

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（國立彰化師範大學輔導與諮商學系碩士班）

傅珮滋（國立彰化師範大學輔導與諮商學系碩士班）

壹、前言

「團體諮商」在國內目前仍是一門需要更多資源投入探討的領域，國內發展至今二十年，從個別諮商發展至團體諮商，許多團體諮商的理論、技術大多由個別諮商的基礎轉嫁而來，而以團體諮商之獨特性為基礎發展出之架構也是最近十年才漸為人所重視。

筆者在學習團體諮商時，發現目前國內探討團體諮商的書籍，在提到其諮商技術時，許多五花八門的專用術語多有重複，且在技術的部份，每本書界定都大不相同(Corey, 1990, 2000; Jacobs, Harvill & Masson, 2006)，導致身為一位諮商新手在閱讀時產生許多困惑，且很容易與個別治療之諮商技術產生混淆。此外，筆者本學期於實務演練老師的即時督導中，檢討自身在團體的帶領狀態，發現與督導大學部學生的經驗有所呼應之處。筆者綜合自身經驗的啟發，發現以諮商新手的角度來看新手領導者帶團體時，有兩個最重要之元素：覺察(awareness)與同理(empathy)。而演練中，老師的回饋讓筆者開始更進一步去思索眾多諮商技巧事實上皆緊扣上述兩項要素。是故，筆者整理先前學習及實

務經驗，在此嘗試提出「覺察—同理」模式，將閱讀過程中得知的團體諮商技術做一番整理，一方面作為統合各家技術之說明架構，以期能讓諮商新手在初次接觸團體諮商技術時，能夠依據「覺察—同理」模式，有系統地理解與學習，而不致陷入諸多技巧的迷霧之中；一方面也提供一個大架構，足以讓新手帶著這個概念將自身學習的技術整合及運用。

而督導，是發展諮商與心理治療專業重要的一環(卓紋君、徐西森, 2002)。筆者回顧本學期團體諮商實際演練時，同學分組輪流擔任成員與領導者的角色，其餘同學則同為觀察員，而老師與身為觀察員的我們一同觀察正在演練團體領導者的同學，以及整個團體運作的過程，當下給予建議或者是提出該領導者反應以及方案的優缺點評估，在老師即時的回饋之中，也不外乎主要以反應成員情緒等的「同理」，及諮商員需自我監控此時此刻團體的動力和成員的需求與團體目的的契合等「覺察」兩個部份。在這樣子的過程中，引發了筆者對於團體諮商的諮商督導的好奇，一般文獻討論督導時，討論了許多取向與模式的應用與效果等，如黃素雲(2005，

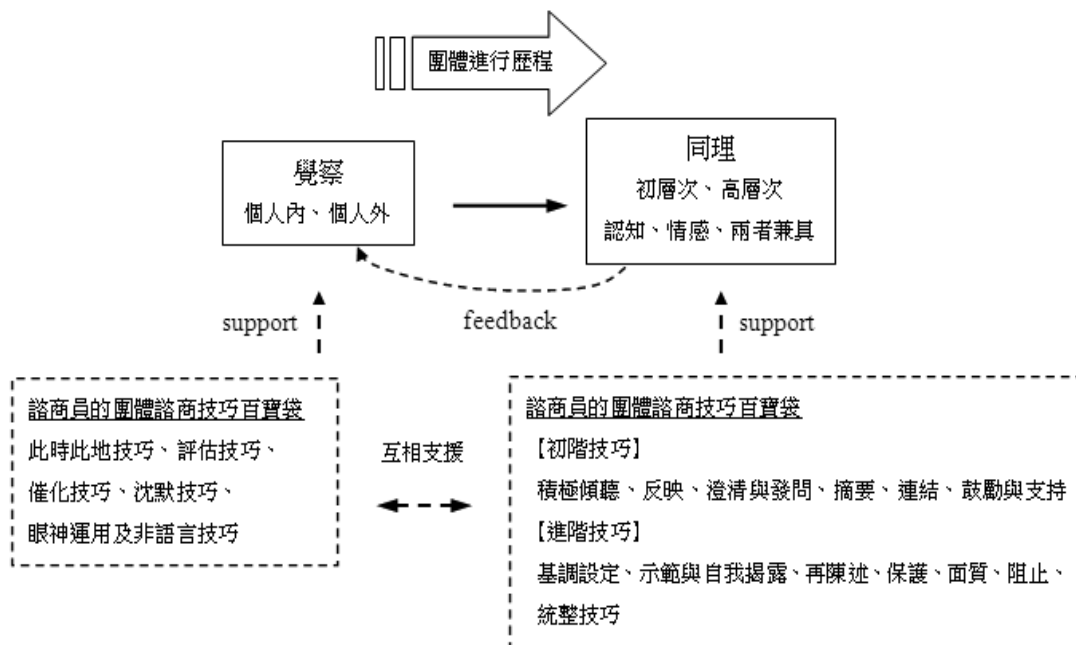
2006)、楊惠卿(2006)。但也有依據某個諮商取向延申而來的督導模式，如卓紋君、徐西森(2002)、廖本富(2002)。是故，本文主要有兩大目的：(一)筆者發想以「覺察—同理」模式做為整合團體諮商技術要點的方向；(二)依據此概念提出之模式於團體諮商督導中應用之探討。期許能幫助諮商新手的學習，並且讓團體諮商技術概念有個架構囊括理解的新氣象。

貳、何謂「覺察—同理」模式

筆者回顧督導大學部團體諮商的經驗中，發現新手領導者將諮商技巧應用於團體時，常常會因為琳瑯滿目的諮商技術而使得在帶領團體的歷程中，不是未能彈性的應用技術，就是應用的時機不適切。而筆者在團體諮商實習時，亦

深刻體會到新手領導者在進入團體時很容易會有「明明在書上讀了很多技術，在團體中卻是未能活用或是用不出來」的窘境，是故，「覺察—同理」模式(Awareness-Empathy Model)便是為了讓新手領導者能夠以有系統的方式理解團體諮商技術而發想出的架構。

由概念圖(圖一)可知，「覺察」與「同理」兩個重要的元素在團體諮商中彼此是相輔相成的。在團體歷程中，團體領導者如能敏銳地覺察，便能夠進而正確地同理成員狀態，而這樣地同理又會回饋到接下來的團體歷程，使得團體動力能夠逐漸凝聚並順利進行。在此概念之下，諸多的團體諮商技巧，其目的便是為了讓團體能順利進行。這即為筆者嘗試統整團體諮商技巧的緣由。現就針對概念圖中「覺察」與「同理」兩大重要元素做說明於後。



圖一 「覺察—同理」模式概念圖

一、覺察

在團體中，諮商員必須「覺察」什麼？以團體歷程來說，Yalom(1995)非常強調在團體中此時此刻(here and now)的歷程。事實上，諮商員的覺察便是以此為基準出發。團體中成員間互動瞬息萬變，諮商員要抓住哪些訊息，與其覺察到什麼有關。覺察主要分為兩方面：「個人內」及「個人外」。

個人內之覺察意即諮商員之「自我覺察」(self awareness)。陳金燕(2000、2003)提到個人能「知道、瞭解、反省」自己的「情緒、行為、想法、人我關係及個人特質」之「狀況、變化、影響及發生原因」，並且這是由自身內在生命經驗開展至外部文化脈絡的一個歷程。是故，覺察，不止覺察到此時此地，更可能是覺察到諮商員本身於團體外的狀況移植入團體內。諮商員如何使該情況的干擾因素減至最低，以期團體動力能流動自如，即為個人內覺察的重要關鍵。

個人外之覺察意即「成員覺察」(member awareness)。在團體中，成員所顯露出口語及非口語訊息，都需要諮商員的關照。在互動歷程之中，成員可能透露出其「情緒、期待、行為、想法、團體內及團體外之關係」等，這些訊息的背後意義，以及在團體此時此刻歷程中之影響，便是諮商員覺察的要點。

二、同理

在團體中，如果諮商員未能正確地「同理」團體中的狀況，縱使運用各種

諮商技巧，都很可能產生偏誤。以下就針對「同理」，分成「內涵」層面及「技術」層面觀之。

以內涵層面來看，早先由Gladstein(1977)整理Kurtz和Grummon的論點提到同理心包括認知同理心、情感同理心，以及認知與情感兼具的同理心等三種成分。但當時僅以「成分」觀點來探究，因此極易忽略掉團體的「動態」歷程。後來學者開始注意到Rogers不斷強調（也是最早提出）將同理視為一種歷程(process)的概念（李慧鶯，2001；林芳寧，2003；洪儷瑜，1986；Rogers, 1975/1980）。也因此Gladstein在後來的研究中，便嘗試將同理的「成分」觀與「歷程」觀做一整合，發展出六種同理心概念，其中強調認知同理心(cognitive empathy)、情感同理心(affective empathy)、同理經驗的溝通(the communications of the empathic experience)等三種同理心，在團體中是需要以高頻率的方式出現，特別是同理心的認知與情感層面，更是未來諸多學者研究及精進的區塊（洪儷瑜，1986）。

技術層面，同理可分為兩種：(1)基礎同理(basic empathy)，是指一個人內生的(innate)、伴隨成長階段可以獲得進一步發展的能力，其偏重情緒的面向；(2)習得同理(trained empathy)，則必須在基礎同理的根據上，藉由不斷的練習才能學得，本質上偏重認知的層面（潘怡如、李明濱，2004）。而諮商新手在團體中通常很容易偏重於「認知」方面的同理；「情緒」方面的同理則是需要花時間學習、精進。

參、以「覺察—同理」模式 分析整合團體諮商技巧

在此，筆者回顧自身團體諮商的學習、帶團體（非純諮商）及先前督導等經驗，並參考國內不同版本書籍之介紹，以「覺察—同理」模式為基礎，統整常用的團體諮商技巧，期許以諮商新手角度分享有架構的學習團體諮商技巧之機會。意即團體諮商技巧的整合重點在於如何應用團體諮商技巧以成就團體諮商中「覺察」與「同理」兩大要素。

吳秀碧（1985）曾提到「傳統上團體輔導以認知為主，團體諮商則以改變個人情感、態度和行為為主要功能（p. 11）」。是故，諮商技巧之使用主要可區分為偏向認知層面、偏向情緒層面及兩者兼具三大部分，欲能適切應用，吾人須仰賴實務經驗之累積。

一、協助諮商員覺察之諮商技巧

在團體中如何增進覺察，以利於整個團體歷程的進展呢？各家書籍談到相當多的技巧。筆者將其說法加以統整，認為有助於「覺察」的諮商技巧包含：（一）此時此地（here and now），（二）眼神接觸（eye contact）及非語言（nonverbal）技巧，（三）評估（evaluating）技巧，（四）催化（facilitating）技巧，以及（五）沈默（silence）等諮商技巧（Corey, 2000；Jacobs et al., 2006；Yalom, 1985）。

（一）此時此地

最早由Yalom（1995）所提出，而筆者認為可對應至同年Jacobs所提之「立即性」技巧。此項可作為一項「技術」來看，更甚者，可視為諮商員個人之

「態度」。團體中每個當下所發生的一切，都很有可能是促發個人內或個人外之覺察的契機。

（二）眼神接觸及非語言技巧

很多時候團體諮商新手當下只專注於「口語」訊息，容易因為焦慮或經驗不足而忽略「非語言」訊息的流動。在團體中，成員、新手諮商員的非語言訊息（如坐姿、肢體動作、面部表情、眼神運用等）都可能影響整個團體動力的。

（三）評估

團體該往何處走？「評估」相當重要的技巧。Corey（2000）的註解是「評估持續的團體過程與個人及團體動力，其目的為對團體的活動與方向能促進更多的自我覺察與瞭解」。對於諮商新手而言，這是字面上看似容易，但往往卻誤解其真諦。新手領導者往往為求「心安」，容易陷入按部就班（step by step）的陷阱，認為團體「應該」如此這般，而相當「結構」地走完團體，但事實上，團體中每一刻都充滿著「決定」的歷程，領導者必須要在當下找出團體的最大公因數。

（四）催化

如同前述Corey的注解，以筆者的觀點認為「催化是將覺察與同理搭橋的重要關鍵」，事實上在團體中，往往諮商新手缺乏催化，使得自身焦慮團體無法深入、帶不下去、流於表面的膚淺感；是故，催化技巧有其一定程度之難度，有待經驗累積之後漸漸純熟。

（五）沈默

「有益的沈默帶你上天堂，無益的沈默帶你進冰庫。」在團體中，沈默可

視為一項重要議題。實際上在團體中領導者適時的沈默，將有助於打破團體的「僵局」；沈默亦提供了一個「覺察」的契機，使團體有所進展。但提醒諮商新手，仍要謹慎小心，否則很可能會使團體進入冰庫僵局。

二、協助諮商員同理之諮商技巧

如前文所述，同理的面向有「內-外」、「認知-兩者兼具-情緒」、「歷程」、「層次」等角度，眾多諮商技巧之運用，實際上是由「淺」到「深」的訓練歷程。欲做到深度的「同理」必須要步步踏實穩健，累積堆疊經驗。以下以基礎與進階兩個層次整理能協助諮商員同理的團體諮商技巧。

(一) 基礎：初層次同理(primary level of empathy)

這是諮商新手在接觸團體諮商實務時的入門基礎，精髓在於「針對當事人明顯表達的意思及感覺作出基本了解的溝通，以協助當事人從自身的參考架構探索及澄清自己的問題」。要建構紮實的基礎，必備之諮商技巧有：1.積極傾聽(active listening)，2.反映(reflecting)，3.澄清(clarification)與發問(questioning)，4.摘要(summarizing)，5.連結(linking)，以及6.鼓勵(encouraging)／支持(supporting)技巧等（吳秀碧，1985；Corey, 2000；Jacobs et al., 2006；Yalom, 1985）。

1.積極傾聽

所有技巧中，這是最基礎但也是最重要的一環，若沒有「聽懂」，諮商員之後做的也將白費。Trotzer於1977曾提到領導者對於成員的傾聽表達了四種重

要的治療要素：接納、尊重、同理性了解、關心。傾聽，不只是用「耳」，更是積極用「心」了解意義的歷程（吳秀碧，1985）。是故，積極傾聽絕非單指口語層面訊息，非口語訊息也需灌注相當注意，讓成員有被「接住」的感覺，團體動力才有深入的可能。

2.反映

指領導者將所聽到的訊息回應給成員，但這些回應不只是「認知」層面，亦包含「情感」層面的回應（吳秀碧，1985；Corey, 2000）。是故，在團體溝通的歷程中回映技巧有時候也會稱為回映感覺(reflecting feeling)技巧。

3.澄清與發問

此兩項技巧較偏向認知層面的同理。澄清技巧主要是在團體中領導者對於成員表達不清楚或混淆的部分協助成員表達、澄清，並且從中找出核心，使得團體能夠聚焦(focusing)而繼續進行；發問，有時又稱為提問題技巧(Corey, 2000)，主要是由領導者採取「主動」的態勢，對於成員的討論表示興趣、引出更多的訊息來討論，並找尋機會澄清與聚焦。更甚者能表達出領導者的「關心」，進一步地帶領成員進行自我探索（吳秀碧，1985；Corey, 2000；Jacobs et al., 2006）。

4.摘要

此技巧亦較偏向認知層面的同理。重點在於「將互動或是一個單元中的要素加以整合，讓團體進行的步調能夠持續平穩」。適用時機為：(a)整理成員討論混亂或模糊之處，(b)當次團體中之單元結束，(c)主題與主題的銜接，(d)當次聚會結束前的總結等（吳秀碧，1985；

Corey, 2000 ; Jacobs et al., 2006)。

5.連結

此為另一項使用頻率相當高之技巧，有助於提升團體的凝聚力，使團體進行更有意義。主要有幾個方面：(a)成員與成員之間的連結，(b)以主題為單位連結，(c)領導者與成員之間的連結等（吳秀碧，1985；Corey, 2000；Jacobs et al., 2006）。

6.鼓勵/支持

在團體中，要促進團體氣氛更活絡，領導者的增強(reinforcement)也是相當重要的，此技巧較偏向情緒層面的同理。成員接受到回饋，感受被支持的力量，將誘發其想繼續進行團體的高度意願。

(二) 進階：高層次同理

(advanced level of empathy)

諮商員累積了前面所述之「基礎」，可能漸漸會發現，對於進行一個團體這樣還是不夠，需要更進一步同理團體成員，協助其發現新的視野及展開創造的歷程。進階的同理，有更多細膩之處待諮商員注意，而包含的技巧有：1.基調設定(tone setting)，2.示範(modeling)與自我揭露(self disclosure)，3.再陳述(reframing)，4.保護(protecting)，5.面質(confronting)，6.阻止(blocking)，以及7.統整(integration)等（吳秀碧，1985；Corey, 2000；Jacobs et al., 2006；Yalom, 1985）。

1.基調設定

廣義的基調設定可擴及整個團體的目標設定(goal setting)，狹義而言則為團體開展的層次，如較為生活化的討論或者較為抽象的討論等，以及領導者本身

預設團體進行的氣氛。基調是團體中隱微的層面，如同將整個團體包圍的氣壓。若領導者在團體一開始便不自覺地跳入自己的設定之中，團體將依此基調進行。如何讓團體氣氛更貼近成員狀態、使用更貼近成員的語言，並適時將團體討論內容之人事時地物等具像化，避免太過抽象或者是不符合成員狀態與需求而減損團體的效果，是諮商新手必須留意的細膩處。

2.示範與自我揭露

當團體動力較為低迷時，領導者的示範或自我揭露可為團體注入一劑強心針，示範重點在於讓成員參考，與團體分享時，將因為有個仿效目標能夠達到符合團體需求的作法與分享層次；領導者先加以自我揭露對於成員也有鼓勵嘗試的作用。自我揭露除了示範意味之外，更多了創造信任的基礎。

3.再陳述

此技巧與摘要技巧不同之處在於，裡面包含做出解釋。故領導者必須要能「正確同理」成員所述，解釋時才可能貼近成員的狀態，並讓成員產生新的理解。

4.保護

主要是為了保護成員免於不必要的心理風險，在團體進行中領導者需留意各種可能對成員來說太過私密的分享，或成員願意分享的底線，如有需要甚至必須更積極的設限(limiting)。

5.面質

面質的重點不在破壞與摧毀，而是點出成員自身的不一致(inconsistent)，幫助成員對其自身矛盾有所覺察，創造其重新審視自己，以及面對問題的可能。是故，使用面質技巧時，領導者是必須

「同理」成員狀態並做出回應，不應攻擊、批評成員或過度表達領導者本身意見。

6. 阻止

此技巧的目的是在於防止團體產生反作用力的影響，以及避免成員的不適當行為對團體動力產生阻礙，此技巧亦有讓團體能再度有機會聚焦的功效。

7. 統整

統整，是為了讓團體能有「完整」的感覺，有時候領導者會給成員建議，協助成員整理新訊息；有時候會運用回饋的方式，不僅增加成員自我覺察，甚至可以有機會澄清一些先前誤解。在團體最後會運用終止（terminating）技巧，使團體能夠劃下句點。

肆、「覺察—同理」模式於團體督導之應用

督導的目的，是為了促進諮商員個人的成長、專業發展，增進專業能力並且提升諮商績效，監督諮商專業的品質（李玉嬋，2000；劉淑滢，2003）。所以，有諮商服務的存在，就應該要有督導制度的監控，如此才能確保諮商的品質，並且對於諮商員不適切的諮商做法，提出糾正與建議，如此當事人的福祉才不會受到威脅。

如曹中瑋（2003）所言，督導者若以諮商員的自我覺察為督導重點，則可以適用於使用各個學派的諮商員，引導他們覺察在諮商中自己做了什麼，又感受到什麼，可以不被諮商取向的專業性所侷限，假使督導者與諮商員的取向不同，依舊有一定程度的效力。

此外，曹中瑋（2003）依據自身的

督導經驗，論及督導過程中，督導關係開始之時，督導者應先對於諮商員所受的訓練、哲學觀、諮商取向等受督導者之背景作理解，並詢問諮商員對於督導的期待與相關督導經驗。而督導中需協助諮商員自我覺察的部分有以下幾點：

1. 敏察諮商員不同於以往能力與反應的表現，探索是否因為當事人引發諮商員的個人議題引起。
2. 是否成為「拯救者」，一旦成為拯救者容易失去客觀性，甚之強化當事人受害感，影響諮商效能。
3. 出現無力感時，找出原由，以避免諮商員、當事人、督導之間互相感染此氣氛。
4. 注意到諮商階段與諮商關係之中的步調。
5. 協助探索諮商過程中與諮商結束後的情緒反應。

採用團體諮商的目的，除了團體的有效性之外，還包含團體可以提供的資源或者觀點。其中，有效性指的是當事人基於同一目的聚集成團體，更能有效的節省時間與精力，並且將觀點集合討論，有更多效率；而團體可以提供的資源與觀點，因為成員經驗與議題的共通性，在分享的時候能夠理解並非只有自己有這樣子的感受，進而在團體之中討論並分享不同的觀點，而增加了團體中資源與觀點的多樣性，讓成員能夠交換並獲得更多的訊息，激盪出解決問題的新方法與看問題的新角度。參與團體也能夠增進成員對於「歸屬感」的需求，並且藉由團體中的演練，帶給成員彼此成長，提供了往後面對並解決問題的技巧與替代性的學習，使其將所學運用到

生活之中，更接近實際上生活的樣貌與狀態，並且藉由團體成員的相互回饋、支持以及期望，促成最大的個人成長與改變(Jacobs et al., 2006)。

諮商的目的，在於促進當事人的成長，並且提供其解決問題的可能性，而團體諮商，是將有相似遭遇與尋求諮商目的的人聚集一同討論、分享，因著相似的際遇與經驗，能夠交換彼此的觀點，並在團體中獲得與立場相似的人交流互動的機會。所以，團體諮商有別於個別諮商著重於個人的方式，它所重視的是整個團體的運作，最理想的狀況應該是團體中的每個成員都可以被照顧到，而諮商員如同催化劑般的角色。可能運用活動與彼此經驗分享，帶出值得討論、或者是依據團體目的應該被討論的議題，藉此協助成員們相互學習成長，在團體中面對自己，並且帶著新的學習回到生活中，不管是自我探索，或者是其他類型的團體，基本上核心的信念都是如此。

而筆者在接受團體諮商訓練與督導的過程中，對於新手團體諮商員帶領團體有以下省思：

1.到底現在團體聚焦的主題，以及進行的方向是為了團體成員的需求，抑或是領導者本身的需求。

2.團體並非是一連串活動的結合，而團體的活動必須要緊扣著團體的目的，才不會在倉促進行活動之中，未能回歸到團體目的，讓成員帶著疑惑進行活動，也讓團體的作用打折。

3.某些新手領導者當下的反應，突顯出了個人的特質與個人經驗在團體中此時此地的連結。此時此地的反應很重

要，團體的示範也很重要，但是要記得聚焦，不能因為自身喜好與觀點，扭曲了團體的目的與方向。

4.對於成員彼此的互動，以及團體動力的運作，需有一定程度的敏銳，領導者應在當下觀察，於必要時介入，整個團體的進行應以成員為主，而非領導者全然的主制；也就是成員為主，領導者為催化劑。

5.對於團體的「沉默」，可採用立即性的討論與處理，但在團體初期與時間尚充裕的團體過程中，不妨多些等待與引導，不急著打破團體的「沉默」，而需要在沉默發生時去觀察並理解此刻沉默的意義。

6.對於討論或者揭露的程度，領導者會有些考量與顧慮，因為不知道成員可以接受的自我揭露程度有多少，也讓自身的擔心導致不敢嘗試邀請，或者直接略過。此時領導者可先不做預設成員的反應並嘗試著邀請，再依據成員的反應做調整，讓團體成員與領導者之間彼此的信任與默契在團體之中運作，以期讓團體發揮效力。

7.團體諮商中應注意並非在團體之中進行個別諮商，而是要回歸團體的運作，讓議題能夠與人結合，並且讓成員之間有所連結。

8.即時的反應出成員的情緒，這是很重要的同理反應，或者是省思並探問成員為何會如此發問問題，就有可能讓討論與分享更深入，更切中要點。

9.基調的設定很重要，如果領導者的語言，或者是成員談論的內容較為抽象，則團體可能淪於漫談式的分享，難以與自身的經驗連結，所以只能停留某

一個層次，無法繼續深入，或者是有更深入的發現及討論，團體的作用就可能打折扣。

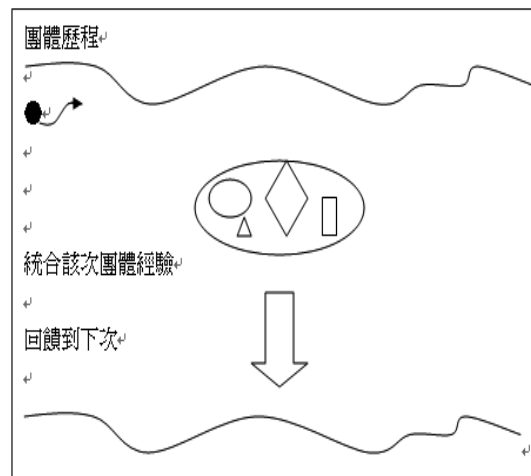
10. 領導者進行的步調快慢，可說是領導風格的呈現，但須注意步調不應影響到團體的進行，若領導者的步調已影響到團體的動力與團體進行的過程，則須加以調整。

11. 領導者間相互合作，是很重要的，而細膩的觀察此刻團體的動向，並留意成員反應、時間掌控等等，除了事先的分工之外，臨場隨機應變的彈性也是重要因素之一，若能相互支援合作，則團體進行會更加順利。

而筆者以「覺察—同理」模式概念整理學習過程的省思及自身督導的經驗，認為團體諮商督導的重點在於團體諮商歷程中，團體運作歷程及團體諮商員的反應等。「覺察」能幫助諮商員在團體中監控自己領導的催化過程，以及團體當下需要被留意到的部份，進而做出調整。若進行團體之後接受督導，督導者能引領諮商員回歸覺察在團體之中應留意而未注意到的面向，對於諮商員而言，會是成長的重要關鍵。

「覺察」要帶領團體諮商員重新思考前述「個人內」的覺察中，自己在團體中當下的反應、給成員的回饋或者發問，是依循著自己怎樣的思維脈絡，甚至是依循自己怎樣的經驗；並且在「個人外」覺察的部份，去理解團體當下成員的反應，例如情緒、行為、口語及非口語線索如何引發團體諮商員當下決定用這樣的方式反應。而「同理」部份，則需要回歸情感層面，檢視諮商員當下是否適時反應出成員的情緒，並且在成

員問問題或者是相互給回饋時，去發掘成員背後發問的理由與意涵，以及諮商員的同理是否到位，帶領出討論議題、或者是隱含需要被注意到的事件等。最理想的狀態是設身處地地理解體悟，而最基本的就是不誤解，避免以成見去判斷理解與重新體會。



圖二 覺察—同理模式督導概念圖

由上圖可知，督導者引導受督導者回顧團體諮商歷程，回到團體歷程之中覺察當時尚未注意到的點，讓接受督導者反思並且找尋不同角度覺察自己的諮商模式與個人風格、團體動力等等，理解自己在團體之中的位置、成員的互動和連結、以及整個團體的運作，做到「個人內」及「個人外」的覺察。當然諮商員藉由不斷統整每次的受督導經驗，回饋到下次的團體歷程中，漸漸也能夠做到在團體中帶領自己即時覺察自身對於團體的覺察與同理兩部份，將可以提升自己諮商實務的能力。

如果有兩個領導者，合作領導應是最適合的方式，督導者進行合作領導的

督導，除了上述的重點之外，也應引領他們覺察工作搭配的契合度，亦可幫助其發掘個人擅長的點，例如對於成員經驗分享的統合及摘要能力、觸發團體成員發言的能力、對於團體成員非語言訊息的細膩度等等，讓其分工與合作更加的契合。

「覺察—同理」督導模式，主要帶領受督導者回顧當下團體的歷程，也讓諮商員在接受督導時，回過頭去想自己當下在團體中給成員的回饋、同理，是依據自己什麼樣的想法與考量，如果在督導的過程中，發掘出更好的方式，則可能開啟諮商師的新視野與新角度，相信在下次的諮商歷程之中，能夠有越來越多的彈性與應變能力，也將讓同理的功力越加深厚。

伍、結語

「做中學」是需要用心體會的藝術。筆者與團體諮商的接觸經驗中，深刻體會到團體「做中學」的歷程。在實務與督導的串連之下，諮商新手的成長是指日可待的。為此，筆者希望苦思如何讓諮商新手在「實務」與「接受督導」的歷程中，能夠有架構地學習並且達到自我成長，這便是「覺察—同理」模式發想之意義。

團體諮商重視的是整個團體的運作，督導的重點與個別諮商有著相異之處，除了關注到整個團體動力的運作過程，也應帶領諮商員回顧自身在催化團體運作的過程中，如何因為「覺察」而提升諮商效力，並促成自我成長。由此模式的概念圖可以得知，同理與覺察是相輔相成的，因為「覺察」漸漸更能夠

正確的「同理」，並因為正確的「同理」而讓整個團體運作的更順暢。是故，本文期望能產生拋磚引玉之效果，產生更多的共鳴，進而為團體諮商注入新的活力。

參考文獻

- 李玉嬋（2000）。從專業倫理談台灣諮商督導現象的改進之道。**諮商與輔導**，178，17-19。
- 李慧鶯（2001）。同理的概念探究。**護理雜誌**，48（2），81-85。
- 吳秀碧（1985）。**團體諮商實務**。台北：復文。
- 林芳寧（2003）。**同理心成長團體之研究**。國立成功大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 卓紋君、徐西森（2002）。完形治療取向督導模式及其督導歷程實錄分析。**中華輔導學報**，12，73-116。
- 洪儷瑜（1986）。同理心及其效果之探索。**高雄師院學報**，14，154-138。
- 陳金燕（2000）。諮商員養成教育中自我覺察訓練課程。**輔導季刊**，36（1），1-5。
- 陳金燕（2003）。自我覺察在諮商專業中之意涵：兼論自我覺察督導模式。**應用心理研究**，18，59-87。
- 曹中璋（2003）。我的督導經驗。**應用心理研究**，19，1-6。
- 黃素雲（2005）。理性情緒行為取向督導模式。**輔導季刊**，43（3），23-30。
- 黃素雲（2006）。人際歷程回憶的督導模式。**諮商與輔導**，251，2-7。
- 楊惠卿（2006）。系統取向督導模式與

- 區辨取向督導模式的比較。諮商與輔導，251，22-26。
- 廖本富（2002）。敘說治療之訓練與督導模式。諮商與輔導，200，23-32。
- 潘怡如、李明濱（2004）。同理心的心身醫學觀。北市醫學雜誌，1（4），385-392。
- 劉淑滢（2003）。再看專業督導。應用心理研究，19，19-22。
- Corey, G.. (1990). *Theory and practice of group counseling*(1st ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Corey, G.. (2000). *Theory and practice of group counseling*(5th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Gladstein, F. A. (1977). Empathy and counseling outcome: An empirical and conceptual review. *Counseling Psychologist, 6*(4), 70-77.
- Jacobs, E. E., Harvill, R. L., & Masson, R. L. (2006). *Group counseling: Strategies and skills*(5th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Rogers, C. R. (1975). Empathic: An unappreciated way of being. *Counseling psychology, 5*(12), 2-10
- Rogers, C. R. (1980). *A way of being*. Boston: Houghton Mifflin.
- Yalom, I. D. (1995). *The theory and practice of group psychotherapy* (4th ed.). New York: Basic Books.