

新手團體領導者帶領大學生諮商團體之 省思—以自信提升團體為例

Novice Group Leaders' Reflection on Confidence-Increasing Group with College Students

吳聖雅¹
Sheng-Ya Wu¹

摘 要

本文以新手團體領導者帶領「大學生自信提升諮商團體」之經驗，呈現出實際帶領時所面臨之問題與困境，透過與督導的討論與自身省思，集結出改善團體僵局與困境的經驗分享。內容呈現出三大部分，分別為「新手領導者帶領諮商團體的相關文獻」、「方案設計內容與理論基礎」以及「團體帶領的省思與建議」。第一部分包含「新手團體領導者之困境」、「諮商團體之特色」、「團體領導能力」以及「團體的三個層次」進行敘寫；第二部分整理出筆者帶領之團體的「理論與參考文獻」、「目標與篩選」與「各次團體摘要表」以呈現自信提升團體之樣貌；第三部分依照「團體層面」、「人際層面」與「個體層面」的團體三層次整理出實際帶領的困境、「團體開始前的狀況」，以及「團體方案設計理論基礎」，統整出筆者省思過後的作法與建議。綜上所述，本篇文章呈現出大專院校帶領團體的現況，並期待筆者自身實務經驗與省思能夠提供給同為新手團體領導者之參考。

關鍵詞：大學生、自信提升、新手領導者、團體領導能力、諮商團體

¹國立嘉義大學輔導與諮商學系 碩士生
通訊作者：吳聖雅，(621) 嘉義縣民雄鄉文隆村85號，E-mail：e0938189358@gmail.com



壹、前言

團體諮商帶領的專業訓練為邁向諮商心理師的必經之路，美國諮商學會（American Counseling Association, ACA）的諮商與相關教育學程認證委員會（Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs, CACREP）（2015）明定團體諮商為諮商輔導相關人員的基本能力之一；臺灣考選部（2018）專門職業及技術人員高等考試心理師考試規則第七條也規範「團體諮商與心理治療領域課程」為必備之專業學門，由此可知團體諮商為諮商心理師專業成長中重要一環。

然而，在專業養成的過程，沒有經驗的新手團體領導者經常會遇到困擾的特殊議題，從理論學習、技術演練至實務經驗，都需要經過一連串的嘗試、精進與反思，而實務帶領中的試誤學習對於新手領導者而言尤其重要（Corey, 2011）。儘管新手在從事團體諮商工作前已熟知各種團體諮商理論，但因為相對陌生與不熟悉，依然時常感到無法勝任團體諮商工作（施香如，2010）。謝麗紅與陳尚綾（2014）對於諮商與輔導大學四年級學生的質性研究指出，新手團體領導者會於團體實務帶領過程中不斷受挫、修改、嘗試與反思，從中覺察自身優勢與不足，能有效改善缺點並提升專業能力。

筆者於諮商心理師全職實習的團體帶領過程中，發現到一些問題與困難，並於督導過程中省思與探討，走過了一段受挫、修改、嘗試與反思的歷程，希望能利用自身實際團體帶領的經驗，提供作為同為新手團體領導者之參考。

貳、文獻探討

一、新手團體領導者之困境

團體諮商專業的養成除了大學、研究所的專業知能養成，亦要透過實務經驗從中省思學習與內化，然而對於新手帶領者而言，前幾次的團體帶領會伴隨者偌大的焦慮，以及對自我能力的不確定，實為專業養成過程中的一大挑戰。王麗斐等人（2004）指出團體帶領者在進行團體工作時，可能會面臨到「僵局」（impasse）經驗，而對於新手而言更是一大困境，僵局是指「團體帶領者在團體過程中，感到不順暢、卡住、不知所措等等的當下經驗，或是產生與帶領者原先預期之外的情況。」例如新手缺乏經驗不知如何介入、成員複雜病理狀態、成員對帶領者的挑戰、成員無法遵循帶領者的引導、團體動力有關的團體沈默、成員缺席與遲到、時間不足與倉促結束、團體結束時才出現難處理議題……等，都可能促使領導者面臨僵局經驗。雖然，團體僵局可能是項危機，但當領導者施以適當介入策略將會使僵局成為團體動力的助益（謝珮玲等人，2009），若能透過同儕討論、替代學習及示範等合適的學習方式，能促使實習生面對焦慮並提升學習效果（施香如，2015）。

二、諮商團體之特色

團體的種類可以依據方法分成三類，分別是成長與發展團體（growth and development groups）、團體諮商（group counseling）、團體心理治療（group psychotherapy）。第一類成長與發展團體



偏屬教育性質，主要協助參與者自我覺察與提升潛能（Yalom, 1985）；第二類諮商團體，根據Corey（2011）的觀點，諮商團體通常都是針對特定問題而成立，參與者通常是功能較為正常的個體，並不需要進行繁重的人格重建，他們所關心的焦點是個體生活的發展任務；第三類治療團體一般重視個體的人格重建、治療與矯治，參與者通常有嚴重情緒功能問題、精神狀態異常或社會性行為偏差，需要長時間的協助與治療，而單純的發展性或預防性的介入則較為不足（胡君梅、吳毓瑩，2013）。

對於團體諮商而言，團體呈現了社會的縮影，並能於團體歷程中展現成員實際生活情境，反映出日常生活中人際衝突的狀況，並透過相關諮商技術與團體動力的推動，領導者得以介入協助成員改變，也就是團體諮商強調有所行動（doing）（胡君梅、吳毓瑩，2013），筆者所帶領的自信提升團體即屬於此類型。

三、團體領導能力

團體諮商的專業上可以區分為技術（skill）與能力（competency）兩個不同層次，技術是指可以觀察或界定的領導行為，而能力是指一連串的知識介入、判斷與執行，也就是說「團體領導能力」不僅僅只代表技術的使用，更需要能概念化團體當下的現象（知的層面），覺察當下團體氛圍（情的層面），辨識相關介入時機與意圖（意的層面），實際選擇有效介入策略（行的層面）等整體性的實務介入（許育光、刑志彬，2021）。亦可借用Miller（1990）所提出的治療師必備臨床能力（clinical competence）模式來看待，共分為四個層

次：一為「知道」（know），代表具備該領域專業知識；二為「知道如何做」（knows how），代表能知道如何應用知識於具體情境的能力；三為「表現出怎麼做」（shows how），表示擁有方法與技術落實於實際場域的能力；四為「行動」（does），也就是相關能力能融入個人整體的專業工作之中。而美國團體工作專家協會（Association of Specialists in Group Work, ASGW）於2022提出的「團體工作指導守則」（ASGW Guiding Principles for Group Work）也強調從事團體諮商工作需要同時具備知識、技能與實務經驗等能力。即團體領導者需具備知、情、意、行整體的專業能力，並能實踐於專業工作之中。

四、團體的三個層次

Ward（1985）為了協助新手面臨團體複雜的情境，提出了三層次模型之理論（A three-level model）架構，包含個體、人際與團體三層次，以協助領導者掌握團體動力，並能依此做出相對應的介入策略。國內學者吳秀碧（2017）與許育光（2012）也於專書中以此三部分做為團體層次的分類：「個體層面」關注成員本身的議題與心理內在狀態；「人際層面」重視成員彼此的交流互動與相處模式；「團體層面」則將焦點放在團體的整體面向，包含規範、文化、歷程、氣氛與凝聚力等。

對於團體前期而言，團體領導者的任務與工作特別繁重，需要催化團體歷程的發展，故此時以「團體層面」與「人際層面」為主（吳秀碧，2017）。針對團體凝聚力之重要性而言，Yalom（2005）便強調團體凝聚力是所有療效因子的核心，且本國學者洪雅鳳（2008）



研究也指出高效能團體領導者在團體初始階段，投入許多心力於團體文化建立並進行催化，也會強化成員有效的人際溝通技巧，以催化團體凝聚力；而低效能領導者，直到團體中期時才會開始著力團體凝聚與催化。

當團體到了中後期，則須以「個人層面」為重點工作，由於此時期的團體已較為成熟穩定，成員漸漸能在團體中穩定的參與和表達，具備使成員能於團體中檢視個人議題與困境的要件，故此時期焦點為協助解決成員本身困擾並進行改變（吳秀碧，2017）。

綜上所述，能夠掌握團體層次與團體歷程是一位有效能團體領導者的關鍵，下列章節將會以此團體的三個層次所面臨到的困境與介入進行探討。

參、大學生自信提升團體方案介紹

一、團體所用之理論與參考文獻

（一）自我效能

本團體方案之自信提升採用Bandura（1977, 1986）自我效能（self-efficacy）理論之概念，意指個人相信自己有能力運用各項資源以完成特定任務的信念，也可以說是個人對自我表現的預期與信念，而此種自信被視為行為的決定因子，影響個人的整體生活；自我效能可透過下列四個方法的激發而產生，包含成就表現（performance accomplishments）、替代性經驗（vicarious experience）、言語說服（verbal persuasion）、生理狀態（physiological states），而本團體方案設計亦加入此概念，以協助成員自信提升。

（二）完形對話

完形治療觀點奠基於現象學、存在主義與完形心理學之上，強調整體大於部份的總和，而人類的感官、想法、情緒與知覺都會相互影響且為一個整體，無法單獨解讀與看待，此治療模式主要協助個人清明地看待自身處境與經驗，不以扭曲的角度為自己做出選擇與負責（曹中璋，2009；Jones-Smith, 2014）。

完形對話能使當事人接觸內在的「優勝」與「失敗」兩極端，並透過兩極端的角色扮演，使當事人在轉換的歷程中能充分經驗內在的衝突，目的在於學會接受並與兩極共處（Corey, 2011）。

（三）藝術媒材

Gladding（2005）提及藝術媒材能協助個體於諮商中達到自我覺察，並讓自己的經驗與外在世界能接軌，協助自我統整與獲得正向能量。陳增穎與周吟樺（2014）整理出藝術媒材介入諮商工作的好處，像是透過創作過程獲得自我統整、獲取體悟與新發現、協助聚焦問題、增加創造性與可能性、協助重建自我認識、促進社會化與合作行為等。本團體方案亦於各次的團體融入藝術媒材的使用，以期待達到上述效果。

二、團體目標與成員篩選

（一）團體目標

1. 協助整合自我以提升自我感，並學習自我監控與評估自我狀態之能力。
2. 協助尋找成功經驗與資源，以提升自我效能。
3. 協助建立與達成改變目標，並能修正與鞏固目標。

（二）成員篩選

1. 招募方式
透過諮商中心網頁、臉書粉絲團、



IG粉專、海報與諮商中心 podcast節目進行成員招募，報名後需進行15~20分鐘團體前訪談，以篩選符合團體性質之成員。

2. 甄選標準

- (1) 可全程參與者。
- (2) 願意於團體試著開放分享者。
- (3) 願意試著進行挑戰與改變者。

(三) 成員背景

共有15位學生報名參加，透過篩選標準進行團體前訪談，最後留下8位合適之成員。1位男性為理工學院、7位女性均為教育學院；年齡介於19至23歲，其中有2位碩士班學生與6位大學部學生。

三、團體活動摘要表

(見表1：每週團體活動摘要表)

肆、省思與建議

第一部整理出筆者在團體三層次的介入選用上所遇到之困境與省思，第二部分為在大專院校進行團體招募時，可能遇到的實務困境，進行經驗分享與討論，第三部分為團體方案設計的理論基礎之省思。

一、團體帶領的困境與省思

(一) 團體層面

1. 沈默議題

第一、二次團體時，成員彼此均不熟悉，呈現出默默觀察他人且較為焦慮的狀態，此時領導者運用了許多正向鼓勵與邀請，雖然成員均能在團體中分享，但彼此互相好奇與互動的狀況較為少見，此時或許能再加入更多「連結」彼此互動的活動或是連結技術（linking

technique），協助個別成員之間，以及個別成員與團體之間產生聯盟，以提升團體凝聚力；而第三次團體亦有幾次沈默的現象，領導者均會忍耐不跳出來說話以等待成員發言，然而這樣的過程使得領導者有點坐立難安，便提出沈默的現象與成員討論，除了分享自身感受外也邀請成員分享對於沈默的感受，有些成員表示自己正在思考或是等待他人先回應，但同時是感到自在的，有些成員表示有點緊張。此次團體透過對於沈默現象的討論，大家也更清楚彼此的感受，而成員後續也自行討論出當遇到沈默時可以如何破除僵局的方式。

2. 自我揭露的鼓勵與連結

團體初期成員均在觀察團體氛圍，也在試探自己能揭露與分享到什麼程度，所以在團體初期應著重廣度的自我揭露，而不要一味的抓緊個別成員進行探問，因此時期仍然處於建立安全信任氛圍的過程，貿然做深度自我揭露可能會有所風險。筆者所領導的團體初期便有成員勇敢的做自我揭露，而此時若能製造更多的連結、邀請有類似經驗或相異經驗的其他成員進行分享，便會是彼此重要的回饋與支持，也能促進團體互助氛圍的建立。

3. 互助合作的工作模式

由於諮商團體期待的是能協助個別成員改變與成長，且團體並非一對一的個別諮商，所以建立互助合作的工作模式尤為重要。筆者所領導的團體成員大部分能夠適時自我揭露，除了給予夥伴回饋外，亦能透過敘說的歷程再次整理自身經驗；然而對於未進行回饋的成員而言，或許因為剛好沒有深刻的觸動或類似經驗，抑或是可能在找時機回應，領導者除了能「等待」此類型的成員做好充足準備，也能主動「邀請」，更重要的是透過領導者自身的「示範」，以

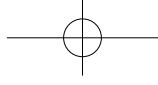


表1

每週團體活動摘要表

次數名稱	單元目標	活動內容
第一話：初登場	<ul style="list-style-type: none"> ● 使團員了解團體進行的方式、性質與目標。 ● 了解彼此動機與期待並建立團體規範。 ● 促進成員彼此認識與互動。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 相遇時刻：領導者自介並說明團體進行方式與相關事項。 ● 追追追：每位成員拿一色筆在海報上畫連貫的線，直到追到他人或被追到即停止。分享與夥伴交流的經驗與團體感受，並進行自介。 ● 自信初探：了解彼此參與動機與期待。 ● 團體規範討論。
第二話：現象	<ul style="list-style-type: none"> ● 探索自我各方面的自信度。 ● 檢視自我評價與歸因模式，提升自我監控能力。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自我的樣子：以一個姿勢展現出自我自信的面貌與狀態，並進行討論。 ● 我的9面：探索自我身體外貌、道德倫理、人際、人格、日常生活表現、心理情緒、工作表現、家庭關係、人我關係等面貌。
第三話：源頭	<ul style="list-style-type: none"> ● 探索生命經驗與重要他人對自信之影響。 ● 學習區辨他人評價，並提升自我感。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 9面之源：畫出影響自我9面的重要事件生命折線圖。
第四話：面具	<ul style="list-style-type: none"> ● 協助接觸正反兩面的完整自我，充分經驗內在衝突。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自我面具：使用顏料創作出代表自我內在兩極的面具作品，並進行討論。
第五話：接觸	<ul style="list-style-type: none"> ● 協助接觸自我陰影面以提升面對脆弱的勇氣。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 與我對話：透過與面具的對話，接觸自我陰影面。
第六話：對話	<ul style="list-style-type: none"> ● 協助看見不同角度與觀點，並給予彼此支持與鼓勵。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 面具對話：與他人的面具進行對話。
第七話：改變	<ul style="list-style-type: none"> ● 協助整理與轉化自我兩極的功能，並尋找正向經驗。 ● 討論未竟事宜。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 六格畫：運用投射性牌卡創作六格畫並進行敘說。
第八話：展望	<ul style="list-style-type: none"> ● 協助檢視提升自信的方法，並於生活中的展現。 ● 進行團體回顧，並彼此鼓勵與祝福。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 剪貼禮物：運用剪貼雜誌圖片來創作，接受他人回饋並給予祝福。



及其他成員自我揭露後的獲得與學習，給予處於等待與觀察的成員能更有勇氣分享。

（二）人際層面

筆者領導之團體於此層面的狀況包含：性別比例不均、成員系所同質性高、與熟識者同時進入團體等，這都會影響人際層面成員彼此的交流互動與相處模式。唯一的男性成員能夠提供不一樣性別的看法，但領導者也要敏感於其在團體中的自在程度或困難，在有需要時適時介入；系所同質性高或許能更熟悉彼此的談話方式或思考模式，但領導者也需要協助少數不同系所的大家均能融入與展現自己的聲音。

而對於大專院校來說，遇到熟識者同時進入團體是容易發生的情況，包含：本來就說好一起參加團體，以及進入團體才發現有熟識的朋友。筆者除了在團體過程中運用隨機分組的活動，讓大家能彼此認識而不會只和熟識的人分享，也有在團體前訪談時事先與每個報名者討論關於「團體可能會遇到認識的人，你有什麼想法？」為的就是了解個別成員的接受度，適時提供團體保密之概念或相關提醒。也要注意關於「朋友說好一同進入團體」的情況，容易出現當有一位成員想離開時，可能會拉著另一位成員離開，所以團體一開始所建立的規範、文化以及凝聚力，便會是聚斂彼此的重要成分。

（三）個體層面

1. 團體中後期成員期待之提出

筆者於設計團體方案時，原本規劃團體後期想要帶入改變與問題解決的討論，然而因為在第四次、第五次團體的「創作面具」、「面具對話」的活動中，有許多成員觸及了較為深層的父母互動經驗，且對此有較強烈的關注與討論

，故領導者當時便與成員討論往後團體的討論焦點，大家也決定想要多探討家庭對於自信之影響，所以後面幾次的團體是順著成員所關注的焦點而進行，而不是按照團體計劃的流程走。筆者認為順著團體計畫走固然穩固，但也可能偏離團體成員當時的需要與期待，忽略了對於團體歷程的關注，故適時核對成員個別所關注的焦點，並共構成團體的焦點，即能找尋到帶領團體走向最大成效的道路。

2. 個別成員的高情緒壓力之關心

在「面具對話」的活動中，有成員呈現出皺眉且情緒繁重的狀態，儘管其在此次團體並非焦點成員，但也因為焦點成員的自我揭露，牽動了其強烈的過往經驗。領導者於當下反映出此位成員非語言行為的觀察，並邀請其分享當下的狀態與經驗，而此位成員當時表示想要自己先消化一番，故領導者尊重其步調並於團體結束後關心其狀態。最後，這位成員於下次的團體勇敢地表達更深層的自我揭露，除了獲取夥伴珍貴的回饋外，更是有感於自己願意冒險的勇氣。此部分也很像吳秀碧（2017）對於團體之比喻，團體猶如戲班，每一位成員都有他的角色與位置，彼此共同展演出一場又一場的即興演出，而領導者或許就像舞台總監一樣，創建出安全信任的團體氛圍後，大家均能於此得到滋養。

二、團體開始前的狀況與省思

團體開始前的成員招募是諮商團體重要的一環，而筆者在實際招募時遇到的情況為：招募文宣未能更清楚表達團體諮商的特性，對於非教育或諮商領域科系的學生而言，可能對於團體諮商的内容與效果會有許多疑惑。



儘管有吸睛的招募海報與傳單，以及放在網頁上的宣傳文，但許多學生仍會困惑「團體諮商是什麼？」、「連續8週、每週兩小時的活動，幾乎是微學分的課程時數，然而成效為何？」

雖然在團體開始前會先進行團體前訪談，能有機會仔細與具體提供報名者理解團體諮商的形式與目標，但若要在招募階段就使更廣泛的學生族群或是非教育與諮商相關系所的學生能觸及此資源，並協助學生對於團體諮商的特性有多一點的了解，便會是招募時的重點。故建議能邀請過去團體參與者或諮商中心志工錄製介紹小短片，或是於網路宣傳放上過去參與者的匿名心得回饋，此些細節的注意將有機會使團體諮商資源擴及更廣泛的系所或族群，也能使參與者能先有所預備，降低對於剛進入團體的未知與焦慮。

三、團體方案設計的理論基礎之省思

本研究之自信提升團體方案設計，係以自我效能理論為基底，輔以完形對話技術的活動（例如：「創作面具」、「面具對話」）以拓展正負向經驗，期待以此為素材、更貼近內在經驗，並結合自我效能提升的方法促進自信的提升。團體開始前與督道的團體方案討論，其給予筆者足夠自由進行實務帶領，並提醒要隨時關注團體的動力，適時調整原本所設計的活動與介入焦點。

「創作面具」、「面具對話」的活動中進行內在兩極的完形對話，許多成員觸及了較為深層的父母互動經驗，並希望後續的團體次數能多花時間探討家庭對於自信之影響，經由團體共同討論後，決定順著團體所關注的焦點而進行，未照著原先計畫走。

透過上述例子，筆者已於前述說明「評估團體焦點與成員期待，而進行適當彈性修正」之重要性，亦反映出方案設計上理論選用的重要思考點。自我效能理論著重個人認知因素對行為的重要影響（Bandura, 1977），完形理論著重內在動力的疏通（Corey, 2011），兩理論著重焦點與取向不同。儘管近期團體帶領重視「複合」（complex）的模式，不以單一個別治療的理論作為團體治療的依據（吳秀碧，2017），然而張晨光與謝麗紅（2022）指出領導者對於「團體成員問題」之概念化尤為重要，是基於某種理論框架對成員之核心議題進行假設、因應與評估（謝麗紅，2009），亦即選用不同理論取向可能會因為評估假設與介入焦點有所不同，而產生互斥或不適合的狀況。

故筆者經由經驗省思之建議為，在設計團體計劃時須多加考量理論取向選用的同質性，降低互斥或相互矛盾之狀況。

伍、結論

綜上所述，筆者透過團體過程中團體、人際、個體的三層次，以及團體開始前的方案設計與實務狀況進行省思，一來是對於自我的經驗再次進行後設省，提升自我對於團體歷程與困境的因應，二是待能藉由自身經驗提供新手領導者借鏡與參考，以節省摸索或嘗試錯誤的時間。

參考文獻

王麗斐、謝珮玲、林美珠（計畫主持人）（2004）。團體諮商者之僵局經驗研究（國科會專題研究計畫成果報告編號：NSC-93-2413-H-003-057



- ）。中華民國行政院國家科學委員會。<https://www.nstc.gov.tw/folksonomy/list/a2cff226-5ab0-4c30-8aab-2c00cb9f53f0?l=ch>
- 吳秀碧（2017）。團體諮商與治療——一個嶄新的人際—心理動力模式。五南。
- 吳秀碧、許育光（2012）。團體領導力量表之編製與信效度建構。中華輔導與諮商學報，**32**，1-31。<https://doi.org/10.7082/CJGC.201204.0002>
- 施香如（2010）。「團體督導」與「過程回顧」—新手團體領導者的督導形式與媒體運用經驗。輔導季刊，**46**（1），25-31。<https://doi.org/10.29742/GQ.201003.0004>
- 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反饋小組的應用。中華輔導與諮商學報，**43**，127-157。<https://doi.org/10.29837/CG.200805.0015>
- 洪雅鳳（2008）。高低過程效能諮商團體領導者意圖及介入之研究〔未出版之博士論文〕。國立彰化師範大學。
- 胡君梅、吳毓瑩（2013）。正念減壓（MBSR）團體性質之探究—對照於團體治療／團體諮商。應用心理研究，**58**，233-250。<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=15609251-201306-201306280018-201306280018-233-250>
- 專門職業及技術人員高等考試心理師考試規則，考試院考臺組壹一字第10700098961號令修正（2018年12月11日）。<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=R0040037>
- 張晨光、謝麗紅（2022）。團體諮商的導航系統：團體概念化與評估。輔導季刊，**58**（3），23-32。<https://doi.org/10.29742/GQ>
- 曹中璋（2009）。當下，與你真誠相遇：完形諮商師的深刻省思。張老師文化。
- 許育光（2012）。團體諮商與心理治療——多元場域應用實務。五南。
- 許育光、刑志彬（2021）。新手團體諮商師領導能力發展探究：歷程追蹤、分項比較與學習類型叢集分析。教育心理學報，**53**（1），1-36。[https://doi.org/10.6251/BEP.202109_53\(1\).0001](https://doi.org/10.6251/BEP.202109_53(1).0001)
- 許哲修（2008）。準諮商員人際特質與團體諮商領導困境、督導需求之分析研究〔未出版之碩士論文〕。國立彰化師範大學。
- 陳增穎、周吟樺（2014）。藝術媒材介入成長團體提升大學生自我概念之初探研究。臺灣藝術治療學刊，**3**（2），47-65。https://www.arttherapy.org.tw/mw/cufiles/files/member_paper/tata_paper_201412_no03-2_p47_preview.pdf
- 謝珮玲、林淑君、王麗斐（2009）。團體帶領者在團體僵局中之介入方式研究。中華團體心理治療，**15**（1），9-35。<https://doi.org/10.30060/CGP.200903.0003>
- 謝麗紅（2009）。團體諮商方案設計與實例（第二版）。五南。
- 謝麗紅、陳尚綾（2014）。新手領導者對青少年團體帶領經驗之分析研究。輔導與諮商學報，**36**（2），65-81。<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=18181546-201411-201412030004-201412030004-65-81>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*, 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>



- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall. <https://psycnet.apa.org/record/1985-98423-000>
- Corey, G. (2011). *Theory and practice of counseling and psychotherapy*. Cengage Learning.
- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs. (2015). *2016 CACREP standards*. <https://www.cacrep.org/section-2-professional-counseling-identity/>
- Gladding, S. T. (2005). *Counseling as an art: The creative arts in counseling* (3th ed.). A.C.A.
- Jones-Smith, E. (2014). *Theories of counseling and psychotherapy: An integrative approach*. Sage.
- McCarthy, C. J., Bauman, S., Choudhuri, D. D., Coker, A., Justice, C., Kraus, K. L., Luke, M., Rubel, D., & Shaw, L. (2022). Association for specialists in group work guiding principles for group work. *Journal for Specialists in Group Work, 47*(1), 10-21. <https://doi.org/10.1080/01933922.2021.1950882>
- Miller, G. E. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. *Academic Medicine, 65*(9), 63-67. <https://doi.org/10.1097/00001888-199009000-00045>
- Ward, D. E. (1985). Levels of group activity: A model for improving the effectiveness of group work. *Journal of Counseling and Development, 64*, 59-64. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1985.tb01006.x>
- Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed.). Basic Books.