

# 高職聽障教育教師轉銜服務知能調查研究

楊雅惠 林幸台  
台北市立啟聰學校 國立台灣師範大學

東台灣特殊教育學報  
民 91, 4 期 203-218 頁

## 摘要

本研究採調查研究法，探討服務於啟聰學校高職教師具備轉銜服務知能的情形，以及在實施時所遭遇的困難。根據北、中、南三所啟聰學校及高雄市立特殊學校 30 位行政人員、64 位教師的問卷調查及開放性問題分析結果顯示：（1）聽障教育教師具備轉銜服務知能的程度大部分在中等程度左右，相關知能仍有待加強；（2）不同專業背景特殊教育教師轉銜服務知能有所差異；（3）參加過轉銜服務研習的教師，知能高於未參加過研習者；（4）聽障教育教師在轉銜服務知能的八大領域中，以「基本概念及步驟」與「提供轉銜資訊」兩項知能最高，六項領域均在「部分符合」之間，僅「轉銜追蹤」能力上介於「少許符合」和「部分符合」之間；（5）聽障教育教師實施轉銜服務所面臨的困難主要有外在因素（如社會不接納聽障學生、家長不配合、評量工具缺乏、制度之不全等），但個人因素（如參加研習）也有相當影響，因此如何提振聽障教育教師的士氣，提升渠等本身的知能宜列為第一要務，本研究對因應方法提出相關的建議，也有待主管單位的正視與因應。

關鍵詞：聽障、轉銜服務、教師轉銜知能

## 壹、緒論

### 一、問題背景與研究動機

研究者之一在民國 79 年曾擔任台北市立啟聰學校實習輔導處就業輔導組長，主要工作為協助應屆畢業生能夠順利就業，透過參觀或校外實習方式，與雇主合作提供就業媒合機會，達到促進就業的目的。初始就業輔導組才成立數年，所謂的聽障生就業輔導完全是由學校行政獨立作業，尚未有法令規定由教育、勞政或社政單位合作連成一脈體系，以

建立一套有效輔導聽障學生就業的制度。所幸當時國內經濟起飛，各行各業需才甚殷，加上修訂通過殘障福利法的定額僱用規定，聽障者成為市場的寵兒，就業率創新高，然而追蹤發現普遍存在著生活與就業的適應問題，這是無法僅從安置就業的單一領域所能解決者，也是離校後聽障學生甚至身障學生常會遭遇的困境。

Hobbs 和 Allen (1989) 指出缺乏轉銜服務，是造成身障學生離校就業及生活適應問題的原因之一，可見及早的介入輔導系統對於身障者相當重要。美國在 1990 年的「身心障

礙者教育法案」(Individuals with Disabilities Education Act, 簡稱 IDEA) 明文規定學校機構對於年滿十六歲以上的身心障礙學生在其「個別化教育計畫」(Individualized Education Program, 簡稱 IEP) 中必須附有「個別化轉銜計畫」(Individualized Transition Program, 簡稱 ITP), 明列將來可提供學生的轉銜服務內容, 在 1997 年的修訂案中更將學生接受轉銜服務的年限提前至十四歲。

國內過去對身障學生的轉銜服務並未有法規予以規範, 在民國 80 年教育部通過的「發展與改進特殊教育五年計畫」中提出要加強辦理身障學生的生涯輔導(教育部, 民 81) 直到民國八十六年公佈身心障礙保護法第四十二條指出:「各級政府相關部門, 應積極溝通、協調、制定生涯轉銜計畫, 以提供身心障礙者整體性及持續性的服務」(內政部, 民 86); 其後特殊教育法(民 86) 及特殊教育法施行細則第十八條規定 IEP 之內容應包括…學前教育大班、國小六年級、及高中(職)三年級之轉銜服務(教育部, 民 88), 始見轉銜教育的明文制定。

從國內外的轉銜教育的實施, 可見轉銜服務的觀念已不只是幫助學生由學校生活成功平順的過渡到工作世界, 也能夠發展成自我的獨立生活型態與人生目標。而成功的轉銜需要多方的協調合作, Nancy Safer 在民國 84 年應邀於國內身心障礙教育會議中提出若干建議(引用邱滿艷, 民 86), 可作為我們在推動工作時之參考: (1) 父母應在其身障子女小時即建立高標準且實際的期望, 並和社區建立強的連結力; (2) 教導學生的基本技能課程, 應和日後實際所需技能配合得上; (3) 學生有機會去學習一份工作的技巧, 如準時上班、服從領導、努力工作等, 在學期間學得實際的工作經驗, 以利日後離校的求職; (4)

社區內學校, 企業發展出良好的合作關係。在轉銜的運作上, 無論是 ITP 小組的成立、擬定 ITP、確立轉銜課程, 到離校後的升學、就業、就醫和就養等措施, 學校相關人員扮演著極為重要的角色。

台北市政府於民國 9 年 0 為了推展高職身心障礙學生轉銜服務工作, 特地擬訂實施計畫草案, 並召集各校相關處室與會, 以期達成共識以利後續推動。該草案以就讀北市各公私私立高中、職身心障礙學生為對象, 主要目的在: (1) 建構高中、職身心障礙學生轉銜工作模式及提供轉銜服務; (2) 提升身心障礙學生學習、就業、職訓、養護、醫療的轉銜品質, 促進個人自我實現, 發揮生命無限潛能。而工作要項包括: (1) 建立身心障礙學生 ITP 資料; (2) 提供身心障礙學生生涯規劃輔導; (3) 階段性提供身心障礙學生支援服務及轉銜服務; (4) 轉銜追蹤資料之建檔。是項工作原則上自高職二年級上學期起至高三下學期, 各校可參酌實際狀況調整。從政府當局的積極推動, 可知身心障礙學生的轉銜服務勢在必行, 然而受過專業訓練的特殊教育教師是否在其專業領域和豐富的學識中, 已做好準備導引學生的學習與發展呢?

張史如(民 86) 曾指出教師在身障學生的生涯教育中扮演如下的角色: (1) 教育者角色; (2) 輔導人員的角色; (3) 提供諮詢角色; 和(4) 主動協調者的角色。由此可知, 教師在轉銜服務的過程中不只是做好教學的工作, 尚有提供學生在生理、心理和情緒的輔導, 以激發其潛能, 或留意特殊教育的走向, 提供各種最新的生涯資訊, 或主動的協調相關的企業或社區, 使學生能順利地從一個階段到另一個階段發展。然而轉銜的觀念和做法, 老師是否已從辦理教師的轉銜服務知能的研習或進修中建立正確的理念, 目前在聽障教育

方面並無實際的研究報告提供此方面的資料，如此在政策實際推展之際是否能獲得第一線教師的高度支持呢？遂引發本研究動機，欲加以深入探討。

本研究擬以啓聰學校高職階段聽障教育教師為對象，探討其在實施學生轉銜服務時所具備的專業知能情形，並藉由實況的調查，提出增進教師轉銜服務知能的具體建議，以供政府相關單位推展政策法令、師資培育機構規劃師資訓練課程及教師在職進修課程之參考，以確保轉銜服務之有效實施。

## 二、轉銜服務知能文獻與相關研究

### (一) 身障學生的轉銜服務工作

對身障學生從學校到工作的轉銜服務，已成為我國目前特殊教育發展上相當重要且迫切的課題與重點（李翠玲，民 85；林宏熾，民 88；陳麗如、王文科、林宏熾，民 89；魏俊華，民 85）。DeStefano（1989）認為轉銜服務工作應包括：(1)早期計畫；(2)機構間的合作；(3)個別化；(4)強調整合的概念；(5)提供與社區相關的課程內容；(6)提供社區需要的訓練；(7)「就業市場」導向；(8)工作媒合；(9)持續的、良好的同仁關係；(10)轉銜服務的評估（引自邱滿艷，民 86）。提供這些服務須考慮個案個別的需要、興趣等因素，使每個學生均能在適合其需求條件的情況下順利度過轉銜階段（National Association of State Directors of Special Education, 1994）。國內陳麗如、王文科和林宏熾（民 89）提出各類身障學生離校後轉銜服務的向度，計有(1)醫療服務；(2)成人生活服務；(3)工作生活服務；(4)心理輔導服務；(5)個人事件服務；(6)職場適應服務；(7)社區學習服務；(8)升學輔導服務等八項。國內外學者所提出身障學生轉銜

服務的指標大同小異，可做為學校和教師實施轉銜服務之參考。

### (二) 專業人員的轉銜知能

對身障學生的轉銜服務和機構間的服務合作在過去 15 年顯著增加，在這些新增的專業人員的角色中，其中一項為轉銜人員，但其專業知能並未深入探討，DeFur 和 Tayman（1995）認為身障生未來從學校生活要能平順地過渡到社會生活，成為生產的獨立個體，其所需求的能力為工作能力、社區生活能力、工作知能、社區參與，和自我倡導等（引自 Karge, Patton, & de la Garza, 1992; U. S. Department of Labor, 1991）。為確保這些轉銜服務能夠協助身障生獲得滿意的結果，有賴於傳統的專業人員和特教老師之角色能夠顯著的改變，但此方面所需知能極少深入探討，因此彼等乃採用 Johnson 的專家共識模式（expert consensus model），探究身障者轉銜專業人員在職業復健(vocational rehabilitation)、職業教育(vocational education)和特殊教育方面所需的轉銜知能。

DeFur 等人(1995)在該研究中參考 Baker 和 Geiger (1988)所提出的 14 項轉銜領域 636 種知能，重新整理設計研究問卷，減化問卷的複雜度為 12 向度 116 種知能，分別為哲學與歷史的考量/機構的知識與系統改變/轉銜的專業、擁護和法律問題/轉銜過程的工作人我關係/個別計畫的管理發展/課程、教學和學習理論/評量/生涯諮商和職業理論/職業評量和工作發展/工作訓練與支持/轉銜的行政功能/方案的評鑑和研究。該研究的調查結果值得注意的是，在 12 向度中，「機構的知識與系統改變」被列為最需要、第一高的向度，而「課程、教學和學習理論」則被列為最後(第 12 位)，主要因在 134 位樣本中，並非全然為特教老師之故。

(三) 特殊教育教師的轉銜知能

欲達到身障者在主流社會成爲獨立而有貢獻的人員，則有賴於透過有效的教學和轉銜服務(DeFur & Taymans, 1995)，特殊教師的角色和轉銜知能就顯得相當重要，但是也少有研究去探討教師，特別是特教老師在提供轉銜服務時應具有那些專業技巧和知能(Asselin, Todd-Aaen, DeFur, 1998; DeFur & Taymans, 1995; Kohler, 1993)。美國 The Council for Exceptional Children (簡稱 CEC) 在 1996 發行一套標準化手冊和知能，陳述特殊教師必須能夠實施教學技能以促進身心障礙學生成功地轉銜(Blanchette, 2001)。

Blanchette(2001)的研究針對身障生從中學進入成人生活的轉銜服務，特教老師需要具備那些特定的知能，以及瞭解教師已具備或接受過訓練的部份。他採用問卷調查方式共有四部份，第一部份爲特教老師基本資料和專業背景。第二部份問卷包括七大領域—職業、溝通、學生人際技能、專業能力、社區生活能力、居住／日常生活、休閒／娛樂能力及 30 項轉銜知能，以李克氏四等量表調查教師的各項反應。第三部份有三項問題，其中二項問題需要老師去說明在其教育背景中是否已具備轉銜服務的教學和相關能力。第四部份爲二道開放性問題，請老師陳述其意見，第一題爲從學校到學校畢業後之轉銜目標；(2)特教老師在爲身障學生做轉銜服務時的角色。

Blanchette 的研究結果發現，轉銜知能向度大部份被特教老師認爲是重要的內涵，而特教老師亦正在接受其認爲重要的轉銜知能的訓練。此外，研究結果支持過去研究(Bens & Halpern, 1987; Morgan, Moore, McSweyn, & Salzberg, 1992)之發現，即特教老師有責任實施 ITP。

三、實施轉銜服務服務遭遇的困難

我國高職身心障礙學生轉銜服務已施行數年，然並未達到預期效果。由相關文獻可歸納下列幾方面的困難(何華國，民 90；陳麗如等，民 89)：

1.教育人員生涯教育觀的闕如：教育人員的教學過度學科本位，而忽略身障學生實際生活適應的需求。

2.課程設計過於學科本位：學科本位雖有其優點，但學生從學習環境轉銜至生活與職業情境可能出現困難，且分科太細，對學生學習未必有利。

3.學習內容的偏頗狹隘：學習內容若不涉及日常生活，個人與社交及職業技能，則學生無法圓滿地獨立生活。

4.評量工作未能發揮轉銜服務的功能：評量工作宜捨棄學科知能的考查，以生態需求的觀點去瞭解學生實際適應的能力，否則難以做爲轉銜教學的依據。

5.個別化轉銜服務未能落實：國內高職身障學生的安置雖已儘可能同質或相似，但個別差異仍極爲顯著，雖然特教法已有所規範，但學校尚未能依學生個別化的轉銜需求提供必要的協助。

6.離校後未能持續追蹤輔導：絕大多數高職身障學生畢業後得不到後續的輔導，尤其制度上缺乏專人負責，國內目前有些學校以畢業一年內爲追蹤輔導年限，那麼學生一年後所遭遇的困難就不易得到校方的協助。

7.相關服務單位協調合作的不足：除了學校，尚可能包括衛生醫療、社會福利、就業服務等單位提供轉銜服務，然而目前這些相關服務單位協調合作不足，對身障學生造成不利的影響。

8.畢業後未能參與社區生活：我國身心

障礙學生在離校後有相當高比率的人數留滯在家，未能參與社區生活或投入生產的行列。

9.欠缺適當轉銜服務的制度：Hobbs 和 Allen(1989)指出適當轉銜服務制度的欠缺，是造成身障學生離校就業及生活適應發生問題的原因之一。

10.侷限在單一領域的議題：轉銜服務的內容應該是多向度的，轉銜是一個廣泛的概念，不應只是就業或其他單一領域的議題。

綜上所言，身障學生對於轉銜服務的需求甚殷，但在就業乃至社會生活適應方面仍有許多待改進之處(林幸台，民 91)，實有賴轉銜相關人員，特別是特殊教育教師在此方面的充實。國內目前雖然重視轉銜服務，然相關的研究不多，在以特教老師為對象中，只有針對啟智教師做過調查研究(漆寶玲，民 87)，實有必要也對聽障教育教師的轉銜知能作深入了解。

#### 四、研究目的

依據研究的動機，本研究有以下四項目的：

- 1.了解高職階段聽障教育教師轉銜服務知能的情況。
- 2.比較不同背景變項的聽障教育教師轉銜服務知能的差異情形。
- 3.了解教師在實施轉銜服務時遭遇困難的情形。
- 4.根據研究結果，提出具體建議，以做為聽障教育行政單位與教師在實施學生轉銜服務之參考。

#### 五、研究問題

依據研究目的，本研究有以下研究問題：

- 1.啟聰學校高職教育階段聽障教育教師具備實施轉銜服務知能的情況如何？

2.不同背景變項(職務/學科/教師年資/專業背景/研習)之聽障教育教師在轉銜服務知能上是否有差異？

3.歸納教師填答實施轉銜服務時所提出的相關知能綜合意見為何？

#### 六、名詞釋義

1.啟聰學校：指安置聽障學生的特殊教育學校，本研究所指的啟聰學校包括位於台北、台中和台南的三所特殊學校，和兼收聽障學生的國立楠梓特殊學校。

2.高職聽障教育教師：係指服務於啟聰學校的全體高職部教師，包括兼職行政人員的教師，計有普通類科、職業類科和專業教師，也包括合格教師和代課教師。

3.轉銜服務知能：主要幫助身心障礙學生順利地由學校過渡到離校後的生活所提供之一系列成果導向的協調活動：包括：中學後的教育、職業訓練、整合性的就業(包含支持性就業)、成人與繼續教育、成人服務、獨立生活和社區的參與。而轉銜服務知能乃係相關人員為提供上述轉銜服務所必須具備的知識與能力。本研究所稱之轉銜服務知能，乃指教師在「聽障教育教師轉銜服務知能調查問卷」中，具備下述八個向度的程度，問卷的符合程度愈高，表示教師在轉銜服務的知能愈高，反之，愈低。

- (1)了解轉銜服務概念及進行輔導的能力。
- (2)實施轉銜評量並據以擬定個別化轉銜計畫的能力。
- (3)實施教育課程的能力。
- (4)實施職業輔導的能力。
- (5)提供轉銜資訊的能力。
- (6)協調合作、運用資源的能力。
- (7)對外轉銜諮詢的能力。
- (8)實施轉銜、追蹤輔導的能力。

## 貳、研究方法

### 一、研究對象

本研究以招收聽障學生之特殊學校的教師為對象，包括台北市立啟聰學校、國立台中啟聰學校、國立台南啟聰學校，以及兼收聽障

生的高雄市立楠梓特殊學校，共計四所。各校高職部教師總人數約一百餘人，因此全納入本研究對象中，包括行政人員(含主任和組長)、教師(含普通科、職業類科和專業教師)等。本問卷共發出 135 份，回收問卷數 95 份，剔除無效問卷 1 份，有效樣本數為 94 份，有效回收率約為 70%。研究對象的職務、擔任的課程、任教年資、聽障教育專業背景和研習與否的人數分配情形如表一。

表一 正式研究樣本基本資料

變項	分類	人數	百分比
職務	1.主任、組長	30	31.9%
	2.教師	64	68.1%
目前擔任的課程	1.普通科	42	44.7%
	2.職業類科	48	51.1%
	3.專業教師	4	4.2%
任聽障教育教師年資	1.未滿一年	7	7.4%
	2.一至三年	13	13.8%
	3.四至六年	5	5.3%
	4.七至九年	10	10.6%
	5.十年以上	59	62.9%
任聽障教育專業背景	1.尚未具備	5	5.2%
	2.特教系所	21	22.3%
	3.特教學分班	64	68.1%
	4.特教研習班	2	2.2%
	5.其他	2	2.2%

曾否研習轉銜知能	1.有	53	56.4%
	2.沒有	36	38.3%
	3.未填答	5	5.3%

## 二、研究工具

依據相關轉銜服務知能的文獻指出，轉銜服務的觀念係由生涯發展的理念所衍生而來(Brolin,1995；何華國，民90)，本研究遂參照漆寶玲(民87)自編「啓智教育教師生涯輔導知能調查問卷」，該問卷依據518名正式受試者之填答結果，求得內部一致性 $\alpha$ 值為.96，各因素分量表 $\alpha$ 係數為.81~.90。問卷採用李克特式五點量表，受試者依據自己具備生涯輔導知能的實際情形，針對每一題之敘述分別就「完全符合」、「大致符合」、「部份符合」、「少許符合」、「完全不符合」五個選項勾選與自己情形一致的選項。計分方式採正面計分，答「完全符合」者5分，「大致符合」者4分，「部份符合」者3分，「少許符合」者2分，「完全不符合」者1分。本研究問卷據以改編而成之主要內容分成以下三部份：

1.基本資料：為樣本之背景變項，包括教師之職務／所擔任的主要課程／擔任聽障教育教師年資／聽障教育教師專業背景／轉銜服務相關研習。

2.問卷調查：共計40題，針對教師轉銜服務知能符合程度進行調查。

3.開放式問題：共2題，第一題在於瞭解教師實施轉銜服務知能時所面臨的困難？第2題其他的建議事項在於蒐集教師對轉銜服務知能的相關建議。

本研究的問卷架構除了參考漆寶玲的問卷，並請教北聰三位老師（非研究對象）就問卷文字部份有疑慮者提供意見，以及指導老師的逐題審閱，最後修正定稿如下之架構如表二所示。研究者依據94名填答者之反應，求得其內部一致性 $\alpha$ 值為.98，各向度 $\alpha$ 係數為.81~.94，詳見表二。

表二 聽障教育教師轉銜服務知能調查問卷向度、題數及內部一致性係數

類別	題數	題號	值
轉銜服務的理論、基本概念及實施步驟	8	1-8	.92
轉銜評量的實施、解釋、運用	6	9-14	.92
轉銜服務配合課程與教學	8	15-22	.94
職業輔導	5	23-27	.87
轉銜服務資訊的提供	5	28-32	.90
尋求相關資源的協調合作	3	33-35	.81
對外提供轉銜服務諮詢	2	36-37	.87
轉銜追蹤服務	3	38-40	.92

### 三、研究程序

茲將本研究的實施程序說明如下：

1. 蒐集文獻：民國九十年九月下旬起持續蒐集相關文獻並分析探討。
2. 修訂問卷：民國九十年十月中至十一月中旬蒐集聽障教育教師的意見，修正問卷，做適度的修訂。
3. 正式施測：民國九十年十一月中先與各校行政協調後，發文至四所啓聰學校和特殊學校進行正式施測，並以電話聯繫回收事宜，其中三所啓聰學校施測時間約 2-3 週即陸續寄回，楠梓特殊學校經催收亦惠予寄送。
4. 資料分析與處理：民國九十一年一月將問卷資料輸入電腦進行統計分析。
5. 撰寫研究報告：民九十年一月至二月根據統計分析結果，撰寫報告，根據結果，提出相關建議。

### 四、資料分析

將有效問卷 94 份問卷資料輸入電腦，以 SPSS 電腦軟體程式進行資料統計處理，統計方法如下：

- 一、 採用算術平均數回答研究問題一。
- 二、 以 t 考驗和單因子變異數分析進行統計分析，檢定不同職務、課程、年資、專業背景和接受研習等變項在轉銜服務知能上是否有差異。
- 三、 以劃記法和彙整方式處理問卷第二題開放式問題。

## 參、研究結果與討論

### 一、聽障教育教師轉銜服務知能整體分析

表三顯示聽障教育教師在轉銜服務知能各領域的符合程度絕大部分介於「部分符合」，僅在「轉銜追蹤」這項符合程度介於「部分符合」和「少許符合」之間。可見聽障教育教師在實施轉銜服務之知能情況為中等左右，相關知能仍感欠缺。此結果與 Blanchett (2001) 的結果相似，即很多老師 (46%) 感覺他們尚未具備高知能做轉銜服務，仍有再加強的空間。

表三 轉銜服務知能各向度平均數、標準差及序位

轉銜服務知能	平均數	標準差	序位
--------	-----	-----	----

提供轉銜資訊	3.36	0.73	1
基本概念步驟	3.34	0.77	2
協調合作	3.23	0.73	3
職業輔導	3.23	0.80	4
實施轉銜課程教學	3.18	0.75	5
實施轉銜評量	3.17	0.74	6
諮詢服務	3.04	0.86	7
轉銜追蹤	2.96	0.93	8

(二) 不同背景聽障教育教師轉銜服務知能之分析摘要表

為了解不同職務的教師在轉銜服務知能方面是否有差異，由表四可知：整體而言，兩者之間未達顯著性差異，顯示不同職務的

教師其在轉銜服務知能方面並沒有差異，不過由平均數和標準差可看出兼任行政人員的教師略高於一般聽障教育教師，而後者的反應則較分散。

表四 不同職務教師轉銜服務知能之 t 考驗摘要表

組別	人數	平均數	標準差	t 值
行政人員	30	3.41	0.58	1.795
教師	63	3.14	0.71	
全體	93	3.23	0.68	

從表五可知，本研究對象中，高職部普通科教師和職業類科教師所佔的比率相差不多，各佔一半左右，而兩組教師轉銜服務知能的平均數頗為接近，其反應並無顯著差異 ( $t = 0.47, p > .05$ )。至於專業教師是屬於專業人員，在啓聰學校的人數本來就非常少量，

但仍會參與聽障學生的個別化轉銜計畫的擬定，因此也含在本研究的對象，唯因人數甚少，未納入統計分析，然其平均數較前二組為低，或可反應專業教師的轉銜服務知能亦有不足的現象。

表五 不同科目教師轉銜服務知能平均數與標準差

組別	人數	平均數	標準差
普通科教師	41	3.28	0.77
職業科教師	46	3.21	0.61
專業教師	4	3.06	0.55

從表四和表五的結果發現，無論行政人員、或擔任普通科目或職業類科教師，其轉銜服務知能並無明顯差距，然而轉銜服務需要多方人員的配合，在各領域給予身障學生必要的協助。因此普通科或職業類科教師均有責任實施轉銜計畫，行政人員也是其中的一環

(Blanchett, 2001 ; Morgan, Moore, McSweyn & Salzberg, 1992)，因此教師應加強其轉銜服務知能，行政人員亦不應例外。

再就聽障教育教師年資而言，表六亦顯示不同年資的聽障教育教師之轉銜服務知能並無明顯差異情形。

表六 不同年資教師轉銜服務知能平均數、標準差與變異數分析摘要表

組別	人數	平均數	標準差	F 值
1.未滿一年至三年	20	3.30	0.65	.137
2.四年至九年	15	3.22	0.66	
3.十年以上	58	3.21	0.67	

不同專業背景聽障教育的教師大部份為特教研究所畢業或修習學分班課程者，教師若為尚未具備教育學分、特教研習班或其他者，因其人數極少不易分組統計分析，因此排除之，僅就具備特殊教育專業背景之教師分成

二組加以比較分析，結果顯示在整體知能，以及轉銜評量、諮詢、與追蹤等方面，具特教系所與學分班背景的教師有顯著差異(見表七)。

表七 不同專業背景聽障教育教師之轉銜服務知能之 t 考驗摘要表

類別	組別	人數	平均數	標準差	t
轉銜服務知能	特教系所	21	3.47	0.60	2.02*
	特教學分班	63	3.13	0.69	
了解相關概念進行輔導的能力	特教系所	21	3.58	0.89	1.86
	特教學分班	63	3.21	0.75	
實施轉銜評量並擬定 ITP 的能力	特教系所	21	3.49	0.73	2.43*
	特教學分班	63	3.03	0.77	
實施轉銜服務課程的能力	特教系所	21	3.42	0.60	1.82
	特教學分班	63	3.07	0.81	
實施職業輔導的能力	特教系所	21	3.37	0.68	1.12
	特教學分班	64	3.15	0.83	
提供轉銜服務資訊的能力	特教系所	21	3.60	0.62	1.73
	特教學分班	63	3.28	0.77	
協調合作、運用資源的能力	特教系所	21	3.37	0.64	1.00
	特教學分	64	3.18	0.78	
對外諮詢的能力	特教系所	21	3.40	0.78	2.13*
	特教學分	64	2.95	0.88	
實施轉銜追蹤輔導的能力	特教系所	21	3.32	0.84	2.18*
	特教學分	64	2.80	0.97	

從表五和表六可知聽障教育教師並不因擔任的課程不同、或年資的深淺，其轉銜服務知能有明顯差異，主要可能因為轉銜服務的概念在民國 86 年修訂的特教法中始有規範的

法源，迄今不過三、四年的光景，特教老師實難以在如此短的時間內接受充裕的進修研習，因此對轉銜服務或已有初步概念，但非無明顯的差異存在，此一結果應可以接受，然而

從表七得知專業背景如為特教研究所畢業者，其轉銜服務知能則高於特教學分班者，可見受過特殊教育專業學養者其在實施轉銜評量、對外提供諮詢服務和追蹤服務方面已較具相關知能。

聽障教育教師接受研習與否對其轉銜服務知能的增進是否有助益，從表六顯示可知參加研習者的知能高於未參加研習者，可見研習與否對教師在轉銜服務知能的增進上確實有所助益。本研究的聽障教育教師曾參加過

研習者近六成，超過半數，也與 Blanchette 的研究結果相同，特教老師也在接受轉銜服務的相關研習。參加轉銜服務研習後對教師在哪些領域會有所增進呢？由表八可知參加研習者在轉銜服務的概念、評量能力、課程、提供資訊、協調合作、諮詢能力和追蹤能力等方面均高於未參加研習者，僅在職業輔導能力部分無顯著差異。此一結果顯示舉辦研習相當的重要，有助於增進聽障教育教師在各方面轉銜服務的知能。

表八 聽障教育教師是否接受過轉銜服務知能研習之 t 考驗摘要表

轉銜服務知能	組別	人數	平均數	標準差	t 值
轉銜服務知能	有	53	3.41	0.72	3.49***
	沒有	36	2.91	0.50	
了解相關概念進行輔導的能力	有	53	3.56	0.80	3.88***
	沒有	36	2.94	0.63	
實施轉銜評量並擬定 ITP 的能力	有	53	3.27	0.87	2.37*
	沒有	36	2.89	0.50	
實施轉銜服務課程的能力	有	53	3.27	0.86	2.23*
	沒有	36	3.90	0.58	
實施職業輔導的能力	有	53	3.34	0.85	1.98
	沒有	36	3.02	0.68	
提供轉銜服務資訊的能力	有	53	3.52	0.74	3.08**
	沒有	36	3.06	0.64	

協調合作、運用 資源的能力	有	53	3.33	0.80	2.37*
	沒有	36	2.96	0.61	
對外諮詢的能力	有	53	3.27	0.86	3.66***
	沒有	36	2.64	0.70	
實施轉銜、追蹤 輔導的能力	有	53	3.09	0.98	2.70**
	沒有	36	2.37	0.80	

## 二、開放式問題之歸納分析

### (一) 聽障教育教師在實施轉銜服務面臨的困難

聽障教育教師對於實施轉銜服務所面臨的問題，除因本身能力有所限制外，有半數

以上教師認為外界對聽障學生的接納度不高是最主要的困難所在，亦有三分之一樣本認為家長無法充分配合，是其原因之一(見表九)。

表九 實施轉銜服務時面臨困難之項目摘要表

排序	勾選人數	百分比
1.外界對聽障學生的接納度不高	52	55%
2.提供轉銜資訊的能力不足	39	41%
3.提供轉銜教育課程的能力不足	37	39%
4.對轉銜服務的基本理論不了解	34	36%
5.無法取得家長的充分配	32	34%
6.實施職業轉銜服務的能力不足	30	32%
7.實施轉銜及追蹤輔導的能力不足	27	29%
8.進行轉銜評量的能力不足	24	26%
9.實施轉銜諮商的能力不足	24	26%
10.擬定個別化轉銜計畫的能力不足	22	23%

## (二) 其他建議事項

針對問卷中開放式問題歸納受試者所提意見主要為以下數點：

1. 多宣導轉銜服務的基本理論。
2. 多提供專題演講或資訊。
3. 學校的教學目標與政策並無轉銜這一項。
4. 非職業專業教師，填寫本問卷不適合。
5. 可能需要整個社會福利制度來協助，否則學生最終還是回到家庭，靠家人養活。
6. 最大的問題在於外界不了解聽障生，此外聽障生就業準備與僱主的要求落差太大。
7. 畢業後沒有庇護工廠或支持性就業。
8. 聽障學生自己的就業態度或適應力不佳，是最大的困難。

總之，聽障教育教師反應的意見，與林幸台（民 91）之研究發現高職特教班在推動轉銜服務上所遭遇的困難，有甚多非學校所能為力者，包括法令之不足、制度之不全，乃至社會對身心障礙者的接納態度不高等相似，這些窒礙難行之處，造成教師在實施轉銜服務感覺力不從心實，實有待主管單位的正視與回應。

## 肆、結論與建議

本研究主要目的在了解高職部聽障教育教師具備轉銜服務知能的情形，以及探討不同「職務」、「擔任課程」、「年資」、「專業背景」和「參加研習與否」對聽障教育教師在轉銜服務知能的差異情形，從 94 位啓聰學校的受試教師之問卷進行統計分析後，將研究的重要發現及結論說明於後，並提出可行的具體建議供相關單位、聽障教育教師參酌，以作為行政單位或研究單位規劃聽障教育教師轉銜服務知能提昇之參考。

## 一、 結論

(一) 聽障教育教師具備轉銜服務知能的程度大部分在中等程度左右，相關知能仍感欠缺。

(二) 不同專業背景特殊教育教師知轉銜服務知能有所差異；有參加過轉銜服務研習的教師，知能高於未參加過研習者。

(三) 聽障教育教師在轉銜服務知能的八大領域中，以「基本概念及步驟」與「提供轉銜資訊」兩項知能最高，六項領域均在「部分符合」之間，僅「轉銜追蹤」能力上界於「少許符合」和「部分符合」之間。

(四) 聽障教育教師實施轉銜服務所面臨的困難主要有外在因素（如社會不接納聽障學生、家長不配合、評量工具缺乏……等），但個人因素（如研習與否）也有相當影響，因此如何提振聽障教育教師的士氣，提昇教師本身的知能直列為第一要務。

## 二、 建議

(一) 對教育行政當局的建議：

1. 在高職聽覺障礙教育課程綱要中確定轉銜服務的目標，列為聽障教育教師實施轉銜服務之依據。

2. 加強辦理教師轉銜服務知能的研習，透過相關的研討會、觀摩會、專題演講、編印指導手冊等增進渠等各領域的知能。

3. 強化各縣市及聽障教育資源中心之運作，提供資訊方便教師隨時蒐集作為參考。

(二) 對師資培育機構之建議：

1. 國內相關師範大學、學院和開設教育學程之大學，雖然在師資養成過程中或多或少提供了轉銜服務之相關概念，但並未特別強調與重視，希望培育機構能在未來開設課程時能增列轉銜服務的相關課程，使教師具備相關的知能以實際運用於教學和輔導中。

2. 可加強進行聽障教育轉銜服務的相關研究，並將研究結果提供有關單位及教師參考。

3. 與勞政單位合作研發聽障學生的轉銜評量工具，以利教師或相關人員實施轉銜服務之用，以及訓練教師使用評量工具之能力。

(三) 對聽障教育教師之建議：

1. 無論為普通科教師、職業類科教師或為專業教師，彼此之間應該互相溝通協調，針對個別學生的需要發揮專業團隊的精神，以謀取學生最大的福利。

2. 聽障教育教師除了本身的專業知能外也要多涉獵轉銜服務的各領域知能，並多了解外在社會變遷，在理論與實務知能並重下，

方能有效的進行轉銜服務相關輔導。

3. 多與聽障學生和父母溝通，將學生的需求和父母的期望融入教學，進而促使學生學以致用順利轉銜。

(四) 對未來研究之建議：

1. 本研究僅以特殊學校高職部教師為對象，而轉銜的服務尚包括普通學校特殊班，因此未來研究的對象可擴及一般高職校有聽障學生的特教班教師，以了解其轉銜服務知能之情形。

2. 本研究未進一步蒐集教師希望提升轉銜服務知能的方式或方法，此部分建議未來研究可以納入加以分析討論。

## 參考文獻

- 何華國 (民 90)：高職身心障礙學生轉銜服務策略。特殊教育品質的提昇，中華民國特殊教育學會 2001 年刊，197-212 頁。
- 李翠玲 (民 85)：英國殘障者轉銜計劃相關措施之探討。特殊教育季刊，第 61 期，13-16 頁。
- 林宏熾 (民 88)：身心障礙者生涯規劃與轉銜制度。台北，五南圖書出版公司。
- 林幸台 (民 91)：高職特教班智能障礙學生轉銜模式之研究-組織與運作模式之探討。特殊教育研究學刊，第 22 期，189-215 頁。
- 邱滿艷 (民 86)：從美國經驗探討我國殘障學生轉銜服務之推動方向。教育與訓練，45-51 頁。
- 張史如 (民 86)：父母親和教師在特殊兒童生涯教育中所扮演的角色。國小特殊教育，第 23 期，19-23 頁。
- 陳麗如、王文科、林宏熾 (民 89)：高職特殊教育學校(班)學生離校轉銜服務之研究。特殊教育研究學刊，20 期，23-45 頁。
- 漆寶玲 (民 87)：中學階段啟智教育教師生涯輔導知能調查研究。國立台灣師範大學特殊教育學系碩士論文(未發表)。
- 魏俊華 (民 85)：特殊兒童的轉銜方案。國教之聲，30 卷第 1 期，4-10 頁。
- 教育部 (民 81)：特殊教育五年計畫。
- 內政部 (民 86)：身心障礙者保護法。中華民國八十六年四月二十六日華總(一)義字第 8600101190 號令修正公佈。
- Asselin, S. B., Allen, M. T., & deFur, S. (1998). Transition coordinators: Define yourselves. *Teaching Exceptional Children*, 30, 11-15.
- Baker, B. C., & Geiger, W. L. (1988). Preparing transition specialists: Competencies from thirteen programs. Paper distributed by Dissemin Action.
- Benz, M. R., & Halpern, A. S. (1987). Transition services for secondary students with mild disabilities: A statewide perspective. *Exceptional Children*, 53, 507-514.
- Blanchett, J. W. (2001). Importance of teacher transition competencies as rated by special education. *Teacher Education and Special Education*, 24, 3-12.
- Brolin, D. E. (1995). *Career education: A functional life skill approach* (3rd ed.). Columbus, OH: Prentice-Hall.
- DeFur, S. H., & Taymans, J. M. (1995). Competencies needed for transition specialists in vocational rehabilitation, vocational education, and special education. *Exceptional Children*, 64, 603-615.
- Hobbs, T., & Allen, W.T. (1989). *Preparing for the future: A practical guide for developing individual transition plans*. CA: California Inst. on Human Services.
- John, C.E. (1977). A comparative analysis of three basic designs for competency validation. Paper presented at the Annual Meeting of the Georgia Educational Research Association, Atlanta.
- Karge, P. D., Patton, P. L., & de la Garza, B. (1992). Transition services for youth with mild disabilities: Do they exist, are they

- needed? Career Development for Exceptional Individuals, 15, 47-68.
- Kohler, P. D. (1993). Best practices in transition: Substantiated or implied? Career Development for Exceptional Individuals, 16, 107-121.
- Morgan, R. L., Moore, S. C., McSweyn, C., & Salzberg, C. L. (1992). Transition from school to work: Views of secondary special educators. Education and Training in Mental Retardation, 27, 315-323.
- National Association of State Directors of Special Education (1994). Recommendations for the Reauthorization of the Individuals with Disabilities Education Act. Alexandria, VA: Author.
- The Council for Exceptional Children (1996). What every special educator must know: The international standards for the preparation and certification of special education teachers. Reston, VA: Author.
- U. S. Department of Labor (1991). What work requires of schools: A SCANS report for America 2000. Washington, DC: Author.

# A Study on the Transition Service Competency of Teachers in Post-Secondary Schools for the Deaf

Ya-Hui Yang

Hsin-Tai Lin

Taipei School for the Hearing-impaired

National Taiwan Normal University

The study examines teachers' transition service competency of teachers in senior and vocational high schools for the deaf, and the difficulties they encounter when providing transition services. The results of a survey on 30 administrative staff and 64 teachers from Taipei Municipal School for the Deaf, National Taichung School for the Deaf, and National Tainan School for the Deaf, as well as Kaohsiung Special School suggest that: ( 1 ) Most teachers have moderate transition service competency, but lack competency in related areas. ( 2 ) Different levels of transition service competency are observed amidst teachers of different professional backgrounds - those having received training in transition services show higher levels of competency. ( 3 ) Among the 8 dimensions of transition services, teachers show the highest levels of competency in "Basic Concepts and Procedures" and " Providing Transition Information". They have fair levels of competency in 6 dimensions, with a competency level between fair and low in "Transition Tracking". ( 4 ) Difficulties in transition services are mainly caused by external factors (such as lack of social acceptance of deaf, parents' cooperation, evaluation tools, and a sound system ); however, personal factors (such as training) also transition service competency. As a result, it is imperative that efforts be concentrated on encouraging teachers in deaf schools and enhancing their competency. This study suggests solutions to the said difficulties, and looks forward to the response from the authorities concerned.

**關鍵字 : hearing-impaired transition service teacher transition competency**