

團體諮商實習課程對準諮商員團體諮商 領導能力訓練效果之分析研究

謝麗紅

國立彰化師範大學輔導與諮商學系

摘要

本研究的目的是在於發展「團體諮商領導能力評量表」，並以此量表探討團體諮商實習課程對大學層級準諮商員團體諮商能力的訓練效果，以及訪談準諮商員以了解訓練效果由何而來，作為量化資料的佐證。

在評量表編製部份，經過三回合Delphi法調查與反覆修正確認，最後獲致十位專家一致同意，得到領導者心理與行為特質、理論基礎、團體進行前的準備技巧、團體過程中的領導技巧、團體諮商專業倫理行為等五向度架構；預試後各題項經項目分析，刪除不當題項後獲得正式量表89題。根據214位實習諮商員在正式量表的得分情形，考驗五個分量表之信、效度，發現本量表的信、效度良好。

在團體諮商實習課程訓練效果評估方面，採單組前後測設計，第一學期團體諮商實習課程後，準諮商員在「團體諮商領導能力評量表」上各項分量表後測分數，包括心理與行為特質、理論基礎、團體進行前準備技巧、團體過程領導技巧、團體諮商專業倫理行為及總體團體諮商領導能力與前測起點行為有顯著差異。經由訪談，受訪者表示課程中的同儕模擬團體的領導與參與，實作團體的觀察與領導，團體後的討論，同儕督導，教師到場督導，團體過程記錄表與參與心得的撰寫，對其團體領導能力有相當的助益性。至於第二學期團體諮商實習課程後，準諮商員在前述評量表上各項分數與總分前後測分數，則無顯著差異。

本研究並根據結果與限制，提出對諮商教育及後續研究的若干建議。

關鍵字：團體諮商、團體領導者、領導能力



緒 論

一、研究動機與目的

由於社會急速變遷，國內青少年受到功利主義、個人主義的衝擊，使得青少年的問題行為日益嚴重。從目前的社會現象及犯罪資料可以發現，青少年犯罪呈現量多化、惡質化、集體化與低齡化的病態現象。青少年問題常來自壓力所導致的挫折、恐懼、疏離等情緒困擾、後天學習因素高，尤其受同儕及環境的影響很大，易受不良因素影響走向歧途，但若有正向的引導亦相當容易回歸正途。針對青少年追求同儕認同及易受同儕影響的發展特性，團體諮商是進行青少年輔導的一種有效且值得推廣的方法。

團體諮商是輔導的重要方法之一，Palmo和Seay（1983）、Ritchie（1989）回顧有關學校輔導人員的研究發現，學校輔導工作的主要項目，依其出現頻率的高低排列如下：個別諮商、團體諮商、青少年發展與人格、生涯發展與對家長和同事的諮詢。而Keys、Bemak和Lockhart（1998）則認為團體輔導的方法與實施將成為學校輔導的主要方法。因此個別諮商與團體諮商能力是諮商員必備的二種主要的基本能力，也是專業養成訓練中必要的專業訓練項目。

Yalom（1985）認為團體領導者是團體運作過程最主要的催化者，團體成功與否，雖受許多因素的影響，但領導者在團體中所說的、所作的是決定團體效果的重要因素，包括團體領導者的人格特質、技巧、策略運用和領導風格等，都會影響整個團體過程及團體效果，足見領導能力訓練的重要性。

國內輔導人員專業課程標準的設立，除了參考美國及各輔導先進國家所核定的最新標準外，由學者專家的研究發現各級學校輔導員的核心教育課程包括（陳秉華等，民82）：

- (一)諮商與輔導領域：包括諮商理論與技術、個案研究、團體動力學、團體諮商理論與技術等課程。
 - (二)測驗與評量領域：如測驗編製與使用等
 - (三)專業定向：包括輔導專業理論、諮商哲學、個人專業生涯發展。
 - (四)專業實習：包括實習前階段、初階實習、進階實習與駐地實習四個階段。
- 目前國內外許多關於輔導諮商人員養成教育的課程內容研究均一致認為必須

加強諮商實習課程的訓練，加強諮商實務經驗，增加實習時數及實習經驗，並且重視督導制度的落實，藉以提升專業素養，是輔導諮商人員專業養成教育的重要方針（鄭熙彥、林義男，民81；陳秉華，民82；陳秉華，民84；Wantz、Scherman、Hollis，1982）。

一位勝任的團體領導者，應具備何種能力？團體領導者養成教育，該如何使其具備這些領導能力，是實務工作者、專業教育者及研究者所關切的議題。根據美國團體工作專家協會（Association of Specialists in Group Work，ASGW）於1983年正式出版的「團體諮商員訓練的專業標準」（Professional Standards for Training of Group Counselors）中指出，團體領導員應具備：知識能力、技術能力，同時還要有在督導下的臨床團體經驗，此外，ASGW也於1989年訂出團體諮商員訓練的倫理守則（ethical guidelines for group counselor），Gumaer & Martin（1990）以此基礎再加上自己的信念提出「團體倫理-知識能力」，其主旨乃在敘述團體領導者在倫理知識上和技術能力的訓練綱要，包括：從團體帶領前的準備工作、帶領中技術的應用、到結束整個團體的倫理考量，一一都加以說明，藉此勾勒出一個團體領導者所應具有的能力。

Jacobs、Harvill & Masson（1994）則認為一個好的領導者應當具備助人者的人格特質、領導者個人的經驗、有團體的經驗、好的計畫與有結構的技巧、具備主題方面的知識、對基本的人性衝突與兩難情境有深入的了解，並且好好的了解諮商理論（劉安真等譯，民84）。

除了從專業協會所定的標準及專家學者從自己教學經驗及實務經驗所提出的條件之外，Stockton（1980）從回顧團體領導人員的訓練方案中，發現在團體工作發展的文獻中最常被舉出內容為：(1)知識的教導(2)個別諮商技術(3)團體動力的知識(4)健康的人格等四大方向。藉由這樣的整理，也可以協助我們看出在塑造一個團體領導員的過程中，對他們的期望與要求的重點為何。

本研究基於對國外團體諮商研究的了解，對國內團體研究不足的省思，同時根據擔任團體諮商課程教學及研究經驗，發現國內團體領導者訓練課程的設計，除了參考國外的課程設計外，還應當了解，研究國內團體諮商領導者所需的領導能力，作為規劃未來團體諮商專業課程的參考。因此本研究的目的是在於編製一份客觀、全面性的領導能力評量工具，作為團體諮商教學、督導與研究之工具，以評估或診斷準諮商員團體諮商領導能力，並可了解準諮商員團體領導能力的養成

歷程。本研究另一個目的在於設計團體諮商能力的培訓課程，經由實地教學之後，評量準諮商員領導能力的學習結果，並了解學習結果由何而來，作為規畫諮商專業教育的參考依據。

二、研究問題

本研究的目的是在於發展「團體諮商領導能力評量表」，根據準諮商員團體諮商領導能力的特徵及發展過程，設計團體諮商實習課程，並驗證課程的訓練效果，以作為規畫諮商專業教育之參考。針對上述研究目的，本研究擬探討下列問題：

- (一)團體諮商團體領導能力的內涵為何？
- (二)大學層級準諮商員在經過團體諮商實習課程訓練後，其各項團體諮商領導能力改變的狀況為何？
- (三)團體諮商實習課程中那些因素對大學層級準諮商員的領導能力具有增進的效益？

三、名詞詮釋

- (一)準諮商員：是指我國大學層級就讀輔導與諮商相關科系，目前正在修習專業實習課程，且實習內容以個別諮商及團體諮商為主的學生。
- (二)團體諮商實習課程：是指訓練準諮商員團體領導能力的專業實習課程，此課程為學年課，上、下學習各二學分，共計四學分。開設在大學四年級，先修課程為團體輔導與團體諮商。
- (三)團體諮商領導能力：指準諮商員進行團體諮商的領導能力。有關團體領導能力的探討包含甚廣，學者常從不同的層面切入，希望對領導者能力有更深一層的了解。研究者試著統整文獻探討所獲得的幾個向度，以作為編製領導能力評量表的初步評量架構（方紫薇，民79、民80；陳若璋、李瑞玲，民76；George, Dustin, 1988；Trotzer, 1977）：
 - 1.團體領導者的特質：是指各項心理健康或有助於進行團體領導的特質。
 - 2.理論基礎：即對人之本質、心理歷程、困擾、求助與改變、助人關係、歷程與策略以及有關團體方面的知能之了解。
 - 3.團體前的準備技巧：團體前的準備技巧包括團體計劃書的擬定、成員篩選

的過濾面談、預備會議、目標的澄清、成員的準備、領導者的準備，這些前置因素對團體的運作與效果也有相當的影響力。

4. 團體過程的領導技巧：領導技巧是領導者實際帶領團體的技術與策略。
5. 團體諮商專業行爲：意旨團體領導者對專業與工作倫理的了解與奉行。

研究方法

本研究以文獻分析、專家Delphi調查法與諮商錄影帶評量資料，編製「團體諮商領導能力評量表」，並透過該評量表評估，了解大學層級準諮商員在修習「團體諮商實習」課程之前、之後的團體諮商領導能力，同時經由訪談準諮商員來了解那些課程措施對其團體諮商領導能力有所增進，以作為諮商專業教育、督導及團體諮商實務者之參考。

一、研究參與者

(一) Delphi專家群

邀請國內大學及師範學院輔導系（組）及教育心理與輔導系，擔任團體輔導、團體諮商或實習課程之教師共十位具有博士學位以及副教授資格之諮商教育專家參與本研究，就其教學與實務經驗，提供團體領導能力架構的意見。

(二) 團體領導能力評量標準專家

由三位獲有輔導博士學位且具實務經驗的專家，根據準諮商員所帶領的團體過程錄影資料，進行團體領導能力評量，以擬定評量標準。

(三) 實習團體領導者（準諮商員）

1. 量表受試

本研究獲得八個單位的實習團體領導者共138人協助量表的預試，正式量表的施測則獲得十一個施測單位的實習團體領導者共214人同意參與，包括國立台灣師範大學教育心理與輔導系、台中師範學院初教系輔導組、彰化師範大學輔導與諮商學系、台南師範學院初教系輔導組、屏東師範學院初教系輔導組等大四學生；高雄師範大學輔導研究所、及彰化師範大學輔導與諮商學系研究生及大三學生。

2. 實驗研究受試

團體諮商實習課程的參與者為彰化師大輔導與諮商學系的大四學生共15人，他們曾修習過基礎的專業課程，包括團體輔導、團體諮商等課程。

(四) 團體諮商實習任課督導

邀請實習領導者任課督導擔任團體領導能力他評的工作，共獲得五位團體諮商課程督導協助，針對實習領導者帶領團體的表現來評量其各項團體領導能力，並以該門團體實習課程的學期分數作為評估校標關聯效度之用。

二、研究工具

(一) 團體諮商領導能力評量表

為研究者自編的評量工具，經由準諮商員自評與課程督導他評所得預試資料，進行各項項目分析以篩選適當題項，形成正式量表。該量表包括領導者心理與行為特質、理論基礎、團體進行前準備技巧、團體過程領導技巧及團體諮商專業倫理行為等五個分量表。本量表的評量標準採Likert七點量表型態，得分越高者代表其團體諮商領導能力表現越良好，反之則表示其團體諮商領導能力表現越不足。

(二) 團體諮商實習課程設計

本課程為一學年四學分之必修課程，課程目標在於增進對團體諮商對象的了解與對團體工作的投入；學習設計團體方案；提升團體計畫的執行能力，包括團體諮商的領導技巧、團體情境的處理能力、團體動力的引導與團體目標的達成能力；增進對團體計畫的評估與修正能力。基於前述目標課程訓練的特點在於透過講授與討論青少年團體諮商的特性與原則，團體計劃擬訂與修正，模擬團體的帶領，觀察與參與，實作團體的帶領與觀摩，駐地團體諮商實習，並接受同儕督導、個別督導、團體督導、作業的完成與討論的方式來達成課程目標。本課程分上、下學期進行，上學期的課程要求包括：參與同儕模擬團體的方案設計、輪流擔任領導者與成員、每次團體結束後進行小組討論、給領導者相關的回饋。領導者事後作團體過程記錄，並自我檢視團體的過程與處理；成員則寫參與團體心得，並給領導者書面回饋。模擬團體結束後，二至三人一組協同設計實作團體諮商計畫，實際至國中帶領青少年團體，課程督導現場觀察並於團體結束後給予督導，另外學習者有機會全程觀察另一組同儕帶領團體，就全程參與觀察心得進行小組討論，發揮同儕督導之效。每次團體結束後，領導者與協同領導者應作團體

過程記錄表，並須於督導後，進行檢討修正會議，藉以調整下次團體的帶領方針。

而下學期的課程則配合學生駐校實習，安排學生獨立設計並帶領團體，包括方案設計、成員招募與篩選、帶領團體、評估團體的進行等。每次團體結束應完成團體過程記錄與評估表，送交課程督導給予立即的回饋，並要求實習領導者主動尋求督導。駐校實習結束後，於課程時間安排每位實習者有一專屬時段，報告其團體計畫及執行狀況，透過檢討與評估以便增進其團體諮商的領導能力。

(三)訪談員

本研究希望了解團體諮商實習課程對學習者團體諮商領導能力的影響，除了量化資料的評估外，配合質的研究法中的深度訪談方式進行資料蒐集。訪談員的主要角色在於以晤談指引（interview guide）引導受訪者陳述其觀念，為維持客觀性，促使受訪者自在的談話，訪談者在訪談過程中僅以問問題、澄清、摘述等方式進行訪談。而訪談時間選在課程結束後配合受訪者方便的時間進行，至於訪談地點則選擇安靜、舒適、不受干擾的地點。

(四)訪談大綱

訪談大綱主要用來協助訪談員收集到足以回答研究問題之資料，內容包括：介紹訪談目的、程序；了解課程中同儕模擬團體經驗對受訪者的影響；團體結束後的討論效果；實作團體經驗對受訪者的影響；作業的撰寫對受訪者的影響；接受督導的體驗以及對課程督導者的回饋與建議。

三、實施程序

編製「團體諮商領導能力量表」之進行步驟如下：

(一)文獻蒐集與分析

蒐集國內外相關文獻資料加以整理分析，作為本量表之理論基礎與題項參考依據，初步形成評量架構包括：領導者特質、理論基礎、團體前的準備技巧、領導者技巧與團體諮商專業行為共五個項度。

(二)Delphi專家名單確定與邀請

函請國內大學及師範學院輔導系（組）及教育心理與輔導系，推薦擔任團體輔導、團體諮商或實習課程之教師名單，寄發邀請函請任課教師協助擔任Delphi專家，共徵得十位具有博士學位以及副教授資格擔任相關課程一年以上者，同意

提供團體諮商領導能力評量量表的架構與題項。

(三) 評量架構及題項的形成

邀請國內大學及師範學院輔導系（組）及教育心理與輔導系教授團體諮商相關課程的專家擔任Delphi專家群，提供有關大學層級諮商員應具備的團體諮商領導能力之意見，進行三回合之Delphi調查，反覆徵詢、增刪並聚合專家之意見，形成量表評量架構與題項。

(四) 評量標準的形成

經文獻分析與Delphi專家意見建立題項，並以大學層級實習諮商員所帶領的團體諮商錄影帶，邀請團體諮商專家觀看錄影帶，逐一評定錄影帶中的實習團體領導者在團體諮商領導能力項目上之表現水準，形成預試評量表。

(五) 預試對象的擬定、邀請與施測

本研究擬以大學層級的實習諮商員及擔任團體諮商實習課程的老師為預試對象，根據其所填寫之評量資料，進行項目分析。經徵詢共獲得八個施測單位共138人同意接受施測。

(六) 項目分析形成正式量表

完成預試後根據預試資料，進行項目分析，篩選、刪除不適當的題項形成團體諮商領導能力評量表的正式題本。

(七) 量表信效度考驗

以全省師範大學與師範學院輔導系（組）或教育心理輔導組為施測對象，進行因素分析與信效度考驗。

團體諮商實習課程效果之分析研究進行步驟如下：

(一) 諮商員起點行為評估

在團體諮商實習課程進行前，對準諮商員的團體諮商領導能力進行評估，藉以了解學習者尚未接受課程訓練前的領導能力表現。

(二) 進行團體諮商課程與督導

本課程分上、下學期進行，每週2小時，但實際上課時數配合模擬團體、實作團體及小組討論彈性調整，原則上不超過4小時。課程督導由研究者擔任，研究者具有輔導研究所博士學位，並有多年擔任團體諮商、團體諮商實習課程的教學與督導經驗。

三進行課程效果評估

課程效果以「團體諮商領導能力量表」加以評估，以瞭解準諮商員團體諮商領導能力的進步情形。課程效果評估共進行二次，分別於第一學期結束與第二學期結束後，由準諮商員針對其團體諮商領導能力進行自評之。

四對準諮商員進行訪談

在課程結束與授課教師送出學習成績單之後，徵求受訪者同意接受課程效果訪談。訪談員在研究歷程中特別強調參與的自願性與資料的保密性，並強調訪談結果與其學習成績無關，不會損及個人權益，也不影響未來的學習與師生關係，目的只在了解那些因素對其領導能力有實質的幫助。

四、資料處理

本研究根據所得資料，以社會科學統計套裝程式（SPSS），進行資料分析。

（一）量表的形成

以預試樣本有效量表138份進行項目分析如下：

- 1.題項相關：以Pearson 積差相關計算各分量表內題項間相關，刪除相關未達統計水準者（ $p < .001$ ）。
- 2.鑑別力考驗：比較高低分組之差異，未達顯著性差異者刪除。
- 3.內部一致性考驗：計算每題從各因素刪除後之 α ，並搭配1、2之條件加以刪除題項。
- 4.因素分析：以因素分析法檢定所餘題項之因素共同值與負荷量，刪除不良題項。

（二）信度、效度考驗

本量表以內部一致性、同時效度與建構效度來考驗信度與效度。

（三）團體諮商實習課程效果評估

本研究依照準「實驗法」之「單組前後測設計」，以關聯樣本重複量數t考驗來了解團體諮商實習課程對學習者團體諮商領導能力的訓練效果，統計考驗顯著水準訂為.05。

（四）訪談資料處理

本研究對團體諮商實習課程的15位學生進行訪談，所得逐字稿資料由研究者加以編碼、分析與統整，以了解準諮商員認為團體諮商實習課程中那些因素影響

其團體諮商領導能力的學習效果。

結果與討論

本研究的目的是在於發展「團體諮商領導能力評量表」，並了解團體諮商實習課程對準諮商員團體諮商領導能力的訓練效果。以下就量表的編製結果以及團體諮商實習課程效果評估兩部分分別探討。

一、團體諮商領導能力評量表的編製

本研究經過文獻分析初步擬定量表架構與題項，復經三回合專家Delphi調查法，徵詢專家意見逐次修正，形成預試評量表，先以全國各輔導相關科系中大學層級之準諮商員做為預試對象，做為量表選題之依據，完成正式量表之編製。待量表完成，再以全國各輔導相關科系中大學層級之準諮商員做為施測對象，進行量表的信、效度考驗。結果說明如下：

(一)團體諮商領導能力的架構

經過三回合之Delphi法調查與反覆修正確認，最後獲致十位專家一致同意，得到下列五向度的團體諮商領導能力架構：

1. 領導者心理與行為特質：指各項心理健康或有助進行團體領導的特質。
2. 理論基礎：指對人的本質、心理歷程、人際互動及與團體諮商有關的知能。
3. 團體進行前的準備技巧：指初次團體進行前或每次團體進行前的準備技巧，包括團體計畫書的擬定、成員篩選的過濾面談、預備會議、目標澄清、成員的準備及領導者的準備等。
4. 團體過程中的領導技巧：指領導者在團體進行中所使用的技術與策略。
5. 團體諮商專業倫理行為：指對團體諮商專業倫理與工作角色之瞭解與奉行。

(二)題項的確認

經過三回合之Delphi法調查，根據專家意見反覆增刪修正量表題項，逐次刪除專家同意率低於六成之題項，形成預試量表。包括「領導者心理與行為特質」的部分有12題，為分量表一；「理論基礎」部分有11題，為分量表二；「團體進

行前的準備技巧」有9題，為分量表三；團體過程的領導技巧部分有10題，為分量表四，其中「基本的溝通技巧」、「催化團體交互作用的技巧」、「協助團體工作以達成目標的技巧」三部分另分別包含有4、14、以及16小題；「團體諮商專業倫理行為」的部分則有20題，為分量表五，共計得題項93題。預試量表確定後，以預試樣本之有效問卷結果進行項目分析如下：

1. 題項相關

以Pearson積差相關計算各題與分量表的相關性，刪除相關係數未達0.01顯著水準的題項，結果僅有分量表三的第9題「能於每團體進行前做好身心準備，以便全力投入團體」未達顯著水準，故予以刪除。其餘各題與分量表的相關則均達0.01顯著水準。

2. 鑑別力分析

分別選取總量表得分最高與最低之百分之27為高低分組，再以t考驗之統計方法，進行鑑別力的檢定，刪除未達0.01顯著水準之題項，包括分量表三的第4題「能召開團體的預備會議或與成員進行個別面談，以協助成員作好參加團體的準備」、第6題「能與配合機構溝通團體的方案與理念以取得機構的配合」、第9題「能於每次團體進行前做好身心準備，以便全力投入團體」，以及分量表五的第4題「領導者只用或帶領個人有經驗、並有把握的技巧或團體」。其餘各題項則皆具鑑別力。

3. 內部一致性考驗

計算五個分量表的內部一致性係數分別為0.91、0.93、0.57、0.95、0.89。各題從分量表刪除後之 α 值，僅有分量表三之第9題刪除後 α 值為0.76提升高達0.19，予以刪除。刪除後五個分量表的內部一致性則在0.76至0.95之間，均屬良好。經由上述項目分析後，計得五個分量表89題。

(三) 計分方式

經由研究人員反覆研擬，決定量表採Likert七點量表的型態，評量水準從不當、不足、尚可、良好之得分分別從1至4分，區間為0.5分，各分量表並分別訂定評量標準之文字說明以做為評分時的依據。另包括無法評量，則不予計分。得分愈高代表該團體領導能力表現愈良好，反之得分愈低，表示該團體領導能力表現愈不足。

四信度分析

以214位實習諮商員在正式量表上的得分情形，分別計算五個分量表之內部一致性 α 係數，分別為0.73、0.91、0.81、0.89、與0.92，各分量表與總分之相關係數亦分別為0.67、0.78、0.79、0.96、0.84，皆達0.01之顯著水準，顯見本量表具有高度之內部一致性。

五量表結構分析

同樣以214位實習諮商師在正式量表上的得分結果進行分析。在量表結構上，以主成份分析法分別對五個分量表進行單一因素之因素分析，結果如下表3-1至3-5：

表3-1
正式量表之分量表一題項因素分析

| 題號 | 共同值 | 因素負荷量 | 特徵值 | 可解釋變異量 |
|----|-----|-------|------|--------|
| 1 | .29 | .54 | .430 | 35.8% |
| 2 | .26 | .51 | | |
| 3 | .38 | .62 | | |
| 4 | .44 | .66 | | |
| 5 | .34 | .58 | | |
| 6 | .02 | .15 | | |
| 7 | .38 | .61 | | |
| 8 | .41 | .64 | | |
| 9 | .40 | .63 | | |

表3-2
正式量表之分量表二題項因素分析

| 題號 | 共同值 | 因素負荷量 | 特徵值 | 可解釋變異量 |
|----|-----|-------|------|--------|
| 1 | .39 | .62 | 6.08 | 55.3% |
| 2 | .53 | .73 | | |
| 3 | .64 | .80 | | |
| 4 | .63 | .79 | | |
| 5 | .62 | .79 | | |
| 6 | .64 | .80 | | |
| 7 | .62 | .79 | | |
| 8 | .63 | .79 | | |
| 9 | .41 | .64 | | |
| 10 | .46 | .68 | | |
| 11 | .51 | .71 | | |

表3-3
正式量表之分量表三題項因素分析

| 題號 | 共同值 | 因素負荷量 | 特徵值 | 可解釋變異量 |
|----|-----|-------|------|--------|
| 1 | .58 | .76 | 3.19 | 53.2% |
| 2 | .60 | .77 | | |
| 3 | .63 | .79 | | |
| 4 | .60 | .77 | | |
| 5 | .35 | .59 | | |
| 6 | .44 | .67 | | |

表3-4
正式量表之分量表四題項因素分析

| 題號 | 共同值 | 因素負荷量 | 特徵值 | 可解釋變異量 |
|------|-----|-------|-------|--------|
| 1 | .02 | .15 | 14.63 | 35.7% |
| 2 | .48 | .70 | | |
| 3-1 | .18 | .42 | | |
| 3-2 | .25 | .50 | | |
| 3-3 | .34 | .59 | | |
| 3-4 | .34 | .59 | | |
| 4-1 | .48 | .69 | | |
| 4-2 | .25 | .50 | | |
| 4-3 | .45 | .67 | | |
| 4-4 | .38 | .62 | | |
| 4-5 | .55 | .74 | | |
| 4-6 | .44 | .66 | | |
| 4-7 | .21 | .46 | | |
| 4-8 | .30 | .55 | | |
| 4-9 | .53 | .73 | | |
| 4-10 | .40 | .63 | | |
| 4-11 | .51 | .71 | | |
| 4-12 | .31 | .56 | | |
| 4-13 | .40 | .63 | | |
| 4-14 | .30 | .55 | | |
| 5-1 | .29 | .54 | | |
| 5-2 | .48 | .69 | | |
| 5-3 | .51 | .72 | | |
| 5-4 | .39 | .62 | | |
| 5-5 | .36 | .60 | | |

表3-4
(續)

| 題號 | 共同值 | 因素負荷量 | 特徵值 | 可解釋變異量 |
|------|-----|-------|-----|--------|
| 5-6 | .37 | .61 | | |
| 5-7 | .34 | .58 | | |
| 5-8 | .23 | .48 | | |
| 5-9 | .35 | .60 | | |
| 5-10 | .31 | .56 | | |
| 5-11 | .38 | .62 | | |
| 5-12 | .44 | .67 | | |
| 5-13 | .49 | .67 | | |
| 5-14 | .30 | .54 | | |
| 5-15 | .44 | .66 | | |
| 5-16 | .22 | .47 | | |
| 6 | .03 | .18 | | |
| 7 | .44 | .56 | | |
| 8 | .31 | .56 | | |
| 9 | .42 | .65 | | |
| 10 | .31 | .56 | | |

表3-5
正式量表之分量表五題項因素分析

| 題號 | 共同值 | 因素負荷量 | 特徵值 | 可解釋變異量 |
|----|-----|-------|------|--------|
| 1 | .31 | .56 | 8.66 | 45.6% |
| 2 | .47 | .68 | | |
| 3 | .51 | .71 | | |
| 4 | .32 | .57 | | |
| 5 | .47 | .69 | | |
| 6 | .53 | .73 | | |
| 7 | .35 | .59 | | |
| 8 | .29 | .54 | | |
| 9 | .39 | .62 | | |
| 10 | .34 | .58 | | |
| 11 | .41 | .64 | | |
| 12 | .54 | .74 | | |
| 13 | .52 | .73 | | |
| 14 | .46 | .68 | | |
| 15 | .63 | .79 | | |
| 16 | .55 | .74 | | |
| 17 | .50 | .71 | | |
| 18 | .51 | .71 | | |
| 19 | .56 | .75 | | |

根據表3-1至表3-5的結果可以發現，五個分量表皆可得單一因素之因素結構，其因素特徵值在3.19至14.63之間，變異數解釋量在35.7%至55.3%之間，除分量之一、四、五中之少數題項外，各題項被其所屬因素所解釋的共同值大多在.30以上，因素負荷量亦多在.50以上。其中分量表四之題項較其他分量表為多，以單一因素解釋之變異量較小，且有較多題項之共同值與因素負荷量偏低。

上述因素分析結果顯示，各分量表可各自測量一個顯著的團體諮商領導能力向度。但分量表一、四、五之單一因素的解釋變異量均未達50%，是否可進一步以次向度加以分析與解釋，仍值得後續進一步探究。

進一步以五個分量表的分數進行因素分析，則結果可得單一因素，特徵值為3.40，可解釋變異量佔68%。可見此五個團體諮商領導能力向度確實可以共同測得團體諮商領導能力。綜上所述，「團體諮商領導能力評量表」具有大致明確的因素結構，且該結構符合專家意見調查所得的團體諮商能力架構。惟各分量表之次結構，仍可再做進一步的探究驗證。

六效度分析

計算各分量表與總量表之間的Pearson積差相關，得相關係數分別在.67至.96之間($p < .01$)，各分量表彼此之間的相關係數則在.47至.72之間($p < .01$)。顯見本量表有良好的聚斂趨向。復根據教師對63位實習諮商員的評分情形，以教師期末單一評分結果做為效標，計算二者之間的相關情形發現，其相關係數在.71至.80之間($p < .01$)，可見本量表之效標關聯效度良好。

至於教師評分與學生自評的部分，其相關情形詳如下表：

表3-6
教師評分與學生自評之相關係數

| 學生自評 | 心理特質 | 理論基礎 | 準備技巧 | 過程技巧 | 專業倫理 |
|------|------|------|------|------|------|
| 教師評分 | | | | | |
| 心理特質 | .32* | | | | |
| 理論基礎 | | .07 | | | |
| 準備技巧 | | | .25* | | |
| 過程技巧 | | | | .26* | |
| 專業倫理 | | | | | .12 |
| 教師總評 | .22 | .14 | .12 | .18 | .14 |

* $p < .01$ $n=63$

從上表可以發現，教師評分與學生自評的結果間，在「領導者的心理與行為特質」、「團體進行前的準備技巧」以及「團體過程的領導技巧」三個分量表的相關皆達0.01的顯著水準，在「理論基礎」與「團體諮商專業倫理行為」的相關性則不明顯，顯見自評與他評個人的團體諮商領導能力的結果並不完全一致，仍存有部分歧異。然從「理論基礎」與「團體諮商專業倫理行為」此二項能力特質之可觀察性而言，確實較難由他人觀察得知；而「領導者的心理與行為特質」、「團體進行前的準備技巧」以及「團體過程的領導技巧」三者則教師可從學生領導團體的過程中，具體觀察，因此有顯著相關。可見本量表在自評與他評上，確實皆具有相當的適用性，尤其是對於可觀察的團體帶領技巧部分。

二、團體諮商實習課程效果評估

為了解團體諮商實習課程對準諮商員團體諮商領導能力訓練效果，採用準實驗法中的「單組前後測」設計，於課程進行前先評估學習者的起點行為，在課程進行後再評估學習者的改變情形。另外為了充分了解改變的機制，更輔以訪談的方式，由學習者的角度出發，確認課程中的那些措施對學習效果有直接的助益。

（一）第一學期團體諮商實習課程效果

1. 量的評估

本研究以學習者在「團體諮商領導能力評量表」上所獲得之資料作為分析的依據，包括領導者心理與行為特質、理論基礎、團體進行前準備技巧、團體過程領導技巧及團體諮商專業倫理行為及整體領導能力之分數，進行關聯樣本t考驗，以回答研究問題二。受試者各項團體諮商領導能力分數之平均數，標準差及t值顯示於表3-7：



表3-7
準諮商員在「團體諮商領導能力評量表」上各項分數t考驗

| | 前測 | | 後測 | | t值 |
|------------|--------|-------|--------|------|----------|
| | 平均數 | 標準差 | 平均數 | 標準差 | |
| 心理與行為特質 | 35.93 | 3.85 | 38.80 | 3.96 | -2.35* |
| 理論基礎 | 30.03 | 4.53 | 32.70 | 4.02 | -2.65* |
| 團體進行前準備技巧 | 16.90 | 1.58 | 18.70 | 1.98 | -2.97** |
| 團體過程領導技巧 | 115.47 | 10.58 | 129.50 | 9.28 | -4.20*** |
| 團體諮商專業倫理行為 | 57.47 | 6.47 | 62.97 | 4.18 | -3.40** |
| 總分 | 255.80 | 23.09 | 282.67 | 4.97 | -3.91** |

*P<.05 **P<.01 ***P<.001 n=15

由表3-7資料顯示，準諮商員經過上學期團體諮商實習課程的期間，經由課程的參與，學習設計團體計畫、成為模擬團體的成員、體驗團體經驗、練習帶領模擬團體，檢視評估團體的發展歷程，在有督導的觀察下帶領實作團體、觀察同儕所帶領的團體、接受任課督導、同儕督導以調整自己的領導能力，準諮商員在課程結束後，在心理與行為特質、理論基礎、團體進行前準備技巧、團體過程領導技巧、團體諮商專業倫理行為及整體領導能力各項上後測分數顯著高於前測，表示經過一學期的課程訓練後，準諮商員團體諮商領導能力有長足的進步。

2.質的分析

本研究受限於現實因素，無法有控制組作為實驗結果的參照（無法讓另一組學生等待不修習團體諮商實習課程），因此採用質的研究法中的深度訪談作為量化資料的佐證，希望能夠確切了解學習者自認學習效果因何而來。本研究於第一學期結束後，由訪談員針對15位準諮商員進行訪談，由研究者針對訪談資料加以編碼、分析、統整、所得資料如後：

(1)同儕模擬團體經驗

同儕模擬團體經驗是要求學習者分成二組，每組分別是七人與八人，各組針對他們感興趣、希望探討的主題共同設計、輪流擔任領導者、協同領導者與成員等角色。受訪者認為同儕模擬團體經驗對他們有二個部分的助益，一個部分是個人成長，另一個部分是專業成長。個人成長的部分來自參與同儕模擬團體擔任成員的角色，受訪者認為「透過參與團體，讓我們增加了對團體主題方面的探索與分享其他成員的經驗，對自己覺察能力提高，體會真正參與團體的感受，慶幸自

己是學輔導的，獲得個人心靈上的成長，讓我覺得蠻興奮的」。在專業成長方面，受訪者認為「從擔任成員的角色中，可以了解成員在團體過程中的感受與想法，這個經驗有助於在擔任領導者時，可以感同身受，較能同理及立即性處理成員可能出現的狀況，甚至做好事先的準備」。而從觀察同儕擔任領導者或自己擔任領導者的經驗中，受訪者認為「可以學習同儕們帶領團體的優點與風格，為自己的帶領風格帶來不同的刺激，比較檢視自己的領導風格，自我覺察力提高，更加了解帶領團體前的準備工作、方案設計能力提升、熟悉團體的運作、感受團體的氣氛與動力、學習到書上學不到的經驗，了解自己對團體性質、結構的偏好，知道自己應該如何在專業能力與知識上作更多的努力，體驗領導者角色、任務、責任與重要性，增加磨練的機會，增進領導技巧」。在專業認同方面，則是「獲得了帶領團體的正向經驗、對團體的功效增加了認同感，增加帶領團體的自信心與勝任感」。

(2) 團體後的討論（同儕督導、教師督導）的影響：

無論是同儕的模擬團體或實作團體進行結束後，均有討論時間，先由各小組討論，後再集合大團體討論。小組討論由領導者就今天帶領團體的狀況作心得分享，而成員、觀察員則分享參與心得並就其觀察、體驗的回饋給領導者，任課教師也會針對參與與觀察的部分，提供意見，對領導者進行督導。

受訪者均表示「團體後的討論令我收穫很多：小組討論時可以了解團體過程發生的事，對團體及成員有更全面性的了解，觀察員的回饋，以客觀角度提出自己未發現的優缺點，使自己知道盲點，可以修正自己的缺點，改進領導團體的方法，更清楚下次如何帶領團體。尤其獲得支持性回饋及讓團體更有效的建設性意見，讓我覺得溫暖，減少挫折感，增加對帶領團體的自我覺察，在領導技巧上獲益良多，增進了再接再勵的力量，使自己走的更穩更有信心。對團體中發生的問題，經由腦力激盪，有更多的突破與學習」。至於大團體討論，受訪者認為「可以知道別的小組進行的狀況，透過經驗分享，可以學習其他類型團體可能面臨的挑戰及所需的領導技巧，為自己打了一劑預防針，增加免疫力，提供日後帶領類似團體的參考」。

(3) 實作團體經驗的影響

於模擬團體結束後，讓學習者2~3人一組，設計到國中帶領的團體方案，並實際帶領國中生團體。每次到國中的時段分成二個階段，一個時段擔任觀察員觀

察別組團體的進行，一個時段則擔任領導者實際帶領團體，而由另一組的學習者擔任觀察員，等二時段的團體皆結束後，再進行小組討論，結束後再回到大團體討論，課程督導則根據臨場的觀察與討論的問題給予督導與回饋。

受訪者認為「實作團體經驗讓我了解國中生的次級文化、性別、特質、發展任務與關切的事務，認為青少年的想法和程度真的不能光用想像就能了解，只有在實際接觸後才能真正體驗老師跟我們強調的概念，為未來試教與團體諮商實習做好預先的心理準備。在實作經驗中，了解篩選成員、團體前準備工作的重要性，發現方案設計的缺失，學習調整方案設計，增加實務領導能力，調整對團體的期待，提高自己的挫折容忍力，整合過去所學理論，學習適合國中生的方案設計、帶領方式與技巧、增加帶領國中生團體的信心」。

(4)完成團體過程記錄與參與團體心得的助益

每次團體結束後，團體領導者與觀察者須即時完成團體過程記錄表，而團體成員須完成參與團體心得報告並給予該次團體領導者具體的回饋。受訪者表示「撰寫團體過程記錄，表中提供許多觀察向度，讓我能以多方的角度觀察、思考，重新經歷團體，回顧自己在團體中的表現，感受當時的心情變化，了解團體動力、成員個別狀況、檢視自己帶領技巧是否適當。透過系統的方式了解團體，再次檢核團體，可以發現影響團體的正、負向因素，且有機會與督導討論、溝通，心中的疑問可以接受立即的回饋，對培養領導者領導能力、提升領導效能有莫大的助益。尤其有助於修正團體方案與帶領方式，有助於下次團體的準備與帶領，達到專業成長」。

而在撰寫參與團體心得方面，受訪者表示「透過心得撰寫，可以回顧團體過程，覺察自己在團體中的互動情形，自己對團體的期待，在意什麼，使存在心中的種種感覺躍然紙上，顯得更清楚、更確實。加上老師的回饋，使我更真誠地面對自我、認識自我，達到自我成長」。

(5)老師的督導與回饋

課程教師除了基本概念的統整與講授外，在同儕的模擬團體、實作的團體方案設計及團體進行過程中，均到場實際觀察、提供督導、修改意見、討論與回饋。受訪者表示「透過督導，可以針對個人領導團體時所發生的困難加以討論與解決，針對自己的盲點，進行修正，思考改進的方法，增加了處理團體突發狀況的能力，學到更多不同團體帶領的方法與技巧，培養與協同領導者的默契。尤其

是督導正向的回饋，更是增加帶領團體成就感與自信的來源，老師到場督導，讓我們無後顧之憂，事後就觀察給我們的回饋與建議都很實用，作業多，雖然累，但收穫物超所值，沒有這樣的磨練，恐怕我們不會有如此的長進」。

(6)學習者對團體諮商實習課程及督導的回饋與建議

學習者大都認為「這門課讓我增加很多團體的相關經驗，包括成員、觀察員、協同領導者與領導者等經驗，而這些經驗對帶領團體而言相當重要，讓我們對團體實務不再感到害怕」。受訪者也表示「這門課程十分充實，在透過不斷嘗試、檢討與修正的過程中，許多書上的知識突然很真實地呈現在眼前，這學期的經驗對我們而言很珍貴，是促使自己更想求進步的動力來源」。「只是作業很多，花的時間更多，有很大的壓力，負擔頗重」。

對督導的回饋則表示「很喜歡這樣漸進式的教法，先具有同儕模擬的團體經驗，再到國中實作團體，增加團體經驗，帶領後的督導讓我們學習很多，讓我們能面對實作團體的困難與挫折，老師修正方案設計，提供正向回饋，也令我們更具帶領團體的信心，尤其老師對課程的投入，對學生的用心，本身就是一個成功領導者的示範」。

由量與質的資料整體而言，可以得知第一學期的團體諮商實習課程，對準諮商員各項團體諮商領導能力有顯著的訓練效果，這與課程的安排方式有關，這學期的課程包括對團體基本概念與領導技巧的講授與統整，實際參與團體的設計與帶領，擔任成員經驗團體，擔任觀察員觀察，觀摩同儕領導團體，成為團體的協同領導者與領導者帶領團體，加上同儕督導，自我督導及任課教師督導，均能增加準諮商員的團體實務經驗，對其領導團體的各項能力有直接、具體的訓練。這是其課程結束後，團體諮商領導能力提升的原因。此外本研究所採用的評量工具，其評量項目與課程訓練項目直接關聯，能有效地評估課程的訓練效果，可以避免如陳若璋，李瑞玲（民76）、陳秉華，王麗斐（民79）所言，評量工具不具代表性的缺點。

(二)第二學期團體諮商實習課程效果

第二學期課程的效果，則以第一學期課程結束時的對學習者的後測評量作為學期開始的起點行為，本學期的課程配合大四學生駐地校外實習一個月的情況，由學生獨立設計團體方案及帶領團體，礙於有些實習學校無法提供足夠的團體，有些則是由二人一組合作的方式協同帶領團體。領導者於每次團體結束後應立即

完成團體過程記錄與評估表，送交督導給予書面回饋，以作為進行下次團體的參考。而於集中實習結束後，每個領導者有一個小時的專屬課程時間，報告及討論其所帶領團體的狀況與問題討論，接受同儕及督導的回饋。於學期結束後再評估學習者的團體諮商領導能力作為後測，並以關聯樣本t考驗來考驗第二學期的課程效果。受試者各項團體諮商領導能力分數之平均數、標準差及t值顯示於表3-8：

表3-8
準諮商員在「團體諮商領導能力評量表」上各項分數t考驗

| | 前測 | | 後測 | | t值 |
|------------|--------|-------|--------|-------|-------|
| | 平均數 | 標準差 | 平均數 | 標準差 | |
| 心理與行為特質 | 38.80 | 3.96 | 39.23 | 2.37 | -0.38 |
| 理論基礎 | 32.70 | 4.02 | 33.67 | 2.45 | -1.16 |
| 團體進行前準備技巧 | 18.70 | 1.98 | 19.33 | 1.42 | -1.21 |
| 團體過程領導技巧 | 129.50 | 9.28 | 131.20 | 8.88 | -0.74 |
| 團體諮商專業倫理行為 | 62.97 | 4.18 | 62.99 | 4.64 | -0.01 |
| 總分 | 282.67 | 19.27 | 286.30 | 17.50 | -0.71 |

P>.05 n=15

由表3-8資料可知準諮商員經過下學期團體諮商實習課程訓練，經由駐地團體諮商實習，課程教師書面督導及團體領導經驗討論，其團體諮商領導能力各項後測分數與前測分數比較，並沒有顯著差異，從平均數、標準差可以看到準諮商員領導能力分數只有些微增加，但標準差變小了，表示準諮商員的個別差異減少了。了解下學期的訓練效果沒有上學期來得好，可能是因為下學期訓練時間較短，大四下學期課程於五月中旬就結束，且因下學期駐地實習，學生分散在各校實習，課程督導無法到校到場實地觀察團體的進行與督導，僅借由實習者的團體過程記錄與評估表作督導，不若到場督導的效果，再加上若準諮商員遲交作業，就更難給予立即性的督導與回饋，這些都是下學期效果不彰的可能原因。可見光是增加領導團體的實務經驗，而沒有督導到場督導，對領導者帶領團體的技巧似乎沒有太大的助益。

另外是否因為準諮商員的領導能力受到學習高原現象的影響，無法在短時間內突破而呈現進步趨緩的現象，亦是值得進一步了解的可能原因所在。

結論與建議

本研究之目的在於發展「團體諮商領導能力評量表」，並以此量表作為評估團體諮商實習課程對大學層級準諮商員團體諮商能力的訓練效果，另外輔以訪談的方式了解訓練效果的可能來源。本章依研究結果歸納結論，並依此提出建議。

一、結論

根據本研究所探討問題，歸納結論如下：

(一)「團體諮商領導能力評量表」之編製

1. 量表架構

經過三回合之Delphi法調查與反覆修正確認，最後獲致十位專家一致同意，得到下列五向度的團體諮商領導能力架構：領導者心理與行為特質、理論基礎、團體進行前的準備技巧、團體過程中的領導技巧、團體諮商專業倫理行為；各題項經預試並經項目分析刪除不當題項後得正式量表89題。

2. 信度分析

以214位實習諮商員在正式量表的得分情形，計算五個分量表之內部一致性係數為.73至.92之間；各分量表與總分之相關亦介於.67至.96間，皆達0.01顯著水準，本量表具有良好之內部一致性。

3. 結構分析

以因素分析對各分量表加以分析，結果各分量表皆可各自測量一個顯著的團體諮商領導能力向度，惟分量表一、四、五之可解釋變異量未達50%。

4. 效度分析

計算各分量表與總量表間之積差相關與各分量表彼此之間的相關係數分別在.42到.96之間，顯示本量表具有良好的聚斂趨向；復以教師期末的學期成績為效標，計算二者相關達顯著水準，顯示本量表之效標關聯效度良好。

(二)團體諮商實習效果評估

1. 第一學期團體諮商實習課程後，準諮商員在「團體諮商領導能力評量表」上各項分量表分數，包括心理與行為特質、理論基礎、團體進行前準備技巧、團體過程領導技巧、團體諮商專業倫理行為及總體團體諮商領導能力與前測起點行為有顯著差異。

- 2.受訪者表示課程中的同儕模擬團體的領導與參與，實作團體的觀察與領導，團體後的討論，同儕督導，教師到場督導，團體過程記錄表與參與心得的撰寫，對其團體領導能力有相當的助益性。
- 3.第二學期團體諮商實習課程後，準諮商員在前述評量表上各項分數與總分，前後測分數並無顯著差異。

二、建議

根據研究結果，提出建議如下，以供後續研究及實務工作人員參考：

(一)對諮商教育的建議

- 1.«團體諮商領導能力評量表»的編製根據專家意見反覆修訂，涵蓋「領導者的心理與行為特質」、「理論基礎」、「團體進行前的準備技巧」、「團體過程的領導技巧」、「團體諮商專業倫理行為」等五個向度的團體諮商領導能力，此架構可做為諮商教育工作者在進行團體諮商教育工作時課程設計與訓練的參考架構。
- 2.本量表在自評與他評的結果有相當的相關性，尤其是有關團體實際帶領技巧的部分，學生自評與教師他評皆達顯著相關，可見本量表有助於團體諮商授課教師做為客觀評量學生團體領導能力學習成果的工具，在教學前後分別予以評量，將有助於掌握學生學習的效果，並藉此加強學生在學習上不足之處；學生亦可透過此量表進行學習效果的自我評估。
- 3.研究結果發現，準諮商員團體諮商能力因同儕模擬團體、實作團體、在場督導、同儕督導及團體過程記錄表與參與團體心得的撰寫而有顯著的進步，可作為設計團體領導能力訓練課程的參考依據，尤其在場督導經驗對準諮商員能力的提升有關鍵性的影響，值得加以重視。
- 4.下學期課程對準諮商員團體諮商領導能力並無顯著訓練效果，是否與準諮商員處於學習的高原狀況有關，值得進一步深入了解進步停滯的原因，並找出突破學習瓶頸的訓練方式。

(二)未來研究的建議

- 1.團體領導者運用團體領導技巧是否得當，與其領導技巧出現的時機、情境有所關連，未來可以探討團體領導技巧在團體歷程中的變化情形，及其與團體效果的相關程度。

- 2.本研究有關團體諮商實習課程訓練效果研究部份，採單組前後測設計，乃受限於現實因素的考量，無法有控制組作為對照，因此以質的訪談法作為量化資料的佐證，以了解準諮商員團體諮商領導能力進步的來源。未來若能考慮以不同的課程訓練方式作為比較組，了解不同訓練對準諮商員團體諮商領導能力的不同訓練效果，對諮商員養成教育定有莫大的助益。
- 3.本研究實驗的部份參與人數只有十五人，又屬初探性研究，因此研究結果的代表性可能受到限制。未來可以增加實驗的參與人數或累積相關的研究結果，以便增加研究結果的代表性與推論性。
- 4.本研究針對團體諮商有效介入的領導行為作全面性的了解與評估，未來可以進一步針對準諮商員不當介入的領導行為進行研究，以了解初學者那些不當的領導行為干擾團體諮商有效運作，藉此可供諮商教育者作為訓練準諮商員時，讓準諮商員在帶領團體時可以改善與避免出現不當的領導行為。
- 5.採用縱貫研究法，蒐集準諮商員在不同階段、不同訓練經驗的團體諮商領導能力資料，以瞭解準諮商員之團體諮商能力組型的發展情形。



參考文獻

- 方紫薇（民79）團體評估與團體研究（上）。諮商與輔導，60，25-30。
- 方紫薇（民80）團體評估與團體研究（下）。諮商與輔導，61，27-32。
- 陳若璋、李瑞玲（民76）團體諮商與治療研究的回顧評論。中華心理衛生期刊，3(2)，179-215。
- 陳秉華、王麗斐（民79）輔導策略與輔導效果研究的回顧與討論。教育心理學報，23，237-260。
- 陳秉華（民82）我國各級學校輔導諮商員教育課程之分析與規畫。教育部輔導工作六年計畫研究報告。
- 陳秉華（民84）台灣學校輔導人員的養成教育及未來趨勢。輔導工作國際比較學術研討會。
- 劉安真、黃慧涵、梁淑娟、顏妃伶（民84）團體諮商策略與技巧。台北：五南圖書出版公司。
- 鄭熙彥、林義男（民81）我國學校輔導人員專業教育內容及其效果分析研究。教育部輔導工作六年計畫研究報告。
- 謝麗紅（民84）成長團體過程與團體效果之分析研究。國立彰化師範大學輔導研究所博士論文。
- Gumaer, J., & Martin, D. (1990). Group ethics: A multimodel model for training knowledge and skill competencies. Journal for Specialists in Group Work, 15 (2), 94-103.
- Harvill, R., West, J., Jacobs, E. E., & Masson, R.L. (1985). Systematic group leader training: Evaluating the effectiveness of the approach. Journal for Specialists in Group Work, 10 (1), 2-13.
- Hull, G.H. (1986). Measuring group work skills : The Group incidents questionnaire. Indian Journal of Social Work.
- Keys, S. G., Bemak, F., & Lockhart, E. J. (1998). Transforming school counseling to serve the mental health needs of at-risk Youth. Journal of Counseling Development, 76, 381-388.
- Lieberman, M.A., Yalom, I.D., & Miles, M.B. (1973). Encounter Groups : First facts.

- New York : Basic Books.Inc.
- Mackenzine, K.R., Dies, R.R., Coche, E., Rutan, J.S., & Stone, W.N. (1987). An Analysis of AGPA Institute Group Psychother , 37 (1) , 55-75.
- Palmo, A. J., & Seay, T. A. (1983). A comprehensive model for multidimensional competencies in the training of secondary school counselors. Counselor Education and Supervision, 23 (1), 83-89.
- Poppen, W.A., & Tompson, G.L. (1974). School counseling theories and concepts. Cincoln, Nebr : Professional Educators Publications.
- Richie, M. H. (1990). Research on the roles preparation and effectiveness of school counselor. ED (314 696).
- Stockton, R. (1980). The education of group leader : A review of the literature with suggestions for the future. Journal for Specialists in Group Work, 5, 55-62 .
- Stockes, J.P., & Tait, R. C. (1979). The Group Incidents Questionnaire : A Measure of Skill in Group Facilitation .Journal of Counseling Psychology,26 (3), 250-254.
- Tinsley, H.A., Roth, J.A., & Lease, S.H. (1989) .Dimensions of Leadership and Leadership Style Among Group Interventions Specialists. Journal of Counseling Psychology, 36 (1) , 48-53.
- Trotzer, J. P. (1977). The counselor and the group : intergrating theory, training and practice. Monterey, CA:Books / Cole.
- Wantz, R. A., Scherman, A., & Hollis, J. W. (1982). Trends in counselor preparation: courses, program emphases, philosophical orientation, and experimental components. Counselor Education and Supervision, 22, 258-267.
- Yalom, D.I. (1985). Theory and practice of group psychotherapy. New York : Basic Books.
- 後註：感謝參與本研究的Delphi專家、準諮商員及鄭麗芬、陳斐娟、吳嘉瑜等三位老師對本研究「團體諮商領導能力評量表」編製過程的協助與貢獻。

Effectiveness of group counseling ability for counselor trainee in the course of group counseling practice training

Lih-Horng Hsieh

National Changhua University of Education

Abstract

The purpose of this study is to develop “An inventory of Group leader’s Counseling Ability.” Based on this inventory, we investigate the effectiveness of training counselors trainee at university level in the course of group counseling practice. In order to understand the causes of the training effectiveness, we also interview the trainees for quantitative analysis.

The group counseling inventory is obtained using Delphi survey method. We sent the first draft of inventory to those who are the experts in group counseling for their opinions. The Delphi survey was run for three times. After the consensus is reached by ten experts, we are able to develop the inventory for group counseling leaders in five subscales. They are categorized into the psychology and behavior characteristics, theoretical background, pre-group preparatory skills, leading skills in group counseling and ethics. There are 89 items in the inventory to evaluate the trainee’s ability as a group counselor. According to the analysis of scores of 214 counselor trainees tested by our inventory, the results show that our inventory tends to converge nicely in both of the reliability and the validity of all five subscales.

We adopt the One-Group Pre/Post Test Design to assess the effectiveness of the training course of group counseling practice. After the first semester training course of group counseling, trainees’ scores in each subscale, including psychology and behavior characteristics, theoretical background, pre-group preparatory skills, the leading skills in ongoing group counseling, ethics, and overall group counseling leading ability, are significantly different from the pre-test. In the interview, the trainees point out that there are several ways to benefit from the training course in enhancing their leading

ability in group counseling. These include the leading and participating in the classmates' simulation group, the observation and leading of the practicing group, the after-group discussion, classmates' supervision, teacher's supervision and direction, and the recording of the group process and writing what have learned from participating in the group. After the second semester course, the trainees' scores in the inventory show no significant difference between pre- and post tests.

We also present suggestions for the counseling education and research in the future based on the results and limit in this study.

Keywords: Group counseling, Leader, Leading ability

