

## 一、 研究題目

新手領導者成功催化團體歷程之任務分析研究

## 二、 研究目的和研究問題

研究目的：本研究旨在探討新手領導者在帶領低結構團體時，從產生催化團體的意圖到做出相對應行動之間的思考歷程，了解新手領導者是如何成功完成行動。本研究以任務分析法，將此一成功經驗的歷程步驟化，期許透過了解帶領者內隱的知識，幫助新手領導者覺察自己成功催化團體歷程的方式，並從成功經驗中得到學習與反思，也期望利用研究結果幫助其他新手領導者在強化學習或應用於督導訓練的參考。

研究問題：

1. 新手領導者如何產生催化團體歷程的意圖？
2. 新手領導者如何決定催化團體歷程的時機？
3. 促使新手領導者採取行動的因素為何？
4. 新手領導者如何判斷成功完成行動？

## 三、 研究方法

本研究參考 Greenberg(2007)提出的任務分析法，將「起點行為」定為：「帶領者出現催化的意圖」；「終點行為」定為：「帶領者成功做出適當的催化技術」。並以本學期修習團體諮商研究的新手領導者作為 3 位研究參與者，分析其在帶領低結構團體的催化行動。本研究分析的團體歷程為促進團體信任感的初期階段。研究者在觀察團體全部歷程後，先標示出領導者成功行動的段落，並經過同時觀察的課程老師認可，也和領導者確認其主觀感覺有成功推展後，再與其進行訪談所標示的段落。訪談的程序為，先讓領導者聆聽其帶領團體時的錄音，經過理解該段落後確認意圖與行動，並進一步詢問其是如何成功做出催化團體的行動。

## 四、 研究發現

經資料分析後得出以下四項初步結論：（一）領導者「知覺自己產生催化團體意圖的指標」為「領導者自身的好奇心」與「成員的反應」；（二）領導者「決定催化團體的時機」，分為「認知判斷：以理論學習為基礎」與「直覺行事：直覺團體當下的氣氛」兩類，認知判斷又可再分成觀察團體的話題與評估行動的影響兩步驟；（三）「促使領導者採取行動的因素」分成「認知」與「情意」，認知因素中包含先備的理論基礎與對成員的工作假設，情意因素包含好奇心以及冒險嘗試的心態；（四）領導者「對終點行為的辨識」，主要是由成員的行為反應來推論自己的催化行動是否符合意圖上的目標或團體的回應來判斷。

## 五、 結論

本研究促使新手領導者重新思考當時的意圖與行動，並試圖進一步建構出步驟。由於目前樣本數較少，且針對的是低結構同儕團體，未來建議可以從不同類型團體的領導者、探討新手與老手領導者之間的差異，或是了解催化團體以外的意圖，促進團體的訓練與學習。

關鍵字 新手領導者、催化、團體、任務分析