

中華民國行政院勞工委員會職業訓練局委託

國立高雄師範大學辦理南部地區

區域性身心障礙者職業輔導評量資源服務網

主題探討二

身心障礙者個別化職業訓練計畫內容模式

之建立：以智能障礙及精神障礙者為例

期末報告

主辦單位：中華民國行政院勞工委員會職業訓練局

承辦單位：國立高雄師範大學

中華民國 100 年 12 月 31 日

100 年主題探討二

身心障礙者個別化職業訓練計畫

內容模式之建立：

以智能障礙及精神障礙者為例

**Model Development of Individualized Vocational
Training Plan for Persons with Disabilities:
Examples by Intellectual and Psychiatric Disabilities**

研究團隊：陳靜江、徐淑婷、李春寶

中華民國 100 年 12 月 30 日

目 錄

壹、緣起與目的	1
貳、方法與過程	1
參、研究結果與討論	2
一、國內外文獻資料回顧與分析	2
(一) 智障者與精障者之就業情形與職業訓練需求	2
(二) 國內外智障者職業訓練之作法與相關研究	3
1. 國內高中職階段智能障礙者之職業教育/訓練課程	5
2. 美國高中階段智能障礙者職業教育、訓練與轉銜之課程	7
3. 智障者離校後職業訓練與支持性就業之運用與成效	10
(三) 國內外精障者職業訓練之作法與相關研究	12
1. 精障者職業訓練文獻分布狀況	12
2. 影響精障者之就業因素分析	14
3. 改變精障者就業因素之職業重建模式比較	14
4. 職業訓練於精障者之成效	15
二、98 與 99 年度智能障礙及精神障礙者職業訓練成果分析	16
A. 量化分析部分	16
(一) 精神障礙與智能障礙參訓者之背景特性與訓練內容	16
(二) 精神障礙與智能障礙參訓者之入訓評量與訓練模式	23

(三) 精神障礙與智能障礙參訓者之職業訓練成效	27
B. 質性分析部分	32
(一) 學員招募方式及其遭遇之困難	33
(二) 個別職業訓練計畫之擬定與執行上的困難	34
(三) 課程規劃及如何落實個別特殊需求	34
(四) 學習與輔導目標之達成與資源之運用	35
(五) 學員之學習與輔導成效及所遭遇之就業阻力	35
(六) 對於智障者與精障者職業訓練相關政策與措施之建議	36
(七) 「全國身心障礙者就業轉銜暨職業重建服務管理系統」職 訓有關表格之修訂	37
肆、結論與建議	38
一、結論	38
二、建議	40
參考文獻	44

表 目 錄

表 1	心智障礙者之相關問題之碩博士與期刊論文篇數	4
表 2	ERIC 資料庫中所收錄提及心智障礙者職業訓練之論文數	5
表 3	美國 SCANS 所提出之必備重要職業知能	9
表 4	精神障礙者之相關就業問題之博碩士論文與期刊論文篇數	13
表 5	PsycINFO 資料庫中所收錄提及精障者職業訓練之論文數	14
表 6	98 與 99 年參與職業訓練者之障別分佈	17
表 7	職訓班別之訓練職類	18
表 8	參訓者之基本資料分析	21
表 9	智障者與精障者在專班或混合班的人數分佈	22
表 10	職訓專班與混合班的入訓評量方式	24
表 11	專班與混合班的訓練總時數、人數、與課程內容	25
表 12	「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」個別化職業訓練計畫有關表格之填寫情形	26
表 13	不同班別中術科與學科訓練師擁有該職類執照的分佈	27
表 14	契約、計畫書、與訓後就業率的平均值與差異	28
表 15	職訓後就業率與總訓練時數與課程比例相關性	28
表 16	結訓與中途退訓的人次	29
表 17	在不同班別的結訓與中途退訓的人次	30
表 18	職訓結訓後接受其他職業重建服務人次	31
表 19	在不同班別的不同障別參訓者接受後續職重服務的人次	31
表 20	焦點團體討論題綱	33

附 件 目 錄

附件一	第一次焦點團體會議紀錄（智能障礙部份）	47
附件二	第二次焦點團體會議紀錄（精神障礙部份）	53
附件三	職業訓練（T系列）表格修訂	58
附件四	職業訓練T表格專家訪談紀錄	61

壹、緣起與目的

推動身心障礙者多元化職業訓練，以提升就業能力一直是行政院勞工委員會職業訓練局的重要業務之一。職訓局除補助地方政府委託民間辦理外，亦透過其所屬之職訓中心或直接補助民間單位之方式，依身心障礙者生理、心理發展情形之不同，及針對不同障礙類別與障礙程度辦理一年、半年、三個月不等之訓練班次。以 2009 年度為例，職訓局即補助 22 個縣（市）政府辦理身心障礙者職業訓練，計有中餐烹飪、複合式餐飲、清潔維護、電腦美工、洗車美容等 154 個訓練班次，訓練了 2,133 位身心障礙者，同時也委託了 5 個訓練單位辦理電腦軟體應用、網頁設計、環境維護等 8 個訓練班次，訓練人數計 89 人（行政院勞委會職訓局，2009 a），其中智能障礙者（以下簡稱智障者）與精神障礙者（以下簡稱精障者）都是這些職業訓練班中為數頗多的一群，其訓練課程內容、方式與成效實值得關切。因此，本專題即在探討 98-99 年度由勞委會職訓局自行委辦或補助直轄市、縣（市）政府辦理身心障礙者職業訓練之單位所服務之精障與智障參訓者之個別化職業訓練計畫，並分析其結訓後之就業狀況、學用情形與所遭遇之問題等。最後將根據探討結果提出適合智障及精障者之個別化職業訓練計畫服務模式，包括：職訓學員來源與入訓評量、課程安排、人力配置與行政配套措施等，以供後續辦訓之參考。

貳、方法與過程

本主題探討採文獻回顧、檔案分析和焦點團體等方法進行資料蒐集與分析，分述如下：

- 一、文獻回顧：研究小組彙整與檢索之國內外文獻，首先說明國內智障者與精障者之就業情形與職業訓練需求，接著分析國內外智障者與精障者在職業訓練之作法與相關研究。執行期間為 100 年 1 月到 4 月。
- 二、檔案分析：本專題研究小組於 100 年 2 月 25 日及 100 年 6 月 1 日陸續去函職訓局，委請其協助發文至各地方縣市政府及相關職訓單位進行 98 與 99 年度職訓單位辦理職訓之資料收集。截至 100 年 9 月 7 日止，24 個縣市共有 99 個機構提供資料，其中在 98 年度有 90 個職訓班之資料，佔該年度職訓開班數 122 班之 73.77%；而 99 年度之職訓資料共得 97 個職訓班資料，佔該年度開班數 123 班之 78.86%。合計 98-99 年度辦理之職業訓練單位，共取得 76.33% 參訓學員與職訓成果報告之相關資料，含：職訓課程內容與教案、學員基本資料、個別化職業訓練計畫、相關學習紀錄進行分析。此外，亦檢視上

述職訓單位在「全國身心障礙就業轉銜暨職業重建服務系統」之個別職訓服務與後續職重個管服務紀錄，以了解學員後續接受職業重建服務狀況。執行期間為100年4月到10月。

三、焦點團體：已於9月8日與9月26日分別針對智能障礙與精神障礙部分之職業訓練召開分別有14位與8位能提供豐富資訊的職業訓練單位代表及學者專家與會。由研究人員根據研擬的「焦點團體討論題綱」帶領團體探討並將與會人員之意見作成記錄，以便進行內容分析，並與先前之文獻回顧做交叉驗證，歸納分析重點並理解其意涵。執行期間為100年8月到10月。

參、研究結果與討論

一、國內外文獻資料回顧與分析

本專題研究小組彙整所檢索之國內外文獻，首先說明國內智障者與精障者之就業情形與職業訓練需求，接著分析國內外智障者與精障者在職業訓練之作法與相關研究。

(一) 智障者與精障者之就業情形與職業訓練需求

根據行政院勞委會職訓局「98年身心障礙者勞動狀況調查報告」，身心障礙就業者從事之職業以「非技術工及體力工」占25.4%最多，其中以生產體力工（占8.1%），及清潔工（占8.0%）較多；其次為從事「技術工、機械設備操作工及組裝工」占18.9%，及「服務工作人員及售貨員」占18.8%，其中以商店售貨員（占5.9%）最多；再其次是「事務工作人員」占14.7%，其中以行政人員（占9.3%）最多。進一步檢視智障者與精障者較常從事之工作，顯示其最常從事之職業性質與比例也相當雷同，其中最多從事之工作為「非技術工及體力工」（分別佔59.8%與44.6%），其次為「服務工作人員及售貨員」（分別佔17.8%與22.6%），第三為「技術工、機械設備操作工及組裝工」（分別佔12.5%與10.5%）（行政院勞委會職訓局，2009b）。至於調查非就業之身心障礙者對於參加職業訓練之意願，其中非就業之智障者有62.1%，慢性精神病患者有61.5%表示有職業訓練之需求；這些有意願接受職訓者中，智障者最希望接受之三類職訓內容分別為：包裝加工（12.7%）、食品烘培（11.9%）與清潔服務（11.3%），而精障者則以電腦軟體應用（16.8%）為優先，其次為食品烘培（7.8%），

清潔服務（7.0%）居第三（行政院勞委會職訓局，2009b）。

根據行政院勞委會職訓局（2009c）修訂之「補助地方政府辦理身心障礙者職業訓練實施計畫」，地方政府在職訓局補助下辦理訓練時，應綜合考量地區產業及就業、地緣特性、人力需求及身心障礙者職業訓練需求，結合轄區訓練資源，規劃辦理在地化身心障礙者職業訓練；所訂定之訓練計畫組合，也應選擇訓練後能促進就業之職類辦理，並有效結合就業輔導計畫，以促進身心障礙者就業。其在訓練課程方面，規定應分學科、術科及應用實習課程等三類，養成訓練另得規劃就業準備課程（如工作態度與認知、職涯規劃、就業環境分析、求職技巧、勞動法規等相關課程），時數不得超過訓練總時數百分之二十；而各職類班次之訓練期程，得依訓練職類之特性及招收學員障別與程度彈性調整。此外，個案資料及相關服務追蹤情形均登錄於勞委會職訓局「身心障礙者職業訓練管理系統」。

綜合上述資料顯示，雖然智障者與精障者所從事之職業有頗多相似之處，且其尚未就業者有職業訓練需求之比例也都有六成以上，但其希望接受之職訓內容則是略有不同。而從職訓局所規範之補助職業訓練計畫中得知，其所補助辦理之職業訓練班均應依循該計畫對課程安排與訓練方式之要求，並有相關資料建檔，且須在結案時繳交相關成果報告。因此，其實施計畫與成果報告實值得進一步分析，以客觀了解國內在智障者與精障者職業訓練之樣貌。

（二）國內外智障者職業訓練之作法與相關研究

在檢索國內智障者職業訓練有關研究文獻部分，研究小組以「心智障礙」與「智障」、「智能障礙」等用以指稱智能障礙者之關鍵字，配合「職訓」、「職業訓練」等關鍵字，搜尋自1980年以來相關之期刊文獻，本文所搜尋之資料庫包括「碩博士論文加值系統」與「台灣期刊論文索引系統」共兩個資料庫，並未找到任何直接相關之文獻資料。但若擴大搜尋範圍，包括「就業」、「轉銜」、「職業重建」、「支持性就業」等來配合「智能障礙」、「心智障礙」與「智障」等關鍵字之組合，可蒐集到部分文獻。由表一可看出，自1970年以來至今，智能障礙者就業的相關研究有愈來愈多的趨勢，而標記智能障礙者的名詞也因時代變遷而逐漸改變，從智障，到智能障礙的研究分布趨勢較高，而心智障礙者的研究分佈趨勢則較低。而根據統計，自1990年至今，關於心智障礙者在「碩博士論文加值系統」相關研究總計有50篇，而「台灣期刊索引系統」中，與心智障礙者就業相關之文獻共計有36篇，但少與職業訓練直接相關，其中有助於本主題之探討的實在非常有限。有鑑於國內缺乏有智障者離校後職業

訓練課程方面之資料，本案乃蒐集教育階段有關智能障礙者在高中職階段之課程綱要，並從國外相關書籍中了解美國在提供智障者從學校到工作轉銜之有關訓練課程與方案，盼其課程理念與架構能對智障者離校後之職業訓練有所啟示。

表 1
心智障礙者之相關問題之博碩士與期刊論文篇數

關鍵字	民 59-68		民 69-78		民 79-88		民 89-100	
	1970-1979		1980-1989		1990-1999		2000-2011	
	碩博士	期刊	碩博士	期刊	碩博士	期刊	碩博士	期刊
心智障礙+職訓	-	-	-	-	-	-	-	-
心智障礙+職業訓練	-	-	-	-	-	-	-	-
心智障礙+就業	-	-	-	-	2	-	-	1
心智障礙+轉銜	-	-	-	-	-	-	-	-
心智障礙+職業重建	-	-	-	-	-	-	-	-
心智障礙+支持性就業	-	-	-	-	-	-	-	-
智障+職訓	-	-	-	1	-	-	-	-
智障+職業訓練	-	-	-	-	-	1	-	1
智障+就業	-	-	-	-	3	4	3	-
智障+轉銜	-	-	-	-	-	3	4	-
智障+職業重建	-	-	-	-	-	-	-	-
智障+支持性就業	-	-	-	-	2	4	1	-
智能障礙+職訓	-	-	-	-	-	-	-	-
智能障礙+職業訓練	-	-	-	1	-	-	-	1
智能障礙+就業	-	-	-	-	1	4	18	7
智能障礙+轉銜	-	-	-	-	-	3	14	5
智能障礙+職業重建	-	-	-	-	-	-	1	1
智能障礙+支持性就業	-	-	-	-	-	1	1	-
總計	0	0	0	2	8	18	42	16

資料來源：碩博士論文加值系統、台灣期刊索引系統

至於英文文獻部分，則以「EBSCOhost」中的「ERIC」資料庫，以「intellectual disability」、「mental retardation」，並且以「vocational training」、「prevocational training」交叉檢索，所得到的結果如表二所示。在交叉檢索過後發現，在 ERIC 資料庫中找到與智能障礙者職業訓練相關的文獻共有 19 篇，而在 EBSCO 資料庫中，所搜尋到的相關文獻共有 11 篇。並且發表時間集中在 1970 年代到 1980 年代之間，而後逐漸減少。

表 2

ERIC 資料庫中所收錄提及心智障礙者職業訓練之論文數

關鍵字	1970 之前		1970-1980		1981-1999		2000-2011	
	EBSCO	ERIC	EBSCO	ERIC	EBSCO	ERIC	EBSCO	ERIC
ID+Vocational Training	-	-	-	-	-	-	-	-
ID+ Prevocational training	-	-	-	-	-	-	-	-
Mental retardation + Vocational Training	-	-	-	1	-	3	-	2
Mental retardation + Prevocational training	-	-	-	-	-	-	-	-
Mentally retarded + Vocational Training	2	3	5	5	2	6	-	-
Mentally retarded + Prevocational training	1	1	1	1	-	-	-	-
Intelligence Disability+ Vocational Training	-	-	-	-	-	-	-	-
Intelligence Disability + Prevocational training	-	-	-	-	-	-	-	-
總計	3	4	6	6	2	9	-	2

資料來源：ERIC 資料庫

以下分別說明國內與美國在高中職階段智能障礙者之職業教育、訓練或轉銜之課程，並分析相關研究之發現。

1. 國內高中職階段智能障礙者之職業教育/訓練課程

智能障礙係發生於十八歲以前，其特殊之教育與訓練需求早在教育階段即被納入規劃，且智能障礙者一直是特殊教育界服務最多的一群，因此有關國內外智障者之職業訓練、職業教育或轉銜的文獻，往往見於其在學校階段，離校後之職業訓練相關文獻多見於從學校進入工作之轉銜，鮮見離校後之職業訓練研究或課程介紹。因此智障者在高中職階段之教育職業訓練、職業教育或轉銜教育課程內容應可作為離校後進入勞政體系後辦理職業訓練的參考。國內有關智障者之職業訓練從教育部（2000 a）修訂之「特殊教育學校高中職階段智能障礙類課程綱要」及教育部（2000 b）頒布之「高級中等學校特殊教育班職業學程課程綱要」可以具體了解其課程設計理念與做法。

在「特殊教育學校高中職階段智能障礙類課程綱要」中，強調其職業訓練課程特別重視學校到社會工作場所的轉銜教育，使學生能將學校所學的職業技能，很快地融合到工作世界中；因此其課程綱要除逐年加重校外實習的時數比例外，另採用支持性就業觀點設計職業教育課程。有別於一般高職採取的教學模式為先在校進行單一職種訓練再進行就業安置，支持性就業觀點是採取個案先經過職前評估，進行職業試探，並因應社區資源的需求，將智能障礙者先安置在適當職業場所，再就近利用當地的情境與設施進行職業訓練，使學生能在實際工作場所習得所需經驗與技能，訓練後再進行就業及支持性輔導措施。由於廠商在職業訓練時就已經與學生接觸，使其對智障學生的認同與接納大幅提昇，故較可能在學生畢業後即予以僱用，以智障學生順利就業。此種「先安置後訓練」的支持性就業模式尤其適合中重度智障者（教育部，2000 a）。有鑑於智能障礙者就業機會受限及經常面臨轉業之考驗，是以對於高職階段智能障礙學生的職業教育應強調職群的教學，即針對某一職群共通的技能進行訓練。以餐飲服務業為例，以此一職群所共同必要的能力，做為教學訓練內容，而非僅就某特定速食店所需的能力進行教學（教育部，2000 a）。

針對輕度智能障礙者規畫之「高級中等學校特殊教育班職業學程課程綱要」其課程規劃之理念也與前述之「特殊教育學校高中職階段智能障礙類課程綱要」呼應。此課程綱要內容除重視就業準備所須之職業知能外，也包含了健康教育、道德教育、價值澄清、生命教育、生活教育、生涯規劃、及休閒教育等相關知能之培養，整體而言其核心課程共分三大領域：個人生活（25-35%）、社會生活（佔 25-35%）與職業生活（佔 35-45%）。

其訓練課程強調個別化及多元性，以實作為主，並重視與社區及職場之連繫，藉由校內外實習，落實轉銜目標之達成；在職業教育或訓練課程方面係以設置綜合類科為之，以大分類綜合科的設置、或群集式設科方式、或以彈性群集的方式，並應符合實際市場的需要，亦考慮城鄉之間的差異性；將八十八學年度以前設置的類科，包括園藝、農場經營、汽車、文書事務、資料處理、家政、美容、食品加工、餐飲服務、水產製造等科，以職業群集方式或職類歸納方式整理為五大職能學程，各校可進行綜合職能科之設置，即以其中某一學程為主，其他學程為輔方式為之，這五大職能學程包括：1.農業職能學程（將園藝科、農場經營科歸併此學程）、2.工業職能學程（將汽車科歸併此學程）、3.商業職能學程（將文書事務科、資料處理科歸併此學程）、4.家事職能學程（將家政科、美容科、食品加工科歸併此學程）、和 5.服務職能學程（將餐飲服務科、水產製造科歸併此學程）（教育部，2000b）。

2.美國高中階段智能障礙者職業教育、訓練與轉銜之課程

美國2004年之身心障礙者教育法案（IDEA）中規定最晚在身心障礙學生十六歲時，應以適齡的轉銜評量為基礎，為其規劃出與該生未來工作、生活有關之轉銜教育目標與相關服務，並放入其個別化教育計畫中。在此規定下，如何為智障學生在其邁入成人工作世界做好職前基本能力訓練並能順利轉銜至職場成功就業，相關轉銜課程與職場銜接的方案相形重要。Sitlington、Neubert與Clark（2009）在其「身心障礙學生轉銜教育與服務」（Transition education and services for students with disabilities）一書中便有專章介紹美國在高中階段如何進行工作為本位學習方案（work-based learning program）。

工作本位學習是指在高中階段即在課程中規畫和真實工作有關的學習活動，Phillips、Blustein、Jobin-Davis 和 White（2002）發現工作本位學習和探索的機會使得發展工作相關的技能與知識變得容易；Neumark 和 Rothstein（2006）發現部分工作本位學習計畫（如學校本位計畫）增加了高中後教育機會，而其他計畫（合作教育和實習制/學徒制）增加了畢業後的僱用機會（引自 Sitlington et al., 2009）。在美國有許多這類工作本位學習方案，但會因性質與強調之重點而有不同名稱，其中生涯與技能教育（career and technical education, CTE）方案就是工作本位學習系統中主要的一個方案。國家特殊學生長期轉銜研究（NLTS；Wagner, & Blackorby, 1996）發現加入任何形式 CTE 的學生比未加入的學生有較高被僱用的機會與獲得較高薪資，DeLuca、Plank 與 Estacion（2006）之研究也證明參與 CTE 和大學準備課程的學生對於高中後教育和工作有更佳的準備（引自 Sitlington et al., 2009）。CTE 的課程著重於三方面：（1）職業覺察；（2）職業相關知識與技能；和（3）特定職業知識與技能，其中職業覺察著重於提供學生資訊以了解（a）職業角色、（b）職業字彙、（c）職業可能性、以及（d）工作世界的真相。而在職業角色、職業知能與特定職業技能之學習方面，除了課堂學習外，則提供下列一個或多個工作本位學習方案給學生：（a）建教合作、（b）學生實習方案、（c）學徒方案、和（d）學校本位的企業（國立職業教育研究中心，1995，引自 Sitlington et al., 2009）。

前三種方案是和社區職場結合，第四種方案則是在學校內成立自己的工作場所（如：便利商店、員工餐廳等）。這些訓練方案的目標是在讓身心障礙學生能有機會觀察並執行工作，從中發展工作準備技能，並學習職業角色。

在建教合作方案中，合作對象主要聚焦在銷售、貿易和工業，以及商業的職業領域

(Ascher, 1994, 引自 Sitlington et al., 2009), 一般會將學生安置持續一年或更少, 在這期間學生工作半天, 並在剩下的半天回到學校參與傳統學科和職業課程。學生實習方案則是根據個別學生之興趣與性向, 將其安置在適當職場一段時間(如三個月)以學習一個特別的產業或職業。學徒制方案, 根據從學校到工作國家辦公室(1996)之定義, 該學習方案必須達到聯邦批准的特定標準, 亦即方案得向學徒訓練局(BAT)註冊, 以保護學徒福利, 而到此工作之學生須申請學徒執照, 因為學徒制是僱主和員工之間的關係, 在此期間, 學徒在僱主和工會共同贊助的結構性訓練方案中, 學習該職業之內容。至於學校本位企業, 顧名思義是由學校發起的, 給學生在校內的工作場所中學習簡單會計, 編預算, 交易, 存貨控制和有關生意的技能等, 同時也引導學生發展解決問題、溝通、人際關係和學習如何在工作情境中學習一般的工作技能。

在 CTE 方案的教學是 CTE 教師的責任。對身心障礙學生的支持服務或教學者可能由特教專業人員、職業資源教師, 或特殊需求職業的教學者提供。特殊教育專業人員在混合式的安置必須與職業教師並肩工作, 以提供身心障礙學生必要之輔助措施、職務調整與訓練輔具等。為確定學生進入職場需具備哪些知能, 美國勞工部成立了達成必要技能文書委員會(Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, SCANS), 這個委員會成立於 1990 年, 其目的在解釋職場的需求和提供進入職場準備的建議。委員會成員包括來自各公立學校、企業、聯邦和政府代表。表三呈現由此委員會提出的三個基本要素和五個基本能力領域(<http://wdr.doleta.gov/SCANS/>) (引自 Sitlington et al., 2009)。

根據美國 1994 年的「從學校到工作機會法案」, 從學校到工作轉銜方案的總目標是使所有學生準備好去工作, 因此必須為身心障礙學生提供從學校到工作轉銜系統, 其中支持性就業就是普遍提供給智障者的就業服務方案(Sitlington et al., 2009)。有關支持性就業運用於智障者社區安智與訓練之作法與成效於下節進一步說明。

表 3

美國 SCANS 所提出之必備重要職業知能

項目	內 容
三項基本要素	
(一) 基本技能： 閱讀、寫作、算術表現和數學操作，聽和說	<p>A. 閱讀—從散文和文件中找出位置、了解和解釋資訊，如手冊、圖表和行事曆</p> <p>B. 寫作—以寫作溝通思想、想法、資訊和訊息；創造文件，如信件，使用說明、手冊、報告、圖表和流程圖</p> <p>C. 算術和數學—從各式各樣的數學技巧中的適當選擇來表現基本計算和實際問題</p> <p>D. 聽—接收、傾聽、解釋和回應口語訊息和其他線索。</p> <p>E. 說—用口語組織想法和溝通</p>
(二) 思考技能： 創造性思考、做決定、解決問題、想像、知道如何學習和推理	<p>A. 創造性思考—產生新想法</p> <p>B. 做決定—特定目標和約束、產生可能性、考慮風險、評估和選擇最佳可能</p> <p>C. 問題解決—認清問題和想出並實施行動計畫</p> <p>D. 用心眼看事物—組織和傳遞符號、圖像、圖表、物體和其他資訊</p> <p>E. 知道如何學習—使用有效率的學習技巧以獲得和應用新知識和技能</p> <p>F. 推理—發現兩種或以上事物的規則或原則，並運用在問題解決上</p>
(三) 個人特質： 表現責任感、自尊、合群、自我管理和誠實	<p>A. 責任感—盡最大的努力和保持向目標前進的動力</p> <p>B. 自尊—相信自我價值和維持正向看待自己</p> <p>C. 合群—證明了解、友善、適應力、憐憫、和團隊中的禮貌</p> <p>D. 自我管理—精準評價自己、設定個人目標、偵測進步情形、表現自我控制</p> <p>E. 誠實—選擇合乎道德的行為</p>
五項基本能力	
(一) 資源： 確認、組織、計畫和分配資源	<p>A. 時間—選擇顯露目標的活動，將其分級，分配時間，準備並遵從行事曆</p> <p>B. 金錢—使用或準備預算，預測花費、隨時記錄、調整</p> <p>C. 資源和能力—有效的獲得、建立、分配和使用資源或空間</p> <p>D. 人類資源—按照已知的情形評量技能和分散工作，評量表現和提供回饋</p>
(二) 資訊： 獲得和使用資訊	<p>A. 獲得和評斷資訊</p> <p>B. 組織和保留資訊</p> <p>C. 解釋和溝通資訊</p>

(續下頁)

項目	內 容
(三) 個人： 和其他人工作	D.使用電腦傳遞資訊 A.參與團體—為團體盡一份力 B.教導其他人新技能 C.服務顧客—工作能使顧客滿意 D.練習領導—溝通想法、說服其他人、負責挑戰現有的步驟和政策 E.協商—交換資源，決定分歧意見 F.和各種人工作—和不同背景的男人與女人工作
(四) 系統： 了解複雜的內在關係	A.了解系統—知道社交、組織和科技系統如何運作，且有效的操作他們 B.監控和修正表現—區辨潮流、預測系統操作的衝擊、診斷系統的表現和修正錯誤功能 C.改善或設計系統—建議修正目前系統和發展新的或替代系統來改善表現
(五) 科技： 和不同的科技專家工作	A.選擇科技—選擇包含電腦和相關科技的步驟、工具或設備 B.使用科技—了解整體目的和適當的步驟以建立和操控設備 C.保留和檢修設備—使用設備阻止、確認或解決問題，包括電腦和其他科技產品

3.智障者離校後職業訓練與支持性就業之運用與成效

智障者因其在認知功能與適應技能上受限，使其在職前訓練所習得之知能的應用上一直無法有效類化，導致就業上的困難。陳靜江與吳裕益（民97）分析95年度所建置之社區化就業服務網路資料，從95年度所服務的9129人次中，肢體障礙與智能障礙佔了一半以上（分別佔27.5%與26.6%），第三為慢性精神病（12.8%），第四為多重障礙（12.1%）。這項發現顯示智障者在離校後接受職業重建服務仍然為數頗多，如何做好職業訓練以提高其可就業性仍是值得重視的議題。林桂如（2007）也建議在為智能障礙者規劃實際之職業輔導時，應考量其生活經驗、生理狀況、人格特質及該職業對其身心可能造成正負面的影響，提供適性之訓練，以提高其就業穩定性與生活品質。

吳劍雄、陳靜江（2007）探討114位高職特教班智能障礙畢業生所從事職務要求，以及不同職務之要求在高職特教班智能障礙畢業生是否有差異及其差異為何。該研究根據教育部特教小組所提供之高職特教班畢業生就業狀況資料，選取其中畢業生較常從事之七種職務，

包括：27位清潔員、21位烘焙助手、22位作業員、15位廚房助手、11位洗車助手、10位超商助手與8位包裝員。研究結果顯示，高職特教班智能障礙畢業生較常從事之七項職務在工作要求等三方面有不同程度的要求，在生理條件要求有站立、走動、搬動、彎腰、雙手操作、伸手、握持、抓取、聽覺辨別、視覺辨別、嗅覺辨別、觸覺辨別、大小辨別、形狀辨別、顏色辨別、地理方位辨別、物品空間位置辨別；而在工作環境要求有室內工作、需要接觸水或清潔劑、噪音、有食物在旁邊、工作時有人進出；最後在工作技能上則強調主動工作性、耐力、工作活動範圍、辨識材料器具技能、判斷力、安全觀念、合作團隊精神、與他人互動能力、配合調整工作步調，另外不同職務間之要求上也有些差異。這些智障者常從事之職務的要求可以做為職業訓練課程規劃之重要參考。

有一些研究探討智障學生的自我決策力與其就業支持需求及就業成果間的關係，結果顯示提升其自我決策能力有助減少支持需求（Brady, Lou, Frain, & Bucholz, 2010），因此建議在其課程訓練中應有這方面的課程內容（Sitlington et al., 2009）。而國內林秋每與林坤燦（2009）探討「圖示-自我教導方案」對增進高職中重度智能障礙學生在清潔類工作技能上之學習成效。該研究以高職階段兩名中度智能障礙學生、一位重度智能障礙學生為研究對象，進行為期十二週之教學實驗。結果顯示「圖示-自我教導方案」之介入學習，能增進中重度智能障礙高職學生學習清潔類工作技能之學習成效與維持成效。其研究發現亦可作為訓練策略運用上之依據。

此外，強調「先安置後訓練」的支持性就業服務模式被證明是能有效協助智障者進入職場穩定就業的模式（Beveridge, & Fabian, 2007; Fabian, 2007; Pi, 2006; Bromet, 2005; Mank, Cioffo, & Yovanoff, 2003; Bolton, Bellini, & Brookings, 2000）。而從國內外相關研究中也顯示智障者是支持性就業受益頗大的一群（Mank, Cioffo, & Yovanoff, 2003; 陳靜江、吳裕益，2008）。

在美國有不少學者分析各州支持性就業之服務成果並探究相關因素。例如，Cimera（2009）分析2002年至2007年全美231,204位透過支持性就業服務安置之身心障礙者的投資報酬率，結果顯示支持就業之身心障礙者每月能回饋納稅人的淨報酬為\$251.34美元，且其效益成本比率為1.46；該研究進一步比較九種身心障礙類別透過支持性就業服務之就業者的成本效益，即使是投注最高成本的創傷性腦傷者也能每月回饋納稅人淨報酬\$111.62美元；而這研究也確定多重障礙者與單一障礙者的支持性就業服務之效益成本比率是幾乎一樣

的（分別為 1.49 與 1.46）。也就是說，若能採結合訓練與安置的支持性就業模式，是可以很有效益的將包括智障者在內之身心障礙者成功在職場達到訓練與穩定就業之成效。

Bolton、Bellini與Brookings（2000）分析五類障礙者的就業成果與預測因素，個人背景變項是第二大預測就業與週薪的變項；而工作線上的訓練對肢體障礙、智能障礙者有預測力，對慢性疾病、學習障礙則無預測力，且職業復健目標擬定與就業成果在週薪上有顯著影響，個人與環境的一致在個案的工作滿意上無顯著差異。從這篇研究顯是直接在工作現場提供智障者訓練有助其獲致較佳的就業成果。

綜合上述，雖然國內外研究未見與職業訓練直接有關之系統探討，但從相關文獻仍可顯示社區本位或工作本位之職業訓練或學習方案，並結合支持性就業之措施，已是目前智障者職業訓練與就業輔導的重要趨勢。

(三)國內外精障者職業訓練之作法與相關研究

1. 精障者職業訓練文獻分布狀況

國內的文獻部份，以「精神障礙」、「精障」、「精神病患」等三個指稱精障特殊族群的關鍵字之一，加上「職業訓練」或「職訓」等關鍵字中之一，搜尋自 1970 年以來蒐錄於臺灣碩博士論文知識加值系統與 CEPS 思博網中文電子期刊服務資料庫系統，只能找到彰化師範大學李慧玲的碩士研究，以及李慧玲等人後發表於復健諮商學刊第三期之研究。進一步擴大搜尋範圍，若以「精神障礙」、「精障」、與「精神病患」等三個指稱精障特殊族群的關鍵字之一，加上「職業重建」或「就業」等關鍵字中之一，搜尋自 1970 年以來收錄於臺灣碩博士論文與 CEPS 思博網中文電子期刊服務資料庫，則 31 年來共計有 24 博碩士論文集 9 篇中文期刊探討精神障礙者相關之就業問題。詳見表 4。

表 4

精神障礙者之相關就業問題之博碩士論文與期刊論文篇數

關鍵字	民 59-68		民 69-78		民 79-88		民 89-100	
	碩博士	期刊	碩博士	期刊	碩博士	期刊	碩博士	期刊
精神障礙+職業訓練	-	-	-	-	-	-	-	-
精神障礙+職訓	-	-	-	-	-	-	-	-
精障+職業訓練	-	-	-	-	-	-	-	1
精障+職訓	-	-	-	-	-	-	-	-
精神病患+職業訓練	-	-	-	-	-	-	1	-
精神病患+職訓	-	-	-	-	-	-	-	-
精神障礙+職業重建	-	-	-	-	-	-	-	-
精神障礙+就業	-	-	-	-	-	-	13	5
精障+職業重建	-	-	-	-	-	-	-	-
精障+就業	-	-	-	-	-	-	5	1
精神病患+職業重建	-	-	-	-	-	-	-	-
精神病患+就業	-	-	-	-	1	-	4	2
總計	-	-	-	-	1	-	23	9

資料來源：臺灣碩博士論文知識加值系統、CEPS 思博網中文電子期刊服務資料庫系統

在英文文獻部份，以 PsycINFO、Medline、ERIC 等資料庫，搜尋關鍵字「mental illness」、「mental disorders」或「psychiatric disability」三者其一，加上關鍵字「vocational training」或「prevocational training」二者其一，發現 PsycINFO 資料庫的篇數最多。但是到 2011 年為止，提到這些關鍵字的總篇數總數為 26 篇。進一步細究，研究職業訓練方案的發表文章只有 1 篇，其餘有 3 篇是與其他模式的比較；其他則是文章內提及這個關鍵字，但並未多作說明。詳如表 5。

表 5

PsycINFO 資料庫中所收錄提及精障者職業訓練之論文數

關鍵字	1980 之前		1980-1990		1991-2000		2001 以後	
	R	VT	R	VT	R	VT	R	VT
mental illness + vocational training	1	-	1	-	7	-	7	-
mental illness + prevocational training	-	-	-	-	2	-	3	1
mental disorders + vocational training	1	-	-	-	-	-	1	-
mental disorders + prevocational training	-	-	-	-	-	-	-	-
Psychiatric disability + vocational training	1	-	-	-	1	-	-	-
Psychiatrics disability + prevocational training	-	-	-	-	-	-	-	-
總計	3	-	1	-	10	-	12	1

註：R (related)為提及職業訓練之論文數、VT 為研究職業訓練模式之研究論文數

2. 影響精障者之就業因素分析

根據文獻，影響精障者就業成效的因素包括病前功能、工作史、社交技巧 (Tsang et al., 2000)、工作技能、之前住院次數 (Cook, 2003)、最近曾住院、負性症狀 (Razzano et al., 2005)、污名化與歧視、是否有可利用的就業服務、工作與福利不能兼得的政策 (Pratt et al., 2006) 等。而尚有爭議的因素包括診斷、症狀、教育程度 (Tsang et al., 2000)。

進一步分析，以上這些影響就業精障者就業成效的因素，有些是在職業重建過程中可以改變的，包括社交技巧、工作技能、以及是否有可利用的就業服務。而污名化與歧視，以及工作與福利不能兼得的政策則是職業重建相關政策所關注的範圍。

3. 改變精障者就業因素之職業重建模式比較

精障者之職業重建模式可分成兩大類。一類是傳統的「先訓練後安置」(Train and Place) 模式，包括庇護性就業、職業訓練、以及過渡性就業 (transitional employment)；另一類是「先安置後訓練」(Place and Train) 模式，即支持性就業。

以實證方式，亦即隨機取樣與分配實驗組與對照組比較的研究方法，已有文獻證明支持性就業不論在就業率、維持工作的時間、薪資等就業成效 (Bond, & McDonel, 1991; Drake et

al., 1999; Cook, 2003; Lehmen et al., 2002), 再住院率等臨床成效 (Bond et al., 2001), 以及成本效益 (Bond et al., 2001), 都優於其他模式。

進一步, 也有研究者以後設分析 (meta-analysis) 的方式, 將許多協助精障者重返職場的模式的研究加以納入計算, 發現支持性就業優於其他模式 (Crowther, Marshall, Bond, & Huxley, 2001; Crowther, Marshall, & Bond, 2003; Twamley, Jeste, & Lehman, 2003, Marshall, 2005)。例如, Crowther、Marshall 與 Bond 等學者 (2003) 以後設分析, 就臨床效益部份、包括整體功能、自信、精神狀態、與生活品質等向度而言, 支持性就業與職前訓練 (含庇護性、職訓、或過渡性就業) 組兩組無明顯差異。但是, 就就業的向度來說, 則發現第四、六、九、十二、十五與十八個月時仍在競爭性職場有工作的比率, 每月工作的時數, 以及每週工資等方面, 支持性就業組明顯高於職前訓練組, 以第十二個月為例則是 34%與 12%。

4.職業訓練於精障者之成效

(1) 對於就業之改善程度與改善因子分析

根據李慧玲 (2010) 以 93-96 年於四所療養院的 323 位精障者職業訓練結果分析顯示, 第一個月就能就業的比率高達五成, 並且第三個月與第六個月仍逐步上升至六成左右; 且三次追蹤均為就業狀態者亦將近四成。

至於有效因子分析, 在該篇研究中顯示屬於職訓方案本身的變項的影響較大, 包括計畫主負責治療師是否有證照、輔導課程時數、以及職訓後輔導人員是由醫療單位之社區復健中心專任管理員來負責, 其就業率較高。在精障者個人因素部份, 該篇研究所納入分析的包括性別、年齡、教育程度、婚姻狀態、診斷、罹病年數、手功能、注意力、以及日常生活功能等項; 但這些因素對第三與第六個月的就業力與就業穩定度並沒有顯著影響。至於職業訓練後精障者所選擇的職種是否與當初職訓的職種一致性, 則與方案因素中的有無後續就業輔導有關連, 與精障者個人因素無顯著關連 (李慧玲等, 2009)。

(2) 對於非就業向度的改善成效

目前並沒有相關研究文獻顯示職業訓練後, 對於症狀穩定度、或是生活品質等非就業向度的改善成效。

綜合上述, 精障者接受職業訓練的目標在於未來能夠就業, 若以李慧玲 (2010) 之研究

顯示，其效果高達五成以上。然而，似乎方案因素，例如主負責治療師是否有該項職種的專長、是否有追蹤輔導、以及負責追蹤者輔導者和精障者的關係與支持程度(社區復健中心的專任管理員似比較常有接觸)，是影響成效的最重要因素。對於本專案所需要瞭解的個別性職業訓練計畫內容的模式，中文或西文所能給予的參考很有限，必須從職業重建歷程中可改變的就業成功因素來思考，包括社交技巧、工作技能、可使用的職重與非職重資源等向度著手分析。

二、98 與 99 年度智能障礙及精神障礙者職業訓練成果分析

本研究小組所蒐集到的 98 與 99 年度之職業訓練資料共有 187 個職業訓練方案，其內容包括：職訓課程內容與教案、學員基本資料、個別化職業訓練計畫、相關學習紀錄等。各單位所建置之資料除了計畫書的格式較為一致外，在課程內容的詳細度與個別化職訓計劃與學習過程中的紀錄呈現上則有很大差異，尤其是個別學員只訓練計劃資料均須從「全國身心障礙就業轉銜暨職業重建服務系統」進一步瞭解。基本上將所得資料分為學員資料與機構課程訓練有關資料兩部分建檔，在資料分析上則針對所探討之研究議題有的以量化分析呈現結果，有的則與焦點座談資料一起以質性方式呈現。以下分別呈現量化分析與質性分析結果。

A. 量化分析部分

(一) 精神障礙與智能障礙參訓者之背景特性與訓練內容

根據本案所蒐集到 98 與 99 年度的 187 個職業訓練班共有 3127 人次參加職訓方案的學員資料，其中有 72 位在這兩年內重複參訓的學員參加過兩至三次，所以實際上這 187 個職訓班共有 3055 人參訓。參訓者之障別分布詳見表 6，其中智能障礙者共有 718 人次 (23%)，精神障礙者則有 630 人次 (20.1%)，僅次於肢體障礙者的 791 人次 (25.3%)。

表6
98與99年參與職業訓練者之障別分佈

障礙類別	人次	百分比
肢障	791	25.3
智障	718	23.0
精障	630	20.1
視障	371	11.9
多障	243	7.8
聽障	142	4.5
重器障	132	4.2
頑性癲癇	27	.9
自閉症	25	.8
語障	22	.7
顏面損傷	8	.3
罕見疾病	5	.2
平衡機能	7	.2
染色體異常	2	.1
其他先天缺陷	3	.1
失智症	1	.0
總計	3127	100.0

從187個職訓班的資料顯示，本主題所關切的智能障礙與精神障礙參訓者未必僅見於該障別之專班，還有為數不少的智能障礙與精神障礙參訓者散見其他混合各種障別之職訓班。研究小組從焦點座談中了解，實務工作中常因招訓困難，而有錄訓者的身心障礙障別分佈與核定計畫中所謂之專班或混合班不一致的現象。由於職訓班別的參訓者障礙組成，可能會影響訓練的模式，因此，本研究小組將所謂精障專班或智障專班重新定義為該班所招收學員必須至少有三分之二為精障或智障，才可認定為該障礙類別之專班，而非以職訓方案計畫書上所說之混合班或專班來定義。依此定義，在這187班當中，將近一半為混合班85班（45.5%），其次為智能障礙專班34班（18.2%），精神障礙專班21班（11.2%），其他專班29班（15.5%），而因為沒有學員資料而不足判定者也有18班（9.6%）。在此先分析所有班級職訓內容，以利後續分析，表7即呈現這187班職訓類別之分佈情形。這些職業訓練班別內容五花八門，從金融理財規劃到客家八音等共66種，其中比較常見者為環境清潔類（純此類共佔22班，11.8%）；混和環境清潔與其他職類如洗車、作業員等之班別共7班，佔

3.7%、電腦文書處理/office技能培訓有15班，佔8.0%、西式餐飲14班（7.5%）、中式餐飲13班（7.0%）、與洗車與汽車清潔維護美容13班（7.0%）。

進一步分析，智能障礙專班的訓練職類較常見的依序是環境清潔類13班（38.2%）、洗車/汽車美容/汽車清潔維護6班（17.6%）、與西式餐飲4班（11.8%）；而精障專班的訓練職類較常見的依序是洗車/汽車美容/汽車清潔維護4班（19.0%）、西式餐飲4班（19.0%）、與中式餐飲3班（14.3%）。智障專班的辦理機構，多為服務智障的協會或機構，精障專班的辦理機構，除服務精障之協會或機構外，也有許多醫療院所參與，而混合班的辦理機構的特色則為職業工會、學校、電腦公司等非身心障礙服務機構。

表7

職訓班別之訓練職類

訓練職類	98與99年全部 (N = 187)	智障專班 (n = 34)	精障專班 (n = 21)
環境清潔類	22 (11.8%)	13 (38.2%)	2 (9.5%)
農園藝	2 (1.1%)	1 (2.9%)	1 (4.8%)
洗車/汽車美容/汽車清潔維護	13 (7.0%)	6 (17.6%)	4 (19.0%)
洗車+環境清潔	3 (1.6%)	2 (5.9%)	1 (4.8%)
農園藝+環境清潔	2 (1.1%)	2 (5.9%)	
中式餐飲	13 (7.0%)	1 (2.9%)	3 (14.3%)
西式餐飲	14 (7.5%)	4 (11.8%)	4 (19.0%)
中式餐飲+西式餐飲	2 (1.1%)		
廚工助理培訓	2 (1.1%)	1 (2.9%)	
作業員+包裝訓練	1 (0.5%)	1 (2.9%)	
按摩類	10 (5.3%)		1 (4.8%)
創意手工藝/手工藝品製作	2 (1.1%)	1 (2.9%)	
飾品製作	3 (1.6%)		
指甲彩繪+飾品製作	1 (0.5%)		
手工紙藝品製作技能/瓦楞紙手藝加工	1 (0.5%)		
數位手工藝創作人員/數位手工藝品設計與製作	2 (1.1%)		
手工創意飾品行銷	1 (0.5%)		
創意婚禮會場藝品設計實務	2 (1.1%)		
電腦數位影像處理	2 (1.1%)		

(續下頁)

訓練職類	98與99年全部 (N = 187)	智障專班 (n = 34)	精障專班 (n = 21)
電腦實務應用	11 (5.9%)		
多媒體網站整合製作	2 (1.1%)		
平面美術 (媒體)設計	3 (1.6%)		
網頁設計	4 (2.1%)		
網路行銷/網路拍賣/網路店鋪經營	4 (2.1%)		
網頁設計+網路行銷	1 (0.5%)		
美工編修+網路行銷	1 (0.5%)		
文書處理與網際網路	2 (1.1%)		2 (9.5%)
電腦輔助製圖設計班/電腦繪圖班	7 (3.7%)		
電腦維修養成	1 (0.5%)		
行動電話暨液晶銀幕顯示器維修工程師	2 (1.1%)		
視覺傳達設計養成	2 (1.1%)		
客戶服務人員培訓	1 (0.5%)		
皮雕進階訓練	2 (1.1%)		
美容美髮	2 (1.1%)	1 (2.9%)	
客家八音	1 (0.5%)		
腳踏車修理	1 (0.5%)		1 (4.8%)
不動產經紀人員	3 (1.6%)		
加油服務員	1 (0.5%)		
電腦文書處理/office技能培訓	15 (8.0%)		
美容美體經絡養生	1 (0.5%)		
數位潮t影像創意設計	1 (0.5%)		
服裝製作暨電繡應用班	2 (1.1%)		
會計資訊班	2 (1.1%)		
數位設計皮革工藝	2 (1.1%)		
手工皂製作	1 (0.5%)		
環境清潔+手工皂製作	1 (0.5%)		
挽面美容技藝實用	1 (0.5%)		
資訊技能應用培訓	2 (1.1%)		
吧台服務	1 (0.5%)	1 (2.9%)	
企業商務E化行銷	1 (0.5%)		
蔬菜產銷	2 (1.1%)		
流通服務從業人員培訓	1 (0.5%)		1 (4.8%)
金融理財規劃	1 (0.5%)		

(續下頁)

訓練職類	98與99年全部 (<i>N</i> = 187)	智障專班 (<i>n</i> = 34)	精障專班 (<i>n</i> = 21)
環境清潔+作業員	1 (0.5%)		
飲品調製	1 (0.5%)		1 (4.8%)
法拍實務與房屋銷售專業培訓	1 (0.5%)		
食品加工技術製作	1 (0.5%)		

由表8的資料顯示參訓者（3127人次）的平均年齡為 34.7歲（*SD* = 11.5），男性略多於女性（56.8% vs. 43.2%）。智障者的參訓年齡相較起來比較年輕，為24.1歲（*SD* = 6.1），精障者的參訓年齡則高於所有參訓者的平均年齡，為35.4歲（*SD* = 8.3）。性別比例均呈現男稍多於女的趨勢。

智能障礙者進入智障專班訓練者超過一半以上，共 399人次（55.6%），而進入混合班訓練者較少，279人次（38.9%）。相反的，精神障礙者進入混合班訓練者超過一半以上，328人次（52.1%），而進入精障專班訓練者約為四成，255人次（40.5%）（表8）。在智障專班或混合班的智障者的平均年齡沒有顯著差異（ 23.4 ± 6.0 vs. 24.1 ± 5.5 , $t(676) = -.345$, $p = .730$ ）。在性別方面，在智障專班的男女比（55.4% vs. 44.6%）和混合班的男女比（55.9% vs. 44.1%）也沒有顯著差異（ $X^2 = .018$, $df = 1$, $p = .892$ ）。在精障專班或混合班的精障者的平均年齡沒有顯著差異（ 34.8 ± 7.9 vs. 36.0 ± 8.6 , $t(581) = -1.745$, $p = .081$ ），然而在精障專班的男女比（62.5% vs. 37.3%）卻和混合班的男女比（41.2% vs. 58.8%）有顯著差異（ $X^2 = 26.745$, $df = 1$, $p = .000$ ）。

表8

參訓者之基本資料分析

變項	所有參訓者 (N = 3127)	智障 (n = 718)	精障 (n = 630)	其他障別 (n = 1779)	F or X ²	p
年齡	34.7 (11.5%)	24.1 (6.1%)	35.4 (8.3%)	38.8 (11.5%)	559.93	.00
性別					7.28	0.03
男	1776 (56.8%)	402 (56.0%)	331 (52.5%)	1043(58.6%)		
女	1351 (43.2%)	316 (44.0%)	299 (47.5%)	736 (41.4%)		
參與班別					2249.71	.00
精障專班	298 (9.5 %)	24 (3.3%)	255 (40.5%)	19 (1.1%)		
智障專班	476 (15.2 %)	399 (55.6%)	28 (4.4%)	49 (2.8%)		
其他專班	706 (22.6 %)	16 (2.2%)	19 (3.0%)	671 (37.7%)		
混合班	1647 (52.7 %)	279 (38.9%)	328 (52.1%)	1040(58.5%)		

表9則顯示，智障者與精障者參與混合班別的參訓職類相當廣，和傳統的印象不同，其中又以中西式餐飲的訓練較多。智障與精障專班則反應出一般人對這兩群身心障礙者工作的印象，偏重於勞力性工作的職業訓練，如洗車、環境清潔等。

表9

智障者與精障者在專班或混合班的人數分佈

	智障者		精障者	
	混合班 (n = 279)	智障專班 (n = 399)	混合班 (n = 328)	精障專班 (n = 255)
環境清潔類	10 (3.6%)	159 (39.8%)	1 (.3%)	28 (11.0%)
農園藝	4 (1.4%)	12 (3.0%)	6 (1.8%)	
中式餐飲	41 (14.7%)	27 (6.8%)	39 (11.9%)	25 (9.8%)
西式餐飲	60 (21.5%)	51 (12.8%)	31 (9.5%)	48 (18.8%)
中式餐飲+西式餐飲	2 (.7%)	11 (2.8%)	5 (1.5%)	10 (3.9%)
廚工助理培訓	4 (1.4%)	9 (2.3%)	4 (1.2%)	
創意手工藝/手工藝品製作	2 (.7%)	5 (1.3%)	6 (1.8%)	12 (4.7%)
吧台服務	4 (1.4%)	7 (1.8%)	5 (1.5%)	
蔬菜產銷	7 (2.5%)	6 (1.5%)	6 (1.8%)	
文書處理與網際網路	9 (3.2%)		4 (1.2%)	20 (7.8%)
飾品製作	6 (2.2%)		11 (3.4%)	
手工紙藝品製作技能/瓦楞 紙手藝加工	8 (2.9%)		9 (2.7%)	
數位手工藝創作人員/數位 手工藝品設計與製作	3 (1.1%)		7 (2.1%)	
手工創意飾品行銷	3 (1.1%)		4 (1.2%)	
創意婚禮會場藝品設計實 務	1 (.4%)		3 (.9%)	
創意會場布置	4 (1.4%)		1 (.3%)	
電腦實務應用	9 (3.2%)		19 (5.8%)	
多媒體網站整合製作	1 (.4%)		8 (2.4%)	
平面美術 (媒體)設計	2 (.7%)		9 (2.7%)	
網頁設計	3 (1.1%)		4 (1.2%)	
網路行銷/網路拍賣/網路 店鋪經營	4 (1.4%)		16 (4.9%)	
網頁設計+網路行銷	1 (.4%)		5 (1.5%)	
電腦輔助製圖設計班/電腦 繪圖班	3 (1.1%)		6 (1.8%)	
電腦維修養成	1 (.4%)		7 (2.1%)	
行動電話暨液晶銀幕顯示 器維修工程師	2 (.7%)		2 (.6%)	
縫紉拼布製作	2 (.7%)		2 (.6%)	
行動造型師職業訓練	2 (.7%)		3 (.9%)	
美容美髮	16 (5.7%)		6 (1.8%)	
不動產經紀人員	3 (1.1%)		8 (2.4%)	
電腦文書處理/	18 (6.5%)		19 (5.8%)	

(續下頁)

	智障者		精障者	
	混合班 (n = 279)	智障專班 (n = 399)	混合班 (n = 328)	精障專班 (n = 255)
office技能培訓				
美容美體經絡養生	1 (.4%)		1 (.3%)	
服裝製作暨電繡應用班	2 (.7%)		2 (.6%)	
會計資訊班	1 (.4%)		6 (1.8%)	
企業商務E化行銷	4 (1.4%)		1 (.3%)	
法拍實務與房屋銷售專業 培訓	1 (.4%)		7 (2.1%)	
食品加工技術製作	8 (2.9%)		4 (1.2%)	
飯店房務清潔人員培訓	4 (1.4%)			
電腦軟體應用設計/證照	8 (2.9%)		11 (3.4%)	
辦公室商業資訊技能	2 (.7%)		13 (4.0%)	
電腦數位影像處理			9 (2.7%)	
數位設計皮革工藝			4 (1.2%)	
金融理財規劃			3 (.9%)	
洗車/汽車美容/汽車清潔 維護		41 (10.3%)		54 (21.2%)
洗車+環境清潔		11 (2.8%)		17 (6.7%)
農園藝+環境清潔		50 (12.5%)		
作業員+包裝訓練		10 (2.5%)		
腳踏車修理				12 (4.7%)
流通服務從業人員培訓				11 (4.3%)
飲品調製				18 (7.1%)

(二) 精神障礙與智能障礙參訓者之入訓評量與訓練模式

扣除資料不詳的資料後，入訓評量的有效資料共有 158班。整體而言，其入訓評量方式大部分包括晤談、紙筆測驗、操作、與體能測驗四項當中的三項或以上（98班，62.8%），而智障專班與精障專班使用三種以上的方式的比例更高，分別為71.9%與 88.9%（表10）。反觀，混合班以兩種或一種方式決定錄訓的比例將近一半，占45.3%。

表10

職訓專班與混合班的入訓評量方式

入訓評量方式	所有班別	智障專班	精障專班	混合班
	(<i>N</i> = 158)	(<i>n</i> = 32)	(<i>n</i> = 18)	(<i>n</i> = 73)
	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)
晤談+紙筆測驗+操作 +體能測驗	20 (12.7%)	7 (21.9%)	-	6 (8.2%)
晤談+紙筆測驗+操作	74 (46.8%)	19 (59.4%)	14 (77.8%)	32 (43.8%)
晤談+紙筆測驗+體能 測驗	1 (0.6%)	-	1 (5.6%)	-
紙筆測驗+操作+體能 測驗	3 (1.9%)	-	1 (5.6%)	2 (2.7%)
晤談+紙筆測驗	35 (22.2%)	2 (6.3%)	1 (5.6%)	24 (32.9%)
晤談+操作	10 (6.3%)	2 (6.3%)	-	4 (5.5%)
晤談+體能測驗	4 (2.5%)	2 (6.3%)	1 (5.6%)	-
紙筆測驗+操作	3 (1.9%)	-	-	1 (1.4%)
晤談	4 (2.5%)	-	-	3 (4.1%)
紙筆測驗	1 (0.6%)	-	-	1 (1.4%)
操作	3 (1.9%)	-	-	-

至於這些職訓班的參與人數及上課時數安排為何，從表11之結果顯示，智障專班的參訓人數在4到16人之間，平均為9.9人，精障專班的班級人數在7到21人之間，平均為13.4人；混合班招訓人數最多，在6到27人之間，每班平均約15人。

智障專班訓練時數在240到1362小時之間，精障專班的訓練時數360到1351小時之間，平均分別是 876.2 ± 273.6 小時與 867.6 ± 279.7 小時；混合班的訓練時數108到1365小時之間，平均數為645.1小時，但從標準差（423.1）可以看出則因訓練職類的緣故，彼此間差異很大。三者相比，有統計上顯著差異（表11）。

從職訓班所提供的資料來看課程內容比例，平均起來，學科課程的比例約在兩成左右，智障專班的比例更低，約在一成五左右。術科課程的比例差異很大，從兩成半到九成都有，平均約在五到六成中間。就業課程從1%到30%，實習課程也從1%到50%，差異也相當大。整體而言，智障專班安排較多的就業準備課程，少則10%多達32%，也安排較高的實習課程，少則4.7%多達44.3%；相較起來，精障專班雖然術科比例不低，平均61.6%，較智障專班與

混合班高，但就業課程與實習課程的比例卻偏低；尤其實習課程的安排平均約為11%，遠較智障專班與混合班的平均數23.0%與20.0%，達統計上顯著差異($F(2,78) = 6.079, p = .004$) (表11)。

表11
專班與混合班的訓練總時數、人數、與課程內容

	智障專班 ($n = 34$)			精障專班 ($n = 21$)			混合班 ($n = 85$)			F	p
	最 小 值	最 大 值	M (SD)	最 小 值	最 大 值	M (SD)	最 小 值	最 大 值	M (SD)		
參訓人數 (人)	4	16	9.9 (2.9)	7	21	13.4 (3.9)	6	27	15.4 (4.0)	25.727	.000 ^a
總訓練時 數(小時)	360	1351	876.2 (273.6)	240	1362	867.6 (279.7)	108	1365	645.1 (423.1)	6.228	.003 ^b
學科課程 內容比例 (%)	3.5	29.4	14.8 (8.2)	6.9	43.3	19.8 (13.1)	5.7	33.6	19.2 (7.5)	2.754	.069
術科課程 內容比例 (%)	24.0	83.3	52.1 (14.8)	31.3	90.5	61.6 (16.6)	23.8	90.8	58.9 (16.0)	2.353	.101
就業準備 課程內容 比例(%)	10.0	32.0	11.0 (7.2)	1.7	20.5	9.0 (6.8)	2.1	20.3	8.7 (5.3)	1.109	.336
實習課程 內容比例 (%)	4.7	44.3	23.0 (11.5)	1.2	28.8	11.0 (8.5)	5.0	53.9	20.0 (10.4)	6.079	.004 ^c

^a以LSD做組間Post hoc 比較，智障專班平均人數少於於精障專班($M \pm SD = -3.6 \pm 1.1, p = .001$)，也少於混合班($M \pm SD = -5.5 \pm 0.8, p = .000$)；精障專班平均人數也少於混合班($M \pm SD = -1.9 \pm 0.9, p = .036$)，三者差異均達統計顯著差異。

^b以LSD做組間Post hoc 比較，智障專班總訓練時數多於精障專班($M \pm SD = 8.6 \pm 103.6, p = .934$)，未達統計差異；但智障專班總訓練時數多於混合班($M \pm SD = 231.1 \pm 75.7, p = .003$)；精障專班總訓練時數也多於混合班($M \pm SD = 222.5 \pm 90.9, p = .016$)，達統計顯著差異。

^c以LSD做組間Post hoc 比較，精障專班實習課程比率低於智障專班($M \pm SD = -12.0\% \pm 34.7\%, p = .001$)，也低於混合班($M \pm SD = 9.0\% \pm 32.4\%, p = .007$)，均達顯著差異；智障專班實習課程比率雖高於混合班($M \pm SD = 3.0\% \pm 2.6\%, p = .259$)，但未達統計顯著差異。

為了瞭解各機構在擬定受訓學員之個別化職業訓練計劃情形，本研究小組進一步從「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」分析個別化職業訓練計畫有關表格之填寫情形。發現 98 年度因尚未要求使用前述身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統，因此僅見 99 年度資料，且 99 個機構僅見 71 個機構有上網填寫個別化職業訓練計畫相關表格，其結果如表 12 所示。結果顯示記錄個案職訓期間相關服務的 0C 以及表 2-1 的開案晤談表分別有 27%與 28%的單位有填寫每位學員狀況，表 2-4 職業重建服務計畫只有 1 個單位有全部填寫，至於專為職訓單位學員個別化職業訓練紀錄只表 T1 錄訓評估、表 T2 個別化職業訓練計畫、表 T3 職訓計畫結果與表 T4 離退訓原因幾乎都沒有單位填寫。由此可見個別化之書面職業訓練計畫是有相當窒礙難行之處。

表 12
「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」個別化職業訓練計畫有關表格之填寫情形

表格代號	未填寫		部分填寫		全部填寫	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
0C	36	51	16	23	19	27
2-1	0	0	51	72	20	28
2-4	61	86	9	13	1	1
T1	70	99	1	1	0	0
T2	71	100	0	0	0	0
T3	71	100	0	0	0	0
T4	71	100	0	0	0	0

和混合班相較下，精障專班與智障專班中，提供訓練的術科與學科訓練師擁有該職類執照的比例偏低，有一半以上的班級完全沒有該職類的證照的訓練師，尤其以智障專班較明顯(術科訓練師 $X^2 = 42.404$, $df = 4$, $p = .000$ ，學科訓練師 $X^2 = 35.993$, $df = 4$, $p = .000$)(表13)。這可能與訓練職類的專業性較低有關，也可能與辦理職訓的機構屬性通常為服務身心障礙的協會機構或醫院有關。

表13

不同班別中術科與學科訓練師擁有該職類執照的分佈

	智障專班	精障專班	混合班	Total
術科訓練師證書比率 ^a				
全部人員具有該職類證照	2	0	26	28
部分人員具有該職類證照	4	7	25	36
全部人員完全無證照	25	8	10	43
學科訓練師證書比率 ^b				
全部人員具有該職類證照	1	0	23	24
部分人員具有該職類證照	4	7	23	34
全部人員完全無證照	26	8	15	49

^a $X^2 = 42.404, df = 4, p = .000$ ^b $X^2 = 35.993, df = 4, p = .000$

(三) 精神障礙與智能障礙參訓者之職業訓練成效

在 187個職訓方案中，共有154個方案的結訓報告中記載職訓後的就業率，最少為6%，最多為95%，平均為42.9%，標準差為21.0%，顯示職訓後的就業率相當歧異。智障專班34班中有31班在結訓報告中載明就業率，精障專班21班中有18班報告就業率，混合班85班中有71班有計算就業率。不論就智障專班、精障專班、或是混合班，最高的就業率與最低的就業率的範圍也相當大（表14）。再者，不論是職訓班呈送地方政府的計畫書中目標就業率，還是地方政府在契約中所核定之目標就業率，和該班在訓練後所報告的就業率的差距，各個職訓班也有很大的變異。顯示地方政府的對精障與智障者就業的期待與職訓班所能做到的差距（以訓後就業率與契約書中就業率的差距）有相當的不同；而職訓班也未能掌握這群身心障礙者就業的現實（以訓後就業率與職訓班計畫書就業率的差距顯示）（表14）。職訓班的就業率和該職訓班的訓練總時程（ $r = .116, p = .147$ ），學科課程佔所有課程比例（ $r = .007, p = .937$ ），術科佔所有課程比例比例（ $r = -.014, p = .884$ ），就業課程佔所有課程比例比例（ $r = -.026, p = .806$ ），實習佔所有課程比例比例（ $r = -.129, p = .219$ ）都沒有顯著相關（表15）。

進一步分析，高於平均就業率(42%)的職訓班中，智障專班有12班，精障專班有9班，混合班則有35班。智障專班高於平均就業率的訓練職類以環境清潔類（5班）、洗車/汽車美容/汽車清潔維護（2班）、與洗車+環境清潔（2班）為主；精障專班高於平均就業率的訓練職類以洗車/汽車美容/汽車清潔維護（3班）、文書處理與網際網路（2班）、中式餐飲（2班）

為主；而混合班則以中式餐飲（5班）、電腦文書處理/office技能培訓（5班）、電腦實務應用（3班）與西式餐飲（3班）為多。

表14
計畫書、契約、與訓後就業率的平均值與差異

	精障專班 (n = 21)			智障專班 (n = 34)			混合班 (n = 85)			F	p
	最 小 值	最 大 值	M (SD)	最 小 值	最 大 值	M (SD)	最 小 值	最 大 值	M (SD)		
職訓後就業 率 ^a (%)	8.0	78.0	38.1 (18.6)	10.0	84.0	42.7 (22.1)	6.3	90.0	40.9 (20.6)	.318	.728
計畫書就業 率 ^b (%)	10	60	48.9 (9.9)	35	69	40.9 (12.3)	30	85	51.1 (13.8)	5.486	.006
契約規定就 業率 ^c (%)	30	45	34.5 (5.4)	25	40	34.4 (3.8)	25	55	36.7 (6.3)	1.866	.160
訓後與計劃 書就業率差 (%)	-33.9	32.0	-3.4 (27.1)	-46.0	31.0	-3.4 (27.1)	-43.0	50.0	-13.0 (18.0)	2.737	.071
訓後與契約 就業率差 (%)	-32.0	48.0	5.2 (20.0)	-40.0	44.0	9.6 (21.1)	-37.0	43.0	3.7 (19.7)	.562	.572

^a職訓班在訓練所報告的就業率；^b職訓班呈送地方政府的計畫書中目標就業率；^c地方政府在契約中所核定之目標就業率

表15

職訓後就業率，職訓班總訓練時數與各類課程比例相關性

	總訓練時數	學科課程內容比例	術科課程內容比例	就業準備課程比例	實習課程內容比例	職訓後就業率
總訓練時數	1	.102	-.305**	.079	.015	.116
學科課程內容比例	.102	1	-.421**	.015	-.288*	.007
術科課程內容比例	-.305**	-.421**	1	-.436**	-.562**	-.014
就業準備課程內容比例	.079	.015	-.436**	1	.123	-.026
實習課程內容比例	.015	-.288*	-.562**	.123	1	-.129
職訓後就業率	.116	.007	-.014	-.026	-.129	1

註：數值為Pearson Correlation值。

* $p < .01$, ** $p < .001$

由於職業重建系統登錄中，並沒有每位參訓學員的結訓後的就業狀況，因此僅能以兩個指標來粗估職訓的成效，一是受訓過程是否完成訓練，二是結訓後沒有接受後續的職業重建服務。

如表16所示，比較起來，精障參訓者的中途退訓率（13.5%）高於智障參訓者（5.2%），也高於其他障別（8.9%），達到統計上顯著的差異（ $X^2 = 28.542, df = 2, p = .000$ ）。進一步分析於表16，精障者在混合班的退訓率略高於精障專班（14.6% vs. 11.0%），但沒有統計上顯著的差異（ $X^2 = 2.553, df = 2, p = .279$ ）。同樣的，智障者在混合班的退訓率高於智障專班（6.8% vs. 4.5%），但也沒有統計上顯著的差異（ $X^2 = 3.120, df = 2, p = .210$ ）（表17）。

就智障退訓者 37人來分析，其所訓練的職類集中在中西式餐飲訓練（40.5%），其次為環境清潔類，不集中於特定機構。在智障專班約一半，另一半約在混合班。接受後續職重服務者比率與全部智障者接受後續職重比例相接近。

精障退訓者85人來分析，其所訓練的職類相當分散，其中中西式餐飲訓練約為兩成左右。約56.5%在混合班，三成在精障專班。接受後續職重服務者比率為8.2%，略低於全部精障者接受後續職重比例。

表16

不同障別參訓者結訓與中途退訓的人次

	結訓 n (%)	中途退訓 n (%)
智障參訓者 (N = 718)	681 (94.8%)	37 (5.2%)
精障參訓者 (N = 630)	545 (86.5%)	85 (13.5%)
其他障別參訓者 (N = 1779)	1620 (91.1%)	159 (8.9%)
總計	2846 (91.0%)	281 (9.0%)

Pearson Chi-Square = 28.542, *df* = 2, *p* = .000

表17

在不同班別型態的智障與精障參訓者的結訓與中途退訓的人次

障別	班別型態	結訓 n (%)	中途退訓 n (%)	X^2	<i>df</i>	<i>p</i>
智障參訓者	精障專班	24 (100.0%)	0 (0.0%)	3.120	2	.210
	智障專班	381 (95.5%)	18 (4.5%)			
	混合班	260 (93.2%)	19 (6.8%)			
	小計	665 (94.7%)	37 (5.3%)			
精障參訓者	精障專班	227 (89.0%)	28 (11.0%)	2.553	2	.279
	智障專班	26 (92.9%)	2 (7.1%)			
	混合班	280 (85.4%)	48 (14.6%)			
	小計	533 (87.2%)	78 (12.8%)			

註：因為智障與精障參訓者在報名其他專班者極少，報名其他專班者之中途退訓者未列入此處分析。

職業訓練的意義在於訓練必要的工作技能與工作相關社會技巧，因此，成功的職訓可定義為參訓者在結訓或退訓後無需其他的職業重建服務。在本主題探討中，將98與99年度187個職訓方案中的3127人次在系統中是否有參訓後接受其他職業重建服務予以清查，發現共757人次（24.2%）接受後續的其他職業重建服務，比例依序是智障者199人（佔所有智障參訓者27.7%），其他障別470人（佔所有其他障別參訓者 26.4%）與精障者88人（佔所有精障參訓者14.0%），顯示精障者比起智障與其他障別者更少接受職訓後後續的職業重建服務，其差異達統計上顯著水準（ $X^2 = 45.66$, *df* = 2, *p* = .000）（表18）。進一步分析，是否為專班與後續是否接受職業重建服務的影響並不顯著（表19），智障參訓者在專班或混合班結訓後，

後續接受職業重建服務的比率約略低於三成 ($X^2 = .93, df = 2, p = .630$)；精障者在智障專班結訓後接受後續職業重建服務的比率略高（在智障專班21% vs. 在精障專班14.1%與在混合班13.1%），卻未達統計上顯著差異 ($X^2 = 1.51, df = 2, p = .471$)（表19），可能是在智障專班訓練之精障參訓者佔所有精障參訓者總人次少的緣故(4.4%)，影響結果之不顯著。

表18

不同障別參訓者職訓結訓後接受其他職業重建服務人次

	有接受後續職重服務	沒有接受後續職重服務
	n (%)	n (%)
智障參訓者 (N = 718)	199 (27.7%)	519 (72.3%)
精障參訓者 (N = 630)	88 (14.0%)	542 (86.0%)
其他障別參訓者 (N = 1777)	470 (26.4%)	1307 (73.6%)
總計	757 (24.2%)	2368 (75.8%)

Pearson Chi-Square = 45.66, df = 2, p = .000

表19

在不同班別型態的智障與精障參訓者接受後續職重服務的人次

障別	班別型態	有接受後續職重服務	沒有接受後續職重服務	X^2	df	p
智障	精障專班	6 (25.0%)	18 (75.0%)	.925	2	.630
	智障專班	106 (26.6%)	293 (73.4%)			
	混合班	83 (29.7%)	196 (70.3%)			
	小計	195 (27.8%)	507 (72.2%)			
精障	精障專班	36 (14.1%)	219 (85.9%)	1.506	2	.471
	智障專班	6 (21.4%)	22 (78.6%)			
	混合班	43 (13.1%)	285 (86.9%)			
	小計	85 (13.9%)	526 (86.1%)			

註：因為智障與精障參訓者在報名其他專班者極少，報名其他專班者是否接受後續職重服務未列入此處分析。

從每個職訓方案所報告的訓後就業率和訓練期程，或學科、術科、就業、或實習課程的比例都沒有顯著相關的現象來分析，職訓班別的課程內容並不直接影響其是否順利就業。再者，從退訓與接受後續服務者的資料來分析，不論是智障或精障退訓者或接受後續職重服務者，其所參與的職種分散，最多的是中西餐職類約占兩成，也未明顯集中於某些機構。以目

前的資料，看不出機構與訓練課程的特性會影響智障與精障參訓者中途退訓，也無法解釋參訓者接受後續職重服務的需求。

智障中途退訓者接受後續服務的比率是 24.3%，略低於智障參訓且結訓者整體的職訓後後續的職重服務率 27.7%；而這個現象在精障參訓者更顯著，中途退訓者接受後續服務的比率是 8.2%，低於精障參訓者且結訓者整體的職訓後後續的職重服務率 14.0%。顯示高達八成以上的中途退訓者在退訓後，即使有就業需求，卻離開職業重建體系。是否意味著對職業重建體系的失望與不信任，值得後續觀察分析。

B. 質性分析部分

在彙整 187 個職訓班的職訓課程資料時，發現缺乏對學員招訓來源之介紹，造成招訓困難導致必須混合不同障別方能成班的原因為何？實值得探究。且其資料中普遍缺乏個別化職業訓練計畫，多數僅呈現課程計畫，若進一步上網查看上述職訓單位在「全國身心障礙就業轉銜暨職業重建服務系統」之個別職訓服務與後續職重個管服務紀錄，也發現即使在 99 年度已要求必須為每位參訓者填寫相關職訓表格，包括：錄訓評估（表 T1），個別職業訓練計畫（表 T2），職訓計劃結果（表 T3），與離退訓原因（表 T4），多數單位均尚未填寫。有鑒於此，本研究小組乃擬訂討論議題，於 9 月 8 日與 9 月 26 日分別針對智能障礙者與精神障礙者之職業訓練運作模式召開焦點團體，各邀請 14 位與 8 位學者專家、職業訓練單位人員代表與會。表 20 為焦點團體之引導性討論題綱，討論內容均全程錄音，並作成會議記錄，其中並將與會人員之意見一一呈現，詳見附件一與附件二。

表 20
焦點團體討論題綱

議	題
1.	在學員招募方面，貴單位之學員來源為何？以何種方式進行入訓評估？評估重點為何？有何執行上的困難？
2.	在學員之個別化職業訓練計畫之擬訂方面，由誰負責？如何規劃訓練與輔導內容？有何執行上的困難？
3.	在課程規劃方面，由誰負責？規劃的依據為何？訓練內容的比例分配為何？如何將學員個別特殊需求列入考慮？有何執行上的困難？
4.	在訓練與輔導方面，如何依課程進度與個別化職業訓練計畫來達成目標？會結合哪些資源來訓練？就智障或精障學員而言，有哪些執行上特殊的困難？
5.	在訓練與就業輔導成效方面，智障或精障學員之學習態度（如：動機、出席率、行為或情緒狀況等）與學習效果如何？輔導就業成效如何（包括：就業率、學以致用情形、就業穩定度等）？所遭遇之就業有關之助/阻力為何？
6.	在中央主管機關對於智能障礙者職業訓練相關政策與措施方面，您認為應做哪些調整會更好？

以下即針對焦點團體之討論結果及所蒐集之檔案資料中未能以量化呈現，但與本主題探討有關之部分，分別回應本主題探討之議題，呈現重要之發現：

（一）學員招募方式及其遭遇之困難

在智障學員之招募多數採獨立招生，少數由縣市政府統一招生，其來源包括學校、自行報名、就服單位、或職重窗口等。在精障學員部分，多數也是獨立招生，往往也須透過多元管道來招募成員，包括透過醫療單位、社區復健中心、自行報名，很少數會經由就服單位或職重窗口。幾乎所有與會單位均表示招生不易，其遭遇之主要困境，包括：

1. 縣市政府行政作業費時：從招生評估到開訓往往間隔過長，造成部分功能佳的學員已自行就業而流失。
2. 入訓評估時間短無法篩選到合適的學員：尤其對與精障者，其入訓評估項目須多元且長時間觀察，才能對其有較全盤之瞭解，否則很容易所選非人，造成中途離訓或

退訓率高。

3. 入訓標準常因招生不足或其它因素而放寬：雖然多數職訓單位均會透過多元評量方式來進行入訓評估，也會因應職訓內容設定適當篩選標準，但是卻常因報名人數有限，而不得不放寬入訓標準，甚至還必須因應人情關說而招收一兩名不適合入訓之學員，導致後續訓練之困難。
4. 經由職重個管員評估後適合職訓之個案未能順利銜接而入訓：由於職訓班的招生與開班時間均有定期，因此，即使經由職重個管窗口評估認為合適入訓之個案往往因為無法及時銜接職訓而流失。

(二) 個別職業訓練計畫之擬定與執行上的困難

以目前的人力配置，要落實個別化的精神是相當困難的，幾乎都需仰賴職訓單位動員其內部人力來支援，方能完成最基本的書面個別化職訓計畫；若人力不足，這些個別職訓練計畫往往就會被擱置。更何況，這些職訓班的訓練期程從三個月到十個月不等，只有學校單位較無師資與人力調配問題，其餘職訓單位常無法因應短期訓練而聘任全職之職訓人員，而必須以兼任方式聘任，要這些兼任支訓練師在授課之餘還要為學員擬定個別職訓計畫，並上網填寫各式職訓表格，是有很有大困難的。此外，根據規定，職訓班的師生比為 1:15 的規定未必符合精障者與智障者之需求，若能配置一名職輔員或訓練師助理，來協助擬定學員之個別職業訓練計畫，是較為合理的可行的。最後，透過焦點團體瞭解目前在「全國身心障礙就業轉銜暨職業重建服務系統」之個別職訓相關表格內容過於冗長，且有些項目的填寫說明不清楚，並頗多累贅，造成填寫上的困難，其內容時有精簡並修改之必要。更何況，多數職訓人員不僅是獨立招生的個管員，還須肩負職訓與就業服務的角色，因此，在「全國身心障礙就業轉銜暨職業重建服務系統」相關表格之填寫，必須囊括職重個管員、職訓員與就服員所需填寫的所表格，而未能克盡全力來致力於訓練與教學，是相當不合理的現象。

(三) 課程規劃及如何落實個別特殊需求

基本上在精障或智障者的職訓課程內容規劃都會考慮到就業市場與該障礙類別的特性及學員的能力。雖然混合不同障別較難照顧到有特殊需求之學員，但有經驗的訓練師通常會著重技能的訓練，大致上還能掌握學員學習狀況。但是在碰到學員

有情緒不穩或行為問題時，就需要較多的輔導介入。尤其對於精障者，更需要在每天的課程中加入輔導課程，穩定其情緒與疏解其壓力，會有助於結訓後之就業。有些職訓單位不熟悉精障者特質，建議應給予經費聘請相關專業人員針對其特殊需求予以支持輔導。

至於智能障礙者訓練養成時間需要花費較長時間，且基於安全考量，常需要安排志工或助理協助訓練。此外，為增加學員後續就業成功率，除在機構內的訓練外，最好能結合職場實習，進而合作輔導就業。此外，許多個案對於職場、職訓內容瞭解不足，依想像選擇參訓班別，但最後卻可能很勉強才完成訓練。因此，其課程內容除著重技能訓練外，亦應加入與工作相關之工作人格、工作態度、與工作價值觀等課程。

(四) 學習與輔導目標之達成與資源之運用

在學員的訓練與輔導上，全部學員會有共同的長期目標（如：就業），個別化的部分，對於功能較不佳的學員，就會適當調整其職訓目標；並會依個案的功能弱勢調整輔導教學策略，以求讓個案達成長期目標（就業）。在障別混合的班級，由於學員功能落差大，造成教學上不易擬定訓練課程進度，個別學員之需求不要照顧到，影響目標的達成。

在課程人力資源配置上，常會結合外聘兼任講師或輔導人員以順利運作，例如，專業技能會依規定四分之一聘請院外訓練師，四分之三邀請院內治療師進行授課，但因院內工作人員有臨床業務進而而造成時間上搭配不易，故會與外訓講師協調核發內聘講師鐘點費；就業準備課程（約為全部訓練課程的 1/10）則會邀請院內護理師或是心理師進行心理調適或是壓力調適的課程授課。在職場實習部分，則會運用機構內既有的設施並與運用外部合作廠商之資源，提供學員實習。在就業輔導方面，若機構內有就服員，也會請其協助支援就業服務，然而資源之開拓與整合相當困難，有時必須由職訓師全程包辦。

(五) 學員之學習與輔導成效及所遭遇之就業阻力

在障別混合訓練的班級裡，學員相處與學習上輔導不易，例如：有些精障礙者對於智能障礙者學習落後的現象與其認知反應較慢等現象有適應與接納度的問題，是值得關注的現象。

在輔導就業上，會因職場諸多因素及人力不足，尤其在輔導精障者就業往往較為困難。通常精障者的職訓穩定和就業穩定的關鍵是第四個月，若是個案穩定四個月以上，則個案的穩定度便會較高。短期職業訓練可有助於個案順利進入就業職場，但之前需在醫療機構規律進行一年以上人際關係或是工作態度的復健，則可以增加個案在職場或是職訓的穩定度。

此外，精障個案普遍家庭功能不佳，加上疾病影響造成個案功能下降，醫療復健對於兼顧穩定個案疾病症狀和提升個案職業功能或日常生或功能間的平衡效果有限；再者，勞政與衛政條件限制間無法取得平衡，即使個案參訓後功能提升，但因訓後就業輔導人力不足，加上精障個案的特質，以致所需的輔導期會超過三個月，進而造成個案短暫就業後又會回流至醫療體系中，因此目前尚無法協調出良好的配套措施。

(六) 對於智障者與精障者職業訓練相關政策與措施之建議

彙整焦點團體中，與會之職訓單位對於智障者與精障者職業訓練相關政策與措施之建議包括：

1. 因智障與精障個案較多從事勞動性質的工作，但這些工作很多因無勞健保而不被承認該項就業率，政府在就業輔導對於勞健保與最低基本工資之要求宜考量其就業限制予以放寬或有相對配套措施。
2. 職業訓練學員常因職訓生活津貼費用造成觀念偏頗，不願就業要職訓，造成津貼美意打折扣，該給多少津貼應再思考。另勞委會每年要求縣府提案要先把調查與了解職訓種類與課程內容比例書寫清楚，造成實際執行有落差時較無法彈性調整與更動。
3. 為了落實個別學員在職訓上的需求，應讓職訓單位專責職訓訓練，後續就服輔導交給專職就業服員。
4. 職訓類別可仿照高職教育體系開辦綜合職訓類，藉以訓練就業的軟性技能。
5. 因人力不足使得無法立即解決個案在就業輔導上的問題，且職訓後續輔導需在結訓後3個月內達成所訂之就業率，當期間涵蓋過年長假時，除釋放的職缺過少外，智能障礙者輔導期又需要較長的時間，因此建議就業輔導期與就業穩定期兩者定義應該要分開，而不應該一併討論。

6. 配合輔導學員就業所申請之職務再設計審核時間過長，常在審核結束後學員已經離職，建議應縮短審核期限。
7. 在結訓後學員無法立即進行就業安置，建議有中途安置的機構或方案，維持個案受訓的能力，避免個案因回家等待就業，而訓練的能力下降。此外，建議可以「隨到隨訓」的方式進行訓練，以購買服務的方式連結相關資源進行輔導。
8. 個案結訓後三個月就需招聘就服人員不易，且依精障者特質需建立關係，故建議可在開辦時便納入就服員的人力，就服員在訓練過程中也跟著學員訓練瞭解狀況，並接續在結訓後進行就業輔導。
9. 精障的職訓師宜配置醫療人力，作為精障職訓學員後續就業輔導的個管人員；同時建議增加委訓單位或短期訓練班，並且納入治療師於訓練期間加入。再者，職訓成果規定若是未達支持性就業率會針對機構有罰緩規則，建議取消此項罰緩規則，除因精障者輔導就業不易外，也可避免機構採取不當策略因應。
10. 建議有意參與職訓的精障學員先至社區復健中心進行基礎訓練，並且在轉介職訓時整合職評資源中心、縣市政府或是支持性就服員的相關資源，則可有助於職訓效能的完整性。

(七)「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」個別化職業訓練計畫職訓有關表格之修訂

由於向各職訓單位索取資料的過程中，及在舉辦焦點團體時許多與會實務工作者反映「全國身心障礙者就業轉銜寄職業重建服務管理系統」中有關 T1 至 T4 表格書寫困難，經技正建議於此主題探討中提出修改方向，業已於 10 月訪談中區伊甸黃浩然副主任、瑞復益智中心尚燕馨職訓師、彰化啟智學校曾雪惠訓練師、高市博愛職訓中心陳麗瑟教務課長、陳嘉宏職訓督導、吳靜瑩職訓承辦人員、包瓊如個管兼導師、姚雅丹個管兼導師、陳芊鴻個管兼導師、郭文英個管兼導師、熊善貞個管兼導師等資深工作者彙整訪談意見，將表格修正如附件三，附件四則為前述人員之個別意見彙整記錄。

肆、結論與建議

一、結論

(一) 職訓學員的組成與班別

本研究共蒐集到 98 與 99 年度 187 個職業訓練班 3127 人次受訓學員之資料，佔母群體之 76.33%。其中智障與精障學員分別佔 23.0%與 20.1%。智障者的參訓年齡相較起來比較年輕，為 24.1 歲 ($SD = 6.1$)，精障者的參訓年齡則高於所有參訓者的平均年齡，為 35.4 歲 ($SD = 8.3$)。性別比例均呈現男稍多於女的趨勢。在智障學員之招募多數採獨立招生來，少數由縣市政府統一招生，其來源包括學校、自行報名、就服單位、或職重窗口等。在精障學員部分，多數也是獨立招生，往往也須透過多元管道來招募成員，包括透過醫療單位、社區復健中心、自行報名，很少數會經由就服單位或職重窗口。幾乎所有與會單位均表示招生不易。

其職訓班類型有 45.5%為包括不同障別之混合班，智障專班僅佔 18.2%，而精障專班只有 11.2%。智能障礙專班的訓練職類較常見的依序是環境清潔類 (38.2%)、洗車/汽車美容/汽車清潔維護 (17.6%)、與西式餐飲 (11.8%)；而精障專班的訓練職類較常見的為洗車/汽車美容/汽車清潔維護 (19.0%)、西式餐飲 (19.0%)、與中式餐飲 (14.3%)。智障專班的辦理機構，多為服務智障的協會或機構，精障專班的辦理機構，除服務精障之協會或機構外，也有許多醫療院所參與，而混合班的辦理機構的特色則為職業工會、學校、電腦公司等非身心障礙服務機構。智能障礙者進入智障專班訓練者超過一半以上 (55.6%)，而進入混合班訓練者較少 (38.9%)。相反的，精神障礙者進入混合班訓練者超過一半以上 (52.1%)，而進入精障專班訓練者約為四成 (40.5%)。智障者與精障者參與混合班別的參訓職類相當廣，和傳統的印象不同，其中又以中西式餐飲的訓練較多。智障與精障專班則反應出一般人對這兩群身心障礙者工作的印象，偏重於勞力性工作的職業訓練，如洗車、環境清潔等。

(二) 入訓評量與課程內容

整體而言，其入訓評量方式大部分包括晤談、紙筆測驗、操作、與體能測驗四項當中的三項或以上 (62.8%)，而智障專班與精障專班使用三種以上的方式的比例更高，分別為 71.9%與 88.9%。反觀，混合班以兩種或一種方式決定錄訓的比例將近一半，占 45.3%。智障專班的參訓人數在 4 到 16 人之間，平均為 9.9 人，精障專班的班級人數在 7 到 21 人之間，平均為 13.4 人；混合班招訓人數最多，在 6 到 27 人之間，每班平均約 15 人。智障專班訓練時數在 240 到 1362 小時之間，精障專班的訓練時數 360 到 1351 小時之間，平均分別是

876.2 ± 273.6 小時與 867.6 ± 279.7 小時；混合班的訓練時數 108 到 1365 小時之間，平均數為 645.1 小時，但從標準差可以看出彼此間差異很大。

至於其課程內容比例，平均起來，學科課程的比例約在兩成左右，智障專班的比例更低，約在一成五左右。術科課程的比例差異很大，從兩成半到九成都有，平均約在五到六成中間。就業準備課程從 1%到 30%，實習課程也從 1%到 50%，差異也相當大。整體而言，智障專班安排較多的就業準備課程，也安排較高的實習課程；相較起來，精障專班雖然術科比例不低，平均 61.6%，較智障專班與混合班高，但就業課程與實習課程的比例卻偏低；尤其實習課程的安排遠較智障專班與混合班的平均數少。在師資方面，和混合班相較下，精障專班與智障專班中，提供訓練的術科與學科訓練師擁有該職類執照的比例偏低，有一半以上的班級完全沒有該職類的證照的訓練師，尤其以智障專班較明顯。

此外，以目前的人力配置，要落實個別化的精神是相當困難的，幾乎都需仰賴職訓單位動員其內部人力來支援，方能完成最基本的書面個別化職訓計畫，若人力不足，這些個別職訓計畫往往就會被擱置，幾乎所有單位均未能完整建立學員之個別化職業訓練計畫檔案。

(三) 精神障礙與智能障礙參訓者之訓練成效

在 154 個有提供結訓職訓後的就業率之職訓班，其結訓後就業率最少為 6%，最多為 95%，平均為 42.9%，顯示職訓後的就業率相當歧異。若以高於平均約四成的就業率的類別來看，精障專班有 9 班，智障專班有 12 班，混合班則有 35 班。智障專班高於平均就業率的訓練職類以環境清潔類（5 班）、洗車/汽車美容/汽車清潔維護（2 班）、與洗車+環境清潔（2 班）為主；精障專班高於平均就業率的訓練職類以洗車/汽車美容/汽車清潔維護（3 班）、文書處理與網際網路（2 班）、中式餐飲（2 班）為主；而混合班則以中式餐飲（5 班）、電腦文書處理/office 技能培訓（5 班）、電腦實務應用（3 班）與西式餐飲（3 班）為多。然而進一步分析顯示，就業率和訓練總時程，學科比例、術科比例、實習比例、及就業課程比例都沒有相關。

精障參訓者的中途退訓率（13.5%）顯著高於智障參訓者（5.2%），也高於其他障別（8.9%）。就智障退訓者 37 人來分析，其所訓練的職類集中在中西式餐飲訓練（40.5%），其次為環境清潔類，不集中於特定機構。在智障專班約一半，另一半約在混合班。接受後續職重服務者比率與全部智障者接受後續職重比例相接近。以精障退訓者 85 人來分析，其所

訓練的職類相當分散，其中中西式餐飲訓練約為兩成左右。約 56.5%在混合班，三成在精障專班。接受後續職重服務者比率為 8.2%，略低於全部精障者接受後續職重比例。進一步將 98 與 99 年度 187 個職訓方案中的 3127 人次在系統中是否有參訓後接受其他職業重建服務予以清查，發現共 757 人次（24.2%）接受後續的其他職業重建服務，比例依序是智障者 199 人（佔所有智障參訓者 27.7%），其他障別 470 人（佔所有其他障別參訓者 26.4%）與精障者 88 人（佔所有精障參訓者 14.0%），其差異達統計上顯著水準。

透過焦點團體也彙整出職訓單位在執行上的困難與對於未來相關措施與政策之建議，將於下一節呈現。

二、建議

根據前述之資料分析與研究發現，國內目前智能障礙者在教育部十二年就學安置的政策下，大多數幾乎都已能進入高職階段接受職業教育，有的甚至還有機會進入大專校院就讀。其在高職階段，有的就讀高職特教班，有的就讀特教學校高職部，這兩類就學安置狀況，其職業教育課程多以綜合職群的方式訓練，根據其課程綱要，學生在高二就有機會開始進入職場見習，高三也有每週安排兩天在職場實習，各個特教學校均配置有職業輔導員，協助學生進入職場實習，學校也有就業輔導組協助學生就業。而在一般高職特教班，也是兩三個學校就配置一位職業輔導員配合學校課程安排，協助職場實習課程之進行，並輔導學生就業。因此，在高中職畢業後之智能障礙者若能經由上述就業轉銜進入職場就業或繼續升學，均不可能繼續接受職業訓練，因此，可以想見會繼續接受職訓之智能障礙者都很可能受限於諸多問題無法就業或升學，這些問題包括：健康問題、情緒行為問題（如伴隨嚴重過動或注意力問題、嚴重情緒或行為問題），其進入職訓班若沒有比在教育階段更多或同等之專業人力與配備，其職訓成效必事倍而功半。以目前職業訓練班若以混合班方式行之，根本無法照顧到這些智障學員的特殊問題與需求。而目前職訓班又多以短期訓練為之，其訓練期程從三個月到十個月不等，職訓機構必然無法有長期穩定之人力來提供訓練與輔導。

類似的情形也發生在精神障礙者之職訓，只是其背景因素可能比智障者更形複雜與變異性大。例如精神障礙者發病年齡不一，接受治療的期程個別差異也很大，根據研究顯示，精障者和智能障礙者都是支持性就業受惠最大的群體，顯示其與智能障礙者都需要較多且長時間的職場支持。相對的，其職業訓練期間也需要較多的支持，在本研究中發現，精障者的

退訓率較智障者為高，即顯現其不穩定性，雖然本研究未能進一步探究其退訓原因，但顯然其障礙特質顯現在職訓過程的低挫折容受度、低抗壓性與社會適應困難，都值得我們關切。

因此，本研究小組，根據研究發現與文獻探討結果，並考量國內實務現況，就整個智能障礙者與精神障礙者之職業訓練模式的規劃，從下列幾方面提出具體建議，以作為發展與落實個別化職業訓練計畫之基礎，包括：職訓學員來源、課程安排、人力配置與行政配套措施等幾方面。

(一) 職訓學員來源與入訓評量

目前職訓班學員來源多數是由各職訓機構自行公開招生，雖有多元入訓評量，但均侷限於對報名對象基本職業能力的評量，而缺乏提供其生涯的諮商與完整之職業評量。有鑒於前述對於會進入職訓班之智障者與精障者的特性之考量，建議精障者與伴隨嚴重情緒或行為問題之智障者的入訓評估均能經由職業重建個案管理窗口，由個案管理員提供較完整之職業重建服務相關評量與生涯諮商，讓個案管理員與職訓員以夥伴或團隊的合作模式來提供職業訓練，並能及時結合就業服務單位為智障或精障學員進行後續就業安置服務。而非將職訓班置於職業重建服務系統外，由職訓單位一手包辦一切，而功效不彰。

(二) 職訓課程安排：分為職訓班別與職類選擇、以及職訓方式分別說明

1. 職訓班別與職類選擇：

在本研究中發現有高達四成五的職訓班是包含不同障別之混合班，混合雖為身心障礙人權與服務的趨勢，但其精神在於倡導讓身心障礙者有更多機會與一般人的社群融合，而非變相為將不同障礙類別的身心障礙者放在一起訓練，試想同一職訓班若同時有精障者、智障者、再加上肢體障礙與聽障者，在功能特質、特殊需求迥異的狀況下，職訓課程要如何有效安排，對職訓單位是很大的挑戰，也必然有些學員的特殊需求會被忽略，而影響訓練績效。相關單位在特定障別招生不足的狀況下，恐應痛定思痛來檢討原因。更何況在本研究中也發現智障者與精障者之職訓班別若以專班為之較能照顧到學員的特殊需求，在此建議避免將功能限制與需求差異很大的障礙類別混合訓練，以免嚴重影響訓練品質。

在本研究中也發現智能障礙專班與精障專班的訓練職類與文獻中所見之常見就業職類頗為一致，包括：環境清潔、洗車/汽車美容/汽車清潔維護、餐飲烘培等，但是若仔細了解訓練課程內容，又未能看出其所選擇之訓練內容的考量依據為何？亦即其課程內容是否能與職場之多元要求相呼應，並符合學員之程度。建議職訓機構在擬定職訓計劃書中應提供當地

就業市場之分析，並針對擬訓職類內容提供較具體之職務與訓練內容分析。在學員的個別職業訓練計畫中也要能清楚敘明每位學員的訓練目標，建議能依附件三所修訂之個別化職業訓練計畫的項目內容具體呈現。除此，根據文獻探討，智障者之職訓若能是其訓練期程長短延續其在高職階段之職訓以綜合二至三種職類為之，並視學員個別差異調整難易度，也是值得嘗試的做法。

2. 職訓方式：

在本研究發現智障或精障學員結訓後的就業率和訓練總時程、學科比例、術科比例、實習比例、以及就業準備課程比例都沒有顯著相關，顯然影響其就業成功與否還有比職業訓練課程更重要之因素，值得未來繼續深入探討。從焦點團體的議題討論中，與會人員認為智能障礙者在職業技能的養成需要較長時間訓練，而且囿於其類化能力較差，且對於環境與人際之適應較為困難，多結合社區職場本位的職業訓練應是值得鼓勵的方向，且國外文獻探討與相關研究也支持這樣的觀點。

至於精神障礙參訓學員，與會人員認為其生活結構重建與工作態度養成在職訓之前就建構好是很重要的。如果生活結構與工作態度已經建構好，在職訓過程的前三個月，精障者的技能學習曲線直線上升，卻在第四個月以後，在錄訓時未能顯現的病情、人際關係、與情緒等等問題，會慢慢浮現出來，而需要額外的專業輔導與個案管理介入。再者，職訓過程的技能學習的成果，即便能考取證照，但與之後的就業成功有所差距，因此，就業準備與輔導課程的介入才是關鍵。

綜合上述，智障者與精障者的職業訓練課程，除職業技能訓練外，也應著重在情緒、行為與社會適應之輔導，並盡早為其建構支持網絡。因此，其訓練方式不宜侷限在機構內隔離情境，而是應結合社區職場訓練，並在後續及時銜接支持性就業服務，方能竟其效。

(三) 人力配置：

如前文所述，目前職訓班多以短期訓練為之，其訓練期程從三個月到十個月不等，職訓機構必然無法有長期穩定之人力來提供訓練與輔導。更何況目前之職業訓練師或職業訓練員不僅要負責職業訓練課程之訓練與評量，還要填寫每位學員之個別化職業訓練計畫，最後還要擔待起就業服務員的角色輔導學員就業，其角色之多元已超過其他職業重建服務人員。若以目前之人力為之，必然無法落實個別化職業訓練計畫中的目標，對職訓人員而言確實是很大的負擔。雖然相關辦法提到招生人數超過十五名可增聘一名助理，但是以目前短期訓練期

程，對多數機構而言很難有長期穩定的人力來配合職訓之需求，更何況比起在高職階段，一個班級配置三名專職人員，目前的職訓班人力實相去甚遠。若能允許職訓機構能和職業重建個管、職業輔導評量及支持性就業服務人員形成合作團隊，並將職訓學員納入這些相關人員的服務案量，並允許編列經費聘請兼職之特教人員與心理治療或職能治療專業人員，提供學員情緒與行為之輔導和支持，才能真正落實個別化精神與無接縫的轉銜服務。

(四) 相關行政配套措施:

本研究發現在行政方面，由於計畫申請的核定時間和訓練期程的壓力，以至於招募時間太短，辦理機構或單位必須動用可行的各項宣傳資源去招募，而比較難做到事前的評估與篩選。再者，因為經費補助條件的限制，15位參訓者才能請一位助教，而且計畫補助時間短短數月，難以聘請到有經驗的職業重建專業人員來協助就業。

由焦點座談結果顯示，目前職訓單位的學員是不能由支持性就業服務員在學員即將結訓之際直接輔導就業，即使有職訓機構運用其機構內的就服員協助就業也不能計為該就服員之服務案量，也就是說職訓後與支持性就業服務的無接縫銜接在目前的職業重建服務系統是存在落差的。籲請有關行政主管單位能積極針對下列困境，謀求解決之道，包括：

1. 如何加速行政程序，縮短學員入訓等候時間，避免學員流失並延長訓練期程。
2. 如何整合從學員招募、入訓、社區實習到支持性就業服務之職業重建人力，以利職訓班能招募到最適當的成員，並得到適當之前端與後續輔導與支持。
3. 如何在課程設計與訓練模式上，使智障者與精障者之職訓模式不再落入傳統單一專精技能訓練，而能因應個別特殊需求，得到相關專業輔導人員之介入以及與職業適應有關課程之配合，以提高其退訓或離訓率，並提升其可就業性。

參考文獻

(一) 中文部分

- 行政院勞委會職訓局 (2009 a)。身心障礙者就業訓練組業務報告。
- 行政院勞委會職訓局 (2009 b)。98 年身心障礙者勞動狀況調查報告。
- 行政院勞委會職訓局 (2009 c)。補助地方政府辦理身心障礙者職業訓練實施計畫。
- 李慧玲、林淑茹、何義峰、李時輔、王敏行(2009)。影響精障者職業訓練後其就業職種與職業訓練職種一致性之因素探討。復健諮商，3，31-45。
- 李慧玲 (2010)。探討影響出院慢性精神疾病患者職業訓練方案成效之因素研究：以台灣地區四家精神專科醫院為例 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 吳劍雄、陳靜江 (2007)。高職特教班智能障礙畢業生所從事職務要求之調查初探。復健諮商，1，17-46。
- 林桂如 (2006)。智能障礙者就業之理論與現況探討。身心障礙研究，4 卷 3&4 期。
- 林秋每、林坤燦 (2009)。圖示-自我教導方案對增進高中職重度智能障礙學生清潔類工作技能之研究。東台灣特殊教育學報，11 期。
- 教育部 (2000a)。特殊教育學校高中職階段智能障礙類課程綱要。
- 教育部 (2000b)。高級中等學校特殊教育班職業學程課程綱要。
- 陳靜江、吳裕益 (2008)。95 年度身心障礙者社區化就業服務成果分析計畫成果報告，行政院勞委會職訓局。

(二) 英文部分

- Beveridge, S., & Fabian, E. (2007). Vocational rehabilitation outcomes: Relationship between individualized plan for employment goals and employment outcomes. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50(4), 238-246.
- Bond, G. R., & McDonel, E. C. (1991). Vocational rehabilitation outcomes for persons with psychiatric disabilities: An update. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 1(3), 9-20.
- Bond, G. R., Becker, D. R., Drake, R. E., Rapp, C. A., Meisler, N., & Lehman, A. F., et al. (2001). Implementing supported employment as an evidence-based practice, *Psychiatric Services*, 52, 313-322.
- Brady, M. P., Duffy, L. M., Frain, M., & Bucholz, J. (2010). Evaluating work performance and support needs in supported employment training programs: correspondence between teachers' ratings and students' self ratings? *Journal of Rehabilitation*, 76(3), 24-31.
- Bromet, E. (2005). *The relationship between vocational rehabilitation services, demographic*

- variables and outcomes among individuals with psychiatric disabilities.* The Ohio State University. Unpublished dissertation.
- Bolton, B. F., Bellini, J. L., & Brookings, J. B. (2000). Predicting employment outcome from personal history, functional limitations, and rehabilitation services. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 44*(1), 10-21.
- Campbell-Whatley, G. D. (2008). Teaching students about their disabilities: increasing self-determination skills and self-concept. *International Journal of Special Education, 23*(2),
- Cimera, R. E. (2009a). The national costs of supported employment to vocational rehabilitation: 2002 to 2006. *The Journal of Vocational Rehabilitation, 30*, 1-9.
- Coker, C. C., Osgood, K., & Clouse, K. R. (1995). *A comparison of job satisfaction and economic benefits of four different employment models for persons with disabilities.* Menomonie, WI: University of Wisconsin- Stout, Rehabilitation Research and Training Center on Improving Community- Based Rehabilitation Programs.
- Cook, J. (2003). *Results of a multi-site clinical trials study of employment models for mental health consumers.* Available on- line: <http://www.psych.uic.edu/eidp/eidp-3-20-03.pdf>
- Cook, J. A., Blyler, C. R., McFarlane, W. R., Leff, H. S., Mueser, K. T., Gold, P. B., Goldberg, R. W., Shafer, M. S., Onken, S. J., Donegan, K., Carey, M. A., Kaufmann, C. & Razzano, L. A. (2008). Effectiveness of supported employment for individuals with schizophrenia: Results of a multi-site, randomized trial. *Clinical Schizophrenia & Related Psychoses, 2*(1), 37–46.
- Crowther, R. E., Marshall, M., Bond, G. R., & Huxley, P. (2001). Helping people with severe mental illness to obtain work: systematic review. *British Journal of Medicine, 322*, 204-208.
- Crowther, R., Marshall, M., & Bond, G. R., et al. (2003). Vocational rehabilitation for people with severe mental illness (Cochrane Review, last amended 2001). *The Cochrane Library, 2003*, 4.
- Drake, R. E., McHugo, G. J., Bebout, R. R., Becker, D. R., Harris, M., Bond, G. R., Quimby, E. (1999). A randomized clinical trial of supported employment for innercity patients with severe mental illness. *Archives of General Psychiatry, 56*, 627–633.
- Fabian, E. S. (2007). Urban youth with disabilities: Factors affecting transition employment. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 50*(3), 130-138.
- Lehman, A. F., Goldberg, R., Dixon, L. B., McNary, S., Postrado, L., Hackman, A., & McDonnell, K. (2002). Improving employment outcomes for persons with severe mental illnesses. *Archives of General Psychiatry, 59*(2):165–172.
- Mank, D., Cioffo, A., & Yovanoff, P. (2003). Supported employment outcomes across a decade: Is

- there evidence of improvement in the quality of implementation? *Mental Retardation*, 41(3), 188-197.
- Marshall, M. (2005). *How effective are different types of day care services for people with severe mental disorders?* Copenhagen, WHO Regional Office for Europe (Health Evidence Network report; http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0008/74672/E87317.pdf, accessed 10 April 2011).
- Pratt, C., Gill, K., Barrett, N., & Roberts, M. (2006). *Psychiatric rehabilitation*. San Diego: Academic Press
- Razzano, L. A., Cook, J. A., Burke-Miller, K., Mueser, K. T., Pickett-Schenk, S. A., & Grey, D. D., et al. (2005). Clinical factors associated with employment among people with severe mental illness: Findings from the employment intervention demonstration program. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 193 (11), 705-713.
- Sobowalea, G. & Cockburnb, L. (2009). George's journey: Developing a career path with supported employment. *IOS Press and the authors. All rights reserved.*P395-400
- Tsang, H., Lam, P., Ng, B., & Leung, O. (2000). Predictors of employment outcome for people with psychiatric disabilities: a review of the literature since the Mid '80s. *Journal of Rehabilitation*, 66(2), 19-31.
- Twamley, E. W., Jeste, D. V., & Lehman, A. F. (2003). Vocational rehabilitation in schizophrenia and other psychotic disorders. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 191(8), 515–523.
- Sitlington, P. L., Neubert, D. A., & Clark, G. M. (2009). *Transition education and services for students with disabilities* (5th. ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

附件一

身心障礙者個別化職業訓練計畫內容模式之建立 第一次焦點團體會議紀錄（智能障礙部分）

壹、時間：100年09月08日（四） 下午14:00~17:00

貳、地點：南區職評資源中心

參、與會人員：林俊宏技正、吳靜瑩職訓承辦人員、邱郁芳訓練師、謝玉枝訓練師、陳吉春訓練師、尚燕馨訓練師、王幼純職訓承辦人員/訓練師、江嘉欣職訓組長、黃浩然副主任、馬漢中職訓督導、陳貴鳳職訓承辦人員/訓練師、林秀美訓練師、陳莉莉訓練師、鍾武中副主任

紀錄者：李春寶

肆、議程

一、主席致詞：略

二、工作報告：閱會議資料

三、會議摘要：

【議題一】在學員招募方面，貴單位之學員來源為何？以何種方式進行入訓評估？評估重點為何？有何執行上的困難？

江嘉欣組長：錄訓目前採用口試、面試、實作，也以學生意願興趣、家長意願及交通獨立能力為最主要的考慮，而錄訓方式會依開辦班別有不同。有些班別希望招收認知障礙為主，但礙於規定在簡章上無法限制障別，造成則其他障別如：聽障在表達及表現上會優於智能障礙者而較易錄取。而開辦的班別性質則考量後續就業職種為主，如：洗車、加油員。

黃浩然副主任：目前獨立招生及職重個管轉介的比率約為1:1。在錄訓後會有一到兩個禮拜的試讀，可以藉此觀察學生的情緒起伏狀況，再去進行篩選，其中包含家屬接送等隱性的問題在試讀的過程中也會漸漸顯示出來，而整體時間會拉長到兩個禮拜，試讀表現會納入入訓評估結果。試讀時則採免收費服務，經費則由機構自籌。

陳吉春訓練師：高雄市約12月招生甄試，3月開訓，因中間等待期過長，開訓前能力佳學員常因已就業，造成參訓學員流失，而需備取其他能力差學員。

吳靜瑩承辦員：學員甄試過程中有三個志願可以選擇。職業重建個管員轉介的個案量不多，因常會遇到錯過職訓受訓時間需等待較長時間，加上委訓時間開班時間不定，而無法有效轉介；另職業重建個管員看到個案就業優勢能轉介職訓，但職評單位評估時觀點有時有所不同，常需溝通與釐清職訓相關考量。

尚燕馨訓練師：台南市政府因市府行政作業過慢，造成班別在開辦上的招生不易進行。目前職訓學員來源則為職重窗口、自行報名、就服員轉介、高職職輔員轉介…多重管道進行，之後再做個別錄訓評估，包含基本認知評量、實做評量、興趣測驗、個別晤談等。今年機構中承受外來壓力要求接受一位學生參訓，但該學生實際上屬日托程度，造成在訓練上有困難。而在評量後會快速進行行政作業，同時間會致電關心學員狀況，以減少學員在錄訓及開訓期間中的流失。在職管員轉介的合作上也會因評估觀點不同而有所誤差。

馬漢忠督導：身障職訓為團隊運作，如個案可能為就服員過去曾有接觸，進而提升對於學員的熟悉度；而若對個案不了解時，則需耗費較多的時間成本去了解學員的狀況，甚至是與家長進行溝通。

陳貴鳳承辦員：新竹是由勞工處統一規劃，年初事先規畫課程再邀請機構招標，並由市政府統一發布訊息，發布訊息後是委託中區職評中心進行評估，入訓評量以職評和晤談為主。而因班別特性會造成各班的學員數不平均，且因結訓後就業率不佳、轉介不易，造成個案會回流至職重服務系統。再者，課程時數規劃過少，使學員在學習上不易獲得成效。

鐘武中副主任：目前機構在招生上的主要問題為退訓或是個案等不及開訓便流失的問題。

【議題二】在學員之個別化職業訓練計畫之擬訂方面，由誰負責？如何規劃訓練與輔導內容？有何執行上的困難？

吳靜瑩承辦員：委辦方面職業訓練期間因僅有數個月，造成人事空窗期與相關工作調配問題之出現，聘用人員有困難；在中心自訓方面每位訓練師有搭配一名輔導導師，可相互討論個別化職訓計畫分工。輔導導師會先將全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統登錄轉化為書面表格，先請訓練師填寫彙整後再協助登錄該系統。

陳吉春訓練師：有關中央設定訓練師與身障學員 1:15，不同障礙類別應有不同標準與比例下降考量。

林俊宏技正：整年度支付相關人事費時實有困難。在訓練過程中 15 人以上可增聘一位助理訓練師，訓練師或助理訓練師與學員人數可再進一步討論了解大家需求。

黃浩然副主任：ISP 的輔導老師難需與後續就業輔導者達成共識，造成機構還需撥出多餘人力去進行溝通。

尚燕馨訓練師：因機構在人事成本上的考量，目前在上課、紀錄填表、學員輔導、後續就業輔導全由單一訓練師負責，但此種方式因對學員狀況最了解則可有利於 ISP 的撰寫。招生來源及就業率為招生名額的最主要考量。職訓期間會與機構的就服員合作，如：個案交通能力，或與職場連結體驗職場就業經驗。智能障礙者的訓練除技能外訓練，也應考慮相關軟性技能如：工作態度。

江嘉欣組長：學校內在開辦職訓班的師資沒有空窗期問題，訓練師負責授課，其他則由職輔員及學校的行政人員操作，故 ISP 則由職輔員進行計劃。

馬漢忠督導：建議在個案的 ISP 擬定需納入家長觀點進行考量。

鐘武中副主任：機構中有導師進行資料彙整及表格填寫，訓練師則以授課為主，而當資料由同一人進行彙整時，完整性亦會較高。

陳貴鳳承辦員：目前機構訓練師皆為外聘講師，其餘則由計畫主持人擔任。但單一人員負責全部業務是有利於學員的輔導規劃。

王幼純承辦員：之前委訓職訓班級約為六個月，後因覺得和市府的相關行政作業流程覺得壓

力過大如：縣府規定過多，便無再接受委託。在結訓後會讓職訓老師進行後續就業的作業，以維持機構人事成本。

陳靜江副主任：目前在職訓人力上明顯不足，以高雄來說是以兩位工作人員服務 15 位學員，但不易達到預期績效，據文獻指出，國外會運用社區化與業界做結合，以此方式也可以觀察個案是否適合就業。

【議題三】在課程規劃方面，由誰負責？規劃的依據為何？訓練內容的比例分配為何？如何將學員個別特殊需求列入考慮？有何執行上的困難？

陳靜江副主任：學員差異過大時，未來國內應可運用專門人力且結合就服，讓個案彈性受訓後協助就業，經費補助方面則可因應個案有合理調整。國內在規劃課程時，縣市政府會預調查市場需求，或是請專家進行規劃，故單位在比重上可調整的彈性是較少的。

謝玉枝訓練師：訓練師僅半天教學，下午輔導課程為其他老師，對個案輔導有限，僅能依靠機構其他人員搭配與合作，加上所需填寫表格日益增多尤其在全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統中 T2 與 T3 等表格。

馬漢忠督導：職訓課程規劃除含有學術科外，也必須依個案狀況進行調整後續課程內容，以銜接學員輔導就業。

【議題四】在訓練與輔導方面，如何依課程進度與個別化職業訓練計畫來達成目標？會結合哪些資源來訓練？就智障學員而言，有哪些執行上特殊的困難？

陳靜江副主任：職訓若與職重有合作機制，亦比較有彈性，且經費的分配會大不同，但目前國內職管員是沒有辦法做經費決策，除非改變體制才有這樣方式。而目前國內機構則大多會動用內部資源協助，但這些服務卻是沒有辦法記錄。

謝玉枝訓練師：訓練課程時，每班至少有 1-2 位志工負責協助訓練師掌握學員教學安全與動

向。

吳靜瑩承辦員：智能障礙者訓練養成時間花費較長，但卻因經常受限訓練時間而造成訓練成效有限。

馬漢忠督導：為輔導學員後續就業，除在職訓課程中進行規劃外，需與職場進行合作而輔導就業。

【議題五】在訓練與就業輔導成效方面，智障學員之學習態度(如:動機、出席率、行為或情緒狀況等)與學習效果如何？輔導就業成效如何(包括:就業率、學以致用情形、就業穩定度等)？所遭遇之就業有關之助/阻力為何？

徐淑婷副主任：許多個案對於職場、職訓內容瞭解不足，依想像選擇參訓班別，但最後卻可能很勉強才完成訓練。而核心技能(工作態度、價值觀等)的部分應要有另外的訓練方式，而非全部混合訓練。所以建議可拉大補助差距，讓有就業的個案可領較多的補助。

陳靜江副主任：傳統本位上接受職訓的應該是已具備大部份能力，是部分不足才來訓練，但這個想法放在智障、精障的職訓是不適切的，因智障、精障能力尚可的大多都去就業了。另外，補助措施也會影響就業狀況。

陳吉春訓練師：障別混合的職訓班會造成訓練時，學員功能落差大，教學上不易擬定訓練課程進度。在學員相處與學習上，部分精障礙者對於智能障礙者學習落後與認知反應等有適應與接納度的問題。

吳靜瑩承辦員：建議職訓單位就負責職訓訓練，後續就服輔導就交給專職就業服員。

江嘉欣組長：情緒障礙者在錄訓評估時不易察覺，但在後續上課時則會因此而發現，故需不斷家訪而造成工作人員額外負擔。

【議題六】在中央主管機關對於智能障礙者職業訓練相關政策與措施方面，您認為應做哪些

調整會更好？

陳貴鳳承辦員：因智障與精障個案較多從事勞動性質的工作，但這些工作很多因無勞健保而不被承認該項就業率，那未來是否能認可該項就業率呢？

陳吉春訓練師：政府在就業輔導對於勞健保與最低基本工資之限制可否放寬或有相對配套措施。

吳靜瑩承辦員：職業訓練學員常因職訓生活津貼費用造成觀念偏頗，不願就業要職訓，造成津貼美意打折扣，該給多少津貼應再思考。另勞委會每年要求縣府提案要先把調查與了解職訓種類與課程內容比例書寫清楚，造成實際執行有落差時較無法彈性調整與更動。

黃浩然副主任：建議職訓類別可仿照高職教育體系開辦綜合職訓類，藉以訓練就業的軟性技能。再者，合作轉銜或訓練的職場因基本薪資不斷的提高，造成職場接受學員就業意願下降。

尚燕馨訓練師：因人力不足使得無法立即解決個案在就業輔導上的問題，且職訓後續輔導需在結訓後3個月內達成40%的就業率，當期間涵蓋過年長假時，除釋放的職缺過少外，智能障礙者輔導期又需要較長的時間，因此單位面對的就業壓力就會過大，建議就業輔導期與就業穩定期兩者定義應該要分開，而不應該一併討論。再者，職務再設計審核時間過長，常在審核結束後學員已經離職，建議應縮短審核期限。

王幼純承辦員：在結訓後學員無法立即進行就業安置，可有中途安置的機構或方案，維持個案受訓的能力，避免個案因回家等待就業，而訓練的能力下降。此外，建議可以「隨到隨訓」的方式進行訓練，以購買服務的方式連結相關資源進行輔導。

陳靜江副主任：因國內很多是小型店面，但政府為了保障就業會要求最低工資。過去職訓是用統一方式，但未考慮到特殊障別的狀況，故本案擬進行機構資料的分析，再針對職訓局提出建議。有時輔導就業不可過急，也該針對不同障別提出不同的因應措施，或是延長一些時間做些個別化的改變。

附件二

身心障礙者個別化職業訓練計畫內容模式之建立 第二次焦點團體會議紀錄（精神障礙部份）

壹、時間：100年09月26日（一） 10：00～12：40

貳、地點：南區職評資源中心

參、與會人員：林俊宏技正、李慧玲主任、趙善基主任、籃瓊妙職能治療師/職訓承辦人員、
李昌幸職訓承辦人員、林松輝職訓承辦人員/訓練師、曹嘉伶職訓承辦人員/
訓練師

紀錄者：李春寶

肆、議程

一、主席致詞：略

二、工作報告：閱會議資料

三、會議摘要：

【議題一】在學員招募方面，貴單位之學員來源為何（由職重窗口轉介、自招或是其他）？
以何種方式進行錄訓評估？評估重點為何？有何執行上的困難？

李昌幸承辦員：單位招募學員的方式與當地醫院、社區復建中心合作，經由精障醫療單位提供學員，至於縣府職重窗口的部分則未轉介學員。而評估的部份是由職評員進行評估，由於本單位從事飲品相關訓練，現場也有許多工具，故便會讓學員實際現場操作，從中觀察手功能、專注度等相關能力，評估是否合適參訓。

林松輝組長：招募學員方式透過勞工局設立的機構聯合辦公室發放傳單，讓開課資訊廣為宣傳，或請各個協會提供名單，再郵寄開課傳單。陸續受理報名後，進行評估與錄訓。除了上述方式，有時縣府就服員會推介合適的個案來報名受訓，但佔的名額極少，若報名人數仍然不足便會採取登報的方式進行宣傳，或是由詢問過去受訓之學員身邊有無需要接受職訓的身障者。

籃瓊妙職治師：過去本多開辦精障專班，但因在招生上有困難加上工作人員人力不足，故近

年則混合其他障別開辦。在招募方面，因個案在衛政與勞政身分不可重複，故無法藉由其他醫院轉介個案。過去曾藉由醫院網站、勞工局網站、社會局精障名冊和電台廣播招募成員，但未曾有職重窗口轉介個案。錄訓評估則由院內具職評資格的治療師進行操作，內容含注意力、自我照顧能力、晤談、就業動機、疾病史，並依職類進行現場實作。再者，精障者的狀況需長期觀察，建議由醫院長期照顧個案的治療師進行轉介，對於個案的情形會有更佳且全盤的瞭解。

趙善基主任：桃園療養院 99 年後便不再開辦精障專班，除不易招生到功能較佳的個案外，以致就業率及考照率的達成也有困難，故近年學員的招募篩選上則會放寬標準，但造成後續就業率不佳。近來所招募到的學員多非院內的患者，治療師對於個案熟悉度不足，加上考量未來就業市場的發展，也會造成學員招募及未來就業職種的限制增加。而縣政府多期待機構以開辦長期職訓班為主(六個月)，但是因為行政流程上的延宕，造成後續核銷行政作業的困難，進而需修改訓練計畫期程以配合行政作業時間。建議個案可從職評單位進行轉介，因機構評估個案時會有時間上的壓力，若由職評單位評估轉介，則可有更完整的內容評估及適性能力瞭解。

陳靜江副主任：精障者常在就業穩定 3 個月後問題出現，支持時間需要延長；在職訓轉介方面，精障主動到職重窗口求助低，醫院與相關機構願意轉介連結職重窗口意願也不高。在錄訓評估方面，有些縣市會商請職評員協助入訓評估，但不列入職評案量，北部也會使用職評資源協助評估列入案量，但也有時間限制如：三個小時，但都是精簡評估無法很完整。

【議題二】在學員之個別化職業訓練計畫之擬訂方面，由誰負責？如何規劃訓練與輔導內容？家屬參與的狀況如何？有何執行上的困難？

林松輝組長：若學員前面基礎不穩的話，常會遇到許多情緒困難，單位訓練課程都是 400 小時，故技術上的訓練不會有太大問題。但若有情緒的問題便常常會影響其他學員。故班級中需要有助教的協助，才比較可以妥善處理班級事務，包括聯繫家長、學員和老師等事務。另外，勞工局對於職訓單位的效益要求也會影響服務的提供，隨著要求越來越多，所需辦理的

工作內容也越來越多，但相對的補助卻為增加，所以建議預算、人力、標準應放寬及增加。

李昌幸承辦員：單位的職訓工作很多是由協會動用內部資源來進行協助，協會工作人員都有自己業務，但會讓工作人員彈性運用下班時間處理，而合作單位中也有關係不錯的，故便會採取合作模式，相對的也會撥些經費給予他們回饋。

藍瓊妙職治師：可從家屬參與狀況了解個案家庭支持度及家庭的互動狀況，過去在個案狀況不穩定時，曾邀請個案家屬來陪伴個案，故若是可在訓練過程中適當邀請家屬加入應可提升個案參訓時的穩定度。目前內聘人員在投入協助職訓授課的動機不強，因個人除臨床業務外，職訓業務常造成臨床人員額外的負擔。而目前因院內無長期固定的輔導人員或助教，故每次開班時則需額外再招聘，但該人員的素質參差不齊，造成承辦單位的困擾，但在專業技能的師資上則無特殊問題。

趙善基主任：院內與家屬聯繫相當密集，當學員參訓怠惰或出席不穩時，則家屬會給予相當大的助益，但因部分家屬會有情緒方面的障礙或是過度保護個案，也可能會造成工作人員會耗費更多心力與家屬溝通。

【議題三】在課程規劃方面，由誰負責？規劃的依據為何？訓練內容的比例分配為何？如何將學員個別特殊需求列入考慮？有何執行上的困難？

趙善基主任：當混合障別時（如：智障），對於訓練師而言較無特殊困擾，因訓練師的主要重點便是教會成員技能，但是當個案的狀況事情緒不穩定時，反而會造成訓練師的困擾，故會由治療師針對個案的情形會依個別情況個別輔導處理，但若是普遍遇到的問題（如：考照前學員們集體出現情緒波動的狀況）則會共同以團體的方式處理。

李慧玲主任：草療、桃療、八里、嘉療四家機構曾收集四年內 323 位職訓個案的資料，在訓練的四到六個月中除每天給予 2 小時的輔導時數，若是可以再額外多增加 1 小時，則可以增加 0.1% 的結訓就業率，由此可知個案輔導對於精障者職訓成效有一定程度的影響力。但是在人力的投入和時間就會是機構中需要多加考慮的部份。而個案的情緒輔導策略仍需由專業人員給予專業的策略去進行輔導，避免以經驗法則方式給予個案建議，因此建議可另撥經費去聘請相關專業人員針對這些部份去輔導。

【議題四】 在訓練與輔導方面，如何依課程進度與個別化職業訓練計畫來達成目標？會結合哪些資源來訓練？就精障學員而言，有哪些執行上特殊的困難？

藍瓊妙職治師：職訓開班時全部成員會有共同的長期目標（如：就業），並且在訓練過程中不斷灌輸個案就業的觀念，但是會依個案的功能弱勢調整輔導教學策略，以求讓個案達成長期目標（就業）。專業技能則會依規定四分之一聘請院外訓練師，四分之三邀請院內治療師進行授課，但因院內工作人員有臨床業務進而而造成時間上搭配不易，故會與外訓講師協調核發內聘講師鐘點費；就業準備課程（約為全部訓練課程的 1/10）則會邀請院內護理師或是心理師進行心理調適或是壓力調適的課程授課。

【議題五】 在訓練與就業輔導成效方面，精障學員之學習態度（如：動機、出席率、行為或情緒狀況等）與學習效果如何？輔導就業成效如何（包括：就業率、學以致用情形、就業穩定度等）？所遭遇之就業有關之助/阻力為何？

藍瓊妙職治師：對於功能較不佳的個案，會適當調整個案職訓目標，如：進入支持性就業調整為增加個案對於職場工作的認知。而就經驗論，精障者的職訓穩定和就業穩定的關鍵是第四個月，若是個案穩定四個月以上，則個案的穩定度便會較高。短期職業訓練可有助於個案順利進入就業職場，但之前需在醫療機構規律進行一年以上人際關係或是工作態度的復健，則可以增加個案在職場或是職訓的穩定度。再者，因院內無固定合作的廠商，故在後續輔導就業率達成不易，進而難以達成職訓局所規定就業率。

李慧玲主任：草療於 95 年後便不再開辦職訓班，精障個案普遍家庭功能不佳，加上病影響造成個案功能下降，醫療復健對於兼顧穩定個案疾病症狀和提升個案職業功能或日常生或功能間的平衡效果有限；再者，勞政與衛政條件限制間無法取得平衡，即使個案參訓後功能提升，但因訓後就業輔導人力不足（南投縣僅有一位就服員），加上精障個案的特質，以致所需的輔導期會超過三個月，進而造成個案短暫就業後又會回流至醫療體系中，因此目前尚無法協調出良好的配套措施。故機構內仍在從醫療角度重新建構適合精障者的職訓方式，但目前尚無較合適的方式。

趙善基主任：雖學員可達成九成以上的考照率，但就業率則為輔導上一個很大的困難。

林俊宏技正：職訓局並無對就業率有特別規定，但各縣市政府的確會因評估成效而在契約訂出就業率，甚至評選委員在評選過程有時會要求職訓單位就業率要訂提高。

【議題六】在中央主管機關對於精神障礙者職業訓練相關政策與措施方面，您認為應做哪些調整會更好？

趙善基主任：個案結訓後三個月就需招聘就服人員不易，且依精障者特質需建立關係，故建議可在開辦時便納入就服員的人力，就服員在訓練過程中也跟著學員訓練瞭解狀況，並接續在結訓後進行就業輔導。

藍瓊妙職治師：過去曾將個案轉介至博訓中心，後續接到中心要求醫院轉介個案進行就業，但因職訓時間長達 8 個月，治療師與個案也久未接觸，造成治療師在接續輔導上的困難。因此建議博訓中心可否配置專門醫療人力，作為精障職訓學員後續就業輔導的個管人員；同時建議高雄市增加委訓單位或短期訓練班，並且納入治療師於訓練期間加入。再者，職訓成果規定若是未達支持性就業率會針對機構有罰緩規則，建議取消此項罰緩規則，除因精障者輔導就業不易外，也可避免機構採取不當策略因應。

李慧玲主任：以草療為例，曾收集 58 位參與半年職訓個案與未參與的 58 位門診個案進行分析研究，結果發現參與者的就業天數較未參與者的多 15 天，但此研究數據仍有待更多資料進行支持。再者，建議有意參與職訓的學員先至社區復健中心進行基礎訓練，並且在轉介職訓時整合中區職評資源中心、縣市政府或是支持性就服員的相關資源，則可有助於職訓效能的完整性。

附件三

職業訓練（T系列）表格修訂

錄訓評估（表 T1）

- 填寫說明：1. 本表主要供職訓人員根據錄訓評估資料填寫，以利入訓後相關輔導。
2. 本表適用對象為已錄訓職訓學員。

評估撰寫人		填寫日期	年 月 日	
案主姓名		填表人		
評估結果與分析 填寫說明： 評估項目向度包括： <u>生理</u> ：外觀/個人衛生、一般健康、功能性能力與限制（動作/感官功能/體能、獨立生活、認知、藥物/處遇/副作用）、個案對本身障礙的了解等。 <u>心理</u> ：障礙適應情形、人格特質（氣質、情緒穩定度、內控/外控）、需求/價值觀、就業動機等。 <u>社會</u> ：社交技能、家庭支持系統、社會支持系統（經濟補助、輔具/職務再設計、交通/社區移動、人力支持、情感支持等） <u>職涯</u> ：職業興趣/生涯規劃、學習能力、常識/一般學業能力、職業性向、工作技能/相關證照、工作人格、工作行為等。				
評估項目	評估重點	評估工具	評量日期/時間	評量結果
例:生理	手部靈巧	通用性向測驗 之大小版測驗	100年11月22 日/2小時	

個別職業訓練計畫（表 T2 與 T3 整併）

填寫說明：本表適用於職訓學員入訓後，一個月內填寫完成

訓練單位		填表人		填表日期	
案主姓名		出生日期			
訓練單位		訓練地點所屬縣市			
班別		參訓日期			
訓練期程		訓練時數			
輔導員		主管（督導）			
訓練目標					
一、職業技能（職訓有關技能）					
二、工作人格與行為（如：接納工作角色、有效接受指導或糾正、工作堅忍性、督導需要量、與督導者之關係、團隊工作情形、社會/溝通技巧等）					
三、相關支持與服務（交通、輔具、人際網絡、經濟補助、獨立生活與健康支持等）					
訓練進度計畫					
領域	訓練項目	負責人	起迄日期	訓練策略	訓練結果
					○通過 ○不通過

離退訓原因 (表 T4)

訓練單位		輔導人員	
------	--	------	--

案主姓名		離退訓日期	年 月 日
離退訓原因	<input type="checkbox"/> 經承辦單位評量同意提前就業者。 <input type="checkbox"/> 重大傷病、中央衛生主管機關指定之傳染病或其他意外傷害，經區域級以上公、私立醫療院所診斷證明，需長期治療者。 <input type="checkbox"/> 家庭發生不可抗力之災變等大事故，而無法繼續參加並提列相關事實證明者。 <input type="checkbox"/> 奉召服兵役者。 <input type="checkbox"/> 職類適性不合，影響學習進度，經評量屬實者。 <input type="checkbox"/> 身心狀況經評量無法適應學習環境，或對他人安全有危害之虞者。 <input type="checkbox"/> 請假曠課時數超過規定者。 <input type="checkbox"/> 其他：個人因素。		
備註說明 (或填寫其他原因或轉介單位等)			

督導姓名	
督導審核結果	
督導審核意見	
審核日期	

附件四

身心障礙者個別化職業訓練計畫內容模式之建立 職業訓練 T 表格專家訪談紀錄

時間：100 年 10 月 20 日 08:00-10:00

專家/實務代表：陳麗瑟教務課長、陳嘉宏職訓督導、吳靜瑩職訓承辦人員、包瓊如個管兼導師、姚雅丹個管兼導師、陳芊鴻個管兼導師、郭文英個管兼導師、熊善貞個管兼導師

訪談摘要：

1. 當 T2 表重覆登時，要刪除時，須連同 T3 表一起刪除，造成需重新建檔。建議新增功能：當 T2 表有重覆登打時，可直接針對 T2 表修正，而不必至 T3 表修改。
2. 職訓學員如中途離退訓，如把 T4 登打完，其他需要補登資料如 T1、T2、T4 等，不能再登打，造成不方便。建議修正系統，可以再上網重新補登。
3. T2 表在鍵入訓練進度計劃，每個欄位均需逐一填入，重複性動作太多，影響輸入速度。建議統整 2-1 及 T 表類，運用匯入功能，減少重複性文字輸入動作。
4. 2-1 表與 T1 重複性資料多，可統整處理。建議統整等匯入班級、單位...，節省重複性文字輸入工作。
5. T2 表無法填入月份或季選項，影響分辨訓練期限。建議 T2 表以月份或季區分訓練期程已達到便利作訓練計劃區分。
6. 如 T2 表要修改資料時，只可分欄位一次修改一個欄位資料，如同列排的其他欄位需修改時，按修改鍵十分繁瑣建議將修改鍵拿掉，只要最底下儲存鍵即可，希冀能一次修改多欄選項，而不用逐筆修改後儲存，重覆動作過多。T3 表格月份資料會一直重複出現，如輸入到 9 月份會連 3.4.5.6.7.8 月也需要再度點選通過，重複性輸入動作高會影響輸入時間及錯誤率。統整 T3 表追蹤月份項目，通過部
7. 分不需再度出現，以未通過項目即可，再度追蹤即可方便追蹤學員待提升之能力。
8. T2 逐項貼（領域→訓練項目→訓練時數→訓練策略），費時又傷眼力。故希望可以增設匯入功能。
9. 新表格，不熟悉，又沒有人可以問，不知道自己填的方式是否正確，因此希望職訓局能針對 T 表格填寫辦專業訓練。
10. T3 會累積其他月份資料，惟通過與否又不會帶過去，造成資料冗長，閱讀及填表上困擾。故期待 T3 各月份資料可以獨立，未通過的項目再帶到下個月以利再審核。
11. T1 健康狀況、教育背景及工作經驗在表 2-1 已有重複性資料。是否將 T1 健康狀況等重覆性資料省略或或以連結方式或匯入方式帶入表 2-1。
12. T2 表在鍵入訓練進度計劃，每一欄位需逐一分開填入，若有 20 名學員需建立 20 筆一模一樣訓練進度計劃。開案設定班級時，以班級名稱為單位設定匯入訓進度計劃，只要填選班級即可整筆匯入。
13. 在 T2 表欲刪除錯誤資料，系統會要求連 T3 表一併刪除。只要刪除 T2 表，T3 表自動連結資料也會跟著刪除，毋須再到 T3 表刪除資料。
14. T2 表無月份該欄位，無法辨別訓練進度計劃為幾月？T2 表訓練進度計劃建議增加月份欄位。

15. 若整筆 T2 表要增加文字資料，需每一欄位按修改鍵，一次僅能修改一個欄位的文字資料，無法修改二筆以上。建議將修改鍵拿掉，只要最底下儲存鍵即可，希冀能一次修改多欄選項，而不用逐筆修改後儲存，重覆動作過多。
16. T3 表通過與否會連結前一個月之資料，需再度填寫前一個月通過與否。僅追蹤前一個月未通過項目即可，無須每一筆皆詢問一次，若訓練 9 個月，則會需點選通過與否 9 次，費時耗力。
17. T3 表格 4 月資料會出現 3 月資料，5 月資料則出現 3、4、5 月份之資料，造成資料呈現過於龐大。建議 T3 表格簡化，如 4 月資料僅出現 4 月資料即可，無須連結 3 月資料，資料呈現單月即可。
18. 缺乏統整未通過項目清單功能，若要找尋該學員未通過之項目需每月逐一盤查，無搜尋功能。建議可增設未通過項目清單，方便追蹤學員待提升之能力。

身心障礙者個別化職業訓練計畫內容模式之建立
職業訓練 T 表格專家訪談紀錄

時間：100 年 10 月 30 日 09:00-12:00

專家/實務代表：黃浩然 副主任

訪談摘要：

【T1】

1. 在 一、基本資料方面，若表 2-1 已經有資料，請系統直接帶入，減輕建檔時間。
2. 因為錄訓評估，建議就業方向一欄可改為職訓方向。
3. 評估項目 欄位建議不要用建檔一筆在新增一筆方式處理，費時又容易出錯，建議如基本資料欄位採開放式空格即可。

【T2】

1. 因為是職訓，因此 [二、目前能完成的工作項目] 與 [三、目前尚未完成的工作項目]建議改成[目前已具備之職訓相關技能]與[尚須強化的職訓技能]
2. [訓練進度計畫] 欄位建議不要用建檔一筆在新增一筆方式處理，費時又容易出錯，建議如基本資料欄位採開放式空格即可

【T3】

- 1.建議釐清填寫方式

【綜合建議】

1. 既然有 T2，建議可不必填表 2-4
2. 職訓若要上系統，建議比照支持性，建立一套完整表格，方便評鑑委員有統一評鑑標準，不要像現在系統建檔只是為了應付，實際上仍是有一大堆格外期待，造成班級經營困難
3. 儘速招開系統表格撰寫課程(不是請東柏資訊)，聘請當初研發表格的老師針對表格流程、內涵、精神、填寫注意事項等有一個完整說明，以利各機構依循，並方便評鑑進行。
4. 因該系統使用者多，建議召開系統表格流程研討會或焦點團體，會議中務必邀請實務工作者(我十分願意幫忙) 讓系統更符合需要。

身心障礙者個別化職業訓練計畫內容模式之建立 職業訓練 T 表格專家訪談紀錄

時間：100 年 10 月 30 日 13:00-15:00

專家/實務代表：尚燕馨 職訓師

訪談摘要：

一、基本資料部份：

- (1) 去除「教育背景」(因此部份已在表 2-1 寫過，希望不再重覆贅言)。
- (2) 「健康狀況」改為「健康及精神狀況」。
- (3) 加入「職業證照」，俾便更仔細瞭解報名者之職業條件。

二、評量工具與內容：

因應各單位評量工具之不同，故未變動。

三、評量結果：

- (1) 分為「生理層面」、「心理層面」、「職涯/技能層面」三部份來評量報名者之相關能力。
- (2) 因聽過多人反映，文字敘述繁複，故改以選項勾選各層面相關能力。若須進一步解釋，可另在「說明欄」內附加說明，如此可節省評估填寫之時間。
- (3) 因職訓對象多數為：尚未具備完整技能者，故「生理層面」評量重點以該職種需具備之基本生理功能條件為主，非專業技能。
- (4) 「職涯/技能層面」評量重點為：
 - ◎職類適性-個案是否適合該職種，避免學到一半沒興趣不學了。
 - ◎學習能力-評估個案在訓期內學會所有技能之可能性。
 - ◎未來就業潛能-綜合個案各項能力，評估經訓練後是否可進入一般性職場就業。
 - ◎健康及精神狀況-是否會影響訓練或就業之變項因素。
 - ◎交通獨立能力-是否能獨立上下班，會否依賴他人交通接送？是否會因此造成就業困難？

四、職訓目標：以「長／短期目標」、「執行方式」、「相關支持與服務」取代原先的「產能、工作適應相關技能、輔導方式與策略」，讓職訓目標更明確。

五、訓練評量：為配合線上系統表列格式，將訓練評量部份分為「工作行為」、「工作技能」、「工作產能」三部份，呈現職訓三種核心競爭力概況，並據此轉化成表 T3，進行結果評量。

身心障礙者個別化職業訓練計畫內容模式之建立 職業訓練 T 表格專家訪談紀錄

時間：100 年 10 月 30 日 16:00-18:00

專家/實務代表：曾雪惠 職訓師

訪談摘要：

- 一、系統中較手冊 P78，在「職訓報名」的左方多了一串字「各位就服員記得要去職訓報名」，會讓職訓承辦員不知該不該點進去報填資料，因此建議：把「各位就服員」去掉，避免列舉之外人員無所適從。
- 二、設有督導的單位，「確定送審」可清楚是送督導審核。而未設督導的單位，會以為按「確定送審」系送縣府審核(當然縣府是不審的)；按「確定不送審」，不知不送審後續該怎麼辦，建議把「確定不送審」，改為「確定不需送審」會覺得「未設督導無需審核」。
- 三、未設督導的單位，OC 資料無需送審，按「確定不送審」，會出現「未送督導審核」。「未送督導審核」感覺是該送而未送，或可註明「未設督導無需審核」。
- 四、系統畫面中，下方選擇項有「儲存後新增下一筆」，而在手冊 P97 中沒有出現。
- 五、按「儲存後新增下一筆」後，資料直接送審(如下查詢狀況)，再出現新增的畫面。未設督導的單位，OC 資料無需送審，若按儲存而送審會徒增困擾。
- 六、未設督導的單位，若不小心「送審」後已更改為「要定不送審」，在本日工作清單的「當日督導審核件數--OC 表」會出現數量。沒督導不用審怎麼會出現數量呢？還好隔天「數量」就會歸零了。
- 七、職訓計畫(表 T2)中，無法填訓練時數，而且會想到時數加總是否需等於訓練總時數，且很多項目的訓練會有重疊的時間。是否有其他的用意我們無法理解的，建議不要有這一項，因不知如何填時數。
- 八、表職訓計畫(T2)轉為職訓計畫結果(T3)時，『需要訓練項目(目標)』會由(T2)載入立意很好，可省事很多，如果在『需要訓練項目(目標)』可以再開放(T3)修改或增刪權限，那麼(T3)會比較好分階段或月份應用(不一定所有項目訓練時間都是全期的)。
- 九、希望刪除「滿意度調查表」中，『B.學習環境 04.電腦設備令我滿意』的項目。(說明：學員表示「滿意度調查表」中，不知如何勾選『B.學習環境 04.電腦設備令我滿意』的項目，因為受訓項目不一定與電腦設備相關)。