

社團法人台灣職業重建專業協會

復健諮商，民 100，5 期，頁 47-72

身心障礙者職業輔導評量人員運用標準化 評量工具的能力分析

范文昇¹ 吳明宜²

摘要

本研究採用內容分析法，使用自行設計的「身心障礙者職評人員標準化評量能力評鑑指標-職評報告檢核表」對 97 年度全國身心障礙者職業輔導評量機構評鑑所選定之 133 份職評報告進行評閱，以瞭解台灣職評人員運用標準化評量工具的優弱勢。

依檢核表分析結果如下：在工具的正确使用部分，正确率介於 86.6%~97.4%；在工具的正确計分部份，正确率達 93.8%；在工具的正确解釋部份，其正确率則介於 18%~91.2%，是職評人員最弱的部份；有九成以上的職評報告可以比對常模或搭配受測者特質來做解釋，但是超過八成的職評報告忽略受測者的個體內比較，使得解釋不完整。在其他考量及觀察部分，超過八成的職評報告不會濫用標準化評量工具，且會同時使用情境評量或現場試作，以多元觀點來詮釋個案的職評結果，但是其結論則未必舉證充分。至於 A 級工具及職業資料庫的使用並不普及，僅有少於 10%的使用率。關於測驗調整，則常因職評人員未認知到需要做調整，而有超過半數應做調整的個案未進行測驗調整。

根據研究結果，本研究提出以下建議：在評量工具使用方面：職評人員應（一）使用前仔細詳閱指導手冊、（二）適當使用測驗調整、（三）澄清轉介目的，有疑慮時可與專業督導討論工具使用、和（四）隨時注意法規異動，以提供正確及適切的評量服務；在評量計分方面：可使用套裝軟體或統計軟體協助計算；在評量解釋方面：（一）個體內外比較並重、和（二）加強將分測驗彙整到總報告中的能力；在其他方面：（一）加強標準化評量與其他評量的交叉驗證技巧、（二）持續不斷的評量及報告撰寫實作、（三）廣泛涉獵就業服務、職業訓練、庇護工場、小型作業所、社會福利相關的資源、（四）善用職業資料庫及可轉移工作技巧分析、（五）補助測驗研發、（六）修訂及擴充國內職業資料庫、和（七）建立職評專業認證制度。

關鍵字：職業輔導評量、職評人員、標準化評量

¹ 范文昇 國立高雄師範大學復健諮商研究所畢業生（通訊作者，elsafann@gmail.com）

² 吳明宜 國立高雄師範大學復健諮商研究所

壹、前言

一、職評的重要性與簡史

職業重建專業人員在提供身心障礙者就業服務時，除了媒合適性的工作機會並提供現場輔導外，針對個案工作能力未能清楚掌握時，或是對沒有工作經驗、屢次就業失敗、中途致障等媒合困難的個案，可以利用職業輔導評量（vocational evaluation，以下簡稱職評）來評量一個人的人格、態度、興趣、性向、工作習慣、體耐力，及手功能等，以了解此人的就業優弱勢及職業潛能，作為後續安置或其他需求的建議（Power, 2006）。因此，身為職業重建領域的重要一環，職業輔導評量人員（以下簡稱職評人員）的專業發展與能力鑑定也就備受注目。

職評服務起始於行政院勞工委員會職業訓練局在民國 87 年 6 月 30 日訂定『身心障礙者職業輔導評量辦法』。台北市首先於民國 87 年委託台灣大學職能治療學系張彧老師試辦（張彧，1999），而後於民國 90 年，高雄市勞工局博愛職業技能訓練中心開始執行職評業務，此後全國陸續辦理該項業務。並於 97 年的 10 月 26 至 28 日在高雄市蓮潭國際會館辦理首次全國職評機構服務評鑑。截至民國 98 年底，全國僅金門縣及連江縣尚未辦理職評業務（行政院勞工委員會職業訓練局，2009）。

依據『身心障礙者權益保障法（以下簡稱身權法，2007）』第 5 條規定，在民國 101 年之後，職評人員將成為身心障礙者需求評估專業團隊中的一員；並依同法第 34

及 41 條規定，職評在庇護性就業的法定效力由過去的「參考」轉變成為「依據」（王雲東，2007）。加上『推動身心障礙者職業輔導評量服務實施計畫（2009）』所規定的服務對象，包括：有意願就業或接受職訓者、醫療復健穩定有就業意願者、國民中學以上之應屆畢業生有就業意願者、和其他經主管機關認定之個案經評估需要職評者（如：職災勞工），或依身權法規定須進行庇護性就業入場或出場評估者，足見職評人員在職業重建業務中之重要角色。如此的重責大任，一再考驗著目前僅受過 162 小時初階訓練的職評人員之專業能力。雖然有『身權法』等法規規定職評的重要性，但從發展歷史看來，職評不論是工具種類及評量方法都尚在發展中，要肩負起需求評估及判定庇護性就業個案是否入場或出場的重責大任，確實有種小孩推大車之感。

二、職評人員專業訓練之中美比較

在國內，依據『身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則（2008）』規定，除復健諮商研究所畢業生可以直接從事職評工作外，其他相關科系（社會工作、職能治療、物理治療、特殊教育、勞工關係、企業管理、人力資源、心理或輔導之相關科系所畢業）畢業生需從事就業服務、職業重建個案管理或職能治療相關工作 1 年以上，並完成職業輔導評量專業訓練 160 小時以上，成績及格取得結訓證明才可從事職評工作。領有社會工作師、職能治療師、物理治療師、心理師或特殊教育教師證書等者，無需相關工作經歷，但仍需取得職評 160 小時專業訓練結訓證明。雖然如此，相較於其他

專門職業及技術人員高等考試之標準，職評人員的專業訓練仍顯不足。雖然職評評鑑有每年須接受進階訓練至少 18 小時的規定，但由於沒有進行專業認證考試，無法了解職評人員應用專業訓練到實務工作的成效狀況。

在北美地區，有近 3/4 (73%) 的職評人員擁有復健諮商碩士學位 (Hamilton & Shumate, 2005)，且皆需通過工作適應與職評專業人員認證委員會 (Commission on Certification of Work Adjustment and Vocational Evaluation Specialists, [CCWAVES]) 的考試及格後，取得職評專業人員認證才可執行職評業務；並每 5 年以在職進修學分取得重新認證，以維持可被認可的最低標準。相對的，目前台灣除勞委會所辦理的機構評鑑外，尚未建立職評專業人員法，故沒有任何證照制度；而相關初階、進階培訓課程的證書，也尚未建立公信力來確認職評人員的專業能力。

三、研究目的

目前國內外職評業務最普遍使用的評量工具是標準化評量工具 (王敏行、王建中、黃美慧、鍾和村，2008；吳明宜、許靖蘭、陳靜江、黃國裕，2007)，包括興趣、性向、人格、智力、認知、日常生活功能及工作樣本等。雖然標準化評量工具不完美，但它對個體做重要決策時，仍是最佳、最公平及最精確的技術，可幫助個體做出重要決策 (王文中、陳承德譯，2009)。故本研究針對職評人員是否能合宜運用及詮釋標準化評量工具進行分析，並透過國內外職評評鑑指標的文獻回顧，設計一份評閱職評報告指標。因為實務上，普遍共識認為職評報告

最能顯現職評人員的專業能力，故本研究以上述指標檢視分析民國 97 年全國職評機構服務評鑑所使用的 133 份職評報告，藉以了解台灣職評人員運用標準化評量能力。此外，進一步探討該年度評鑑的職評報告得分與本研究所評得之運用能力的相關程度，以檢視本研究所設計的指標與我國職評評鑑指標所衡量能力的相關性。

貳、研究方法

一、研究資料來源

本研究係採內容分析法 (王佳煌、潘中道譯，2002)，分析的文本 (text) 是經由『97 年度全國身心障礙者職業輔導評量機構評鑑實施計畫』所選定之職評報告，為全國 23 縣市、27 個職評單位在 97 年 1 月 1 日至 9 月 30 日之間所撰寫的職評報告。每個職評單位提供 5 份職評報告進行評鑑，其中 2 份由職評單位自行選擇，餘 3 份由主辦單位依不同轉介來源 (就業服務、庇護、職業訓練或學校單位) 公開從單位檢送的職評報告完成清單中抽選。其中某一單位因該縣市政府當年度較晚簽約，無法抽選到合適的個案，僅提供 3 份職評報告。故本研究的文本為 133 份職評報告，並取得行政院勞委會職訓局的同意授權進行研究分析。

這些文本的頁數 (不含分測驗報告) 大多在 6 至 10 頁，各機構的差異很大、且因不同轉介問題亦有所差異，最少的為 3 頁，最多則有 14 頁。研究者將文本轉介原因分為五類：第一類為需職業探索而進行深度評量者，針對的是接受職評當年或前一年剛畢

業，沒有太多工作經驗的身心障礙者；第二類是因其他目的而進行深度評量者，主要係指多次就業失敗、職訓結訓後尚未找到工作、中途致障、或就醫穩定後，轉介單位期待了解特定職類、工作態度、或就業安置模式者；第三類是庇護性就業入場評量者，在此研究採依該職場所規範的指標來進行進入該庇護工場所需的能力、工作態度及其他職場要求的評量，而不會再進行興趣、性向等深度評量的模式；第四類是職業訓練入訓評估者，在此亦指針對是否合乎該職訓的要求規定進行評量，不需進行深度評量模式；第五類是有爭議的轉介原因。在 133 份文本中，以因其他目的而進行深度評量者的文本最多，共有 46 份，佔 34.6%；需職業探索而進行深度評量者次之，共 42 份，佔 31.6%；第三則是庇護性就業入場評量者，佔 25.6%，共 34 份；最少的是職業訓練入訓評估者，僅 5 份，佔 3.8%；至於有爭議的轉介原因者共有 6 份。

二、文本基本資料分析

從 133 份文本中，職評個案的年齡的平均數為 27.06 歲（標準差為 9.58）。年齡集中在 17-30 歲最多，佔總百分比近七成，可見剛畢業、初進入職場的身心障礙者的職評需求量是大的；超過 50 歲以上的職評個案僅 2 位，佔 1.5%。將文本中個案教育程度分為國小含以下、國中、高中、大專等四類。其中以高中職畢業者佔大宗，共佔 72.9%；其次是國中畢業，佔 15.8%；國小及大專者僅佔 11.3%。文本的障別與程度係以『身心障礙者權益保障法』中所規範者進行統計。障礙類別以智障者最多，佔 48.1%；其次為

多障者，佔 15.8%；第三為肢障者，佔 19%。障礙程度則以中度最多，佔 51.9%；其次是輕度，佔 29.3%。

在評量時數部份，133 份文本中，有 5 份未在文本中呈現評量時間，故僅以 128 份文本來進行評量時數分析。使用標準化評量工具的平均時數是 5.5 小時（標準差為 3.74），其中心理測驗的平均時數為 2.9 小時，工作樣本的平均時數為 2.6 小時。其他非標準化工具，如：情境評量、現場試做、工作媒合資料庫或非標準化的紙筆測驗等，其平均使用時數為 7.1 小時（標準差為 5.9）。整體的評量時數平均為 26.6 小時（標準差為 7.7），包含：各種評量、撰寫報告、說明會及追蹤服務之時間。評量總時數差異很大，最少的為 6 小時，最多的為 50 小時；評量時數在 15 小時以內者共有 12 個，其原因大多為職訓入訓評估或庇護入場評估，除了編號 8 及 108 為深度評量者。至於評量時數最多者，其目的是想了解就業無法持續的原因及潛在就業能力，在情境評量即花 36 小時。值得注意的是，撰寫報告時數佔整體職評時數比例偏高。扣除未記錄報告撰寫時間的 27 份文本，其餘 106 份職評報告的總報告撰寫時間從 1 小時到 17 小時皆有，多數為 6 至 10 小時，平均時數為 8 小時。但上述數據並未包含分測驗報告時間；因有些單位將分測驗報告時間另計，有些單位則直接灌入評量時數中，而無法詳細計算。故若再加上分測驗報告時數，則報告撰寫時數相當可觀。

不包含晤談，133 份文本中工具使用數量平均為 4.8 項（標準差為 2.3），而標準

化評量工具平均使用 3.1 項，標準差為 1.9 項，為最常使用的職評工具。轉介目的為深度評量者，通常所使用的工具數量亦較多。完全沒有使用標準化工具者共有 8 份，皆為庇護入場或職訓入訓評量者。

在 133 份文本中，標準化評量工具使用頻率最高的是興趣測驗，佔 71%；其次是工作樣本，佔 60%；再其次是人格測驗，佔 38%；第四則是性向測驗，佔 23%。興趣測驗以『我喜歡做的事』的使用頻率最高，共 33 份使用。工作樣本中使用頻率最高的是『傑考氏職前技巧評量』，共 29 份使用；其次是台大生理功能評估中的『普渡手功能測驗』及『明尼蘇達手部操作測驗』，各有 17 及 16 份使用。人格測驗使用最多的是『工作氣質測驗』，共 42 份使用。性向測驗使用最多的則是『通用性向測驗』，共 28 份文本使用。

在研究文本中，使用標準化評量工具狀況分析，以障別中最多之智障者為例發現：智障者使用最多的是興趣測驗，共 44 份文本中有做，且有 2 份做兩種興趣測驗，其中以『電腦化職業圖片興趣量表』最多，共有 19 份。使用次之的工具是工作樣本，共有 41 份文本有使用工作樣本，有 14 份使用兩種以上的工作樣本評量，其中使用最多的工作樣本工具是『傑考氏職前技能評量』，共有 20 份；其次是『普渡手功能測驗』，共有 11 份。排名第三的工具是日常生活功能評量，共有 13 份文本有使用，且皆是使用『社區自主能力測驗』為評量工具。

三、研究步驟

本研究的研究流程包括下述研究步驟。

(一) 自行設計評閱指標作為研究工具

參閱包括 Commission on Accreditation Rehabilitation Facilities, 以下簡稱 CARF (2009)、CCWAVES (2007) 之國外職評評鑑及專業人員要求指標、『補助辦理身心障礙者職業輔導評量實施計劃 (2007)』、有關職評報告撰寫的國外教科書 (Stephen, 1986; Corthell & Griswold, 1987)、『教育與心理測驗標準 (1999)』、李佩秦與王敏行 (2006)，及『身心障礙者職業輔導評量工作手冊 (2007)』等有關標準化評量的標準與測驗調整策略概念等文獻內容，整理設計出『身心障礙者職評人員標準化評量能力評鑑指標-職評報告檢核表』初稿。指標內容包括五部份：職評人員基本資料、正確使用、正確計分、正確解釋及其他考量等。其中職評人員基本資料有兩題，分別了解職評的專業背景及職評業務年資；針對標準化評量的評閱指標是正確使用、正確計分及正確解釋三項，分別依據各文本中所使用的工具進行評閱；其他考量中共有 11 題，係針對標準化評量外尚需考量的項目，如：使用 A 級工具的人員資格（需要具有相關學歷背景、並受該項測驗的專業訓練及認證者）、測驗調整策略等。

(二) 建立專家內容效度

於 2009 年 9 月邀請北、中、南部的職評督導和評鑑委員，背景包括復健諮商、測驗工具研發及心理測驗等領域的學者及專家，針對研究者所設計的『身心障礙者職評人員標準化評量能力評鑑指標-職評報告檢核表 (初稿)』中的指標是否適用於職評報告評閱，以檢核出職評人員的標準化評量工

具使用能力，進行專家內容效度；共計回收 5 份。彙整專家的意見，專家們建議：基本資料宜另外分析，不需放入檢核表中，以聚焦檢核表的目的性；在正確使用、計分、解釋等 3 部份因題意不清，建議宜詳細說明並分項評分，但因分項建議符合文獻的內涵，故保留；其他考量部份則建議第 1、3 及 5 題聚焦在標準化評量，將第 7 至 11 題較難在職評報告中檢核的部份刪除，將測驗調整及輔具使用的部份改寫，以方便檢核報告時有所依據。觀察指標的題目為第一作者與第二作者共同討論後，認為雖非為評閱標準化評量時所需指標，但卻是會影響整份報告品質的重要因素，故再度請專家確定後加入。再依據專家的建議製作『職評工具要點彙整』，以方便檢核時的參考。定版的『身心障礙者職評人員標準化評量能力評鑑指標-職評報告檢核表』如附錄一。

（三）試評建立編碼者間信度

在試評部分，利用亂數隨機抽樣 5 份職評報告，邀集 3 位不同領域的職評專家，連同研究者 4 人各自進行評閱。3 位專家各以 A、B、C 代表；A 專家是職評實務工作多年且目前為職評評鑑委員，具有復健諮商背景；B 專家是職評實務工作多年，目前任職於職評資源中心，具有職評及社工背景；C 專家是職評實務工作多年，目前任職於養護中心，為職能治療師背景。評分原則係評分標準從嚴，需完全符合項目規定才可填「YES」；部分符合或不符合項目規定則填「NO」；若本題不適用則填「N/A」。統計分析時，「YES」計為 1 分，「NO」計為 0 分。為減少評分者彼此間的認知差距，

請試評專家詳填評分理由於「評分詳細說明」，尤其是填「NO」的題項。填寫的內容包含：評分原因、不符合哪項原則、及該項目所屬的職評報告頁碼。

試評結束後，將 4 人的評分及分析說明彙整，進行四份檢核表的評分標準差異的分析，以建立『檢核表的指標使用說明（第一版）』。然後再度利用亂數隨機抽十份職評報告，使用『檢核表的指標使用說明（第一版）』與 A 專家再次進行評閱，並建立編碼者間信度。針對正確使用、正確計分、正確解釋和其他考量 4 部分來建立信度，信度係數的計算是依每份文本的各項分數，看研究者與職評專家間意見相同（totally agreement）的比率；第五部份觀察指標則由研究者自行觀察。因第一次所得的信度係數偏低，檢視原因主要是 A 專家有部分漏答、評閱資料提供不足、對題目誤解（如反向題、N 與 NA 的使用）等問題。故，再次修訂『檢核表的指標使用說明』，並補提供資料給 A 專家，請其依修訂的『檢核表的指標使用說明』（見附錄二）補填評閱分數後，再度檢視信度係數；最終的編碼者間信度係數達 0.8~1。

（四）正式評閱與資料分析

研究者依據『身心障礙者職評人員標準化評量能力評鑑指標-職評報告檢核表』、『檢核表的指標使用說明』、及『職評工具要點彙整』，開始進行 133 份職評報告的評閱。文本依據當年度評鑑承辦單位為各單位所編排的順序依序編號，如第 1 個受評單位的 5 份職評報告，則為編號 1 至 5，第二個受評單位的 5 份職評報告，則為編號 6 至 10，依此類推。評閱結束後，將 133 份文本

的檢核結果進行分析，一是了解我國職評人員在使用標準化評量工具的正確性、計分、解釋、其他考量、及觀察指標等方面的運用能力；第二再以各單位在 97 年職評評鑑的第五大類（職評報告）的四項得分，與本研究之工具正確使用、正確計分、正確解釋、其他考量和觀察指標等五項指標，以及評閱分數的平均得分做相關性分析（Pearson's correlation），探討二者的相關程度。此外，亦就文本中的變項間有差異的部份進行交叉分析。

參、研究結果

將 133 份文本，依據『身心障礙者職評人員標準化評量能力評鑑指標-職評報告檢核表』的四個項度（正確使用、正確計分、正確解釋、其他考量）進行評分，再細項分析如下。

一、在工具的正確使用方面

正確使用係指施測者需依據以下原則

選用合宜的職評工具：（1）測驗目的；（2）適用對象（含：障別、障度、性別、年齡及教育程度）；（3）工具信效度；並（4）依正確施測流程進行施測。分析結果及說明如下，其中「使用狀況頻率」指的是使用該類工具之職評報告數除以職評報告總數（133）所得的比率，「整體不正確率」指的是不正確總數除以工具使用總數（306）所得的比率。此外，為考量研究的嚴謹性，將未附分測驗資料（如：分測驗報告、原始分數、計分結果）以致無法評閱者計入遺漏值。

（一）在測驗目的的正確使用方面

各類測驗的正確使用率皆超過 80%，表示職評人員依據轉介目的來判斷該使用哪些職評工具的能力是高的。其中工作樣本的不正確使用情形較多，主要是因為使用於庇護性就業入場評量，但未能解釋此測驗與入場指標的合理關係。此外亦發現庇護性就業入場評量使用過多與入場無關的工具（如興趣測驗），模糊職評目的，造成職評資源的浪費。

表 3-1-1 台灣職評人員依測驗目的，正確使用標準化評量之情形 (N=133)

測驗類別	正確	不正確	不適用	使用狀況頻率
智力測驗	5 (83%)	1 (17%)	127	6 (4%)
認知測驗	19 (95%)	1 (5%)	113	20 (15%)
成就測驗	-	-	133	0 (0%)
性向測驗	25 (83%)	5 (17%)	103	30 (23%)
興趣測驗	86 (91%)	8 (9%)	39	94 (71%)
人格測驗	46 (92%)	4 (8%)	83	50 (38%)
情緒狀態	2 (100%)	0 (0%)	131	2 (1%)
日常生活功能	22 (92%)	2 (8%)	110	24 (18%)
工作樣本	64 (80%)	16 (20%)	53	80 (60%)
整體不正確率 (37/306) = 12.1%				

(二) 在適用對象的正確使用方面

相較於測驗目的正確使用，適用對象的正確使用率開始下降，除了日常生活功能和工作樣本類外；整體不正確率由 12.1% 提高到 13.4%。測驗工具不正確率超過 20% 的類別有二，分別為人格測驗 24% 及情緒狀態 100%。分析原因如下：人格和情緒狀態的使用錯誤主要為對智障者使用文字測驗，如：編號 98、127；對非智障者使用『傑考

氏職前技巧評量』（編號 74、104）、『電腦化興趣測驗』或『影像式興趣測驗』（編號 38、40、53、63、123）；智障者看不懂『圖畫式興趣測驗』的圖形時，未使用其他測驗代替，且到最後亦勉強解釋結果（編號 114）；及 20 歲的個案使用『魏氏兒童智力測驗』，而非使用『魏氏成人智力測驗』（編號 131）等。

表 3-1-2 台灣職評人員依測驗對象，正確使用標準化測驗的情形 (N=133)

測驗類別	正確		不正確		不適用	使用狀況頻率	
智力測驗	5	(83%)	1	(17%)	127	6	(4%)
認知測驗	17	(85%)	3	(15%)	113	20	(15%)
成就測驗	-	-	-	-	133	0	(0%)
性向測驗	24	(80%)	6	(20%)	103	30	(23%)
興趣測驗	83	(88%)	11	(12%)	39	94	(71%)
人格測驗	38	(76%)	12	(24%)	83	50	(38%)
情緒狀態	0	(0%)	2	(100%)	131	2	(1%)
日常生活功能	24	(100%)	0	(0%)	110	24	(18%)
工作樣本	74	(92%)	6	(8%)	53	80	(60%)
整體不正確率 (41/306) = 13.4%							

(三) 在工具信效度的正確使用方面

若只考慮所選用工具是否具信效度，則其整體不正確率僅有 5.2%。但若再考量受測對象是否適用該工具，則與上段分析有相

呼應的趨勢，如使用傑考氏職前技巧評量測非智障個案、或使用文字測驗測智障個案，造成分數表現異常現象，影響原本工具設計的信效度。

表 3-1-3 台灣職評人員依測驗工具信效度，正確使用標準化測驗的情形 (N=133)

測驗類別	正確		不正確		不適用	使用狀況頻率	
智力測驗	5	(83%)	1	(17%)	127	6	(4%)
認知測驗	19	(95%)	1	(5%)	113	20	(15%)
成就測驗	-	-	-	-	133	0	(0%)
性向測驗	29	(97%)	1	(3%)	103	30	(23%)
興趣測驗	88	(94%)	6	(6%)	39	94	(71%)
人格測驗	45	(90%)	5	(10%)	83	50	(38%)
情緒狀態	0	(0%)	2	(100%)	131	2	(1%)

續表 3-1-3

日常生活功能	24	(100%)	0	(0%)	110	24	(18%)
工作樣本	80	(100%)	0	(0%)	53	80	(60%)
整體不正確率 (16/306) = 5.2%							

(四) 在依正確施測流程進行施測部份

大部分的職評人員(97%)皆能依據正確施測流程完成測驗。未能依正確施測流程者原因如下：未完整使用工具，但未說明少用部份工具的原因，如編號 69；職評計畫中有提到，但分測驗及總報告未呈現內容，如編號 6、133；計分結果高出常模很多，

合理懷疑是否施測錯誤，如編號 67；未提供測驗調整，影響測驗表現，如，對低視能者進行性向測驗，未考量視力的弱勢，持續進行施測 3 小時，未依個案的需求在中間有較長或較多次的休息(編號 29)；個案不了解題目，勉強作答(編號 114)。

表 3-1-4 台灣職評人員依正確施測流程使用標準化測驗的情形 (N=133)

測驗類別	正確		不正確		不適用	使用狀況頻率	
智力測驗	6	(100%)	0	(0%)	127	6	(4%)
認知測驗	20	(100%)	0	(0%)	113	20	(15%)
成就測驗	-	-	-	-	133	0	(0%)
性向測驗	26	(87%)	4	(13%)	103	30	(23%)
興趣測驗	94	(100%)	0	(0%)	39	94	(71%)
人格測驗	49	(98%)	1	(2%)	83	50	(38%)
情緒狀態	2	(100%)	0	(0%)	131	2	(1%)
日常生活功能	23	(96%)	1	(4%)	110	24	(18%)
工作樣本	79	(99%)	1	(1%)	53	80	(60%)
整體不正確率 (8/306) = 2.6%							

二、在工具的正确計分方面

正確計分係指依據標準化程序進行計分；若有測驗調整者，亦在報告中詳細說明調整原因、調整的內容及計分結果。本項分析有 28 份遺漏值。各類測驗的正確計分率

幾乎達 90%以上，顯示正確計分是職評人員的基本專業技能，但仍有少數在計分上有算錯(編號 5、67、72)、漏計分數(編號 13、76)或用錯常模的現象。

表 3-2 台灣職評人員依據標準化測驗手冊規範，正確計分的情形 (N=133)

測驗類別	正確		不正確		遺漏值	不適用	使用狀況頻率	
智力測驗	5	(100%)	0	(0%)	1	127	6	(4%)
認知測驗	15	(100%)	0	(0%)	5	113	20	(15%)

續表 3-2

成就測驗	-	-	-	-	-	133	0	(0%)
性向測驗	27	(90%)	3	(10%)	0	103	30	(23%)
興趣測驗	82	(94%)	5	(6%)	7	39	94	(71%)
人格測驗	41	(93%)	3	(7%)	6	83	50	(38%)
情緒狀態	2	(100%)	0	(0%)	0	131	2	(1%)
日常生活功能	23	(100%)	0	(0%)	1	110	24	(18%)
工作樣本	64	(89%)	8	(11%)	8	53	80	(60%)
整體不正確率 (19/306) = 6.2%								

三、在工具的正确解釋方面

正確解釋係指職評人員是否針對受測者特質，將測驗得分與行為觀察做適切詮釋，包括：(1) 數據完整解釋、(2) 受測者自身表現的特色，即內在比較、(3) 受測者相較於常模的表現，即外在比較、和(4) 是否搭配受測者的其他特質進行解釋等四部份的正確解釋。以下針對此四部份分別進行分析：

(一) 數據的完整解釋

因採嚴謹標準，故在數據完整解釋部份，只要分項(2)、(3)、(4)中有一項或以上未符合標準，則將此項計入不正確。故在306項測驗中，僅19份測驗是完全符合標準，有260份未完全符合標準，並有遺漏值27份；表示只有15%在數據完整解釋部份完全正確。其中不正確的主要原因是內在比較不正確率過高所致。

表 3-3-1 台灣職評人員將標準化測驗數據做完整解釋的情形 (N=133)

測驗類別	正確		不正確		遺漏值	不適用	使用狀況頻率	
智力測驗	2	(40%)	3	(60%)	1	127	6	(4%)
認知測驗	1	(6%)	15	(94%)	4	113	20	(15%)
成就測驗	-	-	-	-	0	133	0	(0%)
性向測驗	3	(10%)	27	(90%)	0	103	30	(23%)
興趣測驗	11	(13%)	76	(87%)	7	39	94	(71%)
人格測驗	2	(5%)	42	(95%)	6	83	50	(38%)
情緒狀態	0	(0%)	2	(100%)	0	131	2	(1%)
日常生活功能	0	(0%)	23	(100%)	1	110	24	(18%)
工作樣本	0	(0%)	72	(100%)	8	53	80	(60%)
整體不正確率 (260/306) = 84.9%								

(二) 對於受測者自身表現特色(內在比較)的詮釋

排除26份遺漏值，仍有超過八成的標

準化測驗其內在比較詮釋不正確。不正確率過高的原因主要是無法從總報告或分測驗中看出對受測者特色的描述。

表 3-3-2 台灣職評人員將標準化測驗數據做受測者內在比較的情形 (N=133)

測驗類別	正確	不正確	遺漏值	不適用	使用狀況頻率	
智力測驗	2 (40%)	3 (60%)	1	127	6 (4%)	
認知測驗	2 (12.5%)	14 (87.5%)	4	113	20 (15%)	
成就測驗	-	-	0	133	0 (0%)	
性向測驗	4 (13%)	26 (87%)	0	103	30 (23%)	
興趣測驗	16 (18%)	71 (82%)	7	39	94 (71%)	
人格測驗	3 (7%)	41 (93%)	6	83	50 (38%)	
情緒狀態	0 (0%)	2 (100%)	0	131	2 (1%)	
日常生活功能	0 (0%)	23 (100%)	1	110	24 (18%)	
工作樣本	2 (3%)	71 (97%)	7	53	80 (60%)	
整體不正確率 (251/306) =		82.0%				

(三) 對於受測者表現相較於常模(外在比較)的詮釋

就像『教育與心理測驗標準(1999)』的標準 12.15 所提到的,與常模做比較是使用標準化評量的重要目的,結果發現超過九成的職評人員可遵行此原則,探討受測者相較於常模的表現。在此被評為不正確的原因

為:有做評量,但卻未在分測驗及總報告中提到評量結果或結果不完整者,如:編號 7、33、44、133;或因為用錯對象(如有識字困難使用文字測驗),造成對照常模的錯誤,如:編號 9、98、127;或解釋錯誤,如:65、66、114、132。

表 3-3-3 台灣職評人員將標準化測驗數據做常模比較的情形 (N=133)

測驗類別	正確	不正確	遺漏值	不適用	使用狀況頻率	
智力測驗	5 (100%)	0 (0%)	0	127	6 (4%)	
認知測驗	16 (100%)	0 (0%)	1	113	20 (15%)	
成就測驗	-	-	-	133	0 (0%)	
性向測驗	25 (83%)	5 (17%)	0	103	30 (23%)	
興趣測驗	85 (94%)	5 (6%)	4	39	94 (71%)	
人格測驗	39 (87%)	6 (13%)	5	83	50 (38%)	
情緒狀態	0 (0%)	2 (100%)	0	131	2 (1%)	
日常生活功能	24 (100%)	0 (0%)	0	110	24 (18%)	
工作樣本	71 (89%)	9 (11%)	0	53	80 (60%)	
整體不正確率 (27/306) =		8.8%				

(四) 是否搭配受測者的其他特質進行解釋
超過九成的職評人員在進行數據解釋時,可以搭配受測者的其他特質進行解釋,

且具體呈現在文本中。部分未能做到的原因有兩部分:一是因為用錯工具,在進行解釋時,則提供錯誤的解釋,如編號 53、98 等。

另一則因總報告未明顯針對個案狀況進行解釋，如編號 3、44 等。

表 3-3-4 台灣職評人員搭配受測者狀況進行解釋的情形 (N=133)

測驗類別	正確	不正確	遺漏值	不適用	使用狀況頻率
智力測驗	5 (83%)	1 (17%)	0	127	6 (4%)
認知測驗	18 (95%)	1 (5%)	1	113	20 (15%)
成就測驗	-	-	-	133	0 (0%)
性向測驗	26 (87%)	4 (13%)	0	103	30 (23%)
興趣測驗	83 (82%)	7 (8%)	4	39	94 (71%)
人格測驗	38 (84%)	7 (16%)	5	83	50 (38%)
情緒狀態	1 (50%)	1 (50%)	0	131	2 (1%)
日常生活功能	24 (100%)	0 (0%)	0	110	24 (18%)
工作樣本	71 (89%)	9 (11%)	0	53	80 (60%)
整體不正確率 (30/306) = 9.8%					

四、在其他考量方面

其他考量包括：是否由合乎資格者來使用測驗工具、有無多用或濫用測驗工具、職評的結論是否有證據支持、是否視需要使用測驗調整策略、是否使用職業資料、是否使用情境評量/現場試做、以及是否使用多元觀點驗證結果。

在「A 級工具使用」方面，發現僅 2 份報告有用到 A 級工具（『魏氏智力測驗』），但其中一份非由符合使用資格者來施測。在「多用或濫用標準化工具」方面，八成報告都可針對評量目的選擇一種適切工具，不會使用一種以上的工具來驗證同一目的。而未能做到的情形大多是不需用而用，譬如：庇護入場評量使用入場評量指標以外的工具，如：興趣測驗、人格測驗或工作樣本等；或同時使用兩種興趣測驗，目的只是要了解兩者測出來的結果是否一致；或對興趣測驗不夠了解，使用不同測驗做深淺不同的解釋，但事實上只需詳細閱讀使用手冊即可作

興趣測驗及生涯探索兩項目的者，如：編號 44。

在「結論有證據支持」方面，其判定依據是文本的結論皆是基於測驗結果分析，只要有一項或以上的結論不是基於測驗結果，而是單憑職評人員的經驗或個案晤談所得者，則判定為不是，因是嚴格標準，故有六成的文本被判定其職評結論沒有依據測驗結果提出證據支持。在「使用測驗調整策略」方面，共有 32 份文本被判定應提供測驗調整策略，其中有 15 份報告（佔 47%）有提供，如：給低視能者提供放大字體或放大鏡、擴視機等設備（如：編號 83、92、120）；給聽障者使用手語翻譯員（如：編號 57）；給智障受測者較多的示範（如：編號 26、129）。但超過半數（17 份；佔 53%）沒有提供或報告中未見測驗調整策略，如視障或聽障者使用文字測驗未見調整策略（編號 6、12、17、24、72、75 等）；未針對體能的限制進行調整或解釋，如下肢障使用需

站著做的評量（編號 63、69）。且整體的測驗調整策略較為局限，大多是視障者的測驗調整，較少其他障別。

在「參考職業/工作媒合資料庫」方面，僅 9 份文本使用職業資料。在「使用情境評量/現場試做」方面，有 114 份使用情境評量進行驗證。在「使用多元觀點驗證結果」方面，有 109 份使用多元觀點驗證結果。分析未使用多元觀點（即使用兩種以上不同類別的工具對一個問題進行交叉驗證）驗證的原因，一是僅靠晤談資料即進行結論和建議，如：編號 27；或直接將分測驗結果貼到總報告中，沒有彙整其他測驗做交叉驗證，甚至在總報告中不同分項重複書寫的狀況，如：編號 16、17；或直接以測驗做結論，未使用情境評量或現場試做進行驗證，如：編號 6 及其他共 10 份。

五、評閱結果交叉分析

由於職評報告是否具實用價值最主要的關鍵在職評報告的結論，而結論的證據性則特別強調是否使用多元觀點（CCWAVES, 2007），故以交叉分析檢視文本結論證據支持與多元觀點及與情境評量間的關係。

（一）職評報告結論有證據支持與使用多元觀點的交叉分析

在 133 份文本中，結論有證據支持者使用多元觀點來分析的比例很高；53 份結論

有證據支持者中，有 50 份（94%）的職評報告使用多元觀點（Chi-square = 9.14, $p < .01$ ）。

（二）職評報告結論有證據支持與使用情境評量的交叉分析

在 133 份文本中，結論有證據支持者使用情境評量或現場試做的比例很高；53 份結論有證據支持者中，有 52 份（98%）使用情境評量或現場試做（Chi-square = 11.06, $p < .01$ ）。

六、評閱分數與 97 年職評報告分數之相關

將 133 份文本的評閱分數依各大項加總平均後，再將五大項加總再平均，所得的分數為評閱平均分數（見表 3-4-1）。97 年評鑑報告分數則是指 97 年職評評鑑時，第五大項職業輔導評量報告之分項分數和總分。從『身心障礙者職評人員標準化評量能力評鑑指標』中可見，因有 10 份職評報告未使用標準化評量工具，故沒有正確使用、正確計分及正確解釋等三項分數。平均數最高者是正確使用的平均值 0.90；標準差 0.18，表示 123 份的職評報告中，職評人員在正確使用的比例最一致的。平均數最低的是正確解釋，為 0.46，正確比例不及一半。標準差值最大者為正確計分，為 0.35，表示 123 份職評報告在正確計分單項的分數差異最大。

表 3-4-1 『身心障礙者職評人員標準化評量能力評鑑指標』項度得分

	正確使用 (N=123)	正確計分 (N=123)	正確解釋 (N=123)	其他考量 (N=133)	觀察指標 (N=133)	評閱平均分數 (N=123)
平均值	0.90	0.81	0.46	0.59	0.58	0.67
標準差	0.18	0.35	0.19	0.32	0.23	0.17
最小值	0	0	0	0	0	0.07
最大值	1	1	1	1	1	0.90

利用 Pearson 積差相關統計，檢視本研究評閱分數與 97 年職評報告分數之相關，所得的 r 值請見表 3-6-2。評閱平均分數和 97 年職評報告評鑑分數總分的 r 值為 .229, $p < .01$ ，有低度的正相關，且各分項的相關係數皆未超過 ± 0.4 ，顯示『身心障礙者職評人員標準化評量能力評鑑指標-職評報告檢核表』的各分項評閱分數與 97 年職評報告

評鑑各項分數的相關性亦低，亦即表示本研究所評閱的項度與 97 年勞委會所提供作為評鑑職評報告的項度之相關性低。其中較有相關的是其他考量與職評工具選擇適切性、職評工具分析適切性、和報告建議事項適切性間的相關性。

表 3-6-2 『身心障礙者職評人員標準化評量能力評鑑指標』得分與 97 年職評報告評鑑分數的相關

97 年評鑑 評鑑分數	評閱分數						評閱平均分 數 (N=123)
	正確使用 (N=123)	正確計分 (N=123)	正確解釋 (N=123)	其他考量 (N=133)	觀察指標 (N=133)		
職評工具選 擇的適切性	.086	.074	.262 **	.309 **	.186 *	.267 **	
職評工具分 析的適切性	.170	.114	.271 **	.284 **	.108	.256 **	
報告建議事 項的適切性	.046	.034	.165	.283 **	.085	.190 *	
職評報告的 可讀性	.199 *	-.084	.106	.197 *	-.02 9	.091	
總分	.115	.047	.223 *	.306 **	.107	.229 **	

* $p < .05$; ** $p < .01$

肆、討論

依據『身心障礙者職評人員標準化評量能力評鑑指標-職評報告檢核表』的評閱結果有幾點發現，以下就工具使用、標準化評

量解釋、其他考量等方面進一步討論台灣職評人員的專業能力。

一、在標準化評量工具使用的分析方面

台灣職評人員工具使用頻率的高到低順序是興趣測驗、工作樣本、人格測驗及性向測驗，此一趨勢與轉介目的大多想了解個案的興趣、進行職業探索有關。再加上目前國內的興趣測驗種類繁多，列在『身心障礙者職業輔導評量工作手冊』（王敏行、陳靜江編，2007）者就有 10 種，工具取得容易，也較無使用資格限制。值得注意的是，職訓局研發的 3 套工具：『我喜歡做的事』、『通用性向測驗』及『工作氣質測驗』，在職評的使用上相對較高，各有 33、28 及 42 份職評報告使用；但比重只有 20-30%，就官方工具而言，使用率仍有待加強。探究其主要原因是因工具適用對象為閱讀能力在國中程度以上，對於目前職評個案數最多的智障者，則不適合使用此 3 套工具。

另外，成就測驗是唯一沒有被使用到的標準化評量工具類別，探究原因主要是目前此類工具在國內研發少、且研發年代久遠，適用性較低的緣故（吳明宜，2008）。A 級工具使用頻率亦十分低（僅 2 份使用），原因是目前台灣認定的 A 級工具只有魏氏智力測驗及部分人格測驗（如：羅夏克墨漬測驗）；有些人格測驗（如：基本人格量表）雖在國外屬 A 級工具，但在台灣卻被降級使用所致。

不同的地域所使用的工具亦有差異。如工作樣本因為單價過高或版權問題，受限於職評單位每年購買工具的經費有限，故大多使用較便宜的傑考氏或育成工作樣本。版權

問題無法普遍使用的工作樣本（如 VIEWS），僅有台北育成基金會、高雄博愛職訓中心及南區職評資源中心採購，故使用頻率很低；133 份職評報告中僅 4 份使用。其他在國外常使用的工作樣本（如 VALPAR 和 T-PAL）或是國內研發的本土化工作樣本亦然。

分析發現只有 9 份文本有使用職業資料庫（編號 29、67、68、80、90、92、101、105、135），除編號 67 及 68 為中區的職評單位外，其餘 7 份皆是南區的職評單位。可能是因為國內職業分析與工作媒合資料庫的相關研發與推廣主力為南部的研究團隊（蘇純瑩等人，2005），導致職業資料庫的使用產生區域性的差異。在國外，在職評時使用職業/工作媒合資料庫進行交叉驗證是普遍且必要的（Power, 2006），且在 CARF（2009）及 CCWAVES（2007）指標中將使用職業資料庫的要求列入評鑑及工作任務中。國內使用率不高的原因，可能是因為國內的職業資料庫大多缺乏可與職評向度媒合的職業資訊（如：DOT 代碼或 O*NET 代碼），有相關代碼的職業資料庫又因經費終止後無法繼續維護與更新；若要使用美國的職業資料庫又有語言上的困難與文化適用性上的疑慮。

職評人員可能受限於工具不足，而有不同障礙狀況及轉介目的，卻使用相同工具的狀況，如：編號 46-50。但也有單位因距離職評資源中心不遠，會充分使用職評資源中心的資源，以解決機構內工具資源不足的狀況。在正確使用工具部分，未依個案障別特性及轉介原因正確選擇工具者是導致此一

大項的正確率只有 85.6% 的緣故。

此外在工具使用總數的統計中，使用工具次多（編號 39 共有 12 項）及最少（1 項）的皆是庇護入場的個案，這在邏輯上似乎有些問題。分析原因主要是『身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則』剛於 97.02.12 修訂，許多轉介單位及職評單位尚未調整過去的經驗，仍將庇護入場的個案做職業探索或其他深度評量所致。

二、在標準化評量工具的解釋分析方面

扣除不適用與有遺漏值者，在 133 份的文本中，有從事個體內在比較者（約 18%）明顯低於有與常模比較者（約 91%）。在『教育與心理測驗標準（1999）』中則明確指出一份良好的測驗報告是必須包含個體內外在比較的。分析原因可能是在指導手冊中有常模可相對照，而職評員較容易忽略個案本身狀況進行全人觀點分析所致。但有更多的原因是因機構所提供的資料不夠齊全，無法從總報告中看見個體內比較的解釋分析。

三、在其他考量的分析方面

在結論有證據支持、情境評量的使用、與多元觀點驗證的交叉分析中，其卡方值各為 9.14 及 11.06，表示與無證據支持的職評報告相較，一份有證據支持的職評報告其建議及結論是經過多元的舉證而來，且除了使用標準化評量外，亦包括情境評量、現場試做或其他評量等；這與 CCWAVES（2007）的要求是不謀而合的。至於其他評量，從 CARF（2009）及 CCWAVES（2007）皆有提到的職業資料庫、福利系統、可轉移工作技巧等，國內職評員的使用較顯不足。

大多數職評人員會運用情境評量或現

場試作方式驗證晤談及標準化評量結果，但亦有少數單位未用情境評量或現場試作，直接以標準化測驗結果做結論，缺乏操作型工具驗證，如：6、7、8、18、31-35、127、128 等。另一個問題是職評人員常因可運用的情境評量或現場試做的場地不足，無法針對興趣測驗及晤談結果安排合適的場地進行評量，如：編號 9 建議個案可以從事新娘彩妝工作，但並未提供相關的現場試做做驗證；又如編號 13 個案對動植物及企業事務有高度興趣，但職評人員提供餐點包裝及清潔打掃的情境評量，最終的結論又建議可以做大樓或辦公室清潔、洗擦車的工作，當中未交代為何未採用個案的興趣作為情境評量或現場試做的依據。還有些單位使用工作樣本進行情境評量（如編號 19、132），此一行為對職評人員來說或許是一項方便，但卻會因此破壞常模的使用，讓工具失去價值。職評人員不可不慎！

在測驗調整的使用方面，常見之測驗調整大致可分為：（1）調整測驗的內容與呈現方式：包含調整測驗的施測方式、調整測驗之內容、調整刺激呈現的方式；（2）調整測驗反應方式：包括調整測驗時間的安排、調整測驗反應的方式；及（3）調整測驗環境等三個類型（李佩秦、王敏行，2006）。但在本研究中使用較多的是調整測驗內容，如單手不方便者，直接捨棄作『通用性向測驗』第九至十二項；或調整刺激呈現方式，如使用手語、放大字體、單獨給予指導語；或調整測驗時間安排，如延長測驗時間；或調整測驗反應方式，如使用口述，由職評員代答。較少使用替代測驗及調整測

驗環境的原因，一方面是因目前台灣可用的替代測驗很少，且非一般職評員可使用，如『魏氏成人智力測驗』，另一方面則是較難在職評總報告或分測驗中看見職評員為個案做測驗環境調整的說明所致。

四、研究限制

本研究之研究方法屬於次級資料分析，雖然有省時、降低研究成本等便利性，但亦有一些限制，如職評人員對於標準化評量的概念知識、運用技能、和倫理遵守等的實施情形，從職評報告評閱無法完整分析，可能需要利用其他方式（如：專業人員認證考試、或參閱其他資料）才能了解；這是本研究最大的限制。

另一個研究限制是文本的代表性不盡理想。依據『身心障礙者職業輔導評量服務評鑑計畫』，每個單位所提供的 5 份職評報告中，有 3 份由承辦單位（南區身心障礙者職業輔導評量資源中心）抽選，以儘可能涵蓋就業服務、庇護工場、職業訓練或學校等不同轉介單位為原則；其餘 2 份由受評單位自行選擇。使用此職評報告取樣模式，非屬隨機抽樣，且有高估各單位職評報告素質之嫌（因通常自選會傾向選最好的）。此外，27 個單位中未涵蓋尚未辦理職評業務的金門縣、連江縣、剛開始辦理的澎湖縣，及本次未參加評鑑的台北市、台中市，使得此次級資料的全國代表性略有不足。

第三個限制是部分文本的內容不完整，造成資料分析困難，如：有單位五份職評報告未註明評量時數；各單位計算職評時數的方式不一，造成統計困難；各單位所附的分測驗有缺漏，造成評閱時難以判斷，只

好採嚴格標準，評為不正確（N），導致分數偏低。

第四個限制是只從標準化評量看職評專業人員的專業能力有許多的限制，從 CARF（2009）中發現，職評人員的專業能力不只從職評報告得知，更多會從各單位所提供的個案服務記錄、自行建立的工作樣本使用手冊、職評合格人員的管理證據、各項技術準則、評量流程與規定等資料，進一步了解職評人員的專業能力，而不僅使用職評報告。且僅看標準化評量的使用狀況，則更顯不足。

伍、省思與建議

研究者藉由評閱職評報告的過程，產生以下省思：職評實務工作者因為沒有足夠及有系統的訓練與學習，使專業能力無法提升與展現；再加上職評人員大多是兼任，在專業養成上實有困難。至於國內職評課程的規劃，因受限於可用資源及專業師資的不足，造成訓練後實際從事職評工作者的素質良莠不齊。「巧婦難為無米之炊」，沒有合適的職評工具，也是無法將職評作好及撰寫有用的職評報告的嚴重問題。故提出下列建議：

一、關於工具的正确使用

（一）使用工具前，仔細詳閱指導手冊：因職評員的初階訓練中，工具介紹有限，在實際使用時，常會使用初階沒有學習過的工具；故建議在使用前，務必詳閱指導手冊，確定適用對象及操作說明後再進行施測，則可減少選擇工具的錯誤率。

- (二) 適當使用測驗調整：選擇工具時，應注意適合個案狀況的工具，對於有調整需求的個案，亦應謹慎使用調整策略，並注意調整後可能影響測驗信效度，故需小心的解釋結果，以免造成偏誤。
- (三) 澄清轉介目的，有疑慮時可與專業督導討論工具使用：職評轉介目的不同，應該有不同的工具使用策略，職評人員應經常與專業督導討論工具使用時機，在適當的時機使用正確的工具。並且應注意庇護入場及職訓入訓評量與深度評量的差異性，正確使用工具。
- (四) 職評人員應隨時注意職評相關法規的異動，以提供正確及適切的評量服務。

二、關於工具的正确計分

- (一) 可使用套裝軟體或統計軟體協助計算：對於部分因職評員計算錯誤造成的失誤，建議可用 EXCEL 或職評資源中心提供的軟體服務進行計分統計，減少此類錯誤機率。

三、關於工具的正确解釋

- (一) 個體內外比較並重：職評員較常會使用常模比較說明個案能力，較少使用個體內比較看個案的優弱勢能力，使報告解釋時無法完整呈現，建議要學習多使用個體內在比較說明個案能力。
- (二) 加強將分測驗彙整到總報告中的能力：在評閱中發現，許多職評報告在分測驗報告中寫得十分詳盡，但彙整

到總報告時，則呈現資訊不完整或結論證據支持不足的狀況，一方面是因職評人員對如何將各項評量工具互相交叉驗證的能力不足，並一方面則是因撰寫報告經驗不足，無法觸類旁通所致，故建議辦理職評進階訓練的單位及各單位的職評專業督導應多提供此一方面的訓練及指導，使職評人員的報告更具證據性及專業性。

四、其他建議

- (一) 加強標準化評量與其他評量的交叉驗證技巧：標準化評量是職評員最常使用的工具，但在與其他評量的交叉驗證的能力上則顯不足，如：情境評量的變項設計、現場試做的地點規畫、職業資料庫及工作媒合資料庫的使用、可轉移工作技巧分析等能力的加強。
- (二) 持續不斷的評量及報告撰寫實作：就像許多文字工作者一樣，持續不斷的評量及寫報告，是專業能力提升很重要的因素，唯有持續不斷的寫及與專業督導討論修正，才能使報告更符合轉介目的、更具專業性。
- (三) 廣泛涉獵就業服務、職業訓練、庇護工場、小型作業所、社會福利相關的資源：在 CARF (2009) 及 CCWAVES (2007) 的指標中，了解職業及社區資源被列入評鑑及認證的依據，但在國內，職評報告常被轉介單位批評為不符合個案需求、參考價值不高的，分析原因常是因職評人員對其他職業重建相關業務經驗不足所致，再加

上職評人員的年資除了少數超過 5 年以上，大多是從事此項業務 1 至 3 年的新手。故增加對職業資料及社區資源的了解是職評員的重要功課。

(四) 善用職業資料庫及可轉移工作技巧分析：在 CARF (2009) 的評鑑指標及 CCWAVES (2007) 的訓練課程中，使用職業資料庫皆是很重要的，但國內職評人員在使用職業資料庫的能力及與評量交叉驗證的能力缺乏。可轉移工作技巧分析則適用於擁有豐富工作經驗的個案（如中途致障勞工），可以快速解析個案在受傷前擁有的能力及受傷後殘存能力。但分析發現目前職評人員很少使用。

(五) 補助測驗研發：在國外成就測驗是職評常用的工具，因為其量測個案目前累積的基本學習相關知能，對於用於推估個案在職業學習方面的成功性是重要的工具 (Power, 2006)。本研究發現沒有文本使用成就測驗，一方面是國內成就測驗工具缺乏，另一方面則是少數存在的成就測驗的常模過於久遠，已不符合現在使用，故使用機率低。部分單位則採用自編的國語文或數學測驗，但因為非標準化工具，信效度可議。故建議相關單位鼓勵學校或實務單位進行工具研發及修訂。

(六) 修訂及擴充國內職業資料庫：在國外，有 DOT 及 O*NET 等各種職業資料庫，供一般民眾及專業人員查詢使用。在國內，雖然擁有『中華民國

職業分類典』及『職業資料專輯』，但年久失修，已有許多新興行業無法在該字典中查詢到；勞委會網站雖有『行職業資料庫』，但仍在慢慢建構當中，資訊仍顯不足。由成功大學及高雄醫學大學研究團隊研發的『身心障礙者工作媒合電腦資料庫 (蘇純瑩等人, 2005)』，亦在研究經費補助結束後，未再進行更新。故建議主管單位可以針對職業資料庫及工作媒合資料庫進行修訂，並鼓勵學界及實務界共同參與，使台灣的職業資料可以更加完整及合適使用，以利提昇職評人員的專業能力。

(七) 建立認證制度：CCWAVES (2007) 有職評人員的認證制度，需透過考試取得資格，並規定每五年透過在職訓練或重新考試等方式進行換證，以確保職評人員的專業品質。目前在台灣，職評人員初階 160 小時訓練，因參與學員的專業背景差異性大，設計的內容屬通識性課程及常用的工具操作，但對於職評個案的特殊性，較難統包在 160 小時中，需要繼續接受進階訓練以補強相關知能。但目前進階訓練並未強迫職評人員參加，僅在評鑑指標中第一部分第三項中規定每人每年 18 小時以上的教育訓練，但評鑑分數僅佔 2 分；對於維持資格的認證制度，則至今尚未建立。但因近年來法規對職評人員的要求日益升高（如：庇護入場評量、醫療鑑定及需求評估專業團隊成員等），建議

主管單位可以思考建立之，以確保專業品質。

參考文獻

- 王文中、陳承德譯 (2009)。心理測驗。台北：雙葉書廊。
- 王佳煌、潘中道譯 (2002)。當代社會研究法：質化與量化途徑。台北：學富文化。
- 王雲東 (2007)。從身心障礙者權益保障法談職業輔導評量之發展方向。就業安全，6(2)，4-8。
- 王敏行、王建中、黃美慧、鍾和村 (2008)。身心障礙職業輔導評量時數與評量方法選擇探討：以高雄市博愛職業訓練中心職評服務為例。復健諮商，2，77-91。
- 王敏行、陳靜江編 (2007)。身心障礙者職業輔導評量工作手冊 (96 年修訂版)。台北：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 行政院勞工委員會職業訓練局 (2008)。97 年度全國身心障礙者職業輔導評量機構服務評鑑活動手冊。高雄：國立高雄師範大學。
- 行政院勞工委員會職業訓練局 (2008)。97 年度全國身心障礙者職業輔導評量機構評鑑職評報告彙整。高雄：國立高雄師範大學。
- 行政院勞工委員會職業訓練局 (2009)。98 年度全國身心障礙者職業輔導評量服務評鑑評鑑活動手冊。台北：北區身心障礙者職業輔導評量資源中心。
- 全國法規資料庫入口網站。2011 年 7 月 1 日，取自：<http://law.moj.gov.tw/>
- 吳明宜 (2008)。97 年度「全國身心障礙者職業輔導評量機構評鑑」成果分析。載於 97 年度全國身心障礙者職業輔導評量機構服務評鑑觀摩研討會手冊，(頁 37-42)。高雄：南區身心障礙者職業輔導評量資源中心。
- 吳明宜、許靖蘭、陳靜江、黃國裕 (2007)。調查統整目前使用之職業評量工具使用現況及其分析職評人員使用信心理度。高雄：南區身心障礙者職業輔導評量資源中心。
- 李佩秦、王敏行 (2006)。身心障礙者職業輔導評量標準化測驗之測驗調整探討。台灣職能治療研究與實務，2(1)，57-62。
- 張彧 (1999)。台北市政府勞工局就業服務中心職業輔導評量 88 年 1-6 月成果報告。台北：台北市政府勞工局就業服務中心
- 蘇純瑩、張志仲、施陳美津、吳明宜、陳秋蓉、林沼秀 (2005)。身心障礙者工作媒合電腦資料庫。台北：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。
- American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education (AERA/APA/NCME) (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American educational research association.
- Commission on Accreditation Rehabilitation

- Facilities (2009). *2009 Employment and community services standards manual*. CARE, USA.
- Commission on Certification of Work Adjustment and Vocational Evaluation Specialists (2007). *CCWAVES standards and procedures manual for certification in vocational evaluation*. CCWAVES, USA.
- Commission on Certification of Work Adjustment and Vocational Evaluation Specialists (2007). *CCWAVES the maintenance process for certified vocational evaluation specialists*. CCWAVES, USA.
- Corthell, D. W., & Griswold, P. P. (1987). *The use of vocational evaluation in VR*. Minomonie, WI: Material Development Center, University of Wisconsin-Stout.
- Hamilton, M., & Shumate, S. (2005). The role and function of certified vocational evaluation specialists. *Journal of Rehabilitation*, 71(1),5-19.
- Power, P. W. (2006). *A guide to vocational assessment* (4th ed.). Austin, TX: Pro-Ed.
- Stephen, W. T. (1986). *Report writing in assessment and evaluation*. Minomonie, WI: Material Development Center, University of Wisconsin-Stout.

附錄一：身心障礙者職評人員標準化評量能力評鑑指標-職評報告檢核表（大項說明版）

◎填寫說明：

評分原則：依據檢核表評分說明進行評分，*評分標準從嚴*，需完全符合項目規定才填「YES」；部分符合或不符合項目規定則填「NO」；若本題不適用則填「N/A」。

為減少評分者彼此間的認知差距，「評分詳細說明」煩請務必詳填，尤其是填「NO」的題項，填寫的內容包含：評分原因、不符合哪項原則及該項目所屬的職評報告頁碼。

◎檢核表內容

一、正確使用：施測者需依據以下原則選用合宜工具（1）測驗目的、（2）適用對象(含：障別、障度、性別、年齡及教育程度)、（3）工具信效度，並依（4）正確施測流程進行施測。評分項目（分類依據是參考身心障礙者職業輔導評量工作手冊，2007）：

- 1.智力測驗
- 2.認知測驗
- 3.成就測驗
- 4.性向測驗
- 5.興趣測驗
- 6.人格測驗
- 7.情緒狀態
- 8.日常生活功能測驗
- 9.工作樣本

二、正確計分：一般狀況是依據標準化程序進行計分；若有測驗調整者，亦在報告中詳細說明調整原因、調整的內容及計分結果。評分項目：

同一（略）

三、正確解釋：施測者是否針對受測者特質，將測驗得分與行為觀察做適切詮釋，包括數據完整解釋、受測者自身表現的特色（內在比較）、和受測者相較於常模的表現（外在比較）三部份的正確解釋。評分項目：

同一（略）

四、其他考量

- 1.使用 A 級評量工具時，是否由具有專業證書、符合資格的人施測（如：WAIS）
- 2.沒有多用或濫用標準化評量工具的狀況（如：使用兩種興趣測驗，但未說明原因或不足）
- 3.職評報告之結論與建議可以在標準化評量資料分析中找到足夠的證據作為支持
- 4.使用測驗前能視受測者需求提供所需的輔具或調整措施(如:放大字體)

五、觀察指標

- 1.評量方法中是否參考職業資料庫/工作媒合資料庫
- 2.評量方法中是否使用情境評量/現場試做
- 3.是否利用多元評量方式，觀察受測者的作答風格、行為特徵，或使用面談、其他工作史對照，以確定施測的結果解釋

六、綜合說明（補充說明）

附錄二：檢核表的指標使用說明

一、正確使用：施測者需依據以下原則選用合宜工具（1）測驗目的、（2）適用對象（含：障別、障度、性別、年齡及教育程度）、（3）工具信效度，並依（4）正確施測流程進行施測

說明：

1.檢查是否呼應目的，目前台灣的轉介目的大多不超過以下三個目的：

- （1）職涯探索：方式是以興趣測驗，加上能力測驗，後查詢職業資料庫；或以興趣測驗與其他操作測驗交叉驗證。
- （2）庇護入場評估：主要是以工作能力檢驗，或工作樣本與庇護職場標準比較。（舊制的庇護工場具有教育訓練意義，採傑考氏是可以的，但本研究決定採嚴格標準，若未具體說明使用傑考氏對進入工場的關係者，則為「NO」。）或是入場評估兼有職涯探索，則須包含（1）的規格。
- （3）為了特定就業目標：以某一特定行業或職業為目標，使用特殊的評量工具。

2.適用對象：

- （1）以個案的基本資料及完整職評報告來判斷（多元思考）。
- （2）以內文中之「行為觀察」或「基本能力觀察」判斷合適性。

3.工具信效度：如普渡手功能有部份需要雙手做，職評人員給一隻手不方便的的施測時，是否有特殊考量或測驗調整說明。對於是否考量測驗調整的問題則在四、5中評分即可。

4.若使用標準化評量後，發現不適合個案，但有說明，並進行其他操作測驗補充說明者，在此仍可打「YES」。

5.若使用工作樣本當作情境評量的工具，可接受不需依照標準化測驗流程及解釋，但不鼓勵，因會傷害工作樣本的地位。若在情境評量中施測工作樣本，但未說明原因，則不適當。

二、正確計分：一般狀況是依據標準化程序進行計分；若有測驗調整者，亦在報告中詳細說明調整原因、調整的內容及計分結果。

說明：

1.同時檢視職評總報告及分測驗（原稿及/或電腦繕打），只要有原始數據、統計分數、花費時間等資料，並做正確計分即可打「YES」。

2.測驗結果彙整只要在總報告中有呈現即可，但若分測驗與總報告的結論（含行為觀察）不一致時，則仍是「NO」。

3.所有的分測驗要確定數據是完整且正確的，至少達表面效度。

4.計分部份較少調整，若屬其他調整者，計入四、5中。

三、正確解釋：施測者是否針對受測者特質，將測驗得分與行為觀察做適切詮釋，包括數據完整解釋、受測者自身表現的特色（內在比較）、和受測者相較於常模的表現（外在比較）三部份的正確解釋。

說明：

- 1.同時檢視職評總報告及分測驗（原稿及/或電腦繕打），其中只要總報告或分測驗中有正確解釋即可打「YES」。
- 2.表面上的數據要正確解釋（如：切截分數）
- 3.正確解釋部份分為五部份觀察並統計：(1) 整體解釋、(2) 內在比較、(3) 外在比較、(4) 搭配個案的能力/特性解釋、(5) 其他。

四、其他考量

說明：

第 1 題要注意是標準化評量是否回應轉介問題，不需考慮整體狀況或驗證，因驗證是屬於情境評量及現場試做的範疇。

第 3 題多用或濫用：

- (1) 相同類別測驗不重覆使用，如：若已用我喜歡做的事，則不再用其他興趣測驗，若有特殊需要，有說明原因且合理者，則不算多用。
- (2) 若已十分確定職業興趣者或中高齡對自己從事的工作類型十分瞭解者，則不需再做興趣測驗，若做則算多用。
- (3) 轉介目的中未提到的需求，如只想了解手功能，卻做工作氣質測驗，則算多用。有說明原因且合理者，不在此限。
- (4) 使用性向測驗即用來解釋個案的能力及人格特質，未使用其他測驗或工具驗證者，則為濫用。
- (5) 反向計分題，注意填答。

第 5 題輔具及測驗調整：如屬施測前職評人員應說明清楚，以確保個案知道/了解如何受測，則不屬於此項，應在正確使用中評分。

Rehabilitation Counseling, 2011,5,47-72

Taiwan Vocational Rehabilitation Association, Taiwan, ROC

The Capacity of Standardized Assessment Use among Vocational Evaluators in Taiwan

Wen-Sheng Fan¹、Ming-Yi Wu²

Abstract

This study used content analysis method to understand the strengths and weaknesses of employing standardized assessments among Taiwanese vocational evaluators. The authors developed a “Checklist of Standardized Assessment Use for Vocational Evaluators” and used it to evaluate the 133 vocational evaluation reports chosen from the 2008 National VE Program Evaluation. The results were as follows.

Regarding using assessment correctly, the correct rates were between 86.6% to 97.4%. Regarding scoring assessment correctly, the correct rate was 93.8%. Regarding interpreting assessment correctly, the correct rates were between 18% to 91.2%; this is the weakest part of standardized assessment use of Taiwanese vocational evaluators. More than 90% of the vocational evaluation reports were able to make correct interpretation based on norm comparison or client characteristics; but over 80% of the vocational evaluation reports ignored the within-individual comparison and make uncomclusive interpretations. Additionally, over 80% of the vocational evaluation reports did not use unnecessary assessments and employed situational assessment OR on-the-job trial sinotaneously to make interpretation from multiple perspectives, although the conclusion may not always be evidence-based. The use of the level A instrument and occupation information were uncommon, less than 10% were found in this study. As to accommodation for test users, over 50% of the clients who needed accommodation did not obtain it because their vocational evaluators did not aware their needs.

The authors provided the following suggestions based on the above findings. For correctly use of standardized assessments, a vocational evaluator was suggested to read the manual in de-

tails before utilizing a standardized assessment, to provide accommodation for test users if in needs, to clarify the referral purposes and discuss the according tools with supervisor when in doubt, and to be sensitive to regulation changes in order to provide accurate and appropriate assessment services. For correctly scoring of standardized assessments, a vocational evaluator was suggested to use scoring or statistic softwares for assistance. For correctly interpretation of standardized assessments, a vocational evaluator was suggested to emphasize on both within and between individual comparisons, and to integrate subtest scores into meaningful interpretations in the final reports.

Other suggestions were also added to improve the capacity of vocational evaluators, such as (1) to cross-validate the results of standardized assessments with other findings, (2) to ongoingly practice in evaluation and report writing, (3) to update information of employment services, vocational training, sheltered employment, sheltered workshop, and social welfare, and (4) to strengthen the capability of employing job search databank and transferable job skill analysis. As for the government, it was suggested to provide grants for instrument development, to revise the occupation information databases, and to establish a professional certification system for vocational evaluators.

Keywords: vocational evaluation, vocational evaluator, standardized assessment

Wen-Sheng Fan¹ Graduate Institute of Rehabilitation counseling, National Kaohsiung Normal University (Correspondence:elsafann@gmail.com)

Ming-Yi Wu² Graduate Institute of Rehabilitation counseling, National Kaohsiung Normal University