

## 新手領導者催化團體歷程的意圖與行動的一致及落差經驗之研究

### 壹、研究目的和目標

本研究者個人在學習帶領團體過程中體驗到意圖與行動之落差經驗，此經驗易使團體帶領學習者感到挫折與茫然，反之，意圖與行動的一致容易帶來成就與自信。因此探討落差與一致的經驗如何形成和其如何影響帶領者的效能，即成為研究者欲研究之議題，以利新手團體領導者從中獲得鼓勵與省思，或教學培育之參考。

本研究所指的意圖乃是依據吳秀碧、洪雅鳳、羅家玲（2003）研究中所發現領導者的五大類意圖，本研究取其中的催化團體歷程之意圖，作為研究焦點。依據彭秀玲（2006）的研究，定義行動為諮商師的口語和非口語的技術與作為，並且洪雅鳳（2008）認為領導者具有意圖的介行動會促使團體推進或增進治療因素。由以上可知領導者的意圖與行動兩者關係密切。

本研究欲瞭解：一、新手領導者意圖與行動的一致與落差經驗的發生情形；二、一致與落差經驗對新手領導者在團體帶領歷程時的影響；三、一致與落差經驗如何影響新手領導者的自我效能感。

### 貳、研究方法

研究參與者為八位修習「團體諮商研究」的碩士一年級生，故為新手團體領導者。每位參與者會輪流帶領一至二次團體。本研究團隊為四位碩士一年級生，成員各自有參與團體、帶領團體和擔任觀察員之經驗，並且正接受督導之學習經驗。

本研究主要探討領導者催化團體的意圖和行動間的一致與落差經驗，採用人際歷程回憶法（IPR），搭配團體錄影作為補充。但由於一致與落差經驗為主觀描述，因此需再搭配深度訪談，以釐清經驗的內涵。

本研究資料搜集分兩階段，一、領導者觀看錄影並自行記錄成功與落差經驗；二、進行 IPR 訪談。四位研究者輪流擔任訪談者，並將訪談錄音打成逐字稿，以利後續資料分析。每次 IPR 的訪談約為 60 分鐘。

### 參、研究發現

本研究初步收集兩位領導者的資料，共分析八段落的領導經驗：

1. 領導者帶領團體時，若成員的回應不如預期，將出現落差經驗且感到更焦慮，而焦慮感使領導者無法準確並快速判斷後續的團體需求和反應。
2. 即使有落差經驗發生，成員的自發性仍使團體前進時，領導者的焦慮感即能得到舒緩，進而放手讓成員自行決定團體方向，同時保持觀察，再伺機介入。

3. 一致與落差經驗讓領導者瞭解自己擅長與不擅長的技術與反映，形成往後學習的方向或督導的議題。
4. 重複性的落差經驗與一致經驗會影響領導者的成就感和自我效能感，但程度因人而異。

#### 肆、結論

研究者發現無論是成功或落差經驗，對新手領導者而言感受不同但都被認為是學習上的收穫。探討落差經驗能使團體領導的學習者更有學習方向，且同時藉由探討成功經驗，更能賦能與鼓勵領導者，可見新手領導者的積極正向之學習態度。

關鍵字：新手領導者、意圖、行動、成功經驗、落差經驗