

團體工作在臺灣

楊 蓓

一、前言

團體工作在臺灣地區的發展歷史並不長，如果說「社會工作的發展可被廣泛地視為社會發展的「律動」的話（Seed, 1973），團體工作在臺灣的發展可被視為社會工作發展的縮影。十數年來，其間有多少開拓者的啓迪，多少先進的心血，多少的挫折與困頓，如果說在社會工作的行列中有承傳的話，每一不同時空下的社會工作者都會因著當時社會情境的不同需求，運用當時認為最有效的方法去面對挑戰，當然，在一連串的試鍊當中，也帶出了今天的社會工作者。在這樣代代相扶持前仆後繼的情況下，我們仍然可以在困難但仍不失平穩的一條路上持續地去推展社會福利，為這個社會的安和樂利而努力，然而比起西方的社會工作者，本地的社會工作者花費了較多的精力在爭取認同和自我肯定，對時代的敏感與需求的因應之間相對地減少了積極地投入與引導，這並不意味著承傳之間出了什麼差錯，而是我們正面臨一個一夕數變的時空，在這個

大環境急速變遷的狀況下，筆者試著在團體工作的範疇內檢視一下團體工作的現況與可能發展的途徑。

二、背景

從傳統社會結構來看中國人的特質，是十分具有羣性的，強而有力的家庭與宗族關係牢牢地套住了我們互動的內容與人際規範，在這樣的團體氣候下成長的個體十分強調圓熟的人際手腕，在既定的規則下建立自己八面玲瓏的社會網路是被視為有辦法的，於是，在團體中，每個個體可以在一個共識的基礎上各顯神通，就像紅樓夢中每一個鮮活的人物帶給寧榮兩府充沛的動力，也給這兩個宗族團體帶來興盛衰敗。

然而，一切都變了，工業化帶來社會結構的改變，多元化社會帶來原有規範價值的改變，個人主義帶來存在意義的改變，各式各樣的改變都可以在現代的中國人身上找到衝激與掙扎的痕跡，這種矛盾的現象也都會落實在每一個社會工作中的團體，

具體而微的呈現出來，每當聽到一些挫折之後的質疑：「中國人不適合進行團體」的時候，我的質疑是在這樣快速的社會變遷中，團體工作者是用什麼樣的眼光來看變遷？又用什麼樣的心態來面對這個時空下的自己和別人？於是在思考這些問題的時候，再來摸索團體工作究竟應在這樣的洪流中扮演什麼樣的角色？用什麼方法來配合人類的需求會最有效？

基本上，團體是人類求生存發展的基本型態，只是因應時代的不同，需求的不同，團體會呈現不同的風貌與內涵，如果說家族是自然形成的團體，來維繫生存與發展的需求，那麼現代人需要更多家族以外的團體來完成這些需求，無論是自然形成的或是非自然形成的。所以，團體工作的需要性是必然的，問題是我們如何以團體運作的方式來切合現代的中國人，使每一個人在團體中能平衡自己的安全感與穩定性，進而促進自我功能的發揮。

三、目標與分類

Henry David 曾說：「強烈的歷史感與根源性是一個專業職性的主要來源，但是它的作用是對未來更具有方向感和獻身感。」

如果我們看看幾位先進對團體工作的看法，再來看視一下團體工作在臺灣的情況，或可在這些關連性之間找出一些發展的蛛絲馬跡。

Margaret Hartford (1964) 曾建議團體目標應著重「團體成員的社會功能，應促使其成長、改變或復健。」這是較為傳統的說法，因為六〇年代的美國，各種社會意識方興未艾，所以，團體工作較易去處理個體在變動社會中的調適。然而十年之後，Schwartz (1974) 卻認為團體工作是一互助的企業，Douglas (1974) 則認為團體工作除了要協助個體的成長與適應之外，它更應著重滿足特定需求的團體發展和透過團體經驗來完成社會行動、社會運動和社會變遷。從這兩種不同取向的著重點來看，不但看到了十年之間美國社會的蛻變，也看到了團體工作在社會發展中的軌跡，換句話說，團體工作的目標由個人的改變調適逐漸擴展為推動社會發展的基本單位，也就是團體工作由治療取向 (Treatment Approach) 逐漸走向任務取向 (Task Approach)，而這兩種取向至今仍為團體工作的兩大類型。而在此地，要如何在團體工作者的認知上，由完全治療取向的團體工作轉換為治療取向與任務取向兼容並蓄的團體工作，正是眼前團

體工作發展的一大課題。

固然，治療取向的團體工作與任務取向的團體工作在功能上或多或少有重疊的部份，但是這並不影響團體工作的分類，因為分類 (Classification) 的用意只在於促進了解和掌握重點，而每一個團體所能產生的功能絕不只於一個。

團體工作在臺灣，始終限於在治療取向上發展，例如青少年育樂營、媽媽教室、親職教育團體、保姆職前訓練、試管嬰兒媽媽團體……等等的教育休閒團體；又如各種人際關係團體、精神病人復健團體、生涯發展輔導團體……等等的社會化團體；再如教師的會心團體、人際敏感訓練團體……等等的成長團體；更如在精神醫療機構中的各種團體治療。此地的團體工作者在邊學邊作的情況下，不遺餘力地推動各種團體，以達服務的效果，不論質與量都在與日俱增，實在是一個令人興奮的現象。然而在任務取向的團體工作卻呈現一個有趣的現象，那就是社會工作者除了治療取向的團體外，也在推動很多任務取向的團體，例如：社會工作會報、志願服務團、醫療團隊、社區理事會、各種社會福利委員會、各種社會工作人員協會等等，在這些方面，社會工作者也投注了不少心力，然而，由於在整個認知層次上並不把這些團體列入團體工作的範疇，於是在加入這些團體時，較不容易把一些有關團體的專業理念和有效的干預行為介入，這是十分可

惜的事。瞻前顧後，於是有下列一些省思。

四、反省

任務取向的團體可以是為了組織需求而建立的，也可以是為了案主需求而建立的。所以，社會工作者如果細數自己身邊所環繞的團體，可以發現團體工作可以運作的範圍是相當廣泛的，甚至包括眼前十分時髦的各種社會運動，例如：環保、消費、女權等等，這些社會行動介入的重點在於我們對社會工作專業理念的執著，也在於專業智能的運用，所以，介入的時候，專業角色的出現是十分重要的，才能導正社會運動中過度情緒化所帶來的傷害，例如，社會工作者在長期無專業制度的不確定感中帶來的高流動率與倦怠感，此一現象對社會工作效果的影響不小，那麼，除了依賴中央單位的爭取之外，社會工作者之間也可以透過理性的聯盟過程，建立一個全國性的組織來訂定一個大家認可的證照制度，而這種組織雖是自求多福的作法，但其權威的建立就在於醞釀過程中，其組織目標是否整合，規範是否建立以及成員的凝聚與貢獻與否等等，理論上說起來，如果我們都以專業態度為基礎的共識上來面對這樣的組織，它應是社會團體工作中最具代表性的團體。

所以，筆者是試著用上述的例子來劃出團體工

作的運作範圍絕不止於我們眼前所參與或帶領的團體，如果我們固步自封，那麼團體工作的發展性就相對地減少了。所以，在未來的團體的工作領域中，只要以一個專業工作者的眼光來看每一個人類的聚合，那麼一方面可以累積我們的專業智能於無形中，更可以海濶天空地運用團體的方式來自助人。

其次，社會工作者的專業認同一直是個危機，而其中團體工作者的專業認同益形複雜。這可分兩方面來說，其一是專業知識基礎，另一是專業教育的過程。

就專業知識而言，團體工作理論至今仍然處於博採眾家理論，而使之適用於團體工作所面臨的各種情境，而這些被使用的理論幾乎完全來自於其他專業，於是被稱之為社會團體工作理論的是一些團體工作實施過程中的類別與模型，即使是一些介入的技術也無法自立門戶，所以團體工作者如何可以確定他所參與或帶領的團體就是所謂的社會工作中的團體？這樣的「心結」普遍地存在於中外的團體工作者身上，在我們無法自我肯定之前，過度地試著強說團體工作理論或過度地去區分自己與別的專業有什麼不同，都易落入自我防衛的陷阱，於是我們也常會聽到社會工作者在參與一些教育性或休閒性團體，甚至任務團體之餘，嘗想去帶領一些需要精緻技術的高治療性團體，認為這才是專業團體工作，如果我們用這樣的心態來面對自我挑戰的話，

我相信團體工作在臺灣是前景光明；如果我們需要用這樣的心態來擺平這一層「心結」的話，我們的專業認同的確是個危機。

其實團體工作是一個應用的科學，也是行動的實踐，這是眾所週知的，在現階段，為了助人的有效性，我們落落大方地借用其他專業的理论，這又何妨？一旦經驗累積够了，再加上不斷的努力，理論的建構是必然的事，重要的是，此時此刻我們如何自我接納，也自我肯定去使那些累積的經驗概念化，使理論能還原於實務，這樣我們才能有良好的基礎去發展屬於自己的理論。

說到自我接納與自我肯定，另一值得思索的是團體工作的教育過程。本來，我們都假設一個社會工作系或組的學生，在校修業期間透過一、兩門必修選修課和幾家歡樂幾家愁的實習之後，就能夠自如地去策劃並執行團體工作，這是十分錯誤的。如果說上述的經驗只是開啓一扇門，那麼日後投入社會工作中時，那真是「修行看個人」，因為許多工作者實際上都是在沒有足夠的督導而嚐試錯誤的狀況下，透過在職訓練或一些個人片斷的經驗，十分勇敢地冒險成功的，當然，也有許多工作者就在挫折連連之下打了退堂鼓，我們如何能要求一位專業工作者在沒有足夠的滋潤與培養的情況下去擔負一些莫名的重任呢？

這中間涵蓋了上述學習者錯誤的認知和自我期

許之外，也涵蓋了教育過程中的漏洞。

首先，學校的專業教育過程中較著重專業倫理與知識的培養，然而團體工作是要在行動中見真章的，一個人有了知識並不表示他有足夠的能力將知識轉化為行動，而且還必須是一個有效的行動，於是實習課成為經驗磨練的唯一機會，於是同學們對要求嚴格地實習機構趨之若鶩，而且在要求高效率的成就感驅使之下，對技巧或技術的追求呈現明顯的貪婪，也以爲這樣就可以解決團體的問題，於是我的疑問是：教學方法難道無法使理論更接近於事實？社會工作者除了是個技術的使用者之外，他是如何運用自己的智慧在生活團體之中？他如何面對自己在生活團體中的挫敗？他又如何面對自己的限制？長久以來，我們在課堂上強調助人工作者的自我成長與自我發展，但是我們又有多少機會讓學生在一個有系統的狀況下提昇「自我功能」？於是技術的補償作用老是到了某一階段就遇到瓶頸，而在督導功能又有限的狀況下，團體工作者介入團體的行動，常需憑藉無比嚐試錯誤的勇氣，真是高處不勝寒。

五、期許

因此，我以一個教育工作者的立場有幾點建議

1. 無論在情感上或認知上重新範定團體工作的範圍，除了一些治療取向的團體之外，更要默察社會發展的趨勢，使一些存在於生活或工作中的各種任務團體成為工作的目標或介入的對象，使這些團體因為有社會工作者的存在而顯現它的正面價值。

2. 接納其他專業在理論背景上對團體工作的貢獻，也肯定我們對社會大眾的付出，也期許我們將有的獨特風格，使我們的學生或實務工作者都有一個合乎現實的基礎去努力。

3. 思索如何將自我成長與自我發展併入教育過程，並使理論的學習更操作化。此事說來容易作起來難，但是我們如果沒有起步，那麼，很可能要消耗掉更多的精力去自我摸索和嚐試錯誤。

4. 學界的研究一直著重「量」的研究，今後應分出一些心力來作「質」的分析，使我們更清楚地看見人在團體中的個人變化與團體變化之間的互動，以為深入學習的材料。

團體深具魅力，而且發展的潛力雄厚，對此地的團體工作者而言，我們並不孤單，雖然有時候吵吵鬧鬧，但是，我們都共同擁有對人類關懷的獻身感，同時我相信團體不只是人類生存的方式，也是人類生活的目標，我們是在這樣一個團體基礎上去開啓團體工作。

(本文作者國立中興大學社會系副教授)

REFERENCE

- David, Henry
"Education for the Profession: Common Issue, Problems and Prospects". *Journal of Education for Social Work*, Spring 1967, Vol. 3, No. 1.
- Douglas, T.
Group Processes in Social Work. John Wiley & Sons, Co, 1979.
- Hartford, M.
Papers Toward a Frame of Reference for Social Group Work. New York: NASW, 1964.
- Klein, A.
Effective Group Work. New York: Association Press, 1972
- Jennings, Id
Leadership and Isolation. Ind Ed. New York: Longman Inc. 1950.
- Pernell, R.
"Old Themes for a New World". In Glasser & Mayadas (Eds.) *Group workers at Work*. by Rowman & Littlefield, Publishers, 1986.
- Schopler, J. and Galinsky, M.
"Social Group Work: Concerns and Challenges for the '80s". In Glasser & Mayadas (Eds.) *Group Workers at Work* by Rowman & Littlefield, Publishers, 1986.
- Schwartz, W.
"The Social Workers in the Group". In Klenk & Ryan (Eds.). *The Practice of Social Work*. New York: Wadsworth Publishing Co., Inc., 1974.
- Toseland, R. and Rivas, R.
An Introduction to Group Work Practice. New York: Macmillan Publishing Co., 1984.
- Yang, P.
"The Practice and perspectives of Social Group Work" In Peter Lee (Ed.). *Modernization and Social Work* Tunghai University Press, Taiwan, 1987.