

殘障者的自我成長團體

簡明山

一、前言

因緣際會讓筆者在『筑茶坊』，遇到十年前一同在振興醫學復健中心開刀而認識的老朋友A君。我們年紀都不算大，但這十年却已感到幽幽歲月變化的無常。A君在開完刀後，成了筆者從未謀面的高職學長（我唸夜補校），後來同樣熱心社會工作而相遇於『筑茶坊』。十年前並未多說一句話，十年裏却有相似的心路歷程。一番促膝長談，方知相識很早，少不更事；相知恨晚，徒呼奈何！

一株生命自其發芽、成長、成熟乃至茁壯，是要經過多少的風雨，尤其是形體上有着缺陷的生命，在他面對挫折、衝突、焦慮時還能有多少能量來滋養自身！還能長出多少結實的果子！於是我們興起用團體工作的知識與方法來幫助殘障者的構想。

其實這一個成長團體與其他的成長團體，並無多大的不同。唯一不同的是，團體成員全是殘障者，而團體的Leader也是殘障者，同質性是相當高的。Leader與此團體成員具有相類似的成長背景，讓Leader更能同理團體成員的心理感受、心理深層的懼怕而能適時的加以處遇。

基本上，這一個成長團體是屬於結構式的團體。事先即由Leader擬好了課程大綱，而後和成員討論而成。又，筆者是初次帶團體，是以實驗、學習的心來努力，所以並沒有很完整的錄音資料及觀察員筆記作佐證，僅靠筆者在事後的追憶而成，實有損專業精神，僅藉着『實施理論』工作模型的微末經驗與大家分享。

在筆者與A君有此構想之後，面臨的第一個問題是：如何散播這個訊息給有需要的殘障朋友。如果透過人緣關係用滾雪球的方式自然不成問題，但那多少總帶着不夠開放，且有可能彼此都認識，那反而有害團體的進行。因此我們就向臺北市政府社會局松山社會福利中心借場地辦了一場殘障朋友的化妝舞，

吸引了百餘名殘障朋友的參與。藉着活動新聞稿在報紙上做宣傳，並從參與舞會者所留下的資料，寄出邀請函邀請而來。

二、理論依據

依據提姆斯（Timms, 1959）的主張，將團體工作的理論分為二大類：一為來自其他科學即所謂的『外借理論』。如：社會學的功能理論；心理學的精神分析理論。一為來自經驗的累積，是所謂的『實施理論』又稱為『助人模型』。自我成長團體正是屬於眾多助人模型其中的一種。

再依據米爾斯（Mills, 1967）將小團體分為二種類型：一是『統管成長模型』。這種類型的團體是能自我管理的，能改變方向決定自己要什麼，是在於使參與者發展與成長的。一是『結構功能模型』，它假設只有團體為丑目標而成長，團體成員才能得到滿足。

本成長團體正屬於實施理論即助人模型，也是團體的統管成長模型。而筆者又比較醉心案主中心理論，故整個團體過程大致依此理論架構下進行。

三、團體結構

本成長團體的計畫如下：

宗旨：

生命的如實存在是無比的尊嚴，是那樣的真切、可愛，是那樣的豐富精緻。生命用聰明與愚蠢、歡喜與憂愁、生氣與容忍、嘮叨與沉默、單純與複雜、平庸與偉大、純潔與邪惡來鋪陳展現。

然而，生命的過程中有無數的矛盾和掙扎。若要在充滿着『現代化誘惑』的情境中成熟，就顯得倍加艱難。尤其是形體上有着缺陷的生命，若要是能發出『照己』也能『耀人』的亮光，確實要比一般的生命實體來得需要努力與機會。

因此，本着企劃即在藉着團體工作的專業引導，讓殘障者知道如何面對生命中的矛盾與疑難。

活動說明：

(一)對象：殘障社會青年。

(二)人數：九人。

(三)團體每節時間：以九十分鐘為原則，視實際情境隨時調整。每週一次共八次。實際均超過一百五十分鐘。

(四)地點：筑茶坊。

(五)教材：A4影印紙若干、色筆四盒、廢報紙若干、膠帶二卷。

課程內容：

(一)生命的河流

目的：讓成員清楚的把自己的生命攤開來。

實施程序：

1. 給每一成員一張A4紙，讓成員在上頭用色筆劃出代表自己，從出生到現在甚至未來的一條河。

2. 分享。

(二)人生階梯

目的：讓成員更詳細的了解現在的自己是受到那些經驗的影響。

實施程序：

1. 給每一成員一張A4紙，讓成員劃出自己從幼稚園、國小、國中、到大學到出社會的每一階段。

2. 分別就每一階段回憶一件影響自己最深的人或事。

(三)觀察

目的：讓成員反省是否注意到週遭的人、事、物。

實施程序：

1. 讓成員分成甲、乙二組。
2. 甲組先到外面，由乙組共同決定一項可觀察出來的變化。
3. 再請甲組成員共同進來猜。

4. 二組輪流。

5. 分享。

(四)信任帶領

目的：讓成員反省與週遭人物的互動。

實施程序：

1. 讓成員分別成立二個人的小組，並分成甲、乙。
2. 甲先閉着眼睛，讓乙帶領，十分鐘後由 Leader 宣佈甲、乙互調。
3. 分享。

(五)溝通

目的：讓成員反省與週遭人物互動的方式。

實施程序：

1. 讓成員分別成立二個人的小組，並分成甲、乙。
2. 由領導者定一個主題請甲先向乙述說，其中再由領導者要求成員變換各種不同的說話姿勢。
3. 分享。

(六)生活中的角色

目的：讓成員省思自己在現實生活中所扮演的各種角色。

實施程序：

1. 發給每一成員若干空白小卡片。
2. 請成員依自己在生活中所花費的時間及角色排優先秩序。
3. 分享。

(七)共創未來

目的：讓成員體驗團體合作的重要。

實施程序：

1. 將成員分成二組並給予廢報紙若干膠帶一卷。
2. 限時由各組自由用以上材料創作，而以美觀、耐用、紮實及高大……等為評分標準。
3. 分享。

△回饋

目的：藉着七週來的彼此了解，相互肯定。

實施程序：

1. 發給每一個成員一張A4紙，並請各自在上頭簽名。
2. 輪流由其他成員在上頭寫下對紙上成員的看法。

四、團體過程紀要

一、突然造訪的外來者。在某一次的團體進行中，有一位成員（B君）自行帶來一位有家庭困擾的朋友（C君）。B君認為此團體對C君可能非常有幫助，所以未經同意即自行邀請C君來到團體，並希望Leader協助C君處理。C君在傾訴的過程中數度潸然落淚。Leader除了之前再三表達歡迎新朋友之意外，並營造整個團體氣氛，讓團體成員去傾聽、同理C君的訴說。然後，請成員各別也談一段自己在家庭中不愉快的經驗及如何處遇的過程。因為時間已超過團體時間相當多，Leader決定再邀請C君在下一次的時間中再來到團體，今天就僅做分享，然C君不知何故却從此沒有再來。

二、團體中的一對情侶。在正常的活動進行中，他們的表現一直非常投入，甚至可以協助Leader處理團體氣氛。然而，有一次他們倆個在團體進行當天的上午吵了一架。此種情緒一直延續到團體中，讓活動無法進行。Leader也就順勢把活動主題帶到男女交往的焦點上，並運用當時的資源，請到一位在成員心目中相當敬重的長者，來和大家分享經驗和心得。

三、遲到。當團體進行到第四次時，Leader發現成員都輪流遲到。Leader要求大家提出來討論為什麼。大略有以下各點：

1. 地點太偏民生社區。因成員中有來自土城、三重、中和，在交通的時間上不容易掌握。
2. 時間因素。因為團體的時間定在週末的晚上，成員中大部份上半天班，下午又不知去那裏，回家再出來又不方便，常常不知所措。

3. Leader在團體中沒有建立起所謂的專業權威，太融入了團體情感之中，以致讓成員忽略了要遵守團體規範。

4. Leader太容易妥協。每次當時間快到，Leader總會問大家贊不贊成延長時間，總是一致通過。於是，每次都讓時間超過近九十分鐘。

四、因為在團體中選舉一位連絡人（D君），某一次動中D君忽然提出不願再任此職。經詢問才知道原因是：在連絡的過程中，往往不知要如何與其他成員說話，僅能說：這個週末的活動可不可以出席，很單調也很無聊。於是，Leader臨時改變活動主題及內容，帶領另一個傳達溝通的活動。之後幾次連絡成員也都能主動與D君閒話加長。而D君也一直任連絡到團體結束。

五、捨不得結束團體。當團體進行到第七次時，成員開始有焦慮——團體即將要結束，大家都捨不得並在暗中進行一項行動。到了第八次最後回饋活動結束後，大家拿出相機合照，並送Leader一件禮物以示感謝，且要求到Leader家中拜訪，因為Leader也想要和成員有進一步的朋友關係，所以欣然應允。却在此時正式向Leader提出要再進行另一個團體的要求，真令人左右為難。

五、結論

整個團體的過程是令人興奮的，它充滿了智慧，也讓我看到豐富、堅毅的生命力。當我靜靜細細傾聽每一個平凡生命的平凡成長過程，都會讓我感動得直想落淚；當成員回饋他們在團體中的收穫時，那是多麼令人感到興奮滿足；當他們告訴我由所學力行的結果後，那是多麼讓我為他們昂首稱道。不過在團體互動的過程中我也發現二個值得殘障者或非殘障者共同努力的地方：

1. 殘障者與殘障者共事時可能會不自在，尤其二者是上司與部屬的關係時。殘障的主管對殘障的部屬比較難自處的。

2. 殘障者與非殘障者的相處也不容易。殘障者很容易有本身致殘的心、身特質，一般而言非殘障者較不容易瞭解與認識，往往無意間就會彼此傷害。

事實上，如果殘障者能具有成熟的人格，對自我能具有相當的認識，與人對待能不卑不亢，再加上非殘障者可以用心去同理殘障者所遭遇的一切，以及試着去瞭解殘障者的心、身特質。我想「傷健一家」真的會實現。

（作者簡明山現任於殘障聯盟社工組組長）