

## SEN學生陷升學就業兩難 炮循校長冀社會放下偏見重視職業教育



特區政府常言非常重視有特殊教育需要學生 (SEN) 的成長和發展，但當他們畢業離開校園後所面對的種種困難，卻多數都會被「遺忘」。智庫MWYO青年辦公室與專收SEN學生的炮台山循道衛理中學合作發表的報告揭示：在以「升學」為主流價值觀的教育過程當中，全港適齡學生有70.7%取得專上學歷，但有關佔比在SEN學生中只有33.9%；而在追求「文憑主義」的職場文化之下，SEN學生的就業率只有30-40%，明顯低於整體人口的70%。如何破除社會對於SEN學生的歧視與偏見，真正促成「融合」，是有為政府必須解決的問題。

圖為與炮循合作多年的僱主，其中黃志豪認為通過SEN學生在餐廳的服務，能讓社會人士看到他們的能力。左起：MWYO青年辦公室助理研究員朱城鋒，炮循校長沈立平，社企生生餐廳經理黃志豪，香港傷健協會社工林嘉俊。

### 升學導向為主流 職業教育遭歧視

根據教育局今年2月向立法會教育事務委員會提交的文件，2023/24學年共有64,220名SEN學生，被分為特殊學習困難、注意力不足/過度活躍症、自閉症、言語障礙、智障、精神病、聽障、肢體傷殘及視障等九個類別。當局採用「雙軌制」推行特殊教育，鼓勵大部分SEN學生入讀普通學校，而較嚴重或多重殘疾的學生，經專業人士評估和家長同意後，則可轉介入讀特殊學校。政策原意是，透過

為SEN學生提供正常學習環境和公平學習機會，推動社會共融；然而，基於配套不足，政策實踐仍然面對不少難題。

智庫MWYO青年辦公室與炮台山循道衛理中學（炮循）合作發表的《炮台山循道衛理中學資歷架構課程成效評估》報告指出，在2020年，全港20–34歲罹患自閉症的學生當中，只有33.9%能獲得專上學歷，顯著低於全港同齡人口中高達70.7%的專上學歷佔比。除此，SEN青年的就業率只有30–40%，同樣顯著低於整體人口的69.1%。炮循是全港唯一一間生源全是SEN學生的基督教主流中學，考慮到SEN學生在升學和就業時的困難，校方不像一般學校以「升學」為導向，而是較為注重學生的職業教育，開設十個政府資歷架構認可的課程（QF），並會安排中六學生參與「職場新力軍」實習計劃。

然而，在「融合教育」的政策框架之下，炮循有些「吃力不討好」。例如當局把SEN學生納入主流教育路徑，沒有積極鼓勵學校開設太多加強職業教育的QF課程，結果導致炮循被質疑「只有你一間做（QF），應該也沒多好」；另外，炮循也被當局限制每年只能招收46名新生，難以幫助更多SEN學生。校長沈立平指出，社會普遍對大學以外的出路有所保留，但事實上不是所有學生都適合升讀大學，他因而建議教育局多加推動和宣傳，給予更多正面支持和肯定，確立條條大路通羅馬的道理，讓每位學生都能選擇最合適自己的出路。

## 實習生信心下降 僱主滿意度上升

「學校無論如何模擬都無法還原工作的真實情況。」沈立平說，炮循因而為中六畢業生開展為期7+7（七天加七週）的「職場新力軍」實習計劃，讓學生根據修讀的QF課程和個人興趣選擇不同行業實習。上述《成效評估》報告通過訪問炮循實習生得出的數據顯示，三分之二的學生在實習後都傾向有信心找到工作。然而，實習生通過實習後，對自我的技能、效能各項評分均比實習前下跌，但同時實習生也會對職場的要求和自己的能力有更準確的評估，且會開始思考自己的職業規劃，當中需要僱主和學校的持續鼓勵和支援。

老師太仁慈，『就住』（遷就）我們，以老師的角度去教我們怎樣去面試，變相不太真實……外面僱主問的問題較為直接。

### 《炮台山循道衛理中學資歷架構課程成效評估》受訪畢業生

沈立平強調，炮循希望透過實習計劃，「讓學生到了職場不是成為僱主的包袱，而是真的能成為『新力軍』。」《成效評估》訪問實習主管的結果反映，實習計劃確能讓僱主對SEN青年的能力改觀，主管對實習生的21項行為或技能總平均分比實習前預期均上升約10%–17%。然而，在實習後有42.9%（6位）主管認為沒有合適職位，未能推薦實習生留任。報告還發現，若實習生修讀的QF課程與實習職位相關，會更容易獲得主管青睞，可見QF課程對學生就業會產生幫助。

他亦樂於學習新事物，例如使用VR眼鏡和3D打印機方面，他能夠自己嘗試操作或查找文件進行打印，這種自主學習的能力值得稱讚。

### 《炮台山循道衛理中學資歷架構課程成效評估》受訪主管

炮循十個QF課程中有至少六個是第二級課程，《成效評估》顯示若學生修讀第二級QF課程越多，便越有可能投身職場；但若修讀第二級的QF課程數量不足或未修讀過，他們較可能入讀其他機構的資歷架構課程。對外界來說，不同教育機構的QF課程沒有太大分別，但沈立平認為，其他機構的課程比炮循課程更加淺顯，相當於第一級，而且脫離市場就業需求，對日後就業起不到太多幫助。

### 消除偏見不容易 各界需要走多步

為炮循實習生提供實習機會的40多位愛心僱主中，大部分是大專院校和社會企業，只有較少部分是私人企業，因為社會普遍把SEN學生當成殘疾人士看待。平等機會委員會於2014年的一項研究顯示，209間商業機構中有63%的僱主表示不願意在未來五年內僱用包括SEN人士來內的殘疾人，認為SEN青年需要更多的培訓和監督。沈立平表示，擴大僱主網絡不是太難，但要持續提供長期的全職職位並不簡單，需要各持份者的共同努力。

香港傷健協會的註冊社工林嘉俊作為炮循合作僱主之一，他強調建立共融工作間對SE青年穩定就業的重要性。在硬件方面，應為聽障視障、肢體傷殘的員工提供便利的工作設施與環境。對此社署也有殘疾僱員支援計劃，資助僱主購置儀器或改裝工作間，但僱主認知和意願較為不足，每年僅有20至50宗申請；在軟件方面，工作環境和氛圍對於較為敏感的SEN青年來說尤其重要，因此應加強同事的培訓，提升對SEN員工的認知和幫助，營造和諧的工作氛圍。

勞工及福利局聯同康復諮詢委員會和其他社福機構，推出《有能者·聘之約章》，冀能推動僱主為殘疾人士提供工作機會，合共有幾百個機構參與；然而，不少人批評，《約章》缺乏落實和監管，並無顯著成效。《成效評估》建議勞福局應定期收集參與《約章》機構聘用僱員的狀況；邀請非政府機構為機構進行評核；為連續多年達至要求的企業特別設計標誌，展示企業社會責任感，促進僱主聘請SEN人士的意願。此外，政府也嘗試以經濟誘因讓僱主聘請殘疾僱員，例如「就業展才能」計劃為僱主提供九個月的津貼，促進其聘請殘疾僱員，2017至2021年每年約有800至1,100宗就業個案。儘管其申請量並不算太低，僱員留任率卻不足四成，大部分僱員均任職不足一年便離職，並無法為SEN青年提供長期穩定的職位。對此，則需要加強政府、僱主、僱員就工作內容和困難進行三方協調溝通，協助僱員克服困難，提高工作效率，發揮他們的獨特社會價值。