

【附件三】成果報告（此為格式範例，詳情請見[格式說明](#)；請於系統端上傳

PDF 檔）

封面 Cover Page

教育部教學實踐研究計畫成果報告

Project Report for MOE Teaching Practice Research Program

計畫編號/Project Number：

學門專案分類/Division：民生

計畫年度：☒12 年度一年期 ☐111 年度多年期

執行期間/Funding Period：2023.08.01 – 2024.07.31

一步一腳印，走向專業路：

專業發展歷程模式於高等團體心理治療課程的應用

(高等團體心理治療)

計畫主持人(Principal Investigator)：黎士鳴

協同主持人(Co-Principal Investigator)：

執行機構及系所(Institution/Department/Program):東華大學諮臨系

成果報告公開日期：☐立即公開 ☐延後公開

繳交報告日期(Report Submission Date)：2024 年 月 日

一步一腳印，走向專業路：

專業發展歷程模式於高等團體心理治療課程的應用

一、本文 (Content)

1. 研究動機與目的 (Research Motive and Purpose)

能力取向教育(competency based education-CBE)聚焦在學生畢業後所需的核
心能力，並且透過學習里程碑來引導學習(Hatcher et al, 2013a)，此模式是
以學習者為中心，以培養能力為核心可透過多元方式來進行教學與提升自
主學習之效能。團體心理治療之能力需要相關系統性訓練 (Forsyth, 2010;
Strauss, 2021; Whittingham et al., 2021)，以臨床心理師和六大核心能力為基
礎(黎士鳴等人，2019)，參照專業發展五階段歷程來設計團體心理治療學
習里程碑，藉由里程碑自我評量之引導協助同學培養團體心理治療相關能
力，一步一腳印逐步成為可於臨床場域執行團體心理治療之專業人員。

2. 研究問題 (Research Question)

專業的成長來自於循序漸進的系統化學習歷程，Roger Kneebone 醫師訪談
了數種專業人才，將學徒成長歷程分成學徒、熟手與師傅三階段(許恬寧，
2021)，在學徒階段重視個人的體驗式學習、在熟手階段找到自己的特色以
及成為師傅後要能夠傳承技能。Robert Greenezp 分析 48 名大師，發現成
為大師之路會歷經學徒訓練階段、積極創造階段以及大師境界階段(謝佳
真，2021)，顯現出專業養成歷程是一個循序漸進的成長歷程。因此如何引
導學生從新手變成專家是需要有系統的訓練，其中 Miller 針對臨床/實務專
業技能提出一個階層式的專業技能的學習金字塔，來評估個人的臨床表
現。此模式是目前醫學界常引用的學習模式，將實務能力評估分成知其然
(know-knowledge)、知所以然(know how)、展現(show how-performance)以
及實踐(does-action)等四個階段。黎士鳴等人(2020a,b)以成癮治療核心能力
(ADDICT)為例，整合了 Dreyfus 專業養成模式、Miller、Berenbaum 等人
(1990)的學習金字塔、Cruess(2016)專業角色歷程以及心理師相關專業之發
展模式(Brabender,2010;Borden,2020; Berenbaum，2021)，整合出 know what,
know why, know how, does 與 is 的學習歷程，並以種子發芽的比喻來說明
專業發展歷程。在考量專業訓練之相近性，本研究將以此五階段模式做為
團體心理治療之專業成長階段，透過成長里程碑來檢視自身能力所在以如
何更往前進。

3. 文獻探討 (Literature Review)

在 CBE 的風潮下，美國心理學家 Kaslow 等人(2007)認為心理師訓練目標在於提升專業能力符合社會之需求，Rodolfa 等人(2005)發展了心理師能力訓練立方體模型(cube model)(圖 2)以知識、態度、技能、價值為基礎所發展來應用於心理專業的能力取向教育模型(Rodolfa et al., 2005)。Fouad 等人(2009)據學習發展階段以立方體模型來建立能力基準點(Benchmark)，包含:進入見習、進入實習與進入職場，學習者需要完成相關的基準點/里程碑才能往下個階段前進。

Hahn 等人(2022)訪談了 9 位團體治療的專家，透過紮根理論(grounded theory)發現團體治療的學習歷程整合模式(emergent model)，此模式是透過團體中的專業角色發展(如:參加研討會、參與課程等)、實踐中學習(如:觀察與帶領團體)以及能力與效能覺知(如:團體能力與技能等)等三層面交互影響來走向專業之路:先要覺知自己的能力狀態(A)，然後產生團體治療之專業認同(B)，進一步，透過團體實務演練(C-做中學)來提升能力(A)與專業認同(B)。Goicoechea 與 Kessler(2018)採用能力取向創新教學進行系統性的訓練，其中實務演練(提供校內大學生團體治療服務)為重要的訓練模式，包含:擔任協同領導者以及領導者不同帶領階段的服務，從中更凸顯出實作演練對於團體治療能力培養之重要性，同時在實作中更需要系統性的教學來聚焦實作經驗與收穫，以提升專業能力(Hahn et al.,2022)。

里程碑的教學應用除了可作為醫事人員學習成效與專業能力評估以外，亦可作為自主學習之導引(Heath et al.,2021)。Hunderfund 等人 (2017)回顧了 25 個專科醫師的學習里程碑，涵蓋了 601 個次能力，內涵學習者導向、情境導向、社會導向以及督導導向等多面的學習，以學習者導向為例，發現透過學習里程碑來引導學習歷程，包含，態度層面從無意願、到有意願而無能力、轉變成有能力展現其專業；動機層面從外在動機轉成內在動機；在自主學習面向，從無意願反思到有能力自我反思，更勝者可以找到專業社群來一起學習。學習里程碑的設計有漸進式、累加式以及描述式(Meade et al.,2004)三種，其中漸進式最能夠展現出學習歷程與成長階段。因此本研究將參照專業發展五階段模式採用漸進式里程碑模式進行課程規劃與引導學習之策略。

4. 教學設計與規劃 (Teaching Planning)

學習里程碑(圖 1)可作為一種自我評量與能力檢視工具(Mahan et al.,2024)，特別是在專業能力訓練上，透過里程碑的自我檢視來進行自主學習歷程，本研究將以團體治療學習里程碑為自主學習單，希望透過學習里程碑的自我檢視與學習引導，幫助學習高等心理治療之同學可以更有效地培養團體治療之能力。

	1 what	2 why	3 How	4 Does	5 Is
A 專業知識力	□團體理論	□團體階段	□團體技巧	□團體方案	□團體研究
B 人際合作力	□傾聽同理	□人際連結	□人際合作	□衝突處理	□團體活動
C 臨床實務力	□團體方案	□理論連結	□方案設計	□八周方案	□成效分析
D 系統整合力	□機構特性	□需求分析	□成員招募	□調整方案	□適性方案
E 同理倫理力	□了解需求	□核心理論	□理論連結	□成員目標	□團體規範
F 學習成長力	□團體書籍	□閱讀計畫	□實踐閱讀	□自我檢視	□回顧成長

圖 2 團體治療學習里程碑

5. 研究設計與執行方法 (Research Methodology)

專業發展階段源自於 Miller(1990)之技能學習金字塔，並融入專業角色認同理論(Cruess 等人，2016)，整合成專業發展五階段學習模式 (黎士鳴等人，2020b)。本課程參照專業發展歷程來設計相關教學策略，在第一階段(知道)，透過老師的課程述以及同學的課堂報告來累積團體治療之知識；在第二階段(理解)，將由老師擔任領導者進行示範性教學，由學生當作成員來體驗 8-12 周之經驗性團體治療(experience growth group psychotherapy)；在第三階段技術(how)，在團體預演中學習各種團體領導技巧；在四階段實踐(does)由同學設計八周團體方案並於校園或社區進行招募，並正式帶領團體；第五階段為專業展現(Is)，將團體方案成效書寫成壁報論文，並參與團體治療相關年會，研究架構圖如下圖 2:

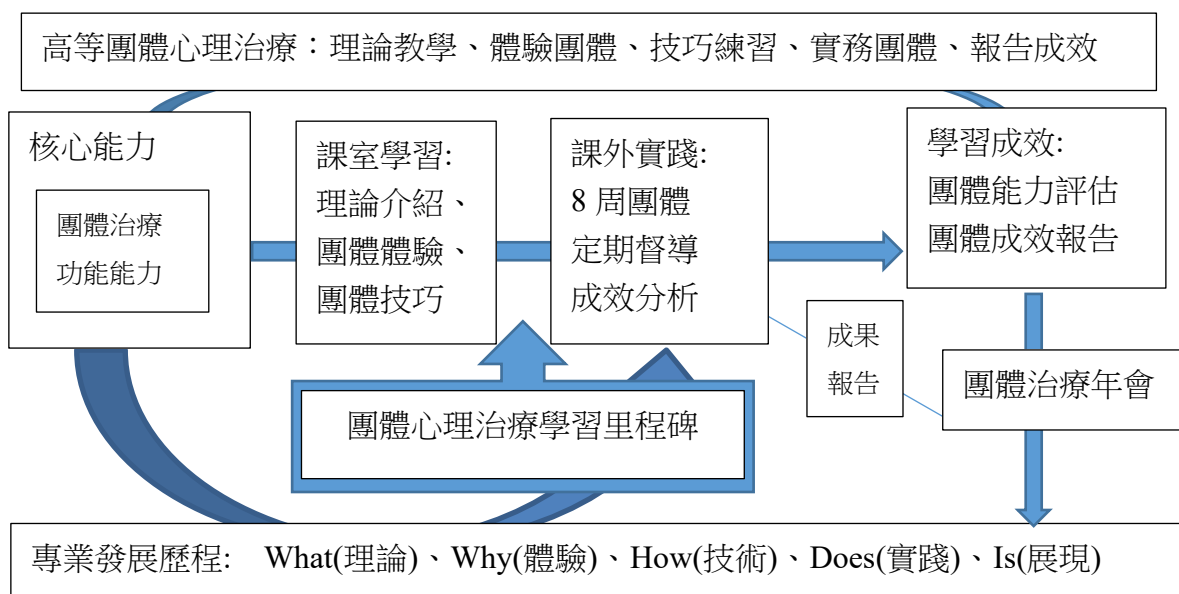


圖 2 研究架構圖

自主學習工具

1. 學習里程碑

以黎士鳴等人（2019）所發展的臨床心理師六大核心能力／基礎能力為基礎，參照黎士鳴等人（2020b）年所發展的成癮防治學習里程碑來設計團體心理治療學習里程碑，並於 111 年知高等團體心理治療課程進行預試與修正成學習里程碑自評表(表 1)。學習里程碑自評表可做為學習引導式評量，同學可以根據里程碑之架構發展自我檢視項目並且規劃學習計畫，一步一步朝向專家之路前進。成為專家之路與心理師證照考照有密切之關係，由於心理治療為重要考科之一，透過場域實踐與壁報論文之發表深化學習效果以利未來之實習與考照。

表 學習里程碑自我檢核表

表 1 團體治療學習里程碑

	1 what	2 why	3 How	4 Does	5 Is
A 專業知識力	☐ 團體理論	☐ 團體歷程	☐ 團體技巧	☐ 團體方案	☐ 團體研究
B 人際合作力	☐ 人際連結	☐ 傾聽同理	☐ 人際合作	☐ 衝突處理	☐ 團體活動
C 臨床實務力	☐ 成員特性	☐ 理論連結	☐ 方案設計	☐ 八周方案	☐ 成效分析
D 系統整合力	☐ 機構特性	☐ 需求分析	☐ 成員招募	☐ 適性調整	☐ 方案適配
E 同理倫理力	☐ 了解需求	☐ 核心理論	☐ 理論連結	☐ 成員目標	☐ 團體規範
F 學習成長力	☐ 團體書籍	☐ 閱讀計畫	☐ 實踐閱讀	☐ 自我檢視	☐ 回顧成長

1. 學習成效分析

本研究採取謝麗紅（1998）所編製之團體諮商領導能力量表進行課程前後測量化評估。團體諮商領導能力量表包含：領導者心理與行為特質（12 題）、理論基礎（11 題）、團體進行前的準備技巧（6 題）、團體過程的領導技巧（41 題）及團體諮商專業倫理行為（19 題）等五個分量表，採 Likert 七點量表，得分越高代表其團體諮商領導能力越好，反之則表示其團體諮商領導能力表現越不足。

6. 教學暨研究成果 (Teaching and Research Outcomes)

(1) 教學過程與成果

每周課程安排

課程分成知識建構、團體實作與成效分析三階段，每周課程分成 2 小時討論與一小時之體驗。以及表三呈現每周上課主題。

表 2

	1-8	9-16	17-18
階段	知識建構期	團體實務期	成效分析期
目的	認識團體治療理論	練習團體實務技巧	團體/學習成效分析
2hr	知識介紹與小組報告	團體治療技巧	小組報告
1hr	體驗團體	實作團體督導	自我評量

表 3 每周上課主題

階段	周次	主題	時間安排
知識 建構	1	課程介紹，團體治療之歷史	主題講述 1hr 小組報告 1hr 體驗團體 1hr
	2	團體治療相關理論	
	3	團體歷程與方案設計	
	4	團體起始期	
	5	團體轉化期	
	6	團體工作期	
	7	團體結束期	
	8	團體成效分析/反思	
團體 實務	9	領導技巧 1	技巧說明 1hr 技巧演練 1hr 實務督導 1hr 課後團體實踐 (8 周小團體)
	10	領導技巧 2	
	11	團體議題 1	
	12	團體議題 2	
	13	成員腳色	
	14	療效元素-凝聚力	
	15	療效元素-普同性	
	16	療效元素-當下性	
專業 展現	17	小組報告-自我檢視	自我評量 後測分析
	18	小組報告-能力評估	

成效分析：

自主學習之里程碑

從里程碑的分析(表 4)可以發現成員在六大核心能力皆有進步。

表 4 里程碑成效分析

項目／	專業	人際	臨床	醫療	同理	學習
核心能力	知識力	合作力	實務力	整合力	倫理力	成長力
t 值	5.97***	4.68***	7.99***	6.64***	7.61***	4.82***
期初平均	1.43	2.57	1.64	1.50	1.71	2.14
期末平均	4.29	4.50	4.71	4.36	4.64	4.43

(二) 註：***表 $p < 0.001$

學習成果分析

根據謝麗紅領導技巧料表，可以發現經過課程後在領導特質、理論基礎、團體準備、領導技巧、倫理道德等領導技術皆有進步。

表 5

分量表	課程前	課程後	T 檢定
領導特質	35.6(SD=3.7)	38.9(SD=2.9)	T=3.47 P=0.00
理論基礎	25.0(SD=6.3)	32.9(SD=2.3)	T=5.37 P=0.00
團體準備	=14.9(SD=3.8)	19.5(SD=2.0)	T=6.46 P=0.00
領導技巧	104.5(SD=20.5)	130.9(SD=11.7)	T=5.20 P=0.00
倫理道德	58.4(SD=9.7)	67.4(SD=6.6)	T=4.00 P=0.002

質性分析

本次以主題分析將深度個別訪談之受訪者的語句進行分析，參照 Braun 與 Clarke (2006) 之主題分析六大步驟進行分析，首先撰寫逐字稿，再經編碼、搜尋並歸納主題，進而將主題精緻化，第五步驟將主題界定並命名，形成主題地圖，最後則撰寫研究報告。編碼以 I 表示深度訪談，受訪者順序為 A、B、C、D，並以數字表示言談大段落與小段落，例如：I-A1-1 為受訪者 A 深度訪談

之第一大段第一段落。

經分析可發現里程碑的應用可以分成深化學習、學習效能與能力培養等三大效益。另外，針對里程碑之設計亦有新的觀點。

表六

主題	內涵	文本
深化學習	聚焦學習	「學習里程碑比較像是告訴我們大概妳一開始要先具備怎樣的能力，還是怎樣的東西，然後才能一階一階的往上走，所以妳就會一開始先去檢視妳大概在哪個位置，那妳知道妳在哪個位置之後，妳接下來該往哪個方向去走。因為可能我們都知道說，我需要有這些能力，但我根本不知道我應該怎麼樣去努力，那我可能就是跳過讓過，還是說就是覺得那我就直接去想方案就好了，那其實前面還有很多先備的知識，我們並沒有擁有，那學習里程碑的話，就是可以讓我知道說，我需要先準備好這部分的知識，然後再一步步慢慢來，才能走到最完善的樣子吧。」(I-C3-1)
	反思學習	「最後在 Does 這邊的話，就是有點像是把這些技巧，就是把這個角度再往上拉，拉到一個方案的部分就是，可能某一個期可以哪些方案會適合這些團體，或者是我應該可以怎麼去用這個方案，去帶出這個期的一些團體動力這樣子，然後最後就是團體研究，就是我帶完整個的過程，然後就回顧一開始的理論，我覺得我會去想老師為什麼會，這個里程碑這樣設計。」(I-A5-2)。
學習效能	學習架構	「就是比較有結構，我可能可以一起就是想到團體工作有哪一些特質、能力，就有這個里程碑之後會感覺會更有結構說，就那五個 what 往前，往最後到可以設計出跟執行跟檢視整個過程，會比較有一種踏實的感覺，不會那麼發散的感覺這

		樣。」(I-A4-2)
	自我檢核	「我覺得學習里程碑比較像是檢視自己吧，就像是我們就是學期初一次，然後學期末一次嘛，就是可能學期初對團體沒有什麼的概念，所以可能都還在很前端的部分，那到學期末的時候，可能帶完八週團體發現自己，欸！自己其實有蠻大的進步嗎，還是說有更多的能力，我覺得它是一個檢視自己，然後讓自己可以就是接下來再繼續努力下去的一個方式。」(I-C5-1)
能力培養	知識力	「學習狀態上我覺得有幫助，因為老師上的東西，他有很多介入角度，不管是從學派或者是團體的週期去看的話，然後投入狀態是我有更多這些學識的知識的東西可以幫助我去思考，團體內發生的事情跟團體之後我可以怎麼去看那些事情，就好像多了一種載體，很多的載體可以投進去看，所以就很容易進入到團體的那個裡面。」(I-A3-1)
	人際力	「普遍就是合作來講，我覺得我們都有算滿仔細的在當 Leader 或 Co-leader，Leader 可能講不出什麼的時候，不管我們誰是當 Co-leader 或是觀察員的時候，我們都會主動再丟出來一些東西，讓 Leader 可以喘口氣這樣子。」(I-A15-2)
	實務力	「過程當中我覺得也很好的是我們同時要上老師的課，老師有理論，然後跟一些教學的部分，然後實作的話我們自己也同時有兩條線，一條是老

		師的教學部分，一條是我們實作課，所以我們就是可以一邊跟同組員設計團體方案之後，然後再跟老師的課一起並行，有一種我邊做邊學，邊做邊回去看我這個團體還有需要什麼東西。」(I-A2-1)
	系統力	「系統整合力有點像是把它推擠到角度往外去看你帶那個團體的整個社會它的脈絡情境脈絡文化脈絡下面的去檢視自己的團體的方案這樣子。」(I-A8-1)
	同理力	「這一個項次我就會覺得很連到人文氣息的感覺。因為它寫到需求，這個需求中的東西就比較赤裸，比較符合成員的感覺，不會像一開始前面那幾項知識比較硬的東西，比較客製化的概念，就要看你每一次帶的團體，你要去理解它的需求，然後可以連結到哪些理論，核心理論的那些，然後可能去連結，然後去看，也是一到階段，然後去看成員的目標，然後跟團體的規範。」(I-A9-1)
	成長力	「我覺得督導這件事情不管在個別治療或是團體治療、個人治療都很重要，那督導其實會有很多的形式，像我曾經有去幫其他組的學弟妹們，就是他們在帶完團體後，然後我那時候就有點像是我在他們帶團體的時候當觀察員，然後在旁邊看，事後陪他們一起討論，剛剛過程中發生了什麼事情，就用我像我剛剛講的那種方式，我覺得

		其實同儕督導也是一個可行的方式，因為你注意到的可能別人注意到的可能你不一定注意到，所以我覺得越來越多雙眼睛看到那個現場，一定會有更越多的東西可以就是碰撞出不一樣的火花這樣子。」(I-D7-1)
--	--	--

里程碑之設計

1. 成長軌跡—線性或非線性

原定里程碑之設計為線性步驟化之學習，包含 what why how does and is 等五階段，但訪談中同學亦提到或許學習可以是螺旋非線性的方式。如同吳秀碧老師所提之螺旋式領導模式，為一種螺旋式的學習歷程。

「所以我們填的時候…就是怎麼講就不同步的。就是譬如說我勾到 how 了，但是我其實一跟二、what 跟 why 還沒有完全到滿，所以我不知道老師還可以怎麼去想那個的表格或呈現方式？」(I-A19-2)

2. 學習內涵-適性化之里程碑之內涵

里程碑之設計是參照過去團體領導工作者針對五階段專業歷程而規畫，但缺乏適性化的調整，雖然本研究已經用概念式的方式呈現每個階段的學習內涵，但對於學生而言，屬怡自己的改變階段也是可以考量進入里程碑中。

「如果今天別人給你一個學習里程碑，就好像是我把你的里程碑都訂好了，可是那個里程碑就是一定是唯一嗎？或是絕對嗎？就是可能我知道我要進步的方向可能是 A 方向，但是他今天告訴你說學習里程碑其實你最後走走走會走到 B 方向，那我就會覺得很 confused 這樣子。你懂我意思嗎？就是會有一個遲疑吧，就是如果今天我知道我接下來要怎麼去修正，我可能要讀更多的 paper，我可能要做什麼什麼東西，那其實我已經在規劃我自己的學習里程碑了。」(I-D2-4)

3. 自我檢核—內在標準之建立

里程碑為自我檢核之工具，透過每階段的學習內容同學可以羅列自己已經學習之內涵，但是每個同學列舉之內涵不同，無精準地表現成效。

「最後面對於回顧上來說覺得效用不太大 可能是因為它的選項不夠明確吧，所以其實有時候感覺好像有達到，但是我又不確定這樣有沒有算有達到的那種感覺，所以在於用來檢視自己這一學期有學哪些東西的效果，我自己覺得好像沒有到很好。」(I-B5-2)

(1) 教師教學反思

學習里程碑每個的學習狀況與進度不一，在保持原有的上課進度外，更要引導同學善加利用里程碑來進行自主學習。如何在保有原有的架構下，提供學生自主評估內涵將是適性化學習的未來考量。

2. 招募團體成員不易

由於學期中後期才開始招募成員，大多數團體並無法招募到 8-10 人，因此團體除了可以看到整個改變歷程外，更重要的在於領導員的反思與學習。

(1) 學生學習回饋

1. 老師教學彈性、有實務分享
2. 老師運用實際體驗的方式，讓學生瞭解團體的運作模式，更能深化經驗，幫助我們在日後帶團體時更能覺察與保有敏銳度

3. 建議與省思 (Recommendations and Reflections)

透過里程碑可以促進自主學習，未來可以針對學生個別化的特性來設計里程碑。

由於本次課程目標在於完成團體，但每個同學進度不同，因此需要更多元的方式來規劃團體實作，除了傳統的八周團體外還有一日工作坊模式。

二、參考文獻 (References)

謝佳真譯(2021)。喚醒你心中的大師。台北市:李茲文化。

黎士鳴、黃瑜珮、車先蕙、李昆樺、謝蓮芳。(2019)。台灣臨床心理師核心能力之建構:實務工作者觀點。臨床心理學刊，5，13-24。

黎士鳴、李昆樺、蔡宗延、吳晉祥、張維紘(2020a)。校園毒品防制之核心能力:ADDICT 模式。臺灣教育評論月刊。9 (8)，頁 180-188。

黎士鳴、李昆樺、蔡宗延、吳晉祥、張維紘(2020b)。學習里程碑之建構:以 ADDICT 模式為例。臺灣教育評論月刊。9(11):139-144。

吳秀碧 (2005)。諮商團體領導原理的建構：螺旋式領導方法。中華輔導學報，(17)，1-32。 <https://doi.org/10.7082/CARGC.200503.0001>

Brabender, V. (2010). The Developmental Path to Expertise in Group Psychotherapy. *J Contemp Psychother*, 40:163–173

Kaslow NJ, Rubin NJ., Forrest L. ...van Sickle K.(2007). Recognizing, Assessment, and intervention with problem of professional competence. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38, 479-492

Rodolfa E., Bent R., Eisman E., Nelson P., Rehm L., & Ritchie P.(2005). A cube model for competency development: implications for psychology educators and regulators. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36, 347-354

Borden, K.A. & McIlvried E.J.(2020). Continuing the call for better assessment of competencies: Comment on anatomy of psychology practitioner competence. *Clinical Psychology*, 27,4,e12369

Fouad N., Grus C.L., Hatcher R.L., & Kaslow N., Hutchings PS., Madson MB., Collins FL., & Crossman RE. (2009). Competency Benchmarks: A Model for Understanding and Measuring Competence in Professional Psychology Across Training Levels. *Training and Education in Professional Psychology*, 3, S5-S26.

Hatcher R.L., Fouad N.A., Grus C.L., Campbell L.F., McCutcheon S.R., & Leahy K.L.(2013a). Competency benchmarks: practical steps toward a culture of competence. *Training and Education in Professional psychology*,

7, 84-91.

Hahn A., Paquin JD., Glean E., McQuillian K., & Hamilton D. (2022).
Developing Into a Group Therapist: An Empirical Investigation of Expert
Group Therapists' Training Experiences. *American Psychologist*, 77, 691-
709.

Forsyth, D. R., & Burnette, J. (2010). Group processes. In R. F.
Baumeister & E. J. Finkel (Eds.), *Advanced social psychology: The state
of the science* (pp. 495–534). Oxford University Press

Goiciechea J. & Kessler LE.(2017). Competency-Based Training in
Interpersonal, Process-Oriented Group Therapy: An Innovative University
Partnership. *Training and Education in Professional Psychology*,12(1), 46–
53.

Cruess R.L., Cruess S.R. & Steinert Y.(2016). Amending Miller's pyramid
to include professional identity formation. *Academic Medicine*, 91,180-
185.

Whittingham M., Lefforge NL., Marmarosh CL. (2021). Group
Psychotherapy as a Specialty: An

Inconvenient Truth. *American Journal of Psychotherapy* 74(2):60-66

三、附件 (Appendix)

2024 年 臨床心理學年會 學術研討會 (518 教室)

(一) 附件一

灌溉 ABCDEF-六大核心能力的多元場域實踐

召集人：黎士鳴¹

報告人：陳進鴻¹ 蘇庭萱² 陳榮威¹ 趙以選³ 盧柔穎¹

¹ 東華大學諮商與臨床心理學系 ² 成大斗六分院 ³ 玄奘大學應用心理學系

核心能力的培育如同總籽發芽成長到開花結果的歷程，黎士鳴等人(2019)以實務工作者的角度彙整出臨床心理師之六大核心能力，包含 A 專業知識力、B 人際合作力、C 臨床實務力、D 醫療整合力/系統融入力、E 同理倫理力、F 學習成長力，本次工作坊將播下六大核心能力之種子，來看學習者在課程、實習以及研究上的成長。第一篇文章，由陳進鴻報告用六大核心能力發展團體心理治療之學習里程碑，進一步檢視團體心理治療課程之成效。第二篇，由蘇庭萱針對一個個別治療之案例報告，其中展現了專業知識(A)與臨床實務(C)間之交織；第三篇陳榮威報告，以一個敘事團體為力來探討人際合作在團體運作中的效能；第四篇由長期投入監所教誨工作的趙以選，以反覆酒駕個案為樣本，進入監所展現同理之態度，重新看待酒駕議題以及探討核心改變歷程；第五篇將由盧柔穎報告，由他與一位交換生共同合作帶領境外生適應團體，在其中展現出學習成長歷程。本次小型研討會為能力取向教學的一個起點，也是播種的開始，希望透過此次的分享以及交流，讓 A-F 的專業養分持續滋養專業能力，未來成為專業之臨床心理師。

(二) 附件二

團體心理治療學習里程碑之應用

陳進鴻¹ 黎士鳴^{1*}

¹東華大學諮商與臨床心理學系

背景：黎士鳴等人(2019)以臨床實務工作者的角度提出臨床心理師之六大核心能力，包含專業知識力、人際合作力、臨床實務力、醫療整合力、同理倫理力以及學習成長力等六大核心能力。本研究參照此六大核心能力並且融合專業成長歷程，來發展學習里程碑，並且選擇一門團體心理治療課程進行檢核。

方法：本研究主要為檢核學習里程碑導入團體心理治療課程之成效，邀請 14 名修習團體心理治療之同學，於期初、期中與期末，填寫學習里程碑，透過配對 t 檢定檢測期初與期末里程碑平均數差異檢視同學學習成效。

結果：團體治療課程期初與期末之學習里程碑經配對 t 檢定後，六大核心能力皆達統計顯著差異 ($p < 0.001$)，各核心能力 t 值如下，專業知識力為 5.97、人際合作力為 4.68、臨床實務力為 7.99、系統整合力為 6.64、同理倫理力為 7.61、學習成長力為 4.82。

項目／ 核心能力	專業 知識力	人際 合作力	臨床 實務力	醫療 整合力	同理 倫理力	學習 成長力
t 值	5.97***	4.68***	7.99***	6.64***	7.61***	4.82***
期初平均	1.43	2.57	1.64	1.50	1.71	2.14
期末平均	4.29	4.50	4.71	4.36	4.64	4.43

註：***表 $p < 0.001$

結論：結果顯示學習里程碑有利於課程學習之輔助，有利於自我檢核與自主學習之使用，在課程學習與八週團體執行的學習過程皆能以此回顧、檢視，從而修正與調整；課程安排與設計可以此作參照，並依學生學習進展適時調整教學計畫。

關鍵字：核心能力、學習里程碑、團體心理治療

(三) 附件三

專業知識力與臨床實務力的交織:以個別治療歷程為例

蘇庭萱¹² 蔡宗延² 黎士鳴^{1*}

¹國立東華大學諮商與臨床心理學系 ²成大斗六分院精神科

背景：對於新手治療師而言，專業知識力與臨床實務力的交織歷程有利於推動治療工作的進程，本研究以一個躁鬱症個案之個別治療為例，從新手治療師本身的反思日誌與督導歷程，來探討知識與實務間的交織成長。

方法：以一個新手治療師為樣本，針對某一個躁鬱症個案之個別治療為例，透過治療師的反思、督導紀錄以及深度訪談等資料，透過主題分析法彙整出治療師之學習歷程。

結果：

透過資料彙整後，在從治療歷程中可抽取三個主題：

一、治療學派的應用

在實習過程中，透過督導的帶領來學習 ACT 學派，當下接案時，也先以該學派為基礎來規畫進行治療。

二、督導歷程的反思

於督導的過程中，督導提及躁鬱症的治療策略社會規律治療，對此我也開始尋找資料來閱讀並且針對個案設計相關方案。

三、臨床實務的展現

實習期間，發現自身在處理個案的過程，透過知識的建構以及實務的演練與實踐，反覆交織成新的治療策略。

結論：

對於新手治療師而言，知識的準備與實務的演練，有利於深化治療模式。

關鍵字:專業知識力、臨床實務力、個別治療

(四) 附件四

人際合作力在新手團體領導員學習之應用

陳榮威¹ 詹靖潼¹ 黎士鳴^{1*}

¹東華大學諮商與臨床心理學系

背景：黎士鳴等人(2019)以臨床實務工作者的角度提出臨床心理師之六大核心能力，包含專業知識力、人際合作力、臨床實務力、醫療系統力、同理倫理力以及學習成長力等六大核心能力。團體是一個人際互動之歷程，團體帶領的學習更是涉及了多層次的人際關係，新手領導員與偕同領導員如何展現人際合作力將有利於學習帶領團體之推展，本研究將以某敘事團體和研究者自身經驗為樣本，來深入探討領導員之人際合作力對於學習帶領團體之效益。

方法：本研究以一個某敘事團體為樣本，選取團體紀錄與會後會之討論之文本進行質性內容分析，彙整出人際合作力在團體運作歷程的展現。

結果：根據「敘事技巧自我檢核表」，平均完成率為 90%，其中外化技巧、重寫對話、定義式儀式三項技巧是全員皆有勾選之項目。而質性分析則是將領導者自我敘說的內容分為四個類別：1. 老師-領導者 2. 領導者-領導者 3. 領導者-成員 4. 領導者-同儕，且展現出人際合作在多層面上的效益。

結論：本次團體以敘事為核心，透過兩名領導員共同合作來推展敘事模式之團體，在學習帶領團體的過程中涉及了老師、同儕、領導員、成員四個角色之間的關係，若領導員能夠有效運用人際合作力獲得良好的支持以減緩初次帶領團體的不安。

關鍵字：人際合作力、團體心理治療、敘事取向

(五) 附件五

學習成長力—領導員的反思

盧柔穎¹ 衣致宇² 黎士鳴^{1*}

¹ 東華大學諮商與臨床心理學系

² 西北師範大學應用心理學系

背景：黎士鳴等人(2019)以臨床實務工作者的角度提出臨床心理師之六大核心能力，包含專業知識力、人際合作力、臨床實務力、醫療系統力、同理倫理力以及學習成長力等六大核心能力，其中學習成長力對於個體之專業發展具關鍵性之影響，本研究以新手領導員為出發，來探討學習成長力對於帶領團體中的影響。

方法：本研究為質性內容分析，以一個境外生適應團體為基礎，透過每周的督導與領導員討論紀錄中進行資料彙整，並且抽取出新手領導員之學習成長歷程。

結果：在新手領導員的團體輔導歷程中，透過帶領各種活動，新手領導員逐漸體認到自身在專業知識應用、觀察成員行為、協調小組互動、引導成員表達、情感敏感度和情緒支持等方面的成長歷程。在反思中，新手領導員認識到觀察成員行為和深度理解仍有進步空間，協調小組互動和引導表達需要更多實踐，引導成員表達情感的技巧和情緒處理能力有待提升。這一系列的經歷讓新手領導員更了解自身在領導中的優勢和不足，未來將注重觀察和理解成員需求，不斷提升專業水準，以更好地引導團體成員實現學習和成長目標。

結論：本次團體由本地生與境外生共同進行團體方案設計，並且以境外生為主體進行8周團體治療方案，雖然參與樣本不多，但過程對於領導員之學習成長具有關鍵性之影響。

關鍵字：境外生、團體、學習成長力

(六) 團體心理治療學報之投稿 (審查中)

(七) 黎士鳴、陳進鴻 (書寫中)。一步一腳印邁向專業路—學習里程碑之應用。教學創新與實踐