣本。研究工具為自編「啟聰學校高職部二、三年級學生就業準備度之問卷」,探討啟聰學校高職部二、三年級聽覺障礙學生就業準備度之發展情形,並探討學生背景變項在就業準備度的差異,以及就業準備度內容之支持系統的提供、個人工作態度、個人生涯發展相關情形。	研究結果:一、透過平均數檢視聽覺障礙學生在就業準備度表現高於平均期望值。二、不同背景變項之聽覺障礙學生在就業準備度上的差異情形,透過統計分析:發現(一)就讀學校、性別、年級、聽損程度、伴隨障礙、溝通方式、就業意願、教育組態之不同在就業準備度上沒有差異。(二)不同學校、不同年級在交互作用下,於就業準備度上有顯著性的差異。(三)不同性別、有無就業意願之背景因素在交互作用下,於就業準備度上有顯著性的差異。三、聽覺障礙學生之就業準備度與問卷三大向度:支持系統的提供、個人工作態度、個人生涯發展間呈現高度正相關。
高淑琴 (2008)	雇主對高職綜合職能科學生職場實習準備度之調查研究	研究對象為與臺北縣、臺北市公立高職合作提供職場實習地點之雇主,目的在瞭解雇主對高職綜合職能科學生職場實習準備度的看法;透過問卷調查法發放119份問卷,回收91份有效問卷,回收率達76.4%,將資料進行分析。	結論:一、工作能力需求前三名為清潔能力、清潔度辨認及遵從指導能力。二、工作態度方面,以守紀律及誠實需求程度最高。三、身心狀況需求前三名為行動能力、上肢移動與情緒管理。四、「不同職業類別」對工作能力之算術能力、文書處理能力及清潔能力有顯著差異;對於工作態度之勤快、誠實有顯著差異;對於

(續下頁)

研究者 (年代)	主題	研究對象及研究法	相關研究結果摘錄
陳曉瑩 (2005)	高級職業學校 輕度智能障礙 學生就業準備 度之現況與相 關因素之研究	針對 94 學年度嘉義、台南、高雄、屏東四縣市高級職業學校綜合職能班二、三年級的輕度智能障礙學生工作能力、工作態度、生涯信念就業準備度進行問卷調查。	<p>身心狀況之上肢移動、行動能力、工作耐力及學習動機有顯著差異。五、「不同地區」對工作能力之算術能力、遵從指導能力與清潔能力有顯著差異；對於工作態度之工作時間、學習態度、主動、責任感、服從度與守紀律有顯著差異；對於身心狀況之上肢移動與認同感有顯著差異。六、「不同教導時間」對於工作能力之文書處理能力有顯著不同；對於工作態度方面沒有顯著差異；身心狀況沒有顯著差異。</p> <p>結果：1.工作能力、工作態度、生涯信念之就業準備度現況皆不高。2.工作能力、工作態度、生涯信念間得分差異分析：就業意願有無會造成工作能力的差異；就業意願的有無與家長社經地位的高低會影響就業態度；性別、就業意願、就讀學校地區與家長社經地位生涯信念的呈現上有顯著不同。3.工作能力、工作態度、生涯信念三者個別的影響關係及三者的交互關係：就業意願與家長社經地位會直接影響工作能力；在工作態度方面，就讀學校地區與家長社經地位會直接影響工作態度；在生涯信念方面性別與家長社經地位會直接影響生涯信念；此外在工作能力、工作態度、生涯信念三者的交互關係中，僅工作態度會直接影響生涯信念。4.性別、就業意願、家長社經地位等三個自</p>

(續下頁)

研究者 (年代)	主題	研究對象及研究法	相關研究結果摘錄
			變項對工作能力具顯著之正向預測力；就業意願與家長社經地位兩個自變項對工作態度具顯著之正向預測力；性別、就業意願、家長社經地位三個自變項對生涯信念具顯著之正向預測力。

綜合相關文獻與研究結果，對於一般學生及身心障礙者就業前準備的相關課程訓練，大多提及工作能力、工作態度、職涯規劃、具備相關經驗或實際操作與否等，為後續能否就業的重要因素，故有關就業準備度相關課程或講座的辦理為非常重要的關鍵。

第四節 就業前團體成效的影響因素

台灣從最早由支持性就服員提供身心障礙者所有職前及就業後相關的服務，到近年來與職管員分工，由職管員執行就業前準備的相關服務，如：面試、履歷自傳、職場體驗等；支持性就服員則負責就業後服務，如：就業穩定團體、休閒活動及家庭支持等。本研究在資料收集的過程中發現，早期全國的就業前服務以團體的形式辦理為多，加入職管員後才有因應個別需求所提供的生涯諮商與其他購買式方案。專業人員主要以個別諮詢及銜接身心障礙者就業所需服務，但針對就業前所需具備的能力準備及需求相似性者，常使用團體方式進行服務。

團體與個別服務的不同點在於前者是當專業人員想利用團體的方式，讓成員間彼此分享、學習、支持及聽聽不同人的意見時，所使用的工作方法（黃惠惠，1993）。團體工作通常分為團體輔導、團體諮商及團體治療三個層次（黃惠惠，1993；吳武典、洪有義、張德聰，2004；何長珠、曾柔鳴、劉婉如，2011）。

依據不同的團體目標有不同的團體類型，有訓練團體、會心團體、心理劇團體、自助團體、馬拉松團體、任務團體、支持性團體、教育團體、安心減壓團體（何長珠、曾柔鳴、劉婉如，2011）。青少年服務中常見的團體有認識自我團體、自我探索團體、人際關係團體、兩性關係團體、學習輔導團體、情緒管理團體、生涯發展團體（謝麗紅，2002）。就業前準備團體通常屬於團體輔導層次，大多以訓練團體為主，會心團體為輔。內容大多有自我探索團體、人際關係團體、情緒管理團體及就業前能力準備團體等。

單一團體的成效的呈現，常見以方案評估的方式來進行，團體內容的規劃依類型而有不同，在評估團體成效時常會使用「單次團體回饋表」、「滿意度調查表」、「團體實施前調查表」、「團體過程檢核表」，以了解團體整體的成效。或因團體內容不同在使用評估成效的表格上也有差異，獨立生活技巧訓練團體使用「褚氏日常生活評量表」及「生活品質量表」作為前後測的成效評量指標（蔡佳瑜、李慧玲、陳快樂、吳錦喻，2002）；或依團體性質擬定自編前後測問卷，使用「新進人員資源運用與互相支持問卷」評估新進護理人員支持性團體之效果評價（蔣秀容、齊美婷，2011）；或使用「工作分析評量表」、「社交行為檢核表」等（李金燕，2014；陳鶴玲，2012；楊雅琪，2005）了解團體成員進步狀況及團體成效如何。

一、團體的準備

為求團體成效，楊雅琪（2005）在形成教育性團體之前，事先調查團體成員需求，並在團體進行前召開行前會議說明，與成員討論團體內容或進行方式，或讓團體成員事先表達對團體的想法、對團體的喜好與對團體內容的了解等，相較於沒有進行事前準備者較為有效。根據 Gladding 在 1994 年的文獻回顧中分析，針對團體的主題，在事前先了解成員間的同質性或異質性，通常若主題單一則期待成員間的同質性高，以便集中找出解決方案；異質性高的團體可提供多種不同焦點的成員意見（Gladding，1994）。

二、團體的取向

在一個對於訓練性團體要在室內講授或是戶外體驗的訓練成效研究中發現（林文政、王湧水、許智翔，2010），隨機分配各 50 名成員到室內講授式、戶外體驗式及未實施的控制組進行 2 天 16 小時的訓練課程，結果顯示無論是在室內進行課程講授或是到戶外體驗式的團隊訓練課程，都具有顯著的團隊訓練成效，但從四層面：反應、學習、行為、結果來評估成效，本研究僅在課程滿意度問卷中體驗組的滿意度略高於講授組，但在行為與結果層面則無法支持戶外體驗式比室內講授式更具成效，表示兩者對參訓者都有效益，但看當次課程的目的以決定所使用的方式。

三、團體的過程

有關就業前準備團體的研究甚少，團體成效的研究更少，從劉仿桂（2010）對台灣兒童與青少年人際關係團體輔導成效的研究發現，團體輔導的介入可提升正向的人際關係，至於影響團體輔導成效的變項有人數、進行的次數、進行的週數、進行的時數等。人數在 6 至 38 人範圍內，人數越少成效越佳；進行次數在 4 至 30 次之間，次數越多成效越好；進行的週數在 4 至 16 週之間，週數越多成效越好；進行的時數在 4 至 23 小時範圍內，時數越多成效越好。Gladding(1994) 的研究認為團體每週 1 次，每次 2 小時，共進行 12 至 16 次，團體成員 8 至 12 人的成效最佳。

鳳華等（2007）的研究對象是脊髓損傷者的團體，原本規畫團體是 3 小時，經過第 1 次團體發現，3 小時對脊髓損傷者的持續力是一大挑戰，為因應成員如廁及休息的需要，改為 2 小時，並認為單次團體的時間長度需考量身心障礙者的生理狀況及特殊需求而做適切的調整，一般以 2 至 3 小時為佳。

在團體的過程中，訂定團體規則通常是必要的，但並非規則越多越好，為求團體成效，團體中保密、不在團體中口頭及身體攻擊、一次一個人說話是基本且必要的團體規則，團體動力中成員間及與團體領導者間的互動有助於團體的穩定與人數的成長（Gladding，1994）。

四、團體領導

領導者的角色有導引者、催化者、參訓者、觀察者和專家（何長珠、曾柔鳴、劉婉如，2011），不同類型的團體對團體領導者的需求亦不同，領導者的主要的功能在分享專業技巧及作適當的行為示範（劉曉春、張意真譯，1997）。鄔佩麗（2005）認為在團體中領導者的角色並非老師或教練，而是催化成員互動的媒介，成員間透過經驗分享與他人達到互相幫助，從團體互動中學習適當的行為模式，以因應自己在生活環境中的處境。李金燕（2014）認為除了團體領導人外，宜增設協調領導人及觀察者的角色，增進活動觀察的客觀性，並對活動中所發生的突發狀況作立即的處理。但即便如此，在劉仿桂（2010）的研究中卻發現，一般認為影響團體成效的重要變項：領導者特質及是否具經驗，並未達顯著，即表示不論帶領者是否具有經驗，對團體的成效影響不大。

針對團體領導的技能部份，Gladding(1994)的研究認為團體領導人需在活動中傾聽、幫助成員間的關係連結、讓所有成員皆有機會在團體中表達想法，並彙整與總結所有成員的想法。Pomery, Schofield, Xhilaga, & Gough 在 2016 年針對癌症病人團體領導人的知識、技能及特質進行系統性的文獻回顧，從 49 篇文獻中分析，團體領導人提供安全的環境進行團體，有目的性的角色示範，並使用正向或問題解決為基礎的取向，以協助團體成員互動與表達，是提升團體品質的作法。（Pomery, Schofield, Xhilaga, & Gough, 2016）

第三章 研究方法

第一節 研究設計

本主題探討採次級資料分析法，分成兩個階段。第一個階段蒐集全國各縣市政府自民國 100 年至 104 年辦理就業前準備計畫之相關文件進行內容分析，以描述性統計分析這四年間的就業前準備方案之執行狀況。

第二個階段則從第一個階段所得資料中較常見的就業前準備方案（如：就業前準備團體，個別諮商，講座/課程，以及實作/見習等）中有做成效分析的 35 個方案進行檢視，經第二次專家諮詢會議討論，再自此 35 個方案中抽選資料具備有較完整的參訓者服務紀錄、諮商或團體紀錄、滿意度調查內容、方案執行前後有某個指標的前後測、成效分析、與就業追蹤者，且同時為連續 2 年以上辦理的方案進行分析。故抽選出 21 個方案進行第二階段的分析，並與全國身心障礙者就業轉銜個案服務資訊管理系統的服務紀錄做交叉分析，探討影響就業前準備方案效益的可能因素。

從 21 個方案中，從就業前準備方案結束後到 9 月 30 日為止所檢核參訓者在方案結束後三個月、六個月及九個月的就業狀態與就業天數，當作結果指標。進一步分析該組組內有就業者與無就業者的差異，以及跨不同組有就業與無就業組的差異。由此來檢視差異的因素，進而可以推論該差異因素為職前準備團體是否有成效的重要指標。

第二節 資料來源

為了檢視目前政府所補助辦理的就業前準備方案的內容與成效，探討是否可以滿足身心障礙者的職涯發展需求，本主題分兩階段進行分析，第一階段蒐集民國 100 至 104 年接受勞動部勞動力發展署補助的各縣市就業前準備方案的相關文件。資料蒐集的步驟如下述：(1)發文給各縣市職業重建相關窗口聯絡，並蒐集到各縣市就業前準備方案的初步資訊，包含辦理年度、計畫名稱、經費來源、核定經費、服務人數，以及資料形式；(2)進一步函請各分署比對縣市提供資料之完整性，並將有遺漏之處補齊；(3)蒐集完整之各縣市辦理情況並製作概況表，轉薦請勞發署協助發文給各縣市政府索取完整資料；以及(4)最後整理各縣市政府所回覆之資料，確認無遺漏資料之後進行編碼分析。自 105 年 3 月到 7 月，本中心共蒐集到 100 至 104 年各級縣市政府辦理身心障礙者就業前準備方案共 219 份服務計畫或成果報告。

透過第二次專家諮詢會議，針對具備有較完整的參訓者服務紀錄、團體紀錄、滿意度調查內容、成效分析、與就業追蹤者，且同時為連續 2 年以上辦理的 21 個方案進行第二階段的分析，並與全國身心障礙者就業轉銜個案服務資訊管理系統的服務紀錄做交叉分析。

第三節 資料分析

在計畫執行之初，本中心以 5 份屏東縣 100 至 104 年度就業前準備成長團體的工作計畫書與成果報告書做為文本，進行前驅研究。檢視已蒐集到的文獻及文本，研究團隊初步擬定編碼表並進行試編，再依照實際編碼過程中所發現的不足及遺漏之處，逐步調整碼表至目前形式。並將可能影響成效的因素歸類為基本資料、方案形式(如執行的頻率與方式)與內容(如課程的著墨的重點)、以及每個方案所敘述的方案成效紀錄(有滿意度的調查內容，有某項指標的前後測等)等共三大項度。再參考實務經驗與文獻，擬定三大項度項下各編碼的內容以及操作型定義，如表 3-1、表 3-2、表 3-3 和表 3-4。

編碼的操作型定義確定後，再由研究團隊先以某一縣市政府資料進行編碼者一致性的考驗。第一次編碼有 0.84 的信度，再次討論分歧點、凝聚共識後，第二次的編碼者一致性考驗達 0.97 的信度。確認信度高於統計的標準值 (0.8) 之後，就由研究團隊繼續將 219 筆蒐集得來的資料完成編碼，並利用 SPSS for Windows18 版套裝軟體進行描述性統計，以了解我國自民國 100 年至 104 年就業前準備方案的執行狀況，並檢視我國就業前準備方案與文獻建議架構的差異，以提供第二階段分析後之研究基礎。

第二階段編碼係將原本編碼表中的 25 項方案內容，參照「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」職重個管員所填 C 階段評估表中的第四部份評估層面之「支持/輔導需求類別」重新進行歸類，最後歸納為 10-1 增進生涯抉擇、10-3 增進求職技巧、10-5 增進工作技能、10-7 增進工作態度/習慣、10-20 其他職安與勞動權益、20-7 藥物服務、20-9 增進交通/行動能力、20-20 其他體能訓練、30-1 發展學習策略、30-3 增進情緒表達、30-5 增進自我覺察、30-11 增進人際互動、30-13 增進自我管理能力和 40-1 增進家庭支持，共 14 項。(如表 3-5 第二階段方案成效指標/向度編碼表之操作型定義)，設計參訓者檢核表進行後續參訓者分析。分析步驟先透過辦理單位所提供的相關資料進行檢視，當無法判斷時，則透過「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」查閱參訓者相關資料進行檢核。

表 3-1
基本資料編碼表之操作型定義

內容	操作型定義	編碼
縣市政府 辦理年度	以台灣目前 22 個縣市政府為資料蒐集對象 蒐集 22 個縣市政府民國 100 年至 104 年度 就業前準備團體	
計畫名稱	縣市政府辦理就業前團體名稱	
經費來源	經費來源分為縣市政府之身障基金、就業安 定基金，或是兩者皆有及其他	1.身障基金 2.就安基金 3.包含 1.2. 4.其他

(續下頁)

內容	操作型定義	編碼
核定經費	就業前準備之原核定經費	
計劃核定服務人數	就業前準備之原核定服務人數	
方案類型	國內就業前準備方案常見成長團體、就業促進講座/課程、職場見習、與個別諮商共四類	1.成長團體 2.就業促進講座/課程 3.職場見習 4.個別諮商
平均參與人數	總服務人數除以課程次數	
是否包含家屬	參加就業前準備團體人員是否有家屬	1.是 2.否
3個月內就業人數	自該方案結束後3個月的就業人數	
6個月內就業人數	自該方案結束後6個月的就業人數	
9個月內就業人數	自該方案結束後9個月的就業人數	
後續追蹤有就業但時間不詳的人數	自該方案結束後有追蹤的就業人數	
障別	各縣市就業前準備方案常見優先錄取障別分類	1.不限障別 2.智能障礙 3.精神障礙 4.肢體障礙 5.視覺障礙 6.聽覺障礙 7.其他 999.無法判定
參訓者來源	方案成員為就服員或職管員進行轉介	1.就服員 2.職管員 999.無法判定
方案總時數	自方案開始辦理自結束，課程總共花費的時數	
方案課程頻率	方案多久辦理一次	1.連續辦理 2.一週2次 3.一週一次 4.其他
團體帶領人總數	考量團體帶領人的不同會影響團體動力及活動觀察的客觀性	
團體協同帶領人總數	考量團體協同帶領人的不同會影響團體動力及活動觀察的客觀性	

表 3-2

方案內容編碼表之操作型定義

內容	操作型定義	編碼
工作態度	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
工作倫理	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
兩性關係	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
情緒管理	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
人際關係	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
職安與勞動權益	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
面試與履歷撰寫	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
面試與履歷撰寫	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
實作演練	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
職場參訪	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
職場體驗	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
工作技能訓練	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
自我認識	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
問題解決	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	

(續下頁)

內容	操作型定義	編碼
壓力管理	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
職業探索	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
生涯規劃	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
休閒管理	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
金錢管理	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
團體動力活動	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
個別化個人訓練	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
家屬服務	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
藥物管理	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
時間管理	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
體能訓練	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	
交通訓練	透過檢視文獻蒐集及/或就業前準備團體實務，課程辦理包含該項度	0.無包含 1.有包含
時數	課程辦理內容項度的時數	

表 3-3

方案成效之測量編碼表之操作型定義

內容	操作型定義	編碼
是否有做滿意度調查	整體課程結束後是否有做滿意度調查	0.沒做 1.有做
是否有做參訓者效益調查	整體課程結束後是否有調查參訓者的效益	0.沒做 1.有做
是否有做參訓者的前後測分析	該團體是否有做參訓者的前後測分析	0.沒做 1.有做
前後測工具內容	前後測的工具為自編問卷或是標準化測驗	1.自編問卷 2.標準化測驗 999.無法判定

表 3-4

方案成效指標/向度編碼表之操作型定義

內容	操作型定義	編碼
自我覺察	自成果報告書中查詢，是否有描述經過方案後，受服務者自我覺察是否有進步	0.沒有分析 1.有分析
	如果有描述，	1.其進步的計算方法為何（請載明分子，分母）
		0.沒做 1.後測分數比前測高 2.滿意度問卷分數有提升 999. 無法判定
		2.是受服務者自評，還是服務提供者評定
	3.進步的比率？	(%)
工作態度	自成果報告書中查詢，是否有描述經過方案後，受服務者工作態度是否有進步	0.沒有分析 1.有分析
	如果有描述，	1.其進步的計算方法為何（請載明分子，分母）
		0.沒做 1.後測分數比前測高 2.滿意度問卷分數有提升 999. 無法判定
		2.是受服務者自評，還是服務提供者評定
	3.進步的比率？	(%)
工作行為	自成果報告書中查詢，是否有描述經過方案後，受服務者工作行為是否有進步	0.沒有分析 1.有分析
	如果有描述，	1.其進步的計算方法為何（請載明分子，分母）
		0.沒做 1.後測分數比前測高 2.滿意度問卷分數有提升 999. 無法判定

(續下頁)

內容	操作型定義		編碼
		2.是受服務者自評，還是服務提供者評定	1.受服務者自評 2.服務提供者評定
		3.進步的比例？（%）	（%）
工作技能	自成果報告書中查詢，是否有描述經過方案後，受服務者工作技能是否有進步		0.沒有分析 1.有分析
	如果有描述，	1.其進步的計算方法為何（請載明分子，分母）	0.沒做 1.後測分數比前測高 2.滿意度問卷分數有提升 999. 無法判定
		2.是受服務者自評，還是服務提供者評定	1.受服務者自評 2.服務提供者評定
		3.進步的比例？（%）	（%）
人際知能	自成果報告書中查詢，是否有描述經過方案後，受服務者工作技能是否有進步		0.沒有分析 1.有分析
	如果有描述，	1.其進步的計算方法為何（請載明分子，分母）	0.沒做 1.後測分數比前測高 2.滿意度問卷分數有提升 999. 無法判定
		2.是受服務者自評，還是服務提供者評定	1.受服務者自評 2.服務提供者評定
		3.進步的比例？（%）	（%）

表 3-5

第二階段方案成效指標/向度編碼表之操作型定義

第二階段編碼	原第一階段編碼	第二階段編碼操作型定義	編碼
10-1 增進生涯抉擇	9 職場參訪	提供職涯探索機會與培養生	1 有
	15 職業探索	涯抉擇能力	0 無
	16 生涯規劃		
	20 個別化個人訓練		
10-3 增進求職技巧	7 面試與履歷撰寫	增進求職技巧	1 有
	8 面試與履歷撰寫 實作演練		0 無
10-5 增進工作技能	10 職場體驗	提升工作能力與知識、增進	1 有
	11 工作技能訓練	工作技能	0 無
10-7 增進工作態度/習慣	1 工作態度	增進工作態度/習慣	1 有
	2 工作倫理		0 無

（續下頁）

第二階段編碼	原第一階段編碼	第二階段編碼操作型定義	編碼
10-20 其他職安與 勞動權益	6 職安與勞動權益	其他職安與勞動權益	1 有 0 無
20-7 藥物服務	22 藥物管理	改善或穩定健康狀況	1 有 0 無
20-9 增進交通/行 動能力	25 交通訓練	增進日常生活能力--交通/行 動能力	1 有 0 無
20-20 其他體能訓 練	24 體能訓練	其他體能訓練	1 有 0 無
30-1 發展學習策 略	13 問題解決	發展有助於學習新技能所需 的特定策略	1 有 0 無
30-3 增進情緒表 達	4 情緒管理 14 壓力管理	調整心理及人際互動狀況-- 增進情緒表達	1 有 0 無
30-5 增進自我覺 察	12 自我認識	調整心理及人際互動狀況-- 增進自我覺察	1 有 0 無
30-11 增進人際互 動	3 兩性關係 5 人際關係 19 團體動力活動	調整心理及人際互動狀況-- 增進人際互動	1 有 0 無
30-13 增進生活自 我管理能力	17 休閒管理 18 金錢管理 23 時間管理	增進日常生活能力--生活自 我管理能力	1 有 0 無
40-1 增進家庭支 持	21 家屬服務	增進家庭或社會支持	1 有 0 無

第四節 研究時程甘梯圖

105 年採取下列步驟進行以及其工作內容如表 3-6：

1. 蒐集全國縣市政府就業前準備服務計畫之相關文件，包含計劃書、招生簡章、課程教材、簽到表、參訓者服務紀錄、成果報告等（105 年 1~4 月）。
2. 依據上述文本內容，開始第一階段的就業前準備方案的現象分析，並召開第一次專家諮詢會議，調整後續方法學的設計，完成第一階段編碼（105 年 5~7 月）。
3. 蒐集並彙整國內外資料以進行系統性文獻回顧（105 年 1~7 月）。
4. 召開第二次專家諮詢會議進行第二階段的不同職前準備方案受服務者的抽樣、第二階段編碼表確認，並查詢職管系統，蒐集研究對象的質性與量性資料，完成第二階段編碼，並進行內容分析與統計分析。（105 年 8~10 月）
5. 召開第三次專家諮詢會議，就文獻回顧內容與我國實施現況進行討論，並依專家建議修正分析內容（105 年 10~11 月）。
6. 撰寫期末報告（105 年 10~11 月）。

表 3-6

105 年度主題探討工作內容

月份	工作內容
105/01	<ul style="list-style-type: none"> ● 內部工作人員分工 ● 22 縣市初步辦理資料彙整
105/02	<ul style="list-style-type: none"> ● 相關文獻蒐集與回顧 ● 相關文獻蒐集與回顧 ● 先完成高屏澎東區書面資料的索取與內部編碼的設定 ● 與各分署確認縣市回傳資料的完整性
105/03	<ul style="list-style-type: none"> ● 第一次專家諮詢會議（相關資料詳如附件一） ● 蒐集全國 22 縣市書面資料 ● 相關文獻蒐集與回顧
105/04	<ul style="list-style-type: none"> ● 完成主題探討期初報告，105 年 4 月 10 日繳交 ● 持續蒐集全國 22 縣市書面資料並進行編碼登錄 ● 相關文獻蒐集與回顧
105/05	<ul style="list-style-type: none"> ● 進行第一階段編碼登錄 ● 相關文獻蒐集與回顧
105/06	<ul style="list-style-type: none"> ● 進行第一階段編碼登錄 ● 相關文獻蒐集與回顧
105/07	<ul style="list-style-type: none"> ● 進行第一階段就業前準備方案的現象描述的統計分析 ● 完成主題探討期中報告，105 年 7 月 10 日繳交
105/08	<ul style="list-style-type: none"> ● 第二次專家諮詢會議（相關資料詳如附件二） ● 進行第二階段就業前準備方案的效益分析之不同職前準備方案受服務者的篩選與抽樣 ● 蒐集研究對象的職業重建紀錄 ● 進行第二階段編碼登錄 ● 鍵入資料，進行內容分析
105/09	<ul style="list-style-type: none"> ● 進行第二階段編碼登錄 ● 量性資料統計分析
105/10	<ul style="list-style-type: none"> ● 第二階段內容分析與統計分析 ● 期末報告的初步結論撰寫
105/11	<ul style="list-style-type: none"> ● 第三次專家諮詢會議（相關資料詳如附件三） ● 完成主題探討期末報告，105 年 11 月 30 日繳交

第四章 研究結果

自 105 年 3 月到 6 月，本中心共蒐集到 100 至 104 年各級縣市政府辦理身心障礙者就業前準備方案共 219 份服務計畫或成果報告，做為後續成效分析之母群體。本章將分三節，第一節國內就業準備方案之樣貌，第二節國內就業前準備方案之範例，第三節參與就業前準備方案之參訓者成效。

第一節 國內就業準備方案之樣貌

一、次級資料之蒐集結果

第一階段由各縣市政府及勞動力發展署各分署回報之 100-104 年身心障礙者就業前準備方案，總計有 21 縣市政府辦理（連江縣沒有辦理），總計有 146 個計畫，但實際回收資料則為 21 縣市 219 個計畫或是方案（表 4-1-1）。資料量急遽增加的差異在於收到的書面資料中，又分為好幾個計畫或是同一計畫分為不同的梯次，而有異於當初由各縣市政府及勞動力發展署各分署回覆的計畫數量。為了資料分析的完整性，研究團隊依實際執行的過程拆成不同計畫。這 219 個計畫或是方案書面資料的來源，有 7 成 8 成來自縣市政府，有 2 成 2 來自辦理單位，縣市政府中有 1 成（20 個計畫）只有概況表，沒有書面的服務計畫或是成果報告（表 4-1-2）。另外，各年度辦理的方案數從 100 年全國有 22 個方案，到 104 年逐年增加到 65 個服務方案（表 4-1-3）。可見這樣的服務需求是有逐年成長的趨勢。

表 4-1-1

各縣市方案數量一覽表

縣市	原始填報	實際分析	縣市	原始填報	實際分析
台北	16	20	彰化	6	6
新北	25	36	南投	9	9
基隆	3	3	雲林	6	7
宜蘭	3	3	嘉義縣	4	6
花蓮	7	8	嘉義市	4	4
金門	8	7	台南	5	30
桃園	6	10	高雄	11	24
新竹市	1	7	屏東	6	7
新竹縣	5	6	台東	6	8
苗栗	6	9	澎湖	5	5
台中	4	4			
			總計	146	219

表4-1-2

服務計畫或成果報告書面資料來源

資料來源	次數	百分比
縣市政府	171	78.1
辦理單位	48	21.9
總和	219	100.0

表4-1-3

各年度方案數量一覽表

年度	次數	百分比
100年度	22	10.0
101年度	33	15.1
102年度	41	18.7
103年度	58	26.5
104年度	65	29.7
總和	219	100.0

二、國內就業前準備方案之樣態

國內就業前準備方案辦理的方式，以成長團體最多，單純為成長團體形式

的就有 58%，再來是就業促進講座課程約有 11%，方案中成長團體加講座課程的也有 8%，純粹為職場見習和個別諮商形式者各為 4.6%與 2.7%。另有 6 筆 (2.7%)無法分類的類型，多以純粹的體能訓練課為主，此外也有 30 筆書面資料 (13.7%) 同時兼含不同方案 (表 4-1-4)。由於成長團體是國內就業前準備方案的主體，因此在以下的分析中，研究團隊將含有成長團體的混合方案與純為成長團體的方案納入同一組，來分析其課程內容與成效。表 4-1-5 顯示就業前準備服務的經費來源。有 4 成的計畫書或成果報告書並沒有記載經費來源 (9.6%)，或是無法判斷其經費來自身障基金或就業安定基金 (33.8%)。若有報告者，大部分來自就業安定基金 (26.9%)，或是就安基金與身障基金均有補助 (17.8%)。

表 4-1-4

方案類型

方案類型	次數	百分比
1.成長團體	127	58.0
2.就業促進講座課程	23	10.5
3.職場見習	10	4.6
4.個別諮商	6	2.7
5.無法分類的類型	6	2.7
6.同時兼含不同類型方案	30	13.7
6.1. 包含以上1和2類型	17	7.8
6.2. 包含123類型	7	3.2
6.3. 包含12345類型	3	1.4
6.4. 包含145類型	2	0.9
6.5. 包含1234類型	1	0.5
7.無回收資料	16	7.3
8.資料無法回應	1	0.5
總計	219	100.0

表4-1-5

經費來源

經費來源	次數	百分比
1.身障基金	16	7.3
2.就安基金	59	26.9
3.包含1.2.	39	17.8
4.其他(辦理單位自籌)	10	4.6
5.無回收資料	21	9.6
6.資料無法回應	74	33.8
總計	219	100.0

核定經費從6,400元最高到1,588,830元，平均值為202,582.3元（標準差24,928.5）。方案平均服務人數為18人（標準差1.2），平均實際參與人數為12.1人（標準差0.6）。有家屬參與的方案只占9.1%。關於參訓者轉介來源，47.5%的方案沒有記錄轉介來源，有37.0%的方案參訓者的轉介來源是多元的，沒有特別限制參訓者來源。但來自職管轉介者為13.7%，只有1.8%是就服員轉介。至於服務參訓者的障別20.1%的方案沒有說明，但大部分方案（n=140, 63.9%）並沒有限定障別，而其中有13.2%是以智能障礙者優先錄取；特別為精神障礙者、肢體障礙者、視覺障礙者、與聽覺障礙者設計的方案分別只有1、1、2、2個。在執行頻率方面，219個方案中有68個（31.1%）是連續辦理，中間沒有休息日，43個（19.6%）是一週上課兩次，只有36個（16.4%）是一週一次。而方案的講師或是帶領人平均達2.1位（標準差2.5），而協同帶領人則是約0.8位（標準差0.8）。顯示各個方案的帶領者與協同帶領者的數目相當歧異。

三、就業前準備方案之內容

綜觀這 219 個就業前準備的方案或計畫，所包括的內容甚廣，可以歸納為工作態度、工作倫理、兩性關係、情緒管理、人際關係、職安與勞動權益、面試與履歷撰寫、面試與履歷撰寫實作演練、職場參訪、職場體驗、工作技能訓練、自我認識、問題解決、壓力管理、職業探索、生涯規劃、休閒管理、金錢管理、團體動力活動、個別化個人訓練、家屬協助、藥物管理、時間管理、體

能訓練、交通訓練等共 25 類課程。整體而言，有 36 個計畫或方案沒有紀錄 (n=18) 或無法判斷進行的內容 (n=18)。這四類方案平均課程總時數分別為成長團體 31.8 小時、就業促進講座 15.5 小時、職場見習 25.8 小時、個別諮商 48 小時如表 4-1-6。從表 4-1-7 的最右欄次數統計可以看得出，最常見的課程分別是自我認識 (n=138)、人際關係 (n=128)、面試與履歷撰寫課程 (n=121)、面試與履歷撰寫實務演練 (n=108)、以及職業探索 (n=101)。此外，不同的就業前準備的方案所著重的內容可能不同。表 4-1-7 顯示，個別諮商在文本資料中只有 6 筆資料，其中 5 筆無法判斷內容，剩下的 1 筆並不在這個歸類上。10 筆職場見習文本資料中，有 9 筆資料可進行課程內容的編碼，包括 5 個(55%) 職場參訪，3 個 (33%) 職場體驗，和 1 個 (11%) 技能訓練。

表 4-1-6
各方案的平均課程總時數

特定課程	方案類型			
	成長 團體 (n=133)	就業促進 講座課程 (n=21)	職場 見習 (n=10)	個別 諮商 (n=2)
最小值(時數)	2	4	5	16
最大值(時數)	352	30	114	80
平均值(時數)	31.8	15.5	25.8	48

表 4-1-7
各類型就業前準備方案中含特定課程的比例

特定課程		方案類型				總和
		成長 團體 (n=157)	就業促進 講座課程 (n=23)	職場 見習 (n=11)	個別 諮商 (n=6)	
工作態度	有	86(58.1%)	11(50%)	0	0	97(53.9%)
工作倫理	有	43(29.1%)	3(13.6%)	0	0	46(25.6%)
兩性關係	有	51(34.5%)	7(31.8%)	0	0	58(22.3%)
情緒管理	有	61(41.2%)	6(27.3%)	0	0	67(27.3%)
人際關係	有	114(77.0%)	14(63.6%)	0	0	128(71.2%)
職安與勞動權益	有	68(45.9%)	7(31.8%)	0	0	75(41.7%)

(續下頁)

特定課程		方案類型				總和
		成長	就業促進	職場	個別	
		團體 (n=157)	講座課程 (n=23)	見習 (n=11)	諮商 (n=6)	
面試與履歷撰寫	有	110(74.3%)	11(50%)	0	0	121(67.3%)
面試與履歷撰寫 實作演練	有	103(69.6%)	5(22.7%)	0	0	108(60%)
職場參訪	有	39(26.4%)	0	5(55.6%)	0	44(24.5%)
職場體驗	有	34(23.0%)	3(13.6%)	3(33.3%)	0	40(22.3%)
工作技能訓練	有	11(7.4%)	0	1(11.1%)	0	12(6.7%)
自我認識	有	130(87.8%)	8(36.4%)	0	0	138(66.7%)
問題解決	有	47(31.8%)	10(45.5%)	0	0	57(31.7%)
壓力管理	有	45(30.4%)	6(27.3%)	0	0	51(28.4%)
職業探索	有	94(63.5%)	7(31.8%)	0	0	101(56.2%)
生涯規劃	有	29(19.7%)	2(9.1%)	0	0	31(17.8%)
休閒管理	有	10(6.8%)	0	0	0	10(5.6%)
金錢管理	有	79(4.7%)	2(9.1%)	0	0	9(5%)
團體動力活動	有	65(43.9%)	1(4.5%)	0	0	66(26.7%)
個別化個人訓練	有	5(3.4%)	0	0	0	5(2.8%)
家屬協助	有	6(4.1%)	0	0	0	6(3.4%)
藥物管理	有	2(1.4%)	0	0	0	2(1.2%)
時間管理	有	17(11.5%)	0	0	0	17(9.5%)
體能訓練	有	3(2.0%)	4(18.2%)	0	0	7(3.9%)
交通訓練	有	21(14.2)	4(17.4%)	0	0	25(13.9%)

由於成長團體是最常見的形式，為了後續分析之母數考量，本研究將不論是單為成長團體，或是成長團體混合其他就業前準備，研究團隊都納入成長團體這個類型，共 157 個。成長團體的最常包括的課程依序是自我認識 (n=130, 87.8%)、人際關係 (n=114, 77.0%)、面試與履歷撰寫課程 (n=110, 74.3%)、面試與履歷撰寫實務演練 (n=103, 69.6%)、以及職業探索 (n=94, 63.5%)。但就業促進課程講座的著墨點稍有不同，最常見的課程內容依序是人際關係 (n=14, 63.6%)、工作態度 (n=11, 50%)、面試與履歷撰寫課程 (n=11, 50%)、問題解決 (n=10, 45.5%)、與自我認識 (n=8, 36.4%)。

方案類型不同，課程時數也大不相同。表 4-1-8 顯示了各方案類型中之特定課程平均時數。以最多的成長團體類型方案來看，除了職涯探索、面試、工作技能訓練、職場體驗等一系列的工作知能訓練外，也有相當多時數分佈在支持身心障礙者可以作為工作者的核心職能上，如交通訓練與體能訓練。

表 4-1-8
各方案類型中之特定課程平均時數

特定課程	成長 團體	就業促進 講座課程	職場 見習	個別 諮商
工作態度	2.7	2.3		
工作倫理	2.3	1.0		
兩性關係	2.5	3.4		
情緒管理	2.5	2.0		
人際關係	3.1	2.5		
職安與勞動權益	4.2	1.7		
面試與履歷撰寫	3.0	2.1		
面試與履歷撰寫實作演練	3.8	1.9		
職場參訪	4.5		19.8	
職場體驗	25.2	4.7	11.5	
工作技能訓練	13.3		2.5	
自我認識	4.1	2.3		
問題解決	3.5	2.2		
壓力管理	2.2	1.7		
職業探索	3.9	4.4		
生涯規劃	3.3	3.0		
休閒管理	1.5			
金錢管理	2.3	2.0		
團體動力活動	4.2	1.0		
個別化個人訓練				
家屬協助	9.3			
藥物管理	2.5			
時間管理	3.7			
體能訓練	9.0	17.0		
交通訓練	7.6	3.9		

後來再依照專家會議的建議，參照「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」職重個管員所填 C 階段評估表中的第四部份評估層面之「支持/輔導需求類別」重新進行歸類，將原始 25 門課程內容，最後歸納為 10-1 增進生涯抉擇、10-3 增進求職技巧、10-5 增進工作技能、10-7 增進工作態度/習慣、10-20 其他職安與勞動權益、20-7 藥物服務、20-9 增進交通/行動能力、20-20 其他體能訓練、30-1 發展學習策略、30-3 增進情緒表達、30-5 增進自我覺察、30-11 增進人際互動、30-13 增進自我管理能力和 40-1 增進家庭支持，共 14 項。

從表 4-3-1 的最右欄次數統計可以看得出，最常見的課程分別是增進人際互動 (n=144)、增進自我覺察 (n=138)、增進生涯抉擇 (n=128)、增進求職技巧 (n=126)、以及增進工作態度習慣 (n=108)。

如上節所述，不論是單為成長團體，或是成長團體混合其他就業前準備，研究團隊都納入成長團體這個類型，共 157 個。成長團體的最常包括的課程依序是增進自我覺察 (n=130, 87.8%)、增進人際互動 (n=129, 87.2%)、增進求職技巧 (n=115, 72.0%)、增進生涯抉擇 (n=113, 76.4%)、以及增進工作態度習慣 (n=95, 64.2%)。但就業促進課程講座的著墨點稍有不同，最常見的課程內容依序是增進人際互動 (n=15, 68.2%)、增進工作態度習慣 (n=13, 59.1%)、增進求職技巧 (n=11, 50%)、增進生涯抉擇 (n=10, 45.5%)、與增進情緒表達 (n=10, 45.5%)。詳如表 4-1-9。

方案類型不同，課程時數也大不相同。表 4-1-9 顯示了各方案類型中之特定課程平均時數。以最多的成長團體類型方案來看，以增進工作技能最高(5.4 小時)再來為增進人際互動(4.79 小時)和增進求職技巧(4.69 小時)；而就業就業促進講座課程就以體能訓練(3.09 小時)及增進人際互動(2.33 小時)最高。而職場見習方案則只有增進生涯抉擇(11 小時)和增進工作技能(4.11 小時)兩門課。詳如表 4-1-10。

表 4-1-9

特定課程(II)在各方案類型的辦理情形

特定課程 (支持/輔導需求)	方案類型				總和
	成長團體	就業促進 講座課程	職場 見習	個別 諮商	
10-1 增進生涯抉擇	113(76.4%)	10(45.5%)	5(55.6%)	0	128(71.2%)
10-3 增進求職技巧	115(72.0%)	11(50.0%)	0	0	126(70.0%)
10-5 增進工作技能	41(27.7%)	3(13.6%)	3(33.3%)	0	47(26.1%)
10-7 增進工作態度 習慣	95(64.2%)	13(59.1%)	0	0	108(60.0%)
10-20 職安與勞動權 益	68(45.9%)	7(31.8%)	0	0	75(41.7%)
20-7 藥物服務	2(1.3%)	0	0	0	2(1.1%)
20-9 增進交通行動 能力	21(14.1%)	4(17.4%)	0	0	25(13.7%)
20-20 其他體能訓練	3(2.0%)	4(18.2%)	0	0	7(3.9%)
30-1 發展學習策略	48(31.8%)	9(40.9%)	0	0	57(31.7%)
30-3 增進情緒表達	78(52.7%)	10(45.5%)	0	0	88(48.9%)
30-5 增進自我覺察	130(87.8%)	8(36.4%)	0	0	138(76.7%)
30-11 增進人際互動	129(87.2%)	15(68.2%)	0	0	144(80.0%)
30-13 增進自我管理 能力	32(21.6%)	2(9.1%)	0	0	34(18.9%)
40-1 增進家庭支持	6(4.0%)	0	0	0	6(3.3%)

表 4-1-10

各方案類型中之特定課程(II)平均辦理時數

特定課程	成長團體	就業促進 講座課程	職場見習	個別諮商
增進生涯抉擇	4.08	1.84	11.00	0
增進求職技巧	4.69	1.48	0	0
增進工作技能	5.37	0.64	4.11	0
增進工作態度習慣	2.1	1.35	0	0
職安與勞動權益	1.77	0.53	0	0
藥物服務	0.03	0	0	0
增進交通行動能力	1.12	0.67	0	0
其他體能訓練	0.18	3.09	0	0
發展學習策略	1.09	1.11	0	0
增進情緒表達	1.56	0.92	0	0

(續下頁)

特定課程	成長團體	就業促進 講座課程	職場見習	個別諮商
增進自我覺察	3.53	0.84	0	0
增進人際互動	4.79	2.33	0	0
增進自我管理能力	0.62	0.18	0	0
增進家庭支持	0.19	0	0	0

四、就業前準備方案之成效

評估就業前準備方案的成效可以分成幾個層次：第一個層次是參訓者是否滿意，第二個層次是參訓者的某項知能是否有進步，第三個層次是參訓者之後是否可以就業。以下就100年到104年國內219個就業前準備方案在這三個層次的成效分別說明。

(一)、滿意度

在這219個方案或計畫中，說明有做方案滿意度調查的有104個（47.5%），沒有調查的有45個（20.5%），其餘有70個（31.9%）無法確知；或者因為缺乏資料（n=29），或者因為所記載的資料無法判斷是否有做滿意度調查（n=41）。而說明有做滿意度調查的104個方案中，實際有滿意度調查結果數據有85個方案（其中有73個是成長團體、10個是就業促進課程和2個職場見習方案），各方案整體滿意度的結果從最低63%到最高100%（如表4-1-11），平均的滿意度結果是91%，完整各方案的滿意度調查結果如下。

表 4-1-11
各方案類型中之特定課程滿意度調查結果

特定課程	成長團體 (n=73)	就業促進 講座課程 (n=10)	職場見習 (n=2)
最小值	79%	63%	80%
最大值	100%	96%	83%
中數	92%	90.5%	82%
眾數	92%、100%	92%	82%
平均數	92%	87%	82%

(二)、參訓者的效益調查

根據文獻查證就業前準備的向度及實務經驗，研究團隊將成效指標區分成自我覺察成效、工作態度成效、工作行為成效、工作技能成效、和人際知能成效等五項，並檢視計畫書或成果報告中是否有該項的評量。在所蒐集到的計劃或成果報告中，只有67個方案（30.6%）有調查參訓者的進步，其餘不是沒調查（n=71, 32.4%），就是資料無法判斷（n=81, 36.9%）。只有49個方案（22.4%）做了前後測分析，其中7個方案以標準化測驗測量前後測狀況，40個以自編問卷測量，另2個無法以資料判斷。評量的方式大多是參訓者自評。

若以各類型的方案來看成效指標，發現雖然就業前準備方案的服務內容相當多樣化，時數也有相對集中在工作行為與技能上，但卻沒有相對應的成效分析。例如：只有2個職場見習方案調查了自我覺察的成效，卻沒有工作態度行為技巧的成效調查。整體而言，自我覺察與人際知能的成效比較容易呈現在書面報告中，但也僅有少於2成的文本有進行調查，如表4-1-12。

將有成效分析的成果報告進一步檢視，記錄該方案報告參訓者在該向度有成效的比例。僅有工作態度和人際知能兩個向度有多達10至11個方案加以記錄，其餘自我覺察，工作行為與工作技能均只1個方案報告。各方案類型所記載之進步比率之平均如表4-1-13所示。

表 4-1-12

各方案類型中是否有特定成效分析

特定成效	方案類型				總和
	成長 團體	就業促進 講座課程	職場 見習	個別 諮商	
	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	
自我覺察成效	19 (18.1%)	2 (10.0%)	2 (25.0%)	0 (0%)	23 (17.2%)
工作態度成效	15 (14.4%)	1 (5.0%)	0 (0%)	0 (0%)	16 (12.0%)
工作行為成效	4 (3.8%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (3.0%)
工作技能成效	1 (1.0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.8%)
人際知能成效	12 (11.3%)	1 (5.0%)	0 (.0%)	0 (0%)	13 (9.6%)

表 4-1-13

各方案類型之參訓者在該項有進步平均比例

特定成效	成長團體	就業促進 講座課程	職場見習	個別諮商
自我覺察成效	55%(1)	無資料	無資料	無資料
工作態度成效	63.2%(11)	無資料	無資料	無資料
工作行為成效	55%(1)	無資料	無資料	無資料
工作技能成效	18%(1)	無資料	無資料	無資料
人際知能成效	62.8%(10)	無資料	無資料	無資料

註：()表示有分析的方案數

(三)、就業人數追蹤

僅有 27 個方案在其計畫書或成果報告書中記錄了 3 個月的就業人數，最高 15 人就業。也僅有 18 個方案記錄了追蹤 6 個月的就業人數，最高 6 人就業。有 17 方案記錄了追蹤 9 個月的就業人數，最高 5 人就業。也有 29 個方案記錄了追蹤就業人數，但卻無法看出是在何時追蹤，最高有 39 人就業。由於有記錄就業人數的就業前準備方案過少，難以看出 100-104 年間接受就業前準備服務

的身心障礙者，後續就業的比率如何。

表 4-1-14
就業人數之追蹤

	方案數	就業人數			
		最小值	最大值	平均	SD
三個月內就業人數	27	0.00	15.00	2.1	0.8
六個月內就業人數	18	0.00	6.00	0.4	0.3
九個月內就業人數	17	0.00	5.00	0.3	0.3
後續追蹤有就業但 時間不詳	29	0.00	39.00	11.3	1.9

綜合 100 年到 104 年國內 219 個就業前準備方案的次級資料分析發現，所提供的服務型態以成長團體最多，大多數並沒有規定優先障別，提供的課程相當多樣化，但以自我認識，人際關係，面試與履歷撰寫，與職業探索較多。然而，國內就業前準備方案常常缺乏成效評估，尤其是所提供的課程或訓練或服務，常沒有相對應的成效評估，也缺乏最終的就業追蹤，因此難以檢視就業前準備團體是否達成提升身心障礙者就業準備度的目標。

第二節、國內就業前準備方案之範例

一、 就業前準備方案範例之產生與屬性

為了能以質性與量性的資訊回答研究問題，在第二次專家諮詢會議中，與會專家學者和研究團隊，就具備有較完整的參訓者服務紀錄、團體紀錄、滿意度調查內容、成效分析、與就業追蹤者，且同時為連續 2 年以上辦理等兩種條件，從 219 個方案共同挑出 21 個範例方案。並且以這些方案在服務計畫書或成果報告書中的參訓者的資料，與全國身心障礙者就業轉銜個案服務資訊管理系統的服務紀錄，做交叉分析。表 4-2-1 是這 21 個範例方案的資訊。

表 4-2-1

21 個範例方案之屬性

方案編號	辦理年份	方案類型 (註 a)	總場次 (註 f1、f2)	方案總時數 (註 b、f1、f2)	方案課程頻率 (註 c、f1、f2)	平均參與人數 (註 f1、f2)	團體帶領人總數	團體協同帶領人總數	是否有職管員帶領團體	是否有專任輔導員	3 個月內就業人數 (註 d)	6 個月內就業人數 (註 d)	9 個月內就業人數 (註 d)	後續追蹤有就業但時間不詳 (註 d)	辦理後有就業人數 (註 e)	是否有做滿意度調查 (註 f3)	滿意度調查結果
11	100	1	8	32	3	8	1	1	否	否	4	N/A	N/A	N/A	7	有	1.00
14	100	1	7	28	3	12	5	1	否	否	2	N/A	N/A	N/A	8	有	1.00
21	101	5	6	26	3	13	2	1	否	否	4	N/A	N/A	N/A	9	有	.98
22	102	1	7	28	3	11	1	1	否	否	1	N/A	N/A	N/A	6	有	.98
36	104	5	8	24	2	14	1	1	否	否	N/A	N/A	N/A	N/A	7	有	.93
37	104	5	8	24	4	6	1	1	否	否	N/A	N/A	N/A	N/A	1	有	.85
38	104	5	8	24	2	14	1	1	否	否	N/A	N/A	N/A	N/A	2	有	.84
39	104	5	8	24	4	12	1	1	否	否	N/A	N/A	N/A	N/A	8	有	.90
40	104	5	8	24	2	14	1	1	否	否	N/A	N/A	N/A	N/A	4	有	.92
74	100	5	N/A	352	1	N/A	10	2	否	是	15	0	0	0	9	有	.93
75	100	5	N/A	167	1	N/A	14	2	否	是	15	0	0	0	9	有	.85
78	101	5	N/A	259	1	N/A	11	1	否	是	0	0	0	16	8	有	.90
79	101	5	N/A	218	1	N/A	11	1	否	是	0	0	0	16	10	有	.79
84	102	5	N/A	230	1	N/A	15	1	否	是	N/A	N/A	N/A	12	18	有	.93
86	103	5	N/A	220	1	N/A	11	1	否	是	N/A	N/A	N/A	10	16	有	.88
89	104	5	N/A	206	1	N/A	12	1	否	是	N/A	N/A	N/A	13	15	有	.92
113	103	5	10	73	4	5	12	0	是	是	N/A	N/A	N/A	34	36	有	.94
114	104	5	10	60	4	11	12	0	否	是	N/A	N/A	N/A	39	17	有	.88
121	103	2	4	20	1	37	N/A	N/A	否	否	0	6	5	7	19	無	N/A
142	102	1	10	30	3	7	1	1	否	否	N/A	N/A	N/A	N/A	2	有	.80
147	103	1	10	30	2	6	1	1	否	否	N/A	N/A	N/A	N/A	1	有	.80

註 a: 1.成長團體；2.就業促進講座；3.職場見習；4.個別諮商；5.混合型

註 b: N/A: 無資料

註 c: 1.連續辦理；2.一週 2 次；3.一週一次；4.其他

註 d: 此為就業前準備方案報告書中提及追蹤就業的人數

註 e: 此為系統內查詢參訓者在就業前準備方案辦理後，有就業的人數

註 f 參考來源：f1.劉仿桂 (2010)；f2. Gladding(1994)；f3.蔡佳瑜、李慧玲、陳快樂、吳錦喻 (2002)

21 個方案中，4 個是 100 年度的方案，3 個是 101 年度，3 個 102 年度，4 個 103 年度，7 個是 104 年度的為最多。

轉介參與就業前準備方案的有 2 個是由職管員轉介，18 個是多元管道，有職管員、就服員或協會會員，有 1 個無法判斷轉介來源。可見大多數（86%）是由多元管道轉介，而不僅限於職管員轉介。在參訓者的障別部分，21 個方案皆不限障別。

方案進行方式有 5 個是成長團體，1 個是就業促進講座，大多數(n=15, 71%)為混合型，有團體、講座、職場參觀或體驗、訓練課程或考照班等。

方案辦理有呈現場次的有 14 個方案，分別為 4 至 10 場次，以 8 至 10 場次有 10 個方案，占多數（48%），但有 7 個方案（33%）只呈現時數未見場次。方案辦理的時間最少為 20 小時，進行方式為就業促進講座；最多有 352 小時，進行方式屬混合型。時間大多集中在 20 至 40 小時之間，共有 12 個方案。超過 100 小時以上者有 7 個方案。本研究與劉仿桂（2010）的研究認為進行次數在 4 至 30 次之間，次數越多成效越好；進行的週數在 4 至 16 週之間，週數越多成效越好；進行的時數在 4 至 23 小時範圍內，時數越多成效越好；Gladding(1994)的研究認為團體每週 1 次，每次 2 小時，共進行 12 至 16 次，除混合型差異較大外，團體及就業講座的時數與次數較為接近。

本研究各方案的各場次或活動的平均參與人數最少 5 人(進行方式為混合型)，最多 37 人（進行方式為就業促進講座），平均人數為 12 人，標準差 7.8，可見與進行方式不同有所不同。這與劉仿桂（2010）的研究認為人數在 6 至 38 人範圍內，人數越少成效越佳；Gladding(1994)的研究認為團體成員 8 至 12 人的成效最佳相吻合。

團體帶領人最少 1 人，最多 15 人，有 9 個方案的團體帶領人為 1 人最常見（43%），會因進行時間不同而有差異，超過 100 小時以上的 7 個方案的團體帶領人皆超過 10 位以上。團體協同帶領人則以 1 人最常見，共有 16 個方案，佔 76%。其中只有一個方案有職管員共同帶領。此外，有 9 個方案設置專任的輔

導人員。

檢視方案結束後的就業追蹤狀況，3 個月內有進行追蹤者有 9 個方案，且有 41 人就業；6 個月內有進行追蹤者有 5 個方案，有 6 人就業；9 個月內有進行追蹤者有 5 個方案，有 5 人就業；有 10 個方案有進行追蹤但就業時間不詳，且有 147 人就業，但有 7 個方案未做就業追蹤。

蔡佳瑜、李慧玲、陳快樂、吳錦喻（2002）認為在評估團體成效時常會使用「單次團體回饋表」、「滿意度調查表」、「團體實施前調查表」、「團體過程檢核表」，以了解團體整體的成效。本研究有 20 個方案有進行滿意度調查，平均達 95% 滿意到非常滿意，21 個方案皆有做參訓者效益調查，有 20 個方案有進行參訓者前後測分析，內容則有自編問卷、標準化評量等方式。

二、 21 個就業前準備方案之個別介紹

以下針對本研究所選出的 21 個就業前準備方案，針對其辦理方式、課程內容以及成效分析等特色進行個別介紹，方案詳細資料及使用之相關表格資料詳見附件 2 至附件 14。

方案編號 11、14、21、22

這四個方案都是同一大型 NGO 組織所承辦之就業前準備方案，方案編號 11 及 14 是 100 年度（附件 2）、方案編號 21 是 101 年度（附件 3）、方案編號 22 是 102 年度（附件 4），辦理的內容及形式大致相同。由書面的資料內容看來，辦裡的特點是有完整的每次團體紀錄，及整體個別的成員觀察紀錄。其中個別成員的觀察紀錄還包含有自編問卷的前後測結果（101 年度前後測問卷詳如附件 3.1）的內容比較，向度包含有個人特質、職業性向、工作能力、職場倫理、工作責任、求職資源及管道、履歷自傳撰寫技巧、面試技巧、及自信共 9 大項。但是並沒團體開始前的轉介目的與需求評估的內容。另外還有方案結束後的滿意度調查表，包含每堂課的喜好程度，及辦理相關課程建議事項等內容。而從團體結束後並沒有做後續的追蹤輔導。

方案標號 36、37、38、39、40

這五個方案都是 104 年某縣市政府委託同一顧問公司辦理（附件 5），特點是有完整的學員背景分析，上課前有使用自編需求問卷調查，可是看不出需求調查和課程的關聯性，也沒有團體開始前的轉介目。方案結束並沒有學員的前後測驗個別差異比較。另外有自編滿意度問卷來調查各方案的滿意度狀況，包含每堂課的滿意程度，及辦理相關課程建議事項等內容。而從團體結束後並沒有做後續的追蹤輔導。

方案編號 74、75

100 年度所規劃的就業前準備方案，以工作動機及意願強弱分成兩大類別-動機提升組與高動機意願組，在同一經費項下執行，總服務人數為 30 人。方案編號 74 為動機提升組、75 為高動機意願組（附件 6），方案所使用的相關表格請參閱附件 6.1。轉介來源相當多元，包含勞政、教育及社政單位，亦接受自行報名。單位接受報名之後會進行收案評估，使用（1）工作潛力評估表：評估報名者的體耐力、儀容、溝通、功能性算數、功能性書寫、交通工具使用、上肢體活動、下肢體活動、舉重與搬運力氣、時間觀念、功能性閱讀等能力；（2）工作動機及特性評估檢測表：工作相關概念（含個人職涯規劃、就業知識概念、工作條件等）、工作動機及特性評估檢測表（含一般行為、人際互動、工作態度等），瞭解報名者的基本資料、工作動機及參加意願，以篩選合適的個案。

在確定個案參訓之後，依據工作動機及特性評估檢測表，將受訓學員分為動機提升組及高就業動機組，並依據個案的需求形成問題摘要並擬定目標。動機提升組提供 6 個月一系列的課程安排，包括課前準備討論、工作實習、專題講座、課程、人際關係成長團體等，此外，方案也規劃家長成長團體，透過團體型式讓家長對學員有正確的期待、瞭解就業市場的趨勢以及如何支持學員就業。方案設有一位職前輔導員，進行個別輔導、學員職涯討論及諮商，陪同團體進行及授課，並撰寫輔導策略暨紀錄表。高動機意願組提供 3 個月一系列的課程安排，主要以專題講座、課程為主，並安排個別化求職練習及工作實習。

成效評估部分，除了滿意度調查表之外，使用（1）求職自我效能評估量表：求職自我效能、面試管理；（2）工作行為或習慣自我評估檢測表：一般行為、人際互動、工作態度、工作技能，進行前後測的評估分析，並設定全年度就業成功率 40%（12 名），穩定就業 30%（9 名）等，作為效益分析的指標。職前輔導員於課程結束後進行學員轉介、協助媒合就業，並進行 3 個月的追蹤及轉銜輔導。

方案編號 78、79

101 年度所規劃的就業前準備訓練方案，分為兩梯次進行（詳如附件 7），總服務人數為 30 人。轉介來源相當多元，包含勞政、教育及社政單位，亦接受自行報名。在收案評估方面，使用（1）工作潛力評估表：評估報名者的體耐力、儀容、溝通、功能性算數、功能性書寫、交通工具使用、上肢體活動、下肢體活動、舉重與搬運力氣、時間觀念、功能性閱讀等能力；（2）工作動機及特性評估檢測表：工作相關概念（含個人職涯規劃、就業知識概念、工作條件等）、工作動機及特性評估檢測表（含一般行為、人際互動、工作態度等），瞭解報名者的基本資料、工作動機及參加意願。此外有 1 至 3 個月的觀察期，搭配課前準備作業，確認個案的參訓意願及配合課程要求，以篩選合適的個案、評估個案需求以擬訂參與方案的目標。

方案編號 78 為第一梯次，方案編號 79 為第二梯次，每一梯次提供 4 個月一系列的課程安排，以成長團體及家長講座，並搭配專業專題講座、課程、工作實習、求職演練等方式進行。方案設有一位職前輔導員，進行個別輔導、學員職涯討論及諮商，陪同團體進行及授課，並撰寫學員輔導策略暨紀錄表。

成效評估部分，除了滿意度調查表之外，使用（1）求職自我效能評估量表：求職自我效能、面試管理；（2）工作行為或習慣自我評估檢測表：一般行為、人際互動、工作態度、工作技能，進行前後測的評估分析，並設定全年度就業成功率 40%（12 名），穩定就業 30%（9 名）等，作為效益分析的指標。職前輔導員於課程結束後進行學員轉介、協助媒合就業，並進行 3 個月的追蹤及轉銜

輔導。

方案編號 84.

102 年度所規劃的就業前準備訓練方案(附件 8)，總服務人數為 25 人。轉介來源相當多元，包含勞政、教育及社政單位，亦接受自行報名。在收案評估方面，使用(1)工作潛力評估表：評估報名者的體耐力、儀容、溝通、功能性算數、功能性書寫、交通工具使用、上肢體活動、下肢體活動、舉重與搬運力氣、時間觀念、功能性閱讀等能力；(2)工作動機及特性評估檢測表：工作相關概念(含個人職涯規劃、就業知識概念、工作條件等)、工作動機及特性評估檢測表(含一般行為、人際互動、工作態度等)，瞭解報名者的基本資料、工作動機及參加意願，並有 1 至 3 個月的觀察期，搭配課前準備作業，確認個案的參訓意願及配合課程要求，以篩選合適的個案、評估個案需求以擬訂參與方案的目標。

方案提供 5 個月一系列的課程安排，以自我成長團體為主，搭配專業課程為輔，運用專題講座、課程、工作實習、求職演練、家長講座等方式進行。方案設有一位職前輔導員，進行個別輔導、學員職涯討論及諮商，陪同團體進行及授課，並撰寫學員輔導策略暨紀錄表。

成效評估部分，除了滿意度調查表之外，使用(1)求職自我效能評估量表：求職自我效能、面試管理；(2)工作行為或習慣自我評估檢測表：一般行為、人際互動、工作態度、工作技能，進行前後測的評估分析，並設定全年度就業成功率 40% (10 名)，其中 30% (3 名) 達穩定就業三個月以上等，作為效益分析的指標。職前輔導員於課程結束後進行學員轉介、協助媒合就業，並進行 3 個月的追蹤及轉銜輔導。

方案編號 86

103 年度所規劃的就業前準備訓練方案(附件 9)，總服務人數為 25 人。轉介來源相當多元，包含勞政、教育及社政單位，亦接受自行報名。在評估方面，使用收案評估表，瞭解報名者的基本資料、一般行為、就業概念、工作態度、

人際互動及壓力調適等，並有 1 至 3 個月的觀察期，搭配課前準備作業，確認個案的參訊意願及配合課程要求，以篩選合適的個案、評估個案需求以擬訂參與方案的目標。

方案提供 4 個月一系列的課程安排，以成長團體為主軸，並搭配專業專題課程、體能活動、2 次工作實習、求職演練等方式進行，並提供家長相關教育課程。方案設有一位職前輔導員，進行個別輔導、學員職涯討論及諮商，陪同團體進行及授課，並撰寫學員輔導策略暨紀錄表。

成效評估部分，除了滿意度調查表之外，使用工作行為評估表（含一般行為、人際互動、工作態度、工作技能）並分為學員自評及專業人員評估 2 部分分別進行前後測的評估分析，並設定全年度就業成功率達結訓學員之 40%，其中 30% 達穩定就業 3 個月以上等，作為效益分析的指標。職前輔導員於課程結束後進行學員轉介、協助媒合就業，並進行 3 個月的追蹤及轉銜輔導。

方案編號 89

104 年度所規劃的就業前準備訓練方案（附件 10），總服務人數為 25 人。轉介來源相當多元，包含勞政、教育及社政單位，亦接受自行報名。在評估方面，使用收案評估表，瞭解報名者的基本資料、一般行為、就業概念、工作態度、人際互動及壓力調適等，並有 1 至 3 個月的觀察期，搭配課前準備作業，確認個案的參訊意願及配合課程要求，以篩選合適的個案、評估個案需求以擬訂參與方案的目標。

方案提供 9 個月一系列的課程安排，以就業知識課程、自我成長團體、實習課程及就業實務討論等四大主題方式進行，課程安排內容詳如附件 10.1，前 5 個月以較密集安排的方式進行就業知識課程、自我成長團體、實習課程，而後 4 個月則是分組進行 1 個月 1 次的就業實務討論與學員就業經驗分享。方案設有一位職前輔導員，進行個別輔導、學員職涯討論及諮商，陪同團體進行及授課，並撰寫學員輔導策略暨紀錄表。

成效評估部分，除了滿意度調查表之外，使用工作行為評估表（含一般行

為、人際互動、工作態度、工作技能)並分為學員自評及專業人員評估 2 部分分別進行前後測的評估分析，並設定全年度就業成功率達結訓學員之 40%，其中 30%達穩定就業 3 個月以上等，作為效益分析的指標。職前輔導員於課程結束後進行學員轉介、協助媒合就業，並進行 3 個月的追蹤及轉銜輔導。

方案編號 113

103 年度所規劃的就業前適應準備方案(附件 11)，總服務人數為 52 人。參與學員以辦理單位服務對象為主，皆需由職管員或就服員進行轉介，方案使用之相關表格請參閱附件 11.1。報名時需檢附職前課程計畫表，填寫個案狀況描述、欲報名課程、依據評分指標評分並質性說明個案起點行為。在評估方面，使用職前課程計畫表、職前課程評分指標等，瞭解報名者的課程需求。

方案視服務使用者實際需求，課程設計規劃短期團體課程、單堂課程、活動及講座方式等不同形式辦理。每次課程主題皆安排起點行為評估(依授課講師內容及課程目標規劃)、課後與講師共同討論其學習成效及課程中表現做質性觀察記錄。職管員會依個案需求，與個案共同擬定個別化的服務計劃(計劃表/2-4、D 表)中，課程中個案的學習狀況，職管員會詳實記錄在(服務記錄表/0c)。講座性質的課程，以邀請外部講師協助，如就業趨勢講座、情緒抒壓及藥物管理，課後請個案填寫滿意度，有 10 項指標，課後彙整學員學習滿意度心得及建議。

成效評估部分，除了滿意度調查表之外，於課程結束後，會依據評分指標，進行前後測的評估分析，且職管員於課程結束後利用服務檢視表(E 表)，檢視其執行狀況並連結職業重建資源的輔導就業。

方案編號 114

104 年度所規劃的就業前適應準備方案(附件 12)，總服務人數為 12 人。參與學員需由職管員初評進行轉介，方案使用之相關表格請參閱附件 12.1。報名時需檢附職前課程計畫表，填寫個案狀況描述、欲報名課程、依據評分指標評分並質性說明個案起點行為。在評估方面，使用職前課程計畫表、職前課程評分指標等，瞭解報名者的課程需求。

方案視服務使用者實際需求，課程設計規劃短期團體課程、單堂課程、活動及講座方式等不同形式辦理。每次課程主題皆安排起點行為評估(依授課講師內容及課程目標規劃)、課後與講師共同討論其學習成效及課程中表現做質性觀察記錄。職管員會依個案需求，與個案共同擬定個別化的服務計劃(計劃表/2-4、D表)中，課程中個案的學習狀況，職管員會詳實記錄在(服務記錄表/0c)。講座性質的課程，以邀請外部講師協助，如就業趨勢講座、情緒抒壓及藥物管理，課後請個案填寫滿意度，有 10 項指標，課後彙整學員學習滿意度心得及建議。

成效評估部分，除了滿意度調查表之外，於課程結束後，會依據評分指標，進行前後測的評估分析，且職管員於課程結束後利用服務檢視表(E表)，檢視其執行狀況並連結職業重建資源的輔導就業。

方案編號 121

103 年度所規劃的就業前準備活動求職研習班(附件 13)，總服務人數為 38 人。參與學員需經職管員進行評估後，加以推薦。

方案課程設計規劃 5 天，有單堂課程、活動及講座方式等不同形式辦理。每次課程皆安排職管員依服從度、參與發言、專注力與其他觀察等項度紀錄學員的課程表現，並給於回饋，從中了解學員學習心得及建議。

成效評估部分，於課程結束後，進行前後測的評估分析，且職管員於課程結束檢視其執行狀況並連結職業重建資源的輔導就業。

方案編號 142 及 147

為 102 年、103 年所規劃的職業準備方案(附件 14)，經費來源為就業安定基金及身障基金，兩年度實際參加人數為 14 人，個案來源相當多元，包含勞政、教育及社政單位，亦接受自行報名。前端收案時並無制定評估機制，僅透過個案簡單報名表報名後即可參訓。兩個年度的課程皆是透過成長團體方式，以一週一次(102 年度)或一週兩次(103 年度)進行 10 場次，包括團體第一次的相見歡、後續自我了解及探索、就業市場認識、履歷撰寫及面試技巧演練、職場人際溝通等主題式的進行團體，方案設有一位外聘團體領導者及一位協同領導者

引導團體進行。

成效評估部分，除了整體的滿意度調查表之外，102 年度尚在每次團體結束後請學員進行回饋單的填寫，以 5 點量表計分方式，了解該次團體進行的個案自我狀況及該次課程滿意狀況，如：我喜歡這次的團體課程、我喜歡這次的團體氣氛、我可以判斷就業的安全與否、我可以維護自身的就業安全、我可以運用自己的優點發揮在職場上、我可以找到自己職場上的專長、我能積極打造自己成為獨一無二的千里馬、我用心參與這次的活動等 8 個題項，依照每次課程設計的不同而在問項上進行調整。

相同的，103 年度除整體滿意度調查表外，在團體開始前進行就業前自我檢測的問卷，如：你已經開始找工作了嗎、你心目中的理想工作是甚麼、你了解你的個性適合甚麼工作嗎、你已經了解自己的專長是甚麼嗎、你已經了解自己身體上的限制嗎，透過這 5 題項的回應(請參與者勾選：是或不知道)初步了解參加的學員是否準備好去工作了，並於每次團體課程結束後仍有透過團體回饋單，透過滿意、尚可、不滿意的選項，了解該次團體進行的個案自我狀況及該次課程滿意狀況(附件 14.1)。

兩個年度的團體課程結束後，成果報告並無特別說明績效達成率由辦理單位或是其他職業重建專業人員協助就業會後續就業追蹤輔導事項(只有參與人數是否達到預期人數)，透過本主題後續追蹤職業重建系統相關資料，得知 102 年團體結束後就業者有 2 人，103 年度有 1 人，皆在團體結束後平均 110 天及 143 天才就業。

三、特殊案例的就業成效

在第一階段編碼中發現，方案編號 157 為 219 個就業前準備方案中特別的職場體驗方案。此方案為 104 年度所規劃的就業前準備方案，乃是透過結合一般性職場體驗計畫進行，原設定 8 位身心障礙者透過職業重建個案管理員的評估，嘗試透過經由「從做中學」的方式，提供連續 14 天的一般性職場體驗的機會，在該職場中實際進行體驗及學習，培養就業能力及建立正確的職業態度等。

後續經過職業重建個案管理員評估後，有 4 位身心障礙者參加，其中 3 位是智能障礙者(2 位輕度，1 位中度)，1 位是多重障礙者(第 3 類、第 7 類中度)，3 位智能障礙者實際體驗洗車助手的工作，多重障礙者則是體驗超商助手的工作，此 4 位身心障礙者實際職場體驗的最長為 6 天，最短為 3 天。經過後續的了解，參加職場體驗者皆能發現到該職場與自己本身的工作技能、工作速度及品質的落差，更可以接受後續職業重建個案管理員協助進行加強職涯服務的調整，而後有 3 位身心障礙者從事與職場體驗相關就業職務的職場就業。

因該成果報告在提供其相關文本資料時，除了原始的計畫及簡單成果報告(僅提到就業率 75%)外，無法提供其他相關資料進行進一步的資料分析及檢視，故在第二階段沒有被納入進行分析，但從本研究結果可以窺知，透過實際職場的操作、體驗或是工作實習等方式，確實是可以讓需要就業前準備方案的身心障礙者的就業成效更好。

第三節、參與就業前準備方案之參訓者成效

上節介紹了 21 個國內這四年來就業前準備團體在形式以及成效評估較為完整的方案，為了探討這些方案的差異是否影響了參訓者的成效，需要先了解參訓者短期與長期的成效，本節將描述參與這些範例方案的參訓者成效，而在下一節將探索那些團體因素會影響參與就業前準備方案的參訓者成效。

一、參與範例方案的參訓者特性

這 21 個範例方案共服務了台北市、新北市、南投縣及台南市四個縣市共 416 位身心障礙者。針對其人口學特性(含地域、年齡、性別、婚姻狀況、教育程度、障別與障度等項)，及職業重建史(含開案前是否有工作史、團體前有無支持性服務、那段支持性就業時間曾有就業 1 天以上、參加團體時間離第一次系統開案天數、是否重複參訓等項)，以描述性統計說明。

1. 人口學特性

透過立意選樣的 21 個範例方案總共服務了 416 人，分屬於台北市(31.5%)、新北市(39.7%)、南投縣(2.9%)及台南(26%)等四個縣市。其橫跨的年度如表 4-3-1。

表 4-3-1
416 位參訓者之地域與年度分佈

	辦理年度					小計
	100年度	101年度	102年度	103年度	104年度	
台北	29	29	24	25	24	131
新北	0	0	0	91	74	165
南投	0	0	7	5	0	12
台南	22	15	11	0	60	108
小計	51	44	42	121	158	416

有 8 位沒有註明年齡的參訓者外，年齡最小的參訓者為 16 歲，最高者為 59 歲，平均為 26.7 歲(標準差 8.7 歲)。比照中華民國統計資訊網進行臺灣地區勞動力年齡的區分方式進行年齡分組為三大組，分別為 16 歲至 24 歲、25 歲至 44 歲、45 歲至 59 歲；其中又以每五歲為一區間隔。綜觀 416 位參訓者參訓時的年齡透過次數分配及百分比顯示，16 歲至 24 歲者參加就業前準備成長團體或方案者為最多有 222 位 (53.3%)。其每五歲間格之百分比，則以 20 歲至 24 歲為最多 (41.3%)，25 歲至 29 歲次之 (16.4%)、如表 4-3-2 所示。顯示出參加就業前成長團體或方案的年齡層為較年輕之身障者。

表 4-3-2
參訓時的年齡

年齡	年齡區間	人數	百分比(%)
16至24歲		222	53.3
	16歲至19歲	50	12.0
	20歲至24歲	172	41.3
25歲至44歲		161	38.8
	25歲至29歲	68	16.4
	30歲至34歲	47	11.3

(續下頁)

	35歲至39歲	24	5.8
	40歲至44歲	22	5.3
45歲至59歲		25	6.0
	45歲至49歲	14	3.4
	50歲至54歲	8	1.9
	55歲至59歲	3	0.7
未註明		8	1.9
總計		416	100.0

表 4-3-3 顯示參訓者各項人口學資料包含性別、教育程度、婚姻狀況、障礙類別。416 位參訓者中，以男性 244 位（58.7%）較多，女性略少，有 172 位（41.3%）；而婚姻狀態扣除遺漏值 26 位，有效總數為 390 位，以未婚者 366 位為最多佔 93.8%，已婚者及離婚者各為 12 位（3.1%）及 11 位（2.8%），其他（分居）狀況 1 位（0.2%）；而在障礙程度部分，扣除遺漏值 7 位，有效總數為 409 位，其中以輕度為最多 224 位（54.8%），中度 146 位（35.7%），重度 35 位（8.6%），極重度 4 位（0.9%）為最少；教育程度扣除遺漏值 12 位，有效總數為 404 位，以高中職學歷人數（n=285，70.5%）為最多，其次是大學（n=76，18.8%）。

表 4-3-3
性別、教育程度、婚姻狀況、障礙程度變項一覽表

變項	項度	人次	百分比(%)
性別		16	100
	男	244	58.7
	女	172	41.3
教育程度		404	100
	國中以下	42	10.5
	高中職	285	70.5
	大學	76	18.8
	碩士以上	1	0.2
婚姻狀況		390	100
	未婚	366	93.8
	離婚	12	3.1
	已婚	11	2.8
	其他	1	0.3

（續下頁）

變項	項度	人次	百分比(%)
障度		409	100
	輕度	224	53.8
	中度	146	35.1
	重度	35	9.4
	極重度	4	1.0

而參加就業前成長團體或方案的 416 位參訓者中，扣除遺漏值 7 位，有效總數為 409 位，障礙類別包含智能障礙(n=205, 50.2%)、自閉症(n=30, 7.3%)、精障(n=74, 18.1%)、視障(n=8, 2.0%)、聽障(n=9, 2.2%)、語障(n=2, 0.5%)、肢障(n=36, 8.8%)、多重障礙(n=38, 9.3%)、癲癇(n=4, 0.9%)、罕病(n=1, 0.2%)、失智症(n=2, 0.5%)等 11 種障礙類別，如表 4-3-4。

表 4-3-4
參訓時障別

障別	人數	百分比(%)
智障	205	50.2
精障	74	18.1
多障	38	9.3
肢障	36	8.8
自閉症	30	7.3
聽障	9	2.2
視障	8	2.0
癲癇	4	0.9
語障	2	0.5
失智	2	0.5
罕病	1	0.2
總和	409	100

2. 職業重建史

就業前準備是職業重建歷程的其中一個環節，限於研究的時間與人力，我們以理論與實務經驗中，在團體紀錄與系統上搜尋可能影響就業前準備方案結

果的資訊。這些變項包括：(1)工作經驗：以開案前是否有工作史、團體前有無支持性服務、那段支持性就業時間曾有就業 1 天以上等項目為代表；與(2)參訓紀錄：以參加團體時間離第一次系統開案天數、是否重複參訓等變項為代表。

表 4-3-5 描述了 416 位參訓者的工作經驗變項。在接受這 21 個就業前準備方案的 416 位參訓者中，大多在職業重建專業人員開案服務前無工作經驗，佔了約 5 成左右 (n=211, 53.8%)。大部分在接受職業重建專業人員轉介或提供就業前準備成長團體或方案前也沒有接受過支持性就業服務，有 256 位 (63.7%)。在參訓前有 146 位參訓者 (35.1%) 有接受過支持性就業服務，而其中有 123 位參訓者 (84.2%) 有就業 1 天以上。

表4-3-5
參加就業前準備計畫或方案參訓者的工作經驗

變項	項度	人次	百分比(%)
開案前有無工作史 (n=392)	有	211	53.8
	無	181	46.2
團體前有無接受過支持性就業 服務 (n=402)	有	256	63.7
	無	146	36.3
那段支持性就業時間曾有就業1 天以上 (n=146)	否	23	15.8
	是	123	84.2

檢視這 416 位參訓者的在職業重建系統第一次的開案日期距離團體開始辦理日期有多久，發現有 392 位在「全國身心障礙者職業重建參訓者服務資訊管理系統」中能夠蒐尋到相關服務紀錄，距離就業前準備團體辦理前已經接受職業重建服務的時間，最長可達 6254 天(約 17.1 年)，平均值為 782.9 天，標準差為 1227.8，顯示開案離接受就業前準備方案的天數相當分散(表 4-3-6)。

但若進一步檢視，其中 296 位 (75.5%) 在就業前準備方案辦理前已經在

「全國身心障礙者職業重建參訓者服務資訊管理系統」中開案服務，最長可追溯至團體開案前 6254 天(約 17.1 年)，最短為團體開始前 1 天，透過職業重建專業人員開案提供服務。另有 96 位 (24.5%) 參訓者是在就業前準備方案辦理後才透過職業重建專業人員在「全國身心障礙者職業重建參訓者服務資訊管理系統」開案提供服務，最長者為 1340 天，最快則是在團體辦理後 3 天透過職業重建專業人員開案提供服務。

表 4-3-6
團體離第一次系統開案天數(n=392)

	人數	最小值 (天)	最大值 (天)	平均數 (天)	標準差
團體離第一次系統開案天數	392	-1340	6254	782.9	1227.8
團體辦理前開案者 離第一次系統開案天數	296	1	6254	1124.2	1223.1
團體辦理後開案者 離第一次系統開案天數	96	1340	3	269.1	277.7

表 4-3-7 顯示在 416 位參訓者中，320 位(78.4%)非重覆參加就業前準備方案，而過去已經參加過相關就業前準備方案的參訓者僅有 88 位(21.6%)。

表 4-3-7
是否曾參加過各類的就業前準備方案(n=408)

變項	項度	人次	百分比(%)
在這個團體前是否曾參加過各類的職前 準備方案	有	88	21.6
	無	320	78.4

二、參與範例方案的過程

各個參訓者在參加就業前準備方案前有各自的需求，研究團隊本欲以職業重建個案管理中的支持需求架構來分類，但檢視各個方案紀錄，僅能判斷出四

大層面（職業生涯期待與就業準備期待能力的需求、生理層面、心理層面、與個人生活家庭社會層面），而四大層面下的細項需求（如，職業生涯期待與就業準備期待能力層面，包括增進生涯抉擇、增進求職技巧、增進工作技能、其他職安與勞動權益、與增進工作態度習慣等項），則因文本的限制，資料並不齊全。綜合而言，職業生涯期待與就業準備期待能力需求者有 298 人，有生理層面需求者有 50 人，有心理層面需求者有 181 人，有個人生活家庭社會層面需求者有 50 人。

在這 21 個方案中，由於類型不同，課程安排不同，各項課程的差異很大。增進工作技能的課程時數最多，可高達 169 小時，而增進求職技巧的課程最為廣泛，所有的方案都有該項課程或訓練。詳如表 4-3-8。

表 4-3-8
各類型課程比例一覽表

層面	課程	方案有該 項課程百 分比(%)	課程時數 最小值 (小時)	課程時數 最大值 (小時)
職業生涯期待 與就業準備期 待能力層面	增進生涯抉擇時數	76.2	0	28.5
	增進求職技巧時數	100.0	0	78.0
	增進工作技能時數	42.9	0	169.0
	增進工作態度習慣時數	71.4	0	12.0
	其他職安與勞動權益時數	76.2	0	17.0
生理層面	藥物服務時數	14.3	0	3.0
	增進交通行動能力時數	14.3	0	10.5
	其他體能訓練時數	9.5	0	4.0
心理層面	發展學習策略時數	57.1	0	38.0
	增進情緒表達時數	66.7	0	12.0
	增進自我覺察時數	85.7	0	12.0
	增進人際互動時數	100.0	0	40.0
	增進自我管理能力時數	28.6	0	6.0
個人生活家庭 社會層面	增進家庭支持時數	19.0	0	11.0

進一步檢視參訓者需求和方案所開課程的符合程度，如表 4-3-9 所示，增進求職技巧和人際互動的需求最能再課程或活動中獲得重視，而個人生活與家庭層面的需求與生理層面的需求比較難安排於課程或活動中。

表 4-3-9
參訓者需求和方案所開課程的符合程度

四個層面	方案課程內容	符合需求人數 (人)	符合程度 (%)
職業生涯期待與就業準備期待能力(n=298)			
	增進生涯抉擇	266	89.2
	增進求職技巧	298	100.0
	增進工作技能	172	57.8
	其他職安與勞動權益	261	87.6
	增進工作態度習慣	205	68.8
生理層面(n=50)			
	增進交通行動能力	1	2.0
	其他體能訓練	0	0.0
	藥物服務	15	30.0
心理層面(n=181)			
	發展學習策略	73	40.3
	增進情緒表達	132	72.9
	增進自我覺察	144	79.6
	增進人際互動	181	100.0
	增進自我管理能力	40	22.1
個人生活家庭社會層面(n=50)			
	增進家庭支持	1	2.0

在參訓者的參與情形方面，檢視各個方案紀錄，參訓者的出席率最少為 13%，最高為 100%，416 位的平均為 91.8% (SD=15.5)。只有 13.7% 的參訓者出席率在八成以下，超過一半以上(58.4%)的參訓者出席全部的課程或活動。以方案來看 (表 4-3-10)，大部分的方案出席率在八成以上。

表 4-3-10

參訓者參與方案情形

參訓者出席率	方案數	百分比(%)
九成以上	16	76.2%
八成至九成	4	19.0%
七成至八成	1	5.8%
總計	21	100%

文獻顯示在團體中與領導者與他人的互動狀況，以及在團體中的積極程度也會影響最後的結果。自這 21 個方案的文本資料檢視，整體判斷參訓者與領導者互動狀況及與同儕互動狀況，為「和諧」、「衝突」、「被動」、又或是「無法判斷」，並檢視參訓者在團體中參與的狀況，為「積極」、「普通」、「被動」、又或是「無法判斷」。大部分參訓者之在方案中的人際互動和諧，但團體參與狀況可看出積極者只有 29.8%（表 4-3-11）。

表 4-3-11

參訓者在團體中的人際互動與活動參與狀況

參訓者在團體中的人際互動與活動參與狀況		人數	百分比(%)
與領導者互動狀況	和諧	292	70.2
	衝突	3	0.7
	被動	10	2.4
	無法判斷	111	26.7
與同儕互動狀況	和諧	221	53.1
	衝突	62	14.9
	被動	31	7.5
	無法判斷	102	24.5
在團體參與狀況	積極	124	29.8
	普通	196	47.1
	被動	41	9.9
	無法判斷	55	13.2

三、參與範例方案的短期成效

本研究之方案短期成效，分為滿意度調查、參訓者效益調查及參訓者的前

後測分析共 3 個項度。這 21 個方案中，共有 18 個方案均進行前述 3 項的短期成效分析，其餘的 3 個方案中，有 1 個方案只做滿意度調查、1 個方案做效益調查及前後測分析、1 個方案做滿意度調查、效益調查分析。

由表 4-3-12 來看，21 個方案共 416 位參訓者中，以滿意度調查分析的人數最多，共 377 人（90.6%），其次為參訓者效益調查（342 人，82.2%），最少者為參訓者的前後測分析（335 人，80.5%）。顯示滿意度調查是最普遍使用的成效調查方式。滿意度調查的結果從 79% 到 100%，平均為 90.6%。

表 4-3-12
方案是否有進行短期成效分析（n=416）

	方案		參訓者	
	有評估 方案數 (百分比)	未評估 方案數 (百分比)	有評估 人數 (百分比)	未評估 人數 (百分比)
滿意度調查	20 (95.2%)	1 (4.8%)	377 (90.6%)	39 (9.4%)
參訓者效益調查	20 (95.2%)	1 (4.8%)	342 (82.2%)	74 (17.8%)
參訓者的前後測分析	19 (90.5%)	2 (9.5%)	335 (80.5%)	81 (19.5%)

本研究進一步將短期成效分析分為「參訓者自我評量」、「專業人員評量」2 種方式，以瞭解參訓者與專業人員認為方案對於參訓者助益的一致性。由表 4-3-13 可知，在參訓者自我評量的部分，有 207 人進行自我評量，有超過 8 成的參訓者認為自己參與方案之後有進步（166 人，81.2%），而將近 2 成的參訓者認為自己沒有進步（41 人，18.8%）。在專業人員評量的部分，由專業人員進行評量的 330 人中，專業人員亦認為有 8 成的參訓者在參與方案之後有進步（264 人，80%），有 2 成的參訓者沒有進步（66 人，20%）。表 4-3-14 顯示參訓者的自我評量與專業人員的評量參訓者表現的結果是相近的。

表 4-3-13

進行參訓者成長的評量分析

	參訓者自我評量(n=208)		專業人員評量(n=330)	
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)
有成長	166	81.2%	264	80.0%
無成長	41	18.8%	66	20.0%
總和	207	100.0%	416	100.0%

表4-3-14

參訓者與專業人員對成效評估的一致性

		專業人員評估			
		無進步	有進步	小計	
參訓者自評	無進步	n(%)	23(11.9%)	12(6.2%)	35(18.1%)
	有進步	n(%)	26(13.5%)	132(68.4%)	158(81.9%)
小計		n(%)	49(25.4%)	144(74.6%)	193(100.0%)

由評估項度來看，將評量內容分為「職業生涯期待與就業準備期待能力」、「生理層面」、「心理層面」及「個人生活家庭社會層面」等四個層面來看，不論在參訓者自我評量或是專業人員評量，在有成長的項度排序相同，皆以職業生涯期待與就業準備期待能力的成長為最多，其次為心理層面、再次為生理層面，而個人生活家庭社會層面則是最少的，如表 4-3-15。

表 4-3-15

參訓者成長的評量分析-四個層面

	參訓者自我評量有成長		專業人員評量有成長	
	人次	排序	人次	排序
職業生涯期待與就業準備期待能力	154	1	233	1
心理層面	86	2	96	2
生理層面	11	3	41	3
個人生活家庭社會層面	4	4	7	4

四、參與範例方案的就業成效

協助身心障礙者就業是就業前準備方案的終極目標，因此本研究將就業成效列為就業前準備方案方案執行成效之一。就業成效包括就業與否，以及方案結束後到就業的間隔天數。在 416 位參訓者中，有 20 人（4.8%）於方案結束前提早就業，192 人（46.2%）於方案結束後至 105 年 9 月 30 日止曾找到工作，而方案結束後至 105 年 9 月 30 日止，未曾就業者也有 204 人（49.0%）。

進一步分析 192 位找到工作之參訓者的找到工作的天數發現，最短 1 天，最長 1795 天，平均 226.2 天，標準差為 282.9。但分析其分佈的離散情形，以百分位數之 25、50、75 為分隔的天數分別為 54.3 天，106.5 天，與 277.3 天。中位數為 106.5 天，亦即五成的有就業的參訓者，在方案結束後的前三個半月就找到工作。表 4-3-16 進一步分析一年內以季為單位，一年以上以年為單位的找到工作的人數與比例，顯示這 21 個方案的可就業的參訓者，有八成（153 位）在一年內找到工作。換言之，參與這 21 個就業前準備的方案後，有 36.8%（153 人/416 人）在一年內達成就業的目標。

表 4-3-16

方案結束後找到工作的日數 (n=192)

	就業人數	百分比(%)	最小值	最大值
一至三個月內	85	44.3	1.0	90.0
四至六個月內	43	22.4	91.0	180.0
七至九個月內	15	7.8	181.0	273.0
十至十二個月內	10	5.2	275.0	331.0
一年至二年內	27	14.1	406.0	719.0
二年以上	12	6.3	734.0	1795.0

第四節 影響就業前準備方案成效的因素

上節檢視了就業前準備範例方案的短期與長期成效，本節將進一步檢視方案當中有那些因素會影響短期與長期成效。考量統計分析需要的資料量，本節檢視的短期成效包括需求較高且評估起來進步較多的「職業生涯期待與就業準備期待能力」與「心理層面」兩大指標，各以參訓者自我評估與專業人員評估進步與否，共四種短期成效；長期成效則包括就業與否與方案結束後找到工作的間隔天數。

實務經驗與文獻回顧顯示，影響就業前準備方案成效的可能因素相當多。為了要探究方案本身的效果，必須先了解那些屬於有影響性的參訓者個人的特質或變數，並且在統計分析中加以控制。先將本節會探討的因素羅列於下：

1. 個人因素，包括三個層面：
 - I. 個人的人口學變項：包括性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、障別與障度。
 - II. 工作史與過去接受職業重建服務的變項：包括在職業重建系統開案前有無工作史、參加就業前準備方案前有無支持性服務、那段支持性就業時間是否曾有就業1天以上、在這個方案前是否曾參加過各類的職業重建系統中的職前準備方案方案、是否重覆參訓同一個就業前準備方案。
 - III. 本次開案的狀態：包括距離第一次職業重建系統開案天數、是否有轉介原因待結決問題、是否有職業生涯期待與就業準備期待能力的支持需求、是否有心理層面的支持需求、是否有生理層面的支持需求，是否有個人生活家庭社會層面的支持需求，是否有職管需求等項。
2. 方案因素，包括兩個層面：
 - I. 方案結構層面：包括辦理年度、參訓者轉介來源、就業前準備方案類型、是否包含家屬、方案總時數、方案課程頻率(註)、團體帶領人講師總數、團體協同帶領人總數、是否有專任輔導員、以及各項課程時數(包括增進生涯抉擇時數、增進求職技巧時數、增進工作技能時數、

增進工作態度習慣時數、其他職安與勞動權益時數、藥物服務時數、增進交通行動能力時數、其他體能訓練時數、發展學習策略時數、增進情緒表達時數、增進自我覺察時數、增進人際互動時數、增進自我管理時數、與增進家庭支持時數)。(註):在第二階段的影響的成效分析中，為了讓變項間的數量不要差異太大，將原變項中 1.連續辦理、2.一週 2 次、3.一週 1 次、4.其他 999.無法判定五種類型，修正成 1.連續辦理、2.一週 1-2 次、3.複合型(含原其他及無法判定)

II. 團體過程與動力層面：包括參訓者出席率、與領導者互動狀況、與同儕互動狀況、與在團體參與狀況。

檢驗影響因素有兩個步驟。先以適當的描述性統計方法探索上述這些因素是否顯著影響這416位參與21個範例方案後成效，並將所有上述因素的統計結果製成表格做為參考；第二步再將統計顯著的影響因素放入邏輯斯迴歸與線性迴歸分析中，推論出就業前準備方案中那些因素會影響最後的成效，以作為方案設計的參考。在這最後步驟，個別的課程時數即便在第一步檢驗中有統計上顯著差異，考量各種課程的時數與方案總時數，以及彼此間有高度的相關，受限於迴歸分析所需參訓者數的考量，將不納入迴歸分析中。

一、短期成效之影響因素分析

(一)、職業生涯期待與就業準備期待能力與心理層面自評結果的影響因素

1. 職業生涯期待與就業準備期待能力自評結果的影響因素

個人因素只有性別有顯著影響，女性比男性自評為進步者為多 ($X^2=3.509$, $p=.043$)。

在方案因素部分，在團體的參與狀況，積極者較參與狀況被動者更容易自評為有進步 ($X^2=14.783$, $p=.001$)。與同儕互動狀況，和諧者較參與狀況被動者更容易自評為有進步 ($X^2=6.288$, $p=.043$)。在課程時數上，自評有進步者的所上的增進生涯抉擇的時數 (18.9 ± 12.6 vs. 10.6 ± 11.9 , $t=3.78$, $p=.007$)、增進工作技能的時數 (103.48 ± 52.27 vs. 79.20 ± 66.87 , $t=2.328$, $p=.037$) 與較未進步者來得高。

2. 心理層面自評結果的影響因素

個人因素方面，學歷越高者，與曾經接受過支持性就業服務者，自評為進步者越少 ($X^2=7.783, p=.020$; $X^2=4.321, p=.029$)。

在方案的結構面上，不同辦理年度的參訓者的自評結果歧異大 ($X^2=18.849, p=.001$)，自評進步比例最高者是103年辦的就業準備團體的參訓者，高達90%，而101年自評進步者只有47%為最低。有包含家屬的方案，與方案活動是連續辦理的方案，其參訓者自評為進步的比率越高 ($X^2=9.541, p=.002$; $X^2=8.368, p=.004$)。

在方案的過程與動力層面上，和同儕間的互動有衝突者較不易自評為進步 ($X^2=11.152, p=.004$)。課程時數上，自評有進步者的所上的增進生涯抉擇的時數 (18.98 ± 12.58 vs. $10.58\pm 10.88, t=3.78, p<.001$)、增進工作技能的時數 (103.48 ± 52.27 vs. $79.20\pm 66.87, t=2.328, p=.037$) 與其他體能訓練的時數 (2.19 ± 2.87 vs. $0.95\pm 2.12, t=2.61, p=.01$) 與較未進步者來得高。完整之內容如表4-4-1。

表 4-4-1

參訓者自評成長的相關變項-(含職業能力和心理層面)

變項名稱	職業生涯期待與就業準備期待能力 參訓者自評				心理層面 參訓者自評			
	無進步 $n(\%)$ 或 M ($S.D.$)	有進步 $n(\%)$ 或 M ($S.D.$)	統計值 (X^2 或 t 值)		無進步 $n(\%)$ 或 M ($S.D.$)	有進步 $n(\%)$ 或 M ($S.D.$)	統計值 (X^2 或 t 值)	
個人變項								
性別			3.509*				1.294	
			($p=.043$)				($p=.170$)	
	男	32(28.3%)	81(71.7%)		30(40.0%)	45(60.0%)		
	女	15(17.0%)	73(83.0%)		18(30.5%)	41(69.5%)		
年齡		25.68 (7.5)	25.63(8.1)	-0.014	26.50 (7.9)	27.14(8.56)	-0.427	
				($p=.989$)			($p=.670$)	
教育程度			3.189				7.783*	
			($p=.203$)				($p=.020$)	
	國中及以下	2(9.5%)	19(90.5%)		2(11.8%)	15(88.2%)		
	高中職	38(26.4%)	106(73.6%)		29(34.1%)	56(65.9%)		
	大學及以上	7(20.0%)	28(80.0%)		16(51.6%)	15(48.4%)		
婚姻狀況			0.822				0.049	
			($p=.663$)				($p=.581$)	

(續下頁)

變項名稱	職業生涯期待與就業準備期待能力				心理層面			
	參訓者自評				參訓者自評			
	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	統計值 (X ² 或t 值)		無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	統計值 (X ² 或t 值)	
已婚	1(16.7%)	5(83.3%)			2(40.0%)	3(60.0%)		
未婚	46(24.3%)	143(75.7%)			45(35.2%)	83(64.8%)		
離婚	0(0.0%)	2(100.0%)			0(0%)	0(0%)		
障別			4.998 (p=.288)				5.322. (p=.256)	
智障	31(27.9%)	80(72.1%)			27(42.9%)	36(57.1%)		
自閉症	1(5.6%)	17(94.4%)			2(13.3%)	13(86.7%)		
精障	4(17.4%)	19(82.6%)			6(28.6%)	15(71.4%)		
肢障	4(21.1%)	15(78.9%)			5(31.3%)	11(68.8%)		
多障	6(23.1%)	20(76.9%)			5(33.3%)	10(66.7%)		
障度			0.286 (p=.867)				1.238 (p=.538)	
輕度	27(24.8%)	82(75.2%)			27(39.1%)	42(60.9%)		
中度	17(22.1%)	60(77.9%)			16(30.2%)	37(69.8%)		
重與極重度	3(20.0%)	12(80%)			5(41.7%)	7(58.3%)		
開案前有無工 作史			0.289 (p=.357)				0.169 (p=.412)	
無	27(21.6%)	98(78.4%)			25(32.5%)	52(67.5%)		
有	17(25.0%)	51(75.0%)			18(36.0%)	32(64.0%)		
團體前有無支 持性服務			0.081 (p=.462)				4.321* (p=.029)	
無	29(23.2%)	96(76.8%)			19(26.4%)	53(73.6%)		
有	15(21.4%)	55(78.6%)			25(43.9%)	32(56.1%)		
團體離第一 次系統開案 天數	573.4(1138.2)	659.6(1141.9)	-0.436 (p=.663)		828.7(966.8)	933.4(1157.3)	-0.509 (p=.612)	
那段支持性就 業時間曾有就 業1天以上			0.428 (p=.451)				1.313 (p=.223)	
無	1(12.5%)	7(87.5%)			5(62.5%)	3(37.5%)		
有	14(22.6%)	48(77.4%)			20(40.8%)	29(59.2%)		
在這個團體前 是否曾參加過 各類的職前準 備方案			0.232 (p=.380)				0.35 (p=.398)	
無	34(22.7%)	116(77.3%)			43(34.7%)	81(65.3%)		
有	13(26.0%)	37(74.0%)			4(44.4%)	5(55.6%)		
是否重覆參訓			0.006 (p=.659)				0.008 (p=.708)	

(續下頁)

變項名稱	職業生涯期待與就業準備期待能力				心理層面			
	無進步 n(%)或M (S.D.)		有進步 n(%) 統計值 或M (S.D.) (X ² 或 t 值)		無進步 n(%)或M (S.D.)		有進步 n(%) 統計值 或M (S.D.) (X ² 或 t 值)	
是	1(25.0%)	3(75.0%)			1(33.3%)	2(66.7%)		
不是	46(23.4%)	151(76.6%)			47(35.9%)	84(64.1%)		
是否有轉介原因待解決問題				-				-
無	0(0%)	0(0%)			0(0%)	0(0%)		
有	45(23.2%)	149(76.8%)			48(36.1%)	85(63.9%)		
職業生涯期待與就業準備期待能力				0.688 (p=.264)				1.784 (p=.361)
無	11(28.2%)	28(71.8%)			1(100.0%)	0(0.0%)		
有	34(21.9%)	121(78.1%)			47(35.6%)	85(64.4%)		
生理層面				1.344 (p=.188)				1.631 (p=.151)
無	40(23.8%)	128(76.2%)			43(38.4%)	69(61.6%)		
有	3(13.0%)	20(87.0%)			5(23.8%)	16(76.2%)		
心理層面				0.484 (p=.300)				0.091 (p=.459)
無	23(25.0%)	69 (75.0%)			13(38.2%)	21(61.8%)		
有	21(20.8%)	80(79.2%)			35(35.4%)	64(64.6%)		
個人生活家庭社會層面				0.582 (p=.284)				1.523 (p=.208)
無	31(21.2%)	115(78.8%)			47(37.3%)	79(62.7%)		
有	12(26.7%)	33(73.3%)			1(14.3%)	6(85.7%)		
是否有職管需求				1.166 (p=.206)				1.393 (p=.206)
無	13(20.6%)	50(79.4%)			5(25.0%)	15(75.0%)		
有	6(12.8%)	41(87.2%)			5(12.8%)	34(87.2%)		
方案變項								
辦理年度				3.917 (p=.417)				18.849** (p=.001)
100	11(25.6%)	32(74.4%)			20(50.0%)	20(50.0%)		
101	13(34.2%)	25(65.8%)			18(52.9%)	16(47.1%)		
102	7(20.6%)	27(79.4%)			3(13.6%)	19(86.4%)		
103	12(19.4%)	50(80.6%)			2(10.0%)	18(90.0%)		
104	4(16.7%)	20 (83.3%)			5(27.8%)	13(72.2%)		
參訓者來源				0.810 (p=.242)				-
職管員	11(28.9%)	27(71.1%)			0(0%)	0(0%)		
多元來源	36(22.1%)	127(77.9%)			48(35.8%)	86(64.2%)		
方案類型				5.968 (p=.113)				8.562* (p=.014)

(續下頁)

變項名稱	職業生涯期待與就業準備期待能力 參訓者自評				心理層面 參訓者自評		
	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	統計值 (X ² 或t 值)	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	統計值 (X ² 或t 值)	
單一型	19(29.2%)	46(70.8%)		10(55.6%)	8(44.4%)		
混合型	23(18.4%)	102(81.6%)		31(29.5%)	74(70.5%)		
是否包含家屬			2.627 (p=.076)			9.541** (p=.002)	
是	27(20.0%)	108(80.0%)		31(29.2%)	75(70.8%)		
否	20(30.3%)	46(69.7%)		17(60.7%)	11(39.3%)		
方案課程頻率			3.066 (p=.065)			8.368** (p=.004)	
連續辦理	34(20.9%)	129(79.1%)		31(29.5%)	74(70.5%)		
一週 1-2 次	13(34.2%)	25(65.8%)		17(58.6%)	12(41.4%)		
團體協同帶領 人總數			0.253 (p=.406)			0.686 (p=.282)	
1 位	21(32.3%)	44(67.7%)		28(53.8%)	24(46.2%)		
2 位	7(26.9%)	19(73.1%)		10(43.5%)	13(56.5%)		
方案總時數	111.6(119.9)	120.9(122.7)	-0.400 (p=.690)	162.3(131.8)	170.8(115.3)	-0.295 (p=.769)	
團體帶領人講 師總數	7.1(4.8)	7.7(4.7)	-0.591 (p=.556)	7.4(4.4)	8.7(4.5)	-1.26 (p=.210)	
參訓者出席率	95.4(8.4)	93.8(9.7)	1.014 (p=.312)	95.15(9.1)	91.10(10.8)	2.198* (p=.03)	
與領導者互動 狀況			1.344 (p=.511)			0.454 (p=.797)	
和諧	33(21.0%)	124(79.0%)		29(29.0%)	71(71.0%)		
衝突	1(33.3%)	2(66.7%)		1(50.0%)	1(50.0%)		
被動	0(0.0%)	4(100%)		1(25.0%)	3(75.0%)		
與同儕互動狀 況			6.288* (p=.043)			11.152** (p=.004)	
和諧	12(14.1%)	73(85.9%)		14(21.2%)	52(78.8%)		
衝突	18(31.6%)	39(68.4%)		11(61.1%)	7(38.9%)		
被動	4(25.0%)	12(75.0%)		2(22.2%)	7(77.8%)		
在團體參與狀 況			14.783*** (p=.001)			0.886 (p=.642)	
積極	14(13.6%)	89(86.4%)		20(31.3%)	44(68.8%)		
普通	20(40.8%)	29(59.2%)		10(38.5%)	16(61.5%)		
被動	5(17.9%)	23(82.1%)		6(26.1%)	17(73.9%)		
是否有專任輔 導員			0.865 (p=.223)			1.210 (p=.180)	
沒有	25(26.3%)	70(73.7%)		16(30.2%)	37(69.8%)		
有	22(20.8%)	84(79.2%)		32(39.5%)	49(60.5%)		

(續下頁)

變項名稱	職業生涯期待與就業準備期待能力				心理層面		
	參訓者自評				參訓者自評		
	無進步 <i>n</i> (%)或 <i>M</i> (<i>S.D.</i>)	有進步 <i>n</i> (%) 或 <i>M</i> (<i>S.D.</i>)	統計值 (<i>X</i> ² 或 <i>t</i> 值)	無進步 <i>n</i> (%)或 <i>M</i> (<i>S.D.</i>)	有進步 <i>n</i> (%) 或 <i>M</i> (<i>S.D.</i>)	統計值 (<i>X</i> ² 或 <i>t</i> 值)	
課程內容時數							
增進生涯抉擇 時數	10.6 (11.9)	18.9 (12.6)	3.78** (<i>p</i> =.007)	10.58 (11.88)	18.98 (12.58)	3.78*** (<i>p</i> <.001)	
增進求職技巧 時數	27.69 (23.53)	26.83 (16.47)	-0.245 (<i>p</i> =.644)	27.68 (23.53)	26.83 (16.47)	-0.245 (<i>p</i> =.80)	
增進工作技能 時數	79.20 (66.87)	103.48 (52.27)	2.328* (<i>p</i> =.037)	79.20 (66.87)	103.48 (52.27)	2.32* (<i>p</i> =.021)	
增進工作態度 習慣時數	2.93(2.13)	3.32(2.18)	1.009 (<i>p</i> =.163)	2.92(2.12)	3.31(2.18)	1.00 (<i>p</i> =.315)	
其他職安與勞 動權益時數	8.34(6.88)	8.90(5.73)	0.50 (<i>p</i> =.613)	8.34(6.88)	8.90(5.73)	0.50 (<i>p</i> =.617)	
藥物服務時數	0.08(0.27)	0.03(0.18)	-1.20 (<i>p</i> =.565)	0.08(0.27)	0.34(0.18)	-1.206 (<i>p</i> =1.23)	
增進交通行動 能力時數	0.08(0.28)	0.3(0.18)	-1.20 (<i>p</i> =.565)	0.08(0.27)	0.03(0.18)	-1.20 (<i>p</i> =.23)	
其他體能訓練 時數	0.96(2.12)	2.19(2.87)	2.61 (<i>p</i> =.058)	0.95(2.12)	2.19(2.87)	2.61* (<i>p</i> =.01)	
發展學習策略 時數	8.13(13.03)	4.51(9.84)	-1.81 (<i>p</i> =.512)	8.12(13.03)	4.51(9.84)	-1.81 (<i>p</i> =.073)	
增進情緒表達 時數	3.63(2.02)	3.69(1.80)	0.21 (<i>p</i> =.529)	3.62(2.02)	3.69(1.80)	0.213 (<i>p</i> =.83)	
增進自我覺察 時數	2.50(4.06)	1.29(3.10)	-1.93 (<i>p</i> =.154)	2.50(4.06)	1.29(3.10)	-1.93 (<i>p</i> =.056)	
增進人際互動 時數	14.81(11.54)	14.81(7.87)	0.001 (<i>p</i> =.389)	14.81(11.54)	14.81(7.87)	0.001 (<i>p</i> =.999)	
增進自我管理 能力時數	1.50(1.20)	1.88(1.06)	1.90 (<i>p</i> =.578)	1.50(1.20)	1.88(1.07)	1.90 (<i>p</i> =.059)	
增進家庭支持 時數	5.25(4.50)	6.33(3.86)	1.47* (<i>p</i> =.021)	5.25(4.50)	6.33(3.86)	1.47 (<i>p</i> =.144)	

* *p*<.05. ** *p*<.01. *** *p*<.001。

3. 職業生涯期待與就業準備期待能力自評結果的影響因素的迴歸分析

在上一步檢驗中，性別，與同儕互動狀況，在團體參與狀況，以及增進生涯

抉擇、增進工作技能與增進家庭支持的課程時數，以個別來說，都是統計上顯著的影響因素。進一步以迴歸分析法上述變項。最後只有與同儕互動狀況之虛擬變項（以衝突對照和諧組參照）與在團體參與狀況當中(以普通對照積極組參照)留在模式中，整體模式達顯著 ($X^2 = 33.487, df=8, p<.001$)，模式的解釋力Cox & Snell R^2 為 .148，Nagelkerke R^2 為 .228。模式中各項顯著因素如表4-4-2。其中，與同儕互動狀況(衝突對照和諧組)之 $p=.045$ ， $Exp(B)$ 為 .323，表示與同儕互動為衝突者，較同儕互動為和諧者，自評職業生涯期待與就業準備期待能力進步的勝算比為 .323，當中意義表示同儕互動為和諧者較容易自評在職業層面有進步。而在團體參與狀況(被動對照積極組)之 $p<.001$ ， $Exp(B)$ 為.446，表示在團體中參與狀況為普通者，較團體中的參與為普通者，自評職業生涯期待與就業準備期待能力進步的勝算比為 .446，當中意義表示團體參與狀況為積極者較容易自評在職業層面有進步。

表 4-4-2

職業生涯期待與就業準備期待能力自評結果的影響因素的迴歸分析表

	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	<i>Wald</i>	<i>df</i>	<i>P</i>	<i>Exp(B)</i>
與同儕互動狀況			4.289	2	.117	
與同儕互動狀況 (衝突對照和諧組)	-1.130	.564	4.010	1	.045	.323
與同儕互動狀況 (被動對照和諧組)	-1.164	.898	1.680	1	.195	.312
在團體參與狀況			16.093	2	.000	
在團體參與狀況 (普通對照積極組)	-1.717	.464	13.683	1	.000	.180
在團體參與狀況 (被動對照積極組)	.617	1.011	.372	1	.542	1.853
增進生涯抉擇時數	-.001	.024	.002	1	.966	.999
增進工作技能時數	-.002	.005	.210	1	.647	.998
增進家庭支持時數	.047	.078	.371	1	.542	1.048
常數	2.484	.680	13.350	1	.000	11.985

4.心理層面自評結果的影響因素的迴歸分析

在上一步檢驗中，教育程度、團體前有無支持性服務、辦理年度、方案類型、是否包含家屬、方案課程頻率、同儕互動狀況和參訓者出席率，以及增進生涯抉擇、增進工作技能課程與其他體能訓練的時數，以個別來說，都是統計上顯著的影響因素。

進一步以迴歸分析法檢證上述變項等因素。最後並沒有相關變項留在模式中，整體模式未達顯著 ($X^2=.072, df=7, p=1.000$)，模式的解釋力 Cox & Snell R^2 為.647，Nagelkerke R^2 為.917。模式中各項顯著因素如表 4-4-3，並無相關因子有達顯著性。

表 4-4-3
心理層面自評結果的影響因素的迴歸分析表

	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	<i>Wald</i>	<i>df</i>	<i>P</i>	<i>Exp(B)</i>
教育程度			.000	2	1.000	
教育程度(高中職對國中組)	-20.123	9499.096	.000	1	.998	.000
教育程度(大學上對國中組)	-95.659	23704.851	.000	1	.997	.000
那段支持性就業曾有就業 1 天以上	-18.592	16129.298	.000	1	.999	.000
辦理年度			.000	4	1.000	
辦理年度(101 對 100 年度)	32.734	22090.747	.000	1	.999	1.646
辦理年度(102 對 100 年度)	-23.169	63647.587	.000	1	1.000	.000
辦理年度(103 對 100 年度)	-42.922	51516.773	.000	1	.999	.000
辦理年度(104 對 100 年度)	-133.520	95810.762	.000	1	.999	.000
方案類型	201.707	64673.945	.000	1	.998	3.985
學員出席率	-.097	.120	.644	1	.422	.908
與同儕互動狀況			.000	2	1.000	
與同儕互動狀況(衝突對照 和諧組)	-76.309	17243.516	.000	1	.996	.000
與同儕互動狀況(被動對照 和諧組)	-37.500	11076.975	.000	1	.997	.000
增進生涯抉擇時數	2.045	3304.109	.000	1	1.000	7.732
增進工作技能時數	-.971	341.663	.000	1	.998	.379
常數	-15.623	40732.582	.000	1	1.000	.000

(二)、專業人員評估職業生涯期待與就業準備期待能力與心理層面進步的影響因素

1. 職業生涯期待與就業準備期待能力專業人員評估結果的影響因素

個人因素有障度、那段支持性就業時間曾有就業1天以上，以及有職業生涯期待與就業準備期待能力需求者有顯著影響。在障度部分，專業人員評估輕度比中度、重與極重度者為進步者為多 ($X^2=13.548, p=.001$)。而專業人員評估曾有支持性就業期間就業1天以上者進步者較多 ($X^2=5.888, p=.023$)，此外，有職業生涯期待與就業準備期待能力需求者進步較多 ($X^2=22.333, p<.001$)。

在方案的結構面上，不同辦理年度的專業人員評估結果有顯著差異 ($X^2=16.977, p=.002$)，專業人員評估進步比例最高者是102年就業前準備方案的參訓者，高達88.5%，而101年自評進步者只有57.1%為最低。團體協同帶領人總數亦有顯著差異 ($X^2=12.298, p=.002$)，專業人員評估團體協同帶領人愈少進步的比例愈高。課程總時數有進步的平均時數低於沒有進步的平均時數 ($X^2=4.367, p<.001$)。在課程時數上，專業人員評估有進步者的所上的增進生涯抉擇的時數 (16.14 ± 12.68 vs. $10.71\pm 11.24, t=2.50, p=.013$)及增進家庭支持時數 (5.27 ± 4.26 vs. $3.7\pm 4.44, t=2.06, p=.04$) 較未進步者來得高。

在團體過程與動力部分，團體的參與狀況積極者較參與狀況被動者更容易在專業人員評估為有進步 ($X^2=14.325, p<.001$)。

2. 心理層面專業人員評估結果的影響因素

個人因素有障別、離第一次系統開案天數，在這個團體前是否曾參加過各類的職前準備方案、是否有生理層面需求，以及是否有職管需求有顯著影響。在障別部分，專業人員評估智障、精障及肢障有進步的比率比自閉症及多重障礙高 ($X^2=11.262, p=.024$)。在這個團體前是否曾參加過各類的職前準備方案，有參加過的進步比例高於沒參加過的 ($X^2=4.264, p=.033$)；有生理需求進步的比例高於無生理需求的參訓者 ($X^2=3.974, p=.0035$)，此外，有職管需求進步比例高於沒有職管需求 ($X^2=8.601, p=.008$)。

在方案的結構層面上，不同辦理年度的專業人員評估結果有顯著差異 ($X^2=40.452, p<.001$)，專業人員評估進步比例最高者是 103 及 104 年年就業前準備方案的參訓者，都高達 93% 以上，而 101 年專業人員評有進步者只有 37.9% 為最低。參訓者來源亦有顯著差異 ($X^2=5.292, p=.015$)，其中職管員轉介的參訓者進步比例高於多元來源的參訓者；方案類型中混合型較單一型進步比例為高 ($X^2=17.164, p=.001$)；是否包含家屬有顯著差異 ($X^2=9.975, p=.001$)，其中沒有包含家屬進步的比例高於有家屬。課程總時數有進步的平均時數低於沒有進步的平均時數 ($X^2=5.608, p<.001$)。方案課程頻率也是達顯著差異 ($X^2=16.968, p<.001$)，其中複合型的辦理頻率高於連續辦理及一週 1-2 次的辦理頻率。團體協同帶領人愈少進步的比例愈高 ($X^2=30.460, p<.001$)。

團體過程與動力層面中，專業人員評估與同儕互動狀況和諧的高於衝突及被動 ($X^2=28.729, p<.001$)、專業人員評估在團體參與狀況積極的高於普通及被動 ($X^2=23.576, p<.001$)。在課程時數上，專業人員評估有進步者中增進生涯抉擇的時數 (19.38±12.46 vs.10.95±12.00, $t=3.73, p<.001$)、增進工作技能的時數 (105.95±50.34 vs.82.65±66.17, $t=2.25, p=.02$) 及其他體能訓練的時數 (2.25±2.89 vs.1.00±2.16, $t=2.56, p=.011$) 三類課程較未進步者來得高。增進自我覺察的時數 (1.22±3.09 vs.2.52±4.15, $t=-2.01, p=.04$) 課程則是有進步者的平均時數較低。完整之內容如表 4-4-4。

表 4-4-4

專業人員評成長的相關變項-(含職業能力和心理層面)

變項名稱	職業生涯期待與就業準備期待能力				心理層面		
	他評				他評		
	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	n(%)	統計值 (X^2 或 t 值)	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	統計值 (X^2 或 t 值)
個人變項							
性別	2.077 ($p=.095$)				0.218 ($p=.389$)		
男	48(27.6%)	126(72.4%)			24(32.4%)	50(67.6%)	
女	29(20.6%)	112(79.4%)			19(28.8%)	47(71.2%)	

(續下頁)

變項名稱	職業生涯期待與就業準備期待能力 他評			心理層面 他評		
	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	統計值 (X ² 或t值)	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	統計值 (X ² 或t值)
年齡	27.5(8.8)	27.1(8.9)	0.390 (p=.697)	24.84(6.6)	27.39(8.2)	-1.810 (p=.073)
教育程度			1.079 (p=.583)			0.005 (p=.997)
國中及以下	8(21.1%)	30(78.9%)		5(31.3%)	11(68.8%)	
高中職	49(23.0%)	164(77.0%)		30(31.3%)	66(68.8%)	
大學及以上	16(29.1%)	39(70.9%)		8(32.0%)	17(68.0%)	
婚姻狀況			2.122 (p=.346)			3.986 (p=.136)
已婚	5(41.7%)	7(58.3%)		4(66.7%)	2(33.3%)	
未婚	66(23.3%)	217(76.7%)		39(30.2%)	90(69.8%)	
離婚	2(25.0%)	6(75.0%)		0(0%)	1(100%)	
障別			4.425 (p=.352)			11.262* (p=.024)
智障	32(19.6%)	131(80.4%)		21(29.6%)	50(70.4%)	
自閉症	7(31.8%)	15(68.2%)		6(46.2%)	7(53.8%)	
精障	11(20.0%)	44(80.0%)		4(18.2%)	18(81.8%)	
肢障	8(30.8%)	18(69.2%)		2(13.3%)	13(86.7%)	
多障	10(31.3%)	22(68.8%)		9(60.0%)	6(40.0%)	
障度			13.548** (p=.001)			2.364 (p=.307)
輕度	26(15.5%)	142(84.5%)		22(27.8%)	57(72.2%)	
中度	36(33.3%)	72(66.7%)		19(38.0%)	31(62.0%)	
重與極重度	11(33.3%)	22(66.7%)		2(18.2%)	9(81.8%)	
開案前有無工 作史			1.342 (p=.154)			0.063 (p=.476)
無	37(25.9%)	106(74.1%)		22(30.6%)	50(69.4%)	
有	32(20.3%)	126(79.7%)		18(28.6%)	45(71.4%)	
團體前有無支 持性服務			0.085 (p=.438)			0.008 (p=.538)
無	41(22.5%)	141(77.5%)		24(28.9%)	59(71.1%)	
有	29(24.0%)	92(76.0%)		16(29.6%)	38(70.4%)	
團體離第一次 系統開案天數	733.9 (1196.1)	825.8 (1274.1)	-0.533 (p=.594)	646.9 (896.9)	1113.9 (1242.1)	-2.153 (p=.053)
那段支持性就 業時間曾有就 業1天以上			5.888* (p=.023)			0.021 (p=.660)
無	7(50.0%)	7(50.0%)		1(33.3%)	2(66.7%)	
有	22(20.6%)	85(79.4%)		15(29.4%)	36(70.6%)	

(續下頁)

變項名稱	職業生涯期待與就業準備期待能力 他評				心理層面 他評		
	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	n(%)	統計值 (X ² 或t值)	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	統計值 (X ² 或t值)
在這個團體前 是否曾參加過 各類的職前準 備方案				1.791 (p=.121)			4.264* (p=.033)
	無	53(22.0%)	188(78.0%)		43(31.6%)	88(68.4%)	
	有	20(29.9%)	47(70.1%)		0(0%)	9(100%)	
是否重覆參訓				2.695 (p=.082)			1.825 (p=.226)
	是	1(6.7%)	14(93.3%)		0(0%)	4(100.0%)	
	不是	76(25.3%)	224(74.7%)		43(31.6%)	93(68.4%)	
是否有轉介原 因待解決問題				0.130 (p=.570)			-
	無	1(33.3%)	2(66.7%)		0(0%)	0(0%)	
	有	76(24.4%)	236(75.6%)		43(30.7%)	97(69.3%)	
職業生涯期待 與就業準備期 待能力				22.333*** (p<0.001)			3.089 (p=.068)
	無	34(44.7%)	42(55.3%)		1(8.3%)	11(91.7%)	
	有	43(18.0%)	196(82.0%)		42(32.8%)	86(67.2%)	
生理層面				0.000 (p=.584)			3.974* (p=.035)
	無	68(24.5%)	210(75.5%)		39(34.5%)	74(65.5%)	
	有	9(24.3%)	28(75.7%)		4(14.8%)	23(85.2%)	
心理層面				0.637 (p=.252)			0.053 (p=.520)
	無	40(22.7%)	136(77.3%)		6(28.6%)	15(71.4%)	
	有	37(26.6%)	102(73.4%)		37(31.1%)	82(68.9%)	
個人生活家庭 社會層面				0.214 (p=.382)			0.326 (p=.439)
	無	64(24.0%)	203(76.0%)		41(31.3%)	90(68.7%)	
	有	13(27.1%)	35(72.9%)		2(22.2%)	7(77.8%)	
是否有職管需 求				0.048 (p=.480)			8.601** (p=.008)
	無	13(19.7%)	53(80.3%)		7(35.0%)	13(65.0%)	
	有	31(18.5%)	137(81.5%)		6(8.7%)	63(91.3%)	
方案變項							
辦理年度				16.977** (p=.002)			40.452*** (p<0.001)
	100	18(39.1%)	28(60.9%)		18(62.1%)	11(37.9%)	
	101	15(42.9%)	20(57.1%)		12(54.5%)	10(45.5%)	
	102	3(11.5%)	23(88.5%)		9(42.9%)	12(57.1%)	

(續下頁)

變項名稱	職業生涯期待與就業準備期待能力 他評				心理層面 他評		
	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	n(%) 統計值 (X ² 或t值)	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	統計值 (X ² 或t值)	
103	24(21.2%)	89(78.8%)		2(5.1%)	37(94.8%)		
104	17(17.9%)	78(82.1%)		2(6.9%)	27(93.1%)		
參訓者來源			0.330 (p=.522)			5.292* (p=.015)	
職管員	27(24.8%)	82(75.2%)		0(0.0%)	11(100%)		
多元來源	50(24.4%)	155(75.6%)		43(33.3%)	86(66.7%)		
方案類型			3.543 (p=.471)			17.164** (p=.001)	
1.單一型	13(22.4%)	45(77.6%)		3(37.5%)	5(62.5%)		
2.混合型	62(24.8%)	188(75.2%)		38(29.7%)	90(70.3%)		
是否包含家屬			0.845 (p=.214)			9.975** (p=.001)	
是	35(27.1%)	94(72.9%)		38(38.7%)	60(61.2%)		
否	42(22.6%)	144(77.4%)		5(11.9%)	37(88.1%)		
方案課程頻率			2.646 (p=.450)			16.968*** (p<0.001)	
連續辦理 一週 1-2 次	46(27.5%)	121(72.5%)		38(38.8%)	60(61.2%)		
複合型	4(14.8%)	23(85.2%)		5(41.7%)	7(58.3%)		
複合型	27(22.3%)	94(77.7%)		0(0.0%)	30(100%)		
團體協同帶領 人總數			12.298** (p=.002)			30.460*** (p<0.001)	
0 位	27(22.3%)	94(77.7%)		0(0.0%)	30(100%)		
1 位	17(30.9%)	38(69.1%)		15(50.0%)	15(50.0%)		
2 位	16(55.2%)	13(44.8%)		15(71.4%)	6(28.6%)		
方案總時數	138.4(118.3)	81.9(78.1)	4.367*** (p<0.001)	240.8(115.9)	110.9(90.7)	5.608*** (p<0.001)	
團體帶領人講 師總數	10.9(2.5)	10.5(3.5)	1.009 (p=.314)	9.8(3.1)	10.6(3.2)	-1.059 (p=.293)	
參訓者出席率	93.7(10.4)	94.4 (10.1)	-0.523 (p=.601)	90.7(12.2)	92.3(11.3)	-0.759 (p=.449)	
與領導者互動 狀況			3.679 (p=.159)			1.687 (p=.430)	
和諧	70(25.3%)	207(74.7%)		34(28.3%)	86(71.7%)		
衝突	2(66.7%)	1(33.3%)		1(50.0%)	1(50.0%)		
被動	1(11.1%)	8(88.9%)		3(50.0%)	3(50.0%)		
與同儕互動狀 況			4.602 (p=.100)			28.729*** (p<0.001)	
和諧	42(21.1%)	157(78.9%)		12(14.3%)	72(85.7%)		
衝突	19(33.3%)	38(66.7%)		10(55.6%)	8(44.4%)		
被動	5(35.7%)	9(64.3%)		8(80.0%)	2(20.0%)		

(續下頁)

變項名稱	職業生涯期待與就業準備期待能力 他評				心理層面 他評		
	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	n(%) 統計值 (X ² 或t值)	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	統計值 (X ² 或t值)	
	在團體參與狀況			14.325*** (p<0.001)			23.576*** (p<0.001)
積極	14(12.7%)	96(87.3%)		12(20.7%)	46(79.3%)		
普通	46(30.3%)	106(69.7%)		10(20.8%)	38(79.2%)		
被動	12(38.7%)	19(61.3%)		16(72.7%)	6(27.3%)		
是否有專任輔導員			2.53 (p=.073)			0.395 (p=.329)	
沒有	38(29.0%)	93(71.0%)		17(34.0%)	33(66.0%)		
有	39(21.2%)	145(78.8%)		26(28.9%)	64(71.1%)		
課程內容時數							
增進生涯抉擇時數	10.71 (11.24)	16.14 (12.68)	2.50* (p=.013)	10.95 (12.00)	19.38 (12.46)	3.73*** (p<0.001)	
增進求職技巧時數	22.89 (25.40)	23.50 (18.79)	0.187 (p=.85)	28.54 (23.67)	27.30 (16.37)	-0.34 (p=.72)	
增進工作技能時數	64.34 (65.52)	84.18 (62.15)	1.81 (p=.073)	82.65 (66.17)	105.95 (50.34)	2.25* (p=.02)	
增進工作態度習慣時數	2.64(2.01)	3.02(2.07)	1.055 (p=.29)	2.96(2.16)	3.37(2.17)	1.02 (p=.30)	
其他職安與勞動權益時數	7.03(7.22)	7.21(6.26)	0.16 (p=.87)	8.66(6.85)	9.10(5.64)	0.39 (p=.69)	
藥物服務時數	0.02(0.15)	0.04(0.19)	0.51 (p=.60)	0.08(0.28)	0.03(0.18)	-1.23 (p=.21)	
增進交通行動能力時數	0.02(0.15)	0.04(0.19)	0.51 (p=.60)	0.08(0.28)	0.03(0.18)	-1.23 (p=.21)	
其他體能訓練時數	1.78(2.33)	2.54(2.67)	1.67 (p=.09)	1.00(2.16)	2.25(2.89)	2.56* (p=.011)	
發展學習策略時數	6.25(10.99)	4.73(10.03)	-0.84 (p=.40)	8.47(13.20)	4.61(9.93)	-1.88 (p=.06)	
增進情緒表達時數	2.78(2.42)	3.04(2.21)	0.64 (p=.52)	3.65(2.06)	3.71(1.82)	0.17 (p=.86)	
增進自我覺察時數	2.29(3.46)	1.66(3.13)	-1.12 (p=.26)	2.52(4.15)	1.22(3.09)	-2.01* (p=.04)	
增進人際互動時數	11.72(10.91)	12.78(9.59)	-0.61 (p=.54)	15.19(11.6)	15.04(7.81)	-0.86 (p=.93)	

(續下頁)

變項名稱	職業生涯期待與就業準備期待能力 他評				心理層面 他評		
	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 或M (S.D.)	n(%) 統計值 (X ² 或t值)	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	統計值 (X ² 或t值)	
	增進自我管理 能力時數	1.16(1.24)	1.54(1.14)	1.83 (p=.06)	1.56(1.18)	1.85(0.95)	1.52 (p=.13)
增進家庭支持 時數	3.7(4.44)	5.27(4.26)	2.06* (p=.04)	5.47(4.46)	6.48(3.78)	1.36 (p=.17)	

* $p < .05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$ 。

3、職業生涯期待與就業準備期待能力專業人員評估結果影響因素的迴歸分析

在上一步檢驗中，在參訓時障度、在這個團體前是否曾參加過各類的職前準備方案、辦理年度、方案總時數、那段支持性就業時間曾有就業1天以上、團體協同帶領人總數、在團體參與狀況及課程中增進生涯抉擇時數和增進家庭支持時數時數，以個別來說，都是統計上顯著的影響因素。進一步以迴歸分析法檢驗上述各變項等因素。整體模式未達顯著 ($X^2=5.307, df=8, p=.724$)，模式的解釋力 Cox & Snell R^2 為 .323，Nagelkerke R^2 為 .483。模式中各項顯著因素如表 4-4-5，其中顯示與參訓時障度、在這個團體前是否曾參加過各類的職前準備方案與段支持性就業時間曾有就業1天以上三項因素在整體模式都達顯著水準 ($p=.039$ 、 $p=.016$ 與 $p=.009$)。其中，與參訓時障度(中對於輕度)之 $p=.016$ ， $Exp(B)$ 為 .182，表示與障礙程度中度，較障礙程度輕度，專業人員評職業生涯期待與就業準備期待能力進步的勝算比為 .182，整體表示輕度個案較易被專業人員在職業層面評為有進步。

在這個團體前是否曾參加過各類的職前準備方案之之 $p=.016$ ， $Exp(B)$ 為 .129，表示在這個團體前有曾參加過各類的職前準備方案，較沒有參加過的專業人員評職業生涯期待與就業準備期待能力進步的勝算比為 .129，整體表示沒有參加過各類的職前準備方案較易被專業人員在職業層面評為有進步。

那段支持性就業時間曾有就業1天以上之 $p=.009$ ， $Exp(B)$ 為 12.618，表示

在這個團體前有曾參加過各類的職前準備方案，較沒有參加過的專業人員評職業生涯期待與就業準備期待能力進步的勝算比為 12.618，整體表示有參加過各類的職前準備方案較易被專業人員在職業層面評為有進步。

表 4-4-5

職業生涯期待與就業準備期待能力專業人員評結果的影響因素的迴歸分析表

	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	<i>Wald</i>	<i>df</i>	<i>P</i>	<i>Exp(B)</i>
參訓時障度						
參訓時障度(1)	-1.704	.707	5.818	1	.016	.182
參訓時障度(2)	-.055	1.278	.002	1	.966	.946
在這個團體前是否曾參加過 各類的職前準備方案	-2.044	.852	5.763	1	.016	.129
辦理年度			1.500	4	.827	
辦理年度(101 對 100 年度)	1.282	2.073	.383	1	.536	3.605
辦理年度(102 對 100 年度)	11.194	11092.476	.000	1	.999	72702.586
辦理年度(103 對 100 年度)	-7.969	8.097	.969	1	.325	.000
辦理年度(104 對 100 年度)	-9.925	10.390	.913	1	.339	.000
方案總時數	-.037	.022	2.768	1	.096	.964
團體協同帶領人總數	.138	2.152	.004	1	.949	1.147
那段支持性就業時間曾有就 業 1 天以上	2.535	.971	6.823	1	.009	12.618
在團體參與狀況			2.500	2	.286	
在團體參與狀況(普通對照積 極組)	-1.244	.893	1.940	1	.164	.288
在團體參與狀況(被動對照積 極組)	-1.439	1.068	1.814	1	.178	.237
增進生涯抉擇時數	.440	.418	1.108	1	.292	1.552
增進家庭支持時數	.425	.278	2.336	1	.126	1.530
常數	1.654	2.598	.405	1	.524	5.226

4、心理層面專業人員評估結果影響因素的迴歸分析

在上一步檢驗中，參訓時障別、生理層面、是否有職管需求、辦理年度、個案來源、方案類型、是否包含家屬、方案總時數、方案課程頻率、團體協同帶領人總數、與同儕互動狀況及在團體參與狀況與課程中增進生涯抉擇時數、

增進工作技能時數、其他體能訓練時數及增進自我覺察時數，以個別來說，都是統計上顯著的影響因素。進一步以迴歸分析法檢證上述變項等因素。最後並沒有相關變項留在模式中，而相關課程時數也已不在方程式中，整體模式未達顯著 ($X^2=.000, df=3, p=1.000$)，模式的解釋力 Cox & Snell R^2 為.465，Nagelkerke R^2 為.916。模式中各項影響因素如表 4-4-6，並無相關因子有達顯著性。

表 4-4-6
心理層面專業人員評估結果的影響因素的迴歸分析表

	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	<i>Wald</i>	<i>df</i>	<i>P</i>	<i>Exp(B)</i>
參訓時障別			.000	4	1.000	
參訓時障別(自閉症對於智障)	112.074	8276.837	.000	1	.989	1.000
參訓時障別(精障對於智障)	143.814	9175.138	.000	1	.987	.989
參訓時障別(肢障對於智障)	52.316	12072.091	.000	1	.997	.987
參訓時障別(多障對於智障)	84.220	23453.107	.000	1	.997	.997
生理層面	-126.854	7931.801	.000	1	.987	.997
是否有職管需求	32.204	3896.861	.000	1	.993	.987
辦理年度			.000	2	1.000	.993
辦理年度(103年對於102年)	78.348	5710.684	.000	1	.989	1.000
辦理年度(104年對於102年)	16.180	3261.106	.000	1	.996	.989
個案來源(多元來源對於職管員)	62.318	15099.501	.000	1	.997	.996
是否包含家屬	18.373	6904.346	.000	1	.998	.997
與同儕互動狀況			.000	2	1.000	.998
與同儕互動狀況(衝突對於和諧)	-207.935	12400.005	.000	1	.987	1.000
與同儕互動狀況(被動對於和諧)	-78.898	7337.006	.000	1	.991	.987
在團體參與狀況			.000	2	1.000	.991
在團體參與狀況(被動對於積極)	-79.041	5710.684	.000	1	.989	1.000
常數	14.653	19710.425	.000	1		

二、長期成效之影響因素分析

1、就業情形的影響因素

分析不同變項之參訓者其就業情形結果如表4-4-7，發現個人因素中年齡、障別和障度有顯著影響。有就業者的年齡(25.3±7.4vs. 28.7±9.6, $t=4.042$, $p<.001$)較未就業者來得年輕；障度以輕度($X^2=24.497$, $p<.001$)，障別以自閉症($X^2=10.47$, $p=.033$)有就業比例較高。過去曾經接受過支持性就業服務者，與在這個團體前未曾參加過各類的職前準備方案者較容易就業($X^2=14.551$, $p<.000$ ； $X^2=4.419$, $p=.0024$)；而開案狀態中未有轉介原因待解決問題，未需要職業生涯期待與就業準備期待能力的支持者較不容易就業($X^2=7.003$, $p=.010$ ； $X^2=4.320$, $p=.025$)。

在方案的結構面上，不同辦理年度的參訓者就業情形結果有差異($X^2=29.117$, $p<.001$)，就業比例最高者是100年辦的就業準備團體，高達64.7%，而104年只有34.2%為最低。參訓者以多元來源，有包含家屬的方案，與課程與活動是連續辦理的方案，團體協同帶領人總數與有專任輔導員的方案其就業比率較高($X^2=23.672$, $p<.001$ ； $X^2=14.856$, $p<.001$ ； $X^2=12.103$, $p=.002$ ； $X^2=6.833$, $p=.033$ ； $X^2=36.733$, $p<.001$)。

在方案的過程與動力層面上，在團體的參與狀況，積極者較參與狀況被動者更容易就業($X^2=9.096$, $p=.011$)。在課程時數部分發現，有業者所上的增進求職技巧的時數(16.7±16.5 vs. 12.2, ±15.7 $t=-2.820$, $p=.005$)、增進工作技能時數(49.1±62.9 vs. 27.2±51.9, $t=-3.875$, $p<.001$)、增進其他職安與勞動權益的時數(4.7±6.1 vs. 2.9±4.9, $t=-3.314$, $p<.001$)與增進人際互動的時數(10.3±7.8 vs. 8.6±7.4, $t=-2.247$, $p=.0025$)、增進自我管理時數(1.0±1.4 vs. 0.7±1.3, $t=-2.572$, $p=.0010$)，較未業者高，唯獨增進情緒表達課程的時數卻較未業者少(3.4±3.2 vs. 4.8±4.8, $t=3.480$, $p=.001$)。

2、到就業間隔天數的影響因素

分析不同變項之參訓者於方案結束後到就業間隔天數長短的影響因素結果

如表4-4-8，發現個人過去曾經接受過支持性就業服務者，而開案狀態中有需要職業生涯期待與就業準備期待能力、心理層面的支持者就業間隔天數 ($X^2=1.982, p=.049, X^2=3.219, p=.001; X^2=2.244, p=.026$) 相對較短，而在這個團體前未曾參加過各類的職前準備方案者與需要個人生活家庭社會層面的支持者就業間隔天數 ($X^2=-4.472, p<.001; X^2=-4.470, p<.001$) 相對較長。

在方案的結構面上，不同辦理年度的參訓者就業間隔天數結果有差異 ($F=5.007, p=.001$)，平均就業天數最長者是100年辦的就業準備團體，高達299.36天，而104年只有73.46天為最低。參訓者來源以多元較職管員轉介的平均就業間隔天數短 ($F=3.515, p=.032$)，方案類型中以混合型較單一型的平均就業間隔天數短 ($F=12.266, p=.001$)，而方案總時數與就業間隔天數相關係數0.183 ($p=.019$)，方案頻率以複合型辦理的方案，平均就業間隔天數短 ($F=9.361, p<.001$)，另有無專任輔導員的方案其參訓者就業間隔天數結果有極大差異 (76.7 ± 62.6 vs $609.0\pm 303.8, t=98.89, p<.001$)。

方案的過程與動力層面上，在同儕的參與狀況，和諧者較參與狀況衝突者就業天數較短 ($X^2=16.318, p<.001$)，團體協同帶領人總數0位的就業天數高於1位及2位 ($X^2=9.276, p<.001$)。課程時數部分，在增進生涯抉擇時數、增進求職技巧時數、增進工作態度與習慣、增進其他職安與勞動權益時數、藥物服務時數、發展學習策略發現與就業間隔天數相關係數分別介於-.254至.231，關係密切程度不高。

表 4-4-7
不同變項之參訓者其就業情形分析摘要表

變項名稱	就業情形		統計值 (X^2 或 t 值)
	未就業 n(%) 或 $M (S.D.)$	有就業 n(%) 或 $M (S.D.)$	
個人因素變項			
性別			0.530 ($p=.265$)
	男 116 (47.5%)	128 (52.5%)	
	女 88 (51.2%)	84 (48.8%)	
參訓時年齡	28.66(9.59)	25.25(7.36)	4.042*** ($p<0.001$)

(續下頁)

變項名稱	就業情形		統計值 (X^2 或 t 值)
	未就業 n(%)或 M ($S.D.$)	有就業 n(%)或 M ($S.D.$)	
參訓時障別			10.470* ($p=.033$)
	智障	87(42.4%)	118(57.6%)
	自閉症	11(36.7%)	19(63.3%)
	精障	44(59.5%)	30(40.5%)
	肢障	20(55.6%)	16(44.4%)
	多障	27(57.4%)	20(42.6)
參訓時障度			24.497*** ($p<0.001$)
	輕度	85(37.9%)	139(62.1%)
	中度	83(56.8)	63(43.2)
	重與極重度	29(74.4%)	10(25.6%)
婚姻狀況			4.205 ($p=.122$)
	已婚	9(75%)	3(25%)
	未婚	168(45.9%)	198(54.1%)
	離婚	6(54.5%)	5(45.5%)
教育程度			2.736 ($p=.255$)
	國中以下	25(59.5%)	17(40.5%)
	高中職	135(47.4%)	150(52.6%)
	大學及以上	34(44.2%)	43(55.8%)
開案前有無工作史			1.705 ($p=.114$)
	無	91(43.1%)	120(56.9%)
	有	90(49.7%)	91(50.3%)
團體前有無支持性服務			14.551*** ($p<0.001$)
	無	140(54.7%)	116(45.3%)
	有	51(34.9%)	95(65.1%)
那段支持性就業時間 曾有就業1天以上			1.997 ($p=.121$)
	無	11(47.8%)	12(52.2%)
	有	40(32.5%)	83(67.5%)
在這個團體前是否曾 參加過各類的職前準 備方案			4.419* ($p=.024$)
	無	145(45.3%)	175(54.7%)
	有	51(58%)	37(42%)
是否重覆參訓			0.939 ($p=.227$)
	是	13(59.1%)	9(40.9%)
	不是	191(48.5%)	203(51.5%)
團體離第一次系統開 案天數			1.508 ($p=.132$)
是否有轉介原因待解 決問題			7.003* ($p=.010$)
	無	6(100%)	0(0%)
	有	175(45.7%)	208(54.3%)

(續下頁)

變項名稱	就業情形		統計值 (X^2 或 t 值)
	未就業 n(%)或 M ($S.D.$)	有就業 n(%)或 M ($S.D.$)	
職業生涯期待與就業 準備期待能力			4.320* ($p=.025$)
	無	39(43.8%)	
	有	169(56.3%)	
生理層面			0.495 ($p=.291$)
	無	177(52.7%)	
	有	29(58%)	
心理層面			2.256 ($p=.081$)
	無	102(49.8%)	
	有	105(57.4%)	
個人生活家庭社會層 面			0.262 ($p=.359$)
	無	181(53.9%)	
	有	25(50%)	
是否有職管需求			0.254 ($p=.356$)
	無	39(52.7%)	
	有	107(49.3%)	
方案因素變項			
辦理年度			29.117*** ($p<0.001$)
	100	33(64.7%)	
	101	27(61.4%)	
	102	26(61.9%)	
	103	72(59.5%)	
	104	54(34.2%)	
參訓者來源			23.672*** ($p<0.001$)
	職管員	36(31.9%)	
	多元來源	175(58.7%)	
方案類型			0.002 ($p=.530$)
	1.單一型	43 (51.2%)	
	2.混合型	169 (50.9%)	
是否包含家屬			14.856*** ($p<0.001$)
	是	91(64.1%)	
	否	121(44.2%)	
方案總時數			-3.434** ($p=.001$)
方案課程頻率			12.103** ($p=.002$)
	連續辦理	104(61.2%)	
	一週一至二次	46(45.1%)	
	複合型	62(43.1%)	
團體帶領人講師總數			-1.954 ($p=.051$)
團體協同帶領人總數			6.833* ($p=.033$)
	0 位	53(42.1%)	
	1 位	122(55.0%)	
	2 位	18(62.1%)	

(續下頁)

變項名稱	就業情形		統計值 (X^2 或 t 值)
	未就業 n(%)或 M ($S.D.$)	有就業 n(%)或 M ($S.D.$)	
與領導者互動狀況			0.668 ($p=.716$)
和諧	139(47.6%)	153(52.4%)	
衝突	2(66.7%)	1(33.3%)	
被動	4(40%)	6(60%)	
與同儕互動狀況			0.244 ($p=.885$)
和諧	110(49.8%)	111(50.2%)	
衝突	31(50%)	31(50%)	
被動	14(45.2%)	17(54.8%)	
在團體參與狀況			9.096* ($p=.011$)
積極	49(39.5%)	75(60.5%)	
普通	111(56.6%)	85(43.4%)	
被動	22(53.7%)	19(46.3%)	
是否有專任輔導員			36.733*** ($p<0.001$)
沒有	108(67.9%)	51(32.1%)	
有	96(37.4%)	161(62.6%)	
參訓者出席率	91.80(14.8)	91.77(16.2)	0.017 ($p=.987$)
課程內容時數			
增進生涯抉擇時數	15.2(12.9)	15.3(12.5)	-0.071 ($p=.943$)
增進求職技巧時數	12.2(15.7)	16.7(16.5)	-2.820** ($p=.005$)
增進工作技能時數	27.2(51.9)	49.1(62.9)	-3.875*** ($p<0.001$)
增進工作態度習慣 時數	3.9(3.4)	4.3(4.1)	-1.174 ($p=.241$)
其他職安與勞動權益 時數	2.9(4.9)	4.7(6.1)	-3.314** ($p=.001$)
藥物服務時數	0.8(1.1)	0.7(1.2)	0.950 ($p=.343$)
增進交通行動能力 時數	0.4(1.8)	0.2(1.0)	1.721 ($p=.086$)
其他體能訓練時數	0.9(1.9)	1.3(2.5)	-1.592 ($p=.112$)
發展學習策略時數	2.8(7.5)	3.2(7.9)	-0.441 ($p=.659$)
增進情緒表達時數	4.8(4.8)	3.4(3.2)	3.480** ($p=.001$)
增進自我覺察時數	2.9(3.5)	3.4(3.8)	-1.091 ($p=.276$)
增進人際互動時數	8.6(7.4)	10.3(7.8)	-2.247* ($p=.025$)
增進自我管理 能力 時數	0.7(1.3)	1.0(1.4)	-2.572* ($p=.010$)
增進家庭支持時數	1.7(3.5)	3.0(4.2)	-3.666*** ($p<0.001$)

* $p<0.05$. ** $p<0.01$. *** $p<0.001$ 。

表 4-4-8

不同變項之參訓者其於團體結束後到就業的天數分析摘要表

變項名稱	團體結束後到就業的天數				統計值(X^2 、 t 值、 F 值或 r)
	人數	平均數	標準差		
個人變項					
性別					0.943 ($p=.347$)
	男	128	219.31	296.50	
	女	84	182.58	245.03	
參訓時年齡		408	26.89	8.67	-0.78 ($p=.258$)
參訓時障別					1.036 ($p=.390$)
	智障	118	218.54	263.23	
	自閉症	19	298.84	459.60	
	精障	30	148.90	218.32	
	肢障	16	155.69	240.20	
	多障	20	190.40	266.77	
參訓時障度					0.383 ($p=.682$)
	輕度	139	215.71	300.16	
	中度	63	179.05	210.01	
	重與極重度	10	214.60	331.55	
婚姻狀況					1.320 ($p=.269$)
	已婚	3	338.67	400.59	
	未婚	198	199.77	268.89	
	離婚	5	424.40	530.74	
教育程度					0.139 ($p=.870$)
	國中以下	17	239.59	357.02	
	高中職	150	202.37	247.24	
	大學及以上	43	201.88	345.43	
開案前有無工作史					-0.553 ($p=.581$)
	無	120	196.38	232.30	
	有	91	217.74	328.98	
團體前有無支持性服務					1.982* ($p=.049$)
	無	116	239.76	279.64	
	有	95	164.19	270.60	
那段支持性就業時間曾有就業 1 天以上					-0.644 ($p=.521$)
	無	12	117.00	176.72	
	有	83	171.01	281.74	
在這個團體前是否曾參加過各類的職前準備方案					-4.472** ($p<0.001$)
	是	37	382.11	273.87	
	否	175	167.26	263.78	

(續下頁)

變項名稱	團體結束後到就業的天數				統計值(X^2 、 t 值、 F 值或 r)
	人數	平均數	標準差		
是否重覆參訓					1.407 ($p=.161$)
是	9	331.67	353.60		
不是	203	199.13	273.09		
團體離第一次系統開案天數	392	782.88	1227.84		-0.128 ($p=.063$)
是否有轉介原因待解決問題					-
無	0	-	-		
有	208	201.08	276.42		
職業生涯期待與就業準備期待能力					3.219** ($p=.001$)
無	39	326.72	262.14		
有	169	172.09	272.20		
生理層面					1.278 ($p=.203$)
無	177	211.55	292.18		
有	29	140.59	153.28		
心理層面					2.244* ($p=.026$)
無	102	244.55	328.04		
有	105	158.93	209.61		
個人生活家庭社會層面					-4.470** ($p<.001$)
無	181	170.81	267.38		
有	25	424.20	252.44		
是否有職管需求					5.247** ($p<.001$)
無	39	298.74	273.34		
有	107	119.20	136.71		
方案變項					
辦理年度					5.007** ($p=.001$)
(1)100	33	299.36	453.83		
(2)101	27	268.04	332.16		
(3)102	26	192.50	199.88		
(4)103	72	240.57	236.67		
(5)104	54	73.46	81.36		
參訓者來源					3.515* ($p=.032$)
職管員	36	314.92	266.60		
多元來源	175	182.45	275.44		
方案類型					12.266* ($p=.001$)
1.單一型	43	335.70	274.54		
2.混合型	160	172.58	270.23		
是否包含家屬					1.355 ($p=.177$)
是	91	234.45	337.84		
否	121	182.43	219.91		

(續下頁)

變項名稱	團體結束後到就業的天數			
	人數	平均數	標準差	統計值(X^2 、 t 值、 F 值或 r)
方案總時數	343	78.45	86.81	0.183* ($p=.019$)
方案課程頻率				9.361** ($p<0.001$)
(1)連續辦理	104	284.16	339.56	
(2)一週一至二次	46	152.28	206.794	
(3)複合型	62	110.50	133.202	
團體帶領人講師總數	304	7.74	5.13	0.104 ($p=.216$)
團體協同帶領人總數				9.276** ($p<0.001$)
(1)0位	53	109.79	136.15	
(2)1位	73	190.59	254.61	
(3)2位	18	433.39	545.73	
參訓者出席率	416	91.79	15.50	0.122 ($p=.077$)
與領導者互動狀況				1.006 ($p=.368$)
(1)和諧	153	229.00	301.06	
(2)衝突	1	194.00		
(3)被動	6	54.5	43.49	
與同儕互動狀況				16.318** ($p<0.001$)
(1)和諧	111	148.43	246.02	
(2)衝突	31	443.16	252.28	
(3)被動	17	271.82	330.46	
在團體參與狀況				0.602 ($p=.549$)
(1)積極	75	201.12	249.70	
(2)普通	85	216.47	294.39	
(3)被動	19	281.89	378.38	
是否有專任輔導員				98.89*** ($p<0.001$)
沒有	51	609.02	303.81	
有	161	76.70	62.58	
課程內容時數				
增進生涯抉擇時數	416	15.21	12.64	-0.254*** ($p<0.001$)
增進求職技巧時數	416	14.52	16.26	0.169* ($p=.019$)
增進工作技能時數	416	38.36	58.74	0.049 ($p=.504$)
增進工作態度習慣時數	416	4.12	3.76	-0.148* ($p=.041$)
其他職安與勞動權益時數	416	3.81	5.59	0.181* ($p=.012$)
藥物服務時數	416	0.75	1.14	-0.239** ($p=.001$)
增進交通行動能力時數	416	0.28	1.49	-0.042 ($p=.565$)
其他體能訓練時數	416	1.11	2.13	0.136 ($p=.061$)
發展學習策略時數	416	2.99	7.67	0.231** ($p=.003$)
增進情緒表達時數	416	4.12	4.13	-0.113 ($p=.119$)
增進自我覺察時數	416	3.19	3.66	-0.037 ($p=.609$)
增進人際互動時數	416	9.47	7.67	0.074 ($p=.309$)

(續下頁)

變項名稱	團體結束後到就業的天數			統計值(X^2 、 t 值、 F 值或 r)
	人數	平均數	標準差	
增進自我管理能 力時數	416	0.87	1.37	0.082 ($p=.259$)
增進家庭支持時數	416	2.37	3.89	0.062 ($p=.391$)

* $p<0.05$. ** $p<0.01$. *** $p<0.001$ 。

3、就業情形影響因素的迴歸分析

為找出能預測影響就業情形因素，進一步以迴歸分析法驗證參訓時年齡、團體前有無支持性服務、職業生涯期待與就業準備期待能力、是否有轉介原因待結決問題、參訓時障別、參訓時障度、辦理年度、個案來源、是否包含家屬、方案總時數、方案課程頻率、團體協同帶領人總數、是否有專任輔導員及在團體參與狀況與課程中增進求職技巧時數、增進工作技能時數、其他職安與勞動權益時數、增進情緒表達時數、增進人際互動時數、增進自我管理能時數、增進家庭支持課程時數。其中參訓時障度、是否有專任輔導員、整體模式未達顯著 ($X^2=10.377$, $df=8$, $p=.240$)，模式的解釋力 Cox & Snell R^2 為 .464，Nagelkerke R^2 為 .620。模式中各項顯著因素如表 4-4-9，其中顯示參訓時障度、是否有專任輔導員與在團體參與狀況三項因素在整體模式都達顯著水準 ($p<.001$ 、 $p<.001$ 與 $p<.001$)。其中，參訓時障度 (中度對於輕度) 之 $p<.001$ ， $Exp(B)$ 為 .184，參訓時障度 (重度以上對於輕度) 之 $p<.002$ ， $Exp(B)$ 為 .060 表示障度為重度以上者，較輕度者不易就業(勝算比為.060)。而是否有專任輔導員之 $p<.001$ ， $Exp(B)$ 為 32.767，表示有專任輔導員，後續就業情形的勝算比為 32.767，表示相對容易就業。而在團體的參與狀況(被動對照積極組)之 $p<.001$ ， $Exp(B)$ 為.047，表示方案參與積極者較被動者更容易就業(勝算比為.047)。

表4-4-9

就業情形整體模式適配度檢定之摘要表

投入變項	<i>B</i>	<i>S. E</i>	<i>Wald</i>	<i>df</i>	<i>P</i>	<i>Exp(B)</i>
參訓時年齡	-.022	.024	.904	1	.342	.978
團體前有無支持性服務	.155	.394	.155	1	.694	1.168
職業生涯期待與就業準備 期待能力	.556	.593	.879	1	.348	1.743
是否有轉介原因待解決問 題	18.061	22416.524	.000	1	.999	6.979
參訓時障別			2.034	4	.730	
參訓時障別(自閉症對於智 障)	.842	.706	1.426	1	.232	2.322
參訓時障別(精障對於智障)	.499	.527	.896	1	.344	1.647
參訓時障別(肢障對於智障)	.258	.672	.147	1	.701	1.294
參訓時障別(多障對於智障)	.162	.719	.051	1	.822	1.176
參訓時障度			18.189	2	.000	
參訓時障度(中對於輕度)	-1.693	.444	14.522	1	.000	.184
參訓時障度(重度以上對 於輕度)	-2.816	.892	9.965	1	.002	.060
辦理年度			.937	4	.919	
辦理年度(101 對 100 年度)	16.483	38991.838	.000	1	1.000	1.440
辦理年度(102 對 100 年度)	12.080	26568.536	.000	1	1.000	176226.433
辦理年度(103 對 100 年度)	15.787	33131.942	.000	1	1.000	7182170.703
辦理年度(104 對 100 年度)	17.084	34408.678	.000	1	1.000	2.627
個案來源(多元來源對職管 員)	54.943	98756.805	.000	1	1.000	7.265
是否包含家屬	9.952	24625.616	.000	1	1.000	21001.583
方案總時數	-.289	581.121	.000	1	1.000	.749
方案課程頻率			1.068	2	.586	
方案課程頻率(一周 1-2 次 對連續辦理)	9.409	11828.722	.000	1	.999	12196.069
方案課程頻率(混合性對 連續辦理)	7.753	11828.722	.000	1	.999	2329.078
團體協同帶領人總數	3.707	12945.717	.000	1	1.000	40.734
是否有專任輔導員	3.489	.504	47.921	1	.000	32.767
在團體參與狀況			20.548	2	.000	
在團體參與狀況(普通對照 積極組)	-.764	.590	1.677	1	.195	.466

(續下頁)

在團體參與狀況(被動對照積極組)	-3.064	.694	19.511	1	.000	.047
增進求職技巧時數	.693	1422.014	.000	1	1.000	2.000
增進工作技能時數	.376	744.561	.000	1	1.000	1.457
其他職安與勞動權益時數	-.130	901.107	.000	1	1.000	.878
增進情緒表達時數	5.760	10996.009	.000	1	1.000	317.238
常數	-120.702	201225.862	.000	1	1.000	.000

4、影響團體結束後到就業間隔天數因素的迴歸分析

為找出能預測團體結束後到就業的天數，進一步以線性迴歸分析，以輸入(ENTER)的方式，將團體前有無支持性服務，在這個團體前是否曾參加過各類的職前準備方案，職業生涯期待與就業準備期待能力，生理層面，個人生活家庭社會層面，是否有職管需求，辦理年度，個案來源，團體離第一次系統開案天數，方案類型，方案課程頻率(一周 1-2 次對連續辦理)，方案課程頻率(混合性對連續辦理)，方案總時數，與領導者互動狀況，與領導者互動狀況(衝突比對於和諧)，與領導者互動狀況(被動比對於和諧)，增進生涯抉擇時數，增進工作態度習慣時數，增進求職技巧時數，其他職安與勞動權益時數，藥物服務時數，發展學習策略時數，是否有專任輔導員等因素加以探討，以瞭解各解釋因素對團體結束後到就業間隔天數的聯合預測功能。

從 4-4-10 表得知，對影響團體結束後到就業間隔天數因素具解釋功能的變項共有是否有專任輔導員，增進生涯抉擇時數，職業生涯期待與就業準備期待能力與團體前有無支持性服務，其解釋力均達顯著水準($p < .05$)，可預測的總變異數的 92.5%。其中增進生涯抉擇時數之解釋量為 1.8%，職業生涯期待與就業準備期待能力之解釋量為 0.4%，團體前有無支持性服務之解釋量為 0.3%，是否有專任輔導員之解釋量為 90.0%，是整體影響團體結束後到就業間隔天數的最主要解釋變項。

表 4-4-10

方案各因素預測團體結束後到就業間隔天數之逐步多元迴歸分析摘要表

投入預測變項 順序	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>R</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2	<i>F</i>
是否有專任輔導員	-385.100	20.705	-.777***	.900	.809	.809	513.17 ²
增進生涯抉擇時數	-2.842	1.056	-.131**	.918	.841	.033	25.11**
職業生涯期待與就業準備期待能力	-45.898	20.443	-.098*	.922	.847	.007	5.83*
團體前有無支持性服務	-35.161	16.480	-.081*	.925	.852	.006	4.55*

* $p < .05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$ 。

四、方案特性(時數與有專任輔導員與否)對於長短期成效之影響因素分析

前項分析中，專任輔導員與否與方案總時數都是重要影響因素，但影響方向卻不同；有專任輔導員者長期就業效益較好，方案總時數卻是時數愈長，愈不易就業，似有矛盾之處。進一步分析其中之矛盾發現，本次所選擇之 21 個方案共 416 位個案中的服務方案大致可以依照時數分為三大類型，包含：(1)短期的方案類型時數在 60 小時以下、(2)中期的方案類型時數在 60-100 小時之間，以及(3)長期的方案類型時數在 100 小時以上。因而，可能是方案型態的特性而導致結果的混淆，將在此節進一步分析。先將這三大類型說明如下：

(1)短期的方案類型時數在 60 小時以下

21 個方案中有 12 個方案的辦理時數在 60 小時以下，這 12 個方案有 4 個方案為 100 至 102 年度由某縣市 NGO 組織辦理，5 個方案為 104 年某縣市委託顧問公司分 5 區辦理，另外 1 個方案為北部縣市的求職研習班以及 2 個方案為中部地區縣市的 102 至 103 年方案。上述 12 個方案，僅有北部的求職研習班的個案轉介來源為職管員派案，其他 11 個方案個案來源皆為多元轉介。除了求職研習班講師人數無法透過文本資料進行人數確認外，其他 11 個方案皆為團體領

導者 1 人以及協同領導者 1 人的方式進行，提供參訓者就業前準備方案課程以及就業實務討論等。12 個方案共計有 159 位參訓者，以智能障礙者 54.1%(N=86) 為為大宗，精障 15.7%(N=25)，多重障礙 10.1%(N=16)，肢體障礙 8.8%(N=14)，自閉症 5%(N=8)，其他為癲癇、聽障、語障、視障等；而障度以輕度為大宗（佔 54.7%），其次為中度（佔 39%），再次為重度和極重度（佔 5.6%）。

(2)中期的方案類型時數在 60-100 小時之間

21 個方案中有 2 個方案的辦理時數在 60-100 小時以上，這 2 個方案皆由新北市政府在 103 年至 104 年連續補助同一身心障礙者職業重建資源中心辦理職前準備方案，參與學員以辦理單位本身服務對象為主，皆需由職管員或就服員進行轉介，職管員依個案需求，與個案共同擬定個別化的服務計劃(計劃表/2-4、D 表)中並於每次課程主題前安排起點行為評估，課程中詳實記錄（服務記錄表/OC)個案的學習狀況，於課程結束後，會依據評分指標，進行前後測的評估分析，且於課程結束後利用服務檢視表(E 表)，檢視其執行狀況並連結職業重建資源的輔導就業。124 位參訓者中有約 49%為智能障礙者，32%精障，障度以輕度為大宗（佔 54%），其次為中度（佔 27%），再次為重度（佔 12.7%）。

(3)長期的方案類型時數在 100 小時以上

21 個方案中有 9 個方案的辦理時數在 100 小時以上，這 9 個方案皆由台北市政府在 100 年至 104 年連續補助同一單位辦理職前準備方案，其中 100 年及 101 年分為 2 個梯次辦理，並由經費補助 1 位專任的職前輔導員，提供參訓者個別化輔導，並擔任團體的偕同領導者以及帶領就業實務討論。131 位參訓者中有約 49%為智能障礙者，自閉症、精障、肢體障礙者以及多重障礙者合計占比例約 46%，障度以輕度為大宗（佔 52.7%），其次為中度（佔 38.2%），再次為重度（佔 8.4%）。

這三大類的方案各有其特性，為了辨別及分析服務時數的類型對於長短期成效的影響，進一步分析如下：

1. 方案時數對於短期成效的影響

分為對職業生涯期待與就業準備期待能力與心理層面的參訓者自評結果，及對職業生涯期待與就業準備期待能力與心理層面的專業人員評估結果。從表 4-4-11 及表 4-4-12 發現，方案時數最高的一組在對職業生涯期待與就業準備期待能力與心理層面的參訓者自評結果兩部分對於方案時數最低的一組都有明顯達到的統計上的差異，其中參與高時數方案的參訓者自覺在這兩部分有進步的比例明顯高於低時數的方案類型參訓者。另外在專業人員評估心理層面有進步則是中時數方案的參訓者的比例明顯高於高和低時數方案的參訓者。

表 4-4-11

方案時數分組與短期成效 I-(含職業能力和心理層面自評)

變項名稱	職業生涯期待與就業準備期待能力			心理層面自評		
	自評					
	無進步 n(%)	有進步 n(%)	統計值 (X^2 或 t 值)	無進步 n(%)	有進步 n(%)	統計值 (X^2 或 t 值)
方案時數分組			4.351* ($p=.041$)			8.368** ($p=.008$)
低(<60 小時)	24(31.2%)	53(68.6%)		17(58.6%)	12(41.4%)	
高(>100 小時)	23(18.4%)	28(81.6%)		31(29.5%)	74(70.5%)	

* $p<.05$. ** $p<0.01$. *** $p<0.001$ 。

表 4-4-12

方案時數分組與短期成效 II-(含職業能力和心理層面他評)

變項名稱	職業生涯期待與就業準備期待能力			心理層面		
	他評			他評		
	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	統計值 (X^2 或 t 值)	無進步 n(%)或M (S.D.)	有進步 n(%)或M (S.D.)	統計值 (X^2 或 t 值)
方案時數分組			0.867 ($p=.648$)			12.286** ($p=.002$)
低(<60 小時)	31(22.8%)	105(77.2%)		5(21.7%)	18(78.3%)	
中(60-100 小時)	11(22.0%)	39(78.0%)		0(0%)	19(100%)	
高(>100 小時)	35(27.1%)	94(72.9%)		38(38.8%)	60(61.2%)	

* $p<.05$. ** $p<0.01$. *** $p<0.001$ 。

2. 方案時數對於長期成效的影響

另外由方案的時數比對長期成效的兩項指標(就業與否、團體結束後到就業的天數)，發現中高時數方案組的參訓者就業的比例都高於低時數方案組。而團體結束後到就業的天數則是中時數方案參訓者的天數低於低高兩組，且都有達到統計上的顯著差異。詳細資料如表 4-4-13。

表 4-4-13

方案時數分組與長期效益 (就業情況)

變項名稱	長期效益 I (就業情況)		長期效益 II (團體結束後到就業的天數)			
	未就業 n(%)	有就業 n(%)	統計值 (X^2 或 t 值)	平均數(n)	標準差	統計值 (X^2 或 t 值)
方案時數分組			30.323 ^{***} ($p < 0.001$)			3.148 [*] ($p = .045$)
低(<60 小時)	142(60.9%)	91(39.1%)		230.73(84)	240.82	
中(60-100 小時)	16(30.8%)	36(69.2%)		127.44(36)	159.24	
高(>100 小時)	46(35.1%)	85(64.9%)		270.28(72)	357.76	

* $p < .05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$ 。

綜合上述分析，時數在 60-100 小時方案，有職管員依需求擬定計劃並參與課程設計，其參訓者之短期或長期效益均較其他組為佳。時數高於 100 小時者，雖然等待就業的天數較長，但其就業率與參訓者自我評估進步情形，卻較時數低於 60 小時方案之參訓者為佳，顯示複雜度高的個案，投入適當的資源，例如專責輔導員或是長時數的訓練與陪伴，其就業結果是值得肯定的。

第五章 討論

本研究在第一階段由各縣市政府及勞動力發展署各分署回報之 100-104 年身心障礙者就業前準備方案，共有 21 縣市 219 個計畫或是方案。第二階段採納第二次專家諮詢會議的委員建議，選取資料較為完整的 21 個範例，以這些方案服務的參訓者做為分析的主體。以這兩個階段所蒐集到的資料做次級資料分析，以此來推論國內就業前準備方案的成效。

第一節、國內就業前準備服務方案的核心概念

雖自民國 91 年開始有身心障礙者生涯轉銜的做法，直至目前，相關研究也多數集中於學校階段的身心障礙者。但本研究探討的就業前準備服務方案，政策始自民國 97 年勞委會職訓局身心障礙者支持性就業服務計畫的開展。與美國以生涯轉銜為核心的就業前準備方案相較，國內 100 年至 104 年的就業前準備方案的服務對象較為分散，年齡層涵蓋範圍廣泛，沒有特別針對教育程度與障礙發生的年齡，以及不同的工作經驗與職業重建的經驗的身心障礙者。

根據身心障礙者支持性就業服務實施要領，就業前準備可以以就業促進研習活動、成長團體、座談會等方式辦理。在這 5 年中，除成長團體與就業促進講座/課程外，也有職場見習、與個別諮商的方式，或是混合各種型態的設計。但仍以就業促進研習活動與成長團體為主要的辦理方式。課程內容因為辦理方法而有差異，尤以成長團體較能回應身心障礙者四種層面的輔導需求，尤其以職業生涯期待與就業準備期待能力層面的課程時數最高。與 Gilbert (1992) 對就業準備度應包含生涯資訊、生涯探索、工作相關行為、工作相關態度與生涯信念等五個向度吻合。

廣泛的服務對象，與多樣但以就業為焦點的課程設計，頗能回應支持性就業服務計畫中，就業前準備乃是支持性就業服務的延伸/衍生的脈絡。在民國 100 年由行政院勞工委員會（現為勞動部）頒布的「補助地方政府辦理身心障礙者支持性就業服務計畫」中之「身心障礙者支持性就業服務實施要領」第七

條規定：「為協助身心障礙者順利、穩定就業，得提供就業準備服務，只要由職業重建個案管理員評估開案或就業服務員開案服務後，對已具就業基礎技能和工作態度但仍未就業之身心障礙者，依其就業需求，以個別輔導、小組或團體之就業促進研習活動、成長團體、座談會等方式辦理，並提供後續至競爭性職場之就業服務。」這和美國以生涯為導向的就業前準備方案的焦點不同：Project SEARCH 花長時間在實際職場協助身心障礙學生嫻熟技能，而 ACCES-VR 以就業準備度來分級分期，尤其軟性技能的訓練與實際工作型態相近的職場安置與訓練。

第二節、就業前準備方案的成效

國內 100 年到 104 年共 219 個團體，只有 104 個（47.5%）有滿意度調查的，只有 67 個方案（30.6%）有調查參訓者的進步，只有 49 個方案（22.4%）做了前後測分析，其中 7 個方案以標準化測驗測量前後測狀況。在有限的資料中，僅能知成長團體中約有六成參訓者在工作態度與人際知能有成效。

就業應是就業前準備的最終目標。但在這方面，僅有 27 個方案在其計畫書或成果報告書中紀錄了 3 個月的就業人數，有 18 個方案記錄了追蹤 6 個月，有 17 方案了追蹤 9 個月，也有 29 個方案記錄了追蹤就業人數，但卻無法看出是在何時追蹤。由於有紀錄的方案過少，難以看出這些就業前準備服務方案就就業的這個面向的達成率如何。

經過與專家學者的討論，由以上有限的資料中，實難推論就業前準備服務方案的有效性如何，也難以推論什麼樣的方案元素是主要的影響因素，對後續方案設計之參考難有助益。故選定資料較為齊全與辦理方式可為參考的範例方案，來進一步分析有效性與有效因素。

透過立意選樣的 21 個範例方案共 416 人，人口學變項中，以男性 244 位（n=244，58.7%），高中職學歷（n=285，70.5%）較多；年齡以 16 歲至 24 歲者（53.3%）參訓者最多，共有 222 位。障別以智能障礙（n=205，50.2%）最

多，但連罕病與失智的身心障礙者也有，共 11 種之多。障度則以輕度（n=224，53.8%）最多。

一、就業前準備的短期成效

本研究將就業前準備方案的短期成效分析分為「參訓者自我評量」、「專業人員評量」2 種方式，以瞭解參訓者與專業人員認為方案對於參訓者助益的一致性。超過 8 成的參訓者認為自己參與方案之後有進步，專業人員亦認為有 8 成的參訓者在參與方案之後有進步（264 人，80%）。不論在參訓者自我評量或是專業人員評量，皆以職業生涯期待與就業準備期待能力的成長為最多，其次為心理層面。這樣的進步和課程時數的安排的分佈情形，有一致性。

二、就業前準備對於就業的成效

在 416 位參訓者中，有 192 人(46.2%)於方案結束後至 105 年 9 月 30 日止曾找到工作。雖然能夠就業的影響因素很多，不盡然完全是就業前準備方案的效果。但，這 192 位中有五成是在方案結束後的前三個半月就找到工作，就業前準備方案應有明顯的推波助瀾的效果。

三、影響就業前準備的影響因素

影響就業前準備方案的成效可能因素很多，且由於本研究之樣本並非前瞻性隨機分配的樣本，要探討方案本身的因素，必須以推論統計方式來控制個人因素。因此將可能的個人因素與方案因素先加以敘述性統計檢定，整理如表 5-1-1，統計分析結果若達顯著性，表中以星號「*」表示。

表 5-1-1

效益指標的可能影響因素的敘述性統計檢驗

		短期效益指標				長期效益指標	
		自 評 職 業 層 面	自 評 心 理 層 面	專 評 職 業 層 面	專 評 心 理 層 面	是 否 就 業	到 就 業 間 隔 天 數
個人 因素 變項	人口學 變項	性別	*				
		年齡				*	
		教育程度		*			
		婚姻狀況					
		障別				*	*
		障度			*		*
	工作史 與過去 接受職 業重建 服務的 變項	開案前有無工作史					
		團體前有無支持性服務		*			*
		那段支持性就業時間曾有 就業1天以上		*			*
		是否曾參加過職前準備方 案團體			*		*
		是否重覆參訓					
		離第一次系統開案天數					
	本次開 案的狀 態	是否有轉介原因待解決問 題					*
		是否有職業生涯期待與就 業準備期待能力支持需求					*
		是否有心理層面的支持需 求					*
		是否有生理層面的支持需 求				*	
是否有個人生活家庭社會 層面的支持需求						*	
是否有職管需求等項					*	*	
方案 因素 變項	結構層 面	辦理年度	*	*	*	*	*
		參訓者轉介來源			*	*	*
		就業前準備方案類型		*		*	*
		是否包含家屬		*		*	*
		方案總時數			*	*	*
		方案課程頻率		*		*	*
		團體帶領人講師總數					
		團體協同帶領人總數			*	*	*
是否有專任輔導員					*		

(續下頁)

		短期效益指標				長期效益指標	
		自 評 職 業 層 面	自 評 心 理 層 面	專 評 職 業 層 面	專 評 心 理 層 面	是 否 就 業	到 就 業 間 隔 天 數
團體過 程與動 力層面	參訓者出席率		*				
	與領導者互動狀況						*
	與同儕互動狀況		*	*	*		
	在團體參與狀況	*		*	*	*	
	增進生涯抉擇時數	*	*	*	*		* (-)
	增進求職技巧時數					*	* (+)
	增進工作技能時數	*	*		*	*	
	增進工作態度習慣時數						* (-)
	其他職安與勞動權益時數					*	* (+)
	藥物服務時數						* (-)
	增進交通行動能力時數						
	其他體能訓練時數		*		*		
	發展學習策略時數						* (+)
	增進情緒表達時數					*	
	增進自我覺察時數				*		
增進人際互動時數					*		
增進自我管理時數					*		
增進家庭支持時數	*		*		*		

(備註：*表示有顯著性差異；(+)表示有正向相關性；(-)表負相關)

在方案因素變項中的結構層面發現，除「團體帶領人講師總數」未達顯著外，「參訓者轉介來源」、「就業前準備方案類型」、「是否包含家屬」、「方案總時數」、「方案課程頻率」、「團體協同帶領人總數」及「是否有專任輔導員」皆達顯著。可見團體的結構層面在辦理前仍應多方考慮與規劃，才會使方案達成效。

進一步在團體過程與動力層面分析中顯示，除「增進交通行動能力時數」未達顯著外，其他課程時數皆達顯著，其中「增進求職技巧時數」、「其他職安與勞動權益時數」、「發展學習策略時數」具有正相關，以方案總時數最多的單位為腦性麻痺的參訓者為例，雖然表面上訓練越久使等待就業天數越長，但因為家屬的參與，使家人對身心障礙參訓者有更清楚的認識與了解，對參訓者順

利進入職場與穩定就業有所幫助。

在本研究的推論性統計檢定中發現：「方案是否有專任輔導員」是影響就業前準備的重要影響因素。專任輔導員在這些範例方案中有兩個類型，一是方案專聘的輔導員，另一類是指陪伴個案的職業重建個案管理員。前一類，係為了方案所聘的專業人員，主要的工作在規劃就業前準備方案的內容，在參訓者學習上遇到問題時進行個別輔導、參訓者職涯討論及諮商、陪同團體進行及授課，並撰寫輔導策略暨紀錄表，且在課程結束後轉介合適資源與服務，及追蹤參訓者後續就業狀況，提供完整的就業前準備服務。方案聘任專任輔導員讓即使不容易就業的腦性麻痺參訓者，利用此一就業前準備方案後，可順利找到合適工作並穩定就業。第二類則是個案管理員，在轉介與釐清職涯目標之外，密切介入個案在就業前準備團體的活動，也在活動之後檢視進度並適度加以修正。在上一章第四節之最後的驗證中，可看出此類的方案有較佳的效果。

另一個影響因素是「方案課程頻率」。連續辦理相較於一週一到兩次、複合型（即連續辦理與一週一到兩次依需求改變）的就業成效較佳，一方面是課程規劃較為完整，方案課程所費時間較長，另一方面參訓者穩定出席與參與，將有助於未來就業，此與紐約州 2013 年的職業重建服務（Adult Career and Continuing Education Services-Vocational Rehabilitation, ACCES-VR）對就業準備方案訓練時間為連續辦理可達 40 至 60 天的做法接近。

而團體過程中，與同儕的互動狀況與在團體中的參與情形，是影響短期效益與就業結果的因素。顯示方案設計時，不僅需注意課程或是活動的安排是否符合需求，若能以適當的方法，如動機式晤談，讓參訓者更能積極參與，成效會更明顯。而且在團體中若能重視軟性技能的訓練，可以有正向的同儕相處經驗，會提高參訓者就業的機會。

第六章 結論與建議

第一節、研究結論

本主題探討主要研究目的為分析接受就業前準備方案後，影響身心障礙者就業結果的可能因素，來推論就業前準備的成效指標。以次級資料分析法，針對全國 100 年至 104 年 219 個身心障礙者就業前準備方案的服務計畫或成果報告進行第一階段的内容分析，取出其中 35 個有做成效分析的就業前準備團體資料做範例方案的選取，透過專家會議決議選取 21 個方案為具備有較完整參訓者紀錄、諮商或團體紀錄、滿意度調查具體內容、前後測分析、成效分析與就業追蹤等，且連續辦理 2 年以上等條件之方案進行第二階段編碼，進一步透過敘述性統計檢驗成果指標的可能因素分析第二階段在個人因素變項、方案因素變項在短期效益指標及長期效益指標之間有無顯著差異。

回應研究問題，重點說明如下：

一、描述全國 100 至 104 年辦理就業前準備相關服務方案的執行狀況

一共有 21 個縣市運用就安基金與身障基金，辦理了 219 個就業前準備國內就業前準備方案，服務了十一種但以智能障礙為多的身心障礙者。方案平均服務人數為 18 人，平均實際參與人數為 12 人。含家屬參與的方案有 9.1%。

二、描述成長團體、就業促進講座/課程、職場見習、與個別諮商四種不同型態的就業前準備方案的運用狀況。

辦理的方式，以成長團體最多，有將近六成（58%），再來是就業促進講座課程約有 11%。純粹為職場見習和個別諮商形式相當少，各為 4.6%與 2.7%。也有一成左右（13.7%）的方案同時兼含不同類型。這四類方案平均課程總時數分別為成長團體 31.8 小時、就業促進講座 15.5 小時、職場見習 25.8 小時、個別諮商 48 小時。成長團體涵蓋不同需求層面最廣，但辦理時數最多的是個別諮商。

三、比較不同型態的就業前準備方案回應身心障礙者的職涯發展需求的結果。

在有限的資料中，僅能知成長團體中約有六成參訓者在工作態度與人際知能有成效。但若以記錄較完整的範例方案的參訓者的短期成效來推論，不論是單純的成長團體或是就業團體，還是混合型態的團體，不同型態的就業前準備方案，或是課程內容，並非影響職業生涯期待與就業準備期待能力層面或是心理層面有所進步因素，反而是參訓者的參與程度，能影響此類成效。

四、比較不同型態的就業前準備方案促進身心障礙者就業的結果。

由於有就業追蹤記錄的方案少，難以看出這些就業前準備服務方案就就業的這個面向的達成率如何。但若以記錄較完整的範例方案的參訓者的就業結果來推論，方案型態並非影響參訓者是否就業或與找到工作的間隔天數的決定因素，反而方案設計時與過程中是否有專任輔導員或是由職管員督促的個別化輔導，是決定性的影響因素。

五、分析接受就業前準備方案後，影響身心障礙者就業的結果的可能因素，來推論就業前準備的成效指標。

1、個人變項因素：可分為人口學變項、工作史與過去接受職業重建服務的變項、本次開案的狀態的三個大變項，研究結果顯示：

(1)人口學變項：性別、年齡、教育程度、障別及障度可能是影響方案短期效益的指標；其中年齡、教育程度、障別及障度也是影響方案長期效益的指標。

(2)工作史與過去接受職業重建服務的變項：團體前有無支持性服務及那段支持性就業時間曾有就業1天以上兩個變項可能為影響方案短期效益的指標；而團體前有無支持性服務及是否曾參加過職前準備方案團體也可能是影響方案長期效益的指標。

(3)本次開案的狀態：是否有職管需求等項度及是否有轉介原因待解決兩項，同時對於短期效益及長期效益皆為影響因素的有離第一次系統開案天數、

是否有職業生涯期待與就業準備期待能力的支持需求、是否有職管需求三個變項，此外除前述三項之外，是否有轉介原因待解決問題、是否有心理層面的支持需求、是否有個人生活家庭社會層面的支持需求對長期效益也是影響因素。

2、方案變項：可分為結構層面、團體過程與動力層面，研究結果顯示：

(1)結構層面：辦理年度、參訓者轉介來源、就業前準備方案類型、是否包含家屬、方案總時數、方案課程頻率、團體帶領人講師總數、團體偕同帶領人總數 8 個變項對於短期效益有影響；此外，辦理年度、參訓者轉介來源、是否包含家屬、方案總時數、方案課程頻率、是否有專任輔導員 6 個變項對於長期效益有影響。

(2)團體過程與動力層面：與同儕互動狀況以及在團體參與狀況皆是短期效益及長期效益的影響因素。

(3)課程內容時數：增進生涯抉擇時數、增進求職技巧時數、增進工作態度習慣時數、其他職安與勞動權益時數、藥物服務時數、增進人際互動時數、增進自我管理時數、增進家庭支持時數等 8 個變項對於短期效益皆是影響因素；而影響長期效益的因素則為增進生涯抉擇時數、增進求職技巧時數、增進工作技能時數、其他職安與勞動權益時數、藥物服務時數、其他體能訓練時數、發展學習策略時數、增進情緒表達時數、增進自我覺察時數、增進自我管理能力時數及增進家庭支持時數 11 項。

3. 進一步以推論性統計檢驗重要變項，發現方案因素中的顯著影響的因子包括：

(1) 是否有專任輔導員：是否就業，及方案結束後到找到工作的時間間隔的顯著影響因子

(2) 方案總時數：是專業人員評估是否有進步，與方案結束後到找到工作的時間間隔的顯著影響因子

(3) 課程是否連續進行或是每週一到兩次，是顯著影響是否就業的因子。

(4) 在團體參與情形及與同儕互動情形，顯著影響參訓者自評或是專業人員

評估是否有進步的顯著影響因子。

第二節、研究限制

本研究蒐集 21 縣市政府辦理的就業前準備方案，實際回收 219 個計畫或是方案，在研究過程中發現的研究限制說明如下：

一、文本資料種類不一：

由於文本資料蒐集後發現各縣市計畫或方案的分類不同，例如：一個年度計畫項下分為多個子計畫或是同一計畫分為不同的梯次，有異於年初各縣市政府及勞動力發展署各分署回覆的計畫數量而需反覆修正。此外，回收方案之書面資料的完整性差異過大，有些方案只有執行概況表或服務計畫，沒有成果報告、相關服務紀錄，故研究所欲瞭解的變項無法進行全面性的分析。

二、分析樣本的限制：

本研究推論性統計所使用的資料，來自於研究過程中因為資料較為完整而被提名為範例方案的方案特性與方案的參訓者資料，因而代表性有所限制。

三、文本資料呈現格式落差甚大，歸類變項不易：

透過文本資料進行變項選取及分析時，發現各縣市的成果報告因無規定內容格式，呈現方式差異頗大，且對於成效分析的內容有些僅以滿意度調查來瞭解，較難看出參訓者參加就業前準備方案的短期效益，此外，許多方案結束之後並未再進一步追蹤參訓者的就業狀況，因此在短期與長期效益的部分，皆須透過職業重建系統的服務資料，特別是表 OC 的紀錄來判斷，但表 OC 未必會記錄參訓者參加方案之後的改變，較難判斷參訓者是否進步。

第三節、研究建議

透過前端的研究結果討論及重點摘要後，提出下列建議供未來擬定就業前準備計畫的相關政策參考，更希望可以協助勞政單位規劃辦理身心障礙者就業

前準備方案時確立方向，相關建議如下：

一、對就業前準備相關政策的建議

1. 針對就業前準備方案規劃階段，進行需求評估：

大多數方案在規劃之前並未訂定收案標準，難以在前端評估瞭解方案的設計是否符合參訓者的需求，然而需求評估是規畫服務方案的基石，有正確的需求評估才能掌握參訓者的真正需求，建議方案規劃者可透過資源盤點的方法，了解有就業準備需求的特定目標群體有何特性，並思考方案的樣貌需設計哪些課程以提升其就業準備力，同時可鼓勵進行針對不同準備度的特殊化方案。

分析本研究中的約四分之一的範例方案參訓者（85 人），在方案結束後找到了工作，但與美國的 Project Search 有近 7 成的就業率仍有差距。建議轉介前針對就業準備度有更明確的評估，並且鼓勵在競爭性職場見習與實習的就業前準備方案的發展。

2. 針對就業前準備方案執行階段，重視參訓者的個別輔導：

本研究發現專任輔導員的存在大大提高參訓者就業的可能性，達到 32 倍之多，顯示參訓者期間若有專業人員能夠協助問題處理與資源連結，到方案結束之後的資源銜接與就業追蹤，將能提升其就業的可能性。21 個範例方案中，有 9 個方案設置專任輔導員，這 9 個方案為台北市及新北市所辦理的就業前準備方案，台北市補助單位辦理的就業前準備方案由於期程較長（一年辦理兩梯次、一年一梯次為期 9 個月），由方案編列經費補助一名專任的職前輔導員，而新北市則是由職重中心辦理，由職管員盤點手邊個案的需求，開設如成長團體、技能訓練等就業前準備方案，並安排不同時間點開辦讓有 2 種以上需求的個案能夠參加，而職管必須擔任團體偕同帶領人，也必須記錄參訓者的表現。

3. 針對就業前準備方案成效階段，進行量化評估：

國內的就業前準備方案多以使用滿意度調查作為成效分析的資訊，然而滿意度調查多涉及參訓者本身對課程講師/團體領導者、課程內容設計等的主觀感覺與想法，較難反映參加方案的改變內容。因此在就業前準備方案的成效評估

上，建議執行單位可使用自評問卷、專業人員問卷、觀察紀錄表、前後測評量表，比較個案能力的進展，以回應方案目的。

二、對實務的建議

1. 採用連續性的辦理方式：

透過連續辦理的方式，讓參訓者對於課程內容的連結較易熟悉，而且這樣的方式也發現參訓者在團體進行過程中，同儕互動及團體參與狀況比較積極，團體動力易提升。

2. 參訓者的個別化輔導：

對於參訓者進行個別化輔導，從範例方案裡看到若有專業人員在方案進行中與參訓者建立信賴關係、協助解決求職與人際相關問題，並在當中讓參訓者立即獲得討論與解決方式，後續在課程結束後協助轉介參訓者合適的資源及服務且追蹤就業狀況，提供參訓者一條龍的就業前準備服務。

3. 重視在團體中的參與與同儕互動：

參訓者在團體中的參與情形，以及與同儕的互動狀況，會影響參加就業前準備的結果。因而方案設計時，需注意課程或是活動的安排是否符合需求，且運用適當的方法，如動機式晤談，提高參訓者積極參與的程度。而且在團體中也需要協助正向的同儕相處經驗，達到軟性技能訓練的效果。

參考文獻

- 王靜儀 (2015)。職前就業準備訓練計畫對身心障礙者就業之影響 (未出版之碩士論文)。大葉大學，台北市。
- 何長珠、曾柔鳴、劉婉如 (2011)。團體諮商概要。台北：五南。
- 吳武典、洪有義、張德聰 (2004)。團體輔導。台北：心理。
- 李金燕 (2014)。團體介入對慢性精神障礙者的自我效能與社會功能之成效探討 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 身心障礙者保護法 (民國86年4月23日)。
- 身心障礙者權益保障法 (民國96年7月日)。
- 身心障礙專業團隊設置與實施辦法 (民國88年1月27日)。
- 林文政、王湧水、許智翔。(2010) 不同訓練方式成效評估之研究：一項室內講授式與戶外體驗式團隊訓練的比較。管理與系統, 2010, 17(2), 頁 229-254。
- 林宏熾 (2002)。美國身心障礙者「就業轉銜」的做法與省思。特殊教育季刊, 83, 1-12。
- 林幸台 (2007)。身心障礙者生涯輔導與轉銜服務。台北：心理。
- 林淑玟 (2012)。協助身心障礙學生做好就業轉銜準備。特殊教育季刊, 125, 1-8。
- 林雅玲 (2012)。台灣支持性就業服務員對其職務功能的看法 (碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 青輔會 (2009)。98 年大專畢業生就業力調查。行政院青年輔導委員會。
- 特殊教育法 (民國73年12月17日)。
- 特殊教育法施行細則 (民國76年3月25日)。
- 高淑琴 (2009)。雇主對高職綜合職能科學生職場實習準備度之調查研究 (碩士論文)。國立台北教育大學，台北市。
- 張萬烽、陳靜江 (2004)。智能障礙者一般就業技能評量表之發展。特殊教育

學報，20，103-140。

章秀峰（1993）。高職生職業價值觀及就業準備之研究 - 比較普通班高職生與
建教合作技術生之差異（未出版之碩士論文）。中正大學，嘉義縣。

陳丁銘（2012）。大學應屆畢業生海外就業準備度及意願之研究（碩士論文）。
樹德科技大學，高雄市。

陳曉瑩（2006）。高級職業學校輕度智能障礙學生就業準備度之現況與相關因
素之研究（碩士論文）。國立彰化師範大學，彰化市。

陳曉瑩、王智弘（2007）。高級職業學校輕度智能障礙學生就業準備度之現況與
相關因素之研究。中華民國特殊教育學會年刊，237-256。

陳鶴玲（2012）。精神分裂症患者社交技巧訓練團體介入的成效評估（未出版
之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。

勞動部勞動力發展署（2007）。勞動力發展辭典。台北市：勞動部勞動力發展署。

曾新媛、邱進興（2015）。音樂才能視障者求學生涯的就業準備現況與支持系統。
特教論壇，18，47-56。

殘障福利法（民國69年6月2日）。

賀中慧、林榮培、鄭吉祥（2008）。運動選手背景變項對就業決策層級與就業
準備行為之差異分析。文化體育學刊，12，29-38。

黃文軍（2010）。啟聰學校高職部學生就業準備度之研究（未出版之碩士論文）。
國立新竹教育大學，新竹市。

黃惠惠（1993）。團體輔導工作概論。台北：張老師文化。

楊世仁、林瑞雪、陳佑誠、胡豐榮、許天維（2008）。SS 分析法與 LFT 計分
理論在大學應屆畢業生職場競爭力就業準備度之調查研究。測驗統計年
刊，16，55-73。

楊雅琪（2005）。團體式親職教育課程對家長教導智能障礙者孩子觀念及技巧
之成效（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。

補助地方政府辦理身心障礙者支持性就業服務計畫（民國103年10月20日）。

補助直轄市及縣(市)政府辦理身心障礙者就業服務計畫(民國101年8月31日)。

補助辦理身心障礙者訓用合一職業訓練要點(民國94年6月13日)。

鄔佩麗(2005)。輔導與諮商心理學。台北：東華。

劉仿佳(2010)。台灣兒童與青少年人際關係團體輔導成效之後設分析研究。諮商輔導學報-高師輔導所刊，2010，22，69-121。

劉曉春、張意真譯(1997)。Kenneth E. Reid 著。社會團體工作。台北：揚智。

蔡佳瑜、李慧玲、陳快樂、吳錦喻(2002)。慢性精神病患獨立生活技巧訓練團體之成效評估。職能治療學會雜誌，20，1-10。

蔣秀容、齊美婷(2011)。新進護理人員支持性團體之效果評價。榮總護理，28，17-26。

辦理身心障者職業重建服務窗口計畫(民國96年1月4日)。

謝靜儀(2012)。台北市市立高職綜合職能科學生參與技能檢定訓練與就業準備度之關係(學士論文)。臺灣師範大學特殊教育學系，台北市。

謝麗紅(2002)。團體諮商方案設計與實例。台北：五南。

職訓局(1993)。身心障礙者求職自學錦囊手冊。臺北市：行政院勞工委員會。

職訓局(1998)。身心障礙者職業訓練與就業輔導之理論與實務。臺北市：行政院勞委會職訓局

職場學習及再適應計畫補助作業要點(民國96年12月26日)

職場學習及再適應計畫補助作業要點(民國98年8月6日)

ACCES-VR. Adult vocational rehabilitation services. Retrieved Jan 28, 2016, from <http://www.acces.nysed.gov/vr/vocational-rehabilitation-services>

ACCES-VR. Adult vocational rehabilitation services. Retrieved Jan 28, 2016, from <http://www.acces.nysed.gov/vr/core-rehabilitation-services>

Barton, P. E., & Kirsch, I. S. (1990). Workplace competencies: The need to improve literacy and employment readiness. Retrieved from ERIC database. (ED317873)

- Benson, S. D., & Whittington, M. C. (1974). Job Readiness Posture Scales: A New Tool to Aid in Transition from Enrollee to Worker Status. ERIC Digest. (ERIC Publication Service No. ED107700)
- Christensen, J., Hetherington, S., Daston, M., & Riehle, E. (2015). Longitudinal outcomes of Project SEARCH in upstate New York. *Journal of Vocational Rehabilitation, 42*(3), 247-255.
- Clark, G. M. & Kolstoe, O. P. (1995). *Career development and transition for adolescents with disabilities* (3rd ed). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Clark, G. M., & Kolstoe, O. P. (1995). *Career development and transition education for adolescents with disabilities* (2nd ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Dutta, A., Gurvey, R., Chan, F., Chou, C. C., & Ditchman, N. (2008). Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: A United States study. *Journal of occupational rehabilitation, 18*(4), 326-334.
- Gilbert, V. W. (1992). The development of a career planning readiness inventory for middle school. Unpublished doctoral dissertation of University of Florida.
- Gladding, S. T. (1994). Effective Group Counseling. ERIC/CASS, School of Education, University of North Carolina at Greensboro, 101 Park Bldg., Greensboro, NC 27412-5001.
- Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing Employability, Recognising Diversity*. London: Universities UK.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. Retrieved November 25, 2009, from <http://www.employment-studies.co.uk/summary/summary.php?id=emplblty>
- Müller, E., & VanGilder, R. (2014). The relationship between participation in Project SEARCH and job readiness and employment for young adults with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 40*(1), 15-26.

- Pomery, A., Schofield, P., Xhilaga, M., & Gough, K. (2016). Skills, knowledge and attributes of support group leaders: A systematic review. *Patient education and counseling, 99*(5), 672-688.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and training, 49*(4), 277-289.
- Project Search. Retrieved Jun 30, 2016, from <http://www.projectsearch.us/>
- Rosove, B. (1982). Employability Assessment: Its importance and one method of doing it. *Journal of Employment Counseling, 19*, 113 123.
- Sharf, R. S. (1997). *Applying career development theory to counseling*. Pacific Grove, CA: Brooks/ Cole.
- Sitlington, P. L., Clark, G. M., & Kolstoe, O. P.(2000). *Transition education and services for adolescents with disability* (3rd ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- The Conference Board of Canada (2000). *Employability skills 2000 +*. from <http://www.conferenceboard.ca/topics/education/learning-tools/employability-skills.aspx>
- U.S. Department of Education. *Vocational rehabilitation state grants*. Available in: <http://www2.ed.gov/programs/rsabvrs/index.html>. Accessed date: 2016/1/28.
- Wehman, P., Schall, C., McDonough, J., Molinelli, A., Riehle, E., Ham, W., & Thiss, W. R. (2012). Project SEARCH for youth with autism spectrum disorders: Increasing competitive employment on transition from high school. *Journal of Positive Behavior Interventions, 1098300712459760*.

