

在沉默當中：一位新手領導者的困境與學習需求

本研究旨在探討一位對團體沉默現象不知所措的新手領導者於團體沉默時，腦中所冒出的難題和困境，以及其期望後續的團體諮商專業訓練所能提供的學習協助。研究者以一位正在接受碩士層級專業輔導與諮商訓練且尚未進入實習階段之碩一學生為研究對象，透過半結構深度訪談的方式蒐集資料，再以質性研究中的內容分析法進行資料分析。研究結果與發現如下：

(一) 新手領導者在團體沉默的當下所面臨的難題和困境有五種，分別為：

1. 極大的焦慮感：新手領導者對於團體諮商工作較為陌生，在擔任領導者時本就有一定的焦慮，而團體出現沉默又更使領導者惶惶不安，產生極大的焦慮感。
2. 出現自我負面評價：新手領導者會傾向將沉默解讀為自身領導能力糟糕的展現，不自覺就會出現自我負面評價的聲音。
3. 難以辨識沉默的原因：新手領導者不知道是因為自己的指導語不夠明確，還是成員需要時間思考，抑或其他的原因導致沉默。
4. 猶豫是否要打破沉默：要繼續待在沉默當中，讓成員自發說話，還是要由領導者介入來打破沉默，在動與不動之間來回思索。
5. 困惑適合的介入方式：打破沉默的同時又能有效催化成員間的互動，對新手領導者來說是最煩惱的難題。

(二) 面對沉默困境，新手領導者所需要的學習協助有六種，分別為：

1. 教育者提供相關的閱讀文獻：教育者建議適合適切的閱讀文本，幫助新手領導者對沉默情境、沉默意義或介入方式有更多知識上的學習。
2. 團體諮商訓練課程輔以示範影片作為教學媒材：藉由觀摩不同團體階段、團體類型或團體成員性質等等的沉默類型，以及影片當中領導者的處理方式，再加上教育者的解說，增加新手領導者在實務運用上的學習。
3. 提供帶領團體的機會：課程設計上需要有讓新手領導者帶領團體的機會，並且能夠錄下自己帶領團體的過程，於課後進行回顧和反思。
4. 同儕督導的需要：課程需要留有同儕督導的時間，讓新手領導者於每一次團體結束後，藉由同儕之間的經驗分享、回饋及鼓勵，可以增加新手領導者的普同感，減少負向的自我評價。
5. 專業督導的必要性：課程留有一段時間使教育者能夠回應新手領導者所提出的疑惑和困難，是非常重要的。
6. 教育者的溫暖和關懷：教育者給予新手領導者同理、支持與鼓勵，能夠緩和新手領導者的焦慮感、挫敗感，幫助新手領導者拾回自信。

綜合以上研究結果，本研究針對新手領導者、團體專業訓練及未來研究方向提出建議。

關鍵字：新手領導者、團體、沉默、困境、學習需求