

新手團體諮商師領導能力發展探究：歷程追蹤、分項比較與學習類型叢集分析*

許育光

國立清華大學

教育心理與諮商學系/教育與心智科學研究中心

刑志彬

國立高雄師範大學

諮商心理與復健諮商研究所

團體諮商為諮商心理師重要之專業能力，於碩士層級新手階段之實務訓練更為專業發展與教學督導之重要課題；兼顧實際實務執行、學習歷程與能力持續評量之調查，能對於新手團體諮商師之領導能力發展有更清晰的了解。本研究歷經5年蒐集61個進行10次之非結構諮商團體，共計117位碩士受訓層級之新手非結構團體諮商師，受邀請於歷程中第一（開始）、四（轉換）、八（工作）、十（結束）等四次填寫「團體諮商領導能力量表」，據以探討在團體歷程之領導能力變化；其中72位具備完整數據作為本研究分析之對象。研究結果發現：（一）新手團體諮商師在八項能力有顯著成長，且在結束階段量表分項領導能力與總分，皆高於量表常模數值；（二）八項團體領導能力在團體歷程趨勢上，可分為「持續緩進」、「中後期緩進」、「前期略降中後期續進」等三種類型；（三）針對歷程領導能力之學習類型進行叢集分析，發現可分為「高自評組」、「趨中自評組」、「低自評組」三組，在學習成效上，「趨中自評組」於八項能力上均達顯著差異，「高、低自評」兩組在改變與行動的能力均未達顯著，「低自評組」在突破過程障礙、結束與強化改變等兩項上亦未達顯著；（四）針對分項能力學習歷程比較，發現在團體建構方面，三組大致能持續緩進或初期持平而中後續進；在歷程推進深化方面，「趨中、低自評」兩組大致能持續緩進或初期持平而中後續進，但「高自評組」在初期有緩降而中後期才續進的現象；在個體改變介入方面，三組大致呈現初期持平或緩降的現象，而在中後階段「高自評組」在深化個體的能力、「低自評組」在改變與行動的能力還呈現反折的下降狀況。研究依據結果，從培育團體諮商師、教學與督導實務、研究面向等角度進行討論並提出相關建議。

關鍵詞：非結構諮商團體、諮商師培育、團體諮商師、團體諮商督導、團體領導能力

* 1. 本文通訊作者：刑志彬，通訊方式：t4579@nkn.edu.tw。

2. 本篇論文獲科技部補助（計畫編號：MOST 106-2410-H-007-021-SS2），僅此致謝。

(一) 探究團體領導能力之重要性與其內涵

團體諮商工作是心理諮商與治療領域常用的實務介入，且被驗證是具有療效的工作模式（邱獻輝，2017；Midgett et al., 2016; Osborne, 2014），而團體諮商工作也被「諮商與相關教育學程認證委員會（Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs [CACREP], 2015）」視為諮商輔導相關人員必備的基本能力之一，而臺灣在諮商心理師的培育課程上，也將團體諮商列為必修的專業學分，在考選部（2017）專門職業及技術人員高等考試心理師考試規則第七條也明文規範「團體諮商與心理治療領域課程」為必備的認證科目，而從華人文化的中國與台灣等國家進行後設分析，也驗證團體的有效性（Gong & Hsu, 2017）；總體來說，團體諮商專業實務是諮商心理師相當重要的必備能力（competency）。而從實務場域現況來看，團體諮商工作之能力也是非常重要的，林家興（2000）的調查指出，諮商心理師每週帶領團體諮商工作的直接服務，其平均時數顯著多於其他心理衛生專業人員。因此，探究團體諮商的能力和培育議題或是其能力在實務場域的運用，都應該是倍受重視的研究課題。

然而，在討論團體諮商工作之特定的知識和技術時，區辨團體領導技術（skill）與前段所提到團體領導之能力（competency）的差異，是探究專業實務能力發展的重要課題。其中，技術常指的是可觀察或界定的領導行為，但能力在意涵上則包括一連串相關的知識與介入之判斷和執行，兩者有其層次上的差異，在概念上應先加以探討。

首先，「團體領導技術」是隨著團體發展過程中，不僅是領導介入行為，使用技術的精要更在於，團體諮商師能敏感於團體所發生的現象而判斷使用何種方式介入，透過技術可給予團體中的各層次經驗有更深度之發展，團體技術也可說是根據不同的團體階段與現象，而產生的領導者行為（Corey, 2003）。有些學者的探討角度採取「階段論點」，著重於描述不同團體歷程階段適合的團體技術，來界定團體領導技術的使用（Chen & Rybak, 2004; Clark, 2002; Gill & Barry, 1982; Osborne, 1982）；而有些則採取「技術為本的論點」，跨歷程的探討技術之運用，聚焦在不同團體技術的本身特質、辨識、及適用性（李郁文，1998；吳秀碧，2017；吳秀碧等人，2004；許育光，2013；Falco & Bauman, 2004; Hall & Hawley, 2004; Yalom, 2001）。上述兩種觀點均強調技術運用（本體）與運用的情境或背景（脈絡或歷程），只是在探討著重比重上有些不同，若加以整合，可發現團體領導技術不應是真空的技術運用，其實包含對團體歷程與現象的解讀等更複雜的認識或決策歷程。

也因此，團體諮商師在團體歷程中所表現出來的行為或者介入策略背後，是否存在一個更高且需要更多判斷資源與支援背景思考的存有，值得加以思考。若是更進一步探討，更高一層次的「團體領導能力」不僅包含技術的使用，更包含領導者能認識團體當下的現象並予以概念化（知的層面），能感受團體當下成員或團體氛圍帶來的直覺或覺察（情的層面），對於情境進行思辨與決策，辨識相關介入使用的時機與意圖（意的層面），並實際的選擇有效的介入技術來完成執行（行的層面）；相較於團體技術是更為後設與高階的能力，吳秀碧與許育光（2015）亦認為培育團體諮商師的觀點，應更加關注在團體領導能力之整體性的實務介入，而非僅是學習如何做的技術層次。依循此概念，本文在團體諮商實務的領導界定上，探究較技術層次更為高階的領導能力，企盼從新手碩士層級受訓團體諮商師之專業發展觀點，來探究其領導能力的歷程變化與學習歷程；由於諮商團體之領導與帶領包含建構、催化與介入等內涵，有其專業性和特定性，本研究在用詞上以「團體諮商師」來簡稱尚處於學習團體諮商實務和受訓階段之準諮商心理師。

(二) 團體領導能力之向度與評量

承上述，若要聚焦於較為整體的領導能力來加以探討新手團體諮商師的學習，那麼具體的團體領導能力為何呢？又如何去評定領導者的領導能力？相較於個別諮商工作，由多位成員組成的團體諮商工作，其間的關係、動力、個人狀態、歷程發展等均顯示有高度的複雜性，且團體會隨著不同成員對象、情境而期待領導者展現不同的領導能力（Delucia-waack, 2000），也因著概念的不同，因應而生許多關於團體領導能力之評量工具，像是近期由Taufiq與Herdi（2020）發展的「新版團體諮商能力短版量表」（New Group Counseling Competencies Scale-Short Form），代表團體諮商能力的評量持續受到重視。若延續上段落對於技術與能力的討論，像是「團體諮商員行為評定量表

（Group Counselor Behavior Rating Form）」（Corey & Corey, 1987; Delucia & Bowman, 1991）較為接近技術評量的層次；而「團體領導自我效能量表（Group Leadership Self-Efficacy Instrument）」（Page et al., 2001）則較著重於領導者個人變項或自我效能方面的個人構念，雖然牽涉領導實務，但在掌握上仍不夠全面性；此外，如「團體諮商領導能力評量表」（謝麗紅，1999）、「團體領導能力量表」（吳秀碧、許育光，2012，2015）所編製的量表，在理念上以領導能力為主，其中「團體領導能力量表」特別為建構自非結構諮商團體歷程實務之評量工具，在評量上主要聚焦於各項實務介入能力的實際展現，與本文在團體屬性和領導能力之界定上較為相符，選用為研究之測量評定工具。

審視「團體領導能力量表」標示八項能力之內涵，若進一步整合歷程與領導介入向度來加以區分，從團體初步建構的角度來連結相關的實務能力，在團體建構的面向上，可包含：促進凝聚的能力和建立互動規範的能力兩項；在進階的團體工作上，歷程推進深化面向則可包含：深化團體的能力、引導與推進過程的能力、突破過程障礙的能力等三項；而改變與行動的能力、深化個體的能力，以及強化學習和獲得的能力等三項，則較接近團體脈絡中的個別工作，歸屬於在個體改變介入的面向上。研究在概念上以此融入歷程概念，來對於此 8 個分項團體諮商領導能力加以區分和討論，暫加以進行摘要如下表 1 所示。

表 1
團體領導能力分項歸類與向度說明表

能力向度	說明	GLCS 分項能力歸類
團體建構的面向	團體初步建構之相關能力	促進凝聚的能力 建立互動規範的能力
歷程推進深化面向	進階的團體工作，對於歷程相關情境之催化、促進與突破	深化團體的能力 引導與推進過程的能力 突破過程障礙的能力
個體改變介入的面向	在團體脈絡中的個別工作	改變與行動的能力 深化個體的能力 強化學習和獲得的能力

註：研究者自行整理。

（三）團體領導能力培育與訓練模式探討

如何培育團體諮商師？或哪一種方式是較佳的培育模式？等議題，亦是在投入領導能力探究之時，需加以思考的，像是李素芬與金樹人（2016）提到團體諮商師對團體可能產生的影響或療效，係不可或缺的重要因素。而對於團體領導能力之培育，O'Sullivan 等人（2014）認為團體諮商師的訓練方案可分為：教學式學習，以及體驗與督導等 2 個取向。其中，教學式學習團體工作的帶領，側重在介入的原則與知識（Jennings & Sawyer, 2003），具體的教學方式像是用電影教學與內容討論（Armstrong & Berg, 2005; Moe et al., 2014）。而體驗式的學習團體工作亦需要側重於督導，因為體驗式的學習過程可能會帶來危險（Jeremy & John, 2001）。即使體驗式的團體諮商教學是有風險，但是大部分學者皆推崇體驗式的團體經驗學習（Bore et al., 2010; Downing et al., 2008; Fall & Levitov, 2002; Hensley, 2002; Zhu, 2018）。

而 Fall 與 Levitov（2002）亦將體驗式的團體培育訓練分成三種模式：（一）觀察模式（observation model），受訓者不以領導者身分參與其中，而是觀察團體、領導者的技巧、團體動力；（二）模擬團體諮商模式（simulated group counseling model），受訓者在課程中會經驗成員、帶領者、觀察者的角色，模擬一個真實的諮商團體，而體驗不同角色在團體歷程的經驗，此訓練模式像是 Hensley（2002）的雙魚缸模式、John 與 Brandon（2000）分析模擬團體諮商培訓模式、Cox 等人（2003）提出的反思團隊作為團體諮商師的訓練模式；（三）則是實地帶領模式（field-based

leadership)，係讓受訓者在督導之下，實地帶領一個團體、而成員也都是實際招募而來，因著不同培訓者的理念而出現不同的訓練模式，舉例 Bourgeois 等人（2016）提出的四學期團體諮商師訓練課程。上述各型態體驗式團體的培育模式，皆致力於團體諮商師領導能力發展的促進，研究者將上述團體領導能力的訓練整理為表 2，作為團體諮商實務培育理念比對或整合之參考。

表 2
團體領導培訓方案取向與訓練模式之說明

團體訓練方案取向	訓練模式	模式說明
教學式學習取向	教學、搭配影片觀賞	側重團體歷程介入的原則與知識
	觀察模式	不擔任領導者；觀察團體、領導者技巧及團體動力
體驗與督導學習取向	模擬團體諮商模式	擔任領導者、成員、觀察者，體驗與反思不同角色功能
	實地帶領模式	擔任領導者，學習帶領團體、團體技巧及評量成效

註：研究者自行整理。

Bore 等人（2010）實際採用自編量表蒐集 304 位學校諮商員在接受團體諮商師訓練的經驗，也得到大部分參與者皆反應對於觀察、帶領團體、接受督導等訓練方式都感到滿意。台灣在團體諮商培訓中採取實地帶領模式之教學培訓，如吳秀碧（2010）將團體訓練內涵結構化，分為兩個團體階段，各階段有四項學習的領導任務，以及相對應的多項學習策略；而許育光（2009）採用 16 週訓練模式，前六週為團體理念的教學、後十週為團體實作與督導，加以探討其實務教學成效。結合教學與實務實作，研究顯示其訓練效果能顯著的反映在多項實務能力之精進上，亦顯示若能有系統的進行教學和技術方面的指導，而後加上實務領導之實作和督導歷程，或許此種整合能帶來最理想的實務培育效益。

綜觀培育團體領導能力的模式，無論是教學式取向或體驗與督導取向皆漸漸強調團體情境的模擬與體驗，一方面呼應團體領導能力的學習是需要情境的學習，二方面也突顯培育團體領導能力絕不是僅有團體技巧的介入，而是在團體歷程中做出判斷並提供適合的介入，此處有關於團體領導能力培訓取向與模式的整體與論述，更能具體說明「團體領導能力」（包含技術運用與整體團體、人際和個人歷程的建構與催化）的重要概念。本研究建立於此理念上，以教學取向為基礎（有系統的進行非結構團體諮商理念與技術之教學和訓練），加上實作學習的培育方式（實地的進行團體執行與過程中的督導），聚焦於團體領導能力核心，整合探討不同領導能力面向在實務開展歷程上的學習與強弱。

（四）團體歷程發展階段與領導能力之關聯

從前述有關於團體領導技術與領導能力的探究，不難發現兩者皆與團體歷程階段發展有相當密切的關係，團體歷程發展與團體諮商師專業能力的發展，兩個軸線應是交織而且存在高度關係。不過，團體歷程階段本身就是一個極難研究之主題，所以吳秀碧（2017）提出當代團體理論的缺失之一，便是缺乏團體階段的理論；然而 James 與 Pamela（1991）曾用實證的方式來討論團體歷程階段，其用四個團體為研究對象，隨機測量團體的結構階段，發現成員互動不會全然呈現一個理論模式的階段，此呼應宋鎮熙（2000）比喻團體歷程如同生命週期，具有「前進－後退－再前進」之循環性；換言之，在切分團體階段仍無共識（許育光，2016），也因此研究團體領導能力在不同團體歷程階段的變化，常有其限制與困難。

目前國內有關於團體歷程的研究（吳秀碧，2017；吳秀碧等人，2003；許育光，2016）仍先以四個階段（開始、轉換、工作、結束）為主，本研究為瞭解團體歷程階段之現象，並企圖與國內過往研究結果進行對話，故沿用此一團體歷程之階段，聚焦在不同團體能力在各階段內所表現能力的優劣比較，因為在未臻成熟的階段理論之際，研究者認為描述團體現象之重要性更勝於團體的介入策略，如同吳秀碧（2015）提到的：「團體諮商與治療理論的論述，最大興趣都在其治療理論、治療程序與介入方法和技術，而在團體發展與階段的詮釋幾乎沒有或沒有太多著墨。」若能在不同團

體歷程階段的團體領導能力呈現，進而探究團體歷程階段之內涵，成為本研究最具有貢獻之處，亦回應、對話當前團體理論發展的部分缺失。

相較團體領導能力，團體技術的研究顯得較為具體、可觀測，所以在團體技術的研究面向，因為技術能有明確的觀察標的，例如可發現有無出現或者是出現的次數，因此在研究上能朝向團體歷程階段與適合的團體技術之間關連性的探討；但是，對於團體諮商與治療的整體能力，卻較少研究能從歷程角度來加以探究，其中，由於能力的特性並非有無之分，而是在某時間點展現的狀態，在測量上有兩個待突破的議題，一個為主觀評量（例如受訓者自評）或是客觀評量（採取觀察或客觀的計量）；另一個則是單次測量（只在團體進行的中間或結束時進行一次評量）或是多次的評量（測量在歷程中的變化），如同學科能力測驗（subject competence test）僅能就個體各學科內比較、不同個體間的能力比較。

即使團體歷程尚未定論、團體領導能力的較難觀測性，回到諮商專業培訓的核心理念與初衷，團體領導能力除了須具備有團體技術之外，更需要知道技術使用的時機與意圖，因為團體諮商與治療的領域強調當下互動的即時性與反應，對應的也是無法預測的人際結構、歷程階段，這也突顯本研究聚焦在團體領導能力的價值，隨著團體的發展，團體領導能力有怎樣的改變？隨著團體的進展，團體諮商師的介入與催化呈現哪些困境或問題？隨著團體的發展，那些團體領導的實務能力是以果進或其他實際的情形呈現進展？或者，有沒有哪些團體領導能力是比較無法突破的，或是在學習上需要教學者或督導者更多的關注？這些重要的問題，都是本研究欲探究的主題，也是企圖嘗試解答的團體歷程現象。

（五）領導能力分項與新手團體諮商師學習類型探究

諮商團體帶領能力雖然是國內外培育諮商專業人員必備的能力之一，也因為團體諮商的情境比個別諮商的情境更為複雜，因此團體領導能力往往比個別諮商能力更難訓練（吳秀碧，2010）。以新手團體諮商師實務能力發展的脈絡來看，若能測量與探討團體領導能力其各面向之發展，了解其學習路徑或內涵，則不僅在培育團體諮商師的工作上能提供更多訊息，能力內涵分項成長的理解也能帶來更細緻的發現，提供予教學和督導相當重要的參考。吳秀碧與許育光（2012，2015）雖已對團體領導能力之八項能力進行領導能力內涵之探究，且建構該量表工具之信效度與發展常模，但是對於實務應用、訓練效果、歷程能力之果進等議題尚未有進階的關注；本研究以需要性最高的碩士層級新手團體諮商師為探究樣本，聚焦其在團體的開始、轉換、工作、結束階段之各項能力優劣表現，盼能探討在不同團體歷程階段，其領導者發揮的團體領導能力強弱項。

延伸團體實務教學和督導中的關切焦點，同一批次的碩士層級諮商專業學習者或可稱為受訓諮商師（counselor in training）在領導能力上可能呈現極大的高低落差，亦即當中可能存在同時有能力高低、穩定性高低、自信心高低，或甚至是真實反映在帶領上的實際高低落差，此一現象常常是督導者很容易看見，但是卻鮮少被加以著重和探究的議題；例如，低自信或低效能的新手，其學習歷程如何？該如何協助進行督導？高自信的新手，其學習特徵如何？是否有些盲點很需要督導來加以關注？

由於每位新手團體諮商師之前置條件或本身的專業自信有所不同，透過較大樣本群體的收集，對於團體諮商師能力進行叢集分組和比較，探討不同組別呈現團體諮商師能力之歷程變化，能對於教學和督導提供豐富的實務資訊。另外，更積極的從實務和培育兩個面向來看，探討新手團體諮商師實務能力之果進發展、各項能力分析，以及不同學習型態組別之評比等，具有兩項重大的意義：其一，團體成效的面向：在不同團體歷程階段的團體諮商師發揮何項能力對於成員是最具幫助的呢？是心理專業服務提升品質最核心的議題與關注焦點。其二，培育專業人員的面向：領導者具備何項能力最能幫助團體歷程的進行與推展？回應與教導整體團體諮商工作深化歷程（教與學），以及領導者能力的基本要求（實務應用與考核）。

（六）研究目的與議題

綜合上述，本研究重視團體階段之發展與領導者能力之變化兩者間關係，企圖呈現兩者變化之

關係，期望能作為後續實務、教學與督導之參考依據；更進一步，則能回應團體諮商實務教學和督導上的需要。研究界定相關研究目的與議題如下述：

1. 新手團體諮商師整體領導能力概述與分析：探究其受訓歷程與整體能力進展之狀況。
2. 新手團體諮商師各項領導能力之歷程變化分析：探究其各項能力在歷程中之進展狀況。
3. 新手團體諮商師領導能力學習型態之叢集分析：從實務領導能力之變化探討新手團體諮商師群體可能存在的不同學習類型和其整體表現。
4. 不同學習型態新手團體諮商師各項領導能力之歷程變化分析：探究不同學習型態各組新手團體諮商師在歷程中之進展狀況。

方法

(一) 研究設計與團體取向

1. 訓練模式與研究設計

本研究採實務研究之歷程調查方法，以量表進行團體歷程資料之收集。在整體教學設計上參考吳秀碧（2010）所提出之團體諮商系統化訓練模式，以及螺旋式領導之應用效能（許育光，2009），界定不同團體發展階段之重要歷程現象與領導者任務，教學上採講述與透過模擬團體示範的方式；相關之訓練於開始進行團體前約三個月，進行較密集的教學示範與討論，而後於團體開始招募階段亦延續進行二到三週的教學討論，對於團體之篩選、組成和展開團體進行研商與準備。

2. 團體取向

實際執行設計之團體屬性上為非結構諮商團體，團體在帶領架構上，第一次與第十次團體有其領導既定的任務、較具有結構性；但第二至九次團體間則開放團體的自由度，以成員的自我揭露和關注個人所帶來的問題解決、議題探討為主，領導者盡可能降低對團體討論「內容」的引導，聚焦在團體「歷程」的催化、人際互助聯結，允許成員在團體歷程中真實地呈現人際互動的經驗與困擾（吳秀碧，2017；許育光，2013）。

(二) 研究參與者

1. 團體諮商師

參與本研究之非結構團體諮商師共計 117 位，其中完成所有量表歷程資料填寫的有 72 位（完成率約 62%），皆為碩士層級受訓之新手團體諮商師擔任，其中 12 位為碩士班第三年全職實習研究生，其餘 60 位為碩士班在學研究生。在參與實際團體帶領前均受過 18 小時的非結構團體訓練課程，並接受本研究之設定（在團體進行過程中同意錄影、帶領之後進行紀錄撰寫，並同步接受每週之團體實務督導）。研究者遵從嚴謹的研究倫理規範，所有研究參與帶領者均於團體開始招募前兩個月參與說明會，並就研究歷程和資料運用進行相關陳述，並於接受相關訓練前填寫同意書。

2. 團體成員

團體成員為 411 位社區與大專院校之真實個案，包括 296 位女性及 115 位男性，286 位大專與學生案主以及 125 位社區或在職案主，年齡分布為 18 歲至 62 歲；平均年齡為 24.69（標準差 7.26）。成員係經由公開招募且自由報名的方式參加，於團體開始前進行訪談評估，所有成員皆於招募時進行相關說明，初次團體前並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。

3. 團體督導者

本研究參與的團體諮商師每週參與研究者開設之團體督導，除了團體歷程的錄影帶督導之外，也依序安排團體諮商師進行口頭提問與討論。團體督導者由研究者之一擔任，學經歷上為輔導與諮商博士，有逾十年大專校院碩士班非結構團體諮商師訓練之實務與教學督導經驗。

(三) 研究工具

本研究運用「團體領導力量表」來作為探討領導者實務歷程工作之領導能力。該量表為吳秀碧與許育光（2012）根據文獻之探討，並透過 258 位專業人員預試之後，一般性信度係數為 .97、折半信度為 .935，因素分析後所得八項能力，且與其他校標工具（諮商團體領導者專業力量表）之積差相關係數為 .697。本研究在實務能力之對應上，也應用吳秀碧與許育光（2015）所建構之團體領導力量表常模，用以評比新手受訓團體諮商師之領導能力。

(四) 研究倫理與程序

1. 研究程序

(1) 研究準備與團體招募。參與者招募與說明：研究者邀請正在接受團體諮商課程訓練之碩士生或者完成團體諮商師訓練的實習諮商心理師參與，並對其參與意願抱持開放態度。在團體帶領之前，參與成員必須要完成指定書籍閱讀，以及六週（每週 3 小時，總計 18 小時）的團體諮商課程訓練。

(2) 成員邀請與研究說明。在團體進行期間，研究者每週進行團體歷程的督導，除立即調整團體諮商的介入策略之外，亦回應各團體諮商師之帶領疑問與困難；而從督導歷程中也會反映出個別成員的狀態，研究者亦重申團體成員若在參與研究歷程中有不舒服的感受亦可以隨時終止該團體資料的收集，並提供該成員特殊狀態的協助。

(3) 實務團體執行與督導。實務的執行包括：a. 團體成員招募由參與者（團體諮商師）對社區或者學校進行成員招募和篩選面談；b. 進行 10 週非結構團體諮商歷程；c. 在進行團體期間，參與者必須要每週接受研究者帶領之督導團體，藉由影片檔案呈現，討論團體歷程中的困難與議題。

(4) 量表資料收集。本研究聚焦在團體開始、轉換、工作、結束階段之領導能力展現，對照團體次數為第一次、第四次、第八次和第十次，邀請參與團體諮商師填寫團體領導力量表。

2. 培訓教學與倫理考量

本研究參與之團體諮商師亦為團體專業課程受培訓者，研究者同時身兼督導者、課程評量者，由於關於團體領導力量表填答結果可能影響研究者評分，故在授課期間，陸續回收之量表資料皆由研究助理統一編碼，進行資料的單盲匿名；正式資料分析在整體團體專業課程結束且評量完成後，始開始進行資料之分析。

(五) 資料分析

依據研究目的進行資料分析，第一部分採用描述性統計呈現整體資料的平均數與標準差，接著進行四個團體歷程階段的單因子重複量數檢定，看見不同團體領導能力在團體歷程階段的差異性。第二部分聚焦在受訓團體諮商師之學習類型進行分析，透過團體領導力量表四次所得數據，採用二階段叢集分析法進行資料分析，第一個步驟是使用階層式集群分析法的凝聚分層法將整體資料分類，接著第二步再進行 K 平均數叢集分析，探討各類組新手團體諮商師在不同團體歷程階段領導能力之特性，並用單因子重複量數檢定不同類組領導者能力的差異。

結果

(一) 新手團體諮商師整體領導能力概述與分析

研究首先針對新手團體諮商師在整體團體帶領之前後領導能力測量，進行差異檢定考驗，發現整體領導能力與八項分項領導能力，均達顯著差異（詳見表 3），初步顯示新手團體諮商師之團體諮商能力，隨著十週的團體諮商實作，以及期間所設置的團體事後小組討論、六到八次的團體督導等實務學習歷程，在領導能力上有長足的精進。

表 3
團體領導能力前後側 *t* 考驗 ($N = 72$)

	第一次團體前		第十次團體後		<i>t</i>
	平均數	標準差	平均數	標準差	
改變與行動的能力 -CA	29.93	6.89	33.89	6.68	-5.06***
促進凝聚力的能力 -PC	22.47	4.13	26.67	6.39	-6.29***
深化團體的能力 -DG	20.67	4.40	25.60	4.03	-10.45***
引導與推進過程的能力 -GP	22.85	3.96	26.57	3.17	-8.05***
深化個體的能力 -DI	16.61	3.69	20.13	3.45	-8.35***
建立互動規範的能力 -ES	16.53	3.09	18.67	2.98	-6.48***
突破過程障礙的能力 -BB	8.79	2.10	10.72	2.01	-7.19***
結束與強化改變的能力 -EI	12.50	3.08	15.07	2.74	-6.83***
全量表總分	150.03	28.30	177.31	26.32	-9.43***

*** $p < .001$. (2-tailed)

而對比吳秀碧與許育光（2015）研究，所建構的碩士層級常模（包含碩士班在學、駐地實習以及畢業後之在學生或畢業生）之分數，本研究所蒐集的分數大多在工作階段之後逐漸超越常模，可能與常模的背景資料有關，研究者歸納可能的原因與說明為：從領導團體的經驗而論，本研究填答者皆是碩士階段之在學研究生，且是以帶領非結構團體經驗為主，而常模數據中則是有結構、半結構、非結構、無經驗者或多種團體類型混合帶領經驗之填答者，所以呈現數據不盡相同，若以此數據相較於碩士階段常模（包含碩士畢業者），本研究非結構團體訓練的量表能力呈現皆在團體結束階段後略優於常模數據（詳見表 4 所示）。

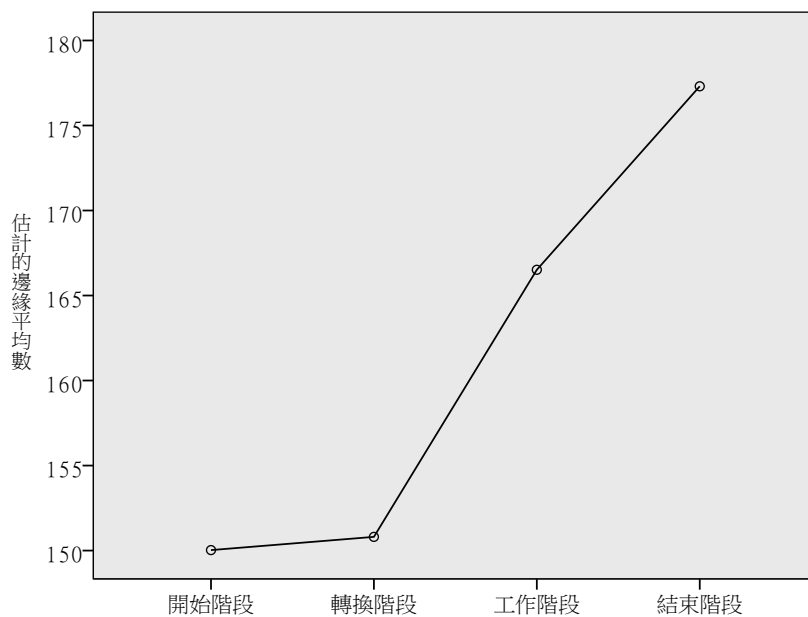
研究根據四個團體階段的全量表總分，進行重複量數統計分析，結果發現四個團體階段的領導能力 ($F = 57.75, p < .001$) 存在顯著差異，其中事後比較顯示：結束階段 > 工作階段 > 轉換階段、開始階段，由此可發現新手團體領導能力呈現三個水平、兩階段的趨勢，從開始至轉換處於第一階段（能力緩平成長階段），而從轉換進入工作、工作至結束則是屬於第二階段（能力直線成長階段）。如圖 1 所示。

綜合新手團體諮商師的領導能力發展來看，伴隨學習非結構團體諮商之實務體驗和督導模式，對其能力的精進有明顯的助益；而在整體學習樣貌上可略歸納為包含二階之三個重要水平，其中在學習的第一個階段可視為團體初期的實務熟悉和團體建構能力的展現，也包含能逐步催化團體中人際互動和個人參與，此階段在督導上特別需要協助受訓者在開始階段—轉換階段，能穩健的建構團體，且朝向工作階段任務推進，在轉換階段後的自我領導能力自信能逐步呈現轉角後上升；另一方面，在第二階段的團體中後期，維持穩定的成長斜率則顯示教學者在密集的督導中，應關注相關的歷程任務學習或展現。

表 4
團體階段量表總分與常模比較分析

		碩士常模 <i>N</i> = 506	開始階段	轉換階段	工作階段	結束階段
		本研究 (<i>N</i> = 72)				
改變與行動的能力 -CA	<i>M</i>	33.41	29.93	28.69	31.89	33.89
	<i>SD</i>	6.13	6.89	6.78	6.15	6.68
促進凝聚力的能力 -PC	<i>M</i>	25.78	22.47	22.82	25.01	26.67
	<i>SD</i>	3.98	4.13	3.95	3.91	6.39
深化團體的能力 -DG	<i>M</i>	24.34	20.67	21.58	23.85	25.60
	<i>SD</i>	4.23	4.40	4.10	4.02	4.03
引導與推進過程的能力 -GP	<i>M</i>	25.91	22.85	23.03	25.29	26.57
	<i>SD</i>	3.75	3.96	3.93	3.79	3.17
深化個體的能力 -DI	<i>M</i>	19.57	16.61	16.81	19.07	20.12
	<i>SD</i>	3.78	3.69	3.90	5.87	3.45
建立互動規範的能力 -ES	<i>M</i>	18.41	16.21	16.53	17.99	18.67
	<i>SD</i>	2.83	3.10	3.09	3.07	2.98
突破過程障礙的能力 -BB	<i>M</i>	10.40	8.79	9.24	10.18	10.72
	<i>SD</i>	1.88	2.10	2.09	2.03	2.01
結束與強化改變的能力 -EI	<i>M</i>	14.37	12.50	12.11	13.24	15.07
	<i>SD</i>	2.51	3.08	2.77	2.90	2.74
全量表總分	<i>S</i>	172.14	150.03	150.81	166.51	177.31
	<i>SD</i>	25.32	28.30	26.32	26.14	26.32

圖 1
新手團體諮商師的整體領導能力在不同團體歷程階段之趨勢



(二) 新手團體諮商師各項領導能力之歷程變化分析

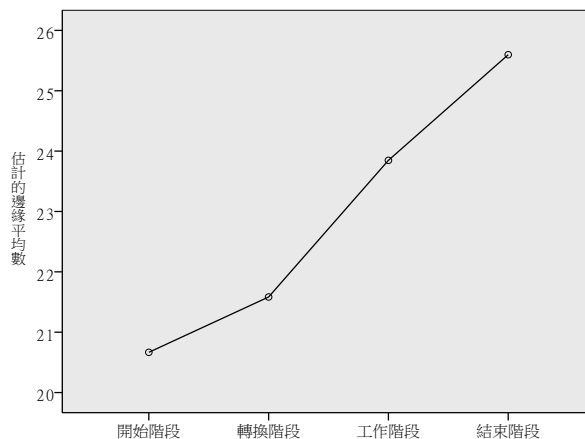
研究者依據分析結果，從各項能力在團體歷程階段的趨勢折線圖整理為三大類別，分別是「持續緩進」、「中後期緩進」、「前期略降中後期續進」，以下說明。

1. 在深化團體的能力呈現持續緩進（continued progress in process）的趨勢

從研究分析結果發現，深化團體能力是隨著團體歷程續進的領導能力，且呈現四個階段的明顯成長皆達顯著差異，反映新手團體諮商師在團體工作歷程看重深化團體的能力，隨著團體階段進展而有較高的深化團體能力的領導效果期待。

(1) 深化團體的能力（DG）。在深化團體的能力面向，存在差異並達顯著（ $F = 51.81, p < .001$ ），事後比較呈現為結束階段 > 工作階段 > 轉換階段 > 開始階段。（詳見圖 2）

圖 2
深化團體的能力在不同團體歷程階段之趨勢



2. 促進凝聚力、引導與推進過程、深化個體、建立互動規範、突破過程障礙等能呈現中後期緩進（middle-late progress）的趨勢

在團體領導的八項能力中，有高比例的五項能力是屬於「中後期緩進」的類型，主要呈現的情況為轉換階段的能力略高於開始階段，但是兩者階段的差異未達顯著，反倒是在進入工作階段之後出現能力的顯著差異。

(1) 促進凝聚力的能力（PC）。在不同團體歷程階段的促進凝聚力的能力存在差異並達顯著（ $F = 24.20, p < .001$ ），事後比較呈現為結束階段 > 工作階段 > 開始階段、轉換階段。（詳見圖 3）

(2) 引導與推進過程的能力（GP）。在引導與推進過程的能力面向，存在差異並達顯著（ $F = 34.81, p < .001$ ），事後比較呈現為結束階段 > 工作階段 > 開始階段、轉換階段。（詳見圖 4）

圖 3
促進凝聚力的能力之趨勢

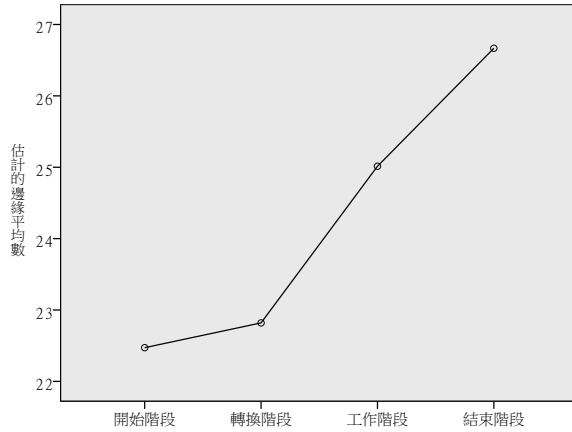
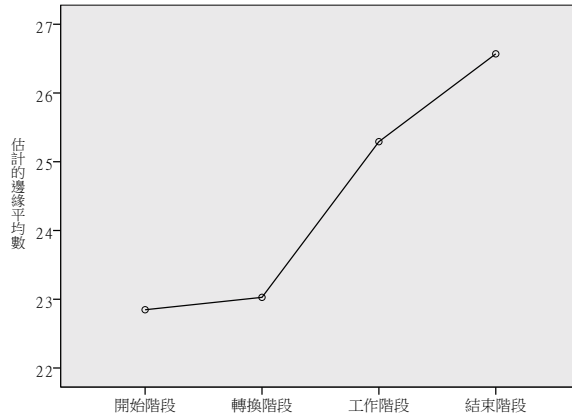


圖 4
引導與推進過程的能力之趨勢



(3) 深化個體的能力 (DI)。在深化個體的能力面向，存在差異並達顯著 ($F = 22.05, p < .001$)，事後比較呈現為工作階段、結束階段 > 開始階段、轉換階段。(詳見圖 5)

(4) 建立互動規範的能力 (ES)。在建立互動規範的能力面向，存在差異並達顯著 ($F = 24.93, p < .001$)，事後比較呈現為結束階段 > 工作階段 > 開始階段、轉換階段。(詳見圖 6)

(5) 突破過程障礙的能力 (BB)。在突破過程障礙的能力面向，存在差異並達顯著 ($F = 26.57, p < .001$)，事後比較呈現為結束階段 > 工作階段 > 開始階段、轉換階段。(詳見圖 7)

圖 5
深化個體的能力之趨勢

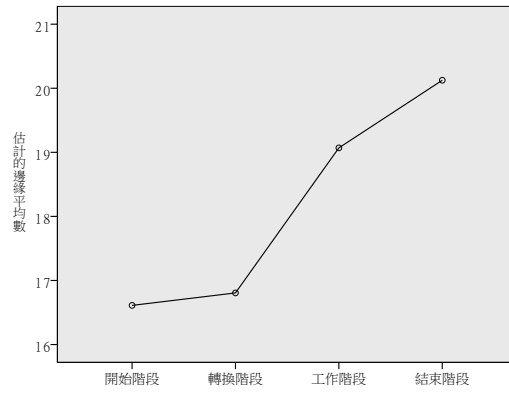


圖 6
建立互動規範的能力之趨勢

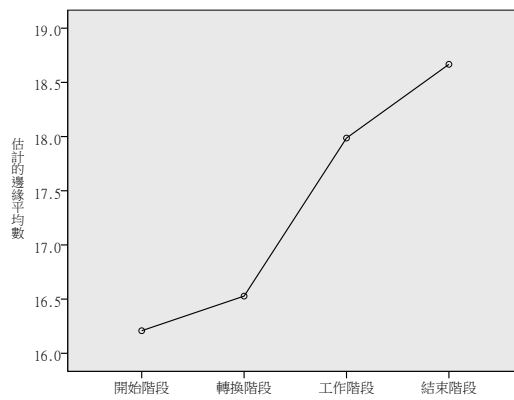
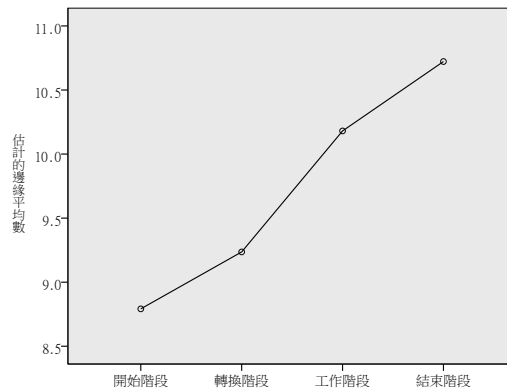


圖 7
突破過程障礙的能力之趨勢



3. 改變與行動的能力、結束強化改變的能力呈現前期略降中後期續進 (early declined/ middle-late progress) 的趨勢

對於各項能力分析中的改變與行動能力，以及結束與強化改變的能力，兩者雖同屬於三階段發展（在開始和轉換間的差異分析未達顯著性），但是在轉換階段上，新手團體諮商師確實呈現與反映較低的自我能力，茲將此兩項前期略降而中後期漸續進的發展能力，歸納如下呈現。

(1) 改變與行動的能力 (CA)。在不同團體歷程階段的改變與行動的能力存在差異並達顯著 ($F = 25.57, p < .001$)，事後比較呈現為結束階段 > 工作階段 > 開始階段 > 轉換階段。（詳見圖 8）

(2) 結束與強化改變的能力 (EI)。在結束與強化改變的能力面向，存在差異並達顯著 ($F = 34.45, p < .001$)，事後比較呈現為結束階段 > 工作階段 > 開始階段、轉換階段。（詳見圖 9）

圖 8

改變與行動的能力之趨勢

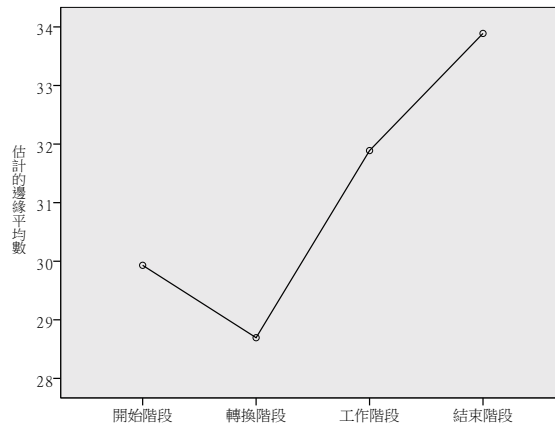
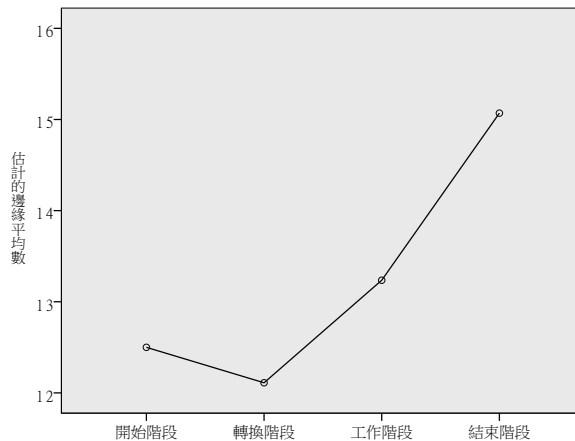


圖 9

結束與強化改變的能力之趨勢



4. 新手團體諮商師分項能力發展歷程之討論

整合上述，研究首先發現新手團體諮商師在深化團體的能力上，其自評的掌握度呈現四個階段水平、持續上升的現象，推估在引導團體逐漸深入的過程，能觀察到自己的領導對於團體整體進展的實質作用。

而在其他五項能力方面也呈現了與整體能力相似的二階（團體初期、中後期）、三個能力水平（轉換階段、開始階段 < 工作階段 < 結束階段）之樣貌，此五項團體領導能力皆反映一個核心為：初期穩步學習或守住，而後在轉換階段後上升，而在工作階段也持續出現上升的累進學習。稍加區分此五項能力可發現：建立互動規範的能力、與促進凝聚力的能力此兩項能力，與團體和人際層次的既定作為較有關，此兩項能力可較有系統的進行學習和預備，較需要教學者於督導過程加以檢核；而引導與推進過程的能力和突破過程障礙的兩項能力，則可能較為仰賴對於團體當時現象或阻礙的觀察與解讀，與另一項較是聚焦在個別成員狀況之深化個體的能力，這三項可能都較需要督導的引導討論和協助分析，進行較多的督導實務情境探討。

最末兩項領導能力，結束與強化改變的能力和改變與行動的能力，在歷程上呈現前期緩降而中後續進之現象，推估此兩項能力跟隨團體歷程發展，其重要性較反映中後期接近工作到結束階段的領導任務，因此帶領者在初期較無機會熟悉或運作，在能力自評上可能就顯示較為生疏、分數也較低；從成員的個人歷程來看，相關的改變、行動和強化等也較集中在團體中後階段，因此，教學上督導可於團體初期稍加關注個別成員之議題，並大致了解工作方向，進入團體工作狀態則較需著力於受督導之新手團體諮商師此兩項分項能力之應用與學習。

（三）新手團體諮商師領導能力學習型態叢集分析與學習成效探究

1. 新手團體諮商師之學習型態叢集分析

在前述資料中，研究將所有團體諮商師視為是單一個體，進行統整性的團體領導能力歷程變化之分析，窺探不同團體階段領導能力的變化與趨勢，而研究者進一步將領導者進行分類與比較，採用二階段叢集分析法進行相關現象之探索，在第一階段採用階層式集群分析法的凝聚分層法（agglomerative）。由樹狀圖可看出 72 個領導者可分為三類（詳見下圖 10），接著進行第二階段 K 平均數叢集分析，發現四類分類中會有一類群體只有 2 位研究參與者；遂將資料分為 3 組，分別個數為 16 位、12 位及 44 位，依據其平均數特性研究者分別依序命名界定為「高自評組」、「低自評組」、「趨中自評組」。

從三組之自評歷程分數（如表 5 所示）比較可發現，「高自評組」在開始階段的起始點高（ $M = 179.37$ ），而「趨中自評組」在團體結束階段之實作後期所評定之自我領導能力（ $M = 179.25$ ）才大約達到「高自評組」的起始數值；而「低自評組」顯示較低的初始自信狀態，甚至在結束階段之實作後期所評定之自我領導能力（ $M = 134.42$ ）均無法達到前兩組之初始自評數值。三組內部之學習成效和組間的學習歷程比較，依序加以分析和探討如下；三組各項能力之評比和歷程分析比較，則如下一段落進行呈現和探究。

圖 10
團體領導能力凝聚分層樹狀圖

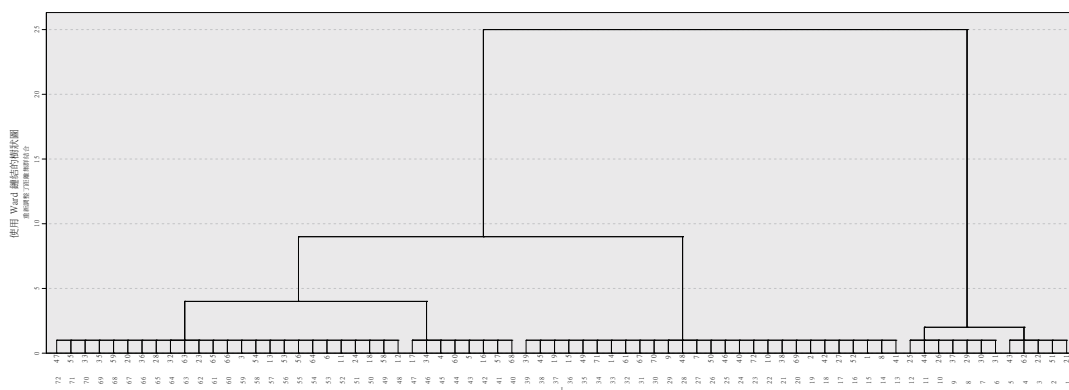


表 5
新手團體諮商師不同學習型態組別之平均數

團體領導 能力總分	高自評組 (N = 16)		趨中自評組 (N = 44)		低自評組 (N = 12)	
	M	SD	M	SD	M	SD
開始階段	179.37	18.30	149.68	19.16	112.17	21.48
轉換階段	177.06	15.21	152.11	15.97	111.00	20.48
工作階段	197.94	13.79	166.14	12.38	126.00	18.04
結束階段	204.13	19.44	179.25	12.34	134.42	17.05

2. 三組不同學習型態團體新手團體諮商師之學習成效分析

研究針對參組不同領導能力自評之新手團體諮商師，進行該組之前（第一次團體）、後（第十次團體）的能力比較，結果顯示無論在哪一組別的表演程度，皆發現採用教學與實作非結構團體訓練模式之後，新手團體諮商師的能力有顯著的成長。其中，趨中自評組各項團體領導能力皆有顯著差異 ($p < .001$)，顯示在初期評定自己領導能力於中間值的新手團體諮商師，在各項能力均明顯的報告出有所成長和差異。而在高自評組與低自評組，也顯示大部分的分項能力均有顯著的成長，但是在促進成員「改變與行動的能力」則是未達顯著，顯示可能對於個別成員議題的處理較難掌握，較難單憑團體實作經驗而獲致明確的進展；另外，低自評組在協助團體「突破過程障礙的能力」與「結束與強化改變的能力」也未達顯著，顯示對於團體歷程或困難點的疏通或處理僵局、以及在團體工作到結束階段強化個別成員改變等分項能力上，較低自信心的新手團體諮商師，有其實務學習上的困境。以下根據各組的數據分析，進行三個不同學習型態學習成效之組內的描述與說明。

表 6
三組別在各項團體領導能力與總分顯著表

	高自評組	趨中自評組	低自評組
改變與行動的能力 -CA		◎	
促進凝聚力的能力 -PC	◎	◎	◎
深化團體的能力 -DG	◎	◎	◎
引導與推進過程的能力 -GP	◎	◎	◎
深化個體的能力 -DI	◎	◎	◎
建立互動規範的能力 -ES	◎	◎	◎
突破過程障礙的能力 -BB	◎	◎	
結束與強化改變的能力 -EI	◎	◎	
全量表總分	◎	◎	◎

註：◎代表有顯著差異。

(1) 高自評組。在高自評組的前後測比較，發現改變與行動能力的差異未達顯著，而促進凝聚力的能力、引導與推進過程的能力、建立互動規範的能力也落於顯著邊緣，真正具有較強的顯著性成長的分項能力為：深化團體的能力、深化個體的能力、突破過程障礙的能力。其中值得關注的促進凝聚力的能力在結束階段的標準差 ($SD = 10.60$) 跨大幅度的增加，代表高自評組族群在此分項能力的主觀看法差異較大（詳見表 7 所示）。

表 7
高自評組各項團體領導能力與總分前後測 t 檢定 ($N = 16$)

		開始階段	結束階段	t
改變與行動的能力 -CA	M	36.00	39.31	-1.683
	SD	3.37	5.58	
促進凝聚力的能力 -PC	M	26.50	31.88	-2.129*
	SD	3.52	10.60	
深化團體的能力 -DG	M	25.56	29.31	-7.097***
	SD	2.87	2.15	
引導與推進過程的能力 -GP	M	27.13	29.31	-2.509*
	SD	3.05	2.21	
深化個體的能力 -DI	M	20.06	23.25	-4.026***
	SD	3.15	2.57	
建立互動規範的能力 -ES	M	19.06	20.94	-2.143*
	SD	2.79	2.24	
突破過程障礙的能力 -BB	M	10.44	12.69	-4.137***
	SD	1.50	1.62	
結束與強化改變的能力 -EI	M	14.63	17.44	-5.800***
	SD	1.93	1.86	
全量表總分	S	179.38	204.13	-3.840**
	SD	18.30	19.44	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

(2) 趨中自評組。在趨中自評組的分項領導能力分析，結果發現各分項能力皆達較強的顯著差異，代表各項能力成長幅度較為一致，其中從表 8 對標準差的呈現也可以看到各分項能力的標準差逐漸縮小，整體來看，趨中自評處的新手團體諮商師在結束階段之後，普遍領導能力顯著成長，且該族群領導者的差異性亦逐漸減少。

表 8
趨中自評組各項團體領導能力與總分前後測 *t* 檢定 ($N = 44$)

		開始階段	結束階段	<i>t</i>
改變與行動的能力 -CA	<i>M</i>	30.23	34.89	-4.640***
	<i>SD</i>	5.51	3.85	
促進凝聚力的能力 -PC	<i>M</i>	22.27	26.45	-8.050***
	<i>SD</i>	2.91	2.32	
深化團體的能力 -DG	<i>M</i>	20.36	25.89	-8.149***
	<i>SD</i>	3.10	2.70	
引導與推進過程的能力 -GP	<i>M</i>	22.59	26.70	-7.518***
	<i>SD</i>	2.58	2.04	
深化個體的能力 -DI	<i>M</i>	16.50	20.30	-7.110***
	<i>SD</i>	2.60	2.08	
建立互動規範的能力 -ES	<i>M</i>	16.20	18.95	-6.337***
	<i>SD</i>	2.12	2.07	
突破過程障礙的能力 -BB	<i>M</i>	8.75	10.75	-5.975***
	<i>SD</i>	1.73	1.35	
結束與強化改變的能力 -EI	<i>M</i>	12.77	15.32	-5.070***
	<i>SD</i>	2.46	1.89	
全量表總分	<i>S</i>	149.68	179.25	-8.093***
	<i>SD</i>	19.16	12.34	

*** $p < .001$.

(3) 低自評組。從低自評組的量表數據前後測表現分析（見表 9 所示），發現改變與行動的能力、突破過程障礙的能力、結束與強化改變的能力未達顯著，而促進凝聚力的能力、引導與推進過程的能力、深化個體的能力、建立互動規範的能力也僅是顯著邊緣，相較之下，只有深化團體能力此單一分項能力表現的顯著性較強，但是該項能力的標準差 ($SD = 3.18$) 較開始階段大，換言之，該項能力確實在結束階段優於開始階段的主觀表現，但是低自評組的族群也此分項能力的主觀看法差異變大。

表 9
低自評組各項團體領導能力與總分前後測 *t* 檢定 ($N = 12$)

		開始階段	結束階段	<i>t</i>
改變與行動的能力 -CA	<i>M</i>	20.75	23.00	-1.696
	<i>SD</i>	5.12	3.38	
促進凝聚力的能力 -PC	<i>M</i>	17.83	20.50	-2.279*
	<i>SD</i>	3.59	2.84	
深化團體的能力 -DG	<i>M</i>	15.25	19.58	-3.928**
	<i>SD</i>	2.93	3.18	

(續下頁)

表 9
低自評組各項團體領導能力與總分前後測 *t* 檢定 ($N = 12$) (續)

		開始階段	結束階段	<i>t</i>
引導與推進過程的能力 -GP	<i>M</i>	18.08	22.42	-2.891*
	<i>SD</i>	3.26	3.45	
深化個體的能力 -DI	<i>M</i>	12.42	15.33	-2.330*
	<i>SD</i>	3.34	3.42	
建立互動規範的能力 -ES	<i>M</i>	12.42	14.58	-2.493*
	<i>SD</i>	2.50	2.81	
突破過程障礙的能力 -BB	<i>M</i>	6.75	8.00	-1.624
	<i>SD</i>	2.26	1.28	
結束與強化改變的能力 -EI	<i>M</i>	8.67	11.00	-1.952
	<i>SD</i>	3.09	1.86	
全量表總分	<i>S</i>	112.17	134.42	-3.069**
	<i>SD</i>	21.48	17.05	

* $p < .05$. ** $p < .01$.

3. 三組不同學習型態團體新手團體諮商師之差異探討

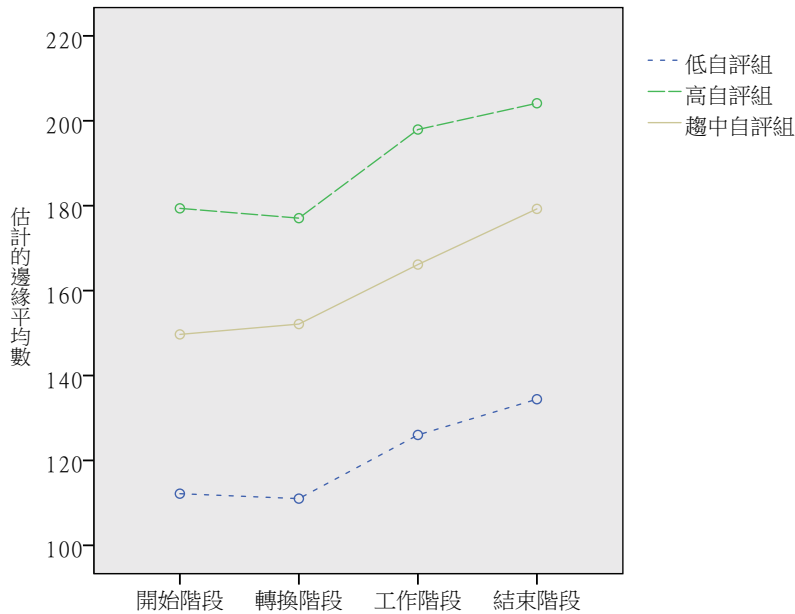
綜合的來比較叢集分析針對所有新手團體諮商師進行自我領導效能之三種類型，可發現較為趨中自評的仍為多數，在學習型態上有較大的代表性，且能力檢定上也發現在各項能力之精進上與母群分析相符，能展現前後能力的差異；在教學與受訓新手的觀察上若需要參照水平，建議可以趨中自評之學習者樣貌為基礎，加以進行整體受督導者之觀察。

對於高自評組，研究發現其初始自評甚高，且組內的差異性也從標準差反映其差異可能較大，推估在自我評價上可能也顯得較具變動性，因此在個人狀態上須加以關注其自我穩定性，對於過高估自我掌握度，也需要在督導歷程中多引導來探討實際面的團體現象或實質上可能存在的問題。另一個極端則顯現於低自評組的過低自我評價，甚至在團體結束仍自評甚低，而檢核能力的變化上其掌握度在受訓後，也僅呈現在五項能力上有顯著的自評差異；推估低自評組在自信心或是對於諮商輔導實務學習的準備度，抑或是在整體對於團體實務勇於嘗試或接受挑戰的準備度上，都有可能較低，教學者於督導過程中宜體認此類新手之學習狀態，多給予支持和鼓勵的氛圍，但在適時的指引和實務指導上仍需強化其自信，始能勇於嘗試和強化學習的自我效能感。

4. 不同學習型態新手團體諮商師整體領導能力之累進歷程分析

研究者進一步將三組進行重複量數變異數分析，其中從圖型結果的比較分析（詳見下圖 11 所示），「高自評組」在一開始對團體領導能力存在主觀高效能，但在轉換階段略微降低，工作階段有一個高幅度的攀升，而在結束階段亦往上提升，但攀升幅度趨緩。「低自評組」則是團體開始階段對領導能力存在主觀低效能，轉換階段微幅下降，而在工作階段會有能力較為高幅度的攀升，結束階段亦有能力攀升之情形。「趨中自評組」則是在一開始團體領導能力主觀效能居中，然而轉換、工作、結束等階段對團體領導能力主觀感受呈現直線攀升，且幅度從轉換階段之後，呈現不小的攀升幅度。

圖 11
不同自評領導能力組在不同團體歷程階段之趨勢



5. 不同學習型態新手團體諮商師各項領導能力之歷程變化分析

研究續針對三組新手團體諮商師八項團體領導能力，進行四個階段之差異和歷程變化的比較；由於高自評組和低自評組的樣本數過少，與進行事後比較統計之計量要求不符，因而研究以描述統計量為主，進行各分項能力之數值分析和比較。以下依據高低組之差異大小，依序進行各項能力之差異和歷程比較。（見表 10 所示）。

表 10
三組各類型分項團體領導能力歷程變化之摘要描述與比較表

	高	中	低	整體
團體建構之能力				
(1) 建立互動規範的能力 -ES	持續緩進	持續緩進	持續緩進	中後續進
(2) 促進凝聚力的能力 -PC	初期持平 中後續進	持續緩進	初期持平 中後續進	中後續進
歷程推進深化之能力				
(3) 引導與推進過程的能力 -GP	初期緩降 中後續進	持續緩進	初期持平 中後續進	中後續進
(4) 深化團體的能力 -DG	初期緩降 中後續進	持續緩進	持續緩進	持續緩進

(續下頁)

表 10
三組各類型分項團體領導能力歷程變化之摘要描述與比較表 (續)

	高	中	低	整體
歷程推進深化之能力				
(5) 突破過程障礙的能力 -BB	持續緩進	持續緩進	持續緩進	中後續進
個體改變介入之能力				
(6) 深化個體的能力 -DI	初期持平 中後反折	持續緩進	初期持平 中後續進	中後續進
(7) 改變與行動的能力 -CA	初期緩降 中後續進	初期緩降 中後續進	初期緩降 中後反折	初期緩降 中後續進
(8) 結束與強化改變的能力 -EI	初期緩降 中後續進	初期緩降 中後續進	初期緩降 中後續進	初期緩降 中後續進

(1) **建立互動規範的能力 (ES)**。研究發現，在建立互動規範的能力上，雖然三組初始自信不同的新手團體諮商師在此項能力上有起始點的不同（高自評組 $M = 19.06$ ，趨中自評組 $M = 16.21$ ，低自評組 $M = 12.42$ ），但在學習型態上均呈現持續的緩進；此顯示在互動規範的建構和介入此項能力上，新手團體諮商師不區分自信和原有起始點，在教學和督導應均能期待其穩健的學習和掌握。（見圖 12）

(2) **促進凝聚力的能力 (PC)**。在促進凝聚力的此項能力上，趨中自評組的新手團體諮商師，顯示了持續緩進的學習樣貌，顯示大部分的受訓者能持續有信心地掌握此項能力。但對於高自評組和低自評組，卻顯示初期（從團體開始到轉換階段第四次）對於此項能力的掌握顯示是持平的，但在中後階段（朝向工作階段的第八次）才漸漸呈現續進，推估身為新手的高自評組，在初期亦需要著重對於團體凝聚與動力之觀察和催化學習，起始點自視較高，而開始階段的嘗試不易快速明確的獲得自信的提升；而對於低自評組，也同樣的顯示在催化整體團體的工作上，可能仍處於摸索和嘗試的適應階段上，在督導上需要比趨中組的成員更多的關注或討論。（見圖 13）

圖 12
三組領導者建立互動規範之歷程

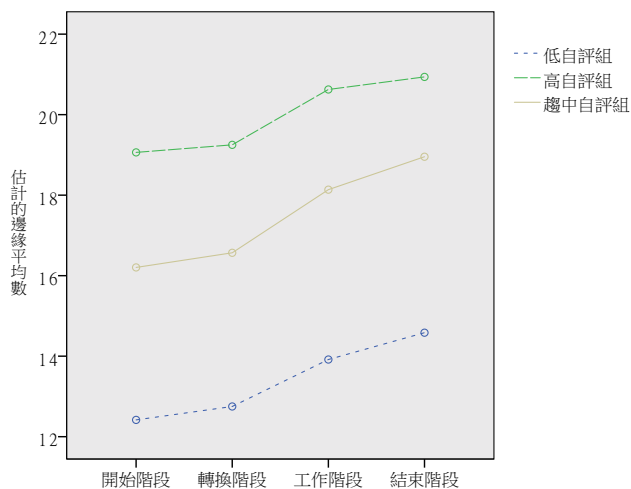
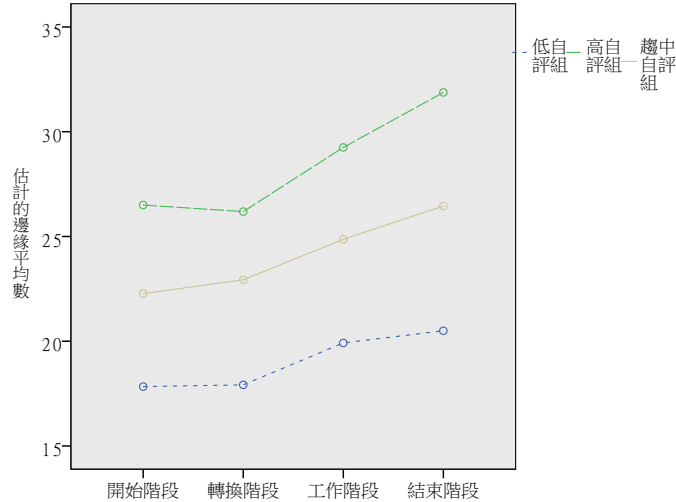


圖 13
三組領導者促進凝聚力之歷程



(3) 引導與推進過程的能力 (GP)。在引導與推進過程的能力上可發現，趨中自評組的新手團體諮商師，顯示了持續緩進的學習樣貌，顯示在有系統地引導和督導下，大部分的受訓者能持續有信心地掌握此項能力。但對於高自評組卻顯示初期（從團體開始到轉換階段第四次）對於此項能力的掌握顯示是下降的，要到中後階段（朝向工作階段的第八次）才漸漸呈現續進，推估身為新手的高自評組，在初期時對於此項歷程推進的能力尚不十分明瞭，在推估自己能勝任的主觀上有過高的自評 ($M = 27.13$)，而開始階段的嘗試容易遇見挫折而呈現下降的自評趨勢，教學與督導實務上對於自視較高的新手，應留意其於此項能力上的初期困難；而對於低自評組，在此項能力之啟始自評上非常低 ($M = 18.08$)，顯示在引導和推進歷程的工作上，呈現較大的不自信和困難，在督導雖需要關注或討論，但低自評組對於較困難的領導任務，若過急的指導或要求可能會帶來較大的壓力，在嚴重落差的情勢下，也許可給予空間先嘗試進行觀摩，使其緩步跟上學習腳步。（見圖 14）

(4) 深化團體的能力 (DG)。在深化團體的能力上可發現，趨中自評組與低自評組，均呈現緩步續進的學習型態，顯示大部分的新手團體諮商師對於逐步深化團體的領導能力向度，能逐漸的掌握和學習且反映出自信來。而高自評組 ($M = 25.56$) 之起始自評比趨中自評組 ($M = 20.36$) 和低自評組 ($M = 15.25$) 要高出 5 到 10 分，且在轉換階段也呈現持平的現象，顯示高自評組於初始自評仍有高估的傾向，初期的學習過程同樣需要多加以澄清其可能的困惑和不安，但在逐漸掌握後可發現其深化團體此項能力之自信心，在團體中後階段能逐漸的累進。反觀低自評組可發現，初期在此項自評上之分數相當有限，顯示起始階段對於團體歷程的深化等推動能力之掌握度和自信心嚴重的不足，在過程中督導者可能需要給予較多的支持和鼓勵，促進其自信心而能勇於嘗試和學習。（見圖 15）

(5) 突破過程障礙的能力 (BB)。在突破過程障礙的能力上，趨中自評組的成員呈現較為穩定累進的直線斜率，顯示在此項能力累進上的持續學習；相對的，高自評組與低自評組則微幅的有二階學習的現象（開始—轉換、工作—結束二個平台），此顯示最主要的學習累進，與推進轉換階段後的團體僵局或過程障礙有關。（見圖 16）

圖 14
三組領導者引導與推進過程之歷程

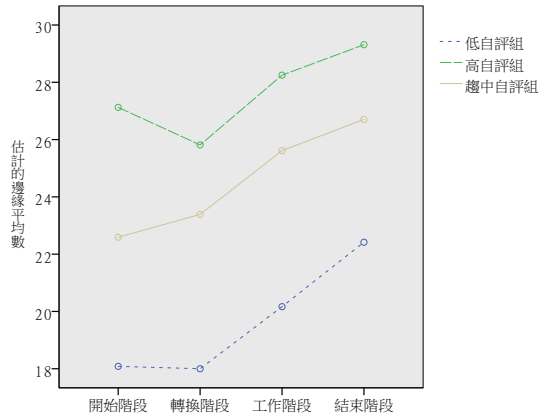


圖 15
三組領導者深化團體之歷程

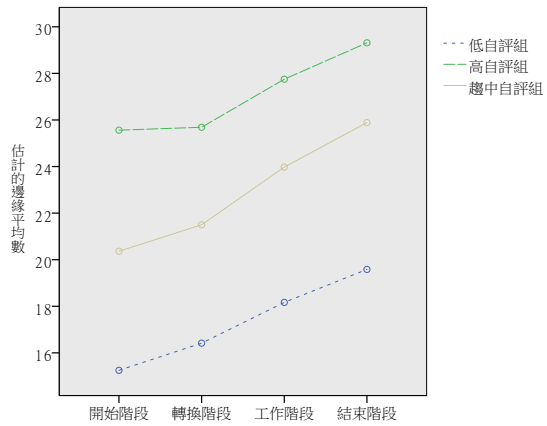
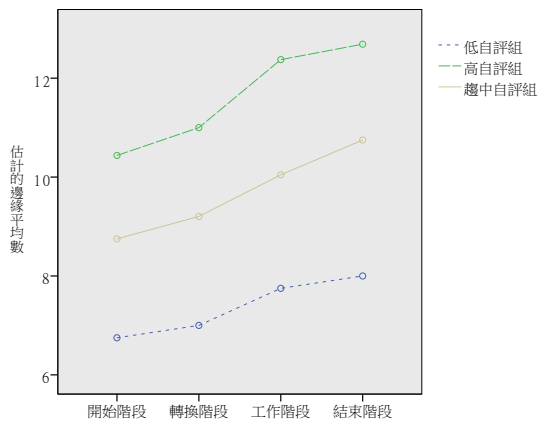


圖 16
三組領導者突破過程障礙之歷程



(6) 深化個體的能力 (DI)。在深化個體的能力上，三個自評組在初期開始至轉換上均顯得較為持平，此前曾討論可能與此項能力較牽涉中後期的歷程任務有關。然而，在中後期三組卻顯示相當不一樣的樣貌。其中，高自評組呈現在轉換階段後大幅提升，但旋即又於團體後期呈現下降，對於自視較高的高自評組可能在團體建構後較急於能推進個人的深化，但實質在工作階段後期，可能效果不彰或歷程未如想像則感到受挫而稍懷疑自我效能。另一方面，低自評組的新手團體諮商師之學習曲線顯示持平後緩度的微型上揚，顯示在此項深化個人的掌握上，顯得較難掌握而可能顯得遲疑，需要於督導時加以關注或鼓勵。(見圖 17)

(7) 改變與行動的能力 (CA)。對於改變與行動的此分項能力，研究顯示三組於初期均呈現持平或略降的狀態，如前文探究此可能與歷程任務之需要性有關，但值得注意的是在轉換階段之後，趨中自評組的新手團體諮商師呈現較穩定的上揚，反映對於能力的持續累進。然而，在高自評組和低自評組兩者，雖然自評的分數有很大的落差，但均呈現接近拋物線左側的漸次上升後趨緩或微幅下降；此現象可能反映了自視甚高與過度無自信的兩組新手團體諮商師，在促進個別成員改變或行動的效能上有其阻礙或難以持續掌握的自覺，也值得督導在工作階段的個人推進工作上，留意此兩類群受督導者在團體中協助個別成員時，可能遭遇的困境或領者個別的實務學習狀態。(見圖 18)

(8) 結束與強化改變的能力 (EI)。結束與強化改變的能力，在三組學習者上亦因為歷程任務較屬於團體後期，而於初期呈現持平與微幅緩降的現象；此外，在轉換階段之後可發現，趨中自評組在進展上微幅的成長，在工作階段後也呈現斜率較高的進展；而高自評組和低自評組卻顯示近似平行的持續累進，對比上述兩項同屬個別工作的深化個體、以及改變與推進行動等能力，可發現高、低兩組在此分項能力的學習累進上較明朗，推估該現象可能與此項能力較為具體、包含結束階段之實務操作要領和較為明確的歷程引導任務有關，對新手團體諮商師在中後階段學習或運用此項能力之掌握度均較具勝任力。(見圖 19)

圖 17
三組領導者深化個體之歷程

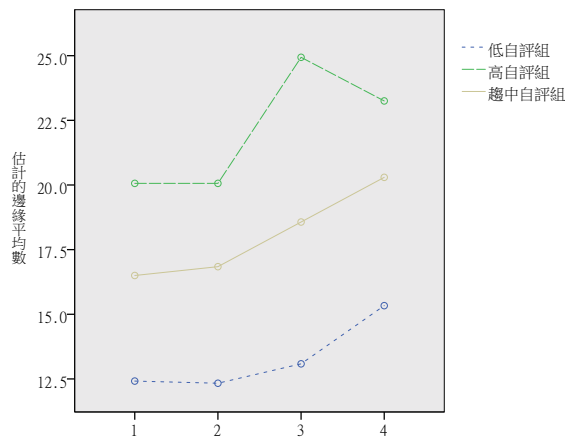


圖 18
三組領導者改變與行動之歷程

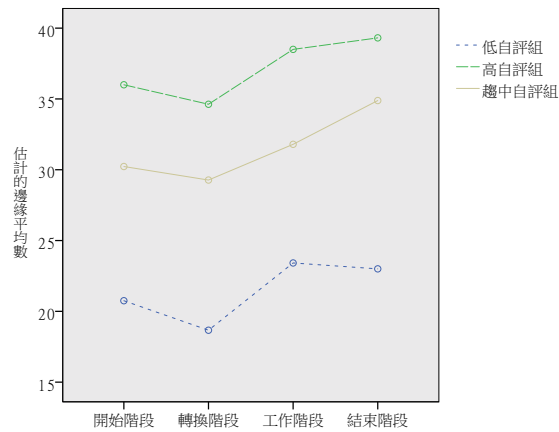
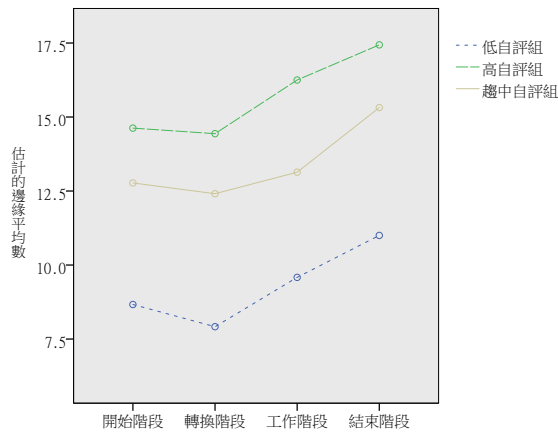


圖 19
三組類型領導者結束與強化改變的能力之歷程變化



討論與建議

(一) 綜合討論

1. 新手團體諮商師整體領導能力與受訓歷程之探討

(1) 新手團體諮商師整體領導能力發展之輪廓探究。謝麗紅等人(2007)在八位準諮商師的實證研究,發現經過團體督導一段時間之後,其理論基礎、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,準諮商師團體諮商領導能力有長足的進步。本研究則是在現有的研究基礎之上,進一步將新手團體諮商師的整體團體領導能力分為二階(團體初期、中後期)、三個能力水平(轉換階段、開始階段<工作階段<結束階段),在團體初期的整體團體領導能力差異並不明

顯，而是進入到工作階段之後才逐漸看見能力的成長；若更細緻從各項團體領導能力來看，又可分為「持續緩進」、「中後期緩進」、「前期略降中後期續進」三類能力成長的趨勢：第一類「歷程持續緩進」主要是深化團體的能力，呈現團體歷程四階段的顯著成長。第二類「中後期緩進」，此類能力有促進凝聚力的能力、引導與推進過程的能力、深化個體的能力、建立互動規範的能力、以及突破過程障礙的能力，此類能力成長趨勢的特性是轉換階段的能力略高於開始階段，但是二階段的差異未達顯著，但是在進入工作階段之後出現能力差異的顯著；針對此五項與建構團體與推進歷程相關的能力，督導者宜在轉換階段前期即開始關注，且協助新手加以預備，鑒於從轉換到工作階段之自評學習呈現大幅的進展，也提醒督導者對於在團體中期無法跟上的新手團體諮商師，在這些能力的運用和學習上應加以觀察分析與給予適切的協助。第三類「前期略降中後期續進」，代表的能力有改變與行動的能力、結束與強化改變的能力，此兩者能力的成長趨勢是在轉換階段會略低於開始階段的表現，但是兩者未達顯著，接著進入工作階段則出現能力的攀升；在實務督導的意涵上，顯示新手團體諮商師對這些能力之學習的關鍵時期約略隨者團體工作階段後期的任務而浮現，值得督導在中後期加以關注。

(2) 團體領導能力促進與可能的教學效益探討。對比較早期團體領導能力的常模建構，本研究所呈現新手團體諮商師之數據在結束階段略高於常模分數，顯示研究之整合模式（融入系統化教學與實務實作）有其效益；連結團體訓練中較被推崇的體驗與經驗學習模式（吳秀碧，2010；許育光，2009；Bore et al., 2010; Downing et al., 2008; Fall & Levitov, 2002; Hensley, 2002），雖然尚無法比較何者優於其他模式，但初步可討論整合模式潛在的優勢，可能在系統的知識（知的層面），與實際去實踐（行的層面）之間的連結和學習，帶來一種新手嘗試在其間「做中學、學中做」的困知勉行歷程。

2. 新手團體諮商師各項領導能力之歷程變化與進展探討

從研究結果的呈現，在結束階段所呈現的團體領導 8 項能力皆顯著成長（僅有「深化個體的能力」在結束階段與工作階段未達顯著）證明在完整的非結構團體歷程各項能力的學習是可以被正向預測的，所以非結構團體的帶領可視為是訓練團體領導能力有效的方式。唯獨較為特別的地方在於，促進凝聚力的能力、引導與推進過程的能力、深化個體的能力、建立互動規範的能力、突破過程障礙的能力、結束與強化改變的能力等六項能力，在開始階段與轉換階段並無階段間的差異，代表有些團體帶領能力之學習，從一開始就很重要（如，建立互動規範的能力），所以在轉換階段並未顯著兩者差異；反之，亦有團體領導能力從一開始就較不被強調（如，結束與強化改變的能力與初期歷程任務有些差距），在轉換階段也未被強調，而顯示二階段的差異程度也未達顯著，這些現象也反映了團體技術階段論的觀點，說明歷程中督導對於能力著重向度，也存在著逐漸開展與替換焦點的需要。

另外兩種能力，深化團體的能力（轉換階段 > 開始階段）、改變與行動能力（開始階段 > 轉換階段）是呈現差異，而從吳秀碧與許育光（2012）的量表建構研究中，發現「深化團體的能力」對應轉換階段「展開與形成團體」和「推進團體過程」的領導任務；「改變與行動能力」則是對應團體工作階段「促進改變」和團體結束階段「終結團體」的領導任務，深化團體的能力是歷程持續累進的領導能力，從團體開始階段便呈現直線成長，顯示新手在此項學習上有其潛質，不論起始點高低，也許可持續的透過觀摩、討論、修正與導引，逐漸掌握對於深化團體此向度的能力，另一可能性為新手團體諮商師因為無相關團體經驗，所以在一開始便積極推進團體；而改變與行動的能力則是在開始到轉換階段有明顯的下降，然後才直線成長，由於此項能力可能與推進成員之個別工作與目標設定有關，對於缺乏個別諮商經驗的新手或實習團體諮商師，顯示要到中後階段較能逐漸掌握，也說明督導在初期若以明確的看見相關的成員概念化或改變方向，也許暫予保留而留待後期才呈現，相對是較為適切的。

3. 新手團體諮商師領導能力學習型態與各項領導能力之歷程變化探討

(1) 不同初始自信之新手學習歷程輪廓的捕捉。本研究的資料分析亦回歸到個別團體諮商師的能力，若從領導者的個別起始的綜合性能力為基礎，進行不同歷程的討論則會讓討論更具有意義。藉由統計對綜合性的團體領導能力進行分組，有：「低自評組」、「趨中自評組」、「高自評組」，而從三組的能力趨勢可以看出其差異性的，「低自評組」在團體開始階段對領導能力存在主觀低效能，轉換階段微幅下降，而在工作階段對團體領導能力的主觀效能攀升較快，結束階段亦有攀升。「趨中自評組」則是在三組中居於中位，從一開始團體領導能力主觀效能居中，然而轉換、工作、結束等階段對團體領導能力主觀感受呈現直線攀升，且幅度不小。「高自評組」在一開始對團體領導能力存在主觀高效能，但是在轉換階段略微降低，而在工作階段有一個高幅度的攀升，在結束階段趨緩幅攀升度。比較三組之學習發展歷程，可發現趨中組在學習上顯得較為穩健，能持續的感受或顯示自身掌握度的精進；此類型的受訓團體諮商師在本研究中佔多數，或許反映碩士階段新手團體諮商師的主要學習樣貌。然而，高低自評兩組有趣的均是在轉換階段有微幅下降的現象，顯示初始自評過高（自視甚高）與初始自評極低（明顯缺乏自信）2組，在督導上均需要特別的去留意和關注。

(2) 初期對於高低自評兩組新手團體諮商師之督導意涵探討。從三組能力的特色，不難看出有兩個團體領導能力在初期差異的特性。第一個是「團體初期的自我效能認定」：在初始階段對於自我團體領導能力效能的認定具有關鍵性的角色，假設在一開始對自我團體領導效能較高的話，即使轉換階段有微幅下降，但不至於影響最終結束階段對於團體領導能力的主觀評定。所以，在培訓新手團體諮商師時，若能藉由團體前的課程教學或團體體驗，加以提升領導者的領導自信及效能感，則能夠影響整體未來領導能力的發展。

第二個是「開始至轉換階段領導能力的轉變」，從整體來看，無論哪一組主觀團體領導能力的團體諮商師，大致走向皆是呈現上升的趨勢，但是開始至轉換階段則可能出現略降的可能性。換言之，團體階段影響領導者主觀團體領導能力的認定，轉換階段的歷程潛在特性是領導者對於主觀領導能力的表現效能較低。此段落的團體從開展團體走向磨合、凝聚，像是許育光（2013）整理，在開始階段團體動力是需要與期待較清楚的導引，而在轉換階段則有權力和信任與否的問題，所以可能出現在開始階段領導者被「期待」發揮部分的領導能力，在主觀感受上呈現較具效能感，但是進入轉換階段後，團體氛圍出現極大的轉變與落差，面對突如其來的信任、衝突等議題，導致領導者對其領導能力的效能感出現較低的呈現。

(3) 中後期對於三組不同自評新手團體諮商師之督導意涵探討。最後，三組領導者在轉換至工作階段（團體中後期）皆呈現高幅度成長的主觀領導效能感，此一結果若對比刑志彬（2019）對於非結構團體進行歷程關係結構的社會網絡分析，提出隨著團體的歷程發展，進入團體工作後期的主題越趨於聚斂於個人議題討論，個別成員的反思、改變行為的覺察、以及團體的凝聚力（密度）皆增加。所以不難想像，進入到工作期之後，團體逐漸自發性的處理成員所帶來的議題，在這樣的氛圍之下，領導者也能感受到團體的效能，而正向回饋循環的也能對自己領導能力有較高的肯定。

(二) 結論

研究結果發現：(1) 採用系統化教學，配合非結構諮商團體帶領與實務督導過程，新手團體諮商在八項能力有顯著成長，且在結束階段量表分項領導能力與總分，皆高於量表常模數值。(2) 依據八項團體領導能力在團體歷程的趨勢，分為「持續緩進」（深化團體能力）、「中後期緩進」（促進凝聚力的能力、引導與推進過程的能力、深化個體的能力、建立互動規範的能力、突破過程障礙的能力）、「前期略降中後期續進」（改變與行動的能力、結束與強化改變的能力）等三種類型。(3) 針對歷程領導能力進行叢集分析，發現新手團體諮商師學習類型可分為「高自評組」、「趨中自評組」、「低自評組」三組，在學習成效上，「趨中自評組」於八項能力上均達顯著差異，「高、低自評」兩組在改變與行動的能力均未達顯著，「低自評組」在突破過程障礙、結束與強化改變等兩項能上亦未達顯著。(4) 針對三組分項能力學習歷程比較，發現在團體建構之能力方面，

三組大致能持續緩進或初期持平而中後續進；在歷程推進深化之能力方面，「趨中、低自評」兩組大致能持續緩進或初期持平而中後續進，但「高自評組」在初期有緩降而中後期才續進的現象；在個體改變介入之能力方面，三組大致呈現初期持平或緩降的現象，而在中後階段「高自評組」在深化個體的能力、「低自評組」在改變與行動的能力還呈現反折的下降狀況。

(三) 建議

1. 新手團體諮商師學習的建議

從各項團體領導能力的歷程變化分析結果，發現除了「深化團體的能力」之外，其餘七項團體領導能力在開始階段至轉換階段皆未顯著差異，甚至「改變與行動的能力」與「結束與強化改變的能力」出現主觀略降，新手團體諮商師可能對自身領導能力產生質疑，新手團體諮商師需對照、考量，團體在此歷程發展與階段轉換的特性，避免錯誤歸因。

2. 輔導諮商機構培育團體領導的建議

從本研究融合教學與實作非結構團體領導之調查，發現新手團體諮商師可藉由此歷程累積團體能力，並且能有顯著的學習成效；雖國內目前在碩士層級團體諮商師的訓練可能存在較為保守的觀點，認為新手應先從事結構性的團體實作，後續累積經驗之後，才進行非結構性團體或歷程導向團體的學習，但本研究顯示非結構團體帶領對於新手團體諮商師能力成長，仍存在著明確的助益性，團體諮商培育者或許可參酌考量融入相關的實務培訓元素，更強化新手團體諮商實務之培育內涵。

另外，從研究結果三組領導能力者的發展趨勢來說，團體開始前對團體諮商師的主觀領導能力提升的重要性，因為團體領導能力的趨勢是朝向成長的曲線，所以當團體諮商師在開始階段的主觀領導能力越高者，可能由於自視過高而在初期反容易經驗到挫折；而主觀評分極低者，也可能因極度的無自信，而顯示整體歷程中在實務上表現得較為退縮。在督導關注上，培訓者宜從團體諮商師在進行團體之前，或者在開始階段之實務討論上，優先穩定高自評組之情緒並協助其更加貼近團體現象，並接納潛在的挫折感；而對於低自信的受訓者，在初期即給予較多的支持和正向回饋或鼓勵，提升其對於團體領導能力的效能和自信也是相對重要的。本文在綜合探討段落，對不同分項領導能力與階段歷程、學習型態間的對應，也可較為細緻地作為督導實務的參考。

3. 政府相關機構的建議

團體諮商師的培育在諮商專業發展是重要的一環，在後續教育當局可以鼓勵諮商輔導相關的高教培育機構，積極投入教育實踐計畫，從教學歷程發展較適合國內團體諮商師培育的模式，並且以教學歷程為實踐場域，培育具備專業知能與實務能力的專業團體諮商師。

4. 未來研究建議

本研究在限制上，由於主要是以非結構團體為研究的團體類型，所以在推論過程無法代表全部類型的團體現象；再者，參與本研究對象皆為新手團體諮商師，其先前背景、相關科系、先前經驗多寡、年齡、性別、學習狀況等均採自由組成，而團體招募主題、成員的人數等團體前置因素，也因實務限制而未進行隨機分派或考量，此部分也突顯本研究在設計的實務面向上尚存在其侷限性。此外，叢集分析後的領導能力歷程檢核未達顯著，可能亦與樣本限定於新手階段與訓練期間較短僅半年有關，未來若能以不同層級樣本進行進階調查，更能對整體團體諮商能力之精進輪廓有更廣廣的了解。

研究者建議未來團體領導能力方向之研究，或許可深入探討不同團體階段的特性與團體領導能力變化，或其中的變化因素。本研究採用較為全面性的了解團體領導能力之變化趨勢，礙於各組人數的差異性，而無法進行較有力的統計比較與檢定，對於各個階段之特性議題未能深入探討，例如「低自評組」與「高自評組」此二組別之團體諮商師，反應在開始階段至轉換階段微幅下降，此團體領導能力下降之原因為何？抑或，「趨中自評組」不似其他兩組團體諮商師在前期無下降之情形，

此組呈現較多團體諮商師之共有特性，但或許也可從質性現象探索來了解相關的學習歷程或困境。在概念上，自評的能力與客觀評定的能力有所不同，本研究較謹慎的以「自評」為建構來探討其主觀評價，未來研究或許能從實際能力之分析和評定角度，也進行能力進展之探討，相互對應。此外，對於相關觀點於督導實務之應用，也可以透過後續研究，探討團體諮商督導實務中的各項議題。

從本研究蒐集的新手團體諮商師數據對比常模數據，發現團體領導數據取得不易，雖然常模建構無法再細緻區分碩士層級不同訓練階段（例如，碩士班研究生與全職實習生）、不同受訓模式、不同領導模式（例如，單一領導與協同領導）、不同結構性高低訓練的團體領導能力，但與團體領導能力相關的變項繁多，未來若能彙整或加以比對不同的團體架構之領導能力，或朝向建構更多元的訓練模式、關注不同層級團體諮商師之培訓或督導議題，對於更完整的了解團體領導能力和學習歷程樣貌，必能帶來更豐富且完整的認識。

參考文獻

- 刑志彬（2019）：《不同效能非結構諮商團體歷程自我揭露類型探究與行為互動之社會網絡分析》（未出版博士論文），國立臺灣師範大學。[Hsing, C.-P. (2019). *Social network analysis of self-disclosure types and members' behaviors in two types of effectiveness unstructured group* (Unpublished doctoral dissertation). National Tawian Normal University.]
- 考選部（2017年12月11日）：〈專門職業及技術人員高等考試心理師考試規則〉。 https://www.moex.gov.tw/main/ExamLaws/wfrmExamLaws.aspx?kind=3&menu_id=320&laws_id=113
[Ministry of Examination. (2017, December 11). *Vocational and technical personnel advanced examination psychologist examination rules*. https://www.moex.gov.tw/main/ExamLaws/wfrmExamLaws.aspx?kind=3&menu_id=320&laws_id=113]
- 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。[Woo, S.-B. (2010). The effects of a systematic training model for group leaders advanced training. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 28, 99-142.] <https://doi.org/10.7082/CJGC.201009.0099>
- 吳秀碧（2015）：〈有關團體，Yalom 他們說清楚了嗎？〉。《臺灣諮商心理學報》，3（1），1-13。[Woo, S.-B. (2015). About groups, had Yalom and others had a clear and integrated illustration for their theories? *Journal of Taiwan Counseling Psychology*, 3(1), 1-13.]
- 吳秀碧（2017）：《團體諮商與治療：一個嶄新的人際－心理動力模式》。五南圖書。[Woo, S.-B. (2017). *Group counseling and therapy: A new interpersonal and psychodynamic model*. Wunan books.]
- 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》，13，117-150。[Woo, S.-B., Hung, Y.-F., & Lo, C.-L. (2003). The analysis of leaders' intentions and focus in group counseling. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 13, 117-150.]
- 吳秀碧、許育光（2012）：〈團體領導力量表之編製與信、效度建構〉。《中華輔導與諮商學報》，32，1-31。[Woo, S.-B., & Hsu, Y.-K. (2012). Development of the group leadership competence scale. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 32, 1-31.] <https://doi.org/10.7082/CJGC.201204.0002>
- 吳秀碧、許育光（2015）：〈團體領導力量表之常模建構與領導者能力分析〉。《臺灣諮商心理學報》，3（1），27-51。[Woo, S.-B., & Hsu, Y.-K. (2015). Group leadership competence scale: Norm establishment and comparative analysis of leaders' competences by training levels and experiences in Taiwan. *Journal of Taiwan Counseling Psychology*, 3(1), 27-51.]
- 吳秀碧、許育光、洪雅鳳、羅家玲（2004）：〈非結構諮商團體過程中領導者技術運用之研究〉。《中華心理衛生學刊》，17（3），23-56。[Woo, S.-B., Hsu, Y.-K., Hung, Y.-F., & Lo, C.-L. (2004). A study on the analysis of leaders' techniques in the process of unstructured counseling groups. *Formosa Journal of Mental Health*, 17(3), 23-56.] <https://doi.org/10.30074/>

FJMH.200409_17(3).0002

- 宋鎮熙（2000）：《團體動力學》。五南圖書。[Song, C.-H. (2000). *Group dynamics*. Wunan books.]
- 李郁文（1998）：《團體動力學：群體動力的理論與實務》。桂冠圖書。[Li, Y.-W. (1998). *Group dynamics: The theory and practice*. Laureate.]
- 李素芬、金樹人（2016）：〈憂鬱症團體領導者心理位移之影響分析研究〉。《教育心理學報》，47（4），473–499。[Lee, S.-F., & Jin, S.-R. (2016). The influence of psychological displacement paradigm in diary-writing on leaders of depression support groups. *Bulletin of Educational Psychology*, 47(4), 473–499.] <https://doi.org/10.6251/BEP.20150319>
- 林家興（2000）：〈心理衛生專業人員職稱偏好、工作場所與服務時間之比較研究〉。《教育心理學報》，32（1），1–14。[Lin, J. C. H. (2000). A comparative study on title preference, work settings, and direct service time of mental health professionals. *Bulletin of Educational Psychology*, 32(1), 1–14.] <https://doi.org/10.6251/BEP.20000503>
- 邱獻輝（2017）：〈社區強制諮商團體對預防再犯親密暴力的成效探究〉。《教育心理學報》，49（2），163–192。[Chiou, H.-H. (2017). The effectiveness of court-mandated group counseling in community for preventing from the recidivism of intimate partner violence. *Bulletin of Educational Psychology*, 49(2), 163–192.] [https://doi.org/10.6251/BEP.201712-49\(2\).0001](https://doi.org/10.6251/BEP.201712-49(2).0001)
- 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（S），321–344。[Hsu, Y.-K. (2009). The effectiveness of the “spiral model” instruction and supervision, and the interventions learning experience of master level group counseling trainees. *Bulletin of Educational Psychology*, 41(S), 321–344.] <https://doi.org/10.6251/BEP.20090424>
- 許育光（2013）：《團體諮商與心理治療：多元場域應用實務》。五南圖書。[Hsu, Y.-K. (2013). *Group counseling and psychotherapy: Practice in the diverse settings*. Wunan books.]
- 許育光（2016）：〈非結構式諮商團體不同歷程階段成員氣氛知覺與自我揭露因素之相關探究〉。《中華輔導與諮商學報》，45，95–122。[Hsu, Y.-K. (2016). Correlation study of members’ climate perceptions and self-disclosure reasons in the different stages of unstructured group counseling. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 45, 95–122.]
- 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。[Hsieh, L.-H. (1999). Effectiveness of group counseling ability for counselor trainee in the course of group counseling practice training. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 7, 245–272.]
- 謝麗紅、翁毓秀、張欽祐（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〉。《輔導與諮商學報》，29（2），99–116。[Hsieh, L.-H., Weng, Y.-H., & Chang, H.-Y. (2007). Supervision efficacy on group counseling competence of counselor trainees in group supervision. *The Journal of Guidance & Counseling*, 29(2), 99–116.] <https://doi.org/10.7040/JGC.200711.0099>
- Armstrong, S. A., & Berg, R. C. (2005). Demonstrating group process using 12 angry men. *The Journal for*

- Specialists in Group Work*, 30(2), 135–144. <https://doi.org/10.1080/01933920590925986>
- Bore, S. K., Armstrong, S. A., & Womack, A. (2010). School counselors' experiential training in group work. *Journal of School Counseling*, 8, 1–40.
- Bourgeois, M. B., Winters, R. C., & Esters, I. E. (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>
- Chen, M., & Rybak, C. J. (2004). *Group leadership skills: Interpersonal process in group counseling and therapy*. Brook/Cole-Thomson Learning.
- Clark, A. J. (2002). Scapegoating: Dynamics and interventions in group counseling. *Journal of Counseling & Development*, 80(3), 271–276. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2002.tb00191.x>
- Corey, G. (2003). *Theory and practice of group counseling*. Thomson Learning.
- Corey, M. S., & Corey, G. (1987). *Group counseling: Process and practice*. Brooks/Cole.
- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs. (2015). *2016 CACREP standards*. <https://www.cacrep.org/introduction-to-the-2016-cacrep-standards/>
- Cox, J. A., Bañez, L., Hawley, L. D., & Mostade, J. (2003). Use of the reflecting team process in the training of group workers. *The Journal for Specialists in Group Work*, 28(2), 89–105. <https://doi.org/10.1177/0193392203028002002>
- Delucia, J. L., & Bowman, V. E. (1991). Internal consistency and factor structure of the group counselor behavior rating form. *The Journal for Specialists in Group Work*, 16(2), 109–114. <https://doi.org/10.1080/01933929108415595>
- Delucia-waack, J. L. (2000). The field of group work past, present, and future. *Journal for Specialists in Group Work*, 25(4), 323–326. <https://doi.org/10.1080/01933920008411676>
- Downing, T. K. E., Smaby, M. H., & Maddux, C. D. (2008). A study of the transfer of group counseling skills from training to practice. *The Journal for Specialists in Group Work*, 26(2), 156–167. <https://doi.org/10.1080/01933920108415735>
- Falco, L. D., & Bauman, S. (2004). The use of process notes in the experiential component of training group workers. *The Journal for Specialists in Group Work*, 29(2), 185–192. <https://doi.org/10.1080/01933920490439365>
- Fall, K. A., & Levitov, J. E. (2002). Using actors in experiential group counseling leadership training. *The Journal for Specialists in Group Work*, 27(2), 122–135. <https://doi.org/10.1177/0193392202027002002>
- Gill, S. J., & Barry, R. A. (1982). Group-focused counseling: Classifying the essential skills. *The Personnel and Guidance Journal*, 60(5), 302–305. <https://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1982.tb00669.x>
- Gong, H., & Hsu, W. (2017). The effectiveness of solution-focused group therapy in ethnic Chinese school settings: A meta-analysis. *International Journal of Group Psychotherapy*, 67(3), 383–409. <https://doi.org/10.1080/00207284.2016.1240588>
- Hall, J., & Hawley, L. (2004). Interactive process notes: An innovative tool in counseling groups. *The*

- Journal for Specialists in Group Work*, 29(2), 193–205. <https://doi.org/10.1080/01933920490439400>
- Hensley, L. G. (2002). Teaching group process and leadership: The two-way fishbowl model. *The Journal for Specialists in Group Work*, 27(3), 273–286. <https://doi.org/10.1177/0193392202027003003>
- James, W. L., & Pamela, L. K. (1991). Order out of chaos: A structural analysis of group therapy. *Journal of Counseling Psychology*, 38(3), 279–288. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.38.3.279>
- Jennings, J. L., & Sawyer, S. (2003). Principles and techniques for maximizing the effectiveness of group therapy with sex offenders. *Sexual Abuse: A Journal of Research and Treatment*, 15(4), 251–267. <https://doi.org/10.1177/107906320301500403>
- Jeremy, S., & John, C. M. (2001). A relational approach to training and supervision in cognitive psychotherapy. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 15(1), 3–15. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.15.1.3>
- John, L. R., & Brandon, A. S. (2000). Simulated group counseling for group work training: A four-year research study of group development. *The Journal for Specialists in Group Work*, 25(4), 366–375. <https://doi.org/10.1080/01933920008411680>
- Midgett, A., Hausheer, R., & Doumas, D. M. (2016). Training counseling students to develop group leadership self-efficacy and multicultural competence through service learning. *The Journal for Specialists in Group Work*, 41(3), 262–282. <https://doi.org/10.1080/01933922.2016.1186765>
- Moe, J., Autry, L., Olson, J. S., & Johnson, K. F. (2014). Teaching group work with the great debaters. *Counselor Education and Supervision*, 53(3), 204–218. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2014.00058.x>
- Osborne, L. K. (2014). Using a cognitive information processing approach to group career counseling with visually impaired veterans. *The Professional Counselor*, 4(2), 150–158. <https://doi.org/10.15241/lko.4.2.150>
- Osborne, W. L. (1982). Group counseling: Direction and intention. *Journal of Specialists in Group Work*, 7(4), 275–280. <https://doi.org/10.1080/01933928208411791>
- O’Sullivan, K., Blatch, C., & Toh, M. (2014). A review of the creative group work training program for facilitators. *The Journal for Specialists in Group Work*, 39(2), 125–144. <https://doi.org/10.1080/01933922.2014.891682>
- Page, B. J., Pietrzak, D. R., & Lewis, T. F. (2001). Development of the group leader self-efficacy instrument. *The Journal for Specialists in Group Work*, 26(2), 168–184. <https://doi.org/10.1080/01933920108415736>
- Taufiq, A., & Herdi, H. (2020). New group counseling competencies scale-short form to supervise group counselor candidates. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 5(2), 55–62. <https://doi.org/10.17977/um001v5i22020p055>
- Yalom, I. D. (2001). *The theory and practice of group psychotherapy*. Basic Book.
- Zhu, P. (2018). Experiential growth group in counselor education: A review of its pedagogy, research, and ethical dilemmas. *The Journal for Specialists in Group Work*, 43(2), 144–165. <https://doi.org/10.1080>

0/01933922.2018.1451581

收稿日期：2020年05月13日
一稿修訂日期：2020年07月20日
二稿修訂日期：2020年07月30日
三稿修訂日期：2020年08月19日
接受刊登日期：2020年08月24日

Bulletin of Educational Psychology, 2021, 53(1), 1–36
National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R. O. C.

Exploring the Leadership Competencies Development of Novice Group Counselors: Cluster Analysis on Process Tracking, Item Comparison, and Learning Styles

Yu-Kuang Kevin Hsu

Department of Educational Psychology
and Counseling

Research Center for Education and Mind Sciences
National Tsing Hua University

Chih-Pin Hsing

Graduate Institute of Counseling
Psychology and Rehabilitation Counseling
National Kaohsiung Normal University

As group counseling has been validated as a therapeutic working model, it was considered one of the fundamental abilities of counseling related professionals by the Council for Accreditation of Counselling and Related Educational Programs in 2015 and is also considered a compulsory professional credit to be obtained within the domestic training courses in becoming a counselors in Taiwan. Therefore it is important to focus on the development of counseling profession and teaching supervision during the practical training of master level counselors to guarantee group counseling skills as one of the most important professional abilities for counselors. To better understand the development of leadership competencies of novice group counselors, it is important to consider both the actual practice of group counseling as well as the continuous investigation into the learning process and competencies of novice group counselors. This study utilizes the ‘Group Leadership Competencies Scale’ constructed by Wu and Hsu (2012, 2015) to focus on the exploration of unstructured counseling group leadership competencies. The connotation of eight group leadership competencies include: the competency to change and take action, the competency to facilitate cohesion in the group, the competency to intensify the group, the competency to guide and propel process, the competency to enhance individual, the competency to build the norm of interaction, the competency to breakthrough process obstacles and the competency to intensify learning and acquisition; the changes in competency during the four stages of group process can be observed to provide reference for understanding the leadership competencies of novice group counselors. The four objectives of this study can be summarized as follow: (1) the overview and analysis of novice group counselors’ leadership competencies as a whole: an exploration into the training process and the state of the progress of overall competencies. (2) the analysis of process change of novice group counselors’ various leadership competencies: exploration of the state of progress of various abilities during process. (3) The cluster analysis of novice group counselors’ leadership competencies learning style: investigation of various learning styles and overall performance existing in novice group counselor community through the change in practical leadership abilities. (4) the analysis of process change of various leadership competencies of novice group counselors with different learning styles: exploration of the progress during process of novice group counselors in different groups of learning styles. To answer the objectives of this study, the researchers collected data of 61 unstructured counseling group which ran for 10 sessions over the past five years with a total of 117 master level novice unstructured group leader counselors; the participating novice group counselors have all undergone 18 hours of unstructured group training course and consented to the setting of this study (to be videotaped during group process, writing up group records after each session and receive practical group supervision every week as the group proceeded). Group counselors were invited

to fill out the 'group counseling leadership competencies scale' after the first session (beginning), fourth session (transformation), eighth session (working) and the tenth session (ending) and the data was used to assess the change in group process leadership competencies; 72 counselors out of 117 completed all required data and were chosen to be the object of this study. The study found that: (1) Novice group counselors show significant improvement in eight competencies and expressed higher than the scale's norm in sub-item and total score at the ending stage. (2) There are three types of process trend: 'continuous gradual progress', 'mid to end stage gradual progress' and 'lower at early stages but gradually increases at mid to end stages' of the eight group leadership competencies. Only the competency to intensify the group was observed in the 'continuous gradual progress' trend category and this type of leadership competencies will grow with the group as it proceeds and show significant improvement during the four stages of group process reaching statistically significant difference. The 'mid to end stage gradual progress' trend category showed five different competencies: the competency to facilitate cohesion, the competency to guide and propel process, the competency to enhance individual, the competency to build the norm of interaction and the competency to breakthrough process obstacles; these competencies were higher at the transformation stage than the beginning stage but did not reach statistical difference between the two stages; the significant difference was rather seen after the group entered working stage. The 'lower at early stages but gradually increases at mid to end stages' trend category reflects on the competency to change and take action and the competency to end and strengthen change; although both competencies belong to the third stage of group process (but the difference analysis did not reach statistical significance between the beginning and transformation stage). (3) When cluster analysis was carried out on the learning styles of process leadership competencies, the participants could be divided into three self-evaluation groups (SEG): 'high self-evaluation group', 'central-tendency self-evaluation group' and 'low self-evaluation group'. Regarding learning effectiveness, the central-tendency self-evaluation group reach significant difference in all eight competencies but the high and low self-evaluation groups did not reach significant difference in the competency to change and take action; the low self-evaluation group did not reach significant difference in both the competency to breakthrough process obstacles and the competency to end and strengthen change. (4) The high self-evaluation group expressed subjective high effectiveness in group leadership competencies in the beginning but dropped during the transformation stage and raised significantly during working stage and showed a smaller amplitude of rise during the ending stage. The low self-evaluation group showed low subjective effectiveness in group leadership competencies at the beginning and dropped further during transformation stage; great improvement in the competencies were observed during working stage and continued to improve during the ending stage. The central-tendency self-evaluation group showed median subjective effectiveness in group leadership competencies but showed linear rise in subjective group leadership competencies during the transformation, working and ending stages and showed significant rise after the transformation stage. In addition, by comparing the learning process of individual competencies, in regards to the construction of group, all three SEGs showed either continuous slow growth all the way or leveling at the beginning and rise at middle to later stages. In regards to the advance and intensification of process, the central-tendency and low self-evaluation groups showed continuous slow growth all the way or leveling at the beginning and rise at middle to later stages whereas the high self-evaluation group showed decline at the beginning then rise again after the middle to later stages. On the aspect of individual change intervention, all three SEGs showed leveling or slow decline at the beginning but as the group reaches middle to later stages, the high self-evaluation group's competency to enhance individual and the low self-evaluation group's competency to change and take action even showed a reflexed decline. According to the results of this study, the overall leadership competencies and training process of novice group counselors may include aspects such as the outline of leadership competencies development, facilitated teaching and substantial benefits. On the aspects of the process of change and improvement in various leadership competencies, all of the eight competencies showed significant improvement at the ending stage (only the competency to enhance individual did not reach significant difference at the ending and working stages). This finding is a confirmation that the learning of various competencies can be positively predicted in a complete unstructured group process and the leadership of unstructured group can be considered as an effective way of training for group leadership competencies, only that different competencies may express different changing trends at different stages of group process. The examining of leadership competency learning styles and process change of each leadership competency allows for the exploration of the connotation and precautions for groups at the beginning and middle to later stages for novice group counselors of different self-evaluation levels. Finally, the researchers provided relevant suggestions for the learning of novice group counselors, the training of group leaders by counseling agencies, how

governmental organizations could help, and the future research possibilities.

Keywords: unstructured counseling group, counselor training, group counselor, group counseling supervision, group leadership competency