

## 第二節、全方位價值契約 F.V.C. ( full value contract )

全方位價值契約 F.V.C. ( full value contract ) 是體驗教育進行的過程中，很重要的核心價值，透過全方位價值契約可以解決學習過程當中的學習方向迷失、學習怠惰、情緒衝突、等等的問題，所以對從事體驗教育的工作者來說是很重要的觀念。

在活動開始的時候，和學員討論他們要如何參與這一天的活動，或者要學員彼此了解當下的心情，然後把彼此希望相互對待的方式寫下來，這些都可以算是全方式價值契約的建立，不見得要告訴學員「全方位價值契約」這個名詞，跟學員說：「討論活動中如何參與」、「彼此如何對待」這些才是重要的內容。

有些人會把它簡化為活動開始的時候，邀請大家將自己的想法寫成一張海報，要求過程中大家一起尊重這些想法，然後就把海報收起來或貼在牆上從此不會再提及到；有些引導者甚至更直接提出幾點觀念來要求學員遵守不經過學員討論同意，其實這些都會失去全方位價值契約更深遠的意義和價值，全方位價值契約的內容應該由學員和引導者一起討論制訂而不是誰要求誰。所以這個章節我們會花比較多的篇幅來說明何謂全方位價值契約，以及如何建立全方價值契約，還有全方位價值契約在學習過程當中引導者該如何應用。

### 全方位價值契約 F.V.C. ( full value contract ) 的理論根據

了解全方位價值契約之前要先了解團隊的形成，當團隊從一個個的單獨狀況，聚集成一群人的過程，然後再進入一起面對問題和解決問題的階段，每個人都在尋找自己參與的方式和原則，而且隨著團隊的狀況不同，每個人也隨時在修正自己的參與方式和原則(這個過程我們稱為團隊發展的階段，在後面的章節裡面我們會再細談)。而任何人或任何團隊在這個團隊運作的過程當中，都會產生一套彼此之間「互動的方式」，但是這個「互動的方式」可能是公開且為每個人所遵守的，也可能只是每個人自己在團隊互動的過程中，找到的一個屬於自己所依循的模式，並不見得為大家所知，例如：某甲一開始內心裡面選擇積極的參與，但是每次講話都沒人注意，所以某甲很自然的修正他的參與態度不再發表意見；或者團隊規定每個人都要分享自己的想法，於是每一次每件事要進行時，就需要每個人發表意見，忽略了真實與否。總而言之，在團隊發展的過程裡，每個人都會有一個方式(可能是公開的、也可能是私人的、可能為大家認同、可能心不甘情不願的接受)來和團隊裡的其他人互動。每一個團隊都會經過這一個過程，這樣一個過程是很微妙的，但是很少直接會被拿出來討論。

### 何謂全方位價值契約 F.V.C. ( full value contract )

當我們了解到團隊發展的過程中，團隊會有這樣的「互動方式」產生，而「良好的互動方式」要順其自然的產生是需要一段時間，所以在有限的體驗教育時間當中，

我們就在一開始的時候就帶領團隊的成員先去思考這個問題：他們希望用什麼方式在一起工作，希望彼此如何對待的，個人有什麼特別的需求要別人關注，來加速團隊的形成。這樣的運作方式便叫做：Full Value Contract「全方位價值契約」。帶領者直接在團隊形成時，便將這個問題提出來做討論，讓彼此都知道彼此希望別人如何去對待他，如此可以有效的協助團隊接下來的運作及發展，當然隨著彼此互動的成熟及團隊的發展，會有新的互動方式產生，所以「全方位價值契約」也需要持續調整而非一成不變。

**重點：**這些「全方位價值契約」裡的互動原則，是配合團隊發展的階段慢慢的來討論及提出，並非一次在開始的時候全部就要討論出來，根據美國 PA 組織資深的引導員 Duoime 在 2000 年為台灣人開辦的 ABC ( adventure based counseling ) 課程裡提到，從亞洲到美國受訓的很多引導員都有這樣的問題：提出一些良好的團隊互動原則，在一開始的時候就要求學員去遵守。其實全方位價值契約並不是這樣被要求出來的，她應該是伴隨團隊的狀況，學員自願且彼此尊重下所制定的，例如：**安全**是在最初的階段就可以被提出的，**說真心話**對某些人或團隊來說可能就要到第二或第三階段（經歷了幾個活動、或者第二天）才會被提出來，然後建立在全方位價值契約裡面。

#### 全方位價值契約的目的

全方位價值契約的目的，是為了\_\_\_\_\_，如此在面臨「挑戰」的議題時，可以不用感到害怕、被嘲笑或者被冷落，也可以讓所有團隊成員感到被重視，而且能夠在每一次的團隊決策裡出現他們的聲音（所謂出現每個人的聲音，不見得是他們自己發表意見，也許是別人提出來，而他們有著同樣的想法或高度認同，也可能是都沒人提出，然後才自己提出，很多指導員會以為「一直沒有發表意見的成員」是需要被引導、被處理的，但事實不全然如此）。全方位價值契約可以被視為一種作法或工具，藉以轉變同儕間的所存在的衝突或負面的價值，使其變成有積極且有績效的行為而非破壞性的。簡單的來說，全方位價值契約應該是用來提醒所有的團隊成員，完全的尊重自己、他人以及團隊的決定以及決定的過程。

#### 建立全方位價值契約時應有的觀念

前面我們提過全方位價值契約的建立，可以分階段（團隊開始的時候、操作幾個活動後、半天、一天或一段時間過後、、、）的引導團隊去建立，依據團隊所處的不同發展階段去做引導討論及調整。但是無論哪一個階段的全方位價值契約的建立，一開始建立或者是過程中的討論調整，其基本精神和基礎是一樣的，也就是：

**關於個人的部分是大家所必須尊重的，關於團隊的部分必須是大家都可以接受的。**

歸納以下幾點為大家參考（Gillis,1991）：

1. 必須認同且遵守團隊\_\_\_\_\_是最重要的。  
( PS : 安全問題是絕對不容許挑戰的 , 除非帶領者扛的起這責任 )
2. 共同約定齊力達成\_\_\_\_\_目標 , 過程中以\_\_\_\_\_為核心。  
( PS : 個人目標不見得要公開被提出 , 團隊目標不見得一開始就要被確認 , 可以從最簡單的目標開始 , 然後持續修正、成長 )
3. 每一項約定都必須是\_\_\_\_\_的。  
( PS : 寧可沒有約定 , 也不願意虛偽認同 )
4. 摒棄負面想法及感覺 , 積極地參與學習及成長。  
( PS : 畢竟課程的目的是為了學習、成長 , 除非有更重要的價值 )

全方位價值契約是幫助團隊達成目標以及激發個人成長的第一步 , 而建立全方位價值契約的過程中更重要的是每個人都感到被尊重。在全方位價值契約下 , 當個人明確地決定要達到某些目標時 , 藉著目標確立的過程及個人在做行動規劃的時候 , 團體間成員可互相幫助 , 以達成目標。更重要的是 , 引導者在帶領過程裡必須經常引導學員檢視是否依循這個全方位價值契約在運作。

#### 關於全方位價值契約的幾個重點

- 一、 關於\_\_\_\_\_的部分是大家必須尊重的 , \_\_\_\_\_的部分必須是大家接受的
- 二、 全方位價值契約是\_\_\_\_\_和\_\_\_\_\_共同的契約
- 三、 於課程\_\_\_\_\_時 , 建立全方位價值契約
- 四、 全方位價值契約是一個\_\_\_\_\_
- 五、 於課程進行中 , 保持全方位價值契約\_\_\_\_\_

#### 全方位價值契約的應用

舉例一：學員之間發生衝突

舉例二：學員害怕並且拒絕挑戰

舉例三：部分學員分心或者嬉鬧的方式進行活動

### 如何建立全方位價值契約

契約建立的方式，會因為時間、學員的組成、上課環境的不同而有很多方式。

時間的長短：

學員的組成：

舉例一：真實團隊（同一個部門、同一個班級、、、、）

舉例二：不知如何表達的團體（生產線上的從業人員、小學生、、、）

環境的條件：一般室內環境可以利用黑板來記錄團隊所討論的內容，然後活動過程當中可以持續在黑板上調整和發揮，或者利用彩色筆及海報來記錄，然後貼在活動空間的周圍可見之處。在室外，可以請學員找一件自然的物體來代表他的想法，在沙灘可以請他們用沙雕來表現他們的期待、、、等等。

一般建立全方位價值契約常見的方式有透過討論、活動、海報等方式。

討論：在課程開始或團隊剛形成時，我們可以透過下面幾個討論來建立契約：

- 1.每個成員參與這個團隊或參加這個課程的目的是什麼？
- 2.成員們對於這個團隊或這個課程的有什麼樣的期待？
- 3.現在的心情是什麼？
- 4.身體的狀況如何？有沒有什麼需要他人特別注意的？
- 5.習慣用什麼樣的方式和別人互動？或在團隊裡習慣扮演什麼樣的角色？
- 6.希望別人如何對待你？以及不希望別人如何對待你？
7. 你想要或喜愛如何被對待？
- 8.「尊重別人」的定義是什麼意思？什麼是尊重你最好的方式？
- 9.什麼能幫助你和團隊成員一起合作？
- 10.身體和情緒的安全是什麼意思？
- 11.在團隊存在對你是什麼意思？
- 12.試著和團隊成員工作的時候，什麼是最大的挑戰？
- 13.這個團隊的互動規則是什麼？
- 14.你在這個團隊或過去你在團體裡中最害怕的是什麼？
- 15.希望用什麼氣氛進行活動？什麼叫作愉快？什麼叫做壓力？

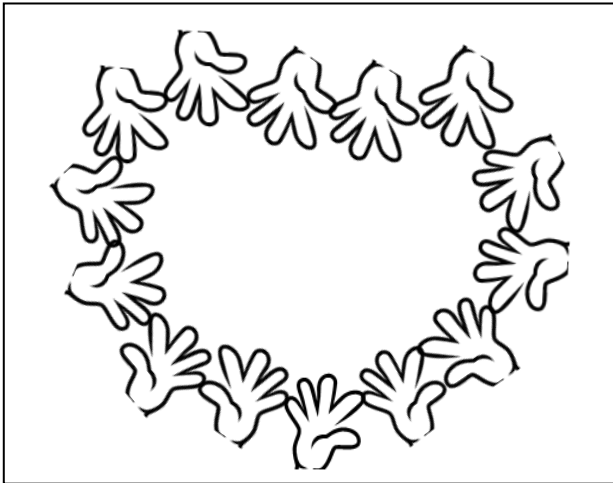
活動：透過活動的方式，來體驗上述的問題，讓學員去討論團隊該如何互動。

舉例一：

舉例二：利用每個人\_\_\_\_\_方式來表達自己喜歡的方式和不喜歡的方式。

舉例三：透過零合活動（請參閱下冊的攜帶式教育活動章節），來和團隊討論什麼叫做團隊？個人在團隊的價值是什麼？

透過海報：



#### 引導學員建立全方位價值契約時的幾個注意事項

- 不論你和你的團隊建立了怎樣的全方位價值契約，引導者必須確認每位成員都知道並且瞭解契約裡的每一個部份，也同意這樣的內容。
- 在你的引導和他們的自主討論間取得平衡。在一開始，提出一些問題幫助他們，具體化和澄清他們的契約，但是盡可能的使用他們的話和讓他們自主的討論。
- 鼓勵團隊去討論每一句聲明對他們來說意義是什麼，有時候當你發現他們有些誤解，不要急於加入你的解釋和論述，你要相信團隊會有人發現並提出來討論，或者有些時候大家都認同，只有你的認知不同，那麼問題就不在團隊身上。
- 當然你也是團隊的一部份，必須讓學員清楚知道你也具有某一部份的同意權，但是除非內容超出你的承擔能力，否則不輕易表達否決。
- 注意到是否有貶低自我和貶低其他人價值的行為出現，且讓所有成員共同做此一維護動作，不要說一些會傷害自己和團隊成員的話。
- 讓所有的參與者都有同等的機會，但是不見是透過發言的方式，有時候強迫發言對某些人來說是一種壓力或者是種不舒服的感覺，參與的方式不見得是發言，透過他們眼神、動作以及她和旁邊夥伴的互動都在展現他的參與。
- 注意自己的用詞，「大家同不同意」和「大家瞭不瞭解」是不一樣的。