

新手領導者帶領工作階段之僵局經驗與成因－以青少年團體為例

摘要

本研究欲探討身為新手團體領導者在團體工作階段時，會遭遇什麼樣的僵局，並試著歸納僵局的成因為何。現有文獻中鮮少聚焦於新手領導者於團體工作階段之僵局經驗，然而工作階段為團體歷程中的核心階段，許多不同的動力可能發生，對於新手領導者來說這將是一個挑戰，本研究以半結構式的一對一深度訪談，蒐集兩位新手領導者擔任主領導者帶領六次國中青少年團體的訪談資料，並以質性研究中的分析歸納法做資料分析，以先前的兩篇重要文獻之類別作為發展分類資料的暫定類別，並視本研究分析結果歸類、調整或增加新資料類別以涵蓋蒐集來的資料。

研究結果發現新手領導者於青少年團體工作階段所經驗之僵局可分為五大類，包括：團體氣氛凝滯、成員間發生衝突、成員展現問題特質、帶領者間發生衝突，以及結構團體的方案設計不易；而領導者對於這些僵局的成因歸因，可歸納為七大類，分別為：活動性質、成員發展的限制、成員原始性格、領導者帶領經驗不足、成員參與團體的心態、參與團體前成員彼此熟識程度不同，以及與協同領導者的配合默契。在僵局經驗和其成因的歸納中皆有部分成因涉及成員本身的狀況、部分則為領導者自身的限制。

討論與建議部分，研究者發現受訪者有將僵局經驗發生成因較多歸咎在自己的現象，且在歸因成員的負向特性時會有明顯的不安。實務建議部分，透過研究結果發現，新手領導者對成員特性的不了解（例如，不清楚成員的認知發展程度）可能為導致僵局成因之一，因此更了解成員特性、發展階段、組成是相當重要的。此外本文亦發現協同帶領關係也可能是僵局經驗的成因，建議團

體諮商教學課程應納入更多領導者與協同領導者間合作的討論與教學、提供更多技巧和策略，以在實務工作上的領導者間能更清楚自己的定位和加速默契的培養。

關鍵字：新手領導者、青少年團體諮商、團體工作階段、團體僵局經驗、團體僵局成因