



國立臺灣大學社會科學院社會工作學系

博士論文

Department of Social Work

College of Social Sciences

National Taiwan University

Doctoral Dissertation

學校和督導沒教的事--

臺灣社會團體工作專業養成與發展

Professional Cultivation and Development of

Social Group Work in Taiwan

林佩瑾

Pei Chin Lin

指導教授：古允文教授

Professor Yeun-wen Ku

中華民國 106 年 1 月

January, 2017



國立臺灣大學博士學位論文
口試委員會審定書

學校和督導沒教的事：
臺灣社會團體工作專業養成與發展

本論文係 林佩瑾君（學號 D00330001）在國立臺灣大學
社會工作學系完成之博士學位論文，於民國 105 年 12 月 29 日

承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明。

口試委員：

古毛文

(簽名)

(指導教授)

莫 蘭 蘭

楊 桃

王 壽 垈

張 振 城

系主任、所長

陳 綠 文

(簽名)

誌謝



在人生即將邁入中年之際，我回到臺大進修，在職場歷練十多年後，能夠重拾學生身分，享受學習的樂趣，讓我更懂得珍惜與感恩。這篇致謝詞，想獻給支持我的老師和好友們，沒有您們，就沒有這本論文的誕生。

感謝指導教授古允文老師，謝謝您給我發揮與創造的空間，在我跑太遠或太快時，提醒我的盲點，也由於您對英文能力的要求，讓我可以突破學習外語的停滯期。更重要的是，在我需要支持的時候給我鼓勵，我永遠不會忘記您那通電話，讓我可以堅持下去。

感謝陳韻文老師，謝謝您的指導與協助，我才得以完成學術期刊論文的發表通過最困難的關卡；同時，因為您對教學的理想與熱情，讓我不斷檢視與精進自己，了解教學的使命與意義。

感謝吳就君老師，您是我專業養成的重要導師，謝謝您為我扎下了深厚的基礎，讓我在這基礎上磨練與創造自己的功夫。

感謝楊蓓老師，這本論文的產出，受到您的啟發和影響相當深遠，謝謝您無私的分享與付出，我也會將您的教導繼續傳承下去，為社會工作專業發展盡我的力量。

感謝鄭麗珍老師，和您的談話大多是路上的巧遇，但你總是以簡短卻充滿智慧的話鼓勵我，並在我辭去工作初期，提醒我角色的轉換與適應，學習與自己相處、與孤獨相處。

感謝余漢儀老師，從碩士班開始，您就是我最信任的老師，當我在人生遇到瓶頸時，也最能無所顧忌地向您訴說，您也會像個媽媽般，為我著急和想辦法，真的非常謝謝您。

感謝口試委員熊秉荃老師、莫藜藜老師、張振成老師的指導與鼓勵，特別是熊老師，謝謝您對我的支持與協助。

感謝香港大學的樓瑋群副教授、香港中文大學陳季康副教授，謝謝您們於港大研究期間的照顧，尤其是樓老師，提醒我做為研究者最重要的是培養良好的人格，對社會發揮正面的影響力，我會謹記在心的。



感謝臺大社工系和護理所博士班的同學們，在這麼艱苦的學習過程，慶幸有你們可以一起讀書、一起做報告，有時一起逃避，然後再一起打拼。尤其是潔媛學姐，謝謝您的關照與協助，而同門的淑梅、文中，誠摯祝福你們可以如所規劃的進程，順利畢業。

感謝我一輩子的好朋友們，姿仔、玉玲、春梅、玉華、玉楨、昭君、蕙如、慧萍、惠芳、東儒、英珠、小田、麗如。

感謝師豫玲局長和薛承泰局長的大力栽培與提攜，感謝臺北大學社工系、實踐大學社工系提供我教學的機會，感謝行天宮文教發展促進基金會提供資優學生長期培育獎學金對我的肯定。

在博士班進修的第三年，我辭去了社會局的主管工作，當時幾乎沒有人支持這項決定，但越想兼顧學業和工作，就越發現兩件事都只做一半，什麼都要的結果，就是什麼都做不好，自己累到不行。這種貪心，來自自己的不安，什麼都抓著就安心了嗎？於是，我決定給自己一個休息與沉澱的機會，成為全職的學生。然而，即使我已把辭職前前後後的狀況都想清楚、模擬的差不多了，仍需要極大的承擔與勇氣。路程歷經了挫折、恐懼，然而不變的是，我對知識與學習的享受與熱情，支撐我走到這裡，看見一些成果。

最後，我要感謝我的父母、弟弟和我的人生中最重要的伴侶，親愛的，謝謝你支持我做一個全職學生，無條件的包容我、支持我，做我最好的後盾。我更要感謝我自己，期許自己能保持理想與熱情，為國家與社會貢獻我的所長與力量！

摘要



從歷史的觀點分析，臺灣社會團體工作在接受西方理論的移植及在地社會脈絡的醞釀過程裡，逐步架構出獨特的內涵與特質。臺灣的團體工作雖未如美國的經驗，經歷了是否要和社會工作專業合併的衝突，但卻共享了社會工作專業認同在與社會情境彼此磋商和建構專業自信的掙扎。臺灣社會團體工作專業發展的挫敗，讓我們不得不反思，屬於臺灣的社會團體工作究竟是什麼？臺灣的社會團體工作究竟要在何處紮根？本研究採取建構主義的觀點，以詮釋學為取徑，探索臺灣社會團體工作專業養成與發展的歷程與脈絡，從社會工作者之實務經驗、學習與整合之歷程、社會團體工作在實務的地位以及團體工作專業教育、訓練與實務之連結，以了解社會團體工作在社會工作專業中的位置，並透過與歷史連結而來的詮釋理解，構築出臺灣社會團體工作發展的圖像、經驗與特色。

首先，臺灣社會工作者學習團體工作的歷程，是從大學教育開始，但學校團體工作教育所奠下的基礎有限，主要的學習是發生在實務場域。在實務中學習的歷程中，自主學習是一種模式，也有是運用同儕督導方式，比較幸運的，則在師徒制之下展開有系統的訓練。而不論何種學習途徑，社會團體工作專業的養成需要漸進式的學習進程與師徒制的貼身式訓練，學習者則更容易達到專業成長。其次，社工實務領域長期以個案工作為主，社工缺乏自己帶團體的專業自信，且偏重團體技巧的學習，忽略團體動力與關係連結的重要性；加上實務環境不鼓勵社工帶團體，未提供足夠的支持與資源，於是團體工作外包給其他專業，導致社會團體工作邊緣化，甚至有諮詢化的趨勢。此外，社會工作教育不重視團體工作與實務課程，教師無法兼顧建構知識與運作體驗團體兩種目標的學習，並缺乏本土化教材與實務性師資，使得社會團體工作的發展自高等教育開始就從未生根著地。另一方面，社工實務環境越來越聚焦於危機處遇與問題解決取向，過度的專業分



工，導致個案工作、團體工作與社區工作難以連結，團體工作無法發揮中介的功能，更造成服務輸送的斷裂。

本研究透過歷史的觀點，找到了臺灣團體工作無法呈現自身的主體性的答案，這和社會工作專業的養成與教育長期忽略社會工作的藝術性與人的教育相關，而社會工作專業現存的困境與問題，也與團體工作的沒落以及社區工作的式微有著緊密的關聯，亦即社會工作逐漸失去原有的社會性與系統觀，社會團體工作的藝術性、人味、系統觀點是這門專業的主體性的重要內涵，當我們忽視與揚棄之時，也是主體性消失之時。社會工作團體的獨特性與主體性，來自社會團體工作的傳統，社會團體工作需要重新返回與認同社會工作的藝術性特質和系統性思維。因此提出本研究之建議：以系統觀點作為與其他專業區隔的獨特性，建構社會團體工作的專業認同；以人與生命的教育為專業養成教育的基礎；經由知識實踐與經驗學習過程，將團體工作價值與信念落實在行動之中；培養實務型博士與教授及發展師徒式與學習團隊模式延續團體工作專業之傳承。最後，期待盼能藉由本研究之結果，找到臺灣社會團體工作存在的意義與位置，讓社會工作者看見臺灣團體工作的主體性與發展方向，在這些獨有特質與價值基礎中，建構社會團體工作的專業知能與認同，共同推動臺灣團體工作本土化實務縱深的發展！

關鍵詞：社會團體工作、專業養成、默會知識、系統觀點、詮釋學

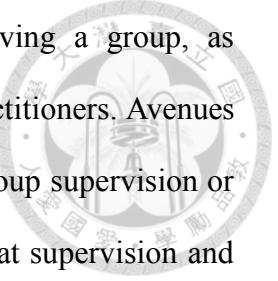
Abstract

Through a historical lens, the development and education of social work in Taiwan, including social group work, was deeply influenced by western social work theories and practice. Social work has historically recognized group work as a core practice methodology. However, the method appears to be losing its unique identity, power and confidence both in the United States and in Taiwan and this is as the “generocide of social group work”.

Social group workers in the United States struggled to achieve profession status and maintain identity by affiliating with social work, but in Taiwan, social group work is on a direct path of falling within social work as a method and was not well understood by social workers. The lack of understanding of social group work has not changed very much in Taiwan. Working with groups is a major component of social work practice but social workers rarely use this method and even have no group work experience in the field. What makes social group work disappear in Taiwan? What is the distinctness of social group in Taiwan? This research uses the constructivist world-view and adopts a hermeneutic approach. This study also provides a historical perspective to explore the roots in social group work in Taiwan and its uniqueness and characteristic by transplantation and indigenization. First, the research explores the development process and context of social group work, the connection between practice and education, the relationship of social group work to social work profession. Second, the study tries to provide a current depiction and in-depth account of the state of group work and identify the features of professional cultivation and development of social group work in Taiwan.

The findings of the research include the following. First, the processes of professional cultivation and development of social group work are beginning with





higher education of social work, participating in a group, observing a group, as co-leadership and then as a leader to move from novices to expert practitioners. Avenues for continued learning include social work training programs, peer group supervision or consultation, the field instructor and coach. The most important is that supervision and mentorship must serve as a vehicle for expanding knowledge and for helping students or learners to apply the knowledge to practice. Second, because social workers were taught largely by persons whose expertise was in work with individuals and who had little or no social group work experience, social workers lack of confidence in working with groups. They prefer learning techniques and skills of group work rather than having a better understanding of group dynamics, building relationship and making real connection in the groups. Instead of supporting or encouraging social workers to work with groups, the social service organizations and agencies outsource group work to psychological profession. These problems result in weakening and psychologization of social group work. Moreover, the school of social work and the social work program seldom offer more than a foundation course in group work, and social group work's prominence within the graduate curriculum has diminished over the years. There is neither local resource for teaching nor highly competent and experienced specialist professor and professor of practice. Besides that, social workers focus more on crisis intervention and problem-solving and too often work in highly specialized areas that lack of communication and coordination among the far-flung divisions and multi-agency setting. These result in that all services provided to clients and their family become fragmentary and discontinue. Therefore, social workers should think and act in a systematic approach, consider everything that happens in terms of the group context as well as the wider context in which it is embedded –social, political, organizational, and are able to make group work function to play the role of intermediary to integrate with case work, group work and community work.

The most important is that this study provides a comprehensive understanding of the vanished subjectivity of social group work in Taiwan. Why the subjectivity of social group work disappeared? It is because that social work education and training in Taiwan do not attach importance to systems perspectives and artistry. Social group work ideology is rooted in systems perspectives and artistry. The wonderful spirit imbedded in group work ideology determined that group work should survive through difficult times. History gives us a context for understanding and relating to the present, and guides us as we using a systematic lens and social character to move forward to the hoped-for professional identity. Besides that, the process of coaching and the learning experiences of the social group work practicum must become central to the intellectual discourse of the school. The practicum should become a place in which social work practitioners learn to reflect on their own tacit theories of the phenomena of group work practice, in the presence of representatives of those disciplines whose formal theories are comparable to the tacit theories of practitioners. The two kinds of theories should be made to engage each other and we should cultivate professional practitioners to be mentors, coaches, specialist professor and professor of practice to teach students, train novices.

This study not only concern with lost in transition, but also found in transition. Hopefully, it would serve as a foundation for future research and bolster commitment to social group work practice and education. Most of all, it would awaken spiritual heritage of social group work, construct professional identity, strengthen the place of social group work in social work and all efforts contribute to promote and deepen the development of social group work.

Key words: social group work, professional development, tacit knowledge, systems perspectives, hermeneutics

目 錄



口試委員會審定書.....	I
誌謝.....	II
中文摘要.....	IV
英文摘要.....	VI
目錄.....	IX
圖目錄.....	XII
表目錄.....	XIII
第一章 研究緣起與研究目的.....	01
第一節 研究源起.....	01
第二節 研究目的與問題.....	06
第二章 從歷史發展脈絡中重新認識社會團體工作.....	11
第一節 從社會團體工作的定義談起.....	11
第二節 社會團體工作在西方的發展.....	16
第三節 社會團體工作在臺灣的發展.....	35
第三章 研究方法.....	47
第一節 質性研究方法.....	47
第二節 研究理念與研究設計.....	57



第三節 資料分析與詮釋.....	64
第四節 研究嚴謹性與研究倫理.....	69
第四章 文本詮釋與理解：臺灣社會團體工作運用與發展的圖像...75	
第一節 在探索社會團體工作的旅程中啟程、迷航與冒險.....76	
第二節 置身江湖，身不由己：社會工作環境與發展對社會團體 工作的影響.....117	
第五章 新的意義與理解：臺灣社會團體工作專業發展的圖像.....139	
第一節 如何成為團體工作者？社會團體工作的專業養成歷程142	
第二節 默會致知與社會團體工作.....150	
第三節 系統觀點與社會團體工作.....163	
第六章 結論與建議.....181	
第一節 有關社會團體工作學校教育與實務訓練之建議.....182	
第二節 研究限制與未來研究方向.....191	
參考文獻	197
附錄	205
附錄一：臺灣大學院校社會工作學系社會團體工作課程一覽表...205	
附錄二：臺灣社會工作人員專業協會【社會工作研究倫理守則】建議 版.....220	
附錄三：研究參與者知情同意書.....223	



附錄四：深入訪談大綱.....	225
附錄五：研究參與者反思札記指引.....	228
附錄六：逐字稿檢核表.....	229
附錄七：逐字稿謄寫保密同意書.....	230
附錄八：研究日誌與詮釋分析範例.....	231

圖目錄



圖 3-1：詮釋循環.....	69
圖 5-1：臺灣社會團體工作專業獨特性與養成過程.....	142
圖 5-2：系統運作的特性.....	168

表目錄



表 2-1：社會團體工作書籍名稱分析.....	14
表3-1：社會科學探究範式的基本觀點.....	49
表 3-2：研究參與者主要運用之團體工作模式與運用年代.....	60

第一章 研究緣起與研究目的

第一節 研究緣起



身處社會工作者的位置時，我的困惑與不安

我究竟是怎樣的人？我是一位助人者嗎？我想成為怎樣的助人工作者？

助人工作者的「人」和我這個「人」又有什麼樣的關係呢？

坐在桌前，準備寫下這個研究的起源時，總是千頭萬緒，苦思著如何開頭，循著自己在社會工作這行裡一路行來的軌跡，我的思緒突然停留在十五年前的一個畫面－在混混沌沌之中，我踏進了助人工作這個領域。剛畢業的我，參加了臺北市 24 小時保護中心招募社工員的面試，當時的我充滿著對助人工作的熱忱，更處在高學歷構築的「自以為是」的象牙塔裡。我記得在面試時，除了人事室主任、科長、股長、督導外，還有三位外聘的委員，這三位委員都是臺大社會工作系的教授或講師，對我都有相當程度的熟悉，而這份熟悉卻不是助力，臺大的理論與研究的優勢未直接為我的面試加分，臺大老師反而擔心缺乏直接服務訓練和經驗的我如何勝任 24 小時的保護專線的工作。面試結果，同一批面試的夥伴順利錄取成為約聘社工員，我則以職務代理人的資格進入保護中心工作；當我第一天踏進保護中心的辦公室，我的同事甚至好奇地打量這個唯一的臺大畢業生：「你會做個案嗎？」這樣的疑問說明了這紙國立大學的文憑絕非暢行無阻的通行證。對我而言，相較於過去順遂的求學過程，這是個顛頽的開始，但卻稱不上是「挫敗」，因為我心底也對自己是否能勝任保護專線的工作有所懷疑。

帶著這樣的自我懷疑進入保護中心工作，督導更出了到課題，要我選一通接



案錄音，謄寫成逐字稿，並自己分析接案的過程，然後這份逐字分析稿就成為個別督導的題材。當時的個別督導，到底討論些什麼，我完全沒有印象，我想當時的我對於督導孜孜教誨的內容應該是似懂非懂或者聽不懂，以致於對內容與過程均失去記憶，僅記得頭皮發麻、五雷轟頂的感受。第一份工作有固定的督導，也在逐字稿、錄音檔中逐步檢視與發展我的評估與會談能力。因為督導本身有長期在精神醫療體系工作的經驗，他帶著類似的訓練與督導經驗，安排與規劃社工員的讀書會和會談技巧的專業訓練，於是我也受到某種程度以精神科社工為核心擴散的社會工作發展之影響。

然而，實務場域中的種種狀況與挑戰似乎是翻遍所有相關書籍也不足以應付的，且書上所教授的方法與技巧，也未必適用於當時的情境或者我這個助人者。於是，為了縮短知識與實務的差距，我開始參加各式各樣的專業訓練，會談技巧、家族治療、遊戲治療、理情治療、人際溝通分析、敘事治療.....，經歷一段時間的磨練與學習，心底卻有個聲音越來越鮮明：「拿到了學位，也參加了那麼多訓練，我現在夠專業嗎？工作這麼久卻感受不到自己有所轉化，我要怎麼走下去？」這些懷疑與困惑的背後蘊釀著越來越多的無力感，找不到解套方法的我，仍把自己包裝地與平日一般看起來優雅、認真與上進的工作者。日復一日中，我的內在無聲無息地流轉變化，「我的困惑」在心底深處攬翻著，恐懼和批判一層又一層地纏繞著，重重地綑綁住我整個人。

與此同時，在實務工作場域裡，我多了督導這個頭銜，即使接手這個職務是我自己的選擇，看似「有備而來」的底下，我拿起權力的力道卻是小心翼翼的，這戰戰兢兢的背後是來自我對權力的抗拒。不敢拿起權力，卻以對權力沒有興趣為理由，避開了權力和競爭的課題。這一路行來，「放棄」的念頭像頑童似的，總在我最脆弱無助的時候冒出來、挑撥一下我；有時，瀕臨幾近陣亡的狀態，就在跌落谷底時，我又逼著自己挺起了腰桿重新站起來。我不喜歡自己，內心不斷地說要改變自己才好，想要出現真實的自己，期待能真正地與這份專業連結，但要



變成什麼樣的人，才是真實的自己呢？我卻說不清楚，眼前只有模模糊糊的影子，摸不著邊，也找不到方向。這一直到我遇到了專業和人生的重要導師—吳就君和楊蓓老師，開始接受長期的團體動力、家庭系統與家族治療的訓練，我對助人工
作的興趣才真正由實踐當中開展，這也引發了我對團體工作的熱情。

在團體裡的人生，修練真實人生中的生命議題

翻開過去的訓練札記，赫然發現自己接觸團體動力訓練已有十二年的時間，這十多年中也上了五百多個小時的團體動力訓練。在這段團體動力經驗式學習過程裡，老師們從不給我明確的答案，而在疑惑與不確定當中，督促我深入覺察、與己與人接觸並勇敢地冒險，讓我掌握自己生命的鑰匙。這階段的我時常詢問自己：我究竟是怎樣的人？我是一位助人者嗎？我想成為怎樣的助人工作者？助人工作者的「人」和我這個「人」又有什麼樣的關係？同時，也常觸到團體核心的議題--人為什麼要加入團體？加入團體又會怎麼樣？在學習團體工作與團體動力時，有好長一段時期，我在團體中，不清楚個人的目標，也看不清楚團體的圖像，不確定自己在做什麼、要往哪裡去。當「往哪兒去」、「不往哪兒去」都不清楚時，就產生了不明就裡的固著，這種固著阻礙了我的成長，也影響了團體的發展。當一個團體工作者對於自己是如何看待團體以及如何看待自己，如果欠缺清楚的看法，也沒有可能的答案時，則很難產生領導或催化團體的能力（楊蓓，2010）。

在團體中存在的不確定性和焦慮，讓我總是小心翼翼地與團體維持界線，想要與他人連結又怕受到傷害，大部分的時間我總待在安全的位置裡，觀望與等待「進場」的最佳時機，心裡知道要主動，但卻又想依賴，機會也就在這矛盾中錯過，最後帶著懊悔與自責離開。「害怕接觸別人、別人會承受不住，在害怕別人受傷的背後，其實是怕自己受傷害」老師的提醒真是一棒打醒我，這段話我是熟悉的，但進入團體後，卻不由自主地又陷入安全領域的迷思。當我害怕自己受傷時，力氣會用在保護自己上面，越想保護自己，自己的門就鎖得更緊，我的「人」是



躲在厚重的門後與別人接觸；或者，我的人是包覆著層層透明的膜，看似透明，與人之間卻有著令人摸不著邊際的距離，有時候我沒有意識到這層膜的存在，更多時刻是缺乏勇氣穿破這層膜，以真實的自己和別人相遇。雖然，學校教育和實務訓練都一再提醒我，在助人工作中，建立關係是很重要歷程，但在團體的經驗中，我因為害怕失去專業的角色，就習慣帶著專業的面具與人互動，於是助人者的角色掩蓋住我真實的「人」；或者期待團體瞭解我，卻沒有興趣與意願瞭解他人，也缺乏足夠的勇氣坦誠地面對與接納真實的自己。

社會工作是一門科學，也是一門藝術，而我夠科學嗎？我夠藝術嗎？

身為一個社會工作者，我所面對是日益複雜的社會情境，「我是什麼樣子的專業助人者」以及「成為什麼樣的專業助人者」等自我意象，是我在實務中不斷形塑的經驗，透過社會互動與每日的磋商，產生、再產生，不斷往返於自身、案主、他人和環境。我的專業知識有很多是來自於實務場域的行動與經驗，充滿著個人性、情境性與脈絡性，如果沒有行動當中的思辯與磨練，這些價值或知識就會停留在專業的雲端，難以落實在行動當中。

近年來因為倫理、科學與新公共管理主義對社會工作服務成效提出檢視，社會工作實務開始採取科學實證的方式來證實服務的有效性，而不只是憑藉著實務工作者的個別的經驗與判斷。這項轉變是為了向世界昭示社會工作是一門專業，且是一門科學的專業，以建立社會工作專業的地位與聲望；然而，這樣的轉向也引發了對於以證據為基礎實務（Evidence-Based-Practice）的論戰，Payne (2005) 更整理出高達 26 項的正反爭論。其中擁護證據為基礎者最主要的觀點在於強調專業判斷應立基於邏輯、理性、客觀的證據基礎，應以科學實證途徑來了解案主的問題及服務的有效性；而支持實務智慧者則提出反駁，認為人是有情感、價值和信仰的，人的行動會受社會、政治、經濟、文化及制度的影響，在越趨複雜的社會環境中，若過強調理性、線性思考、有規劃和有組織的環境及可驗證的流程，



可能會產生過度簡化且背離現實的「證據」。

社會工作者會在評估報告或紀錄中使用科學觀察的語言、具體的文件資料、量化工具、符號表格及標準化程序進行觀點闡釋與知識分享，但在實際評估時卻不是完全依賴科學為基礎的行動，因此實務知識和實踐智慧絕對有其重要性。事實上，所謂以實證為基礎的實務，需有技巧地協調「最佳研究證據」、「實務工作者的專門知識」和「案主特性」後，做出最終的實務決策。三個核心要素中沒有任何一個可以獨立存在，它們藉著實務工作者的技巧彼此協調（Shlonsky & Gibbs, 2004）。Ian Shaw (2007) 在〈Is Social Work Research Distinctive?〉中也主張研究事業必要的五個廣度包括理論、知識、證據、工具性改善及實踐的智慧，當科學主張和專業經驗不同時，需要嚴謹地找出其中不一致的原因，並非立即對專業經驗打折扣 (Krysik & Finn, 2007)。然而，在與其他專業領域或學門溝通時，我們是否能夠肯定自身的實務經驗與智慧，勇敢地超越制式的評量工具，卻仍保有足夠的專業自信？

身處社會工作者的位置時，自身存在的覺知

有著團體動力的基礎與對團體的興趣，原本想藉著論文產出的過程整理自己這些年來有關團體的學習經驗。然而，當我開始搜尋和團體相關的文獻，所找到的幾乎全是西方學者的著作與書籍，比起個案工作、社區工作、社會福利或社會工作管理，甚至於社會工作研究方法，臺灣社會團體工作的在地性資料顯得十分稀少，這讓我深感到既不滿足也不踏實；但在另一方面我也產生了好奇：為何社會團體工作的本土性著作與文獻如此匱乏？在大學二年級上完「社會團體工作」必修課之後，再也沒有接觸任何和團體有關的課程，即使在其他社會工作專業課程中，也很少討論有關團體的知識或技巧。再觀之社會工作實務場域，機構或組織所規劃的團體，常常是由心理諮商師帶領，社會工作者則以個案量負荷沉重為理由，越來越少運用團體工作。然而，即使得社會工作者無暇帶領團體，以付費



方式請專業助人者來協助團體工作，但值得深思的是為何這些外聘的專業助人者總是來自心理諮商專業，而非社會工作專業呢？是找不到可以帶團體的社會工作者，還是連我們自身都認為心理諮商人員比較專業呢？此外，精神科醫師、諮商心理師、臨床心理師、護理師、人力資源管理師、學校教師等各個專業都在學習與運用團體工作方法，而社會工作的團體與這些專業的團體有何差異？是否存有自身的獨特性？

社會團體工作是社會工作的三大方法之一，但社會工作學校教育與實務經驗均呈現出社會團體工作專業的邊緣處境，在這樣貧瘠的基礎之下，團體工作究竟要如何維持身為三大方法之一應有的發展？社會團體工作有三大模式，我看得到治療模式與交互模式的實施，而標誌民主參與和社會行動價值的社會目標模式，為何失去了它的蹤跡？

忙於學習技巧與方法的助人專業工作者，很容易陷入「忙於認識自己如何理解」的狀態，而團體動力的系統觀點及訓練，讓我從經驗整理中超越經驗，沿著系統的路徑看見整體。我的視框底下是身為臺灣社會工作者的經驗與知識、挫敗與滿足、妥協與使命，透過系統的視角，在社會團體工作的發展脈絡中穿針引線，並與社會工作專業、社會環境、政治經濟、歷史文化及人類世界連結，闡釋我的發現與反思，進而覺知自身的存在。

第二節 研究目的與問題

社會團體工作的知識的產生是由遵從理論技術原則到行動中實踐的過程，團體工作者先是學習有關團體的概念與知識，然後運用行動實踐過程將知識內化，並經由不斷練習與操作直到領會貫通。團體工作者無法僅從理論性知識中學會如何帶領團體，涉入與委身是必要的過程，經由個人參與、身心狀態的涉入及自我



更新的轉化，並在經年累月的實踐將中將專業與自我整合，而成為一種個人存在的方式。然而，實務知識或實踐智慧之所以會受到質疑，是因為社會工作者自身對於經驗中學習與實踐中學習過程的不確定，對於知識與經驗如何整合是模糊的。社會工作者即使深知科學性證據並非評估的唯一來源，實務的判斷和個人的信念、意象、心智模式、技能、價值觀、直覺、靈感等緊密相關，然而這些實務知識比起科學論述，缺乏可接受或合適的詞彙來闡明，實務工作者確實知道，但對於所知道的事物卻無法說得清楚。

社會團體工作的發展是依存在社會工作專業之中，因此，這樣的矛盾在社會團體工作的發展過程也清晰可見，亦即當社會工作者無法清楚向成員、組織、贊助者甚至工作者本身交代團體的功能與成效時，只好回過頭來以科學工具的解釋來提高其評估的「效度」與「信度」，以及這門專業的「價值」。在社會團體工作學習經驗中，理論與知識就好比是一幅描摹心靈方位的地圖，具有一定的參照價值，但是卻無法取代個人學習和摸索的過程，需憑藉著「摸著石頭過河」的精神，從不斷迷途和探索前進的過程中整合與領悟；在另一方面，社會團體工作是一門關注個人、所在的環境及與社會環境系統作用的影響性，必須保持對社會環境的敏銳覺察與回應的能力。因此，社會團體工作這門助人的專業不單只是依賴智能上的學習即可獲得，還必須仰賴學習者能將概念化和原則化的知識轉化成操作性的了解，這種學習是在情境中學習知識、在實踐中學習知識，在經過學校有系統的規劃專業課程灌輸專業知識之外，更需要提供實際演練與實習教育的機會，使學習者得以驗證或體會課程所學習的知識與概念，重新組合成並發展個人的知識，達到學習的整合與內化。社區發展季刊第 99 期（2002）曾以「社會工作教育與訓練」為中心議題，在社論中提出「以『經驗學習』代替『形式學習』，以『行動中心』代替『知識中心』。」之建議（p.4），這呼應了 Donald Schön 在「Educating the Reflective Practitioner」對專業提出反思，認為專業實務教育若是站在高處，只能看見次要問題，而其中細緻的形塑過程，需要與真實情境融合互動；也唯有如此，

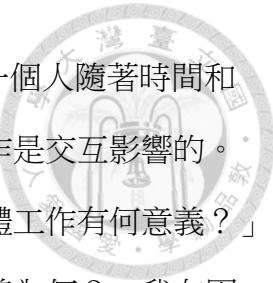


「經驗學習」和「行動中心」才有可能（引自楊蓓，2010）。

其次，各種傳統或特定的組織都需要在其社群或文化當中決定他們如何看待這個世界的方法，從中產生其意義性（Gergen,1985），社會團體工作的意義性與專業認同是在歷史與社會脈絡中建構出來，具有流動性並不斷地重新建構。美國的社會團體工作者長期存在著向誰認同的衝突，因為有矛盾和兩難，當回到歷史裡去尋找社會團體工作是如何而來，才能夠回答將往何處去。在這個尋根的歷程裡，我們發現社會團體工作者原本紮根在社區裡深耕著，然而當他們清掉身上的泥土，換上專業助人者的外衣（還是制服？），腳上踩著由知識與科學構築的高級大理石地板，終於進入了專業的殿堂；原本以為從此可以與各種助人專業平起平坐，得到專業的尊重與社會的認同，但卻赫然發現，專業的殿堂裡有著嚴格的遊戲規則，得努力地符合種種標準與規範，才能守住自己的位置，甚至晉升到更高階的地位。社會團體工作者一方面服膺著專業化，一方面感受到大理石地板的冰冷開始侵蝕著身心，換取專業形象的代價，即是失去了溫度、熱情與生命力。

反觀臺灣，社會團體工作的發展不同於美國的經驗，卻共享著相同的信念、價值、知識與技術。當美國社會工作者呼籲復興社會團體工作之際，臺灣是否要挺進？若是跟隨美國的步伐，那我們所要復興的內涵是什麼？或者，社會團體工作在臺灣有過興盛的時期嗎？如果它曾經風光、輝煌過，才有「回復」的可能性，但若在社會工作領域從未引領風騷，那麼我們應該要思考為何社會團體工作從未冒出頭來佔有一席之地，從來不是社會工作專業的重要角色。從歷史的觀點分析，社會團體工作專業在集體的努力下確實走出某種程度的社會認同，然而，社會團體工作是否已成為我們這些局內人也都認可的專業？相應於其他領域，社會團體工作專業的不可替代性為何？而更具意義的反思是，臺灣的社會團體工作究竟是在什麼樣的發展脈絡中形成如此的樣貌。

此外，就發展模式來看，專業助人者從依賴到獨立的過程，希望自己成為「合於標準」的專業助人者，並期待能在專業實踐中確認自身的存有。對社會工作者



的專業發展而言，向來是以專業角色的發展為出發，關注的是一個人隨著時間和經驗，會變成怎樣的一個專業助人者。然而，個人生活與助人工作是交互影響的。若站在從專業角色的位置所提問的是：「你的人生經歷對社會團體工作有何意義？」但若以全人的經驗發問，則會是：「社會團體工作對你的人生意義為何？」我在團體中的領會是團體的發展就如同生命的歷程，在團體裡的人生和現實中的人生是同樣的精彩，無論在團體中或現實中，都有做不完的生命課題。根植於這樣的學習體驗，本研究試圖以人為出發，探討社會團體工作專業養成過程如何影響一個人的生命經驗，以豐富社會團體工作與社會工作者的交互意義。

綜合前述之研究動機與背景，本研究之目的在於探索臺灣社會團體工作專業發展的脈絡與特色，從社會工作者之實務經驗、學習與整合之歷程、社會團體工作在實務中的地位以及團體工作專業教育、訓練與實務之連結，以了解社會團體工作在社會工作專業中的位置，進而整理臺灣社會團體工作的獨特性，並對社會團體工作的未來發展提出建議。因此，本研究之研究問題如下：

- 一、社會工作者如何展開團體經驗和運用團體工作？什麼樣的動力、意義和價值驅使發展團體工作專業能力？在實務領域中如何運用團體工作？
- 二、社會團體工作者需要具備的能力與接受的訓練為何？社會工作者在社會團體工作專業養成過程中，如何學習、承接、突破、轉化？
- 三、社會團體工作的實務現況及困境為何？在所處的組織中，社會團體工作的重要性為何？組織對團體工作的推動有何影響？社會工作的整體環境對社會團體工作的發展有何影響？
- 四、社會團體工作專業養成過程中所需要的學校教育與實務訓練為何？臺灣社會工作教育及實務訓練對社會團體工作專業養成的影響為何？兩者之間如何連結？
- 五、社會工作者如何看待社會團體工作？臺灣社會團體工作有何獨特性？對於社

會團體工作的專業認同為何？如何區隔社會團體工作與其他專業的團體之不同？影響社會團體工作發展與現今地位的因素為何？



第二章 從歷史發展脈絡中重新認識社會團體工作



第一節 從社會團體工作的定義談起

回顧社會團體工作的相關文獻，可以發現在不同時代背景裡，對於社會團體工作有著不同的理解。1937 年時，社會團體工作的重要學者 Coyle (Grace Coyle) 提出社會團體工作之界定，她將社會團體工作視為一種教育的過程，是志願結合的團體在休閒時間裡實施，並在團體工作者的協助下，成員在團體中透過個人之間的互動，促進個人成長，且成員互相合作，以達成共同之目的（廖清碧，1991）。1949 年，美國團體工作協會的委員會提出一份報告：「關於團體工作功能的定義」，在往後的幾年裡，這份報告所提出的界定一直被視為團體工作的正式定義，以現代的眼光來看，這個定義並非完整，但卻涵蓋了社會團體工作的重要概念：「團體工作者透過團體成員相互作用及方案活動，促使不同類型的團體運作，以達到個人成長及社會性目標。……團體工作者領導的導引目的是立基於民主社會的假設，亦即每個人都有機會能自由地發揮自己的能力、尊重與欣賞他人及承擔維持及不斷改善民主社會的社會責任」（引自 Konopka, 1983）。1959 年，Murphy (Marjorie Murphy) 在美國社會工作教育委員會主持課程研究，試圖從學者專家們的共識中得出概括性的定義：「社會團體工作是社會工作的一種方法之一，它透過有目的的團體經驗來增進人們的社會性功能。」（引自林萬億，2005）。這個定義雖然精簡，但也反應了隨著社會團體工作被納入社會工作專業，之後的學者也多以「社會團體工作為社會工作的一種方法」來界定社會團體工作。

壹、美國對於社會團體工作的定義

查詢由美國社會工作者協會(National Association of Social Workers)出版的《社



會工作百科全書》(Encyclopedia of Social Work)，可發現不同時期的版本有著不同關於社會團體工作的概念。在 1971 年第 16 版及 1977 年第 17 版中查到的是 Social Group Work」，此兩版百科全書係依據社會工作三大方法編纂，將「Social Group Work」編排在「Social Case Work」之後，但未明確界定何謂社會團體工作，而是從社會團體工作的起源探討社會團體工作之特性。在 1987 年第 18 版《社會工作百科全書》所查得的是「Social Work Practice with Groups」，並比較了「Social Group Work」、「Group Therapy」和「Social Work Practice with Groups」；惟到了 1995 年第 19 版，卻出現了「Group Practice」，更為廣泛地探討團體工作，不再區分「Social Group Work」和「Social Work with Groups」，僅從歷史發展中探討「Social Work with Groups」之演化，包括是一種社會運動、社會工作專業方法以及到近期擴展成是團體價值、概念和技巧的總體概念，且社會工作者在工作中運用團體，以達到個人、團體和社會的目標。至於最新版本（2008 年第 20 版）則為「Group Work」，並將團體工作定義為瞄準個別成員、團體整體及所處的環境，且活動目的是將人們團結起來以達到共同的目標（p.299）。

然而，若查詢《社會工作辭典》(The Social Work Dictionary, 5thed, 2003)，需以「Social Group Work」查詢社會團體工作，若以「Group Work」搜尋，則會得到「詳見 Social Group Work」的結果。《社會工作辭典》將社會團體工作定義為：「社會團體工作被視為是一種社會工作介入的取向和方法。透過一小群有共同興趣或問題的人定期的聚會和參與為達特定目標而設計的活動。相對於團體治療，團體工作的目標不一定是治療情緒問題，有可能包含了資訊交換、發展社交技巧、改變價值觀和將反社會行為導向具生產性的管道。介入技術不限於控制的治療技巧，還包括教育、運動、藝術與技藝、休閒娛樂活動及討論政治、宗教、性別、價值和目標等主題。」(p.404)。

「Social Group Work」與「Group Work」的差異在於「social」這個字，我們可以將兩者視為視同義詞，但也可從社會工作辭典所闡述的：「社會團體工作的理



論觀點吸收了存在理論、學習理論、心理分析和社會交換理論，但主要的理論觀點則是社會系統理論，它提供工作者概念化團體外之團體動力和交互關係的方式。」（p.404）。「社會團體工作」的用詞比起「團體工作」更能展現社會系統的觀點，社會團體工作將團體視為整體的一部分，並在任何可能發生的系統脈絡中工作（Breton, 2005），其在重視個人與團體之外，同時強調社會環境系統及其交互影響的重要意義，並關注鉅視系統的社會變遷與改革的目標，關懷個人、關懷團體，也關懷社會。其次，「Social Group Work」與「Social Work with Groups」，雖然都有著「社會」意涵，然而不同的是，「Social Work with Groups」是存在於社會工作專業中的團體，是社會工作專業所運用的一種方法，若社會工作這門專業視重視個人的問題、治療或輔導取向，所發展的團體就具有治療功能，相反的，如果這門專業強調社會正義、社會改革，團體就會朝向社會目標模式。而在第 18 版《社會工作百科全書》中對於「Social Group Work」和「Social Work Practice with Groups」的比較中，兩者有其相似性，而最大的差異則在於「Social Group Work」更加強調與社會環境的相互作用，重視透過民主的參與和社會行動改善所處的環境，以達到共同利益的目標。

針對「Social Group Work」、「Social Work with Groups」及「Group Work」的運用情形，進一步以「Social Group Work」、「Social Work with Groups」及「Group Work」三種關鍵字查詢臺灣各大學圖書館館藏有關社會團體工作之英文書籍，可查得以「Social Group Work」命名之書籍有 9 本、「Social Work with Groups」有 13 本、「Group Work」則有 43 本。若以初版發行年代加以分類，可以發現「Social Group Work」相關書籍集中在 1950、1960 年代以及 1980 年代，2008 年之後則未有以此命名之書籍；而「Social Work with Groups」最大宗出現在 2001 至 2009 年，2010 年後仍有兩本書名以「Social Work with Groups」指稱社會團體工作；至於「Group Work」部分，從 1954 年至 2015 年均有人使用，並且有 35 本是在 1990 年代之後所出版。



至於學術期刊部分，與社會團體工作有關之期刊有《Social Work with Groups》和《Groupwork》。1978 年時，Papell 與 Rothmanm 受到 Haworth Press 出版社邀請，希望能編輯一本和社會工作專業之團體工作方法有關的期刊，於是創立《Social Work with Groups》；Papell 與 Rothmanm 在創刊號中揭示了該期刊涵括社會團體工作的社會目標傳統、治療取向及交互模式，以提供專業溝通的平臺，並具體建構團體工作實務之知識與技巧。而《Groupwork》則比《Social Work with Groups》晚了十年，於 1988 年在倫敦創刊，由 Allan Brown 與 Andrew Kerslake 擔任第一任主編，該期刊並非以社會工作專業為主，標榜著國際化及跨專業之特色，涵蓋各種專業訓練與領域之團體工作者。

綜合前述之次級資料，可以得到一致性的結論，即是社會團體工作的名稱與定義，與當時的歷史脈絡與社會工作發展有著密切的關連性。

表 2-1 社會團體工作書籍名稱分析

用詞 初版年 書籍數	Social Group Work	Social Work with Groups	Group Work
1970 年以前	3	1	2
1970-1979 年	0	0	2
1980-1989 年	4	2	4
1990-1999 年	1	1	12
2000-2009 年	1	7	14
2010 年以後	0	2	9
總計	9	13	43

資料來源：研究者自行整理



貳、臺灣對於社會團體工作的定義

觀諸臺灣學者編纂（蔡漢賢主編，2000）的《社會工作辭典》（第四版），將社會團體工作定義為「社會工作的一種方法，簡稱為團體工作，其定義有：一、團體工作是（社會工作）的一種方法，用來促使一個團體整體和其成員們，透過與工作者的專業關係的作用，以獲得團體生活的經驗，進而增進個人和團體應達到的目標（在達成機構和服務方案目的之範圍內）。二、社會團體工作是（社會工作）的一種方法，透過這種方法，一個人和團體在社會機構設施中，受到團體工作者的引導而在方案活動中獲得交互反應的作用，進而使他們依據其本身的需求和能力，而獲得與他們建立關係的能力和促進個人的成長，並從而達成整個團體和社區的發展目標。」（p.314）。同時，在美國「社會工作辭典」檢索不到的「團體工作者」，卻可以在此查到定義：「團體工作者為社會福利機構或團體中的一位專業人員，其依照機構功能及案主需要，運用團體動力學、社會心理學和團體工作者實務經驗所建構之方法，提供專業服務。團體工作者主要職責包括設計活動方案、遴選成員組織各類團體，在團體中，利用團體動力相互影響之特性與功能，以協助團體成員改變態度和行為。在不同組織結構、不同目標和性質團體中，團體工作者的參與團體程度與角色功能也不相同，團體工作者常扮演催化者、教育者、充權者及觸媒者的角色，以便能使團體有效運作，團體工作者掌握團體運作方向之外，還必須增進成員之互動關係，已達成團體綜合目標。因此，團體工作者必須擁有團體動力的專業知識外，還要有成熟的情緒、敏銳的覺察能力和溝通能力。」（p.662）。這說明了臺灣的社會團體工作並未歷經與社會工作專業整合的掙扎，在團體工作已被承認為是社會工作的一種方法後，相關的概念與知識才引入臺灣，所以當臺灣的社會工作者正式接觸社會團體工作時，它已是包裝著專業外衣的樣貌了，而我們也就在這樣的歷史脈絡下，毫無質疑地全盤接受與承襲這門外來的專業與其定義。



小結

社會團體工作的定義隨著歷史的流轉有著不同的界定，可以說若要定義社會團體工作則需要返回歷史來界定。當我們回到歷史的流裡，再來看待這個定義時，會發現每個文字都鮮活起來，能讓我們更深層地了解社會團體工作背後所隱含的價值，去探尋社會團體工作的發展如何從社會目標模式開始，卻逐漸喪失社會系統與社會變遷的意涵。透過與歷史連結而來的自我覺察與反思，將協助我們找到團體工作者存在的位置與意義，這些或許能夠喚醒被世俗塵封深處的靈魂，並燃起我們對於社會團體工作的熱情與使命。就讓我們一同走進歷史，重新認識社會團體工作，循著過去的根源，找到此時身處的位置，瞭解我們是如何走到這一刻，然後再往世界延伸前進。

第二節 社會團體工作在西方的發展

壹、社會團體工作的歷史發展

一、社會團體工作的醞釀與浮現（1844-1926）

社會團體工作方法的產生是反應工業革命以來的社會問題。由於社會工業化、都市化，大量農村移民湧向都市，都市裡充斥了貧窮、疾病、公共衛生、犯罪等社會問題，人們無法憑藉個人的力量改善生活狀況，種種的因素催生了組織的設立，以解決與處理工業革命所造成的問題。在 19 世紀末和 20 世紀初，英國出現了許多社會運動及慈善組織，這種帶著宗教色彩的慈善機構如雨後春筍般地成立，包括社會救濟院、基督教青年會和女青年會，其基本宗旨即是以地區性的團體方案和活動提供人們協助。而男童軍、女童軍、貧民學校（Ragged School）等其他機構，由於缺乏相關的設施和設備，則透過非定點式、多樣化的活動及方案來提



供服務 (Reid, 1996)。在此時期，勞工運動亦開始萌芽，在關注薪資議題之外，同時也重視文化層面的需求，勞工團體會自行出資及籌劃有關兒童的休閒服務，這也促使成人教育應運而生。

(一) 基督教青年會 (Young Men's Christian Association, YMCA)

世界上第一個青年會創立於 1844 年的英國，創立人 George Williams 生於英格蘭的小農場，他在 16 歲時加入公理教會，20 歲時遷居倫敦並在布工廠工作，當時在工廠老闆的支持下，Williams 組織了員工的祈禱會，這個祈禱團體的成功經驗，讓 Williams 及其同事開始在其他工廠組織類似的團體。這些團體成為基督教青年會的起源 (Zastrow,2006)，在 1844 年有 14 個商業界的祈禱會形成協會，稱為基督教青年會。基督教青年會在各地擴展各項活動，並鼓勵其他國家的新教徒成立基督教青年會。1851 年美國基督教青年會成立於波士頓，創立人 Thomas V. Sullivan 是一個退休的水手，美國基督教青年會透過團體方案、團體活動與團體經驗，提供兒童休閒活動服務。1877 年與 1906 年亦先後成立了美國女孩親善會社 (Girl's Friendly Society of the United States) 和男孩俱樂部 (Boy's Clubs of America)，提供兒童休閒活動。和倫敦的組織一樣，美國的此項運動也很快地擴展到其他社區，大約經過七年的時間，基督教青年會提供的社區服務已經遍及整個美國境內。基督教青年會從一個以宗教為目標的組織，擴展成多元目標的組織，其成功的經驗也刺激了 1866 年在波士頓第一個基督教女青年會的成立。

基督教青年會和女青年會早期的領導者將遊戲和運動視為是一種娛樂，並懷疑遊戲和運動的活動效果，但青年會也面臨到一個問題，如果想要吸引青年人加入，不能再循傳統傳教途徑，而需要以課程、休閒和社團的方式提供相關的活動。到了 1888 年，倫敦的青年會決定在教室以外建造圖書館和體育館，這項改變也平息了基督教青年會對於服務方式的爭論 (Reid,1996)。

(二) 睦鄰之家 (Settlement House)

睦鄰之家是團體工作重要的發源地之一，早先參加睦鄰之家團體方案的人大



多是為了娛樂、非正式教育、友誼和社會行動。這些參與方案的人從參與活動中學習合作及與他人相處，並透過參與團體中的問題解決，豐富其知識、技能及提升整體的社會地位 (Zastrow,2006)。第一個睦鄰會社創立於 1844 年的倫敦，名為湯恩比館 (Toynbee Hall)，創立人 Barnett (Canon Samuel Barnett) 在此推動居民自助休閒活動為基礎的團體，試圖以正式與非正式的組織來支持與協助移民在新大陸的生活需求。早期睦鄰之家的工作者多為神職人員的兒女，他們來自於中上家庭，但願意居住在貧窮鄰里體驗惡劣的生活環境，並運用傳教士的策略來教導居民過著道德的生活及改善生活環境 (Zastrow,2006)。

睦鄰之家所應用的方法就是現在所說的社會團體工作、社會行動與社區組織；睦鄰之家強調環境的改革，除了透過社會行動來解決地方的問題外，也積極在社會政策和法令方面發揮影響力。睦鄰之家運動時期最負盛名的是芝加哥的 Jane Addams，她是磨粉廠和鋸木廠老闆的女兒，因遭遇生命的迷惘困境而旅居歐洲，在 25 歲那年加入長老教會，立志投入宗教並為窮人服務 (Zastrow,2006)。Addams 聽說英國成立了湯恩比館，就前往研究相關經營策略，Jane Addams 回到美國後，在芝加哥的貧民區成立赫爾館，並為社區規劃了提供給年輕婦女、幼稚園的文學閱讀團體及促進社會關係、運動、音樂、繪畫、藝術及時事討論的團體，並成立社會科學俱樂部，以科學方法研究社會問題，參與社會行動，以改善生活條件。Addams 也關注社區中的種族與文化議題，她聚集了來自各國的移民，共同分享與交換不同的文化觀點。由於 Addams 的卓越貢獻，使她在 1931 年時獲得諾貝爾和平獎 (Zastrow,2006)。

(三) 移民組織或服務中心

除了湯恩比館與赫爾館外，還有由移民自身發展出來的組織，其中以猶太人服務中心最為著名，當時的猶太人服務中心又分為兩種類型，其一是早期遷入美國而生活較安定的移民，發展組織協助從東方移入的貧窮同胞；其二是新移民自行創設的中心 (Konopka,1983)。團體工作使猶太人實踐戒律「修復世界」的概念



(Andrews, 2001)，也促發了改善環境的實踐行動，不僅只是協助受援者，更要充權受援者加入解決問題的行動行列。美國複製了源自英國以團體為服務取向的機構模式，同時隨著這些機構的成立，團體工作逐漸成為一種正式的服務方式(Reid, 1996)。

在此時期的團體工作缺乏專業的認同，這些運用團體的工作人員，認同的是機構工作人員身分 (Andrews, 2001)，並不會稱自己為團體工作者，他們雖然會聚在一起討論如何運用團體，但對於專業的遠景並沒有共識 (Garvin, 1997)。在這個階段，團體工作受到兩位學者的影響很大 (Andrews, 2001)，其一是發展出革新的教育理論與思考的 Dewey，社會團體工作方法就是將革新教育的原則運用於非正式的小團體中，為小型的、休閒的團體工作提供了基礎 (夏林清、麥麗蓉，1987)；另一則是 Follett (Mary P. Follett)，她在「新國家」一書中強調可以採取鄰里與社會利益團體的方式來達成社會問題的解決，民主過程與解決社會問題的途徑成為了團體工作的基石。影響這些發展的另一位作者是 Lindeman (Eduard C. Lindeman)，其主要興趣在於社區中團體的形式及其民主環境中的角色 (Garvin, 1997)。由此可知，早期的團體工作與社區組織相近，包含了學習與成長、社會參與、社會行動、民主過程等功能，團體工作與社區發展的概念是密切相關的。因此，是無法將社區組織方法的起源及人民參與的信念從團體工作的根源中分隔開來。

二、社會團體工作方法的澄清與形成 (1927-1946)

此階段的社會團體工作的發展受到兩個重大事件影響：全球經濟大衰退與第二次世界大戰 (Garvin, 1997)。1930 年至 1940 年代間，團體工作持續運用在機構中，以協助受到經濟和戰爭影響的人。在二次大戰以前，幾乎所有使用團體工作的機構，都是以非正式教育和休閒服務為主，僅有少部分團體工作實施以治療為目的，到了 1929 年，伊利諾州立啟智教養學校及女子少年監獄訓練學校分別實施實驗性的團體工作，雖然這些實驗性團體的規模並不大，卻引發了對團體目標意義的質疑 (Reid, 1996)。在非正式教育和休閒機構的團體工作者認為，醫院和訓練



學校提供團體服務偏離了團體工作鼓勵市民參與的目標，或認為此類實驗性團體是一種團體治療，而非團體工作。第二次世界大戰爆發後，紅十字會將過去用在一般成人的休閒性團體方案，運用在戰地醫院與軍事基地的服務 (Reid, 1996)。然而，團體工作者對於戰爭產生的創傷是陌生的，也缺乏相關的處遇技巧，這種團體工作焦點的改變，造成了團體工作者遭遇到相當的挫折與挑戰；二次大戰的經驗，迫使團體工作者重新思考團體工作的假設、方法及實施的問題 (Reid, 1996)。到了 1940 年，越來越多的心理衛生機構和醫院，開始運用團體工作作為服務的方式，團體工作者也開始投注時間與心力來適應精神醫療機構的工作環境。

在此時期，在 Coyle、Kaiser、Wilson 與 Newsletter 等人的努力下，1935 年的全國社會工作會議同意成立團體工作部門，在此之前，未曾有人於全國社會工作會議中發表有關團體工作之正式著作 (Reid, 1981)。1936 年全國團體工作研究協會成立，使得團體工作者能夠組織起來，以增進實務興趣。與組織活動同時出現的是團體工作實務理論的發展，這一階段團體工作的著作相當豐富，例如 Wilson 的團體工作實務、Trecker 的團體工作、Coyle 的團體工作對美國青年的服務、Konopka 的以兒童為對象的治療性團體工作等，都成為團體工作的經典著作，即使在現代仍深具影響力 (Garvin, 1997)。此外，在團體工作教育方面，團體工作在成為大學正式的課程之前，人們習慣以所屬機構的性質來看待團體工作，而非將它視為是一個方法或實務工作的方法 (Reid, 1996)，直到 1923 年 Chadsey (Mildred Chadsey) 於西儲大學講授團體工作課程，團體工作課程才出現在大學教育之中，而真正的「團體工作」名稱則到了 1927 年才出現 (林萬億，2005)。學校教育也開始對團體工作的發展做出長期的承諾，自然而然地，所有團體取向的社會工作先驅，不是任教於社工學院，就是該校的教師 (Garvin, 1997)。到了 1937 年時，已有 13 所教育機構開設團體工作課程，其中有 10 所是社工學院提供團體工作的課程，其他學院則拒絕開設，其理由是認為團體工作是休閒娛樂相關活動 (Garvin, 1997)。



在這個時期，值得注意的是 Lewin (Kurt Lewin) 的團體動力研究對團體工作發展所造成的重要影響。Lewin 從 1940 年代開始研究團體動力學及團體與社會環境的關係，他發現團體工作為個人所帶來的改變遠超過個案輔導 (Gladding, 1995)，其團體動力學和場域理論相關著作開始大量出版，Lewin 等人更致力研究團體領導者特徵及其對團體成員行為和團體過程的作用與影響，這些研究結果開創團體動力研究的新界，也進一步推動了團體工作的發展。團體動力的研究在第二次世界大戰後的十年得到很大發展，受到 Lewin 之影響，1946 年於緬因州 Bethel 鎮 (Gould Academy) 成立的美國國家訓練實驗室 (National Training Laboratory，後改名為應用行為科學院) (Reid, 1981)，在此發展了基本技巧訓練團體 (basic skills training group) 及影響了後來發展的學習團體 (T-Group)，成為戰後團體動力研究和訓練的主要機構。波士頓大學、芝加哥大學、哥倫比亞大學、伊利諾大學、紐約大學等也相繼設立研究機構，以發展相關的理論與研究。

三、團體工作擴展與專業主義 (1947-1963)

經濟蕭條及世界大戰結束後，政府為了戰後重建，積極介入各項方案與服務，使得社會工作實務大規模地擴張；但在另一方面，國際政治正處於美蘇冷戰時期，引起共產黨員威脅的焦慮，戰後的許多活動是由社會工作者所發起，特別是來自團體工作實踐和意識形態者，遭到攻擊被視為反共產主義者 (Andrews, 2001)；由於美國處於麥卡錫時代，社會行動受限制，這個時期的整體氛圍阻礙了團體工作社會改革的精神及社會目標模式的發展。因此，在 1940 年代到 1950 年代之間，削弱了團體工作與社會行動的關聯，難以致力推動社會變遷，於是團體工作者將心力轉置於澄清與擴大團體工作實務理論和新的實施領域 (Garvin, 1997)。即使情勢如此，但當時社會學及心理學是受到重視的學科，許多社會學或心理學的學者受邀至社會工作學院任教，此一時期的團體工作受到場域理論、互動理論、系統理論、行為分析理論、團體動力理論等理論的影響，豐富了團體工作研究，也促使團體工作的關注焦點由社會行動與社會責任轉向個人適應問題與治療 (Garvin,



1997; Reid, 1981)。

這個時期之初，對於團體工作究竟是一種社會工作，還是一種教育的特殊方法存有爭議，直到 1946 年 Coyle 在全美社會工作大會上提出結論：「團體工作是一種方法，是在社會工作較大範圍內的一種方法」，並被全社會工作會議所接受，這個重要的共識使得美國團體工作者協會成為一個專業的會員組織，加入的會員則被視為具有專業訓練的人。到了 1955 年，美國社會工作人員協會將團體工作認定為是社會工作的一個正式分類，從而解決了團體工作專業認同的危機(Reid, 1996)。然而，在團體工作被納入社會工作專業方法之一的同時，並非所有團體工作者都認同自己社會工作專業的身分，這造成了一批深具草根性的團體工作者逕自出走，理由是他們憂心專業化終將抹殺團體工作民主與平等的價值與特性（楊蓓，2007）。

此外，1950 年代團體工作者進入復健及心理衛生這些新領域又引發了另一個論戰，Follett 和 Linderman 是傳統的繼承者，他們秉持著團體在民主體制中扮演重要角色的信念，認為應該由社會工作者強化民主的概念。至於屬於 Redl 和 Slavson 傳統的人，則是心理學與精神病理學的同行，較強調團體是改變個人的方法。有些團體工作者認為在機構內的優勢是從專業歷史任務走向最需要的人民，但在另一方面，也有團體工作者認為團體工作者主要工作的場所仍是在睦鄰會社、青年會等組織，這種轉向是從社會行動中退縮，可能造成團體工作預防功能的消失。以團體工作作為治療方法開始於 1920 年代，並延續到 1950 年代，這時期盛行的是以個人為導向，團體工作也逐漸從重視團體中個人與團體、社會環境，轉變為將團體工作視為一種角色模式來達到對團體中個體成員的改變 (Balgopal & Vassil, 1983)。

四、社會團體工作的衰退與改變 (1964-1979)

1960 年代團體服務的聲望下降，政府的青年動員實驗計畫中，重視的是工作訓練方案及教育機會，團體工作服務的角色顯得邊緣化 (Toseland & Rivas, 2012)。



此外，1947 年到 1963 年團體工作實務理論的發展，促成了綜融取向的發展，1962 年全國社會工作者協會決議，不再專精於單一方法，社會工作學院實務朝向綜融觀點發展，社區組織方面減弱團體工作專長的重要性，減少以團體工作做為訓練專業人員的主要實務方法之機會 (Toseland & Rivas, 2012)。團體工作實務的發展趨勢因而產生了不同的觀點，造成團體工作者兩難的是，有些立場與綜融取向是一致的，但其他觀點則擔心團體工作的本質會在綜融取向中逐漸消失。即使著名的團體工作者（如 Gisela Konopka, William Schwartz, Helen Phillips, Hans Falck, Helen Northen, Ruth Middleman, Alan Klein, Robert Vinter 等人）在 1960 年代及 1970 年代這個時期出版了許多團體工作的著作，但前述的因素導致了 1960、1970 年代團體工作的式微，從專業學校很少教授團體工作專門課程以及團體工作越來越少被應用於社工實務等現象，使得學者將其稱為團體工作消失、滅絕的時代 (generocide of social group work) (Andrews, 2001; Abels & Abels, 1981; Ephross, 1998; Ramey, 1998; Middleman, 1992)。

社會團體工作發展到了 1960 年代的中期開始有許多不同的工作模式，其中交互模式的起源與 1960 及 70 年代嬉皮運動有關。嬉皮運動是對當時主流社會的反動，如反戰、批判中產階級、環保運動等，尋求從迷失在資本主義與唯物主義中醒悟並找回自我，嬉皮運動結合日本禪宗、佛教形成新世紀 (New Age)，於是心理學出現第三勢力--人本主義，強調人的平和與和諧，同時出現小團體運動。小團體運動的源起是人們在週末時間聚會，彼此發牢騷並感受人與人的親近的活動，此時的對象是一般人，也不以機構為聚會場所，當時的帶領者來自心理學、教育和社會工作等背景，並逐漸發展為自助團體。小團體中的領導者被定位於催化員，人本心理學也在小團體工作的運作脈絡中發展出成長團體。在專業化過程中，專業開始被需要，於是在社會團體工作中出現了第三個模式：交互模式。

Papell 與 Rothman 從社會工作和團體工作的發展歷史中，整理出團體工作的三大模式：社會目標模式、治療模式與交互模式，且認為這些團體工作的模式都有



深遠的歷史淵源。社會目標模式根基於睦鄰會社傳統及 1960 年代社會運動，其中心目標為社會改變和充權受壓迫的群體；治療模式強調個人改變及復原個人的失功能；介在兩個模式之間的交互模式，聚焦於相互協助和人際之間的成長，主要目標是發展團體成員間的相互協助系統。觀察社會團體工作的發展過程可以得知，團體工作一直不斷地質疑其焦點到底是個人、團體或是整個社會；當新的模式產生且成果超越先前的工作模式時，對於贊成先前工作模式的專業者的批評聲浪也隨之而起(Reid, 1996)。然而，隨著社會工作新的工作方法和專業知識的急速發展，早期清楚分隔的工作模式逐漸瓦解。到了 1970 年代，團體工作逐漸發展出一種強調整合早期發展的工作模式，並將此稱為主流模式。主流模式中的團體成員是積極的參與者與學習者，其團體目標是成員與領導者目標的整合，而主流模式與其他模式最大的差異是強調團體發展的概念，並認為經由領導角色出現的過程，團體會發展自己的結構。

五、社會團體工作的復甦 (1979 迄今)

在 1960 年到 1970 年代間，社會工作重點在於整合直接實務的方法，反應在在團體工作領域，《Social Work with Groups》期刊的出現即是最重要的象徵。這份期刊刊登了直接服務者文章，並提供有關機構及社區的團體服務之文章，Papell 與 Rothmann 自創刊起即擔任主編，一直到 1991 年才交棒給 Roselle Kurland 和 Andrew Malekoff。Kurland 是社會工作學院的教授，Malekoff 為社會工作實務工作者，兩人的組合彰顯了該期刊整合學術與實務的強烈企圖，Kurland 與 Malekoff 也不負眾望地，在慶祝《Social Work with Groups》創刊 25 週年時，出版了兩本專刊，其一是《Stories Celebrating Group Work : It's Not Always Easy to Sit on Your Mouth》，有系統地展現實務工作者的團體工作經驗，另一則是《A Quarter Century of Classics (1978-2004): Capturing the Theory, Practice and Spirit of Social Work with Groups》，收錄了 17 篇社會團體工作的經典文獻。《Social Work with Groups》確實填補了已停刊《The Group》的空位 (Garvin, 1997)，稱得上是社會團體工作的最



重要的學術期刊。

另外一個重要發展是，關心團體工作的人在 1978 年社會工作教育協會年度會年度研討會，自此以後，研討會變成年度活動，每年大量發表有關各種觀點的團體工作文章。這些重要發展影響了社會工作教育及實務，使得學校再度檢視所開設的團體課程，實務工作者也繼續進行碩士後有關團體工作的進修，這個階段將團體工作實務推向更有力的進展。

從歷史的軌跡可以發現，當社會形成關心民主功能的氣氛時，就有利於團體過程中工作員扮演促進者角色的發展；相反地，在 1950 年代傾向保守的氣圍下，團體工作則被界定為工作者有意識地影響並朝向特殊目的的團體過程與方法。在 1970 年代的後期，社會變遷運動止息，行為修正方法崛起。1980 年代則瀰漫著保守的政治氣氛，社會工作者無懼於當時的政治氣氛，盡力維持對社會的承諾，社會團體工作再度受到肯定，充權和社會變遷成為專業任務的一部分。1990 年代更為團體工作者帶來新的挑戰，包括衛生照顧朝向照顧管理發展，所有的社會工作服務都受到這種發展的影響，團體工作也不例外，即以治療為目的團體服務較能夠獲得支持。1970 年至今，團體工作受到系統理論、社會制度理論、社會角色理論的影響，同時行為主義、交互分析、完形治療、危機介入及生態理論等的啟發，使團體治療與團體工作更為相通。不過，團體工作者認為自己是行為改變者，與認為自己是團體過程促進者之間存在著緊張關係，於是在 1980 及 1990 年代，甚至到今日，都持續有團體工作者倡議為復興團體工作投入心血與努力。

貳、社會團體工作歷史發展中的重要議題

一、團體工作與娛樂活動之區隔

19 世紀初休閒娛樂活動與當時勞工聯盟組織有著相同的立場，都是為了弱勢及貧窮者開創新的生活，同時也替貧民窟中的兒童爭取娛樂場所與權利，具有社



會行動的意義。然而，由於多數的娛樂活動是以團體的方式進行，當時的社會團體工作被視為娛樂與社會教育的同義詞，即使到現在，一般人仍無法清楚區分此兩者的意義。在當時，團體工作機構包括睦鄰處之家、基督教青年會、營火會、女童軍運動、猶太人中心、野外活動團體等，在設立之初各自有各自的目標，然其共同性是以團體為主要服務方式、重視民主性的生活態度、對社區負有公共責任及具國際性規模等，只是當時的時空背景並未發現這些共同特徵的重要性。

當時代背景進入到歐洲帝國開始動搖後，中歐各國對實踐民主社會產生高度的渴望與期待，反中產階級主流文化、反父權主義獨裁的解放運動促生了一些以建立更美好社會為目標的團體、組織或領域，社會團體工作被當成是培育真正自主性的方式。此時，團體工作者著實了解到原有帶領團體的方式會阻礙團體達成其目標或促進團體的發展，並且再度地體現到民主社會的目標是提供個人最大的自我實現及同時負起身為人類一員的責任。這樣的觀念和想法，並非完全來自社會工作專業，另一個重要的來源是 Dewey 的思想，如「在經驗中成長」、「從團體目前的狀況開始」等，受到 Dewey 的影響很大 (Konopka,1983)。如果說社會工作的秘密武器是每個人與生俱來的人格尊嚴及未開發、未被使用的潛在成長能力，那麼在社會工作中，有意識地以民主概念為前提並將此內化在其工作過程中的，便是社會團體工作者 (Bruno & Towley,1957)。睦鄰運動提醒社會工作者注意社會自我，休閒娛樂運動則指向了整體自我的重要性，這需要相信遊戲具有增強療癒與成長的力量，而不認為這只會在遊戲治療中產生，初級和次級預防性的團體工作強化每個人自我實現和全人發展的權利，並經由參與民主和創造性團體經驗深度的喜悅。社會團體工作傳統對民主概念和民主參與的貢獻，對現今此時仍是相當的重要。

二、團體工作與團體治療的爭論

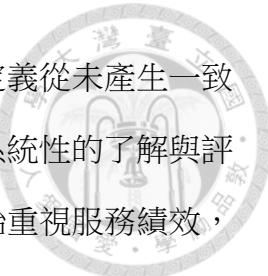
從歷史的發展中可發現，把思考重點置於社會行動和治療的交叉點上，對於團體工作的發展有著相當的意義 (Konopka,1983)，但這交叉也經常成為團體工作



與團體治療爭論之處。爭論之一是有關治療師、臨床工作者、治療和處遇等名詞的運用。對於認同醫療、心理、精神醫學等專業的社會工作者會認為，使用這些名詞有助於社會工作專業地位的提升；然而，對於大多數的社會工作者而言，這些名詞通常被視為對社會工作傳統價值的背叛。一些團體工作的實務者認為團體工作所用的名詞必須忠於社會工作，而由其他專業處理有關改變人格特質和精神治療方面的工作（Reid, 1996; Berton, 1990; Falk, 1990），他們擔心社會團體工作進入臨床機構，會失去與其他專業區分的獨特性(Reid, 1996; Lang, 1979; Middleman & Wood, 1990）。

團體工作和團體治療間確實存在著不同之處，但也有論點主張兩者的相似處比差異性更為重要（Reid, 1996; Garland, 1973; Northen, 1988），並認為團體工作不專屬於某一專業，不同的專業運用團體工作方法時，會有類似的團體目標、知識和技術的來源以及實施的方法。特別是在 1930 年代晚期和 1940 年代早期，社會團體工作與心理分析產生了密切的連結，並在獲得社會工作專業認同後，慢慢走向了運用團體以達到治療的目標，社會團體工作者開始進入各種不同的機構，例如醫院、監獄、兒童機構、輔導機構及學校等。在 1940 年代及 1950 年代，團體工作者經常在心理衛生機構運用團體方法進行治療與矯治（Toseland & Rivas, 2012）。由於治療性團體屬著重於成員問題的診斷與處遇，團體工作也逐漸把熱切改善社會的目標轉為關心團體裡接受治療的個人（夏林清、麥麗蓉，1987）。這樣的發展結果一部分是受到佛洛伊德心理分析及自我心理學的影響，另一部分則是來自二次大戰，面對大量的戰爭創傷卻嚴重缺乏訓練有素的工作者所產生的替代方法，同時也受到 Redi 與 Konopka 協助將團體服務成為兒童輔導診所服務的影響（Toseland & Rivas, 2012）。因此，一直持續到 1950 年代，精神醫學的機構對運用團體提供服務仍保持著一定的興趣。

雖然社會團體工作與其他專業的差距越來越小，由於名詞使用的問題，使得團體工作與團體治療間的衝突遲遲未獲得解決。這是因為實務工作者對團體治療、



團體心理治療、社會團體工作、治療師和心理治療師等名詞的定義從未產生一致性的看法，加上對於各種領域實施團體過程的真實情況，缺乏系統性的了解與評估。此外，由於政府大量縮減社會福利與服務的預算經費，開始重視服務績效，所有助人專業紛紛發展服務管理，也促使社會工作、心理學、精神醫學等專業大量運用團體的工作方法。在這樣的發展脈絡之下，各個專業逐漸發展出類似的工作方法，這些不同專業間的界線越來越模糊，並透過分享、模仿、複製彼此的特徵，因而減少了彼此的差異性 (Reid, 1996)。而當各種助人專業逐漸融合之際，社會工作者一定不能喪失與其他專業區隔的獨特性 (Reid, 1996)。同時，更需進一步反思社會工作是否將成為心理治療的一種形式？是否因為心理治療模式較社會心理或社會工作模式更為「科學」？若是如此，代表著這提供了一個藉口，讓我們安全地遠離來自集體主義或政治地參與和投入形式的實務 (Breton, 2005)。

三、團體工作與個案工作的競合

個案工作起源於十九世紀的慈善組織，以助人者和被協助者之間的關係為主體，重視影響個人行為的內在力量；團體工作則是從睦鄰運動中發源，強調團體內的相互作用和團體所具有的力量 (Konopka, 1983)。與團體工作相比，個案工作很快地得到社會工作專業的認同，但是團體工作遲至 1923 年才被列入學校的社會工作課程裡，且到了 1935 年社會工作全國會議時，才正式地與社會工作有所連結。1936 年美國團體工作協會成立，到了 1939 年全美社會工作會議上，團體工作仍未納入社會工作的專業主題之中，即使如此，並未對團體工作者產生太大的影響，因為當時團體工作者將自己視為獨立於社會工作之外的領域 (Konopka, 1983)。從另一個觀點來看，第一次大戰之後精神分析強烈地影響了社會工作，特別是個案工作，但團體工作卻仍保有批判性的態度，僅緩和地接受了精神分析思潮；這是因為在團體工作被納入社會工作體系時，精神分析的觀點已經產生變化，且團體工作的基礎中仍保有社會學的底蘊 (Konopka, 1983)。

William Schwartz (2005) 曾將個案工作者喻為社會福利的傳教士，社會計畫



者是社會福利的預言者或先知，而社會團體工作者則是跨越了兩者，其手指接觸著個體的需求，而眼光置於遠處的社會改革 (Schwartz, 2005)。社會工作實務亦將團體工作概念化為整體系統中的中介角色，介於微視的個人與家庭系統以及鉅視的社區與社會變遷之間 (Parsons, Hernandez & Jorgensen, 1988 ; Cohen & Mullender, 2005)。然而，回到歷史的脈絡之中，長期以來個案工作者對團體工作屬於社會工作專業這件事有所質疑，多數的個案工作者不相信團體工作中的遊戲、藝術或休閒活動，能夠有效協助人們解決所遭遇的問題；但也有一群個案工作者認為，團體工作與個案工作是相似的工作方法，甚至相信團體工作可以為個案工作提出創新的觀點，而有助於個案工作專業的發展 (Reid, 1996)。其次，第二次大戰的時代背景，讓人民體認到民主的重要性，並有意識地、持續地追求民主，這樣的民主浪潮促使個案工作者更深入地認識了團體。從另一方面來看，德國蒙上法西斯陰影的歷史事件說明了團體可能被策略性地運用而產生破壞性，這對團體工作者來說是相當重要的提醒，團體工作者領悟到僅僅依賴活動方案及團體過程是不夠的，仍需考慮個人獨特的影響力，這促使團體工作更深層地重視個人的動力 (Konopka, 1983)。同時，戰後社會及軍事關係企業組織大量地動員個案工作者和團體工作者，兩者經由一起工作的機會，增加了對彼此的了解，個案工作與團體工作也開始建立關係。此外，精神醫學領域將團體視為治療性策略實驗的作為，對個案工作者產生了很大的影響，加深了其對利用團體做為工作取向的想法。

Wilson 在 1941 年所寫的《團體工作與個案工作》(Group Work and Case Work: Their Relationship and Practice)，是最早嘗試討論團體工作與個案工作關係的專論 (Reid, 1996)。許多個案工作者讀了這本書之後，發現個案工作與團體工作使用的一般性技術是類似的，並認為這本書鼓勵了個案工作者，願意開始運用團體工作的方法，過去以個案工作提供服務的機構也開始使用團體工作的方法。這本書同時也提醒團體工作者，在團體工作的過程中，不論是在團體中或團體外，有大量的時間是用在處理與個人有關的事務上，團體工作者有了解個人身心間關聯的需



要性 (Reid, 1996)。

社會團體工作與專業社會工作產生密切關係之後，對於團體工作和社會工作兩者都引起了變化 (Konopka, 1983)。尤其團體工作引入了個案工作的概念，個案工作也受到了團體工作原理及取向的影響。即使如此，從歷史的視角觀之，個案工作和團體工作之間並不是一種相互協助的關係，也不是一直相互承認的，所謂同行相忌，是存在社會工作專業的思想世界之中。

四、社會團體工作教育的發展

1920 年代，美國社會工作教育建立團體工的理論架構，並發展團體工作的首份教學大綱，1932 年美國社會工作教育聯合會開始將團體工作納入課程政策，到了 1942 年時，所有社會工作學院（系）都被期待提供團體工作課程；而在 1950 和 1960 年代時期，社會工作學院的學生需從個案、團體和社區中選擇一種方法作為主修，於是社會工作三大方法活躍於社會工作學院（系）。然而，這種單一方法的專業教育方式逐漸受到質疑，認為這是強迫案主去符合社會工作者的知識架構，而非以案主的需求和生活型態為基礎提供服務 (Reid, 1981)。直到 1969 年美國社會工作教育委員會決議社會工作學院實務朝向綜融觀點發展，1970 年代開始轉為綜融取向的課程政策，將三大方法整合為一門或兩門課程，導致了團體工作教育的衰微，同時造成有資格教授團體工作的教師人數下降 (Sweifach, 2014; Birnbaum & Auerbach, 1994; Glassman & Kates, 1988)。

從相關研究可以發現，在 1963 年，76% 的學院把團體工作視為實務方法開設課程，到了 1970 年開設團體工作課程的比例下降至 47%，1974 年更減至 22%，1981 年時則僅剩下 9 個大學課程仍有團體工作專門課程 (Birnbaum & Auerbach, 1994; Rubin, 1982; Tropp, 1978)；甚至在 1982 年之後，社會工作教育不再報告大學學科的團體工作專門課程的統計數據，社會團體工作仍保留在社會工作課程中，但不再是傳統的團體工作專門課程，而是教導在團體工作中的個案工作或其他團體互動的形成 (Sweifach, 2014; Birnbaum & Auerbach, 1994; Kurland & Salmon, 2006;



Wayne & Garland, 1990)。

Birnbaum 與 Auerbach 在 1991 年自 97 個社會工作大學課程中取得 89 個課程進行分析，研究發現其中 3% 未開設團體工作課程，且僅有 6 個大學 (7%) 開設兩個以上團體工作專修課程及相關教育，甚至其中 4 個開設一至兩年專門課程。其次，有 17 個 (19%) 大學要求學生修習團體工作課程 (13 個要求修習一門，4 個要求修習兩門)；而 41 個大學 (47%) 將團體工作列為選修課程。在大部分的學校，只有 10% 至 15% 的畢業學生有選修團體工作課程並具有特定的團體工作知識。

Birnbaum 與 Auerbach 在 1994 年繼續團體工作課程相關研究，在 495 個社會工作教育計畫中，回收 212 份有效問卷，學士班中有 20% 未開設團體工作課程，碩士班有 17% 未開設。至於有提供團體工作課程者中，有 142 個 (67%) 為學士班課程、35 個 (17%) 為碩士班課程，35 個 (17%) 則在學士班和碩士班都有開設團體工作課程。關於團體工作課程教科書使用情形，在 6 本最常被指定的用書中，有 4 本為社會工作領域，其他 2 本分別為強調團體動力和團體治療的著作。近二十年後，Shirley R. Simon 與 Teresa Kilbane 於 2010 年參考 Birnbaum 與 Auerbach 在 1991 年的研究進行調查，雖該研究僅有 52% 回收率，但仍可從與 Birnbaum 和 Auerbach 當年研究對照比較中，發現社會團體工作課程發展的趨勢。例如，社會工作大學課程由 97 個增加到 200 個，開設專修課程大學從 6 個減為 4 個 (Washington University 和 Rutgers University 未再提供專修課程)，未開設團體工作課程者從 3 個 (3%) 增為 19 個 (18%)，然將團體工作設為必修課程的比率略有增加，但仍有 40% (42 個) 將課程列為選修，且有四分之三選修課程其修課人數是少於所有社工系學生的 30%，甚至有低於 10% 的情形。

再者，Sweifach Jay (2014) 亦針對美國 216 個社會工作碩士課程進行研究，並蒐得 112 個課程之課綱，結果顯示 19% 的社會工作碩士課程未提供任何與團體工作相關的課程，31.9% (69 個) 未開設有團體工作課程，且雖然有 147 所學校仍保有團體工作課程，但其中 42.9% 為選修性質。由此得知，61.1% 學校並未要求畢



業學生具有團體工作知識或技巧。其次團體工作課程中有 75%（85 個）為團體工作單一主題課程，25%（27 個）則是團體工作合併其他主題的課程，且有 95 種不同的課程名稱；此外，40%團體工作課程的教學用書偏好精神病理或心理學者的著作而非社會工作的文獻或書籍，而使用實務工作者的講義。因此，現今許多督導缺乏團體工作實務的基礎知識，而無法指導學生團體工作的實務（Simon & Kilbane, 2014; Steinberg, 1993; Birnbaum & Auerbach, 1994; Birnbaum & Wayne, 2000; Clements, 2008; LaPort & Sweifach, 2011）。此外，相關文獻與研究提出一致性的發現，即團體工作課程內容提供接觸社會團體工作的機會有限，反而偏好將團體工作課程作為團體治療或其他理論框架教學之用（Sweifach, 2014; Birnbaum & Wayne, 2000; Falk, 1995; Garland, 1985;）。更重要的是，對於具有技巧和受過教育的團體工作者的需求是增加的，然而社會團體工作教育的縮減卻呈現出與現實需求背道而馳的現象（Sweifach, 2014; Clements, 2008; Muskat, Mishna, Farnia, & Wiener, 2010; Sweifach & LaPorte, 2009）。

小結

社會團體工作長期以來被視為有目的的活動，並同時涉入團體中的個體及團體為一個整體以及更大的社區的過程，一直到團體工作成為社會工作的一部分，此定義才有所轉變，自此之後團體工作被定義為社會工作實踐的一種方法。社會團體工作之所以認同社會工作，這與專業化及需要在學校教育中找到位置的渴望有關。1920 年代，社會工作課程增設了團體工作專門課程，促使團體工作更加社會工作化（Konopka 的採訪，1998；引自 Andrews, 2001）；但不可避免的是，大學的保守文化影響了實務和知識的建立（Falck 的採訪；1998；引自 Andrews, 2001），因而減弱社會團體工作的基變精神。同時，這些發展為團體工作帶來新的挑戰，且這些挑戰與團體工作本身的獨特性密切相關，包括其特質（遊戲、社交活動，社區活動和互助）、工作的環境（在較少的傳統工作時數和條件下有較多為非傳統



的環境)以及工作者自身的特質(不一定是受過訓練的社會工作者)(Ramey 的採訪，1998 年；引自 Andrews, 2001)。

社會團體的工作不只是說話，也畫畫、遊戲，是一個被教導的方法，而是一個打開門的哲學(Konopka 的採訪，1998 年)，然而團體工作一直被視為「實驗性」、「自願性」的周末或業餘活動，並缺乏厚實的理論基礎。在這樣的特質之下，團體工作被個案工作者視為「嚴重不足」和「智力不夠」(Ramey 的採訪，1998 年；引自 Andrews, 2001)。社會工作課程的學生在 1940 年代晚期修習團體工作專門課程時，常會覺得這門專修課程是受到佔有更為優勢、更具有主導位置的個案工作專科所拒絕的(Falck 的採訪；1998；引自 Andrews, 2001)。由於社會團體工作處於少數人的境遇，對個案工作產生敬畏，同時又受其影響，團體工作者為符合治療與矯治的主流專業，捨棄了社會行動和預防的重要理念，並試圖複製個案工作，讓自己的實踐模式看起來盡可能像個案工作。社會團體的工作逐漸變得更加臨床取向，越來越少聚焦於公民訓練和社區行動。在與社會工作專業合併的過程，提供社會團體工作一個身份和方式去追求更有利的地位，但與此同時，社會團體工作也付出了代價，走進了問題解決的取向，社會團體工作的豐富性消失了，有人稱之為社會團體工作獨特性的喪鐘(Andrews, 2001; Glasser & Mayadas, 1986)。

從歷史的發展中，社會團體工作的起源和休閒、非正式教育相關，團體工作的實踐和理論根植社會責任、民主理想和社會行動以及社會關係和依附(Lee, 1991; Andrews, 2001)，社會團體工作的哲學基礎從納粹迫害的猶太移民更加強化。隨著團體工作的發展，團體工作方式也擴展至各類機構與場域。就整體發展脈絡而言，運用或執行團體工作的人不限於社會工作領域，團體工作發展初期，是以所屬機構的性質來看待團體工作，在救濟院工作的人稱為救濟院工作人員、將 YMCA 和 YWCA 工作的的人稱為青年會領導者、將在休閒和遊戲場所工作的人員稱為休閒領導者，接著加入的有社會心理學家、教育工作者、社區工作者…等，他們不一定受過社會工作訓練，但都是團體工作的一部分。若由此面向來界定社會團體工



作，社會團體工作是透過有目的的團體經驗，提高個人的社會生活功能，並協助其能更有效地處理個人、團體與社區問題（引自 Konopka,1983），但這也常被誤解為團體工作不重視個人的動力，而較關注於個人所在的環境及環境系統的影響性。但若從社會團體工作獨特的起源與特質來定義社會團體工作，更可以將社會團體工作界定為是一種將領導功能運用在組織並在各種團體活動中實行的方法，而引導領導功能的目的在於在民主社會的信念與假設（Andrews, 2001）。

不過，社會團體工作歷經向社會工作專業靠攏的過程中，造成了團體工作內部的分歧與衝突，同時也在專業化過程中逐漸削弱與喪失其根源的獨特性。因此，社會團體工作發展至今，甚少有人稱自己為「團體工作者」（Andrews, 2001）；綜融取向的發展與教育，更導致社會工作者很少自我認同為團體工作者，而是以社會工作專業者自居，在此專業角色中運用社會工作三大方法之一的團體工作方法，這就更遑論早期團體工作者所倡議的團體工作者需以民主信念為目標的團體工作歷史根基。理論的多元化促使團體工作知識與實務的成長，然在轉向社會工作之外的架構時，卻未能整合原有專業的哲學、價值與特質。Paquet-Deehy 等人在 1981 年複製 Home 與 Darveau-Fournie 1979 至 1980 年間對社會工作實務中團體類型之研究，研究發現大部分支持 Home 與 Darveau-Fournier 的研究結果，其中最重要的差異，在於以社會變遷為團體目標所佔之比例從三分之一下降至 7%。這樣的轉變反應了社會團體工作的現實，今日大部分的工作者和過去睦鄰運動工作者不同，擁有系統與生態知識多用於了解、評估和促成個人、家庭和小團體的改變，他們會為適當的福利標準、少數族群、青年人的就業發聲及撰文倡議，卻很少真正投身協助這些未有組織的低收入及福利家庭，引導其在社會、經濟、政治層次的力量、行動和改變。社會工作者所根植的環境已經改變，幾乎不再扮演組織未被組織者的角色，更很少將自身置入政治層次，致力參與社會和政策改變的團體與行動。



第三節 社會團體工作在臺灣的發展

壹、社會、政治、經濟的歷史脈絡

不同國家的社會工作專業制度建制過程有著不同的發展形式，以英、美兩國為例，在美國，社會工作教育團體與實務工作者組織團結合作，採用自下而上的途徑，以爭取社會大眾的支持為出發點，進而影響政府政策的制定，最終取得政府賦予合法的專業權威，美國的社會工作是以民間專業組織為中心，明顯呈現以社會工作者獨立職業的證照制度方向發展；在英國，社會工作的發展和美國的體制不同，英國政府始終是社會服務工作的主要推動者，其社會工作制度的權威基礎都是來自政府力量的直接支持，社會工作因福利國家的建制而正式進入政府體制中，所以其發展也深受國家政策與執政黨的意識形態所影響，英國社會工作專業的權威地位是通過政府自上而下的推動所獲致（詹火生，1987）。至於臺灣社會工作專業發展過程，受到英、美社會工作發展不同程度的影響，同時也都經歷了宗教慈善救濟、因政治經濟影響產生了大量社會問題的歷史階段，進而形塑了具臺灣特色的社會工作專業發展路徑與樣貌，臺灣的社會團體工作就依附此脈絡中生長與發展。

一、1960 年代社會團體工作的現身：宗教團體服務與活動

清代時期的臺灣的社會慈善，主要受到傳統中國社會救濟的影響，同時也接受了外國傳教士引進西式醫療救濟的啟迪。到了 1985 年日本統治臺灣之後，臺灣社會福利措施的消長受到日本殖民政策的影響，完全取決於殖民國家的利益與發展之考量，且福利服務的使用者以在臺日人為主。1949 年國民政府自大陸播遷來臺，此階段社會工作是延續大陸階段的經驗與思維。光復初期，國民政府逐步停辦日據時代的福利事業，以剷除日本政府的政治勢力，並視社會工作為根除日本遺毒、宣揚三民主義的工具（林萬億，2006）。這樣的政治企圖同樣反應在社會工作教育的發展中，例如 1951 年在臺灣行政專校設立社會行政科，其設立宗旨係為發展臺灣的社會福利事業、反攻大陸及儲備社會救濟工作人才之需要。當時的國民黨志在反攻大陸，因此在 1950 年代時期，主要仰賴宗教團體以民間的力量推動



社會救助工作；從 1950 年代到 1970 年代，臺灣的社會工作與西方宗教團體服務有密切的關係，如 1964 年起中華兒童福利基金會於社區中辦理節慶或送暖活動、兒童育樂活動。至於國民政府真正把心思放在推動符合臺灣需要的社會政策，則屬 1965 年的民生主義現階段社會政策，該政策揭示以取社區發展方式，促進民生建設為重點，此進展乃得力於 1963 年張鴻鈞先生夫婦所推動的社區發展。在社會工作教育方面，1955 年臺灣行政專校設立社會行政科與大直行政專修班合併為省立法商學院，社會行政科改為社會學系，三年後再分為社會學理論及社會行政兩組，為國內第一個社會工作教育的科系，行政專校後納入中興大學法商學院，即為目前臺北大學前身。在大學方面，則以東海大學為始，於 1955 年成立社會學系，此時期是社會工作依附於社會學系的時期。

二、1970 年代小康計畫中的社會團體工作：「班隊」中隱藏社會目標模式雛型

1964 年通過民生主義現階段社會政策，明確宣示以國家力量推動社會福利，首度提出聘任社會工作人員來從事社區發展的相關工作以積極推動社會福利方案（林萬億等，1998；黃慧娟，2004；林萬億，2006）。在另一方面，1970 年代初期，工業化發展拉大貧富差距，政府為照顧貧民，於 1974 年推動小康計畫，以社會工作方法協助低收入戶脫離貧窮，社會工作者的任務即是在各個社區發展中心開辦班隊，並以此為服務的績效。若以社會目標模式來看，此時期辦理的「班隊」實為社會團體工作的一種。不過，社會目標模型是社區居民意識到自己本身的需求而自發性地組織與運作，是由下而上發展的團體模式，但是臺灣的班隊模式卻是由上而下，以政府政令主導、上行下效的模式，並未考量社區居民的需求，更重要是社會工作者自身對於社會目標模式的團體工作缺乏深刻的瞭解，難以肯定自己所推動的是社會團體工作，所以在 1970 年代，因為缺乏對團體工作原貌的了解，導致團體工作未能有所進展。

三、1970 至 1980 年代醫療領域中社會團體工作的發展

儘管如此，小康計畫的作法讓社會工作人員開始受肯定，並開始在其他縣市推動社會工作員制度，並訂頒臺灣省推行社會工作員制度計畫，社會工作員正式



進入政府體制。政府開始介入社會工作，公私立大醫院也開始設立社會工作室，促成了臺灣醫療社會工作專業制度的建立，影響了 1980 年代醫療機構推動醫療臨床社會工作制度。在臺灣醫療系統最早出現小團體工作的是臺大醫院和彰化基督教醫院，且臺灣最早的醫療團體工作出現在 1970 年的彰化基督教醫院的小團體討論會（莫藜黎，1995）；時值在臺灣戒嚴時期，社會處於政治威權時代，然因臺大醫院為自日本殖民時期起即為臺灣最重要的西式醫療機構，而彰化基督教醫院則具有宗教色彩，當時國民黨高層蔣中正、蔣宋美齡均為基督教徒，在政治因素之下，臺大醫院和彰化基督教醫院得以發展團體工作；不過，臺大醫院當時由精神社工主導，為治療取向，而彰化基督教醫院，主要是發展病友支持團體，兩種取向並不相同。往後在科學理性主義、醫療化及專業化的影響之下，1980 年前後各醫院陸續辦理團體工作方案（莫藜黎，1995），臺灣團體工作的醫療模式的發展具有一定的穩定性。

四、1970 年代起小團體運動進入臺灣

1970 年代西方團體工作進入了交互模式的巔峰時期，1973 年朱秉欣先生在臺灣出版「怎樣改善人際關係--坦承團契的理論與實施」一書，將學習團體(T-Group)的理論與概念引進臺灣，臺北張老師中心更將學習團體應用在義務張老師的訓練方面（林瑞欽，1993），也為臺灣引入小團體運動。此時臺灣仍處於嚴禁人民集會結社的戒嚴階段，團體所強調的互助合作與平等參與，極容易挑動當時的威權政治與社會控制的氛圍，然而救國團是國民黨青年工作的組織，所有負責人都是黨政人士，張老師中心在這帶有中央政府官方色彩的政治性組織庇護之下，加上正值臺灣開始建立社工人員相關制度，均為張老師中心提供了某個程度的正當性進行團體工作，包括運用小團體訓練義務張老師及辦理青少年團體等，自此之後，張老師開始發展小團體，使得團體工作得以發展，但在另一方面，卻也造成團體工作以小團體為主要的發展模式。



五、1980 至 1990 年代身心障礙者家長團體與運動的影響

小團體運動由具有政黨背景的救國團張老師引入臺灣，醫療體系的團體工作在宗教傳醫之下發展，都有其根源性，相較之下社會目標模型則是政府政令由上而下的產物，而顯得越來越式微，導致交互模型和醫療模型成為臺灣團體工作的主流。直到1987年蔣經國總統宣佈解除戒嚴令，解嚴帶來的政治秩序重組，民主政治鬆動了所有既存的社會資源分配模式（王增勇、陶蕃瀛，2006），人民開始享有言論和集會結社的自由，民主的進展讓身心障礙組織在家長團體的基礎下得以制度化的發展（蕭新煌、孫志慧，2000；張恆豪，2007、2011）。在1987年前，當時身心障礙者的教養，大多依靠私人、家庭、宗教團體或是慈善團體的力量，因此身心障礙者家長經由自助團體方式提供彼此支持與協助。1982年發生社區居民以暴力抵制發展遲緩兒童日間照護中心的抗議行動（稱為楓橋事件），智能障礙者家長展開了第一次公開集體行動（張恆豪，2008），要求國家保障身心障礙者參與社區生活的權利，後續更在家長團體的基礎下成立了臺中及高雄智障者家長協會，對臺灣的身心障礙者權利運動有深遠的影響，也象徵著家長團體由交互模式轉變為社會目標模式。在解嚴之後，身心障礙運動團體隨之大量成長，1987年解嚴後至1991年短短五年之間，各縣市的身心障礙者家長陸續成立的人民團體即有25個（孫一信，2006）。這波家長團體運動，也影響了醫療機構的團體工作。根據秦燕（1992）研究指出，1991年時臺灣的83家醫院中，有54家運用團體工作來支持病人的家長、主要照顧者或重要他人，自助團體或相關團體成為醫療社會工作在1980年代至1990年代初期的工作模式，可謂是醫療模式與交互模式的交集發展。此外，老人福利領域也於1982年起在社區及安養機構辦理自治團體及興趣團體，此兩種團體社工人員的介入甚少，為老人自助自治的團體形式（莫藜藜，1995）。



貳、社會工作專業脈絡中的社會團體工作

在臺灣社會工作的歷史脈絡中，尚有一股重要的影響力量，即是受到西方社會工作的影響。若從後殖民主義的觀點分析，可清楚發現臺灣社會自國民政府遷臺後，表面上雖以獨立運作的政治實體存在國際之間，但實質上卻隨著現代化歷程，逐漸衍生成一個備受美國帝權干預的後殖民處境。當時美國為了讓臺灣成為中國共產主義的圍堵防線，以及福特經濟的廣大腹地，假物源、金援、軍援、政策建議與學術交流等名義與方式，對臺灣政府與民間社會策動現代性計畫的移植工程，讓臺灣籠罩在後殖民氛圍之下，以複製美國的現代經驗為發展目標，尤其在戒嚴時期，美國仗著反共旗幟輸入的現代化論述，以吊詭的方式鞏固威權國民政府領導的臺灣社會，國民政府也挾著美國帝權的支持，美化其威權統治的基礎（蔡文瑜，2008）。據此檢視臺灣的社會工作發展歷程與美國的影響力，反映的正是如出一轍的後殖民邏輯，臺灣經濟發展越是朝向美國中心的世界體系邁進，美國文化的強勢運作越是清晰可見。美國對臺灣的社會救濟服務與行動，如同其他的援外計畫，以合作方式，將臺灣納入美國中心的社會工作專業知識體系，讓臺灣社會工作更藉此與國際組織接軌。此外，臺灣的社會工作教育大量移植美國社工教育的內涵，引進美式專業社會工作（莫黎黎，2007），社會工作專業證照制度的形成亦是仿效美國制度而起動相關行動（陶蕃瀛、簡春安，1997；陳武雄，1996；陳惠鏡，1992；楊玫瑩，2000；林萬億，2000），社會團體工作也鑲嵌在依賴美國的社會工作知識體系中而深具後殖民性格。

不過到了1960、1970年代以降，這種狀況隨著臺灣政治經濟環境的變動而有所修正。最重要的是1970年代中美斷交、民間財富的大量累積以及進入民主化階段。此時隱含政治目的多種論述趁勢崛起，排美情緒應運而生，排美者立基於臺灣退出聯合國、臺美斷交與保釣事件所產生的民族情感，以及現代化經驗對臺的負面衝擊，展現抵抗美國帝權的後殖民心態，這也促使社會工作開始反思需要以臺灣在地的政經社會文化為素材，發展屬於臺灣的實用主義取向社會工作，於是



出現社會工作本土化的浪潮。另一方面，1970年代亦是臺灣社會工作教育開始脫離居於社會學系底下的重要時期，1973年臺灣大學社會系分成社會學和社會工作兩組，之後東海大學、中興大學、輔仁大學和東吳大學也陸續跟進，1979年東海大學成立社會工作系，正式進入社會工作成為獨立學科訓練的階段，社會團體工作也被界定為大學課程中社會工作實務的方法。然而，1970年代對美國帝權的批判，並未完全阻擋臺灣朝向美國經驗的進程，1965 年開始有受過社會工作教育的學者自美陸續返臺，美式專業社會工作也在臺灣奠下了不易撼動的根基，臺灣社會工作發展處於此政治經濟脈絡之中，至今仍受到美國社會工作實務與教育的影響，社會團體工作也不可能避免地吸收了美國社會工作理念和實踐模式。

1980 年代臺灣社會快速變遷帶來了許多新興社會問題，此時期需要更多社會工作人才，這已不再是過去社會學學校教育系統所能滿足，傳統大學紛紛設立社會工作學系或研究所，新興大學或科技大學也陸續設立社會工作學系或與社會工作相關的學系與研究所。同時，各領域專業服務流程和制度率續建置，臺灣的社會工作專業制度進入了穩定發展的階段（莫藜黎，2007）。1990 年代社會快速變遷與政治民主化，加速了政府介入解決社會問題與建立社會福利制度，此階段為臺灣社會福利發展的「黃金十年」。更重要的是 1997 年社會工作師法的通過，建立了社會工作師證照制度，並成立社會工作師公會，臺灣社會工作專業發展正式進入證照化的時代。1990 年代以來，政府不再是社會福利服務的主要供給者，民間福利服務機構的蓬勃發展，承接政府委託的服務方案，社會工作也引進「社會工作管理」的理念，以展現對專業化及服務責信的重視，團體工作也成為政府委託契約執行工作項目之一，併隨整體方案需要接受外部的考核與評鑑。

參、臺灣社會團體工作教育與研究的發展

在臺灣社會工作初期發展階段，社會團體工作並不被視為是社會工作教育之核心課程，直至 1964 至 1971 年由張鴻鈞先生主導，在獲得聯合國專家顧問與經



費支援及內政部和教育部之支持，以規劃社會工作教育的課程為目標而三次召開的「全國社會工作教學會議」中，決議將「社會團體工作」等 10 門科目列入為專業教育的必修課程（莫藜黎，2007），這是仿照美國社會工作教育委員會於 1969 年訂定的課程標準（林萬億，2010），並於 1970 年起分別在臺灣大學和東海大學教授社會團體工作，然於 1976 年始由教育部規定各大專院校社會工作系（科組）將社會團體工作列為必修課程（莫藜黎，1995）。社會團體工作教育對團體工作專業發展有著重要的影響，惟近年來臺灣社會工作專業發展雖成為熱門議題之一，卻少有論述關注團體工作的專業與專業教育發展。

一、社會團體工作高等教育之發展

為了解現今臺灣社會團體工作教育實施現況，本研究聚焦於高等教育社會團體工作課程，以 103 學年大學及研究所的課程大綱為分析單位，利用內容分析方法進行社會團體工作課程的探討（完整表列請詳參附錄一：臺灣大學院校社會工作系社會團體工作課程一覽表）。

經查詢教育部大學校院一覽表系統，103 學年度設有社會工作學類學門之大學校院共有 30 所，其中僅設學士班者有 8 所，同時設有學士班及碩士班的有 20 所，政治大學及師範大學等 2 所學校則僅設置碩士班。政治大學社會工作學研究所原名「社會行政與社會工作研究所」，自民國 98 年 8 月 1 日起更名為「社會工作研究所」；師範大學社會工作學研究所原本隸屬於該校教育學院之社會教育學系，於 94 年獨立成立社會工作學研究所，且社會教育學系進行系所整合作業，自 96 學年度起大學部學士班不再分新聞、圖書館（圖書資訊）、社會事業（社會工作）三組教學組招生教學，故師範大學大學部未設有社會工作學系學士班。其次，在設有社會工作學系學士班之 28 所學校中，除了中正大學社會福利學系將團體工作課程列為選修之外，27 所大學校院為了因應考選部於 98 年 10 月 13 日公告修正後之社會工作師考試規則，將必修學科的認定改為 15 學科、每學科至少 3 學分以上、總計 45 學分之標準，故「社會團體工作」被列入 3 學分以上之必修課，分為一學期



3 學分或全學年上下學期共 4 學分之兩種課程設計，並安排於大學部二年級修習。再者，在 22 所設有社會工作碩士班之學校中，有 13 所設有團體工作相關課程，且多數課程名稱為「進階（或高等）團體工作」，此外尚有「團體工作專題」、「團體工作研究」、「團體動力」等課程。此外，在 28 所學校之學士班課程中，有 7 所學校開設有「團體動力」選修課程，分別為大仁大學、長榮大學、慈濟大學、暨南大學、靜宜大學、高雄醫學大學及臺北大學，其中臺北大學開設於進修部學士班。其中有 3 所為 2 學分課程，4 所為 3 學分課程，且有 3 所規劃為大二之選修課，3 所為大二以上課程，1 所則為大一之課程。

在 28 所學校之大學部團體工作必修課程之中，有 6 所學校網站上查無課程大綱，故蒐集了 22 所學校、46 門社會團體工作課程大綱，就先修科目、教學方式、評量方法及教學指定用書進行分析。研究發現，大學部的必修課程中，僅有一位授課教師訂有社會工作概論為先修科目，其餘均未設限，研究所相關團體工作課程，亦僅有一位授課教師規定須先修習心理學、社會心理學、個案工作及團體工作，始能修習所開設之「進階團體工作」課程。而社會團體工作大學部課程規劃之上課方式主要有：課堂講授與討論、團體工作方案設計、團體實務演練、內外團體實作、團體計畫書報告、團體專題報告、影片欣賞與討論等，除 3 門團體工作課程以缺乏實作演練外，其餘課程規劃均含括團體設計或團體實務演練，至於實際教學如何運用實作演練、團體實作所佔的比例與進行方式，則有賴未來的研究進一步檢視。其次，社會團體工作課程的評量方式除了傳統的課堂參與、期末報告與考試外，均納入實作成果的評估，包括團體計畫書及報告、團體演練、團體記錄、個人心得或觀察作業、團體專題報告等。此外，有關教學指定用書部分，可歸納為社會團體工作、團體諮商及團體動力等三大類。46 門課程中，除 5 門課程未於課程大綱註明教學指定用書外，其中有 32 門課程僅指定社會團體工作用書，5 門課程指定社會團體工作及團體諮商兩種用書，2 門課程僅使用團體動力用書，1 門課程僅指定團體諮商用書，1 門課程使用社會團體工作及團體動力兩種用書，



且有 33 門課程指定莫黎黎翻譯 Toseland 和 Rivas 著作，《團體工作實務》(An Introduction to Group Work Practice)成為臺灣最多大學教師指定的團體工作教科書。雖然有半數以上教師均指定社會工作取向的團體工作書籍，但由於這些著作多是翻譯性質，甚少運用臺灣學者的著作作為本土化教材。

二、社會團體工作學術研究之發展

有關社會團體工作學術研究之發展，本研究以博碩士論文研究、學術期刊論著、及專業著書等三部分進行探討。

(一) 博碩士論文研究之分析

許展耀（2005）曾以 1990 至 2003 年為研究區間，自全國碩博士論文資料庫搜尋 14 所社會工作與社會工作相關研究所之 1,155 篇碩博士論文，並以「人口群-社會單元-核心方法」三向度架構進行次級資料分析。該研究結果發現，在社會工作的價值、理念、工作方法的分析面向，以社會個案工作為核心方法的研究佔最多數(469 篇, 40.61%)，至於篇數最少的三名分別為社會團體工作(36 篇, 3.12%)、社區工作 (26 篇, 2.25%) 及以社工研究方法為核心的研究 (3 篇, 0.26%)。由此得知，雖然社會團體工作、社區工作與社會個案工作並列為社會工作三大方法，然以社區工作與社會團體工作為研究主題的碩博士論文較個案工作明顯偏少，不過以社區工作為社工核心討論焦點的論文在 1998 至 2003 年有逐漸增加的現象。

本研究延續許展耀的研究，由全國碩博士論文資料庫搜尋 2004 年至 2014 年社會工作與社會工作相關研究所之碩博士論文，以論文名稱及關鍵字有「團體」為條件進行搜尋，搜尋結果有 33 篇，若論文名稱及關鍵字有「社區」者則有 95 篇，此與許展耀分析的結果吻合，即社區工作為焦點的論文有逐年增加的趨勢，社會團體工作則仍位於邊緣化的處境。

(二) 學術期刊之分析

林萬億和沈詩涵（2008）檢視社會工作學術發表的重要平臺--學術期刊，以臺灣社會工作六大期刊之研究論文與專論（包括《社會政策與社會工作學刊》、《臺



大社會工作學刊》、《臺灣社會工作學刊》、《東吳社會工作學報》、《臺灣社會福利學刊》及《社區發展季刊》)進行內容分析，以創刊至 2006 年為期間，整理 2,394 篇期刊論文之 3,082 筆關鍵字(《社區發展季刊》以篇名歸類)為分析單位，將其分為類別、議題、領域、對象、工作方法等五類目。在工作方法部分，有 808 則關鍵字可歸入，其中行政管理有 254 則、政策與立法有 236 則、社區組織有 185 則、研究方法有 60 則、個案工作有 41 則，最少的為團體工作僅有 32 則。此研究結果顯示，傳統社會工作中個案、團體在社會工作的論文出版上並不占優勢，甚至比研究方法還少，尤其是團體工作領域最為缺乏。

(三) 專書論著

至於臺灣的社會團體工作書籍，出現最早的應為胡鴻增先生摘譯自 Trecker 的《社會團體工作》(1965)(林萬億、沈詩涵，2008)，此書出版十年後才出現廖榮利教授編著的《社會團體工作的理論與實施》(1975)，其後陸續有袁國維的《社會團體工作概論》(1977)，1980 年則有李南雄著作《社會團體工作：理論與實際》、李建興編撰《社會團體工作》及廖清碧等人譯自 Konopka 原著之《社會團體工作》。1985 年由林萬億教授的《團體工作》可謂是臺灣本土較為完整的團體工作著作，而 1990 年廖清碧的《社會團體工作與親職教育》一書，則是第一本由實務工作者撰寫的團體工作著作。惟此後臺灣的社會工作界未再為團體工作的專業書籍注入新血，沉寂了十多年後，直至 1997 年才出現了劉曉春、張意真翻譯 Reid 的《社會團體工作》，並開始進入翻譯西方團體工作著作的高峰期，有《團體工作實務》(原作者：Toseland & Rivas，莫黎黎譯)、《社會團體工作》(原作者：Garvin，孫碧霞、劉曉春、邱方晞、曾華源譯)、《社會團體工作》(原作者：Zastrow，有何金針及謝金枝翻譯、鄭凱芸翻譯兩個版本)。因為這些社會團體工作書籍幾乎都是美國學者著作，高等教育的授課用書也都是使用這些翻譯的著作，美國社會團體工作成為臺灣社會團體工作教育與實務知識的主要來源。1980 年代臺灣的社會工作專業制度穩定發展，社會科學在「中國 vs. 西方」以及臺灣社會「現代化」發展脈絡下



提出本土化的思維，本土社會工作教科書的撰寫和研究論文的數量也大幅成長（莫藜藜，2007），然而這樣的本土化浪潮卻未改變社會團體工作著作西方化的發展。

檢視這些譯作，關於社會團體工作的內涵有著高度的一致性，主要包括團體的重要性、團體的互助功能、團體為一個整體（或案主）、團體類型與組成、團體結構與發展階段、團體方案設計與執行、團體工作者角色功能、實務技巧及團體在各種領域的應用等，至於團體工作的歷史、概念定義、信念與價值、理論基礎、多元文化的敏感性等，並不是每本書都會收錄的主題。此外，社會團體工作教學與訓練常是西方著作的重要章節，甚至整理成專書出版，學術期刊也常有專題探討，但在臺灣僅有莫藜藜（1995）及楊蓓（2010）發表專文檢視臺灣社會團體工作發展與教育問題。這樣的境遇與前述論述存在著一致性，即社會團體工作在社會工作學術研究處於邊緣化的地位，且在學術引導實務發展之下，臺灣的社會團體工作呈現缺乏本土性與多元化的特色。

小結

社會工作隨著社會的流動變遷而變化，須持續檢視自身的社會、政治、經濟、文化真實處境。綜合而論，臺灣社會團體工作就在國家主導之下，隨著接受西方理論的移植及在地社會脈絡的醞釀過程裡，逐步架構出獨特的輪廓與內涵。如同美國的發展經驗，臺灣社會團體工作的發展也是遠落後於個案工作，且社會團體工作起源於社區，與社區密不可分，社區是團體工作很重要的工作場域，然而隨著社區工作與團體工作分家，並列為社會工作的三大方法，社區中的團體工作消失，團體工作與團體活動、團體輔導的差異越來越隱微與模糊，削弱了團體工作的發展。在另一方面，也顯示出社會團體工作缺乏將實務轉化為理論性累積的能力與經驗（林萬億、沈詩涵，2008）。

其次，從國內有關社會工作專業教育相關研究觀之團體工作的專業教育，發現社會工作專業教育發展面臨的困境有：專業教育課程架構回應社會需求不足、



教師人力結構與素質不均衡、教育課程與教學規劃缺乏原則、實習教育結構與教學品質有待提升、缺乏本土與實務性的教學內容與教材及社會工作專業認同、價值教育及人格養成教育有待加強等（引自曾華源、白倩如、李仰慈，2010；沙依仁，2002；曾華源，2002；莫藜藜，2007；張菁芬，2003；周月清，2002；高迪理，1995；曾華源，1993；曾華源、白倩如，2009；陳奎如，1988；廖榮利、藍采風，1983），這些困境也出現在團體工作的專業教育之中。臺灣社會工作的教育者重視教學之實用性，使得學習者對於社會系統理論、團體動力與個體動力、根源社區、民主與充權、社會正義、復興團體工作等議題，或是團體工作與休閒活動、團體治療、個案工作之論爭，在團體工作的學習歷程中少有機會討論，更遑論提出批判與反思。其次，社會團體工作的師資需要相當的團體工作實務經驗，若由實務經驗缺乏的教師授課，則易出現過於理論化的情形，但若由實務工作者擔任師資，則需著力於將實務與理論概念整合，這不同取向與專長的講授者，造成了團體工作課程內容與課程綱要的差異。加上社會團體工作缺乏本土與實務性的教學內容與教材，實務界與教育界之間因缺乏互動而存有落差，限制了團體工作專業的累積、發展與深化。由此可進一步發現，臺灣的團體工作雖未如美國的經驗，經歷了是否要和社會工作專業合併的衝突，但卻共享了社會工作專業認同在與社會情境彼此磋商和建構專業自信的掙扎（楊蓓，2010）。

莫藜藜於1995年分析臺灣團體工作之實施概況，並提出四大問題：社會團體工作的特質尚未正確發揮、行政主管對社會團體工作的作法有不同意見、社會團體工作著作文獻缺乏、養成教育過程實務理念與演練不足等。該文發表今，已過了二十年的時間，然從各種面向的證據檢視，社會團體工作的學術研究與著作仍顯不足，更缺乏本土化或在地性的教學用書與教材資料，在社會工作專業中實為貧脊領域，尚待積極地開發與深耕。然而，若在這反思之後，仍未注入活泉與動力，可以想像再一個二十年之後，社會團體工作在臺灣仍將是一片荒野漠地，更難以復耕及永續發展。

第三章 研究方法



第一節 質性研究方法

壹、科學研究的典範

典範的觀點由孔恩（Thomas Kuhn）所提出，在《The structure of scientific revolution》一書中，表示典範是人類對於世界所持的信念與價值，此信念與價值為人類行動的指引和依據；科學家們在共享同一典範的社群中解決典範所指引的謎題，孔恩對於科學的重要貢獻就在於以「典範」的概念描繪自然科學演進的過程。共享一個典範的科學社群會不斷地遵循該典範來精緻化其研究，此時科學產生最明顯的成果累積與進步，但也逐漸發現有著越來越多典範所無發解釋或相衝突的異常現象，異常現象的累積可能會促成科學革命的發生，即越來越多的社群中的科學家開始質疑原有典範，並嘗試尋找新典範，孔恩以「典範轉移」來描述此一演進的過程（Kuhn, 1962）。

典範為科學社群所共同擁有，為解決重要的問題所遵循的理論及方法的基本架構，如同一個地圖或指引，界定了該社群所能看到的現象與所期待的答案。對於研究者而言，典範植基於本體論、知識論與方法論之預設，是研究者理解真實世界的價值與信念的引導，也是悠遊於浩瀚知識之海的指針，典範不僅決定了研究取向或研究方法，也影響了研究目的和研究者的角色（Firestone, 1987），研究者依據典範引導研究。反過來說，研究者選取的研究方與行動亦會透露出其所對於所探索世界的價值與對於世界真實性的看法。

科學研究的典範的轉移與發展，展現了單一到多元的進程，社會科學典範經歷了實證主義、後實證主義、建構主義、批判主義、後現代主義及多元化局面的發展階段。以下介紹社會科學方法論最常採用的四種典範：實證論、後實證論、



批判論與建構論四種典範（Denzin & Lincoln, 2011；陳向明，2010）。

一、實證主義

自十九世紀孔德（Augustine Comte）提出實證哲學以來，主張以自然科學的取向長期居於科學哲學與研究的主導地位。在實證主義的立場，自然科學的邏輯是要透過科學的有系統的、客觀的、可驗證的方法與流程，來探究與解釋生活世界與社會現象，進而對人類行為產生預測與控制的作用。實證論認為世界存有一客觀及不變的真實，透過科學的邏輯可以了解真實，因此，在研究過程中，研究者必須保持客觀中立的立場，避免個人主觀的涉入，以科學實驗方法進行控制與操作，才能正確地找出研究現象的因果連結與關係。

二、後實證主義

後實證主義源自波普爾（Karl Popper）所提出的「否證論」，主張擁有某種知識的說法是永遠無法證實的，所能做的是透過否定來間接證明真實的存在，即使透過否證方式，也只能得到與真實非常相近的結果。後實證主義挑戰了實證主義的客觀理性論點，是一種批判實在論，認為客觀真實是存在的，惟其真實性不可能被證實，人類所瞭解的「真實」只是客觀實存的一種表象。後實證主義雖然批判了實證主義典範，但和實證主義相同的是均強調客觀中立的立場及嚴謹的科學方法，然而研究者無法完全控制人類世界與社會現象，必須以準實驗方法及其他研究方法，以獲得最接近真實本質的「真實」。

三、建構主義

二十世紀中期以後，實證典範被批評過於強調實證與數據，將社會現象簡化為一連串數字與統計符號的堆砌，基於對這種對量性研究的反動，在 1960 年之後出現了立基於建構主義，以主觀的、理解的、詮釋的方法為主的質性研究典範。建構主義與實證主義和後實證主義不同，它不是現實主義者，建構主義認為人類世界的社會現象是個人主觀意念所建構的產物，意義建構過程是由多重主體經驗所共同建構，因歷史、地域、情境、個人經驗而有所不同，是一種相對實在論。



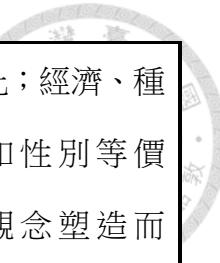
研究者與被研究者之間是一互為主體的關係，理解是不同主體之間「視域的融合」。建構主義認為研究者本身就是研究工具，透過涉入、互動和詮釋來理解世界。

四、批判理論

批判 (critical) 的原始意義是「分辨清楚」，在希臘字的意義裡是洞悉、反省、判斷的意思。「批判」開始受到重視是從啟蒙運動興起的時候，因為其主張對權威的批判以及對於個人智識與立場的辯護。而批判社會科學乃是針對實證主義者與詮釋主義者社會科學的一種反對思想，期能從批判兩種思潮的論點中確立自己的學術地位。因此，批判主義的研究典範是科學研究的另類典範，為質性研究開起了鉅視觀點之窗。批判理論承認客觀現實存在，但和客觀主義及科學主義相當不同，批判理論所謂的「客觀」是在歷史進程中被社會、政治、文化、經濟、種族和性別等因素塑造而成事實的，亦即事實是社會建構的結果。對於解釋主義，批判理論強調主觀的理解表達和語言語溝通的重要性，但是在主觀的意義理解過程，若缺乏批判辯證，則僅是一種意識形態的呈現而已。對批判主義而言，研究的目的是通過研究者和被研究者之間的對話和互動，以喚醒其被壓抑的思想與經驗，從錯誤的意識形態中獲得解放，進而達到社會變遷或改革的目標。此外，研究者的典範選擇不可避免地會影響被研究對象、研究資料的分析與詮釋，因此研究結果不是真實的再現，更是一種意識形態的展現，十分重視研究的「批判」和「解放」功能。

表3-1：社會科學探究範式的基本觀點

	實證主義	後實證主義	建構主義	批判理論
本體論	樸素的現實主義（實在論） 現實是「真實的」，而且可以	批判的現實主義（批判實在論） 現實是「真實的」，但只能被	相對主義（相對實在論） 現實具有地方性的特點，是具	歷史現實主義（歷史實在論） 真實的現實是由社會、政治、



	被了解	不完全地、可能性地得到了了解。	體地被建構出來的	文化；經濟、種族和性別等價值觀念塑造而成，是在時間中結晶化而成的。
認識論	二元論的/客觀主義的認識論；研究結果是真實的。	修正的二元論/客觀主義的認識論；批判的傳統/研究群體；研究結果有可能是真實的。	交互的/主觀的認識論：研究結果是創造出來的。	交互的/主觀的認識論；研究結果受到價值觀念的過濾。
方法論	實驗的/操縱的方法論；對假設進行證實；主要使用量的方法。	修正過的實驗主義的/操縱的方法論；批判的多元論；對假設進行證偽；可以使用質的研究方法。	闡釋的/辯證的方法論	對話的/辯證的方法論

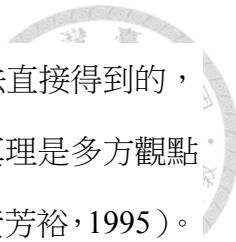
資料來源：1. The SAGE handbook of qualitative research (4th ed., p.100), by N. K.

Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), 2011, Thousand Oaks, CA: Sage.

2. 陳向明（2010）。社會科學質的研究（頁18）。臺北市：五南。

貳、建構主義典範

在二十世紀的上半葉，科學哲學基本上是由實證論所支配，建構論出現在二十世紀的下半葉，翻轉有關知識來源的觀點。實證論主張知識是由認知主體被動



地接收而來，建構論認為知識是主動建構的，外在世界的真實是無法直接得到的，必須經由人們主動從其生活的意識型態中，賦予外在世界意義，真理是多方觀點之建構，配合人類追求生存發展的需要，不斷的形成演變(許榮富、黃芳裕, 1995)。建構主義在哲學上假設了人能夠賦予世界意義的能動性、詮釋世界的主動性和知識的多元、交互主觀性，強調知識的形成是認識主體與他人進行社會互動且經協商達成的共識，社會互動及文化情境對知識建構有決定性的影響。

建構主義典範融合了胡賽爾的現象學、海德格的詮釋現象學、詮釋學及象徵互動論等哲學觀點，可從其主要論述與主張區分各觀點的特色與彼此間的差異。

一、胡賽爾現象學（Phenomenology- Husserl）

現象學源於十九世紀後半期的德國，現象學的倡導起於歐洲科學危機，現象學的宗師胡賽爾（Husserl）認為實證論建立嚴密科學的理想，支配了人類的價值理念，喪失了理性對無限追求的精神，而滿足於機械思考當中。為了化解實證主義的危機，胡賽爾倡導以人的意識、意向性為起點，重新恢復理性的尊嚴，認為只有本質才具有絕對必然性，對本質的把握只有在直觀反省中才能得到。此一本質科學必須能讓事物本質自然呈顯，即現象的意義不是顯示自己的表象，而是顯示本身存在的本質。胡賽爾借助描述現象學的懸置原則，將一切有關客觀與主觀事物實在性的問題都存而不論，將所有預存概念「放入括弧」中，達到回歸事物本身。存而不論是在對意識自身的直觀反省中獲得的，透過先驗的存而不論從中不斷修練與反省主體，以得出先驗主體，由經驗的主體轉化到超越的主體，打破主客二元對立，呈現一個平等的互為主體之研究關係。

二、海德格詮釋現象學（Hermeneutic Phenomenology- Heidegger）

海德格（Heidegger）的詮釋現象學是一種方法論的哲學立論，目前大部分試圖超越客觀／相對辯論的思想源於海德格，海德格從根本上改變了認識論對認識者對已知認識的關注，將其移轉到本體論的基本關注，即存在的意義為何、如何理解。海德格認為與世存有（being in the world）是最根本的（Leonard, 1994），存



有的問題不再是客觀世界如何在意識中構成，而是存有是什麼，存有就是理解的過程與結果，他不再尋找生活世界之後的終極認知基礎，而以「與世存有」取代了胡賽爾的超越自我。海德格批評主體形而上學將人與世界分離，其對世界的認識不是一種建基於主客對立的反思性認知，他提出「存有」的存在結構，重新安立人與世界互不分離的親密關係，並在一種人與世界融為一體中理解存有(Leonard, 1994)。人要存在，就必須存在於世界之中，與世存有是一個我與世界無一刻可以相分離的整體性存在結構。存有是自我詮釋的活動，這項活動涉及的是存有意義的理解，理解永遠在我們之前存於共同背景的實踐中，它在社會和文化的人類社群中、在語言、在我們的技能和活動，並在我們的主觀之間和共同的意義之中。

三、象徵互動論（Symbolic Interactionism）

象徵互動論，又稱符號互動論，主要代表學者為米德（George Hebert Mead）和布魯默（Herbert Blumer），是一種通過分析在日常環境中的人們的互動來研究人類群體生活的理論。象徵互動論認為人類社會是由對話關係構成的，個人並非社會的產物，而是主動涉及並參與發展的行動者，人的行動是有社會意義的，人與人的互動關係是一種符號互動的過程，互動是藉著符號來表達。人對事物採取的反應是以事物對於人的意義為基礎，事物對人的意義，係源自於先前的社會互動，且意義是經由詮釋歷程獲得修正，此詮釋歷程係透過自我反省與解釋個體與眾人之間的象徵互動。

參、詮釋學的研究取向

一、詮釋學的起源

詮釋學是hermeneutics，這個字來自Hermes，他是希臘的一個信差神，他的任務是負責傳達神的消息與指示，但神與人之間的語言不同，因此需要翻譯和解釋神的旨意，Hermeneus的工作在於將陌生的或不可理解、表達的東西翻譯成可理



解的語言，即是從一個世界到另一個世界的轉換，從神的世界轉換到人的世界，從一個陌生的語言世界轉換到另一個自己的語言世界。然而，文本的詮釋雖起源於希臘，但僅具詮釋的精神，詮釋的概念並不完備，詮釋方法的成形與發展，則從宗教改革時期展開，始於對教會獨斷聖經解釋權的攻擊，當時路德教派的神學家佛拉休斯（Flacius）主張應該由聖經的文字本身來理解聖經，透過語言的分析與解釋揭示隱藏在聖經中神的真正旨意。這樣理解的過程，隱含了現代詮釋學的基本理念（畢恆達，1996），不過此時的詮釋學主要是探討「如何詮釋」和「誰來詮釋」的方法學範疇（楊明磊，2001）。

二、當代詮釋學的發展

當代詮釋學從許萊爾馬赫（Friedrich Schleiermacher）為起點，歷經狄爾泰（Wilhelm Dilthey）、海德格（Martin Heidegger）、高達美（Hans-Georg Gadamer）和呂格爾（Paul Ricœur）等重要人物的思想貢獻，以下依歷史脈絡的發展簡述各自詮釋學的論據與觀點：

（一）許萊爾馬赫（Friedrich Schleiermacher）

十八世紀出現了重要的詮釋思想家－許萊爾馬赫，他是一個神學家、語言學家及哲學家，致力於建立一般詮釋學以做為理解的藝術。他認為過去的詮釋理論重視語言文字的分析，忽略了作者的洞見與精神，理解的藝術是「再經驗」作者的心理過程，詮釋包括了兩個相互作用的成分：文法與心理詮釋。在文法詮釋中，分析文本的語言，依語言符號、語句結構、文學形式以辨明其語言上準確的意義；在心理詮釋中，文本被視為作者生命歷史的一部份，主要尋求作者獨特的個體性與創造性。而兩方面的詮釋都是必要的，只依賴任何一種，都不能達成完全的理解，必需在這兩者間來回移動，許萊爾馬赫強調理解是一門重建另一個人思想的藝術，通過對其言詞的詮釋來重建思想本身，這種詮釋所依賴的原則，即是詮釋循環原則。



（二）狄爾泰（Wilhelm Dilthey）

許萊爾馬赫的詮釋學提出依據一種與生命的關係來理解的觀點，這成為狄爾泰詮釋學的起點，他承續了許萊爾馬赫一般詮釋學的志業，更發展出生命詮釋學的理論（楊明磊，2001）。相對於許萊爾馬赫認為詮釋學以理解為優先對象，狄泰爾則以生命本身來理解生命為重要目標，且主張人是一種歷史的存在，意義也是歷史的，而人文科學主要的工作是對意義的理解，理解的目的是要尋回在自然科學中所失去的歷史意識（引自嚴平，1992；Palmer,1969），這是他對當時實證主義的回應，在這種生命哲學與歷史觀裡區別人文科學與自然科學；狄泰爾的詮釋方法為人文科學建立了哲學基礎，正如科學方法為自然科學所建立的哲學基礎相同的堅實。然而，狄爾泰雖指出了文科學與自然科學的差別，但他一方面強調生命體驗與理解的歷史性，一方面卻期盼理解達到客觀的有效性，並未自所批判的科學主義與客觀性中超脫，他忽略了歷史學家即是一種歷史存有，自身的歷史立足點會影響其歷史詮釋（引自畢恆達，1996；Wachterhauser,1986）。

（三）海德格（Martin Heidegger）

狄爾泰期望人文科學與自然科學具有相同的有效性，胡賽爾則超越狄爾泰，追溯自然科學的源頭至其所建基的生活世界，客觀的科學必需以主觀的生活經驗為基礎。對於胡賽爾而言，科學世界只是人的諸多世界中的一個，並不是不同世界最後的判準，他主張放下實證主義的理論知識，返回直觀與先驗的生活世界，藉由現象學的還原，來達到返回事物的本身（洪漢鼎，2002）。海德格受胡賽爾現象學的影響，但反對胡賽爾透過現象學還原所得到的抽象自我概念，主張自我離不開世界，以「在世存有」取代了胡賽爾的超越自我。海德格認為「在世存有」（Being-in-the-world）是最根本的，他的哲學始於對歷史性的堅持，認為人被拋擲於世，並且生活於世，其處境是無法由科學方法所克服，也無法還原至一超越的基礎。存有的問題不再是客觀世界如何在意識中構成；而是人是什麼，人的生活如何就是理解的過程與結果。在《存有與時間》中，問題不再是存有如何能夠理



解，而是將「理解就是存有」的種種可能整理或釋放出來。經由海德格的貢獻，詮釋學得到了轉化，從現象學開展出新面貌的詮釋學（沈清松，1994），即現象學的詮釋學。海德格舉出人被拋擲於世，因此已具有某種的理解方式，並構成存有本身，存有就是存有的先前理解，先前理解是使理解事物成為可能的基本條件，且在理解的過程中，重構了歷史，先前理解也隨之轉變，因此唯有藉著歷史與傳統，存有的理解才能轉化與前進。此外，海德格強調存在的語言性，主張「存在引導著人並呼喚著人，以致最終不是由人，而是由存在來顯現它自身」，言說是為了顯示的語言本質，這使得語言的本質成為使事物顯現自身的詮釋功能，理解是如何找到文本的存在且顯現自身場所的認識，詮釋則成為有助於語言事件本身發生的方式。

（四）高達美（Hans-Georg Gadamer）

高達美承襲了海德格對「理解」根本上的重新肯定，將定向於方法和方法論的詮釋學轉向為存有學之哲學，提出以理解為核心的哲學詮釋學，並隨著其經典之作「真理與方法」的發表，詮釋學進入一個新的階段。高達美認為詮釋文本的理解過程不是重述，而是生產與建構，所以詮釋學不在重構原來的思想，而是經由辯證式的對話過程清楚呈現的思想。他強調顯現真理，反對並超越方法的宰制傾向（沈清松，1994），即真理的獲得不是經由現代西方哲學所執著的「方法」，而是經由辯證。高達美所提出的辯證釋係依據海德格的存有結構和理解的前結構而發展，他認為詮釋者總是受到其「前見」（prejudice）所指引，前見是理解的先決的條件，是瞭解新事物必須的前理解，即「完全性的前概念」，但海德格認為理解是對未來可能性的把握，高達美主張理解不只是未來的可能性，是人的歷史存在狀態，與歷史相互交織，成為理解的基本「視域」（horizon）。任何詮釋者都會從自己的時代出發，但文本與詮釋者都有其傳統與視域，當詮釋者帶著自己的歷史視域去理解某種歷史文本時，兩種不同的歷史「視域」必然會產生一種張力。詮釋者必須擺脫文本自身歷史存在所產生的前見，這不是要詮釋者忽略自己的視



域，但也不是將另一個視域納進自己的準則之下，而是藉著視域融合（fusion of horizons）來達成真正的理解，亦即詮釋者應透過辯證的方式，適當地修正詮釋者的提問，並捕捉文本的視域，在詮釋者與文本的互動過程中，第三個語言形成了，而他們的視域也得到融合與轉化，而變得更為豐富。

（五）呂格爾（Paul Ricoeur）

海德格重視與世存有、理解語言說，高達美強調真理、傳統與歷史視域，呂格爾雖認同真理與理解之重要，但他認為海德格和高達美偏重理解的存有學意涵，忽略方法學，呂格爾主張不僅要強調真理，也要重視方法，這是詮釋學走向嚴格化過程必經的發展。於是，呂格爾從語言學和語意學層面出發，經由主體反應之接引，最後達到存有學層次（沈清松，1994）；先經由解釋的步驟，再返回對存在的領會。呂格爾的詮釋方法包含解釋與理解兩個階段，即是「距離化」與「挪為己用」之相互辯證；解釋階段是詮釋者前見達到距離化的方法，理解則是從整體脈絡獲得意義，並對不同的詮釋間進行判斷，而把文本建成可自我應用的意義，產生新的觀點和理解。呂格爾以文本回應當代詮釋學的挑戰，由此發展出一套文本詮釋理論，企圖達到方法與真理的結合。

三、當代詮釋學的取向

洪漢鼎（2002）依詮釋學發展歷史，提出詮釋學三次重要的轉向：第一次轉向是從特殊詮釋學到普通詮釋學，第二次轉向是從方法論詮釋學到本體論詮釋學，第三次轉向則是從單純的哲學詮釋學到實踐哲學的詮釋學。而詮釋學目前在歐洲的發展有三個方向，一是由海德格開創，由高達美繼承的哲學詮釋學，其次是由狄爾泰到呂格爾的方法論詮釋學，最後則是哈柏瑪斯（Jürgen Habermas）所倡導的批判詮釋學。當代的詮釋學以哲學詮釋學為首，繼之以方法論詮釋學，到批判詮釋學，無論何種取向，詮釋學主要探討解釋、說明、理解等問題，涉及到意義、語言、文本、閱讀、書寫、傳統、行動的哲學討論，在其思想發展過程中，上接現象學、下開解構論，一脈相傳，關係密切。現代詮釋學多以海德格和高達美作



為基礎進行發展與論述（黃光國，2001），不再強調詮釋的方法論，重視人的存在本身，重視文本的真理、文本與詮釋者互動出來的新意義以及詮釋者本身存在於世的反思。

第二節 研究理念與研究設計

壹、研究理念與觀點

過去在實証論的研究典範之下，立基於客觀的科學方法，對先見抱持負面的看法，認為研究者要避免將自己的「主觀」加在研究之上，以免「污染」了研究。然而，詮釋學則指出先前理解的必然性。依照海德格的看法，理解先於認識，在進行理性認識或理論認識之前，必須存有某種「前見」，才能對它進行認識，認識的結果又構成新的前見，構成了一種詮釋學的循環（Plager,1994），透過這種不斷往復的循環，對它的認識變得越來越清楚。再觀之高達美的論點，人的理解根本不是方法的問題，理解是一種發生、是一種遭遇，因此成見並不是負向的。成見是人的歷史存在狀態，與歷史互相交織，成為理解的基本視域，個人必須在其歷史的存在中，展開理解活動，因此源自個人歷史的成見，不可能完全消除。綜合而論，海德格的前理解和高達美的視域所指稱的皆是所謂的先見，亦即詮釋者與被詮釋者交會之前，存在其內心的價值觀、人生觀、世界觀，二者各自的前理解或先見經由交會，形成高達美所謂的視域的融合（鄒川雄，2003）。因此，哲學詮釋學持的是一種「非客觀主義的意義觀」，認為意義並非已經存在那裡，有待我們去「發現」，意義是在對話協商、產生出來，並無最終正確的解釋，只有透過對話達成暫時的共識。哲學詮釋學取向的研究旨在處理文本或社會現象的意義，強調沒有一個超然於具體處境的立足點，所有研究都必須從研究者身處的社會文



化傳統所提供的前見或先前判斷作為出發點，經由部分與整體之間不斷往返的詮釋循環，且此一循環過程強調理解的發生是研究者與研究參與者間的視域融合。研究不只是對於「外在」現象的瞭解，它反映了我們的先前理解，詮釋者在詮釋的循環中還須不斷進行反思，它讓我們反省自己原來是這樣看世界的，以修正自己的先前理解，而對文本或現象的理解最終會達致自我理解，因此每一個研究會牽涉到研究者的自我學習與轉變。

本研究採取建構主義的觀點，認為個體乃是自己的歷史家，人對於自我的理解即是一種自我建構，同時人與人之間的互動也是一種建構的過程。其次，本研究基於現象學與詮釋學的差異，以詮釋學為取徑。若站在現象學的視角，係以存而不論的原則進入對方的世界，並放下研究者個人的觀點，期望讓現象還原至其本質，亦即本質早已隱身於現象之後，經由還原逐步揭露讓本質浮現，而詮釋學的「理解」和現象學的「還原」不同，詮釋學的「理解」並不預設在現象的後面存有什麼，而認為隨著理解的過程，現象的意義會有所改變，最後所出現的可能不是本質，而是更新的理解，也就是說可能永遠不會有終極的理解，所以稱為詮釋的循環。簡而言之，現象學在持續的還原過程中顯露本質，詮釋學則是在理解或詮釋的循環裡，不斷地創造了現象的意義。因此，本研究認為詮釋者與被詮釋者互為主體，詮釋的結果乃是雙方共同創造出來的，雙方在相互交流中達到互相理解，完整的理解是詮釋循環中浮現，詮釋的結果可能超出原本說話者或詮釋者的預期，是一種具有創造性的結果，正如 Kockelmanns 於 1975 年指出，詮釋學取向社會科學的目的瞭解社會現象的社會意義，且此意義是社會成員所互為主體共享的意義（引自畢恆達，2001），意義是歷史性的。因此，本研究試圖以詮釋學的「理解」精神深入專業助人者的內在經驗世界，瞭解臺灣社會團體工作專業養成與發展的歷程與脈絡，探索在社會團體工作專業養成歷程中，對於社會工作者來說，社會團體工作是什麼？社工作者的這個人怎麼存在？本研究不僅探索專業發展的歷程，更要理解團體工作專業發展對社會工作者這個「人」有著什麼樣的意



義？高達美認為從事研究時，不僅是獲得知識的工具性過程，更是人類創造及在創造自己的過程，即對真理的追尋則是再造自我的方式；又如海德格所言，知識的獲得與獲得的過程對人的影響是同等重要的。因此，意義正是詮釋學從經典考據走向存有的關鍵，詮釋學從相同文獻中看到不同面貌，這正說明本研究為何探討的是社會團體工作專業的養成與發展歷程，卻聚焦於專業養成歷程中之「意義」。

貳、研究設計

一、研究者與研究參與者

(一) 研究者

本研究的取徑，從研究者與研究參與者的互動去理解意義與存在，重視研究者與被研究者的相互建構過程，故研究者亦是研究的一部分。研究者接觸團體工作與團體動力已有十三年的時間，這十三年期間參加了五百多小時的團體動力訓練，並在社福機構帶領志願服務人員團體、家屬團體、社會工作人員成長團體、進行團體督導與團體動力訓練等，團體工作的實務經驗與團體動力訓練的扎實根基，遂成為本研究重要的資源。

(二) 研究參與者與選樣設計

本研究為探索與了解社會團體工作者成長與專業養成歷程，研究參與者需具有一定之實務經驗與年資，才能夠窺見發展與轉化之脈絡，以形成豐富的文本，故本研究參考社會工作師法範定之專科社會工師資格以及高雄市推行社會工作專業分級制度，兩者均認定資深社工員或專科社工師應試資格需具有實務年資五年以上者。因此，本研究以具有社會工作師考試應試資格且社會工作年資在五年以上，同時需有社會團體工作實務經驗者為研究參與者。

其次，本研究依據 Papell 與 Rothman 回溯社會團體工作發展歷程中所標示的社會目標傳統、治療取向及交互模式三種模式，訪談不同團體工作模式之實務

工作者，並未聚焦於單一模式。此外，為深化不同發展階段的變異性，參考學者（黃彥宜，1988；李增錄，1996；林萬億，2006；莫藜藜，2007）對近代臺灣社會工作專業化的歷史發展階段之區分：1945 至 1970 年的開疆闢土與篳路藍縷的階段、1970 至 1990 年的塑造專業形象的時期、1990 至 1999 年為專業發展的黃金十年，最後則是專業制度發展期，本研究邀請社會工作實務始於 1970 至 1990 年、1990 至 2000 年及 2000 年以後三個時期之社會工作者，盡量達到每個模式都含括不同年代之受訪者，惟社會目標模式未邀請到 2000 年以後的研究參與者，這也反映臺灣社會團體工作發展以醫療與交互模式為主流的現象。

本研究自 2015 年 10 月起以立意抽樣與滾雪球抽樣方式選取研究參與者，主要透過研究者本身的人際網絡、已接受訪談者之引介或由實務工作者與團體工作領域學者之共同推薦，召募和邀請受訪者，並得到知情同意後參與本研究。本研究之訪談對象均為女性，最資深之社會工作者其團體工作實務年資超過三十年，最資淺者則為六年。有關本研究參與者主要運用之團體工作模式與運用的年代整理如表 3-2。

表 3-2：研究參與者主要運用之團體工作模式與運用年代

團體工作模式	1970 至 1990 年	1990 至 2000 年	2000 年以後
社會目標模式	2 人	1 人	無
醫療模式	2 人	1 人	1 人
交互模式	2 人	4 人	2 人

1. 資料來源：研究者自行整理。

2. 團體模式區分依據以最主要之運用模式或由研究參與者自行認定為區分。

二、資料蒐集

詮釋學的知識主要來源是日常實踐活動，人的行為變成被研究和解釋的文本



類比（對應），以發現隱藏的或模糊的意義。文本類比的資料可以來自訪談、參與觀察、日記以及人類行為的樣本（Leonard,1994）。因此本研究的資料來源包括深入訪談法、研究參與者個人生命故事或反思札記及研究者日誌等。

（一）深入訪談

海德格提出了存有開顯自己及其世界的三種方法，即心境、理解和言說，並認為「存在於世」就是存在於言說之中，因為只有在言說中，「存在」才能被表現出來（Leonard,1994）。高達美在真理與方法一書中，開闢出藝術、歷史和語言這三種通往真理的「非方法」大道，認為藝術與歷史這兩種模式終將統一於語言之上；語言並不只是符號工具而已，語言既是人的存在，也是真理的展現，真理必須通過語言表達出來。科學所抱持的理想，是要標示精確明晰的概念，所以科學不得不把「言詞」轉變成「符號」。然而，一旦把言詞看作符號，就剝奪了言詞的原始力量，使其僅是一種工具或標示。高達美認為在某種意義上來看，語言當的確是一種工具性符號，或達到目的的手段，這目的就是交流思想。但是從另一種意義上看，語言並不僅只是思想，而且還是存在的一部分。這也反映出海德格的觀點，人並未主宰語言、控制語言，而是語言在訴說人。

詮釋學認為詮釋是循環的，是透過提問與回答這個往復的過程獲得理解，因此訪談為一交談活動，是受訪者與訪談者共同建構意義的過程（Mishler,1986）。在訪談時，受訪者和訪談者作為存有者，召喚自己所歸屬的語言，共同打開研究領域，讓受訪者、訪談者及文獻都可以進入，透過對話，參與其中，將彼此的視域拋出並展開交流，而理解與前理解、說的和不說的、已知的和未知的，在此構成了一種辯證性的關係（余德慧，2001）。在訪談中，對話的雙方都是在主題引導之中，不是只有受訪者的主體性被呈現，訪談者的主體性也得以自由開展，可以主動提問或是自我揭露，在這「互為主體」的過程中，雙方都對談話的主題產生新的理解與意義。



其次，受訪者並不是將已經存在腦中的記憶如實的呈現，而是用一種訪員可以理解的、敘說故事的方式，去重構其經驗與歷史。受訪者與訪談者的先前理解（pre-understanding）在敘說與問答的過程中得到溝通與反省。它不是藉著事先已決定的標準化刺激以引起反應，也不是在訪談之前就已經存在受訪者腦中的意義的再現過程。訪談是一個尋求彼此都能理解的共享意義的循環過程（Reinharz,1992）。詮釋學的傳統告訴我們，現實的敘說建構關乎意義，而非「事實」的再現。「事實」本身就是一個建構，它從解釋的情境脈絡中得到意義；它是說者與聽者協商或折衝的結果。我們無法找到單一的現實作為最後真理的判準，因此每一件資料具有多重的意義。意義的建構必須放在共享的文化意義系統中進行，讓說者與聽者的經驗得以溝通。因此，訪談的分析，應理解其訪談的情境以及現象的社會文化脈絡。

深度訪談不同於一般的訪談，深度訪談目的在於深入探索受訪者內在世界，深入了解議題的本質，甚至發掘受訪者未曾察覺或整理的經驗，因此需要投入更多的時間建立關係與探索理解，受訪者與訪談者之間若能建立良好與信任的關係，則能增加訪談的深度。因此，研究者以自身熟識之實務工作者開始進行訪談，以修正與調整深度訪談之模式。本研究於2015年10月至2016年2月間進行深度訪談，共訪談十五位社會工作者，然其中一位受訪者期待研究者發展自身的實踐經驗，未簽署研究參與者知情同意書，但仍接受訪談與研究者對話並啟發深度思考，此部分以研究者日誌紀錄，轉化成研究者自身經驗，納入反思的深描詮釋。十五名訪談者中有十位進行一次之深度訪談、三位進行兩次之訪談、兩位進行三次訪談，第一次訪談約兩小時，後續訪談則為一至一個半小時。

本研究將深度訪談的間隔拉長至一個月，研究者在訪談資料的轉譯過程，發現尚有需要澄清或深入的部份，則形成進行第二次訪談的議題。同時，邀請受訪者扮演主動的角色，在兩次訪談之間可以對此議題進行沉澱、思考與探索，甚至修正之前的論述。在第二次訪談前，研究者提供前次訪談逐字稿、訪談大綱（如



附錄四）或受訪者反思札記指引（附錄五），請受訪者自我準備與暖身，並在第二次訪談一開始，詢問受訪者在兩次訪談間是否有新的發現、不同的想法和感受、特別有意義的部分或是其他的補充；在第二次訪談過程，當受訪者未有新的論述時，研究者則以先前理解、文獻、引述其他受訪者的經驗、自我揭露或主動探索提問，例如：「您聽到這個脈絡，覺得有什麼意義？在想些什麼？有什麼觸動了您？」以促發受訪者的回憶與思考，直到彼此暫時沒有更多關於研究領域的論述，並以同樣方式進行第三次訪談。最後一次訪談結束後，若有進一步需要釐清的部份，則以電子郵件的方式進行資料蒐集。第一次的訪談提供了研究者於後續訪談更為聚焦的提問，而後續訪談的資料則有助於對前一次訪談的理解，整個理解在此交互進行與發生。此外，研究者於所有訪談結束六個月後，將逐字稿提供給受訪者確認，並填寫逐字稿檢核表（附錄六），蒐集受訪者在這段時間的新的發現、感受或想法，其中有九位提供補充意見或整體感受。

（二）研究者日誌

研究者於研究期間，記錄有關研究現場所思慮的情感、語言、與研究參與者互動過程所建構的經驗意義與內在歷程，除釐清個人偏見，也做為訪談前提問與分析資料的參照。對研究者而言，所從事的研究也是生命歷史中的一部分。在研究情境中照見實務場域的經驗與省思，則更切合與豐富研究內涵。特別是每次訪談結束後，研究者對於當次的訪談的進行沉澱與反思，並書寫成訪談日誌，在理解的過程中，從訪談對話與視域交流過程中，得到新的意義；而當研究者對於研究領域有更深的理解時，深深感受到轉化與提升的滿足與喜悅。研究者更發現，深入訪談對於受訪者而言，是一次深度的自我回顧與整理，提供一段沉靜的時刻，讓他可以深入探索與檢視自己生命和專業發展過程，並重新了解自己與置身的系統與脈絡。訪談本身是專業發展中別具意義的相遇，讓訪談者與受訪者都產生了新的轉化與意義。

第三節 資料分析與詮釋



壹、詮釋方式

Van Manen (1990) 在《Researching Lived Experience—Human Science for An Action Sensitive Pedagogy》中，結合現象學、詮釋學及語言學的理念，提出詮釋研究之指引：由專注於現象轉向生活經驗的本質、探索生活經驗、反映描繪現象的本質主題、透過書寫及再書寫的藝術描述現象、詮釋現象學的反思、從事詮釋現象的寫作與研究並以教學為方向、以部分和整體的思考平衡研究脈絡。然而，Van Manen 的取向是以現象學的方式描述研究者的生命經驗，再以詮釋學的方式加以詮釋，但在其研究的歷程中，較偏向現象描述，較缺少詮釋的具體呈現（范幸玲，2006）。

觀諸國內研究的主要詮釋運作，主要有沈清松（1993）整合胡賽爾、海德格及高達美之觀點，提出解釋、理性和批判之詮釋步驟，楊明磊即參考沈清松的詮釋運作，提出五個詮釋資料的步驟，包括反覆閱讀文本以形成整體印象，並從涵意與指涉來理解受訪者說話的內容；將訪談之對話內容以主題為主，劃分成一個詮釋單位，並且理解各單位之涵意；串連各個單位之涵意，尋找可能貫穿全文的主旨；以詮釋循環之方式，比對部分與整體間的關係，理解可能貫穿全文的核心概念；比較對話間的轉折，以及其共同主題背後的生活經驗或是脈絡（楊明磊，2000）。其次，高淑清（2001）綜合了主題分析法及詮釋循環，提出七個步驟：敘說文本的抄繕、文本的整體閱讀、發現事件與脈絡視框、再次閱讀文本、分析意義的結構與經驗重建、確認共同主題與反思、合作團隊的檢證與解釋。李佩怡(2003)則以「理解—再理解」的詮釋循環及「辯證式提問」之綜合詮釋，並參考余德慧和徐臨嘉之主題與脈絡視框、部分與整體間來回的詮釋理解，形成其詮釋分析步驟：以開放的心態，反覆閱讀整體文本；整理文本的意義線索和研究問題的關聯；以



事件/主題為主軸，整理文本與其相關的描述；回到整體文本，尋找與主題有關的脈絡視框；將主題與脈絡視框互相對照，呈現第二層次的視框；回到整體文本，發現不同脈絡視框或更高層次（第三層次）的視框；將主題、第二層次、第三層次視框對照關連。此外，鄒川雄（2003）依據人類學家 Geertz 和質性研究方法學家 Denzin 以深厚描寫與深厚詮釋組成的深描詮釋方法，提出深描詮釋的層次（引自鄒川雄，2003）：第一層次—表面描寫，以日常的泛論或社會科學的大字眼來描寫研究參與者；第二層次—深厚描寫，超越了所直接看見的事情與表象，描述並刻畫出行動者行動的細節、情緒、感覺、脈絡、互動及社會關係網絡等；第三層次—深描詮釋，此時關注的是研究參與者自己所身處的大環境及「社會生活世界」。深描詮釋在此是指一種整合互動、脈絡與歷史的過程，其目的在於瞭悟由研究參與者的主觀意義並進而理解這個主觀意義在社會生活世界中的意涵；第四層次—反思的深描詮釋，也就是研究者必須把「自己」—研究者及其所屬之生活世界擺進來，反省自己在研究中的位置，以及反思在研究時如何無可避免或可避免地將自己的前理解或偏見帶進研究中來。

貳、哲學詮釋學取徑

本研究植基於哲學詮釋學，認為詮釋學本身是哲學而非方法論，重視的是理解與反思以及相互對話的建構，在視域交流與融合過程中，擴展了研究者對於社會團體工作的視野與產生新的意義，再反身回到研究者自身的理解。視域融合並不代表沒有差異，視域的差異是由於彼此的位置不同，而非真理上的差異。要能夠理解他人的視域，所憑藉的是在詮釋的過程中，經由將彼此的視域拋出，理解受到歷史因素、成長脈絡或文化所形成的彼此相關位置，透過己者與異己者的辯證，得以完成己者與異己者共存的狀態，而使理解能夠打開世界（余德慧，2001），達到視域融合，而成就了詮釋。因此，在詮釋者與文本的互動過程中，詮釋者的開放讓文本進入，擴展視域而變得更為豐富，詮釋者與文本融和過程中，詮釋者



的內在生命產生了變化，從而有了創新的觀點、經驗或意義。

詮釋分析的主要目的是發現意義和達到理解，本研究以辯證式對話的方式來辨識與修正前見，以視域融合和詮釋循環來分析文本結構與語意，這和深描詮釋的詮釋過程強調理解的發生是研究者與研究參與者間的視域融合以及詮釋者在詮釋的循環中不斷進行反思是相符合的，故本研究參考深描詮釋方法的步驟，詮釋層次如下：

第一層次－表面描寫：

以一般日常生活文字描寫研究參與者，並以開放的態度，仔細地、反覆地閱讀訪談文本資料以獲致整體的印象。

第二層次－深厚描寫：

將受訪者的意義置於其生活脈絡中加以理解，視受訪者所提及的經驗為一個整體，並瞭解其與受訪者其他生活經驗的關係。經由同一受訪者的不同次訪談以及不同受訪者之間此種持續地對於部份/整體間交互循環，將經驗或事件與脈絡視框相互對照，再回到整體文本中，發現不同的脈絡視框，對照關連與反覆對話，理解逐漸的呈現。

第三層次－深描詮釋：

在此關注的是研究參與者自己所身處的社會環境與生活世界，將事件與脈絡視框相互對照。每一文本（訪談逐字稿、紀錄與日誌、文獻資料、歷史事件、感受狀態等）被重複閱讀，超越原先經驗的時間順序，置身於所處社會結構，以整體的觀點涵蓋所有意義要素，構成主題，在對照比較中讓部分的意涵深化，獲得更進一步的普遍性範例，發展寓居於世的存在處境之詮釋。

第四層次－反思的深描詮釋：

研究者納進自己及其所置身的社會與世界，反思自己在研究中的位置及可能出現的偏見。研究者須對自己的詮釋進行反思，研究者可以自我提問，如何能對文本有更深的理解，並尋找隱含的框視，嘗試對未說出的視框進行辯證性的理解，



擴展與豐富視域。理解透過理解自身，以整體的方式回首觀看以前所看到的事理，於是當下的理解在歷史性的變動中變成部分，而部分又顯示出整體，整體又來闡釋部份。理解打開世界，詮釋者有了嶄新或深層的經驗與意義，而成就了詮釋。

參、文本詮釋

一、訪談資料的整理

研究者將訪談錄音資料轉譯為逐字稿，逐字稿的編碼原則為：每一句對話均有一個代碼，第一個英文字母代表研究者和研究參與者的編號（以R表示研究者，A-Q分別代表15位研究參與者），第二個字母是代表說話的對象，第三個字母代表資料來源（X指資料來自研究者日誌，Y則是資料來自訪談），第四個字母代表資料來源的次數（如第一次訪談、第二次訪談等），第五~七個字母為對話次序。例如：AAY2036 是代表研究參與者A 在第二次的訪談過程中的第36 次對話。訪談過程全程錄音，將錄音檔轉譯為逐字稿，並以電子郵件方式寄給受訪者進行逐字稿檢核與確認，若受訪者若認為逐字稿中有不足或不適當之處，可以刪修或補充，並以黑色以外的字體顏色標示與說明。檢核內容包括：1.您覺得這份資料與您的真實經驗符合程度為.....（1至100分，1分為完全不符合，100分為完全符合）；2.讀完這份資料，您的想法與感受是...；3.對於此份資料，您還有其他的意見是...；4.對於本研究，您想補充的是...。待受訪者回覆檢核意見後，開始進入資料分析。

二、詮釋循環：文本理解

哲學詮釋學認為詮釋並非純粹技術性之操作，強調理解先於方法，方法就在理解之中，而不是自外於理解所存在的操作程序（余德慧，2001；畢恆達，1995）。理解是循環的歷程，當進入到詮釋之中，前理解狀態讓我們置身於世界而提供理解；前理解和理解，相當於尚未形成的圖像和圖像現身的辯證關係（余德慧，2001）。因此，當研究者開始關注「社會團體工作」議題時，理解就已經開展。從研究者自身對此議題的先前理解、探索文獻時，就已展開對話，然後與受訪者對話，研



究者訪談後的沉澱與反思、已接受訪談受訪者詮釋及彼此互動產生新的理解以及下一次訪談的理解，經由反覆對話逐漸形成訪談文本。

文本不是以考古的方式挖掘背後的深義，文本就是語言，真正的關鍵在於文本給出自身（余德慧，2001）。因此，研究者要沉浸在文本中，以獲得整體印象，然後將其意義置於脈絡中理解，與其不斷對話。當意義隱晦不明時，則擱置與沉澱，再重新審視文本，以研究的先前理解之意義單位為再理解的基礎，經由持續地對於部份／整體間交互關係的理解，不停地來回循環，讓意義與事理顯現，構成整個理解的循環。詮釋的歷程是不斷前進而沒有終點，因此在理解的循環中，研究者並非要完成更好或更正確的理解，而是不同於過去的理解，以新的意義產生及文本的豐厚性為終止文本構成與詮釋的準則（陳榮華，2000）。因此，本研究參考深描詮釋方法，以三個相關過程進行詮釋循環，最終達成整體詮釋（如圖 3-1，研究日誌與詮釋分析範例詳見附錄八）。

一、主題分析

在主題分析中，每一種個案（所有的採訪、現場紀錄等）在被閱讀多次以達到整體的分析。

二、範例分析

在詮釋過程中的第二個方面涉及具體情節或事件的分析：特定情況和參與者反應的所有方面都一起被分析。

三、尋找典範案例

詮釋性分析的最後一個方面涉及範例的認定：意義的特定模式的強烈實例。範例體現豐富的描述資訊，此資訊是必需了解個體如何行動，並從他或她的情境脈絡，如他們的關注，實踐和背景意義，來進行了解。

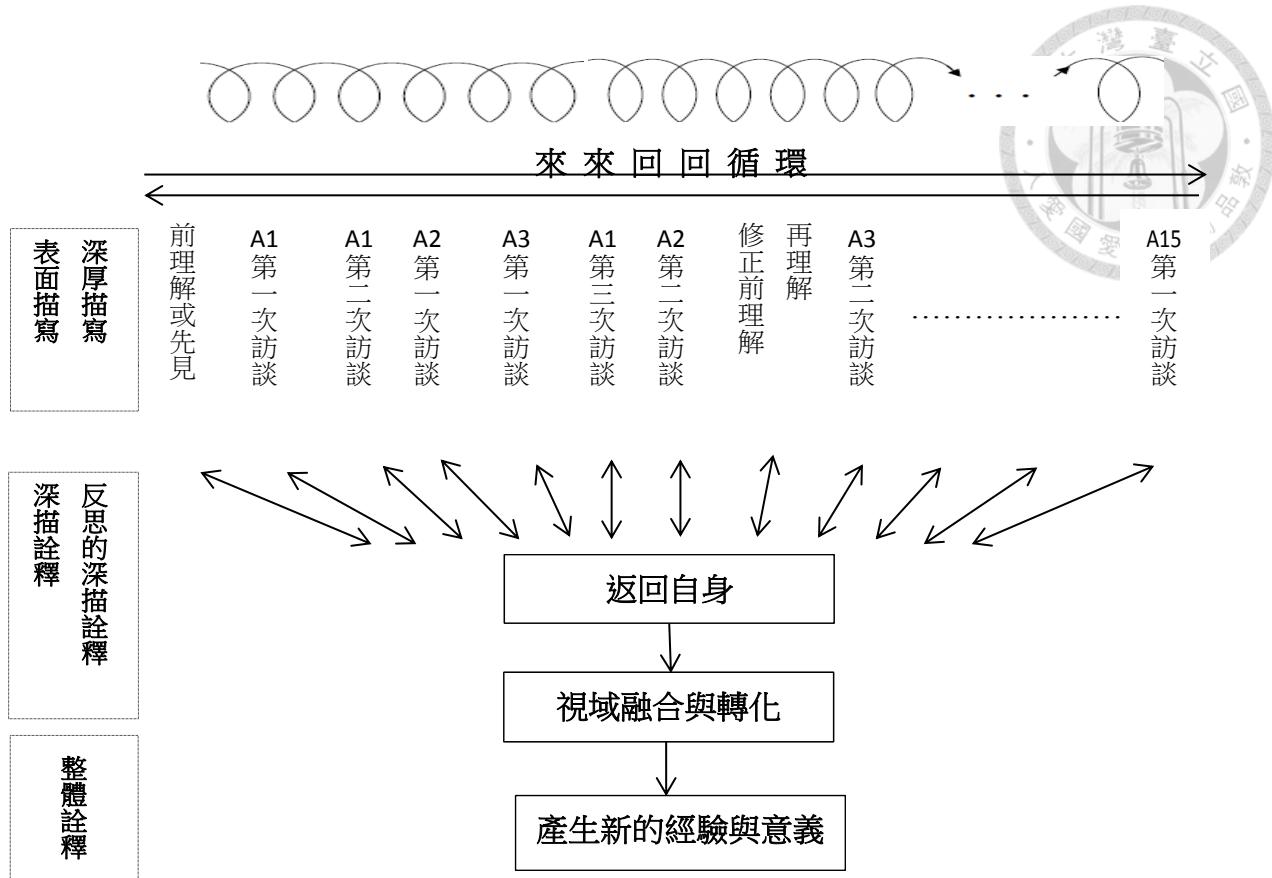


圖 3-1 詮釋循環（研究者自行整理）

第四節 研究嚴謹性與研究倫理

壹、研究的嚴謹性

傳統實證主義向來以效度和信度作為研究嚴謹度的判定標準，實證論者與後實證論者主張科學研究的判定準則只有一套，可適用於量化及質化研究；建構主義者提出因著不同的研究場域與情境，應有不同的評準；批判主義則認為並無存在可做評估的標準。在質性研究的信度與效度問題的爭議之中，Lincoln 與 Guba



(1985) 提出了可信賴性、可轉換性、可靠性及可確認性來取代量化研究的內在效度、外在效度、內在信度及客觀性：1.可信賴度（credibility）是指資料的真實程度，即研究者真正觀察到並蒐集到符合研究目的的資料。2.可轉換性(transferability)係指研究參與者在生活世界中的經驗與感受能夠被有效轉換成文字敘述。3.可靠性（dependability）是研究結果的一致性，是否能由不同研究者或研究參與者所複製。4.可確認性（confirmability）指的是研究結果是否客觀以及研究結果是否與研究資料緊密連結。然而，受到質疑的是，此四個面向仍是在實證主義框架下產出的相對規準，於是 Guba 與 Lincoln 又再提出「真實性」(authenticity) 準則，包括本體的真實性 (ontological authenticity)、教育的真實性 (educative authenticity)、觸媒的真實性 (catalytic authenticity) 與策略的真實性 (tactical authenticity) (引自潘慧玲，2003)。

Lincoln與 Guba提出的質化研究信效度標準，並不完全適用詮釋取向之研究，尤其是可靠性和可確認性，正是高達美和海德格所挑戰的觀點。此外，對詮釋學來說，似乎不可能有技術的程序以達到對「真實」的「有效」詮釋，雖然如此，但仍存有評估的原則，如Packer與Addison (1989)提出四個評估的面向（Leonard，1994；Plager，1994），包括要求詮釋說明是一致的、檢驗詮釋說明和外部證據的關係、尋求各種不同團體的共識（包括參與者和詮釋者）及評估詮釋說明和未來事件的關係等。Hammesley與Maxwell則提出另一種取徑來探討質性研究的嚴謹度，Hammesley (1995) 認為影響效度最大的因素來自研究者本身，Maxwell (1996) 把效度定義為盡量降低威脅效度的研究者個人偏好與研究者對研究的影響性。Lincoln在1995年檢視並批判了傳統學術認同，強調研究者的自省、自覺、注重研究參與者和讀者的聲音及研究成果的行動意義。因此，在詮釋主義的詮釋與辯證取向之下，詮釋循環與互為主體性構成了主要的評估面向，在建構研究過程時，研究者的反思則是最重要的檢核方式。

為確保質化研究品質，潘慧玲（2003）提出八種較常用來檢驗嚴謹度之方式



(Creswell, 1998; Glesne & Peshkin, 1992; Lincoln & Guba, 1985; Merriam, 1988; Miles & Huberman, 1994; Patton, 1990; Rallis & Rossman, 1998 ; 潘慧玲，2003)，包括澄清研究者之背景與立場、長期進駐田野、使用三角檢正、運用參與者檢核、採用同儕審視、進行厚實敘寫、從事反例個案分析及使用外部查核。在一項研究中很難全部採用所有的檢核方式，通常採取二至三種途徑，其中三角檢正、參與者檢核與厚實敘寫是最常使用與最符成本效益的作法（潘慧玲，2003）。因此，為強化研究的嚴謹度，本研究致力以下事項：

一、以多種蒐集資料方法進行交叉檢驗

本研究採取參與研究者深入訪談、研究者日誌、觀察紀錄、參與研究者之反思札記等蒐集資料方式，並將訪談內容繕打成逐字稿，請研究參與者檢核與確認。以增加資料來源的多元性為策略，提升研究深度、廣度與精確度，並加強研究嚴謹度。

二、以研究團隊與同儕進行三角檢驗

本研究團隊包括指導教授、任教學校同儕及資深社會工作者。透過研究團隊的諮詢與討論，將不一致與矛盾的資料與研究團隊討論，更透過同儕的檢核，提供研究者不同的觀點，檢視研究中是否存有理所當然的盲點與固著立場，並確認分析成果皆是出自本研究所蒐集的資料。經由不斷的反思，誠實面對研究過程與研究者困惑，與指導教授及同儕討論，再返回研究的詮釋與理解循環過程。最後，進一步將研究初步成果提至研討會或其他課堂進行發表，以開放的態度聽取多方意見，避免形成「局內人」的偏誤，以使研究者的詮釋分析更貼近「真實」。

三、研究者的自我覺察和反思

在研究的過程，研究者盡量帶著開放而好奇的心態，敏感一切的發生。同時，研究者須不斷地自我探索：我看見什麼？我用什麼在觀看這個人或現象？是什麼影響我如此地看待？這些因素會如何影響我的觀點？我的選擇是什麼？什麼形成了我的理解？我的感受是什麼？這些感受是從何而來？如何影響我與受訪者的互



動？我用誰的立場在解釋？如果我是成員，我會如何解釋和理解？這種種的覺察和反思須不斷地進行，並盡可能地記錄於研究日誌，協助研究者省察主觀建構的歷程，並將其中的發現或困惑與研究團隊討論，以檢視研究者是否存有習以為常卻不自知的框架，限制了研究的可能性與創新性。經由誠實地面對自己，讓研究者的觀點與視域成為資源，帶領研究者更接近所欲探索的真實。

貳、研究倫理

本研究之研究倫理係依循臺灣社會工作人員專業協會於 2011 年 7 月 18 日公布之「社會工作研究倫理守則」（建議版，如附錄二），以尊重人權尊嚴與平等、提升社會福祉、促進社會正義、維持專業能力及謹守學術誠信等基本精神，並遵守其實踐準則與規範，以維護研究參與者之權益。以下說明本研究對於倫理議題的處理與作為：

一、尊重研究參與者的意願與自主性

在徵詢可能的社會工作者參與研究的意願時，研究者提供研究邀請函，以書面及口頭方式充分說明研究者身分、本研究的目的、進行方式及預期貢獻，不施予任何壓力形式強迫參與研究，讓其自主決定參與、拒絕、中斷或隨時退出研究，並尊重受訪者對自身經驗的公開程度，取得同意後使用，並以受訪者同意之方式使用資料，讓研究參與者在研究過程享有主導權。此外，在研究過程中研究者必會形成本身的前理解或先見進入研究場域，研究者需不斷自我反思，無論是個別訪談或事後詮釋資料，將請訪談者確認其觀點及經驗是否獲得充分理解與尊重，在互為主體中形成詮釋者與被詮釋者的「視域的融合」。

二、知情同意

研究者除提供與研究相關資訊之外，更重要的事告知研究參與者的相關權利與義務。本研究的知情同意書（如附錄三）的內容包括研究的本質、範圍及研究參與者所被要求參與的時間、參與研究所可能帶來之風險及利益，以及提供研究



參與者之申訴管道，充分告知研究參與者有「拒絕參與研究」和「隨時退出研究」的權利，確保參與者及其資料的匿名性及保密性，並應告知參與者有關保密的限制、保密所採取的方法步驟及研究資料使用範圍。此外，讓研究參與者有機會提問，並誠實回應其問題，在確認研究參與者充分了解後，請其填寫參與研究同意書。

三、保密與誠信原則

本研究以代號或代稱代表研究參與者，並隱匿除以辨識研究參與者身分的資料，去除會洩露個人隱私的內容，若需引用資料對研究極為重要，將再度與研究參與者聯繫，說明並取同意後使用。而本研究由研究者及一名資料整理助理謄寫逐字稿，研究者事先告知逐字稿謄寫員遵守保密倫理並簽署保密同意書（如附錄七），嚴格要求錄音檔及文字檔資料不可外流及複製，謄寫完成後須交回所有錄音檔及文字檔。研究者亦妥善保管所有研究資料，未經研究參與者同意，不得將與其相關之資料作為其他用途使用。此外，本研究未有欺騙或刻意隱瞞之研究設計，且研究資料之分析並無刻意取捨或編造之情事，以誠信原則對待研究參與者及呈現研究結果。

四、保護受害者避免受到傷害或讓傷害最小化

本研究以研究參與者的利益為優先考量，並積極保護其避免受到身心傷害及未被告知隱私侵犯。此外，研究者主動說明參與研究可能的利弊，在研究過程中，對於研究參與者的情感反應或心理影響保持敏感度，並對深度探索及揭露所引發的情緒有所準備，與其討論後續處理方式或協助取得合適的支持性服務，將傷害及負面影響降至最小。





第四章 文本詮釋與理解：臺灣社會團體工作運用與發展的圖像

在臺灣時，我浸泡在豐厚沉甸甸的文本之中，以辯證式對話的方式來辨識與修正前見，以視域融合和詮釋循環來分析文本結構與語意。但我的敏感度與覺察力越來越顯得遲鈍，當我抱著分析過三次的文本飛到香港，置身於另一個不同的世界，我有了更多的發現，看見我之前所未能看見的，擴展了我對於社會團體工作的視野，進而產生新的經驗與意義。

在訪談的開始，我像是個記錄者，聽著這些資深前輩或實務工作者娓娓敘說有關團體工作的故事，聽著聽著我也進入時間的流裡，跟著踏上這段探索的旅程，產生了屬於我們的對談。然而，在不知不覺中，他們陸續下了船或者航向其他目的地，而我，獨自繼續屬於我自己的旅程，整理起自己的發展脈絡，可能是自我的反思，也可能是自我提問。從訪談結束後到完成這個章節，斷斷續續寫了好一段時日。就像開了瓶的紅酒，每隔一段時間，它就會有不同的香氣和口感，而我也這樣一路體會著這一點一滴的屬於我的人生滋味。

以詮釋和理解循環來完成研究，事實上是一個完成自我理解的過程，而不是為了完成學術上的成就（余德慧，2001）。本研究不單單只是研究者的論文呈現，不是用別人的故事來堆砌形成論文，更重要的是研究者對於出現在自己身上的自我理解，在詮釋循環裡來回返研究者自身後，所得到的整體詮釋。因此，在這個章節中，返回研究者自身，關照在詮釋循環中的自己：我聽到這個脈絡，覺得有什麼意義？我在想些什麼？何處觸動了我？在研究過程中，有時，我放掉了自己，但仍不斷回過頭來整理與爬梳自己，即使在訪問別人、進入別人的故事時，也清楚自己的實踐經驗，把自己呈現清楚，進而在訪談與詮釋過程清楚地呈現他者，並將自己置入這段歷史脈絡去觀看與對照，勾勒出自己身為實務工作者的樣貌，由此發展出自己的實踐知識。

本章節所呈現的是經由詮釋循環所達到理解，涵蓋了研究者與研究者的互動



與交流、研究參與者的自我整理、研究者的反思與相關文獻之間的來來往往對話而為了讓讀者了解研究者的理解脈絡，在詮釋過程會引用研究者與受訪者的對話文本。至於呈現的方式，若是之前未論述、具代表性或重要的對話，則摘述文本對話；否則，則在研究者的詮釋之中以括弧顯示相關的文本編號，以避免重複過多的文本摘錄，影響閱讀的順暢性與理解度。此外，有關涉及受訪者工作背景及身分的資訊，僅以文字陳述，避免因前後文對照後揭示受訪者身分而違反保密契約。

第一節 在探索社會團體工作的旅程中啟程、迷航與冒險

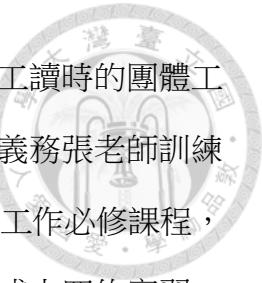
在詮釋與分析過程中，逐漸浮現與整理出臺灣社會工作者學習團體工作的歷程。從社會工作學校教育開始，包括團體工作課程中的團體實作或體驗或實習時的團體工作經驗，其他尚有擔任志工或工讀時的團體工作學習，但大學團體工作教育所奠下的基礎有限，最主要的學習是發生在實務工作場域，在實際接觸團體中學習。其中，在醫療體系或部分社會福利機構，團體工作是必要的工作項目，但也有是因政府委託方案中規定須要以團體方式提供服務，於是在督導的要求下開始帶團體，並且在與服務對象的工作過程中體會到團體工作具有個案工作所無法達到的功能。

壹、喚起我與團體工作相遇的記憶：我如何開始接觸團體工作

一、學生時代的團體經驗

(一) 團體工作課程中的實作體驗、實習、擔任志工、工讀時的團體學習

團體工作或團體的經驗最早開始於大學時代的團體經驗，主要來自團體工作



課程中的團體實作或體驗、實習時的團體工作經驗、擔任志工或工讀時的團體工作學習，其團體形式包括社區營隊、兒童活動團體、志工團體、義務張老師訓練團體、輔導中心成長團體、病友團體或家屬團體等。大學時期團體工作必修課程，需要在課堂上自組小團體，或帶社工系學弟妹團體等。到了大三或大四的實習，團體工作的學習最主要場域是在醫療社會工作體系，尤其是精神醫療領域，醫院實習所觀察與接觸的往往是病友團體與家屬團體，並有機會參與心理劇團體。其次，參加義務張老師培訓是社會工作系學生在學時期的共通經驗，因此「張老師」成為其中一個團體經驗的開端，屬於同理心團體及教育訓練團體。較為特別的是，有一位受訪者的碩士論文和團體工作有關，另有三位受訪者是在大學時期，以志工、部分時制或正式人員方式在機構中學習，一邊接受社會工作教育，一邊在實地學習。早期的團體經驗影響對團體的認識，以為團體工作就是當時所經驗的樣貌，甚至有受訪者提到，曾經以為認為是用團體形式做個人工作。

二、畢業後如何開始接觸團體或進行團體工作

(一) 在醫療體系中，團體工作是必要的工作項目

臺大醫院神經精神科於 1955 年成立臨床心裡部門，次年成立社會工作、職能治療及兒童心理衛生部門，並於 1955 年試辦日間留院制度。到了 1965 年 6 月臺大醫院神經精神科正式成立日間留院治療部門，在新建大樓頂樓設立成人精神復健中心，同時於治療系統中新增一名社會工作師，第一年為周美蓉，次年由吳就君接任至 1979 年 7 月，團體治療得以有系統進行；同時也開始精神醫療體系家族治療及演劇心理治療的發展，團體工作、家族治療及心理劇成為精神科社工必須學習且必須具備的能力。在醫院裡，把病房當作一個社區，許多活動都是以團體的形式進行，如團體心理治療、心理劇團體、生活討論會、社交技巧團體、成長團體、娛樂及團康活動、家屬或照顧者團體、家屬座談會及社區教育宣導活動等；此外，醫療系統中的志工團體與志工隊經營亦是另一種直接的團體工作經驗。



醫療體系中團體工作的運作，在健保與給付結構上是醫院生存的賺錢方式，或是要使醫院這個機器能運作的螺絲釘的角色，所以團體工作一定要存在於精神醫療系統之中時，精神科社工就一定得具備團體工作的能力。家庭暴力防治法中的相對人處遇工作是由醫療系統主責，相對人處遇團體遂成為醫療社會工作者的工作內容之一，由於可以為醫院增加收入，所以團體工作更成為醫療社工必要的能力。

（二）兒童福利機構中，團體工作是必要工作項目

在兒童福利機構中，運用團體的方式帶課業輔導，在團體中要照顧到個別的孩子，但又在個別性裡去找到共同性以進行團體。兒童福利機構中的團體形式多元，尚有兒童人際關係團體、父母及婚姻團體及兒童營隊，幾乎每天在運用團體工作，造成在社會工作的專業認知中，團體工作佔最多，甚至有一位受訪者不是從個案工作開始學習再進入團體工作，而是直接進入團體工作實作，所以在其社會工作專業發展過程中，始終認為團體工作就是工作的一部分，這樣的「理所當然」一直到轉換至其他社會福利領域工作，才覺得社會工作者不一定要會帶團體，也不一定會運用團體工作。

（三）委託契約中規定須要辦團體，在督導要求下開始帶團體

政府委託方案的契約中規定需要運用團體方式提供服務，於是依循著契約與督導的要求之下開始帶團體，並不是自己主動接觸團體工作。因為缺乏帶團體的自信，退而求其次設計以讀書會方式進行，當時認為讀書會不是團體，並將所設計的方案內容請外聘的專家指導，外聘老師認為這個讀書會方案就是一個很好的團體方案，鼓勵社工員自己帶領，於是在委託契約規定、督導要求及外聘老師鼓勵之下開始進行團體工作。

（四）在老人福利機構中，辦理文康及休閒團體

老人福利機構中，最早運用的團體形式是老人班隊，屬於休閒文康及教育性



質。在這樣的團體中和服務對象的交流不多，印象較深的是利用團體方式蒐集服務對象對方案的滿意程度，在這個焦點團體中反而與服務對象有較深入的互動，可以了解其對服務提供的需求與想法。

(五) 以團體工作方式組織身心障礙家長團體

在身心障礙福利發展初期，家長團體與專業人員之間存有高張力，社會工作者不受到家長團體的信任，於是善用過去紮實的個案工作經驗，實地到各縣市出席家長協會，同理、分享與協助家長處理現實生活中所面臨的問題。在這過程中，把個別的家長組織起來，連結大家、相互溝通與建立共識，以成立家長協會為首要目標，第二階段發展才加入專業工作人力。從無到有的建立過程，家長組織開始承接政府委託方案提供服務，當家長組織從服務使用者逐漸轉變成服務提供者，外界會用更高標準檢視家長組織所提供的服務，所以需要一邊組織家長團體，一邊督導與協力。

身心障礙者的家長是實際問題的面對者與經歷者，有第一手的經驗與資訊，卻無暇瞭解政府的相關制度或所了解的有限，社會工作者運用其專業整理與分析相關制度，將整理過的社會資源與資訊提供給家長使用，並運用策略是將鄰近的身心障礙者家庭組成區域網絡，由熱心的家長擔任核心委員，讓核心委員了解更多的組織運作和政府施政；更重要的是，家長有其人脈和資源，比專業人員更能連結其他家長，成為連絡與運作的樞紐。在家長熟悉的地方聚會（如藥房、飯店），也會至社區拜訪家長，用自然生活的方式連結和組織，在聚會或活動過程中，以家長關心的議題或生活事件暖身，如同推銷員的角色，但所行銷的是理念，透過家庭聯絡網的運作，以家長帶動更多家長加入，讓家長協助家長，以達到分享、支持與互助的功能。



貳、幻想與現實之間：我如何看待社會團體工作

一、曾經認為團體是一群人聚在一起聊天或討論事情

受訪者對團體的想像，一開始是來自大學團體工作課程的認知，以為團體是一群人聚在一起聊天或討論事情。一直到進入實務領域，開始累積團體工作的經驗，才明白團體是一群人有共同目標的互動。

我大學的時候，大家都搞不懂什麼是團體，我和很多人一樣以為團體工作是很多人集合在一起聊天。(A02004)

我覺得隊團體最直接的想像，就是我跟一群人，在一個房間裡面，一起聊天或一起討論同樣一件事情。(A13178)

二、團體工作是三大方法之一，是臨床社工必要的能力

在一位受訪者的認知中，個案、團體、社區是社會工作的核心工作方法，團體工作既然是三大方法之一，就是社會工作養成需要培養的能力，社會工作者當然要會帶團體（例如 A07001）；這是社會工作與其他專業領域的區隔，也是對社會工作的認同。更有一位受訪者認為自己的學習與訓練，是浸泡在團體之中，造成在社會工作的專業養成中，團體工作的訓練佔最多，為後續的社會工作專業發展奠下了相當的基礎。

我整個認知的社工裡面，我覺得我反而是團體佔最多，那兩年是很紮實，幾乎每天都都在 run 團體，然後每週都有專業督導的討論。(A14015)

三、在實務中發團體工作有個案工作所無法達到的功能

有受訪者認為，不能只會個案工作，因為團體工作有個案工作無法達到的功能。團體比個人豐富，更為省力、更有效能，在團體中可以互相分享、支持、同理與互助，產生歸屬感而不覺得孤單（例如 A12223、A02014、A08565~A08575、



A09024)。個別的服務對象是點狀的，但這些個別的服務對象有共同需求，聚集在一起，由點變成線，再集結成網狀，這即是團體的功能（例如 A12108）。

有受訪者是在實務經驗中經驗到團體工作的重要性，曾經將有相同需求和困擾的個案聚集在一起分享與討論，在這次小團體的經驗裡發現團體能讓個案進入一種分享的對話，互相交流與支持，所激發的正向能量很高，不是個案工作所可以達到的（例如 A07001、A01076）。亦即人在受苦的過程中，苦的感覺是共通的，人可以在苦的那個環節上感受互通，讓受苦的人覺得他不是孤單的，所謂「人同此心，心同此理」正是如此，當個人的抗拒被「人同此心，心同此理」溶化時，就可以開始一起工作。同時，在團體中可以看到案主的另一個樣貌，和個別工作時不同（例如 A1117），並且個案經過團體的經驗，自我表達變好，讓個案工作往另一個層次推進；此時團體的力量與功能不僅充權個案，也充權了社會工作者。
我會覺得社工不能只做個案工作，做團體工作是比較省力的，比如說他們的問題是很相似的，很多人都是感到孤單和寂寞。我發現個案經過團體經驗，表達能力會變好，可以讓個案工作更前進或到另一個層次。（A02014）

我認為有的時候團體工作比個別工作還來的有效用，因為我覺得有時候個案工作做十次，跟他參加十次團體，一定不太一樣，因為團體，可以藉由他跟他人的互動，還有從別人身上看到自己的問題，會覺得有一種共通性，同病相連...其實我一直覺得團體是可以善加利用的一個方式，有它重要性，團體還可以省時間。（A08565~A08575）

此外，在身心障礙領域中，每個家長團體就如同團體中的成員，利用理監事會、會員大會、幹部訓練、聯誼會，讓這些家長團體開始連結、產生關係，並有互動的密度，因為遠水救不了近火，讓彼此可以就近互相支持與協助。同時，分散沒有好處，個別的問題不會引起關注，共同性的問題有群集性，更容易被社會或政府所理解，需要從過去的經驗堆疊和累積力量。因此，身心障礙領域的機構和組織很少單打獨鬥，常運用團體聯盟的形式，在團體的基底中運作是自然且習



慣的，在團體中可以產生更強大的力量，促進與達到系統的改變與進步（例如 A03078、A03091）。

四、對團體充滿熱情，喜歡團體工作勝於個案工作

有六位受訪者明確表達對團體的熱情（例如 A01085~ A01090、A05129、A061124、A08724、A13310、A14261），團體工作產生的吸引力多過於壓力，甚至只要有團體相關的訓練課程都會盡量參加；只要是團體，就充滿興趣，對團體工作的喜愛勝過個案工作。

為何對團體情有獨鍾？有受訪者提到是很自然地發現團體的好處，很自然地運用，而非把它當成是社會工作三大方法來學習和使用。首先，是在實務經驗中發現團體比個案工作更有效能，並在自己的成長背景和生活經驗中，經驗到家人與朋友之間若能互相幫忙、互相照顧，形成支持系統，會讓個人更能穩定，尤其群的文化和群的關係帶來正向的影響，習慣群體生活，更喜歡團體工作。此外，在帶團體的過程中看到成員走出自己的位置往前進，獲得滿足與成就感，這如同上癮一般，成為繼續帶團體的動力。團體工作雖然累人，但團體帶得精彩之處，也正是滋潤人的地方。有位受訪者甚至提到平時都處於「角色」之中被要求和給予，然而一旦進入服務對象的團體裡，團體成員真誠與信任社會工作者，社會工作者反而從案主身上得到力量，感受到與「人」的真實連結。

我覺得可能除了個案經驗，我自己的生活經驗也覺得這樣子的支持系統是會比較穩的，是比較大的...跟我從小生長的時候，我就是一個群的關係，我們都會互相幫忙，互相照顧，我覺得這個經驗對我來說一直都是很好的經驗，我也覺得人生活在這個世界，就是有一個群的關係，這個的確對我很有影響。(A01085)

在團體中動人的經驗，我覺得他們很真誠，他們是這樣的信任你，給我很多力量...有時候我也會覺得我反而跟案主在一起時候，我是有跟人連結、跟人在一起的感受，不然生活中我有那麼多角色。(A01145~A01146)



參、社會團體工作者的練功歷程

我是從大學、研究所一路念到底，直到研究所畢業時，才進入實務職場，開始我的社會工作生涯。在工作的前八年的時間，都是在家庭暴力與性侵害實務領域磨練著，也在這個階段接觸了各式各樣的團體，從被害人團體、專業人員成長團體到團體督導。在保護性工作前期，我所認知的團體，是承襲著團體工作教科書的定義，當時並不會將聯繫會報、志工團隊會議、宣導教育或工作職場也視為是一種團體，守在自己有限的視框中接觸團體工作。在保護工作階段，團體工作不是社工的必要工作，為服務對象所辦理團體也相當有限，個案工作仍是核心項目，想種工作方法所占比例的差距是懸殊的。當時對我來說，團體工作是一種社會工作方法，從概念、步驟與程序中實踐團體工作，所以我運用起來，就是照本宣科，完全使不出團體工作的精髓與韻味，也因為我看不到、體會不到團體工作的信念與精神，當然團體工作也引起不起我的興趣。

這樣的狀況持續到了好長一段時間，一直到工作的第五年，才發生改變。這五年之間，接受了組織所規劃與安排的各種專業訓練課程，自己也從毫無經驗的新手社工，開始邁入資深社工的行列，但這些形形色色專業課程似乎越來越不能滿足我，正如這個研究的開端：「身處社會工作者的位置時，我的困惑與不安，我究竟是怎樣的人？我是一位助人者嗎？我想成為怎樣的助人工作者？助人工作者的人和我這個人又有什麼樣的關係呢？」於是，我尋找專業資源，開始接受吳老師與楊倍老師團體動力的訓練，讓我重新認識團體這件事。

在訪談過程中，所有的受訪者一致認為團體工作的學習是漸進式的學習，從自己經驗團體、長期觀察團體、觀察別人帶團體、擔任協同領導及自己擔任領導者，在各個實作階段中不斷學習，並接受督導。然而，在實務中學習團體工作的歷程中，並非所有的機構都配置有充足的督導資源，因此自己參加訓練或自主學習成為一種學習模式，也有是運用同儕督導方式互助學習，比較幸運的，則在師徒制的結構下有系統的學習。不論以何種途徑或資源學習團體，團體工作專業的



養成需要漸進式的學習進程，從參與團體、做為團體成員開始，增強自我探索與覺察的能力，並在觀察者位置訓練團體動力的眼光與功力，再進入團體跟著督導做中學，最後則由自己完成團體的帶領。在學習的歷程中，若有完整師徒制的貼身式訓練，學習者較容易找到專業成長與累積的方法與方向，因而產生對團體的熱情，甚至喜歡團體工作甚於個案工作。而這有系統性的學習環境發生在過去的美好年代，過去的年代雖然是制度與資源匱乏的年代，但卻是可以紮實與單純投入學習的美好年代。

一、從參與團體、做為團體成員開始漸進式學習

在第一個階段，需要有自身參與團體的經驗，並培養對團體的興趣。做為團體成員的經驗是成為團體工作者的重要基底，沒有參加過團體的人，在帶團體時會像在教學，不瞭解團體的歷程，也無法真正瞭解成員在團體中的處境與感受。此外，人是群體的動物，生活在團體裡，從小到大有各種團體經驗，所謂參與團體及成為團體成員，可以是參加專業性團體，也可以從每日生活的團體中去學習，了解團體和團體中的自己，培養看懂團體的眼光與敏感，讓自己不害怕團體，並在團體中發展與人建立關係的能力。從全心全意進入團體過程開始，探索自己在團體裡會發生什麼，再逐步地去觀察看團體領導者在做什麼。而在自身有團體經驗到自己要去帶領團體之間，需要有觀察與偕同領導的轉換。

首先要不怕進團體，要在團體中揭露自己，如果這個基礎都沒有的話，那進入團體是很有壓力，而且也很挑戰你和人真實建立關係的能力。(A01763)

就是先去浸泡在團體中，浸泡在團體情境中，能夠不會害怕，因為有很多人對於多人的工作其實是會害怕的，並且穩住自己，能夠去看得懂這些團體中發生什麼，他要意識現在人怎麼了，然後一群人聚在一起會發生什麼事，時時有這樣子的一個敏感度跟意識，再慢慢到開始要帶團體。(A062065)

如果沒有參與過團體的人帶團體的方式很可能就像在上課，可能不會讓團體成員在團體中有那麼多在過程中較深入地探索自己...我那時候經歷了很多團體經驗，才能了解原來團體



是這樣一件事情，所以事先有團體的經驗，然後再去帶團體，知道團體在做什麼，可是我覺得有團體經驗到自己要去帶團體，之間要有個轉換。(A02023、A02004)

二、了解團體動力與看懂團體是團體工作的重要基礎與功力

成為團體工作者的重要訓練是了解團體動力，團體動力甚至是所有專業訓練的基礎（例如 A01337、A062073、A07011、A07021）。當鏡子貼在臉上，會看不到鏡子裡的自己，當鏡子與自己有了一段距離，才能照見自己，團體動力的訓練，就是讓鏡子與自己之間產生距離，使領導者看清楚團體中到底發生什麼；團體工作者自身不僅是團體動力的參與者，也是團體動力的觀察者，更重要的是在這過程中磨練與人連結的能力。一位受訪者分享自己長年學習團體動力，所以不會對團體存有刻板印象，而接受團體動力訓練的目的不只是增進團體工作的能力，更把它當成是一種自我反思的機會，檢視自己在這一年過得如何，與人之間的距離有多遙遠或有多靠近。團體動力的訓練讓受訪者知道進入團體是需要有預備的，也需要勇氣，增加了對團體的現實感。

我每次上團動，都當作是診斷這一年我過得怎麼樣，我現在到底和人多遠，還是我自己已經很僵化了，我覺得團體、團動對我有這個功能…我上團體動力比較是為我自己，我覺得上團體動力會讓我覺得要進入團體是要有預備的，我反而覺得說團體不是一個很溫暖的，如果真的要進來團體，要跟一群人分享你自己，是需要一點勇氣，它反而讓我會有很多對團體的現實感。(A01280、A01299)

團體動力抽象而複雜，在學習團體動力的前期，無法清楚了解團體動力，但經由持續學習、逐漸累積，慢慢感受到團體如何影響個人，同時個人又如何影響團體，並懂得做為領導者如何創造安全情境去引導成員從團體中成長與改變。在團體動力學習的過程發現經驗是最好的老師，從做中學很重要，其他有關團體的知識和技巧，可以透過自己看書學習，但是團體動力是必須親身投入團體，覺察、



經驗、冒險與轉化。此外，團體動力是無所不在的，不只有內外團體的單一學習途徑，處處都是團體，都有學習團體和團體動力的機會（例如 A07028、A062065），包括在職訓練、團督和自己帶團體都是學習團體動力的場域，團體動力的體驗，也可以擴展到工作場域，更能經驗到組織與系統的力量與變化。

因為我覺得只要有人的地方就是團體啊，他不用急著去帶團體，或者是他甚至不是在一個團體的觀察裡，他就是一個今天開科室會議的時候大家聚在一起，那也是個團體啊...要能夠去看得懂這些。（A062065）

三、增強在團體中自我探索與覺察的能力

有受訪者提到了解自己是重要的根基，認為有人參加一堆團體，可是他的「人」根本不在團體裡，團體中的一切都打不進他的心，這是沒有真正投入團體，也沒有接觸自己、探索自己與鍛鍊自己。自我覺察的能力與觀看團體動力的能力是互為表裡、相輔相成的，越了解自己的狀態，在觀看別人時會更清楚，在團體中看懂團體的能力則更能增長（例如 A14302）。

也有受訪者分享自己在團體的經驗中，深刻體會到人是在群體中認識自我、建立自己的價值，並強調整理自己的內在經驗的重要性。瞭解自己過去經驗對自己的影響，探索最真實的自己，清楚自己的優勢和限制，就不容易受到外界影響，甚至被擊敗；認為在第一線陣亡的社工不全然是現行制度所造成，重要的關鍵是社會工作者失去向內探尋自己的渴望與期待，也沒有發展出自己的觀點與論述，無法形成自己合理的詮釋，根隨著大眾的思維漂流，專業發展難以生根著地（例如 A03110）。因此，從自我覺察、探索、反思到整合，這樣自我修練的歷程，豐厚人的底蘊，以作為專業發展的重要根本與資產。當遇到人生中自己不滿意的、非自己期待的部分，可以運用自我覺察的功夫，向內探索自己怎麼了、接下來要如何，學習去接納這都是生命的過程。在團體裡的人生，和真實的人生是同樣的精彩，無論在團體中或現實中，都有做不完的生命課題，如何讓自己在學習過程



中，不斷地翻動自己，讓自己的土更鬆軟，建構自己內在的安全空間，能夠自由地聽、看、感受和表達，也才能創造一個平台，讓團體成員可以安全、自由地表達。

四、尋找師父傳學授藝：督導的功能與重要性

在提到團體工作所歷經的訓練時，所有受訪者都再次強調團體工作的養成訓練中，需要系統性的督導制度，尤其是初學者一定要有督導帶領。團體的學習需要實際操作的機會，深入體會團體，並接受督導以引導思考和整理經驗。與資深督導討論或透過同儕督導方式能夠產生新的刺激與視野，協助學習者發現自己的盲點與找到方向。

在我自身的學習經驗中，跟隨著吳就君老師與楊蓓老師學習團體動力、家庭系統與動力或家族治療，是我專業養成中最重要的師徒制訓練，持續了十多年的貼身式學習，需要謄寫會談逐字稿、觀察報告、實作討論與督導，甚至整理老師的講義與著作，我深刻體會到在長時間並有系統地跟隨著同一位資深的實務工作者或老師學習，深入了解這個老師的取向、理念、知識與經驗，聽懂了、消化吸收並與自我的知識融合，這時候可能覺得對其他的取向有興趣，此時則可以接著向另一個學派的老師學習，這是為了自己的專業成長，自己很清楚如何安排自己學習的路程，而不是為了評鑑所規定的專業訓練時數與內涵而參加訓練，以符合制度的要求。尤其從博士班開始，與楊蓓老師的學習，不再限縮在體驗式實務訓練，我更有機會修習整學期的課程，從頭開始學習團體工作。而課程中，從團體工作歷史發展與系統取向的觀點探討團體工作的根源與本質，提供我一個社會團體工作的全新圖像，更打開了我原來對團體工作的狹隘視角，正如幾位受訪者所提到的，這是一種專業上的解放。即使我已參加了幾百個小時的團體動力訓練，我驚覺到，自己的訓練目標竟是朝著心理諮商模式前進，而且是如此地「理所當然」！震撼大到彷彿我是第一次接觸團體工作這些覺察與發現，無論是震撼、沉重或新奇，都轉化成一種動力，自己像是剛接觸團體工作的新手，重新開始認識與



學習團體工作。

(一) 師法各門各派，自行修練：在實務中自己參加訓練、自主學習

有些受訪者沒有任何預備就進入團體，是直接進入團體過程中學習，主要依賴自己參加訓練與自主學習。即使是進入醫院精神科工作，也有受訪者提到由於缺乏新進人員訓練的安排，對團體工作只有模模糊糊的概念，甚至認為自己當時缺乏助人的專業技術，只憑藉態度和熱忱帶團體，造成工作上的挫折，覺得自己的專業能力不足而缺乏專業自信，於是利用假日參加專業訓練，以增強自己的專業能力與信心。

什麼助人技術，根本沒有，所以是靠自己的態度跟熱誠，跟這群姐妹搏感情（臺語），就跟他們混在一起。(A10087)

因為你就是進來，馬上就接案然後就進團隊，而且也沒有所謂的誰帶者你去看人家怎麼報，...那時候也常常被電啊，...會感覺到明顯的在醫院的團隊當中，我自己感覺到自己反而是低著頭的，是沒有自信的...。(A062014)

其次，為了增強自己的實務能力，社會工作系學生在大學時期或畢業後都很盛行參加義務張老師培訓，因此有一部份的人對團體的學習是從「張老師」開始。就是我在大學的時候，我就在張老師中心做義張，那邊大概養成我一些實務經驗，然後團體的經驗是從那裡開始的...。(A09008)

也有受訪者受到大學時期團體動力課程的影響，雖然當時不是很懂課程中所教的內容，卻因此引發了對團體的興趣，並在大學畢業後持續有關團體動力的學習，自費參加相關專業訓練，企圖從其他的社工經驗中對照自己的狀態，來發現自己的不足及尋找學習的方向。

我們對臨床工作很有興趣我們就會覺得說，我們要不要一起來組一個什麼樣的團體，然後讓我們可以學一些東西，那時候也想過是不是要用心理劇還是要用讀書會的形式，後來大



家就覺得說，好像團體動力是一個方法，所以我們就自己組團體動力的課。(A061150)

那時候會感覺到自己明顯的在團隊當中，自己反而是低著頭的是沒有自信的，可是我又覺得那我受了大學四年的教育到底是什麼，為什麼我在這邊我會有這樣子的感覺，所以就會很想要去外面看看、去聽聽不同的社工他們是怎麼講他自己的工作狀態，然後再讓我去對照我自己的工作情境的時候，我就會開始知道有哪些方向是我可以再去再去努力的。

(A061014)

另外，有一位受訪者提到一開始帶團體時，是自己看書學習，後來有機會到國外觀摩當地的團體工作，學習到治療取向以外的社會工作團體，這對當時團體工作的學習是一種解放（例如 A07035），不再侷限在特定的團體形式，團體的運用更為貼近服務對象。同時，也有受訪者提到學習團體的歷程，除了自己帶團體外，更參與諮商或教育專業人員帶領的團體，從參與團體中學習帶領團體的技巧，團體的教學、帶領團體與參與團體三者是同時並進，並持續在實務領域帶團體，讓團體的能力不要退化。即使沒有帶團體則轉為進行團體的研究，以達到實踐知識理論與實務結合（例如 A11041）。

（二）入門拜師，師父面授心傳：師徒制的帶領

有些受訪者在大學在學階段就已進入實務領域工作，甚至在跨專業團隊接受不同領域的訓練，一邊上課、一邊實地學習，紮實地訓練團體工作，在做中學裡奠定了社會工作的基礎。即使正式進入實務工作，仍需要在職訓練與讀書，理論與實務是同時並進。也因為早期接受了有系統的訓練，為社會工作專業奠下紮實的基礎，累積了專業自信，有勇氣及膽量轉換到不同領域工作，助人工作者若未經過磨練，則很容易在實務中遇到挫折而陣亡。

此外，有受訪者曾經帶過 40 次的團體，每次團體紀錄都需謄成逐字稿，經過自我分析與反思，再進行個別督導和討論。督導會針對逐字稿找出相同性及差異性，在團體紀錄上提問，引導學習者深入思考並回應這些提問，不斷地思考自己



內在發生什麼，並實地觀察學習者如何帶領團體，檢視其團體過程與團體動力的運用，這是一個痛苦且艱辛的學習歷程，紮實的團體工作訓練是奠基于團體紀錄的磨練之上。

我寫了一整年流水帳紀錄，寫完以後我要把重點畫出來，留給督導看，我的督導會告訴我說，我畫對還是畫錯重點。因為我們以前是這樣被訓練嘛，所以我覺得基本功會在，學校不會這樣訓練你啊。（A03127）

我曾經帶過 OO 的團體，那時候都要逐字稿耶，我們好痛苦哦，我記得有一次帶 40 次的團體，然後我就很想逃避...。聽錄音時，你還要辨視這個是誰講的，這個是誰，聽完之後就討論啊...那時候最喜歡去看說治療者講什麼，我覺得那是一種學習。（A08424、A08429、A08432、A08437、A08440）

我在禮拜六帶完兩個小時團體，我用禮拜六、禮拜天 24 小時時間聽寫逐字稿，然後我的督導針對逐字稿在裡面圈圈框框，框出來相同與相異的地方，那也是一個很重要的學習。我寫這麼多，她還能從中間裡面去找出異中求同，同中求異，然後找出 ABCD 之間的關聯，我就覺得那是很札實的訓練...你說 OOO 功力那麼深，其實也在那裡被訓練出來的...。（A14441、A14442、A14443）

我們的那個訓練裡面是被要求要寫過程紀錄，這個過程紀錄督導會看，然後幫你找問題。針對這個過程紀錄還要有自己的分析，我需要不斷去回顧那個團體發生什麼樣的事情...那當你去回想的時候，就得要去面對自己的不足，還有自己的錯誤之類的。我覺得那是非常痛苦的一個歷程，譬如三小時的團體，我可能要在兩天裡面來來回回。督導會從你的紀錄去看你的處理有沒有對應到團體的動力、個體的動力，那通常督導不太會直接告訴你哪裡有問題，督導永遠都是引導你在你的紀錄在你的紀錄旁提問，然後等到面對面她就要你回應這些問題，那時候又會再痛苦一次。...我覺得滿辛苦的，但是我真的很感恩，就是一個機構願意投注那麼豐厚的督導資源去陪伴一個社工成長。（A05014）

在過去的學習是師徒制或類似師徒制的貼身式學習，師徒制是很重要的專業



資源，有好的師父長期帶領，可以在團體工作者養成過程中更加扎實與省力，這也呼應在受訪者學習歷程中，師徒制對學習的影響以及對專業發展的重要性。

師父很重要，我自己的受訓過程，我也覺得真的很幸運碰到很多很棒的老師！(A14268)

我覺得做實務工作的，督導不能停，我覺得你總有自己看不見的地方。...你很難是在自己的世界裡面，就可以不斷精進...不管是個案還是團體，我都一再強調督導實在是太重要了。

(A05098、A05100)

具備團體的眼光下，結合自己服務領域族群的特殊性，設計合適的團體方案，如果能夠有人能夠和你討論並接受督導，相信這會是很滋潤的「做中學」的過程。(A06
書面補充)

團體工作專業的能力不是與生俱來的，是被訓練出來的，因為團體工作的知識不是僅透過知識性授課的傳遞能夠體會的，更需要透過經驗式的學習，這也更彰顯作中學與師徒制傳授的重要性（例如 A6 書面補充）。這樣的訓練模式即是協助社會工作者經由實作知識內化，學校教育是將社會工作知識分類建構，實作則是將這些知識實際操作與運用，並透過不斷地反思與整合，發展出屬於個人的知識系統。其次，師徒制不是在課堂中的教導，是需要在實務場域中磨練，實作經驗會讓學習者對社會工作實務有想像，並將想像具體化，如果這層功夫，知識概念就難以內化與整合（例如 A03140）。此外，師徒制可以是跟著同一個師父長時間學習，也可以是在不同階段由不同師父帶領，師徒制最主要的精神是有系統的長期訓練與培養，例如吳就君教授召集精神科社工組成學習社群，每周固定聚會督導與討論，也是一種師徒制。更有一位受訪者接受了完整的團體工作培訓，包括 30 多小時的課程培訓、擔任團體觀察員、擔任協同領導、見習與實習，直到自己獨立帶團體，每一個階段都有不同老師陪伴與帶領。自己深受師徒制影響，也知道有系統學習的重要性，於是將師徒制落實在自己的教學領域，以貼身式教學帶領與培養學生團體工作的能力（例如 A09220、A10095、A10202、A10206）。



對社會工作專業發展來說，學徒制或教練式的督導可以發揮強大的訓練功能，跟著督導或師父貼身式的學習，所累績與成長的程度遠遠超越獨自摸索的學習，但現在很少有機構願意投注如此豐厚的督導資源與成本來培養社會工作的專業人才，這是師徒制的現實困境。

我覺得 OO 的那個學習還滿師徒制的，滿教練的。一定會有個督導，那督導會跟你的團體，然後我們的那個訓練裡面你是被要求你是要寫過程紀錄，然後這個過程紀錄督導會看然後幫你找問題，然後進去團體看你實際怎麼帶，再跟你討論你的過程進步，那個過程裡面我的很多的訓練，是包括在訓練我個體內在動力的了解還有團體動力的探究。(A05014)

(三) 同輩互相切磋琢磨功力：以同儕的力量互相學習、討論與督導

1990 年代以前，專業發展處於摸索階段，最常以同儕督導模式，一起讀書、實作與討論(例如 A08085、A08091、A08099、A08115、A08118、A08119、A02008、A09065、A09081)。例如，臺大醫院精神科的傳統係由陳珠璋教授和吳就君老師建立，在這個基礎與學習平台中，社會工作者得以進行團體工作的實作與學習，例如心理劇學習團體，醫師、心理師、護理師和職能治療師及社工都要輪流當導演，並有「會前會」及「會後會」討論。團體工作在「做中學、學中做」發展，不斷帶領團體、撰寫團體紀錄與討論，形成認真的氛圍和強烈的動力，運用同儕資源共同成長與學習。

肆、打通任督二脈，脫胎換骨：影響專業養成的重要轉變或關鍵事件

從訪談經驗中發現，團體對有些人來說，是很理所當然發生在職場中的工作經驗，很自然地接觸團體與學習團體。可是對我來說，它就是社會工作的三大工作方法之一，我就是在學習這三大方法地學習，於是我就進入團體，可能是要運用這個工作方法，把它當成是一種工具或技術。



我參加團體動力的訓練，並不是因應工作職場上帶領團體的需求，需要團體動力的眼光與能力，報名團體動力訓練時，我對團體動力完全不瞭解，很純粹地是想要上吳就君老師和楊蓓老師的課，真正進到團體動力的學習，仍不知道團體動力對我的工作有什麼直接的幫助，只覺得團體原來如此深奧而豐富的，從團體互動中探索自己，對我是深刻而有意義的。這一路的學習並不順遂，跌跌撞撞卻從未放棄，不知道什麼時候開始，從原本害怕團體、在團體中焦慮與迷惘，到不害怕團體，甚至喜歡團體，想要帶團體。我自己的經驗不是我需要為帶團體儲備團體工作的能力，而是慢慢因為團體動力而喜歡團體，再重新看待團體以及社會工作與團體的關係，並在團體中學習自我覺察，看懂自己在團體中的行為以及團體如何影響我、我如何影響團體的動力。

與我的學習經驗相類似的是，在這次研究訪談的經驗中，並沒有聽到有受訪對象是因為要帶團體特別參加團體動力或團體相關的訓練，這與社會工作長期以個案工作為主有關，較少團體相關的專業訓練需求。同時，也沒有出現受訪者在學習團體工作的歷程中，有經驗到所謂脫胎換骨的關鍵事件或過程，多數受訪者會有困難回答本身團體工作學習或發展的歷程，因為少有機會把團體工作從社會工作中單獨抽離出來思考，所以很少有受訪者有系統地整理自己在這一路上發生了什麼樣的困難，也從未檢視過自己到底團體帶得如何，甚至有受訪者提到，自己似乎是藉著這次的訪談，回過頭來細細觀看自己的專業發展歷程，並趁機把自己整理了一回。

此外，有一名受訪者長期學習團體動力，習慣性地檢視每個階段自己與團體的關係，即使經歷到一個關鍵階段，但仍覺得自己跟團體仍是慢慢靠近的過程，一遍做、一遍學，一邊反思和調整。這讓我想起我在進行實務社工員訓練或工作坊時，早期我經驗過執著在自己的理想藍圖中，不僅要自己依著自己的角色期待，並也期待成員一起配合演出，這反而讓自己困住，也忽略了團體在哪裡。後來，我把工作坊當成是一種團體工作，我花最多的時間思考，這次工作坊的目標是什



麼？我想傳遞給成員什麼？我發現我不是坐下來好好思考所有流程和活動的人，我通常是在騎腳踏車時、等捷運、坐公車時，突然產生一個想法，然後再把這些獨立的想法試著連結起來，但這一兩年來，我有些微的改變，是在一個脈絡中，一步一步構想出流程和活動，比較不是拼裝組合的方式。我也發現，我會帶的活動，都是要能先讓自己有感應，我才會說服自己講給成員聽，即使是因應團體動力和發展狀況，需要隨時更動或調整內容，我也會讓臨時加入的部分是有溫度且與前一階段是有連接的，再把它傳遞給成員。在初期，我很不喜歡講課這件事，總覺得講課會讓學習只停留在任的層次，所以已經驗式學習為主。到了中期，我發現自己不在抗拒「講課」這件事，我開始在經驗學習中加入知識與概念，試圖整合知識與經驗，讓骨幹和血肉的連結更加緊密，使學習更深化。慢慢地，工作坊的規劃已不太能以多少比例是講課、多少是經驗來區分，這都整合在一起，不是骨幹和血肉的分別，而是很自然地且順暢地呈現我這一個人。而且我也察覺到，在這過程中，過去那份想要展現自己的欲念，都淡了。同時，我發現，我會先催化自己，不僅是成員有感應，我的夥伴也會有感應，然後很自然地會加入我的談話，我突然想起「越能與自己連接，就越能與他人做深度的連接」，也感受到自己逐步地接近團體與連結團體，當我有所察覺時，我的行動中就有所選擇和方向。

研究中的多數受訪對象，都經歷學習過程的重要轉變或關鍵事件，當受訪者度過與突破這些關卡之後，就彷彿打通了任督二脈，脫胎換骨般地更能靈活運用團體工作。

一、重新認識社會工作團體

有位受訪者提到在美國參訪觀摩團體工作的經驗中，發現在地的社會工作者不強調治療取向，也不在意團體的外在結構與形式，重視的是充權的過程，這個經驗對受訪者是一種解放與開展（例如 A07001）。即使是發展和創造性團體，也可以關注團體成員的自我，讓其經驗到深度的喜悅，並不是所有的改變都在治療性團體中發生。於是，所解放的是不需要對運用活動感到提心吊膽，也不再害怕



生活性的媒介不夠專業，並開始嘗試社會工作取向以及帶狀的團體工作方式（例如 A07002）。

另一位受訪者提到，參與團體的成員越來越少，出席率越來越低，甚至曾因此停辦了團體。在這停辦團體的期間，開始思考（例如 A13019）：成員為什麼不來？團體的吸引力為什麼下降？這個團體是不是真的符合這些成員的需求？或者是說參加這個團體，到底是不是成員真正想要的？如果跟他們的期待不一樣，他們期待的是什麼？停辦幾年之後，機構嘗試發展了不同以往團體形式的手工藝團體（例如 A13048）。在這個手工藝團體中，有位團體成員分享自己曾參加這個手工藝團體領導者的另一個團體經驗，覺得在過去的團體經驗，自己還沒有準備好要分享創傷歷程，所以在團體中一直感到壓力很大，或者覺得自己因為在團體中的壓力而無法自我揭露。然而，這個手工藝的團體，仍是同一個心理諮商師帶領，在團體中團體成員在主要是做手工藝，它給予成員空間選擇是否分享自己以及分享的內容，不是勉強成員去符合團體或心理諮商師的期待，也不是不清不楚地配合著社工進入團體，這種迎合團體的分享不是真實的感受。這個手工藝團體讓成員的安全感有很大的提升，團體成員更延伸團體中的經驗與關係，自行發展團體外的團體（例如 A13056）。這個團體經驗產生一個重要議題，就是團體的目標與服務對象需求的關係。服務對象要在一群陌生人的前面進行自我揭露是一件很不容易的事情，當真正產生行動時是一個冒險，這個冒險的歷程，做為一個領導者需要熟悉與了解，知道需要放慢速度促使成員可以慢慢地將內在的狀態真實地呈現，此時團體成員會感到安全，並產生團體的真實感，團體的真實感是建立在安全感之上，這兩者是如影隨形地發生與進行的。

然而，對社會工作者來說，這樣的團體形式卻是一種新的挑戰，這呼應了社會工作專業長期以來對團體工作「休閒娛樂」功能的質疑。機構中的社工無法確定手工藝團體的成效，因此在每次團體結束後，會與帶領的心理諮商師討論，有哪些需要加強觀察、哪些可以回到個案工作深入工作，反而促使這個團體與平日



的個案工作連結（例如 A13059）。同時，這個支持性團體的經驗不只對案主有不同的影響，也讓社工察覺與以往團體的不同，反思到過去常依樣畫葫蘆地組成團體這個商品，將同一套內容販賣給不同服務對象，甚至變成是例行性公事，不論對象與問題都是同一套團體結構，完全忽略了團體的關係和連結（例如 A13095）。因此，這個團體經驗提供了社工進入團體工作的預備，不再認為帶團體是件困難的任務，且社工進入團體擔任觀察和協助的意願也相對提高。此外，社工較能具體理解團體如何影響個別成員，也比較知道如何向服務對象解釋什麼是團體，使得招募成員變得更為容易；同時，在設計團體時學習到真正以案主的需要為出發，並較能評估所服務的對象是否需要進入團體以及是否適合進入團體（例如 A13070）。於是，個案工作開始連結團體工作，更延長了與個案工作的時間，讓個案工作得以深化，中長期服務的個案逐漸累積，這為現有工作模式的限制打開了服務空間與可能性。

二、藉由長期團體督導歷程，整合團體經驗與概念

有一位受訪者提到自己在學習團體的第一階段是缺乏帶團體的信心，對團體工作是處於模模糊糊的理解。到了第二階段，有機會接受長達兩年的團體督導，得到解放，產生帶團體的專業自信，並經由整合的過程，覺得自己開始懂得團體（例如 A01001、A01004、A01010、A01040、A01052、A01118、A01142、A01237、A01265）。

影響團體工作發展的關鍵性因素是參與兩年的團體工作督導計畫，這個督導計畫分為兩個階段，第一年是上課、工作坊及團體督導，第二年則是 16 次的團體督導。在這個團督計畫中，對受訪者的衝擊是察覺到自己所在意的是團體帶得好不好、有沒有符合團體的原則，但自己與團體成員的關係卻是遙遠而疏離的，於是開始反思當時困住的關鍵是「關係」，思考到能夠建立關係才可以發揮團體的功能和產生效果，成員也可以在團體中學習如何與人建立關係，發自內心想要認識、信任這個人。但受訪者覺察到如同自己在團體中最有興趣的是帶領的老師，希望



老師能夠看見自己，同樣地也團體成員對自己這個領導者的興趣勝過於對其他成員的興趣，而自己在領導者角色時，卻只希望成員彼此之間建立關係，忽略自己也是團體的一部分，也在關係之中。當受訪者了解並接受這個動力現象，不再把經營關係當成任務運作，從中解放與放鬆之後，反而與團體開始有了真正的連結。

這個督導與學習是不斷地帶團體、持續參與及模仿、覺察與反思的過程，曾經以為具有深度的治療目標，才是好的團體，在這個團體督導中學習到團體有不同形式、不同階段成員有不同需求，開始重新思考什麼是社會工作的團體，不再認為有標準的團體樣態。開始瞭解團體過程、團體動力和關係的重要性，並逐步整合六年來的帶團體經驗，突破既有的框架，在團體中感到自由，著迷於人與人之間的連結。當年遇到的瓶頸是自己和團體有距離、沒有連結，怎麼帶都覺得味道不對，在團督中發生轉化的過程是自己開始放鬆，從團體結構中解放。這個團督的過程是整理與澄清的機會，也累積了一些團體經驗來整合知識，讓自己的知識與經驗都鮮活了起來，一邊做、一邊學、一邊反思與調整，真正內化形成自己的專業系統。

三、在生命經驗中了解生命的意義，放下私心，以他人為念

有一位受訪者的生命經驗，讓自己學會放下，安心地接受別人的服務，並體會到生命的無常與短暫，人活著需要了解自己生命的意義。受訪過程，常提到「成就不必在我」，認為如果執念在這件事我做的，不但耗費時間，更無法看見別人，覺得人與人之間需要合作，靠自己是無法成就事情的價值，因此要先放掉自己，讓自己進入大家的氛圍，不是去主導，而是真心去瞭解可以做什麼。

對於自己沒有私心的特質，受訪者認為不只是受到生命經驗影響，受到父母角色模範的影響更大，從小就不愛成為注目的焦點。此外，基督教的宗教信仰讓受訪者覺得自己只是祂所借的器皿，為他人付出得很多，但自己也獲得很多，不會被掏盡，是一邊做、一邊學，不斷在工作中學習。這如同在團體的領導者要會抓，也要會放，放的時候才看的見別人的長處，這也是團體要帶得好的原因，專



業能力不是完全的關鍵，作一個領導者最大的修練是把「我」變小，私心消融越多，越不以自己為中心時，才能看見他人，才能產生多元的觀點，視角也會越來越寬廣。

我覺得可能個性有些是天生，有些是後天，就是有些可能本來是氣質，可能我的父母親是我的一個角色模範吧。...然後我也覺得我從小就不愛被別人看見，我覺得很多事情其實做好了，我覺得我的經驗裡面就是這樣子，就是你要讓這件事成，不一定要執念在這件事是我做的。如果你要執念在我做這件事情，你會花太多時間在這上面，你看不到別人。...我覺得信仰也有關係，我覺得我如果靠自己一定做不到這個事情。我覺得是神在做工，不是我在做工，我只是祂借的那個器皿。...有時候就是你先放掉自己，你不是要去主導這個氛圍，而是你要進到那個氛圍裡去看，現在到底哪邊可以做。(A03039、A03043、A03097)

四、在團體中反思，更了解自己

有一位受訪者提到學習團體工作歷程中重要轉折，是在兒童團體中與孩子互動時，投射自己童年時期與家人互動的經驗，這個團體經驗讓自己有機會更深入了解自己、認識孩子與他人，快速提升自己的層次，有種脫胎換骨的轉變（例如 A14457）。另一位受訪者則提到，在團體中深刻的學習是自己在團體中很難產生引導和催化的角色功能，尤其當團體中出現衝突，本能的反應是以自身去擋子彈，這樣的團體經驗與覺察，讓受訪者反思自己常是衝突的滅火者，探索這樣的行為模式與生存姿態是如何形成的，更進一步思考如何在團體中有效地運用自己，這成為受訪者團體工作專業發展中重要的課題（例如 A062045）。

五、在跨專業賑災經驗中，反思社會工作團體的獨特性

參與 921 震災的影響，讓一名受訪者開始思考要帶出不同於其他專業、屬於社會工作的團體。無論從知識或經驗中，深感到社會工作是家庭取向的、系統取向，並與生活與社會環境連結，從這個角度發展社會工作專業的不可取代性與獨



特性（例如 A12075）。然而，在學習系統觀點的歷程中，感受到系統觀是抽象而艱深的知識，大學時代的學習充滿挫折，一直到念研究所時，當有能力串聯系統思維的知識時，相關的經驗和概念才開始整合；更覺察到系統觀的學習如同當年種下的一顆種子，逐漸長成小樹苗，累積與發展團體工作專業的歷程中，一開始不清楚自己如何運用系統觀，但「系統」這顆小樹苗逐漸在自己的系統裡成長與茁壯，找到屬於自己的專業位置，讓團體工作養成訓練更加著地深根，更為紮實（例如 A12376）。

伍、團體工作的上乘武功與境界：團體工作的運用

當我開始升任到單位主管的位置，我不再有機會帶領服務對象的團體，這是否意味著團體工作就從此消失在我的工作場域之中？雖然我不再運用團體工作與工作，但是我開始以團體工作的方法應用在與一群人工作，包括團體督導、主持會議、參與民意代表或跨局處的協調會、協調工作或是個案管理工作等。最大的收穫即是與系統網絡工作方面的應用，整個網絡如同一個團體，網絡中的單位或組織都是團體成員。同時，在教學部分，對我來說，每堂課的學生都是一個團體，第一堂就是團體第一次聚會，從開學到學期結束就像是團體發展的歷程，同時每次上課就像帶一個團體的歷程，要觀看整體的動力、學生的變化、自己的狀況和反應此時此刻的學習。

這和許多受訪者的經驗是相同的，在學習團體工作的過程，會經歷鬼打牆或迷失方向的停滯階段，然而一旦突破與穿越這些盲點與障礙之後，就如同打通任督二脈般，練就了團體工作的上乘武功，並達到「棄絕劍招，以劍意為本，無所施而不可」的境界，而能夠得心應手且運用自如。

一、團體工作不只是對服務對象的工作方法，能夠更加靈活與寬廣地運用

團體工作不應該消失，有它存在的必要性，也不應只在個案服務的層面發展。



團體工作可以訓練領導功能，團體領導者就如同掌舵人，讓團體有目標地發展，在團體中磨練溝通、協調與管理衝突的能力（例如 A02017）。督導需要團體工作的能力，管理者角色需要看得懂團體動力，才有能力進行組織內、組織之間與組織外的協調與領導。在企業管理領域相當重視團體動力的訓練，但在社會工作專業養成，尤其是督導的培養，並不重視團體動力與團體領導的能力，於是有些受訪者建議應在社會工作督導訓練中加入團體能力的培養。

我覺得團體工作的能力不應該消失，有它存在的必要性，其實團體工作不單單只是在臨床工作上面，我自己在帶員工的時候，團體工作也會融入在我的管理裡面。(A05021)

團體動力是所有訓練的基礎，不只是帶團體，做個案啊，還有主管帶團隊啊，連跟社會局打交道啊，即使資源連結都跟團體動力是有關係的，可是我覺得社工教育並沒有把這個當作很重要的事情。連企業來給我們上的這些教練、顧問的課程，都覺得主管一定要會團體動力，對於帶團隊，還有在為員工做生涯規劃其實是很有幫助的...我覺很可惜，我們少了這個基礎的訓練。(A1337)

有些受訪者提到，在擔任督導之後，幾乎沒有機會帶團體，但仍會將團體工作方法運用在督導的工作之中，例如團督和會議都是一種團體；在團督或會議中觀察到社工員在團體中的狀況，會將某些個人議題帶回到個別督導中討論，或是進行個別諮詢輔導，此時團督和個督是銜接的，如同團體工作和個案工作的連結關係。即使不是團體或會議的主持人，參與在其中，也要看得懂團體中的動力，在動力流動與變化之間進行評估與判斷（例如 A02018）。如果不懂團體的督導，所帶領的團體會是任務取向或行政取向，只會處理團體中的事件或表面的議題，無法覺察團體底下的動力，而在團體裡留下未盡事宜，也無法發揮團體的獨特功能（例如 A02039）。甚至有些受訪者提到，團體動力與團體的訓練的最大功能是看懂職場中的動力，在職場中得以生存；尤其在醫療團隊中，需要面對家屬及其他醫療專業，若能看得懂系統、看得懂團體中發生什麼，就能清楚自己的處境及知道



可以如何因應（例如 A061182）。另一個受訪者則強調，聯合醫院是一個大團體，每一個院區又是一個團體，醫務社工置身的跨專業團隊也是團體的一種，是跨專業的團體，這個團體每天在一起工作，需要運用團體工作的能力，來催化這個團體合力為案主工作，如何管理與組織團體中的資源和經營團體關係，就是團體工作的能力。

我們是團隊耶，團隊就是團體的一種，是跨專業的一個團體，每天幾乎都在一起...這本身就有它的一個動力的存在，你怎麼樣在這樣一個團體裡面，去站住你自己的角色，然後你怎樣運用這些人的資源，怎麼樣去經營這個關係，其實就是團體啊。（A09242~A09244）

此外，有位受訪者分享對於團體工作的轉換，是運用團體工作方式和一群人一起工作，自己在團體中的角色有學生實習的學校團督老師、跨機構外部督導、任務性團體的專家學者；對於不同的團體的運作，設計不同的機制，就是希望在團體工作的應用能有所創新與突破（例如 A11410~A11424）。更有位受訪者談到，在早年的工作環境裡，對於志工管理缺乏概念，在接手志工業務時，只能靠自己摸索，於是發想出以團體工作概念對志工進行規劃、組織、建立、運作、推動和分析其團體動力，尤其以團體生命發展週期思考志工隊的發展、分化和衝突，也運用團體組成、團體規範來帶領志工團體。志工團隊的成長、分工、各種小團體會議、大團體會議，都是一個個團體的結合，這些次系統間的關連不是平面的關係，而是動態的交互作用，慢慢地形成志工組織，隨之又開始分裂、衝突、權力爭奪、角色分配。這過程是以團體的眼光及團體動力視角引導志工團體往建設性方向發展，不是只有空學的團體工作，而是將團體動力的所學靈活應用（例如 A09036、A09040）。

因此，團體不只是傳統定義的團體，社會工作者所處的辦公室是一個團體，整個組織或社區系統也是一個團體，職場的互動就是一種團體工作的應用（例如 A14472）。團體工作不單是應用在臨床工作上，是一種服務對象的方法，也融入在



督導與管理工作之中運用，用以協助領導團隊、主持會議、資源連結與個案管理（例如 A01328）。

二、將團體工作應用在社區組織與社區工作

社會團體工作起源於社區，與社區工作結合或應用在社區工作，是返回團體工作的本質與根源，會使團體工作的力量變得更為強大（例如 A10162）。

某地區的協力聯盟是最具代表性的社區團體工作實例。2004 年時有大學教授主動找基金會合作，提出系統的概念，開始協力聯盟的起頭工作，於是團體工作有了多元的樣貌，一方面以傳統方式帶老人團體，另一方面則有社區協力聯盟的計畫，以老人中心為社區組織工作的基地，開始社區團體工作，發展包含老人、兒童、身障、學校社工、青少年、社區發展協會、里辦公處、醫療等跨領域及組織的連結。然而，當時的參與者對社區協力聯盟缺乏概念，不會以社區團體工作的概念指稱協力聯盟，是在一次團督後受訪者才發現，原來自己所做進行的正是社區團體工作（例如 A04012、A02017）。

在社區組織的團體工作是有一個小團隊在進行，受訪者認為主導者是機構主管，自己扮演幕僚的角色，反而有空間觀察相關會議的過程並提出回饋，進而發想議題，團隊中的主管也可以回應所拋出來的議題，各自有彼此在團體中的角色功能（例如 A04013）。也就是說，整在社區的團體工作背後有一個嚴謹的方案管理架構在支撐，把該社區當作一個族群，分析其系統，並重視生活脈絡的系統，以及各個系統間的關係，以系統觀點連結兒童系統、老人系統、社區系統、家庭系統和非營利組織系統，並以系統的概念進行資源分類。在協力的過程，將團體工作的精神是運用在社區組織工作之中，運用團體工作方式建立協力聯盟的分工合作及服務模式，以福利議題及服務方案連結各個系統，甚至形成次聯盟（例如 A04014、A04022、A04092）。個別組織或團體加入，可以進行資源分享，若做不到資源分享，也可以是資訊分享，可以進入聯盟來提供養分，也可以是吸收養分，每個團體只要出一份力就好，即使獅子會、扶輪社加入也是如此，讓其他組織也



有機會可以貢獻，如同團體的平等參與原則，並發揮團體的互助功能（例如 A04103）。更重要的是，在社區組織協力中，不是要當盟主的角色，透過建構社區在地組織與社會福利團體的平台，尋找和連結在地的夥伴，這就是團體工作（例如 A04051）。另外，團體工作有一個重要功能是支持，組織協力過程如同團體的發展過程，第一年社區協力聯盟尚未形成，經過經營與建立關係、建立共同議題和目標，慢慢形成次網絡、次協力的網絡（例如 A04053）。

此外，如同團體工作需要有清楚與明確的目標，社區協力聯盟這個團體也要有具體可操作的共通性議題與目標，才能讓組織中的成員願意持續留在聯盟之中，並認同協力聯盟的發展目標，這也是社區團體工作最困難的部分。於是，開始嘗試以最熟悉的老人服務系統切入，以送餐方案來串連社區，因為送餐方案具有擴張性，可以涵蓋老人、身障、弱勢兒童這三個服務而形成小網絡，並尋求中高齡婦女及新移民家庭、家庭照顧者擔任送餐人員，使有需求的長者獲得穩定餐食及關懷，送餐人員亦有補充收入得以支持家庭的經濟。在當地社區，以餐食需求與服務基礎來建構社區的支持網絡，讓接受服務的家庭只看到「一」：一個提供服務的團隊（例如 A04024、A04039、A04107、A04118）。

受訪者分享，組織協力聯盟過程不是全然美好，就如同登山的過程，要攻頂需花費很多力氣和時間，但攻頂後會有很大的成就感。這是受訪者的理想，是生命的價值，像是圓夢的過程（例如 A04063、A04075）。

除了這個社區協力聯盟的經驗，有位受訪者認為個案管理即是團體工作的運用，如果社工只會傳統的個案工作，如何與家庭、其他組織或單位工作？因此，將協力聯盟的概念運用在所服務的社區，服務網絡的成員組織起來，成立社區工作小組，認為這是社區工作，也是團體工作。

像 OO 的協力聯盟，我也有將它的精神應用在我這區，有慢慢做起來，現在有個工作小組。...我覺得大家要能夠去認同，就會開始有關係，有關係之後慢慢會產生信任，信任之後，才可以開始談合作。...現在我們有個工作小組，我就和他們分享資源，現在慢慢地工



作小組功能就出來，你要說這個是社區工作，但它也是團體工作，你不覺得它的原理都一樣嗎。(A02032)

有位受訪者也提到此社區協力聯盟，是將整個社區網絡視為一個團體，主動組織社區中的成員，建立彼此的關係，規劃與設計活動方案，是在社區裡進行團體工作。和其他受訪者有著相同的看法，認為這既是社區工作，也是團體工作。同時也提到，即使社會團體工作不邊緣化，現在的社會工作者對團體概念也是傳統且狹隘的，甚至有許多社工員在實務中運用團體工作方法，卻不知道自己在進行團體工作。不是只有服務對象的團體才是團體，團體是無所不在的，還有鄰里社區的團體、社會大眾的團體；因此，辦理培力團體、召開聯繫會報、教育宣導都是團體工作。社會工作的機構與組織也是一種團體，屬於專業服務的團體，將這些專業團體結合成一個大團體，可以合辦訓練或活動以共享資源，更可以合作提供服務，整合不同機構的服務方案，變成一條龍式的服務系統或網絡。受訪者更提出建議，認為團體工作要分類、分層、有系統地推展，倡議團體需要有個案工作、治療性與支持性團體做為第一層的基底，分層分階地推展，逐步地發展為自助或社會目標團體。

因為社會工作的團體工作跟社區工作，其實是很接近，我會這樣講，是想到那個OO老人機構，他們在做的協力聯盟，其實對我來說它是團體工作，社區的工作方法真正所講的核心，其實是團體工作的方法，我覺得它是團體工作的一環。現有的社會工作者對團體概念比較狹隘，以他們OO基金會所辦的嘉年華會來說，我會覺得那是為了社區做了一個很大的活動，我覺得它也是一個團體，就是辦了一個很大的社區的一日遊的活動，可是裡面能夠真正去催化這件事情，是團體工作的概念，包括它怎麼動員這些組織資源，怎麼樣建立關係，怎麼樣設計活動方案，這些是團體工作的概念。(A01563)

所以我覺得應該是這樣看，那團體就會很靈活，有時候我們想說團體好像就只是個案的團體，我來看是這個社區也是一個團體，政府也是個團體。...我覺得對團體的想法，多少還是都是把它定位成案主的團體，但是案主的團體，應該只是其中一部份而已，應該把那個



視野打開，否則我覺得我們繞來繞去，都在很小的範圍內去處理。(A01866、A01888)

就像婦女保護團隊也是一個團體，是專業服務的團體，這應該要先建立起來，可以常常聯合辦一些訓練或活動，把這個體系建立起來，這群比較有功能的團體要先整合在一起，這個建立起來之後，對我受暴婦女來講會比較有幫助。...應該可以把這些婦女保護方案變成一條龍的服務，它可以連在一起，如果沒有那新移民服務，可以去結合其他單位的新移民服務。(A01868、A01888)

三、社會目標團體的實踐

社會目標模式將個人問題放入社會、經濟與文化脈絡中思考它的意義，亦即將個人與社會期待連結，探索社會形成的集體刻板印象，討論個人問題與社會壓迫的關係，以及社會系統如何影響個人的發展。

前面所提到的社區協力聯盟的目標是社會倡議，是社會目標模式的社會工作團體，透過合作並聯合提供服務來達到議題倡議的目標（例如 A04198）。另外，有位受訪者提到，八年前從智障者自立生活方案開始，嘗試建立智障者青年平台的團體，將國際社會人權的概念在臺灣進行本土實踐。每位智障者青年都有一名支持者，支持者只做支持，不替青年做決定，每個月來自全國各地的青年參與聚會；從原本由專業人員設定聚會討論的議題，慢慢地引導青年互相分享、討論、表決決定想討論的議題，並進一步嘗試由青年輪值會議的紀錄、協助主持、協助記錄、協助報告與會場整理，更協助青年將自己的想望付諸行動，讓青年擔任講師到學校分享自己的經驗。這是為了讓青年看重自己，相信自己，產生行動以改變自己的人生（例如 A03179、A03216、A03268）。受訪者更發現，當青年與青年支持者分開活動時，支持者會不放心青年單獨活動。同時，因為之前的團體是以青年為主，當支持者也有自己的團體時，支持者會焦慮不知道如何進入團體，反而青年很熟悉利用團體的方式互相支持與協助(例如 A03272~A03277)。由此可見，這是一個培力的過程，青年、社工、家長和支持者都在參與在培力的過程，支持



者也需要互相培力（例如 A03271）。

另一位受訪者分享自己參與某社區婦女團體的工作，不是以傳統的個案工作提供婦女服務，而是運用社區工作的模式在地深植社區，透過婦女非正式的網絡，以滾雪球的方式連結更多的婦女加入，最終的目標是希望婦女可以發展自己的資源，獲得改變的力量，而能自助與自立。在發展初期，沒有固定辦公室，商借社區的餐廳或教會，作為讓婦女聚會的場所。每周有固定的婦女聚會，也辦理親子或家庭活動。例如，聚會時每個家庭要帶來自己做的一道菜，這一道菜有它的家庭故事，可能是爸爸跟祖父學來的，或是爸爸最愛的一道菜，以這道菜去連結親子關係或家庭關係；從親子關係開始，延伸到夫妻、婆媳、祖孫和家族，把整個家族連結起來。也就是從個案、團體、家庭到社區，從個案開始發展，變成團體，在團體又照顧個別需求，又從個別需求找到共通性，再走到下一個團體，這來來往往之間不斷在變動，在社區裡不斷地擴展與延伸。

她們都很忙，忙到沒有跟孩子一起吃飯，就辦個親子的活動，甚至用辦桌，然後每個人家裡有一道菜，可是這道菜，背後是有一段故事，連結親子間的故事，比如說這個爸爸小時候，他的爸爸教他怎麼滷豬腳，那後來這個爸爸，年紀長大了，因為在工作，沒有空教孩子，那我們也透過這樣的機會，讓親子可以互動。先從媽媽、親子、夫妻...那後來加入婆媳，把家族連起來，到最後連爸爸也加進來。就就變成從個案，團體到整個家庭、家族、社區，在社區不斷做這些連結。它背後有一個很深的目的，還是希望這一群團體的成員最後能走到自立自強。（A14125）

我剛講的那些，就是在社區裡尋找個案，可是從個案裡面發展，變成團體，但是從團體裡面，又個別去照顧個別的需求，但是又從個別須求裡面找到一個共通點，看能不能做到，再帶他們走下一個團體。（A14153）



陸、雖只一招一式，卻環環相扣：團體工作與個案工作、社區工作的關係

在性侵害防治中心工作階段，我開始歷練完整的個案管理工作。性侵害防治工作接觸的是性侵害被害人，性侵害的創傷反應與特性，讓身為個案管理者的我需要熟悉性侵害的創傷與復原，因為可能在申請相關補助的當下，性侵害被害人開始訴說昨晚的惡夢經驗或出現創傷反應，這需要適時協助與處理，無法等到轉介心理諮商資源時處遇。這不得不會的工作情境，也讓我硬著頭皮接下第一個完整諮商輔導的個案，一個 20 歲的年輕女性，堅持只想和我這個個案管理者談論性侵害的經驗，不願再向另一個陌生人（諮商師）重述所發生的經歷。於是，每周我們固定見面與會談，我又開始錄下會談過程，並以此錄音檔接受專業督導的學習過程。這位年輕女性，是我社會工作專業發展中很重要的老師，她引領我突破自己的限制，勇敢向前邁進，踏實地學習個別的諮商與輔導，我了解到社工也可以進行個人的諮商與輔導，也需要這樣的能力。當然，在這過程中，我也出現個案管理者與諮商輔導者兩種角色如何拿捏界線的困惑，但由於這位女性是在計程車上遭到性侵害，對於計程車有著深深的恐懼的排斥，每當要到土城出庭時，只能花上更多的時間搭乘大眾交通工具往返，她與我都頗困擾於這舟車勞頓的過程，有一次我試探性地問她要不要試著搭計程車回工作處所，她猶疑了一會兒答應了，雖然在計程車上的大多時間，她都顯得警覺和不安，但也是她為自己嘗試突破性行動，這一路上我靜靜地陪伴著她，讓她知道我就在身邊，而這個案管理工作的經驗也帶進諮商輔導的會談中，當時的我並不懂得這兩種角色與工作間的連結性與影響性，但經歷這次搭計程車的嘗試，我發現我不再困擾於個管者與諮商者的界線，反而知道如何讓這個角色合作發揮更大的功能。

現在的我，再回頭看這個經驗，搭計程車的過程就是一次創傷復原的歷程，我在會談室裡的工作成為我個案工作的評估，我在個案工作的協助，成為會談室



裡的題材，這是一個連續工作的過程，對我不是一個干擾，反而是一個幫助，我的工作不再是切割而片段的。當它是連續時，這兩種角色是相互為用，而不是界限分明。這二十多次的諮商輔導經驗，為我增加了相當的專業自信，這專業自信不只來自我有深度會談的能力，更重要的是，如同受訪者的經驗與體會，個案工作與團體工作是相輔相成的關係，並且社會工作的系統是與生活世界相連結，這更為寬廣的系統觀點，讓專業助人者可以看得更遠、更多、更深，透過系統的觀點與視野，專業的位置和處遇會變得更為多元而豐富。

一、個案工作增進對服務對象的了解，與團體工作是相輔相成的關係

即使社會工作者不自己帶團體，也需要追蹤與了解服務對象參與團體的狀況；然而，在實務場域，往往是團體結束後，所有一切也隨之結束，社會工作者根本不清楚服務對象在團體中發生或經歷了什麼，這樣的服務模式，導致團體工作和個案工作是切割且斷裂的（例如 A11262）。事實上，團體工作與個案工作是相輔相成的，在團體中需要深入或為個人敏感性議題的討論，可以回到個案工作深化工作。

我覺得有時候團體工作和個案工作應該是相輔相成的，所以團體工作是在幫忙個案工作，團體工作要再回到個案工作去。（A07018）

其次，團體是由個人組成的，團體動力與個體動力是相互影響的，所以要對個體的脈絡、情感與生命經驗有所了解，個案工作能夠增進對服務對象的了解及與這個族群互動的經驗（例如 A01362、A01362），個案工作的評估更是所有服務的基礎（例如 A12397）；有扎實的個案工作為基礎，則有助於洞悉團體裡的交互作用和互動。尤其這些個案是社會工作者每日接觸與服務的，若由社會工作者自己帶團體，會比一個突然加入的心理諮商師，更了解個案的特性，也更能與個案建立關係（例如 A11303）。

後來我有個發現，要帶團體一定要有扎實的個案工作經驗。如果沒有扎實的個案工作經驗，



就要對於個人背後的脈絡有所了解，而且要對這個人當下的生命和感情，要有個案工作的經驗。(A02005)

為了不讓個案工作變得越來越表淺化，機構會期待社會工作者運用個案工作之外的工作方法，進入團體裡去觀察與學習（例如 A13041），在團體中可以看到案主不同於個案工作時的樣貌，讓個案工作能延續到團體工作，團體結束時，再連結個案工作（例如 A061117、A13041）。此外，在受訪者參加團體及帶團體的經驗裡，體會到團體工作者不僅需要有帶團體的訓練，更需要有紮實的個案工作經驗與能力為基礎；另一方面，在個案工作裡可以磨練社區團體工作的基本功，個案管理即是管理相關的資源系統，從平常的個案工作紮實地培養溝通、協調與領導能力，若缺乏這項基本功夫就立即進入團體或社區工作，社會工作者很容易會感到挫敗，甚至很快就在第一線陣亡。

團體工作要有扎實的個案工作基礎，為什麼要帶團體，團體目標是什麼，是要依個案的需要，去評估個案的需要來帶團體，要能評估和看到個案真正的需求，所以團體工作要有扎實的個案工作的基礎。(A02045)

回到我們自己的個案工作，不是要跟案家接近、跟鄰里系統接近嗎？就同樣一直磨就對了，這是基本功，因為我們平常就在做，只是你的個案工作裡面加一點料進去，真的就是從你平常的工作中培養。...做社區組織工作的人我覺得需要有一段時間一定要紮實地做個案工作，進入到這個社區團體工作，最好是做了四、五年以上，不然會讓社工很挫折。(A04151、A04162)

二、要能串聯個案工作、團體工作與社區工作，整合所提供的服務

對於其中一位受訪者而言，團體工作好像是個種子，從團體工作開始逐漸萌芽與發展，重新去檢視整個實務工作與服務系統。同時從經驗中發現，社會工作者要能思考團體、預防宣導或活動與服務對象的關係、團體與個案工作的關聯以



及各種方案之間的相關性，團體的意義與效能才能真正彰顯。例如，在辦理團體方案時，社會工作者常未考量服務對象的需求，或者僅停留在表面的思考，導致服務方案成效很低，社會工作者也因此感到挫折；累積了一些失敗的經驗之後，社會工作者開始思考團體方案的意義及與服務對象的關係，服務也因此改變與出現了進展。

在做三級預防的時候，感覺到底子是很虛的。這個虛的地方，不只個案工作要紮實之外，我覺得還有就是這個方案，到底和服務對象有什麼關係，我覺得大家開始慢慢在想這件事情。那一旦這樣想的時候，我覺得思考團體的本質就會改變，這個方案跟個案的關係才能真正連在一起，不然真的只是為了辦團體而辦團體，我覺效果就會很差。(A01702、A01710)
我覺得我們很多方案是零碎的。...現在就是個案是一個服務系統，團體是一個服務系統，沒有連在一起的時候就會變成這樣，可是現在如果把整個服務系統連在一起，我覺得效果是會很好，而且社工也會很輕鬆。(A01725)

這反映了現今的社會工作者缺乏系統的觀點與思維來提供服務，所以觀看生活世界的視框有限，難以窺見整體服務的全貌，也不易思考服務方案對個案所產生的影響。於是，委託方案變成操作型的工具，社會工作者往往是依循著委託方案的契約內容提供服務，以委託契約引導其思考與做法，委託契約儼然成為社會工作者另一種形式的「督導」，社會工作者的專業能力逐漸萎縮與退化，導致社工服務的制式化與表淺化。此外，若將方案中的各種服務組合起來，就會發現整體的邏輯與脈絡出現問題，無法整合成一個有系統的服務。

你就會發現社工就因為這些制度都有了，我就不用去花那麼多力氣去了解，我只要用這些制度下面的好處，結果就把它當作一個工具使用，於是能力也越來越萎縮和退化。
(A01815)

就會覺得每個東西都是一塊塊、淺淺的，當這一塊塊真的組起來的時候，就會發現裡面邏輯是不通的，就會發現不對了！...我覺得這是帶團體很需要被磨鍊的，是有系統的層次地



去看服務方案應該要怎麼做，這件事情還是很重要，這也是另外一個很難培養的能力，我覺得是現在的社工很缺乏的，因為他們看事情的框框是很小，很難看到它這個服務方案到底要怎麼對這群對象產生影響力。(A01802、A01782)

在過去資源匱乏的年代，服務外包的專業資源相當有限，社會工作者只能依靠自己進行個案、家庭、團體與社區工作，從個案工作做的需求評估為基礎，思考如何納入個案、團體或社區的工作方法，也就是從個案的需求去思考個案、團體或社區服務方式與個案的關係，以及不同工作方法之間如何連結(例如 A12397、A01702、A01710)。因此，個案工作、團體工作與社區工作是環環相扣與連貫的，且同一組織內各種的方案要能夠串連，整合個案工作、團體工作與社區工作，形成一個服務系統，當服務不再是切割或斷裂時，服務的推動則會更加省力，更能達到促進服務對象成長與改變的目的（例如 A01725、A01850）。

柒、集各派要義兼收並蓄的獨門絕學：社會工作團體與其他專業的團體之區隔

在社會工作專業學習與養成過程中，我的學習夥伴來自各種學術與專業背景，包括精神科醫師、臨床心理師、諮商心理師、輔導老師、護理師、社會工作者和研究所學生，在這跨專業的團體中長期學習，甚至發展出課堂外的自主學習小組，在跨專業的學習團隊中，我深深體認到社會工作專業與其他助人專業的獨特性在於「系統觀」，也許精神醫療或心理諮商領域對於個人系統的探索比社會工作深入，然而社會工作所重視的「人在情境中」概念，讓社會工作的系統不只是個人系統與家庭系統，而是含括社區、鄰里、社會文化等更寬廣的系統，而把個人與生活環境系統連結在一起，讓觀看個人系統的視角是多元、豐富且寬廣的。當我清楚了解到自己的專業與其他專業的優勢時，我可以在這個學習團體中找到自己的位



置，並在這個過程中構建起專業自信。

在研究之中，更發現了社會工作團體與其他專業團體的重要區隔，亦即立基於人在情境中的系統觀點，社會工作的團體概念是更為廣泛與多元化，這是社會工作團體的獨特性。團體工作不只是對服務對象的工作方法，也應用在督導、行政管理與職場互動、社區組織與社區工作，甚至實踐社會改革的目標。因此，社會團體工作應返回社區與社會性的根源，強化系統觀點的本質，以此為立基點著力與發展，在各種專業學門競相發展的過程中，以找到屬於自己的位置與出路。

一、社會工作的團體重視支持性、教育性和倡導性，心理諮商團體則強調深入心理內在層面

有受訪者認為社會工作團體與心理諮商團體的差別，在於心理諮商團體重視深入探索個人的內在，而社會工作團體多與服務對象的生活相關聯，社會工作擅長運用支持性、教育性、成長性和倡導性的團體（例如 A02026、A07006）。然而，由於社會工作者長期觀察或接觸心理諮商師帶領的團體，以為團體只有單一的樣貌，一定要深入個人內在或處理創傷經驗，才是專業或有效能的團體，而逐漸捨棄社會工作支持性、教育性、成長性和倡導性的優勢（例如 A13129）。事實上相互協助的過程是社會團體工作實務獨到之處，在支持性和成長性團體中，分享自身的經驗，深層地感受其他成員的需要，從相互協助之中成長與轉化（例如 A01020、A01140、A01141、A01142）。社會工作者需要重新學習，不需對於使用非治療性的團體活動感到擔憂或心虛，生活化的事件、遊戲、或活動都可以成為團體的媒介，不要忽視支持與成長性團體所具有的創造和療癒的力量（例如 A11334、A11336、A11351）。

二、社會工作者經常性與服務對象互動，有更多元的接觸熟悉與了解服務對象

有位受訪者提到，身心障礙領域很少結合心理諮商專業帶領團體，因為身心障礙的有多種樣態，複雜性高，進入的專業門檻高；加上早期身心障礙被視為家



庭與社會的負擔，當時身心障礙者的照顧，大多依靠私人、家庭、宗教或慈善團體的力量，身心障礙被視為是私領域的議題，具有封閉性，心理諮詢師缺乏途徑可以接觸到身心障礙者及其家庭，深入磨練與熟悉的機會也相對有限；身心障礙領域社工連結不到合適的專業資源，只能依賴自己的專業及自己帶領團體（例如 A03109、A03110）。

其次，社會工作者會接觸家屬及其家庭，了解其實際生活與家庭互動（例如 A061079）；比起心理諮詢師，社工人員自己帶團體，更貼近服務對象的生活現實，也更能覺察其在團體中的變化（例如 A011029、A11297、A11302~A11304）。社會工作者經常性與服務對象互動，接觸他的生活世界，熟悉與了解服務的族群，這是社會工作者的優勢，同時也是心理諮詢師的限制（例如 A061084）。

此外，社會工作團體樣貌較為多元與廣泛，社會工作團體最大的特色是與個案生活經驗與脈絡相關。有位受訪者談到，曾有心理諮詢師向機構反應，認為庇護所中的婦女生活在一起又一起參加團體，具有多重而複雜的關係，是一種界線混淆，會影響團體的運作；然而，這就是居住在庇護所的受暴婦女的生活處境，彼此因共同生活而有團體外延續性的互動，這就是個案的生活現實，社會工作者不會將這樣的關係視為是一種干擾，反而希望這些婦女在團體結束後仍有互動與聯繫，以發展出互相支持與協助的關係與力量（例如 A01084）。社會工作者比起心理諮詢師更了解庇護所婦女在這種多重的關係的處境與樣貌，於是開始由社工自己帶團體。

三、社會工作重視人在情境中的系統觀點，社會工作的團體與生活世界相連結

社會工作團體起源於社區，與生活環境與脈絡連結，是生理、心理與社會的整合，關注現實生活系統與內在系統的互動及影響，並強調社會資源之社會性應用（例如 A10162）。

心理諮詢的團體，則是以帶領者擅長的治療取向、理論或方法應用在團體上，並重視口語和心理內在的層面。社會工作也會探索個人系統，但社會工作不只關



注個人與團體內的系統，更連結了服務對象的生活或社會系統，並期待成員要與社會系統連結。有受訪者認為社會工作的團體不一定要仰賴口語或制式化的活動，可以運用生活為媒介，但是相對地，心理諮詢專業對於青少年冒險挑戰營這類生活化的團體較無法適應，不習慣跟個案在生活中一起工作。

我們比較會討論的是人在情境中的生活，但是心理諮詢比較少討論這件事情，像現在帶的青少年的冒險挑戰營，就是不是諮詢他們可以 handle 的啊，他們不太習慣跟案主在生活中一起工作。(A11279)

比如說家庭服務中心分享他們帶的團體，從心理諮詢的角度會認為是結構很弱的團體，但是我看起來是非常生活化的團體，我們的媒介可能不是像諮詢師是透過很制式化的東西，我們的媒介都很生活化，不一定用講話這件事情，因為口語其實是我們弱勢團體最弱的能力。(A11333)

更有受訪者形容心理諮詢像在真空環境中工作，缺少與真實生活和社會系統的連結與評估，當缺乏個案所處的生活情境和社會脈絡的厚實基礎時，則很容易產生問題個人化的風險（例如 A061079）。

社會工作不是把人放在真空，不是放在一個會談室，而是放在社會脈絡裡頭來看，我覺得這是我們社工跟其他專業最不一樣的地方，那因為這樣的角度讓我們在思考一個人的問題的時候，不一定只會在個人的層次上一直往下鑽(A09191)

社工有一個部份是要固定跟家屬聯繫...會比較貼合現實，那有的時候醫師和心理師會很比較個別化，有的時候也會比較有風險，實際上沒有把他的情境和脈絡鋪陳出來。(A061079)

有一位受訪者表示，從來沒有想就讀心理諮詢研究所，所認同的是社工專業（例如 A061238、A061240）；也有一位受訪者談到對社會工作有高度的忠誠與認同，不喜歡被認為是心理諮詢專業人員，覺得社會工作的系統觀點是更為寬廣的，並以單親媽媽傷害孩子為例（例如 A05042），心理諮詢師的處遇是協助單親媽媽



覺察自己的情緒和管理情緒，社會工作者也會注意這部分，但更會納入經濟壓力、支持系統不足等社會環境與制度的系統，以整體的眼光觀看與思考單親媽媽情緒失控的原因。

因為我是社工系統訓練出來的人，我還是希望別人認為我是社工，我不喜歡被認為我是心理諮詢，就有一種莫名的忠誠，我自己一直很希望就是大家可以看到，這種臨床工作不是只有心理諮詢背景的可以做...為什麼我不太喜歡被認定為心理諮詢，因為我覺得我們有社工的特色在我們看的系統是更大的，因為社工其實一直在強調環境對人的重要，我覺得這個概念使我更融入臨床社工裡面。(A05039、A05045)

另外，有位受訪者更提到，系統觀點是其專業養成的基礎，更是自己對社工的認同，系統觀讓他看到的不只是個案，而是這一個人與他的父母、家庭、學校、生活、社會文化互動的完整圖像，服務對象的人與生活不再是切割或斷裂的。

其實影響我很大，還是系統觀，我覺得這就是社工，根基是來自於系統觀...社工真的強調這個人跟他的生活。所以他不是來這個地方，就切割掉他的生活。(A12364)

心理諮詢專業的系統主要以個人與家庭為中心，不習慣關注社會系統，曾有心理諮詢師認為出了諮詢室的門就是社工的天下，要處理門外的複雜的生活現實，令他們感到焦慮與不足。相對地，社會工作的系統觀，包含了個人心理、家庭社區、生活情境與整體社會的連結，立基每天與案主互動的現實及各系統間的交互作用，不是在會談室中關起門來在個人內在世界裡琢磨（例如 A061084）。也就是將人置於社會脈絡、個人與他人關係、過去與現在的關係，一層一層如同水波般互相牽動和影響，並納入各個系統來評估個人運用各種資源，思考團體工作和個案工作、社區工作的連結。心理諮詢專業未被訓練這三大方法的運用與整合（例如 A01159）。



然而，令人憂心的是，社會工作專業無法欣賞自己的獨特性，相關的訓練過度諮商化，反而會讓社會工作在心理諮商專業的優勢之下顯得不足，在心理諮商專業底下自我矮化，於是越來越缺乏專業自信而無法將自身的專業陳述清楚，也找不到自己的位置與其他專業區隔。因此，只有回到社會工作專業中，從系統觀點與思維，去尋找屬於自己的優勢和不可替代性，但也無須捨棄精神醫學、心理學和社會學的相關知識，這些知識並不會影響社會工作的取向與專業認同，反而是一種資源和武器，在深入每一個系統時，更能擴展視業的廣度與深度，並以這些知識為根基，深入發展社會團體工作的專業能力（例如 A12364）。

我覺得諮詢師他 focus 是在個人，然後從個人的內在去挖或者是去整理或爬梳。可是社工不一樣，社工是把個體放到社會的脈絡裡，把他先架構在脈絡裡頭，然後我看這個人內在的東西、他跟最重要的重要他人之間過去的關係或現在的關係與狀態，那個層次是一輪一輪像水波一樣...就是個人的部分我們會探討到一個程度，我們也會看他跟周圍環境的關係，在協助的過程，不會只是透過會談 empower 他而已，我們還會透過可以使用的資源來 empower 他或 support 他..我覺得我們可以用的東西真的還蠻多的，我們會動員的東西也比較多。我真的期盼社會作者可以越來越走出自己的特色和自信。（A09303）

社工和諮詢有不同的著重點，那把你社工都訓練成諮詢的思維，我不知道那只是讓社工更覺得我好像不夠，只有學諮詢才夠，他才是專業，我覺得有這種很負面的效果出來。
(A09198)

四、不是專業背景的不同，而是團體領導者取向與風格的差異

有一位受訪者提到從來不會去區分社會工作團體與心理諮詢團體，認為兩者之間的差異並非來自專業背景或訓練的不同，而是受到帶領者的信念、取向與風格的影響（例如 A14338~A14343）。也有受訪者認為，有些團體適合由心理諮詢帶領，有些團體則是社會工作者的專長，不覺得需要在兩者之間做選擇，兩種專業的團體應是互補與配合的關係（例如 A07006）。

第二節 置身江湖，身不由己：社會工作環境與發展對社會團體工作的影響



臺灣社會團體工作實務領域最明顯的困境是以個案工作為主要工作方式，導致社會工作者越來越不認為帶團體屬於自己專業的工作項目；或者社工對帶於自己團體顯得缺乏專業自信，對團體存有恐懼、害怕及迷思，被既有的認知框架限制；同時，在學習方面偏重團體運作的技巧，忽略團體動力與關係連結的重要性；加上團體工作的專業督導資源不足，組織未提供團體工作發展的支持性環境與資源，政府委託方案的制度的設計不鼓勵社會工作者自己帶團體，於是將團體外包給其他專業帶領，引進心理諮商專業資源進入機構帶團體，社會工作者在團體工作中反而淪為行政或助理角色，導致社會團體工作雖稱為社會工作三大方法之一，卻始終處於邊緣化的位置，甚至有諮商化的趨勢，社會團體工作的專業能力也隨之萎縮與弱化。同時，社會工作實務環境，越來越聚焦在危機處遇與問題解決取向，導致社工缺少足夠的耐性與時間深入與個案工作，個案服務逐漸表淺化，團體工作行政化，整體社會工作環境並不利於團體工作專業的發展。此外，過度分工與制度化，導致跨專業或跨機構之間僅剩下只有分工而缺乏合作，個案工作、團體工作與社區工作也難以相互連結，團體工作無法發揮中介的功能，於是造成服務輸送的斷裂。

壹、築基之難，自廢武功：團體工作實務的迷思或困境

一、以個案工作為主，社工不認為帶團體是自己的工作

社會工作三大方法中，團體工作如同家庭裡中間排行的角色，長期受到忽略，這項的邊緣特質，在三大方法中最為明顯，也最為式微。長期以來，個案工作是臺灣社會工作實務的主要工作方法，在個案負荷量大又無法增加人力時，機構中



的人力和心力都以個案工作為重，當個案工作的時間與品質明顯不足時，更不會思考社工要自己帶團體。同時，高案量讓社會工作者對服務對象的需求掌握有限，社會工作者也越來越難以思考，是否有連結心理諮商資源之外的其他選擇。於是，以外聘心理諮商師帶領團體儼然成為社會工作實務標準化作業流程之一。

我覺得這是蠻嚴重的隱憂，就是我們號稱個案、團體、社區三大方法，但是現在就只有著重在前後，中間的這個好可憐哦，像那個老二，這個老二團體工作就被忽略了。(A10193)

Oo 制度開始之後，我們其實比較多的社工的人力跟心力全部都擺放在個案工作上，我們光在做個案工作這一塊，服務的時間就已經不夠了。然後一部分是我們跟這個個案認識的時間很短，個案對我們的熟悉度也都不夠...反映出來的是社工對於現階段服務的對象到底有什麼樣子的需要，是很難掌握的。...今天團體會請諮商老師來帶，這對我們來講就是已經是一個標準化，像是個既定的事實，(A13030、A13276)

即使團體工作是醫療體系社工必要工作項目，但有越來越多的醫務社工把團體視為例行性工作，很少去思考服務對象的需求與團體目標，於是團體工作越來越形式化，不管案主的疾病特質，都提供相同的團體形式與內容。甚至，團體工作本來是由社會工作者主導，現在卻由其他專業來決定是否辦理團體，弱化了社會工作的主導性與專業性。

現在的社工在帶這些團體的時候，少數會去思考說就是我現在要什麼，我覺得也有蠻多的社工是把它當成一個像例行的事情。...沒有仔細去想說團體的目標是什麼，我要透過這樣的團體達到什麼樣的效果，我覺得現在比較不太去思考這一些事情，就是你看得到很多維持那個形式而已，你會覺得非常的形式化。(A09129、A09135、A09137)

許多受訪者都提到，造成社會團體工作的式微的兩個因素：一是社工自我弱化，缺乏帶團體的信心，另一個則是整個制度氛圍不鼓勵社工自己帶團體，不是社會工作者缺乏帶團體的能力或是專業性不足，才引進心理諮商資源，而是社會



工作者未被要求或被期待需要自己帶團體，甚至認為團體是由心理諮商領域專業主導，社會工作只是輔助角色，自我設限在觀察員、記錄員、助理的角色，淪為行政人員或保母。這顯示出社工不在團體裡，而是處於邊緣位置，社工將團體工作外包給其他專業，機構與組織也不重視發展社會團體工作專業，社會工作者離團體工作越來越遠，也越來越失去團體工作能力。更有受訪者指出，這種缺乏專業自信與企圖心的現象，不只發生在團體工作的發展，也同樣出現在個案工作中，社會工作者認為自己缺乏深入會談的能力，只要和心理動力或家庭動力有關的工作，立刻轉介給其他專業接手，這種做法是允許自己不求進步；更重要的是在當社工時不努力學習精進專業能力，等升任督導時，如何有能力督導社會工作者帶團體，這是社工弱化的惡性循環。

我覺得好像在學習的過程中，不是那麼的要求或是期待社工是可以帶團體的，整個制度或環境的氛圍，除非有強硬的要求，或者期盼今天社工要帶領團體，不然基本上我們覺得帶領團體這個領域，它的主導者好像不會是社工，好像會是諮商領域的專家學者。...可是我覺得今天在服務過程當中我們可以選擇使用資源，這不代表是因為我自己的能力不夠或專業度不夠。...在專業能力的培訓上，社工其實不是這麼有自信與肯定，個案工作也是如此，會覺得我們好像比不上諮商師。(A13282、A13284)

常常在這樣的一個團體運作過程中會看到的，就是社工好忙哦，忙著做什麼，簽到、發便當、給講師費，怎麼搞得自己一點專業性都沒有，因為每次都忙這些事情，都沒有時間去關照這些姐妹的需要。...那專業社工的角色，要怎麼去主導這個團體的角色。(A10091)我都覺得還蠻恐怖的，就是以後臺灣的社會工作團體，難道就是要一直發包出去嗎？發包出去就沒你的事。就算你要找心理諮商師來帶團體，好歹你要看懂人家在帶團體，有沒有符合案主的需求。...我就會覺得這是很可怕的事情，就是當你覺得可以找別人帶的時候，是允許自己不進步，...這樣的話，當你要坐到督導的位置，你敢不敢上去？(A12209、A12292、A12587)



此外，社會工作者不帶團體，也不在團體中了解個案的變化，如何將團體工作與個案工作連結，更無法將個案工作延續到團體工作。這些個案是我們每天在接觸和服務的，社會工作者比起陌生的心理諮詢師則更具有協助案主的優勢。你不自己帶團體，你根本不知道個案在團體發生什麼事情，你怎麼接下來你的個案處遇，你也不知道怎麼跟你的個案工作做連接。...那你要想我們的個案為什麼要來參加這樣的團體，又讓一個陌生人來帶...我說社工真的要自己帶團體。(A11262、A11303)

二、對帶團體存有恐懼和害怕，產生專業信心的危機

從學校教育到實務領域，因為不清楚、不瞭解與不熟悉團體，社會工作者把團體工作視為困難的工作，對團體存有莫名的恐懼和焦慮，對團體充滿失控的想像。越害怕就越不敢帶，越不敢帶就越不清楚如何帶團體。

大家都把團體想得很難，對於團體有失控的想像，我想可能很多人都有這種歷程啦！...可是最近很多社工就是很擔心那個團體亂啊！團體失控啊！那這也可能也很阻礙團體在社工領域的發展跟發揮。(A05092)

我就說你們為什麼對團體這麼高的焦慮，他們就覺得說，這就是很難啊，可是在難什麼，也講不出個所以然，就覺得很難啊。(A12181)

當開始進入團體觀察或見習時，會認為團體動力抽象且複雜，然而相對地，團體中動力多，資源也多，但社工只看到團體動力的複雜性，卻看不到團體動力的資源意義。例如，在個案工作中，社工知道如何打斷個案，但在團體中卻不知道如何處理成員滔滔不絕的自我揭露，害怕去面自認為會招架不住的團體狀態(例如 A13150)。這就是在訓練團體工作者時，因為焦慮和想扮演好領導者的角色，反而容易過度聚焦在團體結構的執行，無法觀察與體會當下的團體動力流轉。受訪者認為領導者的重要學習是了解自己的焦慮，因為過度於焦慮，自己的注意力都在自己身上，一直處在個人的焦慮狀態，於是無法進入團體的成員所出現的動



力現象系統。因此，需要讓領導者進行冒險性的嘗試，因為只有在自己願意冒險時，會變得勇敢，會願意承擔；當領導者願意冒險時，團體成員也會開始嘗試冒險，團體領導者要有胸襟和膽識信任自己與信任團體（例如 A05092）。

有位受訪者更提到，曾經對家防中心找心理諮詢師帶領被害人團體一事提出質疑：社工為什麼不自己帶團體？為何社工如此依賴諮詢師？社工只做行政事務嗎？當社會工作連被害人團體都交給其他專業時產生很大的震驚，看到了社工沒有信心自己帶團體，也沒有信心委託其他社工帶團體。

我們社工出了什麼事情，專業的東西要找別人來做嗎？我們居然得依靠一個諮詢心理師，那我們只做行政嗎？我覺得那個是對我來說是很大的 shock 這樣子。...我就覺得好不可思議，社工沒有信心把長期輔導交由其他社工做，然後要找一個諮詢師來教，..我覺得這是危機，為什麼我們覺得諮詢師會比我們更 qualify 做這個事情。（A9167、A9168、A9171）

團體和個案都是社工的重要方法，不能萎縮到剩下個案工作，但害怕團體失控的焦慮阻礙團體在社工能力的發展跟發揮（例如 A05092）。此外，社會工作者對心理諮詢專業有過度的想像，過度依賴心理諮詢資源，在諮詢專業人員面前自我矮化，缺乏專業自信與自主性，這是社會工作專業的危機（例如 A052022、A10157、A12299）。

三、對團體存有迷思，被既有的框架所限制

社工對於團體有既定的想法，認為一定要含括某些元素才是團體，認為團體要符合標準與原則，或具有深度治療目標的團體，才是團體，例如，有受訪者提到從來沒有思考如何決定團體次數問題（例如 A13231），認為少於八次連續性的活動不是團體，單次性講座或活動不是一種團體，也因為辦不成八次的團體，就把這八次改為單次講座，辦了八次不同主題的講座；或是依循著自己對團體的想像，參考團體操作手冊或指引，把團體活動組合，再包裝具有創意的名稱，這樣辦了很多的團體方案，表面上看起來既豐富又多元，卻未思考服務對象的實際狀



況與需求，也未能串連這些方案發揮更大的效能，當然很難達到預期的成效，社會工作者因此感到挫折。這是社會工作者對團體的框架與迷思（例如 A01713），也成為發展團體工作能力的限制。

四、重視團體運作的技術，忽略團體動力與關係

社會工作者在學習團體得過程，最重視的往往是團體的技術，卻忽略了團體動力的重要性。然而，技術只是符號，如果不在團體情境和動力去考量，這些符號就僅僅是符號；不同的情境有不同回應方式，在這個情境可能是得到一個擁抱，在另一個情境時，卻是接到一杯很燙的熱水（例如 A12526）。團體不是依樣畫葫蘆地把方案執行完畢，不是像套招般在這個活動之後接那個活動，活動本身只是一種觸媒，團體成員進入活動裡面經驗後，與自己產生融合後，產生了新的經驗進而有了新觀念與感受（例如 A1277）。

另有位受訪者提到（例如 A01043~A011046），最近的一個團體分成三個階段進行，每一個階段進行 8 次團體，每階段由不同老師帶領。團體成員反映每換一次帶領的老師，就要重新與團體帶領者建立關係，尤其從團體成員的回饋發現，8 次或 12 次的時間對團體成員來說，是很短暫的相處，但領導者卻覺得 8 次的團體已經發展深入的團體關係，這樣的反應讓領導者反思，自己所認知的團體深度和團體成員的感受竟有如此的落差。同時，這次團體經驗讓受訪者也體會到，活動只是手段和工具，團體目標才是關鍵，並藉由活動去催化關係與動力，關係與動力也會決定活動形式（例如 A12526）；這兩者之間交互運用，慢慢形成團體及達到團體的目標。

五、團體工作的專業督導資源不足

團體工作具有抽象性，需要在做中學，並以師徒制的方式來訓練與發展團體工作能力，但越來越少社會工作者自己帶團體，可以成為師徒制中師傅角色的資源也越來越少，產生遞減效應，得以預見師徒制越來越難以實施或發揮功能。



我覺得帶團體的人少，自然可以成為團體工作督導的人就會少，這其實是遞減效應。...我覺得團體是一門很難教的科目，師徒制其實還蠻好用的，幫忙蠻大的。不過很顯然越來越少人帶團體，然又要期待有這種師徒制的話，我想越來越少人可以成為師傅，這真的是蠻大的危機。(A052032、A052086)

此外，實務工作者的團體經驗往往是學習自心理諮商專業，這也反映了社會工作師資的結構性問題，可以教授或督導團體工作的實務性師資明顯不足；同時，實務場域督導也有其限制，習慣以經驗法則與學習者分享，缺乏理論的對應性，教學與督導的結構性薄弱，如果長期處於經驗性的累積，則難發展為一門學派或專業，就如同練功練到某一個層次，一直無法突破或不知如何精進到更高層的功夫，造成團體工作專業發展的停滯與限制。

有時候督導就比較是經驗法則，但是理論的對應性就會不夠，如果說團體的帶領都一直在經驗法則的累積，其實不太可能形成為一個學門或學派，我覺得這又是另外一個實務的困境。(A10074)

六、組織未提供團體工作發展的支持性環境與資源

團體工作無法脫離組織獨立發展，機構和組織是團體工作發展的重要環境，若組織能夠提供足夠的支持與資源，則有利於團體工作的累積與發展。然而，在案量與評鑑的壓力下，機構與主管不敢要求或規定社工自己帶團體，團體工作外包成為常態，社工在不知不覺中逐漸失去團體工作的能力(例如 A02014、A13126、A13128)。

團體工作在組織中處於邊緣化的位置，即使是醫療系統中也是如此，尤其教學醫院重視研究發展，醫師幾乎不會特別對團體感到興趣(例如 A061313)。至於社會福利機構則是以個案工作與社區宣導為主，將團體工作視為活動方案，在組織中真正能掌握團體核心意義與功能的人很少，更缺乏整體性的思維與視角，將



團體工作與其他工作方法與方案整合。在組織中的工作斷層與人才斷層，很難提供友善的環境讓團體工作紮根發展；而這種斷裂的危機在平時不易顯現，但遇到外部督導與評鑑時則很容易被指認與檢討（例如 A01668、A01671、A01677）。

此外，組織所投注在團體工作的資源也相當有限，組織所規劃與安排社會工作專業訓練往往欠缺團體相關的訓練，督導更缺乏督導團體工作的功力。因為缺乏訓練和督導資源做為後盾與支持，社會工作者會擔心當自己在帶團體遇到挫折與困境時，機構無法提供足夠的支持，導致社工對於團體工作止步不前，甚至感到退卻（例如 A13085）。更嚴重的是，組織未建立引導督導專業成長的機制及系統性督導養成制度，督導逐漸淪為行政化的主管角色，無法提供社工專業的協助，形成社會工作專業發展的惡性循環（例如 A01733）。

貳、社會工作發展對團體工作的影響

一、社會工作表淺化，聚焦危機處遇與問題解決

有受訪者認為整體社會工作環境欠缺帶團體的氛圍，社會工作的問題很多，團體工作只是其中一部分，只是團體更為邊緣（例如 A07034）。社會工作實務聚焦在個案工作，並以危機處遇及問題解決為優先，很少有機會進入長期陪伴或創傷復原階段，社家訪機會減少，越來越不進入服務對象的生活領域瞭解與建立關係，因此很難看到個案後續與長期的發展，看不到個案的變化就不知道如何進行後續服務，形成了惡性循環（例如 A03100、A13329、A13332）。對有些實務工作者來說，習慣快速回應制度的要求，究責性的社會氛圍讓社工優先思考自己是否盡到社會期待的責任，而不是站在案主的立場去為案主設想所需要的服務，這對社工的熱忱和信心是很大的消耗與磨損（例如 A13296、A13297）。於是，社會工作變得制式化，甚至越來越表淺化，專業能力也逐漸萎縮與退化（例如 A01815、A01828）。



二、過度分工與制度化，導致只有分工缺乏合作

有受訪者提到，過去的年代雖然缺乏正式的制度，但非正式的支持很強，正式資源不足是一種限制，但從另一方面而言，當資源缺乏時，反而會覺得自己需要多做一些、責任也更多一些。在現今的時代，強調制度化與標準化，依照制度、規章與程序進行對人的服務，以為這是維持服務品質的方式，卻反而忽略了建立關係的重要性。同時，現在所強調的分工合作，事實上只有分工，缺乏合作，也就是說，分工變成是服務發包，發包之後各自關起門來提供服務，各個專業之間壁壘分明，盡量減少合作以避免溝通協調的麻煩與困擾；所謂的開案指標不再只做為評估之用，也是用來告訴對方這不屬於我的工作，成為責任劃分的工具。此外，過度專業分工的結果反而不利專業的發展，在服務輸送的過程中，很容易就觸及其他單位或專業的界線和領域，社會工作者更難找到自己的位置；於是，社會工作者的眼光變得狹隘，所能發揮的空間有限，更形成服務的切割與斷層。

也許那個時候匱乏，甚麼都沒有，就是正式的制度都沒有，但是非正式的支持非常的強。
現在就是太專業、太專業分工了。(A03141)

現在的分工或者要為了強調專業化的時候，越來越傾向關起門來，不跟別人合作，這樣合作的很不像合作，我們反而跟社區這群人是沒有關係的，只是關起門來在自己的圈子裡面在對話而已...這讓服務有很大的斷層。(A01906)

現代的社會競爭很容易，合作卻反而困難；然而現代社會問題多元且複雜，很難以單兵作戰的方式因應，需要組成跨專業的團隊協力與合作。因此，需要將不同專業組成一個團體，如同團體工作般發揮領導、溝通與協調的功能，催化與促進團體合作，以達到服務的連續性，讓服務網絡發揮應有的效能。(例如 A08296)

三、委託方案的設計不鼓勵社工自己帶團體，

政府以方案委託、服務外包方式節省社會工作人力的成本，然而契約外包有



其副作用，即社會工作的服務以契約為標準，依循著契約規範進行，很少去思考服務對象的需求及服務方案的精神，標準化與契約化的背後所呈現的是社會工作制式化與行政化的問題。

社會團體工作在委託契約中，得以連結專家學者資源進行，社工在案量的壓力之下，且為了核銷委託方案中帶領團體專業人員鐘點費用，幾乎將團體工作外包給心理諮商專業，形成委託方案的設計不鼓勵社會工作者帶團體的效應，更成為社會工作者的一種藉口，越來越少去評估服務對象參與團體的需求及團體的目標，導致社會團體工作的式微，以及個案工作與團體工作之間的斷裂。有受訪者則提出建議，制度具有引導作用，委託方案應將團體工作納入社工的工作，建立鼓勵社會工作者帶團體的機制，例如對於自己帶團體的社會工作者，調整其所負責的案量，以制度增強社會工作者帶領團體的意願，激發對團體工作的興趣與熱情，創造有利於社會團體工作專業發展之環境與氛圍。

我們太多想要用契約、想要外包來節省人力成本，這些所帶來的副作用也出來了。(A09223)
把團體整個外包，外包到根本不大腦思考，我只能說，要不要去觀察一下你的成員可能需要什麼，我覺得好像實務工作者，畏懼團體到後來連對成員團體需求的評估這件事情都省略了。(A10189)

我覺得是制度面的問題，舉例來說，現在如果在方案委託裡面，如果有團體的帶領費用，你外聘的 leader 是拿 1600 元，但是如果是機構中的社工帶領則是拿 800 元，我覺得從制度面來看的話，並沒有鼓勵社工自己帶團體。我覺得如果是從成本上面考量的話，組織當然也不太會鼓勵社工做這個事情，所以團體工作會在社工裡面越來越萎縮，我覺得這還蠻可以預見的啦。...我覺得制度面的設計本來就是有引導作用，如果制度面上規定要社工自己帶團體，就乾脆把團體包在這個工作裡面的話，我覺得社工組織、單位，當然就會在社工的業務裡面，把團體納進去。(A05021、A05030)



貳、學校教育對團體工作的影響

一、學校團體工作課程對團體實務幫助不太

大部分的受訪者提到對大學時代團體工作課程所學印象模糊，認為團體工作課程以知識理論為主，缺乏體驗性課程設計，就算有進入團體體驗，也僅記得自己團體的歷程，對團體工作的了解仍相當有限，通常在實務工作中帶團體才真正開始學習團體工作。甚至留下帶團體是負向經驗，在潛意識裡將團體視為困難的工作。

我覺得對以前團體工作的課真的不會有太深刻的觀念，所以就是說這些東西這些字都看得懂，但是到底在談什麼，我覺得都太模糊，即使上完課上過團體工作，對我來講，真的學習團體工作是在我帶團體開始學的。(A05120)

此外，社會團體工作的抽象特性，讓缺乏實務經驗的學生不容易理解團體工作，尤其三至四學分的課程中，時間往往有限，很難兼顧知識理論與經驗學習。教學所遇到的現實困境是在難以兼顧兩者時，究竟該以了解團體工作的知識為優先，還是引發學生對團體工作的興趣。

我覺得團體工作太抽象了，對於那個沒有任何實務經驗的人來講，要讓他們去理解團體工作，我覺得那真是一件不容易的事。(A05043)

有時候我在思考的是說，學校的團體工作課程到底是要教學生懂團體工作，還是要引發學生對於團體工作的興趣，重點要放在哪裡。...大學部的學生，真的要讓他們理解團體工作，我自己也是覺得好難，通常就是需要讓他們有一些體驗，體驗之後再把理論讓他去對照，但是體驗是需要時間，能夠講的重點就會很有限。(A05046、A05047)

二、學校團體工作或其他課程奠定了實務基礎

有少部分的受訪者認為團體工作課程或其他課程為實務工作奠下了基礎，同



時並未被團體工作的框架限制住（例如 A04008）。有一位受訪者提到，雖然在大學課程中，仍不知道如何組織團體，但在自己當志工的經驗中，發現所學的個案、團體及社區工作確實奠下了基礎，讓自己比其他科系的大學生具有看到更多互動的觀點與能力（例如 A03123）。其次，在團體工作課程中，對其中兩位受訪者影響最大的是團體動力的訓練，不僅開啟觀看團體的眼光，也引發對團體的興趣，持續學習團體動力。即使當時對團體動力不是很了解，但在書寫團體動力學習周誌的過程中，培養了自我整理的能力，成為社會工作專業發展中重要的根基（例如 A061234、A07006）。

三、社工教育不重視團體工作與實務課程

社會工作教育的傳統長期偏重個案工作，團體工作和社區工作都未處於主流的位置（例如 A12334、A0117）。尤其，社會工作教育受到社工師證照制度的影響，為因應社會工作師考試規則，將團體工作改為三學分的課程，有些學校因而將原有的團體動力課調整併入團體工作課程，縮減了團體工作的相關課程，社會工作高等教育為因應考試的需求，逐漸犧牲了經驗性或實務性的學習。此外，大學課程為了學程化發展，壓縮了其他課程的開課空間，課程規劃因此失去多元性（例如 A11065~A11082、A10019~A10023）。社會工作高等教育負有儲備社工的能力及建立社工專業認同的任務，然而，社會工作教育制度出現嚴重的失衡，社會工作教育弱化導致整體社會工作專業能力的弱化，造成整體專業發展的阻礙與困難（例如 A09210~A09212）。

四、團體工作課程存在教學與學習的困境

目前大學社會團體工作教學內容與方式包括教授概念與理論、團體規劃與設計、團體實作體驗、學習撰寫觀察紀錄與帶領團體紀錄、分組進行團體並將團體歷程錄影討論等，然而若要落實這些學習項目，除了三小時課程時間，還需要搭配課外的時間討論與演練團體。這樣的教學結構是考量大學教育除了三學分的必



修課之外，很少開設團體相關課程，團體工作課程可能是學生唯一正式學習團體工作的機會（例如 A10024），期待學生能在這僅有的課程中充分學習。

有關社會團體工作教學最大的困境，是同時要兼顧課程理論架構和體驗學習。要協助學生準備社工師考試和訓練實際會帶團體，是兩種不同教學方向，加上團體動力訓練調整併入團體工作課程，可以運用的經驗性團體時間更為有限，教學者常常在兩者之間產生掙扎和取捨（例如 A10018、A10019）。其次，課程設計最普遍的困境是如何讓學生有團體經驗，然而現有教學教材的實務性不足，曾經嘗試過不同教學方式，仍覺得學生的團體體驗相當有限（例如 A10037、A11186）。即使想與社會工作實務機構合作，安排學生進入實務場域見習，但辦理團體的機構有限，加上學生人數過多，無法允許所有學生都能夠參與（例如 A10239）。不過，在研究所課程中，相對地學生人數較少，得以安排研究生到實務領域實際帶領團體，並將帶領團體經驗寫成小型論文發表，其主要目的在於讓社會工作系的學生敢帶團體、會帶團體，並彰顯社會工作具有團體工作的專業素養與能力（例如 A10204~A10207）。由此可知，團體工作知識建構、實作體驗與實習要能札下根基，學校教授需要投入相當大的心力與工夫。

此外，教授團體工作的老師不盡然有團體實務經驗，團體工作教育缺乏有團體實務經驗的師資，至於有實務經驗的師資，卻往往是經驗取向，缺乏教學技巧與結構，難以協助學生進行經驗與知識之整合（例如 A11096、A11103、A10008、A10011、A10012）。具有實務經驗師資缺乏或教學能力不足，反映了社會工作教育未積極培養團體工作專業人才的問題，更顯示了整體社會工作環境不重視社工實務能力培養的結果（例如 A01431~A01433）。

五、對學校社會團體工作教育的建議

（一）以提高對團體的興趣為教學目標，並增加學生實作機會

若學習者對團體工作感到恐懼、缺乏興趣，很難進一步發展團體工作的能力，



因此有受訪者認為學校社會團體工作課程的教學目標，無論以考試或實務為導向，都應首重激發學生對於團體工作的興趣，以開啟進入實務領域後能夠持續學習團體工作的動力。

我覺得制度是可以有一些引導作用，所以政府在方案委託上面是不是有一個引導性，就是說如果社工身上背了太多的個案，他是沒有心力做團體工作的，所以要把團體工作放在社工服務裡面，在工作量上面是需要做調整的。我還想到的是學校層面，能不能激發出學生對於團體工作的興趣，還是學校的團體工作的課程反而造成學生有一種莫名的恐懼。

(A05040)

此外，為增加學生團體實作的機會，可以鼓勵學生主動參與各種團體，並重視學生每次參加團體的經驗，提供充分的討論與督導，讓團體經驗連結知識理論。若只是依賴團體工作必修課程來學習團體是遠遠不夠的，教室即是一種小團體的原型，老師和學生在課堂中一起工作，因此建議在其他社會工作課堂中廣泛運用分組討論，小組的運作則是團體工作的應用，將團體工作方法融入各項課程教學之中，例如任務性團體可納入社會工作管理課程深化學習，讓社會團體工作方法貫穿社會工作相關課程，讓學生有持續運作團體的機會，更可靈活地將團體工作方法運用在生活世界的各種團體之中。

那個班好大，我就用團體工作的方式教他們，把他們分成小組，透過團體的分享，發現大家都經歷相似的歷程，也在這過程中找到一些答案，他們也夠開放。...我在想社工的學生要怎麼學團體，光是在團體的課程中是不夠的，而是在其他課程中的分組討論中懂得怎麼進入團體及分工討論。(A02044)

(二) 加強學生意識經驗的整理，強化自我覺察與自我成長的能力

有受訪者提到在大學實習或實務工作階段，有機會從自我覺察、自我探索到整理自己的生命經驗，從自我瞭解中增加生命的厚度與豐富性。生命是短暫而有限的，然而現在學生對自己的人生與未來缺乏想像，建議大學社會工作教育應強



化學生認識自己以及對未來的期待，當找尋到生命的意義時，才會成為有靈魂的助人工作者，助人專業才能充滿熱情與使命感（例如 A03129~A03131、A01427、A01479）。

（三）培養與增加具團體實務經驗之師資

實務工作者進入大學教學，可以運用實務經驗與能力的優勢，協助學生統整社會工作各科的學習，整合個案、團體、社區、研究法，產生知識與經驗的內化，發展個人化的知識系統，作為後續專業發展的基礎（例如 A03129）。

然而，臺灣社會工作者的臨床與實務能力越來越弱化，實務社會工作的師資嚴重不足，實務型師資缺乏的困境和社會工作領域缺少實務型的博士有其相關性，相較心理諮商博士課程的訓練偏重高階的治療或諮商技巧，社會工作博士則以研究為核心能力，導致社會工作實務性課程需要借重實務領域師資的資源，然而即使有具實務經驗的師資，其概念化和結構化能力有限，僅以經驗法則教學，較難以有效地協助學生進行整合課程的；實務型博士經過博士課程的訓練，強化結構化與概念化，則可彌補經驗取向的不足。因此，實務型博士是實務發展與深化的重要資源，並且需要社會工作高等教育認同培養實務型博士的重要性，將其列為社會工作教育及系所發展方向之一，同時學界與社工專業團體需要共同合作，才能有系統地培養社會工作實務與教育人才，以達到專業傳承與深化發展的目的。

臺灣的社會工作老師沒有一個是臨床老師。所以在臺灣做臨床的人本來就少，現在開始有一些臨床的東西去進入社工系，但是我會覺得還不夠豐富，臨床社工在臺灣的發展我覺得還是要一段時間。..我覺得學校的態度跟價值觀還是很重要，他們有沒有把這項發展視為社工系的發展方向之一，我覺得應該是有很影響的。(A05024)

我們的博士班的教育訓練太少實務型的博士，我們太多研究型的博士，你看哪一個博士班會教實務型的博士。這跟我們的高等教育很有關係，比較是訓練研究政策取向的博士學生，比較少訓練那個實務型的，這就是我們跟心理諮商的差別，心理諮商的博士是很實務取向的，就是要不斷地做個案、帶團體、做督導才能成為博士。我覺得要培育社工實務型的博

士是很重要的。(A11207)



參、團體工作發展的重要措施或制度變化

即使社會團體工作發展存在著一定的限制，也遭遇相當的困境，然而，在實務領域的實際需求與相關團體與人士的推動之下，也悄悄地發生了變化。

一、專業團體提供團體工作訓練的平台

臺灣失智協會為培養老人團體工作的專業人力，提供專業人員老人團體工作訓練與督導的平台，參加受訓之後，需要在實務領域中實際帶領團體，以團體工作的方式提供服務，並會在帶團體過程中提供督導與認證。這個團體訓練平台提供類似師徒制的基礎與資源，鼓勵社工發展與強化團體工作的能力（例如 A04201）。

此外，在我擔任實務機構外聘督導的期間，也看到了社會團體工作發展的一絲曙光。曾經有兩個機構主動連繫我，希望針對他們所辦理的團體方案進行團督。其中一個機構，主動規劃三次團督，第一次是回顧過去團體的經驗，並構思今年度的團體方案，第二次是實際帶領團體前的準備，第三次則是團體結束後的檢討。這個機構的社工員年資都在七年以上，也有一定的團體經驗，可惜的是在團體進行前人員流動，導致原來規劃團體者離職，由新到任社工接手的狀況，再次調整團體得架構，較難評估這三次團督對團體進行的幫助為何。而另一個機構，我有較長的時間與機會陪伴他們進行兩個團體經驗。第一年，是由從未帶領團體的社工擔任領導者，因為機構支持，提供督導得資源，讓社工從對待團體缺乏自信而逃避帶團體，到對自己帶團體的成效不滿意但願意繼續嘗試，一直到第二年，這個社工勇敢嘗試帶領十六次的團體，並將團體紀錄做成逐字稿，只為了經驗過去年代紮實的訓練，這令我相當感動。即使實務社工害怕帶團體、對團體有著特定的想像，而缺乏帶團體的自信，但是一旦有督導資源，有支持的力量，都可以喚



起他們對社會工作的熱情與學習的動力。

二、在政府委託方案中規定由社工帶團體，以制度引導專業發展

在衛生福利部所規劃的家庭福利服務中心方案中，補助有三名社工人力，且規定該方案每年要辦理兩個團體，一次需要由社會工作者自己帶領，另一次則可以連結專業資源。在方案發展的初期可以借重心理諮商專業的經驗，但若由社工自行帶領，其評鑑的分數會高過外聘專業人員帶領。其次，家庭福利服務中心方案的團體形式並非治療取向，而是與生活結合的團體，團體中的成員須有一定比例是家庭福利服務中心所服務的個案，讓個案工作連結團體工作，發揮相輔相成的功能。此外，為了培養團體工作的能力與人才，由實務取向的師資提供社會工作者系統性的訓練，讓社會工作者有帶團體的意願、動力和勇氣。除了家庭福利服務中心方案，在審查聯合勸募補助的方案時，若有補助人事費，亦會要求由社工帶團體，不再補助團體領導者的經費。這是以制度來引領改變，突破團體工作發展的困境，以提升社會團體工作的專業能力（例如 A11231~A11242）。

肆、從過去的美好年代：匱乏簡樸中的美好純粹

本研究訪談實務始於 1970 至 1990 年、1990 至 2000 年及 2000 年以後三個時期之不同團體工作模式的社會工作者，以深化不同發展階段的變異性。整體而言，臺灣社會團體工作長期以來係以醫療與交互模式為主流發展，同時在這三個時期進入社會工作實務的受訪者，所接的學校教育內涵與學習歷程，都存在著高度的相似性。然而，在整體社會工作環境與督導的方式，則展現了差異性，特別是 1970 至 1990 年、1990 至 2000 年兩個時期的受訪者都提到過去的美好時代，究竟這個美好時代發生了什麼？又是什麼造就了這個美好的時代？

過去的年代，制度與專業發展都不如現在完整，可以運用的資源也有限，然



而看似匱乏的年代卻是美好的年代；因為不足，所以每個人都願意多做一點，非正式的支持很強大，也因為大家都不熟悉，所以需要共同合作才能達成目標（例如 A09086、A03141）。因此，匱乏的年代在某種程度上有助於發展獨立性，社會工作者變得能幹且應變力強，需要靠自己解決的問題很多，也很容易找到自己的位置（例如 A03141）。

在臺灣各地家庭暴力暨性侵害防治中心成立初期，是保護性工作法制化的草創階段，當時家庭暴力防治法剛上路，學校老師、社工系教授、警察，甚至檢察官和法官都不清楚何謂保護令，在家防中心擔任社工員的我常接到詢問的電話，或者需要代表出席相關法規的討論會議。尤其依法規須建構的相關制度，如保護令的執行程序、保護令調查制度、監督會面交往制度、專家證人制度等，都是新的制度，即使有可參考的資料，也無法完全適用，甚至找不到參考資訊，在制度建構的初期，臺北市家庭暴力防治中心花了相當的心力蒐集國內外最新的資料，擁有最完整的資訊和第一線實務經驗，也被期待扮演制度建立者的角色。於是，社會工作專業在這樣的保護網絡和系統中，佔有清楚而重要的位置，可以是服務輸送者、資訊提供者、主導者、倡導者、監督者、創造者，更具有串連起各個系統的功能。社會工作者既主動又有熱情，就在這樣的氛圍中建立起專業自信，並創造制度。更重要的是家防中心承擔起婦女保護網絡社會工作人員培訓的責任，須規劃辦理全臺北市婦女保護社會工作人員的訓練，訓練的形式是多元的，包括課程講授、個案討論、工作坊及團體，主題含括家庭暴力、性別議題、家庭工作、家族治療、自我探索與自我成長、督導、壓力管理等，對專業發展的投資是慷慨而充足的。尤其，在社工人員自我探索或家庭溯源團體中，網絡中的婦女保護社工放下了專業的角色，以「人」的樣貌在團體中相互了解與支持，培養出不同於工作場域的另一種姊妹情誼，所以即使不屬於你的職責的範圍，但可以協商並互相幫忙，我知道當我負荷不了時，有人會伸出援手。這樣的情感既深且遠，甚至一直延續到現在，成為我專業與人生路途上的重要夥伴。



這和現今專業化與制度化的狀況有很大的差異性。過去的年代，制度、專業發展與資源建構都不如現在完整，可以運用的資源也有限，看似匱乏的年代卻是美好的年代，因為不足，所以每個人都願意多做一點。制度化帶來好處，但也出現限制，越來越制度化，越來越多的表格和標準化程序，佔據工作空間與壓縮了實務彈性。專業分工精細，各自在各自的系統中工作，導致彼此壁壘分明，甚至服務片斷化，尤其整體社會究責式的氛圍讓保護網絡中的各個系統變得自保，助人者求生存的需求與案主的利益發生拉扯與權衡，生存的壓力讓彼此無法信任與合作。此外，制度越來越完善，社會工作者只需要使用這些制度，制度或方案只是操作性的工具，不再花心力去了解為什麼需要這個制度或方案，它的緣起、意義與發展過程，更不需要去思考其他作法的可能性，人被制度化，SOP 帶領人，而非人創造制度，反而侷限了自己的功能。究責式的環境讓社會工作會以危機處遇與問題解決為主要工作，專業能力也越來越萎縮和弱化。就如同古早的年代，還沒有什麼交通工具，得用雙腳走很多路才能到目的地，於是雙腳的功能很好，生存的本事強大；慢慢地開始出現各種交通工具，雙腳就一直在退化。這也是我在這個研究裡很深的感慨。

此外，實務場域中社會工作者對團體工作的退卻，讓我看到社會工作專業化過程的茫然與困境。周遭的社會工作夥伴對社會工作專業相當發展具有相當的熱情，但話題總繞著批判其他專業(如醫療、公衛和心理諮商)，至於社會工作專業是什麼？從來不在討論範圍。因為我們對於社工專業核心價值與能力的茫然，讓我們說不清楚自己的專業立足點，而以批判其他專業做為區隔「我」專業和「他」專業。但是，公衛領域的人社區工作做不紮實，就代表社會工作的社區工作做得好嗎？很多專家學者或實務工作者都會談社會工作專業發展的問題，卻很少人去碰我們的專業自信、認知不足的議題，即使提到了，總是在表面層次檢討教學與實務體制，很少從脈絡裡真正深入地瞭解社會工作者拱手將團體工作讓給其他專業，長期在外圍觀望導致陌生和認知不足，越陌生就越缺乏自信進行團體工作，



越不敢接團體，就越容易依賴其他專業來運作，其他專業就把團體工作運作成該專業擅長的樣子，社會工作者也就越來越對團體工作陌生了。

過去美好年代的師徒制學習，沒有太多的理論與學派，多的是土法煉鋼，專注重踏實地磨練基本功，不會練到一半，碰到瓶頸就轉向另一個取向尋求解決與突破；早期的社工常常是十八般武藝樣樣都要通曉，為了學習和工作而單純地接受訓練，也較願意利用下班或假日時間學習，像海綿一樣不斷地吸收，於是札札實實地練就一身好功夫（例如 A14447）。即使在專業尚在發展的年代，這些訓練都奠下重要的根基。當年社會工作訓練的形式是多元的，對專業發展的投資是慷慨的，甚至以成長團體的方式探索自己和增進彼此的了解，進而產生夥伴情誼，在訓練的過程中，社會工作者放下了專業的角色，以「人」的樣貌在團體中相互了解與接近，培養出不同於工作場域，另一種深刻又真實的姊妹情誼。（例如 A01479、A01502）

隨著現代化發展與社會變遷，現代的社會講求快速與便利性，社會工作所面臨的問題變得多元而複雜；在意識覺醒之下，服務的案量也持續增加，案量多又要講求快速之下，社會工作者失去練基本功的耐心與資源，訓練模式也傾向問題解決與具體技術的認知學習，導致社會工作越來越表淺化。此外，當進入了制度化與專業化年代，過度分工與制度化之下，社會環境反而無法提供過去美好時代的人性化與彈性化的服務（例如 A062075）。尤其，在高案量與新管理主義的影響之下，壓縮了師徒制或系統性學習的空間（例如 A062081），社會工作者所能依賴的是標準化流程與程序，只能循著既定的路線生長，進行安全而保險的服務，於是視野與思考受到限制，專業能力也逐漸弱化（例如 A03144）。有許多受訪者都很懷念過去匱乏年代的美好，也感慨於專業化時代所造成的限制，需要為社會工作者專業養成盡一分心力的能量，建立屬於這個年代的師徒制度，讓社會工作專業有所傳承及永續發展。

所謂的美好年代，我躬逢其盛，有搭上車，那是百花齊放的那個狀態，那個年代，沒有太



多的制度，但是每個社工都願意投入在這個領域裡，不太會的去問什麼加班啊。不斷的在演練、練習，就是只對這個工作是抱有信念的。只能說在那個時候，大家就是很單純吧！笨笨的，有人學，有人跟啊，不斷地督促，可是很多的紮根就在這個過程裡。(A14447)

然而，我對於過去年代的美好也有著反思，過去的美好記憶與懷舊的情感，容易將過往的一切理想化，社會工作者需要對身處時代的社會變動有更高的敏感度與觀察，隨著身處的時代繼續前進。現在身處的時代是任何事情的發展都快速的年代，Intel 前總裁 Grove (Andrew S. Grove) 甚至將其稱為「十倍速時代」--一個機會和威脅都以十倍速來臨的時代(王浩威, 2013);然而生存在這個世代的人，大部分都沒有發展出同樣速度的應對模式，更失去了過去年代的互相協助與分工合作的資源，個人需以單兵作戰狀態面對新時代挑戰。因此，我們所需要的不是沉浸在過去的美好，而過去時代所擁有的美好轉化成為一種能量，產生新的眼光與能力，以因應新的變化與挑戰，共同創造另一個美好年代。





第五章 新的意義與理解：臺灣社會團體工作專業發展的圖像

在詮釋分析過程中，我沉浸在文本中，將意義置於脈絡中理解，與其不斷對話，以研究的先前理解之意義單位為再理解的基礎，經由持續地對於部份／整體間交互關係的理解，來來回回地循環，顯現與產生新的意義與事理，以成就整個理解。

經驗本身是一個歷史性的存在，我的一切經歷過的經驗都變成理解本身，也就是說，當我有一個經驗展現，接著又另一個經驗產生，使得我理解過去的經驗，這理解又轉為另一種理解。在這來來回回的詮釋循環中，我對文本有了更深的理解；這即進入反思的深描詮釋，理解透過理解自身，以整體的方式回首觀看以前所看到的事理，產生了嶄新或深層的經驗與意義，而成就了詮釋。

我帶著這不斷返回自身後所得到的理解，再回頭觀看臺灣的社會團體工作，可能是一種比對，或是一種位置；於是，研究的題材、人和研究的情境，構築了一個豐富的學問之生活世界，整個人參與及沉浸這個實存情境的總體裡面（林安梧，2003），在與其熟悉之中，逐漸產生一個心靈指向，心意初動時，看見了發展的方向。理解打開了我的世界，擴展與豐富原有的視域，並逐漸產生嶄新或深層的觀點、經驗與意義，因而發現與構築出臺灣社會團體工作發展的圖像與特色。

首先，臺灣社會工作者學習團體工作的歷程，是從社會工作學校教育開始，包括團體工作課程中的團體實作或體驗或實習時的團體工作經驗，其他尚有擔任志工或工讀時的團體工作學習，但大學團體工作教育所奠下的基礎有限，最主要的學習是發生在實務工作場域，在實際接觸團體中學習。其中，在醫療體系或部分社會福利機構，團體工作是必要的工作項目，但也有是因政府委託方案中規定須要以團體方式提供服務，於是在督導的要求下開始帶團體，並且在與服務對象的工作過程中體會到團體工作具有個案工作所無法達到的功能。

其次，在實務中學習團體工作的歷程中，並非所有的機構都配置有充足的督



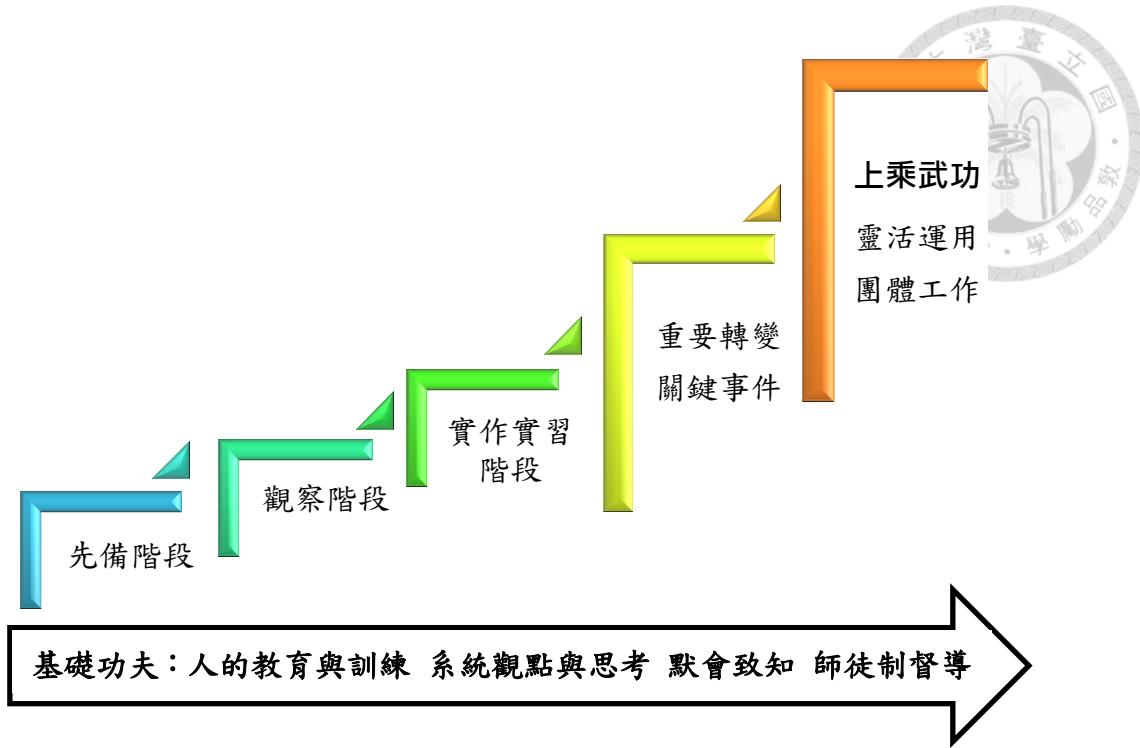
導資源，因此自己參加訓練或自主學習成為一種學習模式，也有是運用同儕督導方式互助學習，比較幸運的，則在師徒制的結構下有系統的學習。不論以何種途徑或資源學習團體，社會團體工作專業的養成需要漸進式的學習進程，從參與團體、做為團體成員開始，增強自我探索與覺察的能力，並在觀察者位置訓練團體動力的眼光與功力，再進入團體跟著督導做中學，最後則由自己完成團體的帶領。在學習的歷程中，若有完整師徒制的貼身式訓練，學習者較容易找到專業成長與累積的方法與方向，因而產生對團體的熱情，甚至喜歡團體工作甚於個案工作。而這有系統性的學習環境發生在過去的美好年代，過去的年代雖然是制度與資源匱乏的年代，但卻是可以紮實與單純投入學習的美好年代。

再者，有關臺灣團體工作實務的困境，最顯著的是實務領域以個案工作為主，社工不認為帶團體屬於自己專業的工作項目；或者社工對帶於自己團體顯得缺乏專業自信，對團體存有恐懼、害怕及迷思，被既有的認知框架限制；同時，在學習方面偏重團體運作的技巧，忽略團體動力與關係連結的重要性；加上團體工作的專業督導資源不足，組織未提供團體工作發展的支持性環境與資源，政府委託方案的制度的設計不鼓勵社會工作者自己帶團體，於是將團體外包給其他專業帶領，引進心理諮商專業資源進入機構帶團體，社會工作者在團體工作中反而淪為行政或助理角色，導致社會團體工作雖稱為社會工作三大方法之一，卻始終處於邊緣化的位置，甚至有諮商化的趨勢，社會團體工作的專業能力也隨之萎縮與弱化。此外，在臺灣整體社會工作環境中，社會工作教育不重視團體工作與實務課程，甚至在因應社會工作師考試及課程學程化之下，縮減了團體或實作的相關課程，團體工作的必修課程為學生學習團體的唯一機會，並且團體工作課程時數有限，教師無法兼顧建構知識架構與實際運作與體驗團體兩種目標的學習，形成團體工作的教學困境；更重要的是，社會團體工作教育長期受到美國的影響，可說是依賴美國的社會團體工作知識體系而發展，缺乏本土化教材與實務性師資，使得臺灣的社會團體工作的發展自大學教育開始就從未生根著地。另一方面，社會



工作實務環境，越來越聚焦在危機處遇與問題解決取向，導致社工缺少足夠的耐性與時間深入與個案工作，個案服務逐漸表淺化，團體工作行政化，整體社會工作環境並不利於團體工作專業的發展。此外，過度分工與制度化，導致跨專業或跨機構之間僅剩下只有分工而缺乏合作，個案工作、團體工作與社區工作也難以相互連結，團體工作無法發揮中介的功能，於是造成服務輸送的斷裂。

更重要的是，在研究中發現了系統觀點是社會團體工作與其他專業區隔的重要獨特性。立基於人在情境中的系統觀點，社會工作的團體概念更為廣泛與多元化，團體工作不只是對服務對象的工作方法，也應用在督導、行政管理與職場互動、社區組織與社區工作，甚至實踐社會改革的目標。這是社會工作團體的獨特性，更是與其他專業的團體之重要區隔。同時，在研究中也發現團體工作、個案工作與社區工作三大方法的關係：個案工作是了解服務對象的重要基礎，若能連結個案工作、團體工作與社區工作，就能整合所提供的服務，讓社會工作三大方法產生相輔相成的效能。也因為團體工作與個案工作、社區工作的關聯性，社會工作團體連結著生活經驗與社會環境，較其他專業有更為多元的途徑接觸、熟悉與了解服務對象。因此，社會團體工作應返回社區與社會性的根源，強化系統觀點的本質，以此為立基點著力與發展，在各種專業學門競相發展的過程中，為社會團體工作找到屬於自己的出路與位置。



在本章節中，為更深入描繪與勾勒臺灣社會團體工作發展的重要圖像、經驗與特色，將分為社會團體工作的專業養成歷程、默會致知與社會團體工作、系統觀點與社會團體工作等三大部分來呈現社會團體工作不同的面向與新的意義。

第一節 如何成為團體工作者？社會團體工作的專業養成歷程

李憶微（1989）的研究指出，社會工作者的專業自我是循著四個階段的脈絡前進：第一階段為就讀大學時的專業品味培育、專業心態整理期；第二階段為初入工作世界一至三年的學習嘗試期，這個時期又分為開始工作第一年的焦慮、壓力及茫然混沌狀態，以及工作第二至三年時，因為逐漸熟悉工作內容、環境與方法，有照章執行的順利，但缺乏省思；第三階段為工作四至八年的勝任運用與瓶



頸期：勝任工作任務，發揮功能，對於理論技術有所領會與掌握，但對於助人專業的有效性及角色認同產生疑惑；第四階段為工作後九至十年以後的省思、拓展、醞釀期：在於擴大知識及其範圍，並在不同場合從事驗證的行動，企圖發展出個人認為有效且能結合自我特質與專業認同的實務經驗。由此可見，社會工作專業養成的過程，必先經過學生時期的學習階段，並經由實習階段初次體驗實務情境的多變性，然後進入實務場域，經歷不斷嘗試錯誤、反思與再學習的歷程，逐漸地將理論概念轉換成實務知識，並融合自身的行動經驗，從實踐中建構出自己的專業觀點，且在這過程中，助人者的自我與專業自我之間不斷整合與相互協調，進而發展所屬社群文化的專業認同。

社會團體工作鑲嵌在社會工作專業中發展，也循著相同的路徑培養專業能力。因此，社會團體工作的專業養成歷程首先以知識性的學習為主，再配合部分的團體運作的經驗，讓學習者瞭解團體工作的主要輪廓。有些學習動機較強或對團體工作較感興趣的學習者，則會運用實習、學生諮商輔導中心資源、擔任志工等機會或自行報名參加團體，以獲得較完整而深入的團體互動經驗。此外，社會工作者學習團體工作的過程中，往往缺乏督導或系統性的學習，在片斷而模糊的學習歷程中建構有關團體的認知，並依循著這個模糊的架構來運作團體；於是在帶領團體過程中，很容易感到挫折但又不知道這挫折是如何產生，或者被一些似是而非的規則綑綁住，難以使力與施展，而逐漸失去專業自信，覺得團體工作是一件困難的工作，很多團體學習者也就在這過程之中陣亡了，而所引發的副作用則是在往後專業發展的路途上走得更為顛簸與艱苦。因此，本研究在詮釋與理解過程中整理出社會團體工作者的學習歷程，作為學生或新手社工學習的架構與指引，並提出「人」的教育與訓練對團體工作專業養成的重要性。

壹、學習社會團體工作的歷程

學習團體的歷程或訓練團體工作者是一個漸進的歷程，從團體成員、觀察員、



協同領導者到成為領導者，從「個人化行為」到「團體的角色行為」，每一個階段都有不同的訓練目的，這循序漸進的歷程是為了讓團體工作的能力能夠逐漸地累積與增強。剛開始進入團體時，從觀察員開始學習，當越來越能掌握團體動力後，可以嘗試擔任協同領導者，此階段是學徒式的協同領導者，既是協同領導者，也是團體成員，在協同領導者和團體成員的角色之間來回地整合，並持續地跟著領導者學習，以展開下一階段領導者角色的學習。其次，知識學習是貫穿每一個階段的要素，但理論的運用樣貌與比重則在不同的學習階段，有不同的領會與展現。此外，另一重要的學習則是團體中的角色如何與社會工作者這個人連結、如何與團體中的現象連結，又如何去解讀這樣的團體動力現象，並在這樣架構下，逐漸地整合個人的經驗，進而形成個人的知識。

一、第一階段：先備階段

先備階段或準備階段包括知識與經驗兩部份的學習。第一部份是知識與概念的學習，以建立團體基本概念之初步瞭解，形成團體工作的架構，同時也為社會工作師及相關考試奠下基礎；另一部份則是團體的實作體驗，其目的在於引以團體成員的角色進入團體，在團體中探索自己的經驗、整理自己、了解自己，進而接納自己。同時，如果沒有成為團體成員的經驗，則會很難了解團體成員的感受，更重要的是，做為成員的經驗可以引導學習者去思考擔任領導者或協同領導者時該做些什麼。因此，以團體成員角色參與團體是團體工作者養成的重要訓練。

然而，在這個學習階段，往往呈現出理論與經驗的分化，亦即理論是理論、經驗是經驗，造成學習的困境。同時，團體中自我瞭解與探索過程，可能會產生苦痛的感受，甚至讓學習感到困惑或混亂。如果無法在這混沌的過程中找到意義，很容易對團體經驗產生退卻，或者可能捨棄經驗轉向知識層面的學習，但若學習者連相關的知識與概念也無法運用自如，則會更加深學習的挫敗感，甚至中斷了團體工作的學習，因而流失掉一群團體工作的學習者。

Shulman (1999) 提出了「恐懼團體症候群」(fear of groups syndrome)，即是



描述團體工作者對於團體的害怕與不安，並形容這種負向情緒存在於大部分新手社工員學習過程的普遍現象。學生或新手社工員對團體的擔心包括擔心對團體失去控制、擔心團體成員展現過度的敵意、擔心團體成員難以控制的抵抗、擔心團體成員過度依賴團體工作者、擔心團體無法融合以及擔心機構會評斷團體工作者能力不足。學生對團體的負向情緒主要來自害怕失敗，也可能是受到過去團體社交情境中的不舒服或自己作為團體成員時的困難處境的影響，更可能是源於對團體動力和工作者角色的誤解，即學習者常認為團體領導者需要為團體負起全部的責任。

在這個階段，督導或教導者需要了解學習者對團體的恐懼，並運用對潛在擔心的認識做為進入團體的準備。學生或新手社工對於團體的害怕應被視為正常的現象，且需要對團體工作者就是要對團體無所恐懼提出質疑，鼓勵學習者表達對團體的恐懼，協助學習者反思這些過去的團體經驗，這和尋找學習者的優勢與正向動力是同等重要的。學習者與督導者需要運用自我覺察及運用自身，經由開放地分享對團體工作的焦慮，學習者與督導者的自我覺察都會在這過程中獲得增強；當這些擔心可以表達，學習者與督導者則更能夠尋得處理這些不安的對策。學習者的團體工作能力可經由穩固的教育與支持來培養與累積，以促進社會團體工作專業實務的成長與前進。

二、第二階段：觀察階段

在觀察階段，除了繼續理論與知識的學習之外，更重要的是開始以觀察的學習來進行知識與經驗的整合。在觀察的訓練階段，其目的在於訓練對團體的觀察與解讀，不但要看到團體中的個體，也要看到團體整體。這是一個團體領導者很重要的功夫。因為社會工作幾乎都是從個案工作開始，很多團體工作者缺乏對整個團體動力的觀察與解讀，所以當進入到團體時很容易看到的是個別的個體，缺乏團體整體的眼光與觀點。其次，團體動力有其明顯可見的部分，也有其容易疏忽或視為理所當然的部份，有起伏在意識的層面，也有隱藏在潛意識的面向，團



體中的角色功能，需要搭配團體中的情境、動力現象來解讀，細膩地洞察與體會人在團體中行為與情感的變化。此外，觀察含括觀察他人與自己，觀察者自身也是一種團體動力，會對團體產生作用與影響；對團體工作者而言，越能了解其動力因素，則越能掌握其流動與發展。

至於，在這個階段的學習常常出現的狀況是流於表面或內容的觀察，或不知如何將抽象的觀察具體化與概念化，因此需要督導或老師在觀察學習中協助與引導，運用既有的知識架構進行概念化，逐漸形成與發展對整體的觀察與解讀，以培養學習者在參與團體的同時仍保有觀察的能力。

三、第三階段：實習與實作階段

為了持續進行知識與經驗的整合，並有更深度的學習，學習者開始進入協同領導者和團體領導者的學習，此階段的督導甚至會進入實際場域觀察、帶領或指導學習者。

協同領導者的學習重點是一邊參與、一邊觀察，並覺察自我內在歷程與團體動力系統如何交互影響。這和團體觀察員不同的是，協同領導者是進入系統之中進行觀察，此時不僅是團體動力的參與者，也是團體動力的觀察者，整個人的身心都是進入團體之中學習如何一邊參與又一邊觀察；自己的個人動力系統要與團體融合，同時接受到整個團體動力系統對自身的影響，跟隨著這個動力現象，學習如何去影響團體的動力系統，並在行使這樣能力時，仍保有觀察的能力。在學習擔任協同領導者時，團體的領導者就如同教練的角色，具有指導學習的功能，協助協同領導者逐漸成長為獨當一面的團體領導者。

至於團體領導者的學習重點，則是能同時觀察、參與、介入和運作團體；此階段的學習循著兩條軸線發展，一個看懂團體動力現象，另一則是在團體裡如何穩定自己，知道如何運用自己的角色功能和權力。做為團體領導者要把注意力轉移到成員身上，而不是只有在自己身上，這是成為團體領導者的重要關卡。放下對自己表現的執著，而帶著自身的觀察、參與、感受來領導團體，此時參與、觀



察、領導是同時發生，亦即團體領導者的觀察、參與和干預的能力是同時並行的。在這個時期，團體領導者的課題是在不同的挫折、摸索、挑戰和孤單之中前進，在不確定中，安放自己的位置，準備好自己與團體成員融合和工作，逐步地建立內在的自我肯定與權力，如此才有能力協助團體成員找到自己的位置。如果團體成員也從中找到自己的位置，就會安定下來，而能產生更多的空間思考自己的需求，進而讓團體發揮真正的功能。

這三個階段是學習團體工作的基本進程，如果不確定有是否有這樣的學習空間與資源，或者機構可能缺乏資源或對團體工作的認識，學習者仍可以依照這樣的進程，自己安排與學習，按部就班地培養自己成為獨當一面的團體工作者。在這過程中，會越來越清楚自己的不足與需要，並知道可以從哪一個階段開始學習。

貳、「人」的教育與培養對團體工作專業養成的重要性

在社會工作專業的養成聚焦在知識和理論的發展，尤其在速成的學習氛圍中，長期缺乏「人」的教育與訓練，形成專業與社工這個人彷彿是切割的兩部分。社會工作專業養成教育缺乏有關「人」的培養，這深深影響著社會團體工作者養成與專業發展。人的訓練是助人專業發展最重要的基底，因此團體工作者需要不斷地自我探索與自我覺察，在整理生命經驗與澄清價值信念之中整合自我和專業，並發展意義淬鍊的過程。

一、專業與自我的整合

社會工作者常運用專業角色進行助人工作，團體中的領導者、協同領導者都是一種角色，然而當社會工作者進入團體之中，究竟是帶著角色進入團體還是我這個人出現在團體裡，或者社會工作者究竟是要帶著專業角色還是以自己這個人，與團體成員建立關係。事實上，成為助人者的過程和成為一個人的過程是相關的，



重要的是專業角色裡的這個「人」，當這個人活起來，團體領導者的力量就能展現。

然而，社會工作者在與團體成員建立關係時，常會害怕若在團體中呈現出真實的自己、就會失去專業性，而為了保住專業的位置，以角色掩蓋住真正的人。甚至以抽離、客觀為理由，藉此拉遠自己與團體成員的距離。於是，社會工作者處於安全的位置，無須擔憂冒險，但在另一方面，也不再有任何冒險的嘗試。這樣習慣性地以角色與他人相處，在短時間或許能發揮用處，但久而久之就僅剩下專業角色的面具。也就是說，專業角色可以是利器，但若缺乏自我覺察，則很容易成為助人者的面具，這個為了生存所戴上的面具最後竟變成厚重的盔甲，隱藏在冰冷盔甲底下的社會工作者，看不清楚他人，更看不到自己，對自己的專業樣貌越來越模糊，並逐漸遺忘專業的信念與價值，甚至失去應有的熱情，淪為解決問題的操作型工具，導致社會工作的形式化與表面化。在社會工作專業裡，助人的熱情及對人的關懷的使命感是不能消失或丟棄的，當消失或丟棄時，就會對人感到缺乏興趣，也不願意服務對象的利益付出，社會工作就會變成制式的例行性事務。

為了穩固社會工作的專業性與科學性，社會工作依循著「知識理性」的主流而發展，然而當以知識理性對待人時，往往只看到服務對象的問題，以技巧與策略介入，忽略了對人的關照。能夠促成改變及真正有影響力的是社工的「人」，工具性理論只是骨架，需要「人」和「關係」作為血肉，成為生命力的泉源。專業助人者的能量來自於你這個人，運用自己這個人的資源（use yourself），如同以活泉或活水來滋潤專業角色，讓社會工作者仍可以自我活化，避免專業耗竭。

二、自我覺察與自我整合

自我覺察與自我接納是成為團體工作者的基本修煉，自我覺察的功能是擴展自己的內在空間，在成為團體工作者的歷程中，若越清楚自己的狀態，則越能看見團體發生什麼事，看不見自己，就無法思考團體發生什麼事。往哪兒去、不往哪兒去都不清楚，很容易產生自己不明究裡的固著，這種固著是種自我保護，阻



礙人的成長。尤其，社會工作者常需要面對團體成員沉重的人生議題，如果連自己的沉重都不願面對與接觸的話，如何去面對團體成員的沉重。身為團體領導者，若清楚自己的各種情緒，如生氣、悲傷、害怕...等，使自己有能力去反應，此時即使生氣，都不會有殺傷力，也可能轉化成促進團體發展的動力。

專業助人者一生的課題，需要不斷地探索自己，與自己親近，開發自我的能量，更新過去的感受與經驗，不要一直讓過去的感受去對待世界，影響個人能量的釋放。要瞭解自己的生命觀的樣貌，自我的覺察才會發生，同時生命經驗如能整理，生命就會豐厚，觀看服務對象的視角，不會僅侷限在問題的面向，而能夠關注在人的層次，當社會工作者能夠看到服務對象這個人時，所處理的方法就會有所不同。

然而，從小到大的團體生活，是一直在形塑你這個人的過程，社會工作專業也是一個團體，集體發展社群的力量。而這個專業本身又是怎樣的一個團體，又如何影響這個社群中的實務工作者？令人感到擔憂與沉重的是，社會工作專業養成過程對於社會工作的哲學觀，缺乏紮實地對話或辯論，甚至社會工作者也未建立自己的生命觀，形成專業自我發展的斷裂。因此，社會工作專業教育與實務訓練需要重新重視生命教育與人的培養，從世界觀與生命價值中扎下專業哲學的深度思考與認識，有了這層根基，社會工作者在未來專業發展的路途上，無論遇到多嚴峻的挑戰或質疑，都能夠返回自身專業的根源，從最深刻的地方進行自我整合，讓自己的本意可以和環境互動、表現出來，讓自己內在的各種想望、需求、期待各安其位，保持身心清淨，清楚地知道自己從何而來，並將往何處前進，才能與服務對象產生有意義的互動，進而連結他們的生命，陪伴其復原與成長。



參、師傅傳授一身絕學，只傳劍意，不傳劍招，面授心傳，內外合一：

師徒制督導對於團體工作學習的重要性

在成為團體工作者的歷程中，最重要的是需要督導與學習者討論觀察或參與團體發展過程中的變化，並逐漸整合知識與經驗，使理論在真實互動中重新賦予生命。有關師徒制的重要性，將在「默會致知與社會團體工作」一節中有更深入的闡述。

第二節 默會致知與社會團體工作

社會工作的第一門課，明確揭示了「社會工作是一門科學，也是一門藝術」。當社會工作被視為一種應用科學，其合法性及專業性地位大大提升，也讓社會工作越來越向知識理性靠攏。至於社會工作的藝術本質呢？藝術無法精確界定，只能依靠體現它的實踐範例來學習與傳承，新手經過訓練而具有與師輩相同的立足之地，並且根據這立足點確定自己在專業位置的獨立性，由摹仿師輩而學會堅持自己的原創性，這是承襲社會工作這門藝術的信念、精神與傳統，也深深影響團體工作。

正如 Nonaka 和 Takeuchi 在探討日本松下家電公司（Matsushita）發展家用麵包機時，為解決原有機型僅能做出外焦內生麵包的問題，乃由軟體設計師以學徒身分向麵包師傅學習製作麵包的技巧，在這學習過程中，發現學徒和師傅使用一樣的材料，但做出來的麵包卻大不相同，Nonaka 和 Takeuchi 認為這是因為隱藏在麵包師傅身上的「默會知識」（*tacit knowledge*），僅能透過實際操作與概念比喻方式傳達給學習者。這就如同一個優秀的廚師可以將每一道菜的食材和做法、步驟寫成食譜，即是每個人都照著食譜所做的菜，口味卻無法完全一樣，因為人們看



到的食譜往往是外顯的知識，但是真正關鍵卻是「默會知識」(劉淑芬，2005)。社會團體工作的訓練強調經驗式學習，學習者通過實踐的方式或以親身體驗以獲取言語難以盡述的知識，如同日本企業以譬喻和類比顯現直覺和洞察力等默會知識，團體工作也強調運用象徵是意義的輸送，將象徵連結理論，以擴展對團體默會層面的了解。因此，社會團體工作這門藝術的傳承同樣需要有師傅與督導近身式地傳授與指導，經由做中學、學中做的過程，對團體工作的本質運作的方式有更深刻的認識，並把它體現出來，而達到個人專業的成長。

在社會團體工作實踐知識的範疇裡，默會知識向度的掌握是如此重要。那麼，什麼是默會知識？默會過程如何作用而達到致知？本節將以默會致知的基本概念、運作歷程為理解基礎，來闡述與討論默會致知與社會團體工作的關係。

壹、默會致知的發展與基本概念

近代科學典範發展變遷的過程，不斷出現新的科學研究方法、觀念和知識，尤其在歷經啟蒙運動理性主義及現代實證主義的影響，19世紀末期到20世紀初期強調客觀主義的科學觀和知識觀逐漸成為人類看待知識與真理的主流觀點（郁振華，2001）。而在這標誌著客觀、理性、邏輯及實證理想的時代裡，Polanyi (Michael Polanyi) 提出後批判的哲學觀點，認為在科學研究的具體實踐中，存在著不確定的、難以用明確方式表達的成份。Polanyi 在考察科學探索的根據時，闡釋科學在每一階段上的進展都是由難以界定的思想所決定的，且沒有規則能夠解釋如何發現以開始某項探究或驗證某個問題解決方案的創意，科學發現不是通過明確的推論所獲得的，其主張也不能明確地加以陳述，科學發現只能由思想的默會能力來達到並加以認識 (Polanyi, 1964)。也就是知識之所以能運作主要是因為知識的默會成分 (the tacit dimension) 之作用，知識的默會向度具有優位性，若不是默會知識，就是根植於默會知識 (Polanyi, 1959)。因此，Polanyi 默會知識的論述為人類開啟了一個迥異於實證主義觀點的知識圖像。



Polanyi (1891–1976) 在 1958 年發表的「個人知識」(Personal Knowledge) 及 1966 年出版的「默會向度」(The Tacit Dimension)，對於啟蒙運動以來所標舉的客觀主義提出嚴厲的批判，發展了默會認識論，並被公認為是他對哲學的最重要的貢獻(郁振華，2001)。Polanyi 認為人類的知識有兩種：名言知識 (articulate knowledge) 與默會知識 (tacit knowledge)，名言知識是以書面文字、圖表和數學公式加以表述的，而未被表述的知識，是指那種我們知道但難以言傳的知識，則是默會知識，也稱為非名言知識 (inarticulate knowledge) (Polanyi, 1959)。對於默會知識，也有學者 (如美國心理學家 A.S.Reber 及日本學者 Nonaka & Takeuchi) 稱作「內隱知識」，並將名言知識稱為「外顯知識」 (張衛，2001；楊子江、王美音譯，1997)。Polanyi 指出心靈的默會能力在人類認識的各個層次上都起著主導性的、決定性的作用，亦即默會維度相對於明確知識具有理論上的優先性，也就是人們對於名言知識的理解是由致知者的默會認識所賦予的，所有的知識不是默會知識就是植根於默會知識。因此，Polanyi 的默會認識論揭露了完全的明確知識的理想之虛妄，看不到人類認識的默會維度，看不到明確知識的默會根源，認識論研究必然陷入狹隘的有限性 (郁振華，2001)。

其次，Polanyi 默會致知過程是無法以名言知識所能闡明的，而是在實踐過程中才具體展現出來的，甚至連實踐者自己對於其過程也無法明白知曉，正如 Polanyi 的名言：「我們知道的會遠比所能說出還要多」。當我們真正學到了一種知識時，必須有一個「個人化」及「內在傳遞」的過程 (Polanyi, 1958)，不論是理論型知識或是應用型知識，都只能以「個人知識」的型態出現，都與知識的獲取者對該知識的「個人的、熟練的技能掌握與能動領會」有密切關係 (黃千芳，2010)。在此觀點中，致知涉及一種具體展現在實踐活動中的、附著於個體身上的素養或能力，學習者是在情境中學習知識、在實踐中學習知識。然而，Polanyi 如此強調默會知識的個體特徵，是否落入了主觀主義的框架？Polanyi 對於個體的和主觀的區分作了有力的回應，即主觀心理狀態係為個人的感受，而個體知識是認識者以普



遍的真理為目標，在接觸外在實在的基礎上獲得認識。因此，默會知識並非個人隨心所欲的知識，不同於主觀的關鍵在於涵蓋了一個普遍的、外在的維度，亦即致知者的行動是遵從著某些啟發性前兆（intimations），並與某種隱藏的現實建立關聯（黃千芳，2010）；這種致知者所建立起的聯繫即是致知者個人的認識，是能夠得到他人的檢驗與認同（Polanyi, 1959）。

此外，值得注意的是，Polanyi 提醒我們，不要把默會知識理解為神秘經驗，默會知識只是難以用語言來充分地表達，談論默會知識並非意味著不需要語言，而是對於獲取和傳達這些知識而言，語言是不充分的。也就是說，在某些情況或原則下，僅用語言是很難充分表達知識的存在；同時，認知者若是缺乏直接的經驗，僅僅依靠名言知識，是難以獲得知識的。相對地，若高度個人化的洞察力抑或是靈感無法轉換成與眾人分享的外顯知識，則缺乏成為知識的價值。因此，默會過程不應被視為是神秘、非科學及需要革除的缺陷，而是知識建構與拓展的必要基礎（蔡昌雄，2005），且默會知識和外顯知識更非分離的關係，而是相輔相成的實體，是在人類創造性的活動中互動並相互轉換。如果把顯性知識比作是歌詞，那麼隱性知識就可喻為音樂，兩者雖然是不同的，但是只有兩者結合才能成為完整的歌曲，才能傳唱與分享。

貳、默會致知的歷程、運作的轉悟結構

Polanyi 對默會認識的基本結構的理解受到了完形心理學把知覺理解為從整體來理解部分、從綜合體來理解細節的啟發，Polanyi 對默會認識結構也是圍繞著部分和整體、細節和綜合體的關係所展開的，亦即種種知識被視為整體來掌握的，這個整體就是致知者聚焦的中心，而細節則成為致知者輔助關注的線索或工具。但不同的是，Polanyi 不認同完形心理學把知覺理解為被動的經驗（郁振華，2001），Polanyi 的觀點為，認識者在追求知識的過程中主動地塑造其經驗並積極地發揮其默會能力。Polanyi 為了分析個人知識的默會過程如何作用，提出默會致知的過程



涉及兩個層次的致知活動，以及兩者的結合（Polanyi,1958）。其中第一個層次是所謂的「焦點意識」（focal awareness），第二個層次是所謂的「輔助意識」（subsidiary awareness），而兩者的結合則是所謂的「結合意義」（joint meaning），這成為默會知識的三個中心：支援性的個別項目、焦點目標及將兩者環接起來的致知者。也就是默會致知包括了一個支援性的「轉」與焦點性的「悟」，但是轉悟結構並不是自動被連絡起來的，從支援意識到焦點意識之間的關係是由認識者的行動整合起來的（蔡宏政，1994）。當我們在理解事物時，一開始時會將注意力的焦點置於尚未瞭解的「細部」，認識細部之後，會將關注焦點逐漸轉移，並對各個「細部」結合後賦予所瞭解之新的意義。而這種了解之後產生的新的意義或新的詮釋，又會改變我們意識到之前細部的方式。

一、兩種意識

默會知識包括兩種意識：輔助意識（subsidiary awareness）及焦點意識（focal awareness），以鐵鎚敲擊釘入一根釘子為例來闡釋這兩種意識（Polanyi,1958）。當我們以鐵錘敲擊釘子的活動中，我們既意識到釘子，也意識到鐵錘和握鐵錘的手掌、手指中的感覺，但是同時以不同方式注意釘子和鐵鎚，也就是致知者對實踐過程的整體與每個單一環節保有同樣的關注，但關注的方式卻不一樣。當我們開始以鐵鎚敲打時，不覺得錘柄擊打著我們的手掌，而是感覺到鎚頭擊中釘子；然而我們對手掌和手指握住了鐵鎚的感覺很敏銳，這引導我們有效實踐。因此，我們注意的中心是釘子，對於釘子的意識是焦點意識，而對握鐵錘的手掌、手指中的感覺的意識則是輔助意識，在用鐵錘敲釘子的活動中，這種對手掌中的感覺的輔助意識融彙於敲釘子的焦點意識之中。從Polanyi 所舉之拿鐵鎚釘釘子的例子來看，在敲釘子時，我們對釘子的意識就是屬於「焦點意識」，而對握錘子的手感則是「輔助意識」，而要如何把敲釘子內化成為身體的一部分知識，就必須依賴學習者將兩種意識不斷的交互作用，直到學習者把敲釘子的知識融會貫通，經過不斷的反覆練習直到完全領會。由於我們早就學會如何運用手腕、手掌與手指來



握持一個物品，因此當進行釘釘子這項動作或技能時，已無需思考或分析握持的方式，只需專注於如何釘好釘子的動作，而將意識聚焦在整體之中。

其次，Polanyi 認為對同一個對象的輔助意識和集中意識具有相互排斥的認識功能，他以鋼琴演奏來說明（Polanyi,1958），當鋼琴家將注意力從所演奏的樂曲轉移到觀察他如何使用手指來彈奏時，他可能無法流暢地演奏，甚至會中斷樂曲。因為此時的注意力已從焦點意識轉換至輔助意識的「細部」，這樣會中斷輔助意識與焦點意識之間的結合，當然也就失去它的意義了；若鋼琴家又重新注意音樂，就能恢復手指上的技巧表演，這條中斷的關係瞬間又被恢復，在恢復的一瞬間，從輔助性的細部轉移而不見細部（Polanyi,1958）。也就是說，鋼琴家將注意力集中在樂曲上，他對自己手指的動作只有輔助意識，依賴於指法的輔助意識，能夠流暢地演奏樂曲，而一旦對指法產生焦點意識，就難以順利地完成樂曲的演奏。由此可知，一項技能的細節是難以言傳的，儘管有時候我們對這些細節是非常清楚而確定的，但是如果我們要對這些細節做出詳細的說明，便會在邏輯上與相關的行為或脈絡產生衝突，造成「破壞性分析」，使得原本順暢進行的行為受到阻滯而變得混亂（黃千芳，2010）。

二、from --to

如前述的鋼琴演奏的例子，默會認識就建立在焦點與輔助兩種意識的動態關係之中。當我們進行默會致知的認識活動時，必須把某物當成注意的焦點，同時要具備對此某物細部知識做為支援，亦即為了認識對象的焦點意識，必須依賴於輔助意識。由於輔助意識是更接近於認識者，輔助項亦稱為近側項(proximal term)，焦點意識較遠離認識者，則稱為遠測項(distal term)（郁振華，2001；Polanyi,1958）。綜合來說，默會認識是一種「from—to」的認識，默會認識是從(from)輔助意識轉向(to)焦點意識的動態過程中展開（蔡宏政，1994），是致知者收斂於事物的細部，以細部為輔助線索，支援性地使用它們，從而形塑出焦點意識中的接合意義。



三、默會認識的三項組合

Polanyi 所理解的默會認識由輔助性的個別項目、焦點目標及連結兩者的致知者構成了三項組合，這個三項組合由認識者所控制，在輔助意識和焦點意識之間建立起「from—to」的動態關係（郁振華，2001），此「from—to」的形成與維持，依賴的是致知者積極主動地發揮其默會能力的整合作用。Polanyi 認為，焦點意識與輔助意識的兩種致知的活動，如果沒有認識者的參與行動，是無法結合在一起的，而認識者參與的具體內涵依賴於對身體的各種機能的意識來認識其他對象（Polanyi,1958）。換言之，我們通常是依靠身體對外在事物的知覺而覺察到外在事物的存在；同時我們對身體的覺察，往往是透過我們以身體去知覺世界時，才經驗到它，因此我們才會覺得它是我們的身體，而不是外在事物（蔡昌雄，2005）；也就是說，對身體的意識是一種輔助意識，目的是為認識其他的對象，在對任何事物的認識中，都包含了對身體的輔助意識。

因此，默會致知需依靠認識者將輔助意識融合進焦點意識的整合作用。當我們在認識外部事物時，對其有了輔助意識，把它納入了身體之中或延長身體以包含它，而寓居或內斂於其中（郁振華，2001）。寓居既是認識者的認識手段，也是其存在方式以及對世界的參與，心靈寓居於身體之中，這揭示了人類知識的身體根源(bodily roots)，藉著內斂於事物，才得以了解事物的接合意義(Polanyi,1958)。Polanyi 更指出「寓居」就是海德格爾的「與世存有」(being--in--the--world)，每一個默會認識的行動，都會改變人的存在，重新界定人的參與和介入世界的行動（郁振華，2001）。

參、默會認識對於東方文化的適用性

在 Polanyi 的致力之下，默會知識成為西方知識發展的一個新視角，但默會知識論卻與東方哲學有著更多的相容性。有別於西方的思辨哲學，重視以語言與辯



論的方式產生客觀、合理的論證來說服所有的人，東方哲學的主流發展則更為強調體證，以身體力行去體驗而證實或了解前人的言論（蔡仁厚，1994）。

中國的知識傳統，最為關注的是「人本」的知識，重視「天人合一」、「身心一體」、「心物一元」、「自他不二」的哲學思考（吳瓊恩，2004），把人性與天命緊密地結合起來，形成了以倫理為中心的天人合一論。這種道德認識論的最終目的是領悟天、道的宇宙本源，要知天、得道須能通過反求諸己的信心、知性，即在認識的過程中認識者以親身體驗達到宇宙本源合一的境界，顯示中國哲學具有實踐的本質（引自蔡仁厚，1994）。

東方哲學透過實踐及在實踐過程中產生新的內在經驗，並藉由這些新的內在經驗形成「自我的知識」，然後再比較這些自我知識和前人的記述加以應證而證實古人的描述。在體道實踐的過程，身心交感地體悟，感同身受並與形身融在一起，從省察自己來獲致本心，這是中國傳統的道德認識論對認識的內在性與個人性的強調。因此，無論是重視體證實踐、認識的個人性與內在性、身心合一的認識方式和整體認識等，都展現了中國哲學與 Polanyi 默會知識論的共同性。

肆、默會致知與社會團體工作

一、默會知識是社會團體工作藝術性的核心

Polanyi 認為在全世界的大學都在成功傳授科學中可以言傳內容之際，科學研究中所包含的無法言傳之技巧卻長期被當代教育所忽視。Polanyi 提出實驗與實驗課程對學習的重要性，即使是崇尚實證科學的醫學專業，也須經歷實習與實際操作，才能真正學會開刀等醫療技術；在實際操作與不斷練習之後，將默會知識內嵌成為身體的一部分，此時才能說真正領悟而學會這項專業技能。

Schön 以 Polanyi 的默會知識為基礎擴展與延伸，探索專業工作者如何意識與明白自身的默會知識，而提出「行動的反思」(reflection-on-action) 和「行動中反



思」(reflecting-in-action)。Schön (1983) 認為實務中「散亂」(messy) 的非正式知識是實務工作者重要的知識來源，但也被視為是不具價值的知識。實務工作者通常說不清楚自己知道什麼，其認識通常是默會的 (tacit)，在日常生活中即時反應和直覺時，是以一種獨特方式去展現自己具有足夠的知識。默會知識是來自我們多年的經驗和所擁有的實務智慧，是隱含於行動模式中，也就是說，我們的認識是在行動之中 (knowing is in our action)。忙碌於實務場域中的社會工作者，憑藉著經驗、嘗試錯誤、直覺來面對真實世界的問題，雖然無法賦予社會現象精確或完整的描述，卻依賴著默會的行動中認識 (knowing-in-action) (Schön, 1983)。這種行動中認識，是需同時對周遭正在進行認識發生反思的，也就是當一個人正在試圖處理實務場域的問題時，也同時會對其行動中默會的理解進行反思，這些理解經由揭露、批判、重組並融入到未來的行動之中 (Schön, 1983)。於是，行動中反思將在行動中的認識轉換成行動中的知識，並促使理論與技術與實務情境的特性相連結。

實務的默會知識是社會團體工作專業知識的重要來源之一，團體工作的實務知識如不整理，慢慢地就只有剩下感受，很難累積成為本土性的特色與創造在地的力量；第一線的實務社工更難以在面對西方知識與學術知識時，則更無法有自信地展現與運用實務的智慧。因此，團體工作者不只是要將正式和非正式的知識應用在實務場域，還要能夠意識與清楚自己為何如此運用這些知識，更重要的是可以向他人說明與展示自身所擁有的知識；這整合的歷程，沒有捷徑，只有下足功夫，才能累積出成果。此外，團體工作者需要學習反思並融合實務經驗的默會理論與學科教育的正式理論，這兩種理論應該彼此結合，以鼓勵學術領域的研究者和實務工作者互相學習 (Schön, 1987)。

二、社會團體工作的默會致知

社會團體工作的學習，包含名言的知識以及默會知識之過程，但這名言與默會的界限並非如此清晰，兩者存在著聯繫和相互作用。社會團體工作的所有學習



都是名言知識與默會知識的結合物，即包含了外顯學習，也包含了內隱學習。同時，這些理解不是被動的經驗，社會工作者在追求團體工作知識的過程中主動地塑造其經驗、積極地發揮其默會能力，在默會致知的轉悟結構並不是自動被連結起來的，而是由社會工作者的行動整合起來的，團體工作的默會致知建立在學習者的整合作用之上。儘管我們對這些團體工作默會知識並非一無所知，有時甚至是相當清楚地確定，但是如果我們要對這些細節做出詳細的說明，便會在邏輯上與相關的行為或脈絡產生衝突，造成「破壞性分析」，使得原本可以順暢進行的行為變得混亂而崩壞；也就是當社會工作者在學習團體工作的過程，一開始時會將注意力的焦點放在尚未瞭解的整體中各個「細部」，經過瞭解的過程後，會將注意力逐漸轉移，如果只把注意力集中專注於學習的某一個環節上時，則無法順利完整地進行學習，只有將注意力重新集中在正在進行的整體工作，才能流暢順利的地學習，並且對各個「細部」整結合後，賦予所瞭解新的意義。

若以默會致知歷程說明團體工作知識的轉換作用，團體工作者的知識許多來自於實務的行動經驗與洞察，這些深植於個人的經驗和意識之中，由個人經驗、價值和文化所構成，具有默會知識特質；團體工作學習者需經由觀察、模仿和練習來學習教導者的知識，產生兩者的共同經驗，讓學習者了解教導者的思考過程，促進教導者與學習者的知識流通和轉移。再者，學習者在學習過程中，將所學的團體工作知識以譬喻、類比、模式化等方式，將觀點和意象外化為詞語、概念或者圖象，再將這外顯知識的體系進行整理、重組，轉換為另一種外顯的知識；也就是學習者需要將自己的專業知識命名（naming），闡釋所學到的知識，穿越脈絡轉化知識（Cartney,2011）。此時，學習者需經歷「個人化」及「內在傳遞」的過程，只有當學習者在學習過程主動介入對問題的體會，將團體工作的外顯知識實際運用在日常生活中，經由學中做的實際操作，不斷的練習直到內化成為自己身體的一部分，最終內化成個人的知識，學習者才稱得上是真正學會團體工作這門專業知識。這種存在涉入或委身意義的參與行動所開展的知識，也豐富了此項知



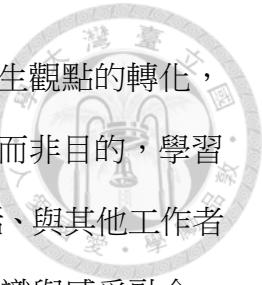
識所關係的世界。

因此，以默會致知用來理解社會團體工作的學習歷程，可發現社會團體工作專業養成的過程，是從新手、進階學習者、觀察者、見習者到獨立帶領團體；先經過學生時期的理論知識學習階段，並經由實作體驗或實習的機會，初步地體驗團體的動力與變化，再進入實務場域，經歷不斷帶領團體、反思與再學習的歷程，逐漸地將團體工作的理論概念與轉換成實務知識，並融合自身的行動經驗，從實踐中建構出個人的團體工作專業觀點；更在這過程中，自我與專業自我之間不斷整合與相互協調，進而發展對團體工作及社會工作的專業認同。

三、師徒制對社會團體工作專業養成的重要性

日本學者 Nonaka 與 Takeuchi (1995) 在《創新求勝－智價企業論》(The Knowledge-Creating Company) 著作中，認為默會知識是透過「做中學」來獲得，而最有力的學習是來自直接的經驗。教導者須先將自身的技能或經驗，轉化為文字、比喻或故事等可表達的外顯知識形式，學習者方能理解，並據此提出共同化、外化、結合及內化等四種知識轉換的過程（楊子江、王美音，1997）。這個論述與 Polanyi 師徒制傳授的實踐式教學是相符合的，亦即徒弟通過對師範示範的模仿，寓居於示範的動作，從而默會地掌握了此無法言傳的技藝（李白鶴，2009）。

師徒制是人際互動高度密集的經驗，學習者和教導者經由互相對話和互相了解達到意義的匯聚與融合。在成為團體工作者的歷程中，做中學與師徒制督導是獲得默會知識的關鍵性因素；在行動中反思是極為複雜和困難的過程，需要有督導與學習者討論觀察或參與團體發展過程中的變化，並逐漸整合知識與概念，使理論在真實互動中重新賦予生命。William Schwartz 在其領導的教學工作坊中，運用日誌 (the log) 做為教學工具，日誌成為社會工作教育中具有創意和力量的教學工具 (Webb & Phillips, 1985)。日誌是學習者學習過程的紀錄，內容包括文獻閱讀、將閱讀的資料與先前的個人知識與經驗整合，並將其應用至目前的團體工作之中。書寫日誌不只是描述所發生的事件或資訊，還需要討論該事件的最初反應與感受，



所引發的主要議題與兩難，更重要的是批判性的分析與思考，產生觀點的轉化，以進一步辨識與展示學習的過程。在書寫的過程中，感受是工具而非目的，學習者在書寫中放慢學習的步伐 (Cartney,2011)，產生空間與自我對話、與其他工作者對話、與老師對話，成為一種自我探索與自我整理的過程；並將知識與感受融合，強化對自己所擁有的知識之意識，清楚辨別與確認自己的學習 (Cartney,2011)，努力跨越理論、實務和個人經驗的隔閡，構築起三者之間的橋樑，與之前的經驗整合，使資訊變得有用、有生命及有意義。

從訪談文本中有著相似的發現，有一些學習者是比較幸運的，在開始偕同領導者階段，團體領導者或督導願意在旁陪伴，讓其有更多的冒險與嘗試，並在團體結束後的督導與討論，協助學習者看得更深入。團體學習者在初期對於參與對話的技巧通常並不熟練，然而當其能力越精進，開始了解團體系統與動力，就會對團體動力產生興趣，並會想要找人討論，更深入看懂團體動力，其參與行動中反思的對話能力則會增強，此時教導者和學習者的兩股動力更有助於學習的循環。

社會團體工作中的操作性或實踐性知識具抽象性，難以傳統講解式的教學進行傳授，這些實際的技能，若只知道做法卻不一定會做，需要經由模仿、見習、經驗與實作的過程融會貫通，透過「做中學」學習與傳承，這也是研究中受訪者所提及的「學徒制」形式在社會團體工作訓練與教育中的作用。亦即社會團體工作的專業知識大部分是來自於實務場域的團體帶領與運作經驗，充滿著個人性、情境性與脈絡性，有時連團體工作者自身都難以掌握其實踐智慧的流動與成長，往往透過正式的訓練、研討，甚或成為督導後在其督導或教學情境脈絡下才會經由傳承行動展現出來。這些重要的發現，正呼應 Polanyi 提出的實踐式教學以及 Schön 提倡的「行動中反思」之重要性。

團體工作的督導或教導者需要示範和說明的行動，並在這些行動中反思，學習者則需要實作和檢測自己所看到和聽到的意義，學習者操作與執行教導者的說



明和在行動的經驗中反思，在做中學與修正（Schön,1987）。教導者必須接受他不可能經由言語教導就讓學習者一開始就完全了解，同時教導者必須處理學習者處境的反應，協助安頓學習者，並在與學習者的互動中持續地示範與說明。在教導者與學習者的學習循環中，不是封閉的對話系統，而是彼此促成對實質性問題瞭解的過程；這是一個全面性、廣泛且深入與多元的學習，否則學習者一開始的防衛和教導者對其防衛的反應很容易導致學習的盲點，而形成封閉系統的對話。學習者在初期對於參與對話的技巧通常並不熟練，然而當其能力越精進，其參與行動中反思的對話能力則會增強（Schön,1987），此時教導者和學習者的兩股動力更有助於學習的循環。

因此，社會團體工作專業在經過學校有系統的規劃專業課程灌輸專業知識之外，更需要提供實習教育的機會，使學習者得以驗證或體會課程所學習的外顯知識，也就是實習學生透過跟隨督導者，觀察、模仿與練習實務技巧，以個案討論、方案設計、教育訓練、撰寫紀錄及製作反思報告等方式，將內隱知識轉成外顯知識，再產生個人的想法和觀點，重新組合成新的知識系統，並發展個人的內隱知識，達到學習的整合與內化。經驗式學習的學習經驗是不斷地發生，所學習的正是如何學習的歷程，並在共學的人際交流關係裡向自我真誠開放，涉入世界並覺知現象世界，再透過行動經驗與知識概念的整合，使得學習者的內在更感到踏實，這份踏實會產生一股力量，以知、覺、行合一地整合專業所學，達到真實的學習。更重要的是，如果沒有行動當中的思辯與磨練，這些團體工作的知識就會停留在專業的雲端，難以落實在實務工作者的行動當中。

第三節 系統觀點與社會團體工作



從研究之中發現臺灣社會工作團體與其他專業的團體的重要區隔，在於社會工作所重視的人在情境中之系統觀點，系統觀點將社會工作團體與整個世界系統相連結；更重要的是，團體工作與個案工作、社區工作的關係是環環相扣、相輔相成的關係，要能夠整合三者形成一個系統，才不致造成服務系統的切割或斷裂，並能達到促進服務對象成長與改變的目的。

系統理論與觀點是社會團體工作的獨特性，更是與其他專業的重要區隔。因此本節從系統理論的重要概念與精神來討論系統思維與社會工作專業的關係，並從系統觀點重新思考與理解社會團體工作的意涵與特色。

壹、系統理論是一種認識論、世界觀

認識論的基本概念描述的是我們如何建構經驗世界的方法，反思助人工作者的認識論，即如何認識、思考及做出決策，或者專業助人工作者根本沒有意識到認識論本身的存在。系統觀提供了助人專業的視野，不只是觀察複雜關係的方法，更是理解複雜關係的認識論。一般而言，忙於學習技巧與方法的助人專業工作者，最容易陷入「忙於認識自己如何理解」的狀態。助人工作者在解決什麼問題，與如何認識複雜的現象，而從中理解什麼是問題有關，然而如何認識與理解到什麼，又與助人工作者所背負的知識訊息有關。簡單來說，知識影響了我們如何認識、如何理解以及如何界定問題。因此認識論就是反思「知識」是如何認識、如何理解，以及如何界定問題。

系統理論是一種綜合性的解析觀點或分析性的抽象概念架構，以了解和掌握人在情境中各種錯綜複雜的互動關係與循環影響過程。我們習慣專注於個別事件，導致對於事件解釋，常以簡單的因果歸因來理解，缺乏長遠的眼光來看事件背後



變化的形態。線性的因果關係將複雜的問題簡化，判斷與分析簡單又快速，對於學習者或新手社工來說，很容易理解，也容易對他人說明自己如何評估，所以獲得廣泛地應用。然而，系統性思考並非線性的因果的論斷，不是以片段、一幕幕的個別事件來分析與評估問題，而是強調循環的因果與互動關係。系統觀點認為系統與個體是相互作用並影響著個體發展，重視事件背後的結構，探索是什麼造成行為變化的形態，觀察一連串的變化過程，以循環的因果關係擴大思考邊界，了解不同角色之間的互動情形。系統觀點可以改變以自我中心為出發的觀察，看見自己如何不斷地影響周遭環境，也不斷的被環境所影響。

貳、社會工作與系統理論

一、系統思維的發展

系統論產生於本世紀中期，歷經了從古代、近代到現代，從系統觀到系統論的發展階段（于沛，1987）。最早的整體思想源自於古代人類社會實踐經驗，逐漸累積了認識系統與處理系統問題的經驗，為系統的萌芽思想，並逐漸形成了對有關「整體」的哲學認識。亞里斯多德即是歐洲思想史上第一個把許多門科學系統化的哲學家，並提出「整體大於各個部分的總和」的論述。15世紀文藝復興運動時期，自然科學結合了系統思維與嚴密的邏輯體系，產生了以實驗事實為根據之系統的科學理論，其中最著名的有哥白尼的日心系統、力學體系及生命機器系統理論，以力學的尺度來衡量化學過程和有機過程，但反對整體大於部分之和，而主張「整體等於部分之和」，造成其侷限性。直到17世紀，自然科學的成就使辯證的系統思想有了進一步的發展，而19世紀達爾文的生物進化論則引起了人們認識的根本轉向，更衝擊了機械的系統思想。（烏杰，2008）

19世紀末期以來，科學技術發展的客觀要求，使得人們不斷地去探索用以認識日益複雜系統的方法，促使定量分析的系統思想的產生，自然科學、社會科學



的發展更推動了系統思想由定性到定量思維方式的發展。一般系統理論、信息論和控制論在 1940 年代同時出現，反映了當時社會中自動控制問題日趨複雜、信息量迅速增加、各種系統越形龐雜，並且在科學技術發展過程中，各種科學技術出現互相滲透與影響的現象（于沛，1987）。在這之後，社會科學家從社會科學中抽出系統理論，或運用系統理論研究社會系統，形成社會系統論、經濟系統論、組織管理系統等社會系統理論。從系統思維的發展可以發現，人們觀察問題的視角已由「實物中心」轉向「系統中心」，對於一切現象，不僅有對本身實體的認識，更發展對系統事物的發生、過程、轉化、功能、結構、關係的認識。這樣系統思維方式使得不同學科認識對象之間存在著共同的規律，打破了學科之間的界線，也讓人們越來越注重事物的整體和整體內部的關係。

二、社會工作與系統理論

系統理論起源於自然科學，惟經過多年的發展，其應用已遠遠超出自然科學的範圍。人類社會的網絡是精緻的，自然科學的系統理論進入到社會系統，會更加複雜，因為社會系統中的人具有自我意志，隨時會產生變化，人時時刻刻都在「變」，在變的過程不斷成長、跨越與創造。1940 年代，在英國學者 Bateson 的致力推動之下，將系統理論擴及社會科學領域。Bateson 是人類學家、社會科學家、語言學家、視覺人類學家、符號學家、控制論學者，他的著作跨越多門學科，透過研究原住民部落、精神分析疾病、水瀨、海豚等一生探尋關係、溝通、訊息、心智、學習、生態，Bateson 強調系統思考，挑戰了傳統心理學治療侷限於個人及病理層面的歸因，致力於發展一種統一系統論的認識論，為家族治療的系統理論奠立基礎，也使得系統思考成為 1960 年代家族治療的主流論述。

社會工作對於系統理論的興趣在 1950 及 1960 年代達到高峰（Buckley,1967;Hearn,1968；引自李宗派，2000），系統理論對於社會工作發展有其重要性。Specht (1977) 認為社會工作採用系統理論係因當時傳統的社會工作者將社會工作區分為三大方法之後，彼此界限分明，造成社會工作所提供的服務無法



符合實際需求，為了整合社會工作服務，須發展整合性的理論（廖榮利，1987），此時一般系統理論被引入社會科學領域，提供了社會工作整合與統一之理論架構、觀點及分析評估之方式。此一時期，家族治療系統取向影響了社會工作的臨床實務，並出現以系統概念探討社會工作，包括 William Schwartz 將團體視為系統、Sidney Zimbalist 討論有關社區平衡問題、Germain 將系統概念應用在個案工作實務之中、Gordon Hearn 的「一般系統取向」（The General Systems Approach）問世。

到了 1970 年代，有關系統取向的社會工作文獻有增無減，許多重要著作均在此一時期產出，1970 至 1980 年代系統理論被廣泛地運用在社會工作領域。Pincus 與 Minahan 於 1973 年出版「社會工作方法論」一書，運用系統觀點分析社會工作實務，而將社會工作之系統分為變遷媒介系統、案主系統、標的系統和行動系統四大系統，專業助人者即為變遷系統，與案主、目標及行動等系統相互作用；同年，Goldsein 在其著書「社會工作實務」（Social Work Practice）中，提出助人者與案主組成單一網絡或變遷系統的看法；次年，Gordon Hearn 撰寫「一般系統理論與社會工作」，收錄在 Turner 所著之「社會工作」；Specht 和 Vickery 於 1977 年出版「整合社會工作方法」一書，闡揚系統理論的特點。

系統理論與生態學、生活模式理論、家庭中心理論、溝通理論等關係密切（Aponte, 1976；German, 1983；Hartman, 1970；Maluccio, 1988；引自簡春安、趙善如，2010），所謂「人在情境中」即是系統的思維，Germain 和 Gitterman 的生活模式、Lee 和 Parsons 等人的整合觀點均是系統觀點的延伸。1970 年代晚期，Siporin、Germain 和 Gitterman 等人推動社會科學理論中之生態學系統觀念，生態學理念係由生物學概念抽取出來的，強調人類與環境系統間的關係與相互作用，不認為個人的問題是由個人造成，乃是由社會秩序下整體的問題為或得解決而導致問題產生，社會工作也由臨床實務理論轉變為生態理論與模式的發展（江佩玲、潘英美，2001）。

Payne (1997) 認為系統理論之所以受到重視，是由於當時各種社會工作理論



紛紛出爐，且實務工作方法或取向越趨專精和分化，系統理論正好做為整合各種理論、方法和取向的概念架構，同時此一時期，家族治療系統取向亦影響了社會工作的臨床實務，並出現以系統概念探討社會工作。其次，不同領域社工專業組織紛告合併，系統理論可提供一個統合格局的理念指引。此外，相對於基變觀點而言，系統理論並不直接批判或否定當下的社會福利政策和社會福利服務組織，僅間接意涵在整個人在情境中的脈絡裡，即使社工員或服務機構均可成為改變標的（Payne, 2005），使得系統理論更能被實務工作者所接受。

參、系統知識的重要概念

系統是一個整體的，系統有主系統、次系統，它是由各個不同的部分組成的，這些部分的組成之間具有連結性，而將各個部分組成整體的系統，在其連結之中有它的規則，於是次系統跟次系統之間會形成一個互動模式；這個互動模式就會像一個機器一樣，因為有連結及規則，於是這個系統動，其他的次系統就會跟著動，其他次系統一跟著動的時候，整體就跟著動。

如果將「動」看成是改變的話，我們介入個人系統也好、團體系統也好，它都是一個藉著連結來造成不同次系統的改變，然後造成主系統的改變。整體、部分在運動過程當中，最重要的目標是找到均衡。如果在家庭的系統之中有身心障礙者，家庭為了照顧這個身心障礙者，其他次系統都來輔助這個身心障礙者，以避免個家庭系統瓦解，藉著這樣的協助來維持家庭系統的平衡，但是身心障礙者的照顧壓力是相當沉重的，當照顧的壓力經年累月地累積下來，或者照顧者生病或死亡，可能就會造成家庭系統的崩潰，家庭系統的均衡性受到破壞，破壞了就需要重新建構，社區、組織或國家就會介入，例如健保系統、醫療系統或長照系統等介入，希望身心障礙者的家庭因照顧身心障礙者產生的壓力之均衡性得以持續，不要造成家庭系統的瓦解，因為家庭系統的瓦解不僅是身心障礙者受害，也會損及家庭中其他成員，因此均衡性常常是系統運作的目標。

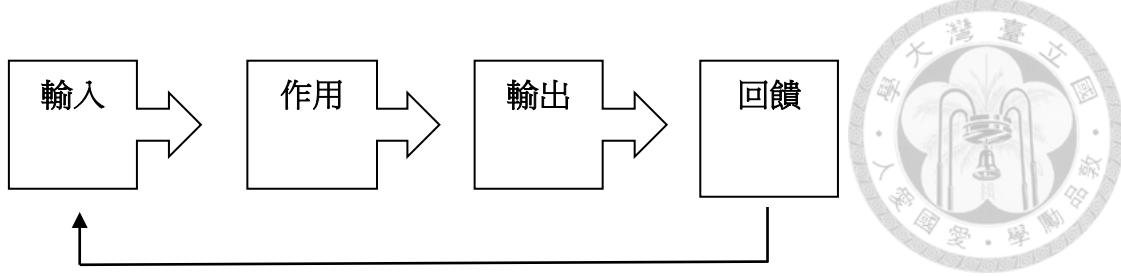


圖 5-2：系統運作的特性

肆、系統觀點對於東方文化的適用性

美國麻省理工學院的管理學教授彼得聖吉（Peter M. Senge）被譽為管理學大師，他在 1990 年出版〈第五項修鍊〉一書，提出以第五項修鍊來具體創建學習型組織。該書在反思西方機械文明的管理模式之後，認為西方的管理文化在工業革命之後，陷入困境，原因是「在西方傳統文化中，我們傾向於看見的是一件件事物所組成的世界，我們深信簡單的因果關係，不停地尋求能夠解釋一切的答案。」這種分析式的管理思維，在管理學中把握了細節，卻忽視了整體。彼得聖吉認為要解決西方這種管理發展的困境，唯一出路是像中國傳統文化學習，因為中國傳統文化是注重整體性思考，學習並實踐系統思考。他更認為，中國傳統文化中仍然保留了那些以生命一體的觀點來了解的、萬事萬物運行的法則，以及對於奧妙的宇宙萬有的本源所體悟出極高明、精緻而深廣的古老智慧結晶。基於這些知識，彼得聖吉不僅直接引用了大量的中國文化原典來表達學習型組織的原理，而且還多次表明學習型組織的核心思想就是中國傳統文化思想。他對老子的領導傳統文化尤為推崇，而其所提出的第五項修鍊，有許多與儒、道、釋三家思想又非常相近。彼得聖吉在第五項修鍊中多次直接引用老子〈道德經〉原典，通過闡發老子的管理哲學來說明學習型組織的原理。

老子認為道是事物的本源，又是事物的法則，而且是處於自發的不斷運動之中的。天、地、人都是道的產物，天地人具有統一性，道是天地人的主體，也是



天地人所必須運動遵循的規律和行動法則。老子的思想反映出一種有機整體的世界觀，對於老子的道德經，尼采評述其如永不枯竭的井泉，滿載寶藏，放下汲桶，唾手可得。海德格則讚揚老子思想中吸取拯救西方文明危機的良方，以弭補西方強權意志的精神失落，並認為老子的思想「以道觀之」則是世界整體性的體現。

然而，回顧中國傳統的整體性哲學的起源，周易可稱得上是整體性思想的重要源頭，易經傳所謂一陰一陽謂之道，陽代表一個開發的力量，陰代表一個凝聚的力量，由開發凝聚一開一合的力量，陰陽之氣的振動開啟這個世界。周易把世界看成一個動態的循環演化的系統整體，易經把世界看做一個由基本要素組成的系統整體，在卦象和六十四卦的編排上，描述了一切自然現象和社會人事的發生、發展和消亡，都在環周運動之中，這種循環觀點強調一切事物都處於周期性或階段性運動之中，體現了它的系統整體觀。

其次，從易經衍生的陰陽五行學說，對於中國古代政治、文化、社會各方面更產生了重要的影響，其中對於中國醫學理論的影響尤其深遠。按照中醫的陰陽五行學說，人體是一個有機的和諧體，當陰陽失調時人就會生病，黃帝內經把人的身體結構看做是自然界的一個組成部分，人的養生規律與自然界的規律是密切相關的，提出了天人相應的醫療原則，認為疾病的形成與氣候、季節和環境有著密不可分的聯繫，是一定時間空間內諸因素綜合作用的結果，主張把生理現象與自然現象相聯繫來治療疾病，探討與總結疾病流行與氣象變化的規律，並告誡人們要注意節氣時令。在中醫理論中進一步把五行與人體系統的五臟聯繫起來，從而以陰陽五行得相生相剋來解釋人體生理現象以及人體與自然界的相互聯繫。整體而言，中醫從不把人的身體的各系統孤立起來察看，例如說，中醫講的「腎」不等同於西醫所講的一個器官，而是「腎經」所牽涉的一套功能的總稱。任何一個腑臟組織生理活動，都是與整體身體的生理活動密切相聯繫的，每個臟腑各有其功能作用，又相互聯繫，五臟之間有著相互資助與制約的關係，六腑之間有著承接合作的關係，如此構成了人體內外各部功能的有機整體性。



同時，經絡也是人體組織結構的重要組成部分，它是溝通表裡上下，連結臟腑組織和運行氣血的獨特系統。經絡學說與陰陽五行的觀點，認為人體的各種功能需要維持某一種平衡，身體才可以保持健康，這即是一種動態的整體觀。此外，與整體思維方式相應，中醫的治療不是「頭痛醫頭、腳痛醫腳」的作法，中醫的重要特徵是辯證施治，辯證施治是中醫學領域中整體觀念在診斷治療上的具體應用。它從病人的整體出發，根據各方面的反映，在掌握主症的同時，重視引起這個主症的病因，因應疾病發展的階段性，觀察疾病所表現的各種症狀，注意患者體質與年齡的差異性。通過四診（望、聞、問、切）為診斷，以八綱（陰、陽、表、裡、寒、熱、虛、實）和臟腑為診斷的指標，進行綜合分析，針對不同症候，採用不同的方法進行治療。

由以上論述可以發現，中國哲學思想呈現了整體性世界觀與系統思維，並對系統思想的發展有著重要的貢獻。因此，系統理論不僅適用於東方文化與社會，系統思維更可說是東方文化的核心思想與世界觀，從根本影響著人們的思考、行為、生活與整體社會。

伍、此時無招勝有招的絕妙武功：系統觀點是社會團體工作的獨特性

一、社會工作團體與其他專業的重要區隔是社會工作的社會性與系統思維

曾經在某一個基金會辦理的團體動力訓練之中擔任講師，這是該基金會的內部員工訓練，集結了社會工作人員和心理諮商師。在這個訓練當中，所討論的系統是廣大的系統，從個人系統、家庭系統向外擴展並討論及各個系統的相互影響時，有位諮商心理師分享，在諮商室的門裡面，是諮商師的領域，他感到安全又自在，但一旦打開諮商室的門，卻是很沒有安全感的，因為那是屬於社會工作者的天下。然而，在我擔任個案研討會實務專家時，常常發現在個案研討會的場合，很容易聚焦在個人系統與家庭系統的討論，而這正是心理諮商專業所擅長的，所



以當心理諮商師分享的個人系統與家庭系統比社會工作者深入時，社會工作者會開始慌亂，顯得沒有自信，忽略了社會工作擁有的優勢，亦即一旦與其他助人專業交手，社會工作者就本能地把自己置於矮人一截的處境，不多做嘗試地自動失去觀看個人系統與家庭系統的能力。我們所關照的系統是更廣大更多層面的，尤其弱勢家庭的服務，是不可能僅聚焦在個人系統或家庭系統的評估與處遇的。

同時，也在長期與實務機構互動時發現，實務機構所聘請的外部督導老師若是心理諮商背景，擅長於個人與家庭系統的深入，曾有機構督導和社工員比較心理諮商和社會工作兩種外督的取向和做法，認為心理諮商老師雖然專長個人系統的處理，可是離開諮商室之後，面對是每日現實的環境，除了個人系統，還有工作環境系統、組織系統的互動影響，並不是只有在個人系統探索自己如何去面對和因應，需要加上整體系統的眼光，才能真正看懂問題如何發生的。心理諮商師是重視從個人系統向內探索原生家庭關係、親密關係與權力的關係，卻缺乏與督導每天所要面對的工作處境相連結，加上心理諮商師本身沒有在職場或社福機構擔任主管的經驗，對於工作系統與動力顯得理論化，心理諮商師的不足之處缺往往是社會工作背影外督的優勢，社會工作專業的外督不只整理個人經驗，也會與社工督導實際討論職場的系統與動力，以及如何進行個督、團督、主持會議體或處理社工員的衝突。心理諮商或治療的專業訓練之中，也會運用系統理論，但主要聚焦在個人與家庭系統，很少會處理社區或更大的系統，這就是兩種專業的差異性。

社會工作開宗明義地揭示：「人在情境中」，這就是系統觀點；將人類社會看成一個「系統」是對社會的認識的深化，不再是以簡單的群概念將社會視為人群的「集合」，在系統的概念之下，社會的結構和秩序都是在組成社會各個元素之間的特定關係中產生的。所有的專業助人工作都希望人能夠發生改變，因此所有的專業助人工作的理論與技術都在回答「人如何改變」。以系統的觀點而論，人之所以想要改變或是發生改變，是以「系統」去處理「人的系統」，也就是說，助人的



理論、方法或介入本身就是一個系統，去處理個案這個人與家庭的系統。同時，專業助人系統自身也是整體系統的一部分。與個案工作時，個案本身是一個次系統，專業助人者也是一個次系統，專業助人者與個案的互動之中，又形成另一個次系統，共同建構了問題；因此，專業助人者的系統若無法融入個案的系統，所能造成的改變則相當有限。

其次，社會工作者以系統的觀點來思考服務對象的何種需求是需要以團體來達成、什麼樣的團體最能符合服務對象現階段的需求，這是以服務對象的需求來決定與規劃的團體工作的進行，所以並非不能連結其他專業資源來帶領團體，關鍵在於社會工作者需要具有系統的觀點與思維，能夠清楚掌握整體服務脈絡，知道為何運用心理諮商資源及評估何時連結這項資源，在運用其他助人專業資源時，必須符合社會工作的價值、當時的處境與文化。更重要的是，社會工作者如果能夠自己帶領團體，其優勢是整個服務脈絡都在社會工作者的思維之中，透過社會工作擔任領導者，連結個案、團體與社區工作，銜接和引導服務對象改變的歷程。社會工作者帶領團體時，若能個以整體性與系統性的觀點，思考對於服務對象的團體歷程以及團體結束後的發展，團體結束之後才能和個案工作連結，讓個案管理者了解服務對象在團體中的狀況及變化，並繼續追蹤與提供服務，讓有關個案的發展與資源連結在一起合作，才不至於在團體結束之後，所有的服務與關係也跟著終結，或者無法與相關的服務系統銜接。

此外，社會團體工作為了達成團體的目標，特別強調團體動力的重要性；團體的動力運作如果不能夠將輸入的因素經由團體的歷程以達成團體目標，那麼團體工作則無法發揮應有的功能與作用。團體中的領導者，不僅是介入的系統，也是輸入因素，團體領導者的系統進入到團體成員系統之後，產生了新的規則與模式，這些新的規則和模式會逐漸影響團體成員，催化團體成員系統發生改變後再輸出，此時就達到了團體的目標。值得注意的是，在這過程當中需要創造團體的均衡性，因為有時次系統是沒有規則性的，次系統的不穩定、衝突出現的時候，



均衡性可能會受到破壞，團體也可能因此而解散。正因為如此，團體領導者會害怕衝突，擔心破壞關係之後無法達成團體目標。當團體系統發生衝突，或者團體出現不穩定性因素時，若對團體動力現象有足夠的瞭解，則會懂得團體領導者系統的介入所處理的是團體的動力，這個動力的產生與形成是為了保持系統之間的均衡性，進而達到團體的目標。

另一方面，若從更大的系統層面探討，社會團體工作可以達到結構性的改變，例如身心障礙者家長自助團體組成之初在於提供彼此支持，後來逐漸發展為爭取權益的家長協會與組織，由交互模式轉為社會目標模式。這樣的轉變，使得本來的個別家庭事件，開始有集體性的研究、募款與發聲，並在爭取相關資源的過程中，與社區和社會層次產生互動，牽動到政策、立法與制度的議題，甚至影響到其他專業系統，各個層面與系統互相作用，引起整體社會的關注，甚至會產生共識，從社會結構與制度層面達到根本性的改變。

因此，社會工作的團體的獨特性在於社會工作的社會性與系統思維，社會工作是從個人內在系統、家庭系統、社區系統及社會文化等系統來觀看服務對象的處境，社會工作團體連結著生活經驗與社會環境，較其他專業有更為多元的途徑接觸、熟悉與了解服務對象，考慮成員與不同系統間的關係。除了個人心理內在層面，同時注視人與人的互動、人與環境和整體社會的關係，例如服務對象的需求與身處的環境有何關係？社會的主流論述如何界定服務對象的處境？以團體這個媒介，將團體工作指向各個層面，處理個人內在、人際之間、人與社會環境等系統的互動，讓團體成員在團體內所獲得的能力可以延伸到團體外的生活，轉化至社會生活中應用。

二、團體工作是個案工作與社區工作的中介串連個人、團體、社區三個系統

當服務對象進入機構的服務系統的時候，一定是從個案工作開始，以個案工作來了解與評估服務對象的狀況，個案工作是了解服務對象的重要基礎。然而，對個人的尊重就表示我們只聚焦於個別的個人嗎？個人系統承載了各個系統，要



達到修復與充權，僅依賴個案工作是有限的。當我們將有共同需求或問題的個案聚集在一起，讓他們進入團體、彼此連結起來，並運用團體互助的力量來度過所遭遇的難關，這是個案工作所發揮不了的功能，更是為什麼會出現團體工作的重要原因。服務對象在團體中，可以獲得團體成員的支持，藉由團體關係的建立來修復自我與自我接納，運用團體的支持專化為自我的力量，而能夠與社會環境重新連結，於是團體工作成為是個案工作與社區工作的銜接點，協助個案回到社區中生活，個人、團體、社區等系統的脈絡是息息相關與層層相扣的，若能連結個案工作、團體工作與社區工作，就能整合所提供的服務，讓社會工作三大方法產生相輔相成的效能。

當社會工作者介入服務對象的系統時，個案工作、團體工作和社區工作都成為一種介入的方式。在個案工作的介入系統，社會工作者會評估服務對象的狀況，並思考在個案的系統之中，要加入哪些元素，以催化與促成個人系統的改變。同樣的，團體本身也是一個系統，當服務對象參加了團體，並和團體融在一起以後，這個團體的歷程就成為其生命歷程當中的一個介入因素。在這過程當中，服務對象可能會發生各種改變，然後再帶著這些改變回到其原有的系統之中，原有的系統則會因著這個服務對象的改變產生連帶的改變。因此，個案工作是一個系統，團體工作則為另一個系統，兩種介入方法和系統具有不同的功能和作用。

其次，社區也是在個案生活世界中的一個系統，社區系統的作用可以某基金會所推動的協力聯盟來理解。該基金會長年在社區中深耕與經營，建立了低功能家庭支持網絡，這個支持系統包括餐食、親職、照顧、經濟、教育等服務，並以家庭為中心規劃了送餐服務方案、低親職功能方案、照顧者服務方案以及協力聯盟方案等四個方案。從在地的經驗發現，低親職家庭的複雜性高，需要在地資源的連結與合作，也就是說當現代社會變遷的速度越來越快，家庭所面對的問題與壓力會越來越多元與複雜，單一的機構或組織是難以獨力提供家庭足夠的資源與完整的服務，因此需要連結不同的機構、方案或資源，聯合提供家庭一系列的服



務。在這樣的資源連結之中，每一個機構都可以被視為是一個系統，每個方案也都是一個系統，各個不同的系統都加入協力聯盟中，資源得以整合，服務也能夠串連。

更重要的是，社會工作者在各個系統間穿梭與穿針引線，在系統之中建立起銜接服務對象改變歷程中所需要的各種服務方案；亦即當服務對象進入社區中生活時，與社區相關聯的服務單位可以連結與合作，形成一個服務網絡，以個案為中心，貫穿於不同網絡系統的連結過程，個案工作的目標、團體的目標與社區的目標，甚至不同機構間所提供的各種服務方案的目標都是為了達到服務對象的自我修復與充權。如此一來，個案、團體和社區之間的斷裂就不會存在。任何系統的改變，都會影響到其他系統，就像一輛車的四個車輪的驅動系統，推動了一部分，其他的部分也會為了平衡跟著動起來，這就是以系統來改變系統，串聯起服務系統來對原有系統產生影響力，以達到改變。

三、系統思維對社會團體工作專業的反思

在實務現實中，發展系統取向社會工作的最大障礙是沉重的個案負荷量，這一直是社會工作實務難解的問題。當個案負荷量過重卻又無法增加人力時，實務場域就開始運用業務委託或責任業分工的方式來因應，於是社會工作服務逐漸呈現出切割的現象，兒童的社工處理兒童的問題，青少年的社工負責處理青少年的部分，婦女社工協助婦女的困境，老人的社工服務老人的需求，或是保護社工處理家庭暴力議題，早療社工處理發展遲緩議題，醫務社工處理健康與醫療議題……。如此的專業分工，以「頭痛醫頭、腳痛醫腳」的邏輯將服務對象分配給不同的專業，所服務的這個人和這個家庭被切割成一段段或一塊塊，以符合我們的業務分工或領域區隔，倘若這些單位僅各自主責所擅長的部分，彼此不互相聯繫與交流，很容易造成系統之間的矛盾、猜忌與疏離，提供服務的組織和社工更無法產生整體性服務的理解與思考；就如同社會工作者所處理的議題是在服務流程的下游部分，卻不清楚這個議題如何從上游、中游到下游，而變成現在所看到的樣貌。服



務對象就像輸送帶上未完成的產品，每到一處就歷經以機構為本位的服務，以各自的標準化流程為這項產品「加工」。甚至，一再分工的結果，社會工作專業如同大型的發包中心，個案評估和介入都是點狀的，社工員只剩下資源連結跟照顧的角色，僅有少數還具有心理支持和陪伴的功能。社會工作者負責將服務對象轉介給心理諮商專業，當服務對象進入個別諮商或團體輔導之後，在這歷程中發生的事，社會工作者可能毫不知情，而團體帶領者帶完團體就離開了，留下服務對象在這個服務輸送帶上孤獨地往下一站前進。

站在社會工作專業的累積跟傳承的角度，我們所能做的就只剩下這些了嗎？當陷在這樣的制度裡不斷地循環，社會工作者不再產生多餘的思考時，久而久之，在這斷裂的服務情境中，社會工作者的「人」逐漸消失，於是變成一個助人的機器。當家庭發生重要事件或變故時，社會工作者往往處理的是個人，而忽略了系統，關注的只有行為，而看不見關係，在關係的脈絡裡頭怎麼樣進入到人的部分，事件被當成一個觸發點。這個事件本身是一個求助的訊號，這樣的求助訊號出現時，做為一個專業的助人工作者如果看不懂，只是在表面的傷口塗紅藥水的話，你就會發現還會有第二次、第三次，甚至更嚴重的事件出現，社會工作者的介入只會讓服務對象更加無力，並讓自己更加挫敗。我們不能夠只處理情境而忽略了以人為本的專業角度，也就是如何看待這個人的整體，而不只有所發生的事件。此外，現代社會變遷的速度越來越快，所產生的問題與壓力複雜性也越來越高，單一的機構或單位難以提供足夠的資源，需要與其他機構或方案等資源合作，聯合提供服務。因此，社會工作者需要具有系統的觀點與思維，才能夠清楚掌握整體服務脈絡，知道為何運用該項資源及何時連結它，此時資源才能與服務對象相連結而發揮功能。

社會工作之所以成為一個專業，是因為社會工作者會思考和反省除了這個做法之外，還有沒有別的方法、還有沒有別的是我沒有想到。若是我們願意花心力去思考，服務系統就會慢慢發生改變。這其中的關鍵是需要改變觀看世界的視角，



即從好壞、是非、對錯的二元思考轉換至系統性思維去觀看整體和全貌。系統性的思考讓社會工作者對於事情的全貌會產生較清晰的輪廓，並了解各個系統之間如何互動而衍生出現在所看到的樣貌。例如，服務對象是被害人，但需要同時考量他的加害人的狀況，或者所服務的是個人，但也要了解其他的家庭成員的境遇，這就是系統性的思維。當社會工作者看見了事情的全貌時，就會開始去思考：我現在做這件事情有沒有用？用處有多少？於是在行動之間就會知道這個著力點是否有用。「改變視角」是嘗試著告訴自己說：「今天我看到的是事件，可是人呢？」如果有這樣的疑問出來，就是進入到系統性的思考，系統性或脈絡性的思考會引導你開始真正的去關心所服務的「這個人」。如果你的關心、你的了解開始增加了，你的做法就會隨著改變，這是一連串的改變，;如果你的視角改變了，評估也會改變，協助的策略與方法都更會隨著改變，並逐漸進入系統觀的處遇，而不是斷裂或切割的服務，這就是系統的力量。

系統觀點是社會工作是最獨特的思考，更與其他專業的重要區隔，如果我們沒有系統性思考的話，我們內在所累積的社會工作視角與資源就會無法展現，也難以與本土經驗接軌或在地生根。然而，系統觀點卻一直難以在社會工作專業中扎實地發展，社會工作者的作法常常是和系統觀背道而馳的。Smalley 曾經提到：「社會工作者對自己缺乏自信與尊重，認為只有變成不是自己的樣子才能尋得尊嚴、地位和具有用處。」(Specht & Courtney, 1994:123)，這意味著社會工作必須辨識自身專業的獨特性並找到認同。因此，社會工作者對於團體工作的認識若僅停留在團體治療或團體諮商的概念，則是將自己局限在心理諮商或治療的脈絡中思考，社會團體工作就無法在自身的專業領域中著地，更無法成長與茁壯。社會團體工作源起於社區，社區是團體工作很重要的工作場域，而社區本身就是一個大團體，以團體工作的方法來組織社區、發展社區意識與自主自助的精神。團體工作與社區結合，就不易失去社會性與系統視角，團體工作就不會消失，社會工作三大方法可以相輔相成，以深化社會工作的專業發展。更重要的是，眾多身處



複雜人類和社會現場的工作者，追尋知識與探研方法過程中，若陷落僵窄的胡同，久而久之，社會工作者會失去了對生命細微變化辨視的能力，對場域脈絡間交織牽動的力量亦視而不見。

系統視野則是幫助助人工作者更深入理解觀察的認識論，而非急欲改變服務對象世界的方法與技巧而已，即需懸置改變服務對象的企圖心，而重新認識問題的結構性意義。系統觀點提醒我們從整體來觀看世界，如果看得到整體，即使在「部分」工作，也會碰得到整體。從更複雜、更寬廣的系統視野理解「系統」，當看到更多、了解更多，想得更多之後，我們會對系統產生尊重，讓人變得謙卑，謙卑則讓我們看得更寬、更遠、更為深入。因此，社會工作者的不能只滿足於傳統社會工作者的角色，更需要以系統的概念把服務團隊組織與連結起來，並提供服務。此時所運用的即是社會工作三大方法中的團體工作，亦即以團體工作方法將這些點狀的方案串起來。同時，更需要將社會工作的實施視為整體的系統，再次以綜融的角度來看待社會工作的三大方法之一的社會團體工作，重新返回「人在情境中」、「以案主需求為中心」的社會工作的本質與精神，試著為目前社會工作的發展困境找到新的出路。

小結：建構臺灣社會團體工作的主體性

循著歷史的脈絡來探索臺灣社會團體工作發展的圖像，可以發現臺灣社會團體工作發展受到美國社會工作專業知識的影響，展現出後殖民的依賴特質；臺灣的社會團體工作未加思考地全盤移植相關西方的理性知識系統，對於團體工作的信念與精神卻缺乏認識與了解，學習了骨架，卻缺乏血肉，於是在這全然西化的過程中，失去了發展在地性特色的機會。也就是說，美國的社會團體工作經歷了是否與社會工作專業合併的痛苦掙扎，即使社會團體工作最終為了生存而向專業靠攏，但團體工作並未失去自己的主體性，這也是美國團體工作得以復興、有主



體可以復興的關鍵。反觀臺灣的團體工作，未有任何反省地接受「專業的帝國主義」的擴散與影響，然而臺灣的社會工作整體環境，與美國有所差距，若未有反思、一味地學習與應用西方的理論知識、工作方法與實務模式，當社會工作者試圖以所學去解決臺灣在地的社會問題時，往往會感到力不從心。這些模仿美國而來的專業歷程很容易產生了矛盾的自我投射，希望出現一個可辨識、與美國不同但又幾近相同的臺灣經驗，然而最後呈現的不是標準乏味的複製風格，就是分歧且非計畫性的模仿結果與內涵。因此，臺灣的社會團體工作從未呈現清晰的主體性，當然無法像美國的團體工作經驗可以生根發展。

那麼，為何臺灣的團體工作無法出現自身的主體性？為何臺灣的團體工作出現專業發展與認同的困境？在本研究的第五章中提供了可能的答案。這和社會工作專業的養成與教育長期忽略社會工作的藝術性與人的教育相關，而社會工作專業現存的困境與問題，也與團體工作的沒落以及社區工作的式微有著緊密的關聯，亦即社會運動與自助團體開始與社會工作專業脫鉤，社會工作逐漸失去原有的社會性與系統觀，也失去了自身專業的根源與信念。社會團體工作的藝術性、人味、系統觀點是這門專業的主體性的重要內涵，當我們忽視與揚棄之時，也是主體性消失之時。

社會工作是一門助人的專業，是以社會工作者這個「人」去連結與協助服務對象這個「人」，人的教育與培養是專業養成的重要基礎，自我的覺察與自我探索需要經驗性的涉入，不是依靠理性知識性的教導能夠達成的，專業自我發展經歷模仿、與自我對話及生命整合的歷程，內化到自我，產生主體性，經歷札實的整理與累積，社會工作者會產生有關團體工作的信念與價值，包括相信人是有力量的，人是可以改變的，人的能量是流動的並需要維持平衡，同時也相信團體是有生命的、是自主的，團體可以引導但無法控制的，團體是人類共同生存的方式，在學習接納差異的過程之中認識生命的本質，並以系統觀點觀看世界，透過整體個眼光，才不至於將部分放大或被部分困住，可以看出運作的規則與變化，逐漸



建構出模式。這些信念會成為社會工作者堅實的基底與支持，並在自我和專業的整合過程中，不斷回顧與反思，而逐漸將這些信念轉化為團體領導的指引。這是一種意義淬鍊的過程，最終產生專業的主體性。當個別的社會工作者逐漸發展出自身的主體性時，則可以整合並形成整體專業的主體性，讓我們能夠清楚窺見並創造出臺灣社會團體工作的樣貌與獨特性。

第六章 結論與建議



一位年輕人手裡抱著「社會團體工作」這本書在路上走著，而一位年長者手中拿著同一本書迎向走來，年輕人好奇地詢問年長者是否為團體工作者，年長這回答：「是的」，於是年輕人興奮地詢問年長者如何成為團體工作者：

「我如何成為團體工作者？」

「實作練習！」

「我是否需要老師？」

「當然，你需要一個有智慧的老師。」

「我如何找到這樣的老師？」

「這相當困難，因為帶團體的人困惑於如何教導，導致帶團體的人忽略且不了解實作與教學之間的隔閡而停止教學。」

「那麼，我如何成為團體工作者？」

「實作練習！」

--摘自 The genealogy of group work : the missing factor in teaching skill today, by George S. Getzel

大學教育在社會工作專業發展中扮演著領導者、開創者及需求回應的角色，教育者決定培育出什麼樣的專業人才、能否呼應在地的需求，並得到社會工作實務領域的認同，這些都左右著社會團體工作專業發展的方向。然而，在本研究的訪談文本中，發現社會團體工作高等教育與教學存在著困境：社會團體工作教育課程對實務性的回應不足、缺少系統性的課程與教學規劃或原則、缺乏能夠整合理論與實務的實務型師資、本土化與實務性的教材有限，以及長期忽略人格養成教育等，導致整體社會工作環境對社會團體工作的專業認同模糊化。



專業認同是專業發展的一部分，是在反思後對自我與專業產生歸屬的動態的過程。專業價值取向的建構是所有專業認同的來源，各種專業都需要在其社群或文化當中決定如何看待這個世界的方法，於是其意義性才能產生 (Gergen,1985)。社會團體工作的價值信念存在於發展起源與歷史脈絡之中，因此需要從團體工作的源頭與歷史發展裡去尋找臺灣社會團體工作的信念與價值，以作為專業發展的基礎，並建構我們看待自己和看待這個世界的方式，從中建立屬於臺灣社會團體工作專業的意義性。如果對團體工作的信念越不清楚，就越無法真正地了解社會工作團體的獨特性以及與其他專業的區隔。因此，本研究從社會團體工作認同出發，不僅探究臺灣社會團體工作在發展過程中流失的內涵，更關注在變遷之中的發現，以深化了臺灣社會團體工作的獨特性，進一步提出有關學校教育與實務訓練相關建議，並檢視本研究的限制，提供未來研究可能的發展方向。

第一節 有關社會團體工作學校教育與實務訓練之建議

壹、以系統觀點作為與其他專業區隔的獨特性，建構社會團體工作的專業認同

個案工作與團體工作均來自相同的歷史—睦鄰運動、慈善組織會社，睦鄰運動的先驅認為，個人並非個體，而是社會團體和文化的「成員」，此社會團體和文化受到其所生活的社會、經濟和政治情境所影響，人們應該努力參與與改變其所置身之缺少社會正義的情境，並將相互作用和互惠性視為團體是相互協助的系統，認為團結不只是團體內相關協助的過程，更是個社會和個人改變的能力。

睦鄰運動工作者是系統思考者，其系統觀是寬廣的系統，重視個人與社會的連結，致力於參與社會和政策改變的團體。不過，現今的社會工作者所進行的系



統性思考，與過去睦鄰運動工作者不同 (Breton, 1990)，現代的社會工作者對系統知識的使用多在於了解、評估以及促成個人、家庭和小團體的改變，很少將注意力直接置於較廣大的社會系統層面，或將自身放在政治層次、致力參與社會和政策改變的團體。這個時代的社會團體工作者的視野侷限在個人層次的力量、行動和改變，聚焦在團體內個人系統的改變或相互協助的療癒力量，卻忽略了釋放與自由的力量連結團體外及團體間的團結。這樣的系統思維較相近於心理諮商專業的系統知識，於是社會團體工作越來越諮商化，並可能逐漸成為心理治療的一種形式 (Garvin, 1984)。同時，這也提供社會工作者一個合理化的藉口，得以安全地遠離來自集體主義或政治地參與和投入形式的實務。

團體內的團結是在個人層次的力量、行動和改變，我們需要挑戰目前對相互協助的概念，它反映了團體內、外及團體間的團結，連結團體外及團體間的團結可以引導在社會、經濟、政治層次的力量、行動和改變 (Breton, 1990)。系統的知識和社會團體工作相關，並鼓勵我們思考人們間的團結不單只是團體內相關協助的過程，這種團結是個社會和個人改變的能力。社會工作的團體立基於發展歷史脈絡與系統觀點的基礎，個人和社會間、小團體和社會間的相互作用具體化為系統化社會團體工作取向。社會團體工作不同於其他專業的團體方法，將團體視為整體系統的一部分，並且在任何可能發生的脈絡中工作；社會團體工作不僅是運用在服務對象的工作方法，更是整合個案工作與社區工作的重要中介。此外，社會團體工作中所強調的領導功能，不僅有助於個案管理中「管理」功能的發揮，承擔起跨專業或跨機構服務系統的溝通協調與整合的領導角色，更是社會工作督導者必須培養的能力，能夠在系統中達到個人的需求，並同時追求集體的任務，使個人可以和團體需求以及團體所提供的機會之系統協商。

因此，建議從大學教育到實務訓練，深化系統觀點的思考，以系統觀點作為社會工作專業與其他專業的重要區隔，在系統的知識與思維裡，社會團體工作不致於失去社會性。在各種助人專業間的分工與競合明顯檯面化之際，社會工作者



必須在這當中走出一條更具專業自信和特色的道路，才不致在整個助人體系中淪為邊緣化的弱勢專業，反而可以找到自己獨一無二的位置，在助人工作中佔有一席之地。

貳、以人與生命的教育為專業養成教育的基礎

社會工作專業發展的論述長期聚焦於專業化之建構（社工教育、証照制度及專業發展）、專業能力、專業角色與關係（倫理）、專業生涯（工作困境、人身安全、生涯發展）、組織文化與運作及專業反思等，對於專業自我或專業認同形塑、發展及轉化的歷程研究是相當不足的，這也反應了社會工作專業認同、價值教育及人格養成教育有待加強之現況（曾華源、白倩如、李仰慈，2010）。

專業認同是基於個人基於對自我的看法而投入專業（李華璋，2001），在理想典範與自我的標準間，經由持續的實務反思，建構出自己是一個怎樣的專業助人的歷程。因此，專業認同和自我認同是緊密相關的，專業認同是自我認同的延伸（Bruss & Kopala,1993）。隨著後現代與後結構主義的興起，從過去形成個人的結構觀點轉移到理解個人就是有意圖地存在，尤其後結構的觀點是將認同的問題置於鬆綁之間來回磋商，在形塑過程中產生一種卓越的推動性（Varghese、Morgan & Johnson， 2005；Woods & Jefferey，2002；Zembylas， 2003）。過去強調的認同是個人與其結果，現今則轉移到關注認同是「成為什麼人的一種歷程」，如同傅柯強調個體主體化是需要經過一個自我實踐（practice of the self）的歷程得以形成一個主體，且鼓勵不斷地再建構，使自我不斷地求新求變（黃瑞祺，2003）。雖然認同建構是具有高度個人化與獨特性的內在歷程，但又同時受到大量的外在因素所影響，因此個人內在與外在論述是相互影響的（Miller Marsh， 2002），是一種磋商歷程。

受到這些思潮的發展與影響，專業發展的概念也從專業「角色」的客觀要求逐漸轉變成重視專業「自我」的建構，重視個人的經驗與價值。因此，當一位正



在修習社會團體工作課程或是進入實務場域的社會工作者，「成為什麼樣的團體工作者」以及「團體工作者應該如何」等自我意象是在實務場域中一直形塑的經驗。社會工作者從依賴到獨立的過程，期待自身能成為「合於標準」的專業助人者，並希望能結合自我特質，在專業實踐之中確認自己的存有。也就是，個人生活與助人工作是交互影響的，團體工作者透過社會互動與每日的磋商，產生、再產生，不斷往返於自身、案主、他人和環境之間，未曾停歇過。那麼，在整合「專業」及「個人」過程，究竟是置焦於專業的發展還是個人的發展？

對社會工作者的專業發展而言，向來是以專業角色的發展為出發，關注的是一個人隨著時間和經驗，會變成怎樣的一個社會工作者；以團體工作來說，人性並非分離地存在個體之中，而是存在團體的本質之中，人與人之間的回應永遠是對關係回應。因此，團體工作者和成員都是在時時刻刻彼此相互影響之下轉化、改變的連續過程，並了解、重視和尊重團體過程是一個強大改變動力。若僅將「團體領導者」視為團體中的一個角色或身分，並非人的整體，扮演這個角色的人將置於何處？團體領導者將如何對待我這個人與角色的衝突？當只強調提供服務的主體是「團體領導者」時，似乎預設了角色與人之間的裂隙，這樣的裂隙往往成為阻礙專業發展的重要關鍵。因此，真正的主體應該是人，建議應強化「人的教育」與「生命教育」，成為社會工作教育的另一個焦點，以豐富社會工作專業與社會工作者的交互意義，讓社會工作專業認同（包含社會團體工作專業）能夠著地生根，以深化專業之發展。

參、經由知識實踐與經驗學習過程，將團體工作價值與信念落實在行動之中

在真實世界之中，問題並非以固定的樣態展現，實務工作者每日處於實務情境中，磨練出在行動過程中直覺式的認識與反映的能力，以因應不斷變化的實踐



情境。然而，實務工作者的困境在於無法描述自身的知識觀點，形成行動與知識之間的裂痕。對於實務智慧與實踐知識的困境，實證主義以科技理性提出解決之道，即是將方法與目標之間的關係化約成簡單的工具性關聯，對於「我應該如何行動」的問題被簡化成「什麼是最有效達成目的的手段」，這使得實踐知識染上了強烈的工具性色彩，被建構為發現與處理方法到目標之關係的知識，越來越忽略實踐能力和專業藝術性的知識觀點。

技術理性的基礎是專精化、科學化和標準化，這種對問題解決的強調，忽略了對現實問題的了解。真實的生活情境是複雜、不確定、獨特的，這些變動的特性無法符合與滿足技術理性的前提與假設。因此，我們必須對科技理性局限性有所覺察（Schön,1983）。在知識與概念的學習階段，學習者若過度沉迷於技術層面的學習，則會削弱其對社會工作專業的認同。技術理性具有限制，但這並不代表技術是不重要的，而是要避免重視技術勝過團體過程的迷思，須注意不要誤導學習者將技術的應用視為努力的主要目的，不要本末倒置地將技術至於價值與信念之前，面對理性知識時，是以服務對象的「人」為基礎去對應「理論」，而不是將理論硬套在服務對象這個人身上。同時，也不要以去科學化或去技術性為藉口，逃避經驗與知識整合的功夫。有效能的社會團體工作者需要建置專業知識與概念，再經由實作學習，不斷反思、行動與成長，了解自身行動的模式以及在熟練的行動中的優先價值與重要假設，進而轉化成為個人的知識與能力。

意義與價值是實踐過程中反思和選擇的結果，如果沒有行動當中的思辨與引導，這些基本價值就會停留在雲端，無法落實在社會工作者的行動當中。因此，價值與意義絕非經由上課或讀書就能建構，而是在場域中磨練的產物。也就是說，團體工作專業的傳承除了來自社會工作教育的學習之外，更需要在實務場域裡磨練與累積，需要浸潤在社會團體工作的哲學、精神、價值與信念之中，耳濡目染並逐漸內化成為思考與行動的準據，在實務工作中清楚展現出團體工作者的信念與專業特質。相反地，如果團體工作的教學與實務訓練缺乏經驗性的團體歷程，



就會只停留在認知階段，經驗與知識無法產生整合，而難以發展運作團體的能力。

社會團體工作者的專業養成是運用「做中學、學中做」的經驗學習方式，引發學習者主動投入學習過程，透過知行合一的歷程，將所學習到的理論、概念、技巧，與學習者這個人和服務對象這個人加以結合，此時此境發生與人連接和改變的過程；這整個過程可稱為一項「藝術」，藉此社會工作者能面對情境中的複雜性、不確定性、獨特性與價值衝突性。在這段專業教育與自我整合過程中，當自我概念、價值觀、專業信念與行動合而為一的時候，在經驗、參與、反思與整合之間，貫穿養成教育與實踐行動的意義，於是社會團體工作專業就能夠累積與成長，而培養出成熟的團體工作者。同時，有能力將這些經驗與知識命名，並能夠向他人表明實務智慧，亦是證明實務有效性的最佳機會，更是專業自信與專業認同的展現。

肆、培養實務型博士與教授，並結合不同專長教師開設整合性課程

當社會工作者進入實務工作領域之後，無論是在職訓練或實務督導，大多是經驗取向的學習，較缺乏理論與經驗整合的機會，實務工作經驗累積超過十五年的社會工作者，可能開始成為督導、主任或是高階主管，除了直接服務的能力，更需要團隊領導、方案管理、政策分析與研究發展的能力。同時，資深工作者擁有豐富的實務經驗，這些經驗需要有系統的整理、與知識理論整合，並將由命名、批判性分析與系統性寫作過程，外化與表明自己的個人性知識；否則就只是敘說自己的實務感受或故事，停留在經驗的層次，無法轉化成可傳授的實務智慧。而這整合的過程需要花費相當的心力和功夫的，在抽離與投入、隨相與離相之間逐漸達成。因此，社會工作高等教育可以發展實務取向的博士課程，提供資深實務工作者再次進修與學習的途徑，經由系統性與結構性的教育系統，協助實務經驗與專業知識的整合。臨床社會工作博士訓練的重點在於整合經驗與理論，訓練抽象思考、批判反思、邏輯分析、學術性寫作與專業報告的能力，以及提升國際化



的視角與思維。這些學習重點，正是學校教授與學者的專長與優勢，可以在教學相長之間，與實務工作者產生相輔相成的作用，共同達到更高層次的轉化與提升。

此外，實務工作者的優勢是在 3 到 6 小時的時間內分享其實務工作的精華，然而要將專長領域規劃為整個學期或學年的連續性課程，則不是僅依賴豐富的實務經驗就可以達到的，尚須具備結構化教學的能力。若經由實務型博士訓練，協助實務工作者不再只有經驗的優勢，在重新整合自身的經驗與知識之後，則更有能力協助學生或新手社會工作者進行整合。同時，在大學教授社會工作課程的同時，既能分享實務經驗，也能連結知識與概念，有系統地將傳承實務知識。

這種實務型的教學制度若要能落實，則需要專業教育賦予其較高的地位和合法性，教導者必須是第一級的教學成員，並有招募、雇用、升等和配備的規範，以反應其優先性 (Schön,1987)，如香港高等教育設有「社會工作專業應用」之師資，並可循程序升等為教授職級，並聘有實習課程主任及專業顧問，以提供符合實務需求的實習與訓練內涵，這正是善用實務性專業師資的實際做法。

此外，臺灣社會工作實務是綜融取向的發展，學校教育應提供相對應的教學以為學生進入實務職場做準備。因此，建議可以規劃社會工作整合的進階課程，由學校教授與實務工作者合作開課，或由不同領域專長的教師合授，結合彼此的專業與資源，將個案、團體、社區及社會政策、社會行政管理等課程加以整合，開設綜融性社會工作專題，或以實際案例或方案訓練學生個案評估與報告的能力。這種整合性的課程屬於進階社會工作能力的培養，建議安排在大學四年級或第一次實習之後修習，或規劃為研究所課程，開放大四學生上修，以分階分級學習的模式深化與豐富社會工作教育專業之實務內涵。

伍、發展師徒式與學習團隊模式延續團體工作專業之傳承

在學校的講堂中，教授教導社會團體工作的概念和實務特質，而有關如何與人互動的能力則發生在實務場域之中，需延續學校教育持續在實務行動中接受指



導與訓練。在實務場域中，往往會由經驗豐富或業務專長的資深社工或督導負責引領團體領導的新手入門。這種師徒制的帶領方式，其目的在於鼓勵新手主動與經驗豐富的師傅互動、交流與觀摩學習，逐步將具有情境性的實務知識與智慧經由概念化與個人化的過程加以整合，在實踐中學習與運用，最終發展為個人的知識。因此，師徒式訓練對於深化團體工作專業能力有著重要的影響性，須結合實務型博士與教授之資源，建立團體工作學習與傳承的師徒制，從新手學習者開始，一直到未來督導與教導者之培養，都應以師徒制做為具有高度與專業與服務深度的投入。

即使現今的社會工作環境，缺乏發展師徒制的條件與資源，仍需以階段性師徒制，或安排有系統與穩定的督導資源，做為社會工作者專業深化的支持。例如，在團體進行前的督導階段，協助學習者釐清組織期待與資源、回顧過去團體方案的經驗、檢視團體工作與整體工作的關聯、自我準備的狀況，並針對參與團體個案進行評估與討論、核對領導者與協同領導者對團體的期待、協助設定團體目標與規劃團體結構。在這個階段，督導者可評估學習者的準備程度，適時安排進入團體前所需的團體的課程或訓練。而在團體執行中的階段，持續提供適時的督導與支持，並在團體結束之後，督導與評估學習者運作團體的能力以及團體方案的成效。在資源有限的環境中，師徒制貼身學習與督導制度的建置，可結合專科社會工作師制度，一方面達到「專科社會工作師分科甄審及接受繼續教育辦法」的接受督導時數規定，另一方面則可以藉此落實實務督導的功能。

除了督導制度之外，在實務場域亦需要建立學習性團隊，共同討論、溝通與分享彼此在團體工作實務、教學或督導方面的想法、做法和經驗，不僅可以突破個人的思考限制，獲得創新與成長，更可以在團體之中形成互相支持的力量。其次，若個人性的知識無法轉換成與眾人分享的外顯知識，則對組織及專業發展是毫無價值與貢獻，這種具有相同背景的學習組合有助於默會知識的共享與交流，並促進外顯知識和內隱知識的相互轉化。更重要的，這種學習團隊可以將產出的



團體工作知識以文件、紀錄、報告、資料庫或訓練等方式進行整理，並加以分類、增減和結合來重新組合原有資訊而產生新的知識，用以傳承給新手學習者，協助其內化與創造個人的知識，成為組織與團體工作專業具有價值的資產。

社會團體工作的變動性沒有所謂對的答案和標準程序，教導者教導學習者如何在不確定的情境下做決定，並運用藝術性的解決方法應對人類存在所具有的不確定性、獨特性和價值兩難；學習者不只是被教導（*be taught*），更需要被訓練（*be coached*）。教導者或督導者將自身的實務智慧傳承給下一代的學習者或實務工作者，這種專業傳承就如同一份「禮物」，資深或有經驗的實務工作者分享與解釋實務實作中的藝術性，以協助學習者發展有用的專業建構，這教與學的瞬間發生在例行的、默會的行動之中，發生在質疑固有的假設、重新建構問題的定義或嘗試新的行動之中。這種傳承的禮物不是技術理性所強調的標準化工具，對教導者與學習者而言，深入了解實務技巧與智慧是具有指導性與情感性的價值，教導者成為學習者內在的指引，特別是在學習者遇到挑戰性情境或實務困境時，腦海中或耳邊會出現教導者的聲音告訴他如何面對。因此，專業的傳承與教育不是商品，而是一份「禮物」，禮物的價值在於持續給予與貢獻。

當前的社會工作環境，有關社會團體工作的專業傳承是鬆散和崩解的，我們正在失去社會團體工作的系譜。社會工作教育者與團體工作資深實務者需肩負起責任與使命，發展說明缺少團體工作教育和訓練所產生的問題之證據，積極投入擔任社會團體工作訓練、諮詢和督導的角色，形成社會團體工作學術與實務的論壇，社會團體工作的專業知識需要在創造性的活動中互動並相互轉換，進而創造與產出，以保護社會團體工作專業避免滅絕或消失，讓社會團體工作專業透過禮物關係與師徒制的傳承，能夠代代延續、創新、茁壯與永續發展。



第二節 研究限制與未來研究方向

壹、研究限制與未來研究方向

本研究為哲學詮釋學取向，主要以研究文獻、歷史資料、深入訪談文本與研究者自身經驗為基礎進行詮釋分析，所獲得的研究結果具有深入性，但卻僅能呈現臺灣社會團體工作發展的部分面向，尤其有關「影響社會團體工作發展與現今地位的因素」，需要蒐集更為豐富的本土性資料，以呈現發展的脈絡與轉折，並深入分析相關的影響因素。這是本研究的限制。因此，建議未來的研究可以發展有關社會團體工作實施現況的調查性研究，分析不同服務對象領域所實施的團體工作內涵，瞭解未積極運用團體工作的實務處境，或者針對團體工作較為蓬勃發展的社工實務場域，進行貫時性研究，並持續訪談蒐集更多的社會工作者的實務經驗與智慧，以建構臺灣團體工作發展的更為完整的內涵與樣貌，也才能夠進一步探索臺灣社會工作者如何界定社會團體工作在臺灣社會工作專業中的位置，並發現與尋得影響社會團體工作發展與現今地位的影響因素。

其次，在探索臺灣本土性的團體工作經驗時，發現社會工作者對於團體的認識受到美國社會工作影響深遠，其發展脈絡與特色有相同之點，但同時也有相異之處。美國社會工作專業的知識，滋養與撫育了臺灣社會工作的成長，社會團體工作也在這外來的養分中生存。然而，我們畢竟是華人的體質，有些養分可能不符合我們的需求，或者產生水土不服的現象，因此我們對於這些知識不能照單全收，而需要反思其間的差異、轉化與融合，才能讓這些知識產生應有的價值。尤其，在東西方社會文化的研究中，大致顯示東方是比較強調集體化，而西方則強調個體化；在傳統華人社會裡，社會互動的基本法則是社會取向，包括家族取向、關係取向、權威取向及他人取向，代表了華人在四大社會生活場域中與對方的互動方式（楊國樞，2005）；甚至在處理社會與個人關係時，採取了「社會優先」的



立場(楊中芳, 1993)。因此，群體或團體對於華人文化的意義是有別於西方文化，在文化系統的交互作用之下，華人的群體關係是否影響臺灣社會團體工作的內涵，進而成為華人世界團體工作的獨特性，這都有賴於進一步納入文化層面的要素來探討與發現屬於臺灣在地性的團體工作特質，進而產生臺灣社會團體工作的主體性。

此外，本研究初步呈現團體工作養成過程師徒制的重要性，然而師徒制如何執行與落實，需要進一步的研究與制度化。更重要的是，團體工作的領導能力是影響督導角色有效發揮的關鍵因素，然而領導、管理與督導的關連性為何，究竟如何在督導養成過程中強化領導的功能，並與團體工作專業發展結合，則期待能有系統性的研究深入探索與分析，逐步建構屬於社會工作的團體領導能力與專業，並有助於專業的傳承與創新。

貳、結語

臺灣的社會團體工作在西化的過程中，專業工作的知識、方法與技巧大量採借西方的知識與經驗，幾乎成為西方社會工作系統下的產物，使得臺灣社會團體工作的專業化定義模糊不清，社會工作者拼命地在任何所發現的技術中跳躍學習，團體工作實務更呈現臨床訓練與能力不足，實務的發展路線幾乎與社會工作專業斷了線，整體團體工作的發展不著地。更嚴重的是，在新公共管理主義與服務委託的浪潮之中，年輕的社會工作者依循著標準化或制式化的表格、評估工具或服務流程即站上第一線，遇到需要深入工作或者其他社會工作方法時，則習慣性地借助其他專業的資源，社會工作者越來越少自己帶團體，甚至出現臣服於心理諮商專業的傾向，背離社會工作的價值與信念，於是社會工作的團體也越來越傾向諮商化與去社會化，導致治療不到位，人際功能無法發揮，社會目標也幾乎消失殆盡。

社會工作者學習社會團體工作的過程依賴著團體工作的默會知識與實務智慧，



以因應團體中的變化。然而，默會知識與實務智慧具有抽象性與模糊性，社會工作者對自己無法說明如何行動、無法證明其有效性深感到憂慮，於是將自己禁錮在有限的知識象牙塔當中，並將團體工作之默會知識的「難以言喻」解釋為學習失敗所導致的模糊，缺乏肯定自身實踐知識的自信。同時，又受到科學與實證主義的影響，依循著理性與經驗分離的思維模式，選擇性地逃避落在科學理性歸因之外的資訊，忽略團體的複雜性、不確定性、獨特性和價值衝突。因為這些系統的變動性會凸顯自身專業的弱點與不足，於是努力以技術控制團體情境的不變動性，甚至將此實務情境切割以配合知識與技術。

專業知識與實務的自信危機和專業教育的危機是相對應的，這是因為當實務工作受到社會指責，認為社會工作專業無效或失當的同時，學校教育也會跟著受到同樣的批判，認為這是來自專業基礎教育的失敗，逐漸形成外部對社工專業的攻擊以及社工專業社群內部的自我懷疑（Schön,1987）。這樣的內憂外患促使社會工作教育越來越重視技術理性，技術理性力量的成長會減少學校對學生實務藝術性的培養，而加強訓練學生成為技術性的工匠（Schön,1987）。於是，社會工作者積極地擁抱嚴謹的科學技術，為立基實證的理論與技術所形塑的專業意象而獻身。強調專業理論與技術，的確提升了專業助人者的地位，增強了專業權力，但也因為過度重視理論與技術，反而忽略了團體工作很重要的互動、關係、凝聚力與互助精神。尤其，社會團體工作實務情境具有持續變動的特質，即使社會工作者以標準化工作模式與技術勉強維繫住表面的專業信心，卻付出了犧牲服務對象的權益的昂貴代價。

社會團體工作專業發展的挫敗，讓我們不得不反思，屬於臺灣的社會團體工作究竟是什麼？臺灣的社會團體工作究竟要在何處紮根？從研究中清楚發現社會工作團體的特徵，其實來自社會團體工作傳統。從團體工作的發展脈絡與實務場域裡探索可能的答案，可以尋得存在於社會團體工作有關價值、目的、知識與方法的傳統，以及最初與健康、社會化、教育、休閒娛樂和公民權的連結。



睦鄰運動提醒我們注意社會自我，休閒娛樂運動則提醒我們關注整體自我，以及每個個體都有發展和創造的潛能；服務對象不是「受害者」，他們與任何人一樣都具有發展和創造的能力和渴望，並有與他人連結的完整生活的需求。我們需要重新學習，社會工作的團體並不只有成長團體、小團體或治療性團體的類型，團體工作的目的不是進一步將服務對象受害者化，不需要對在團體中運用活動而感到自我懷疑，不是只有在治療性團體中才會產生療育和成長的力量，經由參與創造性團體，可以經驗深度的滿足與喜悅。此外，社會團體工作的重要信念在於發展民主規範支持社會心理的目的，並引導社會互動模式的形成；社會團體工作可為個人參與社區事務與學習民主參與進行預備，對於多元文化中的民主參與和發展具有重大的意義。其他專業及其他形式的團體實務並不會聚焦於民主與社會改革的目標，社會團體工作傳統對民主參與和公民社會的貢獻，則是社會團體工作的社會意義與獨特價值。

雖然本研究的焦點在於社會團體工作的重要性，但這是否就意味著需要將團體或社區置於個案工作之前？當然不是如此！團體工作為微視直接服務實務打開通往鉅視倡導與社會改革的通道，這三大方法之間應以服務對象的需求為首要考量，靈活結合而相互為用。社會工作三大方法的價值與社會工作是一脈相承的，社會團體工作與其他工作方法都需要重新返回與認同社會工作的社會性特質和系統性思維，立基更寬廣的定義與視野，以系統觀點為立足點，投身於「人在情境中」的真實世界。社會工作者若失去社會理想、熱情與視框，所能看見的就只剩下眼前的困境與障礙。這些束縛與限制不會消失，甚至只會越來越惡化，倘若我們的思維是寬廣的、自由的，懂得培養系統的眼光與胸襟，則能夠打破既有的藩籬，知道如何在這艱困的環境之中創造專業的立足點，並佔有一席之地。

本研究透過歷史的觀點，梳理臺灣社會團體工作專業養成與發展的脈絡與歷程，重新發現社會團體工作的意義與獨特性，讓學生與新手社工員在學習過程中能夠有所依循和選擇，可以在這些獨有特質與價值基礎中，建構團體工作的專業



知能，進而發展有關社會團體工作的專業認同與承諾。同時，更期待能將研究結果回饋於臺灣的社會工作教育與實務訓練。因為，當代社會工作教育需要對實踐式教學重新定，而社會團體工作的訓練強調經驗式學習，經驗式學習的學習經驗是不斷地發生，所學習的正是如何學習的歷程，並在團體中人我關係裡真誠開放自我，親身涉入並覺察身處的世界，透過行動經驗與知識概念的整合，持續地磨練、反思與轉化，使得學習者的內在感到踏實，這份踏實會產生一股力量，以知、覺、行合一地整合專業所學，達到真實的學習。更以此為根基，發展接續學校教育之系統化專業人員實務訓練，對社會團體工作獨特性有清楚與深入的傳承與傳播，以提升社會團體工作專業能力。

最後，深自期盼能藉由本研究，透過與歷史連結而產生的自我覺察與反思，連結過去、現在與未來，連結個案、團體和社區，連結理論與實務，找到臺灣團體工作存在的意義與位置，讓社會工作者看見臺灣團體工作的主體性與發展方向，進而從歷史中喚醒社會團體工作精神與靈魂，燃起投入社會團體工作之熱情，在這些獨有特質與價值基礎中，建構團體工作的專業知能與認同，持續地灌溉與耕耘，豐富與深化臺灣的社會團體工作專業，並在面對全球化社會工作量與質的挑戰時，共同推動臺灣團體工作本土化實務縱深的發展！



參考文獻



中文部分

內政部社區發展雜誌社 (2002)。社會工作教育與訓練【社論】。社區發展季刊，

99，2-4。

王文基 (2007)。樂生院拆遷爭議與STS【社論】。科技、醫療與社會，5，5-8。

王浩威 (2013)。晚熟世代：王浩威醫師的家庭門診。臺北：心靈工坊。

余德慧 (2001)。詮釋現象心理學。臺北市：心靈工坊文化。

李佩怡(2003)。助人者與癌症末期病人關係歷程之質性研究(未出版之博士論文)。

國立臺灣師範大學教育心理與輔導研究所，臺北市。

李憶微 (1989)。助人專業者專業自我的發展與學習歷程之探討。臺北市：張老師出版社。

沈清松 (1994)。現代哲學論衡。臺北市：黎明。

林安梧 (2003)。人文學方法論：詮釋的存有學探源。臺北市：讀冊文化事業公司。

林瑞欽 (1993)。學習團體理論與研究。高雄：復文。

林萬億、呂寶靜、鄭麗珍 (1998)。社會工作與社會福利學科規劃研究報告。行政院國家科學委員會專題計畫成果報告。

林萬億(2000)。我國社會工作與社會福利教育的發展。社會工作學刊, 6, 123-161。

林萬億 (2005)。團體工作：理論與技巧。臺北市：五南。

林萬億 (2006)。當代社會工作：理論與方法。臺北：五南。

林萬億 (2010) 我國社會工作教育的發展：後專業主義的課題。臺大社會工作學刊，12，153-196。

洪漢鼎 (2002)。詮釋學史。臺北：桂冠圖書。

范幸玲 (2006)。諮商師於諮商經驗中關鍵事件的研究—詮釋學的觀點（未出版之博士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。

秦燕 (1992)。醫療院所社會服務部門工作現況之探討。中華民國醫務社會工作學



刊，2，25-39。

夏林清、麥麗蓉（譯）（1987）。團體治療與敏感度訓練：歷史、概念與方法（原

作者：Shaffer, John B. P. & Galinsky, D.。臺北市：張老師出版社。

高淑清（2001）。在美華人留學生太太的生活世界：詮釋與反思。本土心理學研究，

16：225-285。

孫一信（2006）。臺灣的智障者人權現況與反省。取自：

http://www.isu.edu.tw/upload/25/6/files/dept_6_lv_3_3931.doc

張恆豪（2007）。特殊教育與障礙社會學一個理論的反省。教育與社會研究，13，

71-93。

張恆豪（2008）。從倡議到提供服務：臺灣身心障礙權利運動的轉型。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫。

陳惠鏡（1992）。從縣市社工員的職業困境談社工建制。社會福利，98，43-44。

許展耀（2005）。臺灣社會工作專業教育發展：以 1990-2003 年碩博士論文分析為例（未出版之碩士論文）。國立暨南大學，南投。

許榮富、黃芳裕（1995）。當今科學概念發展研究賦予科學學習的新意義。科學教育月刊，178，2-13。

陳向明（2010）。社會科學質的研究。臺北市：五南。

陳榮華（2000）。詮釋學循環：史萊瑪赫、海德格和高達美。臺大哲學論評，23，101-136。

畢恆達（1996）。詮釋學與質性研究。載於胡幼慧（主編），質性研究：理論、方法與本土女性研究實例（頁 27-46）。臺北：巨流。

畢恆達（1995）。生活經驗研究的反省：詮釋學的觀點。本土心理學研究，4，24-259。

陶蕃瀛、簡春安（1997）。社會工作專業發展之回顧與展望。社會工作學刊，4，1-25。

莫黎黎（1995）。社會團體工作在臺灣。東吳社會工作學報，1:201-221。

莫黎黎（2007）。臺灣社會工作學科教育的發展與變革的需求。社區發展季刊，120，

30-47。

黃光國（2001）。**社會科學的理路**。臺北市：心理出版社。

黃慧娟（2004）。是升級還是舊瓶新酒？—從社會工作碩士教育論臺灣社會工作專業教育之分階（未出版之碩士論文）。國立臺灣大學，臺北市。

曾華源、白倩如、李仰慈（2010）。社會工作人力質量需求與專業人力資源養成制度之省思。**社區發展季刊**，129，83-87。

鄒川雄（2003）。生活世界與默會知識：詮釋學觀點的質性研究。載於齊力、林本炫（主編），**質性研究方法與資料分析**（頁 19-54）。嘉義：南華社教所。

詹火生（2007）。臺灣社會工作專業發展與展望。**社區發展季刊**，120，21-29。

楊中芳（1993）。試論如何深化本土心理學研究：兼評現階段之研究成果。**本土心理學研究**，199306（1），122-183。臺北市：心理出版社。

楊攻瑩（1997）。**臺灣社會工作專業化之研究—社會工作專業人員制度建立過程與評析**（未出版之碩士論文）。私立東吳大學，臺北市。

楊明磊（2001）。**資深諮商工作者的專業發展—詮釋學觀點**（未出版之博士論文）。
國立彰化師範大學，彰化。

楊國樞（2005）。華人社會取向的理論分析。載於楊國樞、黃光國與楊中芳（主編），
華人本土心理學（頁 173 - 213）。臺北市：遠流。

楊蓓（2007）。審閱序。載於何金針、謝金枝（譯），**社會團體工作**。（原作者：
Zastrow, C. H.）臺北市：心理。

楊蓓（2010）。由團體工作者的專業養成反思團體工作者的教育歷程。**CHANGE—變遷社會下的社會工作教育與實務研討會發表之論文**。臺北市中國文化大學
延平分部大新館。

廖清碧（1991）。**社會團體工作與親職教育**。臺北市：五南。

蔡文瑜（2008）。**家的意義建構：婚變女性的經驗詮釋**（未出版之博士論文）。國立
師範大學，臺北市。



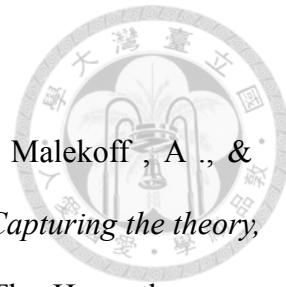


- 蔡漢賢主編（2000）。社會工作辭典（第四版）。臺北市：內政部社區發展雜誌社。
- 潘慧玲（2003）。社會科學研究典範的流變。教育研究資訊，11（1），115-143。
- 劉淑芬（2005）。職場中個人隱性工作知識分享之前導研究。環球科技人文學刊，1，29-48。
- 蕭新煌、孫志慧（2000）。一九八〇年代以來臺灣社會福利運動的發展：演變與傳承。載於蕭新煌、林國明（主編），臺灣的社會福利運動（頁 33-70）。臺北：巨流。
- 嚴平（譯）（1992）。詮釋學（原作者：Palmer, R. E.）。臺北市：桂冠。

英文部分

- Andrews, J. (2001). Group work's place in social work: A historical analysis. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 28 (4), 45-65.
- Balgopal, P. R., & Vassil, T. V. (1983). *Groups in social work: An ecological perspective*. New York: Macmillan.
- Barker, R. L. (2003). *The social work dictionary*(5th ed). Washington, DC : NASW Press.
- Birnbaum, M. L. (1988). Historical perspectives: Roots and new frontiers. In Leiderman, M., Birnbaum, M. L., & Dazzo, B. (eds.), *Roots and new frontiers in social group work*. New York : Haworth Press.
- Birnbaum, M. L., & Auerbach, C. (1994). Group work in graduate social work education: The price of neglect. *Journal of Social Work Education*, 30(3),325–336.
- Birnbaum, M. L., & Wayne, J. (2000). Group work in foundation generalist education: The necessity for curriculum change. *Journal of Social Work Education*, 36(2), 347–356.
- Breton, M. (1990). Learning from social group work traditions. *Social Work with*

Groups, 13 (3), 21-34.



Breton, M. (2005). Learning from social group work tradition. In Malekoff , A ., & Kurland, R. (Eds.), *A quarter century of classics (1978-2004): Capturing the theory, practice and spirit of social work with groups(pp.107-119)*. The Haworth press: New York.

Bruno, F. J., & Towley, L. (1957). *Trends in social work, 1874-1956: A history based on the proceedings of the National Conference of Social Work (2nd ed.)*. New York : Columbia University Press.

Cartney, P. (2011). Consolidating practice with children and families. In Cocker, C., Allain, L. (Eds), *Advanced social work with children and families*. Exeter: Learning Matters.

Cohen, M. B. & Mullender, A. (2005). The personal in the political: exploring the group work continuum from individual to social change goals. In Malekoff , A ., & Kurland, R. (Eds.), *A quarter century of classics (1978-2004): Capturing the theory, practice and spirit of social work with groups (pp.187-204)*. The Haworth press: New York.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The SAGE handbook of qualitative research (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Firestone, W. (1987). Meaning in method: the rhetoric of qualitative and quantitative research. *Educational Researcher*, 16: 16-21.

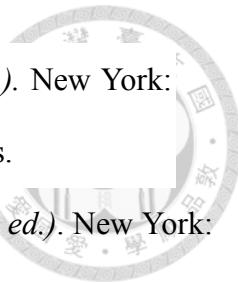
Garvin, C. D. (1997). *Contemporary group work (3rd ed)*. Boston: Allyn & Bacon.

Gergen, K. (1985). The social constructionist movement in modern psychology. *American psychologist*, 40(3), 266-275.

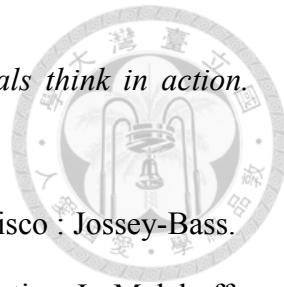
Getzel G. S. (2009). The genealogy of group work : the missing factor in teaching skill today. In Cohen, C.S., Phillips, M., Hanson, M., Editors. (Eds.), *Strength and*



- diversity in social work with groups: think group.* NY: Routledge.
- Gladding, S . (1995). *Group work : a counseling specialty.* New York: Merrill.
- Hammersley, M.(1995). *The politics of social research.* London: Sage.
- Home, A. & Darveau-Fournier (1982). A study of social work practice with groups.
Social work with groups, 5(3): 19-34.
- Konopka, G. (1983). *Social group work : a helping process.* N.J. : Prentice-Hall.
- Krysik, J., & Finn, J. (2007). *Research for effective social work practice.* New York:
McGraw Hill.
- Kuhn, T. S. (1962). *The structure of scientific revolution.* Chicago: University of
Chicago Press.
- Kurland, R. & Malekoff, A. (2002). *Stories celebrating group work : it's not always
easy to sit on your mouth.* New York: Haworth Social Work Practice Press.
- Kurland, R. & Malekoff, A. (2005). The personal in the political: exploring the group
work continuum from individual to social change goals. In Malekoff, A., &
Kurland, R. (Eds.), *A quarter century of classics (1978-2004): Capturing the
theory, practice and spirit of social work with groups (pp.187-204).* The Haworth
press: New York.
- Leonard, V. W. (1994). A Heideggerian phenomenological perspective on the concept of
person. In Benner, P. E. (Ed). *Interpretive phenomenology: embodiment, caring,
and ethics in health and illness* (pp. 43-64). Thousand Oaks: Sage.
- Lincoln, Y.S., & Guba, E.G. (1985) . *Naturalistic inquiry.* London: Sage.
- Maxwell, J.A. (1996). *Qualitative research design: An interactive approach.* Thousand
Oaks, CA: Sage.
- Mishler, E. G. (1986). *Research interviewing: context and narrative.* Cambridge, MA:
Harvard University Press.



- Mizrahi, T., & Davis L. E. (2008). *Encyclopedia of social work*(20th ed.). New York: National Association of Social Workers and Oxford University Press.
- Edwards, R. L. & Hopps, J. G. (1995). *Encyclopedia of social work*(19th ed.). New York: National Association of Social Workers.
- Minahan, A. et al. (Eds.), (1987). *Encyclopedia of social work*(18th ed.). New York: National Association of Social Workers.
- Morris, R. et al. (Eds.), (1971). *Encyclopedia of social work*(16th ed.). New York: National Association of Social Workers.
- Pâquet-Deehy, A., Hopmeyer, E., Home, A. & Kislowicz, L. (1985). A typology of social work practice with groups. *Social work with groups*, 8(1): 65-78.
- Payne, M. (2005). *Modern social work theories*(3rd ed.). Basingstoke: Palgrave.
- Plager, K. A. (1994). Hermeneutic phenomenology. In Benner, P. E. (Eds.). *Interpretive phenomenology: embodiment, caring, and ethics in health and illness* (pp. 65-83). Thousand Oaks: Sage.
- Reid, K. E. (1981). *From character building to social treatment : The history of the use of groups in social work*. Westport, Conn. : Greenwood Press.
- Reid K. E. (1996). *Social work practice with groups: A clinical perspective* (2nd ed) . Pacific Grove, CA: Brooks/Cole
- Reinharz, S. (1992). *Feminist methods in social research*. New York: Oxford University Press.
- Shaw, I. (2007). Is social work research distinctive? *Social Work Education*, 26 (7): 659-669.
- Shlonsky, A. & Gibbs, L. (2004). Will the Real Evidence-Based Practice Please Stand Up? Teaching the Process of Evidence-Based Practice to the Helping Professions. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 4(2): 137-153.



- Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: how professionals think in action.* New York : Basic Books.
- Schön, D. A. (1987). *Educating the reflective practitioner.* San Francisco : Jossey-Bass.
- Schwartz, W. (2005). The group work tradition and social work practice. In Malekoff , A ., & Kurland, R. (Eds.), *A quarter century of classics (1978-2004): Capturing the theory, practice and spirit of social work with groups* (pp.69-89). The Haworth press: New York.
- Shulman, L. (1999). *The skills of helping individuals, families, groups and communities (4th ed.).* Itasca, IL: F. E. Peacock.
- Simon, R. S., & Kilbane, T. (2014) The current state of group work education in U.S. graduate schools of social work. *Social Work With Groups*, 37(3), 243-256.
- Specht, H., & Courtney, M. E. (1994). *Unfaithful angels : how social work has abandoned its mission.* New York : Free Press.
- Sweifach, Jay. (2014). Group work education today: a content analysis of MSW group work course syllabi. *Social Work With Groups*, 37(1), 8-22.
- Toseland, R. W., & Rivas, R. F. (2012). *An introduction to group work practice.* Boston: Pearson Allyn & Bacon.
- Turner, J. B. et al. (Eds.), (1977). *Encyclopedia of social work(17th ed).* New York: National Association of Social Workers.
- Van Manen, M. (1990). *Researching lived experience : Human science for an action sensitive pedagogy.* New York: State University of New York Press
- Webb, N.B., & Phillips, M.H. (1985). Teaching as a discovery process: Some core principles derived from William Schwartz. *Social Work with Groups*, 8(4), 83-94.
- Zastrow, C. H. (2006). *Social work with groups: A comprehensive workbook (6th ed).* Belmont, CA: Brooks/Cole.

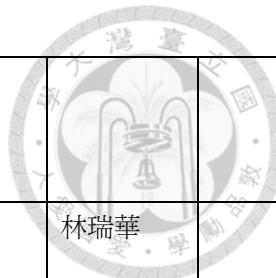


附錄一：臺灣大專院校社會工作相關學系所社會團體工作課程一覽表

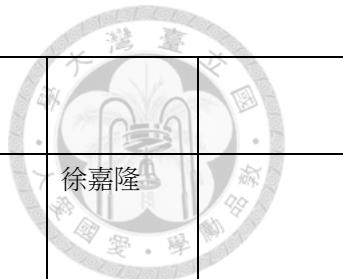
學校	系所	課程名稱	開課年級	必/選修	學分	先修科目	上課方式	評量方式	指定用書	授課者	備註
臺灣大學	社會工作學系	社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、團體工作方案設計、團體實務演練	課堂參與、團體方案設計及報告	1-1	熊秉荃	
		社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、團體工作方案設計、團體實務演練	課堂參與、團體方案設計及報告	1-1 2-2.	吳慧菁	
	社會工作研究所	團體社會工作進階	碩一 碩二	選修	3		課堂講授與討論、分組專題報告、內外團體實作	課堂參與、分組報告、團體反思報告	自選團體工作或團體動力書籍及期刊	楊蓓	
政治大學	社會工作研究所	社會團體工作	碩一 碩二	選修	3		課堂講授與討論、團體工作方案設計、團體實務演練	課堂參與、團體工作方案設計、實務演練反思報告	1-1 1-4 2-3	施安均	
師範大學	社會工作研究所	進階團體工作專題	碩一 碩二	選修	3		課堂講授、議題討論、個人實踐經驗敘說	課堂參與、導讀及讀書作業、期末報告	指定閱讀文獻	劉曉春	
		特殊群體與團體工作實務專	碩一 碩二	選修	3		課堂講授與討論、分組討論、團體實務演	課堂參與、讀書作業、實作	指定閱讀文獻	游美貴	



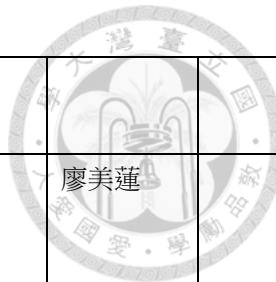
		題					練、影片欣賞與討論	演練團體紀錄、期末報告			
中國文化大學	社會福利系	社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、實地示範、團體實務演練	課堂參與、團體成果發表、考試	1-1	徐錦鋒	
臺北大學	社會工作學系	社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、團體工作方案設計、團體實務演練	課堂參與、團體實務演練、團體演練報告	1-1	施旼旣	
		社會團體工作	進修部二年級	必修	3		課堂講授與討論、分組報告	課堂參與、分組報告、考試	1-1	蔡春美	
		團體動力學	進修部二年級	選修	3		課堂講授與討論、議題討論	課堂參與、報告	3-3 3-8 3-9	蔡春美	
	社會工作學研究所	團體工作專題討論	碩一	選修	3		課堂講授與討論、分組專題報告	課堂參與、專題報告	自選團體工作或團體動力書籍及期刊	楊蓓	97 學年
		團體動力與行動研究	碩一	選修	3		課堂講授與討論、內外團體實作	課堂參與、內外團體實作、團體反思報告	自選團體工作或團體動力書籍及期刊	楊蓓	100 學年
玄奘大學	社會福利與社	社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、團	課堂參與、個	1-1	張貴傑	



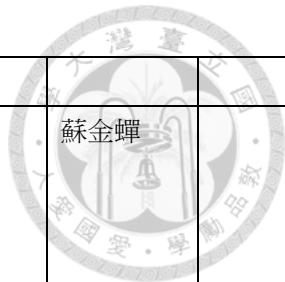
	社會工作學系						體方案設計、參與經驗式團體	人報告、團體方案設計、分組導讀、考試	1-3 1-4 1-6		
		社會團體工作	進修部 二年級	必修	3		課堂講授與討論、團體方案設計、團體實務演練	課堂參與、心得報告、團體方案設計報告、考試	1-1 1-2 3-3	林瑞華	
	社會工作學研究所	團體動力與改變歷程研究	碩二	選修	2		課堂講授、分組導讀與討論	閱讀提問與反思報告、分組導讀、實驗設計與反思報告	3-2 3-4	張貴傑	
亞洲大學	社會工作學系	社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、團體方案設計、團體實務演練、影片欣賞與討論	課堂參與、反思報告、團體方案設計、分組報告、考試	1-1	南玉芬	
		社會團體工作	進修部 二年級	必修	3		課堂講授與討論、團體方案設計、團體實務演練	課堂參與、反思報告、團體方案設計、分組報告、考試	1-1 2-1 2-3	楊秋燕	
	社會工作學研究所	團體工作專題	碩一	選修	3		課堂講授與討論、團體方案設計、團體實	課堂參與、反思報告、團體	2-6	南玉芬	



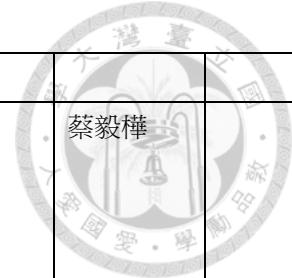
							務演練、影片欣賞與討論	方案設計、個人報告			
大仁大學	社會工作學系	社會團體工作	四技二年級	必修	3		課堂講授與討論、團體實作	課堂參與、團體實作、期末報告、考試	1-5	徐嘉隆	
		社會團體工作	四技二年級	必修	3		課堂講授與討論、團體方案設計、團體實務演練	課堂參與、團體實作、分組報告、考試	1-1	滿春梅	
		團體動力學	四技二年級	選修	2		課堂講授與討論、分組專題報告、影片欣賞與討論	課堂參與、分組告、考試	--	黃玫瑰	
中山醫學大學	醫學社會暨社會工作學系	社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、團體實務演練	課堂參與、考試	--	林宜輝	
		社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、團體方案設計	課堂參與、團體方案計畫報告、考試	--	唐宜楨	
東吳大學	社會工作學系	社會團體工作(一)	大二	必修	2		課堂講授與討論、團體實務演練	課堂參與、團體動力紀錄作業、期末報告	3-1	王行	
		社會團體工作(二)	大二	必修	2		課堂講授與討論、團體實務演練	課堂參與、團體動力紀錄	3-2	王行	



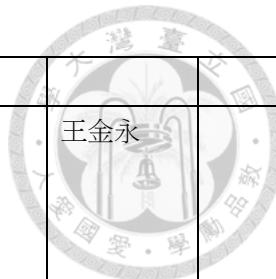
								作業、期末報告			
		社會團體工作 (一)	大二	必修	2		課堂講授與討論、分組討論	課堂參與、團體觀察紀錄、小組作業、考試	1-1	廖美蓮	
		社會團體工作 (二)	大二	必修	2		課堂講授與討論、團體實務演練	課堂參與、團體計畫書、團體觀察紀錄	1-1	廖美蓮	
	社會工作學研究所	進階團體工作	碩一 碩二	選修	3	心理學 社會心理學 團體工作 個案工作	課堂講授與討論、團體實務演練	課堂參與、團體實作、團體紀錄	1-1 1-3 1-7 1-8 2-9	廖清碧	
東海大學	社會工作學系	社會團體工作 (一)	大二	必修	3		課堂講授與討論、影片欣賞與討論、團體實務演練、實務工作者分享	課堂參與、期末報告、團體實作、考試	1-1 2-5	卓翊安	
		社會團體工作 (二)	大二	必修	3				1-1	卓翊安	
	社會工作學研究所	團體工作研究	碩一 碩二	選修	3		課堂講授與討論、專題報告	課堂參與、專題報告、期末	指定閱讀文獻	劉珠利	



								報告			
長榮大學	社會工作學系	社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、分組報告	課堂參與、指定閱讀作業、分組報告、考試	2-8	蘇金蟬	
		團體動力學	大二	選修	3		課堂講授與討論、分組報告	課堂參與、指定閱讀作業、分組報告	3-5	蘇金蟬	
	社會工作學研究所	進階團體工作	碩一	選修	3		課堂講授與討論、團體方案設計、團體實務演練	課堂參與、團體方案報告、個人作業	指定閱讀文獻	蔡青芬	
臺北海洋技術學院	健康照顧社會工作學系	社會團體工作	四技 二年級	必修	3		課堂講授與討論、分組討論報告	課堂參與、報告、考試	1-3	陳昱名	
		社會團體工作	進修部 二技	必修	3		課堂講授與討論、分組討論報告	課堂參與、報告、考試	1-3	陳昱名	
朝陽大學	社會工作學系	社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、團體方案設計、團體實務演練	課堂參與、團體成果報告、個人作業、考試	1-1	施麗紅	
		社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、團體方案設計、團體領	課堂參與、團體議題報告	1-1	張碧琴	

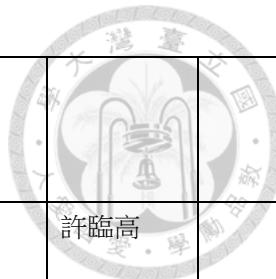


							導演練	告、個人作業		蔡毅樺	
		社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、團體方案設計、團體實務演練	課堂參與、團體實作、考試	1-1 1-2 1-3 2-1 2-6 2-7	陳玖伶	
	社會工作學研究所	進階團體工作	碩一	選修	3	社會工作概論、個案工作、團體工作	課堂講授與討論、團體方案設計、團體實務演練	課堂參與、團體方案設計報告、團體實作、個人作業、考試	1-1 1-6		
慈濟大學	社會工作學系	社會團體工作（一）	大二	必修	2		課堂講授與討論、團體方案設計、團體實務演練、影片欣賞與討論	課堂參與、團體演練及記錄、考試	1-1	王金永	
		社會團體工作（二）	大二	必修	2		課堂講授與討論、團體實務演練、團體督導與討論	課堂參與、團體演練及記錄、團體成果報告	1-1	王金永	

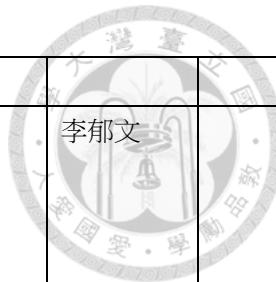


		團體動力	大一	必修	2		課堂講授與討論、團體實務演練、團體觀察與討論	課堂參與、團體演練及記錄 、團體總結報告、考試	3-6	王金永
暨南國際大學	社會政策與社會工作學系	社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、團體方案設計、大團體實務演練、小團體課外實務演練	課堂參與、團體計畫書及報告、團體演練及記錄 、考試	1-1 1-4	吳書昀
		團體動力與實務	大二以上	選修	3	社會團體工作	課堂講授與討論、團體方案設計、團體實務演練、同理與敏感度訓練、工作坊	課堂參與、團體實作 、期末報告	指定閱讀文獻	黃彥宜
實踐大學	社會工作學系	社會團體工作（一）	大二	必修	2	社會工作概論	課堂講授與討論、團體示範與觀摩、影片欣賞與討論	課堂參與、個人作業	1-6	鄭凱芸
		社會團體工作（二）	大二	必修	2		課堂講授與討論、團體方案設計、團體實	課堂參與、團體方案設計	1-1 1-2	鄭凱芸

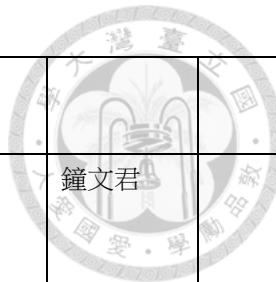
							務演練	報告、助教觀察記錄	1-6 2-6		
		社會團體工作 (一)	大二	必修	2		課堂講授與討論、分組報告、影片欣賞與討論	課堂參與、分組報告、個人作業、考試	1-4	李如珺	
		社會團體工作 (二)	大二	必修	2		課堂講授與討論、團體文獻報告、團體實務演練	課堂參與、團體文獻報告、團體計畫及實作成果報告、考試	1-1 1-4	李如珺	
		社會團體工作 (一)	進修部 二年級	必修	2		課堂講授與討論、團體方案實例討論、團體方案設計	課堂參與、團體方案實例報告、團體方案設計報告、考試	1-2 1-5	林佩瑾	
		社會團體工作 (二)	進修部 二年級	必修	2		課堂講授與討論、內外團體實作、影片欣賞與討論	課堂參與、團體實作、個人反思報告、團體觀察與參與報告、考試	1-2 1-5	林佩瑾	
	社會工作學研究所	進階團體工作	碩一	選修	3		課堂講授與討論、專題討論、內外團體實	課堂參與、專題報告、團體	自選團體工作 或團體動力書	楊蓓	



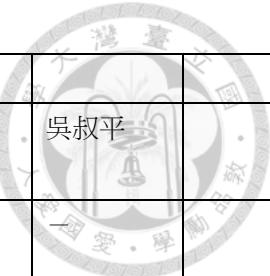
						作	實作、個人反思心得及總報告	籍及期刊		
輔仁大學	社會工作學系	社會團體工作（一）	大二	必修	2	課堂講授與討論	課堂參與、分組報告、考試	1-1	許臨高	
		社會團體工作（二）	大二	必修	2	課堂講授與討論、團體方案設計、團體實務演練	課堂參與、分組報告、考試	1-1	許臨高	
		團體治療實務	大二以上	選修	2	課堂講授與討論、團體實務演練、工作坊	課堂參與、團體實作、個人作業、考試	2-10	謝昀蓁	
靜宜大學	社會工作與兒童少年福利學系	社會團工作	大二	必修	3	課堂講授與討論、團體方案設計、團體實務演練	課堂參與、個人作業、團體記錄、團體成果報告、考試	1-1	張秀玉	
		社會團體工作	大二	必修	3	課堂講授與討論、團體方案設計、團體實務演練、影片欣賞與討論	課堂參與、課前預習小考、團體實作及記錄、團體方案設計報告、團體動力分析報告、考	1-1	胡慧發	



							試			
		團體動力	大三	選修	3		課堂講授與討論、團體方案設計、團體實務演練	課堂參與、團體實作、團體方案設計報告、考試	3-7	李郁文
中正大學	社會福利學系	社會團體工作	大二至大四	選修	3		課堂講授與討論、團體方案設計	課堂參與、團體方案設計報告、考試	1-1 1-4 1-6	姚淑芬
高雄醫學大學	醫學社會學與社會工作學系	社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、團體方案設計、團體實務演練、影片欣賞與討論	課堂參與、團體方案設計報告、考試	1-1 1-4	彭武德
		團體動力學	大四	選修	2		課堂講授與討論、團體實務演練、團體觀察與討論	課堂參與、團體演練及記錄、團體文獻選讀報告	3-7 3-8 3-9	鄭夙芬
嘉南藥理大學	社會工作學系	社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、團體方案設計	課堂參與、團體方案設計報告、考試	--	王春展
		社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、團	課堂參與、團	--	張瑋純



							體方案設計	體方案設計 報告、考試			
		社會團體工作	進修部 二年級	必修	3		課堂講授與討論、團 體方案設計	課堂參與、團 體方案設計 報告、考試	-	鐘文君	
南華大學	應用社會學系 社會工作組	社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、團 體方案設計、團體實 務演練	課堂參與、團 體設計方案 報告、考試	1-1	游淑華	
		進階團體工作	105 學年開 課								
育達科技 大學	健康照顧社會 工作學系	社會團體工作	大二	必修	3		課堂講授與討論、團 體方案設計、團體實 務演練	課堂參與、團 體設計方案 報告、考試	1-1	林義學	
		社會團體工作	進修部 二年級	必修	3		課堂講授與討論、團 體方案設計、團體實 務演練、影片欣賞討 論	課堂參與、團 體設計方案 報告、考試	1-1	沈湘縈	
屏東科技 大學	社會工作學系	社會團體工作	大二	必修	3	-	-	-	-	趙善如	
		社會團體工作	進修部 二年級	必修	3	-	-	-	-	涂筱菁	



大同技術學院	社會工作與服務管理學系	社會團體工作	大二	必修	3	—	—	—	—	吳叔平	
稻江科技暨管理學院	老人福祉與社會工作學系	社會團體工作	大二	必修	3	—	—	—	—		
美和科技大學	社會工作學系	社會團體工作	大二	必修	3	—	—	—	—	—	
		社會團體工作	進修部 二年級	必修	3	—	—	—	—	—	
	社會工作學研究所	社會團體工作 專題	碩一 碩二	選修	3	—	—	—	—	—	
金門大學	社會工作學系	社會團體工作	大二	必修	3	—	—	—	—	—	
國防大學 政治作戰學院	心理及社會工作學系	社會團體工作	大二	必修	3	—	—	—	—	—	
	社會工作學研究所	高等團體工作	碩一 碩二	選修	3	—	—	—	—	—	
	社會工作學研究所	高等團體動力學	碩一 碩二	選修	3	—	—	—	—	—	

資料來源：研究者自行整理。

註 1：「—」表示查無資料



註 2：指定用書第 1 類：社會團體工作

1. 莫藜黎（譯）(2014)。團體工作實務（第三版）(原作者：Toseland, R. W. & Rivas, R. E.)。臺北市：雙葉。
2. 孫碧霞、劉曉春、邱方晞、曾華源（譯）(2013)。社會團體工作（原作者：Garvin, C. D.）。臺北市：洪葉。
3. 劉曉春、張意真（譯）(1997)。社會團體工作（原作者：Reid, K. E.）。臺北市：揚智文化。
4. 林萬億 (2005)。團體工作：理論與技巧。臺北市：五南。
5. 何金針、謝金枝（譯）(2007)。社會團體工作（原作者：Zastrow, C.,H.）。臺北市：心理。
6. 鄭凱芸（譯）(2012)。社會團體工作（第八版）(原作者：Zastrow, C.,H.)。臺北市：雙葉。
7. 廖清碧、黃倫芬（譯）(1989)。社會團體工作（原作者：Konopka, G.）。臺北市：桂冠。
8. 廖清碧(1990)。社會團體工作與親職教育。臺北市:五南。

指定用書第 2 類：團體諮商

1. 謝麗紅 (2002)。團體諮商方案設計與實務。臺北市：五南出版社。
2. 方紫薇、馬宗潔（譯）(2003)。團體心理治療的理論與實務（原作者：Yalom, I. D.）。
臺北市：桂冠。
3. 王嘉琳等（譯）(2009)。團體諮商的理論與實務（第七版）(原作者：Corey, G)。臺北
市：學富。
4. 莊靜雯等（譯）(2003)。團體諮商的理論與實務（原作者：Corey, G）。臺北市：學
富。
5. 曾華源、胡慧發（譯）(1998)。團體技巧（原作者：Corey, G）。臺北市：揚智文化。
6. 程小蘋（校譯）(1985)。團體諮商--策略與技巧（原作者：Corey, G）。臺北市：五
南。
7. 王慧君等編著 (1998)。團體領導者訓練實務。臺北市：張老師。
8. 蔡鴻賓、郭曜棻、陳銘源 (2012)。團體溝通的理論與實務。臺北市：揚智文化。
9. 林美珠、田秀麗（譯）(2013)。助人技巧：探索、洞察、行動的催化（原作者：Clara E.



- H. & Karen M. O'Brien)。臺北市：學富。
10. 陳慶福等（譯）(2010)。團體諮商：歷程與實務（原作者：Corey,M.S.,Corey,G,& Corey,C）。臺北市：洪葉文化。

指定用書第3類：團體動力

1. 伊唯塔.傑魯巴維 (2008)。沉默的串謀：真相，為何隱藏在眾目睽睽之下。臺北市：早安財經。
2. 夏林清（譯）(2002)。大團體動力—理念、結構與現象（原作者：）。臺北市：五南。
3. 徐西森 (2011)。團體動力與團體輔導（第二版）。臺北市：心理。
4. 夏林清、鄭村棋（譯）(2005)。與改變共舞：問題如何形成？如何突破和有效解決？（原作者：Paul Watzlawick, John H. Weakland、Richard Fisch M）。臺北市：遠流。
5. 宋鎮照(2012)。團體動力學。臺北市：五南出版社。
6. 任凱（譯）(2005)。團體動力：理論與技巧（原作者：Johnson, D. W., & Johnson, F. P.）。臺北市：學富。
7. 李郁文 (2002)。團體動力學--群體動力的理論與實務。臺北市：桂冠。
8. 潘正德 (2012)。團體動力學（第三版）。臺北市：心理。
9. 蔡春美、蘇韋列、蕭景容、魏慧珠 （譯）(2012)。團體動力學：團隊工作的（原作者：Levi, D.）。臺北市：學富。



一、研究倫理基本精神

1. 尊重人權尊嚴與平等：社會工作研究者有義務保持積極且有紀律的倫理覺知，針對所有的研究參與者不因其年齡、性別、階級、種族、國籍、宗教、性取向、身體狀況、健康、婚姻、家庭或父母等因素而歧視之，並確保研究不受任何未覺察的偏見所影響。
2. 提升社會福祉，促進社會正義：社會工作研究者應對於每位研究參與者保持開放且公平以對的態度，並應確保研究能夠充權研究參與者；同時，與弱勢個人、團體及社區合作時，應尊重基本人權和增進社會正義的研究目的。
3. 維持專業能力：社會工作研究者應致力於建立並維持研究倫理，並確保研究者本人之能力足以勝任該項研究，並符合社會科學之最高標準。當研究者為學生時，則由學生及其指導者共同承擔本責任。
4. 謹守學術誠信：社會工作研究者應正確並客觀呈現研究結果，避免扭曲及隱瞞；並有義務反映任何社會不平等、不正義之研究結果，並引起相關單位的注意。

二、研究倫理實踐準則

1. 自願參與，告知後同意與保密

1.1 社會工作研究者從事研究之前，應在適當時機取得研究參與者自願簽下的知情同意書，拒絕參與者不應受到任何暗示性或實質性的剝奪或懲罰；不得利用不正當的誘因吸引參與者，應注意參與者的福祉、隱私及尊嚴。

1.2 當研究參與者為兒童或因故無法提供知情同意書，社會工作研究者應對參與者提供適當的解釋說明，給予對研究流程表達同意或反對的機會，取得參與者在其能力範圍內的同意，並由其法定監護人/代理人自願簽下的知情同意書。

1.3 若研究參與者來自社會福利機構、團體，社會工作研究者應主動配合機構內之相關審查規定，研究計畫及訪談內容應事先通過該機構、團體之審查過程，並



獲得機構、團體同意後始得進行研究。

1.4 社會工作研究者在取得知情同意時，知情同意書的呈現應以研究參與者可以理解的語言文字或溝通能力為準，知情同意書的內容應包含研究的本質、範圍及研究參與者所被要求參與的時間、參與研究所可能帶來之風險及利益，以及提供研究參與者之申訴管道。

1.5 社會工作研究者應充分告知研究參與者有「拒絕參與研究」和「隨時退出研究」的權利，且於研究中所接受的任何專業服務及未來獲取社會工作服務之管道不會因此受到影響。

1.6 社會工作研究者應以書面或其他影、音方式妥善保存研究參與者所自願簽署之知情同意書，確保參與者及其資料的匿名性及保密性，並應告知參與者有關保密的限制、保密所採取的方法步驟及研究資料未來將銷毀的時間。

1.7 除非知情同意書明確陳明，社會工作研究者在呈現研究結果時應刪除任何可辨識研究參與者之資訊，以保護其隱私。若牽涉研究參與者之聲音、影像、肖像之資料，社會工作研究者必須經參與者授權同意後，始得發表。

1.10 社會工作研究者應確保所蒐集之資訊僅和所牽涉之相關專業人士進行討論，資料之使用僅限學術目的，且不可挪作他用。

2. 傷害最小化

2.1 社會工作研究者應將研究參與者的利益置於個人及研究計畫利益之上，並確保參與者不會受到任何未被告知的生理、精神或情緒上的不適、壓力、傷害和剝奪。

2.2 社會工作研究者應以研究參與者的福祉為優先考量，特別是因年齡、健康、身體狀況或社會因素而成為弱勢者，應積極保護其不受身體上及精神上的傷害、不適、危險，以及不合日常生活之干擾或未被告知隱私侵犯。

2.3 社會工作研究者應說明參與研究可能帶來的風險和好處，盡力去察覺研究對研究參與者可能造成的生心理傷害或不良影響，並採取所有可能的措施將傷害降至最小，協助研究參與者取得合適的支持性服務之管道，以消除不良的影響。



3. 避免欺騙

3.1 社會工作研究者應避免於研究中採取欺騙的研究步驟，除非已無其他替代性的研究方法，則應預測該研究方法不會造成參與者傷害，同時證明該研究方法的利大於弊。

3.2 社會工作研究者執行研究或研究設計時牽涉須隱瞞、欺騙或不需知情同意書的程序，則須經過嚴格且具公信力單位的檢視。

3.3 社會工作研究者的研究執行牽涉刻意隱瞞時，應於事後告知研究參與者並取得其同意，才可進行發表。

4. 避免雙重關係及利益衝突

4.1 社會工作研究者應確保研究的獨立性，並應仔細檢查其研究設計、研究契約、資料歸屬、財務管理、研究角色等，避免產生可能的利益衝突。

4.2 當社會工作研究者與研究參與者間存在雙重關係或任何潛在或實質的利益衝突時，社會工作研究者應向研究參與者清楚說明之，並採取適當行動解決此問題。

4.3 社會工作研究者應提供一具公信力之客觀申訴管道，並主動告知研究參與者該項資訊，尊重研究參與者表達意見之權利。

研究參與者知情同意書

首先，感謝及歡迎您參與本研究！此份文件名為「研究參與者知情同意書」，它將詳述您本研究之相關資訊及您的權利。在研究開始進行及您簽署本同意書之前，研究人員會為您說明研究內容，並回答您的任何疑問。



研究名稱：學校和督導沒教的事--臺灣社會團體工作專業養成與發展之研究	
研究機構名稱：臺灣大學社會工作學研究所	經費來源：研究人員自行負擔
研究人員：林佩瑾	職稱：博士班研究生
※研究計畫聯絡人：林佩瑾	電話：0928-065-566

一、研究目的：

本研究之目的在於探索臺灣社會團體工作專業發展的脈絡與特色，從社會工作者之實務經驗、學習與整合之歷程、社會團體工作在組織中的地位以及團體工作專業教育、訓練與實務之連結，以了解社會團體工作在社會工作專業中的位置，進而整理臺灣社會團體工作的獨特性，並對社會團體工作的未來發展提出建議。

二、參與研究之條件與限制：

具有社會工作師考試應試資格且社會工作年資在五年以上，同時需有社會團體工作實務經驗者。

三、研究方法與程序：

本研究的資料來源包括深入訪談法、研究對象個人生命故事或反思札記以及研究者日誌。其中研究對象之深入訪談預計於3至5個月內進行2至3次，每次訪談時間約2小時，訪談內容將製成逐字稿。在深入訪談結束後，經過沉澱與觸發，請研究對象書寫個人生命故事紀錄或反思札記，透過訪談和書寫的交互作用，以獲得更為深入與豐富的資料。本研究將以前述資料進行詮釋分析，並形成研究結論與建議。

四、參與研究時之禁忌、限制及應以配合事項：無

五、研究潛在風險、發生率及救濟措施：

在本研過程中，可能會觸及或引發您過去讓您感到挫折、不滿意、無力或困擾的事件、記憶與感受，這是本研究對您可能的潛在影響，希望您能瞭解。若這些潛在影響已經嚴重干擾您的工作與生活，請告知研究人員，研究人員將暫停與您的訪談，並評估您的狀況後，協助連結相關的支持與輔導資源。

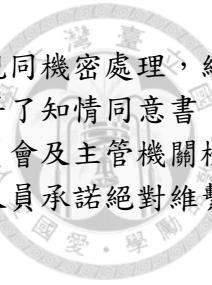
六、研究效益與對研究參與者之益處：

藉由參與本研究過程，提供您的專業意見與經驗，得以探索臺灣社會團體工作專業養成及發展的特徵，以發展符合實務需要之教育與訓練，並回饋於實務工作，以解決團體工之實務困境。您亦可以藉由參與研究的過程，整理您發展與運用團體工作的之能與經驗，進而提升自我的專業能力。另本研究對於參與研究者，特提供禮券乙份，以資感謝。

七、研究可能衍生的商業利益及其拓展應用之約定：無

八、研究材料保存期限、運用規劃及機密性：

研究人員將依法把任何可辨識您身分之紀錄與您個人隱私之資料視同機密處理，絕對不會公開。將來發表研究結果時，您的身份將被充分保密。凡簽署了知情同意書，即表示您同意各項原始紀錄可直接受監測者、稽核者、研究倫理委員會及主管機關檢閱，以確保研究過程與數據，符合相關法律和各種規範要求；上述人員承諾絕對維繫您身分之機密性。本研究資料將於研究完成並發表後十年銷毀。



九、損害補償或保險：無

十、研究之退出方式及處理：

您可自由決定是否參加本研究，研究過程中不需要任何理由，可隨時撤回同意或退出研究。如果您拒絕參加或退出，將不會引起任何不愉快，或影響日後研究計畫主持人對您的評價，更不會損及您的任何權利。若您決定撤回同意或退出研究，可以書面方式提出，研究人員將會以書面正式回覆並接受您的退出申請。研究人員或研究計畫監督單位，也可能於必要時中止該研究之進行。

十一、研究參與者權利：

- (一) 您在團體進行的過程中，若認為當下不適合錄音，可以隨時表達暫停錄音的需求，我們將暫停錄音，直到您同意可以開始錄音為止。
- (二) 本研究之結果，僅供學術使用，本研究的資料沒有對錯或好壞的判斷，您的所有資料將被匿名保密，請您放心填答。若您於研究過程中有任何疑問，或認為權利受到影響、傷害，可直接與台灣大學社會工作學系聯絡，電話號碼為：(02) 3366-1243。
- (三) 研究人員已經妥善地向您說明了研究內容與相關資訊，並告知可能影響您參與研究意願的所有資訊。若您有任何疑問，可向研究人員詢問，研究人員將具實回答。
- (四) 研究人員已將您簽署之一式兩份同意書其中一份交給您留存。

十二、研究人員簽名

研究人員已詳細解釋有關本研究計畫中上述研究方法的性質與目的，以及可能產生的危險與利益。

研究人員簽名：_____

日期： 年 月 日

十三、研究參與者簽名同意

本人已詳細瞭解上述研究方法及其可能的益處與風險，有關本研究計畫的疑問，已獲得詳細說明與解釋。本人同意成為本研究計畫的自願研究參與者。

研究參與者簽名：_____

日期： 年 月 日



一、社會工作者如何展開團體經驗和運用團體工作？什麼樣的動力、意義和價值驅使發展團體工作專業能力？在實務領域中如何運用團體工作？

(一) 請談談您如何進入社會工作領域？(瞭解研究參與者的個人基本資料、目前工作職務及內容)

(二) 您的團體經驗是如何開始的？是怎麼樣開始接觸團體工作的？

(三) 在您參加過的團體經驗中，印象最深刻的團體經驗是……

(四) 在您帶領過的團體中，是怎樣的團體？印象最深刻的團體是……

(五) 在您的團體工作實務經驗中，感到最辛苦的是……

(六) 在您的團體工作實務經驗中，感到最有成就的是……

二、社會團體工作者需要具備的能力與接受的訓練為何？在社會團體工作專業養成過程中，如何學習、承接、突破、轉化？

(一) 您所認同的社會團體工作者是什麼樣子？需要哪些能力、特質？理由…

(二) 您是怎樣的一個團體工作者？您會如何形容？和其他團體工作者有何不同？是您自我期許的樣子嗎？

(三) 您是如何成為您現在所描繪的團體工作者的？請您分享您的歷程，如何學習與成長？經歷過什麼磨練或瓶頸？如何渡過與跨越？

(四) 在您的團體工作實務經驗中，發生過什麼（重要）轉變？(印象深刻的老師、督導或事件)如何發生？對您的影響為何？和您個人或工作的關連為何？

(五) 在您的團體工作實務經驗中，覺察到對生涯的渴望是什麼？最想要改變的是…



三、社會團體工作的實務現況及困境為何？在所處的組織中，社會團體工作的重
要性為何？組織對團體工作的推動有何影響？社會工作的整體環境對社會團
體工作的發展有何影響？

(一) 您服務的組織目標為何？組織的服務主要的工作方法為何（例如個案、團
體或社區）？

(二) 您的組織對於團體工作的看法為何？重視程度如何？如何展現在工作計畫
與實質工作內涵中？影響團體工作在組織的地位之因素為何？

(三) 您服務的組織為何辦理團體？何時開始由社工人員帶領團體，為何有此轉
變？

(四) 您服務的組織偏好或支持的團體工作模式或類型為何？如何決定誰來規劃
與帶領團體？組織提供給團體工作哪些資源，包括物理環境、資源、專業
諮詢資源…等。

(五) 您所遇到、了解到的社會團體工作的實務困境為何？

四、社會團體工作專業養成過程中所需要的學校教育與實務訓練為何？臺灣社會
工作教育及實務訓練對社會團體工作專業養成的影響為何？兩者之間如何連
結？

(一) 您如何培養自己成為一個團體工作者？你的所擁有的知識、能力是如何而
來的？形成的過程為何？

(二) 您在學校中，學校老師是如何教導團體工作這門課？使用何種教學方式讓
學生了解團體工作？這您所受到的學校教育或教學方式，對您有幫助的
是…不足的是…

(三) 您所受的專業訓練是如何安排的？在您所受過的專業訓練，對您有幫助的
是…不足的是…，對於不足的部分，您如何因應？

(四) 您如何教導社工員團體工作實務？您如何設計或安排社工員在團體工作方

面的學習？（如果受訪者為督導或主管）

(五) 您認為社會團體工作專業養成過程，需要什麼樣的教育課程？什麼樣的實務訓練？您具體的建議為何？



五、社會工作者如何看待社會團體工作？臺灣社會團體工作有何獨特性？對於社會團體工作的專業認同為何？如何區隔社會團體工作與其他專業的團體之不同？影響社會團體工作發展與現今地位的影響因素為何？

(一) 您認為社會團體工作在臺灣社會工作專業的位置為何？團體工作如何發展至現今的地位？

(二) 您認為在臺灣社會工作專業中，社會團體工作與個案工作、社區工作的關聯性為何？

(三) 您認為社會工作的團體和其他助人專業領域的團體有何相同之處？有何不同之處？

(四) 相較於西方的發展，您認為臺灣的團體工作發展過程有何獨特之處？臺灣的社經文化對於團體工作發展有何影響？有利因素為何？限制為何？

(五) 您對於臺灣社會團體工作未來的發展有何看法？有何期許？

六、最後回顧

(一) 在訪談過程中，您覺得對您特別有意義的是…？

(二) 您想要補充的是…？



反思札記指引

- 一、我是怎樣的一個社會團體工作者（或助人者）？
- 二、深入訪談後，對我特別有意義的是什麼？有什麼新的發現？產生了什麼和過去不同的想法或感受？
- 三、在這些訪談與回應的歷程中，我的心路歷程或轉化歷程為何？過程有哪些掙扎、懷疑、衝突、矛盾、不確定、堅持、害怕、痛苦、成就感…？
- 四、我如何覺察與發現？
- 五、對於我不想談或我不知道該如何談論的問題，可能是受什麼因素影響？我覺得自己是怎麼了？
- 六、深入訪談後，有什麼還要補充的？



逐字稿檢核表

_____ 您好，

感謝您對於本研究的參與與協助，使本研究得以順利地進行。目前，我們已經將訪談成果整理成文本資料，為確保資料的呈現與您所分享的經驗一致，希望您能協助確認逐字稿內容。

在逐字稿中，您的真實性以及可辨識出真實身分的資料暫時皆予以保留，只有您與研究者、逐字稿謄稿者能夠接觸這些資料。在本研究公開時，將隱匿方式呈現，以保障您個人的隱私。檢核逐字稿時，請您根據下列項目，就逐字稿呈現的內容與您的真實情境符合度進行評估。若您認為文中有不足或不適當之處，您可以根據進行刪修或補充，若您認為有需要修改或補充之處，請以黑色以外的色筆標示與說明。

1. 您覺得這份資料與您的真實經驗符合程度為……（1至100分，1分為完全不符合，100分為完全符合）
2. 讀完這份資料，您的想法與感受是……
3. 對於此份資料，您還有其他的意見是……
4. 對於本研究，您想補充的是……

最後，再次由衷感謝您的參與和協助，在此致上由衷的謝意！如果您有任何疑問或意見，歡迎與我聯繫。

敬祝 平安健康

研究者 林佩瑾 敬上

逐字稿謄寫保密同意書



您好，

謝謝您協助研究錄音檔的謄寫工作，由於您是研究團隊的一員，基於研究倫理與對研究參與者的保護，以下規範請您務必遵守：

一、遵守保密原則：絕對不向其他人（包括家人、同學、同事、朋友等）談論錄音內容。對於他人的好奇與詢問，請拒絕透露所有訊息。聽取錄音檔內容時，請務必戴上耳機，不可以讓他人聽到。錄音檔及逐字稿檔案請妥善保管，錄音檔不可複製，至於逐字稿檔若為避免檔案存檔失敗所進行之複製，則需謄稿傳成後，交予研究者清除檔案。

二、錄音檔謄寫格式請依對話編號順序逐字逐句謄寫，不要省略任何字，包括語助詞（如；嗯、啊、喔…），請以最接近的拼音或同音字表示。

三、錄音檔中有笑聲或哭泣聲時，請以（ ）註明，若談話中有特殊的語調或速度，也請註明（如：插話、憤怒、突然變得急促或結巴…）

四、研究者或研究參與者沉默時，請以「……」（沉默 秒）記錄。

五、請標示簡稱與對話標號

第一個字 R 研究者

第二個字 A-Z 代表不同參與者

第三個字 1-3 代表訪談次數

第四個字 000-999 對話次序

RB2018 研究者與研究參與者 B 於第 2 次訪談中第 18 次對話

六、每次在傳送錄音檔和逐字稿檔案時，務必裝入不透明信封中並妥以密封。

七、研究者每次交付錄音檔案時，將註明交給期限，請準時交稿。

八、逐字稿經研究者檢查無誤後，一次付清費用，也請您將相關檔案一併交回，研究者清除。

九、計費及付款方式：每 60 分鐘錄音檔謄寫費用為新台幣 1,000 元整，於研究者檢查確認所有謄寫資料無誤後，以現金方式給付，並請確認無誤後簽收。

若您願意加入研究團隊，並確實遵守以上規範，請簽名。再次謝謝您，若有任何問題，請與研究者聯絡。

謄稿員：

地址：

電話：

研究者：

電話：

民國 年 月 日



當研究者開始關注「社會團體工作」議題時，理解就已經開展。從研究者的先前理解、探索文獻以及與深入訪談研究參與者展開對話，將其意義置於脈絡中理解，不斷對研究者訪談後的沉澱與反思、已接受訪談受訪者詮釋及彼此互動產生新的理解。

為了讓讀者更清楚詮釋分析的進行，本研究提供下列的詮釋分析範例。然而，本範例分析僅能呈現是初步的詮釋，後續需以此歷程不斷地來回循環，讓意義與事理顯現，以達到整體的理解與詮釋。

一、研究者日誌範例

受訪者編號：A01

訪談時間：第一次訪談 104.10.16

第二次訪談 104.11.27

第三次訪談 105.01.28

訪談地點：機構會議室

第一次訪談

1. 訪談感想與心得

(1) 這是研究中的第一次訪談，還好是熟悉的 A01，我們頗常見面，卻好久沒有這樣談話。這就是 A01 的特質和魅力，無形中讓說的人願意掏心掏肺，讓聽的人用心感受、參與其中，讓探索和互相靠近的過程繚繞著安全定靜的氛圍。

(2) 受暴婦女被專業人員「訓練」或「學到」進入團體的樣子，老師會問什麼，自己要表現出什麼，要談自己，但這真是婦女的需要嗎？我們認為好的團

體成員是訓練有素的團體成員嗎？社工所構想好的團體架構，是讓我們安心，是社工的需求還是團體的需求？



2. 待澄清或探索問題

- (1) 團體動力訓練強調人與人的真實接觸與連結，長期接受團體動力訓練，為何現在帶團體仍卡在這裡？
- (2) 為何對團體情有獨鍾？和原住民的文化是否有關係？
- (3) 長期跟著吳老師學習團體動力，為何未提到吳老師的影響？

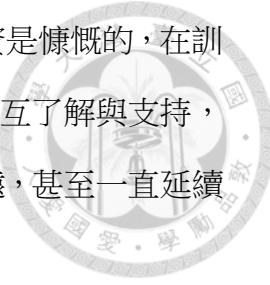
3. 研究者反思

社會工作者對團體工作的退卻，讓我看到社會工作專業化過程的茫然與困境，周遭的社會工作夥伴對社會工作專業相當發展具有相當的熱情，但話題總繞著批判其他專業(如醫療、公衛和心理諮商)，至於社會工作專業是什麼？從來不在討論範圍。因為我們對於社工專業核心價值與能力的茫然，讓我們說不清楚自己的專業立足點，而以批判其他專業做為區隔「我」專業和「他」專業。但是，公衛領域的人社區工作做不紮實，就代表社會工作的社區工作做得好嗎？很多專家學者或實務工作者都會談社會工作專業發展的問題，卻很少人去碰我們的專業自信、認知不足的議題，即使提到了，總是在表面層次檢討教學與實務體制，很少從脈絡裡真正深入地瞭解社會工作者拱手將團體工作讓給其他專業，長期在外圍觀望導致陌生和認知不足，越陌生就越缺乏自信進行團體工作，越不敢接團體，就越容易依賴其他專業來運作，其他專業就把團體工作運作成該專業擅長的樣子，社會工作者也就越來越對團體工作陌生了。這是我的沉重。

4. 備註或後記

在搭高鐵回台北的路途上，我想起第一次對 A01 有貼近的了解，那是個社工員的家庭溯源團體，我們在團體分享著和母親的關係，A01 就坐在我身旁，一邊 分享一邊哭地像個淚人兒，字字句句都很觸動我，此時的她不是某機構的社工員，她是我的姊妹。

當年這領域的社工訓練的形式是多元的，對專業發展的投資是慷慨的，在訓練的過程中，我們放下了專業的角色，以「人」的樣貌在團體中相互了解與支持，培養出不同於工作場域的另一種姊妹情誼。這樣的情感既深且遠，甚至一直延續到現在，成為我專業與人生路途上的重要夥伴。



【A01 第三次訪談提到相同論點（A1479 及 A1502）：過去婚姻暴力網絡的訓練很多是團體的方式，各單位的婚暴社工可以透過團體探索自己和互相了解，增進對自己和彼此的了解，進而產生情誼，合作起來比較不會吵架，但現在的訓練幾乎沒有這樣的團體方式，取而代之的都是講課或個案研討。】

第二次訪談

1. 訪談感想與心得

系統影響人，人共謀了系統中的位置，系統的僵化苦了裡頭的人，系統的平衡給了安定，一不小心卻也漸侵蝕了人改變冒險的勇氣，人的生命力在系統中展現無疑，而人的無力和脆弱也在當中看到了痕跡，這就是系統的力量啊！

社會工作專業與其他助人專業的獨特性即是「系統觀」，也許精神醫療或心理諮商領域對於個人系統的探索比社會工作深入，然而社會工作所重視的「人在情境中」概念，讓社會工作的系統不只是個人系統與家庭系統，而是含括社區、鄰里、社會文化等更寬廣的系統，而把個人與生活環境系統連結在一起，讓觀看個人系統的視角是多元、豐富且寬廣的。當我清楚了解到自己的專業與其他專業的優勢時，我可以找到自己的位置，並在這個過程中構建起專業自信。

2. 待澄清或探索問題

- (1) 兩次的訪談後，留下了什麼在心中？
- (2) 如何看待社會團體工作在社會工作中的位置？
- (3) 在主管的位置，如何繼續團體工作？

3. 研究者反思

即使我已參加了上百個小時的團體動力訓練，我驚覺到，自己的訓練目標卻是朝著心理諮商模式前進，而且竟然是如此「理所當然」!!

從系統取向的觀點，整合了個案、團體、家庭與社區工作，讓我對社會工作有了重新的認識，更覺得自己像剛要接觸團體工作的新手，正開始學習及接觸團體工作。尤其，參加完 OO 研討會，發現社工領域常常提到系統理論，而我們（包括自己）對系統理論的認識卻是如此有限。

4. 備註或後記

訪談至此，還沒有遇到有受訪對象是因為要帶團體特別參加團體動力或團體相關的訓練，這與社會工作長期以個案工作為主有關，較少團體相關的專業訓練需求。同時，也沒有出現受訪者在學習團體工作的歷程中，有經驗到所謂脫胎換骨的關鍵事件或過程，多數受訪者會有困難回答本身團體工作學習或發展的歷程，因為很少有機會把團體工作從社會工作中單獨抽離出來思考，所以未曾整理過自己在這一路上發生了什麼樣的困難，甚至也從未檢視過自己到底團體帶得如何，只有一名受訪者有長期學習團體動力，習慣性地檢視每個階段自己與團體的關係，即使經歷到一個關鍵階段，但仍覺得自己跟團體仍是慢慢靠近的過程，一遍做、一遍學，一邊反思和調整。

第三次訪談

1. 訪談感想與心得

(1) 離開工作十五年的公務體系，忙亂了多年，一直渴望可以有休息的時候。

沒有了例行繁雜的人事物，很多的時候是和自己相處，自己的各種情緒和感受似乎更鮮明了，也有力氣和自己對話，讓我可以清楚地接觸到內心真正的渴望，是一種與自己真正接觸後的清明，更是「明心見性」的過程。

(2) 在研究之中，有時，我放掉了自己，但仍不斷回過頭來整理與爬梳自己，即使在訪問別人、進入別人的故事時，也清楚自己的實踐經驗，並將自己

置入這段歷史脈絡去觀看與對照，勾勒出自己身為實務工作者的樣貌，由此發展出自己的實踐知識。把自己呈現清楚，才能在訪談與詮釋過程清楚呈現他人。

- (3) 社會工作很重要的是熱情，但這熱情若有扎實的臨床社工能力支持，熱情就不易被澆熄。

2.待澄清或探索問題

- (1) 多位受訪者都提到過去的美好時代，究竟這個美好時代發生了什麼？什麼造就了這個美好的時代？
- (2) 多位受訪者都提到師徒制對社會工作專業養成的重要性，師徒制如何實施在團體工作者的培養？

3.研究者反思

- (1) 前一陣子，我困惑於系統觀和動力的訓練，讓我看懂發生了什麼，但看懂之後，卻更煩人心，那寧可看不懂。但現在我瞭解了，了解系統發生了什麼之後，如何自在不擾於心，是我需要修練的重要課題。這樣的歷程如同日常生活中的得失心，患得患失的心境讓我把能量都耗在想要控制的焦慮，當我真心放下時，處境反而有所轉變，這讓我想起聖嚴法師一段話：自在的人生不是沒有挫折，而是在挫折時仍保持身心自在，此時此刻對這段話更為貼近。
- (2) 我認為沒有接受好的訓練，就沒有根基或根基不穩，我被這個想法限制住了，我也被文獻限制住了，也拿著這些限制了他人。每個社會工作者專業成長的過程都有獨特的經驗與歷程，在地知識不見得沒有東西，只是沒有整理，沒有被命名。因此，不需被這所限制，也不要以此框限受訪者。

4.備註或後記

過去的年代，制度與專業發展都不如現在完整，可以運用的資源也有限，看似匱乏的年代卻是美好的年代，因為不足，所以每個人都願意多做一點，因為都不熟悉，所以需要一起合作才能達成目標。社會工作者變得很能幹，需要靠自己

解決的問題很多，也很容易找到自己的位置。就如同古早的年代，還沒有什麼交通工具，得用雙腳走很多路才能到目的地，於是雙腳的功能很好，生存的本事強大；慢慢地開始出現各種交通工具，雙腳就一直在退化。這也是我訪談到現在很深的感慨，早期的社工真的是十八般五藝樣樣都通，為了學習和工作很單純地接受訓練，於是紮紮實實地學得一身好功夫。過去美好年代的師徒制學習，沒有太多的理論與學派，多的是土法煉鋼，專注而踏實地磨練基本功，不會練到一半，碰到瓶頸就轉向另一個取向尋求解決與突破。現今社會工作表淺化即是缺乏練基本功的耐心與資源。

二、詮釋分析範例

【】表示受訪內容的摘要，**斜體字**為初步之主題命名，《》表示初步之詮釋。

1. 範例一

受訪者編號：A01

一、團體工作與個案工作或社區工作的關係

《今天對於社工員或領導者來說，對於團體工作需要整體性的思考，也就是說當領導者面對這群婦女或服務對象，當他們進入團體時，他們所要走的歷程以及離開團體後要往哪裡去，必須要有整個過程的思考，團體結束之後也才能和服務對象的個案管理者合作，服務對象在團體中的狀況及變化需要讓個案管理者瞭解，個管員才能繼續追蹤處理，讓有關個案的發展與資源連結在一起合作，絕不是今天去帶一個團體，帶完結束之後就完全結束、什麼都不管。社會工作的團體工作是以系統角度去看團體，包含案主個人內在系統、家庭系統、社區系統及社會文化等。而作為一個社工員，不是只看個人與家庭系統，還需要加入其他系統，以這樣的系統與網絡概念來思考團體系統，瞭解服務對象需要什麼樣的團體。並且，這個網絡的概念將個人的系統、團體的系統和社區的系統銜接起來，從這個角度思考什麼樣的團體最能符合服務對象現階段的需求。對一個團體工作者而言，需要在網絡系統中穿針引線，或在其中建立起一個一個銜接案主改變歷程中所需要

的團體或方案，也就是當服務對象進入社區中生活時，與社區相關聯的服務單位可以連結與合作，形成一個服務網絡，團體其實只是眾多網絡中的一環，以個案為中心，貫穿於不同網絡系統的連結過程，如此一來，個案、團體和社區之間的斷裂就不會存在。》（時間：105 年 6 月 11 日）



（一）個案工作是基礎，增進對服務對象的了解，與團體工作是相輔相成的關係

【青少年方案辦理團體活動，未考量到案主的需求，辦了需要早起的溯溪活動，導致參加的人很少，即使常是不同的活動方式，思考仍停留在表面，於是社工開始去思考活動的意義及方案與案主的關係，社工了解要讓方案成為一個據點，希能夠增加與案主互動的頻率與增進關係。】

A01684 他們這樣子每個月要辦活動，可是意義在哪裡？那他們開始懷疑之後，他們開始思考，我接這個方案和這群孩子的關係是什麼，然後他們就得了一個結論，就是他們希望這個方案，這個地方要成為孩子的一個據點，然後希望他們能夠和孩子增加他們互動的這個頻率，然後跟他們可以有很好的關係，因為這個思考之後，他們就發現只用個案工作，太單薄了，然後他們就覺得需要每個月要固定下來一個團體，所以他們現在每一個月就有一個團體。

A01690 所以他們就不再拘泥說，我這次要帶他們去什麼活動啊！然後到底什麼活動可以吸引孩子，本質上就改變，因為真正思考的是，我這個方案到底要和這群對象有什麼關係。我覺得是有些方案開始在想這些事情。

【以個案工作為基礎，深入了解所服務的對象，不瞭解服務對象，服務會表淺化，要從個案的需求去思考需要個案、團體或社區服務，這些服務方式與個案的關係、服務方式之間如何連結，讓服務延續。個案工作的基底很重要，跟團體工作是相輔相成的關係。】

A01752 我還是覺得他需要夠了解他的服務對象，然後他了解他有興趣的時候，他再來想他用什麼方式去做，可能是用個案的方式比較有效呢，還是用家庭處遇



呢，還是用團體的方式呢。總比他直接想說，我現在要我的團體設計什麼，沒有一個脈絡，沒頭沒尾的，效果不好，我覺得他還是要回到這個方案跟他這群服務對象他們到底要產生什麼樣的關係，我覺得才有個延續性。

A01833 他在這一塊上已經有他的專業看法和見解，他就不容易迷失，人家挑戰他的服務方案的時候，他可以解釋為什麼他會這樣做，那他因為對他的對象都不了解的話，那我覺得他很容易就會留於表面上的事情，我覺得個案工作的基底很重要，跟團體工作是很有相輔相成的關係。

(二) 要能串聯個案工作、團體工作與社區工作或方案，整合所提供的服務

【團體好像變成一個種子，從團體工作開始去反思及重新思考整個實務工作。社工要能思考團體、預防宣導或活動與服務對象、個案工作的關係，以及彼此間的相關性，團體的意義與效能才能真正彰顯。】

A01702 在做三級預防的時候，他感覺到他底子是很虛的。這個虛的地方，不只個案的工作要紮實之外，我覺得還有就是這個方案，到底要和服務對象有什麼關係，我覺得大家開始慢慢在想這件事情。那一旦這樣想的時候我覺得思考團體的本質就會改變。否則他們在做個案的時候，很多的想法是社員的想法，甚至社工員變成了另外一個父母在對待這些青少年，可是當我們翻轉了，變成是站在案主的想法的時候，突然延伸出我們可以辦一個團體是這個青少年需要的，就看到他們把個案跟團體連在一塊兒。

A01710 這個方案跟個案的關係才能真正連在一起，不然真的只是為了辦團體而辦團體。我覺效果就會很差。

【同一組織內的方案與方案之間要能夠串連，形成一個服務系統，服務推動會更省力。】

A01725 我覺得我們很多方案是零碎的。那現在我們就也很想要把這些東西連在一起，因為如果當它成為一個系統，現在就是個案是一個服務系統，團體是一個服務系統，沒有連在一起的時候就會變成這樣，可是現在如果把整個服務系統

連在一起，我覺得那個效果是會很好，而且也會很輕鬆。



【現在的社工缺乏有系統地看服務方案的能力，視框有限，很難看到服務方案對服務對象所產生的影響力，依循著委託契約提供服務，委託契約引導思考與做法。】

A01782 我覺得這是帶團體很須要被磨鍊的，是有系統的層次地去看服務方案應該要怎麼做，這件事情還是很重要，這也是另外一個很難培養的能力，我覺得是現在的社工很缺乏的，因為他們看事情的框框是很小，很難看到它這個服務方案到底要怎麼對這群對象產生影響力。

【社工服務表淺化，當把方案中的各種服務組合起來，就會發現邏輯與脈絡無法相連，無法整合成一個有系統的服務。】

A01802 會覺得每個東西都是一塊塊、淺淺的，當這一塊塊真的組起來時，就會發現裡面邏輯是不通的，就會發現不對了！但這種能力真的很難，因為它須要整合，然後須要判斷，要去調整和改變社工，但我不知道為什麼他們會變成這樣子。

【委託方案變成操作型的工具，讓社工的能力受到限制，逐漸萎縮與退化。】

A01815 你就會發現社工就因為這些制度都有了，我就不用去花去那麼多力氣去了解，我只要用這些制度下面的好處、結果，就把它當作一個工具使用，於是能力也越來越萎縮和退化。

【個案工作、團體工作與社區工作連結在一起，以達到對人群服務的改變與影響。】

A01850 我覺得還是應該要回到社會工作它原來的本質是什麼，我自己這樣想，社會工作原來應該是做人群服務來影響這個族群，應該是我看到這個家暴婦女這個族群，然後就有很多的切入點，你可以去建立制度去改變他們的處境，也可以創造很多的服務方案來去協助這群個案，我覺得它切入點是不一樣，但是應該本質上還是從個案的服務進去，最終應該是要改變這個人群服務的處境，所以它們

應該是連在一起，它不能夠是個不完整的社會工作，它還是有它的目標跟要達到的效果與影響。我們不要很投入這個服務的時候，就忘記你原來要做的是什麼。



2. 範例二：不同受訪者

受訪者編號：A01、A05、A06、A09、A11、A12

社會工作團體與其他專業的區隔

社工強調社會環境與生活的連結，重視系統觀

《在跟隨著吳就君老師學習的階段，持續了十年，在這十年裡，無論是團體動力、家庭系統與動力或家族治療，學習的夥伴來自不同學術訓練與專業領域，包括精神科醫師、臨床心理師、諮商心理師、輔導老師、護理師、社會工作者和研究所學生，在這跨專業的團體中長期學習，甚至發展出課堂外的自主學習小組，我深深體認到社會工作專業與其他助人專業的獨特性在於「系統觀」，也許精神醫療或心理諮商領域對於個人系統的探索比社會工作深入，然而社會工作所重視的「人在情境中」概念，讓社會工作的系統不只是個人系統與家庭系統，而是含括社區、鄰里、社會文化等更寬廣的系統，而把個人與生活環境系統連結在一起，讓觀看個人系統的視角是多元、豐富且寬廣的。社會工作一直強調「人在情境中」，則是系統性或脈絡性的思考。系統性的思考是費心力的，因為腦子要會想，眼睛要會看，耳朵要會聽，你聽到的、看到的東西進入你的腦袋去思考，即使你的行動只做了其中的一部分，但是你對於事情的全貌有了較清晰的輪廓，於是你在行動之間就會知道你的著力點是否有用。這樣的角度如果你慢慢建立起來的話，連帶會影響到的是你的個案管理有了改變。因此，需要視社會工作的實施為一整體的系統，再一次以綜融的角度來看待社會工作的三大方法之一的社會團體工作，如此則可以為目前社會工作的發展困境找到出路，也就是回到「人在情境中」、「以案主需求為中心」的社會工作的本質與精神。社工實務界對於團體的概念受限在團體治療與團體諮商，若我們用心理諮商或治療的方式帶團體，社會工作的

團體就變得沒有根，無法發展與茁壯。而當我清楚了解到自己的專業與其他專業的優勢時，我可以在這個學習團體中找到自己的位置，並在這個過程中構建起專業自信。》(時間：105年6月20日、105年6月28日)



【A01：諮商師的限制：諮商團體較單純，社工團體較多元，且與案主生活經驗與脈絡有關，社工的系統觀是包含生活社會情境的連結。】

A01371 就是像諮商師這樣，就是一進去這個會談室，這個孩子就很清楚你是我的老師，所以我現在就要跟你談這個，然後走出會談室後，這個諮商師就和這個孩子是沒有關係，可是社工師走出去之後，他還是會跟這個孩子有互動的。這就是為什麼我不唸諮商想唸社工的原因，我跟個案的關係，不會是在諮商室或團體室，我覺得在生活當中，人跟人之間不是這樣，你有很多層關係，可是重點是你跟他真實的關係是什麼，而且我說另外一點是，我不喜歡我們這種專業的分工，要把人訓練到他對誰他就知道他要講什麼，我說這是一件很奇怪的事。

A01375 我覺得關鍵不是這個老師，關鍵是這個老師他有沒有系統觀，就是他怎麼去看待這些不同的情境，於是他在團體這個層次的時候，他到底要做什麼比較好，他可以發揮什麼功能才對。

【A05：對社工有忠誠度和認同，不喜歡被認為是諮商，覺得兩個取向不同。社工的系統較諮商寬廣，以單親媽媽傷害孩子微利，諮商師的作法是幫助媽媽覺察自己的情緒和管理情緒，臨床社工也會注意這部分，但更會把經濟壓力、支持系統不足等納進來去看單親媽媽失控的原因，社會會加入社會環境及制度的系統。】

A05039：會覺得因為我是社工系統訓練出來的人，所以我還是希望別人認為我是社工，我不喜歡被認為我是諮商，就有一種莫名的忠誠的意思，我自己一直很希望就是，在台灣大家可以看到，這種臨床工作不是只有諮商背景的可以做。

A05042：舉例來講吼！譬如說，那個假設今天碰到一個媽媽，然後她是有一個，她是會失控的人，然後會傷害孩子，那，我想很多諮商的作法他應該是怎麼樣去幫忙媽媽，能夠察覺她的情緒，我想社工也會做這一塊，但是臨床社工可能還會

在留意到，如果今天這個媽媽她是單親，然後呢！她背了一屁股債，然後家裡有三個孩子，然後呢！房租經常欠繳，然後睡眠嚴重不足，這些東西，如果臨床社工我覺得她會把這些東西在含納進來，去看這個媽媽失控的原因，那我覺得有這個看見的時候，自然處遇上面會有些不一樣。就我覺得這是，我覺得臨床社工會比諮商師在更廣的。

A05045：所以我真的覺得，就是諮商訓練和社工訓練我真的覺得還是不同的，那這也是為什麼我不太喜歡被認定為諮商，因為我覺得我們有社工的特色在我們看的系統是更大的，因為社工其實一直在強調環境對人的重要，我覺得這個概念使我更融入臨床工作裡面。

【A06：社工團體與其它專業不同：專業的差異也反映在導心理劇的取向。醫師和心理師強調個人內在系統，社工著重個人現實生活系統與內在系統的互動及影響，沒有把生活情境和社會脈絡鋪陳出來時，焦點在個人而個人化時，會有風險。社工會接觸家屬及其家庭，了解其實際生活與家庭互動，比較貼合病人現實，放在生活脈絡中，立基每天與案主互動的現實及這生活系統與個人系統的交互作用與影響，不是在會談室中關起門來在內在世界裡琢磨。】

A06079：我會覺得還是有差耶，因為可能也跟我們社工在日間病房的角色，就是我們會因為我們在日間病房，社工有一個部份是要固定跟家屬聯繫，所以我們會我們跟護理師都會比較清楚，他實際在生活方面的狀況或是他這個症狀帶給其他的困擾，或是家人帶給他互動的困擾在哪邊，那我覺得這個在抓會比較貼合現實，那有的時候他們會很比較個別化的時候有的時候也會比較有風險，病人在講那他講搞不好就是一套，可是實際上沒有把他的情境和脈絡鋪成出來的時候有的時候我是覺得那個是有一點點，就是我覺得味道和著重的點不太一樣。

A06190：我就會覺得，這跟社工的學習也會有很大的好處，例如說我們都會把人放到系統中

【A09：社工和諮商的思維、訓練不同，社工可以與服務對象生活系統有連結，諮商師的焦點是個人內在系統的深化，不會也不習慣關注社會系統，覺得出了諮商室的門就交給社工、是社工的天下，他們也有害怕和不足感，社工把人放在社會脈絡、個人與他人關係、過去與現在的關係，一層一層像水波一樣互相波動、牽動和影響，會納入各個系統來評估個人運用各種資源，在不同階段提供不同協助，社工動員的資源較多元，有多元的能力，均衡發展這些能力，除了心理，還有社會層面的思考。但社工自我弱化，社工訓練諮商化，會讓社工更覺得自己不夠，只有諮商才是專業，反而更有負面效果。】

A09303 社工和諮商有不同的著重點，那把你社工都訓練諮商的思維，我不知道那只是讓社工更覺得說啊我好像不夠，可是諮商就不會像我們社工知道怎麼樣在這個系統中間去看這個系統、看資源、看能力、看連結，那看問題，然後結合資源，我覺得我們是有那個能力

A09188 我覺得諮商師跟社工師有非常的從基本上就不一樣的，因為諮商師他 focus 是在個人，然後從個人的內在去挖或者是去整理或爬梳。可是社工不一樣，社工是把個體放到社會的脈絡裡頭，把他先架構在脈絡裡頭，然後我在看這個人內在的東西，然後他跟最重要的重要他人之間過去的關係或現在的關係、狀態，然後他跟，就說我們那個層次是一輪一輪像水波一樣，然後我們把人不是放在真空，不是放在一個會談室，而是放在社會脈絡裡頭來看，我覺得這是我們社工跟其他最不一樣的地方，那因為這樣的角度讓我們在思考一個人的問題的時候，我們不一，不一定會在個人的層次上一直往下鑽，就是個人的部分我們會探討到一個程度，那我們也會看他跟周圍環境的關係，我覺得我們可以用的東西真的還蠻多的，我們會動員的東西也比較多。社工有心理的這個層面，可是我們有更多的 social 層面的思考。

A09301 因為像諮商它大概個人程度會會很深，可是你把他方放到一個系統的時候他就沒辦法了，就不會像我們社工知道怎麼樣在這個系統中間去看這個系統、看資源、看能力、看連結，那看問題，然後結合資源，我覺得我們是有那個能力。



【A11 諮商專業重視口語、微細和心理細微的層面，社工取向則重視人在情境中的生活。諮詢對於青少年冒險挑戰營這種團體較無法適應，不太習慣跟案主在生活中一起工作，這反而是社工擅長的。諮詢像在真空環境中工作，缺少與真實生活和社會系統的連結與評估。】

A11279 我也看過不同的那個心理師在帶團體喔，我真的覺得就會是取向不一樣、做事的面向很不一樣，因為我們其實比較討論的是人在情境中的生活，但是他們比較少討論這件事情，像現在帶很多所謂的青少年的冒險挑戰營，就是不是諮詢他們可以 handle 的啊，他們不太習慣跟案主在生活中一起工作。

A11333 比如說我們去台南看那個他們的家庭服務中心分享他們帶的團體，那我們可能究諮詢的角度他是一個非常結構很弱的團體，但是我看起來就是一個非常生活化的團體，我就覺得很好，案主來是跟你談生活的，然後你跟他分享生活，然後你支持他生活，我覺得這才是我們要的團體，但是我們的媒介可能不一樣，我們的媒介可能不是像諮詢師是透過什麼某部分很制式化的東西，我們的媒介都很生活化，你可以用很生活化，你可以做很多的遊戲，那很生活化，你可以用你們在生活中做的事情來做那個團體的媒介啊。

【A12：社工連自己的專業都說不清，也做不出來時，更沒有為自己抗爭的能力，只有回到社工專業本身去尋找自己的優勢和不可替代性—系統概念，過去精神醫學、心理、Yalom 的知識是根基，這些沒有影響受訪者的取向，反而是武器和資源，讓我在每個系統更深入時，敏感度增加，更清楚知道方向，這些知識是力量，系統觀讓你不只看到一個病人，而是一個人與他的父母、家庭、學校、生活、社會文化互動的圖像，不是來到這個地方，他的人與生活是切割斷裂的。社工的人在情境中，即是系統觀。】

A12364 我就覺得其實社工應該要思考是這件事情，我們的系統概念，所以我覺得對我以前所學，不管是 Yalom、佛洛依德，特別精神分析學派，我覺得那些都

是根基，但是我覺得這些根基裡面，都是在幫助我後來更多的敏感在跟團體或跟個人工作。我覺得是這些是知識，但是我覺得這些並沒有影響到我的取向，這個應該比像是我的武器，也就是說，其實影響我很大，還是系統觀。我覺得那些是知識，但是你的眼睛裡面，你很難只看到一個人生一個病，你看到這個人，你處理他的病的時候，很奇怪，你的腦筋是一個圖像啊，你不會只看到這個人，你會想到他的爸爸媽媽、他的未來學校，他學校怎麼辦，是那個圖，我覺得這就是社工，社工不是強調這個人怎麼能夠生病的，可以解除這個病而已，我覺得我們真的強調這個人跟他的生活。所以他不是來這個地方，就切割掉掉他的生活嘛