

國立政治大學輔導與諮商碩士學位學程

碩士論文

新手諮商師想像帶領親職團體之挑戰及  
ACT Raising Safe Kids 親職方案培訓之經驗探究  
An Exploration of Novice Counselors' Imagined Challenges in  
Leading Parenting Groups and Training Experiences of  
ACT Raising Safe Kids Parenting Program

指導教授：傅如馨 博士

研究生：劉育伶 撰

中華民國 111 年 07 月

## 摘要

本研究採質性研究方法，並邀請五位新手諮商師進行半結構式的個別訪談，旨於探討新手諮商師對帶領親職團體之想像、參與 ACT 親職方案培訓之經驗，以及對於方案培訓之回饋與建議，以提供方案培訓之籌辦單位，未來調整方案之依循方向。本研究結果如下：

- 一、新手諮商師對帶領 ACT 親職團體之想像，主要分為團體歷程、團體帶領者、團體結構三個部分。團體歷程包含擔心團體陷入沉默、無法掌控團體未知因素、遭受家長成員的質疑等挑戰；團體帶領者包含感受到難以符合自我的期待、對親職議題的熟悉度低、個人價值觀及刻板印象的潛在影響等挑戰；團體結構則包含課程的時間安排、家長成員的背景多元、成員間的教養理念分歧、文化的影響等挑戰。
- 二、新手諮商師參與 ACT 親職方案培訓之經驗，主要分為專業及個人兩層面之成長。專業層面包含親職教育知能、團體帶領技巧之成長；個人層面則藉由體驗式活動回顧自身成長經驗，進以達到對家長觀點的理解及自我覺察。
- 三、新手諮商師對 ACT 親職方案培訓之回饋及建議，主要分為親職團體帶領，以及 ACT 親職方案培訓兩個面向。親職團體帶領面向，分為團體帶領者、團體結構兩部分，前者包含可將帶領親職團體的焦慮，轉化為解決問題的行動力，並可搭配協同領者一同帶領親職團體，以增加帶領團體的安心感。後者則為 ACT 親職方案內容雖充實且具結構，但無法確認家長成員能否吸收龐大的資訊量；ACT 親職方案培訓面向，則為體驗式活動效果較佳、其他領域之專業人員參與所伴隨而來的壓力等回饋及建議。

最後，本研究依據研究結果進行綜合討論，並提出對未來研究及實務的建議。研究部分，建議未來可對照已帶領過親職團體的新手諮商師，抑或新手諮商師參與 ACT 方案培訓前、後之變化；實務部分，建議未來可於方案培訓期間，協助

新手諮商師澄清對帶領親職團體的擔憂、瞭解自身及專業上之限制，並著重於初期關係的建立，以及培訓時間、案例分享之安排等方案培訓之調整。

**關鍵詞：**ACT 親職方案、新手諮商師、親職團體



## Abstract

The aims of this study were to explore the novice counselors' imagination about leading ACT parenting groups, their training experiences, feedback and suggestions of ACT Raising Safe Kids parenting program, so that the organizer can adjust the program to meet the needs of the participants in the future. Ten participants were invited to this study and five were interviewed. The results of this study are as follows:

1. Novice counselor's imagination of leading ACT parenting groups are mainly divided into three parts: group process, group leaders, and group structure. Group process includes challenges, such as fear of group silence, unknow factors in groups, and doubts from parent members; group leaders include feeling difficult to meet self-expectations, being unfamiliar with parenting issues, and being affected by personal values and stereotypes; group structure includes challenges, such as scheduling of classes, diverse backgrounds of parent members, differences in parenting attitudes among members, and cultural influences.
2. Novice counselors' experiences in ACT training program are divided into two levels of growth: professional and personal. The professional level includes the growth of parenting education knowledge and group leading skills; the personal level includes that understanding parents' perspectives and achieving self-awareness through experiential activities.
3. The feedback and suggestions from the novice counselors of the ACT training program are mainly divided into two aspects: leading parenting groups and ACT parenting training program. The leading parenting groups aspect is also divided into two parts: the group leader and the group structure. The former includes transforming anxiety of leading a parenting group into action, and cooperating with co-leaders to increase the confidence of leading groups. The latter refers to the

contents of ACT parenting program are substantial and structured, but it's not sure whether the parent members can absorb the huge amount of information; The ACT parenting training program aspect refers that effects of experiential activities are better than lectures, and the pressure brought by the participation of professionals in other fields.

Finally, this study conducts a comprehensive discussion based on the results of this study, and makes recommendations for future research and practice. The part of research, it's recommended comparing with novice counselors who have led parenting groups, or comparing changes before and after the ACT training program; the part of practice, it's recommended assisting novice counselors with clarifying their imagination in leading parenting groups, understanding their own and professional limitations, and concerning about the establishment of initial relationships, as well as adjusting the training program.

*Keywords:* ACT Raising Safe Kids program, Novice counselor, Parenting group

# 目次

<b>第一章</b>	<b>緒論</b> .....	<b>1</b>
第一節	研究背景與動機.....	1
第二節	研究目的與問題.....	4
第三節	名詞釋義.....	5
<b>第二章</b>	<b>文獻探討</b> .....	<b>6</b>
第一節	新手諮商師帶領團體的挑戰.....	6
第二節	新手諮商師帶領親職團體的挑戰.....	14
第三節	親職教育團體帶領者培訓方案.....	19
第四節	專業培訓所帶來之成長經驗.....	23
<b>第三章</b>	<b>研究方法</b> .....	<b>27</b>
第一節	研究取向.....	27
第二節	研究參與者.....	28
第三節	研究工具.....	30
第四節	資料分析.....	32
第五節	研究倫理及信效度.....	37
第六節	研究程序.....	39
<b>第四章</b>	<b>研究結果與討論</b> .....	<b>41</b>
第一節	新手諮商師想像帶領 ACT 親職團體之挑戰.....	41

第二節	新手諮商師參與 ACT 親職方案培訓之經驗及成長 .....	56
第三節	新手諮商師對於 ACT 親職方案培訓之回饋及建議 .....	67
第四節	討論 .....	72
<b>第五章</b>	<b>結論與建議 .....</b>	<b>86</b>
第一節	研究發現與結論 .....	86
第二節	研究限制與建議 .....	91
第三節	研究省思 .....	94
參考文獻	.....	96
附錄一、ACT 方案八次的課程主題及內容 .....		103
附錄二、訪談大綱 .....		104
附錄三、研究參與知情同意書 .....		105

## 表次

表 3-1 受訪者背景資料.....	28
表 3-2 開放式編碼範例.....	32
表 3-3 主題尋找範例 .....	33
表 3-4 主題精緻化結果.....	34
表 3-5 主題與定義 .....	36





# 第一章 緒論

本章依序以研究背景與動機、研究目的與問題，及名詞釋義三個小節，說明本研究主題之構想脈絡，及所延伸出的研究目的與問題，並解釋本研究主要會使用到之專有名詞。

## 第一節 研究背景與動機

研究者就讀研究所期間，深刻體會到身為新手諮商師的自己，於初次面對帶領團體這件事，不由自主地會想像到各種挑戰，進而產生焦慮的心情。過去的研究，顯示新手諮商師在初期帶領團體期間，的確會面臨多元的困境，如：洪琳潔與徐可馨（2017）指出團體初期，成員較少主動發言、與其他成員互動，此時新手諮商師會有想趕快打破沉默的現象；蔡嘉芳與呂紹誠（2017）指出當團體成員間原本就認識時，會出現眼神傳遞、勾勾小手，或不願分享太深入的狀況；蘇凡淇與李傳怡（2015）指出若新手諮商師本身較無自信，亦會影響在帶領團體過程自身的狀態與情緒；並會在實際帶領團體後，發現原有的團體方案並不適用於該次的團體，以及時間不易拿捏之困難（謝麗紅、陳尚綾，2014）。

面對這些未知的任務，以及對實務經驗的缺乏、自身專業的不信任，皆易使新手諮商師形成焦慮情緒。Skovholt 與 Ronnestad（2003）指出專業工作的模糊性，為新手諮商師最主要的壓力源之一，像是如何對第一位個案做介入、個案概念化，又或者對專業的不自信，皆會使新手諮商師經驗到焦慮，進而增加任務的困難度，並降低工作品質。然而，新手諮商師於此漫長的心路歷程中，焦慮情緒仍會不時地浮現，且此現象通常也與新手諮商師個人的信念有關；且往往也會伴隨像是憤怒、挫折、沮喪、煩躁、不安等與無力感相似之感受（Hildebrand & Markovic, 2007）。雖然，焦慮看似為新手諮商師帶來諸多負面影響，其實卻不盡然如此，Pepinsky 與 Pepinsky（1954）認為適度的焦慮，是有助於學習新事物或技巧的。故更重要在於，個體如何因應類似焦慮的情緒，例如：面對無力感時，或許可以嘗試將之視為一個能拓展自我省思、知識的機會（Hildebrand & Markovic,

2007)。

此外，新手諮商師的養成初期，因為會面對諸多的擔憂及焦慮，而這也是為何新手通常要接受培訓或督導的緣故之一。然而，在過往的諮商師培訓的文獻中，對於團體諮商培訓的著墨卻明顯地少於個別諮商；且許多學者亦提出，若有機會實際去經驗、參與一個團體，藉由第一手的接觸，去觀察帶領者及經驗團體的歷程，將有助於拓展對團體及成員的理解，並可將此體驗方法視為重要的訓練形式之一 (Markus & King, 2003)。團體帶領者培訓，通常包含多元的教學策略及體驗式學習活動，不僅可幫助諮商師發展專業的技能，以更多元的觀點，來概念化團體及成員 (Ohrt et al., 2014)，亦可增進新手諮商師在帶領團體的自我效能 (Ohrt et al., 2013)。此外，陳莉榛 (2007) 的研究，顯示在接受家長諮詢訓練後的輔導志工，除了在專業知能上有所提升之外，自我效能上亦有所增長，且此培訓效果甚至可延續至課程後約九至十二週的時間。由此可見，無論是何種形式之培訓，對未來將從事助人工作者，皆具其效益存在。

有鑑於研究者曾參與美國心理學會 (American Psychological Association, 簡稱 APA) 暴力預防部門 (Violence Prevention Office, 簡稱 VPO) 發展而來的 ACT (Adults and Children Together) Raising Safe Kids 方案中的親職團體帶領者培訓工作坊 (American Psychological Association, 2017a; Hardcastle et al., 2015)，體會到帶領一般成人團體與家長團體之經驗，及耳聞身邊同儕的分享，發現即便一樣是身為初學者身分，但因為自身年齡尚淺，又無養育子女的經驗，皆會使新手諮商師在實際帶領 ACT 親職團體前，在心中有諸多的想像與擔憂，而部分的想像及感受是在帶領一般團體前，所沒有的經驗。基於此緣故，進而觸發研究者對於帶領親職團體研究主題之興趣。而目前坊間親職教育方案百家爭鳴，其中 ACT 親職教育方案不僅具備實證性研究基礎，其正向影響力還可同時呈現於家長與助人工作者身上 (Pontes et al., 2019)。Knox、Burkhart 與 Hunter (2011) 的研究結果，指出 ACT 親職教育方案，可有效地降低主要照顧者嚴厲、敵意的管教行為及態度，以及對孩童的肢體暴力，並將知覺到重要的方法，應用於教導孩子正向、

非暴力的社交技巧。此可能與家長，於團體中較常從帶領者身上，觀察及學習到的行為有關，而使家長能將關注從孩子的問題行為，轉移至孩子的正向的行為上，並開始有較多讚美、反映行為有關 (Eames et al., 2010)。

雖然，過去已有相當多的研究，在探討親職教育團體對主要照顧者的助益，抑或於預防家庭暴力、促進親子關係的效果，卻鮮少有研究討論在前端的助人工作者—團體帶領者，究竟是如何從一個初出茅廬的新手諮商師，懷抱著焦慮的情緒、對專業的自我懷疑，走至現在的田地。故本研究欲結合 ACT 親職教育方案，進一步探討新手諮商師對要帶領 ACT 親職團體的想像，以及參與 ACT 親職方案培訓的經驗，以瞭解 ACT 方案培訓帶給新手諮商師的幫助與省思，及未來若再次籌辦 ACT 方案培訓時，可再著手調整之處，以提供未來實務及學術界參考。



## 第二節 研究目的與問題

基於第一節的研究背景與動機，本研究之目的與問題，茲分述如下。

### 一、研究目的

- (一) 瞭解新手諮商師對帶領 ACT 親職團體的想像。
- (二) 探討新手諮商師參與 ACT 親職方案培訓之經驗。
- (三) 提供未來籌辦 ACT 親職方案培訓的主辦單位參考，以將該方案培訓調整為更符合助人工作者需要之設計。

### 二、研究問題

基於上述的研究目的，本研究的問題如下：

- (一) 新手諮商師所想像到要帶領 ACT 親職團體的挑戰有哪些？
- (二) 新手諮商師參與 ACT 親職方案培訓後，有何收穫及成長？
- (三) 新手諮商師對於此次的 ACT 親職方案培訓，有何回饋及建議？

### 第三節 名詞釋義

本節茲列本研究欲深入探討主題時會使用到的名詞，並加以說明之，以方便讀者閱讀本研究之後續內容。以下將解釋 ACT 親職方案培訓、新手諮商師等兩個名詞。

#### 一、ACT 親職方案培訓

ACT 親職方案 (Adults and Children Together- Raising Safe Kids Program)，為美國心理學會 (American Psychological Association, APA) 暴力預防部門 (Violence Prevention Office, VPO) 發展而來，亦為世界衛生組織 (World Health Organization, WHO) 所推薦的預防兒少虐待的親職方案之一。此方案為設計於受過 ACT 親職方案培訓者，藉由帶領親職團體的形式，來協助家長完成方案中八個單元之主題課程。而本研究的 ACT 親職方案培訓，意指藉由兩天的工作坊及團體的形式，來培訓親職相關領域之助人專業工作者。期間亦包含演講授課、體驗式活動、角色扮演、分組討論等課程進行方式，來使與會者能夠實際去體驗方案中的八大主題，並能與其他與會者一同做實務經驗上的交流，以促進彼此的專業成長。完成並通過兩天的工作坊培訓後，即可獲得由台灣地區美國心理學會 (APA) 授權認證的 ACT 親職教育方案帶領者及訓練師傅如馨博士帶領的「ACT 親職團體帶領者培訓工作坊」認證，並獲得美國心理學會及國立政治大學教育學院所頒授的受訓證明，即具備帶領 ACT 親職團體資格。

#### 二、新手諮商師

本研究的新手諮商師，意指正就讀諮商輔導研究所，且已具備 ACT 親職團體帶領資格、尚未有過實際的親職團體帶領經驗者。



## 第二章 文獻探討

### 第一節 新手諮商師帶領團體的挑戰

團體成員各自帶著不同議題前來，而團體帶領者該如何提供安全、接納的氛圍，引導成員將其他成員的議題，連結至自身經驗，並放心地進行分享，以提升成員的參與動機、投入感，並形塑成員間的共鳴、支持與陪伴，進而發揮同理的效用（李克翰等，2015；林家興，1997），是新手諮商師學習的課題。然而，無論是書籍上的理論，抑或過去的文獻，皆顯示團體諮商的重要性，近期則陸續開始有研究提及新手諮商師在帶領團體時，所遇到的各種挑戰。本節依據新手諮商師會遇到的挑戰屬性，將之歸納為團體歷程、團體帶領者以及團體方案三個類別，茲加以說明。

#### 一、團體歷程

此處所提及之團體歷程，意指新手在帶領團體過程中，所發生的事情，並可將之視為挑戰之因素，其中包含團體出現冗長的沉默、成員難以投入團體、無法感受到被支持，以及帶領者難以因應突發狀況等因素。以下將分別說明之。

##### （一）冗長的沉默

團體初期階段，因成員間彼此不熟識，常會有沉默、被動發言的現象，這對許多新手諮商師而言，為印象較深刻、較棘手的問題。且此現象似乎不僅限於特定年齡層之成員，例如：洪琳潔與徐可馨（2017）帶領大學生團體，發現前三次定向階段中，成員間較少自我揭露、與其他成員互動，亦較少主動發言，此時新手諮商師會有難以忍受，而想要急著打破沉默的現象；謝麗紅與陳尚綾（2014）、魏嘉伶與周彥伶（2019）帶領青少年團體時，發現成員會有不敢、不願或不會分享的沉默，而在團體中顯得較被動、成員間較少互動及連結，抑或無法配合團體活動等狀況，甚至會有只有在被提問時，才會專心回應，其他成員則一副事不關己的樣子，而這些狀況皆會使新手諮商師，產生不知所措、尷尬、緊張與懊惱的情緒。

## (二)成員難以投入團體

當成員本於團體外就相識時，會影響團體歷程之發展與進行。特別是於團體初期、建立關係階段，彼此熟識的成員會有嬉鬧、交頭接耳、分心、干擾秩序、爆料、替人說話等不尊重之行為出現(洪琳潔、徐可馨, 2017);此外，亦會有眼神傳遞、勾手等小動作出現，抑或因團體內有認識的人，而有較不願意自我揭露、分享太深入的情形(蔡嘉芳、呂紹誠, 2017)。而類似狀況，亦出現於李佳儒等(2010)的研究，他們個別訪談九位諮商心理師，瞭解在進行團體諮商時，所面臨到的困境與因應策略，發現當成員原本就互相認識，或歸屬於同個小團體時，會增加帶領者在處理團體議題之困難；且團體過程，會受到團體動力影響，產生隱而未說的訊息，例如：某成員在團體中突然欲言又止，原來是要提及的事件對象，是與另一位成員共同相識者。

## (三)成員無法感受到被支持

當成員感受到自己的經驗與其他成員不同時，將難以在團體中感覺到被支持，而有不一致或退縮行為出現(李佳儒等, 2010)。然而，若此時團體歷程可以提供一個特別有用、支持的環境，不僅能協助成員較開放地表達感受，並感覺到較放鬆的心情，亦能使成員感覺到自身的價值，而願意展露害怕及焦慮情緒，甚至能以有趣的心態，來投入團體及學習(Shepherd et al., 1999)。故該如何讓團體成員，感覺提出來的議題，不會被團體所評價、接納這些經驗，進而成為團體此時此地共同討論的焦點，以促進成員的自我覺察，發現在這團體裡，自己並非孤軍奮戰，而是與大家同在，進而產生普同感(李克翰等, 2015)，實為團體帶領者重要任務之一。

## (四)帶領者難以因應突發狀況

除了整個團體、成員間互動帶來的挑戰之外，有時個別成員的狀況、成員分享的內容，亦會使新手諮商師措手不及。例如：當團體發生突發事

件，抑或有抗拒的成員出現時，新手諮商師會不知如何是好，而無法於當下做立即的反應或介入（謝麗紅、陳尚綾，2014）；某位成員突如其來的自我揭露，使團體氛圍變得尷尬，此時新手諮商師因過去未處理類似狀況，而不知在當下該如何回應該位成員（魏嘉伶、周彥伶，2019）。綜上所述，團體中可能會有各式各樣的突發狀況，從過去的文獻中，可發現新手諮商師在面對團體中的事件時，會因缺乏實務經驗，而於當下出現不知所措的狀況，並使團體陷入僵局。

## 二、團體帶領者

此處所提及的團體帶領者，意指新手諮商師的個人狀態，會影響到其帶領團體，並可被視為挑戰之因素，其中包含帶領者本身擁有過高的期待、受到個人議題及刻板印象影響、難以將團體的討論帶深、難以同時多功能運作、對成員背景的認識不足、與協同帶領者間的相容性不足等因素。以下將分別說明之。

### （一）擁有過高的期待

不僅是團體歷程中的狀況，會影響新手諮商師帶領團體的狀態，團體帶領者本身對於自己或對成員的期待，亦會阻礙團體的進行。黃冠穎等（2006）於帶領大學生團體的研究中，發現帶領者會賦予自己一種使命感，希望能幫助成員解決問題，而過於關注某位成員，忽略了催化成員間連結之目的；同樣是帶領大學生團體，洪淑貞與張可微（2016）發現帶領者會期待成員，全心投入、參與團體，並展現對活動的熱誠，然而，每位成員皆為獨特的個體，所期望的目標、偏好的活動皆不盡相同。

此外，Ohrt 等（2014）指出團體帶領者，會想瞭解成員在團體中學習後，原本的問題是否有改善，抑或將所學應用於團體之外，以找到證據來評估團體的成效，而此尋找證據的過程，實為一件不容易的事。故無論是帶領者對於專業的自我效能，抑或對帶領者、成員角色的期待，皆會影響



新手諮商師在帶領團體時的思考脈絡及介入，故帶領者需時刻保持自我覺察，並適時調整自身心態，以減少對團體歷程之影響。

## (二)受到個人議題及刻板印象的影響

新手諮商師初次帶領團體，不僅會有忐忑不安、焦慮的情緒，亦可能勾起帶領者本身的個人議題(洪淑貞、張可微,2016)。謝麗紅與陳尚綾(2014)提及新手諮商師在帶領青少年團體時，會因個人因素，無法忍受沉默，過度緊張而忘記流程、指導語，抑或過度反應及介入，對成員有過高的期待進而導致挫敗感。且帶領者若對自身的專業沒自信時，較易於帶領團體的過程中，形成緊張、焦慮的情緒(蘇凡淇、李傳怡,2015)。

除帶領者的個人狀態之外，外在事件的發生與經歷，以及個人對特定文化之價值觀，亦會影響帶領者對特定議題之敏感度。洪琳絮與徐可馨(2017)提及在帶領親密關係成長團體時，其中一位帶領者因剛經歷失戀事件，對於該主題的討論較敏感，而擔心自身情緒會影響團體之進行。此外，Hildebrand與Markovic(2007)也指出，治療師對自我的種族、性別、階級、族群、宗教、性傾向、年齡等身分認同(例如：感受到自己被種族歧視，而與個案一同陷入無助)，抑或擁有潛在的內在規則、迷思(例如：治療一定要有進展、治療一定要產生好的結果、治療師不能展露情緒)，亦會使治療師失去專業上的感受力，而產生與個案一樣的無力感。

## (三)難以將團體的討論帶深

新手諮商師在帶領團體時，較常遇到的問題，即如何在眾多議題中聚焦、將成員的個別議題連結回團體中討論、將當下的主題深入下去等，然而這些技巧，不僅需要先備的專業知識，亦需實務經驗的積累。洪琳絮與徐可馨(2017)提及，因自身帶領團體的經驗與知識不足，導致成員在分享時，較難連結成員間的經驗，亦較難深入去探討，而僅停留在表層的問題。魏嘉伶與周彥伶(2019)提及當團體是以帶領者為中心的輻射型互動

時，會使成員只對帶領者做回應，缺乏與其他成員的交流、連結，形塑團體成員難以專注、表淺回應的現象，並使團體陷入僵局；且有時為了使團體能順利進行，帶領者會不確定是否需要對當前的討論內容繼續做探問，而於無形中順延原本的話題，造成團體主題及目標的偏離。

#### (四)難以同時多功能運作

身為一個團體帶領者，需面臨多重的挑戰，已為一件不容易的事，然而在團體歷程中，又需於同一個時間內，兼顧多項的任務實屬不易。Ohrt 等 (2014) 提及帶領者在團體中的自我覺察及自我對話 (self-talk) 扮演著重要角色，即該如何停留、聚焦在當下想法，如何維持專注力在團體動力，及團體中正在發生的事情，其實是一件困難的事情；且因每一位成員，於每一刻所接收、知覺到的東西皆不同，而帶領者該如何同時留意各個成員，及整個團體，實為一大挑戰。

#### (五)對成員背景的認識不足

不同文化、年齡、性別等背景的群體，不僅過去經歷的事件不同，與他人溝通、互動模式亦不同，而當團體成員為帶領者平常較少接觸、不熟悉之族群或文化時，則於關係建立上會較為困難。例如：帶領者因過去的生活經驗，對青少年持有負向刻板印象，並帶著先入為主的信念，去帶領青少年團體，將不利於與成員建立起關係及互動(謝麗紅、陳尚綾，2014)。且當帶領者在不清楚成員認知、表達能力、生活經驗、互動能力的狀況下，去與成員進行互動，亦可能使團體陷入僵局(魏嘉伶、周彥伶，2019)。

此外，Hermann 等 (2019) 發現，已為人母的校園諮商師，認為自己具備的母親角色，不僅可增能諮商師的角色功能，幫助自己做到更好的時間管理，亦可將自身的教養技巧，應用於家長諮詢上，且更能以家長的角度(過去會以孩子的觀點)看事情。若所服務的對象，為特定議題之個案或成員，則尚需補充對於該議題的專業知識及資訊，如：Huang (2013) 發

現服務不孕者或伴侶時，諮商師本身是否具備不孕的醫療知識，會影響諮商師對個案的理解，及個案對諮商師的信任。故新手諮商師帶領團體時，亦需於事前考量團體成員的背景，並做些準備，以增進對成員之瞭解。

#### (六)與協同帶領者間的相容性不足

一個團體同時有帶領者及協同帶領者，可能會為該團體帶來一些好處，亦可能帶來一些不便。而協同帶領者這個角色，究竟能提供團體助益到多少程度，仍需視帶領者及協同帶領者間的相容性，故一個團體若有協同帶領者的加入，將可能是能夠促進團體歷程的機會，亦可能造成團體的危機發生 (Ohrt et al., 2014)。當團體並非由帶領者一人全權負責，會有協同帶領從旁協助與介入時，彼此是需要花費一些時間去做討論與溝通。特別是當帶領者與協同帶領者間，於思考觀點或帶領風格上有所差異時，更需藉由持續的討論，才能使兩人的合作關係變得較為流暢 (洪淑貞、張可微，2016)。且即便在團體開始前，雙方已達成共識，但在實際帶領團體的當下，仍可能發生意外的事件，此時雙方若無法直接溝通、關注面向及因應方式又有所不同時，則會有相互猜測、導致團體氣氛尷尬之情況 (魏嘉伶、周彥伶，2019)。

### 三、團體結構

此處所提及的團體結構，意指新手諮商師在帶領團體前、中，所會觸及且會影響一個團體的進行，並可被視為挑戰之因素，其中包含團體的方案內容不適用於成員、時間難以掌控，以及成員具特殊的屬性等因素。以下將分別說明之。

#### (一)方案內容不適用於成員

新手諮商師通常會於帶領團體前，事先設計好團體方案，並期望之後的團體能照著方案架構走，但有時卻會計畫趕不上變化。例如：在實際帶領團體後，對成員期待、團體動力及議題討論有進一步瞭解，可能會發現

原本的方案並不適用該次的團體成員，而需再著手做些調整（洪琳絮、徐可馨，2017；蔡嘉芳、呂紹誠，2017）；新手諮商師在帶領第一次團體後，發現對青少年的認識不足，需再考量其認知、表達、特性、喜好、需求等層面，以調整為更貼近成員需求之方案（謝麗紅、陳尚綾，2014）。同時，新手諮商師雖會於初期，依循著方案來帶領團體，但若過於依賴方案架構，則不全然是件好事。例如：團體方案的指導語不清楚，將使新手諮商師在帶領團體時，有難以進入狀況的現象，並導致團體氣氛變得尷尬，而需要再花額外的心力去化解此尷尬（魏嘉伶、周彥伶，2019）。

即便知道太具結構性的團體，有時並不適用於該次的團體成員，但該如何從團體結構、歷程及內容作取捨，亦為新手諮商師會面對到的困境。團體初期，通常會聚焦於團體原本設計的內容，但實際開始執行後，會逐漸著重於團體的歷程，然而二者其實皆為不可或缺的元素，應從中取得適當的平衡（Geroski & Kraus, 2002）。Ohrt 等（2014）亦指出團體帶領者有時會在思考，究竟該維持原本的團體方案，抑或隨時依循團體走向來做調整，那又該保留多少程度之結構，才能符合成員的期待及安全感；此外，有時當帶領者已將團體方案調整得較為彈性後，成員可能會出現偏離主題的狀況，而再次增加團體帶領的挑戰。故於團體設計到執行方案的過程，皆需考量及權衡多方的干擾因素，以適時做出取捨。

## （二）時間難以掌控

新手諮商師帶領團體時，不僅會需要參考方案架構，亦會有無法得心應手拿捏團體時間的狀況。洪琳絮與徐可馨（2017）認為新手諮商師於第一次帶領團體時，較難拿捏團體進行的時間長度，而會有實際花費時間，比預期來得短的狀況；蔡嘉芳與呂紹誠（2017）、謝麗紅與陳尚綾（2014）則認為因團體時間有限，若過於強調團體方案的結構，抑或無法因應突發的事件等情形，會感覺較難以掌控團體的時序，而疏忽當下的團體動力。

### (三)成員具特殊的屬性

新手諮商師於帶領團體歷程中，對環境、個人因素需保持覺察，特別是對於非自願團體時，多期望藉由團體能協助成員適應生活，故此時若新手諮商師無法有效因應所面臨的壓力，則可能因此降低了團體效能（田菟鈞，2015）。而此時若新手諮商師又非相關科系或背景時，亦會因為缺乏實務經驗，而出現焦慮、迷茫、不知方向何在之現象（周永杰、張景然，2019）。

此外，Ohrt 等（2014）的研究中，提及團體帶領者不僅需留意、催化成員間及團體的正向互動，還需依據不同成員的特質做不同的介入，像是邀請較安靜的成員，多表達一些自己的想法。故無論是非自願成員，抑或個性較文靜等特性之成員，皆需帶領者加以留意，以減少對後續團體進行之影響。

由此可見，在帶領團體的過程中，除了團體歷程所引發的挑戰之外，帶領者本身的個人因素，抑或對團體成員的文化背景、議題不熟悉時，皆可能觸發並增加新手諮商師帶領團體的焦慮及挑戰，甚至影響後續團體的發展。且相較於一般的團體，研究者認為親職團體的帶領挑戰，將會有所異同，故本研究欲探討新手諮商師想像帶領 ACT 親職團體之挑戰。



## 第二節 新手諮商師帶領親職團體的挑戰

### 一、帶領親職團體之挑戰

親職教育團體是由約十位家長所組成，並由一位具親職教育專長的輔導老師帶領每周一次，每次 2.5 小時，共八週、20 小時的團體，且研究結果顯示，親職教育團體的立即效果雖不顯著，但後續的追蹤效果卻有顯著，可能是團體結束後，家長仍需一段時間來改善親子關係，並讓孩子感受到家長的教養態度、方式改變（林家興，2007）。故親職教育團體的實行，是有機會促進親子關係，惟團體之運作、凝聚力之形成背後，仍牽涉眾多因素。

雖然，過去的文獻較少著重於新手諮商師在帶領親職團體時的挑戰，不過仍可發現在面對親職團體的家長時，帶領者會接觸不同於前一節所討論的團體帶領挑戰，以下將歸類為四個面向予以探討。

#### （一）外在因素限制促使低參與動機

因現代父母工作繁忙，職業婦女、單親家庭與日俱增，使得與孩子相處時間減少，為人父母者更為不容易。且因男性於家庭中，多擔任家庭的經濟支柱，所剩餘的時間已不多，若要搭配親職教育課程時間，更為不容易；此外，交通不方便、健康狀況不佳、課程費用太高、課程設計不符合需求、課程理論太深奧、無法實際應用所學，抑或團體帶領者與成員間的關係、主辦單位推廣不足等因素，皆可能影響家長之參與意願（黃松溝，2004）。

#### （二）親職教育對象的侷限

林家興（2007）指出多數親職教育方案，多以已發生嚴重親子衝突或溝通問題之家長為教育對象，而鮮少關注一般兒童的家長，其實也需要提升親職教育層面之知能與技巧。Portwood 等（2011）指出親職教育方案，不應該侷限於高風險家庭，而需做更普及化的推廣，以推展至更多的主要

照顧者，使不同風險程度之家庭受益。且即便同樣身為家長，父親、母親於參與親職教育團體的動機、比率亦有所不同。相關研究發現，實際前來參與親職教育的通常為母親，父親則常為缺席的一方，造成親職教育的效果不彰（黃松溝，2004）。

### （三）親職教育效果有限

國內強制性親職教育輔導的實施現況，即便於完成親職教育課程後，有些家長於教養上的確產生改變，但諸多問題仍根深蒂固，若未有後續持續的追蹤，效果可能會前功盡棄；同時，輔導人員的專業知能、家長參與的動機及輔導內容等，亦為重要的影響因素，故諮商與社工等助人專業工作者，應有更密切的合作關係，才能一同商討，攜手賦能（empower）予當事人及推動親職教育之助人工作者（傅如馨，2017）。

### （四）文化對團體歷程的影響

目前國內親職團體的工作人員多為女性，活動設計亦以女性為主，未同等重視男性、父親一職的參與，且因傳統男主外、女主內的刻板印象、家醜不可外揚等觀念，及其他個人、文化、社會或家庭因素，使父親即便參與親職團體，亦較少於團體中暢談心情，故若能安排家人一同參與，則有機會打破此僵局；此外，當團體著重於成員間的夥伴、信任關係，即有機會透過歷程的互動、對話與支持，打破既有的刻板印象（黃松溝，2004）。而身為一個合作、社會倡議的校園諮商師角色，在與家長工作時，不可忽略社會權力的動態，以及賦能予家長之重要性，以增加家長對社區的歸屬感，並學習、發展應對問題之解決策略（Kim et al., 2017）。由此顯示，帶領親職團體時，不僅需留意主要照顧者角色之影響，亦需考量照顧者所處的環境脈絡、權力結構等因素所帶來之挑戰。

## 二、新手諮商師初次面對親職團體之焦慮

即便不同文化下，親職團體的樣貌、成員、帶領者、氛圍皆有所不同，但親職教育團體對家長的協助，卻是不可否認的。邱珍琬（2019）帶領原民親職團體後，發現成員有諸多收穫，例如：了解更多教養知識、教養上的自我覺察、增進自我了解、發現原生家庭、文化對自身之影響、不同世代的脈絡與經驗、嘗試分享與討論、在團體中獲得支持等。林家興（2010）的研究指出團體成員期望與成員互動、師生互動呈正相關，且最能預測團體效果的因素為：團體符合成員期待、成員缺席次數、師生互動程度，以及參加團體之意願。此皆顯示親職團體除課程內容的學習外，團體的互動氛圍亦有其重要性。而催化著此團體歷程前進的幕後推手—團體帶領者，則屬功不可沒。然而，即便同樣是擔任團體帶領者，一個身經百戰的老手，與一個初出茅廬的新手諮商師，在面對帶領團體這項任務上，心境會有所異同。尤其本研究著重於無親職團體帶領經驗的新手諮商師，則相較一般團體，又會有不同的擔憂及挑戰，以下將茲說明之。

### （一）新手諮商師面對新挑戰的焦慮

新手諮商師初次面對個案時，會發現很難應用新技巧在治療歷程中，並會伴隨諸多焦慮、擔憂等心情（McCleese, 2012）。Thériault 與 Gazzola（2010）訪談十位實務經驗在五年內的新手諮商師，發現其中九位皆承認於工作中，常會有自身能力不足、自我懷疑的感受，且此感受程度牽涉到對諮商歷程的不確定、介入後的立即效果，而開始對自身專業產生懷疑，並擔心個人特質會影響自身的專業；且新手諮商師認為此無力感，與個人能力的限制、缺乏專業知識或經驗、諮商歷程發生的事（例如：被個案的問題卡住、不清楚責任界線、個案的特質及狀態）、內在或外在壓力（例如：自我要求高、機構規則），以及個人因素（例如：擁有完美主義、當下為飢餓、疲憊狀態、與個案價值觀相左）有關。然而，因本研究的對象為尚無親職團體帶領經驗者，故帶領親職團體一事，對於新手諮商而言，皆為一項全新的



挑戰，不免會引發焦慮情緒。

此焦慮的情緒之所以會不時地浮現，通常也與新手諮商師本身的信念有關，像是研究者自身以及耳聞身邊的同儕經驗，對於初次帶領 ACT 親職團體，即會聯想到自己年紀尚淺、尚未進入婚姻、未有子女養育經驗，且幾乎無親職相關之工作經驗，而認為自己無法帶領好一個親職團體，並擔心會遭受到家長的質疑。而這些對自身專業上的信念（例如：想把事情做對、不能犯錯等想法）、價值觀，其實是會讓助人工作者感到焦慮、無力，進而導致壓力的形成；此外，無力感往往也會以憤怒、挫折、沮喪、煩躁、不安、受威脅的、不舒服或失能感之形式展現（Hildebrand & Markovic, 2007）。

## （二）焦慮的轉化歷程

Bischoff 與 Barton (2002) 將新手諮商師在接觸個案的第一年中，主觀經驗到的信心程度，區分為三個發展階段：階段一，個人會感受到較大、起伏較劇烈的信心水準，且通常也會經驗到內在的焦慮、害怕不知道可以做些什麼，擔心會被個案或督導發現自己專業的不足，而出現冒牌者症候群（imposter syndrome）的現象；階段二，感覺到較小起伏的信心水準，並開始能依據先前的接案經驗，來評估自己在工作中做得好的部分；階段三，已建立薄弱的信心，即感覺到信心增加時，通常伴隨而來的，就是回到先前較沒信心的感受，但此時若治療師回顧長期接的案，則能夠因此看見自己於整個歷程之變化，而激發自身的信心。

## （三）焦慮所帶來的利與弊

雖然，焦慮情緒貌似新手諮商師不可避免之情緒，但亦如雙面刃般，可為新手諮商師帶來利與弊，而需視當事人如何因應之。Skovholt 與 Ronnestad (2003) 回顧過往的文獻，發現新手諮商師於實務工作中，專業工作的模糊性為其最主要的壓力源，像是該如何準備迎接第一位個案、於這一小時中做介入，以及該如何應用一個理論架構，來概念化眼前的個案，這些對一個

缺乏實務經驗的新手諮商師而言，實為一大挑戰；此外，新手諮商師對於自身專業的不自信，亦會導致個人的焦慮經驗，增加其處理複雜任務的困難度，並降低工作的品質。高度焦慮，則會為團體受訓者帶來負面的影響，而變得放較多專注在自己身上，而非個案身上；低度焦慮，則有助於受訓者去學習新事物，並應用所學之新技巧（Pepinsky & Pepinsky, 1954）。此外，相較於有經驗的助人工作者，新手諮商師於面對無力感時，會聚焦在「將事情做對」，而致感受到較低的自信心、無力，故面對焦慮的情緒，或許不用將之視為能力不足之警訊，而可以將之視為一個拓展自省能力、知識及治療效果的潛在機會（Hildebrand & Markovic, 2007）。

由於過去的文獻，雖有提及帶領親職團體時的挑戰，但多為與交通、經濟、文化等環境因素有關之困難，卻鮮少有研究探討新手諮商師在帶領親職團體時，可能會遭遇之挑戰。且從前一節的文獻探討中，亦可發現近期已有研究，開始關注新手諮商師在帶領團體時所遇到的問題，然相較於一般的團體，研究者認為新手諮商師因本身年齡、社會經歷尚淺，加上無養育子女的經驗，若要帶領親職團體、面對家長成員，則所會想像到的挑戰應會有所不同，進而加深新手諮商師的焦慮及擔憂情緒。故本研究欲進一步分析新手諮商師所想像到要帶領 ACT 親職團體之挑戰，及藉由參加兩天的 ACT 親職方案培訓後之專業成長經驗。

### 第三節 親職教育團體帶領者培訓方案

#### 一、親職教育定義與功能

親職教育 (parent education) 是以父母為對象的成人教育，旨於提升父母管教子女的知識能力、改善親子關係為目標，並由親職專家 (parent specialist) 所開設的終身學習課程 (林家興, 1997)，來避免親子關係惡化、預防親子關係問題發生，以促進親子關係之品質 (林家興, 2010)。且親職教育的對象並無侷限，只要家長有意願，皆可參與其中，並學習扮演好為人父母的角色，以達有效的教養子女功能 (林家興, 1997)。

親職訓練 (parent training) 被認為是有效的介入策略，可幫助那些孩子有行為規範障礙症 (conduct disorder) 的家長，從關注於孩子的問題行為，轉移焦點至孩子的正向的行為，而開始有較多的讚美、反映行為，而家長會有此改變，或許一部分原因是與帶領者於團體中常展現出，且可觀察學習之行為有關 (Eames et al., 2010)。故由此可知，親職團體雖具其重要性，但帶領者亦擔任起一個楷模，提供家長一個示範，幫助參與者瞭解如何應用正向的教養方式於生活中。

#### 二、國內的親職方案培訓

##### (一)國內的親職教育方案

目前坊間雖有諸多不同的親職教育方案，而較具規模、結構的親職教育方案，抑或針對帶領者之培訓工作坊，卻是少之又少。臺北市家庭教育中心(2021)的「愛·陪伴」親職教育方案，主要目的為提升家長的親職知能，並促進親子關係品質。且為因應社會、家庭議題的變遷，教育部(2019)依據修正後的家庭教育法內容，及當時台灣的家庭發展趨勢，規劃出第三期推展家庭教育中程計畫(111-115年)，其中一項策略重點，即培力家庭教育之專業人員，籌辦各項培訓活動，以整合各級政府的家庭教育組織。此外，教育部亦分別於2015年4月研發《家庭展能親職教育媒材運用手冊一

瞭解子女發展篇》、10月研發《家庭展能親職教育媒體運用手冊—提升父母親職能力篇》、2016年3月研發《家庭展能親職教育方案帶領人手冊—父母ready, 親子easy—》，提供帶領人閱讀，期望結合媒材、生活經驗等方式，來達到多元、微翻轉教學的學習型態。而台灣家庭教育推展協會(2020)運用教育部所發行的親職教育方案帶領人手冊，辦理多場的培訓活動，主要目的為協助對親職教育工作有興趣，且具備家庭教育相關背景者，瞭解推廣社區親職教育活動目標與服務精神，並藉由階段性的培訓方式，來提升參與者之帶領技巧。從當前政府已研發親職教育帶領人手冊，並將培力專業人員，納入中程計畫的工作項目中，可顯示提升整體的家庭服務品質、前端的助人專業工作者培訓議題，已逐漸為社會所重視。

## (二)相關研究

陳惠英(2003)於推動高雄市家庭教育中心的親職教育工作時，設計為期八次的「父母效能成長團體」方案，並於團體結束前，看見家長成員較能放寬自己與教養標準，使親子關係得以獲得改善，並增進對孩子的瞭解及接納；林家興(2007)以行為、個人中心及阿德勒學派的理論為基礎，設計並進行為期八次的親職教育團體，結果發現三個月的追蹤中，家長的親子關係、兒童問題行為有所改善；周玉真(2007)以 Selekman 的焦點解決取向理論為基礎，設計並進行為期六次的親職團體，結果發現家長的親子關係、解決孩子問題的能力皆有所改善；張在蓓與張世華(2019)以 Bowen 的家庭系統理論為基礎，設計並進行為期八次的親職適應團體方案，結果發現親子間的焦慮程度下降、親子分化程度提升。由此可見，國內目前雖已有親職團體效果的研究，但團體方案多為研究者依據理論所設計，而無針對某一特定之方案進行相關研究。

### 三、ACT Raising Safe Kids 親職方案的介紹與相關研究

#### (一)方案介紹

ACT Raising Safe Kids 親職方案為美國心理學會（APA）暴力預防部門（VPO）發展而來，為世界衛生組織（World Health Organization, 簡稱WHO）所推薦的預防兒少虐待的親職方案之一（Hardcastle et al., 2015），並著重於孩童的主要照顧者，進行早期的預防介入，目的為創造穩定、安全、健康的養育環境與關係，以保護孩童免受於不利的童年經驗（如：虐待、忽視），甚至造成大腦發展、情緒、認知、行為發展，及健康之嚴重且長遠影響之可能（American Psychological Association, 2017a）。

由於主要照顧者可能會有不識字之情形，抑或方案所使用的語言非其母語，故可藉由一些視覺媒材，像是影片、遊戲、角色扮演、卡通等素材，來幫助家長參與團體，再藉由團體討論的方式，鼓勵將這些理念、所學，應用於日常生活中（Shepherd et al., 1999）。而 ACT Raising Safe Kids 親職方案雖已有既定的課程架構（附件一），但考量到多元的文化特性，將教材翻譯為多種語言，並依據當地文化的狀況，以及不同地區之主要照顧者、不同的親職需求，來增修一些案例與活動，以做適時的調整。

此外，ACT 親職方案不僅結成人學習理論，並藉由互動、體驗的形式，來讓家長進行參與（American Psychological Association, 2017b），以協助其發展親職教育理念及正向管教技巧，並藉由一些媒材，來進行小組討論、角色扮演等活動，來傳達重要的親職知能，且成效亦呈現於 Porter 與 Howe（2008）的研究結果中，即團體歷程中，所使用到的家庭作業、團體討論形式，可維持家長的參與動機，並協助其將所學應用於團體之外，故此方案亦適用於高風險族群，以避免孩童成為家庭暴力的受害者，抑或成為未來的加害者之機會。



## (二)相關研究

當前已有諸多研究及文獻，證實 ACT 親職方案於提升家長親職知能、技巧以及改善固有的親職信念之成效。國外的親職研究顯示，ACT 方案不僅可提升家長的親職知能及情緒調節能力、正向教養行為與管教策略，亦可降低嚴厲或否定、責罵或毆打的負向管教行為及態度，同時亦可教導孩子正向、非暴力的社交技巧，並降低孩子的問題行為、遭遇家庭暴力、肢體虐待之情形 (Knox et al., 2013; Knox et al., 2011; Michele et al., 2011; Pontes et al., 2019; Porter & Howe, 2008; American Psychological Association, 2017a)。

近年，國內亦有 ACT 相關的親職教育效果研究，並有與國外相似之研究發現。ACT 親職方案不僅可幫助家長覺察及調控情緒，亦能理解孩子的行為，進而增加正向的親職知能與行為，並能降低兒童的問題行為、親職壓力 (王郁婷, 2020; 阮菲, 2019; 游佳綺, 2020; 潘文欣, 2021)。此外，亦有學者著眼於 ACT 親職方案課程，並發現該方案的設計仍有待關注及調整之處，例如：課程內容所使用到的用字遣詞、父親與母親之間的伴侶關係、團體課程的空間配置等 (潘文欣, 2021)；檢驗由 ACT 親職方案所延伸而來的「ACT 親職量表」，並發現該量表可應用於測量親職功能之用途 (鄧運合, 2020)。

基於過去的文獻，可發現 ACT 親職方案執行至今，已累積相當多的實徵研究基礎，顯示該方案對於促進親子關係、預防家庭暴力之效果，亦有關於方案課程設計及量表之研究。然而，無論是 ACT 親職方案的研究，抑或國內的親職團體研究，仍著重於方案本身，對主要照顧者之教育，以及後續預防暴力之效果，而缺少對親職團體帶領者之研究。且有鑑於 ACT 親職方案有針對尚未符合 ACT 親職團體帶領資格之助人專業工作者，進行為期兩天的 ACT 親職方案培訓。故本研究欲探討新手諮商師參與 ACT 親職方案培訓之經驗，以及從中獲得的省思及成長。

## 第四節 專業培訓所帶來之成長經驗

### 一、團體帶領者培訓之相關研究

團體帶領者之訓練，較常見於修習諮商輔導研究所中的團體諮商課程，然比起照本宣科的教學方式，直接進入到團體、經驗團體的歷程，並藉由觀察帶領者的介入，亦可達到增進對成員的理解、觀察學習之一舉兩得之效果。而此培訓形式，即被稱為經驗式團體 (Experiential Group)，Shumaker 等 (2011) 認為此培訓方式，對於碩士級的諮商候選人而言，具有相當的團體治療學習價值，此為單憑純授課教學做不到的部分。

#### (一) 專業層面之成長

Yalom 與 Leszcz (2005) 認為新手諮商師應與有經驗者一同參與團體之學習經驗，並於團體結束後，以團體成員的身份，互相給予回饋，學習如何持續聚焦於此時此地 (here and now)、團體的互動；Riva 與 Korinek (2004) 認為團體諮商的訓練，通常會包含具體的學術內容，卻很少提及該如何教這一門課程，並建議教師在授課時，可擔任被觀察及學習的對象，有意圖地模擬帶領團體之行為，以作為有力的教學素材；團體帶領者培訓，通常包含多元教學策略及體驗式學習活動，不僅能幫助諮商師發展專業技能，亦能拓展更多元的觀點，來概念化整個團體及成員 (Ohrt et al., 2014)。

#### (二) 個人層面之成長

雖然，經驗式團體的培訓方式廣受諸多學者愛戴，然受訓者於參與團體的初期，卻有與一般團體相似之情形發生。即便同學間本來就相識，仍會對自身能力有所擔憂、不確定，而不願意於團體中挑戰同儕或教師 (Riva & Korinek, 2004)。雖然，受訓者於一開始參加個人成長團體會有些猶疑不定，不知道團體對自己的幫助何在，但到了最後卻認為此過程，使其更能理解整個團體歷程、更能同理成員的感受 (例如：不想展現脆弱、害羞於自我揭

露)，並增進自我的覺察，而更有信心去發展團體帶領技巧、將自身經驗到的成長，帶給未來的團體成員，故所有受訓者一致贊同經驗式的成長團體，為訓練諮商師中重要的一環，並認為於此之中，所帶來的幫助已不只是身為「諮商師」的角色，也有身為一個「人」的成長（Ieva et al., 2009）。

綜上所述，可見於實際帶領一個團體前，接受團體帶領者之培訓，特別是團體之形式進行，是有助於新手諮商師在過程中，獲得專業及個人層面之成長。然而，前三節中，研究者曾提及新手諮商師對於要帶領一個 ACT 親職團體，會有像是年齡、資歷、親職教育經驗不足之擔憂。Ohrt 等（2013）的研究，顯示諮商師在參與個人成長團體，抑或心理教育的經驗式團體培訓後，可增進參與者擔任團體帶領者之自我效能；Ohrt 等（2014）的研究亦有相似之結果，即當團體能提供參與者一個自在、開放表達情緒之環境時，將有助於接受經驗式團體培訓之成員，提升團體帶領上的自我效能，並促進洞察（insight）及宣洩（catharsis）等團體療效因子。而 ACT 親職方案培訓之為期兩天的工作坊，亦有異曲同工之妙，即該方案已有既定的課程內容，然過程卻是似體驗式團體之形式，鼓勵參與者藉由實際地體驗八單元的團體活動，並於過程中表達想法及感受，以促進個人的洞察與對親職理念、身為一個成員、該如何帶領一個親職團體之瞭解。

## 二、其他類型培訓之相關研究

### （一）專業督導

新手諮商師於學習團體或個別諮商時，最常見的學習方式，即接受有經驗者之專業人士的督導。而在接受督導前期，新手諮商師亦會出現如帶領團體的焦慮之情形。接受督導及回饋，有助於自身的概念化團體的能力（Ohrt et al., 2014）。焦慮是受督生普遍參與團體督導會經驗到的情緒，而當受督生聚焦在成本（cost-focused）時，會知覺到自己的參與，會被他人視為沒能力的，抑或自己的回饋會破壞彼此的關係，而導致焦慮情緒，並會選擇觀察、



反映他人的互動，而非積極地參與；反之，若聚焦在獎勵 (reward-focused) 時，焦慮會讓受督生感覺興奮，覺得自己有成長的機會，並會選擇積極地分享，抑或給予及接受回饋 (Christensen & Kline, 2001)。

儘管接受督導的過程，新手諮商師會產生擔憂的情緒，但督導亦能協助新手諮商師於專業上的成長，並緩解焦慮的心情，逐步建立起自信心。於團體諮商專業上，(Dodge, 1982) 提出一個認知取向的督導方式，來協助團體帶領者處理自身的焦慮：(1) 幫助受督生接受焦慮；(2) 辨別造成這些焦慮背後的非理性信念 (irrational beliefs)；(3) 創造更多關於如何思考焦慮這件事的想法；(4) 將行為的風險帶到督導中討論。於個別諮商專業上，Bischoff 與 Barton (2002) 則指出督導可協助新手諮商師，發展內在的自我對話，來因應內在的感受，並藉由肯定、支持新手諮商師的治療方向，來增加其信心。

## (二) 志工培訓

陳莉榛 (2007) 將四十八位輔導志工進行隨機分派至實驗或控制組，其中實驗組需接受家長諮詢訓練方案，控制組則無接受任何介入，並針對兩組實施前測、後測與追蹤後測，結果發現該方案的訓練課程，不僅能提升輔導志工的專業知能，亦能增進其自我效能，且於後測追蹤期間，亦發現此效果能持續至九至十二週後的時間。

李惠敏 (2020) 提及人在生活中，不免會感受到壓力，並會因自己的壓力更感到壓力，例如：生命線協談志工的助人工作者，還需面對不同個案的壓力及風險，而有替代性的創傷感受，故此時若在機構中能獲得同事或督導的支持及關懷，則有助於其接納自身的限制，並做好自我照顧。

團體訓練旨於設計來幫助培訓中的諮商師 (counselors-in-training)，能學習到更多元的文化，以幫助其理解文化的差異、社會議題，與學習團體的歷程與實務，並於第一線上維持文化及社會正義 (justice issues) (Ibrahim, 2010)。故基於

過去的文獻，可得知團體帶領者或其他培訓形式，不僅能促進助人工作者專業上之成長，亦可提升自我覺察，達到個人成長。同時，亦可看見當以團體形式學習時，個人如何看待自身在團體中的位置及狀態，將影響其在團體中的行為表現，以及在團體中感受到被支持的程度。

因 ACT 方案培訓是以助人專業工作者，為主要的培訓對象，並以團體形式進行。故研究者認為培訓期間，除專業上的知能、技巧學習，以及個人省思之外，由於參與者亦包含其他領域之專業人員，其中亦不乏資歷較深的工作者，故此因素將影響新手諮商師在團體中的狀態，並降低發言之意願。但當團體歷程進行到一定的階段時，因已較熟悉其他參與者，而使團體氛圍變得較自在，進而增進新手諮商師在其中的被支持、自我覺察及成長機會。基於上述理由，本研究欲探討新手諮商師參與 ACT 親職方案培訓中之經驗，以及對於該方案培訓之建議與回饋。

### 第三章 研究方法

本章分為六節，各節將依序說明本研究取向、研究對象與取樣方法、研究工具、研究資料分析、研究程序及研究倫理。以下將分別茲說明之。

#### 第一節 研究取向

本研究欲探討 ACT 親職方案培訓對新手諮商師的專業成長上的幫助，考量研究目的，以及檢視鈕文英（2021）對研究方法選擇之觀點後，發現本研究欲瞭解的 ACT 親職方案培訓對新手諮商師的專業成長為多面向且複雜的，會依循被研究者的成長背景、文化等環境變化而有所不同。且因新手諮商師所接收到的專業成長經驗，以及對帶領親職團體所想像到的挑戰及狀況，亦會因個人主觀價值觀之不同，而有所不同。故研究者擬採取質性研究方法，並以半結構的個別訪談，進行資料的蒐集。

質化研究為研究者應用觀察或訪談的方式，來與被研究者互動，並針對所蒐集的資料來進行深入的分析，並將結果以非數據的形式呈現，故質性研究著重於研究者本身是否具備將蒐集到的經驗、概念等素材作一個整合或詮釋之能力；此外，質性研究亦具備重視歸納邏輯、社會脈絡、重現並詮釋社會現象、瞭解個別經驗、研究者不預設立場、貼近被研究者立場等六個特質（林淑馨，2010）。

## 第二節 研究參與者

本研究採取立意取樣，並考量新手諮商師於初次接觸親職團體帶領工作前，相較於帶領一般的團體，會有何不同的想像及焦慮。且為減少因已有親職團體帶領經驗之影響，而導致受訪者難以回溯初期對親職團體帶領所能想像到的挑戰及心情，以及 ACT 親職方案培訓對自身專業成長之經驗，故決定邀請具助人工作背景、尚未有實際的親職團體帶領經驗者，作為本研究對象。

本研究邀請之研究對象為參與 2021 年 ACT 親職方案培訓，並同意參與 ACT 親職方案後續相關研究者。本研究之受訪者之界定如下：

- 一、通過由台灣地區美國心理學會（APA）授權認證的 ACT 親職教育方案帶領者及訓練師傅如馨博士帶領的「ACT 親職團體帶領者培訓工作坊」認證，並獲得美國心理學會及國立政治大學教育學院所頒授的受訓證明，已具備 ACT 親職團體帶領資格者。
- 二、正就讀諮商輔導研究所之研究生。
- 三、尚未有過實際的親職團體帶領經驗者。
- 四、有意願參與本研究，並分享個人對於帶領親職團體的想像、ACT 方案培訓參與經驗者。

本研究共邀請十位與受訪資格相符者，最後願意接受並正式進入個別訪談者共五位。五位受訪者背景資料如表 3-1 所示。

表 3-1 受訪者背景資料

代號	生理性別	年齡	實務經驗	團體帶領經歷	有無子女
A	男	25 歲	已完成教育實習、 兼職諮商實習、 曾與家長工作過的經驗	曾帶過 青少年團體、 學校輔導團隊	無

代號	生理性別	年齡	實務經驗	團體帶領經歷	有無子女
B	女	27歲	已完成教育實習、 兼職諮商實習、 曾擔任中學輔導老師、 曾與家長工作過的經驗	曾帶過 青少年團體	無
C	女	27歲	已完成教育實習、 兼職諮商實習、 曾擔任代課輔導老師、 曾與家長工作過的經驗	曾帶過 青少年團體	無
D	男	25歲	已完成兼職諮商實習、 曾與家長工作過的經驗	曾帶過 青少年團體	無
E	女	26歲	已完成兼職諮商實習、 曾與家長工作過的經驗	曾帶過 青少年團體	無

### 第三節 研究工具

本研究之工具及資料，主要有訪談大綱、研究者本身之背景、實務經驗，以下茲列說明之。

#### 一、研究者

研究者目前就讀國立政治大學輔導與諮商碩士學位學程，在學期間曾修習諮商與心理治療理論、諮商與心理治療實務研究、心理病理學、教育研究法、心理衡鑑研究、危機處置、諮商倫理研究、團體諮商研究等課程，並先後至國中擔任認輔志工、三所大專院校擔任初談員、兼職實習心理師、全職實習心理師。研究者自 2020 年 6 月參與由傅如馨博士所帶領的 ACT 親職團體帶領者培訓工作坊，開始接觸 ACT 親職教育方案，並取得帶領 ACT 親職團體帶領資格；同年 7 月至隔年 6 月，研究者擔任國立政治大學「興隆安康·共好文山」大學與社區共善計畫之兒童與家庭子計畫主持人傅如馨博士的兼任研究助理，協助執行及實踐 ACT 親職教育背後之理念，且期間亦於 ACT 親職教育團體、ACT 親職教育團體帶領者培訓工作坊中擔任協同帶領者。

有鑑於諮商、ACT 親職方案之專業知能與技巧之訓練，不僅有助於研究者於訪談期間，與受訪者建立關係，並以好奇之態度，來進行個別訪談，以使受訪者能於一個安心、自在的氛圍中，進行個人經驗之分享。同時，因研究者同樣身為一名新手諮商師，加上與身邊同儕交流的經驗，對於新手諮商師在初期面對要帶領 ACT 親職團體的想像及心情，以及 ACT 親職方案培訓的參與經驗，稍有初步的瞭解。然研究者期望訪談期間，亦能謹記身為一名助人專業工作者，以及研究者的態度，隨時檢視自身價值觀，盡可能地以不預設立場的態度，來理解及貼近受訪者之經驗。



## 二、訪談大綱

本研究以半結構的訪談方式，進行研究資料的蒐集，旨於瞭解新手諮商師所想像到要帶領 ACT 親職團體的挑戰及狀況，以及 ACT 親職方案培訓對新手諮商師之專業成長及幫助。訪談大綱（詳見附件二）為研究者自編而來，並由研究者親自與五位受訪者進行單次的個別訪談，每次訪談時間約為一至一個半小時。且考量研究收案期間，正值 Covid-19 確診人數逐步攀升之狀況，研究者於事前徵得受訪者同意後，採取網路視訊方式，進行線上訪談。

本研究之訪談大綱分為「基本資料」、「對家長或親職議題的熟悉」、「對帶領親職團體的想像」、「ACT 培訓工作坊的參與經驗」、「回饋及未來建議」五個部分。第一部分，主要為蒐集受訪者之背景資料，例如：年齡、教育背景、工作經歷、團體帶領等實務經驗；第二部分，主要為瞭解受訪者對於親職議題的熟悉度，以及有無與主要照顧者、家長工作過之實務經驗；第三部分，主要為蒐集受訪者有無帶領過親職團體，且於身為一名新手諮商師的情形下，所想像到若要帶領親職團體，將可能會面臨之挑戰與心情，以及能否看見自身所擁有的優勢；第四部分，主要為瞭解於兩天的 ACT 親職方案培訓期間，令受訪者印象深刻，以及感到有收穫、成長之處；第五部分，則欲瞭解受訪者以過來人的參與經驗而言，是否會有意願推薦其他兒少、家庭工作領域之助人專業工作者來參與此培訓，以及對於主辦單位之建議。

## 第四節 資料分析

本研究針對研究問題，以個別訪談方式蒐集研究資料，並採用主題分析法 (Thematic Analysis) 來作為本研究後續資料分析的方法。主題分析法為從訪談或文本中龐大、雜亂的資料，經過一番整理與歸納，將與研究問題相關之內容，以主題之形式呈現，來詮釋文本背後之深層涵義 (高淑清，2001)。本研究之資料分析步驟參考 Braun 和 Clarke (2006) 提出的主題分析法六步驟如下。

### 一、熟悉資料 (Familiarizing yourself with your data)

將蒐集到的訪談資料轉錄為逐字稿，並藉由閱讀、再閱讀文本的歷程，將研究者對文本內容之理解、省思記錄下來。

### 二、初始編碼 (Generating initial codes)

以系統性方式，將訪談中重要的內容進行開放式編碼 (open coding)，並整理、標示出文本中的重要概念。編碼方式以大寫英文字母代表受訪者代號、羅馬數字代表受訪者於談話過程中，所述及之段落序，即「受訪者代號—段落序」之形式。例如：A-001，意指受訪者 A 於訪談中，所提及到的第一段談話內容。本研究之開放式編碼範例如表 3-2 所示。

表 3-2 開放式編碼範例

逐字稿摘錄	開放式編碼
嗯…的確，在一開始的時候，我會覺得很掙扎，覺得說你們這些人到底是為什麼要這樣對孩子？可是其實聽到後面又覺得，他不這樣帶孩子他能怎麼辦？這樣子。就其實後來聽到家長的無力真的是…我覺得是同理是越來越深的。(A-120)	難以貼近家長的觀點 更理解家長的心情 個人的省思及成長



但是以目前的理論來說，就是這些東西給我的是一個…理堅實的理論指引，喔，我就很相信自己講東西是對的，然後他們遇到…遇到他們的質疑，我也不怕這樣，至少就沒有就沒不會擔心他們的質疑了這樣子。

(A-130)

像是…要把這些講的很…很應用啊，就是他就說，那家長就紛紛舉手說，欸那如果我今天小孩這樣…這樣的時候，按照老師你說的，我要怎麼設定限制？或者是按照老師你說的，我要怎麼給他選擇的權利？那你腦袋就要動很快，然後去因應很多不同的情況。(A-208)

### 三、尋找主題 (Searching for themes)

逐一檢視前一階段的編碼，並將相似、具關聯性的編碼做進一步的整理，並彙整、歸納為不同的潛在主題。此尋找主題之範例如表 3-3 所示。

表 3-3 主題尋找範例

潛在主題	開放式編碼
團體帶領者	無相似的管教子女經驗
	難以貼近家長的觀點
	親職實務經驗的不足
團體歷程	難以建立團體凝聚力
	擔心團體陷入沉默
	難於當下做臨場反應

潛在主題	開放式編碼
方案培訓帶來的經驗及收穫	個人的省思及成長
	提升擔任帶領者的信心
	能夠面對家長的質疑
	更理解家長的心情

#### 四、重新檢視主題 (Reviewing themes)

重新檢核前一階段所尋找到的潛在主題，與編碼、文本內容之關聯性，並依據是否有資料能支持該主題的存在，以適時地做主題的刪減、合併，以達到主題精緻化，主題地圖 (thematic map of the analysis) 之形成。本研究於此階段完成的主題精緻化結果如表 3-4 所示。

表 3-4 主題精緻化結果

主題	子主題	開放式編碼
帶領親職團體 的挑戰	團體歷程	團體陷入沉默等未知狀況
		團體發生突發狀況
		難以顧及所有成員
		受到家長成員的質疑
	團體帶領者	難以符合自我期待
		對親職議題熟悉度不足
		難以貼近家長成員的觀點
		對自我專業的懷疑
		伴隨無力、焦慮情緒

主題	子主題	開放式編碼
方案培訓帶來的經驗及成長	團體結構	課程時間安排不足
	團體成員	成員具特殊狀況或文化背景
		家長成員的教養立場堅決
	ACT 方案本身	方案具結構性
		背後有專業、權威背書
		有助於與協同帶領者的合作
		擁有具體的練習及建議
	ACT 培訓歷程	方案內容可促進成長及學習效果
		活動可加深討論印象、自我覺察
		從帶領者身上觀察、學習到專業技巧
拓展對親職議題的思考觀點		
對 ACT 方案的回饋及建議	(無子主題)	增進對家長教養觀點的理解
		體驗式活動優於單純授課
		課程內容及時間安排緊湊
		面對已非新手專業人員的焦慮

## 五、定義及命出主題名稱 (Defining and naming themes)

持續分析每個主題，並提煉出各主題的細節、故事內容，以為各個主題形成清楚之定義與命名。本研究之主題與定義如表 3-5 所示。

表 3-5 主題與定義

主題	定義
帶領親職團體的挑戰	該主題意指新手諮商師在通過 ACT 親職方案培訓後，但尚未有親職團體帶領經驗前，所想像到要帶領 ACT 親職團體可能有的挑戰及狀況。其中又可分為「團體歷程」、「團體帶領者」、「團體結構」及「團體成員」四層面之想像挑戰。
方案培訓帶來的經驗及成長	該主題意指新手諮商師對於 2021 年的 ACT 親職方案培訓，所知覺到的經驗及成長。其中又可分為「ACT 方案本身」及「ACT 培訓歷程」兩個層面，為令新手諮商師印象深刻之經驗與收穫。
對 ACT 方案的回饋及建議	該主題意指新手諮商師於 2021 年的 ACT 親職方案培訓後，所體會到的個人省思，以及提供籌辦培訓之主辦單位的建議。

## 六、產出報告 (Producing the report)

選擇栩栩如生、引人入勝的文本內容，進行最後的資料分析，並連結至研究問題、先前的文獻，以撰寫學術報告。此外，為方便讀者閱讀，本研究結果中的逐字稿摘錄，將以新細明體之字體呈現，以作為與本研究分析內容之區辨。

## 第五節 研究倫理及信效度

### 一、研究倫理

#### (一) 知後同意

本研究以電子郵件方式，寄發研究參與之邀請函，以介紹本研究之目的、訪談進行方式及時間安排、資料處理與呈現之保密及匿名原則，並檢附訪談大綱。待有初步意願參與本研究者回信，研究者將進一步說明參與研究須知，並澄清受訪者對本研究之疑問後，受訪者可再自行決定是否參與本研究，以及簽署研究參與知情同意書。

#### (二) 匿名與保密

為維護受訪者的個人隱私，本研究將以不易辨識之代號呈現受訪者資料，並於資料處理及分析過程中，去除可辨識受訪者身份之資訊，以維護受訪者參與研究之保密權益。此外，受訪者之相關資料，皆僅限於研究用途，待本研究結束後，將予以銷毀。

#### (三) 風險評估

訪談過程中，受訪者可能會想起過往的家庭，抑或與家長工作、接觸之負向經驗，而伴隨負向的情緒感受，故研究者除事前使受訪者瞭解自身所談及的內容將被保密，及有權決定是否繼續參與研究等權益之外，亦會於訪談過程中，隨時留意及評估受訪者之狀態，以適時提供協助與介入。

### 二、研究信效度

本研究參考鈕文英（2021）以建構主義的派典為例，將質性研究品質指標分為信賴度及確切性兩大指標，前者又可分為可信性、遷移性、可靠性及可驗證性四個指標；後者則意指研究者要能公正地提出不同受訪者之觀點，並能促使受訪者以開放的態度去看他人不同之觀點，且研究者本身亦有所成長。以下茲說明本



研究之信效度指標。

#### (一) 可信性

研究者於訪談過程中，不時會將受訪者提及內容做摘要，與其確認內容之正確性，以邀請受訪者進一步澄清或說明。訪談結束後，除了有研究者整理及分析資料之外，亦會與指導教授討論，並比較文獻資料，以再次檢視、修正資料之真實性，減少研究者過度主觀詮釋之狀況。

#### (二) 遷移性

本研究採用立意取樣，篩選出符合研究標準之對象，以提升研究者從訪談中蒐集到的資料，待整理、分析為文字資料後，能對應到本研究之目的與問題。

#### (三) 可靠性

研究者除於本章節說明研究方法及程序等資訊外，亦於訪談、整理逐字稿、與指導教授討論期間，不斷地去省思自身經驗、價值觀對研究主題之影響，以提升資料分析與研究結果內容之適當性及合理性。

#### (四) 可驗證性

本研究除整理五份訪談資料之共同性之外，亦著重於受訪者於研究主題上相異之經驗及感受，並進一步瞭解會有此異同之脈絡，以確保研究結果能根植、還原於所蒐集到的資料。

## 第六節 研究程序

### 一、確立研究主題

研究者因自接觸 ACT 親職方案以來，回想自身即便已有帶領團體的經驗，仍在要協同帶領 ACT 親職團體前，感到焦慮、擔憂之心情，且後續亦聽到身邊通過 ACT 親職方案培訓之同儕分享，發現彼此有相似的體會，而啟發研究者的好奇，並逐步確立研究方向。

### 二、擬定訪談大綱

研究者於文獻搜尋及整理期間，發現新手諮商師於專業養成歷程中，首次要帶領團體將面對諸多的挑戰，並可看見在培訓、督導等有經驗者之帶領之下，新手諮商師的焦慮得以緩和，並能有專業上之成長，故研究者參考相關之文獻內容，編製出本研究之訪談大綱。

### 三、選定研究對象

因考量本研究之目的及問題，研究者篩選出正在就讀諮商輔導所、未有過親職團體帶領經驗者，且已通過 ACT 親職方案培訓，並取得 ACT 親職團體帶領資格者，作為本研究之對象。

### 四、邀請受訪者進行試訪

研究者以電子郵件之形式，向符合本研究標準之對象，寄發出研究邀請，並與第一位有意願參與研究之受訪者，相約個別訪談時間，進行試訪。完成該次試訪後，研究者依據當次的訪談結果，將訪談大綱修改為正式訪談使用之大綱。

## 五、邀請受訪者進行正式訪談

擬定完訪談大綱後，研究者與其他有意願參與研究之受訪者聯繫，並相約個別訪談時間，進行單次約一至一個半小時的個別訪談。

## 六、資料分析

訪談結束，並將訪談錄音檔騰寫為逐字稿後，研究者將逐一檢視文本內容，並於逐字稿檔案上予以註記重要的觀察、整理資訊，以便後續的資料編碼與分析，以整理出編碼間之關聯與核心主題。

## 七、撰寫研究結果

研究者依據資料整理之結果，並結合先前的文獻資料、與指導教授討論，撰寫出本研究之結果與發現，完成研究成果之撰寫，提出諮商輔導領域之學術及實務建議，以供未來學者及工作者之參考。

## 第四章 研究結果與討論

本章共分為四節，第一節為新手諮商師想像帶領 ACT 親職團體之挑戰；第二節為新手諮商師參與 ACT 親職方案培訓之經驗及成長；第三節為新手諮商師對於 ACT 親職方案培訓之回饋及建議；第四節為討論。

### 第一節 新手諮商師想像帶領 ACT 親職團體之挑戰

無論是要帶領一般團體，抑或一個親職團體，對大部分的新手諮商師而言，皆為一大挑戰。本節將依據訪談內容，將新手諮商師在想像要帶領 ACT 親職團體會有的挑戰，分為團體歷程、團體帶領者、團體結構及團體成員四部分，予以呈現研究結果。

#### 一、團體歷程

##### (一) 面對團體沉默、未知的擔憂

受訪者認為，在團體初期，因對成員的認識不多，無法推測、確定團體歷程將會如何發展，以及無法掌控所有成員的狀況，將使身為帶領者的新手諮商師感到緊張、焦慮。

「在沒有那麼知己知彼的情況下，就會有一點擔心吧？對啊，因為就是彼此的那個團體的進展就是慢慢來啊，對啊，只能慢慢來。那在最前期在最初期的時候，就難免會比較嗯…焦慮一點吧。」(A-246)

「喔，就想像不到…成員們會怎麼樣做討論嘛，就在第一次之前其實真的會完全想像不到…就是團體會怎麼發生，然後這件事情其實會…蠻緊張的…」(C-006)

「每次小組內的討論狀況很難去被監控到。」(E-012)

此外，受訪者亦有提及想到若團體成員無意願發言時，自己則需擔任串

起成員間連結之責任，而此時若成員仍無意願發言或回應，新手諮商師就會感到相當的無力。

「如果他們的本身這些來的團員，這些成團體成員，他們是沒有自己想說的話的話，那我要再去硬帶他們，就會有一點費力，對。」(A-063)

「就是…大家都…如果都不講話，或是說，欸，有一個人講完話了，然後我們說，欸，有沒有人要回饋他啊，或者是說有沒有什麼…其實你聽了他剛剛講的，然後會想要回應給他，然後都沒有人要回應，會覺得很尷尬，因為…就覺得…我覺得那個很尷尬應該是說，喔我們是一個團體，然後我不確定我可不可能成為那個團體的那個催化者。因為丟問題很簡單，可是怎麼樣催化，我覺得還…還不知道。」(C-018)

「喔，我那時候其實想要做到的是…雖然就是…他聽起來可能就是說，我…我好像沒辦法忍受這個沉默、尷尬，但…我知道…呃…就是反正討論以後才知道說，我想要做的其實也是比較像催化者，就是讓大家凝聚一點，尤其又在第一次嘛，其實大家都很陌生，那你其實丟很多問題、叫大家自我介紹，這…這個就是…呃…很像是在看影片的感覺，就是也沒有連結啦，大家好像就是在介紹自己，然後就看了一個一個介紹自己的影片，可是沒有連結，那好像那個團體的動力就起不來。」(C-046)

## (二) 難以處理團體的突發狀況

受訪者認為，單憑想像即可想到家長會在團體中，會提出許多教養上的問題，並尋求建議，以至於新手諮商師認為自己應具備臨場的因變能力，以回應家長成員之需求。同時，新手諮商師在面對 ACT 親職團體時，亦會有與帶領一般團體時相似之挑戰—團體中仍有無法預期、未知的恐懼需要面對。

「像是…要把這些講的很…很應用啊，就是他就說，那家長就紛紛舉手



說，欸，那如果我今天小孩這樣…這樣的時候，按照老師你說的，我要怎麼設定限制？或者是按照老師你說的，我要怎麼給他選擇的權利？那你腦袋就要動很快，然後去因應很多不同的情況。」(A-208)

「對啊，我會…就是我…我不確定我能不能撐得住他們把所有的那些…不知道該怎麼辦，或是很焦慮的那些東西丟給我的時候，我擔不擔得住，嗯。」(B-047)

「然後再去看自己怎麼去對待自己孩子的親職教養方式。就我那時候比較多會是想帶家長去…體會這種，就是可能我們…我們…現在熟悉的教養方式，是我們過去所…所沿用下來的，然後再去看跟現在的孩子合不合適，就是這個東西…雖然我會想說，欸我想要有…有機會我想試試看，可是還是會很焦慮，就是不知道他們會丟出什麼，然後我可不可以接住。」(C-082)

### (三) 難以顧及所有成員的狀態

受訪者認為，相較一對一的個別晤談，帶領團體所要面對的問題，即需要關注到所有成員的需求、想法及狀態，這是需要投入較多心力，卻又沒有把握能夠做好的事情。因此，新手諮商師對帶團體這件事，會感到沒信心。

「我就覺得個跟個別晤談，其實我覺得在個別的時候我會自在很多，然後我後來就想了一下為什麼，我就覺得其實個別的話，我就是一對一，然後我就關心我眼前這個人就好。可是…可是，團體裡面每個人都想法都不一樣，然後，我很難顧及每個人，然後把每個人的想法就是，都…都說清楚，然後當讓大家每個人都把自己的想法說清楚，因為那個太浪費時間了，大家就是…團體總是要進行。」(A-246)

「我可能同時需要花很多心力去照顧不同人的狀態，但如果只有一個人

的話，我覺得我會有比較有空間，就是顧好眼前這個人就好了。所以，相比之下，我對自己的信心，會比團體再高一點，因為我有更多的空間去管這個人，嗯。」(B-098)

「所以就會…就是…有些人可能有時候被漏掉什麼，我其實很容易注意到，所以我就會想要 CUE 他，之類的，就會關…就是會注意到每一個人啦。」(C-141)

#### (四) 擔心受到家長成員的質疑

受訪者認為，因自身年齡尚淺，想到要面對一群家長成員，可能會遭受到自己太年輕、不具備專業能力等質疑，而無法獲得家長之信任，並影響親職教育效果，及促使新手諮商師無法有自信，以一個專家的角度去與家長工作。

「但是親職團體的話，他們就看著你這個年輕的毛頭小子，然後眼睛裡面就可以審視你說，嘖，我就看你這個毛頭小子能搞什麼鬼出來。然後，喔，那個壓力我想應該會更大一點。對啊，那你就會覺得，我真的能夠在這些家長面前，表現出我的專業性出來嗎？能讓他們信服嗎？他們能相信我可以帶給他們一個呢…一個榜樣，或者是說一個好的說法、好的理論，然後應用在他們的生活中嗎？這樣。」(A-072)

「因為…因為前提是他們要夠信任我，跟信任那個團體，我覺得我講的東西他們才聽得進去嘛。那如果就是他們都不是，就是對我有一些存疑或什麼之類的話，我自己沒有信心講，他們可能也不想聽。」(B-034)

「因為…那時候也才大學畢業兩年吧，就是一個小毛頭，然後如果要跟家長講話，我真的是不知道要講什麼耶。我就會很容易被牽著走…的那種感覺。就怕我…」(C-069)

「然後，我覺得剛剛說…欸我如果要帶一個家長團體，對內的挑戰就是，可能那個信心都還是會不足。對。然後…對外的話，就是會覺得…當一群家長看到我一個年輕人，就會…會有質疑的聲音，覺得我夠格嗎？會不會…還是會不會覺得我…只是一個…象牙塔裡面出來的學生？而不是一個…就是…真的蠻多批評的聲音，就是不是一個就是…嗯…已經有很多經驗的人。」(C-089)

「想像會有挑戰，我覺得年齡吧！那可能就是人生經驗沒有那麼豐富，我內心也會覺得就是好像很難去，嗯…可能就覺得自己年紀蠻小的，然後經驗又沒有那麼豐富，就會覺得很難去…真的可以用一種專家的態度，跟家長工作，我自己也會覺得。」(E-039)

然而，針對新手諮商師想像年紀尚淺，會面臨到家長的質疑一事，恰好與本研究的一位受訪者，曾在學校工作時，與家長接觸之經驗相似。

「但是我之前一開始在學校工作的時候，確實就會有家長跳出來說，啊老師你這麼年輕喔，啊，什麼…什麼之類的，但他們也沒有什麼…真的什麼…負向的什麼東西給你，但我自己就會覺得，喔…嗯，這樣就是，嗯，對，這種感覺就是自己的，我個人的部分。」(B-087)

## 二、團體帶領者

### (一) 感受到難以符合自我的期待

其中一位受訪者認為，在帶領親職團體時，仍會對該次的團體有所期待，希望家長成員離開時，是能有獲得一些幫助，或解決實際的問題。

「我覺得…我會想得更多的是，不能只有內在探索而已，就是會要有一些比較…實務的…在這個團體裡面，成員離開的時候，可能會期待會有

一些實務的幫助，然後…我會…我覺得我對這種…就是可以直接問題解決吧，或是說比較解決導向的…的…的這種…呢…方式…會有一點…遊移不定。」(C-095)

雖然，其他受訪者未提到想像帶領親職團體，所擁有的期待。但在過往與家長工作的經驗中，卻有相似之情形。例：受訪者 A 表示，在與一位特殊家長的工作經驗中，即便已得知對方真正的需求為尋找一個傾訴對象，但仍會想要幫助家長設想解決方法，致感受到無法處理家長問題時，會備感壓力。

「心情喔，其實有一點壓力因為，嗯…因為，欸…怎麼說呢？就是他每一次都會在每一次會談，他都會問說，嗯那老師，你覺得我怎麼…我要…我要怎麼辦？老師你覺得喔他…他現在這個樣子那我們該怎麼辦？然後這樣之類的，對。然後所以我每次都會必須要絞盡腦汁擠一點點東西給他這樣子。」(A-011)

「就算我真的給不出什麼，他也有可能會想要續談，因為其實他的需求就是有人願意聽他講話，只是他自己好像一直認知不到這件事情，所以就有點麻煩。然後…所以其實說實在的，就算我沒有真的做出這些，好像也不會怎麼樣？但我就是點就會感到一點壓力。」(A-014)

受訪者 B 在過去的工作經驗中，亦會想與家長合作的期待，但實際聯繫到家長後，卻感受到對方消極的態度，致自身的工作態度也變得消極。

「嗯…我想一下喔，就只是因為我那個時候，只要每次要打電話給家長，我都很不想要打。嗯，就是會，嗯…擔心打了可能也沒有什麼幫助的這種感覺嗎？就是一種比較消極的狀態，就會覺得可能家長也沒有真的…就是有心力來管這些事情，那我打這個電話的意義是什麼？就好像只是單純的…單方面告知說，欸你的小孩有這個狀況。那我是老師，所以我

是責任義務要告訴你這件事情。」(B-016)

「就是有一點會變得比較消極，而不是本來的意義是就是希望讓家長知道，然後可以一起合作。」(B-017)

## (二) 對親職議題的熟悉度低

受訪者認為，因自身並無當過主要照顧者，亦無養育孩子的經驗，而擔心無法分享貼近家長成員需求的經驗或建議。同時，亦會擔心自身年齡、專業、社會歷練之不足，而會減少傳遞親職理念之說服力，並導致難以與家長成員建立起信任關係。

「就沒有當過父母嘛，對，所以到底怎麼教養小孩？還有就是他們教養小孩的那一個脈絡，然後他們關係過去發生過哪些事情，這些都不是太清楚。所以，如果真的要給建議的時候，我覺得有時候很常是沒辦法貼合他們的情況，對。」(A-045)

「如果你沒有那個親職的經驗的時候，有時候你很難去…去…去分享一些經驗，對啊。然後這樣的話就不確定，嗯…他們能吸收多少，嗯。」(A-210)

「就是虛啊，就是…我覺得可能我 40 歲的時候會…會比較…就即便我沒生過小孩，我也覺得我可以了。但現在就是卡在年齡…的感覺嗎？就是總覺得他們會不會不夠信任我…之類的，對，嗯。」(B-085)

「想像會有挑戰，我覺得年齡吧！那可能就是人生經驗沒有那麼豐富，我內心也會覺得就是好像很難去，嗯…可能就覺得自己年紀滿小的，然後經驗又沒有那麼豐富，就會覺得很難去…真的可以用一種專家的態度，跟家長工作，我自己也會覺得。」(E-039)



「對，就雖然我剛剛可以講出這些優勢的東西，但畢竟客觀的事實，我還是內心還沒克服掉，就是不管年齡或是經驗，或者是我閱讀的文獻，或者是我修的課什麼之類的，就是經驗都還沒那麼多，我就比較沒有那個自信去做這個事情，對。」(E-053)

### (三) 難以理解家長的觀點及困境

受訪者認為，當自身較偏向孩子的立場，去與家長工作時，會難以理解、認同家長的教養態度與觀點，甚至在聽到家長分享管教孩子的經驗時，會伴隨負面的想法與感受。

「對，但我不得不說就是從之前接觸第一對家長的時候，那時候就…怎麼講，我就有感覺到就是一點點的反移情。就是因為我自己是很不喜歡聽到家長過度干涉小孩的那種情況，然後就會代入自己的議題，然後就會覺得也很不爽，就是覺得這些家長都…都在那邊自以為對小孩很好，這樣。」(A-029)

「如果還是第一次帶，就變成說你什麼…你自己的…你從自己的經驗，也挖不到什麼。然後你從…嗯…呢，你從實務的經驗，也沒挖不到什麼，然後你自己搞不好，還有就是跟父母的一些糾葛在，然後就會就會變成說，我還會遇到好多困難，就是…嗯…有時候不僅…就是難以理解他們在做的、他們遇到的困難，還有可能會質疑他們，在心裡質疑他們，對。」(A-055)

「我知道那個這個團體就是，那叫什麼…手冊有一些明確的一些架構什麼之類的。但是畢竟很多時候，可能我們還是要做一些同理或回饋什麼之類的，然後我就會擔心說…我不確定能不能很好的支持或同理到他，因為就是一直以來自己接案的經驗都是，比較多是從小孩那邊聽到的訊息，所以會更知道小孩的感覺是什麼，但我就不知道身為家長，他們可

能會有更多的感覺是什麼。」(B-030)

「對，就沒有辦法這麼的客觀跟中立，那家長會不會…就會覺得就是我，就是在幫小孩說話，就是你沒有…你沒有看到我身為家長，我多麼辛苦跟困難。」(B-031)

「非自願的家長就會讓我覺得，他們是帶著自己…自己是沒有問題，然後可能問題是比較多出現在孩子身上的態度進來這個團體。然後我剛剛就有提到說，我的立場其實會比較偏向小孩的立場，所以我可能就帶團體的可能就會會有一點反移情吧！我猜。」(D-025)

「就感覺好像家長比較不會很理解現在小孩子的狀況。」(E-008)

#### (四) 專業上的自我懷疑

綜合上述的實務經驗、社會歷練、育兒經驗之不足等緣故，致受訪者普遍對於要帶領一個親職團體，心中是有相當多的擔心與懷疑，而難以相信自身具備足夠帶領專業及資格。

「但是親職團體的話，他們就看著你這個年輕的毛頭小子，然後眼睛裡面就可以審視你說，嘖，我就看你這個毛頭小子能搞什麼鬼出來。然後，喔那個壓力我想應該會更大一點。對啊，那你就會覺得，我真的能夠在這些家長面前表現出我的專業性出來嗎？能讓他們信服嗎？他們能相信我可以帶給他們一個…呃…一個榜樣，或者是說一個好的說法、好的理論，然後應用在他們的生活中嗎？這樣。」(A-072)

「就是那個…根本沒有經歷過這麼多人人生歷練的人，然後來教那些有經歷過這些事情的人，我自己會蠻擔心的。嗯，當然我覺得也不完全，他們就一定會想什麼，但我自己會想這麼多，就是我自己會把我的想法投射在他們身上，我就覺得就是你這麼菜，你怎麼有資格帶我們的這種想

法。」(B-034)

「就是我自己內在挑戰，可能是會覺得…嗯…就是還…跟…跟…可能帶其他團體很像，就是會覺得自己夠格嗎？對這個主題，我目前學得這樣子是夠…帶領他們的嗎？然後我對他們的處境夠瞭解嗎？還是我都只是用我的想像去瞭解他們？就是…會有這種很多懷疑的聲音的感覺。」(C-088)

「喔，我覺得第一個就是我的…我…我對於這方面議題的自身能力我會覺得我自己很不足，包括經驗上面，就是我的涉略滿少的，我對怎麼帶一個親職團體的…自己會覺得自己能力很不夠啦，對。」(D-017)

「想像會有挑戰，我覺得年齡吧！那可能就是人生經驗沒有那麼豐富，我內心也會覺得就是好像很難去，嗯…可能就覺得自己年紀滿小的，然後經驗又沒有那麼豐富，就會覺得很難去…真的可以用一種專家的態度，跟家長工作，我自己也會覺得。」(E-039)

#### (五) 歷程將伴隨無力、焦慮情緒

受訪者認為，無論是面對親職議題，或親職團體，皆為不熟悉的事物，故在想像要帶領 ACT 親職團體時，即可能出現焦慮情緒。同時，亦聯想到若家長成員堅信自身的教養方式及態度，而無法接受新手諮商師所提供的親職教育理念時，可能又會伴隨無力感。

「我會想辦法說服他，對。然後如果應該是如果他一直蠻難說服，或者是說最常出現的那種就是，表面聽、表面點點頭，但實際上你在可能之後的幾次團體，聽他講他做的事情，你又會覺得他沒有任何一點改變的時候，你就覺得有點無力，對。我覺得有時候，嗯…在做諮商或者在帶團體，一開始是焦慮，可是焦慮習慣了之後，知道該怎麼做的之後，我

覺得更多的是無力。」(A-081)

「我覺得如果我真的要帶的話，我應該會焦慮到炸掉。就是…就是對於家這種都有一些刻板的印象嗎？」(B-044)

「我對兩個都還蠻焦慮的，就是帶團體這件事也焦慮，然後…親職主題的認識也很…這個主題的帶領方式也…也是都會焦慮的。然後…我其實會有一個想像欸，就會覺得說，會不會其實我以後先帶…先去帶了很多團體，我先對那種團體的動力比較瞭解，我就比較不會那麼怕帶團體？然後再來認識親職團體，比較不會那麼…覺得好像一次到大魔王的感覺。」(C-096)

然而，受訪者 C 認為雖想到要帶領 ACT 親職團體，即會有聯想到許多的狀況，並會因此感到焦慮，但同時也覺得焦慮能帶來好處，即可轉化為解決問題之動力。

「我剛剛還…想到一個優勢，可能就跟這個緊張有關吧，就是會很認真的去找方法。就如果今天真的我看到一個問題，然後我就會一直去…想說那我要怎麼去解決這個問題。就是我如果搞不清楚我今天…遇到一個狀況我搞不清楚，然後我就會…我就會把…就可能也因為焦慮」(C-146)

「喔，我好像行動力很強，但我覺得只是因為我很焦慮，然後我為了不要讓自己那麼焦慮，我就會乾脆先去把那個事情都做完。」(C-149)

### 三、團體結構

#### (一) 課程時間安排不足

受訪者認為，ACT 親職方案中的課程設計，若針對具情緒控制問題的家長而言，瞭解情緒這個單元是重要的。但就 ACT 親職方案本身的課程規畫

—單次的團體時間，是難以協助家長完成從瞭解情緒、覺察情緒到控制情緒歷程。

「所以…嗯…這些會施展暴力的父母，他那一瞬間湧上的憤怒，他自己也沒有預料到，或是他也沒有刻意去控制跟意識，那你去代入這個情緒的觀念的時候，我覺得對很多家長來說是重要的。就好像跟家長個別晤談，一定會談很多的情緒，那我覺得去瞭解情緒肯定是重要的，只是我們這個團體沒有那麼多的時間，但是這一章很重要，對。」(A-164)

此外，因方案培訓內容眾多，使受訪者認為兩天的培訓時間較為緊湊，故若要實際去帶領 ACT 親職團體，亦會擔心資訊量是否會太多，致家長成員無法吸收。

「然後只是單純覺得兩天實在是有點累，可是我又想不出什麼更好的方式，因為它東西就是這麼多，然後也沒有辦法有那麼…有那麼多時間去…」(B-101)

「然後我剛剛想到的是，可能是休息時間要稍微長一點，比較可以消化每一 part…就是…發生的事情。」(C-275)

「就是如果那個就是那個活動當下其實全部都是家長，然後講師在講這些事情的時候，可能收到的訊息可能要再少一點，對。會說不定會比較有時間去消化這些內容，對，但如果去年的時候是大家是算是有一點瞭解，然後又有一些專家在，所以大家的討論其實都蠻快具體化的。」

(E-086)

#### 四、團體成員

##### (一) 家長成員具特殊狀況或文化背景



受訪者認為，當成員為非自願或具特殊狀況，例如：亞斯伯格症，則其雖有投入親職團體的意願，但所能接收到的資訊程度，以及能有改變的可能性皆偏低，使新手諮商師懷疑於此情形下之團體成效。

「但是，其他的關於他們到底能改變多少啦？我覺得這個真的是需要經驗累積吧！就是能看到這些家長比較可以改變的部分是什麼，然後哪些家長比較容易改變，哪些家長比較不容易改變，我覺得這是不一樣的，就是，有一些家長，他就是改變動力比較強，那有一些家長他就是…他就是很堅信他做的這些，然後…嗯…他們就像是非自願個案一樣，你光是要突破他那個非自願的牆，然後去引導出他的某些本身就有的擔心，我覺得就很花時間。」(A-130)

「因為我覺得我剛剛講的那些，可能比較像是那種強制要來參加的那一種，我覺得我可能就真的會有一種既定印象覺得，我好像講得再多的話，也不一定吸收得進去的這種比較消極的想法，可能有機會在帶團體前會先一直跑出來，就會覺得到底就是這…這個安排這幾個小時，到底有沒有…有沒有用什麼之類的。嗯，如果是非自願的家長來的話。」(B-029)

「因為親職團體的成員可能大…大部分啦，據我所知可能蠻多都是非自願參加的的家長或成員嘛，所以我覺得在這一點上對於非自願的人來說，要怎麼讓他們願意參與進入團體，然後願意投入在團體裡面，可能對我來說也是一個很大的挑戰。」(D-022)

「就是如果因為現在其實蠻多親職教養，可能會去尋求協助的家長，也有蠻多層面也是有特殊氣質的，就他們可能本身是亞斯或自閉的氣質的。所以，那種時候其實蠻難去做溝通，就是有時候聽到他們發言的時候，就會發現他們就是會去重複他們講的那個點，但是好像跟講師講的點不太一樣，對，就他們接收到的資訊，可能會變得比較片面，或者是很難



跟別人接軌上，我是覺得這個是我覺得蠻有挑戰的東西。」(E-024)

此外，除家長本身具特殊狀況，亦有受訪者提及亞洲的文化一家醜不可外揚的觀念，將會影響到家長成員參與親職團體及分享之意願。

「我就是突然間想到在亞洲文化大家比較不會講，就是什麼也會有一種什麼家醜不外揚啊…」(D-064)

## (二) 家長成員的教養立場堅決

受訪者 A 認為，面對一位堅信自身教養觀點正確的家長，抑或父與母之間的教養理念分歧，已增加新手諮商師工作的困難度，並認為更何況帶領親職團體是要面對一群家長，則此挑戰性將會提升。

「就是，我光是一對父母，就常常出現他們的教養的態度是不一致的，那更何況是說在一個親職團體裡有很多的父母，我就覺得嗯…他們內心，他們雖然配合，可是要真的能夠再讓他們的內在的概念，改變一些什麼，我覺得是蠻困難的，對。」(A-034)

「但是對於那些覺得自己已經很有…呢…自己的教養方式，然後就是他們很相信自己是做的是對的，那我就會在想，那他們能聽進去多少呢？或者是給予這些知識對於他們來說，好像不一定能改變什麼。」(A-046)

受訪者認為，當家長為非自願成員時，態度將更為堅決，參與親職團體的動機亦不高，並將此視為新手諮商師帶領親職團體棘手之挑戰。

「因為我覺得我剛剛講的那些，可能比較像是那種強制要來參加的那一種，我覺得我可能就真的會有一種既定印象覺得，我好像講得再多的話，也不一定吸收得進去的這種比較消極的想法，可能有機會在帶團體前會先一直跑出來，就會覺得到底就是這…這個安排這幾個小時，到底有沒

有…有沒有用什麼之類的。嗯，如果是非自願的家長來的話。」(B-029)

「嗯，非…喔非自願的家長就會讓我覺得，他們是帶著自己…自己是沒有問題，然後可能問題是比較多出現在孩子身上的態度進來這個團體，然後我剛剛就有提到說，我的立場其實會比較偏向小孩的立場，所以我可能就帶團體的可能就會會有一點反移情吧我猜。就會覺得啊你們為什麼…呃，就明明你們是有東西是可以做修正的，但卻抱持著這種想法來參加團體，就會讓我，嗯…比較有負面的情緒出來，但還是會克制一下，對。」(E-025)



## 第二節 新手諮商師參與 ACT 親職方案培訓之經驗及成長

本節將分為 ACT 親職教育方案本身、ACT 親職教育培訓歷程兩大部分，來探討該方案培訓對新手諮商師之幫助。

### 一、ACT 親職教育方案

#### (一) 具結構性，可減緩新手諮商師之焦慮及擔心

受訪者認為，因身為一個新手諮商師，又尚未有帶領 ACT 親職團體的經驗，多少會有焦慮的情緒，故該方案依據理論，所設計的結構性主題課程，不僅能提供新手諮商師一個團體帶領的方向，減緩帶領親職團體的焦慮與擔心，亦能提升新手諮商師的信心，去面對家長成員的質疑。

「有一個很嗯…結構式的範本在前面，對於我們在帶這個團體的話會，嗯…焦慮會少很多、會穩很多，因為你就覺得，哦我可以用這些，然後去把它講出來，而且八次，然後每一次都有一個很明確的主題，感覺對家長來說也應該是還蠻不錯的，對。」(A-056)

「但是以目前的理論來說，就是這些東西給我的是一個…堅實的理論指引，喔，我就很相信自己講東西是對的，然後他們遇到…遇到他們的質疑，我也不怕這樣，至少就沒有就沒…不會擔心他們的質疑了這樣子。」(A-130)

「因為有一個理論基礎在，然後就會覺得我知道可以帶什麼，我覺得對我來說很重要。就是你那個議題都要設定好在那邊，然後我就知道我要帶什麼這樣，方便，很好用，就是拿來就可以用了。」(A-279)

「因為新手就真的…我不知道我要怎麼帶啊，所以就是有一個很明確的架構在那邊，那我一開始就是當然可以照著架構啊，那也許我之後熟了我可以自己再調，沒有問題。所以就是一個…我覺得是一個蠻好的指

引的東西，嗯。」(B-100)

「我覺得那時候就是…因為老師用這個…ACT 比較多是…有結構的去拆解吧，那我就會有跡可循，就是我前面有講到說我…我有一點…需要架構的人，然後這東西有架構，然後就覺得喔好像比較了解可以怎麼跟家長…互動。」(C-079)

「嗯，喔我很喜歡這個，很有結構性的手冊，真的。」(D-159)

同時，受訪者亦認為，因自身專業經驗的不足，會擔心團體方案背後理念之正確性，故 ACT 親職方案之出處，本身即為一個權威性象徵，能增加新手諮商師帶領親職團體時、面對家長時的信心。

「就是…因為我自己在帶團體的話，有時候光是想活動就很困難嘛，那也會在想說我這個活動背後的理論基礎啊，然後它對對不對？所以就當有一個範本，權威性的範本。」(A-097)

「美國心理學會 APA 製作的 ACT 引導師手冊，然後就會覺得，哇…這個，不會…不會錯了吧？(笑)…你都寫得那麼清楚了。」(A-098)

「APA 背書啊，然後就覺得應該是就會比較有一點安全感，有一個底氣在那裡。就是，嗯…就是這個團體帶出來，嗯…不是我的內容有錯是你們的問題，或者是我的經驗不夠，但是至少內容是沒錯。就是在這個團體的這一圈裡面，至少有一部分是絕對正確的，那稍微可以把握的東西就多了一點。」(A-099)

「不管是給培訓者，還是家長的，我都覺得那是一個很好的外在效度(笑)，…對，就是參…就我參加過其他工作坊都覺得，嗯？這個很專業的感覺。」(D-154)

而 ACT 親職方案的結構性，不僅可以幫助新手諮商師緩和個人帶領親職團體的狀態，受訪者認為亦可促使在與協同帶領者的合作流暢度，並相信若有協同帶領者的參與，將能增添自身帶領 ACT 親職團體的安心感。

「一個也懂得 ACT 的 co-leader，然後我們可以…就是在前期的時候，是可以…一起帶，然後討論的。因為雖然我說，我…就是…這次的那個 co-leader、co-leader 的經驗，中間還是會有一些討論上的衝突，可是我發現，也確實因為在團體中，不是只有我一個人要帶，會相對的…安心，就是比較不會那麼焦慮。」(C-124)

「可是當如果這次…假設我們要帶 ACT 團體，其實架構是差不多的。我們架構是有共識的，然後再一起帶的話，應該會蠻…舒服的。」(C-132)

「但我覺得如果有一起帶你的夥伴會差蠻多的，就會需要可能一個 co-leader 的話應該就還不錯，對啊。」(D-034)

## (二) 提供家長具體的練習及建議，可增加新手諮商師之安心感

受訪者認為，ACT 親職方案中，提供多元的媒材，例如：正向管教方法、回家作業練習等，可提供新手諮商師在帶領 ACT 親職團體之參考，並增加帶領時之信心。

「這個管教方案的話，像那個 ACT 管教方案轉盤，那個轉盤嘛，然後它就有很多譬如說，不理會呀、分散注意力呀，然後免除特權啊、限制啊、休息時間啊。」(A-200)

「嗯…我覺得那個手冊，雖然我說我可能短時間內不會用了，但我覺得留著它對我來說就是一個安心的存在，就是它其實裡面有蠻多…那種就是回家作業那種東西嘛。」(B-079)

「但…但這個工…ACT 工作坊它學學習單，有，但我覺得它的指引很明確。就是會指導我們怎麼在不同主題中和家長做工作。」(D-156)

## 二、ACT 親職教育培訓歷程

### (一) 清楚明瞭的課程內容，可促進專業成長及學習效果

受訪者認為，於 ACT 親職教育培訓歷程中，不僅學習到重要的親職知能，亦感受到課程內容具易懂、好記、定義清楚之特性，並適用於親職以外之領域使用。

「對，就是那個發展階段就…講到很多小孩在不同年齡的時候的一些，嗯…能力的部分，我覺得這個很重要欸。雖然說應該每個家長在養小孩的時候都會去買一些就是…這個時候的小孩需要什麼這種書，我覺得應該是每個家長可能都會這樣做，對。但是，對於真的…就是你不知道這些家長他們有沒有漏掉哪一些重要的訊息，所以去講這個很重要，對。」(A-142)

「就是嗯…他就是一個…欸，就是他是五個英文字母，就像 rethink model 一樣，就是他是一個好記的、可以帶得走的東西，因為他就是一個也有點像關鍵字一樣。……」(A-175)

「我印象比較深刻的，應該就是那個「回應取代反應」的這個概念吧。就是我覺得確實…我覺得蠻好理解的，然後它的定義我覺得也蠻清楚的，所以我覺得家長看到的時候，我覺得他們應該是不會覺得很艱澀的，就是…是可以理解說，喔，而且我覺得這個概念就是不是適用於…不只有適用於親職啊，就是任何一個人際關係，我覺得都是會有幫助的，就是可以幫我們適度覺察自己的狀態，或者是什麼之類的。」(B-059)



「因為我其實之前一直覺得管教跟懲罰應該沒什麼差別，我自己，我是覺得好像沒有什麼太大的差別，但看到他說管教是在可能他情緒穩定的時候，去做一些處理，然後懲罰可能是在當下你馬上就想要去剝奪他一些東西，或者懲罰他的時候，那個感受跟情形，應該是會差蠻多的，對於小孩子。」(E-061)

## (二) 體驗式活動之設計，可增加討論印象及覺察

受訪者普遍對培訓過程中的體驗活動予以肯定，並表示藉由活動的設計，不僅可以增加主題的記憶點、提升對自我的覺察、幫助不擅於以語言方式表達想法者，亦能藉由參與活動的歷程，來促進與其他成員間的互動。

「可是當他們去撕下那個紙娃娃的某一些部分啊，或者是畫下去的時候啊，我覺得他們可能會稍微的有一點點代入感，就是覺得說…對耶，我正在傷害我的孩子。」(A-150)

「我這個寫的是那個壓力球嘛，壓力球就爆掉的那一個啊。然後還有 rethink model…就是那個老師一直每天在講的那一個，就是…對啊，就是他家長應該蠻好記的，就是你要先…我覺得它是一個情緒覺察的歷程。」(A-160)

「第六章就是我最喜歡的一個章節，因為管教與父母教養方式，我覺得不管是對於我們這些就是成年初期的人的新手諮商師，還是對於…呃…這些爸媽來說，應該都是很深刻的一個課程。就是說，你會回想到自己的童年經驗，然後去看父母的教養方式，到底對自己有什麼樣的影響？那比如說那個四象限移動，就是我還記得那時候在黑板上畫了四個象限，然後大家就移動到說你要去…你的父母到底是在哪一塊，然後你去跟大家說的時候，喔，那個應該是也蠻深刻的，就是你不只是…你不只是再去把自己歸類，你也看到了整個團體裡面大家的父母，可能是

怎麼樣的，然後你聽其他人的故事。」(A-195)

「然後我記得最後做有做一個那個…就是用毛線，用線圈，然後做一個凹一個自己想要的圖形，像這個，我記得那時候我做的是這個…這個…這個奔跑的小孩，這樣子。」(A-215)

「我覺得就是你一方面是可以紀錄嘛，你當下的很實際的感覺，就我覺得之後在看的時候，就是其實有幫助你回憶的這種感覺，嗯。然後它就是在團體的最後的時候，你再全部把它攤開來，就是它是一個蠻…蠻好的整理，跟你在這過程中歷程的一個展現，嗯。所以，我覺得這個環節還蠻不錯的，就是它不是就是…就是你結束之後就沒有了，你至少是有留個東西，而且那個東西是你自己寫的，然後你帶得走的這樣。嗯，然後…然後如果是第一單元的話…」(B-058)

「就是大家一起創作的那個，我覺得那個就是…感受還蠻強烈的，但我覺得其實也蠻好的，而且是大家一起創作這種感覺嘛，就是用媒材的體驗，就是我覺得好像…可以更能夠感覺到就是…也不管是言語或者是…呃…身體上的那些暴力，其實對於真的對於一個小孩子來說，是會有影響力的。」(B-059)

「會想到的是…本來…本來我覺得前面在講 ACT 的時候，會以為我只是在講家長怎麼教育孩子，然後怎麼用更好的方式去…就是用自己比較好…OK 的狀態去…跟孩子相處。但是紙娃娃…到我知道的…那種…那種心得好像是，孩子真的會因為各種原因受傷，不會只有親職而已，就他可能會有…我覺得剛剛直接想到就是，嗯遭遇霸凌這件事情吧。然後那個霸凌…造成的傷不會只是我們嘴巴上說，喔他被霸凌這種…就是一個詞彙而已。他真實的受傷…的在身…在這個人身上的可能是他的身體、他的心。」(C-192)

「然後那時候是我們好像真的自己親身力行地站起來，然後找到位置，然後去看到自己身旁的人，然後做分享，然後再到哪裡分享，我覺得那個我印象蠻深刻的。就是雖然是一個很常有的討論，但就是那個討論的方式我蠻我很喜歡。」(D-053)

「但我覺得透過這樣的活動，使大家可以真的站起來去站到自己的位置，然後去看到欸，自己跟別人的距離是什麼，我覺得好像就是，比較就透過非語言的方式去消除那個抗拒嗎？就是會比較把自己內心的想法去說出來。」(D-063)

除感受到體驗式活動之進行方式，可增進對方案內容的印象外，受訪者認為在過程中，同時也在觀察、學習帶領者是如何在講述親職理念、帶領活動等行為，以作為自身後續帶領團體之參考。

「可是…大家在說…就是帶領的人在講話的時候，我會觀察一下他是怎麼講的。」(C-254)

「哦，嗯，好像是讓我，呃…是一個楷模嗎？那個活動應該對我來說，是一個楷模，就是如果我之後是一個同樣身為帶領者要帶一個類似的活動，就是可能，關於依附關係的討論啊，或者是像這種比較分類清楚的討論的時候，就讓我比較知道說，欸，透過用什麼樣的方式來討論這個議題，會讓大家比較有深刻的印象。」(D-057)

### (三) 藉由經驗交流，拓展思考觀點

受訪者認為，藉由不同專業背景、年齡層之專業人員參與，使此次的培訓歷程中，能夠看到、聽到更多元的實務經驗分享、家長的育兒經驗等，並增加新手諮商師瞭解親職議題在實務場域上的狀況，及顛覆原本對家長形象之態度及想像。

「我覺得這也是…這可能也是我在 ACT 裡面一…一直有感受過的就是，他們…他們有很多實務的經驗，心理師有很多實務的經驗，所以就會覺得就會知道說，有哪些可能是比較不現實的地方。」(A-256)

「像我那一屆我…尤其是我那個小組，就有一個是很資深的心理師，他同時也是一個媽媽，然後帶了兩三個小孩，我記得。那我就覺得聽他在分享的時候是一個很棒、很珍貴的一個經驗。對我的專業成長上面，就看到了一個好的媽媽可以是什麼樣子這樣。那我就覺得如果其他人…就是少了這一個，就是一個…就是鷹架嗎？就是說少了一個父母，就是一個一個一個同…就是一些有帶小孩經驗的…呃…心理師啊、醫師啊這樣的話，那參加 ACT 有時候就可能會是討論自己想像中的那個畫面，那我就覺得蠻可惜的。」(A-281)

「因為那一次有蠻多不同領域的人，所以我覺得他們看到的面向，就會有蠻多不同切入的點啦，我覺得這件事情是好啦，但只是就是那個壓力還是會在，對。」(B-074)

「因為現在也長大，我也記不起來小時候到底跟父母有什麼爭吵，所以它裡面其實有一些案例嘛，然後比方說電視啊，什麼…什麼之類的，我覺得還蠻貼近生活的吧！就是可以確實讓我稍微可以掌握一下就是…可能目前蠻多家長在家裡會遇到的困難。然後，我想到的是好像不完全是工作坊的內容，應該說成員那天工作坊…成員的回饋就是我印象很深刻，那什麼樣仰睡跟…就是小 Baby 那個什麼躺著睡還是要…我忘記那個詞是什麼了，然後好像大家的看法不一樣，我就覺得這好像是一個就是我從來沒有想過的事情呢，就是因為就是沒有生過小孩嘛，所以比方說小朋友應該要怎麼樣去照顧什麼之類的，我覺得這個是我可能沒有什麼機會去碰到的。所以確實在這個工作坊裡面，我有聽到一些不一

樣的東西啦，但能不能完全的消滅我的焦慮，我覺得應該是沒有辦法，但多少會讓我有一點點方向啦！我覺得。」(B-083)

「然後像我…我記得我這一桌有一個是兒少的精神科的醫師，然後他就很願意分享。他好像…那時候是剛當媽媽嘛還是什麼的，然後就也會講到自己一些真實的…經驗。然後…喔我覺得有時候，想親職團體…我…我剛剛在想親職團體的時候有很多畫面都是比較…就會覺得家長是很權威啊、很恐怖的，可是在我現在講說，欸我們那天…參與的那個經驗裡面的那個媽媽的樣子，我會覺得喔，其實有一些好嗎…就是有一些親切的媽媽你知道嗎？」(C-168)

#### (四) 促進個人成長及省思，增進對家長的理解

受訪者認為，從培訓前對家長的教養觀點的不理解，至最後培訓的結束，較能去同理、理解身為家長的難處及擔心，且較有信心去面對一群家長成員、帶領 ACT 親職團體。

「嗯…的確，在一開始的時候，我會覺得很掙扎，覺得說你們這些人到底是為什麼要這樣對孩子？可是其實聽到後面又覺得，他不這樣帶孩子他能怎麼辦？這樣子。就其實後來聽到家長的無力真的是…我覺得是同理是越來越深的。那其實，你如果是進入他們的那個處境之後，我覺得在帶 ACT 團體應該是會比較活的，就是，你知道他們你比較知道他們需要什麼。那我覺得在講的時候你也比較會舉例啦，或是比較會呃…知道怎麼幫助他們去理解，然後應用，然後引導出他們在應用過程可能會遇到什麼困難，然後…然後再去呃…討論那些困難這樣。」(A-120)

「嗯…我覺得在好像有一個東西是在講說可能看待電子器材對兒童的影響，這個部分，我以前就會覺得這個要管應該也沒辦法。畢竟現在就



是一個資訊氾濫的時代，就他們要看手機要看電視，這個應該都蠻難去控制的，然後這就是他們現在處在的時代。那後來我就是聽完我就覺得嗯，家長這些擔心也是蠻合理的，對，畢竟如果他都把所有時間用在網路上，而失去跟人交流的機會，或是他就真的一直去看那些暴力的內容的話，感覺如果我是家長應該也是蠻焦慮這個狀態的。」(E-070)

此外，亦有受訪者表示，藉由培訓的歷程，回顧了過往被養育成長的經驗，而有機會將當初對父母的不理解，轉化為看見他們的辛苦與不容易，甚至開始思考未來，若自身成為家長，又該如何管教下一代，避免家庭代間的重蹈覆轍。

「那個感動是，嗯…覺得體會了很多父母的艱辛、無力的那種感覺。對啊，然後就覺得大家都很辛苦、很不容易，嗯…的那種感動。」(A-216)

「我其實現在回憶起來我會覺得那個時候真的是更理解自己爸媽的那個…辛苦，對，說實在的就是，因為…以前吧，大學剛開始學輔導的時候，對自己的個人議題有覺察的時候就會就在想說，有時候就會覺得很煩，就是覺得，嗯…為什麼爸媽會這樣子？這樣，然後後來就在在學這個 ACT 的時候，算是我比較正式地去思考他們養育我們…這樣的小孩的時候的辛苦。」(A-272)

「我覺得因為就是 ACT 它這邊就一直在講爸媽嘛，那我就是會想要理解這個內容，所以我就會想要去找一些素材，來讓我去理解這個課程講的東西。那我講的…大概能代的當然就是自身經驗啊，所以對啊，有這麼…這麼細節的互動歷程就比較好去推論那個行為背後的…嘖，的想法吧？」(A-275)

「我覺得最基本就是會幫助我之後帶團體有一個基礎嘛，但我覺得除



了這個之外，很重要的收穫是好像是幫我打…先打預防針的感覺，就是不管是我未來要帶家長團體，或者是我自己會是一個家長的角色，好像都是重新在在這個團體中學習到很多新的東西，對，就是以前可能都只會去往上看，去看我爸媽，去反省他們的行為，但好像透過這個團體會讓我覺得，欸從他們角度看我，跟我之後會怎麼樣去帶給下一代，然後是有什麼地方是可以自己做調整的，我覺得這反而對我來說是，嗯…去思考蠻多的，因為我記得，因為…因為我剛剛看到我寫到小卡上面也有一個是寫到跟這個相關的，就是以前的教導方式不等於我之後要給小孩的教導方式，對。就我…我們深受上一代大人的影響，但也不要把這個影響去帶給下一代。」(D-145)



### 第三節 新手諮商師對於 ACT 親職方案培訓之回饋及建議

#### 一、體驗活動優於純演講授課

受訪者回饋，相較單純以演講授課方式來傳遞親職知能及技巧，中間有體驗性活動的穿插，讓人對帶領者所要傳達之理念更為印象深刻。

「我覺得大部分的家長來說，我可能會比較著重在那一些比較重要的，嗯…比較好記的東…技巧跟一些很有效果的體驗性活動。」(A-158)

「有些可能是…比較那種知識性的，就我覺得沒有不好，只是我覺得有時候穿插這些，我好像可以跟家長稍微再靠近一點，不然全部都只有那些比較，嗯…知識的內容的話，我就會覺得好像就在聽講座了，那跟團體就是好像沒有太多的交流，所以會特別有印象應該是這個原因吧！」(B-065)

「因為那時候我記得老師就是請我們每個人站起來，去站到自己覺得自己的家庭管教位置是什麼，我覺得就是比以前我自己在學這方面或是體驗的時候，都是可能像學習單啊，然後有四宮格啊，然後自己寫自己分析。然後那時候是我們好像真的自己親身力行地站起來，然後找到位置，然後去看到自己身旁的人，然後做分享，然後再到哪裡分享，我覺得那個我印象蠻深刻的。就是雖然是一個很常有的討論，但就是那個討論的方式我蠻我很喜歡。」(D-053)

#### 二、課程內容及時間安排緊湊

受訪者回饋，兩天的 ACT 親職方案培訓課程資訊量多，又涵蓋專業知識，身為專業人員的新手諮商師，已感受到消化資訊之時間不足，更何況若

帶領 ACT 親職團體，家長成員又能否承受此知識量，為新手諮商師所疑惑之處。

「我現在回想起來，還是覺得那兩天就是它的知識量是很多的，那我已經是心理學專業，我還覺得多，那如果是我在講給家長聽的時候，他不是覺得更多。」(A-112)

「然後只是單純覺得兩天實在是有點累，可是我又想不出什麼更好的方式，因為它東西就是這麼多，然後也沒有辦法有那麼…有那麼多時間去…」(B-101)

「我的感覺是什麼喔？可是…感覺更容易聚焦一點吧！比起如果是跟一般大眾家長，大家的反思力都很快，但我覺得如果是假設那個是一個在帶家長團體的當下的話，大家反思能力可能沒那麼好。」(E-085)

「因為內容太多，所以我沒有辦法那麼快的完全的消化，可能就當下那兩天大概記得一些東西，那過了幾天可能就會真的會消逝的快一點，對對。」(E-087)

基於方案培訓內容多寡、時間安排之考量，受訪者建議原本連續兩天的培訓，可將課程時間分散開來，以便參與培訓者，能夠應用一些時間，去消化龐大的課程資訊量。

「因為我覺得其實就是兩個單元，可能確實可以用某一個半天做完。但是，就是一天聽四個，我覺得有點太多。所以…就是很浪費時間啊，但我之前想過還是用四個半天？就是每次都半天…半天…半天…半天，這樣至少還有一個下午，我回去可以稍微消化一下。然後不用立刻就要再吸收新的東西，我覺得會比較有空間，但是就是不確定這樣的時間安排，會不會拉得太長，那大家參加的意願也會降低啊，嗯。」(B-105)

「就是我覺得某…這第一週禮拜六，然後下一週一樣同一個禮拜六，這樣至少可以中間有一週休息。我覺得這好像會是一個聽起來比較好的方式，會比四天個…四個半天省省時間啦。」(B-110)

### 三、面對已非新手專業人員之焦慮

雖前二節提及其他專業背景人員的參與，使新手諮商師於此次的培訓歷程中，受益良多。然部分受訪者認為，於此同時，亦會有難以跟上已有豐富實務經驗者之腳步，而備感壓力，並致欲發言時會有怯步之現象。

「我覺得如果困難的話，說真的跟這些心理師還有醫師討論是是福，呃也是…也是一個為難嗎？這個說為難不對，就是有點辛苦在於跟不上他們，或者說…嗯…會有一點不確定，有點不好意思講出自己的想法，因為實在太菜了。然後…然後，跟他們分享想法的時候會覺得，天啊！我在講什麼…講什麼鬼東西？但是還是會…還是只能講啦！」(A-227)

「我那天就蠻慶幸跟他們一組的，因為我覺得如果是跟是那些後面很愛發言的一些…嗯…心理師或是有一個醫師嗎？我就會覺得可能壓力會有點大嗎？就我覺得也有可能，就像是我在一個年紀比較大，或是我遇到的家長的時候，都會有的感覺，就是覺得我好像在…就是講什麼都覺得，你太年輕了，你還沒有經歷過這些的這種感覺。」(B-068)

「所以我覺得那一場的經驗，我是蠻覺得蠻有壓力的，就是蠻不自在的…(笑)…因為就是有蠻多…覺得好像很有經驗的人在你前面，然後我本來就不愛發言嘛，但是他會讓我更…沒有辦法發言，嗯。就是會覺得我講話好像也沒什麼份量，那就都讓他們分享就好了的這種感覺。所以壓力還蠻蠻大的，但他們確實也講了一些，就是那個角色上的一些想

法,我覺得是蠻好的,只是我自己在發表意見的時候,就會有點不太敢,對。」(B-069)

然而,亦有受訪者表示一開始雖會感覺與其他專業人員間的距離感,而較不敢在群體中發言,但隨著彼此間的認識愈來愈多後,此距離感則逐漸消退,並較能自在地發言。

「我覺得是欸。就是只有一開始的時候,因為我們那一桌有…欸?兩…兩個人還是三個人,就是完全不認識的面孔,所以一開始的時候有點…不太敢講。可是後來就是…我忘記是從什麼開始,我覺得大家開始講到一點他自己的背景,然後我開始認識這些人的時候,就…就蠻敢講。而且,覺得大家…就是其實大家好像沒有什麼評價的味道在。」(C-176)

「就因為我記得那時候分組…欸?對啊,因為我就記得那時候,嗯…會跟我認識的,就我們…我們可能就兩…兩…兩三個,加我可能就三個,然後會…會再配上另外三個,就我們這組的配到的另外三個都是好像都是精神科醫生的,對。然後他們的角度都比較從那組那個…我我們的每個討論,他的他們的角度都很…比較偏偏精神醫學方面的,然後比較偏內在動力吧?這我自己的感覺。但一開始就讓我覺得,嗯?好像跟自己距離蠻遠的,然後有時候聽不太懂他們在講什麼。然後也會去想說,那我們自己的,我們…我們諮商語言,他們可不可以去理解,然後會不會覺得,嗯?我們的語言是比較…嘖,比較沒有那麼有實…實…證…證,實證證據的那一種。就會比較怕我自己的發言好像欸,沒有什麼力量、沒有什麼力度,然後後來我記得有有一個吧,好像是他們的他們的誰啊?他們的那叫什麼?他們最大的人那叫什麼?」(D-077)

「對對對,然後就有一個人,喔講話令我很印象深刻,就是他他的分享的時候就人人味很重,就好像欸,跟我想像中的或者是他們前面一開

始有透漏出的那種…比較走精神醫學的角度不太一樣，就很跟我們很貼近的感覺…」(D-079)

「有，就比較不會讓我讓我那麼的去去思…不會讓我去很嚴謹的發言，就會讓我比較欸，有有跳躍式的發言吧，就是比較會想到什麼講什麼，對。」(D-084)

雖受訪者表示會在培訓初期，對於其他專業人員的參與，會備感壓力，但仍予以肯定不同背景者之參與，可聽到他者分享寶貴的實務經驗，並建議未來若再舉辦培訓工作坊，可邀請已成為家長者前來參與，以增進成員間的交流與學習。

「我覺得可以分享也可以類似培訓，如果他們有機會可能也可以真的成為一個可以帶領小孩子的人，但我也不知道這個挑選的標準要怎樣才比較好啦！對，只是我現在的想像是覺得好像有一個真正的家長還不錯。」(E-100)

訪談中雖無受訪者提出直接的建議—如何減少因面對其他專業人員所伴隨而來的壓力，但其中一位受訪者表示若在團體歷程中，將座位安排為圓圈式，並邀請大家以繞圈式做分享，會讓人感覺到較有團體凝聚力。

「對對對，我會…我會…我會比較喜歡是那種，嘖…大家可能圍著一圈啊，然後可以各可以各自分享或者是繞圈分享，會讓我覺得比較欸，有凝聚力。」(D-166)



## 第四節 討論

本節將依據前三節的研究結果、過去文獻內容做連結與比對，並分為新手諮商師想像到的 ACT 親職團體帶領之挑戰、於 ACT 親職方案培訓中之經驗及成長，以及給予 ACT 親職方案培訓之回饋及建議等三大部分，進行綜合性討論。

### 一、新手諮商師想像到的 ACT 親職團體帶領之挑戰

新手諮商師所想像到帶領親職團體的挑戰中，有一部分正呼應過去文獻所提及新手諮商師在帶領一般團體所遭遇之挑戰，抑或學者曾認為親職團體帶領者可能會有的困境；另一部分，則為過往文獻較少提及，但本研究受訪者有特別提出之擔憂狀況。研究者將整合先前之文獻，將新手諮商師所想像到之挑戰，歸納為團體歷程、團體帶領者、團體結構三部份，予以討論。

#### (一) 團體歷程

##### 1. 擔心團體陷入沉默

受訪者提及若團體成員無發言，抑或互相回應之意願，則身為一位團體帶領者，會有難以忍受當下的尷尬場面，並致無力感之形成。此研究發現與過去文獻顯示一致的結果，即於團體初期階段，成員會有較少主動發言之情形，而此時新手諮商師會有難以忍受沉默的現象，並伴隨尷尬、緊張或懊惱等情緒（洪琳潔、徐可馨，2017；謝麗紅、陳尚綾，2014；魏嘉伶、周彥伶，2019）。故新手諮商師不僅在帶領一般團體時，會出現難以忍受沉默的現象，單憑想像要帶領一個親職團體，亦會有類似之擔憂存在。

##### 2. 擔心無法掌控團體未知因素

受訪者提及在團體初期，因仍有諸多不確定資訊，而無法得知成員間的互動會如何進展、成員會丟出何問題，又會如何影響後續的團

體進行，而感到緊張、焦慮；且在團體分組討論時，亦會有難以掌控各組互動狀況之擔憂。而過往文獻中，雖未將團體未知的發展因素，視為新手諮商師在帶領團體時的挑戰。然謝麗紅與陳尚綾（2014）、魏嘉伶與周彥伶（2019）的研究中，有間接相關之發現，即新手諮商師因缺乏實務的經驗，在面對團體突發狀況時會不知所措，而無法於當下有立即的介入與反應；Thériault 與 Gazzola（2010）的研究中，亦提及新手諮商師在工作初期，會感受到能力不足、自我懷疑，而較難忍受諮商歷程中的模糊性，並會專注於介入後的立即效果。故當面對全新的一項專業—帶領 ACT 親職團體，不免會使新手諮商師產生諸多想像及擔憂，且因無相關之養兒育女的親職經驗，亦會擔心若家長成員拋出各種問題，自身將難以招架（無法立即反應），而產生自我懷疑之感受。

### 3. 擔心遭受家長成員的質疑

受訪者認為自身年齡尚淺、親職實務經驗的不足，將導致自身在帶領 ACT 親職團體時，面臨被家長成員質疑專業之機會，而無法有信心去帶領一個親職團體。此研究發現與過去文獻顯示一致的結果，如 Thériault 與 Gazzola（2010）提及新手諮商師，普遍都會有感受到自身能力不足、自我懷疑、無力之感受；Skovholt 與 Ronnestad（2003）提及思考該如何迎接第一位個案，為新手諮商師在專業工作上的主要壓力源之一；Huang（2013）發現當諮商師在接觸不孕個案時，自身是否具備相關的醫療知識，不僅會影響諮商師對個案的理解程度，亦會影響個案對諮商師專業的信任感。由此可見，當要迎接全新的一項專業工作，常會伴隨負面的自我評價及情緒，故本就為一件不容易的事。而當所要面對全新的工作任務，自身又缺乏對該特定領域之資訊背景時，則會增加新手諮商師在工作上之心理壓力及困難度。

## (二) 團體帶領者

### 1. 感受到難以符合自我的期待

受訪者提及若要擔任親職團體帶領者時，會想要關注每一位家長成員的狀況，但每一位成員的想法、價值觀皆有所落差，且考量自身的精力與心力限制，會覺得難以做到顧及所有成員一事。此研究發現與過去文獻顯示一致的結果，即 Ohrt 等（2014）的研究顯示，每位團體成員於每個當下所接收、知覺到的訊息皆有所不同，而團體帶領者該如何聚焦當下、留意團體動力、正在發生的事情，並關照所有成員及整個團體之運行，實屬不易之事。

此外，黃冠穎等（2006）的研究顯示於帶領大學生團體的研究中，發現團體帶領者會自我賦予一種使命感，希望能幫助成員解決問題。Bischoff 與 Barton（2002）的研究中，提及新手諮商師在初期工作期間，常會感受到焦慮，擔心不知道自己可以做些什麼，或被個案或督導發現自身專業的不足，而出現冒牌者效應；此皆與受訪者表示即便知道無法為家長解決問題，也不會有任何事情發生，但仍想盡可能地去幫助家長找到因應方法，但同時也會伴隨壓力、焦慮與無力感形成之狀況相似。不過，其實新手諮商師於漫長的養成之心路歷程中，焦慮情緒是會不時地浮現，通常也與其本身之信念（特別是與自身專業相關的部分）有關（Hildebrand & Markovic, 2007）。故無論是想要照顧到所有成員、幫助家長成員解決問題等期待，皆會使新手諮商師帶領親職團體過程中之情緒，進而影響其在帶領過程之狀態。

### 2. 對親職議題的熟悉度低

受訪者認為因未有過當父母的經驗，而會覺得難以貼近家長需求，並給予實際的建議，亦無法確定家長究竟能吸收多少親職資訊；且因自身年紀、資歷尚淺，又對親職議題的不熟悉，亦會擔心無法做好一個

親職團體帶領者之角色。此研究發現與過去文獻顯示一致的結果，即當團體帶領者對於成員的背景、生活經驗、認知功能、表達能力等資訊不清楚時，將影響帶領者與成員間的互動關係，甚至可能使團體陷入僵局（謝麗紅、陳尚綾，2014；魏嘉伶、周彥伶，2019）；Hermann 等（2019）亦認為當諮商師已擔任過母親的角色時，將有助於自己去增進對家長的立場之理解，進而幫助自己去與家長做諮詢工作。基於過往的學者所述，新手諮商師於訪談中所提出的擔憂，不無其道理存在，畢竟要帶領一個親職團體，不僅需要傳達親職理念，其中亦需考量帶領者本身對於親職議題的熟悉度、成員所牽涉到的親職議題等因素，才有機會拉近與家長成員間的關係，展開彼此之間溝通的橋樑。

### 3. 個人價值觀及刻板印象的潛在影響

受訪者表示因自身過往與父母互動的經驗，將使自己在帶領親職團體時，較偏向孩子的立場，而牽涉個人的情緒，難以貼近、理解家長成員的觀點及心情，甚至會對家長成員產生質疑的態度等負面想法及情緒。此研究發現與過去文獻顯示一致的結果，即新手諮商師在初期帶領團體時，可能會勾起帶領者的個人議題，並伴隨相對應之情緒產生（洪淑貞、張可微，2016；洪琳潔、徐可馨，2017）。；Hildebrand 與 Markovic（2007）的研究中，提及諮商師本身的信念、價值觀，將影響自身在專業工作上的感受能力。故當新手諮商師本身即擁有親職相關之個人議題時，則可能導致未來在帶領親職團體時，面對家長所提出的問題及教養經驗，誘發個人過去的對家長、親職議題之情緒，進而增加帶領 ACT 親職團體時之挑戰。

## (三) 團體結構

### 1. 課程的時間安排

受訪者表示，雖然認知到對於某些家長而言，學習情緒控管這件



事具其重要性，但若就目前 ACT 親職團體的時間設計上，似乎是不足以幫助家長去練習到完全的情緒覺察及控管。此研究發現與過去文獻顯示相似的結果，即新手諮商師於初期會想依循、參考具結構之團體方案，但有時會面臨不知道該保留多少團體結構、難以拿捏團體時間之情形發生；且因於團體帶領期間，仍需考量成員不同的認知、需求等狀況，適時地著手調整方案的內容設計，對於一個新手而言，皆為不容易的事情（洪琳潔、徐可馨，2017；蔡嘉芳、呂紹誠，2017；謝麗紅、陳尚綾，2014）。故由此可知，無論是帶領一般團體或親職團體，新手諮商師似乎都會有既想依循方案架構，又會面臨需視情況而做調整之狀況。由此可見，新手諮商師於擔任團體帶領者角色上，雖然有相似的擔憂浮現，但其會將家長成員、親職議題視為一個新的挑戰，而不會受到帶過團體的經驗影響，而減少帶領前的擔憂。

## 2. 家長成員的背景多元

受訪者表示當遇到堅信自身教養方法正確的家長時，就猶如遇到非自願成員般，參與團體的動機本身就不高，所能吸收的資訊多寡亦難以衡量；且若家長又具備特殊氣質（例如：亞斯伯格症），則其在團體中呈現的狀態，又會影響親職教育理念傳遞之效果。而過往的文獻中，亦提到即便完成親職教育課程，家長的教養方法有所改變，諸多的問題仍根深蒂固，若無後續持續的追蹤，親職教育的效果則可能將前功盡棄（傅如馨，2017）。故此顯示親職團體效果本身就有其限制存在，但若此時家長本身參與團體的意願就不高時，則親職效果將更顯得緊縮（黃松溝，2004）。而此研究結果及過往文獻所述，亦可見於林家興（2010）的研究中，其指出能預測團體效果的因素為：團體符合成員期待、成員缺席次數、師生互動程度，以及參加團體之意願，可見團體成員的參與動機，將影響團體之成效。由此可見，新手諮商師雖無實際帶

領過親職團體的經驗，卻有能力去思辨若要帶領一個親職團體，所會面臨之挑戰有哪些，而非全然地憑空想像。

### 3. 成員間的教養理念分歧

受訪者表示在過往與家長工作的經驗中，感受到當父親與母親的教養態度不一致時，要與其工作已經不容易，更何況要帶領 ACT 親職團體，將遇到更多的家長，則同時會面臨更多多元的教養理念，實屬辛苦的一件事情。而過往文獻雖未提及類似的發現，但有提到團體帶領者會期待成員能全心投入團體，但因為每位成員皆為獨特的個體，所期望的目標、偏好活動本就不盡相同（洪淑貞、張可微，2016），故當面對不同家長有不同的管教方式、理念時，缺乏實務經驗的新手諮商師，又會難以快速地理解家長成員、無法看見立即的團體成效，促使與家長成員間的關係建立的不容易，進而使新手諮商師難以符合自身身為帶領者的期待，導致負面情緒的形成，並影響其帶領團體時的自我效能，以及所帶領出來的親職團體品質。

### 4. 文化的影響

受訪者認為若在國內帶領 ACT 親職團體，將受到華人文化的影響，致看見家長成員不願意分享家務事之情形。而的確在黃松溝（2004）的研究中，亦可看見因過去華人文化崇尚男主外、女主內的思維，以及家醜不可外揚的理念，致男性較無參與親職團體的意願，亦較不會主動分享自身心情或感受。故由此可見，於帶領親職團體層面上，新手諮商師所要面臨之挑戰，將會受到華人文化、性別刻板印象等思維之影響。然而，研究者亦思考到隨著社會開放的風氣逐步提升，以及家庭教育的宣導，或許家長會受到傳統刻板印象影響的狀況，會有世代差異之情形，仍需視家長成員之年齡層等屬性而定。



## 二、新手諮商師於 ACT 親職方案培訓中之經驗及成長

研究者整合先前文獻，將受訪者於訪談中，提及在 ACT 親職方案培訓中的經驗及成長，歸納為專業以及個人兩大層面，予以討論。

### (一)專業層面之成長

#### 1. 親職教育知能層面

受訪者表示從培訓中，瞭解到孩子在不同的年齡、發展階段，會有不同的狀況；親職理念，不僅適用於觀覺孩子上的教養層面，亦適用於日常生活中的人際互動，並可幫助自我達到覺察；深刻體會到管教與懲罰的不同，將帶給孩子截然不同的感受。此研究發現與過去文獻顯示一致的結果，即如陳莉榛（2007）的研究中，顯示家長諮詢訓練方案，不僅能提升輔導志工的專業知能，並能增進其工作時的自我效能。且從受訪者回溯參與 ACT 親職方案培訓的經驗中，可發現除了可應用於實務現場上的專業知能的提升外，亦有助於新手諮商師去思考培訓的內容，可如何應用於日常生活中，進而達到多方面的成長。

此外，受訪者認為此次的方案培訓，由於期間有其他專業、年齡等背景者的參與，使新手諮商師能聽到許多實務經驗的分享，以及身為人父母之教養觀點、育兒經驗，進而有意外的收穫。此研究發現與過去文獻顯示相似的結果，即 Christensen 與 Kline（2001）提到當受督生在團體中，聚焦於自己能有成長機會時，不僅會感到興奮，亦會選擇積極地做分享，或給予及接受回饋。故新手諮商師之所以能在兩天的方案培訓期間，感受到觀點得以拓展的經驗，不乏於其選擇以開放、積極的態度，投入於兩天的團體，以致於在與其他參與者交流時，能有更多的經驗交流，以及主動去分享、回饋之行為，進而提升學習成長之效果。

#### 2. 團體帶領技巧層面

受訪者認為在 ACT 親職方案培訓歷程中，會將帶領者視為楷模，

並觀察其是如何傳達親職理念、如何帶領活動，以增加參與者之討論及印象。例如：受訪者 A 表示藉由體驗式活動，可協助成員達到自我的覺察，並有機會幫助家長意識到所做的行為，其實是正在傷害自己的孩子；受訪者 B 表示，方案培訓中的夢想卡活動，藉由將各單元結束後的感受記錄下來，有助於未來做回顧時使用；受訪者 D 則提到，藉由移動身體位置的活動，可協助不擅於表達的自己，以非語言的形式，來傳達內心的感受。此研究發現與過去文獻顯示一致的結果，即團體帶領的技巧訓練，應不局限於單純的學術教學，而授課者應擔任提供觀察學習之楷模角色，以示範圍體介入行為，將之作為教學之素材（Riva & Korinek, 2004）。

此外，Ohrt 等（2014）亦認為團體帶領者培訓，通常會包含多元的教學策略、體驗式學習活動，不僅可以幫助諮商師發展專業的技能，亦能拓展參與者之觀點。而此理念亦顯示於 ACT 方案培訓中，包含多元之體驗式活動、課程設計，新手諮商師能從培訓過程中，觀察帶領者是如何應用多元的素材，來帶領一個培訓團體，以達到參與者之專業成長，及自我覺察。由此可見，雖然新手諮商師對於方案培訓期間的活動特別印象深刻，但這也是有鑑於帶領者如何帶領、引導成員去體驗這些活動、使用這些媒材，以觸發參與者自我的覺察、內心的感觸，以至於印象如此深刻；同時，這些團體介入與作為，亦成為新手諮商師在體驗之餘，將之視為一個觀察學習之機會。

## （二）個人層面之成長

受訪者表示藉由體驗式活動，不僅回顧了自身童年經驗，是如何被父母所養育，且經由聽到其他成員的分享，開始思考自身父母，以及未來自己又想成為怎樣的父母，而深深感受到身為家長的不容易。

此外，受訪者亦表示因此次培訓有身為家長的專業人員參與，而使得交

流過程，能看到不同於原本所想像之家長樣貌，而對家長觀感有所改變，並較能理解家長的心情，例如：起初會認為家長何以要管控孩子使用電子媒體，但在上完培訓後，則可進一步理解父母擔憂孩子的心情。此研究發現與過去文獻顯示一致的結果，即參與團體帶領者培訓者，初期雖會有些猶疑、不確定，但到了最後卻認為此過程，更能幫助自己去理解整個團體歷程、身為一個成員會有的感受，進而達到自我的覺察，並更有信心去帶領一個團體；同時，藉由此歷程，亦深刻體會歷程所帶來的成長，不僅是身為一個「諮商師」的成長，亦有身為一個「人」的成長 (Ieva et al., 2009)。由此可見，新手諮商師於培訓期間，所經驗到的成長，並非只是單純的授課、資訊的傳達，而更多的是從方案內容，去連結、探索自身的經驗，以達到對親職理念深刻的理解，並進一步瞭解到擔任一個成員、一個孩子、一個家長，所擁有的心情及感受。

### 三、新手諮商師給予 ACT 親職方案培訓之回饋及建議

研究者統整受訪者所給予的回饋及建議，將之分為親職團體帶領，以及 ACT 親職方案培訓兩部分，並結合先前文獻資料，予以討論。

#### (一)親職團體帶領

依據研究結果顯示於親職團體帶領部分之回饋及建議，研究者將之整理為團體帶領者、團體結構兩層面，予以討論。

##### 1. 團體帶領者

###### (1) 將焦慮轉化為行動力

受訪者表示，雖想像到要帶領 ACT 親職團體，不免會感受到焦慮情緒，但也因此促進自己去尋找問題解決之動力，並將之視為自身帶領 ACT 親職團體之優勢。此研究發現與過去文獻顯示一致的結果，即如 McCleese (2012) 認為新手諮商師在第一次接案時，不僅會難以使

用所學到之技巧，亦會伴隨焦慮、擔憂等心情；Pepinsky 與 Pepinsky (1954) 在研究中，提及適當的焦慮，是有助於學習新事物，並應用所學來的新技巧，但若過於專注自身的焦慮，則會帶來負面之影響。因此，新手諮商師可嘗試將對不熟悉的事務，視為一個能拓展自身能力、知識及治療效果的機會，而非能力不足之展現 (Hildebrand & Markovic, 2007)。由此可見，新手諮商師在面對帶領 ACT 親職團體一事，雖不免會浮現內心的焦慮，但也清楚此情緒所帶來的結果，並非全然的不好，而能夠將之化為解決問題的動力，來幫助自己未來若要迎接帶領親職團體時的挑戰，進而達到身為一個帶領者之心境轉念。

## (2) 與協同帶領合作可增加安心感

受訪者表示，若要帶領 ACT 親職團體，能有協同帶領者一同協助、討論，將使自己感到較安心。此研究發現與過去文獻顯示相似的結果，即有同儕的支持，能減少負面情緒之影響，如李惠敏 (2020) 提及助人工作者，於面對不同個案時，不免會有替代性創傷，若此時能獲得同儕或督導的支持，則有助於接納自身的限制，並做好自我照顧。由此可見，若新手諮商師在帶領親職團體時，面對、聽到家長成員的親職教育經驗，或多或少會伴隨替代性創傷，抑或個人的情緒，故為減少此情形之發生，若身旁能有人一同協助，則有助於自我的接納與照顧，並共同商討可如何因應當前帶領親職團體所遇到的問題。

然而，協同帶領者之角色，究竟能提供團體多大的助益，仍需視帶領者及協同帶領者間的合作默契而定 (Ohrt et al., 2014)；當帶領者與協同帶領者，在思考觀點或領導風格上有差異時，更需藉由持續的討論，才能使兩人合作關係更為流暢 (洪淑貞、張可微，2016)。新手諮商師認為因為 ACT 親職方案已有既定的架構，能促使帶領者與協同帶領者間的共識基礎，故於合作、討論上較不會有溝通問題。由此可見，



當團體的方案、結構愈清楚時，則可減少因彼此帶領風格、理念之落差，而導致上合作上的阻礙，但因此部分為新手諮商師於實際帶領 ACT 親職團體前的想像，故無法瞭解實際上的合作情形是否如此。

## 2. 團體結構

### (1) 方案內容充實且具結構，可帶來安心感

受訪者普遍認為想像到要帶領 ACT 親職團體，多少會感到焦慮情緒，但也因為 ACT 親職方案具結構性、明確主題設計、清楚的指引方向，又有相當的理論基礎、專業的權威象徵背書，而使新手諮商師較有信心去面對家長成員，並與家長成員接觸。此研究發現與過去文獻顯示相似的結果，例如：洪琳潔與徐可馨(2017)、蔡嘉芳與呂紹誠(2017)提及新手諮商師通常會於帶領團體前，事先設計好團體方案，並期望之後的團體能照著方案流程走的傾向。而此情形可能與新手於初期，由於實務經驗的不足，不確定團體中會發生哪些事情，自身是否有能力做臨場的反應等緣故有關，例如過往文獻所顯示：當團體發生突發事件，抑或有抗拒的成員，新手諮商師會不知如何是好，而無法於當下做立即的反應或介入(謝麗紅、陳尚綾，2014)；某位成員突如其來的自我揭露，使團體氛圍變得尷尬，此時新手諮商師因過去未處理類似狀況，而不知在當下該如何回應該位成員(魏嘉伶、周彥伶，2019)。故新手諮商師會將愈多結構性的方案，視為愈能掌控該團體狀況之象徵，進而增進自身帶領時的信心。

### (2) 方案的資訊量多，難以及時消化

受訪者認為，身為助人專業領域之學習者，雖擁有較好的反思能力，但亦感受到兩天的培訓時間，不足以消化完龐大的資訊量，並在思考若無專業背景之家長，是否能夠吸收這些多的親職知識或技巧。此研究發現與過去文獻顯示相似的結果，即新手諮商師在參考結構性的

團體方案的同時，又該保留多少方案中原本的結構，例如：團體初期，通常會依循團體原本的設計內容，但實際開始執行後，會逐漸將重心置於團體的歷程，並從中取得平衡 (Geroski & Kraus, 2002)；在瞭解團體的需求及動力後，發現原本的方案並不適用，而需再考量成員的認知、表達、特性、喜好、需求等因素，以調整為更貼近成員需求之方案 (謝麗紅、陳尚綾，2014)；團體帶領者有時會思考該調整多少團體的走向，提供多少程度的結構，才能符合成員的期待 (Ohrt et al., 2014)。由此可見，新手諮商師雖然目前尚未有過親職團體帶領經驗，但已能在目前的方案架構上，去設想若應用在親職團體中，以自身的參與經驗來看，可能會遇到問題會有哪些。同時，亦呼應到方案的結構，並非所向無敵，仍需考量現場實務的狀況，才能將團體的結構拿捏得恰如其分。

## (二)ACT 親職方案培訓

### 1. 體驗式活動之效果較授課佳

受訪者認為相較於演講授課的方式，在傳達親職知能、理念，藉由實際的活動體驗，不僅能促進成員間的交流，亦能增加大家對專業知能的記憶，以及對親職理念之理解與印象。此研究發現與過去文獻顯示一致的結果，即結構式較多的心理教育團體，經驗式團體能帶給成員較多的洞察及宣洩的效果，並能提供一個自在、開放的環境，促使成員得以展現自我的情緒 (Ohrt et al., 2014)；且新手諮商師對帶領團體的焦慮，主要源自於對專業的自信心不足，故藉由參與個人成長團體，或心理教育的經驗式團體培訓，則可增進新手在帶領團體上的自我效能 (Ohrt et al., 2013)。由此可見，ACT 親職方案培訓中，最令新手諮商師印象深刻的部分，主要是體驗式的活動，其中所牽涉之因素，則與活動可牽動其內在的情緒、記憶有關，



而非紙上談兵地傳達知識，卻無法將之與己的生命經驗做連結。而當新手諮商師藉由這些活動，有了深刻的體悟後，亦能相信方案所帶來的成效，以及未來可將自己所體驗到的經驗，藉由帶領親職團體的方式，傳達予家長成員。

## 2. 助人專業工作者的參與所伴隨的壓力

受訪者認為，由於培訓期間有其他專業領域之助人工作者參與，雖然因此有機會聽到不同的經驗分享，但也感受到在團體中的壓力——認為自身經驗不足、資歷尚淺等因素，而降低在團體中發言的意願。此研究發現與過去文獻顯示一致的結果，即如 Riva 與 Korinek (2004) 的研究中，提及當對自身能力有所懷疑、擔憂或不確定時，將難以於團體中挑戰同儕或教師；Christensen 與 Kline(2001)則提及當在團體中，知覺到自己的參與，是會被視為沒能力時，會感受到焦慮情緒，並僅選擇觀察、反映他人之互動，而非積極參與團體。由此可見，雖然 ACT 親職方案培訓，希望藉由異質性成員的加入，能夠促進團體成員間的交流、思考觀點的拓展，但也因為感受到經驗的懸殊，而使新手諮商師在團體中感受到不自在、自我的懷疑。

過往的文獻顯示團體訓練旨於幫助諮商師學習到多元的文化，以促進對文化的差異、社會議題，與學習團體的歷程與實務之理解，以於第一線上維持文化及社會正義 (justice issues) (Ibrahim, 2010)。若方案培訓之參與者，皆為同質性成員，則將降低彼此交流機會，以及發展出新思維之可能性。故於方案培訓中，若能有異質性之成員參與是有其助益的，且當團體著重於成員間的夥伴、信任關係，即有機會透過歷程的互動、對話與支持，打破既有的刻板印象 (黃松溝，2004)。而即便有部分的受訪者提到會在團體中感到壓力，但普遍也都肯定這些專業人員的參與。由此可見，若要保留團體中的異質性成員，並促進彼此

間的對話，前期的關係建立，即顯得相當的重要。而針對此部分，亦有受訪者予以建議：受訪者提到為了增加團體凝聚力，可將座位安排圍圓圈式，並邀請大家以繞圈形式做分享；而針對拓展新手諮商師觀點的部分，則有受訪者提及相似之建議，即建議能邀請邀請真正的家長，前來分享養兒育女的經驗。



## 第五章 結論與建議

### 第一節 研究發現與結論

本研究旨於探討新手諮商師對帶領 ACT 親職團體的想像及感受、參與 ACT 親職方案培訓之經驗及成長，以及給予 ACT 方案培訓主辦單位之回饋及建議，以將之作為調整未來培訓設計之參考，幫助親職領域之工作者有更多的專業成長。

研究者將根據研究目的與問題，將研究發現分為三部分，以進一步地闡述及說明本研究的結論。

#### 一、新手諮商師所想像到帶領 ACT 親職團體會有之挑戰

新手諮商師在未有過帶領 ACT 親職團體經驗的情形之下，所想像到的挑戰，主要牽涉團體歷程、團體帶領者、團體結構等三部分。以下將分別闡述之。

##### (一) 團體歷程

本研究發現新手諮商師認為「團體歷程」中之挑戰，包含在帶領親職團體過程中，特別是團體初期，遇到成員沉默、無人回應的狀況，而新手諮商師會有難以忍受此沉默，並感到尷尬、緊張情緒之情形；無法得知團體成員之特性，以及這些特性又會如何影響團體動力與發展，將增添團體的不確定性因素，並擔心自身無法於當下做出及時的臨場反應，而顯得手足無措；同時，想到自己並無相關的親職經驗、資歷及年紀又尚淺，卻要面對較自己年長的家長，則會擔憂受到家長成員質疑自身的專業，而無法有自信地去帶領 ACT 親職團體，並影響與家長成員間的信任關係。

##### (二) 團體帶領者

本研究發現新手諮商師認為「團體帶領者」之挑戰，包含會對團體有所期待，例如：期許能照顧到所有成員、整個團體的進行、當下發生的事件，以及隨時保持自我的覺察；希望能夠幫助團體成員解決問題，而使自身在感

受到無法達到期待時，形成焦慮、無力之感受。且因為未有過相關的親職工作、實務、養兒育女的經驗，加上自身又較偏向孩子的角色、立場，而難以做到去理解家長的心情與觀點，並造成自身價值觀受到影響、反移情的發生。

### (三) 團體結構

本研究發現新手諮商師認為「團體結構」中之挑戰，主要為時間不足一事。因多數受訪者表示，ACT 親職方案培訓中，傳達了一個重要的情緒覺察理念，然而親職團體的時間、課程主題安排上，似乎會有時間不足，而無法完全幫助家長成員於日常生活中去覺察、控制情緒，以達到教養行為之改善；同時，因 ACT 親職方案的內容、資訊量較多，故亦會有所安排的時間不足以消化所有資訊之現象。

此外，本研究亦發現新手諮商師認為「團體成員」之挑戰，包含會來參加 ACT 親職團體的家長，彼此間的管教方式有所不同，而若此時家長又具特殊狀況，抑或堅持己見的話，則會使得親職團體之效果大打折扣。且因台灣身居於亞洲文化之下，亦會受到過往華人文化色彩、傳統刻板印象的影響，導致有家醜不可外揚的觀念，使得一些家長或男性難以在團體中自在地分享家務事、想法或感受。

## 二、新手諮商師於 ACT 親職方案培訓中之經驗及成長

新手諮商師於此次的 ACT 親職方案培訓經驗中，所獲得的收穫及成長，主要可分專業以及個人兩層面之成長。以下將分別闡述之。

### (一) 專業層面之成長

本研究發現新手諮商師認為「專業層面」的成長，又可分為親職教育知能及團體帶領技巧之成長。

1. 親職教育知能：新手諮商於 ACT 方案培訓中，除了有專業上的親

職教育知能提升之外，並能將所學連結至生活上的人際經驗，及未來帶領親職團體的自我效能。同時，由於此次的培訓中有其他領域之專業人員參與，而新手諮商師於其中，又能以開放的心態，將專業人員的參與視為一個成長的機會，並較願意投入於團體中，選擇互相地給予分享及回饋，進而拓展其於此次培訓中的思考觀點、學習成效。

2. 團體帶領技巧：新手諮商師於 ACT 方案培訓中，除了接收到帶領者所傳達的親職知能之外，亦將帶領者視為一個學習楷模，觀察其如何在團體中傳授知識與技巧、使用團體帶領技巧，以及應用多元的體驗式活動、媒材，進而將親職理念，連結至參與者的生命經驗，以加深參與者對方案內容之印象，並幫助自身更瞭解未來可如何效仿帶領者之介入技巧，去帶領一個 ACT 親職團體。

## (二) 個人層面之成長

此層面之成長，主要與新手諮商師所經驗到的體驗式活動有關，即藉由實際地去體驗活動，回顧、探索自身的家庭成長經驗，整理、省思自身對於親職教養的觀點，進而達到自我的覺察；同時，亦幫助新手諮商師瞭解身為一個團體成員會有的感受、整個團體的歷程、家長何以會這樣教孩子等，而破除原本對家長的印象，並更能貼近家長的立場，也較有信心於未來帶領一個 ACT 親職團體。故 ACT 方案培訓，所帶給新手諮商師的幫助，已不僅限於「專業」，更擴展至「個人」層面之成長。

## 三、新手諮商師給予 ACT 親職方案之回饋及建議

新手諮商師提供此次的 ACT 親職方案之回饋與建議，主要可分為親職團體帶領，以及 ACT 方案培訓兩大層面。以下將分別闡述之。



## (一) 親職團體帶領

本研究發現新手諮商師提及有關於「親職團體帶領」的回饋及建議，其中又可分為團體帶領者及團體結構兩個部分。

1. 團體帶領者：新手諮商師想像到要帶領親職團體，即一件不熟悉，且又與專業有關之挑戰，不免會感到焦慮情緒。而當要面對這樣的焦慮情緒時，新手諮商師認為若能有協同帶領者一同協助、討論，因彼此已對 ACT 親職方案有既定的共識，能減少彼此理念不合之情形，並與同儕討論所遇到的親職團體帶領問題，進而從中感受到被同儕支持，接納自身的限制，以提升帶領親職團體的信心與效能。此外，若能將要帶領 ACT 親職團體的焦慮，視為一個拓展自身能力的機會，則亦能藉由心境的轉念，將焦慮轉化為解決問題的動力，並有助於新手諮商師學習新事物。
2. 團體結構：新手諮商師雖會於一開始試圖依循方案的結構，而 ACT 親職方案恰好又具此特性，使得新手諮商師在想像帶領 ACT 親職團體時，感受到較少的團體未知因素，而感到較安心，並較有信心去帶領 ACT 親職團體。然而，方案雖有其架構存在，亦使得新手諮商師在思考，具備專業背景的自己在聽到如此多的資訊，已感受到消化不良的狀況下，更何況是要帶領親職團體，面對的可能是沒有專業背景的家長成員，那又該如何是好。此擔憂有其道理所在，畢竟方案並非萬能，仍需實際的狀況作調整，而即便新手諮商師尚未有親職團體的帶領經驗，亦能為家長成員設想到可能會遇到的問題，惟有此先見之明，仍會擔憂不知該如何拿捏團體之結構及程度。

## (二) ACT 親職方案培訓

本研究發現新手諮商師提及有關於「ACT 親職方案培訓」的回饋及建議，其中又可分為體驗式活動之效果較授課佳及助人專業工作者的參與所



伴隨的壓力兩個部分。

1. 體驗式活動之效果較授課佳：新手諮商師參與 ACT 方案培訓中，對於體驗式的活動印象深刻，不僅是因為藉由回顧生命經驗，觸動了內在的情感連結，進而獲得洞察、情緒的宣洩，加深對於方案內容之印象；同時，也因親身的經歷，而更相信團體所帶來的效果，也較相信自己能將自身的經驗，應用於未來的親職團體帶領工作中。
2. 助人專業工作者的參與所伴隨的壓力：新手諮商師參與 ACT 方案培訓的經驗中，雖一開始對於有其他領域之專業人員加入，會感受到自身能力的不足，而降低發言、投入團體的意願，但隨著團體的進行，與專業人員有些互動、對話後，即逐漸打破對於這些專業人員的角色印象，而開始將注意力聚焦於這是個難得的成長機會，變得較願意與其互動、進行經驗的分享與回饋，並促進新手諮商師在過程中的學習效能。

## 第二節 研究限制與建議

### 一、研究限制

#### (一) 研究對象的限制

因本研究取樣的對象，皆為非當年（2021 年）的 ACT 親職團體帶領者培訓工作坊之參與者，故訪談所蒐集到的資料，即回溯之前參與方案培訓之經驗，可能與當初受訓完之經驗有些出入，而無法完整呈現原貌。

#### (二) 研究者限制

因研究者本身即研究工具，故不免會牽涉個人的主觀經驗、價值觀、等背景，雖過程亦有反覆檢視、確認文本、資料分析內容等，仍難以完全客觀地去詮釋所蒐集的資料。

### 二、對未來實務建議

#### (一) 澄清新手諮商師對 ACT 親職團體帶領的擔憂

因受訪者普遍擔憂自身無相關的親職經驗，年齡及資歷尚淺，而難以有信心去帶領一個親職團體，故建議未來主辦單位在舉辦 ACT 親職方案培訓時，可於初次見面時，瞭解受訓者對於未來若要帶領親職團體之想像，並於方案培訓期間，適時地澄清新手對於帶領親職團體之擔憂；並於培訓結束前，再次確認受訓者對於帶領親職團體之想法是否有所改變，並予以討論，以提升其未來帶領 ACT 親職團體之自我效能及意願。

#### (二) 瞭解自身及專業上之限制

因帶領親職團體，除考量團體帶領者本身的背景之外，亦會受到家長成員背景等環境因素影響，導致有時即便將該做的、能做的，都做了，仍難以看見顯著的團體成效。故建議新手諮商師於未來帶領親職團體，因此感到挫折、無力時，可適時檢視自身期待，並提醒自我及專業上仍會有其限制。

### (三) 著重於團體初期的關係建立

因受到亞洲文化影響，部分家長會認為家醜不可外揚，而較不願意分享自身的想法及感受。故建議新手諮商師未來若要帶領 ACT 親職團體，需留意團體初期的關係建立，以建立安全氛圍，促進成員間互動，增加其後續參與之動機及意願。

此外，未來若再次籌辦 ACT 親職方案培訓，又有多方領域之專家、助人工作者參與，建議亦需留意團體動力，以及前期的關係建立，以減少部分參與者在團體中所感受到的壓力，降低發言或交流意願之情形。

### (四) 分散方案培訓時間

因考量方案共有八單元之課程，且培訓期間，除了以授課方式傳遞專業的親職知能之外，亦會有體驗式活動，來幫助與會者深刻地去體驗、整理自身經驗，以從覺察自我，來達到對親職背後理念之理解。故建議未來主辦單位，可將培訓時間分散開來，並預留給與會者休息、消化龐大資訊量的時間，以提升學習效能。

### (五) 進行案例分享

因考量部分參加方案培訓者，年齡、資歷尚淺，且所接觸親職領域之程度不深，甚至無任何相關的親職實務經驗，故建議可留意與會者的年齡等背景之多元性，以增進彼此間的經驗交流；同時，亦可提供一些實際的親職工作案例，以促使較少接觸親職議題者，對於親職實務現場之理解。

## 三、對未來研究建議

### (一) 對照已帶領過 ACT 親職團體的新手諮商師

因新手諮商師面對初次要帶領一個親職團體，即便已有結構的方案存在，仍會感到焦慮、緊張之情緒，故建議未來研究可多蒐集同樣身為新手諮商師，

但已有帶領過 ACT 親職團體者，並與無帶領親職團體經驗者，進行比較，以尋找出可幫助新手諮商師克服想像到的挑戰、安撫內在焦慮之轉化歷程。

## (二)比較新手諮商師於參與 ACT 方案培訓前、後之變化

因本研究所蒐集的資料為回溯去年的參與培訓經驗，故建議未來若要深入該研究方向，可於接近方案培訓的時間，進行資料的蒐集，以確保資料的正確性。同時，亦可採用混合研究，以比較參加培訓前、後之變化。



### 第三節 研究省思

即便研究者同樣身為一個新手諮商師，然於整個研究過程中，因為需要不斷地去檢視、理解不同的受訪者、文本之觀點，不免牽涉研究者個人的價值觀、想法及感受，而有諸多的整理與省思，故將之置於本章節的最後，以如實呈現研究者之反思歷程。

#### 一、助人初衷能為助力，亦能為阻力

研究者於訪談期間，聽到受訪者在想像到要帶領親職團體時，會擔心自己無法幫家長解決問題，或希望團體能夠讓成員帶走些什麼。此不禁讓研究者想到當初會想踏上諮商這條路，其實為的就是想要「助人」，然也因為這個初衷，讓研究者在實務場域上，曾經歷到想要趕快幫個案或團體成員解決問題的經驗，致無法看到自己的介入後，有所謂的立即成效時，就會感到心力交瘁、挫折與無力。不過，若回到想「助人」這件事情上，其實本質上是沒有對錯的，畢竟也是這個初衷，讓研究者選擇了諮商這個專業，但有時這種求好心切的心情，似乎也會不時（特別是當遇到新的、不熟悉的事物）地浮現。而回想當初在尚未有帶領 ACT 親職團體經驗前，也是會有與受訪者類似的擔憂跟焦慮，故研究者認為「助人」的初衷，彷彿是水能載舟，亦能覆舟般，而需要我們保持自我的覺察，適時提醒自己將之化阻力為助力。

#### 二、即便沒有相同經歷，亦能嘗試去理解

聽到受訪者普遍認為自身年齡、資歷尚淺，又無相關的親職經驗，而擔憂無法貼近、理解家長的觀點及感受時，其實研究者是相當感同身受的。雖然，研究者已完成兼職、全職的諮商實習，然而於此期間，每當遇到過去未接觸的個案類型，亦會擔心自己無法同理到個案；在幾次需要與家長工作的經驗中，亦會有與受訪者相似的擔心，並對自我的專業感到懷疑。不過，研究者亦深刻

體會到，即使沒有與個案相似的生命經驗，仍不阻礙去理解、貼近個案的主觀世界，而這亦如同受訪者提到在參與培訓後，更能理解家長的觀點及心情。因此，現在仔細想一想，若要理解一個人，就要與他有相同的經歷，那麼世界上這麼多人，每人、每天所經歷、知覺、感覺到的皆不盡相同，我們真的有辦法一一地去經歷完嗎？當然，研究者相信或許我們理智上都知道這個答案，但當實際遇到此情形的時候，擔心跟自我懷疑的心情又會油然而生，故無論是於諮商專業上，抑或未來要帶領 ACT 親職團體，研究者認為需時刻提醒自己：即便沒有相同的經驗，我們依然能夠嘗試去理解他人的世界。

### 三、保有心理彈性，方能看見社會的多元

研究者相信這個世界上，並無絕對、唯一的真理，而是相對、多元的真理同時並存。因此，從與受訪者的訪談、對話過程中，亦深刻體悟到保持心理開放、彈性的空間，是何其的重要，以至於受訪者能於培訓期間，跳脫自己原本的角色，去拓展自身思考的觀點，像是不只瞭解身為孩子的心情，亦能去理解家長在教養孩子上的辛苦；因具備專業背景的自己，在聽到龐大的專業資訊時，已不易吸收、消化，而聯想到若無專業基底的家長來參與，則會更加地不容易；雖未擁有豐富的實務經驗，但仍願意保持開放的心態，去聽其他領域的專業人員分享經驗，甚至提出自身想法，促進彼此間的交流等。故研究者認為，不僅是 ACT 方案本身的設計內容，參與者本身的投入意願、學習心態，亦會影響在過程中的經驗與收穫。而當多數人都是秉持開放、好奇的態度時，即會促進一場難能可貴的相聚及學習、成長之機緣。



## 參考文獻

- 王郁婷 (2020)。ACT Raising Safe Kids 親職方案對於父母後設情緒理念之影響 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，台北市。
- 台灣家庭教育推展協會 (2020) 北區親職教育活動帶領人基礎培訓。取自 <https://ifamilytw.wordpress.com/%E5%8C%97%E5%8D%80-%E8%A6%AA%E8%81%B7%E6%95%99%E8%82%B2%E6%B4%BB%E5%8B%95-%E5%B8%B6%E9%A0%98%E4%BA%BA-%E5%9F%BA%E7%A4%8E%E5%9F%B9%E8%A8%93/>
- 田芳瑜 (2017)。全職實習諮商心理師的實習困境與其因應策略之探究 (未出版之碩士論文)。國立臺南大學，台南市。
- 田菟鈞 (2015)。新手諮商心理師帶領國中校園非自願團體之研究 (未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。
- 李克翰、方將任、張雅雯、陳怡懌、李玉嬋 (2015)。身障者支持團體的循環模式帶領工作實務。諮商與輔導，351，58-63。
- 李佳儒、張勻銘、王智弘 (2010)。未成年人團體諮商之倫理困境與因應策略。中華心理衛生學刊，23 (4)，613-637。doi: 10.30074/CJMH.201012.0005
- 李惠敏 (2020)。正念課程運用於生命線協談志工訓練之行動研究 (未出版之碩士論文)。國立暨南國際大學，南投縣。
- 阮菲 (2019)。多元時代的挑戰—安康平宅社區家長參與 ACT 親職教育方案之經驗 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，台北市。
- 周永杰、張景然 (2019)。無心理輔導諮商背景之碩士班學生對結構式諮商團體的學習體驗初探。中華團體心理治療，25 (2)，17-34。
- 周玉真 (2007)。焦點解決親職團體之團體效果與療效因素分析。教育心理學報，39 (1)，1-21。doi:10.6251/bep.20070123
- 林家興 (1997)。親職教育的原理與實務。臺北市：心理。

- 林家興 (2007)。親職教育團體對親子關係與兒童行為問題的影響。教育心理學報，39 (1)，91-109。doi:10.6251/bep.20070301
- 林家興 (2010)。哪些因素最能預測親職教育團體的效果？。教育心理學報，41 (4)，847-858。doi:10.6251/bep.20091217
- 林淑馨 (2010)。質性研究理論與實務。高雄市：巨流。
- 邱珍琬 (2019)。原民親職團體過程與成效——一個初探研究。家庭教育雙月刊，77，6-28。
- 洪淑貞、張可微 (2016)。大學生生涯團體初次帶領之省思。諮商與輔導，367，46-50。
- 洪琳潔、徐可馨 (2017)。新手團體領導者帶領團體經驗之省思。諮商與輔導，380，56-59。
- 高淑清 (2001)。在美華人留學生太太的生活世界：詮釋與反思。本土心理學研究，16，225-285。doi:10.6254/2001.16.225
- 張在蓓、張世華 (2019)。青少年母親親職適應團體之成效研究—Bowen 家庭系統理論之運用。中華輔導與諮商學報，56，59-95。
- 教育部 (2019)。第三期推展家庭教育中程計畫 (111-115 年)。取自 <https://familyedu.moe.gov.tw/docDetail.aspx?uid=8851&pid=1030&docid=40383>
- 陳莉榛 (2007)。家長諮詢訓練方案之成效探討-以台北縣家庭教育中心為例。國立政治大學，臺北市。
- 陳惠英 (2003)。親職教育之父母效能成長團體方案的實施。諮商與輔導，211，24-27。doi:10.29837/cg.200307.0006
- 童小珠、陳亮諭、陳永全 (2017)。偏鄉社區療育據點早療宣導及培力方案成效研究。蘭陽學報，16，42-49。
- 鈕文英 (2021)。質性研究方法與論文寫作 (三版)。臺北市：雙葉。
- 傅如馨 (2017)。含攝文化的兒少虐待預防與親職教育：以美國 ACT Raising Safe

- Kids 親職教育方案的文化調適為例。本土諮商心理學學刊，9(3)，1-24。
- 游佳綺 (2020)。ACT Raising Safe Kids 親職教育方案對於父母情緒表達風格的介入效果 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，台北市。
- 黃松溝 (2004)。以「父親」為中心的親職團體設計原則。諮商與輔導，224，32-34。doi:10.29837/cg.200408.0004
- 黃冠穎、李珮瑜、黃筱喬 (2006)。新手團體諮商員的省思—以一個自我成長團體為例。輔導季刊，42(2)，58-70。
- 黃蕙靜 (2016)。ACT Raising Safe Kids 親職教育方案於臺灣家庭的應用—探討親職壓力與兒童行為問題的關聯與改善 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，台北市。
- 臺北市家庭教育中心 (2021) 愛陪伴親職教育推廣方案。取自 <https://www.family.gov.taipei/cp.aspx?n=EBF7602901F91220>
- 潘文欣 (2021)。ACT Raising Safe Kids 親職教育方案應用於多元需求家庭之經驗探究 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，台北市。
- 蔡嘉芳、呂紹誠 (2017)。新手團體領導者帶領大學生愛情團體之省思。輔導季刊，53(2)，60-70。
- 鄧運合 (2020)。ACT 親職量表與親職效能的關聯性與量表信效度研究 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，台北市。
- Psychometric Properties of The ACT Scale and Its Relationship with Parental Efficacy.
- 謝麗紅、陳尚綾 (2014)。新手領導者對青少年團體帶領經驗之分析研究。輔導與諮商學報，36(2)，65-81。
- 魏嘉伶、周彥伶 (2019)。新手領導者帶領青少年團體的僵局經驗。中華團體心理治療，25(1)，4-17。
- 蘇凡淇、李俤怡 (2015)。新手領導者及協同領導者如何克服帶領團體的焦慮。諮商與輔導，359，17-20。
- American Psychological Association, A. (2017a). *About the ACT raising safe kids*

- program*. Retrieved from <https://www.apa.org/act/about>
- American Psychological Association, A. (2017b). *ACT raising safe kids program international*. Retrieved from <https://www.apa.org/act/about/international>
- Bischoff, R. J., & Barton, M. (2002). The pathway toward clinical self confidence. *The American Journal of Family Therapy*, 30(3), 231-242. doi:10.1080/019261802753577557
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Christensen, T. M., & Kline, W. B. (2001). Anxiety as a condition for learning in group supervision. *The Journal for Specialists in Group Work*, 26(4), 385-396. doi:10.1080/01933920108413786
- Dodge, J. (1982). Reducing supervisee anxiety: A cognitive-behavioral approach. *Counselor Education and Supervision*, 22, 55-60.
- Eames, C., Daley, D., Hutchings, J., Whitaker, C. J., Bywater, T., Jones, K., & Hughes, J. C. (2010). The impact of group leaders' behaviour on parents acquisition of key parenting skills during parent training. *Behaviour Research and Therapy*, 48(12), 1221-1226. doi:<https://doi.org/10.1016/j.brat.2010.07.011>
- Geroski, A. M., & Kraus, K. L. (2002). Process and content in school psychoeducational groups. *The Journal for Specialists in Group Work*, 27(2), 233-245. doi:10.1080/742848694
- Hermann, M. A., Walsh, R. L., & Underwood, J. W. (2019). Experiences of school counselor mothers: A phenomenological investigation. *Professional School Counseling*, 22(1). doi:10.1177/2156759X19844491
- Hildebrand, J., & Markovic, D. (2007). Systemic therapists' experience of powerlessness. *Australian and New Zealand journal of Family Therapy*, 28(4), 191-199. doi:10.1375/anft.28.4.191

- Huang, J.-P. (2013). *The unique challenges in counseling infertile individuals and couples*. (3589048 Ph.D.), University of Minnesota, Ann Arbor. Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses A&I database.
- Ibrahim, F. A. (2010). Social justice and cultural responsiveness: Innovative teaching strategies for group work. *The Journal for Specialists in Group Work*, 35(3), 271-280. doi:10.1080/01933922.2010.492900
- Ieva, K. P., Ohrt, J. H., Swank, J. M., & Young, T. (2009). The impact of experiential groups on master students' counselor and personal development: A qualitative investigation. *The Journal for Specialists in Group Work*, 34(4), 351-368. doi:10.1080/01933920903219078
- Kim, J., Fletcher, K., & Bryan, J. (2017). Empowering marginalized parents: An emerging parent empowerment model for school counselors. *Professional School Counseling*, 21(1b). doi:10.1177/2156759X18773585
- Knox, M., Burkhart, K., & Cromly, A. (2013). Supporting positive parenting in community health centers: The act raising safe kids program. *Journal of Community Psychology*, 41(4), 395-407. doi:10.1002/jcop.21543
- Knox, M., Burkhart, K., & Hunter, K. (2011). ACT against violence parents raising safe kids program: Effects on maltreatment-related parenting behaviors and beliefs. *Journal of Family Issues*, 32, 55-74. doi:10.1177/0192513X10370112
- Markus, H. E., & King, D. A. (2003). A survey of group psychotherapy training during predoctoral psychology internship. *Professional Psychology, Research And Practice*, 34(2), 203-209. doi:10.1037/0735-7028.34.2.203
- McCleese, J. N. (2012). *Proposal of a practical manual for novice clinicians*. (3504868 Psy.D.), Regent University, Ann Arbor. Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses A&I database.
- Michele, K., Klumberly, B., & Tasha, H. (2011). Effects of the act raising safe kids



- parenting program on children's externalizing problems. *Family Relations*, 60(4), 491-503. doi:10.1111/j.1741-3729.2011.00662.x
- Ohr, J. H., Ener, E., Porter, J., & Young, T. L. (2014). Group leader reflections on their training and experience: Implications for group counselor educators and supervisors. *The Journal for Specialists in Group Work*, 39(2), 95-124. doi:10.1080/01933922.2014.883004
- Ohr, J. H., Robinson, E. H. M., & Hagedorn, W. B. (2013). Group leader development: Effects of personal growth and psychoeducational groups. *The Journal for Specialists in Group Work*, 38(1), 30-51. doi:10.1080/01933922.2012.732982
- Pepinsky, H. B., & Pepinsky, P. N. (1954). *Counseling theory and practice*. New York: Ronald Press.
- Pontes, L. B., Siqueira, A. C., & Williams, L. C. d. A. (2019). A systematic literature review of the act raising safe kids parenting program. *Journal of Child and Family Studies*, 28(12), 3231-3244. doi:10.1007/s10826-019-01521-6
- Porter, B., & Howe, T. (2008). Pilot evaluation of the "ACT parents raising safe kids" violence prevention program. *Journal of Child & Adolescent Trauma*, 1(3), 193-206. doi:10.1080/19361520802279158
- Portwood, S. G., Lambert, R. G., Abrams, L. P., & Nelson, E. B. (2011). An evaluation of the adults and children together (ACT) against violence parents raising safe kids program. *The Journal of Primary Prevention*, 32(3), 147-160. doi:10.1007/s10935-011-0249-5
- Riva, M. T., & Korinek, L. (2004). Teaching group work: Modeling group leader and member behaviors in the classroom to demonstrate group theory. *The Journal for Specialists in Group Work*, 29(1), 55-63. doi:10.1080/01933920490275402
- Shepherd, A. L., Burrows, R., & McAllister, T. (1999). Parenting matters project: A case study of a parenting group. *Child Care in Practice*, 5(1), 55-65.

doi:10.1080/13575279908413152

Shumaker, D., Ortiz, C., & Brenninkmeyer, L. (2011). Revisiting experiential group training in counselor education: A survey of master's-level programs. *The Journal for Specialists in Group Work, 36*(2), 111-128.  
doi:10.1080/01933922.2011.562742

Skovholt, T. M., & Ronnestad, M. H. (2003). Struggles of the novice counselor and therapist. *Journal of Career Development, 30*(1), 45-58.

Stockton, R., Morran, D., & Krieger, K. M. (2004). An overview of current research and best practices for training beginning group leaders. In J. L. DeLucia-Waack, D. A. Gerrity, C. R. Kalodner, & M. T. Riva (Eds.), *Handbook of Group Counseling and Psychotherapy* (pp. 65-75). Thousand Oaks, CA: Sage.

Thériault, A., & Gazzola, N. (2010). Therapist feelings of incompetence and suboptimal processes in psychotherapy. *Journal of Contemporary Psychotherapy, 40*(4), 233-243. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s10879-010-9147-z

Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed. ed.). New York: Basic Books.

## 附錄一、ACT 方案八次的課程主題及內容

### ACT 方案八次的課程主題及內容

單元	課程主題	課程內容
1	瞭解孩子的行為	瞭解孩子於不同發展階段之行為，及可如何對待孩子，以減少教養孩子過程的挫折、焦慮。
2	兒童與暴力	瞭解暴力對孩子會造成的終身影響，並邀請家長作為孩子的楷模，留意自己在孩子面前的言行舉止。
3	瞭解及控制憤怒	瞭解憤怒是正常的情緒，但不能使用暴力，並學習以非暴力的方式，解決衝突、處理情緒。
4	以正向方式解決衝突	瞭解憤怒是正常的情緒，並幫助孩子學習冷靜及控制他們的憤怒，並以非暴力的方式解決衝突。
5	正向管教（1）	瞭解孩子會犯錯是正常的，因為他們正在學習和認識這個世界，並學習依據孩子的年齡，冷靜地去教導其該有的行為。
6	正向管教（2）	發展正向管教及避免問題情境，並根據孩子的年齡、發展階段，做適當的調整。
7	減少媒體對孩子的影響	瞭解孩子暴露於媒體暴力的負面影響，並學習減少讓孩子接觸到暴力之方法。
8	整體回顧	回顧所學的重點內容，並討論如何在家庭、社區中發揮預防兒童遭受暴力之影響力。

資料來源：Knox, M., Burkhart, K., & Hunter, K. E. (2011). "ACT Against Violence Parents Raising Safe Kids Program: Effects on Maltreatment-Related Parenting Behaviors and Beliefs." *Journal of Family Issues*, 32 (1), 55-74.

## 附錄二、訪談大綱

### 訪談大綱

#### (一) 基本資料

1. 請你簡單地自我介紹一下（年齡、教育、工作、帶團體經驗等）。

#### (二) 對家長或親職議題的熟悉

2. 請問你曾從哪些管道接觸或瞭解親職議題？
3. 請問你過去有無與家長或主要照顧者工作過的經驗？

#### (三) 對帶領親職團體的想像

4. 若邀請你現在帶領親職團體，你會想到哪些狀況或挑戰？
5. 想到要帶領親職團體這件事，你會有什麼心情或感受呢？
6. 就目前對親職議題的熟悉度，及身為一名新手諮商師，你覺得自己在帶領親職團體的優勢或限制有哪些呢？

#### (四) ACT 培訓工作坊的參與經驗

7. ACT 培訓工作坊的八個單元課程中，各單元的哪些內容或活動，最令你印象深刻？為什麼？這對你個人或專業上，又有何幫助及成長呢？
8. 你會怎麼描述這兩天參與 ACT 培訓工作坊的經驗呢？

#### (五) 回饋及未來建議

9. 如果未來再舉辦 ACT 培訓工作坊，你會想推薦其他人來參加嗎？為什麼？就此參與 ACT 培訓工作坊的經驗，你有沒有什麼建議呢？

## 附錄三、研究參與知情同意書

### 研究參與知情同意書

您好：

我是國立政治大學輔導與諮商碩士學位學程的研究生，目前正著手於碩士論文研究，研究主題主要在探究新手諮商師對於親職團體帶領的想像，及參加培訓工作坊的經驗，以瞭解 ACT 親職方案對新手諮商師的幫助，以作為後續實務及學術界之參考。

本研究將以個別訪談進行，地點將考量您方便、舒適且隱密的地方，並進行單次 1 至 1.5 小時的訪談。為確保資料的完整及真實性，訪談過程將於徵求您的同意後錄音(影)，以便後續資料的整理與分析。錄音資料將妥善保存，並僅使用於本研究，且未來亦會以匿名方式呈現研究結果，敬請放心。

若您同意參與本研究，請於下方空白處簽名。最後，若您有任何關於本研究的疑問或建議，歡迎與我聯繫。非常感謝您對本研究的支持與協助！

國立政治大學輔導與諮商碩士學位學程

指導教授：傅如馨 博士

研究生：劉育伶

簽名：\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日