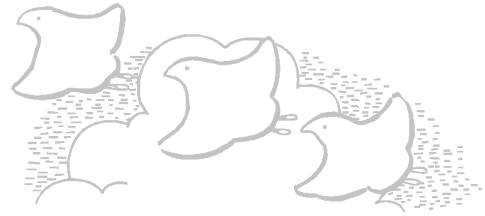


可轉移工作技巧評量簡介

陳宸如

高雄縣路竹高中教師



可轉移工作技巧 (TSAs) 的定義有很多，在美國，各州政府以及聯邦政府計畫中都很重視障礙者工作以及再回到工作等相關的議題。尤其是職業重建計畫中都會要求個別化重建計畫要包括所有有關於個案各種生活能力，當然也包括工作能力在內。重建計畫的目標是要協助障礙者能發展生活中各種活動，尤其是工作，最佳能力的發揮。可轉移工作技巧評量的內涵，包括要了解其意義與目的，可轉移工作技巧評量的重點要放在如何進行可轉移工作技巧，亦即其分析步驟有哪些。

一、可轉移工作技能的意義與目的

可轉移工作技巧名稱的出現始於 1977 年職業名稱辭典 (DOT) 中，它結合了工作者的特質，作為找出工作者能力與工作特質的一項工具。DOT 對於職業種類有較大範圍的分類，所提供的訊息都是靠例行性完成可轉移工作技能分析而來。而根據美國法令，可轉移定義的法律條文：

(d) 可用於其他工作上的技能 (可轉移) 你以前所從事的工作的技能以及半技能活動可以用來符合其他工作所要求的技能以及半技能活動。可轉移工作技能是 (1) 同樣的要求或較低層次的工作 (2) 使用相似或相同工具和器材 (3) 相同或相似的材料、產品、過程以及服務。可轉移工作技能 (TSAs) 的概念是由職業重建專家用來評估

工作的歷程。

二、可轉移工作技能分析步驟

職評員與轉介者進行初步接觸時，應先了解轉介者的職評需求，因此，可以建議轉介者先作「個案資料分析」，亦即利用現有的或可獲得之個案資料，進行資料分析，判斷個案是否需要進一步職評，其分析步驟如下 (王敏行，民 92)：

- (一) 彙整資料：整理個案之晤談紀錄、教育、醫療、家庭狀況等相關資料。
- (二) 資料分析：對於已經有工作或職訓經驗的個案，可以考慮進行「可轉移工作技能分析」。

可轉移工作技能分析有其步驟：(1) 分析個案過去的工作經驗、職訓、教育背景、休閒、常做的事，這些技能可否轉成就業技能。分析工作職業內容時，可以按照職務比重歸類分為基本工作內容與附加內容，並詳細分析工作所需技能。(2) 這些過去會的工作技能與專長，目前是否仍存在，或是因為致殘而消失，工作技能是否可因職務再設計而維持，或需部份輔具協助個案執行？(3) 按照所列出的個案現有的技能，分析其可能從事的各種工作職類或職務內容。可轉移工作技能分析表如表一：

表一、可轉移工作技能分析表

個案姓名：_____

晤談人員：_____

工作/活動	執行的任務/所需的技能	性向	生理要求	所需的教育或訓練

可轉移工作技能分析乃依據工作者自身的能力與功能上的限制所謀合出的工作的一個過程。對一位工作者而言，藉著依循以下的七個基本步驟對於謀合的工作將會有快速且合理正確的分析。這些步驟必須依序下去：

1. 步驟一：依據個人過去工作史找出工作類型。

使用可轉移工作技能工作單，找出所有相關的工作以及至少符合 SVP 程度，不包括瑣碎或短時間的工作。

2. 步驟二：選出職業編碼以及職稱

使用 DOT 或是 O*NET 系統（一種電腦工作媒合系統），選出每種工作的編碼與職稱。最初的編碼讓使用者現在可選出第二順位的編碼（來進行轉移），使用 DOT 的字母索引，尋找適當的編碼並填入工作單中。當使用 O*NET 98 的編碼時，必須要瀏覽出處回到 DOT 的資料庫中，對於需要工作者特徵的訊息來完成轉移工作分析，這個步驟是必要的。

3. 步驟三：工作分析表

要將工作者特徵因素填入適當的欄位中，同時，進入工作領域編碼，這也是有助的。

另外，也在 SIC、Census 以及 NAICS 編碼中註記，這三項編碼在勞工市場調查中也用到。這步驟也將協助之後的找出工作過程。

4. 步驟四：建立未適應的工作分析表(UVP)

假設工作者過去有過兩個或更多工作的經驗，這時，就要找出最高程度功能的工作。例如，有三種不同的工作，各有其不同的負重要求：輕、中、重，應該將「中」寫入工作分析表中。

5. 步驟五：建立所剩的工作能力表（RFC）

RFC 不僅是 UVP 的調整，它更考慮任何疾病或傷害所造成的限制。例如，對於過去能從事中間程度工作的工作者，現在只能從事固定久坐的工作。因此，在工作單上 M 的因素應調整為 S。同樣的程序也可用於工作者所有其他的特徵上面。能夠協助決定調整的訊息來源包括像是醫療或心理學報告以及職業評估報告。

6. 步驟六：找出相關或類似（熟悉）的工作

依據工作者的疾病或損傷所發現的相似或相關的工作並不是很精確的。TSA 程序可以造成工作者一些合理的和一般的選擇，找出有意義的工作才是更重要的。第一、留在

相同的職業領域中，例如工作者原來就從事過兩三個機械行業的工作，因此在機械行業找相關的或相似的工作就顯得很有意義了，因為這些工作有著相同的要求（像是態度、知識、以及能力），而不是去找其他領域像是服務業的工作。第二、留在相同的（或非常相近的）工作職場中，例如一位好的工作者過去工作經驗都在機械方面，將來比較可能從事相同或相似的工作技能（像是方式或工具、設備與工作輔助器材）相似的或相關的工作。為某個人找與之前相同工作技能的工作可以說是有意義的。第三、在相同職業領域，再找出相同的工作性質，就像是在 RFC 分析表所要求的一樣。

7. 步驟七：在社區中找工作

我們從步驟一到步驟六透過工作媒合所找出的工作對於工作者而言是適當也是有意義的。而也必須特別考慮到這項工作會出現在地方勞工市場中以符合工作者要求轉移。

三、可轉移工作技能評估流程

根據戴富嬌（民 91）提到美國的復健諮商師因可使用「DOT」及「COJ」等工具，類似我國的「職業分類表」，但更詳細說明工作內容、需具備的技能、平均薪資、從事該職務需具備的特質，復健諮商師可藉由分析個案過去的工作經驗找出「可轉移工作技巧」。由於我國並無此標準化工具，要找出個案的工作技能及可否轉移，多半要靠專業人員的個人經驗，在時效上以及準確度上就會有落差。然而，職評員仍可運用其工作原則，發展出評估流程與步驟，如此也能系統化的評估出個案可轉移的工作技巧，評估流程步驟如下：

1. 分析個案過去所從事的工作職務內容－

詳細了解工作所需具備的生理功能、工作姿勢、認知條件、心理功能、視力需求等。

2. 由個案過去的工作分析出個案具備的專長－參考個案就學或服役階段以及所參與的休閒活動中，是否可發展出不同的工作技能。
3. 分析個案過去會的工作技能及專長－目前技能是否仍存在，或因致殘而消失，或需要部分輔具協助個案執行工作等。
4. 依據個案現在所列出的現有專長與技能－思考其可能從事的各種工作職種，或者是職務。
5. 配合個案興趣以及意願、工作動機等相關因素，確定個案找工作的方向－當確定有工作機會後，應該進一步列出工作所需具備的生理功能等。比對個案能力與實際工作機會，列出個案需要加強訓練的部分－以作為未來服務的建議。

四、運用 TSAs 於職業試探的研究報告

在 1980 年加州工作者補償協會實施一項有關重建計畫的調查研究（包括直接安置工作、職業訓練、技術/職業訓練、正統教育或自我雇用），大多數成功（再回到工作）並能得到更高的收入。這項研究顯示出工作者使用以前的工作技能在其他替代的（或調整過的）工作上，可以更成功並獲得更好的收入。現在有兩個法案已經制定：Ticket to Work and Work Incentive Improvement Act（TWIA）以及 Workforce Investment（WIA），預計會有數以千計的工作者將獲得協助重回有生產性且不錯的薪資。那些忽略

重回工作計畫 TSAs 潛力的職業顧問對於案主將不會有幫助。

五、相關名詞解釋：

1. 職業分類辭典 DOT (Dictionary of Occupational Titles)：1991 出版第四版，內有 1404 頁涵蓋工作類目，每個工作會有特定的名稱與編碼，每個職稱也會有簡短的描述特徵。
2. 職業探索指南 OOH (The Occupational Outlook Handbook)：美國勞工部門出版的，大概有列出 250 種職業，包括職業的描述，就業期限，年收入及預估薪資以及相關資源。
3. 職業分類基準 (1998) SOC (The Standard Occupational Classification)：1998 出版的包括 822 種詳細的職業提供全世界職業分類系統，這些職業共分 23 個主要類目，96 個次要類目以及 449 種概括性職業。SOC 將更精確的符合新的 O*NET 職業分類系統。
4. 職業網路服務 O*NET 98 (The Occupational Network Service)：聯邦政府包括美國勞工部門，決定不再出版 DOT 第五版，取而代之的是猶他州經濟安全部門以及美國研究協會之前契約計畫與發展的職業資訊新的版本，這些發展已經由 SSA 慎重考慮，特別是關於可轉移工作的脈絡。O*NET 98 資料庫在「內容模式」發展出職業訊息組織成 1~6 的類目，約有 1172 種職業在資料庫中，每一種職業有近乎 450 個元素組成，並散布於 6 個類目下。每一個元素像是工作者的特質，以能力等級 0-7 形式出現；能力的重要性 0-5，以及活動的

頻率 1-4。

5. O*NET 修訂版的問題：使用此資料庫仍有兩個問題：第一，聯邦法令仍將 DOT 語法放入，造成與 O*NET 結構與語法不相容；第二、當電腦描述符號的用戶電話機以研究發展正確方向出現，電腦描述符號仍保持沒有任何資料。電腦符號視需要進一步的研究來確認每一個工作脈絡的內容。

六、結語

身心障礙者職業重建最主要的功能是協助身心障礙者對於就業能作出有效且正確的抉擇。障礙者職業重建最重要的工作就是正確評估個案就業能力以及潛在能力。然而，理論與實際往往有些差距，意即儘管就業輔導員於就業前將個案的各種資料組織、分析、歸納，以轉化成有意義的就業目標，然而在實際就業時所產生的問題，就需要「可轉移工作技能」評估加以協助調整工作性質，因此這是一項檢核個案能力與工作要求有嚴重差距或無法媒合時，可以補救的方案與必要採取的職評工作項目之一。

參考書目

- 王敏行等編 (民92)： **身心障礙者職業輔導評量基本理念**。身心障礙者職業輔導評量工作手冊。行政院勞委會職訓局。
- 戴富嬌 (民91)： **晤談評量與可轉移工作技巧評量**。九十一年度勞委會職訓局職業輔導評量專業人員訓練課程講義。國立高雄師範大學特殊教育中心。
- Havranek, J., Field, T., & Grimes, J.W. (2001) .The transferability of skills. *In Vocational assessment: Evaluating employment potential* (3re ed.) (pp.73-90) .Athens, GA: Elliott & Fitzpatrick.