

中華民國行政院勞工委員會職業訓練局委託

國立彰化師範大學辦理

中區身心障礙者職業輔導評量資源中心

【主題探討二】

身心障礙者生涯及就業適應團體模式之探究

期末成果報告

方案主持人：王敏行教授

方案小組成員：

精神障礙組-江玉靖、王思賢、巫琇甯、簡憶玲、謝仙麗、蘇于晴

智能障礙組-張瑋珊、莊玉玲、林郡稜、黃孟杰、陳美芸、鄧筱芬

第一篇 方案緣起與規劃

緣起

生涯是一個發展的歷程，人生每一個階段都有密切的交互關係，早期的發展必然影響後期，身心障礙者的生涯發展歷程，可能較常人受到更多的限制，如後天致殘者因發展階段中輟，更需要經過再循環的過程，重新經驗與探索，以建立自我的信心與能力（林幸台，民90）。從過去訪視輔導及個案研討的經驗中發現，職評員在職評報告中經常提及身心障礙者參與就業適應、生涯探索團體之建議方向，顯現身心障礙者在就業、生涯發展歷程中，仍有持續探索自我的需求。但在中區各縣市的職業重建服務內容，仍普遍缺乏生涯及就業適應相關資源，以及為身心障礙者量身訂作之成長團體。因此，本中心將嘗試建構身心障礙者生涯及就業適應團體之模式，協助身心障礙者認識自我，了解影響自己生涯決定的個人、家庭、社會因素，接納自己的限制，並發掘自身的就業潛能，規劃屬於自己的生涯藍圖。

文獻分析

壹、生涯及就業適應理論

一、生涯之定義

Career（生涯）從字源看，源自羅馬字 via carraria 及拉丁字 carrus，意指裝載著貨物的兩輪馬車或古代駕著馬的戰車。『牛津辭典中』將此字定義為個人終其一生進展的過程。生涯常被認為與工作（work）有關，但其實生涯的概念涵蓋卻較工作之意義來得深遠。工作(work)，意指一個人的就業狀態或個人追求對其自認為有價值事物的過程，且通常是有報酬的；但可能也沒有報酬的，如進修或從事義工活動等，可滿足個人經濟、社會和心理的目的。生涯的定義，不同的學者有不同的說法，目前大多數西方學者所接受的生涯定義是 Super（1976）的論點：生涯是生活中各種事件的演進方向和過程，統合了人一生中各種職業和生活的角色，由此表現出個人獨特的自我發展形式；它也是人生自青春期以迄退休之後，一連串有酬或無酬職位之綜合，除了職業之外，尚包括任何和工作有關的角色，如學生、受雇者、及退休者，甚至也包含副業、家庭、公民的角色。生涯是以人為中心的，只有在個人尋求它的時候，它才存在。Super 亦認為生涯是以工作為主軸的一種生活，一種生命的展現。

由上述可知，生涯是一連串生命發展的階段所組成，從出生到死亡中間所扮演的任何角色，皆屬於生涯的範疇。其中，影響個人自我價值及自我實現目標是否被滿足，又與其在社會上所扮演得工作角色息息相關。本文欲探討個體之生涯與就業適應，旨在探討任何關於個體在工作角色上適應成功與否之影響因素。

二、工作適應理論

在生涯相關理論中，探討與工作適應相關的理論就屬明尼蘇達工作調適論（Minnesota Theory of Work Adjustment）及 Hershenson 的工作適應理論，下述將分別說明此兩種理論之基本內涵。

明尼蘇達工作調適論（Minnesota Theory of Work Adjustment, MTWA）是由 Dawis 和 Lofquist 於 1960 年代至 1970 年代間在明尼蘇答大學發展出來的理論，著重於探討個人及環境間的適配性。明尼蘇達工作調適論（MTWA）認為成功的工作適應可以視為是個人和工作環境之間能切合彼此需求的連續過程，也可以視為是一種結果（Lofquist & Dawis 1980）。在本理論中，個人的因素包含個人的技能，人格類型及對工作環境的需求；工作環境的因素則包含了從事某項工作所要求的工作能力，工作增強物及工作環境的型式。如果個人的能力能夠符合某項工作的能力要求，雇主則會對受僱者感到滿意（satisfactoriness）；從另一個角度而言，如果由工作所提供的增強能夠切合受僱者的需求，那麼受僱者會對工作者感到滿足（satisfaction）。因此，用以預測個人工作適應的重要指標是個人工作的任期、個人的滿足感及雇主的滿意度；在工作調適過程中所遭遇到的適應困難，則主要是源自個人和環境之間的不一致。

Hershenson 工作適應理論，是一考量到身心障礙狀況所提出來的理論。在本理論中，Hershenson 強調工作適應是一個動態發展的過程，其主要受三個因素所影響：工作人格、工作能力及工作目標。

1. 工作人格方面：包含工作者的自我概念、對工作的動機、工作需求及價值。它通常是在學前的階段便已經發展了，受到家庭的影響是最多的。

2. 工作能力方面：包含工作習慣、工作技能，以及與工作有關的人際技巧。它主要是在就學的階段內發展出來的，它是影響個人能否成功的達到學校環境要求的重要條件

3. 工作目標方面：工作目標指在於進入工作後，在與工作同仁的互動下，將會清楚知道自我的工作目標為何。它主要受到同儕及未來將進入的工作團體的影響。

Hershenson 認為工作適應的情況是這三個因素和環境互動之後所呈現的一種平衡狀況，強調身心障礙者的工作適應良好與否，這三個因素是缺一不可的，例如工作人格的發展會影響工作能力的發展，而工作能力的成功發展也會強化工作人格向度；相對來說，如果工作目標的要求與工作能力是一致的，那麼會影響到個人的工作動機，也就是工作人格的發展。

綜合上述可知，影響身心障礙者工作適應可分為個人及環境兩大因素。如果身心障礙者在工作人格（自我概念、就業動機、個人需求及價值觀等）及工作能力（工作習慣、工作態度、工作技能，及社會人際技巧等）上能符合環境所要求（工作目標），那麼個

人的工作滿意度就會提高，工作適應狀況就會良好。

貳、身心障礙者之就業狀況

國內針對身心障礙者生活需求相關議題，政府曾委託民間單位於民國 92 及 95 年進行大規模的調查研究，而有當年度的身心障礙者生活需求調查報告，其中說明了目前身心障礙者的就業處境。

一、身心障礙者勞動參與率低且失業率高

92 年十五歲以上國民平均勞動參與率為 57.34%，身心障礙者的勞動參與率卻只有 26.37%，兩者之間的差距高達 30.97%，顯示身心障礙者的勞動參與率明顯較一般國民為低。而十五歲以上國民之平均失業率為 4.99%，身心障礙者的失業率卻高達 14.70%，是一般國民的將近三倍。顯示身心障礙者在就業方面較為弱勢，失業狀況較一般國民為嚴重。另外，由於就業環境改變與尋職難度升高，導致失業時間增長，依行政院主計處的資料顯示，85 年一般國民的平均失業週數為 20.5 週，九十年起待職期間已超過半年，而在 92 年的一至五月期間再增至 31.1 週。這樣的數字看起來已經相當驚人，但是根據內政部 92 年的身心障礙者生活需求調查報告中可得知，十五歲以上具有工作意願的身心障礙未就業者，其找工作的等待時間竟然高達七年以上（26.93%），可見身心障礙者的尋職過程確實會較一般人碰到更多的阻礙。民國 95 身心障礙者生活需求調查報告則顯示 15 歲以上身心障礙者就業狀況，勞動力參與率僅 24.84%，失業率則達 15.87%。

二、身心障礙者就業遭逢歧視

根據中國人權協會於 94 年的身心障礙者人權指標報告中顯示，工作權是身心障礙者自認為改善最少的指標項目之一，評分最差的前三名依序為「同工同酬，未受到歧視待遇，即使產能不足也能有合理的薪資」、「目前所提供的就業服務措施可以有效地協助順利就業」、「單獨以身心障礙為理由，拒絕身心障礙國民進用或予其他不公平待遇之情事已不存在」。可見身心障礙者在就業過程中仍然感受到許多阻礙及不平待遇。根據 92 年的身心障礙者生活需求調查報告的數據也顯示，身心障礙就業者與同時期受雇之員工的薪資相比，約少了一萬元左右。另外，25.63% 的身心障礙者表示工作上有困擾的情況。困擾的原因依序是工作無保障、其他、上下班之交通、無專門技術等。依障別來看，慢性精神病患者對工作沒有保障的感受最深。而 11.04% 的身心障礙者表示在工作場所受到不公平的待遇。其中以調薪及工作配置的問題為最常碰見。由上述資料可見，一般雇主對身心障礙員工仍存有偏見，無法給予合理薪資以及適當的工作安排，讓身心障礙者倍感工作權無法受到完整的保障。

綜合以上，身心障礙者在求職的過程中總是遭遇到比一般人更多的阻礙，甚至在維

持就業上，都還必須面臨到職場就業歧視的狀況。這些狀況都會直接或間接地影響，造成身心障礙者在心理或生理層面的困擾，進而衍生其生涯及就業適應問題。因此本研究旨在透過團體輔導之方式，探討影響身心障礙者生涯及就業適應之核心問題，協助身心障礙者探索自我，發覺潛能，改善適應行為，提升生活品質。

參、身心障礙者生涯與就業適應團體之相關研究

國內關於生涯團體諮商相關文獻甚少，且多數研究對象為一般人，以身心障礙者為對象之生涯諮商相關研究僅三篇，且研究對象皆為脊髓損傷患者。民國 95 年，林佩玲以團體諮商行動研究之方式，運用心理社會適應量表及希望量表探討脊髓損傷者在障礙調適上之失落的議題。研究結果顯示透過團體諮商後，可有效改善脊髓損傷者心理困擾適應並提升其對未來信心的程度。民國 96 年，鳳華、張瑋珊、江奕葶和黃雅蘋等人以生涯團體輔導行動研究，運用團體內容分析之方式，探討脊髓損傷者生涯議題。研究結果發現與脊髓損傷者生涯發展有關的正向因子為自我概念、正向信念、價值觀、及正向行為觀點；家人支持與社會資源為脊髓損傷者心理復原之重要推手；相關生涯阻隔因素包括挫敗經驗、個人因素及政策法令等。民國 97 年，許華慧以求職輔導方案之實驗設計方式，運用一般自我效能中文版及肢體障礙者求職自我效能量表中文版探討脊髓損傷者在自我效能上之議題。研究結果顯示透過此方案的介入，可有助於提升成員自我效能並正向改變其求職行為。

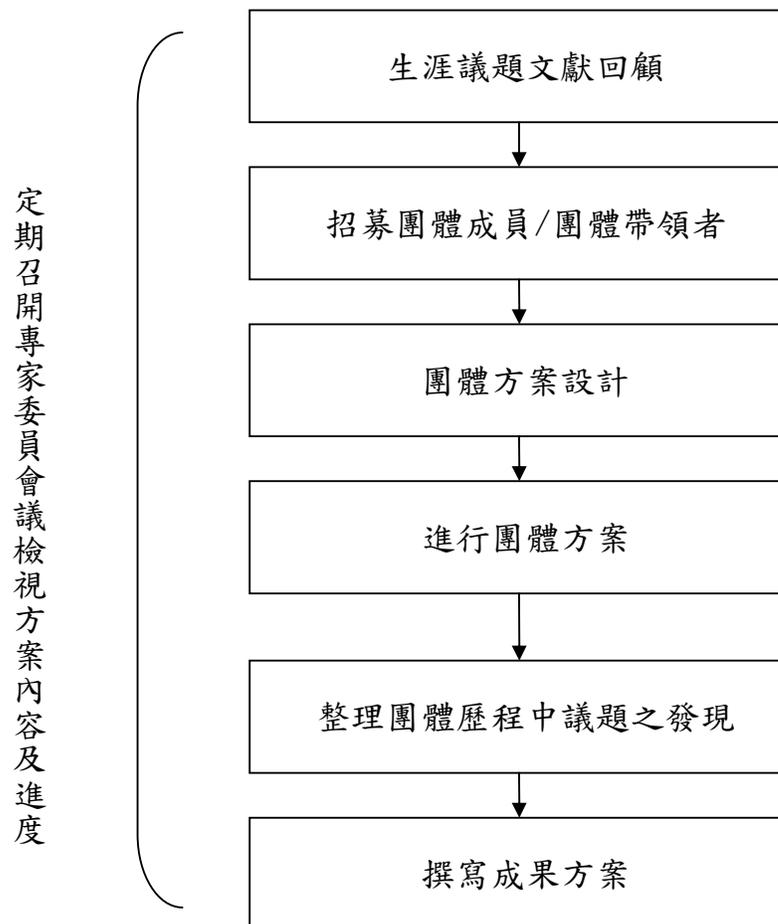
國外關於生涯團體諮商相關研究文獻相對於國內較為豐富，且研究對象也較為多元。Arthur 和 Edwards (2005) 針對慢性疼痛及心理社會適應障礙之患者進行支持性團體研究，運用多種量表來探討患者對於自我管理及社會適應之狀態。使用之量表包括：1.疼痛階段問卷 (Pain Stages of Change Questionnaire, PSOCQ)：個人對於慢性疼痛自我管理的準備度；2. 盧倫摩理氏背痛問卷 (Roland Morris Disability Questionnaire, RMDQ-A)：測量背部疼痛患者之功能性障礙；3. 醫院焦慮憂鬱量表 (Hospital Anxiety Depression scale, HADS)：患者焦慮與憂鬱程度；4.回饋問卷 (Feedback Questionnaire)：個人對於團體回饋的說明。研究結果顯示患者可成功建立自己的社交圈，減少依賴專業支持的程度；患者對自我控制疼痛感的責任感增加，但對於疼痛障礙的情緒似乎並未獲得顯著地改變。Orzek(1984)則透過文獻回顧之方式，瞭解對於學習障礙者，提供同儕支持團體對於支持其人際及課業需求為一有效之介入方式。Arman(2002)則針對輕度障礙者，提出一團體諮商模式架構，可有效提升學生在學業、生涯及人際關係上的進步。Lawrence(2004)針對發展性障礙者，運用現實治療團體方案，進行 6 次團體。研究結果顯示現實治療團體諮商相對於支持性團體模式效果較佳；對發展障礙者在自我調控方面有幫助，但對於其自主性及心理賦權並未有影響。Molassiotis、Callaghan、Twinn、Lam、Chung 和 Li

等人（2002）則針對愛滋病患者運用不同團體模式：認知行為治療團體（Cognitive-Behavioral Group Therapy, CBT）、同儕支持團體（Peer Support/Counseling），進行為期 12 週之團體研究。研究結果顯示愛滋病患者在經過認知行為治療團體後，心情與生活滿意度上有明顯地改善；同儕支持團體成員則在團體治療介入後心理功能反而下降，但後續追蹤後仍有 34% 的進步；心理治療介入可降低心理困擾及增進生活滿意度

團體方案定向及資源

壹、方案定向及流程

2 月 20 日召開第一次專家會議，討論議題包括本方案進度規劃及與委員間之合作方式。與會委員共計 6 位，其中四位委員為大專院校輔導諮商相關學系之教授，且積極參與諮商輔導之實務界工作；另外兩位則具有復健諮商、特殊教育相關背景學歷，曾帶領身心障礙者團體諮商經驗，實務工作經驗豐富。本方案進度規劃流程如下：



貳、方案合作資源

(一) 團體帶領者

本方案於3月11日至4月10日進行團體帶領者招募活動，共計16人報名參加。16位參加者背景中，其中有6位為復健諮商或輔導諮商研究所之碩士班學生；有10位分別有來自社福機構、康復之友協會、醫療院所、心理衛生中心及地方法院觀護人室之職業輔導評量員、就業服務員、職能治療師及社工師、心理師等專業人員，擁有豐富實務帶領團體相關經驗。

本方案於4月14日召開身心障礙者帶領者面談會議，透過面談方式，挑選出合適參與此方案之團體帶領者，共計7位。

(二) 方案小組及團體成員

本方案透過聯繫轄區內職業重建相關單位，找尋可合作之團體資源，經過討論決定合作單位為台中市立達啟能訓練中心及台中市康復之友協會，如下：

單位	團體資源
台中市康復之友協會	團體名稱：精神障礙者團體 成員人數：6位男性、3位女性成員 方案小組名單：江玉靖、王思賢、巫琇甯 簡憶玲、謝仙麗、蘇于晴 方案督導：王智弘、賴淑華
立達啟能訓練中心	團體名稱：心智障礙者團體 成員人數：13位男性成員 方案小組名單：張瑋珊、莊玉玲、林郡稜、 黃孟杰、陳美芸、鄧筱芬 方案督導：張景然、鳳華

參、方案成果

請詳見第二篇。

第二篇

身心障礙者生涯及就業適應團體模式之探究

成果（一）：精神障礙者團體

成果（二）：心智障礙者團體

成果（一）

精神障礙者

生涯及就業適應團體模式之探究

第一章 文獻探討

壹、團體設計理論基礎

本團體是以 Yalom 的團體治療理念為經（過程），透過成員的互動與時間進展，經驗出團體自身的動力狀態，以心理社會發展及生涯理論的概念為緯（內容），架構團體進行方式，使團體成為一個結構性的團體，期能達到以下幾個目標：

- (一)增加個案就業準備度，增進精神障礙者對工作的正確認知與工作態度養成。
- (二)促成精神障礙者個案對自我在工作上人際溝通優缺點的瞭解。
- (三)加強個案人際互動的能力。
- (四)促成精神障礙者工作穩定、人際和諧、生活適應良好等終極目標。

試將理論基礎分述如下：

一、Yalom 的 11 個療效因子

在互動式團體治療中，提出十一個「療效因子」(therapeutic factors)，這些因子是構成高效能治療方法的基礎，彼此間有很大的依存關係，但它們既不獨立存在，也不單獨發生作用。這十一個療效因子包括：

- 1.灌輸希望 (Instillation of hope)
- 2.普同感 (Universality)
- 3.傳達資訊 (Imparting of information)
- 4.利他主義 (Altruism)
- 5.原生家庭的矯正性重現 (The corrective recapitulation of the primary family group)
- 6.發展社交技巧 (Development of socializing techniques)
- 7.行為模仿 (Imitative behavior)
- 8.人際學習 (Interpersonal learning)
- 9.團體凝聚力 (Group cohesiveness)
- 10.傾洩 (Catharsis)
- 11.存在因子 (Existential factors)

這十一個療效因子的整理多是來自治療師的臨床經驗，和來自相關的系統化研究。其中雖然團體成員和帶領者有其主觀的部份，但就目前的團體有效性的分析向度而言，此十一個因子仍是目前實務工作者普遍思考和使用的架構。

1. 灌注希望-團體治療可以有效地灌注希望給那些意 S9 消沉且對治療悲觀的病人。因為團體成員在崩潰 / 因應過程中的各不同點上，可以藉著觀察其他從治療中獲益的成員而獲得希望，特別是具有類似問題的成員。
2. 普同性-接受治療的病人通常會有一種不安的感覺，認為只有他自己才有這種不幸的遭遇，只有他經歷過這種驚嚇的經驗或無法承受的衝動及幻想。在團體裡，病人會聽到別人也有類似的顧慮、幻想及生活經驗。此種不再認為這些症狀是他個人所獨有的感覺，會使病人得到相當程度的緩解以及一種同舟共濟（welcome to the human race）的經驗。
3. 傳達資訊-團體治療可有形或無形地提供知識給成員。某些團體治療（如匿名戒酒團體、康復團體、出院計畫團體或壓力處理團體..等等）就專門安排一套講授課程。其他較少結構性的團體則提供大量的解說及澄清給其成員，使他們在治療結束時可以學到很多有關症狀的意義、人際及團體動力學以及心理治療的基本過程等等知識。
4. 利他主義-當我們要參加過團體治療的病人回顧其治療時，他們都會承認其他成員對他自己症狀的改善扮演著很重要的地位。通常病人在接受治療時都是意 S9 非常消沉且認為自己不但不能幫助自己且對別人也毫無價值。當他們學到自己對別人可以是有用的時候，那是一種非常新鮮的經驗：它鼓舞人們更看重自己，同時也使自己從病態的自我陷溺、自閉自限領域中走出。
5. 原生家庭的矯正重現-團體治療的情境在許多方面很類似早期家庭，病人很容易重新經驗到舊有的家庭衝突。然而，治療師會不斷去挑戰病人過去適應不良的行為型態而不讓它掉入僵化、頑固不變的體系中，後者是許多家庭結構的特徵。因之，這不僅是早期家庭經驗的「重現」，而且是具有矯正意義（corrective）的重現。
6. 社交技巧的發展-所有團體治療都會幫助病人發展社交技巧。有些團體使用像角色扮演的方式，要成員設身處地預演某種較困難的社交情境（如求職面談或要求約會等）來直接訓練病人，而其他成員則提出建設性的批評。另外有些團體則無形中藉由人際回饋來提醒成員許多有關適應不良的、「拒人於門外的」社交行為以達到訓練社交技巧。長期團體治療的成員則學到如何去聽、如何對別人做反應、如何少批評並能多體驗和表達同理心等，這些在他們將來的社交互動生活中都是非常具有價值的技巧。
7. 行為模仿-團體治療的成員常常會倣效其他成員以及治療師。即使這種倣效是短暫的，其嘗試新行為模式的過程本身卻是一種具無比價值的解凍（unfreezing）催化劑——亦

即解除掉頑固不知變通的行為型態。許多較不具主動性的團體治療病人則藉由假想治療（vicarious therapy）來得到幫助——亦即經由觀察與他們自己具有雷同問題的其他成員的治療情形而得到幫助。

8. 人際學習-團體治療中的人際學習療效因素相當於個別治療中的自我了解、病識感、修通、移情作用以及修正情緒經驗等。人際學習所涉及的主要包括找出、明瞭及修正那些適應不良的人際關係。人際學習這項療效因素是建基於人際理論，它認定精神病理雖有其外在的症狀模樣，卻在其與它人扭曲的人際關係中得其根源。病人受苦於扭曲的人際關係，而治療則幫助個體發展出具適應性的、令人滿足的人際關係型態。更甚者，團體治療師假設病人適應不良的人際型態終會在團體治療的情境中重現。藉由幫助病人了解他們在團體治療中的行為模式，治療師幫助病人了解到他們在外界社會環境下更廣泛的人際行為型態。
9. 凝聚力-凝聚力是指一種團圓感（sense of groupness），被團體所接受、自覺是團體中一位有價值成員的感受——在團體中凝聚力就等同於個別治療中的關係（relationship）。但是凝聚力的概念較廣，它不只涵蓋病人與治療師的關係，還包括了與團體中其他成員甚至是整個團體間的關係。凝聚力是所有團體療效因素中最普遍的一項；幾乎所有團體治療都可以提供一種歸屬感的經驗給所有團體成員。大部分的精神科病人，由於人際態度及技巧不良，很少有親密關係，很少有機會去分享及接納彼此間情感，且一般而言都很缺乏團體經驗。對這些病人而言，這種分享、被接納的經驗以及成功地協調出團體經驗等是具有高度治療作用的。
10. 傾洩-開放性的表達和抒解情感是團體治療經驗中很重要的一部分。但這只是部分過程而已；全然的吐露及釋放本身是很少會有持續效果的。重要的是要學到「如何」（how）表達感受，並且這種感受的表達是社會一般所能接受而不至於太令人覺得悲慘的。
11. 存在因子-在心理治療中，存在這個參考架構在相當程度上主張：焦慮以及大部份精神病理課題乃人類在面對存在本身某些基本向度（dimensions）或所謂終極關懷（ultimate concerns）：如死亡、自由（責任與意願）、孤立及無意義等時，所產生的5。團體成員可以公開討論及分享他們對這些問題的深度關切，也可以私下藉由團體進行過程中出現的存在關懷等課題而得到討論。例如：一個團體可藉由強調“人終究要負起責任”這項假設而要成員負責，使團體發揮功能並且在團體中創造其角色，如此便可學習使用許多治療上的手段。再舉一例：對孤立的終極關懷，可在團體中病人所捕捉到的孤獨與關係中看出。如同作者隨後會討論的，他們不但學到了「與人建立關係」有什麼好處，更可以了解到什麼是「與人建立關係」所面臨的限度。在團體中與別人建立親密關係是可以減輕孤獨感，但卻不能完全消除掉它；團體中的每一位個體終究必須學到這種人際關係的有限性而勇敢地去面對「存在」本身所必然有的孤立感。

貳、心理社會發展與生涯的觀點

艾瑞克遜(Erikson,1963,1968)融會了心理分析與自己治療兒童精神病患、印地安人與退伍軍人的適應問題的經驗，而創發了一套個人與社會的發展理論，稱為「社會心理發展論」。他認為人除了性的衝動外，尚且有與外界環境互動的衝動。發展是一生的事，人的一生需經歷八個發展階段，每一個階段都有重要的危機或問題待解決。艾瑞克遜把第五階段稱為「統整對角色混淆的階段」。在青年階段，「我是誰？」成為本期的主題。為了尋求自我，青年面臨教育與職業的抉擇，此時的青年會嘗試各種不同的角色以便找到自我。這種新的自我感或自我認定並不是以前身分的總結而已，再加上其他機會(需要、技能、目標及青年、成年初期的責任)的總合(Erikson,1980)。

Tiedeman & O' Hara(1963)認為生涯發展的歷程事實上就是個人所做一連串抉擇的總合。他們認為在職業選擇過程中，可分預期與實踐兩大時期，其中預期時期需藉豐富多樣的探索活動來了解自己的興趣、能力及職業世界，並逐步建立一種個人與工作平衡統整的狀態。

自我概念是 Super 發展理論的核心重點，他認為職業發展乃是發展和實現自我概念的過程。Super 的「拱形說」：「自我」位在拱形門的最上方中央位置，而人格、需求、價值觀和興趣（左邊支柱）等等的反映則代表了個人對自己的理解和互動，這些認知理解在生命全期中會有所改變。另外，和社會的互動關係（右邊支柱）也產生了個人和家庭、學校、同儕以及同事互動之間的自我概念過程。

Super 假設心理學特徵以及環境中的社會-經濟架構，對生涯發展有著重要的影響。心理學特徵包含需求、價值觀、興趣、才智、能力和特殊性向發展，這些特徵造就了個人人格的發展以及其成就的表現。而社會-經濟因素則包含了個人所處的社區、學校、家庭和同儕團體，再加上經濟狀況和勞動力市場等，這些因素都會對工作結構和就業實務造成影響。

因此，本團體依上述的觀點，認為精神病患者經由成功扮演社會上各種人的角色有助於個人的統整，而人際關係以及職業在其中更扮演重要的角色，此外，情緒管理、壓力調適及生涯規劃則廣泛的對維持自我概念的穩定有所助益，而以此為主題設計各單元方案。

第二章 研究方法與過程

壹、行動研究

社會心理學家勒溫(L. Lewin)於 1940 年代首度提出行動研究(action reaction)一詞，強調以科學的方法研究實務工作者所遭遇到的問題，進而改變自己的行動及所下的決定，他還提出了行動研究的螺旋式循環步驟：規劃、行動、觀察和反省。吳明隆(民 90)將行動研究界定為是種自我批判反省的活動，是由實務工作者於其所在實際工情境中，解決其所遭遇之實務工作問題的一種研究歷程。因此本研究將採用行動研究方式，透過團體進行前的規劃，執行方案後小組內部的省思討論會議，再加上專家督導的建議，作為修正下一次執行團體方案的參考。透過上述螺旋式循環的研究步驟，方案小組逐步發展出可用於精神障礙者團體的方案計畫及從中發現的議題因應策略。

貳、研究流程及內容

一、發展團體方案計畫內容

領導者群於 4-6 月份透過專家會議討論之結果來逐步發展團體方案計畫，並於團體進行期間（6/29-9/5，共十次），執行前後之小組內部討論來修正團體方案內容。最後各階段單元主題、次目標及活動設計如表 2-3（方案內容詳見附件一）：

表 2-3 團體方案計畫內容

階段	單元	主題	次目標	活動設計
探索期	一	認識彼此	1.幫助成員彼此熟悉 2.設定團體目標，說明團體進行方式，訂定團體規範。 3.初步形成團體凝聚力	1.繞圈自我介紹 2.小記者探訪 3.團體規範及目標
	二	人際溝通與自我概念	1.說出自己理想且適切的生活方式 2.了解溝通對自我概念的影響 3.形成就業目標及正向自我概念	1.擬物化 2.優點轟炸 3.測驗
工作期	三	人際溝通與情緒管理	1.知道情緒的定義及不同觀點 2.能夠辨識及察覺不同的情緒 3.可以有效溝通情緒	1.感覺之旅 2.主題討論 3.情緒覺察
	四	如何建立	1.知道建立良好人際關係的元素	1.我想和你作朋友 2.主題討論

			3.覺察他人情緒並作因應	3.情緒臉譜
	五	同儕關係的形成及維持	1.了解人際關係的本質 2.知道人際關係的發展及規則 3.能知道人際溝通的技巧	1.依比呀呀 2.主題討論 3.專注傾聽
	六	良好的職場人際關係	1.能作出符合職場文化的第一印象 2.能知道與上司相處的重點 3.能知道如何與同儕相處	1.比手畫腳 2.主題討論 3.角色扮演
	七	求職資訊及經驗分享	1.正確評估自身就業能力 2.了解就業市場 3.形成就業目標	1.討論求職經驗 2.報紙求職欄查詢 3.工作經驗分享
	八	求職面試	1.了解求職面試前的準備工作 2.能注意到求職面談的要點 3.能操作實際的求職面談	1.履歷自傳撰寫 2.主題討論 3.求職角色扮演
結 束 期	九	壓力調適	1.學習從身體及情緒察覺自身壓力 2.知道紓解壓力的方法 3.察覺自身的壓力並能學習紓壓	1.討論壓力概念 2.放鬆訓練 3.討論壓力調適
	十	職涯規劃	1.作好生涯規劃 2.完成團體回顧 3.給予彼此祝福與鼓勵、頒獎	1.團體歷程拼貼 2.心願小禮物 3.寫給未來自己的一封信

二、建立團體成效評估方式

本團體採用成效評估包含：1.成員參與團體前後的訪談內容、2.評估成員個別化目標的達成率、3.領導者省思札記、4.團體觀察紀錄表。除上述描述性資料外，還採用醫院針對精神障礙者普遍所使用的相關量表：1.社交技巧量表（附件二）、2.團體氣氛量表（附件三）、3.團體滿意度量表（附件四）、4.成員行為觀察評估表（附件五）。依序介紹如下：

描述性資料---

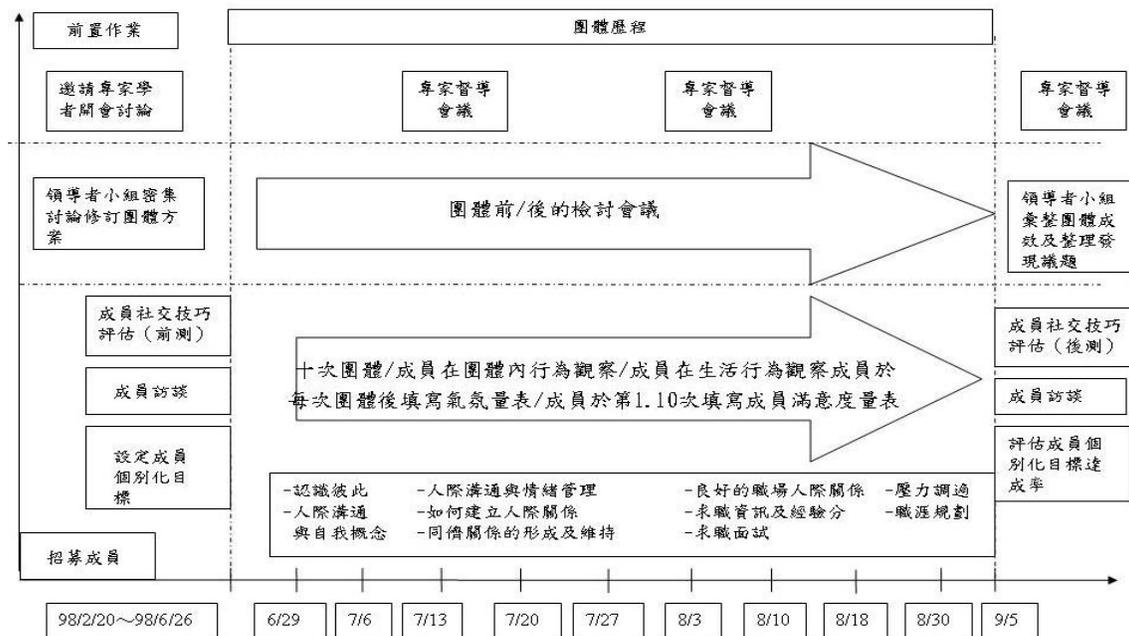
- 1.成員參與團體前後的訪談內容：團體前訪談主要目的為瞭解成員的現況、需求與期待，作為擬定成員個別化目標及篩選成員之參考依據。團體後訪談主要目的為檢視成員參與團體的收穫與心得，作為規劃未來精障團體內容計畫之參考建議。
- 2.成員個別化目標：在團體進行前，由熟悉成員之個案管理員針對成員狀況及團體方案之目標，擬定成員在團體中及生活/工作中之個別化目標；於團體結束後，個案管理員在依成員改變之情況評估目標之達成率。
3. 領導者省思札記：領導者在每次團體結束後，依據團體整體狀況（如團體流暢度、活動成效、方案設計和帶領注意及修正事項等）撰寫省思心得。

4. 團體觀察紀錄表：團體觀察員在每次團體結束後，依據團體活動歷程及成員個別狀況寫下觀察紀錄。

相關量表---

1. 社交技巧量表：採納醫院針對精神障礙者所設計之簡易「基本社交評量表」評估工具。本評估表於第一次團體前及最後一次團體後，由同樣兩位觀察人員進行評估，交叉比對評估分數及結果。
2. 團體氣氛量表：採納醫院針對精神障礙者所設計之七點量表（一點也不、一點點、有時、中間程度、相當多、經常、幾乎是），於每次團體結束後評量。
3. 團體滿意度量表：採納醫院針對精神障礙者所設計之七點量表，於團體第二次及最後一次團體結束後評量。
4. 成員行為觀察評估表：方案小組根據成員特質，設定想從團體中觀察及瞭解成員行為反應情況之行為項目。共分為表情、溝通、情緒表現、互動狀況及參與表現行為等五大項，其中表情又分為：會注視、能微笑、視線飄動；溝通分為：會說是否、詞彙豐富、口語清楚和只用動作；情緒表現分為：情緒平穩、符合情境；互動分為：主動與成員互動及被動與成員互動；參與表現分為外觀穿著適當、遵循指示、能集中注意力、持續投入參與、指責他人、坐立不安、干擾行為和其他。

綜合以上，將團體期程及內容詳列如下圖一：



圖一 團體期程及內容

參、研究參與者

一、方案小組成員：

方案小組的組成為參加中區身心障礙者職業輔導評量資源中心主題探討方案-身心障礙者生涯及就業適應團體模式之探究方案成員，大部分都為資深實務工作人員。其中主要團體領導者為臨床心理師王思賢，目前擔任臺灣台中地方法院觀護人室心理輔導員一職；副領導者為巫琇甯，於社團法人台中市康復之友協會擔任個管員兼就服督導；觀察員有三名：一名為江玉靖，擔任中區身心障礙者職業輔導評量資源中心職業輔導評量專員、一名為簡憶玲，擔任彰化師範大學社區諮商中心實習諮商師、另一名為謝仙麗，擔任社團法人台中市康復之友協會助理社工員。其中簡憶玲於第五次團體結束後因生涯規劃退出領導者群團隊。

以下將領導者群學歷及帶領團體相關經歷概述如下表 2-1：

表 2-1 領方案小組學歷及帶領團體相關經歷

姓名	學經歷
王思賢 (領導者)	<ul style="list-style-type: none">■ 國立台中教育大學諮商與應用心理研究所就讀中/中原大學心理學系畢■ 台中醫院精神科急性病房住院病人團體、日間病房病人團體。■ 完成張老師團體帶領者訓練
巫琇甯 (副領導者)	<ul style="list-style-type: none">■ 東吳大學社會學系畢■ 93-95 精神障礙者就業準備團體方案計畫計畫撰寫者及團體協同帶領者
江玉靖 (觀察員)	<ul style="list-style-type: none">■ 國立彰化師範大學復健諮商研究所就讀中/國立中正大學心理系畢■ 靜萱療養院(現改名信安醫院)家暴團體觀察者/彰化縣二水國中團體輔導帶領者
簡憶玲 (觀察員)	<ul style="list-style-type: none">■ 國立彰化師範大學輔導與諮商研究所就讀中/國立彰化師範大學輔導與諮商學系畢■ 團體輔導：高關懷少年營隊輔導員、彰師大 97 年度第一學期■ 新生班級輔導活動領導者■ 團體諮商：【2007 全國高中輔導營】小團體領導者、

	【好 YOUNG 新樂園－青少年生涯成長團體】領導者、【好 YOUNG 新樂園－青少年生涯成長團體】領導者、【好 YOUNG 掌舵手－青少年生涯發展團體】領導者、【年輕就要不一 Young－青少年行為改變團體】領導者
謝仙麗 (觀察員)	■ 朝陽科技大學社工學系畢

二、成員背景資料

參與研究對象人數一開始為 12 位精神障礙者，但其中一名成員評估自己尚未準備好接受團體中的自我揭露在參加兩次聚會後退出，而另外 2 名也在第二次進入團體，參加兩次聚會後因為症狀不穩定而離開團體。其餘 9 人均參加 8 次以上團體，成員的參與度相當高。其中 8 位診斷為精神分裂症者、1 位診斷為情感性精神疾者；性別：男 6 名，女 3 名；年齡：30 歲以下 1 人，30-39 歲 2 人，40-45 歲 5 人，50 歲以上 1 人；學歷：國小以下：1 人，國中：3 人，高中職：3 人，大專大學：2 人；病齡：10 年以下 2 人，10-19 年：4 人，20 年以上 3 人。將九位成員基本狀況表述如下表 2-2：

表 2-2 團體成員基本狀況表

代號	姓名	性別	年齡	疾病診斷	病齡	學歷	工作經歷	障礙程度	目前就業狀況
S1	凱	男	35	精神分裂	15	高中(肄)	無	輕度	求職中
S2	俊	男	48	精神分裂	16	高職，電工科	病前：肉品市場	輕度	求職中
S3	翔	男	26	精神分裂	10	專科，資訊管理	無	中度	求職中
S4	雲	女	54	精神分裂	20	小學	病前無工作 病後(夫歿後)曾從事 資源回收	極重度	求職中
S5	掀	男	49	精神分裂	20	高職印刷科	印刷業	中度	求職中
S6	美	女	36	精神分裂	10	護專	護士	中度	求職中
S7	瑤	女	40	憂鬱症	5	國中	病前為專櫃小姐 病後曾從事 S6 髮業	重度	求職中
S8	權	男	47	精神分裂	8	國中	病前無業 病後曾從事清潔業	輕度	求職中
S9	志	男	44	精神分裂	20	國中	打掃、資源回收	中度	求職中

第三章 團體成效

本章探討團體成效主要分為兩大部分，第一部份將分別從團體歷程、成員狀態，及成員自評及他評（個管員或觀察員）的角度，就所使用之量表及討論內容進行團體成效之分析。另外一部份則透過方案執行過程中，方案小組透過討論之紀錄，彙整所發現之議題及因應策略，作為未來後續規劃團體之參考。

壹、從「團體歷程」看團體成效

一、團體氣氛量表（自評）

七點量表（一點也不、一點點、有時、中間程度、相當多、經常、幾乎是），於每次團體結束後評量，共計回收 89 分有效問卷。以成員分數的平均數來呈現。數值資料如下：

團體氣氛項目/第幾次團體	6/29	7/6	7/13	7/20	7/27	8/3	8/10	8/18	8/30	9/5	總平均
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.團體中大家互相喜歡且彼此照顧。	4.7	5.25	4.45	5.75	5.88	5.5	5.88	6.43	5.75	5.78	5.54
2.團體中大家會試著找出原因來瞭解為何自己會這樣做。	4.5	4.83	4.45	4	5.75	5.38	5.75	5.71	5.25	5.44	5.11
3.團體中大家會避免去正視彼此間發生的重要事情。	3.7	3.92	3.09	4.75	3.5	4.88	4	3	5.13	4.89	4.08
4.團體中所發生的事，大家感到重要並覺得有參與感。	6.1	5.75	3.82	5.63	5.75	5.75	4.88	6.14	5.75	6	5.56
5.團體中大家會依賴團體領導者的指示。	6.7	6.25	5	5.38	5.25	4.38	4.63	5.86	6.13	5.89	5.54
6.團體中彼此間存在著衝突與生氣。	1.5	1.67	1.73	1.13	1	1.38	1.25	1.14	1.5	1.22	1.35
7.團體中彼此間的關係是退縮有距離的。	2.5	2.42	2.27	2.38	1.38	2.38	2.25	1.57	1.38	2.11	2.06
8.在團體中，為了把事情理清楚，大家會互相挑戰、面質。	3.2	2.75	2.36	1.75	2.75	2.5	1.63	1.29	2.63	2	2.28
9.在團體中，大家會以可被團體接受的方式來表現。	5.4	4.83	4.27	5.88	5.63	5.63	5.38	5.29	5.63	5.11	5.30
10.團體中彼此不依賴且互相排斥。	2.2	1.58	1.73	1.38	1	2	1.25	1.14	1.25	1.89	1.54

11.團體中，大家會透露敏感的個人資料與感受。	3.3	2.58	2.45	<u>3.75</u>	2.13	2.88	3	3.14	2.63	3.11	<u>2.90</u>
12.團體中大家看起來是緊張和焦慮的。	2.6	1.83	1.91	1.63	2.13	1.38	1.38	1.29	<u>2.88</u>	2.67	<u>1.97</u>

1. 整體反應分析

結果顯示，整體而言成員覺得團體中大家經常互相喜歡且彼此照顧，經常會試著找出原因來瞭解為何自己會這樣做，會避免去正視彼此間發生的重要事情。團體中所發生的事，大家經常感到重要並覺得有參與感。團體中大家較常依賴團體領導者的指示。團體中彼此間存在著一點點衝突與生氣。團體中彼此間的關係有時是退縮、距離的。在團體中，為了把事情理清楚，大家有時會互相挑戰、面質。在團體中，大家經常會以可被團體接受的方式來表現。團體中彼此偶爾有一點點不信任及排斥。團體中，大家有時會透露敏感的個人資料與感受。團體中大家看來有一點點緊張和焦慮。

2. 依團體發展階段的歷程來分析

團體初期：成員出現了依賴帶領者的指示、彼此間存在著衝突與生氣、彼此間的關係稍微是退縮而有距離的、在團體中為了釐清事情，大家會互相挑戰、面質、彼此不相信且互相排斥，但這樣的較為負向的氣氛大部分在第一次時處於最高峰後開始下降，顯見團體通過了形成期及風暴期，開始較為正向而能夠工作的氛圍。

團體中期：出現互相喜愛且彼此照顧、找尋問題原因、對於團體的事感到重要及有參與感的團體氣氛，且一直延續到後期，可以感覺到團體在正向支持的氣氛下投入，也試圖了解自己、幫助別人。

團體後期：除了中期的項目仍然持續之外，還出現避免正視彼此間發生的重要事情以及看起來緊張和焦慮的反應，這除了由於後期曾經出現兩次聚會因故間隔近兩週的原因之外，也似乎顯示團體成員對於團體結束的感到焦慮。由成員在團體氣氛量表中的高分分配，可以推測大部分的成員都在團體內受到團體生命週期影響，也符合一個有效能團體歷程的反應。

二、觀察成員的行為反應（他評）

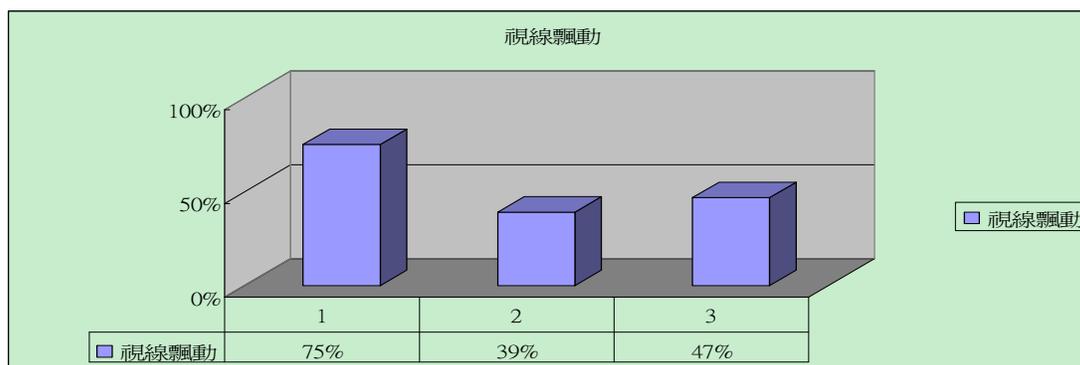
以下將以三階段團體歷程（探索期、工作期、結束期）用圖表說明成員在團體歷程中的行為反應趨勢如下：

一、表情

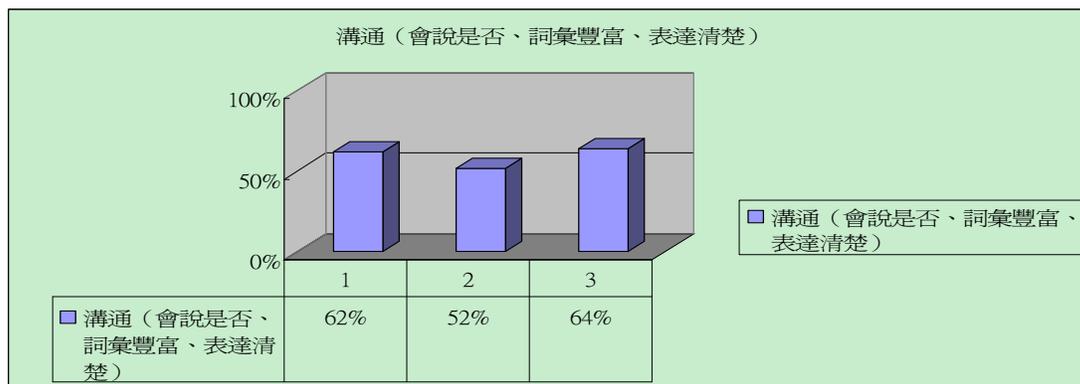
(一) 正向表情 (會注視、會微笑)



(二) 負向表情 (視線飄動)

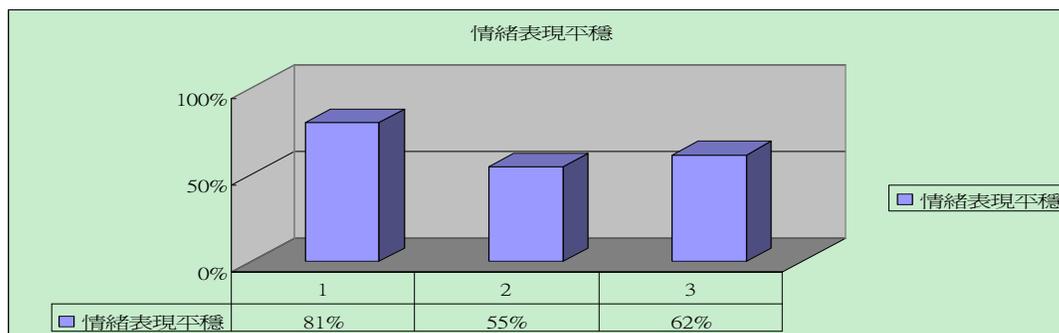


二、溝通行為 (會說是否、詞彙豐富、表達清楚)

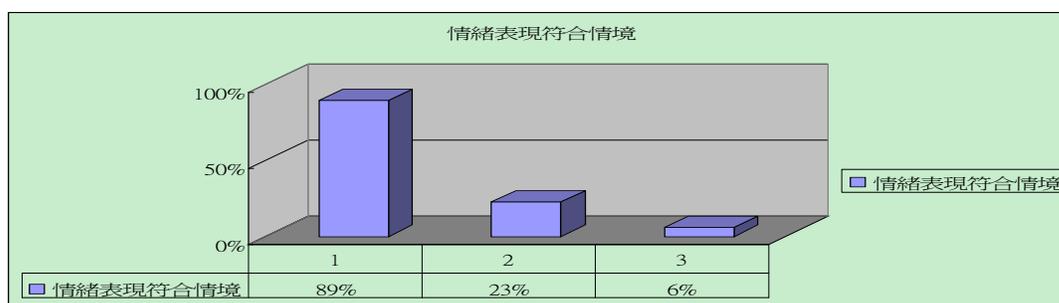


三、情緒

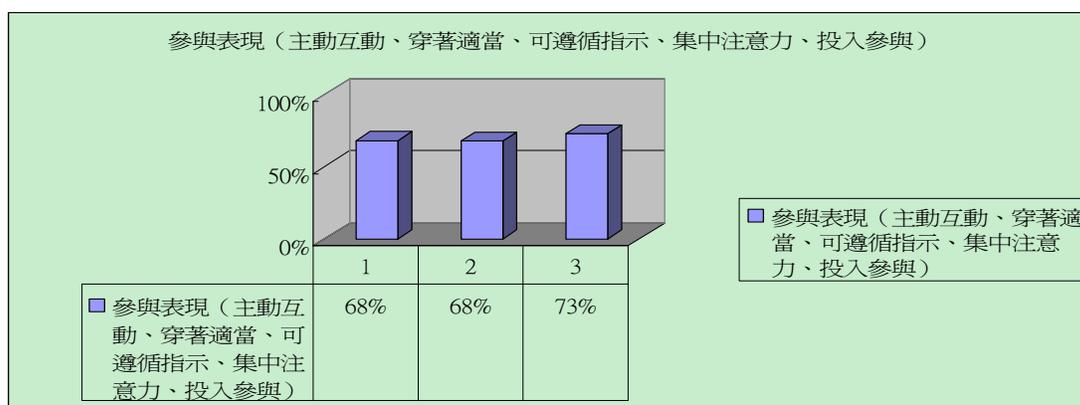
(一) 情緒表現平穩



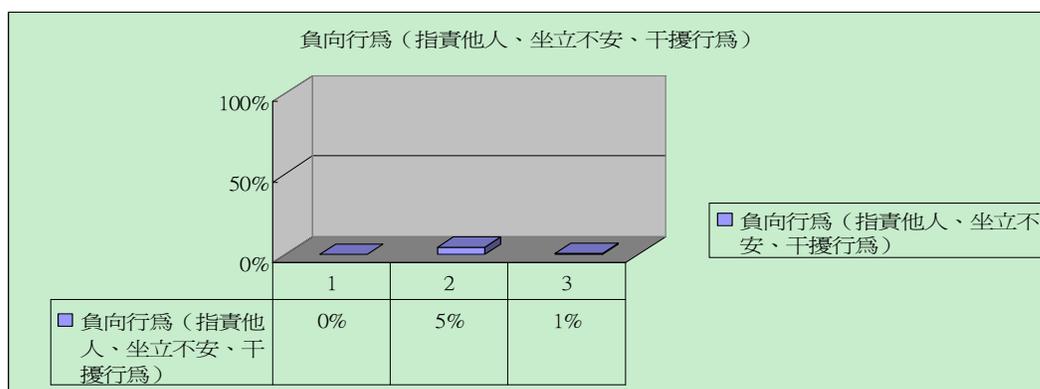
(二) 情緒符合情境



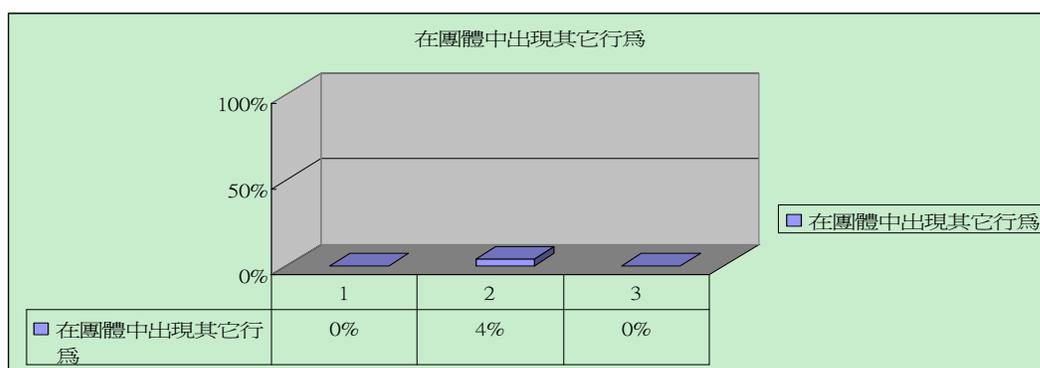
四、成員參與表現 (主動互動、穿著適當、可遵循指示、集中注意力、投入參與)



五、在團體中出現負向行為（指責他人、坐立不安、干擾行為）



六、在團體中出現其它行為（如打瞌睡）



整體分析：

一、表情（正向、負向）

精神病患臉部表情較貧乏是常見的負向症狀，在人際互動中，臉部表情是建立關係的第一步，如何適當地表達情緒、對事件做出適切的情感反應，是精神病患需要透過練習及正向的情感表達經驗中建立；另一方面，視線飄動的表情易讓人感到不尊重、不專注，在有效增進注視、微笑的指標時，相斥的視線飄動行為亦能有效的降低。在團體中，期待透過團體領導者、成員間的正向、支持的氣氛，增加團體成員的正向表情反應。

表情的指標中，正向表情隨著團體歷程而增加，整體表現皆在 50% 以上，表示在團體過程中，整體的表情表現皆在中等以上，會注視團體正在進行的活動、會注視團體中發言的成員等，並能夠在參與過程中能微笑。視線飄動的行為可以發現在工作期階段是相對最低的，可見成員在工作期表情專注。整體來說，我們可以發現視線飄動行為隨著團體活動設計的不同也呈現不同的變化，但是有明顯下降的趨勢。

二、溝通行為

溝通行為分為口語表達會說是否、口語表達詞彙豐富、口語表達清楚。整體來說，成員溝通表現在 50% 以上。在團體初期，成員有較豐富的溝通訊息來促進彼此瞭解與信任度；在團體工作階段，溝通表現相對較低，因團體內容設計此時多為結構式提供訊息的討論內容或技巧演練性質活動，因此在口語表達的機會會相對較低。不過在最後團體結束階段，需要成員較多對團體及成員間的彼此回饋與分享內容，因此相對展現溝通行為機會較多。可見成員的溝通狀態也是隨著團體活動設計而有所變化。

三、情緒

此部份的指標分為情緒表現平穩、情緒表現符合情境，團體進行的過程中，團體成員生活中重要事件的發生，對於團體氣氛有重要的影響，在工作階段中，有成員與女兒分開居住、有成員的父親過世，對團體成員來說，這些生活事件亦為重要的團體事件，當生活中遭逢重要的改變時，精神病患的情緒反應似乎成為發病的指標，團體中有成員表示「生氣很容易讓人與發病聯想，不想再被抓去住院，所以會好好控制自己的脾氣」，以致精神病患在面對事件時的情緒反應多是退縮、壓抑的表達方式。而情緒因應模式與團體情緒指標的反應有重要的關係，在此部份的指標，情緒指標則隨著團體的進行分數隨之下降。

四、參與表現

本方案將成員參與表現的指標分成主動互動、穿著適當、可遵循指示、集中注意力、投入參與。整體來說，成員參與表現的狀態皆在 50% 以上。每次團體的內容中，成員間皆會彼此分享過去一星期生活回顧，透過生活事件的分享、支持，增進成員間的主動回饋，營造溫暖、接納的支持氣氛，鼓勵團體支持網絡的形成，也逐漸增加了成員間的凝聚力。因此在團體結束階段，成員的參與表現有上升的表現。

五、負向行為

在團體中，負向行為分為指責他人、顯得坐立不安、有干擾行為、或出現其他行為，此部份在工作階段，起因於某位成員說另一成員三八，便開始團體的風暴期，這事件也為團體埋下不安的因素，在下次團體時有成員主動提出，需要解決該問題，在暖身時也花了較多的時間處理該事件，也因著主動、真誠的 S5 露行為，讓成員間的互動更加緊密，負向行為也逐漸下降。

六、其它行為

在觀察者紀錄當中，可以發現部分成員在團體工作階段，偶爾會有打瞌睡的情形，符合團體歷程。至團體結束階段，成員就出現其它行為表現為零。

貳、從「成員狀態」看團體成效

一、團體滿意度（自評）

七點量表（有些、比較、相當、非常）於第二次及最後一次團體結束後評量，共計回收 21 分有效問卷。以成員分數的平均數來呈現。數值資料如下：

平均數	6/29	9/5	
團體滿意度項目/第幾次團體	1	10	總平均
1.差的-好的	5.67	5.89	5.78
2.安全的-危險的	2.67	3.33	3.00
3.困難的-容易的	4.42	4.89	4.65
4.有價值的-無價值的	2.08	3.44	2.76
5.表面的-深入的	5.58	5.11	5.35
6.放鬆的-緊張的	2.75	3.44	3.10
7.不愉快的-愉快的	5.58	4.22	4.90
8.豐碩的-空洞的	2.42	3.22	2.82
9.軟弱的-有力的	5.42	5.22	5.32
10.特殊的-普通的	4.17	3.78	3.97
11.不順暢的-順暢的	5.83	5.33	5.58
12.舒服的-不舒服的	3.25	3.67	3.46
13.快樂的-悲傷的	2.42	3.56	2.99
14.生氣的-高興的	5.75	5.33	5.54
15.有進展的-停滯的	2.42	3.22	2.82
16.不確定的-確定的	5.42	5.22	5.32
17.冷靜的-興奮的	3.58	3.56	3.57
18.有信心的-害怕的	2.92	3.56	3.24
19.清醒的-昏頭昏腦的	2.58	3.33	2.96
20.友善的-不友善的	2.17	3.11	2.64
21.緩慢的-快速的	4.25	5.22	4.74
22.有活力的-平靜的	3.5	3.56	3.53
23.投入的-疏離的	3.08	3.22	3.15
24.安靜的-喚起的	4.42	3.33	3.88

平均數	6/29	9/5	
團體滿意度項目/第幾次團體	1	10	總平均
25.滿意的-不滿意的	2.58	3.22	2.90
26.喜歡的 -不喜歡的	2.17	3.22	2.69
27.有收穫的 -沒有收穫的	2.08	3.11	2.60

結果分析：就大部份團體成員的回饋來看，整體而言成員覺得團體是相當好的，比較安全的，比較容易的，相當有價值的，相當深入的，相當放鬆的，比較愉快的，相當豐碩的，相當有力的，有些特殊的，相當順暢的，比較舒服的，相當快樂的，相當高興的，相當有進展的，相當確定的，比較冷靜的，比較有信心的，相當清醒的，相當友善的，比較快速的，比較有活力的，比較投入的，有些安靜的，相當滿意的，相當喜歡的，相當有收穫的，整體而言成員對於團體的滿意度屬於輕度以上正向反應。

二、成員團體後參與心得（自評）

	你最有印象的事情/活動是什麼？	你在團體中對那一位成員最有印象？為什麼？	參與這次活動，你覺得有什麼改變？	對你在求職技巧上有什麼樣的幫助？
S1	寫履歷	S7/因為他要帶兩個小孩不容易	要找工作，以前不會這樣想學到怎麼樣跟不認識的人相處、說話	有實際去找工作
S2	求職練習、寫履歷	S5/因為他表達能力比較好	比較敢開口，跟人互動的方式有比較好	履歷撰寫方法、講話
S3	比手劃腳活動	S9/因為他滿關心我的	以後工作需要注意的那些事情	1.履歷表 2.放鬆訓練，讓我學到放鬆 3.去職場的時候，老闆問你薪資，你要說依公司的規定
S4	一比呀呀幫別人按摩	S9 跟 S2/因為是認識的人	學到如何跟別人作伙講話，做人要隨和	忘記了
S5	第四次活動。因為提到人生的喜怒哀樂	S2/因為有機會比較常在一起聊天、說話	思想比較不會那麼主觀，會比較客觀一點，也比較不會有先入為主的觀念。還有不要隨意插嘴	對職場方面的概念有比較清楚
S6	忘記了	S7、S9、S5/比較會表達自己的意見	學習如何表達自己，和跟別人互動	沒意見
S7	放鬆活動、求	S5/因為他說憂鬱也是	比較不會那麼憂鬱，很高	沒意見

	你最有印象的事情/活動是什麼？	你在團體中對那一位成員最有印象？為什麼？	參與這次活動，你覺得有什麼改變？	對你在求職技巧上有什麼樣的幫助？
	職面試活動	一種好的	興有機會可以聽到別人的內心世界	
S8	忘記了	S5、S9/因為講得不錯	講話有進步	要微笑...
S9	面試演練活動	S7/因為同情他還沒走過自己曾走過的心路歷程	比較能夠冷靜。在外面逛街的時候，人家用什麼態度或講什麼話，還是有被騙的時候，就會比較知道	聽到幻聽的威脅比較不會害怕

結果分析：

在整體團體活動中，成員最有印象的活動多是與求職相關活動內容（如面試演練、求職練習、寫履歷等）；成員心中最有印象的成員幾乎為團體中功能較高，溝通口語能力較為豐富的成員，功能較低成員也多以他們為榜樣，督促與增進自己的溝通表達能力。綜合以上，成員覺得學習到且進步的地方不論是在人際溝通方面，就是在求職相關方面，皆符合團體目標。

三、社交技巧量表（他評）

由精神專科醫院針對精神障礙者之簡易「基本社交評量表」評估工具。本評估表於第一次團體前及最後一次團體後，由同樣兩位觀察人員進行評估，交叉比對評估分數及討論後的結果。以成員分數的前後差異來呈現數值資料如下：

	S1			S2			S3			S4			S5		
	前	後	差值												
眼神接觸	4	4	0	4	5	1	4	4	0	5	5	0	5	5	0
身體姿勢	1	3	2	4	4	0	2	2	0	4	4	0	5	5	0
臉部表情	2	2	0	4	4	0	2	2	0	4	4	0	4	5	1
聆聽能力	4	3	-1	4	5	1	4	5	1	4	5	1	4	5	1
音量語調	3	4	1	5	5	0	3	4	1	5	5	0	5	5	0
言詞清晰	4	4	0	3	4	1	3	4	1	4	2	-2	5	5	0
措辭得體	3	3	0	2	4	2	2	3	1	4	3	-1	4	4	0
表達能力	2	3	1	2	4	2	2	4	2	4	2	-2	4	4	0
自我肯定	2	4	2	2	4	2	2	2	0	3	2	-1	4	5	1

	S6			S7			S8			S9		
	前	後	差值									
眼神接觸	5	5	0	2	4	2	3	3	0	4	3	-1
身體姿勢	3	4	1	3	5	2	3	2	-1	4	4	0
臉部表情	2	2	0	2	4	2	3	2	-1	3	2	-1
聆聽能力	5	5	0	4	5	1	4	5	1	4	5	1
音量語調	5	5	0	4	5	1	4	5	1	4	5	1
言詞清晰	5	5	0	3	5	2	2	3	1	4	4	0
措辭得體	4	5	1	4	5	1	3	2	-1	3	3	0
表達能力	3	4	1	3	5	2	2	2	0	3	4	1
自我肯定	3	4	1	2	5	3	2	2	0	4	4	0

結果分析:

綜合整體結果來看，成員在「聆聽能力」部分進步人數最多，共有 7 人得分在團體前後有差異；其次為「表達能力」部分，共有 6 人得分在團體前後有差異；「音量語調」、「自我肯定」部分，共有 5 人得分在團體前後有差異；在「言詞清晰」、「措辭得體」部分，共有 4 人得分在團體前後有差異；在「身體姿勢」、「眼神接觸」部分，則有 3 人得分在團體前後有差異；「臉部表情」部分，僅有 2 人得分在團體前後有差異。

由成員本身狀況來看，S1 在「聆聽能力」有退步的情形；S9 在「眼神接觸」和「臉部表情」有退步的情形；S8 在「身體姿勢」、「臉部表情」和「措辭得體」有退步的情形；S4 在「言詞清晰」、「措辭得體」、「表達能力」和「自我肯定」有退步的情形。

四、成員個別化目標達成情形（他評）

在進行團體之前，個案管理員先針對每位成員參與團體的需求進行個別化目標的擬定。在結束團體後，個案管理員在針對成員在日常生活中的表現來評估其是否達成個別化目標。

（1）團體前問題需求及目標

姓名	問題需求	個別化目標	
		團體	生活/工作
S1	1.人際互動退縮，少用言語表達自己的想法 2.因症狀干擾造成脊椎受傷，缺乏工作動機 3.遵循指示困難	1.會注視 2.能微笑 3.主動與成員互動 4.可遵循指示，照範例操	1.引起參與工作訓練動機 2.建立支持網絡主動與成員互動 3.可遵循指示

姓名	問題需求	個別化目標	
		團體	生活/工作
		作	
S2	1.人際互動退縮、有視線飄動情況 2.口語表達不清楚 3.被動與成員互動 4.工作持續度較低	1.持續投入參與 2.主動與成員互動 3.會注視、能微笑 4.口語表達豐富	1.主動與成員互動...主動具體表達工作訓練需求 2.會注視、微笑 3.工作持續度從 2.5h/天增加到 4h/天 4.口語表達豐富
S3	1.人際互動退縮、視線飄動只用動作 2.坐立不安 3.口語表達有限 4.被動與成員互動 5.持續度較低	1.持續投入參與...全程參與團體 2.坐立不安改善 3.主動與成員互動 4.會注視、能微笑 5.口語表達清楚、豐富	1.主動與成員互動、主動向輔導員表達工作訓練需求 2.工作持續度可達 2hr/天，並持續 1 個月 3.專注與微笑
S4	1.表情會有視線飄動 2.口語表達不清楚 3.工作訓練持續度受生理功能較差，工作時間僅 2hr/天	1.詞彙豐富、口語清楚表達工作需求 2.團體成員的支持 3.持續參與	1.詞彙豐富、口語清楚表達工作需求 2.團體成員的支持 3.工作訓練持續度可從 2hr/天增加到 3 hr/天
S5	1.表情會有視線飄動 2.口語不清楚 3.工作訓練持續度較差，僅 2hr/天 4.會指責他人，如說話語氣及用語會給人壓力 5.被動與成員互動	1.持續投入參與 2.主動與同性成員互動 3.減少指責	1.工作時間穩定 2hr/天 2.主動與同性成員互動 3.減少指責他人
S6	1.表情會有視線飄動、鮮少注視與微笑 2.被動與成員互動 3.持續度、專注力較差	1.會注視、能微笑 2.口語表達豐富 3.主動與成員互動 4.持續參與投入	1.會注視、能微笑 2.口語表達豐富 3.主動與成員互動 4.主動尋求輔導員協助.
S7	1.表情會有視線飄動 2.情緒表現常處於憂鬱狀態	1.情緒可符合情境 2.得到團體成員的支持	1.情緒可符合情境 2.得到團體成員的支持 3.穩定工作
S8	1.表情會有視線飄動 2.口語表達僅會說是否 3.被動與成員互動	1.口語表達清楚 2.表情會注視能微笑 3.主動與成員互動	1.口語表達清楚 2.表情會注視能微笑 3.主動與成員互動

姓名	問題需求	個別化目標	
		團體	生活/工作
S9	1.口語表達在描述會人、事、時、地、物容易錯置 2.主動與成員互動	1.口語表達可具體描述人、事、時、地、物 2.主動與成員互動	1.口語表達可具體描述人、事、時、地、物 2.主動與成員互動

(2) 團體成員個別化目標達成

指標	項目	達成目標成員	達成人數	達成比例
團體	1. 持續投入參與	S2、S5、S7、S6、S6、S1、S8、S9、S4	9	100%
	2. 注意力能集中	S2、S5、S7、S6、S6、S1	5	56%
	3. 主動與人互動	S2、S5、S7、S6、S6、S1、S8、S9、S4	9	100%
	4. 給予成員情緒支持	S2、S5、S7、S6、S6、S8、S9、S4	8	89%
	5. 與人互動能注視、微笑	S2、S5、S7、S6、S6、S1、S8、S9、S4	9	100%
	6. 口語表達能盡量豐富	S7、S9、S5、S6	4	44%
	7. 口語表達能盡量清楚、具體	S2、S5、S7、S3、S8、S6	6	67%
	8. 符合課程情境	S2、S5、S7、S6、S6、S1、S8、S9、S4	9	100%
	9. 減少指責他人	S2、S5、S7、S6、S6、S1、S8、S9、S4	9	100%
生活與工作	1. 引起參與工作與訓練的動機	S2、S5、S7、S6、S6、S1、S8、S9、S4	9	100%
	2. 主動與人互動	S2、S5、S7、S6、S6、S1、S8、S9、S4	9	100%
	3. 建立持續人際互動支持網絡	S2、S5、S7、S6、S6、S8、S9、S4	8	89%
	4. 與人互動能注視、微笑	S2、S5、S7、S6、S6、S1、S8、S9、S4	9	100%
	5. 衣著打扮能符合職場要求與期待	S2、S5、S7、S6、S6、S1、S8、S9、S4	9	100%
	6. 口語表達能盡量豐富	S5、S7、S6、S9	4	44%

7. 清楚、具體	S2、S5、S7、S3、S8、S6	6	67%
8. 工作持續度增加與延長工作時數	S8、S2、S4、S9、S6	5	56%
9. 減少與指責語氣與給予他人的壓力	S2、S5、S7、S6、S6 S1、S8、S9、S4	9	100%
10. 有實際求職行動表現	S2、S5、S7、S6、S6 S1、S8、S9、S4	9	100%

結果分析：

團體結束後，透過成員之個案管理員評估成員在參與團體前後個別化目標達成情形，在大部分的團體或生活目標上，成員達成率皆有超過 50%，甚至超過半數個別化目標可達 100%。唯在「口語表達儘量豐富」上未達半數成員達成目標，顯示出精神障礙者在溝通能力上不易改變的特性。

參、領導者困境與因應策略

方案小組在執行完每次團體活動後，會進行內部討論成員的反應狀況及活動設計可修正方向，同時亦會完成領導者省思札記及團體觀察紀錄表。方案小組綜合上述紀錄資料，統整整體團體活動中，領導者所遭遇之困境及因應策略供後續實務工作者參考如下：

一、成員特質

(一) 成員挫折忍受力較低

困境：成員議題未被討論，萌生退出團體念頭

成員容易因為團體中的人際衝突而產生不愉快的感覺，如自身提出議題不受其他成員支持可被拿至團體中充分討論，容易引起成員的挫折感，萌生退出團體念頭。

因應策略：

(1) 團體接近尾聲，領導者需檢核成員議題是否被充分討論

領導者即使在成員提出議題的當下已處理是否合適開放至團體討論，但針對成員個人議題部分，則需小心在最後團體結束階段再次檢核成員議題是否在團體中已被充分討論，或可接受私下在與工作人員討論方式。

(2) 鼓勵成員私下彼此關心、彼此鼓勵

針對成員個人議題部分，領導者可鼓勵成員私下彼此關心，協助建立成員彼

此間的支持網絡。

(二) 成員對於不擅長的議題容易感到焦慮

困境：成員藉故離席，離開團體過久

成員容易因為對於團體的議題及活動感到焦慮而藉故離開團體

因應策略：

(1) 請觀察員注意成員離席時間並適時引導成員回到團體內

由於成員離開的時間端視成員狀況而異，功能較差成員甚至可能離開 20 分鐘以上久，因此團體工作人員應時時注意成員離開時間，適時帶領成員回到團體中。

(2) 領導者肯定成員回到團體內參與活動

成員願意克服心理障礙回到團體中面對有壓力的討論議題及活動，領導者應適時給予口頭鼓勵，增進成員參與活動的動機。

(三) 成員口語表達能力不佳

困境：成員思考組織及口語表達能力不佳，無法令他人瞭解

有成員表達能力不佳，話語間邏輯不清楚，但卻發言踴躍的狀況下，容易讓其他成員感覺不知所云，致使有分心的狀況發生，降低團體間的動力。

因應策略：

(1) 運用連結成員的互動

領導者邀請其他成員回應說話成員所聽到或理解的意思，增進成員專注的程度及傾聽他人的能力。

(2) 領導者給予摘要、澄清並確認成員的意思

領導者在初期可允許成員花多點時間表達其意思，逐步釐清成員想表達的意見為何；但在團體中後期，領導者則應適時替成員表達其意思，以維持團體的動力。

(四) 成員缺乏現實感

困境：成員因與職場社會環境疏離，對於職場有不切實際的期待

成員長期在受保護的環境，如醫院、社區復健中心或協會生活，對社會變遷資訊疏離。部分成員病識感似乎難以隨著時間的演進而有所增加，意識到自我功能的退化，因此對於未來的期待與自我期許，總是會超出自我能力範圍。

因應策略：

(1)請具熟悉職場的人提供成功經驗與就業市場資訊

邀請同為精神障礙者就業成功的典範來針對就業歷程與就業市場資訊進行分享，可增進成員的信心，相對起來，也比邀請非精神障礙者就業成功的人來進行分享更具說服力。

(2)請具熟悉職場的工作人員給予討論與回應

邀請曾服務過精神障礙者之就服員或具備就服經驗、瞭解就業市場資訊的工作人員針對成員提出的想法進行討論與回應，可增進成員對於目前就業市場資訊的瞭解，及對自己能力限制的瞭解。

(3)具體的討論成員預期的目標如何落實達成

當成員預期的目標超出成員能力範圍，領導者需藉由具體化討論方式，如帶領成員討論期待工作的要求為何？與其目前能力間的落差又為何？逐步帶領成員瞭解現實的限制並討論可行的替代方案。

二、成員出席狀況

(一) 成員流失

困境：團體在第二次成員高達 12 位，但最後成員流失到只剩 9 位

團體一開始招募成員為 12 位，其中一名成員評估自己尚未準備好接受團體中的自我揭露在參加兩次聚會後退出，而另外 2 名也在第二次進入團體，參加兩次聚會後因為症狀不穩定而離開團體。

因應策略：

(1)約談成員澄清原因，再次說明團體規範並確認成員參與團體意願

成員在團體初期對於團體領導者及成員皆會有遲疑或不信任的感覺，只能

藉著活動與分享來探索團體是否合適其參與，當遇到討論的議題對其是充滿有壓力或症狀不穩定時，領導者也開始評估成員是否合適留在團體內，但考量成員需求及利益，領導者依舊需要約談成員並確認其參與團體意願，以免損及成員權益。

(2)設定全勤獎勵制度

建立出席獎勵制度，全勤者在團體結束後即可獲得獎勵品，以維持成員出席動機。

(3)實施表現自評活動

在每次團體結束後，由成員間彼此票選本次團體活動中分享最多者、進步最多者、最喜歡者三項人選，並於下次團體一開始時公布。如此可以促進成員正向表現行為，也可以促進成員觀察注意到他人的表現，而票數最多者也可從中獲得成就感。

(二) 成員中途離席

困境：成員在活動中容易有中途去上廁所的情況

部分成員會因為喝水的緣故而往往在團體進行間，中途離席至廁所 2-3 次，連帶也會影響其他成員的注意力。

因應策略：

(1)考量成員特質，請成員儘量在團體前上洗手間

由於考量當成員中途離席而暫停活動，待成員回到團體活動在開始的作法，但考量在等待成員回來至進入團體狀況須花費不少的時間且對團體動力的影響，因此領導者決定不限制成員中途上廁所的機會，但在團體進行前提醒成員一定要先上洗手間。

(2)當成員回到團體中，簡短地知會成員團體正在進行的事

假使成員離開團體的時間過久而無法銜接團體內正在進行的活動，則領導者會簡短的告知成員目前團體正在進行的活動，以讓成員順利進入團體狀況。

三、活動設計

(一) 執行力不佳

困境：成員對於執行家庭作業有困難

成員普遍對於執行家庭作業意願不高，且因為生病的緣故，找不到合適的對象提供協助。

因應策略：

(1)建立獎勵制度

領導員向成員說明團體積分制度，除了團體內每次票選良好表現的活動外，完成家庭作業者也可累積分數。領導員將於團體結束後一積分高低頒予獎勵品。

(2)請熟悉的工作人員協助完成家庭作業

領導員於告知家庭作業的當下，詢問有困難完成家庭作業之成員，並請成員找熟悉的工作人員共同完成家庭作業。

(3)讓成員依自身狀況調整家庭作業

告知成員家庭作業的形式，如找人幫忙自己一件事，請成員思考並當下決定找團體中哪位成員幫忙，且具體的描述幫什麼樣的忙？多久？等。

困境：成員兩兩一組活動，容易敷衍了事

因應策略：

(1)領導員和副領導員分別關心各組演練情形

在分組活動中，領導者和副領導者如果個別至各組關心演練情形，成員較有執行力，對於不清楚的地方也容易直接問領導者與副領導者。

(2)將成員分為三人一組

分組活動三人為一組，成員兩兩演練後交換，成員會因為有第三人在一旁學習觀看而有種被督促的感覺而較認真演練。

(一) 認知功能的落差

困境：精障成員對於抽象概念的活動進行有困難

成員因生病緣故，認知能力較一般人為退化，對於抽象概念的活動或名稱如感覺之旅、請他們扮演「垂頭喪氣」、「神清氣爽」、「精神奕奕」等

探索活動理解與進行會有困難。

因應策略：

(1) 活動說明宜使用貼近他們的生活用語、清楚、簡單

領導者在介紹活動部分使用他們日常生活用語可以拉近與成員間的距離，避免使用專業用語或容易造成成員混淆的字眼，以防成員因為無法理解而無法進行活動練習。

(2) 提供具體生活化的示範說明

在抽象的活動進行中，大量的舉例或邀請成員分享類似的例子，可以增進成員對於抽象概念的瞭解。

(3) 提供三步驟原則

在活動步驟中，如果可以將演練重點濃縮成重點式原則，讓成員反覆演練，可增進成員記憶並且容易執行。

四、活動帶領歷程

(一) 成員間功能的落差

困境：高功能成員容易主導發言的流向，低功能成員則常處於沈默狀態

團體中，高功能成員容易分享且偏向分享與自身相關的議題，但並不一定與團體目標相關，往往壓縮到團體的時間，導致低功能成員表達自己意見的機會和時間都被縮短

因應策略：

(1) 團體初期領導者會給予高成員較多回饋，順勢引導團體成員間得連結與互動

團體初期為建立鼓勵成員發言的氣氛而給予發言成員較多的關注，也可順勢連結成員間的互動與回應，增進凝聚力。

(2) 中後期領導者對於高功能成員傾向簡短回應後，引導至成員間地彼此互動

領導者對於高功能成員的分享儘量減少給予回饋的機會並簡短摘要後，則進入下一階段的活動。

(3) 鼓勵並給予低功能成員時間，等待其表示自己的意見

功能較低成員在醞釀發言的勇氣上需要比其他成員更多的時間，因此及使沈默時間可能長達 2-5 分鐘之久，領導者還是可以藉由要求其他成員鼓勵或其他替代方案等待功能較低成員表達自己的意見。

(4) 提供多元意見表達方式

領導者製作紅綠牌，讓低功能成員及使不透過口語也可以清楚的表達自己的意思。如非口語表達、比數字等等

困境：領導員指導語過長或換句話說，部分成員容易在活動時不知所措或遺忘應該進行的項目

領導者的活動指示假使過長或前後用語不一致，成員容易忘記活動應進行的重點或要領為何，導致在分享或進行活動上會有分心、不知所措的情形。

因應策略：

(1) 給予具體、簡單、明確的指導語

領導者在給指導語部分應注意前後一致，簡短、明確的方式可讓成員記憶並順利進行團體活動。

(2) 在白板上寫下具體的活動步驟

在分組演練的活動中，領導者可在白版上寫下進行活動的步驟、活動需要練習的問句，假使成員遺忘剛剛的指導語尚可自行看白版上的提示而進行活動，可減少成員向他人詢問的焦慮感與領導者需至各組說明的時間。

(3) 提供簡易的書面提示內容，提醒成員活動內容

將活動要提供給成員重點與訊息，重點整理成書面資料（如一張 A4），成員可在活動中當成提示用；在日常生活中，也可隨身攜帶當作提醒自己的資料。

(二) 成員間的衝突

困境：成員在團體中明顯以言語批評另外一位成員

成員在初期至工作期間難免會有衝突，功能較高的成員在為爭取他人注意力或表達不滿上，可能會有用言語批評另一位成員的狀況。

因應策略：

(1) 澄清事件，檢核各位成員此事件的感受

當成員使用負向語言攻擊其他成員，領導者需先澄清事件發生的前因、過程，並評估是否放置團體內討論解決，檢視成員對這件事的想法，運用團體的力量，邀請成員決定是否討論及感受為何，以避免大多數成員都有尚未未被處理的感受而影響團體運作。

(2) 由工作人員另找時間輔導成員，確保成員未扭曲團體事件

由於精障者挫折力忍受力弱，所以需要他人去維護他的尊嚴。領導者因考量團體流程而無法在團體內立即解決成員的問題及需求，可徵求成員的同意，請其於團體後私下與熟悉的工作人員進行會談。

第四章 結論與建議

綜合上述團體成效及相關議題發現，方案小組針對精神障礙成員所組成的團體，做出以下的建議：

壹、針對精神障礙成員特質與需求而言

一、團體構成

- (一) 招募成員人數：8~10 人屬於恰當範圍。避免人太多而降低成員學習機會。
- (二) 團體進行時間：2 小時、上午時段為宜，間接建立成員正常生活作息的習慣。
- (三) 團體距離間距：1 次/週。避免成員因團體時間相隔過久而喪失動力。
- (四) 團體次數：10 次左右
- (五) 團體形式：結構式團體、教育性團體。
- (六) 成員篩選的必要性：需要篩選成員為具有動機及症狀穩定者

二、活動設計

(一) 角色扮演

在活動設計上，如多為講授性或靜態的討論分享，成員容易有分心或視線飄動的情形，因次在活動設計上假使有角色扮演活動，可增進成員參與動機與趣味性，提升成員投入的程度。

(二) 情境演練

設計情境讓成員演練，可確實掌握成員是否應用團體學習內容至情境中，也可藉此檢視團體目標是否達成。

(三) 步驟式活動演練

在活動演練上可提供步驟式流程，可減少成員記憶的機會，專心投入於練習活動內容上。

(四) 提供簡單或口訣式的重點摘要等

團體學習內容可整理提供要點式或口訣式原則(如微笑、點頭、眼神注視)給成員作為團體活動中或日常生活中可參考的資料。

三、評估方式

(一) 個別化評估指標的建立

雖然成員的診斷名幾乎相同，但其實個別差異還是很大，譬如說口語表達能力、病識感程度、獨立生活能力等能力方面，每個成員程度完全不同。因此為評估各個成員在團體獲益程度上，擬定個別化評估指標，建立個別化目標是很必要的。

(二) 尋找穩定特質作為評估向度如人格特質、技能

在使用評估量表上，需儘量尋找評估穩定特質向度如人格特質、技能且合適成員使用的量表，以確保團體效益是否真正發揮。因為使用非穩定特質(如滿意度、情緒)作為評估團體效益，容易受到團體成員當下狀態是否穩定而影響，恐無法顯現出團體真正效益。

(三) 由機構協助支援評估目標及改善情形

由於成員參與團體時間有限，但團體最終的效益還是希望成員可以將團體內學習到的內容類推運用至日常生活情境中，因此尋求機構工作人員在團體外的時間評估成員行為方式及目標改善情形也是評估團體效益很重要的方式。

(四) 他評觀察評分者評分一致性

為尋求評估的有效性，通常會找不只一位評估人員針對成員狀況進行評估，但無論是在團體內或團體外評估人員間的看法是否一致，皆需在事前透過彼此討論與確認，甚至是針對情境或範例題來訓練彼此間評估的一致性，以避免評估不一致的情形，造成團體效益成果的混淆與低估。

貳、針對領導者的準備

一、對成員特質的了解

在帶領團體前，領導者一定要對參與成員的狀況與行為有所瞭解，掌握成員狀態，作為團體方案發展與修正的參考依據之一。領導者瞭解成員的方式，除了透過事前與機構聯繫，取得成員資料與瞭解其狀態外，更重要得是需要和成員進

行訪談，以確認成員瞭解團體的進行方式及確認團體目標對成員需求的滿足性為何，並決定是否篩選掉不合適參與的成員。訪談獲得的資料也可作為修正團體方案重要的參考來源之一。

在團體進行間，領導者除了在團體內時時觀察評估成員狀態，確保團體目標與成員能力間的落差是否有調整的必要性外；在團體外也可透過私下與成員聊天的機會或與機構人員在團體進行前，討論成員過去一週表現的狀況，來預測成員可能在這次團體內的表現，作為活動安排的參考之一。

二、對主題熟悉

在團體方案設計的過程中，領導者應針對團體目標主題蒐集合適成員特質之相關理論與資料，好在團體帶領的過程中，活動設計及針對成員的反應及行為是有所依循，而非憑領導者行事風格來回應成員需求與進行活動。

三、與機構密切合作的必要性

精障者的狀況是否穩定及其在團體內討論的內容是否符合其自身狀況，領導者如僅透過短時間和成員的相處，必定無法即時掌握成員的狀態及需求，甚至可能只在成員表面上的問題打轉，無法直指核心的幫助到成員。因此領導者和機構工作人員保持密切的聯繫，掌握成員狀態與行為狀況，甚至尋求機構人員協助評估成員是否有達成團體目標，皆是領導者關心團體是否對成員有幫助之必要採取的步驟。

四、督導的必要性

及使經驗豐富的領導者，必定也會有準備資料及帶領過程中的盲點，因此除了在小組內尋求工作人員同儕的討論，提供帶領技巧及方法上的建議外，固定尋求專家學者提供督導的協助，也可幫助領導者在帶領團體過程中有更多的啟發與靈感。

參考文獻

- 天主教新竹社會服務中心 (1997)。試穿別人的鞋子：同理心訓練。台北：光啟。
- 方紫薇等譯 (2001)。譯自 Yalom (2000)：The Theory and Practice of Group Psychotherapy. 團體心理治療的理論與實務。台北：桂冠。
- 王慧君 (1993)。團體領導者訓練實務。台北：張老師。
- 李茂興譯 (1998)。生涯諮商的理論與實務。台北：揚智。
- 吳明清(1994)。教育研究-基本觀育與方法之分析。台北：五南。
- 吳明隆(2000)。教育行動研究導論-理論與實務。台北：五南。
- 張景然、吳芝儀譯 (1995)。團體諮商的理論與實務。台北：揚智。
- 黃惠惠 (2000)。自我與人際溝通。台北：張老師。
- 劉美珠 (2004)。放輕鬆。董氏基金會

【附件一】 精神障礙者生涯適應團體 第 1 次團體方案

單元名稱：形成就業目標		次數：第 1 次 (10/28)	領導者：王思賢	
人數：10-15 人		地點：團體室	時間：120 分鐘	
單元目標： 1. 協助成員了解團體的性質、目標、內容、進行方式。 2. 協助成員彼此認識。 3. 了解成員的需求與對團體的期待。 4. 形成團體規範。				
活動名稱	活動流程	時間	器材	注意事項
相見歡	一、暖身活動	20'		
	1. 相見歡-姓名疊羅漢(姓名，家鄉，特質形容詞+名聲飛揚。→二、主題活動	20'	海灘球或玩偶 (作為傳球之用)	
環遊世界找朋友	1. 利用兩兩猜拳洗牌，再依報數的方式兩兩分組，彼此作小記者採訪。簡單介紹自己，分享目前的生活現況(住在哪裏)，以及對於參加團體的期待。	80'	「環遊世界找朋友」歌曲。	每個人 5-10 分鐘。
	2. 回到團體進行大團體分享。	15'	輕音樂	
團體簡介及規範形成	3. 說明團體進行的方式及每次的主題。並澄清成員的疑慮。	25'	海報「團體目標」及「團體規範」	藉說明形成成員的希望感。 請成員寫下自己在團體中的目標以及願意遵守的規範。
	4. 形成團體目標及規範，蓋手印。(三原則:準時、保密、分享)	30'		
	三、結束活動	10'		
團體歷程回顧	1. 請成員分享對於此次團體的感受。	20'		請成員寫下自己在團體中的目標以及願意遵守的規範。
	2. 家庭作業-預告下次團體，請成員在日常生活中詢問自己週遭的人自己的優點為何，至少詢問 3 個優點。	10'		
	3. 填寫團體成效評量表。	5'		
		5'		

精神障礙者生涯適應團體 第 3 次團體方案

單元名稱：人際溝通與情緒管理		次數：第 3 次 (11/11)	領導者：王思賢	
人數：10-15 人		地點：團體室	時間：120 分鐘	
單元目標： 1.知道情緒的定義及不同觀點 2.能夠辨識及察覺不同的情緒 3.可以有效溝通情緒				
活動名稱	活動流程	時間	器材	注意事項
火車快飛 厝邊大小事	一、暖身活動 1.「火車快飛」洗牌調整成員的座位 2.關心成員一週以來的心情起伏。 3.討論家庭作業。 3.說明本次團體的主題與進行方式。	30' 5' 15' 8' 2'		
感覺之旅	二、主題活動 (一)感覺之旅 1.請成員調整自己到一個最舒適的姿勢，微微閉上眼睛。 2.指導語:情緒就像心跳和呼吸一樣，是我們身體很自然的一部分，也能讓我們更了解自己當下的狀態，問問自己：我們對於自己的心情起伏是否敏感?現在我們來作一場感覺之旅，注意身體每一個部份的感覺: (1)從小腿開始-你覺得舒服?酸?冷?鞋子緊或鬆? (2)向上移動到你的軀幹-有沒有哪裏有起伏?呼吸快或慢?用鼻或嘴呼吸?胸口緊或舒服?四肢是緊或鬆? (3)喉嚨和脖子-喉嚨舒服嗎?哽住?感到脖子支撐著頭嗎?輕輕搖擺去感覺脖子和背部是緊或鬆? (4)移到臉部-臉上是什麼表情?肌肉是緊或鬆?嘴巴?眉毛?下巴?有什麼感覺? (5)最後進到你的頭-空空的?還是平靜的?混亂嗎?在想什麼?會清爽舒服嗎? (6)重新將注意力分散在整個身體上，有什麼新的感覺?哪一部份最吸引你的注意力?是什麼感覺? (7)想想看當你高興、生氣、悲傷以及害怕時，哪些部位會特別有感覺，找出那個部位，看看它現在感覺如何?想想當你想到最近困擾的事時，這個部份有什麼變化? 3.請成員分享自己在高興、生氣、悲傷以及害怕時的身體反應。	70' 35' 5' 15' 15'		
團體歷程回顧	三、結束活動 1.請成員分享對於此次團體的感受。 2.訂定家庭作業—找出 2 個生活中容易有情緒的情境以及自己因應的方法 3.填寫團體成效評量表。	20' 10' 5' 5'	團體成效評量表 12 份、藍筆 12 枝	

情緒臉譜活動單

請將下列臉譜代表的情緒及可能出現的情境寫在右側的欄位中

	<p>這是_____的情緒</p> <p>可能出現在_____</p> <p>_____的時候</p>
	<p>這是_____的情緒</p> <p>可能出現在_____</p> <p>_____的時候</p>
	<p>這是_____的情緒</p> <p>可能出現在_____</p> <p>_____的時候</p>
	<p>這是_____的情緒</p> <p>可能出現在_____</p> <p>_____的時候</p>
	<p>這是_____的情緒</p> <p>可能出現在_____</p> <p>_____的時候</p>
	<p>這是_____的情緒</p> <p>可能出現在_____</p> <p>_____的時候</p>

精神障礙者生涯適應團體 第 4 次團體方案

單元名稱：如何建立人際關係		次數：第 4 次 (11/18)	領導者：王思賢	
人數：10-15 人		地點：團體室	時間：120 分鐘	
單元目標： 1.知道建立良好人際關係的元素 2.能覺察不同的人際氛圍 3.學習如何因應不同的人際氛圍				
活動名稱	活動流程	時間	器材	注意事項
大風吹	一、暖身活動 1.大風吹及小風吹約 5-8 次。 2.討論家庭作業。 3.心情紅綠燈，請成員舉牌，快速掃瞄成員一週心情，紅代表很好，綠代表不太好。很好的成員簡單說明原因，不太好的成員則邀請多說一點，再請成員給予回饋。(若人多則鼓勵一位先說) 4.介紹本次團體的主題及進行方式。	40' 5' 10' 20' 5'	一面紅、一面綠的圓形舉牌。(以紅色、綠色厚紙板剪成圓形黏貼竹筷子製成)*14。	上是否繪製笑臉及愁眉苦臉?
我想和你作朋友	二、主題活動 (一)我想和你做朋友 1.指導語：看看團體內的其他成員，在這些人當中，誰會是妳/你交朋友的第一個選擇？請走到他/她的面前，將你的手搭在他/她的肩膀上。(類似的指導語可以替換) 2.等成員大多停下來後留在原地，討論：對方給你什麼印象或感覺，讓你想要和他/她作朋友？ 3.歸納受人歡迎的特質或行為表現有哪些。	60' 5' 10' 15'		
情緒臉譜	(二)情緒臉譜 1.辨識情緒：請成員三人一組討論並完成情緒臉譜活動單中的情緒名稱以及可能出現情緒的情境 2.討論：我們在辨識他人或自己的情緒時，會注意到哪些線索？當我們察覺他人或自己的情緒之後，我們可以做甚麼？ 3.請成員討論在這樣的情境下如何處理比較好？	10' 10' 10'	情緒臉譜作業單*5張(3人一張)	
	三、結束活動 1.CO-L 針對今天在團體中成員表現給予正向回饋。	20' 5'		

精神障礙者生涯適應團體 第 5 次團體方案

單元名稱：同儕關係的建立維持		次數：第 5 次 (11/25)	領導者：王思賢	
人數：10-15 人		地點：團體室	時間：120 分鐘	
單元目標： 1.了解人際關係的本質。 2.知道人際關係的發展及規則。 3.能知道人際溝通的原則。				
活動名稱	活動流程	時間	器材	注意事項
伊比呀呀	一、暖身活動	30'		
	1.伊比呀呀按摩脖子肩膀順逆時針各一次。	5'		
	2.討論家庭作業-說出情緒情境的因應方式。	10'		
心情紅綠燈	3.心情紅綠燈，請成員舉牌，快速掃描成員一週心情，紅代表很好，綠代表不太好。很好的成員簡單說明發生什麼讓自己心情好，不太好的成員則邀請多說一點，再請成員給予回饋分享。(若人多則鼓勵一位先說)	10'		可題醒成員間彼此支持與關心
	4.介紹本次團體的主題及進行方式。	5'		
	二、主題活動	70'		
	1.建立友誼-口語非口語溝通。	5'		
	(1)說明-姿勢與眼睛接觸對彼此的關係有幫助，引導成員注意到其他成員的非口語行為，並教導基本非口語傾聽和注視技巧			
	2.主題討論			
	(1)示範非口語訊息如何加強口語訊息又能製造矛盾。矛盾舉例:走向一位成員，以生氣語調並緊握拳頭的說:「我喜歡你」，加強舉例:以溫暖態度說:「我喜歡你!」接著擁抱他。			
	(2)兩人一組，探索對坐位置的效果。兩人將以不同位置坐，當坐每一個位置時都保持緘默，試著感到不同座位的效果。先引導他們默默	10'		

回饋	<p>地背靠背坐。坐 1 分鐘後，再換邊靠邊坐，再過 1 分鐘換成面對面坐著。讓每對成員簡短討論對此活動的感受，然後帶領者舉例說明他對整個團體的觀察。</p> <p>(3)兩人一組，探索不同肢體語言的效果。兩人保持緘默對坐，試著感覺雙方不同姿勢的效果。雙方分別擺出 A.垂頭喪氣 B.神清氣爽、精神奕奕 C.疲倦沒精神，東倒西歪。彼此討論 3 種姿勢的感受，帶領者也報告對整個團體的觀察經驗。</p> <p>(4)面對面坐著，一位扮演協助者，一位扮演受助者。受助者提到一件困擾的事，協助者表達關心及支持，並作三種眼神接觸(每種 1 分鐘):A.協助者注視受助者的眼睛，但受助者卻向下或向旁看。B.受助者注視協助者的眼睛，但協助者卻向下看或向旁看。C.協助者與受助者眼對眼的接觸。每對分享此三種情況之感受，帶領者報告其觀察。</p> <p>(5)回到大團體來討論在一連串活動中，每個成員的個人反應</p> <p>三、結束活動</p> <p>1.CO-L 針對今天在團體中成員表現給予正向回饋。</p> <p>2.家庭作業：在本週向團體成員要求一件協助自己的事或是答應協助成員一件事。</p> <p>3.填寫團體滿意度量表、團體氣氛評量量表，評最進步、喜歡及分享最多者</p>	<p>10'</p> <p>15'</p> <p>30'</p> <p>20'</p> <p>5'</p> <p>5'</p> <p>10'</p>	<p>最好能集中於經驗的整合與運用。</p>	
----	--	--	------------------------	--

精神障礙者生涯適應團體 第6次團體方案

單元名稱：良好的職場人際關係		次數：第6次(12/2)	領導者：王思賢	
人數：10-15人		地點：團體室	時間：120分鐘	
單元目標： 1.能知道不同職場文化中，應有給人的第一印象為何 2.能知道與上司相處的重點 3.能知道如何與同儕相處				
活動名稱	活動流程	時間	器材	注意事項
心情紅綠燈	一、暖身活動 1.公佈上週票選結果。 2.討論家庭作業-請你幫我一個忙。 3.「心情紅綠燈」請成員舉牌，快速掃瞄成員一週心情，紅代表很好，綠代表不太好。很好的成員簡單說明發生什麼讓自己心情好，不太好的成員則邀請多說一點，再請成員給予回饋分享。(若人多則鼓勵一位先說) 4.領導者介紹今日活動主題與流程	30' 5' 5' 15'	心情紅綠燈舉牌*12	
比手畫腳	二、主題活動 1.「比手畫腳」請成員輪流上台抽題，不得說出關鍵字讓台下成員猜(視情況請成員用口語或非口語方式表達，可找台下成員扮演其中角色)2.引導成員思考與他人溝通的困難性並邀請成員分享。3.請成員分享在先前的工作經驗中，最初如何和上司及同事打招呼?並討論應注意事項及溝通方式。5.「角色扮演」請成員腦力激盪、3個情境題「第一天上班報到，和老板、同儕打招呼」、「老板或客人臉色不好看」、「同事不太理我」6.請成員針對情境先行討論，再針對討論細節進行角色扮演，由團體修正到認為合適的反應。	5' 70' 10'		
角色扮演		5' 10'	準備6個情境題 用以帶入後面討論及提振討論的興趣，必要時可以省略 1.-2。 可由有經驗的M或是CO-L加以補充提醒。 將三個情境題的內容抄在黑板上	
心得與回饋	三、結束活動 1.請成員說出自己在本次團體中的收穫或是印象深刻的活動。 2.CO-L 針對今天在團體中成員表現給予正向回饋。 2.家庭作業：擬定自己在求職時會作的準備，在下次團體一開始討論。 3.填寫團體氣氛評量量表，評最進步、喜歡及分享最多者。	20' 5' 5' 5' 5'		

精神障礙者生涯適應團體 第 7 次團體方案

單元名稱：求職資訊及成功經驗 分享		次數：第 7 次 (12/9)	領導者：王思賢	
人數：10-15 人		地點：團體室	時間：120 分鐘	
單元目標：				
<ol style="list-style-type: none"> 1. 對自身所具備的就業能力能作正確的評估。 2. 了解目前的就業市場的工作性質、內容及需求。 3. 形成較具體可行的個人就業目標。 				
活動名稱	活動流程	時間	器材	注意事項
心情紅綠燈	一、暖身活動 1. 公佈上週票選結果。 2. 「心情紅綠燈」, 簡要分享生活中的正向事件及負向事件。	20' 5' 15'		引導成員彼此關心支持
知己知彼	二、主題活動 1. 知己知彼 (1) 知己 A. 請成員說出求職的經驗(先談成功再談失敗) B. 引導成員說出自己成功求職的優勢、特質為何。 C. 條列式整理經驗 (2) 知彼 A. 就業資訊來源：由成員分享就業資訊來源, co-L 協助補強。 B. 就業市場要求：請成功就業穩定就業 (或有成功經驗) 的成員分享雇主要求 C. 分享與協會有合作關係的雇主常見的期待。	35' 20' 15'	白板、海報 已就業成功之學員	
趨吉避凶	2. 「趨吉避凶」求職注意事項 (1) 請成員分享就業資訊的真偽 (2) 因應模式與案例分享	25'	報紙乙份	
尋尋覓覓	3. 尋尋覓覓 (演練檢核學習成效) (1) 拿出報紙, 請成員分成 3-4 人一組進行報紙求職資料的圈選適切的工作資訊 (2) 請各組派代表發言摘述檢核符合前兩項主題活動各組討論的內容及發現。 (3) 由 L 作各組發言的統整, 將大致上的重點內容再作強調。	20' 5' 10' 5'	已就業之學員	
回饋分享	三、結束活動 1. L 及 CO-L 帶頭示範, 引導成員說出現在本次團體中的收穫或是印象深刻的活動, 以及對今天團體中成員的表現給予回饋。 2. 家庭作業：準備履歷表及自我介紹。	20'		

3.填寫團體氣氛評量量表，評最進步、最喜歡及分享最多者。			
------------------------------	--	--	--

應徵前注意事項

「三大準備」和「七不原則」

壹、「三大準備」

- 1.蒐集應徵公司的資訊。
- 2.請朋友或家人陪同面試，或事先告知親友面試的地點。
- 3.檢視公司是否有異常情形，如有下列情形應提高警覺，小心受騙：
 - (1)連續數週甚至數月持續刊登徵人廣告。
 - (2)徵才廣告內容記載不合常情的優厚待遇。
 - (3)公司業務及工作內容模糊。
 - (4)強調工作輕鬆、免經驗、可借貸。
 - (5)徵才廣告內容僅登載公司名稱地址，或僅留電話、聯絡人、郵政信箱及手機號碼等情形。

貳、「七不原則」

- 1.不繳錢—不繳交任何不知用途的費用。
- 2.不購買--不購買公司以任何名目要求購買之有形或無形的產品。
- 3.不辦卡--不應求職公司之要求而當場辦理信用卡。
- 4.不簽約--不簽署任何文件或契約。
- 5.不離身--證件及信用卡隨身攜帶，不交給求職公司保管。
- 6.不飲用--不飲用酒類及他人提供之不明飲料及食物。
- 7.不非法打工--不從事非法工作或於非法公司工作。

精神障礙者生涯適應團體 第 8 次團體方案

單元名稱：求職面試		次數：第 8 次 (12/16)	領導者：王思賢	
人數：10-15 人		地點：團體室	時間：120 分鐘	
單元目標： 1.了解求職面試前的準備工作。 2.能注意到求職面談的要點 3.能操作實際的求職面談				
活動名稱	活動流程	時間	器材	注意事項
自我介紹	一、暖身活動 1.公佈上週票選結果。 2.«心情紅綠燈», 簡要分享生活中的正向事件及負向事件。 3.家庭作業「履歷表撰寫」帶入討論 二、主題活動 1.履歷撰寫及自我介紹	20' 5' 10' 5' 20'	履歷表	
	(1)履歷撰寫:請成員將上週填寫的履歷表拿出討論,營造氣氛讓成員以老板或是主考官的角度提出履歷表的優點為何供大家學習,再由 L 歸納整理,作為本次的家庭作業,請大家回去後依此重寫求職履歷表。 (2)自我介紹:討論如何介紹自己。	10' 60'		
面試演練	2.求職面試演練: (1)請成員扮演面試的主試者(每次兩人一組,各提問一個問題),CO-L 扮演面試者,分別演出在面試時恰當及不恰當的穿著及言談舉止。 (2)請成員挑出認為在求職時較能接納的外觀、穿著、舉止與表達。(將成員分兩組注意穿著+非口語以及穿著+口語) (3)歸納整理相關需要注意的外觀打扮、言行舉止。 (3)請成員輪流到前面扮演面試者,CO-L 扮演主試者,演練面試情境並作檢討。 (4)請成員就剛才討論的面試步驟及注意事項兩兩一組輪流扮演主試者與求職者,再演練一次,並提醒對方要注意的地方。	10' 20' 5' 5' 20' 10'	自我介紹單 面試流程大海報 主試者常問問題	自我介紹的元素及流程。 討論適宜穿著→進場打招呼→遞履歷(可省略) →自我介紹 →考官問問題 →應徵者回答
心得與回饋	三、結束活動 1.L 及 CO-L 帶頭示範,引導成員說出現在本次團體中的收穫或是印象深刻的活動,以及對今天團體中成員的表現給予回饋。 2.家庭作業:找團體成員再進行面試演練一次或是修改履歷表。 3.填寫團體氣氛評量量表,評最進步、最喜歡及分享最多者。	20' 10' 5' 5'		

精神障礙者生涯適應團體 第 9 次團體方案

單元名稱：壓力調適		次數：第 9 次 (12/23)	領導者：王思賢	
人數：10-15 人		地點：團體室	時間：120 分鐘	
單元目標： 1.學習從身體及情緒察覺自身壓力 2.知道紓解壓力的方法 3.察覺自身的壓力並能學習紓壓				
活動名稱	活動流程	時間	器材	注意事項
放鬆訓練	一、暖身活動 1.公佈上週票選結果。 2.«心情紅綠燈», 簡要分享生活中的正向事件及負向事件。 二、主題活動 1.放輕鬆 CD 之腹式呼吸法、漸進式放鬆法。 2.討論有壓力好或不好?(壓力是人生的香料、有壓力才有潛力、有壓力才有快感、適當的壓力有助於創造最佳的表現) 3.澄清壓力的概念(壓力可說是壓力源(刺激)、壓力狀態(反應)或是壓力源+壓力狀態+人與環境的間持續的互動關係(交流)。 4.壓力的評估:初級評估(評估事件對我的影響:有關 or 無關)、次級評估(評估用來因應壓力的資源:多或少) 5.生活事件(社會再適應評估量表)及壓力的討論。	20' 5' 15' 90' 30' 15'	手提 CD 音響及操作腹式呼吸法、漸進式放鬆法衛教單張 壓力簡介單張	初級評估: 傷害、失落、威脅、挑戰之程度(可以是替代性的) 問題取向因應方式: 將注意力集中於問題或發生問題的情境, 並尋求可以改變與避免的方式 情緒取向因應方式: 當情境無法改變時, 將注意力集中於緩和因壓力情境所引發的情緒。包括行為策略(運動、使用酒精尋求朋友情緒支持)與認知策略(暫時擱置不去想、再評估)
	討論壓力事件及覺知 6.請成員說出自己可能有的壓力事件(生活上、工作上、人際關係上及生活目標的設定)。 7.以成員說出常見的壓力事件分成上述四大類, 腦力激盪討論如何依問題取向及情緒取向的方式來因應。 三、結束活動 1.請成員分享對於此次團體的感受及試想將所學用到生活上的收穫或是印象深刻的活動, 以及對今天團體中成員的表現給予回饋。 2.家庭作業-請成員回家後找一個自己常常感到壓力的事件, 試著使用問題取向或是情緒取向的方式處理, 下次團體時報告成果。 3.填寫團體氣氛評量量表, 評最進步、最喜歡及分享最多者。	10' 15' 20' 10' 5' 3' 2'		

精神障礙者生涯適應團體 第10次團體方案

單元名稱：生涯規劃		次數：第10次(12/30)	領導者：王思賢	
人數：10-15人		地點：團體室	時間：120分鐘	
單元目標： 1.完成團體回顧 2.使成員形成下一步的生活規劃，展望未來 3.降低成員分離焦慮，給予彼此祝福與鼓勵				
活動名稱	活動流程	時間	器材	注意事項
心情紅綠燈	一、暖身活動 1.「心情紅綠燈」，簡要分享生活中的正向事件及負向事件。 2.將上次壓力調適部份再作回顧，再次強化成員對於生活上、工作上、人際上以及生活目標設定方面感到自己有什麼困擾。 3.請成員以問題解決取向及情緒紓發取向思考如何面對壓力情境。	30' 10' 10' 10'		
團體歷程回顧	二、主題活動 1.請你過來猜一猜，讓成員抽籤貼圖，將10次團體的內容貼上，形成一張完整的海報。 2.作團體歷程的回顧-依照團體的歷程摘要說明每次團體的經過。	60' 20'	全開海報，內劃分成10格(每格可橫貼A4紙) 10張 團體歷次記錄小卡片9張	可在貼圖後再說明第10次團體的活動內容。
祝福彼此	3.心願小禮物-請成員在每一個成員的小卡片上寫下給對方的回饋以及對於對方未來期待的祝福。 4.請成員分別說出自己收到的祝福，以及心中的感受。	20'		
時光寶盒	5.寫給未來自己的一封信-請成員說出在未來一年自己的規劃，並想像自己在一年以後已經達成目標的情形，以此寫一封信和未來的自己對話，說說自己對於達成目標想像、感受，以及如何達到目標。	20'	信紙9張	
團體回饋	三、結束活動 1.請成員分享對於此次團體的感受及試想將所學用到生活上的收穫或是印象深刻的活動，以及對今天團體中成員的表現給予回饋。 2.填寫團體回饋及填寫團體滿意度量表、團體氣氛評量量表。 3.頒獎-頒發跑完全程獎，進步最多獎、最受歡迎獎及分享最多獎的獎金或獎狀。(每一次都人人有獎)	30' 10' 15' 5'	團體滿意度量表、團體氣氛評量量表各9份 藍筆9枝	

【附件二】

基本社交技巧量表

姓名：_____ 日期：_____年_____月_____日

		很差	差	稍差	尚可	良好	
1.眼神接觸	完全不看、鄙鄙視	1	2	3	4	5	適時接觸
2.身體姿勢	僵硬、不當	1	2	3	4	5	自然、適當
3.臉部表情	緊張、呆滯	1	2	3	4	5	生動
4.聆聽能力	分心、不耐煩	1	2	3	4	5	專注
5.音量語調	音量極小或大、音調平	1	2	3	4	5	自然、適當
6.言詞清晰	不易溝通	1	2	3	4	5	清晰
7.措辭得體	答非所問	1	2	3	4	5	得體
8.表達能力	貧乏、言談過多	1	2	3	4	5	豐富、適當
9.自我肯定	怯懦、不敢表達	1	2	3	4	5	適當表達需求

【附件三】

團體氣氛評量

姓名：_____

參加日期：____年____月____日 第____次團體

請就下列十二個項目來評定今天的「團體氣氛」，以1到7來評定：「1」代表「一也不」，「2」代表「一點點」，以此類推，「7」代表「幾乎是」。

1	2	3	4	5	6	7
一點也不	一點點	有時	中間程度	相當多	經常	幾乎是

- ____ 1. 團體中大家互相喜歡且彼此照顧。
- ____ 2. 團體中大家會試著找出原因來瞭解為何自己會這樣做。
- ____ 3. 團體中大家會避免去正視彼此間發生的重要事情。
- ____ 4. 團體中所發生的事，大家感到重要並覺得有參與感。
- ____ 5. 團體中大家會依賴團體領導者的指示。
- ____ 6. 團體中彼此間存在著衝突與生氣。
- ____ 7. 團體中彼此間的關係是退縮有距離的。
- ____ 8. 在團體中，為了把事情理清楚，大家會互相挑戰、面質。
- ____ 9. 在團體中，大家會以可被團體接受的方式來表現。
- ____ 10. 團體中彼此不信賴且互相排斥。
- ____ 11. 團體中，大家會透露敏感的個人資料與感受。
- ____ 12. 團體中大家看起來是緊張和焦慮的。

【附件五】

成員行為觀察評估表

觀察員：_____ 填寫方法：於團體中做到1次，即打勾。 年 月 日（第 次團體）

項目	觀察行為	成員編號												
		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13
1.表情	<input type="checkbox"/> 會注視	<input type="checkbox"/>												
	<input type="checkbox"/> 能微笑	<input type="checkbox"/>												
	<input type="checkbox"/> 視線飄動	<input type="checkbox"/>												
2.溝通	口語表達													
	<input type="checkbox"/> 會說是否	<input type="checkbox"/>												
	<input type="checkbox"/> 詞彙豐富	<input type="checkbox"/>												
	<input type="checkbox"/> 口語清楚	<input type="checkbox"/>												
3.情緒 表現	<input type="checkbox"/> 只用動作	<input type="checkbox"/>												
	<input type="checkbox"/> 情緒平穩	<input type="checkbox"/>												
4.互動	<input type="checkbox"/> 符合情境	<input type="checkbox"/>												
	<input type="checkbox"/> 主動與成員互動	<input type="checkbox"/>												
5.參與 表現	<input type="checkbox"/> 被動與成員互動	<input type="checkbox"/>												
	<input type="checkbox"/> 外觀穿著適當	<input type="checkbox"/>												
	<input type="checkbox"/> 遵循指示	<input type="checkbox"/>												
	<input type="checkbox"/> 能集中注意力	<input type="checkbox"/>												
	<input type="checkbox"/> 持續投入參與	<input type="checkbox"/>												
	<input type="checkbox"/> 指責他人	<input type="checkbox"/>												
	<input type="checkbox"/> 坐立不安	<input type="checkbox"/>												
	<input type="checkbox"/> 干擾行為	<input type="checkbox"/>												
<input type="checkbox"/> 其他	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
其他 說明														

成果（二）

智能障礙者

生涯及就業適應團體模式之探究

第一章 文獻參考

壹、檢視生涯諮商理論的內涵與哲思

綜合近代生涯諮商的心理學理論，如表一所示，可覺察不同的理論有其差異的處遇作法，無論述指出何種理論最有效益，但生涯諮商的概念類似，因此本研究將擷取部份觀點加入生涯團體方案的設計之中。如 Super 視自我概念為確定一個人將終生依循的生涯型態的關鍵力量，自我概念的發展不是靜態現象，而是一持續不斷的歷程，而自尊的強化，鼓勵人發展思想或意見的正向特質，以及正確的自我概念，而對於智能障礙者而言，社會多聚焦於不足與限制，導致障礙者長期缺乏自信，因此有必要增強其自我概念，所以本研究則採用 Super 的自我概念理念並結合 Bandura 的自我效能理論，期待透過強化智能障礙者的自我概念，並提高其自我效能，促進成員在生涯就業適應的覺察與能力為主要目標。

表一 近代生涯諮商的心理學理論摘要

理論	主要學者	理論核心	對身心障礙者生涯諮商的影響
結構論	Parsons 特質—因素理論	主張職業輔導先探究個人，再探究職業，然後將個人與職業相配即可完成適配性。	1.將職業評量的影響推廣大眾化，廣受生涯諮商工作者的使用。 2.評量工具較少考慮個別的輔助與職務調整的需求。
	Holland「職業人格與工作環境理論」	藉著評量職業興趣，從這些類別可以預測一個人的人格特徵	
發展	明尼蘇達工作適應理論	說明工作人格與工作環境的配合程度決定就業適應的情形	1.協助障礙者在多方探索，發展切實自我概念。 2.凸顯先天致殘者在生涯發展上的問題與需求。提醒我們重視先天致殘或早期致殘者在生涯成熟度的不足。 3.瞭解後天致殘者在生涯發展上的不穩定性，以至於需重新探索與重新建立其生涯目標。
工	工作適應發	工作表現、工作角色行	1.提供身障者職場安置的啟發。

理論	主要學者	理論核心	對身心障礙者生涯諮商的影響
工作適應	展模式 明尼蘇達工作適應理論	為、工作滿意度，此三項指標為就業適應良好的重要項目。 說明工作人格與工作環境的配合程度決定就業適應的情形	2.強調身心障礙者個人對於工作的滿意度，也強調個人能力能滿足工作要求的情形。由此可見較具有發展與生態評估的本質，探索身障者的就業適應情形，考量項目多元化，甚至考量到之前生活經驗。
生涯決定	社會學習 Krumboltz 認知取向 Bandura	強調學習經驗的重要性。 自我效能低，易放棄挑戰，生涯也容易缺乏規畫。而較高者，愈能對生涯中的創傷事件採更有效的預防與保護措施	1.生涯諮商過程中增強正向經驗，祛除負面信念，協助身障者建立正向思考 2.考慮在復健計畫過程中，過去、現在及未來的環境與感受及其交互作用，其生涯發展型態受到可能機會的影響。

貳、覺察：身心障礙者在生涯諮商中的位置

一、生涯諮商對身心障礙者的重要性：

生涯發展對身心障礙者的生活品質是相當重要的，但現有針對身心障礙者的生涯發展相關研究，大多將焦點放在職業選擇，而非生涯規畫(Rumrill & Roesler, 1999)。此外也有研究指出身心障礙學生雖了解他們的障礙在學校中其影響為何，但對於未來進入職場後會如何影響他們工作所需的技能及知識即不甚了解，而學校多未能給予適切的服務(Rabby & Croft, 1991)。而身心障礙者學生的生涯發展常較非身心障礙者呈現較低的就業率，需要較長的時間去尋找工作(Frank et al, 1989)。進一步來說，若身心障礙者沒有謹慎規劃畢業後的生涯準備，其將難以完成各生涯發展階段任務。這對於先天受限的身心障礙者更形重要，因協助其及早認識與準備，開創更多的可能性，豐富個人的生命與實現自我的理想(姜樹仁、林玉如、陳淑菁, 2006)。而此次行動小組成員也表示提供給身心障礙者不應只是就業，而是全方面的生涯議題，因為他們往往有其他的生涯困擾。因此提供生涯諮商來促進身心障礙者面對生涯困境，將十分有益於身心障礙者在生活、就業上的適應。

二、匱乏的身心障礙者生涯資訊與研究：

雖生涯諮商對身心障礙者重要且十分有益，但因身心障礙者異質性與個別化，導致楷模與常模團體的缺乏。現存的生涯理論因此較少有適當的理論基礎，導致並不全然適用於身心障礙者。而儘管生涯概念已從傳統的職業選擇，轉變為關注個人在發展過程中所扮演的所有生涯角色，但對於身心障礙者而言，生涯議題是較新的概念，研究者指出身心障礙者生涯諮商相關研究的嚴重不足(Fabian & Liesener, 2005)。Conte(1983)認為造成此現象的原因可能有：(1)認為障礙者的發展模式及成長經驗如同無障礙者，因此無須給予特別的考慮或額外的理論概念；(2)身心障礙者的經驗與障礙的本質使得障礙者迥異於他人，以致生涯發展理論不能亦不該用於障礙者；(3)理論過於理論化或正處於形成階段，尚無法應用於各類障礙者的生涯發展課題；(4)不熟悉障礙者的生活與經驗(引自林幸台，2007)。

而 Szymanski、Enright、Herchenson 與 Ettinger(2003)則認為關於身心障礙者的生涯諮商研究較少的原因 (1) 因族群的異質性高，且缺少適合身心障礙者的心理測量工具；(2) 傳統上身心障礙者的轉銜與復健方案將就業成功視為效益，較少重視其生涯發展的過程。而且過去多只針對身心障礙者生涯發展與阻礙的需求，可顯見研究對於身心障礙者的生涯規畫位置較為被動角色，非具有主動積極規畫的能力。所以研究身心障礙者相關的生涯諮商應為重點研究。

三、本研究的身心障礙者生涯諮商團體的原則

(一) 應覺察並尊重差異：了解非障礙者的文化如何影響自己的知識，增加多元化的訓練經驗，了解障礙的本質，避免因自身的背景與偏見而有所影響。

(二) 能力與專業上的限制：應熟悉障礙者的相關研究，對障礙與非障礙間的影響有充分了解，唯仍可能有不及之處，因各障礙類型仍存有差異，並非能完全了解，而且個體亦有不同。

(三) 以當事人為中心：了解障礙如何影響人格形成、職業適應、心理發展、人際關係，而能以不同形式的口語或非口語方式介入、視聽覺輔助、科技教具等，甚至是具有障礙觀點的專業評量。

(四) 強化實務經驗的演練：一方面提供先天性障礙者探索的機會，以利開發潛能，另一方面能提供適合障礙者所能理解的服務，引導障礙心理專業服務的本質，並進一步運用當地社區實務操作的經驗，為針對此次合作對象智能障礙者所考量的原則。

四、智能障礙者相關實證研究：

由國內外研究中可發現，智能障礙者在生涯就業適應中最常被提及是人際互動的議題，因此我們進一步了解智能障礙者在人際互動的特質為何！檢視目前國內關於智能障礙者工作社會技能訓練的研究計有 15 篇（王欣宜，1999、2002；李怡菁，1996；李瑩香，1990；林竹芳，1989；林芳如，2005；吳國淳，1989；吳惠櫻，2004；邱滿艷，1983；黃美慧，2007；鈕文英、王欣宜，1999；鈕文英、陳靜江，2002；蔡桂芳，1999；韓福榮，1986；嚴家芳，2006），與本研究相關重點內容摘要如下：

（一）雖研究主題提及包括社會技能訓練、社交技巧訓練、人際互動訓練等，但大致即是為討論如何增進智能障礙者在與他人互動的技巧，核心的概念是相似的。

（二）由研究中可發現針對成年後的適應能力研究甚少，僅為 5 篇，多數是針對國中以下（含）的人際互動訓練。而障礙程度由輕到重度障礙者皆有，其中有單一程度（如僅重度智能障礙者）也有包括輕到重度智能障礙者，其中以輕度智能障礙者最多有 9 篇，而單一障礙程度的研究也較為 10 篇。

（三）而針對智能障礙者運用策略技巧，則包括有模仿演練、行為塑造、講解指導、小組或團體討論、增強、反覆練習、示範等多元化方式可發現早期訓練多為行為學派模式，後期則開始增加認知行為學派，多數研究認為認知行為策略較符合智能障礙者的學習特性，也較符合智能障礙者缺乏人際互動的原因。

（四）成效評量方式則包括有訪談、觀察法、自陳量表、滿意度問卷、行為檢核表、社會關係評量、角色扮演測驗或單元測驗等方式，其中以觀察記錄、行為檢核表最多，其次為社會關係評量，而針對智能障礙者，其紙筆測驗不易呈現其內心想法與感受，且十分抽象，因設法減少紙筆測驗的方式，改以其他活動代替。

因此綜合以上述，此本研究也將採用認知行為學派的概念加入融合生涯團體諮商的架構，如運用增強、鼓勵策略等，在評量方式則以觀察法、訪談、單元測驗、社會關係評量等方式為主，期待呈現新的火花。

參、總結：將障礙者的特質融入於行動策略之中

團體成員的特質原本就是團體方案設計的一大重點，缺乏以當事人為中心，團體只是一種活動形式而缺乏內涵，因此在參照成員特質後，將必須加以融

合於行動策略之中，甚至形成團體方案設計時的核心概念與原則。所以在本節內容中，綜合國內外學者與相關研究，了解與探究智能障礙者的特質，並進一步釐清智能障礙者在人際互動上的特色、介入策略、評量方式等。雖然智能障礙者有其限制，但本研究期待以其優勢呈現，多以正向思考來促進智能障礙者生涯就業適應能力，而此核心概念也符合團體諮商所強調的當事人的自主與充權。

Yalom(1995)認為團體首要任務，即是幫助當事人辨識與了解自己如何對待他人。因此綜合成員特質、生涯理論、團體諮商的特性，方案首要是以自我概念的了解為優先，並在團體歷程中加入自我效能的運用，期待加強個案的自信心。Bandura(1986)指出個人行動會因自己觀察到或經驗到外在結果而加以調整，所以提出的自我調整有三個過程(1)自我觀察；(2)自我判斷；(3)自我反應等三個階段。智能障礙者以往在與他人互動時，缺乏上述的能力，而也因此導致缺乏對自我與環境的覺察，導致像人際互動困難、自尊心較為低落，最終則導致生涯就業適應困境，壓抑了生涯發展的可能性。

所以本次研究的行動策略將參照智能障礙者相關實證研究所運用的策略與技巧，如模仿演練、小組或團體討論、增強、反覆練習、示範等多元化方式，在團體過程中提高團體成員的互動性，減少抽象認知的教育形態，運用智能障礙者的優勢，如增加繪畫、音樂、肢體等，減少語言與文字為唯一表達的機會，同時也運用圖片、動作的呈現傳達…等，都可促進成員參與的動機，並期待能落實團體成員的需求，行動小組們也得在每一次的行動之中做彈性的調整與改善。考量因生涯就業適應議題包羅萬象，在與合作機構討論後，將針對其中的自我與環境覺察為主要核心概念，期待透過自我覺察強化自我概念，強化自信心，並促進成員的環境覺察能力，改善其人際互動技巧。發展出適合於智能障礙者的生涯就業適應團體模式。

第二章 研究方法與過程

壹、 研究方法與過程

一、 行動研究：解決實務工作的理論實踐方法

行動研究是針對工作情境中有待改善之問題所做的研究（張世平、胡夢鯨，1988；夏林清等譯，1997）。所以行動研究意指研究者在實務情境中，發覺問題，並作為改善現況及促進知識的研究方法，過程中透過規畫、行動、觀察、反省的原則循環，不斷地修正、檢視與調整，最後再將研究結果公開分享。而本次研究的行動研究操作性定義：則是指由研究者確定研究的領域，集合行動小組成員，回顧與釐清情境的現況與疑惑，包括蒐集文獻、實證研究以及實務上發想，規畫並執行團體行動方案，在過程不斷地行動、觀察、反省與規畫的螺旋循環模式。最後則整理成研究報告。

二、 循環與螺旋的研究歷程

McNiff（1988）藉由運用螺旋的變化類型，使得許多生活中隨處出現的議題可被加以探究，而真實世界的複雜性和創造性也能在行動研究中顯現出來。因此在進行整個研究過程時，研究者必須依循一定之程序反覆進行；而每個循環可能同時包括：（一）了解和分析實務工作困境與問題；（二）有系統研擬行動策略以改善實務現況與困境；（三）執行行動方案策略與評估成效；（四）澄清新產生之問題或情境，並進入下一個循環（蔡清田，2000）。而本研究行動研究方法策略，亦即透過生涯就業適應團體方案介入過程，澄清執行的策略與省思，改善困擾與因應策略，且環繞與組織行動的生命故事，並呈現團體方案的歷程與面貌。

三、 資料分析

本研究運用三角檢定共有三種形式，（一）使用方法的三角檢定，如個別訪談、檢討會會議記錄、觀察法等在其所得資料的一致性；（二）資源來源的三角校定，透過錄影、錄音逐字稿及文件分析等不同資料來源收集，進行相互比對、檢視；（三）研究參與人員間的三角檢定，過程中包括督導人員、研究者、行動小組者等共同檢覈研究歷程、內容、訪談綱要、資料蒐集與分析等。而研究者利用非固定會議與行動小組人員進行討論，並邀請提出意見，讓所有正反訊息與處理過程都可呈現而出，以利降低偏見可能的影響，且能促進與其他協同研究者之間的經驗交流與相互學習的可轉移性。最後將本研究歸納的結果，試與相關研究

結果或文獻，加以交叉驗證，以利了解結果的真實性以及詮釋的適切性，包含有明確的來源、邏輯的述論等，是建立在真實的脈絡之下。

貳、研究參與者：

一、研究小組成員：

行動研究的特點是「協同合作」藉由與他人的對談、共同進行，較能突破個人思考上的盲點，提升研究的品質（潘世尊，2004）。此次的研究小組是招募有心關切身心障礙者生涯就業適應團體而來，因此每個人都各帶有其動機與熱誠，而成員的基本資料如表二所示：

表二 方案小組成員基本資料

姓名	性別	學歷	身份	相關工作經歷	團體方案行動中的角色
陳美芸	女	大學	身障就輔組長	心智障礙就業前準備團體、就業後適應團體	Leader/ Co-leader
林郡稜	女	大學	身障就服員	青少年生涯規劃、人際關係、自我成長團體	Co-leader/觀察員
張瑋珊	女	碩士	職評中心	身障生涯團體帶領者	方案設計者/ 觀察員
鄧筱芬	女	大學	臨床心理師	障礙適應、情緒管理、壓力抒解團體	Co-leader/觀察員
黃孟杰	男	大學	復健諮商所學生	諮商輔導中心人生生命體驗活動小隊輔	Co-leader/觀察員
莊玉玲	女	大學	復健諮商所學生	身障適應團體帶領者	Leader/ Co-leader

二、成員背景資料：

為智能障礙者訓練中心的住宿與社區家園的學員，計有 13 位男性團體成員，如表三所示。評估成員的方式包括：(1) 機構所提供成員的書面資料，如表三成員基本資料所示；(2) 團體前成員個別訪談評估；(3) 成員重要他人訪談評估。透過以上三項資料交叉檢視成員的身心狀況、學習方式、表達與理解能力等相關議題，來評估成員參與團體的適當性，另一方面也在研究小組在團體前能多了解成員的個別特質，對於行動策略有甚多的啟發。

表三 成員基本資料

代號	性別	年齡	學歷	工作程度	智力	基本能力	目前就業/就學狀況	家庭概況
S 1	男	18	高二	打工	智輕	<ol style="list-style-type: none"> 1. 日常生活皆能自理。 2. 粗、細動作都 OK。 3. 國台語皆可，發音較清楚，能用語言表達需求，並且能聽從簡單指令。文字認知較弱，會仿寫文字。會寫數字 1-10、了解數與量。 4. 理解能力佳。 5. 基本社會能力尚可 	目前就讀綜合職能科，個性較為內向害羞，專注力佳，個性較被動，對於老師的指令多能完成。不太會拒絕別人的要求。	母過世、父服刑，因是保護型個案，故自小離家，與家人和親屬情感疏離、甚少互動。
S 2	男	20	高二	無	智輕	<ol style="list-style-type: none"> 1. 日常生活皆能自理。 2. 粗、細動作 OK 3. 國台語皆可，國語為主，發音尚清楚，能用語言表達需求，但不會主動開口。能聽從簡單指令，動作仔細謹慎。會寫和閱讀文字與數字，有數量概念。 4. 理解能力佳。 5. 基本社會能力尚可。 	目前就讀特殊學校，喜歡參與學校活動，在校力求表現並具有領導風格。	父母皆領有身心障礙手冊，親職功能不佳，故自小安置於機構。與父母關係疏離且甚少互動。
S 3	男	34	高中	清潔	智中	<ol style="list-style-type: none"> 1. 生活自理能力尚可。 2. 粗細動作尚可。 3. 慣用國語，發音清楚但不主動說話，句子較為簡短。不識字，會自己的基本資料。會認數字 1-10，四則運算弱。 4. 理解能力尚可。 5. 基本社會能力尚可。 	目前參與庇護性就業，能服從簡單指令，工作完成度高。	單親家庭，家長管教為指責型故個案不敢親近，妹妹與個案關係較親近會彼此關心必提供支持。
S 4	男	17	高職	清潔	智輕	<ol style="list-style-type: none"> 1. 日常生活皆能自理。 2. 粗、細動作尚可。 	參與庇護性就業，工作	父母自小離異，原

代號	性別	年 齡	學 歷	工 作 度	基本 能力	目前就業/ 就學狀況	家庭 概況
				肆 打 掃	3. 國台語皆可，慣用台語表達。發音清晰且能用完整句子溝通。能聽從簡單指令，動作仔細謹慎。會寫和閱讀文字與數字，有數量概念，四則運算弱。 4. 理解能力佳。 5. 基本社會能力尚可。	態度佳，學習意願高然有時專注力不足，需老師督導和檢查工作品質，挫折容忍力和環境適應力尚可。	由母親照顧，母親過世後，返回父親家。父親關心個案生活，彼此互動多，但個案對自我東西較為保護，不願跟妹妹分享，故關係較為疏離。
S 5	男	3 0	國 中	洗 車 智 中	1. 日常生活皆能自理。 2. 粗、細動作尚可。 3. 國台語皆可，慣用台語表達。發音清晰且能用完整句子溝通。能聽從簡單指令，動作仔細謹慎。會寫和閱讀文字與數字，有數量概念，四則運算弱。 4. 理解能力佳。 5. 基本社會能力尚可。	一般性工作技能尚可，對於簡單的工作指令尚能完成，穩定就業中。	單親家庭，休假時會返家居住。家中長輩對個案較為疼愛。個案常尋求母親協助，但溝通不良，需中心協助溝通。與手足聯繫少，關係疏離。
S 6	男	3 0	國 中	零 件 裝 配 智 中	1. 日常生活皆能自理。 2. 慣用台語，會用口語溝通，但不主動。 3. 理解能力尚可。	一般性工作技能尚可，對於簡單的工作指令尚	雙親家庭，父母皆已退休，教養

代號	性別	年齡	學歷	工程作度	基本能力	目前就業/就學狀況	家庭概況
				、 清潔 打掃	4. 基本社會能力尚可。	能完成，反應較慢，工作有時易分心。	方式較為寵愛，不會要求個案做家务、會協助交通。親子間會彼此關心。
S7	男	31	國中	清潔 打掃	1. 日常生活皆能自理。 2. 國台語皆可，發音能辨認且速度慢。會識字寫字，知道數字 1-10。 3. 理解能力佳。 4. 基本社會能力佳。	一般性工作技能尚可，對於簡單的工作指令尚能完成，工作態度佳。	單親家庭，與家長和姊妹互動良好，會彼此關心。
S8	男	29	未知	清潔 打掃	1. 日常生活能自理。 2. 慣用口語表達。 3. 理解能力尚可。 4. 基本社會能力尚可。	一般性工作技能尚可。	單親家庭，因家長行蹤不定，故親子間互動很少，唯有一親屬會在情感上給予關心。
S9	男	20	高中	清潔 打掃	1. 日常生活能自理。 2. 國台語皆可，慣用口語表達，有時發音不清需再重複確認。 3. 理解能力佳。 4. 基本社會能力佳。	一般性工作技能佳，注意力、記憶力和耐力佳，唯精細度需再督導。	雙親家庭，有兩弟弟就學中，全家同住，與家人關係緊密，會互相協助並表示關心。
S	男	3	國中	清潔 打掃	1. 日常生活可自理。	能完成指派	雙親家

代號	性別	年 齡	學 歷	工 程 作 度	基本能力	目前就業/ 就學狀況	家庭概況
10		9	中	潔重、園藝	2. 粗、細動作 OK。 3. 慣用口語溝通，能用句子完整且明白地表達想法，發音清晰但速度快，會一直說話。 4. 理解能力尚可。 5. 基本社會能力尚可。	之任務，工作態度良好，能接受要求和壓力，有時打掃過於仔細而速度變太慢。	庭，手足皆已嫁娶。個案與雙親和手足感情好，時常聯絡與互相關心，家庭支持度高。
S1 1	男	27	高中	訓練清潔與烘培	1. 日常生活可自理。 2. 粗、細動作佳。 3. 可口語溝通，慣用台語，但不會主動開口說話且音量小，需引導和鼓勵開口表達。 4. 理解力佳。 5. 社會能力尚可	能完成指派之工作，但操作品質仍需監督和提醒。情緒起伏較大，對變動和新事物的適應力較弱，心情不佳時會無法專心。	雙親家庭，家內多位身心障礙者，與家人關係疏離且家庭功能薄弱。
S 12	男	28	國中	電子手工、清潔打掃、洗車	1. 日常生活可自理。 2. 粗動作可，細動作弱。 3. 慣用台語，發音較模糊，通常使用簡單字彙溝通。能聽從簡單指示。不識字，能認數字 1-10。 4. 理解力尚可。 5. 俱基本社會能力。	一般性工作技能佳，注意力、記憶力和耐力佳，情緒不佳時會說身體不適而休假。	雙親家庭，手足皆已成家，家長對於個案較為寵愛，親子間慧彼此溝通且互動頻繁。

參、研究場域

本研究的團體進行地點為機構的團體諮商場地，可供架設錄影機的密閉式教室，圖一為該研究場域圖。機構為服務心智障礙類別，包括多重障礙與自閉症等，年齡則為 15 歲以上成人，設立已近三十年，主要服務為訓練身心障礙者培養就業技能，就業技能包括有清潔服務、餐飲服務、車縫製作、零件組裝、資源回收、糕餅烘焙與商店管理等。

第四章 團體成效

壹、團體成員於團體歷程中之特質分析

本方案嘗試建立身心障礙者生涯/就業適應團體模式，然而，每一位身心障礙者皆是獨一無二的，即使是智能障礙者，其群體間仍然有個別差異。但為了增進未來設計團體方案者對智能障礙者之認識，本次團體歷程中所觀察之智能障礙者團體成員特質，整理如下，可作為未來設計方案之參考：

一、整體特質

(一) 正向部分

1. 包容度高

整體而言，團體成員間的包容度相當高，即使少數成員出現干擾行為、情緒起伏或不願發言等狀況，成員並未表示意見，展現出他們對彼此的接納度：

「O 閔能給予 O 興支持安慰，小組成員討論此議題時，雖較無法分享自己的感受與想法，但甚包容成員的各種情形」(0706 觀察紀錄)

「O 興情緒低落，哭泣，O 閔主動幫助 O 興留在活動現場」(0706 觀察紀錄)

「他就一直落淚呀，我覺得滿好的地方是成員可主動去協助」(第七次檢討會-玲)

「所以不算是危機事件，算是一個突發狀況，成員的接納度還滿大」(第七次檢討會-芬)

2. 配合度高

在團體過程中，成員對於活動的配合度相當高，儘管分享的內容並不多，但仍很認真地參與每一個活動，展現高度的合作：

「其實以他們的特性來講，我覺得說他們就是怎麼帶，他們就怎麼順，他們跟一般人不太像...」(第二次檢討會-梅)

「那就點了他就默默起來」(第五次檢討會-郡)

3. 語言使用多為閩南語

團體成員的習慣用語是閩南語，這個特色是團體領導員在帶領團體前較未考量的，也多虧機構人員的提醒，在團體過程中領導員因此盡可能將國語、閩南語搭配使用，以貼近其用語習慣：

「可以多用台語，我們學生裡面，就是很多人都講台語」(第二次檢討會-梅)

「因為很多人，像那個嘉 O 啦、O 閔他們彼此溝通的語言，很多都是講台語，嘿 O

陽都這樣一直講台語啊」(第二次檢討會-梅)

4.笑容多/開心

從團體初期到結束階段，無論是領導員或觀察員，都發覺「笑容多」、「開心的樣子」是團體成員的特質：

「我覺得小馬他雖然就是跟他們沒有那麼熟，可是我覺得他還滿自在的，對，就是他的笑容」(第二次檢討會-珊)

「O 豪，我覺得他一直都很開心，我不知道他平常就是這樣子，還是不是？」(第二次檢討會-珊)

「你看他們問天對情緒卡片的選擇性，就是都看得出來，不過，他們選的都好正面喔...」(第四次檢討會-玲)

「他們的世界也許就像這樣的快樂」(第四次檢討會-珊)

「不過他們就真的很開心」(第五次檢討會-芬)

「其實他們要的很簡單，那也許我們的成員們，他也許也很簡單」(第十四次檢討會-美)

或許就如同觀察員所言，團體成員因為想得很簡單，因為簡單而快樂吧！

(二) 障礙的限制

1.文字書寫較弱

因認知功能限制與過去學習經驗的影響，團體成員在文字書寫能力方面普遍較弱，因此在填寫問卷、討論團體規範等需要文字呈現的活動，都需要有較多的協助：

「在學生裡面是很多不識字的，有太多的大家一起念或是寫，其實對他們而言是有困難的」(第一次檢討會-梅)

「文件對部分成員而言因不識字顯得十分困難，需個別協助」(0615 觀察紀錄)

「滿意度填寫成員文字辨識力較差，不太了解涵義，需一個個解釋」(0629 觀察紀錄)

「他們對於文字的認識是有落差的」(第五次檢討會-美)

2.抽象理解困難

同樣因為認知功能的限制，成員在抽象概念的理解方面亦顯得較為困難，例如：自評表中較為抽象的題目，成員大部分會填寫「不知道」：

「自評表...感覺他們是跟著完成，但好像不知道是為什麼？」(第一次檢討會-珊)

除此之外，成員在分享時因為較難理解領導員所要引導的內容為何，亦影響到其分享的內容：

「除了O德、O崇、O陽、O唐，有提出自己的意見與想法，其他成員則多配合活動...，部分成員是否能理解，較不清楚」(0615 觀察紀錄)

「部分成員深入分享理解困難」(0720 觀察紀錄)

「應該說他們不容易了解這個東西，有一點點體會，但是講不出來，所以他們討論很久醞釀」(第五次檢討會-美)

因為理解的困難，也使得領導員需要調整帶領的方式，或將抽象的概念轉化為實際的例子，使團體成員較容易理解：

「暖身活動成員不太了解圖樣意義，需更簡單或經示範」(0629 觀察紀錄)

「其他成員以不理會的方式拒絕成員O閔，他無法察覺被拒絕，無法理解話中有話」(0814 觀察紀錄)

「他們可以描述，可是他們沒有辦法概念化，他們就講表面的頭髮、眼睛、褲子、沒有了。...可以描述，然後自我概念化就出不來」(第三次檢討會-芬)

「我覺得他一開始不太懂表情跟情緒，搭不起來，對他們來說稍微有點難，就卡住」(第五次檢討會-美)

「因為我問他們會不會不舒服啊，他可能會想成身體，他可能會想成另外一種不舒服，就會說沒有怎樣怎麼會不舒服」(第五次檢討會-郡)

「成員的程度不一在選擇方案設計上的困難，兩者平衡點較難到達」(0622 觀察紀錄)

「所以困難是，當然還是有部分成員理解是有困難的，有可能要分層次，有的人理解他自己做了這些事，像O德，有的人要一直提示他，像O陽，像有的人就是要下指示給他看，讓他知道」(第十一次檢討會-玲)

3. 表達內容較少

口語分享原本是團體的主要互動方式，但因為團體成員障礙的特質，使得以口語作為分享的形式顯得不容易，也深深地挑戰著團體領導員的反應技術：

「雖成員在leader引導之下有彼此回應，但在深度上仍較為缺乏（如知道對於別人猜錯，那麼自己的想法是什麼？）此部分宜再開發引導之」(0622 觀察紀錄)

「描述情緒事件大部分成員較有困難，改為舉手表示」(0629 觀察紀錄)

「成員彼此間的回饋，有點難」(第三次檢討會-玲)

「分享的時候，大家就會說少啦，有些人就會在那邊竊竊私語」(第四次檢討會-郡)

「我那一組可能就不太能說，我們那組是很難分享那個東西」(第八次檢討會-玲)

「他們比較沒辦法講說，去聊什麼」(第十四次檢討會-玲)

「還是他們通常不是用言語表達，都是用行動表現」(第十四次檢討會-珊)

4. 自信心不足

團體成員對於分享自己的想法，顯得較缺乏信心，而需要較多的鼓勵：

「O 欣他其實是一個蠻...我覺得是說，像他今天不是說，人家問他說，什麼都沒有，沒有優點、沒有什麼什麼，其實他講的是真的，因為他不肯定他自己」(第二次檢討會-梅)

「其實他們每個人都是蠻沒自信的，包括像 O 豪，嘿，那慢慢的再去發覺，從別人的口中，多去聽到別人對他自己的肯定」(第二次檢討會-梅)

「我覺得他可能在團體裡面，可以還沒有那個自信心可以很勇敢的說自己的狀況」(第二次檢討會-珊)

「我發現 O 欣只要我注視他的時候，他就會特別緊張」(第三次檢討會-郡)

「他也是一樣講到個人的東西，就會縮起來，比較會這樣子啦，那他就是害羞啦」(第六次檢討會-玲)

5. 缺乏生活經驗

整體而言，從團體成員的分享過程中，可發現成原因生活經驗有限，在分享某些主題時較無法多談一些：

「我覺得困難的是他們可能缺乏這樣的經驗，所以他沒有辦法講」(第十四檢討會-美)

(三) 其他

1. 回饋內容非團體內表現

當團體領導員邀請成員針對他人的優點或團體中的表現彼此回饋時，成員們因為平日的的生活接觸經驗較多，難免會以生活或工作中的表現回饋對方，他們對於何謂「團體內的表現」似乎較難理解：

「成員間相互給予回饋仍以他人生活、工作上表現為主，聚焦於團體內之表現仍須加強」(0716 觀察紀錄)

2. 較少表達負向情緒

團體成員在表達情緒時，多半表現出正向部分，較少人提及負向情緒：

「其實他們對於負向情緒不太...，自己的負向情緒不太能表達...比較不爽的話，不知道怎麼說」(第七次檢討會-紛)

3. 害怕衝突

相較於機構人員在平日的觀察，團體中的衝突狀況並不常見：

「這種衝突常常發生，大家都會盡量不想去談」（第九次檢討會-梅）

二、個別特質

（一）正向部分

1.主動性高

團體成員中不乏主動表現或協助的人，此部分是部分成員的特質之一：

「我覺得小豪他，突然就是變得很主動，他很想要表現自己，不像之前就是想要演，又在那邊說...然後，他真的還滿大方的，我講，他就上台了」（第四次檢討會-郡）

「我覺得大家很棒，其他人就靜靜的坐在那裡，後來就有人主動出來說怎麼解決O興的落魄，O陽還有O豪」（第九次檢討會-玲）

（二）負向部分

1.干擾行為較多

團體成員出現干擾的行為主要有兩種狀況，一是分心聊天：

「出現干擾行為：O豪、O陽分心聊天」（0706 觀察紀錄）

「因為O陽他有在服精神的藥，所以他會這樣，一直講一直講...老師在帶的時候，覺得他干擾的時候，你只要提醒他就好了」（第二次檢討會-梅）

「還是有衝動性的問題，就是其實小團體還是會有一些干擾，就像說兩個兩個人會一直講」（第七次檢討會-芬）

另一種干擾方式則是隨意走動、互相打鬧及坐立不安：

「小組成員走動易干擾另一組成員分享與傾聽之專心度」（0709 觀察紀錄）

「今天可能那個O閔、家O跟那個O興，三個打來打去非常的嚴重」（第五次檢討會-美）

「其實他每一次都坐立不安，指示可能會愈來愈明顯啦」（第六次檢討會-玲）

2.不配合

在團體中有一位成員，當領導員邀請他分享或進行某些活動時時，配合意願較不高，是領導者的一大挑戰：

「他的一個活動配合度都會比較，就是跟他盧很久，可是越盧他就越不要，好像真的要適時的放棄」（第四次檢討會-玲）

「但有時候又怕反效果，就 attention 的話，又怕他愈這樣。你有注意到他會這樣，比較硬的個性，當大家注意他的時候，然後他又不要。...現在要他手上拿東西，都很困難，比較硬這樣子，還把卡片畫成抽出來」(第四次檢討會-玲)

「明O好像就回復跟之前一樣，就看跟抗拒，就過程都說不知道不知道」(第九次檢討會-杰)

「好奇怪，他在參與活動的時候，其實是很開心的，指示公開說話的時候，就不太說話這樣」(第十六次檢討會-芬)

3. 聚焦問題

部分成員在團體過程中分享時，常常會離題或分享非目前討論的話題，或沒有注意別人說話的內容而專注在自己想表達的部分：

「O 崇聚焦能力需再強化」(0716 觀察紀錄)

「我覺得他注意力有關耶，有時候從我這個角度看，他在發呆耶，因為他其實是連結到上一層活動的」(第五次檢討會-玲)

「他會講他想講的，不會去注意你在講什麼」(第五次檢討會-美)

「O 唐也是會一直說自己的事，比較聽不到別人的意見」(第七次檢討會-玲)

「O 驊、O 陽也是非常飄的那種，不太能集中話題」(第七次檢討會-芬)

「像O 崇一直抓不到重點，他今天很散」(第九次檢討會-芬)

4. 口語不清晰

有一位團體成員疑似語言障礙，在表達時口語較不清晰，領導員需要仔細聆聽或邀請他重述才能掌握其內容：

「O 峰口語表達不清晰，聽者無法分辨需多次要求其重複」(0706 觀察紀錄)

5. 不發言

團體領導員在引導一位團體成員分享時，常常遭遇到「不知道」的答案，使得領導員相當困擾：

「個別成員引導發言較困難(O 欣)」(0625 觀察紀錄)

「O 欣都回答我不知道」(0706 觀察紀錄)

「O 欣他好像不管怎麼引導，今天都說不知道」(第三次檢討會-珊)

「他最後就只有很快速的完成一個簡單的畫而已，然後他分享的時候比較困難」(第三次檢討會-玲)

「我覺得那以後，只要講到他自己的，會很困難喔，只要是他比較內在的東西，對他來說，他最後會是個困難」(第三次檢討會-玲)

「他有選，他是他不肯講，一直跟我們講：『不知道不知道』」(第四次檢討會-玲)

另一位則是對於自己口語表達較缺乏信心，也顯得沈默：

「O 峰真的是一路上的沈默，保持不斷的微笑」(第十四次檢討會-芬)

6. 注意力不集中

部分團體成員疑似有精神症狀，在團體過程中會容易分神；有些則因為工作較為疲憊的關係，在團體後半段也顯得注意力較無法集中：

「O 唐注意力較無法集中」(0622 觀察紀錄)

「成員 O 興注意力分散，易拿取周邊物品與鄰座成員說話」(0723 觀察紀錄)

「O 興他今天到後半段的精神狀況比較沒有很好，因為就發現他比較是在分心，打哈欠啊」(第二次檢討會-芬)

「好像沒有在團體裡頭，這樣子，所以他後面會跟...有時候會跟 O 閔不知道在講什麼悄悄話」(第二次檢討會-芬)

「我今天好像有看到 O 樺失魂不在的樣子，有時候就很緊張的手在那邊動，有時候完全沈浸在自己的世界」(第九次檢討會-美)

「他本來好像就這樣，他在小組裡也是這樣，就點到他，他就會醒過來，沒點到他，表情本來就比較淡漠，就有點像失神」(第九次檢討會-玲)

「O 驩沒有辦法一直注意別人，常放空」(第九次檢討會-芬)

「O 驩我今天著實的觀察了他一下，他真的放空，衛生習慣不好，而且放空真的是很嚴重」(第十一次檢討會-玲)

7. 引起注意

部分團體成員會在團體進行過程中出現較為突兀或明顯的動作，設法引起團體領導員的注意：

「O 閔、O 豪、O 偉皆有較多吸引 leader 注意的行為特徵」(0622 觀察紀錄)

「成員 O 閔於活動進行中會與旁人說話或以跌倒方式來引他人注意」(0702 觀察紀錄)

「成員 O 閔一直抱柱子、模仿成員 O 偉」(0817 觀察紀錄)

「他一開始有跌向椅子兩次，那時候，一開始的時候，不知道是不是他本來動作就比較大，還是...」(第二次檢討會-玲)

「像 O 偉跟 O 豪有一點是想要趁機起來做一下怪怪的動作或聲音這樣子...」(第三次檢討會-梅)

「其實今天 O 偉一直滑倒，不知道是故意還是腳那個鞋子」(第三次檢討會-珊)

「世 O 的表達能力沒有像 O 偉或是順 O 理解表達能力那麼好，他想要引起注意」(第九次檢討會-玲)

8. 衛生問題

團體中有位成員的衛生習慣較不理想，較無視於公眾場合而有些不適當的

行為：

「O 驕衛生習慣欠佳：挖鼻孔、摳皮膚等」(0720 觀察紀錄)

9.情緒起伏較大

團體中一位疑似有精神症狀的成員，情緒起伏較為明顯，甚至一度離開團體：

「成員 O 興於團體分享階段產生負向情緒反應，一度離開團體」(0723 觀察紀錄)

10.人際界線不清楚

某一位團體成員會想要與人接近，而有不適當之身體碰觸：

「那個小馬我今天覺得他不一樣的是他的肢體動作跟言語的動作，都會比較主動很多...那個身體碰觸的東西，就比上次多...他還滿 high 的，因為他說：『你按怎啦！(台語)』...。他的言詞部分好像我自己聽起來，感覺好像不是那麼熟的人，然後你這樣子跟他互動...O 欣那時候就冷冷的回應他這樣子」(第二次檢討會-芬)

11.敏感度高/在意他人

團體成員中有一位會不時地注意別人的反應，而使得眼神常常飄動：

「從頭就是一直看你，然後他眼神都會飄，對，因為他直都在看人家。因為他會看人家，在注意別人這樣」(第四次檢討會-郡) O 欣

12.說髒話

有部分的團體成員會在團體中不經易地將生活中說髒話的習慣帶進來：

「O 閔的人際關係不好，因為他會去，他其實講話他很容易會講三字經，就是講不好聽的話，所以成員都會那個...」(第二次檢討會-梅)

「成員罵三字經，經團體表決通過以青蛙跳 20 下作為處罰，但應以負增強或削弱方式作為改善需再討論」(0716 觀察紀錄)

「成員 O 豪一直耳語髒話」(0817 觀察紀錄)

13.代言

某些團體成員在其他人分享時會較缺乏等待，急著幫別人說話：

「當成員 O 興、O 峰分享時，成員 O 閔易在其耳邊說悄悄話或欲代表發言，co-leader 適時提醒無效，便向大家表示若需說話必須舉手來提醒成員 O 閔」(0702 觀察紀錄)

「人家可能還在想，旁邊就超多 os」(第七次檢討會-芬)

「O 崇也是這樣啊，他就一直要幫 O 峰講」(第七次檢討會-玲)

「他們不太能等待，包括 O 偉也不能等待」(第七次檢討會-芬)

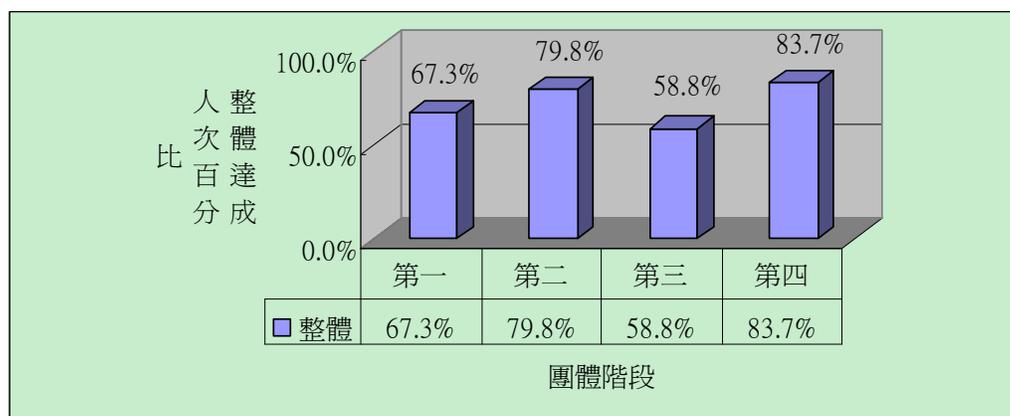
上述團體成員在團體歷程展現的整體特質與個別特質，都是本方案進行時透過觀察、討論而呈現的真實面貌，這些特質對於團體領導員在設計團體內容、帶領方式時，都成了重要的考量因素。

貳、團體內成員行為觀察評估

成員行為觀察的評估(如附錄一所示)，是透過二位觀察員共同檢視而成(二者皆有勾選才符合)，而主要的行為觀察可區分為「表情」、「溝通」、「情緒表現」、「互動情形」、「參與狀況」等，另加上「團體單元目標執行狀況評估」，即每次團體都有設定一到二個單元目標，由觀察員評定成員是否能完成原設定的目標任務。為較能明顯看出區別，將十六次的團體，劃分為四個階段，如 1-4 次團體為第一階段；5-8 為第二階段；9-12 為第三階段；13-16 為第四次階段，以下將分別論述：

一、團體單元目標達成情形

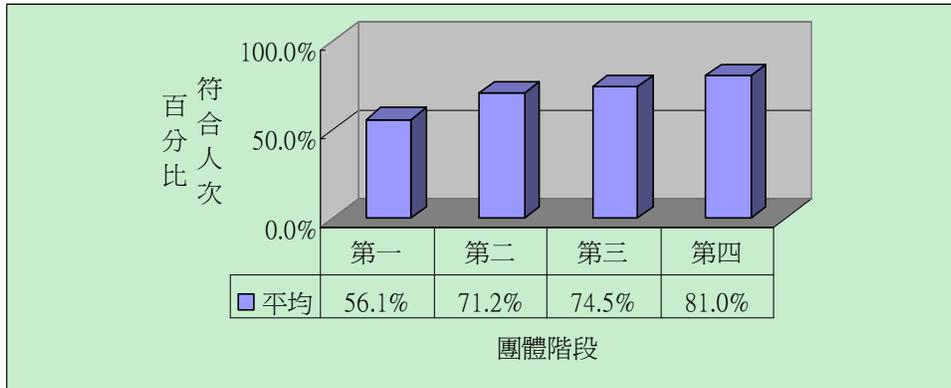
針對團體成員的團體任務達成情形，由圖一所示：在前二階段隨著階段進展而提高，但第三階段時則明顯提早降低，第四階段則為最高執行狀況。行動小組討論後，參照團體單元的設計形式、目標執行的難易度、成員的參與狀況與出席情形、團體階段現象等可能影響因素，推論可能是由於此階段團體任務設定難度較高所致，因 9 到 12 次為「回顧成員個人目標設定與執行為主軸」，需透過成員主動覺察並執行，而且需透過前二階段的學習累積而成，原本執行的難度就較高。另外此階段因團體熟悉、熱絡，成員較為浮躁，少數成員甚至出現干擾行為，因此使得執行的狀況出現下降的情形。



圖一 團體任務達成情形

二、成員表情狀態

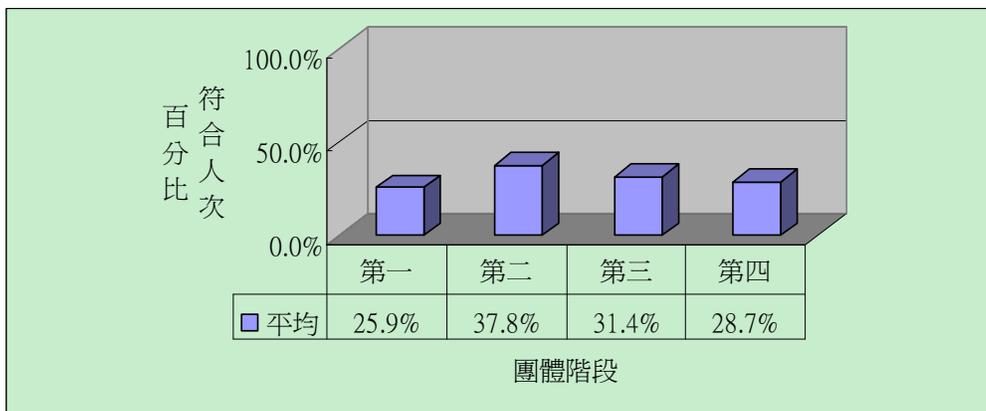
表情評估項目：包括正、負向行為，正向行為「能注視」、「微笑」二項，負向行為則為視線飄動，由圖二所示為正向表情行為的狀態，可發現隨著團體階段運作，正向行為明顯逐漸增加（56%到81%），可顯見成員於此部份的進步。前期較缺乏微笑與注視領導者的情形，這與錄影與檢討會討論的質性資料，可獲得相呼應；而負向行為：視線飄動平均僅為2.4%並不顯著，僅少數成員的特質而成。



圖二 表情（正向行為平均）

三、溝通（口語表達情形）

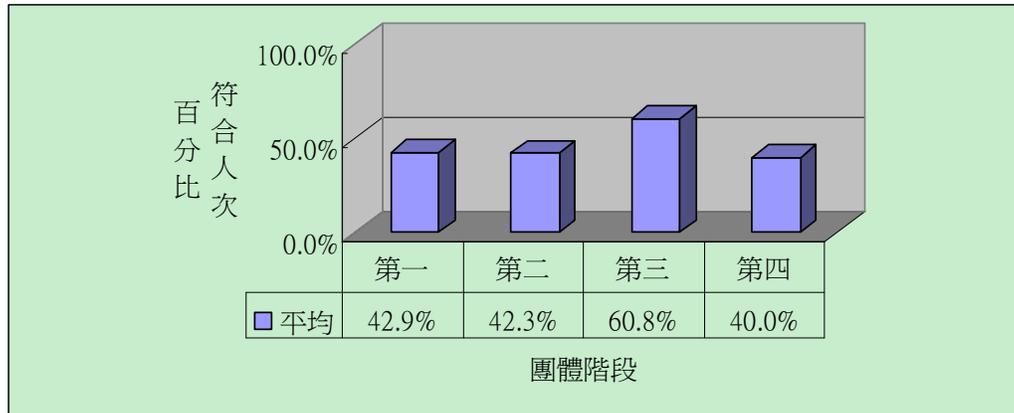
溝通可分為「會說是否」、「詞彙豐富」、「口語清楚」，原還有「只用動作」，但全數成員皆可使用語言溝通表達，因此刪除。由圖三與圖二比較，可發現相較於表情方面，溝通狀態平均較低，原本智能障礙者的語言溝通就受限制，因語言發展與智能發展有密切關係，智能障礙者在表達方面常遭遇困難(Taylor, Richard & Bhagwanjec, 2005)，因此表達有限，常以簡短言語表達，另一方面此次有2~3位說話較為模糊也會影響到溝通的表現。



圖三 溝通狀態

四、情緒表現

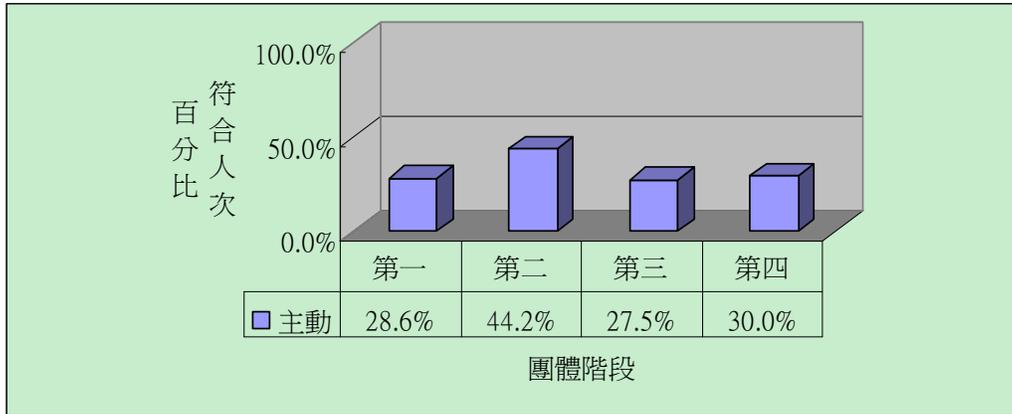
情緒表現分列為「情緒平穩」與「符合情境」二種。由圖四而言，可發現團體成員情緒表現行為之平均，在前二階段無明顯變化，可能是由於第二階段成員 S11 數次情緒失控的偶發事件，以及成員 S13 在與其他成員熱絡後較無法收斂情緒，使成員的情緒平穩行為比例，在第二階段呈現小小下降趨勢，影響了此階段情緒表現行為平均的成長。在第三階段，則有明顯回升，最後階段則有團體階段發展論中可能產生的往初始狀態回復之趨勢。



圖四 情緒表現

五、互動情形

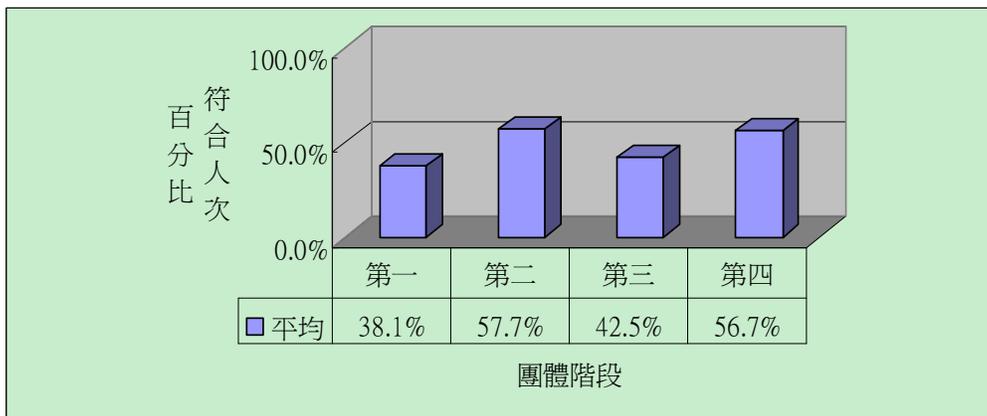
互動情形指得是成員主動參與的情形，由圖五而言，可發現團體成員的主動行動，除第二階段特別高外，其餘皆相差不多，可能是由於在第二階段採用分組討論（第 6-8 次團體皆採用），成員分享時間遠多於未分組，因此促進成員間互動的意願所致。第三階段雖然也有分組討論，但較重視大團體的討論為優先，加上此階段前二次團體為回顧先前團體歷程及內容，使成員討論機會減少，相對影響其表現主動互動行為的機會，相較於第一階段並無提升。吳國淳（1989）指出智能障礙者本身的特質，如他們有逃避他人的傾向、常自言自語、談話內容較空泛、無意義。因此與此次成員互動情形而言，亦可相呼應，成員需要更多的引導與聯結才能與他人產生較多的互動，加上此次團體人數過多，成員分享的時間被分割，因此主動的情形並未過半。



圖五 互動情形

六、參與情形

參與情形可分為「遵守指示」、「注意力集中」、「投入參與」等三項正向行為，一項負向行為指責他人，因僅佔 0.5% 所不列入考慮（實際上 16 次團體歷程僅發生過 1 次指責他人情形，且僅為短暫）。由圖六而言，可發現團體成員的正向參與表現行為之平均，在前二團體階段隨著階段進展而增加，第三階段時則因前二次團體為使用播放投影片方式，回顧先前團體歷程及內容，成員在台下容易分心所影響，而明顯提早降低，至第四階段時則又回升。可發現除原本團體轉變的階段，因活動的形式對於參與情形亦有相當的影響。



圖六 參與狀況

七、綜合分析

綜合以上資料，可發現成員執行團體單元目標高，平均可達 72.4%，可見團體任務設計的難易度、領導者的引導、成員的參與讓執行效果佳。而在行為的表現，以表情最高 70.7%，其次為參與行為，最低則為溝通 31%。可發現成員配合

度高，唯因理解與表達能力原受限，因此表現有限。若比較進步情形（以第四階段比較第一階段而言），則有明顯進步有表情（56.1%-81%）、團體任務達成（67.3%~83.7%），其他則為小進步，情緒表現則有下降情形，唯團體工作期有較多的情緒起伏也屬於正常回應。

參、團體動力評估

團體動力的變化可分為成員的變化與團體結構的轉化，如下所述。

一、成員的變化

隨著團體的進展，成員熟悉討論分享的形式，產生了不少的變化包括「主動性、更開放、彼此互動、回應內容較多、團體氣氛熱絡、專注度較佳」等情形，當然亦有「口角衝突事件，及個別成員干擾行為持續出現」，整體而言團體動力在正運作，氣氛熱絡。

（一）主動性增加

成員在回答問題較過往快速，且非模仿他人或鸚鵡式回應，是經過思考後的應答，其他包括幫忙協助領導者，如寫字、傳東西、發名牌等，在團體中的主動性明顯增加。

「領導者L6:換誰說說看」「成員S10:我」「L6:不錯很主動，那你要講那一天」「S10:我要說星期一，很快樂，天氣很好」（錄影記錄 0702）

「領導者L5:那幾個成員好像比較熱烈，比較有跟以前不一樣（第五次檢討會-杰）

「領導者L6:誰可以幫我寫字」「成員S4:我」「L6:很好，主動舉手，我們把大家的都寫下來」（錄影記錄 0702）

「領導者L1:他們有自己在整理思緒說，這幾天他上了些什麼，而且他都有講出自己的東西，而不是由別人告訴他的」（第八次檢討-美）

（二）開放性更高

成員開放性較高，一方面較熟悉團體流程（例如討論分享的形式），另一方面較也能較聚焦問題，論及的內容更具深度。

「領導者L1:他們也越來越開放了」（第五次檢討會-美）

「機構人員G1:每個人都會顯露出他的真面目這樣子，所以我就覺得那種感覺還不錯，也就是這樣團體的氣氛、安全度」（第十一次檢討會-梅）

「成員 S12: 等他不生氣的時候跟他聊天」「行動者 L6: 你怎麼知道他不生氣了」「成員 S12: 看他的表情就知道，生氣時眉毛會揚起來」(錄影記錄 0712)

「領導者 L3: 他們回饋完，我覺得他們當場反應還不錯，真的都有在聽，關於自己的事情 (第九次檢討會-珊)

(三) 彼此互動性較多

雖成員在彼此回饋或觀察上仍具困難，但在活動設計之下，互動性增強，能表示對別人的觀察為何或是協助其他成員完成任務。而團體後亦可看見他們彼此的交流增加許多。

「領導者 L5: 他們這幾次越來越跟別人互動，話就比較多一點，然後 S4 本來是跟別人的互動很不好，但是現在互動變得比較良好 (第八次檢討會-杰)

「成員 S8: 我要講成員 S11 比較認真工作，在職場表現不錯，看起來心情很好」(錄影記錄 0709)

「領導者 L6: 那他還有沒有要改善的地方」「成員 S2: 有時候頭會低低的」「L6: 所以有人看到 S3 頭都會低低」(錄影記錄 0702)

「領導者 L5: S1 他今天也有會主動協助別人」(第十一次檢討會-杰)

「領導者 L3: 也不知道是任務的關係還是真的那個被慢慢訓練出的，就是他們那個互動跟交流變得比較多，我覺得那部分是明顯的」(第十一次檢討會-珊)

(四) 回應內容增加

「領導者 L4: 你有二種不一樣的心情?」「成員 S13: 每天都會變，心情不同。星期一工作很快樂，可以幫助別人，星期二的心情就有點複雜，就是太多了」(錄影記錄 0705)

成員在回答的內容言詞明顯增加，雖有時仍會有離題的現象，但分享語句具有深層。

「成員 S12: 我沒有跟他罵，我用溝通的」「行動者 L4: 那怎麼溝通?」「S12: 我說不要再亂罵了」「L4: 跟他溝通後有好一點?」「S12: 有啦，他有在收」(錄影記錄 0705)。

成員也愈來愈熟悉討論的模式，「行動者 L4: 他們那個規則也很快就學會，規則是訓練應該蠻有效的」(第六次檢討會-芬)，有助於回答。如像成員的票選時間，邀請成員對其他成員的觀察回饋，內容明顯進步，能具體化論述觀點。

「成員 S13: 我覺得 S10 與 S7 他們有共同的優點，就是會專心聽別人講話」

「成員 S9: 投他們是因為 S10 很活潑，而 S2 很會講話」(錄影記錄 0719)。

(五) 團體氣氛熱絡

不只是行動小組覺得氣氛熱絡，機構工作人員也表贊同，「領導者 L2: 組長她覺得好像有團體的氣氛出現，因為這是平常他熟的人才能夠觀察到的，所以他們平常

其實是比较沒有熱絡的」(第八次檢討會-郡)，同時氣氛的熱絡也呈現在座置距離的不同。

「領導者L3:他們都坐的比較小圈，他們的關係真的有比以前更緊密，就是那個大圈變得比較小，那個部分感覺他們的關係是有改變(第十一次檢討會-珊)

(六) 整體專注度較佳，干擾行為降低

多數成員在專注度較之前，雖偶因活動形態而有所不同，動態的競爭性活動較易吸引成員專注，而單純靜態分享，部份成員較易缺乏專注度，但多數的成員都有進步。

「領導者L6:有誰可以幫我說一下，上次的作業要怎麼做?」「成員S2:觀察別人的心情」(錄影記錄 0709)

「成員S10:他今天會主動舉手發言」「領導者L1:所以投票給他，他今天跟之前不一樣有舉手發言」(錄影記錄 0719)

「領導者L2:成員越來越接受討論，還有干擾行為下降」(第十次檢討會-郡)

「領導者L5:他之前有時候會擺臭臉，他今天蠻尊重別人的，會聽別人發言，而且講別人優點時很具體、實在(第十一次檢討會-杰)。

(七) 部份成員口角衝突，情緒起伏較大

「成員S9:拿來阿」「成員S2:我沒有拿」「成員S11:看你不爽，幹」(R980712-005-008)

曾發生2次口角爭執，另少數成員情緒起伏較大(觀察記錄980706、觀察記錄980713)，唯成員接納度高，甚少有批評、指責他人的言行出現，雖有零星排斥言語，但未造成肢體衝突。唯此為團體階段蛻變必經的歷程，符合團體階段性發展。

二、團體結構的轉換

(一) 低結構引導成員，處理現場議題

「行動者L6:當初設計是跟他們完全無關的，因為那時候完全不知道他們到底是怎樣，所以之前設計都會走得比較結構式」(第六次檢討會-玲)

初期的方案設計因較不了解成員生活現況與特質，因此較為結構化，經過幾次忽略現場素材後，行動小組決定以較低結構的方式來帶領，雖讓帶領者較缺乏安全感，「行動者L6:今天開始要走比較低結構的團體帶領方式，這對於身為leader的我，還真的非常容易感到焦慮(第六次檢討會-玲)」。唯透過現場的口角衝突或情緒困擾，引導全體成員討論，成員的注意力及回饋皆較為具體。

(二) 分組：由依成員理解程度到非固定分組

「領導者L3:想一下成員的程度，是不是要把理解度一樣的放一起」(第六次檢討會-珊)

考量成員人數過多，且程度差距大，因此採用分組，把相同理解與表達的成員分在同一組別。而實際分組後，成員的回應佳。

「領導者L4:分組的效果，這真的還不錯，而且就是效果有很多種，包括成員分享多，然後比較有深度，然後再來是比較容易控制場面」(第七次檢討會-芬)。

但也因此發現可能造成兩組的進度不同的問題，「領導者L6:這兩組不一樣，包括內容、情緒」。(第六次檢討會-玲)，因此隨時團體的主題設計，運用彈性分組的模式，「領導者L6:當我們大團體討論比較深或者是困難的時候，我們隨時分組，就是走一個比較機動的」(第九次檢討會-玲)。

(三) 暖身活動比例減輕

團體中期階段大部份的時間應該花在工作，而非暖身(Edward、Riley & Rober, 2006)。而且暖身活動有可能無法真實呈現成員原有的心緒狀態。因此隨著工作期變化，逐步減少暖身活動，除非暖身具有催化與聯結當次的主题內容。

「領導者L3:暖身是有暖身的效果沒錯，可是會不會讓他們當下真實的感受，因為暖身就全部變成是一致的，如果我們要從他現在現有的狀況反應情緒。好像也是得先看他們原來的樣子」(第六次檢討會-珊)

(四) 重視給成員的回饋，並將觀察員角色加入

「領導者L3:讓他們知道，他們的進步在那邊，因為他們如果整個十六次才走回顧的話，應就忘了差不多」(第六次檢討會-珊)。

團體進行一半，除行動小組概念化成員的特質，以利澄清與介入處遇，同時也應回饋給成員，讓他們能理解自我狀態(如行為表現)，並提早回顧。同時將加入觀察員，在每次團體後立即給予觀察回饋：

「領導者L3:在這時機點，觀察員可以進來做一些事，我剛看到你們的回饋，再當場就可以先做了，觀察員可隨時準備回饋，1、2個成員也ok」(第十二次檢討會-珊)

(五) 行動研究者彼此密切合作，並開始突破

「領導者L1:行動小組的默契變得很好」(第十一次檢討會-美)

行動小組之間的默契逐漸成熟，也願意用開放的態度彼此分享討論。而對於團體結構、內容設計等的分工合作更形明確，甚少發生有協同領導者有不了解的

狀態。

「領導者 L6:我發現我們的團體已經跳脫出之前我在執行團體框框，是那麼地不同，無論是分組，無論是分任務給 co-leader，無論是討論的方式，無論是低結構的嚐試，無論大家來自於不同背景情形之下，變化是我們唯一不變的，一方面可能是我們並非穩定的，但另一方面也代表我們的彈性（第十次檢討會-玲）」

三、總結：

由成員的變化，包括「主動性、更開放、彼此互動、回應內容較多、團體氣氛熱絡、專注度較佳、口角衝突事件、個別成員干擾行為持續出現」等，及團體結構轉變，如低結構、非固定式分組、重視回饋成員、暖身活動減少、行動者密切合作等，可發現團體對於成員及整體的結構都產生不少的變動。

肆、成員生涯適應評估

一、成員生涯適應狀態評估

（一）訪談前後的差異

以表四之整理發現，從團體前機構提供之期待透過團體，協助成員學習取向，經統計在 12 位成員中，人際互動有 5 人、兩性相處 3 人(應包含於人際互動中)、自我概念 4 人、自我肯定 4 人共四大項。但從成員期初訪談中發現，若從案主中心角度來看，多數成員不知道為什麼要來參加團體，只因機構要求而聽命參與，故期待傾向來玩或參加有趣的活動或才藝課。此項矛盾點為團體成效與成員期初訪談參加團體期待並不相合。

從成員期末訪談中發現，71%成員表示自己在人際互動方面有改變或進步，明顯已達到機構開辦團體預定目標；但僅有 14%成員覺得自我認識增加，有可能以前未曾接觸自我覺察訓練或經驗、或礙於障礙難於思考陳述故僅有 3 位成員有此覺察。

（二）成員自評結果分析

從成員自評進步期初期末對照來看，明顯發現 13 位成員中有 12 位對於傾聽方面自評進步向度達 92%，有 9 位在表達自評進步達 69%。綜合統計人際互動進步達 69%，自我了解增加達 61%，已達到機構開辦團體預定目標。

表四 成員生涯適應狀態（訪談與自評情形）

項目	分類		項目	成員收穫 期末訪談	成員自評進步 期初期末對照
	機構期待 期初	成員期待 期初訪談			
自我概念	4		自我了解	2	8
自我肯定	4		自我肯定	1	
人際互動	5	1	與人相處	9	8
			表情增加		7
			傾聽增加		12
			表達增加	6	9
兩性相處	3			2	
休閒娛樂		7		1	

備註：原先成員為 12 位，但後增 1 位，因期期末各有一位未訪問到，故數字統計仍維持 12 位成員。

（三）成員氣氛量表回饋

同時為進一步了解成員對於團體的感受與收穫，因此邀請成員填寫回饋量表如表五所示，可發現成員在「感受到大家都很認真」「學到新的辦法」「感到安全、很安心」最佳，達全體成員的認同，顯見成員參與態度佳，並學習到相關的生活適應技巧，同時對團體在感到放鬆、安心。而其中最低則為「我可以將不想告訴別人的話和大家說」，成員反應則為自己並無不想告訴別人的話，因此表示不知道為多數。為獲得歷程每階段成員的回饋，因此本次分別於第五、十、十五次團體實測問卷，並因百分比以三次測驗結果，因此有範圍之別。因此若比較第 1 次與第 3 次百分比則可發現增加的題號有 4 題，分別為「我學到新的辦法」、「團體幫助我發現自己不知道的優點」、「在團體中，我感到安全、很安心」、「我可以將不想告訴別人的話和大家說」等，其他則持平，在團體的歷程中呈現出進步的現象。

表五 成員回饋量表

題目	次數/百分比			
	(一)	(二)	(三)	平均
在團體中，我可以將不想告訴別人的話和大家說	46%	46%	61%	51%
在團體中，我發現我可以幫助其他的人	92%	84%	92%	89%
在團體中，我發現有人跟我遇到一樣的事情	61%	69%	61%	64%
在團體中，我感到安全、很安心	92%	84%	100%	92%

題目	次數/百分比	(一)	(二)	(三)	平均
在團體中，我感受到大家都很認真		100%	100%	100%	100%
參加團體後，我覺得我有進步		100%	92%	92%	95%
團體幫助我，知道自己做的事會讓別人高興或生氣。		84%	61%	84%	76%
在團體中，我學到新的辦法。		84%	100%	92%	92%
團體幫助我發現自己不知道的優點。		69%	92%	77%	79%

(四) 綜合分析：

綜合成員行為觀察、團體後訪談、自評前後測、氣氛量表等資料可發現下列幾點：

1. 成員自我覺察、人際互動、兩性關係等生涯適應議題皆有進步，其中以人際互動最高。
2. 成員在方法的習得認同度最高，唯在自我覺察仍較為困難，有可能過去經驗較少（以往活動類型以行為訓練為主），同時在環境覺察仍有不步進步空間（如：回饋他人或感受他人的反應困難）。

伍、領導者困境與因應策略

一、成員於團體歷程呈現的狀態

(一) 成員人數考量

困境：團體成員達 13 人，人數過多。

合作機構實務考量之下，成員的人數無法刪減，因此人數達 13 人，加上每次時間為 90 分，而成員特質在分享、表達時原需更多時間，因此主題介入的深度、對成員個別狀況處理、成員彼此之間的回應常會有無法顧及的情形，也易形式社會性閒散（social loafing）的效應，即在團體運作過程中，當團體人數增多，個人較不會被注意到時，則個人的付出會變得減少。另一方面人數多會也突顯出成員程度的落差，讓設計與帶領上顯得更具難度。

「因為人數真的是蠻多的，有可能會非常焦慮（第一次檢討會-珊）」

「我覺得需要協助的人太多，但我們只有三個人，其他成員就有可能變成放牛出吃草，因為你要解釋給他們聽的時候（第一次檢討會-美）。」

「人數太多的問題，會影響到效率，變成說我們就沒有辦法一下子就顧十多個人，就很難面面俱到（焦點團體-芬）」

因應策略：透過分組型態

針對主題內容考量是否分組進行討論，而分組形式為二到四組不等，後續採用非固定成員組成類型，讓成員有更多的分享討論，一方面領導者也更快了解成員的特質，並介入處理；而成員逐漸有主動分享、學習等待他人發言的現象產生，在主動性有明顯的進步。需注意事項包括：(1) 仍要預留大團體時間回饋，確認團體的進展與整體性；(2) 後續採用的「非固定分組」讓成員的彼此流動性更高；(3) 唯此次行動小組成員達六位，而此因應方式需考量領導者人數問題。

(二) 成員讀寫型態

困境：成員讀寫困難

此次識字困難的成員大約佔 9 位，超過一半以上的成員，因此在請成員填寫相關量表時，顯見其困難度，即使事前已有修改量表用字遣詞，但實際執行時思慮周延性仍有落差，有不少成員表示無法理解題意，造成在評估上的困難，同樣地成員需要理解的時間較費時，佔去團體原先的規劃時間，當然另一方面也擔心造成成員的挫敗感，降低參與的主動性。

「可能我們帶一般功能比較好的成員習慣了，所以會覺得我們可能在一些邏輯上，可能不這麼適用於特殊族群身上，我們可能想得很美好，可是在實際推行的狀況，跟想像是有一些落差，因此必需去做一些修改」(焦點團體-芬)。

因應策略 1：增加人力，透過一對一協助方式。

施測量表時，視團體為結束，將觀察員列入可協助人力，透過一對一的解說方式，減少成員因題意不解而誤填，同時也縮短需填寫的時程。而透過此方式，成員在填寫上未有漏寫情形產生，準確度亦有提高。

「我覺得填問卷的時候，大家都分配得非常的平均，大家寫的進度就還蠻快，比第一次寫的時候進步很多，成員也變得比較主動(焦點團體-玲)。」

因應策略 2：增加多媒體應用，減少文字使用。

將後續活動的文字部份，改以圖文並茂的方式來陳述，除文字再加以口語化，圖案也能讓成員即時理解，而部份活動亦會用顏色區辨方式，讓成員更加了解使用的方式，如讚美與期待運用不同色紙呈現。同時也會運作短片、簡報等方式。

因應策略 3：增加示範，並逐步說明，並請協同領導個別協助。

除說明之外，並透過領導者示範，讓成員能立即了解題意，亦請協同領導者隨時了解成員個別了解情形，即時給予協助。

「一開始我會覺得說有一些抽象的議題，那時猜說會不是在執行上是比較困難，會不會有一些受阻的地方，可是實際上做起來的時候，發覺並不是這個樣子，其實是可以運用一些教材也好，一些帶領的方式，甚至後面用程度來分組，真的可以根據不同的狀況來調整（焦點團體-芬）」。

（三）成員遲到現象

困境：此次參與成員，有二位成員因工作原因，僅能參與後半期活動，唯機構仍希望讓成員繼續參與，成員也表示願意參加，但成員明顯在理解與參與活動時困難，無法即時反應，明顯影響參與表現

「但這樣子特質的成員，如果他們是來來去去，而且又是比較晚來的話，那麼是不是他們可能更難進入狀況，不像我們一般人可能可以很快進入狀況芬（焦點團體-珊）」。

因應策略 1：請領導者表示邀請歡迎，及時給予說明。

摘要團體內容予晚到成員理解，並請協同領導者隨時協助成員，視晚到時間而轉換任務予成員，嚐試讓成員能更融入團體之中。過程也可邀請其他成員回應感受或想法，讓團體接納晚到成員，增加團體動力。對於中途參與成員有明顯的效果，但對於後期才到的成員，則難以理解，一方面是成員特質（原本單透過口語說明即較為困難，無時間再示範），另一方面參與時間過少，任務性的主題完全無法參與討論，在即時回應無法聚焦，也容易造成成員的挫敗感。

因應策略 2：團體後詢問晚到成員感受，尋問需求。

成員表示感受較差，因有時無法理解現況，希望能延長活動時間。唯無法滿足個別需求，時間無法延後。

「希望可以再辦1次，但時間比較沒有辦法，希望可以晚一些上課。一定要跟○○組長說要辦晚一些的時間，我才能來上課（成員訪談-S8）」

因應策略 3：邀請團體其他成員摘要內容。

一方面協助晚到成員理解活動進度，另一方面也引發其他成員的自主性，鼓勵成員回應摘要活動內容，有部份成效出現，唯能負責擔任摘要的成員較少，

且成員晚到時間不一，切入討論的時間點不易。

(四) 成員參與持續力較低(問題行為)現象

困境：部份成員參與持續力較低，導致部份成員干擾行為較多（如坐立不安、彼此私語、說髒話），雖為成員中的少數（1-3位），但對團體進展有影響，也曾引起成員間的口角衝突，進一步去關心成員內在狀態，唯成員表達有限，且考量是否過度聚焦於少數成員的特定行為，而影響整體團體進度，或是反而增強成員的特定行為出現（因病獲益：因行為出現而獲得領導者的注重），因此在規範成員行為與接納每個人的不同，也呈現抉擇兩難，而領導群也出現不一致的看法。

因應策略1：應用增強物，增添方案趣味性與競爭性。

應用集點卡方式，鼓勵成員表現，方案也多運用趣味、競爭性的設計，提高成員的主動參與，有效提高成員的專注度。唯進入團體工作期後，得思考暖身活動有可能帶來的議題：如愉快的活動方式無法呈現成員的現況，對於真正情緒會有壓抑不彰的情形，因此應視團體進展而彈性變動。

因應策略2：運用立即且具體化回饋鼓勵成員，引發參與動機。

因應成員注意力不易集中，因此採用聯結方式，多次應用立即且具體化，來回應成員的表現，讓成員可以立即獲得鼓勵，且後續因概念化成員的個別行為目標設定，當成員有正向行為呈現時，即隨時給予口頭讚美，催化成員的主動性。

因應策略3：領導群分工負責。

領導者專注於個別成員時間有限，因此事前責分協同領導者觀察各自負責的成員，在團體過程中即時回饋成員，讓成員能感受到更多的關注，提高成員的注意力，減少干擾行為的產生。

(五) 成員程度落差現象

困境：此次參與成員較多，同時也呈現出成員程度落差較大，造成在討論上話題深淺困難，如有部份成員能理解且能簡單表達自我為何，也有部份成員僅部份理解，而且表達有限，亦有部份成員在理解與表達皆具難度，因此面對較深入的討論，無法融入參與，造成部份話題僅部份成員表達分享，成員程度的異質

性，在設計上顯見困難。

因應策略 1：分組進行，並將討論向度分層次。

以成員功能分組進行討論，並將討論的向度設計不同的層次話題，如理解與表達功能較佳的組別以開放性的討論為主，而理解與表達力較弱的組別則是以結構的方式，並得準備較趣味、競爭性的設計，來引發成員的注意力，逐步引導成員發言，唯為考量團體的整體性。

因應策略 2：成員特質概念化，設定個別行為目標。

經過第六次團體後，行動小組對於成員特質已有逐步的理解與掌握，因此先將自己對每位成員的概念化做行為的陳述，並各自提出可改善的方向，經過多次討論後，並透過團體歷程回饋給成員，與成員進一步確定目標行為，最後則設定每位成員的個別行為目標，視個別的狀態來處遇，也讓成員理解每個人原來即有不同的目標形態，以此來因應成員間的差距，提供個別化的服務內容。

這個團體很特別的是會針對成員的特性去做一些調整，跟設定做一些不一樣的目標，在團體中做個人的目標，甚至還放到活動裡面讓他們去執行或是給別人回饋，這是我覺得很特別的地方 (G-980918L3091)。

(六) 成員互動現象

困境：成員互動回饋少。

成員特質原本在彼此回應即較為困難，因此在團體初期時常需要領導者多提醒成員，設計互動性活動，領導者運用聯結、引導等方式，避免成員像在教育訓練課程般，一對一的方式，失去團體動力的效益，在團體中後期也可以發現成員彼此的回應增加，在團體後也有較多的互動產生。

因應策略 1：運用簡單具體的活動形式，加強彼此回饋。

在活動設計上，運用彼此票選、觀察任務、分享活動等方式，讓成員首先習慣觀察他人，並使用增強物、口頭讚美等鼓勵成員彼此回饋，搭配貼選方式讓困難度降低，雖仍會有偏向於生活經驗的回應較多，無法就團體內的表現做立即性的回應，僅部份成員有完成。(成員多數是室友或工作夥伴關係)。

因應策略 2：運用聯結，並採用漸進的方式鼓勵成員。

透過領導者在分組討論時多使用等待、鼓勵、聯結、回饋等，將主動權授予成員，讓成員習慣於分享回應。過去成員長期處於被指導、教育的角色，因

此轉型過程中，成員也需要時間來調適，採逐步鼓勵方式，以小處大鼓勵來引導成員發言。

(七) 成員記憶讀取現象

困境：成員記憶讀取較困難。

成員在都能完成並攜帶家庭作業（共計有 5 次家庭作業），可顯見成員記憶力尚佳而且配合度高，唯在記憶讀取與理解時較為緩慢與困難，因此在回應相關課程討論時，需要更多的提醒與具體化策略。

因應策略 1：提前團體回顧。

團體全程共計 16 次，為協助成員記憶，因此於第 9 次團體做前半段的團體回顧，並適時給予成員行為觀察的回饋，讓成員的印象更為深刻，若為一般團體於最終時回顧，依成員特質而言，可能效果較佳，唯中段回顧至少佔團體 1 次的時間，再加上最終期的 2 次團體，計有 3 次團體時程以回顧整理為主，相形之下，整體的時間就會顯得不足。

因應策略 2：將相關作品與作業放置成冊。

為協助成員讀取記憶，因此發送成員每人一冊，將相關的作品如畫作、家庭作業、其他單張都放入屬於成員自己的冊子之中，不但增加視覺提醒，並具體化成果，讓成員理解上更為快速與方便。

(八) 成員討論抽象議題

困境：探討抽象概念議題時較為困難。

成員原本特質即在自我概念、覺察情緒與表達等抽象議題較一般人困難，也因此在此討論分享時呈現困境。

因應策略 1：採用不同層次話題討論，逐步引導

活動前針對話題做不同層次的話區別（如從具體--漸抽象--抽象）先從簡單開始，不斷嚐試成員的潛能力為何，因此每次討論至少準備 2~3 個層次的話題，同時也可因應不同理解程度的成員需求。

因應策略 2：利用故事圖卡引導

利用放大的情境故事圖片，並搭配情緒圖卡引導成員討論情緒，唯雖有提示效果，較易引起成員注意力，但在深度討論時仍有明顯困難，回應易流於形式。

因應策略 3：以情境角色扮演為主。

口頭式的探討方式，讓成員傾向官方樣版回答，而非真實反應，若為情境角色扮演，並於事前與成員討論真實生活事件，成員則可明顯有多樣化的回應，各有屬於自己真正的處理方式，唯此議題仍是成員在生涯適應中較為困難的部份，因若缺乏生活經驗成員則較無法回應。

表六 針對成員於團體歷程狀態領導者的困境與因應策略

困境	因應策略	解決成效			領導者省思	反思與行動之迴路
		高	中	低		
團體成員人數過多	透過分組讓成員獲得較多的分享討論時間	✓			預留大團體時間確保團體整體性，而非固定式分組讓成員的彼此流動性更佳。但人事成本較高。	困境 1、2 因應 3、 6-8、10-14
成員文字讀寫困難	增加人力，透過 co-leader 個別協助方式	✓			人事成本較高，且小組須事前達成共識，避免解釋錯誤。	困境 1-2 因應 3-16
	增加多媒體應用，減少文字使用。	✓			圖文並用的方式，可讓程度不同的成員同時理解，效果佳。	因應 4-16
	增加示範，並逐步說明		✓		示範仍會有程度理解上的落差，但對此次成員而言確實需要。	因應 2-8、 10-14
成員遲到現象	請 leader 表示邀請歡迎，及時給予說明。		✓		晚到成員時間不一，且成員在缺乏體驗且理解易有困難。	困境 4-16 因應 5
	團體後詢問晚到成員感受，尋問需求。		✓		表達雖有限，但成員能理解團體表達接納之意。因此個別詢問成員的狀態，仍為必需。	因應 5、10
	邀請團體其他成員摘要內容，引發成			✓	僅少數成員可協助完成，唯摘要有限，且缺乏示範體驗，對晚到成	因應 6、7

困境	因應策略	解決成效			領導者省思	反思與行動之迴路
		高	中	低		
	員主動性。				員幫助有限。	
成員參與持續力較低，部份成員有較多干擾行為產生	應用增強物，增添方案趣味性與競爭性。	✓			進入團體工作期後應逐步消弱，促進成員主動性，且趣味與競爭性的活動方發，有時亦會壓抑成員現況。	困境 3-5 因應 5-7
	運用立即且具體化回饋鼓勵成員，引發參與動機。		✓		因人數較多，因此領導者負擔較重，在即時回應上顯見困難之處。	因應 10-16
	領導群分工負責。		✓		領導者群默契需要更加契合。	因應 11-14
成員程度呈現明顯落差，並呈現個別化問題	分組進行，並將討論向度分層次。	✓			人事成本較高，但成員討論效果佳，明顯具有不同層次的內容，唯對程度較低的組別，缺乏異質性同儕模仿的效果；而對程度較高的成員則減少利他的行為產生，因此以非固定性分組，有益於整體成員的進展。	困境 2-5 因應 3、6-8、10-14
	成員特質概念化，設定個別行為目標。	✓			進入中後期才能掌握較完善的成員特質，因此需要的團體次數約 20 次最佳，後續包括讓成員討論決定、執行演練時間，考量完整性，因此需要的時程較長，而此次團體則在後續執行時略顯不足。	因應 11-16
成員本身互動回饋較少	運用簡單具體活動，加強彼此回饋。	✓			活動中設計互動，讓成員習慣於彼此回應，有助於後續討論分享。	困境 5-6 因應 8-14
	運用聯結，並採用漸進方		✓		應用「等待」技巧，避免成員領導者一言堂	因應 6-9

困境	因應策略	解決成效			領導者省思	反思與行動之迴路
		高	中	低		
	式鼓勵成員。				的情形，也讓成員能勇於發言，花費時間值得	
成員記憶提取較困難	每次小提問，於中間提前回顧。	✓			雖可加深成員印象，但較費時，影響其他活動進度。	困境 2-4 因應 2-16
	將相關作品與作業放置成冊。	✓			可具體讓成員理解並回顧	因應 4、16
	採用不同層次話題討論，逐步引導	✓			即使理解成員程度，但仍需不斷嚐試成員潛能，減少低估情形。	困境 4-6 因應 4-6
探討抽象議題時較為困難	以故事圖片引導		✓		雖有視覺提示效果，但回應仍較易流於形式。	因應 6-8
	以情境角色扮演為主。	✓			透過角色扮演則更具真實性，且也有助推展至成員的生活經驗。	因應 11-14

綜合上述及表六之整理，成員於團體歷程的狀態我們發現，一般團體都可能會面臨的議題如「成員遲到」、「團體人數多」、「程度落差大」。而較屬於此次團體成員特質如「讀寫文字較弱」、「部份成員干擾行為多」、「彼此回應少」、「記憶提取與探索抽象困難」等議題。面對成員特質議題時，領導者應該要探討和運用成員文化背景中所具備之優勢或長處（Appleby, Colom,&Hamilton,2001），時刻提醒自己如何分辨成員的優勢，能有彈性地對待他人的行為與想法，理解成員群特有的信念與價值觀，發展文化的敏感度，評估多元文化對團體行為的影響為何，並在進入干預時，能敏銳覺察多元差異的問題，避免負面觀感。

二、方案發展實施的困境與因應策略

在方案整體發展實施的困境包括有(1)機構與行動小組對方案期待落差；(2)團體主題規畫呈現流動現象；(3)成效評估困境等三方面分別論述如下：

(一) 機構與行動小組對方案期待落差

困境：機構與行動者團體期待的距離

要同時符合行動小組與機構的期待不易，一方面是機構原本方案的考量，另一方面是行動小組對於成員特質、團體設計的期待不同，因此雙方的共識一直有落差。

「因為他們期待的是兩性團體，而我們希望從基本做起，所以有一些東西，感覺跟機構的某些期待很難平衡，我們可能嚐試要說服他們，可是他們那個需求還是在，所以我覺得要找個一個跟我們期待符合的機構不是很容易的」(焦點團體-珊)。

因應策略 1：團體前機構訪談與溝通，檢視各種現實條件。

除邀請機構人員參與團體前的團督討論會，並進一步在團體前訪談機構住宿督導、組長，希望能了解機構的想法、限制的現實條件與成員的特質，因此在取得平衡點後，考量此次成員特質後，調整包括團體次數由原本的六次延長為十六次，團體間距由一週一次改為一週二次，團體主題也由兩性交往擴大於人際互動，甚至到生涯。而時間與人數則因現況與機構考量保持不變，唯後續重點主要只對成員個別特質了解，在與機構的溝通互動上略顯不足，並未有其他的合作產生，最終也是行動小組所遺憾之處。

「我們在團體之外的追蹤，就是機構會不會注意到他們的改變，或是一些行為模式是否有一些差異，這些是我們比較難掌握到的，而這個是我覺得有些可惜的地方(焦點團體-美)。

因應策略 2：團體歷程中增加機構的參與，連結成員的生活經驗。

團體執行過程中皆有機構人員參與，並在團體後立即討論成員現況，提供成員在平日時的表現與團體之間的落差，促進領導者們對成員更進一步的理解，在成員的掌握度有立即性的效果。唯行動小組並未連結至機構對於成員在生活經驗的觀察，在團體之外的合作回應相形之下較少。

「我們也可以回應給他們，我們覺得不錯之處，畢竟機構難免會有一些機構化的狀況產生，就是他就認定這個人就是這個樣子，說不定透過我們這個外人，這些新的刺激，說說他們未曾看過優點，這個可能也是接近他們的人怎麼樣去突顯，甚至去增強他們好的地方，這個對他們實質上的幫助，甚至是會更有意思」(焦點團體-芬)。

(二) 團體主題規畫呈現流動現象：

困境：生涯團體主題規畫呈現流動現象。

「設計一些身障團體時，回歸到他們生活要得是什麼，是不是符合生涯團體的設計，以前我們總是會想這麼設計是好，可是回到生活當中，第一個是他們可能用不太到，有可能，不一定指得是這一次，也有可能是他們沒有用，有可能是他們能力上不及，或是剛剛說的可能社會環境的支持度沒有辦法搭配上」(焦點團體-芬)。

不只是理論上對於心智障礙者的生涯團體有不同的意見，而實務上行動小組的成員對於心智障礙者的生涯也有著不同的看法，雖普遍一致希望促進成員的自我覺察為第一優先，但後續的生涯規畫走向，則各有爭論。而且另一方面機構也存有不同的想法與期待。當然一部份造成主題流動的原因，是需求評估上的困難，因此後續的設計，則以回應團體內成員狀態為主要設計的脈絡，也讓主題呈現流動性格，雖較不穩定，但也代表對主題彈性回饋。

因應策略 1：透過團體前個別訪談，評估需求。

為了進一步了解成員的個別特質，除與機構人員訪談之外，在團體前也安排成員的個別訪談，形式初期的個案概念化，唯雖意圖想透過成員個別訪談的方式來提前了解成員對於生涯的困擾，但在有限的時間之內，成員的表達有限，而且也非常具個人特色如下所示，因此在事前的需求評估，仍無法獲得完整的解決。

「想知道怎麼跟人相處（成員訪談--S5）--人際互動」

「週六要加班不開心（成員訪談--S6）、--工作壓力」

「在學校的壓力，一堆女生的事情，甩也甩不掉（成員訪談--S2）--兩性」

因應策略 2：團體歷程不斷引發成員主動分享討論。

生涯規劃應是以自身的主軸為出發，此為行動小組所共識共享的核心概念，因此希望透過團體過程中不斷地引發成員主動分享討論，鼓勵並增強成員覺察並省思生活中的困擾，透過成員自己的生活經驗分享，進一步整合問題來改善，因此中後期的主題設計已較能符合成員需求。

「我覺得比較特別是我們用不斷討論，來邀請成員來分享這一件事情，也許這對智能障礙者是一件比較不可思議的事情，有人一直要求他們回答思考，並將思考後所想的東西回饋給成員，我想也許這對他們而言是一種很新的經驗（焦點團體-美）」。

因應策略 3：行動小組不斷省思，檢視核心主題向度。

團隊合作的模式，也符合行動研究的特質，即是透過不斷地省思、討論、修正，並立即為下一次的團體做彈性調整，以利找到最符合此次成員特性的團體主題與目標。團體主軸的方向雖然明確，但如何實施的步驟、介入方式、評估等仍有待釐清與檢視，真切地需要時間的磨合與淬煉，所以也是本研究的核心目的之一。

「我們是一直在修改的，你要在很短的時間很快地修改，而且是頻頻修改，還得把記錄寫好，這些對我而言就是困難的地方（焦點團體-美）」。

（三）成效評估困境

困境：自評有疑慮，而行為觀察表則因簡化而呈現困難。

團體成效評估方式十分多元，究竟何種方式較適用於此次團體成員特質，也是行動小組一直以來最大的疑惑與難題，無論是在團體前、過程、結束都引發爭論。(1) 自評方面，由於成員在理解表達、讀寫方式較有困難，因此自陳量表是否能真正反應出成員的回饋，將是設計上一大困難，太複雜的設計會讓成員難以理解，而過於簡化即會導致評量項向不足的疑惑；(2) 他評觀察方面，如評估成員行為，因考量實務可行的人力與時間，希望簡化評量，如行為觀察表以「有」、「無」，唯缺乏時程區隔、表現程度與強度之別，觀察指標呈現較不明顯。究竟如何針對成員特質，來進行評估，實為此次團體中面臨到最大的困境之一。

因應策略 1：量表用詞、選項簡單具體化，並採一對一協助。

考量成員特質，在自評量表設計上，盡量選取符合成員用詞，如具體、圖案化等方式，但仍具有難度，因此再進一步採用一對一的方式，用口語說明方式，確定成員理解程度，但較需注意避免有引導的情形發生，也較容易形成成員的防衛，如第一次團體前的自評，成員與工作人員未熟悉，是否能真實吐露現況，尚有疑惑。

因應策略 2：考量不增加太大的工作負擔，簡化行為觀察。

考量行動小組能量有限（時數有限），因此在觀察行為量表上簡化，僅以「有、無」此行為代表，唯缺乏中間向度，較無法看出明顯差異性，呈現較易出現偏差，尤其是較難呈現出個案行為改變現象，對於評估行為改變而言，效益較弱。

因應策略 3：運用多元化評估方式。

除自評、行為觀察，尚有邀請成員填寫團體氣氛量表，並於團體結束期進行簡短的個別訪談、機構他評等形式，採用多元化評估方式，促進對團體成效的評估。唯考量時間有限之下，如何是最具效益的評估，能以較少的時間，但卻可完成最佳的評估，似乎尚未尋得最佳的答案。

表七 團體發展困境與因應策略

困境	因應策略	解決成效			領導者省思 備註
		高	中	低	
機構與 行動者	團體前機構訪 談與溝通。	✓			團體前的溝通十分重要，唯後續較 偏重成員評估，較少有機會討論對

困境	因應策略	解決成效			領導者省思 備註
		高	中	低	
期待的距離	團體歷程中增加機構的參與，連結成員生活經驗。	✓			方案期待落差的整合。 進入團體後，雖有針對成員特質相互回應，但在相關的過程評估甚少有助的機會，此在規畫安排的遺憾。
生涯團體主題規畫呈現流動現象。	透過團體前個別訪談，評估需求。 團體歷程不斷引發成員主動分享討論。	✓			個別訪談時間過短，以至於了解有限，評估成員需求須要更長的準備時間。 等待探詢成員實際困擾，取代虛擬情境或問題，成員將更具有動機，問題解決也更具實務價值（以他們真的可以實施的角度來討論。）
	不斷省思，檢視核心主題向度。	✓			不斷的省思、討論，雖耗費時間，但使得課程主題有彈性變動，而非圖具形式。
評估成效面臨困境	量表用詞、選項簡單具體化，並採一對一協助。 考量不增加太大工作負擔，簡化行為觀察。 運用多元化評估方式。	✓	✓	✓	一對一協助之前，所以工作人員須對量表有一致的說明，並注意是否有過度引導成員。 行為觀察量表因缺乏程度、強度等層次，呈現有限。 缺乏以機構角度的評估方式。

綜合上述及表七整理結果，行動歷程中領導者困境面臨成員於團體歷程呈現的狀態，像是「成員遲到」、「團體人數多」、「程度落差大」、「讀寫文字較弱」、「部份成員干擾行為多」、「彼此回應少」、「記憶提取與探索抽象困難」。而團體方案發展中，主題的流動、機構期待的落差，評估成效的困難，也是領導者得一一處理與設定從泥沼而出的問題，在成員、行動者本身、方案發展之間流動。

第五章 結論與建議

壹、結論

一、成員特質

(一) 整體特質：

整體而言，團體成員具有下列正向特質：包容度高、配合度高、語言使用多為閩南語、笑容多/開心；與障礙限制有關的特質則是文字書寫較弱、抽象理解困難、表達內容較少、自信心不足、缺乏生活經驗；其他特質則如回饋內容非團體內表現、較少表達負向情緒、害怕衝突。

(二) 個別特質：

正向部分為主動性高，負向部分則為干擾行為較多、不配合、聚焦問題、口語不清晰、不發言、注意力不集中、引起注意、衛生問題、情緒起伏較大、人際界線不清楚、敏感度高/在意他人、說髒話、代言。

二、成員行為觀察分析

成員執行團體單元目標高，平均可達 72.4%，可見團體任務設計的難易度、領導者的引導、成員的參與讓執行效果佳。而在行為的表現，以表情最高 70.7%，其次為參與行為，最低則為溝通 31%。可發現成員配合度高，唯因理解與表達能力原受限。若比較進步情形（以第四階段比較第一階段而言），則有明顯進步有表情（56.1%-81%）、團體任務達成（67.3%~83.7%），其他則為小進步，情緒表現則有下降情形，唯團體工作期有較多的情緒起伏也屬於正常回應。

三、成員生涯狀態轉變：

成員在學習新方法中達 100%（量表呈現），再以細項說明可分列論述：

(一) 自我概念：依據成員自評進步期初期末對照來看，13 位成員中有 69% 之成員感覺自我進步，例：認識自己的心情 (s1)；自我認識 (s2)；個性變開朗 (s7)；降低罵髒話的頻率 (s9)；自信心增加 (s10)，顯示成員在團體過程中已提升自我覺察之能力。

(二) 人際互動：透過團體的學習，讓成員經由彼此之互動學習他人之交友方式，有 69%之成員於最後回饋中反應在人際關係中學習到如何認識新朋友、交朋友 (s1、s2、s5、s9、s13)；學習主動與人談話 (s6)；如何與人正確溝通 (s12) 以及與人談話之態度 (s8)。

(三) 兩性關係：成員透過團體中之情境演練，實際運用於日常生活中與異性相處，有 2 名成員表示在與異性互動上有所進步。

四、領導者困境與因應策略：

(一) 成員於團體歷程呈現的狀態

一般團體都可能會面臨的議題：「成員遲到」、「成員人數多」。針對晚到的成員，運用歡迎討論、摘要說明、邀請其他成員協助、晚到成員的個別訪談等策略，唯確實在引導與協助該員方面有明顯難度，成效有限；而人數多也造成許多議題，如主題介入的深度、成員個別狀況的處理，團體彼此之間的聯結，同時讓領導者心緒較為焦慮。此次透過分組的方式，有效解決此議題，唯需較多的帶領者人力，而大團體間如何整合應列入討論重點，同時彈性的分組方式有利於成員彼此的交流。

屬於此次團體成員特質：如「讀寫文字較弱」、「部份成員干擾行為多」、「彼此回應少」、「記憶提取與探索抽象議題困難」、「程度落差大」等。因此分別透過：

1. 領導群分工，加入觀察員人力，個別協助來引導成員。
2. 多媒體應用，減少文字使用。
3. 增加示範，話題分屬不同層次，並逐步說明。
4. 促進動機：應用增強物、豐富方案趣味與競爭性、立即具體化回饋成員。
5. 設定成員個別行為目標，客制化服務，解決個別化議題。
6. 善用成員生活事件，並運用情境演練方式，協助遷移經驗。
7. 提早回顧整理，並重視回饋成員的行為表現，催化團體進程。

面對成員特質議題時，領導者應該要探討和運用成員文化背景中所具備之優勢或長處 (Appleby, Colom,&Hamilton,2001)，時刻提醒自己如何分辨成員的優勢，能有彈性地對待他人的行為與想法，理解成員群特有的信念與價值觀，發展文化的敏感度，評估多元文化對團體行為的影響為何，並在進入干預時，能敏銳覺察多元差異的問題，避免負面觀感。

(二) 團體方案發展實施的困境

1. 機構與行動者期待距離：透過「事前機構訪談」、「歷程中增加機構的參與」等方式，澄清與討論彼此之間的想像與期望。

2. 生涯團體主題規畫呈現流動現象：缺乏智能障礙者的生涯主題理論與研究，加上各方面看法不同，因此在主題的設定採取彈性且開放的方式來因應，透過「團體前的成員個別訪談」、「歷程不斷地引發成員分享」、「行動者不斷省思與檢視」等策略，期待尋求屬於此次團體成員的生涯適應主題核心。

3. 評估成效面臨困境：面對智能障礙者在表達上的困難，因此自評有效性產生疑慮，因此透過：(1) 自評量表用詞、選項簡單具體化，並一對一協助；(2) 採用運用多元化評估方式，如觀察表、他評等，唯考量人力負擔，進一步簡化行為觀察表，但造成在細節評估上不足。

貳、建議

一、針對成員特質與需求而言

(一) 團體構成

針對本次團體特質，進行以下建議：

1. 團體人數以 5 至 8 人為原則，以利討論與互動。
2. 為使活動催化及討論時間較為充裕，團體時間約需 2 小時。
3. 因應智能障礙者記憶特性，每次團體間距以每週 2 次為佳。
4. 若以本次團體主題（生涯適應）為未來規劃方向，團體建議進行 20 至 25 次較為充足。
5. 團體形式以半結構形式為佳。
6. 成員篩選是需要的，特別是以理解與表達能力作為篩選成員的指標，較有利於團體之帶領。

(二) 進行方式

1. 多媒體應用：運用圖卡、影像、聲音等媒材，可激發成員動機並有助於了解團體進行內容。

- 2.趣味競賽：搭配主題的需要，可適時安排有趣的活動，可提升成員參與團體的動機。
- 3.生活經驗融合：因為成員的生活經驗不一，且智能障礙者普遍的生活經驗較為缺乏，在舉例說明時與其生活經驗結合，效果較佳。
- 4.角色扮演：運用角色扮演方式讓成員能實際演練，可了解成員在學習之後類化的情形。
- 5.示範的重要性：因應智能障礙者對抽象概念理解的困難，領導者的示範對於成員有相當大的幫助。
- 6.口語具體化：領導者需要清楚、明確地解釋進行方式與步驟，使成員較能清楚依循。

(三) 評估方式

1.需求評估：

評估的過程需要較多時間，多數智能障礙者在溝通表達上，對於抽象的理解能力較弱，成員在團體前晤談時，多數不清楚自己所需要或期待參與的團體，或是僅能說出希望活動過程中可以有的活動，例：聽音樂、畫圖。故建議團體領導者在評估前可先列出具體之主題，例：人際關係、兩性相處、生涯規劃等，針對其主題漸進式的詢問成員日常生活中之表現，以具體釐清其問題需求。

2.評估指標的建立：

此次方案透過觀察員評估與成員自我評量參與活動之情況與前後之改變，建議未來可在針對團體之主題發展個別之評估指標及團體氣氛，以更進一步了解成員在團體中之成長。

3.自評量表用詞口語化：

智能障礙者在填寫自評表之過程，因理解能力有限而較需介入協助，建議自評表之內容再修正，運用口語之方式進行解釋或以情境式之方式讓成員能更加理解其意。

4.與機構密切合作（需求、過程、結果）：

建議可邀請社工一同擔任團體觀察者亦或團體協同領導者，於每次團體之後共同進行討論，以利方案目標之執行與修訂；並於團體過程中邀請相關人員進行追蹤以了解成員在參與團體後之改變。

5.觀察者的共識一致性：

雖觀察者只針對觀察行為之出現，加以勾選，但因為觀察時程的不一，以致對成員的表現評估不一致，建議觀察之時程以成員參與團體之整體行為作為評估。若是因人數太多而須同時有兩名觀察者時，可進行事前的演練，藉由演練過程論各項行為正確定義與記錄方式，共同修正或改進觀察測量工具。

二、領導者的準備

(一)對成員特質的了解

須整合機構、團體內外、成員訪談、文件資料、特殊記錄等相關資訊，除了一般團體前會進行的篩選合適團體成員的作業外，由於此次成員的特殊性(智能障礙者)，而較難以察覺或表達自身特質，為了能事先研擬適合成員的輔導策略，因此更有瞭解成員特質的必要性。行動小組透過以下方式瞭解成員特質：

1.機構

機構是大部分的團體成員所居住的地方，機構人員常接觸成員，並對其生長史、教育史、社交史、工作史、優弱勢能力、問題行為、人格特質等進行瞭解。在團體進行前，行動小組透過機構成員所提供之成員資料，對成員有初步之認識。在團體進行階段，曾有成員情緒失控、成員父親過世而請假等偶發情況，影響團體進行，行動小組當時也是透過機構人員，瞭解成員當時的身心狀況及生活事件，以擬定協助成員的策略，並針對成員的生活事件調整團體帶領策略。

2.成員訪談

在團體進行前，行動小組與團體成員進行面對面的訪談，瞭解成員在機構所提供資料外之特質，以及去年是否有參加團體、去年參加的經驗、參加團體的動機及期待、成員彼此間的友誼狀況、生活事件及對其所造成的影響等，並實際觀察成員的言行舉止。

3.團體內

領導者在帶領團體時，也能在與成員互動的過程中，探索成員特質。且由於成員較難以察覺或表達自身需求，因此行動小組也須在團體內，觀察及協助成員探索其需求，以擬定並修正帶領團體的策略。

4.團體外

行動小組在團體進行前後，會與較早抵達活動場地及尚未馬上離開活動場地

的團體成員進行聊天，也是進一步瞭解成員特質的方式之一。

5.文件資料

除機構在團體進行前，所提供之成員資料外。團體進行階段中，有數次會給予家庭作業，行動小組可透過成員繳交的家庭作業，瞭解其在團體外的生活情形，以及團體方案內容，在成員團體外的生活中產生的成效如何。

6.特殊紀錄（醫療紀錄、性侵史等）

此乃成員較為隱私之資料，機構人員藉由此部分資料，得知在團體過程中須避免提及哪些話題，以免造成成員心理的創傷。

（二）對主題熟悉

1.理論依據

領導者在設計團體方案時，為了達成團體方案的單元目標，必須對單元目標的內涵及可使用之策略有所瞭解，方能設計可有效達成團體目標之方案。

2.機構與成員需求平衡

由於機構立場與成員需求之間仍有一些落差，為了使設計出的團體方案，能平衡地滿足機構與成員的需求，行動小組必須在事前與機構溝通、形成共識，而拉長了團體前的準備期。

（三）團體歷程及使用技巧

1.團體歷程

第 1 至 2 次為形成期，方案目標為使成員彼此認識、訂定團體契約及促進成員參與動機。第 3 至 5 次為探索期，方案目標為建立學員自我形象並做自我介紹。第 6 至 12 次為工作期，方案目標為讓成員瞭解自我情緒、言語及身體的界限、覺察他人情緒、瞭解他人眼中的自己及學習如何面對拒絕。第 13 至 14 次為統整期，方案目標為讓成員演練生活中人際困擾的處理及因應，如與家人、同事或異性間的相處等。第 15 至 16 次為結束期，方案目標為帶領成員進行團體歷程的回顧。

2.使用技巧

由於智能障礙者的特質，使得領導者在帶領成員時，會較常使用引導、示範、聯結、摘要、鼓勵及此時此刻的立即性等技巧。引導使指令具體化、步驟化，加

上示範，可提高成員對領導者指令的理解程度；由於部分成員社交能力較弱，容易形成會個別與領導者互動，但彼此間卻缺乏共鳴的情形，透過聯結，將可以引起成員彼此間的共鳴。而由於部分成員有話題無法聚焦，或不知如何回應的情形，透過摘要，將可給予其提示及選擇，使其話題聚焦或能夠回應。鼓勵技巧，則可給予成員立即性增強，使其更願意投入團體。而在成員一再繞圈子、重複討論同樣的事，或成員情況與過去明顯不同時，以及成員躁動、不願配合領導者指示及團體契約時，則使用此時此刻的立即性做介入，並可促進成員洞察自己與他人互動的形式及問題。

（四）與支持環境

1.機構

在團體事前準備及進行過程，機構皆給予行動小組最多的支持，包括向成員宣導團體的訊息並協助篩選成員、提供進行團體的場地、協助提供所需器材與道具、告知成員身心狀況及生活事件等，並補助行動小組費用，給予最大的支持。

2.督導之必要性

在團體督導中，領導者向督導提出規劃的團體階段、設計的方案及在帶領過程中所遇到的困難，讓督導對領導者於團體階段的規劃、方案的設計及帶領時的困難等方面進行回饋，並分享自身過去的類似及相關經驗，使領導者能減少焦慮，並獲得更多元化的思考及有效解決問題的方式。

參考文獻

一、中文部份

- 王欣宜 (2003)。高職階段智能障礙學生社交技巧課程綱要發展與應用成效之研究。國立臺灣師範大學特殊教育研究所博士論文。未出版，台北市。
- 林竹芳 (1989)。國中輕度智能不足學生個人-社會技能學習效果之研究。國立台灣教育學院特殊教育研究所碩士論文。未出版，台北市。
- 林幸台 (2006)。身心障礙者生涯輔導與轉銜服務。台北：心理。
- 林幸台 (2007)。復健諮商專業人員角色定位之研究。復健諮商，1，1-16。
- 邱滿豔 (1983)。兩種中重度智能不足者社會技巧訓練方法之效果研究。國立台灣大學心理研究所碩士論文。未出版，台北市。
- 金樹人 (1997)。生涯諮商與輔導。台北：東華。
- 金樹人、黃迺毓 (2001)。生涯與家政教育。台北：師大。
- 吳芝儀 (2005)。生涯輔導與諮商：理論與實務。嘉義：濤石文化。
- 吳芝儀譯 (1999)。G. Z. Vernon 著。生涯發展的理論與實務。台北：揚智。
- 吳國淳 (1989)。教導中重度智能不足兒童社會技巧成效之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。未出版，台北市。
- 姜樹仁、林玉如、陳淑青 (2006)。身心障礙學生之生涯輔導。諮商與輔導，246，6-10。
- 夏林清、中華民國基層教師協會 (合譯) (1997)。行動研究法導論—教師動手做研究。台北：遠流。
- 教育部 (2000)。智障學生輔導手冊。教育部特教小組主編。台北市。
- 教育部 (2006)。身心障礙及資賦優異學生鑑定標準。教育部台參字第 0950141561C 號令修正發布。
- 張世平、胡夢鯨 (1988)。行動研究。載於賈馥茜、楊深坑 (主編)，教育研究法的探討與應用。北市：師大書苑。
- 傅秀媚 (2000)。特殊教育導論。台北：五南。
- 鈕文英 (2004)。美國智能障礙協會 2002 年定義的內容和意涵。特殊教育，86，10-15。
- 鈕文英、陳靜江 (2002)。智能障礙就業青年工作社會技能訓練方案之發展與成效研究。特殊教育學報，16，199-228。
- 曾文星 (2004)。文化與心理治療。北京：醫科大學。
- 鄔佩麗 (2005)。輔導與諮商心理學。台北：東華。
- 蔡桂芳 (2001)。高職階段智能障礙學生社會技能訓練效果之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系博士論文。未出版，彰化。
- 韓福榮 (1986)。中重度智能不足者職業社會技巧訓練效果之研究。國立台灣教育學院特殊教育研究所碩士論文。未出版，台北市。
- 潘世尊 (2004)。行動研究的基本要求。國民教育研究集刊，12，163-179。
- 蔡清田 (2000)。教育行動研究。台北：五南。

二、英文部份

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice-Hall.
- Brolin, D. E., & Loyd, R. J. (2004). *Career development and transition services: A functional life skill approach*. New Jersey: Pearson Education.
- Corey, G. (1990). *Theory and Practice of Group Counseling*. CA: Thomson.
- Corey, G., Corey, M. S., & Callanan, P. (2003). *Issues & Ethics in the Helping Professions*. CA: Thomson.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment: An Individual-differences Model and Its Applications*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Fabian, E. S., & Liesener, J. J. (2005). Promoting the career potential of youth with disabilities. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 551-572). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Frank, K., Karst, R., & Boles, C. (1989). After graduation: The quest for employment by disabled college graduates. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 20(4), 3-7
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- McNiff, J. (1988). *Action research: Principles and practice*. London: Macmillan Education.
- Rabby, R., & Croft, D. (1991). Working with disabled students: Some guidelines. *Journal of Career Planning and Employment*, 51 (2), 49-54.
- Rumrill, P. D., & Roessler, R. T. (1999). New directions in vocational rehabilitation: A "career development" perspective on "closure." *Journal of Rehabilitation*, 65, 26-30.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- Szymanski, E. M. (1985). Rehabilitation counseling: A profession with a vision, an identity, and a future. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 29(1), 2-5.
- Szymanski, E. M., Enright, M., Hershenson, D. B., & Ettinger, J. (2003). Career development theories, constructs, and research: Implications for people with disabilities. In E. M. Szymanski & R. M. Parker (Eds.), *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement* (2nd ed., pp. 91-153). Austin, TX: Pro-Ed.
- Yalom, I. D. (1995). *The theory and practice of group psychotherapy (4th ed.)*. New York: Basic Books.
- Yalom, I. D. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy (5th ed.)*. New York: Basic Book.
- Zunker, V. G. (2001). *Career counseling: Applied concepts of life planning. (6th ed.)*. Boston, MA: Wadsworth Publishing.

【附件一

智能障礙者生涯適應團體 第 1 次團體方案

單元名稱：Hello 你好嗎！		活動地點：團輔室		所需時間：90 分鐘																
單元目標：藉由活動的進行，瞭解每位成員參與團體之期待，讓成員彼此有初步的認識，且建立該團體之規範。																				
活動名稱		活動流程		注意事項																
一、Hello 你好嗎！		1-1 團體領導者自我介紹，並對成員說明團體的內容、性質等事項。		道具																
<table border="1"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td></td><td></td></tr> </table>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			1-2 將事前訪談成員需求分類製成大海報，讓成員 <u>選出或寫出</u> 自己對團體的期望、疑問。團體領導者可藉此澄清與統整成員對團體的期待及想法。		準備貼紙與大海報 1 張	
1	2	3	4	5																
6	7	8	9	10																
11	12	13																		
		1-3 團體領導者發給每位成員一人一張活動單(附錄 1-1)且說明其內容，並請成員開始進行填寫。		活動單*20 張 彩色筆*20 枝 若有成員不會填寫，請																
		1-4 所有成員填寫完活動單後，團體領導者示範，邀請成員自我介紹或介紹別人，之後再以順時針方向依序進行。		co-leader 協助。 詳見附錄 1																
二、團體規範		2-1 領導者說明團體規範之目的。讓成員 <u>選出或寫出</u> 自己對團體的規則。團體領導者可藉此澄清與統整。		準備貼紙與大海報 1 張																
<table border="1"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td></td><td></td></tr> </table>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			2-2 領導者將通過之團規，請成員覆誦一次後，並簽名以示遵守該規範。		15 分鐘	
1	2	3	4	5																
6	7	8	9	10																
11	12	13																		
三、分享與結語		3-1 領導者請成員分享此次團體心得。		15 分鐘																
		3-2 領導者為此次團體作結語。		5 分鐘																
		3-3 領導者發下前測單給每位成員填寫。		10 分鐘																
		3-4 領導者提醒成員下次團體時間。																		

智能障礙者生涯適應團體 第 2 次團體方案

單元名稱：超級採訪員	活動地點：團輔室	所需時間：90 分鐘																
<p>單元目標：藉由活動的進行，讓成員互相訪問了解他人，並經由印象小卡的填寫，從他人眼中了解自己，進而增進成員彼此了解，促進良好關係。</p>																		
活動名稱	活動流程	注意事項	所需時間															
<p>一、暖身-吃火鍋</p> <p>二、活動一</p> <table border="1" style="margin-left: 20px; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td></td><td></td></tr> </table> <p>三、活動二 (備案)</p>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			<p>1-1 領導者請成員圍圈坐下，並說明此次團體活動名稱。</p> <p>1-2 領導者請每位成員想出一樣火鍋料，作為自己的代稱。</p> <p>1-3 領導者說明並示範活動規則，輔導員需起立在成員圈外繞行，一邊說出某位成員的火鍋料代稱，被叫到的成員就必須起立跟著鬼後面走，直到鬼說出「吃火鍋囉！」站立者必須一起搶位子坐下，未搶到位子者則成為下一輪的鬼。</p> <p>1-4 活動進行數次後結束。</p> <p>2-1 領導者發給每位成員一張「超級採訪員」活動單(附錄 2-1)，兩兩分為一組，領導者說明活動單填寫方式並示範。</p> <p>2-2 領導者發下彩色筆請成員互相進行訪問，結束訪問者可回到圈內坐定位。</p> <p>2-3 所有成員回坐，請成員依續分享訪問對方之內容。</p> <p>3-1 領導者發給每位成員 2 張「大象小卡」活動單(附錄 2-2)及彩色筆，接著請成員寫出、畫出對左右邊成員的印象。</p> <p>3-2 完成後依領導者右邊開始，成員分享給他人的大象小卡後將小卡送給該位成員。</p> <p>3-3 請成員分享他人印象中的自己是否有不同之處。</p> <p>3-4 領導者為此活動做結語。</p>	<p>白紙(背面黏雙面膠)&彩色筆*20</p> <p>活動單(附錄 2-1)&彩色筆*20</p>	<p>10 分鐘</p> <p>5 分鐘</p> <p>20 分鐘</p> <p>15 分鐘</p> <p>5 分鐘</p> <p>20 分鐘</p> <p>10 分鐘</p> <p>5 分鐘</p>
1	2	3	4	5														
6	7	8	9	10														
11	12	13																

智能障礙者生涯適應團體 第 3 次團體方案

單元名稱：認識自己		活動地點：團輔室	所需時間：90 分鐘															
單元目標：1.增進成員自我介紹能力 2.增加成員對自我形象的了解—具體（認識自己、個人衛生習慣、合宜服裝）																		
活動名稱	活動流程	注意事項	所需時間															
暖身活動：打招呼	邀請成員運用身體各部份與其他成員打招呼（手、腳、頭、肩膀、手指頭、眼神等）	等待成員入場時間	10 分鐘															
回顧上週團體內容	邀請成員分享上週內容，回顧上週內容，進一步說明集點卡的獎勵		5 分鐘															
一、交換名片 (活絡氣氛)	1-1 發給成員每人二十張的名片，請成員照指示相符合的人交換名片。(與自我形象有關的題目) 1-2 邀請成員分享他剛交換到的名片是誰，是那一種特質。	成員邀請 1-3 位視時間而定。	10 分鐘															
二、自畫像 完成作品	2-1 發給成員每人一張空白 A4 紙，請他們畫自己全身的樣子，如果 5 分鐘後仍有人不會畫，可以拿鏡子借他。	空白 A4 紙 16 張 蠟筆 5 盒 鏡子 3 個	25 分鐘															
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr><td>S1</td><td>S2</td><td>S3</td><td>S4</td><td>S5</td></tr> <tr><td>S6</td><td>S7</td><td>S8</td><td>S9</td><td>S10</td></tr> <tr><td>S11</td><td>S12</td><td>S13</td><td></td><td></td></tr> </table> 分享討論	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13			2-2 畫完後，輪流舉高給大家看，向大家解說為何你會這樣畫，並問其他成員「看到了什麼？」，輪流回饋給解說的成員意見。 (將分二小組討論)	備：圖卡或報紙，提供給成員分享使用。	30 分鐘
S1	S2	S3	S4	S5														
S6	S7	S8	S9	S10														
S11	S12	S13																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr><td>S1</td><td>S2</td><td>S3</td><td>S4</td><td>S5</td></tr> <tr><td>S6</td><td>S7</td><td>S8</td><td>S9</td><td>S10</td></tr> <tr><td>S11</td><td>S12</td><td>S13</td><td></td><td></td></tr> </table>	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13			2-3 票選衛生習慣、服務儀容等特質誰最棒。		5 分鐘
S1	S2	S3	S4	S5														
S6	S7	S8	S9	S10														
S11	S12	S13																
票選活動	3-1 請成員將貼紙貼在覺得對方為今天活動最認真的成員手上及畫得最像自己的成員手上。	1 人可有二張貼紙。 貼紙*60 張	5 分鐘															

1、交換名片題目如下：

- *有穿褲子的人、臉上有痣的人、手指甲很乾淨的人、
- *身上有佩件的人、臉上有笑容的人
- *今天很開心的人、跟你喜歡一樣顏色的人、有在工作的人
- *會去注意到別人的、會去回應別人的人、會主動發言的人、會關心別人的人。
(跟團體行為有關的，半抽象題目)

2、自畫像分享題目如下（請 leader 視成員各別狀況分享討論）：

*跟大家介紹一下你畫了什麼？

*看著圖像你最喜歡那些地方？

*最喜歡畫什麼地方？*你覺得最滿意的特徵是什麼？

*那邊是最難畫的？*那邊是最好畫的？*你第一個畫的是那裡？

（成員回饋的題目）

*大家看看有沒有，沒有畫到的地方？

*有誰要補畫的呢？

*大家看到畫像裡有什麼東西呢？

智能障礙者生涯適應團體 第 4 次團體方案

單元名稱：認識自己		活動地點：團輔室		所需時間：90 分鐘																
單元目標：1.增加成員對自我形象的了解／抽象。 2.探索每個人特質，協助了解自己。																				
活動名稱		活動流程		注意事項	所需時間															
暖身：猜一猜		邀請成員比手畫腳，讓其他成員猜圖片的描述為何？(先工作卡，再來情緒卡)		為主題做暖身	10 分鐘															
回顧上週團體內容		邀請成員分享上週內容，回顧上週內容，進一步說明集點卡的獎勵		將上週的作品展示	5 分鐘															
一、猜猜我是誰 完成任務 <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td></td><td></td></tr> </table>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			1-1 發給成員選擇 1 張情緒圖卡+1 張動物或工作圖卡+畫、寫形容自己的特色(一句話)，並放入箱子之中。 1-2 活動帶領人先抽一張方案人員事先畫好的圖及句子，要成員討論、猜測是哪一位方案人員，並說出是根據什麼理由。 1-3 公布解答，並請該圖畫所代表的方案人員分享為何要這樣畫、這樣形容自己。 1-4 請成員輪流把抽到的圖打開，舉高給大家看，讓大家猜測是誰，要說出是根據什麼理由，被猜中的成員要分享為何要這樣畫、這樣形容自己。		情緒圖卡 200 張， 動物圖卡 100 張、 工作圖卡 50 張 挖洞紙箱 1 個	5 分鐘 5 分鐘 2 分鐘 33 分鐘
1	2	3																		
4	5	6																		
7	8	9																		
10	11	12																		
13																				
二、我的公仔 完成任務(備案) <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td></td><td></td></tr> </table>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			2-1 請成員先試玩黏土的(圓形、方型) 2-2 請成員製一個屬於自己的公仔。 2-3 請成員分享我的公仔的特色為何？		十三盒彩色黏土	3 分鐘 12 分鐘 10 分鐘
1	2	3																		
4	5	6																		
7	8	9																		
10	11	12																		
13																				
票選活動		3-1 請成員將貼紙貼在覺得對方為今天活動最認真的成員手上及猜中最多的成員手上。		貼紙*60 張	5 分鐘															

智能障礙者生涯適應團體 第 5 次團體方案

單元名稱：認識自己		活動地點：團輔室	所需時間：90 分鐘																
單元目標：1.增加成員對自我形象的了解／抽象 2.促使成員了解自我情緒狀態。																			
活動名稱	活動流程		注意事項	所需時間															
暖身：表情大作戰	邀請成員依照指示演出表情。		為主題暖身	10 分鐘															
回顧上週團體內容	邀請成員分享上週內容，回顧上週內容，集點卡的獎勵說明			5 分鐘															
一、情緒關東煮 1-1 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td></td><td></td></tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			1-1 依情緒的卡片，邀請成員做出回應，並成員分享自己的想法。（如：何時會生氣？）		情緒卡片 200 張。	25 分鐘
1	2	3																	
4	5	6																	
7	8	9																	
10	11	12																	
13																			
	1-2 請成員針對情緒故事做出回應，邀請成員分享討論。（如中樂透時，會有什麼情緒？）		準備至少四種情緒討論：生氣、厭煩、開心、難過。	25 分鐘															
1-2 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td></td><td></td></tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			1-3 最後請成員選出現在自己的心情為何。（看時間，僅展示給大家看，邀請成員主動發言）		準備情緒九宮格 13 份 情緒故事卡五份（各種不同情緒討論）	10 分鐘
1	2	3																	
4	5	6																	
7	8	9																	
10	11	12																	
13																			
家庭作業說明：心情日記（1）	說明成員如何填寫心情日記		小卡 13 張，貼紙 13 張	5 分鐘															
填寫滿意度問卷	協助成員填寫滿意度問卷			5 分鐘															
票選活動	3-1 請成員將貼紙貼在覺得對方為今天活動最認真的成員手上及猜中最多的成員手上。		貼紙*60 張	5 分鐘															

智能障礙者生涯適應團體 第 6 次團體方案

單元名稱：認識自己	活動地點：團輔室	所需時間：90 分鐘																															
單元目標：1.促使成員了解自我情緒狀態。 2.增加成員覺察情緒的敏感度。																																	
活動名稱	活動流程	注意事項	所需時間																														
暖身活動：鏡中的我	請成員二二一組，並完全以對方的動作模仿（像鏡子一樣）	等待成員入場時間	10 分鐘																														
回顧上週團體內容	邀請成員分享上週內容，回顧上週內容，進一步說明集點卡獎勵		5 分鐘																														
頒獎時刻	針對滿五格成員頒發小禮物與獎狀一張	Co-leader 協助頒獎 獎狀 6 張	5 分鐘																														
一、心情日記 完成家庭作業 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td></td><td></td></tr> </table> 討論分享 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td></td><td></td></tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			1-1 邀請成員說明近二天的心情為何，並分享原因。 （有完成作業者蓋章一枚）	Co-leader 協助蓋章	20 分鐘
	1	2	3																														
	4	5	6																														
	7	8	9																														
10	11	12																															
13																																	
1	2	3																															
4	5	6																															
7	8	9																															
10	11	12																															
13																																	
	1-2 針對成員情緒引導團體討論如何面對負向情緒（如生氣、難過）。 *注意負向情緒回復情形。	議題海報 5 張 （不爽、想哭、吵架等）	30 分鐘																														
	備案 1-3 針對情境來選取情緒(心情九宮格)	情境故事 5 張 心情九宮格 13 份	10 分鐘																														
家庭作業：心情日記 part2	延續心情日記 part 的運用方法（將五、六、日心情填完）	心情海報與貼紙	5 分鐘																														
票選活動	3-1 請成員將貼紙貼在覺得對方為今天活動最認真的成員手上。	貼紙*60 張	5 分鐘																														

（備案-現場回應）

1-3 針對肢體碰觸問題，請 co-leader 演出情境劇，並尋問成員感受：

- 1.碰觸他人，別人是否會感到不舒服
- 2.是否自覺有碰觸他人的問題
- 3.如何減少不自覺碰觸他人議題。

智能障礙者生涯適應團體 第 7 次團體方案

單元名稱：心事說出來		活動地點：團輔室	所需時間：90 分鐘																
單元目標：1.運用遊戲增加成員覺察自我情緒。 2.促進成員覺察與了解人我界限（情緒、互動）。																			
活動名稱	活動流程		注意事項	所需時間															
暖身活動：伙伴的心情	將表情圖卡分成二二一組，請成員尋找同一種表情圖卡的成員，並討論其圖卡心情為何，何時會發生此心情		等待成員入場時間 (視成員程度詢問)	15 分鐘															
回顧上週團體內容	邀請成員分享上週內容，回顧上週內容，進一步說明集點卡獎勵			5 分鐘															
頒獎時刻	針對滿五格成員頒發小禮物與獎狀一張		Co-leader 協助頒獎 獎狀 5 張	5 分鐘															
心事說出來 完成家庭作業	1-1 有完成作業者蓋章一枚，並將成員以程度分為二組（事先準備顏色貼至名牌，同顏色為同一組）		Co-leader 協助蓋章 Leader 將組別帶開	5 分鐘															
<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td></td><td></td></tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			1-2 邀請成員說明近三天的心情為何，並分享原因。		二組將設定層次不同的討論內容	35 分鐘
1	2	3																	
4	5	6																	
7	8	9																	
10	11	12																	
13																			
討論分享	1-3 邀請同組成員選出一位代表於大團體時分享自己的心情（或心得）。			15 分鐘															
<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td></td><td></td></tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			1-4 家庭作業討論，邀請成員選擇觀察某個情境的人其情緒為何。		依成員可選擇貼或寫的方式	5 分鐘
1	2	3																	
4	5	6																	
7	8	9																	
10	11	12																	
13																			
票選活動	2-1 請二組成員將貼紙貼在同組內覺得對方為今天最會傾聽他人的成員手上。		貼紙*60 張	5 分鐘															

分組名單如下：

1. 成員 S13、S1、S2、S7、S12、S10 (leader 筱芬；觀察員孟杰)
2. 成員 S11、S6、S9、S3、S4、S8、S5 (leader 玉玲、郡菱；觀察員美芸)

- 請觀察員依組別觀察小組分享討論情形，若遇星期四時間，則請觀察員選擇其中一組，另一組則觀看錄影帶來評估。
- 分享討論題目可如下列所示：

1. 當日心情如何？
2. 發生了什麼事情會有如此心情？
3. 若自己不開心或不舒服，都會怎麼處理？
4. 工作環境中自己的情緒為何？
5. 別人在生氣時，自己都會怎麼回應他人？
6. 不開心你都會怎麼做，做什麼樣的事情？
7. 是否曾有經驗是不知道為何別人在生氣？
8. 常不知道同事（老闆、家人…）在不開心什麼？

智能障礙者生涯適應團體 第 8 次團體方案

單元名稱：看誰在說話		活動地點：團輔室	所需時間：90 分															
單元目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 幫助成員能更自在地在團體中發言。 2. 促進成員了解自我的言語、非肢體界限。 3. 透過覺察他人的情緒反應，增加自我認識與人際互動。 																		
活動名稱	活動流程	注意事項	所需時間															
暖身活動：模仿大俠	邀請成員二二一組，模仿他人的動作、表情，並票選出最佳的一組成員。	Co-leader 協助	15 分鐘															
回顧上週團體內容	邀請成員分享上週內容，回顧上週內容，進一步說明集點卡獎勵		5 分鐘															
頒獎時刻	針對滿五格成員頒發小禮物與獎狀一張（獎狀/禮物 5-8 張）	Co-leader 協助頒獎	5 分鐘															
看誰在說話 完成家庭作業	1-1 有完成作業者蓋章一枚，並將成員以程度分為二組（事先準備顏色貼至名牌，同顏色為同一組）	Co-leader 協助蓋章 Leader 將組別帶開	5 分鐘															
<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td></td><td></td></tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			1-2 邀請成員分享作業內容，說明觀察他人的情緒為何。	二組將設定層次不同的討論內容	35 分鐘
1	2	3																
4	5	6																
7	8	9																
10	11	12																
13																		
討論分享	1-3 邀請同組成員選出一位代表於大團體時分享自己的心情（或心得）。	以自願為主，但亦可鼓勵較少發言的成員。	15 分鐘															
<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td></td><td></td></tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13					
1	2	3																
4	5	6																
7	8	9																
10	11	12																
13																		
票選活動	2-1 請二組成員將貼紙貼在同組內覺得對方為今天最會觀察他人的成員手上。	貼紙*60 張	5 分鐘															

智能障礙者生涯適應團體 第 9 次團體方案

單元名稱：你我之間的距離		地點：團輔室	所需時間：90 分															
單元目標：1、協助成員了解自我的言語、非肢體與肢體界限 2、協助成員分辨他人傳達訊息的溝通能力																		
活動名稱	活 動 流 程	注 意 事 項	所 需 時 間															
等待暖身:請你跟我這樣做	邀請成員跟著 leader 做動作，並輪流請成員示範動作。	為下個活動做肢體的暖身	10 分鐘															
回顧上週團體內容	邀請成員分享上週內容，回顧上週內容		5 分鐘															
頒獎時刻	針對滿五格成員頒發小禮物與獎狀一張	Co-leader 協助頒獎/禮物 5-8 個	5 分鐘															
1.暖身活動	1-1 邀請用自己的方式跟每一個成員打招呼。 1-2 請成員分享最喜歡那一個人的	請 co-leader 示範 每個人可以選擇 1-2 個人 (貼紙)	20 分鐘															
2.主題分享	下列主題選取任一為主要內容 參與討論： <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td></td><td></td></tr> </table> 2-1 現場肢體界限的主題討論。 2-2 情境討論 (如○○在哭時，你會怎麼安慰對方，或是自己希望別人怎麼對待你?) 2-3 回顧前 8 次團體，成員對團體的想法或有無其他意見，希望未來團體能加入什麼主題。	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			分組進行討論	45 分鐘
1	2	3																
4	5	6																
7	8	9																
10	11	12																
13																		
票選活動	2-1 請二組成員將貼紙貼在同組內覺得對方為今天最常回應 leader 的成員手上。	貼紙*60 張	5 分鐘															

智能障礙者生涯適應團體 第 10 次團體方案

單元名稱：邁向未來的目標而行		地點：團輔室	所需時間：90 分
單元目標：1、協助成員了解他人眼中的自我 2、協助成員澄清自己未來執行的目標			
活動名稱	活 動 流 程		注 意 事 項
			所 需 時 間
等待暖身:請你跟我這樣做	邀請成員跟著 leader 做動作，並輪流請成員示範動作。		10 分鐘
頒獎時刻	針對滿五格成員頒發小禮物與獎狀一張(增加滿十格可獲得大禮物的選項)		Co-leader 協助頒獎/禮物 5-8 個 5 分鐘
主題分享	1-1 回饋成員在過去 8 次團體的表現 (依成員在行為觀察表的評估，另大家提供的資料來做分享)		大海報*1 10 分鐘
s1	s2	s3	
s4	s5	s6	成員大海報*1 15 分鐘
s7	s8	s9	
s10	s11	s12	1-2 邀請成員分享自己在團體中表現， <u>成員是否有不同的意見。</u> 目標行為*15 張 10 分鐘
s13			
	1-3 邀請成員分享希望團體能再增加的活動或個人想要再學習的目標。		請 co-leader 協助討論完成任務。 25 分鐘
	1-4 分三組進行討論自己想要達成的目標行為 (具體化)。		
	1-5 回到大團體時，請成員分享原因，並與大家約定須達成的項目。		
票選活動	3-1 請觀察員於現場討論成員的優秀表現/覺得有疑惑之處。 3-2 邀請成員分享是否有不一致之處。(或許回應觀察員的問題) 3-3 請二組成員將貼紙貼在同組內覺得對方為今天最專心的成員手上。		請觀察員在之前準備內容分享 (正向說明為主，減少批評，而以疑惑尋問) 邀請成員主動分享貼紙*60 張 15 分鐘

智能障礙者生涯適應團體 第 11 次團體方案

單元名稱：情境演練 1-我的加分任務		活動地點：團輔室	所需時間：90 分鐘	
單元目標： 協助成員了解與演練生活適應的相關困擾議題。				
活動名稱	活動流程		注意事項	所需時間
1.暖身遊戲	1.1 成員牽手圍成一大圈，報數，按照領導者說出數字依序通過豎立之呼拉圈。 1.2 給予配合成員鼓勵。		使用道具-呼拉圈	10 分鐘 5 分鐘
2.我的加分任務	2.1 解說參加團體之目的-幫助自我成長適應社會生活 2.2 介紹我的加分任務-我的小主人遊戲規則及自我加分任務，請成員有疑問的在分組中討論。 2.3 解說上次家庭作業舉例，請成員分組時討論完成團體自我成長目標行為設定。 2.4 分依名牌顏色分 4 組討論。 2.5 回到大團體請成員執行「我的小主人」關懷任務，並分享剛才小組討論後的自我成長目標行為設定。		我的加分任務單	15 分鐘 20 分鐘 20 分鐘
	S1	S2	S3	
	S4	S5	S6	
	S7	S8	S9	
	S10	S11	S12	
	S13			
3.回饋與分享	3.1 領導者請成員票選今天參與活動踴躍表達的人。 家庭作業:「與人相處，我最困擾的事」並在下次帶來分享			10 分鐘

智能障礙者生涯適應團體 第 13 次團體方案

單元名稱：情境演練 3-人際互動		活動地點：團輔室	所需時間：90 分鐘															
單元目標： 協助成員了解與演練生活適應的相關困擾議題。																		
活動名稱	活動流程	注意事項	所需時間															
1. 暖身遊戲-今天狀況聊天	1.1 準時成員蓋章鼓勵 1.2 詢問成員「我的小主人」觀察關懷及「我的加分任務」執行。		5 分鐘 10 分鐘															
2. 我的困擾分享及演練 <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr><td>S1</td><td>S2</td><td>S3</td></tr> <tr><td>S4</td><td>S5</td><td>S6</td></tr> <tr><td>S7</td><td>S8</td><td>S9</td></tr> <tr><td>S10</td><td>S11</td><td>S12</td></tr> <tr><td>S13</td><td></td><td></td></tr> </table>	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13			2.1 帶領成員回顧上次的家庭作業並邀請 1 組成員示範演練，詢問執行困難。 2.2 請 co-leader 演出情境劇「室友很吵怎麼辦？」。 2.3 分組分享困擾事件解決方式並小小演練。 2.4 回到大團體，選出 4 位成員演練討論出之因應方式。 2.5 請成員票選最好方式。 2.6 透過 co-leader 演「與女生相處時，很害羞、緊張，不知道講什麼話題？」情境劇，請位成員嘗試演練。	家庭作業單 玉玲、阿郡、筱芬	10 分鐘 20 分鐘 20 分鐘 10 分鐘
S1	S2	S3																
S4	S5	S6																
S7	S8	S9																
S10	S11	S12																
S13																		
3. 回饋與分享	3.1 領導者請 1-2 位成員試著回饋「我的小主人」(舉例說明-讚美)。 3.2 家庭作業:練習「與女生相處，我最困擾的事」劇演練並在下次分組表演。 3.3 分次邀請觀察員(大天使)訴說對成員之觀察結果與鼓勵。	貼紙	10 分鐘															

智能障礙者生涯適應團體 第 14 團體方案

單元名稱：情境演練 4-人際互動		活動地點：團輔室	所需時間：90 分鐘															
單元目標： 協助成員了解與演練生活適應的相關困擾議題。																		
活動名稱	活動流程	注意事項	所需時間															
1. 暖身遊戲-今天狀況聊天	1.1 準時成員蓋章鼓勵		5 分鐘															
	1.2 詢問成員「我的小主人」觀察關懷及「我的加分任務」執行。		10 分鐘															
2. 我的困擾分享及演練	2.1 帶領成員回顧上次的家庭作業並邀請 1 組成員示範演練，詢問執行困難。	家庭作業單 玉玲、阿郡、筱芬	10 分鐘															
	2.2 請 co-leader 演出情境劇「跟女生相處很害羞緊張，不知道該說什麼？」、「被拒絕時怎麼辦？」。		20 分鐘															
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr><td>S1</td><td>S2</td><td>S3</td></tr> <tr><td>S4</td><td>S5</td><td>S6</td></tr> <tr><td>S7</td><td>S8</td><td>S9</td></tr> <tr><td>S10</td><td>S11</td><td>S12</td></tr> <tr><td>S13</td><td></td><td></td></tr> </table>	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13			2.3 分組分享困擾事件解決方式並小小演練。		20 分鐘
S1	S2	S3																
S4	S5	S6																
S7	S8	S9																
S10	S11	S12																
S13																		
	2.4 回到大團體，選出 4 位成員演練討論出之因應方式。																	
	2.5 請成員票選最好方式。		10 分鐘															
3. 回饋與分享	3.1 領導者請 1-2 位成員試著回饋「我的小主人」(舉例說明-讚美)。	貼紙	10 分鐘															
	3.2 家庭作業:練習「工作中與人吵架、被罵怎麼辦？」劇演練並在下次分組表演。																	
	3.3 分次邀請觀察員(大天使)訴說對成員之觀察結果與鼓勵。																	

智能障礙者生涯適應團體 第 15 團體方案

單元名稱：回顧與回饋分享		活動地點：團輔室	所需時間：90 分鐘																
單元目標： 1. 進行本次團體的活動學習總結回顧，協助成員整理收穫。 2. 協助成員學習規劃未來目標。																			
活動名稱	活動流程		注意事項	所需時間															
1. 暖身-臨別訪談	1.1 進行成員臨別「個別訪談」了解在團體的收穫、給其他成員的回饋等。 1.2 準時成員蓋章鼓勵。			10 分鐘 5 分鐘															
2. 我的困擾分享及演練	2.1 帶領成員回顧上次的家庭作業「被拒絕怎麼辦？」，提出解決方法並邀請 1 組成員示範演練。放映「被拒絕」怎麼辦情境 PPT 作總結。 2.2 運用大海報及剪輯影片回顧前 14 次團體並進行票選。 2.3 一一對小主人回饋。		電腦 ppt 海報、活動片段影片 小主人回饋卡片	20 分鐘 30 分鐘 20 分鐘															
<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr><td>S1</td><td>S2</td><td>S3</td></tr> <tr><td>S4</td><td>S5</td><td>S6</td></tr> <tr><td>S7</td><td>S8</td><td>S9</td></tr> <tr><td>S10</td><td>S11</td><td>S12</td></tr> <tr><td>S13</td><td></td><td></td></tr> </table>	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13			團體回顧			
S1	S2	S3																	
S4	S5	S6																	
S7	S8	S9																	
S10	S11	S12																	
S13																			
3. 回饋與分享	3.1 解說滿意度後填寫 3.2 邀請觀察員(大天使)訴說對成員之觀察結果與鼓勵。 3.3 團體結束後再留下幾位繼續進行成員臨別「個別訪談」了解在團體的收穫、給其他成員的回饋等。		紙筆	10 分鐘															

智能障礙者生涯適應團體 第 16 團體方案

單元名稱：回顧與回饋分享		活動地點：團輔室	所需時間：90 分鐘
單元目標： 1.協助成員回顧本團體的活動學習。 2.協助成員學習規劃未來目標。			
活動名稱	活動流程	注意事項	所需時間
1. 暖身遊戲-最佳得獎人	1.1 準時成員蓋章鼓勵 1.2 每位成員身掛綵帶，請其他成員貼上讚美或期待圖卡在彩帶上，回饋給成員並拍照留念。 1.3 觀察員(大天使)一起給成員回饋鼓勵。		5 分鐘 20 分鐘
2.寫未來的自己的一封信	2.1 leader 解說並發下「給未來的自己」的一封信。 2.2 請成員回顧自己的加分任務，選擇後貼上想要改變或繼續努力的事項，簽名，交給 leader 們。 2.3 請成員填寫自評表。 2.4 頒發獎品	紙筆	10 分鐘 20 分鐘 20 分鐘
3. 回饋與分享	3.1 家庭作業:收到「給未來的自己」信後，有做到的可向機構老師換獎品。	獎品：個人照	10 分鐘

【附件二】

成員團體錄音（影）同意書

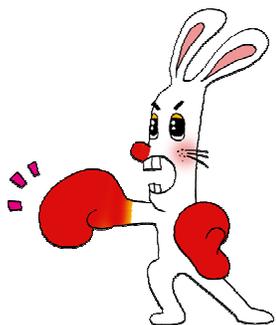
我願參加成長團體活動。在活動中，**我所說自己的事（如我的生活、喜歡的事）**，都會受到保密（不會告訴其他人），但為了讓後來的其他像你一樣的人能有更多的收獲，希望在活動進行的過程中，可以錄音（影），也就是會有錄影機在旁邊，也會錄下你所有說話的聲音，但我們會很小心使用這些資料，有關你/妳的名字、其他人名、機構名稱等，只要是知道那是在講你/妳的資料，都加以刪除，**並不會被別人發現**。

如果你已同意錄音（影），但在活動進行的過程中，你認為那時候不適合錄音（影），可以隨時跟活動老師表示關掉錄音（影）的需求，活動老師會同意你的要求，暫停錄音（影），**直到你願意才可以開始錄音（影）並且不會因此而受到責罵**。

以上內容我已經詳細閱讀，也了解錄音、錄影的目的，請打勾

我同意團體進行中錄音（影）

我不同意團體進行中錄音（影）



活動參與者_____（簽名）

研究者_____（簽名）

中華民國九十八年6月15日

【附件三】

成員行為觀察評估表

觀察員：_____ 填寫方法：做到1次，即打勾。 98年 月 日（第 次團體）

項目	觀察行為	成員編號		
1.表情	<input type="checkbox"/> 會注視 <input type="checkbox"/> 能微笑 <input type="checkbox"/> 視線飄動	S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/>	S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/> S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/> S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/>	S11 <input type="checkbox"/> S12 <input type="checkbox"/> S13 <input type="checkbox"/> S11 <input type="checkbox"/> S12 <input type="checkbox"/> S13 <input type="checkbox"/> S11 <input type="checkbox"/> S12 <input type="checkbox"/> S13 <input type="checkbox"/>
2.溝通	<input type="checkbox"/> 口語表達 <input type="checkbox"/> 會說是否 <input type="checkbox"/> 詞彙豐富 <input type="checkbox"/> 口語清楚 <input type="checkbox"/> 只用動作	S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/>	S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/> S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/> S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/> S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/>	S11 <input type="checkbox"/> S12 <input type="checkbox"/> S13 <input type="checkbox"/> S11 <input type="checkbox"/> S12 <input type="checkbox"/> S13 <input type="checkbox"/> S11 <input type="checkbox"/> S12 <input type="checkbox"/> S13 <input type="checkbox"/> S11 <input type="checkbox"/> S12 <input type="checkbox"/> S13 <input type="checkbox"/>
3.情緒 表現	<input type="checkbox"/> 情緒平穩 <input type="checkbox"/> 符合情境	S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/>	S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/> S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/>	S11 <input type="checkbox"/> S12 <input type="checkbox"/> S13 <input type="checkbox"/> S11 <input type="checkbox"/> S12 <input type="checkbox"/> S13 <input type="checkbox"/>
4.互動	<input type="checkbox"/> 主動與成員互動 <input type="checkbox"/> 被動與成員互動	S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/>	S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/> S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/>	S11 <input type="checkbox"/> S12 <input type="checkbox"/> S13 <input type="checkbox"/> S11 <input type="checkbox"/> S12 <input type="checkbox"/> S13 <input type="checkbox"/>
5.參與 表現	<input type="checkbox"/> 遵循指示 <input type="checkbox"/> 能集中注意力 <input type="checkbox"/> 持續投入參與 <input type="checkbox"/> 指責他人 <input type="checkbox"/> 坐立不安 <input type="checkbox"/> 干擾行為 <input type="checkbox"/> 其他	S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> S4 <input type="checkbox"/> S5 <input type="checkbox"/>	S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/> S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/> S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/> S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/> S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/> S6 <input type="checkbox"/> S7 <input type="checkbox"/> S8 <input type="checkbox"/> S9 <input type="checkbox"/> S10 <input type="checkbox"/>	S11 <input type="checkbox"/> S12 <input type="checkbox"/> S13 <input type="checkbox"/> S11 <input type="checkbox"/> S12 <input type="checkbox"/> S13 <input type="checkbox"/>
其他 說明				

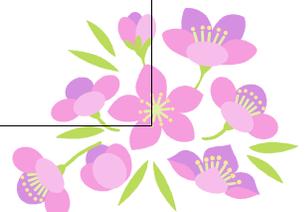
【附件四】

成長團體自我評量表

姓名： 性別： 年齡： 歲 月 評量日期： / /

覺得像自己的選項請打勾

項目	我平日的行為
1.我臉上的表情是？	<input type="checkbox"/> 會注視 <input type="checkbox"/> 能微笑 <input type="checkbox"/> 流口水 <input type="checkbox"/> 視線飄動
2.我的坐著、站著時候姿勢是？	<input type="checkbox"/> 坐姿正直 <input type="checkbox"/> 立姿正直 <input type="checkbox"/> 坐姿歪斜 <input type="checkbox"/> 立姿歪斜
3.當我聽別人說話時？	<input type="checkbox"/> 看著說話者 <input type="checkbox"/> 靜下來聽話 <input type="checkbox"/> 回答問話 <input type="checkbox"/> 遵循別人的話 <input type="checkbox"/> 不看說話者 <input type="checkbox"/> 不回應 <input type="checkbox"/> 口齒不清 <input type="checkbox"/> 話很少
4.當我想要說話或做事時我會：	<input type="checkbox"/> 用動作表示 <input type="checkbox"/> 說話表示 <input type="checkbox"/> 不說話
5.跟人打招呼我會說：	<input type="checkbox"/> 說早上好再見 <input type="checkbox"/> 說謝謝對不起 <input type="checkbox"/> 不招呼 <input type="checkbox"/> 只用動作
6.我說出我的心情時的口氣或聲音：	<input type="checkbox"/> 說出來時剛好讓別人聽見 <input type="checkbox"/> 沒表情 <input type="checkbox"/> 丟東西 <input type="checkbox"/> 罵人
7.別人問我想要什麼時，我會？	<input type="checkbox"/> 會搖、點頭 <input type="checkbox"/> 說是、不是 <input type="checkbox"/> 會說喜歡什麼 <input type="checkbox"/> 只用動作 <input type="checkbox"/> 說不出來
8.若需要自我介紹時，我會：	<input type="checkbox"/> 說名字、住哪裡 <input type="checkbox"/> 畢業學校 <input type="checkbox"/> 說出家裡有哪些人 <input type="checkbox"/> 不知道自己可以說什麼
9.跟別人在一起時	<input type="checkbox"/> 能跟別人一起說話、玩 <input type="checkbox"/> 會說讚美別人的話 <input type="checkbox"/> 亂拿別人的東西 <input type="checkbox"/> 接受別人說自己的優缺點 <input type="checkbox"/> 不想跟其他人在一起 <input type="checkbox"/> 常跟人吵架 <input type="checkbox"/> 別人不喜歡跟我在一起
10.我覺得我的個性是	<input type="checkbox"/> 常常很開心 <input type="checkbox"/> 願意遵守規矩配合大家 <input type="checkbox"/> 沒人叫就不會做事 <input type="checkbox"/> 做事情很快做完，不管對不對 <input type="checkbox"/> 沒有問人，自己就直接去做事了！
11.我有時候會做出來的行為：	<input type="checkbox"/> 亂叫尖叫 <input type="checkbox"/> 坐不住 <input type="checkbox"/> 喜愛惡作劇 <input type="checkbox"/> 不交作業 <input type="checkbox"/> 穿著整齊清潔 <input type="checkbox"/> 其他_____



【附件五】

成員團體外行為評量表

姓名：

評量日期： / /

成員平日表現符合時，請勾選

項目	平日的行為
1.表情	<input type="checkbox"/> 會注視 <input type="checkbox"/> 能微笑 <input type="checkbox"/> 流口水 <input type="checkbox"/> 視線飄動
2.坐、站姿勢是	<input type="checkbox"/> 坐姿正直 <input type="checkbox"/> 立姿正直 <input type="checkbox"/> 坐姿歪斜 <input type="checkbox"/> 立姿歪斜
3.與別人說話時	<input type="checkbox"/> 看著說話者 <input type="checkbox"/> 靜下來聽話 <input type="checkbox"/> 回答問話 <input type="checkbox"/> 遵循別人的話 <input type="checkbox"/> 不看說話者 <input type="checkbox"/> 不回應 <input type="checkbox"/> 口齒不清 <input type="checkbox"/> 話很少
4.當成員想要說話或做事時會：	<input type="checkbox"/> 用動作表示 <input type="checkbox"/> 說話表示 <input type="checkbox"/> 不說話
5.打招呼會說：	<input type="checkbox"/> 說早好再見 <input type="checkbox"/> 說謝謝對不起 <input type="checkbox"/> 不招呼 <input type="checkbox"/> 只用動作
6.說出其的心情時的口氣或聲音則為：	<input type="checkbox"/> 說出來時剛好讓別人聽見 <input type="checkbox"/> 沒表情 <input type="checkbox"/> 丟東西 <input type="checkbox"/> 罵人
7.別人問想要什麼時，會？	<input type="checkbox"/> 會搖、點頭 <input type="checkbox"/> 說是、不是 <input type="checkbox"/> 會說喜歡什麼 <input type="checkbox"/> 只用動作 <input type="checkbox"/> 說不出來
8.需要自我介紹時，會：	<input type="checkbox"/> 說名字、住哪裡 <input type="checkbox"/> 畢業學校 <input type="checkbox"/> 說出家裡有哪些人 <input type="checkbox"/> 不知道自己可以說什麼
9.跟別人互動時：	<input type="checkbox"/> 能跟別人一起說話、玩 <input type="checkbox"/> 會說讚美別人的話 <input type="checkbox"/> 亂拿別人的東西 <input type="checkbox"/> 接受別人說自己的優缺點 <input type="checkbox"/> 不想跟其他人在一起 <input type="checkbox"/> 常跟人吵架 <input type="checkbox"/> 別人不喜歡跟我在一起
10.成員的個性：	<input type="checkbox"/> 常常很開心 <input type="checkbox"/> 願意遵守規矩配合大家 <input type="checkbox"/> 沒人叫就不會做事 <input type="checkbox"/> 做事情很快做完，不管對不對 <input type="checkbox"/> 沒有問人，自己就直接去做事了！
11.成員的行為：	<input type="checkbox"/> 亂叫尖叫 <input type="checkbox"/> 坐不住 <input type="checkbox"/> 喜愛惡作劇 <input type="checkbox"/> 不交作業 <input type="checkbox"/> 穿著整齊清潔 <input type="checkbox"/> 其他_____

【附件六】 成長團體滿意度問卷



我的姓名：_____

請你誠實勾選你覺得對的答案，每一題都有「是」、「不是」及「不知道」三個答案，請選擇你覺得對的答案。

題目	○ 是	X 不是	? 不知道
1. 在團體中，我可以將不想告訴別人的話和大家說。			
2. 在團體中，我發現我可以幫助其他的人。			
3. 在團體中，我發現有人跟我遇到一樣的事情。			
4. 在團體中，我感到安全、很安心。			
5. 在團體中，我感受到大家都很認真。			
6. 參加團體後，我覺得我有進步。			
7. 團體幫助我，知道自己做的事會讓別人高興或生氣。			
8. 在團體中，我學到新的辦法。			
9. 團體幫助我發現自己不知道的優點。			
10. 這題請三個都打勾。			

有其他的想法可以寫在這裡，讓我們知道

第三篇 綜合建議

總結

一、綜合建議

建議團體領導實務工作者可依據帶領團體成員之障別，參考不同障別團體模式之成果內容，作為帶領團體規劃及準備之參考依據。綜合精神障礙者與心智障礙者團體模式之探究成果，建議團體領導者在規劃團體前的準備上應包括：對成員特質的了解、對團體帶領主題熟悉度、掌握團體歷程及使用技巧、尋求支持環境的重要性，以做好帶領團體的萬全準備。

二、未來規劃

未來本中心將持續推廣與分享身心障礙者團體模式之成果，提供各單位相關諮詢及團體規劃資源之協助。期許未來能有更多為身心障礙者量身訂作之成長團體，協助身心障礙者認識自我，了解影響自己生涯決定的個人、家庭、社會因素，接納自己的限制，並發掘自身的就業潛能，規劃屬於自己的生涯藍圖。

參考資料

一、中文部分

2006 身心障礙者處境報告書。http://www.enable.org.tw/res/index04.php。

「95 年身心障礙者生活需求調查」重要結果摘要。

http://blog.yam.com/legislator_wang/article/12753230。

王敏行、賴淑華和戴富嬌（譯）(2009)。Karen E. Wolffe 著。身心障礙者生涯諮商 - 給實務工作者的教戰手冊 (Career Counseling for People with Finding Employment.)。台北：心理出版社。

鍾思嘉 (2008)。大學生的生涯諮商手冊。台北：心理出版社。

二、英文部分

Arthur A.R. & Edwards C. (2005).An evaluation of support groups for patients with long-term chronic pain and complex psychosocial difficulties. *European Journal of Psychotherapy, Counseling and Health*,7(3): 169-180.

Arman J. F.(2002).A Brief Group Counseling Model to Increase Resiliency of Students With Mild Disabilities. *Journal of Humanistic counseling,educational and development*,41.

Lawrence D.H.(2002).The Effects of Reality Therapy Group Counseling on the Self-Determination of Persons with Developmental Disabilities. *International Journal of Reality Therapy, Vol.22*.

Molassiotis A., Callaghan P., Twinn S.F., Lam S.W., Chung W.Y., & Li C.K.(2002). A Pilot Study of the Effects of Cognitive-Behavioral Group Therapy and Peer Support/Counseling in Decreasing Psychologic Distress and Improving Quality of Life in Chinese Patients with Symptomatic HIV Disease. *AIDS PATIENT CARE and STDs Vol.16*(2).

Orzek A.M. (1984).Special Needs of the Learning Disabled College Student Implications for Interventions through Peer Support Groups. *Journal of The personel and guidance*.