

# 「生涯與轉銜相關測驗工具介紹與運用」暨 「就業市場概況與就業服務資源運用」



主辦單位：教育部學生事務及特殊教育司

承辦單位：國立高雄師範大學特殊教育中心

研習時間：115 年 5 月 22 日（星期五）

研習地點：國立高雄師範大學(和平校區)行政大樓十樓國際會議廳

# 115 年度教育部委託國立高雄師範大學辦理大專校院特殊教育 專責單位輔導人員特殊教育研習：

## 「ECB02：生涯與轉銜相關測驗工具介紹與運用—看見未來、 讀懂自己」暨「ECB04：就業市場概況與就業服務資源運用— 就業資源大解密，這樣走最順！」實施計畫

一、依據：教育部 115 年度高雄鑑輔分區推動特殊教育工作實施計畫。

二、研習目的：提升輔導員對評量測驗之了解與運用，深化生涯轉銜探索、規劃知能，並促進認識身心障礙者就業市場現況及趨勢，強化對相關服務資源的掌握。

三、主辦單位：教育部學生事務及特殊教育司

四、承辦單位：國立高雄師範大學特殊教育中心

五、研習對象：（人數約 60 人）

1. 高雄鑑輔分區、屏東鑑輔分區及臺南鑑輔分區之大專校院特殊教育輔導人員依報名先後次序錄取，惟新進輔導人員（資源教室輔導老師到任未滿 1 年者，請於報名時備註說明）可優先錄取。

2. 若尚有名額，將依序錄取其他鑑輔分區之大專校院特殊教育輔導人員。

六、研習地點：國立高雄師範大學（和平校區）行政大樓十樓國際會議廳。

七、研習時間：115 年 5 月 22 日（星期五）09:00-16:00

八、報名方式：一律上網報名（全國特殊教育資訊網大專特教研習網頁）

<https://special.moe.gov.tw/#/menuLayout/register>

九、報到時間：上午 08:40

十、報名截止時間：即日起至 5 月 14 日止

十一、聯絡人：楊多加、莊筱珍、許純蓓 聯絡電話：07-7172930 分機 1636、1631、1634

十二、注意事項：

1. 研習當天請準時報到，超過報到截止時間 30 分鐘以上，不予入場或減扣研習時數。

2. 為響應環保，請研習老師自備環保杯及環保筷。

3. 本校開放校內停車，每小時 30 元（平日最高收費至 240 元，假日則為 300 元）；校內車位有限，如車位已滿，可停至文化中心停車場或改搭其他大眾運輸交通工具與會。

4. 考量未來不可控之因素（如：講師身體不適、地震、颱風及暴雨……等等）而導致研習需臨時取消，故煩請學員們於活動前一天收取 E-mail（您留於通報網之電子信箱）或至本中心首頁（<http://ksped.nknu.edu.tw/default.aspx>）詳閱最新訊息，以了解是否因突發事件而需臨時取消研習之訊息。

5. 因應新型冠狀病毒（俗稱武漢肺炎 COVID-19）防疫，室內空間可自主決定是否佩戴口罩，如出現發燒、咳嗽或流鼻水等呼吸道症狀、身體不適，請在家休息避免外出。

### 十三、課程表：

日期	時間	主題	主講人
5/22 (星期五)	ECB02：生涯與轉銜相關測驗工具介紹與運用		
	08：40-09：00	報到與開場	蔡明富主任
	09：00-10：30	認識職業輔導評量與評估前的準備	黃國裕組長
	10：30-10：40	休 息	
	10：40-12：10	生涯探索與轉銜評量工具之操作及結果應用	黃國裕組長
	12：10-13：00	午 餐	
	ECB04：就業市場概況與就業服務資源運用		
	13：00-14：30	身心障礙者的就業資源介紹	潘彥邦就服員
	14：30-14：40	休 息	
	14：40-16：10	身心障礙者就業概況與困境—案例分享	莊珮綺就服員
	16：10	賦 歸	

### 十四、講師介紹：

#### 1. 黃國裕 組長

現任：高屏澎東區職務再設計專案單位 組長

#### 2. 潘彥邦 就服員

現任：桃園自閉症協進會 支持性就業服務員

#### 3. 莊珮綺 就服員

現任：桃園自閉症協進會 支持性就業服務員

# 生涯與轉銜相關測驗工具介紹 與應用

高屏澎東區職務再設計專案單位:黃國裕組長

1

## 課程大綱

- ▶ 1. 職業重建的相關資源介紹。
- ▶ 2. 職業輔導評量的認識與評估前準備
- ▶ 3. 生涯探索與轉銜工具之操作與應用

2

## 政府促進身心障礙者就業的措施(1/2)

- ◇ 開拓身心障礙者就業機會
- ◇ 強化身心障礙者就業服務之宣導及暢通就業訊息
- ◇ 積極輔導身心障礙者就業
- ◇ 落實身心障礙者就業適應服務
- ◇ 推動身心障礙者定額進用措施



## 政府促進身心障礙者就業的措施(2/2)



## 職業重建服務資源

- ▶ 以個案的職涯發展為導向
  - ▶ 職涯諮商輔導
  - ▶ 職業輔導評量（職涯探索）
- ▶ 以個案的技能發展為導向
  - ▶ 職業技能訓練
  - ▶ 軟性技能、行為態度養成（工作調適）
  - ▶ 體適能增強（體適能訓練、工作強化）
  - ▶ 求職技能準備

5

## 職業重建服務資源

- ▶ 以個案的就業安置為導向
  - ▶ 工作媒合
  - ▶ 工作開拓
  - ▶ 支持性就業
  - ▶ 庇護性就業
  - ▶ 其他非典型就業
  - ▶ 創業貸款
- ▶ 以個案的職場適應為導向
  - ▶ 獨立生活技能訓練
  - ▶ 穩定就業支持
  - ▶ 職務再設計

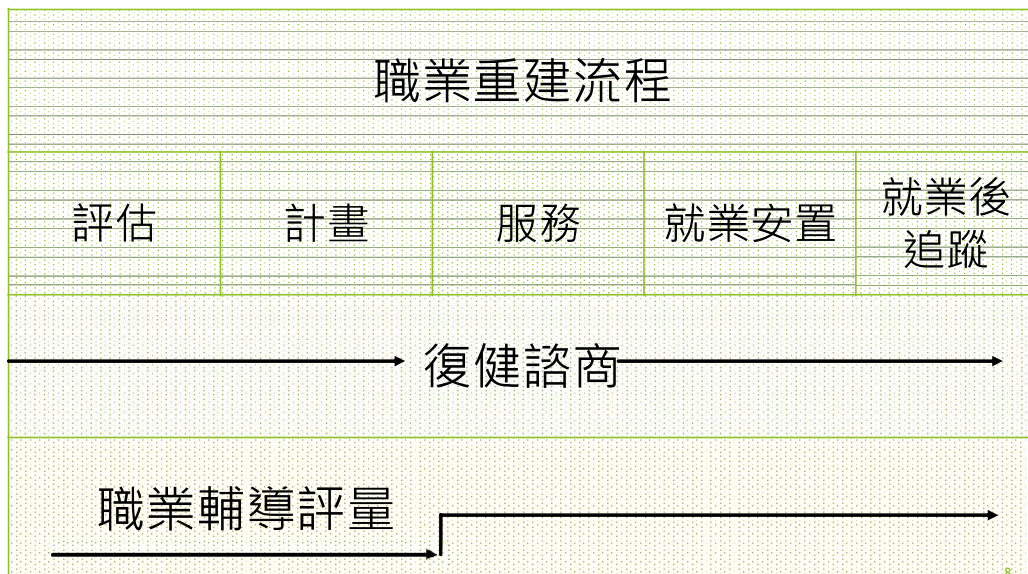
6

## 在職重重建領域的個別化服務計畫

- ▶ 以就業目標為導向
- ▶ 以全人的評估觀點來瞭解個案的需求

7

## 職業重建流程



8

## 職業輔導評量的概念與後續應用方式

9

## 服務的對象

- 一、有就業或接受職業訓練意願，經評估需要職業輔導評量者。
- 二、依本法第三十四條第二項規定需為其提供庇護性就業服務之個案，或已於庇護工場就業經評估不適合庇護性就業之個案。
- 三、醫療復健穩定，有就業意願，經評估需要職業輔導評量者。
- 四、國民中學以上之應屆畢業生，有就業意願，經評估需要職業輔導評量者。
- 五、其他經主管機關認定之個案。

10

## 職業輔導評量的主要目的

- ▶ 瞭解失能對個體所產生的功能性影響
- ▶ 找出個體所適合之就業方向
- ▶ 在此就業方向所需之支持輔導策略

11

## 職業輔導評量的主要方法

- ▶ 晤談：經由個別晤談，瞭解案主與就業相關之生理特質、心理社會特質、教育與工作狀況、經濟狀況、求職能力與工作選擇的考量點等身心狀況，收集表達性的資料。
- ▶ 觀察：評量人員從活動、學習或工作等不同情境中，觀察案主的表現，收集顯著性的資料。
- ▶ 施測：評量人員對案主施以標準化測驗，經由對測驗結果的解釋，收集測驗性的資料。

12

## 評估的方法

依據「身心障礙者職業輔導評量實施方式及補助準則」第七條的規定，職業輔導評量之方式，按身心障礙者之個別狀況，依下列項目實施之：

- 標準化心理測驗
- 工作樣本
- 情境評量
- 現場試做
- 其他相關評量方式

13

### 生理層面一 肢體功能與體耐力

- ▶ 外觀：BMI值、整潔、打扮合宜性
- ▶ 手部功能：雙手精細操作、雙手協調組合、指力、握力、手眼協調。
- ▶ 肢體功能：彎、蹲、抬舉等肢體動作轉換能力，負重、平衡感等。
- ▶ 體耐力及持續力(靜態工作、動態工作)

### 生理層面一 感官功能

- ▶ 視覺、觸覺及聽覺等

14

## 生理層面--基本生活自理與自我照顧

- ▶ 生活作息
- ▶ 生活自理能力
- ▶ 時間觀念、金錢觀念、度量觀念、大眾事務、功能標誌、家事處理、健康安全、工具使用、休閒娛樂、職前準備

15

## 心理層面--學習方式及認知表現

- ▶ 基本學習能力
- ▶ 基本語文數學能力
- ▶ 學習模式
- ▶ 日常對話理解及口語表達能力、口語及書面指令理解能力、學習速度、有效學習方式
- ▶ 記憶力、專注力

16

## 心理層面--障礙因應與接納情形

- ▶ 對障礙所展現的心理反應
- ▶ 障礙是否會被個案當作無法達到自我或他人期待的正當理由

17

## 心理層面— 人格特質與情緒表現

- ▶ 個性
- ▶ 自我效能
- ▶ 情緒控制

## 心理層面— 人際互動

- ▶ 口語表達能力
- ▶ 是否能主動融入陌生環境
- ▶ 是否能主動與陌生人互動且建立關係

18

## 個人生活表現/家庭/社會層面

- ▶ 生活作息/社區生活(休閒/社交/宗教活動)
- ▶ 家人支持/社會資源運用/社會支持
- ▶ 評估家庭對案主的接受職訓、就業、交友、婚姻，及生涯規劃的看法和支持程度、家庭危機與應付方法。
- ▶ 評估案主社區資源如休閒、社交、法令、經濟等方面之應用、整合能力，以及獲得支持的程度。

19

## 職業生涯期待與就業準備

- ▶ 職業興趣/工作動機/工作價值觀/工作期待（個人及家庭）
- ▶ 職業性向/工作技能
- ▶ 工作行為/工作態度
- ▶ 對職業世界的認識/求職技巧

20

## 綜合建議

### 前言

#### 一、職涯發展及就業相關助力與阻力分析

- ▶ (一)助力：
- ▶ (二)阻力：

#### 二、職涯發展與就業方向

- ▶ (一) 職涯發展方向建議
- ▶ (二) 具體就業方向、職場環境、工作型態建議

#### 三、支持輔導策略建議：

- ▶ (一)支持輔導策略建議：

21

## 支持輔導策略建議

### 一、針對個人職前階段

- (一)加強獨立生活技能
- (二)加強生理功能與體耐力
- (三)加強工作動機
- (四)加強基本能力
- (五)協助個案瞭解探尋自己的職業興趣
- (六)可轉移技能的分析
- (七)培養良好的工作態度
- (八)家人、個案對工作的一致性

22

## 支持輔導策略建議

### 二、針對個人在職階段

- (一)加強工作基本與特定技能
- (二)加強工作社會技能
- (三)加強工作安全概念
- (四)加強財務管理概念
- (五)加強兩性概念
- (六)協助休閒生活安排

23

## 支持輔導策略建議

### 三、針對職場

- (一)提供職務再設計
- (二)建立適宜之環境
- (三)建立自然支持系統

24

## 職評報告的整體效益

- ▶ 增進個案了解自己的職業能力、職業興趣、工作人格,協助個案生涯發展與規劃之建議
- ▶ 職業資訊的提供
- ▶ 輔具建議與職務再設計規劃
- ▶ 行為問題的輔導策略
- ▶ 適當之就業安置模式
- ▶ 規劃服務與支持策略以強化就業條件。

25

## 轉介職業輔導評量的準備事項

- 個案是否知曉職業輔導評量的意義:  
評估的過程就同時帶有輔導的意義
- 轉介單位是否可以清楚表達轉介的目的:  
目的越清楚,評估的項目越能聚焦
- 個案的家屬能否提供後續的支持:  
才能確認評估的建議可以被落實

26



## 實例說明

27



## 生涯探索與轉銜評量工具之操作 及結果應用

28

## 就業功能

- ▶ 一般而言，一個人就業所需之功能有下列五大項：
  - ▶ 個案身體特質
  - ▶ 個案智能特質
  - ▶ 個案人格特質
  - ▶ 個案環境因素
  - ▶ 個案特殊考量

## 工作人格的定義

- ▶ 工作人格是個體與其工作環境交互作用的過程中所形成的一套獨特的身心組織。而此一變動緩慢的組織使個體於反應環境時，在需要、動機、興趣、價值、氣質、性向、外型、及生理方面各有不同於其他個體之處。

## 工作人格特質

- ▶ 一般而言，一個人的人格是由三大類特質所組成（楊國樞，1999）。
  - ▶ 動機性特質（motivational trait）
  - ▶ 氣質性特質（temperamental trait）
  - ▶ 性向性特質（aptitudinal trait）

## 動機性特質

- ▶ 此類人格特質決定一個人是否要追求某種目標、從事某種行為、或是學習某種技能。
- ▶ 動機性特質包含範圍很廣，主要有：動機、需求、興趣、態度、及價值觀取向等等。

## 氣質性特質

- ▶ 此種人格特質是指一個人如何去做反應或行為的傾向模式，較少關乎一個人的反應或行為內容。一個人做事速度的快慢、日常活動量的多少、為人是否衝動、是否易於與人相處...等等，都是屬於氣質方面的特質。
- ▶ 氣質性特質為數眾多，主要向度有四，即：社交性（內外向）、活動性、情緒性；及衝動性。

## 性向性特質

- ▶ 此類人格特質涉及的是學習與作業的各種能力，一般分成普通性向與特殊性向兩類。
- ▶ 前者是與多類學習及作業皆相關的能力，亦稱為普通智力；後者種類繁多，每種特殊性向只與某類行為與工作的學習及作業的能力有關，如：機械性向、音樂性向、藝術性向、文書性向等。
- ▶ 性向又可分為結晶性能力（*crystallized ability*）與流動性能力（*fluid ability*）。
- ▶ 前者反映的是學校及其他訓練方面的學習經驗，後者所代表的則是與正式學習經驗無關之生物性的潛能或秉賦。

## 工作人格特質的功用

- ▶ 三類特質皆與新行為及技能的學習有關，也與就行為及技能的實作有關。大體而言，
  - ▶ 動機性特質影響或決定一個人是否會去學習（或實作）、以多大的努力去學習（或實作）；
  - ▶ 氣質性特質則影響或決定一個人會以何種方式、格調、或節奏去學習（或實作）；
  - ▶ 性向方面則是影響或決定一個人學習（或實作）方面的困難度與可能最高成就。

## 三類工作人格特質之測驗工具

- ▶ 動機性特質：**職業興趣測驗**、**工作價值觀量表**
- ▶ 氣質性特質：**工作氣質測驗**
- ▶ 性向性特質：**通用性向測驗**

# 我喜歡做的事

測驗說明

測驗說明.pdf

- 1 填寫測驗
- 2 查詢報表
- 3 與不同族群比較喜好程度

**適合對象**  
有求職或轉職意願者  
想瞭解自己的興趣偏好者

**測驗時間**  
約30分鐘  
建議作答時勿中斷或閒置超過20分鐘以上

線上施測版本:

<https://exam.taiwanjobs.gov.tw/jobexam/L03/L0301>

37

## 我喜歡做的事

### 基本資料

- ▶ 原作者：美國勞工部就業服務處（United States Employment Service 簡稱 USES）所編製的 USES-Interest Inventory（簡稱 USES-II）為修訂藍本
- ▶ 修定者：中國測驗學會
- ▶ 出版單位：行政院內政部勞工委員會職業訓練局
- ▶ 線上測驗版本：(我喜歡做的事、我喜歡做的事2)

## 我最喜歡做的事

### ▶ 適用範圍

- ▶ 國民中學以上程度學生及成人

### ▶ 測驗時間

- ▶ 無嚴格的時間限制，以做完題目為止，一般約需二十分鐘可完成本測驗。

### ▶ 實施方式

- ▶ 團體測驗
- ▶ 施測前，主試者宜先說明一般指導語，使受試者了解此測驗之目的及應注意事項，以取得受試者之合作
- ▶ 請受試者就各題所描述活動，依其喜愛程度，就「喜歡」、「？」、「不喜歡」等三項擇一勾選

## 我最喜歡做的事

### ▶ 測驗目的

- ▶ 本量表旨在測量受試者的職業興趣，以作為教育與職業輔導之參考。

### ▶ 工具內容

- ▶ 本量表共包含**168**個有關職業活動的項目，由受試者判斷自己對於各種活動喜歡的程度。測驗結果可求得受試者在藝術、科學、動植物、保全、機械、工業生產、企業事務、銷售、個人服務、社會福利、領導、體能表演等十二方面的興趣分數。

## 「我喜歡做的事」職業興趣量表說明

興趣範圍	相 關 職 業
藝術	從事文藝、文化、美術設計、音樂舞蹈、電影電視等相關工作。
科學	從事生化、醫學、藥學、氣象、地質等研究及技術工作。
動植物	從事園藝、食品加工、農場畜牧等相關工作。
保全	從事警察、保全等相關工作。
機械	從事資訊、機械、電子、汽車、電器修護等相關工作。
工業生產	依工廠生產程序完成成品之工作（這類職業大多經職業訓練即可）。
企業事務	從事貿易、會計、文書事務、資料處理及一般商業行為的工作人員。
銷售	從事銷售代理、推銷、攤位或商店業主。
個人服務	從事美容美髮、餐飲管理服務、觀光旅遊、服裝設計製作等相關工作。
社會福利	從事護理、幼兒保育、醫事技術、心理復健、社工人員等相關工作。
領導	從事企業部門主管、行銷部門經理、房地產經紀、新聞記者及律師等相關工作。
體能表演	從事職業運動員、運動裁判、運動教練、特技表演等工作。

## 施測方法

- ▶ 請受試者清理桌上雜物，現場保持安靜；主試者將答案紙分發給受試者，請他們填寫基本資料，再發題本；主試者大聲、清晰而親切地宣讀印在題本的指導語，並請受試者跟著閱讀。
- ▶ 回答問題：解釋例題之後，主試者問受試者：「有沒有問題？」受試者若有疑問，由主試者立刻回答或解釋。然後受試者使用2B鉛筆開始翻頁作答

## 常模

- ▶ 有三種常模
  - ▶ 專業團體的興趣組型：可以把受試者的興趣組型和95個專業團體人士的興趣組型比較，看受試者和那些團體比較相似
  - ▶ 百分級常模：受試者知道興趣分數高過百分之多少的在職、在學和全體人員
  - ▶ T分數常模：受試者知道興趣分數和在職、在學和全體人員相差幾個標準差

## 測驗結果解釋

- ▶ 先請受試者回想一下
  - ▶ 做這份量表的身心狀況是否穩定？
  - ▶ 作答時只考慮喜歡與否，而不考慮其他因素？
  - ▶ 能了解題目的意思？
  - ▶ 受試者所寫的答案是不是反應最近的一些想法？
- ▶ 假如以上的答案是肯定的，那麼受試者這組分數才比較穩定，也能拿來協助受試者作自我了解及規劃未來，或用人單位作安置之用

## 測驗結果解釋

- ▶ 接著向受試者說明這份量表的編製目的和分數的結構，讓主試者和受試者對這份量表有個鳥瞰式的認識
- ▶ 協助當事人自我比較：受試者本身在12個興趣範圍的喜好強烈程度
  - ▶ 總分高：受試者對各種職業有關的活動興趣都很高而不分化；特殊身心狀態，當天精神及心情好；習慣選正向答案(反應心向)。反之亦然
  - ▶ 分量表分數比較：檢視是否有高峰；組型偏高、趨中或偏低
- ▶ 做完自我比較之後，再將受試者的得分和常模分數進行比較
- ▶ 然後再向受試者說明興趣範圍的意義，幫助受試者進行職業探索

## 測驗結果的應用

- ▶ 興趣只是一個進行職業輔導或諮商時要考慮的變項之一，其他要考慮的變項包含如人格、性向、價值等，因此進行職業輔導時最好能運用多方面的資料，幫助受試者做出最佳的決定
- ▶ 對某項職業興趣高的人，必須配合能力，才能成功滿意
- ▶ 對某些職業缺乏興趣是因為太少接觸與認識，興趣是可以培養的
- ▶ 即使對某項職業沒興趣，只要努力充實，具備專業知識與能力，還是可能在這項職業上成功滿意
- ▶ 興趣不代表未來成就，還需要與能力與努力結合，才能完成自己的夢想。

# 工作氣質

測驗說明

測驗說明pdf

1



填寫工作氣質測驗

2



探索工作氣質

3



找到合適職業與優勢

4



求職推薦與發展規劃

線上測驗版本:

<https://exam.taiwanjobs.gov.tw/JobExam/L02/L0201>

## 氣質與職業工作

- ▶ 動機性特質影響一個人有無動機或意願從事某種工作，或是在自己的職業中工作努力的程度
- ▶ 氣質性特質影響一個人在自己職業中以何種方式、格調或節奏來從事與適應工作
- ▶ 性向性特質影響一個人在自己的工作中能否勝任愉快，是能否有較好的表現或成就。
- ▶ 透過工作分析來獲得人們成功適應各種職業中的各類工作需要的主要氣質特質。美國就業服務局根據工作分析結果，釐定11項氣質特質，做為選擇工作時要考慮的氣質性特徵

## 新版工作氣質測驗

- ▶ 編製者：國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系兼任助理教授，林俊宏教授
- ▶ 出版單位：勞動部勞動力發展署
- ▶ 實施方式：可採個人或團體方式，施測程序簡單，約需**10至20分鐘**
- ▶ 目的：協助受試者了解自己對於選擇職業的態度及適應性，以做為擇業、就業之參考
- ▶ 適用對象：國中或國中程度以上學生或成人
- ▶ 內容：包括**66**有關個人感受、習慣及行為方式有關之項目，由受試者判斷自己對各問項實際符合情形，結果可得**11**個氣質分數

49

## 測驗量表之內涵

- ▶ 人際效能量表：得高分者善於面對、因應及處理人際之間及團體之內的事務，而能在督導他人、說服他人、與親和及向人表達等方面產生良好的效果
  - ▶ 督導性分量表：得高分者善於做工作規劃，能督導部屬執行工作，並會分派與約制部屬的活動。
  - ▶ 說服性分量表：得高分者具備良好的說服技巧，能夠改變別人的判斷、想法及態度。
  - ▶ 親和性分量表：得高分者善於與人相處，能與人打成一片，以建立良好的人際關係。
  - ▶ 表達性分量表：得高分者善於表達個人的感受與想法，並能以創意的眼光加以展現

50

## 測驗量表之內涵

- ▶ 決策果斷量表：得高分者難以依據個人的主觀感受與事物的客觀資料，進行工作評核或下決定。
- ▶ 審慎精確量表：得高分者做事力求精確，不會發生錯誤，能夠接受精確的標準，否則會造成重大的災害
- ▶ 偏好單純量表：得高分者能執行重複性或例行性工作，而不覺得單調或厭煩。得低分者能夠同時執行各種性質不同的工作職務，而不覺得力不從心
- ▶ 擔險耐勞量表：得高分者在危險或惡劣的環境下，亦能有效執行工作

51

## 測驗量表之內涵

- ▶ 獨處自為量表：得高分者能與別人分開，自己單獨工作，而不感到難受
- ▶ 敬上順從量表：得高分者能依照既定的工作指示，忠實地推行工作；能守本份，不冒犯上司，並能順從上司，考慮上司的感受，與上司維持良好的關係；能謹守人與人之間的傳統關係，注重和諧，不得罪人
- ▶ 虛飾量表(6題)：測量答題時之說謊傾向、自我防衛傾向(**self defensiveness**)、與社會讚許傾向(**social desirability**)。總分是一綜合評量分數，兼含上述三項有害量表效度的反應傾向

52

## 結果解釋(一)

- ▶ 測驗結果之個體內差異：由測驗結果了解自己在各工作氣質傾向的高低與分佈情形；如果虛飾量表的原始分數低於3分，則此測驗結果可信度偏低，請受試者重新據實作答
- ▶ 測驗結果之個體間差異：PR>60或PR<40表示受試者在該項工作氣質上算是較突出者。
  - ▶ 受試者的氣質組型與某項工作氣質組型完全符合
  - ▶ 受試者之氣質組型無法完全符合各職務的工作氣質組型。可尋找相似的組型，檢視受試者其他未符合氣質的百分等級，若相差不多，可告知受試者其可能適合的職務

53

## 結果解釋(二)

- ▶ 氣質測驗的測量結果可以單獨使用，亦可配合其他各種資料使用。在大多數情形下，無論是用於個別受測者的職業生涯輔導，或是用於公司機構的選人用人，氣質測驗結果應以儘量配合其他資料（如其他測驗結果、個人背景資料、晤談記錄、學業及訓練成績、推薦信函等），從事綜合研判。

## 量表應用

- ▶ 生涯諮商員從事更有效的職業諮商與規劃工作
- ▶ 適用機構的人員甄選及人員安置等
- ▶ 與其它測驗配合運用
  - ▶ 通用性向測驗
  - ▶ 職業興趣量表(我喜歡做的事)

55

## 通用性向測驗(補充用)

- ▶ 原作者—美國勞工部就業服務處
- ▶ 修定者—中國測驗學會
- ▶ 出版者—行政院勞工委員會職業訓練局
- ▶ 出版年—1999

## 通用性向測驗

### ► 工具之目的和發展過程

- 在一九三〇年代，美國勞工部就業服務處為了避免不斷的為各種職業編製測驗來甄選人員，決定以因素分析法找出職業界所需的一些基本性向，然後依據這幾個基本性向將現有的的多種性向測驗加以挑選、組合、編製成一套綜合式的，可通用於各種職業的性向測驗組合，於是通用性向測驗(General Aptitude Test Battery, GATB)就此誕生。

## 通用性向測驗

### ► 工具之內容介紹

- 通用性向測驗共有十二個分測驗，其中前八個為紙筆測驗，後四個為操作測驗。這十二個分測驗可以測出九種性向，供作職業諮商之參考或人員甄選之依據。十二個分測驗分述如下：

## 通用性向測驗

### ▶ 九種性向分述如下：

1. 一般學習（G）：能瞭解別人說明或掌握基本原理原則的能力，能作推理、判斷的能力；它常與學業成就有密切的關係。此種性向可由空間關係、詞彙及算術推理等三個分測驗測量之。
2. 語文（V）：能瞭解文字的意義，並有效使用文字的能力；能瞭解他人語言，掌握字與字之間的意義，以及整句或整段文字意義的能力。此種性向可由詞彙分測驗測量之。
3. 數目（N）：能正確、迅速的作加減乘除運算的能力；能知道在何種情況下，應採取何種數學運算以求得所要結果的能力。此種性向可由計算和算術推理二個分測驗測量之。

## 通用性向測驗

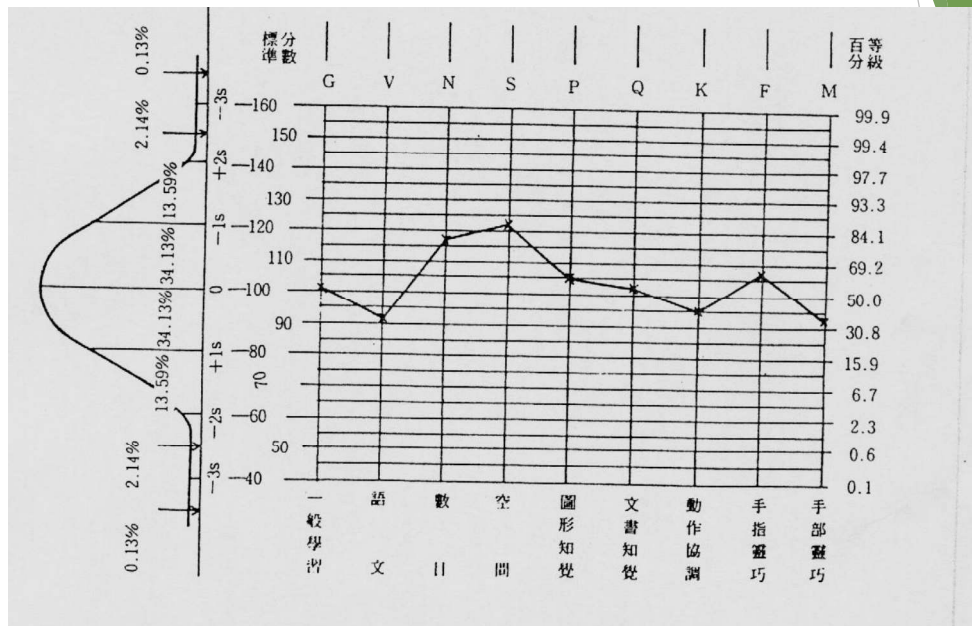
4. 空間關係（S）：能看出平面圖，而在思考時將它轉換成立體影像的能力；能由不同的角度認出同一物體的能力。此種性向可由空間關係分測驗測量之。
5. 圖形知覺（P）：能覺察到實物或圖形細節；能對圖形與外形與明暗上的差異，或線條在長、寬上的細小差別作正確的比較和辨別。此種性向可由工具辨認和圖形配對兩個分測驗測量之。
6. 文書知覺（Q）：能察覺文字、符號、表格上細微差異的能力，能快速校對文字、數目、符號以避免抄寫或計算錯誤的能力。此種性向可由文字校對分測驗測量之。

## 通用性向測驗

7. 動作協調 (K)：能使眼睛和手或手指相互協調配合，作出快速且精確的細微動作的能力。此種性向可由畫紀分測驗測量之。
8. 手指靈巧 (F)：能靈活運用手指，以隻手手指快速、精確的分解或組合小物體的能力此種性向可由組合或拆開兩個分測驗測量之。
9. 手部靈巧 (M)：能靈活運用手腕、手肘，以手將物作快速、精確移動或轉動的能力。此性向可由移動或轉動兩個分測驗測量之。

表 二十五 個人性向分析表

性向分數之換算 分測驗名稱	原始分數	轉 換 分 數								
		一學 般習 G	語 文 V	數 目 N	空 間 S	圖 知 形 覺 P	文 知 書 覺 Q	動 協 作 調 K	手 靈 指 巧 F	手 靈 部 巧 M
1. 校 對	49	-----						103		
2. 計 算	26	-----			62					
3. 空 間 關 係	26	23	-----			122				
4. 詞 彙	15	60	93							
5. 工 具 辨 認	33	-----				72				
6. 算 術 推 理	10	18	-----		56					
7. 圖 形 配 對	29	-----				33				
8. 畫 記	81	-----					95			
9. 移 置	81	-----							23	
10. 轉 動	99	-----							70	
11. 組 合	32	-----						54		
12. 拆 開	33	-----						54		
<b>標準化性向分數 (M=100 S=20)</b>		101	93	118	122	105	103	95	108	93



## 通用性向測驗

### ► 測驗結果的解釋

- 在正常施測程序下，可以計算出所有性向的標準分數及百分等級，並可畫出得分的剖面圖，由此我們可以得知個人性向間的高低，及各性向在群體中的相對位置。
- 若我們還想要進一步瞭解受試者是否適合從事某一種職業，須把個人的性向分數和個別職業常模所要求的最低性向分數相比較，如果個人實得性向分數能超過關鍵性向的切截分數，則他在該職業中成功的機率較大，反之，如果關鍵性向低於切截分數，則成功的機率較小。

## 通用性向測驗

### ▶ 測驗結果的解釋

- ▶ 如果此測驗是用於為某一職業甄選合適的人時，基於經濟原則，我們可以先參考該職種的個別職業常模，依據那常模上所列的關鍵性向找出與關鍵性向有關的幾個分測驗來施測即可。

表二十三 職訓常模之關鍵性向及切截分數

代號	常模名稱	關 鍵 性 向								
		G 一學 般習	V 語 文	N 數 目	S 空 間	P 圖知 形覺	Q 文知 書覺	K 動協 作調	F 手靈 指巧	M 手靈 部巧
001	鉗工	80			85					80
002	工業配線	80					80	80		80
003	工業電子	90		85					85	90
004	冷凍空調	80	80						75	80
005	機械製圖	75		80	85	82				
006	電機修護	75					85		85	
007	車床工	70				70		75		75
008	銑床工			75	75	80		85		
009	模具	85			85					
010	汽車修護	90							85	85
011	視聽電子	90				95				
012	冷作				80	75				80

## 通用性向測驗

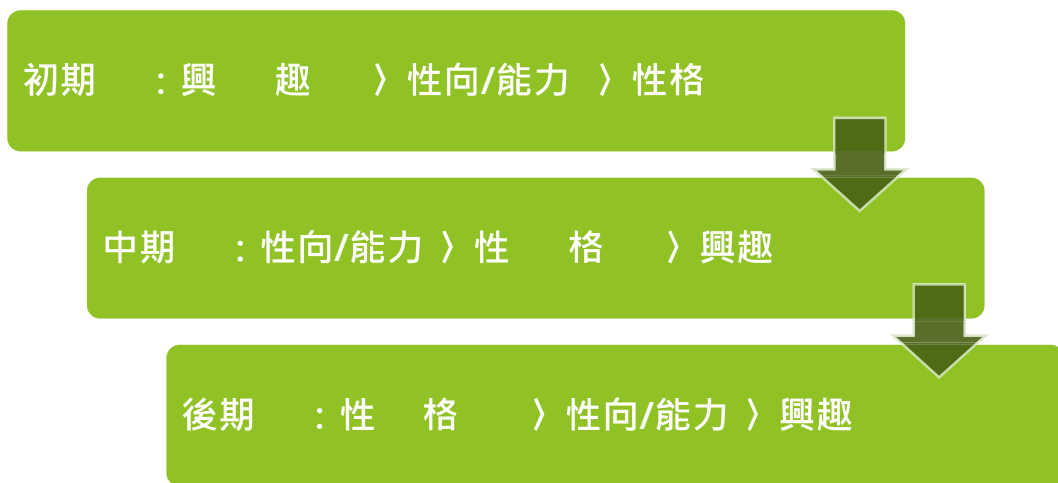
### ▶ 測驗結果的應用

- ▶ 通用性向測驗能夠一次就測出多種職業能力，並在廣大的職業領域中解釋測驗的結果，很合乎經濟原則。
- ▶ 建有個個別職業常模可供就業安置或人員甄選之用，也有職業性向組型可供職業輔導之用。
- ▶ 屬於工業取向的性向組合測驗，此較適合用於職業探索，但不適合特定職種安置之決定。

## 興趣、性向與性格關係

- ▶ 興趣與外在事物及活動的關係較大，它因特定外在事物及活動而產生，性格及性向與外在事物及活動的關係較小，它主要不是針對特定外在事物及活動而形成，而是依個體內在發展而形成；所以興趣較易改變，性格與性向不易改變
- ▶ 人們易對自己勝任愉快的或與自己的性格相合的事情或活動產生興趣，對自己做不好的或性格不合事情或活動沒有或失去興趣。簡言之，性向與性格既會影響興趣的產生與否，也會影響興趣的增減存失

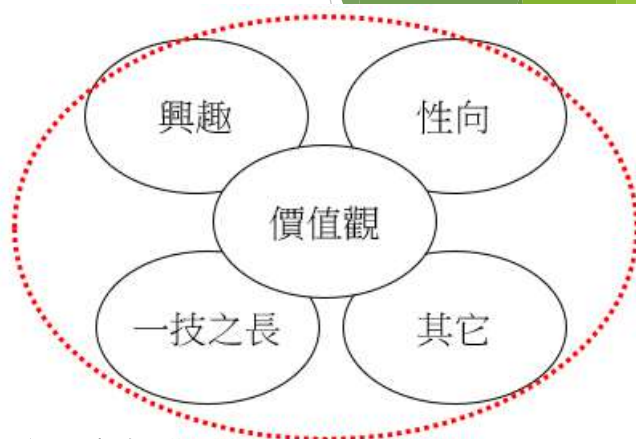
## 職業週期



69

## 身心障礙者生涯輔導的技巧

- ▶ 價值觀的澄清。
- ▶ 引導對方深入探究自我的各層面。
- ▶ 嘗試給予當事人澄清、確定自我的機會。
- ▶ 藉助適當的評量工具。
- ▶ 將能力、興趣與性格、價值連結，配合身心障礙者的背景、能力、條件、心理需求，以及有關的訓練或各種相關的輔導活動。
- ▶ 教導求職者做決定的技巧。



70

謝謝聆聽！  
敬請指教！

高屏澎東區職務再設計專案單位

職再組長/職能治療師

聯絡電話：7172930-2372

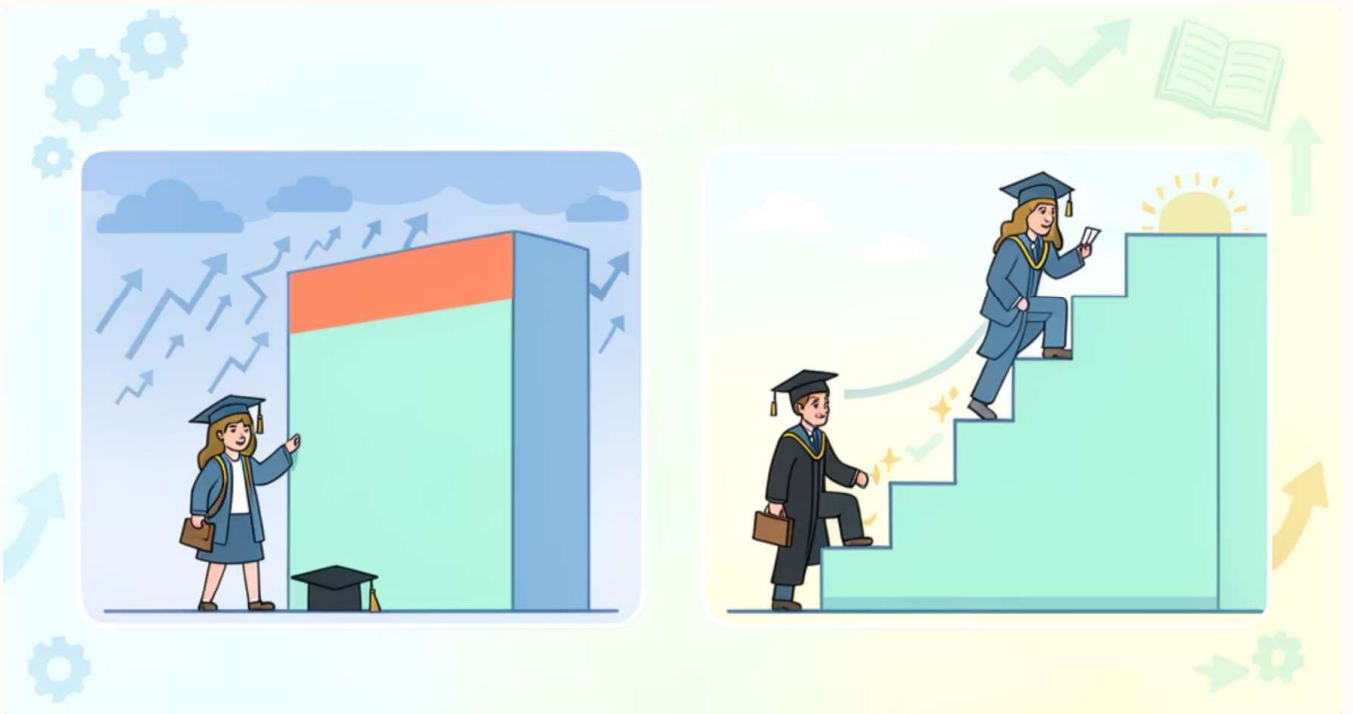
EMAIL：n85551@gmail.com



## 大專身障學生就業轉銜實務 資教老師的資源與銜接導航

利用這堂課的分享，建立「就業資源工具箱」的概念——期待讓每一位學生的畢業，成為新旅程的起點。

Made with **GANMA**



Made with **GANMA**

# 階梯效應，拒絕空想

先把「今天能做的一小步」做好，往往比「明天要完成的一大步」更有用。

## ✗ 空想焦慮

大目標很帥，但常常卡在第一步。

- **📖 我要讀完50本書！**  
翻開第一頁就放棄
- **🏋️ 我要減肥10公斤！**  
第一週就放棄
- **🎓 我要學會新技能！**  
看完教學影片就算了
- **📅 我要改變人生！**  
計畫永遠在明天



→  
✓  
踏上第一階，  
才會往上走。

## ✓ 階梯效應

不用一步登天，只要每天多一點點。

- **📖 先讀兩頁書**  
一個月後：讀完一本書！
- **🏋️ 改走樓梯代替電梯**  
一個月後：體力明顯進步
- **📝 每天學5分鐘程式**  
一個月後：寫出第一個程式
- **🗨️ 每週與一位業界人士聊天**  
一個月後：建立職場人脈

📌 動起來，其實就簡單了。

Made with GAMMA

# 單位及個人簡介

社團法人桃園市自閉症協進會(詳如QR code)

潘彥邦 支持性就業服務員

單位特色:桃園市最大支持性就業服務單位、組織支持度高(踏入校園、全國性服務)、個案來源廣、友善企業經營、十間日間作業設施



Made with GAMMA

# 轉銜的最後一哩路：為什麼我們在這裡？

## 資教老師的角色

您是學生從校園走向職場的**守護者與引路人**——不只是資源提供者，更是信念的建立者。  
老師對於學生的保固可能是四年，我們對於個案的保固是沒有期限。

## 今天的目標

我們不講故事，我們**建立工具**。這90分鐘結束後，您可以擁有就業資源工具箱的概念，隨時可以啟動。

⚠ 畢業即失業的焦慮是真實的——**提早轉銜**是降低個案與家長恐慌的最有效解方。



# 資源定位導航：找對位置(個案最佳利益)

每位學生的需求不同，關鍵是找到**最適合的安置路徑**。職業輔導評量（職評）是我們或許可以利用的一個定位工具之一。

安置類型	核心功能	僱傭關係	適合對象
🏠 小型作業設施（小作所）	建立規律、社會參與	無（獎勵金性質）	需持續支持、功能較低者
🏢 庇護工場	保護環境、依產能計薪	有（附勞保）	具一定工作能力者
🌟 支持性就業	競爭職場、專業陪伴	有（正式僱傭）	大專學生主要銜接目標

# 職評：判斷參考



## 職業輔導評量做什麼？

透過標準化工具，精準定位個案的產能、興趣與特質，讓安置建議有憑有據，不再只靠直覺。

### 能力評估

體能、認知、操作技能

### 興趣探索

職業傾向與動機分析

### 建議報告

提供安置方向與職務建議

Made with GAMMA

# 從就服員視角看職業輔導評量

## 職評數據

### 認知能力

理解速度、記憶、指令掌握

### 體能狀況

耐力、動作能力、身體負荷

### 社交互動

溝通方式、互動表現、合作情形

### 工作耐受度

持續工作時間、專注與休息需求



## 職場改裝指南

### 認知能力

工作流程簡化、視覺提示

### 體能狀況

設備改善、工作量調整

### 社交互動

自然支持者培養、溝通協助

### 工作耐受度

彈性工時、休息安排

☐ 就服員會將職評報告轉譯為具體的工作調整建議，協助設計個別化的職場改裝方案，讓個案在工作中更容易成功。

這是非(不)常(太)理(可)想(能)化的狀況!!!!

Made with GAMMA

## 單軌與雙軌制度的差異

單軌制一定需要先經過職管員，才會進入到下一個階段；雙軌制則可以讓就服員直接評估、測試，讓整個服務流程更短、效率更高。

### 支持性就服員可直接開案

不需等待社政、職管員轉介，服務可以立即啟動。

### 快速入校

大四上就能啟動服務，提早開始接軌就業。

### 無縫銜接

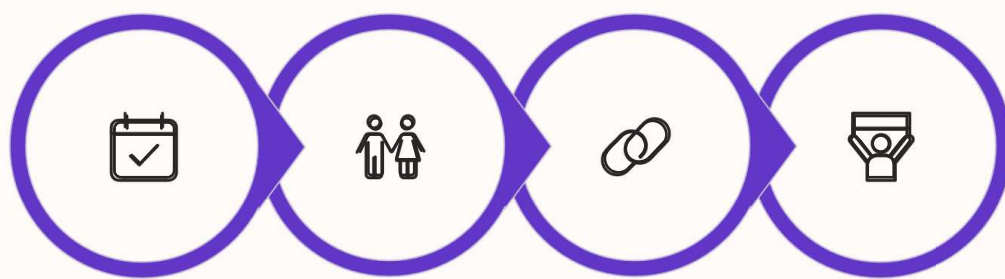
從評估到就業一條龍，減少流程斷點。

## 服務流程與時程比較

制度	流程	特點	耗時
單軌制地區	評估 → 等待 → 轉介 → 就業	流程較長、需逐層銜接	6-12 個月
雙軌制地區（桃園、高雄）	評估 + 就業同步	並行推進、效率較高	2-3 個月

Made with GAMMA

## 合作新模式



大四上提前諮詢

入校三方會談

大四下精準對接

畢業後密集輔導

不需要繁瑣公文——只要老師與學生溝通認可，一通電話或一則訊息，資源立刻啟動。就服員走進校園，在學生熟悉的資源教室展開三方對話。

Made with GAMMA

# 支持性就業

支持性就業服務員（Job Coach）是大專學生進入競爭職場的**最重要夥伴**。



## 職缺開發

主動開拓適合個案的職位，與雇主建立信任關係。



## 面試陪同

全程陪伴，協助溝通並降低個案的緊張焦慮。



## 密集入職輔導

入職初期提供密集支持，協助適應工作環境與文化。



## 自然支持者經營

培養職場同事成為長期支持系統，逐步減少外部介入。

📌 大專生通常**能力具備**，需要的是「入職緩衝期」與「職務再設計」的空間，而非全面性照顧。

Made with **GANMA**

# 入校諮詢

## 最佳轉銜時間點

- 1 大四上學期**  
提前鋪路：了解個案需求、建立就服員信任關係
- 2 大四下學期**  
精準對接：確認職缺方向、啟動支持性就業服務
- 3 畢業後**  
無縫銜接：就服員接手密集職場陪伴

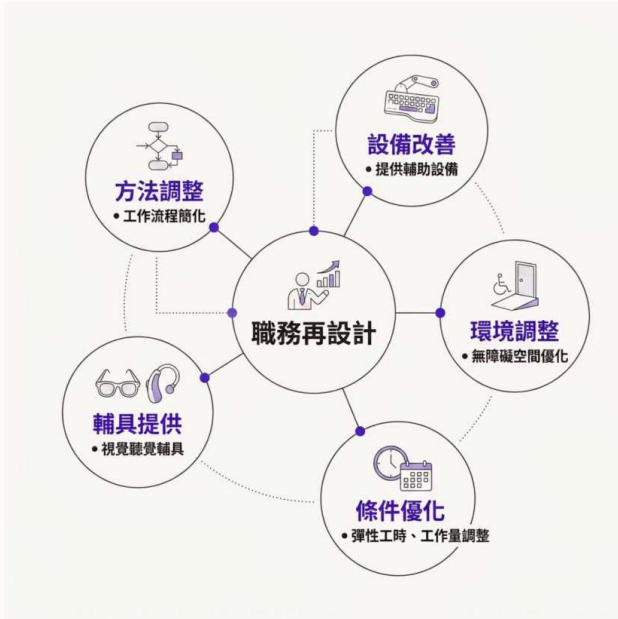
## 三方會談的價值

在學生最熟悉、最有安全感的環境——資源教室——進行老師、學生、就服員的三方對話，**信任建立的效率提升 3 倍**。

✔ 提早介入 = 降低焦慮 = 提升就業成功率。**最晚大四上就該開始。**



# 職務再設計



## 說服雇主的實際誘因

職務再設計不是增加成本，而是**雙贏的投資**。搭配政府補助，讓雇主有動力開門。

### 僱用獎助津貼

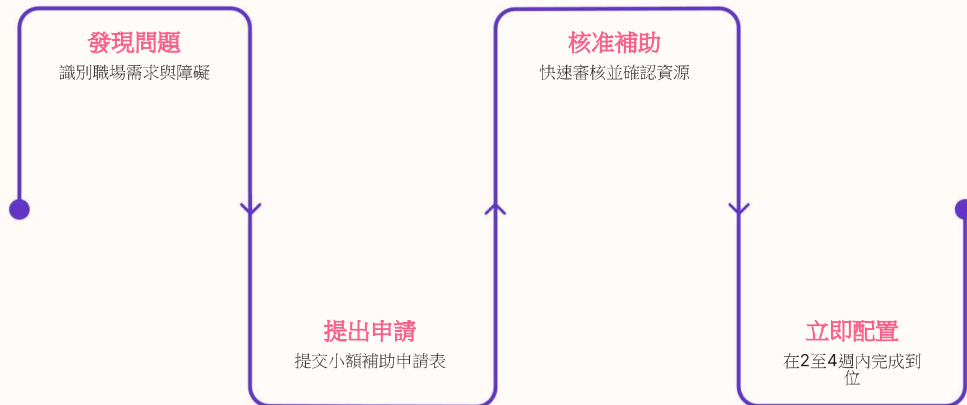
政府補助雇主薪資，降低用人成本

### 超額進用制度

超額僱用障礙員工可折抵差額補助金

Made with GAMMA

## 小額職務再設計 申請流程



### 為什麼需要小額職務再設計？

- 大專生進入職場的前3個月最關鍵
- 小問題可能導致離職
- 及時的輔具支持能大幅提升留任率

### 適合大專資教學生的輔具範例

- 🎧 抗噪耳機：適合感官敏感者
- 📱 手機提醒APP：時間管理
- ⌚ 視覺計時器：工作進度掌握
- 🗣️ 文字轉語音軟體：閱讀輔助

✔️ 小額職務再設計補助上限：通常 3,000-10,000 元，足以購置大多數輔具。申請流程簡單，就服員可協助代辦。

Made with GAMMA

# 資教老師資源清單

您不需要記住所有資源——只需要知道去哪裡找對的人。

資源類型	主管單位	如何聯繫
支持性就業服務	各縣市勞工局（處）	向身障就業資源中心申請轉介
職業輔導評量	各縣市職評中心	由社政或勞政窗口轉介
庇護工場	各縣市社會局（處）	經評估後安置轉介
小作所	各縣市社會局（處）	由社工師評估後申請
職務再設計補助	勞動部勞動力發展署	雇主或就服員協助申請

④ 入校諮詢預約：直接聯繫所在縣市的身障就業資源中心或支持性就業單位，說明「入校三方諮詢需求」即可啟動服務。

Made with GAMMA

## 高雄市身障就業支持網路

這是一份給資源教室老師的**快速參考指南**，協助您在高雄市快速找到合適的身障就業支持窗口，進一步安排校園諮詢、評估與轉介。

### ☐ 公部門據點

#### 博愛中心

- 高雄市政府勞工局博愛職業技能訓練中心

#### 六大就服站

1. 前鎮站 (Qianzhen Station)
2. 成功站 (Chenggong Station)
3. 三民站 (Sanmin Station)
4. 楠梓站 (Nanzhi Station)
5. 鳳山站 (Fengshan Station)
6. 岡山站 (Gangshan Station)

(設有職管員與就服窗口)

### ☐ 大專生常用民間委辦單位

#### 心路社會福利慈善事業基金會

(專精智能、自閉與多元障礙障別轉銜)

#### 喜慇兒社會福利基金會

(心智障礙及綜合障別職場支持)

#### 伊甸社會福利基金會

(肢體障礙、綜合障別職場轉銜)

#### 凱旋醫院

(專精精神障礙、情緒障礙個案職場適應)

④ 老師可直接聯繫上述任一單位，安排入校諮詢、轉介評估或後續支持服務，讓學生更快連結到合適的資源。

Made with GAMMA

# 跨專業團隊合作

## ☐ 教育轉銜

- 資教老師：提早識別、資源連結、信念建立
- 學校輔導室：心理支持、家庭溝通、情緒穩定
- 特教中心：評估建議、轉銜規劃、資源協調

## ☐ 勞政資源

- 就業服務站：職缺開發、媒合服務、市場分析
- 支持性就業服務員：職場陪伴、密集輔導、自然支持培養
- 職業輔導評量中心：能力評估、安置建議、職務設計

## ☐ 社政資源

- 社會局身障科：福利資格審核、補助申請、權益保障
- 庇護工場／小作所：保護性就業環境、規律建立、社會參與
- 社工師：個案管理、家庭支持、生活協助

## ☐ 衛政資源

- 醫療復健科：身心評估、治療建議、健康管理
- 精神衛生中心：心理健康支持、危機介入、長期追蹤
- 職能治療師：功能評估、輔具建議、生活適應

📌 團隊合作不是各自為政，而是圍繞個案最佳利益的同心圓。每個專業人員都可能可以成為這個網路啟動者與協調者。

Made with GAMMA



## 老師，您不孤單

# 我們就是您在校園外的延伸手臂。

每一位走出校門的學生背後，都有資教老師默默鋪路的身影，讓我們共同接力。

### ☎ 立即行動

預約入校諮詢，我們走進您的資源教室

### 📅 最佳時機

大四上學期開始，提早啟動轉銜規劃

Made with GAMMA

## 立即行動，開啟轉銜之路



讓我們一起為每位學生的未來鋪路。

Made with **GANMA**

# 身心障礙者就業概況與困境

案例分享

主講人：莊珮綺

## 資歷簡介

莊珮綺

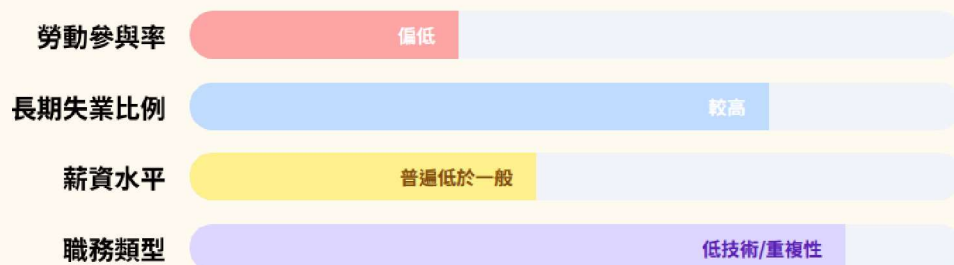
- 中央大學法國語文學系畢業
- 108/07-113/06 桃園特殊教育學校 職業輔導員
- 113/08-迄今 桃園市自閉症協進會就服員
- 就業服務乙級技術士



## 身心障礙者整體就業現況



## 身心障礙者整體就業現況



☆ 職涯發展與升遷機會有限 ☆ 中高齡就業議題

## 障別就業困境分析 - 智能障礙

### ☹️ 就業困境

- 工作或學習速度較慢
- 職場理解不足
- 薪資偏低

### 😊 改善方式

- 支持性教練 - 陪伴與自信
- 工作拆解、圖像化教學
- 長期陪伴 - 建立自然支持者

## 案例分享 - 智能障礙

### 案例 A

案主曾於庇護工廠任職約五年時間  
就服員協助媒合擔任工廠清潔人員  
協助製作工作流程小卡

三個月穩定就業就結束服務了嗎?



## 案例分享 - 智能障礙

### 案例 B

案主智能障礙中度

獨立性高、工作動機強烈

穩就三個月，就結束了嗎？



## 障別就業困境分析 - 自閉症

### 🧩 就業困境

- ★ 能力差異極大 (部分極高)
- ★ 社交互動困難：壓力大
- ★ 不易理解職場潛規則
- ★ 感官敏感

### 🔧 改善方式

- ★ 結構化工作流程
- ★ 單純工作空間

## 案例分享 - 自閉症

### 案例 A

手冊障別為智能障礙，但自閉特質明顯

固著行為明顯，明確期望職種

伴隨情緒議題



## 案例分享 - 自閉症

### 案例 B

案主約70歲，社福團體前理事長

健康狀況良好

常在不正當場合發表不適當言論

興趣是釣魚



## 障別就業困境分析 - 精神障礙

### 就業困境

- 穩定度較低，易受環境影響
- 污名化嚴重
- 職場壓力易導致病情反覆

### 改善方式

- 職場心理健康支持
- 彈性工時

## 案例分享 - 精神障礙

### 案例 A

非特定性思覺失調，大學畢業

不設限職位及職種

推介行政助理，穩定就業三個月



## 案例分享 - 精神障礙

### 案例 B

躁鬱症，曾任技術員，後因公司業務緊縮被資遣

就服員協助媒合至科技公司擔任作業員

躁期與鬱期交替影響工作表現及生活狀態

就服員的角色與三個月結案後的後續？



## 障別就業困境分析 - 聽覺障礙

### 就業困境

- 能力與一般人無異，可獨立工作
- 溝通大多存在障礙
- 易感受被孤立

### 改善方式

- 手語翻譯資源
- 即時字幕技術、AI輔助

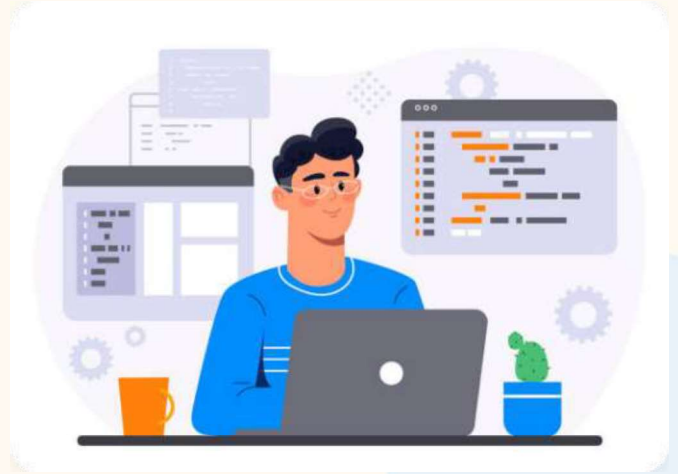
## 案例分享 - 聽覺障礙

### 案例 A

電子系應屆畢業

戴電子耳會讀唇語

期望從事工程師或助理工程師



## 案例分享 - 聽覺障礙

### 案例 B

大學畢業配戴助聽器，仍需近身才可以口語溝通

育有兩子，上班時間須配合接送小孩

就服員協助媒合作業員工作，工作期間易感受到被同事孤立、排擠



## 障別就業困境分析 - 肢體障礙

### 就業困境

- 對工作環境要求較高
- 可從事行政或技術型工作

### 改善方式

- 建立無障礙工作環境
- 職務再設計補助
- 遠距工作

## 案例分享 - 肢體障礙

### 案例 A

侏儒症高職畢業，無穩定工作經驗  
就服員推介至地方市政府擔任職代  
期滿後再次推介至社福團體任行政助理

### 侏儒症

我個子小小的，  
但我有大大的  
夢想！  
身高不是限制，  
勇敢追夢的心，  
才是我的超能力！



## 案例分享 - 肢體障礙

### 案例 B

50歲女性車禍截肢，前職為清潔員  
不熟悉電腦文書操作，面臨挑戰



## 結語 - 整體就業困境

困境常來自外部環境與內部心理

### 🌐 外部因素

- 環境限制 / 制度不足
- 社會偏見
- 缺乏合理調整

### ❤️ 內部因素

- 就業現實感 / 自信心不足
- 就業動機不足



感謝聆聽 請多指教!

社團法人桃園市自閉症協進會 | 莊珮綺

115/5/22(五)上午場回饋意見表  
生涯與轉銜相關測驗工具介紹與運用



115/5/22(五)下午場回饋意見表  
就業市場概況與就業服務資源運用

