封面 Cover Page

教育部教學實踐研究計畫成果報告

Project Report for MOE Teaching Practice Research Program

計畫編號/Project Number：PSR1135015

學門專案分類/Division：[專案]大學社會責任(USR)

計畫年度：■113 年度一年期　□112 年度多年期

執行期間/Funding Period：2024.08.01 – 2025.07.31

從蘇格拉底式對話練習開始：在共讀共學體貼服務經驗中提升長照學生心理韌性、職涯意向與跨代溝通力—以參與社區日照中心高齡服務實作為例

(配合課程名稱/高齡社會工作)

計畫主持人(Principal Investigator)：侯佳惠

執行機構及系所(Institution/Department/Program)：長庚科技大學／高齡暨健康照護管理系

成果報告公開日期：■立即公開 □延後公開

繳交報告日期(Report Submission Date)：2025 年 7 月 31 日

本文與附件 **Content & Appendix**

從蘇格拉底式對話練習開始：在共讀共學體貼服務經驗中提升長照學生心理韌性、職涯意向與跨代溝通力—以參與社區日照中心高齡服務實作為例

摘要

本研究旨在探究「蘇格拉底式對話」與「青銀共讀共學」對長照相關科系學生心理韌性、職涯意向與跨代溝通力之促進成效。課程融合高齡社會工作理論與社區實作場域，採混合方法進行。量化部分針對 28 位學生進行前後測，質性部分則蒐集學生於撰寫之反思報告進行主題分析。量化結果顯示，學生在心理韌性、職涯意向與跨代溝通力等三項能力上皆有顯著提升。多元線性迴歸分析顯示，職涯意向與跨代溝通力之後測可顯著由前測分數預測，且男性學生於跨代溝通力之提升表現優於女性。而中介分析結果指出，心理韌性在跨代溝通力對職涯意向之影響路徑中具完全中介效果，意即透過提升心理韌性可進一步強化學生對長照職涯的投入傾向。質性資料分析萃取出三大核心主題與二十項次主題，包括：「心理韌性的培養」、「職涯意向的深化」，及「跨代溝通力的建構」。整體而言，研究結果驗證本教學設計具顯著成效與實務價值，能有效促進學生專業素養與情意轉化，展現教育公平與多元學習之潛力，亦初步回應聯合國永續發展目標（SDG3、5、10、11、16），對高齡教育與長照人才培育具實證參考價值。

關鍵字：心理韌性、職涯意向、跨代溝通力、日照中心

一、研究計畫動機與目的(Research Motive and Purpose)

（一）研究計畫動機

1.融入創新社會設計發展跨代共融實具重要性

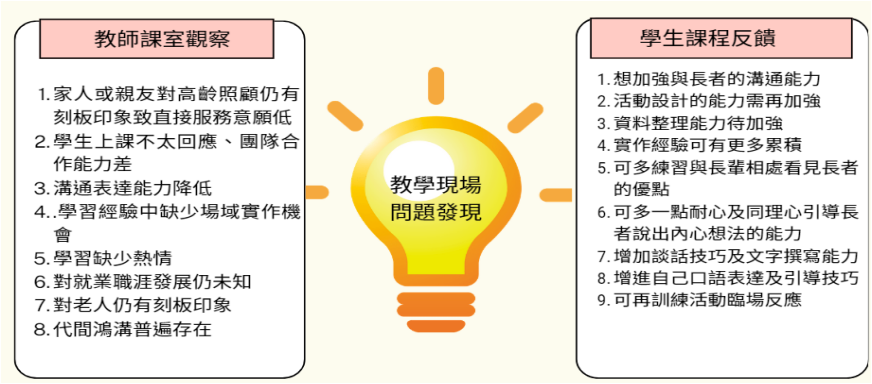
臺灣正在發生中的快速人口轉型，面臨高齡化、少子化、性別結構偏斜、與人口紅利消失等現象（人口結構推估趨勢如圖 3）。然此些現象背後帶來的社會運轉及未來產業發展上的隱憂，包括教育體系縮減、產業更替轉型、社福及長照醫療需求加重、社會安全網危殆、就業職能差距等社會問題（詳如圖 4 所述），實待融入創新社會設計。而社區及長照場域，普遍存在「青年人力不足」、「專業服務質量不定」、「場域資源不足」、「創新活力缺乏」、「跨代服務代溝」及「長照單位高離職率」等問題，在教育現場的我們，在面對此社會發展問題實甚有所感。六代同堂的工作時代來臨，高齡場域的照顧問題，跨代鴻溝如何銜接，如何讓青年學生認知不同世代的背景及特質，學習溝通，從「社會跨代共生」及「社會賦能」的角度重新思考，以堅韌「心理韌性」作為解方，增加「溝通能力」，結合共照行動，走入生活，走入社區，發展跨代共融社會，是轉型之際急待協力的目標，也是教育者所肩負的共同社會責任。

2.教學現場問題發現

12 年國教新課綱提出「自發、互動、共好」的理念，以及強調培養以人為本的「終身學習者」三大面向: 「自主行動」、「溝通互動」、「社會參與」。如何落實課綱的理念，在大學教育模式需隨之蛻變，本研究即為一開創社會回饋服務典範的嘗試，個人近年來在教學現場，從「教學現場的觀察」及「學生學習反饋」發現幾個現象及問題如圖 1。

圖 1

教學現場問題發現



細究此些原因發現，有諸多是此一世代大學生過去飽受升學考試制度擠壓後，於課堂內學習意願低落，手腦分離。尤其是過於工具化與市場化的教育體制，導致人文關懷與社會參與日益弱化，而網路世界的箝制，生活秩序忙亂，延伸出在課室內的各種學習弱化樣態。對未來職涯意向不清楚、打工太忙致上課無法專注、課程與實務現場銜接性低，世代差異對老人需求評估及溝通不易，後學認為此些背後原因與個人、家庭、環境等皆環環相扣，實屬複雜，個人也進一步思考教學推手的我們，可以如何為學生調整。個人任教科系是高齡照護相關科系，學生來源多為五專護理科、復健科、照顧科畢業，銜接二技課程，如何導入多元化教學，設計適合學生的學習模式，引起學生學習興趣，重新在課程經驗中肯定自我發現自我，提高學習動機，讓學生觀心自省，準備自己，學習「與人接觸」，瞭解每個世代的價值觀、工作風格和需求，讓未來的高齡照護產業人員，能有效地與各專業員工及長者合作和溝通，是個人設計課程之重要信念。

近年來宣揚 21 世紀關鍵能力學習最具影響力之一的美國學者 John Seely Brown ，早在 1989 的情境學習(situated learning) (Brown, Collins,& Duguid, 1989) 著作中探究此一問題，他

認為「習得」的觀點並非好的學習理論與方法，學習並非是抽象知識的累積過程，因此過程產生的「知識」無法「遷移」(transfer) 到日常生活的問題解決。能夠產生學習遷移的學習往往必須透過真實情境脈絡（authentic activities）才能產生（詹明峰，2023）。另一美國教育學者杜威（Dewey, 1986）提出「反思」是深化學習的關鍵條件，他說：「我們並非從經驗中學習，是對經驗的反思才能產生學習。」因之，在課程設計時，能結合真實情境，引導學生反思，進而有統整活動，才能有效創造學生的學習遷移。另外，Masten 提出了心理韌性的概念，強調人們在面對逆境和壓力時的適應能力，她強調韌性是一種普通的、常見的能力，可以在發展過程中發揮作用（Masten, A. S. , 2001）。高齡照護系學生是準長照接班人，與高齡者接觸機會大幅提升，故使其在大學學習經驗中啟發其關心及接納高齡者、增加跨代溝通力、提升自我心理韌性，奠基意願從事高齡者相關服務工作等，將是台灣幸福長照之重要關鍵。

本研究教學實踐場域的課程為「高齡社會工作」，在學習設計上有三點思考：

(1) 重新構思科教學設計，增加學生實務參與機會，安排與社區關懷據點、日照中心等實務場域合作，與高齡者共學共創，提高學生與高齡長者互動及實務應用面之學習。
(2) 安排業界教師結合實務觀點，增進學生實務的操作及反思，進入社區透過社區青銀共照行動，與長者共同設計高齡友善活動方案，累積對高齡社會工作技巧的應用及反思。
(3) 建構學生職涯意向，在課程設計中讓學生有機會跨入實務現場後，循環式在教學中討論職務核心能力，提高學生職涯就業準備，縮減未來可能之學用落差。

承前所述，台灣社會已是高齡社會且預估在 2025 年將進入超高齡社會，對現今的大學生來說，未來的就業市場，勢必有更多高齡族群產業的興起或服務對象。有鑑於此，在技職院校中強調實務技能，如何在高齡照顧領域中增進實作技能，提高就業準備，是技職學生能力養成的重要目標。而高齡化世代來臨，高齡照護系學生身為社會產業未來的重要份子，更應該在求學階段，多認識或思考自己未來可能面對的社會，對其未來人生的開展將會有所助益。

本課程「高齡社會工作」為高齡照護系的選修課程，就教學目標而言，以培養學生高齡社會工作服務技巧為主軸，豐富課程知識技能情意等核心能力，規劃「青銀共照的實務學習情境」，讓學生在實作中有感，轉化學生對高齡者之態度，定位自己職涯意向，是本課程設計的發想。同時，學生帶著課堂所學知識赴社區關懷據點及日照中心對長者進行服務，也是大學應盡的社會責任。高旭繁（2016）針對台灣社會民眾對高齡者的態度進行研究，其結果顯示，對高齡者的態度越正向，越願意在日常生活中與高齡者互動。亦有研究指出，若人們對高齡者有較多負面態度與刻板印象，將使其與高齡者互動意願降低，因此，提升對高齡者的正向態度、與高齡者和諧共處，是迎接高齡化社會的重要議題；且人們對高齡者的正向態度也會影響未來如何看待與規劃自身的老年生活（張詠婷等人，2017）。高齡照護系學生是準長照接班人，與高齡者接觸機會大幅提升，故使其在大學學習經驗中啟發其關心及接納高齡者、與高齡者互動、奠基意願從事高齡者相關服務工作等，將是台灣幸福長照之重要關鍵。

本課程設計旨在使大學生經由修習高齡社會工作課程，增加高齡者相關正確知識，以提升其對高齡者的正向態度。過往的課程進行中，即在課程中透過 AIO 業師導入「整合照顧模式內容」，增加青銀共照活動讓學生進行體驗，以加深其印象，進而達成「學用合一」教學目標。讓學生進行社區實作學習，在「走讀社工寫作日誌」的反思書寫後加深所學，提升高齡者服務技巧，增進學習幸福感，對未來職涯能有更多思考及準備。

3.教學實踐計畫深化說明

本課程「高齡社會工作」為高齡照護系的選修課程，就教學目標而言，旨在培養學生「高齡社會工作」服務技巧，豐富課程知識、技能、情意等核心能力。個人通過 112 年度教學實踐計畫，主要係配合「高齡社會工作」課程，進行學生對「高齡者態度、職涯意向及學習幸福感」之探討。在計畫過程中發現，學生至社區實作時，多數學生接觸長者經驗少，出現跨代溝通問題，團隊成員心理韌性不一，直接或間接影響其對職涯的想法，因此，個人再思，

本年度可進一步修正的教學方式，課程中導入「蘇格拉底式對話」設計，增加跨代溝通練習，設計「青銀共讀共學方案」，引導學生在實作中強化對高齡者互動溝通力及心理韌性，定位自己職涯意向，是本年度計畫深化的新目標。

本研究教學實踐場域的課程為「高齡社會工作」，在學習設計上有四點思考：

(1) 增加學生社區實作情境參與機會，定錨在大台北區（台北市及新北市），設計實踐式增能的學習，安排學生走入社區及日照，與長者共讀共學。
(2) 與社區及日照中心等實務場域合作，增加跨代溝通練習，並與高齡者共學共創，提高學生與高齡長者互動及實務應用面之學習。
(3) 安排業界教師分享實務經驗，增進學生實務的操作及反思，並應用高齡社會工作技巧。
(4) 課程設計中讓學生有機會跨入實務現場後，循環式在教學中討論職務核心能力，提高學生職涯就業準備，建構學生職涯意向，縮減學用落差。

（二） 研究計畫目的

本計畫之研究主題為:「從蘇格拉底式對話練習開始：在共讀共學體貼服務經驗中提升長照學生心理韌性、職涯意向與跨代溝通力—以參與社區日照中心高齡服務實作為例」。以大台北為範疇，走入社區場域實作，應用「蘇格拉底式對話練習」及「共讀共學體貼服務」，期提升學生的心理韌性、跨代溝通力，並對未來職涯之意向有更清楚的想法。課程目標，是讓學生從認識高齡者、到能同理高齡者，透過實際與長者接觸互動，觀察並與長者互動，學習高齡社會工作概念，落實應用在「跨代共讀共學」的服務方案中，累積及實作社會工作服務技巧，進行前後測分析，進一步比較學生在心理韌性、跨代溝通力及就職志三面向的改變。也期待學生透過行動式參與經驗，預期學生應能得到本課程核心能力中如：1.具生命關懷與服務之能力 2.具專業倫理之能力 3.具批判性思考之能力 4.具良好溝通之能力 5.具資源分析與整合能力 6.具團隊合作之能力 7.認識國際高齡健康照護趨勢 8.具高齡照護管理知能，最後，更能計畫好自己未來的職涯規劃，並思考要成為怎樣的高齡者。

二、研究問題(Research Question)

1. 本課程之「蘇格拉底式對話」與「青銀共讀共學」教學策略，是否能顯著提升長照學生之心理韌性？
2. 不同背景學生（如性別、年齡、過去背景、是否修課、互動經驗、參與高齡社團經驗）在課程後於職涯意向上是否呈現差異？
3. 本課程設計是否有助於促進長照學生之跨代溝通力提升？其提升幅度與哪些背景變項相關？
4. 本教學設計下，學生對於「青銀共讀共學方案」與「蘇格拉底式對話練習」之學習感受如何？其學習經驗是否促進其職涯發展思考？

三、文獻探討(Literature Review)

(一)跨代共融（intergenerational harmony）的概念與相關研究

「這個世界從沒有像此時此刻，有如此多世代共存。高齡化帶來挑戰，也給我們絕佳機會，和不同世代一起建構我們心中的理想社會。」史丹福大學長壽中心創辦人羅拉・卡爾斯坦生說。然，不同年代人士經歷的社會環境和經濟環境皆不同，接受的教育也不一樣，造就了不同的人生觀、價值觀、處事方式和態度等。跨代共融是指不同世代之間的互動、合作和共融，旨在促進跨代之間的理解、尊重和支持，近年在各個層面安老服務中，多將跨世代的互動和合作納入考慮，以促進不同世代之間的共融和互助，其中包括：跨代共居、老少共托、跨代共學等概念。相關跨代共融內涵包括以下幾類：1.跨代志願服務 2.跨世代教育 3. 跨世代醫療團隊 4. 跨世代家庭政策 5.跨世代社會參與（Hinterlong, J. E., Morrow-Howell, N., & Rozario, P. A., 2016 ;Minkler, M., & Fadem, P.，2002; Miller, E. A., & Weissert, W. G. , 2000;

Kaufman, G., & Elder, G. H. , 2003）

聯合國的《2017 年世界人口老化報告》強調代間共融在人口老化問題中的重要性，並提出了相應的政策建議和行動方案（United Nations , 2017）。跨代共融是指不同世代之間建立互相理解、尊重和支持的關係，促進彼此之間的交流、合作和共享資源，有助於建立和諧、包容和可持續發展的社會。我國跨代共融的相關政策和計畫開始於 2008 年左右逐漸推動。當時，社會面臨著人口老化和少子化的問題，政府開始關注不同世代之間的互動和支持，開始推動跨代共融相關的政策和計畫。隨著時間的推移，政府和社會各界對跨代共融的關注和投入逐漸增加，推動更多政策和計畫，而諸多研究報告指出，跨代的社會設計有助於促進社會成員之間的交流和支持。

(二)心理韌性(Psychological Resilience)的概念與相關研究

1.心理韌性的概念

韌性（resilience）在牛津英語辭典中的字義為「受彎曲、拉扯、輾壓等外力作用後，能靈活地恢復原狀的能力」，另外有「不畏懼困難局面，迅速恢復的能力」。韌性理論是指圍繞人們如何受到逆境、變化、損失和風險等具有挑戰性的事物的影響和適應的思想。Graham（2019）說明心理韌性是能夠隨風彎曲、順應流動，又能從逆境中反彈的柔韌力，遇到危機或壓力時，能發展出健康的因應策略。現代大學生面對高壓且快速變化的環境，需要有突破逆境、重新振作的勇氣。在學習間潛移默化在知識傳授殿堂中培養學生有靈活理智的思維方式，不懼失敗，勇於挑戰，面對逆境，培養面對挫折的應變力與韌性。

2.心理韌性的相關研究

韌性理論已在不同領域進行了研究，包括精神病學、人類發展和變革管理（Guo, Y. F., 2017）。韌性主要來自我個體本身，需要資源來支持自我保健和工作與生活的平衡（Denise M. Connelly、Anna Garnett、Nancy Snobelen、Nicole Guitar、Cecilia Flores-Sandoval、Samir Sinha、Jen Calver、Diana Pearson、Tracy Smith-Carrier, 2022, McDonald, G., 2013）。復原力在此具有調節、緩衝（moderate）、中介（mediate）、及預防（prevent）的作用（Donnellan, Bennett, & Soulsby, 2015）。Masten 等人探討危機與適應力關係的研究中發現，在高危機環境具高適應能力的人，較具復原力特質，而具此特質的人能在危機事件中展現較佳的適應能力（Walsh, 2016）。

心理韌性是指個體能夠在不確定、挑戰和逆境中進行心理應對和適應的能力（Katie Hurley, 2022）。根據美國心理學協會的定義，韌性既是成功適應困難或具有挑戰性的生活經歷的過程，也是其結果，其具有心理、情感和行為上的靈活性和適應能力，能夠適應內部和外部的需求，有助於提高組織的生存和個人的復原能力。韌性可以被認為是一個因素，或是一個相對的狀態，具有高韌性能力的組織和個人被認為是較具適應性和因應變化的（Duchek, 2020）。就心理韌性相關研究內容、範圍和主題，包括以下幾類：

(1) 探討影響心理韌性的因素：主要研究人格特質、社會支持、情緒調節策略等，主要在了解心理韌性的形成和發展機制（Connor, K. M., & Davidson, J. R., 2003; Masten, A. S., & Reed, M. G. , 2002)。
(2) 探討心理韌性與心理健康關係：主要研究壓力應對、情緒調節、抑鬱和焦慮症狀等 (Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. , 2014)。
(3) 探討心理韌性與學業/職業發展關係：主要研究心理韌性與學業成就、職業適應和職業發展之間的關係 (Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. , 2007; Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. , 2007)。
(4) 探討心理韌性的培養和訓練關係：主要研究如何培養和提高個體的心理韌性（Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. , 2005 Masten, A. S. , 2015)。

(三)職涯意向(Career Intention)的概念與相關研究

1.職涯意向之概念

Chen 與 Chen（2018）定義職業意向為「學生對於工作場所實際情況的認識與開始工作前的期望，導致影響進入相關行業的想法」。職業意向(Career Intention) 以字面上而言為心意所傾向與企圖未來個人所擔任的職務或工作，亦是對於某職業的嚮往，希望從事該工作的傾向程度，直接影響對工作的選擇，又可區分為職業別與職務性質（劉祐丞，2020）。職涯意向是指個體對於工作和職業的目標、意義和努力程度，其涉及個體對於工作的動機、價值觀、職業發展和職業成就的期望，以及對於工作的投入和努力。有關職涯意向相關之研究包含下列幾個方向：1.職涯意向的概念和理論。2.職涯意向的測量。3.職涯意向與職業成就。4.影響職涯意向的因素(Guan, Y., Deng, H., Sun, J.; Wang, Y.; Cai, Z., Ye; L.,; Li, Y. , 2015; Lent, R. W., Brown, S. D., , Hackett, G., 1994; Hirschi, A. , 2012)。

2.**職涯意向之相關研究**

職涯意向與未來就業行為密切相關，符合計劃行為理論 (TPB)。根據 TPB 的說法，進行某項行為的意圖是個人對其態度、主觀規範（執行某項行為的社會壓力）和感知行為控制（執行某項行為的難易程度）的結果，因此，意向是行為意向的先決條件，而意向成為計劃行為的準確預測指標。職業意向並不固定，研究發現主要在實習或臨床培訓期間發生變化，因之顯示實作經驗對職業相關選擇有重要之影響(Pfarrwaller, E, 2022)。Chen, Y.; Wang, Y.,; Guan, Y. (2020)認為職業適應力和生活滿意度之間具正向關係，且在未來導向中具有中介作用。職業意向對大學畢業生的求職自我效能和求職行為具有直接影響（Hu, X., Chen, Y. ; 2020)。張瑞村(2017)認為工作價值觀係指個人對工作的一般態度、對工作條件與結果的信念、偏好與重視程度，可以做為個人選擇職業工作的參考架構與對職業工作的評價標準。Chen & Chen 認為工作價值觀顯著正向影響職業意向（Chen, C. T., & Chen, C. F. , 2018）。劉祐丞（2020）提出影響職業意向的重要因素包括個人、學習及心理因素，如：家庭經濟、家庭支持、父母的教育程度等，且指出長照工作興趣程度、學制、執業資格與心理韌性是影響高齡長照科系應屆畢業生職業意向的重要預測因子。

(四)跨代溝通力(intergenerational communication competence)的概念與相關研究

1.跨代溝通力的概念

溝通力是一個廣泛的研究領域，它關注人們在交流和表達方面的能力。隨著社會結構和價值觀的變化，高齡者的需求和挑戰變得日益複雜，長者和年青人可能會因不同的方言、表達能力或接收能力不同而在溝通上產生困難，有效的跨代溝通能力可以幫助照顧者與不同年齡的高齡者建立良好的關係、理解其需求和提供適切的照顧，跨代溝通力在高齡照顧實務中具有重要性。

2.跨代溝通力相關研究

代間差異影響著我們的溝通方式，傳統主義者、嬰兒潮世代、X 世代、千禧世代和 Z 世代都有獨特的溝通方式，此些方式受到他們的經驗和科技使用的影響，然而，理解和尊重這些差異對於有效的代際溝通至關重要。當不同世代的人聚集在一起時，就有機會提升彼此的經驗交流，長者可分享其智慧和經驗，而年輕的參與者可以提供新的觀點和技術專業知識，每一代都有自己獨特的挑戰和觀點，學習傾聽和理解與我們不同的觀點有助於建立相互尊重和有效的溝通（Utilities one, 2023）。有效的跨代溝通能夠促進不同年齡群體之間的理解和合作，並有助於維持良好的家庭、工作場所和社會關係，在工作場所中，跨代溝通能夠促進不同年齡群體之間的合作和知識共享，並有助於提高生產力和工作滿意度；在家庭中，跨代溝通能夠促進不同年齡層之間的理解和支持，並有助於維持家庭和諧；在社會中，跨代溝通能夠促進不同年齡層之間的理解和尊重，並有助於建立更加和諧的社會關係。近期跨代溝通相

關研究主題包含以下四種類型：1.世代間溝通 2.跨世代溝通 3.數位世代差異 4.跨代領導力（Cai, D., & Fink, E. L., 2021; Hertel, G., van der Heijden, B. I., de Lange, A. H., & Deller, J., 2020; Kankaanranta, A., & Louhiala-Salminen, L. ; 2021, Lehtonen, E., & Aaltonen, S. , 2021; Nussbaum, J. F., & Coupland, J. , 2020 ）。就長照領域之跨代溝通研究來看，Chen, L., & Liu, Y. (2022)認為照護機構中的跨世代溝通面臨著多種挑戰，例如語言障礙、技術差異和價值觀差異等。而增進跨代溝通，如使用簡單明瞭的語言、提供技術培訓和建立尊重和理解的溝通氛圍，能促進照護者和被照護者之間的理解和信任（Huang, Y., & Lin, C. , 2022），提升照護品質和滿意度，對長者之生活品質有正面影響（Wu, X., & Zhang, H., 2022）。

整體而言，跨代溝通力在高齡照顧實務中扮演著重要的關鍵，有助建立社會良好關係、理解跨代需求並提供適切的照顧。而，社區是安全且友善的青銀溝通學習環境，本計畫期待依據上述概念，在社區及日照設計青銀跨代溝通，藉由共讀共學服務提升學生跨代溝通力。

（五）蘇格拉底對話之概念及相關應用

1.蘇格拉底對話之概念

「蘇格拉底對話法」源自於古希臘哲學家兼教育家蘇格拉底（Socrates,470 B.C.－399B.C.）其透過理性對話方式，引發大眾建構對事物認識的「概念」（Ideas）。此法於 1920 年代由尼爾森（Leonard Nelson,1882-1927）運用於教育領域，作為引導學生以對話方式，訓練思考能力，現則多元運用在各領域範疇，包括：法律教育、醫療倫理、教育議題探討等（徐孟君，2016）。詮釋學大師高達美曾說：對話的重要性在於其所帶來的嶄新且是理解力改進的功能，「蘇格拉底對話」也可稱為「蘇格拉底的方法」或「蘇格拉底的精神」。它是一種無比珍貴的哲學式學習方式，是一個能對抗獨斷的矯正方法，能將人類最深層的內在、最應關心和最重要的知識，經由規則及程序導引出來，也是能達到倫理真理的極好途徑（吳瑞珠，2008）。蘇格拉底對話通常由一個問題者和一個回答者進行互動，來探索某個主題或問題，此種對話形式的目的是通過反思和探究來推動思想的發展和改進。而蘇格拉底對話法是能以運用在生活中的一種方法，也是一種態度，沒有標準答案，不同的經驗背景下，透過對話，協助人們判斷對於自己的核心價值理念（李世萍，2022）。蘇格拉底對話的概念是:「互相探索未知事務，對話中的相互理解能使自身有所改變就是一種成長的歷程」。蘇格拉底對話的過程強調的不僅是個人意見的發表，更重要的是在對話過程中的相互「傾聽」，並透過對話使雙方更具理性思維能力，培養群性和尊重的美德，而此能力的發展均有助於社群活動的運作。

2.蘇格拉底對話法的實施程序及對話準則

蘇格拉底式對話法的核心在於藉由某個具體事例的探討、分析與檢視，建立抽象的普遍命題或原則，即尼爾森所謂的「抽象回歸法」（the regressive method of abstraction），而抽象回歸法的目標就是在處理、整頓思緒，使我們對抽象的定義能獲得暫時性的一致（徐孟君，2016）。赫克曼提出教師或「促進者」（facilitator）引導參與者進行蘇格拉底對話的六項準則（Heckmann, 1981）：1.內容不偏倚 2.從具體實例著手 3.相互理解 4.聚焦於當前問題 5.力求共識 6.促進者的適時介入。

3.蘇格拉底對話之相關研究

蘇格拉底對話的研究在哲學、教育、心理學等領域都有相關的探討。其中，哲學領域主要探討蘇格拉底對話的思想和理論基礎；教育領域則關注如何將蘇格拉底對話應用於教學實踐中；心理學領域則探討蘇格拉底對話對人類思考和認知的影響。蘇格拉底對話法在近代最主要提倡者是德國數學家兼哲學家尼爾森（Leonard Nelson, 1882-1927），起初這種方法是作為一種教學技巧，用來幫助學生進行哲學思維，讓學生學會思考。美國紐約市立大學哲學系教授馬瑞諾夫（Lou Marinoff, 1951-），其提出尼爾森式的蘇格拉底對話法程序，做為輔導諮商的方式，成立美國哲學實踐協會（American Philosophical Practitioners Association, APPA），以哲學方式進行輔導諮商，其中在《哲學實踐》（Philosophical Practice）書中便談到蘇格拉底對

話法特別適合用在團體討論的形式，認為此是一以理性討論方式，透過實際經驗幫助團體成員理解掌握主題，認識自我（劉藍芳、林信志，2012）。在現今高齡服務實務的個別處遇方案設計中，培養獨立思考能力之重要性不言可喻，在學校養成過程中，除照護技能的培養外，更關注學生思考與邏輯素養的習得，是大學課程與教學實踐不能或缺的重要環節。本計畫擬應用「蘇格拉底式對話法」，促動高齡代間對話溝通，從學生及長者生活經驗出發，建構學生高齡社會工作視野及能力，引導學生成為全方位優質照顧設計師。

四、教學設計與規劃(Teaching Planning)

依據上述立論基礎，本課程設計為落地服務之 USR 社會實踐導向課程，擬藉由計畫讓大學生走入社區、設計跨代服務，協助社區及長照場域，解決「青年人力不足」、「專業服務質量不定」、「場域資源不足」、「創新活力缺乏」等問題，從行動中堅強學生意志—情感—思考，完整體會環境、服務和我的關係，滋養大學生仁愛與行動意志的服務行動。另一方面，從課程教學同步發展的行動，達成師生共同努力的實作目標—「實作」、「體驗」、「互動」、「觀察」、「反思」、「內化」、「共好」而「內化」（自我探究、自發服務社會）。

（一）**教學設計**：全班總共分成 6 組，配對不同的實作場域（日照中心及社區單位等），強調作中學，一面上課一面進行共讀共學方案實作，設計符合該場域長者所需，並於期末前執行完畢，進行成效評估，撰寫實作小組討論紀錄、對話自我反思記錄、實作時數登記表，每位同學最少累積 12 小時實作時數。

（二）**課程對象**：為長庚科技大學高齡暨健康照護管理系的學生約計 35 名。

（三）**計畫配合 USR 場域**：大台北地區三個日照中心及三個社區單位。研究者在過往經驗中與此六個社區場域合作密切，能支援本計畫之執行。課程階段包括：課前專家及業師共識凝聚、課前社區交流、課程講授、方案討論及設計、青銀共讀共學、實作、成果報告，每階段皆與合作單位共同討論、修正、實踐，合作單位發揮引導、陪伴角色。

（四）**業師協同指導**：安排四位業師共同指導。

（五）**教學反饋設計**：在期末的影音與簡報的實作成果報告，制定獎助計畫，邀請 5 位業師、任課教師、各組同學為評審(相關的獎助辦法、書面與口頭評分標準 Rubric 事先進行公告)，選出「跨代共讀共學服務-創新獎」、「跨代共讀共學服務-韌性獎」及「跨代共讀共學服務-續航獎」，由業界講師進行口頭評論與回饋。

表 1

業師總表

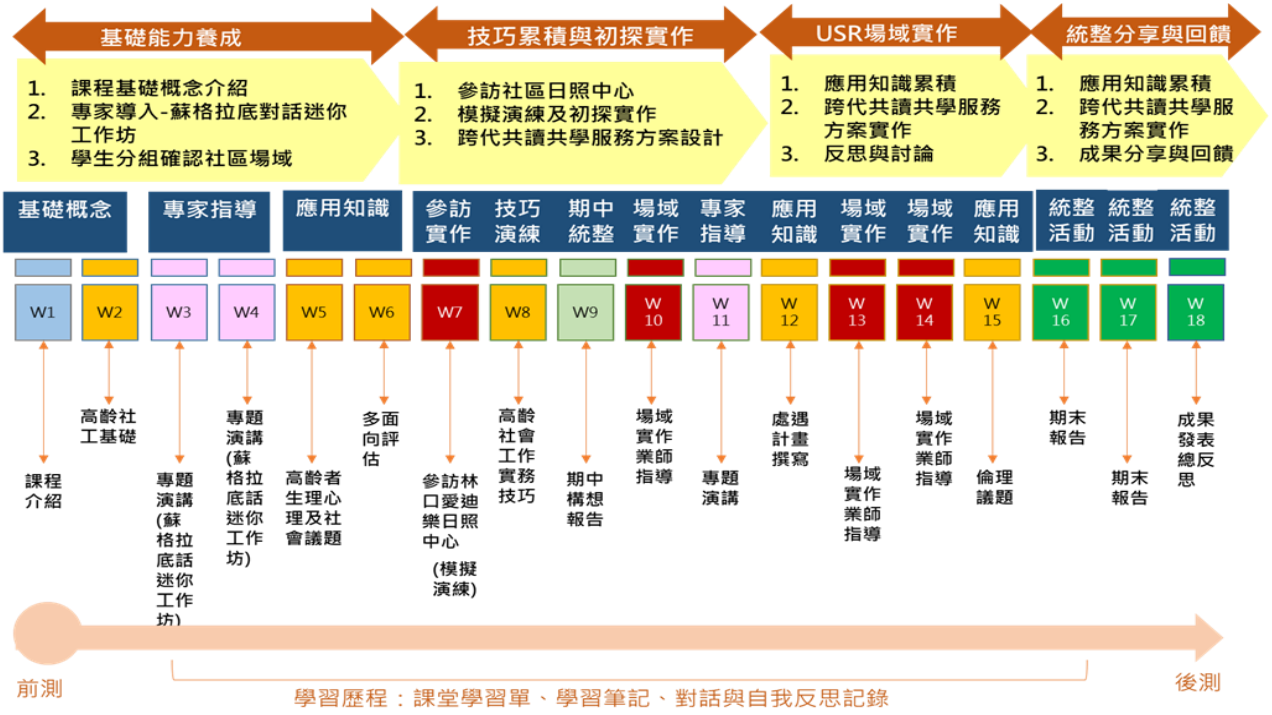
業師	現職單位職稱及學歷	協助週次	協助事項
曾志文	1. 台北市南京三民李政洋醫師精神科診所社工師 2. 芊恩老人養護中心社會工作師 3. 心靈成長中心團體諮商帶領人 4. 點亮基金會成長模式三代家庭雕塑工作坊帶領者	第六週 第七週	1.介紹蘇格拉底推展模式及應用技巧 2.帶領學生設計「跨代蘇格拉底對話」服務方案模式及應用 3.指導學生社區共讀共學方案設計及實作
蔡雅伶	1. 煦橙股份有限公司附設綜合長照機構(日照+居家)負責人 2. 實踐大學兒家所碩士	第十二週 第十三週 第十七週	1. 分享社區整合照顧及社會工作應用技巧 2. 分享日照中心高齡社會工作團體方案應用技巧 3. 指導學生社區共照方案設計實作
吳沛璇	1.大安區愛在大學里里長 2.台藝大碩士	第十二週 第十三週 第十七週	1.分享社區據點高齡社會工作團體方案應用技巧 2.指導學生社區共照方案設計實作

陳香夷	1. 馬偕醫院長期照護管理中心副主任(社工師) 2. 大同昌吉老人日間照顧中心前主任 3. 國立臺北護理健康大學生死與健康心理諮商研究所(碩三) 4. 台北大學社工系	第四週 第十二週 第十三週 第十七週	1.分享日照中心高齡社會工作團體方案應用技巧 2.指導學生社區共照方案設計實作

(六)整體教學設計

圖 2

教學設計流程圖



五、研究設計與執行方法 (Research Methodology)

本研究設計採混合研究法，質性資料為學生學習檔案（包括課堂學習單、學習筆記、對話與自我反思記錄與課程總報告），量化研究部分採問卷調查法，以前後測分析，檢驗課程的效果，收集之資料以 SPSS 22.0 中文版電腦統計軟體進行分析。

（一）研究架構

本研究研究架構如下圖 3 所示。

圖 3

研究架構圖



2.研究對象與場域

本計畫以修習高齡社會工作課程之學生為主要研究對象，計 28 位，以課室及社區實作現場為研究場域。

3.研究方法及工具

本研究採用質量混合式之研究方法，主要之研究工具包括下列幾項：

1. 問卷及測驗：包括學生版—「心理韌性」、「跨代溝通力」、「職涯意向」、「個人基本資料與個人特質」前後測調查量表，長者版—「心理韌性」及「跨代溝通力」量表。
2. 高齡社會工作的學習單：各單元主題有相對應之學習工具與學習單。
3. 學生學習筆記：學生的課程學習筆記，包括講授重點、業師分享內容、自主導學學習筆記。
4. 對話及自我反思記錄：每次課程授課後及進入場域時，請學生紀錄課程主題及反思問題，包括參與過程中有哪些學習？遇到什麼困難或挫折？如何解決？老師或協作社區夥伴給予什麼樣的協助？完成有什麼收穫？
5. 教師反思日誌：於每次教學行動，紀錄課程進行狀況，以及學生學習表現，有哪些優點？有哪些要改進的? 並記錄研究者自己的感受、獲得的體驗、以及進一步的深層思考。

在問卷調查中包含四個部份「心理韌性」、「跨代溝通力」、「職涯意向」、「個人基本資料與個人特質」。其內容分述如下：

1.心理韌性（Cannor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC)）

本研究使用的中文版為 Yu & Zhang (2007)翻譯，由王松輝、王作仁、徐淑婷及王敏行(2017)引進台灣，經多位台灣學者修訂所編制之「心理韌性量表」。此量表包含五個構面：F1 個人能力的概念、高標準、堅韌性，F2 相信本能、容忍消極影響、抗壓力，F3 積極接受改變、安全關係，F4 控制，F5 宗教影響，共 25 題，採李克特式五點量表填答計分，從「很少（1 分）」到「總是（5 分）」，平均得分愈高代表心理韌性程度愈高。該量表進行試題項目分析與試題刪除後 Cronbach’s α 內部一致性係數為.97，且經過 Bartlett 球形檢定結果顯示，變項間彼此並無關連，因此心理韌性量表的 Cronbach’s α 內部一致性係數為.97，因素負荷量（解釋變異量）達 58.14%，顯示心理韌性量表具有尚可接受的信效度。

2.跨代溝通力

本研究跨代溝通量表主要是參考 McCann（2013）的代間溝通量表(GPIC)，包含以下 4 個構面：溝通能力、尊重與理解、文化與興趣、技術使用，整體問卷共 20 題。GPIC 的內部一致性信度（Cronbach's alpha）為 0.92，顯示問卷的各個題目之間具有高度的相關性。

3.職涯意向

本研究參考過往文獻（張翔萱，2022;；陳怡帆，2013；蒲珍儀，2022），依高照系學生設計題目，共 20 題。其中行為態度部分(評估自己對未來從事高齡照護產業評價程度)有 5 題、主觀規範(評估自己感知對未來從事高齡照護產業所受到的社會壓力部分有 5 題、知覺行為控制部分(評估自己對未來從事高齡照護產業的信心程度)有 5 題、行為意向部分(評估自己對未來從事高齡照護產業工作意願強度)有 5 題。本量表在行為態度構面 Cronbach’s α 值為 0.921，主觀規範構面 Cronbach’s α 值為 0.888，行為控制知覺構面 Cronbach’s α 值為 0.876，行為意圖構面 Cronbach’s α 值為 0.914，整體 Cronbach’s α 值為 0.956，內部一致性係數均達 0.7 以上，具有非常良好的信度。

4.個人基本資料與個人特質

個人基本資料包含受試者性別（男、女）、學制年級（二技日間部一、二年級、二技進修部一、二年級、其他）、過去學習背景（護理、復健、社工、醫管、醫保、職能治療、健康管理、營養、其他）、與老人互動經驗。

六、教學暨研究成果(Teaching and Research Outcomes)

(一)教學過程與成果

1.教學過程概述

本課程實際執行情形如下表 2，執行期間為 113 年度上學期。課程內容從對高齡社會工作的認識、高齡者心理、社會，每個單元均融入反思寫作，學期後半則進行高齡社會工作實作內容規劃與演練，及高齡服務與反思。

表 2

教學內容總表

週次	課程主題	業師
1.	高齡社會工作課程介紹 高齡社會工作的基礎認識	
2.	中秋節	
3.	高齡者生理心理及社會面向議題 【跨代共讀共學服務方案設計 1】	
4.	【專題演講】 高齡社會工作服務創新模式-以日照中心為例	陳香夷主任
5.	高齡者服務對象的多面向評估	
6.	【專題演講】 蘇格拉底式對話迷你工作坊（一）	曾志文社工師
7.	【專題演講】 蘇格拉底式對話迷你工作坊（二）	曾志文社工師
8.	高齡社會工作實務技巧 個案工作、團體工作及社區工作方法應用 【跨代共讀共學服務方案設計 2】	
9.	期中報告上傳 高齡社會工作的實施	
10.	【專題演講】 高齡社會服務方案創新設計及處遇計畫撰寫	鐘孟修執行長
11.	參訪高齡長照單位-雙連安養中心、愛迪樂日照中心	
12.	高齡社會工作 USR 場域實作 【跨代共讀共學服務方案實作一】	陳香夷主任、蔡雅伶董事長、吳沛璇里長
13.	高齡社會工作 USR 場域實作 【跨代共讀共學服務方案實作二】	陳香夷主任、蔡雅伶董事長、吳沛璇里長
14.	高齡社會工作重要議題研討	
15.	高齡社會工作倫理議題及未來發展我國重點老人服務措施	
16	自主學習	
17.	期末成果發表	陳香夷主任、蔡雅伶董事長、吳沛璇里長
18.	期末總反思及報告繳交	

整體教學計畫第一階段：導入業師概念增能，由業師針對現階段高齡場域之照護技巧，包括高齡社會工作服務創新模式-、蘇格拉底式對話迷你工作坊、高齡社會服務方案創新設計及處遇計畫撰寫等，提升學生對高齡社工實務應用之認識。第二階段：開始分組進行社區共照方案設設計，撰寫服務計畫，並且由三個實作單位輔導業師共同輔導學生實作計畫。第三階段:共照方案實作,此階段考驗著學生對於社會工作的概念、活動安排以及對高齡者的照護評估知識，

也在經驗中內化學生對高齡照護的整體知識、技能及態度。第四階段:成果報告，學生綜整報告內容並上台口說發表，大多學生均表示過程中轉變了自己的「心理韌性」、「跨代溝通力」、「職涯意向」，也在過程中感受到幸福，並對自我職涯發展有更清楚的想法。尤其在最後頒獎回饋，學生表示從上課開始，業師分享、共照方案發想執行，到學習結束花費相當多的時間，在學生與教師的努力之下，高齡者對於學生們的服務學習相當滿意，整個共照活動也相當成功，學生以往對高齡者的刻板印象藉由共照實作服務有所改觀，教學成果照片如圖 4。

圖 4

教學成果照片

<table>
<tr><td colspan="3">專題演講：高齡社會工作服務創新模式-以日照中心為例　　業師: 陳香夷主任</td></tr>
<tr><td> 
</td><td> 
</td><td>  </td></tr>
<tr><td colspan="3">蘇格拉底式對話迷你工作坊(一) 業師: 曾志文老師</td></tr>
<tr><td>  </td><td>  </td><td>  </td></tr>
<tr><td colspan="3">蘇格拉底式對話迷你工作坊(二) 業師: 曾志文老師</td></tr>
<tr><td>  </td><td>  </td><td>  </td></tr>
<tr><td colspan="3">專題演講：高齡社會工作服務方案設計　業師:鍾孟修 執行長</td></tr>
<tr><td>  </td><td>  </td><td>  </td></tr>
<tr><td colspan="3">高齡長照機構參訪-雙連安養中心及愛迪樂日照中心</td></tr>
<tr><td>  </td><td>  </td><td>  </td></tr>
</table>





高齡社會工作 USR 場域實作第一組：煦橙長照機構(日照中心)—活力時光機，故事永記名








高齡社會工作 USR 場域實作第二組：台北市大同昌吉老人日間照顧中心(日照中心)








高齡社會工作 USR 場域實作第三組：愛在大學里(社區據點)-歲末感恩會








期末總成果報告暨方案實作成果頒獎







2.教學成果

本課程的教學成果分為量化的成果及質性資料的分析，前者著重在透過本課程後，學生對心理韌性、職涯意向及跨代溝通力是否提升，以及學生參與服務學習後，服務學習成效如何；後者則是分析學生於業師分享及共照服務方案等學習心得。

3.量化資料分析結果

(1)學生對心理韌性、職涯意向及跨代溝通力三項學習成效變項之前後測比較

表 3 首先針對樣本整體學習成效進行敘述統計分析，包含心理韌性、職涯意向及跨代溝通力三項學習成效變項之前後測比較，結果如表 X 所示。分析結果顯示，學生於心理韌性之平均數由前測之 M=88.96（SD=2.58）提升至後測 M=101.82（SD=2.538），呈現顯著提升趨勢。職涯意向由前測 M=70.68（SD=1.960）提升至後測 M=82.50（SD=2.275）；跨代溝通力亦由前測 M=77.54（SD=1.800）提升至後測 M=85.04（SD=2.005）。整體而言，三項學習成效變項均呈現正向提升，顯示本課程教學設計（蘇格拉底式對話、青銀共讀共學方案）對於增進學生心理韌性、職涯意向及跨代溝通力具有初步正向效果。

為檢驗本課程設計對於學生心理韌性、職涯意向及跨代溝通力之教學成效，採用配對樣本 t 檢定（paired t-test）進行前後測差異分析，分析結果如表 X 所示。結果顯示，學生於心理韌性變項中，後測平均數（M=101.82, SD=2.538）顯著高於前測（M=88.96, SD=2.58），$t(27) = 4.38$, $p=0.000<0.001$, Cohen's $d=0.83$，表示教學介入對提升學生心理韌性具有中至大效果。

在職涯意向變項中，後測平均數（M=82.50, SD=2.275）亦顯著高於前測（M =70.68, SD =1.960），$t(27)=4.79$, $p=0.0000<0.001$, Cohen's $d=0.91$，顯示教學活動能有效增進學生對於高齡服務領域職涯意向，效果量達大效果範圍。

於跨代溝通力變項中，後測平均數（M=85.04, SD=2.005）同樣顯著高於前測（M=77.54, SD=1.800），$t(27)=3.48$, $p=0.0009<0.001$, Cohen's $d=0.66$，呈現中效果，顯示學生於跨代互動與

溝通能力方面獲得顯著提升（見表 3）。

整體而言，本課程教學設計（蘇格拉底式對話與青銀共讀共學方案）能有效促進學生心理韌性、職涯意向與跨代溝通力之學習成效，具有顯著且實質性效果，初步驗證教學介入策略之有效性。後續將進一步檢視不同背景變項之差異分析結果（見表 4）。

表3

心理韌性、職涯意向與跨代溝通力之前後測配對樣本t檢定分析結果（N = 28）

變項	前測 M (SD)	後測 M (SD)	t 值	p 值	Cohen's d
心理韌性	88.96 (2.58)	101.82 (2.538)	4.38***	.0001	0.83
職涯意向	70.68 (10.37)	82.50 (12.04)	4.79***	.0000	0.91
跨代溝通力	77.54 (9.53)	85.04 (10.61)	3.48***	.0000	0.66

註：*p<0.05，**p<0.01，***p<0.001

(2)不同背景學生在心理韌性、職涯意向與跨代溝通力之差異分析

本研究進一步探討學生個人背景變項對於課程學習成效之影響，分析變項涵蓋性別、年齡、是否曾修習高齡相關課程、過去學習背景、參與高齡相關社團經驗及與長者互動經驗，學習成效則以心理韌性、職涯意向與跨代溝通力三個面向為指標。資料分別採用獨立樣本 t 檢定與單因子變異數分析（ANOVA）進行，分析結果如表 4 所示，以下分別說明。在性別變項方面，分析結果顯示男性與女性在心理韌性、職涯意向與跨代溝通力三項學習成效之後測得分並無顯著差異（p 值皆>0.05），且效果量 Cohen's d 值皆落在-0.19 至 0.05 之間，屬於極小（negligible effect size），顯示性別在本課程的學習效果中並不構成明顯差異因素。

針對「是否曾修習高齡相關課程」之變項，亦未發現統計上的顯著差異。然而，從跨代溝通力變項中可見有修課學生的得分（M=85.64, SD=10.99）明顯高於未修課學生（M=80.00, SD = 5.29），t 值為 1.5，雖未達顯著（p=0.200），但效果量 d= 0.53，屬於中等程度效果（medium effect），顯示修課經驗對跨代溝通力仍具有潛在影響力。

在年齡、過去背景與參與高齡相關社團或活動的經驗三項變項中，採用單因子變異數分析進行檢定。整體分析顯示：

年齡組別在心理韌性（F=0.95, p=0.364）、職涯意向（F=1.5, p=0.145）及跨代溝通力（F= 1.5, p=0.200）間皆無顯著差異，顯示學習成效不受年齡層差異影響。

過去背景變項涵蓋不同專業或學習歷程（共五組），其在心理韌性、職涯意向與跨代溝通力三項指標上的表現亦未呈現顯著差異（p 值介於 0.410 至 0.525）。

在高齡社團參與與長者互動經驗方面，儘管未達顯著水準，職涯意向的差異分析（F=2.02, p=0.125）呈現趨近顯著，顯示參與實務性高齡經驗可能對學生職涯發展態度具有影響潛力。綜合而言，學生之背景因素並未在統計上造成明顯學習成效差異，顯示本課程具備一定程度的普遍適用性與學習一致性。然而，部分變項如修課經驗與社團參與雖未達顯著，卻呈現中等效果量或趨近顯著，顯示其潛在影響力值得未來研究與課程優化時進一步關注與介入設計。

表 4

不同背景學生在心理韌性、職涯意向與跨代溝通力之差異分析結果

背景變項	學習成效	組別		t 值	p 值	效果量 (d)
		男性 M(SD)	女性 M(SD)			
性別	心理韌性	101.71 (13.60)	102.50 (14.27)	-0.1	0.923	-0.06
	職涯意向	82.58 (12.15)	82.00 (13.14)	0.08	0.938	0.05
	跨代溝通力	84.75 (10.69)	86.75 (11.50)	-0.33	0.762	-0.19

有無修習這門課前曾修老人相關課程	學習成效	組別		t 值	p 值	效果量 (d)
		有	無			
	心理韌性	102.20 (14.15)	98.67 (4.16)	0.95	0.364	0.26
	職涯意向	82.92 (12.70)	79.00 (1.00)	1.5	0.145	0.32
	跨代溝通力	85.64 (10.99)	80.00 (5.29)	1.5	0.2	0.53
年齡	學習成效	F 值	p 值			
	心理韌性	0.95	0.364			
	職涯意向	1.5	0.145			
	跨代溝通力	1.5	0.2			
過去背景	學習成效	F 值	p 值			
	心理韌性	0.92	0.467			
	職涯意向	1.04	0.41			
	跨代溝通力	0.82	0.525			
參加過高齡相關社團,互動經驗	學習成效	F 值	p 值			
	心理韌性	1.76	0.172			
	職涯意向	2.02	0.125			
	跨代溝通力	0.72	0.584			

(3)教學成效影響因素分析

為進一步檢視本課程教學成效影響因素，分別以心理韌性、職涯意向與跨代溝通力後測為依變項，採用多元線性迴歸分析，控制前測分數並納入背景變項（性別、年齡、過去背景、是否修課、互動經驗、參與高齡社團經驗）作為自變項進行分析，結果如表 X 所示。在心理韌性後測模型中，整體模型 R^2=0.312，F(7, 20)=1.29, p=0.303，解釋約 31.2%之變異量(見表 5)。心理韌性前測(β=0.38, t=1.81, p=0.085)對後測影響接近顯著，其他背景變項未達顯著影響，顯示課程設計具平衡性，能降低背景因素影響。在職涯意向後測模型中，整體模型 R^2= 0.372，F(7, 20)=1.68, p=0.171，解釋約 37.2%之變異量。職涯意向前測(β=0.53, t=2.44, p=0.024)對後測結果具顯著影響，顯示學生於職涯意向學習成效提升主要來自教學歷程中之專業反思與實作歷程。其餘背景變項未達顯著影響。在跨代溝通力後測模型中，整體模型 R^2 =0.473，F(7, 20)=2.57, p=0.042，達顯著水準，解釋約 47.3%之變異量。跨代溝通力前測(β=0.58, t=3.17, p=0.005)對後測結果具顯著影響，且性別(β = 9.43, t = 2.14, p = .045)亦達顯著影響，顯示男性學生於跨代溝通力提升程度相對較高，可能與本課程中所設計之跨代互動活動參與經驗有關。

整體而言，B 型迴歸分析結果顯示，本課程教學設計可有效促進心理韌性、職涯意向與跨代溝通力學習成效，並且大多數背景變項未形成顯著影響，顯示課程能兼顧教學公平性與一致性。

表 5

多元線性迴歸分析

依變項	自變項	β	t 值	p 值	R^2	F 值	p 值
心理韌性後測	截距	7.82	0.08	0.938	0.312	1.29	0.303
	性別	2.93	0.39	0.698			
	心理韌性前測	0.38	1.81	0.085			
	年齡	1.61	0.37	0.718			

	過去背景	-0.93	-1.21	0.241			
	是否修習老人相關課程	-0.36	-0.16	0.877			
	與長者互動經驗	1.77	1.21	0.24			
	參與高齡社團經驗	0.82	0.52	0.61			
職涯意向後測	截距	10.43	0.15	0.884	0.372	1.68	0.171
	性別	2.93	0.43	0.672			
	職涯意向前測	0.53	2.44	.024*			
	年齡	1.78	0.44	0.665			
	過去背景	-1.09	-1.49	0.151			
	是否修習老人相關課程	-0.91	-0.4	0.692			
	與長者互動經驗	0.79	0.53	0.603			
	參與高齡社團經驗	0.67	0.45	0.657			
跨代溝通力後測	截距	-2.76	-0.04	0.971	0.473	2.57	.042*
	性別	9.43	2.14	.045*			
	跨代溝通力前測	0.58	3.17	.005*			
	年齡	0.52	0.1	0.921			
	過去背景	-0.38	-0.42	0.679			
	是否修習老人相關課程	1.42	0.56	0.583			
	與長者互動經驗	-0.4	-0.22	0.828			
	參與高齡社團經驗	0.55	0.32	0.749			

此外，進一步針對跨代溝通力（X）對心理韌性（M）及職涯意向(Y)進行中介效果分析(見表 6)，研究結果顯示，跨代溝通力（X）對心理韌性（M）具有顯著正向影響，在 Model 1 中，非標準化係數 B=1.093（p<0.001）；而跨代溝通力（X）對職涯意向（Y）也具正向影響，B=1.008（p<0.001）。進一步於 Model 3 中，心理韌性（M）對職涯意向（Y）亦展現顯著正向影響（B=0.843，p<0.001）。然而，當跨代溝通力（X）與心理韌性（M）同時納入 Model 4 以預測職涯意向時，跨代溝通力（X）之效果變為不顯著（B=0.358, p>0.05），而心理韌性（M）仍維持顯著（B=0.594，p<0.01），支持心理韌性在跨代溝通力與職涯意向間具有中介效果。

表 6

中介效果分析 1

	心理韌性(M)		職涯意向(Y)	
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
跨代溝通力(X)	1.093***	1.008***		0.358
心理韌性(M)			0.843***	0.594**
R-squared	0.830	0.841	0.899	0.916
Adj R -squared	0.730	0.747	0.839	0.858
F	8.283***	8.991***	15.05***	15.82***
Df	(10,17)	(10,17)	(10,17)	(11,16)

註：*p<0.05，**p<0.01，***p<0.001；控制年齡、性別、科系背景、互動經驗、高齡社團課程互動經驗、是否修讀過老人課程

研究結果顯示，Moded 1 的職涯意向（X）對心理韌性（M）具有顯著正向影響，非標準化係數 B＝1.020，p<0.001；進一步在 Model 2 中，職涯意向（X）對跨代溝通力（Y）的直接效應亦達顯著水準（p<0.001），而心理韌性（M）對跨代溝通力（Y）的非標準化係數 B＝0.694

（p<0.001）。然而，當 Model 4 同時將職涯意向（X）與心理韌性（M）置入迴歸模型後，二者對跨代溝通力的直接影響皆未達顯著（X: B＝0.475，p> 0.05；M: B＝0.294，p >0.05），顯示未觀察到心理韌性（M）在職涯意向（X）與跨代溝通力（Y）之間的中介作用(見表 7)。

表 7

中介效果分析 2

	心理韌性(M)		跨代溝通力(Y)	
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
職涯意向(X)	1.020***	0.774***		0.475
心理韌性(M)			0.694***	0.294
R square	0.901	0.843	0.827	0.856
Adj R square	0.843	0.750	0.725	0.757
F	15.51***	9.100***	8.112***	8.662***
Df	(10,17)	(10,17)	(10,17)	(11,16)

註：*p<0.05，**p<0.01，***p<0.001；控制年齡、性別、科系背景、互動經驗、高齡社團課程互動經驗、是否修讀過老人課程

4.質化分析結果

(1)長照學生心理韌性、職涯意向與跨代溝通力改變之內涵分析

本研究採取質性分析方法，分析六份由長照學生參與共讀共學、社區實作、講座及期末分組報告所撰寫之心得文本，依據主題分析法（Thematic Analysis），彙整出三大主題（心理韌性、職涯意向、跨代溝通力），並進一步萃取次主題與代表性代碼，如表 8。透過反覆閱讀與編碼，歸納學生在參與體貼服務經驗中的觀點與轉變。採用 Braun & Clarke(2006)的反思性主題分析（reflexive thematic analysis），依六階段流程進行：熟悉資料→初始編碼→主題萃取→審查主題→命名主題→撰寫報告。質性各項信效度依 Nowell et al.(2017)建議進行跨編碼者驗證與透明程式化記錄。此外，本研究以以下理論做為分析依據：

(1)心理韌性：APA 定義為面對逆境時仍能適應與恢復的過程 。

(2)職涯意向：採 Blustein（2001）職涯調適模型探究其「探索→定位→承諾」的進化。

(3)跨代溝通力：結合蘇格拉底式對話與教育心理學中之溝通策略與共情理論。

此外，心理韌性的成長也呼應 Post-traumatic Growth 理論中，透過挑戰逆境獲得個人成長 。

本研究採取質性分析方法，分析六份由長照學生參與共讀共學、社區實作、講座及期末分組報告所撰寫之心得文本，依據主題分析法（Thematic Analysis），彙整出三大主題（心理韌性、職涯意向、跨代溝通力），並進一步萃取次主題與代表性代碼。透過反覆閱讀與編碼，歸納學生在參與體貼服務經驗中的觀點與轉變。

a.心理韌性的養成與挑戰

隨著台灣邁入快速高齡化社會，長照工作者的心理韌性（resilience）成為其勝任專業服務的重要核心能力之一。心理韌性指的是個體在遭遇逆境、壓力或挑戰時，能夠適應、調節並恢復心理平衡的能力（Luthar et al., 2000）。對長照學生而言，面對充滿不確定性與多樣需求的長者服務現場，若缺乏心理韌性，將難以持續維持服務動力與專業熱忱。本研究蒐集六份質化文本，從中歸納出長照學生在共讀共學及社區體貼服務過程中培養心理韌性的歷程，並分為五個次主題加以討論：面對挑戰的認知、創新因應策略、壓力管理與情緒調適、自我探索與同理心養成，以及反思學習與韌性調適(如表 8)。

表 8

心理韌性改變內涵總表

主題	次主題	概念代碼	學生回饋語錄
心理韌性	面對挑戰的認知	對社會變遷的調適	「隨著高齡化社會的到來，如何有效滿足長者多樣化的需求...」(2-S01-1)
		挑戰視為成長機會	「每一次的困難，其實都是讓我學會更多的機會。」(5-S09-1)
		使命驅動的堅持	「即使辛苦，但想到服務的價值，我願意堅持。」(5-S15-1)
	創新因應策略	多元合作的接受度	「跨部門協作模式，形成服務網絡有助於減少重複服務...」(2-S01-2)
		靈活應變能力	「當天長輩臨時狀況改變，我能立即調整活動流程。」(5-S10-1)
		轉念與創造性解決	「這次活動我學會用不同方法解決長輩溝通困難。」(5-S14-1)
		策略性行動思維	「我們團隊設計出符合長輩習慣的互動方式。」(5-S19-1)
		多元合作的接受度	「跨部門協作模式，形成服務網絡有助於減少重複服務...」(2-S01-2)
	壓力管理與情緒調適	放鬆技巧的應用	「放鬆自我的五個步驟會隨著下一步而更沉浸...」(3-S03-1)
		情緒識別與處理	「我學會了在壓力下先深呼吸，觀察自己的情緒，再做決定。」(5-S06-1)
		同理轉化技巧	「當我能同理長輩的情緒時，壓力就減少許多。」(5-S11-1)
		情緒與行動分離	「我練習先處理情緒，再回到服務角色中。」(5-S16-1)
		調整期望值	「我學會放下對完美的要求，改以實際完成任務為主。」(5-S21-1)
		放鬆技巧的應用	「放鬆自我的五個步驟會隨著下一步而更沉浸...」(3-S03-1)
		情緒識別與處理	「我學會了在壓力下先深呼吸，觀察自己的情緒，再做決定。」(5-S06-1)
		同理轉化技巧	「當我能同理長輩的情緒時，壓力就減少許多。」(5-S11-1)
	反思學習與韌性調適	靈活應變能力	「當天長輩臨時狀況改變，我能立即調整活動流程。」(5-S10-1)
		建立支持系統	「我發現同儕支持是面對服務中挫折的重要來源。」(5-S08-1)
		經驗反思能力	「從與長輩的衝突中我學會先自我反思，再調整互動方式。」(5-S13-1)
		危機即轉機思維	「活動突發狀況讓我學會快速應對，也提升信心。」(5-S18-1)
		不確定性的因應	「任何人的存在都是有意義的，不管大小，這堂課看到很多書本沒教的現場狀況...」(4-S02-1)
		建立支持系統	「我發現同儕支持是面對服務中挫折的重要來

		源。」(5-S08-1)
自我探索與同理心養成	覺察與調整情緒	「老師引導我們釋放壓抑的情緒...」(3-S04-1)
	價值澄清	「這幾次活動讓我重新思考我與長輩互動的初衷與使命感。」(5-S07-1)
	角色認同	「我發現自己真的適合做照顧服務，能從中獲得成就感。」(5-S12-1)
	探索內在動機	「這幾次互動讓我確認我對長照真的有熱忱。」(5-S17-1)
	自我定位	「我開始更清楚自己在團隊中的角色與貢獻。」(5-S20-1)
	覺察與調整情緒	「老師引導我們釋放壓抑的情緒...」(3-S04-1)
	價值澄清	「這幾次活動讓我重新思考我與長輩互動的初衷與使命感。」(5-S07-1)
	角色認同	「我發現自己真的適合做照顧服務，能從中獲得成就感。」(5-S12-1)

a.1 面對挑戰的認知：從威脅到成長的轉變

學生在面對高齡服務的初始階段，往往對突如其來的挑戰感到焦慮或不確定。然而，透過不斷的實務參與與反思歷程，多數學生逐漸將挑戰視為學習與成長的契機。如學生回饋：「每一次的困難，其實都是讓我學會更多的機會」(5-S09-1)，顯示其已轉化原本的焦慮情緒，進而以積極態度面對未知與不確定。此外，「即使辛苦，但想到服務的價值，我願意堅持」(5-S15-1) 也反映出使命感對於維持心理堅韌具有強化作用。這些經驗促使學生逐步建立「挑戰即成長」的心智模式，是心理韌性關鍵的起點。學生開始從社會結構與需求的角度，重新定位自己在未來長照現場的角色，並體認到社會工作者不只是被動執行者，而是積極回應脈絡挑戰的專業服務者。此外，學生也關注到照顧服務中可能出現的突發問題與執行落差，逐步養成從宏觀角度看待問題、先釐清問題根本再行解決的能力，這是一種非常關鍵的「面對挑戰的認知」歷程。

a.2 創新因應策略：轉化困境為創意實踐

在面對服務挑戰時，學生也逐步學習採取創新及多元的因應策略。特別是在課程中強調跨部門合作及社會資源整合，讓學生從早期「只能單打獨鬥」的想像，轉向體驗團隊協作與系統性思維的重要性。學生 01 進一步指出：「跨部門協作模式，形成服務網絡有助於減少重複服務，提高效率。」(2-S01-2)。這段語錄呈現了學生對多元合作策略的正向看法，也展現其日後從事長照工作時，能在限制中看見機會，並勇於嘗試新方法的態度。長照現場經常面對人力有限、服務斷裂的挑戰，若無法發揮創新思維，極易造成資源浪費。學生在體貼服務及講座反思中，強調對系統合作的信任，代表其韌性已不只停留在情緒層面，而能進一步連結到實務問題的具體解方。長照服務現場情境多變，學生需快速反應與靈活調整。多位學生提及：「這次活動我學會用不同方法解決長輩溝通困難」(5-S14-1)、「我們團隊設計出符合長輩習慣的互動方式」(5-S19-1)，這些語錄反映學生不僅能辨識問題，更能發展出具創造性的解決策略，展現高層次的問題解決能力。此類策略性、系統性與創意並行的因應能力，是心理韌性轉化歷程中不可或缺的一環。

a.3 壓力管理與情緒調適：自我照顧與轉化壓力

長照現場不可避免地伴隨高度的心理壓力，包括人力短缺、長輩突發狀況、同事間的衝突等，若無良好的壓力管理策略，將不利於專業者的穩定度與服務品質。學生們在課程及活動中學習了放鬆技巧、自我覺察與情緒釋放的技能，並在心得中清楚表達學習成果。學生 03

提及:「放鬆自我的五個步驟會隨著下一步而更沉浸,未來可以在工作的閒暇之餘獲得活力。」(3-S03-1)。同樣,學生 04 在參加放鬆活動後也反思到:「老師引導我們釋放壓抑的情緒,一開始抗拒,後來也願意接受,非常特別。」(3-S04-1)。此些回饋顯示,透過具體技巧(例如靜心法、正念呼吸)和支持性的團體互動,學生得以在高張力環境下釋放壓抑情緒,逐步增強面對服務現場壓力的心理韌性。壓力管理的另一面向是對壓力來源的分析,學生 08 就回顧道:「小組裡遇到有人質疑導致合作困難,這次實作讓我學到抗壓性。」(5-S08-1)。由此看出,當學生遭遇人際間的衝突時,若能透過覺察、對話及反思,便可把負面壓力轉換成學習資源,這樣的能力對於長期投入長照領域尤為關鍵。照護工作經常涉及高張力的互動,學生若無適當壓力管理能力,容易產生情緒耗竭。學生提及:「我學會了在壓力下先深呼吸,觀察自己的情緒,再做決定」(5-S06-1)、「我練習先處理情緒,再回到服務角色中」(5-S16-1),代表他們逐漸掌握壓力覺察與自我調整技巧。不僅如此,「當我能同理長輩的情緒時,壓力就減少許多」(5-S11-1)則顯示透過情緒共感與轉化,可降低內在張力,進一步達到助人與自助的雙重效果。此外,學生學習「放下對完美的要求,改以實際完成任務為主」(5-S21-1)也顯示對於調整期望與現實落差的能力已顯著提升。

a.4 挫折調適:轉化逆境的復原力展現

在服務現場遭遇突發或無法預期事件時,學生能否迅速回應並從挫折中恢復,是觀察其心理韌性的核心面向之一。如學生指出:「從與長輩的衝突中我學會先自我反思,再調整互動方式」(5-S13-1)、「活動突發狀況讓我學會快速應對,也提升信心」(5-S18-1),這些語錄揭示學生已具備將挫敗轉化為自我調整與行動修正的能力。此外,建立支持系統亦是調適的關鍵:「我發現同儕支持是面對服務中挫折的重要來源」(5-S08-1),說明社會支持網絡對於提升心理韌性具有明顯助益。

a.5 自我探索與同理心養成:從內在定位到他人理解

學生在學習歷程中,也不斷對自我進行重新認識與定位。回饋如:「這幾次活動讓我重新思考我與長輩互動的初衷與使命感」(5-S07-1)、「我發現自己真的適合做照顧服務,能從中獲得成就感」(5-S12-1),說明學生透過實作探索自身價值、興趣與職涯方向。同時,「老師引導我們釋放壓抑的情緒...」(3-S04-1)與「這幾次互動讓我確認我對長照真的有熱忱」(5-S17-1)也反映出自我情緒覺察與內在動機的釐清歷程,進一步強化學生的照顧使命與專業投入意願。

a.6 小結

綜觀六份質性資料,長照學生在共讀共學與社區體貼服務中展現的心理韌性,呈現多層次且立體化的養成脈絡:從挑戰的覺察、創新行動、情緒調節、同理心省思,到團隊合作,都在真實情境裡反覆演練,並逐步累積內在的復原力。這些歷程顯示,長照教育若能在學習階段創造貼近實務的訓練場域,並提供同儕支持及正向回饋,就能有效地協助未來專業者建立堅實的心理韌性,以因應瞬息萬變的長照工作挑戰。透過參與多元化且真實場域的長照學習活動,學生在心理韌性面向的成長是多層次且動態轉化的。從最初的面對挑戰,到後續的創新應變、壓力調適、挫折復原與自我認識,學生不僅發展出更穩定的心理強度,也建構出能面對高壓工作場域的專業信念與情緒自我管理能力。建議未來課程應持續融入情緒教育、創新解決問題訓練與反思對話等教學策略,強化學生內在復原力的建構,成為永續服務的重要基礎。

b.職涯意向的形塑與深化

職涯意向(career intention)指的是個體在學習與實習歷程中,逐步形成對未來工作領域的動機、目標及承諾的過程(Lent et al., 1994)。長照領域中,學生是否具備穩定的職涯意向,攸關長期投入以及人力留任的重要性(King et al., 2013)。從本研究六份學生的學習檔案來看,共讀共學及體貼服務活動促使學生重新認識長照工作的價值,並在助人動機、專業自信及未

來投入意圖上，出現明顯的強化趨勢。整體分析可歸納為以下十個次主題：1.專業角色認知 2.職涯準備與技能移轉 3.助人動機與價值深化 4.自我探索與職涯興趣萌芽 5.實務學習的影響與動機引發 6.職涯角色認同 7.態度轉變與主動投入 8.就業場域選擇與探索 9.職涯發展策略與行動規劃 10.服務承諾與社會責任，學生的實際語錄 (如表 9)。

表 9

職涯意向改變內涵總表

主題	次主題	代碼	代表語錄（含完整編碼）
職涯意向	自我探索與職涯興趣萌芽	初步探索與高齡關聯	自己會想朝復能這方面前進，因為與自己本身背景較相符，對工作生涯可能也會較久，因為較有興趣有動力做下去。(5-S17-1)
		再參與意願	「未來還有更多機會的話，也願意繼續服務長者。」(5-S07-1)
		初步探索與高齡關聯	想作個管師，也往日照中心發展。(5-S01-1)
	助人動機與價值深化	服務品質檢視	「活動設計流程上很可愛，對長輩是很新奇的，但缺少活動成效評估。」(6-S04-1)
		情緒支持的重要	「精神科領域需要對情緒的高度敏感與應對能力，這些技巧對未來實務工作很有幫助。」(4-S02-1)
		同理服務觀	「針對不同身體狀態的長者有不同執行方式，以情感抒發為主軸很有幫助。」(6-S06-1)
	服務承諾與社會責任	社會責任感	「學習辦理活動和評估，能增進專業能力，願意持續參與。」(6-S09-1)
	專業角色認知	看見長照發展趨勢	「長照 IPO 持續發展，延伸顧問輔導。」(2-S01-1)
		多元合作模式	「多元服務模式+跨專業合作+志願服務。」(2-S01-2)
	就業場域選擇與探索	醫療與長照機構志向	想先到居服單位就業，取到相關經驗。(5-S22-1)
		日照中心偏好	想到居家單位，因為可服務在地居民融入在地生活。(5-S24-1)
		多元機構探索	我願意考慮高齡相關領域工作，會想走社區服務，因實作經驗讓我感受到這份工作的意義，也覺得這是個值得投入的方向。(5-S19-1)
	實務學習的影響與動機引發	實作經驗引發動機	未來確實傾向選擇高齡相關領域，特別是在醫院 or 長照機構就業。(5-S03-1)
	態度轉變與主動投入	有自信能勝任	會選相關領域，初步想去醫院日照中心或是私人日照機構~或是

		居家居服員~(5-S11-1)
	主動投入照護任務	未來找高齡相關會有興趣但未來就業選擇護理相關領域(5-S12-1)
職涯目標具體化	目標朝向照顧服務	會選擇高齡領域到日照中心工作。(5-S04-1)
職涯發展策略與行動規劃	個案管理職志	以長照領域想到單位就業:(1)長照機構(日照)(2)社福機構(社區關懷據點)(3)醫療相關單位(復建中心、高齡病服)(4)政府機構(社會局 or 衛生局)(5)非營利組織(老人福利基金會) (5-S21-1)
	願景與使命形成	未來會想要從事高齡相關，但是還是會要去醫院磨練，在之後累積完經驗。(5-S06-1)
	經驗累積與職涯階段	想走日照以及社區帶活動。(5-S22-1)
	創意思維應用	「完成後可展示作品給大家看，增強成就感。」(6-S04-2)
職涯準備與技能移轉	技能移轉	「在二下實習帶領活動後，可以應用老師教的靜心法。」(3-S05-1)

b.1 專業角色認知

學生對長照工作的理解從表層的「照顧服務」進展至更宏觀的專業角色認同，包括發現長照制度的發展趨勢、跨專業合作模式，以及對服務品質的期待與反思。例如學生回饋：「長照 IPO 持續發展，延伸顧問輔導」(2-S01-1)與「多元服務模式+跨專業合作+志願服務」(2-S01-2)，顯示學生對長照產業未來性的體認，並初步意識到自己可能扮演的專業角色。此外，也有學生指出：「活動設計流程上很可愛，對長輩是很新奇的，但缺少活動成效評估」(6-S04-1)，此回饋展現了學生檢視服務品質的能力與初步專業判斷，不僅肯定長照服務的專業性，也強調了以人為本、情感支持的價值，顯示學生在角色認知上已經出現深化。

b.2 職涯準備與技能移轉

在服務經驗的歷程中，學生也獲得許多可直接應用於未來工作的技能。學生 05 在第三份檔案回饋：「在二下實習帶領活動後，可以應用老師教的靜心法。」(3-S05-1)。這顯示學生在參與體貼服務或共讀共學時，培養出可轉移到職場的技能（transferable skills），例如放鬆技巧、同理溝通技巧及問題解決能力。學生 04 也提及：「活動設計流程上很可愛，對長輩是很新奇的，但缺少活動成效評估。」(6-S04-1)。這反映出學生不僅在「做中學」過程習得新能力，也能批判性地檢視方案品質，並提出改進建議，這種職業成熟度的展現正是職涯準備的重要標誌。

b.3 助人動機與價值深化

長照工作核心即是助人，因此助人動機的強化，是影響學生持續投入的重要因素之一。透過參與體貼服務及社區活動，學生在與長輩互動時，體會到正向的回饋與情感連結。學生 02 於第四份心得中提到：「精神科領域需要對情緒的高度敏感與應對能力，這些技巧對未來實務工作很有幫助。」(4-S02-1)。這段文字指出學生在服務過程中，理解到情緒支持對長輩的重要性，並將這種敏感度轉化為職涯中的自我期許。學生 07 在第五份心得亦表示：「未來還有更多機會的話，也願意繼續服務長者。」(5-S07-1)。這種由實際參與所累積的「願意再投入」的態度，正是職涯意向深化的具體指標，說明服務經驗對助人動機有明顯的強化效果。

b.4 自我探索與職涯興趣萌芽

許多學生透過實作經驗重新認識自身特質與職涯興趣，進而找到適合自身的發展方向。例如學生分享：「想作個管師，也往日照中心發展」(5-S01-1)、「自己會想朝復能這方面前進，因為與自己本身背景較相符」(5-S17-1)。這類反思代表學生已從過去的「探索期」進入初步的「定位期」，並開始評估與自身資源（興趣、能力、背景）契合的職涯選擇。

b.5 實務學習的影響與動機引發

實務活動不僅增強學生對工作的具體想像，也直接引發職涯投入的動機。例如學生表示：「未來確實傾向選擇高齡相關領域，特別是在醫院或長照機構就業」(5-S03-1)、「會選擇高齡領域到日照中心工作」(5-S04-1)，代表實作經驗強化了學生職涯目標的明確性，並增進了其投入高齡服務的決心。

b.6 職涯角色認同與目標具體化

部分學生已開始將自己定位為未來的專業照顧者，並具體描繪所屬領域與發展階段。例如學生提到：「未來會想要從事高齡相關，但是還是會要去醫院磨練，在之後累積完經驗」(5-S06-1)與「初步想去醫院日照中心或是私人日照機構或是居家居服員」(5-S11-1)。這些回饋語錄反映學生已從「想投入」逐步轉向「如何投入」，展現職涯行動計畫的雛形。

b.7 態度轉變與主動投入

學生對高齡照護工作的態度逐漸由被動參與轉為主動投入。例如學生回應：「未來找高齡相關會有興趣但未來就業選擇護理相關領域」(5-S12-1)，反映其雖尚未完全確定職涯方向，卻已開始正面看待高齡工作，顯示其態度的積極轉變。

b.8 就業場域選擇與探索

學生逐步具體化未來的就業場域選擇，從醫療機構、日照中心、居服單位，到社區據點、非營利組織等。例如學生指出：「以長照領域想到單位就業：(1)長照機構(日照)(2)社福機構(社區關懷據點)...」(5-S21-1)、「想到居家單位，因為可服務在地居民融入在地生活」(5-S24-1)。這些回饋反映學生開始考量工作環境與自身價值觀、生活型態的匹配性。

b.9 職涯發展策略與行動規劃

部分學生具備策略性思維，已開始規劃階段性目標與累積經驗的步驟。例如：「想走日照以及社區帶活動」(5-S22-1)、「想先到居服單位就業，取到相關經驗」(5-S22-1)，顯示學生有意識地透過初階就業歷程，逐步邁向理想職涯目標。

b.10 服務承諾與社會責任

最後，學生的服務承諾感也隨實作經驗而加深。例如學生表示：「未來還有更多機會的話，也願意繼續服務長者」(5-S07-1)、「學習辦理活動和評估，能增進專業能力，願意持續參與」(6-S09-1)。此類語錄反映學生在價值層面產生轉變，並將服務視為長期責任而非短期作業。

b.11 小結

總結而言，本研究發現學生在參與共讀共學與長照實作活動後，其職涯意向的發展歷程呈現出從模糊到清晰、從觀望到承諾的轉變歷程。學生透過專業角色的理解、實務技能的移轉、助人價值的深化與行動規劃的展開，不僅提升了自我效能，也在心態與目標層面更明確地朝向高齡服務職涯邁進。未來課程設計建議納入更多職涯探索與實務模擬元素，以協助學生在學期間就建立穩定且具意義的職涯方向。而這樣的歷程展現學生對未來長照工作的正向職涯意向，且透過多次實作、討論與團隊合作，不僅確認了自身職業適配度，也在挑戰與回饋中找到專業成就感。未來長照教育課程應該持續創造更多情境式、參與式、問題解決導向

的體驗學習機會，讓學生能在真實或近似真實的場域裡累積更多實務經驗，進一步提升其對長期投入長照職涯的信心與穩定度。

c.跨代溝通力的培養與轉化

跨代溝通力（Intergenerational Communication Competence）在長期照護與高齡服務實務中，扮演著至關重要的角色。能否有效與長者進行互動、理解其需求與回應其情感，不僅直接影響服務品質，更牽動高齡照顧的倫理實踐與關係建立（Harwood, 2007）。本研究從六份學生的質性文本中，歸納出五項主要構面，問題引導技巧、合作行動與實務應用、表達回饋與能力培養、理解視角與溝通態度、觀察敏感度（如表 10 所示）。

表 10

跨代溝通力改變內涵總表

主題	次主題	代碼	代表語錄（含完整編碼）
跨代溝通力	次主題	代碼	代表語錄（含完整編碼）
	問題引導技巧	開放式提問	學到如何用蘇格拉底式提問法，幫助長者清楚表達需求，並提升自主性。(3-S01-1)
		蘇格拉底式提問與開場	與長輩聊天，運用到了蘇格拉底法聊天，能了解到長輩人生故事，也提升到了自己的思維。(2-S01-1)
		再次應用蘇格拉底提問	這幾次活動我學會運用到了蘇格拉底方式與長輩聊天，也提升到了自己的溝通能力。(5-S13-1)
	合作行動與實務應用	社會參與推動	跨領域整合醫療與社會服務提供支持，並促進情感連結。(4-S06-1)
		情感連結與溫馨互動	印象最深刻的還有許多長者很積極的參與，也很認真的在與我們互動，因為我覺得這種畫面很溫馨。(5-S02-1)
		未來實務銜接	之後在工作場所上班時，會有這些經驗可以使用，我覺得很有意義，實作後，我還蠻願意參與更多的高齡服務。(5-S05-1)
		長輩記憶力與社交提升	對於自己是主持能力，長輩是增進記憶力且社交能力加強。(5-S08-1)
		活動辦理與評估	深入和長者互動，學習辦理活動，並進行評估，可以增進自我的專業能力，提升和個案的人際關係。(5-S10-1)
		持續參與與影響力	願意參加更多高齡服務，希望能持續發揮影響力並學習更多實務經驗。(5-S04-1)
	表達回饋與能力培養	非語言溝通	手指碰手指、手肘相撞等互動，增強情感連結，讓長者覺得被尊重和關心。(3-S03-1)
		情感連結	花束完成後可展示給大家看，除了成就感，也讓大家感受不同風格。(6-S04-1)
		長輩親觀點融入	影片內容可多注意長輩的互動，而非只拍主持人。(6-S07-1)
		溝通力與自信心	對我來說，這不只是學習也是提升我的溝通能力及自信心，我未來有機會會區需要的機構做志工。(5-S07-1)
		應對與理解提	我覺得透過這次溝通對話，能力有改變，我可以

		問	輕鬆回答長輩的問題。(5-S12-1)
		溝通能力提升	我覺得自己與長輩的溝通能力有提升。(5-S16-1)
		溝通表達明確	以前都是長輩聽不懂，這次有進步有聽懂...我能力很有進步!(5-S18-1)
		破冰與對話引導	當場面冷淡或安靜，我會找一些話打破這樣的場面。(5-S19-1)
		主動性與口語自信	我覺得我有改變，會變得比較主動，也比較敢說，對於說話的技巧也比較認識。(5-S20-1)
		眼神與同理的交流	有更多的耐心和包容為最主要的，利用眼神交流等...。(5-S23-1)
	理解視角與溝通態度	尊重長輩經驗	體驗後更能理解傾聽對方想法的重要性，可促進未來與同事或長者合作。(3-S02-1)
		理解視角	卡牌太小，長輩不方便書寫，建議放大一點。(6-S08-1)
		需求理解與反思提升	這幾的活動參與使我更理解長者需求和期待，也提升了我對規劃、執行的能力。(5-S03-1)
		在地需求認識	可以去社區實地的去了解居民的需求為何，也可以增加鄰里之間的互動，我覺得很有意義。(5-S06-1)
		同理與調整溝通	我學會了以耐心和彈性調整溝通方式，透過觀察長輩的情緒和需求，用心建立了與長者的信任關係，讓整個交流更順暢且有溫度。(5-S11-1)
		語言橋接與文化理解	我學到了很多不同地方的閩南語...可以去知道他們有去哪裡玩過...。(5-S14-1)
		文化涉入與適應	能接受什麼文化都可以從語言開始慢慢涉入...只是幅度大小而已。(5-S15-1)
		同理心與耐心	我學會了用更多耐心的態度去傾聽...讓溝通更順暢、更有溫度。(5-S17-1)
		掌握需求與精準理解	我覺得更能有效跟長者溝通，並能更清楚了解長者需求。(5-S24-1)
		重複訊息處理	長輩總是重複說話，我試著慢慢說且傾聽他說什麼...再慢慢溝通。(5-S25-1)
	觀察敏感度	細節敏銳度	乾燥花準備應該更加充足，活動設計可以貼合長輩年代。(6-S05-1)
		細節調整能力	活動設計很棒，但故事最好和長輩經驗連結，會更親近。(6-S01-1)
		疾病辨識與個別化	從不太會與長輩談天到...能注意到他與他人不同之處。(5-S21-1)
		順勢探索與延伸	因為可以更順著長輩的重點，去更加探索其中的奧妙。(5-S22-1)

表 10 的分析顯示，學生在參與服務學習過程中逐步建構出具體的跨代溝通能力，從原先對長者互動的陌生與被動，轉化為主動引導、同理理解與情感回應的溝通實踐者。其學習歷程可分為以下五個面向：

c.1 問題引導技巧

提問作為跨代理解的起點，學生學習如何以提問作為促進長者表達與建立信任的策略，展現出從被動聆聽者轉化為主動對話者的溝通角色。如學生回饋：「學到如何用蘇格拉底式提問法，幫助長者清楚表達需求，並提升自主性」(3-S01-1)、「與長輩聊天，運用到了蘇格拉底法聊天，能了解到長輩人生故事，也提升到了自己的思維」(2-S01-1)。這些語錄顯示學生不僅掌握開放式提問技巧，也能深化對長者內在世界的理解。

c.2 合作行動與實務應用

將溝通轉化為實際合作 學生逐步理解，跨代溝通的最終目的不僅是資訊交換，更是促進合作行動與實務參與的橋樑。學生表示：「之後在工作場所上班時，會有這些經驗可以使用，實作後，我還蠻願意參與更多的高齡服務」(5-S05-1)、「深入和長者互動，學習辦理活動，並進行評估，可以增進自我的專業能力，提升和個案的人際關係」(5-S10-1)。透過活動合作，學生從單向溝通者轉化為參與式的行動者，並在服務過程中建立與長者的互動默契。

c.3 表達回饋與能力培養

語言與非語言訊息的整合 有效的跨代溝通不僅依賴語言，也包含非語言訊息的運用。學生從活動中意識到「手指碰手指、手肘相撞等互動，增強情感連結，讓長者覺得被尊重和關心」(3-S03-1)、「花束完成後可展示給大家看，除了成就感，也讓大家感受不同風格」(6-S04-1)。此外，學生也提到：「這不只是學習也是提升我的溝通能力及自信心，未來有機會會去需要的機構做志工」(5-S07-1)，反映其溝通自信與表達力的成長。

c.4 理解視角與溝通態度

文化敏感與同理心的提升 學生在與長輩互動中，學會從長者視角理解其需求與背景文化，進而調整自己的語言與溝通策略。如學生所言：「我學會了以耐心和彈性調整溝通方式，透過觀察長輩的情緒和需求，用心建立了與長者的信任關係」(5-S11-1)、「可以去社區實地了解居民的需求，也可以增加鄰里之間的互動」(5-S06-1)、「我學到了很多不同地方的閩南語...可以從語言去了解他們的背景與生活習慣」(5-S14-1)。這些語錄展現出學生從單一文化視角轉向多元文化理解與調適的能力。

c.5 觀察敏感度與個別化理解

從細節發現長輩需求 跨代溝通的細緻度，來自學生對長者需求的敏銳觀察與個別化回應。學生反思：「乾燥花準備應該更加充足，活動設計可以貼合長輩年代」(6-S05-1)、「活動設計很棒，但故事最好和長輩經驗連結，會更親近」(6-S01-1)、「從不太會與長輩談天到能注意到他與他人不同之處」(5-S21-1)。這顯示學生已能主動辨識語言外的訊息、行為及需求，並進一步調整溝通方式。

c.6 小結

整體而言，透過共學與服務的歷程，學生展現了從基本應對到深度理解與情感交流的跨代溝通力成長。其溝通方式從技巧轉向態度，從語言延伸到非語言，從個人反應升級為社會連結與文化理解。未來建議長照教育可更系統性地融入情境對話訓練、跨代故事敘事法及溝通實務演練，持續深化學生的同理心、應變能力與文化敏感度，培養具備專業溝通素養的照護人才。

(二)教師教學反思

1.教學理念的再確認

本次以「共讀共學體貼服務」為核心所設計的課程，讓個人重新思考長照教育的目標與方式。長照專業培育中，技術層面的訓練當然重要，但如何讓學生在面對多變且不確定的照

顧現場時，依舊能保持同理心、彈性及持續學習的態度，才是真正的專業核心。因此，我嘗試將蘇格拉底式提問法結合小組合作、社區實作及反思活動，希望促進學生從「做中學」裡培養問題意識及自我覺察能力。從本次學生的回饋與表現來看，他們的心理韌性、跨代溝通力以及職涯意向都有顯著的轉變，也讓我確認「體驗式學習」確實能在長照教育中帶來深刻改變。

2.學生心理韌性的觀察

從學生學習成果中可以清楚看見，學生在活動前多半對照顧現場的挑戰抱持焦慮，甚至擔心自己的能力無法應對，但在歷經實作、被賦予問題解決責任、並與同儕相互討論後，能夠逐步轉化恐懼為行動的動機。特別是在臨場面對突發狀況，例如長者身體不適、溝通障礙或團隊間的衝突時，學生展現出相當好的韌性適應，這種能力的培養絕非單靠課堂理論就能達成。作為教師，我也重新體認：提供足夠安全但有挑戰的學習場景，反而能讓學生更快熟悉壓力管理及自我調整，為未來投入長照現場奠定強大心理資本。

3.職涯意向的啟發與深化

長照教育的一大難題，在於如何讓學生持續投入，甚至在畢業後願意長期留任相關領域。這次課程，我明顯感受到學生透過共讀共學與體貼服務的參與，重新理解長照專業的多面向價值。他們不再只是把照顧看成「例行的勞務」，而是連結到跨專業協作、倫理支持、甚至社會資源整合的能力。許多學生在反思中提及，原本對長照工作的興趣並不高，但經過與長輩的深度互動後，體會到自己的幫助能為長者帶來尊嚴及希望，從而萌生「想再做更多」的心情。此也提醒我，未來教學可以加入更多「職涯探索」及「實務導向」的元素，協助學生更早釐清自我定位，建立持續投入的自信。

4.跨代溝通力的體會

跨代溝通一向是照顧教育中極具挑戰的面向，因為長者與年輕世代在文化脈絡、語言及價值觀上往往存在落差。此次課程，學生透過共學與蘇格拉底式提問技巧，逐步學會傾聽、尊重、以及以長輩為主體的觀點切入。學生從「只是想幫助」轉變為「用問題引導並共同探索」，這對建立長者的自信與自主感非常有價值。同時，非語言互動技巧也被學生反覆提到，例如輕觸手臂、用微笑鼓勵等，這些看似細微的動作，其實是跨代理解的重要基礎。從教師的角度觀察，若能在更多課程中加入角色扮演、情境模擬及同儕回饋，應能進一步鞏固學生的跨代敏感度及溝通信心。

5.教師的挑戰與成長

誠然，推動體驗式學習需要極高的彈性與覺察。作為教師，我在課程設計及執行時，面臨到學生分組合作難度、資源有限、以及時間壓力等各種現實挑戰，有時也會擔心學生在短時間內無法習得足夠知識。但隨著課程逐步推進，觀察學生由原本的不安，到後來能獨立提出創意方案、討論活動細節甚至主動修正流程，讓自己明白「給予學生信任與空間」往往比過度控制更能觸發學習。對自己而言，也是一種教學上的成長，提醒我要在未來課程裡持續嘗試打破「教師講授、學生聽課」的傳統框架。

6.未來教學的展望

回顧本次課程設計，學生在心理韌性、職涯意向及跨代溝通力上皆有顯著進步，讓自己更加堅信體驗式、參與式及問題導向學習的重要。未來，希望能再結合更多社區資源，讓學生不只是「模擬」照顧，而是真正參與跨世代生活場景中，觀察並協助長輩處理生活挑戰。同時，也應該強化學生「自我照顧」的能力，畢竟長期投入助人工作必須有穩健的心理支持與自我療癒力。此外，跨專業團隊的共學共訓也是未來規劃目標之一，讓學生及早體驗不同

專業的語言與合作模式，以減少未來實務場域中的磨合時間。

7.教師省思小結

總體而言，這次課程設計的執行，看見學生在挑戰中學習的強大潛力，也看見未來長照人才培育中不可或缺的韌性與同理。教師的角色，或許已不只是「給答案」的人，而是要成為「共同探索」及「共同覺察」的促進者。當學生能在安全但真實的場域裡練習失敗、面對壓力並得到肯定，他們就會更有信心在未來照顧現場發揮專業。我也期許自己持續保有學習者的心態，在與學生共同成長的歷程裡，讓這門課程不只是「學分」或「報告」，而是一個真實改變生命態度的學習場域。

(三)學生學習回饋

1.學習歷程的多元挑戰

透過講座、社區實作、小組方案及期末報告的歷程，學生經歷了從認知建構、態度轉變、技術嘗試到自我突破的多層次挑戰。多數學生在初期面臨對長照專業陌生、對高齡者需求缺乏理解的焦慮，但隨著參與共讀共學、服務活動及蘇格拉底式對話，逐漸能在面對困境時展現問題解決的彈性，並體會到情感連結與尊嚴支持的重要。這樣的變化從學生的回饋文字裡可清楚窺見，也驗證體驗式、參與式學習的力量。

2. 心理韌性轉化的歷程

在心理韌性面向，學生從被動接受「專業挑戰」的心態，慢慢轉向主動迎接並嘗試修正失敗的行動力。學生在講座及社區服務中，經歷了臨場應變、意見不合、服務設計改進等狀況，不再視壓力為挫折，而是看作可以學習的經驗。學生多次提到，團體合作及長輩正向回饋，是幫助他們穩定情緒、產生成就感的重要來源。這讓教師更明確地看見：學習心理韌性，必須結合真實挑戰與持續支持，才能累積「韌力資本」。

3.職涯意向的深化

學生在學習歷程中，也對長照專業產生新的認知。部分學生原先對照顧工作存在偏見或不了解，但經由一次次社區活動及方案發想，體驗到跨專業合作與倫理敏感度的價值，逐步建立出屬於自己的專業角色想像。他們不僅看到助人的成就感，也開始思考未來如何參與更多方案發展、資源串連及團隊行動，這樣的態度轉變，正是穩定長照人才培育最關鍵的養分。

4.跨代溝通敏感度的培養

許多學生強調，跨代互動最難的部分，不是「做什麼」，而是「怎麼說、怎麼傾聽」。透過活動，他們在實作中發現：如何使用貼近長輩經驗的語言、如何尊重長者的價值觀、如何觀察非語言訊息，這些看似細小但關鍵的細節，需要不斷練習。學生從剛開始的生澀，到後期能同理長者的生命歷程，顯示在跨代溝通力方面，已經具備足夠敏感度與反思能力。

5.自我效能與自我覺察的提升

學生普遍提到最大的收穫是「敢試」與「能改」。一方面，他們在課程中獲得問題解決工具，例如蘇格拉底式提問、團體討論及回饋練習；另一方面，經由觀察他人與被觀察的歷程，累積了自我反思的勇氣。許多學生在回饋中明確說出，以往遇到困難就退縮，現在則能先嘗試提出可能的方案，並請教夥伴或長輩共同討論。這種「主動調適」的能力，正是未來進入長照現場最珍貴的軟實力之一。整體學生學習歷程關鍵事件及影響面向分析詳見表11。

表 11

學生學習歷程關鍵事件及影響面向分析

學習事件	關鍵學習點	學生回饋摘要	影響面向
高齡社會工作講座	建立大局觀與角色認同	1.「如何有效滿足長者多樣化需求，是社工的重要責任。」(2-S01-1)2.「跨部門合作能減少服務資源的浪費。」(2-S02-1)3.「覺得專業需要長期投入，不是一兩次活動就能完成。」(2-S03-1)	專業認同、使命感
蘇格拉底式提問練習	問題引導與傾聽	1.「幫助長者清楚表達需求，並提升自主性。」(3-S01-1)2.「傾聽比單純提供答案更能支持長者。」(3-S02-1)3.「回應長者的語言，要小心不要傷害自尊。」(3-S03-1)	跨代溝通敏感度
問題分析與需求探索	面對不確定問題的調適	1.「先理解問題，不能馬上找答案。」(4-S01-1)2.「需要用創意思考解決複雜情況。」(4-S02-1)3.「長輩講的不一定就是問題本身，要再確認。」(4-S03-1)	心理韌性、問題解決
社區方案發想及執行	臨場應變及創意調整	1.「遇到突發狀況要能隨機應變。」(5-S01-1)2.「要觀察長輩需求，隨時改變流程。」(5-S02-1)3.「服務前想得再周到，現場還是有變化。」(5-S03-1)	自我效能、行動力
成果回顧與作品展示	成就感與自信建立	1.「看到長者參與很滿意，自己也很有成就感。」(6-S01-1)2.「活動設計能帶來快樂，想繼續嘗試更多。」(6-S02-1)3.「我覺得我們團隊合作的部分還有進步空間。」(6-S03-1)	成就動機、服務承諾
小組合作經驗	團隊協調與回饋接受	1.「可以再修正流程、設計更貼近長輩需求。」(6-S04-1)2.「意見不同的時候，需要更有耐心溝通。」(6-S05-1)3.「從別組的做法也學到很多，可以借鏡。」(6-S06-1)	團隊合作、彈性學習

資源來源:研究者自行整理。

(四) 本計畫對應之聯合國永續發展目標（SDGs）

本計畫結合共讀共學、社區日照中心高齡服務實作與方案活動，回應聯合國永續發展目標（SDGs），具體包含以下面向：

(1) SDG 3 良好健康與福祉

學生透過參與社區日照中心的高齡服務實作，學習如何提供基本的健康促進、保健及福利服務，強化對長照服務與健康福祉影響的理解，同時增進長者身心照顧之整體品質。

(2) SDG 10 減少不平等

本計畫意識到長照服務在不同地區、不同族群之間可能存在的資源落差與服務不均，透過學生的在地參與及觀察，強化對弱勢群體需求的敏感度，並在課程中探討如何減少不平等、促進公平的長照服務。

(3) SDG 16 和平、正義與健全制度

藉由社區日照中心參與實作，體驗如何在社區中促進和諧氛圍與正義精神，建立支持性、信任感強的制度基礎，並增進機構與社區之間的連結，共同實現更和平、健全的服務體系。

(4) SDG 11 可持續城市與社區

透過實作弱勢族群支持服務、社區公益活動以及跨世代共學，強化社區韌性，促進共融式永續發展，協助打造更具備包容性和可持續性的城市與社區。

(5) SDG 5 性別平等

課程中導入性別平等概念，協助學生理解如何在長照服務中尊重並回應不同性別長者的需求與特性，強化服務過程中的敏感度與包容力，以提升長照服務品質與公平性。

七、建議與省思(Recommendations and Reflections)

1.教學方案深化的建議

本研究以「共讀共學體貼服務」為基礎的系列活動設計，證實有助於提升長照學生的心理韌性、職涯意向及跨代溝通敏感度。未來在教學執行上，建議可持續深化三個面向：

首先，持續結合蘇格拉底式提問及情境模擬，幫助學生練習面對多元需求與不確定情境下的對話技巧；其次，應加入更多跨專業團隊的合作體驗，讓學生及早學習如何與不同專業角色協作並分工，降低未來職場適應障礙；最後，增加反思性寫作以及同儕回饋的比重，能強化學生的自我覺察與批判性思考能力，培養持續學習與自我更新的習慣。

2.學生支持系統的建議

從學生回饋可看出，儘管多數學生能在活動中培養心理韌性，但同時也承受來自現場服務挑戰的情緒壓力。因此，教師及學校應思考如何在課程外提供更多支持資源，包括心理支持、輔導資源、以及同儕互助平台，讓學生在遇到壓力或挫折時，有足夠資源可以協助其排解，減少放棄或負面情緒的風險。透過支持系統的補強，才能讓學生在學習過程中放心嘗試、放心失敗，進而成為具備韌性及適應力的專業人員。

3.長照職涯培育的反思

此研究讓個人觀察到，許多學生對長照的認知與投入是動態變化的。剛開始或許僅因修課需要而參與，但隨著活動深化，學生逐步體驗到長照工作的多面向價值及成就感。這提醒教育者，在課程一開始就要設計具有「職涯探索」元素，幫助學生思考自己的定位，並與社會需求、專業使命連結。此外，也應強化長照未來發展趨勢的教育，包含智慧科技、居家社區照顧及多元就業路徑，讓學生看見更多可能性，增加留任與長期投入的意願。

4.教師專業成長的省思

在執行這樣一門包含體驗式學習、共學討論與社區實作的課程過程中，作為教師也深刻體認：教學需要持續調整與回應學生的需求。學生在歷程中不斷拋出新的問題，也挑戰教師的教學彈性及應變能力，這促使自己必須保持學習者心態，隨時檢視自己的課程設計是否貼近真實照顧情境。未來規劃中，我希望能繼續嘗試更多開放式、探索式的學習策略，並善用學生的觀點和回饋作為教學修正的參考，共同打造一個師生互信、共同成長的學習環境。

5.研究與實務的整合展望

回顧整體研究結果，心理韌性、職涯意向與跨代溝通敏感度三個核心能力，彼此其實是

高度交織的。在未來研究中，建議可持續追蹤學生進入職場後的長期表現，探討體驗式學習對於就業穩定度、專業承諾及服務品質的影響。此外，實務現場也應善用這樣的研究成果，思考如何在職場繼續支持新進人員的韌性養成，包括提供結構化督導、同儕支持圈及生涯發展輔導，才能形成一個正向循環，減少長照人力流失。

6.建議與省思小結

總結來看，本研究的教學方案雖然仍有調整空間，但確實在學生的專業能力、心理調適及態度轉變上帶來了實質成效。未來長照教育必須更多地把「體驗—反思—探索」視為核心教學循環，並結合跨專業合作及支持系統，以促進學生邁向穩定且具備韌性的職涯。同時，教師也應持續保持學習心態，勇於嘗試創新，讓長照教育真正成為改變社會的重要力量。

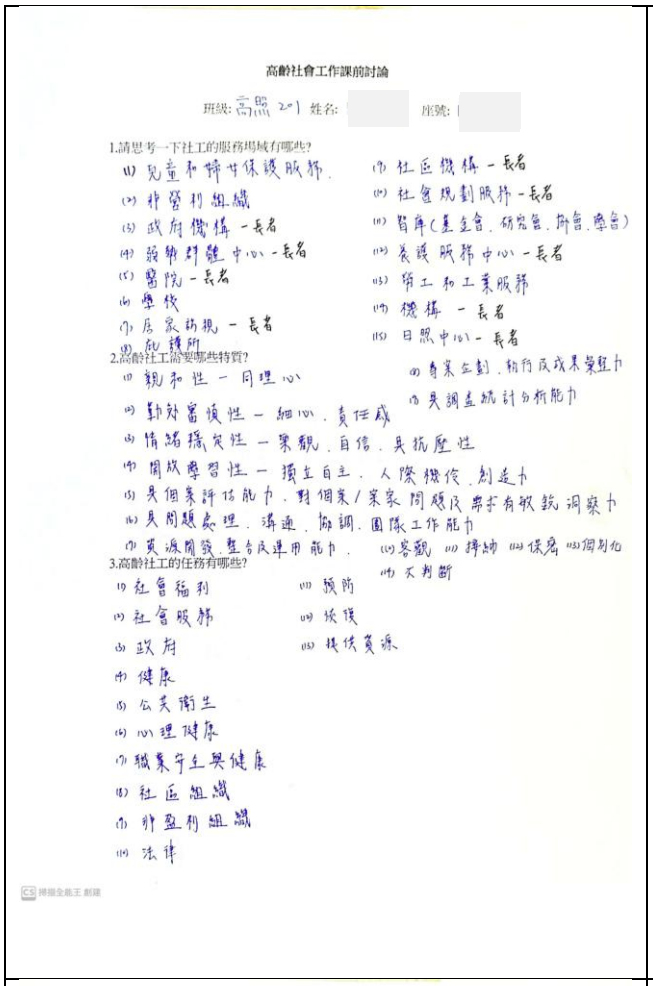
八、參考文獻(Reference)

1. Cai, D., & Fink, E. L. (2021). Intergenerational communication in the workplace: A literature review and research agenda. Journal of Business and Psychology, 36(2), 277-299.
2. Chen, C. T., & Chen, C. F. (2018). Investigation on psychological capital, work values, and career choice intention. Corporate Management Review, 38(1), 101-136.
3. Chen, F. Y., Lee, C. Y., Yeh, Y. C., Huang, Y. J., & Hsu, W. Y. (2019). Psychological resilience, emotion regulation, and adjustment in Taiwanese adults. Frontiers in Psychology, 10, 2197. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02197.
4. Chen, L., & Liu, Y. (2022). Intergenerational communication in caregiving institutions: Strategies and challenges. Journal of Intergenerational Relationships, 20(3), 264-280.
5. Chen, Y., et al. (2021). The relationship between resilience and well-being among college students: The mediating role of positive emotions. Journal of Happiness Studies, 22(3), 987-1005.
6. Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Depression and Anxiety, 18(2), 76-82.
7. Dewey, J. (1986, September). Experience and education. In The Educational Forum (Vol. 50, No.3, pp. 241-252). Taylor & Francis Group.
8. Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. Bus. Res. 13, 215–246. doi: 10.1007/s40685-019-0085-7
9. Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. Journal of Personality and Social Psychology, 92(6), 1087-1101.
10. Edgar Dale) (2012) Edgar Dale's cone of learning. http://www.edutechie.ws/2007/10/09/cone-of-experience-media/
11. Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, Germany（2018）。《Living Together: Intergenerational Living in Germany》。
12. Green, K., et al. (2020). Psychological resilience and its relationship with work performance, affect, and experiences of flow: A study of Australian lawyers. Frontiers in Psychology, 11, 1034.
13. Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., & Li, Y. (2015). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. Journal of Vocational Behavior, 86, 14-21.
14. Guo, Y. F., Cross, W., Plummer, V., Lam, L., Luo, Y. H.,& Zhang, J. P. (2017). Exploring resilience in Chinese nurses: A cross-sectional study. Journal of Nursing Management, 25(3), 223-230.DOI: 10.1111/jonm.12457.
15. Heckmann, C. (1981). Dassokratische Gesprach: Erfahrungen in philosophischen
16. Hertel, G., van der Heijden, B. I., de Lange, A. H., & Deller, J. (2020). Facilitating intergenerational learning and collaboration: A systematic review. European Journal of Work and Organizational Psychology, 29(6), 879-897.
17. Hicks, E. M., et al. (2018). Psychological resilience and the gene regulatory impact of posttraumatic stress in Nepali child soldiers. Proceedings of the National Academy of Sciences, 115(32), 8002-8007.
18. Hinterlong, J. E., Morrow-Howell, N., & Rozario, P. A. (2016). Productive engagement in later life: A global perspective. Springer.
19. Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. British Journal of Guidance & Counselling, 40(4), 369-383.

20. Hoclischulseminaren. Socratic Dialogue: Experiences in philosophical higher education seminars. Hannover, Cermany:Schroedel.
21. Huang, Y., & Lin, C. (2022). Intergenerational communication and care quality in caregiving institutions. Journal of Gerontological Nursing, 48(6), 30-37.
22. Johnson, S. M., & Smith, R. L. (2021). The impact of resilience on academic achievement among college students: A longitudinal study. Journal of Applied Psychology, 106(2), 345-362.
23. Kankaanranta, A., & Louhiala-Salminen, L. (2021). Age-related differences in digital communication: A systematic literature review. Journal of Business and Technical Communication, 35(3), 312-345.
24. Katie Hurley(2022).What Is Resilience? Your Guide to Facing Life's Challenges, Adversities, and Crises. https://www.everydayhealth.com/wellness/resilience/
25. Kaufman, G., & Elder, G. H. (2003). Grandparenting and age identity. In Handbook of aging and the social sciences (pp. 153-168). Academic Press.
26. Lee, H., & Kim, J. (2020). The role of resilience in promoting mental health among college students: The mediating effect of self-esteem. Journal of College Student Development, 58(4), 567-584.
27. Lehtonen, E., & Aaltonen, S. (2021). Intergenerational communication in the workplace: A systematic review of the literature. Journal of Organizational Behavior, 42(3), 319-339.
28. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. Journal of vocational behavior, 45(1), 79-122.
29. Litwin, H., & Sapir, E. V. (2009). Perceived income adequacy among older adults in 12 countries: Findings from the Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe. The Gerontologist, 49(3), 397-406.
30. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology, 60(3), 541-572.
31. Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. American Psychologist, 56(3), 227-238.
32. Masten, A. S. (2015). Ordinary magic: Resilience in development. Guilford Publications.
33. Masten, A. S., & Reed, M. G. (2002). Resilience in development. Handbook of positive psychology, 74-88.
34. McCann, R. M. (2013). Intergenerational communication across the lifespan: A review of communication strategies, age stereotypes, and communication satisfaction. Communication Research Reports, 30(3), 207-214.
35. Miller, E. A., & Weissert, W. G. (2000). Predicting elderly people's risk for nursing home placement, hospitalization, functional impairment, and mortality: A synthesis. Medical care research and review, 57(3_suppl), 259-297.
36. Ministry of Children and Equality, Norway(2017).《Generations Working Together: Intergenerational Cooperation in Norway》.
37. Ministry of Manpower, Singapore (2019).《Employment of Older Workers in Singapore》.
38. Minkler, M., & Fadem, P. (2002). Successful aging and the importance of the life course perspective. Journal of Gerontology: Social Sciences, 57(3), S202-S211.
39. Nussbaum, J. F., & Coupland, J. (2020). Ageism and communication: Research, policy, and practice. Oxford Research Encyclopedia of Communication. doi: 10.1093/acrefore/9780190228613.013.1094.
40. Park, S. M., & Lee, J. (2020). The impact of resilience on career adaptability among college students: The mediating role of self-efficacy. Journal of Career Development, 47(5), 678-695.
41. Pfarrwaller, E., Voirol, L., Piumatti, G. et al. (2022). Students' intentions to practice primary care are associated with their motives to become doctors: a longitudinal study. BMC Med Educ 22, 30. https://doi.org/10.1186/s12909-021-03091-y
42. Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2021). Effects of resilience interventions on college students: A meta-analysis. Journal of Counseling Psychology, 68(2), 195-209.
43. Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. American Psychologist, 60(5), 410-421.
44. Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. European Journal of Psychotraumatology, 5(1), 25338.
45. United Nations (2017). World Population Ageing 2017 Highlights.
46. Utilities one(2023). Communicating Across Generations Lessons from Large-Scale Intergenerational Projects. https://utilitiesone.com/communicating-across-generations-lessons-from-large-scale-intergenerational-projects.

47. Walsh, F. (2016). Applying a family resilience framework in training, practice, and research: Mastering the art of the possible. Family Process, 55(4), 616-632. https://doi.org/10.1111/famp.12260
48. Wang, L., et al. (2022). The protective role of resilience in mitigating stress and depression among college students: A cross-sectional study. Journal of Youth and Adolescence, 51(1), 189-205.
49. World Health Organization(2007).《Global Age-friendly Cities: A Guide》。
50. Wu, X., & Zhang, H. (2022). The impact of intergenerational communication on the quality of life of older adults in caregiving institutions. Journal of Aging & Social Policy, 34(1), 1-16.
51. Yu, X. and Zhang, J. (2007). Factor Analysis and Psychometric Evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale (CDRISC) with Chinese People. Social Behavior Personality: An International Journal, 35, 19-30. https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.1.19
52. Zhang, J., & Zheng, Y. (2020). The role of self-compassion and resilience in college students' mental health. Journal of American College Health, 68(5), 435-442.
53. 王永福(2022)。我的博士研究在做些什麼？簡介三角學習理論 Triangle Learning Theory － TLT。2023 年 11 月 10 日引自：https://afu.tw/4832
54. 王松輝、王作仁、徐淑婷、王敏行（2017）。中文版 Connor-Davidson 復原力量表之信效度分析。復健諮商，(8)，47-71。
55. 王麗雲等人（et al.）（2021）。心理韌性與幸福感之關係：一個調節中介模型。「幸福學研究」，22（5），2313-2332。
56. 吳瑞珠譯（2008）。心靈探索: 在教育中的蘇格拉底對話。臺北：五南出版。
57. 李世萍（2022）。從蘇格拉底的對話模式反思中原大學校園福音工作:以中壢錫安堂為例。碩士論文。中原大學/人文與教育學院/宗教研究所。
58. 施秋蘭（2013）。我國長期照顧專業人力培育現況與困境。銀髮世紀，56，1-7。
59. 洪宏、姚卿騰（2017）。運用代間學習提升日間照顧中心老人人際互動之研究。福祉科技與服務管理學刊， 5(2)，121 - 132。DOI： 10.6283/JOCSG.2017.5.2.121。
60. 徐孟君（2016）。蘇格拉底對話法在臺北市高職特教教師專業學習社群發展之應用。碩士論文，國立臺灣師範大學。
61. 張翔萱（2022）。以計畫行為理論探討學生未來從事長照產業之就業意願-以某國立大學長期照護學系為例。碩士論文。國立金門大學
62. 張瑞村（2017）。幼兒園師資類科師資生工作價值觀與任教承諾：以一所科技大學為例・朝陽人文社會學刊，15（1），45-80。
63. 梅村敦子（2018）。《銀髮大學：日本老年人學習社群的教育實踐》。《教育學研究》，第 64 卷，第 2 期，頁 207-220。。
64. 陳怡帆（2013）。教育類科系學生自我效能、專業認同與就業意向關係之研究。碩士論文。國立臺北教育大學。
65. 陳黛芬（2022）。探討代間學習策略融入大學通識課程之跨文化能力。台灣教育研究期刊，3(5)，33-61 。 https://www.airitilibrary.com/Article/Detail?DocID=P20220316001-202209-202210250012-202210250012-33-61
66. 黃志忠（2016）。台灣長期照顧政策及照顧服務人力發展之探討。2016 年兩岸社福研討會。
67. 詹明峰（2023）。培養師資生素養導向課程設計能力。教育部教學實踐研究計畫成果報告。2023 年 11 月 10 日取自: https://teachncu.ncu.edu.tw/plan/download_public/27/2
68. 蒲珍儀(2022)。大學生實習滿意度、工作價值觀與就業意向之相關研究—以輔導諮商學系為例。碩士論文。嘉義大學。
69. 劉金山(2012)。從長期照顧政策發展趨勢論人力培育規劃之方向。社區發展季刊，142，304-316。
70. 劉祐丞（2020）我國高齡與長照科系應屆畢業生之職業意向及其影響因素。碩士論文。台北:陽明大學。
71. 劉藍芳、林信志（2012）。蘇格拉底對話法在學生適性輔導上之應用。教育人力與專業發展，29（6），53-60。
72. 鄭維婷（2016）。〈大學生心理韌性、情緒調節與主觀幸福感之相關研究〉，碩士論文，國立高雄師範大學輔導與諮商研究所。
73. 鄭維婷（2016）認為心理韌性和情緒調節在預測大學生主觀幸福感方面具有重要作用。
74. 薛承泰（2016）。台灣長照產業的發展與挑戰。我國人口變遷與長期照顧政策。中技社，1-15。

【附件一】學生學習回饋



高齡社會工作課前討論

班級: 高照 201 姓名: 座號:

1.請思考一下社工的服務場域有哪些?

(1) 兒童和婦女保護服務
(2) 非營利組織
(3) 政府機構 - 長者
(4) 發展群體中心 - 長者
(5) 醫院 - 長者
(6) 學校
(7) 居家訪視 - 長者
(8) 能護所
(9) 社區機構 - 長者
(10) 社會規劃服務 - 長者
(11) 智庫(基金會、研究會、協會、學會)
(12) 養護服務中心 - 長者
(13) 勞工和工業服務
(14) 機構 - 長者
(15) 日照中心 - 長者

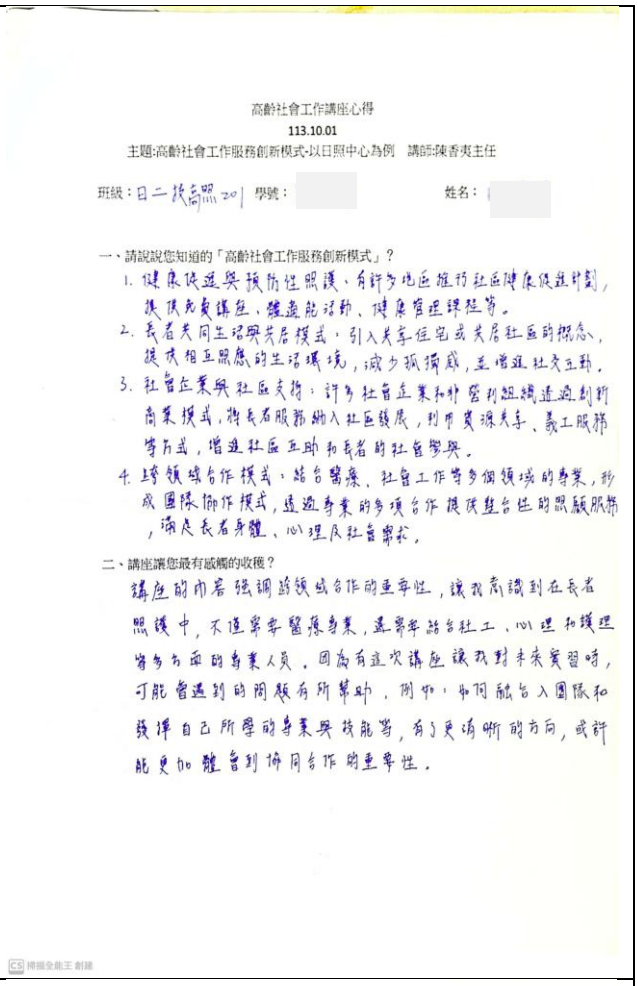
2.高齡社工需要哪些特質?

(1) 親和性 - 同理心
(2) 勤勞富慎性 - 細心、責任感
(3) 情緒穩定性 - 樂觀、自信、具抗壓性
(4) 開放學習性 - 獨立自主、人際機伶、創造力
(5) 具個案評估能力、對個案/案家問題及需求有敏銳洞察力
(6) 具問題處理、溝通、協調、團隊工作能力
(7) 資源開發、整合及運用能力
(8) 專案企劃、執行及成果彙整力
(9) 具調查統計分析能力
(10) 客觀 (11) 接納 (12) 保密 (13) 個別化
(14) 不判斷

3.高齡社工的任務有哪些?

(1) 社會福利
(2) 社會服務
(3) 政府
(4) 健康
(5) 公共衛生
(6) 心理健康
(7) 職業安全與健康
(8) 社區組織
(9) 非盈利組織
(10) 法律
(11) 預防
(12) 恢復
(13) 提供資源

CS 掃描全能王 創建



高齡社會工作講座心得

113.10.01

主題:高齡社會工作服務創新模式-以日照中心為例 講師:陳香夷主任

班級:日二技高照 201 學號: 姓名:

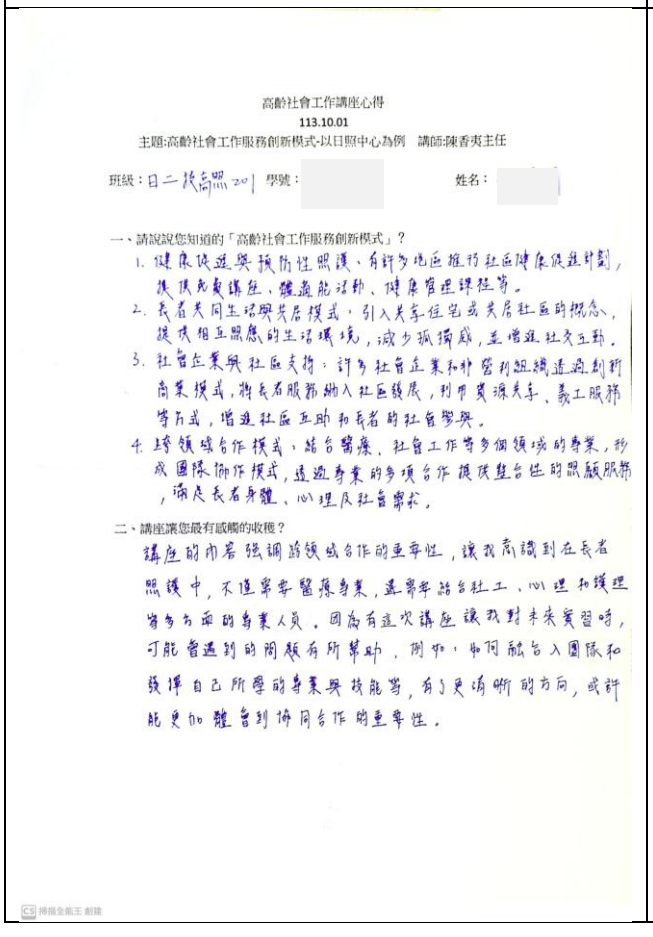
一、請說說您知道的「高齡社會工作服務創新模式」?

1. 健康促進與預防性照護、有許多地區推行社區健康促進計劃,提供免費講座、體適能活動、健康管理課程等。
2. 長者共同生活與共居模式,引入共享住宅或共居社區的概念,提供相互照應的生活環境,減少孤獨感,並增進社交互動。
3. 社會企業與社區支持:許多社會企業和非營利組織透過創新商業模式,將長者服務納入社區發展,利用資源夫妻、義工服務等方式,增進社區互助和長者的社會參與。
4. 跨領域合作模式:結合醫療、社會工作等多個領域的專業,形成團隊協作模式,透過專業的多項合作提供整合性的照顧服務,滿足長者身體、心理及社會需求。

二、講座讓您最有感觸的收穫?

講座的內容強調跨領域合作的重要性,讓我意識到在長者照護中,不僅需要醫療專業,還需要結合社工、心理和護理等多方面的專業人員。因為有這次講座讓我對未來實習時,可能會遇到的問題有所幫助,例如:如何融合入團隊和發揮自己所學的專業與技能等,有了更清晰的方向,或許能更加體會到協同合作的重要性。

CS 掃描全能王 創建



高齡社會工作講座心得

113.10.01

主題:高齡社會工作服務創新模式-以日照中心為例 講師:陳香夷主任

班級:日二技高照 201 學號: 姓名:

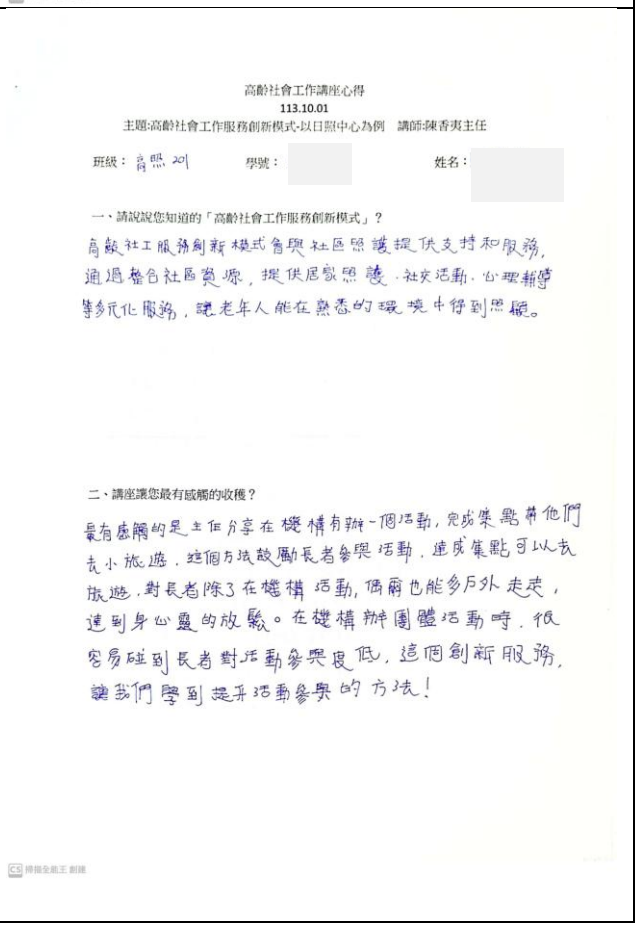
一、請說說您知道的「高齡社會工作服務創新模式」?

1. 健康促進與預防性照護、有許多地區推行社區健康促進計劃,提供免費講座、體適能活動、健康管理課程等。
2. 長者共同生活與共居模式,引入共享住宅或共居社區的概念,提供相互照應的生活環境,減少孤獨感,並增進社交互動。
3. 社會企業與社區支持:許多社會企業和非營利組織透過創新商業模式,將長者服務納入社區發展,利用資源夫妻、義工服務等方式,增進社區互助和長者的社會參與。
4. 跨領域合作模式:結合醫療、社會工作等多個領域的專業,形成團隊協作模式,透過專業的多項合作提供整合性的照顧服務,滿足長者身體、心理及社會需求。

二、講座讓您最有感觸的收穫?

講座的內容強調跨領域合作的重要性,讓我意識到在長者照護中,不僅需要醫療專業,還需要結合社工、心理和護理等多方面的專業人員。因為有這次講座讓我對未來實習時,可能會遇到的問題有所幫助,例如:如何融合入團隊和發揮自己所學的專業與技能等,有了更清晰的方向,或許能更加體會到協同合作的重要性。

CS 掃描全能王 創建



高齡社會工作講座心得

113.10.01

主題:高齡社會工作服務創新模式-以日照中心為例 講師:陳香夷主任

班級: 高照 201 學號: 姓名:

一、請說說您知道的「高齡社會工作服務創新模式」?

高齡社工服務創新模式會與社區照護提供支持和服務,通過整合社區資源,提供居家照護、社交活動、心理輔導等多元化服務,讓老年人能在熟悉的環境中得到照顧。

二、講座讓您最有感觸的收穫?

最有感觸的是主任分享在機構有辦一個活動,完成集點帶他們去小旅遊,這個方法鼓勵長者參與活動,達成集點可以去旅遊,對長者除了在機構活動,偶爾也能多戶外走走,達到身心靈的放鬆。在機構辦團體活動時,很容易碰到長者對活動參與度低,這個創新服務,讓我們學到提升活動參與的方法!

CS 掃描全能王 創建

高齡社會工作講座心得

113.10.01

主題:高齡社會工作服務創新模式-以日照中心為例　講師:陳香夷主任

班級：二高二仁　學號：　姓名：

一、請說說您知道的「高齡社會工作服務創新模式」？

利用智慧科技像是健康監測裝置，提升老人家生活品質以及結合醫療、社會和心理服務，強調社區資源整合，還有設計老人家的文化，娛樂活動，增強他們的社交互動，提升心理健康。

二、講座讓您最有感觸的收穫？

聽完此次講座真的獲益良多，深受此發也讓我對老年社會工作有新的理解，他們透過設計多樣化的活動，增加老人家之間的互動，減少孤獨感，注重老人家的心理健康和社交需求，以及利用科技輔助，現今AI發達可以把科技很生活合，透過智能設施和應用程式，日照中心能更好了解老人家的需求，面對高齡化社會，我們得持續探索解決方案，讓每位老人家都能過尊嚴和充實生活。

掃描全能王 創建

高齡社會工作講座心得

113.10.01

主題:高齡社會工作服務創新模式-以日照中心為例　講師:陳香夷主任

班級：二技二A　學號：　姓名

一、請說說您知道的「高齡社會工作服務創新模式」？

1、數位科技輔助（如智慧網、人工智慧、穿戴式裝置）

2、跨領域整合服務（醫療、復健、心理諮詢和社區支持結合）

3、強調為主的健康管理

4、彈性式設計課程

5、世代交融計劃

6、失智症增加資源整合

二、講座讓您最有感觸的收穫？

使我最有感觸的是跨領域整合服務概念

並非傳統式僅要求到場參到，而是認知的機構並非單一領域可以解決，而是需要醫療、心理、物理共同合作，如果提到長者照顧服務設計時還須注意，並不僅僅我們看到重要和就醫的重要，也讓我們未來不管在哪個專業工作，都在把「預防勝於治療」放在核心位置，這樣才能設計出更正符合需求的解決方案

掃描全能王 創建

高齡社會工作講座心得

113.11.12

主題: 高齡社會服務方案創新設計及處遇計畫撰寫　講師:鍾孟修執行長

班級：二高二仁　學號　姓名

一、請說說您知道的「高齡社會工作服務創新模式高齡社會工作服務創新模式」？

透過不同的問題有不一樣的解決方式，要去想這個是限制條件還是主要障礙，去想可以從中做一些改變，再去慢慢深挖，直到去解決問題，講師分享的內容使我受益良多，也讓我思考多一點方向。

二、講座讓您最有感觸的收穫？

最有感觸的是，分析問題是限制條件還是主要障礙再去目標設定，講師舉的例子也非常淺顯易懂，但需要自己花時間去吸收，才能以後能更有效的幫助到我在長照裡解決問題的能力，講師願意花時間來課堂上跟我們做分享，真的非常感謝，希望能從每一位講師身上吸取不一樣的優點。

掃描全能王 創建

高齡社會工作講座心得

113.10.01

主題:高齡社會工作服務創新模式-以日照中心為例　講師:陳香夷主任

班級：2E201　學號：　姓名

一、請說說您知道的「高齡社會工作服務創新模式」？

1.數位化與智慧科技應用：遠端照護、智慧家庭照護系統、人工智慧輔助的

2.跨領域合作：醫療與社會工作整合、多元機構合作、社會資源共享

3.以老年人為核心的個性化服務：個案管理、自主參與模式、文化敏感性服務

4.社區支持與社會參與：日間照護中心、銀髮志工計劃、世代共融模式

5.政策與制度創新：長期照護保險、高齡老年友善計劃

二、講座讓您最有感觸的收穫？

我感受到社會工作並非單一面向的服務，而是一種需要整合醫療、心理、經濟、政策多方面力量的操作過程。這使我思考如何在未來的工作中融入更多創新的方法，為高齡者提供更周全的支持。

掃描全能王 創建

高齡社會工作講座心得

113.11.12

主題：高齡社會服務方案創新設計及處遇計畫撰寫　講師:鍾孟修執行長

班級：2高2甲　學號：　姓名：

一、請說說您知道的「高齡社會工作服務創新模式高齡社會工作服務創新模式」？

1.跨域合作：結合社政、醫療、社會工作等方面的專業，提供綜合性的服務。

2.社區為本的服務：以社區為單位，推動鄰里支持網絡和社區資源整合，提升高齡者的歸屬感和社會連結，減少孤立感並鼓勵社會參與。

3.預防性健康服務：加強預防醫療教育和健康教育，針對高齡者常見的慢性病或功能衰退提供早期篩檢和健康指導，降低醫療需求並延長健康壽命。

二、講座讓您最有感觸的收穫？

在本次演講中，我最有感觸的是高齡服務創新的方面挑戰和解決方案，演講者師深入分析了高齡者面臨的健康衰退、社會孤立等問題，並提出跨領域合作和社區為本的服務模式，強調醫療、心理支持和社區資源的整合。立場演講讓我高瞻到，創新服務模式是應對高齡化的責任，未來需持續投入更多資的服務設計。

掃描全能王 創建

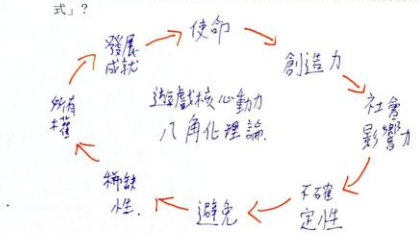
高齡社會工作講座心得

113.11.12

主題：高齡社會服務方案創新設計及處遇計畫撰寫　講師:鍾孟修執行長

班級：201　學號：　姓名：

一、請說說您知道的「高齡社會工作服務創新模式高齡社會工作服務創新模式」？



二、講座讓您最有感觸的收穫？

問對問題.　想解方.

現況分析　#.差距分析

目標設定　能有選擇.

瓶頸破題.　差距填補

#.限制條件.　類比 ≠ 知世界信靈感

分解課題　發想思考.

因果關係

PDO分析.

不處理最小單位.

掃描全能王 創建

高齡社會工作講座心得

113.11.12

主題：高齡社會服務方案創新設計及處遇計畫撰寫　講師:鍾孟修執行長

班級：高照201　學號：　姓名

一、請說說您知道的「高齡社會工作服務創新模式高齡社會工作服務創新模式」？

・個人化需求（量身制定服務方案）。
・科技輔助。
・社交互動。
・心理支持。
・資源整合。
・自我成長。

二、講座讓您最有感觸的收穫？

最主要是讓我了解創新思維在長照服務中的重要性，尤其是八角型框架理論，裡面的每個元素老師都能舉出一個生活案例，這是我一直需要學習的地方，這個理論對我非常受用。

掃描全能王 創建

高齡社會工作講座心得

113.11.12

主題：高齡社會服務方案創新設計及處遇計畫撰寫　講師:鍾孟修執行長

班級：日二技高照201　學號：　姓名

一、請說說您知道的「高齡社會工作服務創新模式高齡社會工作服務創新模式」？

我認識的高齡社會工作服務創新模式有以下幾點：

1. 結合科技：現代科技快速發展，對於許多銀髮族較為陌生，科技工具包含：穿戴裝置、智慧家居、健康管理APP等。

2. 社區在業和強化社區連結：鼓勵長者參與商工服務或與不同年齡層的人進行交流，並且與許多社會企業和非營利組織合作商業模式，將長者服務納入社區發展。

3. 跨領域專業合作：促進醫療、社福、心理與科技等專業合作，提供整合性的照顧服務，提供長者身體、心理及社會等需求。

二、講座讓您最有感觸的收穫？

針對報告我特別提到的科技與跨領域合作的部分，現個人認為非常有趣也很重要！原因是，高齡社會的照顧是多面向的，若單一領域無法有效解決，因此老師有我強調他特別多跟與不同專業領域的伙伴們一同改進長者的日常生活模式。此外，他也積極與其他企業和政府進行合作，爭取資金及政策支持，確保創新模式的落地與執行。

並且報告我在個人總結中學送出非常有趣和科技產品新版的眼鏡，讓我看們與不學生共同參與文化體驗和數位數科技教學活動，並不僅促進不同世代的交流，也讓社會更具有包容性！

掃描全能王 創建

高齡社會工作講座心得

113.11.12

主題: 高齡社會服務方案創新設計及處遇計畫撰寫　講師:鍾孟修執行長

班級：日二技高關201　學號：　姓名：

一、請說說您知道的「高齡社會工作服務創新模式高齡社會工作服務創新模式」？

我認識的高齡社會工作服務創新模式有以下幾點：

1. 結合科技：現代科技快速發展，對於許多傳統產業帶來了不少，科技工具包含：穿戴裝置、台智能居、健康管理APP等。

2. 社區在業和強化社區連結：鼓勵長者參與不同年齡層的人進行交流，並且與許多社會企業和非營利組織透過商業模式，將長者服務納入社區發展。

3. 跨領域專業合作：促進醫療、社福、心理與科技等專業合作，提供整合性的照顧服務，提供長者身體、心理及社會等需求。

二、講座讓您最有感觸的收穫？

針對執行長特別提到的科技與跨領域合作的部分，我個人認為非常有趣也收穫良多！原因是，高齡社會的照顧是多面向的，若單一領域無法有效解決，因此鍾執行長強調他特別喜歡與不同專業領域的伙伴們一同促進長者的日常生活模式。此外，他也積極與其他企業和政府進行合作，爭取資金及政策支持，確保創新模式的落地與執行。並且執行長在個人規劃中營造出非常有趣和科技感的新穎的環境，讓長者們與不學生共同參與文化體驗和數位數感科技教學活動，這不僅促進不同世代的交流，也讓社會更具有包容性！

掃描全能王 創建

高齡社會工作講座心得

113.10.15-22

主題: 高齡社會服務-蘇格拉底式對話述你工作坊　講師:曾志文社工師

班級：二高201　學號：　姓名：

一、請說說您這幾週參與的「高齡社會工作服務--蘇格拉底式對話述你工作坊」的學習內容及心得，未來會如何應用在高齡照護工作？

學會用開放式提出問題，讓長輩回顧過去，表達內心感受，傾聽和共情，最重要的是不批判，眼神專注在長輩身上，讓他們有被重視的感覺，而不是不專心，來看面看，我們應該要關注心理和情感層面的需求，很多長輩其實渴望有人願意真正聆聽他們的心聲。

二、講座讓您最有感觸的收穫是？

最有感觸是學會如何以問代答，陪伴他人探索內在感受和想法，做到專心傾聽，眼神接觸，不批判，這些不管是在長輩身上還是日常生活是都非常重要的，傾聽與尊重的力量比給建議更能讓人感到被支持與理解，未來我也會把學習到的技巧運用在職場上。

掃描全能王 創建

高齡社會工作講座心得

113.10.15-22

主題: 高齡社會服務-蘇格拉底式對話述你工作坊　講師:曾志文社工師

班級：二高201　學號：　姓名：

一、請說說您這幾週參與的「高齡社會工作服務--蘇格拉底式對話述你工作坊」的學習內容及心得，未來會如何應用在高齡照護工作？

學會用開放式提出問題，讓長輩回顧過去，表達內心感受，傾聽和共情，最重要的是不批判，眼神專注在長輩身上，讓他們有被重視的感覺，而不是不專心，來看面看，我們應該要關注心理和情感層面的需求，很多長輩其實渴望有人願意真正聆聽他們的心聲。

二、講座讓您最有感觸的收穫是？

最有感觸是學會如何以問代答，陪伴他人探索內在感受和想法，做到專心傾聽，眼神接觸，不批判，這些不管是在長輩身上還是日常生活是都非常重要的，傾聽與尊重的力量比給建議更能讓人感到被支持與理解，未來我也會把學習到的技巧運用在職場上。

掃描全能王 創建

高齡社會工作講座心得

113.10.15-22

主題: 高齡社會服務-蘇格拉底式對話述你工作坊　講師:曾志文社工師

班級：高照201　學號：　姓名：

一、請說說您這幾週參與的「高齡社會工作服務--蘇格拉底式對話述你工作坊」的學習內容及心得，未來會如何應用在高齡照護工作？

課程中有學到自我察覺和放鬆，認現經過這次體驗，心情平靜許多，也能更了解自己。還有和不同的同學說出自己的事情等…，也是讓我從中學到傾聽對方說話的重要性。將這些對話技巧應用到高齡照護工作中，例如在與長者或工作同事討論時，可以先傾聽對方想法，不同人都有不同角度去看待的方式，可以促進理解與合作的層次。

二、講座讓您最有感觸的收穫是？

最有感觸的是學到自我察覺，讓我深入了解自己內在狀態，能及時修正並調整好自己的狀態，也能把這個方法，教給家人朋們，讓他們更了解自己。

掃描全能王 創建

高齡社會工作講座心得　113.10.15-22

主題:高齡社會工作-蘇格拉迪式對話迷你工作坊　講師:曾智文社工師

班級:二技高照101　學號[redacted]　姓名[redacted]

一、　請說說您這期選參與的，高齡社會工作-<蘇格拉迪式對話迷你工作坊>的學習內容及心得，未來如何應用於高齡照護工作??

能夠透過高齡社會服務的課程參與蘇格拉底式的對話，實在是一件讓人深感榮幸且難忘的經驗。回想課程開始時，曾志文老師的介紹風格別具一格，瞬間吸引了大家的注意。對於身為護理專業背景的學生來說，當聽到這次課程涉及精神科主題時，內心充滿了期待與敬佩。精神科一直以來是醫療領域中充滿挑戰的一環，因為不僅需要專業知識，還需要對情緒的高度敏感與應對能力，這讓我更加佩服老師在這方面的深厚功力。

精神科的個案往往透過他們的情緒，無形中影響甚至感染周圍的人。這讓我體會到，作為輔導他們的人，肩膀上需要承載的不僅是專業技術，還有穩重與包容的心態，才能在情緒的洪流中為他們帶來支持與安慰。從一開始的肢體小接觸，到進一步運用肢體語言的細節引導，我能感受到老師的耐心與專業，彷彿每一個舉動都在傳遞某種訊息。他用心設計的互動方式，不僅讓我們在對話中更加投入，還教會我們如何在情緒壓力中找到放鬆的方法，這些技巧對於未來的實務工作有著極大的幫助。

二、　講座讓您最有感觸的收穫為何?

其中，印象最深刻的是老師對於情緒的解釋。曾老師提到，情緒是會累積的，這讓我開始重新審視自己過去的經驗。許多人常說「時間會治癒一切」，但實際上，那些不愉快的事情並沒有因時間而消失，而是我們的接受度、見識、心智年齡與感受力，隨著每天的經歷不斷增長，才逐漸改變了我們看待這些事情的角度。那些曾經的委屈與壓抑，不會憑空消失，反而可能在某些關鍵時刻累積爆發。真正聰明的人，不是壓抑情緒，而是懂得適時地提出並釋放，這樣才能讓心靈保持健康與平衡。

此外，課堂中還帶我們進行了實際的情境模擬，讓我們在真實感受中體驗如何與精神科個案互動。這樣的過程中，我學到了許多不僅與專業有關，更與自我管理密切相關的技巧。例如，如何觀察個案的細微情緒變化，如何用語言與非語言的方式傳遞安全感，以及如何在傾聽時保持自身的情緒穩定。這些經驗讓我深刻理解，情緒管理並不僅僅是對個案有幫助，對於我們每個人來說，都是不可或缺的重要能力。

最後，這次課程讓我重新思考身為一位護理專業者的意義。精神科領域充滿挑戰，但也蘊藏著無限的可能性與成長機會。透過這樣的學習過程，我不僅提升了專業能力，更學會了如何在面對壓力與困境時，找到內心的平靜與力量。這是一堂讓人受益匪淺的課程，我期待未來能將這些所學應用到實際工作中，為更多需要幫助的人帶來希望與支持。

CS 掃描全能王 創建

高齡社會工作講座心得

113.10.15-22

主題: 高齡社會服務-蘇格拉底式對話迷你工作坊　講師:曾志文社工師

班級：高照201　學號：[redacted]　姓名：[redacted]

一、請說說您這幾週參與的「高齡社會工作服務--蘇格拉底式對話迷你工作坊」的學習內容及心得，未來會如何應用在高齡照護工作？

透過參加這次的活動，我學習如何使用對話引導的方式，了解他人需求及想法，活動中我體驗到傾聽與同理心的重要性，未來可將這些對話引導的技巧，幫助長者在面臨生活挑戰時，找到解決方案及自我價值。

二、講座讓您最有感觸的收穫是？

活動中讓我最有感觸的是放聲大叫的環節，身處於現在這個環境，真的很難每天都開心快樂，藉由這個機會我選擇不大聲喊叫，而是坐下來與自己對話，時而鼓勵自己，時而問自己還有哪些不足需要改進，我發現這樣我比較能夠傾聽自己的聲音，找到自己的自我價值。

CS 掃描全能王 創建

高齡社會工作講座心得

113.10.15-22

主題: 高齡社會服務-蘇格拉底式對話迷你工作坊　講師:曾志文社工師

班級：日二技高照201　學號：[redacted]　姓名[redacted]

一、請說說您這幾週參與的「高齡社會工作服務--蘇格拉底式對話迷你工作坊」的學習內容及心得，未來會如何應用在高齡照護工作？

參加這次曾老師安排的蘇格拉底式對話的課程中，讓我第一次特別到這樣有深度的技巧，以語言開放式的提問和深度傾聽，能夠幫助雙方整清自己與他人的關係，並加深對話或習的興趣、更有意義，未來我希望能調整傾聽的基本姿勢，尤其是面對長者時，應練習如何以肢體語言、眼神接觸和適當的回應來展現我們的專注，例如：在對話時，適時點頭或用簡單的語氣、口頭表回應，讓對方感受到被尊重和重視。

二、講座讓您最有感觸的收穫是？

透過曾老師的引導及練習我明白真正傾聽和深入對話的重要性，假如只是表面的回答，並無法有真的觸及對方的內心，應該要讓對方感到被看見、被理解和被傾聽的感覺！我覺得這不僅是一種溝通技巧，更是對人的尊重，不管未來從事任何行業或是在日常生活中，我都會盡心盡力將這樣的模式帶入其中，希望以這樣的方式陪伴和相處能幫助他們發現生活的意義，尤其是對於長者來說，讓他們感受到更多的溫暖和關懷！

謝謝老師們的課程安排，讓我學習到許多不一樣的新知事，也讓我進行了很多自我反思的動作，真正地重新感受身邊的人們和我對自己不一樣的價值！

CS 掃描全能王 創建

高齡社會工作講座心得

113.10.15-22

主題: 高齡社會服務-蘇格拉底式對話迷你工作坊　講師:曾志文社工師

班級：高照201　學號：[redacted]　姓名：[redacted]

一、請說說您這幾週參與的「高齡社會工作服務--蘇格拉底式對話迷你工作坊」的學習內容及心得，未來會如何應用在高齡照護工作？

參加課程時，學到了認識自我、放鬆自我以及人際的拉開，放鬆自我的五個步驟會隨著下一步而更深沒，過程中，從一開始的狀況外到更深的去拉開、了解自我，生而達到放鬆，舒緩的效果，未來可以在工作的閒暇之餘的同時，去藉由放鬆來獲得活力。

二、講座讓您最有感觸的收穫是？

老師說話的語調緩慢且柔和，很有感染力，會讓大家不由自主的沉浸在其中，也學到了蘇格拉底式的對話，讓自己更深度的認識自我。

CS 掃描全能王 創建

高齡社會工作講座心得

113.10.15-22

主題: 高齡社會服務-蘇格拉底式對話速你工作坊　講師:曾志文社工師

班級：2E201　學號：　姓名：

一、請說說您這幾週參與的「高齡社會工作服務--蘇格拉底式對話速你工作坊」的學習內容及心得，未來會如何應用在高齡照護工作？

在高齡照護中，用蘇格拉底式對話可以讓長者更自在地表達自己的需求，提升他們的參與感和自主性，透過有技巧的提問，不僅能幫助他們回想過去的經驗、找到解決問題的方法，能增強他們的自信和心理韌性，同時，這種對話方式也能拉近我們和長者的距離，讓他們感受到被尊重和支持，照護起來更有溫度。

二、講座讓您最有感觸的收穫是？

這次的講座講師示範如何用問題引導對方深入思考，並在對話中反思自己立場的過程，讓我印象深刻。我也感受到這不僅是一種溝通技巧，也是一種建立理解和共識的方式，尤其適合用在解決複雜問題或促進多元觀點交流的情境中。

掃描全能王 創建

高齡社會工作社區實作反思 113.12.10

姓名：　學號

一、

參與本次實作前小組做了哪些討論與準備？你覺得準備得如何？？

我們擁有前、中、後的討論，開始之前先抽籤分組訂出各自覺得適合的主題。再進行合集討論並完成第一次的初版計劃書繳交給單位之後因著單位給予的個案狀況調整，並且更換有心內容再遊玩的過程中也馬上改變遊戲規則，讓他們以增加情緒價值為主。

二、

在本次社區實作服務中你印象最深客的畫面是什麼？為什麼？

我印象最深刻的是有一個奶奶想在照服員跟別人拍照的時候，很開心的一起比讚，但是照服員並不是要排她，奶奶的臉就瞬間收起笑容，並跟旁邊的個案說算了啦！他們都這樣反正我也沒照片～當下我趕快請造福緣方這一曲的長輩也拍一張，我想這應該就是孤獨表現吧～

三、

對你而言這次的社區實作服務有什麼意義？在本次社區實作後你願不願意參與更多的高齡服務？

任何人的存在本身就是一種意義，不管他做的事情大或小社區實作會讓我們看到很多書本上沒有的東西實際用身體去感受需求，如果有再次選擇機會我還是很願意參與與高齡服務高齡總是擁有無限的可能有一天我自己也會走向生老病死也會希望被很好的資源細心用心耐心的對待。

四、

在本次實作服務裡，你覺得感到最具挑戰性的地方是什麼？為什麼？

我想這具有挑戰事情的是，要讓成員們懂我在額應什麼要讓他們理解為什麼到了單位之後我是先跟機構的護理人員以及聯絡人稍微小小聊一下閒述我們的流程，並詢問我們個人型能能暫時放在哪邊，而不是自己人先維持一圈，～或者是說因為沒有太多的交通費補助，加上距離遙遠有機車的人明明就幫忙載人為什麼沒有被分攤到油錢哈哈哈哈哈～

掃描全能王 創建

高齡社會工作社區實作反思 113.12.10

五、

在這高齡社會工作時做中你對自己的心理韌性有什麼影響嗎？

我想就是安靜吧，如果有人跟你說這個地球是方的不相及利益的情況下也不要太多的辯論吧，反正你自己知道是什麼樣子就好，每次都告訴自己要有韌性，但那些在調整你任性的人是不是情緒會比較好過一點呢！！

不知道～

到底是能者多勞？

還是能者過勞呢？

六、

在這幾次實作中，你覺得有哪些和我們課堂講述和討論內容及業師分享的內容相應，你有收穫的概念是什麼？

我想～我到放鬆的方法以及開放性背後故事的思維特別受用吧～

每位夜市的分享其實都很寶貴，例如有一位講師，去跟爭當勞做結合讓長輩別再過度的購買，就讓我覺得超員厲害還有那位精神科 曾老師，那些傷疤永遠在只是時間拉長而接受度以及任性，不代表他們被好好安撫了。

以及執行長每位講師帶給我們的故事跟經理都很精彩，我希望自己能夠把這些東西轉換進腦袋裡再傳給更需要的人。

七、

這幾次的實作中，你覺得自己與長輩的溝通能力有改變嗎？請說說看。？

我學到了很多不同地方的閩南語也可以藉由不同地區的閩南語來跟長輩踏入話題從語言就可以去知道他們有去哪裡玩過經濟狀況怎麼樣或是飲食習慣吃鹹吃甜住的地區天氣變化喜歡什麼不喜歡什麼？

能接受什麼文化都可以從語言開始慢慢涉入，

透過每一次的溝通一定都會慢慢有改變，只是弧度大小而已。

八、

未來自己在就業的想法會選擇高齡相關領域嗎？初步想到哪些單位就業嗎？

我想瞬間讓我閃過的確實是艾迪樂，

雖然他們單位的氣味很重的，

可是竟然可以結合電競，

我之前帶過的很多日照中心都會有一種等著他們過日子的感覺，可是這個社區很認真的讓我們可以上課玩桌遊、打麻將、學美容、要做到這程度不是一件簡單的時光，從器材的建立、人員的培訓，我相信創辦人真的很用心。

掃描全能王 創建

高齡社會工作社區實作反思

113.12.10

姓名：　學號：

一、參與本次實作前小組作了哪些討論及準備?你覺得準備得如何?

1、討論活動目標及流程，確認活動材料如能經先包裝紙是否充足

2、練習活動中的操作及排演，並預測長者可能遇到的困難

3、準備充分，但對於細節加時間掌控仍有改進空間

二、在本次社區實作服務中，你印象最深刻的畫面是什麼?為什麼?

1、長者完成作品時露出滿意笑容，並向他人展示自己的作品

2、這畫面使我感受到活動意義和長者的自信心被提升

三、對你而言，這次的社區實作服務有什麼意義?在本次社區實作後，你願不願意參與更多的高齡服務?

1、活動使我更理解長者需求和期待也提升了我對規劃、執行的能力

2、願意參加更多高齡服務，希望能持續發揮影響力並學習更多實務經驗

四、在本次實作服務裡，你覺得感到最具挑戰性的地方是什麼? 為什麼?

1、和不同背景的長者溝通，需隨和應變調整講解方式以確保理解

2、因每位長者的專注力和接受程度不同，對活動節奏掌控也是挑戰

五、在這個高齡社會工作實作中，你對自己的心理韌性有什麼影響嗎?

1、提升了耐心和適應力，學會更從容面對臨時狀況

2、也使我們更用心接受未來挑戰

掃描全能王 創建

六、在這幾次實作中，你覺得有哪些和我們課堂講述和討論的內容、業師分享的內容相應證?讓你有收穫的概念是什麼?

1. 業師分享的實作技巧：業師提到和長者溝通要清晰，並以鼓勵為主。
2. 活動設計和流程：課堂上強調的活動要兼顧趣味性和參與性。
3. 突發情況應變能力：提到實作中要隨機應變。

七、這幾次的實作中，你覺得自己與長輩的溝通能力有改變嗎?請說說看?

1. 更加耐心傾聽
2. 表達更簡單明確。
3. 增強情感連結。
4. 應變能力提升

八、未來自己在就業上的想法會選擇高齡相關領域嗎?初步想到哪些單位就業嗎? (未想好)

会，1. 專業背景的結合：結和高齡及物理背景，在照物上提出更多服務。
2. 實踐價值和意義：提升長者的生活質量，使我感受到工作的社会價值和成就感

CS 掃描全能王 創建

高齡社會工作社區實作反思

113.12.10

姓名：　　學號：

一、參與本次實作前小組作了哪些討論及準備?你覺得準備得如何?

1. 首先，聯絡機構負責對象，並了解服務對象的需求。
製作團體活動所需的道具和材料等相關器材準備！
在活動前練習和做最後的調整～
2. 整體活動準備工作做得很到位，也確保了實作過程順利進行！

二、在本次社區實作服務中，你印象最深刻的畫面是什麼?為什麼?

有一位重聽的阿嬤與一位客家人的阿婆，雖然不是一樣文化背景的長輩，但牠們互相的談話中容與臉上露出美麗的笑容，另我感受到溫暖和開心！

三、對你而言，這次的社區實作服務有什麼意義?在本次社區實作後，你願不願意參與更多的高齡服務?

1. 這過實際參與，不僅深化了對社工工作的理解，也感受到服務他人會帶給自己由在的喜悅。
2. 有了這一次社區實作的經驗後，我願意在未來推薦給更多相關背景專業的人群來一同參與類似的服務工作！

四、在本次實作服務裡，你覺得感到最具挑戰性的地方是什麼? 為什麼?

服務對象由於身體或心理的狀況等，可能會比較難直接表達想說的話，這需要運用同理心和耐心傾聽的方式，也因此在當下表非常考驗我們自己的溝通技巧和同理心的能力。

五、在這個高齡社會工作實作中，你對自己的心理韌性有什麼影響嗎?

透過反思和多方面的與同儕和長輩之間的交流，我意識到保持積極的心態非常重要。

CS 掃描全能王 創建

六、在這幾次實作中，你覺得有哪些和我們課堂講述和討論的內容、業師分享的內容相應證?讓你有收穫的概念是什麼?

1. 仔細分析了解服務對象的需求
2. 制定周詳的活動流程與內容
3. 活動的執行與規劃
4. 傾聽與同理對話（蘇格拉底式對話）

七、這幾次的實作中，你覺得自己與長輩的溝通能力有改變嗎?請說說看?

1. 有更多的耐心和包容為最主要的，利用眼神交流等。
2. 表示同理與溝通方式應更佳積極！

八、未來自己在就業上的想法會選擇高齡相關領域嗎?初步想到哪些單位就業嗎?

1. 高齡照護機構 — 照管員
2. 高齡健康促進與社區服務單位 — 健康促進員
3. 政府或非營利組織 — 專業推動人員（高齡友善城市）。

CS 掃描全能王 創建

高齡社會工作社區實作反思

113.12.10

姓名：　　學號：

一、參與本次實作前小組作了哪些討論及準備?你覺得準備得如何?

做了事前討論，活動規劃，採買材料等等準備的進行，只是購買時間太短有點趕。

二、在本次社區實作服務中，你印象最深刻的畫面是什麼?為什麼?

帶長輩完成活動喜樂的表情和心情，過程也很開心，會跟我分享，也有自己的想法，長輩還跟我介紹他家頂樓種了許多菜和花。

三、對你而言，這次的社區實作服務有什麼意義?在本次社區實作後，你願不願意參與更多的高齡服務?

1. 讓長輩能多外出，能增加去學及志達。
2. 願意，能帶更多長輩參與和樂共融多樣

四、在本次實作服務裡，你覺得感到最具挑戰性的地方是什麼? 為什麼?

建立關係，有些長者不熟就不愛講話，所以需要讓長者融入我們，也要有去學的目地，所以難度又增加，但最後還是都有達到目標。

五、在這個高齡社會工作實作中，你對自己的心理韌性有什麼影響嗎?

韌性更強大，每個地方都有需要韌性，所以我需要加強帶活動能力，和溝通能力。

CS 掃描全能王 創建

六、在這幾次實作中，你覺得有哪些和我們課堂講述和討論的內容、業師分享的內容相應證?讓你有收穫的概念是什麼?

自主資源，
有統長輩自主活動，不設限，也思自由，跟以往
思維模式不一樣，值得學習!!

七、這幾次的實作中，你覺得自己與長輩的溝通能力有改變嗎?請說說看?

有，每個長輩雖然個性不同，但共通點都是
活潑開朗，只是需要先建立關係。。

八、未來自己在就業上的想法會選擇高齡相關領域嗎?初步想到哪些單位就業嗎?

會，居家單位，因為想服務在地居民，
融入在地生活。。

CS 掃描全能王 創建

高齡社會工作社區實作反思

113.12.10

姓名：　　學號：

一、參與本次實作前小組作了哪些討論及準備?你覺得準備得如何?

①討論要到社區帶什麼活動，準備很多不同的道具、
禮物要送給長輩。

②準備的很用心，願長輩們能感受到快樂。

二、在本次社區實作服務中，你印象最深刻的畫面是什麼?為什麼?

①寫感恩小卡的部分

②因為長輩們都很認真、用心的書寫。。

三、對你而言，這次的社區實作服務有什麼意義?在本次社區實作後，你願不願意參與更多的高齡服務?

①讓我看到不同地區的長輩們都會有不同的反應(活動)，但對學生的反應都是相同的(快樂、期待下次)。

②願意參與高齡的服務，因為可以收穫更多不同的回應(長輩)。

四、在本次實作服務裡，你覺得感到最具挑戰性的地方是什麼?為什麼?

①與不同年齡層的相處

②因為有代溝的問題 .... 等。

五、在這個高齡社會工作實作中，你對自己的心理韌性有什麼影響嗎?

有，因為有較多的情境模擬與對話練習的狀況，
讓我對於對談有更深的了解、學習。。

CS 掃描全能王 創建

六、在這幾次實作中，你覺得有哪些和我們課堂講述和討論的內容、業師分享的內容相應證?讓你有收穫的概念是什麼?

①與長輩的相處。

②與長輩的談話技巧有很多不同的變化，對於不同的長輩、情境 .... 等，都有所不同。

七、這幾次的實作中，你覺得自己與長輩的溝通能力有改變嗎?請說說看?

些微，從不太會與長輩談天到會與長輩說說笑，並注意到他與他人不同之處(聽障等)。

八、未來自己在就業上的想法會選擇高齡相關領域嗎?初步想到哪些單位就業嗎?

①會

②長庚醫護、桃園市桃園區的醫院所。

CS 掃描全能王 創建

高齡社會工作社區實作反思

113.12.10

姓名：　　學號

一、參與本次實作前小組作了哪些討論及準備?你覺得準備得如何?

我們討論了活動的內容所需的材料，但我們到現場改的
時候發現了缺在箱子的活動中語似準備的箱子放得太少了，
這是我們該改進的地方。

二、在本次社區實作服務中，你印象最深刻的畫面是什麼?為什麼?

我看得是老者們的笑容，他們很開心的參與及回答，
因為這讓我非常有成就感。。

三、對你而言，這次的社區實作服務有什麼意義?在本次社區實作後，你願不願意參與更多的高齡服務?

對我來說，這不又是學習也是提升分的溝通能力自信心，
我未來會去需要的机構做志工。
有加分

四、在本次實作服務裡，你覺得感到最具挑戰性的地方是什麼?為什麼?

我覺得有挑戰性的地方是時間的分配，因為有時候遊戲玩的太快
時間還剩很多，我們就要臨場隨机應變看有什麼遊戲(含)
換掉時間。

五、在這個高齡社會工作實作中，你對自己的心理韌性有什麼影響嗎?

我增升了成就感、自信心及挫敗感，
這是我成功的一部份。。

CS 掃描全能王 創建

六、在這幾次實作中，你覺得有哪些和我們課堂講述和討論的內容、業師分享的內容相應證?讓你有收穫的概念是什麼?

我覺得是鍾孟依老師的那張圖，就會跟沒分析自己的那個，
實
對我們來說很有幫助，可以幫助我在分析問題的時候可以有答案。

七、這幾次的實作中，你覺得自己與長輩的溝通能力有改變嗎?請說說看?

我感覺得我的溝通能力有提升，因為我自己發現，當場面冷淡或安靜，
我會找一些話打破這樣的場面。

八、未來自己在就業上的想法會選擇高齡相關領域嗎?初步想到哪些單位就業嗎?

如果可以我應該會從文達站下手，在慢慢托展到日間或住宿機構。

CS 掃描全能王 創建

高齡社會工作社區實作反思

113.12.10

姓名：　　學號：

一、參與本次實作前小組作了哪些討論及準備?你覺得準備得如何?

討論了可以帶哪些活動 結長者，對長者有什麼的處...等，我們這組也花了很多時間再準備，希望能幫助到長者。

二、在本次社區實作服務中，你印象最深刻的畫面是什麼?為什麼?

我記得是長者在活動中臺風頭出笑容時，因為長輩我們感到我們付出的努力都是值得的。

三、對你而言，這次的社區實作服務有什麼意義?在本次社區實作後，你願不願意參與更多的高齡服務?

能感受到我們用心想出的活動能夠實際的去幫助到長者的話，真的是一件令人非常開心的事情，若未來還有更多機會的話，也願意繼續服務長者。

四、在本次實作服務裡，你覺得感到最具挑戰性的地方是什麼? 為什麼?

我覺得是在帶說長者時，因為我本身就不是一位非常會聊天的人，所以有時候突然不知道要說什麼時，會不知道要怎麼辦。

五、在這個高齡社會工作實作中，你對自己的心理韌性有什麼影響嗎?

覺得自己在跟長者對話這方面有更進步一些，也比較沒那麼害怕。

CS 掃描全能王 創建

六、在這幾次實作中，你覺得有哪些和我們課堂講述和討論的內容、業師分享的內容相應證?讓你有收穫的概念是什麼?

針對長者個別需求訂服務內容時，不僅需要掌握理論知識更需要
我比較少，這是我們得最多的部分。

七、這幾次的實作中，你覺得自己與長輩的溝通能力有改變嗎?請說說看?

變有改變，會變得比較主動，也比較敢
說，對於說話的技巧也比較認識。

八、未來自己在就業上的想法會選擇高齡相關領域嗎?初步想到哪些單位就業嗎?

會，但我會希望能到有固定的
的
單位服務就業。

CS 掃描全能王 創建

高齡社會工作社區實作反思

113.12.10

姓名　　學號：

一、參與本次實作前小組作了哪些討論及準備?你覺得準備得如何?

討論主題、要帶的活動、準備道具等。
我自己覺得可以在花一天時間練習主持。

二、在本次社區實作服務中，你印象最深刻的畫面是什麼?為什麼?

活動過程中長者都很踴躍參與活動，很認真的玩

三、對你而言，這次的社區實作服務有什麼意義?在本次社區實作後，你願不願意參與更多的高齡服務?

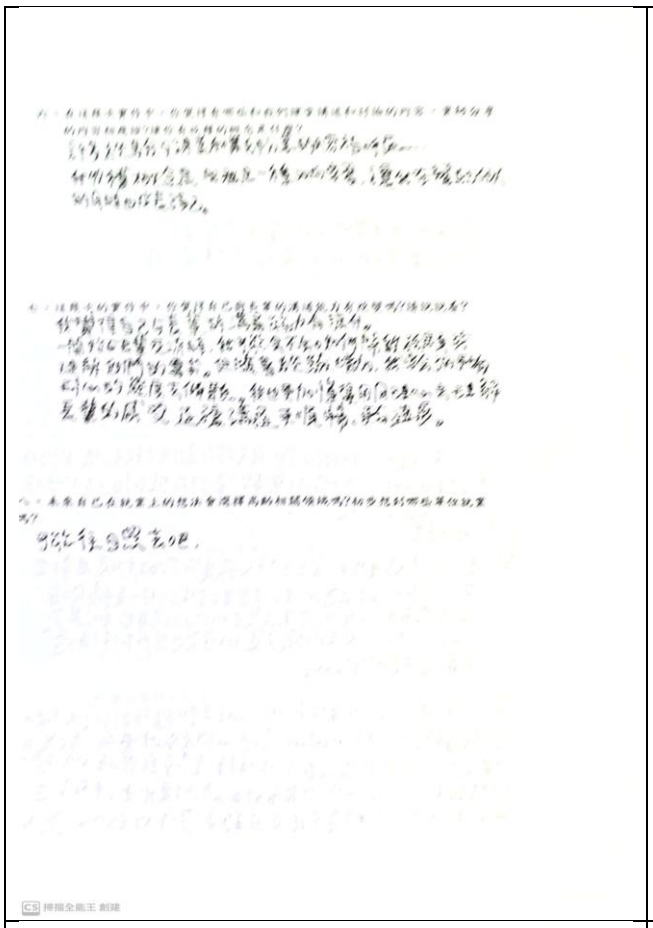
對我來說是一個新的挑戰，很久沒有當過主持人了，很害怕自己帶領的不好或是場面很乾等，沒有想到自己在練習時期還會當任主持人
2、
我原意
四、在本次實作服務裡，你覺得感到最具挑戰性的地方是什麼? 為什麼?

在這次服務實作中擔任主持人最具挑戰的部分是掌控全場節奏和順利要對狀況。因需要確保流程順暢同時保持長者的注意力，這考驗了我的臨場反應和溝通協調能力。這次經驗讓我學會在壓力下保持冷靜，並提升自信心。

五、在這個高齡社會工作實作中，你對自己的心理韌性有什麼影響嗎?

在這個高齡社會工作實作中，我的心理韌性得到很大提升。面對長者時，需要更多的耐心，自己心以及應對要隨情況的彈性性，這讓我學會在壓力保持冷靜並適時調整自己的情緒和心態。此外，與長者的互動也讓我更理解生命歷程中的挑戰，也看到他在困難中堅持的勇氣和智慧。

CS 掃描全能王 創建



高齡社會工作社區實作反思

113.12.10

姓名：　　學號：

一、參與本次實作前小組作了哪些討論及準備?你覺得準備得如何?

討論了活動內容要做什麼，我們組設計了去沙包跟讀長者活動主題時活動工具、準備的過程很迅速，做出來的成品也很好。

二、在本次社區實作服務中，你印象最深刻的畫面是什麼?為什麼?

我最印象深刻的畫面是長者分享自己有做過等門查的故事，因為我父有也過這有做過，所以對他們分享這个故事感到很新奇有趣。

三、對你而言，這次的社區實作服務有什麼意義?在本次社區實作後，你願不願意參與更多的高齡服務?

之後在工作場所上班時，會有這些經驗可以使用，我覺得很有意義，實作後，我更願意高齡更多的高齡服務。

四、在本次實作服務裡，你覺得感到最具挑戰性的地方是什麼? 為什麼?

活動過程要取有親家力的親家有个長者，注意他們的安全，對於比較安靜的長者，要一直鼓勵他，而題的是該怎麼推動，讓他們積極參与。

五、在這個高齡社會工作實作中，你對自己的心理韌性有什麼影響嗎?

當面對高齡者的需求，多變的情況以及活動的压力時，心理韌性才能幫助我保持穩定的情緒，也提升了我的能力和面對力。

CS 掃描全能王 創建

六、在這幾次實作中，你覺得有哪些和我們課堂講述和討論的內容、業師分享的內容相應證?讓你有收穫的概念是什麼?

瞭解了國立上班到的「以長者為中心」和非語言溝通技巧」的重要性，特別是在提升在任和理解長輩的需求方面，讓我對實務應用有更深的體會。

七、這幾次的實作中，你覺得自己與長輩的溝通能力有改變嗎?請說說看?

我學會了以耐心和準確調整溝通方式，透過觀察長輩的情緒和需求，同以建立了与長者的信任关係，讓整个交流更順暢，且有温度。

八、未來自己在就業上的想法會選擇高齡相關領域嗎?初步想到哪些單位就業嗎?

我確實傾向選擇高齡相关領域，特別是在医院以長照机構方案。

CS 掃描全能王 創建

高齡社會工作社區實作反思

113.12.10

姓名　　學號:

一、參與本次實作前小組作了哪些討論及準備?你覺得準備得如何?

在與本次實作前，我們小組針對活動內容進行多次討論及團體活動的安排，哪位負責哪份工作，以及準備道具及材料，我覺得我們準備還蠻充分的，在活動前以先可就會用到的東西提前準備好，在執行時也比較順利。

二、在本次社區實作服務中，你印象最深刻的畫面是什麼?為什麼?

印象深刻是大哥大姐很榮幸的過來參加我們的活動，因為他們都有自己安排自己哪天做什麼事，特別是里長特地把人過來參加活動。

三、對你而言，這次的社區實作服務有什麼意義?在本次社區實作後，你願不願意參與更多的高齡服務?

社區實作服務對我來說是一個非常寶貴的經驗，讓我對高齡服務更有深刻了解，讓我學到如何與長者溝通與互動的技巧。

我願意參與更多高齡服務，因為這是社會的回饋，也讓自己成長。

四、在本次實作服務裡，你覺得感到最具挑戰性的地方是什麼? 為什麼?

最具挑戰性的是該如何長者參加團康活動因為每位的狀況和狀況不同。

我需要快速觀察及調整互動方式。

五、在這個高齡社會工作實作中，你對自己的心理韌性有什麼影響嗎?

讓我學会在面对突發狀況時保持冷靜例如在發乾燥花時有些長者視力关它顏色的花，我請長者詢問隔壁的大哥大姐是否同意幫忙做其他人更慢。

這对我的溝通能力和觀察力都是一大考驗

CS 掃描全能王 創建

六、在這幾次實作中，你覺得有哪些和我們課堂講述和討論的內容、業師分享的內容相應證?讓你有收穫的概念是什麼?

實作中，傾聽長者需求和個人設計活動很重要，根據長者的能力去做活動調整，及互動方式，讓他們更容易參與，更深刻理解高齡服務需要量活和細心。

七、這幾次的實作中，你覺得自己與長輩的溝通能力有改變嗎?請說說看?

讓我學會更多耐心傾聽和以長者能理解的方式表達自己，懂得觀察他們的情緒反應，適時調整溝通方式，讓自己變得更有親和力和理解力。

八、未來自己在就業上的想法會選擇高齡相關領域嗎?初步想到哪些單位就業嗎?

我願意考慮高齡相關領域工作，會想走社區服務，因實作經驗讓我感受到這份工作的意義，也覺得這幾個值得投入的方向。

CS 掃描全能王 創建

長庚科技大學高齡暨健康照護管理系

高齡社會工作

期末分組報告—學生回饋單 113.12.24

組別	我的建議與回饋	評分
一	1.有講述老幼共學的好處。 2.有介紹愛在大學里社區附近有許多不同的公共設施。 3.活動內容以綠植、文藝為主，讓長輩可以透過此活動增加新的休閒興趣活動；另外暖身操有設計手指健口操的部份很好。 4.從活動照片、影片裡可以看出長輩們在此活動裡，開心、快樂的氛圍。	90
二	1.有解釋日照中心的服務對象。 2.活動內容有與主題互相呼應，有許多不同的聖誕節相關的圖案、物品。 3.報告內容偏少，可以在增加一些內容如：成效評估…等。	85
三	1.對活動參與者、場地安排的了解&合適度是非常完整的。 2.活動內容以懷舊的主題，讓長輩回憶兒時快樂的時光，暖身活動有上肢、下肢的動作設計，讓長輩可多活動平時活動不到的地方。 3.在影片、照片裡可以感受到長輩對於此活動的快樂的氛圍。	90

學生簽名：

日期：12/24

CS 掃描全能王 創建

長庚科技大學高齡暨健康照護管理系

高齡社會工作

期末分組報告—學生回饋單 113.12.24

組別	我的建議與回饋	評分 75-100
一	活動設計方案的規劃目的豐富、有趣，流程和服務市容詳細清楚，並且有針對每位不同身體狀態和能力的長者有做另外的執行方式。以乾燥花和威爾卡片的設計是以持發情感為主軸，對長者的情感表達有很大幫助。	80
二	對於活動的成效評估可以更多的向長者了解和詢問，以聊天的對話市容為主，讓長者比較不會有不想說或有防範的心。 圖卡的設計有趣，但尺寸的規格可以更符合長者和場地的大小，對整體觀感會更好，更清楚明瞭！	80
三	根據活動一沙包遊戲以不同大小的氣球綠豆做成刺激手部的沙包道具，並引導長者與分享箱裡的照片做回憶和故事分享！ 在整體活動的流程與規劃有良好的臨場反應和良好的結束做全部活動的總結！ 活動的氣氛和帶動都很有趣！	85

學生簽名：

日期：113.12.24 (二)

CS 掃描全能王 創建

長庚科技大學高齡暨健康照護管理系

高齡社會工作

期末分組報告—學生回饋單 113.12.24

組別	我的建議與回饋	評分
一	優：1.後半段的報告者有很詳細的介紹活動流程(前半段的歷史介紹的很模糊)。 2.照片豐富；影片清晰。 缺：1.可以多站在長者角度思考(字體大小…)。 2.報告(PPT)的字体太小，坐後面的同學看不清楚。 3.看不出來活動後為長者們帶來的效益。	75
二	優：1.報告字體大小適中，且有重點。 2.針對活動當時環境適時調整活動。 3.針對長者的能力調整卡牌數量。 4.當長者無法書寫卡片時有替代方案。 5.在活動過程中帶動氣氛不冷場。 缺：1.暖身活動的動作可搭配下肢，調整長者坐的位置。	98
三	優：1.報告的完整性很高。 2.很用心的呈現活動流程(搭配感官)。 缺：1.報告者有些急促，字句比較聽不清楚。 2.報告到後半段突然講自己的個人評估有些奇怪，建議可以完整介紹完因體報告再講自己的評估。 3.報告(PPT)字體太小，沒有紅字重點。	82

學生簽名：

日期：2024 / 12 / 24

CS 掃描全能王 創建

【附件二】學生期末實作報告



