

東海大學 社會工作學系碩士論文

指導教授：曾華源教授

提昇大陸籍新移民婦女親職能力團體工作

Groups Work Used in Mainland Chinese  
Immigrant Women to Enhance The Ability  
of Parenting

研究生：呂佳蓉

中華民國一〇二年七月

東海大學 社會工作學系碩士論文

指導教授：曾華源教授

提昇大陸籍新移民婦女親職能力團體工作

Groups Work Used in Mainland Chinese  
Immigrant Women to Enhance The Ability  
of Parenting

研究生：呂佳蓉

中華民國一〇二年七月

## 摘要

許多研究發現大陸籍婦女隨著孩子入學後，養育角色從「養」轉為「育」較多時，子女教養逐漸成為困擾和生活重要事件。協助其發展親職能力達到正向適應則是重要議題。團體能協助參與成員對問題事件抒發與了解，同時提供示範和演練的機會，是個學習與提昇能力的優良場域。因此，研究者以復原力理論為核心，運用團體工作方法，邀請大陸籍志工為協同領導者，共進行7次，協助4名大陸籍新移民婦女發展親職能力，同時了解團體工作是如何影響人，及參與後成員親職能力和復原力提昇狀態。

本團體工作具四個團體治療因素，分別為普遍性、植入希望、情緒宣洩、替代學習。團體工作過程與結束後，可看出成員在個人復原力上增長，包含堅持力、自我效能、問題解決能力與希望感；同時，成員間的保護因子增加，產生正向依附關係，團體內外形成良好的支持網絡；最後發覺成員藉由參與團體達到自我覺察與認知的改變後，進而對教養方法產生轉變，且有再學習的意願。在親職能力的部分，成員參與團體後較能掌控自己的情緒，親子互動關係變佳，更能耐心傾聽孩子心聲、以鼓勵的方式教導孩子，並且更親近和孩子相處，顯示本團體工作強化親子依附關係的保護因子。

**關鍵字：**大陸籍新移民婦女、親職能力、團體工作

## Abstract

Many studies indicate the Chinese immigrant women have gradually changed their role on nurturing their children from simply raising to educating them right after children start schooling. The issue about how to educate the children is more and more important and becoming a daily concern. Assistance in developing parent ability has been an important subject now. Group work not only can help members express and understand when they are facing problems or issues, but also provide the opportunity for practice and demonstration. Therefore, researchers use resilience theory and invite Chinese immigrant volunteer workers to organize a group work seven times to assist four Chinese spouses in developing the parental skills and in the meantime, try to understand how group work can affect these participants their resilience ability.

There are four therapeutic factors include universality, instillation of hope, catharsis and vicarious learning. Following the work group, the result can tell the difference on the increase of resilience inclusive of persistency, self-efficacy, problem-solving ability and hope. At the same time, the increasing positive adaptation among members produces the attachment relationship and forms a good support network inside and outside. In the end, by means of participation, all members can achieve self-awareness and cognitive changes to result in a great change with more willingness to learn. On parent ability part, all member participants can be equipped with a better ability to control their emotions. The parent-child interactions become smoother and the parents will have more patience to listen to children and teach children by encouragement. More important is a closer relationship with children can be established. All indicate the group working to strengthen parent-child attachment relationship is a positive adaptation.

**Keywords** : Chinese Immigrant Women , Parent Ability , Group Work

## 謝誌

研究所的求學生涯終於要結束，回首來時路，需要感謝的人真的很多。首先要感謝，也是最感激的指導教授曾華源老師，求學過程中，無論在課業的指導和提點，在生活面的關心和照顧，老師都讓我得以具正面能量面對，且在老師的指導之下，重新瞭解「思考」和「學習」的意義。特別感激老師在論文執行過程中的指導，透過每週與老師討論團體活動規劃與帶領之檢討，才得以順利完成團體。老師就像個慈祥的嚴父，督促我嚴謹學習，同時在我迷網時給予鼓勵和關懷，讓我能夠勇敢和自信的向前邁進，真的非常非常感謝老師。

這份研究能夠完成，必須感謝中華救助總會的協助，提供場地及相關資源，得以將團體順利完成，特別感前任理事長謝葛雨琴、現任理事長張正中、李淑靜秘書長、林英貞組長及耿社工員；以及本團體四位成員和協同領導者，因為有妳們的參與和分享，才讓我得以完成研究，特別是在團體結束後，得知妳們仍然維持相互支持和陪伴，更讓我感受團體的意義和功能。

同時，感謝兩位口試委員鄭夙芬老師何劉珠利老師，在百忙之中願意抽空給予指導，從計劃書到最後完成過程提供許多寶貴意見，引導我重新思考和釐清研究方向。此外，特別感激求學過程中所有老師(簡春安老師、王篤強老師、彭懷真老師、高迪理老師)的指導，以及系辦四位助教(大霞、雅俐、培元、宜椿助教)在行政事務的提醒和生活關懷。

求學過程，生活有開心也有難過的事件，因為許多朋友的鼓勵和支持，讓我在沮喪時能恢復能量，繼續往前進。碩班的同學和學姊(凱莉公主、玉米花、路比公主、玆華、菡蓉、思思、賴賴、蕭寶、肉粽、芷瑜、千珊、鼎程、主席、貞誼、敏軒)感謝有你們陪伴、鼓勵和協助。也感謝小燕、小捲、麥、希胖、嵐心、小琍、喬喬、阿丁、筱貞、阿蘭、文文、歐大頭、大學動物好友的打氣和鼓勵，才能熬過每個艱辛的時刻。

最後，最感激我的家人，因為有你們才能完成學業，並且得以到北京大學進行交換學習。感謝呂國華先生、游秀端女士，能夠成為你們的女兒是我的福氣和幸福，謝謝你們支持我完成想做的事，也謝謝你們對我的包容和照顧，也謝謝我的弟弟，在這段時間分擔家計和陪伴父母，讓我安心完成學業。我何其幸運擁有疼愛和支持我的家人，謝謝你們，我愛你們。

求學過程，得到很多，也失去很多。得到的迷失自己，失去的瓦解自我，然而曾經的情緒，待事件經過後，逐漸釋懷而接納，感謝有這一切的發生，無

論好壞，都是生命中絢爛的經過。論文執行與寫作的過程，從自我懷疑到自我肯定，從自怨自哀到自我激勵，從失序失控到設定規劃，從獨自默默承受到轉向周遭求助。這個過程中，看見了自己的限制，也看見了自己的可能，體認到所謂的挫折和逆境，在經過重新調整與儲備能量後，得到生命中珍貴的禮物，這是透過逆境而得之的美好，我也相信這個經驗將轉化為養份，滋潤我的人生。真心感謝這一路陪伴、鼓勵和協助過我的所有人，因為有你們，豐富我的生活，也才有這份論文的產生。

佳蓉於溫暖的家

# 目錄

表目錄 .....	VII
圖目錄 .....	VIII
第一章 緒論 .....	1
第一節 研究問題 .....	1
第二節 研究動機與目的 .....	5
第三節 名詞解釋 .....	7
第二章 文獻探討 .....	8
第一節 新移民在台灣 .....	8
第二節 新移民家庭的親職能力 .....	17
第三節 團體工作的實施與評估 .....	24
第三章 研究方法 .....	32
第一節 研究架構與設計 .....	32
第二節 研究實施程序 .....	36
第三節 研究對象與團體方案內容 .....	38
第四節 研究資料蒐集方法與工具設計 .....	46
第五節 資料處理與分析 .....	49
第六節 研究倫理 .....	50
第四章 團體過程發展與分析 .....	52
第一節 團體過程描述與分析 .....	52
第二節 團體成員角色、行為及復原力發展探討 .....	71
第三節 團體成員對團體滿意度的結果 .....	88
第四節 團體後成員訪談分析 .....	92
第五章 研究結論 .....	104
第一節 研究結論與討論 .....	104
第二節 研究者的反思 .....	106
第三節 研究限制與未來相關研究建議 .....	115
參考文獻 .....	119
附件一 研究參與同意書 .....	124
附件二 復原力團體計畫書 .....	125
附件三 團體過程紀錄 .....	143
附件四 團體後訪談大綱 .....	200

附件五 團體服務滿意度調查表問卷·····	201
附件六 團體過程紀錄表·····	203

## 表目錄

表 3-1-1 研究設計表	33
表 3-3-1 成員背景資料表	39
表 3-3-2 方案摘要表	42
表 4-1-1 團體過程與互動說明表	53
表 4-2-1 團體成員角色結構與行為分析表	75
表 4-2-2 成員 A 於團體內反應與表現表	76
表 4-2-3 成員 A 團體反應與表現說明表	76
表 4-2-4 成員 B 於團體內反應與表現表	79
表 4-2-5 成員 B 團體反應與表現說明表	79
表 4-2-6 成員 C 於團體內反應與表現表	80
表 4-2-7 成員 C 反應與表現說明表	80
表 4-2-8 成員 D 於團體內反應與表現表	82
表 4-2-9 成員 D 反應與表現說明表	82
表 4-2-10 成員復原力與團體參與收穫表	87
表 4-3-1 團體總體內容滿意度表	88
表 4-3-2 團體總體氣氛滿意度表	89
表 4-3-3 領導者帶領技巧滿意度表	89
表 4-3-4 團體回饋表	90

## 圖目錄

圖 3-1-1 研究概念架構	32
圖 3-2-1 研究程序圖	36
圖 3-3-1 團體設計概念圖	41
圖 4-1-1 團體階段發展圖	64
圖 4-1-2 團體社會測量結構圖	68
圖 4-1-3 團體權力結構圖	69
圖 4-1-4 團體氣氛曲線圖	56
圖 4-4-1 成員參與復原力團體經驗織概念架構圖	63



# 第一章 緒論

## 第一節 研究問題

近年經由跨國婚姻來台之新移民人數遽增。根據移民署（2013）統計資料顯示，截至 2013 年 5 月底，在台新移民人數達 47 萬 8,903 人，其中女性配偶居多，達 44 萬 4,528 人。由此可見，我國新移民女性已逐漸成為一大族群。自新移民加入台灣後，對台灣社會人口結構逐漸造成改變，同時因應生活的互動，對於社會文化亦產生影響。因此，新移民議題則成為社會大眾關注的重點。

兩岸自 1949 年分治以來，迄今雖已達一甲子。但由於兩岸人民在血緣、文化、語言皆擁有緊密的關係，因此自 1987 年政府宣布開放臺灣人民赴大陸地區探親後，兩岸人民互動頻繁，通婚人數亦快速遽增（廖立仁，2010），在高達 47 萬新移民人口中，大陸籍配偶即佔 32 萬 709 人，其中女性配偶為 30 萬 662 人（移民署，2013）。顯示大陸籍新移民為新移民主要組成。雖然大陸與臺灣同屬中國文化的一脈，但是，在特殊時空背景下，兩地在思維模式、生活習慣、價值觀念上等確實有殊異的發展。因此，大陸籍新移民可視為跨文化婚姻的一種（戴鎮州，2004；中華救助總會，2007）。畢竟，在不同的政治、經濟與社會體制發展下，兩岸人民從個人生活方式到核心價值觀都可能會有差異性存在。因此，為數眾多的大陸籍新移民婦女應是值得關心與探討的議題。

新移民因婚姻來台生活，婚姻不只是她們生命的新階段，更是另一種新的生活模式，可說是適應、調整與改變的開始。生命週期在不同發展階段即有各自焦點，人自出生起，隨著不同階段而轉換身分與角色，個別的階段將遇到不同的適應問題。每個階段的轉換都是身分、地位、權力的變換，會因著這樣的改變對身心帶來巨大的衝擊，行為表現、思考方向、生活習慣亦會有很大差異（劉碧蓉，2011）。劉美芳（2001）研究新移民女性通常來台一年內會產下第一胎，這表示新移民婦女在適應新的環境時，同時需要準備負擔起子女教養的責任。換言之，許多新移民婦女來台後，在適應新環境和新生活時，除了適應扮演為人妻、為人媳的角色外，必須立即準備成為人母的角色。

生活轉變會帶來人在新生活中的新需求與新適應的議題，嶄新的經驗會產生壓力，一旦壓力超乎所能負擔，則將產生適應的危機（宋麗玉、曾華源、施教裕、鄭麗珍，2012）。因此，當新移民婦女面臨生活適應時，她們有怎樣的需求？她們是否具能順利適應環境，

適應新的角色扮演？然而，在看個人生活適應需求時，應把生活中的問題，置於生活的整體空間來理解；其中交流、適應、勝任能力、角色、棲息地與位置(niche and habitat)是重要的概念，係指個人在該社會情境中擁有的能力、扮演的角色與其地位，都會影響個人是否能夠成功交流（宋麗玉、曾華源、施教裕、鄭麗珍，2002）。據此，新移民婦女因婚姻來台生活，對於新移民婦女而言是生命週期中的棲息地與位置轉換。這樣的改變，影響到她們的生活歷程發展。新的環境是否能提供各項資源，滿足其必要的需求與發展？在摸索和熟悉區域環境與文化過程中，同時伴隨著角色改變，在面臨角色轉變與期待，新移民是否已發展足夠的勝任能力（competence）去獲得想要的結果？是否有能力動員環境資源及社會支持等？都是值得關心的面向。

協助提升個人與環境間的調和度，可以幫助個人順利適應和發展，因此，干預的目標之一應是增進個人勝任能力（宋麗玉等人，2002）。有鑒於此，在看待新移民在台生活適應相關問題時，人、時、地的成功交流顯得相當重要。首先須注意到新移民因棲息地與位置轉變所帶來的影響。若其在該情境中，能發展相關勝任能力來對應環境與角色表現，即表示新移民在與環境交流的過程，其需求與環境提供的資源支持為相對搭配，得以發展出良好適應力。

孩子的主要照顧者通常為母親，故新移民女性在孩子出生後，自然必須承擔起教養子女的責任。然而，新移民婦女在孩子入學後，養育角色，從「養」較多轉為「育」較多，面對生活環境、文化認知與教育體系的不同情形下，新移民婦女開始產生母職執行困難的現象，使自己與孩子陷入困境（張芳全等人，2007）。陳梅芳（2007）探討大陸女性配偶在教養子女時，會承襲原生家庭的教養模式，而引發家庭內的衝突。陳美惠（2002）也談到跨國婚姻經常出現因教養問題而引發婆媳紛爭。相關研究指出新移民婦女在親職教育需求上普遍擁有高需求（王惠琴，2009；陳里鳳，2005；甘玉霜，2005）。游淨如（2011）研究亦指出新移民願意參與親職教育活動的主要動機之一，是因自認有親職教育需求。

因此，隨著孩子的出生，除了面對棲息地更換的適應，同時面臨人生階段轉換的角色扮演的適應，新移民必須具備親職能力，以應對扮演為人母的角色。從子女教養困擾和親職相關知識與訓練的需求來看，新移民婦女對於扮演親職教育的角色，似乎還沒有充分的準備，因此，提昇親職能力應是來台生活適應所需發展的能力之一。同時，母親

在家庭中扮演著相當關鍵的角色，因此，新移民女性親職能力的提昇有助於維繫親子關係，但因新移民婦女社會支持網絡較為薄弱，可取得的社會資源相對有限，較不利於新移民婦女親職能力的發展。因此，若能提昇新移民婦女親職教養能力，將協助新移民婦女面對和解決子女成長過程的親職困擾（葉郁菁，2010）。

為何有些人面對危機情境或困境時，容易適應不佳，有些卻能有正性的適應？是與生俱來的能力，又或者是生活環境所產生的影響？近年來許多國外研究顯示，能超越困境者，除個人特質外，家庭與環境的資源也是很重要的原因（白倩如，2012）。而這些能促使個體在逆境困境中維持正向適應的個人與環境因素，則被歸納為保護因子（positive adaptation），亦為復原力的展現因素。所謂的復原力指當個人處在明顯具有威脅情境脈絡中，能表現出乎意料的功能或行為表現，而成功的適應並獲得發展（曾華源、李仰慈，2012）。一個具有復原力的人，在面對逆境與挑戰時，會賦予這些經驗不同的意義，同時連結希望，發揮個人最佳功能，體會生命的成長，從中學習並建立因應能力。人生途中總有面臨逆境時刻，若能培養復原力，則可促進個人在面臨挫折與壓力時，展現自我效能，找出因應之道，克服困境。

許多研究指出，復原力是可以被培育的，且復原力不僅是個人具備某些能力的特質，更是後天環境重要因素培育的（白倩如，2012；曾華源、李仰慈，2012）。因此，當新移民婦女來台生活，同時揹負教養子女的責任，可說是面對自己與環境的挑戰。為協助新移民婦女達到親職角色適應及提昇親職能力，以培育其復原力，促使新移民婦女能擁有保護因子，得以正向適應環境和角色。然而，個人成長深受團體生活經驗影響，當我們面臨生活困擾時，可能透過他人的建議或分享經驗，讓我們感受到溫暖與支持。同時，成功者的經驗分享，可為其他仍處於相似情境者，帶來激勵的希望，並成為模仿對象。除此之外，團體能夠提供一種歸屬感，成員有機會嘗試新的改變行為和想法，成員在團體中得到幫助他人和被幫助的機會，亦可在團體中學習或準備要扮演的角色（孫碧霞、劉曉春、邱方晞、曾華源譯，2000）。

研究者的服務經驗中發現，新移民聚集時，樂於交流在台資訊和生活點滴。基於同鄉情誼，更因擁有共同的價值與語言，在台生活適應上有相似的需求，經歷過相同的困擾，當面臨問題與挑戰時，同鄉姊妹的分享可解答疑惑，更能從中獲得情感支持，因此，大陸籍新移民相當重視同為新移民姊妹的經驗分享。此乃顯示，新移民婦女間的交流，

不僅顯得親切及具說服力，也可以學習到問題處理之方法。因此，研究者認為團體或許是成員分享經驗的良好場域，聚集不同成員的經驗，給予具良好問題解決能力或成功適應的大陸籍新移民分享其經驗與技巧，對於其他參與成員而言，可說是最佳的示範與激勵來源。

新移民婦女遷移來台生活，難免會有適應不良的問題，且在為人母後，接踵而來的子女照顧與養育的問題，顯然對新移民婦女造成壓力和困擾。因此，研究者假想，若能以復原力為核心理論設計團體方案，透過團體工作參與經驗，協助大陸籍新移民婦女發展出，因應親職教育角色所需的能力，應有助於增強她們適應親職角色。據此，本研究具有三個問題，說明如下：

- 一、大陸籍新移民婦女參與團體後產生哪些復原力？
- 二、大陸籍新移民婦女參與團體後產生哪些親職能力？
- 三、大陸籍新移民婦女參與團體後的改變是如何產生的？
- 四、大陸籍新移民婦女對團體工作方案的滿意度如何？

## 第二節 動機與目的

近年來跨國婚姻的比例不斷攀升，新移民逐成為社會大眾關注的族群。新聞亦不乏新移民的報導，研究者也在相關報導中，對於新移民有零散的認識與既定印象，如新移民人數多、多為仲介婚姻、不乏假結婚真賣淫或假結婚真打工個案以及婚暴受虐等。直到研究者投入大陸籍新移民服務工作後，才開始有機會接觸與認識這個族群。在服務的過程中，我感受到新移民的孤獨與無助，新移民婦女遠離家人、隻身來台，對當地文化習俗未必了解，同時適應一個全新的家庭生活，所面臨的文化適應與家庭問題，是相當不為人知的（張碧如，2006）。因此，我對於這群為了愛而勇敢踏上異鄉的新移民婦女感到敬佩，也對這個大陸籍新移民這個族群對象有著濃厚的探討興趣。

研究者在和大陸籍新移民相處經驗，觀察到新移民互動時話題，多與生活資訊與教養子女的困擾相關，特別是有關孕育子女和子女教養的議題，無論是從期盼孕育子女的準備，到孩子出生後的照護和教育，都是熱門的話題。在這個過程中，我看見她們努力適應生活與文化，同時懷抱著為人母的喜悅與擔憂，也煩惱自己是否能夠將孩子照顧好，是不是能成為稱職的母親。另外因跨文化的背景因素，使得新移民將隨著子女的出生與成長的過程，同時伴隨著不同的挑戰，如育兒經驗、教養子女技巧、與家人教養觀念不同等，這些挑戰促使新移民婦女在生活中更為辛苦。

人的一生要扮演的角色何其多。各種角色都有其特色，也都各完滿我們人生版圖的一部分。親職角色因不同地區自有文化背景與社會期待，角色學習與適應的過程，在時間長短及主要危機或困擾上，可能有所異同，但在人生中的重要性是無庸置疑的（魏毓瑩，2003）。其實，親職角色是可以透過學習的機會，促使為人父母者調整與改變教養子女的態度與行為，達到良好的角色適應。所以，對於新移民是具足夠能力，面對教養子女，是研究者關心的議題。

因此，除了關心大陸籍新移民婦女生活適應外，研究者更關心她們落地生根後的生活，尤其在親職教養需求面向。同時，在閱讀相關文獻資料後發現，運用團體工作的方法，成員不只可以從工作者得到幫助，成員之間也可以互相幫助。團體是一個很好的實際情境，成員間可以提供社會化的機會，以及對問題事件的抒發與瞭解，同時團體的情境也提供成員角色示範和實際演練解決問題。更重要的是，同儕間的回饋可能比專業人員所提供的意見更能被接受（莫藜藜譯，2009）。

無論遇到逆境和壓力之大，個人將會被所擁有的資源和能力所激發，然後逐漸回復到正常且愉快的生活，此乃復原力的影響（黃秀香、鄭善明、翁慧圓、張柏晴，2004）。新移民婦女來台，面臨生活適應與角色轉變，在面對挑戰與可能處於較為劣勢的情境之下，促使其機發能力正向適應，逐步達到正常且愉快生活是重要的。故若能促進新移民婦女提昇復原力，將有助於其面對問題，達到良好的適應。然而，復原力的發揮源自於保護因子作用，若要提昇復原力，則需協助個人接觸或增進保護因子。

因此，研究者試想以復原力理論為核心，設計有關增長成員保護因子之團體工作方案，運用社會團體工作方法協助新移民達到親職角色適應。同時，若可藉由研究中團體的執行與驗證，作為日後社會工作實務發展新移民提升親職技巧的參考依據。故本研究主要之目的如下：

- 一、瞭解團體工作方法對大陸籍新移民婦女親職能力的影響。
- 二、瞭解團體工作方法對大陸籍新移民婦女親復原力的影響。
- 三、探索團體影響成員的因素。
- 四、瞭解本團體方案的效果與品質。

## 第三節 名詞解釋

### 一、大陸籍新移民婦女

新移民係指相對於當地人而言，是從原生國移居到另一個地區或國家的人士，而在本研究所指新移民為因婚姻而移居來到台；亦即非我國籍，與台灣民眾結婚的人士。另本研究中指之大陸籍新移民婦女，則限定為因婚姻移民來台的大陸地區女性。

### 二、親職能力

親職為養育子女之道，概指父母履行其角色以養育子女（葉肅科，2004）。本研究所指親職能力為實踐親職角色的能力，意指個人擁有足以達成與適應親職角色的能力。當遇到阻礙或實踐親職角色的困境時，個人所能展現其特質或能力，這些特質和能力能使個人達到最佳的適應，並使個人跨越困難和問題，同時，能夠在環境中獲取正向關係和資源，協助其達到正向適應親職角色。

### 三、團體工作

團體是指兩個人以上的人，基於共同的目標，經由面對面的接觸與互動的機會，循序漸漸發展而形成（李郁文，1998）。團體工作在幫助成員形成互助體系，同時善用團體過程，另外藉由團體工作者去協助成員自動發揮團體功能，最後結束時，促進成員回顧與檢討團體過程，以利成員將團體經驗運用於生活（孫碧霞等人譯，2000）。故團體工作係以透過有目的之團體經驗，協助參與成員提高個人功能，有效處理問題。

## 第二章 文獻探討

### 第一節 新移民在台灣

全球化的趨勢，產生跨國人口的移動與跨國婚姻的快速增加，對於移入國而言，將產生多元文化的衝擊，對於移入者而言，因進入陌生的社會而產生適應的問題(翁毓秀，2006)，然而，對於婚姻移民者而言，另因進入全新的家庭生活，增加的角色和適應問題更多。因此，本章節將瞭解因婚姻來台之新移民婦女，在台灣生活面臨的挑戰與問題，同時探討婚姻移民政策的相關服務措施和資源。

#### 一、新移民家庭人口概況

1990年前，台灣僅有在二次戰後有大量移民移入，主因國共內戰，國民黨戰敗而大量軍隊遷移台灣，推估當時約有一百萬左右軍人移居台灣。直到1980後期，受到全球化跨國人口流動趨勢影響，加上我國婦女接受高等教育和勞動率提昇，使得女性對婚姻有更多自主抉擇，促使台灣進入戰後第二波移民移入潮。台灣在過去15年來，移民人數明顯增加，而主要是來自跨國婚姻的移民(林寶安、鄭瓊月、蔡夙穎、鄭雅愛，2011)。

內政部入出國及移民署(2013)統計資料顯示，截至2013年5月底，在台新移民人數達47萬8,903人，其中以大陸籍新移民人數最多，共計46萬3,339人(96.76%)，其他外籍新移民計15萬5,564人(3.24%)；以性別分布狀況，以女性配偶居多，達44萬4,528人(92.82%)，男性配偶計3萬4,375人(7.18%)；以區域分布狀況，分別為新北市9萬2,005人(19.21%)、台北市5萬6,285人(11.75%)、高雄市5萬3,229人(11.11%)居住區域為前三名。

根據教育部(2013)資料顯示，2012年國內嬰兒出生數，其生母為新移民之出生數為1萬7,000人，約占當年總出生數之7.54%；且當年度平均約每9位國小新生即有1人為新移民子女。同時當年度新移民子女就讀國中、小學生數已逾20萬3,000人，較前一學年成長5.3%。此外，亦可發現9年來國中、小學生數自284萬人降為221萬8,000人，但新移民子女學生數卻由4萬6,000人成長至20萬3,000人，遽增15萬7,000人，占國中小學生數之比率亦由1.6%快速增加至9.2%，由此可見，隨著跨國婚姻人數增長，新移民子女數的增加也是一種趨勢。另外，若以地區別觀察，101學年國中、小新

移民子女人數以北部地區最多，計 8 萬 7,550 人，占 43.05%；若依新移民之原屬國籍觀察，近 8 成 9 國中、小新移民子女之父或母主要分別來自越南、中國大陸及印尼。由此可顯示新一代台灣之子的樣貌已趨向多元樣態。

## 小結

從相關資料可知，新移民人數眾多，又以女性新移民為主；在原屬國籍又以大陸籍為多數，因此，在台新移民以女性大陸籍新移民為主要人口組成，其分布區域以北部為主。另外，可觀察到新移民之子人數亦趨增加，同時逐漸進入就學年齡，且亦以北部區域為主要就讀人口區域。故本研究以大陸籍婦女為研究對象，取樣對象以分部較多數的北部地區。

## 二、新移民在台所面對的問題

根據相關文獻（吳美菁 2003；翁毓秀，2004；李瑞金、張美智，2004；吳慎，2004；吳學燕，2004；戴鎮州，2004；李瑞金、陳琇惠、郭俊巖、王秀燕、李明政，2006；丁水岸，2007；王惠琴，2009；師豫玲、張美美、蕭舒云、王可欣，2009）將新移民來台後所面臨之問題，分為文化適應、家庭適應、社會孤立三個面向，茲就以下說明之：

### （一） 文化適應：

不同的民情和環境，對於人的生活習性和價值觀都有所影響，因此新移民婦女必須適應不同文化差異所造成的隔閡。無論是食衣住行育樂、日常生活作息或家務處理、台灣文化對媳婦的期待和要求、婚喪喜慶和祭拜風俗等，都可能和新移民婦女文化產生衝突和不一致。且初到台灣，新移民婦女語言能力不佳，即使是同為華人的大陸籍配偶，也會因用詞與概念的不同，而產生溝通障礙。因此，語言不通，以及引發的溝通問題，可說是新移民婦女常見的問題。

### （二） 家庭適應：

有些跨國婚姻家庭因短期婚配和仲介婚姻，導致新移民婦女與配偶感情基礎薄弱，在相處上自然需較長時間磨合。另因新移民婦女語言障礙與文化背景不同，在與家人相處時，可能容易產生誤會，進而引發緊張關係。當育有子女時，新移民婦女對於子女照顧較為陌生，加上語言與文字使用因素，以及不同於新移民原生國的教育制度，在指導子女課業部分亦感到困難。

### （三） 社會孤立：

由於語言不通導致內心的孤獨感、影響人際互動。另因跨國婚姻商業化，形成民眾對新移民婦女的歧視與偏見，加上新移民隻身來台，社會支持網絡薄弱，社區參與較為低落、鄰里互動部分較為疏離。且新移民因教育程度、技職能力有限與求職資訊不足，同時，因僱主對於法令的不熟悉，阻礙雇用新移民的意願，對於新移民就業的權益產生影響。新移民婦女在台處境，若無夫家和社會的友善對待，可能產生邊緣化的情形。

## 小結

婚姻移民來台之新移民婦女，因缺乏原生家庭、親友的非正式的社會支持，來台後遇到文化衝擊，個人在新環境開始進行探索，難免在文化與生活面向有許多的挑戰。因婚姻關係，衍角色扮演的問題，如扮演為妻子、媳婦或母親的，同時在不同的文化脈絡下如何與家人互動，都成為新移民婦女來台需面對的難題。另新移民若無法受到家人與社會的友善對待，將影響到人際互動和角色扮演，以及遭受到社會歧視的可能。

新移民婦女來台面臨眾多問題和挑戰，其中家庭對於個人的協助和影響重大，若新移民婦女在家庭中可獲得較友善的對待和資源，在人際互動與社會融入和參與均可得到較佳的適應，故本研究特別關注因婚姻來台的婦女在家庭中的角色扮演與適應狀況，尤其在新移民婦女成為母親後，面臨子女教養的挑戰。

### 三、婚姻移民相關政策措施與資源

為協助外籍與大陸配偶來臺後的生活適應，由內政部統籌協調相關機關，內政部於1999年頒訂「外籍配偶生活適應輔導實施計畫」，並於2003年修訂為「外籍與大陸配偶照顧輔導政策及實施方案」及「外籍與大陸配偶照顧輔導措施」，此後便成為執行婚姻移民政策的依據（余政憲，2003）。另依行政院會議指示「籌措專門照顧外籍配偶之基金」，自2005年起設置外籍配偶照顧輔導基金，分10年籌措30億元，即每年籌編3億元，以附屬單位基金之方式設立於內政部，來進一步強化新移民體系、推動整體照顧輔導服務，並期有效整合政府與民間資源，共建和諧多元文化新社會（內政部入出國籍移民署，2008）。

#### （一）外籍配偶生活適應輔導實施計畫

「外籍配偶生活適應輔導實施計畫」在於落實外籍配偶照顧輔導措施，提升其在台生活適應能力，使能順利適應我國生活環境，共創多元文化社會，與國人組成美滿家庭，避免因適應不良所衍生之各種家庭與社會問題。服務對象包括台灣地區人民之配偶為未入籍之外國人、無國籍人、大陸地區人民及香港澳門居民，或已入籍為我國國民而仍有照顧輔導需要者，並鼓勵其在台共同生活親屬參與（內政部入出國籍移民署，2008）。內容以下說明之：

##### 1. 生活適應輔導班及活動

以提升外籍配偶在臺生活適應能力為重點，施以生活適應、居留與定居、地方民俗風情、就業、衛生、教育、子女教養、人身安全、基本權益、語言學習、有關生活適應輔導及活動等課程，並鼓勵其在臺共同生活親屬參與。

##### 2. 種子研習班

培訓種子師資及志願服務者。

##### 3. 推廣多元文化活動

以提升國人對外籍配偶主要國家之多元文化認知為目的之教育、講座。

##### 4. 生活適應宣導

設置外籍配偶服務專區網頁、攝製宣導影片、印製生活相關資訊等資料。

##### 5. 其他經內政部專案核備事項。

## (二)外籍與大陸配偶照顧輔導措施

「外籍與大陸配偶照顧輔導措施」，重點工作包含：生活適應輔導、醫療優生保健、保障就業權益、健全法令制度、落實觀念宣導等 8 大項目的重點工作，由各地方政府與各相關機關積極辦理各項具體措施（內政部入出國籍移民署，2005）。

### 1. 生活適應輔導

理念在協助和解決新移民因文化差異所衍生之生活適應問題，使其能迅速適應我國社會。具體措施，以下說明：

- (1) 加強推廣生活適應輔導班及活動，充實輔導內容、教材與教學方法，加強種子教師跨文化培訓，鼓勵家屬陪同參與。
- (2) 提供外籍與大陸配偶生活適應輔導相關諮詢資料服務窗口。
- (3) 強化外籍配偶家庭服務中心及移民署各縣市服務站功能，成為資訊溝通與服務傳遞平台。
- (4) 加強移民照顧服務人員之訓練，提升對外籍與大陸配偶服務之文化敏感度及品質。
- (5) 結合民間團體之資源，強化移民輔導網絡與溝通平臺，發展地區性外籍與大陸配偶服務措施，提供外籍與大陸配偶社區化之服務據點及轉介服務，強化社區服務功能。
- (6) 提供民事刑事訴訟法律諮詢及通譯服務。
- (7) 編印機車「新住民考照題庫」手冊及建置「新住民」輔導考照線上學習課程，輔導外籍與大陸配偶取得駕駛執照。
- (8) 加強聯繫促請相關國家駐華機構對外籍配偶之諮商、協助，並加強對外國提供國內相關資訊，提升我國國際形象。
- (9) 強化入國前輔導機制，與各該國政府合作，提供來台生活、風俗民情、移民法令、人身安全及相關權利義務資訊，以縮短來台後適應期。
- (10) 強化通譯人才培訓。

### 2. 醫療生育保健

意旨規劃和提供外籍與大陸配偶相關醫療保健服務，維護健康品質。具體措施以下說明：

- (1) 輔導外籍與大陸配偶加入全民健康保險。
- (2) 提供周延之生育遺傳服務措施減免費用之補助。
- (3) 提供孕婦一般性產前檢查及設籍前未納入健保者產前檢查之服務及補助。

- (4) 繼續實施外籍配偶入境前健康檢查。
- (5) 辦理外籍與大陸配偶健康照護管理，促進身心健康環境之建立，製作多國語版衛生教育宣導教材，規劃辦理醫療人員多元文化教育研習與活動。

### 3. 保障就業權益

保障外籍與大陸配偶工作權，以協助其經濟獨立、生活安定。具體措施以下說明之：

- (1) 提供外籍與大陸配偶就業服務，包含求職登記、就業諮詢、辦理就業促進研習及就業推介。
- (2) 提供職業訓練，協助外籍與大陸配偶提升就業及創業能力。

### 4. 提昇教育文化

理念係為加強教育規劃，協助提昇外籍與大陸配偶教養子女能力。具體措施以下說明之：

- (1) 辦理外籍與大陸配偶之成人基本教育研習班，並分等級開設，落實社區化語文訓練；補助公私立機構辦理多元語言學習課程。
- (2) 加強外籍與大陸配偶及其子女教育規劃，培育多元文化課程師資。
- (3) 辦理外籍配偶家庭教育活動，並將跨國婚姻、多元家庭及性別平等觀念納入婚姻家庭教育宣導，增進整體社會對跨國婚姻正確認識，並強化本國籍配偶社會責任。
- (4) 宣導並鼓勵外籍與大陸配偶進入國中、小補校就讀，以取得正式學歷。
- (5) 辦理外籍與大陸配偶成人基本教育師資研習及補充教材研發，並將教材上網資源分享，以提升教學品質。
- (6) 規劃於中小學課程及鼓勵大專校院於通識課程中納入移民議題。

### 5. 協助子女教養

主要理念為積極輔導協助外籍與大陸配偶處理其子女之健康、教育及照顧工作，並對發展遲緩兒童提供早期療育服務。具體措施，下列說明：

- (1) 將外籍與大陸配偶子女全面納入嬰幼兒健康保障系統。
- (2) 加強辦理外籍與大陸配偶子女之兒童發展篩檢工作。
- (3) 對外籍與大陸配偶子女有發展遲緩者，提供早期療育服務。

- (4) 加強輔導外籍與大陸配偶子女之語言及社會文化學習，提供其課後學習輔導，增加其適應環境與學習能力。
- (5) 繼續結合法人機構及團體，補助辦理外籍配偶弱勢兒童及少年社區照顧服務及親職教育研習活動。
- (6) 定期辦理教育方式研討會，與地方政府教育局及第一線教師研討最適合外籍與大陸配偶子女之教育方式，提供更適當之教育服務，並組成「計畫績效訪視小組」瞭解接受補助之地方政府執行計畫落實情形。

## 6. 人身安全保護

在於維護受暴外籍與大陸配偶基本人權，提供相關保護扶助措施，保障人身安全。具體措施，下列說明：

- (1) 整合相關服務資源，加強受暴外籍與大陸配偶之保護扶助措施，參與保護性案件服務之相關人員，應加強並落實家庭暴力防治教育訓練。
- (2) 加強受暴外籍與大陸配偶緊急救援措施，並積極協助其處理相關入出境、居停留延期等問題。
- (3) 加強外籍配偶人身安全預防宣導。

## 7. 健全法令制度

研擬相關規範與配套措施，輔導婚姻媒合業轉型，並蒐集外籍與大陸配偶相關研究統計資料。具體措施：

- (1) 研擬相關規範與配套措施，輔導原婚姻媒合業轉型公益化及加強跨國境婚姻媒合廣告管理。
- (2) 持續蒐集並建立相關統計資料，作為未來政府制定相關政策之依據。
- (3) 每半年檢討各機關辦理情形，並規劃辦理整體績效評估。

## 8. 落實觀念宣導

此乃在於加強宣導國人建立族群平等與相互尊重接納觀念，促進異國通婚家庭和諧關係，並建立必要之實質審查機制。具體措施為：

- (1) 加強外籍配偶申請來臺審查機制，推動面談、追蹤、通報及家戶訪查機制，並提供及時服務資訊。

- (2) 加強大陸配偶申請來臺審查機制，除採形式審查外兼採實質審查，推動面談、追蹤、通報及家戶訪查機制，並提供及時服務資訊。
- (3) 加強宣導國人包容、接納、平等對待及肯定不同文化族群之正向積極態度，並鼓勵推廣外籍配偶之外語廣播或電視節目，或於公共媒體考量語言溝通，以提供多元文化及生活資訊。
- (4) 合規劃多元文化教材，補助辦理多元文化終身學習及宣導活動，吸引社會成員瞭解移民文化，促使國人從小建立族群平等與相互尊重接納之觀念，並推動民間團體或社區舉辦多元文化相關活動，鼓勵一般民眾參與，促使積極接納外籍與大陸配偶。
- (5) 尊重多元文化，於「社區總體營造獎助須知」納入有關外籍與大陸配偶議題。

### 小結

因應內政部入出國及移民署的成立，原視為社會問題的窄化思惟，將婚姻移民的事務，正式提升為移民事務層級，有關移民法規政策、法規、輔導級人權保障等事項規劃、擬定和執行，皆由其統籌（游美貴，2009）。目前在新移民的照顧輔導措施，可分為生活適應、醫療衛生保健、保障就業權益、提昇教育文化、協助子女教養、人身安全保護、健全法令制度及落實觀念等八大重點工作。

本研究旨在關注在台新移民婦女面對子女教養時的能力，從相關資料中可知協助新移民子女教養和培育教養能力的部分，重點工作在於對於其子女的健康、教育及照顧的服務，多是偏向嬰幼兒的親職教育知識，對於育有學齡階段子女的服務，似乎較顯不足。

## 第二節 新移民家庭的親職能力

家庭對個人和社會是很重要的，能夠滿足人的最基本需求。家是每個人最初生長環境，除了能滿足家庭成員愛和情緒安全的需求，同時實現社會化子女的需要，家庭是也文化學習的主要學習場所（林瑞穗，2002）。由此可見，家是人最初的生活環境，父母是子女最初的老師，而父母對子女的影響甚大。

新移民來台人數不斷攀高後，新移民的議題受重視。初期重視新移民來台後的生活狀況，藉由了解新移民生活狀況與需求，以達協助她們適應在台生活。隨著「新台灣之子」的出生，探討與關心的焦點逐漸轉移至孩子的發展、學習及適應狀況。然而家庭在不同的階段，發展出不同樣貌，亦有其不同的親職任務需達成。因此，本章節首先探討家庭因應不同的階段所面臨的親職任務，接著瞭解當新移民家庭的教養經驗，及在文化差異下，育有子女時面對的挑戰和需求，最後探討當新移民婦女遇到實踐親職角色困難時，可協助其正向適應的策略。

### 一、 新移民家庭的親職教養

家庭是社會最基本的單位，也是人成長過程中重要的生活場域。Howard（1996）認為父母是孩子最好的老師，同時也是最早的老師，不僅是孩子學習的典範，更是孩子最在乎和最想學習的對象。換言之，孩子會從父母的照顧過程中，學習和接收父母的價值和信念，逐漸發展出其人格、價值觀和行為。

父母扮演親職角色對兒童發展過程具重大影響（Belsky，1984）。同時，對父母本身亦是重大的壓力事件，尤其是親子間無法有良好互動，父母將失去教養信心及角色功能，導致身心困擾，同時也會造成兒童發展問題（莊小玲、汪正青、黃秀梨，2010）。故父母的親職角色和教養對子女有重要的影響。

#### （一） 親職概念

首先從字詞概念的解釋來認識親職，親職（parenting）在英文字典（朗文當代高即詞典，2004）定義為父母照顧子女的技能或行動；心理學辭典（溫世頌，2006）中，將親職定義為保護與養育子女，並與子女互動的歷程。

陳青青（1986）談到親職，認為親職具五項任務，分別為對子女的教養工作、提供子女心理安全感、培養子女良好生活習慣與行為規範、提供子女子女經濟資源和社會資源的運作及培養子女正確的學習態度與健全人格發展；莊小玲、汪正青、黃秀梨（2010）整理國內外文獻後將親職定義為父母照顧子女的勞務、規範子女的勞務。綜上所述，可知廣泛的親職為照顧和教育子女，進而影響子女身心發展的所有行為；狹義的親職可限縮在教養子女的態度和行為。

## （二） 教養的意涵

子女教養意指父母對子女的教育、期望與管教態度（王貞云、黃欣蕙、何淑菁，2012）。父母教養易型態常見的是Baumrind所提出的教養類型，將父母教養分為下列三種（黃德祥，2006；魏渭堂，2007；鍾鳳嬌等，2010）

### 1. 專制權威教養型（authoritarian parenting）

對子女言行舉止訂定許多規定，並要求子女絕對服從，且較少說明遵守的原因，習慣使用強迫和處罰的方式要求子女，對待子女相當嚴厲。因此，通常和子女的關係是嚴苛的。

### 2. 權威開明教養型（authoritative parenting）

教養方式較為民主，對子女的要求和訂定標準較為合理，且會告知遵照的原因。相較專制權威行父母而言，較能接受子女的回饋與意見，同時能夠適當接納，分享和肯定。雖重視子女需求，但決定權仍掌控在父母身上，必要時會發號命令或處罰。

### 3. 縱容寬教養型（permissive parenting）

對於子女態度放縱，很少要求子女，允許子女完全自由發展。同時，很少透過懲罰建立父母的權威，盡可能由子女自行決定自己的行為。

## （三） 新移民家庭教養經驗與困擾

在教養子女時，父母普遍依據過往被教養的經驗、社會價值和規範來實踐親職角色，然而新移民家庭的組合，父母來自不同文化，在教養子女時，彼此在教養信念和方式應有各自不同的認知。Anderson研究發現移民者遷徙後，在面對教養子女時，雖會保留母

國文化和價值，同時亦會參考當地的文化和價值（Anderson，1999）。換言之，在跨文化背景下，移民者會因應文化衝擊而出現新舊價值觀的衝突，有所調整。

黃世琿、李麗雯（2009）提到大陸籍與東南亞籍母親所面臨的親子教養困境不同，大陸籍新移民因語言未如東南亞籍配偶所面對的隔閡感重，來台初期，顯得較容易融入環境。同時該研究結果也指出，大陸籍新移民雖未有語言隔閡問題，但在教養方式仍與本地家庭有所差異，顯示語言隔閡並非影響子女教養的唯一因素，新移民婦女可能受原生國或家庭以及其他因素而影響教養行為。

顏錦珠（2002）發現許多研究探討出新移民女性在教養子女時，重視學業、自我照料與家事分工，另在教養部份較常使用單向、直接的溝通及教養方式，且偏重生活照料，在與孩子溝通時，較少考慮幼兒身心發展狀況，親子關係較偏正中國式的傳統教養。

內政部入出國及移民署2008年對外籍與大陸籍新移民進行生活需求調查，研究結果顯示，新移民在照顧輔導措施需求與希望接受之訓練課程部分，「親職教育、育嬰常識」均列前三名。相關的研究（林振隆，2004；甘玉霜，2005；熊辛蘭，2005；陳里鳳，2005；陳素甄，2008；王惠琴，2009；游淨如，2011）有下列三點發現：1. 多數新移民婦女在親職教育部分有高度需求；2. 需求內容多重視「子女教養方法」、「家庭良好互動知能」、「母職角色轉換適應」、「親子關係」，其中又以「子女教養的知識與技巧」為共同需求；3. 以子女教養需求層面而言，關注的重點為培養子女良好的生活習慣（包含如何指導子女課業、尊敬長輩、訓練子女獨立自主、如何有效管教子女等）。

游美貴（2009）研究的受訪資料顯示，大陸籍新移民為孩子主要照顧者高達91.2%。約有59.2%認為有子女教養的困擾，認為教養子女在經濟負擔、孩子行為問題管教、孩子課業問題為最多三項困擾；另可能因多數子女在學齡期，故對課業關心較高。陳梅芳（2007）研究大陸籍新移民生活適應與子女教養問題時，則發現教養的責任以大陸籍新移民為主，但她們在遇到適應困難與教養難題時，是願意尋求協助。在教養子女困境部分以課業教導及擔心經濟因素影響到子女的教育為主。同時發現大陸籍新移民在教養子女時，因家人的干涉，而引發與家人的衝突。

## 小結

孩子的主要照顧者為母親，新移民婦女自然背負起教養子女的責任。給孩子最為適切的照顧，以正確的教養方法管教孩子，期待孩子平安健康的成長，是每個媽媽的心願。天下的媽媽都是一樣的，愛子女的心，並不會因族群的不同或來自不同的區域而有差異。但是，親職能力未必會因角色的轉換而自然發展出，有時是需要藉由學習而培養出相關能力。

由此可知，新移民婦女多數有親職教育需求，其中以子女教養方法最受重視，特別是培養子女良好生活習慣的知識與技巧。另外有關大陸籍新移民在教養子女部分，顯示出她們相當關心子女的課業學習，擔憂無法給予課業指導，以及孩子的行為管教問題。張芳全等人（2009）強調，新移民家庭有其時空因素，新移民飄洋過海來到異鄉，除了面對陌生環境，也要經歷個人角色的轉換過程，期間會產生許多問題。因此，在跨文化家庭中，親職教育更應切確落實，協助新移民家庭的正向功能展現。

## 二、 親職教育

母親角色在家庭中是相當重要的位置，新移民女性親職教養能力的提升，將有助於維繫家庭親子關係，但新移民社會支持網絡薄弱，可取得社會資源相對有限，應透過社會資源介入進而提昇新移民女性的教養能力，可協助新移民面對和解決親職困擾。其中，影響新移民女性親職能力最大因素為親職壓力，且親職壓力是決定新移民女性是否尋求社會支持以及教養效能的主要原因（葉郁菁，2010）。茲就以下說明各種提供新移民親職教養正向能力和資源的方式。

### （一） 親職教育意涵

事實上，不同學者對於親職教育的意義有不同的見解。綜觀各專家學者對於親職教育的描述，得知「親職教育」係指，一種對父母的再教育，以可能或已經扮演父母角色為對象，對其進行一套有系統與概念為基礎的課程，協助他們獲得角色扮演所需的知識與技巧，進而達到善盡角色責任與建立良好的親子關係，促使家庭功能得以良好發揮（郭靜晃，2009；陳寧容等人，2008；王鐘和，2009；林家興，2007）。

因需求與服務對象的不同，親職教育的內容亦因有所差異。各學派與專家學者也有不同見解。邱珍琬（2003）認為親職教育的內容應依不同的需求進行設計與規劃，同時分為針對一般性家長、特殊性需求家長、針對孩子特殊問題、針對不同學派所設計的親職教育。王連生（1995）提出，主要內容可歸於三部分，分別是扮演父母親角色的基本認識、教養子女的專門知能、教養子女的適當態度與方法。高慧芬（2001）認為親職教育內容可包括八項，分別為自我認識與積極自我形象、發展與保育、親職角色與角色扮演及家人溝通、家庭生涯史與家庭治療、家庭生活管理與家務簡化、家庭經濟管理、兒童身體及性安全、個案研討。

依據學者專家（郭靜晃，2009；蔚渭堂，2007；林家興，2007）將親職教育內容分為初級預防、次及預防與三級預防，茲將三層次的親職教育內容說明如下：

#### 1. 初級預防：

初級預防意指在孩子尚未形成問題以及親子衝突尚未發生之前的預防工作，這也是兒童及青少年福利法所規範之家庭諮詢服務，其服務對象是所有家庭，研習內容可以很廣，目的在於培養為人父母的知識與能力。

實施可分為六個面向，第一為關於孩子身理與心理發展方面；第二為父母角色方面，如角色認識、教養態度、教育態度與觀念啟發等；第三為關於教養方法與態度面，如親子關係、兩性教育、對孩子的輔導與協助等；第四為關於家庭管理方面，如家庭生活的安排、家庭氣氛的營造；第五為學校生活的課題，如與學校和教師的合作；第六為關於相關法令方面，如對兒童與青少年的法律責任、瞭解「家庭教育法」、「家庭暴力防防治法」等；第七為關於社會資源運用方面如運用親職網站資源、運用各種政府或助人服務系統等。

## 2. 次級預防：

係指在孩子問題與親子衝突已經發生後所作的努力，目的在於早期發現、早期解決，以避免問題的惡化，這也是兒童及青少年福利所規範之家庭輔導服務，並要提供親職教育的服務，其服務對象是子女與父母已產生情緒與行為問題，而其彼此的親子關係已日益緊張，課程除初級預防外，還須包括改善與解決問題的能力上。

次級預防為主的研習內容至少應該包括七個面向，分別為良好的溝通能力、問題解決的能力、正確的管教態度、情緒自我管控的能力、瞭解子女的能力、有效管教子女的方法、自我覺察的能力。由於參加次及預防服務的家長，通常都有迫切需要解決親子問題的需求，因此，除了團體研習的方式外，針對個別問題，另給予諮商輔導與心理治療。

## 3. 三級預防：

針對家庭已有嚴重的親子問題或子女已有嚴重偏差行為的家庭所提供的服務，則為三級預防。這也是兒童及青少年福利法為確保家庭功能，為家庭所作的輔導與治療，目的在於減少家庭失去功能，必要時還要對父母作強制性的輔導。

三級預防所招生的對象通常多是父母功能嚴重喪失，因此需要的比起一般父母多、更迫切。故需要比較個別化的服務計畫，包括個別指導、小團體研習。此外，單獨實施親職教育是不夠的除了親職教育外，務，包括心理衛生服務、社會服務，及特殊教育的服務。

## （二） 親職教育的實施方式

親職教育的實施方式很多元，針對不同的對象與需求，而提供適切的親職教育活動。研究者相關研究（陳素甄，2008；張鐸巖等人，2004；林家興，2010）以媒介方式的不同和實施形式來為，以下說明之：

### 1. 以媒介方式分類

可分為親師互動、訊息提供、系統性團體課程：1. 親師互動意指由學校老師採取各種形式包含親師座談會家庭訪問等方式提供親職教育；2. 親職訊息的提供，是指透過書籍、手冊、報紙、雜誌、電視媒體等方式，提供親職的訊息；3. 系統性團體課程為包含父母效能訓練、成長團體、研習會與讀書會的方式辦理。

### 2. 以實施型式分類

可分為個案方式、團體方式，以及家訪方式等。首先為個案方式，即以親師一對一的方式進行。其次為團體式辦理，以時間向度可以分為單次舉行、系列式，以及持續式的團體方式。單次舉行本上較適合一般功能良好的家長實施親職教育，如演講、座談會、親子互動、研習會的方式舉行。系列式團體指親職教育課程以團體方式實施，實施總時數在十小時以上，每週一至三小時，連續進行數週，是很效的親職教育實施方式。種類有小團體研習、班級教學。持續式的團體方式又可稱開放式團體，指在課程的時間上，並沒有一個開始和結束，團體成員可在適當的時機加入或退出。常見的方式有團體諮商、支持團體。最後為家訪方式指透過親自到家或電話訪問方式，對家長進行親職教育或諮詢。

## 小結

國外相關研究文獻發現，親職教育團體的成效是值得肯定的，主要的效果於改善父母的某些管教態度，和某些孩童行為問題。另外，對於台灣有關親職教育團體成效相關研究進行回顧，也都肯定以小團體輔導方式實施親職教育是有效的（林家興，2010）。吳嫦娥（1998）談到以團體輔導活動方式實施親職教育有三項優點和目的，第一為透過團體互動、分享，使父母學習良好管教方式；第二為透過團體的支持、回饋，能增進父母自我成長；第三為經由一系列有目的的活動設計，可協助其成為稱職的父母。因此，本研究將以團體方式實施親職教育，提昇新移民婦女親職能力。

### 第三節 團體工作的實施與評估

社會團體工作是社會工作專業服務的重要工作方法之一，團體工作能協助成員瞭解他們並非唯一擁有該問題者，並透過彼此的支持和回饋，提供「感同身受」的學習機會與同儕回饋機制，此乃社會團體工作獨特助人效能（黃松林、趙善如、陳宇嘉、萬育維，2012）。團體要發揮預期的效能，則需熟知團體的相關知能，故本章節將對於團體工作的意涵、組織對團體的影響、團體設計與評估的運作及團體動力相關知能進行探討。

#### 一、團體工作的意義與功能

團體是個抽象的概念，但卻具體的存在，並且與個人的關係密切。然而，並非所有個人的集合就是團體，團體有其獨特的意義和特徵（宋鎮照，2005）。團體指的是兩個或兩個人以上具有相互關係的獨立個人，經由社會互動，彼此相互影響和依賴，並享有更同的規範，同時依據相同的目標或期待，來完成共同目標任務的集合體（林萬億，2010）。

團體工作起源於美國的睦鄰服務中心，該中心運用團體工作提供居民教育、休閒、社會化及社區參與，使居民有機會聚在一起，分享他們的觀點，增加相互間的支持，運用彼此的合作力量達到社會變遷（莫黎黎譯，2009）。人是群居動物，經由團體方式可達到某些共同需求或完成人生發展任務。其次為團體聚集的力量，比起個人得以發揮更大效果。另外，有時候，將需求或問題相似的個人集合一起，較省人力與時間。換言之，團體工作可以達到預防社會功能的瓦解、提供滿足人類需求的資源、使用團體成員運用自己的力量恢復受損的功能（孫碧霞等人譯，2000）。

人生於團體，長於團體，屬於團體，在生存上相互依賴，在情緒上相互牽連，這些互賴、分享和任務的追求，都藉著團體機會來滿足。社會團體工作透過團體達到助人及團體成長的目標，社會工作的功能必須兼顧成員需求、團體目標及機構目標（葉至誠，1998）。

## 二、團體評估之考量

### (一) 團體評估

「責信」時代來臨，社會工作者不只是服務提供者，對於所提供的服務是否具「品質」、是否「有效」，也是值得重視的部分。Garvin (1997) 談到團體工作者有責任提供有效的團體服務。團體工作者必須知道哪些實施程序是有效的，也就是說，身為團體工作的帶領者必須知道如何協助成員以最少的時間、精力與投入以達到改變（引自孫碧霞等人譯，2000）。因此，團體的評估工作就顯得相當重要。

團體評估在於瞭解團體過程中與結束後達成團體目標之情形，並獲得成員參與團體後的改變。若依據團體進行時間劃分，可分為過程評估與結果評估。過程評估在瞭解影響團體目標達成或成員改變的有利和阻礙因子；結果評估在於瞭解結束後團體目標達成內涵和程度，及成員改變的層面和情況（黃松林等人，2012）。

評估類型可分為量化次數計算、功能層級評量、目標達成評估與標準化量表的使用，以及質性的自我報告、團體紀錄、個別或團體訪問等方式，而資料的取得可由團體工作者、團體成員、觀察者或與其他相關人，透過錄音錄影或文字紀錄、觀察、訪問與問卷表單填寫而得。另外有關團體成員個別改變可從內隱與外顯表現而評估，前者係指個人內在認知、自我覺知、思考信念、價值期望與態度的改變，後者乃是指相關問題解決能力、角色行為的學習等。因此，在收集資料上，團體工作者可透過成員自我監控或由團體工作者觀察記錄，以了解成員的改變（曾華源、鄭夙芬、溫信學，2013）。

依據 Garvin (1997；引自孫碧霞等人，2000) 和 Rivas (1984；引自莫藜藜譯，2009) 對於監控團體的評估與評估面向說明如下：

#### 1. 監控團體的評估：指維持團體成員發展及團體過程的追蹤。

##### (1) 由團體工作者監控：

最簡單的就是記錄每次聚會的活動過程。可採過程式紀錄、摘要式紀錄、問題導向方式記錄，或輔以錄音、錄影的方式進行。過程式紀錄是敘事性，一步一步敘述團體的發展，可幫助工作者分析團體互動情形。摘要式紀錄，將焦點放在團體中

重要的事件，監控每次團體進行的過程。問題導向方式記錄則是清楚指明團體所要處理的問題和設立的目標。

(2) 由成員監控：

由成員自行記錄行為，成員在每次團體結束或聚會之間來監控團體的進展，為達目的，成員可以運用小型問卷或與工作者口頭討論團體的表現。

2. 評估面向：

(1) 團體個別成員：

為能瞭解團體成員是否受惠於團體服務，必須在團體前後分別實施測量個別狀態。測量的技術有行為的測量、目標達成錄表、情緒自我評量表等。

(2) 團體過程改變：

可藉由團體改變的工具來瞭解團體技術的效果。測量技術有團體紀錄、行為的計算、團體過程的測量、分享歸因的測量、社會心理測量工具。

(3) 環境系統：

當團體所鎖定的環境目標是某一政策或資源時，對環境改變的評估自然容易發現。但若欲尋求改變的是態度或與互動關係則較難觀察到。測量技術有政府報告、成員經驗、訪談、結構式的測量工具。

## 小結

由此可知，團體評估的方法具多樣性，而團體評估進行時，不僅可由團體工作者進行，亦可邀請團體相關人員或具資格之適當者進行評估。故本團體評估方式，除團體工作者進行監控外，亦邀請協同領導者進行觀察和評估，同時在團體結束後，團體工作者與成員討論個人在團體的表現和改變。另外藉由團體記錄撰寫呈現有關團體過程運作情形，及成員的表現。

### 三、組織環境對團體影響因素

Garvin (1997；引自孫碧霞等人譯，2000) 特別提到組織與環境的相互作用會影響團體工作進行。謹以其說明之問題架構作為討論，說明如下：

#### (一) 機構為何成立團體？

機構在政府開放兩岸人民往來時，即參與來台大陸地區人民之接待服務，並為協助大陸籍新移民及早在台適應生活，積極開展大陸籍新移民服務工作，針對大陸籍新移民辦理法令說明會、多元生活適應學習課程、家庭聯誼活動等。隨著新移民來台時間增長，除了生活適應面向外，近期更關心她們落地生根後的一切。為提供周全服務，近期致力於新移民親子教育。

#### (二) 成員如何被轉介或團體如何招募成員？

招募採兩種途徑，一為研究者於機構辦理暑期親子教育講座時，研究者將進行團體方案說明，藉此招募符合條件且有意願的成員進入團體。二為經由機構社工員推薦，針對具有親職教育困擾者，或重視親職教育，欲提昇親職能力者，經由研究者面談確定意願後，邀請進入團體。

#### (三) 團體工作者在的機構地位及角色為何？

團體工作者為修習過團體工作專業的人員，將工作重點放置培育成員復原力以提升親職能力。機構為滿足新移民親子教養需求，樂於提供相關服務。

#### (四) 機構分配給團體哪些資源？

場地提供與協助招募工作，以及團體進行時的事前準備工作與行政作業協助。並且調派一位社工員進入團體，作為觀察者。

#### (五) 機構如何選擇改變的標的？

機構採取案主—機構—環境的觀點。機構透過社區服務據點的開放空間服務新移民，以各類方案服務活動滿足案主各種需求。當案主出現非方案目標的問題時，及機構服務項目時，則將案主轉介給相關機構。

(六) 機構對團體社會及物理環境的影響為何？

為能提供大陸籍新移民自在聯誼與活動空間，機構開放服務據點空間使用，讓大陸籍新移民擁有閱讀、使用網路資訊查訊、親子互動、聯誼與課程學習的舒適空間。並於服務據點安排志工接待來會的大陸籍新移民。成員可在據點開放時間至機構聚會，促使團體成員形成自助體系後，保有聯繫與聚會的場地。

(七) 機構如何與團體內在領導互動？

機構多為方案服務，成員均自知為活動參與者。因機構設有社區服務據點，因此，機構對於願意於團體外繼續互動的成員，給予互動之可能。

(八) 機構對服務理念與技術的態度為何？

團體成員在參與團體前，研究者將事先說明團體相關事項，對於團體本質做詳細說明，並告知研究目的、程序與使用之理論。

(九) 機構內的關係如何影響團體？

為避免產生「相同形式」(isomorphism)的過程，將由社工員將團體內情形回報機構，並於每月組務會議方式討論團體情況是否有與機構相似的狀況出現。

#### 四、復原力觀點團體工作

##### (一)復原力涵意

許多學者引進 Resilience 概念，並使用不同翻譯來解釋，如「生命韌性」、「韌性」、「復元」等。Resilience 源起自 1970 年代起，國外開始許多研究者開始進行瞭解，為何有些人在經歷逆境後，卻能克服困境，發展良好的能力（曾文志，2006）。最初是提出不易受傷害（invulnerable）來形容處在危機環境卻仍然有正向或抗壓性表現的孩子，然而這個概念又再度被澄清與討論，於是採用復原力（Resilience）取代不易受傷害（Rutter，1993）。

Smokowaki 等人（1999）指出，復原力是一種個人經歷長時間持續努力，藉此以獲得正向適應的過程。Rutter（1987、1993）則談論到復原力是危險性因子（Risk Factors）和保護性因子（Protective Factors）交互運作的結果，是一種個人在面對危機前夕、當下和危機結束後的運作發展歷程。保護因子係指面對生活壓力事件時，能預防個人出現危險行為，降低個人適應不良的結果，增加個人的抗壓性或提昇個人能力（Garmezy，1993）。危機性因子則指問題發生的可能性，當個體處在劣勢的環境或生命中的壓力事件，如貧窮、離婚、喪偶等（Rutter，1987）。

因此，可看出復原力並非某些時刻即發生，是一段發展和歷程性。Luthar & Cicchetti 發現保護因子得以發揮的前提是在於危機因子的存在，換言之，保護因子的影響力大於危機因子時，個體則會有復原性的適應，反之，則有不良適應（引自陳金定，2006）。據此發現，復原力是一種正向適應的能力，是一種在危機或困境時，由保護性因子緩衝危機因子造成的傷害。白倩如（2012）也談到復原力能展現最重要的因素之一，就是個人持續接觸保護因子，就能抵銷或緩衝新的或持續存在的壓力、創傷或逆境所帶來的負面影響，同時，擁有越多保護因子與越少的危機因子者，則復元機率越高。

上述文獻可知，保護因子在復原力概念中顯得相當重要。而不同的個體在不同的狀況下可能擁有不同的保護因子，Greene 等人（2006）指出抱持希望、因應技巧、充權及社會網絡的支持等四個因素（引自李麗日，2009）。但，保護因子也有其共通性與普遍性。曾文志（2006）在統合 21 篇實證性復原力保護因子的量化研究的分析中，即歸納出 21 種類型的保護因子，分別是挫折忍耐力、個性氣質、正向情緒、自尊、智能、人

際技巧、內控信念、實際控制期待、自我效能、未來期待、積極因應時間、自我知覺、親子關係、父母心理健康、家人支持、教養的一致性、同儕社會性、家庭與外在連結、成人支持、社會支持網、以及學校興趣。

本研究整理相關文獻後（Rutter，1987、1993；Smokowaki 等人，1999；Walsh，2002；常欣怡、宋麗玉，2007；曾文志，2006；白倩如，2012；曾文志，2006），將復原力分為「個人的保護因子」、「環境的保護因子」。前者強調個人的心理因素，指個人所擁有足以對抗逆境的各種能力包括問題解決能力、堅持力、自我效能、希望感、人際能力，以及利社會行為；後者則強調家庭與環境的因素，指環境中的正向關係與機會資源，包括多元社區參與機會、與重要成人之正向依附關係、與同儕之間健康的依附關係、正向的非正式支持網絡。

## （二）復原力觀點團體工作

增強復原力不僅能使個人能免於困境，更使個人能更成功地因應環境中的問題（洪福源，2005）。換言之，復原力不僅是個人特質，更是朝向正向適應發展的能力。高度復原力的人可以具有彈性，很快適應不斷改變的新環境，以及發展因應解決問題能力，在逆境時刻仍然堅定向前走，強化順應環境的能力。

面對困境或危機時，保護因子又是如何發揮作用？Rutter（1990）認為，保護機制（protective mechanism）的運作歷程，可分為危機因子衝擊減緩、負向連鎖反應減緩、促進個體自我效能與自我尊重，及機會開發等四個階段。Walsh（1998）則主張每一個發展階段，導致脆弱的壓力事件與強化復原力的保護機制之間存在動態的平衡，並提出三種保護性機制，能調整壓力與能力之間的關係，分別為預先提供保護作用的免疫模式（immunity model）、壓力緩衝作用的補償模式（compensatory model），及在逆境中發展潛能的挑戰模式（challenge model）三類。Sandler（2001）則強調環境性保護因子具多重階層特性，認為透過減少接觸危機因子的時間或頻率、對個人動機與能力減少衝擊，或提昇個人動機與能力而達成保護作用（引自白倩如，2012）。

近十餘年的研究已證實，復原力可透過適當環境設計與互動而被培育（引自白倩如，2012）。李麗日（2009）強調復原力概念中的保護因子可以讓個體免於危險的傷害，幫

助個體發展克服困難的能力，在助人的工作中，助人工作者應將與新移民共同合作，提升新移民個人的復原能力，找尋並建立新移民的保護因子為首要工作任務。新移民婦女來台，面臨生活適應與角色雙重壓力，研究者認為 Sandler 概念，提高新移民婦女親職能力，發展內外資源，藉此達到保護作用。

有鑑於此，培育新移民復原力，可以協助她們發揮個人功能，學習問題解決，達到最佳的適應狀態。然而，在顧慮成本效益之下，單獨個人的培育方式，可能較不經濟。另外，考量團體能促進新移民婦女形成自助體系，使成員達到最大能力的培養與發揮。因此，本研究選擇復原力為團體主要因素（內在和外保護因子），進行規畫方案內容，以社會工作者帶領具有親職教育需求的新移民婦女，透過有目標、有計畫且頻繁的團體聚會活動，協助成員形成互助體系，達到成員提昇親職能力的目標。

復原力觀點的團體工作與一般的團體工作差異在於，引導成員探索和激發個人的能力外，更強調成員間建立的互賴、合作與夥伴關係，協助成員間建立健康的依附關係，能夠在非正式支持網絡中得到所需支持和資源。

### 第三章 研究方法

本研究範疇在與探討大陸籍新移民婦女參與團體後親職能力發展狀況，並瞭解團體影響成員之因素為何，另外瞭解成員對與團體工作的滿意度，以提供辦理培養和強化新移民婦女親職能力的參考。前面兩個章節已就研究問題進行說明，本章就研究架構與設計、研究實施程序及進度、研究對象與團體方案內容、研究資料搜集方法與工具設計、資料處理與分析，分別作說明。

#### 第一節 研究架構與設計

##### 一、研究概念架構

新移民來台生活，因環境的變遷，當個人內外資源無法面對處理時，則會產生不適應的情況發生，特別是在當她們成為母親後，擔負起照顧與教養子女的責任，勢必面對生活與角色的雙重適應而產生的壓力與困擾。故本研究欲探究三項問題，首先想瞭解新移民婦女經由參與團體經驗後，親職能力的改變狀況，接著探討團體是如何影響成員，最後對於本團體方案的效益進行瞭解；故本研究採用準實驗設計，藉此瞭解團體工作方案對新移民婦女提升親職能力的成效與影響。

本研究期望成員參與團體經驗中培育復原力，同時藉由團體動力激盪和相互學習，以激發個人特質，發展支持網絡，促使原本的個人能力和環境資源得以提昇，進而提昇親職能力，協助成員達到正向適應親職角色。研究架構如圖 3-1-1。

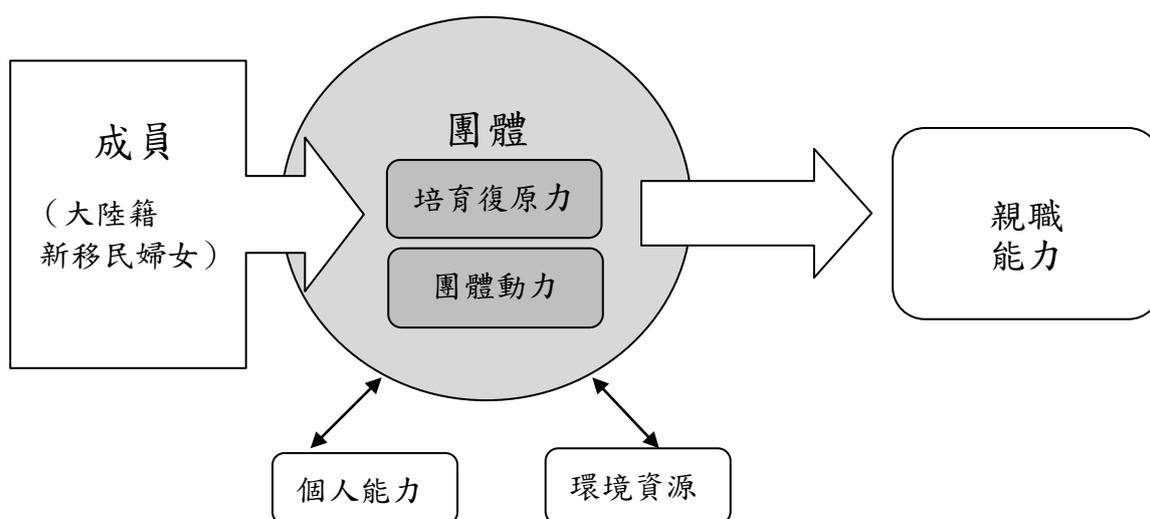


圖 3-1-1 研究概念架構

## 二、研究設計

研究目的不外乎為探索、描述、解釋、評估。探索性研究為該研究主題提供一個初步認識；描述性研究在於觀察現象後，描述該現象；解釋性研究在於解釋該主題或現象；評估性研究在於評估社會政策、計畫與處遇（傅從喜、林宏陽、黃國清、李大正、陳儀、楊家裕、謝秀玉、黃曉薇譯，2009）。因本研究主要探討新移民婦女在參與團體經驗後，親職能力的變化，故應屬評估性研究。

為能瞭解新移民婦女在參與團體經驗後，有關親職能力發展變化的情況，本研究採用前實驗設計的方法中「單組個案研究」(one - shot case study)。這種設計中，採用一個單組對象，使用一種刺激後，對依變項進行測量，且不將得到的結果與其它試務相較。

本研究設計為實施團體處遇後，對服務接受者進行測量。也就是引入刺激（團體處遇）後，觀察成員接受團體實驗處遇後，對於刺激的衡量。設計概念如表 3-1-1。

表 3-1-1 研究設計表

組別	實驗處理	後測
實驗組	X	0

X：團體實驗處遇

0：觀察

### 三、提昇新移民婦女親職能力團體工作之設計

Middleman & Goldberg (1974) 提出社會團體工作有四個基本要素，分別為幫助成員形成一個互助體系、工作者和成員要瞭解並善用團體過程、工作者協助成員自動發揮團體功能、工作結束時，再次檢討整個團體工作（引自孫碧霞等人，2000）。

團體工作設計時，首先針對團體組成形式進行考慮。在設計新移民團體工作時，設計應考量之結構性議題與團體動力方向如下說明：

#### （一） 團體目的之形成

團體成立有其特殊需求有待滿足。通常是這指團體工作要協助成員達到目標。團體目的之形成，因此必須根據對可能參與者的需求研判、組織功能與機構目的而來。依據相關文獻回顧作為需求研判，以協助新移民婦女獲得技巧為目的，促進新移民婦女獲得良好的生活適應。本團體工作之目的以獲得復原力和技術為主，欲幫助成員擁有更好的保護因子，並能扮演母親的角色。團體工作可以透過成員分享生活經驗，提供各種適當的生活技術，使每位成員都能獲得與目標相關的知識與技術，而成員可以因為彼此的幫忙，克服個人及社會障礙，完成角色要求，與環境成功交流。以團體工作方法，培育新移民婦女個人復原力，促進擁有保護因子，達到提昇親職能力。

#### （二） 團體組成考量之因素

##### 1. 團體凝聚力：

為能提高團體的凝聚力，藉由成員間相似特質來增強彼此吸引力。因此，成員以擁有相似文化背景，相似生命發展階段和任務者較佳，故設定為大陸籍新移民婦女，並限定來台三年以上，育有小學階段的子女，對於提昇親職能力有需求者。

##### 2. 團體活動：

主要活動為團體討論，口語及認知是主要的治療方式，並且會運用團體活動催化成員之情感支持與經驗分享，以便相互協助達成團體目的。

##### 3. 協同工作者的選擇：

顧及團體工作者未婚，只有被教養的經驗。為促進團體工作順利進行，欲透過機構社工員推薦，邀請一名育有子女經驗，而且教育程度較高者，有傾聽與溝通能力的大陸籍新移民志工參與團體，成為協同工作者。有關協同工作者的職責與功能，將另與其說明與討論。

#### 4. 針對團體組成評估成員：

團體成員的特質以同質性來增加團體凝聚力，為能促進團體成員討論與相互學習交流，將選擇不同生活經驗與因應方技巧者。除邀請具有親職教育困擾者參與，另針對為有困擾，但重視親職教育，欲提昇親職能力者，進入團體參與。

#### 5. 團體規模

團體必須小到能完成目標，大到足以容許成員有滿意經驗。因此，依據團體目標，期待每位成員都能感受到親密感，同時有足夠發言機會；另因復原力觀點強調增強個人與同儕間正向的依附關係，為能協助成員建立互信的正向關係，團體人數不宜過多。預計招募 6-8 位團體成員，加上團體帶領者與協同領導者，以不超過 10 名成員為主。

#### 6. 團體時間結構

顧及新移民必須處理家務與教養子女之需求，團體期程不宜過長，而且為避免成員感到疲憊，團體次數設計為 7 次。為獲得新移民家人同意，兼顧子女照顧考量，團體活動時間，預訂為每週 1 次，每次進行 120 分鐘。

#### 7. 團體物理環境

場地的使用為持續性，並且有足夠大小，不受干擾為首要。因此，團體場地暫定為機構新移民社區服務據點社團教室，並視每次活動主題布置會場。

#### 8. 團體類型

團體開始和結束同時參與的成員，彼此信任度較高，同時顧及團體發展與凝聚力，因此，採用封閉性團體進行。此外，團體內容設計以結構式方式進行，隨著團體歷程發展，將視成員互動狀況，給與成員較多的分享與討論空間。

## 第二節 研究實施程序

本研究分為三個實施程序，分別為研究準備期、研究處遇期、研究結束期。研究進行如圖 3-2-1。



圖 3-2-1 研究程序圖

第一階段為研究準備期，由發掘研究問題開始，訂定研究主題。經由搜集與整理文獻資料，發展處遇團體方案，並完成研究設計，編製研究工具，並將計畫提交論文計畫審查。審查檢查過後，開始準備招募成員，並從報名成員中透過初步面談，瞭解參與動機和需求，最後篩選出五位成員進入團體。

第二階段為團體處遇期，由 101 年 11 月至 12 月，進行七次的團體活動，考量團體成員特性與需求，團體單元活動訂於每周五進行一次，連續進行七次，每次進行 120 分鐘。每次單元團體結束後皆完成團體活動紀錄表。在團體結束後，在與個別成員進行半結構式深度訪談，受訪時段為週間下午，地點為成員住家附近公園或咖啡店，訪談前會先排除干擾因素。

第三階段為研究結束期。團體進行過程即針對每次團體內容進行謄寫工作，至團體結束後，訪談逐字稿謄寫完畢，開始進行資料整理、編碼及分析。分析完畢後撰寫結果與提出建議。

### 第三節 研究對象與團體方案內容

#### 一、 研究對象

##### (一)研究對象選取說明

本研究主要將以參與台北市某機構舉辦親子教育講座活動之大陸籍新移民婦女為選樣母群體。研究對象選取，以來台三年以上，或育有國民小學低年級至中年級子女的大陸籍新移民婦女，預計招 6-8 名團體成員，經報名和篩選後成員數為 5 名，團體過程中流失 1 位成員，最後實際參與成員為 4 位。選取程序如下：

##### 1. 方案說明：

研究者將於機構辦理之親子教育講座活動結業式時，說明方案的內容與限定的對象，並將活動報名表交予符合條件的學員。

##### 2. 經由社工員推薦，並進行面談：

社工員推薦符合條件的成員，由研究者邀約成員進行面談，詳細說明方案內容及研究目的，並詢問其參與意願，確定符合資格並具有意願者，交予活動報名表。

##### (二)研究對象背景資料說明

研究者考量未曾有養育子女經驗，為得擁有一位相互支持，且可減輕處理困難時的緊張，並使團體有多一位協助成員解決問題的對象，另對成員在適當的溝通、互動和爭論的解決，提供示範作用者，故採用協同領導者的方式。考慮擁有與成員共同性的經驗與感受，故協同領導者的挑選，以大陸籍新移民婦女為主，經機構社工員推薦兩位適當人選後，研究者分別與兩位人員訪談後，再考量人格特質、子女數與年齡、領導風格與對團體期待，邀請黃姓大陸籍新移民婦女擔任協同領導者。協同領導者省籍江西，來台已 13 年，育有一對兒女，女兒 12 歲、兒子 9 歲，性格開朗、樂觀、待人親和，具自我覺察與反省的能力，且重視親子互動與教養，與子女互動佳，但仍期待能以更適當的態度與方法對待子女，同時期待團體能以溫馨、互助的氣氛達到團體目標。

團體成員部份，經招募與機構社工員推薦，而後經過研究者訪談後，確認為 7 位成

員。團體開始前，成員 F 因事返鄉而久待家鄉未回台；成員 G 因事未出席，故成員 F、G 則不視為正式成員，不列入研究樣本。另成員 E 僅出席第一次團體後，因病檢查與復健，故退出團體，視為流失個案，亦不列入研究樣本。因此，總計 4 位成員 A、B、C、D 實際參與團體。以下描述部分僅以實際參與之成員 A、B、C、D 作說明。

本次團體成員年齡接近，最長者為 40 歲，最年輕參與者為 34 歲，平均年齡為 38.5 歲。成員各來自不同省，分別為湖南、廣東、江西及福建。關於教育程度部份，以國中學歷為最低，最高為高中學歷（成員 A 和 B 均為國中畢業，成員 C 為高中肄業，成員 D 為高中）。在身分取得部份，以領有身分證居多，其餘皆為長期居留身分；在來台年數部分，除成員 C 外僅來台 5 年，其餘成員來台年數較長，皆超過 10 年。

有關家中子女數與性別部分，皆育有兩名子女，除成員 D 育有兩名兒子，其餘成員子女性別皆為一男一女；關於家中子女年齡部分，除成員 B、C，育有一位學齡前童，其他皆為學齡期階段孩童；在婚姻狀況部分，除成員 C 為離婚狀態，其他成員皆為已婚同住；有關參與團體動機，除成員 A 為對子女教養感興趣外，皆為對子女教養感到困擾。

表 3-3-1 成員背景資料表

編號	年齡	省籍	身分階段	來台年數	教育程度	家中子女數與年齡	婚姻狀況	參與動機
A	39	湖南	身分證	13	國中	1. 老大：女，13 歲。 2. 老二：男，11 歲。	已婚 同住	對子女教養議題感興趣
B	40	廣東	身分證	11	國中	1. 老大：男，8 歲。 2. 老二：女，4 歲。	已婚 同住	對子女教養感到困擾
C	36	福建	長期居留	5	高中肄業	1. 老大：女，12 歲。 2. 老二：男，4 歲。	離婚	對子女教養感到困擾
D	39	江西	身分證	13	高中	1. 老大：男，11 歲。 2. 老二：男，9 歲。	已婚 同住	對子女教養感到困擾
E	34	廣東	長期居留	9	專科	1. 老大：男，11 歲。 2. 老二：男，9 歲。	已婚 同住	對子女教養感到困擾
F	41	山東	身分證	11	大學	男，10 歲	已婚 分居	對子女教養議題感興趣

G	38	山東	長期居留	10	國中	女，9歲	已婚 同住	對子女教養議題感興趣
---	----	----	------	----	----	------	----------	------------

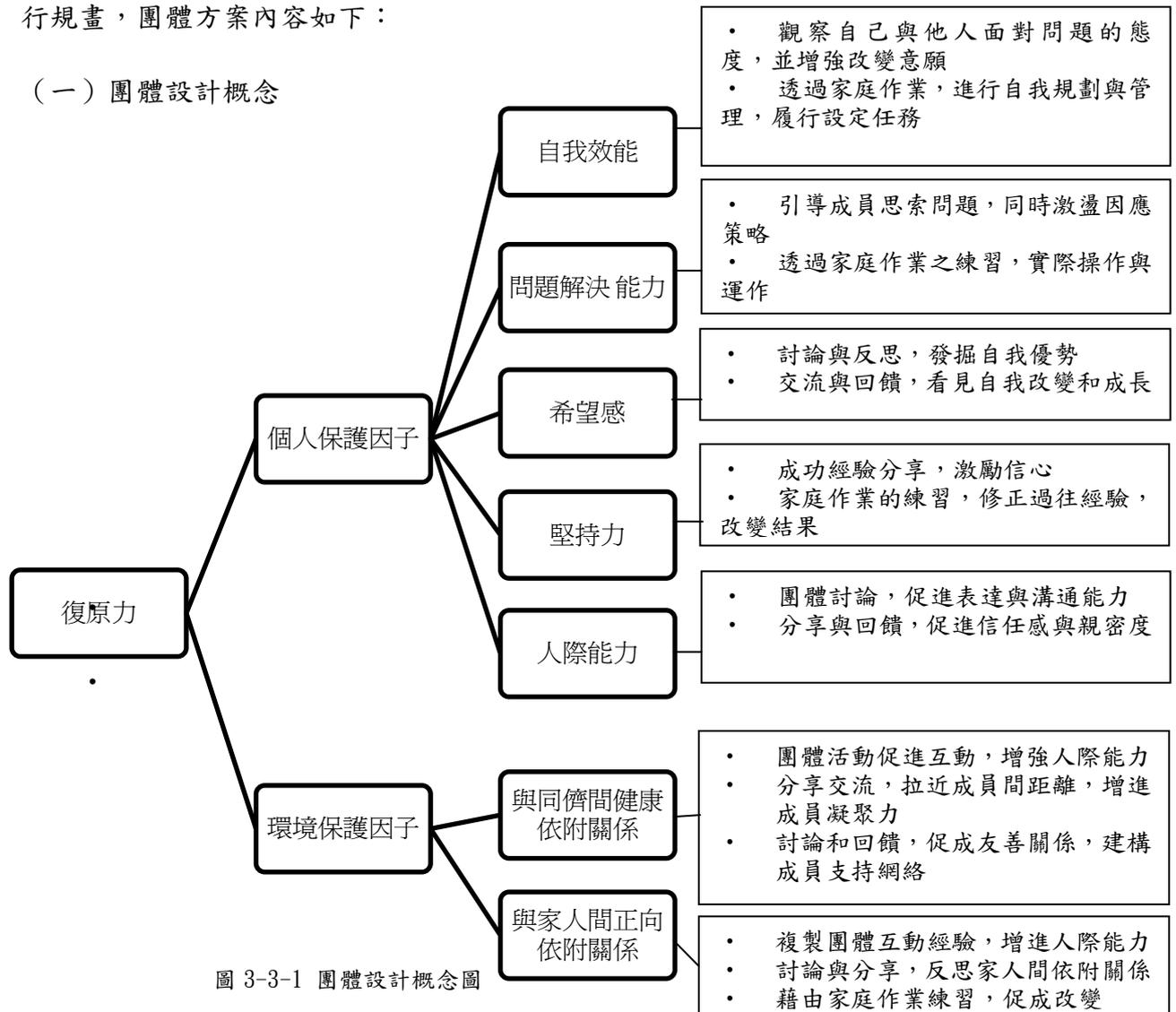
## 二、 團體方案內容

團體方案設計是在團體進行前，針對團體目的、對象、內容、時間、場地等因素進行完整思考與評估，以使團體服務方案符合機構的政策及服務者的需求，並使服務者從團體中獲得支持和適切的服務（鄭怡世，1998）。

為達到促使新移民婦女發展復原力，以提昇親職能力，本研究之團體方案以復原力觀點進行設計。復原力培育以保護性增能為主，分別為個人保護因子與環境保護因子。個人保護因子為協助個人增加堅持力、自我效能、問題解決能力、人際能力與希望感；環境保護因子係指幫助個人建立與同儕和家人間的良好依附關係。

本團體方案內容共規劃七次活動，每次活動預計進行 120 分鐘。根據復原力要素進行規畫，團體方案內容如下：

### (一) 團體設計概念



## (二) 團體方案目標：

團體方案總目標為發展大陸籍新移民婦女復原力，提昇親職能力。而方案具有兩個次目標，分別為增強個人與環境保護因子。個人保護因子指個人所擁有足以對抗逆境的各種能力，包括問題解決能力、堅持力、自我效能、希望感、人際能力；環境保護因子則強調家庭與環境的因素，指環境中的正向關係與機會資源，包括與重要成人之正向依附關係、與同儕之間健康的依附關係、正向的非正式支持網絡。

## (三) 團體方案內容：

方案內容依據相關文獻資料，據以新移民婦女親職教育需求之「子女教養知能與技巧」為發展，其中又以「良好親子互動關係」、「培養子女良好生活習慣」為核心探討主題進行規畫。以下將團體結構、活動內容及目標摘要於表 3-3-2。

表 3-3-2 方案摘要表

團體次數	時間	目標	團體內容	活動進行方式
1	11/9	1. 促進成員相互認識。 2. 討論與形成團體規範。 3. 了解與澄清成員對團體與自我的期待。 4. 藉由活動促進成員正向思考。	<u>真正開心認識你</u> 1. 動物特質自我介紹 2. 團體期待與自我期待 3. 超級調查員	1. 請成員挑選一種動物，以其特質進行自我介紹，該特質需以正向的觀點進行介紹。 2. 請成員寫下對團體期待與自我期待，並輪流分享，領導者瞭解並澄清期待；同時討論，團體規範邀約成員共同遵守。 3. 請成員扮演超級調查員，兩兩相互訪問，了解雙方基本資料。
2	11/16	1. 藉由生命故事經驗分享，增加彼此熟悉，同時藉由自我揭露，促進親密感，以建立信任關係。 2. 檢視成員與孩子互動	<u>我是抓狂媽媽？</u> 1. 生命故事 2. 抓狂媽媽	1. 請成員以生命重要事件繪製生命曲線圖，分享並回饋生命曲線圖與故事。 2. 請成員寫下孩子使

		<p>困擾的情境及處理態度。</p> <p>3. 分享活動，培養成員表達能力。</p>		<p>自己抓狂的原因和當下的情緒反應。各自分享後，進行意見交流與回饋。</p> <p>3. 家庭作業的執行說明。</p>
3	11/23	<p>1. 藉由家庭作業的練習，促進成員面對問題與練習解決問題的因應。</p> <p>2. 引導成員檢視自己與孩子的依附關係。</p> <p>3. 團體分享與討論，增強成員溝通能力。</p>	<p><u>愛的依附</u></p> <p>1. 抓狂作業分享與討</p> <p>2. 愛的依附</p>	<p>1. 分享家庭作業的，說明抓狂事件發生與當次處理方式，並重新思考不同的因應策略。</p> <p>2. 認識依附關係的意義；填寫活動單，以正向觀點填寫孩子的特質和性格，並回憶互動方式與關係，檢視依附關係。</p> <p>3. 每次分享進行，採人分享後，其他成員再給予回饋和交流。</p>
4	11/30	<p>1. 作業的執行，促進成員執行能力。</p> <p>2. 引導成員面對孩子間矛盾問題的原因，並探討因應方式。</p> <p>3. 培養成員思索問題與解決問題能力。</p> <p>4. 分享與討論，促進成員產生親密感。</p>	<p><u>一份愛，兩個寶</u></p> <p>1. 家庭作業分享與討論</p> <p>2. 愛的快問快答</p> <p>3. 愛要怎麼分</p>	<p>1. 家庭作業分享與討論，檢討設定目標的達成率，並檢討未達目標之因素。</p> <p>2. 以快問快問答的方式，請成員寫下面對孩子間矛盾問題的感受與認知，再各自分享，接著成員間相互回饋。</p> <p>3. 請成員兩人一組分享孩子間常因何事爭吵，以往解決與因應方式為何，再回到大團體共同討論與思索更多可能性。</p> <p>4. 每次分享進行，先個人分享後，其他成員</p>

				再給予回饋和交流。
5	12/7	<ol style="list-style-type: none"> <li>藉由作業的達成,提供成員設立目標與執行的機會。</li> <li>團體分享與討論,提供成員產生親密感與凝聚力。</li> <li>探索問題與討論解決,促進成員表達與溝通能力。</li> <li>引導成員思考問題解決的策略,提升成員問題解決能力。</li> <li>統整成員團體參與過程所學方法。</li> </ol>	<u>教養百寶箱</u> <ol style="list-style-type: none"> <li>作業的分享與討論</li> <li>孩子間矛盾問題的處理</li> <li>教養百寶箱</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>作業的分享與討論,瞭解團體後成員面對孩子爭吵方式,以及運用團體討論習得之新方式的經驗。</li> <li>探討孩子間矛盾問題的處理,引導成員探索面對問題的認知,釐清個人情緒和歸因。</li> <li>帶領成員回顧團體進行以來所有的討論與分享,共同歸納教養新法寶。</li> <li>家庭作業說明,練習設定可行之目標。</li> <li>每次分享進行,先個人分享後,其他成員再給予回饋和交流。</li> </ol>
6	12/12	<ol style="list-style-type: none"> <li>家庭作業討論與分享,培養成員表達與溝通能力。</li> <li>成員優點相互回饋,促進成員親密感與凝聚力。</li> <li>討論孩子問題,增進成員面對問題解決的正向態度與尋找解決方法。</li> <li>家庭作業,讓成員學習目標設立的可行性與思索如何執行。</li> </ol>	<u>習慣養成大作戰</u> <ol style="list-style-type: none"> <li>家庭作業討論</li> <li>愛的回饋</li> <li>孩子習慣養成大作戰</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>分享家庭作業設定目標與達成率,檢討改進策略。</li> <li>成員對其他成員正向回饋,從對方感受到的特質和讚賞彼此值得學習之處。</li> <li>請成員寫下孩子生活中的壞習慣,及以往對於該事件的處理,邀請成員情境扮演,並共同探討新的因應之道。</li> <li>家庭作業說明,練習設定可行之目標,並思索達成目標之步</li> </ol>

				<p>驟。</p> <p>4. 每次分享進行，先個人分享後，其他成員再給予回饋和交流。</p>
7	12/14	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 家庭作業促進成員發覺孩子優點，練習正向思考。</li> <li>2. 作業與問題的討論，讓成員練習自我表達與溝通能力。</li> <li>3. 統整成員學習經驗。</li> <li>4. 回顧團體參與的改變，提高成員信心。</li> <li>5. 設立未來目標，增進成員保有希望感。</li> </ol>	<p><u>再「見」～好媽媽俱樂部</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 作業分享與討論</li> <li>2. 活動回顧與學習統整</li> <li>3. 未來目標的設定</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以正向觀點觀察孩子特質，以團體學習技巧套用培養孩子習慣養成。</li> <li>2. 以活動手冊帶領成員回顧團體各單元進行事件，再次溫習團體討論之教養方法。</li> <li>3. 請成員寫下自己參與團體前後之差異，並透過成員間相互回饋分享，瞭解自我改變程度。同時，設定未來目標，勉勵成員朝目標前進。</li> </ol>

### 第三節 資料搜集方法與研究工具

#### 一、資料搜集方法

本研究資料來源包括每次團體單元過程記錄、團體滿意度調查與團體後訪談大綱，內容說明如下：

##### (一) 團體過程記錄表

為了能瞭解團體動力，以及對團體過程仔細分析，將記載有關團體成員參與與回饋狀況、團體互動的情形、團體過程摘要記錄、特殊事件紀錄與相關事項的檢討評估。參酌吳嫦娥（1998）編製的「親職教育活動成員觀察表」，同時依據本研究架構與目的而編製，表格形式如附件。

##### (二) 團體滿意度調查表

根據文獻與參考孫碧霞等人譯（2007）、趙善如（1999）等學者著作所提出的注意事項，以及研究者所編製的團體滿意度與回饋表。本調查量表採五點尺度量表，各分為團體總體的滿意度、團體氣氛、團體領導者帶領方式與團體內容回饋四個部分，共 22 題，另設計開放式填寫，收集成員對於參與團體的感受與建議。

##### (三) 團體後訪談大綱

採用半結構式訪談，訪談目的在於瞭解成員對於團體參與經驗、心得，包含參與經驗、參與後的生活變化、團體過程能激勵自己產生更多力量的人事物，同時探索親職能力變化，也就是參與團體過程後成員在個人能力與環境資源運作的改變狀況，個人能力部分包含設立目標能力、獲取資源的能力、自我激勵能力、策略性的思考與計畫能力、希望感及堅持力；環境資源部分包含家人關係親密度、家人間信任與合作、同儕網絡與歸屬及同儕互助與支持。

## 二、研究工具

### (一) 研究者

#### 1. 研究者的知識背景

研究者本身為社會工作師，具社會工作師執照，大學至碩士期間修習過社會工作專業課程至少五年以上，修習之團體相關課程包括社會團體工作（三學分）、群體動力（三學分）、團體工作研究（三學分）。大學時期，參與攜手社帶領過兩個團體輔導活動，各6次單元團體活動，總計16次單元團體活動，共12小時；另選修方案實習，辦理兒童及青少年情緒管理團體，計8次單元團體活動，共12小時。碩士班時期，期中實習時辦理老人懷舊團體，計6次團體單元活動，共6小時。

在實務經驗部分，研究者曾任職服務大陸籍新移民機構，年資約兩年餘，累積大陸籍新移民服務經驗，曾規劃辦理新移民自我探索成長團體及各類多元學習課程方案。整體而言，研究者從理論課程和實務經驗累積的大陸籍新移民服務經驗、團體規劃和帶領經驗，有助於本研究在資料蒐集過程能進行較完整的現象觀察及分析。

#### 2. 研究者的角色

##### (1) 研究者 vs. 團體帶領者

為避免研究者角色干擾團體帶領者角色的進行，研究者除了每次團體帶領前熟悉各次團體目標，在團體帶領過程時時自我覺察外，對於團體成員在團體中出現與研究者須要相衝突的狀況，以保護團體成員和成員最佳利益為原則，與團體成員進行完善溝通，並於團體結束後，與協同領導者進行團體現象討論，盡量排除偏頗立場，減少研究者角色對團體領導者角色的過份涉入。

##### (2) 團體領導者 vs. 資料分析者

本研究中研究者意擔任資料分析者角色。為避免資料分析時，受團體領導者角色影響，造成主觀的偏差，研究者邀請協同領導者觀察團體過程，參與團體觀察記錄，從不同觀察角色提供研究者報導與解讀資料的客觀性。

## (二) 協同領導者

為能促使團體順利進行，及客觀觀察團體和各成員，邀請一位協同領導者擔任，在團體方案進行前，研究者針對研究目的、架構方案內容與角色任務加以說明。並且在每次團體進行前，針對當次團體進行內容和方式進行模擬和排練。

## 第五節 資料處理與分析

### 一、團體滿意度調查

滿意度調查與分析，是服務品質改為的重要來源之一，故在最後一次團體時，由成員自填滿意度調查表後進行分析。滿意度調查表共計 24 題，其中 2 題為開放式填答，其餘皆為五點尺度量表。由於成員數少，故使用 Excel 軟體協助計算，來得知成員對團體總體的滿意度、團體氣氛、團體領導者帶領方式。

### 二、團體過程記錄

做為一個負責任的助人服務者，團體帶領者在每一次團體聚會之後，都必須寫團體紀錄。紀錄將呈現團體進行、呈現成員當時扮演的角色、成員因應事件的行為，和團體帶領者對團體狀況的影響（孫碧霞等人譯，2000）。因此，團體過程紀錄表為主要質化資料的來源。藉由團體過程紀錄與各成員反應回饋、及行為，配合復原力理論進行討論團體進行過程現象及成員回饋與收穫。

### 三、團體後訪談大綱

為能得知參與團體後，成員對於團體參與經驗、心得，包含參與經驗、參與後的生活變化、團體過程能激勵自己產生更多力量的人事物，同時探索親職能力變化，故在團體結束後，進行團體後訪談。本研究採用主題分析方法，進行文本分析，該方法目的在於發掘蘊含在文本中的主題，及發掘文本中主題命名的詞語背後的想像空間和意義。分析步驟為文本的抄騰、文本整體閱讀、發現事件與脈絡框架、再次閱讀文本、分析意義結構與重建、確認共同主題及反思、合作團隊的檢證與檢視，整個分析過程採「詮釋循環」、「詮釋螺旋」，不斷檢視文本，在重複進出文本過程中，蒐集與找尋到受研究者的視框，同時能以最貼近的語言詮釋其意涵（高淑清，2001）。

。

## 第六節 研究倫理

有些社會工作研究，的確有可能是隱藏性、曖昧性，並具爭議性的違犯倫理道德。有時，這種問題可能沒有正確答案，即使是有善意的人，也會有不同意見（趙碧華、朱美珍，2000）。

為避免被研究者受到傷害，以及保障被研究者的權益，本研究特別重視研究倫理。研究者歸納 Earl Babbie、Schutt（引自趙碧華、朱美珍譯，2000；高美英譯，2010）所提出的研究倫理，以下說明之：

### 一、誠實與公開

要評量一位研究者之結論的效度和程序的倫理，必須知道研究是如何進行，包含研究方法與工具的運用。在研究設計中，對於研究步驟和結果是公開的（高美英譯，2010）。因此，本研究秉持誠實與公開原則，在成員知情下及研究報中詳實呈現研究程序。研究結束後，將研究結果分享，使其他人可與研究者公開對話。

### 二、保護研究參與者

考量被研究者的權益，並避免對其產生傷害，對於研究者的身分為完全公開，告知被研究者相關訊息。另對於被研究者採取匿名的方式，並且不公開被研究者真實資料（高美英譯，2010），同時，在資料處理中，亦不公開其訊息。

在活動過程中，研究者必須盡可能對於危害被研究者心理傷害有所警覺。在團體過程中，一旦發生成員發言帶有人身攻擊，活動帶領者定將適時糾正及制止，避免成員於團體中受到傷害。

### 三、取得知情同意書

醫學倫理中最重要的是，實驗參與者必須是自願的，同樣的規範也是用於社會工作研究。沒有人應該被迫參與研究，同時，必須知道她們正在參與研究之中（趙碧華、朱美珍譯，2000）。因此，取得被研究者及機構的知情同意書，是進行研究前的一大任務。

首先確認被研究者的參與意願，並且清楚告知被研究者，有關研究的進程、研究過程將會發生的事件。

## 第四章 團體過程發展與分析

本研究主要了解團體工作對於大陸籍新移民婦女親職能力的影響、團體工作的影響及團體工作方案的效益，故本章在描述及分析團體過程與發展情形。全章分為四節，第一節為團體過程發展描述與分析；第二節為團體成員角色及行為探討；第三節團體方案對大陸籍新移民婦女影響情形；第四節為團體成員對團體方案服務滿意度的結果。

### 第一節 團體過程發展描述與分析

本節在描述團體實際進行的過程情形與發展狀況，透過對團體過程的描述及團體情況兩個部份說明。本團體目標在於提昇成員親職能力，故活動設計以增進個人能力與環境資源為主要設計，團體時間進行為自 101 年 11 月 9 日至 12 月 14 日，團體共計 7 次單元活動，每次進行 2 小時，原則為每週 1 次，但因其中一名成員返鄉因素，經過其他成員的同意，在最後一週時，同時進行兩次（分別於 12 月 12 日與 12 月 14 日進行），總累積時數為 14 小時。

#### 一、 團體出席狀況與互動說明

團體共進行 7 次單元活動，僅就出席狀況、團體互動與分享情形如表 4-1-1，詳細說明如下：

##### （一） 出席狀況

七次單元活動，僅有兩次團體活動有成員請假，其餘皆全勤出席。因本次團體成員多數為全職母親，因此，成員常因家務事或子女突發事故，而有遲到的現象，七次活動中僅有三次活動未有任何成員遲到狀況。

##### （二） 團體互動與分享情形

團體互動與分享的情形，依據團體聚集期、團體形成期、團體衝突期來說明。團體聚集期（第 1 次團體單元活動）為被動式分享，需領導者個唱名，成員才願意分享，另外需要領導者引導，成員間才能有互動情形。團體形成期（第 2 到 5 次團體單元活

動)，則從開始願意互相熟悉，進展到討論熱絡，不需領導者引導，即願意主動分享，逐漸出現相互回饋的情形，最後發展出自我坦露與相互支持的現象。團體衝突期（第6-7次團體單元活動），成員間開始出現不同的意見，互動逐漸不如前個階段熱絡，但仍會給與彼此鼓勵。

表 4-1-1 團體過程與互動說明表

團體次數	出席狀況	團體互動與分享情形
1	4人出席，0人遲到	成員被動式互動，但不抗拒其他成員
2	4人出席，0人遲到	開始進一步熟悉彼此
3	3人出席，1人遲到	討論狀況熱絡，主動相互回應
4	4人出席，1人遲到	相互給與意見與回饋
5	4人出席，1人遲到	成員逐漸自我坦露與分享，相互給予支持
6	4人出席，1人遲到	熱絡討論，不同意見產生
7	3人出席，0人遲到	平淡互動，相互鼓勵

## 二、 團體單元過程描述

以下摘錄領導者帶領過程與情形，詳細記錄另參附錄。

### (一)第一次團體活動過程記錄

#### 1. 目標：

- (1) 促進成員相互認識。
- (2) 討論與形成團體規範。
- (3) 了解與澄清成員對團體與自我的期待。
- (4) 藉由活動促進成員正向思考。

#### 2. 出席/缺席/遲到：5/2/0

#### 3. 遲到及缺席原因：成員 F 返鄉，成員 G 有事。

#### 4. 團體互動情形：團體氣氛為輕鬆愉快；成員互動以領導者為扇形互動。

#### 5. 團體過程摘要記錄

活動開始，領導者首先自我介紹，有關個人學經歷部份。接著對團體目的、時間與內容進行說明。接著進入成員自我介紹與對自我及團體的期待，利用動物特質來自我簡介，並促進成員練習正向自我評價。部份成員無法想到正向特質，領導者示範回應。領導者針對成員各別回饋，並引導成員多去思索更多可能性。例如大家都會覺得自己沒耐心，乍聽之下是個負面的詞，但沒耐心也表示是個直接反應情緒的人，身邊的人是可以真實的感受到其真實的情緒與感受，同時鼓勵成員，如硬幣般的兩面，大家可以嘗試多為自己或是接觸到事務找到不一樣的角度與意義。

領導者引導成員思考與討論，有關參與團體的目標及對自己的目標。有關團體目標部份，大多成員提及自己容易抓狂，面對孩子容易暴躁，領導者給予回應及澄清，並告知將成員的需求列入團體討論主題。之後在與成員討論有關團體規範部份，請成員個別寫下各自期待的團體默契與規範，並經同成員共識後，將成員共同決議的條文寫於團體規範海報上，邀請成員畫上手印並簽名，以示同意且願意遵守。統整大家意見後，整理出團體規範的期待為準時出席，有事相互告知、團體過程中，手機靜音，或音量調小、相互尊重與關心、保守秘密，注重隱私。

進入主活動部份，領導者邀請成員成為調查員，於活動訪談至少兩位成員，進行相關資料的調查與認識，成員互動熱絡。領導者歸納發現成員有些異同，同的是大家都有兩個孩子，都喜歡踏青，包含協同領導者在內，有三位成員住在雙和地區，大多來台已十年。不同的是，來自不同省份，僅一位成員與協同領導者皆為江西人，僅一位成員來台不到十年。大多來的比較久，來台不久的成員可以有朋友請教在台經驗，由於子女數相同，且年齡多為接近，應有許多相似的經驗與困擾，日後大家可以互相支持與交流。最後，團體結束前，請成員完成回饋單及前測量表的填答。

## (二)第二次團體活動過程記錄

### 1. 目標：

- (1) 藉由生命經驗分享，提昇成員熟悉度。
- (2) 經驗分享活動，培養成員表達能力。
- (3) 檢視成員與孩子互動困擾的情境及處理態度。

### 2. 出席/缺席/遲到：4/3/0

3. 遲到及缺席原因：成員 E 身體不適，至醫院進行檢查；成員 F 返鄉，未歸；成員 G 有事。

4. 團體互動情形：團體氣氛為輕鬆愉快；團體動力為成員積極主動參與。

### 5. 團體過程摘要記錄

領導者首先告知成員，成員 E 因身體不適，告假一次，之後則正式進入活動。首先進行生命故事，請各成員嘗試畫出自己的生命曲，並且標註事件的起伏點，其中事件需包含有孩子的出生及相關相處。活動結果發現每個人的生命故事都不同，生命曲線也都不一樣。協同領導者也表達，教養孩子時的行為，也受著原生家庭的影響，教養孩子時多少也會因著原生家庭的方法或遺憾來面對孩子。另外，也看到孩子的出生對每個人的意義與感受都不同，但領導者回饋成員，愛孩子的心意，大家皆是，且相同的為隨著孩子長大，共同認為肩負教養責任真不容易。領導者在各自成員分享後，進行摘要與回饋。分享時，成員大多專注的傾聽其他成員的分享，也會給與些微附和及回饋。特別是成員 C 分享時，其他成員對其生命故事感到辛苦，給予較多鼓勵，其中覺得疑惑時進行提問。以及成員 A 談論到與先生相識過程，成員 D 有提出疑問與回

饋，其它時刻，大多分享成員獨自分享自己的生命故事。

接著進入抓狂媽媽活動，抓狂時間與情境大多為孩子出門拖拉、孩子寫功課不專心、孩子之間比較與計較。處理情境多為離開（自己離開與孩子離開），事後也都會告訴孩子，自己生氣的原因。差異：有些會在事後告訴孩子時，向孩子道歉；有些會擁抱孩子；有些會告訴孩子，自己還是很愛他的！在分享時，成員 A 提及讓孩子自動自發起床的習慣與方法，引起成員的熱烈討論。另外，領導者發現大家會因為有不同的期待，因為對孩子有不同的期待，就會有不同的行為，例如期待孩子間要相互合作、希望孩子不要計較，就會採取分工合作的方法；而認為孩子要獨立與負責，就會採取個人負責自己的家務。填寫回饋單，並交代家庭作業後，即結束單元團體活動。

### (三)第三次團體活動過程記錄

#### 1. 目標：

- (1) 藉由家庭作業的練習，促進成員培養面對問題與解決問題的因應。
- (2) 引導成員檢視自己與孩子的依附關係。
- (3) 團體分享與討論，增強成員溝通能力。

#### 2. 出席/缺席/遲到：3/4/1

#### 3. 遲到及缺席原因：

成員 A 家中有事；成員 E 要至醫院看身體檢查報告；成員 F 返鄉，未歸；成員 G 因事；成員 D 因擔心天雨路滑，沒有騎車而搭公車，耽擱時間。

#### 4. 團體互動情形：團體氣氛為熱烈高昂；團體動力為成員積極主動參與。

#### 5. 團體過程摘要記錄

團體開始，領導者先告知成員 A 家中有事，另外成員 E 因要至醫院看身體檢查報告，兩人此次團體皆告假。首先進行家庭作業分享，協同領導者、成員 B、C 皆表示會嘗試先冷靜，不要立即去處理，而是先處理自己的情緒，讓自己平復情緒後，再來處理與孩子的問題。領導者也鼓勵成員，雖然從作業中看出，大家都有抓狂，但不如之前大家說的這麼頻繁與可怕；另外成員亦常是在遇到事情時先冷靜情緒，平復情緒在進行處理，也感受到不錯的效果，須繼續努力。領導者引導成員討論，怎麼處理孩子

的問題，堅持很重要，協同領導者表示這真的很重要，成員 B 也表示他所用的蓋章活動，也是一直堅持做下來，讓孩子知道什麼行為是可以，什麼是不可以的。是因為大家堅持那個信念是對的，所以期待也希望孩子去做，所以堅持。

成員在討論抓狂事件中，引發成員對兩個孩子之間的對待的困擾，成員 D 分享孩子事件時，成員 C 給予回饋，表示自己也有這種困擾，而且給予其回饋，不是食物問題，是認為媽媽偏心，是孩子認為媽媽給的愛的問題。協同領導者也表示自己也有這樣的困擾。領導者表示，看似大家都有類似的困擾，這個議題如果大家很有興趣，並且感到困擾，可以作為探討主題，成員一致同意是很困擾的部分。

愛的依附活動，領導者首先介紹依附理論，並發下活動單讓成員填寫後各自分享，從活動中發現，成員都有愛孩子的心，面對孩子也是關心的，只是方式不同。而在與孩子意見不同時的處理，大多會與孩子共同討論，但成員 D 表示多數時堅持自己意見，但仍會傾聽孩子意見。成員 B 即表示，會先肯定孩子意見後，在述說自己的意見。面對孩子有心事或挫折時，除了詢問與關心外，協同領導者亦表示會擁抱孩子，成員 C 表示自己會關心，但鼓勵部份較少。在分享過程，成員 B 提出集點蓋章的方法給予孩子鼓勵，並且表示要堅持與持續才會有效；成員 C 表示曾撿到女兒寫的小紙條，認為自己被忽略，不受疼愛，領導者回饋，亦可撰寫小紙條給女兒表達心意，成員表示考慮運用。填寫回饋表與說明家庭作業後，結束當次團體活動。

#### (四)第四次團體活動活動過程記錄

##### 1. 目標：

- (1) 作業的執行，促進成員提昇執行能力。
- (2) 藉由分享與討論，促進成員產生親密感。
- (3) 藉由活動引導成員發覺面對孩子間矛盾問題的原因。
- (4) 問題的討論，培養成員思索問題與解決問題能力。

##### 2. 出席/缺席/遲到：4/3/1

##### 3. 遲到及缺席原因：

成員 E 因病需復健，退出團體；成員 F 返鄉，退出團體；成員 G 因事，退出團體；成

員 A 機車無法發動，須搭火車轉捷運抵達會場，花費時間較長。

4. 團體互動情形：團體氣氛為熱烈高昂；團體動力為成員成輻射行互動。

5. 團體過程摘要記錄

首先領導者告知成員 E 因病需復健，退出團體，並與成員討論是否影響團體進行與討論，成員表示現狀良好，不影響討論狀況與參與意願。接著領導者對於三次活動以來發表個人感受，除了更貼近母親角色，感受到為人母的不易，同時看見成員對孩子的用心、認真與愛，相當感動，另一層面，雖然自己沒有子女，卻也因聆聽成員對孩子的關心與煩惱，因此，回頭省思自己與母親的關係，更能理解母親對自己的方式。成員亦給予領導者鼓勵，並勉勵未來一定將成為一位好媽媽。成員 C 主動分享，自己上週得到運用小紙條傳心意的方法，並實踐於生活中，得到女兒良好的回應，感到欣慰，其他成員皆給予鼓勵與肯定。家庭作業的分享與討論，共同得到的結論為與孩子親近與言語鼓勵很重要。

分享與討論家庭作業，成員幾乎都有達到自己設定的目標，領導總結，發現大家面對孩子，都會很關心孩子，只是當下處理方式不同，例如協同領導者似乎偏向情感型，孩子有問題時或不安時會先給孩子擁抱再陪孩子解決問題，但成員 D 採問題解決傾向，當孩子有不安或問題時，以解決問題為主先解決問題就好。成員 D 起初停頓一下，也表示自己是如此，協同領導者表示覺得媽媽的關心與擁抱很重要，對孩子多溫柔互動，如此，孩子的感受會更好。

接著進行愛的快問快答活動，發現成員面對兩個孩子之間的態度不同，來自於兩個孩子的特質不同，因此，會有不同的對待方式。領導者總結，大家對兩個孩子都偏袒，不見得來自對老大或老二刻板印象的期待，雖然難免受影響，但主要還是來自於兩個孩子的性格差異，導致相處互動關係的不同，而與兩個孩子會有不同的親近關係，之後才會有產生疑似偏心的問題。

領導者引導成員思考，並鼓勵接納孩子不同的性格。進入愛要怎麼分的活動，請成員兩兩分組去討論出，孩子之間最常出現矛盾與爭吵的情境。領導者將成員的問題寫在白板後試圖歸納分類，發現孩子之間爭搶的東西可分兩類，物質與非物質。物質類為空間、玩具、電腦；非物質為媽媽的愛，如媽媽對誰比較好。但因時間有限，請

成員分享以往解決方法時，未達到綜和討論新方法，這部分延續下周討論。說明家庭作業與填寫完回饋單後，完成當次團體。

#### (五)第五次團體活動過程記錄

##### 1. 目標：

- (1) 藉由作業的達成，提供成員設立目標與執行的機會。
- (2) 團體分享與討論，提供成員產生親密感與凝聚力。
- (3) 探索問題與討論解決，促進成員表達與溝通能力。
- (4) 引導成員思考問題解決的策略，提升成員問題解決能力。
- (5) 統整成員團體參與過程所學方法。

##### 2. 出席/缺席/遲到：4/1/1

##### 3. 遲到及缺席原因：

E 因病退出團體；成員 F 返鄉未歸，退出團體；成員 G 因事，退出團體；成員 C 孩子較晚去托兒所，影響出門時間。

##### 4. 團體互動情形：團體氣氛為熱烈高昂；團體動力為成員積極主動參與。

##### 5. 團體過程摘要記錄

家庭作業的分享，並討論如何解決孩子間的矛盾問題。成員 A 提及自己以前也很焦慮，覺得孩子難帶，甚至想離婚，不要孩子，再婚、再生一次孩子，領導者亦勉勵大家，每個人面對問題程度不同，有些成員已經走過，往前邁進，我們可以吸取經驗繼續努力。成員 A 分享面對孩子之間的矛盾與爭吵，會相信孩子是有調解能力與自己負責的能力。協同領導者、成員 D 與 C 表示似乎有些問題是自己過於緊張，似乎沒有那麼嚴重，自己需要再調整認知與態度。領導者回應或許有時放下與捨得，多了解孩子的性格與喜好，更可掌握到與孩子互動的技巧。領導者總結大家的分享，之前大家都把問題放很大，但經過作業的練習，當孩子之間出現爭執，試著去聆聽孩子的心聲，去瞭解孩子間爭執的點，不在當下立即判定，也不需急於當「法官媽媽」，然後多給孩子鼓勵與擁抱，並且多看看孩子的優點，而非聚焦在缺點上。其實自己改變態度，改變想法，改變對帶孩子的方式，似乎很多問題不這麼嚴重。團體討論與對話中，成員亦發現耐心傾聽的重要性，必須了解孩子爭吵的原因與真正的動機，然後多看孩子的

優點，學習放大優點，少看孩子缺點或執著在孩子的缺點。

接著進入教養百寶箱的活動，領導者請成員回想，有關截至目前為止在團體進中所學技巧與改變，統整成員所學習到的技巧與方法，包含傾聽、鼓勵、愛要包裝（如關心而非嘮叨）、解決問題、孩子自己早起、柔和親近孩子，孩子也會願意親近自己、習慣去鼓勵與擁抱孩子、紓解壓力與情緒。成員提及到改變，成員 A 表示嘗試去找適合自己的方法與時時提醒自己、成員 B 為冷靜面對孩子的問題、成員 C 為寫小紙條與堅持、成員 D 為輕聲細語和孩子說話。領導者摘要活動回饋，並請成員填寫回饋單。領導者回饋，發現大家都學習到很多，也願意改變，相信未來會更好，也希望成員相信自己是很棒的才會參加這個團體，希望能與孩子處的更好，能更有方法的面對孩子，所以，也要堅信能改變，也會改變的。說明家庭作業後，並協助成員設立各自作業的目標後，結束本次團體活動。

#### (六)第六次團體活動過程記錄

##### 1. 目標：

- (1) 成員優點相互回饋，促進成員親密感與凝聚力。
- (2) 家庭作業討論與分享，培養成員表達與溝通能力。
- (3) 討論孩子問題，增進成員面對問題解決的正向態度與尋找解決方法。
- (4) 家庭作業，讓成員學習目標設立的可行性與思索如何執行。

##### 2. 出席/缺席/遲到：4/3/1

3. 遲到及缺席原因：成員 E 因病退出團體；成員 F 返鄉未歸，退出團體；成員 G 因事，退出團體；成員 D 因購買返鄉禮品而晚到。

4. 團體互動情形：團體氣氛為熱烈高昂；團體動力為成員輻射行互動。

##### 5. 團體過程摘要記錄

領導者簡單摘要前次活動內容，並進入愛的回饋活動，請成員互相談彼此的優點與改變。並請協同領導者寫在白板上，發現大家都有各自不同的優點與改變，並勉勵成員優點可以相互學習，學的方法可立即使用，然後還要持續的運用下去。領導者總

結大家的優點與改變，感受到大家的努力，並且回顧初次團體時，大家都說自己的缺點，似乎沒有那麼糟糕。也感謝成員過程分享帶來的感動，其實大家都棒，換作是自己，未必能在教養孩子時如成員 A 一般去找到適合的方法；如協同領導者一樣主動去尋找資訊與資源；如同成員 D 一樣這麼愛孩子，即使在氣頭上還為孩子著想；如同成員 B 一樣這麼冷靜的面對，且時時提醒自己該堅持的部分要堅持；如同成員 C 般的立即改變。大家都是很棒的，請大家看著白板，自己是有很多優點，都沒有自己說的這麼糟糕，多看兩眼，僅僅記著自己的優點。鼓勵大家要持續努力，且可相互提醒與支持。

接著分享與討論家庭作業，大多成員都有長著自己想變成樣子努力，以及朝著設定的目標邁進，成員的目標，大多需要傾聽、肯定、鼓勵與擁抱孩子，雖然，對有些成員來說已經達到，還要再持續，但對某些成員來說，是突破性的嘗試，但也發現這些很重要，去做之後，也都感受到與孩子互動的些微改變。然而，成員也自我反省，容易忘記，必須時時提醒自己，如此持續才能有改變。過程中，領導者在白板上記錄了協同領導者與成員 C 的回饋，然後表示接下來請成員試著去整理其他成員的重點，並摘要對方的意思，去澄清彼此的語意，避免溝通有誤，然後確認無誤後在記錄在白板上，並舉剛剛分享時的例子說明如何做。且說明在與孩子溝通時這也是很重要的部分，因此，接續不同成員分享時，邀請其他成員到白板前做語意澄清，接續才記錄在白板上。領導者從旁協助整理語意與記錄。起初成員覺得自己無法整理，成員會相互鼓勵，當作練習，大家都做得到的。最後總結，領導者自我接露，有時別人對自己的評論，無需逞一時輸贏，有些效果是經過長時間證明，如同自己與弟弟，人生是一場馬拉松，一時的輸贏未必是結果，自己的媽媽用十年的時間來證明沒有教壞自己與弟弟。成員亦表示，都太急於希望孩子優秀，太要求與期待孩子，其實回歸起初，僅僅只是希望孩子平安健康，卻隨著孩子長大，而要求過多。

進入孩子習慣的養成活動，邀請一位自願者分享問題，團體成員一起深入討論，尋找解決方案，成員 B 自願分享。其餘成員對成員 B 提問，並拋出不同的因應策略，最後領導者協助統整，步驟大致可分為三個，第一為尋找本質問題與原因，例如了解孩子身體狀況，或為什麼不會自己把書拿回去放，是自己的期待還是孩子的需求；第二步驟為培養孩子的習慣，可採用增強、負增強與懲罰的運用。第三是過程時的提醒，習慣養成是需要時間，且必須時時提醒孩子，但，提醒時必須是「溫柔」的。領導者

預告下次活動為最後一次團體活動，並發下回饋單與家庭作業，完成本次團體。

### (七)第七次團體活動過程記錄

#### 1. 目標：

- (1) 家庭作業促進成員發覺孩子優點，練習正向思考。
- (2) 作業與問題的討論，讓成員練習自我表達與溝通能力。
- (3) 統整成員學習經驗。
- (4) 回顧團體參與的改變，提高成員信心。
- (5) 設立未來目標，增進成員具有希望感。

#### 2. 出席/缺席/遲到：3/4/0

#### 3. 遲到及缺席原因：

成員 E 因病退出團體；成員 F 返鄉未歸，退出團體；成員 G 因事，退出團體；成員 D 身體不適，告假一次。

#### 4. 團體互動情形：團體氣氛為輕鬆愉快；團體動力為成員積極參與。

#### 5. 團體過程摘要記錄

領導者首先告知成員 D 身體不適請假，接著正式進入團體。首先詢問大家的作業，寫得如何，因為兩次團體的時間較近，時間緊湊，不知道大家填寫的狀況如何，成員 B 開玩笑寫不出來，協同領導者開玩笑，孩子的優點很難看到。領導者邀請成員回憶並分享孩子特質或事件之感受，領導者引導成員從事件發覺孩子優點，藉由成員的討論，成員亦感受到對孩子的肯定是重要的，並且多觀察孩子的優點，不要執著孩子的缺點，如此有益於與孩子互動。成員 A 亦提到該次團體搭車前來所看到的現象，領導者亦引導成員討論對孩子的正確的陪伴，及對孩子的疼愛與溺愛的界線。領導者總結，雖然大家都說沒看見孩子的優點，但是細細去觀察與發掘，其實還是有的。有時候，似乎是自己要多注意，並且別給孩子不符合其年齡階段得過多要求與期待。

領導者發與每位成員活動手冊，並藉手冊共同回顧團體經驗，統整團體所學技巧與方法，並在請成員在活動頁回顧自己在參加團體前的樣貌，現在團體結束的自己是如何，以及為自己設下目標與期待，希望自己將來變得如何。請成員個別分享，成員

依序發表自己的狀態與期許，成員 B 表示團體前自己很容易生氣，現在會盡量提醒自己，要冷靜的面對，因為還沒養成習慣，未來希望自己，遇到事情要冷靜，有智慧的去面對，然後，希望自己能夠努力的盡快達到。經領導者引導與澄清，所謂的冷靜是指，當遇到孩子的問題時，不要馬上發脾氣，不要說些傷害孩子的話，至少要冷靜十分鐘後再去與孩子說話與處理。成員 C 表示團體前自己很容易哭，覺得生活很糟。現在比較會冷靜面對，也覺得不必要求孩子太多，過多的要求，只是讓自己更生氣。未來的自己，期待自己能夠溫柔、有耐心。協同領導者表示團體前太執著於孩子的缺點，現在漸漸捨得與放下，回想起孩子出生時，自己不過也是期待孩子平安、健康，隨著孩子長大，要求也越多。有時候也想想，自己也不是多優秀的人，怎樣去期待孩子比自己更優秀。成員 A 表示團體前是已經聆聽很多方法，然後有去實踐，參加團體後，更發現其實這樣就很好，應該要滿足，並且肯定這樣的方法，是適合孩子的，另外也發現自己的用心是有收穫的，應該要繼續堅持下去，未來希望自己能當孩子的知心朋友，什麼事都願意與自己談論。領導者亦各別給與回饋並總結，回顧七次的團體，大家都有不同的收穫與改變，雖然團體結束了，但是大家還是可以相互關心與交流資訊，也可以拿出手冊，看看所學所討論的部分，以及自己在手冊上的記錄，不斷複習。最後在祝福聲中結束團體，並請承員填寫回饋單、滿意度問卷、後測量表問卷。

### 三、 團體發展情況分析

#### (一)團體發展階段

隨著團體開始，逐漸發展出不同階段，展現不同的動力樣貌，以本團體七次進行的狀態，依據成員溝通互動、凝聚力、團體規範等團體力量所形成團體成長與發展，將團體發展階段分成團體初期、團體聚集期、團體形成期、團體衝突期四個階段，如圖所示。



圖 4-1-1 團體階段發展圖

#### 1. 團體初期

私下期指研究者者未將團體組成訊息公開，此時研究者規畫團體目標與方案內容，並與機構接洽，與機構討論目標的符合度、進行方式、場地與時間安排等。待構思逐漸成熟，工作逐漸公開，進入公開期，將團體聚會地點、時間、期限、團體大小、目標與注意事項等事務公開，並進行團體活動宣傳，同時接受機構社工員推薦適當人選參與團體。接著研究者開始安排團體前的會談來決定成員的資格，與每位報名的成員進行會談，評估成員的能力與需求，並溝通目標與進行方式，以及準備進入團體，共與 9 位大陸新移民婦女會談，經評估資格與需求後，確認 7 名成員為團體成員。

#### 2. 團體聚集期

聚集期係指第一次團體活動時期，為獲取成員的信任，研究者在初次團體時，詳細說明個人學歷與團體帶領經驗及工作經驗，同時說明團體的目的和目標。成員對於領導者感到好奇，針對學經歷與對大陸籍新移民婦女相關問題提出討論。

部分成員初次見面，少許成員（成員 A、D）曾參與機構活動時已有初步相識，但並不熟絡。另外，除成員 B 過去曾有參與團體經驗外，其餘成員皆為第一次參加團體經驗，對大多成員而言，團體進行方式是陌生的。對於同為大陸籍新移民婦女的成員，

使得成員感覺熟悉且親切，團體的氣氛未如預期的緊張與畏縮，顯得較為輕鬆愉快，但對於進入新的情境，成員 A、B 表現得較為觀望與試探，成員 C 自我介紹時自我揭露，少有的呈現出信任與投入團體。透過第一次團體的自我介紹與對團體期待，成員相互認識並分享彼此的需求及困擾，多數成員表示自己對於孩子相當沒耐心，很容易就抓狂，經過成員的討論與同意，改變抓狂的特質是共同目標。

整體而言，成員多處於被動與觀望的態度，需要領導者引導發言，且已領導者為主的互動形式，透過領導者的協助分享與互動。

### 3. 團體形成期

經過第一次團體的目標澄清與需求聚焦，成員更清楚團體的目標，參與團體的方向，成員首要期待是不再成為抓媽媽。自第二次團體活動的生命故事經驗分享後，成員對於彼此開始有更深層認識與熟悉感，開始彼此互動，逐漸建立建立其人際關係，成員 D 因與協同領導者同鄉，住家區域鄰近，偏愛與協同領導者互動，對於成員 C 的生命故事亦感同情，並對其表示鼓勵與關懷；成員 C 明顯喜愛與協同領導者互動，成員 B 也常對成員 C 勉勵與關懷。

第二次團體活動開始，團體活動接著進入成員共同需求的抓狂媽媽系列活動，探討孩子最容易讓自己生氣的情境，成員開始分享彼此抓狂的原因，過往處理經驗，彼此瞭解各自的情境與處理模式。分享過程中，成員發現不只是自己有該狀況，過程中經常有會心一笑，彼此笑說「原來大家都一樣」，團體成員產生普遍性的感受，且感受到自己不是孤單的，自己的情況也非最糟的。

接著第三至五次團體時，探討與孩子依附關係及兩個孩子間的矛盾問題，討論偏心問題的處理，基於關係初步的建立與熟悉，成員逐漸能夠給予彼此回饋與建議，分享各自的經驗。例如成員 D 在團體中曾提及以金錢方式給予孩子作為獎勵，初次提及時成員們僅反應，這樣的方式很實務，但少用，之後當成員 D 再談論到時，成員 B 便直接給予回饋，是否可給予其他實質的禮物，而非用金錢當作獎勵的方法更佳，有其他成員亦附和，顯示成員關係開始熟絡，敢於給予實質感受的回饋與意見。

團體的分享與討論，讓成員間不僅發現共同的困擾與感受，也相互觀察出彼此在

教養態度與方法的不同，成員開始會互相學習與肯定，也有不同的覺察與反省，會看見彼此不同的方式，去思考自己的做法是否恰當，別人的方法優點為何，自己是否可以嘗試去努力，也感受到成員從認知的轉變，開始以行為實踐去嘗試不同的方法面對問題。同時，溝通網絡與決策模式逐步建立，成員願意分享各自困擾，分享完畢後，其它成員給予情感支持，及意見的回饋，其中因成員 A 常提出許多以往經驗，及自身的方法，深受成員肯定，成為成員的典範，許多問題成員 A 主動提出疑問與建議。

整體而言，這個階段成員逐漸開始有許多的互動，彼此開始關懷，支持與關懷對方，並且願意分享更多有關自己的經驗與方法，也在討論中試圖獲得不同的方法來滿足自己教養技巧。同時，也發展出不同的互動關係網絡，成員各自也不同的互動偏好對象與方式。

#### 4. 團體衝突期

第六次團體時，首先進行的活動，讓成員相互回饋彼此的優點及改變，成員相互鼓舞，並且感受到凝聚力提升，亦因多次的分享與討論，相互之間已發展出親密與信任感，之後進行孩子習慣養成的討論時，可以開始觀察到成員彼此間能更直接提出質疑與疑問，如成員 A 雖逐漸發展出意見領袖，當大家的問題提出討論，成員 A 都會提出自己的看法與做法，因此，當成員 D 提出對孩子間爭吵的處理，成員 A 再次提出建言，成員 D 直接回應，提出質問，有關實際做法，具體步驟為何。又如成員 B 提及自己女兒吃飯很慢且很少的問題，每位成員都提供自己的看法，並且給予建議，成員 B 亦會接受回饋，同時也會對於建議表示意見，有些可嘗試，但有些已做過卻無效，敢於表達自己的困擾，並提出自己對於其他成員意見的可行性之看法。

由此顯示團體開始進入衝突期，成員間對於彼此的意見與看法，不再只是全盤接受，對於不恰當的或不認同的意見與回饋，開始勇於表達與澄清，第七次團的庭作業討論部份亦是如此。成員間雖無實質的衝突事件，或是彼此不滿的情緒，但是針對討論議題，已有各自不同的意見，開始有些抗拒與爭取的現象出現，但因已進入團體尾聲，團體出現磨合的現象，有意見的分化與整合出現，惟隨著團體的結束，無法繼續發展。

## 小結

成員初次聚會到團體結束，團體氣氛多為輕鬆愉悅，其中也曾熱烈高昂的討論與分享；互動方式也從需要領導者主動引導，到彼此可主動自在的互動，彼此給予意見回饋，顯示成員間關係發展逐漸熟絡且親密，直到第六次團體才逐漸出現意見分化與整合的現象，但因團體結束而結束發展，無法看出後續的變化。

整體而言，團體的發展較為平和及緩慢，團體發展階段由團體初期到初次見面時，觀望的團體聚集期，接著進入輕鬆聚會的團體形成期，然後，基於彼此的熟悉與信任，在分享討論中，能不掩飾自己的感受與看法，對於議題出現協商與討論的狀態，正式進入團體衝突期。

## (二) 團體結構

團體結構部分從團體成員間溝通互動模式、社會測量結構、權力結構與團體文化四個部分探討，說明如下：

### 1. 溝通與互動模式

團體開始時，係以領導者為中心人物，溝通方式以領導者為中心向其他成員傳送，成員多以領導者溝通。團體進入聚集期後，在分享時，領導者會請成員輪流分享，有時候成員會在領導者開起話題時，自動表示願意分享，或在討論時，成員會依據各自意見與感受，呈現自發性的回饋，逐漸邁向以「團體為中心」的方式進行溝通。

### 2. 社會測量結構

隨著團體的發展，成員間互動與分享，逐漸可觀察出成員間人際吸引力的不同，藉由團體的發言、主動回應與回饋的態度中，可感受到團體中誰較喜歡誰，或是誰對於誰較為冷淡，由圖可看出成員間互動與吸引關係。

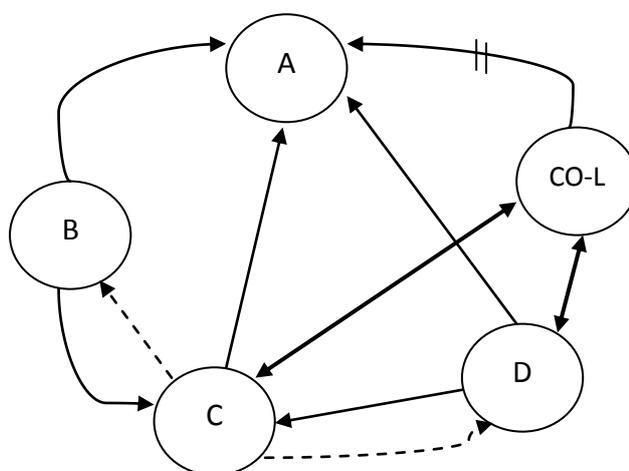
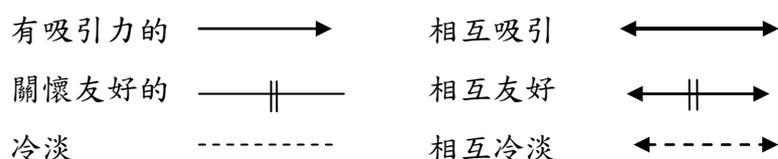


圖 4-1-2 團體社會測量結構圖



成員 A 在團體中，因提出不少教養的方法與技巧，被成員視為模範對象，成員 B、C、D 對於成員 A 感興趣，並聽取其建議與看法，但該成員本身對於其他成員並無特別

喜愛的互動，針對每位成員的狀況均表示意見與回應。成員 B 因成員 C 的生命故事感到同情，給予關懷，且因成員 C 主動改變，亦感到其參與團體的改變，不吝於給予鼓勵，另外因成員 C 孩子年齡與自己孩子年齡相較較近，願意主動提出自己的做法與意見。成員 C 則因協同領導者的特質而喜愛與其親近，協同領導者亦因對其感佩，亦認為其相當勇敢，對於成員 C 亦相對回饋較多；團體後期因對成員 A 教養方法感到敬佩，亦喜愛聽取成員 A 的意見，相較之下，對於成員 B、D 則顯得較為冷淡，較為無意見的回饋或交流。成員 D 因協同領導者為同鄉，且目前居住區域較近，初期已表現顯示與協同領導者的相遇實質有緣，而後因自身情境狀況相似，對於協同領導者分享的情境較能同理與回應，協同領導者亦能給予相似的情感回饋；對於成員 C 則在初次團體的自我坦露，而對其生命故事感同身受，隨之落淚，並在之後的分享多給予回饋；對於成員 A 則是教養子女意見的討論興趣較高。

整體而言，成員 A 因提出較多方法與大家分享，逐漸成為成員共同感興趣者，但自己卻對其他成員為有特殊偏好互動者現象。其次則為成員 B，雖不排斥與他人互動，但在團體中亦很平均的與其他成員互動，除了對於成員 C 給予較多情感支持與勉勵，則無特別喜好互動者。成員 C 與 D 則是較明顯可觀察出有特殊互動偏好者，特別為成員 C 的喜好互動相當明顯，對於協同領導者與成員 A 顯得較吸引其互動。

### 3. 權力結構

在團體中有些成員可能擁有特殊專長或資源，而顯得比其他成員擁有較多權力，相對有些成員則顯得較為弱勢。本團體中亦有此現象出現，成員之間的權力結構，及展現友善度，則以圖 4-1-3 所示。

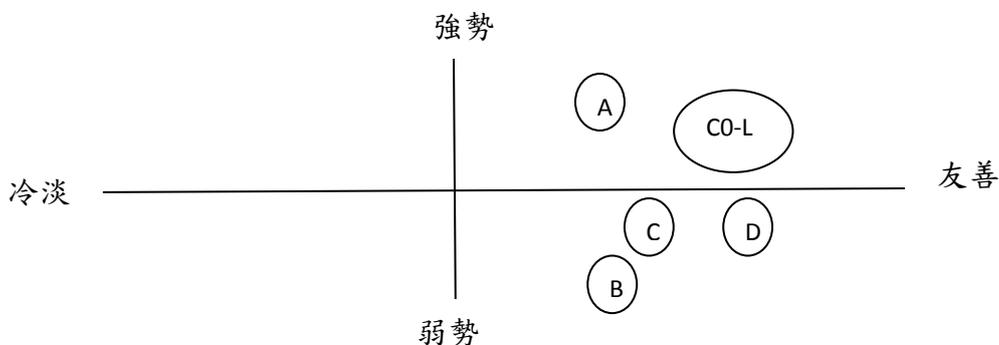


圖 4-1-3 團體權力結構圖

在本團體中，成員 A 因提出許多與孩子互動的方法，與孩子互動良好，成為其他成員共同期待聆聽意見的對象，因此，逐漸成為團體中較為強勢、有權力者，幾乎在每位成員發言後，都會給予建議與回饋。協同領導者則因人格特質溫暖，待人親切，成員喜愛與其互動，在團體中意見亦顯得較為備受重視。成員 D 則因主動與其他人互動，對於其他成員表現友善親近，雖無特別深受推崇，但勇於展現自我與表達意見。成員 B 在團體中則較為被動與人互動，且較為觀望，因此，不論在討論或是在成員主動的回饋分分都較低。成員 C 則因個人生命經驗深受成員的同情，且成員均感受到其努力的心情，願意給予較多情感支持與鼓勵。

### (三) 團體文化

成員均為大陸籍新移民婦女，有話直說的特質鮮明，從初次見面的熟悉度與互動則可感受到較為直爽的回饋與互動，雖不至於刺探人隱私或人身攻擊，但對於彼此的生命經驗與教養子女方法的回應，大多直接回應，惟隨著團體次數增進，熟悉度的增加，給予的回饋與討論，能夠更深與直接的表示個人意見。

### (四) 團體氣氛

團體氣氛曲線，如圖 4-4 所示。從團體初次見面時，成員間較為陌生，但因相似的背景，對於彼此的包容與互助，亦展現願意互動，團體氣氛顯得輕鬆愉悅，成員間的互動雖屬被動，但整體而言，願意互動，且對團體與其他成員感到新奇。

第二次團體開始進入生命經驗分享，成員分享彼此生命故事，與來台後的生活狀況，成員多專心傾聽彼此分享，並且適時給予情感性回應，接著進入系列的抓狂媽媽議題討論，在陸續的團體活動中，討論的狀況逐漸熱絡，成員的分享與回饋越多，成員之間給與彼此的建議與回應也較多，團體的氣氛呈現熱絡討論與自在互動的氛圍中，其中成員 B 亦將自己煮的花生帶來團體與大家共享，顯示成員互動熱絡。

直到第六次團體，成員相互回饋優點與改變，彼此接受對方的讚美，成員顯得相當歡喜與害羞，彼此更為親密，在後續的討論就更加熱絡且直接表達個人感受，但也

因此顯得討論較為犀利，意見與對話來回頻繁且直接。最後一次團體，因缺少一位成員，且已到尾聲，團體討論顯得較為平靜，成員情緒表現亦為冷靜。

整體而言，團體氣氛大多良好，從初期的陌生到結束時的熟悉，氣氛大多輕鬆愉快，中間偶有熱絡討論，彼此感同身受而會心一笑的情境出現，相互支持與勉勵，呈現關懷與互動的氛圍。團體進入衝突期後，討論氛圍則顯得俐落且較為衝擊，但不至於到衝突不睦的現象。最後團體時，則顯得較為平靜。

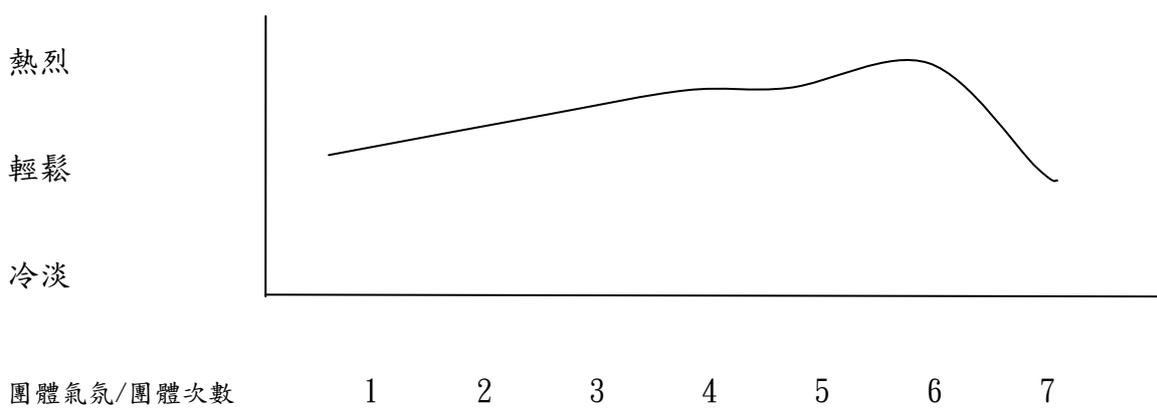


圖 4-1-4 團體氣氛曲線圖

## 第二節 團體成員角色、行為及復原力發展探討

樣本成員之行為分析，乃根據團體過程紀錄為基礎，首先說明成員於團體中的角色和行為表現，接著呈現各別成員的反應、表現與角色結構進行說明，另輔以團體後對成員個別訪談資料，作為成員親職能力樣貌的展現及與個人自我成長說明。

### 一、 成員於團體中角色與行為分析

成員在團體中角色結構與行為表現說明如表 4-2-1，後續將對個別成員狀況詳細說明

#### (一) 成員 A 的角色結構與行為表現

(一)出席狀況：7 次團體，請假 1 次。

(二)角色結構：

團體開始時，成員較被動參與團體，角色位置似沉默者，不引導其發言，較不主動分享。接續團體活動中，不經意分享到的教養方法，讓其他成員感到驚訝，隨後的團體過程，常提出教養的方法與經驗後，逐漸成為團體中的示範者，成為成員行為的模範，以及意見參考的對象。

(三)團體中反應與行為表現

成員在表達個人想法與感受部份度偏高，且大多專注傾聽其他成員分享，對於他人的回饋與回應表現接納。隨著團體發展歷程，越後期顯得更佳願意分享自己的想法與意見，在提出新的教養方法時，則表現越高。

#### (二) 成員 B 的角色結構與行為表現

(一)出席狀況：：7 次團體，全勤參與。

(二)角色結構：

團體開始時，採取觀望的態度在團體中，雖被動性的與他人互動，但專心聆聽其他成員分享，也會注意自己發言適當性，如因成員 C 為單親，故會注意自己言行，以免發生對成員 C 傷害的話語，感覺似團體中的守護者。團體中間，因其他成員較踴躍發言，顯得較為沉默，其中一次團體因感冒不適，幾乎較少發言，近似團體中的消極

者。而後，才逐漸恢復投入團體的狀態，會跟隨成員討論而分享，展現較似追隨者。

### (三) 團體中反應與行為表現：

在表達個人想法與感受部份則起伏有些差異，多數時候願意表達個人感受。在傾聽他人說話部份則是高度專注。在接受他人回饋部份則隨著團體發展，後期時，可能較為熟悉，較敢表示自己的感受，則會有不同意見，而顯得較為拒絕。給予他人具體建議部份，表現不一，有時直接給予成員建議，有時則無意見。在分享教養經驗部份，大多時候成現為願意分享。提出新的教養方法部份，因著不同次團體討論，有所不同表現，有時可提出新的教養方法。

### (三) 成員 C 的角色結構與行為表現

(一) 出席狀況：7 次團體，全勤參與。

(二) 角色結構：

成員初次團體活動時，便表現積極參與，願意分享與袒露自己的感受，似團體中的積極參與者。隨著與領導者和其他成員的互動，接受回饋與鼓勵，開始願意嘗試不同的方法，成為首位在團體外企圖改變的成員，在團體中成為冒險者，願意嘗試與改變，並且在主動分享自己改變的狀況。但，在團體中討論時，較無法參與討論與回饋，僅是話語的附和，或是延續話題的相似經驗分享，並無法成為意見交流或諮詢者的角色。

(三) 團體中反應與行為表現

在接納他人回饋與遇到教養困難時能表達較感受與情緒部份，呈現高度的接受與願意表現。大多時候都能傾聽他人說話。在給予他人具體建議部份則顯得較少。在願意與他人建立關係部份，則隨著團體中期後，顯得更加願意與他人建立關係。在對於他人教養方法的學習意願上，呈現較高的意願。有關提出新的教養方法部份則顯得較弱，並無任何的表現。

#### (四) 成員 D 的角色結構與行為表現

(一) 出席狀況：7 次團體，請假 1 次。

(二) 角色結構：

團體中表現主動積極參與，願意與他人互動，喜愛與成員互動，較似團體中的交際者，對成員分享的內容，會像朋友聊天時的提出詢問，以補充想了解的資訊，然後發表個人意見。在團體中也是首位提出自我省思的回饋者，當其他成員分享各自的做法時，會主動回應該成員的作法真好，是自己不足的部分，是團體中自我省思特質較明顯者。團體中主動提及應該在哪部份再多討論，或是哪個議題是覺得需要被協助的部份，是團體中需求倡導者的角色。

(三) 團體中反應與行為表現

對於表達個人想法與感受、傾聽他人說話、接受他人回饋、分享教養經驗、表達遇到教養困難時感受與情緒部份，在團體中始終表現高度的支持與參與。對於他人教養方法表示願意學習部份表現偏高。在給予他人具體建議部份相對而言較低。有關提出新的教養方法部份，則為個人部份最低。

#### (五) CO-L 的角色結構與行為表現

1. 出席狀況：7 次團體，全勤參與。

2. 角色結構：

團體初期時，成員間彼此陌生，尚需引導時，CO-L 則會主動分享，並且引導成員發表感受與想法，以保持團體成員間溝通管道暢通，促使團體成員積極參與活動，完成團體任務。同時，對於自己及其他成員的分享內容與措詞相當注意，避免團體中出現不當或偏差行為的出現。

3. 團體中反應與行為表現

團體過程中，持續保持主動親近其他成員的狀態，亦隨著其他成員的主動互動而與其更友好。於團體中常示範分享，並且促使成員參與團體，以身作則，促使每位成員積極參與團體活動。

表 4-2-1 團體成員角色結構與行為分析表

成員	出席狀況	角色結構	團體表現
A	缺席 1 次	初期：沉默者 後期：示範者	隨著團體發展歷程，越後期顯得願意分享自己的想法與意見，願意分享自己的心路歷程與心得。
B	全勤出席	初期：守護者 後期：追隨者	保持親和的態度與成員互動，專注傾聽他人分享，願意親近其他成員，但止於親和與願意，未到熱絡、積極的態度。分享內容多為事件的描述，針對自己的感受分享較少，對孩子的特殊狀況不願多提。
C	全勤出席	初期：積極參與者 後期：冒險者	會針對特別喜好的成員進行較多互動與回應。積極參與團體討論，但多處於簡單回應，或接續表示自己狀況雷同。勇於團體外嘗試改變。
D	缺席 1 次	初期：交際者 後期：省思者	團體中一直表現願意與其他成員互動，並且容易感受到其他成員的困難與情緒。對於團體的討論與分享呈現積極投入的狀態，熱絡參與討論起初對於成員提出的方法，認為可能不適合，但看見成員 C 嘗試後，後期也開始嘗試。
Co-L	全勤出席	守門者	團體中主動與其他成員親近，亦隨著其他成員的主動與其更友好。於團體中常示範分享，並且促使成員參與團體，以身作則，促使每位成員積極參與團體活動。

## 二、 成員於團體中行為表現

### (一) 成員 A 在團體中的表現與反應

團體初期雖不排斥與成員互動，但顯得較為被動，常為最後一位發言者，並且對他人分享較少主動回應。而後開始提出與成員不同的教養觀念與方法，令其他成員感到驚喜，引起熱烈討論與回應後，變得積極投入團體討論，與其他成員互動時也更加熱絡，並且更願意與他人分享相關經驗，以及自身家庭或原生家庭狀況。因為參與團體動機為對親子教養感興趣，本身無特殊困擾，對孩子的狀態感到滿足，因此，團體歷程中，逐漸成為團體中的成員的模範角色。反應與表現如表 4-2-2、4-2-3。

表 4-2-2 成員 A 於團體內反應與表現表

項目/團體次數	1	2	3	4	5	6	7
成員能表達個人想法與感受	2	3	缺	3	3	3	3
成員能傾聽他人說話	3	3		3	3	3	2
成員能接納他人回饋	2	3		3	3	3	3
成員給予他人具體建議	1	2		3	2	3	3
成員能與他人建立關係	2	2		3	2	3	2
成員能分享教養經驗	1	3		3	3	3	3
成員能表達遇到教養困難時感受與情緒	1	2		2	2	3	3
成員對於他人教養方法表示願意學習	1	2		2	2	2	2
成員能提出新的教養方法	0	1		2	1	3	1

註：程度係指由該成員在團體中表現的態度或分享傾向來進行判斷，程度由 0-3 表示。

表 4-2-3 成員 A 團體反應與表現說明表

團體次數	客觀描述 (成員所說、行為與態度)	主觀描述 (觀察者感受部分)
1	說話平穩、不主動發言，較為沉默，常為最後一位發言者。表示自己不太有耐心，但活動單上寫得比團體中發言內容還多。	願意傾聽其他成員分享，但鮮少提及自己與家中狀況，較為沉默寡言，而最後分享時，也多表是與其他成員一樣，感覺隱藏於團體中。

2	在生命故事活動時，一直沒有動手，只是將畫紙捲起，等待分享時，提到年幼時很辛苦，眼眶微微泛紅，但提及現在表示很好、很滿足。抓狂媽媽活動時，聽到其他成員分享到困擾部分，願意分享自己的作法。	強調孩子自我負責，自己的碗自己洗，自己的垃圾自己倒，教養孩子時感覺較個人主義傾向。感覺對於情緒表達較壓抑。
3	缺席	
4	樂於分享自己的經驗，當成員表是遇到困難時，會分享自己曾處理過的經驗，並且對其他成員提出建議。	願意與大家互動。因之前提出的方法，讓大家驚豔，這次也提出不少意見與回饋，表現願意協助成員，並且有些微的指導與挑戰成員教養想法的傾向。
5	不斷拋出意見與自己的經驗，給與其他成員意見，對於自己如何達成的部分，也詳加說明和分享。	積極主動分享，會針對其他成員的狀況支持與建議。感覺逐漸成為團體成員中的意見領袖。
6	樂於分享自己的經驗與方法。當成員分享時，亦會給予鼓舞，表示這樣做就表示進步很多。	主動給予成員回饋及鼓勵，並帶給人希望感，逐漸成為團體中的主要意見回饋者。
7	提及自己也曾在教養孩子感到困擾，但現在盡量多看孩子的優點，不去看孩子缺點，如此一來則覺得滿足。願意與成員互動，但當其他成員發言過長時，會看時鐘	願意與成員互動，但專注時不足，成員發言較久，則會看時鐘，感覺較沒耐性。對於其他成員表是繼續聯繫時，被動表示願意，不如其他成員展現的主動。

## (二)成員 B 在團體中的表現與反應

團體中皆保持親和的態度與成員互動，專注傾聽他人分享，願意親近其他成員，第三次團體時還帶自己煮的花生來與成員分享。願意參與團體討論，但不論是與成員互動或討論，皆止於親和與願意，未到熱絡、積極的態度。分享內容多為事件的描述，針對自己的感受分享較少，對孩子的特殊狀況不願多提。從家庭作業分享中感受到，成員覺察到自己在為對孩子發脾氣前，先轉移注意力，如此較不會立即動怒，嘗試努力去達到自己希望的目標去努力。但自我肯定度較低，對於成員給予的讚美與正向回饋，常覺得自己並非如此。反應與表現如表 4-2-4、4-2-5。

表 4-2-4 成員 B 於團體內反應與表現表

項目/團體次數	1	2	3	4	5	6	7
成員能表達個人想法與感受	1	3	3	3	1	3	3
成員能傾聽他人說話	3	3	3	3	3	3	3
成員能接納他人回饋	3	3	3	3	1	2	3
成員給予他人具體建議	0	2	3	2	0	2	2
成員能與他人建立關係	2	3	2	2	1	3	3
成員能分享教養經驗	2	3	3	3	1	3	3
成員能表達遇到教養困難時感受與情緒	2	3	2	2	1	3	3
成員對於他人教養方法表示願意學習	3	3	2	3	1	3	3
成員能提出新的教養方法	0	1	3	0	0	1	0

註：程度係指由該成員在團體中表現的態度或分享傾向來進行判斷，程度由 0-3 表示。

表 4-2-5 成員 B 團體反應與表現說明表

團體次數	客觀描述 (成員所說、行為與態度)	主觀描述 (觀察者感受部分)
1	說話語氣柔和、緩慢。陳述中表達自己是個沒耐心的媽媽，很容易被孩子的行為牽制情緒，希望不要這麼容易被激怒。分組認識其他成員時，會主動移動去認識其他成員。	專心傾聽其他成員分享，默默觀察其他成員。說話謹慎保守，深怕發言中的措詞會傷害他人。
2	態度親和，語調平穩。分享自己生命經時輕鬆愉悅，談到老公時，臉上表情顯得嬌羞與快樂。論及兩個孩子時，表示教養很辛苦，但參加法會，有宗教信仰的寄託與支持後，會告訴自己要好好對孩子，如此也才會得到好的回應。對其他成員分享時專心聆聽，願意親近其他成員。聽到成員 D 對孩子嚴厲時，表示太嚴厲會讓孩子感受到壓迫。	比起上週團體時的表現，本次團體顯得較開放、願意分享。對其他成員分享，且有較具體的回應。
3	分享作業時，發現自己在還沒生氣時，趕快轉移注意力，不要爆發，冷靜下來，情況會比較好處理。在依附關係的活動時，分享	本次活動主動與其他成員分享自己經驗，並願意給予成員具體的建議。感覺對於團體的投入較多，並且願意與成員互動，且能

	蓋章集點的方式。本次活動會直接給與其他成員回饋，例如回饋成員 C 可以使用集點活動給獎勵，或孩子不喜歡上學，怎樣都要帶他去。給與成員 D 建議，認為給予金錢不太好，可以換成實質的禮物。在討論對帶孩子時，提出態度堅持但語氣要柔和的理念。	同理的對待其他成員。同理成員 C 單親，沒有另一伴協助較辛苦。
4	較多關於自己教養困難的分享。願意與其他成員互動，但互動頻率較低，對於其他人回饋時，零散的回應，並無主動性的提出回應。	被動性的與其他成員互動，在個人分享部分較多發言，在團體中的討論較被動與沉默些，參與度不如其他成員高。
5	此次感冒，聲音啞，因此，大多沉默沒有發言，一直喝熱水，觀察與聆聽成員的討論，作業部分也僅簡單分享，後續活動較多回應。沒有與成員有特殊回應與互動。	靜靜傾聽成員分享，沒有參與，也沒特殊回饋，直到後續活動，才較有分享，感覺成為團體的沉默者。
6	對於成員的回饋與感受，並不認為自己如此，校成員反覆的陳述與肯定，才願意接受。對於成員 A 有很多好方法特別表示日後將持續保持聯繫。	自我肯定度較低，並且對自我與孩子要求嚴厲，只是較為隱藏性的。對於困擾問題，主動拋出探討，期待得到解決。
7	談論兩個孩子對自己目前的困擾為何，談論女兒改變時，甚至擔心的帶孩子去看身心發展。分享中提出反省，覺得自己不夠好，也會勉勵自己要再努力。願意與其他成員互動，成員發言時會專注傾聽。	坦承分享兩個孩子對自己造成的困擾與擔心，袒露出對孩子的擔憂，也接受其他成員的關懷與回饋，感覺投入與信任團體。主動表是團體後與成員保持聯繫與請教問題，顯示願意與其他成員保持關係。

### (三)成員 C 在團體中的表現與反應

第一次團體時，情緒較激動，急於分享自己的狀況。願意與其他成員互動，但會針對特別喜好的成員進行較多互動與回應。積極參與團體討論，但多處於簡單回應，

或接續表示自己狀況雷同，同時分享自己的狀況，對於問題的策略部分較少提出意見。對於在團體中領導者或成員給予的回饋與意見，起初感到疑惑，表示自己無法達到或難以做到，而後，主動嘗試過一次，得到良好效果後，變積極主動將團體中所學的方法與技巧運用於生活中。反應與表現如表 4-2-6、4-2-7。

表 4-2-6 成員 C 於團體內反應與表現表

項目/團體次數	1	2	3	4	5	6	7
成員能表達個人想法與感受	2	3	3	3	3	3	3
成員能傾聽他人說話	3	2	3	3	3	3	3
成員能接納他人回饋	3	3	3	3	3	3	3
成員給予他人具體建議	0	2	2	1	1	1	1
成員能與他人建立關係	2	2	2	3	3	3	3
成員能分享教養經驗	3	3	3	2	3	3	3
成員能表達遇到教養困難時感受與情緒	3	3	3	3	3	3	3
成員對於他人教養方法表示願意學習	3	2	3	2	3	2	3
成員能提出新的教養方法	0	0	0	0	0	0	0

註：程度係指由該成員在團體中表現的態度或分享傾向來進行判斷，程度由 0-3 表示。

表 4-2-7 成員 C 反應與表現說明表

團體次數	客觀描述（成員所說、行為與態度）	主觀描述（觀察者感受部分）
1	情緒較激動，說話語氣起伏大。提到擔心大女兒在學校被歧視，小兒子幼小好動，自己很頭痛。工作時，曾遇其它大陸籍新移民，但多為假婚姻來台，因此，原先同為大陸籍新移民的認識較排斥。樂意與其他人接觸，兩兩分組認識活動時，會主動尋找成員攀談。	情緒起伏大。從分享中可感受到，認為自己是需要改變，也期待藉由團體的參加來改善和孩子的互動及相處。
2	喜歡與協同領導者互動，對於其他成員分享事件，有感觸時會特別轉身向協同領導者分享。分享時，提及自己是個不會和孩子說「對不起」的媽媽。雖然說自己需要改變，但對於其他成員分享到一些新的教養方法	與上週團體相較之下，雖談論至離婚經驗，情緒顯得較平穩。對於其他成員分享的方法，感覺該成員接受度不高，第一時間表現較抗拒。

	時，第一時間的反應卻是「沒辦法」、「很難做到」。	
3	分享中常提到自己不會教孩子，但卻很會生，生這麼多，這麼難教，又不會教。家庭作業分享到女兒時，認為與女兒相處很難，現在孩子很難教，以前自己成長時不會如此，表示教孩子需要智慧，需要在學習。對於領導者給女兒寫小紙條的建議，起初表示驚訝，隨後經協同領導者的附和，便表示或許可嘗試這個方法。主動與其他成員互動與回饋，如向成員 D 回饋，番茄事件，番茄代表著是愛，事後的補償是來不及的。	願意與其他成員更多互動，而非僅專注於協同領導者，且會給其他成員回饋。在領導者與其他成員的回饋下，不再覺得很多事很難做到，感覺較為鬆動，願意嘗試改變，而非僅是口頭說說。
4	主動分享自己運用的改變，得到效果良好。感激其他成員與領導者的協助，也期待自己能更好。	樂意與其他成員互動，投入團體，參與討論，但多在事件的描述部分，偶爾針對成員方法定斷，無法自行歸納問題與提出解決方法。
5	表達有將所學運用於生活中，得到正面回應。願意與成員互動，投入團體討論，但較多於個人經驗與困擾分享，對於其他成員的狀況回應多為情緒反應，如是很辛苦之類的詞語。	行動力強，願意將所學執行於生活中，並努力改善親子關係與互動，但對於方法的提出與解決問題的能力較弱。
6	願意與其他成員互動，在其他成員分享時，自己有雷同經驗時，亦會立即附和與表達。願意分享自己發生的事件及感受。	願意與其他成員互動，且多會簡單回應，只是無提出特殊意見與建議，僅能就事件進行分享。
7	談到兩個孩子的問題與相處，能平靜面對，並提醒自己要冷靜面對，也很努力在做。對於自己這樣的改變，孩子也有感受到，也感覺到與孩子互動較佳。較少主動發言，偶有雷同感受時，會接續話題，發表自己也是如此，對其他成員的回饋較少。	除了自己發言部份，對於與自己有相似狀況不分才發言，其他時候較少回饋，及與成員互動。但，從分享中得知，成員對於自己的改變是有感受到與肯定，期待自己保持，也願意團體後與其他成員聯繫。

#### (四) 成員 D 在團體中的表現與反應

團體中一直表現願意與其他成員互動，並且容易感受到其他成員的困難與情緒。對於團體的討論與分享呈現積極投入的狀態，熱絡參與討論，團體後期時，還主動請教成員 A 具體執行方法。對其他成員分享自己的面對孩子的狀況與處理方式時，會給予正向回應，並且自我省思，認為這個部分是自己的不足，或是自己較少做到的。起初對於成員提出的方法，認為可能不適合，但看見成員 C 嘗試後，後期也開始嘗試，發現效果如何，並找出適合與孩子互動的方法。反應與表現如表 4-2-8、4-2-9。

表 4-2-8 成員 D 於團體內反應與表現表

項目/團體次數	1	2	3	4	5	6	7
成員能表達個人想法與感受	3	3	3	3	3	3	缺
成員能傾聽他人說話	3	3	3	3	3	3	
成員能接納他人回饋	3	3	3	3	3	3	
成員給予他人具體建議	1	2	2	1	1	3	
成員能與他人建立關係	3	3	3	3	3	3	
成員能分享教養經驗	3	3	3	3	3	3	
成員能表達遇到教養困難時感受與情緒	3	3	3	3	3	3	
成員對於他人教養方法表示願意學習	3	2	3	2	2	3	
成員能提出新的教養方法	0	0	1	0	0	1	

註：程度係指由該成員在團體中表現的態度或分享傾向來進行判斷，程度由 0-3 表示。

表 4-2-9 成員 D 反應與表現說明表

團體次數	客觀描述（成員所說、行為與態度）	主觀描述（觀察者感受部分）
1	家中兩個孩子皆為男孩，非常調皮好動，加上自己很沒耐心，要求又高，因此，很容易對孩子生氣。專注傾聽其他成員說話，並且主動接續話題，對於協同領導者與其同鄉，且現居區域鄰近感到開心。	說話直接，感覺為人豪爽，且亦受其他成員分享而感動，具有同情心。樂與其他成員互動，當其他成員分享時，會主動回饋或提問
2	提及兩個孩子時，讚賞孩子聰明，只是不太用心，讓自己有些擔心。在生命故	從分享中感受出是個對孩子很用心，雖然要求嚴苛，卻很容易心疼孩

	<p>事分享時，特別分享，全家一定會共進晚餐，家中氣氛好，老公認為家裡沒有問題，都只是該成員自己要求太高，才導致家中有爭吵。對於成員 A 分享讓孩子自己負責，反應怕孩子到校受罰認為辦法不太妥當適合。</p>	<p>子，凡事以孩子與老公為主。主動與其他成員互動與對話。</p>
3	<p>提及孩子之間計較很困擾，但對家庭作時分享的番茄事件，表示自己在該事件處理不當。在成員 B 分享與孩子意見不同時，會先肯定孩子作法時，當下也反應這樣很好，自己沒有做到，應該日後注意。成員 C 題及與女兒相處時，給予其回饋，兩人之間有些硬碰硬</p>	<p>分享中感覺很容易心疼孩子，怕孩子吃不好，即使罰孩子，也很容易心疼而妥協。樂意與成員互動，並直接回應自己所感受到的部分。當其他成員分享到自己所沒做的部分，表示自己不足，有覺察與反應</p>
4	<p>參與話題及討論，但與成員 A 較多對話與互動，針對孩子問題的處理，有較多的對話。</p>	<p>願意與他人互動，熱衷參與團體討論，並且主亦像其他成員討教。能清楚描述問題，但因過於疼愛孩子，無法放手，成員雖給予回饋，但始終陳述擔心孩子。</p>
5	<p>熱絡分享自己的經驗與困擾。對於成員回應的話題，亦會回應，願意與成員互動。有時會過於熱衷分享自己孩子狀況。</p>	<p>言詞中不斷提及擔心孩子的狀況，相當保護孩子。團體中也願意與其他成員互動，不吝稱讚其他成員的轉變與優點。</p>
6	<p>樂於給予成員回饋，在討論方法時，主動提問且拋出意見與問題，來澄清瞭解。對於其他成員的方法，也實際運用在生活中，並且發覺效果不錯。</p>	<p>能給予成員正向回應，讚美其他成員。願意嘗試改變自己，達到與孩子的互動，達到正向效果後，更肯定與鼓勵自己要如此。</p>
7	<p>缺席</p>	

### 三、 成員復原力發展與團體收穫

依據事後訪談分析整理，有關成員親職能力展現與自我陳述參與團體收穫如表 4-2-10，詳細內容說明如下：

#### (一) 成員 A 的親職能力與收穫

##### 1. 復原力的展現

從團體分享與事後訪談中，可得知其發展出具較強的個人能力與特質；在做事或行動前，能為自己的行為設想結果，並且能嘗試找到合適的資源去解決，並且不輕易放棄。成員 A 認為不把事情解，心中猶如卡著一塊大石。並且在遇到困難時，相信自己能夠將問題解決，也會自我鼓勵與打氣。

團體中表示與孩子相處良好，相較之下與先生溝通較有問題，但在團體後期的分享中曾談論，面對孩子的鼓勵與策略，其實對先生亦該如此，也表示將會對先生如此，也願意改善，讓關係更好。整體而言，能與家人建立起健康的依附關係。並認為團體成員間是互助與信任的關係，在團體結束後仍表示願意與其他成員保持如此的關係。團體對於成員 A 而言是個驗證自己與紓解壓力的場所，成員讓她感到支持，能夠與同儕建立正向依附關係。

##### 2. 參與團體經驗之收穫

認為團體是個良好的紓壓場所，參與團體的分享交流，可以獲得自信，並藉由成員的回饋感受到肯定，曾進自我信心。

#### (二) 成員 B 的復原力力與收穫

##### 1. 復原力的展現：

從團體分享與團體後的訪談中可知，成員在個人保護因子部分是有些微的增長，特別是在訪談中，成 B 提及自己現在較能夠將行動與結果去做契合的設想，以自己想要的目標為主，做出符合目標的行動。在面對問題與困難時，會從自己已知的資源中去嘗試找到適合的資源，會利用已知的資源，採滾雪球的方式去嘗試找到需求的資源。

在問題解決能力部份，雖然無法清楚的採取步驟，但至少對於達到目標無益的行為，不會再去做。面對問題與困難時，會嘗試不同的方法，不過，參與團體讓自己有機會看見更多不同的做法與方法。但在自我激勵部分較低，從團體中表現即如此。

團體討論與參與，讓成員 B 嘗試不同的態度與方法與孩子相處，並從訪談中可知，其先生願意給予支持及協助，逐漸建立與家人更良好依附關係。在團體中雖較被動與其他成員建立關係，但在第四次團體時，曾帶自己煮的花生與大家分享，顯示仍願意與他人分享與互動，且事後訪談時表示團體成員皆為陸籍配偶，感覺更能貼近彼此的感受，在團體後亦願意保持聯繫，更表示團體過程中的分享，彼此之間更為熟識，日後若相助時，可更快速的協助彼此，同時認同團體成員間具互助與信任的關係，在與同儕建立正向的依附關係部份亦逐漸展現。

## 2. 參與團體經驗之收穫

在團體中找到被了解的感受，並且學習多看孩子的優點，無須執著孩子的缺點。同時藉由成員間的分享與回饋，學習到不同的教養態度與方法，也願意嘗試運用。

### (三) 成員 C 的復原力與收穫

#### 1. 復原力的展現

團體初期時，樂於分享自己狀況，但容易說的多且雜，無法重點發言，到團體後期時，逐漸能針對議題進行較精簡式的發言。對於團體所學的技巧或方法，是成員中第一位實際運用到生活中，且在團體過程中仍然嘗試。開始會為自己的行為設想結果，不同以往的衝動與直覺式行動，也願意多嘗試不同的方法去解決問題，不再像以前一般，很快就放棄。但在自我激勵較低，需要依靠周遭朋友的鼓勵與肯定。整體而言，個人保護因子部份增進許多。

從團體後訪談，可知團體的參與，促進與子女得以最佳的互動，尤其在與大女兒的互動不分，因其年紀稍長，屬於開始漸懂事的年齡，會給予成員 C 一些不同的意見的看法，亦因成員 C 為單親因素，因此，與大女兒的相互支持，形成良好的依附關係。團體結束的訪談邀約時，更發現成員 C 與某幾位成員保持聯繫，更約好相互拜訪，訪

談中表示的確對成員 A 及協同領導者更感友好，但對其他成員亦保持開放的態度，願意保持互助的關係，在與同儕建立正向的依附關係部份亦展現明顯。

## 2. 參與團體經驗之收獲

團體參與經驗，讓其學會以正面思考面對生活和親職教養困擾。透過成員的分享，感受到傾聽孩子心聲的重要，也嘗試運用於實際生活中，並且多鼓勵孩子，避免使用責罵和孩子相處；同時懂得親近孩子的方法，也嘗試學習多擁抱孩子。另外，團體經驗讓其感覺結交多為可相互支持的朋友。

### (四) 成員 D 的表現與說明

#### 1. 復原力的展現

從團體過程中，觀察得知，該成員對於自我及孩子的要求較高，在互動中可能讓孩子感受到較多壓力與期待。團體後期，成員自己也表達，找到面對孩子方法，多鼓勵與擁抱孩子，與孩子互動更佳。從事後訪談中亦可得知，成員問題解決能力與堅持度提高，面對孩子不再只是以同一種方式，會採取不同的方法去解決，亦不輕言放棄，在個人保護因子部分些許增強。另與家人互動正向，形成健康的依附關係。

團體初期即可感受到成員 D 願意與其他成員互動，並且對於其他成員分享的內容感同身受，在成員哭泣時，也會主動遞送面紙，具備與他人互動與關懷的意願及特質。團體結束後，亦和其他成員保持良好互動，彼此邀約互相拜訪，顯示與同儕間建立正向的依附關係。

#### 2. 參與團體經驗之收獲

認為團體的討論較有情境式，回到家馬上就能有些微的調整與改變。透過團體討論與作業，提醒自己控制脾氣，面對孩子時以鼓勵取代責罵，同時對於親職教養較具信心。此外，團體結束後，與丈夫分享團體所學觀念，共同討論親子教養問題。

表 4-2-10 成員復原力與團體參與收穫表

成員	復原力展現	參與團體經驗之收穫
A	環境保護因子-同儕正向依附關係	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 團體是紓解壓力的場所。</li> <li>2. 團體的經驗交流，讓其更肯定自己。</li> </ol>
B	個人保護因子-自我效能、問題解決能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 被瞭解的感受。</li> <li>2. 放大孩子優點，不執著孩子缺點。</li> <li>3. 以不同的態度與方法面對孩子行為。</li> </ol>
C	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 個人保護因子-自我效能、希望感</li> <li>2. 環境保護因子-親子健康依附關係、同儕正向依附關係</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 正向思考。</li> <li>2. 傾聽孩子心聲，並多鼓勵孩子。</li> <li>3. 親近孩子，多擁抱孩子。</li> <li>4. 擁有可相互支持的朋友。</li> </ol>
D	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 個人保護因子-自我效能</li> <li>2. 環境保護因子-家人健康依附關係、同儕正向依附關係</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 認為團體具有情境式，較能投入學習情境，能更在團體外的生活運用。</li> <li>2. 比較能控制自己的情緒，並且常提醒自己不要亂發脾氣、多鼓勵孩子。</li> <li>3. 不憑感覺教孩子，多些自信。</li> <li>4. 與丈夫分享團體經驗和討論孩子狀況。</li> </ol>

### 第三節 團體成員對團體滿意度的結果

本研究結果除瞭解團體方案對提昇大陸籍婦女提昇親職能力的狀況，亦希望透過成員對團體及領導者的評價，作為服務品質的參考。有關服務滿意度的瞭解，主要針對成員在最後一次團體時所填寫「團體調查表」（見附錄）做統計分析。

#### 一、 成員對團體的整體滿意度

本團體執行至終，共計 4 名成員，故問卷施測為 4 人，共回收 4 份。滿意度內容分別針對團體總體內容滿意度部分、團體氣氛滿意度部分、團體領導者帶領技巧滿意度部分、對團體回饋滿意度部分進行了解，同時以開放式填答回饋部分，是圖深入了解成員對團體的感受與建議。

##### (一) 成員對團體總體內容滿意度

總體內容的滿意度在於了解成員對於團體進行的場地、時間、頻率及內容等部分進行了解。以下將成員所填答結果如表 4-3-1。

表 4-3-1 團體總體內容滿意度表

團體總體內容滿意度	非常同意 n/(%)	同意 n/(%)	普通 n/(%)	不同意 n/(%)	非常不同意 n/(%)
1. 團體的場地讓我感到舒服。	3(75%)	1(25%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
2. 團體活動時間進行為 2 小時是恰當的。	3(75%)	1(25%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
3. 團體活動頻率為每週 1 次是適合的。	3(75%)	1(25%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
4. 團體內容所學，對我而言是有用的。	2(50%)	2(50%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
5. 這個團體能滿足我的期待。	2(50%)	2(50%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
6. 我喜歡參與這個團體。	3(75%)	1(25%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)

從表可知，整體而言，成員對於團體規劃內容偏向滿意，並且表示喜歡參與這個團體。在團體場地、團體進行時間與頻率部分，成員對於這樣的規畫傾向表示滿意，4 位成員之中，3 位感到非常同意，1 位感到同意。在團體所學內容與滿足成員期待部分，成員偏向滿意，但相較之下較差，4 位成員中，2 位感到非常同意，2 位感到同意。

## (二) 成員對團體氣氛滿意度

團體氣氛的滿意度，在於了解成員對於參與團體過程中的自在舒適感受、願意分享經驗及團體內接納經驗等。有關成員填答結果，由表 4-3-2 呈現。

表 4-3-2 團體總體氣氛滿意度表

團體氣氛部分	非常 同意 n/(%)	同意 n/(%)	普通 n/(%)	不同意 n/(%)	非常 不同意 n/(%)
1. 團體中，我感受到自在。	3(75%)	1(25%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
2. 團體中，我能自在表達我的想法。	3(75%)	1(25%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
3. 團體中，我願意和大家分享我的經驗。	3(75%)	1(25%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
4. 團體中，我能感受到大家互相幫助。	3(75%)	1(25%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
5. 團體中，我不會擔心受到批評。	3(75%)	1(25%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
6. 團體中，我感受到其他人能瞭解我的心情。	2(50%)	2(50%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)

從表可知，整體而言，成員對於團體氣氛的滿意度相當高。在團體中成員幾乎都能感到自在，並且能自再表達個人感受，也願意和大家分享經驗，另外也能感受到成員之間相互幫助的感覺，並且不擔心自己的發言匯受到批評，在這些部分 4 名成員中，有 3 名成員感到非常同意，1 名成員感到同意。

## (三) 成員對團體領導者帶領技巧滿意度

團體領導者帶領技巧部分，在對成員進行有關團體帶領者對成員的態度與帶領方式進行了解，關於成員填答結果，呈現結果如表 4-3-3。

表 4-4-3 領導者帶領技巧滿意度表

領導者帶領技巧部分	非常 同意 n/(%)	同意 n/(%)	普通 n/(%)	不同意 n/(%)	非常 不同意 n/(%)
1. 我感受團體帶領者對大家是一視同仁的。	3(50%)	1(50%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
2. 我感受到團體帶領者能接納我的想法。	3(50%)	1(50%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
3. 我感受到團體帶領者能瞭解我的心情。	3(75%)	1(25%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)

情。

4. 我感受到團體帶領者願意幫助我。 4 (100%) 0 (0%) 0 (0%) 0 (0%) 0 (0%)

5. 整體而言，我喜歡團體帶領者帶領方式。 2(50%) 2(50%) 0 (0%) 0 (0%) 0 (0%)

從表可知，成員對於團體帶領者的帶領方式，大致感到滿意。在領導者對於成員的一視程度、接納成員的想法及接納成員的心情部分，大多感到非常同意，4位成員中，有3位成員感到非常同意，1位成員感到同意。在感受領導者願意幫助的部分，4位成員皆同意，無人持反對意見。整體而言，成對於領導者的帶領方式傾向滿意，但相較之下，滿意程度較為低些，4名成員中，2名感到非常同意，2名感到同意。

#### (四) 成員對對團體回饋滿意度部分

關於團體回饋滿意度部分，在對於成員有關參與團體後的學習回饋，如對自己的接納與情緒感受等。成員的填答結果，如表 4-4-4。

表 4-4-4 團體回饋表

團體回饋部分	非常同意 n/(%)	同意 n/(%)	普通 n/(%)	不同意 n/(%)	非常不同意 n/(%)
1. 透過這個團體，我更能接納自己。	1(25%)	3(75%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
2. 我能更感受到自己的情緒。	2(50%)	2(50%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
3. 參加團體後，我認識了許多朋友。	3(75%)	1(25%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
4. 經由團體後，我能了解自己的管教態度。	2(50%)	2(50%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
5. 透過這團體，我學會教養子女的方法。	2(50%)	2(50%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)

從表得知，成員對於參與團體，接納自己的滿意度相較為低，4名成員中，僅1位感到非常同意，3名成員感到同意。在感受到自己的情緒、了解自己的管教態度與學會教養子女的方法，4名成員中，2名成員感到非常同意，2名成員感到同意。有關參與團體，認識許多朋友部分，4名成員中有3名成員感到非常同意，1名成員感到同意。

## (五) 成員在開放式填答部分的回饋

關於開放填答部分，設計在問卷的「團體回饋」部分，題號為 6 和 7，題目分別為「參加團體的感想」、「對團體的任何建議，包含活動內容與方式、帶領方式、物品等，以作日後參考」。

在參加團體的感想部分，4 位成員中有 3 位填答，1 位成員沒有意見。3 位成員填答部分，第一位成員回饋「感恩!感謝領導者，辛苦了，我成長很多，想通了，也學會放下，部要求太多，學會找到方法，缺點縮小，優點放大，多擁抱孩子!」第二位成員寫著「參加這個團體讓我了解到我自己教養小孩的時候應該注意的地方」。第三位成員回饋「認識了新朋友，聽到他人的分享，瞭解到自己的問題其實沒那麼嚴重，更能寬容的對帶孩子，有更好的良性循環」。

在對團體的任何建議部分，4 位成員中，2 位給予回饋，2 位沒有意見。分別寫著「非常滿意」、「很棒，都能自在表達自己的意見，聽到他人分享經驗」。

## 二、 小結

整體而言，成員對本團體方案趨近滿意，其中又以團體氣氛、團體者帶領方式較高，接著為團體內容部份，最後為團體回饋部分。顯示成員對於團體氣氛與團體帶領者感到較為滿意，對於團體內容與所獲，相較之下的滿意度較低。

從開放式填答可知，成員對於團體的經驗，讓自己感覺不再孤單，並且學習到新的方式，或態度去面對孩子。

## 第四節 團體後成員訪談分析

為能更深入瞭解團體經驗對成員的意義，並進一步探索有關成員於參與團體發展出的復原力與親職能力，於團體結束後一週，分別與成員 A、B、C、D 進行訪談，其中因協同領導者對團體的投入與成員互動，涉入程度與成員相近，故對於協同領導者參與的感受亦視為不可錯失瞭解的經驗，亦對協同領導者進行訪談。訪談大綱另見附錄。

訪談大綱轉製逐字稿後，進行概念彙整與編碼，轉譯的概念分為三類，分別為團體治療因素、復原力發展情形、親職能力發展狀況，概念架構呈現如下圖。

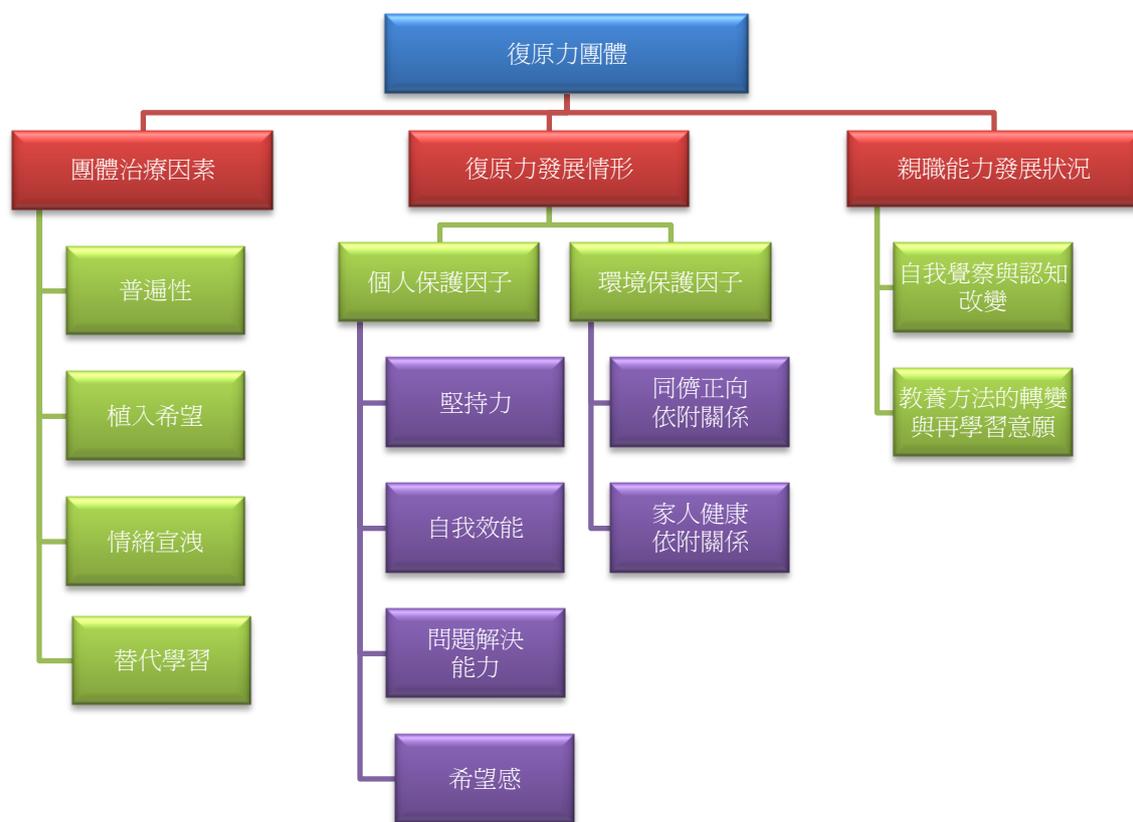


圖 4-4-1 成員參與復原力團體經驗概念架構圖

### 一、 團體治療因素

研究者在訪談中，探問成員參與團體的經驗及團體後的生活狀況改變，以訪談內容進行概念編碼，分析成員的感受與經驗後，發現團體影響成員的因素，進一步歸類後的概念編碼，可分為普遍性、植入希望、情緒宣洩與替代學習，以下說明之：

## (一) 普遍性

當成員關心相似的問題和感受時，成員面對自身的問題時，則較不亦感受到孤單。

「好像大家都來自同一個對岸這樣子，我們好像比較有一個親密感覺，就不會有一些...怎麼講說，哪是什麼人我還了解他，我要不要跟他這些事。就會有這種感覺你知道嗎。」....「成員 B」

「好像也沒有什麼大不了的事齣」....「成員 B」

「其實也很多人告訴我要麼樣的不要那麼生氣、面對小孩的事情其實沒有那麼嚴重，也是有很多人告訴我們要冷靜的面對。可是，像你大家後來就一直講強調這個，我們已經變成習慣了，我們也是需要時間去改變，對。」...「成員 B」

「現在變得說還好，小問題不是什麼大問題，他把人家傷害了或是怎麼樣，一些小毛病真的是沒那麼嚴重。就會覺得說小的事情還好啦。」....「成員 C」

「其實家家都有一本難念的經，我把大問題解決了，剩下就是小問題。」...「成員 C」

「一來是我們的背景比較接近，二來是孩子的...大小也差不多，就是我們會遇到的問題也比較接近啦。」....「CO-L」

「大家都是大陸來的姊妹，又都這麼關心孩子的狀況，聽大家說說，自己也覺得自己這樣處理也不錯，跟大家分享一下，也蠻好。」....「成員 A」

## (二) 植入希望

成員對自己參與團體經驗，而對自己改變或可能改變抱持樂觀看法，或者當成員觀察到其他成員的改變，讓自己也感受到改變的可能性。

「怎麼講說，因為他喔，我以爲他喔，從一開始小孩就這麼棒，他後來才講說他以前也是這樣子瘋的，可是他就可以改變這樣子，他就用一些方法，可以讓小孩子、讓自己，讓小孩子比較貼心、讓自己...大家丟要放下心，不要時時刻刻都看著小孩子那麼一點點...也沒有那麼嚴重，是我們自己把它看得太嚴重，跟自己過不去。」....「成員 B」

「們知道這條路不能走就不能走、我們知道要這樣子做，要找別條路來走看看，可是我們需要別人的幫忙，就是說我們需要聽聽別人的、人家的經驗豐富，是是看有沒有適合我們。」....「成員 B」

「因為我以前很多負的，聽你們這樣講完、我們姊妹分享完，我覺得說對阿，一體兩面。」....「成員 C」

「就會用別人的方法來教育小朋友，看適不適合在自己身上。」....「成員 D」

「不是，以前可能比較少走出來吧，都是待在家裡憑自己的感覺去教育小朋友。現在多學一些，到外面去學一些方法跟知識，會讓自己更有...自信。」....「成員 D」

「就讓自己好像要特別警醒，甚至會覺得有時候他們講得比我還更嚴重。」....「CO-L」

### (三)情緒宣洩

成員可以自在分享自己的情緒與想法，藉由在團以中分紓解，不論是過去的或是當下的情緒，都可以被抒發，達到情緒的宣洩效果。

「其實喔大家帶小孩、大家都有不一樣的地方，對小孩子生氣都有不一樣啦。可是大家聊一聊，也不錯阿，感覺這個是很棒的。」....「成員 B」

「其實喔，現實是這個樣子，我們要常常有人去提醒啦，所以我們還會有盲點啦。遇到盲點的時候我們真的是就卡在那一點。所以我就跟他們講說。今天有什麼事情、什麼事情，我要去充電，他們就說喔好好好。」....「成員 B」

「就大家一起聊聊，感覺比較不會那麼有壓力，出來跟大家說說話，好像感覺有人可以說話聊天，心裡也比較輕鬆一點」....「成員 A」

「對，所以我就不會把事情想的那麼...其實餓一餐兩餐沒有關係的，因為聽你們這樣講就是...對啦，我幹嘛把自己弄這麼累，我本身只有一個人的力量。」....「成員 C」

#### (四) 替代學習

團體可以提供成員觀察其他成員行為作為學習的機會，也可藉由其他成員已發生的情況作為預防的提醒，達到提醒自己改變與學習的可能。

「我覺得是因為參加這個團體的原因，知道說他們其實也有注意到這些不是這麼好的。那最起碼你自己知道了，你就不會做這樣的是對不對。」....「C0-L」

「我不曉得這個講對不對，就是成員 c 講他的女兒的時候給我感觸比較深，因為她女兒跟我的剛好是同樣年紀的，他有的時候說他女兒之前怎麼跟他講話的那種口氣、那個態度的時候，我就覺得跟我很像。就你作為旁觀者的時候。就覺得，唉呦，孩子怎麼這個樣子阿，或者到底哪裡出了問題，或者那個媽媽口氣、講話的態度。有的時候跟我那個特別像，就是我比較在意的問題、或那個點，特別像。所以怎麼講，會特別...特別提醒自己吧。因為我會覺得再這樣下去的話會很糟糕，如果再這樣下去，我的女兒可能也是這個樣子。就會有一點點驚醒這樣子。」....「C0-L」

「因為我們沒有、可能是原生家庭的教養，我們沒有。可是我來了這麼...細膩的地方，我們必須要學習。」....「成員 C」

「其實成員 A 講說也是這樣子阿，對他多鼓勵、對他多讚美阿，都是這樣子的。」....

「成員 B」

## 二、 復原力發展情形

### (一)個人保護因子

個人擁有足以對抗與適應環境的能力則稱為個人保護因子，尤其在遇到阻礙或逆境的情境之下，所能展現出的特質與能力，這些特質與能力可促使個人達更佳的適應狀態，讓個人得以跨越困難或問題，而朝向正向的適應發展。

#### 1. 堅持力

泛指成員對於事情的堅持度加深，對於自己的想法或需求較能堅持，且遇到問題不輕言放棄，即使遇到干擾或障礙，也會嘗試解決問題，而非立即放棄。

「不會阿，不會放棄，問題還在，就是要解決，放在哪，總覺得有東西卡著，總是要找辦法去解決」... 「成員 A」

「我就是說我現在遇到這個問題，我必須要去解決他。」.... 「成員 B」

「像類似這次阿，我之前我不是跟你們講說，我叫他們去那邊上課，其實我也沒有去過，只是我一個姊妹邀我去，我也是第一次去。我也不知道路怎麼走阿，所以我想到打 1999，呵呵。就用這樣子去找，問她他就幫你找到。」.... 「成員 B」

「會阿，不是死路就不走，這樣不行阿。還是要換別的路阿、要走看看阿。總比死在那邊好阿。」.... 「成員 B」

「我現在會試著用各種方法去解決問題，然後這種方法不行我會給另外一種方法用。以前比較不會去想那麼多，就一味去責備小朋友「欸你那個錯了」怎麼樣，不會去想說他是怎麼原因。」... 「成員 D」

「不會放棄阿，不會。就是說稍微慢一點、晚一點在解決。」.... 「C0-L」

## 2. 自我效能

指成員能正向自我評價與自省，具有較佳的自我規畫與自我控制的能力。能夠規劃與自我控制達到自己所想要的目標，能夠有「我想我能、我想我會」的能力。

「會多想一想，想要這樣做才會達到，那就是要堅持自己，自己就趕快去做阿，做到了才會完成。」...「成員 A」

「對。但我現在就是比較理性，會把...像以前我就怎麼搞，現在嘴巴就念念念還是會做，可是我現在就不會...我就不會說...心有太多抱怨。我就說沒關係啦就這樣就好了，接受。接受跟你去做，那種心，跟你一直念、去做，不一樣。我現在反而就是說，像我弟弟家裡事情弄得亂七八糟，就沒關係啦好吧。不然以前就怎麼這樣、怎麼這樣。」....  
「成員 C」

「你知道因為心裡跟嘴巴不一樣，我、我，你知道嗎，有得時候我就很痛苦。但是我比較呆板的那一種，我不會變通的。所以我現在要訓練我自己。」....「成員 C」

「對，這個我真的就常常會想到，遇到什麼事情我就是說，我只是要他吃飯而以阿，又沒有要給他怎麼樣。我的目的只是想讓他吃飯阿，讓他生氣了他也知不下，這樣對我們大家彼此都不好阿。」....「成員 B」

「我現在都會反省自己。我每做一件事都會反省我這樣做到底對不對，然後凡事做的對小朋友不利的事我都會很內疚。」....「成員 D」

## 3. 問題解決能力

係指成員所展現出策略性的思考與計劃的能力、獲取資源的能力。在生活中遇到問題與困難時，可冷靜思索問題，進而規劃相關解決問題的方式，並且擁有獲取解決問題的資源之能力。

「恩...分步驟的話我就沒有像他們說，那麼有規劃性的，我就沒有那麼明確。只是我很直接的就想到說我只是想做那一件是達到那個目的而以。我就想說我不要用這樣子的方法耗在這裡，大家都不好。我就會想到這樣。可是我還沒有像他們說，分了第一步我要先做什麼、第二步要做什麼、第三步、第四步我就可以達到我的目的。可是我還

沒有這個計劃性。可是我只有想到說，我只要這樣子而以阿，我幹嘛要...」....「成員 B」

「我以前比較急，我現在反而很平靜就是說，有什麼問題其實沒有那麼嚴重嘛，就會覺得說還好。」....「成員 C」

「好像就是遇到問題的時候...只是說不會說馬上要、一定要當下解決，就是稍微停一下或是多思考一下，然後...再來決定要怎樣。」....「CO-L」

「先冷靜下來，先想好要怎樣講或怎樣做才能讓他去做那件事情。所以都要等後面。」....「CO-L」

「不知道就問阿，先找知道的地方問，我知道家庭資源中心那種，會有很多幫忙，先從那邊問，看看那邊會再幫忙什麼，不行就在問看看他們知不知道哪邊可以幫忙」...

「成員 A」

#### 4. 希望感

指成員能夠較有希望與信念、保持目標與信念的面對困境與情境。

「其實把孩子養大他也一定會回來照顧你，你反而以後有很多社會團體，你去加入這些社會團體你根本不會寂寞。」....「成員 C」

「那我也跟他們講說，你們有先生，我不會說我會羨慕你，因為我自己有過，其實我對我這種來說我已經不是，所以你們也不要介意講你們先生，我不會介意，因為我自己有過，我根本就不會說，反而我自由自在、更覺得說我輕鬆自在，不會說你們有先生人多好，我反而不會。我這一點到比替自己加油還更強。」....「成員 C」

「我相信可以，我慢慢越來越好。」....「成員 D」

「因為我的目標就是全家要過的快樂、健康，然後有商有量。」....「成員 D」

「會鼓勵。對對對。我都一直在鼓勵自己，我起來都會對鏡子說，今天我要很有信心、很有方法去把小朋友教得更好。」....「成員 D」

「我覺得可以阿，只要有心做的話我覺得可以阿。」....「CO-L」

「會阿，就覺得以前都那樣都過了，現在會越來越好」....「成員 A」

## (二)環境保護因子

指個人擁有環境中正向關係與資源，包含家人與同儕的關係建立及支持。能夠與家人和同儕建立良好的互動，並且獲取對方的支持。

### 1. 同儕間的正向依附關係

能夠與同儕良好溝通，同理對方感受，並且產生親密感與歸屬感，願意保持聯繫，在對方需要協助時，伸出援手，當自己有困難或疑問時，亦會主動尋求援助，形成互信與互助的關係網絡。

「會阿。因為我們經過這麼多事，我們大家都差不多了解對方，雖然說是大概啦，我們大概都了解對方，他不願意講的我們就不知道阿。可是我們大概都知道每個人的狀況都差不多是這樣子。他比較需要人家去關心的地方我們就知道、他的強項優點是什麼。」....「成員 B」

「我以後有事還是找你聊天。不是有事再找人家聊天啦，有空都可以聊聊，我們要常聊才會了解彼此的狀況。阿你有事才去找人家聊的話，人家那個時候也不一定有空才幫你，人家也不清楚你的狀況是怎麼樣。」....「成員 B」

「可是我們需要別人的幫忙，就是說我們需要聽聽別人的、人家的經驗豐富，是是看有沒有適合我們。」....「成員 B」

「對阿。有的時候有的人就會說怎樣怎樣，你一個人怎麼怎麼，但是其實沒什麼，就是這樣阿」....「成員 C」

「所以說來這邊不錯，看到都是很平淡的人，就是姊妹。可是雖然很平淡，但是真的很像上很認真在替子女...」....「成員 C」

「大家有空時就可以出來，只是大家都有自己的事要各自忙，老公阿小孩阿，不免強，但是有約就一起出來阿」....「成員 A」

「對阿，因為我兒子都已經想好了，暑假要跟他們一起比賽游泳。聽他們媽媽講他們游泳好像不錯，桌球也打得很好。」....「CO-L」

「我也會幫他們出主意，對」.... 「成員 D」

## 2. 家人間健康依附關係

成員開始自我覺察，反省與家人的互動模式，能同理對方感受與情緒，相互支持與鼓勵，不僅是自己與家人具親密感與信任，更能覺察與關懷其他家人間的互動，彼此相互關心與支持。

「我覺得說相互...因為你沒有得到這麼多愛，那你相對沒有體諒小孩子的...」.... 「成員 C」

「像我女兒反而會鼓勵我，像那天我做了什麼事情...我說我很自責很後悔為什麼要這樣做，她說媽媽沒關係啦，你已經很棒了。」.... 「成員 C」

「現在就是大腦還會想一下，不然以前就會啪啪啪，她是我女兒、她不怎麼樣阿，就會這樣子。但是我覺得說現在就是從自己最親近的人...」.... 「成員 C」

「當下，其實這個...比如說孩子他跟爸爸有頂嘴什麼樣的，我如果在旁邊的話我會體諒他們，爸爸是怎樣想、小孩是怎樣想。可是我們當下的時候呢，我們不好的習慣就是那裡，就是我們就會當下沒有想說怎麼樣。可是我們事後會去想說這樣子不對的」....

「成員 B」

「他們有說媽媽最近怎麼變得比較會講好聽的話。呵呵。」.... 「成員 D」

「我以前都是一味的責備，現在比較會比較多去關心他們，然後去分析他的原因是什麼是什麼原因。然後會鼓勵他們說有些錯不是他們自己的錯，別人也不是十全十美的。」.... 「成員 D」

「會會，我們經常都會討論。我們怎麼教育小朋友、怎樣讓小孩過的更快樂，我都很喜歡一個家的圓滿快樂。」.... 「成員 D」

「對，我還鼓勵我老公多出去學習親子關係，真的。」... 「成員 D」

「可是現在也會想到他們跟爸爸之間也要這樣才好，而不是只有跟我。不然的話一個家四個人，難道要把爸爸排除在外嗎？我們三個關係很好，但是爸爸反而像外人一樣。」

所以我也希望跟爸爸之間也是這樣，可是我比較沒有跟爸爸要討論這些，或是叫爸爸要做一點什麼改變，只是說一直在孩子面前講，要跟爸爸要怎樣怎樣。」....「C0-L」

「現在每天都多看孩子的優點，不要看他的缺點，他們喜歡和我親近，這樣每天都很開心，不是很好」....「成員 A」

### 三、 親職能力發展狀況

#### (一)自我覺察與認知的轉變

成員認知轉變，在教養的態度上開始起變化，開始發現聆聽孩子心聲與尊重孩子感受的重要，意識到面對孩子與對待孩子的方法應該有所轉變，也會提醒自己應該要多加注意。

「對。那就是因為說自己的兒女你也要給他一些客氣的，因為我女兒她也很在意人家，因為六年級，她也很在意人家的語氣阿。」....「成員 C」

「但是，因為我女兒有一點點...之前就是像她要筆阿，她就會編一些她想要的東西，有兩次以上，然後我就會注意。所以現在就不敢肯定，可能我女兒也在改，可是我可能還是要跟他聊聊天之類的、談心之類的。」....「成員 C」

「以前因為自己的情緒因為負面的太多、太多壓力。那現在反而，對阿。你想想小六，現在還是 12 歲小孩他能懂什麼，你一直催他快點快點，其實換你來說你現在是 12 歲小孩，媽這樣催你你也只是這樣。所以我現在就是會這樣想阿，就是沒什麼啦，總會長大的。就會沒有想的我之前要求的那麼高。」....「成員 C」

「對，我現在在小朋友面前，一言一行我都會很注意自己。不像以前我不會想這麼多，從前比較...波動比較大，現在會比較冷靜一些。」....「成員 D」

「所以就會提醒自己...怎麼講...就是盡量不要去做那種讓孩子覺得有距離的媽媽嘛。」....「C0-L」

「就覺得自己這樣跟孩子互動是對的，然後提醒自己要繼續保持下去」....「成員 A」

## (二)教養方法的改變與再學習意願

成員教養孩子時，自我覺察後，意識到需要改變，接著在行為上開始有所變化，不只是觀念與認知的轉變，而是有實質的作為改變，並且對於相關的學習機會更加注意，同時有意願去參與。

「就是讓我會...講話以前，會猶豫一下我女兒的感受，但是脾氣來時我就會轉頭，欸，不能這樣。就還不會做的反應那麼快，可是我會慢慢小聲一點。」....「成員 C」

「對姊姊方面我最近都給他很多鼓勵，像我昨天就跟他這樣說~你很棒喔，這樣媽媽都要跟你學習喔，我就這樣子覺得說給他誇大一點，說你很棒、很堅強、當作一種磨練，我都沒有想到。」....「成員 C」

「像他們學校活動的，有關親子關係的課，我都會去參加。」、「之前比較少，就沒想那麼多，後來就想到教育小朋友非常重要。」....「成員 D」

「以前看到小朋友那個壞習慣改不掉，我就會在那邊一直生氣。然後就說，都沒辦法了就算了吧，有時候就讓它過去。現在我會慢慢引導小朋友往正向的方向發展。」....「成員 D」

「恩...會稍微有一點三思而後行。以前就比較按照自己的脾氣就...就是很直接的反應，阿現在就會稍微停頓一下。或者有時候會覺得，跟以前一樣的情形我應該是要生氣的，可是後來想想真的有這麼嚴重嗎？我有必要為這樣的事情生氣嗎？就覺得其實沒有必要，就忍下來。」....「C0-L」

「我現在還比較會，像他們學校常常會發下那個條子，親職教育那個。我以前還不太去聽喔，現在偶爾、覺得那個時間允許的話我還願意去聽。」....「C0-L」

## 小結

整體而言，從訪談結果發現，團體的治療因素有普遍性、植入希望、替代學習和情緒宣洩。成員在團體中找到相似感，覺得親密，並且不再孤單；並且從團體分享中，感覺自己可能改變，或是從觀察到其他成員的改變中，鼓舞自己、肯定自己有改變的可能；另外，成員可從其他人身上觀察與模仿學習，對於其他成員「好」的經驗去學習，「不好的」部份，則產生提醒與預防的學習效果，告知自己，小心謹慎，避免犯錯；同時，成員在團體中宣洩情緒，紓解壓力，讓自己得以有更好的狀態面對生活。這四個主要因素，在本次團體中發揮了影響，促進團體帶領者促進成員達成目標。

復原力的發展狀態部份，可從個人保護因子與環境保護因子部分探討而知。在個人保護因子部分，首先發展出為成員具有較佳的堅持力，遇到問題時，不會輕言放棄，而是會再找找其他方法去解決，即使無法立即解決，也會再慢慢尋找。其次為自我效能部份，成員稍微具有自我評價與省思的能力，並且在遇到事情時，能夠先控制自己的情緒去達到目標。接著，為問題解決能力，成員展現出思考行為與結果的相符程度，並且在做事情前，先思索過該行為是否可達到解決的可能，同時，能想辦法去獲取所需的資源。最後為具有希望感，成員對於教養孩子，有自己的信念與目標，同時能自我鼓勵，激勵自己能夠做到。

環境保護因子部份，由同儕間的正向依附關係與家人間的健康依附關係探討。從訪談結果可感受到，成員彼此間感到熟悉與親近，並願意於團體後保持聯繫，當遇到困難與問題時，亦願意與對方相互討論，尋求協助，顯示成員能夠在同儕間建立起正向關係。與家人間的健康依附關係，可由成員與孩子有更好的相處顯示，成員改變與孩子互動的方法，親子之間的關係也有些微的轉變，並且也重視孩子父親與孩子的互動關係，對於與家人間的相處與互動顯得更為重視，也願意經營。

親職能力的發展狀況，發現成員具有自我覺察的能力，知覺到自己對孩子的態度與方法是否洽當，然後在認知部份產生轉變，浮現應該多鼓勵孩子、應該冷靜些、別這麼容易生氣等信念，接著，有實際的行動發生，不僅只是停留在認知的改變，而是有實際的行動去執行，將意識到的部份，嘗試去改變。

## 第五章 研究結論

本章旨在說明研究的結果，並且針對結果相對於研究問題進行討論，同時研究者提出有關團體工作與復原力理論的運用進行反思和感想，最後說明研究限制與對未來相關研究的建議。因此，全章分共為三節，第一節為研究結論與討論；第二節為研究者的反思；第三節為研究限制與未來相關研究建議。

### 第一節 研究結論與討論

#### 一、研究結論

##### (一) 團體經驗有助於提昇大陸籍新移民婦女親職能力

親職能力的發展狀況，從團體過程記錄與團體後訪談得知，成員在參與過程中，經由與成員互動的經驗與相互交流學習，開始產生自我覺察的現象，透過他人的表現與他人對自己的回饋，去知覺自己與孩子的互動、對孩子的態度與方法等。接著，開始在認知的部分出現鬆動，關於多鼓勵孩子、冷靜面對孩子的吵鬧與紛爭、相信孩子具有自行調解的能力、多發掘孩子的優點等信念與方法的轉變。最後，成員開始賦予實際的行動，將意識到的部份，嘗試以實際行動改變，並從成員於團體中回饋各自的改變，可顯示成員在面對子女教養時，學習並運用不同以往的方法，同時開始會注意有關子女教養議題的學習機會，也願意多去學習。

成員在對於親職教養能力的提升在於情緒的管控、管教態度的改變與管教方式的轉變。有關情緒管控部分，成員在參與後較能夠控管自己的情緒，面對孩子的問題時，先處理情緒後再處理問題，避免當下情緒影響到處理方式。其次為管教態度，成員多以較優勢的觀點看孩子與孩子的問題，因此，較能以正向的態度與孩子互動與管教。最後為管教行為的轉變，成員多以鼓勵與讚美的方式與孩子相處，同時願意以柔和親近的態度親近孩子，與孩子多些肢體親，如擁抱和親吻。

##### (二) 成員參與團體後，復原力呈現成長的狀態

從團體過程記錄與團體後訪談內容得知，復原力的發展可從兩子變項及內含相關因素進行探討：

### (1) 個人保護因子

分別為「堅持力」、「自我效能」、「問題解決能力」與「希望感」的展現。成員遇到問題時，不會放棄，只是會慢慢處理問題的速度，而會尋求適合的方法，或判斷手斷與問題解決的相符程度。其次為自我效能部份，成員發展出些許正向的自我評價，同時具有反省能力，在遇到事情時，能夠先控制自己的情緒去達到目標，如遇到孩子的問題，會冷靜，平復情緒，控制自己發怒的慾望，嘗試轉移情緒後，再去解決問題。接著，在問題解決能力的部份，成員展現出思考行為與結果的相符程度，做事情前先考慮該行為是否可達到解決的可能，同時，能想辦法去獲取所需的資源。最後為具有希望感，成員對於教養孩子，有自己的信念與目標，同時能自我鼓勵，激勵自己能夠做到。

### (2) 環境保護因子：

分為「同儕間的正向依附關係」與「家人間的健康依附關係」探討。隨著團體發展，成員間逐漸變得熟悉與親近，並且表示樂於團體後保持聯繫，當遇到困難與問題時，亦願意與對方相互討論，尋求協助，顯示成員間形成互信互助的網絡。與家人間的健康依附關係，從成員與孩子良性的互動得知，當成員改變與孩子互動的方法，給予孩子多些鼓勵與擁抱，不在執著孩子的限制與缺點時，親子關係也開始轉變；另外，成員也開始注意到孩子父親與孩子的互動關係，對於與家人間的相處與互動顯得更為重視，也願意經營。

### (三) 團體產生的治療因素影響成員改變

研究發現本團體具四個治療因素對成員產生影響，分別為普遍性、植入希望、情緒宣洩與替代學習。當成員關心相似的問題和感受時，成員面對自身的問題時，則較不亦感受到孤單，感受到支持的力量。同時藉由團體經驗，而對自己改變或可能改變抱持樂觀看法，或者當成員觀察到其他成員的改變，讓自己也感受到改變的可能性，具有改變的動機。此外，團體可以提供成員觀察其他成員行為作為學習的機會，也可藉由其他成員已發生的情況作為預防的提醒，達到提醒自己改變與學習的可能。最後，在團體中成員可以自在分享自己的情緒與想法，藉由在團體中分享和紓解，不論是過去的或是當下的情緒，都可以被抒發，情緒紓緩與宣洩後，便能更有能量面對問題。

#### (四) 團體的品質與滿意度

從滿意度調查得知，整體而言，成員對本團體方案大致滿意，其中又以團體氣氛、團體者帶領方式較高，接著為團體內容部份，最後團體回饋部分。顯示成員對於團體氣氛與團體帶領者的滿意度較高。且成員對於團體的經驗回饋為，自己感覺不再孤單，並且學習到新的方式與態度去面對孩子。

另外，從團體後的訪談得知，成員對於相同背景、相似問題的成員聚集一起，與團體內討論與交流學習的經驗感到自在與肯定，團體討論有助於更快融入情境，進而達到改變的成果；同時，經過觀察與分析，成員在復原力與親職能力皆有成長與鄭項轉變，故以復原力概念進行設計的團體，可協助成員經由團體經驗培育復原力，進而至親職能力的提昇。

## 二、研究結果之討論

### (一) 團體成員人數少，團體凝聚力較強

從團體過程互動與訪談結果得知，成員人數少，成員分享時間較多，擁有較多自我坦露的機會和充分的分享時間，並且彼此能夠擁有足夠回饋對方的時間，如此，團體成員有更多的互動和支持，似乎發展出較強的支持力量，產生較強的凝聚力。因此，若需藉由團體治療因素來影響成員改變，成員人數較少的組成，似乎是個可考量方式。

### (二) 復原力發展狀況以環境保護因子的提昇較為明顯

以復原力為因素進行規劃與設計之團體，的確具有培育參與成員之復原力發展的現象，同時，親職能力也有所提昇。本研究主要培育之復原力因子分為個人保護因子與環境保護因子，從研究結果亦發現，在環境保護因子部分呈現較高，不僅成員能與同儕建立正向的依附關係，更能與家人間建立健康的依附關係，這樣的狀況或許與團體議題相關，團體議題主軸為親子，在討論過程中，主要協助成員與子女建立正向互動，並且間接促進成員思考與其他家人互動關係和模式。

## 第二節 研究者的反思

本節為研究者在陳述有關研究使用的理論、在執行研究過程中所觀察到的現象，以及研究結束後對所進行的經驗進行反省與思考，進而對團體工作方法、復原力理論的運用和感受與隊華人文化下的父母對於子女教養的要求與期待進行反思和回饋。

### 一、 研究者對於團體工作的反思

#### (一)團體工作的功能與透團體改變個人的效益

研究者在團體帶領過程中及團體後訪談內容等，讓研究者觀察和感受到團體工作的功能，以及看見透過團體的力量協助個人的改變，僅就以下四項說明：

#### 1. 團體協助成員瞭解他們不是唯一擁有這個問題的人，並且讓成員有機會去聽其他成員對類似問題的考量

團體開始前，成員都認為自己是極度沒耐心的媽媽，總認為自己脾氣極差，或是認為自己孩子相當糟糕，經由在團體中分享，成員會發現相同年齡階段的孩子似乎多有類似的情形或舉止行為，然後發覺原來不是只有自己家孩子特別糟糕，原來孩子差不多都是這樣樣子的感受。同時，在分享到自己會有多抓狂、多氣憤時，當其他成員回應也是如此時，成員也會產生，那種「原來大家都一樣」，不是只有我會如此反應，我並不是唯一會有這樣狀況與問題的人。

成員發現原來不僅僅是自己擁有相似問題時，同時成員可以各自就個人對情境的考量和方式、彼此的面對問題方式與處理方法進行分享，如此，讓成員有機會聽到他人對於相似問題的考量與策略方法，給予成員多元的刺激與思考，提供成員實際情境中的操作手段參考。

#### 2. 團體透過支持、回饋、給予建議和提供有用的資訊，給予成員相互協助的機會

團體過程中，成員藉由分享與討論，當有成員分享到感傷或歡樂的事，其他成員不論是語言的鼓勵，或透過眼神或肢體動作表示肯定，都讓成員間感受到彼此情感支持。當成陳述自己的困擾時，如一位成員訴說自己孩子吃飯很慢時，會有其他成員提供鼓

舞孩子、促進孩子吃飯速度加快的方法，另外有成員會提醒是否為孩子消化不良引起食慾不振的可能等。這樣的互動情形，意味著團體透過給予建議、回饋，資訊或經驗的交流，提供成員互助的機會。換言之，每個成員都有可能在團體中扮演協助者的角色，為其他成員提供意見或關懷他人，相對的，也有成能成為被協助的角色，接受其他成員的鼓勵和建議。如此相互協助的模式，讓成員感受到付出的同時亦為得到收穫的可能，且成長與改變是建立在互助基礎上。

### 3. 團體促成成員增進覺察，改變想法、信念和修正態度，達到行為的改變

當團體某成員提及自己期待幼小的子女可以成為自己的生活助手或是模範角色時，其他成員給予回饋，表示該成員對於超乎該年齡階段孩子的發展的期待是不恰當的，這樣的回應讓該成員思考自己的信念與想法，同時透過團體中不斷的澄清與討論，逐漸改變想法並修正態度，開始嘗試使用不同的期待與孩子互動，產生行為的改變。

由此可知，成員在團體中提出一些看法或做法時，引發領導者或其他成員對他的評價或回應，成員有機會從這些互動中增加對自己的覺知，覺察並瞭解到事情產生的過程和原因，有益於對自己的感受、態度和行為的瞭解。經由團體的經驗提供成員找出或修正自身想法與信念的機會，同時修正態度，達到改變的可能。

### 4. 團體提供模範與感同身受的感受，促進成員改變

無論是團體工作的示範，或者家庭作業反應出的行為期待，都透過示範的方式，協助成員學習理想的行為。另外，當團體中有示範者角色時，可能是協同領導者或其他的成員，如協同領導者正向的看法，某成員的優良表現或是成功的改變，都可能成為成員的典範，成為成員學習的對象，同時產生希望感，讓成員感受到改變的可能，促進成員嘗試改變，達到行為的學習和改變。

## (二)運用團體中治療性因素達到增強成員改變

當成員關心相似問題和感受時，成員對自身的問題不在感到孤單，「普遍性」的治療因素，讓成員願意投入團體。團體中，成員對於身為抓狂媽媽與面對孩子的問題，都有同感，成員自然發展出普遍性的感受。

團體中，成員在分享情境問題時，通常其他成員給予回饋與建議，提醒對方忽略的細節，或者分享自己擁有對待孩子的技巧和方法。當成員能提供其他成員支持、建議或願意分享類似問題經驗時，成員能感受到被需要和幫助他人，表示成員產生了「利他主義」的治療因素。

過程中，有成員開始運用團體中討論的方式，或採取其他成員的技巧而獲得成功經驗時，誘發團體呈現希望感。當成員觀察到其他成員的改變時，讓自己也相信自己是可以改變的，這樣的因素來是自於其他成員，如此「植入希望」的治療因素發揮作用。

成員看見其他成員關懷孩子的方式，以鼓勵與肯定的方式與子女相處，在團體外嘗試如此與孩子互動，如此，團體已提供成員觀察其他成員的行為以學習新行為的機會，透過觀察與模仿他人的行為，團體已經出現「替代學習」的治療因素。

### (三)團體方案的規劃與執行之評估與檢討

成員的需求是方案重要的基礎，當團體的目的獲得成員的肯定，在議題的挑選與進行方式的接受度得到成員認同，如此，成員在參與團體的意願較高。本團體方案在目的不變的方向發展下，經由團體前的訪談和初次團體活動的進行，更清楚認識成員的需求，在活動進行的議題與討論面向，改採以成員的需求進行主設計，促使成員願意參與。為避免成員的流失，在招募與篩選成員部份則須更謹慎進行，對於成員參與的動機、現實情境與環境都需考量與瞭解，如此有助於掌控成員出席參與的實質狀況。

每週一次，每次兩小時的安排，對於成員來說尚屬恰當，惟團體次數部份可在調整，依據團體發展階段，本次團體進入衝突期後即面對團體結束，無法進入整合階段，讓團體有平穩發展的可能，因此，是否延長團體次數，讓成員可以有更完整的參與，並且促進團體發展的順暢，此部份是有待考量與討論。

機構的支持與配合亦惟團體得以順利進行的重要關鍵，以本團體為例，機構在成員的推薦與招募、場地的提供和布置以及成員的聯繫等，均得到機構的支持，所以，團體進行是不僅在方案層面留意，機構的配合與支持同樣扮演重要的角色。

#### (四) 團體帶領技巧之評估與檢討

在催化團體過程中，多使用專注、傾聽與澄清，來表達對成員的關注，並以聚焦的方式來幫助成員在討論過程，維持議題的焦點，讓討論得以順利進行。但在引導成員互動部份，則須加強，可在多囊括所有成員的經驗，讓每位成員都對討論議題感興趣，建立更強的團體凝聚力。在連結成員間的溝通部份可在更多，同時應發展成員互動的意識，鼓勵每位成員分享，達到成員自在參與和自動自發的積極投入團體。

在成員討論過程，領導者使用支持、給予建議或教導、提供資源與訊息的技巧，但在同理的部份則不足，若能達到深層同理，給予成員鼓舞，將更貼近成員感受，並引發成員投入團體。

適當的自我揭露幫助成員對於領導者有較深的認識，也多一層的信任，有助於達到領導者與成員間的互信與互動，當領導者適度回饋個人成長經驗與表達自己對每位成員的改變和感受時，也感受到成員善意的回應，同時發現成員對於團體的參與感增加。

#### (五) 督導的重要性

由於團體帶領者雖具團體相關知識，並曾有過帶領團體經驗，但在團體設計與帶領技巧仍不純熟，故督導制度顯得重要。因本次團體工作者於每次團體帶領前與督導進行演練與討論，另外在每次團體帶領結束後，對於該次團體情況及帶領方法進行檢討和探討，如此，有利於團體的運作和工作者經營團體策略。

#### (六) 協同領導者的運用

由於領導者為有養育子女經驗，本次團體運用協同領導者的方式，而協同領導者具有與成員相同的新移民背景，同時具有相似的子女教養疑惑，這樣的背景經歷讓成員感到親切，並且可投入團體討論。另外，協同領導者具有正向與樂觀的人格特質、表達能力佳，在團體分享與討論過程亦發揮很大作用，協同領導者擔任示範者的角色，促進成員表達與溝通。故在挑選協同領導者時，可考量帶領者自身的限制，以及正向的特質。

## 二、 研究者對於復原力理論的運用之感想

### (一) 面對挫折與困境

論文執行與寫作的過程，對研究者本身亦為一連串的困境考驗，同時充滿挫折。許多的自我懷疑，無法肯定自己是否有能力規劃、執行與帶領團體，過程中幾度浮現放棄的念頭，多次失序的進度，皆讓自己都懷疑自己是否有能力完成、是否能在時限內完成。

從思索研究問題開始，收集與閱讀文獻，開始規劃團體方案，進而在帶領團體過程中，同時蒐集與完成研究資料，接續的事務需要處理與應對，然而這些有關自己對自己的評價與期望、自我控制與規劃、面對問題和挑戰時的解決與對自己的質疑，似乎對應保護因子的概念，只是自己似乎也需增長保護因子。然後，開始思考，若當自己都不是如此，如何成為一個復原力設計因素團體的帶領者。

### (二) 看見與探尋自己的復原力~逆境的祝福

研究者開始質問自己，同時也嘗試為自己增權，依據文獻理論的認識，除了以復原力理論進行設計協助成員達到目標，也為自己探尋復原力。每一次團體活動的進行，提醒自己隨著團體的腳步，與成員一起踏步前進。成員有家庭作業，培養與孩子的互動，藉此達到自我效能與問題解決能力，而自己則是在記錄的完成與分析部分，練習提昇自我效能，並且以帶領團體時所遇到困境，作為問題解決能力的情境培養。鼓勵成員的同時，也自我激勵；看見成員的改變時，也勉勵自己亦可達到。

陪伴成員建立與同儕的正向關係時，同時評估自己的人際能力與他人互動的模式，許多煎熬的時刻，慶幸有朋友的鼓勵和陪伴，激勵自己也相信自己可以經歷過這學習的過程，讓我更能體驗到同儕間互信互助的力量之大，對個人的協助與生活適應的重要性。

促進成員探索與家人的依附關係，並且協助成員建立健康的依附關係時，自己也回顧自己與家人間的依附關係，雖然，研究者未育有子女，相對的卻提醒自己，省思有關與父母的依附關係，以及與其他家人的互動關係。每次成員分享與討論後，撰寫紀錄的同時也分析自己與母親的相處，然後深刻發掘，在人生的路途中，因為母親的

愛與支持，得以勇敢的探索這個世界。

論文執行與寫作的過程，從自我懷疑到自我肯定，從自怨自哀到自我激勵，從失序失控到設定規劃，從獨自默默承受到轉向周遭求助。這個過程中，學習到專業知識與理論，有關研究理論的運用，嘗試以專業助人，同時也運用所學進行自療與自助。在論文的執行與認識復原力理論的過程中，看見了自己的限制，也看見了自己的可能。當初認為的挫折和逆境，在重新調整與儲備能力，充滿能量後，原來實為生命中的禮物。

### 三、 研究者從團體經驗中，對華人文化下子女教養的觀察與思考

研究者從七次團體過程，以及團體後對各別成員的訪談，在關注復原力發展狀況外，因著成員談論管教子女的期待與感受，同時回顧自己成長經驗，對於華人文化下父母對於子女教養方式有所反思，茲就以下三點說明：

#### (一) 父母角色偏向權威與集體主義式的期待：

研究者觀察到家庭成員的互動期待以服從父母、手足友善互助相處為主。成員在團體中，多次提及期待子女能服從聽話，對於孩子頂嘴與不服從的行為感到困擾與嫌惡。相較於西方文化父母與子女較為平等互動關係，華人文化的父母角色較具權威性，即使在面對與孩子意見不合時，雖願意與孩子共同討論與商議，但還是認為自己的意見較為重要，甚至在自己犯錯時，也無法向孩子低頭認錯。

在討論孩子間的矛盾問題時，對於兩個孩子的對待方式感到困擾，以及對於孩子之間的爭執過於看重，探究原因，或許來自於成員期待手足間友善相處、互信互助，與西方個人主義的思考模式不同，顯示華人文化仍偏向集體主義，重視家庭成員間互助與合作。

#### (二) 對子女的期待多在德性與習慣的養成

成員雖對子女課業有基本的期待與要求，但在子女的品德與良好的生活習慣的培養更是看重。成員多有表達期望孩子能友善與人相處，具有公民素養，不成為社會的負擔為優先重要，顯示在品德的期待和要求仍是重要的。另外有關孩子生活習慣的養成，無論是生活自理能力或在待人處事的禮儀，同樣備受為人父母者重視。

#### (三) 親子互動是內斂且較具距離的模式

對於孩子多以嚴厲的角度看待，總容易把孩子的問題看似嚴重，對於孩子的表現多以嚴謹的態度面對，較難達到「放大孩子的優點，縮小孩子的缺點」。因此，也容易產生面對孩子時，即使有滿滿的愛，但卻無法輕易說出口，鼓勵與讚美是較為缺乏的；同時，肢體的親近亦是較為困難的。這樣說不出口與較具距離感的愛，相對西方文化中與子女的相處，輕易對孩子讚美與鼓勵，清楚表達對孩子的愛，擁抱與親近孩子的自在與自然程度，華人文化相較為內斂且具距離感。

### 第三節 研究限制與未來相關研究建議

#### 一、 研究限制

本研究受限個人時間、能力與環境等相關因素，在應用與推論上，須特別注意以下因素：

##### (一)研究設計的限制

首先本方案研究方法為單組個案研究，沒有控制組，只有實驗組，無法排除其他產生影響之因素。且無量化數據呈現前後之差異，惟在團體後訪談，由成員自評參與團前後之差異，並藉由初次團體和最後醫務團體記錄中成員分享中得知成員的變化。且本結果僅能呈現大陸籍新移民婦女參與團體後的立即改變，而無法對其進行長期性效果的推論。同時，本研究結果並未針對個別成員做特別標示，因此，所得結果僅能說明團體整體發展趨勢，無法對個別成員發展情況進行清楚陳述。

##### (二)研究者本身的限制

本團體帶領者亦為研究者本人，由於個人實務經驗較為薄弱，團體的操作與帶領，亦為自身學習的摸索體驗歷程，因此，在帶領過程中，可能發生因帶領技巧的不純熟或產生應注意而未注意到的疏忽狀況，而領導者卻不自知的情形。

另外協同領導者雖在團體中發揮良好的催化效果，但因協同領導者本身同為大陸籍新移民婦女，與成員背景同為育有兩名子女的母親，對成員而言，協同領導者的親切感與親近程度，可能高於團體帶領者。如此一來，領導者的經驗的人格特質、領導風格、角色結構等，皆可能音團體帶領者而產生影響。

研究者本身亦為團體帶領者，具雙重角色的矛盾，在顧慮規劃團體與帶領活動進行，同時兼具觀察的角色和責任，亦可能因專注於團體進行的順暢，而無法顧及完整的觀察。或可能因帶領者的角色，而殘留在團體過程中與成員直接互動的感受，而對成員的行為觀察有所既定印象。研究者本身在研究過程中，雖在「研究者」、「團體帶領者」兩者之間盡力轉換，亦力求客觀，惟難免受帶領過程中直接互動經驗而有所偏頗影響。

### (三)研究對象之限制

本研究樣本皆為大陸籍新移民婦女，對於同為大陸籍婦女背景，促使成員在初期聚會時，有同為故鄉人、可相互扶持的同理感受，如此，讓成員在參與團體時，具有親切感，具有較高度吸引力，可能與在地婦女或東南亞籍婦女混合參加的效果不同。且本次團體成員均育有兩名子女，且子女年齡大致相近，在子女教養困擾與問題需求更為貼近，在討論過程中，更可同理對方感受，亦可能對本次團體效益產生影響。

## 二、 未來研究相關建議

### (一)有關研究主題的建議

培育復原力可促使人在面對生活挫折時能擁有正向的適應能力，而近年來復原力理論相關研究雖逐漸蓬勃發展，但運用在社會團體工作中仍不多見，以復原力為團體設計因素進行研究亦不多。

社會團體工作為社會工作直接服務方法之一，在實務工作中被廣為運用，若能有累積更多對復原力團體的研究資料，增進與補充以復原力為基礎的設計因素，從團體設計、操作技術與團體效果的證實與實務使用的操作指標。因此，以復原力為基礎的團體研究值得未來進一步研究與探討。

### (二)有關研究設計的建議

本研究設計採「單組個案研究設計」，沒有控制組，只有實驗組，無法排除其他產生影響之因素；且無前後測量之差異，無法比較成員參與團體前後明顯變化之處。未來相關研究若能規劃實驗組與對照組進行比較，對團體的效果呈現更有益。另外可針對成員個別狀況進行分析，配合事後訪談，將更能得知團體對於個人的影響因素與情形。同時，為能切確了解參與成員的改變，可針對成員的重要他人進行訪談，如此更能清楚了解成員參與團體後，具體行為的改變狀況。

另外，因本團體結果為成員立即性的改變，並未得知團體延宕性效果，故未來相關研究可考慮增加追蹤觀察研究，比較並了解團體的長期性效果。

### (三)有關研究對象與人數的建議

本研究對象流失對象與報名後未出席者，大多為對子女教養有興趣者，而非有困擾者，或許顯示當成員具有問題困擾，可能較有強烈的參與動機，且在團體投入狀況與團體動力的組成有益，建議在日後相關研究的篩選部分，可再仔細斟酌資格。

從訪談與團體過程中得知，成員對於同為大陸籍背景成員感到親切，可加速團體成員互動與親密度，同時，成員子女數與年齡趨近，在討論上更有共鳴，故考量成員溝通和互動，在成員組成背景可採取同為大陸籍新移民婦女，且對子女數與年齡上作優先考量資格篩選。但，若考量與在地的互動與多元文化經驗交流，可嘗試招募與篩選在地婦女和大陸籍新移民參與團體，所產生的團體動力與激盪，亦或有所不同。

另外，本團體人數雖少，但團體成員因而具較多分享時間，有較有機會深入了解對方和增加互動可能，在團體凝聚力和情感支持部份產生較強連結，故日後在辦理相關團體時，若需增強成員間正向依附關係以達到團體目標，團體成員人數在 4 至 6 人間，似乎能產生較佳的效益。

## 參考文獻

### 【中文部分】

- 丁水岸 (2007)。兩岸人民通婚衍生問題之研究 (未出版之碩士論文)。淡江大學，新北市。
- 內政部入出國及移民署 (2013 年 6 月)。外籍配偶人數與大陸 (含港澳) 配偶人數。取自 <http://www.immigration.gov.tw/public/Attachment/2122218585669.xls>
- 內政部入出國及移民署 (2009)。97 年外籍配偶與大陸籍新移民生活需求調查結果摘要分析。取自 [www.immigration.gov.tw/public/Data/091020261071.doc](http://www.immigration.gov.tw/public/Data/091020261071.doc)
- 王惠琴 (2009)。新移民婦女親職教育需求評估與親職自我效能感之研究：以台北縣市為例 (未出版之碩士論文)。淡江大學，新北市。
- 王鐘和 (2009)。親職教育。台北市：三民書局。
- 王貞云、黃欣蕙、何淑菁 (2012)。新移民家庭父母教養子女的問題與因應策略之探討。家庭教育雙月刊，37，28-40。
- 中華救助總會 (2007)。服務在台大陸籍新移民工作專輯 3。中華救助總會，台北。
- 甘玉霜 (2005)。屏東地區外籍母親親職角色知覺與親職教育需求之相關研究。屏東師範學院，屏東市。
- 白倩如 (2012)。機構安置少女復原力培育之行動研究。台大社會工作學刊，25，103-155。
- 李郁文 (1998)。團體動力學-群體動力的理論與實務。台北：桂冠圖書。
- 李瑞金、張美智 (2004)。從文化觀點探討東南亞外籍配偶在臺灣之生活適應。社區發展季刊，105，101-108。
- 李瑞金、陳琇惠、郭俊嚴、王秀燕、李明政 (2006)。社會政策與社會立法。台北：松慧。
- 李麗日 (2009)。新移民個人充權策略-由優勢復原觀點出發。社區發展季刊，126，240-253。
- 宋鎮照 (2005)。團體動力學。台北：五南。

- 宋麗玉、曾華源、施教裕、鄭麗珍 (2003)。社會工作理論-處遇模式與案例分析。台北：洪葉文化。
- 宋麗玉、曾華源、施教裕、鄭麗珍 (2012)。社會工作理論-處遇模式與案例分析。台北：洪葉文化。
- 林家興 (2007)。親職教育的原理與實務。台北：心理。
- 林寶安、鄭瓊月、蔡夙穎、鄭雅愛 (2011)。新移民與在地社會生活。台北：巨流。
- 林瑞穗 (譯) (2002)。社會學 (原著Calhoun, C. 等)。台北：麥格羅希爾。
- 林萬億 (2010)。團體工作理論與技術。台中：五南。
- 林振隆 (2004)。外籍配偶親職勝任感及親職教育需求之研究 (未出版之碩士論文)。新竹教育大學，新竹。
- 吳嫦娥 (1998)。親職教育活動設計實務手冊。台北：張老師。
- 吳美菁 (2003)。東南亞外籍配偶在台的生活適應與人際關係之研究—以南投縣為例 (未出版之碩士論文)。南華大學，嘉義。
- 吳慎 (2004)。大陸配偶在台灣生活適應之檢討 (未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄。
- 吳明儒 (2009)。社區多元文化與社會包容之探討：以台灣新移民女性為例。社區發展季刊，127，99-112。
- 洪福源 (2005)。強化個人生活的力量與自信—復原力的觀點。輔導季刊，41(2)，37-45。
- 高美英 (譯) (2010)。社會研究法-歷程與實務 (原著：Russell K. Schutt)。台北：洪葉。
- 邱秋雲 (2005)。跨國婚姻的美麗與哀愁—社會壓力下的婚姻關係探討。諮商與輔導，233，26-30。
- 莫藜藜 (譯) (2009)。團體工作實務 (原著 Ronald W. Toseland & Robert F. Rivas)。台北市：雙葉書廊。
- 黃秀香、鄭善明、翁慧圓、張柏晴 (2004)。青少年復原與社會工作。台北：洪葉文化。
- 黃德祥 (2006)。親職教育理論與應用。台北：華杏。
- 黃世琿、李麗雯 (2009)。新移民家庭母親教養與分享式注意行為之探討—幼兒期之追

- 縱研究。兒童與教育研究，5，159-184。
- 黃松林、趙善如、陳宇嘉、萬育維（2012）。社會工作方案設計與管理。台北：華都。
- 溫世頌(2006)。心理學辭典。台北：三民。
- 常欣怡、宋麗玉（2007）。青少年復原力概念與相關研究之探究。東吳社會工作學報，17，172-192。
- 曾文志(2006)。復原力保護因子效果概化之統合分析。輔導與諮商學報，14，1-35。
- 曾華源、李仰慈（2012）。建構弱勢少年復原力的社會工作專業服務輸送體系。社區發展季刊，139，193-203。
- 曾華源、鄭夙芬、溫信學（2013）。社會團體工作。新北市，國立空中大學。
- 葉至誠（1998）。社會團體工作。空大學訊，224，64-71。
- 葉郁菁（2010）。家庭社會學：婚姻移民人權的推動與實踐。台北：巨流。
- 游美貴（2009）。大陸及外籍配偶生活處遇及權益之研究。內政部入出國及移民署委託之專題研究成果報告（編號：000301140000A1001），未出版。
- 游淨如(2011)。新移民母親參與親職教育活動之經驗（未出版之碩士論文）。國立臺北教育大學，台北。
- 孫碧霞、劉曉春、邱方晞、曾華源(譯)(2000)。社會團體工作(原著:Charles D. Garvin)。台北：洪葉。
- 張鐸嚴、何慧敏、何富美、連心瑜（2004）。親職教育。新北市：國立空中大學。
- 張碧如（2006）。外籍配偶與多元文化教育相關議題之省思。社區發展季刊，114，367-374。
- 張芳全、陳冠蓉、那昇華、陳滄鈺、林永盛、洪毓琄、柯淑慧、蕭玉盞、李健銘、蔡瑞芳、施奈良、張樹閔、林維彬、何佩憶（2007）。新移民子女的教育。台北：心理。
- 張芳全、那昇華、李麗昭、葉文杰、楊秀琴、劉菊珍、林意欽、謝芳儒、鄭憶倫、林幸君、王逸修、朱聖雯、蔡瑋昶、趙珮晴（2009）。新移民的家庭、親職教育與教學。台北：心理。
- 師豫玲、張美美、蕭舒云、王可欣（2009）。臺北市政府社會局新移民照顧輔導措施與成效。社區發展季刊，127，18-41。
- 廖立仁（2010）。兩岸人民通婚對臺灣社會衍生問題之研究-以對臺灣社會及治安影響

- 為例（未出版之碩士論文）。淡江大學，新北市。
- 莊小玲、汪正青、黃秀梨（2010）。概念分析—親職。嘉基護理，10（1），8-13。
- 陳青青（1986）。現代父母與親職教育。社區發展季刊，36，27-30。
- 陳寧容、劉蔚萍、趙康伶、何素珍、李嘉莉、曹純瓊、許純瑜、張鈺珮、簡君純（2008）。親職教育理論與實務~學習成為適性教養的父母。新北市：華立圖書。
- 陳素甄（2008）。中部四縣市外籍配偶親職教育需求之研究（未出版之碩士論文）。國立臺中教育大學，台中。
- 陳美惠（2002）。彰化縣東南亞外籍新娘教養子女經驗之研究（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義。
- 陳里鳳（2006）。臺北市外籍配偶親職教育需求之研究（未出版之碩士論文）。國立台灣師範大學，台北。
- 翁毓秀（2006）。為新住民建構社會包容的家庭政策。社區發展季刊，114，61-76。
- 鄭怡世（1998）。社會團體工作方案實務—以「童年期受虐生存者治療團體」為例。社會建設，99，76-84。
- 顏錦珠（2002）。東南亞外籍新娘在台生活經驗與適應歷程之研究（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義。
- 劉碧蓉（2011）。新媳難為—外籍配偶與本籍配偶的婚姻適應（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學，屏東。
- 劉美芳（2001）。跨國婚姻中菲籍女性的生命述說（未出版之碩士論文）。高雄醫學大學碩士論文，高雄。
- 劉曉春、張意真（譯）、曾華源校閱（1997）。社會團體工作（原著：Kenneth E. Reid）。台北：揚智文化。
- 郭靜晃（2009）。親職教育—理論與實務。台北縣：揚智文化。
- 趙碧華、朱美珍（2000）。研究方法—社會工作暨人文科學領域的運用（原著：Rubin, Allen & Babbie, Earl）。台北：雙葉書廊。
- 傅從喜、黃國清、林宏陽、李大正、陳儀、楊家裕、謝秀玉、黃曉薇（2009）（譯）。社會工作研究法（原著：Allen Rubin、Earl Babbie）。台北：心理。
- 鍾鳳嬌、趙善如、王淑清、吳雅玲（2010）。新移民家庭服務與實踐。台北：巨流。

熊辛蘭(2005)。外籍配偶親職教育需求與家庭支持之相關研究(未出版之碩士論文)。靜宜大學，台中。

魏渭堂(2007)。親職教育。新北市：新文京。

魏毓瑩(2003)。在台女性大陸配偶之親職角色適應研究(未出版之碩士論文)。國立台北護理學院，台北市。

戴鎮州(2004)。大陸與外籍配偶問題與可能出路：社會人文觀點省思。社區發展季刊，105，90-101。

葉肅科(2004)。外籍配偶家庭：社會資本與社會凝聚力初探。社區發展季刊，105，133-149。

#### 【西文部分】

Belsky, J.(1984). The determinants of parenting: A process model. Child Development. 55, 83-98

Garnezy, N ( 1993 ) 。 children in poverty : Resilience despite risk. psychiatry, 56, 127-136.

Rutter, M ( 1993 ) 。 Resilience : some conceptual consideration. Journal of Adolescent Health, 14, 626-631.

Smokwski. P. R, Reynolds. A. J, Bezruczko. N ( 1999 ) . Resilience and protective factors in adolescence : An autobiographical perspective from disadvantaged youth. Journal of School Psychology , 37 ( 4 )

Walsh, F. (2002). A family resilience framework: Innovative practice applications. Family Relations, 51(2) , 130-137.

## 團體參與研究同意書

親愛的新移民姐妹，您好：

身為母親的喜悅與辛苦，可以有人更懂你的感受與需求！子女教養過程中的迷惘與無助，可以有人共同討論與思索！每個人都具備復原力的能量，就讓我們相互支持，學習與發展復原能力；在親子教養的路途上，得以更佳的狀態面對種種的挑戰！

在本次團體中，您將經歷七次團體經驗；團體的目的在於發展復原力，提昇親職能力。在團體中，將藉由任務活動的參與及達成、對共同問題與感受的分享與交流，進而討論與嘗試各種可能的子女教養問題的解決方式與策略。我們將透過您的參與，瞭解復原力對於提昇親職能力的影響，並希望將研究結果提供給實務領域，作為發展親職教育方案的參考。

在參與團體之前，您還需要知道的事：

1. 當您在參與團體時，我們將由以下方式來紀錄您的成長；  
(1) 團體活動紀錄 (2) 問卷填答 (3) 錄音及拍照
2. 您的資料在研究中是被保密的；  
(1) 與您相關的紀錄，都將以匿名或代號的方式呈現，若有照片，也將以馬賽克處理。  
(2) 所有資料的使用，都需要您的同意。
3. 以上資料都將成為活動引導者 - 東海大學社會工作學系碩士班呂佳蓉的論文內容，並在指導老師曾華源教授的督促之下進行。

如您同意，並參與本次團體，請在以下欄位簽名，謝謝。

參與成員簽名：\_\_\_\_\_

### 第一次團體計畫書

<b>單元名稱</b>	真正開心認識你	<b>活動日期</b>	101年11月9日(五)
<b>活動時間</b>	10:00 - 12:00(共120分鐘)	<b>活動地點</b>	中華救助總會 大會議室
<b>活動設計者</b>	呂佳蓉	<b>活動帶領者</b>	呂佳蓉
<b>參與對象</b>	大陸籍新移民婦女，約8人		
<b>活動目標</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 促進成員相互認識。</li> <li>2. 討論與形成團體規範。</li> <li>3. 了解與澄清成員對團體與自我的期待。</li> <li>4. 藉由活動促進成員正向思考。</li> </ol>			
<b>時間</b>	<b>活動流程</b>	<b>活動內容</b>	<b>器材</b>
10:00-14:05 (5分鐘)	引言	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者自我介紹，並介紹協同領導者。</li> <li>2. 歡迎成員加入團體，並說明團體性質與目的。</li> <li>3. 簡介說明團體進行時程與團體內容。</li> </ol>	團體內容海報
10:05-10:35 (30分鐘)	暖身活動	<p><u>認識你真好(自我認識+澄清團體期待)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 首先發下「認識單」，請成員完成填寫： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 寫下自己的名字，接著找尋自認與其特質相符的動物圖案上圈選，並列點說明(要正向特質)。</li> <li>(2) 填寫有關對於團體的期待。</li> <li>(3) 填寫有關對於團體規範的期待。</li> </ol> </li> <li>2. 請成員各自分享自己填寫的單子。首先是自我特質，請成員可依據單張分享，並引導成員相互回饋。</li> <li>3. 每當成員分享到團體期待部分，由領導者做確認與澄清，將切確的團體目標寫在團體規範海報上。</li> <li>4. 當成員分享到團體規範時，領導者帶領成員討論，將共同決議的部分，填入團體規範海報內。</li> <li>5. 最後請成員畫上自己的手並簽名，由領導者做總結。</li> </ol>	認識單、團體規範海報、筆

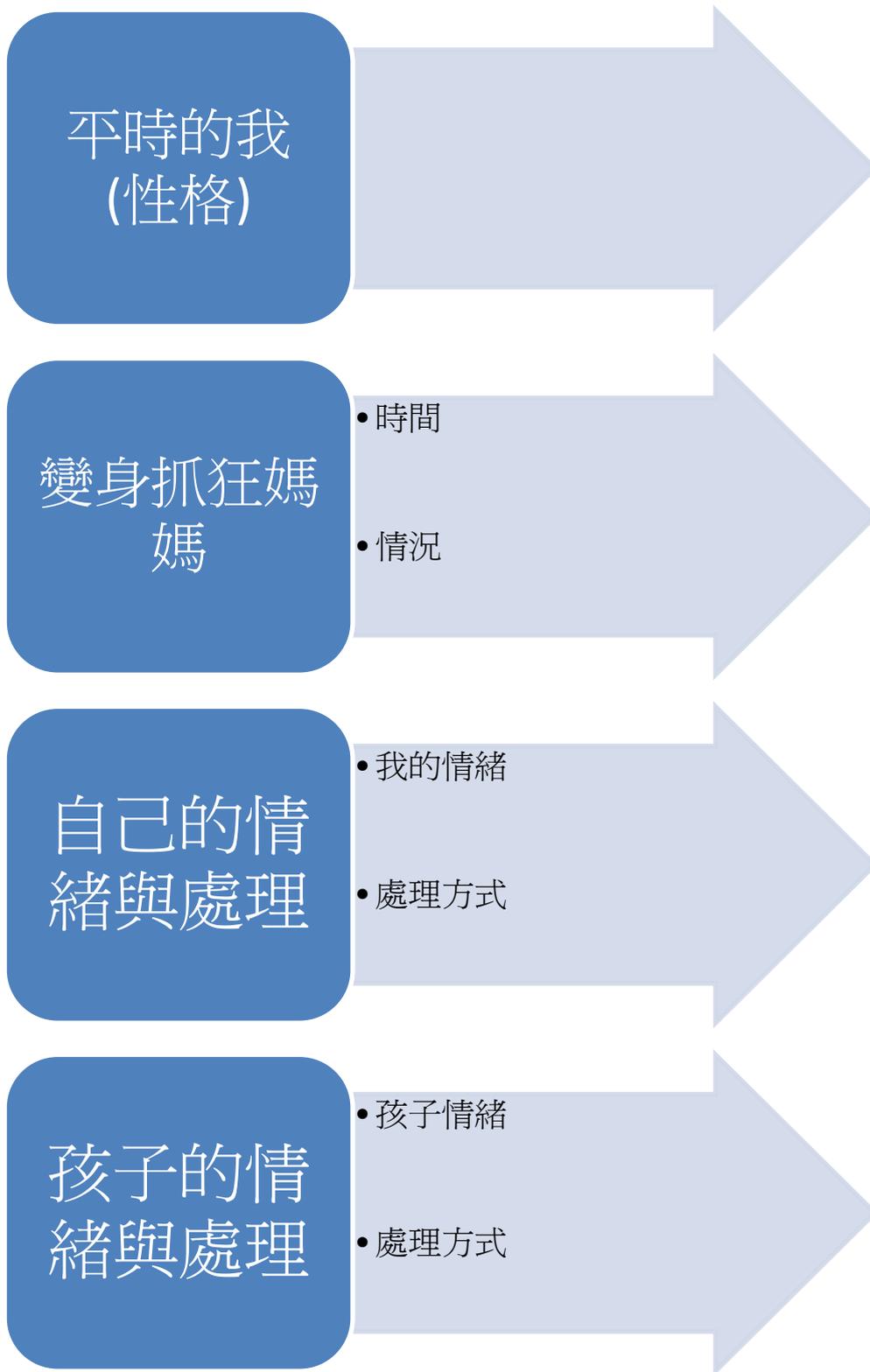
<p>10：35- 11：05 (30分 鐘)</p>	<p>主活動 1</p>	<p><u>超級調查員</u></p> <p>1. 領導者介紹活動規則： (1) 請成員兩兩一組。 (2) 請雙方禮貌的詢問到彼此的姓名、哪裡人、居住地、家中成員、興趣，五項事件，並作記錄。 (3) 調查到完畢的事項後，請成員交換不同成員，至少要認識 2 名成員。</p> <p>2. 領導者請成員各自分享所調查到的對象。</p> <p>3. 領導者針對成員的介紹，引導成員相互回饋，並作最後總結。</p>	<p>調查表、筆</p>
<p>11：05- 11：45 (40分 鐘)</p>	<p>主活動 2</p>	<p><u>我的生命故事</u></p> <p>1. 領導者說明活動目的與進行方式。 2. 發下白紙，請成員以曲線的方式，畫出自己生命史的線條。領導者拿出示範單說明如此。 3. 請成員依據生命經驗發生的事件所產生的影響，畫成曲線，並在曲線高低起伏處註明原因或事件。 4. 請成員各自分享自己的生命曲線，並引導成員發掘事件的正向意義。 5. 鼓勵並引導成員相互回饋。 6. 領導者最後總結。</p>	<p>生命故事單、筆</p>
<p>11：45- 11：55 (10分 鐘)</p>	<p>回饋與分享</p>	<p>1. 領導者為本次活動做摘要回顧與總結。 2. 請成員分別對此次團體深刻印象事件作回饋。 3. 填寫學習回饋單與量表問卷。</p>	
<p>11：55- 12：00 (5分鐘)</p>	<p>結束</p>	<p>1. 領導者感謝成員今天的參與。 2. 預告下次活動的時間與內容，請成員計的出席。</p>	
<p><b>注意事項</b> 成員彼此陌生，需領導者多引導彼此互動。</p>			
<p><b>備註</b></p>			

## 第二次團體計畫書

單元名稱	那一年，我變成一位母親	活動日期	101年11月16日（五）
活動時間	10:00 - 12:00(共120分鐘)	活動地點	中華救助總會 大會議室
活動設計者	呂佳蓉	活動帶領者	呂佳蓉
參與對象	大陸籍新移民婦女，約8人		
<b>活動目標</b> 1. 藉由活動分享提高成員熟悉度與凝聚力。 2. 分享活動培養成員表達能力。 3. 檢視成員與孩子互動困擾與情境。			
時間	活動流程	活動內容	器材
09:30- 09:40 (10分鐘)	引言	1. 歡迎成員。 2. 簡要回顧上次團體內容。 3. 請成員簡要的再次自我介紹。	
09:40- 10:30 (50分鐘)	暖身活動	<u>我的生命故事</u> 7. 領導者說明活動目的與進行方式。 8. 發下海報紙，請成員以曲線的方式，畫出自己生命史的線條。領導者拿出示範單說明如此。 9. 請成員依據生命經驗發生的事件所產生的影響，畫成曲線，並在曲線高低起伏處註明原因或事件。 10. 特別說明其中必須標註事項，包含孩子出生與孩子互動的事件。 11. 請成員各自分享自己的生命曲線，並引導成員相互回饋。 12. 領導者最後總結。	白紙、彩色筆、原子筆
10:30- 11:20 (50分鐘)	主活動	<u>我是抓狂媽媽?</u> 1. 延續上周團體成員分享，與孩子互動中最困擾的部分做探討與深入討論。 2. 成員思考後寫下： (1) 不抓狂時的自己的性格為何。 (2) 何種情況與時間點最容易變身抓狂媽媽。 (3) 抓狂後怎麼處理自己的情緒。	抓狂單、海報

		<p>(4) 抓狂後如何面對孩子與處理孩子的情緒。</p> <p>3. 請成員各自分享與相互回饋。</p> <p>4. 將成員意見蒐集成一張大海報。</p>	
<p>11：20- 11：30 (10分鐘)</p>	<p>回饋與分享</p>	<p>1. 領導者為本次活動做摘要回顧與總結，並感謝成員今天的參與</p> <p>2. 請成員對此次活動印象深刻事件回饋。</p> <p>3. 家庭作業：記錄這周抓狂次數與事件及處理方式。</p> <p>4. 請成員協助填寫回饋單。</p> <p>5. 預告下次活動的時間與內容，請成員若遇突發事項，不便出席時，請告知領導者。</p>	<p>回饋單</p>
<p><b>注意事項</b></p>			
<p><b>備註</b></p>			

# 抓狂媽媽變身記



## 作業 1-抓狂媽媽記錄表

我是\_\_\_\_\_

時間：11/16-11/22				
發 生 日 期	事 件	我的反應與情緒 (事件當下)	孩子的反應、情 緒 (事件當下)	處理方式 (事後處理)

### 第三次團體計畫書

單元名稱	愛的依附	活動日期	101年11月23日(五)
活動時間	10:00 - 12:00(共120分鐘)	活動地點	中華救助總會 大會議室
活動設計者	呂佳蓉	活動帶領者	呂佳蓉
參與對象	大陸籍新移民婦女，約8人		
<b>活動目標</b> 1. 藉由作業的分享與討論，促進成員思索問題與解決問題能力增進。 2. 引導成員檢視自己與孩子的依附關係。 3. 團體分享與討論，增強成員溝通能力。			
<b>時間</b>	<b>活動流程</b>	<b>活動內容</b>	<b>器材</b>
09:30- 09:35 (5分鐘)	引言	1. 歡迎成員。 2. 簡要回顧上次團體內容。	
09:35- 09:50 (20分鐘)	家庭作業分享	1. 請成員拿出自己的作業單，簡述自己的作業內容。 2. 引導成員相互回饋。	
09:50- 10:20 (30分鐘)	家庭作業綜合討論	1. 引導成員共同歸納成為抓狂媽媽的因素。 2. 啟發成員討論如何避免及真的發生如何處理。	
10:45- 11:25 (30分鐘)	主活動	<u>活動</u> 1. 請成員填寫活動單。 2. 領導者請成員分享所寫的內容，給予回饋，並引導成員相互回饋。 3. 簡單分享依附關係概念與理論。 4. 帶領成員討論如何影響親子關係。	
10:45- 11:20 (55分鐘)	回饋與分享	1. 領導者為本次活動做摘要回顧與總結。 2. 請成員分別對本次單元印象深刻事件回饋並感謝。 3. 交代家庭作業並請成員填寫回饋單。	回饋單
11:20- 11:30 (10分鐘)	結束	1. 領導者感謝成員今天的參與。 2. 預告下次活動的時間與內容，請成員計的出席。	
<b>注意事項：</b>			
<b>備註</b>			

### 第四次團體計畫書

單元名稱	一份愛，兩個寶	活動日期	101年11月30日(五)
活動時間	09:30 - 11:30(共120分鐘)	活動地點	中華救助總會大會議室
活動設計者	呂佳蓉	活動帶領者	呂佳蓉
參與對象	大陸籍新移民婦女，約8人		
<b>活動目標</b> 1. 作業的執行，促進成員提昇執行能力。 2. 藉由想與討論，促進成員產生親密感。 3. 藉由活動引導成員發覺面對孩子間矛盾問題的原因。 4. 問題的討論，培養成員思索問題與解決問題能力。			
時間	活動流程	活動內容	器材
09:30- 09:40 (10分鐘)	引言	1. 歡迎成員。 2. 簡要回顧上次團體內容。 3. 帶領者回饋這幾次活動的感受。	
09:40- 10:10 (30分鐘)	家庭作業分享與討論	1. 請成員拿出自己的作業單，簡述自己的作業內容。 2. 引導成員相互回饋。 3. 帶領成員討論家庭作業目標訂定的可行性與執行度。	
10:10- 10:40 (30分鐘)	暖身活動	<u>愛的快問快答</u> 1. 帶領者說明活動方式： (1) 每位成員發與一張紙。 (2) 帶領者將依序拿出活動紙卡的字詞，字詞分別為：孩子老大、孩子老二、偏袒老大、保護小的孩子、訓斥、體罰。 (3) 請成員依據直接反應填寫所想到詞。 2. 帶領者依序字詞順序，請成員個別分享所寫下的字句與原因。 3. 帶領者引導成員思考，對兩個孩子的不同感受，並探索偏心的價值信念為何。	活動字詞卡、白紙、筆
10:40- 11:20 (40分鐘)	主活動	<u>愛要怎麼分</u> 1. 請成員兩兩分組寫下孩子手足間最常出現爭執的問題。	活動單、筆

		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. 帶領成員嘗試對問題分類與歸類。</li> <li>3. 以腦力激蕩方式，拋出任何可以解決的方式，再針對各方式討論可行性。</li> </ol>	
<p>11：20- 11：30 (10 分鐘)</p>	<p>回饋與分享</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者為本次活動做摘要回顧與總結，並感謝成員今天的參與。</li> <li>2. 請成員分別對本次單元印象深刻事件回饋並感謝。</li> <li>3. 告知家庭作業：愛的練習單。</li> <li>4. 請成員填寫回饋單。</li> <li>5. 預告下次活動的時間與內容，請成員計的出席</li> </ol>	<p>回饋單</p>
<p><b>注意事項：</b></p>			
<p><b>備註</b></p>			

## 活動單

1. 我的小孩對我的信任度是\_\_\_\_\_。
2. 我對我的孩子的信任度是\_\_\_\_\_。
3. 當我的孩子有心事時，他會不會告訴我？\_\_\_\_\_他會\_\_\_\_\_。
4. 當我的孩子有心事時，我會\_\_\_\_\_。
5. 當我的孩子意見與我不同時，他會\_\_\_\_\_。
6. 當孩子與我意見不合時，我會\_\_\_\_\_。

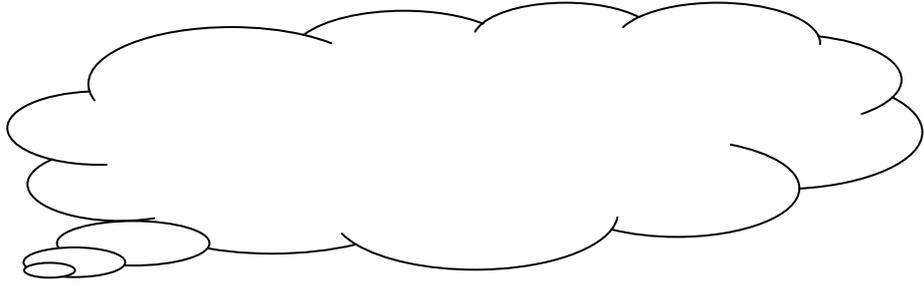
### 第五次團體計畫書

單元名稱	教養百寶箱	活動日期	101年11月30日(五)
活動時間	09:30 - 11:30(共120分鐘)	活動地點	中華救助總會大會議室
活動設計者	呂佳蓉	活動帶領者	呂佳蓉
參與對象	大陸籍新移民婦女，約8人		
<b>活動目標</b> 1. 藉由作業的達成，提供成員設立目標與執行的機會。 2. 團體分享與討論，提供成員產生親密感與凝聚力。 3. 探索問題與討論解決，促進成員表達與溝通能力。 4. 引導成員思考問題解決的策略，提升成員問題解決能力。 5. 統整成員團體參與過程所學方法。			
時間	活動流程	活動內容	器材
09:30- 09:35 (5分鐘)	引言	1. 歡迎成員。 2. 簡要回顧上次團體內容。	
09:35- 10:05 (30分鐘)	暖身活動	<u>家庭作業分享與討論</u> 1. 請成員拿出自己的作業單，簡述自己的作業內容。 2. 領導者回應作業並進行歸納及總結。	
10:05 10:45 (40分鐘)	主活動1	<u>孩子間矛盾問題的討論</u> 1. 延續上周問題討論，針對孩子間矛盾問題進行討論。 2. 引導成員根據孩子行為的動機、自己的憂慮進行討論。 3. 領導者依據成員的討論與回饋，帶領成員進行歸納與探索面對的可能。	
10:45- 11:20 (45分鐘)	主活動2	<u>教養百寶箱</u> 1. 請成員分別寫下下列問題： (1) 參與團體學習到的技巧與方法。 (2) 參與團體後，與孩子相處變化。 2. 帶領成員以所學的技巧，為自己設下目標，例如常鼓勵孩子或擁抱孩子。 3. 與成員討論目標設定的可行性與執行度	活動單、海報、筆

<p>11：20- 11：30 (10 分鐘)</p>	<p>回饋與分享</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者為本次活動做摘要回顧與總結，並感謝成員今天的參與。</li> <li>2. 請成員分別對本次單元印象深刻事件回饋並感謝。</li> <li>3. 告知家庭作業：量身訂作的愛。</li> <li>4. 請成員填寫回饋單。</li> <li>5. 預告下次活動的時間與內容，請成員計的出席</li> </ol>	<p>回饋單</p>
<p><b>注意事項：</b></p>			
<p><b>備註</b></p>			

## 量身訂作的愛

我學到了



我希望變成\_\_\_\_\_

我的目標是\_\_\_\_\_

困難\_\_\_\_\_

優勢\_\_\_\_\_

	任務（完成目標的步驟）	日期	結果
1			<input type="checkbox"/> 完成 <input type="checkbox"/> 部分完成 <input type="checkbox"/> 沒有完成
2			<input type="checkbox"/> 完成 <input type="checkbox"/> 部分完成 <input type="checkbox"/> 沒有完成
3			<input type="checkbox"/> 完成 <input type="checkbox"/> 部分完成 <input type="checkbox"/> 沒有完成
4			<input type="checkbox"/> 完成 <input type="checkbox"/> 部分完成 <input type="checkbox"/> 沒有完成
5			<input type="checkbox"/> 完成 <input type="checkbox"/> 部分完成 <input type="checkbox"/> 沒有完成

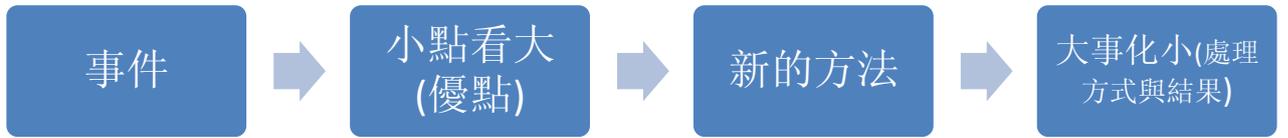
### 第六次團體計畫書

單元名稱	習慣養成大作戰	活動日期	101年12月12日(三)
活動時間	09:30 - 11:30(共120分鐘)	活動地點	中華救助總會大會議室
活動設計者	呂佳蓉	活動帶領者	呂佳蓉
參與對象	大陸籍新移民婦女，約8人		
<b>活動目標</b> 1. 成員優點相互回饋，促進成員親密感與凝聚力。 2. 家庭作業討論與分享，培養成員表達與溝通能力。 3. 討論孩子問題，增進成員面對問題解決的正向態度與尋找解決方法。 4. 家庭作業，讓成員學習目標設立的可行性與思索如何執行。			
時間	活動流程	活動內容	器材
09:30- 09:35 (5分鐘)	引言	3. 歡迎成員。 4. 簡要回顧上次團體內容。	
09:35- 09:55 (20分鐘)	暖身活動	<u>愛的回饋</u> 1. 領導者首先對個別成員回饋。 2. 請偕同領導者示範表達在團體中看到其他成員的優點或感受到其他成員的改變。 3. 請成員分別對其他成員進行鼓勵與回饋。	
09:55- 10:45 (50分鐘)	家庭作業討論	1. 請成員拿出自己的作業單，簡述自己的作業內容。 2. 領導者與成員討論達成程度，並請其他成員給予回饋。 3. 領導者回應作業並進行歸納及總結。	
10:45- 11:25 (50分鐘)	主活動	<u>孩子的習慣養成大作戰</u> 1. 領導者首先徵求一位有意願的成員到團體中間，陳述自己在培養孩子習慣養成時遇情境與困難。 2. 該成員分享畢後，請有想法的成員給予回饋與建議，再回到團體中討論可行性。 3. 如此的反復討論，直到得到具體的解決方式。	

<p>11：25- 11：30 (5分鐘)</p>	<p>回饋與分享</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者為本次活動做摘要回顧與總結，並感謝成員今天的參與。</li> <li>2. 告知家庭作業：我的孩子好棒。</li> <li>3. 請成員填寫回饋單。</li> <li>4. 預告下次活動，請成員計的出席</li> </ol>	<p>回饋單</p>
<p><b>注意事項：</b></p>			
<p><b>備註</b></p>			

# 我的孩子好棒

我是\_\_\_\_\_




### 第七次團體計畫書

單元名稱	再「見」~好媽媽俱樂部	活動日期	101年12月14日(五)
活動時間	09:30 - 11:30(共120分鐘)	活動地點	中華救助總會大會議室
活動設計者	呂佳蓉	活動帶領者	呂佳蓉
參與對象	大陸籍新移民婦女，約8人		
<b>活動目標</b> 1. 家庭作業促進成員發覺孩子優點，練習正向思考。 2. 作業與問題的討論，讓成員練習自我表達與溝通能力。 3. 統整成員學習經驗。 4. 回顧團體參與的改變，提高成員信心。 5. 設立未來目標，增進成員具有希望感。			
時間	活動流程	活動內容	器材
09:30- 09:35 (5分鐘)	引言	1. 歡迎成員。 2. 簡要回顧上次團體內容。	
09:35- 10:20 (45分鐘)	暖身活動	<u>家庭作業的分享與討論</u> 1. 領導者首先對個別成員回饋。 2. 請偕同領導者示範分享。 3. 邀請成員自願分享，並引導成員相互給與回饋。 4. 領導者總結成員分享。	
10:20 11:20 (60分鐘)	主活動	<u>成長。學習。希望</u> 1. 領導者給與成員活動成果手冊，一具手冊帶領成員回顧每次團體經驗與討論議題。 2. 領導者帶領成員回想該次團體狀況與成員分享狀況及意見，並詢問成員的感受，以及是否有其他回饋與學習。 3. 回顧完畢，領導者給與成員鼓勵，並引導成員相互回饋與勉勵。 4. 請成員填寫手冊最後活動頁，有關團體前的自己，團體後的自己，並且為未來的自己設下目標與形象。 5. 填寫完畢後，請成員各自分享，相互回饋，並勉勵彼此。	

<p>11：20- 11：30 (5分鐘)</p>	<p>回饋與分享</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者感謝成員這次團體的參與，並鼓勵成員形成自助網絡，仍可繼續關心與聯絡。</li> <li>2. 請成員填寫回饋單、團體滿意度問卷及後側量表問卷。</li> </ol>	<p>回饋單</p>
<p><b>注意事項：</b>注意成員是否有分離情緒，協助成員表達與處理感受。</p>			
<p><b>備註</b></p>			

第1次團體紀錄表

團體日期	101年11月9日	團體時間	9:30-11:40
活動地點	中華救助總會 大會議室	活動主題	真正開心認識你
帶領者	呂佳蓉	協同領導者	黃○珍
紀錄者	呂佳蓉		
參與成員	預計出席7人，實際出席5人，出席成員： A、B、C、D、E		
位置與互動關係			
團體過程	<p><u>9:40-9:50 引言</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者自我介紹與過往學習及工作經歷，並歡迎成員加入團體。</li> <li>2. 領導者說明團體的目的、團體進行次數與內容，並向成員詢問是否有問題。</li> <li>3. 成員D表示最後一次團體時間將返鄉，是否可調整團體時間，以便全勤參與。領導者回應，由於有兩位成員本次活動請假，日後將進入團體，下次團體成員到齊時，這個部分可以經過成員討論後協調。</li> <li>4. 有關團體內容部分，成員暫無異議，但領導者表示，可隨之後團體討論，根據成員需求再做修正。</li> </ol> <p><u>9:50-10:55 暖身活動-自我介紹與團體期待</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者發下「認識單」，向成員說明活動方式，認識單有兩張，第一張活動單請成員寫下自己姓名後，圈選與自己特質相關的動物，並說明原因，且試著以正向特質方向去思索自己的正向特質。</li> <li>2. 第二張活動單，請成員寫下參加團體的期待與對於團體規範的期待。</li> </ol>		

3. 開始填寫，成員詢問，若單據上無適合的動物怎麼辦。領導者回應，請自行填寫動物名稱，說明即可。
4. 填寫完畢，請成員首先就自我認識的部分先分享：
  - (1) 協同領導者：認為自己和烏龜一樣，具有「守信用」、「堅持」、「忍耐」。
  - (2) 成員 D：覺得自己跟蜜蜂一樣「勤勞」，也像蜜蜂一樣急，相對有些沒有耐心。
  - (3) 成員 A：認為自己跟狗一樣的「忠誠」、「老實」，也因此較不夠圓滑。
  - (4) 黃成員 E：心情好時跟綿羊一樣「溫柔」，偶爾生氣時跟老虎一樣失控，孩子不聽話時，就像蜜蜂般「囉嗦」。
  - (5) 成員 B：認為自己跟烏龜一樣，動物很慢，可是很有「耐力」、做事很「細膩」。
  - (6) 成員 C：找不到相似的動物，但自己很沒耐心，且有困難時，像烏龜縮進殼裡，不想面對。談論於此時，成員不斷落淚，並表示因為自己是離婚帶著兩個孩子，生活很辛苦，但卻不懂怎麼面對。
5. 領導者針對成員各別回饋，並引導成員多去思索更多可能性。例如大家都會覺得自己沒耐心，乍聽之下是個負面的詞，但沒耐心也表示是個直接反應情緒的人，所以，身邊的人是可以真實的感受到其甄時的情緒與感受。鼓勵成員，如硬幣般的兩面，大家可以嘗試多為自己或是接觸到事務找到不一樣的角度與意義。
6. 領導者，首先請協同領導者示範分享對於團體的期待，之後請成員分享：
  - (1) 協同領導者：期待藉由參加團體，可以認識新的朋友，也希望能交流更多不同的教養方法。
  - (2) 成員 D：期待團體能學到正面的解決辦法，希望這會是個溫暖和樂的團體。期待參加這個團體，自己能夠變得更有耐心和溫柔。
  - (3) 成員 A：期待團體能夠相互學習和經驗交流、資源分享，彼此尊重，相互關心。期待自己能學會自我情緒管控，增進親子間的互動與溝通。
  - (4) 成員 E：期待團體是個快樂相處的地方，大家都可以遵

守規則。期待自己參與團體後，與孩子相處更融洽，學到更多教育孩子的方法。

(5) 成員 B：期待團體是個可以學教養孩子的方法，期待自己參與團體後，能更有耐心、愛心、更理智的去面對孩子。

(6) 成員 C：希望團體可以有更多分享，期望自己透過參與團體變得更有耐心，並學會方法去面對孩子。

7. 統整大家意見後，整理出團體規範的期待為：

(1) 準時出席，有事相互告知。

(2) 團體過程中，手機靜音，或音量調小。

(3) 相互尊重與關心。

(4) 保守秘密，注重隱私。

8. 領導者將團體期待寫到海報紙上，請成員畫上手掌並在手掌內簽名，表示同意與願意遵守。

#### 10：55-11：25 主活動-超級調查員

1. 領導者說明活動，請完成調查表內的任務，由兩個人為一組，相互調查詢問，必須進行認識到至少兩位成員。

2. 成員開始相互攀談與認識，氣氛熱絡。

3. 請成員分享自己的成果：

(1) 成員 E：廣東人，目前居住永和區，家中育有一兒一女，分別為小三與小一，興趣是踏青。認識成員 A、D。

(2) 成員 A：湖南人，目前居住樹林區，家中有四人，育有一女一子，分別為小六與小四。認識成員 C、E。

(3) 成員 D：江西人，目前居住中和區，家中四人，育有兩子，分別小五與小四，喜歡旅遊。認識了成員 E、C。

(4) 成員 B：廣東人，居住中山區，家中四人，育有一兒一女，分別小二與幼稚園中班，喜歡旅遊、參加法會。認識了成員 C、協同領導者。

(5) 成員 C：福建人，目前居住大安區，家中三人，育有一女一子，分別為小六與幼稚園小班。認識了協同領導者與成員 D。

4. 領導者歸納發現成員有些異同，同的是大家都有兩個孩子，都喜歡踏青，包含協同領導者在內，有三位成員住在雙和地區，大多來台已十年。不同的是，來自不同省

	<p>份，僅一位成員與協同領導者皆為江西人，僅一位成員來台不到十年。大多來的比較久，來台不久的成員可以有朋友請教在台經驗，由於子女數相同，且年齡多為接近，應有許多相似的經驗與困擾，日後大家可以互相支持與交流。</p> <p><u>11：25-11：40 結束</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者感謝成員的參與，並請成員填寫前測量表與回饋單。</li> <li>2. 領導者與成員討論是否願意留下通訊方式，相互聯繫，成員表示同意，領導者請成員寫下通訊方式，將製作通續錄後在發給大家。</li> </ol>					
特殊事件	<p>成員 C 在自我認識時，音分享自己離婚單親的經驗而落淚。領導者給予情緒支持與鼓勵，此外成員多向其表示鼓勵，除領導者外，成員 D 亦主動遞送衛生紙。領導者意給予鼓勵，並正向支持，勉勵團體成員都將會是日後的生活支持網絡。</p>					
成員整體反應與回饋	<p>由於初次團體，成員間顯得較為生疏。但，經過自我介紹後，成員初步認識，在兩兩分組時，已能輕鬆分享，並且顯得開心與愉悅。</p>					
各別成員反應	項目/ 成員	A	B	C	D	E
	成員能表達個人想法與感受	2	1	2	3	2
	成員能傾聽他人說話	3	3	3	3	3
	成員能接納他人回饋	2	3	3	3	2
	成員給予他人具體建議	1	0	0	1	0
	成員能與他人建立關係	2	2	2	3	1
	成員能分享教養經驗	1	2	3	3	2
	成員能表達遇到教養困難時感受與情緒	1	2	3	3	2
	成員對於他人教養方法表示願意學習	1	3	3	3	2
	成員能提出新的教養方法	0	0	0	0	0
	<p>※填表說明： 程度係指由該成員在團體中表現的態度或分享傾向來進行判斷，程度由 0-3 表示。0 是不願意分享；1 些許分享，但專注傾聽；2 是專注傾聽，經過引導下願意分享；3 是專注傾聽，不需要經過引導也會主動分享。</p>					
	客觀描述（成員所說、行為與態度）					

1. 成員 A：說話平穩。不主動發言，較為沉默，常為最後一位發言者。表示自己不太有耐心，但活動單所寫內容比發言內容還多。
2. 成員 B：說話語氣柔和、緩慢，說話時面帶笑容。陳述中表達自己是個沒耐心的媽媽，很容易被孩子的行為牽制情緒，希望不要這麼容易被激怒。分組認識其他成員時，會主動移動去認識其他成員。
3. 成員 C：情緒較激動，說話語氣起伏大。自己有過二段婚姻，提到擔心大女兒在學校被歧視，小兒子幼小好動，自己很頭痛。工作時，曾遇其它大陸籍新移民，但多為假婚姻來台，因此，原先對大陸籍新移民的認識較排斥。樂意與其他人接觸，兩兩分組認識活動時，會主動尋找成員攀談。
4. 成員 D：說話速度較快。因為家中兩個孩子皆為男孩，非常調皮好動，加上自己很沒耐心，要求又高，因此，很容易對孩子生氣。專注傾聽其他成員說話，並且主動接續話題，對於協同領導者與其同鄉，且現家居區域鄰近感到開心。
5. 成員 E：語調輕鬆，神情自然。提到自己脾氣非常暴躁，很沒耐心，但發完脾氣後就後悔。對於領導者的學經歷感到好奇而提問。團體前即認識協同領導者，因此，較主動與協同領導者互動，較不願意主動與其他成員互動。

#### 主觀描述（觀察者感受部分）

1. 成員 A：願意傾聽其他成員分享，但鮮少提及自己與家中狀況，較為沉默寡言，而最後分享時，也表示多與其他成員一樣，感覺隱藏於團體中。
2. 成員 B：專心傾聽其他成員分享，默默觀察其他成員。說話謹慎保守，深怕發言中的措詞會傷害他人。
3. 成員 C：從分享中可感受到，認為自己是需要改變，也期待藉由團體的參加來改善與孩子的互動和相處。
4. 成員 D：說話直接，感覺為人豪爽，且亦受其他成員分享而感動，具有同情心。樂與其他成員互動，當其他成員分享時，會主動回饋或提問。
5. 成員 E：或許因為認識協同領導者，因此，在團體中有熟悉者在場，是所有成員中表現最自在的一位，但相對的，也較願意與協同領導者互動，與其他成員顯少主動搭話與互動。

<p>團體互動情形</p>	<p>1. 團體氣氛：<input type="checkbox"/>熱烈高昂 <input checked="" type="checkbox"/>輕鬆愉悅 <input type="checkbox"/>自然平靜  <input type="checkbox"/>安靜冷漠 <input type="checkbox"/>憂傷難過 <input type="checkbox"/>衝突緊張  <input type="checkbox"/>其他：_____</p> <p>2. 團體動力：<input type="checkbox"/>成員積極主動參與 <input type="checkbox"/>成員被動冷漠  <input type="checkbox"/>輻射行互動模式 <input checked="" type="checkbox"/>以 L 為扇形互動  <input type="checkbox"/>其他：</p>
<p>領導者使用技巧 與自我評估</p>	<p>1. 運用之技巧：</p> <p>(1) 專注：成員發言時，必定與其眼神接觸，並適時移動身體姿勢，以表示有聽到、瞭解到、感覺的訊息。</p> <p>(2) 摘要：每位成員分享後進行簡要摘要。</p> <p>(3) 回饋：每位成員分享完畢，皆給予回饋與支持。</p> <p>(4) 澄清：在團體期待與自我期待的分享部分，對每位成員所說摘要陳述，並與期澄清原意是否如此。</p> <p>(5) 普遍化：但成員陳述自己是個沒耐心的媽媽，很容易生氣，藉由成員普遍分享後回饋表示，不僅是單一個人現象。</p> <p>2. 自我評估</p> <p>(1) 態度表現熱衷，願意為成員服務，且希望能與成員一起努力，達到團體的目標。</p> <p>(2) 嘗試在每位成員分享內容中，提供成員支持和正向的增強鼓勵，特別是成員 E 認為自己非常沒耐心，找不到正向特質，引導正向思考，並鼓勵；及成員 C 激動落淚時，立即給予情緒支持，並鼓勵其勇敢生活與努力的態度。</p> <p>(3) 因成員分享熱絡而時間不足，且初次團體帶領緊張的情緒，忽略團體結束前的活動回顧與摘要。</p>
<p>檢討與評估</p>	<p>1. 團體目標達成：</p> <p>(1) 藉由活動的討論，達到讓成員相互認識。</p> <p>(2) 活動的討論過程中，瞭解到成員對團體的期待，並共同訂定團體規範。</p> <p>(3) 由於成員分享熱絡，時間不足，原先預定主活動 2 刪除，沒有進行，因此，並無達到回顧生命歷程。</p> <p>2. 檢討與改善：</p> <p>(1) 成員分享狀況熱絡，超乎期待，活動設計部分將進行修正，每次團體應進行一次暖身與主活動即可。</p>

	(2) 由於時間不足，結束時來不及做摘要回顧與回饋，在時間管控部分需改進。
--	---------------------------------------

## 第2次團體紀錄表

團體日期	101年11月16日	團體時間	9:45-12:00
活動地點	中華救助總會 大會議室	活動主題	我是抓狂媽媽?
帶領者	呂佳蓉	協同領導者	黃○珍
紀錄者	呂佳蓉		
參與成員	報名成員7人，實際出席4人，出席成員： A、B、C、D		
位置與互動關係	<pre> graph TD     Leader[領導者] --&gt; A[A]     A --&gt; B[B]     B --&gt; C[C]     C --&gt; CoLeader[協同領導者]     CoLeader --&gt; D[D]     D --&gt; A     B --&gt; D     </pre>		
團體過程	<p>9:45-9:50 引言</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者歡迎成員此次的參加。</li> <li>2. 領導者告知成員 E 因病不適，至醫院檢查，此次請假。</li> </ol> <p>9:50-11:10 暖身活動-我的生命故事</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者發下活動單與海報，說明活動方式，請成員依據生命經驗事件的影響，將事件標註說明，其必定應談到婚姻與孩子出生的影響，將過往生命故事在海報紙上畫成曲線。</li> <li>2. 成員完成後，請協同領導者示範分享，接著請成員各別分享：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 協同領導者：小時後較為低潮，因家中經濟負荷重，爸媽常有爭執，但媽媽是家中很重要的角色，雖然與父親爭吵嚴重，但卻不曾動過離婚念頭，並且擔任家中溝通與催化的角色，維繫起家中情感交流的作用，對孩子關心，並且帶領大家閒聊。直到因婚姻來台，曲線降低，因為起初與公婆同住，夫家互動冷漠，一整天也無交談</li> </ol> </li> </ol>		

幾句，與原先家庭差異很大。因此，當自己為人母時，時時提醒自己，不可讓家中成為如此冷淡的相處。後來，與先生購屋，自行居住後，也越來越適應在台生活，曲線慢慢回復，直到近幾年孩子長大，孩子會頂嘴，教養也顯得困難，曲線有低落一些，但大致都還算維持在好的向度。

- (2) 成員 D：曲線較平穩，無特殊起伏。小時候雖成績優異，但家中重男輕女，無法繼續升學，覺得很遺憾，也因此，高中後與朋友離鄉外出工作。工作時，認識老公，覺得老公很帥，因此嫁來台灣。初來台時，有些不適應，但公婆待自己還不錯，所以都還好。孩子出生很開心，將孩子視為希望，看著孩子吃飯都覺得開心。家中感情和睦，全家每天必定一起共進晚餐。與先生相處還不錯，先生認為自己最壞的就是嘴太利，要求太完美，先生覺得有問題，都是她自己太要求。有一次為教養孩子與先生有爭執，於是就打包行李，出去旅行，不接先生電話，先生很緊張，後來因為心疼孩子，所以三天就回家，回家後，先生有感受到自己的重要。兩個孩子很皮，會頂嘴，覺得很頭痛。孩子很聰明，只是課業上都不用心，比較擔心。
- (3) 成員 B：曲線中間因孩子教養後降低一些後，直到參加法會後又逐漸攀爬向上。幼時一切都還好，因為年紀大了，在家鄉算是老姑娘，經朋友介紹認識現在的先生，覺得老公很老實，結婚後發現老公很貼心，到是很欣慰。老公覺得孩子照顧很辛苦，又沒什麼回饋，並不想要孩子，但自己覺得一個家庭應該要有孩子，所以，婚後很多年才生孩子。孩子的出生到是沒有特別的感覺，不過，先生都會幫忙帶孩子，所以，一切都還順利。只是孩子越大越難待，會覺得挫折，直到去參加法會，有一個讓自己心靜的場所與機會，並且從中學習到一些穩定情緒的道理，開始比較能理智面對孩子的吵鬧，自己能較正向面對孩子，孩子也感受到，也比較願意好好跟自己說，先生也感受到法會對自己的改變，也很支持自己去參加。因此，曲線是一路一直攀升，僅中間一度，

在帶孩子過程很難時降低一些，但現在都還蠻好。

- (4) 成員 C：曲線呈現 V 字。自己是家中較年幼的孩子，很受家人疼愛與照顧，第一段婚姻因外遇而結束，育有一女。因第一段婚姻丈夫外表俊俏，因此，想尋找可依靠的對象，所以認識第二任丈夫，原想其貌不揚，但看似老實溫柔，認為自己有過一段婚育有女兒，將標準降低，進入第二段婚姻，但來台後與婆婆相處不睦，且先生過於聽婆婆的話，導致婚姻破裂，第二段婚姻育有一對雙胞胎，經過法院判決與協調，自己帶著一個孩子離開這段婚姻。於是，現在與大女兒與小兒子生活。由於經歷兩段婚姻失敗，生活很低潮，為面對生活，努力工作，卻因此忽略孩子。因為自己在原生家庭很受保護，因此對孩子很嚴厲，希望孩子不可像自己一般，避免日後進入婚姻無法適應，因此嚴苛、不懂得向孩子道歉，常常覺得很生氣，覺得自己不會教孩子卻很會生，生這麼多孩子。直到前一陣子出車禍，工作暫停，休養期間，反而較多與孩子互動與相處，慢慢面對孩子問題，雖然生活辛苦，但反而卻覺得很開心。
- (5) 成員 A：沒有畫出曲線，口頭說明。幼時家中很辛苦，非常苦，所以相對那時而言，現在算是很好的，因為幼年時過於辛苦。後來經過親友介紹，與先生當起筆友，通信一年多後，先生到家鄉探望，發現先生是小兒麻痺患者，起初無法接受，但已有了感情，後來還是接受，嫁來台灣。來台都還好，先生是銀行主管，收入還不錯，生活無虞，因為孩子出生，開始變得忙碌，但很喜歡這樣的忙碌，反而讓生活變得比較豐富，不無聊。只是公婆對於自己的新移民身分有歧視，覺得遭受不公平的待遇，先生僅會安撫，但因為不同住，所以，就減少探視，避免摩擦的機會。
3. 領導者在各自成員分享後，進行摘要與回饋。分享時，成員大多專注的傾聽其他成員的分享，也會給與些微附和及回饋。特別是成員 C 分享時，其他成員對其生命故事感到辛苦，給予較多鼓勵，其中覺得疑惑時進行提問。以及成員 A 談論到與先生相識過程，成員 D 有提出

疑問與回饋，其它時刻，大多分享成員獨自分享自己的生命故事。

4. 領導者總結，發現大家的生命故事不同，有些起伏很大，也有些卻是平穩，大家過去雖然都有不同的經歷，原生家庭給予不同的支持與價值，但是，發現大家對於現在的生活都算滿意，孩子的出生對每位成員的意義雖然不同，也很疼愛自己的孩子。現在來到這個團體，也認識更多朋友，大家可以互相交流與鼓勵。

#### 11：10-11：50 主活動-我是抓狂媽嗎？

1. 領導者表示因上週分享，成員大多表示自己是個沒耐心的媽媽，也希望改善這個部分，於是，藉由這個活動來一起討論。
2. 首先請成員填寫抓狂單，填寫完畢後，由成員各自分享，領導者將成員分享內容記錄到海報上。
3. 成員分享自己的部分：
  - (1) 協同領導者：孩子之間的比較與計較最令人頭痛！自己會一直念著孩子，通常會先離開情境。事後會向孩子說明原因，並帶著孩子一起禱告，藉由禱告時，對於自己過於嚴苛或態度不佳部分，向孩子道歉。
  - (2) 成員 A：孩子忘記整理書包，忘東忘西時，很讓人生氣。後來自己狠下心，讓孩子自己負責，自己起床上課，自己睡覺，讓孩子自己去承擔後果。真的很生氣時，會離開現場，孩子都會頂嘴、會哭。當下自己會冷靜離開，事後會擁抱孩子，告訴孩子自己生氣的原因。
  - (3) 成員 D：平時是善良、隨和。通常事孩子在家時脾氣不好，看著孩子書包很重、很心疼，還有忘記帶東西時，會很生氣，還有兩個孩子一直說話沒有注意自己說話時很生氣。生氣時，自己會很囉唆、大聲。讓自己冷靜的方式是讓孩子去罰站，隔離自己與孩子。孩子會抵抗，會一直問時間是否到了。等氣消或時間到了，讓孩子回來，再好好討論。
  - (4) 成員 B：平時自己是個還蠻開朗、熱心的人。在帶孩子出門、寫功課跟玩玩具、收玩具時會有很多爭執，讓自

	<p>己很生氣。真的很生氣時，不僅是大聲，還會打小孩，有一次孩子還因為生氣打 113，警察來家，先生剛好也回家，先生帶著孩子向警察解釋，孩子嚇到後，就不敢了。當下就會不理孩子，現在比較不會打孩子，然後現在會深呼吸，盡量保持冷靜。等孩子哭完後，會問孩子，你覺得媽媽愛不愛你，再給孩子一個擁抱。</p> <p>(5) 成員 C：平常就比較嚴苛。在孩子出門時跟大女兒晚歸、孩子說謊時容易抓狂。通常都會很生氣，孩子也很生氣，然後，會狂罵，弟弟比較小都會用鞭子打他。氣消後會好好跟孩子說自己生氣的原因。</p> <p>4. 領導者提到大家會因為有不同的期待，因為對孩子有不同的期待，就會有不同的行為。例如期待孩子間要相互合作、希望孩子不要計較，就會採取分工合作的方法；而認為孩子要獨立與負責，就會採取個人負責自己的家務。</p> <p>5. 領導者帶領成員一起看海報，歸納出大家共同抓狂的情境為孩子出門拖拉與忘東西時、孩子寫功課、孩子之間相互計較與比較。大多有的情緒是說話大聲、生氣。通常處理的方式都是離開（自己離開或讓孩子離開）。處理孩子的情緒大多會擁抱，每個成員都一定會在事後告訴孩子自己生氣的原因，這個部分也蠻好，至少讓孩子知道自己犯錯的原因。</p> <p><u>11：50-12：00 結束</u></p> <p>1. 領導者感謝成員的參與，並提醒下次團體時間。</p> <p>2. 領導者發下家庭作業，請成員回家紀錄這週抓狂的事件與相關事項，下週將作業帶來討論。</p> <p>3. 請成員填寫回饋單。</p>
特殊事件	
成員整體反應與回饋	<p>1. 第二次團體，感覺成員比較熟悉，尤其在分享後各自的生命故事後，進行抓狂媽媽的回饋，成員彼此間顯得容易回饋，並且接續對方的問題提出自己也有相同或類似的困擾。</p> <p>2. 成員 D 與 A 的經驗與方法，在團體中引起熱絡討論與反應。</p>

	項目/ 成員	A	B	C	D
	成員能表達個人想法與感受	3	3	3	3
	成員能傾聽他人說話	3	3	2	3
	成員能接納他人回饋	3	3	3	3
	成員給予他人具體建議	2	2	2	2
	成員能與他人建立關係	2	3	2	3
	成員能分享教養經驗	3	3	3	3
	成員能表達遇到教養困難時感受與情緒	2	3	3	3
	成員對於他人教養方法表示願意學習	2	3	2	2
	成員能提出新的教養方法	1	1	0	0
各別成員反應	<p>※填表說明：</p> <p>程度係指由該成員在團體中表現的態度或分享傾向來進行判斷，程度由 0-3 表示。0 是不願意分享；1 些許分享，但專注傾聽；2 是專注傾聽，經過引導下願意分享；3 是專注傾聽，不需要經過引導也會主動分享。</p>				
	<p><b>客觀描述（成員所說、行為與態度）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>成員 A：活動初期多觀望，尤其在生命故事，其他成員再畫生命曲線時，一直沒有動手，只是將畫紙捲起，等待分享時，提到年幼時很辛苦，眼眶微微泛紅，但提及現在表示很好、很滿足。抓狂媽媽活動時，聽到其他成員分享到困擾部分，願意分享自己的作法。</li> <li>成員 B：態度親和，語調平穩。分享自己生命經時輕鬆愉悅，談到老公時，臉上表情顯得嬌羞與快樂。論及兩個孩子時，表示教養很辛苦，但參加法會，有宗教信仰的寄託與支持後，會告訴自己要好好對孩子，如此也才會得到好的回應。對其他成員分享時專心聆聽，願意親近其他成員。再聽到成員 D 對孩子嚴厲時，表示如此嚴厲會讓孩子感受到壓迫。</li> <li>成員 C：情緒平穩，喜歡與協同領導者互動，對於其他成員分享到的事件，有感觸時會特別轉身向協同領導者分享。分享時，提及自己是個不會和孩子說「對不起」的媽媽。雖然說自己需要改變，但對於其他成員分享到一些新的教養方法時，第一時間的反應卻是「沒辦法」、「很難做到」。</li> <li>成員 D：神情輕鬆。提及兩個孩子時，讚賞孩子聰明，只是不太用心，讓自己有些擔心。在生命故事分享時，</li> </ol>				

	<p>特別分享，全家一定會共進晚餐，家中氣氛好，老公認為家裡沒有問題，都只是該成員自己要求太高，才導致家中有爭吵。對於成員 A 分享讓孩子自己負責，反應怕孩子到校受罰認為辦法不太妥當適合。</p> <p><b>主觀描述（觀察者感受部分）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 成員 A：強調孩子自我負責，自己的碗自己洗，自己的垃圾自己倒，教養孩子時感覺較個人主義傾向。對於情緒表達較壓抑。</li> <li>2. 成員 B：比起上週團體時的表現，本次團體顯得較開放、願意分享。對其他成員分享，且有較具體的回應。</li> <li>3. 成員 C：與上週團體相較之下，雖談論至離婚經驗，情緒顯得較平穩。對於其他成員分享的方法，感覺該成員接受度不高，第一時間表現較抗拒。</li> <li>4. 成員 D：從分享中感受出是個對孩子很用心，雖然要求嚴苛，卻很容易心疼孩子，凡事以孩子與老公為主。主動與其他成員互動與對話。</li> </ol>
<p>團體互動情形</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 團體氣氛：<input type="checkbox"/>熱烈高昂 <input checked="" type="checkbox"/>輕鬆愉悅 <input type="checkbox"/>自然平靜  <input type="checkbox"/>安靜冷漠 <input type="checkbox"/>憂傷難過 <input type="checkbox"/>衝突緊張  <input type="checkbox"/>其他：_____</li> <li>2. 團體動力：<input checked="" type="checkbox"/>成員積極主動參與 <input type="checkbox"/>成員被動冷漠  <input type="checkbox"/>輻射行互動模式 <input type="checkbox"/>以 I 為扇形互動  <input type="checkbox"/>其他：</li> </ol>
<p>領導者使用技巧與自我評估</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 運用之技巧： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 專注與積極傾聽：成員發言時，與成員眼神接觸，並適時以肢體動作表示有意願聽，且有聽到、瞭解到的回應。</li> <li>(2) 重述與摘要：每位成員分享後，試著用自己的話，重新敘述成員的話，並於每個單元活動後對內容進行摘要。</li> <li>(3) 支持：當成員分享各自生命故事時，特別在分享個人感受或較刻骨銘心的經驗時，運用語言的讚美與鼓勵，及非語言的方式，包含眼神的肯定，給予成員支持的感受。</li> <li>(4) 詢問：特別在抓狂媽媽活動時，運用詢問的技巧，來引發成員補充資訊，並引導成員進一步自我探索。</li> </ol> </li> <li>2. 自我評估 <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 成員分享時，雖做到支持與鼓勵，但在同理的部分層次不夠深。</li> <li>(2) 對於每位成員發言分享，及活動時間的掌控能不足。</li> </ol> </li> </ol>

檢討與評估	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 團體目標達成：<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 生命故事的活動，讓成員回顧自己過往經驗，部分成員常式回想原生家庭經驗對現在自己與家庭的影響。透過活動，成員彼此間亦有較認識與熟悉感。</li><li>(2) 透過生命故事的分享，促進成員表達的能力。</li><li>(3) 抓狂媽媽活動，讓成員探索自己生氣的情境與面對的態度，彼此間相互學習不同的方法。</li></ol></li><li>2. 檢討與改善：<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 因為等待未出席成員到來，較晚開始活動，且成員分享踴躍，導致活動結束時間延遲，在時間管控部分需再改進。</li><li>(2) 由於時間控管不足，在第二個活動時，無法讓成員有足夠的時間分享，再給予成員各別回饋時，也僅能簡單回應，無法深入回饋與討論。</li></ol></li></ol>
-------	--

### 第3次團體紀錄表

團體日期	101年11月23日	團體時間	9:45-12:00
活動地點	中華救助總會 大會議室	活動主題	愛的依附
帶領者	呂佳蓉	協同領導者	黃○珍
紀錄者	呂佳蓉		
參與成員	報名成員7人，實際出席3人，出席成員： B、C、D		
位置與互動關係	<pre> graph TD     CL[協同領導者] --&gt; B     CL --&gt; C     CL --&gt; D     L[領導者] --&gt; B     L --&gt; D     C --&gt; D     D --&gt; C     B --&gt; D     </pre>		
團體過程	<p><u>9:45-9:50 引言</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者歡迎成員此次的參加。</li> <li>2. 領導者告知成員 E 因病不適，至醫院檢查，這次要回醫院複診看報告，因此這次還是請假。成員 A 因家中有事，也請假一次。</li> </ol> <p><u>9:50-11:10 家庭作業的分享與討論</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者詢問成員是否有寫作業，成員 B 表示自己沒寫，但是有記下來事件，</li> <li>2. 請成員拿出作業單，請成員分別陳述自己的作業單。</li> <li>3. 成員各別分享：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 成員 D：這週有抓狂兩次，大多是孩子計較，玩電腦，彼此不讓，一次是因為孩子飯後要吃水果，因為弟弟吃飯比較快，哥哥吃比較慢，而且看樣子好像不想吃，所以，就把哥哥的小番茄分一顆給弟弟吃，哥哥就很生氣，自己原本的處理方法是要再補兩顆給哥哥，但哥哥不要，一直生氣吵鬧，認為自己不公平，自己很覺得不知道怎麼處理好，自己事後想補兩顆番茄，但哥哥都不要。</li> </ol> </li> </ol>		

- (2) 成員 B：這週抓狂兩次，一次是孩子玩玩具，玩太久，時間到還不結束，孩子就很生氣，就說不讀書、不上學、不寫功課。當下自己就讓孩子氣完，拍拍孩子肩膀（孩子喜歡自己拍肩膀跟擁抱），問孩子明天還要不要上學，孩子就說自己要，並且跟孩子說這樣是不是賴皮，孩子就說是，然後再來完成功課，但因此，比較晚睡，不過有告訴孩子是因為他自己賴皮玩玩具太久，所以，這麼晚。第二次，是因為小女兒，出門拖拖拉拉太久，不去上學，後來自己就去廚房洗碗，轉移注意力不理女兒，小女兒就比較緊張，要自己戴她去上學，送到校門時，告訴她隔天還是如此，就不用上課，結果隔天還是如此，妹妹作在門口發呆發了半小時，自己就去做別的事，所以就真的讓她不去上。以前可能真的會生氣，因為有這份功課，生氣時，會想一下，冷靜一下，所以試著換一個方法去應對。
- (3) 成員 C：這週抓狂兩次，一次是孩子吃飯挑食，自己強迫他們吃完，並且自己洗便當盒，女兒動作很慢，雖然生氣，但是就慢慢耗，試著不要一下就生氣，雖然時間攏長，但最終完成。一次是女兒生日本來要帶女兒去買生日禮物，但結果在挑選過程中，反而有不愉快，什麼都沒有買就回去，女兒很生氣，自己也很難生氣。這件事都現在都還沒能處理。
- (4) 協同領導者：為了孩子之間的爭吵計較而生氣，但或許是因為有作業的因素，有提醒自己不要馬上發作，避免來團體分享很丟臉，於是，試著冷靜，轉移注意力，等情緒平復後再平穩的告知孩子，剛剛自己不滿的事件與原因。發現，事件當下當冷靜與離開很重要，避開事件當下去對孩子嘮叨，自己情緒不會一觸即發，而且事後與孩子溝通效果也較佳。
4. 成員在討論抓狂事件中，引發兩個孩子之間的對待，成員 D 分享番茄事件時，成員 C 給予回饋，表示自己也有這種困擾，而且給予其回饋，不是番茄問題，是認為媽媽偏心，是孩子認為媽媽給的愛的問題。協同領導者也表示自己也有這樣的困擾。領導者表示，看似大家都有

類似的困擾，這個議題如果大家很有興趣，並且感到困擾，可以之後作為探討主題，成員一致同意是很困擾的部分。

5. 領導者引導成員討論，怎麼處理孩子的問題，堅持很重要，協同領導者表示這真的很重要，成員 B 也表示他所用的蓋章活動，也是一直堅持做下來，讓孩子知道什麼行為是可以，什麼是不可以的。是因為大家堅持那個信念是對的，所以期待也希望孩子去做，所以堅持。
6. 成員提到雖然聽到不同成員的方法卻未必適用，例如之前成員 A 提出的讓孩子自己起床的方法，但卻覺得不試用，除了因為孩子發展階段不同的不適用，還是覺得捨不得，擔心孩子受罰之類。有些信念很堅持，也有些會被鬆動，那麼會被鬆動的是否是沒那麼堅持與在意，才會被鬆動，這個可以讓大家自己去思考，管教孩子持的堅持信念，背後的價值觀為何。
7. 成員 C 表示雖然抓狂時需要冷靜，但因為單親，沒有另一半去分擔，成員當下同理，表示沒有先生幫忙圓場，或是將孩子帶開，真的很難。之後也斷續提到，沒有人幫忙，辛酸也沒人可傾訴，領導者回應，現再來團體，有其他成員都可以是她傾訴的對象與支持對象。
8. 成員 C 給女兒鋼筆事件，因為還沒解決，領導者將問題丟回團體，詢問大家怎麼處理，成員 D 主動發言，會再購買物品前，先與孩子討論好可消費的價錢範圍，避免當場爭執。協同領導者也分享自己再給予孩子消費的方法，外出逛街時，都會消費，就給孩子一定金額，消費完就沒有，如此，孩子也會謹慎使用金錢，並且不會超鬧要買些什麼。
9. 領導者鼓勵成員，發現成員並沒有想像中的抓狂，且因上次活動的討論，對自己原先的反應有再一層的思索，也嘗試用不同的方法來面對孩子，試著再生氣的當下，先冷靜，然後再去思考如何處理，如此一來，比以往直接用直覺與當下的情緒去處理更佳。也發現大家真的事很愛孩子，也願意學習才會參加這個團體，請成員要對自己有信心。

11：10-11：50 主活動-愛的依附

1. 首先請成員填寫活動單，填寫完畢後，請成員分享。
2. 成員分享自己的部分：
  - (1) 成員 D：自己普通信任孩子、孩子很信任自己、常擁抱孩子是普通。當孩子犯錯時，會責怪孩子。當孩子表現好時，會獎勵孩子，特別是會給予零用錢做獎賞，但發現孩子有些過於重視獎金，如果沒有獎金，就比較不願意做。孩子有心事大多會告訴自己，不說時，則會追問清楚，當自己與孩子意見不同時，孩子會與自己討論到雙方都滿意的意見為止，但自己則會堅持自己的意見。
  - (2) 成員 B：自己很信任並常擁抱孩子，孩子對自己的信任是普通。當孩子犯錯時，自己會解釋給孩子聽。孩子表現良好時，自己會擁抱並獎勵孩子，給孩子蓋章集點。孩子有心事其實不太會主動告知，但自己發現孩子有新事時，則會去了解事情的經過和原因，一起討論解決的方法。當孩子與自己意見不同時，孩子通常會堅持他的意見，而自己則會先肯定孩子的意見，尊重他後，再表示自己的看法。
  - (3) 成員 C：孩子與自己的信任很普通，並且很少擁抱孩子，自己對於主動關懷孩子的肢體舉動與讚美較少做到。當孩子犯錯時，會讓孩子去罰站，孩子表現良好時會鼓勵孩子，孩子有心事時，多會說，自己則會傾聽。但搬家時發現大女兒床底下有很多紙條，都寫些自己比較愛弟弟，不愛她，看到時很難過。當孩子與自己意見不同時，孩子則會不說話，自己則會生氣、不理他。
  - (4) 協同領導者：自己與孩子信任度都蠻高，不吝於給孩子鼓勵與讚美，但對於小兒子比較親近，給的股利也較多。當孩子有心事時，會關心的詢問，與孩子意見不同時，會傾聽孩子的心聲。
3. 成員 C 所說大女兒會寫紙條抒發自己被疏忽的情緒感到困擾，領導者回饋既然女兒會寫紙條，是否也願意自己寫紙條，把感受回饋給女兒，讓女兒知道自己愛她的心意，協同領導者亦表示贊同，並且認為或許是不錯的方法，可以嘗試，自己也想嘗試，成員 D 也表示他與女

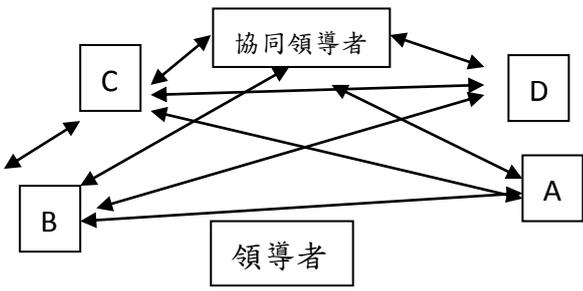
	<p>兒相處感覺比較硬對硬，也許用小紙條比較緩和。領導者接續談到，讓女兒感受到自己的愛，女兒感受到媽媽的愛與改變，會許也會有不同的轉變與火花。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. 領導者總結大家的分享，發現大家大多是關懷孩子的，只是方式不同，在面對與孩子意見不同時，雖然都會一起討論，但有的成員會先肯定孩子的想法後，再提出自己的想法。成員大多願意獎勵孩子，但式表達程度不一，有些成員對於孩子的好表現反應很熱絡，孩子也備受鼓舞，藉由成員的呈現，引導成員去討論常擁抱孩子與給予孩子肯定的重要。</li> <li>5. 領導者介紹依附關係理論的概念，並且說明，雖然成員的孩子大多為學齡兒童，依附關係不如嬰幼兒的生理照顧與親近，但孩子還是有與主要照顧者的情感依附需求。</li> </ol> <p><u>11：50-12：00 結束</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者感謝成員的參與，並提醒下次團體時間，請成員務必出席。</li> <li>2. 領導者發下家庭作業，說明如何撰寫家庭作業，請自己設定目標並達成。提醒成員下次團體時帶來討論。</li> <li>3. 請成員填寫回饋單。</li> </ol>
特殊事件	
成員整體反應與回饋	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 成員彼此間更為熟絡，討論熱烈，在分享作業時，談論到孩子習慣的困擾，彼此會分享一些方法或稱讚對方，比如孩子挑食，有的成員分享就先把餐食分盤，要求孩子一定要吃完自己的餐盤，如此不給孩子挑食的機會。例如成員 B 在分享作業時，自己不理孩子，成員 C 與 D 就給予回饋認為該成員很有耐心。</li> <li>2. 成員彼此間開始願意給予建議，例如成員 C 表示孩子不聽話，不知怎麼獎勵，成員 B 表示自己的蓋章方法，或指出對方對孩子的期待過高，對於孩子而言可能有壓迫感，孩子可能也會很辛苦。</li> <li>3. 成員聽到彼此的分享，也會反省自己的不足，如成員 D 聽到成員 B 分享到與孩子意見不同時，會先肯定孩子想法後才說自己的意見時，也表示這個是自己需要多學</li> </ol>

	習。也有成員 C 表示聽到大家的方式，覺得將養孩子是 需要一些技巧，自己以前都太直覺反應。			
各別成員反應	項目/ 成員	B	C	D
	成員能表達個人想法與感受	3	3	3
	成員能傾聽他人說話	3	3	3
	成員能接納他人回饋	3	3	3
	成員給予他人具體建議	3	2	2
	成員能與他人建立關係	2	2	3
	成員能分享教養經驗	3	3	3
	成員能表達遇到教養困難時感受與情緒	2	3	3
	成員對於他人教養方法表示願意學習	2	3	3
	成員能提出新的教養方法	3	0	1
	<p>※填表說明：</p> <p>程度係指由該成員在團體中表現的態度或分享傾向來進行判斷，程度由 0-3 表示。0 是不願意分享；1 些許分享，但專注傾聽；2 是專注傾聽，經過引導下願意分享；3 是專注傾聽，不需要經過引導也會主動分享。</p> <p><b>客觀描述（成員所說、行為與態度）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 成員 B：在分享作業時，發現在還沒生氣時，趕快轉移注意力，不要爆發，冷靜下來，情況會比較好做。在依附關係的活動時，分享蓋章集點的方式。本次活動會直接給與其他成員回饋，例如回饋成員 C 可以使用集點活動給獎勵，或孩子不喜歡上學，怎樣都要帶他去。給與成員 D 建議，認為給予金錢不太好，可以換成實質的禮物。在討論對帶孩子時，提出態度堅持但語氣要柔和的理念。同理成員 C 單親，沒有另一伴協助較辛苦。</li> <li>2. 成員 C：分享中常提到自己不會教孩子，但卻很會生，生這麼多，這麼難教，又不會教。家庭作業分享到女兒時，認為與女兒相處很難，現在孩子很難教，以前自己成長時不會如此，表示教孩子需要智慧，需要在學習。對於領導者給女兒寫小紙條的建議，起初表示驚訝，隨後經協同領導者的附和，便表示或許可嘗試這個方法。主動與其他成員互動與回饋，如向成員 D 回饋，番茄事件，番茄代表著是愛，事後的補償是來不及的。</li> <li>3. 成員 D：提及孩子之間計較很困擾，但對家庭作時分享的番茄事件，表示自己在該事件處理不當。在成員 B</li> </ol>			

	<p>分享與孩子意見不同時，會先肯定孩子作法時，當下也反應這樣很好，自己沒有做到，應該日後注意。成員 C 題及與女兒相處時，給予其回饋，兩人之間有些硬碰硬。</p> <p><b>主觀描述（觀察者感受部分）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 成員 B：本次活動主動與其他成員分享自己經驗，並願意給予成員具體的建議。感覺對於團體的投入較多，並且願意與成員互動，且能同理的對待其他成員。</li> <li>2. 成員 C：願意與其他成員更多互動，而非僅專注於協同領導者，且會給其他成員回饋。在領導者與其他成員的回饋下，不再覺得很多事很難做到，感覺較為鬆動，願意嘗試改變，而非僅是口頭說說。</li> <li>3. 成員 D：分享中感覺很容易心疼孩子，怕孩子吃不好，即使罰孩子，也很容易心疼而妥協。樂意與成員互動，並直接回應自己所感受到的部分。當其他成員分享到自己所沒做的部分，表示自己不足，有覺察與反應。</li> </ol>
<p>團體互動情形</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 團體氣氛：<input checked="" type="checkbox"/>熱烈高昂 <input type="checkbox"/>輕鬆愉悅 <input type="checkbox"/>自然平靜  <input type="checkbox"/>安靜冷漠 <input type="checkbox"/>憂傷難過 <input type="checkbox"/>衝突緊張  <input type="checkbox"/>其他：_____</li> <li>2. 團體動力：<input checked="" type="checkbox"/>成員積極主動參與 <input type="checkbox"/>成員被動冷漠  <input type="checkbox"/>輻射行互動模式 <input type="checkbox"/>以 L 為扇形互動  <input type="checkbox"/>其他：</li> </ol>
<p>領導者使用技巧與自我評估</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 運用之技巧： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 專注與積極傾聽：成員發言時，與成員眼神接觸，並適時以肢體動作表示有意願聽，且專心聽。</li> <li>(2) 重述與摘要：成員分享後，以用自己的話語，重新敘述成員的意涵，每個活動後對討論內容進行摘要。</li> <li>(3) 支持：當成員分享到當媽媽很辛苦及不容易時，給予鼓勵，表示成員都很不容易，願意參與團體，願意很進步學習與孩子互動。</li> <li>(4) 建議：利用成員分享內容，反應回去，給予成員建議，並且將該建議拋回團體中討論是否可行。</li> </ol> </li> <li>2. 自我評估 <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 成員分享時，雖做到支持與鼓勵，但在同理的部分層次不夠深。</li> <li>(2) 對於每位成員發言分享，及活動時間的掌控能不足。</li> </ol> </li> </ol>

檢討與評估	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 團體目標達成：<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 作業的討論，不僅達到延續上周的討論，更能針對狀況的處理，透過彼此分享，成員間更為熟悉與鼓勵對方。</li><li>(2) 家庭作業的分享，促進成員練習表達的能力。</li><li>(3) 藉由活動去瞭解依附關係，探討成員與孩子情感依附狀況，但活動設計部分，分享較淺，所以，達到的效果不夠深入。</li></ol></li><li>2. 檢討與改善：<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 成員請假與出席狀況部分需進行控制與瞭解，對於成員參與的確認，並可於團體中討論該議題。</li><li>(2) 時間控管仍不足，在此部分需再加強。</li></ol></li></ol>
-------	--

## 第4次團體紀錄表

團體日期	101年11月30日	團體時間	9:45-12:45
活動地點	中華救助總會 大會議室	活動主題	一份愛，兩個寶
帶領者	呂佳蓉	協同領導者	黃○珍
紀錄者	呂佳蓉		
參與成員	報名成員7人，實際出席4人，出席成員： A、B、C、D		
位置與互動關係			
團體過程	<p><u>9:40-10:20 引言</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者歡迎成員此次的參加。</li> <li>2. 領導者告知成員，關於原本預定報名參與一直未加入團體的兩位成員，其中一位因未返鄉還未回台，可能無法參加團體，另一位成員雖口頭承諾卻一直未出席，因此，這兩位未出席過成員，是不會參加團體，另外有關成員E因身體不適，之後需復健，因此可能無法繼續參與。</li> <li>3. 領導者與成員討論這樣的團體成員狀況，詢問成員對於這樣的人數與狀態感覺如何，是否覺得討論與交流度不足，成員表示這樣的組合與狀態很好。</li> <li>4. 成員D表示作後一次團體將返鄉，是否可討論更改活動時間，領導者帶領成員一起討論，決定將第六次與第七次團體定在同一週的詹三與周五。</li> <li>5. 領導者回顧前三次活動內容與分享重點，帶領成員回想討論議題與結論。</li> <li>6. 領導者對於三次活動以來發表個人感受，除了更貼近母親角色，感受到為人母的不易，並看到成員的對孩子的用心、認真與愛，相當感動。另一層面，雖然自己沒有</li> </ol>		

子女，卻也因聆聽成員對孩子的關心與煩惱，因此，回頭省思自己與母親的關係，更能理解母親對自己的方式。成員亦給予領導者鼓勵，並勉勵未來一定將成為一位好媽媽。

7. 成員 D 回饋表示領導者以後一定可成為很好的媽媽，因為有先準備，成員 C 表示有事想與領導者分享，上週提到小紙條的運用，團體結束後，找到機會就寫小紙條給女兒，祝福女兒生日快樂，對於擁有如此優秀的女兒感到榮幸和開心，藉此轉知自己的心意，女兒看到紙條後感動落淚，週末時還會主動協助家務與幫忙看顧弟弟，讓自己也覺得很窩心，發現原來很多時候，自己改變，孩子感受到，也會有更好的互動，效果很明顯。
8. 其他成員紛紛給予成員 C 回饋，稱讚行動力很強，也替她感到開心，協同領導者亦分享，身為母親先放下身段，柔軟的面對孩子，讓孩子感受到愛，是需要的。
9. 領導者鼓勵支持，並勉勵大家一起努力，並表示當大家感覺到成員 C 改變很多時，也來自於團體每位成員的功勞，每個人的討論與經驗都會提供與影響其他成員。

#### 9：50-11：10 家庭作業分享與討論

1. 領導者詢問大家，是否有寫作業，且因成員 A 上次請假未出席，請其他成員簡述上週討論議題與內容，讓成員 A 能瞭解上週進度。
2. 請成員分享自己的作業：
  - (1) 成員 D：前三題皆有做到，孩子做錯事會告知與懲罰，希望孩子以後不再犯。孩子不安時要瞭解孩子不安的原因，陪孩子找出解決方法。表現良好時，給予更多獎勵嘉許孩子好還要更好。三次團體以來，最深刻的活動是初次團體大家相互認識與生命故事的分享，團體討論大多可運於生活，但還是要視當下情緒，期待對孩子做事的主動性做更多討論。
  - (2) 協同領導者：前三題都有做到，孩子犯錯時，要堅持自己的處理，當孩子不安時要擁抱孩子，給孩子安定，當孩子表現良好時，表現驚喜，好好獎勵。三次團體來最深刻的活動視生命故事分享，回顧發現原生家庭對自己

影響，關於成員 A 提到讓孩子自己早起的方法很受用，希望再讓孩子主動學習與閱讀方面多討論。

- (3) 成員 C：孩子犯錯時，不像以往會嚴厲責備，現在會先問清楚原因後再處理，孩子不安時，希望自己先安撫她，多鼓勵與擁抱，這些都有做到。孩子表現良好時，會給予口頭獎勵，這部分沒有做到的原因是沒有做到先傾聽孩子詳細原因後再鼓勵。對團體印象最深刻的為學習到愛的擁抱和鼓勵、積極的面對與孩子相處，在團體中學到小紙條與細膩的和孩子相處都有去運用在生活，希望在依附關係部分多加討論。
  - (4) 成員 B：前三題都有做到，對孩子犯錯時會處罰孩子，但會盡量事後擁抱孩子，孩子不安會關心，對於孩子表現良好時，會給予嘉獎與鼓勵，並且提醒自己要更溫柔，要多擁抱孩子當獎勵。最有興趣的議題是抓狂媽媽，但討論有些方法似乎不適合自己孩子。
  - (5) 成員 A：上週未出席領導者口頭詢問後三題，成員表示很喜歡團體中，大家一起經驗分享與交流的部分，希望探討更多親子互動的部分。
3. 領導者在協同領導者與成員 D 分享後小結，發現大家面對孩子，都會很關心孩子，只是當下處理方式不同，協同領導者似乎偏向情感型，孩子有問題時或不安時會先給孩子擁抱再陪孩子解決問題，但成員 D 是問題解決傾向，當孩子有不安或問題時，以解決問題為主先解決問題就好。成員 D 起初停頓一下，也表示自己是如此，協同領導者表示覺得媽媽的關心與擁抱很重要，對孩子多溫柔互動，如此，孩子的感受會更好。
  4. 成員 B 談論到有些方法不適用，例如讓孩子自己早起，但自己孩子就是不怕遲到，似乎沒用，成員 A 回應要找到孩子在乎的東西，吸引的原因。成員 C 亦回應，現在養成習慣還來的及，同一招不能常用，而且要用適合的方式吸引孩子。領導者藉此向成員介紹增強、負增強與懲罰的意涵與運用。成員 B 表示，那回去要試看看運用負增強，而非直接使用懲罰。
  5. 領導者總結，大家都很樂於獎勵孩子，只是表達方式不

同，有些口語讚美，有些會肢體擁抱，有些會給金錢實質獎勵。在面對孩子不安與犯錯時，大家都會關心孩子，甚至罰孩子，但是，不同的是有些成員急於解決問題，有些成員先解決孩子情緒問題，先給擁抱，後才去解決問題。大家都可以相互學習，或許可以嘗試不同的方式對待孩子，觀察效果是否不同。

#### 11：10-11：50 暖身活動動-愛的快問快答

1. 領導者提及前幾次活動時，針對孩子間的矛盾、偏心問題感到困擾，因此，現在進行一個簡單的小活動，藉由直覺反應作答，來探討對兩個孩子的感受與對待孩子的價值觀。
2. 領導者說明活動進行方式，首先發下白紙，請成員到領導者出示的活動字卡，直覺反應寫下立即聯想到的答案，不需過多思考。
3. 活動開始，成員依序字卡內容，寫下聯想內容，領導者並依題續念出自卡內容，邀請成員回應是或否，或者自由聯想作答：
  - (1) 孩子老大：成員 A 表示心地善良、很文靜；成員 D 表示很機靈、靈活；協同領導者表示溫和、文靜；成員 C 表示像朋友；成員 B 表示心地善良。
  - (2) 孩子老二：成員 A 表示活潑、好動；成員 D 表示很善良、穩重；協同領導者表示比較撒嬌；成員 C 表示很可愛；成員 B 表示很機靈。
  - (3) 我的兩個孩子是…：成員 A 表示是健康快樂、聰明的孩子；成員 D 表示是自己的希望、自己的開心果；協同領導者兩個孩子不同，老大比較獨立，但不進不親近，這部分比較遺憾，老二比較窩心；成員 B 表示都是自己的孩子，都很可愛。
  - (4) 偏袒老大，是為了建立老大在弟妹面前的威權，讓他站得住腳、偏袒小的，是覺得小的比較不懂事：只有成員 C 認為是如此，可能因為自己是單親原故，會希望讓老大肩負起照顧能力。成員 A 覺得要講理，而非誰大誰小。成員 D 認為要公平，但會希望老大能更好。協同領導者覺得自己其實是偏袒小的，但是因為小的比較窩

心，做事也比較細心，會察顏觀色，老大比較會頂嘴，認為完全不犯過任何頂嘴機會；成員 D 表示自己也是比較偏袒小的，小的比較貼心。成員 A 表示要多看老大的優點，總會有優點，而不是一直看孩子的缺點。成員 B 表示，會盡量以事情的是非判斷來判定，雖然還是會傾向希望老大是榜樣，但不會因此偏袒。

- (5) 老大是弟妹的榜樣、老二需要保護與照顧：成員 D 與 B 認為是應該是榜樣，但成員 B 會告訴老大要當妹妹的好榜樣；成員 C 表示因為兩個孩子年齡差距大，不得不期待老大當榜樣；成員補充說明，因為怕老大做壞榜樣，因此，對老大要求較嚴格，因此，老大會覺得自己偏心。成員 A 表示自己都未必做得這麼好，怎麼去要求孩子當好榜樣；而且老大難道不需要保護嗎？
4. 領導者首先討論前三題，暫停小結，發現大家的兩個孩子性格都不一樣，差異蠻多，想起兩個孩子的感覺也都會不太一樣，都相同的都是很愛孩子，孩子是寶、都是愛。
  5. 領導者引導大家考與討論，大家雖然不會直接嘴上說不會如此，但在行為上是否有這樣的表現，可以自己在思考。
  6. 領導者總結，大家對兩個孩子都偏袒，不見得來自對老大或老二刻板印象的期待，雖然難免受影響，但主要還是來自於兩個孩子的性格差異，導致相處互動關係的不同，而與兩個孩子會有不同的親近關係，之後才會有產生疑似偏心的問題。

#### 11：50-12：35 主活動-愛要怎麼分

1. 領導者說明前面活動探討完對孩子偏袒的原因，接下來要針對孩子之間爭執與矛盾的問題進行討論。
2. 領導者先請成員兩兩一組互相分享孩子之間最長常什麼事而爭吵，並記錄下來，再推一位代表分享。
3. 領導者將大家的問題寫在白板，包含了爭執用電腦的時間、吃的東西、誰的東西誰用、遊戲的空間、玩具、搶位置、搶抱抱、做家事、看電視與影片、誰跟媽媽一起睡等。

4. 領導者試圖將成員的問題進行歸納與分類，將問題可界定為「搶東西」，「東西」又可以兩種，一種是物質的如空間、玩具、電腦，一種是非物質、精神類，像媽媽的愛，如媽媽的擁抱、和媽媽一起睡覺等。成員也這麼認為。
5. 領導者詢問成員，以往通常如何處理，成員 A 表示都交給孩子自己去討論，並且會明確告訴孩子，若爭執告狀到自己這，當自己怎樣處置與處理時，孩子不可以有意見，因此，孩子都會盡量自己協調。
6. 因時間過晚，成員 B 有事需離開，領導者先暫停說明家庭作業，並請成員 B 先填寫回饋單。
7. 接續討論如何處理，成員 D 分享自己孩子用電腦爭吵的問題，表示孩子當下是無法討論，領導者回饋，是否嘗試過事後帶著孩子討論怎麼解決，成員 D 表示因為不知道怎麼處理，因此，乾脆不給孩子玩。成員 A 回應成員 D 何不願意相信孩子，讓孩子嘗試自行協調，成員 D 表示怕孩子吵太兇，會動手，擔心孩子受傷。成員 A 又回應，以前自己也曾面臨相同狀況，領導者回應，那是如何改變，成員 A 表示會跟孩子強調，一旦吵架無法自行調解或打起架，自己處理方式就是懲罰，誰都不能玩，因此，孩子就會希望自行調節。
8. 領導者延續成員 A 的提議，讓孩子知道爭吵的時間是浪費玩遊戲的時間，是不值得，並且讓孩子清楚知道自己的原則為何。成員 A 表示以前自己也曾孩子一爭吵就出面處理糾紛，馬上判定誰對誰錯，現在會先答覆知道了，等事後再跟孩子討論是非錯誤與規則。
9. 領導者總結，有時狀況是不需要立即出面處理，馬上去判定誰對誰錯，給孩子空間去冷靜、協調，自己也冷靜後再去跟孩子討論，效果比較好。其實，或許還是子是有協調能力的，不需要自己每次事件一發生，就立即出面處理，搖身一變成「法官媽媽」，去定奪是非。成員 D 表是似乎如此，自己在場，反而兩個孩子會吵架，離開現場，孩子反而不吵。但自己卻會捨不得孩子吵，成員 C 回饋，就是因為成員 A 比較捨得、放下。

	<p>10. 由於時間太晚，領導者提及下週再深入討論，這週也可以先想一下面對這樣的問題，應該如何處理，是不是有其他更多的可能。</p> <p><u>12:35-12:45 結束</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者感謝成員的參與，並提醒下次團體時間。</li> <li>2. 領導者發下家庭作業，請成員填寫後，下週將作業帶來討論。</li> <li>3. 請成員填寫回饋單。</li> </ol>																																																		
特殊事件																																																			
成員整體反應與回饋	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 成員彼此互動相當熱絡，並且能直接給予對方建議與回饋，指出彼此的特點與面對孩子的盲點。</li> <li>2. 成員 C 主動分享自己運用小紙條狀況，引起成員的討論與正向回饋，對於彼此有改進的部分，也樂於給對方讚美。</li> </ol>																																																		
各別成員反應	<table border="1" data-bbox="454 958 1305 1518"> <thead> <tr> <th>項目/ 成員</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>成員能表達個人想法與感受</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>成員能傾聽他人說話</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>成員能接納他人回饋</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>成員給予他人具體建議</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>成員能與他人建立關係</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>成員能分享教養經驗</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>成員能表達遇到教養困難時感受與情緒</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>成員對於他人教養方法表示願意學習</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>成員能提出新的教養方法</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>※填表說明： 程度係指由該成員在團體中表現的態度或分享傾向來進行判斷，程度由 0-3 表示。0 是不願意分享；1 些許分享，但專注傾聽；2 是專注傾聽，經過引導下願意分享；3 是專注傾聽，不需要經過引導也會主動分享。</p> <p><b>客觀描述（成員所說、行為與態度）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 成員 A：樂於分享自己的經驗，當成員表是遇到困難時，會分享自己曾處理過的經驗，並且對其他成員提出建議。</li> <li>2. 成員 B：較多關於自己教養困難的分享。願意與其他成</li> </ol>	項目/ 成員	A	B	C	D	成員能表達個人想法與感受	3	3	3	3	成員能傾聽他人說話	3	3	3	3	成員能接納他人回饋	3	3	3	3	成員給予他人具體建議	3	2	1	1	成員能與他人建立關係	3	2	3	3	成員能分享教養經驗	3	3	2	3	成員能表達遇到教養困難時感受與情緒	2	2	3	3	成員對於他人教養方法表示願意學習	2	3	2	2	成員能提出新的教養方法	2	0	0	0
項目/ 成員	A	B	C	D																																															
成員能表達個人想法與感受	3	3	3	3																																															
成員能傾聽他人說話	3	3	3	3																																															
成員能接納他人回饋	3	3	3	3																																															
成員給予他人具體建議	3	2	1	1																																															
成員能與他人建立關係	3	2	3	3																																															
成員能分享教養經驗	3	3	2	3																																															
成員能表達遇到教養困難時感受與情緒	2	2	3	3																																															
成員對於他人教養方法表示願意學習	2	3	2	2																																															
成員能提出新的教養方法	2	0	0	0																																															

	<p>員互動，但互動頻率較低，對於其他人回饋時，零散的回應，並無主動性的提出回應。</p> <p>3. 成員 C：主動分享自己運用的改變，得到效果良好，感激其他成員與領導者的協助，也期待自己能更好。</p> <p>4. 成員 D：與成員 A 較多對話與互動，針對孩子問題的處理，有較多的對話。</p> <p><b>主觀描述（觀察者感受部分）</b></p> <p>1. 成員 A：願意與大家互動。因之前提出的方法，讓大家驚豔，這次也提出不少意見與回饋，表現願意協助成員，並且有些微的指導與挑戰成員教養想法的傾向。</p> <p>2. 成員 B：被動性的與其他成員互動，在個人分享部分較多發言，在團體中的討論較被動與沉默些，參與度不如其他成員高。</p> <p>3. 成員 C：樂意與其他成員互動，投入團體，參與討論，但多在事件的描述部分，偶爾針對成員方法定斷，無法自行歸納問題與提出解決方法。</p> <p>4. 成員 D：願意與他人互動，熱衷參與團體討論，並且主亦像其他成員討教。能清楚描述問題，但因過於疼愛孩子，無法放手，成員雖給予回饋，但始終陳述擔心孩子。</p>
<p>團體互動情形</p>	<p>1. 團體氣氛：<input checked="" type="checkbox"/>熱烈高昂 <input type="checkbox"/>輕鬆愉悅 <input type="checkbox"/>自然平靜  <input type="checkbox"/>安靜冷漠 <input type="checkbox"/>憂傷難過 <input type="checkbox"/>衝突緊張  <input type="checkbox"/>其他：_____</p> <p>2. 團體動力：<input type="checkbox"/>成員積極主動參與 <input type="checkbox"/>成員被動冷漠  <input checked="" type="checkbox"/>輻射行互動模式 <input type="checkbox"/>以 L 為扇形互動  <input type="checkbox"/>其他：</p>
<p>領導者使用技巧與自我評估</p>	<p>1. 運用之技巧：</p> <p>(1) 專注與積極傾聽：成員發言時，與成員眼神接觸。</p> <p>(2) 重述與摘要：每位成員分享後，試著用自己的話，重新敘述成員的話，並在活動中，將重點摘要記錄在白板，有助於確認成員傳達訊息的無誤。在成員討論過程中，雜亂無章時，領導者適時摘要重點，提出討論的新方向。</p> <p>(3) 解說：針對成員的行為與思想，提供可能的解釋或說明，讓成員討論與思考新的觀點或選擇，特別是此次成員 A 提出許多自己的想法，領導者延續成員 A 的行委與思索去提出。</p> <p>(4) 自我揭露：領導者對於團體進行的感受，及對團體成員</p>

	<p>分享的內容對自己的影響與收穫，藉此強化成員間凝聚力，及領導者與成員的互動。</p> <p>(5) 面質：針對成員 D 部分，雖然成員 D 一直表示希望能更孩子更好，但卻對孩子有許多期待，並且很容易快速介入孩子之間的爭執，領導者提出想法與問題，讓成員 D 正視這個部分。</p> <p>2. 自我評估</p> <p>(1) 團體進入第四次，成員間的互動雖已熟絡，但彼此之間的連結與凝聚力不足，應該在成員間相互連結部分再努力。</p> <p>(2) 此次時間嚴重超過，在成員發言的管控與活動流成部分需多加注意，避免導致時間嚴重超過的問題。</p>
<p>檢討與評估</p>	<p>1. 團體目標達成：</p> <p>(1) 分享過程，引導成員相互回饋，彼此之間顯得較為親近，從彼此間願意分享與建議，亦看得出相互信任，但連結成度不足，無法達到自成互助網絡。</p> <p>(2) 活動的進行與討論，有助於成員釐清孩子間矛盾原因與問題現狀，但因時間不足，無法達到討論因對方法，延至下週活動時再進一步討論。</p> <p>2. 檢討與改善：</p> <p>(1) 對於建立成員間互助、互信的網絡部分能多加強。</p> <p>(2) 雖分享熟絡，成員投入團體，並無人特別注意時間，或反應活動時間長，感覺很熱衷分享回饋，但在活動流程與管控上仍須嚴加注意。</p>

## 第5次團體紀錄表

團體日期	101年12月7日	團體時間	9:45-11:55
活動地點	中華救助總會 大會議室	活動主題	一份愛，兩個寶
帶領者	呂佳蓉	協同領導者	黃○珍
紀錄者	呂佳蓉		
參與成員	報名成員7人，預計出席4人，實際出席4人，出席成員：A、B、C、D		
位置與互動關係	<pre> graph TD     CL[協同領導者] --&gt; C[C]     CL --&gt; B[B]     CL --&gt; D[D]     CL --&gt; A[A]     C --&gt; B     B --&gt; A     D --&gt; A     L[領導者] --&gt; A     </pre>		
團體過程	<p>9:40-9:45 引言</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者歡迎成員此次的參加。</li> <li>2. 領導者簡單回顧上次活動，並表示因時間不足，討論未結束，將藉由成員分享作業狀況，檢視狀況，並一起討論因對之策。</li> </ol> <p>9:50-11:00 作業的分享與討論+孩子間矛盾問題的討論</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 首先請協同領導者分享，接續邀請成員各別分享：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 協同領導者：這週有兩次狀況，一次是給孩子零用錢去便利店買牛奶，孩子還沒到便利店，在家就開始吵，為了買什麼口味的牛奶而吵架，吵得很煩，她告訴孩子搞不好有新口味，到時又會改變主意何必在家就爭吵，果然去購買回來時，兩個人一起決定要買新的口味。一次是姊姊計較要幫弟弟洗碗，但自己希望孩子間多些合作，互相幫助，而非相互計較。</li> <li>(2) 成員 A：其實沒有特別的爭吵，反而覺得孩子很貼心，而且教養方式採個人負責，因此孩子之間比較不會有計較的問題，但因為知道做不好會挨罰，偶爾兩人間還會相提醒。因為，已經和孩子訂好規則，孩子間要相互協</li> </ol> </li> </ol>		

調，自己不輕易介入紛爭，於是孩子都會自行去調節問題。

- (3) 成員 C：大女兒覺得自己比較關心弟弟，會照顧弟弟的飲食，又期望自己多照顧弟弟，覺得功課很多，為什麼還要去幫忙顧弟弟，又要協助做家務，會覺得媽媽偏心弟弟，不顧慮到她。成員 C 表示，有試著運用之前的方式，事後好好與女兒討論，自己也是愛她的，只是弟弟比較小，生活還需要照顧，她是媽媽的小幫手，自然會期待能多幫忙些。女兒會要求親親，但自己覺得這麼親近的動作很不自在，由其是女兒要求要親嘴，覺得不自在，女兒有些失落，因為覺得媽媽對會跟弟弟親親。
- (4) 成員 D：弟弟表現很好，口語稱讚，但哥哥覺得媽媽偏心，每次弟弟稍有表現，就會鼓勵，認為媽媽對自己比較嚴苛，覺得媽媽偏心，弟弟雖然也像哥哥說，媽媽也是很疼他，但是哥哥卻不這麼認為。自己也試著多和哥哥擁抱，試著多向哥哥甜言蜜語。
- (5) 成員 B：妹妹很任性的覺得哥哥搶了她的位置，哥哥覺得她一項都是做這個位置吃飯，覺得妹妹很無理吵鬧，不想讓，以及為了爭玩具而吵架
2. 協同領導者一直很在乎兩個孩子之間計較過多，擔心他們感情不睦，領導者詢問兩個孩子有嚴重到曾很對方的地步嗎？若沒有，為何這麼擔憂，且，領導者自己幼年時也與弟弟常常計較爭吵，連誰去關燈都可以吵不停，但現在也是相處很好。反問其，難道年幼時不曾與手足爭吵？其回應似乎也是常常吵架，但長大了還是很好，現在回家鄉，哥哥更是對她疼愛有加，回去總會買很多好吃的給自己吃，於是，突然有感，似乎是自己過於放大問題。成員 A 亦表示，其實孩子都打打鬧鬧的，但未必表示雙方感情不睦。
3. 成員 C 對於女兒親嘴的要求覺得不自在，協同領導者表示有何不可，而且現在女兒還願意與她親近是好事，自己的女兒當然越親近越好。成員 A 也表示有何不可，成員 D 對此表示，自己也是比較無法講甜言蜜語與肢體親近的媽媽，這個部分他能理解。

4. 成員 D 表示似乎當自己對孩子越鼓勵時，孩子的表現與行為越能符合自己的期待，發現好像是自己以前過於放大孩子的行為與缺點。成員 A 表示如此，以前自己也是動不動就去挑孩子的缺點，孩子很辛苦，自己也很痛苦，有些事不那麼執著，並且多看孩子的優點那麼就會發現其實與孩子相處，培養孩子的習慣不是那麼嚴重的問題。
5. 領導者總結大家的分享，之前大家都把問題放很大，但經過作業的練習，當孩子之間出現爭執，試著去聆聽孩子的心聲，去瞭解孩子間爭執的點，不在當下立即判定，也不需急於當「法官媽媽」，然後多給孩子鼓勵與擁抱，並且多看看孩子的優點，而非聚焦在缺點上。其實自己改變態度，改變想法，改變對帶孩子的方式，似乎很多問題不這麼嚴重。

#### 11：00-11：45 主活動-教養百寶箱

1. 領導者首先帶著成員回顧每次活動的內容，並且簡單說明活動進行，及當次活動成員分享的特殊事件與方法，並且提及看到的成員狀況與改變。
2. 領導者告知成員，回動即將進入尾聲，其實大家都有些交流與學習，現在協助大家一起回想自己所獲得的方法與看看自己的改變。
3. 領導者發下紙張，請成員思考後填寫有關參與團體至今所學的技巧與方法、參與團體後，與孩子相處的改變。
4. 首先請成員分享學習到的技巧與方法：
  - (1) 成員 C：學到傾聽的重要，並發現鼓勵孩子是一件重要的事，不能和以前一樣，覺得孩子很好就放在心中欣慰，需要表達出來。初次活動的正向特質也讓自己學到正向思考，這個部分很受用，發現原來很多事都是有正面的。也感受到對孩子的愛要包裝，溫柔的提醒而不是嘮叨的唸，這樣孩子的接受度比較高。最重要的是學會面對問題，嘗試去解決問題，而不是一味逃避。
  - (2) 成員 D：學會嘗試孩子獨立，而不是事事寵愛孩子，幫孩子處理很多事，並且急著處理孩子間的問題，改變了自己的態度，多給孩子肯定，並且在適當的時間多擁抱

孩子，然後期待會更好，也相信自己做得到。

- (3) 協同領導者：讓孩子早起的方法很受用，並且學會用更柔和的態度親近孩子，看到其他成員立即改變的效果，也鼓勵自己應當馬上去做，要習慣多多鼓勵孩子，並且藉著大家的分享，發現不是只有自己有這樣的問題，也發現自己的孩子問題並不嚴重。
  - (4) 成員 A：學會與孩子溝通語交談，並且藉由團體的參與，讓自己更肯定自己對帶孩子的態度是正確的，應該堅持下去。並且藉由團體中的分享與回饋，疏解情緒與釋放壓力。
  - (5) 成員 B：看見孩子優點，而且要把優點放大，缺點則要縮小。
5. 領導者總結成員的學習，發現成員多發現傾聽、鼓勵、擁抱與肯定的重要。並且發現很多事不那麼嚴重，自己需要調整，當自己調事後，也願意看看孩子的優點時，很多事並不那麼誇張與難以接受。
6. 請成員分享，團體至今，感受到自己的改變：
- (1) 成員 C：自己變得比較冷靜，不那麼容易生氣與抓狂。會寫小紙條與女兒溝通及傳達自己的愛意。對於對的方法就該堅持。
  - (2) 成員 D：發現教育孩子不是那麼難，多多肯定、鼓勵與擁抱，孩子應該會有轉變，自己也努力去做。
  - (3) 協同領導者：遇到狀況不會立即生氣，學會輕言細語和孩子說話，多鼓勵孩子，擴大孩子的優點，曾家孩子的信心，如此，似乎能與孩子處得更好。
  - (4) 成員 B：轉移注意力，遇到狀況，不會專注在孩子行為上，比較能冷靜面對。
  - (5) 成員 A：：不時提醒自己，要找到適合自己的方法，以及適合自己孩子的方法，有些方法不是所有人都適用。
7. 領導者回饋，發現大家都學習到很多，也願意改變，相信未來會更好，也希望成員相信自己是很棒的才會參加這個團體，希望能與孩子處的更好，能更有方法的面對孩子，所以，也要堅信能改變，也會改變的。

11：45-11：55 結束

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者感謝成員的參與，並提醒下次團體時間。</li> <li>2. 領導者發下家庭作業，並說明如何做，各別協助成員填寫與設立目標，剩餘部分請成員回家做，下週將作業帶來討論。</li> <li>3. 請成員填寫回饋單。</li> </ol>																																																		
特殊事件	機構工作人員進入拍照，團體討論受干擾，停滯沉默約 10 秒，領導者接續話題，才逐漸恢復討論。																																																		
成員整體反應與回饋	此次活動藉由家庭作業的練習，引發成員進行後續討論，除了成員 B 感冒，沒有積極加入討論，整體討論情況熱絡，一來一往的回應，逐漸在對話中發現比次的盲點。																																																		
各別成員反應	<table border="1"> <thead> <tr> <th>項目/ 成員</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>成員能表達個人想法與感受</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>成員能傾聽他人說話</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>成員能接納他人回饋</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>成員給予他人具體建議</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>成員能與他人建立關係</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>成員能分享教養經驗</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>成員能表達遇到教養困難時感受與情緒</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>成員對於他人教養方法表示願意學習</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>成員能提出新的教養方法</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	項目/ 成員	A	B	C	D	成員能表達個人想法與感受	3	1	3	3	成員能傾聽他人說話	3	3	3	3	成員能接納他人回饋	3	1	3	3	成員給予他人具體建議	2	0	1	1	成員能與他人建立關係	2	1	3	3	成員能分享教養經驗	3	1	3	3	成員能表達遇到教養困難時感受與情緒	2	1	3	3	成員對於他人教養方法表示願意學習	2	1	3	2	成員能提出新的教養方法	1	0	0	0
	項目/ 成員	A	B	C	D																																														
	成員能表達個人想法與感受	3	1	3	3																																														
	成員能傾聽他人說話	3	3	3	3																																														
	成員能接納他人回饋	3	1	3	3																																														
	成員給予他人具體建議	2	0	1	1																																														
	成員能與他人建立關係	2	1	3	3																																														
	成員能分享教養經驗	3	1	3	3																																														
	成員能表達遇到教養困難時感受與情緒	2	1	3	3																																														
	成員對於他人教養方法表示願意學習	2	1	3	2																																														
	成員能提出新的教養方法	1	0	0	0																																														
<p>※填表說明：</p> <p>程度係指由該成員在團體中表現的態度或分享傾向來進行判斷，程度由 0-3 表示。0 是不願意分享；1 些許分享，但專注傾聽；2 是專注傾聽，經過引導下願意分享；3 是專注傾聽，不需要經過引導也會主動分享。</p>																																																			
<p><b>客觀描述（成員所說、行為與態度）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 成員 A：不斷拋出意見與自己的經驗，給與其他成員意見，對於自己如何達成的部分，也詳加說明和分享。</li> <li>2. 成員 B：此次感冒，聲音啞，因此，大多沉默沒有發言，一直喝熱水，觀察與聆聽成員的討論，作業部分也僅簡單分享，後續活動較多回應。沒有與成員有特殊回應與互動。</li> <li>3. 成員 C：表達有將所學運用於生活中，得到正面回應。願意與成員互動，投入團體討論，但較多於個人經驗與困擾分享，對於其他成員的狀況回應多為情緒反應，如</li> </ol>																																																			

	<p>是很辛苦之類的詞語。</p> <p>4. 成員 D：熱絡分享自己的經驗與困擾。對於成員回應的話題，亦會回應，願意與成員互動。</p> <p><b>主觀描述（觀察者感受部分）</b></p> <p>1. 成員 A：積極主動分享，且會針對其他成員的狀況支持與建議。感覺逐漸成為團體成員中的意見領袖。</p> <p>2. 成員 B：靜靜傾聽成員分享，沒有參與，也沒特殊回饋，直到後續活動，才較有分享，感覺成為團體的沉默者。</p> <p>3. 成員 C：行動力強，願意將所學執行於生活中，並努力改善親子關係與互動，但對於方法的提出與解決問題的能力較弱。</p> <p>4. 成員 D：言詞中不斷提及擔心孩子的狀況，相當保護孩子。團體中也願意與其他成員互動，不吝稱讚其他成員的轉變與優點。</p>
<p>團體互動情形</p>	<p>1. 團體氣氛：<input checked="" type="checkbox"/>熱烈高昂 <input type="checkbox"/>輕鬆愉悅 <input type="checkbox"/>自然平靜  <input type="checkbox"/>安靜冷漠 <input type="checkbox"/>憂傷難過 <input type="checkbox"/>衝突緊張  <input type="checkbox"/>其他：_____</p> <p>2. 團體動力：<input checked="" type="checkbox"/>成員積極主動參與 <input type="checkbox"/>成員被動冷漠  <input type="checkbox"/>輻射行互動模式 <input type="checkbox"/>以 I 為扇形互動  <input type="checkbox"/>其他：</p>
<p>領導者使用技巧與自我評估</p>	<p>1. 運用之技巧：</p> <p>(1) 專注與積極傾聽：成員發言時，與成員眼神接觸。</p> <p>(2) 重述與摘要：對於成員討論後的重點進行重述與摘要，確認訊息理解無誤，並讓成員瞭解討論的重點。</p> <p>(3) 處理成員同時產生的強烈情緒：上周對於無法處間的矛盾問題，成員感到強烈的不安，這次藉由深入討論語對話，成員用自己的對話釐清困擾，領導者也統整討論結果，並讓成員看見希望與其能力。</p> <p>(4) 聯結：討論尾聲時，運用觀察力，將成員彼此之間的關意見做串連，借由這些大家的關注，進而解決問題。</p> <p>(5) 支持與同理：對成員的需求與改變，表達支持與鼓勵，並且回饋如此的覺察進而改變不是容易的事。</p> <p>(6) 詢問：對成員 D 與協同領導者的擔憂，提問與詢問，引導成員思索問題的嚴重性。</p> <p>2. 自我評估</p>

	<p>(1) 讓成員自由討論的方式，在旁協助成員釐清與統結，讓成員自己面對問題，尋找答案，效果尚佳。</p> <p>(2) 面對成員的沉默，因成員表示身體不適，且聲音沙啞，的確不適宜說話，因此，較無特殊針對處理。</p>
<p>檢討與評估</p>	<p>1. 團體目標達成：</p> <p>(1) 開放的討論達到成員學習解決問題與尋找問題的方法，並且藉由對話與不斷回饋，促進成員與他人溝通意見的能力。</p> <p>(2) 教養寶百箱幫助統整成員學習的經驗，提醒成員所學方法，讓成員看看自己的改變，給與希望感，增強成員信心。</p> <p>2. 檢討與改善：</p> <p>(1) 對於成員的觀望與沉默，需進一步了解與確認原因，去探究成員對於團體的看法與感受。</p> <p>(2) 對於成員的改變，可以進一步思索如何增強，並且促進學習的方法可以持續運用，達到團體外的持續改變。</p>

## 第6次團體紀錄表

團體日期	101年12月12日	團體時間	9:45-12:00
活動地點	中華救助總會 大會議室	活動主題	習慣養成大作戰
帶領者	呂佳蓉	協同領導者	黃○珍
紀錄者	呂佳蓉		
參與成員	報名成員7人，實際出席4人，出席成員： A、B、C、D		
位置與互動關係			
團體過程	<p><u>9:35-9:45 引言</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者歡迎成員此次的參加。</li> <li>2. 簡單回顧上次團體的內容與分享重點。</li> <li>3. 詢問成員今日共進午餐的意願，成員一致同意。</li> </ol> <p><u>9:45-10:20 愛的回饋</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者談論活動至此，感受到大家身為母親的辛苦與不容易，並且從每位成員身上看到不同樣貌的愛。然而也感受到每位成員有各自的優點及改變，如成員A與大家分享自己教養態度的轉變與方法，成員B願意很溫和、耐心的面對孩子的問題，成員C很勇敢面對生活且願意學習、立即改變，成員D對孩子的用心與呵護。</li> <li>2. 領導者也請成員各自分享對於其他成員的優點及感受到參與團體後的改變，並請協同領導者首先分享，並協助將大家的內容記錄在白板上：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 協同領導者：認為成員D對孩子超級用心；成員A分享了很多經驗；成員C對於所學的方法，說做就做；成員B對於對的方法的堅持很棒，例如蓋章。</li> </ol> </li> </ol>		

- (2) 成員 A：認為成員 D 的表達能力與寫作能力很好，每次的分享都能清楚陳述，並且書寫的完整；成員 C 很堅強、勇敢，身兼父責與母責，實在不容易；成員 B 很有耐力，面對孩子的吵鬧可以陪著孩子；協同領導者學習力、組織能力很強。
- (3) 成員 D：認為成員 A 會找對的方法面對孩子，這點很厲害，而且很會甜言蜜語的對孩子；成員 C 責任心很強，對辛苦的生活，仍堅持帶著孩子生活，不願放棄與孩子生活的可能；成員 B 其實是個溫柔又有耐心的媽媽；協同領導者領導能力很好。
- (4) 成員 C：認為成員 D 是個很溫柔的媽媽，有顆柔軟的心去疼孩子；成員 A 很會表達，可以將其方法清晰的傳達給大家；認為成員 B 很幽默，面對孩子時，總能以輕鬆的態度面對，且以幽默的話語去應對；協同領導者很有愛心，願意幫助有需要幫助的人。
- (5) 成員 B：認為成員 A 對孩子的用心程度，是自己無法比的；成員 A 擁有很多教養的好方法，也願意與大家分享；成員 C 很堅強，並且很用心的對帶孩子，重視孩子的教育，第一次團體時看到她哭也覺得難過；協同領導者是個很有愛心、很親切的人。
3. 成員 A 表示自己很多方法來自於聽國立廣播電台，有很多好方法，而且常常聽才不會忘記。不充說明對孩子要捨得，發現對孩子不好的要捨得，例如之前常抱孩子與接觸，才會發現孩子身體異狀，然後就果決丟掉孩子的子母床，之後慢慢孩子身體慢慢調整回來，然後也比較不會吵鬧，發現原來有時孩子的吵鬧可能跟身體有關。
4. 成員 B 對於大家認為堅持部分不算優點，但所有成員都認為是優點，這就是優點！領導者也表示，生活中會接學習到資訊與方法，但未必會堅持下去，可以堅持到底就是一個很棒的特點。不過，認為蓋章的方法可以持續，是因為孩子在乎，方法才有用，領導者亦回饋要瞭解孩子，知道孩子喜好與需求，如此才可以。對於成員表示自己耐性很夠，覺得還好，經過全體成員的反應與讚美後才接受。表示成員 A 有很多好方法，以後還會想

打電話請教，然後聽過她有煎熬過，現在走過，因此也感覺到希望感。

5. 成員 C 認為自己的堅強是逼不得已，畢竟是自己的孩子。參加團體後，得到大家的建議與經驗，事後發現很有用，也感受到孩子的改變，因此，也感受到對帶孩子是要動腦去思考，用小方法。與大家分享一個昨天女兒發生的事，英文補習班來電告知女兒練習作業開老師的玩笑，讓老師覺得是否態度不佳，因時間逢晚餐時間，於是表示先吃飯，飯後才好好與女兒討論，女兒也感受到自己的改變，不像以前會立即發飆、抓狂，而且逞罰方式以團體中分享過的方法，改以做家事來代替。領導者回饋，有運用大家分享的好方法，有做到傾聽、接納、肯定孩子。
6. 成員 D 認為自己對孩子期待太高，導致孩子很辛苦，現在也找到方法了，對於大兒子就用很溫柔的方式勸導與教導，發現大兒子很吃這套，所以很多問題就不那麼困擾。
7. 領導者總結大家的優點與改變，感受到大家的努力，並且回顧初次團體時，大家都說自己的缺點，似乎沒有那麼糟糕。也感謝成員過程分享帶來的感動，其實大家都棒，換作是自己，未必能在教養孩子時如成員 A 一般去找到適合的方法；如協同領導者一樣主動去尋找資訊與資源；如同成員 D 一樣這麼愛孩子，即使在氣頭上還為孩子著想；如同成員 B 一樣這麼冷靜的面對，且時時提醒自己該堅持的部分要堅持；如同成員 C 般的立即改變。大家都是很棒的，請大家看著白板，自己是有很多優點，都沒有自己說的這麼糟糕，多看兩眼，僅僅記著自己的優點，是有。鼓勵大家要持續努力，且可相互提醒與支持。

#### 10：20-11：20 家庭作業分享與討論

1. 領導者首先詢問成員是否有相互關心其他成員的作業執行狀況，成員表示有。
2. 領導者請成員拿出作業分享自己的作與達成度，並且一邊聽成員分享一邊記錄在白板：

- (1) 協同領導者：自己設定希望成為溫柔有耐心的媽媽，目標是不容易生氣，遇到事情要冷靜面對，優點是孩子還願意與自己分享生活，並且會自我反省，困難是很容易就生氣。這週在孩子與其分享班上老師處理一位同學的事件中，首先耐心的傾聽孩子把事件全部陳述完畢，不如以往的會打斷孩子說話，並嘗試站著孩子的角度去看待事情，先肯定孩子的意見與感受，發現孩子更願意與自己親近。目標達成度，大致有完成。
  - (2) 成員 C：變成不抓狂的媽媽，目標是多傾聽、要堅持、多擁抱與肯定孩子。困難是自己太囉嗦。現在都會要求自己每天都擁抱女兒，對小兒子使用蓋章的活動，只是小兒子都會自己偷蓋章。目標達成部分達成，只是習慣還未養成，需要慢慢來。
  - (3) 成員 B：希望自己成為溫柔的媽媽，目標是遇到事情時不要那麼容易生氣，不要跟著對方的情緒起伏。達成率不高但比以往進步，這週孩子把水壺弄壞弄丟，還遷怒爸爸，爸爸也很生氣，自己處理方式是先瞭解孩子前因後果，而非第一時間生氣，然後好好跟孩子討論，在陪孩子討論，然後讓孩子主動與爸爸道歉，隔天必須去學校確認水壺在不在學校，然後隔天詢問孩子，孩子找不到，也不發脾氣，緊提醒孩子下次要注意。
  - (4) 成員 D：希望自己成為溫柔的媽媽，自己無法好言相向，所以，希望自己能成為甜言蜜語、輕言細語的媽媽。優點是自己很細心，困難是自己認為自己身為媽媽，應該有媽媽的威嚴，現在會放大孩子的優點，縮小孩子的缺點。孩子寫功課時，字寫得很醜但就稍稍誇，有漂亮一點的很棒，如此，利用誇獎來鼓勵孩子，改進不夠優秀的部分。
  - (5) 成員 A：希望自己是亦師亦友的媽媽。現在都有在做，要愛孩子、聆聽孩子，並且用孩子能接受的方式去教導孩子。領導者引導補充，成員 A 不是不比較孩子，是與孩子以前比較，如此才會看到孩子的優點。
3. 領導者記錄了協同領導者與成員 C，然後表示接下來請成員試著去整理其他成員的重點，並摘要對方的意思，

去澄清彼此的語意，避免溝通有誤，然後確認無誤後在記錄在白板上，並舉剛剛分享時的例子說明如何做。且說明在與孩子溝通時這也是很重要的部分，因此，接續不同成員分享時，邀請其他成員到白板前做語意澄清，接續才記錄在白板上。領導者從旁協助整理語意與記錄。起初成員覺得自己無法整理，成員會相互鼓勵，當作練習，大家都做得到的。

4. 在分享與討論時，成員會相互鼓勵，且覺得對方有改變，大家都很棒且會越來越好。
5. 自我揭露，有時別人對自己的評論，無需逞一時輸贏，有些效果是經過長時間證明，如同自己與弟弟，人生是一場馬拉松，一時的輸贏未必是結果，自己的媽媽用十年的時間來證明沒有教壞自己與弟弟。成員亦表示，都太急於希望孩子優秀，太要求與期待孩子，其實回歸起初，僅僅只是希望孩子平安健康，卻隨著孩子長大，而要求過多。
6. 領導者回饋大家都有在朝向自己的目標前進，都很厲害，期待大家自己要繼續努力。

#### 11：20-11：55 孩子習慣養成大作戰

1. 領導者說明此次徵求一位成員，對於該成員的困擾進行深入討論，大家共同討論，如何養成孩子的習慣，一起激盪如何改變。
2. 成員 B 表示自願，大兒子看完書，都不會自己把書歸位，每次都不會，每次都把兒子抓回來，看著孩子把書物歸原位。
3. 成員 D 表示，讓孩子天天做，習慣就會養成。成員 A 會重複做該動作，但是孩子只會嘴巴說習慣，成員 A 表示，可以這次相信，領導者回應，可以這次三次，下次做六次。
4. 成員 B 表示不生氣去面對孩子，去養成習慣，但孩子卻認為在玩，成員 D 表示可以一邊做一邊說，如此加強記憶，也有可能是自己為孩子做太多。
5. 協同領導者分享自己也有類似經驗，成員 A 回應，應該找到孩子喜歡的與需要的，如此，這樣有助於養成習慣。

	<p>6. 成員 B 說自己小女兒是吃飯很慢，成員 A 說可以在孩子才吃第一口就先鼓勵孩子，孩子現在吃飯便很快，如此可以鼓勵孩子，成員 D 也表示今天有用這個方法，真的很好用。</p> <p>7. 領導者回應，增強、增強與獎勵的運用。成員 A 表示自己也用過，孩子不喜歡吃巧克力，誰吃得慢，誰的點心就是巧克力。成員 B 表示自己用過，後來就沒用，成員 A 表示要常常換，不能用一招。</p> <p>8. 成員 A 突然想到，詢問成員 B 的女兒是否有便秘，成員 B 說有，因此，成員 A 表示或許女兒有便秘，所以消化不好，因此，根本無法吸收，才會不想吃飯，吃飯才慢。</p> <p>9. 領導者總歸，大家似乎討論出些東西，整理起來，似乎應該先找到問題的根本，例如孩子是不是身體根本不輸服，去瞭解孩子的根本原因與因素。接著，是與孩子訂定規則，規則定的清楚，要達到的是什麼，其中運用增強、附增強、懲罰。在養成習慣過程要溫柔的提醒，然後要瞭解自己孩子，清楚孩子的洗好與需求，才能將獎勵與懲罰定的夠力。</p> <p><u>11：50-12：00 結束</u></p> <p>1. 領導者感謝成員的參與，並告知下次團體是最後一次，雖然團體快結束，但是彼此還是可以保持聯繫。</p> <p>2. 領導者發下家庭作業，請成員回家寫作業，由於時間接近，請大家盡量完成，後天記的將作業帶來討論。</p> <p>3. 請成員填寫回饋單。</p>															
特殊事件																
成員整體反應與回饋	<p>1. 團體進入倒數，成員之間已經相當熟絡，互動頻繁且正向。</p> <p>2. 透過彼此優點與回饋，成員間更顯示出相互鼓勵與肯定的氣氛，在後續的討論，也顯得更踴躍，並且相互間給予建議與回饋時再帶著正向回應，並相互鼓舞將來會越來越好。</p>															
各別成員反應	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="454 1863 1043 1919">項目/ 成員</th> <th data-bbox="1043 1863 1112 1919">A</th> <th data-bbox="1112 1863 1181 1919">B</th> <th data-bbox="1181 1863 1249 1919">C</th> <th data-bbox="1249 1863 1316 1919">D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="454 1919 1043 1975">成員能表達個人想法與感受</td> <td data-bbox="1043 1919 1112 1975">3</td> <td data-bbox="1112 1919 1181 1975">3</td> <td data-bbox="1181 1919 1249 1975">3</td> <td data-bbox="1249 1919 1316 1975">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="454 1975 1043 2029">成員能傾聽他人說話</td> <td data-bbox="1043 1975 1112 2029">3</td> <td data-bbox="1112 1975 1181 2029">3</td> <td data-bbox="1181 1975 1249 2029">3</td> <td data-bbox="1249 1975 1316 2029">3</td> </tr> </tbody> </table>	項目/ 成員	A	B	C	D	成員能表達個人想法與感受	3	3	3	3	成員能傾聽他人說話	3	3	3	3
項目/ 成員	A	B	C	D												
成員能表達個人想法與感受	3	3	3	3												
成員能傾聽他人說話	3	3	3	3												

成員能接納他人回饋	3	2	3	3
成員給予他人具體建議	3	2	1	3
成員能與他人建立關係	3	3	3	3
成員能分享教養經驗	3	3	3	3
成員能表達遇到教養困難時感受與情緒	3	3	3	3
成員對於他人教養方法表示願意學習	2	3	2	3
成員能提出新的教養方法	3	1	0	1
<p>※填表說明：</p> <p>程度係指由該成員在團體中表現的態度或分享傾向來進行判斷，程度由 0-3 表示。0 是不願意分享；1 些許分享，但專注傾聽；2 是專注傾聽，經過引導下願意分享；3 是專注傾聽，不需要經過引導也會主動分享。</p>				
<p><b>客觀描述（成員所說、行為與態度）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>成員 A：樂於給予其他成員見意與回饋，常分享自己的經驗與方法。當成員分享時，亦會給予鼓舞，表示這樣做就表示進步很多。</li> <li>成員 B：對於成員的回饋與感受，並不認為自己如此，校成員反覆的陳述與肯定，才願意接受。對於成員 A 有很多好方法特別表示日後將持續保持聯繫。</li> <li>成員 C：願意與其他成員互動，在其他成員分享時，自己有雷同經驗時，亦會立即附和與表達。願意分享自我發生的事件及感受。</li> <li>成員 D：樂於給予成員回饋，在討論方法時，主動提問且即即拋出意見與問題，來澄清瞭解。對於其他成員的方法，也實際運用在生活中，並且發覺效果不錯。</li> </ol>				
<p><b>主觀描述（觀察者感受部分）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>成員 A：願意與其他成員互動，並主動給予成員回饋及鼓勵，還會帶給人希望感，表示將來會越來越好，鑑驗成為團體中的主要意見回饋者。</li> <li>成員 B：自我肯定度較低，並且對自我與孩子要求嚴厲，只是較為隱藏性的。對於困擾問題，主動拋出探討，期待得到解決。</li> <li>成員 C：願意與其差成員互動，且多會接話簡單回應，只是無意見與建議的提出，僅能分享事件。</li> <li>成員 D：能給予成員正向回應，讚美其他成員。願意嘗試改變自己，達到與孩子的互動，達到正向效果後，更肯定與鼓勵自己要如此。</li> </ol>				

<p>團體互動情形</p>	<p>1. 團體氣氛：<input checked="" type="checkbox"/>熱烈高昂<input type="checkbox"/>輕鬆愉悅<input type="checkbox"/>自然平靜  <input type="checkbox"/>安靜冷漠<input type="checkbox"/>憂傷難過<input type="checkbox"/>衝突緊張  <input type="checkbox"/>其他：_____</p> <p>2. 團體動力：<input type="checkbox"/>成員積極主動參與<input type="checkbox"/>成員被動冷漠  <input checked="" type="checkbox"/>輻射行互動模式<input type="checkbox"/>以L為扇形互動  <input type="checkbox"/>其他：</p>
<p>領導者使用技巧 與自我評估</p>	<p>1. 運用之技巧：</p> <p>(1) 專注與積極傾聽：成員發言時，與成員眼神接觸，並適時以肢體動作表示有意願聽，且有聽到、瞭解到的回應。</p> <p>(2) 摘要與澄清：每位成員分享後，對成員的話語進行摘要、澄清，確認掌握成員的情緒及表達訊息無誤。</p> <p>(3) 情感反應：家庭作業時，領導者試圖釐清成員努力的心情，及內心的感受。</p> <p>(4) 給回饋：在討論問題時，領導者會延續成員發言的線索，或從前幾次團體的討論方法中，提出建議與回饋。</p> <p>(5) 自我袒露：事實以自身的經驗，來達到成員對於該議題的確認，鼓舞成員有時效果未必當下顯現，但會沉澱而發酵出效果。</p> <p>2. 自我評估</p> <p>(1) 嘗試賦予協同領導者更多的功能，不僅只是示範與分享，並且鼓勵成員嘗試統整和澄清的練習。</p> <p>(2) 給予成員更多的鼓勵與正向回應，並預告活動即將結束，但關係是可以持續保持，促進成員日後的支持網絡建立。</p> <p>(3) 可再詳細觀察成員言行，試時提出面質。</p>
<p>檢討與評估</p>	<p>1. 團體目標達成：</p> <p>(1) 愛回饋的回饋活動，促進成員感情的堅定，並且正向肯定自我。</p> <p>(2) 家庭作業的討論，不僅培養與促進成員練習所學，亦學習到目標設定和執行的步驟。在成員相互分享和回饋時，透過彼此的鼓勵與讚美，達到肯定，病誘發出希望感。</p> <p>(3) 以個案方式來討論執行，較深度的探討與激發不同可能性，刺激成員探索更腫解決的方案，提昇成員問題</p>

	<p>解決能力。</p> <p>2. 檢討與改善：</p> <p>(1) 時間雖稍超預期，但因本次單元活動安排較多，在成員分享部分，盡量達到控管與分配，但礙於時間，再討論部分。</p> <p>(2) 少數成員對於引導式的討論不能習慣，期待能有明確的解決方案與討論，這部分需再與成員討論與確認。</p>
--	--

## 第7次團體紀錄表

團體日期	101年12月14日	團體時間	9:45-11:55
活動地點	中華救助總會 大會議室	活動主題	再「見」~好媽媽俱樂部
帶領者	呂佳蓉	協同領導者	黃雪珍
紀錄者	呂佳蓉		
參與成員	報名成員7人，實際出席3人，出席成員： A、B、C		
位置與互動關係			
團體過程	<p><u>9:35-9:40 引言</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者歡迎成員此次的參加，今天為最後一次團體。</li> <li>2. 領導者剛接到成員D來電，表示身體不舒服需要請假。</li> </ol> <p><u>9:40-10:50 家庭作業的分享與討論</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者詢問大家的作業，寫得如何，因為兩次團體的時間較近，時間緊湊，不知道大家填寫的狀況如何，成員B開玩笑寫不出來，協同領導者開玩笑，優點很難看到。</li> <li>2. 請成員各別分享：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 協同領導者：以前對孩子賴床感到不納煩，覺得很糟，現在覺得天氣這麼冷，大人都會想賴床，何況是孩子，換個角度看待孩子後，反而比較不那麼容易生氣。孩子容易吵架，也試著看待是因為孩子都很愛自己，所以，才會爭吵，因此，避免自己在孩子面前稱讚對方。有關孩子不願意做家事部分，想想自己，也是因為嫁人後成為母親後，凡事得自己動手，所以才會做，不然，其實年幼時，其實也很少在做，故，對孩子較能同理與輕鬆面對。少些責罵，家庭氣氛也比較好，因為自己也很在</li> </ol> </li> </ol>		

乎家庭氣氛，特別是娘家與婆家的家庭氛圍差很多，所以，自己也期待自己能好好營造家庭氣氛。

- (2) 成員 A：因為時間很短，與孩子互動較短，與孩子相處時間短。但今天搭車來路上看到一個現象，很想分享，就是一對母女或婆媳帶著孩子，讓孩子玩著平板電腦，然後居然是長者在揹孩子，不適孩子的媽揹，覺得真的很奇怪。
- (3) 成員 B：女兒一開始的優點是獨立，以前女兒很棒，很多東西反而是小女兒比大兒子學會得早，會讓女兒教兒子。所以，自己也會期待女兒是自己的小幫手，要求並期待女兒很多事，但不知道是不是自己要求太嚴厲，反而讓女兒行為退化，女兒兩歲時都很棒，三歲的時候，反而什麼事都唱反調，都弄得亂七八糟。兒子的優點就是比較貼心，送兒子去上課，兒子都會抱自己與親自己，不過也是後來，自己以團體所學去與兒子互動後，逐漸改變。不過，兒子最近讓自己有點煩惱，兒子最近很喜歡拿自己的手機玩，起初孩子也會生氣，但是，孩子氣消後，也會合自己道歉。
- (4) 成員 C：給兒子買玩具，但女兒發現玩具槍有些瑕疵，後來決定去更換，結果當天晚上，兒子吃飯很快，還幫自己擺鞋子，女兒寫功課也很快，都為了能夠去換玩具，順便逛夜市。突然間也發現，自己兒子很貼心，女兒其實動作也很俐落，很慶幸自己出了車禍，多些時間陪伴孩子。以前自己不敢跟女兒提到，弟弟與其是不同父親，現在也能去好好解釋並說明。也試著去公平對待，兩個孩子的生日蛋糕也買同一款，雖然怕孩子吃膩，但擔心女兒敏感，還是買同一款。後來，女兒有詢問怎麼都買一樣，自己回應是因為兩個孩子都是自己的寶，自己一樣愛，買的東西也都一樣。現在兩個孩子爭東西，自己也不會馬上介入，其實事後，女兒也會說，自己的弟弟好可愛，所以，其實兩個孩子並沒有大問題。
3. 領導者回饋協同領導者，似乎未必是直接看到孩子的優點，而是，調整了態度後，反而不那麼嚴苛標準看待孩子時，發現孩子並沒有當初認為的糟糕，乃至於似乎看

到孩子的優點。另外，很有趣的是，人似乎都有期待後，然後就會有該行為產生，如同協同領導者認為娘家媽媽營造出來的家庭氣氛較佳，自己也會期待與要求自己能營造溫馨和樂的氛圍，相對的也是，對孩子有什麼期待，也會對孩子有怎樣的要求。成員 B 回應，以前皆如此，自己來自大家庭，分家時家中已有 18 人很多，以前媽媽也只是說大的禮讓小的，小的尊重大的，以前媽媽們都很忙，都沒時間像現在媽媽都會叮嚀與教導孩子。領導者回饋，或許與社會變遷及資訊很多有關，影響現在的孩子較早熟與機靈，不同的環境與刺激，而且以前鄰里、親友的互動與互助關係和現在較不同，或許在以往，親友、鄰里在陪伴孩子時，也會無形向孩子建立些觀念，現在或許歸回家庭，媽媽這個角色要擔負的較多。

4. 成員 A 分享完畢時，成員 B 回應，或許是長者對資訊產品不熟悉，媽媽比較厲害，所以由媽媽陪孩子玩電腦。領導者表示，成員 A 的意思或許是做為一個母親，所謂的陪伴，不應該只是給孩子資訊產品去陪伴。成員 A 回應，是，並且表示覺得這個媽媽也太寵孩子了，坐火車還讓孩子玩電腦，自己現在是絕對不會如此。領導者引導成員討論寵孩子與愛孩子的界線。
5. 成員 A 繼續表達這個現象也讓自己想到不孝順，爸媽年紀大了，應該要讓自己的媽媽好好輕鬆當奶奶。協同領導者回應大陸情況更嚴重，都是長者在帶孩子。成員 C 易表示自己的母親沒幫忙帶孩子，還會被朋友議論。協同領導者表示如果長者做的開心，那麼就讓她去。成員 B 表示如果長者開心就別管。成員 A 回應是因為自己的狀況引發情緒，自己媽媽就是如此，自己媽媽對哥哥與姪子的照顧過多。領導者回應或許這也是個提醒，當我們的行為如何，其實也在影響與孩子的互動與及習慣。協同領導者表示，之前小兒子表示過年要回去看爺爺奶奶很開心，爺爺奶奶給的紅包最多，自己接續回答說，自己給公婆的更多，兒子居然回應，媽媽給爺爺奶奶的是孝順，不能這樣比，這樣說不太好吧！弄得自己

6. 成員 B 發表完，成員 C 表示有可能會如此，女兒是大姐姐，所以自然也會期待女兒可以成為自己的幫手，因此以前也很要求女兒，女兒家事做得比現在還棒，但可能當初過於嚴厲的要求，導致女兒現在的不如以前。領導者回應，也許是否該對孩子的期待，應該視孩子年齡發展能所發展出來的行為基礎作為適當的要求，對孩子與自己都較適當。成員 A 也表示，成員 B 這樣的期待，讓孩子很辛苦，自己也很累，畢竟孩子還小。協同領導者亦表示，自己女兒也是有段時間一直頂嘴，後來就好些。成員 B 表示，現在會盡量運用團體所討論的方法，多鼓勵，似乎比較好。成員 C 與領導者皆表示，良性互動的確有好的效果，多鼓勵孩子，對孩子溫柔提醒與關懷，似乎也兩者距離親近後，互動也變好。
7. 成員 B 表示，現在會盡量多鼓勵，但不見得每次奏效，領導者與其他成員給予回饋，方法有時必須常常轉換與改變才會有效，領導者亦分享自己與小表妹的互動，來表示，有時要孩子達到效果可以換個方式，但有些方法用過一次後，之後則會失效，必須不斷的更替。其他成員紛紛表示，是該如此，雖然很辛苦，但面對孩子應該嘗試不同的方法。
8. 成員 B 認為兩個孩子性格不同，覺得很頭痛，另外，孩子也會彼此比較公平，覺得很難做。成員 A 表示自己孩子也是兩個性格不同，但是並不介意，不一樣就不一樣，就用不一樣的方式對待，無須用完全一樣的方式去面對。協同領導者表示，我們都這麼大，偶爾都還會跟自己的手足計較，怎麼要求孩子這麼小就不計較，成員 A 亦表示當自己聽到媽媽說現在只有兩個孩子在身邊時，自己也會覺得吃醋，雖然自己不常在身邊，電話關懷與零用錢也沒少過，聽到媽媽這樣說，自己心裡也不舒服。領導者引導成員接納與認同的差異，試著接納孩子，接納兩個孩子性格不同，接納孩子的習慣，然後，去理解，再與孩子互動與調整。
9. 領導者鼓勵成員 C，感覺成員 C 的改變，當自己改變心態與角度看待事情時，有時後就不一樣。成員 C 也表是

如此，以前自己不會主動親近大女兒，現在比較會，女兒也會較好的與自己互動。成員 A 表示，有時候要看導孩子的需求，當獎勵是孩子的需求時，孩子有會比較有動力去努力。成員 C 表示，以前自己覺得照顧好孩子就好，現在會多鼓勵與擁抱孩子，也會看到孩子的優點，像女兒雖然不會說什麼，但都會用行動表示。

10. 領導者總結，雖然大家都說沒看見孩子的優點，但是細細去觀察與發掘，其實還是有的。有時候，似乎是自己要多注意，並且別給孩子不符合其年齡階段得過多要求與期待。

#### 10：50-11：40 成長。學習。希望

1. 領導者表示此次團體為最後一次團體，因此，將成員的通訊錄與團體過程資料整理製成手冊，並經手冊發給成員。
2. 領導者帶著成員一一回顧團體，並表示領導者自己的觀察若許有不足部分，成員可以隨時反應作補充，大家在記錄導手冊上。
3. 領導者一具手冊的記錄與成員分享，並回顧每次團體活動經驗，該次團體的討論重點，以及成員分享的重點及好方法。
4. 最後，領導者請成員在手冊中，翻到活動頁，請成員回顧自己在參加團體前的樣貌，現在團體結束的自己是如何，以及為自己設下目標與期待，希望自己將來變得如何，期待目標約設在一年後，並且提醒成員目標的設定無須過大，必須是達的到。
5. 成員分別分享與回饋
  - (1) 成員 B：團體前自己很容易生氣。現在，會運用成員 A 的方法，會多看孩子的優點，現在會盡量提醒自己，要冷靜的面對，因為還沒養成習慣。未來希望自己，遇到事情要冷靜，有智慧的去面對，然後，希望自己能夠努力的盡快達到。經領導者引導與澄清，所謂的冷靜是指，當遇到孩子的問題時，不要馬上發脾氣，不要說些傷害孩子的話，至少要冷靜十分鐘後再去與孩子說話與處理。

	<p>(2) 成員 C：團體前自己很容易哭，覺得生活很糟。現在比較會冷靜面對，也覺得不必要求孩子太多，過多的要求，只是讓自己更生氣。未來的自己，期待自己能夠溫柔、有耐心。</p> <p>(3) 協同領導者：團體前太執著於孩子的缺點，現在漸漸捨得與放下，就像孩子的功課，以前都會要孩子補足弱的部分，但如學校老師說的，可以針對孩子強項的部分多多發展，似乎應該如此，回想起孩子出生時，自己不過也是期待孩子平安、健康，隨著孩子長大，要求也越多。有時候也想想，自己也不是多優秀的人，怎樣去期待孩子比自己更優秀。因此外來期待自己能更去接納孩子的性格，尤其是兩個孩子，自己以前都會挑剔女兒，事實上孩子的性個就是如此，也許換個方式要求或許也會比較好。</p> <p>(4) 成員 A：團體前是已經聆聽很多方法，然後有去實踐。參加團體後，更發現其實這樣就很好，應該要滿足，並且肯定這樣的方法，是適合孩子的，另外也發現自己的用心是有收穫的，應該要繼續堅持下去。未來希望自己能當孩子的知心朋友，什麼事都願意與自己談論。</p> <p>6. 領導者總結，回顧七次的團體，大家都有不同的收穫與改變，雖然團體結束了，但是大家還是可以相互關心與交流資訊，也可以拿出手冊，看看所學所討論的部分，以及自己在手冊上的記錄，不斷複習。</p> <p>7. 成員相互表示會相互聯絡，會向對方求助與尋求建議。</p> <p><u>11：40-11：50 結束</u></p> <p>1. 領導者感謝成員七次的參與，也勉勵成員保持聯繫，繼續努力，相信自己是更好的。</p> <p>2. 領導者說明後測量表問卷、團體滿意度問卷的目的及填寫方法。</p> <p>3. 請成員填寫當次活動回饋單、後測量表問卷、團體滿意度問卷。</p>
特殊事件	
成員整體反應與	最後一次團體，在家庭作業部分，成員自由談論對孩子的狀

回饋	<p>況，並請自在發言，也輕鬆的給於彼此回饋。成員表示連續每周聚會已成習慣，要結束有些捨不得，領導者亦鼓勵成員保持聯繫，或許也可自行相約定期聚會。</p>				
各別成員反應	項目/ 成員	A	B	C	
	成員能表達個人想法與感受	3	3	3	
	成員能傾聽他人說話	2	3	3	
	成員能接納他人回饋	3	3	3	
	成員給予他人具體建議	3	2	1	
	成員能與他人建立關係	2	3	3	
	成員能分享教養經驗	3	3	3	
	成員能表達遇到教養困難時感受與情緒	3	3	3	
	成員對於他人教養方法表示願意學習	2	3	3	
	成員能提出新的教養方法	1	0	0	
	<p>※填表說明： 程度係指由該成員在團體中表現的態度或分享傾向來進行判斷，程度由 0-3 表示。0 是不願意分享；1 些許分享，但專注傾聽；2 是專注傾聽，經過引導下願意分享；3 是專注傾聽，不需要經過引導也會主動分享。</p>				
	<p><b>客觀描述（成員所說、行為與態度）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>成員 A：提及自己以前也曾在教養孩子感到困擾，但現在盡量多看孩子的優點，不去看孩子缺點，相處很好，覺得很滿足。願意與成員互動，但當其他成員發言過長時，會看時鐘。</li> <li>成員 B：談論兩個孩子對自己目前的困擾為何，談論女兒改變時，甚至擔心的帶孩子去看身心發展。分享中提出反省，覺得自己不夠好，也會勉勵自己要再努力。願意與其他成員互動，成員發言時會專注傾聽。</li> <li>成員 C：分享中，談到兩個孩子的問題與相處，能夠平靜面對，並提醒自己要冷靜面對，也很努力在做。對於自己這樣的改變，孩子也有感受到，也感覺到與孩子互動較佳。較少主動發言，偶有雷同感受時，會接續話題，發表自己也是如此，對其他成員的回饋較少。</li> </ol>				
	<p><b>主觀描述（觀察者感受部分）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>成員 A：願意與成員互動，但專注時不足，成員發言較久，則會看時鐘，感覺較沒耐性。對於其他成員表是繼續聯繫時，被動表示願意，不如其他成員展現的主動。</li> </ol>				

	<p>2. 成員 B：坦承分享兩個孩子對自己造成的困擾與擔心，袒露出對孩子的擔憂，也接受其他成員的關懷與回饋，感覺投入與信任團體。主動表是團體後與成員保持聯繫與請教問題，顯示願意與其他成員保持關係。</p> <p>3. 成員 C：除了自己發言部份，對於與自己有相似狀況不分才發言，其他時候較少回饋，及與成員互動。但，從分享中得知，成員對於自己的改變是有感受到與肯定，期待自己保持，也願意團體後與其他成員聯繫。</p>
<p>團體互動情形</p>	<p>1. 團體氣氛：<input type="checkbox"/>熱烈高昂 <input checked="" type="checkbox"/>輕鬆愉悅 <input type="checkbox"/>自然平靜  <input type="checkbox"/>安靜冷漠 <input type="checkbox"/>憂傷難過 <input type="checkbox"/>衝突緊張  <input type="checkbox"/>其他：_____</p> <p>2. 團體動力：<input checked="" type="checkbox"/>成員積極主動參與 <input type="checkbox"/>成員被動冷漠  <input type="checkbox"/>輻射行互動模式 <input type="checkbox"/>以 I 為扇形互動  <input type="checkbox"/>其他：</p>
<p>領導者使用技巧與自我評估</p>	<p>1. 運用之技巧：</p> <p>(1) 專注傾聽：成員分享時，專心且眼神接觸以表示祝意。</p> <p>(2) 此時此刻：當成員 A 分享看到火車上的狀況，領導者引導團體中的討論，澄清與引導是否覺得該事件為對孩子的陪伴與寵愛的界線。</p> <p>(3) 摘要與澄清：成員分享後簡單摘要，特別在成員對於團體前後的改變，及未來設定目標部分，每位成員分享後，摘要與澄清成員所說。</p> <p>(4) 自我揭露：成員分享中，分享有關自己與幼兒的表妹互動經驗，及自己與母親的互動。</p> <p>2. 自我評估</p> <p>當成員信心不足時，尤其是成員 B 多次提及自己不足，應該深入引導瞭解不足之處為何，並且多給予支持與同理。</p>
<p>檢討與評估</p>	<p>1. 團體目標達成：</p> <p>(1) 家庭作業部分，雖然成員表示沒有在實際事件看到孩子優點，但經過成員對孩子的陳述，不斷引導與討論，讓成員發現孩子優點，並且體認放大孩子優點是個重要的習慣。</p> <p>(2) 手冊回顧，帶領成員回顧學習經驗與技巧。</p> <p>(3) 活動的回顧讓成員感到自己的成長，並且對未來設下希望，勉勵自己能達成。</p>

2. 檢討與改善：

- (1) 回動回顧與統整經驗時，應該每次活動時，緊詢問成員的感受，或許可再多詢問當次的回憶及感覺。
- (2) 應該預留一些時間，讓成員彼此祝福。

## 訪談大綱

1. 你曾參與過團體的經驗嗎？
  - (1) 那是什麼樣的經驗？
  - (2) 你覺得這次團體經驗對你而言是怎樣的意義？
2. 參加這次團體前後的心境改變是什麼？
3. 團體過程中能激勵自己產生更大力量的人事物
4. 團體結束的生活行為..
  - (1) 做事或行動前會為自己行動與行為結果預先設想嗎？
  - (2) 遇到困難或問題的時候，能夠嘗試去找到適合的資源解決？
  - (3) 在遇到問題時會給自己打氣、為自己鼓勵嗎？
  - (4) 遇到困難或問題時，你能夠擬訂問題解決的目標，並按步驟解決？遇到困難或問題時，你會相信自己可以克服嗎？
5. 遇到困難或問題時，能不斷嘗試不同方法去解決，直到解決問題嗎？當家人有心事時，會彼此互相關心嗎？能同理對方心情與情緒嗎？
6. 當家中出現困難時，都是個人面對？還是家人共同一起面對處理？這次的團體參與而認識的其他成員，是否還有繼續聯絡？有沒有互相關心？
7. 這次團體參與而認識的成員，當你有困難時會不會尋求她的建議或協助？

## 團體滿意度調查表

親愛的姊妹，平安：

團體結束了，我們想要了解您對這個團體的滿意程度，以作為日後辦理相關活動的參考，請您依據您真實的經驗與感受來回答。非常感謝您的填寫！

每題答案均為 1 到 5 分代表不同程度的答案，請您在看完每題的敘述後，把符合您感受的答案圈選出來，謝謝您的協助。

◆ **團體總體內容部分** 非常不同意-----非常同意

- |                       |   |   |   |   |   |
|-----------------------|---|---|---|---|---|
| 1.團體的場地讓我感到舒服。        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.團體活動時間進行為 2 小時是恰當的。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.團體活動頻率為每週 1 次是適合的。  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.這個團體內容所學，對我而言是有用的。  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.這個團體能滿足我的期待。        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6.我喜歡參與這個團體。          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

◆ **團體氣氛部分** 完全不符合-----完全符合

- |                       |   |   |   |   |   |
|-----------------------|---|---|---|---|---|
| 1.團體中，我感受到自在。         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.團體中，我能自在表達我的想法。     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.團體中，我願意和大家分享我的經驗。   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.團體中，我能感受到大家互相幫助。    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.團體中，我不會擔心受到批評。      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6.團體中，我感受到其他人能瞭解我的心情。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

◆ **團體領導者帶領技巧** 非常不同意-----非常同意

- |                       |   |   |   |   |   |
|-----------------------|---|---|---|---|---|
| 1.我感受到團體帶領者對大家是一視同仁的。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.我感受到團體帶領者能接納我的想法。   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- |                       |   |   |   |   |   |
|-----------------------|---|---|---|---|---|
| 3.我感受到團體帶領者能瞭解我的心情。   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.我感受到團體帶領者願意幫助我。     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.整體而言，我喜歡團體帶領者的帶領方式。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

◆ 團體回饋部分非常不同意-----非常同意

- |                       |   |   |   |   |   |
|-----------------------|---|---|---|---|---|
| 1.透過這個團體，我更能接納自己。     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.我能更感受到自己的情緒。        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.參加團體後，我認識了許多朋友。     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.經由團體後，我能了解自己的管教態度。  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.透過這團體，我學會不同的教養子女方法。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6.參加團體的感想（開放填寫）       |   |   |   |   |   |

7.對團體的任何建議，包含活動內容與方式、帶領方式、物品等，作為日後參考。

## 團體紀錄表

團體日期	1	團體時間			
活動地點		活動主題			
帶領者		協同領導者			
紀錄者					
參與成員	報名成員人，實際出席人，出席成員：				
位置與互動關係					
團體過程					
特殊事件					
成員整體反應與回饋					
各別成員反應	項 目 / 成 員	A	B	C	
	成員能表達個人想法與感受				
	成員能傾聽他人說話				
	成員能接納他人回饋				
	成員給予他人具體建議				
	成員能與他人建立關係				
	成員能分享教養經驗				
	成員能表達遇到教養困難時感受與情緒				
	成員對於他人教養方法表示願意學習				
	成員能提出新的教養方法				
	<p>※填表說明：</p> <p>程度係指由該成員在團體中表現的態度或分享傾向來進行判斷，程度由 0-3 表示。0 是不願意分享；1 些許分享，但專注傾聽；2 是專注傾聽，經過引導下願意分享；3 是專注傾聽，不需要經過引導也會主動分享。</p>				
	客觀描述（成員所說、行為與態度）				
	主觀描述（觀察者感受部分）				

<p>團體互動情形</p>	<p>1. 團體氣氛：<input type="checkbox"/>熱烈高昂<input type="checkbox"/>輕鬆愉悅<input type="checkbox"/>自然平靜  <input type="checkbox"/>安靜冷漠<input type="checkbox"/>憂傷難過<input type="checkbox"/>衝突緊張  <input type="checkbox"/>其他：_____</p> <p>2. 團體動力：<input type="checkbox"/>成員積極主動參與<input type="checkbox"/>成員被動冷漠  <input type="checkbox"/>輻射行互動模式<input type="checkbox"/>以 I 為扇形互動  <input type="checkbox"/>其他：</p>
<p>領導者使用技巧 與自我評估</p>	
<p>檢討與評估</p>	