

10/4 分組討論大綱 Group Discussion Topics

如何養成符合期待的職業重建專業人員、

如何發展合適的評估職業重建服務績效量測指標與機制

How to develop a quality assurance and outcomes measurement in vocational rehabilitation services, and vocational rehabilitation professionals?

1、時間：2018/10/04 (Thu.) PM 13:20-14:30

2、地點：第一組(黃慶鑽主任)：國立彰化師範大學進德校區綜合中心 2F 演講廳

第二組(林真平助理教授)：國立彰化師範大學進德校區綜合中心 B1 創思坊

第三組(黃宜君副教授)：國立彰化師範大學進德校區綜合中心 B1 社諮中心教室

第四組(陳靜江教授)：國立彰化師範大學進德校區至善館(特教系館)B1 教室

3、各組成員：詳見研討會識別證背後分組

4、討論大綱：

A. 國內職重專業人員的教育與養成機制該如何做，以增進職業重建服務的品質？

說明：(1)國內職業重建專業人員多來自多元背景或相關工作領域，似乎缺少專業人員正式的養成教育管道。您覺得這會影響專業養成或服務品質嗎？您的想法如何？

(2)身心障礙者就業市場快速變遷、而個案的狀況日趨複雜多樣，您認為(職重專業人員遴用準則裡的)各項初階訓練與繼續教育課程架構是否應定期(例如：每5年)檢討、修訂更新，以符合實務界用人需求？

(3)目前全台已有數個大專院校的大學部設有職業重建或復健諮商相關學分學程，亦有部分機構積極投入提供實習機會，以擴大專業人力供給、並提早接觸有興趣從事的應屆畢業生。您對推動設置大學部學分班或職業重建學程一事有何想法或期待？

(4)韓國又石大學復健系(大三及大四)與澳洲雪梨大學復諮所(碩二)除了實習學分之外皆設有專題計畫(capstone project)，要求學生畢業前必須與實務界合作完成一至數個「以解決實務問題為導向」的專題計畫(例如：發展盲人職評方法、建立工作分析手冊等)，他們認為這種方式可以有效促進學生在畢業前對實務現場問題的了解、鼓勵學以致用、又可確實協助解決一些實務機構或企業的問題。您的想法如何？

B. 國內職重人員的任用及培訓制度該如何設計，以增進專業人員的生涯發展？

說明：(1)現行專業人員類別過多，使初階訓練及繼續教育之時數、課程與抵免規定相當複雜，不同專業人員之間逐漸缺乏共通的核心知識作為溝通與合作的基礎，且恐怕形塑不必要的過度分化；有人建議逐步整併為單一一種「職業重建專業人員」並簡化相關訓練課程架構，並促進其職涯發展空間與職務流動的順暢性。您的看法如何？

(2)除了下修繼續教育總時數為六年 120 小時(或三年 60 小時)、偏鄉參訓時數加權採計、簡化不同專業人員之核心時數認定方式、發展遠距或線上數位化課程之外，您對繼續教育制度有什麼想法？

(3)您認為要如何促進實務工作者對於從事這份工作的穩定性(安全感)或發展性？(例如：如何改善方案一年一標可能中斷的問題、能「帶著走」的年資、推動個案委託計費模式...?)

C. 合適的國內職重服務績效指標為何？

說明：(1)評鑑指標通常會引導服務方向與服務理念。若我國就促評鑑指標只聚焦在就業率，則職業重建體系似乎只需保留就業服務方案即可，然而統計數據也指出有將近一半的個案是無法立即派案支持性就業者，顯然職前準備/訓練也是職業重建體系中很重要的一環。您認為評鑑指標應如何設計，以引導各層級/單位更重視職前準備方案？除了就業率之外，還需納入哪些評鑑指標？

(2)績效指標通常以量化為主，您認為應該加入哪些質化指標來呈現服務成果的品質(例如：就業的品質、生活品質、對職業重建計畫的滿意度、服務目標的達成率...)？

(3)目前的就業服務績效指標認定較為嚴謹(如：須符合勞基法保障身障者的勞動權益)，相對的也排除了許多非典型的、季節性的就業職缺(例如：採茶、務農等)，然而在部分縣市/區域這些卻是主要的產業型態，即使此類勞動型態確實有助於個案職業重建，也無法採認績效。您的看法如何？是否有可能參考澳洲的概念，分別設置「完全就業成果(符合勞基法的職缺)」與「準就業成果(無強制加保但經認定有助於個案重建的勞動型態)」？

D. 良好的職重服務績效評估機制為何？

說明：(1)您認為良好的績效評估機制應如何設計與運作？(例如：透過建置完善的資訊系統自動化計算正確的量化成果、盡量減少額外的評鑑準備 loading、確實有鼓勵效果的獎勵機制...？)

(2)在方案推動的不同階段，方案評鑑的重點也隨之不同(例如：在初推行階段應強調過程指標以確保服務輸送過程一致符合方案設計、在成熟階段則應強調成果指標以確保方案能夠產出預期的成效)。您是否同意這個原則？若是，您認為哪個計畫的評鑑重點應該要調整了(例如：調整配分比重)？

(3)若要兼顧量化與質化績效指標的平衡，您認為受評單位要如何呈現(或評鑑委員要如何蒐集)這些質化成果？(例如：減少書面審查的比重、增列由評鑑委員抽案進行實地訪查...？)

(4)澳洲的星級評鑑已將受評單位在評鑑範圍期間「開案服務對象的組成」與「服務轄區的就業市場因素」納入考量，力求各個受評單位能站在較為公平的基礎上進行比較。您的看法如何？是否有可能參考此精神來調整我國就業服務績效指標的計分方式？