特殊教育季刊　民 109 年 6 月　第 155 期　第 39-46 頁
Doi: 10.6217/SEQ.202006_(155).39-46

庇護工場創新經營模式探討
—以麥子庇護工場為例

劉虓虓
鞋類暨運動休閒科技研發中心
附設麥子庇護工場
總經理

劉思妤*
鞋類暨運動休閒科技研發中心
附設麥子庇護工場
總經理特助

摘　要

自 96 年《身心障礙者權益保障法》修法後，庇護工場與庇護員工間改為僱傭關係，庇護工場必須「自負盈虧」。惟庇護工場大多為「非營利組織」，受限於營運及員工狀況，多半只能選擇單一、重複且門檻低之營業類型，不僅需與眾多同類型庇護工場相互競爭，亦難敵一般企業威脅。本文試圖藉由個案探討，了解創新經營模式之可行性。研究結果發現，以觀光工廠發展之庇護工場，能促進身障者的社會參與，改善其生理及心理健康；庇護員工學習門檻較高之專業技術，能為庇護工場帶來較高之附加價值及獲利，庇護員工之薪資亦會顯著增加。

關鍵詞：庇護工場、庇護性就業、創新經營模式

Innovative Business Model of a Sheltered Workshop - A Case Study of Matthew Sheltered Workshop

Pao-Pao Liu
General Manager,
The Affiliated Matthew Sheltered Workshop of
Footwear & Recreation Technology Research Institute

Szu-Yu Liu*
Special Assistant to GM,
The Affiliated Matthew Sheltered Workshop of
Footwear & Recreation Technology Research Institute

* 本文以劉思妤（0875@bestmotion.com）為通訊作者。

Abstract

Since the amendment of the “Person with Disabilities Rights Protection Act” in 2007, it is specified that sheltered workshops should provide sheltered employment services for persons with disabilities, who have a willingness to work but have insufficient employability to enter the competitive job market. The employment relationship between sheltered workshops and sheltered employees has been changed, and sheltered workshops must be responsible for their own profits or losses. However, the sheltered workshops are mostly "non-profit organizations", which are limited by lacking the advantages of private sector business operations and staff capabilities. Most of them could only choose a simple, repetitive and low-threshold business type. In these situations, the sheltered workshops not only have to compete with lots of sheltered workshops of the same type, but are also threatened by standard enterprises, and thus are facing tough challenges. This article tries to explore the feasibility of innovative business models through a case study. The results of the study show that sheltered workshops in open areas such as tourism factories could enhance social participation of the disabled and improve their physical and mental health. Furthermore, sheltered employees with higher threshold professional technology could generate higher added value and profits to sheltered workshops. The salaries of sheltered employees would also be increased significantly.

Keywords: sheltered workshop, sheltered employment, innovative business model

壹、前言

我國庇護工場制度，在身心障礙者保護法時期，原分屬社政、衛政與勞政單位，功能涵蓋生活照顧、職能強化與庇護就業。96 年《身心障礙者權益保障法》修正後，庇護工場改歸勞政主管，明訂對具有就業意願，但就業能力不足，無法進入競爭性就業市場之身心障礙者（以下簡稱身障者），提供庇護性就業服務。

修法後，庇護工場與庇護員工間改為僱傭關係，必須「自負盈虧」。惟庇護工場大多為「非營利組織」，受限於營運及員工優勢，多半只能選擇單一、重複且門檻低之營業類型，不僅需與同類型庇護工場相互競爭，亦難敵一般企業威脅。

本文將藉由筆者於庇護工場母機構任職之機會，探討個案創新經營模式之可行性，研究結果發現，以觀光工廠等開放場域發展庇護工場，能促進身障者社會參與，改善其生理及心理健康；門檻較高之專業技術，如針車、DIY 教學等，能為庇護工場帶來較高之附加價值及獲利，庇護員工之薪資亦會顯著增加。透過本文分享，希望能對相關工作者有所助益。

貳、我國庇護工場概況

以下將藉由近年庇護工場相關資料變化，了解其發展概況。

一、庇護工場立案家數

依據監察院調查報告，96 年修法後，庇護工場立案家數從 98 年之 96 家，逐年增加至 107 年之 142 家，近五年間消長互見，僅增加 5 家，成長有限。

二、在職庇護員工各障別人數及障礙等級

依據勞動部「107 年各地方政府庇護工場業務情形調查表」，107 年在職庇護員工共 2,019 人，以「第一類神經系統構造及精神、心智功能」障礙類別占 83% 為最多，障礙等級中重度以上者占 65%。

三、庇護工場營業類型

庇護工場受員工能力及營運條件等限制，多半選擇單一、重複且門檻低之營業類型，其中以「餐飲類」及「勞務服務類」為最多，兩者占比加總逾 65% 。（詳見圖 1）

四、庇護工場營收狀況

依據監察院調查報告，近幾年庇護工場平均營業額以「餐飲類」及「複合式經營」最高。在平均淨利方面，盈虧互見，其中家數最多的「餐飲類」每年均呈現虧損狀態。

五、庇護員工薪資

修法後，庇護員工得排除基本工資之適用，可依其產能核薪。依據勞動部及監察院資料，九成庇護員工薪資以「月薪」或「時薪」發放，106 年平均月薪「3,001 至 9,000 元」者占 61.9%，平均時薪約為 59 元。具設計或技術行業薪資最高，餐飲類雖最多庇護工場經營，但平均薪資最低（陳君榜，2004）。

參、庇護工場面臨困境

鑒於政府補助及民間捐款日漸減少，如何轉型為可符合勞動法規之企業體，又能繼續提供身障者就業服務，是當前庇護工場的重要課題。彙整其所面臨困境如下：

一、營業類型同質性過高

近幾年庇護工場營業類型以「餐飲類」及「勞務服務類」最多（圖 1），不僅需與同業競爭，更面臨一般企業威脅，一旦市場飽和，將面臨生存危機。

二、營運成本居高不下

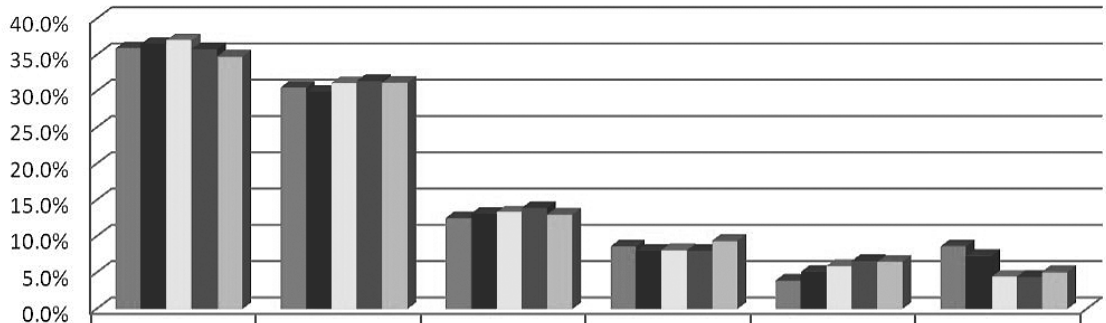
庇護工場轉勞政體系後，營運成本增加。受員工先天限制，產品品質及生產效率低，即使庇護員工薪資較低，仍難以與一般企業抗衡。

三、中重度障礙者比例過高

在職庇護員工障礙等級中重度以上者近 65%，導致大部分個案無法達到入場標準。庇護工場在人力缺口壓力下，只能下修入場標準，但也因此延長訓練時間，影響各項業務推動。

四、身障者能力及健康受限

一般職場以營利為導向，具產能及產量要



	餐飲類	勞務服務類	商品販售類	複合式經營類	農藝類	其他類
102年	35.9%	30.5%	12.5%	8.6%	3.9%	8.6%
103年	36.5%	29.9%	13.1%	8.0%	5.1%	7.3%
104年	37.0%	31.1%	13.3%	8.1%	5.9%	4.4%
105年	35.8%	31.4%	13.9%	8.0%	6.6%	4.4%
106年	34.8%	31.2%	13.0%	9.4%	6.5%	5.1%

圖 1　102 至 106 年庇護工場營業類型占比 (資料來源：監察院調查報告)

求，雇主因身障者工作效率與健康顧慮，加上仍需負擔相同勞動條件，而降低雇用意願，影響轉銜成效。

五、工作環境對外接觸有限

目前庇護員工主要從事單一、重複性工作，較難習得職場之人際互動。也因工作環境較少與人互動，一旦進入職場，常因過度重視效率、職場霸凌等因素，轉銜失敗之機率頗高。

肆、創新經營模式可行性分析

修法後，庇護工場要永續經營就得兼顧「營運收入」與「就業服務」，因此本章擬由「經營」與「服務」兩大面向，探討可行之創新經營模式並提出具體作法。

一、創新經營模式

（一）經營面

1. 調整經營模式：庇護工場應避開同質性高之營業類型，避免同業競爭。唯有配合市場脈動，調整經營型態，才是生存之道。
2. 提高產品附加價值：庇護工場應致力於高附加價值產品之開發，提升產品多元與精緻性，才能增加利潤。
3. 建立良好品牌及社會形象：庇護工場給大眾的印象代表愛心、品質不佳，唯有提升產品品質及形象，才能永續經營。

（二）服務面

1. 增進社會連結：身障者常成為社會排擠對象，避免把身障者限制在封閉環境，才能促進他們社會參與，順利融入一般就業市場。
2. 增加就業多元選擇權：近年來庇護工場為協助身障者適性發展，不再只讓其從事簡單工作，「技術」職種如美工設計、辦公室設備維修等，也成了選項之一（楊育誠，2016）。
3. 就業能力開發：庇護工場人力需求，以具產品製作、設計與研發能力之專業技術者為多（李宜樺，2007）。只讓庇護員工從事簡單工作，將難習得一般職場技能，影響後續轉銜。

二、具體做法

（一）發展多元營業類型與商品

庇護工場應朝多角化經營，以因應市場變化，滿足庇護員工不同就業需求。透過多元的產品及服務，加上合適的管理與訓練，才能確保庇護工場永續發展。

（二）發展高值化特色產品或服務

身障者是庇護工場的核心及特色，發展差異化產品，提升產品附加價值與品質，才能開創藍海市場。

（三）善用每位身障者特質

不同身障者應給予不同的訓練方式，善用每位身障者特質，化劣勢為優勢，使其適才適所，才能提高工作價值與機會，讓他們享有近似一般人之工作待遇。

（四）營造一般就業職場環境

庇護工場應提供身障者最接近職場的工作環境，加強其與顧客接觸及同儕間相處的臨場感，以減少轉介職場後的不適應（李宜樺，2007）。

（五）以寓教於樂方式，消弭社會成見

結合寓教於樂概念，以觀光工廠形式發展庇護工場，促進身障者的社會參與；或將庇護工場產品與服務導入學校，讓小朋友有機會接觸身障者（李宜樺，2007），除可建立身障者正面積極形象，也能為庇護工場帶來營收。

伍、個案研究：麥子庇護工場經營模式探討

麥子庇護工場（以下簡稱麥子）係由母機構「財團法人鞋類暨運動休閒科技研發中心」於 102 年設立，並藉由母機構「鞋寶觀光工廠」（以下簡稱鞋寶）的工作場域，提供身障者工作訓練之場所。鞋寶內設有咖啡廳、DIY 教室、商品展售、鞋業文化廊道等，供民眾了解及體驗製鞋產業。透過充足的客源、數量足夠且多元的工作訓練機會，以母雞帶小雞方式，與麥子共創雙贏，麥子也因此成為以觀光休閒為主要營運模式之庇護工場。自 103 年創立起，麥

子之經營模式如下：

一、營業特色

（一）工作職種多元

麥子所衍生的職種，含針車、DIY 教學、導覽、商品銷售、餐飲服務、收銀結帳、庫存管理等，可依據每位庇護員工差異調整工作，藉由因材施教，讓他們適性發展。

（二）庇護員工能自然地與人互動

藉由麥子穩定的參觀人潮，參與導覽、DIY 教學、商品展售、餐飲服務等，能增加庇護員工與人群接觸機會，以激發潛能、建立自信、減緩生理退化。

（三）遊客能自然地接觸庇護員工

遊客可於麥子自然地接觸庇護員工，看到他們努力走入人群、自食其力的一面，進而學會包容與尊重。

二、庇護員工學習地圖

庇護員工入場後，依其能力及學習狀況，安排個別的學習計畫。場內工作依難易及複雜度，分為五階段的學習地圖；為激發動機、提升競爭力，產能核薪另增加「特殊獎勵」（詳見圖 2）。每半年進行學習狀況評估，當該階段可獨立完成八成時，即進階至下一階段；當第四階段可獨立完成五成以上時，則依個人意

階段／類別	一	階段／類別	二	階段／類別	三	階段／類別	四	階段／類別	五	特殊獎勵
清潔	地板	清潔	吧檯	產品製作	蝶谷巴特	顧客服務	導覽	行政管控	訂／進貨	學習地圖未涵蓋技能
	玻璃	產品製作	成品加工		手縫包商品		客訴處理		報帳核銷	擔任小老師
	廁所	顧客服務	環境介紹設備操作	顧客服務	鞋品銷售		廣播		商品入庫	責任與榮譽
	櫃位		商品陳列		電話接聽		DIY 團體教學		帳務結算	工作熱忱
產品製作	材料包產品包裝		DIY 材料準備		商品說明		商品推銷		工讀生薪資計算	職場禮儀
			商品補貨		DIY 個人教學	餐飲服務	送餐		團體人力安排	
			進貨盤點		手調茶飲	產品製作	針車		團體流程管控	
			庫存盤點		輕食製作	行政庶務	收銀結帳		團體遊戲帶領	
		技能	配件組裝		發票輸入		更換發票/標籤/信用卡機		團體報價	
			裁斷機器（單一斬刀）	技能	裁斷機器（不同斬刀）	技能	裁斷機器（手作鞋）		場勘接待	

圖 2　麥子庇護員工學習地圖

願轉介一般職場。透過工作切割及職務再設計，讓庇護員工適才適所、提升就業技能與產能，以利後續轉銜。

三、庇護員工狀況

麥子於 108 年 10 月共有 12 位庇護員工（6 位增聘，年資少於 1 年），以障礙等級中度者居多（詳見表 1），並有多位伴隨自閉症。

陸、庇護工場創新經營模式成效分析

麥子透過「多元之工作職種」、「從事報酬率較高的專業技術工作」及「可面對不同人群之開放場所」等經營模式，努力取得「營運收入」與「就業服務」平衡點，近兩年已逐漸展現成果。本章將藉由麥子個案 105 至 108 年間之資料分析印證第肆章創新經營模式之可行性。

一、經營面

（一）來客數穩定成長

近幾年指定由麥子服務之人數皆呈穩定成長，107 年來客數近 7,000 人，較前一年成長約 10% 。庇護員工的導覽解說，不僅成為行銷亮點，獲得訪客一致肯定，107 年服務滿意度達 4.5 分以上（滿分 5 分）；不僅協助庇護員工走入人群，建立自信，亦成功行銷庇護工場。

（二）營收由負轉正

麥子前三年著重在基礎建設及制度之建立，105 年開始以策略聯盟拓展新據點，並結合市場趨勢開發高附加價值產品，營運成果已逐漸展現，營業額 108 較 107 年同期成長 40%。藉由手工藝品、代工、導覽、DIY 教學、餐飲服務等多元經營模式，讓業務以穩健的腳步持續成長。

二、服務面

（一）就業技能提升

麥子的職種多元，對於有潛能的庇護員工，鼓勵其挑戰較高難度的專業技術，增加職場競爭力。目前已有幾位庇護員工挑戰連一般人也很難駕馭的裁斷、針車機臺，成功生產出品質穩定的產品；而自閉症員工也克服面對人群問題，善用記憶佳的特質，積極參與導覽及 DIY 教學工作。

（二）產能及薪資提升

麥子透過教育訓練、職務再設計及個別化服務計畫，協助庇護員工提升就業技能與產能，訓練成果也實質反映在薪資上。以 108 年 5 月任職滿一年之 6 位員工為例，除一位產能略有下降導致薪資停滯外，其他員工的產能成長 1.45% 至 14.79%，薪資成長 11.76% 至 78.79%，均有顯著提升。（詳見圖 3 及 4）

（三）　就業滿意度高

依據近三年的調查，庇護員工平均滿意度為 3.8 分（滿分 4 分），其中「員工福利」與「喜歡到麥子上班」均為滿分；而家長對「工作技能訓練」及「員工福利」也都給予 3.5 分以上的肯定，並希望孩子能繼續在麥子上班。以下將簡述幾位庇護員工之服務歷程及轉變：

案例 1：阿賓，男性，多重障礙極重度，42 歲

阿賓是麥子年紀最大也最資深的庇護員工，剛入場時口語表達困難，因生理問題，心浮氣躁，缺乏自信。現在的他藉由洗腎治療、口語訓練及擔任小老師等，提升了成就感及自

表 1
麥子庇護員工障別及等級

障別	多重障礙		智能障礙		精神障礙
等級	極重度	中度	中度	輕度	中度
人數	1	1	6	3	1

資料來源：麥子庇護工場

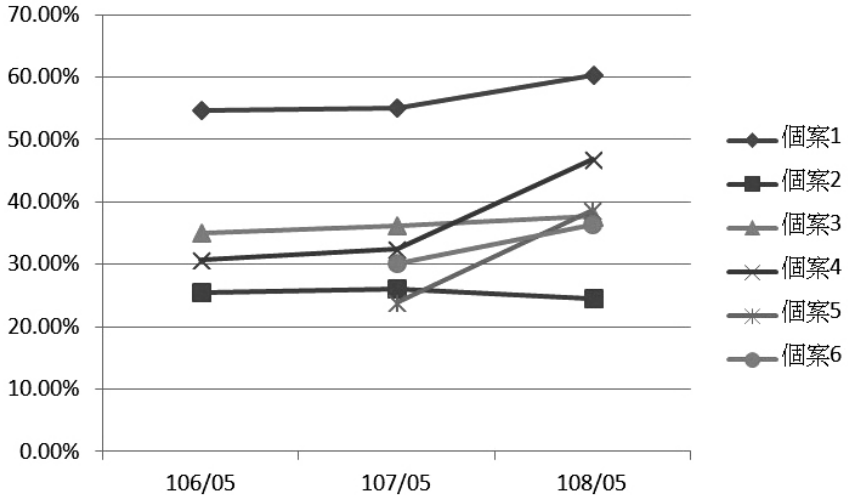


圖 3　麥子庇護員工產能變化

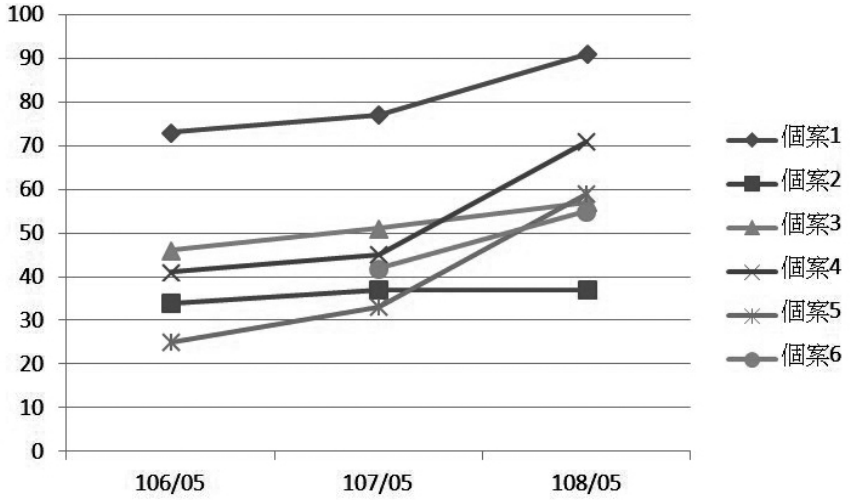


圖 4　麥子庇護員工薪資變化

信心。曾榮獲 6 次麥子之星（榮譽標章），每天喜歡到工場上班，生活滿意度提升。

案例 2：小奕，男性，智能障礙輕度（自閉），31 歲

小奕剛入場時思想固著，具語言及人際關係障礙，經過職務再設計，嘗試難度較高的針車工作，其穩定精確的特質，在工作表現上非常出色，現在已成為場內針車主力。目前也善用小奕記憶力佳的特質，進行導覽訓練中，以協助其走入人群。

案例 3：小瑋，男性，智能障礙中度（自閉），21 歲

小瑋剛入場時識字能力弱、口語表達困難，一開始透過職務再設計進行基礎手工藝訓練，並由家長於家中督促個案練習；同時藉由注音能力訓練，讓小瑋自行閱讀 DIY 教學及導覽稿。現在小瑋的手工藝品質穩定，可獨自進行一對一 DIY 教學，父母對小瑋的轉變均感欣慰。

麥子的庇護員工主要為中度障別，口語表達能力弱，這對需與人群密切接觸的觀光工廠來說，是一大挑戰，培訓過程緩慢且艱辛。

所幸透過職務再設計及教育訓練，每位庇護員工的工作能力皆有明顯提升。這裡的工作不僅是讓他們賺取一份薪水，更重要的是，他們在這些過程中找到自信與存在價值，開始認同自我，過著有尊嚴的人生。

柒、結論

身障者需要的不是死背的知識、固定的流程，而是不論到哪裡工作，都能快速適應並發揮貢獻的技術「能力」。麥子將持續透過：(1) 與外部環境相同的職場；(2) 可面對不同人群的多元開放場所；(3) 多樣且具階段性的職務種類；(4) 個別化工作態度養成，培養庇護員工從事報酬率較高的專業技術工作，以增加獲利，提高轉銜成功機會。

庇護工場對身障者、身障者家庭及社會而言，具有多重價值與功能，它能夠幫助身障者建立自信、防止生理退化、減輕家庭及社會照護負擔，衍生的效益是無法以金錢來衡量的，因此我們應該用更廣義的價值經營和發展庇護工場。

俗話說，「給他魚吃不如教他釣魚」，如何讓身障者在經濟與生活上獲得獨立，不僅是庇護工場，更是政府及社會的責任。從個案研究發現，身障者只要經過職務再設計及反覆練習，也能從事門檻較高的技術工作。當他們提升技能與產能後，自信心也隨之提升，無形中亦提高了庇護工場的獲利能力。如此一來，現行庇護工場所面臨的困境與挑戰，就有機會迎刃而解，而庇護工場也能夠實踐其社會使命。

參考文獻

李宜樺（2007）。**我國庇護工場經營管理現況與困境**（未出版之碩士論文）。國立中正大學，嘉義。

陳君榜（2004）。**由庇護工場營運計畫申請書探討我國庇護工場現況**（未出版之碩士論文）。國立臺灣科技大學，臺北。

勞動力發展署全球資訊網（2019）。**107 年各地方政府庇護工場業務情形調查表**。2019 年 11 月 5 日，取自 https://ws.wda.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMjk5L3JlbGZpbGUvNzc2Ny8xNzkvNDc3OGJiZjgtZmY0OS00OTU5LWI2YmMtMGY4ZjdjMWNkYTEwLnBkZg%3d%3d&n=MTA35bm05ZCE5Zyw5pa55pS%2f5bqc5bqH6K235bel5aC05qWt5YuZ5oOF5b2i6Kq%2f5p%2bl6KGoLnBkZg%3d%3d

楊育誠（2016）。**非營利組織辦理庇護工場之主要功能研究－以「庇護員工之觀點」探討**（未出版之碩士論文）。私立南華大學，嘉義。

鞋類暨運動休閒科技研發中心附設麥子庇護工場（2016 至 2019）。**麥子庇護工場成果報告暨年度服務計畫**。臺中。

監察院全球資訊網（2019）。**監察成果／調查報告【107 財調 0029】**。2019 年 11 月 5 日，取自 https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?CSN=1&n=133&_Query=97475761-f0fe-46d2-beb3-49432651f03c

特殊教育季刊稿約

107.04.30 特殊教育季刊編輯委員會議修訂通過

本刊旨在探討特殊教育的理論與實務，促進特殊需求者的學習適應與生活品質。凡有關特殊教育相關之議題，如融合教育、課程與教學、評量與輔導、專業團隊合作、輔助科技、介入反應模式、正向行為支持、早期療育、適應體育、生涯發展與轉銜、親師合作及新知介紹等，均歡迎投稿，全年徵稿，採隨到隨審，稿約如下：

一、徵稿類型及審查方式：

稿件類型	說　明	字數上限	審查方式
論述性文章	泛指論述型之稿件，針對特殊教育知識體、趨勢、議題及實務層面，以學術性、獨特性、開放性之觀點進行論述。	12000 字	雙審
實證性文章	稿件歡迎以研究理論或典範架構為基底之實證研究，採用嚴謹研究設計及方法（量化或質化），與現有知識與文獻加以比較探討其原創性之意義，並做出結論與適當推論。	12000 字	雙審
實務分享	歡迎教師、學生、家長及相關實務工作者分享實務經驗。	6000 字	單審
特教新知	具前瞻性之國內、外特殊教育領域相關訊息。內含近年重要議題與活動，及對於特教工作者的啟示。	6000 字	單審

備註：
1. 來稿若為實證性文章，請包含前言（含文獻探討）、方法、結果與討論、結論、參考文獻。
2. 論述性文章 / 實證性文章，其參考文獻宜引用與主題相關之原創性論文為主，建議避免引用未經證實的各類報導或未經同儕審查之文章、學位論文、教科書、研討會論文，以確保知識的正確性。
3. 本刊已採線上投稿，請連結本中心網頁 http://web.spc.ntnu.edu.tw。

二、文長：

來稿稿件請依本刊稿約格式寫作，本刊所指「字數上限」含標題、中英文摘要、正文、圖表、參考文獻等內容，惟圖表務請精簡，每篇依上述徵稿範圍之字數限制為原則，摘要以200-400字為限。

三、格式：

統一採APA第六版文稿規格，請依下列次序撰寫：中文標題、中文摘要、中文關鍵字（3-5個）、英文標題、英文摘要、英文關鍵字（3-5個）、本文、中文及英文參考文獻（以不超過30則為原則）。

四、圖表：

圖之標題，請置於圖之下方並置中。表之標題，請置於表之上方並置左，圖表之編號請以數字圖1、表1表示。

五、註釋：

（一）一律採文內註釋。如：

1. 根據郭靜姿、吳清山與陳明終（2003）的研究發現……。
2. 影響ASD個案啟動同理心機制的因素可能包括對方情緒具體化程度（蕭雁文，2014；Gallese, 2007）……。

3. 根據 Wu、Chen 和 Wang (2011) 的研究發現……。

（二）作者為三至五人時，第一次所有作者均列出，第二次以後僅寫出第一位作者並加 et al.（等人）；作者群為6人（含）以上時，每次僅列第一位作者並加等人（et al.）字眼，在參考文獻中作者超過8人時，不必再一一列出每一作者姓名，僅列出前6位與最後1位作者，中間加入…（中文用…）。

（三）凡引述他人之詞句必須加註引號，標明出處及頁碼。引述超過50字以上者需單獨成一段。

六、參考文獻：

（一）期刊

吳武典（2005）。融合教育的迴響與檢討。**教育研究月刊，136**，28-42。

Powers, J. M., & Cookson, P. W. Jr. (1999). The politics of school choice research. *Educational Policy, 13*(1), 104-122. doi: 10.1177/0895904899131009（有doi者請加註）

（二）書籍

王文科、王智弘（2009）。**教育研究法**。臺北：五南。

Wiserma, W. & Jurs, S. G. (2005). *Research methods in education* (8th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.

（三）編輯之書籍

鍾才元（2001）。生涯規劃：新手老師的就業準備與甄試須知。載於黃政傑、張芬芬（編），**學為良師—在教育實習中成長**（425-457 頁）。臺北：師大書苑。

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996). Career development from a socialcognitive perspective. In D. Brown, L. Books & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed.) (pp. 373-421). San Francisco, LA: Joseey-Brass.

（四）翻譯書

司徒懿（譯）（2009）。**簡明質性研究法分析**（C. Grbich著：Qualitative data analysis: An introduction）。臺北：韋伯文化。（原著出版於 2007）

Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgment of taste* (N. Richard, Trans.). London, England: Routledge & Kegan Paul. (Original work published 1945)

（五）未出版之文獻

林天祐（2008年10月）。透過親師合作提升學生學習效能：轉變中學校親師關係的思維。**「2008臺北親師高峰會」**發表之論文，臺北市教師研習中心。

張正芬（2013）。**數位社會性溝通課程的編製及其於輕度自閉症學生之應用。**中華民國科技部專題研究成果報告（編號：NSC102-2511-S-003-004-MY2），未出版。

陳秀芬（2014）。**教學反應模式在國中閱讀障礙鑑定系統之建構**（未出版之博士論文）。國立臺灣師範大學，臺北。

（六）網路訊息

吳惠娟（2004）。龍林教師暢談腦力、專注力與奧數－該校夏令營將加強「學習成功六力」。**大紀元時報**，2010年11月21日，取自http://www.epochtimes.com/b5/5/3/11/n845335.htm

教育部特殊教育通報網（2010）。**99學年度大專院校各縣市特教類別學生數統計（身障）【本年度特教統計】**。2010年3月1日，取自http://www.set.edu.tw/sta2/frame_print.asp?filename=stuF_city_spckind/stuF_city_spckind_20101020.asp

（七）法令

特殊教育法（2014）。中華民國一百零三年六月十八日總統華總一義字第10300093311號令修正公布。

七、審稿及採用：本刊對來稿有刪改權，不願刪改者，請事先聲明。來稿一經採用，作者應負論文排版後第一次校對工作，刊登後即贈作者當期季刊二本及全文 PDF 光碟一片。

八、注意事項：

（一）本刊出版接受教育部委請大學特教中心辦理輔導區縣市特教輔導工作之部分經費補助，鼓勵本中心輔導區內教師踴躍投稿。

（二）經本刊收錄之稿件，請作者惠填「著作授權同意書」（請於本刊投稿系統網頁最新公告處下載）後寄至臺北市106大安區和平東路一段162號，國立臺灣師範大學特殊教育中心「特殊教育季刊」編輯小組，同意將稿件摘要及全文刊登於本刊授權之資料庫，不同意者，請勿投稿。

（三）翻譯稿或演講稿請務必附原作者同意翻譯或發表之文件。文中直接引用他人之圖表者，也請註明出處，並附原作者同意文件。

（四）稿件若有數位作者時，投稿者即為通訊作者，文稿最後定稿時之作者名單應與當初投稿時之作者名單一致，不得增減名單及修改作者排序，亦不得任意更換通訊作者。

（五）作者見解，文責自負，不代表本刊意見。來稿恕不退稿，請勿一稿兩投。