

國立政治大學社會工作研究所

碩士學位論文

運用優勢觀點為基礎之團體工作於智能障礙者
的增強權能成效探討

A Study of the Impact of Strengths-based Group Work on
Empowering Adults with Intellectual Disability

指導教授：宋麗玉 博士

研究生：史易文 撰

中華民國 110 年 7 月

謝辭

研究所是一場漫長的修煉，站在終點線前，意外發現自己是個充滿幸運與福氣的人，在長長的路途上獲得了許多人的祝福。

首先謝謝美玲推動我踏上進修之路，與志忠一起為我示範了很棒的督導楷模；謝謝佳惠、芳珣不時提供經驗分享與資源，幫助我解決各種難題；也衷心謝謝我的主管們：心怡、季瑤、琇雁副執行長，對我求學過程的支持與包容。

謝謝寶靜、佩榮、增勇、培元、美娥、方昱、森杰及美貴老師，課堂中每一次特別的相遇都將收藏在我心中，成為助人之路的養分。謝謝我的同學們，一起在課堂學習、交流經驗，特別謝謝捷茵、怡君及仁軍，給予總是來匆匆去匆匆的在職生很多支持，能夠一起喝喝小酒的精神撫慰也十分珍貴。

論文的完成，要將最重要的感謝之一，獻給喜憨兒基金會北區自主團體的每一位成員，謝謝你們願意陪我冒險，並展現出強大的能量、創造力，讓我被深刻回饋了助人工作的價值所在；也謝謝凱捷，在每一次精神緊繃的團體過程，總是堅定地肯定、支持我，是穩住我的重要力量。

另一個最重要的感謝，獻給宋麗玉老師，在論文的撰寫過程中總是明快的給予我方向，堅定、溫和地鼓勵我繼續努力，老師是充滿溫暖的人，誠心感謝能有機會向您學習，看見老師親身示範了優勢觀點中「相信」帶來的影響力。

謝謝顏爸與顏媽，把我當成自己的孩子一樣照顧，總是溫暖的關心我，告訴我快要完成目標了，再堅持一下就好了，一直為我加油打氣。

謝謝顏，永遠當我最好的隊友，每個週末捨棄玩樂，安靜坐在對面陪著我埋首在課業中，包容我因為壓力產生的情緒，接下來換我當你最棒的隊友了。

謝謝我的爸爸、媽媽與家人，我們是不擅情感表達的家庭，但爸爸媽媽用每天用心製作的飯菜，堆疊出堅強的後盾與對孩子深刻的愛。

最後，要跨越終點線了，深深的謝謝我自己，我覺得妳真的做得很棒。

易文 110/08/16

摘要

自立生活代表的是能夠發揮個人的主體性，為自己的生活選擇、決定並負責，而智能障礙者實踐自主的障礙是被視為「弱勢」及「需要被保護」，因而協助智能障礙者提升權能感，強化自我倡導與決定的能力將有助發展自立生活。本研究以單案研究法，以 9 位成年智能障礙者為對象，採用準實驗設計之時間序列設計，實施 8 次以優勢觀點為基礎之團體工作後，探討其權能感的變化，研究目的在於：

- 一、了解以優勢觀點為基礎之團體工作，對於增強成年智能障礙者權能程度的成效。
- 二、觀察與整理優勢觀點團體增強權能之過程與方法。
- 三、依據研究結果，就優勢觀點為基礎之團體工作於協助智能障礙者發展自立生活的適用性進行分析與提供建議。

研究發現如下：

- 一、優勢觀點團體提升了成員的權能分數，但多呈現起伏變化，增強權能的具體表現多聚焦於個人內在權能，社會政治權能的表現最少。
- 二、優勢觀點團體工作分別於團體前、團體過程及團體外的時段，運用預先了解成員的特質，活動設計與執行以成員的想望和自主決定為核心，以成員的意見為重並彈性調整團體內容，以優勢取向的語言示範、鼓勵及營造以優勢為中心的環境，以及提供成員所需的個別化支持等五種方法增強權能，其發展過程可分為覺察、碰撞、實踐及展望等四階段。
- 三、增強權能的概念內涵同時囊括了自我倡導與自我決定的構成要素，增強智能障礙者的權能亦提升了追求自立生活當中重要的自主性，以優勢觀點團體作為促進智能障礙者發展自立生活的方法，能提供專業工作者清楚的角色指引，並協助智能障礙者突破被視為「缺乏能力」的困境。

關鍵字：智能障礙者、自立生活、增強權能、優勢觀點

Abstract

“Independent Living” represents people with disabilities live out their life independently—have the right to make choices, make decision and take responsibility for their own life. The obstacles of being independent for adults with intellectual disability is being viewed as vulnerable and in needs of being protected. Therefore, reinforcing the power, the ability of self-advocacy and the ability of self-determination within adults with intellectual disability would help them to achieve the state of independent living more.

This study adopted a single-case research. A time-series design method of quasi-experimental design was utilized. Nine adults with intellectual disability joined this study as the subjects. They participated in a Strengths-based group, which applied eight times during four months. A mixed method approach is utilized in the study to explore how the power within the group members changed after the intervention being applied. The purpose of this study are as below:

1. Investigate the impact of strengths-based group work on empowering adults with intellectual disability.
2. Figure out the phases and strategies being utilized to empower the group members in the strengths-based group.
3. Explore the suitability and offer suggestions about utilizing strengths-based group work to help people with intellectual disability fulfill “Independent Living”.

The conclusions are as below:

1. The mean of Empowerment Scale score enhanced after the group members participated in the strengths-based group. The score of Interpersonal dimension enhanced the most. Most of the group members’ behavior observed as empowered is relative to Interpersonal dimension. There is little behavior observed is relative to Social-political dimension.
2. The process of the group members being empowered can be divided into four phases : “awareness of self and right “,” brainstorming “,” “taking action “and “Looking forward to the future”. The study shows timing for utilizing strategies include before the group work being started, during the group work and whenever the group members need. There are five strategies being used in the study as follows :

- (1) Collect the information about the characteristics of the group members at first.
 - (2) The group members' wants and providing opportunity to practice self-determination should be regarded as the foundation of project design.
 - (3) Put importance on the group member's opinion and moderate the agenda any time if needed.
 - (4) Use strengths-based sentence in communication to create an strengths-based environment.
 - (5) Offer every group member the individual assistance when needed.
3. The components of "self-advocacy" and "self-determination" are included in the concept of "empowerment". When the power of people with intellectual disability was reinforced, their independence was reinforced, too. Strengths-based group work provide practitioners guidelines about what to do when trying to empower adults with intellectual disability. At last, the study indicates strengths-based group work would make the impression that "a person with intellectual disability are lack of capacity" being corrected.

Key word : Intellectual Disability 、 Independent Living 、 Empowerment 、 Strengths-based Perspective

目 次

第一章 緒論	10
第一節 研究背景	10
第二節 研究動機	16
第三節 研究目的	18
第四節 名詞解釋	19
第二章 文獻探討	20
第一節 智能障礙者與自立生活	20
第二節 增強權能觀點	35
第三節 優勢觀點	46
第三章 研究方法	56
第一節 研究架構	56
第二節 研究對象	57
第三節 研究設計	58
第四節 團體方案	59
第五節 研究工具	63
第六節 資料分析	66
第七節 研究倫理	68
第四章 研究結果	70

第一節	團體成員簡介	71
第二節	團體方案內容調整	80
第三節	團體過程分析	85
第四節	量化資料分析	105
第五節	質化資料分析	113
第五章	討論與建議	136
第一節	研究結果與討論	136
第二節	研究限制	144
第三節	研究建議	146
第四節	方案執行心得	150
參考文獻	152
附錄	160

表次

表 2-1 增強權能取向團體之現有研究.....	42
表 2-2 以優勢觀點為基礎之增強權能取向團體現有研究.....	50
表 3-1 成員基本資料.....	57
表 3-2 團體方案表.....	61
表 3-3 質化資料分析編碼表.....	66
表 4-1 M1 的優點類型.....	71
表 4-2 M2 的優點類型.....	72
表 4-3 M3 的優點類型.....	73
表 4-4 M4 的優點類型.....	74
表 4-5 M5 的優點類型.....	75
表 4-6 M6 的優點類型.....	76
表 4-7 M7 的優點類型.....	77
表 4-8 M8 的優點類型.....	78
表 4-9 M9 的優點類型.....	79
表 4-10 調整後之團體方案內容.....	80
表 4-11 歷次團體執行內容與目標達成情形.....	86
表 4-12 成員的夢想與策略.....	95
表 4-13 前測、中測與後測之描述統計.....	105

表 4-14 歷次增強權能量表總分之成對樣本 t 檢定.....	106
表 4-15 個人、人際與社會政治層面得分之成對樣本 t 檢定.....	111
表 4-16 質化資料與可觀察之內涵.....	113
表 4-17 質化資料分析指標.....	114
表 4-18 M1 的權能分數變化表.....	124
表 4-19 M2 的權能分數變化表.....	125
表 4-20 M3 的權能分數變化表.....	126
表 4-21 M4 的權能分數變化表.....	127
表 4-22 M5 的權能分數變化表.....	128
表 4-23 M6 的權能分數變化表.....	129
表 4-24 M7 的權能分數變化表.....	130
表 4-25 M8 的權能分數變化表.....	131
表 4-26 M9 的權能分數變化表.....	133

圖 次

圖 3-1 研究架構圖	56
圖 3-2 研究流程圖	58
圖 4-1 團體成員歷次權能總分平均數變化圖	105
圖 4-2 個別成員歷次權能總分變化圖	106
圖 4-3 各層面得分平均數變化圖	107
圖 4-4 團體成員於個人層面得分變化圖	108
圖 4-5 團體成員於人際層面得分變化圖	109
圖 4-6 團體成員於社會政治層面得分變化圖	110



第一章 緒論

第一節 研究背景

壹、身心障礙觀點的演進

身心障礙觀點歷經不同階段的概念演進，最初的「個人模式」以醫療診斷為基礎，認為是個人身體功能的缺損造成了障礙，因此專業的介入係為調整個人的生理與心理狀態，恢復受到損傷的生理功能，強化個人心理適應障礙的能力。「權利運動」的發生則指出身心障礙者本身權利的概念，推動去除診斷標誌及去機構化，指出身心障礙者僅是需要額外的生活資源與支持，與所有公民一樣擁有在社區生活與參與的權利，不應被排除於社會之外。而與個人模式觀點持不同關注焦點的「社會模式」出現，為身心障礙觀點典範轉移的發生，代表將對障礙的焦點從個人移轉至環境，甚至是更廣泛的結構層次，社會模式認為是環境造成了身心障礙者未能如非障礙者一般自主行使生活的權利，社會形塑了障礙的樣貌，因此應聚焦調整的應為環境而非個人。世界衛生組織（WHO）於 2001 年修正並發布了「國際健康功能與身心障礙分類系統（International Classification of Functioning, Disability and Health, ICF）」，承襲部分社會模式的觀點，不再聚焦於身心障礙者的身體或心理損傷，而是關注環境如何形塑了障礙的產生。另就服務供給系統中必經的需求評估，除專業人員的判斷外，也轉換為多面向的觀點，注重身心障礙者的個人意見，關注其個人主張的生活需求（林萬億，2014；王國羽、林昭吟、張恆豪，2012）。

由以上所述觀點的演變，可看見最初身心障礙者因為生理或心理的特殊狀況而被標籤化，辨識個人身份時運用的是「障礙」這個標籤，而非其獨有的個性或喜好，障礙成了一個分類後的問題，當個人將問題處理完善，才能順利融入社會的脈絡；而社會模式與權利觀點的出現，讓身心障礙者得以不再被迫承接需要「改變」與「修正」的沉重包袱，能如普羅大眾一般，享有生活所需獲得公共政策重視的權利，社會看見這個群體的需要，而不再看見缺乏；而 ICF 制度帶來的變革，

將發聲的話語權交還予身心障礙者，身心障礙族群得以開始真正參與自己的服務與生活規劃。

貳、自立生活的緣起與發展

在社會模式與權利觀點影響之下，自立生活運動（Independent Living Movement, ILM）發源於 1970 年代，核心精神為身心障礙者透過獲得生活支持，與所有公民擁有同等的權利，可以在社區中自主選擇想要的生活方式，自由參與社群與結交朋友，與所處的社會環境保持相互往來，有能力帶來影響與改變，認為自己有價值且有尊嚴，獲得個人理想的生活品質（衛生福利部，2018；王國羽、林昭吟、張恆豪，2012）。聯合國於 2006 年通過了身心障礙者權利公約（Convention on the rights of Persons with Disabilities, CRPD），其中第 19 條納入了自立生活與融合社區的概念，指出所有身心障礙者與社會大眾一樣，享有同等的權利生活在社區中與做選擇，而締約國應採取有關措施，促進身心障礙者充分享有該等權利、充分融合及參與社區（衛生福利部社會暨家庭署，2008）。我國並修正頒布了身心障礙者權益保障法，其中第 50 條規定地方政府應依需求評估結果辦理自立生活支持服務，提供身心障礙者獲得所需之個人支持及照顧，促進其生活品質、社會參與及自立生活（衛生福利部，2015）。於此國際共識及國內相應的立法背景下，政府及民間推動了各項促進自立生活的政策及方案，無論是社會環境營造、硬體設施改善及個人生活技能協助等面向，都逐漸發展出對應的資源與服務。而就自立生活的樣貌，筆者認為自立生活代表的是個人可以決定自己要怎麼生活，與環境中的重要他人、同儕團體保持互動交流，有能力做出貢獻且感到被需要，所提出的意見與想法被尊重，當遭遇挑戰時，能知道有什麼資源可以運用，且能獲得適合的資源因應生活中的需要。然而雖有以上的立法與服務資源佈建，關於協助身心障礙者如何有效達成自立生活方面，似乎仍未臻完善。

參、智能障礙者於實踐自立生活的現況

不同障礙特質的群體，於發展自立生活的過程可能遭遇不同的阻礙，雖目標相同，卻可能需要不一樣的支持，因此除了各項生活技巧訓練及資源提供，同樣重要的應是了解各個障礙群體的特質與需求，發展回應其獨特需求的專屬服務。智能障礙者由於認知限制，常被親屬或社會大眾認為不適合或無法自主決定，被賦予「弱勢」及「需要被保護」的形象，因此智能障礙者於社區內自立生活的困難是被假設為「缺乏能力」的群體（王育瑜，2017；衛生福利部，2018；曾月娥、李婉萍，2018）。

「105年身心障礙者生活狀況及需求調查」以18歲以上智能障礙者為對象，調查其對於「自我決定」現況的意見，約21%受訪者認為自己完全可以「決定日常生活中的一般事項」，23%則認為自己完全不能；13%認為自己完全可以「在生活中做出重大的決定」，33%認為自己完全不能；12%受訪者認為自己完全可以「參與家中的決定」，36%認為自己完全不能參與（衛生福利部，2016）。本調查結果未細緻呈現造成智能障礙者自我決定程度偏低的原因，因此無法區分影響因素是來自於照顧者的不放心、智能障礙者自認缺乏勝任的能力，或存在其他因素，但仍反映出近八成的智能障礙者認為自己無法完全主導與形塑生活的樣貌、擔任自己生命中重大決定的決策者，甚至未能發揮身為家庭成員的影響力，參與家中重要的決議時刻，因此智能障礙者的自主程度現況偏低，尚存在政府與直接服務現場可著力的空間。

又自立生活其中一部分是發揮與環境相互往來、互惠的能力。智能上的限制影響了其與外在的互動的能力（曾月娥、李婉萍，2018），筆者於實務現場觀察到智能障礙者因缺乏合宜的社交技巧，不擅於表達自身想法、描述需求、需要較多的時間來構思想說的話，因而易遭遇負向人際經驗，負向經驗影響了人際往來部分的自我效能感低落，又帶來自信心的下降，如此習得無助的負向循環同樣也削弱智能障礙者勇於為自己主張的動力。

綜合上述，筆者認為自立生活的支持服務，除提供訓練獨立生活所需技能的管道，以及多方面建構軟硬體資源外，應同時將焦點關注於激發智能障礙者的內在能量，探究個人的內在應達到的狀態，或應具備的動能，方能協助此族群提高自主決定的程度，以己力有效獲取所需的資源，勇於為自身的權益與需要倡議，與社群、社區或社會建立穩固關係，真正邁向自立生活。

肆、增強權能與自立生活之關聯

學者 Babara Solomon 於 1976 年提出「增強權能 (empowerment)」的概念，起源於少數民族因遭遇生活中的團體、社區，甚至是社會結構的長期壓迫，因而深感缺乏自信、自尊、自主與掌控，處於「缺權化 (disempowered)」的狀態，而「增強權能」社會工作的焦點即是辨識並移除那些削減個人力量的障礙，協助這些群體重新獲得「權能 (power)」，從壓迫中被解放出來 (鄭麗珍, 2011)。增強權能的概念內涵包含個人的自我效能、自尊程度、做決定的能力、採取與完成行動，以及對於外界環境的掌握能力，是一個全觀的概念，涵蓋過程與結果。(Boehm and Staples, 2004; 引自宋麗玉, 2006)，由此可知個人的權能程度高低同時反映其對於自身生命的主導程度，而增強權能的概念內涵與自立生活的精神有高度的共同性，同樣運用於促進受壓迫的族群重新拿回本該有的權利，甚至是獲取較佳的生活型態，且關注範圍同樣涵蓋個人、人際及政治社會層面，因此個人若能具備較高的權能，應能提高實踐自立生活的程度。

伍、增強權能取向團體工作

社會工作三大方法之一的「團體工作」，意在提供一個近似實際社會的情境，讓個人於團體中體驗人際間互動、資訊交流、獲得互助支持與普同感及提高社會性功能，獲得能量以因應現實生活的議題與挑戰。以團體工作方法達成增強權能的目標，其策略包含集結具有相同目標或困擾的個人形成團體，藉由討論現況、

訂定目標、規劃行動步驟帶來意識的改變，最終集體實踐與行動，又增強權能取向的團體多元化，優勢觀點團體即為其中一類(林萬億，2015；劉曉春、張意真，1997)。

優勢觀點認為每個人都有學習、成長、改變的潛能，皆存在能力與資源，運用六大工作原則獲取個人達成想望所需的資源，以增強權能為中介目標及方法，最終找到個人的主體性，達成兼容自立及自力的終極目標-「復元」。「自立」意指個人面對外在環境時，知道自己擁有許多不同的選擇以及自主決定的自由，因此既可滿足生活的需要，亦擁有主導自己生命的滿足感；「自力」則意指個人在所生活的社會環境中，同時擁有自助以及協助他人的能力與能量，並可透過此互動過程邁向更理想的生活品質、達成所追求的目標。(宋麗玉、施教裕，2009)。

筆者認為優勢觀點理論所指出「復元」的內涵與自立生活的目標相近，而增強權能即為實踐復元的方法、媒介，更是必經的途徑與目標，因此適合將優勢觀點工作原則作為提高權能程度的方法。

陸、優勢觀點團體工作於增強權能的研究現況

綜覽目前優勢觀點團體工作相關研究，實施的對象群廣泛，包含未成年家暴相對人親子、單親家庭親子、一般親子、精神障礙者家屬、受虐婦女、住院酒癮患者等，研究結果多發現優勢觀點團體工作能幫助個人看見優勢，特別是個人自身的優勢，帶來視角上的改變，找到自己本就存在、只是被暫時遮蔽的能量所在(徐于婷，2013；徐筱茜，2016；陳姿廷，2013；郭貴蘭，2008；張淑菁，2013；劉依玫，2008；蔡均棠、張淑菁，2011)。而就運用優勢觀點團體於增強權能的研究，研究對象包含感化教育少年、軍校新生、經濟弱勢青少年、受暴婦女(孟潔，2018；陳依翔，2018；曾月娥，2007；蔡杰伶，2010)，研究成果顯示以優勢觀點為基礎的增強權能取向團體工作，可運用的服務對象群多元，且於提升權能感確有成效，惟就其內涵中的不同層面，可能因對象的特質而有不同的成效差異。

如於軍校新生而言，個人層面有顯著差異，而社會政治層面則幾近無變化（陳依翔，2018）。因而就運用於智能障礙族群部分，尚待透過實證研究探討此工作方法的適用性與成效，以及增強權能內涵中不同層面的細緻變化，因而筆者欲結合優勢觀點與團體工作，實際運用於增強智能障礙者的權能程度，並探討前述議題。



第二節 研究動機

團體是一個將現實社會情境縮小化，提供參與者模擬與嘗試的機會，卻也在此同時開放真實的經驗注入自己生命的過程，而當獲得更多能量後，參與者將能更有力量，從容面對生活中的挑戰，因此團體工作的目標是促使涵蓋個人內在、人際關係、環境及團體間等面向的功能增進（林萬億，2015）。筆者於2017年起進入成年智能障礙者服務機構任職，除個案工作外，也主責辦理「自主團體」支持方案，團體進行方式為智能障礙者利用工作之餘的假日形成聚會，自主討論、決議並行動，實際走入社區提供志願服務，透過此過程表達自我、創造自主決定的機會、認識社區資源、增加社會參與經驗，期待能幫助智能障礙者從「被服務者」轉換為「服務提供者」，最終目的為陪伴智能障礙者逐漸邁向自立生活。

筆者辦理自主團體方案三年以來，陪伴團體成員從事過多元的志願服務活動，如：至特殊教育學校幼兒部主辦康樂活動；與環境保護團體合作，認識並維護公園生態；至台北近郊的海灘發起自主淨灘；在市立公園自主進行環境整理；至環保回收站協助資源分類等。在這過程中，筆者看見智能障礙者透過參與團體，得以獨立於照顧者的生活之外，以個人的身分參與屬於自己的社群，除開拓生活經驗，在討論、規劃、行動的歷程中，智能障礙者也透過成員間的回饋，看到自身不曾注意的優勢所在，因此能不斷重新經驗與發掘自己有能量的一面；而團體凝聚力的形成，亦轉化為智能障礙者於家庭及職場外的人際支持網絡，成為其提高社會參與的媒介。

然而在此歷程中，筆者亦發現開放智能障礙者參與的志願服務機會不易尋得，智能障礙者多會被認為是需要被照顧的，擔憂他們不具有執行、規劃或勝任能力。又為符合合作單位的服務需要，成員能發揮自主性的空間較被限制。當缺少自身的想法參與在行動中時，漸漸的，筆者看見智能障礙者在參與中獲得的成就感亦隨之消退。因此筆者開始思考如何調整團體的運作模式，讓成員能在活動中有更多參與與自主的空間，能在團體中獲得更多的成就感與回饋。又自主團體運作多

年，目前多將焦點置於執行面，缺乏結構性的評估方法得以了解方案對於智能障礙者自主程度的影響，因此筆者期待能以實證研究方法，檢驗本方案於促進智能障礙者自主的成效。

適逢所任職單位導入優勢觀點工作方法，筆者實際運用了優勢觀點個案管理模式服務智能障礙者，與服務對象從發展優點評量、訂定個人計畫表，共同起而行的實踐其想望，筆者看見彼此的專業夥伴關係在這過程中更加深化，也看見服務對象面對自己的想望，勇敢大方地說出內心的渴望與期待，懷抱熱忱的與筆者一同腦力激盪行動方法，最終實際達成心中所想而滿懷喜悅，所達成的想望對於服務對象生命的影響也一直延續至今，已然成為他生活的一部分。因此筆者體認到無論障礙程度輕重，服務對象對於自己的生活其實皆有想像與期待，只是不知從何開始改變，抑或是缺乏被他人了解、傾聽的機會。在個案工作中獲得的豐碩成果，激勵了筆者的信心，更好奇如將優勢觀點與團體工作結合會產生何種成果？是否能如同筆者於個案工作中的深刻經驗，讓智能障礙者獲得成功經驗、體驗自我決定並實際達成目標帶來的正面感受，成為正向的能量循環，持續影響其生命。

經瀏覽相關文獻，亦得知以優勢觀點為基礎的團體工作運用於其他領域有顯著成效，因此筆者欲探究此工作方法於智能障礙領域的適用性，發展除現有各項自立生活服務方案之外，以提高智能障礙者個人的內在能量為出發點，朝向自立生活前進的服務策略。並期待本研究能提供智能障礙服務單位或公共政策制定者多元的思考方向，協助更多智能障礙者找到生命的主體性，更靠近自己理想的生活一些，成為一個真正的全人，最終達到復元的圓滿狀態。

第三節 研究目的

基於以上研究動機及背景的探討，本研究旨在透過方案設計並實際運用優勢觀點團體工作於成年智能障礙者，並測量參與團體者的權能程度變化，了解優勢觀點於促進智能障礙者自主的成效，提供實務現場工作者及政策制定者參酌。

承上，本研究之目的如下：

- 一、了解以優勢觀點為基礎之團體工作，對於增強成年智能障礙者權能程度的成效。
- 二、觀察與整理優勢觀點團體增強權能之過程與方法。
- 三、依據研究結果，就優勢觀點為基礎之團體工作於協助智能障礙者發展自立生活的適用性進行分析與提供建議。



第四節 名詞解釋

一、智能障礙者

依據「身心障礙及資賦優異學生鑑定辦法」，智能障礙指個人之智能發展較同年齡者明顯遲緩，且在學習、日常生活或社區生活適應能力表現上有顯著困難者。智能障礙的鑑定標準為標準化智力測驗（魏氏兒童智力測驗）的表現分數，當與平均數達兩個負標準差時，即反映了智能的限制（教育部，2013）。又依分數可區分為不同的障礙程度，目前我國身心障礙程度分級含輕度、中度、重度及極重度，本研究所稱成年智能障礙者，指現年足齡已超過 18 歲，領有第 1 類身心障礙手冊，且 ICD 碼註記為 06 或 11 者，並包含合併智能障礙之多重障礙者，障礙程度則涵括輕度、中度及重度等三個程度。

二、以優勢觀點為基礎的團體工作

優勢觀點包含六大原則，包含個人有能力去學習、成長和改變；焦點在於優點而非問題和病理；案主是助人關係中的指導者；此一助人關係被視為基本且必要的；外展是較佳的處遇方式；社區是一個資源的綠洲（宋麗玉、施教裕，2009）。本研究所稱以優勢觀點為基礎的團體工作，指將上述工作原則融入於團體方案設計、運作、團體成員間互動的過程，著重促使成員看見自身的優勢。

三、權能程度

宋麗玉（2006）彙整現有相關文獻後給予「增強權能」狀態綜合性的定義：「個人對自己的能力抱持肯定的態度，自覺能夠控制自己的生活，並且在需要時影響周遭的環境」，本研究所稱權能程度，指智能障礙者於增強權能量表的表現分數，並可區分為『高權能』、『中度到高』、『尚可至中度』及『低權能』等四個程度等級（宋麗玉，2006，頁 55）。

第二章 文獻探討

「障礙」並非僅指涉個人心理層面限制的單一概念，而是有不同層次的內涵。若單描述個人的生心理身體器官功能等因疾病、受傷、先天遺傳限制等無法或不能完全的發揮應有的功能，其意涵較近似於「損傷」。王國羽（2012）將「障礙」定義為個人無法或不能完全執行某些動作、事情或與同年齡他人相比的各種社會、職業、生活等各種功能；世界衛生組織（2001）則指出障礙（disability）一詞，描述了包含損傷（impairment）、活動限制（activity limitations）、參與受限（participation restrictions）等三項個人與環境互動的狀態（引自王國羽，2012）。

因此當描述個人遭遇障礙的同時，代表的不僅是個人的生心理層面功能運作程度與一般大眾有落差，而是肇因於無法發揮應有的生心理功能水準，帶來物理活動範圍，甚至更進一步的人際、團體、社會參與的限制，影響個人行使職業、家庭、工作及社交等各種社會角色（Nagi,1964；引自王國羽，2012），使個人無法享有理想的生活品質的狀態。而優勢觀點將焦點著重於個人與環境優勢，而非障礙與限制，透過實踐想望的過程，以增強權能為中介目標，協助個體找回主體性，自立生活的實踐即為高度展現主體性的一種過程與結果。

本章擬分成三節，第一節為身心障礙者自立生活之發展脈絡及服務現況，並就智能障礙族群於邁向自立生活途中可能面對的挑戰、自主現況進行分析；第二節探討增強權能觀點的內涵、以增強權能觀點分析智能障礙者的自主、國內增強權能取向團體工作的研究現況；第三節為優勢觀點運用於智能障礙者，及國內優勢觀點為基礎之增強權能取向團體的現有研究成果。

第一節 智能障礙者與自立生活

有關自立生活（Independent Living）的定義，”independent”一詞經常被翻譯為「獨立」，而相對於獨立的概念，則為「依賴（dependency）」。因此自立生活要挑戰的是身心障礙者能擺脫被視為「依賴」的狀態，或去除身為「依賴者」的形象，在所處的社會環境中怡然自處，而非獨立於社會或社群之外獨自生活（張恆豪、周倩如，2014）。有關自立生活的概念，筆者彙集不同學者及機關的詮釋如下：

（一）王育瑜（2004，2017，2018）指出是在社區中自主生活的權利，一個人

能夠選擇與控制自己的生活及所接受的服務，可以為自己生命作決策的權利。

(二) Pinkerton&Coyle (2008) 則認為是描述一種相互依存的狀態，個人能在與外在環境彼此互動下，獲得生活所需的情感、物質層面上的滿足（引自朱佩如，2011）

(三) 張恆豪與周倩如（2014）認為自立生活強調的是身心障礙者的自主權、選擇生活方式的自由。

(四) 聯合國人權事務高級專員辦事處（OHCHR）則解釋為個人能選擇、掌控自己的生活，並做出有關自己生活的所有決定（Office of the High Commissioner for Human Rights, 2017）。

綜合以上定義，可得知自立生活的精神內涵最重要的是「選擇」，且是「自己做出的選擇」，即自我決定（self-determination）的表現，此外自立並非意味要事事都僅仰賴己力，而是以自主自決為基礎，與所在環境中的社群、資源網絡建立良好互動關係，當面臨新的挑戰時，可獲得需要的支持，繼續維持自主自決的穩定狀態。

一、身心障礙者自立生活的發展、內涵與精神

「自立生活運動」是由障礙者自主發起，為爭取權益、推廣理念、要求當權者落實支持服務的實施，而進行的持續性集體倡議行動，焦點在於促成政策及社會大眾認知的改變；從去機構化的發生（Deinstitutionalization）以及正常化原則（The Normalization Principle）的概念被提出，可看到對身心障礙者的關注焦點開始從個人的功能限制與缺乏，移轉到其生而為人應擁有卻未擁有的基本權利與參與，亦可窺見後續自立生活運動啟動的開端。

1960 年代，西方國家因社會學家的著作揭露了機構內非人性化的對待，開始推動去機構化，關閉大型機構、將障礙者移出，並試圖發展小型的社區住宿服務作為替代，隨後在 1970 年代掀起了國際間去機構化運動的浪潮，去機構化帶來的是障礙服務模式的改革，身心障礙者得以脫離被隔離於社會及社群之外的對待，回到社區生活，減少社會排除，同時也成為發展身心障礙者權利運動的助力；而正常化原則源於為心智障礙者從結構層面的變革爭取權益，強調心智障礙者應與所有公民一樣，擁有同等的社會地位，於

生活各面向享有同樣的權利，而非特殊化的服務或待遇，獲得尊嚴與尊重。兩者強調的不是身心障礙者該如何被照顧、被特別化，皆是如何讓身心障礙者與非障礙者一樣，過著被尊重、有著主控權、跟大眾一樣的生活（王育瑜，2004，2012；周月清，2005；Fleischer D. Z. & Zames F., 2011）。

1970 年代同時是提倡身心障礙者權利觀點的起始點，聯合國於 1971 年發布「心智障礙者權利宣言（Declaration on Right of Mentally Retarded Persons）」，1975 年再發布「障礙者權利宣言（Declaration of the rights of Disabled Persons）」。英國肢體障礙者反隔離聯盟（The Union of the Physically Impaired Against Segregation, UPIAS）以身心障礙者的公民權利為出發點，提出來自社會結構與制度的壓迫導致個人遭遇障礙；而社會學者 Michael Oliver 則將其論點融入社會學理論層次的分析，形成社會模式觀點（王國羽，2012），社會模式主張障礙的發生是由社會與結構導致，而非源於障礙者本身，因此應去除阻礙身心障礙者達成自立的社會障礙，提供其所需支持。

同時期亦開始了自立生活運動，自立生活運動由 Ed. Robert 發起，身為重度損傷障礙者的 Ed. Robert 為爭取於美國加州柏克萊大學平等就學的權益，向校方爭取校園的無障礙環境改善，甚至進一步成立身心障礙學生校園支持計畫（Disabled Students program, DSP），提供如個人助理、輪椅修繕及無障礙住宅（accessible housing）等生活協助（Fleischer D. Z. & Zames F., 2011），確保學生的受教權益，直至今日支持計畫都持續運作當中，而自立生活運動亦成為國際性運動。

而 2006 年聯合國通過「身心障礙者權利公約」，身心障礙觀點的人權模式也因公約的實施而展開，公約第 19 條指出自立生活與融合社區的內涵，身心障礙者權利公約代表的意義是以促進障礙者獲得平權為基礎，促使締約國依公約檢視國內各領域之政策現況，是否確實達到身心障礙者權利的維護，若未符合公約，則當予以改善（簡慧娟、宋冀寧、李婉萍，2017），公約相較於先前的各項宣言帶有約束力，影響締約國法令制定與政策執行的發展，加速催化了各項積極性措施的實行。

身心障礙政策模式的發展與變化，反映了政府於身心障礙服務的意識形態轉變。障礙政策模式可分為兩類，「社會福利模式（The social welfare model

of disability)」關注的是身心障礙者因無法行駛功能而帶來的缺乏，法令與服務設計的目的是為了「補償」此族群未獲得的部分，以特殊的制度設計來補齊其需要；而「公民權利模式 (The civil rights model of disability)」，則認為一般性的制度設計無法回應身心障礙者的特殊需要，這樣的現象也形成了「歧視」，因此應從制度層面進行變革，讓改良後的制度就能涵容身心障礙族群，而非提供其例外性的規範，將身心障礙者「特別化」，藉此也消弭大眾對於身心障礙者的偏見 (Waddington & Diller, 2000; 引自林昭吟、張恆豪、蘇峰山，2012)，若檢視我國障礙者權利發展的脈絡，因我國並未存在大量身心障礙者被迫接受機構照顧的歷史背景，因而障礙者權利與自立生活的起源，並非源於去機構化的影響，但可從身心障礙立法的演進，看見我國政府如何跟隨國際間關注人權的脈動，調整我國法制對於身心障礙族群的政策與視角，從僅本於社會福利模式逐漸納入公民權利模式的意識。

我國於 1980 年頒布了殘障福利法，殘障福利法的訂定代表了政府對於身心障礙者的態度，從消極轉為積極，由予以養護照顧轉變為提供扶助；1997 年修正殘障福利法，並更名為「身心障礙者保護法」，將帶有聚焦個人能力喪失予缺損意味的用語-「殘障」予以剔除，更就身心障礙族群各項實質權利的維護，訂定明確、對應的行政主管機關，障礙者可依此法伸張自身的權益，形成更積極的保護機制；2007 年再次修正法規，並更名為「身心障礙者權益保障法」，從法規名稱上即可看見，再次進一步調整身心障礙者的形象，凸顯出其主體性，從被視為「殘缺」的個人，需要「被保護」、「被照顧」，演變為維護其「應有的公民權益」，由被動被決定的「客體」轉變為應予以尊重的「主體」 (王育瑜，2004；林萬億，2014；張恆豪、蘇峰山，2012；林昭吟、張恆豪與蘇峰山，2012)，而依法應提供身心障礙者支持與保障亦非僅限社政單位的權責，包含勞工、衛生、教育、交通等單位亦因法令修正而納入此範疇 (衛生福利部，2019)。我國更於 2014 年頒布了「身心障礙權利公約施行法」，將公約內容於國內法制化，上述的發展顯示我國法制的修正與訂定方向朝著盡可能以全人觀點為基礎，並與國際趨勢接軌，點出障礙者生活中不同面向的需要，如同公約之締約國一樣履行公約的協定內容，支持、尊重並積極保障障礙者之各項基本權利。

「自立生活服務」為公民權利模式政策的體現，可視為自立生活集體倡

議後的成果，透過服務的提供，支持個別身心障礙者邁向自立，促進個人對於權利的覺知，培養其自我倡導的能力(張恆豪、周倩如，2014;Brown, 2011;引自張恆豪、周倩如，2014)。其內涵可依不同的面向討論。若就執行內容而言，除針對身心障礙者個人生活需求的支持，還包含社會環境調整及無障礙環境建構；若進一步就服務對象群的需求內涵來看，可將服務對象群區分為「促成自立」與「維持自立」兩類，當成年智能障礙者脫離學校環境，接連面臨生理年齡的成年、服務銜接、就業等議題，而照顧者可能正逐漸老去，種種變化帶來的角色轉換、生活環境變動，是一個同時面臨新環境與新角色雙重適應的「生態轉銜 (ecological transition)」過程，因而成年智能障礙者的服務方向屬於「促成自立」，目標為適應新社會身分、熟稔新角色與能力、獲取需要的資源，以及妥善處理網絡關係(衛生福利部，2018)。

我國「自立生活支持服務」之法源依據，來自身心障礙者權益保障法第50條規定，各地方政府應依需求評估結果辦理各項服務，提供身心障礙者獲得所需之個人支持及照顧，促進其生活品質、社會參與及自立生活，其服務內容明確訂定了應含「自立生活支持服務」。更為具體的服務提供內容則訂於「身心障礙者個人照顧服務辦法(衛生福利部，2015)」中，羅列如下：

- (一) 自立生活能力增進及支持，包括個人生活協助服務、財務及時間管理、交通及輔具資訊協助。
- (二) 合適住所之協助及提供，包括協助住所租賃、無障礙環境改善。
- (三) 社會參與及人際關係協助。
- (四) 健康支持服務，包括保健諮詢、陪同就醫。
- (五) 同儕支持。
- (六) 社會資源連結及協助，包括就業支持、就學及經濟協助、專業服務。
- (七) 其他自立生活相關支持。

筆者認為上述服務內容的涵蓋層面廣泛，實已趨近實務現場個案管理服务模式。而若檢視各地方政府之自立生活支持計畫服務介紹，可得知目前主要提供的共同項目即為「個人助理」及「同儕支持員」。「個人助理」以協助為主要目的，協助身心障礙者處理日常生活事務及社會參與，「同儕支持員」則由同樣具有身心障礙身分，且具備於社區自立生活經驗的身心障礙者擔任，提供有需要的障礙者諮詢與心理支持。惟黃伶蕙等人(2018)指

出，現行各地方政府的自立生活支持服務辦理情形，身心障礙者仍以使用個人助理服務為主，同儕支持員服務的使用相當有限，且具有同儕支持員資格者多集中於肢體障礙類別，因此較難將此服務推廣至提供多元障別。

而身心障礙者的自立生活服務方案，歷經多年來的形塑、修正與推動，已從硬體改善、個人生活協助，轉變為促進個人的能力的發展，鼓勵個人從被動獲得協助的角色，轉變為主動與他人建立關係，互助、互惠的模式（衛生福利部，2018）。另重新檢視自立生活的發展脈絡及意涵，自立生活不應僅由提供輔助人力，更重要的是要培養障礙者自我決定、自我選擇與自我負責的能力，能依照自己的意願生活，甚至是共同組織起來自我倡導的權能（王育瑜，2004；賴品妤、尤素芬、潘佩君，2019）。

二、智能障礙者的特質與自立生活的挑戰

智能障礙者於自立生活的挑戰，即是被假定為「缺乏能力」（王育瑜，2017），上述概念可由智能障礙者的特質與生活現況得知。智能障礙的定義隨著國際間身心障礙觀點演進而有歷次的變化，美國智能和發展障礙協會（The American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, AAIDD）多次修訂智能障礙的定義，於2010年發布第11版，將智能障礙定義為個體同時於「智力功能」及「適應行為」兩個向度展現出限制。另有關智能障礙的名稱，由原先使用的”mental retardation”改為”intellectual disability”，此修正同樣反映了理解障礙的焦點由個人的缺損，轉為個人與環境彼此互動時的功能表現，依互動的結果來定義障礙的發生（Schalock et al.,2010；引自鈕文英，2010）。

美國智能和發展障礙協會於2010年修訂智能障礙定義時，同時提出包含五個向度的障礙評估架構：智力、適應行為、健康、參與、情境，以上向度的交互作用皆會影響個體功能的表現，其中筆者認為「智力」、「適應行為」、「參與」向度之內涵，有助了解智能障礙者於自立生活中可能遭遇挑戰的原因，分述如下：

「智力」是將各項心智層面功能進行整合的能力，包含了推理、計畫、解決問題、抽象思考、理解複雜概念、快速學習、從經驗中學習的能力（鈕

文英，2010)。當智力受限，則影響了智能障礙者於日常生活的學習、問題解決、類化等能力。

「適應行為」的技能，包含了概念（conceptual）、社會（social）、應用（practical）等三種技能。「概念」技能，是指理解與運用各種抽象與具象的表徵的能力，如：語言、時間、數量、讀寫、金錢；「社會」技能則指與外在環境合宜互動的能力，如：人際交往、遵守規範與法律、清楚社會責任、社會問題解決；「應用」技能指個體於各種情境中的問題解決與規劃能力，如：日常自我照顧、旅行、交通、金錢找贖等（鈕文英，2010）。

「參與」則涉及智能障礙者平時參與各類型日常活動、社群組織的廣度與深度，及在活動過程與組織中的表現；與系統中重要他人（如：家人、朋友、同儕）的互動狀況；在各生活情境與場域中，社會角色的執行是否符合角色期待等（鈕文英，2010）。

由此可知智能限制帶來的各項心智功能的運作，進而影響了智能障礙者於面對各類社會情境的問題解決、角色調適、人際交往互動的能力。然雖智能障礙者可能同時具有上述不同層面的限制，但若透過提供支持，智能障礙者的各項能力仍有可能提升的空間。AAIDD就智能障礙提出幾項重要假設，其中指出智能障礙者同時存在著限制及優勢，透過獲得持續性、個別化及切合需要的支持，其能力通常能改善（Schalock，2010；引自鈕文英，2010）。

而智能障礙者生活現況，依據衛生福利部實施「105年身心障礙者生活狀況及需求調查」之結果，可得知以下情形：

- （一）居住地點以「家宅」比例最高，高達 95.05%，僅 4.71%入住機構，且機構入住比率相較 100 年的調查情形有減少的趨勢。
- （二）「可以獨立自我照顧」的智能障礙者占 35.21%，「部分生活行動需要協助」者占 43.54%，「無法獨立自我照顧」者占 21.25%；又調查結果顯示智能障礙者之照顧需求，94.16%是由家人協助。
- （三）休閒活動，85.39%看電視、DVD、錄影帶；30.63%使用電腦或上網；27.43%從事體能活動；25.55%聽音樂，多為獨自從事的活動；若與社群往來相關之休閒活動，11.98%跟朋友聚會，10.52%跟親戚聚會、家族聚會；甚至有 4.19%幾乎沒有從事休閒活動。
- （四）從事休閒活動的困難，28.27%設施設計不良難以使用、27.59%休閒

設施無協助操作人員、26.22%沒有無障礙設施。

(五) 公共無障礙設施使用困難，54.08%到公家機關申請業務或洽公；53.83%在銀行洽辦業務；45.22%在餐廳用餐；43.40%在商店、百貨公司購物；32.23%到公園、遊樂區活動；31.76%理解戶外、騎樓、人行道路線指引或標示。

(六) 會不會因周遭人的態度影響參與社會活動，41.64%幾乎不太會，4.27%總是會。（衛生福利部，2016）。

由以上可知，大多數的智能障礙者生活在社區中，與家人同住在家宅內，從事的休閒活動極高比例為獨自可進行的活動，但無法獨立自我照顧者仍佔多數，因此須尋求同住家人的支持，即使具備獨立外出的能力或機會，當想如同非障礙者一般處理個人生活事務或參與娛樂活動時，仍可能因制度或服務的設計，使得智能障礙者獨立完成任務的過程遭遇困難，因而又落入需要他人協助的狀態，如此重複循環，則可能加深了照顧者及大眾對其缺乏能力的印象。另就參與社會活動部分的意願調查結果顯示，部分智能障礙者本身具備充足的社會參與意願與需求，即便周遭環境的人不一定支持，智能障礙者也不會因此被影響。

三、智能障礙者的自主現況-

就智能障礙者之自主現況，可就「自我決定(self-determination)」與「自我倡導(self-advocacy)」兩個概念進行討論，以下就兩個概念分述之。

(一) 自我決定(Self-determination)

“Self-determination”一詞，於國內特殊教育領域被翻譯為「自我決策（王明泉，2000，2003；余禮娟，2001；劉佩嘉，2004；鍾鎮宇，2011a，2011b；闕志展，2014）」，心理與社會工作領域則多翻譯為「自我決定（楊琇雁，2015；劉珍盈，2005）」，筆者以下將以「自我決定」統稱之。有關自我決定的定義，Wehmeyer & Bolding（2001）認為代表了兩種意義，首先可指稱人民團體共同擁有的自主管理權利，例如國家中的公民自治，或指個人能夠掌控自己的生活與命運的發展。林宏熾（1999，頁4）則將自我決定定義為，基於對自己的了解而能獨立做決定或選擇的能力，而此能力的表現則受環境的影響。若描述一個人處在能自我決定的狀態，指的是個人

可以在無其他外力強迫或影響之下，決定自己的生命（Wehmeyer,1998）。

自我決定的重要性是什麼？Wehmeyer（1995）指出自我決定對於身心障礙者而言象徵了自由與權利，自我決定代表的是獲取最基本的生活權利、重拾生命的主導權、存在的尊嚴，並且在自主決定的過程中重新成為自己生命的主體（闕志展，2014；Wehmeyer,1995），而智能障礙者的自我決定能力越高則有助於發展自立生活（王明泉，2000）。當更多的自我決定在智能障礙者的生命中自然發生，將形成一個發展性的歷程，從依賴邁向獨立的狀態（Tarulli & Sales, 2008）。

自我決定是一個連續性的動態過程，也是結果的表現，並非僅止於個人生活事務的決定權，更涉及再進一步的心理與社會層次（闕志展，2014；Wehmeyer,1998）。因此並非只是讓個體能夠全然的控制、能夠做選擇就已足夠，而是要詳細探究在自我決定過程的每個階段，個體所經歷的歷程發展。若就自我決定的內涵而言，Wehmeyer（1998）綜整後提出其中包含四個要素：自主決策的行動、自我調整的行為、個體於心理層面感到增權、個體的行動以自我實現為依歸；黃淑婷（2011）提出是一種個人內在能力的綜合表現，囊括了解與評估自我、選擇、做出決定、執行決定、達成目標，並學習尊重自我與他人等；王明泉（2000）則認為包含了為自己選擇、做決定、問題解決、自我倡導、尋求相關資源、尊重他人的權利及喜好、自我效能、適時應用機會等；林宏熾、丘思平、江佩珊、吳季樺與林佩蓁（2003）將自我決定劃分為個人、家庭及社會三個層面，內含家庭支持、自我管理、獨立自主、表達意見、心理調適、自我概念、社區參與暨社交關係等七大範疇。綜合上述，可得知自我決定是一涵容複雜內容的概念，包括內在評估、選擇與決定的動力運作歷程、具體的付諸行動以及與他人發展良好互動的能力。

智能障礙者的自我決定現況，相關研究結果如下：

1. 自我決定之程度：

（1）林宏熾等人（2003）以高職輕度智能障礙者為對象研究其於各項範疇的現況，研究發現：

- 「自我管理」範疇，智能障礙者無法自行設定目標，多由他人協助訂定，若獲得適當的支持，設定目標、計畫及執行的能力

將有較好的發揮。

- 「獨立自主」範疇，輕度智能障礙者於休閒娛樂、自我決定及行動獨立等層面，皆擁有適當的主控程度。
 - 「表達意見」範疇，於影響自身權利時，能適時表達自身意見。
 - 「心理調適」範疇，研究結果顯示需要外在系統支持以處理內在的感受。
 - 「自我概念」範疇部分，多數智能障礙者皆具備坦露內心真實想法、覺知自己的現況與選擇、對自身狀態抱持積極態度的能力。
 - 「家庭支持」範疇，智能障礙者多與家庭形成緊密的連結與依附，而受家庭對於智能障礙者對其能力的擔憂，因而較缺乏自主與獨立的展現。
 - 「社區參與暨社交關係」範疇，智能障礙者的主動與自主程度高，並具有主動與他人互動溝通的動機，惟所擁有的社交圈較狹隘。
- (2) 余禮娟(2001)以於社會福利機構就之成年智能障礙者為研究對象，結果顯示「設定目標與執行」是智能障礙者於量表調查結果中，得分相對偏低的項目，顯示此為需要處遇介入的議題。
- (3) 鍾鎮宇(2011a)的研究指出雖大專院校智能障礙學生的自我決定程度達到中上，且普遍偏高，但仍需就「自我控制的行為」、「心理層面的增權」及「自我實現」等三個向度提供協助與支持。
- (4) 衛生福利部(2016)實施「105年身心障礙者生活狀況及需求調查」，調查成年智能障礙者為對象對於「自我決定」現況的意見，約21%受訪者認為自己完全可以「決定日常生活中的一般事項」，23%則認為自己完全不能；13%認為自己完全可以「在生活中做出重大的決定」，33%認為自己完全不能；12%受訪者認為自己完全可以「參與家中的決定」，36%認為自己完全不能參與。

2. 自我決定的影響因素：

- (1) 林宏熾(1999)指出自我決定的能力同時受到個人及環境因素的影響，因而有所提升或受到阻礙。個人因素是指個體是否對於自己的權利、選擇、能力有所了解與意識，環境因素則是個體身處的環境是否提供適宜的機會，家屬對於自我決定的認知與態度也是重要的。
- (2) 余禮娟(2001)的研究顯示男性、較年長、障礙程度為輕度之智能障礙者，於自我決定量表的得分有較高的傾向。
- (3) 鍾鎮宇(2011a)研究大專院校智能障礙學生的自我決定現況與相關因素，指出就讀大專院校之智能障礙者的自我決定程度達到中上，且普遍偏高。
- (4) 劉佩嘉(2004)指出，奠基於對於障礙特質、喜好、溝通模式、學習型態及能力有所了解，當智能障礙者獲得合宜的了解、教導、支持、多元的機會與正向行為支持，並營造互信、具備安全感的支持性環境時，對發展智能障礙者自我決定能力是有幫助的。
- (5) 林宏熾等人(2003)提出自我決定能力的表現與家庭依賴有關，因此能力受到環境影響，宜關注智能障礙者於環境中重要他人的互動關係，建立正向支持系統，提供其安全感與信賴感，減少為智能障礙者設定目標，鼓勵並提供其機會依據自己的喜好做出決定。
- (6) 王明泉(2003)以高職階段智能障礙學生為研究對象，探討自我決定能力與各相關變項的關係，研究結果顯示自我決定與障礙程度、社區獨立生活技能及適應行為有顯著相關，另不同背景變項對自我決定程度有高正確的預測率。
- (7) 劉珍盈(2005)以居住於社區家園的成年智能障礙者為對象進行觀察，研究發現不同的成年智能障礙者可否自我決定存在著極大的個別差異，影響因素除本身的能力之外，尚包含其生活網絡中的專業服務人員及家屬對於自我決定的想法。
- (8) Wehmeyer(1998)指出，協助身心障礙者發展自我決定的三項焦點，包含提供個體符合需求的機會，學習如何在自己的生活

中擔任決策者的角色、做出選擇，並學習自我決定的技巧；促使身心障礙者參與其生活與社區的程度最大化；確保個體發展自我決定時，所需的支持與調適資源能夠持續存在。

(9) Wehmeyer, Kekhner 和 Richards (1995) 指出障礙程度、目前居住生活安排、主要照顧者狀態等，皆為影響智能障礙者自我決定的個體性及環境性因素（引自王明泉，2003）。

由上可知，自我決定的影響因素包含個人及環境兩類，個人應對自身的權利、喜好、能力狀態與擁有的選擇有所覺察，環境則應營造正向、支持性及避免干涉的氛圍，充足的提供其所需資源，讓智能障礙者從中獲得安全與信賴感，並依個別障礙者的特質提供不同的嘗試機會，將有助於提升自我決定的能力。自我決定能力發揮的程度則受到不同背景變項的影響，包含性別、年齡、障礙程度、居住狀態、教育程度及照顧者的支持程度等，現有研究指出性別為男性、年齡較年長、障礙程度較輕、教育程度越高、居住於社區中、家庭的教育風格非屬威權式、照顧者對於自我決定採正向肯定看法的智能障礙者，自我決定能力的表現較好。而文獻亦指出自我決定是一種本能，透過提供適度的支持，此能力可被培養與發展，因此應以做決定的機會或能力為基礎，讓身心障礙者在排除外界干擾的情境下，依對自己的能力、狀態與生活品質要求，設定目標、決定並執行具體行動（王明泉，2003；余禮娟，2001；林宏熾 1999；黃淑婷，2011；劉珍盈，2005；劉佩嘉，2004；鍾鎮宇，2011a；林宏熾等人，2003；Wehmeyer,1998）。

(二) 自我倡導 (Self-Advocacy)

“Self-advocay”，可翻譯為自我倡導（王育瑜，2016；黃佩盈，2014；韓福榮，2011）或自我擁護（林宏熾，1999），以下以自我倡導稱之。自我倡導源自於 1970 年代開始萌芽的 People First (PF) 運動，為智能障礙者自我倡導的開端，自我倡導的發展方向為專業倡導，由專業工作者為其發聲，而後是家長倡導，由障礙者的家屬代替障礙者爭取權益，最後才發展為障礙者自發的自我倡導，而我國則是分別由家長及專業人員倡導，逐漸轉變為以服務使用者為主的自我倡導（王桂蘭，2013；林宏熾，1999），自我倡導者群聚一起，除了討論與障礙者生活相關的議題，更重要的是藉由自我倡導的過程，打破障礙者遭受的不平等對待。

有關自我倡導的定義，Chapman 等人（2012）指出是為自身及應有的權利發聲；韓福榮（2011）指出自我倡導是指個體意見可以被聽到，可以為自己發言，以自己的看法為自己做決定，能和其他人有相同的權利，能照顧自己，有人作伴，和別人相處，能參與聚會，能夠幫助更需要幫助者，能使別人知道自己的想法，能傾聽他人的意見，擁有自信，擁有朋友與友誼等；Dybwad（1996）提出是在不同程度的支持下，智能障礙者學習與實踐在生活中做決定和選擇、瞭解自己的權利和責任及為自己倡導（引自洪曉筑，2013）；林宏熾（1999）指出是身心障礙者維護與保障其個人生命中，做為一個國民或公民在社會上，應享之所有權力的一種自我促進的歷程，或追求均等參與社會權利的一種社會運動。由上可知，自我倡導可以是個體的具體行為表現或狀態，亦可指稱更廣泛的層面，指持續推動的社會運動。

Test 等人（2005）綜整歷來相關文獻提出自我倡導的概念架構，提出了包含對自我的認識（knowledge of self）、對自身權利的認識（knowledge of rights）、溝通（communication）與領導力（leadership）等四個概念。前兩者為自我倡導的基礎，藉此能讓智能障礙者說出自己的需要，溝通則是著重於將前述的自我瞭解透過方法傳遞給他人，而領導力則指智能障礙者能從個人的需要，擴及關注群體共同的需要，但個體並非需要同時具備以上概念的知識與能力，方能成為自我倡導者（Test et al.,2005）。

自我倡導的重要性是讓智能障礙者掌握自己的權利，能夠有權決定自己的生活樣貌（王育瑜，2016），而智能障礙者開始發展自我倡導時，經常會遭遇的阻礙即是照顧者或專業人員，因已習慣將其視為無能力、需要支持的形象，因此較難信任其自我倡導的結果，智能障礙者能進行自我倡導的機會有限，照顧者與專業人員亦較難對障礙者的自我倡導提供支持，甚至產生彼此爭奪權力的現象（王育瑜，2012；林宏熾，1999；Chapman et al.,2012）。

發展自我倡導的重要基礎之一自我倡導者間的連結（Roets & Goodley,2008，引自王育瑜，2016），並在進行自我倡導能先意識到自己應有的權利，關鍵因素為對於受壓迫者的增強權能（王育瑜，2016；Test et al.,2005），將自我倡導者集結在一起，以集體的力量發聲、推動改變。而 Eddy 等人指出以身心障礙者為中心主軸，建立自我倡導團體與自我倡導網絡，

對於自我倡導來說是一種有效的策略與作法（引自林宏熾，1999），關注自我倡導的個人，藉由參與團體或與網絡連結，匯集而成集體力量，創造改變。

自我倡導團體的形成脈絡，可分為由障礙者本人組成，以及以支持障礙者發展倡議為目的，由專業工作者協助組成等兩種形式，我國服務心智障礙類別的非營利組織團體，於1990年代起，陸續協助成年智能障礙者成立團體，多稱之為「智青社團」（王育瑜，2016），就智青團體之現有研究結果如下：

- (1) 部分智青社團將自我倡導的元素加入其中，部分則著重增強成年智能障礙者的權能，領導屬於智能障礙青年的團體，現有研究指出現有社團最多的活動主題為休閒、人際、社交、興趣、技能學習與志願服務，較少涉及性別議題、夢想、權利、社會議題與集體行動等主題（王育瑜，2016）。
- (2) 中度智能障礙者於參與團體過程中，主要藉由會議、活動與課程以提升其自我倡導表現（黃佩盈，2014）。
- (3) 自我倡導可提升智能障礙者的生活品質，服務人員應擔任支持者而非指導者，營造賦權的氛圍，使服務對象自己決策，藉由持續的經驗累積與修正，其發展有無限的可能性，並以優勢觀點角度予以支持及陪伴（王桂蘭，2013）。
- (4) 成人智能障礙者團體中工作人員的服務思考模式，牽動著成人智能障礙者自我倡導的品質（王桂蘭，2013）
- (5) 發展自我倡導過程中，智能障礙青年的同儕互動，因經驗訴說及共鳴的產生，而能療癒過去的傷口，長出新的能量，並形成互助的關係，共同成長，在日常生活中，智能障礙者青年仍需要支持與機會的提供，才能翻轉缺權的處境並且將經驗類化（洪曉筑，2013）。

綜合上述，自我倡導的發展脈絡，係由智能障礙者的支持者轉而由障礙者本人擔任主體，其關注的除了智能障礙者本身對於自身權利的了解、對外爭取需求，同時也期待能擴及其他同樣有需求者，促使有需求者共同集結以爭取權益，因此成立自我倡導團體為實踐其概念的重要方法。現有

研究指出，自我倡導有助於提升智能障礙者的生活品質，我國的非營利組織團體近年已陸續協助智能障礙者成立相關團體，惟團體功能多偏重於休閒、發展人際社交支持或進行志願服務等面向，較少涉及權利爭取的議題。而研究亦建議團體工作人員的角色為營造以優勢為本的支持氛圍，陪伴智能障礙者嘗試，藉此歷程增強智能障礙者的權能，據以實踐自我倡導（王育瑜，2012；王育瑜，2016；王桂蘭，2013；林宏熾，1999；洪曉筑，2013；黃佩盈，2014；韓福榮，2011；Chapman et al.,2012；Test et al., 2005）。

（三）小結

自我倡導著重以個人的需要為基礎，達到有效溝通的目標，並且在生活中落實，成為一種生活方式（王桂蘭，2013；衛生福利部，2019；Test et al.,2005）。闕志展（2014）的研究則指出，鼓勵成年智能障礙者在個人領域的範圍做決定、實踐與經驗自我決定的過程，無論成功或挫敗的經驗都將帶來成長，兩個概念皆強調把表達需求、做決定融入在生活中的重要性。

多數研究認為自我倡導是自我決定的構成要素之一（王明泉，2000；Pennel,2001；Wehmeyer,1992,引自林美玲；Test, Fowler, Wood, Brewer and Eddy,2005），亦有研究指出自我決定是自我倡導表現的具體表現行為之一（Zubal,Shoultz,Walker and Kenney,1997,引自 Test et al.,2005）。筆者認為自我決定關注的是為智能障礙者營造更多的機會能做出選擇與決定，但做決定的基礎是來自自我倡導強調的能認識自己，清楚自己的需要並說出來，再以前述要素為基礎，若個體的狀態允許，更進一步地與其他有著相同處境的人一起連結，共同爭取權益。因此應先清楚自己的需要，並嘗試對外獲取，再透過做決定的過程強化智能障礙者的自信與自我效能，當智能障礙者透過說出自己的需要並做決定的過程，將對自己的能力更加有覺知，實際遭遇阻礙並嘗試以個人優勢或向外尋求資源解決，同時提升了智能障礙者對個人生活的掌控能力，進而產生自我肯定，成為一個正向經驗的循環。

增強權能的重要方法即是由案主實際參與、規劃、決定目標與行動，透過此過程獲得對自己能力的肯定，產生權能感增加的感受，案主透過生命中不斷重複實踐自我決定與自我倡導的經驗，當能夠實際嘗試的機會越多，其生活中獨立自主、自我管理的程度亦越高，將能更靠近自立生活的狀態多一些。

第二節 增強權能觀點

一、增強權能的定義、內涵及測量方法

社會工作領域首次出現“empowerment”的概念係由 Solomon (1976) 提出，此概念描述了強化個體在個人、人際、政治與經濟層面的力量，嘗試各種具體行動，以對於生活現況擁有更多掌控的過程（引自 Boem&Staple,2004）。“Empowerment”一詞，於國內存在不同的翻譯方式，包含「充權（莊瑞彰，2008；湯茹雲，2018；蔡峰如，2007；賴怡璇 2016）」、「增強力量（趙善如，1999）」及「增強權能（宋麗玉，2006；鄭麗珍，2012）」等。宋麗玉（2006，頁 55）彙整相關文獻後給予「增強權能」狀態綜合性的定義：「個人對自己的能力抱持肯定的態度，自覺能夠控制自己的生活，並且在需要時影響周遭的環境」。筆者認為就字面的意思而言，「增強權能」代表了能量本就存在於個人的內在，只是在現況中尚未發揮或被看見，個體發展的目標即是促使這股內在力量變得更豐厚與強韌。此翻譯帶有的意旨十分切合增強權能觀點以案主為主體，相信案主本就擁有個人力量的信念，筆者以下將以「增強權能」稱之。

增強權能觀點認為，案主遭遇的困境並非只肇因於個人的缺陷，而是來自社會結構與優勢權能團體帶來的壓迫，造成案主進入無法行使決策與自我控制、缺乏社會參與機會與資源的「缺權」狀態（powerlessness）（鄭麗珍，2012），因此需先了解「權能（power）」的概念意涵。

Pinderhughes (1983) 將權能定義為一種可以掌握與控制自己生活空間與發展的能力（引自鄭麗珍，2012），權能無法由他人賦予，但可促進個人增強自身的權能，即使個體處於缺權的狀態，仍然具備能力進行個人或集體層次的改變（Boem & Staple,2004）。因此增強權能的目的在協助案主取得自主的決定權和行動權，所憑藉的方式是排除個人發揮權能的個人或社會性的障礙，是增強個人從他人或團體習得的能力和自信心（鄭麗珍，2012，頁 427），在生命中的不同面向展現出個人的主體性（宋麗玉，2008）。個人擁有充足的權能感時會呈現的樣貌，宋麗玉（2006，頁 55-56）依據生態觀點，將權能感分為三個呈現的層次：

（一）個人層面，個人擁有自尊、自我效能和掌控感，能夠訂定目標，肯定

自己的能力並採取具體行動，達成目標；再者，覺得與所處的環境有良好的適配度。

(二) 人際層面，個人具備與人溝通的知識/技巧，與他人互動時能夠自我肯定，能夠與他人形成夥伴關係，自覺對他人有影響力，或是得到他人的尊重，但同時也能考慮別人的需求或自己的責任。

(三) 社會政治層面，認識自己應有的權利，肯定團結的重要性與集體行動可以改變周遭的環境，也願意為維持公義採取行動。

此外，權能同時具備正向與負向的內涵，當個人擁有越多的權能感，將增加所遭遇的問題或症狀獲得解決的可能性(曾仁杰，2013)，但若權能過於高張或被不當行使時，亦可能對他人形成壓迫。而增強權能社會工作取向所要增進的「權能」具有以下正向的特質：

- (一) 影響個人生活歷程的能力。
- (二) 一種自我價值的表現。
- (三) 有能力跟別人一起工作來控制公共事物的生活面。
- (四) 得以接近或參與公共決策的機制(鄭麗珍，2012，頁 437)。

然而什麼因素會造成個體形成缺權的狀態？此議題可分為「個人」、「社會」，以及「個人與社會互動結果」等三個面向討論：「個人」面向指個體擁有的資源與資訊不足、缺乏對於自身狀態的覺察與批判思考、負向的自我評價；「社會」面向指社會中的資源分配不均、階層化與歧視；因此在前述的背景下，「個人與社會互動的結果」是感受到不平等的對待、獲得不良互動經驗，進而為個體帶來無力、無助、疏離與失去控制的感受，形成了缺乏權能的循環(趙善如，1999；鄭麗珍，2012)。

因此，增強權能的核心作用為以優勢取向提升案主主體性和權能展現，重新進行個人建構，關鍵要素為案主被賦予參與、決定實際行動的權利和機會，主要運作機制為使案主可以重新建構其生活世界的各個範疇，並確信自己有選擇的可能(宋麗玉，2008，頁 184)，因此增強權能(empowerment)是一個過程，同樣也是一種結果的表現，過程的變化方向是從消權轉為增權，最終結果是個人成為擁有權能的主體(Boem & Staple,2004)。而增強權能的策略如同權能的呈現層次一樣可分為個人、人際及社會政治三大層面來著力(宋麗玉，2006；趙善如，1999)。Parson、Gutiérrez 及 Cox 提出了

處遇策略的四個向度（趙善如，1999，頁 233），四個向度涵蓋了於個人、團體與社會政治層次的覺察與積極行動，可同時進行而不互斥：

- （一）協助個人尋求資源，獲得所需要的協助。
- （二）提供案主所需要的知識與技巧。
- （三）進入改變或是調停的目標，主要是協助案主學習有關社會服務和健康照顧的資源，以及如何接近此資源。
- （四）牽涉了案主對他們問題的政治觀點，包括了能夠解決問題的社會行動或其他集體努力。

國內則有宋麗玉（2008；2009，頁 114）以我國精神醫療、婚姻暴力與社會福利服務社工員為研究對象，從社工員之實務經驗中歸納出包含個人、人際與政治及文化等四個層次：

- （一）個人：認識自我能力、提升自我內在能力、相信自己有選擇的可能。
- （二）人際：採取行動達成目標、與其他相同狀況者連結。
- （三）政治：促成案主族群的集體意識、採取集體行動或集體倡導。
- （四）文化：華人文化特色影響。

宋麗玉（2008）之研究結果將增強權能策略分為八個範疇、十六個策略、三十六個方法，並說明若要使權能感發揮作用，需透過「認知的改變」、「意義賦予或獲取與維繫社會支持」、「具體行動與達成目標」等三個面向同時發生交互作用與循環。

增強權能觀點對於專業關係的界定採用了優勢觀點（宋麗玉，2008），並非將社會工作者置於專家的位子，以帶有權力位階的角度，或採用指導性的社會工作方法介入，而是與案主建立合作取向、信任、共享的夥伴關係（曾仁杰，2013），以案主為主體，以其生活脈絡為出發點促進改變，尊重案主界定自身需求的自主權，非由社會工作者取代之，促進案主找到內在的能量（趙善如，1999；鄭麗珍，2012；Boem&Staple,2004）。

目前國內外皆有發展用以測量權能之量表，宋麗玉（2006，頁 57）歸納國內外現有量表之內涵，指出其中共同存在的測量向度包含三部分：「勝任度與自我效能」、自尊、內控，或是掌握度是彼此相關的概念，都指涉個人內在的能力，是自我功能的表現，屬於內在資源；其次是「自決」，指個人知道自己有選擇的可能和權利，亦有做選擇的能力；最後是「對外在環境

的影響」，可能透過個人自我倡導或是集體倡導，影響範疇可能在家庭、工作場所、所居住的社區或社會。

宋麗玉（2006）並以 Rogers, Chamberlin, Ellison and Crean（1997）等人所製量表為基礎，以案主、社工員及社會工作科系教師為對象進一步發展為符合我國社會工作實務之量表，測量內容兼顧具體行為面及靜態的概念化。

另 Rogers 等人（1997）亦歸納出以下幾項要素，可用以評量個人是否已被增強權能（引自宋麗玉，2006）：

- （一）有決策權。
- （二）能夠獲得訊息與資源。
- （三）有一些選擇的可能性。
- （四）自我肯定。
- （五）感到個人可以有貢獻（有希望）。
- （六）學習批判性思考以不同角度看事情。
- （七）學習表達憤怒。
- （八）不感到孤單。
- （九）覺得屬於團體。
- （十）了解到個人擁有權力。
- （十一）有效地改變自己和社區。
- （十二）學習自認為重要的技巧。
- （十三）改變個人對自己才能和行動能力的觀感。
- （十四）認識到改變是永無止盡且自發的。
- （十五）增進個人的自我形象和克服烙印。

由此可知，增強權能的概念是複雜的，可指稱結果的表現，亦可描述個人內在動態變化的過程，從消權到擁有權能，可使用的策略多元，重要的變化歷程首先是意識的覺醒、個人對於經驗與狀態的重新再建構，以及實際做出選擇與行動，增強權能的面向則小至聚焦於個人，大至對社會政治的態度與行動。而當個人能夠了解自己擁有選擇的權利，以及化為具體行動及實踐，即是權能感具體展現的樣貌，亦是體現了「個人主體性」。

二、從增強權能觀點看智能障礙者的自主

自我決定是獲得基本權利的道路，基本權利則構築於自我決定的實踐上（黃文慧，2010）。當智能障礙者嘗試實踐自主時，首先最常面臨的即是他人對智能障礙者的能力提出質疑，認為智能障礙者無法自己做出選擇與決定（黃文慧，2010；劉佩嘉，2004）。Wehmeyer（1995）指出，若要建構出自決定的能力，最核心的重點即是對個體進行增強權能。

承增強權能觀點對於個體進入「缺權」狀態的論述，當聚焦協助智能障礙者發展自主時，應先探討造成智能障礙者缺權的個人性、社會性，以及個人與社會互動結果產生的障礙，分述如下：

（一）個人障礙

1. 將障礙視為個人的負面特質，對於障礙情境的覺察甚少。鄭復耀（2014）研究高職智能障礙學生的自我概念、對所處障礙情境及障礙相關標記的覺察，指出智能障礙者傾向將障礙理解為個人的負面特質，而非個人處於社會情境時遭遇的困難或限制。
2. 成長過程中接受服務的模式與經驗，形塑出智能障礙者習慣依賴他人代為決定，或不知自己理應擁有自主決定的機會。以居住於團體家庭或社區家園之智能障礙者為例，研究發現住民於居住環境與生活作息部分，較傾向由機構或服務人員決定，可能原因除未知覺此為其基本權利，另可能源於機構尚未提供住民選擇與決定的學習機會（劉珍盈，2005；周月清、李婉萍與張意才，2007）。
3. 獲取資源訊息的方式多為被動被告知。邱滿艷（2019）以臺南市地區之智能障礙者為研究對象，研究發現智能障礙者欲了解服務相關訊息時，仰賴的管道最多是專業人員的主動提供，其次為親友告知。

（二）社會障礙

1. 缺乏個別化、具有彈性的支持，或智能障礙者做選擇時與照顧者或服務人員的意願方向有所衝突（劉佩嘉，2004）。
2. 缺乏穩定的支持關係。劉佩嘉（2004）指出當障礙者與支持者間形成互信的關係，即使障礙者面臨困難的情境，亦能因穩定關係

帶來的安全感，較能堅持與嘗試克服困境，表現出較高的自我決定能力。

3. 所接受的服務模式多傾向為被保護與服務人員代替智能障礙者決定。造成智能障礙者缺乏自主決定、表達需求的機會與經驗。在實務現場經常可看見當面臨做選擇時，因為智能障礙者的特質與限制，服務人員已養成過度干預與保護的態度，對於權利交還予障礙者抱持將引來風險的擔憂（林宏熾，1999；楊琇雁，2015；劉佩嘉，2004；劉珍盈，2005；周月清、李婉萍與張意才，2007）。
4. 家屬的態度過於保護。鄭淳智與林惠芬（2008）之研究顯示，家屬對於智能障礙者獨立生活能力的培養較不足，家屬常基於「保護」的出發點，直接為智能障礙者做出決定（楊琇雁，2015；劉佩嘉，2004），余禮娟（2001）則指出支持環境太過保護或剝奪，都不利於自我決定能力的發展。
5. 社會大眾對於障礙的知能不足，智能障礙被視為偏差行為，被予以烙印，社會的歧視與異樣眼光間接促使家屬或智能障礙者盡量減少與社區互動的機會（周月清等人，2007），邱滿艷（2019）的研究指出，約有近半數的智能障礙者曾遭遇不友善的對待，其中以「求學過程受到歧視，被師長、同學排擠」及「被陌生人嘲笑」的發生比率最高。

（三）個人與社會互動結果

1. 障礙汙名感受與經驗帶來習得無助，造成社交退縮或限制。智能障礙者遭遇的負向社會互動經驗，如：成長歷程中因障礙而被同儕排擠或霸凌的行為、親戚的不接納或社區中的歧視，影響智能障礙者的社交關係與社交意願（鄭復耀，2014）。
2. 當欲獲取所需資源時，部分智能障礙者則可能因服務的申請程序過於複雜，而使尋求資源遭遇阻礙（邱滿艷，2019）。

三、增強權能取向團體工作

團體為增強權能取向社會工作常使用的媒介，因團體能夠促使成員共同對受壓迫的經驗喚起覺察，使自身獨有的感受轉而獲得普同感與支持。

而增強權能的過程中，個人與團體層面權能的發展存在密切關連性，無法僅從單一層面進行討論（Boem & Staple,2004）（Gould,1987；Kieffer,1984，引自趙善如，1999）。

林萬億（2012）將壓迫的結構區分為認知、行為、社會及政治共四種結構。認知結構指個人對於面臨壓迫情境時，自動化產生的自責想法與歸因，造成個人持續產生「習得無助感」，認知結構影響了行為結構的形成，行為結構則指個人對於自身能力與優勢的貶抑及忽視，無意願把握改變處境的機會，社會結構則指稱社會中廣泛性存在、具壓迫性質的意識形態、行政程序或制度，此類社會結構剝奪了個人參與決策的權利及形塑了獲取資源的障礙，最後，政治結構指的是個人因制度的設計被排除在政治參與之外。

改變上述壓迫結構的方法則可分為兩個方向，若要改變認知及行為結構，必須依賴個人的「意識覺醒」；當針對社會及政治結構時，則需透過「集體動員」來促進改變的發生。

而團體提供了安全的支持網絡，個人獨有的經驗透過與其他成員交流，連結為團體共同的經驗，藉此降低對自身的負向評價，並激起意識覺醒的發生，共同參與決策、設定目標與行動。

目前增強權能取向的團體工作應用於不同領域，包含老人、新住民、精神醫療領域（日間病房）、青少年等（莊瑞彰，2008；湯茹雲，2018；蔡峰如，2007；賴怡璇，2016），適用對象群多元，這些研究的設計包含了同時以量化及質化方法探討團體方案介入的成效，以及以質化方法梳理增強權能團體運作過程等兩類型，筆者綜整相關研究的發現與建議如下表：

表 2-1 增強權能取向團體之現有研究

研究者、時間、主題	研究對象、研究變項	研究設計、研究工具及資料蒐集方法	研究發現與建議
<p>湯茹雲 (2018)</p> <p>充權團體工作應用於精神科日間病房之成效評估</p>	<p>一、對象 精神科日間病房病人</p> <p>二、變項 (一)自變項：增強權能團體 (二)依變項：權能感受、社會功能、精神症狀嚴重程度、生活品質</p>	<p>一、研究設計 準實驗設計，置實驗組二十五人及對照組三十五人，以每周兩次的頻率實施增強權能團體方案，共計十二週。</p> <p>二、研究工具及資料蒐集方法 量化與質化方法並行 (一)量化-採介入評估研究，權能感的測量採用 Rogers 等人 (1997) 發展之充權感受量表，進行前後測，了解團體介入成效。 (二)質化-採參與觀察法，呈現病人的增強權能歷程。</p>	<p>一、研究發現 (一)實驗組的單組前後測結果顯示，僅有「精神症狀嚴重度」有顯著改善，「充權感受」未有統計上的顯著進步，但量表平均分數有提高。 (二)實驗組在活動表現、精神症狀嚴重度及生活品質的改善都顯著優於對照組。 (三)病人增強權能後能有更多互相參與、自覺、問題解決等經驗及反應，但也有資源不足、權力集中特定病友等現象。 (四)增強權能團體比常規活動更能有效改善病人的精神症狀與生活品質。</p> <p>二、對未來研究之建議 (一)建議可在團體中增加彼此回饋、感謝的時間，或多利用社區中的資源，而非仰賴醫院體系，減少病人嘗試解決問題時遭遇的無力感。保持信任與支持，領導者宜注意不過度主導問題解決，但也避免讓成員於解決問題時感到無助。 (二)鼓勵團體實踐自主自決的同時，仍須重視成員的個別特殊性與需求。 (三)鼓勵發展與消化挫折，遭運困難時，鼓勵成員嘗試利用有限資源，發展不同的因應策略與問題解決能力。</p>
<p>蔡峰如 (2007)</p> <p>老人充權團體之方案行動與分析</p>	<p>一、對象 於老人日間照顧中心接受服務之 6 位長者</p>	<p>一、研究設計 準實驗設計，透過行動研究及過程評估，實施增強權能團體方案共七次，歷</p>	<p>一、研究發現 (一)增強權能團體對於團體成員之個別權能產生七項正向的影響，包含自我價值提升、重新檢視人生經驗、學習新的解決問題方式、較敢表達個人意見/建議、餐食態度的轉變、批判</p>

	<p>二、變項</p> <p>(一)自變項：老人增強權能團體</p> <p>(二)依變項：權能感</p>	<p>時六個月。</p> <p>二、研究工具及資料蒐集方法</p> <p>以質性方法蒐集之資料為主，並輔以量表施測。</p> <p>(一)質化-採參與觀察法、成員個別訪談。</p> <p>(二)量化-採用 Rogers 等人 (1997) 發展之充權感受量表，進行前後測。</p>	<p>性的增加及表達經驗複製。</p> <p>(二)以充權感受量表施測四位團體成員中，有兩位成員後測總分有進步，有一位雖總分未改變，但從量表內容可見其於增強權能面向的個人自尊與自我效能部分，有態度上的轉變。</p> <p>(三)增強權能團體的成功因素包含獲得機構最高主管的支持、事前與機構工作人員說明增強權能行動、獲得服務對象的信任、督導制度的重要性。</p> <p>二、對未來研究之建議</p> <p>(一)執行團體方案前與機構工作人員進行充份的溝通。</p> <p>(二)以真誠陪伴、耐心的態度與長者相處。</p> <p>(三)不同的服務對象，於達到增強權能的結果指標應有不同的彈性調整空間。</p>
<p>賴怡璇 (2016)</p> <p>被束縛的堅韌力量——一個新住民充權團體的歷程</p>	<p>6-10 位新住民女性</p>	<p>一、研究設計</p> <p>質化研究，自 103 年 2 月起至 104 年 5 月止，每週辦理一次增強權能團體。</p> <p>二、研究工具及資料蒐集方法</p> <p>除參與觀察外，另針對團體成員個別進行半結構式訪談。</p>	<p>一、研究發現</p> <p>(一)平權的夥伴關係縮減了成員與團體領導者間的距離，減少領導者的角色權威感。</p> <p>(二)與成員間不斷的對話與討論，協助成員表達意見時，討論的問題應具體；領導者要能接受沉默，耐心等待成員表達想法。</p> <p>(三)團體活動的設計要讓成員有機會能參與其中，展現自我能力與增進對自我主體性的感受。</p> <p>(四)當成員提出新想法時，領導者宜催化與支持，討論可行的辦法及連結所需資源。</p> <p>二、對未來研究之建議</p> <p>鑒於新住民於社會中遭受的制度性與體制壓迫，未來可將增強權能策略擴張至社會層面。</p>
<p>莊瑞彰 (2008)</p>	<p>一、對象</p>	<p>一、研究設計</p>	<p>一、研究發現</p>

<p>建構充權取向團體實驗方案-以同儕關係欠佳青少年自我概念為例</p>	<p>國中八年級同儕關係欠佳學生</p> <p>二、變項</p> <p>(一)自變項：增強權能取向團體方案</p> <p>(二)依變項：同儕關係、自我概念</p>	<p>準實驗設計，每周實施一次團體，共計十一次。</p> <p>二、研究工具及資料蒐集方法</p> <p>質化為主，量化為輔</p> <p>(一)量化-採用「同儕關係量表」及「自我概念量表」施測。</p> <p>(二)質化- 深度訪談、參與觀察。</p>	<p>(一)增強權能是一個逐步累進的過程，而增強取向團體操作化的過程有以下要素及特點：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 個人內在要素強調個人的態度、價值與信念充權。 2. 催化要素強調伙伴（平等）與合作關係的建立。 3. 支持要素強調共同經驗與問題的分享。 4. 問題解決要素強調問題解決的學習。 <p>(二)團體領導者態度與方法扮演著重要角色，強調不斷地省思與去權（disempowered），並依增強權能要素的性質交互運用不同功能的領導技巧。</p> <p>(三)增強權能取向團體對同儕關係欠佳之青少年，具有提升其自我概念的成效。</p> <p>二、對未來研究之建議</p> <p>(一)問題外化、集體述說與寫作以降低無力感的方式過於抽象，發覺成員優點可多著重例外經驗</p> <p>(二)彈性增加團體次數以延伸增強權能的成效，團體時間避免中斷或過於冗長。</p>
--------------------------------------	---	---	--

資料來源：筆者自行整理

以上研究結果顯示，權能的變化除了以量表測量量化資料之外，亦可透過質化的資料蒐集與討論，檢驗其中是否呈現了增強權能的要素來做推斷。就團體領導者的角色、與成員的關係建立部分，現有研究強調領導者與成員間建立平權的夥伴關係的重要性，共同分享權能、平等的關係將拉近成員與領導者間的距離；領導者的角色與態度將影響團體的運作過程與成效，過程中應保持省思、自我覺察、去權化（disempowered），避免過度主導團體的發展，但同時需注意勿讓團體成員在解決問題的過程中感到無力，當成員遭遇問題或提出新想法時，領導者則保持催化與支持的態度，協助成員具體思考不同的因應策略，提升問題解決的能力。團體進行過程，可關注是否有權能過度集中於特定成員的現象，而多利用社區的資源，亦可降低成員於解決問題過程中的無力感。

而增強權能取向團體除了有效提高成員的權能感受外，於提升生活品質、降低精神症狀及改善自我概念皆有正面的影響。湯茹雲（2018）及蔡峰如（2007）的研究並指出，於實施團體方案後測量成員的權能感分數，分數的變化程度可能未達統計上的顯著，但若檢視樣本之個別題項表現或平均分數，仍可得知分數有提高的現象，因此仍可推論增強權能取向團體的介入具有正向成效。

第三節 優勢觀點

一、優勢觀點應用於智能障礙者

優勢觀點源於 1982 年美國堪薩斯大學針對慢性精神病人的實驗處遇方案，此觀點聚焦在發掘優勢的角度，代表了對病理觀點的反動，非將案主視為需要專業工作者施以援手的被拯救者處境，而是相信即使處於逆境中，個人仍存在可發揮之潛能，所處的環境、家庭或社區仍存在可用之資源（宋麗玉，2009；Saleebey,1996）。

智能障礙者從獲得身心障礙診斷開始，即被貼上「能力不足」的標誌，在成長歷程中，被賦予的都是學習、調整、適應的任務，以獲得符合社會期待的表現，但這樣的過程即是不斷重複經歷被「消權」。而專業工作者若被診斷與病理框架了看待案主的視角，過度聚焦於問題解決時，將可能造成再更進一步的消權（曾仁杰，2013）。優勢觀點的專業工作者角色為陪伴案主一同揭開屏蔽優勢所在處的帷幕，促使其發揮潛在能力的夥伴。對於長期處在被認為「缺乏能力」視角之下的智能障礙者而言，優勢觀點恰能讓此族群看見自己以往未被發現的能量所在。

優勢觀點運用於實務工作中，包含了六大工作原則（施教裕，2009，頁 222-332），茲分述其內涵及實務做法如下：

（一）個人有成長及改變的可能

人可以學習成長和改變的能力之依據和來源，就是人天賦的無限潛能，因此專業工作者應相信案主的能力與意願，不斷提供正向的資訊，啟發引導案主改變的想望和動力，與案主共同計劃未來的目標，增強其權能，並隨機示範和教導，一起模擬與嘗試各種在日常生活情境下可能的因應行動和策略，維持案主的改變和持續成長，成就漣漪效應與結果，帶動除了案主自身之外的系統一起改變。

（二）焦點在於優點而非病理

優點為「個人有成長及改變的可能」原則的延續，優點的運用範疇必須配合生態觀點，核心作用為維護與展現案主的個人主體性，具體落實即為案主自決，於處遇行動過程中必須提供案主技巧與方法，促使其展現或提升實際行動的能力與才能，首先從案主目前的日常

生活進行觀察與肯定，喚起與重溫案主過去生命中的正向經驗，就案主的負面語言行動進行解構與重構，找出網絡中的關鍵人物作為媒介並與以催化，為案主疏通與重建服務網絡，以獲得及運用正式與非正式資源，並將案主的優點具象、強化與維持。

(三) 案主是關係的指導者

此原則即為案主自決與個人主體性的落實，案主若需做選擇時，應至少擁有三個以上的選擇，避免無從選擇或是左右為難。專業工作者可與案主共同探索想望，鼓勵案主說出內心對生活事物的想法與感，尊重案主的表達與步調；討論目標，以案主的想望為目標，龔充足資訊與利弊分析，促進案主獲得較多的選擇與替代機會；促進抉擇，就自主性較高者鼓勵其思考，就自主性較低者保持開放的態度引導其完成抉擇；完成決策，排除在下決策前的徬徨與猶豫，並增進案主完成決策的自信與勇氣；最終為付諸行動，相信並肯定案主的能力，充分告知行動策略與資源之資訊。

(四) 此一助人關係為基本且必要

優勢觀點強調有計畫目標、策略方法與一連串評估的「專業夥伴關係」，重申人本治療的三要要素：同理、無條件積極關注、誠實或一致，並符合目的、互惠、信任、親善和增強權能的優點個管五要素。實務做法中強調正向的人際互動經驗，營造真實、親密、自然的互動與交流，隨機應變和示範的生活教育與機會教育，彈性運用不同的與案主連結方式，如：家訪、電話、書信等，善用自我揭露和達成雙向復元，陪伴案主一起經歷困境。

(五) 外展是較佳的處遇方式

依據生態觀點，唯有走入案主的生態及棲息地，方能真正了解案主的立基，社會工作的處遇焦點必須包括案主全人的身心社會和靈性，標的或場域必須涵蓋案主全方位的家庭、職場、社會網絡等日常生活的全貌。外展的處遇做法，地點的選擇為案主經常來往出入的棲息地，可安心放鬆談話之處；時間則為案主較敢方便之時；外展對象則包含案主網絡中的成員；單位包含過去或目前正在服務案主的機構或團體；話題則為不引起案主防備的自然對話，觀察事項為案主

與網絡成員的互動、彼此支持以及功能是否正常發展等。

(六) 社區是資源的綠洲

外展為方法、手段和途徑，社區資源則是目標、目的和結果，優點的角度認為，社區資源包含了有形或無形、正式或非正式，都必須產生正向的支持作用和助益，藉以達到正向的優點經驗與效果。資源運用方式包含開發、化解、連結、增強、建構、維持等。重要的是依據案主於社區生活的脈絡建立起服務網絡，另需促進案主個人社會支持網絡的重建，維護其主體性和自我的最佳角色定位。

復元為優勢觀點的終極目標，達到復元的個體，其主體性的展現包含了「自立 (independence)」及「自力 (competence)」兩個特性。自立係指個體享有自主決定的自由，面對外在環境時能明白自己有許多不同的選擇，因此可保有彈性的與環境和諧共處，並自其中獲得滿意的生活品質；自力則指個體能依自己的期望達到自助且助人，透過此過程與所在環境與支持網絡保持良好的互動 (施教裕，2009)。以上所述復元的主體性展現，恰與自立生活之精神與所追求之目標相近：自己作主且由自己負責，面對生活中的挑戰時，可透過獲得需要的支持，從容因應。

而優勢觀點與增強權能觀點的概念有許多相近之處，如皆強調工作者與案主之間的夥伴關係、關注於發掘個人的優勢與能力、目標皆為重拾生命的掌控權與個人主體性的展現，因此優勢觀點適合用以協助案主增強權能；而相異之處，則是增強權能的焦點為排除個人獲取資源的障礙與壓迫，因此相較於優勢觀點，額外帶有了問題解決的傾向 (曾仁杰，2013)。

曾仁杰 (2013) 依據運用優勢觀點於個案實務工作之經驗，指出著重於優勢的探討、以優點為與案主工作的起點、正向陳述所訂定的目標將更具有增強權能的成效。而優勢觀點強調著重案主的想望及專業夥伴關係，曾仁杰 (2013) 的研究亦指出，當案主從事自身感興趣的活動時，能有效培養權能感，且工作者陪伴的過程將帶來分享權能的效果。

於智能障礙者而言，當優勢觀點強調以案主為指導者，關注案主的主體性與自主決策的實踐，即是過往生活經驗中較少有的「自我決定」機會與經驗；於以優勢為本的工作過程中，經驗專業夥伴關係，而非以往在生活與服務歷程中時常經歷的權力不對等狀態，與專業工作者共享權能，即是個

人的權能獲得增強與實踐主體性的過程。

二、以優勢觀點為基礎之增強權能取向團體

身心障礙者在自主決定的過程，可能會與服務人員或照顧者的意見不一致，較適切的方式是在一旁提供支持與尊重，無論是否帶來預期的結果，這些選擇都是讓身心障礙者有所學習的歷程與機會（闕志展，2014）。若將團體工作介入的目標置於達成增強權能的結果，應透過實際演練權力的行動，對於個人的優勢及能力有所覺察，並實際經歷充滿權能的感覺（林萬億，2012）。國內現有以優勢觀點為基礎，並以增強權能為目標的團體工作，運用對象群多元，包含感化教育少年、軍校新生、經濟弱勢家庭之問題行為青少年、處於暴力循環的婦女，以及視障青年等（蔡杰伶，2010；陳依翔，2018；孟潔，2018；曾月娥，2007；劉素芬，2018），筆者將研究發現與建議整理如下表：



表 2-2 以優勢觀點為基礎之增強權能取向團體現有研究

研究者、時間 主題	研究對象 研究變項	研究設計、研究工具及資料 蒐集方法	研究發現與建議
<p>蔡杰伶 (2010)</p> <p>優勢觀點為基礎之探索教育團體對感化教育少年增強權能的成效</p>	<p>一、對象 於矯正學校接受感化教育之少年</p> <p>二、變項 (一)自變項:優勢觀點為基礎之探索教育團體 (二)依變項:增強權能程度</p>	<p>一、研究設計 準實驗設計之時間序列設計,置實驗組二十五人(一個班級)及對照組(四個班級),以每周一次的頻率實施團體,共計九週。</p> <p>二、研究工具及資料蒐集方法 量化與質化方法並行 (一)量化-採用宋麗玉(2006)發展之增強權能量表,進行前測、後測,並於團體結束兩個月後進行追蹤測。 (二)質化-含團體觀察紀錄、成員的學習歷程及反思紀錄。</p>	<p>一、研究發現 (一)優勢觀點為基礎之探索教育團體適用於感化教育少年,也可為少年犯罪問題行為矯治之有效策略,對其增強權能有正向顯著影響,且效果能延續加乘。 (二)成員的增強權能會隨著團體歷程呈現階段性發展,在不同的團體階段與任務中,會展現出不同的增強權能內涵。</p> <p>二、對未來研究之建議 (一)團體人數掌控在八至十二人,或是安排偕同領導者。 (二)領導者在團體過程中與成員的互動,要積極落實優勢觀點實務要素。 (三)在方案執行過程中持續進行過程評估,依團體發展情形修正調整方案內容,以增進團體的可行性與成效。 (四)在團體方案結束後,持續輔導以深化學習,持續製造學習轉移的效果。</p>
<p>陳依翔 (2018)</p> <p>「優勢觀點團體」對軍校新生增強權能成效</p>	<p>一、對象 軍校新生</p> <p>二、變項 (一)自變項:優勢觀</p>	<p>一、研究設計 準實驗設計,混和隨機編組後形成團體,成員約八至十二人,共實施</p>	<p>一、研究發現 (一)成員在增強權能量表之總得分略有增加,但僅在個人層面部分有顯著差異。 (二)依質化訪談結果可得知,優勢觀點有助於成員自我效能感之</p>

<p>之研究</p>	<p>點為基礎之探索教育團體 (二)依變項：增強權能程度</p>	<p>六次團體。 二、研究工具及資料蒐集方法 量化與質化方法並行 (一)量化-採用宋麗玉(2006)發展之增強權能量表，分別於團體開始前及結束後進行前後測。 (二)質化-含團體觀察紀錄及團體訪談紀錄。</p>	<p>提升，但權能的落實僅限於個人層面，社會政治層面則顯示出無心也無力的消極態度。 二、對未來研究之建議 宜增加追蹤測，驗證團體效果的持續性。</p>
<p>孟潔(2018) 優勢觀點應用於經濟弱勢家庭青少年行為問題處遇之成效研究</p>	<p>一、對象 來自經濟弱勢家庭之行為問題青少年 二、變項 (一)自變項：以優勢觀點為取向和實務原則之青少年團體方案 (二)依變項：增強權能、問題行為改變</p>	<p>一、研究設計 準實驗設計之時間序列設計，招收團體成員十一人，以每周一至兩次的頻率實施十二次團體，共歷時九週。 二、研究工具及資料蒐集方法 量化與質化方法並行 (一)量化-增強權能的測量採用宋麗玉(2006)發展之增強權能量表，於團體開始前、過程中及結束後進行施測。</p>	<p>一、研究發現 (一)經由優勢團體處遇，青少年的行為問題有明顯改善，且隨著團體處遇次數的增加，青少年行為問題整理呈現逐漸變好的趨勢。 (二)優勢處遇可培養或增強青少年因應問題、解決困難的技巧或能力，對青少年增強權能有顯著的積極作用，青少年在個人、人際及社會層面的權能，經由優勢處遇後可實現正向增強，對青少年未來的學習和生活產生延伸性影響，有可能產生長遠的積極效果。 二、對未來研究之建議 實踐外展和社區活動，本研究因許多條件限制而未能開展家庭、社區及外展活動，影響了優點處遇的全面性與深入性，限制了其他積極處遇結果的產生。</p>

		(二)質化-含團體觀察紀錄、及成員個別訪談。	
曾月娥 (2007) 優勢觀點團體 工作運用於暴 力循環中婦女 復元之研究	一、對象 處於暴力循環中的 婦女 二、變項 (一)自變項：優勢觀 點團體工作 (二)依變項：憂鬱、 壓力因應、增強 自我權能、生活 滿意度	一、研究設計 準實驗設計之時間序 列設計，招收團體成員 六人，以每周一次的頻 率實施十二次團體。 二、研究工具及資料蒐集 方法 量化與質化方法並行 (一) 量化-增強權能的測 量採用宋麗玉 (2006)發展之增強 權能量表，於團體開 始前、過程中及結束 後進行施測。 (二) 質化-含團體過程紀 錄、觀察員的觀察紀 錄及成員個別訪談。	一、研究發現 (一)團體成員的自我權能提高、生活滿意度呈現正向的改變；憂 鬱程度有下降的趨勢；情緒因應變化不大；行為因應能力則 變化多元。 (二)認知產生正向的改變、自我感提升、主體性增強、人際交往 提升、經濟與生活獨立自主，生活較有目標與積極樂觀。 (三)團體工作的幫助為提供成員彼此互相支持的功能、激勵成員 互相的學習、提供學習的環境、提供心靈安全的避風港。 二、對未來研究之建議 考量受暴婦女有自我封閉、社會疏離的特質，事先與其建立信 任關係，告知團體工作的內涵、進行方式等資訊、不斷的鼓勵， 方能激發其參與意願。
劉素芬 (2018) 視障青年團體 的優勢之旅	一、對象 就讀大學的視障青 年 二、變項 (一)自變項：以優勢 觀點為基礎之 團體	一、研究設計 準實驗設計，招收團體 成員五人，以每周一次 的頻率實施十三次團 體。 二、研究工具及資料蒐集 方法	一、研究發現 (一)成員在團體介入的前後測中，其內在權感和生活滿意度皆達 到顯著的差異，顯示參與優勢團體確實能提升成員內在權能 感和生活滿意度。 (二)參與團體對成員帶來正向效應，包含內在優勢的整理與自信 滋長、個人的學習成長、團體成員感情深化及思考與行動的 促發，顯示優勢觀點對於提昇內在的想望、自信與能力具有

	<p>(二)依變項：內在權能感受、自信心</p>	<p>量化與質化方法並行</p> <p>(一)量化-增強權能的測量採用宋麗玉(2006)發展之增強權能量表，分別於團體開始前及結束後進行前後測。</p> <p>(二)質化-含團體觀察紀錄、及成員個別訪談。</p>	<p>良好成效。</p> <p>二、對未來研究之建議</p> <p>(一)團體次數的安排，建議八至十次為宜。</p> <p>(二)在個人計畫的執行追蹤階段，建議加入同儕相互支持的機制。</p> <p>(三)若團體對象屬於有特殊需求者，團體領導者應在事前將先天性因素納入考量，並尋求可行的替代方案。</p> <p>(四)可在團體進行期間，採取貫時性的研究設計，以利排除其他外部因素對團體介入成效的干預。</p>
--	--------------------------	--	--

資料來源：筆者自行整理



現有研究發現皆指出以優勢觀點為基礎之團體工作，就增強團體參與者的權能程度確實有顯著成效，部分研究甚至連帶提升了參與者之生活滿意度與壓力因應能力，降低行為問題及憂鬱程度，影響範圍廣泛。

於研究資料蒐集方法，現有研究皆採用量化與質化方法並行的方式，以量表施測檢驗團體方案介入前成員的權能狀態、介入期間的變化，以及介入後的結果；另透過質化資料蒐集與分析方法，藉由領導者或觀察員的觀察與紀錄、成員個別訪談，較深入探討參與團體對於參與者的影響與主觀回饋，以多面向呈現團體發展歷程、成員的變化以及成果。

另就團體設計與進行過程，現有研究提出了以下建議：

(一) 團體前

向成員清楚說明團體運作方式與目的，於此即開始信任關係的建立（曾月娥，2007）；團體的規模不宜過大，或設偕同領導者（蔡杰伶，2010），確保成員的個別需求被顧及，維持團體運作的品質；若成員具備特殊需求，宜預先將其納入考量，並發展替代的因應策略（劉素芬，2018）。

(二) 團體進行過程

宜實踐外展與社區資源互動，深化優勢工作原則的落實程度（孟潔，2018），於執行個人計畫時可增加同儕相互支持的機制（劉素芬，2018）；保持彈性，隨時因應團體發展歷程調整方案內容（蔡杰伶，2010）。

(三) 團體後

就增強權能效果的量化驗證方法，除以量表進行前後測，瞭解團體介入後的成效之外，亦可進行貫時性研究設計，以排除其他因素對於團體介入成效的干擾，或進行追蹤測，了解成效的持續性（陳依翔，2018；劉素芬，2018）。

結語

綜合以上文獻閱覽可得知，受到身心障礙人權模式的影響，自立生活為現今各國共同推動之主流目標政策，我國雖已訂有相應的立法，但實際提供之服務內容，因身心障礙類別多元且需求各異，現有服務未能切合智能障礙族群的需要，且服務的實際使用人數遠不及障礙人口總數，使用者多偏重特定障別，仍有深化與多元發展之空間。

而自立生活涵蓋面向多元，智能障礙者追尋自立生活的途中，首先即面臨最親近的照顧者與服務人員的擔憂及質疑，因此聚焦於智能障礙者的自我決定能力的培養與實踐，成為追求自立生活的內在動能，是具體且回應其獨特需要的策略方法。優勢觀點理論起源於精神障礙服務，而後於國內延伸至不同領域對象群的處遇，現有文獻顯示目前優勢觀點團體亦適用於身心障礙不同類別，且不僅能增強團體參與者之權能感，尚能同時對對象群其他層面的需求產生正向成效，成果卓然，其獨特的視角亦跨越了對於障礙的關注，幫助智能障礙者自身及生活網絡的其他人一起看見智能障礙族群的可能性與發展。

筆者身為服務智能障礙族群的實務工作者，欲結合自身在現場的觀察與現有文獻及研究，將本研究聚焦於智能障礙者於自立生活的挑戰-被視為缺乏能力，嘗試結合優勢觀點工作原則，觀察團體工作方法於此議題的適用性，提升智能障礙族群的權能，運用集體的力量，讓智能障礙者獲得不同於日常生活經驗的自我決定經歷。

本研究欲運用優勢觀點團體於智能障礙族群雖非首例，但本研究焦點在於對團體工作於增強智能障礙者權能之成效進行初探，觀察團體發展過程，嘗試歸納於智能障礙族群服務的獨特策略與方法，因此仍存在進行研究的重要性，更期待能透過研究成果，開拓智能障礙者自立生活支持服務的多元視角。

第三章 研究方法

本研究採用「準實驗設計」中的「時間序列設計 (time-series design)」，探討以優勢觀點為基礎的團體方案介入後，對於成年智能障礙者的增強權能程度之影響，資料蒐集方法採量化及質化並行方式，於團體前、團體中及團體結束後分別進行量表施測，並以團體觀察紀錄、歷次團體結束前後成員的回饋與討論，及個別成員訪談等形式，蒐集質化資料進行分析與探討。以下依序分述研究架構、研究對象、研究設計、團體方案設計、研究工具、資料分析及研究倫理。

第一節 研究架構

本研究以現年足齡滿 18 歲之成年智能障礙者為研究對象，並以優勢觀點為基礎之團體方案介入處遇，欲探究對於成年智能障礙者權能程度的影響，研究架構如圖 3-1 所示。

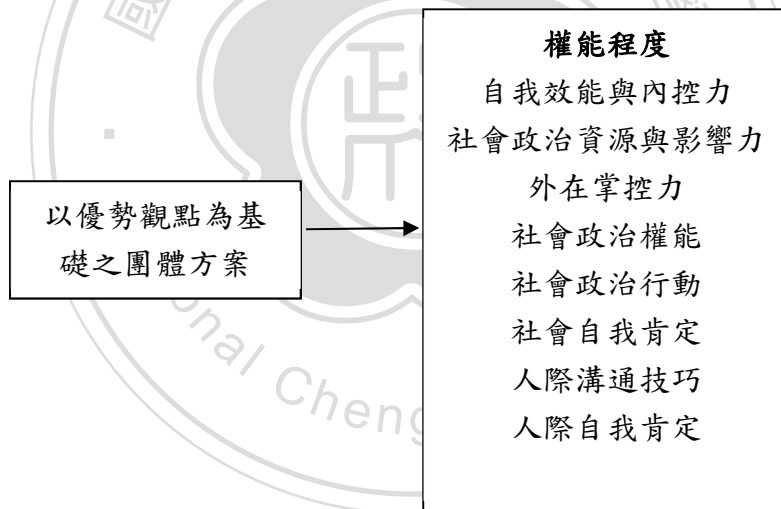


圖 3-1 研究架構圖

資料來源：筆者自行繪製

第二節 研究對象

本研究採立意抽樣，以現行財團法人喜憨兒社會福利基金會（以下簡稱喜憨兒基金會）自主團體成員，作為實施團體方案之對象，目前團體由 10 名混合男女性別之固定成員組成，皆已至少參與團體達一年以上，年齡介於 20 至 45 歲之間，皆於喜憨兒基金會所屬庇護性職場就業，障礙類別包含智能障礙，或合併智能障礙之多重障礙，障礙程度則介於輕度至重度之間，經調查參與研究意願後，共計 9 名成員同意參與研究，另 1 名成員雖無意願參與研究，仍全程參加本次團體方案，惟其資料將不納入研究結果的呈現中，本研究中將以 M10 代稱該成員，另參與本研究之 9 名成員個人背景簡介如下：

表 3-1 成員基本資料

代號	性別	年齡	障礙程度	最高教育程度	接受目前機構服務年資	居住狀態 (居住在社區或機構)
M1	男	34	輕度	高中職	6	社區
M2	男	28	輕度	高中職	10	社區
M3	女	25	中度	高中職	6	社區
M4	男	26	輕度	高中職	3	社區
M5	男	44	中度	國中	19	社區
M6	男	41	重度	高中職	18	社區
M7	男	28	輕度	高中職	10	社區
M8	男	30	中度	高中職	12	社區
M9	女	41	中度 (多重)	高中職	17	社區

第三節 研究設計

一、研究設計

本研究採行準實驗設計中的時間序列設計，除關注權能程度的量性變化外，也著重探討各成員對於參與團體經驗的主觀描述及回饋，藉以細緻探討、歸納與統整團體發展歷程，因此同時採用量化及質化方法蒐集與分析可呈現權能變化狀態的資料。共進行八次團體，分別於團體開始前、團體進行四次後及團體結束後施測增強權能量表；原定歷次於室內活動的團體結束前，請成員撰寫團體歷程反思與回饋表，經成員提供建議，於第四次團體起改為口頭回饋分享；並於最後一次團體（第八次）設計中加入焦點團體訪談方法，邀請成員分享對於團體整體發展歷程的看法，除此之外，每次團體進行後皆由筆者撰寫團體觀察紀錄；團體結束後，則擇定部分成員進行個別訪談，整體研究流程如下：

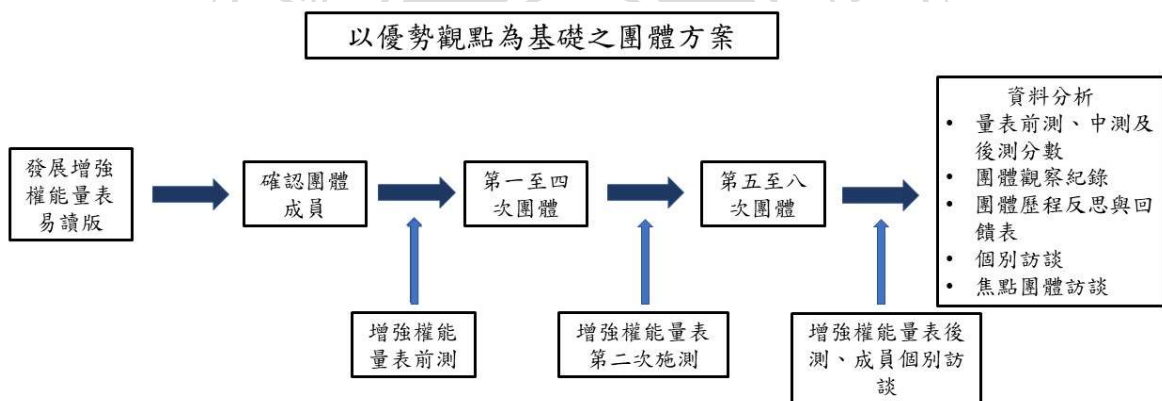


圖 3-2 研究流程圖

資料來源：筆者自行繪製

二、研究變項

- (一) 自變項：以優勢觀點為基礎之團體方案。
- (二) 依變項：權能程度。

三、研究假設

依據以上研究設計與規劃，本研究之假設如下：

- (一) 智能障礙者的權能程度，在以優勢觀點為基礎之團體方案介入後將有提升。
- (二) 當團體方案介入的次數增加，智能障礙者的權能程度也越高。

第四節 團體方案

一、團體進行次數、活動時間及場地

本研究自 109 年 9 月至 12 月止，以每月兩次的頻率，共進行八次團體，每次團體時間為兩小時，若辦理外展活動時，則視活動內容需要彈性延長團體時間；室內活動地點運用成員熟悉的喜憨兒基金會台北分事務所會議室，外展活動地點則依據團體成員討論並決議而定，分別至指南宮登山；賓士汽車敦南展示中心參訪及富陽公園登山。

二、運用之理論方法與原則

本團體為固定成員的封閉式團體，以成長性團體為定位，為促進成員對於自身優勢的肯定與掌握，提供其實踐自主決策的場域與機會，於團體進行過程將優勢觀點理論六大原則：「個人有成長及改變的可能」、「焦點在於優點而非病理」、「此一助人關係為基本且必要」、「案主是關係的指導者」、「外展是較佳的處遇方式」及「社區是資源的綠洲」等貫穿於活動設計，並由領導者依據團體發展歷程，運用在活動內容設計，團體遭遇困境時引導成員解決問題的方向，以及領導者與成員間、成員彼此之間的互動中。

另本團體以增強權能為目標，因此也將增強權能的觀點與方法融入團體，如促進對於「自己有權影響團體活動發展」的意識覺察、團體成員集體參與討論、規劃團體活動內容、共同訂出目標、互相支持與分工合作，具體執行團體計畫的行動等。

三、活動內容設計

有關團體領導者部分，為讓成員於團體設計同樣能有充分的參與及自主決定，筆者於第一次團體活動與成員討論由誰擔任領導者的議題，依據團體決議確認由筆者擔任，筆者擔任此角色的優勢是熟悉個別成員的特質及行為模式，也與成員在過往團體活動過程中建立了良好的信任度與順暢的溝通模式，除能減少在研究過程中於掌握成員特性所需的時間之外，也能奠基於先前的了解，有效在團體過程中指出每個成員的優勢所在，並創造個別成員發揮所長的機會，加深優勢觀點工作原則的影響程度。同時置有至少一名社工員擔任偕同領導者，除輔助活動的進行也擔任觀察員的角色。

團體方案主軸聚焦於帶領成員重新覺察自身的優勢所在，並透過團體成員間彼此回饋，幫助成員看見自己未曾察覺的個人潛在優勢；另團體著重外展，共安排了三次外展活動，活動內容由成員共同討論與分享想望、決議後形成，聚焦於「團體想共同一起完成」的挑戰或體驗，並轉化為具體執行計畫，透過與社區資源互動，拓展團體成員的對外在環境的熟悉與掌控感；團體的尾聲，除回顧團體發展歷程，也運用「慶祝儀式」肯定成員歷次團體以來的努力與成果。

團體結束前邀請成員分享當次團體帶給自己的感受。第一次團體採填寫團體歷程反思與回饋表，後來參照成員提出的建議，改用口語的方式分享，增進彼此的了解，但實際嘗試後，發現單純邀請成員分享，內容會變得較發散、難以引起其他成員的共鳴。

增強權能的方法包含「指出、肯定和讚美優點，增進瞭解自我正向特質和能力」及「鼓勵和讚賞個人表現專長或擅長」(宋麗玉, 2008)，為使回饋分享的過程同樣能產生增強權能作用，筆者重新構思了回饋的進行方式。第四次團體開始，在活動開始前會先請成員以抽籤的方式，知道當次活動中自己需觀察的對象，觀察重點為對方在本次團體中做得很不錯的地方，包含活動參與度、與其他成員互動狀況、協助其他成員參與等面向皆屬於觀察範圍。並於團體結束前的討論分享時段，筆者會邀請成員們說出自己今日對該名對象的觀察，另同時須分享一個認為自己今日也做得不錯的地方，增添趣味之外，也避免因團體動力關係，發生有成員較少得到其他成員正向回饋的狀況。

四、運用工具

- (一)運用「我的夢想」評量，邀請成員說出自己的夢想，其他成員一起集思廣益，回饋分享者達成夢想的策略，增加交流也提升團體凝聚力。
- (二)因增強權能觀點強調集體行動的重要，因此本研究以優勢觀點個案管理模式的「個人計畫表」的架構為基礎，改為團體共同訂定計畫的方式，由團體成員一起討論並決議團體要共同完成的想望與目標，拆解步驟與程序、實際採取行動，藉此確實經歷成員彼此溝通、形成共識與合作的歷程，深化團體為共同體的感受。
- (三)筆者於第一次團體採用了「團體歷程回饋及反思表」，幫助成員記錄、回

顧與反映當天活動對自身的影響。本回饋表經成員提供建議，後來改為口頭分享，不再填寫紙本表單。

五、歷次團體活動內容

本研究計進行八次團體，歷次團體目標、主題、活動內容與目的、活動時間、運用之優勢觀點工作原則及工具整理如表 3-1：

表 3-2 團體方案表

團體次數	主題	活動內容與目的	工具	時間
1	新的開始	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 了解成員對於本次團體的期待 ▪ 說明原規劃的歷次團體方案，成員提供意見，並依成員意見調整活動內容或次 ▪ 進行量表前測、填寫團體歷程反思與回饋表 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 增強權能量表 ▪ 團體歷程回饋與反思表 	120 分鐘
2	我們一起動動腦 (1)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 討論並決定第一次外出活動地點、行程規劃 ▪ 透過討論團體共同的期望，體驗溝通及協調 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 團體歷程回饋與反思表 	120 分鐘
3	出發大冒險-指南宮登山	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 實際執行計畫，外展以獲取及接近資源，實踐團隊合作 ▪ 透過團體結束前的活動回顧與彼此回饋，以不同的角度重新看見自身優勢及團體發展歷程 		0.5 天
4	硫酸河挑戰	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 透過體驗教育遊戲，協助成員體驗溝通協調與團體合作的重要性，也促進成員對於彼此及自身優勢的覺察 ▪ 團體結束前，邀請成員彼此回饋觀察的對象與自身做得很不錯的地方 		120 分鐘

5	說出你的願望後，讓我們一起動動腦	<ul style="list-style-type: none"> 透過分享自身的想望，增進成員之間彼此的了解，提升團體凝聚力 透過討論與成員間彼此回饋，以不同的角度重新檢視自身優勢，看見潛在能量與未來生活發展的可能性 透過討論團體共同的想望，制定實踐想望的具體計畫與步驟，體驗溝通及協調 進行量表第二次施測 	<ul style="list-style-type: none"> 「我的夢想」評量表 團體計畫表 增強權能量表 	120 分鐘
6	出發大冒險-夢想之旅	<ul style="list-style-type: none"> 實際執行計畫，外展以獲取及接近資源，實踐團隊合作 營造各成員能執行有關夢想達成策略的機會，建立成功經驗 透過團體結束前的活動回顧與彼此回饋，以不同的角度重新看見自身優勢及團體發展歷程 		1 天
7	我們一起動動腦 (2)	<ul style="list-style-type: none"> 討論並決定慶祝活動地點、行程規劃 透過討論團體共同的想望，體驗溝通及協調 		120 分鐘
8	豐收時刻	<ul style="list-style-type: none"> 執行慶祝儀式，肯定團體合作的成功經驗 以焦點團體訪談，回顧團體發展歷程、成功要素，了解成員參與本次團體的感受，進行總結 團體結束前進行量表後測 	增強權能量表	0.5 天

第五節 研究工具

本研究同時使用量化與質化工具，量化部分採用增強權能量表；質化則包含領導者撰寫之團體觀察紀錄、團體成員填寫之團體歷程反思與回饋表、焦點團體及個別訪談內容。

一、 量化-增強權能量表

本研究採用宋麗玉（2006）以社工系教師、社工員及案主發展之增強權能量表測量團體成員的權能程度變化，並以所得之量化資料評估團體方案介入之成效。

(一) 量表內容

此量表以 Rogers（1997）等人的量表為基礎，並參考其他量表與增強權能觀點概念內涵進一步發展而成，量表共含 34 題，將權能的內涵劃分「個人」、「人際」及「社會政治」三層次，內含八項因素：「自我效能與內控力」、「社會政治資源與影響力」、「外在掌控力」、「社會政治權能」、「社會政治行動」、「社會自我肯定」、「人際溝通技巧」及「人際自我肯定」。

(二) 計分方式

採用四分的總加量表形式，選項包含：非常不同意（1 分）、不同意（2 分）、同意（3 分）及非常同意（4 分），總加之分數越高則代表受測者的權能感越強。

(三) 常模

量表施測後的總分可區分為四種權能程度：113 分以上，為「高權能」、100-112 分之間為「中度到高」、87-99 分為「尚可至中度」、86 分以下則為「低權能」。

(四) 信度

整體量表的內在一致性良好（ $\alpha=0.946$ ），而各因素亦具備符合標準的內在一致性：「自我效能與內控力」（ $\alpha=0.892$ ）、「社會政治資源與影響力」（ $\alpha=0.802$ ）、「外在掌控力」（ $\alpha=0.771$ ）、「社會政治權能」（ $\alpha=0.831$ ）、「社會政治行動」（ $\alpha=0.878$ ）、「社會自我肯定」（ $\alpha=0.721$ ）、「人際溝通技巧」（ $\alpha=0.840$ ）及「人際自我肯定」（ $\alpha=0.656$ ），而三週

後的再測信度為 0.8，顯示量表具備再測信度。

(五) 效度

此量表的八個次量表具備外部建構效度與區辨效度，能區辨社工系教師、社工員與案主三個群體之間權能感的顯著差異，權能感由高至低，依序為社工系教師，其次為社工員，最後為案主。

(六) 將原量表轉譯為易讀版

考量智能障礙者認知的特殊性，為避免智能障礙者因解讀題項遭遇困難，而產生填答上的偏誤，因此本研究將增強權能量表發展為易讀版。

首先邀請三位與智能障礙者工作年資超過五年之實務工作者，以及四位智能障礙者組成諮詢小組(其中兩位障礙程度屬於輕度及兩位為重度者)，共同逐題檢視題項內容，就可能較抽象的詞彙，轉化為智能障礙者容易理解的內容，並邀請前述接受諮詢的智能障礙者進行試填。

其中就「我自覺無法和有權力的人對抗」一題中，「有權力」一詞，因該詞彙對於智能障礙者而言屬於較抽象的概念，但經實務工作者們討論亦發現較難以其他符合原意的詞彙替代。經討論後，決定保留原本「有權力」一詞，並以未來的問卷填答者-庇護性就業者們的生活經驗出發，補充列舉如庇護工場的主管、基金會董事長及障礙者父母等，其生活經驗中最能感受到自身與其權力有差異的對象，以利智能障礙者們理解「有權力的人」的形象。

修正初版後，邀請量表發展者宋麗玉博士協助檢視轉譯後內容與原題意相符。最後再邀請五位智能障礙者(其中包含兩位障礙程度為輕度、兩位中度及一位重度者)協助第二次試填，確認填答者皆可順利理解與作答，至此確認最終的題項內容。

二、質化工具

(一) 團體觀察紀錄

歷次團體結束後，由領導者與偕同領導者討論當次團體過程後，領導者撰寫團體觀察紀錄，紀錄內容著重個別成員的參與情形、特殊事件

與團體動力發展，另於徵求團體成員同意後，以錄影方式記錄過程，以利有需要時可閱覽並核對資訊。

(二) 成員的團體歷程反思與回饋表

本表僅於第一次團體使用，由筆者設計問項，於第一次團體尾聲將邀請團體成員填寫，問項包含「你最喜歡哪一個活動？為什麼？」、「你期待今年能跟大家一起學習或常識什麼事情？」及「參加完今天的團體，你的感覺是什麼？」。除可協助成員回顧當次的參與活動情形，同時藉此加深團體對成員帶來的感受與覺察，同時也提供領導者與觀察記錄核對，確認理解正確，並作為適度調整下次團體的活動內容、進行方式的參考。

(三) 焦點團體訪談

本研究於第八次團體舉行由成員討論並決定的慶祝儀式，慶祝團體達成目標，並在自然、正向的氛圍之下由筆者帶領焦點團體訪談，訪談過程除回顧團體歷次活動內容、目標與達成情形，並蒐集成員就團體嘗試達成目標、因應特殊事件的過程中，所感受到團體與自身如何彼此交互影響的回饋，最後歸納達成目標的成功要素。

(四) 個別成員訪談

於團體結束後兩週內，擇定團體成員 M1 及 M2 擔任受訪者，進行約半小時的半結構式訪談，訪談大綱聚焦於受訪者認為本次團體進行方式與先前參與團體經驗的差異、印象深刻之處、參與團體對於自己的影響及心得，以及對於團體的建議，經獲得受訪者同意後，過程中進行錄音，並將訪談內容騰打為逐字稿。

第六節 資料分析

一、 量化資料

本研究樣本有限，將以 SPSS 軟體為統計分析工具，並以三次的增強權能量表施測結果的總分代表智能障礙者於研究中不同階段的權能狀態，藉此了解團體方案的介入後，智能障礙者的權能程度之變化形態是否有顯著差異，藉此呈現處遇的成效，然而由於樣本數僅 9 位，檢驗的結果較不穩定，因此也著重在個別參與者之變化分析，再統整變化之型態。

二、 質化資料

運用「理論驅動的編碼 (theory driven approach)」—即預建式編碼，依據文獻探討中權能感的呈現層次為確立編碼的基本範圍，再以評量個體被增強權能的要素預先建立代碼，進行後續質化資料的歸納與分析，分析資料範圍包含個別與焦點團體訪談過程騰打而成的逐字稿、團體觀察紀錄、成員的團體歷程反思及回饋表及其他資料(如：慶祝儀式的交換聖誕卡片)。

有關質化資料之編碼方式，第一碼代表人員，如：M1 代表成員 M1，SW1 則專業人員-筆者；第二碼為資料類型，如：A 代表團體過程紀錄所騰打出的逐字稿；第三碼為資料來源屬於第幾次團體、焦點團體或個別訪談，如：1 代表資料來源為第一次團體，詳細代碼表如下：

表 3-3

質化資料分析編碼表

人員	代碼	資料類型	代碼	團體次數、焦點團體或個別訪談	代碼
M1	M1	團體過程紀錄(發言)	A	第一次團體	1
M2	M2	個別訪談紀錄	B	第二次團體	2
M3	M3	焦點團體紀錄	C	第三次團體	3
M4	M4	團體觀察紀錄	D	第四次團體	4
M5	M5	團體歷程反思與回饋表	E	第五次團體	5
M6	M6	其他	F	第六次團體	6
M7	M7			第七次團體	7
M8	M8			第八次團體	8
M9	M9			焦點團體	9

M10	M10			個別訪談	10
筆者	SW1				
偕同領導者 1	SW2				
偕同領導者 2	SW3				



第七節 研究倫理

本研究以喜憨兒基金會台北分事務所為研究場域，自主團體成員為研究對象，因自主團體本為組織固定的方案活動，為不影響組織日常服務的運作，亦避免研究對象係為獲得酬賞而影響參與研究的意願，因此不另行提供參與研究之酬謝。而為避免影響服務對象權利，本研究為自願參與，於了解研究內容後無意願參與研究者，仍可參加本次團體方案，惟其資料將不納入研究結果的呈現中，除此之外，亦將遵守以下倫理原則：

一、知情同意

以智能障礙者可理解之語言，以面談方式清楚告知研究目的、進行方式、資料運用等資訊，並了解智能障礙者於參與研究過程的期待或考量；家屬部分，由筆者個別致電詳細說明並溝通以上資訊，最後正式以提供「研究參與同意書」的方式徵求智能障礙者本人及家屬同意後，才進行團體前的量表施測，以及使用研究過程所蒐集到的資訊。另因研究係於筆者任職之組織內進行，因此亦向組織提出正式的研究申請並獲同意後，才開始進行研究。

二、避免傷害

本研究進行過程依循優勢觀點工作原則，且以增強權能為目標，研究介入方式的設計無負向刺激，應不具傷害性。另團體領導者本身為智能障礙領域實務工作者，且有執行團體方案四年之經驗，熟悉智能障礙者的特質及成員個別狀態，將於研究過程中保持高度的敏感度與覺察，若成員於團體過程有負向情緒的產生，將於第一時間提供個別協助，有必要時連結相關資源介入協處。

三、尊重原則

筆者向全數參與者清楚申明可隨時依個人意願退出研究，不影響往後接受服務的權利，另團體過程中的錄音與錄影，若牽涉到參與者認為不願被記錄的部分，可隨時要求中斷側錄的作業，筆者亦會將參與者不願被他人知曉的部分排除於團體觀察記錄之外，另團體後之個別訪談，需於徵求參與者意願後進行。

四、匿名及保密性

本研究對於參與者提供之個人資訊進行妥善保密，不進行個人特徵的描述，僅有筆者、團體偕同領導者、組織之督導與主管知道研究參與者名單，並於呈現研究結果時若提及參與者，皆以代號的方式指稱，避免被識別或揭露，研究過程所蒐集影像及聲音檔案將進行加密保護，連同紙本資料妥善收存於組織之方案資料檔本中，他人未經提出申請並獲同意不得任意閱覽。另就隱私的保護，本研究於辦理團體活動與個別訪談時，將選擇不受干擾的空間進行，讓研究對象可自由表達，而研究分析結果的呈現，避免描述與研究無關聯的個人資訊，以保障研究對象個人隱私。



第四章 研究結果

本章就實際運用以優勢觀點為基礎之團體工作，於成年智能障礙者的研究結果進行說明。第一節將簡介每位團體成員的特質，以及過去於自主團體中的表現；第二節說明團體方案的調整；第三節描述歷次團體執行的內容及目標達成情形，並記錄團體中重要的特殊事件或議題討論；第四節將增強權能量表歷次施測結果進行分析與描述；第五節則將團體執行歷程中，所蒐集的各項質化資料進行歸納、統整與分析。藉此以不同角度及面向，豐富的呈現每位成員參與團體過程的樣貌，團體發展與演化歷程，並看見成員們的權能狀態透過參與團體逐漸被增強、變化的歷程。



第一節 團體成員簡介

一、 M1

M1 的個性熱情、人緣極好，平時在庇護工場裡，經常可看到 M1 擔任團體中的領導者，與同儕熱烈的討論各種議題。當他有想法時，會期待他人可以認同自己的看法。在過去的自主團體中，M1 從不缺席任何一次活動，經常被其他成員推舉為主席的角色，負責帶領大家討論、表決，也經常可看到 M1 在擔任主席的過程中，主動詢問每位成員的意見，鼓勵尚未發言者勇敢發言、表達自己的意見，每次團體活動結束時，M1 也會慎重的跟每位成員道別。

「(以前)就是不敢表達」-M1.B.10

「我的人際關係原本是這樣子 (M1 用手比出一個短短的範圍) 如果我有參加 (團體) 的話，我的人際關係就會變成這樣子 (M1 用手比一個較長的長度)，我會有除了工場同事以外平常見面的人可以見面」-M1.B.10

「我自己覺得說，他們想去哪裡 (外出活動) 我都可以因為大家一起決定的話，有些人的決定不一樣啊，有些人的決定是這個樣子，但後來又想到別的方法，我會都聽別人講講看」-M1.B.10

表 4-1 M1 的優點類型

個人特質/特性	技巧/才能	環境優點	興趣/抱負
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 敏感 ▪ 隨和 ▪ 觀察力細膩 ▪ 尊重他人 ▪ 勇於表達 ▪ 開朗 ▪ 清楚自己想做什麼，但不會刻意表現自己，而是把機會讓給同儕 ▪ 會顧及並鼓勵同儕 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 唱歌 ▪ 具備領導力 ▪ 獨立交通能力 ▪ 做餅乾 ▪ 能夠清楚表達自己的意見跟看法 ▪ 擅長使用手機上網查詢所需資料 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 庇護工場 ▪ 自主團體 ▪ 攝影社團 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 成為歌手 ▪ 當自主團體的領導者

二、 M2

M2 喜歡拍照、錄影、書寫，經常可以看到 M2 在團體活動中手持著手機，不停記錄身旁發生的事物，放假時自己搭乘大眾交通工具去不同的地方，是 M2 的重要休閒活動。

參與自主團體時，M2 經常會晚到但幾乎未曾不缺席，在團體中皆是靜靜的抄寫自己的筆記，較少主動與其他成員對話，偶爾聽到有趣的議題時會忍不住自顧自地發出笑聲，不過，若筆者邀請其發表想法時，觀察力敏銳的 M2 多能侃侃而談，並詳細的描述自己的見解。若在團體中被安排到的任務是 M2 擅長的事項，M2 也會十分樂意協助大家。

「(參加團體) 可以一起爬山，可以培養友情、親情跟很多東西，可以認識當地的文化」-M2.B.10

「我的夢想是當公車迷，這是我的興趣，因為我喜歡那個公車」-M2.A.5

表 4-2 M2 的優點類型

個人特質/特性	技巧/才能	環境優點	興趣/抱負
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 獨立 ▪ 樂於助人 ▪ 心思細膩 ▪ 界限明確 ▪ 觀察力細微 ▪ 能夠敏感的覺察他人的情緒 ▪ 堅持且勇於爭取自己想要的 ▪ 對於自己的能力與限制有知覺 ▪ 能清楚表達自己的想法，且不在意他人看法，也不害怕衝突 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 拍照 ▪ 電腦打字 ▪ 收納、整理 ▪ 文書能力 ▪ 熟悉公車、捷運路線 ▪ 使用 Google Map 規劃交通路線 ▪ 懂得維護自身權益的管道與做法 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 庇護工場 ▪ 自主團體 ▪ 打擊樂社團 ▪ 教會 ▪ 政治社團 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 成為公車迷 ▪ 搭大眾交通運輸工作參觀各處 ▪ 關心婚姻平權與國家獨立

三、 M3

M3 總是開朗、有精神的跟工作人員們打招呼，可看出 M3 對於能夠參與自主團體感到十分光榮，在團體中不吝於分享自己的意見，爭取每一個可能的機會表現自己，但有時 M3 會因為太想分享而重複訴說同樣的話題、堅持自己的意見，又或是較直接地否定他人的意見。在團體裡有時能觀察到其他成員對其行為表達不滿，但 M3 較難察覺到其他成員的反應，仍會將注意力放在達到自己的目標，因此需要他人使用較為直接的語言，M3 才能意識到自己的行為可能帶來的影響。

「因為我平常都不會自己出門，爸爸媽媽不同意，(來參加團體)跟團體的朋友一起出門很開心，爸爸媽媽比較放心」-M3.A.7

「希望大家就是可以尊重我的意見」-M3.A.2

「我自己做得不錯的地方是我自己是個愛唱歌的人」-M3.A.5

表 4-3 M3 的優點類型

個人特質/特性	技巧/才能	環境優點	興趣/抱負
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 熱情 ▪ 開朗 ▪ 樂於助人 ▪ 喜歡分享 ▪ 有自信 ▪ 勇於表達 ▪ 勇往直前 ▪ 做自己 ▪ 有禮貌 ▪ 不屈不撓的精神 ▪ 不容易受到外在批評的影響 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 唱歌 ▪ 門市服務丙級證照 ▪ 門市收銀 ▪ 迎賓 ▪ 介紹與推銷庇護工場產品 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 庇護工場 ▪ 自主團體 ▪ 攝影社團 ▪ 游泳訓練班 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 成為歌手 ▪ 成為明星 ▪ 游泳 ▪ 結婚

四、 M4

敏感、在意他人看法的 M4，說話的模樣看似瀟灑且對什麼都不在意，但其實隱藏了對於自己的缺乏信心，以及渴望與其他人建立連結。M4 沒有其他年齡相近的手足，因此去庇護工場上班與參與團體是 M4 獲得人際互動的重要管道，每次的團體都能看到 M4 穿得非常整齊、正式的服裝來參加。

M4 在團體中樂於發言，討論時會踴躍表達自己的想法，但對於新的想法或挑戰，M4 經常會先想到最壞的發展，因此容易會說出「不要好了」、「自己應該做不到」這樣的話，不過真正面臨改變時，M4 其實會很隨和的跟隨團體一起嘗試。

「平常都邀不到，大家都要上班，很難邀，自主團體大家一起去，才不會落單，有伴」-M4.A.7

「(參加團體)很放鬆，因為大家都要上班平常都沒有時間，每個月聚一聚也很開心」-M4.A.8

表 4-4 M4 的優點類型

個人特質/特性	技巧/才能	環境優點	興趣/抱負
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 獨立 ▪ 守時 ▪ 負責任 ▪ 溫和有禮 ▪ 敏感且觀察力佳 ▪ 樂於分享 ▪ 遵守規則 ▪ 謙遜、不居功 ▪ 自律、盡責，會想把負責的工作做好 ▪ 會維護團體和諧，主動調解以避免衝突 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 迎賓 ▪ 獨立交通能力 ▪ 社交能力佳 (工作時的電話禮儀及日常人際互動應對得宜) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 庇護工場 ▪ 自主團體 ▪ 教會 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 和朋友出去玩 ▪ 逛街

五、 M5

M5 是家中的老公，父母年事已高，平時的生活由兄長提供支持與協助，遭遇新的挑戰時，經常可聽到 M5 表示自己不會處理、想要回家問兄長，或到庇護工場請就服員幫忙。

M5 在團體中較少表達自己的意見，有時會跟不太上團體討論的速度，因此多是安靜聽其他人發言，並聽從他人的意見與決定，遇到不太理解的內容時較少主動發問，需要工作人員發現並主動詢問 M5 是否需要協助，表達時也需要工作人員引導、提供不同的選項，M5 才能較順暢的表達想法，其他成員多會包容 M5，主動幫助 M5 參與活動。

M5 十分在意團體成員的參與與公平性，在團體中討論任務時，會細心的注意到是否每個人都有完成自己負責的工作，且對於自己負責的任務，會盡忠職守的完成。

「又沒有老師帶我去，希望有就服員帶我去（運動中心）」-M5.A.7

「我自己不準時，我自己交通規則.....（思考許久仍保持沉默）」-M5.A.7

表 4-5 M5 的優點類型

個人特質/特性	技巧/才能	環境優點	興趣/抱負
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 溫和 ▪ 觀察力佳 ▪ 富有幽默感 ▪ 對於工作盡心負責 ▪ 值得信賴，對於被交付的任務會放在心上、守信用並盡力做到 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 迎賓 ▪ 包裝麵包 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 庇護工場 ▪ 自主團體 ▪ 逛市場 ▪ 在社區散步當作運動 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 運動減重 ▪ 變瘦 ▪ 維持健康

六、 M6

M6 總是非常溫和有禮，在團體中會細心的觀察每位成員當下的需求，並會主動幫助有需要的人。在團體討論的過程中，M6 其實都能立即掌握團體討論的狀況，並有自己的想法，但 M6 習慣先靜靜聆聽其他成員發表，偶爾才會有禮貌地說出自己的意見，幫助團體找到問題的關鍵。

M6 平時的生活獨來獨往，經常一個人在外用餐吃飯，除了自主團體，M6 也參與了基金會舉辦的其他社團，參與團體是 M6 生活中與同儕互動的重要媒介。

「因為很少自己出去，平常上班的上班，上課的上課。有時候我會自己出門，就是上課阿，或去吃飯，(有大家)比較開心吧」-M6.A.7

表 4-6 M6 的優點類型

個人特質/特性	技巧/才能	環境優點	興趣/抱負
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 貼心 ▪ 溫暖 ▪ 享受生活 ▪ 樂於助人 ▪ 溫和、情緒穩定 ▪ 具備領導力，但傾向保持低調 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 使用手機上網查詢資料 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 庇護工場 ▪ 自主團體 ▪ 晶華飯店 ▪ 攝影社團 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 成為歌手

七、 M7

M7 個性較為害羞內向，但同時也期待能夠被大家關注，M7 只有私下跟同儕相處時，能夠大方地侃侃而談，M7 在團體中不會主動發言，多是安靜聆聽其他成員的討論狀況，當被筆者邀請發表意見時，M7 會因為過於緊張而眼神飄忽、保持沉默許久，也會觀察其他人的反應是什麼，再決定自己要如何做出合適的反應，需要其他成員或工作人員多提供引導與鼓勵，M7 方能簡短描述自己的想法，或表達自己其實需要協助。

「跟大家一起的時候（覺得自己比較勇敢）」-M7.C.9

「M1 會表達感想。我自己喔，沒有（做得很棒的地方）」-M7.A.5

表 4-7 M7 的優點類型

個人特質/特性	技巧/才能	環境優點	興趣/抱負
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 溫和 ▪ 害羞 ▪ 異性緣好 ▪ 人際關係好 ▪ 能細心注意到他人的需要並願意助人 ▪ 對於被交付的任務有責任感 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 會騎機車 ▪ 獨立交通能力（火車、捷運） ▪ 自主規劃生活 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 自主團體 ▪ 以前庇護工場的同事 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 成為歌手 ▪ 出去玩

八、 M8

M8 過去參加自主團體時，幾乎每次都會晚到，而當進入團體時多會處在煩躁、憤怒的情緒中，並會選擇坐在團體外的獨立座位，背對著團體其他成員，戴起耳機獨自抄寫自己的心經。

然而 M8 貌似對於團體進行狀況、其他成員的討論皆不在乎，卻常會在團體討論到重要議題時，在其座位上突然發言、加入討論，說出自己的意見。M8 的母親曾與筆者分享，M8 非常喜歡來參與團體，覺得自己從團體中獲得許多正向肯定。M8 較少與其他成員互動，但十分在意工作人員對自己的看法，希望獲得稱讚與關注，亦曾與筆者分享想練習控制好自己的情緒，目前以此為目標持續努力中。

「(參加團體)我就可以想幹嘛就幹嘛」-M8.A.7

「跟朋友的說話要多一些，然後要主動積極、分享有禮貌。」-M8.A.8

「M8 於團體結束後，沒有立刻離開會議室，並主動詢問 Leader：『你剛剛說我做得不錯的地方，還有其他的嗎?』」-D.2

表 4-8 M8 的優點類型

個人特質/特性	技巧/才能	環境優點	興趣/抱負
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 孝順 ▪ 善於撒嬌 ▪ 勇於嘗試 ▪ 有自主能力 ▪ 有表演慾望 ▪ 有競爭意識、好勝心 ▪ 能自我肯定鼓勵、肯定 ▪ 希望獲得關注、認同 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 唱歌 ▪ 跳街舞 ▪ 迎賓、為客人點菜、設桌 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 庇護工場 ▪ 自主團體 ▪ 太鼓社團 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 成為演員 ▪ 聽音樂 ▪ 跳街舞

九、 M9

M9 與年邁的父親同住，手足於成家後居住在外，自庇護工場下班後的 M9 經常在外遊蕩到深夜才返家，每天到庇護工場上班以及參加基金會舉辦的各種社團活動，是 M9 生活的重心。

M9 觀察力細膩，但在團體裡多數的時間皆靜靜地不發言、聽其他成員分享，若筆者主動邀請其發言，M9 也會因不確定自己的發言是否合適，又或者不知如何表達，因而選擇微笑、保持沉默，需要工作人員多加支持與引導，M9 才能簡短的表達自己的意願。M9 十分在意團體的規範與秩序，會關注每位成員的出缺勤狀況，期待成員們能全程共同參與團體的每一刻，自己也是每次皆會準時參與團體，從不缺席。

「(我的夢想是) 擁有朋友，我和爸爸一起住，媽媽已經過世了，哥哥也結婚住在外面，要參加活動、上班工作(才能達成這個夢想)」-M9.A.8

表 4-9 M9 的優點類型

個人特質/特性	技巧/才能	環境優點	興趣/抱負
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 謹慎 ▪ 貼心 ▪ 溫暖 ▪ 細心 ▪ 自律 ▪ 負責任 ▪ 記憶力佳 ▪ 認真工作 ▪ 追求完美 ▪ 獨立自主 ▪ 學習能力強 ▪ 會主動關心他人 ▪ 敏感且觀察力佳 ▪ 能夠縝密思考、規劃 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 流暢的書寫能力 ▪ 貨品包裝 ▪ 麵包上架 ▪ 門市收銀 ▪ 迎賓 ▪ 善用身邊的資源解決困難 ▪ 用文字具體表達自己 ▪ 能勇敢對抗權威，說出自己的需要 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 庇護工場 ▪ 自主團體 ▪ 醫院 ▪ 打擊樂社團 ▪ 居家服務 ▪ 攝影社團 ▪ 優游樂活團體 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 希望有朋友 ▪ 有人陪伴 ▪ 看電視

第二節 團體方案內容調整

筆者於執行團體前，已規劃預定執行的八次團體活動內容，而為使成員對於團體過程能有更多的參與、自主性，筆者於第一次的團體中向成員說明原訂的歷次團體目標、進行方式與活動規劃，邀請成員提供意見，並依據成員的回饋調整。另同時於團體執行過程中，依據每次團體狀況評估、彈性調整後續執行內容。

一、 歷次團體活動內容及次序調整

以往的自主團體較偏向於任務型團體，著重於外出提供志願服務，鑑於過往的團體經驗中，較少有成員們互相交流、分享自己想法的機會，為增加成員們彼此的了解，提升凝聚力，原先筆者預定於第二次團體帶領成員們填寫優點評量表，透過彼此分享與回饋優點評量內容，促進成員間彼此交流並提升團體凝聚力，第三次團體再邀請成員分享自身的想望，並於第四次團體以成員個人的想望為基礎，發展出團體可一起完成的活動，並以個人計畫表之架構為參考，第五至七次團體則執行依據成員討論結果產出的外出活動，第八次團體則為團體活動回顧及慶祝儀式。

成員了解內容後，提出對於優點評量的內容及操作較不理解，因此筆者解釋操作方式，待解說後，成員建議第三次團體可先辦理外出活動，將填寫優點評量的活動次序往後移動。

「沒有出去，好像沒有想法，有想法才能寫評量阿」-M4.A.1

另成員建議將慶祝儀式同樣訂為外出活動之一，因此將第七次團體活動調整為討論慶祝儀式該如何進行，調整後預定的團體方案如下：

表 4-10 調整後之團體方案內容

團體次數	主題	活動內容與目的	工具
1	新的開始	<ul style="list-style-type: none">說明團體目標透過訂定團體契約形成團體了解成員對於本次團體的期待進行量表前測	<ul style="list-style-type: none">增強權能量表團體歷程回饋與反思表
2	我們一起動動腦（1）	<ul style="list-style-type: none">討論並決定第一次外出活動地點、行程規劃	團體歷程回饋與反思表

		<ul style="list-style-type: none"> 透過討論團體共同的想望，體驗溝通及協調 	
3	出發大冒險	<ul style="list-style-type: none"> 實際執行計畫，外展以獲取及接近資源，實踐團隊合作 透過團體結束前的活動回顧與彼此回饋，以不同的角度重新看見自身優勢及團體發展歷程 	
4	填寫優點評量	透過分享優點評量，互相回饋對於彼此優點的觀察，增進成員之間彼此的了解，提升團體凝聚力	團體歷程回饋與反思表
5	說出你的願望後，讓我們一起動動腦	<p>透過分享自身的想望，增進成員之間彼此的了解，提升團體凝聚力</p> <ul style="list-style-type: none"> 透過討論與成員間彼此回饋，以不同的角度重新檢視自身優勢，看見潛在能量與未來生活發展的可能性 透過討論團體共同的想望，制定實踐想望的具體計畫與步驟，體驗溝通及協調 進行量表第二次施測 	<ul style="list-style-type: none"> 「我的夢想」評量 團體計畫表 團體歷程回饋與反思表 增強權能量表
6	出發大冒險-夢想之旅	<ul style="list-style-type: none"> 實際執行計畫，外展以獲取及接近資源，實踐團隊合作 營造各成員能執行有關夢想達成策略的機會，建立成功經驗 透過團體結束前的活動回顧與彼此回饋，以不同的角度重新看見自身優勢及團體發展歷程 	
7	我們一起動動腦	<ul style="list-style-type: none"> 討論並決定慶祝活動地點、行程規劃 透過討論團體共同的想望，體驗溝通及協調 	團體歷程回饋與反思表
8	豐收時刻	<ul style="list-style-type: none"> 透過慶祝儀式，肯定團體合作的成功經驗 以焦點團體訪談，回顧團體發展歷程、成功要素，了解成員參與本次團體的感受，進行總結 團體結束前進行量表後測 	增強權能量表

二、 團體運作方式的討論與調整-不訂定團體契約、不另為團體取名字、外出活動時不需推派幹部管理團體

筆者並於第一次的團體中，邀請成員討論未來期待團體運作的方式，首先邀請成員一起討論是否要訂定團體契約，即成員於參與團體期間需共同遵守的約定，成員一開始較難理解團體契約的意思，經筆者解釋後，成員們回應大家都已清楚在團體裡應如何保持互相尊重，如：要準時參與團體、發言前要舉手……等，因此認為不需再透過製作團體契約海報來具象化這些約定，遂未採行原先的規劃。

筆者隨後詢問成員是否想要為團體取名字？令筆者意外的是，成員們異口同聲的表示不需要取名字，原本的「自主團體」這個名稱就很適合，筆者好奇的詢問成員是否知道「自主」的意義呢？成員熱烈的回應如下：

「就是管理自己」-M4.A.1

「自主就是自己管理自己，還有服務性社團」-M2.A.1

「還有大家一起討論」-M1.A.1

筆者也藉此延伸自主的意義與概念。

「剛才 M2 講到的服務性社團，其實也可以想到一個概念，自主是我可以做對別人有幫助的事」-SW1.A.1

又過往自主團體的模式是在討論下次外出活動時，團體會同時推派小組長、副組長及風紀股長三個職務的幹部，於外出活動過程主責帶隊、人數點名及秩序維護等任務，M1 於是主動提醒成員們要記得循例選上述幹部，筆者順勢邀請團體討論是否仍需要維持此制度，M4 提出大家已是成年人，不需透過此制度管理彼此，應該要轉為自我管理，獲得其他成員的贊同，經成員們決議不再採用此制度。

「其實大家都是成人了，那為什麼還要選組長副組長？大家都有秩序，有前有後就好了」-M4.A.1

三、 紙本回饋單改為口頭回饋

筆者於第一次團體使用預先準備的團體歷程反思與回饋表，其中包含「你最喜歡哪一個活動？為什麼？」、「你期待今年能夠跟大家一起學習或嘗試什麼事情？」以及「參加完今天的團體，你的感覺是什麼？」等三個

問題。並於第二次團體詢問成員有關分享回饋的建議方式，成員提出可以在團體裡用說的分享，若僅用撰寫表單的方式，較難知道其他人的想法，經成員們共同討論後，決議改為口頭分享的方式進行，因此不再填寫紙本的團體歷程反思與回饋表。

「如果只用寫的，大家都不知道彼此有什麼想法」-M1.A.2

四、兩次外出計畫的對照

考量成員受到以前自主團體的前經驗影響，強烈希望能於第三次團體即辦理外出，因此在第二次團體對於外出活動的目的與進行方式，討論的方向完全發源於成員當下直覺想做的事，未經過分享想望，以個人想望為基礎發展團體想望的過程，因此筆者決定於第二次團體中討論時，減少提供引導與設立討論結構，讓成員們自由發想與決議。藉此將第三次與第六次團體外出活動的狀況進行比較，即是否有透過分享想望與團體計畫發展的狀況進行互相對照。

五、「我的夢想」評量

筆者在實務場域中，與智能障礙者共同發展個人優點評量的經驗中發現，因優點評量表涵蓋八大領域，除了描述當領域當前的想望與狀態外，還需回溯過往的經驗與資源，以智能障礙者的特質，需要工作人員一對一提供支持，方能深入探索八大領域的想望，考量在團體中讓 10 位參與者同時填寫優點評量的適用性，因此筆者以優點評量以優勢為基礎，並以案主為專家，發展成長性目標的概念為核心，邀請團體成員聚焦於「我的夢想」，探討「我的夢想是什麼？」、「為何這是我的夢想？」以及「我可以怎麼做？」等三個問項，另成員提出的夢想內容則不限制需對應八大領域中的特定領域。

六、增加硫酸河體驗、成員意外投入也花費了比預期更多的時間

第三次的團體為外出活動，預定至指南宮登山，過程中成員為了決定交通路線，以及要徒步登山或搭公車上山，於山腳下停留許久，討論過程也因部分成員忙著購買上山後要吃的餐食、使用手機等，因此活動進行過程緩慢，成員也於結束前的討論中指出，發現團體在討論時意見不太一樣，但部分成員未表達自己的想法或參與表決，因此當次活動很難進行。

奠基於以上的觀察，筆者決定於第四次團體原訂活動內容-填寫「我的夢想」評量之前，增加體驗教育遊戲-硫酸河挑戰作為暖身，透過硫酸河挑戰協助成員體驗團隊合作與溝通的重要性，

硫酸河挑戰須同時兼顧團隊合作與手腳協調，成員經過了多次嘗試，都未能順利讓全部成員一起度過硫酸河，但卻沒有任何一位成員表示要放棄，而是不斷鼓勵彼此再試試看，展現出高度的團體凝聚力。因而筆者決定調整原訂當次團體填寫夢想評量的規劃，讓成員持續嘗試到成功克服挑戰為止。夢想評量則於當天團體結束前，筆者講解填寫方式後，由成員帶回家完成撰寫，並於第五次團體帶來分享。



第三節 團體過程分析

本節首先就歷次團體執行內容及目標達成情形進行說明，再就團體進行過程中的歷次重要事件進行描述，包含特殊議題討論及團體動力變化等。

一、 歷次團體執行內容

每次團體開始時，筆者會簡要描述當次團體任務後，再開始執行預定內容，並於團體結束前邀請成員分享參與感受，方式包含填寫團體歷程反思與回饋表，或輪流進行口語分享。

口語分享的內容，經筆者構思設計，包含當次抽籤所選定的觀察對象，在本次團體中做得很不錯的地方，包含觀察對象的活動參與度、與其他成員互動狀況、協助其他成員的助人行為等面向皆屬於觀察範圍，成員於此也須分享一個認為自己今日也做得不錯的地方，給予自我肯定。

另隨著每次團體的發展，筆者會彈性修正下次團體的內容，歷次執行內容、目標達成情形、出席狀況與運用之優勢觀點原則詳如下表：

表 4-11 歷次團體執行內容與目標達成情形

序號	執行內容	目標達成情形	出席率/運用之優勢觀點 工作原則
第一次團體	<p>一、說明本年度團體運作方式。</p> <p>二、說明原規劃的歷次團體方案，成員提供意見，並依成員意見調整活動內容或次序。</p> <p>三、討論是否要訂定團體契約及維持團體幹部制度。</p> <p>四、填寫團體歷程反思與回饋表。</p>	<p>成員能自在的就團體方案內容、是否取團體名稱、訂定團體契約或選幹部表達自身意見，若有彼此意見不一致的情況，也能自發的以表決方式決議，且尊重表決結果，藉此也了解了成員對於團體的期待。</p>	<p>出席率：90%</p> <p>原則運用：個人有成長及改變的可能、案主是關係的指導者、此一助人關係為基本且必要</p>
第二次團體	<p>一、討論第一次外出活動地點：成員分別列出想去的地點，透過搜尋網路上的影片了解實際景觀、評估交通時間，決定以登山為主題，前往木柵指南宮登山步道健行。</p> <p>二、討論「主席」制度：成員共同討論是否要沿用以往自主團體的主席制度。</p> <p>三、筆者示範口頭分享回饋的方式，並邀請成員討論如何在後續的團體裡分享自己的反思與回饋，成員們討論後決定改用團體討論的方式進行，不再</p>	<p>一、成員能運用現有的資源，蒐集所需資訊以做出選擇，雖有意見不同之處，亦能透過投票表決來做出決議，且能尊重團體透過表決產生的結果。</p> <p>二、透過筆者指出對團體成員間互動的觀察，成員就「如何尊重與自己不同的意見」進行討論，並表達自己當下的感覺以及期待，另也提出了如何尊重、接納提出不同意見成員的方式。</p>	<p>出席率：100%</p> <p>原則運用：個人有成長及改變的可能、焦點在於優點而非病理、案主是關係的指導者、此一助人關係為基本且必要</p>

	<p>填寫紙本回饋表。</p> <p>四、筆者指出團體裡發生意見分歧的狀況，並邀請成員分享經歷這個狀況的感受，以及討論可以如何處理這個情況。</p>		
<p>第三次團體</p>	<p>一、實踐指南宮登山的規劃，成員於分事務所會議室集合、討論交通路線後，推派擅長使用 Google Map 軟體的 M2 為領隊，帶領團體搭公車至政治大學門口。</p> <p>二、抵達政治大學門口後，成員便分頭購買上山要吃的食物，也開始討論接下來要步行或搭車上山，停留近 40 分鐘後最後決定更改路線，先搭公車上指南宮後，再去搭乘貓空纜車。</p> <p>三、筆者利用成員在指南宮休息用餐時，與成員討論當天活動進行及團體討論過程，成員提出活動進行過程緩慢，且團體難以形成決議，期待每位成員都能在討論時盡量參與、發表意見。</p>	<p>一、成員能夠發現並鼓勵其他成員，將其優勢運用於團體活動中，並嘗試實踐原先團體共同研擬的規劃，並能透過討論形成新的決議、付諸實行。</p> <p>二、透過本次活動過程，成員覺察到共同參與、彼此溝通討論及的重要性，認識到「每個人的參與都是重要的」，並能提出彼此調整的建議。</p>	<p>· 出席率：100%</p> <p>· 原則運用：外展是較佳的處遇方式、社區是資源的綠洲</p>

第四次團體	<p>一、成員挑戰體驗教育遊戲-硫酸河，遊戲規則為身體部分需接觸於棧板上，否則棧板會被硫酸腐蝕，另須保持肢體平衡，注意隊伍前後的成員是否跟上，利用數量極少的棧板，依序讓每個成員踩踏棧板渡河，藉此協助成員體驗溝通協調與團體合作的重要性，也促進成員對於彼此及自身優點的覺察。</p> <p>二、團體結束前，邀請成員回饋自己今天觀察的對象與自身做得很不錯的地方。</p> <p>四、筆者講解「我的夢想」評量填寫方式。</p>	<p>一、透過硫酸河挑戰的遊戲設計，部分成員能主動形成討論小組，一起想辦法突破困境，雖然一開始也有部分成員採觀望的態度，但後來亦全數加入隊伍嘗試克服挑戰。</p> <p>二、雖然成員們一度重複挑戰仍無法成功讓全數人一起渡河，但成員間團體凝聚力極佳，互相鼓勵沒關係、再一起試試看。</p> <p>三、大部分成員於團體結束前，皆能指出所觀察對象以及自己的優點，而 M1、M7 較難描述出自己優點，其他成員會立刻協助回饋兩位成員。</p>	<p>出席率：100%</p> <p>原則運用：個人有成長及改變的可能、焦點在於優點而非病理、案主是關係的指導者、此一助人關係為基本且必要</p>
第五次團體	<p>一、成員依序分享「我的夢想」評量，其他成員會給予分享者回饋，並提供其達成夢想的建議策略。</p> <p>二、筆者將成員提出的夢想記錄於白板上，邀請成員討論如何在接下來的團體活動中幫助每位成員實踐自己的夢想。</p> <p>三、成員經由討論，選擇每位成員達成夢想的具體策</p>	<p>一、透過分享自己的夢想，增進成員之間彼此的了解，擁有共同夢想的成員也能獲得普同感；另成員間彼此踴躍提供達成夢想的建議策略，並給予鼓勵，也提升了團體成員間的凝聚力。</p> <p>二、經過筆者適度的示範與支持，成員能自主運用資源，如：手機查詢鄰近的山、賓士汽車展示</p>	<p>出席率：100%</p> <p>原則運用：個人有成長及改變的可能、焦點在於優點而非病理、案主是關係的指導者、此一助人關係為基本且必</p>

	<p>略之一，以及成員的優勢，形成第六次團體外出活動的計畫並確認分工，最終決議先至賓士汽車敦南展示中心參觀，再至富陽公園登山、野餐，並於山頂舉辦歌唱大賽。</p> <p>四、團體結束前，邀請成員回饋自己今天觀察的對象與自身做得很不錯的地方。</p>	<p>中心，共同討論交通路線、活動細節，並依每個成員的想望與優勢進行分工，形成第六次團體外出活動的詳細計畫。</p> <p>三、大部分成員能具體指出所觀察對象以及自己的優點，M7 表示覺得自己沒有做得特別好的地方，其他成員見狀立刻主動回饋 M7。</p>	<p>要、外展是較佳的處遇方式</p>
<p>第六次團體</p>	<p>一、依據前次討論與分工實踐外出活動計畫，由 M2 領隊帶領成員搭乘公車至賓士汽車敦南展示中心參觀，再前往富陽公園登山，實際攀爬時的困難度超出成員及工作人員原先預期，成員雖表現出害怕、緊張、擔心不能登頂的情緒，但最終仍全數成員都登頂，並且在途中野餐、於山頂舉辦歌唱大賽。</p> <p>二、下山之前，筆者帶領成員共同回顧今日活動歷程，討論過程可觀察成員非常疲累，較難專注於討論，因此筆者決定於第七次團體將再進行一次本次活動歷程的回顧與討論。</p>	<p>一、成員能依據前次團體確認之分工，各司其職完成活動計畫，執行自己達成夢想的具體策略，以團體的力量創造成功經驗，表現出團隊合作的默契。</p> <p>二、登山雖然帶來了意外的挑戰，但成員們透過彼此鼓勵、扶持，仍然共同完成登頂的目標，且於此過程發現彼此的優點所在。</p> <p>三、多數成員在團體結束前的回饋，會讚許自己完成登山這個挑戰，但部分成員同時也會描述其他成員帶給自己的協助。同時主動回饋較難立刻說出自己優勢所在的成員。</p>	<p>出席率：100%</p> <p>原則運用：個人有成長及改變的可能、焦點在於優點而非病理、案主是關係的指導者、此一人關係為基本且必要、外展是較佳的處遇方式、社區是資源的綠洲</p>

	三、團體結束前，邀請成員回饋自己今天觀察的對象與自身做得很不錯的地方。		
第七次團體	<p>一、筆者播放前次團體的照片，帶領成員回顧活動過程，分享參與這次活動的感受。相較於第三次團體是搭公車上山，多數成員表示喜歡第六次團體的經驗，因為克服挑戰帶來許多成就感。</p> <p>二、成員討論第八次團體-慶祝儀式的進行方式，雖成員間有不同的建議，同時有唱 KTV 與吃火鍋兩個建議，最終形成吃火鍋餐敘，並進行聖誕卡片交換活動的決議，並由成員查詢地圖確認交通與集合時間等資訊。</p> <p>三、團體結束前，邀請成員回饋自己今天觀察的對象與自身做得很不錯的地方。</p>	<p>一、多數成員就兩次登山活動的經驗，皆表達較喜歡後者（富陽公園），也提出這個選擇源於該次是仰賴自身的努力達成目標，由此可見成員從傾向選擇較輕鬆的方式，轉為選擇能獲得自我成就的方式去完成任務，看見自己不一樣的可能性所在，也肯定自己的能力。</p> <p>二、就慶祝儀式的討論過程，雖出現不同的意見，成員能自主透過討論、評估與表決產出決議。</p>	<p>·出席率：100%</p> <p>·原則運用：個人有成長及改變的可能、焦點在於優點而非病理、案主是關係的指導者、此一助人關係為基本且必要</p>
第八次團體	<p>一、筆者事先運用活動照片及團體紀錄，將每次團體的目標、重要事件以及成員的發言製作成簡報，與成員一起回顧每次團體的重點內容。</p> <p>二、筆者進行焦點團體，邀請成員分享最喜歡哪一次</p>	<p>一、成員皆能明確指出自身在今年度的團體過程中做得很不錯的地方，並表達自己對於活動的喜好，顯示參與團體的經歷讓成員能發現並能肯定自己的優勢所在。</p>	<p>·出席率：90%</p> <p>·原則運用：個人有成長及改變的可能、焦點在於優點而非病理、案主</p>

	<p>團體、覺得自己做得很不錯的地方、給予今年的團體進行方式的建議、期待未來團體的發展等。</p> <p>三、成員一起搭乘公車至羅斯福路的火鍋店享用美食，並進行交換聖誕卡片的活動。</p>	<p>二、M1、M6 及 M7 主動提出希望在下一年度的團體中想嘗試擔任團體領導者，顯示筆者於今年度團體中的不斷示範，具有增加成員信心、鼓勵成員挑戰自我的作用。</p> <p>三、透過實踐成員規劃的慶祝儀式，肯定成員的參與、團隊合作及投入，並為今年的團體畫下句點，並對下一年度的團體發展創造期待。</p>	<p>是關係的指導者、此一助人關係為基本且必要、外展是較佳的處遇方式、社區是資源的綠洲</p>
--	--	--	---



二、特殊議題與事件

除歷次目標達成評估外，團體歷程中發生的各類特殊事件與議題討論，亦是催化團體動力發展的重要推手，以下分述歷次的重要議題與事件：

(一) 誰來擔任團體的領導者？

以往自主團體中召開自主會議前，會先選出當次會議的主席，並由主席引導討論過程，M1 便於第二次團體開始時，主動提醒其他成員要選主席，筆者便順勢邀請成員討論是否要像之前一樣選主席，成員的想法不一，筆者於是邀請成員思考主席這個角色對於大家討論的影響，M1 這時提出建議的做法，並獲得其他成員的贊同。

SW1：「可以思考的是如果不要有主席帶大家討論的制度？那可以怎麼討論？如果大家意見不一樣時，可以怎麼辦？」

M1：「覺得當別人想發言時，要舉手發言。然後其他人要專心聽他講話，就不需要選主席」

於此，筆者再詢問成員是否仍需要筆者帶領大家討論，成員們立刻回應需要，進一步歸納成員們的意見為希望筆者帶領大家討論，但亦希望成員們能自主管理，當有成員發言時，其他成員要能專注聽發言者說話。筆者推測因為以往自主團體帶來的前經驗影響，筆者引導團體對成員來說是安全且熟悉的，並進一步詢問成員若團體意見不一時該怎麼做，成員們立刻回應可以投票表決。

(二) 要如何互相尊重不同的意見？

第二次團體主要聚焦討論第三次團體的外出活動地點，M3 在討論過程中屢次重複提出想去自己喜歡的藝人過世追思會，或去自己以前去過的泳池游泳，因而部分成員開始於 M3 發言時，在一旁發出訕笑聲或稱其為「肖仔」、「不要」或「又來了」，當下 M3 皆未注意到這個狀況，也沒有回應其他成員。

筆者在團體結束前提出自己就此現象的觀察，邀請成員說說看發生什麼事了，當筆者指出這個現象時，團體頓時變得十分安靜、沉默，成員們顯得很驚訝且面面相覷，M2 這時提出認為團體發生的這個狀況就是霸凌，自己在一旁聽起來的感覺就是很不舒服。

M2：「對阿……就是有人想霸凌那個 M3，」

M1：「有嗎？這樣算霸凌嗎？不算吧？」

筆者邀請 M3 表達自己當下的感受。

M3：「我很不好受，希望大家就是可以尊重我的意見」

筆者再提出在團體過程中，其他成員會對 M3 的發言做出這樣的反應必定有原因，所以也邀請其他成員分享自己的感受。

M1：「希望她的意見可以改，不要都是想到自己想要什麼，例如剛才提議要去游泳，但是她的說那個地方只有她熟悉，而且有些人在這麼冷的天氣游泳會感冒」

M4：「對啊，而且她想去那邊，沒想到大家想不想去」

最後，筆者歸納成員們想表達的是，在提出自己的意見時也要考慮到其他人的狀況，並請成員們思考若遭遇彼此意見不同的狀況，可以怎麼處理，M2 及 M8 皆提出可以透過表決的方式來達成決議，成員們都表示贊同。

M8：「可以聽一聽就好，之後會表決」

這次引導成員討論的經驗強化了筆者帶領團體的信心，當筆者能清楚描述自己的觀察，並使用合宜問句引導成員思考時，成員就能具體的描述自身的感覺與表達需要，藉此過程成功促進成員間的人際互動，共同覺察團體內的狀態。

(三) 每個人的意見都是重要的

第三次團體外出活動，成員搭乘公車抵達政治大學門口後，為了之後的行程討論，在山腳下停留非常久的時間，且難以形成決議，筆者於成員登上指南宮休息時，邀請成員們討論此現象，成員們提出自己的觀察：

M5：「大家都要投票啊！有人都不投票」

M4：「我覺得是大家都意見不合，我發現當討論要做什麼時，有人都不舉手」

M3：「以前大家都會有意見，現在都沒有意見」

筆者協助成員們歸納造成此現象的原因、對於團體的影響，以及往後可以怎麼做。

SW1：「所以每個人的意見都是重要的，才能確認接下來要怎麼做，那下次可以怎麼做？」

M5：「下次大家要趕快投票」

(四) 團體凝聚的開始－硫酸河挑戰

筆者在第四次的團體中規劃了暖身活動－硫酸河挑戰，藉此活動讓成員覺察團隊合作、溝通與協調的重要性。

遊戲開始時，部分成員選擇先在一旁觀望，而部分成員則津津有味的不斷嘗試，卻始終無法跨出第一步，擔任先鋒的成員們在每次失敗後都會聚集在一起討論對策，並再進行下一次的嘗試，但經過許久的時間仍困在邁入河中的第一步。

這時 M8 在眾人不知該如何突破困境時，突然起身加入，並成功為團體解圍。

「在 M4 等人嘗試幾次後，團隊仍無法跨出第一步，棧板屢次因違規被 Leader 收走，M8 於此時主動起身，並成功放出第一、二片棧板，為成員突破了困境，成員立刻大力為 M8 鼓掌」-D.4

此後團體開始在河中通行，但行進到一半成員開始發現參與人數不夠，需要有人遞補後方的位置來幫忙傳遞棧板，才能繼續前行，這時原本在一旁觀察的成員們見狀也開始加入隊伍。

雖然已有全數成員投入參與遊戲，隊伍卻重複在快接近終點時，因棧板放置位置間隔太遠而失敗，團體面臨這個狀況，卻沒有任何成員表示要放棄，反而互相鼓勵再試試看，並共同討論對策。

筆者原先擔憂遊戲的難度會讓成員因挫折感很快就放棄，但透過硫酸河挑戰，團體似乎經歷了重整並快速地凝聚，成員們共同齊心努力完成這個任務，也不受到前幾次團體衝突經驗的影響，彼此之間能夠互相禮讓、鼓勵對方。

SW1：「在排誰要當第一個的時候，其實同時有 M2、M3 和 M4 想當第一個，那你們怎麼解決的？」

M3：「一開始大家都讓我」

SW1：「為什麼 M2 和 M4 願意讓她？」

M4：「因為大家都是同事，大家都在喜憨兒裡面」

原本坐在一旁的成員，能夠注意到其他人需要幫忙，並且願意主動上前協助。

SW1：「那為什麼後來我們成功了？」

M6：「就有人踩到，另一個人就接上，後面的人一起幫忙傳」

一旁的成員觀察團體進行狀況後，能放心的指出目前遭遇困境的原因所在，協助團體突破困境，完成任務，其他成員也能注意到團體所獲得的幫助，例如 M5 指出成員們把棧板的間距放得太近了。

SW1：「譬如說，一開始把板子丟得太近的時候，是誰說阿好像放得太近了？」

成員們：「是 M5（看向 M5）（M5 不好意思的摸摸臉）」

以及 M8 在一開始的示範。

SW1：「還有什麼原因你們覺得我們會成功？」

M1：「M8 一開始在前面示範」

直到終於成功挑戰渡過硫酸河，筆者也邀請成員共同回顧團體共同經歷的過程，成員認識到能夠完成挑戰，仰賴的是每一個人的參與，以及每一位成員不放棄、願意持續嘗試。

SW1：「那你們覺得在剛剛的遊戲過程中，你一個人就可以完成了嗎？（成員們搖頭），所以每一個人都是重要的，是這樣嗎？（成員們點頭）」

M4：「今天是第一次玩，大家都很不熟，大家都願意嘗試一下，大家都是喜憨兒的同事，然後能夠跟大家一起，所以不能夠排擠別人」

(五) 互相為彼此的夢想提供策略

第五次的團體，邀請成員依據回家填寫完成的夢想評量，在團體內分享自己的夢想，其他成員則會給予回饋及建議，協助分享者獲得更多方法與策略，邁向自己的夢想，成員的分享如下：

表 4-12 成員的夢想與策略

姓名	我的夢想	我可以怎麼做以達成夢想?	其他成員回饋還有哪些達成夢想的策略
M1	當歌手(出專輯、唱歌給大家聽)	我現在會在家裡、洗手間練習唱歌	可以在大家面前多練習唱歌、把自己的歌唱成果錄起來上傳 youtube

M2	當公車迷（熟悉各種公車路線）	了解雙北市的各種公車路線	試坐不同的公車（如：862、1503 是 M2 還沒坐過的路線）
M3	當歌手（成為唱國語歌的唱跳型歌手）	先念大學，因為我喜歡的歌手都有念大學；唱給大家聽	先練習在朋友面前唱、參加歌唱比賽接受評分
M4	希望可以跟自主團體的大家一起出去玩	來參加團體	可以來參加團體、跟大家一起出去、有空多聯絡
M5	瘦下來（希望能瘦 10 公斤，因為比較健康）	多吃一點菜、少吃一點飯	可以去運動（跑步、爬山、使用跑步機都是 M5 覺得有效的運動）
M6	當歌手（成為像費玉清一樣美聲類型的歌手）	去卡拉 OK 練唱	在大家面前多練習唱歌
M7	當歌手（成為國語及閩南語歌都會唱的唱跳型歌手）	想不太到	可以組個團體一起練習、開直播練唱
M8	當演員（希望可以演兇狠的角色）	不太知道	在大家面前練習表演，鍛鍊台風，例如：M8 很擅長的舞蹈，就是一種練習表演的方式
M9	擁有朋友	參加活動、持續工作	多運動，讓身體健康；對朋友主動分享、積極、有禮貌、認真、溫柔、客氣及包容；跟大家多互動，把心裡的事說出來
M10	當賓士銷售員（想參觀北投中華賓士展示中心）	我有上過銷售員的課程、找另一個銷售員向他學習	可以準備電腦、筆跟紙在上課時使用、跟大家一起模擬為客人介紹車子、去展示中心拿目錄回家背車的資訊
SW1 (筆者)	爬山	跟團體的大家一起去爬山、假日時自己去爬山	可以去陽明山、象山、草嶺古道、阿里山
SW3 (co-leader)	露營（包含辦營火晚會、看星星、享受大自然及野餐）	因為家人沒辦法跟我一起去，因此我可以親近大自然我也覺得很好	可以去四四南村、富陽公園、大安森林公園這些地方野餐、親近大自然

以 M2 為例，M2 的夢想是成為公車迷，成員、筆者及協同領導者即會透過提問，幫助 M2 發掘更多實現此夢想的方法，並協助 M2 設定達成夢想當「公車迷」的短期具體目標：

SW1：「當公車迷的條件是什麼？比如說要蒐集很多公車？」

SW2：「每一條路線都坐過？」

M2：「當公車迷要熟悉公車路線，然後對公車行經的地區要很了解，了解路線跟地區，可以背什麼車」

成員也會主動了解 M2 過去使用過的策略與資源，藉以評估還有什麼方法可以建議 M2 嘗試看看。

M7：「我想知道你熟悉的公車路線是哪些地區」

M2：「板橋、土城、三峽、鶯歌、三重、新店」

成員們透過提問蒐集相關資訊後，透過討論共同協助 M2 發展未來可使用的策略與資源。

SW1：「所以是大臺北地區，我想要請問大家如果要讓 M2 實現夢想，我們可以怎麼幫他？我想到一個，我們可以陪 M2 坐不同的公車」

M2：「對，可以」

M1：「沒坐過的？想不想去試看看？」

M2：「862，到淡水的」

M1：「你沒有坐過？想坐看看？」

M2：「對」

(六) 組合成員們達成夢想的短期具體目標，透過團體的力量支持彼此實踐

筆者邀請成員共同檢視每個人的短期目標，嘗試組合成一個團體共同的想望，利用第六次團體的外出活動時間來實踐，由筆者首先拋出提問，激發成員腦力激盪：

SW1：「有哪些是我們下次可以一起去完成的？比如說有很多大家的夢想是爬山，或是唱歌，還有坐公車，還有瘦下來這個東西，運動，還有表演，練習表演當演員，你們覺得我們可以怎麼組合呢？一天內做到這些事情，我們怎麼樣可以讓大家的夢想都盡量完成？」

成員與領導者們開始共同發想並提出建議，於此過程逐漸形成外

出活動計畫的內容與具體步驟。

M5：「趕快爬完山就可以了，可以唱歌」

SW3：「好像可以一邊野餐，一邊唱歌」

M1：「一邊吃一邊聽別人唱歌，可以一邊唱歌，M8 可以跳舞，歌跟舞蹈融入在一起」

在此過程中，成員會主動找鄰近的夥伴討論、徵詢彼此意見並取得共識，因而增加了成員間互動的機會，甚至是平時較害羞的成員，經過與夥伴的討論，也較敢於在團體內主動發言。

M6：「先去（賓士）敦南展示中心，然後再去爬山」

SW1：「路線怎麼決定？誰可以幫忙一下」

（M1 與 M10 討論，M5 與 M7 討論）

M5：「先去那個（展示中心），再去爬山」

SW1：「M5 提議先去看賓士，再去爬山，M7 你剛剛有提議對不對？」

M7：「我跟 M5 剛剛有那個討論阿，我跟他的意見一樣」

SW1：「有沒有別的意見？M1 覺得呢？」

M1：「一樣」

M6：「一樣」

在形成計畫的過程中，成員們不忘善用每位成員的優勢，並將所發現的優勢融入於外出計畫步驟中，例如當討論到外出時的交通，成員都立即想到擅長運用大眾交通工作的 M2。

SW1：「那我們要怎麼去？誰可以幫忙查？」

M1：「M2，幫忙查」

M2：「284（公車）」

SW1：「所以我們需要有人負責交通路線，這個人是誰？」

全部成員：「M2！（全部成員鼓掌）」

SW1：「為什麼是 M2？」

M1：「因為他很會查路線阿」

同時也能想到特定成員身上，可能有著能夠幫助另一個成員達成夢想的優勢，例如：M5 過去曾經有擔任偶像劇配角演出的經驗，而

M8 的夢想即是成為狠角色演員，M1 便邀請 M5 指導 M8 演戲的技巧。

M1：「誒你教我們表演啦，教我們表演」

M5：「你要拿麥克風給我唱？」

M1：「不是，你可以教 M8 怎麼表演」

(七) 兩次爬山經驗的比較

第七次的團體中，筆者邀請成員共同回顧第六次團體外出活動的歷程，成員們分享，在當時爬山的過程，因為沒有預料到會遭遇如此有挑戰的登山路徑，當下感到十分害怕與緊張，也會懷疑自己是否沒有辦法登頂。

M6：「那時候覺得好多階梯喔，想趕快休息，樓梯很陡」

M4：「怕旁邊沒有梯子可以扶，然後會陡」

M5：「那個山很陡，走很多路，走錯路，SW3 說走另外一條比較不會陡，很害怕」

甚至連協同領導者都表達了，自己曾懷疑團體是否真能順利攻頂。

SW2：「我覺得大家很厲害，因為我爬到一半的時候還想說，天哪你們會不會上不來，我本來還想說打電話給易文，你們要不要繞比較好走的路下去，沒想到過半小時你們就上來了，可能還不到半小時」

但成員們在過程中，除了接收來自其他夥伴的鼓勵，也會自我鼓勵與喊話，最終每位成員皆一一抵達了山頂，讓成員們獲得非常大的成就感。

M1：「就想說體驗看看，體驗過後覺得蠻好的，我就是沒有爬過那麼高，跟我想像的不太一樣，原本想說做不到，但試看看，就做到了」

M4：「就是體力吧，還有平衡感，就是休息再爬、休息再爬，很開心，鍛鍊，鍛鍊體力，鍛鍊身體」

M3：「就要努力爬阿，努力走，走到最終的終點，努力爬上山就 OK 了，繼續努力一定會完成了」

筆者邀請成員將這次的經驗，與第三次團體至指南宮登山的經驗做比較，成員們多表示較喜歡這次自己從山腳走到山頂的經驗，因為

是仰賴自己的努力完成的，部分成員表示這是一個全新的體驗，在以前的生活中未曾經歷的經驗，甚至有成員表達因為這次的外出活動包含了實踐夢想的成分。

M5：「喜歡這一次，沒有爬過山減肥」

M10：「喜歡這一次，因為有夢想」

M6：「喜歡這一次，因為沒有自己爬上去過，坐車沒有幫助吧」

一起實踐夢想，達成短期具體目標的活動設計，也鼓舞了成員要繼續朝自己的目標努力前行。

「就是鼓勵我要一直一直唱歌，蠻有自信的」-M1.A.7

最後筆者指出自己觀察到成員們十分重視團體一起外出，成員們紛紛分享了自己的想法，M3表示自己因為照顧者的不放心，因此幾乎沒有機會自己單獨跟朋友一起外出；M1則指出因為喜歡在自主團體中，可以跟其他成員一起討論自己想法的氛圍；M6則是表示，平時成員們都需忙著工作，因此十分珍惜能聚在一起的機會。由此可知，團體提供了成員們人際互動的支持，安全表達的氛圍，以及能夠從被限制的狀態中，實踐自我想望的機會。

M3：「因為我平常都不會自己出門」

M6：「因為很少自己出去，平常上班的上班，上課的上課」

M1：「跟自主團體出去都是年輕人，大家想法可以表達出來，工場的人就是想法不一樣，這邊比較一樣，都是自主團體的朋友，跟工場不一樣，跟工場出去就是這樣子而已，出去玩，沒有人提出意見。這邊大家都會討論，都會提出意見，那邊都沒有人提出意見」

(八) 優勢回饋的練習、自我覺察與變化

優勢觀點理論強調「焦點在於優點而非病理」，因此透過每次團體前抽籤選擇觀察對象，並於團體結束前回饋觀察對於自己的練習，期待能讓成員更加注意到自己以及其他成員的優勢所在，筆者與偕同領導者於團體執行過程，皆會有意識的指出成員展現優勢之處，藉以提供示範的作用，所指出的優勢展現面向多元，例如成員的個人特質表現。

「那我想回饋 M9，她也是心思很細膩，有看到很多也想到很多，

所以才沒辦法一時就講出來，所以我很期待下次 M9 可以發表她的夢想，大家一起幫她完成，當小幫手幫幫她」-SW3.A.5

成員對於所負責的任務表現出當責的態度，或是勇於在團體內表現自己。

「M8 做得很棒的地方就是示範啊」-SW2.A.4

「我有發現今天 M3 一直幫忙提著那個很重的音箱，是我沒辦法這樣從頭提到尾，我覺得很不簡單」-SW1.A.6

「M5 今天做的很棒的地方是，很盡責的幫大家準備垃圾袋跟衛生紙，而且會很主動問大家要不要放進來，有沒有需要衛生紙，很盡責的完成了自己的工作」-SW1.A.6

成員個人在面對環境中的挑戰，能夠自我調適並克服挑戰的表現。

「我有觀察到 M6 其實很緊張自己會不會跌倒，但是你就很平穩，慢慢走，不會說我不要，我要回去這樣子，就慢慢把他走完了」-SW1.A.6

「我覺得今天 M2 很棒的地方是，他很快查出路線，並且告訴大家要怎麼走，有些人雖然有點不耐煩的催你，但你還是很有耐心」-SW1.A.6

成員在團體內，主動幫助其他成員，彼此提供支持的行為。

「我覺得 M8 今天很棒的地方，是你剛才主動幫忙要打電話，你還跟 M6 一起討論，還寫給他看，要謝謝你」-SW1.A.7

「我今天有看到 M8，就是大家都不願意當走第一個的人時，M8 願意當第一個，幫忙大家往上探路」-SW1.A.6

「M1 會肯定別人、會給別人信心，這是 M1 做的很棒的地方」-SW1.A.4

成員進行優勢回饋的部分，透過每次團體結束前的回饋時間，成員越來越能指出自己與他人的優勢，成員們一開始多聚焦於所觀察對象當天的行為表現。

「M9 今天很努力的去爬山」-M3.A.6

「M6 在爬山的時候比較小心，仔細的走路」-M2.A.6

「我來回饋 M7，我覺得他很努力在爬山」-M3.A.6

「M5 很勇敢，去爬山時他很勇敢地爬上去」-M1.C.9

「M8 勇於唱歌」-M6.C.9

「M7 他關心別人是否有沒下車」-M4.A.6

「就是 M1 每次都有當第一個，勇於嘗試」-M3.A.4

「M10 有努力嘗試」-M7.A.4

「M9 有準時來參加團體」-M10.A.5

「M8 在遊戲的一開始出來幫大家示範」-M9.A.4

「M1 做的很棒的地方是在前面帶大家一起解決問題」-M10.A.4

「M2 後來趕到了(M2 當次抵達前先去就醫，中途才加入團體)」
-M1.A.7

「M4 原本說賓士他不要，但是爬山的時候，覺得他很努力的爬上來」-M1.A.6

隨著彼此回饋分享的經驗增多，可發現成員描述的觀察內容，從所觀察對象的外顯行為表現，逐漸變得更加細緻，聚焦於所觀察對象的情緒、特質，或者是不同於以往的狀態表現。

「M7 講話比較謹慎一點，很內向，心思很細膩」-M2.A.5

「覺得 M4 做得很好的地方是表現很認真」-M5.A.4

「M10 勇敢說出來他想看賓士」-M9.A.5

「我回饋的是 M9，她今天自己有嘗試，自己有表達，她雖然不知道怎麼說，但她會把心裏面的事情說出來」-M4.A.7

「M6 勇敢的表達自己的意見，有時候他都說沒意見，但今天我發現到他敢說自己的意見，他敢主動先講」-M1.A.5

「M4 他禮物不要、卡片不要，但火鍋可以，吃火鍋不會去抗拒，但大家提議要去聚餐，他願意嘗試」-M1.A.7

除此之外，成員也藉由每次團體結束前的不斷練習，更能夠展現出自我肯定的表現。

「我很勇敢表達」-M8.A.5

「我自己也很棒，就慢慢走」-M6.A.6

「我覺得自己做得很棒的地方是勇於嘗試」-M3.A.4

「我覺得自己做得很棒的地方是玩（參與）遊戲」-M5.A.4

「我自己（今天很棒的地方）也是願意嘗試」-M1.A.7

「我覺得自己很棒的地方，也是當看到別人有需要的時候我有一起上去」-M6.A.4

「我自己今天很棒的地方是都可以（意指隨和），我會踏入自主團體勇於表達」-M4.A.7

然而部分成員會較難於團體中透過反思，立即說出自己的優勢表現，又或是不太習慣在團體內做這樣的分享，其他成員見狀皆會立刻協助回饋這些成員，藉此讓該名成員知道其實團體都有注意到該名成員的表現，增強該名成員的信心。

M7：「我自己喔，沒有（做得很棒的地方）」

SW1：「他說沒有，M7 想不到自己做的很棒的地方，有沒有人可以回饋他？」

M6：「他都有自己表達出來」

M1：「M7 就是會聽別人的意見，他聽了會覺得 OK，不會說都不行，會接受，不會拒絕」

每次團體結束前不斷的練習與回饋，是許多成員以往未曾有的經驗，讓成員們期待可以在未來的團體或生活中，持續有這樣的互動，藉以獲得更多的能量。

「覺得很舒服，以前沒有被稱讚」-M4.C.9

「喜歡阿，因為這可以發現我自己的優點，很謝謝阿」-M2.B.10

「我的感覺很不錯，謝謝大家給我回饋，因為我以前沒有聽過這種回饋」-M1.B.10

「沒有，那個他們誰，之前都沒有做這件事，每次開會都是下午來，開會，好結束，沒了，是下午三點開會，好開完了，沒了，拍拍屁股就走，差別就是這樣比較好，真的比較好」-M1.B.10

雖然自主團體成員已有多年相處的前經驗，但透過參與本研究的歷次活動，似乎又重新認識了彼此，除了共同完成一起面臨的任務與挑戰，過程中的意見摩擦、討論、意見交換與形成共識，都讓成員之間的凝聚力變得更為濃厚，也透過共同面對意見分歧的經驗，體會到彼此是一個團體，實踐互相包容、尊重、彼此支持與協助。

除此之外，成員們共同解構以往團體的框架，以彼此的想望為基礎，以團體為媒介，共同支持每一位成員實踐其想望，獲得自主、自立的經驗，也透過優勢回饋的練習，不斷重構他人與自己的形象。



第四節 量化資料分析

一、全體成員歷次權能總分變化

本研究共進行三次增強權能量表的測量，分別於團體前進行前測，第四次團體後進行中測，以及第八次團體後進行後測。依據宋麗玉（2006）建立之常模，9位成員於前測之權能平均總分為103.3分，顯示成員們於團體前處於「中度到高」權能狀態；中測後結果顯示平均總分下降成99.2分，屬於「尚可至中度」權能；而後測時，9位成員的權能平均總分則提升至111.4分，回復為「中度到高」權能。

就總分的變化來看，雖然中測之權能平均總分下降，若將後測與前測，以及中測與後測分別進行比較，整體權能平均總分仍有成長，後測相較於前測，整體平均提升分數為10.1分，且距離符合「高權能」狀態的113分標準，僅差距1.6分。

表 4-13 前測、中測與後測之描述統計

描述統計	前測	中測	後測
樣本數	9	9	9
平均數	103.3	99.2	111.4
最小值	52 (M3)	86 (M5)	96 (M2)
最大值	118 (M1、M4、M6、M8)	118 (M1)	126 (M8)

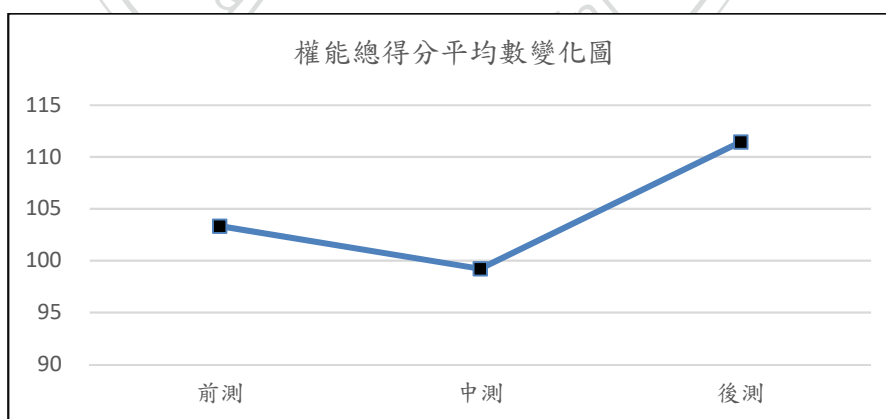


圖 4-1 團體成員歷次權能總分平均數變化圖

資料來源：筆者自行繪製

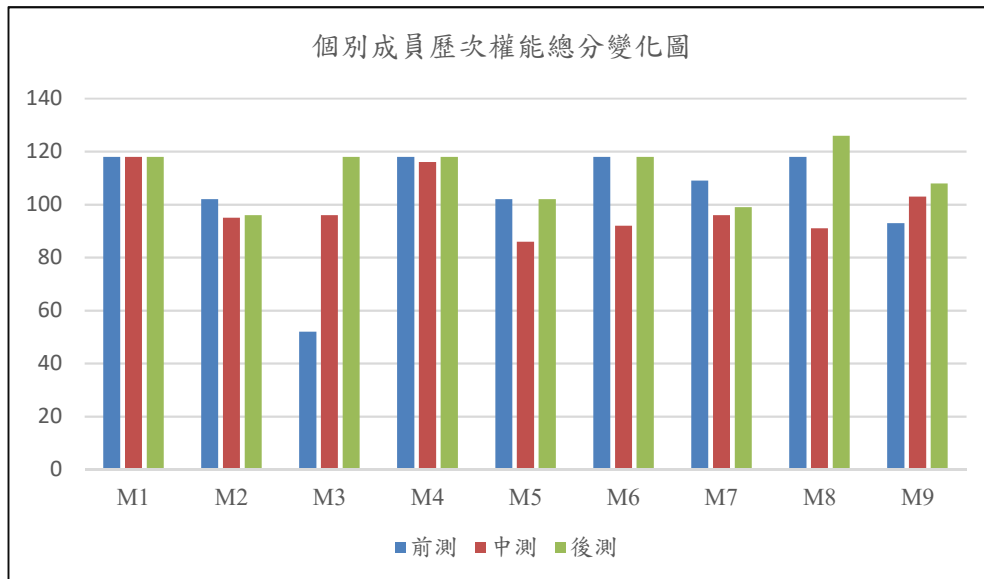


圖 4-2 個別成員歷次權能總分變化圖
資料來源：筆者自行繪製

而經統計並進行分類，個別成員之得分變化可分為以下五種型態：

- (一) 歷次得分皆相同：M1。可能原因除了其權能程度十分穩定外，同時不排除 M1 因答題反應傾向影響，因此於填寫量表時都傾向勾選同一側的選項。
- (二) 歷次得分為持續上升：M3 及 M9。
- (三) 中測時得分下降，後測時得分又上升，且後測得分比前測高：M8。
- (四) 中測時得分下降，後測時得分又上升，且後測得分比中測高，但後測得分未比前測高分：M2 及 M7。
- (五) 中測時得分下降，後測時得分又上升，後測得分比中測高，但後測與前測得分相同：M4、M5 及 M6。

另以成對樣本 t 檢定檢驗，顯示中測與後測之權能平均總分變化， $t(8) = 2.84$ ， $p = .022$ ，達顯著水準 ($p < .05$)。

表 4-14 歷次增強權能量表總分之成對樣本 t 檢定

組別	相關性	t 值	顯著性 (雙尾)
組別一 前測-中測	.23	-.57	.59
組別二 中測-後測	.28	2.84*	.02
組別三 前測-後測	.09	1.06	.32

* $p < .05$

二、全體成員於個人內在、人際及社會政治三個層面之得分變化

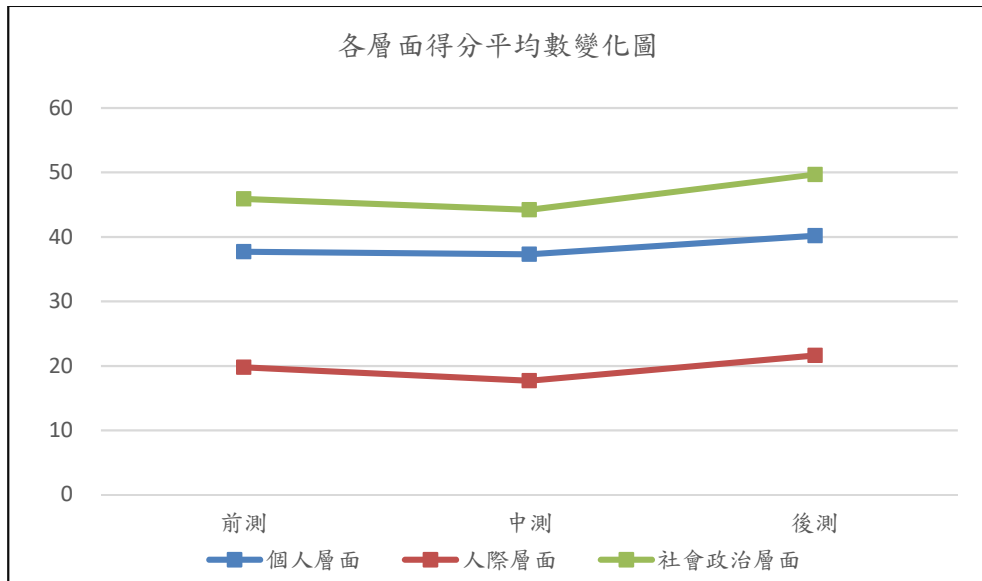


圖 4-3 各層面得分平均數變化圖

資料來源：筆者自行繪製

增強權能的呈現又可分為個人內在、人際及社會政治三個層面(宋麗玉, 2006), 因此就三個層面的分量表得分進行分析。本研究中團體成員於各層面之平均總分與個別得分變化如下:

(一) 「個人內在」層面

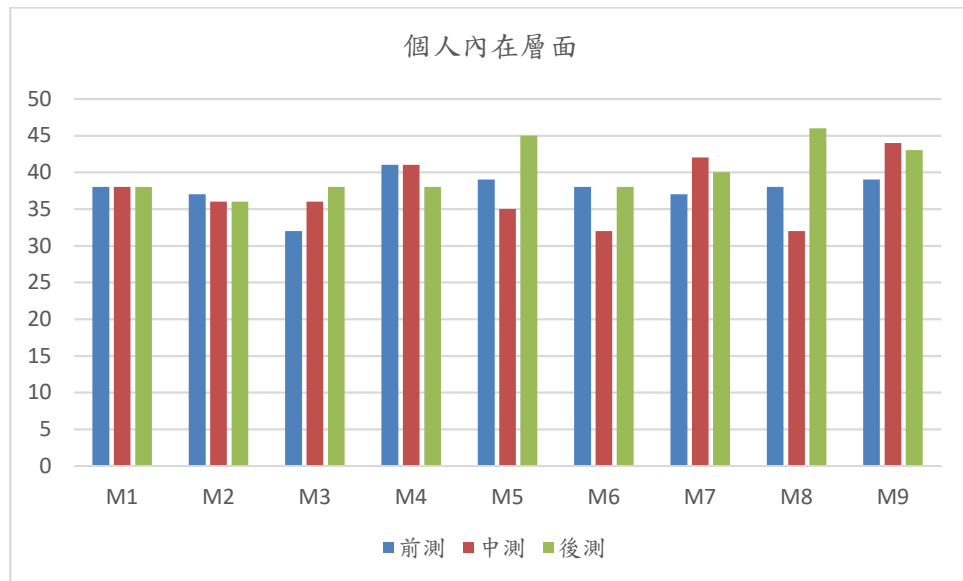


圖 4-4 團體成員於個人層面得分變化圖

資料來源：筆者自行繪製

平均總分部分，前測為 37.7 分，中測時些微下降至 37.3 分，而後測則提升至 40.2 分，整體進步 2.5 分；個別成員部分，M1 分數皆持平，多數成員得分起伏，M5、M6 及 M8 呈現中測分數先下降，後測分數又提升的狀況，M7 與 M9 中測時分數先提升，後測時又下降，M2 則是呈現分數逐漸下降，筆者推測與其家庭中的衝突有關，M3 則是逐步提升，共提升了 6 分。

(二) 「人際」層面

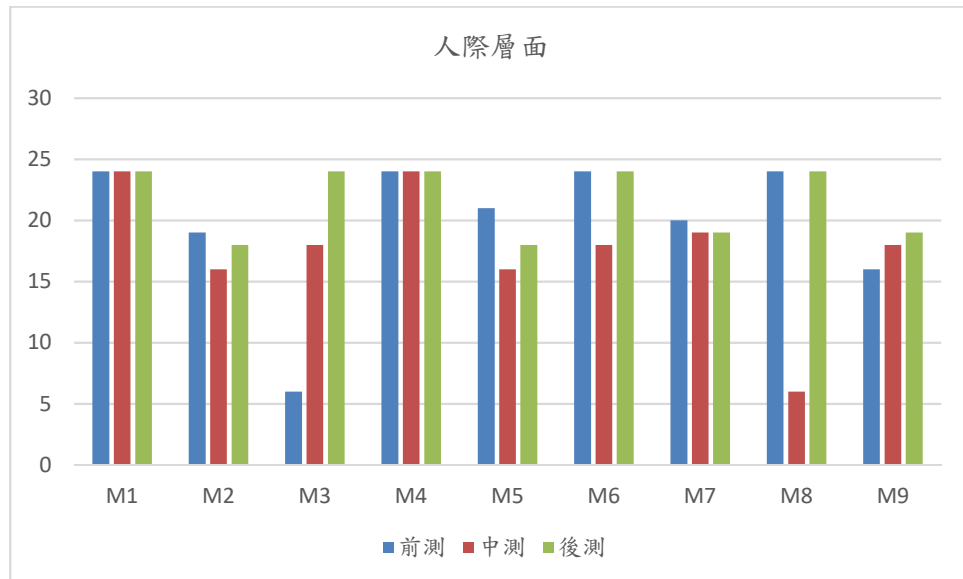


圖 4-5 團體成員於人際層面得分變化圖

資料來源：筆者自行繪製

平均總分部分，前測為 19.8 分，中測時下降至 17.7 分，而後測時則提升至 21.6 分，整體進步 1.7 分；個別成員部分，M1 與 M4 得分皆持平，部分成員呈現起伏狀態，於中測時分數下降，後測時又回到與前測相同的得分，呈現逐步提升的是 M3 及 M9，進步分數分別為 18 分及 3 分。

(三) 「社會政治」層面

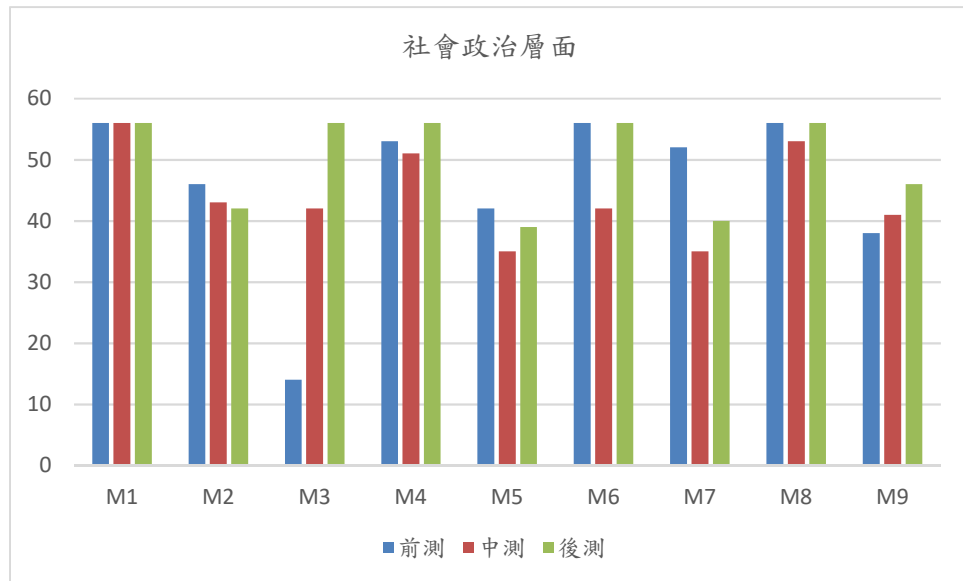


圖 4-6 團體成員於社會政治層面得分變化圖

資料來源：筆者自行繪製

平均總分部分，前測為 45.9 分，中測時下降至 44.2 分，後測則提升至 49.7 分，整體進步 3.8 分。個別成員部分，M1 仍然持平，M2 的得分同人際層面的變化為逐步下降，M3 與 M9 呈現逐步提升，分別提升了 38 分與 8 分，其餘成員皆為先降再提升的表現。

(四) 三個層面於前、中、後測分數之成對樣本 t 檢定分析

另就全數成員分別於個人、人際與社會政治等三個層面，前、中、後測的平均分數變化進行 t 檢定分析，多數得分變化未達顯著水準，社會政治層面的中測與後測的得分檢測結果為 $t(8) = 3.07, p = .015$ ，達顯著水準 ($p < .05$)，然若檢視成員於三次施測之間的分數變化，可推測造成顯著差異的原因為中測時多數成員的分數下降較多。

表 4-15 個人、人際與社會政治層面得分之成對樣本 t 檢定

層面	組別	相關性	t 值	顯著性 (雙尾)	
個人	組別一	前測-中測	.24	-.23	.83
	組別二	中測-後測	-.11	1.48	.18
	組別三	前測-後測	.27	2.05	.08
人際	組別一	前測-中測	-.01	-0.8	.45
	組別二	中測-後測	.09	2.01	.08
	組別三	前測-後測	.11	.85	.42
社會 政治	組別一	前測-中測	.38	-.39	.71
	組別二	中測-後測	.76	3.07*	.02
	組別三	前測-後測	.05	.74	.48

* $p < .05$

三、 小結

由上分析與歸納可得知，雖個別成員的權能變化狀態會有起伏，且每位成員的變化型態，於三個權能感呈現的層面亦有不同的表現，但以總分變化而言，仍顯示以優勢觀點為基礎的團體工作，對於提升成年智能障礙者的權能有正向影響，支持智能障礙者的權能程度，在以優勢觀點為基礎之團體方案介入後將有提升之假設。

就中測的權能平均總分下降的可能因素，除成員的個人生活可能發生挫折事件為影響因素，另本研究參與者皆為具工作經驗的成年智能障礙者，其教育與工作經歷影響了成員的社會化程度，可推測部分成員對於社會期待的形象有所知覺，因此於首次填答量表時，傾向將自己描述為符合期待的良好狀態，導致前測分數普遍偏高。而隨著團體的進程，成員對於團體

建立起信任感，也理解填寫量表未對參與活動有所影響，因此中測時可能更放心、真實的填答，呈現自己的狀態。

此外，M3 與 M9 的權能得分呈現逐步提升的表現，若單就 M9 之權能得分變化，可支持原先的研究假設，隨著團體方案介入的次數增加，權能程度也將隨之提升得越高的成效。而 M3 於人際及社會政治層面的分數提升幅度過大，無法排除為填寫增強權能量表時，因無法理解題意或其他因素造成的答題偏誤，在成對樣本 t 檢定中亦可能成為影響分析結果的極端值，若將此影響納入考量，則成員的權能總分正向變化最多的層面應為個人內在層面。

最後考量本研究樣本數僅 9 名，量化資料的變化較不穩定，因此分析結果僅能作為參考，較偏重的仍為筆者在團體過程中觀察到成員的權能感具體展現，而個別成員的增強權能表現，則可依據後續質化資料分析得知更細緻的狀態。



第五節 質化資料分析

一、質化資料內涵

本研究分析之質化資料包含歷次團體紀錄、團體過程逐字稿、成員個別訪談、焦點團體訪談及團體後之反思與回饋表，並增加方案執行完成後的滿意度調查回饋表等，藉以了解成員於團體過程中，對於自身與他人的優勢覺察情況、團體參與情形、團體互動情形與動力發展、參與後產生的反思與感受等，個別資料可觀察之內涵說明如下表：

表 4-16 質化資料與可觀察之內涵

序號	種類	可觀察之內涵
1	團體歷程反思與回饋表	成員參與團體後的感受與影響
2	團體過程逐字稿	成員彼此互動情形、對於自身及其他成員優勢的覺察
3	個別訪談內容	成員 M1、M2 參與團體過程的感受、收穫，及對未來團體進行方式的建議
4	焦點團體訪談內容	成員參與八次團體後的收穫與影響
5	歷次團體紀錄	成員參與度及彼此互動情形、團體動力發展
6	我的夢想評量	成員的想望、資源及優勢
7	滿意度調查回饋表	成員認為參與團體後的收穫、對於未來團體的期待

二、質化資料分析方式

以下採用預建式編碼，以增強權能呈現的個人內在、人際與社會政治三個層面為分析架構，並將宋麗玉（2006）定義的增強權能表現內涵，Wehmeyer（1998）整理之自我決定四個要素、Test 等人（2005）提出自我倡導的四個概念，以及 Rogers 等人（1997）所歸納之增強權能要素，歸納質性資料分析的指標如下：

表 4-17 質化資料分析指標

層面	具體展現指標	指標來源
個人內在	對自我的認識	Testet et al. (2005)
	個人擁有自尊、自我效能和掌控感	宋麗玉 (2006)
	肯定自己的能力並採取行動、達成目標	
	覺得與所處的環境有良好的適配度	宋麗玉 (2006)、 Wehmeyer (1998)
	不感到孤單	Rogers et al. (1997)
	增進個人的自我形象和克服烙印	
	學習表達憤怒	
	認識到改變是永無止盡且自發的	
	有一些選擇的可能性	
	訂定以自我實現為導向的目標	宋麗玉 (2006)、 Wehmeyer (1998)
能夠自主決策的行動	Rogers et al. (1997)、 Wehmeyer (1998)	
人際	具備與人溝通的知識技巧	宋麗玉 (2006) Test et al. (2005)
	相信自己對他人有影響力	宋麗玉 (2006)、 Wehmeyer (1998)
	覺得屬於團體	Rogers et al. (1997)
	與他人互動時能夠自我肯定	宋麗玉 (2006)
	能夠與他人形成夥伴關係	
	得到他人的尊重	
	能考慮別人的需求或自己的責任	
社會政治	肯定團結的重要性	宋麗玉 (2006)
	認識自己應有的權利	宋麗玉 (2006)、 Test et al. (2005)

	展現領導力	Test et al. (2005)
--	-------	--------------------

再將所蒐集的質化資料內容依據上述架構進行歸納，藉以指出成員有哪些增強權能的具體展現，詳述如下：

(一) 個人內在權能

1. 對自我的認識

對自己的想望與需要，能力與限制的認識，是表達自我的基礎，除了增進對於自身的了解，此外當與他人交流時，更能以此為基石形成良好品質的溝通、互動，能覺察自身狀態並以精確的語言描述，對於智能障礙者而言亦富有挑戰性。透過團體中不斷的討論，可發現成員能以語言豐富的表述對自我的觀點，藉此也可窺知成員對自己的狀態與改變持肯定態度。

「就是走到這一步（能夠表達自己），只要走到這一步，以前我沒有這樣子過，談上團體，不錯喔，跟以前在學校的團體不一樣」-M1.B.10

「就算我再怎麼糟糕，還是會把最基本的事情做到 60%」-M2.A.7

2. 個人擁有自尊、自我效能和掌控感

富陽公園超乎預期的登山難度，彷彿一面鏡子，鏡映出每個成員的韌性與能耐，雖然登山過程不免一直發出「好累」、「好恐怖」或「到了嗎？」的聲音，但成員們能自我支持與鼓勵，相信自己可以完成，不輕言放棄的一步一步前行，終究一起走到終點，並且肯定自己的堅持與努力。

「就是雖然路很陡，還是完成了，盡力也要爬」-M4.C.9

「爬山很累，比較辛苦一點，但也要繼續爬完，要繼續堅持下去」-M3.C.9

「然後我就做到啦（爬上山頂），我覺得大家都很厲害都做到了，沒人放棄，沒人放棄，沒有人說我做不到我要回家了，或我要在這邊等你們，沒有，就一起完成走上來」-M1.B.10

3. 肯定自己的能力並採取行動、達成目標

登山是許多成員以往未曾有的體驗，兩次外出活動同樣規劃了登山的體驗，團體在第一次時選擇了搭乘公車上山，第二次則是決定依靠雙腳攀爬陡峭的山路，身體的辛苦勞累與心理對於未知前路的害怕，同時襲擊著每位成員，但成員們皆相信自己可以做到，也順利達成團體共同訂定的登頂目標。

「自己爬上去(山頂)阿，比較好一點，就不要坐車，就是運動吧，比較好玩」-M6.A.6

「自己跟自己講說要自己去爬，就算陡也要一直撐，撐上去」
-M4.C.9

4. 覺得與所處的環境有良好的適配度

參與團體是許多成員生活中的重心，亦是工作之餘重要的休閒活動，在團體的環境中可觀察到成員們不同於平時在職場的樣貌，能夠放鬆、自在的與同儕談天、互動，形成自在的團體氛圍。

「(參加團體)不會有壓力在，很放開心」-M4.C.9

「(參加完今天的團體)我的感覺很放鬆」M3.E.1

而透過參與團體的經驗，成員亦學習到各種解決生活中問題的策略，能自發連結手邊可用資源，如：使用電腦與網路查詢需要的交通資訊，將使用資源的經驗實踐於自己的生活中。

「如果用電腦，大家都可以知道去哪裡，可以查什麼，幾點，公車幾點，路程有多遠？幾點會到？」-M1.B.10

團體亦是成員開拓生命經驗的媒介，與自己的生活狀態產生碰撞與火花，進而對未來的生活樣貌產生期待與盼望。

「(參加團體)讓我有無限遐想的空間，籌備未來要走的路」
-M2.E.1

5. 不感到孤單

智能障礙者因特質關係，缺乏合宜的社交技巧，又或是照顧者的不放心，限制其外出，讓智能障礙者難以形成穩定的人際往來關係，許多成員都在團體討論過程，談到自己平時的生活經常是一個人，而團體固定的聚會對成員們形成支持的作用，一起在團體裡獲得新的體驗，讓成員表示比起自己一個人的時候，感覺

自己的勇氣也增加了許多，生活也開心許多。

「(有大家)對，比較開心吧」-M6.A.7

「跟大家一起的時候(覺得自己比較勇敢)」-M7.C.9

「平常都是一個人，(在團體裡)有伴比較好，才不會落單」
-M4.A.7

「自主團體我覺得比較好，有益身體健康，促進流汗，多跟大家互動，大家一起出來玩比較好玩，就是人際互動」-M4.A.6

6. 增進個人的自我形象和克服烙印

在成長歷程中，智能障礙者經常因為障礙特質，被生活周遭的重要他人視為缺乏能力、需要被照顧的對象，而成年智能障礙者更容易遭遇這樣的矛盾，生理上已成為一個成人的樣貌，但生活中卻並不一定享有一般成人的權利。

團體提供了成員練習自主決定、為自己的行為負責、團隊合作與溝通的場域，本次的團體亦重新共同解構過往團體的各類規範、約定，成員們也透過討論表達出對自我形象的看法，認為自己已身為成人了，因此相信可以自我管理、照顧自己。

「因為我們大家都是成人了」-M4.A.1

「就是大家都是大人了，會照顧自己」-M1.B.10

「我是想我們可以自己管理自己，我們都成年了，都當大人了，可以自己管自己」-M4.C.9

每次團體結束前的優勢回饋，透由其他成員的視角，幫助每位成員看到自己在團體中的變化與優點所在，重新詮釋了成員對自己的認識，進而能夠肯定自身任何看似微小的表現，將其轉化為自我鼓舞的能量。

「感覺就是很開心我可以改變自己」-M1.C.9

7. 學習表達憤怒

說出負向情緒在社會價值框架下，經常被認為不是合宜的行為，在團體裡表達自己的不喜歡、不舒服，對非障礙者來說即是不容易的事情，而對於不擅長表達的智能障礙者而言亦是相當大的挑戰，心思細膩的 M2 能夠放心在團體裡表達，自己對於所目

睹現象的負向感受，同時其他成員也能接納其表達自己負向感受的權利，共同思考如何解決團體中遭遇的狀況。

「就是有人想霸凌那個 M3，那個感覺聽起來就是很不舒服」

-M2.A.2

「對啊把它講出來，原來討論這個事情你不喜歡，沒關係我們可以再討論，用別的方式討論這些事情」-M1.B.10

8. 認識到改變是永無止盡且自發的

M1 自認為自己以往的缺點就是不敢表達，但透過在團體裡不斷的練習，M1 練習說出了自己的看法，甚至經常可觀察到 M1 在團體裡成為關鍵的角色，蒐集每位成員的想法與意見，幫助其他成員表達自己，看到自身具體的進步，讓 M1 感到非常有成就感，並期待自己能夠持續進步，

「我希望每年都進步更多，不要只是這樣子，停在這裡而已，要往上」-M1.B.10

9. 有一些選擇的可能性

在團體運作的過程，最重要的是以成員們的想法為重，筆者與協同領導者們會不斷邀請每位成員，就目前團體的狀況提供自己的想法與建議，鼓勵每一位成員參與表決，可以說出自己的意見，而且意見會被聆聽與重視，感受到自己的發聲是重要的，相對於較多時候須聽從照顧者或專業人員的安排，這樣的氛圍讓成員明白原來還有可以這樣做的選擇。

「因為你們幫忙蠻大的，你們會說自己講看看（意見）啊，我們就會想說噢原來這樣子喔，可以這樣子做喔？跟以前我想的方式不一樣」-M1.B.10

10. 訂定以自我實現為導向的目標

能夠訂定目標的表現，反映的是對於自己能力與優勢的相信，並且期待自己能夠實踐，達成自我實現，在第八次團體時，出乎筆者意料的，M1 與 M4 主動提出了希望在下一年度的團體裡嘗試擔任領導者的角色，此與團體之初討論到同樣議題時，成員希望由筆者持續擔任領導者角色的期待有所不同，同時成員能在表達

期待時，具體指出是筆者與協同領導者的示範產生了鼓勵的作用，由此可知，願意嘗試先前自己感到卻步的挑戰，著實為權能獲得增強的表現。

「我覺得我們可以練習看看（帶大家討論），我想說我們聽你們講了一年，應該可以自己練習看看，大膽說出來。以前不敢，想說現在聽你們這樣講，就是帶著大家講，有沒有意見，然後把他寫在黑板上，然後把大家的意見找出一個結果來」-M1.C.9

「應該可以試看看（當團體領導者），因為易文都有示範過一次了，然後我想說可以先回顧一下怎麼做，然後再自己試試」-M4.C.9

11. 自主決策的行動

自我決定的實踐，是從生活中各種大小決定逐漸開始擴及生命中的重要議題，從成員的分享，可以看到參與團體正向影響了其規劃生活的能力，準時參與團體是成員生活的大事，而要達到這個目標需要結合一連串的規劃與自律。

「我覺得是坐車，就是要到哪一站要什麼時候要下車，開會幾點集合，要幾點集合，要幾點出發，要幾點結束，要做幾點的車，自己會回家，也會自己到基金會樓下」-M1.B.10

此外，在團體歷次活動中，亦可看到成員對於團隊分工中，自己肩負的任務抱持負責任的態度，在選擇承擔後，選擇負責。

「Leader 擔心（野餐的垃圾袋）太重便詢問 M5 需不需要幫忙拿，M5 很堅定的表示自己可以，先不需要幫忙，展現出對於所負責工作的高度使命感，並於活動結束後，詳細地向 Leader 說明準備如何處理垃圾的規劃」-D.6

(二) 人際權能

1. 具備與人溝通的知識技巧

當團體討論到是否需要比照以往的團體模式，每次都推舉一名成員擔任主席主持、帶領團體討論議題，成員們表示不需要，筆者邀請成員思考若不再使用主席制度，當成員間意見不一時，有什麼方法可以因應，成員能列舉於溝通過程中，如何尊重他人

的發言，且當意見不一時可透過投票表決來解決分歧的狀況。

「可以聽一聽就好，之後會表決」-M8.A.2

「覺得當別人想發言時，要舉手發言。然後其他人要專心聽他講話」-M1.A.2

團體中討論到了如何交朋友的話題，而 M9 的想望即是擁有朋友，其他成員對於如何交朋友也有自己的見解，並且會大方的提供策略與建議，例如要勇於與同儕互動、講出自己的想法與意見，用良好的態度對待朋友等，可見成員們擁有社交互動的知識與技巧。

「我覺得跟朋友的感情要培養好，就是我們要怎麼跟別人互動，要從講話開始，或者是說要多跟大家互動，要把自己心裡面的事說出來」-M4.A.6

「要認真客氣溫柔，絕對不能用暴力的行為，這叫做暴龍的行為，要好好說，要包容他，包容事情也可以」-M8.A.8

「我是覺得大家有什麼意見，都可以講出來，不要自己討論自己的這樣最好，要表達出來大家才會知道你的意見」-M1.B.10

2. 與他人互動時能夠自我肯定

M1 在個別訪談時分享了自己的經驗，過去因為少有與他人談話、表達自己想法的練習，面對要說話、社交的場合時，會感到恐懼，因此退縮、躲避，但透過在團體裡不斷的練習，現在的自己可以大方的與家裡的親戚朋友互動，對自己的表達能力與想法感到有自信心。

「以前是假如我親戚來家裡，我就在房間躲起來，然後等親戚，阿嬤關門親戚一走，我就出來了，但是我現在不會了，現在是他們如果在客廳我不會躲起來了，我就在客廳跟他們聊天」-M1.B.10

3. 能夠與他人形成夥伴關係

成員在團體活動的過程中，不時會展現出運用自己的優勢之處互相合作，或彼此集結在一起互助支持的行為。M4 十分擅長書寫，寫字則是 M5 的弱項，在填寫各類表單時，M4 經常會主動協

助 M5 完成；而 M7 雖然較少主動在團體中發言，但會在團體進入集思廣益的階段時，主動找坐在一旁的成員討論，找出共同的意見；M1 則是會友善的詢問其他成員看法，將自己與他人的意見融合在一起，形成初步的共識。

「同事之間要互相幫忙」-M3.C.9

「M4 會教人寫字，有時候會教我」-M5.A.5

「我跟 M5 剛剛有那個討論阿，我跟他的意見一樣」-M7.A.5

「就是假如我的意見，有的沒的，我就跟他（M8）講啊，他會說我幫你們講，我說你講，我說我們可以你想出來的放前面，我想出來的放後面，然後跟他的答案放在一起，我覺得 OK」-M1.B.10

4. 覺得屬於團體

擁有在庇護工場就業這個共同背景經驗的成員們，在團體裡獲得人際支持、社交互動，以及與朋友一起探索社區資源的各種機會，形成了緊密的團體動力，會彼此注意是否有成員缺席未到、主動聯繫關心缺席的成員，團體結束前也會彼此提醒下次的聚會時間，M4 即會不斷在團體裡說到，大家都一起在基金會裡的庇護工場工作，就都是同事，所以要彼此包容、互相幫忙。而第五次團體時，M4 因為活動時間地點溝通上的誤差，因此最後一刻才匆匆趕來，但抵達後就立即加入成員的熱烈討論中，並表達團體對自己的重要性。

「因為大家都是同事，大家都在喜慳兒裡面」-M4.A.4

「跟大家在一起很開心，最後一刻我也要來」-M4.A.5

5. 相信自己對他人有影響力

相信對他人有影響力的根源，來自對自我能力的肯定，進而堅信別人會重視自己、能接納自己的建議，當每次團體結束前進行優勢回饋時，部分成員會表示想不到自己的優點，這時總會有其他成員搶著幫忙回饋該名成員；而平時喜歡獨自坐在團體外的 M8，在硫酸河挑戰時看見其他成員屢次嘗試失敗，主動上前示範自己的方法，當成員們採用 M8 的方法，果然開始成功走入硫酸

河中。

「找出大家的弱點，就幫忙他。雖然是做回饋，但也要去聽別人說」-M4.C.9

「在 M4 等人嘗試幾次後，團隊仍無法跨出第一步，棧板屢次因違規被 Leader 收走，M8 於此時主動起身，並成功放出第一、二片棧板，為成員突破了困境，成員立刻大力為 M8 鼓掌」-D.

6. 得到他人的尊重

團體成員在討論外出活動時，雖然各自有自己想做的事、想去的地方，也曾有意見分歧的時候，經過第二次團體討論如何尊重不同意見的做法後，成員皆能遵守團體的默契，讓每個人說出自己的想法，並尊重團體共同討論出的決議，藉由團體的力量付諸實踐。

另外於討論自己的夢想時，成員們會大方、溫柔地給予分享者自己的回饋與建議，若有普同經驗者也會分享自己使用過的策略，鼓勵分享者繼續努力，這樣的團體互動氛圍，讓成員們更願意在團體中放心地發言，進而營造出活絡的團體氣氛。

「比如說去哪裡，我可以講各種方案，我講出來他覺得不錯可以，就做」-M1.B.10

「當我講完話，大家會給我肯定，也會表達一些意見」-M2.B.10

7. 能考慮別人的需求或自己的責任

團體成員們利用工作之餘的時間聚在一起，每一個新的嘗試都十分難能可貴，M4 在遊戲過程中，雖然自己也很想嘗試，但看到 M3 十分躍躍欲試、積極爭取想當開路先鋒的樣子，立刻決定把位置讓給 M3；M1 雖然對於團體活動有著自己的期待，但總想著要問問其他成員的想法，希望是大家都認同的事情，再和大家一起進行。

其中討論慶祝活動時，成員決定要外出吃火鍋、交換聖誕卡片慶祝，討論過程會留意餐費的額度，避免讓可支配金錢額度較少的成員無法負擔。而成員們正開心的使用網路尋找火鍋店，而

筆者很不好意思地跟成員分享，第八次團體結束後自己需要趕去開會，這時成員們立刻提議把聚餐地點改到鄰近筆者開會處，讓筆者可以安心的一起吃飯，免於舟車勞頓，此舉亦讓筆者感動不已。

「要包容（別人）吧，包容尊重」-M2.B.10

「因為M3想當第一個，就讓她試試看」-M2.A.4

「因為我不知道其他人會不會喜歡，我是覺得可以但是還是要問大家的意見，大家可以一起討論，不要大家這邊也討論一個，那邊也討論一個但是不拿出來講，去年我們好像有說要討論可以，但是要大家一起討論，大家一起講清楚」-M1.B.10

(三) 社會政治權能

1. 肯定團結的重要性

硫酸河挑戰雖原為暖身遊戲，但卻意外讓成員們深刻體會到合作的重要性，因為遊戲的規則設計，讓單打獨鬥無法克服遊戲的困難，因著一起重複失敗後再嘗試的過程，雖然辛苦卻也充滿鼓勵與歡笑聲，成員體會到團結是如何的充滿力量，使原本勢單力薄的個人也能發揮強大的能量。

「要大家一起（才能克服挑戰）」-M4.A.4

2. 認識自己應有的權利

自主團體成立的目的，即為期待智能障礙者能夠透過參與此社團，在社團中有表達自己、實現自己的機會，成員在這樣不斷的練習、嘗試後，體認到原來說出自己的意見具有相當的重要性，只要願意說出就會獲得重視，也有可能被實現，也進而影響成員看待自己平時與他人互動溝通的模式，產生新的想法與期待。

「應該可以這樣說，就是如果有人確定好了，如果他沒跟你討論，你可能就是這樣照著做，但是如果他有跟你討論，你可能會想到比如說這邊我有別的想法，我可以講出來」-M1.B.10

「我學到就是自己可以表達自己的意見，要敢表達自己的意見」-M1.B.10

3. 展現領導力

領導是複雜的過程，首先要能敢於在團體中站上較為突出的位置，不畏懼他人的眼光，再主動蒐集眾人的看法，幫助團體找出共同的意見，並適時化解衝突，M1 在團體討論過程，經常友善的詢問每個成員對議題的意見，若有成員較害羞不敢發言，M1 會協助舉手表示該名成員有話想說，或代為發表，相對於過去的不敢表達，能夠先克服自己的限制，將這個能力擴及回應他人的需要。

「例如大家不敢講的，大家不知道怎麼講的，我會幫大家想看看要怎麼講，把這個答案內容找出來，如果有不敢講的我會把它講出來」-M1.B.10

三、 成員的個別改變與權能分數變化

1. M1

表 4-18 M1 的權能分數變化表

層面/測量時機	前測	中測	後測
個人內在	38	38	38
人際	24	24	24
社會政治	56	56	56
權能總分	118	118	118

M1 過去於團體中即屬於較踴躍發言者，較願意也有自信說出自己的想法，這次的團體過程中，可觀察到 M1 除了主動發言外，還會進一步去了解每位成員的想法，鼓勵每位成員發表自己意見，成為推動團體運作與討論的重要角色。雖增強權能量表的施測結果分數並無變化，經查閱其所填寫的量表，可發現 M1 填答的反應傾向是全數題目皆勾選「非常同意」，因此三次總分才會皆相同。但可從 M1 於團體中的發言，得知參與團體對其的正向影響。

「進來（團體）之後覺得自己跟以前不一樣，我以前在外面的團體，沒有討論，好像有啦但很短。差別是這裡比較好，就是大家一起討論阿，大家的意見阿，不一樣的意見都可以提出來，我覺得這樣比較好。還會回饋大家、對方的很棒的地方」-M1.C.9

M1 也能明確指出參與團體，除了豐富生活經驗，對於自身能力

的具體影響是人際互動能力變好了。

「以前剛出社會時覺得會怕，以前覺得沒有這樣子過啊」-
M1.B.10

「變強能力是可以互動，可以跟別人互動，以前都沒有跟別人互動，以前都自己都沒人來互動，我走出這一步是，主動跟人家討論啊，去哪裡呀，討論啊這樣啊，我變得在自主團體裡面不太一樣」-M1.B.10

除了能力的提升外，M1 屢次表達自己對於能夠參與團體的喜悅與熱愛，也顯示了團體給予其的支持與能量。

「我自己就是大家講的意見都蠻好的，我想感謝大家，另外感謝我自己可以參加這個團體活動」-M1.A.5

最後 M1 甚至在第八次團體討論中，主動提出能在明年度的團體裡，嘗試擔任團體領導者的角色，勇於鼓勵自己嘗試，並對於自己的進步抱有期許，堪為權能獲得增強的具體表現。

2. M2

表 4-19 M2 的權能分數變化表

層面/測量時機	前測	中測	後測
個人內在	37	36	36
人際	19	16	18
社會政治	46	43	42
權能總分	102	95	96

M2 無論在庇護工場或是參與團體時，一直都是獨來獨往的行動，看似與任何同儕都未有交流互動。但在本次的團體中，他最擅長同時也是夢想的-「當公車迷」這個能力，被所有成員看見、肯定並且不時在團體中被指出，並結合在團體活動中，獲得機會能發揮其所長幫助其他成員，讓 M2 感覺被肯定、看見。

「最後成員們檢視乘車時間後，決定坐 611 公車，並推舉 M2 擔任領隊，帶領大家乘車。Leader 詢問 M2 是否知道大家為何推舉他，M2 回應：『好像是因為我很會查地圖，感覺蠻好的』」-D.2

「蠻開心的啊，幫助大家，覺得被肯定，很開心」-M2.B.10

而在硫酸河挑戰中，習慣在一旁默默觀察團體發展的 M2，在看到其他成員面臨困難後，也願意做出與以往不同的行動，起身

進入遊戲，跟團體一起嘗試破解關卡。

「因為我也想嘗試」-M2.A.4

M2 的三次量表總分呈現逐次下降，筆者判斷應是受到當時正歷經與父親衝突事件的影響。雖然如此，仍可透過個別訪談的內容，了解到團體對於 M2 產生的支持與鼓勵作用，增強權能量表人際層面的分數於後測回升至 18 分，或許亦反映了團體對於 M2 的正向影響力。

「(參加團體)可以一起爬山，可以培養友情、親情跟很多東西」-M2.B.10

「我喜歡表達自己想法，然後大家一起決定，決定後要實際來做」-M2.B.10

3. M3

表 4-20 M3 的權能分數變化表

層面/測量時機	前測	中測	後測
個人內在	32	36	38
人際	6	18	24
社會政治	14	42	56
權能總分	52	96	118

M3 的權能總分變化幅度非常大，特別是人際與社會政治層面，分別差距了 18 分與 42 分，經查其於兩個層面的量表填答狀況，M3 於三次測量中分別會趨向勾選特定向度的回應，但歷次勾選向度的變化是由「非常不同意」、「同意」最終轉變為「非常同意」，可推測 M3 可能無法確實理解每一個題目的意涵、詳細地回應每一題，但就整體而言，M3 可概括表達自身的權能狀態是逐漸提升的，因此才會產生勾選向度的變化。

M3 一直都是對於自己相當有自信心的人，喜歡在團體爭取表現的機會，期待大家可以注意到自己。

「我自己做得不錯的地方是我自己是個愛唱歌的人」-M3.A.5

以優勢觀點為基礎團體的設計，即是希望每個成員都有機會展現自己的優點，除此之外，團體也提供了 M3 另外的學習-與人互動的知識與技巧。從第二次團體，其他成員與 M3 從一開始的

意見分歧、不被其他成員理解，學習表達自己的感受，同時也聆聽其他成員的想法，最後成功協商彼此對於溝通的期待。

而在硫酸河挑戰中，M3 仍然如以往極力爭取，想當站在隊伍最前面開路的排頭，同時也有其他成員想爭取這個位子，但對方見狀立刻主動說可以讓給 M3 嘗試，M3 關注到其他夥伴對自己的包容，先前與其他成員衝突、表達與溝通的過程，相信也讓 M3 在人際互動過程的感知產生了些許啟發。

「一開始大家都讓我」-M3.A.4

4. M4

表 4-21 M4 的權能分數變化表

層面/測量時機	前測	中測	後測
個人內在	41	41	38
人際	24	24	24
社會政治	53	51	56
權能總分	118	116	118

M4 在第一次團體的歷程反思與回饋表寫下，期待今年能跟大家一起學習或嘗試「互相合作」，經歷第二次團體就如何尊重他人不同的意見與霸凌行為的討論後，M4 從一起起鬨的一員，轉變為尊重、接納意見與自己不同的成員，將其視為夥伴、主動禮讓，鼓勵其他成員嘗試。

「大家都是同事然後每個人都是值得被讚賞的，不是被排擠的」-M4.A.4

在富陽公園登山的過程，M4 是整個團體中散發出最多焦慮情緒的人，在攀爬的過程中，可聽到 M4 經常大聲的說「這怎麼可能啦」、「我不行啦」，話雖如此，M4 仍保持繼續前行，成功攻頂為 M4 帶來無比的成就與滿足。

「對阿，我差點上不來，我以前不敢爬山」-M4.A.6

在硫酸河挑戰中，M4 也是第一批勇敢上前嘗試渡河的成員，並能自我肯定自己的勇敢挑戰。

「我覺得自己今天做的很棒的地方是勇於嘗試挑戰自己」-M4.A.4

平時喜歡表現出世故樣貌的 M4，也開放的在團體裡表達平時經常一個人的孤獨感，分享參與團體對自己的重要性。

「我在自主團體學到最多的東西是人際關係，這邊有我的朋友，也更知道怎麼做決定」-M4.C.9

M4 的個人內在權能層面得分，於後測時下降了 3 分；人際權能的得分十分穩定，三次測量皆維持於 24 分，而社會政治權能則先下降後提升，後測較前測提升了 3 分，推測是在團體中與其他成員相聚讓 M4 體會到，相對於平時一個人，能夠一起創造不同生活樣貌的力量，回應其原先的期待「與大家互相合作」，因而在社會政治層面有權能感提高的表現。

5. M5

表 4-22 M5 的權能分數變化表

層面/測量時機	前測	中測	後測
個人內在	39	35	45
人際	21	16	18
社會政治	42	35	39
權能總分	102	86	102

M5 在本次團體的過程中仍然相當害羞，但 M5 也開始會在關鍵時刻，勇敢提供自己的意見，例如，團體搭公車前往指南宮的路途，熟悉該路線的 M5 告訴大家，應該要搭另一台車，才能比較快抵達；又或是硫酸河挑戰時，M5 能夠仔細觀察、指出成員們可能屢次失敗的原因是棧板放得太近了，帮助大家突破困難，而其他成員也不吝給予 M5 正向回饋，幫助 M5 覺察自己的優勢所在。

「就是玩遊戲的時候，M5 不會想要過去就立刻過去，會看後面的人有沒有跟上來才過去」-M1.A.4

雖然不會使用繁複的語句表達自己，M5 也開是能在團體過程中，逐漸肯定自己的參與與表現。

M5：「我自己，就是那個垃圾袋跟衛生紙」

SW1：「你很棒的地方是承擔這個工作嗎？」

M5：「不是，是上面那個」

SW1：「跟大家一起討論行程嗎？」

M5：「對」

或者能自在的表達自己的感覺，不擔心害怕其他人如何看待自己的發言。

「我只是喜歡爬山而已，自己走上去，因為自己爬比較好」

-M5.C.9

M5 在團體過程也展現出十足的責任感，在第六次團體外出活動中展現出盡責、認真的一面。筆者於團體過程中，也會明確指出這一點，以帶給 M5 更多的自信心與自我肯定。M5 的量表總分，於中測時下降，但於後測時又再度回升到與前測相同分數，但其個人內在權能，後測相較於前測進步了 6 分。

「M5 對於自己的工作非常有責任感，我也看到 M5 在今年的團體裡更願意講自己的意見了」-SW1.C.9

6. M6

表 4-23 M6 的權能分數變化表

層面/測量時機	前測	中測	後測
個人內在	38	32	38
人際	24	18	24
社會政治	56	42	56
權能總分	118	92	118

M6 的權能總分於中測下降，但於後測仍恢復成與前測相同的分數，經查閱所填寫量表，推測 M6 於前測及後測的反應傾向為填寫「非常同意」，雖不能得知中測時影響 M6 填答的因素為何，但也反映了 M6 的權能感較穩定，自 M6 於團體中的各項表現可得知，例如在登山的途中，雖然 M6 自己的步態本就稍不穩，但卻表現出沉穩的步調，平穩踏實的一步步前行，並隨時注意身邊的夥伴。

而在挑戰平衡感的下山途中，可觀察到每一步都讓 M6 感到緊張，自尊心強的 M6 會溫和的婉謝筆者的協助，堅持自己先試試看，但當真的碰到較有挑戰的路段，也能開放的接受他人的協助。完成挑戰後，M6 也能具體描述登山對於自己而言是一個自我

成就的實現，從中獲得了成功的感受與經驗。

「當碰到較平緩的坡時，M6 會堅定告訴 Leader『我可以，沒關係』，但是當需要幫忙時，也能大方接受別人的幫忙。」-D.6

「(喜歡)第二次(爬山)，因為是自己爬上去，比較好一點，也會流汗，有努力後成功的感覺」-M6.C.9

而心思細膩的 M6 經常能注意到別人的需求，在硫酸河挑戰中特別能看見這一點，M6 雖然坐在外團體，卻十分關注在裡面挑戰的成員們，並鼓勵其他成員一起加入幫忙的行列。

「因為裡面沒有人了」-M6.A.4

細緻的觀察力，同時也發揮在觀察自己的優勢時，討論的過程中，M6 皆能具體描述自己的進步與嘗試，顯示了 M6 對於自身狀態的高度覺察。

「跟大家一起討論，願意參與、一起討論，說出自己的意見」-M6.C.9

「我自己則是有觀察到別人做得很棒的地方」-M6.A.5

7. M7

表 4-24 M7 的權能分數變化表

層面/測量時機	前測	中測	後測
個人內在	37	42	40
人際	20	19	19
社會政治	52	35	40
權能總分	109	96	99

經過本次團體的介入，M7 的權能總分雖然以後測分數最低，但若就個人權能而言，團體前後相比共提升了 3 分；人際權能亦只稍微下降 1 分；社會政治權能部分，若就中測與後測進行比較，仍有進步 5 分。推測於團體後期歷經分享自己的夢想，並實際付諸實行的外出活動，讓害羞的 M7 有機會能在團體中表現，團體成為其後盾，讓 M7 更能放心表達自己，因而有了個人權能的提升。

雖然 M7 在團體中仍然較常保持沉默，碰到工作人員提問時，仍然會非常緊張不知所措，但是 M7 可以放心的表達自己的需求，

說出需要他人的幫助，不同以往會因為太過緊張而只能保持沉默。

SW1：「那你覺得自己今年做得很棒的地方是什麼？（因M7停頓許久）需要求救嗎？」

M7：「好像需要」

討論到兩次登山經驗時，M7 同樣表示自己較喜歡挑戰度較高的富陽公園登山，能夠肯定自己努力達成目標的表現。

SW1：「所以M7 比較喜歡自己努力，做到目標的感覺嗎？」

M7：「對」

雖然在團體中發言對 M7 是一大挑戰，但 M7 其實會經常默默做出為團體貢獻的行為，例如在外出活動的過程，M7 會自發的協助筆者確認團體成員是否都有下車，避免有人走失。也會考慮活動或其他成員的需要，就自己所能、發揮創意幫助活動的進行，例如第六次團體的外出活動，M7 主動表示家裡有音箱，可以帶來做為歌唱大賽使用，活動當天也主動擔任 DJ 的角色，協助安排、播放曲目。

「M7 在下公車前主動先確認所有成員都已下車，並立刻告知 Leader 自己剛剛幫忙檢查過了」-D.6

8. M8

表 4-25 M8 的權能分數變化表

層面/測量時機	前測	中測	後測
個人內在	38	32	46
人際	24	6	24
社會政治	56	53	56
權能總分	118	91	126

M8 的外表看似對什麼都不在乎，但其實擁有一顆觀察細膩、樂於助人的心，只是當遭遇負面情緒時，M8 不太知道該如何向關心自己的人訴說，因此經常用憤怒、敵對的外顯行為來表達當下的自我，從 M8 表達對於自己情緒控管的自省，也可得知 M8 認為自己還有進步的空間，期待自己能夠從狂暴的情緒中穩定下來。

在筆者與 M8 的相處經驗裡，接納與包容的態度能夠讓 M8

穩定，甚至促使他展現出柔軟、關懷他人且樂於助人的一面。例如在第五次團體，M9 在下次的團體中即將擔任攝影師的角色，其他成員擔心 M9 較少有拍照的經驗，M8 見狀立刻表示自己可以教 M9；第八次團體出發前往火鍋店時，成員們皆開心的準備出發，M9 離開後又折返詢問筆者是否需要一起幫忙收拾東西，諸如此類能夠注意到他人的需要，且能慷慨予以他人協助的表現。

「照相的話我可以，我很會照相，我可以幫忙教她 (M9)」 - M8.A.5

「當團體準備出發搭車去火鍋店時，成員們陸續收好東西就離開會議室了，剩 Leader 一個人在收拾個人物品，M8 突然又返回會議室詢問 Leader：『需要幫忙嗎？』。」 -D.8

而在團體中也可觀察到，其他成員因為熟悉 M8 的情緒起伏表現，當 M8 表現出負向情緒行為時，成員不會因此責備、排斥他，且在工作人員們集體的示範之下，成員學會一起使用溫和且幽默的語言關懷 M8，給予支持與關心，幫助 M8 回復穩定狀態。

量表的歷次測量結果顯示，M8 的個人內在權能總分，有著相較於前、中測明顯的提升，共增加了 6 分，顯示參與團體對於 M8 提升對自我的看法與感受等都有正向的影響。而在團體中從未間斷的運用以優勢為本的助人關係，也深刻的影響了 M8 與工作人員的專業關係建立，體現了優勢觀點工作原則「此一助人關係被視為基本且必要」的內涵。

「M8 於交換聖誕卡片活動中，另外送了 Leader 一張卡片，署名給『在我心目中的好麻吉，我會陪你上課-史怡文，內文『我永遠真心愛妳的，在古亭上課要專心認真，希望別緊張，我們在一起最好的朋友』。』」 -D.8

9. M9

表 4-26 M9 的權能分數變化表

層面/測量時機	前測	中測	後測
個人內在	39	44	43
人際	16	18	19
社會政治	38	41	46
權能總分	93	103	108

筆者在與 M9 互動的經驗裡，經常可觀察到底護工場和同事與社團中的朋友對 M9 而言的重要性，M9 對於份內工作十分盡責，每次團體的日期與時間也記得非常清楚，從不遲到、早退，M9 在第一次團體後的歷程反思與回饋表寫下，期待今年能「跟大家一起玩」。

「喜歡看到大家」-M9.E.1

害羞的 M9 在本次團體中，雖然如同過往仍然經常是抱持觀察、跟隨團體意見的表現，但從第四次團體硫酸河挑戰，平時最少主動投入活動的 M9 可以在看到其他成員需要幫忙時，不須工作人員邀請，克服自己的卻步，主動上前協助成員。

在第六次團體時，M9 的任務是擔任攝影組，M9 對於自己的任務如同往常一樣非常有責任感，會認真的向筆者學習如何使用相機，登山過程中，亦是不疾不徐的穩定前行，不曾發出任何抱怨的聲音，展現出堅持、恆定的能量。

筆者亦利用團體外的時間，到職場陪同 M9 製作聖誕卡片，共同填寫「我的夢想」評量、練習如何在團體裡發表評量表的內容，M9 在最後一次團體中，在工作人員與其他成員的鼓勵之下，終於大聲在團體中說出自己「擁有朋友」的夢想，其他成員也立刻提供 M9 許多實用的交朋友策略與回饋。

M9 的權能分數呈現穩定提升的趨勢，可推測團體聚會的頻率從每月一次提升至每月兩次，有助於滿足 M9 的人際需求，其中個人內在權能提升了 4 分，人際權能提升了 3 分，社會政治權能提升的程度最多，後測與前測差異達到 8 分，亦可推測是團體共同完成想望、外出活動帶來的增能成果，團體成員們團結齊力

的力量影響了 M9 於社會政治層面的得分表現。

四、小結

本研究的團體方案透過成員的意見參與，以及依據歷次團體發展的進程，經歷多次調整與變化。團體之初，前兩次的團體著重透過討論、意見蒐集，解構以往的框架，讓成員重新找回「選擇、決定權，並為自己的決定負責」，並經歷成員間的意見分歧、衝突、學習相互理解與包容；第三至四次團體透過外出活動的行前討論、執行與結束後的回顧過程，並意外的經由探索教育遊戲-硫酸河挑戰，讓成員們深刻感受到「溝通互動技巧與團隊合作」的重要，藉由活動高度提升了團體的凝聚力；第五至七次團體，透過分享自己的夢想，促進成員們之間的理解，並與其他擁有同樣夢想的成員連結，共同為彼此的夢想發想策略與方法，形成計畫並「將每個人的想望付諸實踐」，雖然第二次登山意外有挑戰性，讓每一位成員以及工作人員都經歷十分難忘的過程，但也因此獲得兩次登山的經驗比較，讓成員「肯定自己付出的努力與能力，提升自我效能與成就感」；團體的最後，透過焦點團體討論回顧歷次團體的收穫與「對未來的期待」，並以聚餐與交換聖誕卡片活動慶祝這些日子以來同聚的時刻。

團體進行過程中，輔以觀察、互相回饋彼此的優點，以及自我覺察優點的活動設計，幫助成員不停練習看到自己、發現自己，也重新認識身邊相處許久的夥伴，互相為彼此增能。

雖然成員們的權能分數變化型態不一，有成員分數持續持平，有成員先下降後上升，有的成員則是穩定上升，甚至也有成員的總分相較前測下降許多。但若就其權能感的呈現層面分析，每位成員皆有屬於自己獨特的變化和成長型態。

而團體進行過程，領導者與成員之間保持平權的夥伴關係，以輔助的角色，催化成員反思與討論，推動團體運作前行，並在團體解決問題的過程中，適當予以支持，並協助成員連結社區的資源因應需求。工作人員的示範，也讓成員得以有對象可以仿效，強化對自己能力表現的信心。

若將團體發展歷程與成員們的個別權能變化進行對照，團體之初的討論即為促進「意識覺醒」，第四次團體的硫酸河挑戰開始，團體重新凝聚，

而分享彼此想望與將其轉為計畫並執行，對於成員來說更是影響權能感的重要關鍵，透過「集體動員」的表達、討論、做計畫、實踐與討論，成員在此過程中看到自己的能力變化，也看到更多未來發展的可能，灌注希望感。



第五章 討論與建議

本研究旨在了解成年智能障礙者，參與以優勢觀點為基礎之團體方案後的權能程度變化，分別以增強權能量表之量化分數，及團體過程中蒐集的各項質化資料分析，了解方案介入後的成效。本章將就研究結果進行討論，提出未來研究建議與說明研究限制。

第一節 研究結果與討論

一、優勢觀點團體有助提升成年智能障礙者的權能感，展現權能的層面具個別差異，團體方案介入次數對權能感的影響有待驗證

(一) 優勢觀點團體提升了成員的權能分數，但多呈現起伏變化

本研究以團體工作作為處遇方法，活動的規劃結合優勢觀點工作原則，以專業夥伴關係為基礎、成員的想望為核心，結合社區資源，運用外展的方式及團體的力量將成員的想望付諸實踐，藉以讓成員真實經歷自主與自決的過程，強化主體性的發揮。依據量化資料分析結果，可得知成年智能障礙者於參與團體的權能平均總分確有提升，處於中度偏高的狀態，而個人內在、人際及社會政治權能的前後測平均總分，相互比較後皆有所提升。

而本研究中成年智能障礙者於不同權能層面皆有提升的表現，至於變化型態與提升的層面，不同成員具有個別差異，其中 M9 於三個層面都分別有正向改變，隨團體方案介入次數分數亦穩定上升，多數成員皆呈現起伏的變化。若比較參加團體前後的分數，M4 於社會政治層面有所提升，M5、M7、M8 的提升則展現於個人內在層面。

對照現有以優勢團體增強參與者權能的研究，陳依翔（2018）以軍校新生為研究對象，研究結果發現僅有個人內在及人際層面有正向變化；孟潔（2018）以經濟弱勢家庭青少年為對象，則是三個層面都有提升；劉素芬（2018）及曾月娥（2007）分別以視障青年與受暴婦女為研究對象，雖未探討個別層面的權能分數變化，但透過量表施測仍得知團體參與者整體的權能感有所提升，以上相關研究成果反映了不同的對象群參與優勢團體，受到正向影響的權能層面雖有不同，但皆代表優勢團體的介入確有增強權能成效。

又本研究樣本有限，資料分析結果顯示僅一位成員的權能分數隨團體方案介入，有逐步提升的趨勢，因此原研究假設隨著團體方案次數的增加，權能分數會隨之提升，仍待後續研究進一步驗證。

(二) 增強權能的具體表現多聚焦於個人內在權能，社會政治權能的表現最少

雖部分成員可能受到答題趨向或題意理解程度的影響，因此未能從量表填答數據得知其權能變化，但本研究以宋麗玉（2006）及 Rogers 等人（1997）就增強權能的具體表現要素為分析架構，進行質化資料分析並發現，每位成員帶著各自的議題與需求來到團體，透過參與團體的過程獲得了療癒與成長，成員的權能感表現最多展現於個人內在權能，其次為人際權能，社會政治權能則屬於較少展現的面向。

權能感展現的具體表現包含 M2 雖然在家庭關係中偶爾會遭遇負向經驗，卻也透過成員的視角獲得被肯定的美好滋養，並將自己的長處發揮於幫助友伴，屬於個人權能的展現；M3 從關注自己的需求，將焦點逐漸擴及到其他成員對於自己的包容，則屬於人際權能的展現；M8 由脾氣暴烈的少年化身為能溫暖助人的給予者，回應了其想學習情緒控制的自我期許，展現出與以往不同的形象，另 M1 克服了自己不敢表達的限制，在團體中變得敢發言，延伸到其生活中發揮影響力，從躲避與親戚朋友互動轉而能侃侃而談，同時提升了個人內在的自信，以及人際間的互動技巧與自我肯定，同時囊括了個人內在及人際權能的展現；最後 M4 透過參與硫酸河挑戰的過程，發覺團體共同努力才能跨越挑戰的重要性，也回應了其與友伴連結的渴望，為社會政治權能的展現。

增強權能是一個漸進式的發展過程（莊瑞彰 2008），可能導致三個權能層面分別展現頻率不同的原因，參照 Parson、Gutiérrez 及 Cox 提出了增強權能處遇策略的四個向度（趙善如，1999），再對照本研究團體方案的設計後，因本研究的活動設計究較偏重於協助成員尋求資源，獲得所需要的協助，及提供成員所需要的知識與技巧等兩個向度，如：成員間的互相觀察與回饋優點、硫酸河挑戰等內容設計，關注充實成員的個人內在力量、強化團體合作，進而取得所需資源，團體內較少談論到有關社會政治結構的議題，從成員的討論內容，亦可得知對於目前自己遭遇的困境，成

員仍較難意識到社會結構的潛在影響。因此可能需要透過更多次團體的長期運作，提升成員的準備度並予以啟發後，讓成員逐漸將視角從自身、人際間的現象觀察，轉移至周遭環境，進一步產生社會層面權利的討論、變革與獲取。

二、優勢觀點團體工作分別於團體前、團體過程及團體外的時段，運用五種方法增強權能，其發展過程可分為四階段

(一) 增強權能過程

本研究於增強成年智能障礙者權能的過程，發展過程其中的變化與領導者提供的處遇互相扣連，彼此息息相關，可分為覺察、碰撞、實踐與展望等四個階段。

1. 覺察階段：覺察自己的權利，肯定自我的能力與影響力，建立團體歸屬感

首先領導者在團體之初，領導者即營造以成員意見為主的氛圍，大量徵詢成員對於團體運作的意見，讓成員覺察自己擁有表達跟決策的權利，也藉此建立對團體的高度參與感。

在同伴及領導者的共同支持下，成員越來越敢說出自己的想法，其他成員回饋與意見、分享後，找到了彼此共同的經驗及感受，成員在此過程感到被接納、尊重，產生對團體的歸屬感。

2. 碰撞階段：學習人際互動的知識技巧，促使成員凝聚與團結

表達自己在人際互動上的界線與需要，同樣屬於為自我發聲、爭取權益的練習，密集相處的過程中，成員難免因彼此的想法不同而有碰撞，但更重要的是如何彼此理解，將隻身的力量匯集成團體的力量以創造改變。在碰撞階段，團體發生意見分歧、衝突，領導者則適時的點出現象、推動討論；而當成員分享自己的夢想時，領導者邀請團體成員彼此交換執行策略的意見，最後輔以體驗教育的活動設計，成員從前述經驗中獲得人際溝通、實現期望、團隊合作的技巧與知識，同時也提升了團體的凝聚力。

3. 實踐階段：外展獲取資源並實踐期望，強化自我效能

團體進入實踐階段，經過討論激發出共同目標，並訂定分工合作的任務計畫，在解決問題的過程，成員實際體驗到參與並做選擇的歷程，領導者則以專業夥伴關係，適時提供資源與多元的問題解決途徑，避免成員在過程中產生無力感。

而外展執行計畫時，成員遭遇了意想不到的挑戰，如：天候不佳、登山難度超越預期，領導者持續鼓勵、為成員灌注希望感，當排除困難完成了原定計畫，成員從中獲得成功經驗，自我效能感也因此大幅提升。

4. 展望階段：階段四：藉由回顧增進自我形象，訂定未來目標與展望未來

最終在團體的尾聲，在領導者的引導下，成員透過團體歷程回顧看見自己在過程中展現的能量，看見成員凝聚一起所創造出的改變，發現除了外在資源外，自身原來亦擁有豐富的內在資源，以不同的視角重新認識自我，亦認識到改變是無止盡的，對於未來產生新的盼望，訂下新的目標，開啟正向發展的循環。

(二) 增強權能方法

本研究中增強權能方法運用時機，可分為團體進行前、團體過程及團體外；具體方法包含了事先的對於成員背景資料的蒐集，活動設計以成員的想望與自主決定為核心，領導者於態度須以成員意見為重並保持敏銳觀察力與彈性，領導者以優勢取向的語言示範及營造環境，以及提供個別化支持，以下分述之：

1. 團體前-領導者們預先了解成員的特質

本研究的參與者，平時即為領導者們提供個案管理服務的對象，因此領導者們對於團體成員的個別的特質、優勢與長處、家庭概況、人際互動狀況具有相當程度的了解，也具備了基礎的信任關係，能有效在團體過程中支持成員深入的表達自我，另適時點出成員的優勢所在，除了強化成員的自信心，藉此也讓團體成員們有意識的覺察到彼此的優點，催化團體主動將這些優點融入團體運作過程，如：M2 擅長使用大眾交通工具，團體成員後來能在規劃外出活動時，主動提議 M2 主責交通路線，M2 也因能夠以所長

對團體做出貢獻，感覺獲得正向回饋，形成自我增能與互相增能的循環。由此可見若能事先與成員建立關係，並了解其個人特質、生活概況，將有助提升團體的效能。

2. 團體過程-活動設計與執行以成員的想望和自主決定為團體核心

「尊重個人想望和自主決定」、「由個人想望誘導思考不同選擇的可能性」、「訂定個人工作計畫，促進思考達成目標的各種可能行動」及「發掘正向經驗和增進成就感」亦是增強權能的方法（宋麗玉，2008），本研究設計從團體的型式與架構，即徵詢成員的想法與決定為辦理依據，活動內容再以成員們的想望為核心，目標即為共同實踐彼此的想望，因此能讓成員十分有參與動力，落實了優勢觀點工作原則「案主為關係的指導者」的運用，讓智能障礙者在參與過程中充分享有自主、自決，此部分的發現與賴怡璇（2016）之研究發現強調讓成員參與的重要性相同。

3. 團體過程-以成員的意見為重，保持敏銳觀察力，彈性並即時調整團體內容

莊瑞彰（2008）指出增強權能取向團體中，應強調領導者展現去權的態度，本研究期待能以參與者的意見為中心，讓參與團體的過程，即是實踐自我決定與自我倡導的練習，因此團體的發展需仰賴成員們討論出的決議，方可確認接下來的活動內容，以成員的想法意見為依歸。另領導者在團體過程隨時觀察成員們間的互動、團體動力變化及突發狀況，進行過程評估，適時點出重要議題邀請成員們討論，不強調需將原訂進度執行完成，而是著重團體互動過程、特殊事件帶給成員的啟發，促進彼此之間的交流與自我覺察。另領導者與偕同領導者會於當次團體結束後進行回顧與討論，作為修正下次團體帶領方式之依據。

4. 團體過程-領導者以優勢取向的語言示範、鼓勵，共同營造以優勢為中心的環境

領導者在團體過程表現出的行為和態度，傳達了團體的規則、目標、對於他人的接納程度與期望行為（劉曉春、張意真，1997），本研究進行團體的過程，領導者及協同領導者運用團體的此時此

刻 (here and now) 技術，不時觀察並指出每位成員所展現的優點，或點出成員間的互助行為與正向特質表現，當成員在團體內展現出正向表現時，立即以優勢取向的語言回饋，藉此也在試圖影響、鼓勵其他成員能勇敢說出自己的觀察，營造安全的氛圍。

此外，本研究透過成員間彼此回饋的活動設計，讓成員們互相觀察並練習指出彼此的優點之處，同時從他人獲得回饋，幫助成員建構對於自身優勢的覺察，提升自我信心，並有機會能運用所觀察到的回饋技巧，變得能越來越自然地使用。

5. 團體外-提供成員達成任務所需的個別化支持

優勢觀點理論指出隨機應變和示範為建立助人關係的實務做法 (施教裕, 2009)，當成員在團體中接獲較複雜的任務，或領導者觀察到成員可能的需求，即個別與其討論需要的協助，並利用團體外的時間提供一對一的支持，除排除成員達成目標的阻礙，也在提供部分支持的狀況下，促使成員展現內在能力，提升自我效能感。

在第五次團體成員規劃了參訪賓士展示中心的行程，並經分工由 M10 協助致電預約，M10 主動提出希望能有工作人員陪同撰寫致電的講稿，偕同領導者便於當次團體結束後，邀請 M10 留下一同討論、撰寫文稿，示範演練致電的過程；而領導者在團體過程中，觀察到 M9 在撰寫「我的夢想」評量部分較無信心，因此便與 M9 約定至其庇護職場共同討論後填寫，M9 也順利於團體中完成發表。

(三) 小結

本研究的增強權能發展歷程具有階段性，且在每個階段皆有不同的增強權能內涵展現，此部分與蔡杰伶 (2010) 的研究發現相同。奠基於前一階段的團體經驗，以及受到領導者採用的策略影響，將產生新的階段目標。而增強權能方法的使用時機，不限於團體的正式活動時間內，而是因應成員的需求彈性運用，以期發揮增強權能的最大效益。

三、以優勢觀點團體作為促進智能障礙者發展自立生活的方法

本研究運用優勢團體增強智能障礙者的權能，於質性資料分析過程，依據權能的三個呈現層次，將自我決定與自我倡導的概念架構融入於權能的具體展現指標中，可發現增強權能的概念內涵同時囊括了自我倡導與自我決定的構成要素，如強調認識自我及應有的權利，能夠將自身需要，結合人際互動的知識技巧做出清楚的溝通，奠基於對於自身能力的了解，進一步產生自主決策的行動，與他人產生連結並善用環境中的資源，最終朝向自我實現發展等，由內而外的發展，印證了增強成年智能障礙者的權能，亦是同時在提升追求自立生活當中重要的自主性。

智能障礙者在生命歷程中多被視為依賴者，以往的服務模式亦較常以照顧者與專業人員意見為主，智能障礙者則處於單向接收的不對等關係，本身的意見較少被看見，或有獨立嘗試的機會（林君潔，2015），由本研究中 M1 提及過去並沒有被詢問過夢想的經驗，亦可得知智能障礙者在生活中可能多接受到的是「必須」、「應該」的語言，而較少是被詢問「想要」、「希望」什麼。

身心障礙者自立生活服務歷經發展，關注的焦點已從個人生活需要的滿足，轉而著重個人自主、自決與自立能力的發展，以及社區參與。在實務現場中可觀察到由於障礙特質的關係，智能障礙者在學習的過程需要不斷嘗試、重複練習，方能習得新的技能，過程中若找到合適的方法支持其學習，將有助智能礙者能力提升的效能。王育瑜（2018）指出在發展自立生活的過程中，應以「支持障礙者的決定」為核心，尊重其權利、意願與偏好，也尊重障礙者做決定後可能經歷的冒險與犯錯，藉由嘗試的過程，障礙者將獲得自信心、學習新的能力。

智能障礙服務多元，目前許多組織成立了智青社團，目的即在於促進其發展自主性。喜憨兒自主團體的推動，即是希望智能障礙者能透過參與團體，說出自己的想要，肯定自己的能力，並能實現想望，甚至能從受助者成為幫助他人者，達到與環境互惠的目標，讓團體成為陪伴智能障礙者排除障礙的工具、發展自立生活的助力，從實務場域中可發現團體工作的推動，對照顧者能產生潛移默化的效應，看見子女有能力的一面，改變其

過去觀看智能障礙者狀態的視角。

優勢觀點團體以理論中的工作原則為基礎，強調以案主為指導者及語言的使用，能協助智能障礙者突破被視為「缺乏能力」的困境，本研究分析結果顯示，成員在參與優勢團體後，展現最多的是個人內在權能，其中如「對自我的認識」，覺察並指出自己的學習與變化；藉由克服艱辛的登山路途，提升了「自尊、自我效能和掌控感」；運用「溝通的知識技巧」，清楚向他人表達自己的需要與人際界線；能「自主決策的行動」，承擔所肩負的任務，並盡忠職守地完成；明白自己擁有表達意見、被重視且促進改變的權利，有「選擇的可能性」；並能「訂定以自我實現為導向的目標」，練習成為領導團體的角色，挑戰自己過去害怕的表達自己等，回應了智能障礙者邁向自立生活的自我選擇、決定與負責的核心內涵(林君潔, 2015)。而團體能提供遭遇相同處境者，互相諮詢與建議的管道，同時進行社交人際技巧的磨練、建構社會支持網絡，如同本研究中，當成員說出自己的夢想時，其他成員會給予策略上的建議或予以情緒支持，亦體現了自立生活著重個人與所處環境互惠的意旨。

最後，優勢觀點理論提供了專業工作者清楚的角色指引，首先相信智能障礙者有成長改變的可能，並在工作歷程中以平權的態度為核心，支持但不過度引導，提供意見而不強加自己的想法，體現「此一助人關係為基本且必要」原則的專業夥伴關係，並將六大工作原則融入於服務處遇中，陪伴其發現自己的多元選擇、做出決定，並對於選擇的結果負責，藉由前述過程的反覆練習與體驗，將有效讓智能障礙者提升對於自己生活、生命的掌握感，以及對於自身能力的自信心。

第二節 研究限制

一、研究者與團體領導者雙重身分影響

筆者於團體方案中同時擔任領導者角色，於帶領團體的過程中，會不可避免地擔憂當次團體進行狀況是否能達成預期目標，在帶領過程中也需時刻自省：「這是屬於我的團體？還是成員的團體？還是我們的團體呢？」，以提醒自己避免因為考量研究成效，產生過度涉入的行為。這個疑問時刻影響了筆者在團體過程使用的語言及活動設計與變更，可看見團體的主體性不停在當中來回拉扯，這個過程是對於筆者兼具雙重身份的考驗，因此保持自省與自問是十分重要的。

二、團體參與者使用資源的經驗對增強權能量表前測分數的影響

本研究之參與者皆為庇護性就業者，已有固定接受服務的經歷，相較其他社區中的智能障礙者，有獲得固定資源的支持，參與者於增強權能量表的前測平均分數顯示處於「中度到高」權能狀態，即可能是工作經歷的影響，亦可推測是參與者傾向於填答問卷時，將自身狀態描述為符合社會期待的良好狀態。再者，如先前章節所述，本研究參與成員皆至少有一年以上參與自主團體的經驗，因此過去的參與經驗，可能同樣是影響因素。

若欲排除前述因素，則需設置對照組比較權能狀態的變化，對照組成員需同時滿足具有庇護性就業，及參與自主團體一年以上經驗兩個條件，但以此條件於實務現場不易尋得合適樣本。雖然本研究未設置對照組，但將成員本身設為比較的對象，透過多次的增強權能量表施測，仍可得知團體工作的介入對於成員的權能感有正向的影響效果。

三、研究樣本數影響了概推性

本研究樣本數僅9位，受限於樣本數量因而代表性有限，無法概推為對於成年智能障礙者皆必然有相同成效。另實驗環境的控制有限，無法排除成員個人生活因素的干擾，如M2家庭中的議題即可能對其權能感的表現產生影響。然而依據成員的回饋可得知，本研究團體實施過程的要點，如：「以成員的想望為目標，訂定計劃與執行」、「領導者與成員透過分享與回饋，共同營造以優勢為本的環境」等，皆為團體成員期待能持續推動的團體工作模式，顯見對於促進智能障礙者團體工作的成效有正向影響，仍可

作為智能障礙服務領域的參考。



第三節 研究建議

一、對實務工作現場-以優勢觀點工作方法協助智能障礙者發展自主

本研究運用優勢觀點理論之六大工作原則於歷次活動設計，並取個管模式使用的工具「優點評量」及「個人計畫表」，將其中的概念轉化為適用於團體的操作方式，激發成員的自我表達、彼此支持、做計畫與實踐的能力，依據研究結果分析，對於提升參與本研究之成年智能障礙者的權能感有正向影響。團體工作為社會工作三大方法之一，成年智能障礙者社團亦為各心智障礙類服務組織推動的服務重點之一，建議可將以上的概念設計融入於團體工作中。

二、對未來從事相關研究者

(一) 深化發展增強權能量表易讀版問卷

雖本研究於發展增強權能量表易讀版過程，已歷經數名專業工作者及智能障礙者共同提供意見，並歷經多次修正，但自本研究的經驗可得知，本研究的量表問項使用的語彙，對於部分智能障礙者而言仍較難理解，需要再有進一步、更詳細的轉化與發展，以利有效測量智能障礙者的權能感，輔助相關研究進行。

(二) 可採用階段性的封閉式團體，或開放性的持續團體以觀察權能變化

由研究歷程可得知，成員於團體過程的增強權能量表所得分數多有起伏，且變化狀態不一，考量權能感的正向發展屬於連續性的過程，且可能因許多因素而變動，包含成員的個人生活事件、研究工具的適用性等皆可能造成影響，若能拉長時間持續觀察，將能更準確捕捉到團體對於成員權能感的影響，因此未來可思考以階段式的封閉性團體，或開放性的持續性團體以進行長期的觀察。

(三) 加入追蹤測，了解團體介入的成效延續性

本研究因研究設計，另筆者於單位內職務轉換，與團體成員變得較難有接觸與觀察的機會，因此未安排追蹤測，建議可於團體結束後半年內進行量表追蹤測，以了解團體介入效果的延續性。

三、對未來從事以優勢觀點為基礎團體工作之智能障礙領域工作者

(一) 領導者們於參與團體過程中應時刻示範以優勢為本的態度

團體領導者及協同領導者在團體中的言談、表現，皆屬於團體成員的觀察、模仿及學習對象，因此需時刻審慎檢視自身於團體中的表現，是否抱持以優勢為本的態度，如此方能讓成員更勇敢、相信自己，也願意嘗試，對整體團體氛圍產生潛移默化的效果。

(二) 建議團體參與者限定 8-10 人，且須搭配至少 1 名偕同領導者

自本研究中的經驗可發現，本團體成員的認知程度具有個別落差，部分成員於自我表達時較需支持，填寫量表時亦同，即使已製作易讀版問卷，仍有成員需要工作者協助以理解題意。而成員的討論意見有時較繁雜，需領導者們協助逐步釐清、聚焦。

偕同領導者的角色多元，當發現成員較難理解討論議題時，能協助解釋題意、陪伴其思考答案並鼓勵其舉手發言，若有領導者未能及時注意到的成員個別狀況，也能即時點出，確保每位成員的參與品質。偕同領導者同時提供了另一個視角，幫助領導者看見未觀察到成員細緻反應，或於團體後進行交流討論，確認後續團體運作。因此除領導者外，須至少有 1 名的偕同領導者共同協助，而成員人數也建議控制在 8 至 10 人之間，確保提供成員個別協助的量能充足，讓團體有效發揮功能。

(三) 具象的體驗幫助產生反思，具體的問句幫助產生回饋

從體驗教育活動—硫酸河挑戰的經驗可發現，比起偏重認知層面的口語討論議題，具象的操作、體驗更能讓智能障礙者產生反思，且能深化這些反思對於自身的影響，轉化後以自己的語言在團體中進行分享。而領導者在引導討論時，使用的問句同樣有重要的影響力，問句的具體及聚焦程度，將決定了智能障礙者回應內容的深度，因此團體領導者應時刻觀察成員的反應，確認使用的問句是否具體、易理解。

(四) 團體進度安排保持彈性，預留充足時間進行討論

從本研究的執行經驗可發現，將期望化成具體計畫，且是屬於團體可共同執行的具體計畫，對於團體成員來說，需要有充足的時間思考與規劃，此過程中也能練習如何結合自身生活的資源利用經驗，藉此實踐增強權能方法-「相互示範解決問題的方法，提升自信和決

定能力」以及「共同訂定個人工作計畫，提升問題解決能力」，因此建議可於此部分保留較多的時間，或將分享想望與發展計畫步驟拆分為不同次的團體目標，藉以讓智能障礙者有充分的時間發想與討論，如此亦能避免礙於進度或時間壓力下，領導者過度介入團體運作的情況。

四、對以「成年智能障礙者」為對象施行團體工作者

(一) 領導者以與成人互動的態度支持其自我管理

自研究中的團體發展過程，可觀察到成員重複在表述自己已經是成人了，所以可以自己管理自己，希望避免成為被管束、規範的角色，更期待成員間彼此相處時，能夠做到為自己的行為負責，能夠確實自我規範，共同創造不須諸多規定限制的團體氛圍。由此可提供團體領導者啟示，成年智能障礙者能知覺社會看待自己的角度仍帶有需要被約束的意味，因此除尊重成年智能障礙者的自我形象認同，並應時刻留意自身是否做到以面對成人的態度與其互動，開放的徵詢成年智能障礙者的看法，且能確實做到接納其表述的內容，促使其主體性的發揮，如：M6 於登山過程中，領導者主動發現 M6 的需要，但也尊重其有拒絕被幫助，想獨自嘗試的權利。

而遭遇人際上的衝突情境時，成年智能障礙者可能會不知道該如何表達自身感受與需要，這時則可多加引導，首先支持其使用貼近的詞彙描述感受，再進一步支持其說出期待的人際互動界線，達到社交技巧與自我表達的鍛鍊。

(二) 透過策略發想、排除障礙，支持其自我肯定成人的形象與能力

嘗試實踐想望的過程中，可能會遭遇部分成年智能障礙者對於已是成人的自我形象存在不確定性，表達出徬徨、不安的感受，如：M5 對於要獨自去使用社區資源，雖然很想嘗試，但礙於不熟悉交通路線，會期待有非障礙者的成人角色能夠陪同，團體領導者則可於此時傳達肯定、支持的態度，構思具體的策略與計畫時，可鼓勵成員回溯以往的生活經驗，將過往經驗與目前情境結合，提升問題解決、類化的能力，陪伴其構思排除障礙的方法，鼓勵其自我支持、

嘗試，幫助成年智能障礙者穩定對於自我形象、能力的認同。

(三) 文件應確保易讀易懂並使用成人的語言

此外團體中使用的文件亦確實依據易讀的原則，使用簡單、易懂的語言，文件中的語言應避免使用童稚的語句，讓成年智能障礙者可自行透過閱讀獲取資訊，增加獨立完成任務的成功經驗，減少因理解困難而須仰賴他人的情況發生，讓成員能更加實現自我管理、自我支持的期許。



第四節 方案執行心得

一、不斷創造機會、不斷相信、不斷更新

記得第一次團體，當聽見成員們說出「我們已經是成年人了，可以自己管理自己」時，筆者內心產生的震撼感，雖然已與這群成員們相處近三年的時間，這彷彿是第一次一起討論他們是如何看待自己的，藉由團體每次的討論，又更貼近他們的內心，看到智能障礙者們看待自己與悠遊在生活中的立體樣貌。

本研究中第六次團體困難的登山過程，對成員來說是高峰經驗，對於筆者來說亦是難忘的經驗，艱辛的過程為筆者及成員皆帶來複雜的情緒拉扯、自我懷疑，成員們卻堅持不懈的克服了難關，展現了巨大的能量。藉此筆者體會到在服務中要不斷創造機會，也要不斷相信智能障礙者可以做得好，對陪伴他們面對挑戰會產生莫大的助益。然而在實務現場可觀察到，受限於長期的照顧與工作經驗產生僵化的看法，有時會讓與其最親近的專業工作者與照顧者做不到這一點，當關注的是限制，亦影響了我們與智能障礙者的互動，專業工作者亦在服務過程中缺乏正向回饋，產生無力感。

因此最後，筆者認為最重要的是提醒自己不斷的更新，用新的視角觀看智能障礙者們，拿掉過去服務經歷堆疊出的濾鏡，面對每一次的挑戰，都要真心相信他們做得好，更不能忽視了想望的力量，尊重案主意願、以其為指導者時產生的正向加乘能量，亦將減少專業工作者處遇過程的無力感。此外，在互動中使用優勢語言具有相當重要性，語言的使用具有相互影響力，在團體中更提供了智能障礙者社交、人際互動的學習機會，因而應持續嘗試透過語言發揮正向影響力。

二、團體帶來的雙向復元

筆者於執行本研究前，已主責自主團體方案近三年的時間，陪伴團體成員們一起嘗試各種新的事物與挑戰，是非常開心、充實的過程，適逢筆者於結束研究後，即要卸下方案執行者的職務，藉由研究過程得以瞭解團體的成效，彷彿對於過去三年與成員們的相處，繳交一份畢業成績單並劃下完美的句點。透過成員們真誠的表達團體帶給自己的正向影

響，在其中筆者看見了社會工作價值的體現，也驚訝原來自己真能成為改變他人的力量。當成員在最後一次團體回饋「我覺得經過你們的示範，我會想試試看自己帶大家討論」，這是對於專業工作者最直接、蘊含豐富能量的回饋，並將成為珍貴的能量，讓工作者繼續在未來的服務中付出，讓他們能找到喜愛的生活樣貌，如同我們每一個人能夠選擇、享受自己的生活。



參考文獻

一、中文部分

- 王育瑜 (2004)。障礙者與社區照顧：議題與觀點。社區發展季刊，106，230-236。
- 王育瑜 (2012)。照顧與社區生活。載於王國羽、林昭吟、張恆豪 (編著)，障礙研究：理論與政策應用 (203-236 頁)。臺北市：巨流圖書。
- 王育瑜 (2016)。心智障礙者自我倡導團體的發展-八個單位比較。東吳社會工作學報，31，77-115。
- 王育瑜 (2017)。誰的自立生活?身心障礙者社區自主生活的多元實踐。臺灣社會學會通訊，87，21-24
- 王育瑜 (2018)。身權公約關於身心障礙者「自立生活融入社區」的意涵。社區發展季刊，162，148-160。
- 王明泉 (2000)。高職階段智能障礙學生自我決策能力相關影響因素及教學方案成效之研究 (未出版之博士論文)。國立彰化師範大學特殊教育研究所，彰化縣。
- 王明泉 (2003)。高職階段智能障礙學生自我決策能力相關影響因素之研究。東台灣特殊教育學報，5，47-72。
- 王國羽 (2012)。障礙模式概念與理論發展。載於王國羽、林昭吟、張恆豪 (編著)，障礙研究：理論與政策應用 (43-70 頁)。臺北市：巨流圖書。
- 王桂蘭 (2013)。成人智能障礙者團體施行自我倡導之探究 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學復健諮商研究所，彰化縣。
- 朱佩如 (2011)。看到韌性:歷經機構安置離院個案之自立生活經驗 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學社會工作學研究所，臺北市。
- 余禮娟 (2001)。身心障礙社會福利機構智能障礙就業青年自我決策之研究 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學特殊教育研究所，彰化縣。

- 宋麗玉 (2006)。增強權能量表之發展與驗證。社會政策與社會工作學刊，10 (2)，49-86。
- 宋麗玉 (2008)。增強權能策略與方法：台灣本土經驗之探索。社會政策與社會工作學刊，12 (2)，123-194。
- 宋麗玉 (2009)。優勢觀點社會工作概論。載於宋麗玉、施教裕 (著)，優勢觀點：社會工作理論與實務 (41-68 頁)。臺北市：洪葉文化。
- 邱滿艷 (2019)。智能障礙者生活狀況與服務認知、使用及滿意之情形-以臺南市為例。社區發展季刊，168，72-86。
- 周月清 (2005)。發展智能障礙者社區居住與生活：美英兩國探討比較。社會政策與社會工作學刊，9 (2)，139-196。
- 周月清、李婉萍與張意才 (2007)。住民社區居住與生活參與、選擇與自主：以台灣六個團體家庭成年智障者為例。東吳社會工作學報，(16)，37-78。
- 孟潔 (2018)。優勢觀點應用於經濟弱勢家庭青少年行為問題處遇之成效研究 (未出版之博士論文)。國立政治大學社會工作研究所，臺北市。
- 林君潔 (2015)。「無法生存，何來生活？人權基礎下障礙者自立生活之推動」-從障礙當事者觀點。社區發展季刊，150，208-215。
- 林宏熾 (1999)。身心障礙者自我擁護與自我決策之探討。特殊教育季刊，73，1-13。
- 林美玲 (2012)。高職階段中度智能障礙學生自我概念與自我擁護之研究 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學特殊教育學系碩士班，彰化市。
- 林萬億 (2012)。社會團體工作的理論基礎。載於林萬億 (著)，團體工作-理論與技術 (61-95 頁)。臺北市：五南圖書。
- 林萬億、劉燦宏等 (2014)。臺灣身心障礙者權益與福利。臺北市：五南圖書。
- 林昭吟、張恆豪與蘇峰山 (2012)。障礙立法發展與法律權益。載於王國羽、林昭吟、張恆豪 (編著)，障礙研究：理論與政策應用 (101-128 頁)。臺北

- 市：巨流圖書。
- 林宏熾、丘思平、江佩珊、吳季樺、林佩蓁（2003）。**高職輕度智能障礙學生自我決策狀況之分析**。東台灣特殊教育學報，5，25-46。
- 洪曉筑（2013）。**台灣成年智能障礙者的「自我倡導」經驗初探**（未出版之碩士論文）。國立臺灣大學社會工作學研究所，臺北市。
- 施教裕（2009）。**導論**。載於宋麗玉、施教裕（著），**優勢觀點：社會工作理論與實務**（3-39頁）。臺北市：洪葉文化。
- 施教裕（2009）。**優點工作原則的實踐和做法**。載於宋麗玉、施教裕（著），**優勢觀點：社會工作理論與實務**（262-339頁）。臺北市：洪葉文化。
- 徐于婷（2013）。**單親家庭親子優勢團體-親子互動與生活適應之研究**（未出版之碩士論文）。國立政治大學社會工作研究所，臺北市。
- 徐筱茜（2016）。**運用優勢觀點為基礎之團體於青少年家暴相對人之適用性與成效：親子關係之探討**（未出版之碩士論文）。國立政治大學社會工作研究所，臺北市。
- 陳依翔（2018）。**「優勢觀點團體」對軍校新生增強權能成效之研究**。復興崗學報，112，191-219。
- 郭貴蘭（2008）。**苗栗縣客家籍受虐婦女復元之初探-優勢觀點團體工作之運用**（未出版之碩士論文）。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士班，南投縣。
- 教育部（2013）。**身心障礙及資賦優異學生鑑定辦法**。
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0080065>
- 莊瑞彰（2008）。**建構充權取向團體實驗方案-以同儕關係欠佳青少年自我概念為例**（未出版之碩士論文）。輔仁大學社會工作學系碩士班，新北市。
- 張淑菁（2013）。**優勢觀點團體工作運用於酒癮患者之研究**（未出版之碩士論文）。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士班，南投縣。

- 張恆豪、周倩如 (2014)。自立生活的理念與美國夏威夷自立生活中心的運作。社區發展季刊，148，179-193。
- 張恆豪、蘇峰山 (2012)。西方社會障礙歷史與文化。載於王國羽、林昭吟、張恆豪 (編著)，障礙研究：理論與政策應用 (12-41 頁)。臺北市：巨流圖書。
- 鈕文英 (2010)。美國智能和發展障礙協會 2010 年定義的內容和意涵。國小特殊教育，49，21-32。
- 曾仁杰 (2013)。增強權能之助人關係的形成歷程與策略：以優勢觀點為基礎的處遇模式。嘉南學報，39，185-201。
- 曾月娥 (2007)。優勢觀點團體工作運用於暴力循環中婦女復元之研究 (未出版之碩士論文)。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士班，南投縣。
- 曾月娥、李婉萍 (2018)。優勢之路。載於社團法人台灣復原優勢觀點社會工作學會、宋麗玉 (編著)，優勢觀點與社會工作實務—邁向復原之路 (263-284 頁)。臺北市：洪葉文化。
- 湯茹雲 (2018)。充權團體工作應用於精神科日間病房之成效評估 (未出版之碩士論文)。國立臺灣大學社會工作學系碩士班，臺北市。
- 黃文慧 (2010)。身心障礙者與自我決策。特殊教育季刊，116，11-20。
- 黃佩盈 (2014)。中度智能障礙成人在自我倡導團體之經驗研究 (未出版之碩士論文)。國立臺南大學特殊教育學系重度障礙碩士班，臺南市。
- 黃淑婷 (2011)。身心障礙學生參與個別化教育計畫在增進自我決策能力的應用。國小特殊教育，52，96-103。
- 黃伶蕙、吳建昇、李育穎、羅子婷、劉雅文、謝若涵、...古登儒 (2018)。自立生活之執行現況與發展。社區發展季刊，164，6-21。
- 楊琇雁 (2015)。從 ICF 發展模式談心智障礙者全人發展的可能性。社區發展

- 季刊，150，216-222。
- 趙善如（1999）。「**增強力量**」觀點之社會工作實務要素與處遇策略。臺大社會工作學刊，1，231-262。
- 衛生福利部（2015）。**身心障礙者權益保障法**。
- <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0050046>。
- 衛生福利部（2015）。**身心障礙者個人照顧服務辦法**。
- <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=D0050187>。
- 衛生福利部（2016）。**105年身心障礙者生活狀況及需求調查**。
- <https://dep.mohw.gov.tw/DOS/lp-1770-113.html>。
- 衛生福利部（2018）。**支持、增權與社會融合-推動滿意生活品質的自立服務**
- 【社論】**。社區發展季刊，164，1-5。
- 衛生福利部（2019）。**理想與現實的距離：身心障礙者支持性服務的發展與實踐**
- 【社論】**。社區發展季刊，168，1-4。
- 衛生福利部社會及家庭署（2008）。**身心障礙者權利公約中文版**。
- https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b_2&c=C&bulletinId=56。
- 蔡杰伶（2010）。**優勢觀點為基礎之探索教育團體對感化教育少年增強權能的成效**（未出版之碩士論文）。國立政治大學社會工作研究所，臺北市。
- 蔡峰如（2007）。**老人充權團體之方案行動與分析**（未出版之碩士論文）。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士班，南投縣。
- 蔡均棠、張淑菁（2011）。**優勢觀點應用於團體心理治療之初探：以住院酒癮患者為例**。臨床心理學刊，5（1），59-59。
- 劉佩嘉（2004）。**誰才是真正作決定者：自我決策對重度身心障礙者之重要性**。特殊教育季刊，92，32-36。
- 劉珍盈（2005）。**成年智能障礙者在社區居住之自我決定探究—以某中心的社區**

- 家園為例（未出版之碩士論文）。輔仁大學社會工作學系碩士班，新北市。
- 劉素芬（2018）。視障青年團體的優勢之旅。載於社團法人台灣復原優勢觀點社會工作學會、宋麗玉（編著），優勢觀點與社會工作實務—邁向復原之路（285-308頁）。臺北市：洪葉文化。
- 劉曉春、張意真（譯）（1997）。社會團體工作（原作者：Kenneth E. Reid）。臺北市：揚智文化。（原著出版年：1996）。
- 賴怡璇（2016）。被束縛的堅韌力量——一個新住民充權團體的歷程（未出版之碩士論文）。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士班，南投縣。
- 賴品好、尤素芬、潘佩君（2019）。臺灣身心障礙者自立生活同儕支持服務發展之回顧與現況。社區發展季刊，168，230-242。
- 韓福榮（2011）。聽覺障礙者休閒融合自我倡導與臺北市健康運動中心資源應用。取自 http://twapa100.blogspot.com/2011/05/blog-post_3488.html。
- 鍾鎮宇（2011a）。大專校院智能障礙學生自我決策現況與影響因素之研究（未出版之碩士論文）。臺北市立教育大學特殊教育學系碩士班，臺北市。
- 鍾鎮宇（2011b）。智能障礙者自我決策之探究。特殊教育叢書-特殊教育現在與未來，45432，93-102。
- 闕志展（2014）。成年智能障礙者實踐自我決策之研究-以個人中心計畫為例（未出版之碩士論文）。實踐大學社會工作學系碩士班，臺北市。
- 簡慧娟、宋冀寧、李婉萍（2017）。從聯合國身心障礙者權利發展脈絡看臺灣身心障礙權利的演變-兼論臺灣推動「身心障礙者權利公約」的歷程。社區發展季刊，158，151-167。
- 鄭復耀（2014）。特教學校高職部智能障礙學生的自我概念、障礙覺察與污名感受（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學特殊教育學系在職進修碩士班，臺北市。
- 鄭麗珍（2012）。增強權能理論與倡導。載於宋麗玉、曾華源、施教裕及鄭麗珍

著，社會工作理論—處遇模式與案例分析（427-455 頁）。臺北市：洪葉文化。

鄭淳智、林惠芬（2008）。特殊教育學校高職部智能障礙學生家長倡議子女自我決策之研究。特殊教育學報，28，155-190。

二、英文部分

- Boehm, A. & Staples L. H. (2004). Empowerment: the point of view of consumers. *Families in Society*, 85 (2), 270-280.
- Chapman, M., Bannister, S., Davies, J., Fleming, S., Graham, C., McMaster, A., ... & Whittell, B. (2012). Speaking up about advocacy: findings from a partnership research project. *British Journal of Learning Disabilities*, 40 (1), 71-80.
- Fleischer D. Z. & Zames F. (2011). Deinstitutionalization and independent living. In Fleischer D. Z. & Zames F. (Eds.) *The Disability Rights Movement: From Charity to Confrontation* (pp.33-48). Philadelphia, PA : Temple University Press.
- Office of the High Commissioner for Human Rights (2017). *Draft general comment no.5, article 19: right to independent living*. Retrieved from <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/gc.aspx>
- Pennell, R. L. (2001). Self determination and self-advocacy: shifting the power. *Journal of Disability Policy Studies*, 11 (4), 223-227.
- Saleebey, D. (1996). The strengths perspective in social work practice: extensions and cautions. *Social work*, 41 (3), 296-305.
- Wehmeyer, M. L. (1995). A career education approach: self-determination for youth with mild cognitive disabilities. *Intervention in School and Clinic*, 30 (3), 157-163.

- Wehmeyer, M. L. (1998). Self-determination and individuals with significant disabilities: examining meanings and misinterpretations. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 23 (1), 5-16.
- Wehmeyer, M. L. & Bolding, N. (2001). Enhanced self-determination of adults with intellectual disability as an outcome of moving to community-based work or living environments. *Journal of Intellectual Disability Research*, 45 (5), 371-383.
- Tarulli D.&Sales C. (2008). Self-determination and the emerging role of person-centered planning: A dialogical framework. In Owen F. & Griffiths D. (Eds.) *Challenges to the Human Rights of People with Intellectual Disabilities* (pp.102-123). London UK & Philadelphia, PA : Jessica Kingsley Publishers.
- Test, D. W., Fowler, C. H., Wood, W. M., Brewer, D. M., & Eddy, S. (2005). A conceptual framework of self-advocacy for students with disabilities. *Remedial and Special education*, 26 (1), 43-54.

研究參與同意書

您好：

我是政治大學社會工作研究所碩士班的學生，目前正在寫論文、做研究，我的研究主題是「運用優勢觀點為基礎之團體工作於成年智能障礙者的增強權能成效探討」。

這個研究想了解，滿 18 歲的智能障礙者在參加優勢觀點團體後，是不是能提升對自己能力的信心與肯定，研究的結果希望能夠讓其他社工在規劃團體活動時作為參考。

我的研究會用這些方式進行：

1. 我會帶領 8 次的團體，每次團體的進行時間約 2 小時，如果團體外出活動時，則依據我們要一起進行的活動需要來延長團體時間，過程中將會錄影及錄音，並有 1 名觀察員會一起加入，觀察與記錄團體裡發生的事。
2. 在團體開始之前、第 4 次團體、還有團體結束後，都將請您填寫一份「增強權能量表」。
3. 團體結束後，我將邀請部分參加團體的成員，進行 1 至 2 次的個人訪問。

透過上面這些方式獲得的資料，只會用在我的研究論文中，不會運用在任何其他的地方，並且不會讓其他人知道內容或知道您的名字或身分。

再次感謝您的參與！

國立政治大學社會工作研究所研究生 史易文

我的電話：02-2345-5812*56

我的指導教授：宋麗玉 教授

經易文說明為什麼要做這個研究，跟研究會怎麼進行，我已經了解

研究的內容，我願意參加研究也同意以下的事項：

1. 參加這個研究是我自己願意的，過程中我隨時可以依照我的想法退出或離開研究，如果我退出或離開，不影響我與易文的關係。
2. 我知道在這個研究中我說的話，只讓易文用來寫論文或做其他研究，而且看到內容的人不會知道我的名字或我是誰，易文會尊重我的權益跟隱私權，不影響我在接受服務或工作上的權益。
3. 為了避免易文沒有聽到或記下來我說的話，我同意易文在訪問的過程可以錄音或錄影。為了方便整理，我同意易文將我說的話用電腦打字、整理成電子檔案，並可以把我說的話放進論文，而且看到內容的人不會知道我的名字或我是誰。

我已經讀過上面的內容，也了解意思，我同意易文可以這麼做也願意參加這個研究

我的簽名：

我的家人的簽名：

研究訪談大綱

- 訪談時間：
- 訪談地點：
- 訪談題項：

一、你為什麼會想參加自主團體？

(註：聚焦於成員希望從團體獲得什麼收穫、團體對於成員個人生活的影響與重要性)

二、你覺得這次的團體與之前有什麼不一樣？

(註：聚焦於活動內容、成員與領導者的互動等面向)

三、希望明年能繼續辦這的形式的團體嗎？假如希望繼續辦，原因是什麼？

四、今年的團體活動中，你最喜歡的是哪一次？為什麼？

五、今年的團體活動中，讓你印象最深刻的是哪一次？當時發生了什麼事？你當時的感覺是什麼？

(註：聚焦於探討成員的感受，如印象深刻的為遭遇困難或成員間發生衝突，則協助成員回顧團體是如何解決這個挑戰的)

六、當你在團體裡說出來的夢想，其他成員認真給你回饋、建議，並陪伴你一起執行的感覺是什麼？

七、參加今年的團體之後，對你的影響是什麼？

(註：將協助受訪者聚焦於自身的人際溝通與表達、問題解決能力、訂定目標與執行能力、與其他成員互動情形)

八、如果要幫助你更勇敢表達自己的感覺、想法，你覺得今年的團體有什麼部分有幫助到你？

九、如果團體有對你的生活帶來影響，你覺得是什麼因素造成改變？

(註：若受訪者未能詳盡描述時，將協助探討可能的因素，包含擁有決策權、能夠獲得資源、有選擇的可能、自我肯定、感到個人可以有貢獻(有希望)、能以不同角度看事情、學習表達憤怒、不感到孤單、覺得屬於團體、了解到個人擁有權力、有效地改變自

己和社區、學習自認為重要的技巧、改變對自己能力的觀感、認識到改變是永無止盡且
由自己作主的、增進個人的自我形象和克服烙印)

十、明年將繼續辦這個團體，你會給基金會什麼建議？你期待明年團體能一起
做什麼事？



附件三-增強權能量表（易讀版）對照表

項次	原題項內容	易讀版題項內容	可使用之詢問方式或問句
1	當我做計畫時，我有把握事情可以成功	當我決定要做一件事時，我相信事情可以成功	除描述題目，建議可舉出貼近聆聽對象生活經驗的例子，例如：自己出去玩、學會收銀、考丙級證照
2	我對於自己所做的決定具有信心	我對於自己所做的決定有信心	「我會相信自己做的決定是對的」
3	我覺得自己是一個有價值的人	我覺得自己是一個有用、重要或對別人有幫助的人	
4	我認為自己是個有能力的人	我認為自己是個會做很多事的人	
5	只要我認為可能的事，就可以做到	只要是我認為自己做得到的事，就可以做到	除描述題目，建議可舉貼近聆聽對象生活經驗的例子，例如：準時上班不遲到、把工作做好
6	我能夠決定我生活中大部分的事情	我可以決定我生活中大部分的事情	「我可以決定自己生活中大部分的事情，例如：要吃什麼、放假時要做些什麼、能不能跟朋友出去玩」
7	一旦設定目標，我會努力去達成	我會努力完成我決定要做的事情	
8	我能樂觀地面對挫折	即使遇到困難或失敗，我還是充滿希望	「遇到困難或失敗了，我覺得沒關係，可以再試試看/下次還是可能會成功」
9	我對生活感到無力	我無法決定我的生活事物和狀況，而且感到無法改變這個狀況	「我沒辦法決定自己想要做什麼、去哪裡，而且也不知道該怎麼辦」
10	我自覺無法和有權力的人對抗	當我和有權力的人（例如：店長、父母、董事長、老師）想法不一樣時，我	

		覺得自己沒辦法拒絕他們，或讓他們聽我的想法。	
11	我認為運氣不好造成我生命的不幸	如果我的生活過得不好，是因為我運氣不好	「我覺得自己過得不開心，是因為我的運氣不好」
12	我通常感到孤獨	我經常覺得孤單	
13	我有勇氣面對困難	我有勇氣面對困難	
14	我知道如何和別人維持良好的溝通	我會耐心的聽別人說話，也知道怎麼好好說出我想說的話	「我會好好聽別人說完他想說的話，也知道要怎麼說出我在想的事情」
15	我能夠清楚地向別人表達自己的想法	我可以說清楚我內心的想法	「我可以把想說的話說清楚」
16	與別人有不同的意見時，我能夠溝通和協調	如果別人的意見跟我不一樣的時候，我會和對方討論，並一起找出解決方法	除描述題目，建議可舉貼近聆聽對象生活經驗的例子，例如：要辦慶生會，我想吃的跟別人吃的不一樣，但是錢又不夠，我會跟他一起討論可以怎麼辦
17	當我需要別人幫助時，我會向別人提出來	當我需要幫助時，我會直接說出來	
18	我敢在公開場合表達與別人不同的意見	雖然我跟別人的想法不一樣，我也敢在大家的面前說出來	
19	當與別人意見不一致時，我可以保持心情的平靜	當與別人的想法不一樣時，我的心情不會受到影響	「當我的意見跟別人不一樣時，我不會覺得不開心」
20	別人會重視我說的話	別人會認真聽我說話，並且放在心上	
21	我覺得別人忽視我的存在	我覺得別人不在意我	

22	我可以說服別人接受我的建議	我可以讓別人接受我的建議	
23	我覺得自己可以改變所處的環境	我覺得我可以改變自己生活的環境	除描述題目，建議可舉貼近聆聽對象生活經驗的例子，例如：我可以讓大家一起重視環保、我可以讓大家一起重視流浪動物
24	人們一起努力，可以改變社會的環境	大家一起努力，就可以讓社會改變	
25	人們如果團結起來，可以產生更大的社會力量	大家如果團結起來，可以發揮更大的力量	
26	採取行動就有可能解決社會問題	只要願意去做，就有可能解決社會中的問題	
27	社會的現實狀況不是市井小民可以改變的	現在的社會狀況不是一般人可以改變的	
28	只要是對的事情，我敢向權威挑戰	只要我覺得是對的事情，我就敢向有權力的人（例如：店長、父母、董事長、老師）挑戰	
29	我願意參加集體行動來改善鄰里的問題	我願意跟鄰居一起行動，讓我們生活環境的問題變少	「我可以跟鄰居一起合作，想辦法改變我們住的地方，例如：一起打掃」
30	我願意參加集體行動來改善社會的問題	我願意跟大家一起行動，讓社會中的問題變得更少	「我可以跟大家一起合作，想辦法改變社會的狀況，例如：做資源回收保護地球」
31	我願意為社會上不公不義的事情挺身而出	看到社會中發生不公平的事情，我願意幫助那些需要幫忙的人	「看到別人被欺負時，我願意幫忙他」
32	當人們遭遇不公平的社會對待	看到別人們被不公平的對待時，我敢說	「看到別人被欺負時，我會告訴大家這樣不

	時，我敢表達不滿的聲音	出我覺得這種行為不對	對」
33	如果要爭取自身的權益時，我知道可以找哪些人幫忙	如果遇到不公平的對待時，我知道可以找誰幫忙	「如果被欺負了，或遇到壞人，我知道可以找誰幫忙」
34	如果需要向社會或政府表達自己的聲音時，我可以找到管道	如果需要向社會或政府表達我的想法時，我知道可以怎麼做	「如果要跟政府或是其他人說我的想法，我知道可以怎麼做，例如：打 1999」

註：於本研究中實際施測時同時搭配圖片作為輔助，協助填答者理解題意

資料來源：宋麗玉（2006）。增強權能量表之發展與驗證。《社會政策與社會工作學刊》，10（2），49-86。

