

高級中等學校集中式特教班學生 就業轉銜服務現況與困境之探究

張育睿

國立臺北科技大學技術及職業教育研究所碩士生

一、前言

高級中等學校集中式特教班的最終目標是培養學生獨立自主，其中以訓練職業能力為重，故是否能順利就業實乃其畢業後的首要課題。

「就業轉銜服務」主要從單一的特殊教育環境延續到離校後複雜的成人系統，學校端須提供更多的預備工作包含職業訓練、職業教育、轉銜計畫擬定及離校後就業轉銜等服務等項，目的即在增進身心障礙者順利轉銜，藉以引導學生對生涯進行規劃，增進就業準備度，使其更快適應並融入成人社會的生活(李玉錦，2010)。

實際上，高級中等學校集中式特教班學生在畢業後就業轉銜的過程中，往往遇到許多適應上的問題，因此遭受許多衝擊，以致並未獲得適當的職業安置。因筆者為高級中等學校集中式特教班導師，在長期執教之餘發現其中仍面臨許多困境亟待改善及解決，以下筆者就我國高級中等學校集中式特教班就業現況進行探討。

二、我國高級中等學校集中式特教班學生之就業現況

根據謝靜儀（2012）研究發現，高級中等學校集中式特教班的就業率約為 60.27%，即高級中等學校集中式特教班畢業生就業率僅約六成。惟有鑑文獻資料距今甚久，筆者遂進一步蒐集近三年高級中等學校集中式特教班學生的就業統計數據，結果：105 學年度畢業人數 8,277 人，就業人數 4,382 人，就業率 52.94%；106 學年度畢業人數 6,714 人，就業人數 3,385 人，就業率 50.42%；107 學年度畢業人數 6,985，就業人數 3,504 人，就業率 50.16%，如表 1 所示。

表 1 105 學年度至 107 學年度高級中等學校集中式特教班學生就業狀況統計表

學年度	畢業人數	就業人數	就業率
105	8,277	4,382	52.94%
106	6,714	3,385	50.42%
107	6,985	3,504	50.16%

備註：本表由筆者彙編整理

資料來源：教育部高中職身心障礙學生職業教育資源網 (<https://www.cter.edu.tw/>)

由表 1 可知，近三年來高級中等學校集中式特教班學生就業率已遠低先前研究調查中的 60.27%，且呈現逐年下降的趨勢，其原因將於以下部分進行探討。

三、高級中等學校集中式特教班學生面臨就業轉銜服務之問題與阻礙

身心障礙學生的轉銜服務雖已受到重視，各單位部會主管機關亦擬定推行辦法，但在執行面上仍有許多困難（林幸台，2019）。以下筆者綜合整理就業轉銜的相關文獻、實務執行層面的困境，探討其所面臨的問題與阻礙：

（一）學生就業準備度相對不足

職業技能與能力會影響個人工作的效能及表現，亦是能否穩定就業的因素之一（王君豪，2019）。王若權（2010）指出學校端已開發實習機會，職場也有人力需求，但當學生真正進入職場，教師才發現真正缺乏乃是學生的能力。胡曼莉和林家績（2011）也發現學生對於未來缺乏瞭解與規劃，對自我的生涯發展多不確定。由此可知，高級中等學校身心障礙學生對於自我能力及實際在職工作的認知較為模糊不清，而學生就業準備度的不足，則在於職業相關能力的欠缺及對於未來的不瞭解與缺乏規劃。以筆者學生為例：在課堂中時常發現學生能習得基礎的知識及技能，但較無法理解抽象的概念，如大小、多少等。例如：數學課教導學生秤重時，學生可依照食譜判讀麵粉需要 120 克，但實際利用磅秤測量時，麵粉常已超過 120 克，又如已達 135 克時，會以為 120 克還沒到，便繼續添加麵粉。這也導致職場實習時，學生因缺乏重量概念而秤錯配方，在能力缺乏的狀況下，學生即使能發展出自己的興趣，也難以達成既定任務。

（二）家長對於學生之就業轉銜抱持過度保護及期望過高之態度

楊麗珍（2008）提出家長對子女的過度保護或期望過高，不願意讓學生從事勞動性工作，惟不符合學生真實能力則容易造成未來就業的不易，且許多家長更是不放心讓身心障礙者進入職場（洪宗揚、林純真，2017）。施品禎（2012）也指出，家長對於就業轉銜服務的期待會受到社會主流價值與自身價值觀影響，當社會盛行哪些新興產業，家長的期望也會受到影響。例如前些年烘焙與餐飲服務業當道，家長也會期望子女從事相關工作，卻無顧及學生能力、肢體精細度及人格特質與職業之間的適配性。學生在學校的整體表現，也會引導家長對於就業轉銜服務不當期待，學生進入特教班就讀，教育安置模式轉變為集中式，由普通教育課程轉變為簡化式課程，學生的整體表現提升，家長容易誤以為學生的能力及障礙狀況已有顯著改善，導致對學生出現過度且不適當的期待。

（三）職場支持性不足

陳姿文（2011）統整國內外相關文獻指出影響身心障礙者工作適應的因素包括：工作環境、薪資福利、雇主接納度及同事接納度等方面，而職場的支持性是影響身心障礙者工作適應一大因素。身心障礙者因先天條件的限制，在找尋工作時常因其外貌或能力等因素造成信心受挫及阻礙，因而陷入就業困境（洪宗揚、林純真，2017），當職場相關人員，如雇主、同事等，對於身心障礙者缺乏基本的認識，可能會產生擔心、害怕、焦慮與抗拒等情緒，進而影響與身心障礙者工作者相處之態度；可能也因此無法給予身心障礙者工作者確切的協助及職務上適當之調整；與身心障礙者接觸曾有不良的經驗，也可能導致雇主聘用意願較低，這些因素皆可能會降低職場支持性。

（四）就業轉銜服務工作專責人員的匱乏

蘇湘甯與黃宜君（2013）指出特教班學生職場實習工作選擇不多的主因為願意配合的廠商有限，而教師也只能盡量尋求願意配合的廠商，但並非保證能在實習職場穩定就業，且教師的協助僅止於學生在校期間，在畢業後均完全仰賴政府就業服務單位的協助，除上述開發就業機會對特教教師是一大挑戰外，也因國內缺乏專門從事轉銜工作的專業人員，使得身心障礙學生的就業轉銜責任大多落於特教教師或職業重建人員上，以致工作負荷過重，加上人員流動率高，且受訓機會不足（王君豪，2019），造成相關人力與物力資源極為有限，影響轉銜服務工作無法有效落實。

（五）勞動基準法修正以致就業環境改變

除上述相關文獻提到的因素外，筆者觀察到民國 105 年修正《勞動基準法》部分條文後，其中因一例一休影響，許多雇主為因應人力成本上漲，將營業時間縮短，且在人力配置上也因此縮減。在有限的人力成本下，雇主通常會選擇產值較高、工作效率較佳的員工任用，但身心障礙工作者因其能力限制，相較一般勞工需要較多的時間及彈性，導致在現在的就業環境中要順利工作，已較過往更加不易。

四、建議

筆者針對前述身心障礙學生在就業轉銜服務上所面臨的問題與阻礙，提出以下幾點建議與做法，希冀此類學生在畢業後皆能順利就業，以達轉銜的首要目標。

（一）加強培訓職業教育及生涯能力以提升學生就業準備度

1. 增進學生職業相關能力：王君豪（2019）指出身心障礙學生若有良好的職業能力，對於穩定就業有重要的影響性；亦指出工作適應與人際互動能力有密切相關，且身心障礙學生在人際互動上仍是影響就業的一大因素。因此筆者認為除基礎的職業技能外，如清潔、門市能力等，應加強學生對各式工作的職業認知，並依學生的能力設計不同的教育目標。此外，社會能力的養成亦重要，在學校便須加強學生人際互動及溝通的訓練，並提升學生問題解決能力，協助學生分析工作挫折的來源，培養學生工作的挫折忍受力與持續力（施品禎，2012）。
2. 給予生涯探索的機會：胡曼莉與林家續（2011）指出特教班學生常因能力限制及缺乏生活經驗，導致不了解自身能力，且缺乏對就業市場的認識，而若能使身心障礙學生提早認識及適應實際的職場環境，能提升畢業後順利就業轉銜的機會（宋采霓，2017）。筆者認為可利用相關課程或校外教學來使學生擁有更多機會接觸社會資源，補足其缺乏的生活經驗，如在高一時可利用影片帶領學生了解各類行業的工作，或實際帶學生至校外觀察學長姐實習的狀況，以增進學生對職業的認識。

（二）增進親師間有效的溝通合作

陳怡錦（2014）指出有效的就業轉銜有賴經常性溝通，以瞭解學生就業轉銜之需要、困難與優劣勢，進而協調雙方之間的歧見。就實務上而言，就業轉銜失敗的主因之一係是因缺乏溝通或溝通困難。筆者執教以來，發現家庭支持度是影響就業轉銜的重要因素，若能透過學校積極推動親職教育，平時多辦理相關講座，加強家長本身的家庭角色認知及參與度；教師也可多利用聯絡簿、通訊軟體、IEP 會議等方式與家長分享學生在校表現，讓家長在獲得充分資訊下，得以協助學生進行就業轉銜規劃，提升其家庭支持度及親師溝通合作。

（三）就業轉銜服務落實支持性原則

王君豪（2019）指出若職場之包容性高且願意依身心障礙學生之特質給予工作的彈性調整，則可能提升其穩定就業的機會。筆者建議學生在高二、三職場實習時，即應讓雇主了解實習學生之特質及需要加強部分，必要時可邀請雇主與特教教師一同召開會議，提升實習職場之支持性；而要落實支持性就業，必須有賴教育、勞政及社政的相互配合，學校端能善用就業服務單位的功能，進行職業評估及相關機構參訪，當學生畢業後將學生資料轉銜至勞政及社政單位，以協助學生順利就業。

(四) 各單位有效整合資源以弭補專責人員之不足

從學校到成人生活的轉銜服務，並非學校端獨自可以完成，有賴教育、勞政、社政與醫療體系等各單位有效整合資源以因應就業轉銜服務工作專責人員的匱乏。目前我國雖已建立相關法規以保障高級中等學校集中式特教班之就業轉銜，但執行上仍面臨了許多困境，而如須克服這些困境，則有賴各單位間的合作協調，藉由整合學生、家長、教育、勞政和社政、醫療等單位，在彼此充分溝通下，建立有效之就業轉銜模式、相關資訊的認識與掌握、專業間角色定位的確立、追蹤與輔導的落實等工作，方能將困難降至最低，並改善相關服務提供之品質。

(五) 培養積極的工作態度及抗壓性以因應就業環境變化

雖因相關法規修訂導致目前的就業環境改變，但相較於工作技巧，學生的工作態度是就業轉銜服務無法順利進行的重要因素（宋采霓，2017），換言之，積極的工作態度更是雇主是否任用員工的重要考量。以筆者所任教的門市服務科為例，學生實習及未來工作大多以便利超商為主，筆者執教以來曾與多名超商店長合作，多數店長表示因現在員工多為大學生或剛畢業之社會新鮮人，年紀較輕，常因工作態度不佳及抗壓性過低而離職，導致超商店員職缺流動率高，故若員工在具有基本的工作技巧下，同時具有積極的工作態度及較佳的抗壓性，便會是優先任用的首選。因此，在學校及校外實習時，除了培訓上述第一點所述的職業能力外，也應培養學生積極的工作態度及抗壓性，以因應目前就業環境之變化。

五、結語

隨著年紀增長，每個人都會經歷不同的發展階段，每個人也需面對與處理不同的發展任務。就畢業離校的青年而言，進入職場工作、經濟獨立、擴展社會人際關係與自我實現，均是在此階段重要的發展任務。然而，身心障礙學生與一般人相比，要在離校後順利找到適切的工作更不容易，因其自身特質的限制，需要更多的調整及彈性來支持他們就業。

我國近幾年來對於特殊教育的發展不遺餘力，與過去相較已有長足之進展，但仍有可再更佳完善的地方，且身心障礙者的就業能力、工作態度及心理調適之培養，並非一蹴可幾，需要長時間的訓練，更需要仰賴各方面資源、人員的協助，期許各單位能更加重視身心障礙學生所面臨之困境，使之在畢業後能順利完成就業轉銜，開啟下一段人生旅程。

參考文獻

- 王君豪（2019）。特殊學校高職部女性智能障礙畢業生穩定就業歷程探究。國立臺北教育大學教育學院特殊教育學系碩士論文。
- 王若權（2010）。高職特教班教師對職場實習輔導及相關人員角色與功能省思之研究（未出版之碩士論文）。國立彰化師範大學復健諮商研究所。
- 李玉錦（2010）。台北市高職綜合職能科身心障礙學生轉銜就業探討。特殊教育季刊，117，33-40。
- 宋采霓（2017）。高中職特教班學生生涯轉銜動機及其相關影響因素之調查研究。中原大學特殊教育學系碩士論文。
- 林幸台（2019）。身心障礙者生涯輔導與轉銜服務（第二版）。台北：心理。
- 洪宗揚、林純真（2017）。以生態系統觀點探討一位智能障礙綜合職能科畢業生就業困境之個案研究。身心障礙研究季刊，15(4)，251-264。
- 施品禎（2012）。探討高職智能障礙學生就業轉銜服務理念與現況。南屏特殊教育，3，57-65。
- 胡曼莉、林家續（2011）。推動高職特教班身心障礙學生就業轉銜所面臨的困境與其因應之道。特教園丁，26(3)，9-15。
- 蘇湘甯、黃宜君（2013）。高職階段特殊教育學生就業轉銜服務提供之現況與困境。中華民國特殊教育學會年刊，2013，211-212。
- 陳姿文（2011）。智能障礙青年就業歷程的質性研究（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學特殊教育學系。
- 陳怡錦（2014）。特殊學校高職部智能障礙畢業生接受就業轉銜服務歷程之探究。屏東科技大學技職教育研究所學位論文。
- 楊麗珍（2008）。臺北市高職特教班學生校外職場實習現況之調查研究（未出版之碩士論文）。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所。