

心智障碍青年就业转衔服务研究——以杭州X机构为例

滕芷萱, 孙凌寒*

浙江树人学院经济与民生福祉学院, 浙江 绍兴

收稿日期: 2024年4月22日; 录用日期: 2024年6月11日; 发布日期: 2024年6月24日

摘 要

本研究以杭州市某心智障碍机构为对象, 探讨了心智障碍青年就业转衔服务的现状与挑战。通过参与式观察法, 研究发现, 该机构通过职业培训和岗位实践, 如社区轮值志愿工作和自主生活融合小组, 为心智障碍青年提供就业支持, 促进其社会融合和职业技能提升。然而, 服务面临心青年基础薄弱、缺乏目标意识、评估方法单一和外部支持不足等问题。为应对困境, 建议强调个别化服务、培养目标意识、重视评估、推动三方协同和加强就业辅导员培养, 以优化就业转衔服务, 提升心智障碍青年的就业质量和社会参与度。

关键词

心智障碍青年, 就业转衔服务, 社区轮值, 个别化服务

Research on Employment Transition Services for Young People with Mental Retardation—A Case Study of Hangzhou X Organization

Zhixuan Teng, Linghan Sun*

School of Economics and Social Welfare, Zhejiang Shuren University, Shaoxing Zhejiang

Received: Apr. 22nd, 2024; accepted: Jun. 11th, 2024; published: Jun. 24th, 2024

Abstract

This study explores the current situation and challenges of employment transfer services for youth with mental retardation in a mental retardation institution in Hangzhou. Through the par-

*通讯作者。

文章引用: 滕芷萱, 孙凌寒(2024). 心智障碍青年就业转衔服务研究——以杭州 X 机构为例. 心理学进展, 14(6), 220-227. DOI: 10.12677/ap.2024.146401

ticipatory observation method, the study found that the organization provides employment support for mentally handicapped youth through vocational training and job practice, such as community rotating volunteer work and autonomous life integration groups, to promote their social integration and vocational skills. However, the service faces problems such as a weak foundation for young people with mental handicap, a lack of goal awareness, a single assessment method and insufficient external support. To cope with the predicament, it is recommended that emphasis be placed on individualized services, fostering a sense of purpose, attaching importance to assessment, promoting tripartite synergy and strengthening the training of employment counsellors, with a view to optimizing employment referral services and enhancing the quality of employment and social participation of young people with mental disabilities.

Keywords

Youth with Mental Retardation, Employment Transition Services, Community Rotations, Individualized Services

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 研究背景

心智障碍者(Persons with Intellectual and Developmental Disabilities) (又称发展性障碍)是指在智力功能和适应行为方面有显著障碍和挑战的人。在发育期间因为生理或心理原因造成显著、长期的发展迟缓,并导致功能上的实质性限制,包括智力障碍、学习障碍、语言障碍、情绪行为障碍以及自闭症等(Li, Bassett, & Hutchinson, 2009)。心智障碍群体是残障人群当中需要支持强度最高、支持周期最长的群体。该群体需要全生命周期的支持,包括 0~6 岁的早期筛查、康复干预、家长教育; 6~15 岁的融合教育支持; 职业转衔过渡、自主生活能力; 15~40 岁的社区融合、自主生活、就业支持; 以及中老年的养老和照护(双老)。

大多数心智障碍青年在义务教育/特校职高毕业之后,无法像普通同龄人一样继续接受教育,也很难谋得一份工作。他们大都只能和家长一起生活。有一些还能在家长的陪同下参与一些零散的社会活动。但由于家长自身的工作、身体等原因,无法持续陪伴,使得他们的社会生活适应能力弱,社会功能会因此退化。促进心智障碍青少年融入社会,实现自理与自立,关键在于提供康复、特殊教育及能改善经济状况和增强身份认同的就业机会。优化就业转衔服务是实现这一目标的关键步骤。

2022 年年初国家明确提出自 2022 年至 2024 年促进残障者就业的三年行动具体目标,通过出台《“十四五”残疾人保障和发展规划》和《促进残疾人就业三年行动方案(2022~2024 年)》等一系列政策,鼓励企业单位落实残障人士就业,并加大资金保障。同时,国家通过《“十四五”参加人职业技能提升计划》要求加强残疾人职业培训师师资队伍培养,并将“残疾人就业辅导员”纳入《职业指导师国家职业技能标准》(2022 年版),建立职业标准。

杭州市就业转衔服务分为职业培训和岗位实践两部分。职业培训包括职业能力评估,了解就业意愿,制定个人计划开展培训,进行岗前技能提升和职业心理辅导。如杭州市上城区福援启智服务中心,为心智障碍青年提供多种形式就业支持服务的评估、训练、岗位储备等体系,进行精准个性化帮扶,同时建立个性化服务档案以及活动等相关材料。岗位实践包括依据学员培训情况推荐岗位进行实训,在岗期间的持续性跟岗及巡岗支持。以智慧树残疾人服务社为代表的机构通过提供真实的工作场景,为心智障碍

青年提供职业训练, 观察他们的就业优势, 帮助进行针对的就业推荐。跟岗支持, 以海亮融爱星的融爱星面馆为例, 服务主管承担就业助理或者就业辅导员的职责, 安排继续康复和教育的内容, 让残疾人在工作中继续接受康复训练。

心智障碍青年就业转衔服务的社会重要性不容忽视。首先, 就业转衔服务通过教育和职业训练, 为心智障碍青年提供了参与社会和实现个人价值的途径, 这对于提高他们的生活质量和自尊心有着直接的影响。其次, 这些服务通过为心智障碍青年提供稳定的就业机会, 减少了他们对家庭和社区的依赖, 从而降低了社会成本。加强和优化心智障碍青年的就业转衔服务是实现社会包容、促进经济持续发展及增强公共福祉的重要策略。

2. 文献回顾

(一) 就业转衔服务的定义及内容

心智障碍青年的就业转衔服务是指通过专业指导和资源支持, 协助心智障碍青年就业并参与社会生活, 考虑他们个人需求和兴趣的服务, 涵盖职业能力培训、职业辅导评估、就业服务、以及追踪服务与辅导再就业等(冯帮, 陈影, 2015)。

职业能力训练、职业辅导评估可以统称为职业培训, 就业服务、追踪服务与辅导再就业则可以概括为岗位实践。职业培训和岗位实践是就业转衔服务的两大重要内容。心智障碍学员在职业培训中, 学习科学规划与社交技巧、情绪管理和金钱管理、时间管理和交通出行、面试技巧与合作意识等内容。一系列课程培训后, 当他们掌握就业必备的基本技能, 就应进入岗位实践, 将课堂所学运用于真实场景。

(二) 就业转衔服务的影响因素及原则

心智障碍者的就业可能性受到社会包容性、国家政策、个人适应力、雇主态度、职教质量及家庭支持等多重因素影响, 而就业转衔服务正旨在综合这些要素以促进其就业(袁曦, 2020)。

在 1997 年和 2004 年我国修订的《特殊教育法》中, 转衔服务被正式纳入法案, 并规定这类服务是为残障学生提供的一系列相关活动, 这些活动遵循以下原则: 1、应聚焦于成果, 致力于提升残障学生的学术及非学术技能, 如生活自理能力等, 以便他们能更顺利地从校园生活向毕业后的生活过渡; 2、应依据每位学生的特定需求, 充分重视他们的优势、兴趣和爱好; 3、教育计划应覆盖知识技能的传授、相关服务的提供、社区生活的参与、就业目标的设定以及其他成人生活目标的确立。同时, 在条件允许的情况下, 还应协助残障学生掌握日常生活技能, 并提供功能性职业评定等服务(徐添喜, 苏慧, 2016)。

(三) 就业转衔服务提供的主体

学校、企业和民间组织是提供就业转衔服务的三大主体。学校提供特殊教育, 企业提供岗位缺口, 民间组织发挥桥梁作用和监督功能。就业辅导员, 是就业转衔服务中的关键职业, 他们为心智障碍人士提供专业的就业指导, 根据心智障碍青年的需求, 提供针对性的支持方案, 并有效得组织协调各种社会资源, 帮助心智障碍者就业。

杭州 Y 学校、心智障碍青年实习单位和 X 机构就像是这样的关系。Y 学校提供的是以就业为导向的职业教育, 跟社会企业挂钩, 还有专门为特殊学校学生去实习成立的一个实践基地, 让心智障碍青年到真实工作的情景中学习。而 X 机构作为民间组织发挥着桥梁作用, 利用身边现有的社区资源, 和社区合作, 提供社区的服务性岗位, 让心智障碍青年可以从事一些比较简单的类似整理图书的志愿服务类的工作, 奠定就业的基础, 比较有可复制性。例如心智障碍青年 C, 正就读于 Y 学校, 她目前会参加学校对接的实习单位的实习工作, 也会来参加 X 机构的社区轮值志愿工作, 从她身上可以看到学校、企业和民间组织的多元合作。

3. 研究对象与研究方法

本研究以杭州市某心智障碍机构为研究对象。该社会工作服务中心注册于 2016 年 2 月,是由心智障碍者家长共同发起的社会组织。致力于赋能包括自闭症、唐氏综合征、发育迟缓等心智障碍群体及其家庭,促进心智障碍群体的平等全面社会融合。迄今服务触达杭州地区超过 1000 户心智障碍家庭。目前专职人员 4 名,兼职、骨干家长及核心志愿者组成的执行团队近 30 人,助理社工师 5 名。

本研究立足于参与式观察等方法,采用实地观察、参与观察、结构观察的方式。参与式观察法是指研究者参与到研究对象的日常活动中去,在其工作、生活以及外界的各种互动中,通过第三视角的直接感官与体验,获得较为真实的资料。在每周一次的心青年¹社区轮值工作中充当就业支持员角色,通过记录心青年每次的岗位职业表现(工作态度、技能表现)、互动社交(与其他心青年、志愿者、邻里坊工作人员、居民等)、表现佳的行为、问题情绪行为以及个人的感受、反思,与八位心青年相处了两个月并进行观察。在职业转衔小组中,扮演小组协助者、引领者的角色,每次活动结束后同样以结构观察的方式,记录活动的感受、收获,心青年在居家技能、自主出行以及职业体验方面的表现、心青年在活动中值得鼓励的表现、情绪状态、活动参与度等。

4. 研究发现

(一) 服务内容

目前,机构为心青年提供的是职业培训方面的就业转衔服务,主要包括社区轮值志愿工作和以职业培训为目标的自主生活融合小组,以及相关的融合活动。

以社区为依托,心青年通过在社区邻里坊真实的生活环境中以岗位实践的方式进行志愿服务,能够在学校模拟环境中学到的知识、技能,与人交往的能力等转用到真实的社会化环境中(袁曦, 2020)。开展职业培训课程,培训内容包括居家技能训练,金钱、时间管理,社区职业体验等。

其次,研究者也在职业转衔小组中以协助者和引领者的身份参与,并对每次活动进行了结构性观察和记录。观察中,研究者详细记录了心智障碍青年在居家技能、自主出行和职业体验方面的表现,并关注他们在活动中的情绪、参与度、社交互动及值得鼓励的行为。通过这些观察数据,研究者获得了心智障碍青年在社区轮值志愿工作和职业转衔小组活动中的详细表现,为后续的分析提供了基础。

1、心青年社区轮值志愿工作

心青年每周在社区邻里坊工作半日,社区轮值志愿工作内容包括烧水、绿植照护、图书整理、摆放桌椅、前台指引等。通过工作任务表中工作内容和文字、图片的提示,心青年在完成时需要打勾。

在研究中,参与式观察被用来全面了解心智障碍青年就业转衔服务的实际情况和挑战。研究者每周一次以就业支持员的角色参与到心智障碍青年的社区轮值工作中,观察他们在社区轮值志愿工作时的表现,并记录心青年每次的岗位职业表现(工作态度、技能表现),互动社交(与其他心青年、志愿者、邻里坊工作人员、居民等),值得表扬的事,问题情绪行为。研究者还对心智障碍青年的问题行为进行了反思,并将每次观察的心得用于确定下一次重点支持的目标。这种直接参与的方式让研究者能够从心智障碍青年的角度感受他们在社区中的日常工作体验,获得了丰富而真实的观察数据。

支持员通过比较不同时间心青年的表现,一方面应用于挖掘他们的需求和潜在的就业技能、优势,另一方面是为没有陪伴在旁的家长提供反馈,让他们了解心青年的工作内容、表现行为、进步与不足。

2、自主生活融合小组

心青年在日常生活中普遍面临一些困难,包括生活自理能力不足、休闲活动不合适、社交能力未充分发展、职业技能培训不全面等(黄四启, 张悦歆, 朱涵, 雷江华, 占冬莲, 2022)。基于上述问题,以机

¹心青年是机构对年龄在 18 岁到 25 岁之间的大龄心智障碍青年的友好称呼。

构当前资源和心智友好社区为实践依托,通过前期个案评估访谈,机构设计了 2023 大龄自主生活城市探索冬季营融合课程,涵盖自主生活小组以及个案服务,对心青年进行职业培训,帮助他们提升自主生活能力,更好地推动就业转街,内容见表 1。

Table 1. 2023 Older independent living urban exploration winter camp schedule
表 1. 2023 大龄自主生活城市探索冬季营安排表

轮流安排以下内容:	
上午	1.居家技能(收纳、保洁、做美食、购物等)
9:30~12:00	2.职业转衔(金钱、时间管理等)
	3.结合时令(冬至、元旦、腊八等)的活动
中午	根据上午内容选择午餐,例如外卖、做意面、空气炸锅美食、社区食堂等
12:00~13:30	
下午	1.职业体验 1 小时(图书整理、便民服务、冲咖啡、送餐等)
13:30~16:00	2.城市探索(根据心青年的讨论决定去向,例如西湖十景、植物园、动物园、博物馆(运河、丝绸、低碳博物馆)、之江文化馆、德寿宫、KTV、水上巴士等

研究者在职业转街小组中以协助者和引领者的身份参与,并对每次活动进行了结构性观察和记录。观察中,研究者详细记录了心智障碍青年在居家技能、自主出行和职业体验方面的表现,并关注他们在活动中的情绪、参与度、社交互动及值得鼓励的行为。

3、融合活动

机构为心青年们提供了丰富的融合活动,如体能、声乐、绘画、手工等主题,还包括为心青年家庭提供的亲子团建、观展、读书会等活动。这些活动以通用基础技能培养、知识普及等方式,支持到心青年就业转街服务。

(二) 服务效果

对于心智障碍人士而言,就业的核心目的不在于收入的多少,而在于能否获得平等的社会参与机会。社区作为连接就业单位和学校的桥梁,为心青年提供了宝贵的过渡平台,增加了他们的就业可能性。为心智障碍青年提供社区公益性就业岗位,旨在激发心青年的就业潜力,提高他们的职业技能,帮助他们更好地融入社区和社会。

1、促进社交互动,为良好的职场关系打好基础

在社区轮值工作及小组活动中,心青年们能够结识伙伴,互帮互助,心青年之间、心青年与社工、心青年与社区居民建立了一定的人际关系,也产生了很多故事。如心青年 Z 每次来都会主动和社区工作人员打招呼,同时也得到了他们的夸奖。居民奶奶们很喜欢心青年 X,经常招呼她一起聊天嗑瓜子,有一次心青年 X 主动将栗子分给了奶奶们,第一次有了双向的互动。随着实践的次数变多,心青年主动向他人问候的意识变强,居民也会主动关心他们。通过参与社区轮值工作及小组活动,心青年的人际交往能力得到提升,开始有意识地与他人进行交往,这为他们日后建立良好的职场关系打下了基础。

2、锻炼就业技能,探索就业机会

小组活动中通过职业体验 1 小时,如图书整理、便民服务、冲咖啡、送餐等服务来锻炼心青年的就业技能。工作人员与心青年一起探索他们的兴趣和天赋,并提供相关的培训和支持。社区轮值志愿中,从刚开始图书整理、绿植养护、洗眼镜等便民服务等需要支持员在旁支持引导,不断提示步骤,到现在慢慢自己要求独立完成,再让支持员进行检查,提高了效率。各类社区融合活动及工作为真实就业提供了更多可能性。

3、社会适应性增强,价值感提升

有些心青年们可能会因过往的受挫经历参与社会意愿低下、缺乏参与社会活动的主动意识。社区轮值工作帮助他们有更多融入社区甚至社会的机会,让心青年们的社会适应性增强。通过参与社区轮值志愿工作,为社区居民服务,从中获得成就感。心青年在工作过程中与社区居民的关系链接增强,社区居民接纳和平等对待的包容意识也会得到增强,让心青年能够提升自我价值感。这使得他们更容易适应新环境,日后更好地融入工作环境。

4、减轻照护者疑虑

在心青年离开学校之后,大部分家长对于自己的孩子能不能就业是存在疑虑的。就业转衔服务作为就业岗位和学校之间的桥梁,从优势视角来看,在心青年完整的发展过程中,挖掘心青年的工作优势,能够增强家长对心青年就业的信心,为心青年就业提供有力的支持。

(三) X 机构就业转衔服务面临的困难

X 机构就业转衔服务仍处于初级探索阶段,缺乏完整、系统的支持体系。机构侧重于搭建社区融合场景,强调职业培训,对心青年进行职业能力训练、职业辅导评估,但缺乏链接到正式岗位的就业服务、追踪服务与辅导再就业等。

1、心青年薄弱的基础情况对 X 机构就业转衔服务造成的挑战

心青年整体的基础情况弱,这对 X 机构就业转衔服务造成了一定的挑战。总体来说,关于就业,他们自身存在以下三大常见的困难:

就业意愿模糊,缺乏自我意识。心智障碍青年缺乏一定的自我决定能力,无法自主实现学生向就业者的身份转变。目前多数已经就业的心青年,是根据市场提供的机会或由家长主观意愿来选择职业。心青年 Z 虽然工作能力较强,热衷于学习各种知识,但没有清晰的就业方向,对未来比较迷茫。

就业能力不足。以心青年 Y 为例,Y 参加社会活动不满一年,同时在看医生治疗强迫症。刚从学校毕业,面临就业难题,曾在 M 用人单位面试中落选,故选择在社区进行过渡。虽然他在社区轮值工作中有很大的进步,但他的强迫症时常会发作,有时严重干扰到正常的行动,这体现出他目前的就业能力不足。

社交意识淡薄。即使心青年具备工作能力,但在礼仪、人际关系等方面缺乏系统训练,他们很难融入真正的就业环境。心青年 L 在社区没有和工作人员、居民打招呼的意识,甚至为了“巡场任务”直接进入开会的会议室,这些行为都能反映出他的社交意识较为淡薄。

2、X 机构服务欠缺目标意识培养

目前机构的职业教育重在培养职业技能,没有注重培养心青年就业目标意识。心青年在参与具体活动时,更多是以完成任务的形式,没有目标意识,不能把当下在做的事情和长期的规划联系在一起,比如就业路径和能力。在社区轮值志愿工作中,心青年进行烧水、绿植照护、图书整理、摆放桌椅、前台指引等工作。自主生活融合小组培养了心青年的金钱、时间管理能力,自主生活能力等。心青年们的实践技能得到提升,但他们没有明确就业的目标和方向,没有意识到这些活动开展的意义,以及后续给他们带来的影响。

3、X 机构成效评估方法较为单一

机构主要以访谈、记录的定性形式进行评估。考虑到量表难以使用,如存在心青年的表达不够准确、量表后续没有继续使用的可能性等问题,最终采取以观察支持表的方式对心青年的工作进行叙述性记录。定量评估测量的是客观事实,不会受个人因素的影响。但如何定量测量成效,例如心青年当下的情况是否适合参与培训及就业,是否需要持续支持以维持就业等,在大部分的服务项目中并没有具体地呈现。单一的评估方法不能全面验证就业转衔服务的有效性。

4、外部支持环境薄弱

目前来看,我国的心智障碍青年就业转衔服务,仍存在三方合作不足,就业辅导员培养滞后等问题。

学校、服务机构与企业三方合作不足。我国为心智障碍青年提供的就业转衔服务主要由特殊教育学校、残障人士就业服务机构和雇佣企业构成。这些学校、机构分别由教育部门、残疾人联合会及民政部门管理,企业由多个部门共同管理。这种分散的管理体制使它们的合作机会较少(袁曦, 2020)。

就业辅导员队伍培养滞后。《规划纲要》中提出,扶持建设残疾人就业辅导员培训专业机构,培训2500名就业辅导员,帮助更多智力、精神残疾人实现支持性就业。然而,由于支持不够充分,就业辅导员团队的培养和壮大与既定目标之间存在较大差异,就业辅导员队伍培养滞后。

5. 服务困境的应对方法

(一) 强调个别化服务

这一策略源于美国特殊教育法(IDEA)的个别化教育计划(IEP)理念,该理念为每位有特殊教育需求的学生提供定制化、适应性强的教育服务,确保他们在学校环境中能够最大限度地发展个人潜力。以美国的做法为例,就业转衔服务从实施评估出发,发展心智障碍青年职业目标,随后确定课程和转衔服务,再确定就业服务机构,最后设立年度目标。以心智障碍青年个体情况为导向,制定个别化转衔计划,组建转衔团队,对个案开展转衔评估,明确负责人和完成目标的时间表。在就业转衔过程中,个别化转衔计划要确定学生的转衔目标、完成目标的步骤及策略、转衔服务的时间表以及服务的负责人(李晓翠, 李鑫, 李爽, 2019)。

就业服务机构与合作企业需要为心智障碍青年制定个别化转衔计划,设计与心智障碍者情况适配的岗位内容。运用个案管理模式,精准服务到个人。虽然心智障碍青年群体整体的就业基础情况较弱,但对于就业意愿高、就业能力强的心智障碍青年,可以重点推进,评估需求,匹配到更符合他们工作能力的岗位,以满足企业需求,同时提升自我价值。

(二) 培养目标意识

目标设定理论(Goal Setting Theory)强调明确和具体的目标设定可以显著提高个人的动机和表现。在心智障碍青年的职业培训中,通过与他们一起设定短期和长期的职业目标,可以增强他们对活动的投入感和目标意识(Locke, 1968)。

研究发现,心智障碍青年目前更多是以完成任务的形式参与具体活动,没有明确的目标意识。机构应该明确活动目标,落实到目标意识培养,引导心智障碍青年思考就业意愿及想法,让他们能够理解到,参与这些具体的活动能够有助于就业能力培养,意识到就业的自主性,有更多意愿找自身感兴趣的事情,进行职业评估,发展职业目标,这样机构能将具体的活动目标与心智障碍青年长期的就业目标相链接。

(三) 重视评估

服务的成效展现,不仅需要定性的文字分析支持,还需要重视定量分析评估,才能更全面验证就业转衔服务的有效性,例如心智障碍青年当下的情况是否适合参与培训及就业,是否需要持续支持以维持就业等。

位于加拿大蒙特利尔的“成人自闭症支持就业服务项目”(Community Organization Offering Supported Employment Services for Adults with Autism)针对自闭症成人群体提供有效的就业援助,旨在帮助无智力障碍的自闭症成人找到合适的工作。评估设计了前后测实验,通过测量就业支持服务前后ASD成人的社交反应得分、焦虑水平、自我效能感等相关指标得分进行定量分析,通过监测就业状况、教育参与情况和工作自我效能等方面,能够对项目作出全面评价(Martin & Lanovaz, 2021)。

(四) 推动三方协同

生态系统理论(Ecological Systems Theory)为理解三方协同提供了理论基础。该理论强调个体发展是在

多层次的环境系统中相互作用的结果。在心智障碍青年的就业转衔中,通过促进微系统(家庭、学校、工作场所)、中系统(不同微系统间的关系)和宏系统(包括文化和社会政策)这些系统之间的有效连接和沟通,可以为心智障碍青年创建一个支持性的环境(Garbarino, 1980)。

与心智障碍青年就业转衔联系最紧密的三方,分别是残障人士就业服务机构,特殊学校以及用人单位。特殊学校教育应“以就业为导向”,适当提高对心智障碍学生的要求。同时,促进校企合作,企业提供实习机会、就业推荐等,为心智障碍青年提供岗位实践机会。三方需要加强联系和合作,才能搭建好就业的桥梁,优化就业转衔服务。

如美国的 **Project SEARCH** 为心智障碍青年设计,它提供的职业实习项目,通过链接学校和医院、酒店等企业进行紧密合作,使学生不仅学习具体的职业技能,还获得了真实工作环境中的经验²。

(五) 重视就业辅导员的培养

心智障碍青年就业转衔服务的质量与就业辅导员有直接的关系。目前就业辅导员多由特教老师、社工等担任,需要培养大量的专业就业辅导员,掌握就业转衔相关专业知识,细化服务内容。如在帮助心智障碍青年进入岗位前,了解岗位潜在的知识和技能要求,评估心智障碍青年的就业匹配度;在持续性跟岗过程中,就业辅导员需要进行工作分析,评估心智障碍青年的能力和进展;根据服务过程中的观察,给予用人单位、残障人士就业服务机构、家庭及心智障碍青年自身适当反馈,并提供合理的建议与指导。

在许多国家,为了提升就业辅导员的专业能力,有关组织会提供专门的职业发展和就业服务培训。例如,英国的 **British Association for Supported Employment (BASE)** 帮助就业辅导员进行专业培训,这些培训包括专业培训课程、工作坊和研讨会、年度会议、在线课程以及专业资格认证等。通过这些培训, BASE 能够帮助就业辅导员提高对心智障碍青年的支持效果,从而提高了心智障碍青年的就业率和工作质量³。

参考文献

- 冯帮, 陈影(2015). 美国特殊教育就业转衔服务解读及启示. *中国特殊教育*, (8), 9-16.
- 黄四启, 张悦歆, 朱涵, 雷江华, 占冬莲(2022). 孤独症青少年混合式社区融合课程建构的行动研究. *现代特殊教育*, (24), 46-55.
- 李晓翠, 李鑫, 李爽(2019). 美国特殊需要儿童转衔研究综述及启示. *科教导刊(中旬刊)*, (35), 148-150.
- 徐添喜, 苏慧(2016). 从学校到就业: 美国残障学生就业转衔模式的发展及其启示. *残疾人研究*, (2), 25-29.
- 袁曦(2020). 心智障碍青少年就业转衔服务研究. *北京青年研究*, 29(4), 54-60.
- Garbarino, J. (1980). The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design. *Children and Youth Services Review*, 2, 433-438. [https://doi.org/10.1016/0190-7409\(80\)90036-5](https://doi.org/10.1016/0190-7409(80)90036-5)
- Li, J.-Y., Bassett, D. S., & Hutchinson, S. R. (2009). Secondary Special Educators' Transition Involvement. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 34, 163-172. <https://doi.org/10.1080/13668250902849113>
- Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157-189. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Martin, V., & Lanovaz, M. J. (2021). Program Evaluation of a Community Organization Offering Supported Employment Services for Adults with Autism. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 82, No. 4. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2021.101741>

²Project SEARCH <https://www.projectsearch.us/>.

³BASE <https://www.base-uk.org/home>.