

學士層級團體諮商實習課程訓練效果之分析研究

謝麗紅 李昱德

摘要

本研究旨在了解學士層級團體諮商實習課程對學士層級新手團體領導者之團體領導能力的訓練效果。本研究採取準實驗法的單組前後測實驗設計，針對 20 位學士層級之新手團體領導者進行課程介入及效果評估。本研究使用 SPSS 進行 Wilcoxon 符號等級檢定進行資料處理，並結合學生反思札記來了解本團體諮商實習訓練課程對學生團體諮商領導能力的教學效果。研究結果發現新手團體領導者在團體領導總能力上有顯著進步，且效果具有延續現象，其中各分量表的改變略有不同，在「團體進行前的準備技巧」上有非常顯著的成長 ($p < .001$)，並具有長期效果，在「團體過程的領導技巧」和「團體諮商專業倫理行為」上也有顯著的成長 ($p < .05$)，然而在「領導者心理與行為特質」與「理論基礎」上之成長則未達顯著。研究者建議在教學課程的部分，未來可考慮延長團體督導時數或搭配進行個別督導；在研究設計的部分，建議後續研究能採取混合研究設計，除了量的評估外，兼採質性研究方法進行系統化分析，更能清楚看到團體諮商實習課程對新手領導者的訓練效果的促進因素。

關鍵詞：新手團體領導者訓練、團體督導、團體領導能力、團體諮商、課程效果

謝麗紅 彰化師範大學輔導與諮商學系 (通訊作者: lhhsieh@cc.ncue.edu.tw)

李昱德 彰化師範大學輔導與諮商學系

¹感謝教育部 109 年度教學實踐研究計畫經費補助 (計畫編號: PED1090401)

壹、緒論

一、研究動機與目的

初始焦慮是所有團體諮商的初學者第一次帶領團體時必經的路程，意指新手團體領導者常常陷入掙扎與自我懷疑，產生非實際的焦慮，進而影響受訓練的團體帶領者的表現（Corey et al., 2014）。缺少實務經驗的新手團體領導者在方案設計與活動帶領時，因為帶領團體諮商時的焦慮以及實務現場的無法預測性，導致在學習團體諮商及準備帶領團體的歷程中遭遇到重重困難（周永杰、張景然，2019）。施香如（2010）認為新手團體領導者難以將理論知識轉為臨場的口語表達，經過大量的練習並累積足夠經驗的安全感是促進新手團體領導者專業成長的因素。新手團體領導者在實務帶領上的困難包括協助與催化成員表達、成員特殊情境、時間掌握與活動設計、方案多經修改以及領導者個人因素等等。因此，給予充足的練習空間，在練習過程中塑造具安全感的督導環境，並針對實務帶領中的困難與需要作補強，乃是新手團體諮商師訓練研究的重要方向（洪琳潔、徐可馨，2017；謝麗紅，1999；謝麗紅、陳尚綾，2014）。

綜觀研究期刊，同時具有大量演練性質的團體諮商課程設計及具有實證性質的團體諮商督導研究仍嫌缺乏（謝麗紅等人，2007）。本研究試圖以實證督導研究來幫助學士層級的團體諮商督導課程設計。研究者相信，許多新手團體領導者在學習中之難關，應可藉由系統化的課程安排以及適宜之督導模式解決，本研究即試圖探究學士層級的團體訓練課程，測量其效果，並針對學士層級的團體諮商實習訓練課程效果提出相關重點與建議。

此外，在新手團體領導者訓練的研究中，也相當著重團體諮商在學校場域及青少年群體所帶來的幫助與效果。在學校的青少年團體能夠提供學生身心狀況的預防效果，並有效幫助學生處理日常事務（Sink & Hyun, 2012）。學生期待透過團體尋求同儕的接納與認同，並且可以從中使團體發生療效，例如得到有用的資訊、來自他人的回饋、社交技巧之學習、獲得歸屬感等，同時新手團體領導者也能透過拉回注意力技巧、高結構的方案設計、適用青少年的團體催化技術、高引導性之帶領風格等等因應方式，進一步克服青少年團體諮商的困境（莊硯涵，2015）。因此，研究者認為在學校場域訓練的新手團體領導者之實務研究更有雙重的好處，在合適的督導環境下，一方面可以幫助新手團體領導者在團體諮商的能力提升，一方面也對學校場域的青少年學生有實質幫助。

本研究所使用訓練課程之特色在於系統化的結構，整個課程分為同儕團體以及實作團體兩階段，使新手領導者在兩階段課程中獲得不同的團體預備經驗、技巧練習機會；在這兩階段中更搭配具實證效果基礎的團體督導與同儕回饋小組，使新手領導者在安全且多元之督導環境中，減少焦慮與自我懷疑，滿足其在實務過程中遇到的問題與其專業發展階段的需求。

研究者預期本訓練課程可以使學士層級的新手團體領導者獲得實際的領導、觀察與體驗團體經驗，並透過有架構的課程設計、充足的專業督導、相互提升的團體預備方向、同儕之間的鼓勵與激盪，增加自身團體領導能力，在專業成長的路上讓所學更趨近實務運用。

針對以上動機，本研究目的在於探討本團體諮商實習訓練課程對學士層級學生團體領導者團體諮商領導能力的影響。依據本研究動機與目的，本研究待答問題如下：(1) 本團體諮商實習訓練課程對學士層級團體領導者之團體諮商領導能力的整體效果如何？是否具有長期效果？(2) 本團體諮商實習訓練課程對學士層級團體領導者之團體諮商領導能力的分項效果如何？是否具有長期效果？

本研究假設為：學生接受 18 週團體諮商訓練課程後，其整體、分項之團體諮商領導能力具有顯著提升，且效果持續到三個月後。

二、文獻探討

(一) 團體諮商領導者的訓練

如同研究動機中提到的，在團體諮商領域中，提出完整且全面的新手團體領導者訓練模式有其重要的意義。Yalom 和 Leszcz (2005) 認為團體領導者的完整訓練課程應包括四個部分：觀察有經驗的領導者帶領團體、對自己所帶領的團體接受密集督導、個人的團體參與經驗、接受個人心理治療。謝麗紅與陳尚綾 (2014) 也同樣強調了新手團體領導者在青少年團體諮商中經驗的重要性，新手團體領導者在訪談中表示帶領團體的經驗幫助他們在引導技巧、方案設計、對青少年特質的了解，以及了解自己的優勢與缺點方面有所進步。由此來看，團體領導者的訓練不應該限制於認知層面，在經驗層面的累積與磨練亦相當重要。

而在過去的研究中，不少學者針對碩士層級以及博士層級的團體領導者訓練做出探索，吳秀碧 (2010) 整理了三種在入門或碩士層級的訓練模式：「模擬式團體諮商」訓練模式 (simulated group counseling) (Romano, 1998)，「技術性的團體諮商師訓練模式」(skilled group counselor training mode) (Smaby et al., 1999)，以及「雙重魚缸模式」(two-way fishbowl model) (Hensley, 2002)。同時，該研究提出進階的「系統化訓練模式」，以立即性督導、同儕口頭與書面回饋、錄影帶的觀看反思、同步的督導講解等方式進行訓練，其量化研究結果呈現系統化訓練模式對領導者的自我效能、團體氛圍均有顯著正面成效，質性資料分析則列出了受訓者在受訓前後焦點、意圖和技術的轉變。

Bourgeois 等人 (2016) 則指出過往多數的團體領導者訓練方案皆有包含類似「經驗性團體」(experiential groups, 或譯做「團體參與經驗」) 的設計，顯示經驗性團體在團體領導者訓練研究中的重要性。他們發展出多重角色經驗的團體領導者訓練模式：受訓者在四階段中依次扮演團體成

員、偕同領導者、督導團體偕同督導 (co-supervisor) 的角色，循序漸進的累積團體領導經驗，並達到良好的訓練成效。該研究也發現從協同領導者做起更能減少新手領導者的焦慮，有效促進團體領導能力的發展，而擔任督導團體的協同督導也是獨特的團體參與經驗。

在國外，一些指標性的機構已將經驗性團體視為重要的訓練內容。美國諮商及相關教育學程委員會 (Council for accreditation of counseling and related education programs [CACREP]) 將團體諮商訓練納為基礎的八個核心課程領域之一，並將參與經驗性團體作為其中一項必要訓練要素。訓練中的學生除了學習團體諮商的理論基礎、動態歷程、治療性因子等等之外，也需要作為團體成員參加 10 個小時以上的小型團體活動。而美國團體工作專業人員協會 (Association of specialists in group work [ASGW]) 也建議受訓學生參與 20 小時以上的團體，不管是作為團體成員的角色、觀察者或團體領導者皆對新手團體領導者本身有所幫助。

Anderson 等人 (2014) 透過訪談十位參與經驗性團體之碩士層級的受訓學生，發現在這些經驗性團體中，參與者有四個重要的主要學習：一為獎賞性與挑戰性的情感性經驗；二為個人反思性的內在成長與改變；三為對團體人際動力的覺察；四為專業角色的成長。而在 Chang 等人 (2017) 針對臺灣學生的新手團體領導能力研究中，由同儕帶領的經驗性團體 (peer-led groups) 與由專家帶領的經驗性團體 (externally led groups) 在新手團體諮商師的團體領導力發展、同理心以及團體氣氛知覺上沒有顯著差異，在質性分析部分，也發現了由兩個不同領導者領導的經驗性團體有共通的三大主題：正向的團體經驗、個人的覺察和發展、專業成長。此結果也與 Anderson 等人 (2014) 的研究結果相似。由此可知，團體參與經驗或經驗性團體對於國內與國外的團體諮商訓練，皆有相同的有力助益，包含在團體中獲得經驗層面的成長、個人層面的成長，以及專業層面的成長等等。

綜上所述，研究者發現經驗性團體乃團體領導者訓練研究的趨勢所在，特別在新手團體領導者的訓練上能幫助受訓者有經驗層面、個人層面，以及專業層面的成長。而研究者依據多年團體諮商實習的訓練與督導運用同儕帶領的經驗性團體，及 Bourgeois 等人 (2016) 建立的多重角色經驗性團體，設計了兩階段的課程設計，包含同儕團體階段與實作團體階段，分階段性地增加對團體諮商領導能力的理解與實際帶領團體的經驗，結合經驗反思作業，期能增加新手團體領導者參與經驗性團體的經驗，亦希望幫助學生獲得經驗層面、個人層面，以及專業層面的學習與成長。

(二) 現行的團體領導者訓練方案與團體領導能力的相關研究

土耳其學者 Şanal Karahan 和 Bakalım (2020) 指出，在團體諮商的知識、技巧與實作的標準下，許多可行的團體諮商訓練方案已經出現，除了上述的經驗性團體訓練模式 (experiential group leadership training models)

之外，以團體諮商技巧為基礎的訓練方案（skill-based group counseling training programs）也有不少文獻支持。這種訓練方案在團體諮商的發現、洞察與行動階段中，教導共 18 種團體諮商技巧，包含在發現階段的眼神接觸、身體語言、口語跟隨、提問、回饋與簡述等技巧；在洞察階段的情緒反映、自我揭露、具體要求、明確化、立即性、辨識並面質團體與成員的行為與情緒等技巧；最後，在行動階段的決策、揀選、結論、對目標行為的承諾、設定達成目標行為的日期、回顧目標等技巧，並在熟悉這些理論知識之後，在小團體中學習技巧的應用。在實證研究中，Şanal Karahan 和 Bakalım（2020）也發現，這種訓練方案幫助 37 位大學團體領導者在 14 週之內的訓練方案中，團體諮商技巧量表（group counseling skills scale）的分數有顯著的上升。而除了技巧使用更加純熟之外，質性分析也顯示，領導者的自我效能與專業覺察也成為參與者的主要收穫之一。

在同為新手團體領導者訓練及督導的研究中，謝麗紅（1999）以團體諮商領導能力評量表之五個向度：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來分析團體諮商實習課程的效果，並發現在第一學期包含理論概念教學、方案擬定與修正、模擬團體／實作團體的帶領與參與、團體過程記錄與參與心得撰寫、同儕督導與教師督導等實習課程介入下，總分及所有分量表分數皆有所上升。另一篇針對碩士層級團體領導者的研究，同樣以團體諮商領導能力評量表作為量化分析的基礎，以瞭解團體督導對團體領導者的影響，結果發現在理論基礎、團體過程的領導技巧與整體領導能力上皆有顯著的上升，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雖有上升，但未達顯著（謝麗紅等人，2007）。該研究認為，心理與行為特質與團體諮商專業倫理行為較偏向長期形成的特質與態度層面，較難在短時間內有大幅度的改變。在質性分析中，該研究將訓練及團體督導的效果來源統整為三大類：督導者的教導與示範、同儕經驗的學習以及受督導者彼此的討論激盪，進一步釐清新手團體領導者訓練與督導中產生正向作用的因素。綜上所述，研究者認為，無論是對新手團體領導者的督導還是訓練，同儕之間彼此激發創意與多元的意見、督導者或訓練者的教學與指導、帶領模擬或實作團體的親身參與經驗，甚至是理論的教學與方案的修正，皆為團體領導者領導能力進步與提升不可或缺的因素。此外，研究者也發現團體諮商領導能力評量表能夠全面性的評估團體領導者的能力，除了理論知識、帶領技巧以及實作經驗外，更包含領導者自身的領導特質與倫理議題，十分適合評估新手團體領導者領導能力的成長。

（三）團體訓練課程督導的相關研究

近年來，在輔導與諮商訓練與督導的領域，已有越來越多學者往建立可行之「團體督導模式」的方向研究。Knight（2017）回顧了 1985 到 2014

年之間與團體督導相關的研究，將團體督導研究的發展做了較清楚的梳理。他認為團體督導強調利用團體之動力，幫助受督導者加強自身之諮商實務能力，並列出團體督導的五個要點：(1) 督導者在團體中創造一種安全及舒適的規範性文化。(2) 隨著團體進行，成員更加熟悉彼此，督導者開始鼓勵開放的、建設性的回饋，並針對諮商工作上的反應進行討論。(3) 督導者要求受督者從彼此身上學習，如同從督導者身上學習一樣。(4) 督導者利用角色扮演、成員間互動以及平行的團體歷程來增加受督者的學習。(5) 督導者觀察受督者在團體內的反應，確保受督者可以專注在學習上。

兼具經濟與效能的團體督導，已是在諮商實習場域中最常見的督導模式。學者由國外的文獻整理出了三個方面的主要助益（施香如，2015；謝麗紅等人，2007）。首先是團體成員彼此的支持與團體歷程產生之團體凝聚力，能幫助成員減少參與團體督導時的焦慮，更專注於學習；再來是藉由同儕互動，產生普同感以及多元理解，也有機會看見彼此針對相同事件可能有不同看法；最後是新手團體領導者的專業成長，透過對實際案例的討論與參與，新手團體領導者得以在諮商專業上對理論、概念化與介入有更深入的理解與認識。由此可知，透過團體督導，在訓練課程中能獲得團體支持、同儕互動以及專業成長等三方面的助益，相較於個別督導，團體督導不僅能一次與多位受督者工作，更展現了許多不同方面的效果，確實值得諮商學者深入探究，以及在諮商實務上廣為應用。

國內研究的部分，研究者回顧國內近十五年關於團體督導與回饋小組的已發表研究（不包含學位論文），整理如下表。

表 1

近十五年關於團體督導與同儕回饋小組的已發表研究整理表（不包含學位論文）

| 類別 | 論文 |
|----------|--|
| 1.團體督導 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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（謝麗紅等人，2007） ● 高中職輔導教師焦點解決團體督導成效之研究（許維素、蔡秀玲，2008） ● 團體督導與對話（蔣欣欣、陳俊鶯，2008） ● 團體督導運作之探討（許雅惠，2008） ● 「團體督導」與「過程回顧」—新手團體領導者的督導型式與媒介應用經驗（施香如，2010） ● 團體諮商“覺察—同理”模式之發想及團體督導應用可能性之初探（王弈升、傅珮滋，2010） ● 碩士層級實習學校諮商員督導團體之關切議題、學習因素與參與經驗分析（許育光，2011） ● 融入基督宗教靈性的諮商督導團體成果研究（陳秉華等人，2014） ● 敘事取向團體督導歷程之多元文化議題處理經驗（黃慧森，2016） ● 團體督導中影響學校輔導教師學習之因素初探（蔡秀玲，2017） ● 從實務中探究遊戲治療督導團體可行之模式—整合督導與被督導者之觀點（高淑貞等人，2017） ● 從 Moreno 來的技術—家庭雕塑在團體督導的運用（張麗鳳，2018） |
| 2.同儕回饋小組 | <ul style="list-style-type: none"> ● 反映團隊在諮商師教育訓練的運用（莊慧美，2007） ● 諮商實務課程團體督導之學習經驗初探—循環發展督導模式及反饋小組的應用（施香如，2015） |

從表 1 對國內團體督導相關研究的整理來看，若將最早期針對團體督導效果的研究視為先驅暫且不計（許維素、蔡秀玲，2008；謝麗紅等人，2007），研究者發現其餘國內的團體督導相關研究可以 2010 年為分水嶺，從 2008 年起到 2010 年為對團體督導運作模式的摸索、初探，而在 2011 年至今，團體督導的研究呈現多元綻放的趨勢，在輔導教育、靈性諮商、多元文化、遊戲治療，甚至心理劇的領域皆可以見到團體督導的應用，可見團體督導的督導形式在國內研究愈趨成熟，在實務上的使用也愈趨多元豐富。但是，唯獨在「團體諮商領導者訓練」領域本身卻少有團體督導模式的應用研究，除謝麗紅等人在 2007 年針對碩士層級團體領導能力的量化研究、施香如在 2010 年針對研究生在帶領兒童團體之督導經驗做出的反思整理外，尚缺少針對學士層級之新手團體領導者訓練的團體督導實證研

究。

如上所述，在國內團體督導以及回饋小組的研究中，不同研究者對團體督導領域各有不同的貢獻。建立在前人的基礎上，我們得以針對相關領域之研究進行更深入的理解與討論，特別是近年來團體督導應用在各諮商領域中之趨勢。陳秉華等人（2014）注意到督導在基督教靈性領域的研究發展脈絡，並發現團體督導能夠增加諮商師處理靈性議題的能力及效能感，助其重視自身靈性議題、關注倫理、釐清自我角色定位、掌握使用靈性諮商之時機以及思考相關的困惑等等。然而，研究中也提到受督者認為團體督導中所獲得的資訊太多，需要經過選擇與過濾，亦有人認為團體督導之討論有深度不夠、時間不足等等的限制。黃慧森（2016）則著眼在團體督導中的文化議題，督導者可能無形中對受督者觸發「種族微攻擊」（racial microaggressions），因此該研究發展敘事取向之團體督導型式，尊重受督者的背景，以合作、平等與未知（not-knowing）的好奇態度，聽見團體中不同的聲音，透過欣賞不同角色的背景，了解脈絡與影響，持續賦能和尋找資源，最終找到新的故事與新的意義。該研究中亦提到「回饋小組」是敘事取向督導十分重視且肯定的督導方式。蔡秀玲（2017）剖析團體督導過程中的助益與阻礙，發現助益分別來自督導者的介入、成員之間的互動以及團體的歷程要素，與前述研究相似（謝麗紅等人，2007），阻礙的部分則包含時間限制以及成員個人的因素（陌生、不自在、焦慮與分心）。

綜上所述，研究者認為團體督導在督導與訓練的領域中已是不可忽視的存在，儘管仍存有一些缺點（時間限制、深度不足與訊息過於雜亂），但團體督導已能在不同諮商領域中發揮督導成效，並越趨成熟，因此，本研究將以團體督導作為學士層級團體諮商課程督導模式，在督導過程中盡力避免團體督導的缺點，期能立基於前人的研究，提升團體領導者訓練課程的效能。

相較於團體督導研究，國內外回饋小組（reflecting team，或譯「反映團隊」、「迴響團隊」）的研究顯得較為單薄。回饋小組意指透過小組內不同角度與視野之間的對話，小組成員得以脈絡性地彼此了解、學習其他成員如何理解事物，促進自身觀點的彈性及移動，造成改變的效果（施香如，2015）。此概念一開始由學者 Anderson 提出並應用於婚姻與家族治療中，並在近年來成為諮商師在教育訓練與督導上的重要工具（莊慧美，2007；Reichelt & Skjerve, 2013）。在諮商訓練與督導的應用上，回饋小組的好處在於提供一個合作的訓練架構與氣氛，讓受督者可以共同產生新的想法與方法，透過平行歷程，參與共同建構的真實，並鼓勵分享不同的觀點。不同於傳統實證主義下的線性邏輯，由多重觀點建構的真實才是此訓練模式的重點（莊慧美，2007）。

而 Reichelt 與 Skjerve（2013）延續 Anderson 的研究取向，在團體督導中使用回饋小組的模式，發現其中有效之處，也收集過程中常常出現的

主題與狀況。整體來說，回饋小組的督導模式令參與者感到滿意，不論是督導或是受督者都認為十分有效。他們督導的步驟分成三個階段：(1) 回饋小組前的訪談，受督者透過口頭或影片呈現個案狀況；(2) 由回饋小組回饋與提問；(3) 回饋小組後的訪談，受督者分享自身反思，並由訪談者深化與探索。

透過以上步驟，受督者得以增加自己對成員的理解，並有效提升督導的效率。許多研究亦將回饋小組應用於諮商實務課程，如 Losey 與 Norman (2016) 發現回饋小組能在諮商實務課程中營造支持性的環境，強調正向的觀點與多元的對話。施香如 (2015) 亦運用循環發展督導模式及回饋小組於諮商實務課程的團體督導，發現即使是未親自提案的實習生，透過回饋小組，依然能獲得觀摩以及替代學習的效果，並能幫助實習生避免陷入自身盲點，藉由不同的角度來思考個案的處遇方向，增加了諮商的彈性及歷程理解能力。

由上述文獻來看，回饋小組確實有助於實務課程以及團體督導的進行，但許多學者也提醒回饋小組中需要注意的部分。莊慧美 (2007) 認為回饋小組在倫理方面有其考量與限制，包含督導過程中的自我揭露、保密議題、成績的評量以及權力競爭所帶來回饋小組的不和諧等等。Reichelt 與 Skjerve (2013) 也認為今日的回饋小組督導模式與 Anderson 等人建立時已有所不同，在實務上沒有辦法達到完全的去專家化，督導者仍須透過大量的教學，幫助受督者的學習。但整體來說，多數學者仍普遍認同回饋小組在團體督導中應用的效果。

綜上所述，研究者認為團體督導以及回饋小組是團體諮商訓練研究的趨勢所在，十分適合用在新手團體領導者的訓練方案中，並且對於團體諮商領導能力能有一定的幫助。團體諮商領導能力的訓練效果展現在領導者能將團體諮商課程所習得的理論概念轉化成實務工作的能力。因此，本團體諮商實習課程使用團體督導來減少參與督導時的焦慮，藉由督導時的團體互動，產生普同感以及換位思考的多元理解，最終能增加專業成長、加深對團體理論與介入技巧的認識；使用回饋小組幫助新手團體領導者建立多重觀點建構的真實，破除專家化的傳統真實，發展創意且多元的團體諮商實務經驗，聚焦正向的觀點，並參考彼此的經驗。研究者期待透過這兩者的適當運用，增加新手團體領導者在團體諮商領導能力的訓練效果。

貳、研究方法

本研究使用前實驗設計中的單組前後測設計，分別在課程介入前後施測，並在後測的三個月後執行追蹤測，驗證研究假設。在抽樣方面，因研究限制，無法隨機抽樣，選擇研究者任教的團體諮商實習課程之學士層級新手團體領導者作為研究參與者，同時因研究倫理考量，未設計對照組，

以免造成同儕之間不公平之現象。本研究架構如下：

表 2

研究架構表

| 前測 | 課程教學 | 後測 | 追蹤測 |
|----|------|----|-----|
| t1 | X | t2 | t3 |

註：t1 為課程進行前，研究參與者的團體諮商領導能力量表得分；X 代表本研究兩階段課程設計及回饋小組結合團體督導之督導模式的介入；t2 為課程結束後，研究參與者的團體諮商領導能力量表得分；t3 代表課程結束三個月後追蹤研究參與者的團體諮商領導能力量表得分。

一、研究參與者

(一) 課程學生

研究對象為輔導與諮商學系學校輔導組大學部四年級學生，共計 20 人，課程前修習過理論與技術、諮商技巧、團體輔導、青少年心理與輔導、團體諮商等課程。研究參與者由 14 位女性，6 位男性組成，男性占三成，女性占七成，與郭國禎與駱芳美（2007）抽樣 352 名輔導諮商系所學生之男女比例相近（男生約占 23.1%，女生約占 76.9%）。另一方面，研究參與者在接受本訓練課程前，帶領過之團體時數介於 0 至 4 小時之間，屬於團體領導者的新手階段。

(二) 課程教師

課程教師由研究者之一擔任，具有輔導與諮商博士學位與諮商心理師證照，教學、研究與服務均致力於團體諮商及團體領導者訓練這個領域。除了開設大學部三年級團體諮商課程、大學部四年級團體諮商訓練課程、博士班團體諮商專題研究與進階諮商實務，亦在碩士班開設過團體諮商實務課程，實務上也持續擔任團體領導者帶領學校、社區團體諮商，也擔任督導者，團體諮商課程與團體諮商實習教學經驗豐富。

二、課程設計

本研究之團體諮商實習訓練課程以輔導與諮商學系學校組之大四學生中，修習團體諮商實習課程者為教學對象，教學時數為每週四小時，共十八週。在課程設計上，依據多年團體諮商實習的訓練與督導運用同儕帶領的經驗性團體以及多重角色經驗性團體訓練方案（Bourgeois et al., 2016），在課程中安排兩階段之課程設計：持續八週的同儕團體階段，以及持續六週的實作團體階段。

在同儕團體階段中，由新手團體領導者形成二個同儕模擬團體，每個團體由 10 人組成，每次團體進行 120 分鐘，共八次，團體主題包含家庭與感情等與成員自身相關的議題。新手團體領導者於每次團體中輪流擔任領導者、觀察員及成員的角色，期藉由此安排讓新手團體領導者分別體驗團體中各角色的感受與視角，並藉由同儕之間的模擬團體諮商，練習方案設計、體驗團體歷程並加強帶領技巧。新手團體領導者在學期開始前即分組撰寫團體方案，並透過與課程教師反覆討論修改，形成同儕團體的團體方案。

在實作團體階段，課程教師將新手團體領導者分組，在鄰近國中帶領一個 6 到 8 人的國中生團體，每次 45 分鐘，共進行六次的連貫性團體。團體主題是於團體方案規劃前，就由實作國中端的輔導室協助，請班級導師或輔導教師協助調查國中生感興趣或想探討的議題，作為本課程實作團體的方案設計主題，包括人際關係、學習困擾、情緒與壓力因應、生涯規劃、性別議題等主題。新手團體領導者在當中完整帶領國中生團體諮商，並有機會全程觀察他人帶領的國中生諮商團體完整歷程，期待以實務經驗來訓練新手團體領導者的團體諮商領導能力。從模擬團體到實務現場的實作團體，新手團體領導者必須了解青少年團體諮商的特性，並應用同儕團體階段中所學之領導技巧與參與經驗，帶領完整的團體諮商歷程，實際服務團體成員。課程教師全程到場，輪流觀察各組團體的進行，以便團體後進行團體督導。團體方案的部分，新手團體領導者在同儕團體階段的尾聲即開始撰寫，同樣經過與課程教師反覆修改，形成實作團體的團體方案。

在訓練課程的督導方面，不同於傳統的團體督導進行模式，本課程合併運用團體督導與回饋小組模式來訓練新手團體領導者。研究者在兩階段中皆安排以下流程：課程督導實際觀察各組團體的進行過程，於團體結束後，立即進行 50 分鐘的回饋小組討論，接著由課程教師作為督導者，進行約 50 分鐘的團體督導。在同儕團體階段的回饋小組中，新手團體領導者得以提出不同角度的想法，幫助彼此全面瞭解團體多元的樣貌；在實作階段的回饋小組中，新手團體領導者受益於多元與正向的對話模式 (Losey & Norman, 2016)，並找出自己需要加強的部分。在同儕團體階段的團體督導中，課程教師強調賦能新手團體領導者，增加其專業自我效能感及其領導風格的形塑；而在實作團體階段的團體督導中，課程教師則著重在協助領導者熟悉青少年團體成員的特性、領導技巧以及倫理議題之督導。透過如此安排，課程教師期待能達到營造安全督導氛圍之目的，一方面促進同儕之間的多元角色與換位思考提供意見，產生替代學習的效果；另一方面強調給予新手團體領導者方向與指引，以達到專業成長的目的。

此外，研究者深知新手團體領導者訓練課程中「反思」的重要性，因此要求新手團體領導者於每次團體結束後（包含同儕團體階段與實作團體階段）的一週之內撰寫團體過程記錄與「反思札記」，幫助新手團體領導者

加深團體過程中的記憶，整理與歸納自身在團體與督導中的經驗，透過結構化的反思題目，再次回顧自身的學習，團體督導透過前述記錄給予書面督導回饋。

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（1999）所編製之團體諮商領導能力量表進行量化之考驗。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。本量表之內部一致性為 .73 到 .92 之間，各分量表與總分之相關介於 .67 至 .96 之間，皆達顯著水準，與教師期末評分結果的效標關聯效度亦達顯著水準，表示本量表具有良好的信、效度。

(二) 反思札記

本研究在每一次團體後皆要求研究參與者的撰寫反思札記作為學生統整其學習經驗，亦可幫助研究者了解、評估學生的學習狀況，並提供學生個別回饋。反思札記的內容包含：在同儕團體與實作團體中，新手團體領導者擔任不同角色（領導者、觀察員以及同儕團體中擔任成員）的體驗、學習與成長；新手團體領導者對同儕回饋小組與團體督導的心得與反思；對課堂、團體整體的反思與收穫；建議督導提供與關注之處等等。本篇研究雖未針對反思札記進行系統性的分析與整理，但在研究者詳細閱讀檢視過後，亦可作為量化資料的解釋與佐證，以豐厚研究結果。

四、資料處理與分析

本研究量化資料考量屬於來自小樣本的資料，故以社會科學統計套裝程式（SPSS），進行 Wilcoxon 符號等級檢定來了解本團體諮商實習訓練課程對學生團體諮商領導能力的教學效果，統計顯著水準訂為 .05。並在研究結果的討論部分納入學生在課堂中之反思札記以進行研究資料的說明，加強研究結果的解釋性。

五、研究倫理考量

由於本研究所進行的場域為真實的課程教學場域，由研究者兼課程教師親自擔任教學與督導，同時存在有教學、督導、評量、研究等多重關係，雖然著重於課程教學與實習效果的改善，但因為所使用之資料依存於團體諮商實習訓練課程，乃嚴謹的考量相關研究倫理議題，在課程進行前會舉辦課程與研究說明會，對學生詳細說明本研究進程序與相關課程進行與

課程評量方式，尊重學生的參與意願，無論參與研究與否，都不會影響學生的修課權益，若同意後想退出研究亦同樣受到保護與尊重，說明後在取得學生的同意後參與本課程。

參、結果與討論

一、研究結果

本研究採用前實驗法中的「單組前後測」設計，於課程進行前先評估新手團體領導者的起點行為，在課程進行後再評估新手團體領導者的改變情形。本研究另在後測結束三個月後進行追蹤測，以了解課程的長期效果。本研究以新手團體領導者在「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、團體過程領導技巧團體諮商專業倫理行為以及整體領導能力之分數，進行 Wilcoxon 符號等級檢定，以回答研究問題。追蹤測部分，收回 17 份，共有 3 位研究參與者流失，因此有關追蹤測的分析，在資料處理部分會將未繳交追蹤測的參與者資料刪除 ($n = 17$)，以便進行配對分析。

表 3

「團體諮商領導能力」前測與後測描述統計與魏克遜符號等級檢定報表

| 評量項目 | 題項數 | 前測 | | 後測 | | z 值 | 漸進顯著性 (單尾) |
|------------|-----|--------|-------|--------|-------|-------|---------------|
| | | 平均數 | 標準差 | 平均數 | 標準差 | | |
| 領導者心理與行為特質 | 12 | 38.58 | 3.09 | 38.60 | 2.03 | -0.08 | 0.47 |
| 理論基礎 | 11 | 35.48 | 3.28 | 35.20 | 4.01 | -0.46 | 0.32 |
| 團體進行前的準備技巧 | 6 | 17.52 | 2.07 | 19.26 | 1.68 | -3.25 | 0.001** |
| 團體過程領導技巧 | 41 | 121.01 | 16.66 | 127.22 | 10.44 | -1.96 | 0.03* |
| 團體諮商專業倫理行為 | 19 | 59.55 | 6.00 | 61.65 | 5.90 | -1.90 | 0.03* |
| 團體諮商領導能力 | 89 | 272.13 | 28.35 | 281.92 | 22.06 | -1.95 | 0.03* |

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; $n = 20$

在前測與後測比較分析 (表 3) 的部分，研究者將前測所得之量表分數與後測所得之分數進行比較，由於經過一學期的實務課程，能合理預期課程效果使得研究參與者的團體諮商領導能力上升，因此使用單尾檢定，

來檢定後測相較於前測之量表分數是否有顯著上升。

由表 3 可知，經過團體督導模式與同儕回饋小組運用在團體諮商實習後，新手團體領導者在團體諮商領導能力上，總分之平均呈現顯著增長之現象。在各分量表之中，「團體進行前的準備技巧」達非常顯著水準 ($p < .001$)，「團體過程的領導技巧」、「團體諮商專業倫理行爲」達顯著水準 ($p < .05$)，在「領導者心理與行爲特質」中，後測分數雖有上升，但變動並未達到顯著水準，但在「理論基礎」中，前測分數略高於後測分數，研究者推測與本課程之安排有關，將在下文深入探討。

表 4

「團體諮商領導能力」前測與追蹤測描述統計與魏克遜符號等級檢定報表

| 評量項目 | 題項數 | 前測 | | 追蹤測 | | z 值 | 漸進顯著性 (單尾) |
|------------|-----|--------|-------|--------|-------|-------|---------------|
| | | 平均數 | 標準差 | 平均數 | 標準差 | | |
| 領導者心理與行爲特質 | 12 | 38.18 | 2.80 | 37.59 | 3.02 | -1.00 | 0.16 |
| 理論基礎 | 11 | 35.50 | 3.38 | 34.35 | 4.86 | -1.19 | 0.12 |
| 團體進行前的準備技巧 | 6 | 17.49 | 2.23 | 18.75 | 2.01 | -2.12 | 0.02* |
| 團體過程的領導技巧 | 41 | 120.95 | 18.08 | 125.64 | 12.48 | -1.52 | 0.07 |
| 團體諮商專業倫理行爲 | 19 | 59.65 | 6.52 | 61.09 | 7.52 | -1.00 | 0.16 |
| 團體諮商領導能力 | 89 | 271.77 | 30.66 | 277.41 | 27.52 | -0.78 | 0.22 |

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; $n = 17$

在前測與追蹤測比較分析 (表 4) 的部分，研究者將前測所得之量表分數與追蹤測所得之分數進行比較，研究者假設經過一學期的實務課程，課程的長期效果使得研究參與者的團體諮商領導能力持續上升，因此使用單尾檢定，來檢定追蹤測相較於前測之量表分數是否有顯著上升。

由表 4 可知，經過本課程並且在三個月後，新手團體領導者在團體諮商領導能力上，相較於訓練前，只有「團體進行前的準備技巧」達顯著水準 ($p < .05$)。而總分、「團體過程的領導技巧」以及「團體諮商專業倫理行爲」並未達到顯著水準。

表 5

「團體諮商領導能力」後測與追蹤測之描述統計與魏克遜符號等級檢定報表

| 評量項目 | 題項數 | 後測 | | 追蹤測 | | z 值 | 漸進顯著性 (雙尾) |
|------------|-----|--------|-------|--------|-------|-------|---------------|
| | | 平均數 | 標準差 | 平均數 | 標準差 | | |
| 領導者心理與行為特質 | 12 | 38.32 | 1.88 | 37.59 | 3.02 | -1.58 | 0.12 |
| 理論基礎 | 11 | 35.12 | 4.32 | 34.35 | 4.86 | -1.02 | 0.30 |
| 團體進行前的準備技巧 | 6 | 19.21 | 1.77 | 18.75 | 2.01 | -0.98 | 0.32 |
| 團體過程的領導技巧 | 41 | 126.92 | 11.33 | 125.64 | 12.48 | -0.99 | 0.32 |
| 團體諮商專業倫理行為 | 19 | 61.46 | 6.38 | 61.09 | 7.52 | -0.47 | 0.64 |
| 團體諮商領導能力 | 89 | 281.03 | 23.79 | 277.41 | 27.52 | -0.92 | 0.36 |

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; $n = 17$

在後測與追蹤測比較分析（表 5）的部分，研究者將後測所得之量表分數與追蹤測所得之分數進行比較，在經過一學期的實務課程後，我們並不確定三個月後新手團體領導者之課程效果會進步還是退步，因此使用雙尾檢定，來檢定追蹤測相較於後測之量表分數是否有顯著不同。

由表 5 可知，在經過本訓練課程之三個月後，新手團體領導者在團體諮商領導能力上，相較於訓練完的當下，改變皆未達到顯著水準。因為後測到追蹤測的分數改變未達顯著，代表後測的教學結果的確有延續到三個月後的追蹤測，由此可知，長期來看，本訓練課程之教學成效並沒有衰退，並且學習效果可以延續至少三個月的時間，表示新手團體領導者能維持課程學習經驗的學習效果。

二、討論

（一）本訓練課程的立即效果

由表 3 可知，在團體領導能力整體分數的部分，此分析結果驗證研究假設一，意即在本訓練課程後，新手團體領導者整體之團體諮商領導能力有顯著提升。此結果與 Anderson 等人（2014）和 Chang 等人（2017）的描述相似，參與團體的確帶給新手團體領導者人際方面的個人經驗、團體動

力方面的覺察，以及專業角色的成長等益處，並帶來整體領導能力的提升。因此，兩階段之課程設計以及運用團體督導模式與回饋小組於團體諮商訓練課程在本研究中被證實為有效且可行之訓練方法。

1. 新手團體領導者分項領導能力的立即效果

(1) 團體進行前的準備技巧的提升

在「團體進行前的準備技巧」的得分上，新手團體領導者在前測與後測之間有著相當顯著的提升，研究者認為，此結果除反映本訓練課程中兩階段的設計，讓新手團體領導者在團體進行前感到安心之外，更加上在團體進行前對團體方案之反覆琢磨與預備，充足強調團體前準備工作之重要性，並督促與落實參與者的團體準備工作。

在兩階段的課程設計中，同儕團體作為實作團體進行前的準備工作，其鋪墊與體驗效果幫助新手團體領導者熟練運用團體諮商技巧並實際經歷團體的發展階段，由課程教師給予回饋與督導，在團體前準備的技巧，以及面對團體的經驗上有許多增長。在團體實際進行前，由課程教師詳細審閱團體設計方案，並反覆以設計方案的原則回饋與要求新手團體領導者不斷地一次又一次調整與修改方案，使方案更符合團體成員與團體發展的特性與需求。在這一來一回中、與團體實作經驗，新手團體領導者能獲得寶貴的經驗，知道甚麼活動是能凝聚動力的、甚麼活動沒有預期效果需要加以調整的，使新手團體領導者得以重視團體前準備工作之重要性，並投入較多的時間來進行團體諮商前的準備工作。

此外，新手團體領導者也能透過團體督導與同儕回饋小組的機會看見別組準備的方式，檢討自己不足之處，學習別組之強項團體方案設計與準備方式，並在下一次團體前進行調整。綜上所述，本訓練課程透過同儕團體的鋪墊與預演、對方案設計的重視、領導者的反思等，大幅提升新手團體領導者在團體進行前的準備技巧，並在課程後獲得顯著的成長。可見在實務過程中，加強新手領導者的團體方案設計等準備工作的重要性，課程教師對方案設計的審閱與回饋修改意見，讓新手領導者在進入團體前有更多充足的準備，新手領導者因此能較不焦慮的帶領團體，對團體的進行更具效能感。另外採用協同領導、同儕回饋小組與團體督導的方式進行團體領導能力訓練，是本課程獨特的訓練方式，值得參考。

(2) 團體過程的領導技巧的提升

在「團體過程的領導技巧」的得分上，新手團體領導者在前測與後測之間也有顯著的提升，研究者將前者歸因於在同儕團體與實作團體中對於領導技巧的實際使用，並透過同儕回饋小組與團體督導過程中的回饋與督導經驗，使新手團體領導者對於領導技巧的掌握度有所提升。此部分可以回應 Şanal Karahan 和 Bakalım (2020) 的實證研究，該研究發現在 14 週的訓練方案後，團體諮商技巧之能力有顯著的上升。本研究之新手團體領導者在學習過程中也提到相符的內容，他們常在課程中回饋自己學習到的

領導技巧包括團體催化技巧、立即性技巧、團體控時、連結技巧、領導者摘要回饋與深化技巧等等，與以技巧為基礎的訓練方案所教導的技巧種類有高度的重疊。由此可知，新手團體領導者由同儕小組與團體督導的討論中漸漸釐清許多觀念，學習妥善處理各種領導技巧及覺察使用技巧的意圖，並如何讓成員清楚得知領導者的意圖而做出相對的回應。

綜上所述，在團體過程中的領導技巧上，本訓練課程有足夠的體驗、討論、觀察與實作經驗，在加上督導時課程教師對技巧使用的示範，使得新手團體領導者在同儕團體階段與實作團體階段皆有充分的練習與反思，加深對於教科書上團體諮商技巧的認識。基於上述發現，研究者認為團體諮商實習課程需要根據新手領導者的團體領導能力發展階段的特質與督導需求，給予適當的技巧示範或加強討論帶領團體過程發生的團體動力問題與因應策略，以便提升新手領導者的團體過程領導技巧。

(3) 團體諮商專業倫理行爲的提升

在「團體諮商專業倫理行爲」的得分上，新手團體領導者在前測與後測之間也有顯著的提升，研究者將此分數成長歸因於在回饋小組與團體督導中課程教師對於實際發生之倫理行爲的充足討論，使新手團體領導者得以在實作團體階段的帶領團體經驗中加深印象，並內化為自己的學習。相關倫理議題在同儕回饋與團體督導中充分被提出與討論，因此新手團體領導者認為自己在團體諮商倫理行爲方面有著充足的成長。綜上所述，本研究發現於同儕小組與團體督導充分討論倫理行爲與倫理議題，能顯著提升新手團體領導者對專業倫理行爲的知能與覺察，顯示課程中倫理行爲的訓練與培育，可透過同儕小組與團體督導中的討論而獲得知行合一的效果。

2. 本訓練課程後，「領導者心理與行爲特質」與「理論基礎」之增長未達顯著

由表 3 可知，「領導者心理與行爲特質」分數之提升並未達顯著水準，顯示新手團體領導者經過此團體諮商實習課程，一方面確實更了解自己作為團體領導者之心理與行爲特質對團體領導與成員的影響，但另一方面因為人格特質的改變為長期的影響，難以在短時間內改變自己的心理與行爲特質。此結果也與謝麗紅等人（2007）的發現一致，推測研究參與者長期累積的個人特質難以在一個學期之間有顯著之重大改變。而「理論基礎」之後測平均分數稍微低於前測分數，研究者認為其原因來自課程安排方面，因研究參與者上學期皆修有「團體諮商理論」的課程，因此前測分數應該是受到天花板效應之影響，並且這些理論停留在知識與認知層面，在實際帶領團體過程中，反而更能發現理論與實務有一段需要落實與增能的空間，自我覺察到理論基礎方面的實踐困難，因此修正對自己的評估，反而有顯得稍有退步。實際在督導過程中，研究參與者也曾多次反應自己對團體理論概念都理解，為何實際在帶領團體過程中卻使不上力，無法精準到位的運用？另外，研究者認為，此結果反映出團體諮商初學者在理論與實務上尚在體驗與修正過程之正常情況，經過團體諮商的領導實務經驗，

更能正確評估自己的「理論基礎」能力。此現象凸顯理論基礎在實際帶領團體過程或督導過程中，需要更多的強調與對焦，以促使新手領導者在實際帶領團體過程中能達到統整與個人化。也可以透過反思札記，引導領導者反思自己在團體中的助人動機、人性觀、角色、理論取向等議題，以補足團體督導較難深入個別領導者之個人議題討論，以提升「領導者心理與行為特質」與「理論基礎」的成長。

(二) 本訓練課程的長期效果

由表 4 可知，「團體進行前的準備技巧」在訓練前以及訓練結束三個月後之間仍有顯著的提升，相較於其他團體領導能力的分項能力，「團體進行前的準備技巧」是唯一在前測及追蹤測之間還持續有顯著提升的能力。研究者因此發現，長期來看，本訓練課程在領導者團體前的準備技巧上有特別的訓練效果，並且可以有效延續至少三個月的時間。經過本訓練課程，新手領導者對於如何預備一個團體有更充足的認識，並且這些認識是可以持續到長期，如果將來還有新的機會帶領團體，本訓練課程中的學習將成為新手領導者的寶貴經驗，在帶領團體前為自身與團體做好準備。此外，研究者認為這與團體督導及同儕回饋小組有關，在團體進行的過程中，新手領導者得以透過團體督導與同儕回饋小組的機會彼此學習，參考別組的作法，並在下一次團體前做出恰當的調整與準備，也在實際帶領團體中能將方案有效地執行與帶領團體，此為本研究課程設計的特色與訓練成果，也是本研究的貢獻所在。

由表 5 可知，在經過本訓練課程之三個月後，新手團體領導者在團體諮商領導能力上，相較於訓練完的當下，其差距未達到顯著水準。由此可知，長期來看，本訓練課程之教學成效可以延續至少三個月的時間，並未因為課程結束團體領導能力立即退步。但這也看出大四下學期修習者已經沒有團體諮商實習課程，多數學生為了準備教師資格檢定及畢業後規劃，沒有進一步的團體諮商實作經驗，導致團體領導能力無法有更近一步的提升，相當可惜。由此可見新手領導者團體諮商經驗以及受督導經驗的維持是重要且不容忽視的。

肆、結論與建議

如同前文所討論，研究者發現在本訓練課程後，新手團體領導者的團體諮商領導能力整體來說呈現顯著增長，並且在長期來看，總分的效果在三個月後仍未顯著下滑，驗證了研究假設一。從團體諮商領導能力的分項能力來看，研究者則發現新手團體領導者在「團體進行前的準備技巧」上有非常顯著的成長（長期來看仍有特別的顯著增進），在「團體過程的領導技巧」和「團體諮商專業倫理行為」上也有顯著的成長，然而，在「領導者心理與行為特質」與「理論基礎」上卻沒有顯著的成長，因此在研究假

設二上，不同分項能力有不同的結果，並且長期來看，這些結果並沒有在三個月後有顯著的改變，亦即本研究的課程效果得以持續存在。

一、課程設計對新手團體領導者之影響

在課程設計的部分，透過第一階段的同儕團體，新手團體領導者得到一個參與經驗性團體的機會，除了能夠練習團體開始前的方案設計、自身預備，以及團體帶領時的技巧掌握度之外，透過擔任成員及觀察員的角色更進一步體會團體成員的感受，經歷團體歷程與團體動力變化、更明白領導者的行為所帶來之影響，在人際動力的覺察方面有所進步。另一方面，同儕團體階段也讓新手團體領導者在截斷議題及雙重關係上有所反思，幫助團體領導能力中專業倫理行為的進步，也是他們作為未來助人工作者在身分認同上的專業成長。在第二階段的實作團體中，新手團體領導者累積了充足的實務經驗，並能夠立基於先前同儕團體的領導經驗調整自己的做法，進而幫助自身在團體前的準備技巧有所提升。面對成員性質差異較大的實務現場，新手團體領導者領悟到篩選成員以及預備會議的重要性，並能在團體成員有特殊的狀況下，依然思考如何讓團體氛圍變得更好，並且以團體成員的利益出發，體認與認同領導者的角色、任務與功能，努力讓自己在團體領導技巧及團體倫理方面有所成長。

因此，新手團體領導者在兩階段課程設計中的收穫主要包含團體前準備技巧的提升、專業倫理行為的覺察、團體領導技巧的熟練等等，並且模擬團體經驗有助於實作團體的帶領，並能讓研究參與者更具團體領導能力與效能感。

二、回饋小組與團體督導對新手團體領導者之影響

在回饋小組與團體督導的部分，首先，課程教師提供一個安全的環境，新手團體領導者可以從彼此身上感受到普同感及凝聚力，降低督導時的焦慮感。同時，透過回饋小組中多重觀點建構所呈現的多元想法、真實，回饋小組每次都會有授課教師與助教輪流參與其中，若同儕無法及時因應的困擾，督導會適時介入討論，也鼓勵同儕回饋小組把問題帶到團體督導時分享與討論。而在團體督導時課程教師自身的經驗分享及示範，提供新手團體領導者平行及垂直的知識來源，進而影響參與者的團體領導能力。此部分回應謝麗紅等人（2007）與蔡秀玲（2017）對於團體督導效益的分析，皆發現除了垂直方向之督導者的教導與示範，更有來自水平方向之同儕領導經驗的觀摩學習以及受督導者彼此的討論，讓新手團體領導者得以深化學習的內涵。也因此，回饋小組的機制讓所有新手團體領導者可以彼此交流自己與同組的夥伴如何運用不同的領導技巧，在同儕討論中漸漸釐清許多觀念，並透過課程教師在團體督導中的示範及直接指導，進一步掌握在團體過程中領導技巧中靈活應用的能力，同時也發現到更多團體諮商理論在實務使用上的困難與需調整之處。此外，新手團體領導者透過彼此的正

負向回饋，了解自身預備充足與不足之處，形成對下一次團體預備的反思及參考，在不斷精益求精的同時，幫助自身團體前的預備技巧有所提升。雖然這樣的反思未能對新手團體領導者之心理與行為特質產生顯著的影響，但在他們的反思札記中，已能看到他們對於諮商專業的身分認同，相信在未來職業生涯的路程中，其心理與行為特質能更加磨練、成熟。

綜上所述，研究者認為回饋小組與團體督導的收穫包含建立安全感與普同感，提供支持進而減少焦慮，降低新手帶領團體的挫敗感；透過彼此交流及督導的指導，促成多元理解與專業成長；透過彼此回饋，反思團體前預備可以做得更好之處。這些發現也與施香如（2015）所整理的發現相似，在回饋小組及團體督導的幫助下，產生團體凝聚力、促進多元視野，並反思諮商歷程，最終達到專業成長的目標。

三、限制

本團體諮商實習課程於訓練新手領導者確實具有相當顯著的課程效果，值得作為學士層級團體諮商實習課程之參考。然而本研究依舊包含一些限制，期待在未來研究可以改善，以下分為教學設計與研究設計兩部分討論。

在教學設計部分，受限於學期週數、課程時數與修課人數，每次團體督導的時間略顯不足，但研究參與者可以從其團體記錄與反思札記獲得任課教師的個別化督導回饋。而模擬團體階段成員與領導者之間難免因為是同學，而有雙重角色因素的影響，課程開始前課程教師特別針對此一可能的影響作說明並盡力減少其干擾。在研究設計及抽樣部分，本研究為必修課程，採單組前後測設計，未進行隨機抽樣，也未設計控制組，因此在樣本代表性以及實驗內外效度的部分較弱，研究結果可能受到其他因素（非實驗介入）影響。此外，礙於篇幅限制，未能針對反思札記內容進行更進一步的彙整與分析。

四、建議

依照上述限制，研究者針對未來進行學士層級團體督導課程以及進行相關研究設計的研究給予具體建議。在教學課程的部分，除了可採取兩階段訓練與採用同儕回饋小組與團體督導模式進行團體諮商實習課程外，未來可考慮延長團體督導時數，或同時並用個別督導，以最大化本訓練課程中專業督導的效能。在訓練向度上，要持續對領導者心理與行為特質的議題討論；另在理論基礎部分，可多加強新手領導者在理論基礎的統整與個人化。關於團體諮商領導能力的訓練課程架構中則可安排進階團體諮商實習課程，或加強大五實習中安排團體諮商的實習機會。在研究設計的部分，建議後續研究能採取混合研究設計，除了量的評估外，兼採質性研究方法進行系統化分析，更能清楚看到團體諮商實習課程對新手領導者的訓練效果的促進因素。

收稿日期：2022.05.20

通過刊登日期：2023.02.02

參考文獻

中文部分

- 王弈升、傅珮滋（2010）：團體諮商“覺察—同理”模式之發想及團體督導應用可能性之初探。 **輔導季刊**， **46**（1）， 53-63。
<https://doi.org/10.29742/GQ.201003.0007>
- 吳秀碧（2010）：系統化訓練模式對諮商團體領導者進階訓練效果之研究。 **中華輔導與諮商學報**， **28**， 99-142。
<https://doi.org/10.7082/CJGC.201009.0099>
- 周永杰、張景然（2019）：無心理輔導諮商背景之碩士班學生對結構式諮商團體的學習體驗初探。 **中華團體心理治療**， **25**（2）， 17-34。
- 施香如（2010）：「團體督導」與「過程回顧」—新手團體領導者的督導形式與媒介應用經驗。 **輔導季刊**， **46**（1）， 25-31。
<https://doi.org/10.29742/GQ.201003.0004>
- 施香如（2015）：諮商實務課程團體督導之學習經驗初探—循環發展督導模式及反饋小組的應用。 **中華輔導與諮商學報**， **43**， 127-157。
- 洪琳絮、徐可馨（2017）：新手團體領導者帶領團體經驗之省思。 **諮商與輔導**， **380**， 56-59。
- 陳秉華、范嵐欣、程玲玲（2014）：融入基督宗教靈性的諮商督導團體成果研究。 **教育心理學報**， **46**（1）， 93-115。
<https://doi.org/10.6251/BEP.20131231>
- 高淑貞、蔡群瑞、何美雪（2017）：從實務中探究遊戲治療督導團體可行之模式—整合督導與被督導者之觀點。 **臺灣遊戲治療學報**， **6**， 29-64。
[https://doi.org/10.6139/JTPT.201712_\(6\).0005](https://doi.org/10.6139/JTPT.201712_(6).0005)
- 許育光（2011）：碩士層級實習學校諮商員督導團體之關切議題、學習因素與參與經驗分析。 **中華輔導與諮商學報**， **31**， 61-100。
<https://doi.org/10.7082/CJGC.201112.0062>
- 莊硯涵（2015）：新手帶領者於青少年校園團體諮商之困境與因應—以臺灣某國中團體帶領經驗為例。 **輔導季刊**， **51**（3）， 68-73。
- 許雅惠（2008）：團體督導運作歷程之探討。 **輔導季刊**， **44**（1）， 13-20。
<https://doi.org/10.29742/GQ.200803.0002>
- 許維素、蔡秀玲（2008）：高中職輔導教師焦點解決團體督導成效之研究。 **教育心理學報**， **39**（4）， 603-622。
<https://doi.org/10.6251/BEP.20080213>
- 莊慧美（2007）：反映團隊在諮商師教育訓練的運用。 **諮商與輔導**， **258**， 35-40。
<https://doi.org/10.29837/CG.200706.0017>

- 張麗鳳 (2018) : 從 Moreno 來的技術—家庭雕塑在團體督導的運用。 **臺灣心理劇學刊**, **2**, 1-13。
- 黃慧森 (2016) : 敘事取向團體督導歷程之多元文化議題處理經驗。 **諮商與輔導**, **363**, 37-42。
- 蔡秀玲 (2017) : 團體督導中影響學校輔導教師學習之因素初探。 **輔導季刊**, **53** (3), 20-30。
- 蔣欣欣、陳俊鶯 (2008) : 團體督導與對話。 **中華團體心理治療**, **14** (4), 1-4。 <https://doi.org/10.30060/CGP.200812.0001>
- 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、翁毓秀、張歆祐 (2007) : 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。 **中華輔導與諮商學報**, **29** (2), 99-116。 <https://doi.org/10.7040/JGC.200711.0099>
- 謝麗紅、陳尚綾 (2014) : 新手領導者對青少年團體帶領經驗之分析研究。 **輔導與諮商學報**, **36** (2), 65-81。

英文部分

- Anderson, M. L., Sylvan, A. L., & Sheets, R. L. (2014). Experiential group training: An exploration of student perceptions. *VISTAS Online*.
- Bourgeois, M.B., Winters, R.C., & Esters, I.G. (2016). Teaching group processes through multiple group leadership opportunities in a masters level counselor education program. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, *16*(5), 1-18. <https://doi.org/10.14434/josotl.v16i5.20020>
- Chang, S. H., Bhat, C.S., & Chen, Y. A. (2017). Experiential group training and group leadership development in Taiwanese school counsellor trainees, *Asia Pacific Journal of Counselling and Psychotherapy*, *8*(1), 66-85. <https://doi.org/10.1080/21507686.2016.1264435>
- Corey, M.S., Corey, G., & Corey, C. (2014). *Groups: Process and Practice* (9th ed.). Brooks/Cole.
- Hensley, L. G. (2002). Teaching group process and leadership: The two-way fishbowl model. *Journal for Specialists in Group Work*, *27*(3), 273-286. <https://doi.org/10.1177/0193392202027003003>
- Knight, C. (2017). The mutual aid model of group supervision. *The Clinical Supervisor*, *36*(2), 259-281. <https://doi.org/10.1080/07325223.2017.1306473>
- Losey, B., & Norman, R. (2016). Using reflecting teams in counseling practicum. *VIASTAS Online*.
- Reichelt, S., & Skjerve, J. (2013). The reflecting team model used for clinical group supervision without clients present. *Journal of Marital and Family Therapy*, *39*(2), 244-255. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2012.00298.x>
- Romano, J. L. (1998). Simulated group counseling: An experiential training model for group work. *Journal for Specialists in Group Work*, *23*(2), 119-132. <https://doi.org/10.1080/01933929808411385>

- Şanal Karahan, F., & Bakalım, O. (2020). Effect of a group leader training program on the group counseling skills of psychological counselor candidates. *The International Journal of Human and Behavioral Science*, 6(2), 1-11. <https://doi.org/10.19148/ijhbs.777255>
- Sink, C. A., & Hyun, J. H. (2012). A comprehensive review of research on child and adolescent spirituality: Evidence for the inclusion of spirituality in school counseling. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 2(1), 19-43. <https://doi.org/10.18401/2012.2.1.2>
- Smaby, M. H., Maddux, C. D., Torres-Rivera, E., & Zmmick, R. (1999). A study of the effects of a skills-based versus a conventional group counseling training program. *Journal for Specialists in Group Work*, 24(2), 152-163. <https://doi.org/10.1080/01933929908411427>
- Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2005). *The Theory and Practice of Group Psychotherapy* (5th ed.). Basic Books.

The Effect of Bachelor's-Level Group Counseling Practicum Training Course

Lih-Horng Hsieh Yu-Te Lee

Abstract

The research is aimed at establishing a training model for bachelor's-level novice group leaders, followed by measuring its effect on the training. We adopted a one-group pretest-posttest design for 20 bachelor's novice group leaders. "Group Counseling Leadership Scale" was employed to measure participants' group leadership before and after the course, and again three months later in a follow-up test. The results showed that the participants significantly improve in the group counseling competence in a stable and long-term manner. The performances of the five dimensions in group counseling competence were slightly different. Participants' preparation skills before group counseling practicum showed significant growth ($p < .001$) and exhibited extended effects. Participants also showed significant growth in group process leading skills and professional code of ethics in group counseling ($p < .05$). However, participants showed no significant growth in leaders' psychology, behavioral traits, and theoretical basis. This training course is indeed a significant help for the participants' group leadership competence. In addition, the improvement of pre-group preparation skills had a long-term effect, and the total score of leadership competence did not drop in the tracking test.

The suggestions are made in the study for the follow-up research:

(1) For teaching the course, the group supervision hours may be extended or the group supervision can be combined with individual supervision; (2) for research, a mixed-methods research can be adopted. In addition to quantitative evaluation, qualitative research methods can be carried out for systematic analysis. As such we can clearly see the factors that promote the training effect of group counseling practice courses on novice leaders.

Keywords: Courses Effect, Group Counseling, Group Supervision, Group Leadership Competence, Novice Group Leaders

Lih-Horng Hsieh Department of Guidance & Counseling, National Changhua University of Education (lhhsieh@cc.ncue.edu.tw)

Yu-Te Lee Department of Guidance & Counseling, National Changhua University of Education

¹ Thank you for the funding support from the 2020 MOE Teaching Practice Research Program (Project Number: PED1090401)