

# 團體諮商的導航系統： 團體概念化與評估

## Navigation System of Group Counseling: Group Conceptualization and Evaluation

張晨光<sup>1</sup>、謝麗紅<sup>2</sup>

Chen-Guang Zhang<sup>1</sup>, Lih-Horng Hsieh<sup>2</sup>

### 摘要

個案概念化在個別心理諮商中的重要性已經成為學界共識，相對應的，團體諮商中的「概念化」卻沒有得到同等程度的關注。本文首先提出「團體概念化」(group conceptualization)的概念，將其明確界定為「團體領導者對團體過程、團體成員之問題、成因加以診斷，形成問題假設與團體介入策略，評估團體成效，藉以修正假設與領導策略，直到成員問題得到解決或團體結束為止」的歷程。其次，詳細闡述了團體概念化的兩個主要內涵：團體過程與動力概念化(包括：團體發展歷程概念化與團體動力概念化)、團體成員問題概念化。此外，考慮到團體概念化是持續的動態歷程，而且是理論假設／介入策略與評估相互促進的歷程，本文從「評估時機」、「評估方法」、「資料來源」等向度對團體諮商的評估進行介紹。綜上，團體概念化在當前循證實踐(evidence-based practice)的學術脈絡下顯得尤為重要，猶如汽車駕駛所需的智慧導航系統一般，可以協助團體領導更為科學、有效地開展專業活動。

**關鍵詞：**個案概念化、評估、概念化、團體諮商、團體概念化

<sup>1</sup>西南民族大學教育學與心理學學院講師／彰化師範大學輔導與諮商學系博士生

<sup>2</sup>彰化師範大學輔導與諮商學系教授

通訊作者：張晨光，(500)彰化縣彰化市進德路1號彰化師範大學輔導與諮商學系，E-mail：  
chenguang\_1211@163.com



具有團體概念化的技巧與策略，才能稱為一個更有效力的專業助人者」（謝麗紅，2009）。然而，相較於「團體諮商理論與技巧」，團體概念化並未在學界得到應有的重視，其研究數量也遠遠少於個別諮商中的個案概念化（Sung & Skovholt, 2019）。

## 壹、個案概念化

所謂「概念」（conception），是抽象的、普遍的想法，是充當指明實體、事件或關係的範疇或類的實體，可以幫助人們快速地描繪出人、事、物的輪廓，縮短人們適應未知事物的歷程。相對應的，概念化（conceptualization）就是完成概念的思維過程，即將模糊的、不準確的構念（概念）及其組成部分，進行具體的、準確的定義（Bhattacharjee, 2012/2012）。將此概念遷移至心理諮商領域即為個案概念化（case conceptualization），指諮商員依據某種心理諮商理論對個案的問題進行理論假設（安芹，2006）。

嚴格來講，這只是對個案概念化的狹義界定；Loganbill與Stoltenberg（1983）則更為廣義地將個案概念化界定為「諮商師在晤談過程中，收集與個案的認知、情緒、行為、人際等資訊，系統地加以整合，使之以有意義的方式呈現，並綜合所有資料以評估個案目前的功能水平，進而訂定適切的治療目標、計畫與介入策略」。心理諮商個案概念化所形成的理論假設猶如「旅行者的地圖」一般，可以協助諮商師準確的同理個案、選擇恰當的諮商切入點、確定適當的介入方向、把握合宜的諮商進程。然而值得注意的是，諮商師對個案問題的理論假設或介入策略並非在諮商的初始階段「一蹴而就」，而是需要諮商師在實

際臨床工作中不斷驗證、修訂和完善（Turkat, 2014）因此，個案概念化應當被視為一種貫穿於諮商始終的動態歷程。如圖1所示，諮商師首先收集與個案有關的資訊、評估個案的身心狀況，藉以形成有關個案的理論假設與諮商計畫，乃至於具體的介入策略，並於晤談中據此實施介入（第一個循環）；介入之後仍需收集個案的反應資訊，評估諮商介入成效如何，維持、訂正或完善前期的理論假設與介入策略，進而繼續於實際晤談中實施新的介入策略（第二循環）…如此循環至諮商結束。作為臨床心理諮商工作中最為重要的有效技巧（John & Segal, 2015），個案概念化包括個案資訊收集、個案狀況評估、假設與介入策略的形成／完善等內容，在整個諮商歷程中都具有重要的意義。如果諮商實踐中缺乏適當的個案概念化，即便諮商師的諮商技巧再精熟也是徒勞無功，甚至是南轅北轍的。

## 貳、團體概念化

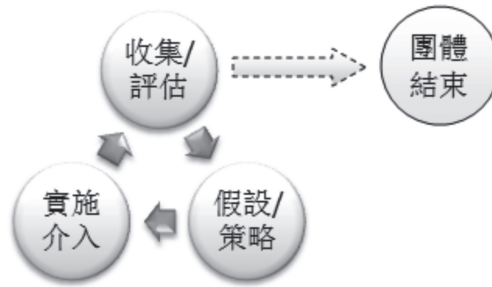
將「概念化」應用於團體心理諮商／治療，曾經為學者們使用過的專業術語有「團體個案概念化」（group case conceptualization）、「團體諮商師個案概念化」（group counselor case conceptualization）、「團體概念化」（group conceptualization）等。為了便於與個案概念化進行分別，本文採用「團體概念化」一詞。

由團體工作專業人員學會（Association for Specialists in Group Work [ASGW], 2000）頒發的團體工作者訓練專業標準（Professional Standards for the Training of Group Workers）中指出了團體概念化的一些內涵，如觀察與識別團體歷程、觀察團體中成員個人特質、發展



圖1

個案概念化動態歷程示意圖



有關團體成員行為的假設、結合脈絡因素（如：家庭原籍、居住區、組織成員、文化成員）形成對個體與團體資料的詮釋／概念化。

顯見，這種描述將團體概念化視為團體領導者對於「團體中發生了什麼」的理解或是心理建模（mental model），雖然相關學者強調這種「理解」或「心理建模」建基於團體諮商專業理論架構的基礎之上（Tate, 2011），但仍舊是對團體概念化的狹義、靜態的描述。若以更為廣義的、動態的視框來看，團體概念化是指團體領導者對團體過程、團體成員之問題、成因加以診斷，形成問題假設與團體介入策略，評估團體成效，藉以修正假設與領導策略，直到成員問題得到解決或團體結束為止（謝麗紅，2009）。需要著重說明的是，團體概念化是「假設／策略」與「評估」相互促進的動態歷程。在團體前的準備階段，領導者會初步收集潛在成員相關的資料訊息，進行整合、判斷之後形成問題假設與介入策略；在團體執行之後的各個階段領導者繼續以各種方式收集資料，評估團體過程、動力或是成效，從而不斷修正原先的問題假設與介入策略；修正後之假設與策略，進一步在團體帶領中進行驗證、評估等，如此循環，直至成員問題解決或是團體結束。

## 參、團體概念化的內涵

謝麗紅（2009）認為，一般團體概念化的內容包括兩大向度－針對團體過程與動力概念化與針對團體成員問題概念化。一項對12名資深團體諮商領導者的質性研究發現，在進行團體概念化時領導者考慮的訊息可以分為「團體功能」（group functioning）（團體層級的問題或議題，以及對這些問題／議題的原因推斷與功能解釋）和「個體功能」（individual functioning）（聚焦於團體中成員的問題／議題及其理論假設）兩大類（Sung & Skovholt, 2019）。細究這兩大主題的內涵，恰好與上述「針對團體過程與動力」、「針對團體成員問題」兩大團體概念化向度不謀而合。因此，以下就這兩個向度分開論述。

### 一、團體過程與動力概念化

所謂「團體過程與動力概念化」，即對在團體內所發生之所有事（包括領導者、成員及團體等之間所有因素的互動）所進行之概念化，又可以具體分為「團體動力概念化」與「團體發展歷程概念化」。

對於「團體動力」，曾有學者以「



團體凝聚力」、「利他」與「普同性」來構建對於團體動力的概念化（Tate, 2011; Tate et al., 2013），但團體動力的意涵顯非這三個療效因素可以涵蓋。由於團體的過程相當複雜，影響團體的動力因素相當多元，且各因素之間常有交互影響的作用存在（謝麗紅，2009），團體諮商師在臨床實踐中所要考慮的向度眾多，此處借鑒Sung與Skovholt（2019）的研究結果對團體過程與動力概念化中重點考慮的向度做簡略之介紹。首先需要考慮的是「團體背景訊息」，即團體的基本特徵，包括長時程／短時程團體、主體性／成長性團體、訓練／諮商團體等不同分類。其次是「團體議題」，包括典型的普遍議題（如：關係、健康議題）與共享的團體議題（如：權力、親密、獨立、對抗等議題），這些議題可以是某個團體成員所帶來的，但同時為多數其他成員所認可，也可以是在團體發展歷程之中發生的團體動力相關的議題。再次是「團體／人際互動的行為」，其中團體的問題／適應不良行為指多數團體成員所參與的適應不良行為，如所有成員感到無話可說、沉默、只討論負向經驗等，而人際互動的問題行為則侷限於特定的成員之間，如團體中兩個成員頻繁爭吵、女性成員被男性成員批評等；同時，團體諮商師也需要考慮成員在團體中的自我揭露、口語互動等行為。再次是「團體成員的角色」，即團體成員在團體發展進程中或者某個團體諮商的當下，所扮演的是何種角色，是「促進者」還是「阻礙者」。此外，團體領導者在概念化時還需要整體考慮「團體凝聚力」（團體成員被團體及其他成員所吸引的程度，表現為成員在團體中的捲入感、接納感與對團體持續的渴望等）（Yalom & Leszcz, 2005）、「團體工作同盟」（一種團體成員間與領

導者在團體中目標及任務的合作一致性，彼此在人際互動上擁有情感上的連結，形成一種建設性的團體工作）（謝麗紅、林詠昌，2014）等面向。

「團體發展歷程概念化」仰賴於團體發展歷程的理論，比較多地聚焦在團體發展階段上面。從團體開始到結束這整個過程，可以分為四個階段－團體催化階段、團體轉換階段、團體工作階段與團體結束階段（Corey & Corey, 2006）。這樣的團體階段劃分，可以提供一種團體歷程概念化的理論框架，協助團體領導者評估團體的發展。當然，團體領導者不可以簡單地以次數來劃分階段，而是需要參照不同團體階段的任務、團體成員互動狀況以及團體動力對團體進程進行評估。其中，「團體催化階段」中有些成員會因為難以信任別人或秉持一種「看戲」的心態而拒絕表達、等待別人去表達，此階段需要團體領導者鼓勵團體成員自我揭露、說出自己的生命故事。「團體轉換階段」，隨著團體氛圍的不斷營造，團體成員「此時此地」（here and now）的自我揭露明顯增加，與此同時，個人情緒宣洩（catharsis）也接近團體歷程的頂峰（吳秀碧等人，2003），很有可能形成小團體而彼此衝突，此階段需要團體領導者留意衝突氛圍的發生，對確定心不足的成員給予適時的協助（許育光，2016）。「團體工作階段」，成員會因為團體互動而對自己的問題或議題有所領悟、產生一定程度的改變動力，卻一時難以做到，此階段的領導者需要在繼續營造團體凝聚力與投入氛圍的同時，鼓勵成員將團體中的領悟與發現付諸行動。「團體結束階段」，部分成員可能會因為面臨分離而難以接受，不能對前期團體進行回顧與統整，此階段的團體領導者需要協助成員回顧整個團體歷程、將結束視為成長



的一個階梯，更重要的是將團體所學繼續落實於日常生活中。如上所述，團體階段並非直線式發展，其階段劃分需要與前述之團體動力（如：團體行為、人際互動行為、團體凝聚力、氣氛、工作同盟等）相結合。因此，「團體發展歷程概念化」是更換一種時間或歷程視角來檢視團體，是「團體動力概念化」的重要補充。

## 二、團體成員問題概念化

所謂「團體成員問題概念化」，即領導者在團體過程中，蒐集成員認知、行為、情感等方面的相關訊息，包括與團體目標有關的問題與優勢，依據諮商理論形成對成員問題判斷、提出適合在團體情境中處遇的團體諮商計劃與策略，並且評估團體諮商的結果，不斷地對團體成員問題假設提出修正、因應、再評估，直到成員之間問題解決或團體結束為止（謝麗紅，2009）。過往研究強調團體諮商中的成員問題概念化與個別諮商個案概念化相比，由於其認知組織與複雜度（*cognitive organization and complexity*）的不同而呈現出不同樣貌（Kivlighan et al., 2007）。參照Sung與Skovholt（2019）的研究結果，團體成員問題概念化需要著重考慮以下幾個面向。首先是「團體成員的背景資訊」，包括成員的家庭史、創傷史、人格、既有診斷、心理發展模式、問題症狀等。其次是「成員在團體中的行為與經驗」，包括成員在團體中的口語風格、非語言行為、人際互動模式，以及內在經驗與感受等。需要注意的是，這些行為與經驗是源自成員的內在，否則就是另外一個團體諮商師需要考慮的面向——「其他成員的反應」。當然，其他成員語言或

非語言的反應，有可能準確地反映焦點成員的議題，也有可能是其向外投射的自己內在的議題。再次，是以某種理論框架來「解釋成員在團體中的核心議題」，即在團體諮商中依據諮商取向理論對成員問題進行概念化假設。相對於卷帙浩繁的（個別諮商）個案概念化研究或報告，團體諮商中成員問題概念化的研究與論文很少，就目前檢索到的文章而言：一篇文章介紹了在動力關係性團體治療（*dynamic-relational group psychotherapy*）中如何對成員的完美主義進行概念化（Hewitt et al., 2018）；另一篇文章則通過對情緒聚焦團體治療（*emotion-focused group therapy*）中自閉症青少年人際歷程回憶會期（*interpersonal process recall sessions*）的任務分析建構出關係破裂與修復的概念化模式（*conceptualization model of relational rupture and repair*）（Robinson, 2020）。由此可見，目前仍需要持續有研究投入此領域，才能更好地指導團體諮商實務者如何在團體諮商中開展成員問題之概念化。

## 肆、團體評估

團體評估，是指透過不同的方法，蒐集有關團體目標達成的程度、成員在團體內的表現、團體特徵、成員對活動的滿意程度等，幫助團體領導者及團體成員了解團體輔導的成效（張永紅，2019）。值得注意的是，評估是一種長期性、系統性、持續性的動態歷程（徐西森，2011）。正如前文所不斷強調的，評估與概念化是團體概念化歷程中相輔相成、共同促發、持續前進的兩個主要成分。然而由於「通常需要花費額外的時間與人力進行評估，要全面俱到相當不容易，因此實務上很多領導者往往忽略去評估他們所帶領的團體，但也就



無法隨時掌握團體動力，修正團體進行方向或為團體效果提出有利證據」（謝麗紅，2009）。

目前有關團體評估的理論模式有團體成員溝通模式評估（Luft, 1961）、CIPP評估模式（context-input-process-product model）（Shufflebeam, 1971）、綜合評估設計模式（Brinkerhoff, 1988）等，但考慮到與團體概念化的結合以及指導實務工作的便利性，下文就「評估時機」、「評量方法」與「資料來源」三個面向進行闡述。

## 一、評估時機與向度

依照團體進展的時序，可以將團體評估的時機分為「團體前評估」、「團體過程評估」、「團體總結評估」與「團體追蹤評估」。

團體前評估，顧名思義，是在團體正式開始之前的評估，其目標是收集設定團體性質、目標與方案的依據，屬於前述團體概念化歷程中起始階段的收集與評估。具體而言，諸如在團體開始之前對團體成員的問題需求、成員特性、參與動機、參與適當性、起點行為與準備度（readiness）（Person, 2017）的評估，可以服務於「團體成員問題概念化」；而將上述評估所得資訊進行整合，對預設之團體目標、團體方案等進行評估，則屬於「團體過程與動力概念化」的範疇。

團體過程評估，是在團體諮商進行的歷程中所開展的評估，其目標是獲得回饋性資料以利修正團體或團體成員的假設與介入策略與因應團體諮商的「新發展」。團體過程評估主要服務於團體過程與動力概念化，涉及諸多團體動力面向，如團體動力（Tate, 2011; Tate et al.,

2013）、凝聚力（賈烜等人，2013）、工作聯盟（謝麗紅、巫珮如，2017；謝麗紅、林詠昌，2014）、團體氣氛、團體成員行為（如：缺席、自我揭露）（許育光，2011）、成員口語互動（謝麗紅，1995）等。此外，還可以對團體目標與進度（黃惠惠，1993）進行評估，以檢視團體進程與發展階段。考慮到團體過程評估的向度與測量工具眾多，團體領導者可以依照團體的性質、評估重點或理論取向，選擇合適的評估向度與評量工具（謝麗紅，2009）。

團體總結評估，是在團體結束後立刻開展的團體成效評估，服務於「團體成員問題概念化」，其目標是檢視團體方案與介入策略對團體成員的即時效果，主要對成員行為發展（問題改善）、成員滿意度等向度進行評估。

依據其定義，團體概念化自團體開始前一直持續到團體結束時。然而由於心理學指標的特殊性，某些指標改善不一定在治療結束後即刻顯現，只檢驗兩個時間節點之間的變化可能不足夠證明團體干預的有效性（王茹婧等人，2017）。因此，在團體諮商結束後2週到3個月的時間內進行的追蹤評估，仍舊屬於團體概念化的內涵延伸，其目標是檢視團體諮商有否具有持續效果，促進團體成員落實在團體諮商中的收穫。

## 二、評量方法

可以用於團體評估的方法眾多，團體諮商領導者在選擇評估方法時需要遵循以下原則—評估方法適合團體概念化／團體方案目標；領導者熟悉、了解並掌握該評估方法；該評估方法適用於評估對象；團體領導者所選評估方法簡單、實用、客觀（張永紅，2019）。此外



，團體領導者對於評估方法的使用還需要遵守諮商倫理守則，具體可見《臺灣輔導與諮商學會諮商專業倫理守則》中「測驗與評量」部分。

各種評估方法常常被學者分為「量化方法」、「質性方法」與「混合方法／二者兼具」。量化方法包括對團體中成員／領導者行為觀察的量化分析（互動分析、意圖分析、技術分析）和量表蒐集數據的分析。質性方法則涵蓋對成員日記、自我報告、工作日誌、觀察記錄等的分析。比較而言，質性方法關注團體諮商中真實發生的事情，允許表達不確定，這是量化方法所無法達到的；同時質性方法也存在困難，它需要較長的評估時間，對人力、財力都有較高要求（余詩詩、郭麗，2012）。因此，最完整的方式是將團體過程全程錄音、錄影，然後依據評估目的來開展或量化、或質性、或二者混合的資料分析（謝麗紅，2009）。

### 三、資料來源

理論上講，與團體諮商有關的人員都可以成為團體評估的資料來源。目前團體諮商評估中最常使用的是由團體成員進行評估，包括對參與團體的目標是否達成、團體諮商滿意度、實際行為概念的評估與對團體過程／效能（參與投入程度、團體行為表現、團體氣氛、工作同盟等）的評估。有時，由於團體成員年齡過小或認知能力不足無法提供評估資料，或者為了獲得更為客觀地成效評估資料，也會邀請團體成員的重要他人（如：父母、撫養／贍養者、伴侶等）進行評估，只不過這種他評方式僅能對團體成員的外在表現進行評量。

在擁有臨床督導的團體諮商中，可

以邀請督導者通過現場觀察、事後觀看錄影帶、閱讀團體記錄等方式進行評估。而在擁有現場觀察者的團體諮商中，可以邀請觀察者對領導者技巧及效能、成員行為表現、團體效能等進行評量。這種來自於「第三方」的評估會相對客觀，卻也會因為參與評估者未親身體驗團體而疏漏重要的訊息。而領導者作為專業人員，具有豐富的工作經驗，可以對成員／自我表現做出準確描述，具有很強參考性（余詩詩、郭麗，2012），可惜目前研究較少使用由領導者填寫的成效評估量表。因此，亟待相關研究開發適用於團體領導者的各種評量工具，切實將團體領導者納入團體評估之中。

### 伍、結語

當前，無論是諮商、諮商員訓練，乃至於整個心理健康服務領域都強調所謂「循證實踐」（evidence-based practice），團體諮商領域自然不能免除於外。因此，在團體諮商的效果評估日益重要，研究者們期待運用科學的方法來收集更為準確、系統、全面的證據，而且不再滿足於前後測的顯著性差異，而是追求效果產生機制的檢定，從而獲得更高水平的研究證據。顯然，這不僅需要更為嚴密的研究設計，更需要團體概念化作為團體諮商實施的基礎。

此外，於團體諮商的實務方面，團體概念化與評估猶如汽車行駛所需的「智慧導航系統」一般。相對於傳統的靜態地圖，智慧導航系統不但可以在出發前智慧規劃起點到終點的最優路線，還可以動態伴隨整個行程。仰賴於可以為地球表面絕大部分地區提供準確的定位、測速和高精度的時間標準的全球定位系統（global positioning system, GPS），智慧導航系統便可以隨時監測車輛是否



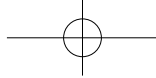
行駛在既定的路線中，或者對規劃路線中剩餘路段的車流量、是否發生車禍、是否封閉道路修路等狀況，從而提醒駕駛員調整行駛方向或者根據路況調整既定的行駛路線。在團體諮商實務中，根據團體成員特性、需求設定團體目標之後所擬定的「團體方案」，就像是導航系統最初規劃的行駛「路線」；而在團體歷程中動態進行的團體評估則像是「定位功能」，隨時提醒團體領導者是否偏離路線，或者團體發展進程中的一些意料外的改變或突發狀況，便於修正後面的介入策略或執行方案。更難得可貴的是，動態進行的各項評估可以協助團體領導者根據團體進展的實際情況對既有的團體方案進行修正，以保證團體諮商更為貼近成員的實際狀況與對成員產生切實有效的正向影響。雖然團體概念化會給團體領導者帶來更多的工作負擔，但這項看似「額外付出」的工作確實十分值得，有了概念化的「陪伴」，團體諮商才能在專業的道路上走得更遠，走得更有效率。

### 參考文獻

- 王茹婧、樊富珉、李虹、倪士光（2017）。2001~2016年國內團體心理諮詢效果評估：現狀，問題與提升策略。《中國臨床心理學雜誌》，**25**（3），577-583。
- 安芹（2006）。個案概念化在心理諮詢中的應用。《中國心理衛生雜誌》，**20**（2），133-135。
- 吳秀碧、許育光、李俊良（2003）。諮商團體歷程中成員自我揭露頻率與深度之初探。《彰化師大輔導學報》，**25**，1-24。http://dx.doi.org/10.7040/GJ.200310.0001
- 余詩詩、郭麗（2012）。團體心理治療效果評價的研究進展。《中華行為醫學與腦科學雜誌》，**21**（5），472-474。
- 徐西森（2011）。《團體動力與團體輔導（第二版）》。心理。
- 許育光（2011）。諮商團體成員自我揭露因素之歷程變化分析。《教育心理學報》，**42**（4），655-676。http://dx.doi.org/10.6251/BEP.20100319
- 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。
- 黃惠惠（1993）。《團體輔導工作概論》。張老師文化。
- 賈烜、樊富珉、魯小華（2013）。團體心理治療中凝聚力的概念及測量研究述評。《心理科學》，**36**（6），1476-1479。
- 謝麗紅（1995）。《成長團體過程與團體效果之分析研究〔未出版之博士論文〕》。國立彰化師範大學輔導學系。
- 謝麗紅（2009）。《團體諮商方案設計與實例（第二版）》。五南。
- 謝麗紅、巫佩如（2017）。團體領導者工作同盟量表編制與相關研究。《中華輔導與諮商學報》，**49**，17-51。http://dx.doi.org/10.3966/172851862017080049002
- 謝麗紅、林詠昌（2014）。團體諮商工作同盟量表編制研究。《中華輔導與諮商學報》，**40**，59-93。
- 張永紅（2019）。《團體心理輔導》。崧燁文化。
- Association for Specialists in Group Work. (2000). Association for specialists in group work professional standards for the training of group workers. *Journal for Specialist in Group Work*, *25*(4), 237-244. https://doi.org/10.1080/01933920008411677



- Bhattacharjee, A. (2012). 社會科學研究：原理、方法與實踐（第二版）（沈校亮、孫永強，譯）。全球教材計劃。（原著出版於2012年）。
- Brinkerhoff, R. O. (1988). An integrated evaluation model for HRD. *Training & Development Journal*, 42(2), 66-69.
- Corey, M. S., & Corey, G. (2006). *Group process and practice* (7th ed.). Pacific Grove, Brooks/Cole.
- Hewitt, P. L., Mikail, S. F., Flett, G. L., & Dang, S. S. (2018). Specific formulation feedback in dynamic-relational group psychotherapy of perfectionism. *Psychotherapy*, 55(2), 179-185. <http://dx.doi.org/10.1037/pst0000137>
- John, S., & Segal, D. L. (2015). Case conceptualization. In R. L. Cautin & S. O. Lilienfeld (Eds.), *The encyclopedia of clinical psychology*, (pp. 1-4). John Wiley & Sons. <http://dx.doi.org/10.1002/9781118625392.wbecp106>
- Kivlighan, D. M., Markin, R. D., Stahl, J. V., & Salahuddin, N. M. (2007). Changes in the ways that group trainees structure their knowledge of group members with training. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 11(3), 176-186. <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2699.11.3.176>
- Loganbill, C., & Stoltenberg, C. (1983). The case conceptualization format: A training device for practicum. *Counselor Education and Supervision*, 22 (3), 235-241. <http://dx.doi.org/10.1002/j.1556-6978.1983.tb01740.x>
- Luft, J. (1961). The Johari window: A graphic model of awareness in interpersonal relations. *Human Relations Training News*, 5(9), 6-7.
- Pearson, M. J. (2017). *The group readiness questionnaire: A practice-based evidence measure?* [Unpublished doctoral dissertation]. Brigham Young University.
- Robinson, A. (2020). Enhancing empathy in emotion-focused group therapy for adolescents with autism spectrum disorder: A case conceptualization model for interpersonal rupture and repair. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 50(2), 133-142. <http://dx.doi.org/10.1007/s10879-019-09443-6>
- Stufflebeam, D. L. (1971). The relevance of the CIPP evaluation model for educational accountability. *Journal of Research and Development in Education*, 5(1), 19-25.
- Sung, Y., & Skovholt, T. M. (2019). Master group counselors' case conceptualizations. *The Journal for Specialists in Group Work*, 44(2), 118-137. <http://dx.doi.org/10.1080/01933922.2019.1599479>
- Take, K. A. (2011). *Development of the conceptualization of group dynamics inventory (CGDI)* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Florida.
- Tate, K. A., Rivera, E. T., Conwill, W. L., Miller, M. D., & Puig, A. (2013). Conceptualizing group dynamics from our clients' perspective: Development of the conceptualization of group dynamics inventory. *The Journal for Specialists in Group Work*, 38(2), 146-168. <http://dx.doi.org/10.1080/01933922.2013.775206>
- Turkat, I. D. (2014). An historical perspective on the impact of case



formulation. *The Behavior Therapist*, 37(7), 180-188.

Tucker, J. R., Wade, N. G., Abraham, W. T., Bitman-Heinrichs, R. L., Cornish, M. A., & Post, B. C. (2020). Modeling cohesion change in group counseling: The role of client characteristics, group

variables, and leader behaviors. *Journal of Counseling Psychology*, 67(3), 371-385. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000403>

Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed.). Basic Books.