

國立高雄師範大學工業科技教育學系
碩士論文

台南市高職綜合職能科學生
參與技能檢定訓練學習成效之研究

指導教授：朱耀明 博士

研究生：柯怡安 撰

中華民國一〇三年六月

第二章 文獻探討

本研究主要目的為瞭解台南市高職綜合職能科學生參與技能檢定訓練的實施概況與學習成效，為建構本研究的理論基礎，本章將針對「高職綜合職能科發展背景與技能檢定訓練」及「技能檢定訓練學習成效」進行文獻探討，以作為研究工具發展的參考。

第一節 高職綜合職能科發展背景與技能檢定訓練

一、高職綜合職能科之發展背景探討

1994年政府推動智能障礙學生12年國教，提供學生就業所需之職業知能，開始在高級中等學校設立特教實驗班，而在2000年，為了避免標記化，將設於高級中等學校特殊教育班統一名稱為綜合職能科，依據教育部（2000）「高級中等學校特殊教育班職業學程課程綱要」，高職綜合職能科課程目標為以培育個人、社會與職業適應的能力，使其成為獨立自主的國民。為實現此一目的，須輔導學生達到下列目標：（一）鍛鍊學生身心、充實生活知能，發展健全人格，以提昇個人及家庭生活的適應能力；（二）了解生活環境，順應社會變遷，擴展人際關係，以培養學校及社區生活的適應能力；（三）認識職業世界，培養職業道德，建立工作技能，以增進就業及社會服務的適應能力。

而就讀高職綜合職能科學生係指經由身心障礙學生十二年就學安置能力評估後，經分發作業至高職綜合職能科就讀的學生。學生需俱備以下條件：

(一) 年齡21足歲以下者，未曾接受十二年就學安置之國中畢業或具同等學歷（力）者為對象（應屆畢業生則不受上述年齡之限制），並領有下列證明之一者：

1.領有各縣市政府特殊教育學生鑑定及就學輔導會（以下簡稱鑑輔會）所核發之輕度、中度智能障礙學生鑑定證明者或含輕度、中度智能障礙之多重障礙學生鑑定證明者。

2.領有輕度、中度智能障礙類或含輕度、中度智能障礙之多重障礙類身心障礙手冊者。

(二) 持有自閉症等其他障礙類別身心障礙手冊之學生，須經各縣市鑑輔會鑑定具輕度、中度智能障礙者，而轉介至本類安置管道。

(三) 持有「身心障礙證明」之學生，須經各縣市鑑輔會鑑定領有輕度、中度智能障礙鑑定證明者（教育部，2012）。

為了協助輕度、中度智能障礙學生就業而設置綜合職能科，在課程的規劃上，規劃為「個人生活」、「社會生活」、「職業生活」三大領域，詳如下圖2-1-1，為了培養學生未來的就業能力，「職業生活」領域所佔的課程比例為最多，佔了35～45%，在教材編選上，專業科目之教材內容應加強工作安全、工作態度、工作習慣、職業道德、與人合作觀念之建立（教育部，2000），經由三年著重職業教育的課程學習，幫助學生可以順利轉銜至職場就業。

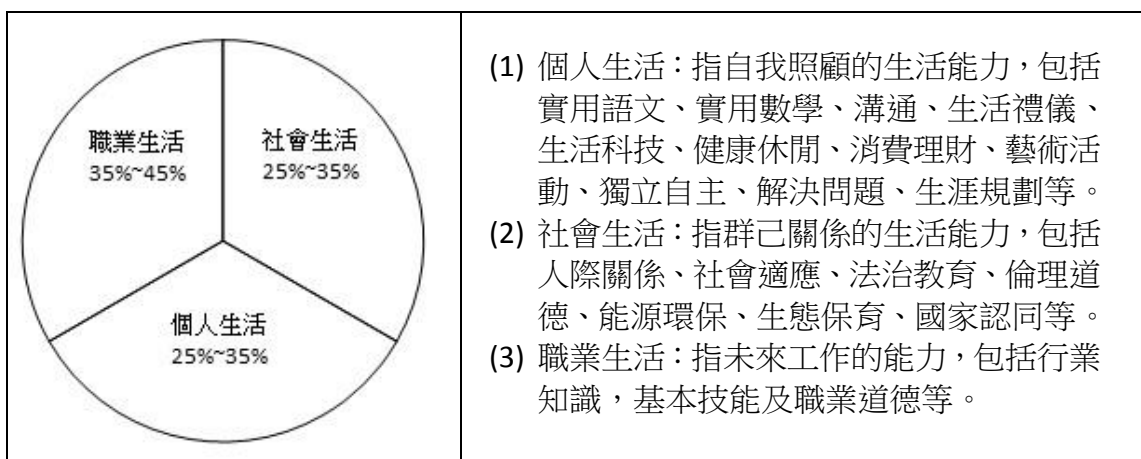


圖2-1-1 綜合職能科課程規劃圖

資料來源：教育部（2000）。高級中等學校特殊教育班職業學程課程綱要。台北市：教育部。

依身心障礙及資賦優異學生鑑定標準，智能障礙指的是個人之智能發展較同年齡者有明顯遲緩，且在學習及生活適應能力表現上有嚴重困難者；其鑑定標準如下：（一）心智功能明顯低下或個別智力測驗結果未達平均數負二個標準差。（二）學生在自我照顧、動作、溝通、社會情緒或學科學習等表現上較同年齡者有顯著困難情形（教育部，2006）。智能障礙者在生理發展特徵、認知能力特徵、學習特徵等方面較一般同年齡者弱勢，所需要學習與摸索的時間相對比較長，相對的在職場上的工作適應及維持就業是要比一般人艱難，因此需要有更多時間與訓練方可達到工作知識及工作技能的精熟度（黃玉滿，2012）。

因就讀高職綜合職能科學生是屬於輕度與中度智能障礙者，在就業適應問題上，會因個別化而有所差異，所以會有許多就業適應問題。許天威與蕭金土(1998)調查企業界單位僱用身心障礙者常遭遇之困難有：（一）工作態度不佳；（二）工作技能差；（三）溝通不易；（四）無障礙工作環境限制；（五）情緒問題無法配合作息；（六）工作效率不高；

(七)智障者反應欠佳;(八)對於機械操作程序,需要長時間教導;(九)自理生活能力不足;(十)人際關係較差。Salzberg, Lignugaris, Kraft & McCuller(1988)的研究也指出身心障礙者失業的原因有以下三個方面:

(一)工作責任:出席率差、未能準時上下班、未能專注工作、缺席或遲到未告知雇主、偷竊、缺少上進心、機動力不佳、容易發怒等。(二)工作生產力:工作進度慢、工作品質低、缺乏獨立作業能力、無法學習新工作、無法完成不同的工作或因反應欠佳需長時間教導。(三)社會-職業能力:其一為與工作有關的社會行為,包括對工作指示無法澄清或服從、對批評無法做適當反應、無法與同事或主管有適當的互動、缺乏求助資訊能力。另一為與工作無關之社會行為:不適當的言語、不注重服裝儀容、身體有異味、少話或多嘴、過度的情緒反應等。

而在研究者的教學現場上,學生就業適應普遍主要問題為工作態度不佳、人際互動不良與體力上的受限。而在工作生產力的區塊上,不論是品質、速度、工作技能,都可以找到適合學生能力的工作,所以在這層面上的影響較小。

二、技能檢定的內涵

技能檢定在社會工作辭典(2000)中的定義是:技能檢定是對技術人員所具備的職業技能水準程度,依一定程序與標準進行學科與術科測試,經測試合格者,方發給不同等級合格技術證的一種制度。在職業教育辭典(1958)中的定義是:技能檢定為測量工作能力的考試,其方法係由實際工作中觀察應試者的工作技能及判斷能力,或就其工作成果測定之。在技術職業教育辭典(1984)中的定義是:公開地利用共同承認的標準來考驗某些技術人員之技術水準,並且給予證明的過程。行政院

勞委會職訓局在就業安全辭典(1998)提出技能檢定的意義有下列三項：

(一) 評鑑職業訓練與職業教育的成效；(二) 建立各業從業人員的職業證照制度；(三) 提高技術性從業人員的技術水準。

廖清輝(2004)在綜合了專家學者的看法後，認為積極推動技能檢定職業證照制度，將可發揮以下功能：(一) 建立正確的職業觀念；(二) 確保公共安全；(三) 提升職業服務水準；(四) 培植技術人力；(五) 激勵產業技術升級；(六) 促進國人之公平就業；(七) 蓄儲職場之競爭能量。林仲威(2003)認為建立證照制度的重要性，有以下幾點：(一) 獲得社會認同；(二) 提升自我肯定；(三) 達成專業目標；(四) 促進專業發展；(五) 促進公平就業。羅明庚(2010)在綜合了專家學者的看法後，認為技能檢定在技職教育面具有(一) 作為評鑑教育訓練的成效；(二) 可提升技職教育社會地位；(三) 可屏除文憑升學主義，確立技職教育方向；(四) 可導正傳統職業觀念。在社會價值面向，可獲得自我激勵與自我滿足、可提升文憑(取得證照後再修滿相關職類16學分可比照同等學歷文憑)、與增加職場競爭力，及社會求生職能。在經濟價值面向，可提高個人所得、提供企業主判定技術人力的專業知識與能力之依據、與有效運用人力提升國家競爭力。

104人力銀行(2005)提出「2006職場十大趨勢」，提到有81.7%的企業表示，具備專業認證的求職者，可優先得到面試的機會，企業普遍肯定認證與專業能力間的關聯度。企業願意雇用擁有證照求職者原因，主要是因為擁有證照代表「求職者已具備專業基礎，工作容易上手」，因此，擁有證照的求職者，可在求職過程中，比他人更容易成功。徐姿茜、洪崑哲(2008)也提出企業對社會新鮮人選才的標準，第一名為具

備認真負責的態度，第二名為具備職務所需的專業相關證照，可見證照對於企業選才具有影響力。

近來很多技職學校，為了提升升學率，開始將課程著重在升學的科目上，往往忽略了學生的實務能力，也有企業開始反應，應徵者對一些工作技能並不熟練。李隆盛、李信達、陳淑貞（2010）指出將技職教育證照化的理由為：（一）證照化有助產學對接；（二）證照裨益供需對話；（三）證照化促進無縫轉銜。產學雙方可因此互蒙其利，學生亦可提升競爭力，形成產業、學校與學生三贏的局面，若技職學校能兼顧理論課程與操作技能，將能有助於學生瞭解就業市場的概況，並節省雇主培訓人力的成本，促進技職學校學生順利就業。

透過技能檢定的努力而獲得的證照，不僅可以幫助就業，獲得更多的面試機會，參檢者憑藉著自身的專業能力，經由公正、公開的方式取得證照，獲得法定之就業或執業資格，充分發揮公平就業之精神，也因專業能力的提升，更能獲得社會認同。且無論是什麼角色的人考照，符合證照的基本專業知識與能力的要求，即可獲取該領域之執照，故建立證照的制度有助於提升自我肯定，增加自己的信心。

三、高職綜合職能科之技能檢定訓練

綜合上述，技能檢定對一般生有諸多的益處，包括提高就業面試的機會、有助於學生瞭解就業市場的概況、增強自己的自信心；對雇主而言，可以做為人才篩選的方式之一、節省培訓人力的成本。因此，綜合職能科老師為了幫助學生就業，開始推動綜合職能科學生考取技能檢定的證照，將技能檢定與相關職業課程結合，希望藉由技能檢定的訓練，除了可以擁有技能檢定證照的好處外，透過整個完善的訓練過程，培養

學生其他的能力，以提升學生的就業競爭力。江怡璇（2012）調查台北市與新北市公私立高職綜合職能科，學校以輔導「門市服務」、「中餐烹調」與「烘焙食品」考照為最多數，綜合職能科教師對輔導學生參與技能檢定考試整體成效評價高。謝靜儀（2011）調查台北市市立高職綜合職能科，在研究中發現，技能檢定訓練的歷程能提升學生的工作能力和工作態度，綜合職能科學生自覺參加技能檢定訓練過程遭遇了認知（記憶和運算）和體能上的阻礙，但卻也在過程中看到自己的進步和價值，增強就業的自信。

研究者任職學校在技能檢定訓練安排上，輔導技能檢定項目主要有中餐烹調和烘焙食品，以學校原有課程輔導，每堂課有兩位老師協同，實施分組教學，參與的學生經過老師的觀察，透過操作能力及學習態度篩選，加上學生的意願、家長的期待，實施技能檢定的訓練，每年皆有數位學生通過技能檢定。研究者在教學現場觀察學生的學習狀況，部分學生認真努力，挑戰自我，希望可以考取證照，老師只需要從旁協助，學生皆可自動自發學習。但有部分的學生，較為害怕退縮，自信心不足，但經由老師的鼓勵後，皆可接受訓練。也有少部分學生在學習上較為被動，但經過老師的要求後，都可以配合訓練。

研究者訪查台南市高職綜合職能科，各校特教組長提供台南市高職綜合職能科實施技能檢定訓練概況。經調查整理結果如表2-1-1。由表2-1-1可知，台南市各校每屆皆推動技能檢定的訓練，並將技能檢定納入正規課程與相關課程結合。烘焙食品有7所學校推動為最多，次之，中餐烹調有3所，電腦軟體應用、飲料調製和機器腳踏車修護各有2所，門市服務有1所，雖然推動的檢定類別與參與人數不盡相同，也不是每一

個參與訓練的學生都可以取得證照，但可以從中知道，實施技能檢定訓練對學生而言是有益的，老師皆會鼓勵學生參加，輔以課餘與假日時間加強訓練，只是這助益為何，這便是研究者想要在此研究中所探討的。

表2-1-1

台南市各高職綜合職能科實施技能檢定訓練概況

校名	實施情況	經常推動的 檢定類別	實施時間
台南高商	每屆皆實施	烘焙食品、中餐烹調 門市服務	正規課程
新榮中學	每屆皆實施	機器腳踏車修護 電腦軟體應用	正規課程
新化高工	每屆皆實施	烘焙食品、中餐烹調 電腦軟體應用	正規課程、午休、假日
白河商工	每屆皆實施	烘焙食品	正規課程、午休、假日
北門農工	每屆皆實施	烘焙食品	正規課程、假日、放學後
台南高工	每屆皆實施	烘焙食品、飲料調製 機器腳踏車修護	正規課程、假日、放學後
崑山中學	每屆皆實施	烘焙食品、飲料調製 中餐烹調 機器腳踏車修護	正規課程
曾文農工	每屆皆實施	烘焙食品	正規課程、假日、放學後

資料來源：研究者自行整理

第二節 技能檢定訓練學習成效

台北市身心障礙教育白皮書【第三版】(2011)提到高中職各校雖積極加強學生職業能力、職業態度的訓練，協助身心障礙學生順利就業，但職場開發不易，供學生實習訓練之校外職場尤其缺乏，為了提升學生就業的競爭力，應建立永續且多元的職業訓練場所，並鼓勵學生參加各種競賽、技能檢定、證照取得等。藉由在技能檢定的訓練過程中，培養學生就業相關的能力，讓其在辛苦的訓練過程中，瞭解就業的現實面，提升學生的就業競爭力。本節將分別對就業力、智能障礙者的就業能力進行探討。

一、就業力

根據《維基百科全書》的定義，「就業力」指「能獲得初次就業、保持就業、以及在必要時獲得新就業的能力」。Harvey, Locke, and Morey (2002)對就業力的定義：「個人在經過學習過程後，能夠具備獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力」。簡單地說，就業力就是獲得及持續完成工作的能力。盧明慧(2012)認為：「就業力」即為「就業能力」，且為一永續發展之學習過程；其強調能力的培養與建構，在教育過程中培養未來適合就業市場需求的就業能力，以其在畢業進入職場後能找到工作、保有工作，並能隨時透過特定領域知識技能的增進，繼而提升自我競爭力，以面對工作內容的挑戰與問題，更以完成上級交辦之事為前提。面對全球化、激烈的國際競爭及勞動市場急遽變化的影響，現代青年必須不斷吸收先知，並適應非終身雇用型態，處於這樣的時代，對於要踏進職場的青年必須要具備能夠符合職場需求的一組核心就業

力技能，方能在職場上有好的發展。Cowan（1990）認為就業需要一段長達六個月的適應並穩定工作的條件，以達適應並且穩定工作。而為了要達到具備充足就業力的目標，個人不只需要充實專業知識與技能，培養有利於就業的態度與個人特質，還需要蒐集有用的職場資訊以進行適才適性的職業選擇，並且需要多方嘗試實際工作，以從工作經驗中學習與成長。

「95年大專畢業生就業力調查」將就業力區分為「專業技術技能」及「核心就業能力」，其中，「專業技術技能」指配合特定產業或工作要求的專業技術能力；「核心就業能力」則指能夠廣泛適應及勝任不同工作要求之能力，2009年青輔會「98年大專青年就業力現況調查」中，歸納出18項大專青年的「核心就業能力」項目以作為大專院校培育學生的參考，詳如表2-2-1。調查報告中還提到，僱主最為重視的就業力前三名分別為良好個人工作態度、穩定度及抗壓性、表達與溝通能力（行政院青年輔導委員會，2009）。馮丹白、沈玟佐、陳宗呈與蕭名鈞（2005）也認為在職場所需的工作能力除職務所需的專業技術能力之外，更強調工作態度、人際關係及應用的能力。由此可見，良好的工作態度是就業的必備條件，此為本研究所要探討的向度之一。

表2-2-1

「核心就業能力」評估項目定義

項目	說明
良好工作態度	工作上的態度表現，如時間管理、耐心、責任感、遵守紀律、自律、配合度、穩定性、正面思考等。
穩定度及抗壓性	遇到工作上壓力、困難、不愉快的情況，情緒仍能保持平靜、不隨便遷怒別人、能適當表達讓別人知道，並能提升個人於職場的持續性等。

團隊合作能力	在團隊中，能尊重與接納其他團隊成員意見、以團隊目標為優先，支持團隊的決定、協助其他團隊成員，共同合作達成目標等。
表達溝通能力	能夠有條理及有組織地表達自己的想法、透過比喻、舉例、肢體語言或聲調，讓對方保持專注聆聽、確認對方是否清楚瞭解自己表達的想法等。
瞭解並遵循職場中的專業倫理與道德	了解並尊重職場專業倫理、具有職業道德，能分辨、不做違背職場道德之事等。
能發掘及解決工作中所遭遇的問題	具有發現問題、對不合理現象之敏感度，能企圖找出問題發生的原因並試著透過各種方式或人力資源尋找解決方法。
專業知識與技術	至少獲得某一領域的專業知識或技術，並足以代表個人專業或技術專長。
基礎電腦應用技能	基本文書處理電腦運用，例如中英文打字、Word、Excel 及 PowerPoint 等。
外語能力	能與非使用中文之外籍同事或客戶溝通的聽說讀寫能力。
國際觀	如對國際時事及貿易的了解、國際禮儀等。
能將理論應用到實務工作的能力	能將學校所學之專業科目運用至工作實務上。
擁有專業證照或能力證明	考取專業證照或證明。
良好的領導能力	在團體中能不畏扮演領導角色，並能規劃、帶領與激勵成員一起完成預定目標。
良好的創新能力	不會侷限於原有的作法，能夠找出並嘗試新的方式、會主動提出新的點子或方法、能將不同人的想法及意見加以結合，並提出新的觀點或見解等。
強烈的學習意願與高度可塑性	會主動尋找各種學習成長的機會、善用各種學習成長的機會與資源，以提昇能力、將新學到的知識及技能實際應用在工作上，並持續精進等。
對職涯發展有充分了解及規劃	充分了解規劃職涯發展的重要性，並能對個人職涯有所想法與規劃。
瞭解產業環境與發展情形	透過各類媒體或專業書籍，隨時注意社會產業環境現況與發展。

求職與自我推銷能力	了解自我優勢，並能於求職時充分表達、自我推薦、說服雇主相信個人就業能力足以因應職場所需。
-----------	--

資料來源：行政院青年輔導委員會（2009）。98年大專青年就業力現況調查。台北市：行政院青年輔導委員會。

技專院校提升學生的就業力需在「政府」、「企業」與「學校」三者間交互影響的連動模式下相輔相成。在政府部分：（一）正視新世代教育與就業窘境，摒除短期治標政策。（二）積極爭取各項公部門就輔計畫，導入政府資源。（三）結合政府各類職涯網站，推廣各項就輔資訊。（四）善用大專校院就業職能平台，進行全校定期追蹤普測。在企業部分：（一）結合技專校院資源，建立產學合作模式。（二）提供在校學生至企業實習機會，善盡社會責任。（三）落實業師協同教學，邀請業界主管及畢業校友擔任課程委員。（四）建立企業導師制度，協同學校培養企業儲備幹部。在學校部分：（一）善用大專校院就業職能平台，逐步整合校園各資訊系統。（二）以學生為核心，逐步改變教學方式。（三）建立職涯導師就輔機制，協尋適合學生程度的學習模式與實習場域。此三者彼此間須環環相扣，缺一不可，其關聯可透過圖2-2-1清楚呈現（陳怡靜、胡學誠與石乃菁，2012）。黃玉幸（2012）也認為產學合作可以提升就業力，產學合作有不同合作模式，提供學生及早接觸市場需求，瞭解就業訊息，從業界參訪、業師到校協同教學、職場實習、實務專題等方式探詢自己的興趣專長，進而磨練敬業精神與工作態度，歷練就業核心能力。

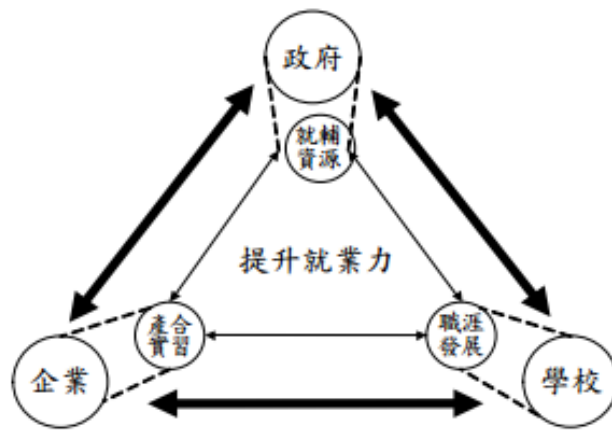


圖2-2-1 提升就業力之金三角關聯

資料來源：陳怡靜、胡學誠、石乃菁（2012）。從輔導職涯發展角度探究技專校院培養學生就業力之策略。商業職業教育（126），15-20。

二、智能障礙者的就業能力

Ferrari、Nota 與 Soresi（2008）認為工作是人們提供有價值的商品或服務給他人，工作意義取決於社會信念與價值，也是個人地位發展與社會背景的象徵。在台灣有關於身心障礙者就業的法規主要有身心障礙者權益保障法及就業服務法，藉由政府的立法，結合政府與民間單位的資源，推動各項政策福利，提供無障礙個別化職業重建服務，協助身心障礙者就業，保障身心障礙者之生存權與工作權。

「獨立生活」意指障礙者與一般人一樣日常生活中有選擇及可以自主，而非尤其家人、朋友或鄰居代勞（周月清，2004）。陳靜江（2002）認為就業對障礙者而言十分重要，但是輕度智能障礙者往往由於能力與溝通限制，進而降低獨立生活的機會，智能障礙者社區化就業需考量個別的障礙限制、需求、現存能力、自我期許與支持系統。輔導輕度智能

障礙者就業，秉持著「給他魚吃，不如教他如何釣魚」，協助他們走入社會、適應社會，將可以減少人力負擔及社會成本，也提升生活品質。

智能障礙者之就業職類與職務，基本上以製造業與服務業低技術性甚至是非技術性的工作為主，雖然他們需要花比一般人更多的時間與訓練來適應新環境，但他們可經由訓練習得低技術性或非技術性的工作內容。其較常從事的職務可歸納為十四類，從多至寡依序為：清潔員、烘焙助手、過程操作員、廚房助手、洗車助手、超商助手、包裝員、洗衣助手、倉管員、剪裁工、組裝員、美容美髮助手、服務生、行政助理等（陳靜江，2003）。吳劍雄和陳靜江在2007年調查 89 – 90 學年度三十所已有畢業生之高職特教班之畢業生就業狀況，從513位已就業之畢業生就業職務分佈情形，畢業生從事清潔員、烘焙助手、作業員、廚房助手、洗車助手、超商助手、包裝員等七種職務為最多數（吳劍雄、陳靜江，2007）。在相隔四年的調查，智能障礙者適合的工作職務是相同的，其中烘焙助手、廚房助手、超商助手、行政助理剛好與高職綜合職能科技技能檢定烘焙食品、中餐烹調、門市服務、電腦軟體應用相關，希望藉由技能檢定訓練，可以讓學生了解工作內容並習得工作技巧，以增強工作能力，這也是本研究所要探討的向度之一。

不同的工作職類與職務，有著不同的工作內容與技巧，但相同的是要能滿足雇主的需求，智能障礙者需要具備什麼就業能力呢？蕭金土、許天威、李乙明、方韻珠（1999）進行身心障礙者職業訓練現況與業界需求之研究，結果指出業界單位認為身心障礙者就業最需要具備之技能是：第一為職業技能；第二為工作態度；第三為溝通能力；第四為社交技能；第五為日常生活自理能力。林雅淇（2008）研究指出，雇主僱用

中重度智能障礙者時，優先考量智障者「工作習慣與態度」，次為「智障者工作相關技能」，「公司內部營運因素」再次之，「外在社會因素」的考量程度最低。Kallio（1993）指出1986年美國俄亥俄州職業教育委員會調查60位雇主，分析他們對於智能障礙者就業力的要求條件為何，結果包括整潔的穿著、獨立作業、表達溝通能力、準時上班、小心使用工具、工作時注意安全、在指定時間內完成工作、有耐性、能做決定、能更正錯誤、能接受批評的壓力、能服從指令、能与他人合作等。Watson（1985）指出發展性障礙者要進入就業需要具備的就業力包括：社會性的行為、合適的穿著、基本的工作技巧和工作態度（服從指令、接受批評、準時、良好的體能與正向的工作行為）、自行搭乘交通工具、不無故缺席。

智能障礙者雖然受限於認知與適應能力的缺損，而在就業的路上備受挑戰，但只要經過適當評估，選擇合適的職場，並提供有效的支持輔助措施，許多智能障礙者均能在職場適應良好，提升其生命意義與生活品質。林惠芳（2004）指出為使心智障礙者順利就業，可以透過「強調功能性學習的技職教育機會：學習的每一項內容必須與未來的生活有直接的應用關係，特別是工作態度及基本操作能力。」來協助，陳靜江（2003）認為要促進智能障礙者穩定就業，便需從個人因素、家庭因素、職場因素、社會因素這些面向來著手，詳如表2-2-2，其中家庭因素、職場因素和社會因素需要社政勞等政府單位來協助，只有個人因素是學校可以著力的點，學校可藉由職業課程，培養學生的工作能力與工作態度，可利用社會生活課程，學習如何與人互動，個人生活課程可教導學生個人衛生與身體照護等。

表2-2-2

促進智能障礙者穩定就業因素

	面向	說明
個人因素	工作能力要符合要求	速度、品質、能接受變動、體能、獨立性、力氣、耐力等。
	工作態度良好	認真、負責、主動、服從、遵循指令、配合度高、工作意願強、守時、挫折容忍力等。
	適當的溝通/社會技巧	例如：察言觀色、善於打招呼、會稱讚他人。
	情緒/行為穩定	精神狀況、嚴重行為問題
	身體健康	藥物、過胖
家庭因素	家長的接納度	正向的態度
	家人配合度	交通、作息、情緒支持、行為管理
職場因素	職場自然支持良好	雇主/同事的態度、期待、接納度
	提供職務再設計	調整職務、調整工時
	較固定的人事與工作內容	工作內容之固定性、人事流動性
社會因素	有較好的社會支持網絡	休閒團體、就業適應團體
	就業服務單位的持續支持	提供後續支持與多元服務
	有利的社會經濟環境與復健服務系統	社會經濟脈動、職業重建

資料來源：陳靜江（2003）。智能障礙者就業服務工作手冊。台北市：行政院勞工委員會職業訓練局。

王淑萍（2012）整理出智能障礙者的就業能力主要包括日常生活自理能力、功能性學科能力、工作表現、工作態度、社會能力及其他等六大領域。其中工作表現包含工作速度、工作品質、獨立的表現、體力、力氣等，工作態度包括準時出席、遵從指令，挫折忍受度、工作熱誠等。

黃玉滿（2012）將影響智能障礙者工作適應之因素分為外在因素和內在

因素兩種，其中內在因素是來自智能障礙者本身，包括了相關能力（生活技能、社會溝通能力、職業技能）；工作態度；工作意願；體能健康。張萬烽（2002）也指出如果要使智障者獲得一個工作且保有該項工作，至少應具備以下能力：準時且不常缺席、工作態度良好、與他人有良好的互動關係、工作速度符合職場需求、該項工作要求的基本技能、個人衛生習慣等技能，且這些技能是智能障礙者本身可以學習或練習而得，而非外在環境因素可以取代。

影響智能障礙者就業的因素有很多，除了可以藉由大量訓練來掌握內在因素外，其餘的外在環境因素，需由政府立法、社政單位的協助，這就不是智能障礙者本身可以掌握的。所以學校單位更需要協助智能障礙者掌握內在因素，以提升他們的就業能力，順利就業。研究者研讀完各文獻後，將影響智能障礙者就業的內在因素分成工作態度與工作能力兩個向度，並將這兩向度進行分析，分析結果如下表2-2-3。由表2-2-3的分析結果，工作態度包含守時、工作意願、遵循指令、抗壓性、個人衛生習慣，工作能力包含溝通、獨立性、工作安全、力氣、體能、速度、品質。

本研究的目的是探討學生參與技能檢定訓練的學習成效，此學習成效為學生在參加技能檢定訓練後，是否有提升工作態度與工作能力，以幫助他們提升就業的競爭力，藉由綜合職能科教師與參加技能檢定訓練的學生填寫問卷，以瞭解學生參加技能檢定訓練的學習成效為何。

表2-2-3

影響智能障礙者就業的內在因素相關研究內涵彙整表

	工作態度					工作能力						
	守時	工作意願	遵循指令	抗壓性	個人衛生習慣	溝通	獨立性	工作安全	力氣	體能	速度	品質
陳靜江 (2003)	○	○	○				○		○	○	○	○
行政院青年輔導委員會 (2009)				○		○						
張萬烽 (2004)	○				○						○	
Kallio (1993)	○		○	○	○	○	○	○			○	
Watson (1985)	○		○	○	○					○		
黃玉滿 (2012)		○				○				○		
王淑萍 (2012)	○	○	○	○			○		○	○	○	○
蕭金土 等人 (1999)						○						

資料來源：研究者自行整理