

ICF模式應用在職業輔導評量服務的幾個想法

彰化師大復健諮商研究所 王敏行

職業輔導評量（以下簡稱「職評」）自2003年起開始於各縣市全面推動，在國內的發展也近十年了，經過這約十年期間的耕耘，這個專業領域逐漸為大家所認識與接受，而有較穩定的存在了。

回顧這約十年的職評草創時期，通常大家比較關心的議題，常圍繞在職評員養成、服務品質以及轉介者使用職評報告等。為了因應這些議題，各方在經過相當多的努力，不僅擬定相關辦法規範了職評服務的模式與服務流程，也建立了職評員訓練課程與訓練模式，同時政府部門也在北、中、南地區委託三個學校單位設立了身心障礙者職業輔導評量資源中心，擔任進階訓練、輔導與研發的角色，協助各縣市職評服務的發展。

然而在這十年的發展時期，由於關注的主題往往在職評服務的建立，較細緻深入有關職評服務理念與方法，較少有機會作有系統的深入討論。近年來適逢國內身心障礙權益保障法的通過，「國際功能、障礙和健康分類標準」(International Classification of Functioning, Disability and Health；以下簡稱ICF)模式之內涵以及其對職業重建服務的影響，受到大家的關注與熱烈的討論。因此，本文即嘗試以ICF模式的基本理念，思考其對執行職評服務的可能影響，也許有助於大家思考下一階段職評專業之發展。以下將先簡介ICF之核心概念，接下來針對ICF模式對職評服務的啟示進行探討。

ICF模式的核心理念

ICF的架構與概念基本上乃在呼應現代對「障礙」的論點，即一個人是否有障礙往往也取決於損傷與環境的交互作用結果，因此不應再完全以生、心理損傷或功能受損來界定身心障礙類別，也應包含身心障礙者功能性表現與參與社區的情況程度，才能完整描述身心障礙者功能全貌。ICF的觀念強調障礙類別與失能狀態並不足以預測身心障礙者執行活動與參與社會的程度，周邊的支持資源網才是重要的決定因素。依此ICF觀點，我們可能更可以反思，同樣失能程度的身心障礙者，可能因其個人特質及環境支持程度，而在最後之生活品質上有所不同。在這樣的觀念下，若能充分被接受，我們將更清楚知道協助身心障礙者自主時，非僅就失能的身心障礙者進行改造，也可以透過外在支持環境的創造與改善達成。

ICF模式的核心理念對職評服務的可能意涵：

由上討論可知，ICF模式的核心理念強調障礙類別與失能狀態並不足以預測身心障礙者執行活動與參與社會的程度，周邊的支持資源網才是重要的決定因素。因此，若職評的評估過程與結果要能呼應這個觀點，以下三點是未來執行職評應當注意的：

一、職評時評估的重點，需加強身心障礙者與環境互動特性的描述

ICF模式的概念一再強調個體的行為表現，會因環境支持與否而有不同。如以就業為例，儘管身心障礙者具備良好的工作技能，仍可能因家庭期待與支持程度、雇主接納、就業市場以及無障礙等環境因素影響，而仍無法順利就業。因此，若職評需要做到能有有效的描述與預測身心障礙者未來就業的可能性，單純描述身心障礙者個人特質可能是不足的，增進身心障礙者與環境互動描述之內容可能是必要的，例如：

- 家庭、朋友、師長對於身心障礙者就業的期待支持情形如何？
- 當地地區與潛在就業、職場對於身心障礙者之接納度為何？
- 身心障礙者面對困難環境的因應能力與態度如何？
- 身心障礙者使用支持資源的能力為何？

ICF模式的概念強調，身心障礙者的「能力」與在實際情境中的「表現」上是有明顯差異的。職評員透過上述的職評重點，增進對身心障礙者與環境互動之描述，相關專業人員可以提供必要的支持協助，減少「能力」與「表現」間的差異。

二、職評時評估方法的選擇，需要重視情境評量：

職評過程中，常用的評估方法包括晤談、觀察、標準化工具以及情境式的評量等。為了能呼應ICF模式的觀點，情境評量是很好的評估方式，可以讓職評員有更多的機會觀察環境因素與受評者行為表現的關係。

然而仔細分析國內多數職評員執行評估時發現，職評員使用情境式的評量時，其時程通常很短，多數為半天至二天間。如如此匆促時程進行情境式評量，個體與環境之實際互動模式仍未建立，僅能視為試操作之評估結果，要能有效觀察環境因素與受評者行為表現的關係機會很少。探討國內在應用情境評量方法時程較短之主要原因，雖可能與情境評量場地不易獲得及21天內必須完成職評服務之法規規定等外在因素有關，但值得注意的是一般情境式評量多在就業安置前就實施，評量結果是否適用於就業實際安置情境的建議仍有可議。

若依據ICF的概念，職評之評量需能精準針對此特定環境，描述身心障礙者在此特定環境所需的支持以及建構支持環境的建議。在此概念下，必須改變：標準化評量à情境式評量à就業安置等傳統的職評模式，成為標準化評量à就業安置à情境式評量。必須強調的是後者所稱之情境式評量，其評量的場所乃針對身心障礙者在特定潛在就業場所下所進行的，評量結果與建議因此更符合身心障礙者所需，尤其當身心障礙者有類化能力以及情緒上等方面之限制時。就業安置後之情境式評量，必須能更有系統的進行評量且同時進行支持環境的建構。

三、職評報告中，需能加強身心障礙者就業正向因素的說明

過去醫療或心理學的研究，著重對受損的功能或偏差行為的探討，因此在描述人或身心障礙者時，都偏向負面行為的紀錄，「不足」、「異常」、「受限」常見於專業人員間對服務對象的描述。同樣的，職評員評估的方式，也較容易以評估出身心障礙者不足之處作為撰寫建議的依據，較容易忽略身心障礙者擁有的優點。

由於ICF模式中相當重視身心障礙者與環境的互動瞭解，身心障礙者與環境互動中，可能影響身心障礙者活動表現與參與程度之促進因子與阻礙因子，都必須被考慮。若以ICF模式之概念作為職評服務的理念基礎，職評報告中除了常見的各项就業上的限制，也需要考慮身心障礙者本身或環境支持上的優點。

舉例而言，若職評報告中僅呈現「身心障礙者在工作技能上並非很突出，要與一般人競爭有困難」的描述，容易誤導當事人及報告使用者對後續服務目標的期待。然而若報告中還能從正面角度提供其它描述，如「其工作與學習態度相當良好，且求職動機與挫折忍受度很好，母親與學校教師積極協助與支持」，則可能讓報告使用者對於身心障礙者之就業可能有較正確之期待。

結語

從職業重建服務的歷程來看，職評雖僅是服務中的一環，職評結果卻往往是決定服務方向的重要依據，更為審慎的職評服務是有必要的。世界衛生組織ICF模式的頒佈，增進了大家對環境因素影響職業重建服務成效的瞭解與重視，職評服務也必須有所因應，包括在服務模式與報告內容上，如情境式評量的結果以及正向因素的敘述等過去較為忽略的內容。最後，也許必須強調的，儘管從ICF模式的理念中學習到對於環境阻隔因素的突破是重要的，然而我們也不能忘了，ICF模式中同樣強調個人特質對於職業重建的影響，增進身心障礙者自我賦權最終才是整個職業重建服務系統的核心。

參考文獻：

王敏行、王建中、黃美慧、鍾和村 (2008)：身心障礙職業輔導評量時數與評量方法選擇探討--以高雄市博愛職業訓練中心職評服務為例。復健諮商，2，77-91。

Homa, D. B. (2005). Using the international classification of functioning, disability and health (ICF) in job placement. *Work*, 29, 277-286.

Peterson, D. B. (2005). International classification of functioning, disability and health: An introduction for rehabilitation psychologists. *Rehabilitation Psychology*, 50, 105-112.