

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署

身心障礙者職業訓練  
錄訓評估工作手冊

指導單位：勞動部勞動力發展署高屏澎東分署

編撰單位：高屏澎東區身心障礙者職業重建服務  
資源中心

中華民國 109 年 1 月

# 目錄

第一章 概論.....	1
第一節 職業訓練昔今與成效.....	2
第二節 職業訓練與其他職業重建服務間的關係.....	7
第三節 本手冊的使用說明.....	10
第二章 職類分析與錄訓評估之規劃.....	12
第一節 高屏澎東分署職訓課程項目.....	12
第二節 錄訓評估方法.....	20
第三章 身心障礙者錄訓評估前的準備.....	24
第一節 如何解讀身心障礙證明.....	24
第二節 常見身障職訓者身心特質與環境支持策略.....	29
第四章 身心障礙者錄訓評估.....	39
第一節 口試.....	41
第二節 功能性評估.....	43
第三節 錄訓評估報告與錄訓會議.....	48
第五章 範例報告.....	49
參考文獻.....	54
附件一 職訓職類訪談表.....	56
附件二 職訓場地勘檢表.....	59
附件三 常見新舊制障礙類別編碼範例.....	64
附件四 身心障礙錄訓評估報告.....	66

## 序

「身心障礙者權利公約」的宗旨係促進所有身心障礙者能充分及平等享有所有人權及基本自由，並提供相關協助、支持服務與措施。在「推動辦理身心障礙者職業訓練計畫」第九條中，明訂分署及地方政府應致力於推動融合式職業訓練，並於身心障礙者報名參加訓練時提供甄選錄訓。近幾年報考職業訓練的身心障礙者日益增加，為提昇辦理職業訓練的單位瞭解身心障礙者的特質及如何進行錄訓評估等專業知能，因此編制本工作手冊提供相關人員參考。

本分署自辦的職前訓練為融合式職業訓練，其錄訓評估包含筆試及口試。為甄選適訓的身心障礙者參訓，並協助身心障礙者於平等基礎上充分有效參與，本分署自 107 年起委託國立高雄師範大學辦理之「高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心」（以下簡稱資源中心）協助進行身心障礙者錄訓評估，針對職業訓練的職類，除了原有的口試之外，另外新增「功能性評估」，以瞭解身心障礙者的相關功能能力、參加職業訓練可能遭遇的困難及所需的支持輔導，在 2 年的執行經驗下，資源中心將上述工作流程及方法彙整成工作手冊，希冀提供職業訓練相關單位參考。

感謝國立高雄師範大學吳明宜老師帶領資源中心團隊全力投入，以及本分署自辦訓練及學員輔導科的職業訓練師、輔導員及專家學者們所提供的寶貴建議，才得以完成本工作手冊。期待藉由本手冊的執行經驗及運作機制，讓職業訓練單位在業務推動上更為順暢，以協助身心障礙者能順利結訓並適性就業。

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署

109 年 1 月



# 身心障礙者職業訓練錄訓評估工作手冊

## 第一章 概論

勞動部為協助身心障礙者參加職業訓練、增進工作技能，以促進其就業，特訂定「推動辦理身心障礙者職業訓練計畫」。其第九條明訂分署及地方政府應致力於推動融合式職業訓練，並於身心障礙者報名參加訓練時提供甄選錄訓，經評估適訓後，分署及地方政府應優先錄訓，並結合職務再設計及其他社會資源，協助其接受訓練。為協助勞動部勞動力發展署高屏澎東分署（以下簡稱高分署）自辦職前訓練得以有效甄選適訓的身心障礙者參訓，高分署自 107 年起委託高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心（以下簡稱本資源中心）協助高分署自辦職前訓練進行身心障礙者錄訓評估。

接獲此任務後，本資源中心採用「連結現有資源」以及「整合學理於實務」的方針，採用檔案資料蒐集、會議凝聚共識、課程職能分析、硬體空間檢視、適性評量設計、實際評量操作、參加錄訓會議、定期檢討分析等方式，於 107 年至 108 年總共完成高分署職業訓練場地勘檢、28 個職類的課程訪談分析和錄訓評估設計，以及 130 位身心障礙者的錄訓評估。由於近幾年政府廣推融合式職業訓練，報名及參與訓練的身心障礙者人數日益增多，但多數辦訓單位對身心障礙者的特質及如何適性錄訓評估的專業知能仍不足，故本資源中心欲將此二年的運作經驗撰寫成一本工作手冊，期待可供職業訓練專業人員參考使用。

本工作手冊使用對象為職業訓練單位專業人員，內容以實務操作為導向，介紹各類身心障礙者的錄訓評估重點及合理調整策略等。使用時機主要為職業訓練錄訓評估時，其次是職業訓練過程中發現身心障礙者有學習困頓時，本工作手冊可以提供職業訓練專業人員適性評量與合理調整的相關知能。本章將從介紹職業訓練緣由出發，認識職業訓練的歷史與成效評量、與其他職業重建服務間的關係，以及說明如何使用本手冊。

## 第一節 職業訓練昔今與成效

### 一、就業與職業訓練

從人類生涯發展理論來看，一般人在成人階段大多是追求自我統合的過程，而工作者則是這一階段所扮演的重要角色（林幸台，2007）；具有工作所需的知識與技能可以讓個體順利就業，更易扮演好工作者的角色。但依據勞動部網站的統計報告，民國 108 年 5 月的所有勞動力人數為 1,192 萬 1,000 人，勞動力參與率（以下簡稱勞參率）為 59.07%，其中就業者有 1,148 萬 4,000 人，失業者有 43 萬 7,000 人，失業率為 3.7%。相較於『108 年身心障礙者勞動狀況調查』的統計數據，民國 108 年 5 月 15 歲以上身心障礙者有 112 萬 8,822 人（不含植物人、現役軍人、監管人口與失蹤人口），勞動力人數 23 萬 3,942 人，勞參率為 20.7%，其中就業者 21 萬 4,924 人、失業者 1 萬 9,018 人，身心障礙者的失業率 8.1%。顯示我國身心障礙者的就業困頓（低勞參率、高失業率）明顯較一般求職者高出許多。

為了提升勞參率，政府鼓勵國民透過職業訓練，增加就業的競爭力。自民國 72 年 12 月 5 日頒布實施**職業訓練法**起，歷經 4 次修法，最新修法於民國 104 年 7 月 1 日修正公布。**現行職業訓練法**（2015）共 40 條，分總則、職業訓練機構、職業訓練之實施、職業訓練師規定、事業機構辦理訓練之費用、技能檢定、發證及認證、輔導及獎勵、罰則與附則等 9 章。其中第 3 條所稱職業訓練，分為養成訓練、技術生訓練、進修訓練及轉業訓練。本法明定四項職業訓練的實施內容、技能檢定發證與認證，並規範職業訓練機構、訓練費用與職業訓練師資格與職務內容等事項，但未明定錄訓評估機制。

政府針對失業問題亦提出許多政策，如：國民失業時可至各地公立就業服務機構尋求協助，接受就業諮詢服務或安排參加職業訓練；另在尋職無工作收入期間，可以依規定請領就業保險失業給付，或在參加職業訓練期間領取職業訓練生活津貼。另於請領就業保險失業給付或職訓生活津貼期間，勞工本人和隨同參加

健保的眷屬也可享有全額健保費補助。此外，失業勞工如有就學子女，亦可申請就學補助。

## 二、身心障礙者職業訓練

我國對身心障礙者權益的法令規定開始於民國 69 年 6 月 2 日的**殘障福利法**，經過民國 86 年 4 月 23 日更名為**身心障礙者保護法**，及民國 96 年 7 月 11 日修訂**身心障礙者權益保障法**，此法不斷與時俱進，最新修法為民國 104 年 12 月 16 日。其中針對第四章全章規定有關身心障礙者的就業權益，在第 33 條規定職業重建服務內涵為「各級勞工主管機關應參考身心障礙者之就業意願，由職業重建個案管理員評估其能力與需求，訂定適切之個別化職業重建服務計畫，並結合相關資源，提供職業重建服務，必要時得委託民間團體辦理。前項所定職業重建服務，包括職業重建個案管理服務、職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導及其他職業重建服務。前項所定各項職業重建服務，得由身心障礙者本人或其監護人向各級勞工主管機關提出申請。」，並於第 34 至 47 條分別介紹職業重建相關的專業服務與身心障礙者就業相關權益說明，但僅第 35 條中提到職業訓練機構設置之相關規定；至於職業訓練專業人員資格、配置與經費補助則在其他法規規定。

檢視職業重建服務的法規中，有對職業訓練專業人員工作職責的相關規定，但對適訓評估的規定有限。**身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則**中（2019）第 3、4、5、7 條有對職業訓練師、職業訓練員及就業服務員等專業人員所提供的職業技能與相關知識教學、職業技能訓練及後續就業安置服務。「推動辦理身心障礙者職業訓練計畫（2019）」第 2 條所稱職業訓練，指養成訓練及在職訓練兩項，此與**職業訓練法**所指職業訓練內容含有養成訓練、技術生訓練、進修訓練及轉業訓練四項稍有不同，並在法規中提出職務再設計、融合式職業訓練與學員職業訓練生活津貼等規定。雖在第 9 條有提到「評估適訓」的字眼「...身心障礙者報名參加訓練，經評估適訓後，分署及地方政府應優先錄訓，並結合

職務再設計及其他社會資源，協助其接受訓練...」，但並未有具體的規定作法。

「身心障礙者職業訓練實施原則(2019)」除明定職業訓練實施方式、內容、職訓專業人員資格與系統登錄外，並說明職業訓練轉介流程與填寫「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」，及與其他職業重建服務專業間的關係。並在「辦理身心障礙者養成及在職訓練經費項目及金額一覽表」第9條出席費規定「辦理錄訓甄試評估得聘請專家學者，提供相關評估建議及協助錄訓甄試評估作業，每班次至多三次。」可見政府對如何進行錄訓評估逐漸重視。

身心障礙者職業訓練的訓練方式可分為身心障礙職業訓練專班與融合式職業訓練二類。所謂身心障礙職業訓練專班係指為身心障礙者特別開設的職業訓練，參與訓練者必須持有身心障礙證明；融合式職業訓練係指一般公私立機構依據職業訓練法所開設的職業訓練班，而身心障礙者透過一般管道甄選，而進入職業訓練班受訓。

政府鼓勵身心障礙者透過融合式職業訓練，與一般人共同學習與互動，在「推動辦理身心障礙者職業訓練計畫(2019)」第9條規定「為確保身心障礙者參訓權益，分署及地方政府應致力於推動融合式職業訓練，協助身心障礙者參與職業訓練。身心障礙者報名參加訓練，經評估適訓後，分署及地方政府應優先錄訓，並結合職務再設計及其他社會資源，協助其接受訓練。第一項融合式訓練，每年身心障礙者參訓人數不得低於總參訓人數百分之三，必要時本署得提高比率。」

根據侯松延(2011)的研究發現，身心障礙職業訓練專班的課程以體力工或較不需專業技術要求的訓練職類為主；融合式職業訓練課程則多為技術工或管理類的訓練課程。根據勞動部歷年的統計，專班結訓的身心障礙者常無法在就業市場上具有相當的競爭能力，而融合式課程卻又限於錄訓評估時相關人員的主觀考量，使得參訓的身心障礙者寥寥無幾(侯松延，2011)。故建置合宜的適訓錄訓評估機制對於我國的融合式職業訓練辦訓單位極為重要；一個針對職業訓練課程的職能需求所設計的錄訓評估可以協助篩選出適性的學員，更有利於其順利結訓就業，且針對身心障礙特質在評估與受訓過程提供合理調整，更是符合**身心障礙**

者權利公約（Convention on the Rights of Persons with Disabilities，簡稱 CRPD）精神的做法。

### 三、身心障礙者職業訓練的成效

身心障礙者是否在職業訓練過程中有獲得成效，可從職業訓練過程中適時評量個案之就業準備度、結束後評鑑其技能提升度和就業率等方式來檢視。依據勞動部勞動力發展署（2015）所編撰的『協助精障者參加職業訓練作業手冊』，就業準備度（readiness）係指個案是否具有基本的工作行為，足以應付未來職場工作的要求。以職場工作的各項要求來區分的工作行為，大致可歸納為以下八項：

1. 基本工作行為（basic work behavior）：如出席率、衣著衛生適當性等。
2. 人際溝通技能（interpersonal and communication skills）：如接受上司指令的合宜態度、與同事良好關係等。
3. 工作態度（attitudes regarding work）：如工作熱忱、責任感等。
4. 工作表現技能（work performance skills）：如工作速度、工作質量可符合要求、可接受環境的變動等。
5. 安全（safety）：如遵守安全規則、使用符合人體工學的工作姿勢等。
6. 工作找尋或維持技能（job seeking and keeping skills）：如填寫履歷表、面試技巧等。
7. 工作相關生活技能（work related functional living skills）：如社區移動性、時間管理、金錢管理等。
8. 工作相關常識（knowledge of work practices）：如勞保、健保等相關保險、工會訊息等。

可見職業訓練中除規劃工作技能訓練外，仍有許多其他技能需要訓練。若能於職業訓練的過程定期檢視這些就業準備相關能力的養成進度，便更能掌握身心障礙者的訓後就業成功與否。行政院勞工委員會職業訓練局（1998）亦曾提出可經由職業訓練計畫、訓練師資和專業人員、訓練教材、訓練機具設備、生活輔導、就業輔導、與業界合作、增進訓練成效等 8 個指標來評鑑職業訓練

的辦理成效；如此的多元評鑑指標可以更聚焦在就業準備度的成效檢視。

目前政府對職業訓練單位的成效評估主要是以結訓後三個月的就業率為主，依據「推動辦理身心障礙者職業訓練計畫（2019）」第八條中所提之「身心障礙者職業訓練實施原則」第五條第六項中規定「...養成訓練結訓後應由訓練單位追蹤輔導就業或創業，結訓後三個月之就業率應依轄區就業機會供需狀況研訂合理目標值，以衡量訓練單位辦訓成效且登錄於本部勞動力發展署『全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統』，以列入以後年度是否繼續辦理之重要依據。」所有職業訓練單位遵循此法規，於計畫書中設立就業率目標值，並於結訓後三個月加強輔導就業媒合，以達到所設定的就業率；政府並提供輔導費的編制，以致力於成功就業服務的推動。

若單從就業率來評估成效，融合式職業訓練高於身心障礙職業訓練專班。102年度地方政府辦理身心障礙者就業促進業務評鑑報告（2013）指出，在身心障礙者養成職業訓練方案當中，全國合計之委託單位 110 間，委託班數 129 班，其中結訓人數 1,675 人，輔導就業人數 925 人，輔導就業率為 55%；在班級平均就業率方面，專班（55.7%）略高於融合班（53.7%）。相較於 100 年度之輔導就業率（44%），身心障礙者職業訓練的成效有所提昇（100 年度地方政府辦理身心障礙者就業促進業務評鑑報告，2011）。陳貞夙等人（陳貞夙等，2014；陳貞夙、吳亭芳，2016）以新制鑑定的身心障礙者進行統計，亦發現融合班的就業率明顯高於專班的就業率。主要原因是參加融合式職業訓練的身心障礙者大多非為認知障礙者，且參訓職類較具技術性與專業性（如：機電整合、電腦數值控制），後續大多可以自行求職就業。相較於職業訓練專班，參訓者多為認知障礙者，職類以低技術性、勞力為主（如：房務清潔、廚房助手），且較需要職業重建專業人員介入輔導就業。

陳貞夙、吳亭芳（2016）使用 2015 年全國參加職業訓練的身心障礙者為樣本，使用焦點團體及個別晤談等方式來探究其參訓成功的因素，並就個人因素及環境因素進行分析與探討。在個人因素部分，身心障礙者的參訓動機強、家庭支

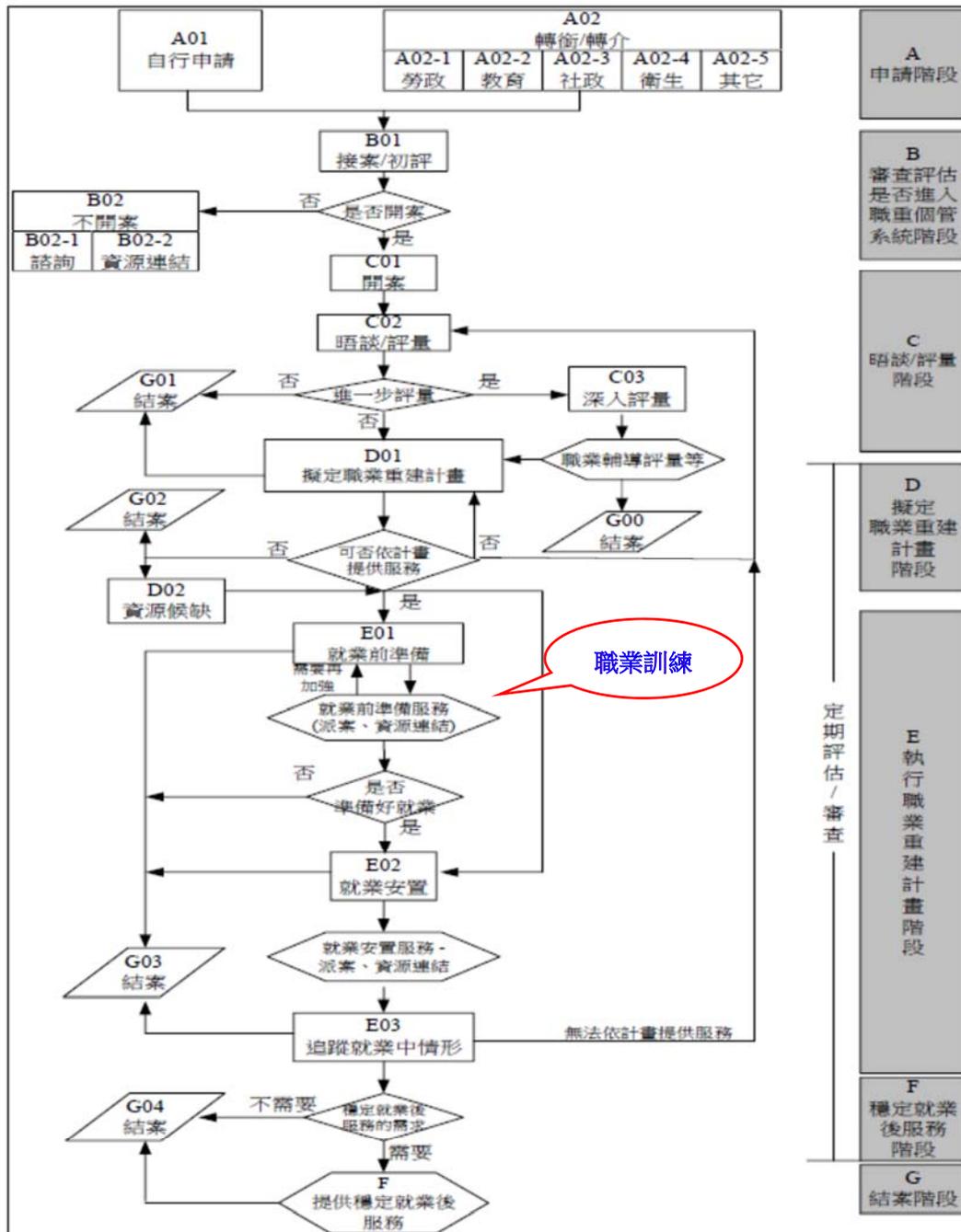
持度高、需負擔家計或已婚者較容易在結訓後找到工作並穩定就業。在環境因素部分，肢體障礙、視覺障礙與聽覺及語言障礙者對無障礙環境與輔具的需求(如：擴視機、調頻系統)較其他障別為多，辦訓單位若能考量及提供適當的環境協助身心障礙者得以順利完成職業訓練，將有助於提供結訓率與就業率。可見為得到較高的訓後就業率，在錄訓評估時就需取得身心障礙者的限制與需求相關資訊，職業訓練過程亦要能依據其需求提供合理調整以助於其學習。

## 第二節 職業訓練與其他職業重建服務間的關係

「推動身心障礙者職業重建個案管理服務計畫(2019)」開宗明義在第1條說明：「勞動部為協助直轄市、縣(市)政府依**身心障礙者權益保障法**第三十三條規定推動職業重建個案管理服務，設置身心障礙者職業重建服務窗口(以下簡稱職業重建窗口)，辦理身心障礙者就業轉銜通報及服務，並整合各種服務資源，以個案管理服務方式，有效連結及運用當地身心障礙者各項職業重建服務資源，使身心障礙者在職業重建過程中獲得連續性、無接縫適當之專業服務，以達協助身心障礙者就業之目的，特訂定本計畫。」，意旨政府在法規規定上期待有就業需求的身心障礙者可透過職業重建個案管理員的評估及轉介，得到適切的服務，當然也包括提供職業訓練資源與轉介。

依據『身心障礙者職業重建個案管理服務工作手冊(2014)』中之身心障礙者職業重建個案管理服務流程圖，可以更清楚地顯示職業訓練與各項職業重建服務間的關係(如下圖一)。有就業需求的身心障礙者可至各縣市政府勞工局提出申請，透過職業重建服務窗口的職業重建個案管理員(以下簡稱職管員)進行初步評估後，依身心障礙者的需求提供職業輔導評量深入評估、支持性或庇護性就業服務、職業訓練或其他職業重建相關服務，以提供身心障礙者適切的就業安置。其中職業訓練是職管員在服務階段 **E01 就業前準備**時所連結的資源之一；就業前準備的目的在增進服務使用者就業先備能力，依身心障礙者的個別需求，服務

內容可能包括：(1) 工作適應訓練；(2) 職涯輔導/就業準備狀況討論；(3) 職業訓練；和 (4) 福利資源/醫療資源/其它。當個案未能立即就業的因素是技能不足時，職管員便會考量連結職業訓練資源，獲得技能後再由就服員提供適性的就業服務。



身心障礙者職業重建個案管理服務流程圖



圖一 身心障礙者職業重建個案管理服務流程圖

在身心障礙者參與職業訓練的前、中與後期，除與職業重建個案管理、支持性就業服務有密切關係，還可以透過職務再設計與合理調整使得身心障礙者在職業訓練期間更加順利與穩定。依據**身心障礙者權利公約**，所謂合理調整（reasonable accommodation）係指為就業或工作場所做「必要之調整與改變」，以使身心障礙者順利的提供勞務。其中國際審查委員會針對我國在職業訓練的合理調整建議為「確保身心障礙者可參加職業訓練，為就業預做準備」，及後續就業的「勞動市場消除身心障礙者從事專業、全職工作並支領同等薪資的阻礙。透過實習、實作、工作場所適應（包括輔助科技）補助及就業輔導等措施，增加身心障礙學生及求職者的就業機會」。

身心障礙者在接受職業訓練過程中，職業訓練單位可以提供的合理調整可包括：在確定身心障礙者錄訓後，提供住宿場地，以解決行動不便或遠地的身心障礙者每日交通問題；又如在訓練開始前，為有感官特殊需求者（視覺障礙者或聽覺障礙者）提供相關輔具（擴視機、電腦報讀機、調頻設備），使感官障礙者可與其他人有平等學習的機會，或為智能障礙者提供得以接收容易閱讀之資訊方式；並在職業訓練結訓後，依據身心障礙者的工作環境與工作內容之需求，提供適當的輔具或職務調整等。有關身心障礙者個別的合理調整評估，可與職務再設計專業人員進行討論，聽取改善建議與策略，以便協助身心障礙者職業訓練得以順利進行、穩定結訓及成功就業。

### 第三節 本手冊的使用說明

本手冊使用對象以職業訓練單位專業人員為主，內容以辦理職業訓練業務與訓練身心障礙者實務遇到的專業知能與案例分享為主，提供職業訓練師、職業訓練員、職業訓練行政人員、就業服務員等專業人員作為工具書使用。手冊分為五章，第一章**概論**，說明職業訓練的昔今與成效，以及與其他職業重建服務專業間的關係；第二章**職類職能分析與錄訓評估之規劃**，分析目前高屏澎東分署自辦職

前訓練課程項目與身心障礙者報名職業訓練時錄訓評估的流程規劃與執行重點；第三章**身心障礙者錄訓評估前的準備**，介紹如何解讀身心障礙證明、常見身障職訓者的身心特質與環境支持策略；第四章**身心障礙者錄訓評估**，說明口試與功能性評估的執行方法，以提供職業訓練專業人員適性的錄訓評估，以使職業訓練在篩選之初得以選擇適合參訓的身心障礙者；而第五章**範例報告**，則是以二位真實案例從報名職業訓練開始，經錄訓評估、錄訓會議討論、和後續參訓提供的輔導事項等歷程之陳述，來展現本工作手冊的運用與效益。

建議職業訓練專業人員可以依章節閱讀，以瞭解本資源中心這二年來協助職訓錄訓評估所採用的歷程，以及此歷程中的思辨、設計與執行依據。若是職業訓練專業人員主要是為了瞭解身心障礙者的特質和可以採用的合理調整策略，可以直接閱讀第三章。若是職業訓練專業人員想要設計適合職業訓練課程職能要求的評量方法，則建議先閱讀第二章以瞭解取得課程職能要求的方法，再閱讀第四章以瞭解針對課程職能要求的評量設計方式。

## 第二章 職類分析與錄訓評估之規劃

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署為高雄、屏東、澎湖、台東四縣市針對待業者、在職者、青年及企業雇主等職業訓練業務方面，提供自辦及委外職前訓練課程及推動前述對象有關人才投資、人力提升計畫等。本章將說明 107 年至 108 年高分署自辦職前訓練課程職類分析，以及本資源中心對於協助高分署自辦職前訓練課程的錄訓評估之規劃。

### 第一節 高屏澎東分署職訓課程項目

高分署辦理之職前訓練，主要目的是提升待業勞工就業技能，針對民間無法或困難辦理的職類，運用政府預算購置設備設施與聘用專業師資，在自有空間規劃辦理職前訓練，使待業勞工獲得專業技能，促進其就業。高分署所辦理的職前訓練，分為六大職群，分別為電工冷凍職群、精密機械職群、資訊職群、自動控制職群、銲接職群及管理服務職群。六大職群下共計 24 個職類，職群及職類如下表：

六大職群	職類	
冷凍電工職群	冷凍空調配線	水電技術
	冷凍空調節能	工業配線
	室內及工業配線	室內配線
精密機械職群	電腦輔助創意設計與製造	電腦數值控制與機械加工
	電腦數值控制-CNC 車床	電腦輔助繪圖與 3D 列印創作
	電腦數值控制-CNC 銑床與車床	電腦輔助 3D 模具設計與產品實作
資訊職群	行動商務系統設計與開發	網路管理與通信技術整合實務
	網拍多媒體行銷	
自動控制職群	機電整合	機電控制
	智慧電子實務應用	可程式機電控制
銲接職群	綜合銲接	
管理服務職群	國際貿易行銷	物流從業人員
	旅遊從業人員	會展產業 (MICE) 人才培訓

自 107 年至 108 年高分署提供的課程計畫書檢視六大職群 24 個職類的課程內容，發現每個職類的課程計畫以課程訓練名稱、課程計畫說明、訓練時數、課程結構、受訓人員資格、學習成效評量、訓後就業目標及就業輔導措施等八大項為主要架構。其項度內容是以該職類的產業情況概述及需求進行說明，而課程結構主要以共同學科、專業學科、專業術科三大向度為主軸來規劃課程時數，但在冷凍電工職群、精密機械職群、資訊職群、自動控制職群、和銲接職群等有輔導參加技術士技能檢定或屬產訓合作訓練模式，會到用人單位進行實務訓練的職類，或另外增加應用實習的課程時數。而在受訓人員資格方面，有 17 個職類參訓學歷不拘，7 個職類為高中（職）或同等學力畢業。學習成效方面則依據出席率、專業學術科進度評量、及輔導參加該相關技術士技能檢定進行學習成效評定。

彙整六大職群 24 個職類的課程結構，每職類皆包含共同學科、專業學科及專業術科，而在應用實習課程方面則依據各職類需求而有不同規劃，課程內容簡要說明如下：

### 一、共同學科

共同科目中常開設的課程有 4 堂，分別為：重要勞工法規介紹、安全衛生常識與環保教育、性別平等宣導、和就業準備。另依據職類特性增加職場倫理與職業道德、生產力及品質管制、溝通與人群關係、企業倫理、我國職業訓練與就業服務簡介、和安全管理 6 堂課程。24 個職類中有 16 個職類的共同學科只需修習常開設的 4 堂課程，而另外 8 個職類則依其個別需求，加修 1 至 3 堂課程。其中室內配線班、室內與工業配線班、可程式機電控制班增加職場倫理與職業道德課程；電腦數值控制-CNC 車床班增加職場倫理與職業道德、生產力及品質管制、溝通與人群關係課程；綜合銲接班則增加生產力及品質管制、溝通與人群關係、企業倫理課程；物流從業人員班增加企業倫理、我國職業訓練與就業服務簡介、安全管理課程；而旅遊從業人員班增加企業倫理課程、國際貿易行銷班增加我國職業訓練與就業服務簡介課程。

## 二、專業學科

專業學科的項目，則依據各職類開設職類特性而有所不同。專業學科依據課程名稱統計，冷凍電工職群共計有 16 門課程，精密機械職群共計 23 門課程，資訊職群共計 13 門課程，自動控制職群共計 13 門課，銲接職群共計 5 門課程，管理服務職群共計 29 門課程。

### (一) 冷凍電工職群：

在冷凍電工職群方面，因應職類不同而會設立不同專業科目，但是都會有入門概念課程，如冷凍空調配線班、工業配線班、室內及工業配線班、水電技術班的共通課程都有基本電學，而室內配線班、工業配線班、室內及工業配線班及水電技術班中，電工法規也是其共通課程。

1. 冷凍空調配線：基本電學、冷凍空調原理、識圖與製圖。
2. 冷凍空調節能：電工概論、冷凍工程概論、識圖與製圖、空調工程概論、冷凍空調自動控制、節能與空調管理。
3. 室內配線：電工原理、電工法規、電氣控制概論。
4. 工業配線：基本電學、電工法規、自動控制概論。
5. 室內及工業配線：基本電學、電工法規、電機機械、電子學。
6. 水電技術：基本電學、電工法規、電機機械、自來水配管概論。

### (二) 精密機械職群：

在精密機械職群方面，由於 5 個職類都會透過電腦應用、製圖及機械加工，因此圖學或電腦工程圖學，機械工作法或機械加工法等都是其專業學科基礎課程。再依據其為精密機械設計或是製造等面向，加入有關程式設計相關課程。

1. 電腦數值控制與機械加工：機械加工法、基礎量測、圖學、電腦輔助機械製圖（2D）、電腦輔助立體製圖（3D）、電腦數值控制工具機工作法-加工程式編輯、機械材料。
2. 電腦輔助創意設計與製造：機械工作法、圖學、數控機械程式製作、電腦輔助製造。

3. 電腦輔助 3D 模具設計與產品實作：機械工作法、模具概論、電腦輔助工程圖學、數控機械程式製作、電腦輔助設計與製造 CAD/CAM。
4. 電腦輔助繪圖與 3D 列印創作：切削加工法、基礎量測、圖學、3D 列印概論。
5. 電腦數值控制-CNC 銑床與車床：圖學、金屬材料、切削加工法、基礎量測、電腦數值控制車床程式設計、電腦數值控制銑床程式設計。
6. 電腦數值控制-CNC 車床：機械材料、機械加工法、精密量測、工程圖學、電腦數值控制車床程式設計。

### (三) 資訊職群：

在資訊職群方面，由於涉及到網路概念，所以基礎網路的課程是 3 個職類的專業學科主軸。再依據職類特性加入計算機概論、系統分析與設計、網路路由規劃、網路安全、創意思考、營運計畫書撰寫、網路行銷實務及網路開店實務、網拍經營實務等相關課程。

1. 行動商務設計與開發：計算機概論、電腦網路概論、系統分析與設計。
2. 網路管理與通信技術整合實務：作業系統與電腦概論、網路系統概述、網路路由規劃、網路安全。
3. 網拍多媒體行銷：創意思考、營運計畫書撰寫、網路行銷實務、網路開店實務、網拍經營實務、網際網路概論。

### (四) 自動控制職群：

自動控制職群主要著重在「機」與「電」的組合及應用，所以將電學基礎知識、電工大意及自動化概論等基本概念列在專業學科中。再搭配自動控制職群的特殊性，加入控制器原理、氣液壓學、可程式控制器概論、可程式程式設計、微處理器、控制器概論、系統整合控制等課程。

1. 機電控制：電學基礎知識、自動化概論、控制器原理、氣液壓學。
2. 可程式機電控制：自動化概論、電工大意、可程式控制器概論、可程式程式設計。

3. 智慧電子實務應用職類：電子電路、微處理器。
4. 機電整合：電學基礎知識、自動化概論、氣液壓學、控制器概論、系統整合控制。

(五) 銲接職群：

107 年至 108 年銲接職群僅辦理綜合銲接班一個職類，在專業學科方面以銲接的基本工作法為主軸，包含鉗工、銲接、切割等工作法，另外加入製圖與識圖及金屬材料為專業學科。

1. 綜合銲接：製圖與識圖、金屬材料、鉗工工作法、銲接工作法、切割工作法。

(六) 管理服務職群：

管理服務職群因辦理職類的未來職業發展包含管理與服務類型，各因應其訓練職類的差異性有其辦理方向，故暫無法自課程名稱中進行專業學科歸類。

1. 旅遊從業人員：觀光法規實務、觀光資源概要、旅遊行銷學、導覽解說技巧、旅遊產品的認識及規劃、旅遊英語會話、旅遊日語會話、國際禮儀、旅遊安全、急救常識、專題演講、旅遊實務。
2. 會展產業 (MICE)：會展產業概論、會展規劃及管理、獎勵旅遊、文化節慶活動、公關事務與活動、會展應用外語。
3. 國際貿易行銷：業務開拓與客戶服務、貿易英文、進出口貿易作業、商品與服務之國際行銷。
4. 物流從業人員：物流管理、物流中心規劃與布置、倉儲與物料管理、商業現代化與電子商務、商品管理、運輸與配送實務、服務品質與顧客滿意。

### 三、專業術科

分析專業術科課程的規劃及時數的配置，發現冷凍電工職群、精密機械職群、資訊職群、自動控制職群和銲接職群等五種職群，其專業術科時數比例佔該職訓

課程總時數至少 1/2，表示這五種職群著重在實習及操作。以下將其專業術科課程名稱列出如下：

(一) 冷凍電工職群：

1. 冷凍空調配線：氣鉸實習、基本電路實習、系統實習、冰箱實習、窗型冷氣機實習、分離式冷氣機實習、自動控制實習、控制電路實習。
2. 冷凍空調節能：控制電路實習、氣鉸實習、水(含自來水)配管實習、冷凍冷藏設備實習、家用冷氣機實習、箱型冷氣機實習、中央空調系統實習、綜合實習。
3. 室內配線：電工實習、控制電路實習、識圖與製圖。
4. 工業配線：控制盤裝配、控制電路實習、識圖與製圖、工業配線應用實習。
5. 室內及工業配線：電工實習、電工製圖、控制電路實習、電子實習、可程式控制實習。
6. 水電技術：工業配線實習、室內配線實習、自來水配管實習。

(二) 精密機械職群：

1. 電腦數值控制與機械加工：鉗工實作、車床實作、銑床實作、磨床實作、電腦數值控制工具機加工實作。
2. 電腦輔助創意設計與製造：機械工作法實作、電腦輔助繪圖、電腦數控加工機操作、電腦輔助加工實作。
3. 電腦輔助 3D 模具設計與產品實作：機工實習、電腦輔助 3D 原型製作、電腦輔助模具設計、電腦輔助加工與控制器操作、3D 模具專題製作、綜合應用模具製作。
4. 電腦輔助繪圖與 3D 列印創作：電腦輔助機械繪圖、電腦輔助立體製圖、創意 3D 模型專題製作。
5. 電腦數值控制-CNC 銑床與車床：車床實習、銑床實習、電腦輔助機械繪圖、電腦輔助立體製圖、電腦輔助製造、電腦數值控制車床實習、電

腦數值控制銑床實習（一）、電腦數值控制銑床（二）、五軸加工實習、電腦輔助製造應用實務。

6. 電腦數值控制-CNC 車床：機工實習、電腦輔助繪圖、電腦輔助立體繪圖、電腦輔助製造、電腦數值控制車床實習、電腦數值控制車銑複合實習、電腦輔助製造應用實務、專題製作。

（三）資訊職群：

1. 行動商務系統設計與開發：伺服器架設與管理實習、資料庫設計與開發實務、網站資訊系統程式設計、行動裝置 APP 程式設計、綜合應用實習。
2. 網路管理與通信技術整合實務：虛擬化應用平台部署、伺服器環境規劃建置、網路系統與路由建置、通訊介面實習、綜合應用實習。
3. 網拍多媒體行銷：網頁製作與網路應用、專題製作。

（四）自動控制職群：

1. 機電控制：控制電路實習、氣液壓控制實習、製圖與識圖、機電控制實習、綜合實習。
2. 可程式機電控制：基本氣液壓迴路實習、控制電路實習、可程式控制器實習。
3. 智慧電子實務應用職類：電子電路應用實習、電腦輔助電路設計實習、微處理機實習、程式語言設計實習、圖形控制程式設計實習、綜合應用練習。
4. 機電整合：電路控制實習、機械工作實習、氣液壓控制實習、程式控制實習、機電實習、系統整合控制實習、機電應用實習。

（五）銲接職群：

1. 綜合銲接：鉗工實習、切割實習、手工電銲實習、氬氣鎢極電銲實習、綜合應用實習。

#### (六) 管理服務職群：

1. 旅遊從業人員：票務實務及演練、領隊導遊實務、導遊解說實務。
2. 會展產業 (MICE)：會展專案管理實務、會展活動企劃書撰寫、簡報及競標實務、會展名人講座、會場資訊能力應用、會展財務規劃實務、會展現場管理、企業形象與跨文化溝通及會展活動司儀/主持人及控場技巧、會議展覽參訪及實習。
3. 國際貿易行銷：商品與服務之國際行銷-監督與審視行銷績效、進出口貿易作業-貿易單據製作。
4. 物流從業人員：運輸配送資訊系統操作、通關作業實務、堆高機訓練(荷重在一公噸以上)。

#### 四、應用實習

冷凍電工職群的應用實習課程共計有 6 種，包含綜合應用實習、可程式應用實習、室內配線應用實習、工業配線應用實習、控制盤裝配；精密機械類的應用實習共計 6 種，包含機件製作與組裝、3D 模具專題製作、綜合應用模具製作、實務訓練合作廠商、電腦輔助製造應用實務、專題製作；資訊職群的應用實習包含網路行銷、通路及工具、網路開店、管理、商品上架、下架、網頁設計實務整合及文案設計等；自動控制職群的應用實習內容包含自動化傳動機構應用實習（課程綱要包含系統配線、配管實習、步進、伺服馬達控制實習、變頻器控制實習、人機介面應用實習）、機電系統整合實習（課程綱要包含形狀判別與傳送系統控制實習、顏色辨別與姿勢調整系統控制實習、姿勢判別與換向控制系統控制實習、材質分揀與加工控制系統控制實習、重量判別與整列控制系統控制實習）；銲接職群及管理服務職群在課程的規劃方面，則沒有應用實習課程。

#### (一) 冷凍電工職群：

1. 冷凍空調配線：綜合應用實習。
2. 室內配線：可程式控制實習、室內配線應用實習。

3. 工業配線：工業配線應用實習、控制盤裝配。
4. 室內及工業配線：室內配線應用實習、工業配線應用實習。

(二) 精密機械職群：

1. 電腦數值控制與機械加工：機件製作與組裝。
2. 電腦輔助 3D 模具設計與產品實作：3D 模具專題製作、綜合應用模具製作。
3. 電腦數值控制-CNC 銑床與車床：實務訓練。
4. 電腦數值控制-CNC 車床：電腦輔助製造應用實務、專題製作。

(三) 資訊職群：

1. 網拍多媒體行銷：綜合應用實習。

(四) 自動控制職群：

1. 可程式機電控制：可程式控制應用實習。

## 第二節 錄訓評估方法

高分署自辦職前訓練的錄訓評估，原由特定對象及給付科的業務督導員偕同自辦訓練及學員輔導科的職業訓練師或輔導員，針對報名職前訓練之身心障礙者或是報名者當場表示持有身心障礙證明者，以問答方式進行口試並全程錄音。職業訓練師和輔導員的評分項目包括「儀態及表達能力」、「對課程的瞭解程度」、「參訓歷史」、「就業意願及方向」、「結訓後生涯規劃」及「綜合評量」，其中參訓歷史為其重要評分指標。而業務督導員在過程中針對身心障礙者的學習/工作經驗、障礙覺知、以及所需要的支持協助等進行口試，並於後續錄訓會議中進行討論，以瞭解身心障礙者錄訓之後的注意事項。

自 107 年度起高分署將協助自辦職前訓練進行錄訓評估納入高屏澎東區職業重建服務資源中心的業務之一。本資源中心首先晤談瞭解高分署自辦訓練及學員輔導科與特定對象及給付科的原有合作模式與協助需求，並於 107 年 1 月 5 日

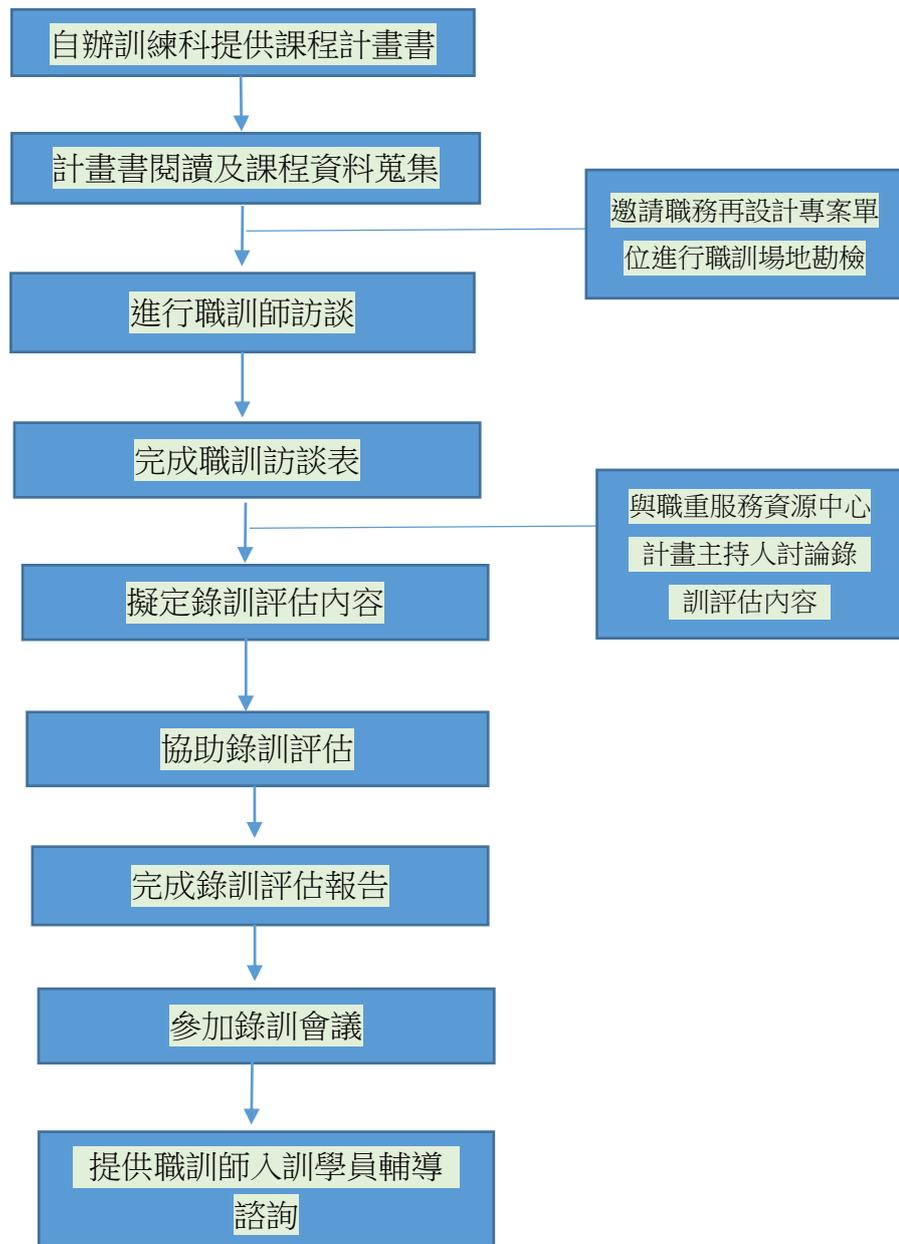
與自辦訓練及學員輔導科和特定對象及給付科進行會議討論，形成運作的原則共識。經會議討論決議，由本資源中心專員先與職業訓練師訪談、蒐集職業訓練課程職能，以進行錄訓評估內容設計（含口試題綱與功能性評估），口試當天除了共同參與面試外，並由高分署提供一個獨立空間，以 1 人不超過 20 分鐘為原則進行功能性評估，評估內容以生理層面（包含肢體動作、體耐力）、安全覺知以及學習相關能力等為主。

為瞭解訓練課程內容相對需要的生理層面（包含肢體動作、體耐力）、安全覺知以及學習相關能力等，本資源中心專員參考「整合性工作分析」及「身心障礙者社區化就業服務案主/工作配對檢核表」等表格中的相關項度，再結合職務再設計概念等進行訪談表格設計，以瞭解包含閱讀、數學、區辨判斷及邏輯等學習相關能力、操作姿勢及工作力氣等肢體動作、體耐力、用電或機具的安全覺知，並請職業訓練師提供過去該職類職業訓練過程中是否有遇過無法克服的障礙，以及是否知道該職業訓練課程有國內外職務再設計的案例。表格設計完成後，透過本資源中心辦理的顧問團會議檢視與確認表格內容的適切性，形成本資源中心蒐集高分署自辦職訓課程職能要求所使用的「職訓職類訪談表」（附件一）。

本資源中心專員使用「職訓職類訪談表」訪談職業訓練師。訪談前先閱讀職業訓練計畫書，並邀請高屏澎東區職務再設計專案單位的職再專員進行職訓場地勘檢（附件二）。職再專員針對職訓場地進行照明度、職訓場地分貝、溫度、相對濕度、空氣、危險性、設備的操作檯面、無障礙設施及其他職業訓練環境等項目進行測量與質性內容說明；而職重專員則訪談職業訓練師，就學習相關能力（語文需求、功能性閱讀、功能性數學、專注力、電腦使用技能）、肢體動作（上肢能力、移行能力、全身性動作）、體耐力（工作姿勢、工作力氣、持續工作的耐力）、安全覺知以及職務再設計等向度蒐集資訊。並搭配職業訓練師陳述職類訓練重點內容，如：該職訓職類若操作或實務課程時數多，且訓練流程是需先透過看懂圖形後才能從事實務操作、或是該職類需先繪圖後製作半成品再進行其他加工或組裝等。

本資源中心專員透過與職業訓練師訪談，並統整專業學科和術科時數及內容，找出該職類的重點職能要求，再與本資源中心計畫主持人依據每一門職訓課程的職能要求設計錄訓評估內容，包含口試題綱和功能性評估，於錄訓評估時實施。功能性評估的方式多元，詳細內容請參閱第四章。而口試題綱則是包含參加身心障礙者對於障礙的覺知、自身認為參加職業訓練需要協助的內容、認為未來進入職場困難之處為何及預計如何因應等。考量身心障礙者在參訓時可能會比一般人消耗更多體力和精力，故在口試時會詢問其目前的日常生活作息、過去是否有相關學習經驗、相關學科興趣或表現等資訊，以瞭解其作息現況與因應經驗，利於推估其錄訓後的適應狀況。

本資源中心專員協助身心障礙者口試晤談及功能性評估後，會於一周內完成每位身心障礙者的評估報告，並於錄訓會議中針對評估結果、有機會參訓後的注意事項及輔導內容進行說明。完整的錄訓評估流程如圖二。



圖二 錄訓評估流程圖

### 第三章 身心障礙者錄訓評估前的準備

身心障礙者參與職業訓練應考慮其障礙程度與環境的限制，經由評估後讓身心障礙者獲得合適的職業訓練種類。評估前可經由身心障礙證明瞭解身心障礙者的身體結構與功能損傷，若能事先查閱相關身心特質，並於錄訓評估流程引入職務再設計的概念，將可以更有效地評量出身心障礙者的優勢能力，避免歧視性或非公平性的篩選機制。合理調整的精神重視所處環境對個人活動表現的影響，著重環境支持策略的介入，如此便容易發揚**身心障礙者權利公約**精神，達到工作平權、不被歧視的作為。

#### 第一節 如何解讀身心障礙證明

##### 一、 身心障礙證明的目的與功用

台灣的醫療相當進步，身心障礙的鑑定在台灣已經實施相當長的時間，身心障礙的鑑定方式也逐漸的修正與改善。早期鑑定以生理疾病為主，再逐漸擴充到心理疾病，以功能喪失程度為鑑定依據。

1980年後的「殘障與障礙」鑑定階段，是台灣確立各種政策，關注障礙者權益的黃金階段。**殘障福利法**公布實施，台灣開始發放殘障手冊作為各項福利措施與社會救助的依據（鄭玉疊，1982）。1982年台灣第一次大規模動員醫療人員來進行鑑定，並將「殘障者」分為視聽殘障者、聽覺或平衡機能殘障者、聲音機能或言語機能殘障者、肢體殘障者、智能不足者以及多重殘障者等六類。1990年**殘障福利法**修正時擴大原法適用範圍，增加顏面傷殘、植物人、老人癡呆患症和自閉症者等四類。

1997年通過**身心障礙者保護法**，其中「身心障礙者係指個人因生理或心理因素致其參與社會及從事生產活動功能受到限制或無法發揮」，將障別再增加慢性精神病患者、頑性（難治型）癲癇症者及其他罕見疾病等。其中第十條規定，身心障礙手冊由直轄市及縣（市）衛生主管機關設鑑定小組，指定醫療機構或鑑

定作業小組來辦理，明確規定鑑定的障別及鑑定方式。

2007 年立法院通過**身心障礙者權益保障法**後，鑑定方式有所變動。法規規定將全面改採世界衛生組織所頒訂之「國際健康功能與身心障礙分類系統(ICF)」的分類架構，作為身心障礙鑑定與分類的基礎。該法所稱身心障礙者，係指「下列各款身體系統構造或功能，有損傷或不全導致顯著偏離或喪失，影響其活動與參與社會生活，經醫事、社會工作、特殊教育與職業輔導評量等相關專業人員組成之專業團隊鑑定及評估，領有身心障礙證明者」。表一為新制與舊制身心障礙代碼對應表。

表一、新制與舊制身心障礙代碼對應表

新制身心障礙類別	舊制身心障礙類別代碼	
	代碼	類別
第一類 神經系統構造及 精神、心智功能	06	智能障礙者
	09	植物人
	10	失智症者
	11	自閉症者
	12	慢性精神病患者
	14	頑性（難治型）癲癇症者
第二類 眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛	01	視覺障礙者
	02	聽覺機能障礙者
	03	平衡機能障礙者
第三類 涉及聲音與語言 構造及其功能	04	聲音機能或語言機能障礙者
第四類 循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能	07	重要器官失去功能者-心臟
	07	重要器官失去功能者-造血機能
	07	重要器官失去功能者-呼吸器官
第五類 消化、新陳代謝 與內分泌系統相關構造及其功能	07	重要器官失去功能者—吞嚥困難
	07	重要器官失去功能者-胃
	07	重要器官失去功能者-腸道
	07	重要器官失去功能者-肝臟

新制身心障礙類別	舊制身心障礙類別代碼	
	代碼	類別
第六類 泌尿與生殖系統 相關構造及其功能	07	重要器官失去功能者-腎臟
	07	重要器官失去功能者-膀胱
第七類 神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能	05	肢體障礙者
第八類 皮膚與相關構造及其功能	08	顏面損傷者
備註： 依身心障礙者狀況對應第一至八類	13	多重障礙者
	15	經中央衛生主管機關認定，因罕見疾病而致身心功能障礙者
	16	其他經中央衛生主管機關認定之障礙者(染色體異常、先天代謝異常、先天缺陷)

備註：舊制身心障礙鑑定之 ICD 編碼，有關【】內的數字即為舊制身心障礙者的代碼，例如：

【01】代表視覺障礙者、【05】代表肢體障礙者及【12】代表慢性精神病患者。資料來源：內政部 <https://www.set.edu.tw/reg/tra/Interior.htm>

目前身心障礙證明需要重新建構合於現況之身心障礙相關需求保障，採納 ICF 之八大身心功能障礙類別為判別依據，做為身心障礙之認定指標差異。舊有的十六類身心障礙者分別納入八大分類體系，以 b1~b8 分為八種疾病診斷碼，並佐以疾病類別，讓評估者瞭解各種身心障礙者的生理與心理特質，保障目前已納入體制之身心障礙者權益。希望能完整描述個人生活上的功能與障礙狀況、發展出適切的需求評估指標、規劃適合的服務。有關 ICF 新制與 ICD 舊制障礙類別的常見分類與範例，詳細內容請參閱附件三。

2012 年 ICF 作為鑑定依據正式上路，過去單一以醫師鑑定「損傷」者被稱為「舊制」，依據 2007 年新法進行的鑑定與需求評估，稱為「新制」，即所謂的「新制身心障礙鑑定與需求評估」，將由專業醫療團隊予以鑑定。專業團隊針對個案之身體功能、結構、活動與社會參與限制等面向進行鑑定，並由社政部門進行福利與服務需求評估，再依據評估結果，核發身心障礙證明，提供各福利措施，以促進其自立及發展（周日清和張恒豪，2017）。王國羽（2011）提及 ICF 強調

障礙經驗是人與社會環境互動結果。ICF 將身心障礙的評估分為兩大部分，第一層次包含身體功能與結構的損傷、損傷所致的活動限制以及參與侷限的現況，第二層次則是指環境因素與個人特質兩種因素和障礙互動的情形。藉由評估，幫助身心障礙者能獲得更貼近自己需求的服務。

## 二、新式身心障礙證明

身心障礙手冊在 101 年開始全面換發，新制與舊制明顯不同，新制因應 ICF 新制以及身心障礙者權益保障法，考量到身心障礙者的需求及變化，會因為社會及時間的變動而有所改變。評估者須瞭解身心障礙者的障礙本質，以及身心障礙證明的障礙等級、障礙類別、ICD 診斷以及有無必要優惠措施，進一步瞭解入訓學員的需求。新式身心障礙證明的說明請見表二。

表二、新式身心障礙證明的說明

<p>格式</p>	
<p>顏色</p>	<p>粉紅色</p>
<p>有效期限</p>	<p>1.具有效期。 2.永久效期。</p>
<p>障礙類別</p>	<p>1.分為 8 大類別，於後面備註 ICF 對應碼 2.新增國際疾病分類代碼 ICD，並於後面備註舊制身障類別代碼</p>
<p>必要陪伴者優惠</p>	<p>「必要陪伴者優惠措施」欄有載明的才能使用，例如：國內大眾運輸工具、身心障礙者專用停車位。</p>

備註：1.障礙等級：共分輕度、中度、重度、極重度等 4 級。

2.障礙類別：揭露個案依新制鑑定後之障礙類別，並以括弧註記其對應之 ICF 編碼。

3.ICD 診斷：除帶入個案經鑑定後之「疾病分類代碼」，並於括弧中註記舊制身心障礙類別代碼，以利證明使用人及各相關專業人員對應辨識。個案在身體功能和構造之鑑定中，依照身體功能(b 碼)與身體構造(s 碼)的實際情況，給予適當的評估。例如個案的 ICD 診斷註明為 F33.3，是屬於國際疾病編碼 ICD-10 中「鬱症，復發，重度伴有精神病特徵」，轉化為 ICF 診斷註明為 b122.1、b152.1、b147.1、b140.1，是屬於第一類神經系統構造及精神、心智功能中的整體心理社會功能、情緒功能、心理動作功能以及注意力功能的整體評估。

4.必要陪伴者優惠措施：本欄位係為註記該名身心障礙者是否享有必要陪伴者優惠措施，如註記「國內大眾運輸工具」則代表該名身心障礙者經評估認為需人陪伴，故享有搭乘國內大眾運輸工具時必要陪伴者 1 人半價優待；另外，經需求評估後符合行動不便者可申請身心障礙停車位，如果身障職訓者有這類需求，可於入訓時申請停車位。

## 第二節 常見的身心障礙者身心特質與環境支持策略

瞭解身心障礙者生理與心理的基本特質及其就業的考量，就能提供有效的策略與方式，讓身心障礙者能有合適的職業訓練過程。新制的 ICF 鑑定方式，需要從身心障礙者在活動與社會參與的觀察中找出問題與限制，再參考障礙特質與環境因素，瞭解特殊需求與提供合適服務。

台灣在 1994 年開始職務再設計的宣導，並且對雇主以獎勵或補助的方式，鼓勵身心障礙者在職場上善用職務再設計，提升身心障礙者的生產力或就業適應能力。透過改善工作環境、提供輔具、調整職務內容與作業方法等方式，來配合身心障礙者之特質與工作環境以勝任工作。李淑貞（2008）以台北市的職務再設計相關調查與統計數據為基礎，發現我國職務再設計主要以提供就業輔具為主，其次為改善工作設備機具，再其次為改善職場工作環境或改善工作條件。邱滿豔（2018）主張職務再設計可用來改善身心障礙者在工作環境受到限制，針對不同障別的身心障礙者能做適當有效的調整，不僅是硬體設備也包含軟體設備，例如彈性化工作日程表、工時縮減、調整訓練與管理方式、以及調整工作內容。評估者可瞭解身心障礙者參與職業訓練的職種，考量訓練環境是否需要提供輔具以及是否需要提供無障礙環境等，給予身心障礙者有利的環境支持。

本節將以常見的身心障礙者為例，陳述其身心特質，並提供職務再設計和環境支持策略；依序為智能障礙者、精神障礙者、肢體障礙者、視覺障礙者以及聽覺障礙者。瞭解不同身心障礙者的特殊生理與心理的特質，提供合適的支持，可讓身心障礙者在職業訓練過程，克服障礙本質與環境限制獲得正面學習。

### 一、智能障礙者的心身特質與環境支持策略

#### （一）智能障礙者的心身特質

智能障礙的個別化差異性較大，可分為輕度、中度、重度以及極重度四種不同程度。評估者應先瞭解智能障礙是指在智力功能與適應行為有顯著受限的一種

障礙。智能是指智力與適應技能、心理與情緒考量、生理健康與病因考量以及環境因素考量四個向度，適應行為包括許多日常的社交與實用技能，如人際關係和溝通技巧、社會問題解決和責任、時間和金錢的使用、以及日常的個人照顧與安全。

智能障礙者常見有以下特性：(1) 健康方面：常見有體重不足或過重、容易感染上呼吸道疾病、兼有視聽力障礙或肢體動作上的缺陷；(2) 動作方面：動作笨拙或活動過多。愈是重度智能障礙者，動作方面的限制更為明顯；(3) 學習方面：記憶力差、注意力不集中、抽象概念、想像力、學習遷移能力欠缺、學習動機較薄弱、組織及處理訊息的能力不足、學習態度較為被動。需反覆不斷的練習與功能性的學習，較能習得必備的工作技能；和(4) 社會情緒方面：自我控制能力較低，易受外界刺激影響，出現非社會性行為。

在教育與訓練特質方面，輕度智能障礙者有能力學習基本學術以及職業技能，在日常生活領域具備部分獨立功能；中重度智能障礙能夠學習基本社交、溝通與自助技巧，但需要持續的協助與監督。智能障礙者在認知、動作、語言以及社會等各方面發展上的限制會直接或間接導致就業方面的困難，包含在社會技能與工作技能的學習與反應，因此可以提供職務再設計以及環境支持的方式，增加職業訓練參訓的學習能力。

## (二) 智能障礙者環境支持策略

智能障礙者的職務再設計策略請參照表三；環境支持策略請參照表四。

表三、智能障礙類的職務再設計策略

項目	生理/心理問題	職務再設計
1	執行功能受限制	可採用協助專注力的應用程式、條列工作檢核表、顏色編碼系統、辦公室拉門與隔間、環境聲音控制機以及耳鳴罩等。
2	時間管理問題	可採用應用程式軟體、規劃/時間管理應用軟體、條列工作檢核表、顏色編碼系統、數位化記事本等。
3	數學問題	可採用計算機、科學計算器、大顯示螢幕的計算機或加法機器以及數學軟體等。

項目	生理/心理問題	職務再設計
4	記憶力喪失問題	可採用增加訓練時間/反覆練習、協助記憶力的應用程式以及數位化記事本等。
5	進行規劃與擬訂計畫受限制	可採用規劃/時間管理的應用程式、協助記憶力的軟體設備以及職務內容重新調整等。
6	閱讀問題	可採用調整顏色對比裝置、色辨識手冊、大綱與地圖以及修改書面教材等

表四、智能障礙類的環境支持策略

項目	環境需求	環境支持
1	運用認知功能	可採用增加訓練時間/反覆練習、人力協助、顏色編碼系統、測量輔具以及電子詞典等。
2	工作場所無障礙	可採用無障礙廁所和馬桶、生產作業可調式工作台面、替代鎖、抗疲勞軟墊以及點字及標示。
3	工作台區域無障礙	可採用可調節和符合人體工學的桌子和設備、辦公設備可調式工作台面以及生產作業可調式工作台面等。

## 二、精神障礙者的身心特質與環境支持策略

### (一) 精神障礙者的身心特質

精神疾病最常見的臨床診斷為思覺失調症及雙極性情感性疾患兩種，這兩類患者也是參與職業訓練最常見的精神障礙者（勞動部勞動力發展署，2015）。思覺失調症（schizophrenia）是嚴重的精神疾病之一，可能影響所有的精神功能，其症狀包括認知、知覺、思考、情緒、行為等面向，可再分成正性症狀與負性症狀。其中正性症狀包括出現幻覺、妄想、思考形式障礙、情緒障礙、行為障礙等；負性症狀包括個案表情木訥、社交退縮、失去動力以及語言貧乏。這類疾病經常干擾一個人清晰思考、情緒管理、做出決定的能力。雙極性情感型疾患（bipolar disorder）有時也被稱為躁鬱症（manic depression），是一種導致情緒過高或過低，造成精力和功能發生極端變化的疾病，是一種慢性且通常伴隨終生的疾病。躁鬱症伴有躁症和鬱症的反復發作，躁症發作時會有亢奮、高興、暴躁易怒、多話以及自大等情緒；鬱症發作時會有憂鬱、自卑、充滿罪惡感等現象。

精神障礙在心理層面因為缺乏承受壓力及調適能力，可能特別容易感受到壓力的存在；問題解決能力受到限制，或是從事自我導向的活動困難；反覆住院或病情變得被動，出現精神萎靡或是過度順從 (Falvo, 2014)。在社會層面，精神障礙者會有社交方面的退縮、人格的改變與人際互動的淡漠，可能造成社會功能的受損，情緒上的改變及較差的衝動控制。

從年齡層與發展的面向來看，思覺失調症男性好發於 10 至 25 歲，女性 25 至 35 歲；躁鬱症好發在 20 至 25 歲。在青少年與成人初期發病者常會影響就學，從教育體系中輟者，其職業技能與學習能力往往無法順利發展。由於獨立性與生活自主能力不夠，家屬對於此年齡層發病的精神障礙者也常以保護的心態。成年初期與成年中期發病者，雖然生活自主與工作功能已有一定程度的發展，但是發病後會逐漸不能符合多元複雜的角色功能。若以診斷與徵狀的面向而言，精神疾病是腦功能障礙的表現，發病後會造成思考、情緒或行為與常人有所差距。

精神障礙者人數逐年增加，顯示出罹患精神疾病者參與職業訓練人數也會增加，評估者若能瞭解精神疾患的症狀，例如情感、知覺、認知、動機與行為的改變，在精神障礙者參與職業訓練出現的問題時較能夠適時予以輔導。

## (二) 精神障礙者環境支持策略

精神障礙者的職務再設計策略請參照表五；環境支持策略請參照表六。

表五、精神障礙類的職務再設計策略

項目	生理/心理問題	職務再設計
1	注意力/專注力不集中	可使用顏色編碼系統、行為改變技術、彈性可調整的工作時間表、職務內容重新調整、調整或刪除該職位較不重要職務內容，回歸至該職位的核心職務內容、調整休息時間等。
2	控制憤怒/情緒	可使用另類溝通方式、遵守行為和規範、正向回饋、支持障礙者情緒的動物以及職場自然支持者。可使用調整休息時間、每隔一段時間休息一次、拆解工作成數個部分、工作場所重新調整以及調整工作空間。

項目	生理/心理問題	職務再設計
3	執行功能受限制	可使用條列工作檢核表、顏色編碼系統、職務內容重新調整、記錄指令或訊息、資料指示。
4	時間管理不佳	可使用清單列表、額外的時間、提醒、工作流程表或拆解工作成數個部分等
5	記憶力降低	增加訓練時間、反覆練習、清單、記錄指令或訊息、資料指示、語言和書面格式提示等。

表六、精神障礙類的環境支持策略

項目	環境需求	環境支持
1	面對工作的調整	可採用增加訓練時間、反覆練習、人力協助、顏色編碼系統、測量輔具以及電子詞典等。
2	壓力的調適	舒緩焦慮和壓力的應用程式、行為改變技術、諮商/治療、現場指導以及支持障礙者情緒的動物等方式。

### 三、肢體障礙者的身心特質與環境支持策略

#### (一) 肢體障礙者的身心特質

由於先天、疾病、車禍或重大意外的發生，造成個案有單側或雙側的肢體受損傷，不論損傷位置是上肢、下肢或手部，都會對日常生活、休閒娛樂及工作能力造成影響。評估者應該瞭解肢體障礙是由於肌肉骨骼周邊神經系統損傷或是中樞神經系統傷害後所造成，常見的肌肉骨骼周邊神經系統損傷包含有骨折、肌腱斷裂、神經斷裂、脊髓損傷、椎間盤突出、燒傷、截肢、關節退化等；常見的中樞神經系統傷害包含有中風、頭部外傷、巴金森氏症、腦性麻痺以及小兒麻痺等疾病。涉及大腦中樞神經系統傷害的肢體障礙者，在肢體障礙外，通常會伴隨認知相關障礙。

依據損傷部位不同，肢體障礙者的生理方面可能會有以下功能障礙：(1) 動作障礙：包括手部精細動作、雙手協調、上肢粗大動作、行動能力以及軀幹動作；(2) 感覺障礙：包括痛覺、冷熱覺與觸覺；和 (3) 認知障礙：包括智能、記憶能力、語言能力、注意力與執行功能。在心理層面，則可能會有下述影響：(1)

情緒障礙：如果傷到大腦和情緒有關的區域，會有明顯的人格改變；和（2）個人心理與家庭障礙：後天引起的肢體障礙會經歷一段時間調適，從驚嚇、焦慮、憤怒、憂鬱一直到接受，可能需要持續好幾年，後天造成的障礙，對個案心理與家庭互動會有很大影響。

肢體障礙者在職業訓練過程可能出現情感上不穩定、身體肌肉不自主、精細動作協調變差、行走不穩定，甚至家庭系統支持不足等問題，評估者可調整環境或提供職務再設計的方式，減輕肢體障礙者在職業訓練期間面臨的問題。

## （二）肢體障礙者環境支持策略

肢體障礙者的職務再設計策略請參照表七；環境支持策略請參照表八。

表七、肢體障礙類的職務再設計策略

項目	生理/心理問題	職務再設計
1	平衡困難	升降機、適合各種地形的代步車、適合各種地形的輪椅、抗疲勞軟墊、浴椅、手杖、拐杖、扶手桿-馬桶旁支撐扶手、個人交通和移行輔具、助行器腿部擴展器。
2	下肢彎曲困難	動力式升降台、簡便型物料搬運設備、可調整高度或移位的醫療用檢查台、可調式按摩床、可調整高度或提供移位的醫療用檢查台。
3	攀爬困難	升降機、電梯、疏散設施、階梯輔助設施、爬梯機。
4	抬舉困難	移位輔具、簡便型移動式起重機、抬升輔助器具、滾動式安全梯、適當的抬舉技巧、可爬階式手推車獨立生活輔助、職務內容重新調整。
5	腳踏操作受限制	手動控制。
6	站立困難	生產作業可調式工作台面、辦公設備可調式工作台面、扶手桿、代步車、站立輔具、站立式輪椅。
7	步行困難	個人交通和移行輔具、輪椅、代步車、通訊工作、居家就業、遠距工作、重新設計工作區域、修改工作區。

表八、肢體障礙類的環境支持策略

項目	環境需求	環境支持
1	通勤	彈性可調整的工作時間表、共乘、併車、通訊工作、在家就業、遠距工作、交通協助。
2	移動物件/人員	推車、簡便型物料搬運設備、抬升輔具、多功能推車、升降機、拾物夾。
3	工作場所外的無障礙	適合各種地形的輪椅、彈性可調整的工作時間表、個人交通和移行輔具、代步車 通訊工作、在家就業、遠距工作、交通協助。
4	操控設備/車輛	手動控制、旋轉式座椅或延伸出車輛的座椅(使人更容易進入車輛)、輪椅升降設備。
5	停車	無障礙的停車空間、彈性可調整的工作時間表、通訊工作、居家就業、遠距工作、輪椅。

#### 四、視覺障礙者的身心特質與環境支持策略

##### (一) 視覺障礙者的身心特質

視覺障礙者依照程度分為輕度、中度、重度三級。輕度標準為兩眼視力經矯正後，優眼視力在 0.1~0.2 者，或視野在二十度以內者；中度標準是兩眼視力經矯正後，優眼視力在 0.01 以上，未達 0.1 者；重度標準則是兩眼視力經矯正後，優眼視力不超過 0.1 者。對於視覺障礙者，多數人存在有既定的刻板印象及認知，普遍將視覺障礙者與全盲劃上等號，以視力程度來說，仍可粗略劃分為全盲及低視力。

低視力者因為視覺機能並未完全喪失，只要藉由適當的輔視器材或放大字體，仍可閱讀普通文字；因此相較於全盲者，有著 0.1~0.2 左右之低視力者，無論於日常生活、閱讀書寫、外出活動或職場適應等，都具有較少的障礙與較佳的便利性；若經由職務再設計，配戴合適的輔具，面對職業訓練能有更佳的學習效果。如果視覺障礙者是先天性白內障、黃斑部病變、白化症等，這類疾病徵狀會固定視力，不會隨著年齡增長而退化。網膜色素變性、視網膜剝離、糖尿病視網膜病變及青光眼等，則為退化性眼疾，罹患這類疾病的多數患者會逐漸退化而致全盲。

由於視覺功能的缺損，無論是全盲或低視力者，對於所處環境常呈現缺乏安

全感，多數視覺障礙者常處於緊張狀態深怕意外發生，以致行走姿態上較不自然。部分自我意識較為敏銳的視覺障礙者，自覺行動笨拙總覺得有人在注視，而倍感不安與不自在。視覺障礙者缺乏具有當下的情境訊息、與互動者的肢體動作以及臉部表情等非語言訊息，原有的不安全感轉化成自我防衛機制，而易產生揣測、誤解等溝通不良的現象，以致於視覺障礙者讓人有多疑、不易信任他人的觀感。

視覺障礙者會因致殘時間點、致殘年齡及障礙程度不同，在功能缺失會有不同的狀況。在心理方面，先天障礙與後天失明不同，前者沒有學習距離、深度比例以及顏色的概念，後者沒有這些限制，但是會有自憐與絕望的情緒，極度缺乏安全感。某些低視力者，為了不想被認為是全盲者，會拒絕使用輔具，反而容易陷入恐懼與不安的心理。職場上若能針對視覺障礙者的不安情緒多給予心理支持，視覺障礙者越容易融入職場。在生活自理方面，有關自我照顧與行動能力需要他人或是輔具的協助，如果能提供適當的輔具及學習定向行動技能，視覺障礙者有更多機會能夠重新適應環境。在學習方面，在學習階段視力受損導致視覺障礙者，職場上傾向使用效率較低的觸覺和聽覺能力，有助於職場學習能力的提升。

視覺障礙者常面臨心理方面、生活自理及學習方面等問題，職業訓練師在職業訓練輔導課程中，若能夠多瞭解視覺障礙者的特殊需求，提供訓前定向行動介入、合宜的環境支持與職務再設計，可以增加視覺障礙者的學習效果。

## (二) 視覺障礙者環境支持策略

視覺障礙者的職務再設計策略請參照表九；環境支持策略請參照表十。

表九、視覺障礙類的職務再設計策略

項目	生理/心理問題	職務再設計
1	全盲	點字標籤機、電腦點字顯示器、電腦電話軟體、觸覺警示滑鼠墊（可提醒視力受損的使用者）、彈性可調整的工作時間表、職場重新設計以及改良工作空間等方式。
2	低視力	無障礙手機/電話、視障者專用的 apps、大字鍵盤和標示外接電腦螢幕擴視機、頭戴式擴視鏡、附燈的老花眼鏡、低視能者的辦公設備、手持或桌上型擴

項目	生理/心理問題	職務再設計
		視機、螢幕擴視閱讀機/擴視軟體等。

表十、視覺障礙類的環境支持策略

項目	環境需求	環境支持
1	通勤	彈性可調整的工作時間表、共乘、併車、遠距工作與通訊工作、交通協助等。
2	停車	彈性可調整的工作時間表、遠距工作與通訊工作等。

## 五、聽覺障礙者的身心特質與環境支持策略

### (一) 聽覺障礙者的身心特質

聽覺障礙可分為單側聾以及全聾兩部分，障礙特質可分為以下四點：(1) 語言架構不一：發生年齡可分為學齡前期、就業前期及就業後期。障礙發生年齡越早的個案，溝通障礙所造成的工作限制越大；(2) 學業能力的特性：聽覺障礙者的學習方式通常是靠整體性的記憶，非細節的記憶，對於圖形或影像的學習能力較強，文字的理解能力較差；(3) 手語溝通的差異性：國內手語教學沒有統一，手語表達有差異；及(4) 社會人格特性：聽覺障礙者的社交圈較為封閉，凝聚力強，長期互動才能瞭解聽覺障礙者的優、缺點。

評估者應該瞭解聽覺障礙者的語言發展會比同年齡遲緩，而且語音的發音不正確，語調缺乏高低、抑揚頓挫、單調沒有變化。與人說話時頭部常向前傾或轉向說話者，努力想聽取別人說話的內容。常常忽略職業訓練師或學員的呼喚，有時不能專心聽講、左顧右盼，期待別人提供訊息的線索。行為方面較異於常人，例如聽不到聲音動作過大、開門關門時太大聲也不知道吵到別人、惹人生氣而不自知等，因此在團體中朋友較少，職業訓練師可多注意聽覺障礙者的行為表現，並適時提供協助。

### (二) 聽覺障礙者環境支持策略

聽覺障礙者的職務再設計策略請參照表十一；環境支持策略請參照表十二。

表十一、聽覺障礙類的職務再設計策略

項目	生理/心理問題	職務再設計
1	單側聾	全聾或聽障者專用軟體、即時簡訊軟體(雙向文本和即時消息可使聽障與一般員工間進行交流)、即時聽打服務(遠距)、另類溝通的科技、可附加在眼鏡上的鏡片(增加視野用)、提供電話語音轉文字訊息服務(可攜式)。
2	全聾	即時聽打服務(遠距)、另類溝通的科技、可附加在眼鏡上的鏡片(增加視野用)、提供電話語音轉文字訊息服務(可攜式)、提供電話語音轉文字訊息服務軟體、提供電話語音轉文字訊息服務、提供手語翻譯的視頻服務。

表十二、聽覺障礙類的環境支持策略

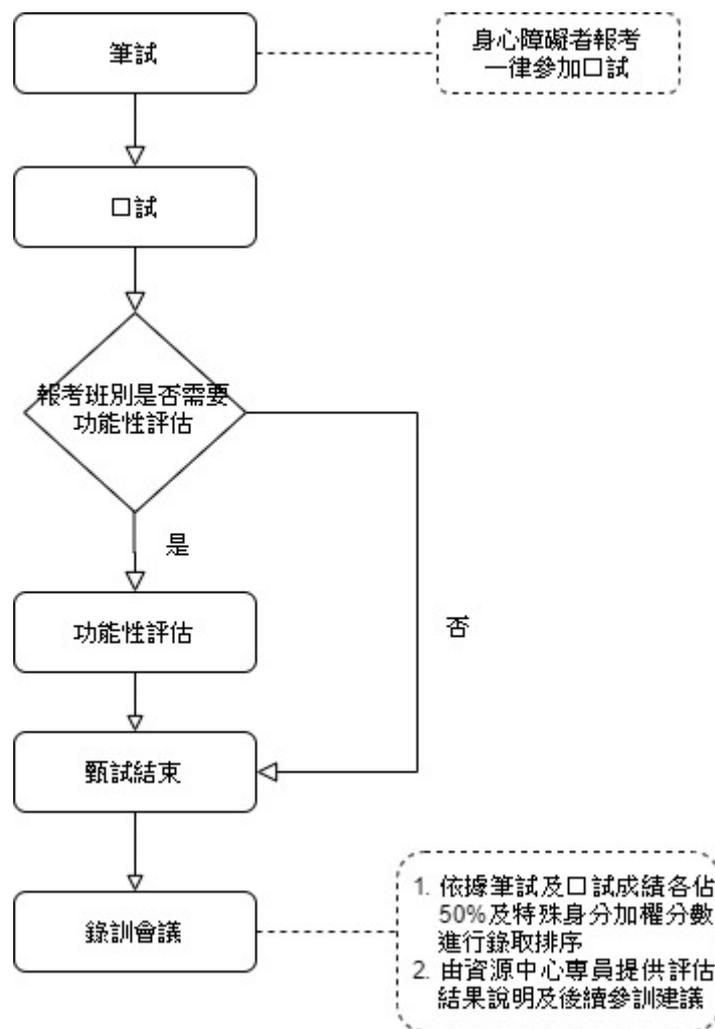
項目	環境需求	環境支持
1	溝通(設備)	無障礙電話、藍牙產品、骨導科技產品、文字電話服務、聾和聽覺障礙者使用的手機以及語音辨識軟體。
	溝通(面對面)	聽力輔助設備(個人用)、聽力輔助設備和聲場系統、擴大性及替代性溝通設備、即時聽打服務-遠程、即時聽打服務、手語翻譯、提供手語翻譯的視頻服務。
	溝通(其他)	增加訓練時間、反覆練習、助手服務人員、數位繪寫筆、動物服務。
2	操控設備	警示設備、重型設備、閃光燈以及車輛後照鏡系統等。
3	安全標準	升降機、為重型設備與車輛建立行駛路線、預防跌倒措施、聽力保護、人身安全和跌倒警示裝置、行動計畫及閃燈裝置等。

## 第四章、身心障礙者錄訓評估

錄訓評估的目的主要欲透過評估內容以瞭解個案的潛能是否適合其報考的職類，對身心障礙者而言，其因障礙所帶來的功能限制及環境支持，對其接受職業訓練來說極為重要，因此需要相關蒐集的資料。高分署自辦職前訓練之錄訓評估原僅包含筆試及口試二科（比重各佔 50%），所有報名者均先接受筆試測驗，測驗內容以選擇題方式命題，含國語、圖型、數理、自然及社會等綜合測驗共 50 題（部分職類則視需求調整為綜合測驗 40 題及該職類基本專業常識 10 題），並以成績高低選取各職類招訓人數 2 倍數人員參加口試。

本資源中心專員加入錄訓評估之後，高分署仍維持原有筆試及口試的評分標準，但若以身心障礙者身份報考則在參加筆試後一律參加口試，本資源中心專員則是與高分署 2 位委員一同進行口試，後續再視身心障礙者報考的職類由本資源中心帶領身心障礙者至評估室加做功能性評估，並彙整前述評估之資料，於錄訓會議中說明評估結果、所需協助及待觀察評估等項目，以供未來接受訓練所需提供協助之參考，身心障礙者接受錄訓評估流程圖如圖三。

原則上口試進行方式，由高分署口試委員針對「儀態及表達能力」、「對課程之瞭解程度」、「參訓歷史」、「就業意願及方向」、「結訓後生涯規劃」及「綜合評量」等方向詢問報考者，本資源中心專員則協助進一步釐清與瞭解身心障礙者的障礙現況、醫療需求、對障礙的認知與接受、在課程中所需要的協助、壓力因應…等。而各個職類課程所要求的生理能力（手部功能、負重能力、姿勢轉換或維持等）則由本資源中心專員透過功能性評估獲得客觀性資料，以下即針對口試及功能性評估進行介紹。



圖三 身心障礙者接受錄訓評估流程圖

## 第一節 口試

口試是指使用對話的方式來獲得個案的主觀性資料，為了能有效進行與蒐集資料，口試提問的內容及觀察相當重要。由於職業訓練錄訓評估的口試時間短暫，需要在短時間內獲得相關資訊，與大學甄試、企業甄選人才的情況相近。口試是企業最常使用的甄選工具之一，相對於其他的甄選工具，比較沒有時間和成本上的限制且執行方便，除了詢問工作職務相關問題之外，也可透過與應徵者面對面的接觸與溝通，對應徵者的社交能力、口語表達能力有所了解 (Barclay, 1999)，以進一步決定是否錄取應徵者。

然而，口試官在短時間內要在所有的應徵者中選出適合的人才，除了與工作有關的訊息外，很容易受到非工作相關訊息所影響，而降低了面談的信度與效度。相關研究也證實面談時應徵者所呈現非工作相關的訊息會影響面談的結果 (Arvey, & Campion, 1982 ; Gilmore, Beehr, & Love, 1986)，包括應徵者面談時所呈現出的非語言行為、外表容貌、性別等。因此，有許多學者以「結構式面談」 (structure interview) 進行研究，並證實可有效提高面談效度 (Schmidt & Hunter, 1998 ; Huffcut & Woehr, 1999)，降低因應徵者外表與性別刻板印象所造成的影響 (陳建丞，2007)。

結構式面談的主要特色為每位應徵者都被詢問相同的問題，且這些問題都是因應職缺的職務需求事先設定好，使得面談的重點聚焦在職務的相關議題上，以減少面談者因個人喜好所產生的誤差。結構式面談的類型中，情境式與行為描述式面談是最常被企業運用在甄選員工的面談方式 (Campion, Palmer, & Campion, 1997)。

情境式面談 (situational interview) 所提的問題以「未來」為導向，主要用來衡量受試者的意圖。在面談题目的設計上，情境式面談以Flanagan (1954) 系統性工作分析，稱為關鍵事件技術法 (critical incident technique)，將這些關鍵事件轉換成面談的問題，應徵者在給定的假設事件下，說明在此困境下，他們會如何表現 (Latham et al., 1980)，题目的設計目的需要應徵者陳述他們自己真正會

怎麼做，而非陳述他們認為面談者想要聽的答案，而面談者則被訓練以相同的語調詢問每位受試者相同的問題（Latham, 1993）。

行為描述式面談（patterned behavior description interview）則強調過去的行為是預測未來行為最好的指標（Janz, 1989），所以題目的設計以「過去」為導向，詢問應徵者過去在工作上或生活上與目標工作相關的實際經驗表現（Janz, 1982；Motowidlo et., 1992），藉由詢問應徵者如何處理過去在工作或生活中的一些情況，以預測其將來在工作上面對相似的情況時，可能產生的行為表現（Pulakos & Schmitt, 1995）。在面談題目的設計上，其同情境式面談，採關鍵事件技術法進行發展，而此種面談類型允許面談者針對應徵者的回答進行一部分探究性的詢問，以協助面談者瞭解應徵者的每一個回答（Klehe & Latham, 2005）。

職業訓練錄訓評估中的口試亦是為了蒐集相關資訊，以決定是否錄取報名者，且時間以10分鐘為原則，因此若依循上述結構式面談的2種方式進行面談題目的設計，口試內容可區分為共通題綱及特定課程題綱，說明如下：

#### 【共通題綱】

項目	範例問句	目的	面談方式
參訓動機	您為什麼報名此職類？	參訓動機	
對課程之瞭解程度	您知道訓練課程的內容嗎？	參訓動機	
參訓歷史	您過去參加某職類之後的就業狀況？為何又報名不同職類？	參訓動機	行為描述式
障礙現況釐清	1. 您目前就醫或用藥的狀況如何？ 2. 您認為目前障礙對生活最大的影響？ 3. 您需要使用什麼輔具？	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 醫療需求</li> <li>● 對障礙的認知與接受</li> </ul>	行為描述式
支持協助	您覺得參加職業訓練需要什麼協助嗎？	環境支持需求	行為描述式
壓力因應	遇到考試或交作業的時候，有壓力時會如何因應？	壓力因應	情境式
結訓後生涯規劃	您對未來的工作規劃？	未來工作規劃	情境式
對自身求職困難的預見	您認為未來進入職場困難之處以及預計因應方式？	未來工作規劃	情境式

【特定課程題綱】

職訓課程名稱	範例問句	目的	面談方式
行動商務系統設計與開發	是否知道課程內容需要學習網頁系統程式設計及APP程式設計，且是否有興趣？若學習有困難時會如何處理？	參訓動機、壓力因應	行為描述式情境式
網拍多媒體行銷	瞭解每日使用手機及電腦網路的時間與習慣	參訓動機	行為描述式
國際貿易行銷	1. 過去在學校的英文學習狀況？是否有考過英檢？對於學習英文是否有信心？ 2. 以前在學校的成績如何？ 3. 課程多為靜態課程，平常作息的安排規劃？	參訓動機	行為描述式
物流從業人員	1. 是否具備駕照(機車或是汽車)？ 2. 課程多為靜態課程，平常作息的安排規劃？	參訓動機	行為描述式

## 第二節 功能性評估

對大多數人而言，工作是生活中最重要的日常活動之一。為了要執行工作的特定要求，人們需要擁有符合特定工作要求之工作技巧與知識、工作性向、工作行為及身體能力。在影響及限制人們工作表現的因素中，身體能力乃是僅次於認知能力的最重要因素。因此，決定一個人的工作表現上的限制與約束，以及針對這些限制進行適當的介入措施，身體能力的評量就變得非常重要(張彧，2008)。

功能性評估 (functional assessment) 可被定義為任何以技能 (這個人能做什麼)、行為 (這個人確實做了什麼)，或結合兩者角度，有系統地描述個案功能的方式。功能性評估一般會使用具有完整代表各個功能領域之題項的量表，因此每個功能領域皆能完整地被評分、評估或描述。在大部份的情形下，功能性評估整合使用多重的資訊來源 (如：晤談、個案自我陳述、直接觀察和檢查、評估，以及其他專業的報告)。

在職業重建服務領域，功能性評估結果可以瞭解身心障礙者之身體能力及從事工作時可能會遇到的困難，作為身心障礙者之職業重建計畫之參考。而在職業訓練錄訓評估中，則可視受訓課程的要求，瞭解身心障礙者身體能力是否符合課程內容之要求，或是在執行上是否需要提供支持或使用輔具。因此，透過訪談職業訓練師瞭解訓練課程內容與相關要求之後，再選定相關評估工具以瞭解參訓者的表現狀況。由於本資源中心專員皆具有職業輔導評量人員資格，在進行功能性評估時，主要透過評估工具及評估方式來瞭解身心障礙者的功能性能力，也藉此評估其合理調整的需求，以供未來參訓之參考。各職訓課程的評估重點及評估方式選定如下表：

#### 一、冷凍電工職群

課程名稱	功能性評估重點	評估工具/方式	預估評估時間
冷凍空調配線	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 手部力氣與精細動作協調</li> <li>2. 姿勢伸展與維持、姿勢轉換</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 握力、指力、普渡手功能測驗</li> <li>2. 沿牆面自地面往上貼膠帶約至45公分高，長度約90公分，請受試者以蹲姿擦拭該區塊，檢視受試者由上往下、再以蹲姿平面移動，觀察站至蹲、蹲至站姿勢轉換</li> </ol>	約20分鐘
水電技術	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依照圖示組裝、雙手協調功能、使用徒手工具</li> <li>2. 精細動作協調</li> <li>3. 姿勢伸展與維持、姿勢轉換</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. T-PAL 測驗八 鉛管組裝</li> <li>2. T-PAL 測驗十二 電路板裝配</li> <li>3. 自地面往上貼膠帶約至 45 公分高，長度約 90 公分，請受試者以蹲姿擦拭該區塊，檢視受試者由上往下、再以蹲姿平面移動，觀察站至蹲、蹲至站姿勢轉換</li> </ol>	約20分鐘
冷凍空調節能	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 徒手工具應用、圖形判讀、機械基本概念</li> <li>2. 平衡、攀爬</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 舊電風扇拆解及組裝(依照電風扇的裝配圖)，檢視學員徒手工具應用、圖形判讀、機械基本概念</li> <li>2. 白板上方放置東西，使用工作梯取下及放置上去。</li> </ol>	約10分鐘

課程名稱	功能性評估重點	評估工具/方式	預估評估時間
工業配線	1. 精細動作協調 2. 圖形判讀、精細動作協調	1. 普渡手功能測驗 2. T-PAL測驗十二 電路板裝配	約10分鐘
室內與工業配線	1. 手部力氣 2. 使用徒手工具能力、精細動作協調 3. 姿勢伸展與維持、姿勢轉換	1. 握力、指力 2. T-PAL 測驗六精細動作 3. 沿牆面自地面往上貼膠帶約至45公分高，長度約90公分，請受試者以蹲姿擦拭該區塊，檢視受試者由上往下、再以蹲姿平面移動，觀察站至蹲、蹲至站姿勢轉換	約20分鐘
室內配線	1. 手部穩定度 2. 平衡、攀爬	1. 準備中空且厚薄度不一的各類型螺絲帽約 10 個(直徑 0.5 至 1 公分大小)，使用中國結繩穿洞完成後，再以膠帶黏貼懸掛於牆上 2. 準備 20 張貼紙貼於牆下，旁放置小型工作梯，將貼紙貼於近 180 公分高的上牆	約15分鐘

## 二、精密機械職群

課程名稱	功能性評估重點	評估工具/方式	預估評估時間
電腦輔助創意設計與製造	1. 負重10公斤 2. 依照圖示組裝、雙手協調功能、使用徒手工具	1. 提水負重 10 公斤行走，走到會議桌的另一邊放至桌面，觀察是否有困難 2. T-PAL 測驗八鉛管組裝	約15分鐘
電腦輔助3D模具設計與產品實作	1. 使用工具處理小物件的能力 2. 雙手協調動作、使用徒手工具能力、圖形判讀 3. 負重5公斤	1. O'Connor手指靈巧度測驗 2. T-PAL 測驗八鉛管組裝 3. 提水負重 5 公斤行走，走到會議桌的另一邊放至桌面，觀察是否有困難	約 20 分鐘
電腦數值控制-CNC車床	手部功能	握力、指力、普渡手功能測驗	約15分鐘

課程名稱	功能性評估重點	評估工具/方式	預估評估時間
電腦數值控制-CNC銑床與車床	1. 手部功能、負重5公斤能力 2. 姿勢伸展與維持、姿勢轉換	1. 握力、指力、普渡手功能測驗、提水負重5公斤行走 2. 沿牆面自地面往上貼膠帶約至45公分高，長度約90公分，請受試者以蹲姿擦拭該區塊，檢視受試者由上往下、再以蹲姿平面移動，觀察站至蹲、蹲至站姿勢轉換	約25分鐘
電腦輔助繪圖與3D列印創作	手眼動作協調	通用性向測驗分測驗八	約10分鐘
電腦數值控制與機械加工	使用徒手工具能力、精細動作協調	T-PAL 測驗六精細動作	約10分鐘

### 三、資訊職群

課程名稱	功能性評估重點	評估工具/方式	預估評估時間
網路管理與通信技術整合實務	1. 手部精細動作協調 2. 負重10公斤 3. 圖形推理能力	1. 普渡手功能測驗 2. 提水負重10公斤，走到會議桌的另一邊放至桌面，觀察是否有困難 3. 瑞文氏圖形推理測驗5題，觀察個案是否可以推理出圖形的邏輯性。	約20分鐘
行動商務系統設計與開發			
網拍多媒體行銷			

#### 四、自動控制職群

課程名稱	功能性評估重點	評估工具/方式	預估評估時間
機電整合	圖形判讀、精細動作協調	T-PAL 測驗十二電路板裝配	約10分鐘
智慧電子實務應用	1. 使用徒手工具能力、精細動作協調 2. 圖形判讀、精細動作協調	1. T-PAL 測驗六精細動作 2. T-PAL 測驗十二電路板裝配	約 20分鐘
機電控制	手部精細動作協調	普渡手功能測驗	約 10分鐘
可程式機電控制	圖形判讀、精細動作協調	T-PAL 測驗十二 電路板裝配	約 10分鐘

#### 五、銲接職群

課程名稱	功能性評估重點	評估工具/方式	預估評估時間
綜合銲接	1. 使用徒手工具能力、精細動作協調 2. 姿勢伸展與維持、姿勢轉換	1. T-PAL 測驗六精細動作。 2. 自地面往上貼膠帶約至45公分高，長度約90公分，請受試者以蹲姿擦拭該區塊，檢視受試者由上往下、再以蹲姿平面移動，觀察站至蹲、蹲至站姿勢轉換	約15分鐘

#### 六、管理服務職群

課程名稱	功能性評估重點	評估工具/方式	預估評估時間
會展產業(MICE)人才培訓	手部力氣、精細動作協調	握力、指力、普渡手功能測驗	約20分鐘
國際貿易行銷			
物流從業人員			
旅遊從業人員			

### 第三節 錄訓評估報告與錄訓會議

完成口試以及功能性評估之後，本資源中心專員彙整前述評估之相關資訊，進行個案優/弱勢、所需協助及待觀察評估之處等分析，並在一周內完成錄訓評估報告，評估報告範例詳如附件四。評估報告內容包含：口試中所瞭解的障礙現況與醫療需求、對障礙的認知與接受、在課程中所需要的協助等；功能性評估中個案表現的生理能力(手部力氣、精細動作協調、負重能力、姿勢轉換或維持等)，最後再綜合提出未來個案若錄取所需的協助與需要持續評估的項目。

高分署通常在錄訓評估結束後3天內召開錄訓會議，會中邀集高分署長官、業務承辦科相關人員、職業訓練師、輔導員及本資源中心專員等人討論錄取名單。業務承辦科會先統計報考者的筆試、口試(比重各佔50%)分數以及特殊身分(含非自願離職失業者、特定對象身分者)加權計算，並進行所有報考者的成績排序，會中再依序檢視名單並就特殊狀況進行討論，而本資源中心專員則於錄訓會議中，針對身心障礙者的評估結果進行說明，並提出參訓後的注意事項及輔導內容，以供未來接受訓練所需協助之參考。

## 第五章、範例報告

第一章至第四章說明如何從職類分析中擬定錄訓評估內容，以及瞭解障礙特質並從錄訓評估中判斷身心障礙者所需要的職務再設計及環境支持策略，以下就以個案為例，介紹如何進行錄訓評估。

### 個案-小思

小思為 49 歲女性，報考「旅遊從業人員」職訓班。小思之身心障礙證明的障礙類別為第 1 類【b122.1】、【b140.1】、【b147.1】、【b152.1】、障礙等級為輕度，經查詢障礙類別對應之 ICF 編碼為第 1 類（神經系統構造及精神、心智功能）【b122.1】（整體心理社會功能）、【b140.1】（注意力功能）、【b147.1】（心理動作功能）、【b152.1】（情緒功能），ICD 診斷 F34.1（F30-F39 為情感性疾患），初步判斷小思為精神障礙者，但從資料中尚無法瞭解其診斷名稱，仍需要進一步的晤談及評估，以瞭解小思的身心特質並釐清所需要的職務再設計以及環境支持策略（精神障礙者的身心特質、常見的職務再設計策略以及環境支持策略詳見第三章 P.30）。

由本資源中心專員訪談「旅遊從業人員」職訓師之後，瞭解 392 小時的職訓課程中，僅於專業術科中有 24 小時為導遊解說實務，安排至各地知名景點見習教學，其餘課程皆以教室授課、課堂報告等形式進行，因此錄訓評估以口試為主，不須另外進行功能性評估。

口試當天，小思自述有憂鬱、恐慌症狀，近一年都在醫院進行治療，直至 108 年 7 月取得身心障礙證明。小思目前於就診醫院擔任服務台志工，此次報考旅遊從業人員職訓班，除了是主治醫生的鼓勵之外，自己也想挑戰不同的學習環境，未來希望朝生態解說員的職類發展。從口試過程觀察，小思能明確表達參與意願與動機，但在應答時相當緊張導致說話速度愈來愈快、聲音明顯顫抖，在口試委員數次口頭安撫，並等待其深呼吸以稍緩解緊張情緒。中心專員進一步與小思討論其對症狀的覺知及因應方式，小思表示緊張時會出現明顯手抖的症狀，若未來

參訓期間發生類似狀況，除了可運用醫師/專業人員教導的放鬆技巧（深呼吸、轉換環境等），也可進一步回診與醫生討論是否需要調整用藥。

整體而言，從口試中可看到小思對於參加職訓的積極度，渴望能透過訓練學習新知並回歸一般生活，然而面對口試情境明顯有緊張情緒，而須適當安撫，考量旅遊從業人員職訓班的課程會結合如：上台報告、課堂考試等方式進行，且與學員間的互動狀況仍需觀察評估，因此建議小思未來若入訓，需再多關注小思對課程要求（考試、上台報告等）的適應程度，適時提醒或協助個案舒緩情緒。此外，除了追蹤小思定期回診的狀況之外，也可協助建立班上同學在課業上的即時協助（自然支持者），並持續關注小思的適應狀況。

經錄訓會議後小思正取「旅遊從業人員」職訓班，目前已接近結訓日期（預計 12/27 結訓），追蹤小思的受訓狀況瞭解，小思在訓練期間所遇到的困難，確實在初期因為繳交的作業較多，容易產生情緒緊張、說話速度加快等狀況，並進一步影響睡眠狀態，此外，課堂朗誦英文教材對小思也是一大挑戰，在朗誦時會有不順暢、停頓的狀況，也因此容易引起小思的情緒起伏。

在面對學習適應上，除了小思本身會主動回診諮詢主治醫師，此外，小思的輔導員會在每天巡視課堂狀況時，關心小思的學習適應狀況。而課堂朗誦的部分，該門課程的職訓師，針對無法在課堂上通過的學員，允許學員之後可在家裡練習並以錄音的方式補交作業，因此讓小思有多次練習的機會並完成指定作業。

整體而言，小思在受訓期間漸入佳境，除了小思本身具有認真的學習態度之外，據輔導員表示，班上的學習氛圍屬於積極正向，學員們會互相協助及一起複習考試內容，因此對小思提供一個正向支持的環境。在小思陷入適應困難想放棄時，輔導員也會以優勢觀點帶領小思看待自己的改變，而非執著於學習困難。輔導員也藉此提出，擔憂小思未來結訓後的工作環境及同事，能否也提供類似的支持，而本資源中心專員也向輔導員說明職業重建服務的內涵以及聯絡資訊，期待未來能藉由職業重建服務協助小思穩定就業。

## 個案-小高

小高為 28 歲男性，報考「網路管理與通信技術整合實務」職訓班。小高之身心障礙證明的障礙類別為第 1 類、第 2 類【其他類】，障礙等級為中度，經查詢障礙類別對應之 ICF 編碼為第 1 類（神經系統構造及精神、心智功能）、第 2 類（眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛），ICD 診斷 237.7（神經纖維瘤病），初步判斷小高可能因為疾病造成功能限制，除了事先查詢神經纖維瘤病的症狀及影響，再於口試當天進一步晤談及評估，以瞭解小高的身心特質並釐清所需要的職務再設計以及環境支持策略（常見的職務再設計策略以及環境支持策略詳見第三章）。

由訪談「網路管理與通信技術整合實務」職訓師之後，瞭解 900 小時的職訓課程分為共同學科、專業學科及專業術科，課程進行方式多以教室授課為主（約佔 80%），但專業課程需要學習基礎的硬體維修、製作網路線、使用烙鐵製做電路板，並與網路連通，且在拆裝電腦硬體時則會需要使用彎腰及蹲跪姿，並需要搬動常用電腦設備（約 10 公斤），需要透過功能性評估進一步瞭解手部功能、圖形理解以及負重能力，因此在評估工具部分選定普渡手功能測驗評估雙手精細動作、瑞文氏圖形推理測驗觀察個案推理圖形的邏輯性、負重 10 公斤以觀察個案負重行走搬運之穩定性。

口試當天，小高表示自己罹患神經纖維瘤第二型，主要影響聽覺能力，目前聽力狀況為左耳全聾、右耳 70 分貝並配戴助聽器，能清楚瞭解自己發病後的狀況與限制，也表示知道自己的聽力限制會影響與他人的互動。小高口試過程主要以讀唇方式接收訊息，一般談話距離在配合放慢說話速度、放大嘴型等方式大多能瞭解對方的談話內容，若小高聽不清楚也會主動請對方重覆一次。小高為大學畢業，取得網頁設計、軟體應用、硬體裝修乙級及丙級等證照，最近一份工作為負責資料登打、核對的行政助理，工作約 3 個月，且已離職 9 個月以上，期待透過此一職訓可以整合所學。

在功能性評估的部分，進行普渡手功能測驗，在雙手同時插件的分測驗部分，小高的平均成績為完成 5 組，對照常模(全體)顯示百分位數為 1%，在雙手配合進行組合的分測驗部分，平均成績為 16 分，對照常模(全體)顯示百分位數為 1%，意即雙手的精細功能在 100 人之中，列序排行在第 99 位，顯示小高的雙手精細動作、協調能力不佳。在瑞文氏圖形推理測驗中 5 題答對 3 題，正確率為 60%。負重的部分，可雙手各拿 5 公斤重砝碼，於評估教室繞行一圈共約 25 秒，整個過程可執行完畢，但步態些微不穩，走路有些晃動，整體肌力表現較弱。

整體而言，從小高在口試時準備完整的證照資料提供口試老師參考的積極態度，可見小高對進入此職訓班的期待，雖然聽力為他的弱勢，但他透過上網蒐集與他狀況相似的職訓學員如何解決聽力問題，並提供給職訓老師參考；從功能性評估來看，小高在速度上確實不及，但能夠平穩進行雙手操作，負重的部分，則須注意行走平衡。由於聽力為小高最需要協助的部分，且目前有職業重建個案管理員（以下簡稱職管員）提供服務中，因此未來若能接受訓練，建議可與小高的職管員聯繫，申請職訓階段的職務再設計，以協助小高在學習上的聽力品質，並觀察小高的學習狀況，以達職訓學習效益。

經錄訓會議後小高正取「網路管理與通信技術整合實務」職訓班，本資源中心專員主動與職訓師聯繫，除了再次向職訓師說明小高的障礙現況與所需的支持協助，並討論具體的協助方法，例如，安排前排座位以利小高讀唇接收訊息、板書與講義資料的訊息確認等，此外亦連結職務再設計資源，以評估小高的助聽相關設備的合適性。後續中心專員亦主動聯繫小高的職管員，並與職管員討論小高的職務再設計需求以及職訓師的聯繫方式，以順利銜接職管員與職訓師的服務提供。

後續追蹤小高的受訓狀況，小高經由職務再設計評估下，進行調頻系統的建置，由職務再設計資源購置助聽器的發射器，並自費購置了接收器，以協助小高能清楚接收訓練師的課堂授課資訊。小高受訓期間，在調整座位以及建置調頻系統等協助之下，加上本身認真學習，亦有同學熱心協助下，整體而言，除了在溝

通互動的部分，偶爾會需要重覆確認，小高本身也會主動請他人重述問題，在學習上皆能跟上進度並如期交付作業，如期結訓。

## 參考文獻

- 王國羽 (2008)。聯合國身心障礙者權利公約對我國的啟示。社區發展季刊，123，106-116。
- 王國羽 (2011)。由障礙研究典範改變觀點論 ICF 與 ICF-CY 在教育與療育的運用與貢獻。特殊教育季刊，118(1)，1-12。
- 行政院勞工委員會職業訓練局 (1998)。職業訓練局推動身心障礙者職業訓練評鑑報告。行政院勞工委員會職業訓練局，1998。
- 行政院勞工委員會職業訓練局職業訓練中心 (2011) 接受精神障礙者參訓標準化作業手冊。行政院勞工委員會職業訓練局職業訓練中心，2011。
- 呂淑貞、柯平順、林桂碧 (2013)。102 年度地方政府辦理身心障礙者就業促進業務評鑑報告。臺北市：行政院勞工委員會。
- 周月清、張恒豪 (2017)。新制身心障礙鑑定與需求評估 (ICF) 執行之探討：身心障礙服務使用者觀點。東吳社會工作學報，32(6)，1-34 頁。
- 林幸台 (2007)。身心障礙者生涯輔導與轉銜服務。台北市：心理出版社。
- 林幸台、田秀蘭、張小鳳、張德聰 (2012)。生涯輔導。台北市：心理出版社。
- 邱大昕 (2011)。誰是身心障礙者：從身心障礙鑑定的演變看「國際健康功能與身心障礙分類系統」(ICF) 的實施。社會政策與社會工作學刊，15(2)，187-213。
- 侯松延 (2011)。隔離或融合：聽障者職訓與就業歷程的社會學分析。國立台北大學，台北市。
- 陳建丞 (2007)。甄選面談中外表與性別偏誤之探討：結構式面談能消除它們嗎？臺大管理論叢，17(2)，183-208。
- 陳貞夙等 (2014)。103 年度桃竹苗區身心障礙者職業重建服務資源中心主題探討：職業訓練對身心障礙者就業助益之探討。新北市：長庚大學，2014.12。

- 陳貞夙、吳亭芳 (2016)。影響身心障礙者參加融合式職業訓練成效因素之探討。台北市：國立臺灣師範大學，2016.12。
- 勞動部統計處 (2020)。108 年 5 月勞動狀況。勞動統計月報，109.03.23。
- 勞動部統計處 (2020)。108 年身心障礙者勞動狀況調查。勞動統計調查，109.01.15。
- 勞動部勞動力發展署 (2015)。協助精障者參加職業訓練作業手冊。勞動部勞動力發展署，2015.06。
- 勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署 (2015) 協助精神障礙者參加職業訓練作業手冊-攜帶版手冊。勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署，2015。
- 羅新興和李幸穗 (2004)。應徵者面談過程所呈現的訊息對面談評價的影響-以企業員工的招募甄選為實驗情境。人力資源管理學報，4(3)，55-72。
- 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.
- Falvo, D. (2014). *Medical and psychosocial aspects of chronic illness and disability* (5<sup>th</sup> ed.). Burlington, MA: Jones & Bartlett Publishers.

## 職訓職類訪談表

職類：\_\_\_\_\_

職訓師：\_\_\_\_\_

請依據您所教授的職訓課程內容之需求，回答下列問題。

職訓課程要求	指導語	回答
1.語文需求	課程需要使用何種語言（中、英、日...等）？	
2.功能性閱讀	課程是否需要閱讀標誌、符號？請舉範例。	
3.功能性數學	課程需要使用的數學程度？請舉範例。	
4.專注力	(1)整體課程安排：上午__小時、午休__小時、下午__小時。 (2)學科：上午__小時、下午__小時。每上__分鐘的課休息__分鐘。 (3)術科：上午__小時、下午__小時。每上__分鐘的課休息__分鐘。	
5.電腦使用技能	(1)職訓課程需要具備的基本技能？ (2)預計在課程中增強那些技能？	

職訓課程要求	指導語	回答
6.操作基礎工具	職訓課程需要操作的工具或機器？請舉例。	
7.上肢能力	<p>(1)可單手操作：伸手(前、上、外、下)、握持(力氣、時間)、抓取(手指精細動作)。</p> <p>(2)雙手操作(一主一副)：伸手(前、上、外、下)、握持(力氣、時間)、抓取(手指精細動作)。</p> <p>(3)雙手操作(雙手協調)：伸手(前、上、外、下)、握持(力氣、時間)、抓取(手指精細動作)。</p>	
8.感官功能	<p>課程所需要使用的感官功能</p> <p>(1)視覺：光線照明、字體或標誌的大小等。</p> <p>(2)聽覺：噪音分貝。</p> <p>(3)觸覺：需用皮膚形狀、溫度或結構等。</p> <p>(4)嗅覺：特殊氣味。</p>	

職訓課程要求	指導語	回答
9.工作姿勢	(1)坐姿 _____% (2)站立 _____%，是否需要軀幹扭轉？ (3)走動 _____% (4)彎腰 _____% (5)攀爬 _____% (6)蹲/跪姿 _____%	
10.工作力氣	(1)是否需要搬動物品？物品重量？搬動方向？搬動距離？ (2)搬動物品的高度(地到腰、腰到胸、胸到眼高)？	
11.耐力： 需要持續工作	(1)2 小時以內。 (2)2~4 小時。 (3)4~6 小時。	
12.危險性	是否有以下之接觸危險？ 機械、燃燒、電擊、爆炸、放射線、毒性、腐蝕 其他 _____	

13.職訓師認為目前的就業環境是否有身心障礙者就業無法克服的障礙？前述的障礙在國外是否有成功克服的例子？

14.職訓師在過去經驗中，身心障礙者在職訓課程中常遇到的困難為何？

15.職訓師在教導身心障礙學員時，經常感到困擾的問題為何？

## 職訓場地勘檢表

職訓職類：\_\_\_\_\_ 主要使用場地：(學科)\_\_\_\_\_ (術科)\_\_\_\_\_

項度	內容	狀態描述	備註
照明度	出入口	_____照 度(Lux)	*註 1
	走道	_____照 度(Lux)	
	主要操作區	_____照 度(Lux)	
分貝	最高值	_____分貝(dB)	*註 2
	時均值	_____分貝(dB)	
溫度	最高值	_____攝氏(°C)	*註 3
	最低值	_____攝氏(°C)	
	時均值	_____攝氏(°C)	
相對溼度	戶外空間	_____ %RH	相對濕度在 40~60 %間時，令人最感 舒適。
	室內空間	_____ %RH	
空氣	通風	<input type="checkbox"/> 差 <input type="checkbox"/> 中等 <input type="checkbox"/> 良	
	塵埃	<input type="checkbox"/> 差 <input type="checkbox"/> 中等 <input type="checkbox"/> 良	
	氣味	<input type="checkbox"/> 濃 <input type="checkbox"/> 淡 <input type="checkbox"/> 無	
	煙霧	<input type="checkbox"/> 濃 <input type="checkbox"/> 淡 <input type="checkbox"/> 無	
危險性	機械	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 無	
	燃燒	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 無	
	電擊	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 無	
	爆炸	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 無	
	放射線	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 無	
	毒性	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 無	
	腐蝕	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 無	

項度	內容	狀態描述	備註	
	震動	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 無		
	其他：_____	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 無		
設備的 操作檯面	垂直操作 範圍	_____公分~_____公分之間		
	水平操作 範圍	_____公分~ _____公分之間		
	前後操作 範圍	_____公分~ _____公分之間		
	輪椅可近性	<input type="checkbox"/> 可 <input type="checkbox"/> 需調整 <input type="checkbox"/> 有困難		
無障礙設施	無障礙 通路	室外通路	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善	
		室內通路走 廊	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善	
		出入口	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善	
		坡道	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善	
		扶手	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善	
	樓 梯	樓梯設計	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善	
		梯級	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善	
		扶手與欄杆	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善	
		警示設施	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善	
		戶外平台階 梯	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善	
	廁 所 盥	引導標誌	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善	
		廁所	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善	
		馬桶及扶手	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善	

項度	內容	狀態描述	備註
	洗	小便器	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善
	室	洗面盆	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 待改善
其他職訓 環境質性 內容說明			

註 1 CNS 國家標準照度標準

備註：有“○”記號之作業場所，可用局部照明取得該照度。

辦公室			
照度 Lux	場 所 (1)		作 業
2000	—		—
1500	—		○設計
1000	—		○製圖
750	辦公室，營業所，設計室，製圖室，正門大廳（日間）		○打字 ○計算 ○打卡
500	—	辦公室，主管室，會議室，印刷室，總機室，電子計算機室，控制室，診療室	—
300	禮堂，會客室，大廳，餐廳，廚房，娛樂	○電器機械室等支配電盤及繼器盤 ○服務臺	
200	室，休息室，警衛室，電梯走道	書庫，會客室，電氣室，教室，機械室，電	
150	—	梯，雜務室	
100	飲茶室，休息室，值夜室，更衣室，倉庫，入口（靠車處）	盥洗室，茶水間，浴室，走廊，樓梯，廁所	
75	—		—
50	—		
30	安 全 梯		
工廠			

照度 Lux	場所	作業
	—	—
3000	○控制室等之儀表盤及 控制盤	精密精械，電子零件製造，印刷工廠及細 之視力作業 如： ○裝配 (a)，○檢查 (a)，○試驗 (a) ○篩選 (a)，○設計，○製圖
2000		
1500	設計室，製圖室	纖維工廠之選別、檢查，印刷工廠之排 字、校正，化學工廠之分析等細緻視力工 作，如： ○裝配 (b)，○檢查 (b)，○試驗 (b) ○篩 選 (b)
1000		
750		
500	控制室	一般之製造工程等之普通視力作業，如： ○裝配 (c)，○檢查 (c)，○試驗 (c) ○篩選 (c)，○包裝 (a)，○倉庫內辦公
300		
200	電氣室，空調機械室	較粗之視力工作，如： ○可限定之工作 ○包裝 (b)，○物品製造 (a)
150		
100	進出口，走廊，通 道，樓梯，化粧室， 廁所，內具作業場之 倉庫	極粗之視力工作，如： ○可限定之工作 ○包裝 (c)，○網紮 (b) (c)
75		
50	安全梯，倉庫，屋外 動力設備	○裝貨，卸貨，存貨之移動等諸作業
30		
20	室外 (通道，警備區)	—
10		

**\*註 2 職業安全衛生設施規則**

勞工暴露之噪音音壓級及其工作日容許暴露時間如下列對照表：

工作日容許暴露時間 (小時)	A 權噪音音壓級 (dB)
8	90
6	92
4	95
3	97
2	100
1	105

0.5	110
0.25	115

**\*註 3 我國高溫作業標準**

每小時作息時間比例		連續作業	75%作業 25%休息	50%作業 50%休息	25%作業 75%休息
時量平均綜合溫度熱指數°C	輕工作	30.6	31.4	32.2	33.0
	中工作	28.0	29.4	31.1	32.6
	重工作	25.9	27.9	30.0	32.1

## 常見新舊制障礙類別編碼範例

障礙類別	ICF 障礙分類編碼	ICD 診斷編碼
第一類 神經系統構造及精神、心智功能	b122(整體心理社會功能)	F20.0(妄想型思覺失調症)
	b117(智力功能)	F70(輕度智能不足)
	b110(意識功能)	G40(有關不明原因性癲癇及症候群)
	b147.1(精神動作功能的品質) b152.2(情緒表達幅度) b160.2(思考內容)	F33.0(反覆性鬱性疾患)
	b122(整體心理社會功能) b164.2(時間管理)	F06.8(腦部損傷,機能障礙以及身體疾病所致其他精神疾患)
	b122(整體心理社會功能) b140.1(注意力轉移) b152.1(情緒管控) b160.1(思考架構)	F20.0(妄想型思覺失調症)
第二類 眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛	b210.2(雙眼近距離視力)	H53.40(視野缺損)
	b230.1(聲音辨識)	H91.90(聽力喪失,未特定者)
	b210.3(單眼近距離視力)	H47.20(視神經萎縮) H49.02(第三動眼神經麻痺)
第三類 涉及聲音與言語構造及其功能	b310(發聲功能) b320(構音功能)	J38.3(聲帶其他疾病)
	b310(發聲功能) b330(言語功能的流暢與節律)	J38(聲帶及喉疾病,他處未歸類者)
第四類 循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能	b430.3(凝血功能)	D69.3(不明原因性血小板減少性紫斑症)
	b415.2(靜脈功能)	I71.00(主動脈瘤及剝離)
	b440.1(呼吸節律)	G47.33(睡眠呼吸中止)
第五類 消化、代謝與內分泌相關構造及其功能	b540(一般代謝功能)	E16(胰內分泌及其他疾患)

障礙類別	ICF 障礙分類編碼	ICD 診斷編碼
第六類 泌尿與生殖系統相關構造及其功能	b610(尿液排泄功能)	N18.0(末期腎疾病)
第七類 神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能	b730.2(單側身體肌肉力量)	G35(多發性硬化症)
	b730.3(下半身肌肉力量)	S24.1(胸部脊髓其他及未特定之傷害)
	b730.2(單側身體肌肉力量)	S54.0(前臂區位尺神經傷害) S54.1(前臂區位正中神經傷害) S54.2(前臂區位橈神經傷害)
	b730.1(單一支體肌肉力量)	I63.50(未特定腦動脈閉塞或狹窄導致之腦梗傷) G81.9(偏癱，未特定者)
第八類 皮膚與相關構造及其功能	b820(皮膚的修復功能)	L90.5(皮膚疤痕病況及纖維變性)

備註：上述資料請參閱「國際健康功能與身心障礙分類系統編碼」

[https://newrepat.sfaa.gov.tw/home/download-](https://newrepat.sfaa.gov.tw/home/download-file/2c90e4c7659e4b850165a7534a310510)

[file/2c90e4c7659e4b850165a7534a310510](https://newrepat.sfaa.gov.tw/home/download-file/2c90e4c7659e4b850165a7534a310510) 以及衛福部統計

處 <https://dep.mohw.gov.tw/DOS/lp-2490-113.html> 相關資料。

## 00 年度第 0 梯次自辦職前訓練身心障礙錄訓評估表

職類：工業配管與銲接實務班

姓名：000

晤談評估：

個案 38 歲，高職補校畢業。2002 年因為車禍造成頭部外傷，目前為第一類神經系統構造及精神、心智功能缺陷，領有第一類（中度精神障礙-生理狀況所致之其他特定精神疾患），合併有癲癇症狀，自述有穩定服用癲癇藥物，近期於 108 年 10 月有在睡夢中發作一次。個案口試時多為簡單回應、一直覺得抱歉（自己不會說話），較無法具體說明關於課程內容、工作規劃、障礙狀況等，受傷後迄今沒有正式工作經驗（面試之後未錄取），皆以擔任工地臨時工為主，左膝蓋曾因高處墜下裝鋼板而無法進行蹲姿轉換。個案已多次參加有關銲接類的職業練課程。

功能性評估：

對應訪談項目	評估工具/方式	個案表現	評等
使用 T-PAL 的鉛管組合 觀察個案看圖、徒手、應用扳手拆組鉛管	T-PAL 測驗八 鉛管組合	1.觀察個案看圖組裝能力(立體、空間、實務的轉換) 2.觀察個案應用工具拆解鉛管	完成所有工作花費 200 秒(扣除誤差值 33 秒 =167)， MTM Rate 為 73%，WQP RANGE 為 DOES NOT MEET(A) 結果表示個案在看圖、徒手、應用扳手拆組鉛管的能力略低於從事相關工作的一般人，但可以透過訓練提升。

對應訪談項目	評估工具/方式	個案表現	評等
手部精細動作、手部穩定度	T-PAL 測驗六 精細動作	測驗 A <u>5</u> 分 <u>3</u> 秒 測驗 B-1(組合) <u>5</u> 分 <u>31</u> 秒 測驗 B-2(拆開) <u>3</u> 分 <u>26</u> 秒	1.完成所有工作花費 303 秒 (扣除誤差值 41 秒 =262)，MTM Rate 為 40.8%，WQP RANGE 為 DOES NOT MEET(B) 2.完成所有工作花費 537 秒，MTM Rate 為 59.8%，WQP RANGE 為 DOES NOT MEET(B) 上述兩項測驗結果表個案在從事需要手部精細動作、手部穩定度的工作低於競爭標準相當多，透過練習後可以提升的空間有限。
蹲姿平面移動、站至蹲、蹲至站姿勢轉換	左膝蓋曾因高處墜下裝鋼板而無法蹲，蹲下時僅能以右腳為主要支點，但其他大肢體動作無礙。		

- (1) 透過 T-PAL 測驗八鉛管組合過程觀察到個案在進行鉛管組合及拆解、工具應用的動作流暢，而且可以先透過看平面圖進行組合及拆解的工作。結果表示個案在看圖、徒手、應用扳手拆組鉛管的能力略低於從事相關工作的一般人，但可以透過訓練提升。
- (2) 透過 T-PAL 測驗六檢視其手部精細動作、手部穩定度，觀察到個案對於應用小鑷子的手部穩定度不佳，會期待轉換成徒手操做完成測驗，並透過施測結果顯示，個案在從事需要手部精細動作、手部穩定度的工作低於競爭標準相當多，透過練習後可以提升的空間有限。

#### 綜合建議：

整體而言，個案具備檢視平面圖看圖、徒手、應用扳手拆組鉛管的能力，且可以透過訓練完提升其相關能力。但在手部穩定度及精細動作方面非個案強項。此外，需要透過蹲姿轉換彎腰的高頻率，對個案也會有難度。若個案有機會參訓，口語詢問回應對個案較有困難，建議以實作教導並讓個案練習，較能瞭解其學習理解狀況。