

受督者情緒揭露之初探

The Exploratory Study of Supervisees' Disclosure about Their Emotions

蔡秀玲¹
Shiou-Ling Tsai¹

摘 要

受督者在諮商互動中的情緒感受有助於瞭解個案，也有助於提升諮商效能，並且也可能阻礙諮商進行，因此，受督者在督導中能開放地揭露自己的情緒感受，有助於督導之成效，本研究旨在探討受督者在諮商督導情境中情緒揭露的經驗，了解受督者情緒揭露之要件、內涵與經驗。本研究採用質化研究之深度訪談，邀請到三位受督者，共進行21次訪談，以開放編碼進行資料分析。研究發現促成受督者揭露反移情的條件包括受督者允許與開放探索感受、受督者期待釐清自己的情緒、督導者重視情緒、督導者的接納、督導者的自我揭露、安全信任的督導關係，以及清楚的督導界線。初步探究出受督者揭露的共同情緒包括：對案主的生氣感到害怕、對案主的難以改變感到無力、面對結案引發不同情緒、受督者的表現焦慮、受督者的投射性認同等，此外，研究發現即使受督者肯定情緒揭露的重要性，但是要揭露自己的情緒仍會有一些焦慮不安與掙扎，當受督者揭露之後，在督導情境中有一敘說與討論的機會，對受督者情緒的處理有其重要性，揭露與討論之後對於受督者的專業學習有所助益。

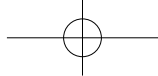
關鍵詞：諮商督導、受督者、情緒揭露

壹、前言

諮商督導對於諮商專業發展的重要性是不容忽視的，這幾年國內督導相關訓練與制度也因為學會的努力而建構成型，更確保諮商專業之品質。諮商督導任務主要是以諮商技巧、個案概念化與

情緒覺察為核心（Bernard & Goodyear, 2004; Bradley, 2001; Holloway, 1995），為了達到督導的成效，受督者願意開放地在督導互動中自我揭露是非常重要的，而安全信任的督導關係則會影響受督者對督導者的自我揭露（Ladany, Hill, Corbett & Nutt, 1996; Webb & Wheeler, 1998; 蔡秀玲、陳秉華，2009），Coburn

¹中原大學通識中心師暨諮商中心專任副教授
通訊作者：蔡秀玲，（320）桃園市中壢區中北路200號中原大學諮商中心，
Email：shioling@cycu.edu.tw



(2001)認為提供受督者一個沒有批判、安全的環境，受督者才願意呈現自己與案主的互動經驗，督導者才有機會與受督者更完整瞭解諮商互動的情形；才能進行有效的督導。

雖然受督者期待督導的幫助，但是在揭露的過程中，受督者仍會有焦慮不安或掙扎的感受，因為自我揭露本身容易引發受督者的羞愧感，挑戰受督者的勝任感、自主性與對自我的感受（Yourman, 2003），而Webb與Wheeler（1998）研究也發現新手受督者比資深受督者較有困難自我揭露。在研究者擔任專業督導的經驗中，發現降低受督者在督導互動中的焦慮是建立督導工作聯盟的重要任務之一，也是影響督導成效之重要關鍵。在督導時，受督者要討論個案的來談議題與內容是較為容易的，但要受督者敏感覺察與揭露自己對案主的情緒感受，督導初期需要較多的邀請與同理，尤其受督者若是對案主有一些負向感受，也較會有所困惑或擔心督導者的評價等。

諸多學者強調，督導者需要適時地協助受督者探索、覺察、處理並善用自身的情緒感受（Bernard & Goodyear, 2004; Holloway, 1995, Ladany, Friedlander, & Nelson, 2005; Neufeldt, Iversen, Juntunen, 1995），然而前提是需要受督者願意揭露自己的情緒感受，因此，本研究從受督者角度來探究在何種條件下受督者較容易揭露自己因為諮商互動產生的情緒感受，並且初步探究在督導情境中會揭露哪些情緒內涵，以及情緒揭露的經驗。研究者認為若能對受督者的內在經驗有一深入瞭解，可讓督導者與受督者對於督導情境中的情緒揭露可有更多的預備與認識，也可促使督導者貼近受督者的現場經驗，以提供適宜的督導情境，有助於督導成效；同時本研究

結果可豐厚諮商督導相關之理論概念，亦可作為日後督導訓練之參考內容，故本研究主題從受督者觀點探究有其重要性。

貳、研究方法

一、研究設計

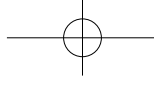
本研究旨在瞭解受督者的情緒揭露現象，因此，採用質化研究中的深度訪談（in-depth interview），以瞭解受督者內在的主觀經驗。本研究邀請研究對象時，會先說明本研究目的、進行方式、資料收集與使用之相關研究倫理，簽署研究參與同意書之後，才開始進行訪談。為先瞭解研究對象的過往經驗，所以在第一次深度訪談先探究其先前跟不同督導者的受督導經驗，以及對於情緒揭露的相關感受想法與經驗，之後，研究對象會各自續進行6次督導，在其督導後48小時內再進行訪談，以探究在督導過程中有哪些情緒被揭露，以及當下的經驗感受等，以豐厚質化資料。

二、研究對象

本研究邀請到正在接受督導的3位女性受督者，平均年齡為36歲，均有5年以上實務經驗，在諮商實務工作中均會持續接受督導。

三、研究工具

以半結構訪談大綱作為訪談依據，訪談過程中會根據受督者的回答再進一步探究，第一次訪談時先瞭解受督者對於在督導情境中要揭露自己的情緒感受有何經驗與感想，並且探問是什麼讓她



願意跟督導者揭露自己的情緒。之後，每次督導結束，訪談受督者有關當次的情感揭露，包括：1.你在這次督導中揭露了哪些情緒感受？2.你在揭露自己的情緒當下，有何感受或想法？當時督導的經驗為何？

四、資料整理與分析

本初探研究共蒐集到21份訪談錄音。請專人謄寫為逐字稿，謄寫過程中將對話加以編號，以A、B、C為受訪者的代號，編號原則為：受訪者代號－訪談次數－對話序，如B1106表示受督者B第1次訪談中第106次發言。研究者依次先詳細閱讀訪談逐字稿，反覆閱讀以獲取整體感覺。之後，將訪談逐字稿中的重要句子予以畫線，成為重要的意義單元，並以關鍵字摘述其意。研究者先將逐字稿資料切割為不同的意義單元，盡量挑出各式各樣的現象，充分發展出相關的譯碼類別。之後，進行類別化（categorizing）的工作，將看似與同一現象有關的概念群聚與統整，給予概念性命名。

參、研究結果

一、促成受督者揭露情緒的條件

受督者知覺促成情緒揭露的條件包括：受督者允許與開放探索感受、受督者期待釐清自己的情緒、督導者重視情緒、督導者的接納、督導者的自我揭露、安全信任的督導關係，以及清楚的督導界線，分別說明如下：

（一）受督者允許與開放探索感受

受督者允許自己在諮商督導中，提及自己被引發的情緒感受，而且願意開

放探索，是促成受督者揭露與覺察情緒的條件。對三位受督者來說，因著學習諮商或接受督導，進而開發自身的情緒敏感度，並且學習區辨細膩的感受。受督者C表示若是自己預備想要談的主題，可以直接開放地與督導者揭露討論，較不會擔心督導者會有負向評價。受督者B提到當自己有情緒的時候就是覺察，然而覺察過程並非是舒服的，內在還是會有拉扯與焦慮，因此，前提是自己「允許」與「願意探索」。

你知道這是一個跟自己打戰的事情，但督導他就是很專業，然後他也很直接這樣子，那其實我心裡很明白一點就是說，我帶什麼議題過去，就是說我「敢」帶什麼議題過去，這也是一個很重要的事情，就是說我對我自己能不能夠願意，就那個允許，我可以允許自己透明到什麼程度？然後開放到什麼程度？真實到什麼程度這樣？（B1106）

（二）受督者期待釐清自己的情緒

三位受督者提到自己在進入督導之前，就有一些督導期待，如受督者A因著諮商互動引發出模糊不清的感覺，對這些情緒常感到困惑與好奇，督導前就已經預備探索自己的情緒；至於受督者B也表示目前自己在諮商情境較多會遇到的困難與界線、承擔過多，或是自己想要做得很好等議題有關連，所以想要藉著督導進一步釐清與整理，希望更真實面對自己的情緒；受督者C期待在督導中確認自己的情緒是否是個人議題所致，若沒有得到確認，似乎就會對自己被引發的情緒感到焦慮不安，所以就期待督導者可以協助確認情緒，或協助自己更多覺察。

因為我覺得在諮商當下的過程中，因為我個人的一些害怕，我看到我當時的處理是我整個人是僵在那裡，雖然我



自己還是試著很努力的處理，可是我會覺得那樣會談的結束時，我對我自己的感覺是很挫敗的，就會覺得好像自己弄糟了，處理不好，那個感覺是真的蠻不舒服的，所以就很想跟督導討論，搞清楚我自己怎麼了。（A1A004）

（三）督導者重視情緒

本研究的受督者表示能夠在督導過程中開放自己，並且進一步覺察自己的情緒，主要是因為督導者也重視情緒，並且允許受督者可以在督導過程中討論自己的情緒。受督者A覺得在與督導者互動中，由於督導是允許並鼓勵自己可以談感覺，讓自己的情緒感受可以不被壓抑，反而可以更加真實，並且善用自己的情緒當作瞭解案主動力的管道。受督者B表示幾乎每次督導，督導者一定會詢問受督者對這個案主的感受，並由這些感受去釐清案主可能的內在狀態，督導者非常重視諮商師的自我覺察，所以讓她想要持續接受督導。受督者C表示由於知道督導者諮商取向重視情緒層面，所以在督導過程中，也讓她可以直接且真實地揭露自己被案主引發的情緒。可見，當受督者提及被諮商互動引發的情緒時，督導者會當作重要的訊息，進一步協助受督者覺察。這樣的督導取向也讓受督者漸漸習慣在督導過程中提及自己被引發的情緒，並當作督導討論的主題。

（四）督導者的接納

受督者表示感受到督導者的接納是揭露中很重要的條件，當受督者揭露自己情緒時，督導者的接納與不批判，讓其可以真實。受督者提到可以很真實揭露自己情緒感受的關鍵之一，就是當自己提及任何情緒感受時，知道自己並不會被評價或批判。

督導者的同理回應在揭露過程中，

亦有其重要性。例如受督者A表示因為自己在諮商情境中，有時很努力，或是焦慮，因此在諮商互動中常常是壓抑自己真實的感覺，通常是督導者同理之後才接觸或釐清自己真正的感受。受督者B就提到督導者的同理也很重要，一方面藉著同理可以鋪陳出溫暖支持的督導氛圍，讓受督者感受到被接納，得以探索自己的情緒，此外，同理也可以幫助受督者正視自己的感受，在督導情境中進一步覺察。受督者C也表示揭露與覺察情緒是個過程，督導者的同理、接納與澄清可以幫忙自己更接納自己的情緒感受，並且有機會去澄清與覺察。

（五）督導者的自我坦露

受督者提到在督導的過程中，督導者有時會自我揭露，這樣的揭露也促使他們更願意揭露自己的情緒，讓自己更加真實與開放。受督者A就提到督導者會真誠分享自己處理個案的經驗，示範如何帶進自己真實的感覺，也真實展現自己的想法與感受，幫助受督者A可以更真實面對自己，且開放揭露自己的情緒。受督者B也表示對於督導者分享自己的經驗或感受，受督者B覺得是一種示範，更是一種信任，也讓受督者B在督導過程中，更願意開放自己所有的經驗。當督導者真誠開放的時候，受督者更可以真實開放，更自在揭露自己的情緒。

（六）安全信任的督導關係

對受督者而言，督導情境本來就會引發許多的焦慮，因此要真實坦露自己的感受，更需要安全信任的督導關係。受督者C表示要接受督導，偶而還是會有焦慮，但也因為督導者讓其很信任，所以很想繼續接受督導，並且在督導過程中可以真誠坦露自己的感受。受督者B認為要面對自己對案主的負面感受，本來就會有拉扯，覺察的過程也不一定是舒



服的，有時甚至會引發更多的情緒。由於要赤裸裸地面對與覺察自己本來就是一種挑戰，需要安全信任的督導關係為基礎，受督者才可能自由，且放心地與督導者討論對話。

我覺得我們的督導關係不錯啊！目前來講心裡不會有障礙說，什麼事情不能談啊！那就是我也對他夠信任。
(B1B026)

(七) 清楚的督導界線

督導的角色與界線清楚，受督者才能自由揭露。督導者的角色單一，只負責諮商督導，並無其他如行政督導、教師、主管或朋友等角色，而且督導者謹守界線，不會將督導變成個別諮商，均是促使受督者可以放心談自己的條件。

受督者A提到過去與其他督導者有多重關係時，尤其是臨床督導與行政督導是同一人時，怕被批評，然後又會被評鑑，所以在督導過程難免會有所保留，不會太深地揭露自己，僅留在認知分析。受督者B也表示督導關係中清楚的界線與位階很重要。受督者C提到督導者的角色拿捏得很好，不會混淆治療角色，不會太深入碰某個議題，這也讓其放心。

我覺得督導中那個關係就是說我不要太多知道他私人的事情，我想這樣對我們的關係會比較好，我覺得他要做督導要有一些位階的關係，是那種母親的角色，老師的角色，我們都需要有一個人引導我或者摸摸頭阿，那麼那就要維持那個位階要高過我，所以我要清楚他就是我的督導，不能踩線或將線弄模糊。(B1B040)

二、督導中提及的情緒內涵

本研究分析3位研究對象，各自六次

督導後的訪談資料，發現研究對象共提及18次晤談時所引發的情緒，他們對這些情緒感到困惑，因此想利用督導時進一步討論，這些情緒中多數是跟案主互動引發的不舒服感受有關，僅有受督者C在第三次晤談時，提及對案主的喜愛，但也因此對於要與案主結案有些複雜的感受。研究者進一步整理所有的情緒內涵如表1：

由表1中，可看出受督者與案主互動時會引發不同的情緒，在這些情緒中，反映出情緒的多元與個別差異，然也可從中發現下列的共同主題：

1. 對案主的生氣感到害怕

受督者A在第一次督導時提到她很努力想要幫助案主釐清一些問題，但是案主卻很生氣回應，諮商當下受督者A雖然很理性回應，但內心其實是很害怕的。受督者B在第五次督導中提到自己怕案主會像火藥庫爆炸一樣表達生氣，所以在諮商過程中特別小心翼翼，不太敢直接去談重要話題。可見，案主的生氣容易引發受督者的害怕。若進一步檢視，受督者害怕背後的源由，就因人而異，如受督者A提到自己原先就有害怕生氣的議題，面對他人生氣時，受督者A常不知所措，或更理性面對；而受督者B則害怕自己沒有能力去承接案主的氣憤，害怕處理不好，案主就不來了。

2. 對案主的難以改變感到無力

受督者B在第四次督導與受督者C在第二次督導均提到對某案主感到很深的無力感，覺得幫不上忙了。比較兩個事件，發現引發無力的諮商互動，一是案主對受督者B的面質非常反彈，另一是案主表達自己的問題就像太陽從東邊升起一樣，無法改變，這樣的言行都讓受督者感受到案主不可改變的堅決特質。此外，在諮商互動中，這類案主也經常否定受督者的回應，受督者常常覺得自己



表1
受督者提及與案主互動引發的情緒內涵

事件編號	情緒內涵
A1-1	案主直接對自己表達生氣時，受督者A感到害怕
A1-2	案主常說不知道，受督者A感到無奈
A2	快結案，受督者A感到焦急
A3	受督者A體會到自己認真努力與某案主晤談，案主卻無改變的疲累
A4	受督者A經驗到案主幻滅背後的失望、難過與孤單
A5	受督者A經驗到案主被全盤否定的生氣、難過與痛苦
B1-1	結案引發受督者B失落、愧疚
B1-2	多位案主取消，引發受督者B自我懷疑
B2	受督者B對分離感到失落，並經驗到渺小的自我
B3	與新個案談話不順，受督者B擔心自己做不好
B4	受督者B對自戀的案主感到無能為力
B5	受督者B擔心自己無法承接個案情緒
C1	受督者C擔心自己過度關心案主，對此感到不安
C2-1	受督者C對某案主感到強烈的無力感
C2-2	受督者C擔心自己不能提供好的諮商經驗
C3	受督者C對某案主特別喜愛，在面對要結案時的複雜感受
C4	受督者C過度擔心案主的憂鬱狀況
C5	受督者C對跟案主的自我表露感到不安

註：事件編號第一碼為受督者代號，第二碼為督導晤談次數，若單次督導出現一次以上的情緒事件，則以-1與-2表示。

要去探究某些議題，或者採取介入時，感覺都是「被打回來」的，甚至這兩位案主一開始都明顯表達或暗示「輔導無效」，擺明諮商對他們的幫助會很有限，或者沒有幫助，這種種的因素似乎累積了受督者的無力感。然而兩位受督者在情緒覺察之後，不再受無力感干擾，更有能量面對案主。

3. 面對結案引發不同情緒

受督者A第二次督導時，討論到剩四次就要結案，受督者A面對即將與案主結案，開始焦急，急著問問題，希望多做一什麼，反倒忽略自己對結案的焦慮。受督者B在前兩次督導在討論與案主的結案，受督者B卻對案主感到愧疚，也因為分離帶來失落感與自我懷疑。受督者C在

第三次督導時，提到自己在決定是否結案時感到遲疑，發現自己有些捨不得案主離開，擔心自己好像太喜歡案主，怕自己延緩做結案的決定，反浪費案主的時間。

4. 受督者的表現焦慮

受督者A、B、C均提到擔心自己的能力不夠，無法妥善處理案主的情緒或問題，或是擔心自己做不好、做不夠等類的表現焦慮（performance anxiety）。

5. 受督者的投射性認同

在受督者A第三、五次督導與受督者B第四次督導中，受督者提到自己經驗到投射性認同，受督者A經驗的比較是一致性投射性認同（congruence projective identification），深刻體驗到案主幻滅後



的生氣與難過，以及經驗到案主被全盤否定的痛苦；受督者B則經驗到互補性投射性認同（complementary projective identification），體會到他人對於案主的討厭與無可奈何。

由上可知，容易引發受督者情緒的諮商互動，包括案主直接向受督者表達強烈情緒、案主不斷駁回諮商師的回應、案主說「輔導無用」，以及面對結案等議題。再者，三位受督者呈現出一些共同的議題，例如常會擔心自己「做不好」或「做不對」，或者擔心自己無法承接案主的情緒。然而在這些情緒事件中，除了共同的主題外，其實也有一些主題是凸顯個人的獨特經驗或議題，例如受督者A提到自己曾有幻滅與孤單的經驗，受督者B認為自己容易跳入拯救者的位置，但又感覺自我很渺小，受督者C則提到自己對家人憂鬱的擔心，所以對憂鬱的案主較為擔憂。三位研究對象的經驗似乎反映出當案主討論的議題與受督者個人的經驗或議題有關時，較容易引發情緒，在督導過程中，有機會再次喚起受督者自己內在的感受，流露出較強烈的情緒。

三、督導中揭露情緒的經驗

（一）揭露情緒的焦慮

受督者提到即使知道情緒的覺察可以有助於諮商的進行，但是要跟督導者揭露，並且討論自己對個案的情緒，尤其是負向情緒，常有較高的焦慮與不安。如受督者B提到當自己有情緒的時候就是覺察，然而覺察過程並非是舒服的，尤其是對自己或個案有一些負向感受時，要覺察自己怎麼了，內在還是會有拉扯與焦慮。受督者B形容在督導中揭露與覺察情緒的過程有種赤裸裸被解剖

的感覺，不會不舒服，因為是自己允許的，但總會有些焦慮不安。因此，在督導時，對於是否要主動提及自己的情緒，還是會有所掙扎。例如受督者B提到她在第二次督導中，原本對於要來談分離課題覺得有所掙扎，很想逃掉那個部分，但是由於自己對督導關係感到信任，而且相信督導者不會批判，所以突破自己內心的掙扎，選擇繼續與督導討論自己的困難。

受督者C也表示接受督導偶而還是會有焦慮，畢竟要讓督導者看自己接案所做，確實是非常赤裸裸的經驗，多少都會戰戰兢兢，尤其在檢視自己的情緒時，每當發現情緒與自己的個人議題確實有一些關連時，仍會有些沈重感，因此，要揭露情緒多少還是會有些焦慮。

所以那個焦慮還是在的啦，有時候還是會顧忌一下，他怎麼來看我怎麼會有這個情緒（C1C045）。

（二）情緒揭露後的敘說與討論是重要的

對受督者而言，在督導情境中可以有機會敘說與討論自己的情緒是很重要的，常常在敘說過程，可以幫助受督者更加正視自己的感受。如受督者A表示她諮商結束之後，都會記錄一些問題或感覺，但常在督導對話的過程中，才能真實感受到自己內在的情緒。

其實我在那裡，那麼的努力啊，然後好像是我自己的真實感覺整個壓抑掉了，那個時候我是不太能夠去那麼深刻去經驗到我自己的那個情緒的感覺，一直到在跟督導談了之後，然後，我覺得那邊所有的感覺就是整個被引發了（A5A027）。

敘說過程中，受督者大多會出現更深不同的覺察，三位受督者均表示敘說就會有發現，似乎在說的過程中，就會



有一些反思或覺察，而且當比較確定自己真正感受時，就會自發性地對自己或案主有更多的發現。因此，當受督者揭露自己的情緒之後，督導者認真看待受督者所帶進的情緒，予以充分的討論或敘說有其必要。

在跟督導討論的時候，我就更清楚內在的聲音——如果對方都不行，那怎麼辦？就是好像我不能不行。所以當我講出這些話時，我再一次看到自己在那個拯救者位置上——對方不行，我就得要出面。那樣的對話討論，讓我更清楚我自己內心的一些想法跟感覺，就在那個片刻裡，那個覺察就出來了。（A3A054）

（三）情緒揭露後對專業學習有所助益

當受督者在督導過程中揭露自己的情緒之後，由於督導者也願意當作重要的議題予以澄清討論，所以在單次督導結束之後，都可以有一些收穫。那些收穫包括受督者更釐清自己的情緒，包括情緒從模糊的感覺到清晰具體的感受，澄清情緒背後和受督者個人信念、過往經驗或個人議題的關連性，或者透由情緒更加瞭解案主的狀態，並且更清楚如何使用自己的情緒來協助案主。

她去幫我澄清是很重要，因為其實我拋出一個很模糊的訊息，只是一個感覺，那我都不知道我要怎麼去講那個感覺，講完之後才比較清楚原來我不喜歡那個個案（B3B022）。

我覺得督導在這個方面有很大的幫助就是說，比較深入去看情緒所連結到的一些經驗或者是信念這樣，然後這些信念怎樣影響我跟案主的互動，還有就是我自己對分離、自我效能的議題。

（B7B005）

我覺得最大的幫助是釐清我自己的一些情緒，以及個案的一些人際互動的方式，然後我們兩個怎樣在那裡，共同

造成這樣一個人際模式，讓我更清楚瞭解個案是怎樣在跟我的關係裡面，怎樣演出他的人際關係，那是我更清楚的。

（A7A002）

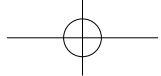
尤其是在這次督導裡面，我比較清楚知道我可以怎樣用我的情緒去作處理，所以在這次我在這次是那麼害怕想要逃跑，其實那也反映個案的人際關係的時候，我好像也可以去用我的情緒表達讓個案知道，用這個部分去探索他是不是在人際互動中也常常把對方變成很害怕的小孩，讓別人不想理他，想遠離他，反而拿不到他要的，我覺得這讓我可以跟個案真實回應我的感覺，我覺得在那過程當中，我也可以很真實地用我這個人去跟個案工作，我不用選擇撐在那裡。（A4A040）

肆、討論與建議

一、討論

本研究對於受督者在督導情境中揭露情緒的經驗，進行初步的探究，結果發現在諮商督導的情緒揭露並非由單一因素所決定，而是涉及受督者、督導者與督導關係三個主要面向。而且從受督者的經驗中，也可發現，即使受督者肯定情緒揭露的重要性，但是要揭露自己的情緒仍會有一些焦慮不安與掙扎，因此，安全信任的督導關係與督導者的接納有助其開放，而且，揭露之後，督導者重視情緒，並且在督導情境中讓受督者有一敘說與討論的機會，對受督者情緒的處理有其重要，從研究結果發現，透過這樣的過程對於受督者情緒的釐清與洞察，以及運用情緒進行個案概念化與諮商介入均有所助益。

再者，清楚的督導界線有助於受督



者放心坦露與覺察自己情緒。要有清楚的督導界線，就是要避免角色衝突或曖昧的督導角色，因為諸多研究（Ladany & Friedlander, 1995; Nelson & Friendler, 2001; Olk & Briedlander, 1992）結果指出模糊不清或衝突的督導角色確實對督導聯盟有負向影響。另外，督導者也很清楚督導者的角色，即使在諮商督導過程中會談及個人部分，但是受督者都很清楚最終還是在於提升自己的諮商效能，與個別諮商大不相同，所以不會造成角色混淆不清的狀況，也讓受督者可以放心揭露與覺察。

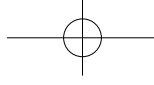
當受督者對自己因諮商互動引發的情緒感到困惑，或面對諮商困境時，受督者會期待透過督導幫忙釐清或整理自己的情緒，本研究發現這些揭露的情緒大多是讓受督者感受不舒服的情緒，正面情緒較少，即使有時對案主的正面情緒會帶到督導中討論，常也是受督者對於這樣的正面情緒有所困惑或擔憂。研究發現三位受督者在督導過程中共同出現表現焦慮，擔心自己做不好，擔心自己無法處理，努力想要「做對」，或者覺得自己做的不夠等，與Rosenberger與Hayes（2002）所說的一致，表現焦慮一直是諮商師最常呈現的情緒。就如Bernard與Goodyear（2004）所說，在諮商師專業生涯中焦慮是無法避免的感受，至於如何調適焦慮，則受到諮商師的成熟度、人格特質、經驗層級、與案主的關係，以及與督導者的關係而定。此外，案主直接對受督者表達強烈感受，尤其是直接表達生氣，或者否定諮商幫助，或是結案的議題，或跟個人議題有深刻關連的情緒，都容易引發受督者情緒，或者讓受督者感到困惑或困擾，以致於需要進一步透過督導討論與覺察。Hays, Reiker與Ingram（1997）研究發現情緒最容易被某些特定的事件或

刺激所引發，例如諮商快要結案、當諮商師知覺案主的經驗與自己類似，或者與諮商師家庭議題、諮商師需求有相關時。本研究也發現受督者被引發的情緒確實與諮商特定的互動或刺激有關連，此研究結果與Hays等人的發現有部分相似。然而由於本研究僅收集三位受督者六次督導中呈現的情緒，故結果仍屬初探，未來仍需要再深入探討情緒的內涵，尤其在督導情境中提及的情緒是否有特別之意涵值得探究。

二、建議

在督導情境中，受督者有機會揭露並討論自己的情緒，有助於受督者的專業學習。因此，當受督者因諮商互動引發情緒時，建議督導者可以將受督者的情緒視為重要的資源，藉此協助受督者有更多的覺察與學習。然而前提是受督者也允許與願意探索自己的情緒，其次是督導者的回應也相當重要，當受督者提及自己情緒時，督導者予以接納同理，將有助於受督者的探索與覺察。

在促成受督者揭露情緒的條件中，突顯出督導聯盟的重要性。督導者需要重視督導聯盟的建立，不僅和受督者之間有一良好的情感連結，關於督導目標與任務也需要清楚討論，當督導者與受督者有良好與穩固的督導聯盟，才能提昇督導效果。在許韶玲（2004）研究中發現新手受督者容易將督導者視作權威，對於自己的督導期待與需求容易隱而未說，因此，在督導初期階段，建議督導者可以先釐清受督者的督導期待，再者，督導者也需要注意督導互動中正在發生什麼，敏感於受督者是否覺得自在、開放與自發性地討論他／她所做、所想與所感，當受督者可以在督導情境

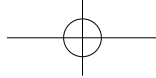


中自在地揭露與開放，有助其專業成長。此外，諮商實務工作者對於情緒若更加敏感，有助於諮商之進行，因此對於影響諮商進行的情緒內涵有更全面之探討，亦為重要之研究議題。

由於本研究對象均有5年以上的實務經驗，對自己的情緒敏感度高，跟督導討論後可覺察與善用自己被引發的情緒，並且可清楚掌握督導想談的議題，所揭露的情緒常是讓其感到困惑或不舒服想進一步探究的，然而對於新手或諮商學習者在督導情境所揭露的內涵與經驗均可再探究。

參考文獻

- 蔡秀玲；陳秉華（2009）。諮商督導任
務中受督導者情緒覺察之督導介入
初探分析。《教育心理學報》，**41**，
205-222。
- 許韶玲（2004）。受督導者於督導過程
中的隱而未說現象之探究。《教育心
理學報》，**36**（2），109-125。
- Bernard J. M., & Goodyear, R. (2004).
Fundamentals of clinical supervision.
Boston, MA: Pearson Education.
- Bradely, L. J. (2001). *Counselor supervision:
principles, process, and practice* (3rd
ed.). Muncie, IN: Accelerated
Development.
- Coburn, W, J. (2001). Transference-
countertransference dynamics and
disclosure in supervision. In S. Gill
(Ed.) *The supervisory alliance:
Facilitating the psychotherapist's
learning experience* (pp.215-232).
Northvale, New Jersey: Jason Aronson
Inc.
- Hayes, J. A., Reiker, J. R., & Ingram, K. M.
(1997). Countertransference behavior
and management in brief counseling: A
field study. *Psychotherapy Research*,
7(2), 145-153.
- Holloway, E. L. (1995). *Clinical supervision:
A systems approach*. London: Sage
Publication.
- Ladany, N., & Friedlander, M. L. (1995). The
relationship between the supervisory
working alliance and trainees'
experience of role conflict and role
ambiguity. *Counselor Education and
Supervision*, **34**, 220-231.
- Ladany, N., Friedlander, M. L., & Nelson, M.
L. (2005). *Critical events in
psychotherapy supervision: An
interpersonal approach*. Washington,
DC: American Psychological
Association.
- Ladany, N., Hill, C. E., Corbett, M. M., &
Nutt, E. A. (1996). Nature, extent, and
importance of what psychotherapy
trainees do not disclose to their
supervisors. *Journal of Counseling
Psychology*, **43**, 10-24.
- Nelson, M. L. & Friedlander, M. L. (2001). A
close look at conflictual supervisory
relationships: The trainee's perspective.
Journal of Counseling Psychology,
48(4), 384-395.
- Neufeldt, S. A., Iversen, J. N., & Juntunen,
C. L. (1995). *Supervision strategies for
the first practicum*. Alexandria, VA:
American Counseling Association.
- Olk, M., & Friedlander, M. L. (1992).
Trainees' experience of role conflict and
role ambiguity in supervisory
relationships. *Journal of Counseling
Psychology*, **39**, 389-397.
- Rosenberg, E. W., & Hayes, J. A. (2002).
Therapist as subject: A review of the
empirical countertransference
literature. *Journal of Counseling and*



Development, 80, 264-270.

Webb, A., & Wheeler, S. (1998). How honest do counselors dare to be in the supervisory relationship?: An exploratory study. *British Journal of*

Guidance and Counseling, 26, 509-524.

Yourman, D. B. (2003). Trainee disclosure in psychotherapy supervision: The impact of shame. *Journal of Clinical Psychology, 59(5), 601-609.*