

# 新手團體領導者帶領碩士生 自我探索成長團體之省思

## Novice Group Leaders' Reflection on Self Exploring Growth Group with Master Students.

周皓偉<sup>1</sup>  
Hao-Wei Chou<sup>1</sup>

### 壹、前言

團體諮商帶領者的訓練是成為一名專業心理治療助人者的必經之路，除了在課堂上學習紮實的團體諮商理論之外，現場的實務方案操作更是不能少。在帶領團體的訓練過程中，新手帶領者除了學習專業上的實務技巧外，也必須克服在帶領團體諮商過程中的種種困難與障礙。此外，新手帶領者可以藉由每一次的團體帶領發現自身的個人議題以及人際溝通模式，並透過團體諮商的實務訓練，提升自我覺察與反思，進而促使自己成為一個較成熟的團體諮商領導者（許育光，2012；黃冠穎、李珮瑜、黃筱喬，2006）。

筆者與好友在修習研究所的課程期間訪問了許多研究所學生以及參考歷年校園團體主題後，發現「課業壓力」和「生涯探索」為研究生的主要壓力來源，因此筆者與主要帶領者一同討論後，決定將團體主題設定為「自我探索成長團體」，並招募國立大學的研究生為團體成員，進行為期一整天的自我探

索成長團體，筆者與主要帶領者針對在實際帶領團體的過程中發現到的問題與困難，與在課程上的團體諮商理論進行比較與探討，希望可以利用自身探討團體的經驗做一個自省檢討，並期盼可以透過新手團體帶領者的角度來看待帶領團體的過程中可能遇到的困難和遭遇，而提供經驗的分享，亦提供同為新手團體諮商員之參考。

### 貳、文獻探討

#### 一、新手團體領導者

新手團體帶領者是成為精熟團體帶領者的必經過程，由一開始對於團體諮商領域的學習、初探，到能夠把團體諮商理論用得爐火純青，從而成為一位助人的諮商心理師，這個養成過程需花上大學與研究所多年的時間。然而在現今這個步調快速的社會中，團體諮商也比個別諮商來得應用得廣泛，但是在團體諮商的過程中，由於成員的眾多、成長經驗的多元與內在需求各有不同，因此對於新手團體帶領者來說，這便是一項

<sup>1</sup>國立政治大學教育學系 碩士生

通訊作者：周皓偉，（116）臺北市文山區指南路二段64號 國立政治大學教育學系，

E-mail：poppin1234517@gmail.com



非常大的挑戰。

新手團體帶領者在初次帶領團體的過程中內心往往充滿著焦慮和恐懼，深怕自己的帶領方式會不被成員接受，甚至擔心成效不佳。張景然（2001）曾針對新手團體帶領者可能發生的迷思和困惑提出以下幾個觀點：1. 新手團體帶領者往往會認為團體諮商就是團體方案中的所有活動，把所有的團體活動帶完，團體諮商就結束，因而忽略到團體成員彼此的互動情形或視團體成員而調整團體方案。2. 新手團體帶領者往往認為團體活動的目的是在於帶給團體成員歡樂，因此忽略了成員之間的深入交談和議題探討。3. 新手團體帶領者往往一開始會有一種英雄使命，認為自己一定要解決成員帶進團體的問題，因此忽略團體成員之間的連結和催化團體力量的產生。4. 新手團體帶領者容易過於聚焦在個別成員上，因此忽略到整個團體中的其他成員。5. 新手團體帶領者容易過於壓抑自己在團體中的焦慮和緊張。

從另一個方面來看，以新手團體領導者的角度來看，許育光（2012）曾對23位碩士層級新手諮商師，領導非結構諮商團體的經驗進行研究，研究結果大致分為四點：1. 在團體實務中覺察到個人議題的浮現；2. 在兩人一組帶領團體時感受到與另一位領導者彼此之間的互動；3. 在帶領團體過程中省思諮商專業；4. 最後也涵蓋對於諮商專業自我成長之省思。如同黃冠穎等人（2006）中所提到的結果，新手團體領導者可以在團體實務中有不同的洞察，雖過程有挫敗與不足，但只要保持開放的心、願意接受批評回饋，就能漸漸累積經驗，找到專業認同與自信。

綜合上述的論說，進行實際的團體演練對於新手團體帶領者來說是一個非常重要的歷程，不僅可以增加實戰的經

驗值，更可以透過這個歷程找出個人在帶領團體歷程中的盲點，進而突破和成長，成為一名成熟穩重的團體帶領者。

## 二、自我探索與自我認同

「我是誰？」這個問題始終都是心理學的一門大哉問，在認識自我的這條路上，每個人也都在經歷自我認同。認同（identity）最早是由Freud所提出的理論，他認為認同是一種模仿他人與內化（internalization）的過程（Freud, 1922）。另外從心理學家艾瑞克森（E. Erikson）心理社會發展理論的角度觀察可以發現，個體在每個階段成長的過程中，都會有該階段所面臨的難題與任務，透過這些困境和難題的展現會促使人們想要進行自我探索以了解自己的生命意義和生命價值。然而Erikson的心理社會發展理論多以質性描述，缺少了實證研究（Kroger, 1989）。因此Marcia（1966）以量化的方式研究個體特定的自我認同狀態，以探索和承諾分成兩個向度，並根據此畫出四種不同的認同狀態（Marcia, 1966, 1980）。探索是指個體對父母提出的目標和價值觀產生懷疑，承諾是指個體對於自身選擇的目標和價值觀表示肯定。因此分成四種認同狀態：（1）認同定向型（identity achievement）、（2）認同早閉型（identity foreclosure）、（3）認同未定型（identity moratorium）、（4）認同迷失型（identity diffusion）（Marcia, 1980）。

自我探索在心理學的定義上為個體被外在情境的發生，進而促發個體想了解自身存在的目的，所衍生出來的一種心路歷程（蘇益智，2006）。筆者認為這個歷程是對於自身狀態和心理需求的



覺察，因為當個體願意進行自我覺察時，才有機會面對最真實的自己。然而國內對於大學生和碩士生的自我探索相關文獻卻是非常少，其多是以探討自我認同的主題（曾怡雅，2010），就算是相關的自我探索主題也多以自我敘事來呈現（鄧明宇，2005），缺乏對於此議題的團體諮商主題研究，筆者希望可以透過此次團體諮商實務演練來了解目前研究生自我探索的現況。

### 三、自我探索成長團體

團體的種類可以依據方法分成三類，分別是團體心理治療（group psychotherapy）、團體諮商（group counseling）以及成長與發展團體（growth and development groups）。

第一類的是屬於心理治療團體，最早是由美國一位叫做Pratt的醫生，運用12人的小型班級來協助已出院的病人，希望可以促進這些病人在生活上的品質，由於最早使用的帶領者具有醫生的頭銜，因此後人對於醫療體系的團體往往會以心理治療團體稱之，也就是主要針對醫院中的精神病人給予彼此在心理層面或人際互動上有更好的學習以及生活品質的提升（吳秀碧，2017）。

再來是第二類的團體諮商，其最初的緣起是希望可以解決問題，所以很明確的不屬於用以對治心理或精神疾病的心理治療團體，也不屬於著重在人類潛能和人際學習的成長和發展團體。James Trotzer（1999）對「團體諮商」的定義為：「團體諮商是發展具有信任、接納、尊重、溫暖、溝通和了解特徵的人際網絡，由諮商師和數位當事人接觸以便協助彼此面質當事人生活中不滿意或問題所在，並且發現、了解和運用方法

以解決這些問題和不滿意。」從這樣的定義可以看出諮商團體的目的在「解決問題」，並區分諮商團體與其他團體的不同。

最後關於第三類的成長與發展團體其是屬於教育性質，主要是以協助團體成員對自我的覺察提升以及潛能開發為主，包括人類關係訓練團體（human relations training group）、人類潛能團體（human potential groups）、感官覺察團體（sensor awareness groups）、個人探索成長團體（personal exploring growth groups）、馬拉松團體（marathon groups）、經驗團體（experience groups）等等（Yalom, 1985）。這類型的團體最早是以訓練團體（T-group）為主，而後藉由時代不斷的演變逐漸發展成以教育、訓練、開發潛能和發展為主，非以對治精神疾病為主的心理治療團體，筆者所帶領的自我探索成長團體即屬於這類型的團體。

此外，如果以社會發展的角度來看，可以理解到臺灣在1987年解除戒嚴令，威權體制的瓦解，社會上產生許多多元的聲音，此時期的臺灣經濟正在起飛，人民也開始擁有較好的生活品質，然而伴隨著資本主義的興起，人與人之間的情感卻開始疏離及冷漠。因此在1980年許多學者從國外引進的「個人探索成長團體」才會開始流行至今，像是卡內基訓練和張老師中心。

為什麼自我探索成長團體可以被稱為是成長團體呢？因為當一個人如果對自己的價值觀沒有全面的了解時，在遇到困難時將會無法進行選擇，甚至會被問題所困住，因此，當一個人對自己有夠深的覺察時，才能跳脫問題的表面去聆聽心中最渴望的需求。黃雅鳳（1998）提到自我探索成長團體主張學員在活動中的學習，學員藉由活動的過



程去整理自己。在自我探索成長團體過程中，成長源自於領導者與學員間，學員與學員間互動自然產生的概念與感受，當學員是發自內心領略到些什麼的時候，那將會成為學員生命的一部分，而學員也將會帶著這份獨特的感受去面對自己的人生。

## 參、碩士生自我探索成長團體方案介紹

### 一、新手團體領導者與督導背景

本研究由兩位新手團體領導者帶領，其中一位是教育研究所博五的學生，目前正在全職諮商實習，另一位是筆者，目前正在就讀教育研究所碩士班一年級，兩位目前都是第一次帶領碩士生自我探索成長團體，而且目前正在修習團體諮商研究課程，因此在本文中定義為新手團體帶領者，督導為團體諮商研究課程的教授（輔諮所教師），團體帶領前和帶領後會進行團體督導，期末則會有一個團體方案實作報告討論。

### 二、團體形成背景

本文主要探討初次帶領碩士生自我探索成長團體，新手團體領導者的經驗與省思。首先與督導討論帶團體的主題與方案內容，隨後進行成員招募，在經由海報和社群宣傳後，共招募約七人左右，接著以電話訪談確認參與者動機與期待是否符合團體目標，最後決定團體成員為六位，並進行為期一天的自我探索成長團體工作坊。團體帶領結束後，兩位帶領者會與兩位觀察員撰寫團體紀錄和討論檢討，在一整天的團體結束後讓成員填寫回饋單和心得，並由兩位新

手團體帶領者整理出成員的心得和回饋。

### 三、成員篩選與方案簡介

本團體是由訪問鄰近碩士生最想參與之主題，進而引發以「自我探索」為團體帶領主題，並期待碩士生藉由自我探索成長團體的參與，能探索自己與對自己內在的了解，以及接納自己的價值觀和內在需求。關於篩選成員方面，由於海報與社群宣傳效果不佳，因此筆者與另一位團體領導者主動邀請各自的同儕參與，再透過電話訪問了解成員的期待和需求，以及確認最後意願，最後成員都為生理女性，分別是四位碩士一年級、一位碩士二年級和一位碩士三年級。因此在限制上可能會出現成員與成員之間熟悉的情況，此限制也將會在結論的部分進行詳細討論。一日工作坊的時間為早上十一點半至下午五點半結束，共六個小時。

#### （一）團體目標

- 1.協助成員對於彼此的成長經驗相互分享與交流，並豐富自我視野與普同感。
- 2.協助成員探索與統整自己成長經驗中的自我樣貌。
- 3.協助成員看見自己的生命價值觀及對於自身的生命影響。
- 4.觸發成員經驗敘說，期待透過討論讓成員對於自我探索有更深入的了解或認識。

### 四、團體活動流程

（見下表1）

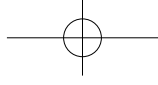


表1  
團體活動流程摘要表

團體開場	冥想	5分鐘 (11:30-11:35)
團體成員認識 和介紹	自我介紹 團體流程解說 代表自己的臉卡 (團體開始時的自己、團體結束後期待的自己) 分享自己所選擇的臉卡	55分鐘 (11:35-12:30)
團體規範建立	團體規範的解說 成員分享對團體期待的樣貌	20分鐘 (12:30-12:50)
中場休息		5分鐘 (12:50-12:55)
認識自我— 屬於我的神畫	解說活動內容 畫圖 分享自己神畫 成員為其他成員的神畫上添加圖樣 分享這幅畫的前後差別與感受 添加圖樣成員的回饋	75分鐘 (12:55-14:10)
中場休息		20分鐘 (14:10-14:30)
身體掃描	安頓成員 進行身體放鬆	20分鐘 (14:30-14:50)
自我接納— 看見心的自己	解說活動內容 選擇一張代表自己的色紙並分享 選擇一張快樂經驗的色紙並分享 選擇一張難過經驗的色紙並分享 教導成員摺紙 做出立體球的成品並命名 分享與回饋	80分鐘 (14:50-16:10)
歷程回顧	冥想	20分鐘 (16:10-16:30)
寫給自己的 一封信	自由書寫	30分鐘 (16:30-17:00)
總結	分享與回饋今天整體的感受 (選取漣漪卡給予成員未來生命的祝福)	30分鐘 (17:00-17:30)

## 五、團體領導者的角色任務

### (一) 團體中的安頓者

領導者需要讓成員對團體是安心，

具有安全感的，才有機會將自己更多面貌展露，因此領導者一開始先將今日團體的內容告知成員之外，也透過冥想開場的方式，讓成員的心靜下來，將自己



安頓準備好以進入團體，領導者也需敏銳覺察成員的狀態，關照成員的安全感與信任感。

## （二）團體中的催化者

大部分的時間，團體的領導者同時也是團體的催化者，透過領導者引導與催化，協助成員相互破冰並凝聚整個團體的向心力。團體成員透過探究共同的主題，讓彼此產生連結，另外也讓團體成員從中獲得經驗的統整和回饋。

## （三）團體中的半個成員

由於此次的團體人數較少，故領導者除了帶領團體之外也會參與部分團體活動，分享自身的看法和回饋，適時的自我揭露，但又能拉回領導者的角色去帶領成員討論和分享，讓團體主題可以更聚焦。

## （四）團體中的示範者

領導者於團體歷程中會盡可能的透過自身示範的行為促進整個團體的凝聚力，協助成員間彼此分享和交流，並從中鼓勵和回饋成員的經驗分享。

## （五）團體中的氣氛營造者

領導者在團體歷程中會透過團體規範，以及自身的示範協助成員營造出支持性的團體氣氛，並讓成員可以安心分享自我經驗，且透過領導者的相關諮商技術，如：同理、情緒回應以及支持接納的態度，讓成員間可以逐漸學習相互同理和回饋，並減少責備、攻擊的氣氛產生。

## （六）團體中的觀察者

因為有偕同領導，所以可以更加廣團體領導者對於整個團體的觀察還有成員在團體過程中參與狀況，同時也可以觀察整個團體進行的脈絡和狀態，並且促進團體的流暢和團體動力的確認。

## （七）團體中的歸納者

當團體成員進入分享或討論時，領導者能適時回應，並歸納整理成員所表達的內容或歷程化，藉此幫助與促發成員更多的領悟。

# 六、理論架構的參考文獻

## （一）完形治療—覺察

完形治療基於現象學的取向，發展出強調整體的完形治療法，運用一些實驗及技術的操作，增進個案對於自我與環境的理解和覺察。有了覺察的能力，個案才能察覺到被遺棄的部份自我，釐清自己的問題所在，身心得以趨向整合，終究成為健康而完整的有機體（程千芳、游一龍，2011；卓紋君，2009）。

Perls、Hefferline與Goodman將此覺察歷程稱為「自我的發現」（self-discovery）。而其中所涉及的過程可說是一個經驗再體驗與循環完成的歷程，主要包含知覺、覺察、動員能量、行動、滿足以及消退等階段（卓紋君，2009）。

## （二）正念

「正念」指的是嘗試去察覺每個當下的內外刺激，是一種透過禪修培養覺察和提升覺察品質的經驗（Josefsson, Larsman, Broberg, & Lundh, 2011）。Brown、Ryan與Creswell認為正念乃採用開放的思維，將注意力集中於覺察此时此刻（引自鄭雅之、黃淑玲，2016）。

鄭雅之、黃淑玲（2016）提出，大多數的時候，人們不斷地回應內外情境，評斷著喜歡或憎厭正在發生的事，甚至刻意或不經意地忽視它。而正念即是一種不帶論斷與充滿尊重的覺知。這些「接納」與「覺知」的特質，



在西方心理學中具有相當的重要性，並認為此種開放性的覺知被視為心理治療中的重要工具。

林鈺傑整合四種正念取向的心理治療之涵義，將正念定義為：「個體純粹注意當下的經驗，在需要有所行動時（包含身體、語言及心理的行動，心理的行動如：做決策、計劃、想像），積極的思維相關的經驗及外在環境以適當的認識及理解，從而引導適當的行為」（引自鄭雅之、黃淑玲，2016）。

### （三）敘事治療

Polkinghorne提出敘事治療視人為說故事的人，並主張人的基本認知表現是透過敘說來說明的。Crites認為，個人的自我認同感是依其敘說生活故事的內容與內涵而定，所以，人們的自我認定的形成，與其經驗和敘說的事件有關，且人類藉由事後敘說去發覺事件具有存在的意義。因此，故事是敘事取向的心理師與當事人工作的核心。治療師藉由協助當事人後設敘說（metanarrative）其故事來促進當事人改寫（reauthor）其生命故事，建構出一個更完整、連貫、盈滿希望感，專屬於「他們是誰」的故事，敘事治療是授權、聚焦和優勢取向的模式（Polkinghorne, 2004；Costa et al., 2007；引自蕭景容、徐巧玲，2011）。

## 肆、反思與建議

如果想要成為一名資深的團體帶領者，是一定需要從新手慢慢累積經驗養成的，身為新手帶領者在前期帶領團體一定會出現許多的衍生問題和焦慮，對於新手來說其實是正常的，因此筆者透過團體動力和成員回饋，整理出部分的團體反思和建議，包含「沉默議題」、「部分團體成員的熟識」、「團體成員

的性別比例懸殊」、「勇於嘗試」、「累積經驗」、「接納回饋與批評」，其中前三者為團體反思，而後三者為團體建議。

## 一、沉默議題

在帶領碩士生自我探索成長團體歷程中，過程中偶爾會出現成員間彼此沉默，此時有成員主動提出如果對於該活動真的沒有看法，可以不要因為其他成員都有分享就要跟進分享，然而此時團體領導者和協同領導者皆認為我們的團體成員已經夠少了，但是同時也知道每個人都是獨立個體有自己的權利，因此在考慮團體動力和成員感受的情況下，我們選擇尊重成員的權利，但是我們決定把邀請權交給成員，運用成員想要了解其他成員的方式，來促進成員間彼此的聯繫，這樣有兩個好處：1.成員間彼此可以產生聯繫，因為基於成員間彼此的邀請，比較不會有帶領者和成員之間的權威關係。2.以成員為中心的團體結構，過去的結構團體太過於強調帶領者所設計的團體方案，而忽略團體成員在團體歷程中所形塑的團體動力，因此當把丟球權交給成員時，這過程是由團體成員去帶領整個的團體動力。

## 二、部分團體成員熟識

團體成員有部分彼此熟識，這是因為在招募人選時，沒有足夠多的人可以來選擇，其中這個問題對團體會產生兩個現象，第一個是「熟識成員的互動頻繁」，第二個是「因為之後還會在班上碰面而有所顧忌」。在「熟識成員的互動頻繁」中可以了解到，由於在團體一開始形成時，部分成員對於團體還沒有



形成安全感，因此會需要找認識的同伴才會感到比較自在，此時領導者在團體期待和團體文化的建立就非常重要。

再來是「因為之後還會在班上碰面而有所顧忌」，關於這一點雖然沒有影響到團體的進行，但由於協同帶領者平常的為人表現比較隨興瀟灑，因此當身為朋友的團體成員，突然間看到協同帶領者開口講話變得很溫柔，在成員回饋的部分有反應當下會覺得很好笑。

### 三、團體成員性別比例懸殊

由於在成員招募上的選擇受限，故團體中的六位成員皆為女性，因此在團體初期時，整個團體的氛圍就呈現比較溫暖，成員間會彼此互相照顧以及鼓勵其他成員，也因為這樣，帶領者和協同帶領者在團體氣氛的凝聚上幾乎沒有任何問題，不過這樣團體也會有受限的一面，就是團體成員的互動無法如實呈現現實社會上的真實互動。

### 四、勇於嘗試

對於新手帶領者來說，其實最重要的就是要不停的試錯，因為唯有在試錯的過程中才有機會看見自己還有哪些地方需要改進和加強。以這次的團體帶領過程來說，在上半場筆者因為受到自己強大的超我控制，所以總是表現得戰戰兢兢，深怕自己講錯話或沒有帶領好，因此在上半場其實非常緊張焦慮，然而到了下半場筆者決定嘗試做回自己，沒想到不但放鬆許多，而且團體的氣氛也格外的風趣許多，身為新手帶領者，最大的本錢就是不停的嘗試，在做中學的過程中，會慢慢建立出自己的帶領團體的風格。

### 五、累積經驗

在帶領團體的過程中，經驗的累積是非常重要的，因為每一位成員都有其不同的性格，身為帶領者要有辦法可以針對不同的成員進行團體的帶領，這時就非常仰賴團體帶領者在情緒反映和同理心的諮商技巧，好的諮商技巧有助於團體動力的發展，因此吸收每次不同團體成員的實務經驗，會有助於自己在專業上的成長。

### 六、接納回饋與批評

身為一名新手團體帶領者最重要的就是要像海綿一樣接納各種批評和回饋，雖然不一定所有的回饋都是正確的，但是在團體帶領的過程中本來就沒有一定的答案，重要的是身為團體帶領者要清楚自己為何要做出這樣的選擇，所以接納各種建議，然後再根據自身的能力與風格去擇取出最適合自己的一部分。

### 參考文獻

- 吳秀碧（2017）。團體諮商與治療：一個嶄新的人際—心理動力模式。台北：五南。
- 許育光（2012）。碩士層級新手諮商師領導非結構諮商團體之經驗分析：個人議題映照與專業發展初探。諮商與輔導，34（2），23-44。
- 卓紋君（2009）。重新找到自我：一位主動提出分手者接受完形治療的實錄過程與解析。台灣心理諮商季刊，1（4），14-44。
- 程千芳、游一龍（2011）。普通心理學。台北：華杏。
- 黃冠穎、李珮瑜、黃筱喬（2006）。新



- 手團體諮商員的省思——以一個自我成長團體為例。輔導季刊，42(2)，58-70。
- 黃雅鳳(1998)。心之旅——張老師「自我探索成長團體」。師友月刊，377，18-20。
- 張景然(2001)。準團體諮商員的迷思與衍生的問題。諮商與輔導，185，2-7。
- 曾怡雅(2010)。大學生分離個體化，父母依附，及生涯自我認同狀態之相關研究(未出版之碩士論文)。國立交通大學，新竹市。
- 鄭雅之、黃淑玲(2016)。正念培育歷程初探。中華輔導與諮商學報，46，63-92。
- 鄧明宇(2005)。從沉淪走向能動：一個諮商實務工作者的自我敘說到社會實踐。應用心理研究，25，115-142。
- 蕭景容、徐巧玲(2011)。生涯未確定當事人對敘事取向生涯諮商之經驗內涵分析。教育心理學報，42(3)，445-466。
- 蘇益志(2006)。青少年自我探索之途。諮商與輔導，246，11-13。
- Freud, Sigmund. (1922). *Group psychology and the analysis of ego*. University of Michigan Library.
- Josefsson, T., Larsman, P., Broberg, A.G., & Lundh, L.G. (2011). Self-reported mindfulness mediates the relation between meditation experience and psychological well-being. *Mindfulness*, 2(1), 49-58.
- Kroger, J. (1989). *Identity in Adolescence: The Balance Between Self and Other*. London and New York: Routledge.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 130(6), 829-830.
- Marcia, J.E. (1980). Identity in adolescence. In J. Adelson (Ed.). *Handbook of adolescent psychology*, (pp.159-187). New York: Wiley.
- Trotzer, J. (1999)(3rd ed). *The counselor and the group: integrating theory, training, and practice*. Philadelphia, PA: Accelerated Development.
- Yalom, I. D. (1985)(3rd ed). *The Theory and Practice of Group Psychotherapy*. New York: Basic Books.