

# 東海大學社會工作學系碩士論文

指導教授：曾華源 教授

## 高關懷少年體驗學習團體對 復原力培育之研究

The Study of Cultivating Resilience on At-Risk Adolescents :  
An Experiential Education Approach with Social Group Work

研究生：黃思恬

中華民國一〇四年六月

# 東海大學社會工作學系碩士論文

指導教授：曾華源 教授

## 高關懷少年體驗學習團體對 復原力培育之研究

The Study of Cultivating Resilience on At-Risk Adolescents :  
An Experiential Education Approach with Social Group Work

研究生：黃思恬

中華民國一〇四年六月

東海大學社會工作學系碩士班

研究生 黃思恬 碩士學位論文

高關懷少年體驗學習團體對復原力培育之研究

業經審查及口試合格

論文審查及口試委員

指導教授：	曾榮保	104年6月24日
審查教授：	白偉如	104年1月14日
審查教授：	鄭鳳芳	104年1月4日
系主任：	劉珠利	104年6月29日

## 摘 要

隨著對高關懷少年風險行為的成因解釋，從心理分析而生態觀點、從治療矯治取向而重視人在環境中的危險因子。培育少年復原力的工作取向開始受到重視。社會團體工作作為社會工作直接服務工作方法之一，也被廣泛運用於高關懷少年之處遇。其中，以體驗學習團體工作為途徑可培育復原力已獲實證研究支持，惟因所進行的評估研究中，多為長天數戶外冒險營隊形式，研究對象則多為安置機構少年。然而，從預防勝於治療的觀點，維持高關懷少年於學校系統更為重要。據此，本研究以學校的高關懷分組教學班級為研究場域，並有以下研究目的：

- 一、以高關懷少年復原力培育為目的，設計體驗學習團體工作課程，瞭解體驗學習團體工作運用於高關懷少年，團體過程的樣貌及復原力的發展狀況，及其影響因素。
- 二、整合研究結果，對高關懷少年復原力培育的團體工作者，提出團體設計及操作之建議。

依據以上研究目的，本研究所進行的團體方案以培育高關懷少年復原力保護因子為目的。以健康的成人及同儕依附關係為基礎，培育成員自我效能，提昇個人保護因子，以緩衝成員於逆境中持續存在的壓力，獲得良好的適應。自 2014 年 3 月 28 日至 2014 年 6 月 6 日，為期十週，第一至第八週，每週 3 節課，每節課 45 分鐘；第九及第十週為全日課程。含括室內及戶外的團體活動設計。成員透過規劃、執行、反思、應用的學習圈模式進行學習，並且經由團體動力的催化與團體治療要素形成改變。

透過團體觀察紀錄、滿意度調查表、參與者半結構式個別訪談分析，研究結果如下：

- 一、高關懷少年體驗學習團體運用在學校高關懷班，能夠培育復原力

體驗學習團體工作可培育「希望感」、「問題解決能力」、「人際能力」、「自我效能」、「利社會行為」與「堅持力」等個人保護因子的發展。環境保護因

子面向，「健康的同儕依附關係」為成員參與團體並使團體順利執行的關鍵因素。領導者持續正向語言的使用，也成為成員增強希望感的來源，提昇信心與信任感，對培育成員的自我效能有所助益。

二、團體實施的機構因素層面，應提昇成員進入團體的準備度；讓資源公平的分配；並清楚服務架構，依循先復原力培育目的而後體驗學習任務活動的脈絡；也需消彌服務中的環境障礙。

三、學校是復原力培育的環境保護因子。社會工作者應持續著手倡議的行動，扭轉輔導人員對高關懷生的行為歸因，以能更順利於學校推展復原力培育體驗學習團體工作。

關鍵字：高關懷少年（At-risk adolescents）、體驗學習團體工作（experiential learning group work）、復原力培育（resilience foster）

## **Abstract**

In the wake of the cause explanation for risk behavior on at-risk adolescents, from psychoanalysis to ecological perspective and from the orientation of treatment correction to concerning the risk factors among the people in the environment, the work for developing adolescents' resilience foster has got a lot of attention. Social group work is one of the ways to implement direct service in social work, but it is also applied to the treatment for at-risk adolescents. Among these work, it has been approved by research that resilience foster could be developed through experiential learning group work, but the research was done through outdoor adventure camp with a long period, and the subjects were mostly the adolescents in placement agencies. However, if we see from the perspective of prevention is better than cure, keeping at-risk adolescents in school system is more important. Therefore, the study chose the at-risk alternative education class in school as the research scope, and the purposes of the study were as follows.

1. The purpose of the study was to develop at-risk adolescents' resilience foster. It designed the program for experiential learning group work and tried to understand how it was applied to at-risk adolescents, the appearance of the group process, the developing status of the resilience, and the factors of influence.
2. The study integrated the results of the research and offered some recommendations on group design and operation for the group workers who is working on the resilience foster for at-risk adolescents.

According to the above purposes, the proceeded group project for the study set the purpose of fostering the resilience protective factors on at-risk adolescents. It set the attachment between healthy adults and peers as the basis to foster the members' self-efficacy and to promote personal protection factors to buffer the pressure which existed continuously in the adversity on the members, which could gain a proper

adaptation. The research was done during March 28, 2014 ~ June 6, 2014 (ten weeks). There were three classes per week for the first eight weeks with 45 minutes per class, and there were full-day classes for the ninth and tenth weeks. The class design contained indoor and outdoor group activities. The members experienced the learning through the model of planning, execution, introspection, and application, and they changed through the acceleration of group motivation and group treatment factors.

The study reached the following results through group observation records, satisfaction questionnaires, and semi-structure personal interview analysis on the subjects.

1. The resilience could be fostered through the use of experiential learning group work on at-risk adolescents in at-risk classes in school.

Experiential learning group work could foster the development of protective factors, such as hope, problem-solving ability, interpersonal intelligence, self-efficacy, prosocial behavior, and stickability. Regarding the direction of environment protective factor, “the attachment of healthy peers” was the key factor to let the members participate in the group and let the group went smoothly. The continuous usage of positive language done by the leaders also became the source of the members’ hope reinforcement, which promoted the confidence and trust, and it could also offer some help on fostering the members’ self-efficacy.

2. Regarding the level of organizational factor in group implementation, it should increase the precision for the members entering the group, implement a fair distribution of the resources, clarify the service structure, follow the context of fostering resilience as the first thing then experiential learning group work as the second thing, and conquer the environmental obstacle in service.

3. School was the environment protective factor for resilience foster. Social workers should continue on the activities of proposing and changing counselor's behavior attribution on at-risk adolescents in order to smoothly promote the experiential learning group work for resilience foster in school.

Keywords : At-risk adolescents · experiential learning group work · resilience foster

# 謝 誌

『神為愛祂的人所預備的，是眼睛未曾看見，耳朵未曾聽見，人心也未曾想到的』

林前 2：9

2012.9.17 啟程的這一天，不知道前方等著我的是什麼，沒有任何預備，匆忙的搭車到台中，開始研究所的第一堂課...直到寫著謝誌的這一刻，也開始細數將近 1000 個日子中所發生的一切事，驚嘆著那未曾見、未曾聽、未曾想到的奇妙！

謝謝愛我的 天父，在最適當的時間為我預備這一場華麗冒險，並時刻與我同在，傾聽我每一次有聲、無聲的禱告，使我能在得力時讚美 祂，不得力時呼求 祂。越過這場冒險的每一個高山與低谷，成為我隨時的幫助。

謝謝總是擔心我到底能不能畢業的你/妳們（研究參與者）。如果沒有你/妳們，小綿（研究參與者對我的稱呼）是真的無法畢業...近三個月的相處過程，你/妳們用自己的生命說故事給我聽，彷彿身歷其境地感受你/妳們生活的不容易，因此更加感謝你/妳們的堅持與相挺！和你/妳們共同編織這個團體的每一頁，使小綿經歷一段非常美好的經驗！

謝謝親愛的老大～ 曾華源教授。回顧研究的過程，幾乎無法記數有多少次，因為自己無謂的固執與堅持，而與老師產生爭執，但，每一次的結果，總是證明老師是對的，我是錯的...並且，更感謝的是，老師從未因此而真的生氣，又總是耐心的等候我自己想明白，做出改變。當我因為學位考試而焦慮的無以復加時，老師總是比我對我自己還有信心，堅定的告訴我：不用緊張，妳可以！如果沒有老師的耐心、包容、陪伴與鼓勵，我真的無法走到終點站。導生相處過程中，老師擴張我的，不只是專業知識的學習，更是重新面對自己，認真生活的學習！

謝謝我的口試委員，鄭夙芬老師與 白倩如老師，在忙碌中卻依然仔細地予以我論文的建議，切中要點地讓我明白自己思維過程的迷思，協助我整理修改的路徑。也教導我正確的學習態度，在許多時候，我的公主病又上身時，成為我和老大之間的橋樑。口試這過程雖然煎熬無比，卻意外獲得兩位真心關心我的生活導師！

謝謝在台南無條件支持與成全我的爸爸、媽媽、哥哥和妹妹，修課過程中，每週無論多早和多晚，來回車站的接送，總是配合我的作息，體諒我的忙碌，支援我一切的需要，並為著我每一次小小的成就而喝采！也謝謝實習期間，收留並照顧我在高雄一切生活的表姐。你們給予的愛，是我堅強站立的動力！

謝謝社團法人台灣愛克曼體驗學習協會的工作團隊（徐仲欣理事長；社工小宛、姿姿、安東尼；企劃高翊、Tina），擴張我對高關懷少年體驗學習團體的視野。從實習到研究過程，使我逐步地自我突破，在引導反思中看見自己的復原力，進

而能夠帶著此工作方法進入我想做的研究。謝謝 徐哥與我的每一次對話，讓我真實經驗選擇性挑戰的過程;經驗從問題眼光轉化優點眼光的過程;經驗如何成為一位團體引導者的過程。

謝謝財團法人台南市私立林澄輝社會福利慈善事業基金會在我帶職進修期間的成全。謝謝 黃德成董事長總是透過 神的話，教我堅定信心。每一次的談話，都叫我再一次看見 神造我的美好。謝謝同工於工作安排的體貼，讓我每每得以在緊要關頭回學校瘋期末！

謝謝親愛的同學們～紀錄我生活每一刻的雅玲馬麻;交心的好知己勸勸;研究室過夜與相依為命的好夥伴思雅與小短;最後階段每天準備晚餐並督促我的欣諭;不常見面卻總是彼此關心的佩璇、茹庭、汕禎、怡慧、雅音與柔佳...我們曾經在東海時代、辛普森家庭的遊戲裡，有過好多歡笑;也在計劃書、final 產出的過程中有過好多愁苦...這些珍貴的點滴，使得與妳們一起相處的這兩年，是過程中結果以外的美好！

謝謝台南大光教會與台中旌旗教會，牧區裡的每一位小組家人（恬恬小組、琇瑛小組、Penny小組、靜雯小組），無論我因為工作、課業、實習、研究而忙碌地奔波於哪一個城市，你們總是不住地為我禱告。更使我在信心失喪、面對爭戰的過程中，再一次地回轉向 神，恢復生命的次序！

這些謝謝～堆疊出的是無條件的愛、接納與包容;是一本稱為論文的作品;是一位已經成年卻不成熟的女孩，改變、尋找復原力的過程。曾經的掙扎、混亂、失落與眼淚，而今均是美好的祝福！我確信學習的路尚未停止，帶著新的眼光、不一樣的生命經驗，我要繼續走在 神恩典的道路中，對青少年復原力、體驗學習團體工作有更多的探索！

思恬於東海



# 目 錄

## 第一章 緒論

第一節 研究問題-----	1
第二節 研究動機與目的-----	5
第三節 名詞釋義-----	7

## 第二章 文獻探討

第一節 高關懷少年生活逆境-----	9
第二節 高關懷少年的內涵與生活處境-----	15
第三節 體驗學習團體工作的實施與評估-----	27

## 第三章 研究方法

第一節 研究設計-----	41
第二節 團體工作方案-----	43
第三節 研究工具與資料收集方法-----	51
第四節 研究倫理-----	55

## 第四章 團體發展過程分析

第一節 成員背景資料及團體參與概況-----	57
第二節 體驗學習團體過程描述-----	59
第三節 團體發展與團體動力分析-----	73
第四節 團體成員復原力發展探討-----	95
第五節 團體成員對團體滿意度結果分析-----	117
第六節 團體成員的整體學習結果-----	121
第七節 領導者行動反思歷程-----	125

## 第五章 結論與建議

第一節 研究問題回應-----	129
第二節 討論-----	135
第三節 研究者帶領體驗學習團體的反思-----	139
第四節 研究限制與實務執行建議-----	145
參考文獻-----	147
附件一 研究參與家長同意書-----	153
附件二 研究參與同意書-----	155
附件三 高關懷少年復原力培育體驗學習團體課程-----	157
附件四 團體觀察紀錄表-----	177
附件五 半結構式訪談大綱-----	237
附件六 回饋單-----	239

# 表 目 錄

表 2-1-1	高關懷生三階段行為效應-----	10
表 2-3-1	團體生命週期的五階段發展及團體領導者的工作重點	30
表2-3-2	團體工作成效評鑑設計與測量一覽表-----	38
表2-3-3	團體成員復原力評估指標-----	39
表 3-1-1	研究設計-----	41
表 3-2-1	團體工作方案執行經費-----	44
表 3-2-2	團體發展之工作重點與復原力培育目標-----	46
表 3-2-3	團體活動摘要表-----	47
表 4-1-1	成員背景資料-----	57
表 4-1-2	成員參與概況-----	58
表 4-3-1	團體發展階段、特徵與工作重點-----	73
表 4-3-2	形成期-溝通與互動模式彙整表-----	75
表 4-3-3	形成期-角色分析-----	76
表 4-3-4	工作期-溝通與互動模式彙整表-----	79
表 4-3-5	工作期-角色分析-----	80
表 4-3-6	退縮期-溝通與互動模式彙整表-----	83
表 4-3-7	退縮期-角色分析-----	84
表 4-3-9	工作期～結束期-溝通與互動模式彙整表-----	86

表 4-3-10	工作期～結束期-角色分析-----	87
表 4-3-11	團體發展階段-溝通與互動分析表-----	90
表 4-3-12	團體發展階段-角色分化狀況-----	93
表 4-4-1	成員 H 行為表現與反應-----	95
表 4-4-2	成員 Y 行為表現與反應-----	100
表 4-4-3	成員 Lin 行為表現與反應-----	104
表 4-4-4	成員 Win 行為表現與反應-----	107
表 4-4-5	成員 J 行為表現與反應-----	110
表 4-5-1	成員對團體過程的滿意度-----	117
表 4-5-2	成員對領導者的滿意度-----	118
表 4-5-3	成員開放性問題回饋內容-----	118
表 4-6-1	研究對象生活處境-----	121

# 圖目錄

圖 3-2-1	團體工作設計概念圖-----	45
圖 4-3-1	形成期-成員關係圖-----	78
圖 4-3-2	形成期-權力結構圖-----	78
圖 4-3-3	工作期-成員關係圖-----	81
圖 4-3-4	工作期-權力結構圖-----	81
圖 4-3-5	退縮期-成員關係圖-----	85
圖 4-3-6	退縮期-權力結構圖-----	85
圖 4-3-7	工作期~結束期-成員關係圖-----	89
圖 4-3-8	工作期~結束期-權力結構圖-----	89
圖 4-3-9	團體發展階段-溝通與互動模式轉換狀況-----	91
圖 4-3-10	團體動力折線圖-----	92
圖 4-4-1	成員 H 復原力發展面向圖-----	100
圖 4-4-2	成員 Y 復原力發展面向圖-----	103
圖 4-4-3	成員 Lin 復原力發展面向圖-----	106
圖 4-4-4	成員 Win 復原力發展面向圖-----	109
圖 4-4-5	成員 J 復原力發展面向圖-----	112
圖 4-4-6	人際能力發展折線圖-----	113

圖 4-4-7	希望感發展折線圖-----	113
圖 4-4-8	問題解決能力發展折線圖-----	114
圖 4-4-9	堅持力發展折線圖-----	114
圖 4-4-10	利社會發展折線圖-----	115
圖 4-4-11	自我效能發展折線圖-----	115
圖 4-6-1	團體過程-個人保護因子培育狀況-----	123
圖 4-7-1	團體設計與行動後反思摘要圖-----	125

# 第一章 緒論

## 第一節 研究問題

對於高關懷少年風險行為的成因解釋，早期傾向以心理分析、行為理論、社會學習論、差別接觸等病理觀點來解釋（連廷嘉、高登第，2012）；然而，病理觀點所發展的服務，傾向認為處理個人問題的根源，要從改變個人內在心理認知、感受和行為，才能使人與家庭問題得到根本解決，例如中輟服務關注不要讓學生有中輟偏差行為（白倩如，2014），屬治療與矯治取向。

然而，處在家庭失功能等不利的成長環境與背景下，高關懷少年在追求教育成就與生涯選擇方面往往容易有負向的影響，不僅容易產生自卑感，若是伴隨著學習低成就，除了在生活上必須面對原先就日益艱困的生存處境，隨著媒體與網路資訊的氾濫，長期暴露在金錢掛帥及升學主義的社會主流價值觀下，呈現出較低的自我效能，有些甚至產生觀念及行為上的偏差（沈宏錫，2010）。另外，Rönnau-Böse 與 Fröhlich-Gildhoff（2009；引自白倩如，2014）認為，多數兒童少年看來雖然生活平順，卻必須管理每日生活中的困難，故威脅性環境應包括其日常生活中需克服的風險、重任等經驗。因此，兒少每日面對各種生活責任與壓力事件亦可界定為逆境。例如高關懷少年可需面對協助家計的工作責任，以及學校生活的學習低成就、遭受標籤、排擠等各層面壓力。

晚近，改以採取生態理論觀點，描述「環境角色」對兒童及青少年發展的影響（吳芝儀，2000）。對人的行為表現和需求的分析視角：以人在環境中為主，人與環境會相互影響。因而，當少年棲息地缺乏資源或有很多限制存在時，其社會適應的利基點是較為不利，常被迫扮演不當的角色，使個人無法勝任社會期待。是故，要理解少年風險行為，不可忽視行為發生的外在社會環境系統，並重視環境中使他們成為易受傷害者（vulnerability）的危險因子（曾華源、李仰慈，2012）。

對於高關懷少年服務處遇，每年，公私部門及學校教育部門均有許多服務方案投入，服務實施場域含括社區、學校、機構，服務類型也很多元，期待能預防

或降低高關懷少年的風險行為，使少年健康發展與順利成長。其中，在預防勝於治療的前提下，維持高關懷少年於學校系統中，可使獲得足夠的支持，並同時可以彌補家庭功能（白倩如，2014）。教育部（2010）之中輟學生輔導辦法中，也強調高關懷群學生的預防性輔導是降低未來中輟人數的重要工作。學校系統針對校內中途輟學復學學生或有中輟之虞之高關懷重點個案常見輔導作法為轉介高關懷分組教學班（或稱中途班），透過替代性學習，引發高關懷少年的學習動機並願意留在學校。中輟是一種「中介危機」，是個人與環境（含家庭、學校及社會）危險因子綜合展現的「結果」，也是個人與環境保護因子不足的現象。要阻止此一中介危機不衍生後續的長期危機，必須採取積極性的輔導協助，以多元介入進行中輟預防與輔導（教育部，2010）。於此可見學校預防工作的重要性。

隨著對行為歸因視角的轉變，建構「少年復原力」的工作取向受到重視。復原力，意指暴露於逆境中，仍可以積極正向的適應（鄭如安、廖本富、王純琪，2009）。「何以處在不利環境中，仍然有人能夠成功適應？」從實證研究中知悉（Werner,1993），主因為個人具有可展現復原力的保護因子。於此，服務工作也從探究危險因子的成因並致力減除危險因子的作用，轉為找出使人能夠超越逆境的保護因子。使個人未來即使再度面對艱困的生存環境系統，仍然能夠活得有自尊、成就和自我效能（白倩如，2014）。

復原力是一種個人內在的保護機制，個人可用來有效的因應壓力環境或潛在創傷性事件，是個人在成長過程中發展出的能力。對少年來說，在於如何協助少年減少危險因子對個人本身、家庭、學校及社區的影響，相反地，盡量增加對少年有益的保護因子，得以促進復原力的展現（宋麗玉，2007）。面對不良的社會環境，社會福利政策規劃與服務輸送應以培育復原力為本，積極協助處於環境弱勢的高關懷少年面對身心發展，以承擔社會與家庭責任，及感受到有希望、有未來、有機會的家庭與社會環境(曾華源、李仰慈，2012)。

社會團體工作作為社會工作直接服務工作方法之一，也被廣泛運用於高關懷少年之處遇。由於團體開放、接納、真誠和信任因素，個人可以放心的回饋，反

思與分享個人學習，使人在團體中獲得心理支持和依附關係的滿足（Corey et al.,1991；曾華源譯，1991；引自曾華源、白倩如，2012）。團體工作者幫助成員轉換與連結社會生活經驗是必要責任，也是團體工作要素（曾華源、白倩如，2012）。近年來，台灣的社會福利單位開始提倡以體驗學習團體工作途徑協助高關懷少年，除考量經濟價值外，可以讓成員從更多角度來看自己，因為真實的社會及工作環境離不開團體及人際關係的互動，透過和其他人的互動會激發出新的視野和觀點（郭託有、廖淑惠、施慧怡，2009）。晚近的研究（陳姿璇，2007；張昀，2009；陳修蕙，2010；謝智謀，2010；呂采徽，2012；白倩如，2012；陳怡芳、林怡君、胡中宜，2014）也紛紛投入探討以體驗學習團體建構復原力的方法及影響因素，並證實體驗學習之過程可培育復原力之保護因子；惟因所進行的評估研究中，多為長天數戶外冒險營隊形式，研究對象則多為安置機構之高關懷少年；然而，從上述之學校高關懷生中輟預防服務觀之，以體驗學習團體進行高關懷少年學校服務也廣為運用（教育部，2010），卻少見學校高關懷班之體驗學習團體設計歷程的討論，及以結構式團體形式（依學校課程時間）進行在學中的高關懷少年復原力培育的作法。綜合上述，對於高關懷少年復原力培育、學校預防性輔導工作及體驗學習團體工作方法的關注，本研究有以下研究問題：

- 一、高關懷少年體驗學習團體工作的內容為何？
- 二、高關懷少年體驗學習團體運用在學校高關懷班，是否能培育復原力？  
對高關懷少年所培育的復原力為何？
- 三、設計體驗學習團體工作於學校高關懷班的重點有哪些？



## 第二節 研究動機與目的

研究者投入高關懷少年學校社會工作約五年餘，服務過程看見多數的服務對象因為家庭環境的限制及升學主義的壓迫致無價值及希望感，並因求助資訊的不充足，而在逆境中感到無力，致循環於負向的壓力當中，也因此相繼有風險行為之產生。

然而，如同前述的實證研究，研究者也在高關懷少年團體工作的參與和觀察過程，看見改變的契機。在團體過程中，因團體發展階段及動力的發展，使成員學習彼此分享、接納、傾聽及等待，而在活動任務中獲得正向、成功經驗，開始相信自己有學業表現以外的可能及面對困境的能力，並獲得心理支持與依附關係的滿足。另外，研究者也發現，團體設計若融入體驗學習的課程要素，包括挑戰、團隊與自我反思（郭託有等，2009），多可引發成員的參與動機及較多且具體的反思。然而，於機構內或機構間的同儕督導過程也發現，越來越多實務工作夥伴對團體帶領產生抗拒，主因多是個案量繁重及對帶領技巧的不純熟、沒把握，而將服務機會交由外聘社工師或心理師執行，實為可惜。

研究者曾在一梯次的安置機構少年28天自立生活挑戰營的實習中，獲得許多寶貴的經驗，也在實習的自我反思中發現，體驗學習團體過程可培育成員的個人性保護因子（如：行程規劃、溝通協調等問題解決能力；同理、幽默等人際能力；確信自己有能力自立生活的希望感…）及環境性保護因子（社區農務體驗與服務學習的機會；領導者與成員、成員之間的成人與同儕依附關係…）。惟因長時間營隊的成效雖獲許多實證研究支持，但需耗費之成本也蔚為可觀，並獲益對象也受限，非為大部份少年服務機構可擔負。故而，若能設計以復原力培育為本的體驗學習團體方案，並兼顧成本效益與方案的可複製性，將可使實務工作者視服務對象需求設計及帶領相關主題的團體工作，並排除體驗學習團體多只運用於戶外冒險活動的限制，擴張體驗學習團體工作的運用範圍，助益高關懷少年的成長與發展。基於上述動機，本研究之研究目的為：

- 一、以高關懷少年復原力培育為目的，設計體驗學習團體工作課程，瞭解體驗學習團體工作運用於高關懷少年，團體過程的樣貌及復原力的發展狀況，及其影響因素。
- 二、整合研究結果，對高關懷少年復原力培育的團體工作者，提出團體設計及操作之建議。

### 第三節 名詞釋義

#### 一、 高關懷少年 (At-risk adolescents)

本研究所稱「高關懷少年」，意指處在不利的成長背景與環境、面臨經濟與資源不平等的狀況，致產生高風險行為的國中學生。經學校輔導室評估，接受高關懷少年處遇計畫服務，進入高關懷分組教學班級者。

#### 二、 體驗學習團體工作 (experiential learning group work )

本研究所稱「體驗學習團體工作」，意指以社會團體工作方法，使成員透過規劃、執行、反思、應用的學習圈模式進行學習。並且經由團體動力的催化與團體治療要素形成改變。本研究所進行的團體工作方案，期程為十週，第一至第八週，每週3節課，每節課45分鐘;第九及第十週為全日課程。含括室內及戶外的團體活動設計。

#### 三、 復原力培育 (resilience foster)

本研究所稱「復原力培育」，意指經由體驗學習團體工作，以健康的成人及同儕依附關係為基礎，培育成員自我效能，提昇個人保護因子，以緩衝成員於逆境中持續存在的壓力，獲得良好的適應。



## 第二章 文獻探討

### 第一節 高關懷少年的內涵與生活處境

#### 壹、 高關懷少年的意涵

「At-Risk」一詞，有諸多翻譯，如高危險、高危機…也被廣泛運用於心理、輔導、社工等相關領域（吳芝儀，2000；李冠蓉，2002）。近年政府為了避免對青少年產生標籤化，教育相關單位由學生需求面向為考量，將身處高危機邊緣的「高危險群學生」或「危機青少年」，重新解讀為需要接受高關懷輔導的「高關懷學生」（劉宗岳，2014）。「At-Risk」一般所指的意涵是「一群極有可能遭受到某種危險，但目前仍未陷於此危險之中的學生」（李冠蓉，2002）。

本研究所指的「高關懷少年」意指處在不利的成長背景與環境、面臨經濟與資源不平等的狀況，致產生高風險行為的國中學生。經學校輔導室評估，接受高關懷少年處遇計畫服務，進入高關懷分組教學班級者。

#### 貳、 高關懷少年的風險行為

根據《社會工作百科全書》的定義（引自白倩如、李仰慈、曾華源，2014），青少年高風險行為的意涵是指會影響青少年在未來遭遇到負面後果的風險因素及行為。

不幸少女、非行少年、或中輟生常被統稱為「高危險群」、「嚴重偏差行為青少年」，他們正處於生理、心理與社會發展過程的轉變時期，這會帶給他們不同程度的壓力及情緒的困擾，加上他們的成長過程都或多或少接觸到環境中的不良刺激、親子關係的衝突及學校學習的挫敗等，都使他們容易有偏差行為的出現（鄭如安，2001；引自鄭如安、廖本富、王純琪，2009）。

Bronsenbrenner（1989；引自Haibin Li, Andrew J. Martin, Derrick Armstrong & Richard Walker, 2011）指出，家庭和學校為最有力影響青少年的兩個系統。而Haibin Li（2011）針對中國青少年的研究，借鑒家庭及學校兩系統，發現三個青少年的風險因素，含括家長貧乏的監督及紀律的要求、家庭衝突和較低的學校承諾。其中，該研究

透過文獻回顧也發現，當學齡學生不再看到自己的學生角色，感到對學校及學習沒有承諾，因著學業的低成就，增加了犯罪、吸毒、反社會行為的風險（Hawkins and Catalano, 1992；引自Haibin Li et., 2011）。另外，家庭中的環境風險（如貧困、負面的庭互動、藥物濫用、精神疾患），使得青少年被確認存在風險且更容易有負面結果的發展（Sameroff, 2006；引自Keri J. Brown Kirschman, Michael C. Roberts, Joanna O. Shadlow & Terri J. Pelley, 2010）。

Dryfoos (1990；引自楊瑞珠、連廷嘉，2004) 指「adolescents at risk」為青少年比其他同儕有更高機率承受到因存在於個人、家庭、學校及社會之種種因素而可能導向或已呈現的高危險行為。另外，Wigtil (1995；引自吳芝儀，2000) 則提出高關懷生三階段的行為效應：

表 2-1-1 高關懷生三階段行為效應

短期效應	中期效應	長期效應
● 設定過低或過高目標和期望	● 學業表現失敗	● 依賴家庭或經濟救濟
● 低自我肯定	● 對未來失去希望	● 生理、情緒及心理不健康
● 不以未來為導向	● 過度和沒有防護的性經驗	● 犯罪行為
● 讀書習慣不良	● 疏離感	
● 動機缺乏	● 沒有參與或投入感	
	● 被退學或輟學	

資料來源：Wigtil (1995；引自吳芝儀，2000)

綜上陳述及從高關懷生三階段行為效應觀之，此一連續發展階段中，初期的行為癥候主要是青少年的低自我肯定感、缺乏適當目標和缺乏學習動機。若未能有效進行早期介入和預防，即會產生學業表現失敗、對學校疏離、對未來失去希望等中期的行為癥候。更有甚者，即向外在環境尋求精神和實質上的支援，和校外不良青少年群體集結靠攏，而產生更多、更嚴重的偏差行為，如危險的性行為、飆舞、嗑藥、飆車、群架鬥毆等，終至被學校退學或輟學。輟學之後，也脫離了主流價值規範的束縛，許多青少年更變本加厲、目無法紀，為達目的不擇手段，終至走上結夥搶劫、縱火、殺人等犯罪的不歸路（吳芝儀，2000）。從上述可見，

有效實施預防工作，以避免青少年進入更高風險行為的下一階段，為高關懷少年處遇方案應發展之方向；文中也見（吳芝儀，2000；Haibin Li et., 2011），學校疏離、失去希望等學校環境所形成的風險因子可能使學生遠離既有的輔導及保護系統，提早進入職場或輟學，「學校對高關懷少年的輔導措施」為學生能否接受協助的關鍵管道。

### 參、 高關懷少年生活處境

從上述文獻整理觀之，高關懷少年的行為樣態呈現多元，為更具體陳述本研究所指高關懷分組教學班級者，以下針對尚維持於學校系統的高關懷生，說明其生活處境與成長需求。

一、教育部（2010，p92-93）在中輟學生輔導資源手冊指出，學生中輟是多元因素同時作用的結果，較少單一因素引發，且被提及的中輟原因常是共同出現的現象，有時難以辨識為「成因」，過去較常被提及的負向因素包括下列四類：

（一）與個人有關的因素：乃指學生因生理、心理、認知、人格等不利的身心條件，這些危險或不利的因素易於導致學生產生中輟。常被提及項目有自我概念低、自我期望低、缺乏學習動機、退縮逃避或性格衝動等。

（二）與家庭有關的因素：涵蓋與學生家庭中有關的不利人際關係、生活安定條件、與受教養方式，這些危險或不利因子易導致學生發生中輟。如家庭結構不完整、父母失和、低收入戶、父母關係不和諧、父母之間凝聚力低、受到疏忽、父母不關心、缺乏管教、父母期望過高、責罰嚴格、父母管教不當、家庭社會經濟地位較低與家人關係不良。

（三）與學校有關的因素：指的是學生在學校中與學習有關的不利條件、人際互動或其他有關的現象，這些危險或不利的因子容易導致學生產生中輟。主要被提及項目有考試壓力大、學業成就低落、學習表現差、師生關係不佳、跟不上進度、對課業無興趣、同學疏離、同儕關係不

佳、受同學排斥與欺壓、教師責罰、學校管理嚴格和受校內不良同學的引誘。

- (四) 與社會有關的因素：此類因素是指學生所處的不利社會環境或社區條件，這些危險或不利的因子易於導致學生產生中輟。其主要項目有受不良同儕影響或引誘、經常出入不良場所(例如遊樂場所或是網咖)、受校外不良朋友引誘、參加幫派或青少年組織與社區缺乏支持系統等。

二、Mc Whirter (1998；引自吳芝儀，2000) 以「危機樹」(at-risk tree) 生態系統架構分析高關懷生的處境：

- (一) 高關懷生的環境因素(土壤)常因低社經地位、獲取資源受限，以及科技進步致限縮工作機會與層級，成長環境多存在負面因素。
- (二) 家庭及學校為危機樹之樹根。其中家庭是主根，然而因為家庭生態的變革，支持網絡衰退、功能薄弱等困境，使得腐壞的根長不出健康的枝桠。社會期望學校能提供青少年一個安全且充滿生命力的學習環境，然而，因目前學校教育仍側重智能培育，使得資源相對貧乏的高關懷生無法透過多元學習管道獲取未來生活所需技能，而可能產生低學習成就或挫敗經驗。
- (三) 危機樹的樹幹是由青少年個人的特殊行為、態度、技能及根深蒂固的本質所組成。表現出青少年的強與弱、資優或無能，這些個人的特質如低自我肯定、憂鬱、煩躁、攻擊、低社會技能、沒有目標等，經由環境連結到家庭及學校，並進而傳導至樹枝，直接造成令人擔憂的危機。除非青少年具有良好的「韌性」或「復原力」，始能抵抗這些不利因素的侵襲，在夾縫中成長茁壯。
- (四) 樹枝代表青少年是適應社會的狀況。而適應不良者常是因為生長於功能不良的家庭，被孤立於主流社會、文化之外，經由不良友伴群體的互動兒而習得不良態度和危機行為。

(五) 樹上的花果代表個別青少年，受到不健康的枝幹所支撐的果實經常是受傷、腐壞的，因為適應不良的行為會增加危機行為發生的可能性。更令人憂心的是，處於此環境中的青少年再孕育出下一代的危機樹。

綜上陳述，高關懷少年因個人、家庭、環境的不利因素致生活處於逆境；若以生態系統觀之，生態系統觀強調少年於發展歷程中所建立的各種危機及保護因素，對個體成長及發展的影響。當保護因素較多時，則個體足以抵禦外在挑戰的復原力也就愈強（張淑慧，2007）。因此，高關懷少年社會工作服務取向應以培育復原力為本，因復原力強調協助個人建構健康的保護因子或機制，使個人即使未來再度面對艱困的生存環境系統，仍然能夠活得有自尊和有自我效能而非只停留在對過去為何會挫敗的經驗探索。其途徑有培育個人內在自我效能、提供家庭支援性服務、發展健康依附關係、建構友善校園學習環境及友善社區等方式（曾華源、李仰慈，2012）。



## 第二節 高關懷少年的復原力

### 壹、 復原力意涵

據《社會工作百科全書》的定義，復原力旨在理解人們如何在逆境中維持幸福感，對人們應對及治癒能力持樂觀看法。人們可以單獨和集體解決不同類型的壓力和危險，也關係到社會工作的優勢為基礎的角度，培育案主復原力是社會工作的內在實踐（Terry Mizrahi, Larry E. Davis, 2008）。

1970 年代起，許多研究者不遺餘力地探索為什麼有些人經歷逆境卻能夠發展良好的能力。早期，能夠克服貧窮、虐待、父母有精神疾病、長期生活壓力、疾病與災難…等逆境的個體往往被歸因於他們具有過人之處，而被貼上無敵或超級的標籤；後來卻有越來越多的實證研究顯示（Werner&Smith, 1989, 1992, 2001；引自曾文志，2006），能夠超越困境者，除了個人的特質之外，家庭與社會環境的資源也貢獻良多，這些研究所發現個人與環境因素有助於逆境中個體維持正向適應（positive adaptation）的心理社會資源，就被歸納為「保護因子」；在逆境中透過保護因子的效果維持正向適應的動力過程（dynamic process），則稱為復原力（曾文志，2006）。Luthar 等人（2000；引自常欣怡、宋麗玉，2007）則指出，「resilience」一詞，應該解釋為「處於逆境過程所展現的適應能力」，是成功適應的一個歷程；反之，若將復原力視為連續度的一端，其另一頭則代表缺乏變通性的適應能力，亦即無法對於情境的變化及需求給予有效的回應（Block & Block, 1998；引自林志哲，2007）。

Nancy R. Ahern（2006）針對青少年復原力演化的概念分析中，經由文獻檢閱看見，復原力是發展性的，並且是成功承接每個連續的發育階段的工作的能力（Rutter, 1993；Greenspan, 1982；引自Nancy R. Ahern, 2006）。Rouse（2001；引自Nancy R. Ahern, 2006）進一步指出，復原力在不同發展時期可能表現不同類型。

進而，相關研究試圖針對青少年人口群，探索其面對生活壓力或逆境時的復原力樣態。陳金彌、陳月枝（2007）指出：青少年復原力是專指青少年自覺其生

活經驗的斷裂與不連續性，經由整合個人生活經驗中的風險因子與保護因子後，使生活獲得復原與和諧的能力(Ahem, 2006; Fergus & Zimmerman, 2005; Richardson, 2002; Woodgate, 1999; 引自陳金彌、陳月枝，2007)。青少年復原力的定義性特徵包括：

1. 青少年自覺生活中具有影響生活的壓力源，這些壓力源與他（她）所認為有意義的生命經驗有關；
2. 擁有欲使生活變得更好生活目標；
3. 融合自己的正向調適與外在支持，孕育出能將生活阻力化為助力的能力（陳金彌、陳月枝，2007）。

另外，唐善美等（2013）定義青少年復原力是從逆境事件中，成功回復或成長的動態歷程，其特徵為個案面對逆境事件時有：

1. 正向態度；
2. 懷著希望；
3. 具積極的自我信念；
4. 行為改變；
5. 能調適逆境的心路歷程(唐善美、王瑞霞、Diane Berry、陳美芳，2013)。

對專業服務而言，復原力是專業服務哲學的根本轉變：過去，社會工作者強調要找出為何會落入負面處境的風險因子，並且透過各種服務方案致力於減除風險因子的作用。然而，復原力理論認為風險因子與保護因子同時存在於個人的生活環境中，找出使人能夠超越逆境的保護因子將更有意義（白倩如等，2014）。

## 貳、 復原力的來源

Strumpfer（2002；引自 Terry Mizrahi.et.,2008）認為復原的開始源自人們感受到挑戰或威脅，而激勵人們設定目標並確實落實。復原力能展現最重要的因素之一，即是個人持續接觸保護因子，以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（Henley, 2010；引自白倩如，2012）；擁有愈多保護因子與愈少的風險因子者，則復原機率愈高（Pollard, Hawkins, & Arthur, 1999；引自白

倩如，2012）。

Werner (1993) 總結在考艾島 (Kauai) 的縱貫性研究發現，童年曾暴露於長期貧困、家庭衝突或有精神病徵家長等不利環境中的高關懷兒童，在長大成人後仍成為負責且關懷他人的成人，主要原因為在他們身上發現了各種保護因子。Rutter (1990；引自 Haibin Li et.,2011)總結復原力文獻後指出，保護因子為一個緩衝器，以改變風險性和降低參與在風險環境中，並減少形成問題的事件或經驗伴隨的連鎖反應。透過提昇自尊心及自我效能提供一個新的機會，使個人能降低風險。以下進一步陳述風險因子和保護因子之意涵：

## 一、風險因子和保護因子意涵

### (一) 風險因子意涵

Fraser等(1999；引自Terry Mizrahi.et.,2008)主張，復原力必須同時考慮風險因子。風險是發生壓力或負面結果的影響因子。與兒少有關的風險相關生活事件包括兒童虐待、長期家庭衝突、學業失敗、同儕排擠、鄰里混亂、種族歧視…風險可能發生在生命的任何時期並影響不同系統 (Terry Mizrahi.et.,2008)。Haibin Li et. (2011)的研究發現三個青少年的風險因子，含括家長貧乏的監督及紀律的要求、家庭衝突和較低的學校承諾。於此，可見家庭與學校為兒少發展階段易產生風險的環境。Masten(2004；引自謝智謀、吳崇旗，2012)則指出，具有復原力風險因子的青少年可能會面臨危機，具有復原力保護因子的青少年則可能會創造優勢。

### (二) 保護因子意涵

保護因子為降低個人風險及增進適應的情況與條件。它可能為個人內在特質，如好的問題解決能力或外部的環境因素，如靈活的支持網絡而能轉變風險 (Rutter,1987；引自 Terry Mizrahi.et.,2008)，風險和保護因子與對方一起被稱為互動模型。Benard(1993；引自 Terry Mizrahi.et.,2008)主張復原力為積極尋找案主資源，聚焦自然地自我-復原的傾向。

## 二、保護因子的要素

保護因子為降低風險所形成負面結果的緩衝劑。針對其內涵與要素有多種形式之定義，以下整理近年（2006-2012）針對保護因子的相關研究結果與定義：

（一）曾文志（2006）以兒少為主（81%）的研究樣本，進行復原力保護因子效果概化之統合分析，結果得出三層面效果量精確的保護因子：

1. 個人特質：正向情緒、智能、人際技巧、內控信念、實際控制期待、自我效能、積極因應問題
2. 家庭連結：父母心理健康、家人支持、教養一致性
3. 外在系統：家庭與外在連結、成人支持、社會支持網、學校興趣

（二）Nancy R. Ahern（2006）對保護因子的文獻整理：

1. 家庭、成人、社區、學校氣氛的支持。
2. 成人榜樣、積極的同儕影響、被賦予高期望
3. 正面價值觀：正直、誠實、有愛心、責任心
4. 社交能力：解決衝突、文化能力、決策
5. 積極的認同：個人權力、自尊、使命感、對未來的積極看法
6. 積極和支持的關係：家庭、社區成員、導師的發展

（三）常欣怡、宋麗玉（2007）整理國內文獻，歸納出個人層次及外在支持層次的保護因子：

1. 個人層次：正向自我價值、情緒紓解的能力、社交能力、獨立能力、問題解決及同理心能力；
2. 外在支持層次：家庭支持與期待、同儕支持、老師的鼓勵、學校的協助及宗教等支持。

（四）莊瑞君、陳慶福（2007）針對因車禍而造成肢障，重返校園的個案，復原力展現的研究中發現：賦予逆境正向意義的信念；重要他人無條件的關注與信任、幽默的態度；同儕支持與鼓勵；自我效能感；同理並安慰他人；找出問題解決技巧、尋求他人協助；有效管理情緒；樂觀與希望的正向思

維、獨立；有目標感並投注熱情在興趣上；為復原力展現的來源

(五) Bernard (1995；引自鄭如安、廖本富、王純琪，2009) 提出個體的保護因子能否產生復原作用，需視個體的生活環境中是否有下列三種因子存在：

1. 關懷的環境：至少有一位成人瞭解關心其未來幸福
2. 積極的期望：清楚明確高度的期望，有目的的支持
3. 參與的機會：有責任地對社會或他人進行有意義的投入

(六) 王珣綦 (2011) 從文獻整理的復原力導護因子內涵：

1. 個人正向特質：較高自我效能、較強的內控、正向情緒、樂觀、自尊
2. 個人優勢能力：中等以上智能、人際社交技巧、問題解決能力
3. 家庭資源：父母心理健康、家人支持、溫暖氣氛、尊重、民主的教養方式
4. 學校資源：信任的師生關係、支持性的同儕關係、有品質的學校教育、學業成功經驗、良好親師溝通
5. 社會資源：有正向的學習楷模、社會支持網絡

(七) Haibin Li et. (2011) 一項針對中國青少年的研究中發現，家庭依附、學校的利社會參與機會及認同、高的學校期望是青少年的保護因子。

(八) 謝智謀、吳崇旗 (2012) 則從繩索體驗教育中培育青少年下列保護因子：

1. 「問題解決」：有規劃並運用適當策略解決問題，並在解決問題過程中尋求適當的支援與協助；
2. 「希望與樂觀」：抱持樂觀與自信的態度並對未來懷抱希望；
3. 「同理心」：設身處地的為他人設想，並主動關懷與鼓勵他人；
4. 「人際互動」：願意分享傾聽與他人溝通等。

(九) 白倩如 (2012) 整理國內外復原力相關文獻後 (1998-2007 年間)，將保護因子概分為兩類，分述如下：

一、個人性保護因子，指個人所擁有足以對抗逆境的各種能力，包括：

- (1) 問題解決能力 (含：抗壓性、策略性的思考與計畫能力、獲取

資源的能力)

- (2) 堅持力 (含：決心、面對逆境的持續力與耐力)
- (3) 自我效能 (含：正向的自我評價與自省能力、自我規劃與自我控制的能力)
- (4) 希望感 (含：有希望、信念與抱負目標)
- (5) 人際能力 (含：社會能力、溝通能力、同理心、合作能力、幽默感)
- (6) 利社會行為

二、環境性保護因子，指環境中的正向關係與機會資源，包括：

- (1) 多元社區參與機會 (多元的課餘活動與利社會行為參與機會)
- (2) 與重要成人之正向依附關係 (親密感、信賴感、歸屬感與可敬的角色模範)
- (3) 與同儕之間健康的依附關係 (能獲取同儕與同儕的支持)
- (4) 正向的非正式支持網絡 (學校系統、原生家庭系統與其他社區系統)

另外，亦有以能力意涵定義復原力保護因子，如：林涵雲 (2011) 指出，復原力可以視為個人在逆境中成功適應的因應與從創傷恢復的能力或技能，其包括自我效能、情緒平衡、問題因應技巧等，表現出積極的態度以及正向的情緒及行為。

Benard (1997；引自陳怡芳、林怡君、胡中宜，2014) 認為有復原力的兒童具有四種能力：一是社會能力，能夠引起他人的積極性反應，能與同儕及成人建立積極性關係之能力；二是問題解決能力，自我控制及尋求他人協助的能力；三是自主，具有自我認同感，獨自且能夠掌控環境；四是對未來具有目的感，生活目標、教育期望、堅持力、希望感及未來感。

復原力能展現的核心概念為個人 (內在) 及環境 (外在支持) 保護因子的多寡，以及保護因子是否足以抗衡環境中的逆境。從上述文獻回顧中看見，不同研

究者雖以不同形式及層面定義保護因子，然而，諸多定義中也不免有重疊或意涵相近之處。於此，本研究將上述復原力保護因子歸納為兩層面：其一為個人性保護因子的正向特質與優勢能力：含括問題解決能力、人際互動能力、自我效能與同理及主動關懷的利社會行為；能對未來抱持希望並具堅持力與決心面對逆境。另一層面為環境中關係網絡的支持：含括具信任的導師（導師泛指可供兒少學習及支持的成人楷模）關係與同儕關係；溫暖與支持的學習環境。本研究將依上述分類之保護因子為基礎，培育處於生活壓力及逆境中的高關懷少年有正向適應。

### 參、 高關懷少年復原力培育實施要件

學校或助人者的目的應在於協助學生發現或建構本身的資源、力量及希望，使他們得以面對目前與未來的挑戰（李俊良，2000；引自林志哲，2007），因此以復原力的觀點來面對不同發展階段中的個體，尤其對於身處自我認同危機中的青少年而言，學校或助人者若能瞭解復原力的內涵與本質，俾將有助其以樂觀、正向的角度切入而可有效的協助青少年（鄭秀足，2004；引自林志哲，2007）。常欣怡、宋麗玉（2007）指出，復原力研究的終極目的是探索個人生存和成長的力量泉源，使逆境對個體的消極影響最小化，個體的適應和成長最大化。對青少年而言，在於如何協助青少年減少風險因子對個人本身、家庭、學校及社區的影響，相反地，盡量增加對青少年有益的保護因子，得以促進復原力的展現。

以下說明文獻整理中對高關懷少年復原力培育實施的具體建議：

#### 一、健康的成人與同儕依附關係

Henley（2010；引自白倩如等，2014）指出，首要的保護因子是滋養性的友善依附關係。與父母或其他親密家庭成員有溫暖、關懷、信任的健康依附關係是個人面對逆境的重要保護因子。然而，對於家庭相對失功能的高關懷少年，從社區資源網絡提供依附關係的需求予高關懷少年及顯得更為重要。陳怡芳等（2014）指出，社會網絡及無條件接納是復原力介入領域中最為重要且基礎的，沒有社會網絡與無條件接納的支持，其他的領域也很難發揮。李俊良（2006；引自林育陞，2014）則指出，扮演無條件接納的角色者，可能是一位朋友、家人、親戚或周圍

的老師與社區的人士。

社會工作者要成為服務對象的重要他人；是社會支持的重要來源之一。因此，傳統冰冷、理性和界線嚴明的專業關係（O' Leary, Tsui, & Ruch, 2013；引自白倩如等，2014），必須要跨越。復原力取向的社會工作者不僅把案主視為服務對象或服務使用者，更要能和服務對象建立親切溫暖和可以溝通的關係。Guo 與 Tsui（2010）指出（引自白倩如等，2014），如果只是將觀察焦點從問題移到優勢、資源或能力，卻沒有改變專業關係的權力本質，或沒有真正的從服務對象的生活脈絡理解其行為，就不可能充權服務對象，也不可能培育其復原力。因此，實施青少年復原力培育的工作者，轉化「問題取向」的意識覺醒，允許專業關係的鬆動是必要的。培養穩定、一致的人格特質，予以高關懷少年無條件的接納並對少年的改變充滿期待，工作者可以成為服務對象重要的保護因子。

同儕關係在孩子的身體、認知、情緒發展扮演重要角色。在兒童及青少年中期，在同儕身上花費的時間增加，同儕影響力成為塑造孩子行為的重要因素。健康的同儕關係幫助兒童的社交能力，社會認知能力，道德推理能力。負面的同儕關係或同儕拒絕可能使兒童處於社會心理失調和行為障礙的風險之中（Ayesha K. & Jeri L. R., & Kimberly R. H., 2011）。另外，青少年的生活適應過程中，期望獲得同儕的支持與能夠提供同儕協助都對青少年的同儕關係具有相當的影響（Jackson, Born, & Jacob, 1997；引自陳金彌、陳月枝，2007）。

王昭琪、蕭文（2007）的研究中發現國中生面對壓力時，會以社會資源成為主要協助或是支持的力量，董氏基金會（2002；引自王昭琪、蕭文，2007）的調查結果也發現，青少年面對壓力而有心理困擾或挫折時，最常尋求的是同儕支持。而這些資源也印證了 Grotberg（1999；引自王昭琪、蕭文，2007）提到復原力建構要素所強調的，藉由前青少年時期在成長過程中所必須面對「勤勉」的任務發展，促使個體努力於獲得同儕與老師的喜歡與認可，而獲得認可與友誼成為個體面對壓力時的重要社會資源。並且，該研究發現國中生的生活壓力以未來發展與時間規劃方面為主，研究最後則建議可利用同儕輔導協助學生面對生活中的壓力

與挫折，也應提供學生升學與考試的資訊及其相關的生涯規劃。

二、Henderson 和 Milstein（1996；引自張淑慧，2007）提出培養復原力的互動方式，並由張淑慧（2007）將之推論至實務性觀點的中途輟學少年，具體作法如下：

- (一) 增加關係連結：增加學校社交性活動及社團、或與同學老師等重要他人的正向關係連結
- (二) 明確的界線：以持續性態度清楚說明行為界線，並強化其自我期望、重視社會主流價值
- (三) 教導生活技能：溝通技巧、自我肯定、拒絕他人和勇敢說不、問題解決、抒壓等技巧
- (四) 關注和支持：輔導人員於信任環境中與學生發展正向關係
- (五) 適當的自我期望
- (六) 提供參與機會：參與自我改變計畫、決定行為改變目標、練習自我問題解決、或是提供協助他人、增進自信與成就感的活動、增強自我效能改變動機能力。

三、M. Alex Wagaman（2011）提出以「增強權能的方案」來提昇青少年的發展和復原力，使接受服務的青少年感受到自己並不孤單且能夠領航自己的青春。增強權能意指受壓迫或弱勢的個人、團體獲得權力、資源以及得以掌控他們自己生活的能力或過程（沈慶盈，2008）。另外，胡斐瑜（2007）指出，在學校和社區中培育青少年復原力的保護過程和對他們進行充權賦能需要教育社區中的成人們改變其信念系統，亦即不再將學生的經驗、其先前的文化知識及語言表達不流暢看作是缺陷，而要相信、期望每一位學生所具有的知識和經驗都對教育和學習過程有所貢獻；也不需提供機會讓學生展現他們的長處（strength）和知識，並視他們的長處和知識是有價值的。而此機會的提供必須是專為青少年所量身打造，俾讓他們顯示、說出和證明他們所知道的及能在學校和社區中作到的事。

四、鄭如安、廖本富、王純琪（2009）針對安置少女進行的個案研究中，建議可進行以下協助，以使服務對象展現復原力：

- （一） 協助學生與重要他人的關係建立
- （二） 瞭解由外圍同儕關係逐步進到核心親子關係的改善過程
- （三） 協助學生內控信念的建立及發展
- （四） 建構學生對未來的願景與理想

另外，陳怡芳等（2014）的研究中，安置少女復原力增進之成功關鍵，創造復原力的環境是重要的基礎。工作團隊真切的體認到，復原力的核心價值是組織明確且重要的工作方法。

五、發展學生復原力已是研究的新趨勢，學校則是增強學生復原力保護因子的重要環境(Brook, 2006；引自王淑琴，2011)；再者，兒童時期展現的復原力是預測日後正向發展的有效指標(Lee et al., 2009；引自王淑琴，2011)。於此，應強調與滿足學生基本心理需求，學生有兩大心理需求：

- （一） 依附關係，學生需要感受對團體的隸屬感、以及與老師及同儕間的親密、連結關係；
- （二） 自我效能，學生需要感受正向社會、學業的自尊與效能。教師可以透過更多的關注與提供成功經驗以滿足學生上述基本心理需求。

六、透過探索教育活動介入，結果發現青少年的問題解決與認知成熟能力、希望與樂觀、同理心與人際互動、情緒調節能力及整體復原力，具顯著提升個案的挫折忍受度及問題解決能力(呂天福，2010；引自唐善美、王瑞霞、Diane Berry、陳美芳，2013)。

七、Diana A. Coholic（2011）的研究結果指出，自我意識的基礎可以幫助青少年建立復原力，包括提高應對能力和社交能力，解決問題的能力，以及自尊的感受。

八、Eric Lowdermilk & Joey Brunache（2013）針對內城區來自暴力、藥物濫用、家長被監禁、有自殺成員家庭的青少年，執行的紮根理論研究發現，透過例

外經驗途徑，可協助青少年對於「我可以改變」產生新的視野，並進而提昇自我效能。

九、Cynthia A. (2007) 在以優勢為基礎的團體工作單案研究中指出，在優勢原則的團體中可創造服務對象發現自己優勢的獨特機會，而優勢的發現有助於個人的自我實踐。而此等自我實踐意指個人可於團體中習得新的技能並經驗成功，進而實踐於活中，另外，同儕經驗的分享被視為是強而有力的優勢。

十、白倩如等 (2014) 提出復原力服務的設計原則：

- (一) 社會工作者不應再以病態觀點評估服務對象有何問題，或僅是消極的協助消除「症狀」，而是要積極的協助個人發展保護性機制 (protective mechanisms)，以提昇復原力。
- (二) 應該要積極提供鼓勵、希望、建構親密依附關係，以強化信心，培養對抗逆境、挫折之心理素質和能力。
- (三) 在個人協助上提供尊嚴與協助，接納其成為正式體系的一員。
- (四) 社會工作應該是充權服務對象，故要在制度設計上強化服務對象的資源與保護。

從上述研究結果與培育因子具體實施建議中可見，高關懷少年復原力的培育，應以關係的連結依附為基礎，使高關懷少年感到被無條件的接納，進而與成人及同儕有健康的關係。服務關係中的成人也應扮演示範角色，形成可供學習的楷模；並於安全、接納的環境中提供參與的機會，以使高關懷少年能學習問題解決，透過例外經驗途徑，增加內控信念，進而產生「我可以改變」的想法，以提昇自我效能，並建構未來願景。另外，環境因素為影響復原力培育的重要因素，提供高關懷少年服務的組織應認同復原力的核心價值，並於高關懷少年所處的重要場域-學校，進行服務價值倡導，俾使學校成為培育關懷少年復原力的環境性保護因子。



### 第三節 體驗學習團體工作的實施與評估

本研究以體驗學習團體工作作為培育高關懷少年復原力之途徑，以下說明團體工作之功能、團體發展階段特徵與工作任務、團體動力對團體的影響，以及融入體驗學習要素之團體執行與評估，相關研究結果進行說明，以成為團體方案設計之參考架構，並透過研究結果與文獻進行對話。

#### 壹、 團體工作的功能

團體工作的功能是社會工作逐漸擴大採用團體工作的理由之一（溫信學，2013）。下列依 Klein（1983；引自溫信學，2013）觀點分述個人層面及整體性的團體功能：

##### 一、個人層面

- （一） 灌注希望
- （二） 普遍性：在困境相似性下，可降低個人不幸感的程度
- （三） 宣洩：在安全、被團體支持的氣氛下，成員能夠表露心中的懼怕、悲傷的感受。
- （四） 人際之間的學習：特別是學習他人因應困境的策略、技巧或想法。
- （五） 利他性：團體中的成員發覺自己不再是一無是處或是沒有價值的，自己一樣能貢獻自己、幫助他人。進而強化自我的自信心與認同感，也同步達成互助性與支持性功效。

##### 二、整體性

- （一）復健：對個人原有之能力的復原，並就心理、情緒、行為、態度或價值等方面進行復健工作，目的在增進個人的健康福祉。
- （二）開展：培養個人發展面對問題及解決問題的能力，學習處理困境的能力。團體本身就是一個能力提昇的平台，成員在團體中可藉由觀察、模仿來強化自我知能。
- （三）矯治：協助有偏差行為的成員，去除不當的行為與態度，解決該行為

對個人與社會造成的困擾及問題。

- (四) 社會化：幫助成員學習社會所期待目標或價值，包括適應社會生活、調適與他人的相處關係，以及對特殊人士進行再社會化的工作。
- (五) 預防：以積極的態度去面對可能發生的社會問題，提供社會成員有利的環境，以及滿足個人需求，增進個人危機處理的能力。
- (六) 社會行動：協助人以團體行動來改變外在環境，增加對社會變遷的適應能力。
- (七) 解決問題：整合社會成員的集體力量，共同面對待解決之問題，建立共識以作成決策，進而採取行動來改善問題。
- (八) 社會價值：協助成員發展適應環境的社會價值體系。

上述團體功能，Garvin（1997）稱為治療因素，意指可增進團體工作者協助成員達成個人目標的能力。也是團體治療者、團體其他成員，和被治療的成員間互動所產生的一種功能。相較於一對一的助人方式，通常團體工作者肯定團體經驗的價值。著重在團體情境以協助成員達成目標（孫碧霞、劉曉春、邱芳晞、曾華源譯，2000）。

Lindsay & Orton（2014）在社會團體工作實務一書中指出，團體工作可以增強權能團體成員，「增權」特別關注提供資源、鼓勵作選擇和承擔改變的責任；團體也能提昇希望感及自我效能。團體能提供學習的機會：包括提供各種學習的方法、成員有機會相互學習、分享解決問題的方法、透過討論以探索更好的方法、成員的行為經驗及如何回應的學習、嘗試新的行為（如未曾經的解決問題途徑或情感表達的方式）。

綜上針對團體功能之陳述及上節論述之復原力培育實施要件，團體工作方法可成為復原力培育之途徑，透過團體功能以灌注高關懷少年有希望感，團體過程能提供成員參與機會，從團體互動中培育關係建立與人際互動能力、利社會行為及新經驗的嘗試，增強權能高關懷少年內控信念並提昇自我效能。

## 貳、 團體發展階段與特徵

Northen (1969; 引自莫藜藜譯, 2008) 指團體發展階段 (stage) 是在團體成長和發展過程中, 不同的期間或是可辨別的程度。以下分述不同發展階段之特徵及工作重點 (曾華源、白倩如, 2012):

### 一、聚集期 (converging stage):

成員聚在一起, 但多半採保留態度, 想先弄清楚團體是怎麼回事。團體對話屬形式、找尋共同性、給予建議及尋求建議。團體也充滿趨避心理矛盾, 趨力顯示在 (一) 成員大方的打招呼、示好; (二) 成員說太多有關自己的事情, 期望引起好感或接納; 而避力表現於 (一) 成員很小心、謹慎、害羞; (二) 成員被動地回應別人, 先觀望別人怎麼做, 再決定自己要怎麼參與團體。

### 二、形成期 (formation stage):

聚集期後, 團體開始有功能, 運作出現團體組織化的階段。特徵為成員在抗拒依賴、處理權力關係的矛盾時, 開始依賴工作者、其他成員及團體。團體開始有領導與成員的區別, 成員開始發揮自己所扮演的角色功能, 也為自己建立在團體中的角色。

### 三、衝突期 (conflict stage):

成員開始出現負向行為, 人際衝突出現, 也會拒絕團體的影響和任務要求。但並非每個團體都會經歷此階段, 無法預測衝突期何時到來。衝突期可能會干擾團體的運作, 至於大家必須暫停團體任務, 檢視團體現象及彼此的人際關係、團體發展、成員表現等, 團體必須花一些時間來面對這些問題以建立團體運作法則, 建立行為規範, 並重新訂定團體任務。

### 四、工作期 (working stage):

團體成員已認定「我們是一體」的, 願意考量團體利益、真誠的給予回饋、建議, 溝通方式較為直接、心理防衛也會降低。體會到在團體中是安全的, 敢於表達出自己與他人不同之處。

另外，在團體成熟階段才加入團體的成員，可能會感覺自己像個局外人，就像是加入一個已經有自己的規範、習俗、期待和歷史的系統一樣（劉曉春、張意真譯，1997）。

#### 五、結束期（termination stage）：

當團體已經完成任務，團體不再被成員需要。有時卻是團體預定的時間到了，但團體都還沒整合成一個團體。無論情況如何，團體必須在結束點上，再經驗整合團體的過程，團體成員瞭解團體經驗，以作為處理其他團體經驗，或將來會面對團體經驗的一種手段。以加深印象，使個人能夠重新評估團體之中的有利與不利之處，「做好團體結束工作是領導者的重任」。

接著，以表 2-3-1 說明團體發展的五階段及團體領導者具體工作任務：

表 2-3-1 團體生命週期的五階段發展及團體領導者的工作重點

	團體特徵	工作重點
形成階段 (Forming)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 不熟悉感帶來不舒適和緊張，團體成員在討論及分享時會因認識不深而表現的相當拘謹有點勉強。</li> <li>✧ 團體及個人：彼此了解有限，個人的動機及目標不盡相同。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 協助成員彼此認識</li> <li>✧ 澄清團體目標</li> <li>✧ 創造安全、信任的關係</li> <li>✧ 建立團體規範</li> <li>✧ 領導者以身示範</li> <li>✧ 讓成員了解團體是大家的</li> </ul>
風暴階段 (Storming)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 焦慮、掙扎、抗拒、防衛而產生衝突，並挑戰團體領導者。</li> <li>✧ 團體及個人：具有基本合作技巧的團體，能達成簡易的任務各有想法及意見</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 同理接納成員的負向情緒</li> <li>✧ 鼓勵成員認識自己的焦慮、矛盾與掙扎並協助其表達出來</li> <li>✧ 幫助成員面對自己的防衛性行為</li> <li>✧ 直接而坦誠面對並處理成員的挑戰</li> </ul>

<p>規範階段 (Norming)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 團體的共識逐漸形成，團體認同團體精神提升，高度的活動參與擁有更多的喜樂、焦慮降低。</li> <li>✧ 團體及個人：團體有較大的影響力、團體壓力增加，成員願意容忍並接受團體的決策。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 協助成員更認識自己</li> <li>✧ 鼓勵成員彼此尊重、關懷</li> <li>✧ 鼓勵成員彼此互相幫忙</li> </ul>
<p>執行階段 (Performing)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 著眼於各項任務的完成，偏重團體的功能性角色的發揮。</li> <li>✧ 團體及個人：團體建立良好的關係，成員彼此信賴相互依靠各方面皆有良好互動技巧</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 以身示範和塑造被期待或恰當的行為</li> <li>✧ 協助成員從團體經驗中認知重建</li> <li>✧ 協助成員把領悟化為行動</li> <li>✧ 鼓勵嘗試新行為</li> <li>✧ 鼓勵成員互相幫忙</li> <li>✧ 協助成員解決問題</li> </ul>
<p>終止階段 (Adjourning)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 團體工作結束，離別情緒影響傷感或沮喪。</li> <li>✧ 團體及個人：團體解散個人準備獨立自主。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 處理離別的情緒</li> <li>✧ 協助成員預備適應外界的情境</li> <li>✧ 協助成員整理學習成果，並運於實際生活</li> <li>✧ 處理未完成的工作</li> </ul>

(資料來源：李郁文，2001；黃惠惠，1993；引自徐仲欣，2006)

由團體發展階段特徵觀之，團體一般會經歷趨避心理、形成規範、衝突、工作而後結束等階段，有時衝突期不一定會出現，有時出現的次序可能比工作期早或是延後。團體發展的基本概念是瞭解團體發展的過程中，可能面臨的障礙和困難的工具，同時提供領導者一個參考架構，以評估需要採取的行動(劉曉春、張意真譯，1997)。團體形成後，無論發展階段情況為何，團體領導者應隨時針對

團體現況進行評估，並參考不同發展階段之工作任務，適時回應團體成員的需求與反應。

### 參、 團體動力

團體工作者最重要的任務之一是協助團體發展團體動力，以便在促成團體任務完成時，能增進成員社會情緒需求上的滿足。以下說明有效促成團體動力之策略以及團體動力的內涵：

#### 一、有效促成團體動力之策略

- (一) 團體一開始聚會，成員持續互動時就留意各種可能的團體動力現象。
- (二) 評估個別成員和整個團體對團體動力的影響。
- (三) 評估團體動力對該團體未來功能的影響。
- (四) 檢視團體動力對來自不同種族、文化和社經地位的個別成員之影響
- (五) 提供並引導團體動力發展的機會，使成員獲得參與團體的滿足，以及促使團體達成目標（莫藜藜譯，2008）。

#### 二、團體動力的向度與特徵：

- (一) 溝通與互動模式：可分為集中化的輻射型模式（以領導者為中心）、圓圈形（成員輪流說話）、熱椅子（領導者與某位成員一來一往互動）以及非集中化的自由漂浮型（成員針對團體中的事件，自主形成話題）。團體過程傾向引導成員形成非集中化的溝通互動模式（莫藜藜譯，2008）。
- (二) 凝聚力：吸引成員留在團體中，所有力量與行動的結果。可從團體凝聚力瞭解團體士氣、團隊精神、團體對成員的吸引力，及團體進行中成員興趣等。文獻上常以「我們感」（we feeling）表示之，為相對於次團體（sub groupings）的概念（潘正德，1995）

#### (三) 社會整合影響

##### 1、 規範：

規範可以用語言或非語言的方式呈現，它導引成員的行為，有助

於團體動力的發展（鄭佩芬、王淑俐，2008）。團體形成階段對規範的發展具有影響性。指涉成員對彼此行為的期待（孫碧霞等譯，2000）。

工作者在團體剛形成的時候，嘗試灌輸一些價值和規範，但是，在團體的整個歷程中，價值與規範的議題是持續需要討論的。團體過程中一個最潛在的觀點是，當團體越有凝聚力，就會對規範產生一致性壓力；團體中間階段，由於成員彼此已經有吸引力和充分的凝聚力，因此成員具有動機去選擇以及追求獲得團體及個人目標的活動，團體也發展出結構和有關程序的團體規則（孫碧霞等譯，2000）。

- 2、 角色：主要區分為任務型角色（提供資訊、意見；溝通；協調；促力…）或社交型角色（鼓勵、和諧、妥協、追隨…）（蔡春美、蘇韋列、蕭景容、魏慧珠譯，曾華源、蕭高明審閱，2012）
- 3、 權力結構與地位：每一位成員相對其他成員在團體中的等級和評價。所處地位為相對優勢或弱勢；友善或冷淡。

團體動力是在成員間流通並持續前進的互動（Yalom；引自潘正德，1995）。可見其動態持續過程將影響團體進程與團體發展。本研究將進行的團體方案參與成員，過去已共同參與一學期高關懷分組教學班級課程，研究者應於團體正式執行前，設法以上述向度進行團體動力事前分析，評估團體現況並擬定團體初期之工作重點。

#### **肆、 體驗學習內涵與課程要素**

##### **一、體驗學習意涵**

體驗學習（Experiential Learning）係指一個人直接透過體驗而建構知識、獲得技能和提升自我價值的歷程（AEE,1995；引自謝智謀，2003）。

當我們學習時，我們會專注於我們所經驗及我們所做的，接著反思經歷過的經驗（Lindsay & Orton, 2014）。體驗學習就學習模式的定義是，開始於體驗、之後內省、討論、分析、及體驗評估。此前提是由於我們很難從體驗

來學習，除非處理我們的體驗，從中擷取符合自己方向、目標、理想、志向和期望的意義，藉此過程，新觀點、新發現和新認識在這過程中也因而產生。過程中之反思及分享，許多思考片段得以拼裝組合，而體驗所形成之意義會與其它相關經驗作連結。然後，透過思考、覺察、歸類、分析、搜尋經驗的過程，再被概念化、同化、整合成個人處世之建構系統。就此定義，杜威所言之做中學（learning by doing），便須修正為透過參與實踐中之反思及分享來學習（learning from reflection on doing）（謝智謀，2003）。

## 二、體驗學習哲學基礎

- （一）經驗學習圈：每一次體驗學習活動都包含規劃、執行、反思、運用之循環（郭託有等，2009）。
- （二）選擇性挑戰：成員永遠有權利選擇何時參與活動及參與的程度。但並非指個人可藉「自發性選擇」的理由離開團體，只是尊重個人身體參與的意願（蔡居澤、廖炳煌，2009）。
- （三）全方位價值契約：共同約定確保團對成員身心健康、齊力達成個人及團體目標、真實且誠懇的分享與回饋、積極參與課程、彼此肯定（蔡居澤、廖炳煌，2009）。

## 三、體驗學習課程要素

Kraft & Sakofs（1985）認為體驗學習的過程必須包含下列要素（引自謝智謀，2003）：

- （一）學習者在學習過程中是參與者而非旁觀者。
- （二）學習活動中個人動機需予以激發，以表現主動學習、參與和責任感。
- （三）學習活動以自然的結果方式呈現給學習者，所以是真實有意義的。
- （四）學習者的反思內省（Reflection）是學習過程的關鍵要素。
- （五）情緒變化與學員及其隸屬群體之目前及未來皆有關聯。

另，蔡居澤、廖炳煌（2009）則提出四項課程形成要素：

- （一）危險、不可預測性及戲劇性

- (二) 目標稍高，以激發潛能
- (三) 塑造一個成功的課程環境
- (四) 互相鼓勵，相互關心、打氣

綜合上述，體驗學習係經由主動學習與經驗團隊挑戰後，透過新的嘗試或例外成功經驗的獲得，反思自我狀況與自我與環境的關係。本研究將以體驗學習課程要素融入團體方案之設計，以評估此途徑是否能培育高關懷少年復原力。

此外，學者也提出有關青少年團體帶領之建議與原則：如Andrew Malekoff (1994) 指出：

- (一) 社工員要事先檢查自己的自尊，不要過份嚴肅，變成另外一個讓青少年經驗到拒絕的大人。
- (二) 社工員要能夠瞭解青少年時期的矛盾狀態，能夠瞭解青少年言談中隱藏的意義。
- (三) 社工員可以適度的分享自己的經驗；青少年需要一位陪他們，不放棄他們的大人。
- (四) 青少年喜歡玩，所以要設計可以玩，又可以思考的活動。

Malekoff, A (2008) 則指出，團體可以是活動的進行，尤其是兒童與青少年的團體；但是領導者必須在進行活動與提供方向與指導之間，找到平衡。

於此可見，進行高關懷少年體驗學習復原力培育團體所蘊含的內容與概念環環相扣且多元，團體領導者的準備度將影響對團體的帶領及復原力培育之層次，除足夠的準備以外，亦須以團隊工作形式進行團體帶領，以能即時回應體驗學習團體過程可能產生的各種狀況及風險。

## 伍、 體驗學習團體工作對參與者復原力之相關研究

一、陳姿璇 (2007) 針對28天及10天冒險式營隊建構青少年復原力之研究發現，參與者於學習後出現復原力：

- (一) 想法上：改變人生觀、正向思考、不斷自我勉勵、出現改變現狀的意願
- (二) 行為上：變得主動積極、主動關懷他人並且主動分享、自動自發、懂

得堅持、積極適應

(三) 態度上：坦然接受不逃避、激發自信

二、陳修蕙（2010）探討繩索挑戰課程對高關懷青少年的影響。以屏東縣某國中參與繩索挑戰課程的八名高關懷青少年為研究對象，課程執行時間為一個月，每週一次，連續四週，一次三小時。課程內容以高低空繩索課程為主，項目包括：熱身與平面探索遊戲、低空與高空繩索課程等。研究採用質性研究取向，研究者針對高關懷青少年進行訪談，進而分析繩索挑戰課程對高關懷青少年的影響。研究發現的影響有：（一）在「個人內在」方面包括：自信、自我效能、自我挑戰、制控觀；（二）在「人際之間」方面包括：合作信任、團體凝聚力、鼓勵支持；（三）在「學習轉移」方面包括：學校課業、正向態度。因此，該研究結論為參與繩索挑戰課程能夠為高關懷青少年帶來正向影響。

三、謝智謀（2010）針對登山課程對參與者復原力影響之研究發現：登山課程可從四方面引發參與者的復原力：

- (一) 個人內在復原力（包括自我概念、自主權、責認感）
- (二) 社交與人際互動的復原力（包括主動、同理心、尋求協助）
- (三) 指導員與夥伴的外在支持（情緒支持、角色楷模、可信任的團隊夥伴）
- (四) 宗教信仰

四、呂采徽（2012）透過三階段（平面、高空及自助旅行）互動式教學的「體驗教育方案活動」作為媒介，從中來觀察體驗教育活動方案，是否對安置少年的人際互動能力產生影響、及其如何產生影響；方案結束後，其人際互動能力是否有提升之延宕效益。研究結果指出，體驗教育活動方案，對安置少年人際互動能力產生了九大面向的影響，包含：「尊重態度的養成」、「刻板映象破除」、「化被動為主動」、「互惠」、「增強助人的意願與行動力」、「增強衝突處理的能力」、「自我效能感的提升」、「個性的轉變」、「正向經驗學習」等。

五、白倩如（2012）針對安置機構青少年復原力的行動研究發現：

- (一) 安置少女的個人性保護因子有成長，此等能力是透過持續性的健康依附關係與環境保護因子培育而來
- (二) 安置少女的復元力是迴旋反覆的成長歷程，培育希望與自我價值感的發展目標成為挑戰
- (三) 社工人員要能具有交互運用復原力培育與直接服務技術的專業能力、成熟穩定的行為模範，以及對社會工作專業價值的認同與實踐力
- (四) 安置機構培育復原力是整體組織的轉型過程，涉及人力結構、資源分配、組織文化與專業哲學信念的轉變

由上述研究看見，體驗學習團體為培育青少年復原力之可行途徑；並發現所培育之青少年復原力樣態中，有屬個人性保護因子的正向自我概念、希望感、問題解決、自我效能、人際互動能力、勇敢面對挑戰等；惟因所進行之研究仍多以長天期及戶外冒險營隊為之。本研究旨在以團體發展階段為基礎、體驗學習的「行動、反思」價值核心、及課程要素與設計原則為本，設計高關懷少年體驗學習團體，期能探究團體設計之成效與復原力培育樣態。

另，從白倩如（2012）及謝智謀（2010）的研究成果中發現，支持的環境與健康的依附關係為重要的保護因子，因而，復原力培育之工作團隊的準備度甚為重要，白倩如（2012）亦指出：要能實踐復原力培育，社工原有「問題取向」的哲學信念必須扭轉。實施實驗方案前，與工作團隊形成「優點取向」之共識將為重要的準備工作。

## 陸、 團體工作評估

成效評鑑主要是在瞭解團體達成目的之程度，讓工作者有機會客觀得知所用的方法是否有幫助（胡慧葵，2012）。

### 一、 量化資料蒐集

胡慧葵（2012）在團體工作成效評鑑一文指出：成效評鑑多偏重量化測量的方式進行。表2-3-2列出團體工作成效評鑑設計與測量（引自胡慧葵，2012）：

表2-3-2 團體工作成效評鑑設計與測量一覽表

學者	Garvin	Toseland & Rivas	Zastrow
評鑑操作	基線測量	1. 目標達成尺度	1. 單一樣本設計
	A. 整個團體的前後測量 B. 單一樣本研究設計-個別成員	2. 準實驗設計	2. 任務成就量表 3. 滿意度問卷
測量類型 或 技術	1. 行為測量	1. 自我陳述量表	
	2. 目標達成紀錄表	2. 觀察式量表	
	3. 情緒自我量表	3. 團體互動結果	
	4. 價值澄清量表	測量	
	5. 瞭解自我和情境的技術量表		
	6. 任務達成		
	7. 心理測量工具		

資料來源：胡慧葵（2012）

本研究於團體結束時，將透過滿意度調查表，讓成員進行學習狀況的自評及表達參與團體過程之感受與獲益情況。從客觀的數字呈現評鑑團體方案成效。

## 二、質性資料蒐集

在選擇評估方法時，一個基本的問題是評估方法所包含的客觀和主觀的程度應如何分配（Reid,1997；引自曾華源，2013）。Corey & Corey（1992）即指出（引自曾華源，2013），有些團體工作者偏好客觀評估方法的使用，但卻缺乏足夠敏銳的質性工具辨識團體成員在過程中的改變；其在團體執行前後使用許多測驗和紀錄，但沒有用以探測有關態度、信念、感覺和行為的細微改變的有效方法。因此，質性資料的蒐集方法在團體評估中也具有相當的重要性。常見的工具具有自我報告（由成員作文字及口頭分享）、

團體紀錄（可對特定主題進行內容及過程分析）。其中，紀錄的設計是用來作為訓練和給予成員回饋（曾華源、胡慧葵譯，1998）。每一次團體結束，透過紀錄的檢視，可成為團體修正及在下次團體完成未盡事宜。

本研究透過體驗學習團體方案實施過程，擬探究高關懷少年的復原力，並試圖勾勒青少年復原力之樣態。故而，透過團體觀察紀錄進行團體過程、目標達成度、團體動力分析，並評估個別成員行為改變狀況；再由團體結束後的成員訪談（自我報告）分析成員復原力發展樣態及成員的學習狀況，為維持內容分析及過程分析的信效度，透過復原力內涵、復原力培育實施要件及體驗學習團體工作要素的文獻回顧與統整，歸納出表2-3-3之團體成員復原力評估指標：

表2-3-3 團體成員復原力評估指標

復原力培育內涵	指標
健康的成人依附關係	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 信任團體領導者</li> <li>2. 能夠與團體領導者分享生活重要事件，徵詢意見與協助</li> <li>3. 認同領導者的角色楷模</li> <li>4. 團體領導者為情緒支持與引導者</li> </ol>
健康的同儕依附關係	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 能獲取同儕與同儕的支持、協助、認同</li> <li>2. 信任同儕</li> </ol>
人際能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 喜歡與同儕相處一起</li> <li>2. 同理及安慰他人</li> <li>3. 溝通與合作能力</li> </ol>
希望感	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 對未來有目標、期待與信心，並投注熱情</li> <li>2. 樂觀的態度與正向思維</li> </ol>
問題解決能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 策略性思考與計畫能力</li> <li>2. 獲取適當資源、支援與協助的能力</li> <li>3. 解決衝突的能力</li> </ol>
堅持力	面對挑戰的持續力與耐力
利社會行為	以他人利益為主要考量且自願表現出有益他人的行為
自我效能	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 正向的自我評價，表現出獨立與控制環境的能力</li> <li>2. 自我規劃與自我調節</li> <li>3. 能實行或完成特定行為的信念、能力、知覺</li> </ol>

（資料來源：研究者自行整理）

透過上述評估指標，成為研究者質性資料概念編碼之依據，進而能對參與成員的復原力進行行為表現的測量與計算，以能對成員的復原力發展情況有一具體的描繪與陳述。

### 第三章 研究方法

本研究欲探究的問題為「運用高關懷少年體驗學習團體於高關懷班，所培育的復原力為何？」依此研究問題，本研究所採行之研究設計、資料收集途徑以及分析方法如下。

#### 第一節 研究設計

本研究採前實驗研究設計法中的「單組末測設計」(One-shot case study)。研究設計表如3-1-1。然而，該研究設計因沒有控制組，因此在推論上較不科學，故而不將研究結果進行其他推論。另外，可做的彌補的方法為蒐集特別的細節，小心的觀察(簡春安、鄒平儀，2004)。因此研究將以參與觀察之觀察紀錄與半結構式訪談，針對團體動力以及復原力概念介入團體後之成員行為表現，進行觀察、描述。以具體說明成員的改變。

表 3-1-1

#### 研究設計

組別	實驗處理	後測
實驗組	X	O

X：復原力體驗學習團體處遇

O：觀察或結果



## 第二節 團體工作方案

### 壹、研究參與者

本團體工作方案之參與者為某國中高關懷分組教學班級學生。該班級自102學年度第一學期起，每週五下午，第一節～第三節課，與社團法人台灣愛克曼兒童及青少年體驗學習協會（以下稱愛克曼協會）合作，由該協會提供班級學生體驗學習團體工作服務。102學年度第二學期，學校繼續與協會合作，並同意研究者進入團體進行研究。研究者於正式團體前，與成員共同參與三次團體課程，並於課程中由原團體領導者介紹研究者，使成員知悉研究者將為本學期課程設計及帶領者，經研究參與者及其家長填具研究同意書，本團體工作方案自2014年3月28日開始執行，於2014年6月6日執行結束。團體參與者共計五人，包括一位二年級男生；一位三年級男生；三位三年級女生。

### 貳、團體工作方案發展過程

研究者透過學校輔導老師訪談，以說明該高關懷分組教學班級之發展脈絡。

#### 一、高關懷分組教學班級發展過程

該班級之服務對象為有中輟事實及中輟之虞學生。執行初期，僅例行安排課程，但未有專人主責評估學生的學習狀況，故而成效有限，學生未因分組教學之安排而提昇學習動機。第二年，在輔導老師認為「術業有專攻」之前提，邀請愛克曼協會為學生安排課程。愛克曼團隊進入該班級之第一階段工作目標為「讓學生回到學校」，課程融入手作點心、藝術創作及戶外教學（法院、青少年中心參觀；爬山）等內容，結構較為多元及彈性，以能引發學生參與興趣並提昇到校動機。過程中，團體經歷成員出席率不穩定且有進出團體之狀況，平均出席人數落於4-6人之間，直至團體結束，穩定出席成員約為四人（四位成員也成為本研究之參與者）。

## 二、校方對高關懷分組教學班級的支持狀況

學校的行政支持，關乎輔導老師如何推廣高關懷分組教學班級，以獲得主管的認同及班級導師的支持。起初，校方也質疑何以需要引進愛克曼團隊？於此，輔導老師則從中說明體驗學習之於學生的助益。例如：共同製作糖葫蘆，當中的學習是食材的分配、數學的運算及相關的生活常識...若未被具體說明，體驗學習的價值無法以照片呈現。此外，輔導老師也需獲得導師的信任，破除導師對「輔導室寵學生」致「學生不回原班級」的誤解。經過一學期的經營，校方對高關懷班的行政支持及對服務提供單位及服務目標的認識均有提昇；並且，團體執行使四位成員能穩定參與學校生活，成員對體驗學習團體的執行方式及對團體領導者亦為認同。而校方的行政支持及成員的團體適應狀況，也成為本研究進行的優勢條件。

## 三、團體工作方案執行經費

該班級之執行經費由教育局補助（教育部高關懷班輔導實施計畫），校方未再行自籌。以表3-2-1說明本研究之團體工作方案執行經費。高關懷兒少為愛克曼協會的服務對象，且因協會自有繩索場地設備（承辦高雄市探索體驗學園）及繩索確保、操作的教練人力，與學校合作執行體驗學習團體服務，即未再列入特殊專業人力及場地、器材成本；然而，若進行戶外體驗活動，以一日溯溪為例，依目前專辦體驗活動機構之收費，校方所支付費用恐不足夠。本研究因合作機構的優勢條件得以順利進行，惟需思考，在成本效益的考量下，如何使體驗學習團體普遍推行於學校高關懷分組教學班級。

表 3-2-1

### 團體工作方案執行經費

項目	單價(元)	單位×數量	小計(元)	說明
外聘講師鐘點費	400	2人×38.25時	30,600	
戶外課程活動費	5,000	1式	5,000	車資、保險、繩索場地/設備
體驗課程活動費	5,000	1式	5,000	租借、個人挑戰裝備租借
總計（元）			40,600	

### 參、團體工作設計

本團體工作方案以培育高關懷少年復原力保護因子為目的。以健康的成人及同儕依附關係為基礎，培育成員自我效能，提昇個人保護因子，以緩衝成員於逆境中持續存在的壓力，獲得良好的適應。團體共設計10次課程，時間為三節課，每節課45分鐘；另外，因應課程內容性質，第9次及第10次為全日課程。以圖3-2-1說明團體工作設計概念：

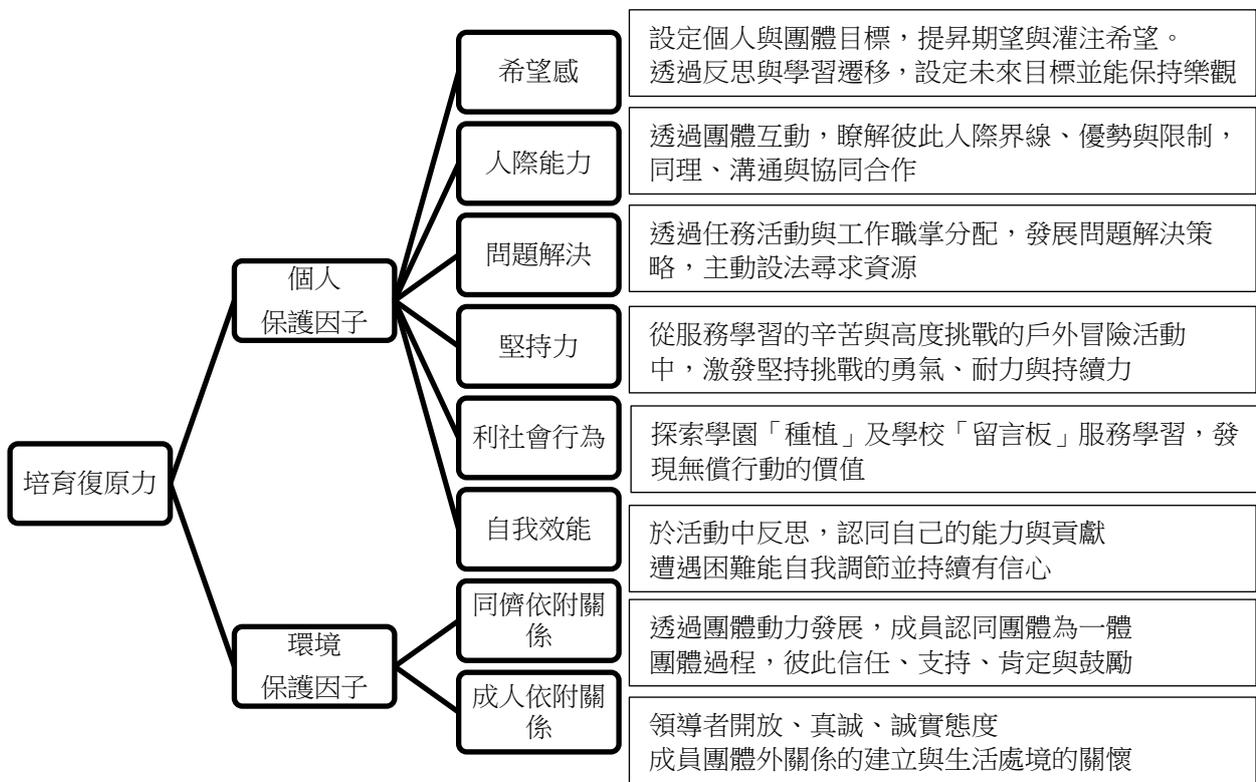


圖3-2-1 團體工作設計概念圖

研究者自繪

#### 肆、團體發展階段

團體執行過程應重視團體發展階段對團體動力形成的重要影響。各階段均有其獨特性與工作重點，以表3-2-2說明團體發展階段之工作重點與復原力培育目標。

表 3-2-2

團體發展之工作重點與復原力培育目標

團體歷程	工作重點	復原力培育目標	單元活動
準備期	1. 提昇團體成員與領導者之彼此認識 2. 團體動力事前分析		
聚集期 (converging stage)	1. 建立團體規範與目標 2. 團體角色摸索與適應 3. 增進關係與團體合作	培育希望感、發展人際互動能力、提昇問題解決能力	單元1：找自己、話我們；全方位價值契約
形成期 (formation stage)			單元2：挪亞方舟、信念圈
衝突期 (conflict stage)	1. 檢視團體現況與發展改變策略 2. 建立行為規範 3. 再確認團體任務	培育自我效能、堅持力、增加利社會行為	單元3：蔓藤路 單元4：桌上競技場
工作期 (working stage)	1. 共同承擔團體責任 2. 行為觀察與反思訓練，引發改變動機與挑戰的勇氣 3. 自我肯定		單元5：探險活寶 單元6：種植 單元7：最珍貴的角落 單元8：致全新的你
結束期 (termination stage)	1. 整理團體過程經驗 2. 協助成員覺察自我改變與成長，並將行為與觀念移轉至生活中 3. 處理分離情緒，並鼓勵情緒之表達	培育堅持力、希望感、發展學習遷移之能力	單元9、10：飛young~

## 伍、團體活動摘要表（詳細內容見附件三）

團體內容依據文獻資料，及研究者團體前的團體動力事前分析，並於執行過程持續反思與調整。以下將團體結構、目標及內容摘錄於表 3-2-3。

表 3-2-3

團體活動摘要表

目的：培育高關懷少年復原力保護因子			
單元	活動名稱	活動目標	體驗學習活動內容
1 讓我重新認識你	找自己、話我們	洞察自我形象與看見別人眼中的自己	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 尋找活動範圍中一項屬於自己的代表物，由團體成員猜測代表物各自屬於哪位成員？說明成員對彼此的瞭解為何。</li> <li>2. 反思討論：過去在團體中的經驗是什麼（共同及個別）？這一次，希望可以在團體中學到什麼？大家可以在團體中做的是什麼？</li> </ol>
	全方位價值契約	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 創造安全、信任的關係與環境</li> <li>2. 建立團體規範及澄清選擇性挑戰原則</li> <li>3. 形成共同動機與目標</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全體成員共同討論團體應遵守之規範（期待用什麼方式一起工作？彼此如何對待？有特別需要關注的需求？…）及設定團體目標。</li> <li>2. 領導者說明選擇性挑戰原則；價值契約、目標的設定為選擇性挑戰。</li> </ol>
	致全新的你（希望感）	設定改變目標，提昇個人的抱負期望與灌注希望	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 寫一封給三個月後的自己，嘗試鼓勵並讚賞自己於設定目標上的突破</li> <li>2. 最後一次團體進行拆閱及分享</li> </ol>
2 我們同一起	挪亞方舟（人際能力）	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 瞭解彼此的人際互動界線</li> <li>2. 催化人際溝通的感受表達並發展改變策略</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全體成員同站於帆布上，需設法使帆布翻至反面，並視情況增加障礙物於帆布上。</li> <li>2. 反思討論：挑戰過程，覺得自己有做到什麼（扮演的角色）？團體是如何達成任務的（對夥伴的觀察或學習）？為了團體目標，自己是否有過擔心與掙扎？生活中是否也有過這種經驗？</li> </ol>
	信念圈（問題解決能力）	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 檢視團體現況與角色適應、澄清</li> <li>2. 發展問題解決技巧、策略與能力</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自上次團體至今，邀請成員逐一表達在團體中欲貫徹的信念。</li> <li>2. 任務挑戰：設法於最短時間內，每一位成員均進入信念圈並說出自己的信念。</li> <li>3. 反思討論：理解成員之信念與過去生命經驗的連結並分享問題解決與決策過程的想法、感受（信念如何落實？或可以再如何做以達成信念？）。</li> </ol>

3 你我都重要	蔓藤路	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 引發責任感,學習保護自己與夥伴</li> <li>2. 再確認團體任務</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 低繩索體驗安全說明及確保說明</li> <li>2. 挑戰過程： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)挑戰者雙手扶助夥伴，試走繩索，經驗離開地面之感受，熟悉繩索。</li> <li>(2)挑戰者可抓取蔓藤，其他夥伴進行地面確保。</li> <li>(3)雙人挑戰，兩挑戰者分別於繩索兩端出發，於中間交會後，再從兩段下繩。</li> </ol> </li> <li>3. 反思討論：挑戰過程的感受？如何面對接近成功卻又失敗的過程？思考什麼因素願意使自己願意完成挑戰？檢視問題解決過程影響因素？</li> </ol>
4 桌上競技場	桌上競技場	破除距離，深化團隊信任，培養挑戰的信心	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 進行室內平面及桌遊活動</li> <li>2. 反思討論：在競爭與合作間的選擇？有正向感受？願意冒險的原因，是同儕參照或個人因素？</li> </ol>
5 活寶探險	活寶探險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 學習為團體利益努力</li> <li>2. 透過非正式回饋過程累積的正向的自我評價與自省能力</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全體成員以紙環相連，依地圖指示進行定向挑戰，過程中不可拆毀紙環或讓紙環斷裂</li> <li>2. 藝術創作，可選擇是否與夥伴交換教材與回饋</li> <li>3. 反思討論：團體利益及個人利益的選擇？交換教材的想法、與獲得回饋的感受？是否獲得力量？</li> </ol>
6 種植花花世界	種植花花世界	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 共同承擔團體責任</li> <li>2. 透過服務學習使成員產生行為觀察與反思。</li> <li>3. 創造新的環境，使成員跳脫已習慣的威權制度，而產生改變與自我肯定。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 服務學習：整地與蔬果種植，待後續外展活動可見萌芽或收成</li> <li>2. 反思討論：服務過程的感受（新奇、有趣…or 疲憊、不耐…）？促使自己完成服務的原因？對種植結果的期待？</li> </ol>
7 最珍貴的角落	最珍貴的角落		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 服務學習：活動教室角落佈置</li> <li>2. 反思討論：過去的服務學習經驗？本次服務的感受？對「服務」的想法？是否看見自己不一樣？</li> </ol>
8 致全新的你	致全新的你	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 整理團體的過程經驗。</li> <li>2. 藉由線條及圖畫創作回顧團體歷程</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 前半段時間持續完成佈置。</li> <li>2. 反思討論： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)邀請成員分享成品完成及對利社會行為之感受。</li> <li>(2)請成員回顧從第一階段至第二階段挑戰過程自覺所付出的努力。</li> <li>(3)請成員於留言板留下一段鼓勵自己的話（可以能力增強卡為輔具），完成後再進行分享。</li> <li>(4)邀請成員決定要將留言板致於何處以發揮最大效益。</li> <li>(5)說明 5/30、6/6 戶外挑戰注意事項，讓成員覺察</li> </ol> </li> </ol>

			<p>團體現況對戶外挑戰可能形成的影響並討論之。</p> <p>3. 重新檢視全方位價值契約，讓團體思考是否有需調整之處。</p>
		<p>1. 團體學習遷移的驗收，團體默契與共生、共有觀念的實踐</p>	<p>1. 分配工作職掌（隊長、領航、營養師、器材及安全衛生）</p> <p>2. 接受任務挑戰與行前規劃</p>
9 飛 young	飛 young ~ 自我突破之旅	<p>2. 學習金錢管理與飲食分配等自立生活技能</p>	<p>1. 無具野炊：於預算內採買食材及自立炊煮</p> <p>2. 高空繩索體驗：高空獨木橋 or 巨人梯</p> <p>3. 反思討論：擔任各職掌的感受？團體學習經驗是否有幫助自己突破？面對溯溪挑戰的想法？</p>
10 飛 young		<p>3. 學習掌控活動時間及行程之責任</p> <p>4. 自我挑戰及自我掌控感、激發潛能</p> <p>5. 經驗選擇性挑戰歷程</p> <p>6. 突破自我舒適圈，堅持達成目標並付出努力</p> <p>7. 經驗統整與分離的處理</p>	<p>1. 溯溪挑戰</p> <p>2. 反思討論：挑戰過程中產生的掙扎？困難像什麼？本此團體經驗對未來的影響？團體即將結束，現在的心情與想法？最後以儀式結束團體。</p>



### 第三節 研究工具與資料蒐集方法

#### 壹、研究工具

##### 一、研究者（團體領導者）與協同領導者知識背景

###### (一)研究者（團體領導者）

研究者為執業社會工作師，大學至碩士班修習期間，進行高關懷青少年直接服務之實習逾800小時，實習內容含括個案（及家庭）、團體及社區工作；方案成效導向評估；單親家庭國中生成長團體；安置機構少年長時間營隊…等。

實務工作部份，研究者任職高關懷兒少機構約五年餘，主責高關懷少年學校與家庭培力方案，負責方案之規劃、管理與執行，主要服務內容為個案及家庭工作、社區培力活動，並每學期於三所國中辦理高關懷少年培力團體課程；每年寒暑假期間辦理高關懷少年戶外體驗營隊。研究者於學業修習及實務工作累積之服務經驗、團體規劃與帶領之能力，有助執行實務研究過程之品質及進行更為完成的團體現象觀察與評估、分析。

###### (二)協同領導者

協同領導（代號SH）曾任愛克曼協會理事長，現任常務理事與體驗學習課程講師，畢業於休閒管理學系碩士班，帶領體驗學習、戶外冒險學習團體經驗17年餘，領有Outward Bound HK 外展專業訓練認證及ACCT美國繩索挑戰課程技術協會挑戰場地二級引導員認證、經理人CCM認證，並為體驗學習引導員訓練課程講師；協同領導（代號W）為愛克曼協會社工員，畢業於諮商輔導學系學士班，並修畢社工專業課程20學分，受引導員研習訓練逾160小時。體驗學習、戶外冒險學習團體經驗四年餘。

考量本研究進行場域、時間，為進入執行中的高關懷班級，又團體工作方案之目的為培育復原力，以健康依附關係為基礎。故，研究者邀請上學期帶領該班級體驗學習團體的愛克曼協會工作人員為協同領導者，以利於參與成員的團體適應，並補充研究者於體驗學習團體操作知能不足之處。團體工作方案進行前，研究者針對研究目的、方案內容與角色任務向協同領導進行說明；每次團體課程前，模擬團體內容，共同討論後，加以調整、修正，以提昇團體前準備度。

## 二、研究者與協同領導者角色

研究者同時任研究、團體領導、觀察紀錄三項角色，可能面臨角色衝突狀況。然而，依研究對象（即服務對象）最佳利益，研究者對團體工作方案的服務提供角色，不可被其他角色凌駕於上。故而，研究者應清楚工作倫理，確實掌握方案目的並有敏銳的自我覺察與反思，以在充足的準備狀態下，進行團體領導。另外，為避免因研究工具（指研究者）本身之偏誤，兩位協同領導應於團體進行過程適時補位，協助領導者不及回應團體成員需求或個別特殊狀況處；另外，於每次團體結束，研究者與兩位協同領導進行團體過程檢視與討論，以避免研究者於團體紀錄內容有主觀偏差，並於紀錄完成後再次與協同領導者進行效度核對。

## 貳、資料蒐集方法

### 一、質性工具

本研究將以研究者對團體之參與觀察與團體成員半結構式訪談，針對體驗學習團體動力以及復原力培育過程，成員的行為表現與回應，以及成員復原力發展狀況，進行觀察、描述。有以下分析資料：

- (一)團體觀察紀錄（附件四）：內容含括成員出缺席狀況、座位圖、互動關係圖、團體過程摘要、團體過程分析(含團體層面及個人層面)，計10次團體課程，10份團體紀錄。

(二)滿意度調查表之開放式問項回饋資料(附件六)，每位參與成員均填具一份回饋單，計5份回饋資料。

(三)參與者半結構式個別訪談(於團體結束後兩週內進行)(附件五)，每位參與成員均由研究者進行一次團體後訪，內容包括對復原力保護因子培育項目的回應，研究者並從成員回應中，進行探問，計5份訪談紀錄。

研究者將團體紀錄內容及訪談逐字稿進行復原力培育之概念編碼。從團體紀錄中針對個別成員行為表現的客觀描述、主觀分析及後訪分析，進行成員復原力發展探討。另，從成員回饋單之開放性問題，發現成員的學習與非口語表達的訊息。

再者，因研究者所進入的為執行中的高關懷分組教學班級，研究者將進行成員的輔導老師訪談，透過成員重要他人的客觀陳述，瞭解成員參與團體前的生活樣態及轉介高關懷班主任因，以勾勒參與成員可能面對的生活逆境及環境中的風險因子，並以此進行團體結束後之參照比較。

## 二、品質測量：滿意度調查表

調查表分三部份，第一部份為瞭解成員對團體過程之感受，包括物理環境、團體氣氛、安全、信任環境、溝通互動模式、內容適切性、學習遷移自評、團體的接受度；第二部份為成員對團體帶領者的滿意度；第三部份為驗收自己的學習之開放性題目。計5份滿意度調查表。



## 第四節 研究倫理

取得有效知識的信念是實踐研究倫理的起點。驅動我們作社會科學研究之目的在於追求人類行為的客觀知識，此謂有效知識。如果能客觀的作研究，拋棄自己的偏見，為多學習一點人類行為而服務，則能夠誠實地聲稱我們的行為可能對知識的進步有一些貢獻（許素彬、呂朝賢、朱美珍、趙善如、王篤強、鄭夙芬、曾華源合譯，2013）。然而，本研究為實驗研究，研究過程直接涉及接受服務之高關懷少年，於研究過程有應恪守之研究倫理，分述如下：

- 一、徵得研究參與者(附件二)及家長(附件一)同意，並取得知情同意書：  
研究進行前必須對研究參與者善盡告知義務，含括研究過程、內容及研究結果的使用，確認研究參與者為自願參與;並使研究參與者知悉，其有權於研究過程的任何階段退出研究。另外，對拒絕參與的研究對象不能有任何的剝削、懲罰或評斷，也應重視研究參與者的自尊和隱私。
- 二、保護研究參與者，避免其受到心理或生理上的傷害：研究不應對參與者造成傷害，團體執行內容應敏銳覺察研究參與者之身心狀態，即時做出回應與處遇。也應尊重研究參與者的選擇性挑戰(challenge by choice)，「挑戰」為體驗學習團體必要元素，但參與者可依自我身心狀況選擇挑戰的程度。另外，研究操作內容含括戶外體驗學習，應確實執行環境安全評估與繩索操作之確保，以避免任何人為疏失致研究參與者陷於危險處境。
- 三、進行評估研究應站在專業目的及客觀立場，讓研究參與者有表達的機會：體驗後的反思討論，以達到學習遷移，為體驗學習團體之重要價值。應予以研究參與者充分表達對學習之反思，尊重研究參與者的意見回饋;並且，研究者應站在客觀立場進行引導討論，避免預設立場或使參與者感受到壓迫之引導。

- 四、保密與保護研究參與者隱私：研究中所獲得有關研究參與者的各項資料與資訊，應視為機密，避免任何資料外洩致使其權益受損。若研究涉及個人隱私，除知情同意的執行，也必須以完全匿名方式呈現研究成果，本研究對研究參與者之記述全以代號為之，並且匿名研究參與者就讀學校，無法從研究成果資料辨識個人隱私。
- 五、研究結束後，仍應維護研究參與者之利益：本研究對象為高關懷少年，研究目的關注復原力培育與依附關係之建立。研究執行過程，領導者與研究參與者彼此將經歷關係建立與研究者各種行為現象發現過程，對研究參與者的服務處遇不可因團體工作方案執行結束而結案。於此，需讓研究參與者知悉團體工作方案介入時間、研究者介入服務時間及結束時間，並進行團體結束預告及分離的儀式或處理分離議題。另外，讓涉及研究參與者服務處遇的工作人員（學校輔導老師與社工）知悉團體過程及領導者的發現與回饋，以讓研究參與者的服務處遇持續且順利地進行。
- 六、研究成果的運用：研究成果為可公開分享的知識，應秉持開放與誠信原則進行研究成果之發表，誠實地公佈研究結果及研究過程的限制，以成為涉及與關注研究主題之人口群參考之依據。

## 第四章 團體發展過程分析

### 第一節 成員背景資料及團體參與概況

#### 壹、成員背景資料

本研究之參與者為某國中辦理之高關懷分組教學班級學生，名單原列七位成員，直至團體工作方案開始執行，有六位成員填具研究同意書與家長同意書，並參與研究。另外，研究者透過輔導老師訪談，以更具體瞭解成員轉介高關懷分組教學班級主因及成員的生活樣態，以下以表 4-1-1 呈現成員背景資料。

表 4-1-1

#### 成員背景資料

成員代號	性別	就讀年級	轉介高關懷分組教學班級主因	參與高關懷分組教學班級前的成員生活樣態
H	男	三年級	法治觀念不佳，偷竊行為頻繁，透過個別輔導未見改善	1. 學校-學習低成就;因 ADHD 表徵，常干擾同學，而被安排特別座;偷竊行為 2. 家庭（繼親家庭）-表現畏縮，對父母隱瞞學校表現，卻又總被發現;曾因家長管教過當，被通報為兒保個案
Win	男	二年級	頻繁曠課；反覆被通報中輟	1. 學校-轉學至該校後出席不穩定，而後被轉介高關懷班 2. 家庭（女單家庭）-母親長年生病，沒有工作;據諮商評估，Win 對母親生病的感受是擔心。
Lin	女	三年級	頻繁曠課；反覆被通報中輟	（Lin、Y、J 因部份共同狀況，輔導老師合併說明）
Y	女	三年級	頻繁曠課；反覆被通報中輟；因夜間工作，在校學習動機低落，自願參與參與高關懷分組教學班級。	1. 學校- (1) 三人自國三（上）開始頻繁曠課，均無前兆，也找不出主因。 (2) 三人於原班級人際狀況均佳，到校上課的情緒反應為正向 2. 家庭- (1) Y（女性單親）-Y 需工讀負擔家計;並照顧患有憂鬱症的母親，對 Y 而言，到校上課其實可更為放鬆 (2) Lin、J（女性單親）-母親均因忙於工作，無暇管教
J	女	三年級	頻繁曠課；反覆被通報中輟	(3) Lin、J 母親的共同點為很早離家，並懷孕生子，擔心 Lin、J 與自己遭遇相同事情，對於管教會考慮，不敢過於嚴厲
N	男	二年級	頻繁曠課；反覆通報中輟	1. 學校-出席極不穩定，學校規範對 N 無約束力。 2. 家庭（女性單親）-母親因忙於工作，無暇管教，對 N 採放任態度。

據上述資料，從成員個人、家庭及學校層面觀之，發現團體成員的生活樣態，與文獻探討所整理之高關懷少年生活處境多有相符之處，含括：因生理、心理、認知、人格等不利的身心條件致缺乏學習動機或退縮逃避；因家庭結構不完整、受到疏忽、缺乏管教、責罰嚴格、父母管教不當等致生活陷入風險；因學業成就低落、學習表現差、跟不上進度、對課業無興趣等致不穩定出席學校生活。而後，將分析透過體驗學習團體工作過程，是否能培育成員具保護因子，以抗衡危險因此所形成的風險行為結果。

## 貳、成員參與概況

以表 4-1-2 呈現成員團體參與次數，其中，成員 N 僅參與第一次團體後即未再出席，經向輔導室追蹤瞭解，成員 N 於本學期間，仍反覆被通報中輟，且成員 N 幾次以不欲參與戶外體驗活動為由，拒絕進入團體。考量成員意願及團體進程，將成員 N 列為團體流失成員。

出席狀況最穩定者分別為成員 H、Lin、Y，其中成員 Lin、Y 為全勤；成員 H 於第二次團體因違規而被班級導師禁止上課一次。成員 Win、J 為出席狀況（Win 缺席四次；J 缺席五次）不穩定成員，相異處為成員 Win 為趨於不穩定；成員 J 則為趨於穩定，將於成員個別評估詳加說明原因。

表 4-1-2

### 成員參與概況

日期 成員	3/28 (1)	4/03 (2)	4/11 (3)	4/18 (4)	4/25 (5)	5/02 (6)	5/09 (7)	5/23 (8)	5/30 (9)	6/06 (10)	參與 次數
H	出席	缺席	遲到	出席	9						
Win	缺席	出席	出席	遲到	出席	遲到	缺席	缺席	出席	缺席	6
Lin	出席	遲到	10								
Y	出席	遲到	10								
J	缺席	遲到	缺席	遲到	缺席	遲到	缺席	缺席	出席	遲到	5
N	出席	缺席	1								
參與 人數	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	--

## 第二節 體驗學習團體過程描述

團體過程描述聚焦於融入體驗學習課程要素之團體設計內容對復原力培育目標的達成狀況，將分述團體前準備狀況及各次團體過程摘要。詳細紀錄見附錄四：團體觀察紀錄表。

### 壹、團體前準備

研究者於 3/7、3/14 以協同領導身份進入團體，與成員建立初步關係，並由原團體領導者向成員說明，團體自 3/28 起至 6/6，團體內容安排與領導者為研究者。三次團體過程，研究者嘗試從成員自發性的話題中向成員提問，表達對成員生活的關心；當成員對課程內容提問時，原團體領導者即鼓勵成員直接詢問研究者，此作法使成員更確切的感受與有心理的預備，本學期需面臨領導者更換之狀況。研究者並於 3/21「現金流」活動擔任主持人，使成員經驗研究者的領導風格，並評估成員對研究者話語表達的理解狀況。觀察該次團體，經由協同領導協助催化，成員與研究者有熱絡的互動，此狀況將成為研究者進入已形成的團體之助力。

研究者於三次團體過程也進行團體動力分析並設定團體初期之工作要點，分列如下：

- 一、持續創造安全、信任的關係，並觀察成員需培育的能力。
- 二、使成員認同團體為共同承擔，學習過程是參與者而非旁觀者，共同建立團體目標，提昇達成目標之動機，表現主動學習、參與和責任。
- 三、同理、接納成員的負向情緒，鼓勵成員認識自己的焦慮、矛盾與掙扎並協助成員於團體中將個別議題轉化成可供該討論的議題。
- 四、透過反思討論（Reflection）連結每一次團體及團體外經驗，逐漸形成團體討論之文化，以促成學習遷移。
- 五、直接而坦誠面對並處理成員的挑戰。

## 貳、各次團體過程摘要

### 一、單元一：讓我重新認識你

#### (一)單元目標

1. 洞察自我形象與看見別人眼中的自己
2. 創造安全、信任的關係與環境
3. 建立團體規範及澄清選擇性挑戰原則
4. 形成共同動機與目標
5. 設定改變行動，提昇個人的抱負期望與灌注希望

#### (二)出席狀況

1. 出席/遲到/缺席：4 (H、N、Y、Lin) /0/2 (Win、J)
2. 遲到及缺席原因：Win、J 未到校

#### (三)團體過程摘要紀錄

今日團體主要為使成員熟悉領導者的帶領方式，成員已於今日活動發現，領導者的團體帶領形式有別於手作課程，以挑戰性之任務活動為主。因領導者於團體前已與成員共同參與三次團體，成員對領導者並不陌生，並能理解領導者的表達而後行動，評估成員能適應領導者更換並接受領導者的帶領。

活動過程，「找自己、話我們」可見成員對彼此喜好有一定程度的瞭解（Y 發現 N 喜歡深色；成員均知悉 Lin 喜歡可愛的物品），但代表物與個人的連結尚屬表象層面（喜歡的顏色、型態、名字的諧音…），暫未能評估成員自我形象之洞察程度；「心願卡」團體經驗分享，發現團體課程的安排為成員到校上課的拉力以及感受到成員對本學期課程滿懷期待，但成員暫未能具體表達學習層面的期待；「全方位價值契約」，成員所表達的多為想要（want），屬自我需求的滿足，規範及目標僅由領導者提出；因已進行團體規範與期待之文字撰寫，發現成員已出現疲態，且團體尚未形成共同動機與目標，評估再進行「致全新的你」

的寫信活動之成效有限。故以備案活動為替代，先培養成員願意挑戰之動機。

個別成員部份，N 本學期首次進入團體，但因延續性團體之故，成員對 N 並不陌生，N 亦投入參與活動； Lin 對感受、想法的表達多以不知道回應，挑戰的意願也較低；成員出席率不穩定為領導者需關注之處。

因時間控制不妥，團體未進行反思討論，領導者決定於下次團體以本次團體最後一活動為開場，帶領成員回顧本次團體並使本次未出席成員加以熟悉團體，完成未盡事宜。整體而言，團體有達成彼此熟悉、形成安全感受之目標。

## 二、單元二：我們同在一起

### (一)單元目標

1. 前次團體回顧，並藉暖身活動進入單元主題。
2. 發展問題解決技巧、策略與能力。
3. 瞭解彼此的人際互動界線，催化人際溝通的感受表達並發展改變策略。
4. 檢視團體現況與角色適應、澄清。
5. 透過活動過程，使成員感受「我們同在一起」的一體感。

### (二)出席狀況

1. 出席/遲到/缺席：3 (Win、Y、Lin) /J /2 (H、N)
2. 遲到及缺席原因：
  - (1)J 忘要上課，經過團體戶外課程被成員叫住，而進入團體；
  - (2)H 違規被導師禁上課程一次；
  - (3)N 未到校

### (三)團體過程摘要紀錄

團體開始前即面臨三位成員缺席之狀況，但也從缺席原因中發現服

務單位間（學校與機構）對服務見解的落差（導師以不能參與團體為懲罰）與成員的生活逆境（於國中階段已需協助擔負家計）。此等狀況將於後面章節進行討論。透過環境的轉換與體驗式任務的挑戰，團體漸形成一體感，成員願意付出個人力量以共同達成任務，也從行動中認同領導者為團體之一員。

活動過程，藉海報討論澄清「價值契約」意含，並使新進入團體成員（Win）對團體過程有大致圖像；另，也完成上週團體未盡事宜，使個別成員於海報的表達獲團體關注。成員於「五感體驗」、「挪亞方舟」活動有出現問題解決策略並形成行動，惟意見的形成多屬單方提出、其他方配合，見角色分化（Y 為促進問題解決者）現象，但未能促成更多討論。「挪亞方舟」活動未能催化成員對人際界線的覺察，評估任務過程尚在成員可接受之舒適範圍；成員有提出對個別成員的想法、感受，但因當事者（H）未出席，考量團體尚在形成階段，為避免成為抱怨或批鬥，未延續討論。

個別成員部份，J 因團體外拉力致出席不穩定，領導者以能引發 J 興趣的戶外活動促發其團體參與動機，惟領導者仍需與 J 有關係的建立與連結以能對 J 形成影響。

本次團體，有達成上次團體未盡事宜、發展問題解決策略與行動、透過活動形成角色分化。成員對「五感體驗」的挑戰動機仍為積極；也主動思考「挪亞方舟」的問題解決方法，評估成員對此等挑戰性的體驗活動有投入之意願。惟領導者從本次團體中自覺未轉化「問題取向」的眼光，應更頻繁使用正向語句之引導為培育之策略。

### 三、單元三：你我都重要！

#### (一)單元目標

1. 前次團體回顧，新環境、新挑戰動機之引發。
2. 透過戶外體驗，學習保護自己與夥伴，引發責任感與利社會行

為。

3. 於繩索體驗確保過程提昇團體凝聚力。
4. 於挑戰過程洞察自我之狀況，並形成改變目標。

## (二)出席狀況

1. 出席/遲到/缺席：3 (Win、Y、Lin) /H /2 (J、N)
2. 遲到及缺席原因：
  - (1)H 於美術教室補繳作業；
  - (2)J未到校且未能取得聯繫；
  - (3)N未到校，以不想溯溪為由，拒絕參與。

## (三)團體過程摘要紀錄

本次團體為戶外體驗課程，觀察重點為新環境對挑戰動機的引發，並使成員覺察安全規則的重要與產生利社會行為。團體開始前，仍因為行前通知不完善而延遲出發時間。於此，領導者以再發給輔導室與成員紙本團體課程單為因應。且直至團體出發前，仍無法與成員J取得聯繫，領導者與輔導老師均藉此商請成員協助，期待透過成員的影響，提昇J的參與動機。

團體過程，透過團體回顧及引導，有引發成員挑戰動機，惟成員於挑戰初期多呈焦慮緊張情緒，經過循序漸進的挑戰歷程，成員開始對挑戰具有信心，願意接受更高難度之任務，展現自我效能。成員於挑戰及確保過程，專注力達致高點，凝聚力佳。自主形成討論並主動予以建議及經驗傳承，表現利社會行為。另，成員於挑戰過程在行為及信念產生改變，如：發現中低空挑戰未如想像中困難（或容易達成）、從焦慮緊張轉為專注投入、想法從一定拉不到轉為相互保護且達成任務…領導者於挑戰及反思過程均再以話語肯定成員之改變，惟尚未能將此經驗形成改變目標。

整體而言，「戶外體驗」所形成之凝聚力為三次團體以來最高，成

員對安全規範的遵守狀況佳，並出現更為顯著角色任務（示範、協助、問題解決），但成員於反思討論之分享仍為有限，未能於此形成改變目標。

#### 四、單元四：桌上競技場

##### (一)單元目標

1. 以經驗彩繪活動進行團體回顧，透過討論進入活動主題。
2. 透過桌遊活動深化團隊互動關係並持續培養挑戰的信心。
3. 引導成員覺察活動過程的感受，於安全的情境中，將個別感受轉化為可公開討論之議題。

##### (二)出席狀況

1. 出席/遲到/缺席：3（H、Y、Lin）/2（Win、J）/N
2. 遲到及缺席原因：
  - (1)Win 身體不適上午未到校，經聯繫後於水瓶座活動進入團體；
  - (2)J 上午未到校，經聯繫後於第二節進入團體；
  - (3)N 未到校

##### (三)團體過程摘要紀錄

本次團體期待讓戶外活動所形成的團體凝聚力持續深化，引發成員對挑戰更具信心。團體開始前，出席成員即主動向領導者回報聯繫成員 J 的狀況，並主動協助尚未抵達團體的 Win。成員願意位團體的進行擔負更多責任。

團體過程，成員於團體回顧及「經驗彩繪」均有具體表達，並從分享中發現成員對團體為一體及彼此能相互協助有正向期待（對終點的想望為一群互相協助、打氣的好朋友），惟遲到成員（J 僅參與討論；Win 未參與）也失去一次與團體會心之機會。成員對室內活動的挑戰信心顯正向，也越發主動提問及思考問題解決策略；但於深化團隊互動面向，因遊戲性質仍屬個別挑戰，成員參與動機聚焦於達成目標，對團隊互動

未有未有深刻感受。今日團體有兩次形成討論之機會，其一為成員不接受遊戲轉換時，其二為成員 J 於遊戲過程產生之不悅情緒；看似可能形成衝突，成員在卻過程中均以私下互動化解之。領導者試圖於反思討論將此狀況提出討論，但礙於時間及引導不足，個別感受尚未能轉換成議題討論。

本次團體，可見成員對團體前反思的回應度佳，面對挑戰也更具信心。惟從成員表現中看見，成員遲到現象對團體形成的影響（未參與共同挑戰經驗的討論），以及透過桌遊深化團體互動的合宜性？並，團體習於以私下互動化解衝突的文化，顯現團體設計尚有需調整之處，並也看見團體所營造的環境，還未足以使成員準備好讓個人議題轉化為可公開討論的話題。

## 五、單元五：探險活寶

### (一)單元目標

1. 以團體回顧促成成員對達成目標可能遭遇困難的感受覺察，增進達成目標及問題解決的準備度。
2. 透過定向挑戰深化團隊共同解決問題之能力。
3. 透過活動前反思，整理團體走至半程（五次）經驗，以藝術創作素材交換的回饋，覺察個人於團體中的角色。
4. 透過正式與非正式反饋過程增進自省能力與正向自我評價。

### (二)出席狀況

1. 出席/遲到/缺席：4（H、Y、Lin、Win）/0/2（N、J）
2. 遲到及缺席原因：N、J 未到校

### (三)團體過程摘要紀錄

本次團體將帶領成員進行團體半程的回顧，並進行前次團體未盡事宜，透過問題覺察與準備度以深化問題解決能力。然，團體開始前，卻因輔導室對課程的誤解（誤以為今日為戶外活動）致成員的情緒及精神

受影響，於此足見輔導室對團體的認知涉入狀況為團體執行的重要影響因子。

團體過程，因集合時間的誤解致成員進入教室後顯出疲態，領導者試圖轉換團體氣氛故直接進入本日主題，未先進行團體回顧。然，觀察成員進行「探險活寶」之表現，當紙環扣住成員後，成員即進入挑戰狀態，留意且照顧彼此的狀況，使挑戰順利達成。於協同合作、問題解決的準備度見提昇，返途中雖遭遇突發狀況也仍堅守規則，並在任務達成時展現自信。「藝術創作」過程尚未使成員與團體歷程產生強連結，卻從中發現個別成員面臨之議題，如對個人創作表現的擔心、對與同儕進行素材交換的擔心…等。成員於「團體雕塑」中，多認為自己現正向目標（完成團體參與）邁進，並對達成目標展現企圖。

因團體前的突發狀況，領導者企圖使團體節奏為慢，以轉換成員情緒。觀察本次團體，從尋寶活動達成合作解決問題之目標，並見成員顯出完成團體參與的決心。並，團體的凝聚力為高（主動挑戰找出六項寶藏、堅持守規則完成任務），評估此狀況已不僅關乎團體活動的吸引力，而是成員對團體的認同感已逐步提昇。

## 六、單元六：種植花花世界

### (一)單元目標

1. 進行團體前反思，肯定成員的正向表現，並學習共同承擔團體責任。
2. 透過服務學習使成員產生行為觀察與反思，培育利社會行為。

### (二)出席狀況

1. 出席/遲到/缺席：3（H、Y、Lin）/2（J、Win）/N
2. 遲到及缺席原因：
  - (1)J、Win 上午未到校，經電話聯繫後到校；
  - (2)N 未到校

### (三)團體過程摘要紀錄

第二次戶外活動，五位成員終到齊，團體前也見成員為使全員到齊所作出的努力（協助聯繫）。本次團體，欲使成員從服務學習過程，發現利社會行為的價值與共同承擔責任。

團體過程，成員已於課程單中知悉本週團體主題為種植，領導者進行說明至執行服務過程均未見成員對服務產生抗拒。午後天氣稍顯炎熱且成員均未吃午餐，成員仍投入服務，協同合作度佳，主動觀察何項工作需要幫忙並適時補位，共同承擔服務之責任。成員於服務中確實展現堅持力與利社會行為。但，領導者未能於反思討論中引導成員覺察自我正向行為，成員自覺參與服務的行為動機為不用進行學校學科學習。

本次戶外活動，因成員遲到而延遲出發，壓縮了課程時間，且因成員生理狀況（沒吃午餐、整夜未睡…）不佳，車上反思討論成效有限，成員於服務過程展現正向行為（協同合作、堅持完成服務），但未使此等表現與利社會價值產生連結。

## 七、單元七：最珍貴的角落

### (一)單元目標

1. 以能力強項卡片為輔具進行團體前反思，使成員覺察自我於團體中展現的正向行為與改變，並思索進入第二階段挑戰的目標。
2. 透過留言板佈置延續利社會行為，亦藉此反思參與團體之歷程並讓團體教室成為成員珍貴的角落。

### (二)出席狀況

1. 出席/遲到/缺席：3（H、Y、Lin）/0/2（Win、J）
2. 遲到及缺席原因：Win、J 未到校，經電話聯繫仍無法取得聯繫

### (三)團體過程摘要紀錄

本次團體，欲深化成員的利社會動機並對營造團體教室為溫暖、安全、珍貴角落的感受。然，今日只有三位成員（人數最少）出席，成員

出席狀況再次成為影響團體進程之困境，除影響共同經驗之討論，發現成員尚未將服務學習過程與利社會價值產生正向連結，於此，也見領導者的引導及團體前評估尚不周全，未做出合宜的團體設計。

團體過程，以能力強項卡為反思討論之輔具，發現成員對自我表現（自覺自己有在團體中做到的行為）有更具體之說明，惟發現成員在陳述能力時，需透過 leader 們從旁引導與提示，始能與團體過程或事件產生連結。成員對留言板佈置之服務學習參與動機不高，且因時間不足，未於今日團體完成佈置。

觀察本次團體，成員屬任務型的完成領導者予以的指示，未見成員對服務學習的正向感受或對團體教室之場域有深刻認同，未使團體凝聚力更深層及深化利社會行為價值。領導者也看見直接予以服務任務，對培育利社會行為成效的有限性。

## 八、單元八：致全新的你

### (一)單元目標

1. 繼續完成「最珍貴的角落」之佈置並於看見完成品後的反思討論  
深化成員對利社會行為的感受。
2. 統整團體中的學習與發現及設定飛 young 之旅挑戰目標，發展隱喻性的實踐過程。

### (二)出席狀況

1. 出席/遲到/缺席：3（H、Y、Lin）/0/2（Win、J）
2. 遲到及缺席原因：Win、J 未到校，經電話聯繫仍無法取得聯繫

### (三)團體過程摘要紀錄

今日團體，主要為完成上次團體未盡事宜並進行第二階段挑戰目標的引發。惟，即便領導者致力於團體前的聯繫，成員 Win、J 仍未出席，成員個別狀況會於下節更詳盡分析。團體過程，成員的專注力亦不若過去團體，領導者於團體中表達對成員表現的看見，一度使團體氛圍變得

低迷。然而，卻也成為一個轉機，引發成員願意為「大家一起完成團體參與付諸努力」，形成新的目標。

團體過程，成員仍依領導者指示完成留言板佈置，且最後決定將留言板置於輔導室，於此發現，就物理空間，相對於團體教室，成員與輔導室有更強連結。留言板的完成對成員較屬團體又一起完成一項任務，未見成員對成品可發揮的利社會效益有深刻感受。但從團體現況的覺察與評估中，成員有為團體共同利益付出努力之動機。另，成員寫於留言板上的話與上週選擇的能力增強卡與在團體中的表現多有連結，可於挑戰過程持續以成員自我設定之目標予以增強。

本次團體的氛圍為團體執行以來的低點，團體出席人數連兩次僅有三人，成員互動的功能不易發揮，專注力也受影響，幸而，出席成員仍有意願完成團體，經由引導，願意再嘗試付出努力，新目標的設定後是否對團體產生改變，為下次團體觀察重點。

## 九、單元九：飛 young～（PART 1）

### （一）單元目標

1. 團體學習遷移的驗收，團體默契與共生、共有觀念的實踐。
2. 學習金錢管理與飲食分配等自立生活技能。
3. 學習負責工作事項、掌控活動時間及行程之責任。

### （二）出席狀況

1. 出席/遲到/缺席：4（H、J、Lin、Win）/Y
2. 遲到及缺席原因：Y因晚起遲到，中午由SH返校接Y至學園

### （三）團體過程摘要紀錄

本次團體，於開始前即有許多突發事件待處理，終於出現的成員 Win、J，因當週均未到校致輔導主任不准兩生參與團體。過去團體均有出席的成員 Y 卻無法取得聯繫。而後，當協同領導（SH）再返校接遲到的成員 Y，卻與生教組長對學生輔導的方式發生衝突…學校處室之間

不同調的學生處遇方式，學校對團體目標理解的不一致，為本次團體執行的一大阻力。然，顯出的衝突，因著領導者們對團體處遇的堅持與輔導室的理解，讓成員看見輔導人員為使成員有所學習所付出的努力，對成員也是一次震撼的學習，並更深化成員對領導者們的信任。

團體過程，從團體前發生的事件至任務過程，已見成員互助及問題解決能力的展現，有別於上週團體過程的低迷，看見成員對「共同參與」的期待與盡力付出自己的力量（不間斷的聯繫成員 Y；協助 Win、Y 進到學校）。並因職掌分配予以成員更為清楚之任務項目，成員均能積極達成工作目標且主動協助夥伴，於時間掌控也頗為妥適，使團體於挑戰後有完整的反思討論時間。一次性的炊煮與採買活動，尚難以完全落實共生、共有觀念及自立生活的技能；然，成員於此些活動中經歷達成任務的決策過程，並主動地彼此討論、互相提醒，從互動中感受團體之一體感。另，成員於「室內攀岩」挑戰，有別於「蔓藤路」的擔心、猶豫，顯得躍躍欲試，於挑戰之準備度見提昇。並，也首次有成員（J）於團體中直接指出夥伴（H）不恰當的行為，且被指正的成員（H）也接受意見，此等過程，使團體經驗將個別感受轉化為公開討論的議題，在團體中為安全且可被接受的作法。

本次團體所形成的高凝聚力，源於團體經歷衝突期後，新目標的形成，且在成員均到齊的情況下（立即性的成果），使團體運作更為順暢，並於更多的互動中讓成員體驗共同學習的價值。

## 十、單元十：飛 young～（PART 2）

### （一）單元目標

#### 1. 溯溪挑戰

- （1）經歷選擇性挑戰過程
- （2）自我挑戰及自我掌控感、激發潛能
- （3）突破自我舒適圈，堅持達成目標並付出努力

## 2. 團體結束

- (1) 團體過程經驗統整
- (2) 協助成員覺察自我改變與成長，並將學習遷移至生活中
- (3) 處理分離情緒，並鼓勵情緒之表達

### (二) 出席狀況

1. 出席/遲到/缺席：H/Y、J、Lin/Win
2. 遲到及缺席原因：
  - (1) Y、J因晚起致遲到，兩人有主動致電M，告知會遲到，請團隊等待。
  - (2) Lin因晚起且找不到長褲致遲到，M請Lin先攜帶牛仔長褲，到校後再行討論。
  - (3) Win於活動前兩天之行前聯繫即未回覆，直至團體當天，M及輔導室均無法與Win取得聯繫。

### (三) 團體過程摘要紀錄

團體前依然歷經一些突發事件，一度只有J、Y能夠參與，且兩生也遲到，正趕往學校途中…從未缺席的Lin也尚未出現，據Y轉述，Lin當週均未到校，且Lin因男友於Y的FB留言，而與Y冷戰；唯一準時出席的H，卻表示因身體不適無法參與；領導者於行前通知，即未能與Win取得聯繫，Win當日亦未到校。另，適逢颱風及梅雨季，輔導室對溯溪活動亦有許多疑慮。領導者們等待及聯繫成員，並也再次向輔導室說明溯溪活動的安全評估，並有雨天備案。再次重申今日團體目的為使成員一起完成團體參與，活動內容僅是達成目標的途徑。

經過等待及協調，本次團體最終有四位成員出席（Y、J、H、Lin）。團體過程，可見成員情緒之轉折，從對玩水的興奮期待至第一次遭遇失敗的挫折（無法越過第一個攀升瀑布）、擔心與害怕，轉換路線後對溪

水的熟悉與團體緊密的相互關照與協同合作；垂降挑戰過程對高度的猶豫掙扎，經團隊鼓勵而後挑戰成功的喜悅…此等過程使成員經驗自我目標設定、挑戰與潛能的發現。挑戰開始後，成員始發現本次團體非為原本所想像之玩水，在挑戰強度遠超過預期的情況下，成員突破舒適圈並完成任務。反思討論時間，成員細數每次團體過程，也藉此進行團體回顧；並，成員透過隱喻（在水中找一個石頭，以代表自己的堅持）的表達，分享自己的堅持與感受；但，成員尚未能於垂降挑戰後立即設定未來目標，學習遷移的引導需於後訪時再行增強，因已預告後訪，成員對可以再見面顯出期待，也因此未出現明顯的分離情緒。

本次團體，因戶外場域的高不確定性，成員展現的互助與協同合作比歷次團體頻繁，透過隱喻的表達也使成員更多表達自己的狀況與想法，團體結束於「團隊一起參與期待已久的溯溪並挑戰成功」的正向經驗中。

綜觀上述體驗學習團體過程，每次團體之單元目標，均透過體驗式活動以形成學習，從紀錄中可見，成員從挑戰中逐步地具備挑戰的信心與效能；團體也越發形成團隊，並破除次團體的界線；並透過各種形式的反思引導，更加具體表達自我反思。

### 第三節 團體發展與團體動力分析

團體發展階段對團體動力的形成有重要影響。本次的團體工作，大致將團體發展分為四個階段：分別是形成期（forming stage）、工作期、退縮期、工作期～結束期。本節將從團體過程所發展出的不同階段分析團體動力，如表4-3-1，並說明如下：

表4-3-1

團體發展階段、特徵與工作重點

團體週次	3/7~ 3/21	3/28 (1)	4/03 (2)	4/11 (3)	4/18 (4)	4/25 (5)	5/02 (6)	5/09 (7)	5/23 (8)	5/30 (9)	6/06 (10)
單元名稱	研究者進入團體	讓我重新認識你	我們同在	你我都重要	桌上競技場	探險活寶	種植花花世界	最珍貴的角落	致全新的你	飛young PART1~2	
發展階段	形成期			工作期			退縮期		工作期 結束期		
團體特徵	1. 團體有慣有溝通及互動方式 2. 研究者在團體中似局外人	1. 對加入新成員顯得客氣 2. 適應新領導風格與課程形式	1. 團體開始合作 2. 出現角色分化	1. 團體分工並可辨識角色分化現象 2. 成員視團體為一體，互助並共同承擔責任 3. 重視團體承諾 4. 從經驗中獲得任務挑戰信心，展現自我效能 5. 經過團隊討論，逐步發展問題解決策略，問題解決能力見提昇 6. 反思回饋趨於具體			1. 成員出席不穩 2. 活動設計無法與團體目標連結，成員參與動機低 3. 透過引導再確認團體任務並發展改變策略	1. 團體再次形成並目標一致 2. 互助、協同合作及凝聚力達致高點 3. 經驗統整 4. 出現分離情緒			
工作重點	1. 發展信任關係 2. 分享個人目標與學習期待 3. 領導者以示範開放、真誠、誠實態度建立規範				1. 鼓勵分享、表達想法及感受 2. 鼓勵成員彼此支持、面質 3. 擬定實際計畫與具體行動 4. 達成生活中及團體外的改變			1. 檢視團體現況 2. 鼓勵分享面對團體未來的感受和困難	1. 檢視面對團體結束的感受和反應 2. 進行自我和團體評估 3. 鼓勵展望未來與學習遷移		

## 壹、形成期：研究者進入已形成的團體、單元一～單元二

研究者在合作機構協助下，取得學校的研究同意，並知悉上學期團體過程，成員出席率不穩之狀況（每次出席人數落於4-6人）。由於研究者要進入一個成員已彼此熟悉，而且出席狀況不穩的團體，故決定提前加入團體，參與團體過程，同時進行團體動力事前分析，以能夠與成員建立關係，並獲得全體成員的研究同意，另外，透過團體內容之預告，提昇成員對本團體目標的認識與參與動機。

### 一、溝通與互動模式

研究者於3/7進入團體，經原領導者介紹，以便讓成員知悉研究者的參與目的。初次團體過程中，成員彼此會主動談話，話題多圍繞於共同生活經驗，如：缺課節數、未到校時去哪裡玩、打工經驗、國中畢業後的就學規劃…成員會對當次團體內容表達關切，但知悉後未有立即動作。需領導者稍做提醒、催化。女生成員於團體外已經熟識，在團體中形成次團體現象，致專注力時而會放在次團體，然而，一經領導者提醒，成員能立即回到主題。次團體之吸引力未對團體形成太大影響。團體互動「傾向非集中化的自由漂浮型」。

成員與原團體領導者之間互動自在，研究者起初似「局外人」。而後，研究者嘗試從成員的話題中參與討論、主動提問，表現對成員的好奇與關心，直至3/21，研究者進行「現金流」活動主持，成員與研究者的互動才稍顯得自在，能專注於研究者的規則說明與主持過程。此時，團體溝通互動轉為「集中化的輻射型」。

第一次團體正式開始，研究者成為團體領導者、成員N本學期首次參與團體，為團體的新事件。雖成員彼此認識，但熟識程度不一，其他成員對成員N的態度較為客氣。成員N對團體的投入程度，據協同領導評估，較上學期團體高，致團體整體過程顯得順暢，成員也能接受領導者的領導風格。

成員等待領導者對各項活動進行說明而後動作，活動的主持及對個別成員的提問，也多由領導者主導。成員多聚焦在自我狀況的反思與陳述，彼此

少自發性溝通；互動模式屬「以領導者為中心、集中化的輻射型」。

第二次團體，成員間、成員對領導者有較頻繁的雙向溝通，並彼此協助，以促成任務的達成。成員在理解任務規則後，自發性進行挑戰，漸形成「以團體為主的互動」；另外，成員間的互動在成員J中途進入團體後，女生成員形成次團體，私下溝通行為頻繁，經領導者提醒後，才再聚焦於團體分享。

綜上所述，團體形成期的溝通與互動模式，在非集中化的自由漂浮與集中化的輻射型中移動，且是一反覆迴旋的過程，如表4-3-2。

表4-3-2

形成期-溝通與互動模式彙整表

團體週次	3/7、3/14	3/21	3/28 (1)	4/03 (2)
活動名稱	研究者進入團體		讓我重新認識你	我們同在一起
溝通與互動模式	傾向自由漂浮型	輻射型	輻射型	雙向互動漸漸頻繁

## 二、團體動力發展

正式團體執行前（3/7-3/21），據研究者的觀察，團體（高關懷班）對成員為沒有壓迫的環境，可讓成員感到安全；但團體尚未訂定共同學習目標，反思討論未能擴大至團體外經驗或形成替代學習。團體參與為成員到校上課之拉力，與其他學習經驗相較，成員對團體課程滿意度高；另，成員對團體將進行的戶外課程顯示出高度興趣，願意嘗試實踐穩定出席之約定。

第一次及第二次團體；「找自己、話我們」、「五感體驗學習」兩活動中，成員專注投入，於「找」活動上，甚至願意放棄下課機會，以達成任務，也可以看見成員於挑戰成功後的喜悅。後來，「挪亞方舟」因歷經場地轉換、其他干擾與成員J進入團體，使成員專注力受到影響；惟，仍肯定成員在此等物理環境下願意共同完成團體任務。團體吸引成員源自於對活動感到興趣。

### 三、社會整合

#### (一)規範

正式團體前（3/7-3/21），團體過程毋需領導者全程主導，說明當次活動主題後，成員能按步驟執行，形成自然的學習情境；成員在團體中的口語及非口語表達均顯自在，團體未訂定明確規範，但成員認同團體應共同行動，會主動提醒游離於團體或閃避活動分工的成員，體現參與和分擔。

第一次團體雖進行價值契約討論，但具體的團體規範均由領導者提出（尊重、健康、一起完成團體），成員表達多為在團體中想做的事（再玩現金流、趕快出去玩）。對活動規則（找自己、話我們）的想法，成員各自表達後，平和的形成共識。

第二次團體於教室外場地進行（挪亞方舟），成員原期待能至校外活動，在領導者表達執行層面的限制後，成員未再提出需求，並依從引導完成挑戰。於進階挑戰，成員在未依挑戰限制下完成，限於時間不足與戶外干擾因素，領導者未嚴格指出成員未依規則之處。另，領導者帶領成員再次檢視團體規範，同時讓上次缺席團體的Win、J表達自己對團體的期待（兩生均表達趕快出去玩），有份於全方位價值契約中。

#### (二)角色

形成期角色分析，整理如表表4-3-3。

表4-3-3

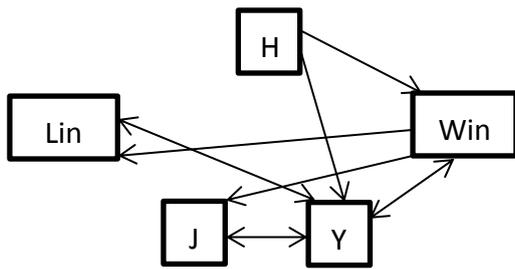
#### 形成期-角色分析

團體週次	3/7~3/21	3/28 (1)	4/03 (2)
成員角色 行為分析	研究者進入團體	讓我重新認識你	我們同在一起
H	1. 主動投入（常為團體中第一位行動者） 2. 催促者（期待成員動作快一點）	1. 主動投入 2. 意見提供	缺席

Y	1. 資訊搜尋（對活動任務會詳加理解、考慮再有動作） 2. 協助者	意見提供者	1. 挑戰促發者（邀請成員開始挑戰） 2. 資訊提供者（提出問題解決策略）
Lin	1. 協助者 2. 退縮懷疑（對文字、數字之理解顯無信心）	1. 沉默（未主動發言；對L提問多以不知道回應） 2. 配合（對成員提出意見全然配合）	1. 主動投入 2. 配合（積極配合Y所提出意見）
Win	1. 游離（對分工常有閃避、拖延之狀況；游離於團體外） 2. 負向情緒（活動結果不如預期或自覺遭受挑釁，情緒顯憤怒並口出粗話）	缺席	被動配合（透過Y、Lin的示範，促使成員Win跟著團體前進）
J	遲疑（缺席兩次，對穩定出席團體之承諾似顯得遲疑）	缺席	干擾（因上次缺席，尚不熟悉團體狀況；進入團體後與女生成員形成次團體）
N	缺席	1. 主動投入（唯一堅持完成挑戰者） 2. 意見提供	缺席
領導者	1. 任務給予 2. 引導反思活動隱喻（指原團體領導者：SH）	1. 資訊提供 2. 團體目標及規範建立者（自3/28起指研究者）	1. 資訊提供 2. 議題分析
協同領導者 （代號：SH）	--	1. 催化 2. 示範	1. 催化 2. 示範
協同領導者 （代號：W）	1. 催化 2. 協助	協助 示範	協助 示範
研究者	1. 局外人（進入已形成的團體中） 2. 尋求認同 3. 觀察者	--	--

研究者進入的三次團體及正式的第一次團體，成員表現分為主動投入、配合與游離者兩面向；至第二次團體，成員Y主動促發成員進行挑戰，並形成解決問題策略，角色分化漸明顯。領導者則進行活動說明、資訊提供與規範建立，並由協同領導協助催化，奠基領導者的領導角色。

(三) 權力結構與地位



↔ 相互吸引      → 有吸引力的

圖4-3-1 形成期-成員關係圖



圖4-3-2 形成期-權力結構圖

從成員關係與權力結構圖觀之，團體形成期，成員Y有相對優勢地位，活動中Y所提出意見獲採納的機會較高，其行為表現也具示範功能。成員J雖出席率不穩，但與Y關係友好，若J出席團體，團體即形成以性別分化的次團體。成員Lin特質溫和友善，為團體中的配合者。男生成員則相對傾向弱勢地位，主因為成員H的行為表現（如：催促、干擾…）會受其他成員的負面回應且意見獲接受機會較低；Win經常游離於團體外，並且常將H的言行解讀為挑釁，而顯得情緒不佳。

貳、工作期：單元三～單元六

第三次至第六次團體，為出席率相對穩定的階段，穩定出席團體成員確定為H、Y、Lin、Win、J五人。

一、溝通與互動模式

第三次團體任務挑戰過程（蔓藤路），成員開始自主形成解決問題策略的討論與經驗分享，而後的團體，成員針對活動的規則、進行方式更為主動提問及理解。另，第五次團體的「探險活寶」，成員於肢體語言溝通也為顯積極且準確，互動呈非集中化的自由漂浮型，成員對團體中正在發生的事有雙向溝通與互動。

團體中有以性別為分化的次團體現象（第四次桌遊活動最為明顯），當團體出現分歧意見時，成員傾向先尋求次團體內溝通。針對不同意見，尚未

形成可公開討論的話題。

表4-3-4

工作期-溝通與互動模式彙整表

團體週次	4/11 (3)	4/18 (4)	4/25 (5)	5/02 (6)
活動名稱	你我都重要	桌上競技場	探險活寶	種植花花世界
	非集中化的自由漂浮型			
溝通與 互動模式	安全說明過程屬輻射型	意見分歧，成員傾向次 團體內溝通，未形成可 公開討論的話題	「探險活寶」挑 戰，肢體語言互動 積極且準確	

## 二、團體動力發展

戶外挑戰所形成之凝聚力為三次團體以來最高，成員專注投入且協助彼此，並具解決問題的堅持力。從行動結果具體展現「我們同在一起」的一體感，並從成功經驗中獲得挑戰的信心。接續挑戰中也見成員開始視團體為一體，願意為團隊利益付出努力，於團體中展現利社會行為（互助合作、對工作負責、配合團體完成任務…）。成員能接受團體前反思的形式，並分享內容也較為具體、正向（期許自己完成團體參與、在團體終點看見一群互向支持、打氣的好朋友…）。從成員表現觀之，成員的投入除活動的吸引力，對團體的認同感逐步提昇，亦為主要因素。

從成員的回應中發現，以團體課程替代學校學科課程對成員具高吸引力（高關懷班是好玩的、開心是因為跟大家一起完成…），團體最後能一起去玩水（指溯溪活動）暫為成員共同目標。

## 三、社會整合

### (一) 規範

成員在「蔓藤路」體驗的安全規範，遵守程度高；「桌遊」活動，成員積極理解規則並遵守之，雖因Win使用行動卡而延遲J成功，致J心生不悅，但團體未因此中斷進行活動，J仍繼續參與遊戲。另，成員也更為重視團體承諾（共同參與的重要性、協助聯繫較常缺席的成員J）。

## (二)角色

團體出現可辨識的角色分化現象，成員Y有較多示範、問題解決及領導等任務行為；成員Lin協助的社交行為較為鮮明；而成員H則呈現時而主動投入、時而干擾的狀況；至於成員Win仍停留於退縮懷疑、游離狀態；倒是成員J雖缺席兩次，尚處團體適應階段，但於第六次服務學習團體，表現主動投入。領導者部份，於工作階段，除資訊提供，有更多催化、鼓勵及支持行為，以使團體繼續往目標前進。過程中也發現，於戶外冒險體驗活動，受限於領導者此方面經驗的不足，使協同領導（SH）在此活動成為隱性領導或督導之角色。以下表呈現成員角色分析：

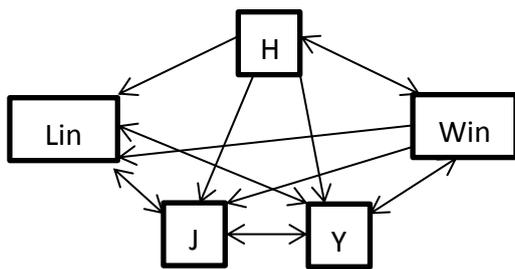
表4-3-5

工作期-角色分析

團體週次 成員角色 行為分析	4/11 (3) 你我都重要	4/18 (4) 桌上競技場	4/25 (5) 探險活寶	5/02 (6) 種植花花世界
H	示範（勇於接受挑戰、提出建議）	干擾（不斷提出需求且亟欲被滿足，團體節奏幾度受影響）	挑戰促發者（率先提出挑戰6項尋寶）	主動投入
Y	1. 示範（坦承自我狀況、不逞強） 2. 協助（提出建議） 3. 思考解決策略	1. 示範（投入問題解決之思考、接受新挑戰） 2. 協助（成員聯繫）	示範、領導（主動挑戰與付諸行動）	主動投入
Lin	協助（關心成員需求，予以鼓勵協助）	1. 示範（主動提問、願意等待） 2. 協助（協助J理解遊戲規則） 3. 妥協（願意為團體利益暫放棄個人需求）	1. 領導（主動提出尋寶動向） 2. 協助（協助U進入團體）	資訊尋求（主動瞭解工作進行步驟） 主動投入
Win	退縮懷疑（對挑戰沒有信心，需透過團體力量以面對挑戰）	負向情緒的影響（對無法達成目標顯出負向情緒）	被動配合（經成員提醒、鼓勵，始付諸行動）	游離（躲避工作分配）
J	缺席	干擾（習於私下討論、團體一體感受弱）	缺席	主動投入
領導者	1. 資訊提供 2. 示範	1. 資訊提供 2. 議題分析	1. 資訊提供 2. 示範（反思討論分	1. 服務學習任務說明

	3. 支持、鼓勵 4. 評估、保護		享) 3. 經驗統整	2. 資訊提供 3. 肯定、鼓勵 4. 評估、保護
協同領導者 (代號：SH)	1. 隱性領導 2. 督導 3. 支持 4. 評估、保護	1. 協助 2. 協調	1. 陪伴（補位協助領導者關心突然進入團體的U） 2. 示範分享	1. 隱性領導 2. 督導 3. 協助 4. 評估、保護
協同領導者 (代號：W)	1. 支持 2. 評估、保護	1. 協助 2. 協調	1. 陪伴（對交換行為感到焦慮的H） 2. 示範分享	1. 教導（種植方法） 2. 肯定、鼓勵 3. 評估、保護

(三) 權力結構與地位



↔ 相互吸引    → 有吸引力的

圖4-3-3 工作期-成員關係圖



圖4-3-4 工作期-權力結構圖

此階段團體，成員均為共同行動，未正式產生領導者（如隊長、主席...）團體也未有隱性領導現象。其中，第三次團體，成員於挑戰中自主形成次團體以外的組合（H、Y一組；Win、Lin一組），並於反思討論互相肯定彼此的合作度佳，成員彼此地位稍趨於集中；第四次團體，成員J因行動卡被換走而心生不悅，成員均關注J的情緒，而後在Y的協助下，J成為獲勝者，可見J予團體的影響力是大的，其地位趨於強勢；第五次團體，從H對串珠交換行為的擔心，見H自覺於團體中趨於弱勢的地位。

成員與領導者的關係，從第一次團體的單向溝通；第二次團體，成員邀請領導者一起挑戰；而後，成員也對領導者的背景提出疑問，並關切領導者能否畢業等…領導者不再似團體前，三次團體時的局外人，領導者於工作期期間，也更主動與成員建立團體以外的聯繫，關心成員生活狀況並進行團體前聯繫，成員與領導者關係更為靠近；直至第六次團體，從討論中，領導者使成員知悉，leader們均能接受地位平等（如朋友般）的互動。

### 參、退縮期：單元七、單元八

團體可能因為成員在情緒上疏離過去所設立的團體目標和目的，而展到團體的另一階段。Kenneth（引自劉曉春、張意真譯，1997）將此階段稱為成年中期。處在成年中期的團體中，雖然團體會持續的進行，但是成員團體的參與減少。團體變得平淡、無趣且缺乏生氣。成員出席團體像是在盡義務。（劉曉春、張意真譯，1997）團體的第七次及第八次，情況似上文所述，研究者以退縮期表示之，成員對團體參與的專注力不若工作期，雖彼此仍有互動，但常游離於團體外。如下分析：

#### 一、溝通與互動模式

第七次及第八次團體，均僅有三位成員（H、Y、Lin）出席。兩次團體進行前，均無法與成員J、Win取得聯繫，主要因為J打工的飲料店打烊時間為午夜12點，致J作息不正常，隔日常無法起床上學；Win自第三次團體後，出席團體時均表示，自己昨夜徹夜未眠的玩手機遊戲，日夜顛倒為Win作息型態。

因人數較少，成員彼此互動頻繁，團體過程有自發性的溝通與討論行為；並，團體已至中後期，成員彼此與領導者已熟識，互動狀況顯得自然。第八次團體，「致全新的你」活動，領導者為引發成員對自我與團體現況（成員專注力低，團體已連兩次僅有三人出席）的覺察，發言的時間較多，該活動的溝通轉為輻射型。如表4-3-6：

表4-3-6

退縮期-溝通與互動模式彙整表

團體週次	5/09 (7)	5/23 (8)
活動名稱	最珍貴的角落	致全新的你
溝通與互動模式	成員間、成員與領導者已熟識，對任務決策，多自發性溝通、討論 領導者帶領成員檢視團體現況，屬輻射型互動	

## 二、團體動力發展

兩次團體，成員的專注力相對較低，評估與靜態活動（留言板製作）對成員的吸引力不足有關；成員呈邊參與活動邊進行自己的事情（H一邊編織幸運繩；Lin一邊使用手機；Y則因身體不適致精神疲憊）。當團體主題為成員感興趣議題時，成員又可熱烈討論；兩次團體中，成員較感興趣的話題為「什麼是溯溪？」領導者也藉此鼓勵成員分享對溯溪的理解，並請成員當場查資料，領導者再做補充說明，該討論為退縮期中有引發成員專注於團體的時間。而後於第八次團體，領導者帶領成員檢視團體現況，並確認成員對接續的兩次戶外挑戰仍有期待並願意為「八個人（含領導者）一起完成挑戰」付諸個人努力，團體目標再次確立，往完成挑戰一起前進。

## 三、社會整合

### (一) 規範

成員若發現領導者在等待，會主動停下手邊事務，回到團體。經團體現況檢視與討論後，成員認同「共同參與」的價值，願意為達成此目標付出努力。

### (二) 角色

透過「能力強項卡」為輔具，成員自評在團體中有表現的行為：

1. 成員Y-遇到問題會主動發問（主動）、創新開放的態度，喜歡新點子（創意）、很會說故事（引導）
2. 成員Lin-容易親近的，親切友善的（親和）

3. 成員H-能把複雜的事用簡單的話表達出來（溝通）

從成員自評中發現，與領導者於團體工作期對成員角色的評估多有符合。另，成員也於團體中訂定個人改變目標：

1. 成員Y-能清楚明快地做出決定
2. 成員Lin-能清楚理解別人的語言、說明、指示
3. 成員H-勤勉主動，自動自發做事情、反應靈敏，能迅速處理突發狀況。

因Y所設定的改變目標，留言板佈置過程，領導者製造機會讓Y練習作決定，於該主題活動，Y屬意見領袖。另外，再以下表分析成員於退縮期的角色：

表4-3-7

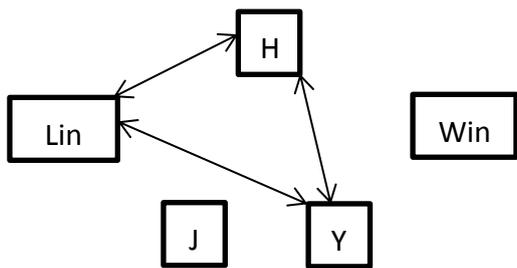
**退縮期-角色分析**

團體週次 成員角色 行為分析		5/09 (7)	5/23 (8)
		最珍貴的角落	致全新的你
H	主動投入		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 催促（未覺察團體正進行等待成員到齊，催促團體開始）</li> <li>2. 游離（注意力受教室電腦吸引；進行團體檢視時，參與度低）</li> </ol>
Y	主動投入		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 游離（頻繁使用手機）</li> <li>2. 予以承諾（願意為全體一起挑戰付諸行動）</li> </ol>
Lin	游離（團體中時而與新交往對象傳line，專注力受影響）		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 游離（頻繁使用手機）</li> <li>2. 予以承諾（願意為全體一起挑戰付諸行動）</li> </ol>
Win	缺席		缺席
J	缺席		缺席
領導者	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 資訊提供</li> <li>2. 示範</li> <li>3. 支持、鼓勵</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 資訊提供</li> <li>2. 議題分析</li> <li>3. 催化</li> </ol>
協同領導者 (代號：SH)	支持、鼓勵		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 議題分析</li> <li>2. 支持、鼓勵</li> </ol>
協同領導者 (代號：W)	支持、鼓勵		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 議題分析</li> <li>2. 支持、鼓勵</li> </ol>

這兩次團體，成員均出現游離現象，角色分化並不明顯，需經由領導者提出明確指示及持續催化，成員才依指示完成工作。領導者引導成員檢視團體現況後，成員Y、Lin主動提出問題解決策略(繼續聯繫成員J、Win)，成員H則表現消極，似無法理解何以要中斷團體進行討論。

領導者發現成員專注力未集中於團體後，帶領成員檢視團體狀況，但領導者帶領過程中，態度嚴肅致團體氛圍顯得沈重；而後，領導者邀請成員反思可以再做哪些努力，以使團體達成「全體一起挑戰」的目標，鼓勵團體繼續前進。協同領導也從旁適時補位，肯定成員願意付諸行動，主動聯繫 J、Win，以達成共同參與。

(三) 權力結構與地位



↔ 相互吸引      → 有吸引力的

圖4-3-5 退縮期-成員關係圖

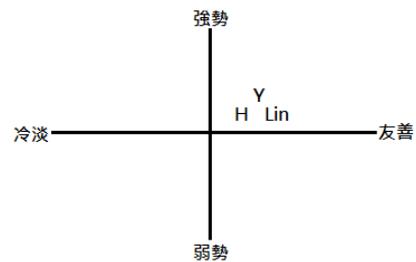


圖4-3-6 退縮期-權力結構圖

此階段因人數少，成員彼此互動頻繁，針對自主引發的話題（如：什麼是溯溪？）多雙向互動；過去，成員H所題意見較少獲得共鳴；但溯溪話題為H先提及，其他成員即刻予以回應並共同討論。成員地位於本階段也顯得集中，惟因專注力、活動吸引力及成員缺席等因素，成員氣勢往冷淡、弱勢方向移動。另外，成員Y於活動中仍居領導地位。

#### 肆、工作期至結束期：單元九、單元十

經過上週的團體討論，成員於第九次團體終全員到齊，但團體過程發生一些突發狀況，卻也因此使成員更願意對團體負責、團結與對領導者更為信任。分析

如下：

### 一、溝通與互動模式

最後兩次團體，成員均屬非集中化的自由漂浮型互動。成員自主針對任務形成討論並覺察彼此的行動表現，針對優點予以鼓勵，有不合宜表現之處也能於團體公開場合提出討論。並，於溯溪的高度挑戰過程，成員會針對自我狀況提出需求與尋求協助，表達更顯即時、直接，成員彼此也會即刻予以支持。

表4-3-9

工作期～結束期-溝通與互動模式彙整表

團體週次	5/30 (9)	6/06 (10)
活動名稱	飛young PART1~2	
	非集中化的自由漂浮型互動	
溝通與互動模式	1. 針對各項任務（採買、器材預備、食材料理方法）自主形成討論 2. 直接指出成員行為的不合宜，形成可於團體中公開的話題	1. 針對自我狀況提出需求與尋求協助 2. 挑戰過程即時的經驗分享與鼓勵支持

### 二、團體動力發展

第九次團體，在成員、領導者共同努力下，終全員（五人）到齊，且因職掌分配，團體很快進入分工以完成任務。成員也因看見輔導室及領導者們為協助成員達成團體目標所付諸的努力，對團體與領導者們更行認同與信任。雖成員Win未出席溯溪挑戰，但在高挑戰性的戶外環境中，使成員的協同合作與凝聚力達致最高點，也終在突破舒適圈的勇氣中，獲得挑戰成功的喜悅與信心。兩次團體，成員於反思討論的表達也最為具體，經過團體過程的反覆練習，終讓成員能夠於團體終表達自己的狀況與對團體的想法。也於此見到團體發展「迴旋上升」的歷程，經歷退縮後，再進入團體共同努力的工作期，並結束於高凝聚力的正向經驗中。

### 三、社會整合

#### (一) 規範

第九次團體前，輔導主任原不允許成員J和Win參與活動，原因為兩生當週均未到校；成員Y也因為遲到且未著校服，致協同領導與生教組長產生學生輔導的衝突意見。此些事件均成員當次團體的話題，成員從討論中也知悉因自己未遵守規範致輔導室與機構立場的為難；成員J於次週，每天均有到校。然此狀況卻無法複製於成員Win，第九次團體在返校後，Win因校方堅持需著校服出校門致Win心生不悅，僵持許久後，才不情願的完成著校服的動作。Win於第十次團體前日，因喝酒致精神不濟，無法取得聯繫的情況下，Win未參與最後一次團體。

於此發現，成員於團體中能認同共同的規範與價值以讓團體繼續前進，但經驗的移轉，每位成員狀況並不相同。

#### (二) 角色

兩次團體因進行職掌分配，任務型（隊長、營養師、器材長）角色鮮明，成員均積極地執行所負責之工作。並，成員對隊長（成員J）的領導地位，從職掌決定至團體過程，均能表現尊重與服從；而成員J也於兩次團體盡責地執行隊長工作，領導者予以指示後，J即刻行動並成為示範角色。

表4-3-10

工作期～結束期-角色分析

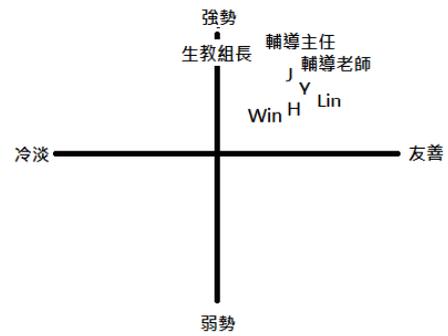
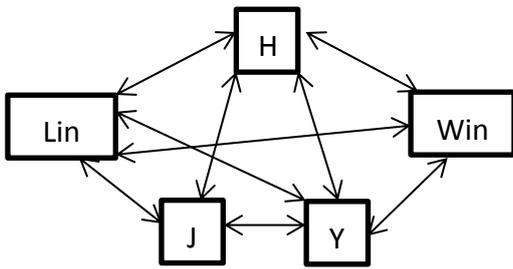
團體週次	5/30 (9)	6/06 (10)
成員角色 行為分析		飛young PART1~2
H	1. 協助（協助到成員進入學校） 2. 主動投入 3. 退縮懷疑（不認同協同領導的正向回饋）	1. 逃避（以身體不適為由，不欲參與最後一次團體） 2. 催促（欲改變溯溪隊伍，以儘速達成任務） 3. 退縮（自覺垂降挑戰，表現不好） 4. 主動投入、自我肯定（經領導者分析後，肯定自己的表現）

		5. 支持、鼓勵（經驗分享，鼓勵夥伴）
Y	1. 退縮（遲到；擔心領導者會因此生氣） 2. 主動投入	1. 退縮（溯溪攀升過程頻遭遇失敗，信心減弱） 2. 主動投入、自我肯定（從垂降挑戰獲成功經驗） 3. 支持、鼓勵（經驗分享，鼓勵夥伴）
Lin	1. 主動投入（主動學習、提問，以完成營養師任務） 2. 協助（協助食材料理）	1. 退縮（怕水、情緒高度焦慮） 2. 尋求意見（觀察夥伴垂降挑戰過程，不斷尋求領導者意見） 3. 自我肯定（從垂降挑戰獲成功經驗）
Win	1. 主動投入（與Lin合作，盡責完成營養師任務） 2. 協助（主動協助器材長削竹子）	缺席
J	1. 主動投入 2. 示範（接獲領導者指示後，即刻動作）	1. 主動投入 2. 協助（協助領導者看顧、保護團體夥伴） 3. 自我肯定
領導者	1. 資訊提供 2. 經驗統整 3. 支持、鼓勵	1. 資訊提供 2. 經驗統整 3. 支持、鼓勵（垂降挑戰對每位成員的鼓勵、肯定、陪伴）
協同領導者 （代號：SH）	1. 隱性領導 2. 資訊提供 3. 倡導 4. 議題分析 5. 支持、鼓勵	1. 隱性領導 2. 評估、保護
協同領導者 （代號：W）	1. 資訊提供 2. 支持、鼓勵	1. 陪伴（安撫成員H，出發前因突發事件所產生的低落情緒；全程保護因怕水而情緒緊張的Lin） 2. 支持、鼓勵 3. 示範（垂降為第一位挑戰者） 4. 評估、保護

從角色分析表可見，成員均於團體中有正向角色的展現，其中，成員Win有別於過去的游離，也出現主動投入及協助行為。從成員J出現的主動投入與示範行為，也可見其對團體適應與認同的進展。成員於溯溪過程中，多歷經從退縮懷疑至自我肯定的過程，使成員於挑戰中看見自己的不一樣。

領導者帶領成員從工作期進入結束期，進行團體回顧與未來展望，成員的回應性佳。惟於此階段所發生的突發事件，主要由協同領導（SH）協助處理之，協同領導也藉此些狀況進行議題分析與討論；另外，溯溪挑戰過程，亦由協同領導進行安全評估與路線規劃，領導者主要為資訊傳達與陪伴、支持角色。另外，兩次團體，團體外的人員亦對團體形成影響，輔導主任、輔導老師、生教組長均涉入團體執行過程。

(三) 權力結構與地位



↔ 相互吸引      → 有吸引力的

圖4-3-7工作期～結束期-成員關係圖

圖4-3-8工作期～結束期-權力結構圖

團體最後一階段，成員多呈相互吸引關係，依團體任務，主動溝通協調。成員J因領導角色，相對具優勢地位，具隊長職掌執行的正當性，成員亦服從其地位。另外，成員J也於無具燒烤活動，直接指出H行為的反覆與不恰當，H沒有強烈抵抗，接受J的批評。學校的團體外人員首次涉入團體，因成員違反校規，欲阻止成員參與團體。幸而，校方最後選擇尊重機構的專業服務，使團體得以順利進行。協同領導（SH）也藉此向學校進行服務理念（輔導工作應是設法讓學生回到學校，而非將學生往外推）之倡導。

輔導主任為H第十次團體得以出席的促成者，主任從學校立場（有權力方）予以H適度的壓力，讓H知悉需為自己的決定負責。

## 伍、小結

綜上，從團體發展階段對團體動力之分述，整合下列圖表以為團體動力之說明：

### 一、溝通與互動模式

表4-3-11

團體發展階段-溝通與互動分析表

團體週次	3/7~ 3/21	3/28 (1)	4/03 (2)	4/11 (3)	4/18 (4)	4/25 (5)	5/02 (6)	5/09 (7)	5/23 (8)	5/30 (9)	6/06 (10)	
單元名稱	研究者進入團體	讓我重新認識你	我們同在	你我都重要	桌上競技場	探險活寶	種植花花世界	最珍貴的角落	致全新的你	飛young	PART1~2	
發展階段	形成期		工作期			退縮期		工作期 結束期				
溝通與互動分析	1. 成員間、成員與原領導者傾向自由漂浮型互動。研究者似局外人。 2. 3/21 由研究者主持團體活動，互動呈輻射型	1. 研究者正式成為領導者。 2. 互動為較頻繁的雙向溝通	成員間、成員對領導者開始較頻繁的雙向溝通	1. 語言及非語言溝通趨於積極、準確，互動呈非集中化的自由漂浮型。 2. 以性別為分化的次團體，意見分歧時，成員傾向先尋求次團體內溝通。針對不同意見，尚未形成可公開討論的話題。 3. 成員對領導者多主動互動，視領導者為團體一員。	1. 出席人數少，成員彼此互動頻繁，多有自發性的溝通與討論行為；並，團體已至中後期，成員彼此與領導者已熟識，互動狀況顯得自然。 2. 團體檢視之討論，又轉回輻射型互動							屬非集中化的自由漂浮型互動。成員自主地針對任務形成討論並覺察彼此的行動表現，針對優點予以鼓勵，有不合宜表現之處也能於團體公開場合討論與提出。

就多數團體而言，工作者應催化以「團體中心」模式的發展，成員彼此可自由互動，團體成員之間溝通管道是開放的（莫藜藜譯，2008）。因為充分參與，成員在團體中的滿意度較高（鄭佩芬、王淑俐編，2008）。研究所進行之團體，因其延續性質，團體初期成員與領導者間已可雙向互動，因歷經領導者與新課程型態的轉換，溝通與互動呈一迴旋過程，如圖4-3-9：

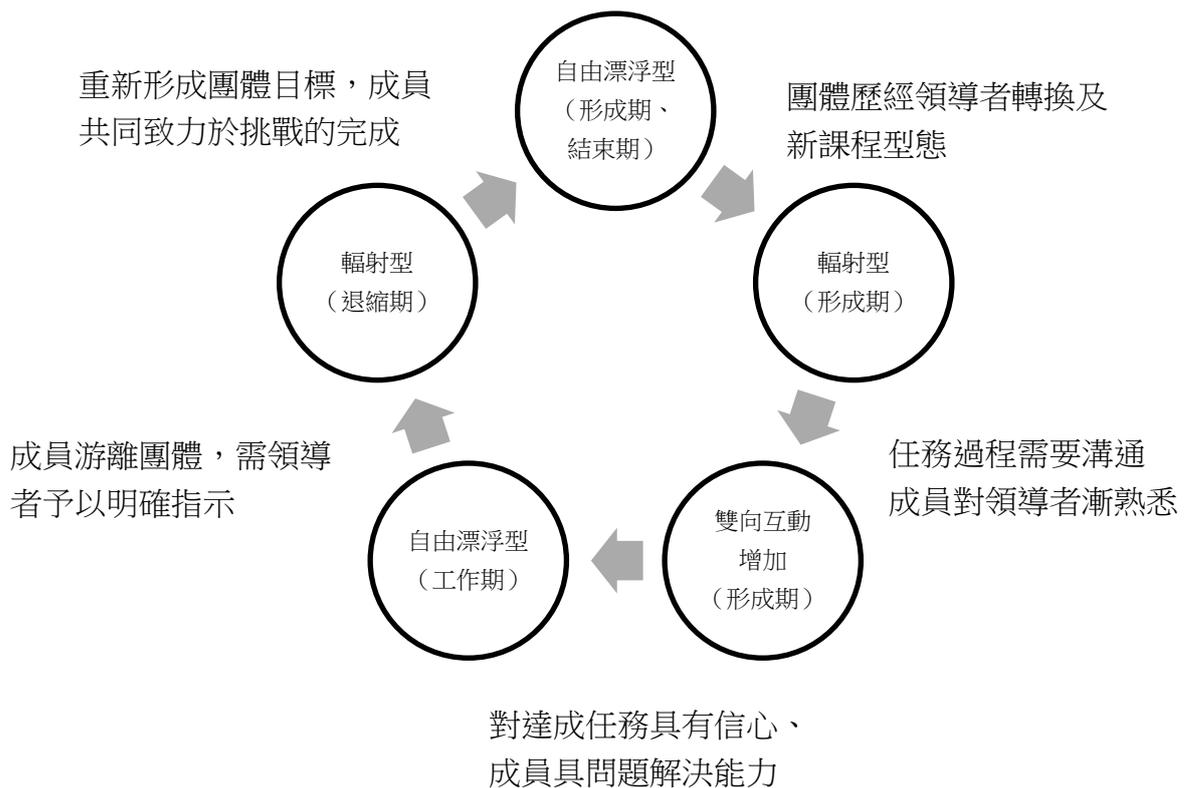


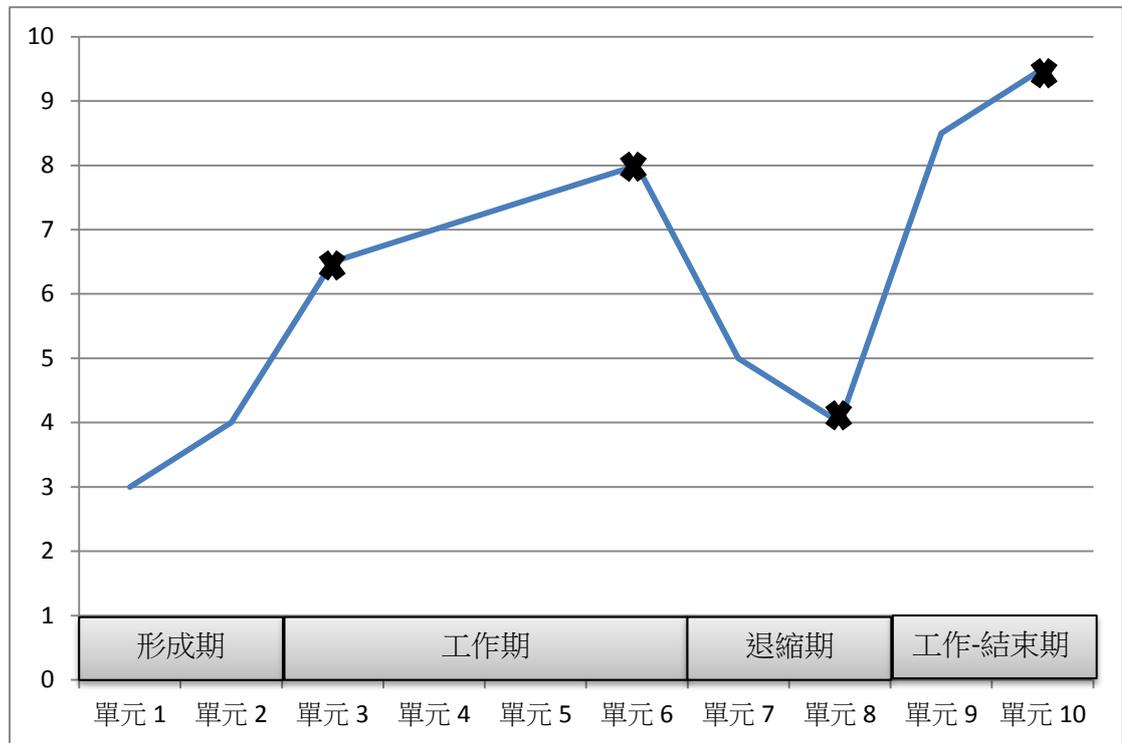
圖4-3-9 團體發展階段-溝通與互動模式轉換狀況

## 二、團體動力發展

檢視團體過程，團體動力於單元三有一顯著躍升，主因為成員在「蔓藤路」挑戰過程，經驗挑戰成功的信心與成員間的鼓勵、支持及經驗分享；從單元三至單元六呈穩定成長，從單元五觀察紀錄中，「今日團體凝聚力為高，評估此狀況以不僅關乎團體活動的吸引力，而是成員對團體的認同感以逐步提昇」，團體的一體感受強；團體動力的低點落於單元八，主因為連兩週的留言板製作（利社會行為培育）未能引發成員興趣，靜態活動亦使成員分心於手邊其他事務；團體一體感受轉向較弱，出席成員對Win、J連續兩週缺席未有具體想法；此狀況在重新檢視團體，訂定目標後，團體結束於一起完成「溯溪及垂降」挑戰成功的高度凝聚力。團體動力發展狀況如圖4-3-10：

評估本次團體，團體吸引成員的原因為「6/6可以一起去玩水」、「高關懷班是好玩的」、「開心是因為跟大家一起完成…」，成員起初並非有具體改變目標，「一起去玩水」為共同期待的事，卻在體驗學習的經驗中，發

現自己的不一樣而具有信心，進而彼此支持、鼓勵與經驗分享，也致團體越發凝聚。



分數越高表示團體凝聚力相對為高

圖4-3-10 團體動力折線圖

### 三、社會整合

#### (一) 規範

團體的具體規範於團體開始時由領導者與協同領導提出（尊重、共同參與、健康…），成員所提較屬想做的事（再玩現金流、趕快出去玩…）；而後的團體過程，也未因規範而形成討論議題。但成員有於行動中體現規範行為。經過領導者安全說明後，成員於戶外體驗活動中確實遵守安全規則並相互確保；也認同共同參與的價值，主動提醒游離團體的成員參與活動任務，並協助領導者以同儕的力量提醒 J、Win 出席團體；團體結束階段，J 直接於團體中提出對 H 的不適當行為的指正，期待 H 改變。另外，成員也在學校與機構的輔導意見衝突中，知悉因自己的違規行為，可能導致的後果，經過討論，部份成員也做

出改變（穩定上學）。此等過程，形成團體所共同認可之價值。

(二)角色

從團體發展階段分析成員角色行為，可見成員的轉變，見表

4-3-12：

表4-3-12

**團體發展階段-角色分化狀況**

發展階段 成員代號	形成期	工作期	退縮期	工作期—結束期
H	1. 主動投入 2. 催促 3. 意見提供	1. 示範、主動投入 2. 促發挑戰 3. 干擾	1. 主動投入 2. 催促 3. 游離	1. 主動投入 2. 退縮懷疑、催促 3. 自我肯定 4. 支持、鼓勵
Y	1. 資料搜尋 2. 協助 3. 促發挑戰	1. 示範、主動投入 2. 協助 3. 領導	1. 主動投入 2. 游離 3. 予以承諾	1. 主動投入 2. 退縮 3. 自我肯定 4. 支持、鼓勵
Lin	1. 協助 2. 退縮懷疑	1. 示範、主動投入 2. 協助、領導 3. 妥協	1. 主動投入 2. 游離 3. 予以承諾	1. 主動投入、協助 2. 退縮 3. 意見尋求 4. 自我肯定
Win	1. 游離 2. 被動配合 3. 負向情緒	1. 退縮懷疑 2. 游離 3. 被動配合 4. 負向情緒	缺席	1. 主動投入 2. 協助 (第 10 次缺席)
J	1. 遲疑 2. 干擾	1. 干擾 2. 主動投入	缺席	1. 主動投入 2. 示範、協助 3. 自我肯定
領導者	1. 資訊提供 2. 建立規範、目標 3. 議題分析	1. 資訊提供 2. 示範 3. 議題分析 4. 經驗統整 5. 肯定、鼓勵 6. 評估、保護	1. 資訊提供 2. 示範 3. 議題分析 4. 催化 5. 支持、鼓勵	1. 資訊提供 2. 經驗統整 3. 支持、鼓勵
協同領導者 (代號：SH)	1. 催化 2. 示範	1. 隱性領導、督導 2. 支持	1. 議題分析 2. 支持、鼓勵	1. 隱性領導 2. 倡導

		3. 協調		3. 評估、保護
		4. 示範		
		5. 評估、保護		
協同領導者 (代號：W)	1. 催化	1. 陪伴	1. 議題分析	1. 陪伴
	2. 示範	2. 支持、	2. 支持、鼓勵	2. 支持鼓勵
		3. 協調		3. 示範
		4. 教導		4. 評估保護
		5. 評估保護		

從上表發現，團體中有可辨識的角色分化現象，整體而言，成員行為表現隨團體發展，從退縮懷疑、配合、意見搜尋、游離往主動投入、支持鼓勵、協助、示範方向移動；並且於第 10 次團體，除缺席的成員 Win，其他成員均於挑戰中形成自我肯定。

領導者層面，從團體形成期的功能性角色（資訊提供、議題分析…）逐漸再發展社交性（支持、肯定、鼓勵），團體漸邁入結束階段，形成以團體為中心的互動，領導者角色再趨於簡化，以經驗統整、支持、鼓勵為主。另外，協同領導 SH 尚有隱性領導及督導功能，協同領導 W 則能適時補位，協助關懷、陪伴有特殊狀況的成員，並進行示範與催化。

### (三) 權力結構與地位

團體至結束階段，成員關係均呈相互吸引；於權力結構層面，則從分散趨於集中，從團體結束階段的圖4-3-8觀之，成員的位置與成員所發揮的角色功能（意見提供、問題解決、示範…）、職掌分配（隊長）、對團體的涉入程度（參與次數）及正式權力有關

領導者層面，基於對戶外環境評估、繩索活動帶領技巧能力的差異，於戶外體驗活動，協同領導SH的領導地位相對強勢，領導者有時亦須徵詢SH之意見以形成決策，另外，戶外冒險活動過程，成員也傾向先尋求SH之意見。

## 第四節 團體成員復原力發展探討

團體工作藉由成員互動與領導者之引導，可增進團體工作者協助成員達成個人目標的能力。本團體工作運用復原力取向與體驗學習團體之概念，形成團體成員復原力評估指標，如表2-3-3。為進一步探索團體經驗對成員的意義及成員復原力發展狀況，每一次團體紀錄，均記述團體過程與成員個別評估；研究者另於團體結束兩週內，陸續進行團體成員個別訪談。研究者將團體紀錄內容及訪談逐字稿進行概念編碼。以下從團體紀錄中針對個別成員行為表現的客觀描述、主觀分析及後訪分析，進行成員復原力發展探討：

### 壹、 成員H行為表現與反應

#### 一、 成員H行為表現與反應（出席狀況：缺席一次）

以下從表4-4-1至表4-4-5，分述個別成員的行為表現的客觀描述、主觀分析及後訪分析：

表4-4-1 成員H行為表現與反應（代號M指領導者；SH、W指協同領導者）

團體週次	客觀描述（團體過程紀錄）	主觀描述（研究者分析）	團體結束後訪分析
一	心願卡分享-過去和未來的卡片均與時間有關，原因為每週都在期待星期五可以快點到。（ <b>希望感</b> ）	投入參與各項活動，也具挑戰意願，於團體中習於不斷發言，提出自我感受、想法與需求。相對於成員互動，與領導者互動更為頻繁。為達成目的而出現違反規則的行為，但事後又會承認自己的違規狀況。	「就再挑戰，因為知道會成功。會想完成自己設定的目標，失敗就再重來，反正一定能達到目標，只要是自己喜歡的會想達到。」（ <b>希望感</b> ） 「好好把高中唸完，完成學校設定的要求、規定。」（ <b>希望感</b> ）
二	因違規被導師禁止上課一次		
三	認為讀書沒有用，並看著M說「像妳念到大學，還不是要靠我們才能畢業」，SH問H為什麼還是要升學，H表示因為媽媽要他升學，因為12年國教。M、SH問「那你自己怎麼想？」H回應「還是要唸阿」 H邊移動邊表示「為什麼不要高	去程途中對升學議題的表達，可見其對生涯的不確定感，一面否定就學的沒用處，一面又想跟進在主流文化中。今日團體，使H於自我狀況之評估及同理心有所經驗，H原期待直接進行高空體驗，經提醒後可理解團體其他夥伴的	M對H之堅持力予以增強。H專注聆聽M的回饋，表情有明顯變化（眼中泛淚）。但H母於此時打斷M與H的談話並表示：「真的嗎？你會有什麼好的表現嗎？應該只有有問題的學生才会有老師來吧？！」（ <b>家庭生活處境-來自家長的</b>

	<p>空彈跳？」M提醒H「剛剛是否有聽見夥伴表示怕高、然後很害怕？」H能接受M的提醒。<b>(人際能力)</b></p> <p>成員紛紛主動保送繩子給Y，H沿途提供自己的經驗<b>(利社會)</b></p> <p>因為大家有幫忙，才完成挑戰。並具體說出每位成員協助自己的行動<b>(健康同儕的依附關係)</b></p> <p>H因16：15要打工，途中不停關切時間，並出現抱怨、責備語句。SH、W讓H知悉，已設法走最近的路返校，並提出如何向雇主解釋之建議，H情緒漸緩和。抵達學校後，團體結束。</p>	<p>心理預備狀況及感受，並經由實際體驗發現，即便是中低空體驗，依然極具挑戰性。</p>	<p>否定)</p>
<p>四</p>	<p>經驗彩繪分享-路的起點是嘗試，中間的岔路有困難、恐懼、放棄，在終點會看見的是一群會為你打氣的朋友。<b>(健康的同儕依附關係)</b></p> <p>H看到牌卡後跟著說「看起來很像很好玩，不然玩玩看」</p>	<p>口語及肢體語言均顯得急躁、無法等待，期待團體依自己的快節奏及想法進行，但也非全無協商餘地，需等至H覺察其堅持可能使團體無法前進時，H願意轉變態度。</p>	
<p>五</p>	<p>H即刻表示要六項均找出來，M將決定權交予團隊，成員均同意挑戰找六項。</p> <p>H一坐下即開口表示「其實是大家一起完成的」<b>(人際能力)</b></p> <p>H於創作過程仍不斷講話且專注於自行帶來的編織繩創作，而後才很快地完成串珠。<b>(自我效能)</b></p> <p>覺得自己的很像「廚餘」別人不要的就跟我換…(W詢問那如何完成的?)H表示「就用的去做阿！」</p> <p>想趕快走到6/6進行挑戰(H的位置離目標最近)；(W詢問如何</p>	<p>從H的挑戰行為看見H頗具挑戰意願，但應持續引導H對團隊及自我於挑戰準備度的覺察以提昇問題解決之能力。</p> <p>另，從H對於交換行為的焦慮情緒中發現H的人際議題，於此，應引導H對個人於團體中地位的覺察與經驗新的人際互動經驗</p>	

	達成目標)H回應需要更多默契 ( <b>希望感</b> )		
六	<p>多獨自進行工作(如鬆土、疏苗),若leader們發現哪項工作需要協助,H會即時補位,一旦該項工作加入1-2位成員協助,H會退出並再觀望其他需協助事項。</p> <p>H:「如果M可以畢業,至少證明我們還有一點價值。」(<b>希望感</b>)</p> <p>H表示有發現比較省力、快速的方法(指鬆土時)(<b>問題解決能力</b>)</p>	<p>從H的服務表現發現H願意付諸行動,惟若團隊狀況轉為彼此協同合作,H會不自覺地退出共同行動的團體圈,轉而觀察其他需協助工作。</p>	
七	<p>同時,H已不耐地詢問M今天要做什麼?</p> <p>自評在團體有表現的行為-「能把複雜的事用簡單的話表達出來»:像有時候SH、M問很長的問題,我就會用簡單的話回答(<b>自我效能</b>)</p> <p>期待自己在團體可進步的事-「勤勉主動,自動自發做事情」(<b>希望感</b>)</p> <p>H表示今天需準時離開,M表示會準時下課,H再表示因為今天有新工作(50嵐飲料店)的訓練,成員對H又找到新工作表示好奇,對作內容與有配給機車進行討論;談話間H提及自己非家中獨子(SH對H提問),尚有一異姓弟弟…(<b>團體中的自我揭露</b>)</p>	<p>相對其他成員,H對自我的評價為低,並否認leader們予以的正向回饋</p> <p>另外,經過幾次團體的觀察,發現H對SH有負面情緒,對SH的言語表達或指示均顯不耐與抗拒。</p>	
八	<p>H表示今天班上看電影,自己忍耐不看來參加團體。M詢問何以願意忍耐?H表示因為要去溯溪。(<b>堅持力</b>)</p> <p>H則默然地表示:現在到底要幹</p>	<p>期待團體節奏能跟上其個人需求,無法等待團體停留思考,會有許多催促行為與不耐反應,在其發覺團體無法配合其個人期待,即選擇消極地接</p>	

	<p>嘛？M讓H知悉團隊正在討論我們可以再有哪些努力，也詢問H的想法。H表示Y、Lin一定會去阿！W詢問H，所以就算只有3個人也沒關係？H表示就我們3個去阿…說完即再表示，沒有要幹嘛那我要睡覺了 留言板-好好活著（原本趴著睡覺，由W叫起並鼓勵H留言）</p>	<p>受（如趴下睡覺但仍參與團體）。 從H參與團體的過程中，可見其為能夠參與最後挑戰所付出的努力。</p>	
九	<p>H聽到電話內容後即刻表示體育館有備用體育服，H願意拿至校門口讓Win穿上，M謝謝H之協助。（利社會行為） H於烤肉過程一直發表意見，如：這個怎麼這樣烤？東西要不要放過去一點…J見狀即貌似吵架地向H表示「你不會自己動手喔！只會一直在旁邊講！」H回以尷尬的微笑，未因J斥責的語氣而生氣 攀岩沒有達到預定目標，原本要用頭頂到天花板，但因為手太酸，只用手碰到。</p>	<p>積極地完成leader們所予以之任務，其盡責、細心的表現也獲得肯定；觀察H在面臨J的言語挑戰時，H知悉自己行為的不適宜，但尚無法立即地修正，故當J再次對H指責時，H僅回以困窘的微笑，雙方未因此產生衝突。</p>	
十	<p>H神情失落的向M、W表示今天因頭痛要留在學校、無法外出…M、W試圖讓H理解今日活動的意義非為是否下水，而是與團體夥伴一起完成團體挑戰。H頻用氣音向M說對不起，神情顯得為難、無奈…H沉默一段時間後表示要回教室，M、W尊重其意願，未阻止H返教室。H於輔導主任辦公桌前站了一段時間，而後向主任表示要參與活動。W詢問H是否有帶今日外出的換洗衣物，H表示全部都有帶。 H見Y體能不佳、頻需要協助，</p>	<p>據W轉述去程途中與H的談話，H返教室後即開心地與同學玩遊戲，H身體確有不適，但應非起初無法參與團體之主因（因之後也發現H有備齊所有外出活動所要求之裝備），可能與會考後班級氣氛輕鬆的吸引力有關；另，從H對團體結束的感受分享，H也為成員中分離情緒較為明顯的成員，對分離的焦慮也可能為H於挑戰前產生退縮的原因，其狀況需於後訪時再加以處理。</p>	

幾度向M詢問可否與Y換位置以能於前方拉住Y。M讓H理解隊伍的安排有其目的，目前狀況為Y的前後均有照應者，若兩人更換位置，將變成M要照顧前後均不會游泳的Y、J…挑戰的安全性將受影響，M也讓H知悉其位置的重要性，H即未再要求更動位置。（人際能力）

SH詢問H何以想挑戰走到水池另一邊？H表示可以在畢業後面對新的高中生活挑戰！（希望感）

很薄…大家以後應該很難會再見面吧？！（SH：你覺得自己的堅持是什麼？）很喜歡○○（機構名稱），因為團體很有趣、好玩。

H猶豫一段時間後決定繼續垂降，動作不到五秒即聽見H往上歡欣地呼喊「其實不可怕耶！我到了！」團隊聞訊後精神為之振奮。

M回應H，H勇敢擔任第一位挑戰者，成為模範，且原本打算放棄又決定繼續挑戰的行動，也是勇敢與堅持的表現！H聆聽後，表情轉為開朗，回應M「嗯！對阿！」接著再繼續為夥伴加油。（自我效能）

H邊寫邊詢問M每為工作人員的本名以及M所就讀的科系，M逐一回應之，H繳回紙本後請M回去再看…M表示同意。

H向M、SH表示，今天告知爸爸因參與活動，所以會比較晚回家。讓leader們知悉自己不趕時間。（行為改變）

據表4-4-1之陳述與分析，以圖4-4-1說明成員H的復原力發展狀況：

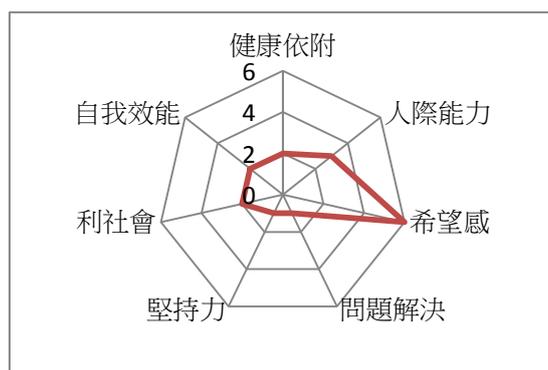


圖4-4-1成員H復原力發展面向圖

如圖4-4-1所示，成員H起初參與團體的內在動機為「可以去溯溪」，每週都期待星期五可以快點到，對溯溪的期待，使H參與團體過程充滿「希望感」並堅持全程參與。

團體過程，H常有急躁、無法等待之表現，並且急於提出自己的需求。然而，也在此等情境中，使領導者可引導H對同儕產生「同理」；使H在學習等待、同理與合作的過程中逐漸獲得同儕的支持，H於團體中意見的表達獲接受的頻率也漸增。

H於團體結束階段，開始有設定目標的行為，並且對目標有正向期待（遵守規定的完成高中學業）。另外，也有行為的改變，協調團體外事務（事先告知家長會晚歸），不再只專注於個人需求。

## 二、成員Y行為表現與反應（出席狀況：全勤參與）

表4-4-2 成員Y行為表現與反應

團體週次	客觀描述（團體紀錄陳述）	主觀描述（研究者分析）	團體結束後訪分析
一	過去-因為工作後而開始中輟，中途才進入高關懷班，對大家不認識，所以用眼睛先觀察大家；未來-覺得6/6那天大家會捨不得分開。（希望感；生活處境：必須工讀負擔家計） W表示：「妳有去工作，老闆本	投入參與各項活動，也具挑戰意願，於感受、想法、意見之表達顯具體明確。團體對Y應屬相對安全之環境，W為Y的諮詢對象，Y會於團體中表露自己的生活狀況。（健康成人的依附關係）	「可是我覺得溯溪那時候是大家最團結的一次耶!!! 不團結會出人命吧?! 都被漂走了...」（健康的同儕依附關係） 「因為就是蠻好玩的...所以還會一直再嘗試之類的吧...」

	就應該付工資」成員也同意W的說法，最後，Y表達仍會去爭取自己的工資。（ <b>問題解決能力</b> ）		（ <b>活動的趣味性引發成員參與動機</b> ） 「到上個禮拜之前都8分...然後上個禮拜9分...阿那個留那一分...就是我覺得可以再...就是再好一點」（ <b>希望感</b> ） 「因為之前上課到現在沒有看過我們幾個這麼團結阿！通常都各作各的吧...」（ <b>健康的同儕依附關係</b> ） 「就應該更熟吧...就看到...從平常不會打招呼...變得會打招呼（M：嗯嗯～～～）然後就更多話題阿...就會聊說...什麼...下個禮拜五要幹嘛」（ <b>健康的同儕依附關係</b> ） Y：沒有阿...我一個禮拜...現在幾乎都會來...不然就是來三天、四天...M：嗯～對阿...我印象當中其實妳跟Lin後來的出席狀況...（Y：很正常阿！）傾向於比較穩定了阿！（Y：嘿阿！）（ <b>團體參與對學校出席的正向影響</b> ） 就工作阿...然後我們要搬家了阿... 想要趕快搬家...想要跟我媽說要自己一個房間...因為我已經讀夜校了...看能不能就是把它唸完...（ <b>希望感</b> ） 「嘿阿！！因為去哪不團結的話都沒辦法...」（ <b>健康的同儕依附關係</b> ） 「假如妳當初沒有參加這個班...跟現在有參加這個班...妳覺得會有什麼不一樣嗎？Y：因該會更不想去學校吧...因為進來這個班...就比較...之後
二	第一節團體過程，M欲關切H被禁課原因，Y表示應是H違規，因為他很白目... 團體因此停頓一段時間後...Y向成員表示：「來吧」Y稍做思考，再表示：「先拉一個角」（ <b>問題解決能力</b> ） 團體進行第一次挑戰，過程多由Y指揮（ <b>問題解決能力</b> ）	多主動表現，能催化團體任務的挑戰，形成正向影響。Y已不只一次私下提出對H的個人感受，需關注此議題之延續狀況；另，J進入團體後，Y專注力始集中於兩人的互動，應評估此狀況對團體形成之影響。	
三	成員紛紛主動保送繩子給Y，H沿途提供自己的經驗（ <b>健康的同儕依附關係</b> ） 可以完成挑戰是因為H很配合（意指第三次挑戰）；H即刻跟著回應，Y也很配合（ <b>人際能力</b> ）	起初對戶外繩索挑戰表示擔心，親自體驗後始發現自我有達成目標之能力，信心顯提昇，能正面接受難度增加的挑戰，也主動予以夥伴建議與協助。（ <b>自我效能</b> ）	
四	Y、Lin原擔心無法早起，H說明原因後（若8：30，第一節課已經開始，擔心導師會有意見），Y、Lin願意配合，兩人立即開始討論需幾點起床等細節。（ <b>人際能力</b> ） Y表示有與J取得聯繫並轉述J會來團體；W請成員聯繫Win，Y即刻協助聯繫，而後轉述Win正要過來。（ <b>利社會</b> ） 在終點看見的是一群互相協助的好朋友。（ <b>健康的同儕依附關係</b> ）	對於新挑戰持開放態度，為首先轉換態度願意嘗試新遊戲的成員；思考問題解決過程極為專注；惟當Y自覺無法達成任務時，尚會以放棄遊戲的想法面對之。	
五	Y過程中常詢問M的意見（這樣串好不好看？） 如果串珠少顆一點會更好；雖然不是自己喜歡的樣子，但還是將它完成。 覺得自己有前進，但還未到終點Y向SH、W詢問將來欲從事與	於挑戰中會主動設法並付諸行動以達成任務。對個人表現顯出擔心，需不斷尋求保證或意見，但尚能持有彈性，能於自覺的不完美中尋求適應方法。從Y團體後向協同領導的提問發現，Y對生涯規劃產生	

	SH、W現在所做的工作，高職應就讀哪一科？W向Y予以說明。	了新的想法。	<p>會比較想來學校阿...因為畢竟...多一天禮拜五來...有比較...跟學校的人比較有接觸...就不會疏遠阿...阿如果沒上這個班...就應該...幾乎三天警察就去家裡一次阿...」（<b>健康的同儕依附關係</b>）</p> <p>「做決定喔...可以怎麼做...就選擇阿...不然就是跟它調說看能不能提早，然後就是上到上課前」（<b>問題解決能力</b>）</p>
六	每一項工作均進行嘗試，且觀察團隊工作現況，適時進行補位。 <b>（人際能力）</b>	團體前會主動聯繫Y、Win（成員間的連結能引發成員的參與動機）；Y於任務中多主動協助表現；上述行為使Y於團隊中具正向影響力，然此等影響力需再透過反思以引發Y對自我的覺察。	
七	<p>自評在團體有表現的行為-「遇到問題會主動發問」；我最常問問題了！「創新開放的態度，喜歡新點子」；我喜歡新的點子 <b>（自我效能）</b></p> <p>期待自己在團體可進步的事-「能清楚明快地做出決定」；覺得自己作決定要花很久的時間、要想很久（<b>希望感</b>）</p> <p>M詢問Y是否每天均會與J聯繫？Y表示會。M向Y表達對於J、Win不穩定出席團體的擔心，此狀況將對第二階段挑戰的安全性形成影響，故向Y請託，請Y也協助提醒J、Win出席團體，Y表示理解並答應協助M。<b>（人際能力）</b></p>	於團體中稍具意見領袖地位，與成員彼此的連結也最強，領導者需透過Y協助聯繫J、Win，在知悉成員出席對團體的影響後，Y亦樂意從中協助（ <b>利社會</b> ）；從Y對自我的評價中發現，其自我效能相較其他成員為佳，惟對作決定的能力較無信心，M將嘗試於之後團體形成更多作決定與問題解決之情境。	
八	Y表示願意繼續打電話提醒J、Win <b>（問題解決能力）</b> 留言板-加油！先思而後行，想清楚再做。 <b>（問題解決能力）</b>	今日活動的主動性與集中力不若過去團體，呈邊參與團體、邊注意手機動態之狀況；然兩生（指Y、Lin）仍跟著團體進程配合完成各項活動，也見兩生極力設法讓缺席成員有機會再進入團體。	
九	Y-很好玩、很開心！沒有吃飽、但沒有生氣（Y表示自己沒吃飽會生氣）！ <b>（堅持力）</b>	於知悉SH願意返校接Y到學園後，Y也努力地抵達學校。進入團體後，Y很快地理解團	

		體現況，與H合作完成器材長工作（人際能力）。此次團體亦使Y感受到成員期待與Y一起經驗團體過程所付出的努力，Y加入團體後，團體氛圍更顯活絡。	
十	Y來電M，請M等她們（Y、J），M請兩生注意安全並表示會等待。 就剛好星期五都有來阿…（也語帶玩笑的表示沒有來M會生氣…）	因身體不適且體力不足，挑戰途中頻跌倒，對挑戰的信心不若以往團體，需要隊友更多協助，然Y會主動提出自己需協助部份以能順利進行挑戰。抵達終點及再進行垂降挑戰時信心見恢復。	

據表4-4-2之陳述與分析，以圖4-4-2說明成員Y的復原力發展狀況：

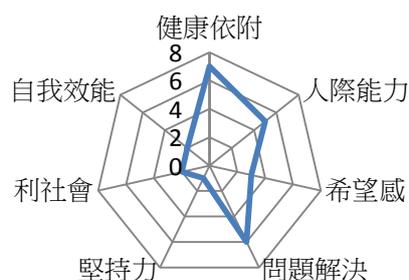


圖4-4-2成員Y復原力發展面向圖

如圖4-4-2所示，健康依附關係的發展使Y全勤參與團體，並讓Y的學校出席趨於穩定；從上節分析中發現，Y於團體中有相對優勢地位，對團體的影響力相對較高，Y原本對H的評價傾向負面，透過「蔓藤路」挑戰，兩人於合作過程產生正向經驗，於反思討論，兩人相互肯定對方很配合，自該次團體後，團體中的次團體現象漸不明顯。Y知悉自己於決策過程的限制，團體過程，領導者也製造機會，讓Y有決策練習的機會，由上表可見，Y於問題解決能力的提昇。

團體結束階段，Y對成員在溯溪的團結表現印象很深刻，使Y發掘同儕依附關係的重要性，且Y於團體中也經常有協助聯繫、溝通的行為，「人際能力」發展狀況佳。Y於後訪的未來展望，同樣訂下完成高中學業的目標。

三、 成員Lin行為表現與反應（出席狀況：全勤參與）

表4-4-3 成員Lin行為表現與反應

團體週次	客觀描述（團體紀錄陳述）	主觀描述（研究者分析）	團體結束後訪分析
一	心願卡活動-Lin表示喜歡未來有笑臉的那張。（ <b>希望感</b> ）	心願卡所挑選卡片落差最大者，惟仍習於以「不知道」為回應，對感受、想法之表達似顯得困難。相對於其他成員，接受挑戰的意願較低；惟感受Lin有參與團體之意願，能配合進行各項活動，團體結束也一一向M、SH、W道再見。	「Lin：因為有大家在，大家在就比較好」 「Lin：就...感情變得更好 W：妳本來跟Win私底下會聯絡嗎？ Lin：不會，是從去團體開始」 <b>（健康的同儕依附關係）</b> Lin也表示有發現上去真的會
二	M請成員向Win說明規則，Y、Lin接續做出說明（Lin自此未再趴著） 此時Lin突然完整地陳述所有規則，其他成員表情顯出佩服及讚賞。 Lin提議是否可先以兩兩一組練習，然後再全部一起挑戰？ Lin表示很好玩、很開心、很快樂！ SH則說要對Lin回應，因為Lin今天團體一開始和之後的表現反差很大（一開始看起來很累），轉變的原因是什麼？Lin表示只是因為很累，且自己有起床氣...（ <b>自我狀況陳述</b> ）	今日團體多有口語之表達，於反思討論也陳述情緒轉換之原因，表現趨於積極，並見Lin對團體的正向感受。兩次需求提出（先兩兩練習再挑戰、玩鬼抓人遊戲）之行為亦有別於過去的沉默、配合。	更難...（ <b>問題解決能力</b> ） M：那妳會覺得問題沒有辦法達成的原因是什麼？ Lin：就沒有想清楚就行動（ <b>問題解決能力</b> ） M：可是妳剛剛一開始講要講10，是因為...妳是想要表達跟夥伴之間的距離是10？ Lin：嗯...（ <b>健康的同儕依附關係</b> ） 可是最後就下去了，挑戰成功！ M：感覺怎麼樣？ Lin：很好（語氣輕盈愉悅） <b>（自我效能）</b> 因為我不...我有懼高症...然後那一次挑戰了自己...自己怕
三	並拉著Lin說，J又不像Lin，還叫得動，Lin微笑表示同意。（ <b>健康的同儕依附關係</b> ） Lin-直說自己抓不到，卻一手就抓到繩子，M即刻予以信心支持。 Lin於確保過程會主動向挑戰者加油打氣。（ <b>人際能力</b> ）	在挑戰中直接地經驗自我評價（自覺無法達成目標）與實際行動（有能力達成目標）情況之差異；也持續表達對活動過程的正向感受。另，Lin為團隊中表現利社會行為最頻繁者。（ <b>利社會</b> ）	高的那個...感覺（ <b>自我效能</b> ） 就是...如果畢業的話，就開始認真先去找工作。先把自己之後的學費賺出來...就先穩定找好工作，把自己的學費賺出來...就不靠家裡。 拿自己的錢繳學費，生活上也是...（ <b>希望感；負擔家計的生活處境，使Lin渴望獨立</b> ）
四	Y、Lin原擔心無法早起，H說明原因後（若8：30，第一節課已經開始，擔心導師會有意見），	對較為複雜的規則理解起初顯困難，經個別說明後即能理解並主動再提問，表現積極態	M：那...妳覺得過去就是妳自

	Y、Lin願意配合，兩人立即開始討論需幾點起床等細節。 <b>(人際能力)</b> H、Y即語帶商量口氣請Lin和大家一起玩，不然就不能玩了…Lin而後願意參與遊戲。	度 <b>(問題解決能力)</b> ；至最後一次遊戲已顯疲態，但Lin願意為團體利益暫放棄自己的需求 <b>(利社會)</b> 。另，發現Lin於經驗彩繪之色彩運用越形豐富，分享、表達也趨具體。	已在團體當中的學習，對妳達成目標，有沒有什麼樣子的幫助？ Lin：有阿！！！（語氣肯定）就是讓我學習怎麼獨立；還有…溯溪阿！挑戰自己完成做不到的事阿 <b>(自我效能)</b> Lin：謝謝妳！！（M：為什麼謝謝我？） Lin：在這個學期帶我們阿！然後…很快樂、很開心…還有W～～謝謝！！ <b>(健康的成人依附關係)</b> Lin：她（指班級導師）從來沒有放棄過我們
五	Lin表示下樓後即一直觀察寶藏F的隱藏處，團隊前往寶藏F方向時與自己的猜測差不多。 <b>(問題解決能力)</b>	團體中，對新成員U持續展現照顧行為，協助U跟進團體。對尋獲寶藏F及藝術創作品均顯出自信 <b>(自我效能)</b> 。惟發現Lin於團體前及團體結束前常顯出疲態，但Lin願意為成員能共同參與活動而振作精神，團體從未因Lin的疲態而中斷。 <b>(利社會)</b>	M：妳也願意為了她稍微努力一下自己的學生身份？ Lin：沒錯！ <b>(健康的成人依附關係)</b>
六	會跟在leader們身邊觀察，一旦leader們予以指導，能精確、認真地負責工作。 <b>(健康的成人依附關係)</b>	服務中依然主動積極，與同儕及leader們主動互動的次數趨於頻繁 <b>(人際能力)</b> ；leader們持續透過話語的肯定增進Lin表現主動之動力。	
七	Lin進入教室後即心情愉悅且大聲地與交往中的對象通電話，並無視旁人的揶揄（覺得Lin在放閃），談話內容為向對方描述M的特徵… 期待自己在團體可進步的事- 「能清楚理解別人的語言、說明、指示」：發現自己常常聽不懂別人說的話，別人也聽不懂自己說的話… <b>(自我狀況的陳述)</b>	因交往對象進入Lin的生活，Lin顯得開朗愉悅；但也因此使Lin於本次團體的專注力較不集中。	
八	Lin接著表示會每天call成員J，直到她接電話為止。 <b>(問題解決能力)</b> Lin-加油！相信自己。 <b>(希望感)</b>	今日活動的主動性與集中力不若過去團體，呈邊參與團體、邊注意手機動態之狀況；然兩生（指Y、Lin）仍跟著團體進程配合完成各項活動，也見兩生極力設法讓缺席成員有機會再進入團體。	
九	而後，成員於蔬菜中加入水，成	積極地協助聯繫Y，對夥伴的	

	<p>品甚是美味；Lin也因此不斷服務大家烤蔬菜。（<b>利社會</b>）</p> <p>J獲指示即開始檢視可先整理的部份，Lin隨即加入協助整理（<b>人際能力</b>）</p> <p>完整說出整天活動過程（集合、採買、洗菜、烤肉、攀岩挑戰）；攀岩挑戰超過原本設定目標，很開心。（<b>自我效能</b>）</p>	<p>請求也會主動地協助（如：幫Win烤食物）；學習力佳，一旦知悉方法，即可較有自信地執行工作（<b>自我效能</b>）。採買前也主動紀錄M的工作指示，採買過程的金額計算也由Lin負責，團隊運作過程Lin為主要的行政角色。</p>	
十	<p>Y表示Lin這星期均未到校（Y本週均有到校；J缺席一天），都在家陪男朋友…而且Lin跟Y冷戰（主因為Lin男友於Y的FB留言，Lin因而生氣）</p> <p>排在後面的Lin情緒已顯失控，不斷表示「我不想玩了，我要回家…」W極力地安撫其情緒，並讓Lin呈全身攀附於W身上的姿態，Lin仍非常緊張且開始哭泣因為它很平（指石頭）就很平淡的完成…沒想太多，就是把它完成。</p> <p>Lin尋著前面夥伴的挑戰方式緩慢垂降，並挑戰成功！（<b>問題解決能力</b>）</p>	<p>挑戰過程中焦慮情緒最高的成員，然團體成員均極為照顧其狀況，願意等待Lin；在W的陪同、鼓勵下，終與團隊一起抵達終點（<b>健康的成人依附關係</b>）。Lin對挑戰雖顯緊張，然予以等待及鼓勵後，Lin能按照自己的節奏完成挑戰，也使Lin經驗選擇性挑戰及潛能發掘之過程。</p>	

據表4-4-3之陳述與分析，以圖4-4-3說明成員Lin的復原力發展狀況：

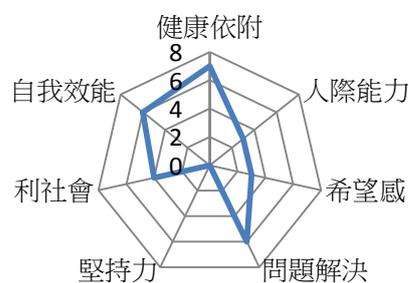


圖4-4-3成員Lin復原力發展面向圖

健康依附關係的發展，使Lin與團體成員有強的連結，喜歡和成員一起，成為Lin全勤參與的動力，並且，在第八次團體，Lin承諾會協助聯繫

缺席兩次的Win、J，Lin即開始主動關心Win的狀況，也與Win分享第10次團體狀況。另外，與成人健康依附關係的發展，使Lin更積極地於團體中學習，學習行為從退縮懷疑轉為主動積極，也為團體中「自我效能」進展最多的成員，並使「問題解決能力」大為增進；與導師的關係也為Lin願意上學的動力。

惟，從分析中也看見，Lin有交往對象後，團體參與的專注力及學校出席均受影響，Lin於堅持力的發展相對較弱。Lin的生活現況，使Lin渴望獨立，團體中的學習，使Lin對獨立生活更具信心。

#### 四、成員Win行為表現與反應（出席狀況：缺席四次）

表4-4-4 成員Win行為表現與反應

團體週次	客觀描述（團體紀錄陳述）	主觀描述（研究者分析）	團體結束後訪分析
一	缺席		
二	Win對餅乾顯出興趣，但專注力不若Lin、Y。；Win在成員的協助下也說出5項 <b>（健康的同儕依附關係）</b> （M請每位成員應至少說出5項）。 Win表示五感體驗活動Lin很厲害	進入團體後之適應狀況尚可，但有游離團體之現象，需經由提醒而再進入團體，對團體之一體感受相對較低。	「M：喔~所以在參與團體的這個過程當中...你們私下...還是都會相互聯繫一下？ Win：嗯阿~~~妳看（Win給M看Lin和Win的LINE內容，主要為關心Win第10次團體何以未出席，並與Win分享第10次團體很好玩）」
三	Win即刻生氣地表達今早與生教組長的衝突，主因為Win雖依指示剪頭髮，生教組長仍不滿意，並向Win表示「如果不想來就回去」，Win因而調頭離校（再於午間返校），M傾聽並回應從Win的敘述中所感受的無奈、失落及委屈。 <b>（健康的成人依附關係）</b> Win-眼神透露不確定感，宣誓聲小；成員紛予以支持(大聲對Win說加油) <b>（健康的同儕依附關係）</b>	從Win與師長的衝突及等待至外出才買午餐（Win一度想先私自離校購餐）的表現可見Win願意遵守規則，但其所獲得的回應卻是指責與拒絕（指師長衝突事件）...Win選擇負面反擊的同時，可能使其校園生活更形邊緣化。惡性循環的結果導致Win看不見自我價值與低自信，此狀況也顯現於團體過程，Win選擇游離於團體並對挑戰沒有信心。今日團體對Win應為一次突破，團隊鼓	「M問及Win是否有跟J打招呼，Win表示有...有時候也會去跟J買飲料」 <b>（健康的同儕依附關係）</b> Win：如果是這樣子...我可能不太會跟他成為朋友吧...因為有時候...有時候這樣是沒關係...但要是心情不好的時候...這樣一直講一直講...會發飆... <b>（未於團體公開表達的感受）</b> M：會期待來參加團體嗎（M：會？為什麼？）

	<p>Win即回應「是跟大家一起，所以好玩」</p> <p>Y表示欲坐第二排以緩和暈車狀況，Win讓出第二排座位。</p>	<p>勵與等待Win，Win從逃避挑戰到經驗團隊協助與激勵過程，最後也達成任務。當其表達「好玩是因為和大家一起」不僅是Win對團體參與眼光的轉變（<b>希望感</b>），對團隊也是很大的鼓勵。</p>	<p>Win：好玩阿！（<b>團體的趣味性引發參與動機</b>）</p> <p>Lin如果沒有幫我烤的話...我可能只吃到兩三個而已耶... （<b>健康的同儕依附關係</b>）</p> <p>M：哈哈哈哈哈～～～洗碗...可是那是營養師的工作... （Win：～...我都不知道幾年才洗一次碗耶...）</p> <p>Win媽媽至7-11（訪談地點）找Win，訪談中斷...媽媽因處理Win罰單事情，今早跑了許多地方，情緒顯得低落，對高額的罰金也不之如何是好。</p>
四	<p>Win對一直拿到僅有一個圖案的元素卡顯得不高興，但仍繼續參與</p>	<p>Win進入團體時因身體不適，狀況顯不佳（於此，W於團體過程有介入關心其狀況）；但Win仍投入遊戲，惟對遲未達成任務顯出不耐，偶有口出粗話之狀況。於反思討論也少有個人感受之表達。</p>	<p>Win與媽媽因罰單有些紛爭...M安撫Win媽媽情緒，並請Win先返家換裝。（<b>生活現況：經濟困窘情況下，又面臨違規的高額罰金，親子關係緊張</b>）</p>
五	<p>M請Win進入團體圈並關切其狀況，Win表示昨晚都沒睡...H以肢體語言提醒Win，應帶領團隊找C、D；Win振作精神進行領導並順利尋獲，Win顯出笑容</p> <p>Win表示是大家幫忙找的。（<b>健康的同儕依附關係</b>）</p> <p>在廁所休息（意指今天很累的狀態）M詢問休息結束是否願意繼續前進？Win點頭並表示願意。（<b>希望感</b>）</p>	<p>於活動中的精神疲憊可能導因於長期的作息不正常，觀察Win的團體參與，多為被動配合、少主動領導。然，在團體人數少的情況下，團體夥伴也因此能顧及Win的狀況，鼓勵或提醒Win跟上團體進程。（<b>健康的同儕依附關係</b>）</p>	
六	<p>Win抵達後精神依然如上週般顯得疲憊，M詢問Win是否又一夜未睡，Win點頭示意...時而進入工作中、時而呈放空狀態。會避免進行粗重工作（如鬆土），需透過團隊鼓勵、催促，始協助團隊。</p> <p>SH再詢問成員，覺得來參加團體的好處是什麼？Win回答「可以不用上課」</p> <p>Win下車準備返家時於車旁被副生教組長叫住，主要為關心</p>	<p>從團體結束後的副生教組長關切得知Win學校出席不穩定（過去，Win、H為學校出席相對穩定者），Win今日狀況依然顯得疲憊，於此，定將影響之後的溯溪行程，其體力狀況無法負荷溯溪挑戰的強度，團隊也可能因此產生衝突。</p>	

	Win何以一整週未到校上課	
七	缺席	
八	缺席 H另再表示Win前天、昨天有到校，看見Win似因摔車而身上有傷，且Win到校均需至學務處報到。	
九	Lin、Win的工作先行完成後，主動協助H削竹籤，Win更負責最費力竹子分段工作。（利社會） 與大家一起烤肉很好玩。	今日團體中精神狀況佳，與Lin協同合作，完成營養師工作。並於H尋求協助時主動幫忙，更多地涉入團體過程中。團體結束返校後，從Win因校規所產生之情緒可見Win的學校適應狀況，雖於師長的陪同下完成規定，Win離校前依然顯得不悅…然此過程對Win也是學習，在Win知悉校方的立場與感受輔導老師的努力後，則有機會增進Win的學校適應狀況。
十	缺席	

據表4-4-4之陳述與分析，以圖4-4-4說明成員Win的復原力發展狀況：

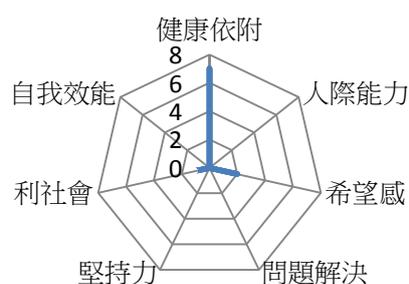


圖4-4-4成員Win復原力發展面向圖

從表4-4-5看見，Win為團體參與涉入程度相對較低的成員；團體課程有趣、可以不用上正規課程，為Win參與團體的內在動機。健康依附關係的發展為Win與團體連結的重要因子，團體成員均發現Win游離團體的狀況，並協助Win跟上團體進程，也予以Win支持與協助。Win也幾次表示，

團體有趣、好玩，是因為和大家一起。

第九次團體，Win的表現有很大進展，出現負責及主動協助的表現，但可惜的是，團體外的拉力，讓Win未參與第10次團體，無法經驗團隊一起挑戰所產生的高凝聚力與信心。

從團體後訪也看見，因對團體的涉入程度有限，Win對於團體學習的表達也有限；並且，直至後訪，才表達對成員H的真實感受。針對未來展望，Win也無法有具體表達。

#### 五、 成員J行為表現與反應（出席狀況：缺席五次）

表4-4-5 成員J行為表現與反應

團體週次	客觀描述（團體紀錄陳述）	主觀描述（研究者分析）	團體結束後訪分析
一	缺席		別人在做，為什麼我也不去做？！就是要一起做阿！（人際能力）
二		成員原已認識，即便J兩次（涵正式團體前）未到，進入團體後能自然地與成員產生連結（健康的同儕依附關係）；因學校以外之拉力，使J對團體的認同感不若其他成員。	就是辛苦才印象深刻阿！（堅持力） 我那時候超想哭的...真的！ 我超~~~~想哭的...整個超生氣（M：那妳那時候怎麼想？）Y幫我的耶！！（健康的同儕依附關係）
三	缺席 輔導老師再致電Y家中，但遭Y的祖母掛電話。 M即請Y提醒J上課，Y無奈地表示，J因為工作都很晚睡，沒辦法叫醒她…（生活現況：打工負擔家計，影響日常生活作息）		M：所以...這樣聽起來是...妳是喜歡跟這一群團體的夥伴一起相處嗎？ J：嗯~~~（M：每一個？） J：嗯~~~（M：男生、女生、W跟M？）（健康的同儕與成人依附關係）
四	M詢問J從接近成功但被轉換任務，最後仍成功的想法。J對著M未有具體表達，另又向著Win、H表示「我說過了，不要惹我…」Win、H未因J的表達而震懾，繼續與J討論方才的遊戲過程。 J主動表示要幫忙關窗戶，成員	從遊戲表現中發現，J不太能接受自己失敗，且情緒起伏較其他成員明顯，對團體的一體感也尚無深刻感受，評估與參與團體次數有關；另，發現團體的專注力會隨J進入而受影響，J對團體是有影響力的。	M：妳會願意主動去關心他們嗎？ J：會阿！（健康的同儕依附關係） J：因為Y在下面阿...她在等我！（指垂降挑戰）（健康的

	逐一離開後，J向W表示上週是因為眼睛紅腫而未到學校。J看著課程單，邊表示何以到6/6才能玩水？M接著向J表示，溯溪前必須讓大家形成默契，且由團體過程中經過一些學習，方能評估團體是否適宜進行溯溪挑戰，引發J參與團體動機，J表示理解並允諾會參與團體。		同儕依附關係) 所以其實是對於團體有一些感覺的...可是還...不知道該怎麼講...妳是不是很少有這樣子去分享自己感受的經驗阿？(J同意) (缺乏經驗，不知該如何分享) J：妳說高中喔？(M：之類的阿...) 妳再說一次好不好？(M重述問題) J：考證照阿！(希望感)
五	缺席		
六	認真且能依指示進行工作，與團隊協同合作度尚可。(人際能力)	相較4/18的桌遊情境，本次的服務學習使J更能融入團體，對需付出體力的活動未顯抗拒且表現認真、努力；並，J與M的互動也趨於自在，惟針對leader們對其想法、感受的探尋仍習於閃避，於此，M會透過持續的示範行為以讓J有所學習，並觀察J閃避行為的動機(不願意分享抑或不知該如何分享)	
七	缺席		
八	缺席		
九	J返輔導室後，W個別與之談話，同理其被训斥的低落情緒並使J理解輔導室之立場。(健康的成人依附關係) J即刻表示「我要當老大」，M接著說明隊長的職務，J仍表示要當隊長，其他成員亦同意J獲指示即開始檢視可先整理的部份(問題解決能力)	自願擔任隊長並能擔負隊長之責，對M所交付任務認真執行，於下達工作指示時也以身作則進行示範。(自我效能)	
十	J於兩天前以LINE向M表示6/6因需至就讀高職報到，無法參與團體。M瞭解情況後，向J表示，會協助J瞭解報到事宜是否有相關配套措施。W致電該	挑戰過程情緒相對穩定的成員，主動協助關照隊伍前後的夥伴，為leader們的幫手，J於團體中間階段幾次缺席，但於結束階段展現誠信，在M及團	

<p>高職並獲悉可以傳真報到方式。W將此結果告知J。並請J主動致電校方，處理後續事宜（J原欲由M、W協助所有事宜，於W致電J後，J嘗試自行處理，並完成報到）（<b>問題解決能力</b>）</p> <p>一開始我都不想來學校，連禮拜五都很少出現，一直到現在我都會去學校。</p>	<p>體夥伴的邀約、鼓勵之下答應參與團體，雖有阻撓，但J也因此能諒解輔導室之立場。並於畢業前發現學校生活的價值。（<b>自我效能、希望感</b>）</p>	
--	---	--

據表4-4-5之陳述與分析，以圖4-4-5說明成員J的復原力發展狀況：

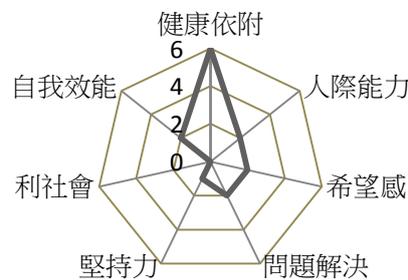


圖4-4-5成員J復原力發展面向圖

成員J為缺席次數最多的成員，從表中可見，J起初對團體的一體感受與承諾相對較低；然而，「健康的依附關係」為J未因此成為流失成員的主因，Y與J於團體外的生活有強連結，Y主動積極提醒J出席團體，並在團體中予以J支持與協助。J對第六次團體的服務學習印象深刻，在堅持完成任務的過程中，使J終於經歷與團體一起努力的經驗。

最後兩次團體，J自願擔任隊長，雖一度因生火的任務而後悔，但J並未放棄，仍認真負責完成隊長的工作，並且在團體中形成「示範角色」；另外，因輔導室的突發事件與畢業在即，使得J因而努力實踐團體參與以及學校出席的承諾，並在任務體驗中提昇「問題解決能力」與「自我效能」。J為團體階段，行為表現進步幅度較大的成員。

## 貳、 團體過程復原力發展狀況

承上，對個別成員於各次團體的行為表現與回應進行編碼分析後，以

下以圖4-4-6～圖4-4-11說明成員所發展的復原力於團體發展階段的狀況，折線圖橫軸表示單元1-10、後訪；縱軸為成員行為出現次數：

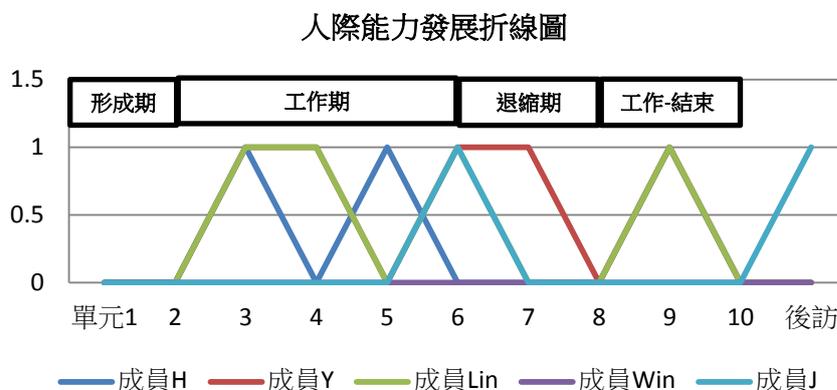


圖4-4-6人際能力發展折線圖

從圖4-4-6可見，成員於「工作期」有較多「人際能力」的發展，除成員Win，每位成員於工作期均有人際能力的表現。

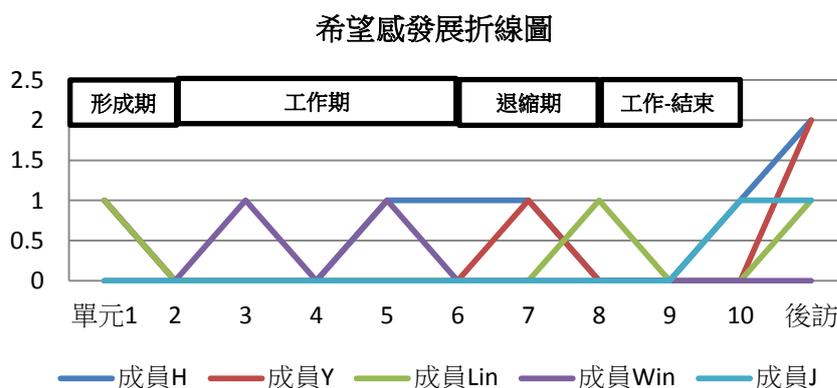


圖4-4-7 希望感發展折線圖

從圖4-4-7可見，團體「開始階段」，與「結束至後訪階段」，成員有正向「希望感」，希望感也為團體過程成員表現頻繁的能力，支持成員完成團體參與，並設定未來目標，對未來有信心。

問題解決發展折線圖

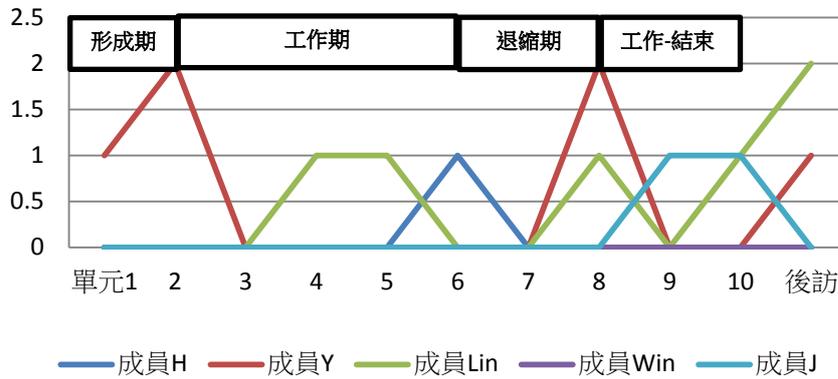


圖 4-4-8 問題解決能力發展折線圖

從圖 4-4-8 可見，團體設計中，開始邀請成員共同解決問題（第二次團體的挪亞方舟活動）；團體退縮階段的團體檢視過程；溯溪、垂降戶外冒險活動的過程，逐步發展成員問題解決能力，並從「後訪」的回應發現，問題解決過程的觀察與決策，為成員有形成「學習遷移」的能力。

堅持力發展折線圖

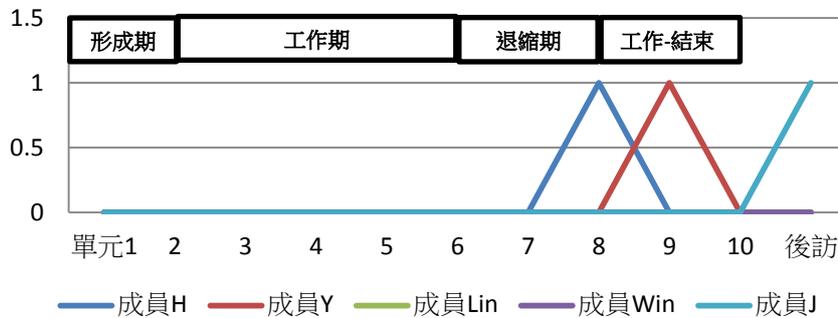


圖 4-4-9 堅持力發展折線圖

從圖 4-4-9 可見，堅持力為團體過程，發展程度最薄弱的要素，從成員行為與反應表中，僅有三次紀錄。分別為：J 對第六次團體服務學習，堅持與夥伴一起完成的行為；H 為了可以去溯溪，堅持全程參與團體；Y 為了參與活動，即便肚子餓，也沒有生氣（Y 表示自己如果肚子餓，就會生氣）。

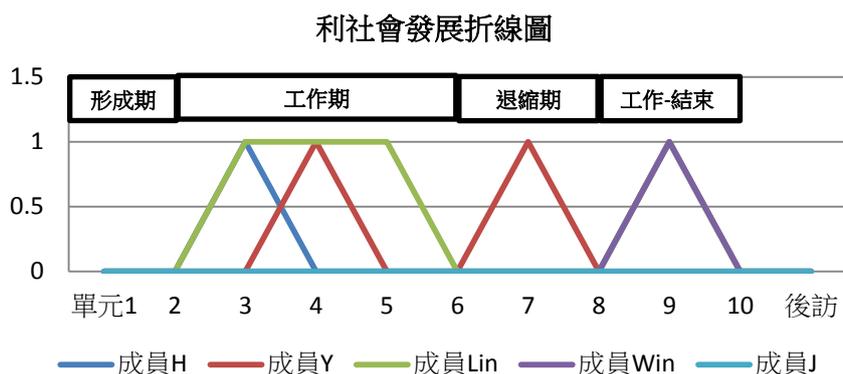


圖 4-4-10 利社會發展折線圖

從圖 4-4-10 可見，團體至「工作期」，成員開始展現「利社會行為」，成員 Lin 為團體中，展現利社會行為較為頻繁的成員。第九次團體，因職掌分工與出發前的突發事件，成員竭力協助彼此，利社會之行動力也較強。

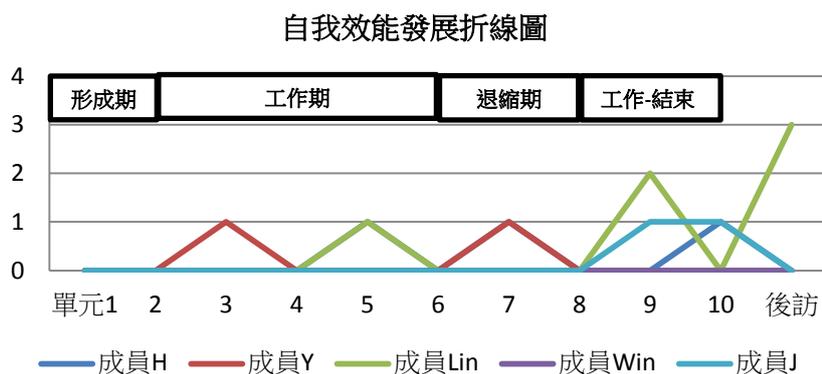


圖 4-4-11 自我效能發展折線圖

從圖 4-4-11 可見，團體於「工作-結束階段至後訪」，成員越具「自我效能」，有自我規劃與控制的表現；成員於 Lin 具體表達團體參與對自己學習獨立的幫助，也因此對自己有信心，可以達成所設定的目標（自立生活）。



## 第五節 團體成員對團體滿意度結果分析

團體執行至結束，共有 5 位參與成員，因成員 Win 缺席第 10 次團體，有四位成員填答回饋單，問卷採具名填答。以下分別從「團體過程」、「領導者帶領過程」與「驗收自己的學習」三部份，說明成員的回應：

### 壹、 成員對團體過程的滿意度

從表 4-5-1 看見，成員對物理環境、團體氣氛、意見表達的自由度、溝通互動模式、團體內容適切性、學習遷移及對團體的接受度，認同程度落於同意～非常同意。七個題目的填答狀況，都為成員 Lin 勾選同意；H、J、Y 勾選非常同意。可見成員對團體過程傾向正向感受。惟，Lin 的滿意度相對較差。

表 4-5-1 成員對團體過程的滿意度

題號	題目描述	非常 不同意 n (%)	不同意 n (%)	同意 n (%)	非常 同意 n (%)
1.	我喜歡團體的活動場地及環境	0	0	1 (25%)	3 (75%)
2.	我喜歡團體進行過程的氣氛	0	0	1 (25%)	3 (75%)
3.	團體中，我能自在的在表達的想法與感受	0	0	1 (25%)	3 (75%)
4.	挑戰過程若遭遇困難，團隊能互相溝通	0	0	1 (25%)	3 (75%)
5.	團體內容的安排有符合我的期待	0	0	1 (25%)	3 (75%)
6.	團體中的學習能讓我運用到團體外的生活	0	0	1 (25%)	3 (75%)
7.	我喜歡參與這次的團體	0	0	1 (25%)	3 (75%)

### 貳、 成員對領導者帶領團體的滿意度

從表 4-5-1 看見，成員對領導者帶領方式、能瞭解想法及感受、真誠表現、被信任程度、支持與關懷行為的展現，感受度也落於同意～非常同意。其中，領導者帶領方式、能瞭解想法及感受兩題，Lin 勾選同意；H、J、Y 勾選非常同意。真誠表現、被信任程度、支持與關懷行為的展現三題，則四位成員全數勾選非常同意。可見，成員對領導者的接受度亦傾向

正向。Lin 對領導者帶領方式、能瞭解想法及感受的滿意度，相對較差。

表 4-5-2 成員對領導者的滿意度

題號	題目描述	非常 不同意 n (%)	不同意 n (%)	同意 n (%)	非常 同意 n (%)
1.	我喜歡領導者的帶領方式	0	0	1 (25%)	3 (75%)
2.	領導者瞭解我的想法與感受	0	0	1 (25%)	3 (75%)
3.	領導者是真誠的	0	0	0	4 (100%)
4.	領導者是可以被信任的	0	0	0	4 (100%)
5.	領導者對我展現支持與關懷	0	0	0	4 (100%)

#### 參、 成員在開放性問題的回饋

從表 4-5-3 發現，「溯溪」及其他「戶外活動」使成員的印象深刻；H 則寫下全部領導者的本名，可見 H 對領導者的感受是深刻的（繳回問卷時，H 特別交代領導者（M），回去再看！）。

成員也能寫下對自己的肯定與團體中學習，「準時上課」、「勇敢挑戰」、「高關懷班很棒」則是成員對未來參與成員的鼓勵，成員於回饋單中的表達甚至比團體中的反思討論更形正向、具體。也看見團體參與對成員而言，為一次正向經驗。

表 4-5-3 成員開放性問題回饋內容

1.	印象深刻的是 (why?)	成員Y：溯溪，滑倒好幾次 成員H：寫下M、SH、W、K（領導者、協同領導）的本名 成員Lin：玩水 成員J：溯溪經歷的一切，還有學園裡種花，和烤肉
2.	自己很棒的是 (why?)	成員Y：勇敢完成垂降 成員H：活潑、主動 成員Lin：完成自己害怕的事 成員J：我覺得我桌遊很厲害

3.	最大的收穫是 (why?)	成員 Y：認識大家 成員 H：對人處事的道理 成員 Lin：挑戰完成恐怖遊戲 成員 J：學習團隊精神、溝通、合作
4.	一句給自己鼓勵 的話	成員 Y：只要挑戰，就可能成功 成員 H：我好棒 成員 Lin：加油，我可以 成員 J：我很棒，高關懷的所有人也很棒
5.	給未來參與活動 的學弟妹的鼓勵	成員 Y：高關懷很好玩，要準時上課 成員 H：高關懷班、社會工作系，棒 成員 Lin：勇敢挑戰害怕的事 成員 J：高關懷的人都很好
6.	對團體的回饋/ 建議	成員 Y：很開心這次可以認識大家 成員 H：謝謝您們一年的辛苦 成員 Lin：可以再辦這活動 成員 J：謝謝你們



## 第六節 團體成員的整體學習結果

### 壹、團體成員的處境

隨團體發展，成員於團體中有更多的生活狀況的分享，研究者依據團體紀錄與後訪紀錄，勾勒出成員的處境，並將之分為風險因子與保護因子說明之，見表 4-6-1：

表 4-6-1 研究對象生活處境

成員代號	風險因子	保護因子
H	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 生理狀況-被診斷為 ADHD</li> <li>2. 親子依附關係-家長的貶低與否定</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 與班級導師、同儕關係正向</li> <li>2. 輔導老師的關懷</li> </ol>
Y	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 單親家庭</li> <li>2. 家庭經濟-課後打工，支付自己的生活費</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 與班級導師、同儕關係正向</li> <li>2. 輔導老師的關懷</li> <li>3. 團體外與 Lin、J 關係緊密</li> </ol>
Lin	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 單親家庭</li> <li>2. 家庭經濟-課後打工，負擔家計</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 與班級導師、同儕關係正向</li> <li>2. 班級導師為角色模範</li> <li>3. 輔導老師的關懷</li> <li>4. 團體外與 Y 關係緊密</li> </ol>
Win	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 單親家庭</li> <li>2. 親子依附關係-親子關係衝突</li> <li>3. 同儕依附關係-與幫派分子關係緊密</li> <li>4. 學校-與訓導人員關係衝突</li> <li>5. 個人-作息日夜顛倒（曠課主因）</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 輔導老師的關懷</li> </ol>
J	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 單親家庭</li> <li>2. 家庭經濟-課後打工（小夜班），負擔家計（小夜班致作息不正常為曠課主因）</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 與班級導師、同儕關係正向</li> <li>2. 輔導老師的關懷</li> <li>3. 團體外與 J 關係緊密</li> </ol>

從表 4-6-1 可見，團體成員面臨來自個人身心狀況、家庭經濟及學校生活適應等方面的逆境，此些逆境致成員作息不正常、曠課、被迫提早進入工作職場；雖有輔導室老師及導師及班級同儕的保護因子，但尚不足以抗衡生活中的風險因子。學校生活以外的拉力過於學校拉力。

## 貳、參與團體後，研究對象的復原力發展情形

學校實施「高關懷班」的首要目的，即是期待透過替代性課程的參與，使學習低成就、中輟或中輟之虞的學生重新回到校園，適應學校生活。本團體方案目的為，透過復原力保護因子的培育，使處在逆境中的高關懷少年，能有相對較好的適應與獲得發展。團體實施結束後，透過成員復原力發展的分析，發現運用高關懷少年體驗學習團體可以培育復原力。以下以個人性保護因子及環境性保護因子分述之：

### 一、個人性保護因子：

生活環境的風險因子原本使成員的學校出席不穩定，甚至變成中輟或中輟之虞。體驗式團體的任務挑戰過程，成員逐次地在成功經驗中獲得挑戰信心，與迎接問題的準備度，情緒感受從退縮懷疑轉為主動投入，同理表現、合作與溝通行為亦趨於頻繁。

成員參與團體起初，亦無具體改變目標，直至團體後訪，除成員Win（國中二年級），其他成員（國中三年級）均能夠設定未來目標，對完成高中學業抱持正向期待。成員也表達參與團體對「獨立」、「與他人合作」與「學校出席」的正向影響，「希望感的培育」為成員想法與行為改變的重要因子。

從成員的個別分析和團體工作過程的紀錄中，可以得知有助於培育成員「希望感」、「問題解決能力」、「人際能力」、「自我效能」、「利社會行為」與「堅持力」等個人保護因子的發展。其中「希望感」、「問題解決能力」、「人際能力」、「自我效能」的表現相對較多；「利社會行為」與「堅持力」則相對較少。整體發展狀況如圖 4-1-1。

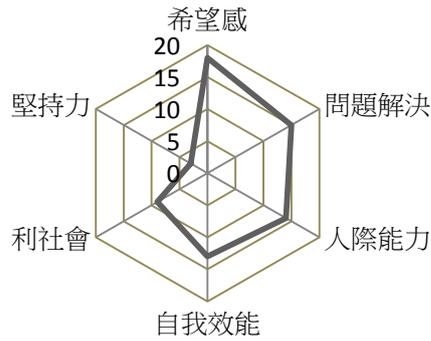


圖 4-6-1 團體過程-個人保護因子培育狀況

## 二、 環境保護因子：健康的成人與同儕依附關係

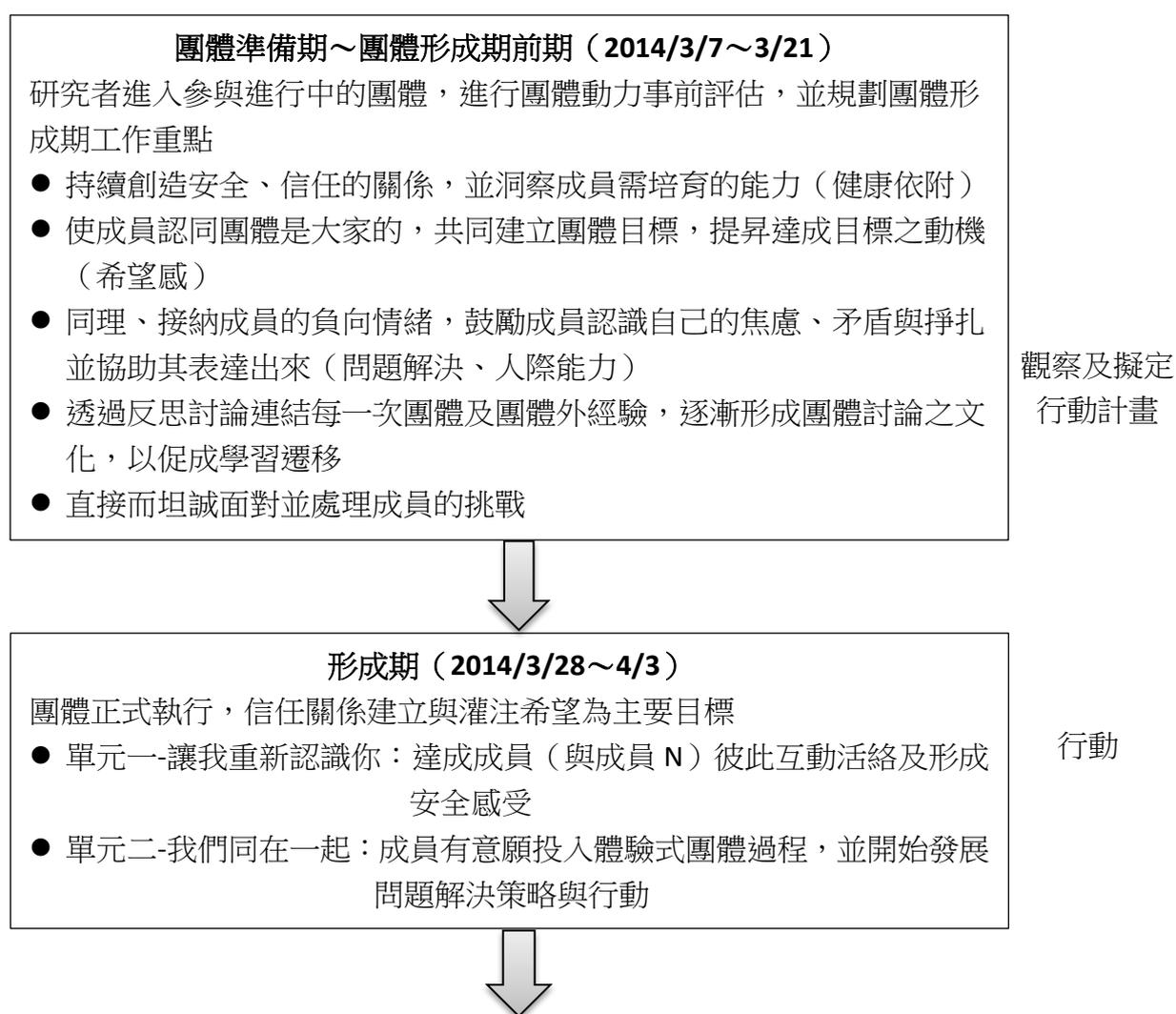
從分析中可見，「健康的同儕依附關係」為成員參與團體並使團體順利執行的關鍵因素。因成員協同合作的正向團體過程經驗，消弭原本存在的次團體現象；當成員對冒險性活動的挑戰感到退縮懷疑或緊張焦慮時，也獲得彼此真實的鼓勵與協助；成員團體外的聯繫，使 Win、J 能持續團體的參與。由其是成員在回饋中表達：「因為團體參與而讓彼此變得熟識」、「團體中最開心的事是和大家一起」，並且「願意主動關心彼此。」此等依附關係建立的過程，使得成員成為彼此的保護因子。

再者，成員與領導者們正向成人依附關係的發展，使領導者有機會得以於團體中工作（從局外人變成圈內人），領導者成為成員的角色楷模與意見尋求對象。從團體過程與後訪中發現，成員少有被正向肯定的經驗，起初甚至會否定領導者回饋的正向語言，而領導者持續正向語言的使用，也成為成員增強希望感的來源，提昇信心與信任感，進而願意對事物有規劃性和持續性，顯示對培育成員的自我效能有所助益。



## 第七節 領導者行動反思歷程

本研究欲設計結構性的團體工作方案（每週一次，每次三節課），期望此一高關懷少年復原力培育團體的設計可被普遍性運用在協助高關懷在學少年，並評估團體設計是否達成復原力。從圖 4-7-1 可見，透過復原力體驗學習團體設計，可達到復原力培育成效。圖中，團體設計為一個「觀察-行動-反思-再行動」的歷程，團體設計者及帶領者，經過團體執行後的反思，即時調整方向，因應團體不同階段的發展任務。



## 反思-

### ◇ 領導層面

- 過於專注活動進行致反思引導時間不足且不夠周全
- 復原力培育意識覺醒不足，未轉化「問題取向」眼光，團體帶領缺乏正向語言的使用

### ◇ 團體層面

- 「6/6 一起去玩水」為團體成員暫時的希望與參與動機
- 有以性別分化的次團體現象



## 改變策略-

- 體驗式活動設計，透過協同合作的互動，發展人際能力，建構依附關係
- 團體前反思的嘗試，以經驗彩繪為話語分享的補充



## 工作期 (2014/4/11~5/2)

透過體驗式團體設計，培育保護因子

- 單元三-你我都重要：團體凝聚力及挑戰信心提昇，灌注希望感
- 單元四-桌上競技場：以經驗彩繪實施團體前反思，互動過程內化為健康的依附關係，成員視彼此為互相加油打氣的朋友，回應性佳
- 單元五-探險活寶：體驗式活動提昇人際能力及問題解決能力；以團體雕塑形成目標，灌注希望感；團體認同感高
- 單元六-種植花花世界：團體凝聚力的第二個高峰；服務學習過程發展協同合作、人際能力；堅持力佳

行動



## 反思-

### ◇ 領導層面

- 肯定語言及與團體外關係的建立，領導者從局外人成為圈內人
- 行政準備工作不足，成員及學校對團體全貌理解不足
- 協同領導適時補位，處理成員個別狀況

### ◇ 團體層面

- 以桌上遊戲深化團體互動，效果有限
- 以單次服務學習發展利社會行為，成員無法覺察行為之價值，反思討論的回應性有限



**改變策略-**

- 周全學校與機構間行政聯繫
- 持續團體外的成員關係建立
- 發展多元服務學習活動並以卡片工具為反思討論輔具



**退縮期 (2014/5/9~5/23)**

檢視團體現況，確認團體目標，灌注希望

- 單元七-最珍貴的角落：卡片輔具使成員對自我能力有具體表達並發展改變目標
- 單元八-致全新的你：從團體退縮現況的檢視，再度灌注「全體共同完成團體挑戰」的希望感

行動



**反思-**

◇ 領導層面

- 領導者因話語陳述的不一致，遭成員質疑，成員需要領導者的再保證
- 受團體退縮狀態影響，領導能力也退縮

◇ 團體層面

- 參與人數少，成員彼此熟識，雙向互動頻繁
- 團體設計未引發成員興趣，主動投入行為少



**改變策略-**

- 領導者主動尋求協助，以再獲得團體帶領的信心與準備度
- 領導者一致行為與態度的展現，以能成為信任關係的根基
- 檢視團體設計與引導反思，形成學習遷移與灌注希望



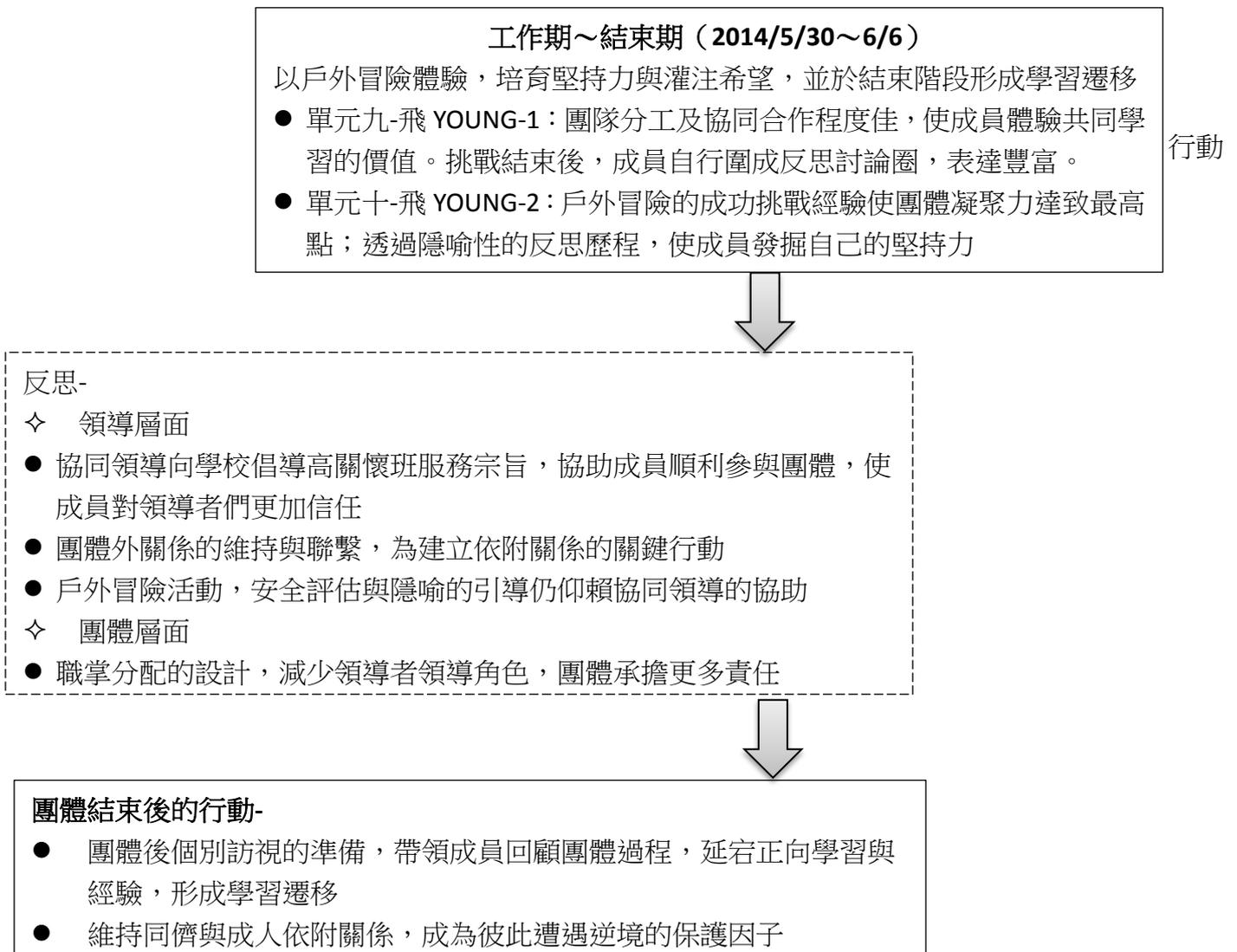


圖 4-7-1 團體設計與行動後反思摘要圖

從圖 4-7-1 發現，活動設計會涉及成員的互動深度、關係連結與分享程度。因此，從團體動力分析中可見，第三次團體結束時，團體凝聚力強，為深化團體一體感的最佳機會，但是，第四次團體為相對靜態的桌上遊戲，且遊戲屬性為個人競賽致一體感促發的程度有限。另外，以單次任務性的活動培育利社會行為，成員無法於活動中覺察行為價值。以「服務學習」發展利社會行為，為服務方案中常見作法，惟；透過相關實證研究的檢視，利社會行為的培育，應為透過與社區網絡連結的整體行動過程，單次任務性的活動，尚不足以使行動形成具體意義。

## 第五章 結論與建議

本研究主要針對某學校的高關懷輔導班學生進行復原力培育體驗學習團體工作。其主要目的是希望能瞭解運用團體工作方法，結合體驗學習活動，是否能有助提升高關懷學生的保護因子，以期能增加個人的復原力。在二個月內，經過十次團體活動後，在第四章詳細分析團體發展、團體動力和成員改變之情形。因此，本研究所欲探討之問題擬於本章第一節作說明；針對研究發現，於第二節提出討論；再於第三節進行帶領者的反思；最後進行研究限制與實務執行建議之說明，也期能對未來執行團體實務工作有所助益。

### 第一節 研究問題回應

#### 壹、高關懷少年體驗學習團體工作的內容為何？高關懷少年體驗學習團體運用在學校高關懷班，是否能培育復原力？

##### 一、高關懷少年體驗學習團體工作內容

體驗學習團體工作的目標為：在全方位價值契約中建立團隊規範與共同目標；透過安全、信任的關係與環境，協助高關懷少年瞭解彼此的人際互動界線；催化人際溝通的感受表達，並發展改變策略；發展問題解決技巧、策略與能力；引發責任感，學習保護自己與夥伴；培養挑戰的信心；學習為團體利益努力和正向的自我評價與自省能力；透過服務學習使成員產生行為觀察與反思；創造新的環境，使成員共同承擔團體責任，跳脫已習慣的威權制度，而產生改變與自我肯定。另外，也透過高峰經驗，經歷選擇性挑戰過程，突破舒適圈並培養堅持力與自我效能。

團體內容部份，透過圖 4-4-6～圖 4-4-11 團體過程復原力發展分析中可見，團體開始階段，透過學習期待的分享與課程預告，引發成員參與動機；及結束階段，因溯溪的高峰經驗及經驗統整，提昇成員自我效能，並對未來生活持正面積極想法；該兩階段可灌注成員希望感；團體工作期，因團體凝聚力及信任關係的建立，為人際能力與利社會行為發展較佳之階段；工作至結束

期，因逐次形成的高峰經驗使成員產生自我效能及認知的改變；並在整體團體過程，透過任務挑戰，培養成員問題解決能力。於此，可作為後續高關懷少年體驗學習團體執行順序之參考。

## 二、高關懷少年體驗學習團體運用在學校高關懷班，能夠培育復原力

體驗學習團體工作實施結束後，透過成員復原力發展的分析，發現運用高關懷少年體驗學習團體可以培育復原力。其中，培育的個人保護因子有：獲得挑戰信心與迎接問題的準備度提高，團體行為主動投入，有同理心的表現，並且團隊成員之間的合作與溝通行為顯現增加。另外，個人在環境中的保護因子也發現可以增加健康的成人與同儕依附關係；尤其是領導者持續正向語言的使用，也成為成員增強希望感，提昇信心與信任感，進而對事物有規劃性和持續力，顯示本團體工作設計與領導過程能提升成員的自我效能。

## 貳、設計體驗學習團體工作於學校高關懷班的重點有哪些？有哪些要注意的事項？

本研究欲設計結構性的團體工作方案（每週一次，每次三節課），期待此一高關懷少年體驗學習團體的設計可被普遍性運用在協助高關懷在學少年，並評估團體設計是否達成復原力。研究過程發現，透過復原力體驗學習團體設計，可達到復原力培育成效。以下針對體驗學習團體工作實施於學校高關懷班的重點及注意事項進行說明，由於實施場域為學校，涉及機構與學校環境因素的影響，也將於注意事項分述之。

### 一、體驗學習團體工作設計於學校高關懷班的重點

由於團體實施場域為執行中的學校高關懷班之班級成員，成員彼此已認識，團體工作開始前，為提昇帶領團體之準備度，應對形成中的團體進行團體動力事前分析，並設定團體初期目標。從圖 4-7-1 可見，團體設計為一個「觀察-行動-反思-再行動」的歷程，團體設計者及帶領者，經過團體執行後的反思，再即時調整方向，以能因應團體不同階段的發展任務。

透過反思歷程，本次團體之工作重點為：於第一、二次團體形成階段，

建立團體規範與目標，透過團體角色摸索與適應，增進成員之間的正向關係與團隊合作。第三、四、五、六次之工作階段，則應持續評估團體現況、發展與成員的改變，建立成員行為規範，並在逐次形成的體驗學習中，使成員有認知的轉化，增加個人自我肯定。第七、八次團體，因內、外在因素形成退縮，需協助成員共同承擔團體責任，觀察自己在團體中的行為表現與反思，再次與成員確認團體任務，引發成員改變動機與面對挑戰的勇氣。第九、十次團體，透過團體過程經驗之整理，協助成員覺察自我改變與成長，使行為與觀念移轉至社會生活中，並鼓勵正向情緒之表達和處理團體分離情緒。另外，團體結束後，應維持同儕與成人依附關係，成為彼此遭逢逆境時的保護因子。

## 二、體驗學習團體工作實施於學校高關懷班的注意事項

### (一) 領導團體層面

帶領高關懷少年的團體並不容易，尤其是活動設計會涉及成員的互動深度、關係連結與分享程度。因此，要獲得成員的信任和彼此能相互合作，團體的相互分享與協同合作的正向功能才能發揮。從本團體工作經驗中，團體領導者帶領團體時，應注意持續創造安全的環境和信任的關係，並觀察成員需培育的能力，鼓勵成員認識自己的焦慮、矛盾與掙扎並協助其表達出來；再者，應透過反思討論連結每一次團體及團體外經驗，逐漸形成團體討論之文化，以促成學習遷移。其中領導者在帶領團體過程時，要坦誠面對成員的挑戰，願意投入體驗式團體過程。如果團體過程發現團體成員表現出退縮或團體發展遲滯現象時，要能夠勇於檢視自己的帶領技巧，坦誠的與督導者溝通存在的困難和個人的自我限制。並再度灌注「全體共同完成團體挑戰」的希望感。

## (二) 機構層面

### 1. 讓成員準備好進入團體

領導者所帶領的成員於上學期已參與次數不等的團體課程，彼此認識；領導者在本學期高關懷班，14次課程中的第5次～第14次介入復原力體驗學習團體。從執行結果觀之，領導者應延長團體的準備期，讓涉入團體的利害關係人（包括成員、師長）更為理解與支持團體目的，提昇成員參與團體動機，並能形成具體學習期待。

### 2. 讓資源公平的分配

實習機構（愛克曼協會）的工作分組分為團體活動組及輔導工作組，雖每位工作人員均需擔任高關懷班的協同領導者並負責該校的行政工作。因在機構中工作職務的不同（團體活動組-專案企劃；輔導工作組-社工），並非每位協同領導均直接負責個案工作，於此，影響的將是相關資源的分配與轉介。在尋求服務對象利益為優先的前提下，無論組織規劃為何，主責人員均應為服務對象積極爭取合理的資源。

### 3. 清楚服務架構，扭轉團體設計的迷思，依循先復原力培育目的而後體驗學習任務活動的脈絡

本次團體設計能順利進行的其一優勢為機構（愛克曼協會）的資源，機構以體驗學習團體工作為服務方法，並經營由市府補助辦理的探索體驗學園（具繩索設備）及青少年中心，具技術及空間優勢。然而，大多數青少年服務機構並未有此等條件。若欲複製本次團體課程，可能仍有許多機構會面臨經費與技術的限制。因此，復原力體驗學習團體設計過程，活動的安排可以是多元的，擴大及延

伸平面或攜帶式體驗活動為可再發展之作法；更重要的是，機構有復原力服務取向理念，並理解復原力專業服務脈絡與方法。

#### 4. 消彌服務中的環境障礙

本次團體較根本層面的社會化取向為讓成員回到學校，適應學校生活。然而，檢視團體過程，校方各處室人員，處遇高關懷學生的方式與態度的不一致，為團體執行的環境障礙。第一次團體，導師以禁止成員 H 上團體課程為懲罰；第九次團體，生教組長因成員 Y 服裝未符校規而直接對 Y 表示：「若只會違規就乾脆回家！」雖然能夠理解學生管理之立場；但對於中輟學生若常有此些情緒性表達，只是再一次讓學校生活形成推力…適應與行為改變過程可能極為反覆，但可以努力的是，使反覆的過程朝螺旋上升的方向邁進。故而，機構於學校執行團體的團體前準備工作，應擴大利害關係人的層面，除學校輔導人員的溝通外，各處室人員的協調與倡導更為長久耕耘的面向。

### （三）學校因素

#### 1. 學校是復原力培育的環境保護因子

維持高關懷少年在學校系統中，不僅可以使其持續獲得必要的社會支持，同時可以彌補家庭功能（白倩如等，2014）。從本次團體執行過程發現，成員就讀學校的輔導室，為成員參與團體前的環境保護因子。成員在團體過程的行為表現與回應，也可見成員對輔導室環境與輔導老師的認同。惟，承上所述，學校存在處室間學生輔導立場與作法的不一致，此等狀況，可能導致學生於接受協助過程，經歷再一次的創傷經驗。

## 2. 輔導人員對高關懷生的行為歸因

復原力培育工作對服務對象的行為歸因：風險行為的產生，源於生活中風險因子與保護因子的不對等，而團體的目的為要培育成員發展的個人性的保護因子。團體執行過程，使服務中的利害關係人瞭解此等價值，促使相關輔導人員成為成員學校生活的環境保護因子。

## 第二節 討論

從研究問題的回應發現，以結構式體驗學習團體設計內容運用於學校高關懷班可以培育復原力。透過團體過程，以健康的依附關係為基礎，成員有發展希望感、問題解決、人際能力、利社會行為、自我效能和堅持力等個人性保護因子。以下針對本研究之成員復原力的樣態、體驗學習對復原力培育的價值、機構與學校的合作狀況進行討論。

### 壹、高關懷少年復原力的樣態

隨著逐步的關係建立，團體成員對領導者與成員彼此在團體中有更多個人議題的表達，研究者也從中勾勒成員的生活形貌。家庭功能不彰、家計困頓、家庭關係衝突等風險因素致親職角色錯置與兒少親職化現象，使得研究參與者多數已進入職場卻從事薪資與勞力付出不對等的工作。生活逆境形成成員學校參與動機低落的主因。然而，當中卻也值得探究何以成員未因此完全離開學校系統？其中，托住成員的一項重要主因為無條件接納成員的導師與輔導人員。另外，透過高關懷分組教學班級多元課程的介入，成員於當中也覓得一些連結未來生活的學習機會與例外的經驗。生活逆境形成成員對離家及自立的渴望，此等對未來目標積極的想像，使得成員也更主動尋求相關的建議與資訊，如升學、工作的管道。團體領導者於此可扮演積極的示範楷模與資源訊息的提供者，予以成員對未來有更為具體的想像與投入熱情、付出努力。

透過團體過程分析，團體成員所發展的復原力能與文獻有一致的對話，其中，特別顯出的是，對未來的正向期待、同儕依附關係、關心成員生活的成人，成為成員能夠堅持到最後的保護因子。

### 貳、體驗學習對復原力培育的價值

復原力可以透過環境互動結果而被培育是本研究認同的價值。然而培育復原力的過程是否必然需透過體驗學習之途徑則是值得思考的。本研究設計

之基礎，健康依附關係的建立，從團體紀錄中可見，更多是源於團體形成後，團體成員對彼此付出真誠的關懷。而此等行為表現，似非必要經由體驗學習所期待的高峰經驗而形成。更核心的內在價值為團體工作的本質與功能、依附關係的建立與接納。研究過程，研究者能逐漸成為團體的局內人，團體外個案工作的配搭為一主因。於此，方可對成員生活有更全面的理解與深層次的同理，使成員感受到理解與接納，儼然是依附關係建立的必要行動。

然而，文獻回顧中也看見，融入多元的課程內容，可提昇兒少的團體參與動機並形成新的經驗與學習。體驗學習選擇性挑戰的哲學基礎與全方位價值契約目標的設定，並強調主動學習與經驗後反思，實可增進成員面對挑戰時的控制感，增進例外成功經驗後形成的希望感與自我效能。因此，體驗學習途徑，除了提昇參與的吸引力外，若能體現其哲理與原則，對高關懷少年復原力培育有其必要存在之價值核心。

### 參、機構目的對團體工作實施的影響

從本次研究中看見，團體工作實施所在之機構或環境，對團體工作的進行有許多實質性影響。尤其，機構的目的為團體工作能否順利進行的關鍵，若機構未能認同團體工作的功能，團體工作常淪為因應評鑑要求所辦理的一項活動。然而，青少年服務中，進入學校帶領團體確為常見的服務方式。從過去工作與本次研究經驗，研究者也思考機構進入學校的目的？是謂：1. 機構的目的為進行學校社會工作？2. 機構將學校視為社區工作的一部分？3. 承辦學校課程為機構財源收入？

若以學校社會工作為目的，在學校社會工作師普及化的發展下，機構目的勢必面臨轉型，否則民間機構於學校內執行臨床工作的正當性終將遭受質疑；若目的為進行社區工作，機構應設法讓學校及學生認識機構資源，讓服務對象進入社區（機構）使用資源，若團體執行的場域轉為在社區中，應更為妥適；若為財源收入，則需檢視是否因使用者付費的前提，造成機構與

學校地位的不平等，為符合學校的需求，而違背機構宗旨，甚至影響服務對象的權益。

就學時間佔青少年生活的大部分，機構與學校建立夥伴關係為必要措施，如何在夥伴關係中有合理的配搭則為一項課題，原則為切忌使機構的福利服務變成緩解學校輔導壓力的手段。唯有機構宗旨與目的明確，以能避免相關人員因不理解服務內涵，而形成服務中的環境障礙。



### 第三節 研究者帶領體驗學習團體的反思

研究者為本研究之研究工具，團體帶領過程中所進行的每一個行動與決策對團體都有重要影響，以下，研究者將提出帶領高關懷少年體驗學習團體的反思，以作為工作者帶領體驗學習團體之參考。

#### 壹、帶領技巧及自我效能

##### 一、彈性與使用互動技巧的動機

團體過程，領導者常受成員 H 的干擾行為所影響，花太多時間關注及處理其需求，而後領導者採取更換座位及由協同領導協助處理 H 的狀況因應之。然，於檢討中發現領導者未能即時發現成員此時此刻的需求，干擾的行為可能為焦慮、對活動不感興趣等狀況所致，但此些議題卻未獲處理；當領導者落入團體流程的迷思，使團體按流程進行變成重要的任務，團體目標的達成可能受到影響。

##### 二、領導者與成員建立關係的態度

團體初期，領導者自覺團體過程能與成員自在的談話即為好的關係，輕忽依附關係的重要性，對成員缺席狀況的處理態度也較為消極。而後，領導者改以更多團體外非正式關係的建立，與成員於社群網絡保持聯繫、鼓勵成員互相關心因應之。成員與領導者的關係也隨之改變，成員也因此更加重視對團體的承諾。

團體進入工作階段後，反思討論才漸漸具體，領導者對成員於反思討論的表現，起初也自覺無法於探問中獲得訊息或引發；但領導者忽略了應更為深入評估成員的心理狀態。並且，於第一次團體就進行反思，若成員尚未準備好且領導者示範也不足，可能是反效果之作法。活動設計會涉及

成員的互動深度、關係連結與分享程度。應設定每次反思引導之目標，並視團體發展狀況，評估成員可揭露程度，使成員於安全的感受中分享自己的感受與學習。

### 三、 領導者對自己的認識

團體開始階段，領導者極為在意自己在團體中沒有做到的事情，如：引導語的使用、團體流程的掌握...當領導者對這些事情感到自責時，機構督導（協同領導 SH）曾提醒我：

*「妳在團體中展現的特質就是很無厘頭、有點落漆...但也因為這樣，妳可以很快地與他們建立關係，如果這樣特質的妳，表現的非常專業，講話也很專業，像老師一樣，都不犯錯，這不是很奇怪嗎？妳可以讓他們看見的是，即便是成人也不全然都不會犯錯，知道的事情也不見得比他們多...」*

督導的話使領導者發現，若窮於追求不屬於自己的技巧，且欲透過技巧包裝自己的專業形象，僅是在隱藏焦慮，且變得不夠真誠，也沒有敏銳的心去看見成員的需求。

### 四、 示範行為與衝突處理

領導者曾因為成員於反思討論回饋過於簡短而感到束手無策，經指導教授提醒，需評估該狀況為「不想說」抑或「不知道怎麼說」，是不同的處遇方式。再針對成員狀況進行檢視，領導者發現主因為成員不習慣在團體中進行反思討論，且不知悉討論的用意甚至覺得討論是在浪費時間...而後，領導者改以循序漸進的探問，從成員分享的感受中加以引導，也試著接受成員的回應很簡短。另外，也在團體設計的行動反思中，發現經驗彩繪與卡片輔助工具的具體效用。

回顧團體過程，團體衝突多發生於成員 H 與其他成員間（Win、H；Y、H；J、H），然而，僅有 J 曾直接於團體過程以言語挑戰 H 的行為；Y 與 Win

對 H 不滿的表達均為 H 不在場時的私下表達，領導者有針對 Win、Y 的表達與之討論因應之策。故，領導者未直接於團體中處理過成員衝突，但再深入探討，領導者認為有兩項因素：其一為團體成員的組成非新的團體，成員的相處已經過磨合，對衝突的處理有一定的應對模式（如先於次團體中形成共識）；其二為領導者的敏銳度及個人特質，領導者可能未覺察團體過程成員有衝突及因抗拒處理衝突而直接提出建議。然而，如果衝突不能公開呈現，則將一直存在著，而且會使情況更糟糕，最後會使團體沒有生產性。未能被指認的衝突會成為隱藏性團體議題，必然阻撓團體的互動效能（曾華源、胡慧葵譯，1998）。

在體驗學習過程，衝突處理亦為成員重要的學習機會，且若成員能於面對與處理衝突後，對團體及成員彼此更為信任，亦為發展健康依附關係的關鍵時刻。故而，對衝突處理的預備與帶領反思，為團體帶領絕不可省略之步驟，應透過領導者示範，使成員看見與學習如何面對並緩解衝突。

## 五、協同領導者在團體中的角色

協同領導為團體成敗的關鍵因素之一。本次團體的協同領導為領導者的機構督導（SH；男；原團體領導者）與機構社工（W；女；原團體協同領導者）。對領導者帶領過程的優勢為成員熟識團體中的領導者，可降低成員適應新領導者的緊張；並，協同領導對成員特質有一定程度之瞭解，可適時補位以協助滿足成員於團體中之需求。本次團體為以體驗學習為途徑，課程安排融入繩索體驗及戶外冒險活動，協同領導具備繩索及安全評估能力，進行此些活動毋需再安排其他人員，亦使成員毋需再重新適應工作人員，也降低領導者於帶領戶外體驗活動的心理壓力。

然，如此的人員安排亦有缺點。首先，領導者必須克服督導在場的緊張以及讓成員認同研究者為團體的領導者，而這些前提更可能是研究者是

否認同自己為團體領導者？！特別於幾次的戶外冒險活動中，領導者常自覺對活動的掌握度低而無法做出決策，致未能及時予以成員明確的回應。於此，曾經讓領導者對自己的領導角色感到懷疑，並也反思，是否適合安排活動掌握度低的活動？另外，領導者為三人的情況下自然也產生領導者之間的團體動力，三人因地位的不平等所產生的團體動力，有時甚至比成員之間還複雜，也讓領導者陷在「團體領導者」的角色認同與是否過於本位主義的矛盾中。

從本研究結果觀之，協同領導的參與對團體有正面成效，含括適時的補位與冒險活動操作上的技術等...然而，需注意的是，協同領導者之間需要建立一種以信任、合作和尊重為基礎的關係，以能發揮像「一個人」的功能，並且具有和諧與尋求成員利益為團體協同領導之特色（曾華源、胡慧嫻譯，1998）。若要使協同領導者為團體帶來益處，領導者應評析對協同領導的需求與期待為何？並於團體前充分溝通，進行工作分配與協調，以能於角色任務上取得共識。若評估需技術性的冒險活動為必要，繩索操作、指導及安全評估確實需交由安全教練主導，但領導者應清楚自己在此團體過程的角色任務，示範主動嘗試挑戰及提出自己的需求，引發選擇性挑戰動機與使成員協同合作，共同陪伴成員經驗挑戰過程並仍成為成員所信任的對象。另外，團體設計應以成員需求為前提，進而再配搭環境及機構優勢，亦即機構的優勢（如繩索體驗設備）不應成為團體設計的限制。

## 六、 團體觀察與紀錄撰寫

本次團體，領導者同時也為參與觀察紀錄者。領導者卻發現於事後回溯，無法精準的記述每位成員的表達，可能因而錯過重要訊息。轉製後訪錄音檔時，領導者認為以錄音進行文字紀錄的輔助工具有其必要，雖然在當中領導者發現較多的是自己在會談時的表達習慣，但透過反覆的讀取，則有機會改進自己的會談技巧。同樣，本次團體的操作過程，對領導者是

一項新的任務挑戰，若有進行錄音，可更精準發現需再改善的領導方式及紀錄成員的改變。

## 貳、團體領導者如何成為一位培育復原力的改變者？

### 一、比成員先自我突破

「學習信任自己-過於擔憂犯錯，顯然並無益處。如果不願意犯錯，或在行動之前要有十全的把握，那將失去許多採取行動的機會，而案主也將一樣被剝奪機會。這項呼籲是在鼓舞勇氣，而有意願允許犯錯。」(曾華源、胡慧嫻譯，1998)。

害怕犯錯其實也意味不敢或不想承擔責任以及對自己不信任。每一次的行動都是一個冒險的歷程，唯有願意突破舒適圈，忍受些許失控的不安全感，才有機會看見改變，也不致陷在鼓勵成員嘗試，卻不允許自己犯錯的矛盾中。體驗學習的本意為做中學、在經驗中產生意義，領導者也需要擁有承擔錯誤的勇氣，才有能量去面對團體過程中來自成員或其他方面的挑戰，並也能夠形成最真實的示範行為。

### 二、「先」洞悉團體工作的功能，再學技巧

體驗學習團體的基礎仍是「團體工作」。Yalom (孫碧霞、劉曉春、邱芳晞、曾華源合譯，2000) 提出團體的功能包括：植入希望、普遍性、提供資訊、利他主義、正確的初級家庭團體要素、發展社會性技巧、模仿行為、人際學習、團體凝聚力、情緒宣洩、與存在有關的因素等。此等功能亦是團體工作可以助人的原因。

再者，將團體過程融入體驗學習要素及領導者的帶領技巧，使成員透過團隊挑戰的經驗，而後產生反思；若成員未覺察成功的因素與團體要素有關，或仍認為團體過程僅是好玩、有趣…讓團體停留於活動參與的層次，

改變及學習遷移的延宕就會受限。

### 三、清楚改變的目標與知識基礎

結構式團體過程，清楚改變的目標是重要的，以能隨時檢視目標達成狀況與進行調整。建構復原力培育團體，領導者必須清楚復原力團體的助人要素。進行復原力培育，領導者必須有「優勢的眼光」，以能有效觀察成員在團體過程中關鍵的改變。團體初期，「問題取向」的眼光為領導者帶領團體的障礙；在行動後反思，領導者嘗試針對成員的改變予以回饋，然而，復原力的發展本為一個反覆的過程，對於成員行為表現的反覆，領導者又一度感到挫折，於此也顯出領導者於團體前，對復原力培育的理解與「意識覺醒」不足。唯有消彌知識理念與實踐過程的不一致，領導者才能進而協助成員形成改變目標，成為改變者。

進行研究及團體領導過程，對領導者是一次深刻的學習。領導者一度因勝任感不足而退縮懷疑，自我效能低落。從上述中看見，要成為一位培育復原力的改變者，領導者需先從自己的逆境中復原，指導教授與機構督導對領導者因挫折產生的負向情緒與思考，無條件的接納，並示範以優勢的眼光詮釋團體過程，進而轉變領導者「問題取向」的眼光；使領導者嘗試認同自己的角色並以穩定的情緒面對團體發生的事件。再度帶著勇氣，領導團體成員完成團體參與。

## 第四節 研究限制與實務執行建議

### 壹、學生出席率對團體發展的影響

帶領學校高關懷分組教學班級的團體，成員出席率不穩定為團體前即應知悉的狀況。從本研究的團體過程觀之，成員出席狀況確實影響團體凝聚力與成員的學習。然而，從研究中發現，此等狀況可透過更周全的團體前準備與關係建立，進而提昇成員的出席率。若情況確實無法避免，領導者也應對團體內容做出即時的調整，或帶領成員檢視團體現況，對團體發展做出合宜的因應。亦即，團體領導者應彈性地回應成員出席不穩狀況，而非僅聚焦每一次團體的成員出席率。

### 貳、研究設計的限制

本團體工作方案為單組末測設計，無控制組；且未發展復原力量化評估工具，雖有團體紀錄與後訪紀錄，仍無法排除成員行為表現的進步，有受到其他因素影響。另外，團體過程未實施錄影、錄音，過程紀錄雖經過效度核對，亦仍無法排除紀錄者（即研究者）的主觀評析。因而，可透過紀錄表單的再設計，以及增加團體結束追蹤訪視次數，以評估團體參與的延宕效果。

### 壹、團體設計的可複製性

本研究的團體設計以結構性課程規劃為主體，經研究結果分析，整體課程規劃有達復原力培育目標，惟桌上遊戲與服務學習對團體互動的深化與利社會行為引發的成效較為有限。可成為高關懷少年服務者，運用復原力體驗學習團體工作之參考。另外，因本次團體設計所進行的戶外體驗活動，需由專業安全教練進行安全評估與帶領，執行成本相對較高；故而，可思考擴大及延伸平面或攜帶式體驗活動的操作等替代及可行的作法。並

且，若於資源足夠的前提下，進行戶外體驗學習活動，領導者與安全教練之間的配搭，應於團體前形成共識，以能使服務對象在安全、信任的挑戰環境中，經驗體驗學習的價值。

## 貳、研究者本身的限制

雖然研究者有團體帶領及體驗學習團體工作實習的經驗，於團體中仍因復原力培育團體的帶領技巧與戶外體驗學習經驗的相對缺乏，而在帶領過程顯得較無自信，須仰賴協同領導（督導）的協助；另外，研究者身負團體帶領者、紀錄者與研究者的身份，身份的轉換與對訊息的主客觀評析，經歷一段摸索、適應期；對團體成效的評估可能形成影響。另外，機構執行創新或多元服務過程，機構的認同與內部工作人員的支持為服務推行的基礎，以團隊協力合作形式執行體驗學習復原力培育應為較適切的方法，透過明確的角色任務分工，也方能更為周全的顧及服務各層面以維持服務品質與展現服務價值。

## 參考文獻

### 一、中文部份

王昭琪、蕭文(2007)。國中生之生活壓力、憂鬱經驗與復原力之相關研究。

生活科學學報，11，1-31。

王淑琴(2011)。復原力研究新趨勢--在學校脈絡中促進學生教育性復原

力。輔導季刊，47(3)，1-14。

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。

白倩如、李仰慈、曾華源(2014)。復原力任務中心社會工作—理論與技術。

臺北市：洪葉文化。

吳芝儀(2000)。中輟學生的危機與轉機。嘉義市：濤石文化。

呂采徽(2012)。體驗教育團體方案對安置機構青少年人際互動能力之影響

(未出版之碩士論文)。國立臺北大學，台北市。

李冠蓉(2002)。一個中輟傾向量表的編制及其信度與效度(未出版之碩士

論文)。國立台東師範大學，台東縣。

沈宏錫(2010)。99年兒童及少年福利服務方案成果發表及研討會會議手

冊。台中：內政部兒童局。

沈慶盈(2008)。復原力與社會工作。應用心理研究，39，1-4。

林育陞(2014)。復原力觀點探討社會工作「正念」理論與實務。諮商與輔

導，343，18-26。

林涵雲(2011)。啟動復原力-以復原力觀點運用於敘述諮商。諮商與輔導，

304，44-47。

胡斐瑜(2007)。高危機青少年的自我效能與復原力。諮商與輔導，256，

24-29。

- 胡慧葵 (2012)。團體工作成效評鑑之量化測量實務操作相關議題探討。**社區發展季刊**，140，53-66。
- 唐善美、王瑞霞、Diane Berry、陳美芳 (2013)。青少年復原力概念分析：以第 1 型糖尿病青少年為例。**志為護理**，12 (2)，58 -65。
- 孫碧霞、劉曉春、邱方晞、曾華源譯，曾華源校閱 (2000)。**社會團體工作** (原作者：Garvin, C. D.)。臺北市：洪葉文化。
- 徐仲欣 (2006)。**探索教育活動帶領者休閒效益與自我實現之關聯研究** (未出版之碩士論文)。立德管理學院，台南市。
- 常欣怡、宋麗玉 (2007)。青少年復原力概念與相關研究之探索。**東吳社會工作學報**，17，171-192。
- 張昀、謝智謀 (2009)。「探險，最能建立性格的力量」--戶外冒險教育與復原力。**體驗教育學報**，3，1-12。
- 張淑慧 (2007)。中輟輔導的思考--談中輟少年的復原力。**中等教育**，58 (5)，56-73。
- 教育部訓育委員會主編 (2010)。**中輟學生輔導資源手冊**。臺北：教育部。
- 莊瑞君、陳慶福 (2007)。走過死亡幽谷邊界之復原力展現~一個生命的奇蹟。**輔導季刊**，41 (1)，9-11。
- 莫藜藜譯 (2008)。**團體工作實務** (原作者：Toseland, W. R. & Rivas, F. R.)。台北：雙葉。
- 許素彬、呂朝賢、朱美珍、趙善如、王篤強、鄭夙芬、曾華源合譯 (2013)。**社會研究法：歷程與實務** (第七版) (原作者：Schutt, K. R.)。台北：洪葉。
- 連廷嘉、高登第 (2012)。**青少年文化、心理與輔導**。台北：學富文化。
- 郭託有、廖淑惠、施慧怡 (2009)。**體驗教育理論與實務**。台北：華都文化。
- 陳怡芳、林怡君、胡中宜 (2014)。復原力增進方案在少女安置機構之應用與反思。**中華輔導諮商學報**，41，93-122。

- 陳金定 (2007)。青少年發展與適應問題—理論與實務。臺北市：心理。
- 陳金彌、陳月枝 (2007)。青少年復原力之概念分析。腫瘤護理雜誌，7(1)，31-40。
- 陳姿璇 (2007)。運用冒險式學習建構青少年復原力之研究 (未出版之碩士論文)。暨南國際大學，南投縣。
- 陳修蕙 (2010)。繩索挑戰課程對高關懷青少年之影響研究 (未出版之碩士論文)。屏東科技大學，屏東縣。
- 曾文志 (2005)。長處、韌性、有復原力的自我--從個人層面談建構復原力的策略。師友月刊，461，39-46。
- 曾文志 (2006)。復原力保護因子效果概化之統合分析。諮商輔導學報，14，1-35。
- 曾華源、白倩如 (2012)。團體動力、體驗學習與社會團體工作。社區發展季刊，140，5-18。
- 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，139，193-205。
- 曾華源、胡慧葵譯。團體技巧。(原作者：Corey, G.等)。臺北：揚智文化。
- 曾華源、鄭夙芬、溫信學 (2013)。社會團體工作。新北市：空大。
- 楊瑞珠、連廷嘉 (2004)。台灣都會區高危險群青少年流行率之調查研究。屏東師院學報，20，105-140。
- 劉曉春、張意真譯，曾華源校閱 (1997)。社會團體工作 (原作者：Reid, K. E.)。臺北：揚智。
- 潘正德 (1995)。團體動力學。台北市：心理。
- 蔡居澤、廖炳煌 (2009)。體驗教育與活動學校。桃園縣：中華探索教育發展協會。
- 蔡春美、蘇韋列、蕭景容、魏慧珠譯，曾華源、蕭高明審閱 (2012)。團體

- 動力學－團隊工作的運用（原作者：Levi, D.）。臺北市：洪葉文化。
- 鄭如安、廖本富、王純琪（2009）。論復原力的展現：一位青少女的安置復原故事。《美和技術學院學報》，28（2），91-113。
- 鄭佩芬、王淑俐編著，曾華源校閱（2008）。《人際關係與溝通技巧》。臺北：揚智文化。
- 謝智謀（2003）。另類學習方式－體驗學習。《教師天地》，127，6-15。
- 謝智謀（2010）。以戶外冒險教育為本的登山課程對復原力之影響。《體育學報》，43（3），127-146。
- 謝智謀、吳崇旗（2012）。單日繩索挑戰課程對莫拉克災區學童復原力之影響。《體驗教育學報》，6，29-44。
- 簡春安、鄒平儀（2004）。《社會工作研究法》。台北市：巨流。

## 二、英文部份

Andrew Malekoff( 1994 ).A Guideline for Work with Adolescents. *Social Work with Groups*, 17(1/2), 5-19.

Ayesha K.& Jeri L. R., & Kimberly R. H. ( 2011 ) . Using the Solving Problems Together Psychoeducational Group Counseling Model as an Intervention for Negative Peer Pressure. *Journal for specialists in group work*,36(2),97-110.

Cynthia A. Lietz PhD ( 2007 ) . Strengths-Based Group Practice: Three Case Studies. *Social Work with Groups*, 30(2), 73-87.

Diana A. Coholic ( 2011 ) . Exploring the Feasibility and Benefits of Arts-Based Mindfulness-Based Practices with Young People in Need: Aiming to Improve Aspects of Self-Awareness and Resilience. *Child Youth Care Forum*, 40, 303-317.

Emmy E. Werner ( 1993 ) . Risk, resilience, and recovery : Perspectives from the Kauai Longitudinal Study. *Development and Psychopathology*, 5, 503-515.

Eric Lowdermilk & Joey Brunache ( 2013 ) . Experiencing Unexpected Pathways: A Grounded Theory Study of the Surprising Transformation of Inner-City Youth. *Social Work & Christianity*, 40(3), 322-351

Haibin Li, Andrew J. Martin, Derrick Armstrong &Richard Walker (2011). Risk, protection, and resilience in Chinese adolescents: A psycho-social study. *Asian Journal of Social Psychology*, 14, 269-282.

Keri J. Brown Kirschman, Michael C. Roberts, Joanna O. Shadlow & Terri J. Pelley ( 2010 ) .An Evaluation of Hope Following a Summer Camp for Inner-City Youth. *Child Youth Care Forum*, 39, 385-396.

Lindsay & Orton ( 2014 ) . *Groupwork Practice in Social Work*. Chpter1, 6. Thousand Oaks : Sage Publications.

M. Alex Wagaman ( 2011 ) . Social Empathy as a Framework for Adolescent

Empowerment. *Journal of Social Service Research*, 37:278-293.

Malekoff, A. (2008). Transforming Trauma and Empowering Children and Adolescents in the Aftermath of Disaster Through Group Work. *Social Work with Groups*, 31(1), 29-52.

Nancy R. Ahern, MEd, MSN, RN (2006). Adolescent Resilience: An Evolutionary Concept Analysis. *Journal of Pediatric Nursing*, 21(3), 175-185.

Terry Mizrahi & Larry E. Davis (2008). *Encyclopedia of social work*. Washington, DC : NASW Press.

附件一

## 我最犀『力』---少年體驗學習培力團體 研究參與之家長同意書

親愛的\_\_\_\_\_家長，您好：

我是黃思恬社工師，目前就讀東海大學社會工作學系碩士班。○○國中本學期有一場團體課程，團體目的是為培育孩子：

1. 肯定自己，並相信自己有將事情處理好的信心。
2. 設定自我成長的目標，並持正面、積極的態度達成目標。
3. 學習正向問題解決的方法，並持耐心、毅力面對與因應問題。
4. 學習合宜的人際互動方式並產生服務他人的熱忱。

從 103 年 3/28~6/6 的每個週五，我與工作團隊會為您的孩子進行一場共計 10 次的團體課程，包含六次室內活動與四次戶外活動。

惟，本次的團體為創新性課程，為了分析此課程的成效以嘉惠更多成長中的少年，團體執行過程將同時進行成效評估的研究。

以下說明本次團體過程的資料蒐集及使用方式：

1. 參與團體的同時，我們會以團體活動紀錄、攝影、問卷填寫來紀錄您的孩子在活動中的改變。
2. 為確保您的孩子的個人資料的保密性，我們會以匿名編號的方式呈現相關的文字紙本及紀錄檔，若相片中有個人肖像將以馬賽克處理。並，所有相關紀錄資料的使用，皆須事先經過您的孩子的同意。
3. 以上資料將成為團體的帶領者--東海大學碩士班研究生黃思恬的研究論文內容，並在指導老師曾華源教授及實習機構愛克曼體驗學習協會的督導下進行。

如果您已清楚以上說明，並同意您的孩子所填問卷與團體記錄資料以匿名方式處理，請於下方簽署欄位簽名。

家長簽名：\_\_\_\_\_

中華民國 年 月 日



## 我最犀『力』---少年體驗學習培力團體 研究參與同意書

親愛的\_\_\_\_\_，你/妳好：

我是黃思恬（小綿），目前就讀東海大學社會工作學系碩士班。很開心有機會與你/妳們見面，和你/妳們一起共度這學期的團體課程。在團體開始前，小綿有幾個問題想問你/妳們：

以下的對白，是否曾經出現在你/妳心中…

我…想成為有自信、能夠肯定自己的人

我…想看見自己的改變，積極地設定成長目標

我…想有更棒的解決問題能力，並且有耐心與毅力去處理問題

我…想成為可以被信任的朋友，並且有為其他人付出的能力

在這個團體裡，小綿、徐哥與小宛相信你/妳擁有上面所想的能力！我們會陪著你/妳一起成長與學習，讓你/妳發現自己的可能或將能力發揮的更好！從 103 年 3/28~6/6 的每個週五，我們會為你/妳舉辦一場共計 10 次的團體課程，包含六次室內活動與四次戶外活動。若你/妳要將對白中的「想」變成「是」，就不用再猶豫了，加入我們吧~為自己的國中生活留下最不一樣的一頁！

在團體參與前，有一些你/妳務必瞭解的事：

1. 你/妳參與團體的同時，我們會以團體活動紀錄、攝影、問卷填寫來紀錄你/妳在活動中的改變。
2. 為確保你/妳個人資料的保密性，我們會以匿名編號的方式呈現相關的文字紙本及紀錄檔，若相片中有個人肖像將以馬賽克處理。並，所有相關紀錄資料的使用皆須事先經過你/妳的同意。
3. 以上資料將成為團體的帶領者--東海大學碩士班研究生黃思恬的研究論文內容，並在指導老師曾華源教授及實習機構愛克曼體驗學習協會的督導下進行。

如果你/妳已清楚以上說明，願意參加本次團體同時協助我們的研究，請於下方簽署欄位簽名，正式成為參與本次團體活動的成員。

參與成員簽名：\_\_\_\_\_

中華民國 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日



附件三

### 高關懷少年復原力培育體驗學習團體課程

單元名稱	讓我重新認識你	日期	103.03.28 (第一次團體)
地點	學校教室	時間	13:30 - 16:05
Leader/co-leader	黃思恬 / SH、W		
團體參與對象	高關懷班學生 5 人		
單元目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 洞察自我形象與看見別人眼中的自己</li> <li>2. 創造安全、信任的關係與環境</li> <li>3. 建立團體規範及澄清自發挑戰原則</li> <li>4. 形成共同動機與目標</li> <li>5. 設定改變行動，提昇個人的抱負期望與灌注希望</li> </ol>		
活動時間	單元名稱	活動內容	器材
13:30-14:15	找自己、話我們	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 尋找活動範圍中一項屬於自己的代表物，尋找過程暫勿交談，已尋獲者各自將代表物放入箱子中。</li> <li>2. Leader 逐一抽出箱中物品，由成員猜測代表物各自屬於哪位成員（猜測三次後公佈答案）？</li> <li>3. 反思討論：邀請成員說明猜測的原因及對彼此的瞭解（我眼中與別人眼中的自己）</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教室內物品</li> <li>2. Leader 自備物品</li> <li>3. 不透明箱子</li> </ol>
14:15-14:25	第一次下課時間		
14:25-15:10	全方位價值契約	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 成員共同討論團體應遵守之規範               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 以「心願卡」為輔具，邀請成員挑選兩張卡片各自代表過去團體經驗（共同及個別）及本次團體的學習期待。</li> <li>(2) 接續邀請成員思考：期待用什麼方式一起工作？彼此如何對待？有特別需要關注的需求？…)</li> <li>(3) 將自我學習期待及規範寫於海報上</li> </ol> </li> </ol> <p>註：Leader 應說明選擇性挑戰原則；價值契</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 心願卡</li> <li>2. 海報*1</li> <li>3. 彩色筆、蠟筆*3</li> </ol>

		約、目標的設定為選擇性挑戰。	
15：10-15：20	第二次下課時間		
15：20-16：05	致全新的你	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 寫一封給三個月後的自己，嘗試鼓勵並讚賞自己於設定目標上的突破</li> <li>2. 最後一次團體進行拆閱及分享</li> <li>3. 團體結束前，Leader 讓全體成員知悉往後團體的進行方式將如今日課程（有單元活動、反思討論…），並邀請成員提出想法或建議。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 信紙*5</li> <li>2. 原子筆*5</li> </ol>
備註	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 三單元課程時間可互勻使用</li> <li>2. 備案活動：五感體驗學習 <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 以 Leader 自備代表物為教具，每成員輪流從不透明的箱子中拿出一樣物品，展示給成員看後，放入另一個不透明的袋中。</li> <li>(2) 全數物品拿出後，請成員統整方才箱中共有幾樣物品，分類及說明而後進行驗收。</li> <li>(3) 請成員表達統整過程之感受及成功經驗分享。</li> </ol> </li> </ol>		

## 高關懷少年復原力培育體驗學習團體課程

單元名稱	我們同在一起	日期	103.04.03 (第二次團體)
地點	學校教室	時間	13:30 - 16:05
Leader/co-leader	黃思恬 / SH、W		
團體參與對象	高關懷班學生 5 人		
單元目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 前次團體回顧，並藉暖身活動進入單元主題</li> <li>2. 發展問題解決技巧、策略與能力</li> <li>3. 瞭解彼此的人際互動界線，催化人際溝通的感受表達並發展改變策略</li> <li>4. 檢視團體現況與角色適應、澄清</li> <li>5. 透過活動過程，使成員感受「我們同在一起」的一體感</li> </ol>		
活動時間	單元名稱	活動內容	器材
13:30-14:15	五感體驗學習	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以問答及成員分享方式進行團體回顧，統整上次團體經驗。</li> <li>2. 以 Leader 自備物品為教具，每成員輪流從不透明的箱子中拿出一樣物品，展示給成員看後，放入另一個不透明的袋中。</li> <li>3. 全數物品拿出後，請成員統整方才箱中共有幾樣物品，分類及說明而後進行驗收（若時間有餘，可增加挑戰難度）。</li> <li>4. 請成員表達統整過程之感受及成功經驗分享。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教具*40</li> <li>2. 不透明箱子 or 袋子*2</li> </ol>
14:15-14:25	第一次下課時間		
14:25-15:10	挪亞方舟	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全體成員同站於帆布上，需設法使帆布翻至反面，並視情況增加障礙物於帆布上。</li> <li>2. 反思討論：挑戰過程，覺得自己有做到什麼（扮演的角色）？團體是如何達成任務的（對夥伴的觀察或學習）？為了團體目標，自己是否有過擔心與掙扎？生活中是否也有過這種經驗？</li> </ol>	帆布*1
15:10-15:20	第二次下課時間		

15 : 20-16 : 05	信念圈	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自上次團體至今，邀請成員逐一表達在團體中欲貫徹的信念。</li> <li>2. 任務挑戰：設法於最短時間內，每一位成員均進入信念圈並說出自己的信念。</li> <li>3. 反思討論：理解成員之信念與過去生命經驗的連結並分享問題解決與決策過程的想法、感受（信念如何落實？或可以再如何做以達成信念？）團隊可以如何做（彼此應如何配合），以使大家更順利達成目標？</li> </ol>	扁帶*1
備註	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 三單元課程時間可互勻使用</li> <li>2. 備案活動： 若時間有餘，則予以成員任務，進行第三次外出活動的職務分配與討論。</li> </ol>		

## 高關懷少年復原力培育體驗學習團體課程

單元名稱	你我都重要	日期	103.04.11 (第三次團體)
地點	高雄市探索體驗學園	時間	13:30 - 16:05
Leader/co-leader	黃思恬 / SH、W		
團體參與對象	高關懷班學生 5 人		
單元目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 前次團體回顧，與新環境、新挑戰動機之引發。</li> <li>2. 透過戶外體驗，學習保護自己與夥伴，引發責任感與利社會行為。</li> <li>3. 於繩索體驗確保過程提昇團體凝聚力。</li> <li>4. 於挑戰過程洞察自我之狀況，並形成改變目標。</li> </ol>		
活動時間	單元名稱	活動內容	器材
12:30-13:10	前進學園	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 開車前往體驗學園，於車上休息，儲備下午活動體力。</li> </ol> 註：若成員精神狀況佳，則進行上周團體經驗統整。	
13:10-13:30	環境認識	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 學園環境簡介</li> <li>2. 休息、整備進行戶外活動</li> </ol>	
13:30-15:10	蔓藤路	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 繩索體驗安全說明及確保說明</li> <li>2. 挑戰過程：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 挑戰者雙手扶助夥伴，試走繩索，經驗離開地面之感受，熟悉繩索。</li> <li>(2) 挑戰者可抓取蔓藤，其他夥伴進行地面確保。</li> <li>(3) 雙人挑戰，兩挑戰者分別於繩索兩端出發，於中間交會後，再從兩段下繩。</li> </ol> </li> </ol> 註：挑戰強度應是成員個別狀況及團體凝聚力調整	
15:10-15:20	第二次休息時間		
15:20-15:40	反思討論	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 邀請成員進行活動過程分享，以扁帶為工具傳遞於團體圈，準備好的成員即進行分享。</li> <li>2. 主題：挑戰過程的感受？如何面對接近成功卻又失敗的過程？思考什麼因素願意使自己願意完成挑戰？檢視問題解決過程影響因素？</li> </ol>	扁帶*1

15：40-16：20	返回學校	<p>4. 開車返回學校</p> <p>註：</p> <p>(1) 若不及於學園進行反思討論，則改於車上進行。</p> <p>(2) 經驗統整若延續至車上，可引導成員連結更多團體外經驗之分享。</p>	
備註			

## 高關懷少年復原力培育體驗學習團體課程

單元名稱	桌上競技場	日期	103.04.18 (第四次團體)
地點	學校教室	時間	13:30 - 16:05
Leader/co-leader	黃思恬 / SH、W		
團體參與對象	高關懷班學生 5 人		
單元目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以經驗彩繪活動進行團體回顧，透過討論進入活動主題。</li> <li>2. 透過桌遊活動深化團隊互動關係並持續培養挑戰的信心。</li> <li>3. 引導成員覺察活動過程的感受，於安全的情境中，將個別感受轉化為可公開討論之議題。</li> </ol>		
活動時間	單元名稱	活動內容	器材
13:30-14:15	經驗彩繪	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以問答及成員分享方式進行團體回顧，統整上次團體經驗。</li> <li>2. 以蔓藤路為隱喻進行經驗彩繪，繪製路的起點與終點，請成員標注抵達終點會看見的事物以及現在所處位置。</li> <li>3. 邀請成員進行分享，並設定有助於抵達終點的行動目標。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. A4 紙*10</li> <li>2. 彩色筆、蠟筆*各 2 盒</li> </ol>
14:15-14:25	第一次下課時間		
14:25-15:10	桌上競技場之水瓶座	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以「經驗達成目標過程可能遭遇的問題」為活動目的，邀請成員進行挑戰。</li> <li>2. 挑戰分三回合進行，難度為逐步增加。</li> <li>3. 第一回合：所有成員僅使用元素卡，最先將卡片出完者獲勝。</li> <li>4. 第二回合：使用元素卡及任務卡，完成任務者獲勝。</li> <li>5. 第三回合：使用元素卡、任務卡及其中一種行動卡，完成任務者獲勝。</li> <li>6. 進行經驗討論，邀請成員分享挑戰過程之想法，以及若再進行一次會如何做？進而引入合作及競爭之討論，並進入下一挑戰。</li> </ol>	水瓶座桌遊教具*1
15:10-15:20	第二次下課時間		
15:20-16:05	桌上競技場之矮人礦坑	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 邀請成員進行進階桌遊之挑戰，並請成員感受兩遊戲之異同及使用策略之考量。</li> </ol>	矮人礦坑桌遊教具*1

		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. 挑戰分二回合進行，難度為逐步增加。</li> <li>3. 第一回合：僅使用路徑卡，終點僅有一張金礦卡，挖到金礦者即獲勝。</li> <li>4. 第二回合使用全部卡片（角色卡、路徑卡、行動卡、金塊卡），獲得最多金塊者獲勝。</li> <li>5. 反思討論：在競爭與合作間的選擇（角色臆測過程;選擇同盟過程;使用地圖，知道終點後的策略選擇過程…）？有正向感受？願意冒險的原因，是同儕參照或個人因素？</li> </ol>	
備註	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 三單元課程時間可互勻使用。</li> <li>2. 備案：兩遊戲均有多元變體規則，領導者將視時間及成員狀況進行規則、玩法之調整。</li> </ol>		

## 高關懷少年復原力培育體驗學習團體課程

單元名稱	探險活寶	日期	103.04.25 (第五次團體)
地點	學校教室、學校戶外場地	時間	13:30 - 16:05
Leader/co-leader	黃思恬 / SH、W		
團體參與對象	高關懷班學生 5 人		
單元目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以團體回顧促成成員對達成目標可能遭遇困難的感受覺察，增進達成目標及問題解決的準備度。</li> <li>2. 透過定向挑戰持續培育堅持力及深化團隊共同解決問題之能力。</li> <li>3. 透過活動前反思，整理團體走至半程（五次）經驗，以藝術創作素材交換的回饋，覺察個人於團體中的角色。</li> <li>4. 透過正式與非正式反饋過程增進自省能力與正向自我評價。</li> </ol>		
活動時間	單元名稱	活動內容	器材
13:30-14:15	探險活寶	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以問答及成員分享方式進行團體回顧，統整上次團體經驗。</li> <li>2. 說明探險活寶挑戰               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 全體成員以紙環相連，依地圖指示進行定向挑戰。</li> <li>(2) 挑戰過程不可交談及拆毀紙環或讓紙環斷裂，若違規或指環斷裂需返至原點重新挑戰。</li> <li>(3) 共有六處藏寶點，每成員需負責帶領團隊找到一項寶藏；成員可先於教室進行討論，而後挑戰開始。</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 地圖*1</li> <li>2. 藝術創作材料*6</li> </ol>
14:15-14:25	第一次下課時間		
14:25-15:10	藝術創作	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導者回饋成員挑戰過程之表現及成員經驗分享。</li> <li>2. 藝術創作               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 每位成員會拿到一種花色的手鍊素材。</li> <li>(2) 以素材的花色為隱喻進行手鍊創作</li> <li>(3) 引導語：                   <ol style="list-style-type: none"> <li>A. 若一種花色為一次團體，想如何串起這條手鍊？</li> <li>B. 哪一種花色會讓你/妳想起團體中的哪位成員？</li> <li>C. 可以贈送、交換的素材的方式</li> </ol> </li> </ol> </li> </ol>	藝術創作材料*10

		向成員進行回饋。	
15：10-15：20	第二次下課時間		
15：20-16：05	反思討論	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 邀請成員分享自己的創作發想。</li> <li>2. 反思討論：團體利益及個人利益的選擇？交換教材的想法、與獲得回饋的感受？是否獲得力量？</li> </ol>	藝術創作品
備註	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 第二、第三單元課程時間可互勻使用。</li> <li>2. 備案：進行下次戶外活動注意事項說明及任務分配。</li> </ol>		

## 高關懷少年復原力培育體驗學習團體課程

單元名稱	種植花花世界	日期	103.05.02 (第六次團體)
地點	高雄市探索體驗學園	時間	12:30 - 16:05
Leader/co-leader	黃思恬 / SH、W		
團體參與對象	高關懷班學生 5 人		
單元目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 進行團體前反思，肯定成員的正向表現，以進入團體工作階段並學習共同承擔團體責任。</li> <li>2. 透過服務學習使成員產生行為觀察與反思，培育堅持力與利社會行為。</li> </ol>		
活動時間	單元名稱	活動內容	器材
12:30-13:15	前進學園	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 開車前往體驗學園，於車上休息，儲備下午活動體力。</li> </ol> 註：若成員精神狀況佳，則進行上周團體經驗統整。	
13:15-13:30	整備	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 休息</li> <li>2. 整備器材進行戶外種植活動</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 手套*8 雙</li> <li>2. 口罩*8</li> <li>3. 袖套*8 雙</li> <li>4. 帽子*8</li> <li>5. 鏟土器具一批</li> <li>6. 花苗數株</li> <li>7. 培養土*1 包</li> </ol>
13:30-15:10	花花世界	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 說明今日服務任務（疏苗）於農地挖土→篩土→摻入培養土→花苗疏苗（每花盆植入一株）</li> <li>2. 花盆擺放整理</li> <li>3. 成員可帶一株植栽返家照顧</li> </ol>	
15:10-15:20	第二次休息時間		
15:20-15:40	反思討論	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 邀請成員進行活動過程分享，以扁帶為工具傳遞於團體圈，準備好的成員即進行分享。</li> <li>2. 反思討論：服務過程的感受（新奇、有趣…or 疲憊、不耐…）？促使自己完成服務的原因（利社會行為的引發與覺察）？對種植結果的期待？</li> </ol>	扁帶*1

15：40-16：20	返回學校	3. 開車返回學校 註： （1） 若不及於學園進行反思討論，則改於車上進行。 （2） 經驗統整若延續至車上，可引導成員連結更多團體外經驗之分享。	
備註	備案：若時間有餘，則進行學園農地翻土服務。		

## 高關懷少年復原力培育體驗學習團體課程

單元名稱	最珍貴的角落	日期	103.05.09 (第七次團體)
地點	學校教室	時間	13:30 - 16:05
Leader/co-leader	黃思恬 / SH、W		
團體參與對象	高關懷班學生 5 人		
單元目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>以能力強項卡片為輔具進行團體前反思,使成員覺察自我於團體中展現的正向行為與改變,並思索進入第二階段挑戰的目標。</li> <li>透過留言板佈置延續利社會行為,亦藉此反思參與團體之歷程並讓團體教室成為成員珍貴的角落。</li> </ol>		
活動時間	單元名稱	活動內容	器材
13:30-14:15	看見我的不一樣	<ol style="list-style-type: none"> <li>以問答及成員分享方式進行團體回顧,統整上次團體經驗。</li> <li>進行能力強項卡活動                     <ol style="list-style-type: none"> <li>Leader 示範分享,回饋過去團體過程看見成員的正向行為與改變。</li> <li>邀請成員選取自覺於團體中曾經展現的能力並分享。</li> <li>邀請成員選取欲繼續培養的能力並設定改變方法。</li> </ol> </li> </ol>	能力強項卡教具*1
14:15-14:25	第一次下課時間		
14:25-15:10	最珍貴的角落	<ol style="list-style-type: none"> <li>領導者說明今日的服務主題為留言板製作,邀請成員思索如何以此佈置為團體教室增添不一樣的色彩。</li> <li>請成員運用現有素材進行佈置,因為團體製作,成員需統整團隊意見後以能執行。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>海報*2</li> <li>佈置素材一批</li> </ol>
15:10-15:20	第二次下課時間		
15:20-16:05	反思討論	<ol style="list-style-type: none"> <li>邀請成員分享創作的發想。</li> <li>反思討論:過去的服務學習經驗?本次服務的感受?對「服務」的想法?是否看見自己不一樣?</li> </ol>	
備註	<ol style="list-style-type: none"> <li>單元課程時間可互勻使用。</li> <li>備案:以能力強項卡進行桌上遊戲。</li> </ol>		

## 高關懷少年復原力培育體驗學習團體課程

單元名稱	致全新的你		日期	103.05.23 (第八次團體)
地點	學校教室		時間	13:30 - 16:05
Leader/co-leader	黃思恬 / SH、W			
團體參與對象	高關懷班學生 5 人			
單元目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>繼續完成「最珍貴的角落」之佈置並於看見完成品後的反思討論深化成員對利社會行為的感受。</li> <li>統整團體中的學習與發現及設定飛young之旅挑戰目標，發展隱喻性的實踐過程。</li> </ol>			
活動時間	單元名稱	活動內容	器材	
13:30-14:15	經驗統整	<ol style="list-style-type: none"> <li>以問答及成員分享方式進行團體回顧，統整上次團體經驗。</li> <li>繼續「最珍貴的角落」留言板佈置之服務學習並於佈置過程深化成員欲增進之行為（作決策、主動、溝通…）</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>留言板（未完成品）</li> <li>佈置素材一批</li> </ol>	
14:15-14:25	第一次下課時間			
15:20-16:05	致全新的你	<ol style="list-style-type: none"> <li>前半段時間持續完成佈置。</li> <li>反思討論： <ol style="list-style-type: none"> <li>邀請成員分享成品完成及對利社會行為之感受。</li> <li>請成員回顧從第一階段至第二階段挑戰過程自覺所付出的努力。</li> <li>請成員於留言板留下一段鼓勵自己的話（可以能力增強卡為輔具），完成後再進行分享。</li> <li>邀請成員決定要將留言板致於何處以發揮最大效益。</li> <li>說明 5/30、6/6 戶外挑戰注意事項，讓成員覺察團體現況對戶外挑戰可能形成的影響並討論之。</li> <li>重新檢視全方位價值契約，讓團體思考是否有需調整之處。</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>留言板成品</li> <li>能力強項卡</li> <li>全方位價值契約</li> </ol>	
備註	<ol style="list-style-type: none"> <li>單元課程時間可互勻使用。</li> <li>15:10-15:20 為第二次休息時間，惟因為使團體連貫，將視情況調整。</li> </ol>			

## 高關懷少年復原力培育體驗學習團體課程

單元名稱	飛 young~	日期	103.05.30 (第九次團體)
地點	高雄市探索教育學園	時間	08:00 - 16:30
Leader/co-leader	黃思恬 / SH、W		
團體參與對象	高關懷班學生 5 人		
單元目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 團體學習遷移的驗收，團體默契與共生、共有觀念的實踐。</li> <li>2. 學習金錢管理與飲食分配等自立生活技能。</li> <li>3. 學習負責工作事項、掌控活動時間及行程之責任。</li> </ol>		
活動時間	單元名稱	活動內容	器材
07:50-08:10	團隊於學校輔導室集合		
08:10-09:00	飛 young 啟程	<p>(車上進行)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Leader 進行經驗統整，使成員預備進入挑戰狀態。</li> <li>2. 活動流程說明及職掌分配： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 隊長 (1 人)：活動時間掌控、統整意見;野炊負責桶子雞</li> <li>(2) 營養師 (2 人)：紀錄採買項目、控管採買金額;野炊負責食材準備、生火</li> <li>(3) 器材長 (2 人)：協助採買事務;野炊負責器材借用及削竹子</li> </ol> </li> <li>3. 由隊長帶領成員討論採買事宜。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 活動流程單*6</li> <li>2. 食材預算及採買單*6</li> <li>3. 筆*6</li> <li>4. 寫字墊板*2</li> </ol>
09:00-09:40	食材採買	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 隊長負責務必採買清單 (含烤肉醬、鋁箔紙、蒜頭) 及時間控管 (團隊必須於 10 點前抵達學園)</li> <li>2. 營養師、器材長負責團隊討論之食材，食材至少須包含一種澱粉類、兩種肉類、兩種蔬菜</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> </ol>
09:40-10:00	抵達學園	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 途中取預先訂好的雞 (桶子雞用)</li> <li>2. 說明下車後各職掌工作： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 器材長向 W 確認借用器材，完成後始能將器材出借予隊長、營養師</li> <li>(2) 隊長負責桶子雞 (SH 協助指導)，並向各職掌確認工作進度</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雞</li> <li>2. 採買食材</li> </ol>

		(3) 器材長削竹子 (W 協助指導) (4) 營養師清洗食材 (M 協助陪同)	
10:00-11:30	食材及野炊 器具預備	1. 器材長清點器材： 碗*8、筷*8 雙、菜刀*1、水果刀*1、夾子*2、木炭夾*2、砧板*1、 鍋子*2、盤子*5、鹽*1 盒、沙拉油*1 瓶、火種*1 包; 玻璃瓶*1、開瓶器*2; 扁鋸*2、削竹子美工刀*4 2. 桶子雞鐵桶、原子炭 (桶子雞)、木炭 (烤肉) 3. 手套*8 雙 (2.3.器材長不用清點)	
11:30-14:30	午餐		
14:30-15:30	環境整理與 反思討論	1. 團隊進行環境整理、器材長歸還器材。 2. 反思討論: 今日過程印象深刻的事? 擔任各職掌的感受? 團體學習經驗是否有幫助自己突破? 面對溯溪挑戰的想法? (事先預告進行反思討論, 若時間來不及將於車上進行)	
15:30-16:30	返回學校		
備註	1. 單元課程時間可互勻使用。 2. 備案課程: 若環境整理於 14:30 前結束則進行室內攀岩。		

## 高關懷少年復原力培育體驗學習團體課程

單元名稱	飛 young~	日期	103.06.06 (第十次團體)
地點	屏東涼山	時間	08:00 - 16:30
Leader/co-leader	黃思恬 / W、SH (安全教練)、K (安全教練)		
團體參與對象	高關懷班學生 5 人		
單元目標	<p>一、溯溪挑戰：</p> <p>(1) 經驗選擇性挑戰歷程</p> <p>(2) 自我挑戰及自我掌控感、激發潛能</p> <p>(3) 突破自我舒適圈，堅持達成目標並付出努力</p> <p>二、團體結束：</p> <p>(1) 團體過程經驗統整</p> <p>(2) 協助成員覺察自我改變與成長，並將學習遷移至生活中</p> <p>(3) 處理分離情緒，並鼓勵情緒之表達</p>		
活動時間	單元名稱	活動內容	器材
07:50-08:10	團隊於學校輔導室集合		
08:10-09:30	飛 young 啟程	<ol style="list-style-type: none"> <li>車次分配： 車 A-M、SH、隊長、器材長; 車 B-W、K、營養師</li> <li>職掌說明： (1) 隊長：關注隊員挑戰狀況，並向 M 回報;意見統合與時間掌控 (2) 營養師：下車後將午餐置入防水袋及背包中;溯溪途中配給隊員糖果 (3) 器材長：下車後協助個人裝備分配;午餐炊煮設備架設;返程協助裝備上車</li> </ol>	詳見溯溪器材清單
09:30-10:00	整備、著裝	<ol style="list-style-type: none"> <li>個人裝備著裝 (安全帽、救生衣、溯溪鞋、繩結、D 扣)</li> <li>著裝完成予安全教練檢查</li> <li>確認隊伍排列，完成溯溪報數</li> </ol>	
10:00-14:00	溯溪挑戰	<ol style="list-style-type: none"> <li>挑戰途中要求成員遵守工作人員安全指示</li> <li>午餐並進行無痕山林簡要說明，請成員將垃圾全數帶下山</li> </ol>	

		<p>3. 反思討論：</p> <p>(1) 團隊於水中為成一圈，請成員依五感體驗活動形式，說出本次團體曾進行過之活動</p> <p>(2) M 回饋每位成員於活動過程的改變與進步，以及看見成員的堅持</p> <p>(3) 邀請成員回饋願意及能夠堅持的原因，引導成員以質或量化方式呈現：</p> <p>A. 質-表達堅持原因;或以隱喻方式(你的堅持像眼前景物的那一項)</p> <p>B. 量-為你的堅持打一個分數(1-10分)</p> <p>(4) 肯定成員之回饋，引導成員思考若未來的生活遭遇挑戰，如何化本次團體經驗成為堅持的力量。</p> <p>(5) 團體最後一項挑戰：跳潭</p> <p>A. 請成員設定一項目前生活中最欲達成之目標</p> <p>B. 自發性選擇跳潭高度(安全教練會先行評估)及決定是否分享自己的目標</p> <p>C. 宣誓後進行挑戰</p>	
14：00-14：30	下山	<p>陸路下山並邀請成員分享：</p> <p>1. 跳潭過程，催化跳潭與達成目標之連結</p> <p>2. 團體即將結束之感受及彼此回饋</p>	
14：30-15：00	整備	<p>1. 換上乾淨衣物</p> <p>2. 填寫回饋單與後測量表</p> <p>3. 裝備上車</p>	
15：00-16：30	返回學校		
備註	<p>若天候不佳無法進行溯溪挑戰，團隊前往屏東「陽光綠堤」農場進行活動：</p> <p>1. 上午時段進行手作點心體驗（或由團隊討論於現場環境中之可行的活動）</p> <p>2. 下午時段進行團體雕塑→信念圈挑戰→反思討論（同溯溪段反思）→經驗彩繪;以達成本次活動所設定之單元目標為原則。</p>		

## 溯溪器材清單

類別	器材清單	備註
個人 身上 裝備	<input type="checkbox"/> 1.溯溪用安全帽*10 頂（分 4 頂同色 ; 6 頂同色） <input type="checkbox"/> 2.救生衣 <input type="checkbox"/> 3.溯溪鞋 <input type="checkbox"/> 4.環型扁帶*15 條（若不夠以開放型扁帶替代） <input type="checkbox"/> 5.D 扣*15 個 <input type="checkbox"/> 6.手套*12 雙（白手套*10 雙;露指手套*2 雙） <input type="checkbox"/> 7.眼鏡繩*4 條 <input type="checkbox"/> 8.防寒衣*2 件 <input type="checkbox"/> 9.水母衣*2 件	2.3.已由器材長清點完成,按清單上車
繩索 挑戰 裝備	<input type="checkbox"/> 1.靜力繩 11mm*1 條 <input type="checkbox"/> 2.金絲繩 6mm*1 條 <input type="checkbox"/> 3.制動器*2 個 <input type="checkbox"/> 4.8 字環*1 個 <input type="checkbox"/> 5.上升器*1 個 <input type="checkbox"/> 6.普魯士繩*1 條 <input type="checkbox"/> 7.馬克斯吊帶*2 件 <input type="checkbox"/> 8.繩索保護套：紅色*2 個;白色*4 片	
食材 炊具	<input type="checkbox"/> 1.水果糖*1 包 ; 77 乳加巧克力*1 包 <input type="checkbox"/> 2.飯糰（大*14 個;小*3 個） <input type="checkbox"/> 3.礦泉水*1 箱（背 14 瓶;10 瓶放車上） <input type="checkbox"/> 4.爐頭*1 個 <input type="checkbox"/> 5.圓形瓦斯罐*1 個 <input type="checkbox"/> 6.擋風板*1 個 <input type="checkbox"/> 7.打火機*1 個 <input type="checkbox"/> 8.奶茶包、咖啡包（每包 15-20 克）共 20 包 <input type="checkbox"/> 9.小茶壺*1 個 <input type="checkbox"/> 10.碗（可疊）*10 個 <input type="checkbox"/> 11.小湯匙*1 支 <input type="checkbox"/> 12.垃圾袋*2 個	飯糰估量： SH、K、Y、Win 8 大； M、W、H、J、Lin、 N 6 大、3 小
其他	<input type="checkbox"/> 1.簡易醫藥包*1 份 <input type="checkbox"/> 2.防水相機*1 台 <input type="checkbox"/> 3.橘色水桶*1 個（返程裝濕掉衣物） <input type="checkbox"/> 4.帆布（小）*4 條（車上墊椅子用）	
攜帶 工具	<input type="checkbox"/> 1.防水袋*4 個 <input type="checkbox"/> 2.溯溪用背包*4 個	



### 團體觀察紀錄表

紀錄者：黃思恬

單元名稱：讓我重新認識你（第一次團體）	出席/遲到：4（H、N、Y、Lin）/0 缺席：2（Win、J）
活動時間：103年 3月 28日 13：30～16：05	缺席及遲到原因：Win、J未到校
活動地點：學校教室	團體領導者/協同領導：黃思恬（M）/SH、W

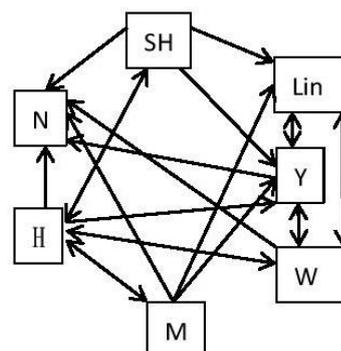
**單元目標**

- 一、洞察自我形象與看見別人眼中的自己
- 二、創造安全、信任的關係與環境
- 三、建立團體規範及澄清自發挑戰原則
- 四、形成共同動機與目標
- 五、設定改變行動，提昇個人的抱負期望與灌注希望

**座位圖**



**互動關係圖**



**團體過程摘要記錄**

- 一、團體前（13：30-13：40）
  - 1. N本學期首次進入團體，SH、W主動關心其近況。
  - 2. Y表示J今未到校，W請Y致電J，提醒今天下午為團體課程時間，兩生通話結束後，Y表示J有事，沒有要來。W表示要親自打給J，Y表示J在做指甲，無法接聽電話。
  - 3. 成員今日均未看到Win，稍作等待後，團體開始。
- 二、找自己、話我們（13：40-14：35）
  - 1. M以考驗團體默契為由，請成員挑選桌上一項屬於自己的代表物。
  - 2. M請成員思考如何將代表物放入袋中，且不讓其他成員看見。H即表示：「活動是妳想的，妳要告訴我們」M：「我想了一夜都想不出來，所以想請大家一起想」
  - 3. 而後團體出現猜拳、趴下、全部人先出去等意見…一段時間後，M確認成員想法，成員表示那就到教室外，全體先至教室外（M留在教室內），逐一進來將代表物放入袋中。最後，成員邀請M也選一個。
  - 4. 代表物揭曉，規則為一項代表物有三次猜測機會，確認後由M揭曉答案。（1-7為抽出順序）
    - （1）蝙蝠（N）：Y猜是N的，因為N喜歡深色，但N否認；N表示選擇蝙蝠是因為不知道要選

什麼。

- (2) 太空人 (SH) : SH表示本來要選猴子,但猴子被選走了,所以選擇太空人,代表冒險家的意含。
- (3) 大彈珠 (H) : M抽出彈珠時,H即刻表露是自己選的;H表示因為彈珠是透明的,且是男生在玩的、也是四顆彈珠中最大顆的。
- (4) 螃蟹 (W) : W表示螃蟹橫性霸道,但最後自己也會受傷。
- (5) 猴子 (Lin) : 因為很可愛。
- (6) 鯨魚 (Y) : 有自己名字的諧音。
- (7) 花博娃娃 (M) : H一直篤定表示娃娃是M的,而後小聲的向M表示因為有看到M拿娃娃;M表示因為自己喜歡可愛的東西;話題一度轉向花博,成員均未北上參觀,主因為交通費太貴。

5. 成員均在3次內猜中物品代表哪位成員。其中,N猜中所有成員的代表物,M進一步詢問猜中原因,N僅表示自己的直覺一直都很準。

6. 活動過程遇第一次下課時間,但成員表示不用下課,欲繼續進行活動。

### 三、全方位價值契約 (14:35-15:10 ; 15:20-15:45)

1. M以心願卡為工具,邀請成員挑選一張卡片代表上學期參與團體的感覺;再挑選一張卡片代表對本學期團體的期待。

2. 成員分享 (卡片圖樣詳見附件; 1-7非發言順序)

(1) 成員H:過去和未來的卡片均與時間有關,原因為每週都在期待星期五可以快點到。

(2) 成員N:過去-代表的是看著團體一次次的經過;未來-代表等待與期待。

(3) 成員Y:過去-因為工作後而開始中輟,中途才進入高關懷班,對大家不認識,所以用眼睛先觀察大家;未來-覺得6/6那天大家會捨不得分開。

(4) 成員Lin:過去-不知道為什麼選這張;未來-也表示不知道...M詢問Lin兩張均是人物,有特別意含?Lin表示沒有。SH詢問Lin喜歡哪一張?Lin表示喜歡未來有笑臉的那張。

(5) 協同領導SH:過去-成員雖然進進出出,但與每個人的相處感覺都很棒;未來-大家可以成為一個禮物與祝福。

(6) 協同領導W:過去-上學期很多課程都用箱子裝教材;未來-與M的感覺有點像,希望大家可以有豐富的學習。

(7) 領導者M:未來-大家可以像彩虹一樣有很豐富的學習與色彩。

3. M總結表示發現大家對團體均帶有期待,並請成員思考,期待接續的團體大家要如何一起走下去?有沒有特別的需求要先提出?可以將自己的想法寫在海報上。

4. 海報內容 (1-7非發言順序)

(1) 成員N:一開始在紙上劃上一塊黑色,M詢問意含,N表示喜歡黑色;M再詢問原因,N則未有表達。而後N以手將黑色抹成暈開而有漸層,引發成員關注,N最後以相同方式劃上不同顏色的色塊,圍住自己的名字。

(2) 成員H:「再玩一次現金流」,而後進行一些塗鴉。

(3) 成員Y:「紙不要用綠色」、「趕快出去玩」。也進行塗鴉,因線條呈現細緻獲得讚賞。

(4) 成員Lin：一直未有動作，也一度趴著睡覺。M鼓勵Lin試著寫下想法，Lin表示沒有，M回應「所以我安排什麼，妳都願意配合？」Lin點頭微笑示意。Lin於本活動最後約5分鐘在紙上進行塗鴉，但M未確認Lin的塗鴉意含。

(5) 協同領導SH：「健康」

(6) 協同領導W：「尊重別人」

(7) 領導者M：「大家一起完成10次的活動」

5. 因等待成員寫出期待，團體斷斷續續出現的沉默約有15分鐘；期間Y一邊塗鴉、一邊向W表示：「妳覺得我要怎麼向老闆要打工的錢？」SH、W向Y澄清她的擔心是什麼？Y表示因未做滿一個月，擔心老闆不給錢…W表示：「妳有去工作，老闆本就應該付工資」成員也同意W的說法，最後，Y表達仍會去爭取自己的工資。

#### 四、備案活動：五感體驗學習（15：45-16：10）

1. M說明規則，而後H表示要以個人賽進行，M進而瞭解原因，H認為個人完成任務的成就感勝過團體的成就。
2. Y即表示團體賽可以比較多人一起記；M以時間有限及團體賽較易達成任務為由，建議先以團體賽進行；W也附和以團體進行…而後團體達成共識，以團體賽進行。
3. 成員針對分工有零星討論，如：一人記5樣…但未有明確結論，成員即表示可以開始挑戰。
4. 挑戰開始，Y認真記數；H一邊記數、一邊重述物品名稱；N本來趴著看，物品拿出一半後，突然坐正更認真地看。
5. 驗收時間，成員逐一說出物品名稱。直至最後5樣，Y主動要求M提示；經提示後，剩最後2樣物品，此時下課鐘響，Lin表示不想猜了；H也表示想要回家；N仍努力回憶；M提出再給最後一分鐘，最後，N說出最後一樣物品，任務完成。

#### 五、團體結束，M提醒成員，下週上課時間為週四。

### 團體過程分析

#### 一、團體層面

##### 1. 目標達成狀況

- (1) 「找自己、話我們」活動，從成員相互猜測代表物當中，可見成員對彼此喜好有一定程度的瞭解（Y發現N喜歡深色；成員均知悉Lin喜歡可愛的物品），能準確地臆測各項物品代表何位成員；也在代表物分享過程，理解成員選擇物品的動機，但代表物與個人的連結尚屬表象層面（喜歡的顏色、型態、名字的諧音…），暫未能評估成員自我形象之洞察程度。
- (2) 「心願卡」團體經驗分享，可見團體課程的安排為成員到校上課的拉力，並也感受成員對本學期課程滿懷期待（意指期待來上課）；但成員暫未能具體表達學習層面的期待。
- (3) 「全方位價值契約」成員所表達的多為想要（want），屬自我需求的滿足。規範及目標僅由M、SH、W提出。
- (4) 因今日團體已進行團體規範與期待之文字撰寫，發現成員已出現疲態且團體尚未形成共同動機與目標，評估再進行「致全新的你」的寫信活動之成效有限。故以備案活動為替代，先培養成員願意挑戰之動機，成員也於今日活動發現，M的團體帶領形

式有別於手作課程，以挑戰性之任務活動為主。

## 2. 團體動力

### (1) 溝通與互動模式：

今日團體屬性多聚焦自我狀況的反思與陳述，成員彼此少自發性溝通行為；互動模式屬以領導者為中心模式，成員等待M對各項活動進行說明而後動作，活動的主持及對個別成員的提問也多由M主導。

### (2) 凝聚力 (cohesion) -吸引成員留在團體中所有力量與行動的結果

「找自己、話我們」、「五感體驗學習」兩活動有凝聚成員專注力，成員於「找」活動甚至願意放棄下課機會以達成任務，也見成員於挑戰成功後的喜悅。「全方位價值契約」過程凝聚力較為鬆散，成員各自行事，少有互動、討論。

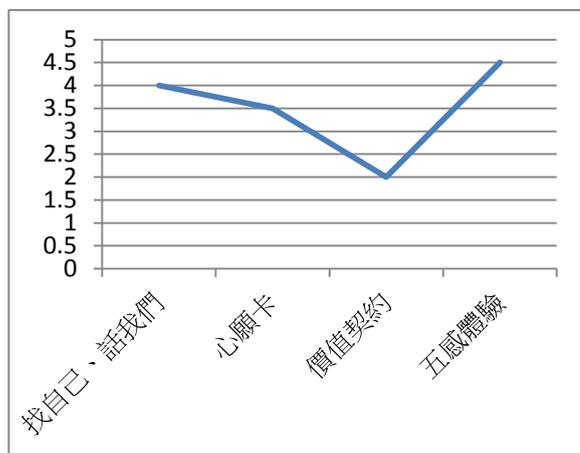
### (3) 社會整合和影響 (social integration influence) -規範、角色、地位

今日雖進行價值契約討論，但具體的團體規範均由領導者提出（尊重、健康、一起完成團體），成員僅表達於團體中想做的事（再玩現金流、趕快出去玩）。對活動規則（找自己、話我們）的想法，成員各自表達後，平和的形成共識。角色分化狀況尚不明顯，惟發現今日團體成員Y、N提出之意見獲採納機會高；H的意見獲採納機會相對較低；Lin則屬全然配合者。

### (4) 團體文化 (group culture) -共同信守的價值、信念、風俗習慣和傳統

此部份尚無具體現象可供陳述。

## 3. 團體氣氛 (分數越高表該活動氣氛相對熱絡)



說明：

1. 「找」(4分) -成員專注投入、彼此互動最為頻繁。
2. 「心」(3.5分) -成員專注尋找屬於自己心情的卡片，分享時間也專注聆聽。
3. 「價」(2分) -少討論互動，過程最為沉默。
4. 「五」(4.5分) -與「價」呈現反差情緒，認真記數與挑戰，終達成任務。

## 二、個人層面

1. 成員H：投入參與各項活動，也具挑戰意願，於團體中習於不斷發言，提出自我感受、想法與需求。相對於成員互動，與領導者互動更為頻繁。為達成目的而出現違反規則的行為，但事後又會承認自己的違規狀況。
2. 成員N：善於觀察，對挑戰性活動表現專注且願意挑戰。據SH、W表示，N參與團體以來，很少如今日團體如此專注；過去手作課程，N的表現似今日的Lin，沉默、在旁觀望、睡覺…
3. 成員Y：投入參與各項活動，也具挑戰意願，於感受、想法、意見之表達顯具體明確。團體對Y應屬相對安全之環境，W為Y的諮詢對象，Y會於團體中表露自己的生活狀況。
4. 成員Lin：心願卡所挑選卡片落差最大者，惟仍習於以「不知道」為回應，對感受、想法

之表達似顯得困難。相對於其他成員，接受挑戰的意願較低；惟感受Lin有參與團體之意願，能配合進行各項活動，團體結束也一一向M、SH、W道再見。

### 三、領導層面

#### 1. 成員對領導者的接受度

M於團體前已進行三次團體的參與觀察，成員已認識M並知悉3/28-6/6的團體內容由M規劃。今日團體對M表現友善態度，也能接受M的口語表達而後行動，評估成員對領導者更換的適應及接受度尚可。

#### 2. 成員對活動的接受度

成員發現M所規劃活動多為挑戰性任務，從今日活動之觀察，評估成員尚能接受此活動形式。惟部份成員也提出對活動安排之期待，應列入課程安排之參考。

#### 3. 領導者的領導技巧與反思

(1) 太專注活動的進行，忽略時間掌控，「五感體驗學習」未進行反思討論；「找」及「價值契約」活動之引導也不盡周全，未能引發共同經驗或團體外經驗之討論。

(2) 團體過程，太集中回應成員H的意見；部份活動忽略對個別成員的回應（未確認Lin最後於海報的塗鴉意含）。

#### (3) 改善方式

A. 更仔細確認團體前準備工作以緩和團體過程的緊張情緒及對各項活動有確實的掌握。

B. 於下次團體完成本次團體未盡事宜。

C. 與協同領導針對團體進行及個別成員狀況進行更周全的討論，以在團體進行中有更合宜的配搭。

### 四、後續計畫

#### 1. 下次活動計畫

##### (1) 完成第一次團體之未盡事宜

A. 第一次團體回顧-以問答方式評估成員的學習狀況，並協助第一次團體未到成員熟悉團體狀況；說明團體規範為可隨時進行調整及修改，以及何為自發性挑戰。

B. 反思討論-以「五感體驗學習」活動為主題，邀請成員表達記數物品過程之感受及成功經驗分享，於討論後再次挑戰，而後再進行分享。使成員熟悉反思討論過程與感受可以獲得之學習。

(2) 藉由任務活動，進行人際能力及問題解決能力之培育。

#### 2. 持續性目標

(1) 安全、信任關係與環境的營造-接納成員情緒與感受的表達，使成員對團體環境感到安全；領導者應評估成員狀況，必要時扮演示範角色，如反思的分享與感受的表達行為，使成員知悉可以如何做以形成學習。

(2) 形成共同動機與目標，並設定改變行動，提昇抱負與灌注希望-團體尚未形成共同及個人目標，領導者應把握每次的反思討論，據分享內容形成學習目標並引導之。另，於團體進入工作期前完成「致全新的你」活動。

附件：心願卡

成員	過去	未來
成員 H		
成員 N		
成員 Y		
成員 Lin		

附件：心願卡

成員	過去	未來
協同 領導 W		
協同 領導 SH		

## 團體觀察紀錄表

紀錄者：黃思恬

單元名稱：我們同在一起（第二次團體）	出席/遲到：3（Win、Y、Lin）/J 缺席：2（H、N）
活動時間：103年 4月 03日 13：30～16：05	缺席及遲到原因：H違規被導師禁上課程一次； N未到校； J忘要上課，經過團體戶外課程被成員叫住，而進入團體
活動地點：學校教室、學校停車場旁空地	團體領導者/協同領導：黃思恬（M）/SH、W

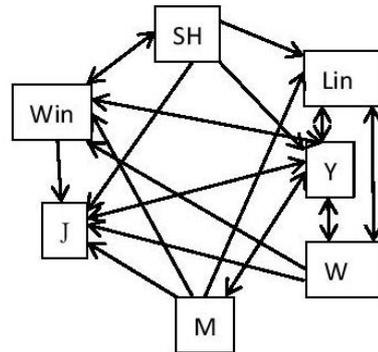
### 單元目標

- 一、前次團體回顧，並藉暖身活動進入單元主題
- 二、發展問題解決技巧、策略與能力
- 三、瞭解彼此的人際互動界線，催化人際溝通的感受表達並發展改變策略
- 四、檢視團體現況與角色適應、澄清
- 五、透過活動過程，使成員感受「我們同在一起」的一體感

### 座位圖



### 互動關係圖



### 團體過程摘要記錄

#### 一、團體前（13：30-13：40）

1. Y、Lin最先抵達教室協助開門，Y表示今天很累，因為上午就進學校了，原因為早上（約八點）與Lin在早餐店被主任抓到...Lin一進入教室即趴在桌上。
2. Y表示「今天可能只有我們兩個人，H被禁上課...」被禁課主因Y並不知悉。
3. 而後Win進入教室，M、W即刻關切Win上週何以未出席？Win一時顯得很困惑，無法清楚說明缺席原因。
4. Lin向M表示，N隨輔導室老師外出參訪，今未能出席；W詢問Y，是否有和J聯繫，Y表示J因工作很多天未到校，已經中輟了...

#### 二、五感體驗學習（13：40-14：15；14：25-14：40）

1. M以海報為工具，向Win說明第一次團體概況，回顧成員寫上的團體期待；並也藉此詢問Lin上週於海報上塗鴉的圖畫意含，Lin搖頭示意，M、W及成員對Lin塗鴉的畫法顯出興趣，紛

表達了對該塗鴉的看法。

2. Win於海報上寫下「趕快出去玩」。M向成員表示，往後的課程將進行多元的任務挑戰，過程中，若成員認為需要於海報上加上約定、期待或規則，隨時可將海報再拿出來討論。
3. 接著，M表示今天要從上週的最後一個活動開始，與成員產生連結。Y即刻說「記東西」SH以紙箱外殼（乖乖餅乾）圖案引發成員興趣，成員均抬頭觀望，Win還試圖往紙箱內看是否有餅乾在內。
4. M請成員向Win說明規則，Y、Lin接續做出說明（Lin自此未再趴著），M建議每成員（包含SH、W）說兩句，將規則串起來使Win明白。W陳述完後，團體指向SH，等待SH說規則，此時Lin突然完整地陳述所有規則，其他成員表情顯出佩服及讚賞。
5. M再表示，今天挑戰難度有增加，物品項目增多，也確實有餅乾在箱子內。成員紛紛表示自己負責記吃的東西，也邊回憶邊說出上週的物品，但團體未形成明確分工，即向M表示可以開始挑戰。
6. 過程中，Y專注地記憶每包餅乾名稱；Lin邊記邊念出每樣被抽出物品的特徵；Win對餅乾顯出興趣，但專注力不若Lin、Y。約抽出一半物品後，W提議先驗收一半，M表示將屆下課，同意W之建議。而後，Y精準地說出餅乾名稱；Lin則說出多樣物品及其特徵（M肯定及讚賞Y記得仔細；Lin記很多項，M也肯定Lin本週很不一樣）；Win在成員的協助下也說出5項（M請每位成員應至少說出5項）。直至最後5項物品，Lin要求提示，經M提示後，團體完成挑戰。
7. 下課時間Y、Lin留在教室。M邀兩生吃餅乾，兩生才動作。兩生與M、SH談話，互動熱絡（話題圍繞生肖、年齡...）；W至輔導室瞭解N、H狀況。
8. W返教室後，表示N今未到校；H則因違規被導師禁上高關懷班課程一次，違規狀況則不清楚（第一節團體過程，M欲關切H被禁課原因，Y表示應是H違規，因為他很白目...）
9. 第二回合，成員依循第一回合模式（Y記餅乾；Lin觀察物品特徵），挑戰順利完成。過程中，Y提出由大家考M。M接受挑戰，但M說出4、5項物品後開始要求提示...成員積極地陳述物品特徵以協助M回憶（Win也湊至W旁，予以M提示），最後M挑戰成功。

### 三、挪亞方舟（14：40-15：10；15：10-15：50）

1. M表示接續活動需要大空間，團體需移至戶外。成員欣然接受，團體移至體育館外空地（Y、Lin協助拿器材）。
2. 移動過程，M向Lin表示：「感覺妳今天復活了！妳上週看起來很累，還好嗎？」Lin則回應「沒有怎麼樣」另，M再次向Win表達：「你上週沒來，我們都好緊張、也很擔心」Win回應：「我想到我上星期為什麼沒來了，因為發燒...」（M對Win身體復原狀況稍做關心，Win表示現在已復原）
3. 抵達定點，M以「知道五月天演唱會叫什麼嗎？」為題開始活動，Y即刻回應「挪亞方舟」M說明規則，Y則回應「哦～～是不是就這樣拉、拉、拉」M請成員先上船，Lin表示M也要上來，M欣然接受邀請並立即上船，並強調我們全部在同一艘船上了，一起努力吧！
4. 上船後，遇第二次下課時間，團體遭到干擾：
  - (1) 過去參與過團體的學生主動上前打招呼，並詢問協會近期是否有辦理活動，SH、W予以回應。

(2) Y、Win、Lin的同班同學經過團體，頻上前詢問：「你們在幹嘛？」

5. 團體因此停頓一段時間後...Y向成員表示：「來吧」Y稍做思考，再表示：「先拉一個角」SH拉起一角，其他成員呈觀望狀。而後，Lin提議是否可先以兩兩一組練習，然後再全部一起挑戰？M停頓考慮，而後同意。練習順序為Lin、Y;SH、Win;M、W。
6. 第三節，體育館前有兩班級將進行體育課，團體決定更換位置;經過一次轉換，最後定點於停車場旁空地。團體進行第一次挑戰，過程多由Y指揮，Lin從旁協助，挑戰順利完成。Lin隨即提出可不可以玩「鬼抓人」M停頓思考，成員則等待。而後，M看見Y、Lin兩人抱在一起，即請團體再進行一次挑戰，但增加兩障礙，其一為Y、Lin兩人需維持抱在一起姿勢，其二為兩生不可出聲，僅能以肢體與團體互動。
7. 成員未有停頓即刻再挑戰，第一次失敗;再進行第二次時，J突經過團體，被Y叫住。J好奇地詢問：「你們在幹嘛？」M請J觀察，並鼓勵團隊挑戰，過程中，Y、Lin未完全遵照規則（仍有出聲指揮），最後團體完成挑戰。

#### 四、反思討論（15：50-16：05）

1. 挑戰結束，Y即熱切地與J聊天，Lin仍提議玩抓人遊戲...團體座位如戶外1。M試圖聚集團體，但成員未予以回應。一段時間後，SH請成員聽一下M說話。M表示想確認一下團體現況，因方才Lin提出再進行遊戲。Lin隨即表示時間可能不夠了...M則提議，團體圍著帆布坐下，邊吃餅乾邊分享一下今天活動的感受，成員同意，團體座位轉換為戶外2。
2. 成員等待SH至車上拿餅乾，M向J說明上週團體至今的狀況。此時，學務主任從團體前經過，J、Y、Lin顯得非常緊張，Y立刻綁頭髮、Lin將耳環摘下、J低頭並不停詢問「她走了沒？」Win積極地向J回報「還沒還沒！妳就先低著頭」邊觀望主任動向。直至主任遠離團體，Win跟大家說沒事了！成員似鬆了一口氣並向SH、W表示，主任很兇...
3. 而後，M向J表示上週成員均表達對參與團體之期待，請J也思考此問題，J即詢問成員都寫什麼？成員向J做出回應，J表示也是想趕快出去玩！M表示下週為外出行程，並也提醒成員下週集合時間與注意事項。另，M再次強調團體共同學習的重要性，向J表示，J已經很可惜的錯過兩次...接續的8次很希望J與我們一起！並以接續將有4次外出活動引發J參與動機。
4. 此時，成員已較顯專注。M讓團體形成輪流分享形式，邀請Win分享，Win表示五感體驗活動Lin很厲害;Lin表示很好玩、很开心、很快樂！SH則說要對Lin回應，因為Lin今天團體一開始和之後的表現反差很大（一開始看起來很累），轉變的原因是什麼？Lin表示只是因為很累，且自己有起床氣...
5. 最後，M肯定成員今日的表現也謝謝成員的參與。期待下週與成員再進行不同挑戰，團體結束。

#### 團體過程分析

##### 一、團體層面

##### 1. 目標達成狀況

- (1) 藉海報討論澄清「價值契約」意含，並使新進入團體成員（Win）對團體過程有大致圖像;另，也完成上週團體未盡事宜，使個別成員於海報的表達獲團體關注。
- (2) 成員於「五感」、「挪亞方舟」活動有出現問題解決策略並形成行動，惟意見的形

成多屬單方提出、其他方配合，見角色分化現象但未能促成更多討論。

- (3) 「挪亞方舟」活動未能催化成員對人際界線的覺察，評估任務過程尚在成員可接受之舒適範圍；成員有提出對個別成員的想法、感受，但因當事者（H）未出席，考量團體尚在形成階段，為避免成為抱怨或批鬥，未延續討論。
- (4) 團體已漸形成一體感，成員願意付出個人力量以共同達成任務，也從行動中認同領導者為團體之一員。

## 2. 團體動力

### (1) 溝通與互動模式：

與上週團體相較，成員間、成員對領導者有較頻繁的雙向溝通，協助彼此並促成團體任務的達成。也漸形成以團體為主的互動，在理解任務規則後，自發性進行挑戰；另，女生成員所形成的次團體與私下溝通行為也漸明顯。

### (2) 凝聚力 (cohesion) - 吸引成員留在團體中所有力量與行動的結果

「五感體驗學習」引發成員挑戰意願並破除團體開始時的沉默。「挪亞方舟」因歷經場地轉換、其他干擾與新成員進入，成員專注力受影響；惟，仍肯定成員在此等物理環境下仍願意共同完成團體任務。

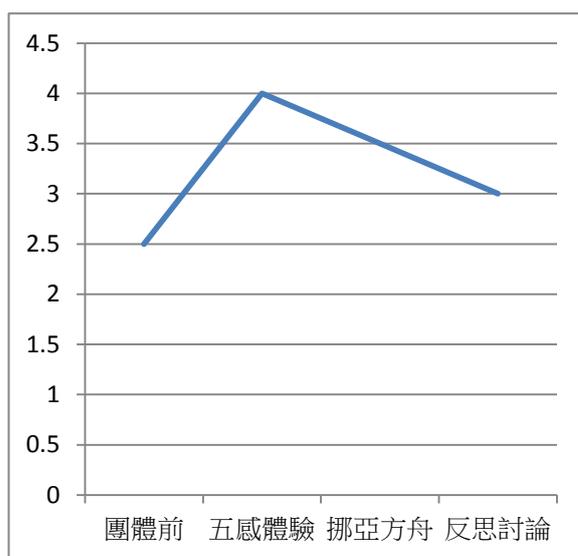
### (3) 社會整合和影響 (social integration influence) - 規範、角色、地位

- A. 成員出團體教室後，原期待能至校外活動，在M表達執行層面的限制後，成員未再提出需求，並依從引導完成挑戰，見成員之自我約束力。
- B. 「挪亞方舟」進階挑戰，成員在未依挑戰限制下完成，雖見成員欲成功之動機，也發現可再挑戰成員對活動規則的遵守程度。
- C. 挑戰過程見角色分化現象，Y主動促成團體行動並提出問題解決策略；Lin積極配合Y的意見並也提出建議；Win則較需鼓勵與引導，方能融入團體狀況。

### (4) 團體文化 (group culture) - 共同信守的價值、信念、風俗習慣和傳統

此部份尚無具體現象可供陳述。

## 3. 團體氣氛 (分數越高表該活動氣氛相對熱絡)



說明：

- 1. 「團體前」(2.5分) - 成員生理狀況顯疲憊，且成員數較上週少。
- 2. 「五」(4分) - 成員對活動顯出興趣並具挑戰動機。
- 3. 「挪」(3.5分) - 經活動地點兩次轉換，需適應戶外環境與干擾；並，挑戰強度尚在舒適範圍。
- 4. 「反」(3分) - 團體首次的反思，僅催化成員進行感受的分享，未引發成員間更共同經驗感受。

## 二、個人層面

1. 成員Y：多主動表現，能催化團體任務的挑戰，形成正向影響。Y已不只一次私下提出對H的個人感受，需關注此議題之延續狀況；另，J進入團體後，Y專注力始集中於兩人的互動，應評估此狀況對團體形成之影響。
2. 成員Lin：今日團體多有口語之表達，於反思討論也陳述情緒轉換之原因，表現趨於積極，並見Lin對團體的正向感受。兩次需求提出（先兩兩練習再挑戰、玩鬼抓人遊戲）之行為亦有別於過去的沉默、配合，應更予以正向增強。
3. 成員Win：進入團體後之適應狀況尚可，但有游離團體之現象，需經由提醒而再進入團體，對團體之一體感受相對較低。
4. 成員J：成員原已認識，即便J兩次未到，進入團體後能自然地與成員產生連結；因學校以外之拉力，使J對團體的認同感不若其他成員，此為應處理之議題。

### 三、領導層面

#### 1. 成員對領導者的接受度

成員今日與M有頻繁的雙向互動，並從活動中邀請M為團體一員；另，Y今日請M、W協助填寫活動日誌（過去僅請W協助），可見成員對M領導角色的認同。另，成員對M的活動帶領也未見抗拒。

#### 2. 成員對活動的接受度

成員對「五感體驗」的挑戰動機仍為積極；也主動思考「挪亞方舟」的問題解決方法。評估成員對此等活動有投入之意願，可持續從此進行復原力之培育。

#### 3. 領導者的領導技巧與反思

- (1) 有嘗試於第一節課控制團體節奏為慢，並進行上週團體未盡事宜之處理。
- (2) 戶外活動的團體前評估不足，致進行戶外團體遭遇太多干擾狀況。
- (3) 於團體中有兩度停頓，其一為Lin於「挪」建議先兩兩練習，其二為「挪」第一次挑戰成功時。此停頓形成由團體成員等待領導者之狀況。
- (4) 對個別成員的回應不足：
  - A. Y幾度提醒M填寫活動日誌，M除承諾會完成外，可再肯定Y對被交待事務的負責態度。
  - B. M在Lin兩次提出建議時均有停頓，應在第一時間予以眼神或微笑示意，以讓Lin感受其表達有獲回應，增強Lin持續能提出需求之動機。
  - C. J進入團體時，M應更積極使J瞭解團體現況，以使J更快融入團體情境。
- (5) 反思討論尚未能深入，除引導技巧的使用，也與物理環境的選擇與干擾有關。
- (6) 成員於團體過程有多處正向表現，M於團體後督導才覺察，M也發現自我對團體仍多處問題取向之評估。
- (7) 改善方式
  - A. 確實執行團體前環境評估及各項準備工作。
  - B. 轉化「問題取向」眼光，嘗試更頻繁地使用正向引導語句，並於成員表現正向行為時積極地予以話語肯定。
  - C. 反思討論層面，應持續使成員適應於活動中反思，並可靈活運用活動教具以為輔佐。

#### 四、後續計畫

##### 1. 下次活動計畫

- (1) 進行戶外團體，使成員體驗在不確定性相對較高的環境中進行挑戰，學習保護自己與夥伴，引發責任感與利社會行為。
- (2) 將信念圈活動融入反思討論，形成學習目標與改變動機。

##### 2. 持續性目標：安全、信任關係與環境的營造

- (1) 接納成員情緒與感受的表達，使成員對團體環境感到安全，領導者也需適時扮演示範角色。
- (2) 引導成員對人際界線與感受的覺察，使成員於安全的情境中，將個別感受轉化為可公開討論之議題。

## 團體觀察紀錄表

紀錄者：黃思恬

單元名稱：你我都重要！（第三次團體）	出席/遲到：3（Win、Y、Lin）/H 缺席：2（J、N）
活動時間：103年 4月 11日 12：30～16：20	缺席及遲到原因： J未到校且未能取得聯繫； N未到校，以不想溯溪為由，拒絕參與； H於美術教室補繳作業
活動地點：高雄市探索體驗學園	團體領導者/協同領導：黃思恬（M）/SH、W

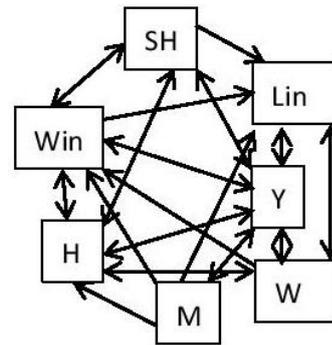
### 單元目標

- 一、前次團體回顧，新環境、新挑戰動機之引發。
- 二、透過戶外體驗，學習保護自己與夥伴，引發責任感與利社會行為。
- 三、於繩索體驗確保過程提昇團體凝聚力。
- 四、於挑戰過程洞察自我之狀況，並形成改變目標。

### 座位圖



### 互動關係圖



### 團體過程摘要記錄

#### 一、團體前（12：40-13：30）

1. M進入輔導室，Y、Lin、Win已在輔導室內，輔導老師正協助確認H、J動向。
2. M上前與Win寒暄，Win即刻生氣地表達今早與生教組長的衝突，主因為Win雖依指示剪頭髮，生教組長仍不滿意，並向Win表示「如果不想來就回去」，Win因而調頭離校（再於午間返校），M傾聽並回應從Win的敘述中所感受的無奈、失落及委屈。
3. 同時，輔導老師回報H動態，H於美術教室補作業，需補至午休結束。另，Y、輔導老師致電J，J皆未接聽。輔導老師再致電Y家中，但遭Y的祖母掛電話。輔導老師建議出發時直接至Y家中，Y表示，即便這樣也未必叫得動J，而且J一定還要先洗澡...輔導主任請Y每次上課前打電話給J，Y向輔導主任表示已經很久未與J聯繫，卻轉身小聲地向M表示，其實每天會用LINE與J聯絡。M即請Y提醒J上課，Y無奈地表示，J因為工作都很晚睡，沒辦法叫醒她...並拉著Lin說，J又不像Lin，還叫得動，Lin微笑表示同意。
4. 輔導老師再表示，N以為今天要溯溪，因而拒絕參與；另請成員決定是否要等H。輔導老師

問M要幾個人？M表示至少要有4位，M也讓老師知悉，對參與人數的堅持非因正在執行研究，而是關乎成員能在團隊中學習。

5. 是否等待H，成員未表態；M向成員表示，今日所設計活動必須至少4人方能進行，期待成員等待H，成員表示理解。M見成員精神沒有很好（Y、Lin、Win因中午到校，均未吃飯；Lin向M表示昨晚睡且早起，很累...），決定讓成員至教室等待，Y提議至1樓迴廊，M同意。另，SH允諾Win，前往學園途中會停車讓Win買午餐。
6. 於一樓迴廊，成員與M、SH輕鬆的談話（詢問M台南好玩的去處、向M說明新崛江怎麼去、從手機殼談喜好...），成員呈休息狀、或坐或趴著。直至鐘響，Win至美術教室通知H團體動向。
7. 而後H奔向團體並表示不知道今天12：30就開始，否則不會答應去補作業。M向H表示，應向成員道謝，因M請成員等待H，成員均願意。

## 二、驅車前往體驗學園（13：30-14：20）

1. 甫上車時，因車內溫度較高，成員覺得很熱，情緒顯躁動，調整冷氣溫度（H邊調整邊詢問第三排成員是否有吹到）一段時間後，躁動情緒趨平穩。
2. SH於7-11停留，讓成員下車購餐，W提醒成員需於車上完成用餐，讓成員知悉抵達學園即開始活動。
3. 車上座位與環境（成員以手機播放音樂）不易形成討論，成員自由引發話題。Lin分享往學園路線是自己以前住的地方；Y提及○國中都不抓違規；H提及升學，認為讀書沒有用，並看著M說「像你念到大學，還不是要靠我們才能畢業」，SH問H為什麼還是要升學，H表示因為媽媽要他升學，因為12年國教。M、SH問「那你自己怎麼想？」H回應「還是要唸阿」

## 三、抵達學園，室內討論（14：20-14：35）

1. M讓成員知悉今日活動時間有限，再次向成員說明何以期待每次團體要「大家一起參與」因為每一次的過程都是在裝備團體進入更大的挑戰。M進行上次團體回顧，成員均記得「挪亞方舟」的挑戰，情緒顯得正向。M帶領成員回顧上週一起翻面的過程。
2. M向成員宣佈今日將進行一項「離開地球表面」的挑戰，H即興奮的說「要高空彈跳！」Y則語帶擔心的表示「我有不好的預感」Lin、Win也顯得面有難色；W隨即緩和地表示「是綜合一下的」
3. M同理成員情緒，表示有發現成員的擔心，說明今日要進行的為中低空挑戰；並解釋戶外環境相較於團體教室的風險，也向成員保證，在依循規則的情況下，M、SH、W會讓成員安全的進行挑戰。此時，成員的焦慮感未再提昇。

## 四、蔓藤路挑戰（14：35-15：30）

1. 團體移至戶外，H邊移動邊表示「為什麼不要高空彈跳？」M提醒H「剛剛是否有聽見夥伴表示怕高、然後很害怕？」H能接受M的提醒。
2. 暖身後，M進行安全說明，使成員知悉不當動作的高度危險；M再說明確保動作，讓成員知悉挑戰非單獨行動，為團體進行。另強調挑戰的難易會視成員狀況調整。
3. 第一次挑戰：挑戰者雙手扶助夥伴，試走繩索，經驗離開地面之感受，熟悉繩索
  - (1) M示範挑戰宣示語，請成員每次挑戰均要宣誓，挑戰順序為Lin→Y→H→Win
  - (2) 成員紛表示很晃，均小心翼翼、徐徐前進；成員會予以彼此建議，並提醒挑戰成員

挑戰前討論的行進策略。

(3) M、SH、W提醒成員專注確保，並請成員於挑戰者挑戰結束後予以掌聲鼓勵。

(4) 成員經過此過程，專注力進入挑戰中，不似室內討論的焦慮情緒；轉而等待進階挑戰的說明。

4. 第二次挑戰：挑戰者設法自己抓取蔓藤（繩子），其他夥伴進行地面確保

(1) 挑戰順序為H→Y→Lin→Win→H

(2) 挑戰過程

A. H-前兩次均抓繩失敗，而後挑戰轉為保送一半繩子；第三次至中間失敗；W詢問是否繼續挑戰，還是先給別人挑戰機會，H表示先給別人。H最後一次有完成挑戰。

B. Y-成員紛主動保送繩子給Y，H沿途提供自己的經驗；SH提出，最後一條由自己抓，Y挑戰完成。

C. Lin-直說自己抓不到，卻一手就抓到繩子，M即刻予以信心支持。Lin於確保過程會主動向挑戰者加油打氣。

D. Win-眼神透露不確定感，宣誓聲小；成員紛予以支持（大聲對Win說加油）；M、SH在Win宣誓後，大聲、肯定的說願意協助Win。Win完成挑戰。

(3) M、SH、W過程中持續肯定成員表現的協助行為。

5. 期間，成員因遭蚊咬而顯得不舒服，SH建議團體先進室內擦藥；成員紛表示「沒關係，而且不是說時間不夠」欲繼續將挑戰完成。

6. 第三次挑戰：因確保人數不足，挑戰改為兩兩一組由同一邊上繩

(1) 成員對如何分組展開自發性討論，M等待成員討論。成員而後自行完成分組。

(2) 挑戰順序為H（後上繩）、Y（先上繩）→Win（後上繩）、Lin（先上繩）

(3) 此次挑戰，成員主動運用方才兩次的成功經驗並非常專注；成員也彼此提出建議。

(4) M、SH提醒成員注意同組夥伴所提出的需求（需等待或協助拉繩…）兩組均完成挑戰。

#### 五、反思討論（15：30-15：45）

1. 團體進入室內，成員對W、SH拉住由扁帶綁成的圓圈感到有趣，紛紛跟著拉住，團體形成圓圈。M引導成員分享：認為自己如何完成挑戰？挑戰前後的感覺？此刻的感受等...

2. 分享內容（1）～（4）為發言順序

(1) Lin-很刺激、很好玩

(2) H-就走走停停走走...經引導後再表示，因為大家有幫忙，才完成挑戰。並具體說出每位成員協助自己的行動

(3) Y-可以完成挑戰是因為H很配合（意指第三次挑戰）；H即刻跟著回應，Y也很配合

(4) Win-很好玩...SH詢問，是活動好玩？還是跟大家一起好玩？Win即回應「是跟大家一起，所以好玩」

#### 六、返校（15：45-16：20）

1. Y表示欲坐第二排以緩和暈車狀況，Win讓出第二排座位。

2. 成員步出討論室後即交換手機遊戲致車上聲音吵雜；Y上車不久仍出現暈車狀況，且比去程

顯得更不舒服。SH試圖讓團體再形成討論，H即刻回應「剛剛已經討論了」Y、Win已呈休息狀，討論未形成。

3. H因16:15要打工，途中不停關切時間，並出現抱怨、責備語句。SH、W讓H知悉，已設法走最近的路返校，並提出如何向雇主解釋之建議，H情緒漸緩和。抵達學校後，團體結束。

### 團體過程分析

#### 一、團體層面

##### 1. 目標達成狀況

- (1) 透過團體回顧及引導，有引發成員挑戰動機，惟成員於挑戰初期多呈焦慮緊張情緒，經過循序漸進的挑戰歷程，成員開始對挑戰具有信心，願意接受更高難度之任務，展現自我效能。
- (2) 成員於挑戰及確保過程，專注力達致高點，凝聚力佳。自主形成討論並主動予以建議及經驗傳承，表現利社會行為。
- (3) 成員於挑戰過程在行為及信念產生改變，如：發現中低空挑戰未如想像中困難（或容易達成）、從焦慮緊張轉為專注投入、想法從一定拉不到轉為相互保護且達成任務…領導者於挑戰及反思過程均再以話語肯定成員之改變，惟尚未能將此經驗形成改變目標。

##### 2. 團體動力

###### (1) 溝通與互動模式：

蔓藤路挑戰前，少自發性討論並屬以領導者為中心的互動；任務挑戰過程，成員自主形成問題解決策略之討論，並成員間正向互動頻繁。

###### (2) 凝聚力 (cohesion) -吸引成員留在團體中所有力量與行動的結果

戶外挑戰所形成之凝聚力為三次團體以來最高，成員專注投入且協助彼此，並具解決問題的堅持力。從行動結果具體展現「我們同在一起」的一體感。

###### (3) 社會整合和影響 (social integration influence) -規範、角色、地位

A. 團體尚未形成具體的規範項目，但看見成員對M要求之安全規範遵守度高。

###### B. 角色分析

a. 成員H-示範（勇於接受挑戰、提出建議）

b. 成員Y-示範（坦承自我狀況、不逞強）、協助（提出建議）、思考解決策略

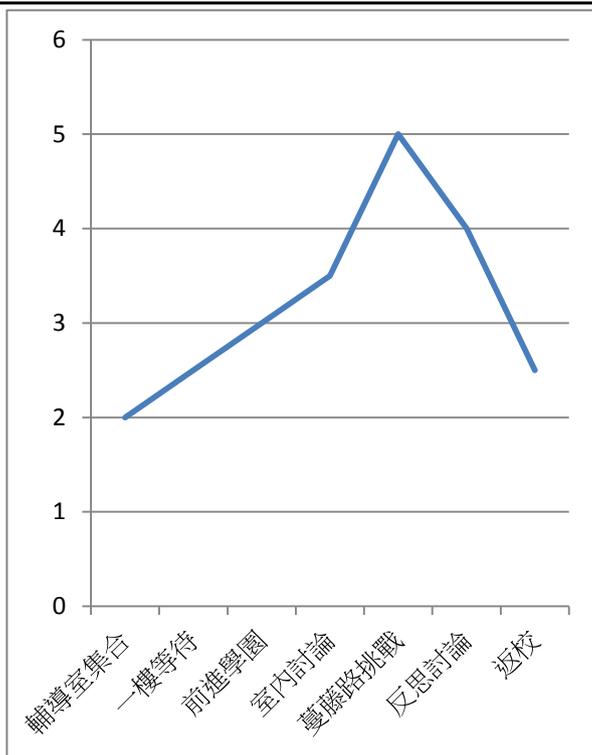
c. 成員Lin-協助（關心成員需求，予以鼓勵協助）

d. 成員Win-退縮懷疑，對挑戰沒有信心，需透過團體力量以面對挑戰。

###### (4) 團體文化 (group culture) -共同信守的價值、信念、風俗習慣和傳統

團體需由成員共同參與方能形成更大價值之信念漸成形。

##### 3. 團體氣氛（分數越高表該活動氣氛相對熱絡）



說明：

1. 「集合」(2分)-許多事件同時產生，Win的負向情緒欲被傾聽、理解，且未用餐；Y正聯繫J，但未取得聯繫；Lin精神疲憊；H動向未知…形成些許不確定感。
2. 「等待H」(2.5分)-成員知悉團體行程不會更動。環境轉換並以輕鬆話題為媒介，成員負向情緒見緩解，也稍作休息。
3. 「前進學園」(3分)-氛圍輕鬆，成員對外出活動顯期待，預備進入挑戰。
4. 「室內討論」(3.5分)-從團體回顧引發由團隊形成挑戰之動力，但成員對挑戰的接受度顯出不確定感，尚未形成挑戰決心。
5. 「蔓藤路」(5分)-今日團體凝聚力的最高點，團體動力隨任務循序的達成逐步上升。
6. 「反思討論」(4分)-成員剛經驗一項全新的挑戰，團隊士氣仍高，經由引導，使挑戰行動及人際互動行為形成具體回饋，成員感受正向。
7. 「返校」(2.5分)-團體至今，成員精神稍顯疲憊，(團體前的等待及車上用餐，成員於去程並無足夠休息)，H的時間壓力也使團體氛圍顯緊張。

## 二、個人層面

1. 成員Y：起初對戶外繩索挑戰表示擔心，親自體驗後始發現自我有達成目標之能力，信心顯提昇，能正面接受難度增加的挑戰，也主動予以夥伴建議與協助。
2. 成員Lin：在挑戰中直接地經驗自我評價（自覺無法達成目標）與實際行動（有能力達成目標）情況之差異；也持續表達對活動過程的正向感受。另，Lin為團隊中表現利社會行為最頻繁者。
3. 成員Win：從Win與師長的衝突及等待至外出才買午餐（Win一度想先私自離校購餐）的表現可見Win願意遵守規則，但其所獲得的回應卻是指責與拒絕（指師長衝突事件）…Win選擇負面反擊的同時，可能使其校園生活更形邊緣化。惡性循環的結果導致Win看不見自我價值與低自信，此狀況也顯現於團體過程，Win選擇游離於團體並對挑戰沒有信心。今日團體對Win應為一次突破，團隊鼓勵與等待Win，Win從逃避挑戰到經驗團隊協助與激勵過程，最後也達成任務。當其表達「好玩是因為和大家一起」不僅是Win對團體參與眼光的轉變，對團隊也是很大的鼓勵。
4. 成員H：去程途中對升學議題的表達，可見其對生涯的不確定感，一面否定就學的沒用處，一面又想跟進在主流文化中。於此部份，可透過接續的反思引導，讓H看見此議題，並經由團體討論瞭解成員對生涯（或就學）規劃的具體期待或擔心，以形成改變目標。今日團體，使H於自我狀況之評估及同理心有所經驗，H原期待直接進行高空體驗，經提醒後可理解團體其他夥伴的心理預備狀況及感受，並經由實際體驗發現，即便是中低空體驗，依然極具挑戰性。

## 三、領導層面

1. 成員對領導者的接受度

藉團體等待時間，M與成員有輕鬆談話之機會，成員與M的互動更形自在。M於安全說明向成

員解釋何以態度轉趨嚴格，成員理解並接受M對繩索使用規則及安全確保之要求，雖挑戰時間受壓縮，但過程流暢。

## 2. 成員對活動的接受度

成員對蔓藤路挑戰，從情緒焦慮緊張轉為具達成任務之信心。並團體凝聚力也於此達致高點，可見成員對此挑戰之接受度高。

## 3. 領導者的領導技巧與反思

(1) 團體因等待H延遲開始、N對課程的誤解，導因於M執行前置工作仍不完善。

(2) 團體過程，M積極予以成員正向支持，並有引發成員同理彼此狀況及挑戰信心。惟未能將成員正向表現更自然地融入反思討論以延續經驗感受。

(3) 改善方式

A. 除口頭進行團體預告，發給成員團體課程表。並於團體前確認J、N缺席團體主因（團體未能引發參與動機？團體成員？個人因素？）以確實掌握團體人數。

B. 反思討論，M應展現更多示範行為，具體陳述自我感受，使成員有所參照後更知悉討論面向並對自我狀況有所覺察。

C. 外出活動，於車上進行未盡事宜討論，確實會有環境因素的干擾；往後，若仍必須於車上進行反思，M應於上車前進行預告，使成員的心理狀況能有所預備。

## 四、後續計畫

### 1. 下次活動計畫

(1) 完成本週團體未盡事宜，進行團體前反思，藉蔓藤路之經驗彩繪，使成員洞察自我狀況並形成改變目標。

(2) 透過桌遊活動深化團隊互動關係並持續培養挑戰的信心。

### 2. 持續性目標：安全、信任關係與環境的營造；培育成員對達成改變目標具有信心

(1) 接納成員情緒與感受的表達，並使成員覺察自我情緒語感受代表之意義，領導者也需適時扮演示範角色。

(2) 引導成員對人際界線與感受的覺察，使成員於安全的情境中，將個別感受轉化為可公開討論之議題。

(3) 對成員正向行為予以肯定，使成員於團體過程經驗自我的各種可能。

## 團體觀察紀錄表

紀錄者：黃思恬

單元名稱：桌上競技場（第四次團體）	出席/遲到：3（H、Y、Lin）/2（Win、J） 缺席：N 缺席及遲到原因：N未到校； Win身體不適上午未到校，經聯繫後於水瓶座活動進入團體； J上午未到校，經聯繫後於第二節進入團體
活動時間：103年 4月 18日 13：30～16：05	團體領導者/協同領導：黃思恬（M）/SH、W
活動地點：學校教室	團體領導者/協同領導：黃思恬（M）/SH、W

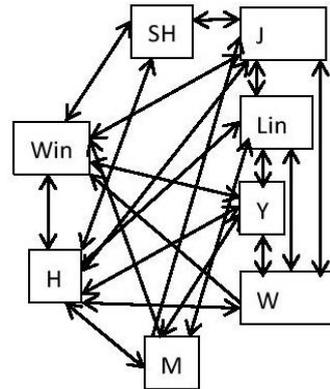
### 單元目標

- 一、以經驗彩繪活動進行團體回顧，透過討論進入活動主題。
- 二、透過桌遊活動深化團隊互動關係並持續培養挑戰的信心。
- 三、引導成員覺察活動過程的感受，於安全的情境中，將個別感受轉化為可公開討論之議題。

### 座位圖



### 互動關係圖



### 團體過程摘要記錄

- 一、團體前（13：25-13：35）
  1. Y、Lin、H抵達教室，Y表示有與J取得聯繫並轉述J會來團體；W請成員聯繫Win，Y即刻協助聯繫，而後轉述Win正要過來。
  2. M發給成員課程單並與成員討論戶外活動的集合時間，5/30、6/6為全天課程，成員因上午的集合時間有一些討論，H主動與Y、Lin商量是否可以8點集合，Y、Lin原擔心無法早起，H說明原因後（若8：30，第一節課已經開始，擔心導師會有意見），Y、Lin願意配合，兩人及開始討論需幾點起床等細節。M告知成員於戶外活動前會發給行前通知單，另請成員記得每次的集合時間（成員即拿起手機寫入行事曆中）。
- 二、經驗彩繪（13：35-14：35）
  1. M與成員一起整理上週經驗，成員回應熱絡。M再請成員以繪圖方式畫出一條路，路有起點、終點、途中風景以及在終點會看見的東西。成員仍不甚明白，M示範後，成員始投入進行

經驗彩繪。

2. 經驗分享：(1)～(6)為發言順序

- (1) M-終點為綠意盎然的樹，也是M對6/6大家一起完成課程的圖象。另，每一個顏色不同的人頭代表每一位夥伴，M回饋4/11挑戰過程對每一位成員印象深刻的正向表現。
- (2) Lin-陳述4/11挑戰過程的好天氣與看見很多蟲…在終點會看見一棵樹，樹中間有一個空心的洞。M好奇的詢問Lin覺得在空心的洞中會看見什麼？Lin則玩笑地回應就是蜘蛛、蚊子、蟲（重複前面分享過的話）
- (3) Y-對4/11天空很藍卻不熱的好天氣印象深刻，繩子很晃，當時一直喊著有鬼…在終點看見的是一群互相協助的好朋友。
- (4) W-腦中浮現是由石頭鋪起來的路。畫的過程才在想那天有什麼，所以在盡頭畫了一棵樹，有涼涼的樹蔭，然後那天天空很藍。
- (5) H-路的起點是嘗試，中間的岔路有困難、恐懼、放棄，在終點會看見的是一群會為你打氣的朋友。
- (6) SH-一條越來越寬的路，雙手有繩子可以抓，地面是綠草；終點看見的是炙熱的太陽。
- (7) J於M開始分享時進入教室，M向J介紹現正進行的活動，J表示理解。J進入團體後，成員專注力經過不集中（多私下談話）到回到團體討論之過程。

三、水瓶座桌遊（14：35-15：10）；矮人礦坑桌遊（15：10-16：05）

1. 成員對M準備的桌遊甚感興趣，M引導成員理解進行桌遊的目的，鼓勵成員感受抵達目的過程可能遭遇的困難，然，此時成員注意力不甚集中…Win也於此時抵達教室。成員迫切欲知悉如何操作，M進行說明。
2. 成員嘗試進行第一回合，對卡片如何排放及行動卡之功能尚未完全理解，但成員均會主動提問M。熟悉玩法後，成員對活動更顯高度興趣，紛紛猜測彼此的任務卡圖片，互動熱絡。兩回合均由J獲勝。
3. M、W邀請J分享致勝原因，J微笑但頻說不知道…SH提醒J，主動提問及思考的過程可能均為致勝的原因。
4. 此時，成員積極的協助M整理牌卡，欲繼續遊戲；但M將再進行進階的挑戰活動，成員紛表達反對，並鼓動地說「玩這個！」M、W仍鼓勵成員嘗試新活動，成員顯不接受，並開始語帶威脅地表示，要玩新的就不要玩…M沉默等待，並仍拿出矮人礦坑牌卡進行分類；W再表示「剛剛那個是個人挑戰，新的是團體挑戰，要不要試試」Y即表示「那要怎麼玩？」H看到牌卡後跟著說「看起來很像很好玩，不然玩玩看」
5. 成員則又開始催促M說明規則，M接續說明，而後矮人礦坑挑戰開始。成員仍投入活動，有不理解處也積極提問。此回合成員也更靈活使用行動卡以達成目的，並遵守遊戲規則。過程中，M、W提醒成員應積極臆測誰為同盟以及如何一起達成任務？最終結果為好礦工（Y、Lin、Win）獲勝，結果揭曉後，成員紛表示有猜出誰是壞礦工。
6. M詢問成員感覺兩活動的相異處？成員回應第一個是自己挑戰、第二個是一起合作…但比較喜歡第一個，並再要求是否可再進行水瓶座活動？M回應，所以你們覺得自己挑戰比較有成就？J即刻表示認同！另，Lin卻表示不想玩了…團體呈現兩邊意見；M讓團體覺察現有兩種意見，請成員達成共識。H、Y即語帶商量口氣請Lin和大家一起玩，不然就不能玩了…Lin

而後願意參與遊戲。

7. 最後一回合，M使用全部行動卡，成員對此挑戰顯得興奮。成員仍靈活運用卡片，彼此推論可能的任務...其中，Win對一直拿到僅有一個圖案的元素卡顯得不高興，但仍繼續參與；而後，Win使用「交換任務」行動卡與J交換任務，致J也顯得不愉快，活動仍繼續；出牌再過一輪後，Y出牌，卻使J達成任務，且Y再抽一張牌時發現該張牌能使自己獲勝，致Y感到懊惱不已，但結果為J獲勝。
8. 活動結束，M詢問J從接近成功但被轉換任務，最後仍成功的想法。J對著M未有具體表達，另又向著Win、H表示「我說過了，不要惹我...」Win、H未因J的表達而震懾，繼續與J討論方才的遊戲過程。M再請成員分享今日活動感受：
  - (1) 成員均認為水瓶座的挑戰性過於矮人礦坑
  - (2) J-因為三回合均獲勝而感到開心
  - (3) Lin-很開心也很好玩
  - (4) Y-(W詢問Y何以願意成全別人獲勝)因為沒有自己的牌，即想說讓別人贏也可以結束此回合
9. 下課鐘響，團體結束。

#### 四、團體後 (16:05-16:15)

J主動表示要幫忙關窗戶，成員逐一離開後，J向W表示上週是因為眼睛紅腫而未到學校。W表示理解，並鼓勵J積極參與活動，使我們有機會看見J的好表現。並也提醒J，團體為研究中狀況，出席率會對M稍具壓力...J看著課程單，邊表示何以到6/6才能玩水？M接著向J表示，溯溪前必須讓大家形成默契，且由團體過程中經過一些學習，方能評估團體是否適宜進行溯溪挑戰，引發J參與團體動機，J表示理解並允諾會參與團體。

### 團體過程分析

#### 一、團體層面

##### 1. 目標達成狀況

- (1) 成員於團體回顧及經驗彩繪均有具體表達，並從分享中發現成員對團體為一體及彼此能相互協助有正向期待；惟遲到成員（J僅參與討論；Win未參與）也失去一次與團體會心之機會；並因成員遲到狀況，經驗彩繪未如原本設計形式進行（原欲請成員思考現在路上的位置並畫上去，最後將作品貼在海報），於討論後即結束該活動。
- (2) 成員對室內活動的挑戰信心顯正向，也越發主動提問及思考問題解決策略；但於深化團隊互動面向，因遊戲性質仍屬個別挑戰，成員參與動機聚焦於達成目標，對團隊互動未有未有深刻感受。
- (3) 今日團體有兩次形成討論之機會，其一為成員不接受遊戲轉換時，其二為J於遊戲過程產生之不悅情緒；看似可能形成衝突，成員在卻過程中均以私下互動化解之。M試圖於反思討論將此狀況提出討論，但礙於時間及引導不足，個別感受尚未能轉換成議題討論。

##### 2. 團體動力

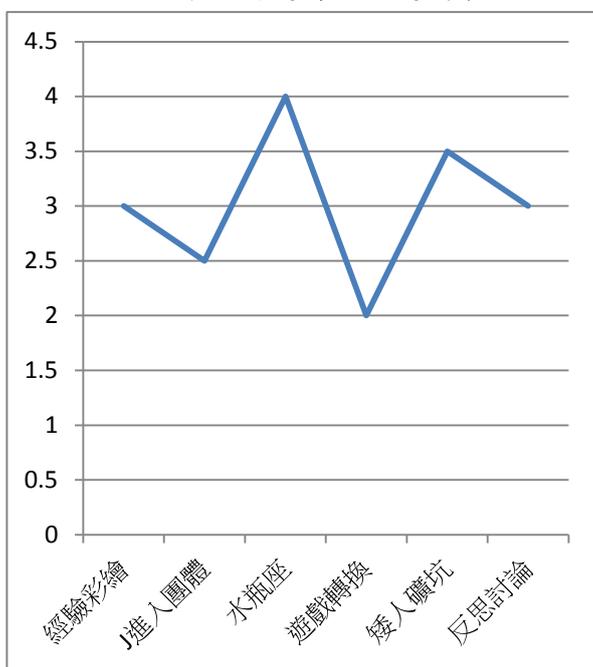
###### (1) 溝通與互動模式：

今日團體以桌上遊戲為主體，成員針對規則、玩法能主動提問及理解，在結果揭曉

後也對於進行過程的臆測及問題解決形成討論;次團體分化的狀況於今日也較為明顯,團體互動形成H、Win;J、Y、Lin兩次團體之狀況。團體出現分歧意見時,成員也先尋求次團體內溝通之狀況。

- (2) 凝聚力 (cohesion) -吸引成員留在團體中所有力量與行動的結果  
成員在三主題活動均顯專注投入;凝聚力受影響出現於成員J初進入團體時,而後再逐漸上升。
- (3) 社會整合和影響 (social integration influence) -規範、角色、地位
- A. 遊戲過程成員積極理解規則並遵守之,雖因Win使用行動卡而延遲J成功致J心生不悅,但團體未因此中斷,J仍繼續參與遊戲。
- B. 角色分析
- 成員H-干擾者,不斷提出需求且亟欲被滿足,團體節奏幾度受影響;M也幾次因處理H的提問而無暇兼顧其他成員之狀況。
  - 成員Y-示範(投入問題解決之思考、接受新挑戰)、協助(成員聯繫)
  - 成員Lin-示範(主動提問、願意等待)、協助(協助J理解遊戲規則)、配合(願意為團體利益暫放棄個人需求)
  - 成員Win-負向情緒的影響(對無法達成目標顯出負向情緒)
  - 成員J-影響團體專注力(習於私下討論、團體一體感受弱)
- (4) 團體文化 (group culture) -共同信守的價值、信念、風俗習慣和傳統  
無具體現象可供陳述。

### 3. 團體氣氛 (分數越高表該活動氣氛相對熱絡)



說明:

- 「經驗彩繪」(3分)-成員對團體回顧回應熱絡,表達正向感受。
- 「J進入團體」(2.5分)-團體專注力即刻受影響,成員忙於私下交換訊息,未聚焦經驗彩繪之分享;但專注力隨後有回到討論。
- 「水瓶座」(4分)-成員具挑戰信心,積極理解遊戲規則及思考問題解決策略。
- 「遊戲轉換」(2分)-成員不願接受遊戲轉換之狀況,欲以團體壓力讓M繼續水瓶座活動,團體一度靜默;而後成員知悉新遊戲為團體挑戰且對圖卡顯出興趣,接受嘗試新遊戲。
- 「矮人礦坑」(3.5分)-因規則涉及誰為同盟之臆測及行動卡的使用,成員更顯專注,討論氣氛未若上一活動熱絡。
- 「反思討論」(3分)-反思討論前有再進行一次水瓶座活動,期間J因被轉換任務而心生不悅...氣氛一度低迷,終場仍為J獲勝,氛圍見提昇;反思討論成員多聚焦遊戲過程之角色臆測,尚未能具體表達團體互動之感受。

## 二、個人層面

- 成員Y:對於新挑戰持開放態度,為首先轉換態度願意嘗試新遊戲的成員;思考問題解決過程極為專注;惟當Y自覺無法達成任務時,尚會以放棄遊戲的想法面對之。
- 成員Lin:對較為複雜的規則理解起初顯困難,經個別說明後即能理解並主動再提問,表

現積極態度;至最後一次遊戲已顯疲態，但Lin願意為團體利益暫放棄自己的需求。另，發現Lin於經驗彩繪之色彩運用越形豐富，分享、表達也趨具體。

3. 成員Win: Win進入團體時因身體不適，狀況顯不佳（於此，W於團體過程有介入關心其狀況）;但Win仍投入遊戲，惟對遲未達成任務顯出不耐，偶有口出粗話之狀況。於反思討論也少有個人感受之表達。
4. 成員H: 口語及肢體語言均顯得急躁、無法等待，期待團體依自己的快節奏及想法進行，但也非全無協商餘地，需等至H覺察其堅持可能使團體無法前進時，H願意轉變態度。
5. 成員J: 從遊戲表現中發現，J不太能接受自己失敗，且情緒起伏較其他成員明顯，對團體的一體感也尚無深刻感受，評估與參與團體次數有關;另，發現團體的專注力會隨J進入而受影響，J對團體是有影響力的，其出席狀況的不穩定會是團體進程的影響因素。

### 三、領導層面

#### 1. 成員對領導者的接受度

成員已視M為團體一員，與M有雙向互動;惟J因參與團體次數相對較少，進入團體後較習慣與W、SH，對M尚顯得生疏。於此，M已取得J的聯繫方式，將再透過團體前的聯繫、關懷以建立關係。

#### 2. 成員對活動的接受度

成員能接受活動前進行團體回顧及反思的形式，回應熱絡，經驗彩繪內容也越形豐富;對於兩項桌上遊戲的參與度高，惟在遊戲轉換過程經過一段協商過程，於此也發現成員面對改變及新挑戰的動機應持續被引發。

#### 3. 領導者的領導技巧與反思

- (1) 團體有意見分歧狀況，M會稍做沉默等待（一面思考回應方式、一面觀察成員反應）;但成員會將此狀況視為M何以不快點繼續團體?進而更急躁地期待M快點說話...於等待時間，M仍應有話語引導，使成員知悉何以暫時中斷活動。
- (2) M花費太多時間處理H的提問致無法顧及其他成員，如對Win今日的身心狀況未予以關切及Win在遊戲中出現負向情緒時未予以理解，於此部份，W有進行適時的補位。
- (3) M堅持進行兩項遊戲恐為錯誤決策，M未預想成員對水瓶座活動大感興趣，卻也因此壓縮矮人礦坑的活動時間及可能形成的合作果效，並也因此未有充足時間進行討論。
- (4) 改善方式
  - A. 透過團體前聯繫與互動，增進成員參與團體動機並改善成員遲到、缺席之狀況。
  - B. 改變團體座位，可望改善次團體互動頻繁之狀況。
  - C. M應更敏銳覺察團體狀況，使團體互動從輻射型、熱椅子轉換成自由漂浮型;並適時尋求協同領導的補位與協助。
  - D. 對活動時間之掌控應有更全盤考量，團體前的準備工作需更精確。

### 四、後續計畫

#### 1. 下次活動計畫

- (1) 進行團體前反思，深化成員對達成目標可能遭遇困難的感受覺察，增進達成目標及問題解決的準備度。
- (2) 透過定向挑戰持續培育堅持力;並於自主的遊戲主持過程覺察個人於團體中的角色，

反思遊戲過程自我對團體及個人利益之考量。

(3) 透過正式與非正式反饋過程增進自省能力與正向自我評價。

2. 持續性目標：安全、信任關係與環境的營造；培育成員對達成改變目標具有信心

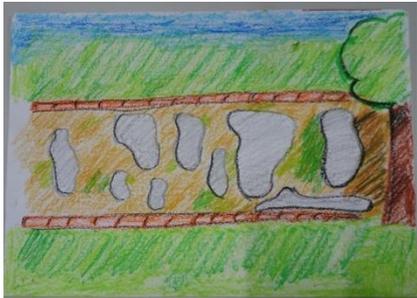
(1) 接納成員情緒與感受的表達，並使成員覺察自我情緒語感受代表之意義，領導者也需適時扮演示範角色。

(2) 引導成員對人際界線與感受的覺察，使成員於安全的情境中，將個別感受轉化為可公開討論之議題。

(3) 對成員正向行為予以肯定，使成員於團體過程經驗自我的各種可能。

(4) 從活動中使成員更認識自己，並學習尊重、關懷與彼此成全。

附件：經驗彩繪

<p>領導者 M</p>	<p>成員 Lin</p>
	
<p>成員 Y</p>	<p>協同領導 W</p>
	
<p>成員 H</p>	<p>協同領導 SH</p>
	

## 團體觀察紀錄表

紀錄者：黃思恬

單元名稱：探險活寶（第五次團體）	出席/遲到：4（H、Y、Lin、Win）/U 缺席：2（N、J） 缺席及遲到原因：N、J未到校； U原有列於團體名單內，團體開始後輔導室表示U因對課程沒有興趣，將不參與團體；但U於第一次反思時間由輔導老師陪同進入團體。
活動時間：103年 4月 25日 13：30～16：05	團體領導者/協同領導：黃思恬（M）/SH、W

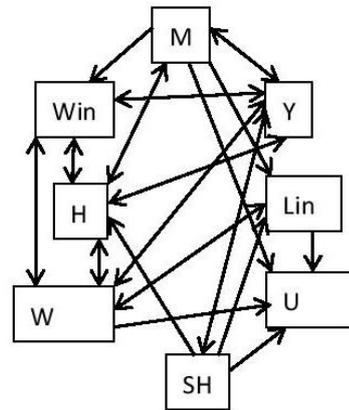
### 單元目標

- 一、以團體回顧促成成員對達成目標可能遭遇困難的感受覺察，增進達成目標及問題解決的準備度。
- 二、透過定向挑戰深化團隊共同解決問題之能力。
- 三、透過活動前反思，整理團體走至半程（五次）經驗，以藝術創作素材交換的回饋，覺察個人於團體中的角色。
- 四、透過正式與非正式反饋過程增進自省能力與正向自我評價。

### 座位圖



### 互動關係圖



### 團體過程摘要記錄

- 一、團體前（13：25-13：40）
  1. 輔導室誤以為今日為戶外活動，12：30召集成員於輔導室集合。13：30成員見到M、W，顯出無奈、疲憊、急躁、責備的情緒與狀態。M向成員說明今天是因為輔導老師誤會了，並再次拿出課程單提醒成員，往後每次課程與集合時間以該課程表為準。
  2. M向成員確認J、N動向，Y表示方才輔導老師均打過電話，J、N都不會出席；Y另表示，J本週已來過學校，今天不會來了...
  3. Win進入教室後即趴在團體圈外的另張桌子；Lin則趴在團體圈的桌上，顯得很疲憊。M請Win進入團體圈並關切其狀況，Win表示昨晚都沒睡...
- 二、探險活寶（13：40-14：15）

1. M向成員宣佈今將進行兩項活動，其一為戶外、其二為室內。M拿出尋寶圖說明規則並讓成員知悉需尋獲寶藏以能進行第二項活動。M另表示因今日人數為四位，團隊若尋獲四項物品即為挑戰成功。H即刻表示要六項均找出來，M將決定權交予團隊，成員均同意挑戰找六項。
2. 指環圈住成員彼此的手腕後挑戰開始，Y、H主動拉住彼此的手腕及Lin、Win的手腕。團隊率先尋獲寶藏A，而後下樓尋獲B；M發現團隊是由Y、Lin在主導動向即提醒規則，H以肢體語言提醒Win，應帶領團隊找C、D；Win振作精神進行領導並順利尋獲，Win顯出笑容；團隊再接續找到E、F，任務成功！M做出驚訝表情，團隊則以得意的笑容回應之。
3. 成員仍以指環相扣返回教室，上樓途中成員驚見副生教組長站在2樓教室外，Y、Lin極為驚慌，欲一手抓起未綁的頭髮，卻又礙於紙環相扣，而後索性放棄，以眼神示意團隊快步上樓；成員即加快腳步但仍顧及彼此紙環，迅速返回教室。直至抵達教室，成員手中紙環無一斷裂。
4. H一坐下即開口表示「其實是大家一起完成的」，W重述H的表達以引發成員覺察；M請成員回顧方才能完成挑戰的原因：
  - (1) Lin- (M提及有發現Lin很有自信的帶領團隊往寶藏F方向走去) Lin表示下樓後即一直觀察寶藏F的隱藏處，團隊前往寶藏F方向時與自己的猜測差不多。
  - (2) Y-因為W的藏法太簡單了
  - (3) Win- (M提及有發現Win原本被拖著走，當M要求規則時，Win即順利帶領團隊完成任務) Win表示是大家幫忙找的。
  - (4) SH-於樓上觀望團隊的行動，看見成員不僅會顧及彼此，也協力找出寶藏。
5. 反思討論過程，成員U由輔導老師陪同進入教室，其他成員對U並不陌生，M為U於團體中唯一不熟悉的人，M向U自我介紹並請成員與U分享方才的團體過程，H、Lin均主動回應，M讓團體繼續。
6. 成員已迫不及待拆開保藏信封並對串珠頗感興趣。下課鐘響，H興奮地表示要返教室拿自己的繩子；SH與U互動，關心U的近況 (U表示每週二、四會來學校，因昨天未到，所以今到校；SH邀請U改為週二、五到校，以能參與團體，引發U的參與動機)；M與Y、Lin、Win互動，瞭解Y、Lin找工作狀況 (兩生尚未找到工作) 及Win的作息 (Win晚間幾乎不睡覺，多利用日間補眠)；W受H之邀請與H玩紙上五子棋，今日課程H一有空檔，就邀請W進行該遊戲。

### 三、藝術創作 (14:35-15:40)

1. M引導成員進行串珠手鍊創作，M提示成員團體已走至一半，邀請成員回顧過去團體事件並展望未來五次團體，若10顆串珠代表10次團體，請成員試想會如何串起本學期的團體；另，讓成員知悉串珠共有10種花色，現階段每成員手中僅拿到3-4種花色，請成員自行考量是否主動與夥伴交換抑或使用自己僅有的素材。
2. 成員開始進行創作，期間的行為表現：
  - (1) Y、Lin、W、M、Win有主動交換行為；H、SH、U若被邀請交換，則願意做出交換。
  - (2) Y過程中常詢問M的意見 (這樣串好不好看?)，為最後完成的成員；其他成員則恣意地進行創作。
  - (3) H於創作過程仍不斷講話且專注於自行帶來的編織繩創作，而後才很快地完成串珠。

3. 完成作品後，M邀請成員進行創作發表：(1)～(8)為發言順序
  - (1) Lin-用兩種花色完成... (未有具體表達)
  - (2) Y-如果串珠少顆一點會更好;雖然不是自己喜歡的樣子，但還是將它完成。
  - (3) Win-就把它串起來... (未有具體表達)
  - (4) U- (原本看著M未說話，SH詢問U哪一顆是今天的團體) U表示第一顆最亮的，原因是因為亮眼;最後一顆最獨特;覺得自己沒有亮眼，覺得團體中H很亮眼;M、W很獨特 (以上為SH引導後，U的表達)
  - (5) W-花色是對稱的，單邊均為不同形狀，如同每一次團體都不一樣。
  - (6) SH-第一次團體是第一顆金屬的;三次外出為橄欖型，意為較特別的挑戰。
  - (7) H-覺得自己的很像「廚餘」別人不要的就跟我換... (W詢問那你如何完成的?) H表示「就用可以做的去做阿！」
  - (8) M-九顆串珠中只有第五顆與其他顆不同，其餘八顆為兩邊對稱;我覺得每一次的團體就像第五顆，都是不一樣的。
4. 反思過程中，M、W、SH會增強成員所表達的正向語句：雖然不是最喜歡，但仍將它「完成」；用「可以做的去做」並對成員在自覺的不完美中尋求適應方法表達肯定。

#### 四、團體雕塑 (15:40-16:05)

1. M再次拿出藏寶圖向成員表示，為使成員更深刻感受現在在團體中的狀況及評估自己達成目標之狀況，請成員在藏寶圖中畫上自己與綠寶石 (喻意最終目標) 的位置。成員始加以思索並將自己畫上。
2. 直至全體成員均劃上自己後，U仍未動作...M詢問U是否尚未想好怎麼畫? U點頭;SH再向U確認是還沒想好還是還沒準備好要畫? U則表示還沒準備好。M、SH向U表示理解，未要求U完成。
3. M邀請成員進行分享：(1)～(7)發言順序
  - (1) Lin- (M詢問Lin何以覺得自己在水池邊) Lin未有具體回應，Y則表示因為Lin想趕快去玩水，Lin笑而未答
  - (2) Y-覺得自己有前進，但還未到終點
  - (3) W-覺得走到中間了，而且都在大家的附近
  - (4) H-想趕快走到6/6進行挑戰 (H的位置離目標最近); (W詢問如何達成目標) H回應需要更多默契
  - (5) Win-在廁所休息 (意指今天很累的狀態) M詢問休息結束是否願意繼續前進? Win點頭並表示願意。
  - (6) SH-選擇畫在活動中心門口是因為團隊一起在活動中心門口經歷許多事情。
  - (7) M-與Y的想法雷同;另覺得已經走過凹凸不平的石頭路，要繼續努力往目標前進。

#### 五、團體後 (16:05-16:10)

1. M向U確認是否有收到研究同意書? U表示沒有，M向U說明自己身份及本團體正進行研究及相關事宜，U表示瞭解。M給予U一份研究同意書，並對U參與團體表示歡迎。
2. M與U對話同時，Y向SH、W詢問將來欲從事與SH、W現在所做的工作，高職應就讀哪一科? W向Y予以說明，若大學欲就讀社會心理相關科系，高職可就讀幼保科，Y表示理解。

## 團體過程分析

### 一、團體層面

#### 1. 目標達成狀況

- (1) 因集合時間的誤解致成員進入教室後顯出疲態，M試圖轉換團體氣氛故直接進入本日主題，未先進行團體回顧。然，觀察成員進行探險活寶之表現，當紙環扣住成員後，成員即進入挑戰狀態，留意且照顧彼此的狀況，使挑戰順利達成。於協同合作、問題解決的準備度見提昇，返途中雖遭遇突發狀況也仍堅守規則，並在任務達成時展現自信。
- (2) 藝術創作過程尚未使成員與團體歷程產生強連結，卻從中發現個別成員面臨之議題，如對個人創作表現的擔心、對與同儕進行素材交換的擔心…等。
- (3) 成員於團體雕塑中，多認為自己現正向目標邁進，並對達成目標展現企圖。

#### 2. 團體動力

##### (1) 溝通與互動模式：

- A. 相對於第二次團體的挪亞方舟活動，成員於探險活寶的肢體語言溝通更顯積極且準確，亦為成功達成任務的主因。
- B. 今日團體節奏為慢，成員能自在互動，話題的引發也多可成為共同討論。惟藝術創作過程稍呈現三方互動之狀，U為新進成員且因座位之故，SH多主動與U互動；H於串珠活動情緒顯得緊張（對交換行為的擔心），W會主動照顧H的狀況；相對於U、H，M、Y、Win、Lin的互動較屬自由漂浮型，多自發性溝通行為。

##### (2) 凝聚力 (cohesion) -吸引成員留在團體中所有力量與行動的結果

今日團體的凝聚力為高，評估此狀況已不僅關乎團體活動的吸引力，而是成員對團體的認同感已逐步提昇。

##### (3) 社會整合和影響 (social integration influence) -規範、角色、地位

- A. 從成員的行為表現中發現，成員為願意遵守規範（活動規則、校規）；但其遵守行為似仍延續校園生活裡被動遵守權威者要求之動機。尚未有自主形成團體規範之討論。

##### B. 角色分析

- a. 成員H-引發挑戰意願（率先提出挑戰6項尋寶）
- b. 成員Y-示範、領導（主動挑戰與付諸行動）
- c. 成員Lin-領導（主動提出尋寶動向）、協助（協助U進入團體）
- d. 成員Win-被動配合（經成員提醒、鼓勵，始付諸行動）
- e. 成員U-旁觀者（沉默但觀察團體活動）

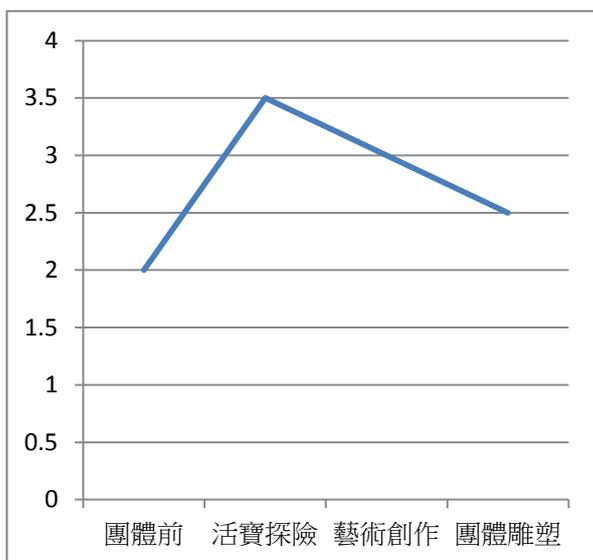
##### C. 地位

- a. 對新進成員U，其他成員會表現提醒與照顧行為
- b. 從H對交換行為的擔心，可見H自覺於團體中地位的不同

##### (4) 團體文化 (group culture) -共同信守的價值、信念、風俗習慣和傳統

成員雖未形成具體承諾，但經由團體過程及M對「共同參與價值」的重視及說明，成員能認同共同經驗與參與之價值，彼此協同合作，一起前進。

### 3. 團體氣氛（分數越高表該活動氣氛相對熱絡）



說明：

1. 「團體前」(2分)-成員面對訊息的混淆與等待，情緒顯低落且因未能午休而呈現疲憊。
2. 「活寶探險」(3.5分)-成員重振精神專注於任務挑戰，彼此協同合作且相互照顧，凝聚力高。
3. 「藝術創作」(3分)-成員投入創作，因交換行為而多有互動討論，氣氛輕鬆且熱絡。
4. 「團體雕塑」(2.5分)-因教具為A4紙張，無法全體成員一起行動，需輪流等待；成員也因活動過程的精神消耗顯得疲倦，Win、Lin於分享後即直接趴下休息。

### 二、個人層面

1. 成員Y：於挑戰中會主動設法並付諸行動以達成任務。對個人表現顯出擔心，需不斷尋求保證或意見，但尚能持有彈性，能於自覺的不完美中尋求適應方法。從Y團體後向協同領導的提問發現，Y對生涯規劃產生了新的想法。
2. 成員Lin：團體中，對新成員U持續展現照顧行為，協助U跟進團體。對尋獲寶藏F及藝術創作品均顯出自信。惟發現Lin於團體前及團體結束前常顯出疲態，但Lin願意為成員能共同參與活動而振作精神，團體從未因Lin的疲態而中斷。
3. 成員Win：於活動中的精神疲憊可能導因於長期的作息不正常，觀察Win的團體參與，多為被動配合、少主動領導。然，在團體人數少的情況下，團體夥伴也因此能顧及Win的狀況，鼓勵或提醒Win跟上團體進程。
4. 成員H：從H的挑戰行為看見H頗具挑戰意願，然應持續引導H對團隊及自我於挑戰準備度的覺察以提昇問題解決之能力。另，從H對於交換行為的焦慮情緒中發現H的人際議題，於此，應引導H對個人於團體中地位的覺察與經驗新的人際互動經驗。
5. 成員U：從訊息中看見，成員U出現於團體實有「純屬意外」之意味，但SH仍設法引發U的參與動機，成員對U也展現友善態度；惟考量團體已至中間階段，U對團體之感受恐與其他成員產生落差，U是否持續參與，暫不進行積極邀請。

### 三、領導層面

1. 成員對領導者的接受度  
成員對M的活動帶領及規則要求執行度高，從互動中也感受到成員認同M為「領導者」，但此角色地位並未使M與成員疏遠，成員能夠自在且熱絡地與M互動。於此，M應視時機落實團體內自主規範的討論與形成並盡可能維持領導者-成員間的平等地位。
2. 成員對活動的接受度  
相較於上週團體，今日團體節奏為慢。成員亦配合節奏前進並專注於活動中，可見成員對活動參與類型持開放接受態度；並於今日活動表達較多對自我及團體的想法。
3. 領導者的領導技巧與反思

- (1) 團體前的資訊混淆狀況為可避免。今日團體結束後，已再次向輔導老師說明團體外出日期與集合時間。
- (2) 團體少數成員不穩定出入狀況為中途班常見現象，M自覺於該狀況之處理已較具彈性與熟悉，透過協同領導適時補位，而使團體持續前進。
- (3) 透過團體後討論，M始覺察H於藝術創作過程對交換行為的擔心，其聒噪、投入其他活動是為轉移對活動的焦慮，幸有協同領導W的補位，以緩和H的情緒。M應提昇對個別成員與團體過程的評估能力，以能顧及成員個別議題及團體的進展。
- (4) 藝術創作活動未達原本設定目標，探究原因，應再減少每位成員拿到的素材種類，以更促進交換與溝通行為；另，於反思討論也應有更多的引導，如SH對U的引導（你覺得今天的團體是哪一顆？最後一次是那一顆…），以更引發成員對自我及團體過程之覺察。
- (5) M以藏寶圖為團體雕塑工具，但因紙張規格太小，無法全體共同行動；輪流行動的過程也無法使成員感受彼此的距離…若改以大海報紙為之，應更能呈現效果。

#### 四、後續計畫

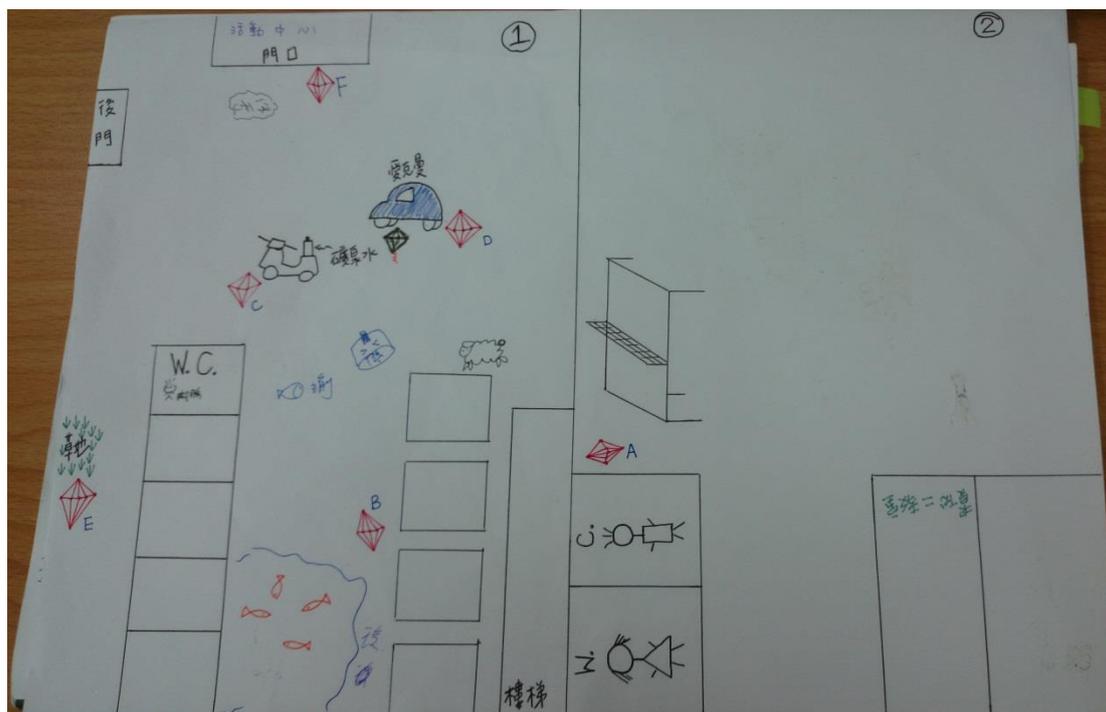
##### 1. 下次活動計畫

- (1) 進行團體前反思，肯定成員的正向表現，並學習共同承擔團體責任。
- (2) 透過服務學習使成員產生行為觀察與反思，培育利社會行為。

##### 2. 持續性目標：安全、信任關係與環境的營造；培育成員對達成改變目標具有信心；學習遷移經驗的發展

- (1) 接納成員情緒與感受的表達，並使成員覺察自我情緒與感受代表之意義，領導者也需適時扮演示範角色。
- (2) 引導成員對人際界線與感受的覺察，使成員於安全的情境中，將個別感受轉化為可公開討論之議題。
- (3) 對成員正向行為予以肯定，使成員於團體過程經驗自我的各種可能。
- (4) 從活動中使成員更認識自己，並學習尊重、關懷與彼此成全。
- (5) 於成員更為熟悉反思討論的形式後，可進行更多學習遷移的引導，使團體經驗與生活經驗產生連結，以落實復原力培育之理念。

附件：探險活藏寶圖、團體雕塑



## 團體觀察紀錄表

紀錄者：黃思恬

單元名稱：種植花花世界（第六次團體）	出席/遲到：3（H、Y、Lin）/2（J、Win） 缺席：2（N、U）
活動時間：103年 5月 2日 12：30～16：20	缺席及遲到原因：J、Win上午未到校，經電話聯繫後到校； N、U未到校
活動地點：高雄市探索體驗學園	團體領導者/協同領導：黃思恬（M）/SH、W

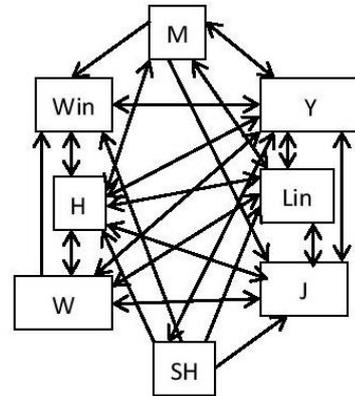
### 單元目標

- 一、進行團體前反思，肯定成員的正向表現，並學習共同承擔團體責任。
- 二、透過服務學習使成員產生行為觀察與反思，培育利社會行為。

### 座位圖

SH   W  
H Win M  
Y J Lin  
車上座位

### 互動關係圖



### 團體過程摘要記錄

#### 一、團體前（12：30-13：10）

1. M、W進入輔導室，H、Lin、Y已在輔導室等待，Y即刻向M表示，J說今天會來，M對此也回應開心與期待。
2. M再詢問是否有人與Win取得聯繫？Y表示Win手機關機，M請Y再繼續聯繫（此時J抵達輔導室），並向成員表示，今至學園將進行服務學習，若僅有一男生人力，恐怕會很辛苦...不久後，Win接聽電話，並表示會馬上抵達學校。
3. 等待期間，M、W、Lin、Y、J於輔導室內隨意聊天，話題圍繞於6/6溯溪的服裝預備及桌上的美勞材料很像「蛇」（成員曾於談話中得知M很怕蛇），H則遊走於輔導室內、外，觀望校門口，積極注意Win是否進到學校。

#### 二、前往學園（13：10-13：50）

1. Win抵達後精神依然如上週般顯得疲憊，M詢問Win是否又一夜未睡，Win點頭示意...上車後，Win玩了一回合手機遊戲即閉目睡覺。
2. 成員與leader們於車上隨意聊天，一度話題又圍繞於「蛇」，M無奈地表達是否可以改變話題？但成員越加語帶嬉鬧、玩笑地詢問M有關蛇的事情...而後，M向成員提問：你們都是

這樣對待好朋友的嗎？H回應「妳把我們當好朋友？」M點頭示意並再詢問成員是否會這樣對待好朋友？成員則紛紛回應「會！」M再以求助的語氣陳述自己何以害怕蛇，以及期待成員不要再提，此後，成員仍會有意無意提及，但不似團體開始時那般聚焦於此話題。

3. H於途中詢問SH，是否可停車買午餐，SH表示，請成員問Win是否要買，H即喚醒Win，Win表示不買，H表情顯得失望但仍能接受。

### 三、服務學習-種植花花世界（13：50-15：40）

1. M請成員集合，說明今日任務為美化學園並再次簡要說明學園成立過程，另，向成員表示，日後若M有機會帶領其他成員至學園，定會向其他成員介紹門口花園為○○國中成員所種植。
2. 成員依指示將器具運送至門口，開始依序進行鬆土、摻培養土、疏苗及種植工作。過程中，若leader們下達新的工作指示，成員即動工。leader們亦持續對成員展現的積極態度與行為予以話語的肯定。以下為成員個別表現：
  - (1) Y-每一項工作均進行嘗試，且觀察團隊工作現況，適時進行補位。
  - (2) Lin-會跟在leader們身邊觀察，一旦leader們予以指導，能精確、認真地負責工作。
  - (3) Win-時而進入工作中、時而呈放空狀態。會避免進行粗重工作（如鬆土），需透過團隊鼓勵、催促，始協助團隊。
  - (4) J-認真且能依指示進行工作，與團隊協同合作度尚可。
  - (5) H-多獨自進行工作（如鬆土、疏苗），若leader們發現哪項工作需要協助，H會即時補位，一旦該項工作加入1-2位成員協助，H會退出並再觀望其他需協助事項。
3. 完成後，M邀請成員於小花盆內種植花苗，可帶返家中照顧或贈與他人。M、Lin率先進行盆栽種植，H於一旁觀望，並一邊表示不知道要送誰也不想帶回家...一段時間後，H又表示種一盆帶回家好了，很久沒有做東西了（意指很久未進行實物手作課）Lin跟著回應：M都是帶玩的阿...H則對M表示，妳下星期一定又會叫我們畫這星期的事情，M回以微笑並表示不一定喔！我每星期都會不一樣...隨後，Y、J也進行小盆栽種植。

### 四、返回學校（15：40-16：20）

1. 上車後，成員精神顯得疲憊，呈預備休息姿態；M仍詢問成員今日參與服務學習之感受？成員未有回應...而後，因J與M眼神有交會，M藉此邀請J分享，J直說很想睡，SH詢問J很想睡何以還繼續工作？J仍語帶笑意表示就是很想睡...SH再詢問成員，覺得來參加團體的好處是什麼？Win回答「可以不用上課」，其他成員雖未回應但看似認同，而後團體繼續沉默...M因而提出自己的疑問：「看起來你們是因為參加團體可以不用上課，所以無論我提出任何要求，你們都願意做？」Y以微笑回應M；Win、J、Lin已閉目休息；H則回應「還可以讓妳畢業」M消極的回應「都說來帶你們活動不是為了畢業了...」SH問H，所以你很在意M能不能畢業？H：「如果M可以畢業，至少證明我們還有一點價值。」SH：喔～原來你是這麼想的。
2. 車上僅H還維持清醒，SH仍持續邀請H分享，H表示上次外出比較好玩，這次像做苦工...SH再問H，怎麼完成今天的任務的？H表示有發現比較省力、快速的方法（指鬆土時）SH、M、W均表示理解與肯定。
3. H返程中一再提及想去7-11買東西，leader們均未予以正面回應。進入市區後，H仍提出要求，SH回應H，不是回去就放學了？！H聞訊後知悉SH未打算停車，而後表示：沒有要去7-11

那我要睡了，隨即趴下休息。直至抵達學校，喚醒成員後，成員下車並結束團體。

## 五、團體後（16：20-16：25）

Win下車準備返家時於車旁被副生教組長叫住，主要為關心Win何以一整週未到校上課，副生教組長予以Win叮囑後讓Win返家。

### 團體過程分析

#### 一、團體層面

##### 1. 目標達成狀況

- (1) 成員已於課程單中知悉本週團體主題為種植，從M進行說明至執行服務過程均未見成員對服務產生抗拒。午後天氣稍顯炎熱且成員均未吃午餐，成員仍投入服務，協同合作度佳，主動觀察何項工作需要幫忙並適時補位，共同承擔服務之責任。
- (2) 成員於服務中確實展現堅持力與利社會行為，然，M尚未能於反思討論中引導成員覺察自我正向行為，成員自覺參與服務的行為動機為不用進行學校學科學習。

##### 2. 團體動力

###### (1) 溝通與互動模式：

- A. 因外出活動使成員情緒更顯自在、輕鬆，團體過程不停地以「蛇」為話題與M開玩笑，M從討論中使成員知悉leader們能接受地位平等（如朋友般）的互動，並主動提出自我限制，期待獲得成員的同理。
- B. 返程的反思討論成員參與度不高，最後僅H與leader們進行一來一往的互動。

###### (2) 凝聚力（cohesion）-吸引成員留在團體中所有力量與行動的結果

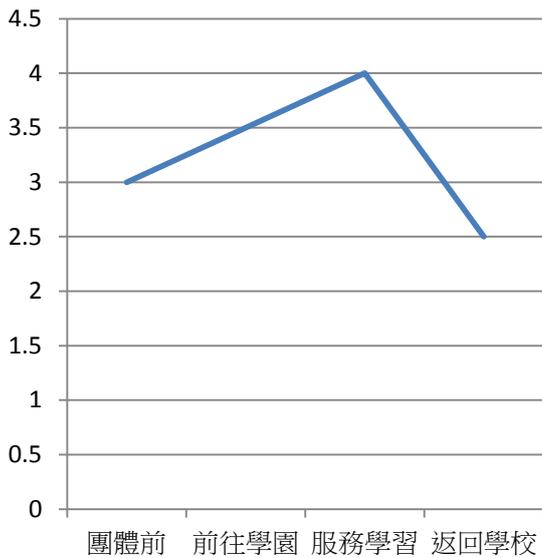
- A. 今日團體任務相對單純，成員抵達學園後投入服務學習，過程中成員表現積極、努力，並自在互動，於工作項目中也能適時補位。
- B. 從成員反思討論的回應中發現，以團體課程替代學校學科課程對成員具高吸引力，然，尚未見成員於團體中產生共同改變或成長目標之凝聚力。

###### (3) 社會整合和影響（social integration influence）-規範、角色、地位

因成員均共同投入服務，無明顯角色分化與地位差別現象；惟Win若出現閃避工作之行為且團隊確實需要協助時，成員會予以Win提醒。

###### (4) 團體文化（group culture）-共同信守的價值、信念、風俗習慣和傳統 無具體現象可供陳述。

##### 3. 團體氣氛（分數越高表該活動氣氛相對熱絡）



說明：

1. 「團體前」(3分)-因外出活動成員情緒顯得愉悅，等待Win抵達學校期間，團隊於輔導室內隨意聊天，氛圍輕鬆。
2. 「前往學園」(3.5分)-延續團體前話題，成員對談及「蛇」而引發M厭惡、害怕的反應感到有趣，開心地嬉鬧著直至M表達確實極為害怕的感受，成員嬉鬧稍趨緩。
3. 「服務學習」(4分)-成員清楚任務後即積極投入服務，彼此協同合作地完成，投入程度高。
4. 「返回學校」(2.5分)-成員精神顯得疲憊，無進行討論之動力，逐一進入睡覺休息狀態。

## 二、個人層面

1. 成員Y：團體前會主動聯繫Y、Win（成員間的連結能引發成員的參與動機）；Y於任務中多主動協助表現；上述行為使Y於團隊中具正向影響力，然此等影響力需再透過反思以引發Y對自我的覺察。
2. 成員Lin：服務中依然主動積極，與同儕及leader們主動互動的次數趨於頻繁；leader們持續透過話語的肯定增進Lin表現主動之動力。
3. 成員Win：從團體結束後的副生教組長關切得知Win學校出席不穩定（過去，Win、H為學校出席相對穩定者），Win今日狀況依然顯得疲憊，於此，定將影響之後的溯溪行程，其體力狀況無法負荷溯溪挑戰的強度，團隊也可能因此產生衝突。M擬透過個別關懷瞭解Win的狀況並於挑戰前的前置討論讓團隊知悉挑戰可能產生的限制。
4. 成員H：從H的服務表現發現H願意付諸行動，惟若團隊狀況轉為彼此協同合作，H會不自覺地退出共同行動的團體圈，轉而觀察其他需協助工作；M擬引導H覺察是否對人際互動關係有所擔心。
5. 成員J：相較4/18的桌遊情境，本次的服務學習使J更能融入團體，對需付出體力的活動未顯抗拒且表現認真、努力；並，J與M的互動也趨於自在，惟針對leader們對其想法、感受的探尋仍習於閃避，於此，M會透過持續的示範行為以讓J有所學習，並觀察J閃避行為的動機（不願意分享抑或不知該如何分享）。

## 三、領導層面

1. 成員對領導者的接受度  
成員對M的活動說明均能理解並能依工作程序之指示進行服務。
2. 成員對活動的接受度  
今日團體主題為農務的服務學習，精神與體力負荷均較過去團體活動為高，成員仍積極投入並完成任務。於活動中也多有討論互動，並尋求有效率完成工作之方法。
3. 領導者的領導技巧與反思  
(1) 於話題中藉好朋友的相處方式之討論，使成員感受與領導者不同層面的相處關係。

- (2) 外出活動成員未用餐之狀況，M與協同領導未事先取得共識，致H提出需求時，leader們均未正面回應；在成員未用餐之狀況下進行服務學習確實不妥，M會於下次外出活動避免此狀況。
- (3) 反思討論仍常出現沉默狀況，M自覺示範行為仍不足，無法評估成員沉默所顯示的意義。

#### 四、後續計畫

##### 1. 下次活動計畫

- (1) 以能力項目卡片為輔具進行團體前反思，使成員覺察自我於團體中展現的正向行為與改變，並思索進入第二階段挑戰的目標。
- (2) 透過留言板佈置延續利社會行為，亦藉此反思參與團體之歷程並讓團體教室成為成員珍貴的角落。

##### 2. 持續性目標：安全、信任關係與環境的營造；培育成員對達成改變目標具有信心；學習遷移經驗的發展

- (1) 接納成員情緒與感受的表達，並使成員覺察自我情緒與感受代表之意義，領導者也需適時扮演示範角色。
- (2) 引導成員對人際界線與感受的覺察，使成員於安全的情境中，將個別感受轉化為可公開討論之議題。
- (3) 對成員正向行為予以肯定，使成員於團體過程經驗自我的各種可能。
- (4) 從活動中使成員更認識自己，並學習尊重、關懷與彼此成全。
- (5) 於成員更為熟悉反思討論的形式後，可進行更多學習遷移的引導，使團體經驗與生活經驗產生連結，以落實復原力培育之理念。

## 團體觀察紀錄表

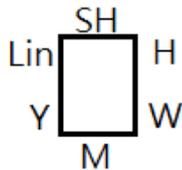
紀錄者：黃思恬

單元名稱：最珍貴的角落（第七次團體）	出席/遲到：3（H、Y、Lin）/0 缺席：2（Win、J）
活動時間：103年 5月 9日 13：30～16：30	缺席及遲到原因：Win、J未到校，經電話聯繫仍無法取得聯繫
活動地點：學校教室	團體領導者/協同領導：黃思恬（M）/SH、W

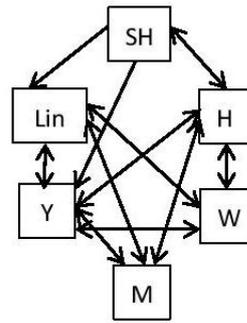
### 單元目標

- 一、以能力強項卡片為輔具進行團體前反思，使成員覺察自我於團體中展現的正向行為與改變，並思索進入第二階段挑戰的目標。
- 二、透過留言板佈置延續利社會行為，亦藉此反思參與團體之歷程並讓團體教室成為成員珍貴的角落。

### 座位圖



### 互動關係圖



### 團體過程摘要記錄

#### 一、團體前（13：30-13：45）

1. M進入教室時，H、Lin、Y已抵達教室，M向成員關切Win、J的動向，成員表示兩生未到校；Y表示J昨天有說會來，M請Y協助聯繫J、Win，Y即刻致電，連續撥打幾通，Win、J皆未接聽，M請團體稍作等待。
2. Lin進入教室後即心情愉悅且大聲地與交往中的對象通電話，並無視旁人的揶揄（覺得Lin在放閃），談話內容為向對方描述M的特徵...同時，H已不耐地詢問M今天要做什麼？M表示要先處理上週忘記帶返學校的小盆栽，H催促地請M快點說明，M表示尚在等待團隊準備好...Lin聞訊即很快地結束通話。

#### 二、看見我的不一樣（13：45-14：45）

1. 待全體成員專注力回到團體，SH向成員說明上週所種植的植物為萬年青與日日春，其特性為整年開花，將它們種植於學園門口看起來會很有活力，也象徵青少年一直擁有的活力，讓成員帶一盆回去是期待能延續此象徵（最後成員均表示要將盆栽放在輔導室）。M接著表示每一位成員上週的表現都很棒，有別於第一次前往學園參與繩索挑戰，本次為服務學習，但成員仍非常積極投入於種植的工作，連第一次到學園的J及精神疲憊的Win也同樣表現的很好。

2. 而後，M詢問成員對於上週服務學習之感受，Lin即回應「雖然累，但滿好玩的」H則提問，M是不是騙我們？明明有帶過其他學生去過學園…M先語帶好奇地提問你們為什麼對這件事這麼感興趣？H回應因為M上週在學園有提到帶過其他學生，而且輔導老師說是輔導室請○○（協會名稱）來上課的。M表示理解，並向成員說明○○國中是M在○○市帶的第一間學校，過去M所帶的學生都是台南市的學生，M有帶學生至學園參與兩天一夜的活動。經M說明後，成員始表示理解。M語帶笑意地表示「你們一直對這個問題這麼感興趣，會讓我覺得你們在吃醋…」H即刻激動地表示「才不是咧！」
3. M接著進入活動主題，M提醒成員本次團體為第七次且逢下週停課，今天將為第一階段課程的結束，5/23會是第二階段課程的開始；並，在團體過程發現成員於討論時間似未能有具體表達，故今日將以卡片（能力強項卡）為輔助，請成員選出自覺在團體過程曾展現的能力。
4. 成員分享：（1）～（6）為發言順序
  - （1） M表示想先分享，M選擇的能力為「不按牌理出牌，勇於和別人不一樣」；「身體狀況好，能做體力勞動」主因為M自覺有時自己腦筋太清楚…想到什麼就說什麼，而且敢表達自己的想法；過去，M從不覺得自己體力好，但這次的團體，M必須每週從台中到○○市，然後上三小時的課，上週也跟著大家一起種田，覺得自己體力還不錯。
  - （2） 成員Y  
「遇到問題會主動發問」：我最常問問題了！  
「創新開放的態度，喜歡新點子」：我喜歡新的點子（M回饋Y在蔓藤路活動提供許多新方法）  
「很會說故事」：Y語帶玩笑地表示比如說發明W腦袋有洞的故事（引起一陣笑聲）
  - （3） 成員Lin  
「容易親近的，親切友善的」：不知道要說什麼，大家都會覺得我這樣（Y在一旁附和「對阿～人最好了」；H及leader們也表示認同）
  - （4） 協同領導W  
「在工作上願意與其他人互相配合」；「能敏感覺察人與人的互動狀況」；「篩選有用訊息的能力」主要表達在工作上對M的協助與對團體的觀察，而後也語帶玩笑地表示會主動篩掉我腦袋有洞的訊息（又再引起一陣笑聲）。
  - （5） 成員H  
「能把複雜的事用簡單的話表達出來」：像有時候SH、M問很長的問題，我就會用簡單的話回答，M隨即表示理解地回應「所以你常簡短的回答不是不想回答或不耐煩，而是經過整理後的回答？」H表示同意
  - （6） 協同領導SH  
「喜歡與別人分享感動、思維或美的事物」；「有想像力，能創造畫面」；「持續投入/累積，不急著看短期成果」SH表達自己在團體中的行為與態度。
5. M接著邀請成員從卡片中挑選自覺在團體中未曾展現或想進步的能力。成員先是一陣驚呼，神情中表現出執行該行動的困難…而後，仍投入觀望每張卡片。
6. 成員分享（H提議以第一次分享的相反順序為分享順序，成員同意）：（1）～（6）為發

## 言順序

### (1) 協同領導SH

「能以表格或圖形來呈現數字與資料」；「能以符號或方程式來輔助思考」主要表達欲增進協助M撰寫團體紀錄之過程。

### (2) 成員H (將卡片立在眼前讓大家看)

「勤勉主動，自動自發做事情」：(M主動提問)「所以你覺得自己沒有自動自發？但你上週種花的時候很主動阿！」H回應「沒有阿，別人叫我作我才做的…我就是不想自動自發才選這張的」

「反應靈敏，能迅速處理突發狀況」：因為沒有發生突發狀況(M提問那如果有呢?) H當下回應「會好好處理」(但於最珍貴的角落活動時又表示「沒辦法處理」)

### (3) 協同領導W

「使用英語或外語的溝通能力」；「身體狀況好，能做體力勞動」W期待能更流利地表達台語，以及自覺週五下午體力狀況確實不好，主因為上午尚有另一學校的課程。

### (4) 成員Lin (原表示H拿了自己也想選的卡片，但又表示沒關係，因為有更想選的卡片)

「能清楚理解別人的語言、說明、指示」：發現自己常常聽不懂別人說的話，別人也聽不懂自己說的話…M回饋Lin從第一次團體至今於此能力進步的發現：Lin一開始似乎對理解活動規則顯得困難，但Lin總是主動向W提問，而後還會主動協助別人，如桌遊那次還主動向J說明規則。

### (5) 成員Y

「能清楚明快地做出決定」：覺得自己作決定要花很久的時間、要想很久(W即表示那以後在團體中讓妳多練習作決定！)

### (6) M「能在複雜的問題中，發現重要的細節」；「基本編輯能力」M表示身為團體的領導者，期待自己能夠更全面的顧及每一位成員的提問與需求。

7. 而後，H突然提問M：哪裡是溯溪？H表示回家問爸爸，但爸爸表示沒有一個地方叫溯溪... 另，Y也附和說：有上網查什麼是溯溪，但看不懂... (W此時請Y及刻上網查，並將查到的訊息唸出來予成員聽)M肯定成員積極的作為，但對於H以為溯溪是地名卻止不住笑意...直至H抱怨地請M不要再笑了，M即刻回應成員，甚為感謝成員主動提出問題，讓M知悉成員對溯溪的認知並再稍加說明溯溪活動內容與地點。

## 三、最珍貴的角落 (14：45-15：10;15：20-16：05)

1. M說明「最珍貴的角落」主題也是服務學習，請成員製作一個可以自在寫下想說的話的留言板。成員甫聽見服務學習字眼時發出一陣抗議的聲音，而後成員對M準備的佈置素材感到有興趣，始稍接受活動主題。另，因時間關係，M讓成員知悉若佈置未完成，該活動可延續至下次團體時間。
2. 成員對佈置工作顯得被動，需leader們一步驟、一步驟提示，如：應先決定留言板底色、再來決定要怎麼貼上紙張等...期間，M、W則以鼓勵的語氣提醒Y、H此時為展現作決定、主動能力的好時機，Y聞訊後即嘗試執行作決定行為；成員於如何交疊藍紙與黑紙有較多討論，也因雙面膠貼成反面而設法解決問題；最後，M請每位成員選擇小熊素材黏貼位置，黏貼完成後讓留言板佈置暫一段落。

### 3. 佈置過程：

- (1) H表示今天需準時離開，M表示會準時下課，H再表示因為今天有新工作（50嵐飲料店）的訓練，成員對H又找到新工作表示好奇，對作內容與有配給機車進行討論；談話間H提及自己非家中獨子（SH對H提問），尚有一異姓弟弟（弟弟從生父姓）。
- (2) M詢問Y是否每天均會與J聯繫？Y表示會。M向Y表達對於J、Win不穩定出席團體的擔心，此狀況將對第二階段挑戰的安全性形成影響，故向Y請託，請Y也協助提醒J、Win出席團體，Y表示理解並答應協助M。

4. 團體結束後，SH請H協助將盆栽拿至輔導室，H語帶不耐地表示這樣不順路，SH仍請H協助，而後H表情不悅地將盆栽搬離團體教室。

### 四、M、W送Lin、Y返家（16：05-16：30）

1. 下課時，室外仍下大雨，M、W下樓時遇到Lin、Y，兩生因沒有雨傘而無法返家，M詢問兩生住處後，載兩生返家。兩生沿路對搬家（兩生家庭均預備搬離現租屋處，另行租屋）後與高職就讀學校的距離進行討論（兩生對未來欲就讀學校已稍有規劃，仍以夜校並早上可工讀為考量），幾分鐘後，首先抵達Lin住處附近。
2. 接續送Y返家路程，M、W與Y談及家況（同住家人，家計來源...），話題未結束已抵達Y住處附近。M於Y下車前再次請託Y協助提醒Win、J團體時間，Y應允。

### 團體過程分析

#### 一、團體層面

##### 1. 目標達成狀況

- (1) 以能力強項卡為輔具，成員對自我表現有更具體之說明，惟發現成員在陳述能力時，需透過leader們從旁引導與提示，始能與團體過程或事件產生連結。
- (2) 成員對留言板佈置之服務學習參與動機不高，且因時間不足，未於今日團體完成佈置，尚未能評估成員對本次服務學習之感受。

##### 2. 團體動力

###### (1) 溝通與互動模式：

成員於挑選能力卡與留言板紙張黏貼過程有自發性的溝通與討論行為；今日團體人數較少，成員彼此互動頻繁，並，團體已至中後期，成員彼此與領導者已熟識，互動狀況顯得自然。

###### (2) 凝聚力（cohesion）-吸引成員留在團體中所有力量與行動的結果

今日成員的專注力相對較低，評估與活動對成員的吸引力有關；成員呈邊參與活動邊進行自己的事情（H一邊編織幸運繩；Lin一邊使用手機；Y則因身體不適致精神疲憊）。

###### (3) 社會整合和影響（social integration influence）-規範、角色、地位

###### A. 從能力卡分享可見成員自覺於團體中的角色

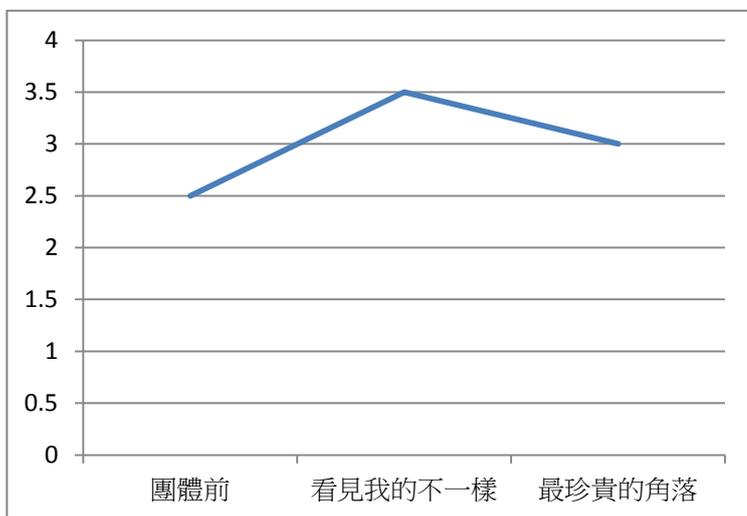
- a. Y-提出意見，主動解決問題
- b. Lin-容易親近的夥伴
- c. H-不夠主動積極（H對自我的評價相對負面）

###### B. 留言板佈置因leader們刻意讓Y練習作決定，於該活動，Y屬意見領袖。

C. 成員自主規範行為：發現M在等待成員專注力回到團體，成員主動停下手邊事務，回到團體。

(4) 團體文化 (group culture) - 共同信守的價值、信念、風俗習慣和傳統  
無具體現象可供陳述。

### 3. 團體氣氛 (分數越高表該活動氣氛相對熱絡)



說明：

5. 「團體前」(2.5分) - 成員忙於個別事務的處理，專注力不甚集中；M花了一些時間等待成員進入團體狀況。
6. 「看見我的不一樣」(3.5分) - 成員專注挑選屬於自己的能力卡，於過程中也多有自發性的討論與回饋。
7. 「最珍貴的角落」(3分) - 成員起初參與動機低，但於紙張黏貼步驟有共同經歷問題解決過程。

## 二、個人層面

1. 成員Y：於團體中稍具意見領袖地位，與成員彼此的連結也最強，領導者需透過Y協助聯繫J、Win，在知悉成員出席對團體的影響後，Y亦樂意從中協助；從Y對自我的評價中發現，其自我效能相較其他成員為佳，惟對作決定的能力較無信心，M將嘗試於之後團體形成更多作決定與問題解決之情境。
2. 成員Lin：因交往對象進入Lin的生活，Lin顯得開朗愉悅；但也因此使Lin於本次團體的專注力較不集中，需再持續觀察此生活重要事件對Lin參與團體及對團體形成的影響。
3. 成員H：相對其他成員，H對自我的評價為低，並否認leader們予以的正向回饋，需再透過團體事件與對話反思使H有機會覺察自我狀況；另，經過幾次團體的觀察，發現H對SH有負面情緒，對SH的言語表達或指示均顯不耐與抗拒，於此，M應嘗試對H做出理解與協助H覺察原因。
4. 成員Win：過去兩週尚能以電話與Win取得聯繫，本週則無法以此方式提醒Win參與團體，發現Win與學校生活之連結趨弱；截至目前，M無從有個別關懷Win的方式，僅能先透過輔導室加以理解Win的學校出席及近況。

## 三、領導層面：領導者的領導技巧與反思

1. 團體前花費一些時間進行未出席成員的聯繫與等待，雖Win、J未出席團體與學校環境形成的推力與學校外生活的拉力有關；M一直無從對Win、J進行個別的關懷以提昇參與動機及對團體的認同也是主因。
2. 成員對今日活動的投入程度不若之前團體，除與成員的個別狀況有關，M未能引導成員讓活動與自我狀況或團體目標產生強連結也是一項因素；下次活動將完成佈置，M應協助成員回顧兩次服務學習過程，增進成員對利社會行為之感受，並使成員覺察自我展現的正向行為及其價值。
3. 團體進行至第七次，成員已能自在地與M互動、討論或聊天，但M認為此狀況尚非為「與成人

健康的依附關係」，成員仍需要M許多話語的承諾與保證；於此，M與成員的相處過程，應更合宜地於成人與友伴關係中調整，除讓成員經驗與領導者不同層面的相處關係，也讓成員能對成人產生信任，更放心地於團體中學習。

#### 四、後續計畫

##### 1. 下次活動計畫

(1) 簡述本次團體過程，降低缺席成員可能對團體產生之陌生感。

(2) 繼續完成「最珍貴的角落」之佈置並於看見完成品後的反思討論深化成員對利社會行為的感受。

(3) 統整團體中的學習與發現及設定飛young之旅挑戰目標，發展隱喻性的實踐過程。

##### 2. 持續性目標：安全、信任關係與環境的營造；培育成員對達成改變目標具有信心；學習遷移經驗的發展

(1) 接納成員情緒與感受的表達，並使成員覺察自我情緒與感受代表之意義，領導者也需適時扮演示範角色。

(2) 引導成員對人際界線與感受的覺察，使成員於安全的情境中，將個別感受轉化為可公開討論之議題。

(3) 對成員正向行為予以肯定，使成員於團體過程經驗自我的各種可能，並對自我更具信心。

(4) 從活動中使成員更認識自己、覺察自我行為動機，並學習尊重、關懷與彼此成全。

(5) 更多學習遷移的引導，使團體經驗與生活經驗產生連結，以落實復原力培育之理念。

## 團體觀察紀錄表

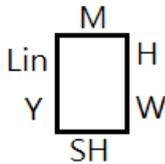
紀錄者：黃思恬

單元名稱：致全新的你（第八次團體）	出席/遲到：3（H、Y、Lin）/0 缺席：2（Win、J）
活動時間：103年 5月 23日 13：30～16：30	缺席及遲到原因：Win、J未到校，經電話聯繫仍無法取得聯繫
活動地點：學校教室	團體領導者/協同領導：黃思恬（M）/SH、W

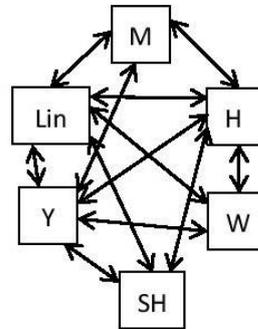
### 單元目標

- 一、繼續完成「最珍貴的角落」之佈置並於看見完成品後的反思討論深化成員對利社會行為的感受。
- 二、統整團體中的學習與發現及設定飛 young 之旅挑戰目標，發展隱喻性的實踐過程。

### 座位圖



### 互動關係圖



### 團體過程摘要記錄

#### 一、團體前（13：30-13：45）

1. Leader們進入教室後，Y、Lin、H隨後進入，但仍未見Win、J。M詢問成員是否知悉兩人動向？成員表示兩人今日均未到校，M請Y協助通知兩生；H另再表示Win前天、昨天有到校，看見Win似因摔車而身上有傷，且Win到校均需至學務處報到。
2. Win、J均未接聽電話，M感謝Y的協助並表示將開始課程並一邊等待兩生是否回電。此時也傳來H催促團體快點開始的聲音。

#### 二、最珍貴的角落（13：45-15：20）

1. M向成員表示今日將完成兩件事，其一為繼續5/9未完成的留言板佈置；其二為討論下週外出事宜。H即刻抱怨地表示，以前都只需要做一件事，M的課變成兩件事...M微笑回應，我的課程風格你們不是早就知道了？
2. 成員繼續留言板佈置，開始為五隻熊貼上對話框...團體也有一些話題的討論，大致如下：
  - (1) H表示今天班上要看電影，自己忍耐不看來參加團體。M詢問何以願意忍耐？H表示因為要去溯溪。
  - (2) Y今早因違規遭學務處懲處，必須等全部三年級放學才可回家。
  - (3) 外出活動的預備（是否要帶午餐錢？換洗衣物等...）
  - (4) 生活瑣事（如一度又圍繞於M很怕蛇的事；打工等...）
3. 成員發現貼在留言板的熊只有5隻，M說明因一包裝只有5隻，故自己上週未貼；Y即表示要

幫M做一隻熊，而後因感到困難而放棄，由W接手協助，最後再由Y剪出熊形狀。

4. 該活動結束前約15分鐘，輔導老師進入教室拍照，成員未因此感到不自在，繼續佈置工作。此時話題正討論溯溪；H興奮地詢問輔導老師要不要一起去？但又隨即否決表示「不行，因為那要很有默契...」
5. 待留言板完成後，M邀請成員分享對創作過程的想法，成員的創作發想多為喜歡的顏色、過去的創作經驗等...而後，M請成員決定此留言板要置於何處以能發揮最大效益，成員一致表示要放在輔導室。
6. M再邀請成員分享對本次服務學習之想法，是否與前次的種植服務有不同感受？成員僅表示覺得上次種植比較好玩...而後未再有想法，該討論隨下課鐘響而暫結束。

### 三、致全新的你（15：20-16：05）

1. 已至上課時間，Y、Lin仍在玩手機，H則以教室電腦玩遊戲...M提醒了幾次，成員似仍未覺察，而後，Y、Lin先放下手邊的事回到團體，H則表示欲玩完該回合，M堅定地向H表達，請H回座。H回座後，視線仍專注於電腦螢幕中的遊戲。
2. M向成員表示發現近兩次團體成員的專注力不若過去團體，使用手機的狀況也越發頻繁...成員沈默不語。M再表達希望團體過程能讓成員有所學習的期待，而後，M表示知悉成員很想要去溯溪，但同時也請成員思考為了能夠去溯溪，自己做了哪些努力？
  - (1) M表示自己在團體帶領期間特別關注自己的身體狀況，不讓自己受傷，以能陪同大家一起完成溯溪。
  - (2) H表示自己每次都有來參加。M另肯定H於輔導老師進入教室時對老師表示去溯溪要很有默契的這件事，肯定H有接收到M對團隊安全的重視。
  - (3) Y、Lin於此尚未有表達。
3. 從團隊默契話題，M再向團體表示，何以從團體初期即非常重視成員出席狀況，因默契的培養與挑戰的過程與安全息息相關。M再表示自己於成員出席所作出的努力，以及自己目前的限制與困難（M經常以LINE與J、Win聯繫，但未必每次均能得到回應或知悉兩生現況）於此，M覺得極為可惜，因團隊曾8個人一起經歷過一些挑戰與努力，很希望每位成員都有機會經驗最後一次挑戰。M也想瞭解Y、Lin、H的想法，以及自己認為在挑戰前可以再做出哪些努力？團體經過一段沉默後，W再作補充：最後的挑戰即便成員僅有一人，leader們仍極為願意陪同成員挑戰，只是這麼好的機會，大家是否願意努力看看，讓更多人一起參加？
  - (1) Y表示願意繼續打電話提醒J、Win，Lin接著表示會每天call成員J，直到她接電話為止。
  - (2) H則默然地表示：現在到底要幹嘛？M讓H知悉團隊正在討論我們可以再有哪些努力，也詢問H的想法。H表示Y、Lin一定會去阿！W詢問H，所以就算只有3個人也沒關係？H表示就我們3個去阿...說完即再表示，沒有要幹嘛那我要睡覺了
4. M謝謝成員願意為團隊再做出努力，最後邀請成員成為第一批在留言板上留話的人：
  - (1) Y-加油！先思而後行，想清楚再做。
  - (2) Lin-加油！相信自己。
  - (3) H-好好活著（原本趴著睡覺，由W叫起並鼓勵H留言）

- (4) M-有信心的完成挑戰，與大家一起享受美好的成果。
- (5) W-堅定而有力量的完成並解決難題。
- (6) SH-清楚、量化的表達與呈現。

## 團體過程分析

### 一、團體層面

#### 1. 目標達成狀況

- (1) 留言板佈置過程未能引發成員對利社會行為之連結；但從團體現況的覺察與評估中，成員願意為團體共同利益付出努力。
- (2) 成員寫於留言板上的話與上週選擇的能力增強卡與在團體中的表現多有連結，可於挑戰過程持續以成員自我設定之目標予以增強。

#### 2. 團體動力

##### (1) 溝通與互動模式：

- A. 本次團體參與人數與上次相同，且先進行留言板佈置，成員自然地互動，也能自主引發討論的話題與溝通。
- B. 「致全新的你」活動，M為引發成員對自我與團體現況的覺察，發言的時間較多，該活動的溝通轉為輻射型。

##### (2) 凝聚力 (cohesion) -吸引成員留在團體中所有力量與行動的結果

留言板佈置過程氛圍輕鬆，成員彼此能自在聊天，也針對佈置內容進行討論與意見分享，凝聚力尚可；「致全新的你」活動起初，成員專注力顯不集中，經M的發言後，成員經過一段時間的沉默，而後達成可以繼續努力的共識。

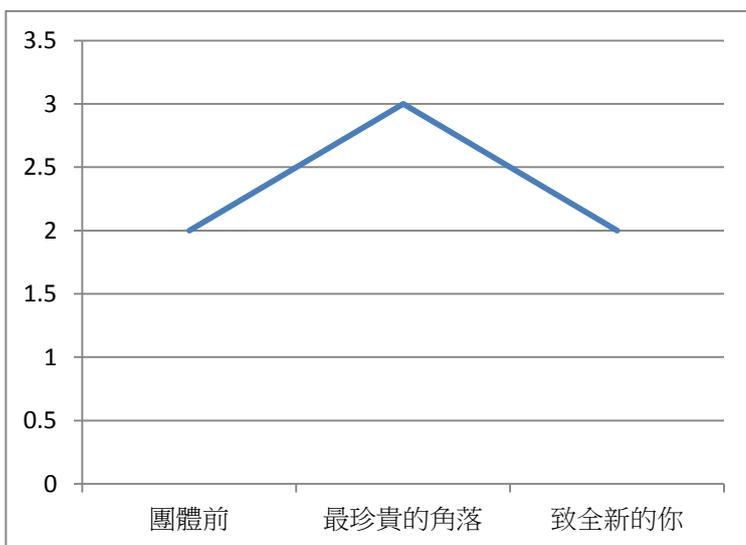
##### (3) 社會整合和影響 (social integration influence) -規範、角色、地位

今日團體未有角色、地位分化之現象；另，成員尚能相互提醒將集中力轉回團體中。

##### (4) 團體文化 (group culture) -共同信守的價值、信念、風俗習慣和傳統

經討論後確認團隊想完成溯溪挑戰的動機。

#### 3. 團體氣氛 (分數越高表該活動氣氛相對熱絡)



說明：

- 1. 「團體前」(2分) -等待及聯繫尚未抵達教室的成員；注意力尚未集中。
- 2. 「最珍貴的角落」(3分) -成員溝通、討論與表達最為頻繁的時間，彼此間多呈雙向互動。
- 3. 「致全新的你」(2分) -M語帶嚴肅的表達使團體氛圍跟著低迷…直至成員想出解決辦法與寫上對自己的鼓勵，氣氛見轉換。

### 二、個人層面

1. 成員Y、Lin：今日活動的主動性與集中力不若過去團體，呈邊參與團體、邊注意手機動態之狀況；然兩生仍跟著團體進程配合完成各項活動，也見兩生極力設法讓缺席成員有機會再進入團體。
2. 成員H：期待團體節奏能跟上其個人需求，無法等待團體停留思考，會有許多催促行為與不耐反應，在其發覺團體無法配合其個人期待，即選擇消極地接受（如趴下睡覺但仍參與團體）。從H參與團體的過程中，可見其為能夠參與最後挑戰所付出的努力。

### 三、領導層面：領導者的領導技巧與反思

1. M未控制好團體節奏，可能使成員因感受團體過程有太多空白而顯得急躁不安。
2. M於團體現況的覺察引導態度過於嚴肅，恐使成員感受遭到指責；且M未澄清成員沉默時的想法（是認為其他夥伴沒來也沒關係？還是對夥伴沒來其實感到無奈、且不知道可以如何協助？），過程變得似M揭露自己的感受後，卻未再多加引導以理解成員的感受，而該歷程可能為澄清領導者與成員間對團體期待之異同的好機會。
3. M自覺情緒受團體氛圍與成員H不斷催促所影響，對成員正向行為的鼓勵言詞叫過去為少。
4. 改善方式：
  - (1) 提昇自我對團體的準備度，以能因應各種可能產生的狀況。
  - (2) 於下次團體處理本次團體未盡事宜，利用車程及午餐時間進行團體中個人感受的澄清。
  - (3) 持續的正向鼓勵以使成員對達成目標具有信心。

### 四、後續計畫

1. 下次活動計畫
  - (1) 團體學習遷移的驗收，團體默契與共生、共有觀念的實踐。
  - (2) 學習金錢管理與飲食分配等自立生活技能。
  - (3) 學習負責工作事項、掌控活動時間及行程之責任。
2. 持續性目標：安全、信任關係與環境的營造；培育成員對達成改變目標具有信心；學習遷移經驗的發展
  - (1) 接納成員情緒與感受的表達，並使成員覺察自我情緒與感受代表之意義，領導者也需適時扮演示範角色。
  - (2) 引導成員對人際界線與感受的覺察，使成員於安全的情境中，將個別感受轉化為可公開討論之議題。
  - (3) 對成員正向行為予以肯定，使成員於團體過程經驗自我的各種可能，並對自我更具信心。
  - (4) 從活動中使成員更認識自己、覺察自我行為動機，並學習尊重、關懷與彼此成全。
  - (5) 更多學習遷移的引導，使團體經驗與生活經驗產生連結，以落實復原力培育之理念。

## 團體觀察紀錄表

紀錄者：黃思恬

單元名稱：飛young～（第九次團體）	出席/遲到：4（H、J、Lin、Win）/Y 缺席：0
活動時間：103年 5月 30日 07：50～16：30	缺席及遲到原因： Y因晚起遲到，中午由SH返校接Y至學園
活動地點：高雄市探索體驗學園	團體領導者/協同領導：黃思恬（M）/SH、W

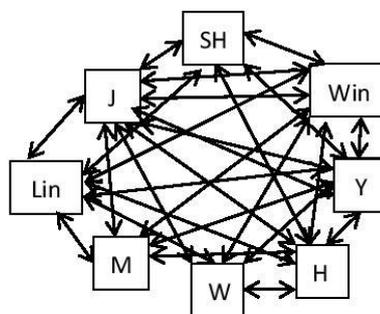
### 單元目標

- 一、團體學習遷移的驗收，團體默契與共生、共有觀念的實踐。
- 二、學習金錢管理與飲食分配等自立生活技能。
- 三、學習負責工作事項、掌控活動時間及行程之責任。

### 座位圖



### 互動關係圖



### 團體過程摘要記錄

#### 一、團體前（07：50-08：30）

1. M、W到校時，H即刻上前說明現在的集合狀況（J因違規被罰環境清潔；Win、Lin、Y尚未到校），進入輔導室後，輔導老師已與Lin取得聯繫；另，輔導主任聞訊知悉團隊正等待Win、J，即表示兩人出席狀況不佳，不同意兩人外出！同時，Win來電M，表示因運動服未乾而著便服，無法進入學校，詢問M是否可於出發時至校外接他？M回應Win，至輔導室集合為學校規定，其要求有執行上之困難。H聽到電話內容後即刻表示體育館有備用體育服，H願意拿至校門口讓Win穿上，M謝謝H之協助。
2. M與Win通話同時，輔導主任因J當週均未到校而對J訓話，J表情嚴肅地聆聽（主要內容為若中途班生都僅於團體外出活動才到校，輔導室面對其他處室的難處；訓話後輔導主任仍讓J外出），J而後拿外出單予導師簽名。J返輔導室後，W個別與之談話，同理其被訓斥的低落情緒並使J理解輔導室之立場。
3. Lin進入輔導室並同時表示Y電話一直無人接聽（一邊持續撥電話），Lin、J表示Y一定是關掉鬧鐘、手機又轉靜音...Win因H之協助而順利進入輔導室，經溝通後，輔導主任最後也同意讓Win外出，輔導主任將Win叫至身旁談話（主要亦是讓Win理解輔導室立場）。
4. M集合已出席成員，肯定成員準時的表現，同時也看見大家一直努力打電話，可見成員仍期待Y可與團隊同行；SH再表示，前往學園後，若有與Y取得聯繫，SH願意再返校接Y至學園，

而後，成員提出等待Y至8：30，直至8：30，Y仍未到，團隊出發。

## 二、前往學園與食材採買（08：30-10：00）

1. 上車後，M肯定成員為本次外出活動所付出之努力！接續，開始說明今日的挑戰，為再爭取等待Y的時間，M讓團隊於市區進行採買。M說明採買任務時，Lin主動以手機紀錄，團隊也專注聆聽採買規則；而後，M再向團隊宣佈，本次及下次團體均要進行職掌分配（隊長、營養師\*2、器材長）；聞訊後，J即刻表示「我要當老大」，M接著說明隊長的職務，J仍表示要當隊長，其他成員亦同意，H接著表示就我當器材長；Lin、Win當營養師，成員均接受此職掌分配。
2. 抵達採買地點後，成員對於食材的選擇多有討論，積極地執行採買任務，約花費20分鐘並於金額限制內完成。

## 三、食材及烤肉器材預備（10：00-11：30）

1. M集合成員，說明今日活動內容，並請成員依職掌負責工作，成員瞭解工作內容後即積極投入。J經由SH指導進行桶子雞前置準備（割油桶、生火…）；Lin、Win由M陪同進行食材清洗；H由W指導製作竹籤及為夥伴丈量下週溯溪活動的救生衣及溯溪鞋。Lin、Win的工作先行完成後，主動協助H削竹籤，Win更負責最費力竹子分段工作。
2. J、Lin工作過程仍會注意Y是否來電，也提及Y未一起參與本次活動好可惜。時間接近11點，Y來電表示正準備前往學校，SH聞訊後即刻返校接Y。成員見狀紛表示SH好辛苦…M向成員表示，知道大家很期待Y能一起參與，且Y過去課程均有參與，即便辛苦，SH仍願意如此做。

## 四、無具燒烤（11：30-14：30）

1. 預備完成後開始烤肉，成員邊烤肉、邊聊天，氣氛歡愉；起初，因蔬菜未放水即直接烤致烤焦…而後，成員於蔬菜中加入水，成品甚是美味；Lin也因此不斷服務大家烤蔬菜。
2. H於烤肉過程一直發表意見，如：這個怎麼這樣烤？東西要不要放過去一點…J見狀即貌似吵架地向H表示「你不會自己動手喔！只會一直在旁邊講！」H回以尷尬的微笑，未因J斥責的語氣而生氣並有所行動；此狀況於烤肉過程重複兩、三次。
3. 成員仍一直關切Y的動態，直至公務車駛入學園，J甚是激動地往門口奔去迎接Y。Y進入團體即向成員表示剛剛SH和生教互嗆耶！成員紛關切發生何事？（主因為生教組長於輔導室表達若學生違規，就乾脆不要來學校了，請他們回家；SH回應生教不應有此想法，身為輔導人員怎可將學生往校外推？！）SH向成員表示，會於輔導室有所表達的原因為，成員很努力地要進到學校的心意未被看見，並也讓成員知悉，輔導室為了讓成員可順利參與課程實盡了很多努力，引導成員在校期間應不使輔導室感到為難，成員專注聆聽SH的表達。
4. 食材大致食用完畢，M請隊長（J）控制時間，領導團隊於14：30前完成環境整理；J獲指示即開始檢視可先整理的部份，Lin隨即加入協助整理，而後其他成員亦開始協助，環境於14：30前完成整理。

## 五、室內攀岩挑戰（14：30-15：10）

1. M向成員預告團隊接續將進行室內攀岩挑戰，進行該挑戰原因為下週溯溪活動將經歷許多攀爬的挑戰，可藉室內攀岩讓成員經驗接觸岩點及攀爬的感受。並，室內攀岩有多種挑戰方式，成員也可經驗自主設定目標之過程。

2. 進入岩場後，共進行兩種形式之挑戰，其一為向上攀爬並設法碰觸天花板、其二為橫向攀爬至碰觸最右邊的岩點。成員均躍躍欲試，逐一地進行攀登，每成員均有進行兩種形式的挑戰，並，先行挑戰的成員亦主動提出意見，協助後挑戰的成員。

#### 六、反思討論 (15:10-15:35) (1) ~ (8) 為發言順序

1. J-今天很好玩(指烤肉);(SH:當隊長最困難的是什麼?)生火;(M:挑戰時何以願意協助我?)因為看你快跌下去所以幫忙。
2. Y-很好玩、很開心!沒有吃飽、但沒有生氣(Y表示自己沒吃飽會生氣)!(M詢問中途才加入團體的想法?)Y原未表達,SH在旁提及,你在車上不是很擔心M會怎樣?Y尷尬地提及怕M會生氣...M微笑地回應,我並沒有生氣,我知道妳也很盡力地要加入團隊。
3. W-今天已是團體的倒數第二次,看見每位成員於活動中均非常認真。特別是H,今天負責許多工作,也因此看見H很細心的一面。
4. Win-與大家一起烤肉很好玩。
5. SH-再次表示活動得以順利,除成員的努力,輔導室也幫了許多忙,期待成員在校期間有好的表現。
6. H-攀岩沒有達到預定目標,原本要用頭頂到天花板,但因為手太酸,只用手碰到。
7. Lin-完整說出整天活動過程(集合、採買、洗菜、烤肉、攀岩挑戰);攀岩挑戰超過原本設定目標,很開心。
8. M-今天特別有我們是一體的感受,早上看見大家努力的抵達學校,也努力地與Y取得聯繫並期待Y快點加入團隊。各職掌也很盡力地完成自己的職務(J很認真的製作桶子雞,也協助M集合團隊完成任務;Lin、Win備料過程一直表現合作,且Win總是主動負責粗重的工作;Y加入後立即協助H,雖兩人總是很用力的溝通,仍順利地將下週準備工作完成),大家的表現真的很棒,也很期待與大家一起經歷下週的最後一次挑戰。

#### 七、返回學校 (15:35-16:30)

1. 返校後,成員各自返家;惟Win因著便服無法離校而至輔導室尋求幫忙;輔導老師向Win表示著校服離校是校規,可以協助的是陪同Win至活動中心套上備用校服,而後離校。Win因此顯得不耐,表示如此做很麻煩,與輔導老師僵持...leader們介入讓Win理解現況,一段時間後,Win不情願地邁開步伐,在輔導老師與leader們的陪同下至活動中心換裝而後離校。
2. 輔導老師而後再次向SH致歉上午與生教組長意見衝突的事件,SH表示能夠理解學務處的立場,上午也是誤以為生教組長是輔導老師才会有此表達,並再次向輔導老師說明進行學生輔導工作之立場,不應將來到學校的學生再往外推,應嘗試理解與鼓勵。

#### 團體過程分析

##### 一、團體層面

##### 1. 目標達成狀況

- (1) 從團體前發生的事件至任務過程,已見成員互助及問題解決能力的展現,有別於上週團體過程的低迷,看見成員對「共同參與」的期待與盡力付出自己的力量。
- (2) 因職掌分配予以成員更為清楚之任務項目,成員均能積極達成工作目標且主動協助夥伴,於時間掌控也頗為妥適,使團體於挑戰後有完整的反思討論時間。
- (3) 一次性的炊煮與採買活動,尚難以完全落實共生、共有觀念及自立生活的技能;然,

成員於此些活動中經歷達成任務的決策過程，並主動地彼此討論、互相提醒，從互動的情境中感受團體之一體感。

## 2. 團體動力

### (1) 溝通與互動模式：

本次團體互動屬自由漂浮型，成員自主地針對任務形成討論並覺察彼此的行動表現，針對優點予以鼓勵，有不合宜表現之處也能於團體公開場合討論與提出。

### (2) 凝聚力 (cohesion) -吸引成員留在團體中所有力量與行動的結果

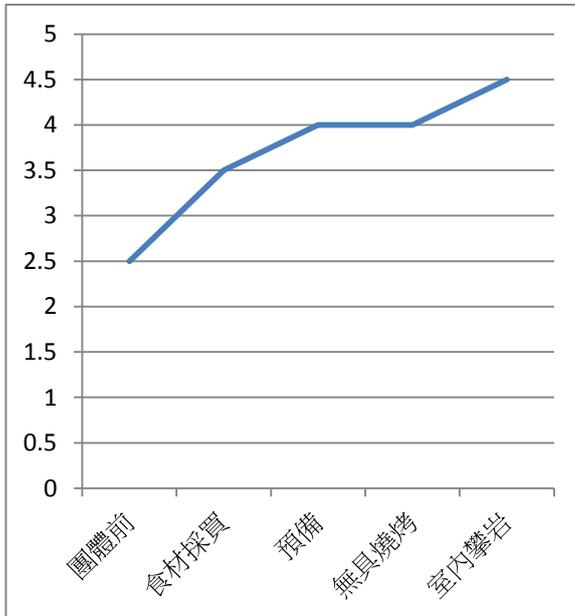
本次團體於各階段時間之凝聚力均為高，成員盡己所能地協助彼此以能順利參與團體，也於此發現成員對本次活動的高度期待。

### (3) 社會整合和影響 (social integration influence) -規範、角色、地位

A. 本次團體因進行職掌分配，角色分化的狀況較為明顯，成員均積極地執行所負責之工作。

B. 成員對隊長的領導地位，從職掌決定至團體過程，均能表現尊重與服從。

## 3. 團體氣氛 (分數越高表該活動氣氛相對熱絡)



說明：

1. 「團體前」(2.5分)-成員於輔導室面臨許多狀況(主任反對成員參與、成員遲到…)，面對指責的聲音以及想要參與活動的掙扎，成員神色落寞，氣氛顯得低迷。
2. 「食材採買」(3.5分)-成員迅速完成任務，協同合作度佳，彼此也討論熱烈。
3. 「預備」(4分)-面對新事物的體驗，成員感到新奇，投入其中也互相協助。
4. 「無具燒烤」(4分)-享受著努力預備後的結果，成員自在輕鬆地烤肉，互動熱絡。
5. 「室內攀岩」(4.5分)-成員沒有太多猶豫，興奮地爬上岩牆進行挑戰，歡欣地表達感受與經驗分享。

## 二、個人層面

1. 成員Lin：積極地協助聯繫Y，對夥伴的請求也會主動地協助(如：幫Win烤食物)；學習力佳，一旦知悉方法，即可較有自信地執行工作。採買前也主動紀錄M的工作指示，採買過程的金額計算也由Lin負責，團隊運作過程Lin為主要的行政角色。
2. 成員J：自願擔任隊長並能擔負隊長之責，對M所交付任務認真執行，於下達工作指示時也以身作則進行示範。
3. 成員Win：今日團體中精神狀況佳，與Lin協同合作，完成營養師工作。並於H尋求協助時主動幫忙，更多地涉入團體過程中。團體結束返校後，從Win因校規所產生之情緒可見Win的學校適應狀況，雖於師長的陪同下完成規定，Win離校前依然顯得不悅…然此過程對Win也是學習，在Win知悉校方的立場與感受輔導老師的努力後，則有機會增進Win的學校適應狀況。
4. 成員Y：於知悉SH願意返校接Y到學園後，Y也努力地抵達學校。進入團體後，Y很快地理解團

體現況，與H合作完成器材長工作。此次團體亦使Y感受到成員期待與Y一起經驗團體過程所付出的努力，Y加入團體後，團體氛圍更顯活絡。

5. 成員H：積極地完成leader們所予以之任務，其盡責、細心的表現也獲得肯定；觀察H在面臨J的言語挑戰時，H知悉自己行為的不適宜，但尚無法立即地修正，故當J再次對H指責時，H僅回以困窘的微笑，雙方未因此產生衝突。

### 三、領導層面：領導者的領導技巧與反思

1. 團體首次進行職掌分配，使成員對團體過程擔負更多責任，並更減少M的領導角色；M針對成員的負責表現予以增強、鼓勵，使成員對團體責任之擔負與彼此的協同合作更具信心。
2. leader們願意再花兩小時返校接Y，滿足成員希冀全員參與的期待，亦使成員知悉leader們願意如此做的原因及對團體目的（在協同合作中完成任務）有更深感受與學習。
3. 今日團體時間控制得當，於室內攀岩挑戰後有完整的討論時間，成員自然地形成討論圈，可見過去的反覆練習使成員開始「習慣反思討論」，並發現若予以特定題目（如分享目標設定與挑戰後的落差），成員可更具體說明。
4. 團體過程尚無機會進行個別狀況的討論，如：H面臨J言語挑戰的感受與反思、Win返校後因校規所產生的情緒，此等狀況均應再伺機予以處理。

### 四、最終次活動計畫

#### 1. 溯溪挑戰

- (1) 經驗選擇性挑戰歷程
- (2) 自我挑戰及自我掌控感、激發潛能
- (3) 突破自我舒適圈，堅持達成目標並付出努力

#### 2. 團體結束

- (1) 團體過程經驗統整
- (2) 協助成員覺察自我改變與成長，並將學習遷移至生活中
- (3) 處理分離情緒，並鼓勵情緒之表達

## 團體觀察紀錄表

紀錄者：黃思恬

單元名稱：飛young～（第十次團體）	出席/遲到：H/Y、J、Lin 缺席：Win
活動時間：103年 6月 6日 07：50～16：30	缺席及遲到原因： 1. Y、J因晚起致遲到，兩人有主動致電M，告知會遲到，請團隊等待。 2. Lin因晚起且找不到長褲致遲到，M請Lin先攜帶牛仔長褲，到校後再行討論。 3. Win於活動前兩天之行前聯繫即未回覆，直至團體當天，M及輔導室均無法與Win取得聯繫。
活動地點：屏東涼山	團體領導者/協同領導：黃思恬（M）/SH、W、K

### 單元目標

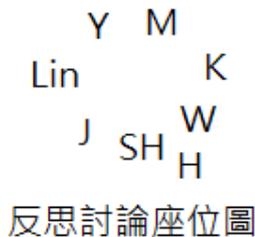
#### 一、溯溪挑戰：

- (1) 經歷選擇性挑戰過程
- (2) 自我挑戰及自我掌控感、激發潛能
- (3) 突破自我舒適圈，堅持達成目標並付出努力

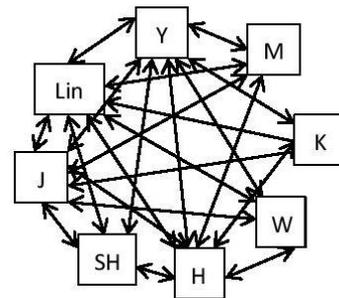
#### 二、團體結束：

- (1) 團體過程經驗統整
- (2) 協助成員覺察自我改變與成長，並將學習遷移至生活中
- (3) 處理分離情緒，並鼓勵情緒之表達

### 座位圖



### 互動關係圖



### 團體過程摘要記錄

#### 一、團體前（07：50-09：30）

1. M、W抵達輔導室時，見輔導老師表情嚴肅地與H談話，而後H神情失落的向M、W表示今天要留在學校、無法外出...M、W關切H狀況，H表示因頭痛不能玩水...M、W試圖讓H理解今日活動的意義非為是否下水，而是與團體夥伴一起完成團體挑戰。H頻用氣音向M說對不起，神情顯得為難、無奈...H沉默一段時間後表示要回教室，M、W尊重其意願，未阻止H返教室。
2. 同時（8：16），Y來電M，請M等她們（Y、J），M請兩生注意安全並表示會等待。M致電Lin、

Win，兩生均未接聽。另一邊，W向輔導老師瞭解H今日狀況。（據輔導老師轉述，H雖表示因身體不適無法參與，但輔導老師欲致電H父親，H又表示不要...無法確認H不參與團體之主因。）

3. Y、J而後抵達學校，M請兩人先吃早餐並詢問兩人是否知悉Lin的近況？Y表示Lin這星期均未到校（Y本週均有到校；J缺席一天），都在家陪男朋友...而且Lin跟Y冷戰（主因為Lin男友於Y的FB留言，Lin因而生氣），Y這幾天致電Lin，Lin均未接...M問Y、J若遇到相同狀況，是否也會像Lin有生氣的情緒？因此有一些討論（Y、J均表示會將話與男友說清楚，不會以生氣、冷戰因應）。M持續致電Lin、Win，Lin終於接聽電話，Lin表示剛睡醒，但因找不到運動長褲，無法出門。M請Lin先帶牛仔長褲，到校後再做處理，Lin而後出門。
4. 輔導主任知悉H狀況後請H到輔導室並向H表示，H對無法參與活動交待不清楚，若是身體不適應至保健室，並，外出活動已填家長同意書，若H不去，輔導室需致電家長知悉，H於輔導主任辦公桌前站了一段時間，而後向主任表示要參與活動。W詢問H是否有帶今日外出的換洗衣物，H表示「全部都有帶。」
5. H走至輔導室外等待，W上前關心其狀況，H低落情緒逐漸恢復...與同學至走廊的桌球桌打桌球，也表示自己頭痛已經好多了。
6. 待J完成高職的傳真報到、Lin於學務處填好升學志願，團隊於9：30出發。（出發前H向SH表示，已致電家人今天因參與外出活動會晚一點回家）
7. 註：J於兩天前向M表示6/6因需至就讀高職報到，無法參與團體。M瞭解情況後，向J表示，會協助J瞭解報到事宜是否有相關配套措施。W致電該高職並獲悉可以傳真報到方式。W將此結果告知J。並請J主動致電校方，處理後續事宜（J原欲由M、W協助所有事宜，於W致電J後，J嘗試自行處理），承6.，J完成報到事宜。

## 二、啟程（09：30-10：40）

1. M向成員表示，需要隊長與其中一位器材長與M同車以說明需協助事項。成員經討論後車次安排為M、SH、J（隊長）、Y（器材長）同車；W、K、H（器材長）、Lin（營養師）同車。
2. 車程中，M請J於挑戰過程仍需負責意見統整與時間控管，並協助關注成員的身體狀況；請器材長一下車後立即協助上週整理裝備的發放，J、Y表示知悉。
3. W向M轉述H於車上的表達，方才於教室正與同學玩棋，剛贏了一局即又被輔導主任叫下去...

## 三、整備（10：40-11：00）

1. 抵達涼山後，成員依指示迅速地完成換裝。器材長也積極地協助成員找到自己的救生衣與溯溪鞋。
2. 而後團隊前往溯溪出發處，進行暖身後開始溯溪挑戰。溯溪隊伍：SH→Y→H→M→J→W→Lin→K。

## 四、溯溪挑戰（11：00-15：00）

1. SH帶領團隊於水中適應水溫並正式介紹K（安全教練），K也請成員介紹自己的名字並再邀請成員說出今天的期待，成員多表達完成溯溪、安全抵達、好好玩水...而後成員與K彼此認識。
2. 適應水溫後團隊出發，啟程不到5公尺處即遇到第一個攀升瀑布（高度約1.5公尺），且此處水深已踩不到底，成員情緒開始緊張，彼此手拉得很緊，M安撫前後的H、J，讓兩人知

悉因著救生衣，目前的狀況是安全的，且K會在最後面看顧我們的狀況；然，排在後面的Lin情緒已顯失控，不斷表示「我不想玩了，我要回家…」W極力地安撫其情緒，並讓Lin呈全身攀附於W身上的姿態，Lin仍非常緊張且開始哭泣；另一面，SH協助Y作攀升，但經過三次失敗，Y因緊張而另一手抓著H，致H也很緊張，擔心自己會沒入水中…SH見狀後立即改變路線，讓團隊回到原出發處，改攀爬另一岩石處前進。

3. 團隊因此順利行進，途中成員更為主動關注彼此狀況，一旦覺察行進路線不平坦或水位變深，成員即伸出手拉住彼此並互相提醒。惟，H見Y體能不佳、頻需要協助，幾度向M詢問可否與Y換位置以能於前方拉住Y。M讓H理解隊伍的安排有其目的，目前狀況為Y的前後均有照應者，若兩人更換位置，將變成M要照顧前後均不會游泳的Y、J…挑戰的安全性將受影響，M也讓H知悉其位置的重要性，H即未再要求更動位置。行進約一小時後，成員詢問何時可以吃午餐？SH向成員表示，再行進一段路程將有一天然形成之水池，且該處有平坦處可用午餐。成員聞訊後重振精神，以抵達游泳池（即水池）為目標繼續前進。
4. 抵達水池後，Lin（營養師）發給成員午餐，用餐前M請J（隊長）帶領靜默（全體手拉手閉上眼睛，由隊長回顧上午發生的事），J先是一陣沉默，其他成員見狀試圖理解J的困難，J小聲地向成員表示不知道要說什麼…成員即紛紛小聲地提醒J（玩水、跌倒…）而後J完成靜默之帶領。
5. 成員吃飽後即興奮地下水池玩水，過程中，H向SH表示想嘗試走到水池盡頭處的瀑布下方（H知悉該處水深已踩不到底），SH詢問H何以想挑戰？H表示可以在畢業後面對新的高中生活挑戰！SH將H想進行最後一項挑戰的想法告訴M，M表示團隊的最後一項挑戰需要共同討論。而後，M請全體成員於岸邊集合，M表示今為最後一次團體，待會也將進行團體的最後一項挑戰，在挑戰前，M邀請成員如五感體驗活動的形式，說出團體進行過的活動，成員紛紛回應，完整地表達團體過程，M也一邊回饋活動中所看見的成員表現。M最後再表示，團體覺得成員最棒的地方是「堅持地完成」10次的團體挑戰，並請成員反思自己願意堅持的原因？同時，K邀請成員從水中尋找一塊與自己的堅持最像的石頭並進行分享。
6. 團體分享（1）～（8）為發言順序（說明所挑選石頭的意含）
  - （1） Lin：因為它很平（指石頭）就很平淡的完成…沒想太多，就是把它完成。
  - （2） W：（石頭）一面平坦、另一面有弧度；很像我們的團體過程，當中也遭遇了一些波折、困難…如：出席率常常讓我們有一些擔心
  - （3） Y：（M提醒Y是全勤）就剛好星期五都有來阿…（也語帶玩笑的表示沒有來M會生氣…）
  - （4） SH：選擇的形狀很像今天吃的飯糰，去買飯糰之前有些擔心，因日前為端午節，飯糰店休息了很多天，無法提前預定，今早也不確定是否買得到，到了店家才看見今天是店休後第一天營業。覺得好運也覺得幸好有耐心等到今天。
  - （5） M：選的石頭有像階梯一樣的兩層，從第一層到第二層的角落很像自己遭遇困境時的狀況，但是我知道自己可以爬上第二層並看見平坦的光景。這學期與大家相處，其實從你們身上學到許多，也常常回顧自己的國中生活，覺得自己並不如你們這般勇敢與堅持！與你們一樣，完成論文後，我也要畢業了，我相信與你們共同完成的這次挑戰經驗，會讓我再開始工作後有許多幫助。
  - （6） J：一開始我都不想來學校，連禮拜五都很少出現，一直到現在我都會去學校。（M：

為什麼？）J回應「沒有為什麼，我不會告訴你的」（SH：什麼時候開始的？）J表示快畢業的時候…SH再回應：喔~快畢業的時候突然就是想要改變一下？（J沉默）

(7) K：我的是尖尖的，今天是第一次來，然後今天很特別，一早出門遇到兩三年前參與過營隊的學生。他今年就高三畢業、準備上大學。尖尖的石頭的感覺可以射很遠，很開心認識大家，也很好奇三年後大家會有什麼樣的轉變。我覺得這樣(尖尖的石頭拋射動作)有飛很遠的感覺。

(8) H：(分享過程一直游離於團體圈外，也一度弄丟已選好的石頭，團體花了一些時間等待H走至岸上再選一個石頭)很薄...大家以後應該很難會再見面吧？！（SH：你覺得自己的堅持是什麼？）很喜歡○○（機構名稱），因為團體很有趣、好玩。

7. 分享結束後，K提出兩項選擇：其一為水路，挑戰走至瀑布下方；其二為陸路，走木梯至瀑布上方旁邊岩石處，垂降至水池中。請成員討論並做出決定。經討論後，成員走陸路的意願較高，決定進行垂降。K先行架設繩索；成員見SH打水漂，也躍躍欲試，紛紛進行嘗試，直至K將繩索架設完成。
8. M帶領成員至上方處，並請成員想一個近期欲完成的目標；然，成員情緒再次充斥緊張，頻表示只是一起走上去，等一下要再走木梯下來…也紛紛詢問如果真的不敢，可不可以再走下來？M向成員表示，團體的過程已見成員做出許多突破，每一次的挑戰都是自發性挑戰的過程，要挑戰到什麼程度，成員可自行決定，在場的每一位工作人員都不會強迫大家。
9. 團隊來到上方處，成員見垂降高度後更顯出擔心、害怕，開始頻頻詢問繩索安不安全，斷了怎麼辦？K即刻對成員進行安全說明並請成員排出挑戰順序，成員均表示不要第一位挑戰，請M、W先下去…而後由W先行示範，成員均專注地觀看W挑戰。
10. 成員均點名H擔任第二位挑戰者，H神情雖有遲疑，腳步仍移動至挑戰處，宣誓後開始挑戰。（此後挑至順序為H→Y→J→Lin→M）H依K的指導緩慢垂降，但在垂降約1/3高度後，向K表示不要挑戰了…作勢要往上爬回來，M請成員予以H鼓勵並向H表示：「再往下一些就到一半了，你做得很好！」H猶豫一段時間後決定繼續垂降，動作不到五秒即聽見H往上歡欣地呼喊「其實不可怕耶！我到了！」團隊聞訊後精神為之振奮。
11. Y挑戰時，H已再度從下方進到團隊，M肯定H進行挑戰之勇氣，並請H予以即將挑戰的成員鼓勵。H即主動的分享方才的挑戰經驗（真的不可怕，慢慢下降就好）。H見Y、J於動作練習的好表現以及未有中斷挑戰的念頭，對M表示：「很像只有我的動作最奇怪，而且她們都沒有說不要挑戰了…」M回應H，H勇敢擔任第一位挑戰者，成為模範，且原本打算放棄又決定繼續挑戰的行動，也是勇敢與堅持的表現！H聆聽後，表情轉為開朗，回應M「嗯！對阿！」接著再繼續為夥伴加油。
12. Lin在旁關注整個挑戰過程並一直神情緊張地表達這裡好高、我不敢玩…等抗拒挑戰的言語，M向Lin重述K的安全說明，讓Lin知悉自己是在安全的設備與確保下進行自發性挑戰，M引導Lin回顧今日溯溪過程的突破，鼓勵Lin嘗試。而後，Lin雖神情擔心仍移動腳步至挑戰定點，K讓Lin於定點多練習了幾次繩索下降的使用，直至Lin自覺可以開始挑戰。Lin尋著前面夥伴的挑戰方式緩慢垂降並挑戰成功！團隊於M完成垂降後下山。

#### 五、返停車場換裝（15：00-15：30）

成員迅速完成換裝並協助將裝備整理上車，返程車次改為M、SH、Lin、J、Y、H同車，返回學校；W、

K同車，返探索學園清洗裝備，成員於停車場與W、K道別。

#### 六、返回學校 (15:30-16:40)

1. 因時間稍有延遲，M請成員於車上填寫回饋單。H邊寫邊詢問M每為工作人員的本名以及M所就讀的科系，M逐一回應之，H繳回紙本後請M回去再看…M表示同意。
2. 完成後，M再次於車上預告下週將進行團體後訪，成員均樂意參與並顯得期待。不久…成員紛紛入睡直至抵達學校。

#### 團體過程分析

##### 一、團體層面

#### 1. 目標達成狀況

##### (1) 溯溪挑戰

- A. 今日挑戰過程可見成員情緒之轉折，從興奮期待至第一次遭遇失敗的挫折、擔心與害怕，轉換路線後對溪水的熟悉與團體緊密的相互關照與協同合作；垂降挑戰過程猶豫掙扎，而後挑戰成功的喜悅…此等過程使成員經驗自我目標設定、挑戰與潛能的發現。
- B. 挑戰開始後，成員始發現本次團體非為原本所想像之玩水，在挑戰強度遠超過預期的情況下，成員突破舒適圈並完成任務。

##### (2) 團體結束

- A. 反思討論時間，成員細數每次團體過程，也藉此進行團體回顧；並，成員透過隱喻的表達，分享自己的堅持與感受。
- B. 成員尚未能於垂降挑戰後立即設定未來目標，學習遷移的引導需於後訪時再行增強；因已預告後訪，成員對可以再見面顯出期待，也因此未出現明顯的分離情緒。

#### 2. 團體動力

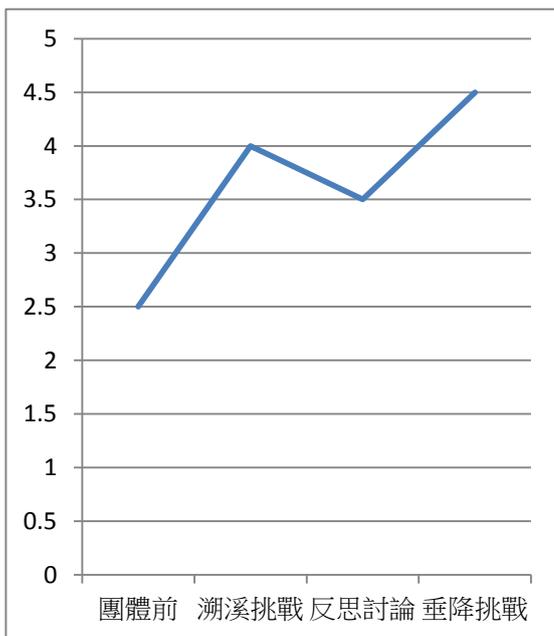
##### (1) 溝通與互動模式：

成員於挑戰中會針對自我狀況提出需求與尋求協助，表達更顯即時、直接，成員彼此也會即刻予以支持。

##### (2) 凝聚力 (cohesion) -

挑戰過程成員專注度高，依循指示行進，也彼此關照、鼓勵，於成員需協助時主動支援，目標一致地完成任務，為歷次團體中凝聚力之最高。

#### 3. 團體氣氛 (分數越高表該活動氣氛相對熱絡)



說明：

1. 「團體前」(2.5分)-成員狀況多(遲到、未能取得聯繫、唯一抵達的H因故無法參與...),直至成員到齊後氛圍見轉換。
2. 「溯溪挑戰」(4分)-成員呈現複雜情緒,擔心、害怕但又想玩水...但也主動關心、協助彼此、相互關照提醒,凝聚力高。
3. 「反思討論」(3.5分)-本次團體最為安靜與呈現思考的時間,成員對團體即將結束與團體過程多有表達,每成員也呈現不同表情與情緒。
4. 「垂降挑戰」(4.5分)-成員呈現高度焦慮,在成功挑戰者出現後,焦慮感降低,始出現討論、鼓勵、提醒及達成目標的笑容。

## 二、個人層面

1. 成員Y:因身體不適且體力不足,挑戰途中頻跌倒,對挑戰的信心不若以往團體,需要隊友更多協助,然Y會主動提出自己需協助部份以能順利進行挑戰。抵達終點及再進行垂降挑戰時信心見恢復。
2. 成員H:據W轉述去程途中與H的談話,H返教室後即開心地與同學玩遊戲,H身體確有不適,但應非起初無法參與團體之主因(因之後也發現H有備齊所有外出活動所要求之裝備),可能與會考後班級氣氛輕鬆的吸引力有關;另,從H對團體結束的感受分享,H也為成員中分離情緒較為明顯的成員,對分離的焦慮也可能為H於挑戰前產生退縮的原因,其狀況需於後訪時再加以處理。
3. 成員Lin:挑戰過程中焦慮情緒最高的成員,然團體成員均極為照顧其狀況,願意等待Lin,在W的陪同、鼓勵下終與團隊一起抵達終點。Lin對挑戰雖顯緊張,然予以等待及鼓勵後,Lin能按照自己的節奏完成挑戰,也使Lin經驗選擇性挑戰及潛能發掘之過程。
4. 成員J:挑戰過程情緒相對穩定的成員,主動協助關照隊伍前後的夥伴,為leader們的幫手,J於團體中間階段幾次缺席,但於結束階段展現誠信,在M及團體夥伴的邀約、鼓勵之下答應參與團體,雖有阻撓,但J也因此能諒解輔導室之立場。並於畢業前發現學校生活的價值。

## 三、領導層面：領導者的領導技巧與反思

1. 團隊出發時間比原訂時間晚一小時,主因為成員遲到甚至聯繫不上,Y、J抵達後很自然地進行未到成員的等待,M也讓兩生知悉其他成員的聯繫現況,引導成員理解最後一次團體的意義非只是終於可以「外出遊玩」,重要的是全體成員共同參與、經歷最後一次的挑戰。在成員的堅持與努力以及輔導室的協助下,終有四名成員參與挑戰。於此過程有兩處看見：
  - (1) 領導者於團體外與成員維持聯繫的重要性,透過生活的關懷與成員建立關係,更真切地理解成員學校及生活適應之現況(包括無法穩定參與團體之原因),也使成員更為重視及認同團體,於此中建立成人與同儕健康的依附關係。
  - (2) 輔導主任為H最後得以出席的促成人物,主任從學校立場(似公權力方)予以H適度的

壓力，讓H知悉需為自己的決定負責。

2. 溯溪行進過程需完全仰賴安全教練的帶領，M扮演團隊鼓勵及反思引導角色。原設定於戶外環境中進行隱喻性的引導，然M起初的作法未能引發成員的回應，所幸K即時補位引導，使成員得以更為理解討論方向。於此過程，M自覺應再精進反思引導的準備度，也思考此等戶外高挑戰性的體驗活動操作的合宜性；在需要高度安全技術與評估的前提下，領導者對團體過程的掌握度為低。雖此過程對成員問題解決的信心及突破舒適圈具正面成效，團體領導者與安全教練之間如何配搭與合作為需思考之課題，以有機會讓此等體驗學習操作形式於青少年機構普遍化。

#### 四、後續計畫

1. 於下週進行個別訪談，針對成員的回饋單內容與學習進行更深入之探問，以協助成員統整團體經驗，並引導學習遷移至日後生活。
2. 處理個別成員的未盡事宜，如H本週狀況的澄清、Win出席狀況、學校適應狀況的理解...並處理團體結束成員可能產生的分離情緒。

## 半結構式訪談大綱

參與本次團體的過程...

1. 曾激發你/妳願意為團體利益付出努力嗎？（利社會及協同合作）

探問：你/妳願意努力的原因是什麼？

2. 當遭遇任務失敗時，你/妳的想法是什麼？（問題解決及反思）

探問：（1）你/妳會思考團體無法達成任務的原因嗎？

（2）是自己或其他人事物使任務無法達成？

3. 你/妳覺得自己與團體的距離（1-10分）？（人際關係）

探問：（1）你/妳喜歡與團體夥伴相處嗎？

（2）你/妳願意主動關心夥伴的狀況嗎？

4. 你/妳覺得自己最大的突破是什麼？曾經有過掙扎嗎？

探問：在突破之後，你/妳的想法有產生改變嗎？

5. 你/妳已為生活設立目標了嗎？（希望感）

探問：本次團體的經驗，對你/妳達成目標的幫助是什麼？（學習遷移）

6. 團體即將結束，要面臨分離，有什麼想說的話嗎？



### 我最犀『力』 ~ 少年體驗學習培力團體~~~回饋單

親愛的同學們：

很開心能和你們一起度過 10 次的課程並從過程中看到你們的成長及進步，期待本次的團體能在同學們的回憶中留下印象，在往後的生活裡有機會將活動的體驗運用於更多的地方。

接續，請同學們協助填寫以下的題目，以作為日後辦理此類團體之重要的參考依據，謝謝你們！！

請依據參與團體過程的實際感受圈選及回答。

題號	題目描述	非常不同意	不同意	同意	非常同意
第一部份：團體過程					
1.	我喜歡團體的活動場地及環境	1	2	3	4
2.	我喜歡團體進行過程的氣氛	1	2	3	4
3.	團體中，我能自在的在表達的想法與感受	1	2	3	4
4.	挑戰過程若遭遇困難，團隊能互相溝通	1	2	3	4
5.	團體內容的安排有符合我的期待	1	2	3	4
6.	團體中的學習能讓我運用到團體外的生活	1	2	3	4
7.	我喜歡參與這次的團體	1	2	3	4
第二部份：領導者的帶領過程					
1.	我喜歡領導者的帶領方式	1	2	3	4
2.	領導者瞭解我的想法與感受	1	2	3	4
3.	領導者是真誠的	1	2	3	4
4.	領導者是可以被信任的	1	2	3	4
5.	領導者對我展現支持與關懷	1	2	3	4

請翻面繼續作答~加油！快完成嚕！！

第三部份：驗收自己的學習

1.	印象深刻的是 (why?)	
2.	自己很棒的是 (why?)	
3.	最大的收穫是 (why?)	
4.	一句給自己鼓勵 的話	
5.	給未來參與活動 的學弟妹的鼓勵	
6.	對團體的回饋/ 建議	

完成了！謝謝你的填答！！