第一篇、身心障礙者職業輔導評量基本理念

第一章、身心障礙者職業輔導評量與職業重建的關係

第二章、身心障礙者職業輔導評量的基本內容

第三章、身心障礙者職業輔導評量方法

第四章、身心障礙者職業輔導評量專業倫理

第一章、身心障礙者職業輔導評量與職業重建的關係

王敏行

國內近年來對於推動身心障礙者就業服務不遺餘力，對於職業輔導評量的功能漸漸受到重視，目前已見職業訓練單位、就業轉銜單位、及各就業服務機構有此需求。就業服務相關專業人員也漸漸認識到，若能於就業服務過程中，適時提供職業輔導評量服務，對身心障礙者之適性就業將有明顯助益。

依據身心障礙者保護法第 28 條，「勞工主管機關協助身心障礙者就業時，應先辦理職業輔導評量，以提供適當之就業服務。」適當的使用身心障礙者職業輔導評量的結果，不僅可以有效協助職業重建服務相關人員，擬定身心障礙者就業服務的方向與就業服務的策略，同時職業輔導評量的過程中，也可增加身心障礙者個案的自我瞭解，增進自我生涯抉擇之能力。因此職業輔導評量的服務於身心障礙者職業重建服務環節中，具有關鍵性的角色。

本文將依序從一：職業輔導評量在職業重建過程的應用時機.二：職業輔導評量的對象與.三：職業輔導評量在職業重建的功能等三方面，分別說明職業輔導評量與職業重建的關係：

一、職業輔導評量在職業重建過程的應用時機

所謂「身心障礙者職業重建」，就是透過提供的輔導與支持資源, 協助身心障礙者進入職場, 或重返職場，並提供可能必要的持續支持。身心障礙者職業重建系統基本上是系統化之個案管理服務流程與制度，結合個案管理、心理輔導、職業輔導評量、就業安置、醫療復健等各項專業服務資源。一般而言，職業重建可分爲四個步驟，評估，計畫擬定，計畫施行與服務的提供，以及最後之結案。（詳細之職業重建服務流程圖，可以參考勞委會職業訓練局印行之「身心障礙者就業轉銜之社區化就業服務理念與實務））之內容，如附圖）。

職業輔導評量一般在職業重建的初期階段施行。職業輔導評量的結果可以用來

協助就業服務相關人員，擬定未來服務目標與策略，或是提供職業訓練機構篩選適當學員，釐定教學課程之參考。例如，在「身心障礙者就業轉銜之社區化就業服務理念與實務」中之身心障礙者職業重建流程圖顯示，職業輔導評量可以應用職業重建初期，協助就服員判斷個案是否適合進入職業重建系統，及協助職業重建計畫之擬定。

然而有些專家也建議，職業輔導評量也應該考量受測者之需要，而給予多次的評量，俾便更準確判斷受試者之各項能力，或是進步的情形。例如，職業重建流程圖中之說明顯示，安置於庇護就業場所之個案，需每兩年接受職業輔導評量，協助判斷長久安置之適當性。

從這兩個例子說明，職業輔導評量的施行，可以在職業重建之初期評估階段施行評量，也可以在就業安置後或職業訓練階段，施以定期或持續之評量。

二、職業輔導評量的對象

除了由職業重建流程階段了解外，亦可由接受職業輔導評量對象之特質，來探討職業輔導評量與職業重建的關係。九十二年度起，勞委會職訓局要開始對各縣市政府補助辦理職業輔導評量。依據最新之「補助辦理身心障礙者職業輔導評量實施計畫」內容，職業輔導評量服務對象包括：

(一) 高三應屆畢業生之就業轉銜，有就業意願，經評估需要職評者。

(二) 職業訓練單位之受訓學員，有就業意願，經評估需轉介職評，提供就業需求、就業安置選擇之參考。

(三) 醫療復健穩定，有就業意願之個案者，經評估需要職評者。

(四) 就業服務單位之個案，經評估需要職評者。

(五) 庇護職場之員工，階段性提供職評，評估職場表現與進入支持性、競爭性職場之可能性。

(六) 因失業而再就業之個案，經評估需職評者。

上述之個案分別在人生的不同階段，有些由學校進入職業，有些則由原來之工作嘗試轉換不同的工作跑道。然而其共通點都是個案面臨生涯的轉捩點，需要職業重建的協助。因此對於不同生涯階段之個案，職業輔導評量結果可以協助就業轉銜

之抉擇。

三、職業輔導評量在職業重建的功能

職業輔導評量是一個綜合性的評估過程，可大致分爲兩個方向：(一)評量身心障礙者：了解身心障礙者之就業優勢與劣勢；(二)分析職場環境：了解職場的需求，與職務再設計的需求。依據身心障礙者職業輔導評量辦法第三條，職評員依身心障礙者個別狀況實施職評，可以了解個案之下列各項與職業相關之特質：

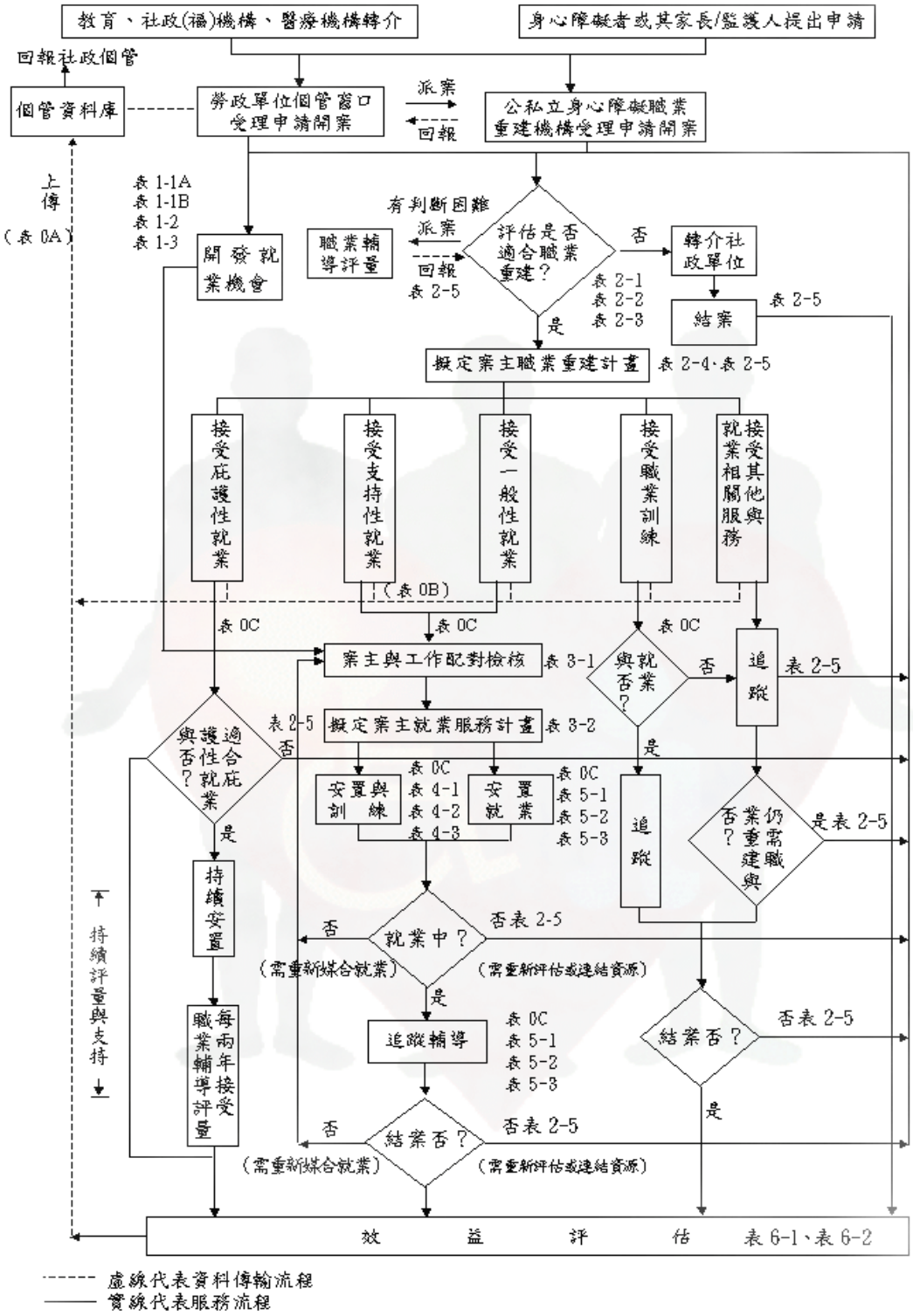
1. 身心障礙狀況與功能表現。
2. 學習特性與喜好。
3. 職業興趣。
4. 職業性向。
5. 工作技能。
6. 工作人格。
7. 潛在就業環境分析。
8. 就業輔具或職務再設計。
9. 其他就業有關需求之評量。

上述之個案職評結果，提供專業人員關於個案的教育訓練與就業安置計畫的方向參考。然而，個案接受職業輔導評量後，專業人員必須依據職評結果，結合多方資源，職評才能有所作用。因此，職業輔導評量的服務，應與整個職業重建系統結合，才能達到職評效益。

若能與職業重建服務系統結合，職業輔導評量的結果將可有以下效益：

1. 提供適當的職業訓練方向與就業安置服務策略的選擇參考。
2. 協助決定適當的處遇服務，強化身心障礙者就業能力。
3. 協助就業服務人員對身心障礙者及職場媒合。
4. 提供就業中必要的支持及增進就業的穩定度的建議。
5. 有助於身心障礙者自我的了解，有助於發展適當之職業生涯。
6. 提供各項就業處遇服務需求程度，作爲資源規劃與執行之依據

由上面之說明可以清楚知道，職業輔導評量的實施，雖可能因個案狀況不同，實施的時機或階段不同，然而在職業重建的過程中，卻扮演重要關鍵性的角色。



身心障礙者職業重建之社區化就業服務表格作業流程圖

（出處：身心障礙者就業轉銜之社區化就業服務理念與實務）

第二章、身心障礙者職業輔導評量的基本內容

賴淑華

一、前言

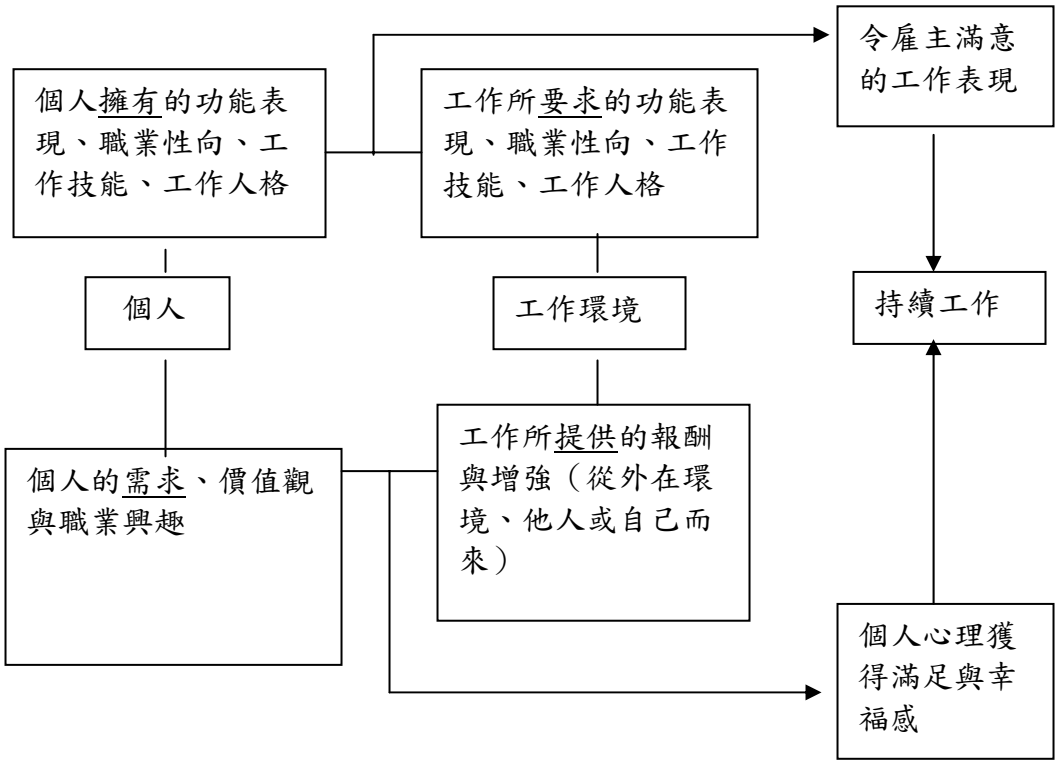
相信每個人都有看病的經驗，開始時，醫生一定會透過問診、聽診或是使用一些醫療器材來評量病人的身心狀況，然後再決定所需的治療方式爲何。其他的服務也是一樣，先有完整的評量，服務提供者才能更清楚後續的服務方向，進而發展出適當的服務策略與服務計畫，而在職業重建的過程中，職業輔導評量就是扮演此一角色，經由系統的、客觀的評量過程，分析身心障礙者的現存能力與未來發展潛能，藉著生理、興趣，能力、價值觀、人格特質、學習特性等各方面的評量結果，瞭解他們喜歡做什麼、可以做什麼，以做爲訂定職業重建目標與計畫之依據，同時透過工作內容與工作環境分析的方式，探究工作職種的特質，瞭解各項工作在知覺、認知、生理與人際關係等領域所需具備的條件，以做爲就業媒合、就業輔導、職業訓練、工作輔具設計、工作環境改善或是職務調整之參考。

二、職業評量的內容

從生涯規劃與生涯選擇的觀點而言，要獲得一個適才適性的工作，並維持其穩定性，必先講求工作需求條件與人的特質的適配性，如此才能達到身心障礙者從工作中獲得物質與心理之滿足，而雇主對身心障礙者的工作成效滿意的雙贏境界。簡單地說，職評在生涯規劃預期達到的功能就是「知己知彼，百戰百勝」,「知己」指的是身心障礙者,「知彼」指的是工作所需具備的能力與所提供的報酬，根據這樣的資料，才可以將身心障礙者放在適合的工作上，並針對需要加強的部份提供支持服務、輔助器具或是功能再訓練。

以下介紹的明尼蘇達工作調適理論，會協助我們對「工作」與「人」的適配性有更具體的概念（如下圖）:

THE WORK ADJUSTMENT MODEL



從以上的圖解得知，個人所擁有的功能表現、職業性向、工作技能、工作人格如能與工作所要求的功能表現、職業性向、工作技能、工作人格吻合，則個人就會有令雇主滿意的工作表現，而工作的環境、工作所提供的報酬能吻合個人的需求、價值觀與職業興趣，則個人心理就會有滿足與幸福的感覺，唯有這兩大條件皆吻合，個人才能持續工作，維持工作的穩定度。因此「身心障礙者職業輔導評量辦法」第三條提到職業輔導評量之內容，也可以從人的特質與工作的特質切入，其大項與細節說明如下：

(一) 人的特質：評量身心障礙者的可就業性(Employability)，指的是瞭解身心障礙者是否做好了就業準備(Work Readiness)，此大項主要是分析他們基本的身心功能表現，同時也分析他們的職業興趣、職業性向以及對工作的期待、要求，以做爲訂定就業方向之依據。

1. 身心障礙者狀況與功能表現

(1) 分析身心障礙者的姿勢控制、動作力氣、移動能力以及其間協調度等肢

體動作功能對就業所產生的影響，例如坐、站、蹲、跪、彎腰、平衡、移位等能力。

(2) 分析身心障礙者的視覺、聽覺、味覺、嗅覺、觸覺等感官功能對就業所產生的影響。

(3) 分析身心障礙者的短期記憶、長期記憶、抽象推理、組織歸納、決策能力、數字計算、圖文辨識、空間概念、創造性等認知功能對就業所產生的影響。

(4) 分析身心障礙者的情緒穩定度、情緒表達等功能對就業所產生的影響。

(5) 分析身心障礙者執行自我照顧、休閒娛樂、家事操作、運用社區資源與社區融合等活動的能力，其細項包括居家活動能力評量、社區活動能力評量等。

(6) 分析身心障礙者執行工作的體能、耐力與持久力。

(7) 分析身心障礙者的就醫與用藥情形，例如看診的頻繁度與藥物的副作用，是否會對就業產生影響。

2. 學習特性與喜好

(1) 分析身心障礙者的教育發展狀況，例如推理、數學、語文等基本能力。

(2) 分析身心障礙者就學時的學習表現，較喜歡的科目、較專長的科目等。

(3) 分析身心障礙者的學習類型與較適合的學習方式。

(4) 評量身心障礙者的功能性記憶力，分析記憶職務順序的能力及問題程度，以及可補救的辦法。

3. 職業興趣

評量身心障礙者對農業、藝術、運動、商業、庶務、溝通、電子、工程、家政、文學、管理、機械、醫療、音樂、數字、組織、戶外、表演、政治、宗教、科學、操作、社會互動、或是技術等職業類別較有興趣。

4. 職業性向

評量身心障礙的能力或是潛能，像是語文、數目、空間、圖形知覺、機械推理、文書知覺、動作協調能力、手指靈巧、手部靈巧、手眼腳協調以及顏色區辨等性向。

5. 工作技能

(1) 分析身心障礙者與工作相關的基本能力，一般分成處理資料、處理人、處理事物的能力。

A. 處理資料的能力，又可細分成：

(A) 綜合能力：將分析過的資料加以統整、歸納出事實、觀念，或將資料合理的解釋的能力。

(B) 統整能力：將分析過的資料，整理成有組織、有條理的呈現方式，以便他人使用的方式。

(C) 分析能力：將收集來的資料之間的關係加以評估，以便採取行動的能力。

(D) 彙集能力：收集、整理資料，或將資料分門別類的能力。

(E) 計算能力：計算數字並做成報表，以做爲行動的參考的能力。

(F) 處理能力：轉錄、登載或張貼資料的能力。

(G) 比較能力：區辨資料相似或相異情形的能力。

B. 處理人的能力，又可細分成：

(A) 顧問能力：對個人提供指導、忠告、諮詢或建議，以建全其人格發展。

(B) 磋商能力：與他人交換看法、資訊和意見，以達成雙方共同滿意的決定或解決問題方法。

(C) 教導能力：藉由說明、示範或練習等方式指導或訓練他人。

(D) 督導能力：分派工作、責任給其他人，能與他們保持和諧關係，並提高工作效率。

(E) 娛樂能力：娛樂他人以帶來歡愉的情緒，通常是藉著舞台、電影、電視或廣播來達成目的。

(F) 說服能力：影響別人的觀點、想法或做法。

(G) 說明與示知的能力：以口語或非口語方式與他人交換訊息或給予指示。

(H) 遵從指導的能力：聽從別人指示、命令的能力。

C. 處理事物的能力，又可細分成：

(A) 建構能力：調整組合或修理機器、設備或工具，以發揮其功能的能力。

(B) 精密工作能力：運用判斷力選擇或調整工具，以符合嚴密、精確之標準。

(C) 操作與控制能力：開動、停止、控制或調整機器、設備的能力。

(D) 發動與操作能力：駕駛機器或爲機器做導航的能力。

(E) 操縱能力：運用身體、工具或其他特殊設備來移動、安置或調整物體及材料之能力。

(F) 轉動能力：觀察、調整機器或設備運作情形的能力。

(G) 供輸原料與切斷原料的能力：添加原料或原料從機器中取出、更換的能力。

(H) 接觸處理能力：運用身體、手工具或其他工具，移動或拿起物體或原料的能力。

(2) 分析身心障礙者選擇適當工作的能力(含目標的設定與計畫的發展)：瞭解自我的能力、瞭解工作世界的能力、工作選擇技巧、做計畫的技巧。

(3) 分析身心障礙者求職的能力：找工作技巧、撰寫履歷自傳、工作申請表、進行工作面談等能力。

6. 工作人格

(1) 評量身心障礙者的人格類型及適合的職業，例如：實際型、探究型、藝術型、社會型、企業型、事務型等。

(2) 評量身心障礙者的基本工作習慣與行爲、個人與環境問題的因應能力、人際關係技巧等工作態度相關行爲。

(3) 評量身心障礙者的工作價值觀，例如注重工作的穩定性、安全性、利他性、成就性或是自主性等。

(4) 評量身心障礙者對工作壓力、工作挫折的容忍程度。

7. 其他相關評量

(1) 家庭功能評量：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。

(2) 社會與環境狀況評量：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。

(二) 工作的特質：評量身心障礙者所在社區的就業市場狀況與機會，也就是考慮身心障礙者的可安置性(Placeability)。

1. 潛在就業環境分析:

(1) 評量整個就業市場的動向：瞭解整個社會環境經濟文化因素對職業發展趨勢所形成的影響。

(2) 評量潛在的就業環境分析：

A. 大眾運輸交通系統與社區資源的方便性。

B. 工作地點的無障礙狀況：大門、走廊、電梯、辦公室、座位、走道、馬桶、洗手檯等。

C. 工作環境的特殊情形：很熱、很冷、潮濕、灰塵多、吵雜、陰暗、通風不良、危險、易分心等。

D. 工作人員對身心障礙者的接納狀況。

E. 工作所提供的報酬與福利。

(3) 分析工作所需具備的生理技能：抬、攀爬、彎腰、蹲伏、爬行、伸手、跑步、走路、站、坐、轉身、拉、推、維持身體平衡、視力使用等。

(4) 分析工作所需具備的操作技能：操作手部工具、操作度量工具、操作機器、操作電腦、操作交通工具等。

(5) 分析工作所需具備的認知能力：短期記憶、長期記憶、抽象推理、組織歸納、決策能力、數字計算、圖文辨識、空間概念、創造性等。

(6) 分析工作所需具備的溝通技巧：讀、寫、說、使用電話、聽從指令等。

(7) 分析工作所需具備的工作行爲：如可靠、準時、外表整潔、督導別人、接受督導、壓力處理、反應敏捷、注意安全(自己與他人)等。

2. 就業輔具或職務在設計:

分析身心障礙者是否可以透過工作輔具的運用、工作機具的改善、工作條件的加強與工作環境的修繕以增加工作的安全與效率。

三、結語

以上的評量內容，是個綜合性的概念，協助職評人員對身心障礙者、對工作內容有更明確、更整體性的瞭解，如此才能針對評量結果，媒合身心障礙者所適合的

職業，並針對需要加強的部份，例如：工作技能的訓練、工作行爲的養成、工作內容的調整、或是工作輔具的提供等，提出具體的建議。

第三章、身心障礙者職業輔導評量方法

吳明宜

身心障礙者職業輔導評量的目的，在於協助個案了解自己潛在的就業能力和特質，並可藉此了解所需的復健服務或社會資源。職業輔導評量是一個個別化的過程，每個個案的職業輔導評量皆應全人性地評估，涵蓋生理、功能、及工作能力評估等方面，著重自我概念、個人背景、學習模式、情境偏好、職業興趣、職業性向、職業技術、工作者特質、以及工作行爲觀察等項目；個案的身心障礙類別僅是其個別特色之一。個案職評結果還需轉換成就業職種相關資訊，並就人與工作間的適配性落差提出支持性策略與建議。

依據「身心障礙者職業輔導評量辦法」第四條的規定，在評量個案的工作潛能時，可運用的主要評量方式有五類：標準化心理測驗、工作樣本、情境評量、現場試做、以及其他相關評量方式。因爲對象是身心障礙者，在評量過程中常無法使用正式、標準化施測流程，或是評量工具常不備有身心障礙常模，因此如何在符合專業倫理與規範下，使用非正式、動態評量，並適當解釋評量結果，是職評人員必需具備的能力。近年來倡導之生態評量觀念，著重於個案與其環境間的相互影響，亦要求職評人員在執行職業輔導評量時需同時注重環境的因素。此外，職評人員還可以使用資源性工作媒合工具，以參閱工作分析資訊，並彙整出符合個案身心特性的職種資料。

Cronbach曾對最大表現和一般表現的指標作區別，而此區別可被用來瞭解復健諮商中各種評量方法的目的。譬如說，最大表現的指標是用來預測一個人在職訓或就業中最佳表現時的行爲，可以進一步分類成能力（性向）方面的指標和現有技能（成就）方面的指標。雖然性向和成就指標廣泛被認爲是衡量已發展的能力，且受學習經驗影響（Anastasi, 1992），他們可被概念成評量目的方面的些許不同。性向

指標協助裁決透過訓練或其他的經驗給定的適當機會時，技能發展的潛能。相較之下，成就指標則可協助裁決目前對技能的精通程度。一般表現的指標則是用來決定一個人在各種不同的情境下如何去表現，可進一步區分成興趣指標和人格特質指標，其中興趣指標可以幫助預測對不同工作和生活情境的滿意度。

以下將逐項介紹各類評量方式的定義與工具的使用原則，並提供臨床常用的B級或C級工具清單[1]。

一、標準化心理測驗

標準化心理測驗的定義是：在標準化的情境下，測量個人心理特質的工具或歷程。其使用原則含下列四點：

(一) 標準化的心理測驗之實施必須顧及施測步驟、計分及結果解釋的一致性。

(二) 在施測步驟上，舉凡指導語、時間限制、物理環境和受試者的身心特質都應力求標準化。

(三) 測驗的計分要力求客觀與正確，結果解釋則需同時考量身心障礙個案的障礙特性，測驗結果才能真實的反應個案的能力。例如，腦性麻痺的個案其手指靈巧測驗成績與正常人常模相比，落在百分等級 1 之下。但在測驗時觀察到個案能順利的組裝一樣成品，只是要花很長的時間，則就服員若能開發一個沒有時間壓力的工作，那麼個案就可勝任此工作。

(四) 必須要挑選能適當的評量個案能力的測驗。例如市面上智力測驗的種類很多，但不是每一種測驗都適合你的個案使用，因此需先詳讀測驗手冊之內容（包括適用對象、測驗目的、常模與信效度、測驗題型等）。

心理測驗的種類一般含括智力測驗、性向測驗、成就測驗、興趣測驗、人格、以及其他測驗等六大類，以下是此六類心理項度之基本介紹，和各類測驗中常被使用之本土化工具。

[1] A級評量工具（如魏氏成人智力測驗等）需要由接受過完整訓練者來適當解析，不建議一般職評人員貿然使用之。

（一）智力：

智力的定義眾說紛紜，包括：（1）普通的能力，包括善於判斷、推理和理解能力；（2）適應環境的能力；（3）抽象思考的能力；或（4）學習的能力。常用的成人智力測驗有：

1. 魏氏成人智力測驗（WAIS-III）[2]
2. 拖尼非語文智力測驗（TONI-2）
3. 綜合性非語文智力測驗（CTONI）
4. 陳氏非語文能力測驗
5. 圖形式智力測驗
6. 瑞文氏智力測驗

（二）性向：

性向的定義是「個人天賦的潛在能力」，亦即個人學習知識與技能的能力。又分爲普通能力 (包括語文理解、數學推理、空間關係的認知、聯想與記憶等) 和特殊能力 (包括機械性向、美術或音樂性向)。常用的成人性向測驗有：

1. 通用性向測驗
2. 多因素性向測驗
3. 區分性向測驗
4. 高一性向測驗
5. 青年性向測驗

（三）成就：

成就測驗是測後天學得的能力。與性向測驗比較，成就測驗較偏重在測量學習過的經驗；性向測驗較偏重在測量學習新工作的能力。兩種皆可用來預測未來的成就，只是性向測驗較偏向於預測未來會學得如何，而成就測驗是測量已獲得的知識與技能程度。此外，性向測驗的取樣範圍較廣泛，包括學校內的經驗和學校外的

2 爲 A 級評量工具

經驗；成就測驗的取樣僅限於特定的學校經驗，亦即以學校的教學內容爲主。常用的成人成就測驗有：

1. 系列學業技能測驗
2. 學校能力測驗系列
3. 功能性語文測驗
4. 功能性數學測驗

（四）興趣：

興趣的基本假設認爲興趣不是天生的，而是個人從事某項活動結果而學得的。一般而言，興趣在 20 歲以後就趨向穩定，25 歲以後就極少改變。興趣的強度因人而異，強烈的興趣會引發個人行動的力量。不同職業的人可能享有同樣的喜愛和不喜愛的活動，但在相同職業或工作領域的成功者，其職業興趣組型相同；不同職業的成功者，其職業興趣組型亦不同。常用的成人興趣測驗有：

1. 我喜歡做的事
2. 生涯興趣量表
3. 圖畫式職業興趣量表
4. 電腦化職業圖片興趣量表
5. 成人生涯興趣量表
6. 影像式職業興趣量表

（五）人格：

人格的定義廣且複雜。一般而言，人格是泛指由個人的心理能力、興趣、態度、性情、思考、情感、動機與價值等組合而成的獨特統合體。換言之，人格有其獨特性和組織性。常用的成人人格測驗有：

1. 工作氣質測驗
2. 高登人格測驗
3. 基本人格量表
4. 柯氏性格測驗

5. 工作價值觀量表
6. 青年生活適應量表
7. 修訂行爲困擾調查表
8. 自我態度問卷

（六）其他：

常見的標準化心理測驗還包括情緒狀態等的量表，有助於檢核個案的焦慮及憂鬱狀態。

1. 貝克憂鬱量表 (BDI-II)中文版
2. 貝克無望感量表 (BHS) 中文版
3. 貝克焦慮量表 (BAI) 中文版
4. 曾氏心理健康量表

在所有評量方法中，標準化心理測驗有最多的信效度文獻紀錄。然而，甚至市面上最好的工具之信效度仍有很多限制，使用來詮釋得分和表現時仍需謹慎。一般而言，評量最大表現的測驗比評量一般表現的測驗有較佳的信效度。

二、工作樣本

工作樣本是指一種具有明確目的之操作性活動，活動的內容可模擬一個或一群真實工作中所用到的工具、材料以及作業步驟。其施測目的是要評估個案的職業性向、勞動者特質、工作習慣與行爲、學習模式、了解指令（口頭或書面）的能力與職業興趣。以相似的方法，身體功能及日常生活任務也通常可被模擬來評估身體功能、自我照顧、和獨立生活技能；而這些評量通常由職能治療師等健康照護專業人員來執行。

傳統上，工作樣本指的是在特別的職業或職業群中的工作任務模擬，因此與職業或職業群有直接且一對一的對應關係。舉例來說，假設工作樣本是模擬某個成功完成職業訓練後就能夠從事的基層職業，則工作樣本的表現得分便可以反應出個體

接受職業訓練以及成功就業於該職業的潛能。另一方面，工作樣本通常被概念化成性向測驗來使用，評估對許多職業都很重要的性向組合（如：文書知覺和手部靈巧的組合），並可從得分和其他表現指標來推論是否有獲得需要該性向組合的職業之潛能。

如同心理測驗，工作樣本一般而言是標準化的；個體需在相同的標準化情境下受測，如此得分方能與常模或工業標準相比較。除了潛能的評量之外，使用多種工作樣本能提供生涯探索的機會，允許個體在短時間內嘗試多種職業任務，以便探索並辨認潛在的職業興趣。

工作樣本的優點包括：

1. 由於其內容和真實工作相近，因此較能提高個案的受測動機。
2. 藉由實際操作，個案能更了解本身的技能與興趣。
3. 評估者能觀察到個案的實際工作行爲。
4. 許多項目能同時被檢測，如工作技巧、興趣、體能和工作行爲。
5. 真正的興趣和興趣測驗的分數可藉由實際操作得到驗證。
6. 能發現額外的醫療相關問題，例如個案操縱義肢是否仍有困難。
7. 雇主較能信任由工作樣本的成績來預測個案的日後表現。這是由於工作的內容是模擬真實的工作內容，因此從測驗中可了解個案是否有能力從事此類型的工作。

但工作樣本也有下列四點缺點：

1. 評估過程較爲耗時。
2. 可能會遭遇工作樣本有內容過時之問題，不符合目前的工作現況。
3. 只從工作樣本的結果，較難有效的預估個案日後在正式工作的表現，因爲真實的工作是每天性。
4. 工作環境和工作樣本的環境有極大的不同。

工作樣本之種類可分成單一特質和多重特質。單一特質只評量一種工作特質，如手指靈巧度。手功能測驗是最常見的單一特質的工作樣本；它藉著小零件或小工

具的操作來評量手指靈巧度和手眼協調度。常用的手功能測驗有：

1. 普渡手功能測驗（Purdue Pegboard）
2. O’Connor 手指靈巧度測驗（O’Connor Finger Dexterity Test）
3. O’Connor 鑷子使用靈巧度測驗（O’Connor Tweezers Dexterity test）
4. 賓州雙邊操作工作樣本（Pennsylvania Bi-Manual Work-sample）
5. Jebsen 手功能測驗（Jebsen Hand Function Test）
6. 明尼蘇達手部操作測驗（Minnesota Rate of Manipulation Test）
7. 明尼蘇達空間關係測驗（Minnesota Spatial Relations Test）
8. 徒手工具靈巧度測驗（Hand-Tool Dexterity Test）
9. Roeder 手指操作測驗（Roeder Finger Manipulative Test）
10. 九孔圓柱測驗板（Nine-Hole Peg Test）

而多重特質則測量一群工作特質，如力量、耐力、關節活動度、速度與靈巧度等等。多重特質的工作樣本則常是包含多組小型工作樣本的系列，每一小型工作樣本再針對一項或多項工作特質進行評量。美國已研發多套商業化的工作樣本系列，如 JEVS、Singer、Tower、VALPAR、McCarron-Dial、和由香港職訓局所轉移的「職業資料與評估工作樣本」（VIEWS）等，每一套工作樣本系列各有其優缺點。我國目前常用的工作樣本系列有：

1. VALPAR 工作樣本系列
2. VIEWS 工作樣本系列
3. T-PAL 工作樣本
4. 傑考氏職前技能評估（Jacobs Prevocational Skills Assessment）
5. 育成綜合工作能力評量

在台灣最普遍的商業化多重特質工作樣本爲 VALPAR 系列。其研發動機是希望能藉由一套標準化的工具，廣泛性地評量勞動者之特質 (worker characteristics)，以預測個案的能力是否符合就業市場的工作相關能力要求。目前 VALPAR 系列共有 23 套工作樣本（如：1. 小型機械工具組、2. 尺寸大小辨識組、6. 獨立問題解決測

驗組、7. 多重標準分類組、9. 全身活動度測量組、11.手眼腳同步測驗組、17. 職前能力評量組、19. 動態體能評量組、205. 視覺空間測試組…等等），再加上一套新研發的靈巧度工作樣本系列(300 Series)。VALPAR 工作樣本的特色包含下列三點：

1. 同時具有常模參照（有六種常模可比對）和標準參照（使用 Methods-Time Measurement，MTM，來決定受測者是否有達到這個工作樣本所想要量測的技能之操作速度的工業標準）。換句話說，操作速度的工業標準是指讓一位一般狀況、訓練有素的工人在一天八小時內重覆執行一個工作樣本所花的時間。
2. 每一個工作樣本都有一個 Worker Qualifications Profile (WQP), 如果受測者能成功的達到 MTM 的標準, 就表示受測者能執行某些類型的工作。 WQP 的建立是根據 Guide for Occupational Exploration (GOE) 的標準。 VALPAR 工作樣本系列所配合的 GOE 分類碼(以興趣來分類)是屬於 Mechanical (機械)，Industrial (工業生產)，和 Business (企業事務)。
3. 可使用在工作強化，並可重覆施測。

有時職評人員想要評估的工作情境是標準化工作樣本所無法提供的，這時職評人員可考慮自製工作樣本以模擬特殊的工作情境。自製工作樣本的重要步驟如下：

1. 職評人員先設定要評量的工作技能或行爲。
2. 工作分析以了解工作內容，使用的工具和方法。
3. 用實物或模擬的物品。
4. 每個工作步驟依困難度分級，才能確實的評量個案能力的優缺點。
5. 訂定每個步驟的作業標準，以評量個案的表現。
6. 決定評量的方法，如行爲檢核表，計時，計算正確完成次數等。

三、情境評量

情境評量是指在一個真實或模擬性的工作情境中，評估者可以操弄工作情境的因素（如：工作要求、督導的性質與數量等），有系統的觀察個案的工作相關能力及行爲。情境評量適用的場所包括：（1）真實的工作情境 (亦包括社區的工作站)、（2）模擬工作場所和（3）職訓、庇護性工廠或復健機構。

在模擬和真實環境中的個體行爲觀測，能透過系統性行爲評量法和各式各樣評量表的使用而增進。故情境評量的實施需周詳地計劃，包括確定評量的重點、準備好觀察紀錄的工具（如檢核表、觀察紀錄表）、並學會常用的行爲觀察評量技術（如：時間樣本法、計時計次法…等等）。觀察時需著重四點要素：（1）觀察要有重點、（2）觀察的態度要保持客觀、（3）要注意行爲發生的情境因素、以及（4）職評人員需培養個人觀察的敏感性。

情境評量的實施步驟包括下列六點：

1. 找出適合障礙者的工作。
2. 確定合適工作之企業單位。
3. 聯繫該企業單位之人事主任。
4. 確認與分析適當的工作(職務分析)。
5. 安排情境評量時間表。
6. 進行情境觀察與評量。

一般常用來輔助情境評量的工具有：

1. 職業分析表
2. 工作分析表（表 1-3）
3. 情境評量檢核表
4. 工作行爲及習慣評量表
5. 觀察紀錄表

另外情境評量之行爲紀錄的原則要考慮下列 11 點：

1. 紀錄要講求正確。
2. 避免在紀錄時作解釋或提供個人的見解。
3. 使用簡單易懂的詞彙以描述行爲，而避免使用情緒化的字眼。
4. 對所描述的行爲需加解釋。
5. 不要對自己的記憶力過份自信。
6. 需註明日期與時間。

7. 有系統的整理觀察紀錄。
8. 儘可能將數位觀察者的紀錄做比較。
9. 對某一當事人所作的前後觀察紀錄作比較。
10. 觀察資料需與其他評量資料並用。
11. 對每一次的觀察紀錄作摘要，並特別註明具有意義的部份, 以方便對當事人工作行爲組型的了解。

四、現場試做與生態評量

現場試做是在真實的工作或生活環境中觀察個體的功能，以判定其在該特定環境或其他相似環境中的潛能，技能和行爲。舉例來說，個體可能被安置在其身心障礙發生之前的相同工作環境；或在未來可能安置的新的職業和工作環境中；職場和職務的改變可被納入檢測；職業訓練可以實地提供體驗；且可以同時觀察在特定的環境中的最大表現（如：與工作環境要求相關的性向，技能和行爲）和一般表現。現場試做評估的項目包括：

1. 工作技能是否符合雇主要求。
2. 工作行爲是否能符合要求。
3. 工作環境是否爲無障礙。
4. 是否需要特殊輔具或職務再設計以達最佳的工作表現。

類似地，身體失能住院個案的恢復情形，也可從短暫的居家環境停留期間觀察評估其獨立生活技能，並判定其未來日常生活活動訓練的需要、可能改善其獨立生活技能的輔具及家用物品、和居家環境所需的改造。

至於生態評量，其評量的關鍵要素是在真實環境中觀察個體，如此個體和環境之間的調和性能被評估，以指出環境改造的方法，來解決環境的要求和個體的能力、技能、和特性之間的差異。它將傳統標準化測驗的使用及職務和工作環境的模擬減到最少，強調使用真實的環境觀察個案，與個案和其它有機會在各種不同情境中觀察個案的人晤談，以及仔細地分析適合個案特質的潛在的工作和生活環境。生態評量被認爲是評量重度障礙個案的優先方法。

五、其他相關評量方式

在職業輔導評量流程中常用的其他相關評量方式有晤談與觀察二種方法。而隨著重度障礙個案的增加，近年來功能性評量亦獲得職業重建專業人員的重視。

（一）晤談：

晤談是指使用對話的方式來獲得個案的主觀性資料。在任何諮商和人類服務學門中，晤談或許是最廣泛使用的評估方法。晤談通常是復健諮商師和尋求協助的個體的第一次接觸，用以作爲起始評量。它可提供豐富的自我陳訴訊息，以及一個觀察個體的機會。觀察可包含人際技能、思考流程、情感、記憶缺損度、和計畫與約定的徹底執行程度等。不像標準化測驗，晤談並不限定於特定問題和詢問方向；諮商師可以隨著晤談的進展，改變訊息收集流程的方向來獲得最多的訊息。

晤談環境最好爲一安靜、燈光明亮、舒適的空間，並能確保個案的隱私。使用晤談，職評人員可以收集到個案對自己能力的評價、對事物的價值觀、對就業職種的偏好、對工作福利的需求、對未來的期許規劃等方面的資訊。

晤談所得的資訊可能會因爲一些因素而產生誤差，包括諮商師在詮釋與觀察方面的主觀性，或個體有意或無意地陳報扭曲的訊息，而諮商師問問題的方式（如引導式問句、封閉式問句）也會影響所獲得的回應，且諮商師與個體的關係也會影響回答的開放程度。此外，晤談中的觀察與特定情境相關，不見得可以概化並預測個體在其他情境中的行爲。

有許多方法可以增進晤談在評量方面的有用性。晤談訓練等促進對潛在誤差訊息來源的警覺度和敏感度的方法，可激勵更大的警戒以辨識和嘗試對抗誤差來源。而透過更高度標準化晤談程序的使用，所獲得訊息的信效度可以提高。但這樣的標準化如果延伸得太遠，將減少晤談在彈性和個別化方面的優勢。有些特別適用於復健機構的標準化晤談方略已經被發展，包括初步診斷問卷、職業決策晤談、和可雇用性成熟度晤談。

（二）觀察：

觀察是指藉由紀錄個案在職評過程中的行爲應對模式、或是目標行爲發生的頻率與維持時間等，所獲得的客觀性資料。職評人員可以運用軼事紀錄、關鍵事件紀錄、行爲觀測等方法來減少觀察資料的主觀性。使用觀察，職評人員可以判斷個案的工作行爲是否良好、是否喜歡或勝任某些工作任務、遇到挫折時是否能適當應對等方面的資訊。

（三）功能性評量：

功能性評量可被定義爲任何以技能（個體能做什麼）、行爲（個體確實做了什麼）、或此兩者的角度，有系統地描述個體功能的方式。功能性評量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。有些量表是採用加總計分及得分剖析，其它則是使用核對清單和對個體在每個領域的功能敘述。在大部份的情形下，功能性評量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、和其他專業的報告）。目前市面上可適用於復健機構的功能性評量工具多爲日常生活功能評量，且大多沒有本土化資料。

六、資源性工作媒合工具

此外，如何將上述各項度的評量結果轉換成職業需求的標準，以達到工作媒合，是職業輔導評量的重要任務之一。一般常用的資源性工作媒合工具有：

1. 勞委會職訓局「中華民國職業分類典」
2. 勞委會職訓局「職業資料專輯」
3. 勞委會職訓局「職業分析手冊」
4. 美國勞工部「職業分類典」
5. 美國勞工部「職業探索指南」
6. 勞委會勞工安全衛生研究所「工作媒合電腦資料庫」

職評人員可以使用職訓局所編撰的「中華民國職業分類典」和「職業資料專輯」來查閱各類職業分析資料，或是使用「職業分析手冊」和分析表格來分析各項工作

任務的特質。再將個案的職評結果與職業的各項需求作比對，看是否能夠媒合。另外，職評人員亦可使用勞工安全衛生研究所委託國立成功大學與高雄醫科大學所研發的「工作媒合電腦資料庫」來從事工作媒合。

「工作媒合電腦資料庫」的研發目地是要藉助電腦的記憶體容量大、操作方便、反應迅速，及可視需要變化其呈現資料方式等優點，讓就業輔導單位能快速的找出符合個案能力的工作，以提高職業輔導評量結果的實用性。該資料庫所鍵入的職業資料來源是研究團隊四年來訪查肢障者、聽障者、精障者、和弱視者可成功就業安置之職種的工作分析，共 468 筆，具有良好的信效度。工作分析的方法與內容依照「職業分析手冊」來執行。第五年再添增「電腦化智能障礙者職業資料庫」，讓就業機構相關專業人員能快速查詢智能障礙者所從事的工作種類及其內容介紹；以及新增「通用性向測驗」、「我喜歡做的事」與「工作氣質測驗」的分數剖面圖之繪製功能。

「電腦化智能障礙者職業資料庫」的來源是由高雄師範大學復健諮商研究所陳靜江教授所提供，含括 130 份智能障礙者適任的職業資料。這些職業資料的取得是根據教育部特教小組所提供之高職特教班（以招收輕度智能障礙學生爲主）八十七至八十九學年度畢業生就業狀況資料，選取其中較多畢業生從事之職類，分別爲：作業員、清潔員、烘焙助手、廚房助手、洗車員與超商助手，分區進行取樣。取樣原則界定爲穩定就業三個月以上，且其職場是協助職場分析之老師、職輔員、或與該校合作就業轉銜之就業服務單位就服員所熟悉者。研究者透過高職特教班教師、職業輔導員與就業服務機構之就業服務員以職場觀察、訪談方式，進行職業分析，蒐集有關資料。

資料庫之設計以職業搜索及媒合查詢爲主；使用者進入程式後，螢幕上會陸續呈現各個步驟的操作說明，使用者只需把個案的職業輔導評量結果鑑入電腦，即能找到適合個案能力的工作名稱與該職業之介紹。此外，媒合查詢的功能可藉著關鍵字 (keyword) 的單獨或交集與聯集使用，而擴大或縮小搜尋範圍。例如，可單獨依

個案的溝通能力等級來找尋相關職種，或同時依溝通能力及職業性向二因素來收尋，以求更精準的就業媒合。職評人員可依據個案的身心障礙特性，列出媒合之優先順序；或是交叉變換媒合變項，來探討不同著重點之媒合結果差異性。臨床上，職評員可以運用「工作媒合電腦資料庫」來從事基本職業特性評量解析、查詢職業資料來得知職務內容和職場環境要求，以進行可轉移技能分析或是了解職務再設計需求、以及媒合出符合個案能力或特性的潛在工作職種。

第四章、身心障礙者職業輔導評量專業倫理

戴富嬌

依據身心障礙者保護法第二十八條規定：勞工主管機關協助身心障礙者就業時，應先辦理職業輔導評量，以提供適當之就業服務。因此，行政院勞委會乃於民國八十七年六月三十日公布實施身心障礙者職業輔導評量辦法，規範職業輔導評量之內容、方式、流程、時數限制、服務內容、評量原則及專業人員資格等，並自民國八十八年起，陸續辦理多次職業輔導評量專業人員培訓課程，取得職業輔導評量証書者逾百人，勞委會且將職業輔導評量業務納入五年計畫大力推動，因此，希望籍由這本工作手冊，簡單介紹職業輔導評量人員應遵守、留意之專業倫理觀念，避免於服務過程中因疏忽而造成專業人員之間或專業人員與個案之間不必要的誤會或傷害。

專業倫理和律法規章一樣，原則上乃規範專業人員應達到的「最低標準」，而非「理想狀況」，服從律法的規定或只是遵守專業倫理守則並不足以使人成爲一個具有道德的專業人員，熟悉律法或信條的人不一定能做出符合專業倫理的決定，因爲這些決定取決於經驗、價值觀與情感，基本上，專業倫理的精神乃建立在以下五項原則之上：1.自由(Autonomy)—個案有自行決定的權利，2.善行(Beneficence)—服務的提供對個案有幫助，3 無害(Nonmaleficence)—服務的提供不傷害個案，4 公平(Justice)—不偏待個案，5 忠實(Fidelity)—對個案忠心、誠實、信守承諾；職評人員最重要的責任在於爲個案服務，無論是提供直接或間接服務，均應受專業倫理的規範。

由於我國就業服務專業尚未建立証照制度，所以還沒有明文的就業服務專業人員倫理守則，故本文主要介紹美國「職評人員資格認定委員會」CCWAVES(Commission on Certification of Work Adjustment and Vocational Evaluation Specialists)所訂定的「工作調適、職業輔導評量及生涯評估專業人員倫理守則」(Code of Professional Ethics for Individuals Certified in Work Adjustment, Vocational Evaluation, and Career Assessment)中對於職業輔導評量專業的倫理規範，期待對這個

新萌芽的專業有所幫助。

該守則內容共分八項：道德與倫理標準、法律標準、專業與消費者之關係、專業間的關係、資料保密、專業責任、研究與出版、協議，簡單介紹如下。

一、道德與倫理標準

專業人員在執行業務時應持守專業道德與倫理，包括：如個案所需服務非個人能力所及者，應即轉介相關專業人員；提供個案選擇的機會，對於少數民族或無法自由抉擇的個案，專業人員應保護其最佳權益，不因個案的性別、種族、年齡、宗教…等因素而有不同的對待，並應隨時留意個案的安全與福祉，避免涉及個人利益，除不濫用個案對專業人員的信任與依賴，與案主產生經濟上、生理上以及心理上非專業關係之外，更嚴格禁止與案主發生性關係。

應本著誠實無欺的態度，提出公平、準確的職評意見，使轉介單位得以相對做出適切的判斷，忠於個人的專業，不支持違反專業倫理的專業人員，對於有照者與無照者之專業能力，不做不公平的論斷，如果知道專業人員有違反專業倫理的情事，應主動提報相關單位。

二、法律標準

專業人員在執行業務時，除應遵守法律規定外，並應對相關之行政命令保持高度敏感，避免因個人疏失，造成他人的傷害或損失。

三、專業與消費者(個案)的關係

專業人員應敬重服務對象的自尊與價值，協助個案達到最佳福利狀態，主動並明白地告知個案：服務的目標、好處，即將進行的程序、方式，所要使用的測驗，可能的結果，服務的限制，撰寫職評報告的目的與功能，如有收費，其費用及收費方式等，若根據法令有保密的除外條款者，亦需於服務之初告知，讓案主有抉擇的機會。

專業人員需竭盡所能避免與個案產生「雙重關係」，例如爲員工、學生、好朋友、親戚或研究對象…等評量，因爲這些關係會使評量失去客觀，增加對案主造成傷害的風險；惟專業人員應積極與個案建立正向的關係，促使其主動參與服務計畫的擬定。

無論是對於接受評量者或轉介單位，專業人員均需就職評的方式、目標及期間

取得其共識，說明可能的結果及未來將向何人做結果報告；當個案的利益與社區、家人或專業人員的服務單位有所衝突時，除非個案的行爲對人已有立即的危險，或明顯違法的情形，否則專業人員應站在個案的立場給予支持。

四、專業間的關係

專業人員之間的團隊合作是達到個案最佳利益的重要因素，因此，專業人員應尊重不同專業領域的價值與角色，爲能提供個案最好的服務，應主動尋求不同專業者的協助與支持，在提供資料時應遵守約定的時間，配合共同擬定的計畫(即使個人未必同意)，隨時留意不同專業在團隊中所扮演的角色是否改變，同時提醒團隊成員，好讓整個團隊能提供個案更有效的服務。

專業人員應將個人的服務限制在具備充分能力的領域內，並與轉介或受轉介單位充分溝通轉介目的，不論斷其他專業人員或機構的專業能力，除非是爲了保護個案的最佳權益。

不利用專業關係恐嚇或騷擾督導、同事、學生或員工，協助因缺乏敏感度、經驗或知識而違反守則者解決問題，但對於嚴重違規者，需提向相關單位提出報告，未能提出者視同違反倫理守則。

僱用或提供督導的專業人員必須供應合適的工作環境，定期評估，建設性諮詢及合宜的體驗機會，以建構受僱者或受督者的生涯發展。

五、資料保密

專業人員應尊重個案的隱私權，於服務過程中所取得的所有資料，未經個案書面同意，不得以任何方式轉給第三者，並應確保資料取得、建檔及銷毀過程的安全性(包括電子檔及電子郵件)，對於任何一個可以取得資料者，均詳細說明資料保密的必要性，避免不必要的人侵犯個案隱私，不過，爲了提昇服務品質而產生的督導或在職訓練需要，或法令規定，如重大傳染疾病的通報、兒童保護通報等，則不在保密的範圍內，對這些除外狀況，職評員應於服務之初即告知案主，如必要使用錄音或錄影設備，應徵得個案或其監護人的同意。

六、專業責任

專業人員對所提供的服務需具備充分的專業能力，並確保所有服務是必要的、合適的，在評量工具的運用上要能多元，並留意評量技巧及評量程序是否適合個案，

多由個案生活環境中取得所需資訊，謹記評量的最終目的在於如何把個案納入服務、課程、訓練、工作當中，而非將受評量者排除在服務之外。

專業人員必須確保評量時間及專業人員的人數，足以對所有轉介目的做出周詳的考量；持續接受在職訓練，維持執行職務所需具備的技巧，對於所使用工具的信度、效度、評量的標準差、常模等需有通盤的了解，包含充分了解測驗的施測流程，流程修改，分數計算，解釋，報告及結果運用，對於不熟悉的工具或技巧，決不使用。

專業人員應與個案共同擬定符合個案需求且「朝著成功方向」進行的計畫，在結果說明時，應聚焦在就業相關的議題上，協助個案做決定，並需與現有的服務、教育、訓練或職場配合，實務督導應就上述各項規範做嚴格把關，職評教育人員需保証課程規劃、教材、實習經驗…等得以培訓出合格的職評人員，職評工具的研發人員則需確保工具有健全的統計基礎，說明使用限制，完備的使用手冊，常模分析，施測流程，所需訓練及分數計算方式等。

在美國，職業輔導評量爲復健諮商師執行的工作之一，執業者需取得復健諮商師証照(Certified Rehabilitation Counselor 有照的復健諮商師)，或成爲 Vocational Evaluation Specialists，國內雖無証照制度，但依「身心障礙者就業服務機構專業人員遴用暨培訓辦法」第四條規定，職業輔導評量員除需具備基本的專業人員資格外，尚「應接受職業輔導評量專業訓練滿一百六十小時」，該訓練証書之效果即等同於「執業許可」，惟應留意：証書表示該員符合執行職務的最低標準，並不能保証服務品質。是故，職評員需自我期許不斷自我充實，累積經驗，精益求精，才算是爲案主最佳利益設想跨出第一步。

七、研究與出版

指專業人員需志願協助並支持可使職評服務順利推動的研究方案與活動，當然要留意過程中資料取得的適當性，研究方法的周延性，以及參與研究者的穩私權及相關權益。

八、協議—多規範專業人員與個案之收費、服務合約之開始、終結條件等。

除了以上 CCWAVES 頒布的八項倫理守則之外，另外，補充美國復健諮商師倫理守則(Code of Professional Ethics for Rehabilitation Counselors) 中與職評相關的部分：

一、評量之前，職評員應使用案主的語言層次說明評量的目的，解釋測驗結果的用途，資料如需轉給其他專業人員或作爲訓練之用，均需徵得案主同意，對於測驗原始資料應只提供給具有相關專業能力者使用，以免該資料被誤用。

二、職評員應取得測驗工具的合法使用權後始得以施測，於施測時應按照標準施測流程執行，未依標準流程施測者，如案主需使用輔具或請人協助，測驗過程中案主不尋常之行爲反應，均應於分析結果時說明，如使用電腦施測，應事先確定電腦程式運作正常，需要督導在場的測驗工具，不得於無督導或督導不足的情況下進行，對於不合法或缺乏信效度的工具，除個人不使用外，還要努力防止他人使用。

三、對結果的說明，需將測驗結果與案主的年齡、文化背景、認知及生理功能、性別、信仰…等因素合併考量，探索該項結果就個別案主代表的意義，不是僅就分數做解釋。

四、由於職評員需爲「根據其職評報告所做的決定」負責，因此務必對所使用的評量工具有完整的了解，例如工具的發展、功能、信度、效度、測驗對象、常模與限制，如何使用該項工具及測驗結果所代表的意義，而工具的選擇需視案主個別狀況而不同，必須考慮是否適合案主的文化行爲、認知能力、生理功能…等，否則測驗結果可能反而提供了錯誤的訊息，誤導轉介單位做出錯誤的決策而影響案主權益。

五、督導的責任在於確保案主獲得完整的服務，在服務過程中不受傷害，因此接受訓練中的職評員或督導員，均需接受訓練單位的督導，職評員應協助受訓者取得資格，但對於不合格的受訓者亦應忠實反應。

六、職評員應留意記錄的完整性，如需更動，應保留原有記錄並記載更動日期、更改原因及更改人，記錄應按保存期限妥善保存，超過法定保存期限者應予銷毀，以落實案主資料的保密原則。

七、職評員需避免接受案主的饋贈或勞務，因爲這些行爲可能會引發職評員的心理衝突，涉嫌利用案主，終有扭曲專業關係的可能。

法律與倫理有可能會出現衝突，合法的不一定符合道德標準，符合道德標準的不一定合法，例如處於自殺低潮的案主要求調閱評量記錄，依規定案主有調閱記錄的權利，但是記錄中對案主能力不足的記載是否刺激案主，促使其更確定自己的無

價值而採取自殺行為？職評員是否應同意案主的要求，或冒著觸法的可能修改記錄內容？一個專業人員不會單憑法律規定評判事情的對錯，只遵守法律或倫理信條卻不考量案主的狀況，還是有可能是不道德的，所以職評員除了解倫理守則外，當個人面臨倫理上的兩難時，應主動尋求督導，當發現他人違反倫理守則時，應盡力糾正，必要時應向主管單位報備，共同促成倫理守則的監督功能。

未來我國如果建立復健諮商師之証照制度，則其專業倫理可責成專業學會監督管理，然而，專業倫理不只是一些信條、規定，它應該是專業人員更高的道德指標，需轉化為專業人員的特質，是一種專業人員與案主之間的關懷關係，一個專業人員需要把案主的福利當成自己迫切追求的目標，同理關懷案主，這個專業人員才能被稱為有道德的，因為他會願意為案主多走一里路，只有發自內心的認同，才能真正實現專業倫理的精神。