

團體諮商之團體督導模式的 系統化架構初探

Preliminary Construction of the Systematic Group Supervision Model for Group Counseling

許育光¹
Yu-Kuang, Hsu¹

摘要

本文旨在透過理論探究來建構團體諮商實務之團體督導模式，以及實務的構成要素。文章從團體督導實務發展之重要性談起，討論團體督導歷程、團體督導任務，與實務介入等課題。接著，引用團體諮商實務當中，能運用系統性介入策略的實務能力為基礎，建構督導的執行方式與介入焦點，統整以團體進行督導時的多層次考量。從模式發展所需要考量的焦點，討論團體諮商能力之專業發展、團體督導要素建構、督導者之知覺與焦點、團體督導模式之建構，以及實務進行等角度，來探究與架構團體諮商之團體督導的實務進行要素，並進一步提出初步模式與內涵構想。

關鍵詞：系統化介入策略、專業發展、團體諮商、團體督導、諮商師教育

¹清華大學教育心理與諮商學系 教授

通訊作者：許育光，（300）新竹市南大路521號 清華大學心諮系，E-mail：ykhsu@mx.nthu.edu.tw



督導是專業諮商輔導人員邁向實務成長與專業發展，不可或缺的重要過程，其目標主要為促進諮商師個人專業的成熟，對於團體諮商與心理治療實務精進具相當的重要性（陳俊鶯，2010）；其實務內涵上包含對於：個別諮商整體之接案歷程、個案評量與衡鑑、團體諮商實務，以及整體行政和專業執行之督導。臺灣研究中以特定取向或融入特定典範思維，來進行團體督導之探究或論述，多著重於對於個別諮商之督導（施香如，2015；陳秉華等人，2014；許育光，2011；黃慧森，2016；黎欣怡等人，2021）。其中，大多數的文獻所探討的為對於個別諮商實務之督導，較少關注於對團體諮商之督導。

另一方面，運用團體方式進行督導之團體督導，一般也著重於在團體督導中對於個別諮商實務進行督導；更進一步的聚焦，採用團體督導形式，關注於團體諮商實務督導的討論則如：謝麗紅等人（2007）對碩士層級準諮商師團體領導能力採團體督導形式進行，王奔升與傅珮滋（2010）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，促進受督者「個人內」及「個人外」的覺察；關注於如何採用團體進行團體諮商督導之模式探究較少。因此，本文先從團體督導、團體諮商的督導，以及團體諮商工作之團體督導等三個範疇進行探討，並從受督者團體諮商實務能力發展、督導者督導任務與角色，以及團體督導歷程之多層面經驗等概念，進行相關建構，朝向發展一實務適用非結構團體諮商學習者之團體督導模式來努力。

壹、團體督導實務發展之重要性

團體督導是指：三個以上的受督導

者在督導師的帶領或是自行帶領的狀況下，透過人際互動而促進專業發展的活動（Rowell, 2010）。過去對團體督導的研究已顯示其諸多益處，包含：提升經濟效益、具有觀察與示範學習的效應、彼此間的分享能給予同理和支持，促進受督者建構多元視角能力，幫助受督者面對挫折或衝突，相互間的回應幫助督導師更便捷地評估受督導者（Bernard & Goodyear, 2009; Rowell, 2010）。但Bernard與Goodyear（2009）在整理相關文獻後亦指出團體督導雖有所助益，仍有某些方面需要注意，諸如：當督導帶來衝擊時，要注意是否存在錯誤理解或理論架構不清的問題；要留心團體中可能存在的負向互動；缺乏安全氛圍的建構可能會讓受督者產生焦慮或不安等情緒；人數太多時可能會導致學習效果減弱；團體督導有時易遭遇時間不夠的困境等。由此可知，團體督導的效益建立在良好團體領導和具效能的督導上。因此，在進行團體督導實務時，團體與督導兩個層面需要同時兼顧。

而對於一個督導在團體督導中的重要任務或前置能力，Proctor與Inskipp（2009）認為需要考慮如下因素：1.督導任務的地圖或架構、2.團體歷程的地圖或架構、3.個體在團體中發展的地圖或架構。有鑑於此，本文先從團體歷程、督導任務、受督者發展等三個面向對團體歷程進行探討，再針對督導師的任務、團體諮商師專業發展等內容進行討論。

一、團體督導之歷程

由於團體督導在性質上屬於任務團體，其歷程可借用團體發展理論來探討。過去已有許多學者提出團體歷程發展之理論，Bernard與Goodyear（2009）借



用Tuckman對於團體發展階段的觀點，來探討領導者在形成、風暴、規範、表現和結束等階段之重要任務；Proctor與Inskipp（2009）亦從團體督導者的催化團體角色，提出幾個可茲替代的觀點。Bion（1961）提出的基本假設（basic assumption）團體，認為成員潛意識裡對督導師的依賴促使成員形成聯盟，在逃避或面對困境之間來回掙扎。團體督導雖是一種工作團體，也可能存在依賴、戰鬥—逃走、配對等基本假設團體樣貌，但在工作任務上仍以專業的討論和學習為主，界線上因督導者包含教師指導、評量評估、諮商與支持等多重角色，且帶著專業或機構賦予的權威性，潛在動力和浮現在團體間的重要學習任務，兩者皆需要兼顧；因此在維持團體督導的設置和界限，以及推進或掌握團體的發展歷程上，通常負擔著較重的責任。

對於短期的團體諮商工作，雖是非結構無設定主題的具開放性，但實務領導上仍是有架構的；短期團體督導亦同，從平行的歷程來說，能以清晰明瞭並有架構地引導受督者進入工作任務為宜。在團體初期，清楚界定任務、成員融入和成員責任明確是引導重點；在團體中期，維持團體焦點、促進經驗分享、自我揭露與專業反饋、探討個人實務困境是工作重點；隨著關係深入，個人議題及專業需求更多呈現，透過團體之分享，協助受督者處理與面對個人專業困境，發展個人優勢。因此，在團體督導

發展理念上，本文採用Adair（1983）所提出的任務需求、維持需求、個別需求等三階段模式，在初期加上清晰的引導，結束期加上鞏固與展望等回顧，形成融入、任務、維持、個人、結束等團體督導發展歷程來思考其建構方向。

二、團體督導之任務與實務介入

相對於團體督導歷程發展，督導師的角色和任務亦是建構方案時重要的考慮。在督導任務方面，Rowell（2010）即針對不同層面提出幾個重要任務，包含團體引導上，可創造朝向工作的氛圍、強化團體感、運用此時此刻的經驗；實務焦點上，著重個案的呈現與討論、多元文化能力的強化；在督導者自身上，示範如何作為助人者。而團體督導歷程中的焦點則由Bernard與Goodyear（2009）整理相關研究後歸納為：指導、個案研討、個人發展、團體發展、組織議題、督導師與受督者之間的關係等議題。基於上述觀點，本文從多年實務和教學經驗，也參酌宋明理學中簡要的經驗面向，來勾勒督導者在進行專業督導過程中的經驗面向，包括：知—覺察與理解、情—情緒釋放與統整、意—面對與抉擇、行—嘗試與實踐等四個向度（許育光，2013），將團體方案規劃初步從「知」、「情」、「意」、「行」等層面結合受督者實務、專業發展狀態、團體督導歷程等要件進行規劃，摘要如表1所示。

表1
團體督導建構考慮面向與層面摘要表

	受督導者實務工作 (practice dimension)	受督導者發展狀態 (personal dimension)	團體督導歷程發展 (process dimension)
了解／評估（知）	觀察／理解團體	了解自己與他人	觀察／理解團體督導
覺察／感受（情）	感受與覺察	自我效能與感受	當下團體督導感受
澄清／抉擇（意）	介入的意圖	自我學習狀態責任	督導介入意圖
行動／改變（行）	介入的策略	參與團體督導行為	督導介入方式



貳、團體諮商的督導探究

一、團體諮商與治療的督導研究

關於團體諮商的督導模式之建構，Rubel與Okech（2006）即以Bernard的區辨模式為基礎，提出「團體工作之督導模式」（supervision of group work model, SGW），從督導者角色（諮詢、諮商和教導）、督導焦點（介入策略、概念化的技術、個人化議題）以及互動層次（團體中個別成員層次、人際互動層次，和團體為一整體的層次），架構其團體諮商實務的督導模式；在督導模式基礎之外，也同時考慮團體諮商師的專業發展階段、團體實務情境內的跨文化議題，以及團體督導者在個別、人際動力和團體督導整體建構等概念的融入。而Okech與Rubel（2007）更進一步對於此督導模式採實驗性質的個案研究方法進行檢核，發現此模式有較好的實務效果。

然而，深究其督導角色「督導焦點」互動層次之建構，本文認為對於團體諮商督導工作之掌握可能仍略有不足。其一，Rubel與Okech等學者所提出之督導架構過於廣泛與籠統，若能針對某特定類型的「團體諮商」進行督導，或許焦點能更為清晰。其二，督導焦點之介入策略的提出建立在文獻探討和相關學者論述上，難以涵蓋實務中的要件，若能有系統的先對相應實務和歷程任務作界定及探究，則有利於督導焦點的確立；其三，相較於個別諮商工作，團體諮商更強調歷程任務，團體工作督導（supervision for group work, SGW）模式在此方面較無著墨，值得加以討論和延伸。最後，團體諮商專業能力的發展，從發展取向的督導理論上看，受督者的專

業發展程度會影響督導模式的應用效果。綜上所述，若在團體諮商工作上沿用學者Okech與Rubel所提出之SGW模式，則實際應用的團體性質、督導模式亦應與團體實務模式相對應，且在建構上應考慮團體實務的歷程。因此，在建構團體諮商團體督導時，本文聚焦於發展以問題解決和人際導向短期諮商團體之督導工作為主，並探究與此類團體工作模式有關之督導要素。

二、團體諮商的團體督導研究

針對團體諮商的團體督導雖已有實徵研究（Hayes & Stefurak, 2010; Rubel & Okech, 2006），但並未能有系統地提出具理念架構或有系統的做法與模式。Hayes與Stefurak（2010）在諮商師團體督導篇章中提出團體督導的諸多優勢。Altfeld與Bernard（1997）提出五類針對團體治療的督導模式，分別是：1.配對的督導；2.配對的協同治療督導；3.協同領導的三人督導小組；4.團體督導方式；5.經驗導向的團體督導。其中最後一種經驗導向的團體督導最早乃由Mintz（1978）提出，除了技術與診斷等專業外，受督導的領導者個人所經驗或無法確認的情緒衝突，個人在實務上的困境議題，均可帶進此團體來討論；由受督導的領導者角色扮演其團體個案成員、領導者當下直接扮演性的說出對於該成員的想法或感受，或是團體督導成員集思廣益的談論對該位個案成員的想像等，均是其進行和採用的方式。

綜上所述，在構建團體督導的模式上可以分為學到什麼及如何學習到兩個議題，而如何發展出相匹配的領導能力也是檢核督導模式的重點。許育光（2012）針對23位受訓諮商師之團體實作



歷程經驗與個人省思進行分析，發現有四類與個人狀態有關的議題值得關注，分為：「團體實務領導經驗」、「協同領導經驗」、「團體諮商專業」、「自我諮商專業發展」。從上述觀點討論可知，若要了解實務受督導者可能存在之學習或改變，可能可以從實務的學習，即學到如何做以及如何學到（doing）、對自己個人議題或人際模式等狀態的衝擊或改變（becoming），以及學到如何重新審視自己的專業，如何去界定自己的角色，或成為一個團體諮商師的專業認知等存在狀態的學習（being）等三個層次來了解其專業發展。其中，學到什麼與如何做，可與實務的系統性介入能力學習有關；而考慮和關注受督導者的專業狀態，則和促進成長與存在狀態有關，兩方面均需要加以考慮。

參、團體諮商實務之團體督導實務要素與模式發展考量焦點

一、如何做（doing）的議題：團體諮商之系統性介入實務能力

延伸上述探討，對於團體諮商督導所關注的實務領導，吳秀碧（2010a, 2010b）累積近年之研究結果，提出系統化的介入策略概念。本文延伸實務與督導經驗暨相關團體諮商介入策略之論述，進一步發展「系統性介入策略」架構，為一包括團體、人際、個人三個層面，各自區分為內容與歷程的催化領導內涵，再以開始、轉換、工作以及結束四個階段等，形成一個3*2*4共24個領導任務之系統化策略架構，並依據各領導任務內涵，界定重要的領導策略共計52個（Hsu & Woo, 2009）。所衍生之「系統化領導策略觀察量表」（systematic observation scale of leading strategies, SOS-

LS）其結構包含三個層次、兩個向度與四個階段，所界定之三個層次分別為團體與人際（group & interpersonal）、人際與個別（interpersonal & individual）、團體與個別（group & individual）；兩個向度作分別為內容（content）與歷程（process）；而四個階段則為開始階段（beginning）、轉換階段（transformation）、工作階段（working），以及結束階段（termination）。此一三乘以二乘以四的交叉建構出24個，每一領域當中又包含兩到三項核心相關的策略，每項策略之內涵實包含意圖、技術與焦點於其中，每個任務要項下還包含著幾個細項的策略技術群。SOS-LS可用於介入策略系統性觀察評定，亦可作為現場直接督導之觀察，或是督導者對於受督者、學習者專業能力之評量和督導內涵之參考（Hsu, 2014）。初步版本所建構之系統核心任務要項，如下表2所示：

二、朝向成為（becoming）與存在（being）的議題：創建支持與勇於挑戰的團體督導氛圍

除了系統化的實務介入能力之外，關注受督導者本身專業發展層次也相當重要。Miller（1990）所提出的臨床實務能力（clinical competence）觀點，其中初階層的「知道」等專業知識層面，以及第二層次的「知道如何做」之應用知識於具體情境的能力；兩者應屬於上述具備系統性知識和系統化實務介入的學習，且要做到將所學運用到具體情境，其實是一個逐漸成熟，朝向「成為」（becoming）專業的歷程。而Miller所提第三個層次「表現出怎樣做」，表現（performance）出使用知識於具體行動的能力，以及第四個自然將「行動」融入專業者每次的實務，或能將專業融入於

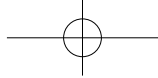


表2

「系統化領導策略觀察量表」初步版本所建構之系統核心任務摘要表

團體階段	團體 & 人際		人際 & 個別成員		團體 & 個別成員	
	內容	歷程	內容	歷程	內容	歷程
開始	規範建立 Norm	安全建構 Safety	促進參與 Attendance	人際融冰 Conjoint	目標分享 Goal	動機維持 Motivation
轉換	強化連結 Emerge	凝聚催化 Cohesion	同盟促進 Alliance	溝通型態建立 Communication	推進探索 Exploration	責任賦予 Responsibility
工作	焦點工作 Focus	資源開展 Resource	利他互助 Altruism	敏感度提升 Sensitivity	問題解決 Solution	解困賦能 Empowerment
結束	歷程回顧 Review	結束團體 Closure	協助道別 Separation	人際回饋鼓勵 Encouragement	進展鞏固 Attainment	個人統整 Integration

整體工作中，則是一個更朝向存在／存有（being）的專業成熟狀態，趨近於Stoltenberg所提及的較為獨立與精熟之層次。

Hsu（2015）藉用宋明理學之「理學」概念意喻團體諮商師訓練中有系統和架構、具清楚依循操作和步驟的學習歷程；而「心學」理念則比擬訓練中需要經驗錘鍊、反思領悟、提升敏感度與觀察力，以實踐者為主體導向知行合一的歷程。前者為較系統化與漸進的學習，包含較多的指導和分解式的傳授和吸收；而後者則接近體驗與需建構自我反思能力的學習，通常更需要師徒與人際引導之傳承，也更接近持續督導所帶來的內涵。本文延續此觀點，在團體督導的環境上，強調支持的創建和能容許挑戰的氛圍，始能同步建顧關係與工作；在「理學」的任務上，督導者仍持有一定基準和培育理念，促進受督導者透過團體歷程能循序精進，而在「心學」的任務上，督導者則更需觀察受督者特質和個人狀態，適時藉由團體歷程來促進團體諮商師在個人議題與專業瓶頸上成長。

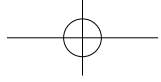
三、團體諮商能力之專業發展

對於團體諮商能力之專業發展之界定，主要從實務層面和發展層面來探討

，其中實務層面考量團體諮商之發展階段（開始、轉換、工作、結束）和介入層面（團體、人際和個人）；而發展層面則應考慮受督導者其訓練層級之界定。在發展層級上考量實務需求與督導受益之最大族群，例如，受督導者層級以新手階段的全職實習生為主之時，一方面此階段已初步具備團體諮商概念，另一方面在實務團體進行之必要性和學習需求上均高；而假若是較為精熟的團體諮商師，則在目標上則可評估其專業水平，在專業發展的內涵上，帶入更多諮商師自我評價和實務自我檢視之觀點，界定如更具有自我覺察的能力進行正向自我回饋（自我評價能肯定的部分）和負向自我回饋（實務困境）等兩方面反思。因此，在整體結構上團體督導主可藉由此些回應活動，逐次有系統性的了解受督者在團體領導實務上的專業自我回饋，亦能從比對不同受訓層級之團體諮商的回饋，探討其發展性的差異。

四、團體督導要素建構

基於上述文獻之論述，本文提出架構團體督導模式的概念，並針對考量要點加以討論和說明如下，共有以下四點考量：第一，實務所參照之介入策略，



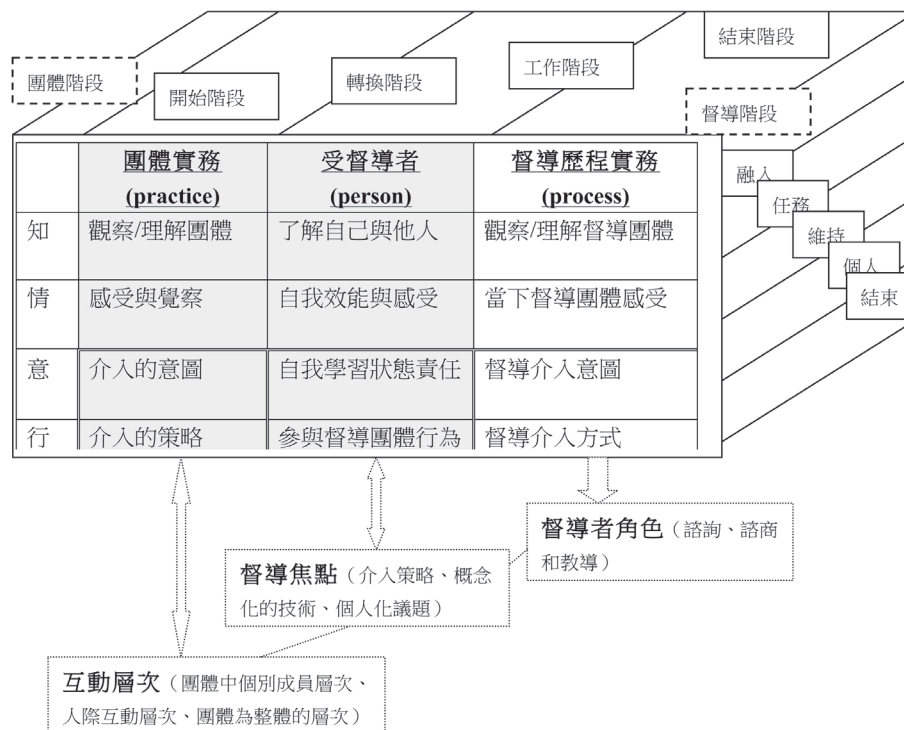
採上段所述之「系統性介入策略」為基礎。第二，在團體督導的發展概念上，採三個方向來架構團體督導之模式，分別為：1.與介入策略有關的團體實務（practice）、2.受督導者本身之發展議題和個人狀態（person）、3.督導歷程實務—為督導者帶領團體督導和進行督導之歷程催化層面（process）。第三，在歷程上採納前述之團體督導發展觀點。第四，在督導實務層面的督導角色、督導焦點與互動層面上，本文參考Rubel與Okech（2006）以及Okech與Rubel（2007）所相繼提出之團體工作督導模式（SGW）觀點，加以界定和應用；可從督導者角色、督導焦點以及互動層次等，加以融入於團體督導形式之運用中。

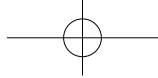
和「行」的目標設定與行動等層次來加以發展。對於督導者的知覺，Rubel與Okech（2009）發現督導者在知覺層次可包含評估該實務團體的焦點、督導關注層面，以及結果成效；而在督導介入的行動層面，則包含督導的介入持續或程度、督導介入的層面，以及介入目標。本文嘗試重新以三個層面來解讀其結果，發現可從1.團體實務、2.受督導者狀態，和3.團體督導之歷程領導等三個方面，來加以界定；這三個層次其實均包含了對不同焦點的「知道、了解或意識」（知）、「情緒與感受的掌握」（情）、「對於實務的意圖或自我狀態的抉擇」（意），以及「實務的介入、自我成長的行動，或督導的介入等」（行）。本文統整此三層面之要項，以及對於本文所架構之團體督導模式，提出一暫時性的概念架構簡圖，如下圖1所示。

（一）督導者之知覺與焦點

在建構督導模式上，本文分別從「知」、「情」的評估與理解，以及「意

圖1
研究團體督導發展架構與概念示意圖





（二）團體督導模式之建構與實務進行

本文所發展的團體督導模式，在次數上大致將團體諮商實務團體之實際次數暫界定為十次；相對的於團體諮商實務之前和後各增加需要之督導聚會，團體前之聚會主要進行準備與成員篩選等議題之探討，共計四次；團體後的聚會則為經驗統整與回顧之結束，進行一次。則本模式所界定之團體督導運作，大致設定為每次三小時，於預備階段進行四次、實際進行督導十次，經驗統整一次，共計約十五次。

在人數上，團體督導的人數與團體大小，通常與實務場境必須接受督導的受督者數量有關，常見的人數大約為三至五位（CACREP, 2009; Riva & Cornish, 2008）。在考量效益與實質督導等平衡下，似乎大於且接近五到八位為最佳，若當中有雙人協同領導之團體，則團體數量應大致界於四至五個團體為宜。

在實務團體督導進行上，採用相關的團體諮商領導策略和技術，加以融入相關有助益的督導或領導介入方式。Kees與Leech（2002）以個案呈現方式提出，可運用團體諮商的技術如焦點聚焦、澄清，以及深化工作焦點等於團體督導任務上，Hayes與Stefurak（2010）也提及督導者於團體督導之示範和展現相關技術運用，能明顯的提供團體諮商師有更多親身體驗和學習之機會。

肆、團體諮商之系統化團體督導模式內涵

本文所建構之系統化團體督導，除了延伸系統化之介入策略（吳秀碧，2010b），更有系統的關注團體歷程、督導階段、領導者發展任務、督導角色、督導焦點，以及互動層次等具系統性考量的架構，從團體實務（practice）、受

督導者（person）、督導歷程實務（process）等三個面向來開展督導模式；其任務內涵如下分述。

一、預備階段任務與督導內涵設定

針對前述所反映之相關實際團體督導議題，和實務經驗中受督導者狀態進行統整，提出建構團體督導方案之設計，發現應更具體的將團體前的準備納入督導方案中。其中包含：團體計畫與方向規劃的實際研討、團體取向與理念的選擇、團體組成與招募篩選之標準設定、團體方案設計之需要性與歷程介入技術的考慮；接著，於團體招募和篩選階段則應於初次團體開展之前，加以逐一討論各團體的招募狀況和確認團體組成，也加以研討初次團體任務、領導與協同領導角色，以及澄清受督者對團體督導之期待或自我實務上之困惑等議題。

因此在實務教學和督導上，於團體諮商開始前通常進行四次準備階段之團體督導；其中，第一次主要著重於團體規劃構想與概念澄清，第二次則主要著重於實務取向、計畫和團體細節規劃與執行架構的確認，第三次主要著重於方案設計與運用的需要性、方案設計之困難與澄清，以及招募歷程困境的處理；團體開始前的第四次，則為成員的篩選與確認、開始單元的實務演練、協同領導之關係和角色設定，以及實務難題的研議。

二、團體督導任務界定

團體督導層面建構之考慮要項方面，從文獻探究和前導研究實務經驗、相關分析與資料收集等過程，從受督導者實務工作（practice dimension）、受督導者發



展狀態 (personal dimension)、團體督導歷程發展 (process dimension) 等面向，來建構團體督導之層面與任務；而此三個向度也依序考慮一位帶領團體督導的督導者需要關注的焦點，分別從對於各層面的了解／評估 (知) 和對於督導情境個面向的覺察／感受 (情)，進而發展如何介入進行督導工作的澄清／抉擇 (意)，以及行動／促進改變 (行) 等任務要項。如表

3敘述，相關之實務應用理念，亦如下段落延伸舉例說明。

以團體諮商實務之團體督導歷程來看 (歷程切面)，督導初期 (跟循團體諮商實務開始階段之督導) 對於團體督導中受督導者的實務工作 (practice dimension) 宜著重於所領導之團體之展開團體的架構、能做到或完善執行開啟團體之架構等；此外，對於受督導者發

表3
團體督導建構考慮面向與層面摘要表

	受督導者實務工作 (practice dimension)	受督導者發展狀態 (personal dimension)	團體督導歷程發展 (process dimension)
覺察／感受 (情)	感受與覺察 1. 促進受督導者能分享與自我團體實務經驗片段有關之感受。 2. 能對某次單元之團體歷程和自我實務困境有所覺察和描述。 3. 能跨單元的對自己的實務團體歷程潛在感受加以統整和說明。	自我效能與感受 1. 能揭露自我與實務經驗或專業發展狀態相關之感受。 2. 能回饋與提案同儕相關團體經驗之感受或提供支持等情感面之回應。	當下團體督導感受 1. 關注團體督導氣氛與團體潛在動力。 2. 體察團體受督導者間之關係動力與組合上的磨合困境或優勢。 3. 關注每位受督者之內在動力、個人議題與實務和專業發展的連結。
澄清／抉擇 (意)	介入的意圖 1. 促進受督導者能具體與清楚的談論對團體實務片段需加以調整之方向。 2. 能對未來展開某次單元之團體實務有清楚的描述和方向。 3. 能跨單元的對團體歷程方向進行自我評估和朝向改變。	自我學習狀態責任 1. 能揭露自我與實務經驗或專業發展狀態之自我思辨和重新抉擇。 2. 能回饋與協助提案同儕重新思辨相關團體經驗、提出有效之回應或促使他人抉擇。	督導介入意圖 1. 澄清與掌握團體督導討論焦點並能協助聚焦。 2. 藉由受督者相互對話與透過當下觀點異同之反思促進參與。 3. 促進個別受督者有效的專業抉擇與推進專業發展。
行動／改變 (行)	介入的策略 1. 促進受督導者能對於團體實務經驗和現象呈現明確的策略或實作改變。 2. 能建構與有效的帶領和執行某次單元。 3. 能跨單元的將所累積學習的策略和實務執行方式加以運用來推進團體工作。	參與團體督導行為 1. 能改變自我於團體督導中之言談形式或調整自我專業發展／學習狀態。 2. 能回饋與提案同儕相關團體經驗之作法或參與腦力激盪之策略思索和回應。	督導介入方式 1. 運用團體基本架構和相關歷程催化技術來推進團體督導。 2. 運用人際動力來強化受督者策略學習與實質行動。 3. 促發／推進／檢核與支持／鼓勵受督者實質的實務學習與專業成長。



展狀態 (personal dimension) 之專業自信、態度或對於團體的信念，或是能自在的於團體中開展其實務等，也需要加以關注或評估；而在團體督導歷程發展 (process dimension)，則需要留意到受督導者在此一團體督導中的互動關係、參與行為或投入程度，以及對於團體督導之氣氛加以留意和辨識。

在互動歷程方面，來自同儕或督導者的回饋，往往成為焦點領導者重要的學習來源，其中包含對於任務、技術、支持與情感層面的回饋 (Coleman et al., 2009)；更深一層的歷程互動，也能解讀或運用所呈現之平行歷程，來加以促進督導工作之效能。若以團體督導者之督導實務開展和團體督導之帶領來看 (督導內涵切面)，督導的中後期階段 (跟循團體之轉換到工作階段)，督導者如何觀察／理解團體督導，或是關注每位受督導者對團體實務與經驗之認知建構能力，加以聚焦當下團體督導感受來深化工作等都是重要的；此外，督導介入意圖和督導介入方式，以可參照上表所提點之要項，加以參酌和考量，使能澄清與掌握團體督導討論焦點或促進聚焦，選擇適切的督導介入技術和催化受督導者學習之歷程，有架構和系統的進行團體諮商實務之團體督導工作。

伍、結語

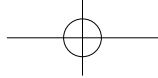
本文著重於建構一個有系統的關注團體歷程、督導階段、領導者發展任務、督導角色、督導焦點，以及互動層次之模式，從團體實務 (practice)、受督導者 (person)、督導歷程實務 (process) 等三個面向來開展對於團體諮商之團體督導模式。

在實務應用與後續發展上，相對於較受到實務界與學界廣泛討論的個別諮

商督導，團體諮商實務的督導仍有積極建構和開展的需要；依發展階序來說，有系統的團體諮商實務帶領技能、對於團體諮商實務之學習型態與歷程、受督導諮商師個人專業整體之發展層次，以及如何平行的藉由團體督導歷程來涵化或推進受督導者學習和成長，都是建構團體諮商之團體督導當中，必須審慎考慮的複雜要素。本文藉由初探性的理念討論，提出相關架構與發想，盼以此拋磚，促發學界先進對團體諮商之督導實務共同關注，也能推進未來更多進階、更加細緻精微的研究和模式發展。

參考文獻

- 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。http://dx.doi.org/10.29742/GQ.201003.0007
- 吳秀碧 (2005)。諮商團體領導原理的建構：螺旋式領導方法。中華輔導學報，17，1-32。
- 吳秀碧 (2010a)。一個進階領導者系統化訓練模式的建構。輔導季刊，46 (2)，55-65。http://dx.doi.org/10.29742/GQ.201006.0008
- 吳秀碧 (2010b)。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
- 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回饋小組的應用。中華輔導與諮商學報，43，127-157。
- 徐西森、黃素雲 (2007)。諮商督導理論與研究。心理。
- 許育光 (2011)。碩士層級實習學校諮商員團體督導之關切議題、學習因素與參與經驗分析。中華輔導與諮



- 商學報，31，61-100。
- 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。輔導與諮商學報，24（2），23-44。
- 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。
- 許韶玲（計畫主持人）（2004）。團體督導過程中的重要事件及其對受督導者的影響—以個案呈現取向為例（計畫編號：NSC 92-2413-H-009-004）。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。<https://reurl.cc/ledgVv>
- 陳秉華、范嵐欣、程玲玲（2014）。融入基督宗教靈性的諮商團體督導成果研究。教育心理學報，46（1），93-116。
- 陳俊鶯（2010）。團體心理治療師及督導的認證制度介紹。中華團體心理治療，16（4），3-6。<http://dx.doi.org/10.30060/CGP.201012.0002>
- 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。
- 黎欣怡、田秀蘭、吳熙瑁、王孟甯（2021）。後現代敘事合作取向團體督導歷程中的督導思維與督導策略。教育心理學報，53（1），199-222。[http://dx.doi.org/10.6251/BEP.202109_53\(1\).0009](http://dx.doi.org/10.6251/BEP.202109_53(1).0009)
- 謝麗紅、翁郁秀、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。輔導與諮商學報，29（2），99-116。
- Adair, J. E. (1983). *Effective leadership: A self-development model*. Gower.
- Altfeld, D. A., & Bernard, H. S. (1997). An experiential group model for group psychotherapy supervision. In C. E. Watkins (Ed.), *Handbook of psychotherapy supervision* (pp. 381-399). John Wiley & Sons.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2009). *Fundamentals of clinical supervision* (4th ed.). Pearson.
- Bion, W. R. (1961). *Experiences in groups and other papers*. Ballantine.
- Coleman, M. N., Kivlighan, D. M., & Roehlke, H. J. (2009). A taxonomy of the feedback given in the group supervision of group counselor trainees. *Group Dynamics*, 13(4), 300-315.
- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs. (2009). *CACREP accreditation standards and procedures manual*. Alexandria.
- Hayes, R. L., & Stefurak, J. T. (2010). Group work supervision. In N. Ladany & L. J. Bradley. (Eds.), *Counselor supervision* (pp. 215-231). Routledge.
- Hsu, K., & Woo, S. (2009). *Strategies of group counseling: Constructing a systematic observation scale* [paper presentation]. The 33rd pacific circle consortium conference, Taipei.
- Hsu, Y. K. (2014). *Effectiveness and process analysis of group supervision model for group counseling adopted the systematic intervention strategies* [poster presentation]. 2014 International academic conference on social sciences, Osaka.
- Hsu, Y. K. (2015). *Installing the reflection spiral of knowing, feeling, willing, and practicing in the group supervision for novice group counselors: A framework adopted through Song-Ming LiXue the eastern traditional philosophy in Taiwan* [oral presentation]. 46 Annual



- meeting of the society of psychotherapy research, Philadelphia.
- Kees, N. L., & Leech, N. L. (2002). Using group counseling techniques to clarify and deepen the focus of supervision groups. *Journal for Specialist in Group work*, 27(1), 7-15.
- Miller, G. E. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. *Academic Medicine*, 65(9), 63-67.
- Mintz, E. E. (1978). Group supervision: An experiential approach. *International Journal of Group Psychotherapy*, 28, 467-479.
- Okech, J. E. A., & Rubel, D. (2007). Diversity competent group work supervision: An application of the supervision of group work model (SGW). *Journal for Specialist in Group Work*, 32(3), 245-266.
- Proctor, B., & Inskipp, F. (2009). Group supervision. In J. Scaife (Ed.), *Supervision in clinical practice: A practitioner's guide* (2nd ed.) (pp. 137-163). Routledge.
- Riva, M. T., & Cornish, J. A. E. (2008). Group supervision practices at psychology predoctoral internship programs: 15 year later. *Training and Education in Professional Psychology*, 2, 18-25.
- Rowell, P. C. (2010). Group supervision of individual counseling. In N. Ladany, & L. J. Bradley (Eds.), *Counselor supervision* (pp. 197-214). Routledge.
- Rubel, D., & Okech, J. E. A. (2006). The supervision of group work model: Adapting the discrimination model for supervision of group worker. *Journal for Specialists in Group Work*, 31(2), 113-134.
- Rubel, D., & Okech, J. E. A. (2009). The expert group work supervision process: Apperception, actions, and interactions. *Journal for Specialists in Group Work*, 34(3), 227-250.