

完形治療取向督導模式及其督導歷程實錄分析

卓紋君

高雄師範大學輔導研究所

徐西森

高雄應用科技大學教育學程中心

摘要

督導可說是發展諮商與心理治療專業極為重要的一環。在諮商督導的領域中，督導理論約可分為兩大主流，其中之一乃是以諮商學派為基礎，取其精髓再建構而成的心理治療理論的督導模式。完形治療取向的督導模式（supervision from a Gestalt therapy perspective）是其中的一支，此一模式除了協助諮商員專業技術的發展之外，也非常強調諮商員個人化的發展，以及探討督導者和被督導者之間督導歷程的議題（McBride, 1998）。國外有關完形取向之督導的文獻頗為有限，而觀諸國內對此取向督導理論或實務的討論更是少見。基於此，本文旨在介紹完形治療取向督導模式的理念、歷程、技術與實務，並摘取某一段運用完形治療技術的督導歷程記錄，加以分析與說明。

本督導實錄的歷程約可分為三個階段：從第一階段著重在協助諮商員（受督導者）探索並體驗團體中個人的角色與行為，到第二階段，督導者引導諮商員整理其諮商困境，並置焦於「個人我」與「專業我」之間的對立角色；第三階段則是整合諮商員的自我，進而促使其為自己的過去與未來負責。最後，文中亦針對此一完形督導相關的議題略作討論，筆者希望提昇學界對此一取向之督導能有進一步的瞭解，並期望拓展未來相關研究的可能性。

關鍵字：完形督導、督導歷程、諮商覺察

壹、前言

一位專業督導者除了必須具備基本的專業知能之外，更重要的是對助人專業有濃厚興趣，並精熟不同的諮商學派與督導理論。Goodyear、Abadie 和 Efros (1984) 的研究證實：督導者的工作如同諮商員一般，皆受到其專業理論背景的影響，同時與其所具備的特質及所屬的督導環境息息相關。吳秀碧（民 87）也認為督導不只是諮商心理學的主要部分，更是諮商專業訓練的核心方法。美國心理協會（APA）規定，所有專業心理學的博士課程必須包括督導訓練課程。藉著督導的過程，使督導者（supervisor）與受督導者（supervisee）之間，能夠透過不斷的互動以促進諮商專業的發展（劉玉華，民 84）。換句話說，督導者必須精熟各諮商督導學派之理論與實務，方能發揮助人專業的功能。

在諮商督導的領域中，督導理論約可分為兩大主流（黃宜敏，民 84；Bernard & Goodyear, 1992），其一為以諮商學派為基礎，取其精髓再建構而成的心理治療理論的督導模式，包括心理動力（Psychodynamic）取向、個人中心（Personal-centered）取向、行為（Behavioral）取向等；另一則為以概念模式為發展取向，以學習理論及心理社會發展論為基礎而形成的督導模式，此類模式強調督導歷程是一循序漸進階段的過程，諸如發展模式（Developmental models）、區辨模式（Discrimination model）等。不同取向的督導模式皆有各自的特色、目標及內容。由於諮商治療和諮商督導兩者的動力因素有其相似之處（Hoyt & Goulding, 1989），故早期的諮商督導理論多半取自於其諮商治療學派，完形治療取向的督導模式（supervision from a Gestalt therapy perspective）便是其中的一支，此一模式旨在協助諮商員個人化的發展，以及探討督導者和被督導者之間督導歷程的議題（McBride, 1998）。

完形治療取向的督導模式乃是將完形治療法的理論與方法運用於督導情境中，協助受督導者統整、平衡其心理場域與諮商經驗，以擴大其自我世界，覺察自己的諮商方式與自我經驗。完形治療取向督導模式一如完形治療法，均重視於含納與受督導者、案主有關的各項場域（field）、環境及其中各層面因素的交互影響。然而筆者回顧國外有關完形取向之督導的文獻發現頗為有限，而國內對此取向督導理論或實務的討論更是微乎其微，更遑論相關的研究。

因此本文主要針對完形治療取向督導模式的理念、歷程、技術與實務做一系統的介紹，同時摘取某一段筆者運用的完形技術的督導歷程記錄，加以分析與說明。藉此歷程分析盼能增進諮商督導者對此取向的瞭解與探討，並引發未來投入與此相關研究的興趣。

貳、完形治療法

完形治療法係由德國的精神科醫師 Fritz S. Perls 及 Laura Perls 夫婦於一九四〇年代所創。它融合了 Freud 的心理分析、Reich 的身體導向治療、存在主義、完形心理學、現象學派、Moreno 的心理劇及東方禪學等思想理論。其中，尤以完形心理學對完形治療法的發展影響最大 (Clarkson, 1999)。

完形心理學學者主張個體有一知覺傾向，它會將所覺知的刺激或現象組織成一整體的、有意義的形態，而非各自獨立的部分 (何麗儀, 民 86; Clarkson, 1999)。同時，個人感興趣的「組合」便成為「圖像 (figure)」，而其餘不受注意或不感興趣的事物刺激則形成「背景 (background)」，於是乎個體持續地對自己的知覺現象，組織成一有意義的「圖像」與「背景」，如此不斷地更替轉換；若是個人只固定注意某「圖像與背景」而無法覺察到其他的「圖像與背景」，Perls (1973) 謂之為「病理的完形」，亦即 Freud 所說的「情結 (complex)」，完形治療學派稱之為「未竟事件 (unfinished event)」。

完形治療法的核心乃在於激勵案主支持自己。它強調的是「此時此刻」的覺察，此一覺察力的激發本身即是一種治療，也是治療的目標，因此治療者的任務即是協助案主充分地體驗各種感覺，並作自我描述；治療者宜避免介入解釋或過度詮釋案主的經驗，只須注意案主的態度與行為。當案主一旦有了覺察力，便能夠整合他們個人內在那一個分裂與對抗的自我，透過再次體會自己過去的經驗，便可發現過去自我的不完整、痛苦及未完成的事件，進而卸下包袱或掃除障礙，統整自我。

在完形取向的治療過程中，治療者會採取直接表達、對話練習、繞圈、空椅子、雙椅對話、誇張練習、角色互換、「我負責」語句、夢工作、投射技巧、反轉技術、感覺留置、遊戲、戲劇及身體工作等技術，來提昇當事人與自己或環境

的接觸，增強當事人的體驗，從中產生洞察，以達成上述目標（陳怡君，民 90；游淑瑜，民 86；謝曜任，民 90；Clarkson, 1999；Perls, 1973）。

儘管完形治療法的理念與技術，在推廣、應用上曾引發不少的爭議，包括誇張式的指導風格、不重視人格認知、技術被誤用及濫用、多元文化諮商的限制等（Corey, 1996），甚至此法被部分諮商與心理治療理論主流所排拒，例如 Corsini 和 Wedding（1995）二人合著之〈Current Psychotherapies（第五版）〉一書，即未將完形治療法納入其中編撰；但是無可否認的，此一治療法在諮商與心理治療領域仍有其一定的地位，並被廣泛地應用在學校教育、臨床醫療、心理輔導及諮商督導中（何麗儀，民 86；游淑瑜，民 86；Corey, 1996；Yontef, 1993, 1995, 1997）。這種行動式（acting-out）治療法的最大貢獻乃在於運用活潑的方式，把個人過去與困擾有關的部份引入現在，然後再以生動的態度去面對它，治療技術上頗有創意（Clarkson, 1999；Zinker, 1977）；有些完形學派的治療者採用繪畫、幻想、紙黏土、詩詞、玩偶、說故事、演戲及遊戲等方式來治療兒童與青少年患者，也有相當的療效（Oaklander, 1998），值得參考運用。

參、完形治療取向督導模式

完形治療取向的督導模式乃是將完形心理學及完形治療法的理念、技術運用於諮商督導情境中，由督導者透過完形治療歷程與治療關係，並藉由體驗（experiencing）與實驗（experimenting）方法來協助受督導者本身成長，提昇其專業效能、諮商滿意度和創造力，以確保案主權益。Staemmler（1994）認為基於診斷考量、覺察事實與彈性改變等三個前提，完形治療法頗適用於臨床督導的過程中，而成爲一種關照受督導者個人身心整體的諮商督導法。其中，督導者必須注意自己和受督導者的認知過程是否受到扭曲和限制，同時也要經由督導過程協助受督導者覺察任何當下其與督導者、及其與案主之間的接觸和體驗感受（McBride, 1998）。

一、督導的角色與任務

Yontef（1997）指出完形治療取向督導模式的督導功能有三：行政功能、教

育功能及諮詢功能。他認為督導者是受督導者與外在環境（包括不同機構之間，不同層級之間及不同的社會、文化、族群等系統之間）的一個溝通媒介，督導者有責任也有權力來指導、評估受督導者的表現，包括是否合乎機構政策、專業倫理與法律規範等；督導者協助受督導者對整個大環境有通盤性、正確性的認識。此外，完形治療取向的督導者也必須教導受督導者有關的專業知能，包括治療策略與方法、案主的人格結構與需求等知識，同時傳授完形治療法的理念與技術，並且提供諮詢服務。此與一般督導的角色及功能並無二致。

然而，McBride（1998）和 Staemmler（1994）也指出，完形治療取向督導模式的核心條件在於「覺察事實」（the awareness of what is）。其基本假設為受督導者之所以出現諮商困境與專業瓶頸，乃是源自於諮商員或治療者在諮商與心理治療歷程中，無法覺察當下「此時此刻」的經驗。當其對自我狀態有所覺察時，所謂的「改變」與「療效因子」就在剎那間浮現（Yontef, 1997）；若只一味考量受督導者的專業知能和專業角色的運作而忽略個人化狀態，則難以發揮諮商治療的功能。此與 Bernard 和 Goodyear（1992）所強調的：當諮商員於諮商歷程中該做、會做卻因個人因素而未做時，督導者須予以個人化諮商，有呼應之處。換言之，完形治療取向的督導模式並不否定督導歷程中的成長治療的功能（Hoyt & Goulding, 1989；Yontef, 1997），它尤其著重在受督導者個人化部份。然而個人化諮商並不同於個人諮商（Bernard & Goodyear, 1992），Holloway（1995）即主張督導與諮商是一平行歷程（paralell process），但督導時不宜由諮商功能取代督導功能，以免角色混淆。Yontef（1997）則認為在完形治療取向的督導模式中，諮商員、治療者透過督導對話而來成長的模式，等同於案主透過治療對話來成長的模式。綜合言之，筆者認為完形治療取向督導模式的基本目標即在於協助受督導者完成自我察覺，以及透過此一覺察而擁有更多諮商的資源、抉擇方向與面對其專業責任；它可說是協助諮員成長的一種類似諮商的督導，但是其重點絕非在治療諮商員。

完形取向的「覺察」涵蓋三大方面（Clarkson, 1999）：1.外界（outer zones）覺察，即個人和他人經由各種感官所觀察到的週遭的環境事物，此一外界的客觀存在不因不同的人而有不同的事實；2.中界（middle zones）覺察，指的是個人感受外界事物刺激後，所形成的一種抽象化的認知過程，包括判斷、預期、幻想、分析、解釋、評價、推理等主觀的認知作用，乃因時因地因人而異；3.內界（inner

zones) 覺察，即個人意識到的內在身、心狀態或經驗的覺察，包括喜怒哀樂、麻辣冷熱等，它是一種主觀的知覺感受。督導者必須協助、催化受督導者在各方面做完整的覺察。例如，受督導者被引導去聚焦於外界的覺察有助於其客觀地清楚聽到案主說了些什麼、看到案主做些什麼，並因此避免太快用其主觀的判定(中界)來回應案主的問題；甚至可探索內在發生什麼(內界)，是與自身過去經驗有關的，以至於對案主有一些過度或不及的反應。

督導者有其專業責任，協助受督導者全盤了解其諮商作為，引導其覺知他現在在對個案做什麼(即「圖像」為何)?並適時提供其它資訊或受督導者未覺察的事物刺激(即「背景」如何)，鼓勵受督導者開放知覺覺察新事物，以建構其新的「圖像與背景」(McBride, 1998)。正因如此，完形治療取向的督導者較少問「為什麼」的問題，只問「什麼」或「如何」的問題，例如以「你剛剛眼睛眨了一下，它有什麼意義或你想到什麼?」取代「你為什麼眨了一下眼睛?」的問法。此一督導行為的目的，一則在於協助受督導者覺察其當下行為，再則有助於擴展受督導者對「內界」的專注力，以便能一窺「全貌」。就受督導者而言，其自我覺察包括：瞭解週遭環境、瞭解自己與案主、接納自己與案主，同時能與他人身心接觸(Yontef, 1993)。當受督導者於督導情境中提昇此一覺察的能力時，自然會充分的體驗自己在諮商歷程中阻礙、扭曲、防衛和困頓的自我，也因此受督導者能從中有所覺察、領悟。

總之，完形治療取向督導模式之督導者的任務包括：1.協助諮商員不斷地自我探索，提昇自我覺察的能力；2.提供支持，允許諮商員對自己的專業診斷與處遇有更多的抉擇方向；3.釋放諮商員所有卡住的能量，探討其在諮商過程中的個人化議題；4.允許諮商員對生命的課題有更多創造性的思考與方法；5.激發諮商員更多的自我能量以取代外在的資源與支援。

二、督導關係與焦點

完形治療取向的學者重視專業關係的建立甚於專業技術的運用(Clarkson, 1999; Hycner & Jacobs, 1995; Yontef, 1993, 1995)，他們認為專業工作者若囿限於技術層面，或許短期之內可以與求助者建立表象的互動關係，卻難以培養其真正的覺察力；唯有呈現真誠、溫暖、投入、促發性教導等態度與行為，才能建立有效的專業關係。在完形治療取向的督導情境中，督導者允許自己受到諮商員的

影響，尊重自己與受督導者的個別差異，即使受督導者對於案主的診斷分析與督導者有所不同，後者也能尊重前者的看法和抉擇，相互討論之；進而塑造一個雙方皆能分享個人當下覺知與經驗的安全空間（Yontef, 1993, 1997）。

完形治療取向的督導關係具有對話性（dialogic）和平行性（horizontal）的特徵。督導者宜在創意、平等、支持、開放的氣氛下，協助受督導者自由地「體驗」與「實驗」自我，以建立個人的專業風格，而非一昧的模仿督導者的專業示範或投射個人自我；如此一來，不僅可以提昇受督導者的專業自信與個人自尊，也可以完全開誠佈公地探討任何督導情境或諮商歷程中的問題，包括抗拒、移情與反移情、逃避挫折等狀況。前述之完形「實驗」是所有完形治療法的基本態度與特色，它是一種創意的探險，在諮商歷程或督導情境中，它允許案主、受督導者藉著某些行為反應去表達自我（Yontef, 1997）。例如想像未來的困境、重新呈現痛苦的回憶、與自己生命中重要的人物對談、回溯體驗個人關鍵的早期經驗、展開內心衝突的自我對話或角色扮演等等。唯須切記，上述任何完形實驗或技術之運用，須以建立雙方良好的諮商關係與督導關係為前提，若未能獲得彼此的合作承諾，則不宜冒然為之。同時，「實驗」過程中，督導者、諮商員宜謹慎評估、介入及澄清，否則將易導致受督導者的認知扭曲、心理防衛或身心受到傷害。

日常生活中我們也可能因有所「干擾」而導致自我無法與環境有真實的接觸，終而形成「未竟事件」。同理，完形治療取向的督導模式也強調督導者必須了解及協助受督導者發現妨礙其諮商運作的干擾。Yontef（1997）指出，在完形治療取向的督導歷程中，最常見的「干擾」包括：來自督導者、受督導者或機構的不當期望，導致受督導者或督導受訓者的專業學習受到阻礙。另一種干擾現象是督導者沒有督導意願或受督導者缺乏接受督導的動機，任何一方於督導情境中的消極反應（例如抗拒、內攝、投射），皆可能影響另一方積極正向的專業行為。有時受督導者也會在督導歷程中對自己違反專業倫理的諮商作為加以辯護、找藉口，例如排斥棘手的個案、移情或反移情、違反機構政策等；如此一來，督導者的督導歷程會變得更為艱困，甚至損及雙方原本形成的良好督導關係。其他諸如受督導者的心理防衛、脆弱的人格結構（例如缺乏安全感、渴望他人讚美、憤世嫉俗）或不同的專業背景、實務經驗不足等等狀況，均也會形成對督導者及督導歷程的挑戰和干擾，值得謹慎因應之。

完形治療取向的督導模式強調尊重、真實、促發性教導等療效因子，有時不

刻意呈現督導作為或預期督導結果，一如完形治療法的治療者未必清楚每次治療的歷程中，自己為何要如此做、為何要做實驗或可能產生的狀況。美國加州 Violet Oaklander 心理治療中心創辦人、著名的完形治療學者 Oaklander (1998) 認為：在進行完形治療時，未必每次的治療都會有非常好的療效或令人興奮的結果；但只要與案主同在，讓他們知道治療者是真誠的、接納的及溫暖的，即使治療時不做任何特別活動設計或案主不想參與一些活動，那也是一種治療。同樣地，完形治療取向的督導模式，督導者能夠包容督導情境中所發生的一切事情，包括受督導者的攻擊、哭泣、不滿或沈默、退縮等行為；在此當下，督導者呈現更多的等待、支持與諒解等正向的督導行為是必須的。

此外，完形治療取向的督導者允許大部分的督導議題由受督導者來決定，例如諮商督導剛開始時，督導者有時會詢問受督導者：「你今天想談什麼？」，因為只有受督導者最清楚自己所思所感以及個人的諮商困境與督導需求，而這正是人本學派的精神所在：人們有能量不斷地覺察自己與創造自己，人類是處在一種持續性演進、凝聚與成長的狀態中。從完形治療學者的觀點而言，督導歷程等同於治療歷程 (Yontef, 1997)，故二者在實際運作上的原理、內涵、歷程與技術是相通的。有志於此一模式的督導者或督導受訓者宜精熟完形治療法的理論與技術，多多充實此一療法的實務工作經驗。

三、督導的型式和階段

Yontef (1997) 認為在實務運用上，一如其他督導學派般，完形治療取向的督導模式也可採用一對一（督導者一人、受督導者一人）、一對多（督導者一人、受督導者二至六人）或同儕督導（可由受督導者或督導者分別組成，每組約三至六人）等方式為之。督導次數約一週一次或一月一次，連續進行數次或數十次不等，視督導關係與督導議題而定，實施督導時間也未特別予以限制、規範。值得一提的是，完形治療理論或其學者在進行諮商治療時，並不刻意區分、發展出某些程序或制式步驟，只要是自由、自主與彈性的開放氣氛便是最佳的治療、督導歷程。惟基於學習訓練與結構解析之考量，分段流程架構仍有其必要。

筆者擴展 Yontef (1997) 三階段的說法，依據實務經驗，將完形取向的督導歷程分為下列四個階段：

(一)督導關係的澄清與建立階段：此乃筆者認為很重要的督導起始階段，後續

督導的順利與否，此為首要的關鍵。督導的重點在於和受督導者有真實的接觸，在起初討論彼此對督導工作的期望與目標的同時，也留意受督導者在此互動中是否有出現任何干擾，並隨時澄清在此一場域中彼此的感受。例如，督導者問及受督導者如何看待被督導這件事時，受督導者回答：「對督導感到有些害怕，因為督導的樣子有點像以前一位當眾批評、傷害我的老師。」督導若能中立地引導受督導者區分那位老師與督導本身的同（如：都有戴眼鏡、臉都是圓圓的）與異（如：後者的眼神是溫和的、願意聽他說話等），就能幫助受督導者拿掉投射，並且從中發展新的、可信任的督導工作關係。

(二)體驗階段：此即 Yontef 認為的完形督導歷程的首要階段。主要在於提供受督導者體驗性活動，例如內在對話、身體工作、感官訓練等，以提昇其覺察力。此期間宜留意受督導者的感覺、情緒經驗與個人化特質。理論上，「完形」強調人是一個整體，當身體改變或生理復甦時，亦視為是整體的改變（謝曜任，民 90）。此時完形取向的督導者會與受督導者進行對話式的接觸，例如督導者會問：「當你談到不在乎機構的限制時，胸口有什麼感覺？」、「你一提到接受督導效果有限時，我看到你臉上的表情是這樣的；你願意再做一次嗎？同時，告訴我那是什麼感覺？」等等之類的反應。受督導者越能與自己的感覺做接觸，就越容易覺察到卡住的地方。

(三)教導階段：督導者配合上述階段或重要議題進行授課或討論。此時仍須注意受督導者的情緒與感覺。教導時可適當地融入專業知能，例如心理動力、行為發展、人格診斷與「完形」理念等。此外，完形治療取向的督導者面對非此一專業背景的治療者、諮商員時，前者也需要熟悉此一不同背景的專業理論，方能適度地連結以教導受督導者。有時在較嚴謹的完形取向督導情境中，特別是訓練性團體，對於督導受訓者也會安排結構性課程或施予期末評量。

(四)整合階段：經由前述體驗與教導兩階段之後，受督導者或督導受訓者可與督導者角色互換，由前二者扮演督導者或諮商員角色，同時輔以體驗性活動與教導性活動。唯雙方必須認清個人的專業角色，了解其中的限制，包括角色規範，角色期待，個人需求、評量方式等。唯有督導者與受督導者清楚此一督導架構（含個別督導、團體督導或同儕督導），才能激發角色扮演時或督導情境中自由與創意的氣氛。此階段另一個進行方式是由督導者對受督導者施予評量或指定其家庭作業，要求受督導者呈現與案主的諮商過程。上述歷程皆可用錄影、錄音或採單

面鏡 (one-way mirror) 等實地方式來進行督導。完形治療取向的督導模式並不鼓勵受督導者將諮商歷程作鉅細靡遺的口頭報告，以免費時、費力又「事倍功半」。

上述階段也可說是完形督導的內容重點，在長期督導歷程中可視受督導者狀況而交互使用。尤其是體驗階段與教導階段並無一定的先後順序，它們可以互為循環，直到受督導者發展至其理想的整合狀況。

四、督導技術

實際上，在進行完形治療取向的督導工作時，可考量不同的督導目標、原則、歷程與督導雙方的背景條件，而適度採取不同的督導技術與策略。筆者認為下列完形治療法常見的、主要的專業技術，也可適度地運用於臨床督導的過程中。

(一)對話練習 (the dialogue exercise)

此法乃是藉由正、反兩種角色或二股不同勢力的接觸，展開此時此刻的相互對話，以增進自我覺察、解決個人內在的衝突，進而統整自我。其作法通常是在受督導者不斷談到某人或對某人的感受時，督導者引導其回到我-你 (I-thou) 的關係，此時可以空椅方式代表對方。或另外，當受督導者在陳述中逐漸浮現出衝突與矛盾時，可以用雙椅 (或墊子) 將之具象化，分別代表兩股對立的聲音或力量。督導者可以示範、教導或直接要求受督導者將自己內心當下的兩個聲音表達出來，以去除「干擾」、解決未竟事件或專業困擾。本文後半段的督導對話實錄即示範了此一對話技術。

(二)角色扮演 (role playing)

完形取向的督導者可透過角色扮演方式，引導諮商員 (受督導者) 模仿另一個干擾其諮商歷程、或與其有重要關係的人物角色，使受督導者獲得更多體驗或覺察的機會，並從中宣洩情緒與情感。例如專業督導時，由督導者扮演案主或諮商員，而與受督導者進行角色互動、人際溝通或演練示範等；或者由受督導者同時扮演案主及其父親的角色，以協助受督導者對個案之相關角色有更多的覺察、體會。

(三)語言或表達訓練 (verbal or expressive training)

督導者協助受督導者去覺察自己與他人 (特別是案主) 之間語言溝通時的模式與內涵，對人際互動產生全新的體會。督導者可藉助下列形式來改變諮商員的

口語表達或認知感受。

- 1.儘量以直接敘述代替問話原則，例如督導者以「我知道你可以的！」取代「你可以嗎？」；又如以「我很想再見到你」取代「我可以再見到你嗎？」。
- 2.儘量採用「我」的訊息方式表達，例如「我們身為助人者均須遵守專業倫理」取代「你們身為助人者皆須遵守專業倫理」。必要時可以鼓勵受督導者在結束表達前加上「我願負責」之類的語句，避免受督導者逃避責任或產生「投射作用」的干擾現象。
- 3.儘量傾聽受督導者話中的隱性意涵，特別是注意那些「說溜了嘴」或案主慣性用語（口頭禪）所可能呈現的心理資訊。
- 4.重覆受督導者情緒性的語詞或鼓勵其說出感受，使案主情緒更加明朗化，甚至讓長久壓抑的情緒或未曾覺察的情感在當下做真實的呈現，亦即讓「背景」轉換成「圖像」。例如督導者對受督導者說：「當你提到許多諮商困境的原因時，我看到了你的這個（督導者以手指指向頭部）部分，我想多聽聽你這裡（指胸口）的感覺」。
- 5.儘量不用隱射、俚語，可將之擬人化、具象化，以免隱藏了受督導者或案主某些未竟事件的內在對話，例如「你提到面對案主感覺怪怪的，這種怪怪的東西像什麼？」。
- 6.儘量以表情、動作、位置或物品等非語言訊息來輔助語言表達，例如前述案例，督導者可要求受督導者去扮演怪怪的東西，請他具體地以語言、物體或動作表達出那種怪怪的感覺。Oaklander（1998）有時會讓兒童以跳一支發怒的舞蹈，來表達他的憤怒情緒，從中兒童有機會接觸其「身」、「心」，並使其合一。

(四)繞圈子（making the round）

適用於完形治療取向的同儕督導或團體督導等情境中。透過要求受督導者一一對團體同儕表達同樣的陳述，以提昇其個人對某一想法或情緒的覺察；或者藉以增強受督導者。典型的做法為督導者邀請團體中的一位受督導者——走到某成員的面前，對他說些話或做些動作。例如甲走向乙、並對他說：「我很願意提供一些看法，但又怕被你拒絕」，再對丙說：「我很難去面對性別不同的案主或成員，我想你會在意我的身體缺陷或誤解我的意義，以致於忽略了我的專業能力」。又，督導者為了鼓勵受督導者，增強其信心，可邀請受督導者對其他同儕成員一一

說：「我覺得我很棒，對這個個案，我有信心做好……」。

(五)反轉技術 (the reversal technique)

完形治療學派認為有時一個人的言行舉止，可能與其內心的所思所感相反（兩極），亦即案主的某些症狀或言行，往往是其內在潛藏的衝動或壓抑的需求而形之外的倒轉表現，精神分析學派視為是一種心理防衛機轉。督導者可以協助受督導者去扮演與其本身個性完全相反的角色，藉此受督導者可以體驗、接觸自己所否認或被埋沒的部分，例如開朗的人去扮演內在那個害羞的自己，讓害羞由「背景」成為「圖像」去體驗之。或者，當受督導者不斷地說：「我這裡有些疏忽，事實上，應該要對案主做立即性的澄清，另外我在做空椅時，少了一個步驟...。」督導者或可請受督導者改用另一種陳述：「我做得很好，我注意到很多地方，我真的做得很好！」藉此幫助受督導者覺察其內在隱微的感受與模式，他/她是如何地自我批判來宣示自己差勁？或是用充分地提出「不足」來證明自己的能力？

(六)誇大練習 (the exaggeration exercise)

此一技術旨在協助受督導者能更敏銳地覺察來自自己語言與非語言（肢體、動作、表情等）中，所傳遞的那一種近乎微弱（或幾乎遭埋沒）的訊息。例如，督導者可以邀請受督導者生氣時加上捶打抱枕的動作，或傷心時撫慰抱枕；在說自己對諮商工作「有些挫折」時，改用「我感到非常挫折」並配合對應的語氣來表達，如此將有助於案主將內在隱藏的狀態更鮮明地呈現出來。

完形取向的督導技術並不限於上述幾種。惟其運用是具有高度創意，而且既活化又有彈性 (Oaklander, 1998)。在實務上仍須考量督導目標、諮商倫理及個人專業知能等條件，謹慎用之。事實上，完形治療取向的督導者應全盤了解此一學派的理論基礎，包括：場地論、現象學、存在主義、有機體、形與背景的循環，及人本心理學等知識，並擁有豐富、純熟的完形治療臨床經驗。唯有如此，才是一位真正有效、負責的專業督導員。

五、評價與研究

有關完形治療取向的督導模式在實務應用上有其特色但也有其瓶頸，一如完形治療法也曾遭受諮商與心理治療者的批評和質疑一樣。茲因完形治療取向督導模式的理論架構係以完形治療法為基礎，二者確有其相通、同質之處。是故，完

形治療法的臨床缺失亦是此一完形取向督導模式的發展限制。Baudry (1993) 和 Watson (1993) 均指出治療者與督導者角色的混淆或衝突, 可能影響其督導效能, 例如諮商員的養成訓練過程中即須考量其個人化議題, 但督導歷程卻不適於花太多時間處理諮商員的創傷等。另外, 此一督導模式迄今缺乏有系統的實徵研究 (Yontef, 1997), 國內外相關的文獻資料不足, 這也是完形取向督導模式發展與應用方面的限制。

儘管有上述限制, 此一督導模式的理論與方法, 相較於當代其它的諮商督導學派, 確實是獨樹一格; 它有別於傳統的督導理論, 提供了更多彈性、個人化、非結構的治療過程, 以及多元化、具體實用的督導技術。同時, 完形治療取向的督導模式有助於瞭解督導歷程與建立督導關係 (McBride, 1998); 它不僅重視督導者與受督導者雙方的專業角色, 更提供了個人內在自我的接觸與當下的實驗機會, 它也非常重視專業工作者的自信與成長, 特別有助於整合個人專業發展歷程中內在的衝突與分裂。唯有個人化統整的諮商員才能協助案主健全身心發展。因此, 在所有諮商與心理治療的督導理論中, 完形治療取向督導模式的發展是有其創意與潛力的, 值得期待與推廣運用。

肆、督導歷程實錄分析

透過前文對完形取向的督導做一介紹後, 筆者具體呈現此一取向的督導對話逐字稿, 藉以說明督導過程中所使用的完形技術, 並就完形治療的觀點加以分析。此一督導歷程取自於第一位作者 (曾接受過為期四年的完形治療訓練, 並持續以此取向從事諮商與督導工作) 在督導某助人機構之諮商員的錄影內容, 該諮商員 (具有諮商輔導碩士學位, 曾接受過一學期完形治療法訓練, 並於學校與社區等單位從事專業諮商輔導工作十五年餘) 接受此督導者之指導已有數月, 督導關係良好, 現因帶領一治療性的團體, 遭遇困境而前來與督導者討論。此次督導過程歷時約八十五分鐘; 諮商員 (受督導者) 事先已將團體諮商的相關資料 (含團體記錄、成員背景資料等) 交予督導者參閱。一切督導過程皆在專業倫理的規範下運作, 包括實錄分析獲受督導者同意、團體歷程討論獲成員同意、並注意隱私權保障和保密等。下文左欄為督導實錄, 以督導和受督導者的對話呈現。右欄

為督導者對來談之諮商員的過程評論，受督導者即為此位諮商員。

一、督導歷程與策略說明

督導者01：今天你想和我討論些什麼？

受督導者：目前我個別諮商接案方面沒有太大的問題，所以這一次的督導重點想談一談我本週所帶領的諮商團體，可以嗎？

督導者02：嗯！由你決定，若你認為它對你是重要的話。

受督導者：我是有些困擾，特別是對於團體中成員的表現及自己的處理方式。

督導者03：想再多談一些嗎？

受督導者：本週我的諮商團體進行到第三次，當天主要議題是在探討親子關係。大約完成三分之二的團體成員自由分享、討論後，有一位成員H提到他多麼痛恨自己的家庭，尤其是他的父親如何如何的霸道、冷酷。他不喜歡待在家中的感覺，所以目前寄宿在外，很少回家。對他而言，「家」只是一個經濟供應來源。這時團體的其他成員紛紛發表看法，有人提供建議，有人深有同感，有人指責評論。當有一位『倚老賣老』的成員數度發言之後，我不得不出面加以制止，我說「○○，你的意見相當清楚，因為受限於時間，先暫停一下，好嗎？」。然後我轉頭詢問案主：「你目前的心情如何？」他淡淡地說：「還好啊！」，我再問：「你有什麼話想表達嗎？」，他無所

01 督導者直接敘述，由受督導者決定議題。

02 由受督導者自行決定其督導需求。就完形治療的精神而言，督導者提供支持予受督導者自由地選擇，如此後者也較能為此一話題負責。

謂地回答：「沒有啊！」，我再提醒地問他：「大家給你這麼多意見，你沒有想對大家說些什麼嗎？」他環視了眾人之後，淡淡地笑了一笑：「大家給我很多建議，我再想想囉，反正也不是一下可以改變的啦！」……，當時的情形大概是這樣。然後，我因為團體時間已到，大致統整了一下今天的團體過程，然後做團體結束前一個簡單的催化活動，讓成員手牽手彼此給祝福。當然我最後也給案主（成員H）在今團體中的表現予以肯定、激勵與祝福。這一次團體過程大致是如此。

督導者04：你之前與我討論團體時，這位成員H並非是有問題的成員，好像他是屬於團體內比較正向催化的成員？

受督導者：對！對！而且他過去在團體中的表現，包括團體行前的說明會，他的表現一直很不錯，人緣好、幽默風趣、主動積極，也有服務熱忱。所以我很訝異他在今晚團體中，會如此地開放，甚至成為團體中場後的焦點成員。最後，團體花了許多時間在處理他的問題，以致於今晚團體結束前仍有三位成員沒有機會分享其經驗，我已預告下次團體再邀請他們繼續完成今晚的活動。我想說的是，自己有點懊惱當晚個人在團體引導及處理上的表現有些不夠理想。

督導者05：嗯！（沈思，眼神注視受督導者，確認受督導者是否仍要表示意見）從你剛才

03 督導者進一步蒐集資料。諮商員三度探問、關懷 H 成員，反映出其自身已出現對成員的投射機轉。

04 督導者此時對諮商員所述之過程所浮現的圖像為諮商員對 H 成員特別有的反應，故選擇澄清諮商員對該成員的看法。

諮商員在描述成員特質時投射出個人自我的期待。

05 督導者給予受督導者尊重、支持，並且指出諮商員內

的口述及我事先所看過你的錄影帶，我想到一些問題。首先，對團體歷程你似乎有自己的想法，當團體實際的發展走向和你的預期有所不同時，你會有些擔心；其實這也是諮商團體發展歷程中的自然現象，只是你擔心大家將焦點放在成員H，你也擔心其他成員沒有被關注到。

受督導者：對！（頻點頭）

督導者06：所以你在團體結束前，會想了解成員H及其他成員的想法，事實上你是在檢核自己的想法、檢視你的擔心。

受督導者：對！我是如此地考量，所以才會做那些催化活動。

督導者07：若將這樣的擔心、核對，在團體一出現這樣（H成員）的狀況時；亦即採用上述的方法來加以處理，對團體的影響你認為會是如何？會是更恰當的作法嗎？

受督導者：嗯！（沈思，停頓一會）如此一來，是否會導致團體動力的流因而中斷，其他成員的分享未能即時抒發？

督導者08：若是在團體一出現後，你嘗試去處理，但未能阻擋那樣的團體動力，至少你已核對，只好「順勢」；問題是聽起來你已出現那些擔心，但卻未及時去檢視。感覺上，你對自己是有些擔心的，是嗎？

受督導者：那一天其實我本身有點累，它不是身體上的累，在帶領團體之前，我是蠻生龍

在的兩股擔心。

06 督導者澄清諮商員在處理此團體事件的意圖為何。

07 督導者引導諮商員去思考另一種處理或其帶領團體方式的可能性；並有意藉此探索諮商員何以未能直接表達自己的擔憂，其中的干擾、阻礙為何。

08 督導者面質諮商員，置焦於其個人的情感議題。

諮商員覺察到個人內、外在的不一致，並感知其團體場域內

活虎的；感到累主要是來自於在團體的成員互動。中，似乎出現許多擔心、狀況，不斷纏繞著我，令我疲於應付、心力交瘁。在我腦海中不斷有些聲音在提醒我，而它們與我過去的專業背景、學習歷程及團體經驗有關，例如另一個我會不斷跳出來提醒我：現在如此地帶領團體，自己是否是「高控制、高結構」？在治療性的團體初期，我是否應給予成員較多的尊重，是否應避免設限太多？但另一方面我又擔心成員分享太多，是否導致團體動力會呈現表面的凝聚或傷害那些開放太快太深的成員等等。其實那一次團體我本身未積極介入太多意見，想說不敢說，想做不敢做，蠻辛苦的（受督導者雙手一攤，狀似無奈）。

督導者 09：（同理似地微笑，點頭）所以當晚好像 Leader 也活在自己的心理世界中。 09 督導者指出諮商員在帶領團體當時個人的內在狀態。

受督導者：嗯！

督導者 10：Leader 好像一下子進入狀況，偶爾又跳出來，看看自己帶領的團體發生了什麼事，會不會如何如何？ 10 反映諮商員的困境。

受督導者：嗯！好像有二個自我在搶戲，有時我進入團體中身在當下，發現問了，我必須反應；但另一個腦中的自己告訴我要怎樣反應，不斷提醒我那些可做那些不可做。 諮商員內在的兩股力量逐漸浮現成爲「圖像」。

督導者 11：我不知這是否與你在上次督導時提到想改變自己多年來帶領團體的風格有關。似乎你現在有點迷失、有點不安， 11 擴大諮商員何以如此的探索脈絡，督導者將之前諮商員的對話自「背景」中抽出，與

難以掌握原來擁有的專業知能。

受督導者：嗯！（眼睛一亮、點頭）的確是如此，我覺得是有關的。以往我帶領諮商團體是駕輕就熟，甚至不必做太多的準備，一進入團體我隨時可以有許多活動設計在腦海中，一切似乎都在掌握之中。而今，每次團體帶領時，我都會一再提醒自己要按照團體計劃，不可太隨性、隨興。在團體過程中，自己是否如何如何？不可太怎樣怎樣…。我也會想到成員要什麼？我是否滿足他們參加團體的動機，萬一我現在帶領的不是他們要的，可是自己又必須依據團體計劃，不可太即興演出…；諸如此類。

督導者12：聽你這麼說，我想的確是相當辛苦的，好像你身上綁了很多繩子，各方都想拉著你跑。我想澄清的是，你提到自己的團體是「高結構」，團體「結構」可能部分與 Leader 自己的個人風格、主導性有關。所以我覺得你將此次團體界定為高結構，同時你個人風格又強，指導性也蠻高的，你希望「高結構」又不願自己太強勢？（注視受督導者，探詢似的）

受督導者：對！那…（停頓一下，有所領悟地）嗯！聽督導你這麼一提，我也許自己設下框框，又想跳出來，所以才會被拉扯得很辛苦。嗯！沒有人規定某一諮商學派取向的團體或治療性團體一定要是「高結構」的吧？或許我被自己的專業理念所

此刻諮商員的議題做一聯結。

12 用比喻具象化諮商員的困境。並澄清諮商員的想法（中界作用）與自我期許的衝突。

困住了，它可能是錯誤的。另一方面，我也受到其他同儕或督導的影響，感覺自己不該太強勢，對人應有更多的尊重，而尊重就是不介入、不評價。嗯！（沈思一會）如此一來，我似乎是進退失焦了。

督導者13：自己很難定位？

受督導者：對！或許成員不見得能發現到我的困頓，就如同當天結束團體中，也有成員提到每週期待來參加我的團體。但是當天帶領完團體後，我不再像以往一樣擁有每次團體結束時的那種成就感；相反地，自己覺得蠻挫敗的，有很多的擔心。

督導者14：嗯哼！我想再澄清的是另一個重點，好像你覺得在團體中自己帶領的主導性愈高，就意味著對人愈不夠尊重，愈缺少了人性關懷？

受督導者：對！因我認為團體 Leader 的主導性愈強，就代表你的團體領導架構愈清楚，愈會主觀地呈現 Leader 的想法、計劃時，未必能注意或關懷成員當下的反應、感受，而只是想盡職地完成團體，達成團體目標。

督導者15：這個部分的探討可能需要花一些時間，我現在也在擔心是否繼續討論下去，儘管上次和這次督導你提到想多一些團體風格的專業省思，似乎團體的諮商歷程的確有些東西，對你而言是重要的，你想豐富你個人風格，又擔心失去你原來具備的部分。你覺得是這樣嗎？

14 澄清諮商員對「高指導」的看法與投射。

15 討論至此，有許多不同的方向可走。而督導者選擇聚焦於探索諮商員困擾的圖像為何（即受督導者的自我覺察部份），乃是基於此諮商員已有豐富的實務經驗，有關團體帶領的方式與概念並非是此次

- 受督導者：對！就在剛剛一剎那間，我突然發現自己在個別諮商與團體諮商方面共同出現一個專業問題，那就是我很容易去察覺自我的狀態。以往，我是以專業為導向，個人呈現出「高結構、高成就、高控制」的取向；現在的我在專業工作上，更多時候會從案主或團體成員的經驗去反省自己，在做什麼？意義是什麼？有時甚至從接案的歷程中或帶領諮商團體時，察覺自己內在有很多的情緒，相當不舒服；但又因自己的專業角色必須把它壓抑下來。例如看到不夠積極，過度依賴、無所謂及不負責任的案主，我會有許多情緒出現，我會覺得他不尊重自己、不尊重諮商關係，他沒有正視我們之間的專業互動；儘管我不會直接投以言語攻擊、面質，但我會感到不舒服。又如帶領本次的團體，有時成員出現非預期的行為，不斷指導他人時，我會對他們感到不耐，心中抱怨他們不知自制，想說就說只考慮自己、不遵守團體公約…等等，我實在…。
- 督導者16：好像你現在也有很多情緒哦！（兩人相視而笑，受督導者有點尷尬）。
- 受督導者：嗯！我不知這樣的自覺對自己未來的專業發展是助力還是阻力？
- 督導者17：你覺得呢？
- 受督導者：憑良心講，這樣的專業自覺蠻辛苦的，過去我只要全力處理個案，現在卻必須
- 督導迫切的課題，而且此諮商員已透露出一些與其個人感受有關的內容。
- 諮商員真實表露個人在專業角色之下，其內在的許多感覺，包含對過去的案主、團體成員、和自己。
- 16 反映諮商員當下的情緒。
- 諮商員逃避情緒的覺察，仍投注在中界的描述，此為諮商員的疑惑圖像。
- 17 督導者將問題再交回給諮商員思考。

花費部分的心力與自己對抗，有時覺得（停頓一會）…唉！好累哦！，有時會懷疑自己的專業能力（受督導者有點哽咽！），尤其是自己有些潛藏的不舒服經驗被挑出來時。過去專業工作導向的我，不太容易也沒有時間去注意到個人內在的部分，也不容易有機會出來情緒；現在愈注意自我感受時，內在不舒服的情緒和經驗卻往往排山倒海而來。（受督導者眼眶微紅，微微苦笑）

督導者18：我可以感覺你處在那樣的歷程中，有點心痛，甚至懷疑這樣專業成長的價值，悔不當初。我想分享一點自己的經驗，那就是當你愈能夠接觸到自己內在的混淆、紛亂，甚至很多的矛盾、痛苦等等情緒時，是否也令你體會到更多專業自我裡的人性部分，更貼近人的真實存在。

受督導者：可是如此一來，是否會壓抑我的專業成長。我覺得現在的自己，很容易在專業工作時卡住了。在那當下，我是觀察到很多內在的東西，也許如督導所言，這是可喜的；但它也讓我發現自己在專業過程中已無法流暢地運作。

督導者19：當然，也許你可以想想：處在那樣卡住的歷程中，卡住的是你的專業角色，還是你那持續專業成長的自我？以我的價值觀來看，我認為卡住的只是前者，當你能夠走過那些混亂、迷惑、不舒服的情緒經驗時，甚至接納那樣的狀態

18 督導者予以同理，並試圖藉自我揭露來引導諮商員從另一角度來看。

19 督導者試圖引導諮商員區分角色與人的不同；並扮演教導者的角色，引導諮商員從正向的眼光去看待此刻自己的困境。

時，與它們同在時，你的專業成長是導引你自己不斷朝向回歸真實的人，而不只是一個專業角色的自我，是嗎？我想，現在的你應該是擁有更清楚的專業自我，而非卡住了。

受督導者：我很喜歡您用的「接納」二字，也許現在的我還不能適應、接納自己這樣的專業蛻變吧！在專業上，我最近的生活常出現低潮。

督導者20：你願意在此刻嘗試更進一步的接觸自己嗎？

受督導者：嗯！（點頭，受督導者以雙手掌撫拭面頰）

督導者21：讓我們來嘗試一下，這裡有二張椅子。其中一張椅子是原來的你，有清楚的專業風格，高結構的專業過程，甚至將業主、團體成員視為是一個「專業問題」，可以嗎？（受督導者點頭表示了解）；而你是一個修理師，你在處理那個「問題」，你只是想解決「問題」，讓他不再是問題就好了。

受督導者：嗯！（受督導者站立一旁，理解似地點頭）

督導者22：我看到這個過程中，其實也有關懷，對個案的關懷，那樣的關懷是來自於你將他當做是「問題」，而且對他用心。你想要修理好他，ok？你用的心是在這

20 言談至此，督導者認為諮商員內在兩股力量的拉扯對其在情緒和專業能力的實踐有所影響，且諮商員對此議題已有感覺，並準備好面對它。是故邀請諮商員與此議題做進一步的接觸。

21 用椅子具象化諮商員內在兩股拉力的某一極。

22 確立諮商員兩極中的另一部份。

裡！

受督導者：對！對！

督導者23：ok！（督導者走到對面的另一張椅子旁，指著它）從一端走過來，這是你認為的人性大部分，它可能是覺察，可能是尊重案主，它是能夠體察到自己與案主的內在需求；你把這二者視為是兩個極端，你不想在其間左右擺盪遊走。

受督導者：（思考許久，點頭微笑）對！我覺得它們就是二個極端，一個是以個案為導向，另一個是以自我為主。理想上，我認為一個助人工作者是以個案為中心。

督導者24：你願意去坐在那個位置上感覺一下嗎？

認同它的做法，甚至體會那樣的情緒。

受督導者：那一張以個案為主的椅子嗎？

督導者25：對！先前的那一張椅子，原來的你認為有專業風格的部分（督導者手指原先一端椅子，受督導者走過去，坐下來，閉眼體會）

受督導者：我覺得自己應該關心個案嘛！一個諮商員應該接納個案所有的情緒，包括團體的成員應該被 Leader 所照顧，個案與成員有權反映自己的需求，諮商員是助人工作者，不宜宣洩個人情緒或呈現負向的情感反映。案主在脆弱的時候，進入諮商室，他…（受督導者看一下督導者，後者以手示意受督導者的內心）

督導者26：○○，暫停一下，當你在說這些話時，當下你的胸口有什麼感覺？

受督導者：還好吧！平平淡淡的，沒什麼特別的情

24 督導者藉此來增加諮商員與某一極的接觸，並為進入「扮演」此部份的自我做暖身。

26 引導諮商員覺察其內界。

緒。

督導者27：好！那麼…（督導者思索一下，靠近受
督導者，以手搭受督導者的肩膀）。○
○，這樣吧！我再澄清一件事，以你現

在的情況，是否可能兼有二個自我，一
個人性化的自我，假設他是較早出生的
我，只是長久以來，被你遺忘了或被另
一個專業人的自我所取代。所以目前的
狀況，是你遊走在這二個自我之間，經
常有被拉扯的感覺，至少他們當下是同
時存在的，否則你不會如此辛苦或痛
苦，是嗎？

受督導者：對！對！我認為是如此，這麼描述比較
貼近我的現實狀態。

督導者28：好！現在讓我們加一個情況，這二個自
我都是你，一個早已存在，只是被忽略
了；另一個是，後來形成的，他的角色
較明顯，現在的你已習慣他，至少在專
業工作時。現在我要你坐在這個你已習
慣的「專業化自我」，然後對另一個早
已出生、讓你感覺混亂的「人性化自我」
去表達你的一些想法或感受，可以嗎？

受督導者：嗯！

督導者29：對他說話，不是對我，可以嗎？（受督
導者點頭）。OK，等於是對另外一個
自己說話。我再把二個椅子距離稍微拉
近點，以方便你們對談。當另一個○○
會注意到自己，擁有自己的感覺、自己
的需求，他也會看到案主情緒、想法
嗎，這時的你有什麼感覺，你想對他說

27 再度確認並澄清諮商員的
兩極--各代表某一立場與想法
的兩個自我。

28 促成諮商員內在兩個自我
的接觸，並做直接表達。

29 督導者補充說明及引導，試
圖為諮商員進入內在自我對
話暖身。

什麼？

受督導者：好！（受督導者坐在椅子略微幌動，閉眼沈思許久，未有動作）

督導者30：你現在的感覺是…（督導者趨前，輕聲關懷）30 澄清諮商員發生何事。

受督導者：因我發現要看我自己有些困難，然後…（受督導者嚥了一下口水，張開眼睛，情緒有些激動，語調微顫），我感覺上，現在○○好像是一個個案（看著另一端的椅子）。

督導者31：嗯！所以是否可以直接告訴自己，我看到自己，他是如此的…（督導者音轉弱，緩緩離開受督導者身旁）。31 要諮商員將當下的覺察轉成直接表達。

受督導者：嗯！（受督導者再度閉眼，深吸了一口氣，停頓一會，娓娓自語）我看到○○有很多不舒服，○○有很多的擔心；我看到○○好像在擔心幫助別人的同時，自己過去很多不愉快的經驗會被拉扯出來，○○在掙扎，○○在抗拒，○○有點害怕。○○，當你在幫助別人時，其實你只是想要證明你自己很不錯，你真的很棒，以前那個不夠好的○○，好像在助人的過程中不見了。（受督導者身體不自主地前後幌動，停頓一下，嚥了口水，眼簾輕微顫動）那一刻你覺得自己是了不起的，可是你並沒有因此感到快樂…（受督導者停頓許久）。

督導者32：○○，此刻我自己感覺的是，（受督導者睜開眼睛）你好像坐在另一個椅上，這一個人性化的自我在對一個強調技32 核對諮商員所說的是反映那一部份的自己，似乎與其座椅所代表的自我不符。

術、工作取向的「專業化自我」說話，而不是坐在這一個「專業化的自我」在對那一個「人性化的自我」說話，你覺得呢？（受督導者點頭，督導者請受督導者換至「人性化自我」的位置）繼續說，可以嗎？

受督導者：（點頭，閉一下眼，再睜開眼睛，徐徐地說）其實你會把自己弄得那麼累，就是因為你常常把生活中的一切大小事情都當做是工作在做，包括人際互動。你不只是把個案視為工作，對你而言，其他週遭的人，也是你工作中的一部分。○○，你應該不是像你外表般舒服，你到底是要什麼？這樣的生活真是你想要的嗎？幫助別人時，你真的感到快樂嗎？

督導者33：好！（督導者眼神示意受督導者換坐至另一位置上，受督導者坐到那一個「專業化自我」的椅子上）

受督導者：（閉眼沈思一會，張開眼睛，身體前傾，語調略微上揚）。如果我無法幫助別人的話，我的生活裡就好像沒有什麼快樂的事，沒有什麼成就了。因為助人時，我可以得到別人的讚美與肯定，我覺得這樣也很好呀！助人也助己，幫助別人中也可以發現自己的價值。為什麼要老想過去那一個不快樂的自己，過去的也難以改變嘛（受督導者身體前傾，聲音抖，嚥了一下口水），那…人也不一定要靠情感或感覺才能活呀！若是每一

33 使用雙椅技術時，兩極中的某一方提出一連串問題時常是換位子的好時機。

個人都是靠情緒、感覺來生活，那也太不切實際了，有點虛無飄渺，不是嗎？情緒、感覺又看不到、摸不著，我只要能協助個案解決問題，行為改變了，這就好了。所以在助人時，其實我並不重要，個案才是最重要的，他快樂，我就快樂（受督導者停頓了一下，注視著督導者）。

督導者 34：（趨近受督導者，附耳輕聲說）你想告訴他，這就是你要的生活嗎？

受督導者：（點頭，嚥了一下口水，深深地吸、吐了一口氣；抬頭凝望吊燈，接著又說）這就是我的價值，這就是我快樂的來源。只要工作有成就，我每天就會過得很快樂。我每天把自己弄得很忙碌，工作充實，個案不斷上門，我可以同時間完成許多預訂的工作或額外的事情（受督導者語調轉為急促，聲音高亢）。有時週遭的人關心地問我：「你累了吧？！需要休息一下哦！」，我會毫不遲疑地回以：「我很累，可是個案需要我，我不能令他們失望…」之類的話語。有時來不及吃飯、喝水，連案主也會溫暖地對我說：「你要先吃個飯嗎？我可以再等一下」，我也會認為他們需要我協助，只是不能免俗地噓寒問暖一下，客套一番。於是乎，我又投入工作中。反正飯可以待會兒吃，水可以等一下喝，助人的事要掌握時效，熬一下就過去了，無傷嘛！（受督導者略顯激動，近

34 督導者運用「送你一句話」（feed you a sentence）技術，協助加深諮商員表達的層次。

乎抒發情緒似的)。

督導者35：嗯！（專注地傾聽，但不介入打斷）

受督導者：這…（受督導者吐了一口氣）就是我的生活，我覺得這樣也很好。若是整天在想我的過去，重現我的不愉快記憶，那似乎是浪費時間，沒有什麼幫助，沒有什麼意義。所以我覺得這樣工作、這樣的生活也不錯。

督導者36：（以手勢示意受督導者移至另一位置繼續對話）

受督導者：（起身移至「人性化自我」椅子入座後，凝視「專業化自我」的空椅，微笑注視許久，緩緩地說，語氣平順的）你覺得自己這樣的生活好像很好。可是忙碌過後，我一人獨處時，我會感到非常疲累、空虛，那時我會有一些情緒出現，那時的我很需要別人的關心，覺得自己蠻孤單（受督導者語調微顫，哽咽的），我也很渴望受到別人的關懷、撫慰。像你這樣在照顧別人，你也沒有特別快樂、舒服啊！否則剛才你為什麼說得那樣激動、急促。你不也是經常筋骨酸痛、疲累不堪嗎?!甚至頭暈頸腰痛，你曾懷疑是高血壓，但測量結果血壓正常，可見那是工作壓力的後遺症啊！護士也告訴你，那是太累了，要放鬆一下喘口氣了，這樣你也不快樂呀！像我有情緒的時候，說一說、哭一哭，發洩一下，那當下有些不舒服、有些難堪尷尬，那又如何，像我現在說一說就很舒

36 待某一方充分表達後的段落，也是另一個可以換位子的時機。

服啊！

督導者37：(在受督導者前面空椅上放了一個抱枕，輕聲地對受督導者說，鼓舞似地) ○ ○，你想對這個辛苦的○○做些什麼建議；以你的經驗，他現在看起來是有些無助、脆弱。

受督導者：有時候我出現這些：沮喪、無力、孤獨的不舒服情緒時，我會渴望休息，什麼事都不要管，什麼工作都暫時放下。○ ○，我希望你不要再接那麼多工作，個案需要你，你也需要你自己啊！每天開開心心，感覺對了，有心力就去做。這樣也可以生活，也可以工作嘛！其實也可以這樣過日子，這樣才是真正的生活，我要的就是這樣的生活。我不要過像你那樣的日子，這樣為別人活，這樣助人，你覺得自己很偉大、很健康嗎？搞不好這樣的日子、這樣強勢的你，週遭的人不見得真正舒服。(受督導者吐一口氣) 當下我就是什麼都不想，什麼都不要，只想放鬆、休息一下。(受督導者主動移至另一個椅子上，神情凝重的)

督導者38：(專注地凝視，肯定地、溫暖地)

受督導者：(坐定後，頭低垂一下；半晌，再抬起臉龐，眼眶微紅的) 那你休息… (停頓一下)，你當然可以休息啊！問題是你休息太久，你可能什麼都要不到，這樣你真的會快樂嗎？你沒有了個案、你沒有了專業形象、你沒有助人工作，你沒

37 督導者用一具體的物品代表此諮商員另一個自己，企圖為後續可能的肢體接觸，或擁有投射、甚至是去迴射做準備。此乃基於諮商員內在對話過程的線索，他有一份照顧他人的心意與能力，但未能運用它來照顧自己(投射)；以及諮商員在和內在自我接觸的過程已累積、浮現許多情緒能量，需要將這些能量疏通出去(去迴射)。

同時督導者利用諮商員本身助人的力量，引導其思考如何用來幫助自己。

諮商員主動換位子，代表其已融入角色扮演的對話中。

有了生活重心，你休息、你什麼都沒有。

督導者 39：(靠近受督導者，俯身同理地說，輕言細語地) 如果我不這麼努力，我可能會變得更不快樂，我其實是很害怕的，我真的也很茫然，我不這麼努力，我可能什麼都沒有。我愈是害怕，愈會拼命努力。

受督導者：(專注地頻頻點頭，心有戚戚焉地) 對！我不能不努力，不這麼用心，不去做這些事，我可能什麼都沒有。到時候別人又會怎麼看我，他們會認為原來○○的外表下是空空的，我不喜歡那種感覺，我覺得日子被填的滿滿的，我才會快樂，我想這才是我要的生活。累一陣子，熬過之後就會較舒服，我害怕什麼都沒有，我會無法忍受(受督導者哽咽的)。我真的擔心，所以我要拼命地做，更努力地做。

督導者 40：你想要告訴那個有「感覺的自己」，你需要用這樣的方式來照顧自己來減少一些擔心。

受督導者：我想，這樣的生活方式可以減少我的不舒服、不踏實，我可以接受，我不想害怕。

(受督導者主動地再走向另一個位置：那一個有感覺的「人性化自我」)。對啦！你說的也對，你想要的也是必需的；但你把自己累垮了，到時候這些都沒有意義。

督導者 41：(督導者注視受督導者再移動位置)

39 督導者貼近諮商員所說的內在深處的情感，即「送你一句話」，用以提升其自我覺察。

在處理兩極問題時，能引導當事人在某一極說出內在的情緒與感受時，往往是打破對立的關鍵所在。

40 重新框架(reframe) 此「專業自我」努力底下的需要。

受督導者：我知道啊！可是現在沒有這些東西，我不積極、不忙碌，我的存在也沒有意義，我也不快樂呀！也許你認為我是工作狂，都是為別人活，可是我覺得這樣也很好，別人也希望我這樣啊！否則我週遭對我有期待的人會失望。

督導者 42：(將手置於受督導者肩上，關懷地問) OK！○○，你現在講完這些話後有什麼感覺？ 42 引導諮商員體察當下的自己。

受督導者：(清一下喉嚨)，平時我不太敢講這些話，也沒有機會說，今天能夠無所顧忌地，一連串地、勇敢地说，至少這裡(以手指胸口，挺胸吐氣)蠻舒服的。好像我沒有對不起自己(受督導者再深吸一口氣)，好像剎那間吸進一口新鮮的空氣，肯定地對自己說，這樣也可以啊！沒有什麼不好。我蠻有勇氣的。

督導者 43：(以手指者受督導者，那個坐在「工作取向、專業的自我」椅子上的受督導者，微笑的)好像那個自己也開始有感覺了。然後我聽到你告訴自己，目前你暫時願意選擇這樣，因你不想愧對自己，也不愧對別人，你覺得自己真的很重要，所以是你，你清楚地選擇要做這個「工作取向、專業的自我」，但他也是有感覺的，而且可以把它說出來。 43 督導者就諮商員覺察到的狀況，進一步反映並強調諮商員的「專業我」是有人性、有感覺的，企圖找出兩個自我的共同性，以轉化兩極的對立、拉扯。

受督導者：(微笑)原來這二個自我是可以並存的，(受督導者雙肩微聳，手掌朝上揚)你知道嗎？我覺得好好，很舒服噢！以前我總是認自己是很理性的人，不太能表

達感覺，常常用這個（以手指著心的位置）說，但不知怎的，又回到這裡（以手指著頭腦的位置），常用這兒在說。未來我給自己一點時間，目前我做不到完全放下，但我可以試著表達出自己的心情，我現在蠻快樂的。雖然剛剛對話的過程中，有一段時間我想哭，蠻難過的。可是我發現原來自己是那麼有勇氣地說，有那麼多的感覺想表達，不管有沒有掉淚，而且掉不掉淚與別人無關，自己才是最重要的，它是那麼舒服、真實，真好！

督導者 44：此刻當你在跟那個有感覺的自己說話時，你注意到你自己的身體嗎？我注意到你的身體一直在向前傾，往有感覺的自己方向接近。

受督導者：（大笑）對哦！我好像一直在靠近他。

督導者 45：你覺得你與那個有感覺的人性化的自我有多接近，你願意移動一下位置表示嗎？

受督導者：（移動位置向前，與那一張「有感覺的自己」椅子更接近，中間相隔不到一尺）

督導者 46：這麼近！你的身體仍然在前傾，你想再貼近一些嗎？

受督導者：（受督導者再移動向前，微笑，主動地抱起那個「有感覺的、人性化的自己」椅子上的抱枕，看著督導者；督導者點頭，支持地）

督導者 47：想說說看當下的感覺嗎？

受督導者：現在感覺非常好，因我發現我們二個自

44 督導者指出自己的觀察，並回饋給諮商員，以澄清諮商員身體繼續前傾的意圖。

45 用調整距離來具體呈現關係的改變。

46 諮商員的動作反映出某些訊息，督導者予以澄清，要他覺察並說出來。

我是同一個人，我不再需要花力氣去相互對抗。

督導者48：(以眼示意抱枕)。你可以對著他說。 48 鼓勵諮商員將所發現的和

受督導者：我覺得我們是在一起的，也許以後我工作時，不再需要把你藏起來(受督導者另一個自我做直接表達，而非
以手輕拍著抱枕)，不再擔心你會跑出來。如果我工作時你想出來，我就抱你僅向督導者報告。

出來，你也可以自己跑出來，告訴我你想些什麼；說完我可以與你一起休息、一起感覺，甚至一起工作助人。如果你覺得想回去，你就再溜回去，我仍然可以繼續工作，但我知道你是存在的(受督導者用手緊抱著抱枕)，我仍會好好照顧自己，包括你，讓你在裡面有呼吸新鮮空氣的機會。

督導者49：○○，你想再告訴那個有感覺的、人性化的自己，你會如何善待他、善用他嗎？你剛才提到如果他出來一下，你會與他一起，如果他出來很久呢？你怎麼辦？ 49 督導者引導諮商員更具體地思考如何善待自己，並且有意挑戰諮商員新的對應方式；藉此檢核其內在兩極統整的程度。

受督導者：(眼睛注視著懷中抱枕)如果你想出來很久，那你就出來呀！大不了工作暫停一下，我覺得你比工作重要；若你想跑出來，而我不願你停留太久而把你回去，事實上，你還是存在的，那樣的感覺更不好。我覺得你出來，也許也可以讓大家看到我另外一個面貌，原來我是這麼可愛，這麼有人情味，甚至這麼脆弱，與他們一樣，而不是一個高高在上的偉人。如此一來，你我都很自在、很

快樂呀！反正求我幫助的人更喜歡看到有二個我在協助他，那也很好（受督導者又大笑）

督導者50：現在心情如何？

受督導者：（深吸一口氣，微笑地）為過去的我感傷，為現在的我高興。原來這樣可以結合，此刻我也蠻感動，感動於過去的我，也蠻了不起的，包括那個有感覺的我，被專業工作的我關了那麼久，居然沒有消失，很驕傲也很喜悅。我現在不再害怕任何一個我，所以我覺得不錯。現在的○○更強大了，可以幫助別人也可以照顧自己了。（受督導者眼眶微紅，臉上溢滿笑容，滿懷感動的）謝謝督導！

督導者51：你想給自我再多加一些什麼嗎？例如專業性、人性、…。

受督導者：我現在無法思考這些（以手指著頭腦），我現在是反而覺得…（受督導者頓了一下，深吸一口氣，狀似輕鬆）哦！蠻感動的，所有點想掉淚衝動，突然間發現我暫時不想工作了。（受督導者哽咽，但面帶微笑）不去想個案、工作了。

督導者52：所以最後再做一點，你坐在這個位置上（督導者以手指著「有感覺自我」的椅子）。你想對這個工作取向的自己再說一些什麼話嗎？

受督導者：（點頭，再將手放在置於「專業自我」椅子上的抱枕，輕撫著它）雖然有段時間你已遺忘了我的存在，但你也沒有把我遺棄，我也過得還不錯，因我與你一

51 督導者原本想在探討諮商員個人化工作告一段落後，再回到團體帶領的課題。但諮商員在與內心有感覺、柔軟的部份接觸後，開始注意到自己也需要慢下來，需要休息，而非不停地工作。

52 企圖促進並固化諮商員內在自我的整合。

樣強壯。你也不要覺得難過，我相信你還是在乎我的。所以沒關係，別難過。我只是要讓你知道我不是你的累贅，以後我可以和你一起幫助別人、一起工作生活。（受督導者將抱枕擁入懷中，眼眶泛紅）好了！我要告訴你，你沒有錯，努力工作也是值得肯定的生活態度，那麼上進，那麼勇敢堅強，其實你…你真的很不錯（受督導者哽咽，啜泣），兩個都很不錯。

督導者53：（靠近受督導者，再度俯身輕語）○○，我很心疼你，我也很心疼自己，這段時間來你一個人孤獨地工作，你是那麼辛苦，也太委屈了你。

受督導者：→○○，我真的很疼惜你，我也心疼自己（受督導者哭泣，不停地撫摸懷中的抱枕）。原來我們兩個都是很脆弱的人。

（受督導者深吸一口氣；起身再移動至工作取向「專業化自我」的椅子上就座）。

→脆弱也沒有什麼不好（督導者輕聲地在旁補充：這也是一種照顧自己的方式），對呀！這也是一種照顧自己的方式，就算是大聲哭，只要能夠讓自己更舒服一點，不也很好！把眼淚、委屈往肚子裡吞，不是更難過、更受傷嗎？何必在乎別人的看法，因為我只在乎你。

（受督導者以面紙拭淚，再主動換至

53引導諮商員用「人」的感情層次，與自己接觸。

此刻諮商員能將疼惜自己的愛意化成撫摸抱枕的行為，即是一去迴射的表現。

在雙椅工作中，當事人已經可以自動地轉換位子，反映其自發性，這往往是成長與改變的

「感覺自我」位置)

→脆弱也很好，對吧！你看你，原來也有這麼多「感覺」哩（受督導者在感覺二字上加重語氣，強調一下），你真能找到完全堅強的人嗎？你能嗎？能嗎？（受督導者輕拍抱枕，無限憐惜的）恐怕未必，難過就難過吧！反正我會和你在一起，快樂是○○，不快樂也是○○嘛！從現在開始，你讓我和你在一起，不要再把我藏在家裡面，好不好？

督導者54：（以手示意，受督導者換位置）

受督導者：→其實把你放在家中，是因為我怕你受傷害，而不是羞與你為伍。你不在身邊，我還是知道你的存在，即使工作時，我也會碰觸在內心深處的那個有感覺的你。以後，我會把你放在前面，為我擋風擋雨哦！（受督導者微笑，笑中帶淚地）你照顧我，也照顧我看不到、處理不了的地方。同時，我也不必擔心在家中的你還在承受等待或不斷在心中自語自言地傷害自己。

→好累哦！做人有「感覺」不錯吧！脆弱也是很好的一部分。

（受督導者又起身換坐至「工作取向、專業化的自我」）

→謝謝你，我現在心理舒服多了。以前沒有你，工作雖然做了不少，但總覺得少了一點什麼，生活得很虛假，快

一種徵兆。

諮商員內在的兩個自我表現出互相接納、欣賞和感激，呈現出另一更深層次的自我整合。

樂也很假，「人前一張笑臉，人後暗自神傷」，今天我終於知道是因為少了你（受督導者爽朗地大笑，深吸了數口氣，心滿意足地）。

很好！好久沒有這麼舒服了，未來我可以真正在助人中感受到自己也被照顧了。過去我一直以為案主、同事、督導及週遭的人喜歡這個「專業化的自我」，但現在我突然發現，二個很可愛，也許這才是真正的我（受督導者微笑）最後，再擁抱一下吧！

（受督導者緊擁著懷中的抱枕，深吸口氣，轉頭望向督導者）

→謝謝你，督導。

督導者55：○○，今天經過了與自己相擁的過程，好像你更完整了，是嗎？

受督導者：嗯！（用力點頭，與督導者相視而笑）

督導者56：現在你想做什麼或說些什麼？

受督導者：現在我什麼也不想做，暫時放下工作，只想回家。諮商記錄明天再交吧！可以嗎？

督導者57：（微笑點頭）你確定？！

受督導者：（受督導者再度用力點頭，微笑，神采飛揚地）

督導者58：好！今天我們的督導討論先在此告一段落，下週見。

（督導者與受督導者同時起身，督導者輕拍了一下受督導者的肩，在會議室門口祝福道別）

55 確認諮商員由起初的衝突、拉扯到現在的整合，已走完一個完形的經驗循環。

56 由諮商員自行決定接下來的需求為何。

諮商員的反應為典型的「完形」，在一個迫切的需求（其內在的衝突卡住專業表現）獲得滿足後，原本的圖像退回成為背景，此刻即是在一個消退與休息的狀態。

二、督導歷程綜合分析與討論

整體而言，上述督導歷程約可分為三階段：第一階段督導著重在協助諮商員（受督導者）探索並體驗團體中個人的角色與行為，由此諮商員會逐漸浮現令其卡住的核心圖像（對話段落為 01 至 15）。此階段督導者所運用的督導技術主要為澄清、引導，督導目標並非置於諮商員如何運用其團體諮商的專業技術或理論，而是協助諮商員越來越清楚其內在的兩種衝突。第二階段，督導者引導諮商員整理其諮商困境，並置焦於「個人我」與「專業我」之間的對立角色。就完形循環歷程而言（Perls, Hefferline, & Goodman, 1951/1994; Clarkson, 1999），諮商員在此階段即是與自己所浮現的議題產生完全的接觸並能有所行動，而諮商員卡住的原因乃在兩個自我互有衝突（對話 16 至 42）。督導者先後運用「對話練習」，即「雙椅」和表達訓練等完形治療法取向的督導技術，協助諮商員當下覺察「個人我」與「專業我」二者並非是對立而是可融合的。第三階段，進一步整合諮商員的自我，進而促使其為自己的過去與未來負責（對話 43 至 56）。督導者繼續運用「對話練習」、表達訓練、以及其它具象化（距離遠近）等技術，來協助諮商員有更深一層的整合。此三階段也反映了完形經驗循環的形成與消退（Clarkson, 1999），對諮商員而言是一個受督導經驗的「完形」。

在整個督導過程中，督導者表面上並未完全扮演「守門員」角色（Taibbi, 1995），即未注重在指出諮商員的專業技巧的盲點，也未直接探討其個人應如何改變以促進團體成員的成長。但實際上，督導者藉由與諮商員探討個人化經驗的過程，進而促發、引導諮商員覺察、認知個人我對其專業實踐的影響與限制，這就是完形治療取向督導模式的核心之一--個人化議題的工作；亦即 Bernard 和 Goodyear（1992）所提及的個人化諮商。由於督導者對於受督導者多年的訓練背景和豐富的實務經驗有信心，且秉持完形治療的人性觀：人若能做真實的接觸，並擁有深刻的覺察，改變自將發生。因此，督導者選擇扮演「諮商師」的角色（Holloway, 1995），聚焦在受督導者自身的情緒覺察，協助其個人成長。在此整個諮商督導歷程中，受督導者呈現的情緒、感覺和行為反應與一般案主並無不同；然而督導者仍謹守督導倫理的界限，並不深入探討此位受督導者何以如此地忽略照顧自己，為何一味地要求自己表現最好的專業角色，以及其中有關於這些議題的原因或是未竟事件為何等等。換言之，督導者並不過度強調「疾病」的觀

念與「治療」的任務，以避免傳達出受督導者是有問題、需要被治療的訊息；同時也藉此區隔了完形取向之督導和一般心理諮商二者的分際。

本文的督導歷程中，因督導者本身曾接受完形治療法的諮商經驗，同時也受過此法長期、完整的專業訓練，故能清楚地、有系統地運用此一取向進行臨床督導；同樣地，受督導者是一專業經驗豐富的諮商員，曾學習過完形治療法，具有敏銳的自我覺察力，更重要的是，諮商員接受督導時願意開放自我、對個人與專業負責，凡此皆有助於形成完形會心的接觸與督導關係，並且有利於進行此一取向的督導工作。Patterson（1964）便曾建議督導者與受督導者宜有相同的諮商理論取向，但筆者認為從這個督導案例而言，受督導者是否準備好且願意冒險，應是影響完形取向的督導效果最重要的因素。然而，除此之外，究竟還有那些受督導者適用於這個取向的督導模式，或者督導者和受督導者之理論取向的適配程度是否為影響督導成效的關鍵因素，則有待未來做系統性的研究。

總之，完形治療取向的督導模式視督導關係為一人際影響歷程（Yontef, 1997），包括直接與間接的影響歷程。督導關係並非是一般的教導關係，也不只是一種諮商關係，而是具有治療性的良好人際關係，它能促使受督導者產生類似教育情境中的專業學習與個人化成長。從上述督導對話的內容與過程分析，或可一窺完形治療取向督導模式在理論上的基礎，以及實務上的運用。

伍、結論與建議

完形治療取向的督導模式乃是將完形治療法的理論與方法運用於督導情境中，協助受督導者統整、平衡其心理場域與諮商經驗，以擴大其自我世界，洞察自己的諮商方式與自我經驗。換言之，完形治療取向的督導者，必須督導諮商員放下所有個人的推論、預測及理論上的信念，協助諮商員深刻地感受自己與案主當下的經驗和感受，進而負起責任、覺察自我狀態，以確立諮商目標與功能。完形治療法的個別諮商焦點在於協助案主覺察與接觸，甚至探討個人生命的議題（包含未竟事件），而完形治療取向的督導模式也在協助諮商員探討卡住其諮商歷程的相關議題，並做進一步的探索。

筆者認為專業人員欲研究或使用此一督導模式，必須先了解、精熟完形治療

法的理論背景、重要概念及其諮商療程，同時具有此方面的實務經驗。此外，本文所呈現的督導模式似乎頗適用於督導具有相當程度專業背景與工作經驗的諮商員，且適合運用於督導在助人歷程中產生專業瓶頸的諮商員。但是對於缺乏完形理論的受督導者是否也有類似的效果則不得而知。

迄今完形取向督導模式的文獻資料與研究論述甚少 (Yontef, 1997)，大都擷取於完形治療法的精神並套用其原則與技術；而從國內諮商督導方面的文獻整理可知，使用此一取向督導模式所進行的專業研究更是付之闕如 (林瑞吉, 民 89)。由於本文旨在深入介紹完形取向的督導工作，並未針對受督導者做持續地探討和研究。未來宜進一步針對此一取向的督導做有系統的研究，以便深入了解和評估完形取向督導的優點與缺失，以及影響其成效的因素，藉以發揮臨床督導的功能，提升諮商與心理治療工作的專業品質。

針對本文之任何回應、回饋或意見，請直接聯繫：卓紋君，高雄市左營區自由二路 337 號，07-7172930 轉 2100，wccho@nknucc.nknu.edu.tw。

收件日期：91 年 5 月 2 日

通過日期：91 年 6 月 14 日



參考書目

- 何麗儀 (民 86)。完形治療與教師情緒管理。《諮商與輔導》，113，23-27。
- 李茂興譯 (民 85)。《諮商與心理治療的理論與實務》。台北：揚智。
- 吳秀碧 (民 87)。諮商督導者的角色與功能。教育部訓委會、國立高雄師範大學輔導研究所，二十一世紀諮商員教育與督導研討會論文彙編，108-117。
- 林瑞吉 (民 89)。諮商督導研究之回顧與評析。《諮商與輔導》，178，2-9。
- 陳怡君 (民 90)。覺察在完形諮商中的角色、地位及其應用。《諮商與輔導》，183，6-8。
- 黃宜敏 (民 84)。督導的過程模式。教育部訓委會，南區大專院校輔導教師諮商過程督導訓練研討會研習手冊，43-60。
- 游淑瑜 (民 86)。完形雙椅對話技巧及其治療改變機轉。《諮商與輔導》，113，2-10。
- 劉玉華 (民 84)。督導制度在諮商與輔導過程中之重要性。教育部訓委會，南區大專院校輔導教師諮商過程督導訓練研討會研習手冊，39-42。
- 謝曜任 (民 90)。完形治療對身體工作的觀點。《諮商與輔導》，183，2-5。
- Baudry, F. D. (1993). The personal dimension and management of the supervisory situation with a special note on the parallel process. *Psychoanalytic Quarterly*, 62, 588-614.
- Beisser, A. (1970). The paradoxical theory of change. In J. Fagan & I. Shepherd (Eds.), *Gestalt therapy now* (pp.77-80). Palo Alto: Science & Behavior Books.
- Bernard, J. M. & Goodyear, R. K. (1992). *Fundamentals of Clinical Supervision*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Borders, L. D. & Leddick, G. R. (1987). *Handbook of counseling supervision*. California: SAGE Publications, Inc.
- Clarkson, P. (1999). *Gestalt therapy in action* (2th. ed.). California: SAGE Publications, Inc.
- Corey, G. (1996). *Theory and practice of counseling and psychotherapy*. (5th. ed.). Publisher: International Thomson Publishing Company.
- Corsini, R. J. & Wedding, D. (1995). *Current psychotherapy*. (5th.ed.). Publisher: Pea-

- Peacock, Inc.
- Goodyear, R. K., Abadie, P. D., & Efros, F. (1984). Supervisory theory into practice: Differential perception of supervision by Ekstein, Ellis, Polster, and Rogers. *Journal of Counseling Psychology, 31*(2), 228-237.
- Holloway, E. L. (1995). *Clinical Supervision: A systems approach*. California: SAGE Publications, Inc.
- Hoyt, M. F. & Goulding, R. L. (1989). Resolution of a transference-countertransference impasse: Using gestalt techniques in supervision. *Transactional Analysis Journal, 19*(4), 201-211.
- Hycner, R. & Jacobs, L. (1995). *The healing relationship in Gestalt therapy: A dialogic-self psychology*. NY: The Gestalt Journal Press.
- McBride, M. C. (1998). The use of process in supervision: A Gestalt approach. *Journal of Guidance and Counseling, 13*(4), 41-46.
- Oaklander, V. (1998). *Windows to our child: A gestalt therapy approach to children and adolescents*. NY: The Gestalt Journal Press.
- Patterson, C. H. (1964). Supervising students in the counseling practicum. *Journal of Counseling Psychology, 11*(1), 47-53.
- Perls, F. (1973). *The Gestalt Approach and Eye Witness to Therapy*. Science & Behavior Books.
- Perls, F., Hefferline, R., & Goodman, P. (1951/1994). *Gestalt therapy: Excitement and growth in the human personality*. Highland, NY: The Gestalt Journal Press.
- Staemmler, F. M. (1994). On layers and phases: A message from overseas. *The Gestalt Journal, 17*(1), 5-31.
- Taibbi, R. (1995). *Clinical supervision*. Milwaukee, WI: Families International.
- Watson, M. F. (1993). Supervising the person of the therapist: Issues, challenges and dilemmas. *Contemporary Family Therapy, 15*(1), 21-31.
- Yontef, G. (1993). *Awareness, dialogue and process: Essays on Gestalt therapy*. New York: The Gestalt Journal Press.
- Yontef, G. (1995). Gestalt therapy. In A. Gurman & S. Messer (Eds.), *Essential psy-*

- chotherapies* (pp.261-303). New York: Guilford.
- Yontef, G. (1997). Supervision from a Gestalt therapy perspective, In C. E. Watkins, (Ed). *Handbook of psychotherapy supervision*, (pp.147-163). New York: John Wiley & sons, Inc.
- Zinker, J. (1977). *Creative Process in Gestalt therapy*. New York: Vintage Books.



Gestalt Approach to Supervision and An Analysis of Supervision Process

Wen-Chun Cho

National Kaohsiung Normal University

Shi-Sen Shyu

National Kaohsiung University of Applied Sciences

Abstract

Counseling supervision is one of the important elements in the development of counseling and psychotherapy profession. There are two divisions of supervision theories, one of them is derived from a particular counseling theory, such as analytical approach to supervision, personal-centered approach to supervision, and Gestalt approach to supervision.

A review of the literature shows rare discussion about Gestalt approach to supervision, not mention its relevant research. This paper aims to introduce the background, theory, techniques, and practice of Gestalt approach to supervision, along with a verbatim record of the supervision process. The analysis of this supervision process covers three phases—from (1)exploring the supervisee’s primary concern in dealing with the group counseling, (2)focusing on the supervisee’s inner conflicts between “individual self” and “professional self”, to (3)integrating both parts of the supervisee’s selves. Some issues concerning this piece of supervision work are discussed. It is hoped to enhance the understanding of Gestalt approach to supervision as well as to promote future research on the effects of supervision using this approach.

Key words: Gestalt supervision, supervision process, counseling awareness