

探討諮商督導中受督者意義產出歷程—— 以自我覺察督導架構為例

Exploring the Processes Meaningful Production from Supervisees under the Supervision Counseling-the Self- Awareness Supervision Model as an Exmplet

孫文菊¹
Wen-Chu Sun¹

摘要

在諮商督導歷程中，受督者所提出的諮商議題是一種對自己諮商專業的進一層認識與覺察，從督導者與受督者的互動當中，受督者的探索與覺察不只是受督當下，而是延續著受督後到再次與個案諮商。因著不同文化背景之多元性，自我覺察督導架構以華人文化的自知之明及反求諸己哲學觀來解釋諮商督導中受督者產出意義的歷程中，此歷程以Heidegger時間流不斷互相循環頓悟了自己在諮商中整個脈絡的各層因素，並在其中使自己成為一個獨特的、與個案及世界互動而存在經驗的意義。依據督導關係研究現況與筆者經驗，在自我覺察督導歷程之所以能產生督導意義的價值，本文歸納的歷程步驟有：包含了諮商案例的模擬建構、諮商問題產生及心理情緒陳述等之心境敘述；受督者對於諮商個案行為，透過邏輯的思考理解說明；督導者依陳述脈絡催化受督者，內在反覆與自己親在的言說；受督者在督導者引導下，理解與言說迭代討論與反思，而自我覺察出對諮商個案的新理解；看見新的自己以及新的諮商關係的意義產生；意義產生內化作用，覺察新一層諮商意義與知能的意義發酵。本文建議於督導過程中督導者能將受督者的語言拋回到受督者自身反思，而非督導者強加要受督者照著督導者的脈絡去探索，對話在督導者及受督者間循環，並於其中以受督者多元文化脈絡中連結方能從自身的覺察產出新意義。

關鍵詞：自我覺察督導、受督者、督導、諮商督導、諮商督導意義

¹國立彰化師範大學輔導與諮商學系 博士生
通訊作者：孫文菊，(500)彰化市進德路一號，E-mail: D0911002@gm.ncue.edu.tw



壹、前言

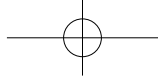
諮商督導在諮商心理及臨床實務有著重要的地位，主要是因諮商督導的目的是站督導者與受督者關係以及受督者與個案諮商關係的多元角度，使個案獲得最大的福祉，並使諮商師能提升自我專業能力與知能。如何讓個案在諮商關係歷程中獲得最大的利益，除了諮商師必須能夠與時俱進來提升自己的專業外，諮商師還需要覺察自己在諮商關係中是否能提供更專業的服務品質。當諮商師發現自己在諮商工作中的困擾或問題時，諮商師往往不知道原因為何而尋求諮商督導的協助。在諮商督導歷程中，諮商師唯有在自我覺察到自己的問題之脈絡，方能在諮商實務上進行調整、改善或再充實自己的專業度。如此諮商督導的效益才能落實於諮商師本身及諮商師與個案的關係的專業上，達到個案諮商受益的目的。諮商師在諮商督導歷程中所經驗到的感受或想法等，在諮商督導當下及後續所引發一連串對個案諮商關係、自己與自己及諮商工作專業等等的不同解釋之新視野，這樣的新的感受、體驗、看法及理解對諮商師而言即是一種意義。臺灣對於諮商督導研究文獻的趨勢，以關鍵字諮商督導在整合性資料搜尋，結果在1990~1999年共3筆，2000~2009年有38筆，2010年~迄今共32筆，可觀察出雖然諮商督導越來越見重視，不過投入的研究卻仍不足。諮商督導研究文獻在各議題上範圍頗多，如：倫理研究議題（徐西森，2003；陳桂琴等人，2018）、督導權力議題（程琬若，2015）、督導策略（許雅惠、廖鳳池，2005）、諮商督導論述方法探究（李明峰，2017）、受督者自我覺察及覺察探究（徐西森，2005；陳金燕，2003

；蔡秀玲、陳秉華，2009）、諮商督導專業知覺探究（王文秀等人，2006）及督導發展模式與新手督導的發展歷程（張高賓，2008）等。從目前研究文獻的趨勢可觀察出諮商督導的研究愈朝向從多元面向的發展在進行，未來可注入更多研究探討以提升諮商督導之深度及廣度。因此，本文所要論述的是探究諮商督導過程中，以自我覺察督導模式架構如何讓身為諮商師的受督者在督導歷程中產出諮商技巧及內化長期技能的成長意義，有其重要性。

貳、諮商督導

諮商督導的目的是為了提升受督者之諮商專業能力讓個案獲得最大的福祉，受督者在諮商督導動態歷程中能從中擴展專業發展並且從中得到力量進而持續在提高自己的專業（Bernard & Goodyear, 2014; Holloway, 1995），也就是說諮商督導使受督者提升進而成長為專業諮商師，進而在諮商關係協助個案。

如前述諮商領域中個案來諮商的目的是尋求個案最大利益，而諮商督導關係就架構上看就是一種人際關係，督導者與受督者的之間互動會影響到受督者與個案的關係，如何與人互動成為在督導關係中的轉移並從中使個案獲得福祉（Holloway, 1995）。當受督者與督導者的諮商督導是合作同盟關係，受督者會看見自己更多的能力、提高受督者更願意努力提升自己的專業，以及更有可能超越受督者的能力投入個案的諮商工作及評估（Morrison & Lent, 2018）。Stolenberg 於1975年提出發展性督導模式（developmental supervision）的諮商督導架構，在此架構中以受督者本身為主體評估出適合的階段，針對不同發展的初學者到精熟者之四個階段標準給予應適



當變化的培訓方法，並依階段所要達到的動機（motivation）、自主性（autonomy）及自我其它的覺察（self and other awareness）三個內涵的向度來進行督導，以確定受督者在督導歷程中發展出在受督者與個案的諮商關係中的專業的能力（Stoltenberg, 1993）。Stoltenberg創立的發展性督導模式的自我及其它覺察的向度中，強調經由受督者改變自我一其他覺察結構，受督者有能力可專注於個案的能力，並越來越增加理解自己與個案有關的想法、情感和行為（Stoltenberg, 2005, p.3）。也就是說Stoltenberg將自我及其它覺察聚焦於督導者，如何使用技術讓受督者提高自身的能力，看見與個案諮商關係相關的面向，來保障個案於諮商受益之福利。

自我覺察督導架構由陳金燕教授創立，陳金燕（2003）認同多元文化諮商與治療的重要，一個人的成長受環境的文化及家庭社會等因素影響而成為獨特的自己，因此當事人（受督者）的個人因素受生命歷程困境的這些因素所影響，若能藉由自我覺察就能更清楚看到這些文化、社會及家庭等因素，因而能「知其然」，也「知其所以」（陳金燕，2003；蘇盈儀等人，2015）。自我覺察督導架構與其他的諮商督導理論同樣強調督導關係及多元文化觀督導，但自我覺察督導架構強調受督者的自我覺察，從受督者多層面的訊息中自發探索出訊息意義並在督導者的引導催化下讓受督者自我覺察到各種自己文化層面的經驗及連結，這裡所強調的自我覺察與Stoltenberg發展性督導模式的自我及其它覺察並不同。特別是自我覺察督導架構將本土文化議題的哲學思維納入，強調如何理解與自己整個成長背景的多元文化，從華人本土文化的哲學中似乎可循脈絡找到隱晦於中的線索。在華人文化

中對於自己的修煉強調反求諸己，「『反求諸己』出於〔孟子·離婁上〕：孟子主張人在發現自己的言行不為人所接受時，就應該立刻反省、求諸己身」（國家教育研究院，2000）。而自知者明知在老子看來，是靠內省的工夫，保持內心清明；知人則靠觀察入微，出於對「外物」的認識。也就是說華人本土文化中對於個人遇到困境是從先自身觀察自己，尋找出自己遇到困境的脈絡。而自知之明則是在反求諸己的歷程中，找出了或說是頓悟了自己在這困境中整個脈絡的大因素。多元文化的討論在諮商督導中是重要的，透過督導者開放的主動提出及與受督者真誠的討論，可以提升受督者正向的影響個案的目標，特別是受督者自己及與個案的自我覺察（Ancis & Marshall, 2010），自我覺察督導架構應運用本土文化的哲理於督導理論及實務，在受督者的文化脈絡下自我覺察更符合現代諮商督導所要倡導的議題。

參、自我覺察督導模式下產出意義歷程

一、自我覺察督導如何在諮商督導中產出意義

受督者在諮商督導歷程中，所意識到的經驗流變化中的每一經驗都很真實，並順著自己的心走到對自我的幡然頓悟及新發現，進而對於未來的諮商能力與技巧產生新的價值與意義，這亦是自我覺察督導架構中核心的信念。受督者每一個片段的過去、現在及未來都是存在的，在每一個時刻中，都是過去的經驗及遇見未來的諭示。也就是在自我覺察督導過程要探索所有的時間，在每一個時刻我（受督者）所擷取的過去、現



在的決定及投射到未來，因此意義是不斷堆疊更新，而時間是同樣的時間流動著受督者內在對話的言說穿梭在其中，而受督者在諮商督導歷程中所意識到的經驗流變中，每個經驗都很真實的自己。

Heidegger (1889~1976) 對於人之存在，強調人的本身是在於一種有限性的狀態下，這個體是無法離開與世界的連結而獨自生活；人存有的結構，讓人可以與世界發生關係，而人存在的現實性有很多無法逃避的不得受制於現實環境。對於存在的種種限制，只能是接受的宿命（陳榮華，2001）。個人存在的這個世界所有的種種歷程，就成為個體一個獨特的與世界互動而存在經驗。這些經驗往往成為個體在生命遇見瓶頸或是困境時，才會去理解出自己發生了什麼，而這樣的理解是一個深層於內心的啟動，一種自我覺察。在自我覺察督導模式中從多元文化的觀點思考當事人的問題，強調由受督者為主體啟動督導歷程的省思，隨著受督者脈絡讓受督者去探索覺察，且這個覺察後產生的意義會持續發酵並延伸到未來，相呼應 Heidegger 對於時間存在於過去、現在及未來的時間流相互交錯而形成共構上的意義循環。筆者認為在自我覺察督導模式中，強調時間流的當中，從過去所帶著經驗到現在的面對現狀，以及對於未來的預設及衝擊。受督者在督導歷程中，自己在本身文化的經驗中與自己有一個內在自我對話之言說，在時間流的言說中去共同建構著過去現在及未來中不斷迭代回歸發生出意義。透過督導者的催化使受督者有機會探索過去及現在自己的感覺、想法、知能或身體感知等各層面的意義，隨時間流帶入此時此刻的自己，並重新感受到、經驗到或領悟到新的意義之自我覺察，而這些新的意義

產出又會影響到時間流的未來。如此不斷的循環下，受督者自己不斷的與自己的言說層層的意識流展開一個更新的自己。正如 Heidegger 所強調的個體之親在對於存在的探問是在於言說當中，也就說當個體在某一時間流的位置所探索的存在，會在自己言說當中不斷的循環，使得時間當下存在是描述一個自然發生、自然展露出來的歷程（黃光國，2011，2018），而這種不斷迭代回歸的歷程正是意義產出的動能。

二、自我覺察督導意義歷程實踐步驟

諮商督導歷程的重要性之一是受督者如何自我覺察，藉由從外部諮商督導的輔助，進而產生知識內化的過程。受督者在諮商督導的覺察中能辨識自己的價值觀及信念是否對諮商個案產生不同層次的影響，透過對個案的反應回饋並在諮商督導互動下受督者覺察到自己的現況、專業能力、情緒感知能力以及自我接納等狀態，得以在諮商督導後統整自己諮商知能專業，使自己在諮商工作提供個案更精進有效益的諮商服務（黃馥珍，2008；蔡秀玲、陳秉華，2009）。受督者透過在督導者的多元文化督導中，使自己在受督當下以及受督後的時間流中沉澱、醞釀及發酵產出新的自知之明及經驗意義。姜兆眉與蘇盈儀（2019）曾以自我覺察督導模式進行研究，發現受督者接受督導者督導後，更能覺察與看見身在諮商歷程當下的姿態與情緒反應，這種現象是有益於諮商進程。

諮商督導的目的之一是促進諮商專業的發展，在督導歷程中諮商師的反思態度是重要之要素，能讓受督者從中獲益而達到受督者諮商專業提升。專業人



員對於自己諮商過程的訊息，在督導互動中提出並以開放及接納的態度對於訊息有更細微的理解，如此反思之態度才能落實諮商督導的效益，進而在諮商關係中專注在諮商的目標並提升服務品質。筆者認為受督者反思態度在自我覺察諮商督導，是藉由受督者在督導中，產生以自己為思考的自知之明，也就是受督者覺察個人所有的線索、情緒、經驗、身體等元素，透過開放自己的反思而覺察出更多與自己相關的連結。這樣的連結，是受督者自己從反思的觀點中點出頓悟的覺察，而此覺察是一連串的持續並獲得不同的體驗與學習（黃馥珍，2008；Ronnestad & Skovholt, 2003）。

整理上述國內外督導關係研究現況與筆者自身經驗，在自我覺察督導歷程之所以能產生督導意義的價值，本文歸納的步驟有六項，步驟的流程以圖1示出。六項步驟依序論述舉例如下：

（一）心境敘述（state of mind）

包含了諮商案例的模擬建構、諮商問題產生及心理情緒陳述等。舉例說明：當督導者開放式提問讓受督者說明諮商案例場域之人時地物（4W）之現況、諮商計劃策略模擬（H）、案例個人身心及家庭社交等問題等陳述，由廣面實相收斂聚焦到受督者內心世界。

（二）理解（comprehensions）

在督導者引導下受督者對於諮商個案行為，透過邏輯的思考理解說明。舉例說明：當受督者以邏輯思考的心智去解釋自己已經做了許多諮商策略來引導個案認識及控制自己的情緒作為，實施策略後個案狀況是否有改善還是回到原

點，自己是否一直忍耐著挫折。當實施策略無效或是成效不佳，受督者以邏輯思考方式去理解探索自己是如何解決這些問題，這樣的理解位置是受督者以其原有思考邏輯來認識自己的作為。

（三）言說（self-dialogs）

督導者依陳述脈絡催化受督者，受督者的內在反覆迴盪與自己親在的對話。舉例說明：當個案諮商效益無法達到受督者的預期而感到挫折時，督導者以受督者所提的訊息引導受督者與自己連結；例如督導者問受督者對於實施策略無效或是成效不佳時所存在情緒的背後有什麼樣的感覺或任何想法？當受督者回應自己覺得很失望時，督導者繼續提問你的失望對你的影響是什麼？你的失望對你的意義是？讓受督者開始去感受自己所說的存在情緒有什麼，藉由情緒抒發讓受督者的感覺連結到內在的自我，比如說受督者回應未如預期時的挫折裡感受到面對一個失望的自己，這失望其實是受督者內在的一個挫折的感覺，而挫折感來自於受督者自己文化背景下所形成的獨特經驗而來。此時的受督者開始在內在做自我的對話探索，也就是與自己連結，此時受督者在言說的位置，許多內在的互動開始激盪。

（四）自我覺察（self-awakening）

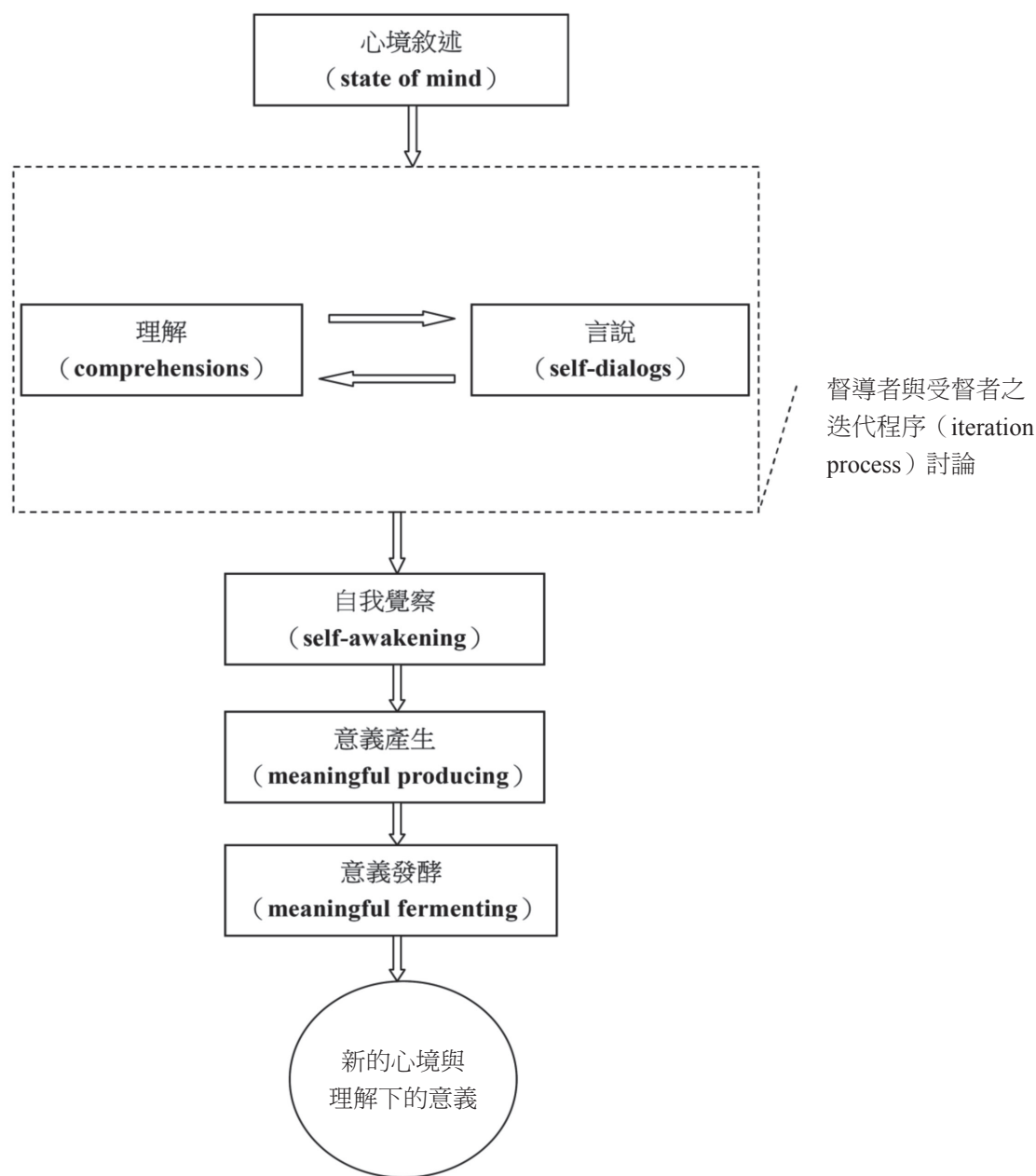
受督者在督導者引導下，理解與言說經過迭代²（iteration）討論與反思，而自我覺察出對個案諮商的缺口。舉例說明：督導者以迭代程序（iteration process）的諮商策略，反覆討論及反思讓受督者體會全方面優化（optimization）的諮商技巧及能力。例如督導者針對受督者

²迭代（iteration）是指為一個設定的目標或結果，而重複執行一定的程序直到目標或結果達成。means the act of repeating a process usually with the aim of approaching a desired goal or target or result. <https://psychology.fandom.com/wiki/Iteration>

陳述中有關個案有打頭自我傷害的行為、受督者的付出耐心陪伴個案得不到有效的改善，而自己的情緒處在失望狀態，受督者嘗試使用不同策略方法來改善個案狀況時，督導者反覆提出問題讓受督者思考自己在彼時彼刻及此時此刻的

感受情緒及想法，如此的不斷討論及反思，受督者開始自我覺察到在諮商關係中自己雖說要陪著個案，但受督者因過去經驗而帶著失望情緒處在諮商過程中，這種陪伴非全然無條件的真誠一致。這時受督者在自我覺察歷程中覺察出自

圖1
受督者意義產生歷程分析圖





己真實內在的感受及表達出來的真實狀態。

(五) 意義產生 (meaningful producing)

發現自我在諮商作為上的盲點，重新定位的自己以及建立新的諮商關係。舉例說明：當督導者以空椅法讓受督者回到諮商師跟個案的位子，讓受督者自己從過程中體驗覺察中看見這真誠一致無條件面對個案的態度，受督者這時一個新的感受及看見出現新的意義，此時的受督者在自我覺察及此時此刻新意義產生。

(六) 意義發酵 (meaningful fermenting)

意義產生內化作用，受督者建立新一層諮商意義與知能。舉例說明：在諮商督導後，受督者對於新意義有更多的覺察反思以及發酵，如受督者開始進一步反思到許多失落失望的感覺來自於受督者的期待，真實中的個案並不讓人失落，此意義發酵的歷程會不斷起出更多的元素及意義。

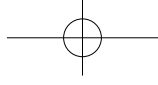
肆、結論

筆者認為在自我覺察督導體程中，督導者與受督者之間會展開一個經驗，督導者與受督者互動是一個經驗，回到受督者與個案關係裡，受督者觀看自己如何跟自己互動以及跟個案互動，這些互動交錯都是受督者的經驗，而這些經驗使得受督者每一刻時間流的覺察都具體存在。受督者與所有跟世界的關係或重要的角色是受督者親在經驗，經驗到自己如何跟世界發生關係，經由受督者督導中的自我覺察來關照屬於自己的多元文化經驗中的自己。在督導關係中，督導者能貼近受督者並讓受督者感受到

支持，讓受督者自己透過屬於他的方式試著來理解自己，受督者會以某個方式來理解我自己的經驗並賦予它意義，這樣的歷程中不斷的、一直的描述它、修正它及貼近它，如Heidegger提到的永遠在問號中前進探索，於是最終生命的意義是如其所是的經驗（引自鄔昆如，1987）。這樣的歷程所產出的意義就回應前言所論述的諮商師完全的自我覺察到自己脈絡時，才開始了提升自己專業及促進個案諮商的利益目的。

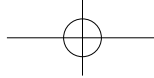
據上述整理國內外督導關係研究現況與筆者經驗，在自我覺察督導體程之所以能產生督導意義的價值，本文歸納出的步驟有六項，（1）心境敘述：包含了諮商案例的模擬建構、諮商問題產生及心理情緒陳述等；（2）理解：受督者對於諮商個案行為，透過邏輯的思考理解說明；（3）言說：督導者依陳述脈絡催化受督者，內在反覆與自己親在的對話；（4）自我覺察：受督者在督導者催化下，理解與言說迭代討論與反思，而自我覺察出對個案諮商的新看見；（5）意義產生：看見新的自己以及新的諮商關係；（6）意義發酵：意義產生內化作用，覺察新一層諮商意義與知能。

在運用自我覺察督導架構諮商督導體程中之所以能讓受督者能產生新意義的價值，本文建議於每一次督導體程中督導者能將受督者的語言拋回到受督者自身的關照，而非督導者強加要受督者照著督導者的脈絡去探索，這是一個開放式受督者的覺察，唯有依著受督者的細微線索讓受督者自己去發現才能回到自身去反思，如此的對話在督導者及受督者間循環，並於其中以受督者多元文化脈絡中連結方能從自身的覺察產出新意義。

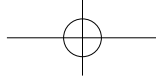


參考文獻

- 王文秀、徐西森、連廷嘉（2006）。我國大學校院與社會輔導機構諮商督導工作實施現況及其人員專業知覺之探討研究。中華輔導學報，**19**，1-40。https://doi.org/10.7082/CARGC.200603.0001
- 李明峰（2017）。臺灣諮商督導研究主題與方法之分析—以2000~2015年為例。諮商心理與復健諮商學報，**30**，97-119。https://doi.org/10.6308/JCPRC.2017.30.04
- 姜兆眉、蘇盈儀（2019）。諮商教育新手工作者的教學行動：以覺察與反思為訓練主軸的大學部輔導與諮商實習課程為例。教育心理學報，**51**（2），297-319。http://doi.org/10.6251/BEP.201912_51(2).0006
- 徐西森（2003）。諮商督導人員教育訓練與倫理規範之研究。學生事務：理論與實務，**42**（2），8-24。
- 徐西森（2005）。諮商師諮商督導受訓歷程中專業需求與情緒覺察之分析研究。高應科大人文社會科學學報，**2**，209-226。https://doi.org/10.29888/KUASJHSS.200507.0011
- 許雅惠、廖鳳池（2005）。不同階段個別諮商督導歷程中督導議題與督導策略之分析研究。輔導與諮商學報，**27**（1），65-82。https://doi.org/10.7040/JGC.200505.0065
- 張高賓（2008）。Watkins的督導發展模式與新手督導的發展歷程。諮商與輔導，**269**，34-39。https://doi.org/10.29837/CG.200805.0011
- 陳桂琴、蕭慧貞、鍾菩璿、蔡雨芊、吳芝儀（2018）。臺灣諮商督導專業訓練課程與專業知能倫理之探討。諮商與輔導，**392**，2-7。https://doi.org/10.29837/CG.201808.0005
- 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。
- 陳榮華（2001）。海德格存在與時間禪釋。臺大出版中心。
- 國家教育研究院。雙語詞彙學術名詞暨詞書資料網。https://terms.naer.edu.tw/detail/1302896/?index=60
- 黃光國（2018）。社會科學的理路（第四版思源版）。心理。
- 黃光國（2011）。心理學的科學革命方案。心理。



- 黃馥珍 (2008)。反思學習在其督導中的意義。輔導季刊, 44 (4), 35-46。https://doi.org/10.29742/GQ.200812.0005
- 程婉若 (2015)。從督導與受督導者的觀點探討督導關係中督導權力的使用。輔導與諮商學報, 37 (1), 1-20。https://doi.org/10.7040/JGC.20150515
- 鄔昆如 (1987)。哲學概論。五南。
- 蔡秀玲、陳秉華 (2009)。諮商督導任務中受督者情緒覺察之督導介入初探分析。教育心理學, 41 (5), 205-221。https://doi.org/10.6251/BEP.20081030
- 蘇盈儀、姜兆眉、陳金燕 (2015)。自我覺察督導模式訓練手冊－新手督導訓練。雙葉。
- Ancis, J. R., & Marshall, D. S. (2010). Using a multicultural framework to assess supervisees' perceptions of culturally competent supervision. *Journal of Counseling & Development, 88*, 277-284. https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00023.x
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. (2014). *Fundamentals of clinical supervision*. Allyn Bacon.
- Holloway, E. L. (1995). *Clinical supervision: A systems approach*. Thousand Oaks.
- Morrison, M. A., & Lent, R.W. (2018). The working alliance, beliefs about the supervisor, and counseling self-efficacy: Applying the relational efficacy model to counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology, 65*(4), 512-522. https://doi.org/10.1037/cou0000267
- Rønnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (2003). The journey of the counselor and therapist: Research findings and perspectives on professional development. *Journal of Career Development, 30*(1), 5-44.
- Stoltenberg, C. D. (1993). Supervising consultant in training: An application of a model of supervision. *Journal of Counseling & Development, 72*, 131-138.
- Stoltenberg, C. D. (2005). Enhancing professional competence through



developmental approaches to
supervision. *American Psychologist*,

60(8), 857-864. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.8.85>

