

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

王文秀

徐西森

連廷嘉

新竹教育大學
教育心理與諮商學系

高雄應用科技大學
教育學程中心

台東大學
教育學系

摘要

在諮商員養成訓練與心理服務專業中，諮商督導制度的健全與落實是極為重要的一環，尤其因應我國心理師法之通過，諮商督導人員的素質與訓練自有其重要性。本研究採取問卷調查法，針對國內大學校院設有心理輔導與諮商相關研究所、學生輔導中心，以及社會輔導機構之行政主管與諮商督導人員，共 287 位進行調查，探討其對諮商督導制度現況之看法與期望。本研究亦編製一套「諮商督導專業知覺量表」，並比較不同背景諮商督導人員之諮商督導專業知覺的差異情形。

本研究結果發現：1. 逾二分之一以上的受試單位已實施督導制度，惟其專、兼任督導人員之聘請、督導經費之核撥、督導設備之設置，以及諮商督導人員之職前訓練或在職訓練的規劃等方面並不完善。

2. 諮商督導人員之督導重點在於督導機構內諮商員之個別諮商與團體諮商，大多採取個案報告之督導方式，其諮商督導的頻率相當不一致，亦無固定之督導理論取向；大部分諮商督導人員對督導體制的需求與期望甚殷，強調諮商督導人員學歷與豐富諮商經驗的重要性。

3. 諮商督導人員對國內諮商督導人員的培訓工作感到不滿意，其中女性較男性、社會輔導機構較學校機構、本科系與相關科系較非相關科系、高學歷較低學歷的受試者更不滿意於機構內或國內之督導工作環境。

4. 在諮商督導人員的專業知覺方面，學歷高者、諮商輔導專業科系者、服務於學校機構者及較資深的督導人員，其諮商督導知覺的專業性愈顯著，

亦即愈能發揮諮商督導的角色與功能、愈能自我評量、愈重視督導關係，且愈能發揮適當的督導技巧。

5.行政人員與督導人員對於督導現況的看法頗為一致，亦即對機構內督導專業設備、督導人員的專業訓練、國內督導工作環境、國內督導員教育的師資，均不滿意，但均支持督導人員的證照制度。

基於此，本研究擬進一步建構一套適用於國內諮商督導人員的訓練模式，並驗證其專業效果，同時提出數項專業建議，供國內諮商輔導機構及其工作人員之參考。

關鍵詞：督導專業知覺、諮商督導工作現況

壹、緒 論

在一套有系統之諮商員養成訓練計畫中，專業督導制度的落實是相當重要的一環。諮商督導的作用，一方面在協助諮商師對其所服務之當事人提供最適當的服務，另一方面亦在協助諮商師藉由此一督導過程獲得最大之個人及專業成長；換言之，其終極目的除了保障當事人及整個社會大眾，對諮商師本人及其所代表的專業亦有保障作用（Bernard & Goodyear, 2004; 王文秀，2000）。在美國絕大多數的州均要求諮商員若要取得證照，在訓練期間及執業後均需要接受合格的督導者所提供的督導（Borders, Cashwell, & Rotter, 1995），國內心理師法通過（2001.10.31）之後，亦要求準諮商師在諮商實習或專業實習期間，均需接受專業督導。

美國諮商員教育及督導學會（The Association for Counselor Education and Supervision，簡稱 ACES）強調督導對諮商效能具有重大的影響（Dye & Borders, 1990），也因此督導通常是助人工作者最常從事的專業活動之一（Bernard & Goodyear, 2004）。我國諮商與心理治療方面督導者的養成訓練，往昔因缺乏專業資格的認定、督導制度的建立及專業訓練的實施，加上許多諮商與心理治療機構之個案量過多又缺乏具有專業資格的人力支援，甚至有些單位視督導工作為額外的工作負荷，因此無法落實。

近年來伴隨國內諮商與心理治療專業的發展趨勢，許多大專院校諮商與輔導的專業系所，如台灣師大、彰化師大與高雄師大，皆開設有涵蓋理論與實習的諮商督導課程，以培養專業的督導人才。惟迄今諮商督導工作的實施及其發展仍待落實，如督導的實證性研究缺少、教育機構不重視實習督導與缺乏適當的諮商督導教材等問題（吳秀碧，1998）均待突破。

至於社會輔導機構方面，因國內現階段社會輔導需求有日益增多的趨勢，故大量引進非專業志工人員協助機構推展諮商輔導工作，例如「張老師」、「生命線」或各地方法院等機構（梁翠梅，1996b；歐陽儀，2001a），此一現象除了反映非專業人員輔導知能訓練的重要性之外，亦顯示建立諮商督導工作及其專業督導人員的必要性，以免損及案主權益與社會大眾的福祉。國外學者研究（Scott, Ingram,

Vitanza, & Smith, 2000) 指出學校與社會輔導機構的諮商督導工作有不同的運作，反觀國內學校與社會輔導機構之諮商督導人員的專業認知是否有所差異，對諮商督導工作運作的影響為何，相當值得探討。

迄今國內學者甚少針對台灣地區諮商督導的實施現況進行全面性的調查研究，同時有關諮商督導方面的教育訓練、評量工具與專業研究等方面亦有待強化（王文秀，1998，2000；徐西森、連廷嘉，2003；施香如，2000；陳金燕，2001；蕭文，1999）；其次，國內從事諮商督導工作者對於專業督導究竟抱持何種態度或看法，這些看法對於其督導效能有何影響，迄今亦未見有相關的研究探討之。除此之外，國內諮商督導常被視為監督與指導，諮商督導工作亦可以行政主管擔任之（周麗玉，1997a，1997b），行政人員與督導人員對諮商督導工作的實施與督導資源的運用是否確實有所不同，亦值得進一步了解，以免因雙方角色立場的差異，而影響國內諮商督導工作的發展。

針對上述諮商督導議題，本研究擬進行有系統之探討研究，一方面透過研究者所編製之「我國諮商督導工作現況與期望調查表」，檢視國內的大學及社會輔導機構目前督導制度之運作情形；一方面藉由所編製之「諮商督導專業知覺量表」，探索不同背景督導人員之督導專業知覺是否有所差異。

是故，本研究目的包含：（一）探討我國大學校院與社會輔導機構之行政人員對諮商督導工作之實施現況、未來期望的意見；（二）了解我國大學校院與社會輔導機構之諮商督導專業工作者對諮商督導工作實施現況、未來期望的意見；（三）分析不同背景變項（包含性別、學歷、本科系與否、服務於學校或社會機構，以及督導工作年資）諮商督導人員對諮商督導工作實施現況的看法及其差異情形；（四）分析不同背景變項（包含性別、學歷、本科系與否、服務於學校或社會機構，以及督導工作年資）諮商督導人員，其諮商督導專業知覺的差異情形；（五）比較行政人員與諮商督導人員對諮商督導工作實施現況看法的差異情形。

具體言之，本研究問題乃在於探討：

- （一）我國大學校院與社會輔導機構之行政人員對諮商督導工作實施現況、未來期望的看法為何；
- （二）我國大學校院與社會輔導機構之諮商督導專業工作者對諮商督導工作實施現況、未來期望的看法為何；
- （三）不同背景變項諮商督導人員對「機構內諮商督導的專業設備」、「機構內諮

商督導的工作環境」、「國內諮商督導者的專業訓練情形」、「國內的諮商督導工作環境」、「國內諮商督導者教育的師資」、「國內應實施諮商督導者的證照制度」的看法是否有所差異；

(四) 不同背景變項諮商督導人員的專業知覺(角色與功能、自我評量、督導關係及督導技巧)是否有所差異；

(五) 行政人員與諮商督導人員對「機構內諮商督導的專業設備」、「機構內諮商督導的工作環境」、「國內諮商督導者的專業訓練情形」、「國內的諮商督導工作環境」、「國內諮商督導者教育的師資」、「國內應實施諮商督導者的證照制度」看法是否有所差異。以下謹就相關文獻簡要論述。

一、諮商督導的定義與資格條件

Bernard 和 Goodyear (2004) 界定督導為「一位較有經驗的專業工作者，藉由不同的方式協助一位(個別督導)或多位(團體督導)新進或經驗較少的同一專業領域之諮商或心理治療人員。這樣的關係是一種評鑑性的、持續一段時間的，且同時可促發新進人員專業成長的目的，可監控專業服務的品質，以及擔任對欲進入此特定專業領域工作者之守門員的角色 (p. 8)」。

一般而言，諮商督導的內容包括教導、觀察、諮詢、示範、角色扮演、批閱記錄以及其他方式 (ACES, 1985)。

近年來在諮商與心理治療領域中，對督導人員資格的要求有越來越嚴格的趨勢 (Bernard & Goodyear, 2004; Borders et al., 1995; Nelson & Friedlander, 2001)。

理想的諮商督導人員須有下列條件 (Harrar, VanderCreek, & Knapp, 1990; 李玉蟬, 2000; 歐陽儀, 2001a, 2001b): 1. 要有碩士以上學位; 2. 有豐富之諮商經驗; 3. 持有相關證照 (如心理師執照); 4. 需要受過督導專業訓練，訓練內容涵蓋個案的概念化、督導的方法與技巧、督導關係、法律及專業規範等; 訓練方式包括透過講授、研討、演練、體驗性活動以及督導實習等; 5. 須有能力進行督導研究; 6. 督導者本身應有不同之專業發展進展。易言之，一位稱職的督導者應是有專業證照、有經驗的諮商師，並且有接受過特別針對督導的訓練 (Borders et al., 1995; Bradley, 1989)。

至於行政督導及專業督導的區分為何，有些學者指出 (周麗玉, 1997a, 1997b; Borders & Leddick, 1987; Falvey, 1987; Holloway, 1992)，前者的任務是在一個機

構中監督、指導與評量機構內之學生、諮商師、臨床工作者或職員的工作表現，其目標旨在促進機構正常順利地運作，其所負責的工作如人員的招募、分工、協調、工作品質之考核與促成機構的改變等；相對的，專業督導則著重於諮商師之專業成長，較著重教育性及支持性的功能。

二、諮商督導人員的文化脈絡及其專業知覺

影響督導效能之因素相當多且複雜，歷來學者嘗試從不同角度切入而建立不同的理論架構或概念模式，例如以諮商理論為出發點而建立的督導模式、發展性督導模式，以及社會角色模式（包含區辨模式、Hawkins & Shohet 模式，以及Holloway 的系統督導模式）。這些理論或概念，容或有不同強調之面向，但是均先闡釋督導者所扮演的角色與可發揮之功能、強調督導者本身之自我覺察及評估、重視督導關係，並且發展出不同的個別或團體督導技巧。研究者綜覽相關理論，融合從事督導的實務工作經驗，亦將督導的專業知覺分為上述四個主要向度，分別是督導的角色與功能、督導者的自我評量、督導關係，以及督導技巧；這些知覺亦均有獨特的本土意涵。

就督導者所扮演的角色而言，Hess（1980）將督導者之角色分為六類，分別是教師、治療者、監督者、同儕／同僚、個案討論者、以及教導者，這六類角色各有其強調之重點，往往視督導者的訓練背景、個人風格及受督導者的特質或需求而定。Hawkins 與 Shohet（2000）用「恰到好處的督導（good-enough supervision）」來形容督導者在督導關係中可以發揮的功能。ACES（1985）將督導的內容界定得更具體明確，即包括「教導、觀察、諮詢、示範、角色扮演、批閱記錄和其他的方式，這些方式均涉及諮商師與其求助者的互動。」

除了前述 Hess（1980）之看法之外，Littrell、Lee-Borden 與 Lorenz（1979）強調督導者的角色應該是發揮在教導、諮商、諮詢及協助受督導者自我督導等方面。亦有學者（如 Bernard & Goodyear, 2004; Ellis & Dell, 1986）將督導者的任務分別自督導者的角色（教師、諮商師及諮詢員），輔以督導者之功能、歷程、概念化和個人化，組合成 3×3 之交互作用圖，以闡述督導之歷程。整體而言，督導的功能涵蓋教導、諮商或治療，以及諮詢，但是又分別不等同於教導、諮商或諮詢本身。

很多研究都指出，督導歷程中督導者與受督導者雙方之督導關係乃是影響其

督導效能的重要因素 (Bernard & Goodyear, 2004; Holloway, 1995; Ronnestad & Skovholt, 1993)。督導關係之品質亦受督導雙方與所處機構之特色所影響，文化差異更是無所不在，包括二者所處的文化對於助人專業之看法是否相同、二者之性別、種族、性取向等 (Sells, Goodyear, Lichtenberg, & Polkinghorne, 1997)、督導雙方各自獨有之屬性，例如受督導者之抗拒、依附、羞恥感與焦慮，以及督導者所運用的各種權力等，均扮演舉足輕重之角色；若再論及督導者-受督導者-案主三方面之平行關係，則更不難想像督導關係脈絡之複雜。

有關督導者個人因素之探討偏重於諸如其專業經驗、所扮演之角色、人格特質、理論取向、督導風格以及其文化背景等因素，包含年齡與性別因素 (Holloway, 1995)，或是督導關係 (Nelson & Friedlander, 2001; Veach, 2001)；此外如督導者的理論取向、督導雙方的性別也各有不同的研究發現。

Gatmon (2001) 的研究發現，道德、性別和性等文化因素會影響督導工作的同盟關係及其督導效能的滿意度，上述因素也確實存在於督導人員與受督導者雙方的互動關係中。Cook 和 Helms (1988) 也發現不同文化背景的督導經驗與督導滿意度的確有所不同，督導者與受督導者之文化差異愈大時，其督導關係愈易凝滯，督導滿意度愈低。Nelson 和 Holloway (1990) 曾致力於探討不同性別的督導者及受督導者在督導歷程中「權力」與「投入」的差異性，結果反映出女性的專業人員較少權力、較少機會接受回饋；但 Goodyear (1990) 認為性別與整體督導之評量結果並無顯著相關。

Schwartz (1990) 以有督導經驗與無督導經驗之督導者各廿位，探討其對有或無諮商經驗之諮商師之態度，結果發現有經驗之督導者不論面對哪一組之諮商師均較指導性，但是對較無諮商經驗者則較具支持性。可見在實證研究上，諮商與督導的經驗數量多寡，與督導者對有關自我揭露、受督導者表現、進行督導的教導方法各種判斷有關 (Holloway, 1995)；亦即督導經驗與督導者的作為，以及對受督導者的評估有其關聯性 (Marikis, Russell, & Dell, 1985)。

正如同諮商師本身的專業成長有其發展階段，督導者本身亦需經過督導專業訓練及不同發展階段的淬煉，絕非一般人認為的「資深的諮商師即是優秀稱職的督導者」。Alonso (1983a) 是最早提出督導者發展階段的學者之一，其將督導者分為新手期、生涯中期 (midcareer)、以及生涯後期 (late career)、之後 Hess (1986, 1987)、Rodenhauser (1994, 1997)、Stoltenberg, McNeill, & Delworth (1998) 與

Watkins (1990, 1993) 均陸續提出不同特色之督導者發展論，其共通點則在於督導者需經過專業訓練，並需時時自我評估和檢視自己的督導風格。

如 Hawkins & Shohet (2000) 所提出的「督導學習循環 (Supervision Learning Cycle) 即強調督導者要能稱職扮演此角色，必須不斷省思過去督導經驗、閱讀及觀賞有關督導之書籍、期刊與錄影帶、和自己的督導者一起計畫如何進行督導、將自己的督導過程錄影與錄音、省思自己的督導過程、邀請受督導者給真實回饋、調整自己的督導風格、和自己的督導者或同儕督導者一起討論，以及持續接受督導之正式訓練課程。這個循環過程隨時要求督導者有能力自我覺察、省思與評估。

至於督導者所使用的技巧，則視其理論架構與督導對象、型式等有所不同，一般性的督導技巧和諮商技巧有不少相通之處，較特殊的技巧則如教導受督導者做個案記錄、運用人際過程回憶、運用錄音帶、錄影帶、諮商逐字稿、網路；針對團體督導所需之技巧則和一般帶領團體諮商之技巧有相通之處至於現場督導所運用的技巧，如戴耳機、直接走進諮商室、運用電腦互動式督導等，這些均視督導雙方需求與個案之情形而有所調整。

由上述的諸多研究結果可以發現，迄今有關督導人員之相關研究，所涉及的變項相當多樣化，受過督導專業訓練之督導人員較能敏感於受督導者之個人或專業需求，較能「因材施教」，督導效能亦較獲肯定；同時督導人員與受督導者文化背景之差異，亦對其督導關係或督導效能有所影響。是故，有關國內諮商督導工作的實施現況及其研究工具，亟待進一步探討與研究開發。

三、國內諮商督導的相關研究

有關國內的諮商督導工作實施現況及其專業研究有限。吳秀碧 (1994) 認為除了學校的碩士博士層級有較完整的督導制度之外，學士層級之督導相當不足；一般社區機構的諮商督導工作亦然 (梁翠梅, 1996b)。迄今專業學術機構訓練出身的諮商師，在其學業完成後多半在各級學校從事輔導工作，至於社區一般大眾之諮商需求，則多半由義務諮商員在接受一段時間之訓練後為之，這一群半專業之義務諮商師所面臨之個案問題往往更為多面而棘手，事實上是一群最需要接受督導的人，但也往往是最缺乏督導資源之一群。

過去國內學者有致力於介紹各督導模式或督導相關概念，另外也有少數學者

針對社會服務機構的督導情況加以研究，諸如張老師或其他社工人員，惟或屬理論文獻陳述，或屬區域性調查訪視，所了解的多為半專業之助人工作者對其所接受督導方式及關係之看法，以及其督導滿意度或諮商效能之影響。至於嘗試以實徵研究之方式探討各種督導模式之研究，根據林瑞吉（2000）、黃政昌（2000）與研究者的彙整，約可分為五大類，一是諮商督導模式的驗證性研究（如施香如，1996，1999；施香如、鄭麗芬，1995；徐西森，2003；梁翠梅，1996a；劉志如，1998，1999）。由上述數篇研究所累積出來的暫時性結果大致看出諮商員有無被督導經驗對其諮商效能及專業自信有影響，區辨模式對督導者之訓練有助益，以及若部分諮商員在被督導的經驗是較負向，影響所及對自己身為諮商員或整個專業之看法均持較悲觀之態度。

二是有關督導歷程的分析研究（王文秀，1998；施香如、鄭麗芬，1995；許韶玲，2001；劉一竹，1998；劉志如，1998；鄭麗芬，1997，1999）；三是探究諮商機構的督導現況（翁淑卿，1996）；四是有關諮商督導之實徵性研究（黃政昌，1996）；另一類則是實踐認識取向的研究（陳錫銘，1998）。

總之，諮商督導制度是諮商員養成教育中重要的一環，督導者的教育訓練成效也將影響諮商輔導工作的專業品質。唯有全面了解國內諮商督導制度的實施情形，專業人員諮商督導的認知看法，從中發現待改進與充實之處，進而發展出理論與實務兼重的諮商督導訓練模式，方能落實專業督導的教育訓練工作，發揮諮商督導的專業功能，以提昇諮商與心理治療的服務品質，建立其專業形象與地位。

貳、研究方法

本研究旨在探討國內學校與社會輔導機構之督導者對諮商督導的看法，及諮商督導工作的現況與需求，作為未來規劃諮商督導人員訓練課程與諮商督導制度運作的依據。研究採問卷調查法，研究對象係目前服務於大學校院與社會服務機構之行政人員與專業督導人員，透過研究者編製之「我國諮商督導工作現況與期望調查表」，了解其對國內諮商督導工作的實施現況、期望與專業知覺等看法，並比較不同背景變項諮商督導者對諮商督導專業的認知及其實務運作的差異情形。

一、研究對象

本研究因考量諮商督導的專業需求與國內諮商督導的實際執行情形（吳秀碧，1994；梁翠梅，1996b；卓紋君、黃進南，2003），故以大學校院與社會輔導機構之諮商專業與半專業人員為調查對象。在行政人員的學校方面包含全國各大專校院之學生輔導中心主任；社會輔導機構則包含張老師、生命線等單位之行政人員或主管。在學校的專業督導人員部分，包含全國各大專院校學生輔導中心之專兼任督導人員、全國設有諮商心理及其相關系所之學者教授，以及曾經受過諮商督導專業訓練，現正從事諮商督導工作之博士班研究生；至於社會輔導機構的督導人員，則是依照各縣市相關輔導機構的諮商專業人員人數比例，以分層抽樣的方式選取樣本為對象。

本研究粗估受調查單位及其人員人數後，寄發出問卷如下：1.學校部分（計 232 個單位），行政人員版，各大專院校輔導中心每校 1 份；督導人員版，各大專院校輔導中心每校 3 份，專業或相關系所則以其曾擔任與諮商督導相關工作或受過諮商督導專業訓練者為準。2.社會輔導機構（計 162 個單位），行政人員版，每單位各 1 份；督導人員版，以其曾擔任與諮商督導相關工作或受過諮商督導專業訓練者為準：張老師每單位約 8 至 10 份問卷；生命線及其他單位各發出 5 份問卷；心理衛生中心、少輔會或是個人諮商工作室則皆以每單位 2 至 3 份問卷之比例寄出。本研究回收問卷計 287 份（含督導版 169 份與行政版 118 份），回收情形如表一。

為期本研究能夠順利進行，研究者分別於實施預試與正式調查之前，一則以電話與大學校院輔導系所學者及各社會輔導機構行政人員連繫，說明本研究目的及重要性，再則一一以書信或電話懇請受試者寄回問卷並催收未回收之問卷；同時致贈受調查單位研究者出版之督導圖書乙本，期盼能夠增加本研究調查的回收率。

表一
全國諮商輔導機構問卷回收可用份數一覽表

機構	北區		中區		南區		東區		全國機構總計	
	督導版	行政版	督導版	行政版	督導版	行政版	督導版	行政版	督導版	行政版
張老師	20	4	1	2	0	0	7	1	28	7
少輔會	8	2	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	8	2
生命線	1	1	14	4	3	2	2	1	20	8
心理衛生中心	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
家庭教育服務中心	5	3	8	2	0	1	3	1	16	7
家扶中心	7	3	0	2	1	2	4	2	12	9
民間機構	6	5	2	0	1	1	0	0	9	6
學校	12	38	10	17	14	21	1	3	37	79
教授及博士生	14	N/A	14	N/A	8	N/A	2	N/A	38	N/A
總計	74	56	49	27	27	27	19	8	169	118

註：N/A 係指該單位無合乎條件者

二、研究工具

本研究所使用的研究工具係研究者自編之「我國諮商督導工作現況與期望調查表」，包含「諮商督導人員適用版」與「行政人員適用版」。前者的內容包括：「個人基本資料」、「諮商督導現況調查」、「諮商督導期望調查」與「諮商督導專業知覺調查」；行政人員版的內容則包含：「個人基本資料」、「諮商督導現況調查」與「諮商督導期望調查」，茲分別說明如下：

(一) 個人基本資料

本部分在調查國內諮商督導工作者的現況資料，包括性別、最高學歷、科系、服務單位、諮商輔導工作年資和諮商督導工作年資等。本部分題目共 6 題。

(二) 諮商督導現況調查

1. 督導人員版：本部分旨在調查研究對象之職前訓練、專業訓練背景、督導在職訓練、工作情形、與督導有關等問題之看法與實施現況。本部分題目共 18 題。如：目前 貴單位是否建立諮商督導制度？1 已建立 2. 未建立 3. 不知道
2. 行政人員版問卷：本部分旨在調查研究機構有關諮商督導制度之編制、諮商專業實習、對督導制度運作情形之看法與實施現況，共計 19 題。

(三) 諮商督導期望調查

1. 督導人員版問卷：本部分旨在調查研究對象之專業期待，包括對於督導項目、督導場所、督導頻率等各方面之看法，共計 11 題。如您是否期望貴單位建立諮商督導制度？1. 期望建立 2. 不需要建立
2. 行政人員版問卷：本部分旨在調查研究機構有關諮商督導制度之專業期待，包括對督導制度的必要性、專任與兼任之督導編制、督導人數、諮商專業實習等觀點，共計 21 題。

(四) 督導人員諮商督導專業知覺量表

本量表內容係參考自 Wang (1993) 之「Supervisee Questionnaire」，該量表旨在測量受督導者對其諮商督導人員的專業評量，為期符合本研究目的與對象，以探討我國大學校院與社會輔導機構之督導人員專業知覺的情形，故將其加以改編並考驗其信效度。本量表僅係對諮商督導人員所做的調查，行政人員無須填答。專業知覺共區分為督導的角色與功能、自我評量、督導關係與督導技巧等四部分。研究者根據督導相關理論及測驗編製之理念來設計題目，並徵詢國內諮商督導領域的專家學者與實務工作者的意見予以審定與修改，預試題目計 61 題。

1. 預試題目內容

本量表的內涵包括「督導關係」、「自我評量」、「督導技巧」、與「督導的角色與功能」四層面，其所屬的題數與題項包括：「督導關係」15 題，如「我關心受督導者，即使他做的事我並不贊同」；「自我評量」13 題，如「我對自己的督導能力有信心」；「督導技巧」13 題，如「我能夠在適當的時候面質受督導者之不一致言行」；以及「督導的角色與功能」20 題，如「我期望自己能扮演教師及訓練者的角色」，共 61 題。預試量表題目採用 Likert 四點量表，由 1 至 4 分別代表「非常不符合」、「很少符合」、「經常符合」與「非常符合」。受試者得分愈高表示其督導知覺愈符合督導之理論或實務之期待。

2. 正式量表發展過程

預試量表編製完成後即實施預試。預試對象係取自全國大專院校及社會輔導機構，共計 54 個機構；以及 23 位具有諮商督導經驗之教授、博士班研究生。2002 年 11 月初開始寄發預試問卷，至 2003 年 2 月 22 日止，共計收到諮商督導者版之預試問卷有效樣本 100 份、行政人員版之預試問卷有效樣本 25 份。

預試問卷回收後，以項目分析和因素分析進行建構效度考驗。首先進行項目分析，依項目分析結果，刪除決斷值和相關值皆未達.001 顯著水準的題目，再以剩餘之題目進行因素分析，進行最後刪題，結果如下：

A.項目分析

由項目分析的結果發現：督導人員諮商督導專業知覺量表預試量表之第 1、8、27、32、35、44、50、54、58 與 60 題等 10 題題項的決斷值小於 2；且與總分的相關均在.20 以下；且在內部一致性上的刪題標準下，刪除該題項之 α 值亦有明顯的增加，因此決定刪除上述十題，其餘 51 題均予保留。

B.因素分析

本量表進行因素分析，設定四個因素，因素分析的結果（參見表二），得到之四個因素與原量表構念一致。為同時考量因素分析的結果與原來量表的構念，且亦能兼顧到督導人員諮商督導專業知覺的構念，故刪除各因素中題目內涵與原構念不合之題目。結果在 51 題中再刪除第 14、15、20、21、24、39、51、53 及 61 題，共 9 題，最後共保留 42 題。四個因素依原有分量表名稱命名，因素一命名為「督導關係」11 題，因素二命名為「自我評量」13 題，因素三命名為「督導技巧」9 題，因素四命名為「督導的角色與功能」9 題。

表二

「諮商督導專業知覺量表」因素分析結果摘要表

原題號	因素一 督導關係	因素二 自我評量	因素三 督導技巧	因素四 督導角色功能	保留 狀況
2 題				.57	留
3 題				.54	留
4 題	.36				留
5 題		.44			留
6 題			.47		留
7 題	.41				留
9 題		.50			留
10 題	.61				留
11 題		.52			留
12 題				.40	留
13 題	.49				留
14 題	.52				刪
15 題			.38		刪
16 題			.75		留
17 題			.41		留

續表二

原題號	因素一 督導關係	因素二 自我評量	因素三 督導技巧	因素四 督導角色功能	保留 狀況
18 題			.32		留
19 題			.74		留
20 題			.58		刪
21 題	.48				刪
22 題				.69	留
23 題				.49	留
24 題	.45				刪
25 題	.42				留
26 題				.40	留
28 題	.61				留
29 題				.48	留
30 題				.39	留
31 題		.66			留
33 題		.65			留
34 題				.42	留
36 題			.52		留
37 題	.63				留
38 題	.49				留
39 題	.68				刪
40 題	.61				留
41 題		.69			留
42 題		.71			留
43 題			.35		留
45 題	.54				留
46 題		.70			留
47 題				.37	留
48 題		.35			留
49 題		.43			留
51 題			.35		刪
52 題		.53			留
53 題	.50				刪
55 題	.49				留
56 題			.70		留
57 題		.44			留
59 題		.62			留
61 題	.60				刪
特徵值	11.87	4.38	2.56	2.40	
可解釋變異量	23.27%	8.60	5.03	4.71%	
累計變異量	23.27%	31.88%	36.90%	41.61%	

註：因素負荷量小於.30 以下者未列出

1. 正式量表之信度考驗

本研究以正式樣本進行諮商督導專業知覺量表之信度分析。由正式量表求出各分量表之內部一致性 α 值分別是：「督導關係」為 .86；「自我評量」為 .87；「督導技巧」為 .85；「督導角色與功能」為 .85，且總量表之 α 值為 .95，表示各題項之間具有相當的一致性。

2. 正式量表之效度考驗

本研究分別以內容效度與建構效度二方面考驗督導人員諮商督導專業知覺量表之效度，其結果分述如下：

A. 內容效度

本量表之架構係依據督導相關理論觀點，並參照其他相關研究文獻、評量工具內容，以及數位相關督導實務工作者訪談資料編擬而成，以作為篩選題目之參考。問卷編製完成之後，三位研究者再詳細討論，予以潤飾。預試完成之後，並經過項目分析，以確定題項之間的適切性。因此，本量表具有頗佳的內容效度。

B. 建構效度

本量表採用項目分析及因素分析來考驗其構念效度。三位研究者先以預試有效樣本作因素分析，並進行最大變異量的正交轉軸，共選取四個因素，選取因素負荷量 .3 以上的題目為正式量表。針對正式樣本有效問卷再做一次因素分析，結果發現大部分的題目仍維持在原先所設定的因素層面中，顯示問卷在因素的結構上良好，具有建構效度。

三、資料分析

問卷調查資料收齊後，剔除無效問卷，運用統計軟體進行變異數分析與卡方考驗，以比較不同背景變項督導者對督導之現狀與期望看法是否有所不同。

參、研究結果

本研究針對國內學校與社輔機構之行政人員與諮商督導人員，調查其對國內諮商督導工作實施現況、未來期望與專業知覺的意見。限於篇幅，本部分調查資料分就以下五部分加以簡要說明。

一、行政人員調查資料之結果分析

(一) 基本資料及其特質分析

本研究行政人員之有效樣本計 118 人，女性樣本較多，約佔 72%，男性樣本佔 27.1%。學歷部分，碩士人數最多，約佔 37.4%，其次依序為學士（30.4%）、博士（16.5%）、碩士班進修（11%）與博士班進修（4.2%）等。專業背景部分，相關科系人數最多（49.6%），其次為專業科系（25.2%）與非相關科系（22.6%）等。由此資料看來，目前國內學校與社會輔導機構主要負責行政工作者，女性仍居多數，多半有碩士以上之學歷，且多半為相關科系或諮商本科系者擔任之。

在服務單位的部分，以私立大專院校人數最多，約佔 50.5%，其次為公立大專院校（19.5%）。至於在諮商輔導年資部分，5 至 10 年的人數最多（23.7%），其次為 2 至 5 年及 10 至 15 年（均是 22.9%）。在諮商督導年資部分，無諮商督導經驗的人數最多（52.5%），其次依序為 2 至 5 年（18.6%）、2 年以下（11.0%）和 5 至 10 年（7.6%）等，這點相當值得注意，亦即雖然多數行政人員頗有諮商實務經驗，但是其中有一半左右的行政主管並不知道如何擔任諮商專業督導或是對諮商督導並無概念，或是相當資淺，卻擔任行政工作。

表三

「諮商督導專業知覺量表」正式量表信度分析摘要表

	題目正反向 (正式題號)	與分量 表相關	與總量 表相關	分量表 α 值	總量表 α 值
一、督導的角色與功能					
1.	我能夠協助受督導者精進其諮商技巧。	16	.66	.72	.85
2.	我能協助受督導者對自己的情緒有所覺察。	35	.59	.69	
3.	我能檢視/評量受督導者的專業表現。	21	.61	.62	
4.	我能夠建議/教導受督導者。	25	.44	.42	
5.	我能為受督導者提供諮詢。	1	.56	.54	
6.	我期望自己能扮演教師及訓練者的角色。	2	.46	.41	
7.	在督導歷程中，我很清楚自己在做什麼。	17	.66	.73	
8.	我會因實際情況而調整自己的督導作為。	19	.59	.68	
9.	在督導歷程中，我不太能掌握受督導者的需求及問題，所以無法決定扮演什麼角色。	反向(22)	.58	.70	
二、自我評量					
10.	我對自己的督導能力有信心。	37	.68	.77	.87
11.	我感覺到假如我說了或做了不當的事，受督導者將不再繼續接受我的督導。	反向(7)	.28	.25	

續表三

	題目正反向 (正式題號)	與分量 表相關	與總量 表相關	分量 表 α 值	總量 表 α 值
12. 我不太清楚要如何面對滔滔不絕或是過度沈默的受督導者。	反向(31)	.54	.49		
13. 我覺得督導關係很容易建立。	36	.48	.58		
14. 在督導歷程中，我覺得緊張焦慮。	反向(4)	.56	.49		
15. 我和受督導者相處時覺得不自在。	反向(23)	.61	.66		
16. 面對受督導者的困擾問題，我很難決定處理的輕重緩急順序。	反向(38)	.43	.47		
17. 在傾聽受督導者敘述時，我會擔心自己接下來應該如何回應或處理。	反向(30)	.54	.47		
18. 當督導毫無進展甚至有開倒車的現象時，我會靜下心來檢討整個督導歷程而不是不知所措，甚至不斷自責。	41	.35	.46		
19. 我的督導表現時好時壞，有時進行得很順利，有時則一團糟。	反向(42)	.55	.55		
20. 我的督導動機起伏頗大，有時滿腔熱誠，有時則想逃避。	反向(9)	.63	.61		
21. 有時我會懷疑自己是否適合繼續從事督導工作。	反向(24)	.72	.68		
22. 我認為督導工作太複雜，我的個性或能力實在難以勝任。	反向(34)	.69	.62		
三、督導關係					
23. 我了解自己在督導方面的限制，並謹守分際。	20	.40	.53	.86	
24. 我能跟受督導者建立支持與分享的關係。	8	.64	.64		
25. 在督導歷程中，我會視受督導者情形，適時分享我和個案相似的經驗、想法或感受。	27	.54	.42		
26. 我能使受督導者感覺被接納與被尊重。	39	.58	.46		
27. 我覺得督導關係很重要。	3	.47	.41		
28. 在督導歷程中，我會開放自己的個人經驗。	33	.57	.42		
29. 我和受督導者清楚在督導中各自的責任。	28	.65	.67		
30. 我和受督導者彼此相此尊重。	29	.61	.45		
31. 我和受督導者正朝向彼此同意的目標努力。	18	.57	.66		
32. 我和受督導者相互信任。	6	.56	.54		
33. 我關心受督導者，即使他做的事我並不贊同。	11	.47	.48		
四、督導技巧					
34. 我會和受督導者訂定督導契約、行為契約。	12	.61	.54	.85	
35. 我知道如何訂定適合受督導者的督導目標。	26	.63	.62		
36. 我不斷地充實諮商督導的專業技巧。	5	.44	.41		
37. 我能協助受督導者自我評量。	32	.57	.63		
38. 我能夠和受督導者共同設定我們的督導目標。	15	.73	.69		
39. 在督導歷程中，我很清楚自己所依循的理論架構為何。	40	.63	.73		
40. 爲了提升督導知能，我期待接觸不同類型的受督導者。	10	.13	.15		
41. 我能夠向受督導者示範專業表現。	13	.73	.79		
42. 我能夠在適當的時候面質受督導者之不一致言行。	14	.68	.66		

(二) 督導現況調查之結果分析

由行政人員之調查結果得知，已建立督導制度之機構仍佔多數（52.5%）。在專任督導者編制方面，尚未有編制之機構佔 81.4%，已有編制者僅佔 16.1%。而在兼任督導者編制方面，尚未有編制之機構佔 66.1%，已有編制者為 33.1%；亦即一半左右之機構雖有督導制度，但是絕大多數機構並未有專任督導者之編制。

專任督導者人數編制一人之機構佔 22.6%，尚未有編制者（51.6%）之比例較高；若論及兼任督導者人數，編制三人以下之機構佔 50%。由這個專兼任人數的消長趨勢來看，普遍而言，專任編制遠少於兼任之編制數。

有關督導現況之調查結果，係以本部分題目之前三題均填答「已建立督導制度」並有專任或兼任督導人員之調查資料為分析依據，計樣本數為 62 單位（人員）。結果顯示在諮商實習方面，接受諮商實習之機構佔 64.5%。大部分的專任和兼任督導者皆要實際從事諮商服務工作，只有約不到 13%的督導者不需要從事諮商服務工作，而專職於諮商督導工作。由此數據看來，未來各諮商員培育機構要安排研究生去各實習機構進行「諮商專業實習」，應是頗樂觀；另外由此結果亦可看出國內之機構鮮少有「專任督導」之編制。

在督導者的職前訓練和在職訓練方面，未辦理的諮商輔導機構（職前 69.4%，在職 56.5%）均較已辦理者略多。對於督導者的學歷要求，90%的受試者均認為需要考量學歷，至少要具備學士層級以上的學歷，且對於輔導相關科系之要求（75.8%）高於非輔導相關科系，此結果反映諮商輔導與諮商督導雖均為心理服務的專業工作，但是在專業訓練之落實仍待加強。另外對於督導者諮商經驗之要求，以二至五年（32.3%）、五至十年（40.3%）居多。

督導工作項目主要的前六項依序為督導諮商員之個別諮商（83.1%）、對諮商員進行專業訓練（54.2%）、督導諮商員之團體諮商（49.2%）、督導機構內實習生實習業務（44.1%）、督導輔導行政事務（44.1%）和對諮商員進行諮詢（44.1%）。由此觀之，國內諮商督導人員的主要工作仍以督導諮商師個別諮商、訓練諮商員、督導諮商員之團體諮商、提供諮商員諮詢服務、督導實習生和督導行政事務等業務為多。在督導的考核制度方面，尚未設立者（61.3%）仍較已設立督導考核制度的機構（38.7%）為多，由此看來，未來在訓練督導人員時，宜

加強對於諮商師個別諮商、團體諮商、諮詢之督導能力，且要針對機構所擔負之諮商專業實習工作明確訂定督導之角色與功能，而對於督導之考核更待加強與落實。

大部分諮商督導人員進行督導工作的場所仍以個別諮商室或團體諮商室為主，目前國內諮商輔導機構設有專屬督導工作空間的機構仍屬少數（6.5%）。在督導頻率方面，諮商督導人員認為督導次數並不一定，有需要時就進行督導工作；此外，研究結果也顯示每週一次的臨床督導仍是諮商督導人員最普遍的督導頻率。

在督導人數方面，諮商督導者每次負責督導的人數係以一至二人為主（30.6%），五至七人的團體督導人數（22.6%）也不少，尤以社會輔導機構（張老師、生命線等）為然。在督導報酬方面，各學校與社輔機構激勵或感謝其諮商督導人員的工作表現方式相當不同，包括付督導費、頒發證書或感謝狀等，社會輔導機構受限於其資源不多，多以非經濟性報酬為主。

在督導預算方面，未編列督導經費預算的機構（66.1%）仍高於已編列督導預算的單位，即使編有督導預算的機構，其經費預算額度也偏少，諮商督導預算大都不到年度預算的 10%。

填答者對於機構內督導專業設備滿意與不滿意者的比例相當接近（均約 45%）；但對於國內的督導工作環境，滿意者的比例（約 63%）卻遠高過於不滿意者（約 29%）甚多。換言之，儘管對機構內之督導工作環境不滿意，但行政人員仍然對國內的督導工作環境予以正向的支持，此一現象有助於激勵實際從事諮商督導工作的專業人員。

受試者對國內督導者訓練情形與國內督導工作環境感到不滿意的人（64.5%）多於滿意的人，但對國內督導者教育訓練方面的師資資源則意見較為分歧，滿意與不滿意的比例相當。由此觀之，國內雖有諮商督導方面的師資，但是要如何落實諮商督導人員的教育訓練工作，尚待進一步審慎規劃。結果也顯示行政人員認為國內確有必要實施督導證照制度的比例（77.5%）顯著高於反對者（12.9%）。

（三）督導工作未來期望之結果分析

國內諮商輔導機構的行政人員均期望機構內能建立督導制度（97.5%），雖然受限於機構資源未必需要編制專任督導者或編制一、二人，但至少大部分的受

試者（88.1%）認為需要編制一至三位的兼任督導者。

行政人員大多認為需辦理機構內諮商督導人員的職前訓練，以符合諮商督導的專業要求，至少不定期辦理或每年一次。至於諮商督導人員的在職訓練部分更需加強，且至少應半年一次（41.5%），或是一年辦理一次，或是不定期舉辦在職訓練。

大多數（均逾 70%）之行政人員也認為諮商督導人員至少要具備碩士層級以上諮商輔導相關科系的學歷，且逾 90%以上的受試者認為諮商督導人員至少需具有兩年以上的諮商工作經驗為理想。此一發現也有助於諮商輔導工作的推展，並得以充實諮商專業的人力資源，建立未來諮商輔導專業的形象與地位。

行政人員對於機構內諮商督導人員的工作項目，除了督導（個別諮商部分約 80.5%，團體諮商約 54.2%）與訓練（50%）諮商員的專業能力之外，其餘調查項目並未有明顯特定的主要觀感。

值得注意的是，在接受調查的行政人員中，有將近一半的人（47.5%）認為應由受督導的諮商員來考核其督導者或由機構主管（33.9%），此一事實顯示大部分機構內行政人員似乎對諮商督導專業的內涵了解有限，且強調由被督導的諮商師，而非由行政人員來加以評量更具意義；再者，大部分的受試者認為，對諮商督導人員考評的理想次數為至少一年一次。

機構內理想的督導場所為個別諮商室或專屬的督導室；每次督導人數以 3 至 7 人為宜，至多不超過 7 人；每個月至少督導一次；至於對督導人員的報酬仍以依其所督導的人次付督導費（58.5%）為主；此外，機構內應編列督導年度預算，預算比例以主張 10%（佔 44.1%）或 11~20%（39.0%）的人較多。

整體而言，填答問卷之行政人員普遍認可於心理師法通過之後的「督導證照制度」（目前仍未落實），惟對於國內或機構內的督導現況均不表滿意，僅對督導者之教育師資尚持肯定之態度，這似乎意味著填答之行政人員對督導制度之肯定與殷切期盼，無論從經費、專業人員之要求、設備與職前訓練或在職訓練等方面，均有待著力之處。

二、諮商督導人員調查資料之結果分析

(一) 基本資料及其特質分析

本研究專業人員之有效樣本計 169 人，由結果觀之，國內從事諮商督導工作的人員以女性較多（69.8%）。學士人數最多，約佔 32.5%，其次依序為博士（26.6%）、碩士（20.7%），和擔任行政人員之背景資料相對照，女性較屬多數，學士背景者均是低於 1/3，但是行政人員之碩士層級者多於諮商督導人員，亦即行政人員為碩士層級者最多，其次是學士，博士層級最少，但是諮商督導人員則以學士層級最多，博士層級次之，碩士層級只佔 1/5。目前從事諮商督導工作人員的專業背景，專業科系、相關科系和非相關科系的人數約各佔三分之一，專業科系者從事督導工作者較從事行政工作者為多。

(二) 督導現況調查之結果分析

大部分的諮商督導人員都曾接受諮商督導專業的職前訓練（75.7%），此結果亦說明目前國內諮商輔導機構對諮商督導人員專業背景與專業知能的重視；惟博士層級的諮商督導訓練人員較少（約佔 11.2%），且有超過一半以上的人（57.4%）一年內未曾參加過任何的諮商督導在職訓練，此一發現對於今後國內諮商輔導工作的推展與建立諮商督導制度、諮商輔導專業形象的努力，是一相當大的警訊，值得注意；未來如何充實諮商督導的專業人力資源以及透過專業規範，強化督導人員之持續進修，均是重要的專業課題。

督導專業人員對督導工作的項目，仍以督導諮商員之個別諮商（67.5%）、督導機構內實習生實習業務、對諮商員進行專業訓練、督導諮商員之團體諮商、督導輔導行政事務、對諮商員進行諮詢，以及閱讀諮商員之諮商記錄或聽其諮商錄音帶為主。督導場所大多為個別諮商室（38.5%）或行政辦公室；每次督導人數以一至二人（45.6%）為多，但每次督導時間則因人而異，從三十分鐘至兩個小時不等均有，以 30 至 60 分鐘（30.2%）略多，至於平均每位督導人數以 1-2 人（33.1%）居多。這些現象和前述行政人員所描述的情形相當吻合。

專業督導人員雖獲得督導費、減少諮商值班時數、補助車馬費或優先參加機構舉辦之研習活動等督導報酬，但也有相當比例的人（40.8%）不重視督導報酬或視諮商督導為本職份內的工作業務。諮商督導人員主要仍採用個別督導的形式

(60.9%)，其次常用的是團體督導(28.4%)。進行督導時，最常見的督導方式為個案報告(83.4%)，其次依序為接案錄音帶的討論、角色扮演和書報討論等；有近四成的諮商督導人員在臨床督導時，未有明顯的諮商督導理論取向(39.6%)，其他的諮商督導模式皆有人採用之。

專業督導人員對現有機構內的督導設備滿意與不滿意的人各佔一半，但滿意機構內督導工作環境的人(57.4%)仍略高於不滿意者(36.1%)。至於現階段國內督導者的訓練情形、督導者教育師資和整體的督導工作環境等方面，大部分的受試者均不表滿意，不滿意的比例近七成；這也同時說明了有75%以上的受試者同意國內應實施督導者證照制度。亦即不論是諮商督導人員的養成教育訓練工作或是國內整體的諮商督導環境，仍有待加強之處。

(三) 督導工作未來期望之結果分析

大部分受調查的諮商督導人員均不滿意現階段國內督導者的訓練情形、督導者教育師資和整體的督導工作環境，故對於國內未來的諮商督導專業發展有更多的期待。至於督導工作未來期望，專業督導人員認為諮商督導工作項目宜以督導諮商員之個別諮商(65.1%)和團體諮商、督導機構內實習生實習業務、對諮商員進行專業訓練、對諮商員進行諮詢等業務為主。督導場所以建立專屬督導室(36.1%)為宜，諮商督導頻率以每週一次為宜(48.5%)，每次督導人數以三人以下(59.8%)較為恰當，且每次督導時間約是一小時(55.6%)最理想。

督導人員普遍認為未來督導工作應依督導人次付督導費為宜(37.3%)，或採取優先參加機構舉辦之研習活動方式(20.1%)來獎勵、感謝諮商督導人員。至於督導型式仍以個別督導(78.7%)和團體督導最為理想；較理想的督導方式依序為個案報告(71%)、接案錄音帶的討論、角色扮演、接案錄影帶的討論等為主；值得注意的是，也有不少受試者認為透過單面鏡觀察、進入諮商現場、透過電視螢幕等臨床督導也是重要及理想的督導方式。此外，本研究調查結果也發現，國內迄今並沒有任何一個諮商督導學派或理論取向為實務運用的主流，甚至有逾三成的受試者主張不必採取固定取向的諮商督導理論或模式。

儘管本研究的受試者表示臨床督導時，未必採取固定的諮商督導取向或以特定的專業理論背景來進行督導工作，但對於諮商督導人員的學經歷背景要求仍是必要的。本研究結果顯示有逾六成的受試者主張，未來國內從事諮商督導工作的

專業人員至少必須具備碩士層級以上的輔導相關科系背景，而且至少需有五年以上的諮商實務工作的經驗（74.1%）。由此觀之，國內近年來諮商督導與諮商實習方面的專業發展，已深受助人專業及其工作者所重視，也是未來重要的努力方向，有興趣於此領域的專業人員，可再進一步建構出本土化的諮商督導專業，以期精熟臨床督導的知能，發揮諮商治療與督導專業的功能。

三、不同背景變項諮商督導人員諮商督導現況之差異分析

本部分主要是想瞭解不同背景變項諮商督導者對於諮商督導現況看法的差異情形。所謂背景變項包括性別、學歷、本科系與否、服務於學校或社會機構，以及督導工作年資。以下以卡方考驗探討其對於各項督導現況的差異情形。

（一）不同背景變項督導人員對於「機構內諮商督導的專業設備」看法差異情形

由卡方考驗得知，性別差異、服務機構差異以及督導年資差異對於「機構內諮商督導的專業設備」的滿意程度達統計上之顯著水準（ $\chi^2 = 10.68$, $\chi^2 = 9.46$, $\chi^2 = 9.55$, $p < .05$ ），顯示女督導者比男督導者對機構內諮商督導的專業設備較不滿意；社輔機構督導者比學校督導者對專業設備較不滿意；資淺者比資深者較不滿意。其次，學歷及科系差異、對於「機構內諮商督導的專業設備」的滿意程度則均未達統計上之顯著水準（ $\chi^2 = 15.0$, $\chi^2 = 9.86$, $p > .05$ ），顯示不同學歷、科系督導人員對機構內諮商督導的專業設備滿意程度沒有顯著差異，也就是學歷、科系對於受試者是否在「機構內諮商督導的專業設備」的滿意程度並無顯著影響。

（二）不同背景變項督導人員對於「機構內諮商督導的工作環境」的差異情形

由卡方考驗得知，性別及服務機構之差異對於「機構內諮商督導的工作環境」的滿意程度達統計上之顯著水準（ $\chi^2 = 10.19$, $\chi^2 = 13.60$, $p < .05$ ），顯示女督導者比男督導者對機構內諮商督導的工作環境較為不滿意；社輔機構督導者比學校督導者較為不滿意。其次，不同學歷、科系、督導年資差異督導人員對機構內諮商督導的工作環境滿意程度沒有統計上之顯著差異（ $\chi^2 = 10.42$, $\chi^2 = 7.72$, $\chi^2 = 5.76$, $p > .05$ ），亦即學歷、科系、督導年資對於受試者是否在「機構內諮商督導的工作環境」的滿意程度並無顯著影響。

(三) 不同背景變項督導人員對於「國內諮商督導者的專業訓練情形」差異情形

由卡方考驗得知，性別、學歷、服務機構差異、督導年資差異對於「國內諮商督導者的專業訓練情形」的滿意程度未達統計上之顯著水準（ $\chi^2=5.45$, $\chi^2 = 12.79$, $\chi^2 = 4.82$, $\chi^2 = 1.29$, $p> .05$ ），細究而言，不論女性或男性督導者、不同學歷者、資淺者與資深者，或是不論學校或社輔機構之督導者，對於國內諮商督導者的專業訓練情形均甚為不滿意與非常不滿意，惟其彼此間的差異未達顯著水準。其次，科系差異對於「國內諮商督導者的專業訓練情形」的滿意程度達統計上之顯著水準（ $\chi^2 = 12.0$, $p< .05$ ），顯示本科系與相關科系的督導人員相較於非本科系其他督導人員，對國內諮商督導者的專業訓練情形的滿意程度均較低。

(四) 不同背景變項督導人員對於「國內諮商督導者教育的師資」的差異情形

與上述之結果頗為類似的，由卡方考驗得知，性別差異、科系差異、服務機構差異與督導年資差異對於「國內諮商督導者教育的師資」的滿意程度均未達統計上之顯著水準（ $\chi^2 = 5.55$, $\chi^2 = 8.02$, $\chi^2 = 5.72$, $\chi^2 = .55$, $p> .05$ ），顯示女性與男性督導者、本科系與非相關科系的、社輔機構與學校之督導者、資淺者與資深者，對國內諮商督導者教育的師資均甚為不滿意與非常不滿意。其次，由卡方考驗得知，學歷差異對於「國內諮商督導者教育的師資」的滿意程度達統計上之顯著水準（ $\chi^2 = 17.11$, $p< .05$ ），顯示學士與碩士進修層級對諮商督導者教育的師資的滿意與不滿意情形較為接近，而高學歷的碩博士對於師資不滿意的情形高於滿意情形較多。

(五) 不同背景變項督導人員對於「國內的諮商督導工作環境」的差異情形

由卡方考驗得知，性別差異、學歷差異、科系差異、服務機構差異對於「國內的諮商督導工作環境」的滿意程度達統計上之顯著水準（ $\chi^2 = 6.94$, $\chi^2 = 18.07$, $\chi^2 = 10.05$, $\chi^2 = 8.02$, $p< .05$ ），顯示女性督導者對督導工作環境不滿意的比率明顯高於男性；學士與碩士進修層級對督導工作環境的滿意與不滿意情形較接近，而高學歷的碩博士對於國內的諮商督導工作環境不滿意的情形高於滿意

情形較多；本科系比非相關科系的督導者滿意程度較低；社輔機構督導者比學校督導者傾向於不滿意。其次，由卡方考驗得知，督導年資差異對於「國內的諮商督導工作環境」的滿意程度未達統計上之顯著水準（ $\chi^2 = 5.62, p > .05$ ），顯示資淺者與資深者均不滿意於國內的諮商督導工作環境。

（六）不同背景變項督導人員對「國內應實施諮商督導者的證照制度」看法的差異情形

由卡方考驗得知，性別差異、學歷差異、科系差異、服務機構差異、督導年資差異對於「國內應實施諮商督導者的證照制度」的同意程度未達統計上之顯著水準（ $\chi^2 = 5.16, \chi^2 = 2.01, \chi^2 = 6.23, \chi^2 = 2.33, \chi^2 = 1.46, p > .05$ ），均傾向於同意國內應實施諮商督導者的證照制度。

本部分係比較不同背景之諮商督導者對諮商督導現況的看法是否有所差異。就督導的專業設備與機構的工作環境現況而言，女性均較男性不滿意、社輔機構比學校督導者更不滿意、資淺者較資深者、本科系與相關科系者均較不滿意於督導設備、專業訓練情形與督導工作環境。類似的情形是高學歷的碩博士對於諮商督導者教育的師資，以及諮商督導工作環境普遍均不滿意。除了性別因素之外，此結果似乎反映出社會服務機構之督導者對督導現況較持懷疑之態度，而本科系或高學歷者傾向期望更完整或嚴謹之督導者訓練體系。

而無顯著差異之背景變項則包括不同學歷與不同科系督導者對督導專業設備與機構內諮商督導的工作環境的滿意度、資淺者與資深者對督導工作環境的滿意度，均是不滿意。另一項有志一同的看法是不論哪個性別、何種專業背景、何種機構性質、何種畢業科系或何種學歷之督導者，均同意國內應實施諮商督導者的證照制度，因此全部未達顯著差異。

四、諮商督導人員個人背景變項對於督導專業知覺之差異分析

本部分在了解不同個人背景變項，即不同「性別」、「學歷」、「科系」、「學校或社輔機構」與「督導工作年資」的諮商督導者在「諮商督導專業知覺」上的差異性比較，分析如表四。

表四

不同個人背景變項諮商督導者對於諮商督導專業知覺上的多變項變異數分析摘要表

變異來源	Λ 值	分量表	F 值	事後比較
性別	.94			
學歷	.59 ***	角色與功能	11.42 ***	博士、博士進修、碩士>學士
		自我評量	16.34 ***	博士、博士進修、碩士>學士
		督導關係	5.80 ***	博士、碩士、>學士
		督導技巧	9.90 ***	博士、博士進修、碩士>學士
不同科系	.78 ***	角色與功能	14.22 ***	本科系、相關科系>其他科系
		自我評量	8.25 ***	本科系、相關科系>其他科系
		督導關係	4.81 **	本科系>其他科系
		督導技巧	7.95 ***	本科系>其他科系
不同機構	.85 ***	角色與功能	12.58 ***	學校>社會輔導機構
		自我評量	16.08 ***	學校>社會輔導機構
		督導關係	7.46 **	學校>社會輔導機構
		督導技巧	18.54 ***	學校>社會輔導機構
督導年資	.79 *	角色與功能	4.77 ***	10 年至 15 年(含)>2 年(含)以下
		自我評量	3.38 **	10 年至 15 年(含)>2 年(含)以下
		督導關係	2.67 *	10 年至 15 年(含)>2 年(含)以下
		督導技巧	5.91 **	10 年至 15 年(含)、20 年以上>2 年(含)以下

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一) 不同性別的差異比較

由多變項變異數分析的結果發現，不同性別督導人員在整體諮商督導專業知覺情形上並無顯著差異（Wilks' $\Lambda = .94$, $p > .05$ ），換言之，男督導者與女督導者在督導的角色與功能、自我評量、督導關係、督導技巧等知覺上均無顯著差異。

(二) 不同學歷的差異比較

不同學歷的諮商督導人員在整體諮商督導專業知覺情形上有顯著差異存在（Wilks' $\Lambda = .59$, $p < .001$ ），進一步進行各分量表的單變項變異數分析。結果發現，不同學歷諮商督導人員在督導的角色與功能、自我評量、督導關係及督導技巧層面的諮商督導專業知覺上有顯著差異（ $F = 11.42$, $F = 16.34$, $F = 5.80$, $F = 9.90$, $p < .001$ ）。經事後比較，發現博士與碩士學歷的督導者在督導的角色與功能、自我評量、督導關係、督導技巧上均顯著高於學士的諮商督導人員。

(三) 不同科系的差異比較

不同科系的諮商督導者在整體督導專業知覺情形上有顯著的差異存在 (Wilks' $\Lambda = .78, p < .001$)，進一步進行各分量表的單變項變異數分析。結果發現，不同科系督導人員在督導的角色與功能、自我評量、督導關係、督導技巧層面的諮商督導專業知覺上確有顯著差異 ($F = 14.22, F = 8.25, F = 4.81, F = 7.95, p < .01$)。經事後比較，諮商輔導本科系與心理相關科系的督導人員在督導的角色與功能、自我評量上顯著高於其他非相關科系的督導者；諮商輔導本科系的諮商督導者在督導關係、督導技巧上則均顯著高於其他非相關科系的督導者。

(四) 不同學校或社會輔導機構的差異比較

不同學校或社輔機構督導者在整體諮商督導專業知覺情形上亦有顯著差異 (Wilks' $\Lambda = .85, p < .001$)，由各分量表的單變項變異數分析發現，不同服務機構督導人員在督導的角色與功能、自我評量、督導關係、督導技巧層面的諮商督導專業知覺上確有顯著差異 ($F = 12.58, F = 16.08, F = 7.46, F = 18.54, p < .01$)。從平均數得知，服務於學校的督導者在督導的角色與功能、自我評量、督導關係、督導技巧上顯著高於服務於社輔機構的諮商督導人員。

(五) 不同督導工作年資的差異比較

不同督導工作年資者在整體諮商督導專業知覺情形上確有顯著差異 (Wilks' $\Lambda = .79, p < .05$)，由各分量表單變項變異數分析結果發現，不同督導工作年資者在督導的角色與功能、自我評量、督導關係及督導技巧層面的專業知覺的確有顯著差異 ($F = 4.77, F = 3.38, F = 2.67, F = 5.91, p < .05$)。經事後比較得知，督導工作年資在 10 至 15 年 (含) 之間的督導者在督導的角色與功能、自我評量、督導關係及督導技巧上顯著高於督導工作年資在 2 年 (含) 以下的諮商督導人員。換言之，督導工作較資深者，其督導專業知覺愈高。

本部分主要在探討不同專業背景之督導者，其對諮商督導之專業知覺是否有所差異。由各結果看來，除了性別變項無所差異之外，其餘變項均可反映出不同背景之督導者對督導知覺有所不同。總括言之，學歷愈高、愈是諮商本科系者、愈是服務於學校而非社輔機構者，以及督導年資愈深者，其督導知覺愈明顯，亦即愈能發揮督導之角色與功能、愈能自我評量、愈重視督導關係，且愈能發揮適

當的督導技巧；這其中諮商輔導本科系畢業之督導者更重視督導關係及督導技巧，此結果相當足以反映督導專業之呼聲與訴求，亦可清楚呼應出具備督導專業者之督導知覺顯著異於較不具督導專業性者。

五、行政人員與督導人員對於督導現況之差異分析

本部分旨在瞭解行政人員與督導人員之督導現況差異比較情形。以卡方考驗探討其對於各項督導現況的差異情形，研究結果依督導現況分別呈現。

(一) 行政人員與督導人員對「機構內諮商督導的專業設備」、「機構內諮商督導的工作環境」、「國內諮商督導者的專業訓練情形」、「國內的諮商督導工作環境」看法的差異情形

二者對機構內諮商督導的專業設備、工作環境、督導者的專業訓練及國內的諮商督導工作環境等情形均未達統計上之顯著水準（四項分別為： $\chi^2 = 1.99$, $\chi^2 = 2.66$, $\chi^2 = 2.05$, $\chi^2 = 3.4$, $p > .05$ ），顯示二類人員對機構內專業設備、工作環境或專業訓練之滿意程度無顯著差異。

(二) 行政人員與督導人員對於「國內諮商督導者教育的師資」看法的差異情形

二類人員對於督導者教育的師資的滿意程度未達統計之顯著水準（ $\chi^2 = 1.43$, $p > .05$ ），顯示其對於督導者教育的師資均甚為不滿意與非常不滿意。

(三) 行政人員與督導人員對於「國內應實施諮商督導者的證照制度」看法的差異情形

二類人員對於國內應實施督導者的證照制度的同意程度未達統計上之顯著水準（ $\chi^2 = .94$, $p > .05$ ），顯示二者均同意國內應實施諮商督導者的證照制度。

就本部分所探究的督導與行政人員對督導現況的看法是否有所差異，結果發現二者的看法均相當一致，不論是對機構內諮商督導的專業設備、諮商督導者的專業訓練、諮商督導者教育的師資與國內的諮商督導工作環境，二者均持不滿意的態度，亦即二者殊無二致；至於對於國內是否應實施諮商督導者的證照制度，二者則是一致表達肯定之意，另外對於機構內諮商督導的工作環境，二者亦普遍表示滿意，由此結果看來行政人員及督導人員之觀點均是一致，因此未來若要推動並落實督導制度，在督導實務界與行政人員方面，均應不至於會有太大的阻力。

肆、討論與建議

本研究主要藉由三位研究者自編之「我國諮商督導工作現況與期望調查表」，分別邀請國內各大學與社會輔導機構之行政人員與諮商督導人員填答，共回收 118 份行政人員與 169 份諮商督導者之有效問卷。以下就研究發現加以討論：

一、行政人員與諮商督導人員所知覺之督導工作現況與對督導之期望

本研究發現無論是行政人員或諮商督導人員，雖然大多數的填答者均認可督導專業證照制度的重要性，然僅有約 1/3 的機構有諮商督導之相關編制，絕大多數仍未能有完善的配套措施。在諮商督導的專業認知上，行政人員與諮商督導人員的看法未盡相同，包括專任或兼任督導的聘用辦法或標準、對於職前訓練之要求與在職訓練之規劃，以及其他相關之督導制度，如督導考核、督導場地或經費預算等。

行政人員雖然認為諮商督導制度相當重要，但未必須專業人員始可勝任，行政督導亦能發揮督導的角色與功能。諮商督導人員則認為，諮商督導制度要能落實，功能要能發揮，必須強化相關的行政制度與措施，包括機構必須確實甄選或聘任合格之督導者、機構要明訂服務之對象，將機構內之工作權責作更清楚之界定、強調績效責任、能夠與督導者或諮商員建立可溝通之互動機制。蓋行政人員與專業人員雙方認知看法的差異有時來自於雙方角色與立場的不同 (Bernard & Goodyear, 2004)；而國內諮商督導又常被視為監督與指導，或是行政管理上對工作績效的考核與掌控 (吳秀碧, 1998；周麗玉, 1997a, 1997b)。因此，行政人員或可能因對諮商督導專業的了解不夠，或因行政效率與成本效益的考量，以致於只重視提供行政性督導，忽略專業性督導；而諮商督導人員因受過專業訓練或考量諮商倫理等因素，則會從專業運作（非行政角度）來思考，如何落實諮商督導的功能並達成諮商輔導的任務。

至於學校或社輔機構之督導體制方面，Dodds (1986) 認為這兩者的性質也有不同，儘管其本質也有相通之處。Dodds 進一步闡述其理想中的督導制度，學校的督導訓練旨在強化準諮商師加深加廣其專業技巧；理想的督導人員須與其受督導者建立親密合作的學習關係；目標是培育新一批的專業人員，督導者扮演的

是教師的角色。在此情境下的行政人員則在致力於找到有無限潛力待開發的千里馬、找到能善盡教導與督導之責的督導者，提供並建構一個適切的諮商督導環境，促進機構內諮商督導工作發揮專業功能。

相對而言，社輔機構之宗旨是對所服務的對象提供質量均佳的專業服務，理想的督導則是確保提供的品質與數量，通常扮演督導者的是資深的工作人員，其任務是確保較資淺者所提供的是服務是質量兼具；至於機構的行政人員，著眼點是找到受過最佳訓練、最有經驗且能最快速學習的受督導者以提供專業服務，以及讓受督導者貢獻最多時間，但是機構所需付的費用是最少的。

由上列的描述可發現身處不同組織的督導者或是行政督導者，著眼點和努力方向相當不同。反觀國內之情形，亦頗有相通之處，惟本研究發現諮商督導人員之專業背景較為參差不齊，學歷自博士至專士皆有，行政人員則大多為碩士與學士階層。此外，諮商督導人員較行政人員具有較多的諮商輔導與督導工作經歷，則有助於推動諮商督導工作的專業化發展。蓋行政人員所從事的行政工作較屬例行性與常態性的工作，而諮商督導人員的專業挑戰較高，故其工作經驗與資歷自是重要。未來若能再提昇諮商督導人員的專業層次與學歷層級，必能開拓國內諮商督導工作的發展空間，提昇諮商輔導工作的品質。

二、督導之內涵與進行方式

本研究發現國內督導者所從事的，仍以督導諮商員之個別諮商為重點，進行諮商實習之專業訓練或督導團體諮商亦是主軸，人數約在 1-2 人，多採用個別督導與個案報告之型式，多半未有明顯或固定之督導理論取向；較理想的督導方式依序為個案報告、接案錄音帶的討論、角色扮演、接案錄影帶的討論等為主，甚至可採用臨床督導的方式，此結果頗能反映國內督導之現狀。

若欲達到此訓練之理想，督導者本身所需具備之專業能力絕不僅止於一般諮商之專業知能，例如對於臨床（或謂之現場，in vivo）督導之各種督導形式，其所能發揮之功能、應注意事項與其相對之限制等，均需了然於胸；而且對於各種督導模式及理論取向之特色與限制等，更須精熟，方能充分發揮督導之功能。這才能達到如 Hawkins & Shohet（2000）所稱的恰到好處的督導境界。

三、諮商督導人員之督導專業知覺

從本研究之資料分析得知，除了性別之變項無影響外，學歷愈高、愈是諮商本科系者、愈是服務於學校而非社會服務機構者，以及督導年資愈深者，其督導知覺愈明顯，亦即愈能發揮督導之角色與功能、愈能自我評量、愈重視督導關係，且愈能發揮適當的督導技巧，這其中諮商輔導本科系畢業之督導人員更重視督導關係及督導技巧。

此結果和一些研究之發現以及一些對於督導人員專業發展之理論架構均頗能呼應，例如 Alonso (1983b)、Hess (1987)、Rodenhauser (1997)、Stoltenberg、Pierce 和 McNeill (1987) 與 Watkins (1993) 等之理論均強調督導人員之專業發展亦是由新手轉為老手，其間之轉換歷程包括認知複雜度、角色的轉換，以及對督導關係之經營重點等均有所不同。Schwartz (1990) 的研究也發現不同學歷、諮商輔導與督導工作年資之諮商督導人員，其諮商督導的理念與能力確有顯著差異。

四、建議

本研究旨在就輔導機構行政人員與諮商督導人員之角度，分別探討國內目前諮商督導之運作情形。由本研究之調查結果發現，不論是行政人員或是諮商督導人員均非常肯定督導專業證照制度之建立與落實，對目前督導現況仍有諸多亟待努力之處。以下分就研究結果與未來研究方法二方面提出建議。

(一) 研究結果之建議

1. 本研究發現學校或社會輔導機構皆期待每年宜至少舉辦一次職前訓練。因此，本研究建議凡未經嚴謹職前教育訓練者，不宜從事諮商督導工作，並明列於諮商輔導工作的評鑑機制之項目中。至於諮商督導人員職前教育訓練之課程內容，本研究建議可採諮商督導專題講授、諮商督導實務訓練，以及諮商督導見習與實習等三階段方式進行。第一階段專題講授之課程內容包括諮商督導基本概念、諮商督導理論與學派介紹、諮商督導關係的建立、諮商督導倫理規範、諮商督導的歷程與技術、諮商督導人員的評量及其專業發展趨勢等。第二階段實務訓練擬以分組小團體方式進行，由具備諮商輔導或諮商員教育方面博士學位之學者專家帶領，訓練內容包括個別

督導、團體督導與同儕督導，以及不同督導理論運作方式等技術訓練。第三階段諮商督導見習與實習則是安排受訓之儲備督導人員至其他已有完整督導制度之專業機構見習並實習諮商督導工作。期盼專業的職前訓練能培育專業的諮商督導人員，進而發揮諮商督導的功能。

2. 本研究結果顯示，諮商督導行政人員或督導人員不滿意目前國內的督導現況，且對督導體制的需求與期望甚殷，因此期盼師範院校諮商輔導系所或其他諮商員教育之訓練機構，皆能建立一套完整的督導人員在職訓練課程與機制。本研究建議諮商督導人員的在職訓練每半年至少一次，且每次至少六小時以上。其內容包括如下：(1) 充實督導人員訓練之硬體設備（製作各諮商督導理論之訓練影帶、訂閱諮商督導專業期刊、裝置諮商督導訓練錄音影器材之訓練室等）；(2) 有系統地教授督導人員之角色與功能（區分專業與半專業、職前與在職訓練的講授課程，並分從教育性、支持性、行政性與評鑑性等功能，以及教師、諮商師與諮詢者等角色來依序訓練之）；(3) 加強督導關係之建立（規劃平行歷程的認識、督導權力的運用、督導契約的擬訂及有效能督導者專業分享等課程）；(4) 增進準督導者之自我覺察與自我評量能力（情緒覺察方法、人際敏感度訓練、專業評鑑技術與評量工具的編製與應用等訓練課程）；(5) 強化個別督導、同儕督導與團體督導所涉及之督導技巧；以及(6) 建立法制化的諮商督導人員認證制度（台灣諮商督導協會的成立、立法通過諮商督導人員任用條例、設立諮商督導機構的評鑑機制等）。
3. 諮商督導制度之建立方面，本研究建議未來國內學校與社會輔導機構諮商督導工作宜朝專人、專責、專款與專處（室）方向發展，如此或將有助於諮商督導人員專業資格的認定，職前訓練、在職訓練與督導考核制度之落實。至於諮商督導人員應負之專業責任及其督導契約內容，則須以諮商員之專業成長與案主之權益福祉為依歸。此外，因應國內心理師法的實施，有關社會輔導機構內半專業或非專業志工人員之助人工作品質與諮商督導運作情形，亦宜納入通盤檢討。短程目標宜以加強志工人員之諮商輔導與諮商督導等專業知能訓練為主，或全盤調整機構之服務方向；中程目標宜以諮商督導制度的建立與落實為要；長程目標則宜以心理師法為依據，建立一套諮商督導工作的評鑑機制，以提升我國諮商輔導的工作品質與專

業形象。

透過本研究之發現，除了了解督導人員諮商專業知覺外，更清楚了解我國大專院校與社會輔導機構諮商督導工作實施現況，有助於進一步規劃未來之國內諮商督導人員培訓方案。

(二) 研究方法之建議

本研究旨在探討國內諮商督導工作的實施現況，並了解不同背景變項諮商督導人員專業知覺的差異情形。因研究者於研究過程中發現國內諮商督導評量工具的缺乏，故配合本研究目的編製一套諮商督導專業知覺量表。本量表受限於研究樣本數較少及人力時間等因素，僅進行本量表題目的因素分析與內部一致性的信度考驗。未來宜在研究樣本增多的情形下，進一步建立其折半信度或再測信度的統計資料，同時檢定本量表每一題目與其分量表相關值的顯著性，並分析其四個不同分量表彼此之間的結構性相關，以期建立一套具有完整信效度考驗的諮商督導專業知覺量表。

除此之外，本研究所編製之「督導專業知覺量表」，係從督導關係、自我評量、督導技巧與督導的角色與功能等四層面來探討諮商督導人員的專業知覺，未來有志之士亦可針對實務之需要或理論之架構，從更多不同角度探究諮商督導的內涵，同時發展其他層面的諮商督導研究工具。本研究過程中遭遇不少困難，如研究工具缺乏、研究樣本數有限、博士層級諮商督導人員不多、非專業督導人員專業認知的評量限制等，此正反映國內諮商督導工作實施的窘境。未來宜更精確瞭解國內符合本研究對象之所有機構名稱，確立母群體範圍，以增加受試者之人數及代表性。此外，除了以問卷調查方式瞭解現況外，亦可運用深度訪談法，進一步探究行政人員或諮商督導人員對督導制度的觀感與期望，以獲得更精緻的反應內涵。

針對本文之任何回應、回饋或意見，請直接聯繫：王文秀，新竹市南大路521號，TEL：(03)5213132 e-mail: wwang@mail.nhcue.edu.tw

收件日期：2004年11月24日

通過日期：2005年5月21日

參考文獻

- 王文秀（1998）。諮商師被督導經驗對其諮商挫折則及其專業成長之影響研究。
中華輔導學報，**6**，1—34。
- 王文秀（2000）。國小準輔導工作者諮商實習課程與被督導經驗調查研究。**中華輔導學報**，**9**，25—56。
- 吳秀碧（1994）。認知心理學在諮商督導上的應用。國立彰化師範大學輔導學系「諮商歷程研究學術研討會手冊」，57—64。
- 吳秀碧（1998）。當今台灣督導工作的實施及未來發展方向。載於國立高雄師範大學主編：**諮商輔導論文集**，193—206。
- 李玉蟬（2000）。從專業倫理談台灣諮商督導現象的改進之道。**諮商與輔導**，**178**，17—19。
- 卓紋君、黃進南（2003）。諮商實習生接受個別督導經驗調查—以高雄師範大學輔導研究所為例。**應用心理研究**，**18**，179—206。
- 周麗玉（1997a）。國中輔導主任的行政督導與專業督導角色（上）。**諮商與輔導**，**140**，7—11。
- 周麗玉（1997b）。國中輔導主任的行政督導與專業督導角色（下）。**諮商與輔導**，**141**，13—15。
- 林瑞吉（2000）。諮商督導研究之回顧與評析。**諮商與輔導**，**178**，2—9。
- 施香如（1996）。諮商督導過程的建構：循環發展督導模式之分析研究。國立彰化師範大學輔導研究所博士論文。
- 施香如（1999）。循環發展督導模式的建構與應用。**輔導季刊**，**35**（2），8—11。
- 施香如（2000）。督導者與諮商員在督導過程中的知覺差異研究。**中華輔導學報**，**8**，1—20。
- 施香如、鄭麗芬（1995）。督導者及諮商員對督導策略、意圖及諮商員反應的知覺之差異研究：在諮商督導訓練上的應用。國科會專案研究。
- 徐西森（2003）。諮商督導歷程中督導角色與督導焦點之分析研究---以區辨模式為架構。**諮商輔導文粹：高雄師大輔導所刊**，**8**，1—34。
- 徐西森、連廷嘉（2003）。諮商督導的理論驗證與實務運用並重乎？**應用心理研**

究，19，27-28。

翁淑卿（1996）。督導行為取向與社會工作者職業倦怠感關係之研究—以台灣省縣市政府社工員為例。東海大學社會工作研究所碩士論文。

梁翠梅（1996a）。區辨模式在督導上的運用。諮商與輔導，121，28-34。

梁翠梅（1996b）。諮商督導者訓練效果之研究--以台灣區家庭教育服務中心義務督導者為例。國立彰化師範大學輔導研究所博士論文。

許韶玲（2001）。受督導者於督導過程中的焦慮來源及對焦慮的因應策略之探討。諮商與輔導，192，6-10。

陳金燕（2001）。自我覺察督導模式初探。輔導季刊，37（2），1-10。

陳錫銘（1998）。實踐認識論應用於諮商員專業建構之研究。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所博士論文。

黃政昌（1996）。準諮商員性別、督導者性別及支持程度對準諮商員知覺督導滿意度、接受督導意願及自我效能之影響研究。台灣師大教育心理與輔導研究所碩士論文。

黃政昌（1996）。國內諮商督導研究之現況分析。諮商與輔導，178，10-16。

劉一竹（1998）。團體督導對準諮商員專業諮商能力影響之研究。國立彰化師範大學輔導研究所碩士論文。

劉志如（1998）。循環發展督導模式中督導者與受督導諮商員口語行為之分析研究。國立彰化師範大學輔導研究所博士論文。

劉志如（1999）。循環發展督導模式中督導者行為與受督導諮商員行為之關係。輔導季刊，35（2），22-29。

歐陽儀（2001a）。諮商督導倫理（上）。諮商與輔導，192，2-5。

歐陽儀（2001b）。諮商督導倫理（下）。諮商與輔導，193，9-13。

鄭麗芬（1997）。循環發展模式督導歷程中受督導諮商員知覺經驗之分析研究。國立彰化師範大學輔導研究所博士論文。

鄭麗芬（1997）。諮商員接受循環發展模式督導的知覺經驗。輔導季刊，35（2），12-21。

蕭文（1999）。循環督導模式的理念建構。輔導季刊，35（2），1-7。

Alonso, A. (1983a). A developmental theory of psychodynamic supervision. *Clinical Supervisor*, 1(3), 23-26.

- Alonso, A. (1983b). A developmental theory of psychotherapy. *Child Welfare, 55*, 183-189.
- Association for Counselor Education and Supervision (1985). *ACES task force on supervision*.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2004). *Fundamentals of clinical supervision* (3rd ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Borders, L. D., & Leddick, G. R. (1987). *Handbook of Counseling Supervision*. Association for Counselor Education and Supervision.
- Borders, L. D., Cashwell, C. S., & Rotter, J. C. (1995). Supervision of counselor licensure applicants: A comparative study. *Counselor Education and Supervision, 35*, 54-69.
- Bradley, L. J. (1989). *Counseling supervision: principles, process, practice* (2nd ed.). Accelerated Development Inc.
- Cook, D. A., & Helms, J. E. (1988). Visible racial/ethnic group supervisees' satisfaction with cross-cultural supervision as predicted by relationship characteristics. *Journal of Counseling Psychology, 35*, 268-274.
- Dodds, J. B. (1986). Supervision of psychology trainees in field placements. *Professional Psychology: Research and Practice, 17*, 296-300.
- Dye, H. L., & Borders, L. D. (1990). Counseling supervisors: Standards for preparation and practice. *Journal of Counseling and Development, 69*, 27-29.
- Ellis, M. V., & Dell, D. M. (1986). Dimensionality of supervision roles: Supervisees' perceptions of supervision. *Journal of Counseling Psychology, 33*, 282-291.
- Falvey, J. (1987). *Handbook of administrative supervision*. Alexandria, VA: Association for Counselor Education and Supervision.
- Gatmon, D. (2001). Exploring ethnic, gender, and sexual orientation variables in supervision: Do they really matter? *Journal of Multicultural Counseling and Development, 29*(2), 102-114.
- Goodyear, R. K. (1990). Gender configurations in supervisory dyads: Their relation to supervisee influence strategies and to skill evaluation of the supervisee. *The Clinical Supervisor, 8*, 67-79.

- Harrar, W. R., VanderCreek, L., & Knapp, S. (1990). Ethical and legal aspects of clinical supervision. *Professional Psychology, 21*, 37-41.
- Hawkins, P., & Shohet, R. (2000). *Supervision in the helping professions: An individual, group and organizational approach* (2nd ed.). Buckingham: Open University Press.
- Hess, A. K. (1980). *Psychotherapy supervision: Theory, research & practice*. N Y: John Wiley.
- Hess, A. K. (1986). Growth in supervision: Stages of supervisee and supervisor development. *Clinical Supervisor, 4*(1-2), 51-67.
- Hess, A. K. (1987). Psychotherapy supervision: Stages, Buber, and a theory of relationship. *Professional Psychology: Research and Practice, 18*, 251-259.
- Holloway, E. L. (1992). Supervision: A way of teaching and learning. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 177-214). New York: John Wiley.
- Holloway, E. L. (1995). *Clinical Supervision: A systems approach*. California: SAGE.
- Littrell, J.M., Lee-Borden, N., & Lorenz, J. R. (1979). A developmental framework for counseling supervision. *Counselor Education and Supervision, 19*, 129-136.
- Marikis, D. A., Russell, R. K., & Dell, D. M. (1985). Effects of supervisor experience level on planning and in-session supervisor verbal behavior. *Journal of Counseling Psychology, 32*, 410-416.
- Nelson, M. L., & Friedlander, M. L. (2001). A close look at conflictual supervisory relationships: The trainee's perspective. *Journal of Counseling Psychology, 48*(4), 384-395.
- Nelson, M. L., & Holloway E. L. (1990). Relation of gender to power and involvement in supervision. *Journal of Counseling Psychology, 37*, 473-481.
- Rodenhauser, P. (1994). Toward a multidimensional model for psychotherapy supervision based on developmental stages. *Journal of Psychotherapy Practice and Research, 3*, 1-15.
- Rodenhauser, P. (1997). Psychotherapy supervision: Prerequisites and problems in the process. In C. E. Watkins (Ed.), *Handbook of psychotherapy supervision* (pp.

- 527—548). N Y: John Wiley.
- Ronnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (1993). Supervision of beginning and advanced graduate students of counseling and psychotherapy. *Journal of Counseling & Development, 71*(4), 396-405.
- Schwartz, L. B. (1990). The effect of supervisor experience on supervisory behaviors with differing levels of supervisee development. Dissertation Abstracts. *DAI 51/07-A*. University of Missouri, Kansas City.
- Scott, K. J., Ingram, K. M., Vitanza, S. A., & Smith, N. G. (2000). Training in supervision: A survey of current practices. *Counseling Psychologist, 28*, 403-422.
- Sells, J. N., Goodyear, R. K., Lichtenberg, J. W., & Polkinghorne, D. E. (1997). Relationship of supervisor and trainee gender to in-session verbal behavior and ratings of trainee skills. *Journal of Counseling Psychology, 44*, 406-412.
- Stoltenberg, C. D., McNeill, B. W., & Delworth, U. (1998). *IDM: An integrated developmental model for supervising counselors and therapists*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stoltenberg, C. D., Pierce, R. A., & McNeill, B. W. (1987). Effects of experience on counselor needs. *Clinical Supervisor, 5*, 23-32.
- Veach, P. M. (2001). Conflict and counterproductivity in supervision—When relationships are less than ideal: Comment on Nelson and Friedlander (2001) and Gray et al. (2001). *Journal of Counseling Psychology, 48*(4), 396-400.
- Wang, W. H. (1993). *A descriptive study of the training and supervision of school counselors in Taiwan, Republic of China*. Unpublished doctoral dissertation. Department of Counselor Education, Counseling Psychology, and Rehabilitation Services Education. The Pennsylvania State University.
- Watkins, C. E., Jr. (1990). Development of the psychotherapy supervisor. *Psychotherapy, 27*, 553-560.
- Watkins, C. E., Jr. (1993). Development of the psychotherapy supervisor: Concepts, assumptions, and hypotheses of the supervisor complexity model. *American Journal of Psychotherapy, 47*, 58-74.

A Survey of the Implementation of Counseling Supervision and Professional Perceptions in Colleges and Counseling Institutes

Wen-Hsiu Wang

National Hsinchu University of Education

Shi-Sen Shyu

National Kaohsiung University of Applied sciences

Ting-Jia Lian

National Taitung University

Abstract

With the passage of the Psychologist Law, the quality and training of supervisors has become a top priority. The researchers surveyed 287 participants, who were either chief administrators or counseling supervisors working in counseling related graduate schools, counseling centers or other counseling institutes. Their perceptions and expectations toward the present counseling supervision system were explored and the perceptual differences among counseling supervisors with different backgrounds were compared. A Counseling Supervision Perception Scale was also developed for the purposes of this study. The findings of the research were as follows:

1. More than half of the agencies have set up the supervision system. However, there is still a lot of work to be done regarding the development of a comprehensive supervision system.
2. Supervisors mainly focus on supervising the work of counselors in their group and individual counseling through case report. The frequency of supervision varied; nor did they have a specific supervisory theoretical orientation.
3. Most participants were dissatisfied with the training of counseling supervisors, especially those who are female, work in counseling agencies, or major in counseling were less satisfied with the working environment within the insti-

tutes. Nevertheless, administrators were more satisfied with the environment than supervisors.

4. Supervisors who had received higher education, work in school settings, or were more experienced were better at performing the function of a supervisor. They were also better at self-evaluation and applying supervisory techniques, and pay more attention to the supervisory relationship.
5. Both administrators and supervisors were quite consistent in their perceptions of supervision, i.e., they were dissatisfied with the facilities, professional trainings, and working environment. Nevertheless, they both support the credentialing of supervisors. Based on the findings, the researchers plan to devise a supervisor training model.

The implications and suggestions of the previous findings are addressed.

Key words: supervision perceptions, status quo of counseling supervision