



國立臺中教育大學

有愛無礙特教通訊電子報

第八期

2018年08月

本期內容

- 身心障礙者職涯發展團體運作說明與帶領經驗分享
- 難以捉摸的赤子之心—和大專院校自閉症學生的互動經驗分享



## <<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。本期電子報邀請到台灣身心障礙者就業權益促進協會的理事長－陳淑芳老師，淑芳老師長期投注心力於推動身心障礙者職涯發展團體之中，引導身心障礙者透過團體的體驗和參與，提升身心障礙者就業知能並習得職場所需之人際互動技巧，藉由陳淑芳老師的經驗，期能提供大專校院階段師生、專業人員實務工作的參考。此外，本期亦邀請到明道大學資源教室輔導人員－吳忠憲老師，分享他在資源教室與自閉症學生互動的經驗，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專業知能的交流。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進一份心力。

# 身心障礙者職涯發展團體運作說明與帶領經驗分享

撰文者：陳淑芳（台灣身心障礙者就業權益促進協會理事長）



畢業於國立臺灣師範大學復健諮商研究所，現為行政院勞委會身心障礙者職業重建專業人員督導(就服與職管)、職評員、就服員、職管員。擁有大陸二級心理諮詢師國家考試、ICC 國際顧問、DiSC 正式評測員(A. PLUS Everything DiSC )認證。目前亦擔任台灣身心障礙者就業權益促進協會理事長、台灣非營利組織領導力發展協會理事，同時亦為多縣市身障業務輔導委員、身心障礙者職重中心輔導委員…等職。

## 壹、前言

職涯發展是每個人都要面對的議題，它指的是一種追求生涯發展的個人定位。因此，職涯發展與規劃的過程中，需要不斷詢問自己幾個問題：

我是誰？

我未來想過怎樣的生活？

我的優勢/強項有哪些？

我需要如何規劃，並採取行動以助自己達成規劃的目標？

身心障礙者於畢業後可順利就業，將帶來個人、家庭及社會「三贏」的局面：對身心障礙者個人而言，薪資報酬可使生活無虞且有目標、成就感，能發揮潛能、肯定及實現自我，圓人生的夢想。對家庭而言，身心障礙者有工作則可減輕家庭負擔、重建家庭的希望與信心，促進家庭和樂。對整體社會來說，身心障礙者可人盡其才、人力資源充分開發，同步也促進了社會的穩定與進步。

然而，依教育部統計處及特殊教育通報網顯示，近5年來大專校院一般生的人數在遞減，但身心障礙學生的人數具逐年成長的趨勢，然而應屆畢業的身心障礙者求職之路卻不順利。其遭遇之前四大困難，包括：工作經驗不足(14.90%)、技能不足(13.90%)、

不知道自己適合做什麼工作(14.50%)、不知道自己想要什麼工作(12.20%)、其他(44.50%，接受機構安置或居家照護等)。工作經驗與技能不足，或與一般社會新鮮人面臨的處境貼近，因此若能善用資源，及早培力可拉近身心障礙者實質進入就業市場的能力落差。然而，若畢業時身心障礙者仍對自我探索不足或未知自己的職涯規劃方向，那麼勢必造成就業延宕、未來茫然、自信心低落及家人焦慮的情況。因此如何於身心障礙者在校時即開展職涯發展課程，協助身心障礙者探索自我與職涯定向、自我決策並倡權，便成為刻不容緩的事！

人們理解在做任何事之前，若有充分的思考與準備，同時抱持著正向動能，維持著自己的行動力，這樣方有機會讓我們設定的目標越來越近。然而，身心障礙者，尤其是即將進入職場的「青年期」身心障礙者，由於受限其生理及心理的障礙，導致其於職涯探索的機會與職場實質經驗相對缺乏，故職涯發展便有高的比例受到限制及阻礙。

從心理學的觀點，青年期的心理隨着生理轉變及社會的要求而有不同發展，智能方面會漸趨成熟，如：獨立思考、減少依賴、有個人的意見、對事物有客觀的認知能力。而社會學的觀點亦指出，青年期是由兒童至成人的一個過渡期，因此若未能順利跨越，將形成人格上的明顯缺陷。故身心障礙者自教育端轉換至就業端的轉銜過程，應提早介入職涯發展的課程，以協助其順利進入就業市場。此帶來的果效與象徵的意義，除了協助身心障礙者回歸角色及落實生命任務外，在面對挑戰時心態歷經成長與負責的轉化，亦從實境中獲得啟發及成就感，生命的歷練將協助身心障礙者累積自我意識、自主性，在規劃未來時更具信心。

筆者有幸於近十年與育成基金會及中華民國智障者家長總會合作，分別於新北市三重身心障礙者職業重建中心、德霖大學、醒吾大學等處連續推動心智障礙青年的職涯發展團體，就此機會與大家分享職涯發展團體的運作經驗及技巧。

## 貳、「生涯轉銜與自我倡議」團體全記錄

### 一、課程主軸與問題意識

「生涯轉銜與自我倡議」團體全程以案主中心理念 PCP(Person-centered Planning)為團體實際執行的概念與主軸，計畫開展前優先分析目前身障在校生需要強化的面向，再依據身心障礙者自我探索的優、弱勢分析及職涯目標，思考協助的目標及因應的策略為何，並將策略轉換成專題，納入團體課程設計中運行。課程架構如下圖：



## 自我探索

### 【目標】

1. 探討並掌握個人優弱勢能力與需求
2. 建構個人未來生活與職涯目標

### 【策略】

1. 透過 PCP(person-centered planning) 概念，建構學生探討未來的生涯目標。
2. 引導學生學習並掌握自我的優弱勢，落實未來生涯目標的實踐。
3. 於團體課程學習活動中，分享經驗與學習心得，增進人際互動技能。

將學生個別生涯目標及優弱勢能力之探討，融入課程主題中，透過各項學習活動，於團體中經驗並分享

獨立生活	社會技能	職涯發展與準備
<b>【目標】</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 建構學生於社區獨立生活的基本能力</li><li>2. 培養學生參與社會的相關知能</li></ol>	<b>【目標】</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 強化學生人際互動的能力並了解適當的人際界限</li><li>2. 培養適當的情緒表達方式</li></ol>	<b>【目標】</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 建立學生就業應有的態度與規範</li><li>2. 強化學生求職與就業的相關知能</li></ol>
<b>【策略】</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 認識不同的消費方式及金錢管理策略。</li><li>2. 引導學生學習自我管理的能力，包含時間管理、服裝儀容及均衡飲食等。</li><li>3. 透過生活相關法律的介紹與演練，讓學生了解相關的法律知識及公民參與的權利義務。</li></ol>	<b>【策略】</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 學習合宜的表達方式及與人相處的態度，並學習處理人際衝突的方式。</li><li>2. 認識不同場合的社交禮儀。</li><li>3. 學習與人互動時，適當的人際界線，包含兩性相處適當的身體界線。</li><li>4. 認識情緒，並覺察自己的情緒，進而能適當的表達情緒。</li></ol>	<b>【策略】</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 瞭解職業對個人生涯的價值。</li><li>2. 探討就業應有的態度與應遵守的工作規範。</li><li>3. 檢視個人職涯目標中尚待加強的職業能力。</li><li>4. 瞭解求職管道與職訓的機會。</li><li>5. 學習求職履歷撰寫與面試模擬。</li><li>6. 安排職場參訪，了解實際的工作場域。</li></ol>

## 二、課程內容：

以強化身心障礙者的獨立生活、職場適應與就業技能等生涯轉銜議題為主軸。採用專題講座、小組報告、實際操作、角色扮演、實地參觀等多元方式進行，以更切合心智障礙青年的學習策略。團體課程涵括之三大核心主題連扣身心障礙者的自我探索、人際互動、問題解決，並且搭配職場試做，輔以職場認識與操作體驗進行系統性強化。

以身心障礙者的自我認識為起點

邀請身心障礙者透過自我探索(想法與能力)後，引發其對就業的期待與想望。繼而加強職場概念與工作態度與情境試作等方案，增進身心障礙者對工作職場的認識與瞭解，養成良好的就業前準備能力。自我探索的最終目標在於協助身心障礙者找出屬於自己的工作目標，引導其認識自我的能力與環境中的人事物，帶領身心障礙者能逐步往人生的夢想前進。

自我概念的提升，從這裡開始：

我是誰？描述我的本質

我能做什麼？說明我的能力

我想要做些什麼？敘述我的願望欲求

我應該做些什麼？解釋我的道德觀念、價值觀等

預計達成：

增進身心障礙者自我認識、自信心，

描繪心中想望與工作類型。

引導身心障礙者發展內在工作動機。

建立身心障礙者合宜的工作態度與情緒管理。

增進身心障礙者對於工作職場與職種的認識。

透過相關活動設計提升人際互動及與人合作。

2. 以人際關係的建立、自我表達以及人際關係(友誼)之經營為重點：課程進行中可能引出同儕排擠、人際界線的拿捏、兩性

互動等議題，透過教導、角色扮演、體驗等協助訓練，以因應職場社會技能之需。

3. 提高情境判斷及問題解決的能力：針對臨場應變能力加以培養，以生活、職場情境模擬及團體中問題處理及解決等之學習，

達到經驗的累積，並給予求助觀念的養成、求助資源之認識。

4. 搭配職場認識與實作體驗：介紹身心障礙者任職的就業職種，並安排模擬情境及實際職場，以透過實際操作的經驗來增進身

心障礙者對於工作的認識，培養其工作持續力與耐力。

5. 課程採用之主要理論/技術

**落實人本主義理論：**自馬斯洛的需求理論出發，強調關懷、以人為本，協助身心障礙者理解他們的主觀經驗，透過團體帶領者的目光接觸、肢體語言、音質、語言探索技巧等，提供一個接納而安全的互動氣氛，讓身心障礙者與真實的自我接觸，理解不同經驗對他們行為的影響，誘發身心障礙者進行自我探索與追尋自我、進行改變。

**運用行為改變技術：**團體進行中善用正增強-如塑型(Shaping):利用依次地增強來強化行

為；**社會性增強(Social Reinforcement)**:利用口頭讚賞、支持、注意來強化身心障礙者的行為；**代幣(Tokens)**:利用如獎章累積或其他的代替物，來強化身心障礙者延續改變動機。**負增強-移去某種事物**增加身心障礙者正向行為出現的機率(如身心障礙者希望尋求獨立而不希望案母在團體外跟陪，則請案母先行離去，鼓勵其認真上課)。**消弱-避免過度關注**身心障礙者於團體中的不適切行為，讓欲引起關注的行為頻率隨著忽視而逐漸下降，而不適切的行為趨於減弱。**交互抑制-於身心障礙者過度興奮時**，則增加平靜的活動以降低興奮，引導其專注學習等。

**強調認知行為理論**：協助身心障礙者駁辯自己非理性的想法，增加理性思維，多練習並累積正向思考的經驗，以提升自我認同、自信心。

**強調互動理論**：帶領者親身示範並確認適當的學習者楷模，透過說明與資訊的傳遞，建立行為的功能性價值，引導身心障礙者進入認知歷程，與加強與人的互動，建立信心。

**關注心理暨社會學派理論**：基於人的成長與發展乃受到生物、心理和社會等三方面因素的交互影響，因此團體帶領者會本著對人和其行為的了解，從「人在情境中」著手，誘發身心障礙者積極參與、相互學習、影響或回饋。促使個人提高歸屬感，越加認知其所屬團體和社會角色期待之影響，鼓勵趨近社會認同與他人高度評價之行為和反應。

**其他**：隨著課程需要，帶領者可搭配身心覺察、韓瑞克森放鬆練習、詮釋療法、哀傷輔導等理論及活動，以因應身心障礙者之需要，達成身心障礙者、團體之最大效益。

## 6. 團體施作的特色

活化式的活動形式貫穿整個團體。「體驗學習」是以活動(activity)來促進參與者利用自身的能力、團隊的分工合作、人際溝通、領導與被領導、面對挑戰或壓力的問題解決等歷程，有邏輯性且有方法的循序漸進達到活動的設定目標，並學習到有價值的樂趣。有鑑於體驗教育在教學上有特殊的功能及教學方式，且能藉由體驗及親自操作與參與，而有深刻的經驗及印象，因此團體規劃身心障礙者思考在不同的情境、演練中體驗不同的事物，並思考多元的解決之道。

此外，為協助身心障礙者加強人際互動，並在各式活動(情境演練、心理劇、量表自評)中提升自我了解、學習解決問題之能力、遭遇問題時如何面對與求助，及提高與他人互動分享之生活經驗、心理感受，團體課程依據體驗教育的精神規劃相關活動，提升身心障礙者的好奇心及學習慾望，並從體驗挫折經驗中增進面對困境時，思考解決及尋求資源之能力，讓參與者由活動經驗中學習人際溝通、面對問題、挫折因應、團隊互助合作等學習經驗。接著，參與者隨著團體專題與設定的目標延續跟進學習。

## 7. 團體效益評估：

「生涯轉銜與自我倡議」團體評估項目：13位學生出席率、課程中參與度、配合度、專注度等，經評估均有明顯進步。

觀察：口語表達能力及人際對談的因應力、自在度、自我認同、自信心提升很多。

相關知能專題：如服裝儀容、時間管理、金錢管理、勞動權益等概念亦明顯上升。



職涯定向：每位學生均較一開始上課時更確認自己的職涯發展方向與未來就業的職種選擇。

成果發表會驗證：「生涯轉銜與自我倡議」發表會(如下圖所示)，由全體學生自行籌劃並全員參與、逐一上台，每位同學自我表述參與上課的正向心得與收穫，以該活動做為自我成長的最佳展出。

友善列印

舒適閱覽：小 中 大

全國大專校院首創試驗性課程，德霖「生涯轉銜與自我決策」發表會成功



全國大專校院首創試驗性課程，德霖「生涯轉銜與自我決策」發表會成功

↓

(中央社訊息服務 20170125 15:13:40)德霖技術學院資源教室與中華民國智障者家長

德霖技術學院辦理「生涯轉銜與自我決策」成果發表會，教育部、勞動部、新北市長

## 8. 分析：團體運作達成預期效益的因素

### (1). 教學清晰

掌握所設專題與所授教材的概念：了解所授教材的概念，並能將概念轉換成教學活動。清楚的教導概念及技能，形成完整的知識結構：依身心障礙者能力程度與學習特性，有組織、系統、由簡到繁的呈現教材，同時設計出有意義的練習或作業，指導身心障礙者確實完成。

每隔一個段落結束前，帶領者為身心障礙者總結或摘要學習要點，以利理解。

### (2). 活潑多樣

引起學習興趣並維持學習動機。

以新鮮有趣的事物或活動，維持身心障礙者的注意力。

依據 PCP 的理念施作，不斷於課堂中給予身心障礙者成功的正向經驗與回饋，增強其學習意願。



### (3). 運用多元的教學方法及學習活動

依專題中各單元的需要提前設計教材，應用多元的教學方法。

以身心障礙者為主體，現場提供身心障礙者直接表述與充分發表自我觀點來參與學習活動的機會。

創造身心障礙者間的彼此互動及合作、共同討論或學習、發表整組討論結果。

依身心障礙者需要選用合適的媒體與資源，善用各種教學媒體。

### (4). 善用各種發問技巧

問題由淺而深，觀察身心障礙者可否真正了解教學內容。

使用開發式問題，激發討論，促進思考。

容許身心障礙者有思考、抉擇的時間，發問後不催促應答。

發問後可持續針對回答延伸問題，以強化身心障礙者思考。

帶領者聽答身心障礙者的回應後統整回答，加深身心障礙者印象，並即時提供肯定、讚許的回饋。

## 三、實況說明：團體課程主題式單元-生涯整合地圖的實作



### 生涯整合地圖實務參考

#### (一)、單元目標

學員能確實了解自己的特質、能力、興趣、價值觀

學員能獨立製作完成生涯整合地圖

學員能大致確認未來的就業方向

## (二)、內容重點

個人特質及職業興趣、價值需求與能力的自我檢視與盤點

生涯整合地圖製作目的說明與實作

從生涯整合地圖中釐清就業方向

如何兼顧現實需求找出可行的就業目標

## (三)、執行步驟

講師先安頓學員身心，接著進行開場，帶領學員回顧前次課程的學習重點，並說明本次課程的內容大綱與學習目的，主要是要進行「生涯整合地圖」的實作，幫助學員找到適合的就業方向與目標，並重述團體進行方式與規範，徵詢學員意見後，課程正式開始。

活動名稱：我已獨立，面對工作…※帶領步驟：

※活動目的：回顧前次專題活動「生命五指山」中對未來工作目標與夢想的描述，加強對職業憧憬與生涯價值的連結，為「生涯整合地圖」做準備。

※帶領步驟：

詢問學員是否記得「生命五指山」中「三嬌娘」寫下想從事的工作與上班地點為何，並且請學員回憶「小妞妞」上寫下未的心願是什麼

接著，講師說明學員希望上班的地點就是未來工作的價值需求之一，而想要從事的工作，則是代表未來的職業憧憬，另外未來就業後的心願也是價值需求、想望的一部分若學員已記憶模糊，可請學員取出自己製作的「生命五指山」做對照

講師再次說明為了讓大家能更清楚未來的目標與職業定位，接下來將帶領學員製作「生涯整合地圖」的活動，以探索職涯方向。

### 3. 活動名稱：生涯整合地圖

※活動目的：邀請學員挑選出符合自己信念、認知、期待的生涯字卡、能力強項字卡、職業憧憬字卡，並且確立前十名的字卡後，依續貼上「生涯整合地圖」。最後逐一檢視職業憧憬字卡，並鎖定「可立即」去就業的職種，核算與能力強項和價值觀適切的情況，挑選出前三個實際職種，並協助學員職業定向。

※教學器具：生涯字卡、能力強項字卡、職業憧憬字卡、生涯整合地圖空白學習單。

※帶領步驟：

一開始，講師說明「生涯整合地圖」是為了幫助大家回到自己進行思考，並且找到最適合自己的努力目標，協助釐清職涯方向，鼓勵學員用心、謹慎操作。

請學員取出生涯字卡、能力強項字卡、職業憧憬字卡，並逐一確認每個學員均有拿到這

三份字卡(最好用不同顏色印製字卡)。

依序帶領學員瞭解生涯字卡的實質內容後，引導學員思考對自己而言重要的價值觀，確認未來希望由工作中同步維持的信念為何，藉此讓學員們更清楚自己的想法、需求，強化工作的動機。

接著，請學員取出生涯字卡，並請學員依照講師指令依序完成操作：

請學員從字卡中分類檢選出自己覺得重要與暫時可以割捨的價值觀字卡，並分置左右兩堆。接著說明，如果有些價值觀是自

己覺得很重要，但是字卡上無載出的，則請學員們利用空白字卡自行填寫。

再者，請學員從自己覺得重要的這堆價值觀字卡中，挑選出最重視的前 10 名價值觀。

然後依照重視的程度，請學員思考，並依 1-10 名依序排出。

最後，請學員將排序後的生涯價值觀字卡黏貼(填寫)於生涯整合地圖學習單的生涯價值觀欄位後，完成該項作業。

E. 其次，請學員取出並說明能力強項字卡，協助將能力強項字卡內容逐一說明後，引導學員們了解自己已經具備及擁有的能力外，更讓學員們理解未來就業需要培養的能力，希望協助學員們未來找到能發揮所長的工作，接著請學員依照下列指令完成

操作：

請學員從能力強項字卡中，思考並選出自己已具備、希望未來常常用在就業市場上，且相信用了該能力可以獲得肯定的能力強項字卡，並將之放成一堆，其他字卡則放成另外一堆。

接著請學員從符合條件的能力強項字卡中，挑選出最想用在就業市場上的前 10 張能力強項字卡，並說明如果有些能力是自己擁有的，但是字卡上沒有呈現但希望以後常用者，則學員可利用空白字卡自行填寫。

然後，請學員依據自己心目中的能力強項序位將能力強項字卡從 1-10 排列出來。

完成後，則請學員逐一將能力強項字卡黏貼於生涯整合地圖學習單中的能力強項欄位，完成該項操作。

F. 請學員取出職業憧憬字卡，藉由職業憧憬卡的職業種類與工作內容說明，同時透過講師的舉例與引導，協助學員思考未來想

從事的職種。請學員依照下列指令完成操作：

請同學從職業憧憬字卡中，想像自己若知道哪裡有工作機會便想直接衝去跟老闆面試如此想要的職種，並請學員將強列具動機與興趣的職業憧憬字卡放在一堆，其他的字卡則放在另一堆。

接著，請學員挑選出最感興趣的前 10 名職業憧憬字卡，並將字卡依自己心目中的序位從 1-10 依序排列出來。

完成後，請學員將排序後的職業憧憬字卡黏貼於生涯整合地圖學習單中職業憧憬的欄位



後，完成操作。

G. 請學員檢視完成後的生涯整合地圖，講師給予正向鼓勵及讚賞，並回饋看見學員的優勢與努力面向，進行關係深化及提昇身心障礙者的自信心。

H. 請學員優先著眼在職業憧憬字卡這一欄，並將自己可立即去就業或尚需培力的職種予以區分。請學員將尚需培力的職種，先行用刮號刮起來。須先刮起來的職種可能包括：

- 需有國家考試取得證照才得任職的職種，如：法官、警察、律師等
- 需要職業訓練通過，並考取資格者，如：居服員、導遊
- 需一段時間養成，待技術熟練者，如：廚師、禮儀師、美甲/美容師
- 多要求一定學歷以上者，但目前尚未取得者
- 其他：該職缺較特殊、缺少或該職種有特殊需求，可請學員現場提出

(9) 將可立即就業與尚需培力的職種區分開後，接著講師帶領學員逐一檢視可立即就業的職種，並與能力強項、生涯價值觀字卡進行核對，看有幾項符合，並進行分數加總。

I. 最後，請學員再度確認加總後的職業憧憬字卡的分數，並於生涯整合地圖下方自行寫出前三名最適配、可立即去就業的適切

職種。講師恭喜學員完成整份生涯整合地圖探索。

J. 講師總結說明，此活動的目的是希望學員們經過思考後，更清楚地回歸自我抉擇，找到適合自己特質與兼具能力發揮及現實、需求考量的工作，讓學員們對於找到自己適切的職種更具方向性，避免無所適從。

SHOW TIME：分享與回饋-分組討論

※活動目的：增加學員表達的機會，同時藉由分享讓學員自己說出自己的選擇以強化定向的目標

※帶領步驟：

講師肯定學員的表現，引領全體成員進行互動、對話並回饋自身進行就業願景的各自思考，轉換行為上的動力，引導學生分享：

我的職業興趣最高分的前三項職缺是…。

第一名職缺是…，我已具有…(能力)可符合該職缺。

而且選擇該工作，可以讓我滿足…(價值觀)。

B. 講師於學員分享的過程中，逐一回饋看見學員的優勢與努力面向，進行關係深化及提昇學員的自信心。

C. 講師在學員分享過程中應即時給予鼓勵，並提出問題與學員互動，並了解學員對自我探索與期待是否與生涯整合地圖一致，適時引導其調整與修正，以增加學員求職的現實感。

D. 講師最後肯定學員今天的表現並鼓勵學員將今天的生涯整合地圖保留好亦可隨時調整與修正，並預祝學員往後可以朝著自己的目標努力。

#### (四)、課程引導重點:

引導學員回顧「生命五指山」的製作與內容，讓學員對於「生涯整合地圖」有初步的認識，並可與「生涯整合地圖」的製作產生連結。

製作「生涯整合地圖」時必須要讓學員明白每一個步驟，讓學員可以依照自己的想望及能力選擇自己想要的職缺。

透過互動，增加學員對於自己的未來多一點思考與發現，並藉由「生涯整合地圖」的製作，找到未來的就業方向與目標，讓學員對未來更具信心。

#### (五)、觀察與紀錄重點：

團體學習的積極度、學員的學習態度與團體紀律的遵守。

個別學員互動性、參與度、專注度、主動度、配合度及操作速度等。

學員在選擇過程中是否產生困難，並觀察學員在遇到問題時是否會主動尋求協助。

學員在表述過程中是否與前次課堂表現具差異。

學員在製作「生涯整合地圖」時，是否有顯現出停滯與猶豫的情形。

#### 四、重點歸納

職涯發展團體執行的過程，基於交互影響之效以「關係」為首要，因此團體運作從接納與信任關係之營造開始，戮力促使團體透過動力引導方式運作，邀請身心障礙者積極融入並投入團體活動，鼓勵身心障礙者思考職涯發展的議題，關注自身的培力和加強規劃的自主性與行動力。

加上人天生具「學習」本能的趨勢，團體中不斷邀請身心障礙者回到以「自我為中心」，即順應自己的狀態，說自己想說的話、嘗試與他人正面互動，並且從中獲得適切行為的練習和回饋，以持續加強自己的成功經驗等…來開展學習並融入課程。透過這個歷程，「學習」動機及調整習慣、建構自我接納與自信心，會不斷發生。身心障礙者從中加強自我決策力，更加勇於表達想望，同時願意採取行動，讓自己的職涯規劃藍圖逐步落實。主題式主題則緊扣身心障礙者目前需要提升與未來就業之各項關鍵議題，因此於身心障礙者投入團體參與的過程即同步進行了各項準備。

總而言之，職涯發展課程中帶入了認知與體驗、討論的學習歷程，起始從身心障礙者

自我探索，追尋定位出發，然後再逐漸衍伸不同的探索軸線的議題，如對於職場的認識與進一步體驗，進行相關職前專題的準備、職場中需要面臨適應和困難的處理與因應、思考並決定自己的職涯發展方向等，協助身心障礙者有努力目標，職涯規劃更具清晰的圖像。

◎以下列舉課堂進行中使用多元媒材與依專題規劃之各類體驗活動



生命五指山



多元教學方法及學習活動





搭配實操小活動，訓練專注與速度



### 叁、職涯發展團體運作說明

一、團體運作前的思考：因應團體不同，團體規劃時應重點鎖定：

身心障礙者需求/團體目的

團體課程規劃/專題名稱與內涵/時間

參與成員障別/程度/能力/特質分析/個人期待與處理議題等

活動類型/教授方式/體驗活動的設計/延伸討論的主題/預期效果

領導者擅長的傳授方式/教師團隊合作與調整

活化彈性運作的可能/內容與教材的活用性

場地環境與配備/無障礙設施/經費與人力支援

其他：帶領團體之相關人員專業背景與風格…等

二、進行需求分析與課程設計的步驟：舉例如下-

1. 收集資料並分析影響身心障礙者就業的因素，課程設計的階段與內涵：

(1)開展自我探索：團體帶領者於分析資訊後判斷，工作態度建構不足是無法穩定就業的關鍵因素，此包含：缺乏就業認知與工作主動性、挫折忍受力偏低社交技巧力弱或無法遵守工作規範等。因此，於團體課程中加強身心障礙者的自我認識與職涯規劃是充分的就業準備的第一步，也是協助身心障礙者職涯發展與適應的重要關鍵。故團體課程設計者相信，若能做好就業前的相關準備，對於成功就業有相當大的助益，而團體規劃的重點則以探索自我為起始，課程中即可含括：加強自我認識與職涯規劃，探索身心障礙者對於自己面對職業世界的認識有多少、是否理解自己，擁有準備進入就業職場的能力、是否已具備基本的職業態度來面對工作任務、在自我決策與自我擁護的聲浪下，職業選擇的能力與態度又是如何？針對上述議題，學者 Wehman(2001)亦指出此較課堂內的學業表現更為重要。

(2)強化情緒管理與團隊合作：朱尹安(2010)的研究指出，工作技能分為兩部分，一為基本的工作社會技能，包括適當的穿著與衛生習慣、合宜的舉止、守時與出席及合宜的應對等四項。一為進階工作社會技能，含工作責任、合作表現、接受批評與情緒管理等三項。其研究發現，學校教師較常培養適當的穿著與衛生習慣、合宜的舉止、守時與出席、合宜的基礎應對，然而針對責任與合作表現、接受批評與情緒管理等能力提升則較受限。因此職前團體可透過人際互動與活動來補強進階的工作社會技能，有效降低後續職場的適應困難。

(3)加強自信心、就業意願與面試準備：陳曉瑩(2005)研究發現，身心障礙者普遍有生涯信念低、自信心不足與多負向的心理特質，其建議學校的就業準備課程設計務必加重者

職場環境訓練與就業意願的培養。陳美利(2010)在輕度心智障礙畢業生的就業歷程研究中，建議畢業生做好就業準備，尤其學習求職技巧，把自己的優點做一個呈現，留給雇主良好的第一印象，例如：履歷的撰寫、專業的工作能力的描寫與相關證照的提供、適當的穿著與口語表達、現場應答等，這些對於身心障礙者求職至為重要，因此則可透過團體課程設計融入課堂中演練實際協助之。

(4)實務操作的前置訓練：「實操」課程設計可讓身心障礙者實操並直接模擬就業現場的處境，此階段搭配觀察的重點為

配合指導語並依指令操作(認知)

檢閱資料落實實作(訊息接收與行動化)

操作品質與狀態(手眼協調等操作能力)

接受指導的態度及回應(接受督導與批評的態度)

與其他人共融及工作分配、協作(人際互動與團隊合作)

任務的完成度(工作持續度)

任務善後的回報與物品歸位(忍受力與耐力)

臨時調動與配合調整的態度(工作遵從與接受指派的彈性)

危機狀況回應(問題解決、主動性與監測環境反應、耐挫耐壓力等)

### 三、職涯發展團體各階段課程的多元活動

1. 破冰：增進身心障礙者熟悉度與互動性，降低焦慮，提高參與意願

伊比丫丫(串隊搭肩唱伊比丫丫，轉身互換)

黏黏看(黏黏看~黏哪裡?)、講到跟你有關請拍手

誰是我的好麻吉(二二猜拳、挑組員、串隊、比賽)

介紹我的好麻吉(二二一組，彼此分享並介紹對方特別的三件事-吃喝玩樂等讓大家認識自己的麻吉)

真正高興能見到你、臉部猜拳決勝負、吹牛吹牛我最會(紙上有一件事是吹牛的，讓大家猜猜看)

支援前線、打氣球比賽、黑白切、殭屍拳

全體做健康操、大健腦體操、搭配歌曲跳舞

連連看~認識新朋友(採九公格連線，完成任務後畫圈，時間內看誰連最多)

2. 貫穿全程的催化活動：在團體進行過程中，帶領教師發現成員可訓練的潛在長處或特殊需求時，可藉由團體的力量提供有效的支持，以「小天使任務」為名，希望團體中某些成員，能透過小小任務的執行，練習其所不擅長的事物，並透過同儕的鼓勵與回饋，協助成員能更有自信、做得更好，例如~



完成任務後可增加成就與價值感，不斷強化動力與自信心安排位置與交辦任務的小天使任務-氣象小天使、新聞小天使、美食小天使等。

從喜歡作的事開始分享活動開展，強化動力與自信心：如唱歌、說故事、說笑話、變魔術、吹樂器、展演拿手項目表演才藝等

競賽活動可設定個人努力目標及營造團隊合作經驗，提升自我堅持與團隊歸屬感、榮譽感：如透過體感設備安排多元競賽活動

每回團體開始前安排適度運動，不定時安排集體活動等均可營造正向能量，鼓勵職涯探索。另外可不定時搭配手眼協調的實作活動以訓練專注及速度。

臨門一腳~有關與身心障礙者就業的這件事，可不動實於課堂前中後採行小操作活動，如原子筆分類與組裝、螺司拆解比賽、透過網路上職場認識的主體式資訊收集活動、參訪活動的規劃與心得報告、試作體驗…等。

#### 四、職涯發展團體課程運作技巧說明

##### (一) 團體帶領者該知道的事：

###### 1. 課程開始前

至少提早十五分鐘到達會場，檢視設備且播放輕音樂，準備迎賓。

抵達現場後確認該準備的物件(講義、學習單等)是否齊全，場地的佈置是否適當；另應該再與協同帶領者交換意見，藉機再複習一下每個成員的姓名和有關資料。

逐一問候每個成員，使他們感受到溫暖和友善；讓他們覺得你樂於見到他們的到來，讓他們覺得自己受到重視，一個握手、微笑或身體的接觸皆能將這感覺傳達出去。

利用一兩分鐘的時間與每個成員建立關係，融入其中，以減輕他們的焦慮，另一方面也可以讓你知道每個成員現在的狀況如何。

###### 2. 課程進行中

確認成員均已準備妥當再開始

授課內容扣搭課程配當表，聚焦專題目標

授課內容應搭配活動，吸引成員專注、投入

注意時間的掌握

現場設備可順暢使用、教材齊備，以利課程進行

關注每位成員的狀況，直接互動、對話

對話中不論斷對錯或負面評斷，多正向回饋與鼓勵

保留即時調整活動內容、因應變動的彈性

協同帶領者應關注帶領者的進度，即時提供支援

出現特殊狀況時，協同帶領者先介入處理

安頓成員身心與情緒，有始有終完成當次課程

若遇無法完成當次課程的狀況，應交代後續處置

結束前感謝成員的參與，肯定、讚許、欣賞成員的表現  
若為延續性課程，則預告下次授課時間與地點  
表達期待，熱誠邀請學員再次出席參加課程

## (二) 掌控團體討論的實用技巧

### 1. 課程開鑼~

(1)為使成員掌握當次專題與順利進行學習，並期待課程中的討論能有秩序地進行，帶領者應於課程一開始的引言即連扣專題進行開場。

(2)然後，說明今日專題設計的意義與授課內容中安排哪幾個單元以連扣主題，進行探討。

(3)接著，進入授課各單元內容，依序進行。

(4)若針對某議題欲進行討論，則帶領者應將討論的主題列出：1. 討論議題是~、2. 如果無法改善，可能造成的結果、3. 您認為可行的處理方法有、4. 可能遇到的阻礙或困難可能是…等等，做為討論的順序及指引。此目的是為了~讓成員回到自己的處境，熟悉並習慣架構思考問題的脈絡，未來可朝正向、積極有解答的方向前進。

### 2. 引導討論應包括幾個步驟：

(1)引言：討論開始，把討論的原因向成員說明，並介紹討論的大綱。帶領者應先把主題解釋清楚，再把討論的大綱說出來。

(2)提出問題：由帶領者提出，刺激成員思考，引導大家回到自己平時的處境中去做思考，並進行討論。

(3)澄清問題：成員不懂討論的題意時，帶領者需協助將問題加以澄清，避免產生誤解、難以回答，或成員回應文不對題造成挫敗感。

(4)提出答案：帶領者應有技巧地鼓勵成員發言，讓成員毫無保留地儘量提供解答。

(5)修正或補強：修正或補強答案非僅帶領者的責任，而是全體成員的責任。帶領者可以從旁引導、協助、鼓勵其他成員持續補充做答，讓答案更完整。若需要修正，則帶領者可繼續提問，再後續補充，以讓答案更趨完善。

(6)結論：不是領導者講授個人觀點，而是綜合全體成員的意見做具體可行的總結。

### (三) 討論過程的應變：

(1)避免團體中一個或數個成員壟斷討論：

可以調整分配給每一位成員發言的時間和次數。

確實執行發言的規定。

可以請成員發言後，邀請下一個未發言的成員發表意見。

帶領者可以直接表示，想「聽聽其他未發言的人的意見」，將問題傳遞給某特定成員。

用幽默的應答或例子轉移關注後，將提問直接邀請某成員回答，一方面消除獨斷或緊張的情緒，亦可平衡發言。

可以提議「分組討論」或「休息」一下，或透過活動將動力拉到全員參與，使大家有時間回到自己並移除壟斷討論的情況。

(2)避免脫離事實、主題或不合實際：

請大家回到課堂投影或講義上，針對題目再念一次，接著領導者再說明一次題目，請大家聚焦回答。

詢問大家或特定成員，請其回答帶領者剛剛詢問的題目是什麼，以提醒大家回到討論的範圍。

帶領者針對前面成員討論並聚焦回答的資訊做一整理，接著重述一遍題目，詢問大家還有哪些答案可繼續補充。

帶領者協助將成員的答案寫到白版上去，並請成員確認有沒有要補充的資訊，透過現場工具來重新吸引成員的關注、協助其聚焦議題作答。

變換提供答案的方式，由成員應答的方式改由帶領者問問題，並請成員舉手搶答，可搭配獎勵品來強化學習，接著再將答案寫在白版上。

請成員看過白版上的答案，將對自己有用的資訊寫在筆記本或講義中，以利查閱。

(3)出現不同意見或不同答案時：

帶領者不以審判者的態度來論斷或指責對方，若出現不合宜的答案，帶領者可詢問該成員為何做此回應，或協助詮釋「您要表達的意思是...對嗎？」，嘗試理解並引導，協助成員認知每個人均可表達自我看法，不會被批評，同時也可提問，帶領者願意回答大家的問題。

如果是偏激的答案，可詢問成員，有無不同的意見。

持續詢問大家，有無更好的意見。

(4)出現哲學家型的成員時：

帶領者肯定該成員有獨特的思考力，並邀請他回到討論的目的上作答。若需協助，則幫忙接話「我幫忙摘要一下，所以您要表達的意思是...對嗎？」以核對、聚焦或中斷發



言，讓討論順利繼續。

鼓勵成員以實際經驗來討論，勿需拘泥於字句上，歡迎多元表述，同時闡明討論非辯論。

#### (5)遇到沈默的處境：

帶領者將題目解說更清楚些，使題意簡化以助成員理解。

帶領者主動提出與議題相關，但尖銳有趣的問題，吸引成員關注、激勵成員參與。

邀請成熟或較願意主動表述的成員先發表意見，接著請其邀請下一個成員，以帶動帶狀討論。

將成員分組，鼓勵大家為全組爭取榮耀，進行競賽，搭配獎勵品激化發言。

轉變成員回答的形式，分組並發下白紙或海報紙，各組推派團體長帶領討論，並將答案寫下來，完成後分組輪流報告。

先進行專注力練習的小活動，在回到議題上進行討論。

指定某人就他的經驗發表意見，或就他了解的範圍談論。

#### (6)碰到激烈的爭論時：

帶領者先邀請大家閉上眼睛，將手掌和專注力放在自己的肚子上，數拍子「吸1~2~3~、呼1~2~3~4~5~」帶領大家深呼吸，回到自己覺察狀態、放鬆。

張開眼後，帶領者肯定大家積極參與討論，強調大家都是尊重友善的成員，不過時間有限且基於公平起見，因此請大家接下來按輪流發言的順序表述，徵詢大家有無意見。

接著可由領導者的左或右側開始，順時鐘或逆時鐘方向，一個接一個發表意見，先說明每個人均需表達，在一圈沒繞完之前，不開放同一個人發表兩次，讓全體成員均可闡述。表述的時間視需要亦可加以限制。

或者，在遇到激烈討論的狀況時，亦可請成熟的成員發表意見，邀請大家聽聽看他的看法，再詢問大家同意與否。

領導者說明也許在下一個問題內，可以把這個問題解決。繼續討論下一個問題，將重心轉移出去。

#### (7)如何因應特殊狀況？列舉較常見的幾個狀況-在團體中，成員會因個別狀況出現影響團體運作或個人學習的議題，例如：

a. **遲到行為**：在第一次團體聚會時，即先建立好團體的共同規範，以利大家遵守。對於遲到者要有一些特別的規定，針對遲到而無特殊理由者，建議下課時帶領者詢問緣由，並與之討論如何負責，請其上課時向成員說明，鼓勵其他成員亦可回饋給遲到成員期待其準時出席以利活動進行。

b. **面對沈默、退縮的成員**：退縮的成員不會在壓力下自主參與活動，因此需帶領者逐步引導，一步步協助其走入團體中。首先可透過私下接觸，以拉進關係、爭取信任，接著

於團體課程中，肯定表現並與其對話，讓其體會團體的接納，逐步降低焦慮。帶領者搭配口頭鼓勵或獎賞，讚許成員的表現，邀請其他成員善意回饋，後續則提高關注，不斷給予支持。避免操之過急，也要能允許他依自己的速率不斷進步，儘管發言可能未聚焦，應仍舊給予肯定。

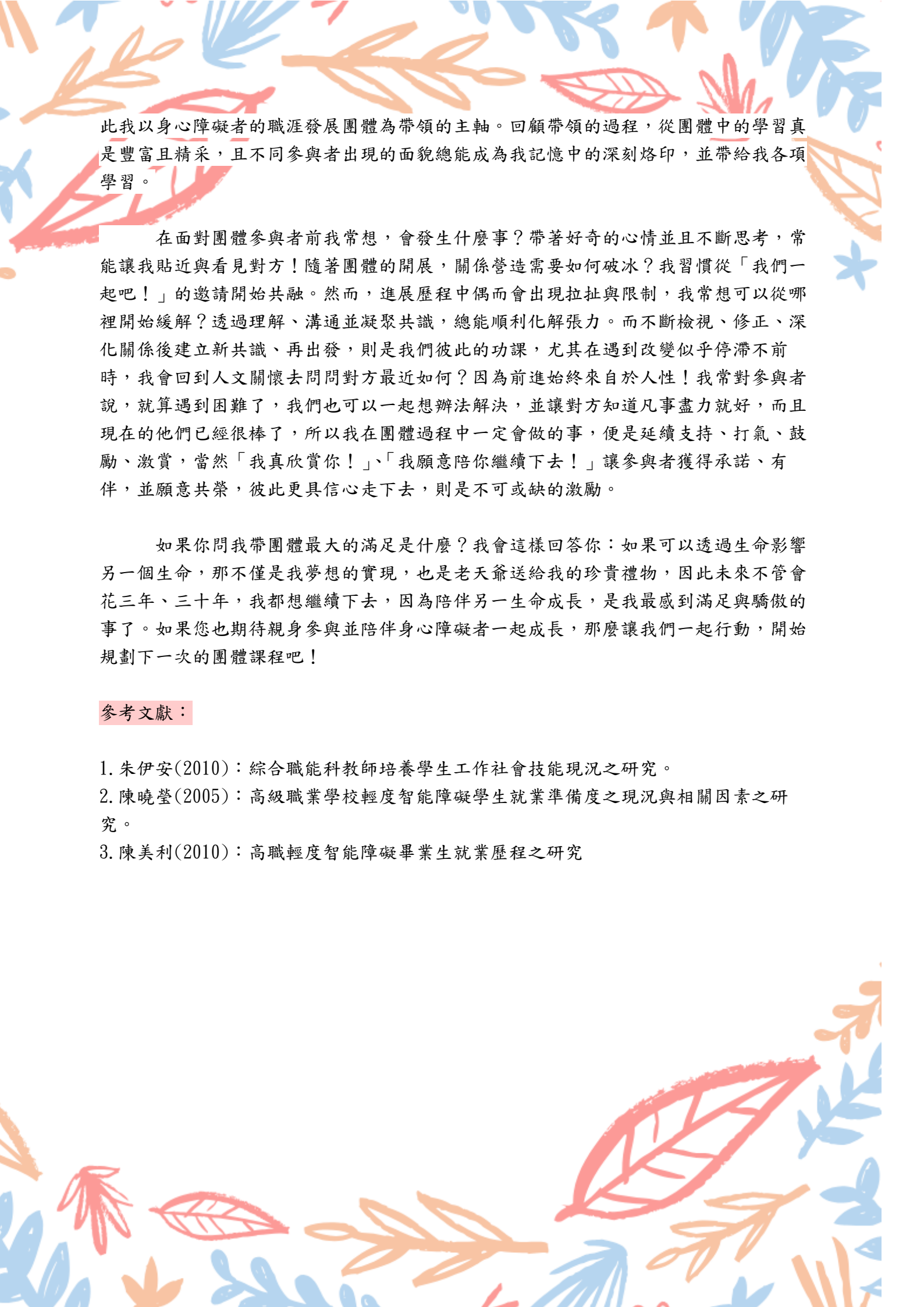
c. **不斷說話的成員**：帶領者跟成員說如果話說一半被打斷了會忘記內容，再者強調公約，說明如果團體裡沒有發言規矩，大家都要發言而每個人只有二個耳朵會來不及聽，因此請他若要發言應先舉手，徵詢同意後再發言，帶領者會樂意邀請他。如果仍出現插話的情況，帶領者可以適時忽略或採手勢提醒，延宕該成員要求關注或發言的機率，亦可給出順序，跟他說等帶領者說完後再換他說。另外，若仍難以克制，可私下詢問困難為何，再尋求願意配合及可行的方式協助改善。亦可再他的身旁安置「提醒鬧鐘」在其出現干擾行為時，協助提醒。課堂中肯定改善並稱許。

d. **挑剔、責備他人的成員**：面對團體出現喜歡挑剔、責備他人的成員，帶領者可先舉一鮮明的例子引導大家思考，並引發討論，說明「好話一句三冬暖、壞話一句六月寒」，延續請大家思考帶著批評的角度與人互動可能帶來哪些後果，並期許成員自覺到自己指責他人的事件自己可能也會出現同樣的行為，因此應該管好自己且謹言慎行。接著指導，若希望對他人提出建議，應該如何說，接著即時練習「真心話好好說」的活動(我看到~我認為~我感覺~我期待~)轉化成員以讚美代替挑剔，以建議取代責備。

e. **攻擊性行為**：團體中若出現言語或肢體上的攻擊行為時，帶領者應即時中止攻擊者發話或雙方肢體碰觸。優先隔開雙方當事人，但仍可請其留在團體中，語氣溫和但堅定地詢問雙方是否願意說說剛剛發生了什麼事，接著澄清雙方說詞、降低張力、化解糾紛。帶領者看團體狀況，亦可邀請其他成員針對剛剛發生的狀況，說說自己當下的感覺、想法與期待，鼓勵大家發言，以同步關照全體成員。如果雙方情緒仍高漲或已到決裂的程度，則請雙方暫時離開團體，到旁或其他空間冷靜一段時間(最好協同帶領人或其他老師進行陪同、了解狀況與開導)。待團體結束時，帶領者與當事人私下晤談，分別處理。帶領者應與該成員討論衝突的原因，並給予建設性的意見，避免讓爭執持續存在，徒增團體負面干擾因素，消耗團體的能量。處理攻擊行為，必須強調：團體中絕不允許詛咒、漫罵或肢體推拉的行為。如果當事人承諾願意改善，則可以重回團體中，對大家說明、道歉自己的衝動行為，承諾不會再犯後，持續參與團體。

#### 肆、團體帶領心得與省思

回想自己當初帶團體的初體驗是自大學心理系的同儕小組開始的，而後基於興趣開展了自己探索各種團體的視角，不知不覺間也已超過二十年。進入職場後因擔任癌症基金會的心理諮商師，所以有機會運作癌症病友及家屬支持團體。接著於醫院精神科工作，因接手精神障礙者的工作訓練與門診的身心舒壓團體，所以對我而言，又有了新的挑戰與嘗試。近十餘年來，因應身心障礙者的就業及轉銜服務需求逐漸被重視，因



此我以身心障礙者的職涯發展團體為帶領的主軸。回顧帶領的過程，從團體中的學習真是豐富且精采，且不同參與者出現的面貌總能成為我記憶中的深刻烙印，並帶給我各項學習。

在面對團體參與者前我常想，會發生什麼事？帶著好奇的心情並且不斷思考，常能讓我貼近與看見對方！隨著團體的開展，關係營造需要如何破冰？我習慣從「我們一起吧！」的邀請開始共融。然而，進展歷程中偶而會出現拉扯與限制，我常想可以從哪裡開始緩解？透過理解、溝通並凝聚共識，總能順利化解張力。而不斷檢視、修正、深化關係後建立新共識、再出發，則是我們彼此的功課，尤其在遇到改變似乎停滯不前時，我會回到人文關懷去問問對方最近如何？因為前進始終來自於人性！我常對參與者說，就算遇到困難了，我們也可以一起想辦法解決，並讓對方知道凡事盡力就好，而且現在的他們已經很棒了，所以我在團體過程中一定會做的事，便是延續支持、打氣、鼓勵、激賞，當然「我真欣賞你！」、「我願意陪你繼續下去！」讓參與者獲得承諾、有伴，並願意共榮，彼此更具信心走下去，則是不可或缺的激勵。

如果你問我帶團體最大的滿足是什麼？我會這樣回答你：如果可以透過生命影響另一個生命，那不僅是我夢想的實現，也是老天爺送給我的珍貴禮物，因此未來不管會花三年、三十年，我都想繼續下去，因為陪伴另一生命成長，是我最感到滿足與驕傲的事了。如果您也期待親身參與並陪伴身心障礙者一起成長，那麼讓我們一起行動，開始規劃下一次的團體課程吧！

#### 參考文獻：

1. 朱伊安(2010)：綜合職能科教師培養學生工作社會技能現況之研究。
2. 陳曉瑩(2005)：高級職業學校輕度智能障礙學生就業準備度之現況與相關因素之研究。
3. 陳美利(2010)：高職輕度智能障礙畢業生就業歷程之研究



# 難以捉摸的赤子之心——和大專院校自閉症學生的互動

## 經驗分享

撰文者：吳忠憲（明道大學資源教室輔導人員）



畢業於國立嘉義大學輔導與諮商研究所  
現為明道大學資源教室輔導人員、諮商輔導中心兼任諮商心理師

「資源教室嗎？小華剛剛在課堂上突然暴怒，從位子上離開後，跑到教室外的走廊那，開始撕毀佈告欄上的海報，沒有人可以阻止他，現在正躺在走廊邊的長椅上，你們快點來處理一下！」這是我剛接起的電話內容，電話另一端的學校同仁正緊急求助。同事看我掛上電話就急忙要走出辦公室，就問我發生什麼事，在跟他說明電話的內容後，我跟同事互看一眼，我們就急忙趕往事發的教室。在趕過去的路上，我跟同事大致討論等下的工作分配，同事要怎麼安撫小華的情緒，我則是去詢問事情的發生經過。這已經是這個月的第二次了，可是一個月都還沒過一半。

我跟同事趕到事發地點後，就看到小華躺在長椅上，正閉著眼睛休息，而一旁站著一位教官默默地看著小華，面露出煩惱的表情，似乎不知道該怎麼辦才好。教官一轉頭看到我們後，臉上就突然露出笑容，彷彿看到了救星一樣，急忙向我們走來，我就跟教官到一旁了解事情經過，而同事就到小華的旁邊、輕輕的坐下來，關心著小華的情況。小華睜開眼睛看到同事時，就開口說他累了，想回去宿舍休息，就好像剛剛的事情沒有發生過一樣，同事就哄著小華，此時我也大致了解事情的經過。教官看到事情解決後就笑著說：「還是你們有辦法！」我很不好意思的向教官道謝後，寒暄了幾句，同事和我就陪著小華一起回到宿舍，而後我跟同事就回到辦公室討論剛剛小華的事件經過。

類似的事件幾乎在每個月都會發生，小華在大專院校鑑定裡的障礙類別為自閉症。依據特教通報網(2018)的資料統計，107 年度就讀大專校院的自閉症學生人數為 2,146

人，約佔大專校院裡身心障礙學生總人數的16%。那自閉症是什麼樣的障礙？會有什麼樣的學習需求呢？這些問題就要先從認識自閉症這個障礙類別開始。

在精神疾病診斷準則手冊第五版(DSM-V)把自閉症歸類在自閉症光譜(Autism Spectrum Disorder, ASD)障礙類別裡，在這障礙類別裡，由輕至重，各有不同的疾病名稱，就像光譜中的不同色彩且有深有淺，象徵著不同的類別和程度。

在臨床上有兩項診斷標準：

一、社交溝通及社會互動上的缺損。

二、固定的興趣及重複的行為。

自閉症是常見的兒童發展性疾患，在嬰兒期或童年早期就可觀察出症狀，經過早期療育可以增進其發展功能。在大專院校的自閉症學生，一般來說都有基本的學習能力，有些甚至還比其他同儕優秀，可是基於先天的發展缺陷，讓他們在和同儕的互動上吃了許多的苦。對自閉症有基本認識後，回到上一段的另一個問題，自閉症會有什麼樣的學習需求呢？這就要從兩項臨床診斷標準說起。

社交溝通及社會互動上的缺損，代表著自閉症學生的語言及非語言能力是其弱項。語言上的弱項，表現為語調平、沒有高低起伏，有些甚至有像唱京劇般的聲調；無法分辨玩笑話的真假，容易信以為真；回應少、不太能互動式回話。而非語言上的弱項，表現為眼神無法和互動者相對，會迴避與對方的眼神接觸，以至於無法察言觀色；不太會有肢體上的接觸，有些會有觸覺敏感的情況，在其他感官上也會有類似的情形。

固定的興趣及重複的行為，代表著自閉症學生會極度的喜歡自己的興趣，如交通網絡、動漫之類的，且與人談論的話題通常圍繞在自己的興趣上，能一直滔滔不絕的說給別人聽，而不太能察覺對方是否感興趣。重複的行為則是自閉症學生在日常生活中的規則，會一直重複鑽研有興趣的科目，不感興趣的科目就完全不碰，另外大部分為不太能接受突然的變動，像是課堂上的突然考試或是作業，否則就會有情緒上的波動。

每個在大專校院裡的自閉症學生，呈現出來的樣貌都不同，要長久的和其建立關係，才會了解會引發其情緒的癥結點。文中一開始小華的事件，經過授課老師的敘述以及詢問小華後，才了解小華會暴怒的原因，原來是授課老師提到下課前要繳交課堂作業，可是小華不會寫且不知道怎麼開口，一時的負面情緒上來，就做出了後來的事情。這個事件是發生在小華一年級的時候，為了避免類似的事件持續發生，資源教室在每個學期初都會到系上開會，和每位專任教師說明系上每個學生的特殊情況，以及討論特殊情況發生了該如何處理。另外針對小華的情況，除了請導師協助尋找適合的人選擔任協助同學外，還會寄信給小華修課的每位授課老師，說明其特殊情況，若小華有發生高張

的情緒，就會請協助同學安撫後帶到保健中心，讓其躺下來靜一靜，我們也有事先和小華討論情緒來了可以怎麼做。在經過系上老師、同學的協助下，小華的類似問題事件減少許多，也開始修習他有興趣的日文課，甚至到了大四，還申請了學校的工讀，雖然依舊不擅長和他人互動，卻還是能完成交派的工作。最後順利的完成大學學業。

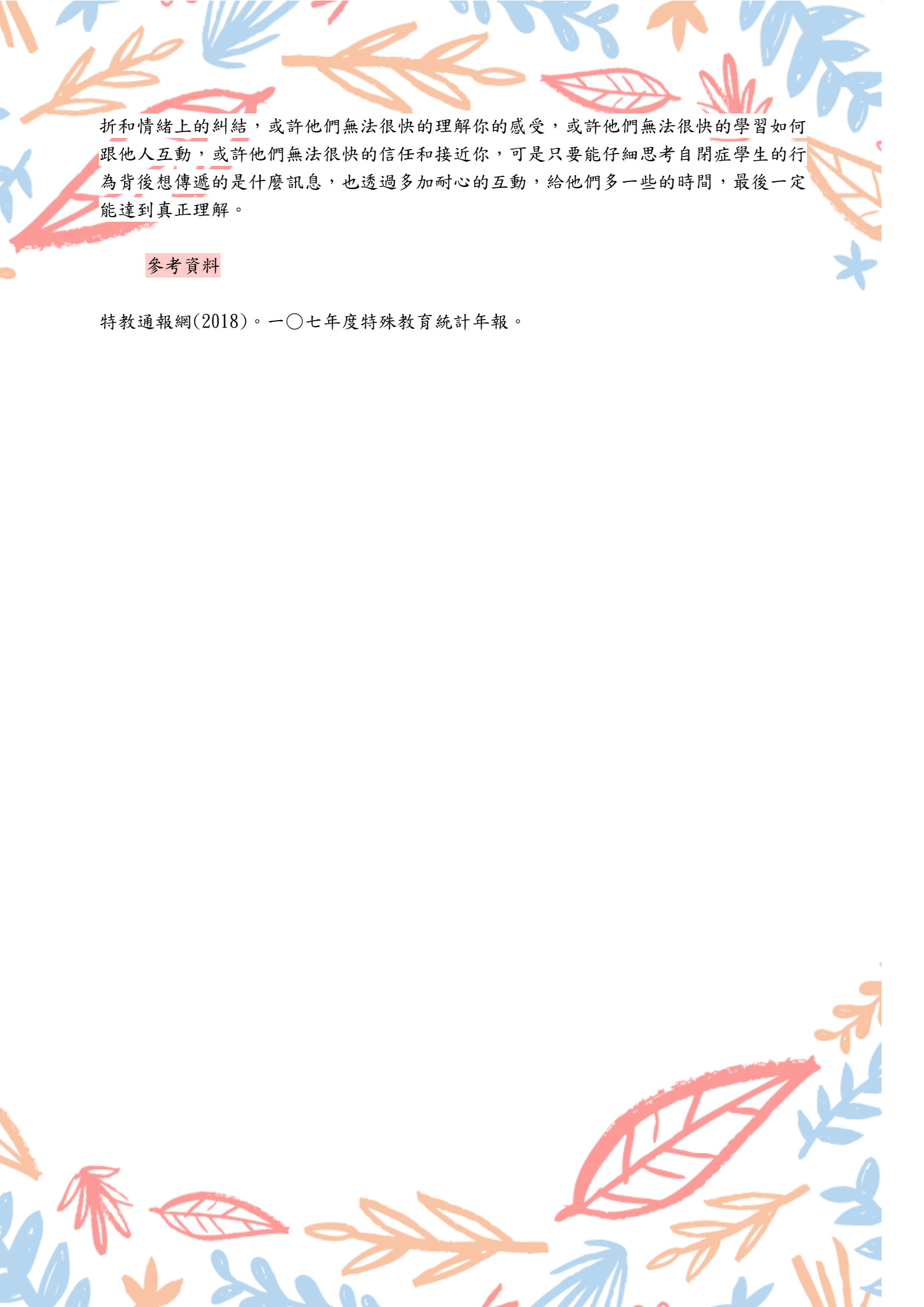
回想起與小華互動的經驗，和他說話時，他總是趴著或躺著，很難有直接溝通的機會，會讓他人誤以為沒有在聽，可是其實這是他習得的安全互動方式，事實上都有在聽，後來在經過長時間的提醒後，這一點也漸漸有改善。就像授課老師反映上課時小華都趴著，後來我們會跟授課老師討論其學習方式，說明小華雖然都趴著，但是作業和考試都表現得不錯，後來授課老師們也就都知道他的習慣。之後與小華建立了信任關係後，他慢慢地能說出自己的需求，像是說他都沒有朋友、想要外出買生活用品等事情，我們聽到他這樣說當然很樂意幫忙。當然要走到良好的關係是需要一段很長的時間，一開始時我跟同事也很常跟小華有摩擦，而後了解彼此的互動方式後就有改善，因此可以說是從衝突中慢慢了解他的需求。

並不是每個自閉症學生都跟小華有相同情況，可是他們共通點都一樣，就是不擅於表達自己的感受和需求。明明很想要認識新朋友，可是又不知道該怎麼開始；課業不會卻不知道該怎麼開口請教同學，諸如此類的困擾一直卡在心裡，若能有人理解他們的感受，並且慢慢教導要如何表達，他們是可以學會的，只是旁人需要多一些耐心和包容。我曾經詢問過另一個自閉症學生關於建立關係這件事情，他說：「我從小在班級裡都常常被霸凌，以至於沒有什麼好朋友。要跟一個人認識，我首先會去感覺這個人是不是好人，會從他的說話行為觀察，如果覺得對方是好人，我就會主動靠近。」聽到這段話，我心裡會有種酸酸的感覺，覺得自閉症學生要和一個人建立關係好不容易，必須要經過他的多次觀察和確認才行。幸好，我是被他認定的好人。

「資源教室嗎？我是小華的授課老師，剛剛小華又突然在課堂上生氣走人了，不知道是怎麼回事？」這是在小華大四時，某一天接到的電話內容。我詳細詢問事情的經過後，才知道事情的原因，原來是老師在課堂上稱讚小華的作品很棒，想要他當下跟全班同學介紹自己的作品，可是小華好像驚嚇到而不知所措，然後就大力的把課本丟向桌子，就跑離開教室了。知道事情的真相後我不經莞爾一笑，原來在課堂上被稱讚也會讓小華很不自在，後來我就跟老師在電話裡討論小華的情況，老師才知道說自己的鼓勵不小心變成他的壓力，不過此次倒是很開心的說小華越來越進步了！

還記得畢業典禮那天，小華穿著學士服跑來開心的和資源教室的同學們拍照，臉上開心的樣子讓我印象深刻。和自閉症學生的相處方式一直是我在思考的，在旁人眼裡或許覺得他們怪怪的，可是在我和同事的心中則是覺得他們很可愛，直線思考、不拐彎抹角，社交技巧的不擅長而在人際互動上略顯笨拙，可是他們有一顆赤子之心，只要能 and 他們互相理解，他們也會真誠的回應你。只是在這互相理解的過程中，會經過很多的挫





折和情緒上的糾結，或許他們無法很快的理解你的感受，或許他們無法很快的學習如何跟他人互動，或許他們無法很快的信任和接近你，可是只要能仔細思考自閉症學生的行為背後想傳遞的是什麼訊息，也透過多加耐心的互動，給他們多一些的時間，最後一定能達到真正理解。

#### 參考資料

特教通報網(2018)。一〇七年度特殊教育統計年報。