



國立臺中教育大學

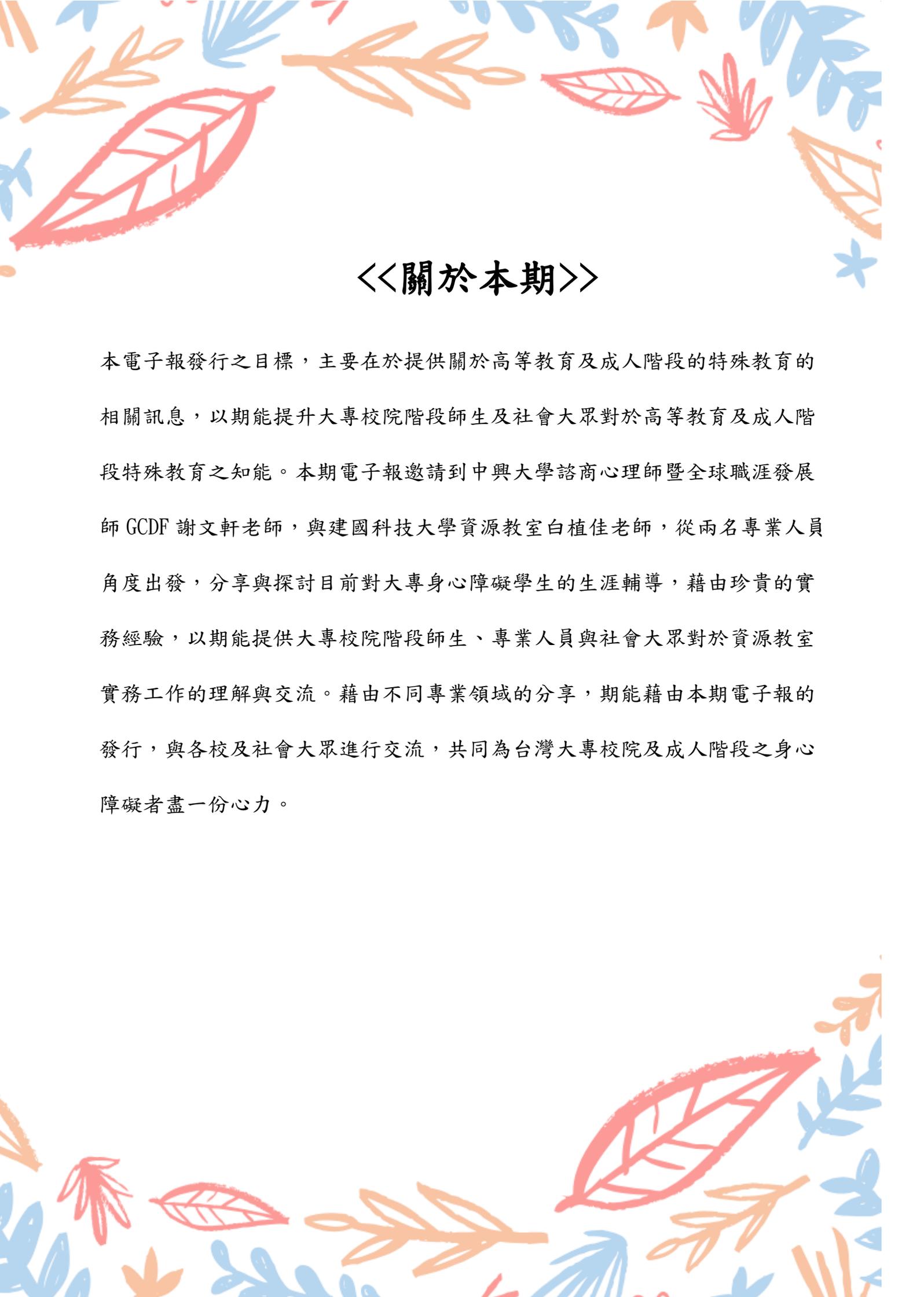
有愛無礙特教通訊電子報

第十二期

2020年08月

本期內容

- 諮商心理師與資源教師的對話框-聊聊大專身心障礙學生的生涯輔導
(上)
- 特教新知 ~ 認識 CRPD(國際身心障礙者權利公約)



<<關於本期>>

本電子報發行之目標，主要在於提供關於高等教育及成人階段的特殊教育的相關訊息，以期能提升大專校院階段師生及社會大眾對於高等教育及成人階段特殊教育之知能。本期電子報邀請到中興大學諮商心理師暨全球職涯發展師 GCDF 謝文軒老師，與建國科技大學資源教室白植佳老師，從兩名專業人員角度出發，分享與探討目前對大專身心障礙學生的生涯輔導，藉由珍貴的實務經驗，以期能提供大專校院階段師生、專業人員與社會大眾對於資源教室實務工作的理解與交流。藉由不同專業領域的分享，期能藉由本期電子報的發行，與各校及社會大眾進行交流，共同為台灣大專校院及成人階段之身心障礙者盡一份心力。

諮商心理師與資源教師的對話框-聊聊大專身心障礙學生的生涯輔導(上)

撰文者：謝文軒 諮商心理師/全球職涯發展師

撰文者：白植佳 資源教室老師



撰文者：謝文軒(圖一)

畢業學校：國立彰化師範大學輔導與諮商系、國立嘉義大學輔導與諮商所

現為：國立中興大學諮商心理師、國立空中大學兼任講師、志本快樂協進會心理顧問、全球職涯發展師 GCDF

撰文者：白植佳(圖二)

畢業於：朝陽科技大學 社會工作系

曾任：財團法人迎曦教育基金會 社工員

現為：建國科技大學資源教室 輔導人員

導讀

輔導工作一直都不是容易的事情，而在現在更重視個人心理發展的時代，也不再是透過單一專業服務便能一蹴可幾的。在現今的輔導模式中，多元化、多管道、多向度的處遇模式，成了處理輔導議題時的思考方向，也期待能從中將各類服務分工、專業化，以提供學生最完善的協助。

而在協助大專身心障礙學生的生涯輔導議題過程中，因學生之特殊性、議題之重要性，學校更應該從學生的角度出發，自不同專業截長補短，以達到「學生精緻服務」之成效，而提供最適合及有效的輔導方式。本文將試著從諮商心理師及資源教室老師的角度，闡述不同專業在協助大專身心障礙學生的過程中，各自會遇到什麼議題、碰到什麼困難、又可提供什麼協助等，藉此以各自的優勢及限制，來給予現今的大專身心障礙學生於生涯輔導之相關建議。

壹、目前台灣特殊教育學生現況

近年來少子化議題在我國持續升溫，許多大專校院在招生上深受影響，學校人數也逐漸下降。然而，行政院大專校院特殊教育身心障礙類學生人數統計顯示，自 101 學年度起，特殊教育學生人數從原本的 12,651 位，到 107 學年度增加為 14,061 位學生，顯見目前特殊教育學生數不僅未受到少子化的影響，更是不減反增，對於特殊教育的需求日益增加。原因除了現今升學管道的提升，使特殊教育學生擁有更多大專入學管道之外，教育部在 1999 年頒布了「高級中等以上學校提供身心障礙學生教育輔助器材及相關支持服務實施辦法」，各大專院校根據此法，陸續成立大專校院資源教室，專門協助大專校院身心障礙學生的資源協助。2003 年時，教育部將此實施要點修訂更名為「教育部補助大專校院輔導身心障礙學生實施要點」，每年補助大專校院辦理資源教室相關業務，協助校內身心障礙學生在校學習、生活與生涯規劃等困境與問題，藉由提供提供更完善的服務，使大專身心障礙學生在就學時無後顧之憂，並希望提升身心障礙學生的就讀意願。

目前台灣特殊教育在其提供的服務內容及態度也逐漸改變。從 2008 年起教育部署手修訂「特殊教育法」，於 2009 年發布修正後的法案，將「學生精緻服務」帶入到特殊教育學生的輔導方針，透過這樣的法案實施，希望視學生的個別需求，提供更加精緻化、個別化、多元化的支持措施(吳武典，2014；教育部編，2011)。可以顯見在目前的教育氛圍下，除了以既定的輔導資源給予學生協助之外，能辨識、了解學生個人的議題及需求，再提供其所需要的資源及輔導，落實量與質上的適性輔導，是目前特殊教育輔導的主要方針。

然而，在面對大專校院身心障礙學生的數量持續攀升之餘，要如何以現有的人力去改變既定的輔導模式，去因應每位學生的個別需求，包括大專學生就學的最大目的：畢業後的工作需求。首當其衝的，便是資源教室老師除了原本學生輔導業務之外更加沉重的壓力。本文便欲探討在目前資源教師在進行大專校院身心障礙學生的生涯輔導實務現場中曾經遇過的問題與處理方式，並透過諮商心理師的角度共同去看待這些議題，並分享不同的系統是如何工作，嘗試使大專校院的身心障礙學生的生涯議題可以有更完善的協助，達到事半功倍的效果。

貳、大專校院特殊教育學生的生涯議題

大專校院學生在學習階段都面臨著不同議題的困擾，透過筆者整理近年研究及在實務工作現場的輔歷歷程，可以發現到在：生涯議題、情緒困擾、人際議題、情感議題等，皆是目前學生最普遍尋求協助的議題(朱錦鳳、段亞新，2002；侯明玉，2013；黃春枝，1999；董事基金會，2008)，而其中更以生涯議題涵蓋最廣，包括了志願不符、對未來出路徬徨、擔心個人能力不足等等，顯見生涯議題對於大專校院學生的心理影響佔有相當重要的份量。

回顧特殊教育的實務現場，各校大專身障生對於畢業後的就業輔導、就業服務方案、職業訓練以及職場就業的相關資訊需求為最多。可發現到即使在目前提倡精緻化服務的特殊教育，已經提供相當多的服務，但特殊教育學生對於未來就業資訊仍然具相當需求，其他就業能力及相關訓練也有所缺乏(林坤燦，2007；林坤燦、羅清水、邱瀟瑩，2008)。在

面對目前更加多元並進的社會文化中，生涯能力的發展逐漸受到重視，甚至與專業能力並駕齊驅。但特殊教育學生除了本身的特質因素外，家庭、學校、社區等因素的交互作用，使其生活接觸層面較常人狹隘，其生涯問題解決能力、面對各種生活狀態累積的經驗、以及決策能力等生涯能力的訓練機會也較常人受到更多限制，並加上負面的自我概念等因素，使他們比一般人的生涯發展更為複雜（林幸台，2004；Beveridge, Craddock, Liesener, Stapleton, & Hershenson, 2002），也比一般人更容易遇到困難。Conte 和 Curnow（1989）也表示，身心障礙者，特別是先天性的障礙，在其生涯發展上容易受限於三種因素，包含：早期生涯探索經驗的限制、發展做決定的機會受限、社會對障礙者的態度所產生的負面自我概念等因素。也有研究指出，身心障礙者有更高的機會面臨到失業、低薪、雇主對其表現不滿等負面影響，造成其在生涯歷程的發展困難。

目前特殊教育學生拿到大專校院、甚至研究所文憑已非難事，但大多數的學生卻仍掙扎於畢業後能找到一份工作，更遑論能減輕其照顧者的負擔。根據教育部（2013）特殊教育統計資料顯示，身心障礙的畢業生就業率逐年下滑，陳麗如（2014）同樣認為，有就業意願之特殊教育學生畢業後順利就業者只佔 51.4%，而有一半具就業意願之大專身障畢業生仍處於失業狀態。其中可能性包括了因畢業人數逐年增加，但社會上適合的職缺並未相對增加，以致畢業生無法找到適合的工作；另外，近年來是否因為經濟景氣不佳而影響就業率及雇主聘用特殊教育學生的動機，也是可以考量的可能性之一。

但對於學校在推行特殊教育學生的生涯輔導而言，面對這樣難以就業的狀況，是否代表著現行的生涯輔導模式有需要再修改之處？回顧目前對於加強特殊教育學生生涯規劃與職業輔導有許多方式，包括：定期辦理特殊教育學生在生涯規劃與職業輔導相關人員研習與親職教育、發展特殊教育學生生涯規劃與職業輔導相關量表與測驗工具、建構完整體系協助輔導人力能確實整合並融入相關教學、帶領特殊教育學生參與就業博覽會、國中以上階段之個別教育計畫與特殊教育方案應列入身心障礙學生生涯規劃與職業輔導相關事項…等活動，看似如此多種類的輔導方式，到了畢業後為何卻無法將成效落實於現實生活中？是否應更加考量在協助學生進行相關探索及瞭解目前社會趨勢及概況之後，提供更適當的訓練及輔導？在生涯規劃、職業輔導、生涯能力培訓等方向上提供給學生更完善的訓練後，如何協助學生發展符合社會職場需求之生涯及就業能力？筆者認為，上述問題都是在與身心障礙學生輔導過程中應該瞭解的，以避免僅注重拿到學歷文憑，卻無法順利將學生送入職場之情事。

回顧現今對於特殊教育學生在生涯輔導上的相關研究，周玫君（2013）針對大專校院智能障礙學生進行個案研究中發現到，由於生、心理的障礙因素、欠缺相關社會與日常生活經驗、家長對於學生的升學與就業過高期待，與大專校院資源教室未提供適切就業轉銜服務等因素的影響，致使患有智能障礙的大專學生在學習上面臨困境，進而影響生涯發展的困擾。陳音音（2016）認為目前特殊教育大專生在就業上常對工作本身瞭解不足，無法描述工作的具體內容，也對工作上的準備過於簡單，以為有修過相關課程就足夠，而需要在工作實務現場上應用時，往往卻發現自身能力有限。何玉林、蔡桂芳（2015）對大專校院特殊教育畢業生的就業現況及困難之研究顯示，學生在畢業後卻不選擇就業的原因，除了因為部分學生欲參加國家考試或選擇繼續升學之外，家人及雇主的負面影響占其中相當大的

因素。此外，職業訓練機構所能媒合之工作選擇有限，而自己畢業系所與興趣不符等也是造成畢業生遲遲無法就業的原因。余禮娟(2001)則提到身心障礙者在生涯發展期間常不能去倡議自己所需與所欲，也少有機會可以做困難的抉擇與決定，以掌控自己的生活，甚至發展成能自我決策的成人。綜合上面各篇研究，可以瞭解到除了職場的不友善的外在因素之外，家長的期待、學生個人能力、所學與興趣不符、對未來工作認知有所缺乏等等，都是資源教師及助人工作者在進行身心障礙學生生涯輔導上，需要注意且可以協助的破口之處。

在瞭解目前影響因素之後，特殊教育的生涯輔導相關人員，包括各系所、導師、資源教師、生/職涯發展中心人員、學校社工師、心理師等，以及學生家長等角色，又該如何提供各自專業協助，使目前使用特殊教育服務的人數持續增加的學生，能培養出適合的生涯能力，達到其生涯成功的目標，便是本文最希望能探討的議題。

有關個人生涯成功及生涯能力概念，筆者將其整理其相關理論如下：

一、生涯成功的相關理論

生涯是一個長期且延續一生的過程，在生涯發展的長遠過程中，每個人在努力奮鬥的，無不是希望能達到生涯成功的目標。而伴隨著時代變遷、價值觀變化等因素，生涯成功的標準也會因應著環境變化、工作經驗與工作成果等經驗的累積而有改變(Seibert & Kraimer, 2001)。而不同的生涯發展理論，對個人、環境及重要因素的觀點、策略有所差異，對生涯發展「成功」的定義也不同(Luft & Koch, 2005)。

Ans、Sara 與 Beatrice(2011)認為生涯成功主要包含了主觀及客觀兩個面向，主觀的包括了職位及薪水，而客觀的則包括了自我工作滿意及在組織中的不可取代性。而 Eby、Butts 與 Lockwood(2003)將生涯成功定義為個人外在客觀評價及內在主觀自我肯定兩個方面，而表現在客觀的部分也是包括調薪與升遷等方面，而蘊含在內在主觀自我肯定的部分則以生涯滿意度與自我認知的市場價值而定，與 Ans 等學者(2011)對於生涯成功的定義相當類似。Timothy 與 John(2007)也是將生涯成功分為外在客觀及內在主觀兩個類型，外在客觀的部分包括了薪水的高低、工作升遷程度及目前職位，而內在的包括當下的自我工作滿意度，以及對自己過去與未來的職業滿意度。Gattiker 與 Larwood(1988)認為生涯成功是個人在工作上、人際關係、生活、組織地位等部分自我認知的滿意程度。Morrow(1983)認為生涯成功是人對於個人對於自己所訂定的生涯目標達成的程度，以及對於工作升遷機會的認知程度。

統整目前對於生涯成功的定義而言，可以發現到目前生涯成功雖然有許多不同層面，但在國內外的相關研究中，皆普遍將生涯成功的定義分為客觀外在及主觀內在兩種類型：客觀的生涯成功是指容易觀察到而且會受到員工本身工作的績效所影響的，主要包括了：薪資高低、工作升遷難易、目前職位是否滿意等項度作為評估。而主觀的生涯成功相較起來不容易作觀察，主要是偏向個人心理感受，包括了：對自我生涯滿意度、自我認知的市場價值，對自己過去與未來的職業滿意度等等，表示個人對自己在工作上的績效或表現是否符合自己所期望的標準以及是否滿意自我的表現等知覺情形等等(王志袁、劉念琪，2005；邱麗家，2005；徐其力，2008；Ans, Sara & Beatrice, 2011；Beatrice, Annert,

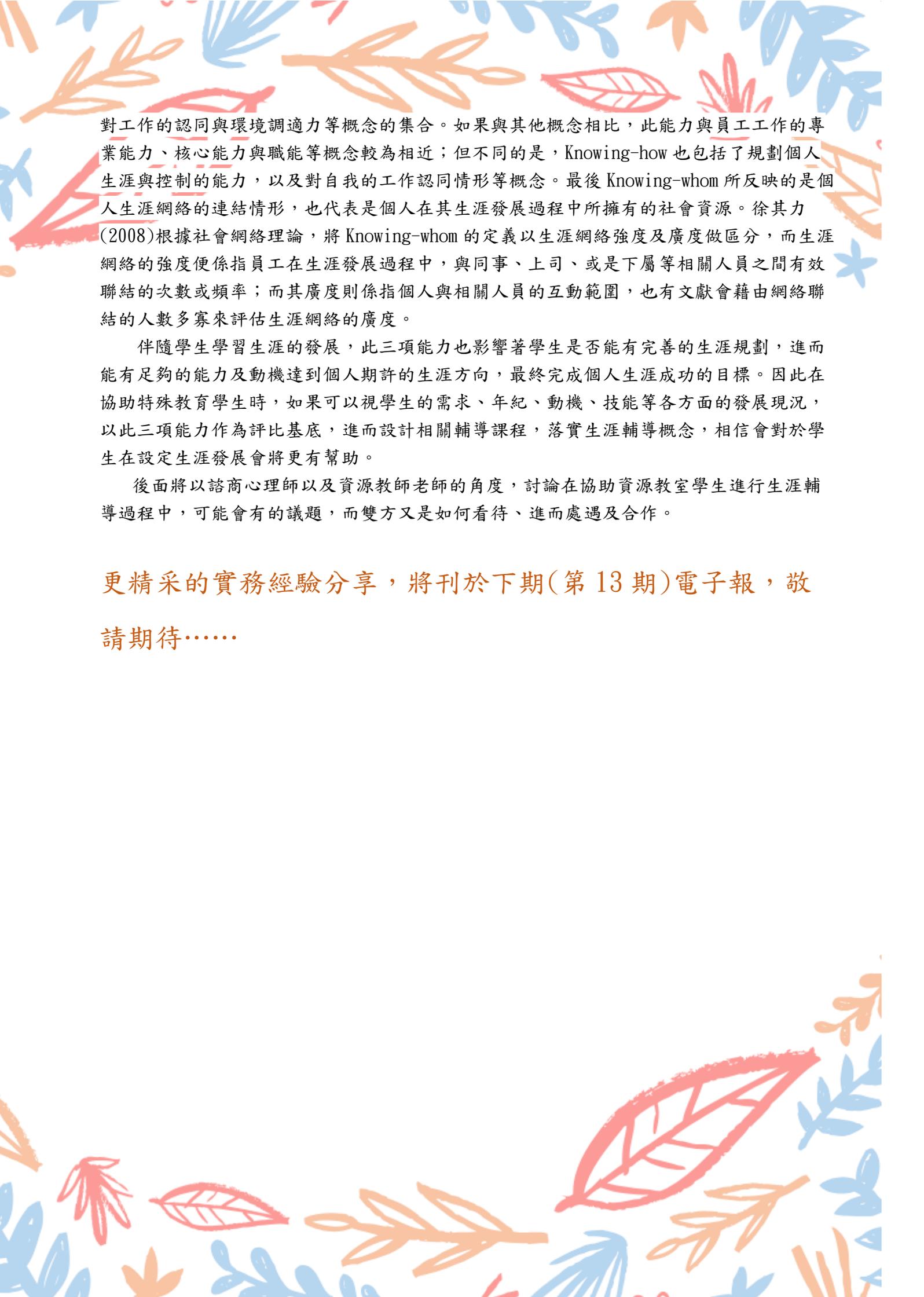
Evangelia & Claudia, 2009 ; Gattiker & Larwood, 1988 ; Hall, 1976 ; London & Stumpf, 1983 ; Morrow, 1983 ; Timothy & John, 2007)。不同背景的影響，每個人對於生涯成功的態度會有所差異，因此若能在協助學生進行生涯輔導時，事先釐清對學生而言重要的生涯價值觀，進而以此協助訂定生涯目標，不僅符合「精緻化」的輔導方向，也因為訂定的目標是符合學生需求，因此也能更提升學生持續努力的動力。

二、生涯能力發展

生涯的定義可以以狹義及廣義兩種方式做區分，狹義的生涯專指個人在一生所從事的工作及職業中所扮演的角色；而廣義的生涯便是指個人一生中的發展歷程中各種角色的綜合體，也包括其他的生活角色及相關活動與經驗(徐永昌，2000)。而要在這樣的生涯中所具備的能力，便稱作生涯能力，簡而言之，生涯能力是協助個人在生涯上能發展更加順利的能力，包括個人生涯態度、行為、動機、價值觀等相關能力，也能增進個人在生活各方面的調適與成長。

在各研究中，生涯能力(Career Competency)的定義上常常與「就業力」(Employability Skills)互相比較，目前也有許多國內外的學者針對這兩項能力進行過相關研究與探討，經筆者整理後可以發現到，就業力與生涯能力在定義及內涵上有著相當程度的重疊。如果要細分的話，唯獨就業力是傾向專業技能與目的性導向，而生涯能力則更加涵蓋到態度面及生活上所需能力。就業力最早在1955年便由Feintuch所提出。在當時的社會中，就業力僅是被視為個人被僱用的能力，僅僅藉由評估工作態度來當作衡量個人就業力的指標，而提升個人就業力也純粹只是為了提升社會經濟的發展(Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004)。直到1970年代之後，個人在職業方面的知識才開始被逐漸重視，而隨著時間的發展，員工的工作態度、知識等學習能力才慢慢被視為就業力的一部份。從這樣的演化可以發現到，現今的就業力不再是一個恆常不變的概念，而是被視為一種多面且動態的觀點，會隨著社會文化演進及時間而不斷地改變。而針對台灣現今社會中所需要的就業能力，吳芝儀(2012)提出了十項本土的核心就業力項目，包括：表達溝通能力、問題解決能力、團隊合作能力、終身學習能力、自我管理能力的、創新應變能力、科技應用能力、職涯規劃能力、職場認知能力與國際宏觀能力等，顯示在目前不同文化對於個人的就業能力影響，而台灣也逐漸對此益發重視。而從內涵而言，有學者認為生涯能力與就業力之間的差別便是除了專業能力之外，生涯能力還包括了生涯動機、自我成長、社會關係…等與生涯發展相關之內涵在其中(徐其力，2008)，而吳芝儀(2012)認為就業力與職能(Competency)內涵之間其實具有高度的共通性。

回頭看生涯能力的發展中，Defillippi & Arthur(1994)針對生涯能力的定義便結合了以往生涯相關研究，包括生涯動機、生涯規劃及就業能力等概念，進一步發展出三方面的能力模型，包括了：Knowing-why、Knowing-how及Knowing-whom等概念。其中Knowing-why主要代表的是個人進行自我探索的過程，包括了生活動機、人生生存意義、生活價值觀、自我認同與自我信念等相關概念，這些概念的主要目的是探詢人生的基本假定、價值觀與信念。這部分能力與以往的成就動機概念較為相近，並會影響著個人是否肯冒險、突破現狀與承擔風險的主要驅動力。Knowing-how代表的是個人的生涯技能、專業知識以及



對工作的認同與環境調適力等概念的集合。如果與其他概念相比，此能力與員工工作的專業能力、核心能力與職能等概念較為相近；但不同的是，Knowing-how 也包括了規劃個人生涯與控制的能力，以及對自我的工作認同情形等概念。最後 Knowing-whom 所反映的是個人生涯網絡的連結情形，也代表是個人在其生涯發展過程中所擁有的社會資源。徐其力(2008)根據社會網絡理論，將 Knowing-whom 的定義以生涯網絡強度及廣度做區分，而生涯網絡的強度便係指員工在生涯發展過程中，與同事、上司、或是下屬等相關人員之間有效聯結的次數或頻率；而其廣度則係指個人與相關人員的互動範圍，也有文獻會藉由網絡聯結的人數多寡來評估生涯網絡的廣度。

伴隨學生學習生涯的發展，此三項能力也影響著學生是否能有完善的生涯規劃，進而能有足夠的能力及動機達到個人期許的生涯方向，最終完成個人生涯成功的目標。因此在協助特殊教育學生時，如果可以視學生的需求、年紀、動機、技能等各方面的發展現況，以此三項能力作為評比基底，進而設計相關輔導課程，落實生涯輔導概念，相信會對於學生在設定生涯發展會將更有幫助。

後面將以諮商心理師以及資源教師老師的角度，討論在協助資源教室學生進行生涯輔導過程中，可能會有的議題，而雙方又是如何看待、進而處遇及合作。

更精采的實務經驗分享，將刊於下期(第 13 期)電子報，敬請期待……

特教新知～認識 CRPD(國際身心障礙者權利公約)

Convention on the Rights of Persons with Disabilities, UNCRPD

一、為什麼會有「聯合國身心障礙者權利公約」？

為了防止身心障礙者(或簡稱：身障者)被歧視的狀況越來越嚴重，以及各種權利受到侵犯，所以聯合國在 2006 年決定要立法宣示保障全世界的身障者，這個法律的名稱是「聯合國身心障礙者權利公約」，或者你也曾聽到「國際身心障礙者權利公約」，或是「CRPD」。

「聯合國身心障礙者權利公約」立法之後，全世界許多國家都同意在他們自己的國家使用這個法律，台灣在 2014 年 8 月也由總統代表全體國民同意「聯合國身心障礙者權利公約」在台灣實施。

二、「聯合國身心障礙者權利公約」的介紹

「聯合國身心障礙者權利公約」這份文件規定了國家要保障各種性別、各種膚色、各種宗教、以及各種障礙類別的身障者能夠順利生活的各種事項，包含權利、自由、平等、不歧視、無障礙、自立生活、交通、健康、教育……等等內容。

三、CRPD 重要條文分享

第 2 條 「聯合國身心障礙者權利公約」裡面所提到的詞，是什麼意思

1. 『語言』：是一種對話的方式，口語、手語、肢體動作都是語言的一種。
2. 『對身心障礙者的歧視』：因為身心障礙者的身體、心理的障礙，而給他們比一般人還要差的待遇，或侵害他們應該擁有的權利。
3. 『合理調整』：在不造成其他人太多的負擔之下，對身心障礙者所提出的需要做修改和調整，使身心障礙者和一般人擁有一樣的權利。(CRPD 小故事①有舉例說明)
4. 『通用設計』：把家中環境、公共環境、職場環境……等等，改變成讓每一個人都能使用的規劃方法。(CRPD 小故事②有舉例說明)

※CRPD 小故事①：

什麼是『合理調整』？

阿寶是個智能障礙者，好不容易找到一份洗車的工作，經過老闆和就服員 3 個月的指導

後，阿寶已經可以靠自己的力量，順利洗完一部車了。因為洗車店生意很好，所以阿寶想要更快的洗好一部車，然後趕快服務下一位客人，於是…。阿寶說：老闆，我想跟大家一樣，多洗幾輛車，可是洗車的步驟好多、好複雜，我每次都要一邊洗、一邊想下一步要什麼，我覺得這樣好慢，請問老闆~ 我有沒有什麼辦法把車洗得又快又乾淨呢？

老闆說：好，阿寶非常有上進心，我來想想辦法。

於是老闆把洗車的步驟用阿寶可以看得懂的文字，一步一步的寫下來、並且搭配圖片，做成一份容易閱讀的說明書給阿寶參考。另外如果阿寶忘記洗車步驟，老闆也會請同事協助提醒他。

→當身障者在工作過程當中，感覺到比較不方便的時候，可以像故事中的阿寶一樣，請老闆提供適當的協助，例如調整工作的內容、或改善工作環境。

※CRPD 小故事②:

什麼是『通用設計』？

小安是個肢體障礙者，平常坐輪椅行動，家人為了讓小安在家可以更順利的活動，於是把家裡的空間，包括廚房、廁所都改成無障礙空間，小安覺得很高興，因為以後他都不用家人協助，可以靠自己的力量上廁所了。

但是小安發現，因為要讓坐輪椅的小安可以洗到手，所以家裡的洗手台改得比較低，爺爺每次上完廁所後，都需要很吃力的彎下腰才能洗手。所以小安認為，既然這個家是屬於每一個家人的，裡面的環境、設施，是不是應該要適合家中每一個人呢？

後來，小安在網路上看到有一種『升降洗手台』，可以調整成自己適合使用的高度，於是小安就建議家人，可以把原本的洗手台換成升降洗手台，這樣不僅適合輪椅族小安，也適合彎腰困難的爺爺、和家中的每一個人。

第3條 基本的概念

1. 每個人都可以自由地做出自己的決定。
2. 不能歧視任何人。
3. 身障者在社會上，應該和每個人有一樣的權利。
4. 身障者跟每個人一樣，都應該受到尊重。
5. 每個人都應該有一樣的機會。
6. 每個人都可以用適合自己的方式，取得想知道的資訊、以及進入各種場所。
7. 身心障礙男性和女性應該要有一樣的機會。
8. 身心障礙兒童在成長的過程中，也應該被尊重。

※CRPD 兒童繪本

【育成基金會】「身心障礙者權利公約」CRPD 兒童繪本《每一個都要到》

影片：<https://www.youtube.com/watch?v=b4Pgc7nuP7s>

【每一個都要到】

小琪好愛她的學校，但唯一讓她煩惱的是無法參加旅行，和同學一起留下回憶。

這一次，喵喵老師有好主意！

全班同學決定一起來想辦法，你呢？你是否願意一起動腦幫幫忙？



「我們班上只有二十個，每一個人都要去。」

第8條 讓這個社會認識身心障礙者

為了讓社會上的每一個人對身心障礙多一份認識，國家要做到下面這些事：

1. 讓社會上的人們了解，身心障礙者和其他人有一樣的權利。
2. 讓社會上的人們了解，身心障礙者可以工作、領薪水。
3. 讓社會上的人們了解，身心障礙者也可以運用所擁有的能力、與各種才華來貢獻社會。
4. 讓媒體用適合的語詞來報導有關身心障礙者的新聞。
5. 透過宣導、教育的方式改變人們對身心障礙者的偏見或錯誤想法。
6. 防止不同年齡、性別、種族、宗教的身心障礙者遭受到歧視、或虐待。

第9條 無障礙

為了讓身心障礙者生活更便利、以及得到真正的平等，所以國家要做到的事情有：

(一)關於環境、空間：

1. 國家應該確保身心障礙者可以更容易進入各種公共建築與場所，例如：醫院、學校、銀行…等等。
2. 國家應該要確保身心障礙者方便在道路上行動、乘坐大眾交通工具，例如：高鐵、火車、捷運、公車…等等。

(二)關於文字、資訊：

1. 國家應該要提供身心障礙者有適合的方式可以獲得想知道的資訊。

2. 在公共建築中，要提供容易理解的路線指標。
3. 在公共建築中，要提供附點字的路線指標。
4. 在公共建築中，要提供人力的協助，包含引導人員、語音播報員、和手語翻譯的服務。

(三)關於研究、教育訓練

1. 國家應該要提供無障礙相關訓練給服務身心障礙者的工作人員。
2. 國家應該要提供協助給設計或開發無障礙產品的單位，讓他們能生產出更多適合不同身心障礙者使用的產品。
3. 確保身心障礙者使用新的技術和系統時，不會遇到任何困難。

例如：

- (1) 心智障礙者可以使用說話的方式操作手機、不用打字。
- (2) 操作手冊易讀、附圖示。
- (3) 視覺障礙者使用網際網路時，他的電腦可以擁有將網頁上的文字念出來的功能。

※CRPD 小知識:

下面幾個圖，是全世界都通用的、比較常見的，各種無障礙服務的圖示：



無障礙空間標誌：如果看到這個標誌，代表這個空間是無障礙環境、或有設置無障礙設備，方便身心障礙者進入、以及使用裡面的設施。



易讀標誌：如果看到這個標誌，代表這是讓不擅長閱讀文字的人也能閱讀的文件。



手語標誌：如果看到這個標誌，代表這個地方有提供手語服務。



視障標誌：如果看到這個標誌，代表這個環境適合視障者使用。

第 19 條 自立生活和融入社區

國家應該要保障身心障礙者擁有下面這些權利：

1. 可以自由選擇居住的國家、城市、和社區。
2. 可以自由選擇跟誰一起住。

3. 可以自由決定想要的生活方式。
4. 身心障礙者使用社區內的服務及建築時(例如：區公所、里民活動會館、圖書館、游泳池等等)，可以得到協助。
5. 不能強迫身心障礙者住在特定的地方(例如：強迫身心障礙者住進機構)。

第 20 條 保障個人行動的能力

國家應該要保障身心障礙者有下面這些權利：

1. 在自己可以負擔的金錢範圍內，提供適合的輔助用具、技術、及提供現場協助的服務。
2. 國家要辦理訓練，讓身心障礙者和提供身障服務的工作人員知道如何自由的行動、及提供協助的方法。
3. 國家要讓社會大眾知道如何協助身心障礙者自由的行動。
4. 國家要提供協助給生產輔助用具的公司，讓他們去思考身心障礙者的各種不同需求，並製造出適合的輔助用具。

※CRPD 小知識：

『輔助用具』的介紹

『輔助用具』，也可以簡稱『輔具』。一般來說，能協助我們生活變得更方便的物品，都可以稱作輔具(例如：好神拖把、螺絲起子等)。

比起其他人，身心障礙者會比較需要輔具協助做日常生活所需要的事情，而日常生活需要做的事情太多了，所以輔具又可以細分為下面幾個種類：

1. 行動輔具：可以協助肢障者移動到想去的地方。
例如：拐杖、手推輪椅、電動輪椅。
2. 視覺輔具：可以協助視障者了解所需要的資訊。
例如：放大鏡、望遠鏡。
3. 聽覺輔具：可以協助聽障者了解所需要的資訊。
例如：助聽器、有擴音功能的電話聽筒。
4. 溝通輔具：可以協助溝通困難者能順利傳達訊息、與他人交流。
例如：溝通板。
5. 生活輔具：可以協助每個人讓日常生活更加便利。
例如：好握、好夾的筷子。
6. 電腦輔具：讓經常操作電腦的使用者能用他們方便的方式使用電腦。
例如：可以放大電腦頁面字體的軟體、可以用嘴巴操作的滑鼠。

第 27 條 工作和就業

(一)身心障礙者應該要和其他人一樣擁有平等的工作權利，包括：

1. 應該要有無障礙和共融的工作環境。
2. 身心障礙者可以自由選擇他們想要做的工作。

(二)為了保障身心障礙者的工作權，國家要做到下面這些事：

1. 禁止雇主以身心障礙者的『障礙』為理由，拒絕錄用、或開除身障者。
2. 禁止雇主強迫身心障礙者做沒有薪水的工作。
3. 保障身心障礙者擁有安全、衛生的職場環境。
4. 防止身心障礙者在職場上受到騷擾。
5. 使身心障礙者可以有接受就業服務和職業訓練的機會。
6. 如果是做同樣的工作、同樣的職位，身心障礙者獲得的薪水應該跟其他人一樣。
7. 身心障礙者跟其他人一樣，可以加入職業工會。
8. 確保身心障礙者可以找到工作、並且維持這份工作、也可以找到更好的工作。
9. 政府部門要雇用身心障礙員工。
10. 協助身心障礙者創業。

※CRPD 小知識:

『共融環境』的介紹

共融環境是讓所有的人都能夠使用的環境，包括男性、女性、身心障礙者、兒童、和長輩。

第 30 條 參與文化、娛樂、休閒和運動的權利

為了保障身心障礙者和其他人一樣，可以參與文化、休閒、運動的權利，國家要做到下面這些事：

1. 確保身心障礙者可以去公共展覽空間(例如：美術館、博物館、古蹟、劇場)參觀和看表演。
2. 確保公共展覽空間提供無障礙的設施和環境；以及容易理解的路線指示和導覽介紹。
3. 確保身心障礙者可以順利的欣賞電視、電影節目。
4. 確保身心障礙者不會因為智慧財產權法的影響，而無法獲得閱讀的權利。
5. 協助身心障礙者發揮藝術和創意的才能。
6. 鼓勵身心障礙者參與各項運動。
7. 確保身心障礙者可以使用各種體育場館和進入觀光園區。
8. 確保身心障礙兒童和其他兒童一樣，可以參加遊戲、和使用各種遊樂設施。
9. 身心障礙者參加運動或旅行時，如果有需要的話，他們可以得到足夠的協助。

※CRPD 小知識:

1. 『文化活動』包括：去美術館觀看藝術作品、去電影院看電影、去聽交響樂團表演、聽有名歌手的演唱會等等，這些都是屬於文化活動。
 2. 『休閒活動』包括：旅遊、去遊樂場、去公園野餐散步等。
 3. 『運動』包括：各種球類、跑步、游泳等。
- 專屬身心障礙者的國際大型運動會—『帕拉林匹克運動會』：是一項由身心障礙運動員所組成的綜合型國際體育賽事，參賽者包括肢體障礙、視覺障礙、聽覺障礙、心智障礙及多重障礙等所有障礙類別的身心障礙運動員。



四、資料來源

陳誠亮(2017)，聯合國身心障礙者權利公約繁體中文易讀版 Easy-Read Version of the CRPD - Traditional Chinese。衛生福利部社會及家庭署及中華民國智障者家長總會共同出版。