



特殊群体社会支持书系

“十三五”国家重点图书出版规划项目

智力障碍与发展性障碍者 支持性就业指南

主编 许家成

副主编 肖培琳 杨 超

SOCIAL
SUPPORT

“十三五”国家重点图书出版规划项目



特殊群体社会支持书系

智力障碍与发展性障碍者 支持性就业指南

主编 许家成

副主编 肖培琳 杨超



南京师范大学出版社
NANJING NORMAL UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

智力障碍与发展性障碍者支持性就业指南 / 许家成
主编. — 南京: 南京师范大学出版社, 2016.10
(特殊群体社会支持书系)
ISBN 978-7-5651-2825-7

I. ①智… II. ①许… III. ①残疾人—就业—研究—
中国 IV. ①D669.69

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 170976 号

书 名	智力障碍与发展性障碍者支持性就业指南
主 编	许家成
责任编辑	左 宓 于丽丽
出版发行	南京师范大学出版社
地 址	江苏省南京市宁海路 122 号(邮编:210097)
电 话	(025)83598919(总编办) 83598412(营销部) 83598297(邮购部)
网 址	http://www.njnup.com
电子信箱	nspzbb@163.com
照 排	南京凯建图文制作有限公司
印 刷	盐城市华光印刷厂
开 本	710 毫米×1000 毫米 1/16
印 张	14.5
字 数	253 千
版 次	2016 年 10 月第 1 版 2016 年 10 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-5651-2825-7
定 价	38.00 元
出 版 人	彭志斌

南京师大版图书若有印装问题请与销售商调换
版权所有 侵犯必究

基于北京利智康复中心的支持性就业的行动研究

中国残疾人康复协会智力残疾康复专业委员会指导
国际劳工组织项目
远东慈善基金会资助

前行在支持性就业的道路上(代序)

有特殊需求群体指的是在生理或心理上有障碍的一类人,如智力障碍者、自闭症者、视觉障碍者、听觉障碍者、肢体障碍者等。基于 21 世纪的服务信念,本书将以“心青年”来泛指智力与发展性障碍者,体现其一生永葆童真的本性。“心青年”在生活、学习与工作中时时处处自然流露的率真与良善,能唤起家长以及社会大众关注其更多的“能”与“会”,围绕其个人的兴趣、喜好、特长与需要以及个人期待的成果,支持其开发自身的“潜能”,对其抱有更多积极正向的态度。

“心青年”是特殊需求群体中为数众多的一个群体,也是最缺乏机会的群体之一。长期以来,受传统观念的影响,“心青年”遭受歧视,由于其教育训练与参与机会的缺失、缺乏友善的社会支持环境,以及受限于自身的身心特质,“心青年”常常被孤立于社区及社会之外。

为了让“八五”“九五”期间(1990—2000 年)从培智学校毕业的“心青年”有地方可去,可以找到一份适合的工作,北京利智康复中心于 2000 年 8 月开始为“心青年”提供职业训练与就业安置服务,在机构内开设了十几门技能培训课程,并承接工艺软陶初加工的代工活动,带领“心青年”在小区开设便民早餐摊位和小餐厅,以期望“心青年”能因此学会一技之长,并找到一份相应的工作。但经过接近两年的实践,北京利智康复中心发现这种传统的“先培训、再安置”的就业模式很难支持“心青年”在社区融合的工作场所成功就业。

为此,在学习专业知识、更新自身服务理念、丰富自身专业知能的基础上,北京利智康复中心于 2002 年下半年开始尝试并引入支持性就业模式,并支持一名“心青年”在社区成功就业——在某物价局从事办公助理的工作。

2003 年至今,北京利智康复中心注重有效结合机构内与机构外的工作活动,开展职业训练,比如结合机构宿舍的保洁工作和社区宾馆的保洁工作,丰富“心青年”的保洁经验。在此期间,在社区先后开设农场、花店和砂

锅小吃档口,加强与企业的合作;在社区的宾馆、餐厅和超市等工作场所,支持“心青年”参加见习、实习与实训,丰富“心青年”的职业体验,提升个人的职业技能与职业态度。

在多年支持性就业实务工作的基础上,在台湾私立启智技艺训练中心李崇信主任、北京联合大学特殊教育学院许家成教授等专家学者的大力支持下,北京利智康复中心借鉴先进国家和地区的经验,发展中国内地的支持性就业服务模式并制作了实践性很强的操作表格。在国际劳工组织 PRO-PEL-China 项目资助下,该模式与操作表格分别在许家成教授 2013 年主持的“中国智力及发展性障碍者支持性就业与研究项目”中的 7 家试点单位和中智协“成年智障人士支持性就业项目”的 8 个试点地区加以使用和推广。在此基础上,北京利智康复中心再次对支持性就业的服务经验与操作表格进行了进一步的梳理与完善,以分享给所有关注“心青年”就业的组织和个人,期许能在全中国范围内进一步推广支持性就业,促进更多的“心青年”在融合的场所里工作。

在此一并感谢徐玉璐、张莉、邹俊娟和聂海桂参加了本书部分案例的编写,也感谢北京利智康复中心全体同事的大力支持,更感谢接受北京利智“心服务”的每位“心青年”。

本书结合国外及中国台湾地区的支持性就业经验,以北京利智康复中心开展的“心青年”支持性就业的实务操作为基础,详细介绍了如何开展支持性就业。内容包括支持性就业概述、支持性就业的准备、工作开发与个案转衔、就业安置训练与支持服务、支持性就业总结评估和表格操作与案例示范。

由于时间仓促,加之水平有限,本书尚有不妥与不完善之处,恳请读者不吝赐教。

编者

2015 年秋 于北京利智康复中心

目 录

前行在支持性就业的道路上(代序)	1
第一章 支持性就业概述	1
第一节 智力障碍者的生涯发展与就业	1
第二节 支持性就业在中国的实践	9
第三节 支持性就业的理念、模式与要素	12
第二章 支持性就业的准备	22
第一节 支持性就业的服务对象	23
第二节 支持性就业的内涵及其影响	28
第三节 开展支持性就业的积极策略	38
第三章 工作开发与个案转衔	43
第一节 开发工作机会	43
第二节 制订个别化转衔支持计划	50
第四章 就业安置训练与支持服务	70
第一节 支持性就业的集中训练	70
第二节 支持性就业的现场辅导	76
第三节 支持性就业的持续支持服务	83
第五章 支持性就业总结评估	90
第一节 支持性就业总结评估的内容	90
第二节 支持性就业总结案例示范	93



第六章 表格操作与案例示范	120
第一节 支持性就业表格及使用说明	120
第二节 支持性就业案例示范	169
附录 支持性就业满意度统计	219
参考文献	222

第一章 支持性就业概述

第一节 智力障碍者的生涯发展与就业

智力障碍者(简称“智障者”)的就业需要从一种新的视角、新的理论、新的实践角度出发,并形成一种新的残障者就业模式,这种模式就是支持性就业。正是这种新的就业模式改变了智障者的生存命运。

一、对智力障碍认识的转变

(一)“一念之差”的改变

从“残疾”到“障碍”是人类对残障认识的一个飞跃。例如,过去人们认为某人“智力残疾”就是指这个人大脑的结构与功能发生病变,导致他的认知功能缺失、社会适应能力低下。一个“疾”字足以表明这些症状被“固着”在一个人的身上。

如今,人们将人体结构及功能与生活的环境相关联,对“残疾”的看法产生了一个重要的变化,就是用“障碍”替代了“残疾”。在无障碍的环境中,即使一个人的机体出现了病变,只要其相应的功能可以得到适当的支持,就能确保他能够从事日常活动,参与社会交往,并过上常态的生活。

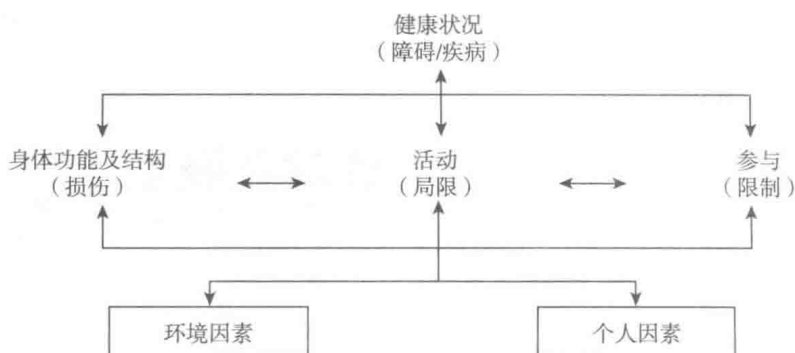


图 1-1 世界卫生组织(WHO)的 ICF 框架

基于社会模式的残疾新分类框架,是由世界卫生组织(WHO)在《国际功能、残疾与健康分类》中提出的。这改变了传统意义上的残疾观,形成了多元模式的残障观。这一理念不仅先进,也更符合实际,更加科学(如图 1-1 所示)。

在第二次全国残疾人抽样调查的工作中,作为世界卫生组织的成员,中国所使用的残障概念全面贯彻了 ICF 框架的理念,为我国残疾人事业发展奠定了新的理论基础。^①

在新的理论框架之下,人类社会也将“智力残疾”改称为“智力障碍”(简称“智障”)。而使用“智障”这一术语,使得两个基本含义发生了变化。第一,概念内涵有所变化,概念所指的对象也因此变化。原来的“智力残疾”主要是指智力发展迟滞者(Mental Retardation,简称 MR),而“智力障碍”(Intellectual and Developmental Disability,简称 IDD)则是指智力障碍、自闭症和脑性麻痹(也称为脑瘫)等类型。第二,概念用语的改变,意味着可以从“无障碍环境”和“支持”两个重要的角度,改变智力障碍者的生活状态。

这种观念的转变也是理解智障者“支持性就业”所需要的新思维方式。这种新的思维方式,让我们对智障者(包括智力障碍、自闭症和脑瘫等人士)的生存状态有了新的理解,智障者也是权利的拥有者。通过创建无障碍环境,提供个别化支持,智力障碍者就能拥有支持性生活、支持性教育和支持性就业,从而获得生活质量的提高。

① 本书中采用的概念是基于 ICF 框架的概念,一般情况下使用“残障”而避免使用“残疾”。但是在某些特定情况下,如国家的法律、法规文件提及的名词术语或在一些不可回避的问题上,也会使用“残疾”这一术语。特此说明。

（二）智力障碍者的生涯发展

在传统观念中,智障者是弱势群体中最弱势的一个群体。他们一生都需要他人的照顾、监护和支持,难以有一个完整的人生。由于环境的障碍和个人机能的缺失,通常智障者都是长期与父母同吃同住,在父母监护下生活。但是一旦面临父母年迈甚至离世,智障者被托养的“老年生活”也会令人担忧。

在新的观念中,智障者应该有一个常态的人生。与所有的人一样,他们儿童期主要是学习、发展,学会如何适应社会,同时学会自我决定,从而能够运用自己所学的知识、技能为以后的生活做准备;进入成年期以后,通过在社会环境中营建支持系统,他们方可过上相对独立自主的常态生活,其中很重要的一个方面就是智障者与普通人一样能够就业,为自己的独立生活和社会交往建立经济基础;到了老年期,他们也需要过上与其他人一样的有保障的晚年生活。其实,在常态的生活中,许多健康的普通人到了晚年,也在不同程度上失能(丧失运动、生活自理、独立居家和社会交往的能力),还有一些老人逐渐进入失智状态,如记忆力严重减退,听力与感知能力退化,思考能力显著下降,等等,他们也开始需要支持程度越来越高的生活。可以概括地说,进入老年阶段,智障者与其他普通人,最终是“殊途同归”,进入相似状态的晚年生活,都需要提供支持与服务。

（三）智力障碍者的就业

受传统观念的影响,一直以来人们普遍认为智障者没有能力就业。相当多的人甚至认为智障者不仅不能就业,而且还不宜就业。在所有的残障类别中,智障者的就业率最低。时至今日,这仍然是整个社会面临的一种现实情况。于是,许多智障者一生的命运就是待在家中或流落在街头,无所事事,终生与就业无缘,过着没有意义、毫无目的的生活。

支持他们就业,实际上就是支持他们过上有意义的生活。笔者的团队在对成年智障者的就业情况做调查访问时,问到一位被“挂靠就业”的成年智障者想不想去“上班”,被访问者的回答是“想上班,想出去看看,交几个朋友”等。这表明有的地区采用的所谓“挂靠就业”只是让智障者名义上就业,尽管也发给智障者当地的最低工资,并给予“五险”等社会保障,但智障者并不是真正意义的上班,智障者的就业需求和社交需求等并未得到足够的尊重与重视。这种“挂靠就业”形式,并不能让智障者过上符合个人愿望的、有目的且有意义的生活。

还有人认为智障者最好是在受保护的环境中就业。例如,一个关于智障者就业的节目,曾被电视台连续报道。节目介绍了一家食品厂的雇主安置智障者就业的故事,该雇主不惜亏损也要坚持让智障者就业。该食品厂原来是一家20人左右的小厂,后来成为招收智障者就业的福利企业,安置了十余名智障者就业。安置这些智障者就业后,原来的员工逐渐离开,导致企业严重亏损。为了维持食品厂的经营,雇主变卖房产投入企业运营,只是还是难以维系。该雇主坚持聘用智障者,在受到社会舆论支持的同时,却不得不面临企业长期亏损的现实。企业一旦倒闭,好心的雇主破产,智障者也就随之失业。而该食品厂即便是得到政府救济,依靠社会捐赠维持下来,也是一个缺乏竞争力的企业。在这样的企业中,智障者也只能维持低收入。事实上,这种就业模式并不是值得鼓励的。

有没有一个既适合智障者,又符合社会主义市场经济规律的就业方式呢?本书的理论研究者和实践者一直致力于这项研究,探索在我国按比例就业的环境中,通过建立支持系统促进智障者实现稳定持续的就业并因此过上独立、自主、有意义、有目的、有尊严的生活。

本书的理论与实践均可证明,支持性就业就是实现上述目标的可行途径。

二、残障者的就业方式

随着国际社会对残障者就业的重视,越来越多的残障者走上了就业岗位。在国际上,残障者有三种就业方式:竞争性就业、庇护性就业和支持性就业。在国内,依据我国特殊国情,也有我国的残障者就业方式。

(一) 国际上残障者的就业方式

1. 竞争性就业

竞争性就业是指残障者与其他人一样在市场经济条件下实现一般工作岗位上的就业。我国目前常见的残障者竞争性就业有一般性就业和按比例就业两种形式。

一般性就业是指残障者以正常人的身份应聘工作,在就业中完全按照常态的工作标准和要求完成工作任务,而获得相应的报酬和社会保障以及职务晋升机会等。

按比例就业是指残障者在应聘时得到按比例就业法规政策的保护,赢



得相应的工作机会,在就业中完全按照常态的工作标准和要求完成工作任务,而获得相应的报酬和社会保障以及职务晋升的机会等。

在当今社会,相当多的残障者采用的是竞争性就业,也有相当数量的残障者在竞争性就业的环境中,表现出自己的优势和竞争力,成为工作中的骨干和核心团队成员。

2. 庇护性就业

庇护性就业是指在相应法规政策保护下相对集中地安置残障者,使其在有较多保护的环境中工作的就业方式。最常见的是福利工厂(工场),过渡性的有工作训练中心或成人日间活动中心等。

在计划经济时代,我国开办过许多福利工厂来安置残障者就业,国家对符合当时福利工厂法规的单位提供免税等多种保护政策和便利条件。残障者相对集中地在福利工厂就业,虽然企业竞争力不足,但有国家保护政策,在计划经济时代也无后顾之忧。

现有的情况表明,在市场经济条件下庇护性就业面临“难以适应市场经济”“隔离”“生产效率偏低”“就业者收入偏低”等的主要问题。原来计划经济时代形成的庇护性就业受到日益成熟的市场经济越来越多的挑战,许多庇护性的企业因在市场经济条件下缺乏竞争力而逐渐倒闭,留下为数不多的福利工厂也难以满足广大残障者的就业需求。

3. 支持性就业

支持性就业是针对残障者的一种新的就业方式。它是指将残障者安置在一般就业环境中,与普通同事一起工作,在完成常态工作中保障质量和要求,并在工作中给予残障者持续支持的就业方式。这种方式适合各类残障者,尤其是智障者,他们可以在按比例就业法规的保护下获得工作机会,并在无障碍和支持系统的环境中维持就业。支持性就业目前成为国际社会解决智力与发展性障碍者就业的一种重要形式。

(二) 中国残障者的就业方式

随着社会对残障者就业工作的重视,中国残障者的就业方式也有了新发展。相对于国际社会残障者就业的竞争性就业、庇护性就业和支持性就业,中国残障者就业方式主要有集中就业、分散就业、自主就业、灵活就业几种。

1. 集中就业

就是原来计划经济时代的福利工厂在新形势下的一种新的表述,目前



在解决残障人士就业方面发挥着一定的作用。但是,我国这种就业模式少有安置智障者就业的。

2. 分散就业

就是所谓的按比例就业的另一种称谓,这种就业形式相对应的政策背景就是各省、市颁布的《残障人按比例就业办法》。

3. 自主就业

是指残障者在政府或社会的支持下自主创业。一些成功的残障者不但自主创业,还积极接纳其他残障者就业。例如,一些盲人自己开办的按摩服务店,安置了其他的盲人按摩师就业。

4. 灵活就业

是一种稳定性不高的就业方式,常见的是个体或家庭微小企业。

这些残障者就业模式也为成年智障者就业提供了可分析比较的模式。尤其是按比例就业政策为残障者支持性就业提供了广阔的法律政策空间,如何借助按比例就业政策背景,推进智障者的支持性就业,成为值得我们研究与探索的课题。

本书的核心议题就是讨论智障者的支持性就业。

三、支持性就业的发端及其发展

智障者就业问题一直是当今国际和中国社会关注的问题。当其他各类残障者就业取得一定成效的时候,智障者的就业困难问题则被凸显出来,引起了社会越来越多的关注。

(一) 国际支持性就业的发端

可以说支持性就业(Supported Employment)就是为解决智障者就业而开拓的一种新的就业方式。

支持性就业发端于美国。20世纪60年代末、70年代初,美国特殊教育研究者马克·戈尔德(Mark Gold)提出了“换一个思路”的智障者的新就业途径,这就是后来的支持性就业。他认为“如果接受积极的辅助性支持,所有的人都能够学会完成非常复杂的工作任务”(Gold, 1972, 1975)。他的这一假设得到来自各国支持性就业实践的证实。

支持性就业提出了用“安置加培训”来代替“先培训,后安置”的传统职

业教育思路。通过支持策略来激发残障者的潜力,调动他们的积极性,为智障者的就业开拓了一条全新的道路。

美国教育部于1985年颁布的《联邦公报》对支持性就业做了这样的描述:“在各种融合的机构特别是正规工作场所,不分年龄和职业潜能,为包括严重障碍在内的个体设计有酬工作。”支持性就业的出现,是针对日间活动中心为残障者提供了准备式职业教育,却并不能将残障者成功地推向真正就业这一问题提出的一种新对策。

国际劳工组织的专家指出了支持性就业与传统的就业模式的四点不同之处:第一,支持性就业服务可为在传统的日间活动中心不能独立就业的个案提供服务;第二,日间活动中心难以让残障者获得持续性的支持、监督和培训,而支持性就业是将残障者实现竞争性就业作为最终目标;第三,支持性就业是为残障者提供与普通人一样的工作薪酬(工资、保险和福利待遇,以及同等的晋升机会等);第四,支持性就业为残障者提供就业以后的持续的支持、培训和需要的技术辅助,同时为雇主和支持残障者工作的同事提供必要的补助和工资。

(二) 支持性就业的特点

根据已经开展支持性就业的国家和地区的经验(Schalock, 2002),支持性就业具有如下的特点。

(1) 支持性就业可以在市场经济条件下的竞争性环境中为残障者开拓更多的工作机会,以满足残障者日益增长的就业需求。

(2) 支持性就业可以提高残障者在工作中的报酬,让其获得更为合理的工资。

(3) 残障者在支持性就业中有更高的满意度,更利于建立积极的人际关系。

(4) 支持性就业使雇主认识到残障者在工作中表现出的可靠、忠诚、合作等重要的人格,并对他们在工作中的实际能力和贡献有了更清楚的认识。

(5) 支持性就业使职业康复机构摆脱了仅仅通过道义与良心来为残障者寻求就业机会的格局,而以更有创意的方式为残障者争取权益,提供服务。

(6) 支持性就业可以有效地提高政府和社会福利部门在残障者职业康复等方面投入所产生的效益,以较少的经费获得更好的效果。相对于其他

职业康复方式成本更低,效果更好。

(7) 支持性就业使残障者为地方经济发展做出了积极贡献。

(三) 支持性就业在各个国家和地区的发展

美国是最早开始进行支持性就业的国家,美国法律对支持性就业的表述是“在融合的工作场所从事具有竞争性的工作”。为了让残障者能够胜任工作,“需要持续的支持,才能完成竞争性就业”(The Rehabilitation Amendments of 1986)。上述定义逐渐为世界各国采用。

各国和各地区的情况表明,在传统的教育和就业模式下面,智力障碍者面临着就业困难及失业率很高的就业困境。2006年,加拿大的调查表明,智力障碍者的就业率低于其他残障者,他们的就业率为27%,且有40%的智力障碍者没有就业的经历。在欧盟国家,智力障碍者的失业率已近100%(Greve, 2009)。调查还表明,传统的日间活动中心或看护中心与庇护性就业机构提供了不成功的例证。日间活动中心或看护中心与社会隔离,导致残障者被排除在常态社会生活之外;庇护性就业为残障者提供了一种就业的机会,比在日间活动中心工作积极性高,但是智障者的庇护性就业得不到有效的劳动保护,工作效率低,导致工作报酬低,投入—产出率低,因而不是智力障碍者就业的有效模式。20世纪70年代开始的支持性就业正在逐步成为残障者,尤其是智力障碍者优先选择的就业方式。

中国台湾地区是亚洲最早引入支持性就业的地区之一。美国的夏洛克教授在20世纪90年代前后,多次访问台湾,将支持与支持系统的理念和支持性就业模式引入台湾地区。台湾地区一批从事智障者就业服务的专业单位,如台湾中坜启智技艺训练中心与夏洛克教授长期合作开展支持性就业的研究与推广,取得了显著的成效。台湾的相关行政部门与当地高校也为支持性就业提供了规章制度和专业技术方面的支持,因此,台湾地区的支持性就业取得较快的发展。

日本与马来西亚也在20世纪90年代开展了支持性就业,并积累了系统的经验,获得了良好的成效。

国际社会的经验表明,支持性就业开展以后,为智力障碍者能够在融合的就业环境中争取到更多的机会。如果再有持续的支持,他们就能够有效地维持职业,表现出更多优势。

根据国际劳工组织的调查,近几年,支持性就业除了“安置—培训—支持”的基本模式之外,还出现了更多的新模式,概括起来有“飞地”就业模式