

團體督導對碩士層級準諮商師團體 領導能力督導效果之分析研究

謝麗紅¹ 翁毓秀² 張歆祐³

摘 要

本研究的目的是在於探討團體督導對碩士層級準諮商師團體領導能力的督導效果，並進一步了解督導效果因何而來。研究參與者為八位輔導與諮商學系碩士層級的準諮商師。於督導進行前後分別評估受督導者的起點行為及其改變情形。為了充分了解團體督導效果與其來源，同時運用量化與質性兩種評估方法。在量化評估方面，採準實驗法前後測單組設計，以「團體諮商領導能力評量表」作為評量工具，以了解團體督導的效果；在質性資料方面，則是分析受督導者的督導過程作業單與其接受訪談的質性資料，從受督導者觀點了解團體督導如何對其團體諮商領導能力有所助益。

研究結果顯示準諮商師經過實際團體的帶領、團體督導等經驗結束後，在理論基礎、團體過程的領導技巧與整體領導能力各項上後測分數顯著高於前測，表示經過六次團體督導後，準諮商師團體諮商領導能力有長足的進步。而在心理與行為特質、團體進行前準備技巧與團體諮商專業倫理行為方面則未達顯著差異。經由分析受督導者作業與訪談資料，受督導者表示督導過程中來自督導者的督導、解說與示範帶領團體的相關技巧、鼓勵受督導者彼此討論、相互觀摩與學習，均對其團體領導能力有相當的助益。

本研究並根據結果與限制，提出對諮商教育及後續研究的若干建議。

關鍵字：團體督導、團體領導能力

謝麗紅¹ 國立彰化師範大學輔導與諮商學系教授

翁毓秀² 靜宜大學青少年兒童福利系副教授

張歆祐³ 台北醫學大學通識教育中心助理教授

壹、緒論

一、研究動機與目的

「督導」(supervision)在諮商專業領域中，已被視為是一種重要而且必要的訓練方法 (Loganbill, Hardy, & Delworth, 1982；蕭文，1998)，有效的督導被視為是訓練勝任專業人員的重心，沒有督導的諮商經驗並不能有效的增進諮商員的專業發展 (Holahan & Galassi, 1986)。在國內諮商專業人員專業課程標準的設立以及規劃諮商心理師證照制度的審核標準中，均強調訓練過程中接受督導的重要性。王文秀、徐西森與連廷嘉 (2006) 進行國內大專院校與社會輔導機構諮商督導工作現況與期望調查，結果發現大部分的填答者都肯定督導的重要性，對督導體制的需求與期望甚殷。由此顯見，在促進諮商專業成長過程中，督導確實是不可或缺的一環，唯有透過督導制度，才能增進諮商員的專業成長並確保求助案主的最大福祉。

在心理諮商上一般而言分為個別諮商與團體諮商，在心理諮商資源有限的狀況下，團體諮商因符合經濟效益、情境貼近現實世界等優點而被廣為運用。Palmo 和 Seay(1983)、Ritchie (1989)回顧有關學校輔導人員的研究發現，學校輔導工作的主要項目，依其出現頻率的高低排列如下：個別諮商、團體諮商、青少年發展與人格、生涯發展與對家長和同事的諮詢。而 Keys、Bemak 和 Lockhart(1998)則認為團體輔導的方法與實施將成為學校輔導的主要方法。因此個別諮商與團體諮商能力是諮商員必備的二種主要的基本能力，也是專業養成訓練中必要的專業訓練項目。關於團體諮商督導的進行比個別諮商的督導更費事，而有關的研究也明顯較為不足 (劉一竹，1998；林瑞吉，2000；黃正昌，2000)，基於團體諮商能力是諮商師很重要的專業訓練，而督導下的臨床經驗是團體領導者養成的必要條件 (Yalom, 1995)。因此，建立有效的團體諮商的督導模式就顯得相當重要，本研究希望以團體領導者督導為研究的議

題。

有關督導模式的發展，早先是由各心理諮商、治療學派以其理論為依據進行督導、訓練符合該學派理念要求的諮商員，所以督導方式以技巧教導及經驗傳承為主 (Bernard & Good-year, 2004)。各個理論學派通常也發展出適合該學派諮商師的督導模式，如諮商折衷學派的興起，也促使督導者開始提出跨理論學派的督導模式 (Bernard, 1995; Stoltenberg & Delworth, 1987)。多重模式治療督導模式強調總諮商經驗的重要性，視被督導者為獨特的個體，督導者目的在促進個別成長，增加其知識與技巧。依據被督導者的學習需要，督導者可以保持彈性，運用如教導、訓練、角色扮演、放鬆訓練、面質、幽默、示範等任何對被督導者有效的程序，採取技術折衷的方法 (Ponterotto & Zander, 1984)。

雖然不同理論取向的督導有其特定的督導目標，然而督導的最終目的不外乎在培養具有能力、能遵守專業倫理和負責任三者兼具的專業人員 (Blocher, 1983)。Loganbill 等人 (1982) 則認為督導者的功能為：保護當事人福祉、增進受督導者專業能力發展各階段的成長、促進受督導者專業能力發展階段的轉移、評鑑受督導者。

針對督導的進行方式而言，過去的督導模式較多是以一個督導對一個被督導者進行個別督導方式，這種方式的督導，督導者常基於他個人的經驗、理論取向、技術偏好來進行督導，方式常依照他個人的諮商型態，較少涉獵其他理論學派，因此常期望被督導者與督導者是屬於相同理論的。Patterson (引自 Freeman, 1992) 就認為被督導者與督導者必須有相同的理論基礎，督導應讓被督導者了解督導者所持的理論基礎、督導者的期望與督導過程的目標。

不同於一對一的個別督導方式，McBride 與 Martin (1986) 提出一種團體督導的方式，強調督導過程中可以納入不同的督導者及被督導者，透過團體中的互動，所有參加的成員均能從督導過程獲益，包括案主、受督導者，甚至

督導者本身。這種方式督導的角色需對不同理論、技巧精熟，並採取教導、諮詢、諮商等不同角色。其優點是可以避免只依照督導者個人的取向為依據，造成”do it my way”的缺點；而在團體中的受督導者除了來自督導者本身的學習外，可以因督導者之間提供不同風格的督導與受督導者之間的相互學習與回饋而獲益。

在成為有效諮商員的學習過程，可以說是漫長、充滿焦慮的道路(Berger & Buchholz, 1993; Liddle, 1986)。在此過程中，督導便是一個非常容易引發焦慮的情境，而受督導者為了減低其焦慮，往往會採取某些因應策略，但這些因應策略雖在短期內可以保護受督導者免於焦慮之苦，卻犧牲了在督導過程中許多的學習機會(Dodge, 1982; Liddle, 1986)。因此若能以團體方式來進行督導，必能降低受督導者過多的焦慮，以減少阻礙督導進行的干擾因素。正如王淑貞(2003)研究發現團體督導不但能共同腦力激盪，形成多元觀點，更能從中體會團體的支持，瞭解同事的相互關愛之情。因為團體督導能提供同儕支持的氣氛，在這種支持的團體氣氛中，受督導者能夠分享其焦慮，並發現其他成員亦面對相同的問題，因此本研究以團體的方式來進行督導。

當然採用團體的方式來進行督導也有缺點(Hawkins & Shohet, 2000)，相較於個別督導，團體督導較不易清楚地反映出個別治療的動力，且會受到團體動力的影響，團體成員可能會有競爭，轉移了督導所關注的焦點，還有每位督導者接受督導的時間顯得較短。但研究者認為團體領導者的督導，採用團體的方式來進行，反而會因為團體情境與動力的影響，有助於受督導者藉由團體歷程增加自我覺察，對其團體的帶領反而有所幫助。

團體領導者督導關心的是提升團體領導者的領導能力，一位勝任的團體領導者，應具備何種能力？團體領導者養成教育，該如何使其具備這些領導能力，是實務工作者、專業教育者及研究者所關切的議題。根據美國團體工作專家協會(Association of Specialists in Group

Work, ASGW)於1983年正式出版的「團體諮商員訓練的專業標準」(Professional Standards for Training of Group Counselors)中指出，團體領導員應具備：知識能力、技術能力，同時還要有在督導下的臨床團體經驗，此外，ASGW也於1989年訂出團體諮商員訓練的倫理守則(ethical guidelines for group counselor)，Gumaer與Martin(1990)以此基礎再加上自己的信念提出「團體倫理-知識能力」，其主旨乃在敘述團體領導者在倫理知識上和技術能力的訓練綱要，包括：從團體帶領前的準備工作、帶領中技術的應用、到結束整個團體的倫理考量，藉此勾勒出一個團體領導者所應具有的能力。國內謝麗紅(1999)採團體諮商領導能力廣義的定義，將團體領導能力分為五個向度，分別為：領導者心理與行為特質、理論基礎、團體進行前的準備技巧、團體過程的領導技巧及團體諮商專業倫理行為，本研究將以此來評估團體領導者的領導能力。

團體督導是否能發揮督導功能？在督導過程中如何達到督導效果？受督導者是如何知覺督導者的行為對其產生的影響？亦是研究者關切的議題。在Kivlighan、Markin、Stahl和(2007)針對團體督導的效果研究發現，團體領導者訓練不僅是知識獲得的過程，更是知識架構的改變。督導效果的產生是累積每次督導經驗而來，受督導者是主要的學習者，在督導過程中所發生的所有事件與經驗，會經由其主觀的認知架構產生意義。故欲了解督導效果與影響因素，應由受督導者本身的經驗出發，才能真正加以理解(鄭麗芬，1997)。

在評估受督導者接受督導的效果方面，Schmidt(1990)認為督導與評估的目的均在於受督導者的專業成長及發展諮商的專業性，所以督導者應事先與被督導者溝通，讓其了解督導過程如何進行、督導目標、內容與評估其能力的方法，讓被督導者有一概念性的了解，知道自己可以努力的方向。至於督導效果的評估方法，Schmidt強調可由不同的活動過程中所蒐集獲得之資料來評估受督導者的功能，評估

的方法如下：觀察、錄音（影）、晤談、角色扮演、工作產出、紀錄、消費者的回饋等方式。

近年來國內諮商與心理治療專業領域已越來越重視督導的重要性，包括督導制度的建立、督導人員的培訓等，也陸續有相當多的研究投入，惟諮商督導的實證性研究還是顯得顯當缺乏，黃正昌（2000）分析國內諮商督導研究的現況發現研究特色為：理論探討多於實證研究；督導模式的分析多於督導制度的研究；督導概念的強調多於督導效果的研究。另外研究者蒐集相關研究文獻時則發現個別諮商督導的研究多於團體諮商督導的研究。

綜合上述，本研究的目的是在於以團體督導的方式來提升團體領導者的領導知能，針對準諮商師在帶領國中生單親團體的過程中進行督導，以了解團體督導對碩士層級準諮商師團體領導能力之影響，並進一步了解督導效果因何而來，作為規劃諮商專業教育的參考依據。

二、研究問題

針對上述研究目的，本研究擬探討下列問題：

（一）碩士層級準諮商師經過團體督導後，其團體諮商領導能力內涵改變狀況為何？

（二）團體督導中那些因素增進領導者的團體諮商領導能力？

三、研究假設

針對研究問題(一)出的研究假設如下：

碩士層級準諮商師接受團體督導後，其整體及分項團體諮商領導能力顯著提升。

四、名詞詮釋

1.督導：

為一種有意安排的人際情境，在此情境中一方協助另一方在治療能力的增進(Bernard & Goodyear, 2004)。

2.團體督導：

是指受督導者們與一位督導者在定期的團體會談中進行督導，在團體的脈絡背景下，受

督導者能由其他成員及督導者彼此間的互動獲得助益（Bernard & Goodyear, 2004）。

3.督導者：

由研究者擔任，研究者為輔導與諮商學系的博士，在大學諮商員訓練系所擔任教授，任教科目為團體諮商、團體諮商實習、團體諮商實務等課程，具有十年以上的相關教學與實務經驗。

4.碩士層級準諮商師：

指正在接受碩士層級專業諮商訓練，以進入實習階段的研究生。本研究所指的碩士層級準諮商師為輔導與諮商碩士班層級修習過團體諮商理論、團體實務等專業課程之研究生。

5.團體諮商：

是指針對功能正常的個體所進行的諮商團體，其主要目標在透過團體領導者的帶領、成員之間的互動、提供適當的情境，以協助成員探索相關的問題，並學習新的行為方式。本研究的團體為喪親之單親國中生成長團體。

6.團體領導能力：

意指團體領導者進行團體諮商的能力，本研究主要定義為由謝麗紅（1998）所編製之「團體諮商領導能力評量表」中的五個向度，分別為：

(1)領導者心理與行為特質：各項心理健康或有助於進行團體領導的特質。

(2)理論基礎：對人的本質、心理歷程、人際互動與團體諮商有關的知能。

(3)團體進行前的準備技巧：初次團體進行前或每次團體進行前的準備技巧，包括團體計畫書的擬定、成員篩選的過濾面談、預備會議、目標澄清、成員的準備及領導者的準備等。

(4)團體過程的領導技巧：領導者在團體進行中所使用的技術與策略。

(5)團體諮商專業倫理行為：對團體諮商專業倫理與工作角色之瞭解與奉行。

貳、研究方法

本研究採準實驗法(quasi-experimental design)中的前後測單組(one-group pretest-posttest

design)設計，因研究規模限制，無法隨機抽樣全台灣各諮商所之準諮商師，同時因為倫理考量，不設置無團體督導的對照組；探討之主題為以團體督導形式進行督導對團體領導者團體領導能力的效果，而為了更深入描述團體督導過程中受督導者的經驗感受，本研究同時運用量化與質性兩種性質資料，以求對研究主題有更充分瞭解。

在量化部分，由受督導者在研究進行前後分別接受「團體諮商領導能力評量表」施測，並將量表得分結果進行統計分析，以了解碩士層級準諮商師在接受督導之前、之後的團體諮商領導能力改變情況；在質性部分，受督導者在每次團體的帶領後進行團體督導，督導之後填寫「團體領導者接受督導回饋作業單」，訪談員並在六次團體督導後對領導者進行個別訪談，研究者針對「團體領導者接受督導回饋作業單」與訪談逐字稿進行資料編碼與分析。正如 Miles 和 Huberman 對於質量研究法並用的看法，質性資料可以用來補充、確認、解釋、說明或再詮釋從同樣的對象或場域所蒐集得來的資料（引自黃光雄譯，2001）。

一、研究參與者

本研究的團體領導者為輔導與諮商學系碩士層級準諮商師，共有八位參與，均為女性。皆曾修習過團體諮商理論、團體實務等專業課程，在文中分別以 A 到 H 代稱表示之。在團體督導進行期間，團體領導者均帶領同樣性質的諮商團體。

二、團體督導進行方式

本研究依據 Yalom(1995)所提的團體領導者的督導方式與研究者訓練團體領導者的實務經驗設計而成。如每次團體結束後都盡快進行督導，每次團體結束後領導者最好做團體後的詳細紀錄，在團體督導過程中能清楚報告團體諮商的過程等。本研究的團體督導進行方式如下：

團體領導者於每次團體進行結束後，立即

回顧團體過程並作「團體過程紀錄表」，於團體督導前將團體過程紀錄交給督導與督導團體中的其他成員。團體過程紀錄內容包括：團體目標達成度的評估、團體過程摘要、團體領導技巧使用情形、概念化、個人化、整體評估與領導心得等項目。

督導團體在下次團體前定期進行督導，每次三小時，共有八位受督導成員參與。團體督導的進行式按照事先安排的行程表，讓每位團體領導者事先了解自己將在那一次督導團體提案，以便事先分送所要討論團體議題的大綱。督導團體開始時，由督導針對提案的領導者引發參與的成員討論，針對受督導者在帶領團體過程中遭遇的問題、困難等討論可能的因應方式，就喪親青少年心理特質理論加以說明，或示範可能的領導策略與技巧，並引導受督導者覺察個人相關的議題，最後留 20 分鐘時間開放其他未提案者討論他所遇到較急迫的突發問題。團體督導方式受督導者除了可以獲得督導的回饋外，還能獲得同儕督導的效果，也有替代學習的效益，督導團體結束時，督導會提供每位受督導者個人專屬的書面督導回饋資料，這些都能有助於下次團體諮商的帶領。

為鞏固督導效果，受督導者於督導團體結束後，需回顧督導過程並填寫「團體領導者接受督導回饋作業單」，以了解受督導經驗對其所造成的影響。

三、研究工具

（一）團體諮商領導能力評量表

本研究採取謝麗紅（1998）所編製之團體諮商領導能力量表進行量化之考驗以及質性研究分析之編碼架構。本量表共有五個向度，分別為：領導者心理與行為特質、理論基礎、團體進行前的準備技巧、團體過程的領導技巧及團體諮商專業倫理行為。其評量標準採 Likert 七點量表型態，得分越高代表其團體諮商領導能力越好，反之則表示其團體諮商領導能力表現越不足。

（二）團體過程紀錄表

為研究者自編的團體過程紀錄，領導者每次帶完團體都需立即作團體過程回顧，按照團體過程紀錄表上的項目詳細紀錄，內容包括：團體目標達成度的評估、團體過程摘要、團體領導技巧使用情形、概念化、個人化、整體評估與領導心得等項目，以作為領導者自我覺察與督導過程使用。

（三）團體領導者接受督導回饋作業單

本研究在每次督導團體進行後，受督導者需回顧督導過程並填寫「團體領導者接受督導回饋作業單」，內容詳見附件一。

（四）督導後訪談大綱

於所有督導團體結束後，採取結構式開放性問句之深度訪談，以了解受督導經驗對其所造成的影響。結構式的深度訪談其優點在於每一位受訪者在訪談的過程中，得以接受相同主題的問題情境刺激，使得研究者所收集的資料不會偏離主題。本研究之受督導經驗訪談大綱如附件二。

（五）訪談員

由輔導與諮商博士班研究生擔任訪談員，訪談員同時亦參與六次團體督導，其主要角色在以訪談綱要引導受訪者陳述其觀念，為維持客觀性，促使受訪者自在的談話，訪談員在訪談過程中以開放式問句進行，避免引導，僅以問問題、澄清、摘述等方式進行訪談。

三、實施程序

團體督導對碩士層級準諮商師團體領導能力督導效果之分析研究進行步驟如下：

（一）招募研究參與者

本研究以公開招募的方式，徵得自願參與的碩士層級準諮商師，而其所帶領的團體成員則為自願參加團體的喪親國中生。

（二）準諮商師團體領導能力起點行為之評估

在團體督導進行前，以團體諮商領導能力量表對準諮商師的領導能力進行評估，藉以了

解受督導者尚未接受督導前的團體領導能力表現。

（三）進行團體督導

於受督導者進行團體諮商後、下次團體進行前，定期進行團體督導，每次原則上為三小時，共計六次。每次督導團體進行後，受督導者需回顧督導過程並填寫「團體領導者接受督導回饋作業單」，以了解受督導經驗對其所造成的影響。

（四）進行督導效果評估

督導效果同樣以團體諮商領導能力量表加以評估，以了解準諮商師團體諮商能力的改變情形。

（五）對受督導者進行訪談

所有督導團體結束進行後，徵求受訪者同意，配合其方便的時間於不受干擾的地點，由訪談員進行深度個別訪談，以了解受督導經驗對其所造成的影響，每位受訪者進行訪談時間大約為 2 小時。

四、資料處理

（一）團體督導效果評估

本研究量化資料以社會科學統計套裝程式 (SPSS)，進行無母數 Wilcoxon 符號等級檢定來了解團體督導對受督導者團體諮商領導能力的督導效果，統計顯著水準訂為 .05。

（二）質性資料處理

為了深入瞭解受督導者在團體督導中的經驗，本研究同時密集收集六次督導中及六次督導後的質性資料，包括八位受督導者每次督導結束後所填寫的「團體領導者接受督導回饋作業單」與進行訪談後所轉謄的逐字稿資料。

在質性部分研究品質檢核部分，本研究參與之受督者皆為自願參與，在接受團體督導與事後的訪談中態度皆相當自在；其次質性資料在初步彙整後均交由受訪者檢核確認內容是否需要修正後，由研究者加以編碼、分析與統整；再者資料分析過程並由研究者間協同不斷相互

表 1 準諮商師在「團體諮商領導能力評量表」上各項分數 Wilcoxon 符號等級檢定

	前測		後測		Z 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
心理與行為特質	36.06	3.01	38.44	3.20	-1.52
理論基礎	29.69	2.07	33.00	3.00	-2.32*
團體進行前準備技巧	18.13	3.02	18.88	3.15	-0.84
團體過程領導技巧	116.75	2.85	123.00	3.00	-1.68*
團體諮商專業倫理行為	60.56	3.19	62.25	3.28	1.37
總分	261.19	2.93	275.56	3.10	-1.89*

* $P < .05$ (單側考驗)

討論，以避免個人之主觀性，以提升研究的信效度。

參、結果與討論

本研究目的在於了解團體督導對碩士層級準諮商師團體諮商領導能力的督導效果。因此採用準實驗法中的「單組前後測」設計，於督導進行前先評估受督導者的起點行為，在整個督導結束後再評估其改變情形。另外為了充分了解改變的機制，輔以作業單及訪談的方式，由受督導者的角度出發，確認督導過程中的那些措施對其團體諮商領導能力有直接的助益。

一、量的評估

本研究以學習者在「團體諮商領導能力評量表」上所獲得之資料作為分析的依據，包括領導者心理與行為特質、理論基礎、團體進行前準備技巧、團體過程領導技巧及團體諮商專業倫理行為及整體領導能力之分數，進行無母數 Wilcoxon 符號等級檢定。受試者各項團體諮商領導能力分數之平均數，標準差及 Z 值顯示於表 1：

由表 1 資料顯示，準諮商師經過實際團體的帶領、團體督導等經驗結束後，團體諮商領導能力評量表各項分數均有增加，其中在理論基礎、團體過程的領導技巧與整體領導能力上後測分數顯著高於前測，表示經過六次團體督

導後，準諮商師團體諮商領導能力有顯著的進步。而在心理與行為特質、團體進行前準備技巧與團體諮商專業倫理行為方面則未達顯著差異。

研究結果顯示以團體督導方式對於團體領導能力進展的特殊性。可能由於團體督導的不同受督導者提供較多元的生活經驗，對喪親青少年較能夠加以同理；而團體督導可提供較多使用行動技巧的機會，督導者得以實地示範團體過程領導技巧，對於受督導的團體諮商領導能力有所幫助。

對照團體督導進行的過程與討論的主題，發現研究結果亦可能與督導過程中討論的焦點較集中喪親青少年的心理狀態以及團體過程的問題處理與帶領技巧有關。因為受督導者在團體督導過程中，他所帶領的團體也同時正在進行，所以受督導者比較關切實際在團體帶領過程中所遭遇的困境與壓力，希望在督導過程中能立即獲得或學習到相關因應策略，以便下次帶領團體時能有效因應上次所遭遇的團體問題，因此使得督導團體所討論的焦點集中在對成員問題與團體動力概念化，與討論介入的相關技巧，評估團體效果等，較少討論領導者本身的心理與行為特質、團體進行前的準備技巧，故未見有顯著差異產生。

另外領導者本身的心理與行為特質、團體諮商專業倫理行為，較屬於領導者的人格特質與態度層面，可能在領導者專業訓練過程中已

表 2 受督導經驗對準諮商師「領導者心理與行為特質」之影響

題項	受訪者 次 數	A	B	C	D	E	F	G	H
對人有興趣	2					1		1	
溫暖	1				1				
真誠一致	1			1					
接納	3			2	1				
有彈性	1					1			
有自信	9	1		3				3	2
具挫折容忍力	10	1		2	3			3	1
不防衛	3			2		1			
小 計	30								

經漸漸形成，較難於短時間有產生顯著的差異。至於團體前的準備技巧部分亦未達顯著差異，推測原因可能是為求各組團體介入的議題大致相同，採用相同的方案設計，再由各組領導者因所帶領的團體成員特性、互動狀態而調整，在督導過程中方案設計的議題較少被受督導者提出作為督導的主題。

二、質性部分

為了解團體督導對受督導者的影響及督導效果因何而來，因此採用質性研究中的深度訪

談與受督導者之回饋資料分析，以作為量化資料的佐證。

（一）團體督導對領導技巧的影響

根據受督導者於每次督導後所撰寫的「團體領導者接受督導回饋作業單」與訪談受督導者接受督導經驗所得的逐字稿資料，為了能較直接的與量化資料結果對照，質性資料的分析以「團體諮商領導能力評量表」之量表向度作為編碼的架構，原始資料除了進行編碼外，為初步瞭解各類別出現多寡，因此也採將各類別

表 3 受督導經驗對準諮商師「理論基礎」之影響

項目	受訪者 次 數	A	B	C	D	E	F	G	H
具備所帶團體主題的知識	6		1		1	1	2	1	
了解團體的定義、目標、功能、過程和內容有關的知識	6			1	2		2		1
了解團體運作中的各項治療性因素	1					1			
了解團體動力學原理	13	1	4	3	1	2		1	1
了解成員所可能出現的具有催化與妨礙團體的角色與行為	32	2	3	4	4	4	6	7	2
小 計	58								

計次的方式呈現資料。所得資料如表 2 到表 6。

1. 領導者心理與行為特質

由表 2 可以發現，受督導者表示受經過團體督導後，對其領導者心理與行為特質上的影響方面為：讓他更具信心與挫折容忍力，增進接納成員的態度，比較不防衛，總計共有 30 次。

2. 理論基礎

在理論基礎部分，由表 3 可以得知受督導者認為經過團體督導後，他更能了解成員所可能出現的具有催化與妨礙團體的角色與行為；更了解團體動力學原理，包括團體歷程的要素、團體發展階段及成員的角色和行為；具備所帶領團體主題的知識；了解團體的定義、目標、功能、過程和內容有關的知識等，總計共有 58 次。

3. 團體進行前的準備技巧

受督導者認為經過團體諮商後對其團體進行前的準備技巧之影響如表 4。督導後使受督導者更能評估欲參加團體者的準備程度；更了解團體的目標、性質與功能；具有篩選成員的能力；能於每次團體結束後，檢討團體過程，以作為修正下次團體設計的依據，總計共有 36 次。

4. 團體過程領導技巧

由表 5 可以發現受督導者認為團體督導對其團體過程的領導技巧多所助益，其中尤以具備催化團體交互作用的技巧；具備協助團體工作，以達成目標的技巧；具備覺察團體互動狀況的能力；具備處理團體內突發事件的能力為最，總計共有 156 次，為領導能力五個向度中次數最多者。

5. 團體諮商專業倫理行為

在團體諮商專業倫理行為方面的影響則如表 6。受督導者表示經過團體督導後，讓他更審慎處理移情與反移情的現象；更能維護團體及成員的權益；尊重成員的意願，不強迫團體成員參與活動；能尊重成員參與或退出團體活動之權利；保密原則的討論、維護與處理，總計共有 56 次。

整體而言，受督導者認為團體督導對其團體領導能力各層面的影響為領導者心理與行為特質，包括心理健康或有助於團體進行的特質共計 30 人次；理論基礎，對人的本質、心理歷程、人際互動、及與團體諮商有關的知能共計 58 人次；團體進行前的準備技巧，初次與每次團體進行前的準備技巧，包括團體計畫書的擬定、成員篩選的過濾面談、預備會議、目標澄清、成員的準備及領導者的準備等計有 36 人次；團體過程的領導技巧，即領導者在團體進行中

表 4 受督導經驗對準諮商師「團體進行前的準備技巧」之影響

項目	受訪者 次 數	A	B	C	D	E	F	G	H
具有篩選成員的能力	8						1		7
能評估欲參加團體者的準備程度	11				3	3	2	1	2
了解團體目標、性質與功能	9	2		2			2	1	1
能與協同領導者充分溝通理念，並培養帶領團體的默契	4			2		1	1		
能於每次團體結束後，檢討團體的過程，以作為修正下次團體設計的依據	4			1	1			1	1
小 計	36								

表 5 受督導經驗對準諮商師「團體過程領導技巧」之影響

項目	受訪者 次 數	A	B	C	D	E	F	G	H
具備協助團體成員相互認識的技巧	1			1					
能有效建立團體信任感	4			3					1
積極傾聽	1								1
初層次同理心	3	1					1		1
具體化	1								1
支持	5	1				2	1		1
解說團體中團體動力現象的意義	2	1							1
連結	1						1		
設限	1	1							
防範並處理團體成員消極性的行為（如：攻擊、批評、漫談）	43	1	3	1	14	7	2	4	11
解決衝突	1				1				
沉默	3					1	1	1	
立即性	12			1	4	1	5	1	
反映	4	1			2	1			
示範	3					2		1	
結構化	12	1			2		4	1	4
引導團體進行的方向	16				3	1	3	2	6
聚焦	2					2			
自我揭露	8				2	3	1		2
探索	4					1		2	1
直接指導	1					1			
增強	5	1		1		1			2
重新架構	1					1			
具備覺察團體互動狀況的能力	9	1	2		1	1			4
能運用追蹤的程序來評估團體的效果	1								1
能運用適當的評量方法來評估團體的效果	1				1				
具備處理團體內突發事件（如哭泣、流失、抗拒等）	11	2		3	1				5
小 計	156								

表 6 受督導經驗對準諮商師「團體諮商專業倫理行為」之影響

項目	受訪者 次 數	A	B	C	D	E	F	G	H
瞭解機構（督導、任課老師）對領導者及團體諮商工作所訂之相關原則、規定或程序	4			1	1				2
維護團體及成員的權益	8						2		6
能為即將帶領的團體做好準備	1								
告知成員在團體中的權利與限制	1								
保密原則的討論、維護與處理	5	1		2					2
審慎處理移情及反移情的現象	15			2	4	4	1	2	2
能尊重成員參與或退出團體活動之權利	5	2		1		1			
領導者具有適切的領導團體之專業知能和經驗	3		1		2				
領導者提示成員保密的倫理責任，並預告成員重視自己的隱私權及表露個人內心隱密之限度	2			1				1	
不強加個人價值於成員身上	2				1				1
尊重團體成員的意願，不強迫團體成員參與活動	6								
瞭解個人專業能力的限制	4			2		1		1	
小 計	56								

表 7 整體進步

項 目	受訪者 次 數	A	B	C	D	E	F	G	H
運用團體動力處理團體成員議題	11	2	1	1	2	3	1		1
外在與正向歸因現象	9	1	3	1	2	1		1	
技巧更多變通	1						1		
自我覺察領導者狀態，避免老師的角色	3			1			2		
正向自我肯定	1					1			
使用幽默的技巧	1			1					
領導技巧整體性提升	17	1	1	2	4	3	1	1	4

所使用的技術與策略總共為 156 人次；團體諮商專業倫理行為，對團體諮商專業倫理與工作角色之瞭解與進行為 56 人次。

6. 整體進步

受督導者評估團體督導對其領導能力整體的影響如表 7 所示：

受督導者受訪時表示，就整體的團體領導技巧而言，督導讓他們提升很多領導效能，包括領導技巧整體性提升；運用團體動力處理團體成員議題；外在與正向歸因現象；自我覺察領導者狀態，避免老師的角色；技巧更多變通；正向自我肯定。

從受督導者回饋與受訪所呈現團體督導對其團體諮商領導能力影響最多的向度是團體過程領導技巧，其次是理論基礎，結果呼應與解釋了前述量化資料無母數統計的結果分量表二（理論基礎）、分量表四（團體過程的領導技巧）及總分達顯著，其他未達顯著的情形。從質性資料中確實能提供量化研究結果更具體的佐證資料。

從研究結果中我們可以看到，在理論基礎的部分，團體督導一方面兼顧團體帶領特性、喪親成員屬性特殊行為以及團體相關知識等的體會，更進一步能有效的幫助受督導者學習團體動力學原理；在團體過程領導技巧部分，團體督導進行的方式，不僅透過言語教導，更能直接示範了如何處理團體成員的消極性行為、引導團體進行方向、以及結構化、立即性等團體帶領技巧的展現；在整體團體領導能力的影響部分，團體督導的特殊性也展現在團體動力、現象歸因的進展，以及整體能力提升上。

（二）督導效果的來源

為進一步了解受督導者認為督導效果由何產生，根據受督導者於每次督導後所撰寫的「團體領導者接受督導回饋作業單」與訪談受督導者接受督導經驗所得的逐字稿資料，以開放式編碼的方，所得資料如表 8。

在督導效果來源部分，可以將表 8 的 22 個細項統整歸為三大類：

1. 督導者帶領督導團體的過程便是示範團體帶

領團體督導最大的特色便是帶領督導的過程同時也是一個團體的帶領過程，督導者不但會去解說帶領團體的相關技巧（14 次），更重要的是在帶領督導的過程中，自然便示範了帶領的技巧（19 次），對於受督導者所提出的疑問給予解答，鼓勵討論（14 次），督導者對於作法上的講解，提供受督導者在作法上的知識預備，對於團體狀況的處理；督導者自我揭露帶領的經驗讓受督導者得到感動（9 次），督導者提出對於團體的論點（6 次），讓受督導者能從團體動力與成員內在心理動力來思考成員行為與團體問題，概念化成員的行為及團體的現象。

2. 同儕領導經驗的學習

在團體督導中，讓受督導者印象最深刻的，其實是同儕的觀摩，受督導者提到在團體督導中讓自己收穫最大的是其他領導者帶領的方式與情況（25 次），其他領導者對團體的論點與思考（18 次），還有在團體中其他受督導者分享在帶領上的困難點（11 次）也會聽到其他受督導者的情感揭露（4 次），因此透過替代學習進而增進自己的實務經驗。

3. 受督導者彼此的討論

讓受督導者得到收穫的來源，還有很重要的一部份是不只是督導者的解答，更是督導者會鼓勵在團體督導中受督導者去討論與激盪出不同的觀點與作法（14 次），其他成員所提供的回饋與省思，甚至督導者與受督導者間的互動，能深化受督導者對團體帶領的學習內涵。

由量與質的資料整體而言，正如 Holloway 的觀點，督導者的挑戰在於創造一個學習環境，以增進受督導者的技巧、建構適當地參考架構，藉此發展出與案主共事的有效策略（王文秀、施香如、沙大荒譯，1988）。從結果得知團體督導的學習方式對碩士層級準諮商師各項團體諮商領導能力均具正向影響，其中以理論基礎、團體過程領導技巧與整體領導技巧有顯著的督導效果。

團體督導的進行過程本身即為人際團體的團體動力，團體督導受督者由具有異質性的不

表 8 督導效果的來源

項 目	受訪者 次數	A	B	C	D	E	F	G	H
其他領導者帶領的方式與情況	25	1	2	1	4	3	7	3	4
督導者在帶領督導團體中示範帶領技巧	19	3	6	1	1	2	2	1	3
其他領導者對團體的看法（認知）	18	2	1	3	2	2	4	3	1
督導者解說與示範技巧	14	2	1	2	1	3	1	3	2
督導者給予解答，更鼓勵討論	14	2		1	4	1	5		1
其他領導者帶領上的困難	11	2	1	3	1	2		1	
督導者自我揭露分享經驗與情感，領導者得到感動	9	1	1	1	1	2	1	1	1
督導者對團體的看法（認知）	6	1		1	1	2		1	
督導者不評價接納與肯定領導者感受	5	1		2			1		1
其他領導者的情感揭露	4		1			1		2	
督導者鼓勵自己	3			1			1		1
督導者協助行政	3		1	1				1	
在督導中身為成員的感受	2			2					
自己與其他領導者被支持	3					1	1		1
和其他團體作比較	1		1						
領導者相互對話	1					1			
領導者在督導時哭泣督導者示範處理	1							1	
督導者反映自己團體情況	1		1						
督導者讓領導者表達想法後才教導	1	1							
督導者的投入與努力	1			1					
督導者仔細與具體的引導	1			1					
其他領導者回饋自己表達的風格	1			1					

同個體所組成，在某種程度上便好似為真實社會的縮影，當事人在此「小社會」中可作現實檢驗(reality testing)的工作(Yalom, 1995)。在團體中，成員所提出與討論的內容可提供更多的觀點與資源，此往往是成員在團體中獲益最多的部份(劉安真譯，1995)。從訪談過程中團體帶領者談到讓自己進步的原因與來源，我們可以看到團體領導者之督導以團體形式進行的優點，除了督導效果外，督導者在進行團體督導時無形中也在示範團體的帶領方式，受督導者其實很敏感的在觀察與體驗團體督導的過程。這一點是團體督導的特色，督導者的角色除了是教師、諮商師及諮詢者等角色外，更增加了團體領導者的角色(Werstlein, 1994)。

過去研究已經發現焦慮是諮商師養成訓練的重要議題(Berger & Buchholz, 1993; Liddle, 1986)，本研究結果發現，在降低焦慮部分，在團體督導中，受督導者透過看見其他受督者的情感揭露、對於團體的認知、帶領的方式與情況，甚至帶領上的困難。這些部分都能提供同儕支持的氣氛，有助於降低團體帶領者在督導中以及面對團體帶領的焦慮感受。

以團體形式進行督導，研究中發現除了督導行為的影響外，有超出個別督導形式的效果，比如受督導者可以從督導者帶領督導團體過程中，觀摩與體驗團體帶領的過程、督導者領導技巧的示範、對團體動力的覺察以及其他受督導者經驗的分享與學習，這些來自同儕督導與替代性學習的效果，恐怕是個別督導無法提供的。正如在 Yalom(1985)提出團體治療的 12 項治療因素中，Leszcz(1992)特別強調團體能提供矯正情緒經驗，團體提供了大量的機會讓成員經歷與人互動過程中對種種人際議題的擔心害怕感受，在團體中進行有效的現實檢核(reality testing)。就如同 Bradley(1989)、Averitt (1988)所強調：受督導者的相互互動，可以被視為團體督導的核心，團體督導過程中，有督導者在場進行催化、引導與仲裁，能促進受督導者間相互回饋、分享經驗等合宜的互動，使得受督導者能接觸不同的案例、不同的介入方

式與接觸不同的解決問題策略。此外，並提供受督導者了解同儕表現的機會，讓受督導者能夠藉著傾聽其他受督導者成功或挫折的經驗，能以更寬廣的觀點來評價自己，建立合宜的自我監控標準(Bernard & Goodyear, 2004)。

肆、結論與建議

一、結論

根據本研究所探討的問題，歸納結論如下：

- 1.經過六次團體督導之後，準諮商師在「在團體諮商領導能力評量表」上之三項分量表理論基礎、團體過程的領導技巧與整體領導能力各項上後測分數顯著高於前測，表示經過一段時間督導後，準諮商師團體諮商領導能力有長足的進步。而在心理與行為特質、團體進行前準備技巧與團體諮商專業倫理行為方面則未達顯著差異。
- 2.受督導者認為團體督導對其團體領導能力各層面的影響為：領導者心理與行為特質，包括心理健康或有助於團體進行的特質共計 30 人次；理論基礎，對人的本質、心理歷程、人際互動、及與團體諮商有關的知能共計 58 人次；團體進行前的準備技巧，包括團體計畫書的擬定、成員篩選的過濾面談、預備會議、目標澄清、成員的準備及領導者的準備等計有 36 人次；團體過程的領導技巧，即領導者在團體進行中所使用的技術與策略總共為 156 人次；團體諮商專業倫理行為，對團體諮商專業倫理與工作角色之瞭解與進行為 56 人次。
- 3.受訪者表示督導過程中來自督導者的督導、解說與示範帶領團體的相關技巧、鼓勵受督導者彼此討論、相互觀摩與學習，均對其團體領導能力有相當的助益。
- 4.從本研究結果發現，以團體方式進行督導，除了保留個別督導的優點外，更可經由受督導成員與督導者之間的互動，給予準諮商師更多的刺激與學習。

二、建議

1.本研究以團體的方式進行督導，是一種經濟有效的督導方式，除了保留個別督導的優點外，更可經由受督導者之間的互動，提供同儕督導與替代學習的功能。在目前國內督導專業人員缺乏之際，是一種可行的督導模式，也能降低受督導者在個別督導過程中可能引發的焦慮。

2.在團體領導者的專業訓練上，督導團體其實也像諮商團體一樣，是個小型社會的縮影，督導者可以聚焦於督導團體的互動與團體動力，示範如何在團體中領導團體與因應團體的發展議題，研究者認為比個別督導的方式更能發揮督導效果。

3.本研究結果顯示團體督導對領導者心理與行為特質之影響較小，是否與此項特質較需要長期培養才能有效改變，或是在督導過程較少涉獵此議題，是值得進一步了解之處。

4.影響團體督導歷程與效果的因素相當複雜，本研究為一初探性的研究，雖對團體督導效果有一概略的了解，但須更進一步研究以累積研究結果。未來可以考慮針對不同的督導模式、督導行為、受督導者變項等其他因素進一步研究，也可以進一步比較個別督導與團體督導對團體領導者督導效果的差異之處。

5.本研究因實務與倫理上的限制，無法安排等待不接受督導的控制組，只採單組準實驗法前後測設計，並無對照組，除了在統計方法上採用適合的統計方法（無母數 Wilcoxon 符號等級檢定）來因應外，並佐以對受督導者個別質性訪談、與作業分析的方式來了解團體效果由何而來。未來可以考慮更周詳的研究設計方法，以克服單組實驗設計可能缺失。

致謝

感謝本研究的八位團體領導者與其所帶領的團體成員們的參與，使本研究得以順利完成。

參考文獻

王淑貞（2003）。服務品質的領航—初探北市婦女機構中的督導制度，國立政治大學社

會學研究所碩士論文，未出版。

王文秀、徐西森、連廷嘉（2006）。我國大專校院與社會輔導機構諮商督導工作實施現況及其人員專業知覺之探討研究。**中華輔導學報**，19，1-40。

王文秀、施香如、沙大荒譯（1999）。**臨床督導工作的理論與實務**，台北：張老師。

林瑞吉（2000）。諮商督導研究之回顧與評析。**諮商與輔導**，178，2-9。

黃正昌（2000）。國內諮商督導研究之現況分析。**諮商與輔導**，178，10-16。

黃光雄譯（2001）。質性教育研究理論與方法。嘉義：濤石。

鄭麗芬（1997）。循環發展模式督導歷程中受督導諮商員知覺經驗之分析研究。國立彰化師範大學輔導學系博士論文，未出版。

劉一竹（2000）。團體督導對準諮商師專業諮商能力影響之研究。國立彰化師範大學輔導學系碩士論文，未出版。

劉安真譯（1995）。**團體諮商—策略與技巧**。台北：五南。

蕭文（1998）。諮商實習與督導：專業發展的基礎。二十一世紀諮商員教育與督導研討會論文彙編。國立高雄師範大學輔導研究所。

謝麗紅（1998）。團體諮商領導能力評量表編製與相關研究。中國輔導學會四十週年慶學術研討會。

謝麗紅（1999）。團體諮商實習課程對準諮商師團體諮商領導能力訓練效果之分析研究。**中華輔導學報**，7，245-272。

Averitt, J. B. (1988). *Individual versus group supervision of counselor trainees*. (Doctoral dissertation, Tennessee University, 1988) Dissertation Abstracts International. 50(3), 624.

Berger, S. S., & Buchholz, E. S. (1993). On becoming a supervisee: preparation for learning in a supervisory relationship. *Psychotherapy*, 30, 86-92.

- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2004). *Fundamentals of clinical supervision* (3rd ed.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Bernard, J. M. (1995). Clinical supervision in the United States: Current status and impending issue, *Proceedings of Counseling and Guidance in Taiwan and U.S.A. 1995 Symosia*, 83-92.
- Blocher, D. H. (1983). Toward a cognitive developmental approach to counseling supervision. *Counseling Psychologist*, 11(1), 27-34.
- Bradley, L. J. (1989). *Counselor Supervision-Principles, Process, Practice* (2nd ed.). London: SAGE Publications.
- Dodge, J. (1982). Reducing supervisee anxiety: A cognitive-behavioral approach. *Counselor Education and Supervision*, 22, 55-60.
- Freeman, S. C. (1992). C. H. Patterson on Client-Centered Supervision: An Interview. *Counselor Education and Supervision*, 32, 219-226.
- Gumaer, J., & Martin, D. (1990). Group ethics: A multimodel model for training knowledge and skill competencies. *Journal for Specialists in Group Work*, 15(2), 94-103.
- Hawkin, P., & Shohet, R. (2000). *Supervision in the Helping Professions: An individual, group and organization approach*. Open University Press, Buckingham.
- Holahan, W., & Galassi, J. P. (1986). Toward accountability in supervision: a single-case illustration. *Counselor Education and Supervision*, 25(3), 166-173.
- Keys, S. G., Bemak, F., & Lockhart, E. J. (1998). Transforming school counseling to serve the mental health needs of at-risk Youth. *Journal of Counseling Development*, 76, 381-388.
- Kivlighan, D. M., Markin, Jr., R. D. J., Stahl, V., & Salahuddin, N. M. (2007). Changes in the ways that group trainees structure their knowledge of group members with training. *group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 11, 176-186.
- Leszcz, M. (1992). The interpersonal approach of group psychotherapy. *International Journal of Group Psychotherapy*, 42, 37-62.
- Liddle, B. J. (1986). Resistance in Supervision: A response to perceived threat. *Counselor Education and Supervision*, 26, 117-127.
- Loganbill, C., Hardy, E., & Delworth, U. (1982). Supervision: A conceptual model. *The Counseling Psychologist*, 10(1), 3-42.
- McBride, M. C., & Martin, G. E. (1986). Dual-Focus Supervision: A nonapprenticeship approach. *Counselor Education and Supervision*, 26, 117-127.
- Palmo, A. J., & Seay, T. A. (1983). A comprehensive model for multidimensional competencies in the training of secondary school counselors. *Counselor Education and Supervision*, 23(1), 83-89.
- Ponterotto, J. G., & Zander, T. A. (1984). A multimodal approach to counselor supervision. *Counselor Education and Supervision*, 24, 40-50.
- Richie, M. H. (1990). Research on the roles preparation and effectiveness of school counselor. (ED 314 696).
- Schmidt, J. J. (1990). Critical issues for school counselor performance appraisal and supervision. *The School Counselor*, 38, 36-94.
- Stoltenberg, C. D., & Delworth, U. (1987). *Supervising counselors and therapists: A developmental approach*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Werstlein, P. O. (1994). Fostering counselors' development in group supervision. (ED 372351.)
- Yalom, D. I. (1985). *Theory and Practice of group psychotherapy*. (3rd ed.). New York : Basic Books, Inc.

Yalom, D. I. (1995). *Theory and Practice of group psychotherapy* (4th edition). New York: Basic Books. Inc.

Supervision Efficacy on Group Counseling Competence of Counselor Trainees in Group Supervision

Lih-Horng Hsieh ¹ Yu-Hsiu Weng ² Hsin-Yo Chang ³

Abstract

The purpose of this study is to investigate the supervision efficacy on the group counseling competence of 8 counselor trainees at the master level in group supervision and to get further understanding of the causes and effects. We adopt both quantitative and qualitative methods for the assessments. For quantitative assessment, we adopt the One-Group Pre/Post Test Design to assess the supervising effects in terms of "An inventory of Group leader's Counseling competence" as a tool. For qualitative assessment, we analyze the data on the supervising process and the interview with the supervisees.

Our studies reveal the fact that the trainees' scores of pro-tests are higher than those of pre-tests with respect to the subscales of the theoretical background, the leading skills of ongoing group counseling, and the overall group counseling competence after six supervisory group sessions. However, there appears no substantial variation between the pre- and post tests for the trainees' scores in the inventory of psychology and behavior characteristics, the pre-group preparatory skills, and the ethics. According to the qualitative data, the trainees point out that there are several ways to get advantages.

Keywords: Group supervision, Group counseling competence.

Lih-Horng Hsieh ¹ Professor of Department of Guidance and Counseling, National Changhua University of Education

Yu-Hsiu Weng ² Associate Professor of Department of Youth and Child Welfare, Providence University

Hsin-Yo Chang ³ Assistant Professor of General Knowledge Education Center, Taipei Medical University