

碩士層級新手諮商師領導非結構諮商團體之經驗分析：個人議題映照與專業發展初探

許育光

摘要

本研究旨在探討碩士層級新手諮商師，實地帶領非結構諮商團體過程的重要經驗。研究分兩年期共收集 23 位諮商相關研究所碩士生，採協同領導方式實際進行十一個各為期十週之領導非結構諮商團體經驗；研究於團體結束後採開放性問卷收集其重要經驗並加以進行內容分析。結果顯示新手諮商師之團體實作歷程經驗與個人省思，包括（一）「團體實務領導經驗」所觸發之個人議題覺察與面對，包含對於自我行為情緒議題、人際模式、個人價值觀與家庭經驗等覺察，以及在領導過程中對個人議題的面對。（二）「協同領導經驗」所促發之個人議題覺察和面對，則包括對兩人差異的覺察與磨合，以及默契發展與相互學習的面對歷程。（三）對於「團體諮商專業」之省思則包括對完整實務歷程學習之自我肯定、團體動力和歷程的重新認識和強化，以及對於團體實務領導角色的省思。（四）「諮商專業」之自我省思層面，包括從挫敗到自信逐漸建構的體認、面對諮商專業的態度變遷，以及自我取向的探索。研究針對結果進行討論，並提出與教學、實務、訓練與督導相關之建議。

關鍵詞：協同領導、新手諮商師、諮商師教育、專業發展、團體諮商

許育光 國立新竹教育大學教育心理與諮商學系(kevin@mail.nhcue.edu.tw)



緒 論

團體諮商教學、訓練與督導議題為諮商員教育中之重要議題(Christensen & Kline, 2001)；但相對於個別諮商之督導與教學，團體諮商與治療之訓練與督導議題仍較少受到關注（徐西森、黃素雲，2007；許育光，2009）。本研究考量當前團體諮商已蔚為國內各培育系所之既定課程，但針對初學程度之新手諮商師實務領導和教學督導之探究仍有待加強；乃關注於團體諮商師(group counselors)之訓練和培育課題，並期能從其實務經驗中，嘗試探究與專業發展和個人議題覺察相關之經驗，作為未來教學訓練規劃或督導關注焦點之參考。其中，廣義的「新手諮商師」(novice counselor)指的為仍處於專業依賴到依賴朝向自主階段之諮商師(Stoltenberg, 1981)，其狀態可能包含初學諮商師、受訓諮商師、實習諮商師（處於實務實習或全時實習階段），以及初入實務職場之諮商師，本研究所指稱之新手諮商師為處於受訓階段、初學團體諮商實務之諮商師，簡要以「新手諮商師」稱之。而「非結構諮商團體」(unstructured counseling)於本研究指的為採取低結構、於歷程中儘量少用結構性之方案活動，僅於初次和末次團體視需要加以應用之諮商與問題解決導向的團體工作。茲探究相關概念如下：

一、團體諮商實務之「教」與「學」等培育理念探究

在團體諮商訓練與督導方式之模式上，Corey 和 Corey(2002)歸納早期美國諮商心理系所訓練團體諮商領導者之方法中的參與經驗，發現約可分為親身參與團體治療、參與自我探索或過程導向(process-oriented)的團體經驗，以及參與訓練團體(training group)的經驗三種方式，其中親身參與團體治療以自身經驗為主且需額外付費，過程導向與訓練團體在訓練上由教師帶領，雖然能夠透過回饋和經驗，提升受訓者對於技術的使用和人際敏感度，但是由於

教師在教學與諮商兩個任務中重疊，容易有雙重關係之倫理困境和問題(Dye, 2005; Kline, Falbaum, Pope, Hargraves, & Hundley, 1997)。晚近，團體諮商師的訓練較傾向以技術訓練為主，著重於技術學習之取向(skill acquisition approaches)，採取精微諮商(micro counseling approach)之理念，學習與練習相關的團體介入技術，細微且系統化的訓練團體諮商師初層次與高層次的介入技術(Dye, 2005; Hensley, 2002; Pearson, 1985; Tollerud, Holling, & Dustin, 1992)。然而，學者卻也指出，透過實驗室或結構化教導的訓練，雖可反映其訓練方案之成效，受訓者也能操作一定程度的技術，但是面對真實諮商情境卻往往較為忽略團體和人際層面的介入，其學習遷移效果有限(Downing, Smaby, & Maddux, 2001; Morran, Kurpius, Brack, & Brack, 1995; Zimmick, Marlowe, & Maddux, 2000)；因此，朝向歷程經驗與技術整合的訓練方式漸漸受到重視與採用（許育光，2009；Furr & Barret, 2000；Stockton, Morran, & Krieger, 2004）。綜合上述，教學歷程中能夠提供歷程與技術之整合學習、透過實際帶領團體，且能在實務中勇於嘗試等三個要件，意即從「知道如何作」、「實地的去作」以及「實際在過程中嘗試作到」三個層次，都是有效督導和教學需要考慮的部分。

國內學者對於團體諮商實務教學和培育亦已有相關研究與論述。謝麗紅（1999）針對大學部團體諮商實習課程之研究，發現實驗室教學有顯著性進步，而採校外實習方式則成效較不足。張景然（2001a, 2001b, 2003）亦詳細分析大學團體諮商實習課程的教學和督導經驗，對於大學層級的團體諮商領導者訓練提供豐富的參考資料。不同於前述兩者較將焦點放在大學層級之訓練，黃冠穎、李珮瑜和黃筱喬（2006）從自身經驗出發，提及在帶領結構式團體的經驗中，新手諮商師容易忽略團體歷程的要務在催化成員之間的互動，而過度聚焦在特定的單一成員身上；在情緒上也經驗到否認與壓抑帶領過程中，個人的焦慮與不安情緒。



在界定於碩士層級團體諮商實務培育議題上，許育光（2009）應用「螺旋式領導取向」教學和實務團體領導架構（吳秀碧，2005），針對碩士層級諮商師進行為期十六週之教學與實務督導，探討分項介入能力在歷程上的變化，發現新手諮商師之領導者自我效能隨著督導訓練歷程增加，而團體歷程領導能力有顯著的提升；在「促進團體人際聯結」、「推進個人開放／朝向工作」、「整體團體工作」等向度之催化領導能力，隨著團體訓練及督導歷程有顯著進步，且在特定變項與歷程技術學習上，新手諮商師之技術策略學習和團體領導困境突破等能力上，也顯示有相對的進步。

從受訓層級、教學之實務實作設定，以及受訓者學習等層面來看，大學層級之受訓者，因實務要求與教育目標非直接以專業獨立為期待，若能從親身參與團體經驗、或聚焦於歷程探究之學習性質的團體入手，或許可協助其團體敏感度之發展並培養對團體工作之興趣；然而碩士層級之受訓者，因實務要求和專業獨立之期待殷切，在參與和體驗團體之餘，若能融入實地去作，且嘗試於實務中盡力展現其專業能力，應為教學實務設定中重要的考慮。對於如何設計受訓之諮商師參與團體而擁有團體經驗，或是如何能設計相關的教學與團體，國外學者呼籲應從受訓者的經驗來著手，著重於此類受訓者個別知覺等個人觀點的探究，使能符合其需求（Goodrich, 2008; Kara, Jonathan, Jacqueline, & Tabitha, 2009）。

再者，從國內外探究技術導向整合、或從領導策略操作等層面來探討團體諮商實務學習之研究報告來看，似乎所採取的觀點乃著重於「如何教」等指導或督導內容，抑或是「教得如何」或「學到多少」的成效測量，而鮮少聚焦於受訓者「如何學」或「何以無法學」等因素的探討。承接上段對於團體諮商教學歷程的探討，從「知道如何作」到「實際在過程中嘗試作到」恐有其蘊含於個別受訓者層次的要素或重要經驗，需要進一步了解和探討。

二、團體實務經驗與新手諮商師專業發展

受到心理師法案之規範將諮商相關訓練界定於碩士層級畢業之資格，碩士階段之實務培育與能力議題等研究課題探究，有其重要的意義和需要性。在當前期待碩士層級諮商師能夠在短期間朝向專業獨立發展的趨向上，強化碩士層級之實務訓練雖然有其「應然」之必要性，也因此新手諮商師的訓練相關實務議題，或甚至是團體諮商實務能力的促進等，皆是重要的探討議題（許育光，2009）。Kara 等人（2009）以碩士受訓諮商師參與團體的經驗進行質性研究分析，發現其學習面向可分為對於自我個人之覺察與成長、專業之成長促進，以及對於帶領團體程序等實務面的學習；足見受訓諮商師本身進入團體體驗成員角色之經驗，對於其自己個人、專業和團體實務三個層面，都有其衝擊與助益。如同前述第一段對於團體諮商「教」與「學」之探討，除了參與團體和經驗團體之外，帶領團體也是一個重要的學習面向，團體專業工作者學會（Association for Specialists in Group Work [ASGW], 2000）亦將領導團體和同步接受督導等經驗，視為是團體諮商師訓練中，相當重要的一環。

相關國內學者曾對新手諮商團體工作人員實際帶領團體之訓練經驗進行探究，發現準團體諮商工作者常面臨的困境包括對理論基礎和團體諮商工作的認識不清、規範與設限概念之模糊、不知如何處理當下之人際互動問題、不知如何處理團體當下之突發狀況、無法掌握介入技術之運用時機，以及無法克服領導者自身的焦慮感，且由於自信心較為不足，新手諮商師則傾向於帶領結構較高的團體（張景然，2001a；陳怡如，2003；謝麗紅、鄭麗芬，1999）。而以碩士層級的新手諮商師經驗來說，黃冠穎等人（2006）從受訓者的角度整理新手諮商師領導團體之相關經驗，然而其資料分析以自我歷程文件為依據，雖可發現與了解新手諮商師帶領結構性團體之相關經驗，然新手領導團體之實務經驗仍有待實證探究。許育光（2009）



針對碩士層級新手諮商師進行特定教學取向評鑑，雖能呈現效果和能力上的差異，以及對於策略和技術的學習內涵；但是對理解新手諮商師個人的經驗和實作歷程等豐富資訊的面向，仍付之闕如，值得進一步探討。

但是，究竟哪種類型的團體領導實務經驗，適合初學新手諮商師？又哪一類型的團體領導經驗，具有其經驗探討之重要價值呢？以諮商的本質著重於個人問題解決或人際議題的處理，諮商師能在團體過程中給予成員空間分享與探討其個人關切議題尤為重要。此議題與對於「結構與非結構團體實作」之選擇有關，在實務上首先其實應回歸結構活動是否有助於團體發展，此一課題來探討。Trotzer(2004)從考慮對象(person)、歷程(process)和目標(purpose)等三個P要素來界定是否運用結構活動之考慮，並且必須充分釐清活動使用之功能與目的；諸多學者亦指出，僵固的運用團體結構活動之方法常常源於一種承傳的組織規範，結構活動應僅是團體諮商實務的部分而非主體，也非一種進行團體諮商的必然性（吳秀碧，2005；Furr & Barret, 2000; Jones & Robinson, 2000; Trotzer, 2004）。因之，在碩士層級團體實務領導之教學和學習理念上，若能從歷程引導或催化為主來設計團體實務教學，而非以方案或結構活動入手，應較能貼近諮商師實務訓練之本質。

綜合上述，不運用或依賴既定結構活動方案來進行諮商團體有其理論和實務上之重要性；但是，對於新手諮商師而言，領導非結構諮商團體之困難度，應高於結構性、具方案性質之團體，並且在團體領導、歷程催化或個別議題工作等複雜的變項上，變得難以學習和掌握。從團體諮商之教學者角度思考，鼓勵或要求學生嘗試領導難度較高的非結構、低結構團體，是否適切或是否對於參與成員或受訓者本身，都是一個超過限度的冒險；相同，上述所提及之爭議（重要但是卻可能太難，相對於較為簡單但卻未能切入訓練核心）亦是一個有待思考的兩難。對於國內的團體諮商教學和培育而言，較多教學者在課程指導實作時傾向於學生帶領

高結構或具方案性質的團體；相對的，採非結構、強調不設計活動方案之團體帶領方式，是否真的難度過高而可能讓初學程度的新手諮商師過於挑戰而不適切，抑或可能因此經驗帶來很多負向的學習經驗；相反的，是否也可能帶來許多的衝擊或學習助益？特別是對於自己個人、專業態度或對團體諮商實務之概觀，是否此一經驗會有很不同的學習？上述問題均為研究者從團體諮商教學場境中，不斷思索之課題。

從學生學習的角度而論，Rønnestad 與 Skovholt(2001)將新手諮商師學習歷程觀點，大略區分兩種類型，其中非發展性取向(non-developmental approach)的學習者，較把學習目標設定在短程，學習上較持謹慎、顧及顏面的保守態度；而發展性取向(developmental approach)的學習者，將學習目標放在遠程，具有活動力、探險性、願意嘗試等特質。然而，以學業成就或技術、知識為導向的研究所訓練課程中，站在規範、標準或法令等考量下，卻不可避免的比較傾向於鼓勵學習者步步為營的，以「非發展取向」的態度來學習諮商專業。

然而，有時過高的模糊性或焦慮不僅對新手諮商師沒有幫助，甚至讓其因無所適從或承受不住而退怯；另外，新手諮商師未有充足的時間與訓練作準備，便立即展開實作帶領，也有其倫理問題（許育光，2009）。綜此，鼓勵嘗試，抑或是保守的安全型式有其理念上的衝突；在教學與督導實務上，但若能提供可茲參考的領導模式，並著力於實質的督導，或許能處理和調整此兩個相互衝突的培育理念。在國內團體諮商相關教學與訓練研究上，吳秀碧（2005）依據諮商團體之性質和目標、社會交換理論、友伴關係發展理論，以及相關實務經驗，發展有效領導諮商團體之「螺旋式領導取向」的原則和方法，後續的研究對此實務領導模式，諸如歷程和介入、人際歷程、成員經驗、介入技術和意圖，以及教學效益等議題，均有諸多探討（吳秀碧、許育光、李俊良，2003；吳秀碧、洪雅鳳、羅家玲，2003；吳秀碧、許



育光、洪雅鳳、羅家玲，2004；許育光，2005；許育光，2009)。然而，回歸到學習的全面性觀點，若單從技術和策略介入層面進行團體諮商師的訓練，或許某種程度能加強對於技術面或概念化學習的理解，但是卻忽略諮商師本身個人的經驗；例如：對於帶領團體本身的情緒、個人狀態，以至於對團體諮商此專業的看法或對自己專業態度的省思，因此假若僅聚焦於技術和策略的學習成效等層面，教學者恐怕也無法全面的理解受訓者這一端，較為個人化的全面經驗。

綜合上述觀點，研究者認為難度較高的非結構團體領導經驗對新手諮商師學習團體諮商實務，有其重要性且能強化其團體諮商實務；在教學內涵和方法上，若給予較有架構的指引去領導此類非結構團體，將有助於減低新手諮商師的焦慮和挫敗感受。而相關研究鮮少從個人或專業發展的角度，探究新手諮商師領導非結構團體之個人經驗。在上述背景和原因考量下，本研究延引具架構的「螺旋式領導取向」方法（吳秀碧，2005）為教學基礎，且將焦點放在新手諮商師領導非結構團體之個人經驗層面，進行探究和分析。

三、研究目的與議題

承上，碩士層級新手諮商師之團體諮商實務學習經驗有其深入探討的需要性，特別是以團體實地進行為基礎的學習經驗，本研究主要朝向領導團體諮商實務對其個人之衝擊，在學習如何去進行實務之外，更強調能了解實務經驗對新手諮商師個人議題、對困境的省思、自身的反思歷程或對於身為諮商專業人員之再認識等，與個人狀態或專業發展有關之議題。

研究方法

一、研究設計

本研究在方法上屬於回溯性質的經驗調查研究，設計上亦參酌方案評鑑的概念，主要之

研究場域為研究者於碩士層級所開設之「團體諮商理論與實務」課程，分為兩年期進行；兩年之課程規劃和設計均相同，於學期開始前即要求修課研究生進行文獻與書籍研讀，開學後先進行六週密集之訓練課程後，開始採協同領導方式領導數個非結構方式之諮商團體，並同步進行每週之團體督導；研究於團體課程結束後，採開放性問卷方式進行成員重要經驗資料收集，透過對於新手諮商師主觀覺得重要的事件和經驗進行分析，呈現參與者之重要學習經驗。

由於研究場境為教學場境，由研究者親自擔任教學與督導，同時存有教學、師生、督導、評量、研究等多重關係，則資料收集以及研究倫理方面，在設計上乃作下述幾項考量：（一）所有受訓的新手諮商師均於團體開始招募前兩個月（前一學期結束前一個月）參與說明會，並就研究歷程和資料運用進行相關陳述、（二）在決定接受訓練和選課前填寫同意書，並針對疑問和顧慮與新手諮商師另約時間進行商討，以顧及個別狀態、（三）相關調查問卷於完整訓練模式結束，且成績評量之後才進行填寫與收集，以避免個別受評價之壓力、（四）所有成員皆於招募時進行相關說明，於初次團體針對相關規範和保密、接受攝影、尊重等事宜充分說明，在了解和同意之後邀請成員簽訂同意書。

二、團體進行取向與設定

承接文獻探討所述，「螺旋式團體領導」其領導要點在於採取非結構方式進行，著重於對團體程序的簡要結構，而非對於團體討論主題、內容或步驟的設定，而團體所進行之導向、主題與內容由成員負責決定，僅團體第一次聚會與結束團體該次聚會，較具指導性而運用必要的結構技術(structuring)；領導者之領導要務為依循團體歷程發展、成員需求、探討的取向，以及成員之步調等，催化團體朝向工作（吳秀碧，2005）。本研究在屬性上選取此一領導模式與理念為進行教學與訓練督導之依據，且依循該模式之取向界定領導者所進行之團體以人際



取向之問題解決為主，邀請新手諮商師進行為期十週之短期諮商團體。

二、研究對象

(一) 研究團體與新手諮商師

本研究之方案教學和督導由研究者擔任教學督導方案之講授與實務團體督導。而參與方案之研究對象為諮商研究所碩士層級，且其程度屬於初學、目前仍接受訓練課程之新手諮商師。研究根據既定之目標和研究問題邀請新手諮商師，共包括碩士班研究生共 23 名，皆具備個別諮商基礎課程之訓練，但均尚未修過團體諮商碩士層級課程之學生。其中第一年之團體諮商教學與團體督導，共進行七個團體，參與團體督導之新手諮商師 14 位，七個團體均採雙人協同領導。第二年實地進行五個團體，參與團體督導之新手諮商師 11 位，其中一個團體因成員招募因素採三人協同領導、其餘四個採雙人協同領導；團體實作過程中因當一個團體之兩位新手諮商師，在帶領過程中設定結構性的團體方案，且在督導過程中無法決定或付諸行動，至中後期仍採結構活動方式帶領團體，則在樣本上僅採用 9 位領導四個非結構團體之新手諮商師之資料。則實際研究對象為 23 位新手諮商師（第一年 14 位，第二年 9 位），當中包含 4 位男性，19 位女性；皆為諮商輔導碩士班初次帶領非結構團體之研究生。

(二) 研究團體參與成員

研究所進行的 11 個非結構諮商團體，成員係經由公開招募且自由報名的方式參加，於團體進行前進行電話訪談評估，並於初次團體邀請成員說明個人參與目標。包含 64 位來自社區或大專院校之團體成員，性別上 49 位女性及 15 位男性；組成背景 12 位大專與高中學生成員、以及 52 位社區成員（包含在職或家管）；年齡分布為 17 歲至 71 歲，平均年齡為 30.26，其標準差為 12.34，其中 16-25 歲組 22 位、26-35 歲組 15 位、36-45 歲組 14 位、46-55 歲組 9 位、56-65 歲組 3 位、66-75 歲組 1 位；教育程度方

面國中畢業 2 位、高中職 12 位、專科與大學 41 位、研究所碩士 8 位、不明 1 位。團體進行十週間共計有 4 位成員失聯或退出，以十次實際出席人次，除以應出席人次，計算得 11 個團體之平均出席率為 82.91%。

三、研究工具

研究運用自行設計之「學習經驗開放問卷」，進行資料之收集。該問卷採開放式作答方式，邀請新手諮商師填寫，其指導語為「請您寫下十個對於參與此次課程、實作領導團體、參與督導團體以及自我專業成長等議題經驗上印象深刻的經驗或反思」，以了解新手諮商師於整體過程中之重要經驗與學習。

四、研究程序

(一) 進行團體諮商教學與督導

本研究實地進行過程共計兩年，兩年實地團體教學與督導之進行流程規劃與執行相同，茲分述如下：

1. 新手諮商師招募、研究說明、參與同意與倫理議題

本研究之參與者為碩士班之修課學生，於開始展開教學督導方案前兩個月（前一學期末），即開始進行碩士層級新手諮商師之招募工作。在研究參與方面，研究針對相關事宜進行說明，包括必須接受前測與後測、課程的目標與教學督導方式、實地領導團體的經驗、資料填寫方式等研究相關程序，以及資料保密、資料未來使用狀況等研究倫理議題進行充分的說明與討論，並簽署同意書。

2. 團體諮商實務之進行

每個團體均為期十週，每週進行一次 90 分鐘的聚會，性質上皆為問題解決之諮商團體；第一次團體採取較具結構之方式，包括暖化團體的活動、訂定團體規範、互相認識、個人目標陳述以及對團體作承諾。第二次至第十次團體則採非結構方式進行，無既定活動和方案，由成員主導話題和團體議題之進行，且成員在團體中主要探討個人發展或人際的問題。團體



領導者於每次團體結束後，與協同領導者一同重新觀看錄影帶，並且共同完成團體紀錄，亦針對過程中意見紛歧或團體現象進行討論，並探討與擬定共同關切議題，於團體督導中進行報告和提問。

3.教學與團體督導之進行

研究參考吳秀碧（2005）針對螺旋式領導訓練模式所提出之概念和作法，進行十六週教學督導模式進行實地教學。前六週以講述、示範、演練和閱讀討論為主。後續十週跟循新手諮商師所帶領的團體進行每週三個半小時的督導；其中前三個小時著重於直接觀看所提供之團體歷程錄影帶，於團體中進行實務的督導；督導團體結束前預留半小時，邀請新手諮商師簡短提出急於詢問或澄清之議題，進行問題發問與探討。最末兩週則為實務議題研討和綜合討論。

（二）資料收集

本研究為了解參與者接受督導經驗以及學習經驗，於教學和督導十六週方案執行完畢時，顧及研究倫理和避免受評價之可能性，在課程分數評分後，邀請填寫「學習經驗開放性問卷」。第一年收集得 14 位新手諮商師之 140 個經驗陳述，第二年採同樣方式收集得 9 位新手諮商師之 90 個經驗陳述，共計 230 個經驗陳述資料。

五、資料分析

（一）資料整理與初步編碼

研究於資料整理階段，由研究者與一位碩士在學之研究助理，先對第一年之資料進行文稿瀏覽以及「段落區分和編號」，對於同一分析單位有多重意義者再進行區分，例如編碼為 LA01-06b，表示為該位新手諮商師第 6 個學習經驗反思描述中的第二個分析單位。此些分析單位確認後，研究者邀請另一位諮商輔導碩士畢、帶領過六個團體之諮商心理師擔任編碼員；由研究者和編碼員分別閱讀選取的三分資料之所有經驗陳述，以「確認篩選原則」，並由編碼員進行其餘資料之篩選，略去與主題無關，例

如理論描寫、技術探討、其他經驗或感謝辭令等內容。

研究於資料「初步編碼分析」階段，由研究者與上述碩士畢層級之編碼員運用開放性編碼，先進行兩份資料之初步編碼，並形成初步編碼類別，在編碼一致性達到 .87 之後，由編碼員獨立開始進行第一年的其他 12 份資料之編碼，遇無法編碼歸類之內容則另發展類別，於檢核階段針對不一致之部分納入研究者進行確認，並針對另行編碼之內容進行確認，擴充原有編碼類別。研究由同位協同編碼員，針對第二年所得的 9 份資料，進行同上之段落區分和資料初步整理。並依據所得之編碼類別進行分析，在略去無關主題、編碼歸類方式上，與前述方法相同；遇無法歸類之內容則另發展類別給予編碼，再次針對無法歸類部分納入研究者進行確認，並擴充原有編碼類別。

（二）描述文本統整撰寫與呈現

研究者以上述進行段落切割分解、編碼分類和逐步擴充類別所得的資料為基礎，對於每一個重要學習經驗進行意義摘要，接著在每一個概念範疇（例如：協同領導經驗下之「差異體認與磨合」）採摘要的描述文本方式，呈現經驗的共同性。由於本研究之焦點為新手團體諮商受訓者個人主觀體悟與理解、反思等重要經驗，在期待尋找參與者共同經驗向度之同時，也考慮個別經驗之差異或特殊性。限於篇幅以及在兼顧「共同性」與「特殊性」之考慮下，研究結果一方面採描述文本撰寫方式呈現主要範疇之意義摘要，另一方面也選取具典型的陳述作為讀者閱讀與理解之素材。

研究發現與討論

研究針對新手諮商師領導非結構諮商團體之學習經驗進行分析，發現依據學習來源和素材，可分為團體技術與策略的學習、參與督導團體之收穫與學習，以及團體實作歷程經驗與個人省思等三個部分。本研究依據研究目的且



限於篇幅，僅針對第三部分關於團體實作歷程經驗與個人省思進行呈現和探討。而此部分以反映團體實作歷程與個人省思為主的經驗，又區分為領導實務、協同領導等與個人議題覺察有關之經驗，以及自我專業省思和對團體諮商實務之省思等四個部分，茲分述如下，並於第五段落針對研究發現進行討論。

一、團體實務領導經驗的個人議題覺察

在新手諮商師所反映出來的重要學習，亦可發現與個人議題覺察和面對直接相關的部份；其中包含對於自我情緒行為議題和人際模式的覺察，以及在對應上開始去對個人價值信念與家庭經驗進行省思，或是期待去面對與獲致成長的努力。茲分述如下：

(一) 自我行為情緒與議題之覺察

對於困難處理的成員，新手諮商師覺察到自己在心情上的波動，而需要去正視自己當下的情緒，例如其一對於說話很快又缺乏重點的成員非常不耐煩等自我狀態，有明顯的覺察和認識(LA09-09; LA12-03)；其二像是擔心成員會沉默、擔心自己的領導受到挑戰等，而藉著講笑話來化解壓力(LA04-02)。此外，透過督導經驗也覺察到自己在面對團體成員的回應上顯得急躁，抑或是有特定的非語言行為，在覺察之外也深感需要去避免或改變(LA10-01; LA12-02)；而在團體領導的過程中，發覺自己因為無自信而放任成員冗長的談話，不敢加以介入，或是覺察自己猶豫、不安的狀態，無法抉擇而使團體歷程停滯等，都是對個人行為和情緒的深入覺察(LB02-04a; LB07-03a; LB07-08)。整合上述與個人議題有關之論述可發現，新手諮商師在與成員互動、以及團體領導等向度上，呈現了對自我個人情緒或議題的覺察。

對於自己的肢體語言有所覺察，會避免一直抓頭髮或記得問不一樣的問句。(LA12-02)

個人議題的觸動：對於自己的不信任也造成團體流動中卡住當下猶豫、不安。(LB07-03a)

還是會擔心權威體，尤其是當對方比較有氣勢，而且在意見看法可能會不同時，我往往就會選擇不再爭辯，但是這樣也讓我覺得我離這個團體越來越遠，因為感覺自己變得沒有參與感。(LA13-07)

(二) 人際模式之覺察

新手諮商師在領導非結構諮商團體的歷程中，從實際場域的人際經驗也發覺了對自我人際互動層面的性格和個人議題(LA08-09; LB06-02a)。看到自己在人際互動中求好、求圓融的狀態(LB01-08b)、習慣以「社交」的方式而與人有距離又安全的互動(LB02-02)、緊張和害怕而不知所措的模式(LB03-03a)，以及想顧好全部人的感受，但卻委屈的否定自己或不能將話說出口來(LB08-09; LB07-03b)。除了上一段對自我呈現方式的覺察之外，新手諮商師也看見自己在人際互動模式上的含內在焦慮、擔憂或不安等情緒，以及外顯得退怯等模式。

發現自己…在團體中意圖模糊不彰、將話說到一半而沒有達到預期的效果，…這也是有時在團體外某些場合上與他人的互動模式。(LB07-03b)

…看的最清楚的是自己平常的人際模式……在真實的張力中常看見自己的緊張與有些不知所措，那一刻的害怕會讓自己不知道該怎麼組織自己該說的話，而錯過可以協助成員的時機。(LB03-03a)

(三) 個人價值觀與家庭經驗之省思

在非結構諮商團體的領導經驗中，自我議題的呈現和覺察，對新手諮商師的衝擊和影響很大，在團體後的自我省思很多，例如看到自己害怕衝突、及容易討好的背後，其實是受到某些教條或價值觀的影響等，也連帶挑戰了自己的個性、有待改變的特質與信念(LB08-01; LA10-09)；另外也有因為聽到與成員相似的家庭處境，而覺得身為領導者的自己難以去傾聽和面對，過強的感覺反致干擾了團體工作，覺察到自己需要去面對(LB02-07)。對於個人價值信念與家庭經驗，也在過程中能更深的能回到



自己的成長經驗去回溯過往成長背景，去想想生命中的重要他人對自己的影響(LA04-05)，並嘗試加以釐清和檢視(LB03-04b)。更深入的反思自己呈現於外在的模式或議題，新手諮商師也朝向自己內在價值觀或是過往的家庭經驗去作更深度的探索。

…看到自己的議題，害怕衝突及容易討好，那次讓我思索很久…(LA10-09)

…重新檢視自己，在許多教條的背後自己的成長經歷，以及重新檢視這些小時候的教訓，是不是仍適用在現在…(LB03-04b)

…回到此時此地的團體歷程，領導員和成員都重新檢視自己生命中的重要他人對自己的影響…(LA04-05)

成員談到早期的家庭經驗讓自己難以面對，感覺到無力沮喪……人際互動卻常常不能直線前進，當我越想往前工作，越是掉入無法工作的陷阱中。…(LB02-07)

(四) 議題面對與成長改變

在重要經驗的報告上，可發現議題的面對和改變實屬不易，例如有新手諮商師提到因為個人議題和看見自己的真實面貌，而對自己質疑、或是在信心上有些崩解，形成了一種專業的恐慌或焦慮(LB06-09b; LA02-04)；而當實際領導團體、與成員互動、協同領導、團體督導過程等經驗都突顯了個人的議題時，能勇於去面對和克服困難，是很重要的收穫和經驗(LA02-04; LA05-07; LB08-10)。實作非結構團體之經驗也促發新手諮商師，在面對個人議題時漸漸感覺自己有所改變，在實務等情境中漸漸有所不同。

…新手諮商師所面臨的專業恐慌……這樣的擔心，往往讓自己無法很真實流露出自己情感…，惡性循環地指責，常會讓自己的信心崩解。(LB06-09b)

…有很大的壓力，不論在與夥伴的合作上、實際帶領團體，以及課堂上的團體督導過程中，都有機會碰觸到個人議題，除了提昇自我的覺察之外，也幫助我有機會去探索和嘗試改變。

(LA02-04)

…在團體歷程中也能慢慢感覺到自己的變化，會為自己感到開心，因為自己不是停滯不前，而是一直有成長，雖然還是有很多部份尚待克服，或是找出可以施力的辦法，我會努力找尋的。(LB08-10)

二、協同領導經驗之個人議題覺察和面對

從研究資料分析中發現，協同領導的兩人合作也是實作團體中的重要經驗。其一為兩人的差異以及因為彼此不同而浮現的個人議題覺察，當中的歷程包含兩人的磨合，以及個人去面對自己議題等兩個層面；因兩人需要合作完成團體之帶領，則其二為默契的逐步發展和合作模式的形成，其中也包含自我調整、以及理念溝通和彼此觀察學習的過程。茲分述如下：

(一) 差異的覺察與磨合

1. 差異體認與磨合

對新手諮商師而言，協同領導初期的不同步、差異和摩擦是很重要的經驗。在團體中由於無法在成員面前直接溝通，常常有一段摸索和猜測對方的困惑狀態出現，協同領導之間必須體認差異，並且透過團體前後的討論，嘗試好好溝通(LB07-05b; LB09-06)。對於彼此的磨合和溝通，團體事後重看錄影帶的人際歷程回憶(IPR)，是很重要的學習過程，可以檢視彼此的意圖，並討論、檢視彼此的想法與期待的方向(LB03-06; LA05-08)；而對於彼此的觀點，新手諮商師除了經驗到彼此的鴻溝外，也有相同觀點能共鳴的部份(LA01-11a)。透過討論能夠協調和互補，更了解對方的個性和需求，朝向建立合作模式發展(LA01-11b; LB03-10)；新手諮商師也認為從開始較無法對焦，到後來真誠溝通彼此的想法和感受，且不吝於給對方回饋和提醒，彼此支援的默契才能克服團體中各種問題出現(LA02-03; LA09-03)，並且發展出較為分擔責任、朝向互補的協同領導發展(LA11-10)。此外，新手諮商師也提到和協同領導的關係假若沒有建立得當，則與成員間的安



全感就恐怕有影響，從中更體認協同領導分工和默契的重要(LA10-10)。綜合上述可發現，新手諮商師對於兩人的協同領導關係有所衝突或不協調是能夠覺察的，且在當中能夠付出相對的努力去溝通或磨合，事後團體討論對彼此的協調有很大的助益，而了解個性、相互溝通、給予提醒、相互支持鼓勵、分擔責任、朝向互補，以及尋找相同點等，可以是協同領導關係磨合的努力要點。

…在團體中關注的層面、發揮的能力、做事的方式等，不過在對成員的看法上，我們常有共識和相同的感覺，有眾多的同與異。(LA01-11a)

我們好像在同一個團體中的就像是在一個花園中澆花灑水一樣…事後的討論彼此的意圖就很重要了，慢慢培養出默契…(LB09-06)

…討論剛剛成員的情形及對方的想法，以了解為何會做出那樣的反應或問句。(LA05-08)

2. 協同領導經驗之個人議題覺察

新手諮商師從團體協同領導實務中發現，自己在和協同領導者工作時深刻且無所迴避的觸發自己的個人議題，包括因為自信低落而依賴對方(LB07-05a)、自己吞忍而後爆發的人際衝突模式(LA04-03)、觀點執著所衍生的爭執(LA03-10)等。從當中也發現自己在團體協同領導關係，與日常人際之間的平行歷程(LB01-10b)，亦或透過協同領導間的討論對話，發覺自己與成員關係的人際風格等議題(LB02-05)。從這些重要的經驗中發現，非結構諮商團體對尚處於受訓階段的新手諮商師，可能因協同關係衝突或緊張而誘發自己個人內在或家庭之議題，也促使其無所遁逃的需覺察或某種程度去面對自己的處事或人際風格。

…寧願讓他來帶領團體要走的方向，或許這又牽扯到對自己自信的議題吧！(LB07-05a)

…變成一個人帶當次團體，氣憤與焦急中再度看見自己，看見自己與家人溝通障礙的平行歷程。(LA04-03)

看到成員很有熱誠的來、也很熱誠的分享自己的事，開始覺得為什麼自己不能很有熱誠

的付出？很多時候有點逃避跟退縮，一碰到團體、感覺就碰觸到跟伙伴的爭執。(LA03-10)

(二) 默契發展與相互學習

1. 自我調整與默契發展

經過協同領導的歷程，新手諮商師對於彼此間的狀態覺察、調整、溝通和改變的努力持肯定態度(LB01-10a)，而面對協同領導的不同步，新手諮商師認為可以促進自我反思與成長(LA06-10)，藉由溝通協調等理解對方的過程，找到共同的脈絡，以修通原先彼此緊張的關係(LA12-01; LB02-09)。雖然有時候協同領導間在溝通形態上容易傾向較具情緒性的對話，但隨著彼此調整，最後仍能發展出合作上的默契(LA08-02; LB04-06; LB05-07)。從上述經驗可發現，新手諮商師在事後回顧協同領導關係中的衝突和不協調，其實需付出一些努力且能積極的去溝通理解對方並調整自己，以能找到緊張關係的紓解之道。

看到自己在這特別的溝通經驗中成長，對於自己有了更多的認識……能夠在氣氛僵持的當下，敘說自己的想法，站穩但不拘泥於自己的立場。(LB01-10a)

那是珍貴的經驗…從一開始都搞不懂對方在幹嘛，到之後修通跟他的關係與默契。(LA12-01)

…領導者彼此進行討論的過程中，也有些爭執，而透過這次的團體課程，我了解到團體領導者分工的重要性以及默契度，這些都是需要時間來培養的，如果還有時間，或許我們協同領導會彼此磨合，最後的默契會更好。(LB04-06)

2. 理念溝通與近身觀察學習

新手諮商師在協同領導經驗中，針對彼此對團體歷程或現象焦點的理念差異進行探討，反而鬆動自己原先所認知、堅持的架構或理論取向，也從同儕的實務領導發現他人所展現的優點，而能彼此給予回饋或鼓勵(LA01-10; LB06-09)。透過非常靠近且彼此相互觀摩和討論的歷程，新手諮商師表示對於說話方式、表



達技巧、歷程引導、精確的摘要、維持時間架構和關注成員等實務或態度，有非常直接的學習(LA10-02; LA14-02; LB07-10)，而透過知識探討、實務片段的對話，彼此的合作和相互學習默契，也促進團體正向氛圍之發展(LA02-03; LA02-10)。上述經驗也呈現，除了去理解對方和調整自己，新手諮商師在專業學習上也因為差異的探討，而可能改變了自己原有較為侷限的架構；並且實質的從彼此觀摩學習中，對許多細緻的實務策略和態度，有直接學習的效應發生。

在對方的身上學習很多，當我們彼此之間的默契越好時，成員也似乎能感覺到更安全的氛圍…(LA02-03)

……此次帶團體的經驗中，我發現自己就像個諮一樣，缺乏彈性，在講求時間架構的維持與猶豫技術介入的當下忽略成員成員互動時產生的化學變化，這是我的協同領導者讓我學習到最多的地方。(LB07-10)

三、對團體諮商專業之省思與學習

(一) 完整團體領導經驗之學習與肯定

透過實作的過程新手諮商師能整體回顧此一經驗，且肯定帶領非結構諮商團體的學習歷程，新手諮商師將這樣的訓練過程視為一個挑戰(LB02-01)，且與過去採取活動方案的團體經驗有些對比，傾向於能夠肯定這樣的領導體驗和學習過程(LA02-01; LA04-01)。其擴展的面向包括：釐清過去對於非結構團體的誤解和距離感，能理解運用團體動力和催化團體之意義(LA14-01; LB04-01)、並且對領導者責任和焦點的再思與學習(LA14-03)。此外，新手諮商師對於能夠順利走完十次的完整歷程有其正面的評價與回顧(LA06-04)，且能夠透過此一經驗賦予正向的意義，包含對於實地領導過程經驗珍貴性的陳述、從懷疑到完成等歷程的成長、相對於過往高結構團體學習經驗之比較，對團體工作形成更具體的了解(LB02-02; LB08-04; LB08-6)，並且初步對非結構團體之領導方式和架構，有清晰的認識和體會(LB03-2)；另一方

面也透過非結構團體帶領增強對於自我專業信心(LA14-10)。從這些重要經驗描述可發現，新手諮商師能夠面對挑戰、透過實作走完次一歷程，對其專業實務之學習似有正面意義；且當中的學習有別於過去帶領結構活動方案團體之經驗，對團體心理工作之內涵也形成更具體的認識。

第一次正式帶團體，從懷疑能否招到團員、擔心自己能否在「非結構」中找到結構、一直到終於帶完十週的團體，自己又重新「成長」一次。(LA04-01)

…當團體的結構性沒那麼強的時候，領導者便可以在團體的進行當中，去注意到團體的療效因子，並且加以催化，這是之前帶領結構性團體時所容易忽略的。(LB04-01)

體驗到非結構團體的架構……能夠框架清楚、掌握大目標和方向，而不是透過活動來侷限，而透過課堂的督導和討論可以使我們更理解非結構團體帶領的概念。(LB03-2)

(二) 團體動力與歷程之重新認識和強化

對碩士層級的諮商受訓新手而言，帶領非結構或低結構團體是一特殊且嶄新的經驗，能順利的領導完且感受到團體中的動力並嘗試平衡團體歷程的失衡(LA09-06; LB04-08)、經驗成員深刻的互動且能觸發對真實人際交流的感動(LA14-07; LB03-04a)，是一個重要的收穫與體會；此一體會包括成員在團體互動中的勇於揭露與挑戰(LA01-06a)、卸下防衛與人際真實接觸(LA04-04)、焦點的尋找和大家相互的支持(LB01-01)、以及回饋所形成的動力和觀點擴展(LB01-02)。另外，在過程中也能從上述現象的體會，對應於團體階段和歷程的了解(LB02-04; LB06-5)。此一重要學習經驗點出，透過自身實際於團體中沉浸的細微觀察和體驗，新手諮商師能重新透過實踐性質的親身體會過程，去再認識過去所學習的團體動力或歷程概念，以及強化對團體動力的信念。

團體動力真的存在，成員間會形成一股力量，彼此回饋眼中所看見的彼此。(LA09-06)



……團體的運作歷程猶如製作香皂的過程，先拆解再重組。要勾勒出團員彼此向度與程度的不同，但同時也必須連結成員們議題的相同之處……(LB06-5)

(三) 諮商實務與領導角色省思

1. 實務議題的當下掌握與表達

研究亦發現，新手諮商師重新省思自己團體諮商的實作經驗，能夠體認到幾個實務議題的重要性，包括介入時機適當性、採取適切的詢問方法與成員對話(LA13-01; LB06-01)、對相關議題也能加以連結，且明確而具體地掌握團體領導要點(LB05-04; LB05-05)。此外，更認知到對於自身在團體中應如何去經驗團體並發覺當下議題，提升自己的敏感度和自我覺察能力、且能真實的自我表達是非常重要的(LB06-02b; LB07-06)，另外不單只是覺察，新手諮商師也體認到領導者要能有勇氣去阻斷不適切的人際互動，才能透過此時此刻的經驗促發成員的改變(LB06-03; LB01-08)。從上述的經驗陳述可發現，此些當下需要掌握的實務議題，是需要透過個人實作累積經驗和反思，才能充分掌握；且當中也牽涉自我能力和勇於冒險嘗試的努力。

…適時的介入，時機是比什麼都重要的，往往一不小心，可能就錯過了與成員同在或深入的機會…(LA13-01)

…內容要具體明確，忌諱自以為是……不明究理的我們僅聽成員的抱怨，失去了探討成員本身議題的機會。(LB05-05)

…但是如何可以真實表達自身的感受，同時對於成員就具有矯正性的效果，是我在此次帶領成人團體時所面臨很大的挑戰。(LB06-02b)

2. 個別諮商基礎與團體實務的融合

新手諮商師在回顧團體實作經驗中，表示自己應加強對於個別諮商的基礎，以能深化對個別成員議題的了解和處理，且在實務經驗中也感受到需要融合自己在個別和團體諮商的經驗，加以統整和省思(LA13-09; LB07-02)。由

此經驗反映可知，新手諮商師透過實作也朝向思索將個別諮商與團體實務整合的可能性。

……希望自己能夠更加強在個諮上的基礎，如此才可以在團體中適度的深化個人議題，……(LA13-09)

3. 控制與放手給予空間的平衡

對於在非結構團體中的控制與掌握，新手諮商師表示對於所謂的尊重或平等等概念，有更深的體悟，在開放的尊重個體之外，也應負擔起領導團體的控制權，而非膽怯又不願扛起領導責任的某種假意的尊重(LB06-04; LB07-07)；且容許成員自然的在團體中呈現，強化彼此的連結與凝聚(LB02-08)。而對於個體「改變」的認識，新手諮商師也體認到自己應尊重成員、案主本身狀態，而非僅是堅持自己的期待(LB09-09)。對於要「控制」還是給予「空間」，新手諮商師在非結構團體中似乎擺盪於兩個看似衝突，卻必須加以平衡的實務場境，需要去學習拿捏與抉擇。

…領導者除了要擁有開放的胸襟外，同時卻也必須掌握控制權，而非無止盡地下放權力給成員。(LB06-04)

…自己總是懸著一個自以為良好的終極方向，希望成員靠近往這個方向走去，忽略了人都是在一個歷程的狀態之中，有些過去的累積是難以更動的…(LB09-09)

三、諮商專業之自我省思與成長

從新手諮商師領導非結構團體後所反映的重要經驗可發現，有一部分學習與自己的專業狀態有關，包括：其一是對於自己專業感到挫敗和逐漸朝向有些自信的發展，當中牽涉新手專業不足、年齡過輕，以及自己如何盡力克服的努力過程經驗；其二是對於自己身為一個專業工作者，自己如何在團體實作中去思考自己的責任、諮商關係，以及在當中自己可以控制和無法控制的部份；其三是對於專業實務和角色，漸漸找到可依循的大致原則，或是能把自己個別諮商的原則融入至團體實務；最後則是對於自己個人實務取向的思考和整理。茲針



對其各向度之專業反思與成長，分述如下：

(一) 從挫敗到自信逐漸建構

1. 專業不足與挫敗

從重要經驗之分析中發現，對於要能將知識統整到實務上顯得有明顯的困難，而在與成員對話上顯得遲疑、害怕犯錯、又擔心團體停滯(LA06-08; LA06-09; LA13-03)，此一現象反映於從觀看錄影帶時感受最深(LA06-01)，且對於自己運用團體資源的信心上較為不足(LA06-03)。從上述經驗發現新手諮商師對於自己領導團體的表現進行回顧與反思之經驗中，呈現對於專業不足的挫敗感和信心不足，且從中面臨極大的衝擊。

…在與成員對話時，自己往往會不知道該說什麼，而使得沒有接話，但會覺得這是很重要的，又怕自己說錯，所以變得太過戰戰兢兢，以後應該要大膽一點，否則團體也只會停在那了。(LA13-03)

2. 年齡差距之膽怯與克服

新手諮商師在年齡層上也因為較為年輕，而在專業實務上顯現較多的自我懷疑和膽怯，面對大多數的年齡較長的成員，身為新手之諮商師因懷疑自己是否能夠勝任，並且擔心團體氣氛不佳而有許多顧忌，也更不敢放手去進行(LB02-03; LB04-04; LB02-04b)；面對自己人生經驗較不足，除了擔心被看輕外，也擔心對團體分享話題或自我情緒無法掌握，而對自己無法有自信(LB05-09)。由上述經驗可知，年齡差距之議題對新手諮商師應為一個有待努力和克服之課題。

…我很擔心會因為年紀被成員看輕，也很擔心在聽到成員觸動自己的話題時哭到無法繼續帶領團體，對自己的擔心有很多、很多。(LB05-09)

3. 自信的強化與發展

膽量的訓練也是新手諮商師領導非結構團體之重要學習經驗，從緊張到慢慢穩住陣腳，覺得自己非常無能到漸漸嘗試有效能的領導，感覺可怕但還是全力以赴的去面對等，都是很

重要的學習經驗(LA01-03; LA03-10b)。而在團體結束時，從成員對團體的分享、表達自己在團體中的收穫，以及對於領導者的回饋等，逐漸能強化新手諮商師的信心，也從中更相信自己，獲致更強的自信心(LA14-07; LB05-10)。從上述經驗可發現，對新手諮商師來說，要能覺察自己的膽怯或焦慮，而又能在當中站穩，以至於漸漸強化自信，是一個重要的學習歷程。

…在團體要開始前都很緊張，可是團體一開始，膽量會慢慢湧現，知道自己是團體的靈魂人物，需要比成員更能穩住陣腳，而且這個領域我比起成員是熟悉很多的，漸漸比較不會害怕進入每次團體的帶領。(LA01-03)

…在最後聽見成員的分享，讓我知道，我需要更相信自己，相信自己可以為成員帶來收穫，也才更有動力學習。(LB05-10)

(二) 面對專業之態度變遷

1. 自我安頓與成長

研究分析發現，當面對專業的挑戰，新手諮商師常因信心較薄弱而顯得較自我貶抑，但透過實際領導、團體督導、同儕回饋和團體成員回饋等經驗，能採取較為持平且對自己所負的責任可以有較客觀的認識；且非僅是自責或陷於挫折，除了持平的看見自己的成長，也對自己的進步和改善空間有更正向的期待(LA01-06b; LA03-10a; LB05-06)。另外，自己的反思也呈現能學習去覺察自己的情緒，並學習穩定的安頓自己與學習溫和清楚的表達(LB03-03b)。這些陳述顯示，透過實作和督導過程新手諮商師基本上能更客觀、持平和採取正向期待觀點，尋找自己在專業中如何自處的安頓方式。

…有時自己把責任放得太重，自己有盲點、成員的困境沒有解決時，自己會覺得沮喪，卻仍然對團體無助益。…(LA01-06b)

學習如何先放下自己當下的情緒，溫和清楚的表達，並且使用正向的語言點出真實情況…(LB03-03b)



2. 專業關係的省思

新手諮商師在反思中也覺察自己在專業關係中的姿態與角色，例如對於某些較為投入的成員呈現較多的關注與偏愛(LA13-06)，或是採取較為專業而疏離的角色、而非能夠實質接納等自我狀態來面對成員。透過團體實際領導和其他參與團體經驗，體認成員自我揭露的困難，而非只是以抗拒或防衛視之，且能嘗試對成員的不同個性和特質有更多的接納與包容(LA10-07; LA12-06)；也更深一層的認識了自己與成員之間實質「關係」的重要性，且體認到包裝於專業背後的諮商師應有的模樣，或是應該嘗試與成員更加的貼近(LA10-10; LB06-08; LB09-05)。從上述的經驗可發現，專業關係的掌握或是與個案的關係和位置，亦是新手諮商師面對的重要課題。

對不同的人、不同個性、不同特質能夠接納與包容。(LA12-06)

…常常思索所謂的專業諮商師應該是什麼樣子呢……因為專業的包袱太沉重了，…我們常會使用高級且高雅的話語去包裝自己，但是卻無法使成員們聽懂。(LB06-08)

3. 專業工作價值衝擊與反思

研究發現，另一個與個人來自原生家庭或成長背景而潛在習得之「價值觀」有所不同的態度變化，為諮商師當前對自己專業工作之「價值衝擊與反思」，除了反思自己如何看待身為諮商師的角色，也包括對自己專業狀態和如何看待專業關係或效能等議題。新手諮商師與督導互動、對話過程其實很有張力並經驗到壓力，例如被督導詢問到張口結舌、對自己狀態不清所造成的偏誤有所頓悟(LA04-07)，以及對於自己進行諮商輔導工作之價值和對待案主的態度有所反思(LA10-08; LB08-08)，並且從當中意識到自己語言表達上的困難，重新修正自己原有的情緒表達和思考方式(LB03-07)，也朝向學習實務工作上能夠一致的反應出自己當下的感受，誠實面對和真誠分享(LB08-02a)；此外，很重要的是透過督導態度上的示範，去學習一種面對團體和案主的態度(LA02-06)。在與督導

互動的經驗上，除了「認知」與「實作」之知行兩個面向外，新手諮商師也陳述自己個人在督導的詢問或示範中，對於價值信念、思維方式、人際態度以及諮商關係等隱含的專業課題，有更多的反思和學習。

…從督導的詢問中感覺到似乎自己好像是只顧慮到團體要怎樣帶好，如何進行會是好的，而很少以助人的心態關心成員，這是需要值的思考的一點。(LA10-08)

一直有些話感到說不出口……開始的自己也很難接受，可是到後來的督導我比較能坦然面對自己的狀況，也發現當自己越誠實面對自己，有些事情才比較不那麼掛心。(LB08-02a)

…可以從老師的回饋中更看見自己展現於外的情況，會省思我當初的意圖跟展現出來的狀況究竟有沒有一致…(LB08-08)

(三) 自我取向探索

研究分析發現，新手諮商師從實務的操作、督導歷程以及反思，開始對自己的思考方式有更多的認識，也更加了解自己原本喜愛的學派取向之深層意義與內涵，同時對該理論如何運作於成員個體身上，有更多的體會和認識(LA01-10; LB09-08)。由此可知隨著實務的進行，新手諮商師重新懷疑或澄清自己原來的認定，也進而對自我取向開始進行更為務實的思考。

…在團體的帶領中自己反而在認知層面的思考和回應發揮得更多，這會讓我思考自己適合的取向究竟是哪一方向。(LA01-10)

人本精神即是一種深層的治療，透過這句話我終於懂…(LB09-08)

比較起來，在團體的帶領中自己反而在認知層面的思考和回應發揮得更多，這會讓我思考自己適合的取向究竟是哪一方。(LA01-10b)

五、討論

(一) 個人議題的實務經驗映照

在諮商與心理治療領域裡，「個人議題」(personal issues)指的是諮商師不可避免的將個



人因為過去經驗、信念或價值而來的感覺、想法或行為，帶進到治療關係或實務中，且可能影響了與個案的關係；其所反映於外的可能是諮商師的特定行為反應、言談間所陳述之想法，或人際互動模式(Sumerel & Borders, 1996)。從發展取向的督導理論來看，初學的新手諮商師在督導中較困難去探討自己的個人議題，而傾向於期待督導者能給予較為結構的教導；相對的，較為精熟的諮商師則反映對於探究自己因個人議題而引發的治療困境，感覺到很有助益(Stoltenberg, 1981; Worthington, 1984; Martin, Goodyear, & Newton, 1987)；由此可窺知，碰觸個人議題面向的探討或要能面對和處理，對新手諮商師或初學者都有一定程度的壓力或掙扎。從研究結果可發現因直接實務經驗而來的個人議題覺察，確實對新手諮商師有一定程度的衝擊，而在個人議題覺察與面對的層面，自我行為情緒與議題、人際模式、個人價值信念與家庭經驗等，可能因團體實務情境的複雜度高且人際壓力較大而促發其對上述相關個人議題的衝突與省思，且不論是被推促或是有其主動性，皆能某種程度朝向面對、自我覺察和調整，以及努力的朝向改變和成長。

在實務或督導工作上，「個人議題」的關注和處理是相當廣泛且經常被探討的重要課題，但是相關研究卻較少從個人議題的角度來進行探究，可能與其在概念上較為模糊且涵蓋層面過廣有關。而對於個人議題的處理或面對層次，卓紋君與黃進南(2003)對於諮商實習生接受督導之經驗進行調查，發現受訓者能從督導中獲得諸多成長，但仍不足或相形仍顯困難的部分，則包括來自個人議題的困難、個人專業能力發展，以及督導之功能、方式、關係和時間等。Grimmer 和 Tribe(2001)針對受訓諮商心理師接受個別諮商或治療之衝擊進行探討，發現除了能擴展受訓者本身的彈性、加強其進入諮商專業之社會化歷程，以及從好的或不好的諮商經驗中更有效學習諮商實務之外，對於能夠在實務上分辨自己個人議題或源自於個案問題之專業能力，有明顯的助益。綜上可知，個

人議題對於諮商工作實務有其一定程度的影響，然而在諮商師養成和培育過程中卻鮮少有機會能被觸及或處理；透過教學之外的督導或接受治療經驗，或許能某種程度協助諮商受訓者處理個人議題，然而在有限的條件和資源（例如長期、穩定的督導或充份的接受諮商與治療經驗難以獲得）等現況下，個人議題對專業的影響仍需要更多的關注和處理。本研究發現新手諮商師在實務情境中，受到成員、協同領導或團體壓力的促發，所報告和呈現的個人議題牽涉自我行為、人際互動模式等外顯行為，也包含內在情緒、原生家庭經驗，以及自我信念等內隱的情感或思考慣性；然而，在層次上僅反映以覺察為主，較少能清楚的報告自我之面對個人議題的過程，顯示團體實務情境可能促發新手諮商師浮現與覺察個人議題，但卻無法提供相關資源或條件給予協助或整理，此狀態值得教學、培育或督導者加以留意與思索。

(二) 協同領導經驗的衝擊與助益

協同領導是團體工作中重要的介入模式，對於團體效能也有很大的影響(Fall & Wejnert, 2005; Gladding, 2003)，其負向影響諸如可能與團體歷程有潛在的平行歷程、協同領導之間投射或逃避之關係議題、或是無意識的行動化對於團體歷程的干擾和影響(Dugo & Beck, 1997)。研究結果發現，協同領導經驗對新手諮商師有一定程度的衝擊促發，但也提供磨合和觀摩學習的機會。本研究發現協同領導經驗之學習中，新手諮商師深刻的對於與同儕間的差異磨合和默契發展是重要的，透過重新觀看影帶、討論、問題探討和激盪，漸漸能了解對方與自己的差異；對於實務層面的討論與陳述自己的實務概念，Rønnestad 和 Skovholt(2003)提及新手諮商師需要大量觀摩與對話的機會，除了「如何做諮商」的觀摩，也更深一層的透過「如何思考事情、議題」、「陳述自我意見、想法」的觀摩，獲致學習。

此外，個人議題的覺察與人際深刻互動有關，研究也發現協同領導近距離的磨合，促發



新手諮商師反思個人相關議題，且因情境與實務上的壓力必須往前進，協同領導之間仍須密切合作，促使其面對並調整自己。對新手諮商師而言，兩人合作與互動的人際模式呈現，基本上也與團體領導的歷程和效能有關；Bridbord(2003)即認為團體協同領導者自己或關係之間的反思、自我調整等，基本上呈現一種示範作用，從中讓成員也能獲益；反之，成員亦無法從中學學習關係和行動上的改變。因之，諮商師在團體協同領導經驗中應承受很大的個人情境壓力，包含內在個人議題無可迴避的促發與覺察、必須立即在歷程中某種程度的安置或處理，且仍必須學習合宜的維持與協同領導者的人際互動，以及持續進行團體領導任務，更進一步朝向自我調整以讓合作關係能持續進展。而另一方面，協同領導經驗也提供支持和鼓勵的同儕經驗，且透過觀摩、對話與討論，能帶來學習效益。

(三) 非結構團體諮商實務之培育理念探討

本研究發現之新手諮商師在非結構團體實作過程，對於團體動力與歷程之重新認識、領導團體之焦慮感受、以及對完整歷程的觀察和學習等，均顯示初階新手諮商師在領導上之重要學習，值得對於團體諮商初階層級教學之方向和概念，重新加以省思。誠如緒論針對文獻所作的引述的思索問題，以發展性的取向(鼓勵新手諮商師具備遠程、具有活動力、探險性、願意嘗試等)(Rønnestad & Skovholt, 2001)的思維來進行諮商實務教學之設計，例如本研究以非結構諮商團體實作歷程為教學設計，是否適合讓新手諮商師在初學階段即投入模糊性高、焦慮度高且變數較多的實際情境？研究結果發現，新手諮商師回顧帶領此一完整的非結構諮商團體歷程，呈現某種經歷考驗且深刻體會的氛圍，當中可能包含從懷疑到確認、膽怯到迎向挑戰、模糊到具體等體會，也顯是某種重新認識、較為具體看見，或是再次理解團體理論、動力概念或過往閱讀之團體諮商知識等。

研究者嘗試比較「發展性」與「非發展性」

的取向新手諮商師學習觀點，可發現在思維上可能從在「從作中學」以及「學而後作」的對比，若保守且較為安全的以教導技術為導向來訓練新手，猶如灌輸一套知識演練體系的由上而下(top-down)，亦可說是「知林而後見樹」之教學歷程；但假若提供空間給受訓者嘗試與透過自己親身實作，以自身經歷去拼湊或勾勒自身的實踐知識體系，則為一由下而上(bottom-up)，亦可比擬是「見樹而後知林」的學習歷程。若從臨床實務能力的結構和發展來看，Miller(1990)所提出的臨床能力(clinical competence)模式分為四個階層的能力：一為「知道」，就是知識、二為「知道如何做」，就是應用知識於具體情境的能力、三為「表現出怎樣做」，表現為使用知識於具體行動的能力、四是「行動」，為專業能力融入專業者每日的活動。此結構能力意味著「知而後行」是必要的，然而從本研究結果中發現在「知而行之」之後所發生的「行而後知」似乎衍生出一種對於領導實務和團體動力的再認識。再者，若單憑單向的由上而下之教導或灌輸，或未先具備基礎知識而冒然進入實務實作，此兩個極端應都並非實務教學之理想型態，若能融入「由下而上」的督導概念於原本著重於「又上而下」較為運用架構的督導實務中，視受訓者或實務工作者自身為一個行動研究者，且更關注受督導者所處的脈絡因素或學習的個人狀態，則受督導者透入學習的程度與個人自我能力感受均有所提升(Law, 2007)。因之，在團體諮商實務教學上能兼顧有架構的指引，以及提供具一定真實情境、某種程度提供受訓者具挑戰性的實作，兩者平衡應是能促進專業發展的重要理念。

(四) 團體實務與新手諮商師專業發展

研究發現新手諮商師在團體實作中所碰觸的個人狀態包括兩個層面：一為與個人情緒或背景經驗有關之議題，二為個人專業狀態與發展。不同於個人議題較牽涉於個人自己生活或性格行為層面的議題，「專業發展」部份則主要與新手諮商師自我身為「學習者」此一位置有



關。如文獻探討所述，碩士層級諮商師在當前證照化的背景下，被賦予相當高的實務能力期待，但是在「實然」的普遍狀態上，碩士層級之受訓諮商師一般仍十分缺乏經驗，在實務上仍屬於「新手」或甚至是來自於不同學門背景的「初學」專業發展狀態；距離專業獨立之狀態仍有極大的落差。研究發現從團體實務經驗省思中，新手諮商師對於「專業」的想法，可分為三個不同的層面來看：其一為「如何看待『專業』」，例如團體諮商是甚麼、與成員的關係本質是甚麼、甚麼樣的專業態度是好的等價值觀的省思；其二為「如何看待『自己』進入這個專業」，包含了專業不足的挫敗、年齡差距之膽怯、自信的脆弱等，也從反思中看見自己從面對挫敗到自信發展，逐漸克服年齡或人生經驗不足的擔憂，強化與發展自己的自信，顯示新手諮商師經驗到某種通過衝突與掙扎的省思，而獲致較能有些定位的自我安頓和平衡，且從中能對自己的專業角色或關係有更清晰的認定。其三則為自己進入這個專業後的實務抉擇或，是一種「如何『發展』」的議題，例如呈現對於當下實務議題的掌握、將個別諮商與團體進行整理或融合，更進階的是對於自己實務取向的釐清等，在跳脫焦慮或迷惘的角色之外，嘗試在專業上省思自己的抉擇或實務工作的進階學習。

承上所述，諮商師從團體從團體實務中可能經驗到自己「看待」專業、「進入」專業，以及站穩後「發展」專業等不同階序的掙扎和擺盪。對於新手諮商師學習過程的掙扎，Skovholt 與 Rønnestad(2003)整理了七個相關的狀態，其中不充足的概念圖(Inadequate Conceptual Maps)與專業知能和思考力有關；而強烈的表現焦慮與害怕(Acute Performance Anxiety and Fear)、鬆散或僵固的情緒界限(Porous or Rigid Emotional Boundaries)、脆弱及不完整的專業自我(The Fragile and Incomplete Practitioner-self)、美化的期待(Glamorized Expectations)等四個掙扎都與個人情緒和自我狀態有關；另外兩個與學習過程中對於資源和受訓環境的觀感與需求

有關，為過度擔憂被專業守門員檢視(Illuminate Scrutiny by Professional Gatekeepers)和迫切需要正向導師(The Acute Need for Positive Mentors)的期待。其中與自我情緒和狀態有關的擔心、過高或過低的自我評價，以及想像外在專業檢視等，基本上均與新手諮商師看待專業或進入專業的個人內在歷程有關；而本研究發現的思索自我取向和面對專業之態度變遷，則與對專業的概念化有關，所呈現的是新手諮商師面對自我實務定位，與如何看待專業的一種認識過程中的反思。

結論與建議

一、結論

研究發現新手諮商師之團體實作經驗與個人省思，基本上包含個人議題的覺察和對自我專業狀態的省思兩個部分；而促發個人議題的情境可分為團體實務領導和協同領導兩個來源，專業省思則包含對團體諮商實務的再認識，以及諮商專業的自我省思。各個相關經驗的內涵分別為：(一)「團體實務領導經驗」所觸發之個人議題覺察與面對，包含對於自我行為情緒議題、人際模式、個人價值信念與家庭經驗等覺察，以及在領導過程中對個人議題的面對。

(二)「協同領導經驗」所促發之個人議題覺察和面對，則包括對兩人差異的覺察與磨合，以及默契發展與相互學習的面對歷程。(三)對於「團體諮商專業」之省思則包括對完整實務歷程學習之自我肯定、團體動力和歷程的重新認識，以及對於團體實務領導角色的省思。(四)「諮商專業」之自我省思層面，包括從挫敗到自信逐漸建構的體認、面對諮商專業的態度變遷，以及自我取向的探索。

二、建議

(一) 對於團體諮商實務培育暨督導之建議

在團體實作之訓練模式和課程規劃上，完整的團體領導經驗是重要的，且從團體過程回



顧、協同領導討論，以及自我反思等向度上，能強化學生有更豐富的學習；建議未來在團體諮商之教學模式上，可從實務實作作規劃和設計。

在團體諮商工作的督導方面，本研究所呈現的個人議題省思、協同領導議題，抑或是新手諮商師對於團體實務的觀點改變、專業發展之向度，可作為未來督導或教學者的參考。針對督導歷程與關係，對於團體諮商工作的督導，應更留意新手諮商師潛在的協同領導困境、與成員的諮商關係、團體實務、團體領導專業的學習、以及自我個人議題等向度可能均有其壓力，督導者與新手諮商師的關係亦是一穩定的力量，能鼓勵新手諮商師面對與成長，值得留心於此些向度之耕耘。

而在課程的教學或討論上，同儕間促進彼此產生連結，針對類同情境進行焦點的討論和學習，以擴展人際覺察的回饋，並引發團體討論以擴展對實務困境的討論深度和廣度，是可茲運用的重要資源。在督導中也應著力於協同領導關係、溝通互動、以及合作模式或風格差異的了解，對於從協同領導而衍生個人議題，可協助新手諮商師有更大的能量或力量，去尋找相關資源或空間加以釐清和面對。

研究亦發現，新手諮商師領導非結構團體所促發的個人狀態或處境省思，可區分為「個人議題」和「專業困境」兩個層面。其中專業發展與自己對專業的反思和成長有關，例如從挫敗到自信發展、面對專業的態度從模糊到確立、在團體經驗中對領導實務和角色的逐漸掌握，以及個人取向的探討等；新手諮商師對於專業發展的省思，可為督導或教學者在互動中關注的焦點，從而給與陪伴或探詢可行的處理應對資源。在個人議題層面，自我行為情緒、人際模式、個人價值信念與家庭經驗等議題，雖呈現新手諮商師個人的困頓，但是當此些狀態與團體諮商實務糾結在一起時，勢必對新手諮商師的個人和專業實作雙方面都造成很大的影響，建議督導者若評估特定新手諮商師之狀態有異或負載過重，應撥出其餘個別時間給予

專業和個人成長資源之指引，使能通過此艱困之學習過程，邁向更穩健的諮商心理學習狀態發展。

(二) 研究限制與後續進階研究建議

由於本研究屬初探性研究，由於國內新手非結構領導樣本有限，研究者以自身教學場域進行探究，在倫理上雖有評分後進行、整體分析和匿名等倫理考慮，但研究角色上與教學者、督導者和評鑑者重疊，確實為研究之重要限制；例如較難反應負向經驗、或考慮情面而強化正向收穫的報告等問題，而資料在成績評量後蒐集固然避免了參與訓練者受評價的壓力，也可能因記憶也影響資料蒐集的效度；且採開放問卷方式可能會有參與者對模糊刺激的認知不一的狀況。此外，雖然給予選擇是否參加研究或是否選修該班課程之抉擇，但限於既定師生關係等人情，致使修課學生較難拒絕而在自主性上有些受限。因此，建議未來在相關經驗探究和評估之研究設計上，能儘量採他者評鑑之角度，讓所得經驗更能不受多重關係之影響，或能採取研究小組方式，納入專家團隊的多角檢證，避免個人角色的侷限，或更具備客觀性。在方法上，本研究採用開放問卷回饋資料，雖能平均每個成員的反應數量、抽取重要的經驗，但是在深度上可能仍不若訪談能深入且細緻的詢問相關感受或背後想法；未來進階研究之目標住要以了解特定經驗（如協同領導或督導團體內的參與經驗等），評鑑上應考慮資料的深入和豐富程度，採深度訪談方式收集資料為佳，以補充本研究之不足；而在方法的多元性上，未來研究亦可在質性資料外，結合量性資料的收集，如對於新手諮商師個人成長或相關專業能力成長之量表，以相互驗證或參照。且在參酌本研究之結果之外，未來亦可考慮對於負向經驗之詢問和收集。

在研究的限制上，本研究在理念上僅著重於呈現新手諮商師實務領導和學習團體諮商之經驗，後續研究可朝向本文所初步勾勒之面向，進行更深入的探究。例如在個別新手諮商師之



專業發展上，專業自信、實作能力、團體諮商專業發展歷程、個人取向的生成或運用等，均是可再加探究的部份；因實務情境或壓力所促發之個人議題，亦可透過深度訪談等方式，了解其中細緻的面對歷程、助益力量或困境因素等內涵。此外，在協同領導方面，協同領導關係是當中最為重要的議題(Bridbord, 2003)，未來進階研究可透過問卷調查或訪談，探討協同領導關係之發展、風格差異之磨合過程，或朝向協同領導關係對於團體效能之影響等課題，做更多的探究。而對於諮商團體之團體督導研究，本文僅從新手諮商師、督導團體成員經驗的角度，呈現其重要經驗之報告，對整體團體督導模式、效能和歷程操作等團體督導實務之研究，顯得較為不足，未來研究可直接界定於對團體形式之諮商團體實務督導，做更多的論述或模式發展、檢核，始能建構在教學和訓練上更為清晰具體的參照。若從團體諮商專業人員培育的角度來看，本文所設定的非結構實作理念、協同領導、人際歷程回顧、以及團體督導等整合模式，值得後續更多的檢討與對話，對於各項設定和安排的訓練成效或專業助益，亦可從更精微的角度加以檢核或驗證。

收稿日期：100.10.25

通過刊登日期：101.1.12

參考文獻

- 吳秀碧 (2005)。諮商團體領導原理的建構：螺旋式領導方法。**中華輔導學報**，**17**，1-32。
- 吳秀碧、洪雅鳳、羅家玲 (2003)。團體諮商歷程中領導者意圖與聚焦之分析研究。**中華輔導學報**，**23**，117-150。
- 吳秀碧、許育光、李俊良 (2003)。螺旋式領導方法的諮商團體歷程中成員自我揭露次數及深度之研究。**彰化師大輔導學報**，**25**，1-24。
- 吳秀碧、許育光、洪雅鳳、羅家玲 (2004)。團體諮商過程中領導者技術運用之研究。**中華心理衛生期刊**，**17**(3)，23-56。
- 卓紋君、黃進南 (2003)。諮商實習生接受個別督導經驗調查：以高雄師範大學輔導研究所為例。**應用心理研究**，**18**，179-206。
- 徐西森、黃素雲 (2007)。**諮商督導理論與研究**。台北：心理。
- 張景然 (2001a)。準團體諮商員的迷思與衍生的問題。**諮商與輔導**，**185**，2-7。
- 張景然 (2001b)。團體諮商的規劃和實施：第二年的督導報告。**輔導季刊**，**37**(3)，37-46。
- 張景然 (2003)。大學生成長團體實務：新手團體領導者效能的提昇。**輔導季刊**，**39**(4)，41-50。
- 許育光 (2005)。**團體諮商轉換階段之人際歷程與領導者介入策略分析研究**。國立彰化師範大學輔導與諮商學系博士論文，未出版，彰化。
- 許育光 (2009)。碩士層級受訓團體諮商師參與「螺旋式領導取向」培訓之成效與介入能力學習經驗分析。**教育心理學報**，**41**，323-346。
- 陳怡如 (2003)。成為有效的團體諮商領導者之我見。**諮商與輔導**，**210**，7-9。
- 黃冠穎、李珮瑜、黃筱喬 (2006)。新手團體諮商原的省思—以一個自我成長團體為例。**輔導季刊**，**42**(2)，58-70。
- 謝麗紅 (1999)。團體諮商實習課程對準諮商員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。
- 謝麗紅、鄭麗芬 (1999)。準諮商員團體諮商領導能力狀況調查研究。**輔導學報**，**20**，57-81。
- Association for Specialists in Group Work. (2000). Professional standards for the training of group workers. *Journal for Specialists in Group Work*, 25(4), 327-342.
- Bridbord, K. H. (2003). *Group co-leadership: The effects of personality, temperament,*



- compatibility, and leadership style on relationship satisfaction.* Unpublished doctoral dissertation, State University of New York.
- Christensen, T. M., & Kline, W. B. (2001). The qualitative exploration of process-sensitive peer group supervision. *The Journal for Specialists in Group Work, 26*, 81-99.
- Corey, M. S., & Corey, G. (2002). *Group Process and Practice* (6th ed.). Pacific Grove, CA: Cole.
- Downing, T. K. E., Smaby, M. H., & Maddux, C. D. (2001). A study of the transfer of group counseling skills from training to practice. *The Journal for Specialists in Group Work, 26*(2), 156-167.
- Dugo, J. M., & Beck, A. P. (1997). Significance and complexity of early phases in the development of the co-therapy relationship. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 1*, 294-305.
- Dye, A. (2005). *The multiple T: A procedure for teaching group counseling skills.* Retrieved from <http://ericass.uncg.edu/newdev/dye.html>
- Fall, K. A., & Wejnert, T. J. (2005). Co-leader stages of development: The application of Tuckman and Jensen (1997). *Journal for Specialists in Group Work, 30*, 309-327.
- Furr, S. R., & Barret, B. (2000). Teaching group counseling skills: Problems and solutions. *Counselor Education and Supervision, 40*(2), 94-105.
- Gladding, S. T. (2003). *Group work: A counseling specialty* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Goodrich, K. M. (2008). Dual relationships in group training. *Journal for Specialists in Group Work, 33*(3), 221-235
- Grimmer, A., & Tribe, R. (2001). Counselling psychologists' perceptions of the impact of mandatory personal therapy on professional development : An exploratory study. *Counselling Psychology Quarterly, 14*(4), 287-301.
- Hensley, L. G. (2002). Teaching group process and leadership: The two-way fishbowl model. *Journal for Specialists in Group Work, 27*(3), 273-286.
- Jones, K. D., & Robinson, E. H. III. (2000). Psycho educational groups: A model for choosing topics and exercises appropriate to group stage. *Journal for Specialists in Group Work, 25*, 343-355.
- Kara, P. I., Jonathan, H. O., Jacqueline, M. S., & Tabitha, Y. (2009). The impact of experiential groups on master students' counselor and personal development: A qualitative investigation. *The Journal for Specialists in Group Work, 34*(4), 351-368.
- Kline, W., Falbaum, D., Pope, V., Hargraves, G., & Hundley, S. (1997). The significance of the experience for students in counselor education: A preliminary naturalistic inquiry. *The Journal for Specialists in Group Work, 22*, 157-166.
- Law, G. (2007). Action research: Bottom-up and top-down approaches to supervision. *Transactional Analysis Journal, 37*(2), 115-129.
- Martin, J. S., Goodyear, R. K., & Newton, F. B. (1987). Clinical supervision: An intensive case study. *Professional Psychology, 18*, 225-235.
- Miller, G. E. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. *Academic Medicine, 65*(9), 63-67.
- Morran, D. K., Kurpius, D. J., Brack, C. J., & Brack, G. (1995). A cognitive/skills model for counselor training and supervision. *Journal of Counseling and Development, 73*, 384-389.
- Pearson, R. E. (1985). A group-based training



- format for basic skills of small-group leadership. *Journal for Specialists in Group Work*, 10, 150-156.
- Rønnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (2001). Learning arenas for professional development: Retrospective accounts of senior psychotherapists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 32(2), 181-187.
- Rønnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (2003). The journey of the counselor and therapist: Research findings and perspectives on professional development. *Journal of Career Development*, 30(1), 5-44.
- Skovholt, T. M., & Rønnestad, M. H. (2007). Struggles of the novice counselor and therapist. *Journal of Career Development*, 30(1), 45-58.
- Stockton, R., Morran, D. K., & Krieger, K. M. (2004). An overview of current research and best practices for training beginning group leaders. In DeLucia-Waack, J. L., Gerrity, D. A., Kalodner, C. R., & Riva, M. T. (Eds.), *Handbook of group counseling and psychotherapy*. (pp. 65-75). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Stoltenberg, C. (1981). Approaching supervision from a developmental perspective: The counselor complexity model. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 59-65.
- Sumerel, M. B., & Borders, L. D. (1996). Addressing personal issues in supervision: Impact of counselor's experience level on various aspects of the supervisory relationship. *Counselor Education & Supervision*, 35(4), 268-287.
- Tollerud, T. R., Holling, D. W., & Dustin, D. (1992). A model for teaching in group leadership: The pre-group interview application. *Journal for Specialists in Group Work*, 17, 96-104.
- Trotzer, J. P. (2004). Conducting a group: Guidelines for choosing and using activities. In DeLucia-Waack, J. L., Gerrity, D. A., Kalodner, C. R. & Riva, M. T. (Eds.), *Handbook of group counseling and psychotherapy*. (pp. 76-90). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Worthington, E. L. (1984). Empirical investigation of supervision of counselors as they gain experience. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 63-75.
- Zimmick, R., Marlowe, H. S., & Maddux, C. D. (2000). Improving the use of a group counseling scale and related model to teach theory and skills integration. *Counselor Education & Supervision*, 39(4), 284-296.



Analyzing the Experiences of Master Level Trainee Counselors Leading Unstructured Counseling Group: Preliminary Exploration of Personal Issues and Professional Development

Hsu, Yu-Kuang

Abstract

This study explored the experiences of master level trainee counselors leading unstructured counseling groups. Twenty-three graduate students were invited to co-lead eleven ten-session counseling groups over a two-year period. The major experiences of the trainees were collected using open questionnaire, and content analysis was conducted using open coding. Results showed that: (1) Group leading triggered self awareness, such as personal behavioral and emotional issues, interpersonal patterns, personal values and conviction, and family experience. In addition, in the process of leading the groups, personal issues were confronted; (2) Co-leading facilitated conflict awareness and adjustment, and consensus development and mutual learning; (3) Reflections about group counseling included self-affirmation for completing the learning process, recognition of group dynamics, and reconsideration of the leadership role in group counseling; and (4) Reflections about professional growth included developing self-confidence, changing professional attitudes and exploring self-approach. Discussions and recommendations for instruction, practice, training and supervision were proposed.

Keywords: co-leading, counselor education, group counseling, trainee counselor, professional development.

Hsu, Yu-Kuang Department of Educational Psychology & Counseling, National Hsinchu University of Education (kevin@mail.nhcue.edu.tw)

