

101年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101年專門職業及技術人員高等考試中醫師（第一試）考試分試考試、法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試試題

等 別：高等考試
類 科：諮商心理師
科 目：團體諮商與心理治療
考試時間：2小時

座號：_____

※注意：禁止使用電子計算器。

甲、申論題部分：（50分）

- (一)不必抄題，作答時請在申論試卷上劃記及書寫題號，於本試題上作答者，不予計分。
- (二)作答時請使用藍、黑色鋼筆或原子筆，不得使用鉛筆及螢光筆。
- (三)本次考試申論題作答採線上閱卷，請確實依循考選部國家考試試卷封面注意事項書寫答案。

一、Freud 將影響病人與治療師形成良好工作關係的障礙稱為「移情」(transference)；Yalom (2008) 認為在團體治療中移情可以是一種有效的治療工具，也可能是阻礙治療師治療過程的障礙，成員的移情乃是並未將自己與治療時作全然的區分，自我界線產生模糊了，對成員而言，治療師對於某件事情的了解與感覺，就是他們自己的了解與感覺。因此 Yalom 提出有兩種主要的方法可以在治療團體中促進移情的解決。

- (一)請說明此兩種方法之內涵為何？（15分）
- (二)請說明其應用時機。（15分）

二、請說明下列團體治療學派理論之意義及屬於那個學派。（20分）

- (一)虛構的目的論 (fictional finalism)
- (二)權變契約 (contingency contracts)

乙、測驗題部分：（50分）

代號：4107

- (一)本測驗試題為單一選擇題，請選出一個正確或最適當的答案，複選作答者，該題不予計分。
- (二)共 40 題，每題 1.25 分，須用 2B 鉛筆在試卡上依題號清楚劃記，於本試題或申論試卷上作答者，不予計分。

- 1 下列何者不是 Bion 所描繪的團體現象？
(A)依賴 (B)遁逃與對抗 (C)配對 (D)移情
- 2 Adler 學派團體歷程在第一階段建立成員凝聚關係，之後的三階段，依序分別為：
(A)探索評估個人心理動力－與他人溝通以自我了解－產生新方案與作新決定
(B)探索評估個人心理動力－產生新方案與作新決定－與他人溝通以自我了解
(C)與他人溝通以自我了解－探索評估個人心理動力－產生新方案與作新決定
(D)產生新方案與作新決定－與他人溝通以自我了解－探索評估個人心理動力
- 3 下列有關現實取向團體歷程中融入 (involve) 的敘述，何者錯誤？
(A)可以和成員針對其每天的行為經驗作開放性討論
(B)沒有融入就不可能產生有效的治療
(C)為了創造治療氣氛，領導者可以融入成員的生活，和成員作朋友以建立關係
(D)真正「融入」的發生是領導者使用反映性傾聽，而不需太在意是否具備某些人格特質
- 4 下列那個學派的領導者在團體工作時會強調契約的使用？①Adler 學派 ②溝通分析學派 ③現實治療學派 ④精神分析學派 ⑤理情行為學派 ⑥完形治療學派
(A)②③④ (B)②③⑤ (C)③④⑤ (D)①②⑥

- 5 下列對行為學派團體諮商的敘述，何者錯誤？
(A)主要理論根據來自於學習理論 (B)相當重視對成員行為的客觀評估
(C)領導者角色較具問題解決取向 (D)最後一次的評估是在團體結束時進行
- 6 理性情緒行為治療團體的主要介入策略為：
(A)放鬆技巧訓練 (B)面質非理性信念 (C)發展支持系統 (D)學習問題解決技巧
- 7 下列關於個人中心學派團體領導者的敘述，何者錯誤？
(A)領導者要提供團體無條件的關懷，這不代表要贊同成員的行為
(B)領導者會對成員不一致的行為做具體的面質
(C)領導者傾向相信傾聽和瞭解比技術和策略的教導還來得重要
(D)領導者最好有跟團體成員一樣的經歷或遭遇，才能將同理心發揮到極致
- 8 存在主義取向團體治療強調促進何種自我覺知？
(A)個人存在與原生家庭的關係連結 (B)個人存在與自由、責任、選擇及行動的連結
(C)個人存在與社會興趣、追求卓越的連結 (D)個人存在與社會文化條件控制的連結
- 9 有關處理問題成員的技巧，下列敘述何者較不適切？
(A)處理問題成員可著重在成員本人，也可著重他人對此成員的回饋反應
(B)問該問題成員現在從團體中得到的經驗與過去有何差異，可刺激該成員思考改變行為的方法
(C)直接針對他們問題行為給予回饋，可協助他們卸除防衛
(D)如果抗拒可以給予較多建設性的行為，那麼其他成員和領導者必須有耐心
- 10 下列何者不屬於完形治療團體領導者的三種接觸界線？
(A)個人內在的 (B)人際的 (C)團體層次的 (D)社會環境層次的
- 11 下列對催化「此時此刻」技巧的作法，何者錯誤？
(A)領導者將團體討論從團體外的經驗轉移到團體內的經驗
(B)領導者將團體焦點從具體的事件引導到抽象的概念
(C)領導者從團體對一般性主題的討論聚焦到個人性議題
(D)領導者最好先從正向層面進行對此時此刻的催化
- 12 某一成員分享在學校人際關係的困擾，領導者給予簡單同理後，便邀請其他成員分享類似的感受或經驗。請問該領導者想創造下列那一個團體治療因子？
(A)存在的因素 (B)人際間的學習 (C)利他主義 (D)普同感
- 13 團體成員陳述：「團體讓我了解到今天我所感、所為乃和童年及成長有關。」此最有可能被歸納為何種治療因素？
(A)自我了解 (B)家庭情境重現 (C)人際學習 (D)矯正性情緒經驗
- 14 下列何者不是團體諮商優於個別諮商之處？
(A)接近真實生活 (B)較具治療效果 (C)能產生替代學習 (D)較易產生歸屬感
- 15 有關團體規則的討論，下列何者敘述最適宜？
(A)由於規則影響團體運作和成員的安全感，領導者有必要在第一次團體中就將所有規則討論清楚
(B)為讓所有成員都有參與感且願意遵守承諾，即使在第一次團體中花很多時間討論規則都是有價值的
(C)規則對成員的參與和安全感影響很大，所有的規則都應由成員提出
(D)為了避免第一次團體在討論規則上過於冗長和抽象，有些規則其實可以在需要時再做討論
- 16 依 AGPA (2001) 的標準，完整的團體歷程訓練應包括那些內容？①團體活動經驗 ②領導機會 ③督導 ④個人心理治療
(A)①②③ (B)②③④ (C)①③④ (D)①②④
- 17 關於聯合治療 (conjoint therapy)，下列何者較正確？
(A)進行聯合治療時，治療師經常需要與界限議題相抗衡
(B)個別治療若能做為團體治療的補充站，對成員是有幫助的
(C)在聯合治療中，治療師通常會扮演不同的角色
(D)在這個模式中，成員會因治療師之間不同理論取向之差異而有較豐富的學習

- 18 面對慣性多言的成員時，團體可能會產生的現象，下列敘述何者較不適當？
(A)團體中其他成員不願聽而沒興趣進行下去
(B)團體中其他成員對領導感到憤怒和挫折
(C)成員以說話來掩飾自己的神經質或藉以控制自己
(D)漫談者是因為缺乏安全感而多話
- 19 有關「攔阻」(Blocking)技巧的敘述，何者錯誤？
(A)攔阻是領導者介入去停止對團體有反作用的行為，藉以保護成員
(B)攔阻是對事不對人，重點是具體行為的描述，及其對團體影響的說明
(C)對於習慣性提問題的成員，領導者的攔阻技巧是邀請成員嘗試直接的陳述而非繼續提問
(D)攔阻技巧的使用時機包括：互動中出現代罪羔羊、為改變找藉口、破壞信心、說故事、不正確解釋、蓄意遲到早退等現象
- 20 參加團體會為成員帶來成長，卻也可能讓成員經歷風險。下列那一項做法，可以為團體減少運作上的風險？
(A)為團體保密的成效做承諾
(B)阻止次團體的形成和運作
(C)了解成員的限制和需求
(D)提供團體對質的機會，以減少誤解的機會
- 21 在一個八次團體的第一次團體中，有位成員在自我介紹時即做了相當深度的自我揭露，領導者較適宜的介入方式是：
(A)領導者應該要把握時機鼓勵其他成員也進行這樣的自我揭露
(B)領導者應該立即暫停其分享，並提醒其分享的時機並不恰當
(C)為了讓分享者不覺得孤單，領導者也應分享自己類似的經驗
(D)領導者應給予簡短的回饋及感謝該成員對團體的信任，並對其他成員提及未來在團體過程還有機會分享類似的主题，並繼續自我介紹
- 22 下列那一個名詞的意涵較接近蘇利文(Sullivan)所稱的毒性的扭曲(parataxic distortion)？
(A)投射性認同
(B)移情的扭曲
(C)神經質自傲系統
(D)情感反轉移
- 23 在一份團體的招生文宣中，最能協助參與者瞭解團體是否符合其需要的是：
(A)費用
(B)對象
(C)地點
(D)目標
- 24 有效團體領導者的風格有四項因素：情緒刺激、關心、意義歸因和執行功能。下列何者是最佳的團體領導風格？
(A)中度的情緒刺激和關心表達，以及高度的意義表達和執行功能表達
(B)中度的情緒刺激和意義表達，以及高度的關心和執行功能表達
(C)中度的情緒刺激和執行功能表達的程度，以及高度的關心和意義表達
(D)高度的情緒刺激和執行功能表達的程度，以及中度的關心和意義表達
- 25 有關結構技術(structuring)的使用，下列敘述何者不恰當？
(A)可以使用在團體初期來減少領導者的焦慮
(B)使用在團體當次聚會的開始，可以讓成員比較有工作的焦點
(C)在非結構式的團體，不宜使用結構化活動來激發成員強烈的情感
(D)使用結構化活動應該是為了成員的目的，而不是領導者個人的目的
- 26 一個開放式團體的舊成員對於加入新成員的矛盾反應，主要由那些原因所造成？①擔心改變團體的平衡狀態 ②害怕新成員威脅到他們在團體中的地位 ③擔心新成員可能會討論很不同的問題 ④擔心團體退回較早的客套與試探氣氛
(A)①②③
(B)①③④
(C)①②④
(D)②③④
- 27 關於團體方案設計與活動安排原則的敘述，下列何者不適當？
(A)應保持活動的彈性、機動性，尊重成員的開放程度
(B)儘量安排能催化成員深層自我揭露的活動
(C)活動的安排須是領導者能力所及，且曾有經驗的
(D)活動的安排須考慮團體的時間與場地的適宜性
- 28 關於團體領導者在團體中處理成員哭泣時的作法，下列何者較適當？
(A)先確定成員願意處理該問題的意願
(B)每種類型的團體都要花時間處理成員的心理傷痛
(C)有成員掉淚時，團體領導者就應縮短處理或延長團體時間，以便將焦點集中於該成員身上
(D)即使哭泣的成員自艾自憐，給予擁抱或撫摸對治療而言還是有很大的益處

- 29 在團體的中後期，領導者引導成員討論那些主題比較適宜？①關係（relationship） ②主題（topic）
③個人（personal） ④團體（group）
(A)①② (B)①③ (C)③④ (D)②③
- 30 在團體進行到中期時，某一位男性成員向另一名女性成員表達忿怒，並控訴其總是用輕蔑的眼光與言語對待他，然而團體成員普遍沒有此一知覺。這個現象最有可能是：
(A)移情 (B)退化 (C)合理化 (D)行動化（acting out）
- 31 下列敘述何者正確？
(A)所謂的保密，是指領導者要嚴正要求成員絕不可以在團體外洩露任何關於團體和個人的狀況
(B)在學校帶領兒童和青少年團體，只要有學校輔導人員的轉介及同意書即可；但帶領保護個案的團體則一定要有家長或監護人的同意書
(C)如果成員在參加團體之前正在接受個別諮商，此時領導者應主動和該諮商心理師聯絡，討論成員的情況
(D)在法律強制下進行的團體，若有成員拒不參與，此時領導者要告知該成員退出團體的後果，並讓成員自行抉擇
- 32 Yalom 主張團體領導者處理成員移情的方式為：
(A)不表露自己以降低團體領導者的透明度 (B)鼓勵成員交流，確認對團體領導者知覺的一致性
(C)維持團體領導者在治療軸心地位任其移情 (D)一一指認出每位成員的移情作用
- 33 若某一特殊文化的成員在團體中非常沉默，且帶領者並不了解此族群的文化特性，以下何者是帶領者對此沉默現象的較適當解釋？
(A)此沉默是一種抗拒 (B)是此成員不願參與團體的訊號
(C)此沉默也許是一種對人的尊重 (D)是此成員拒絕開放自我的訊息
- 34 下列何者不是領導者使用自我揭露技巧時的考量因素？
(A)成員的準備度 (B)團體的發展
(C)領導者自我揭露的目的 (D)領導者設定的團體議程
- 35 下列何者不是團體領導者在團體初期的工作任務？
(A)協助成員建立具體的目標 (B)協助團體建立信任的氣氛
(C)示範有利於團體進展的表達或行動 (D)協助成員分享團體領導力
- 36 增進團體內保密性的最適宜作法為：
(A)請成員討論團體內需要保密的項目 (B)請成員將承諾保密的團體過程錄音存證
(C)請成員一一分享自己洩密經驗以防再發生 (D)請成員討論洩密時的處罰方式
- 37 有關團體中的價值觀議題，下列敘述何者正確？
(A)領導者在團體中應保持價值中立，所以領導者應該隱藏自己的價值觀
(B)為避免強加價值觀於成員，領導者不可以在團體中分享自己的價值觀
(C)領導者應引導成員討論最佳的價值觀，以促進成員達到良好適應
(D)團體的目標是幫助成員澄清與了解自己的價值觀，並檢視其所做的決定是否與自己的價值觀一致
- 38 關於示範與自我揭露的技巧，下列敘述何者錯誤？
(A)示範與自我揭露是營造團體基調的重要技術
(B)自我揭露並不適用於領導者表達對團體的感受
(C)領導者的示範，讓成員了解在團體中可以分享的深度
(D)領導者經常的自我揭露會使成員分心和困惑
- 39 當團體中發生某些成員聯合起來以指責的態度將他們的感覺發洩在某位成員上，而發生所謂「代罪羔羊」時，領導者最適合選擇的介入為何？
(A)攔阻 (B)回饋 (C)自我揭露 (D)示範
- 40 有關性虐待受害者的團體，下列敘述何者較不適切？
(A)若團體領導者本身也是性虐待的受害者，則其必須考慮自身的癒合程度
(B)建議潛隱性成員先接受個別諮商，以協助他們越過否認階段，進入治療團體可能更能受惠
(C)團體要能進行必要的探索工作，保持成員工作的動機是很要緊的
(D)為了增強團體經驗的有效性，最好不要同時進行個別治療，以免成員在團體中逃避處理痛苦