

临床心理督导有效性的影响因素

张海乐, 廖佳, 田瑞琪

西南交通大学, 心理研究与咨询中心, 四川 成都
Email: 1454338018@qq.com

收稿日期: 2021年4月25日; 录用日期: 2021年5月19日; 发布日期: 2021年5月26日

摘要

督导是由一个高资历的专业人员对下级或初级人员所提供的一种干预。临床心理督导作为心理咨询的守门人, 其如何发挥有效性对于心理咨询的理论研究以及实践发展具有重要的意义, 文中通过对文献梳理总结出影响临床心理督导有效性的三个层面因素: 督导师因素、被督导者因素以及督导双方互动因素, 并提出对于未来研究的展望, 以期能推动我国临床心理督导与心理咨询的发展。

关键词

临床心理督导, 督导有效性, 影响因素

Factors Influencing the Effectiveness of Clinical Psychological Supervision

Haile Zhang, Jia Liao, Ruiqi Tian

Psychological Research and Counseling Center, Southwest Jiaotong University,
Chengdu Sichuan
Email: 1454338018@qq.com

Received: Apr. 25th, 2021; accepted: May 19th, 2021; published: May 26th, 2021

Abstract

Supervision is an intervention provided by a highly qualified professional to subordinate or junior staff. The effectiveness of clinical psychological supervision as a gatekeeper of psychological counseling is significant for theoretical research and practice development of psychological counseling. In this paper, we summarize three factors that affect the effectiveness of clinical psychological supervision through literature review: supervisor factor, supervisee factor, and interaction factor between supervisors, and propose the outlook for future research in order to promote the development of clinical psychological supervision and psychological counseling in China.

Keywords

Clinical Psychological Supervision, Supervisory Effectiveness, Influencing Factors

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

督导是由一个高资历的专业人员对下级或初级人员所提供的一种干预(Bernard & Goodyear, 2014)。接受临床心理督导是从事心理学专业服务人员的一条重要的准则。许多实证研究都证明临床心理督导是有价值的, 临床心理督导被发现能够改善护理过程(Karlsruher, 1976; Snowdon, Leggat, & Taylor, 2017), 促进来访者症状的改善(Karlsruher, 1976), 促使咨询师提供优质的服务(Austin et al., 2015)以及增强被督导者的自我效能感(Tan & Chou, 2018; Prieto & Meyers, 2016)。但是也有一些研究发现临床心理督导是无效的, 其对于来访者的症状以及体验均无太大影响(Snowdon et al., 2017; Tanner, Gray, & Haaga, 2012)。

因此, 哪些因素会影响督导发挥其有效性成为临床心理督导领域的研究热点, 临床心理督导发生在特定情境之中, 主要涉及督导师和被督导者两方, 许多实证研究基于此, 在探索影响督导有效性的因素时主要探索三方面内容: 督导师、被督导者以及督导师和被督导者二者的互动关系。因此笔者将从这三方面梳理临床心理督导有效性的影响因素。

2. 督导师因素

Table 1. Supervisor factors affecting supervisory effectiveness

表 1. 影响督导有效性的督导师因素

主题	具体因素
督导师胜任力	临床技能
	自我反思能力
	个案概念化以及个案治疗
	多元文化能力
	目标导向
	谦逊
督导师个人特质	知识储备
	督导师积极的人格特质
	督导师消极的人格特质
督导师的职业素养	督导设置、规划、管理
	对督导本身的看法
督导师的个人经验与背景	对被督导者、来访的看法
	流派
	发展水平

研究发现督导师的临床技能(如鼓励自主、提供建设性的挑战、提供反馈、促进公开讨论、对质、观察等)(CROSS & BROWN, 1983; Kemer, Sunal, Li, & Burgess, 2019; Ladany, Mori, & Mehr, 2012)、知识储备(理论知识、技巧知识、对来访者群体的知识是否充足)(Ladany et al., 2012; Stockton et al., 2012)、自我反思能力(Kemer et al., 2019)、个案概念化以及个案治疗治疗能力(Kemer, Sunal, Li, & Burgess, 2019; Ladany, Mori, & Mehr, 2012)、多元文化能力(对相似性和相异性的反馈与反思能力)(Crockett & Hays, 2015; Kemer, Sunal, Li, & Burgess, 2019)、目标导向能力(督导的活动以目标为导向)(Gonsalvez, Hamid, Savage, & Livni, 2017)以及督导师的谦逊(Watkins, Hook, Mosher, & Callahan, 2018)会影响临床心理督导的有效性,这7个因素概括为督导师胜任力。

督导师的个人特质会影响督导的有效性,其积极的个人特质(如诚实、开放、尊重、信任、幽默、主动披露等)会促进临床心理督导的有效性,而其消极的个人特质(如随意性、批判、否定、自我等)会阻碍临床心理督导有效性的发挥(Cross & Brown, 1983; Kemer, Sunal, Li, & Burgess, 2019; Ladany, Mori, & Mehr, 2012)。

督导师的职业素养同样会影响督导有效性,具体指督导师对于督导本身、被督导者以及来访者的看法以及是否遵守督导设置,当督导师对督导本身、被督导者以及来访者持有消极态度时,会阻碍督导的有效性(Kemer, Sunal, Li, & Burgess, 2019; Ladany, Mori, & Mehr, 2012),当督导师不遵守督导设置,如迟到早退、打电话等与督导本身无关的行为出现时,被督导者会感觉督导是无效的(Ladany, Mori, & Mehr, 2012)。

督导师的个人经验与受训背景会影响督导有效性,包括督导师的流派以及发展水平(如新手督导师、专家督导师以及专家站点督导师)会影响临床心理督导的有效性(Kemer, Sunal, Li, & Burgess, 2019; Ladany, Mori, & Mehr, 2012)。

通过文献的梳理,共总结出了14个影响因素,将其划分为四个主题,见表1。在每一个主题中都涉及两个维度,一个是促进因素,一个是阻碍因素,但是促进因素与阻碍因素却不统一,例如鼓励自主性会促进督导有效性,但是督导师在督导中不鼓励自主却不一定阻碍督导的有效性。

3. 被督导者因素

Table 2. Supervisee factors affecting supervisory effectiveness
表 2. 影响督导有效性的被督导者因素

主题	具体因素
被督导者个人经验与背景	咨询经验
	个案情况
	接受督导的经验
被督导者个人特质	角色压力
	认知复杂度
	性格特质
被督导者胜任力	被督导者在督导中的投入与准备
	咨询胜任力
	自我反思、自我反馈能力
被督导者的职业素养	被督导者对来访和督导师的态度

被督导者的个人经验与背景会影响督导有效性，具体包括咨询经验(咨询经验多与少)(Stockton et al., 2012)、个案情况(如个案的群体)(Stockton et al., 2012; Weiss-Dagan, Ben-Porat, & Itzhaky, 2018)、接受督导的经验(Cross & Brown, 1983)。

被督导者的个人特质会影响督导有效性，包括角色压力的程度(如被督导者面对的是受虐待儿童时，角色压力较大，感知到的督导有效性降低)(Weiss-Dagan, Ben-Porat, & Itzhaky, 2018)、认知复杂度(高低复杂度的被督导者对督导的反应不同)(Malikiosi-Loizos, Mehnert, Work, & Gold, 1981)以及性格特质，被督导者较为积极的性格特质(如聪明，随和，勤奋，主动，安静，不情绪化等)能够让督导师知觉到更高的督导有效性，而较为消极的性格特质(如焦虑，缺乏自信等)会让督导过程中不披露的情况增加，督导师知觉到的督导有效性也会更加的少一些(Kemer et al., 2019)。

被督导者的胜任力会影响督导有效性，包括被督导者在督导中的投入与准备、咨询胜任力(如咨询技能、同理心、是否使用来访者反馈等)以及自我反思和自我反馈能力(Grossl, Reese, Norsworthy, & Hopkins, 2014; Kemer, Sunal, Li, & Burgess, 2019; Mehr, Ladany, & Caskie, 2010)。

被督导者的职业素养会影响督导有效性，具体指被督导者对于来访者以及督导师的态度，当被督导者对来访者和督导师持有消极态度时(如害怕、攻击、防御等)，督导的效果会降低(Kemer, Sunal, Li, & Burgess, 2019)。

在被督导者这一层面共梳理出 10 个因素，四个主题，见表 2。与督导师影响因素类似，每个主题中既包括促进因素，也包括阻碍因素，但是二者却不统一。

4. 督导双方互动因素

Table 3. Factors of interaction between supervisors that affect supervisory effectiveness

表 3. 影响督导有效性的督导双方互动因素

主题	具体因素
强的督导关系	强的督导工作同盟，积极的情感因素，教育因素，匹配
弱的督导关系	弱的督导工作同盟；消极的情绪；过多强调行政

督导双方互动因素主要涉及到双方的督导关系，见表 3。过往实证研究证明督导关系的强弱能够预测被督导者的满意度，强的督导关系能够使被督导者更加满意(Fisher et al., 2016)，从而促进督导的有效性。研究发现当督导师主动去加强督导关系时，被督导者能知觉到督导更有效(Ladany, Mori, & Mehr, 2012)，强的督导关系主要包含强的督导工作同盟、积极的情感因素以及教育因素。当督导工作同盟较为坚固的时候，被督导者会在督导中进行更多的自我披露(Mehr, Ladany, & Caskie, 2010)，提高被督导者对督导的满意度(Cheon, Blumer, Shih, Murphy, & Sato, 2009)、增强被督导者的自我效能感(Gibson, Grey, & Hastings, 2009)，同时使得咨询师有所成长(王伟，贾晓明，张明，2015)，督导双方的匹配会促进督导工作同盟的发展，从而促进督导有效性(宗敏，吕大为，贾晓明，2018)，而弱的督导工作同盟会对被督导者有消极的影响(王伟，贾晓明，张明，2015)，削弱督导有效性。

督导关系中的积极的情感因素包含支持、鼓励、信任、理解、帮助、同理心、包容、尊重、主动披露、关怀等(蔡秀玲，2012; Gonsalvez, Hamid, Savage, & Livni, 2017; Kemer, Sunal, Li, & Burgess, 2019; Ladany, Mori, & Mehr, 2012; Stockton et al., 2012; Weiss-Dagan, Ben-Porat, & Itzhaky, 2018)，当被督导者在督导过程中能够感受到积极的情感支持的时候，他们的所报告的督导满意度和督导体验感都较好(王伟，贾晓明，张明，2015)，同时，研究者发现督导关系中权威性的存在能够促进督导的有效性(周蜜，贾晓明，

赵嘉路, 2015)。

而在弱的督导关系中, 双方工作都不顺畅, 被督导者会感受到被漠视、被否定, 同时产生害怕的情绪, 当这样负面的情绪产生时, 会阻碍督导的进程, 同时督导中过多强调行政性因素会削弱督导效果 (Weiss-Dagan, Ben-Porat, & Itzhaky, 2018; Ladany, Mori, & Mehr, 2012)。而在较弱的督导关系中, 督导师会感受到被攻击以及被督过多的防御等, 这些因素都会导致督导体验不佳 (Kemer, Sunal, Li, & Burgess, 2019; Weiss-Dagan, Ben-Porat, & Itzhaky, 2018; Stockton et al., 2012), 国内研究也发现当被督导者知觉到督导关系破裂时, 其在督导中的体验感很差 (王伟, 贾晓明, 张明, 2015)。

在督导关系层面, 实证研究同时考察了督导师和被督导者两方面的感受, 可以看到有关督导双方互动过程中的影响因素研究中, 参与者的描述更偏向情感性的心理资源因素, 理论性和能力性的因素较少。

5. 总结与展望

5.1. 总结

国外对于督导有效性影响因素的研究已有 30 多年, 督导有效性影响因素研究集中在督导师层面、被督导者层面以及督导双方互动层面。督导有效性影响因素研究有以下特点:

1) 从研究方法来看, 研究多以质性研究为主, 量化研究偏少, 主要是由于测量工具较缺乏, 且督导有效性本身概念未界定清楚, 许多研究都将督导满意度与督导效果混为一谈。因此相比量化研究而言, 质性研究能得到的内容更多更全面。

2) 从研究对象来看, 多数的研究侧重于研究被督导者知觉到的督导有效性, 从被督导者的角度探讨影响督导有效性的主要因素, 多以回忆的方法进行研究。

3) 从研究样本来看, 质性研究由于其本身的限制, 导致大部分研究都是采取小样本, 样本是否有代表性也值得考虑。

5.2. 未来研究展望

1) 临床督导有效性的评估框架有待改善, 尽管研究者十分关注督导是如何发挥其有效性的, 但是督导有效性本身的界定并不清晰, 并没有具体的操作性定义, 在评估方面, 研究多从被督导者、督导师回忆出发来探讨督导有效性的影响因素, 多以个人报告的方式进行研究, 缺乏实践性的证据以确定影响因素, 因此, 有研究者提出将实践结果作为督导有效性的评估因素 (Fothergill & Lipp, 2014), 具体如何评估督导的有效性还有待进一步研究。

2) 督导有效性影响因素的重要程度界定, 在现有的文献中出现了许多影响因素, 而这些影响因素之间的关系错综复杂, 并非所有的因素都同等重要, 如何在未来的研究中通过更加科学的方法确定影响因素的重要程度有待探索。

3) 探索独立于督导之外的因素, 督导虽然发生在特定环境中, 但是其在实践过程中涉及三方人员: 督导师、被督导者以及来访者, 因此是否有独立于督导师、被督导者以及其二者互动之外的影响因素会对督导有效性起影响, 有待考察。

4) 跨文化的实证研究, 目前有关于督导有效性的影响因素都建立在西方的理论框架以及实践背景上, 中国有关于督导有效性的研究十分缺乏, 但是由于文化背景、行业背景等实践背景的不同, 中国临床心理督导有效性的影响因素是否有别于西方, 亟待考察。

督导作为心理咨询实践中不可避免的一环, 承担着守门人的角色, 因此探讨心理督导如何发挥有效性对于咨询实践有着很大的价值, 我国目前对于督导有效性的研究方兴未艾, 相信未来在不断的临床实

践以及科研中能够真正探讨出适合我国情况的有效督导, 推进我国临床心理督导理论以及实践的发展。

参考文献

- 蔡秀玲(2012). 影响督导工作同盟发展之要素: 督导双方之观点. *教育心理学报*, 43(3), 547-566.
- 王伟, 贾晓明, 张明(2015). 新手咨询师的督导体验. *中国心理卫生杂志*, 29(12), 901-907.
- 周蜜, 贾晓明, 赵嘉路(2015). 心理咨询督导关系中的权威特征. *心理治疗与心理咨询*, 29(12), 908-913.
- 宗敏, 吕大为, 贾晓明(2018). 实习心理咨询师及其督导师对督导期待过程的定性研究. *中国心理卫生杂志*, 32(10), 822-828.
- Austin, A., Gulema, H., Belizan, M., Colaci, D. S., Kendall, T., Tebeka, M., Langer, A. et al. (2015). Barriers to Providing Quality Emergency Obstetric Care in Addis Ababa, Ethiopia: Healthcare Providers' Perspectives on Training, Referrals and Supervision, a Mixed Methods Study. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 15, 74. <https://doi.org/10.1186/s12884-015-0493-4>
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2014). *Fundamentals of Clinical Supervision* (5rd ed.). Fundamentals of Clinical Supervision.
- Cheon, H., Blumer, M. L. C., Shih, A., Murphy, M. J., & Sato, M. (2009). The Influence of Supervisor and Supervisee Matching, Role Conflict, and Supervisory Relationship on Supervisee Satisfaction. *Contemporary Family Therapy*, 31, 52-67. <https://doi.org/10.1007/s10591-008-9078-y>
- Crockett, S., & Hays, D. G. (2015). The Influence of Supervisor Multicultural Competence on the Supervisory Working Alliance, Supervisee Counseling Self-Efficacy, and Supervisee Satisfaction with Supervision: A Mediation Model. *Counselor Education and Supervision*, 54, 258-273. <https://doi.org/10.1002/ceas.12025>
- Cross, D. G., & Brown, D. (1983). Counselor Supervision as a Function of Trainee Experience: Analysis of Specific Behaviors. *Counselor education and supervision*, 22, 333-341. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.1983.tb01770.x>
- Fisher, A. K., Simmons, C., & Allen, S. C. (2016). An Experiential Approach to Clinical Supervision Training: A Mixed Methods Evaluation of Effectiveness. *Journal of Teaching in Social Work*, 36, 460-476. <https://doi.org/10.1080/08841233.2016.1231157>
- Fothergill, A., & Lipp, A. (2014). A Guide to Critiquing a Research Paper on Clinical Supervision: Enhancing Skills for Practice. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 21, 834-840. <https://doi.org/10.1111/jpm.12161>
- Gibson, J. A., Grey, I. M., & Hastings, R. P. (2009). Supervisor Support as a Predictor of Burnout and Therapeutic Self-Efficacy in Therapists Working in ABA Schools. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 39, 1024-1030. <https://doi.org/10.1007/s10803-009-0709-4>
- Gonsalvez, C. J., Hamid, G., Savage, N. M., & Livni, D. (2017). The Supervision Evaluation and Supervisory Competence Scale: Psychometric Validation. *Australian Psychologist*, 52, 94-103. <https://doi.org/10.1111/ap.12269>
- Grossl, A. B., Reese, R. J., Norsworthy, L. A., & Hopkins, N. B. (2014). Client Feedback Data in Supervision: Effects on Supervision and Outcome. *Training and Education in Professional Psychology*, 8, 182-188. <https://doi.org/10.1037/tep0000025>
- Karlsruher, A. E. (1976). The Influence of Supervision and Facilitative Conditions on the Psychotherapeutic Effectiveness of Nonprofessional and Professional Therapists. *American Journal of Community Psychology*, 4, 145-154. <https://doi.org/10.1007/BF00881936>
- Kemer, G., Sunal, Z., Li, C., & Burgess, M. (2019). Beginning and Expert Supervisors' Descriptions of Effective and Less Effective Supervision. *The Clinical Supervisor*, 38, 116-134. <https://doi.org/10.1080/07325223.2018.1514676>
- Ladany, N., Mori, Y., & Mehr, K. E. (2012). Effective and Ineffective Supervision. *The Counseling Psychologist*, 41, 28-47. <https://doi.org/10.1177/0011000012442648>
- Malikiosi-Loizos, M., Mehnert, W. O., Work, G. G., & Gold, J. (1981). Differential Supervision and Cognitive Structure Effects on Empathy and Counseling Effectiveness. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 4, 119-129. <https://doi.org/10.1007/BF00139735>
- Mehr, K. E., Ladany, N., & Caskie, G. I. L. (2010). Trainee Nondisclosure in Supervision: What Are They Not Telling You? *Counselling and Psychotherapy Research*, 10, 103-113. <https://doi.org/10.1080/14733141003712301>
- Prieto, L. R., & Meyers, S. A. (2016). Effects of Training and Supervision on the Self-Efficacy of Psychology Graduate Teaching Assistants. *Teaching of Psychology*, 26, 264-266. <https://doi.org/10.1207/S15328023TOP260404>
- Snowdon, D. A., Leggat, S. G., & Taylor, N. F. (2017). Does Clinical Supervision of Healthcare Professionals Improve Effectiveness of Care and Patient Experience? A Systematic Review. *BMC Health Services Research*, 17, 786. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2739-5>

-
- Stockton, R., Paul, T., Morran, D. K., Yebei, P. K., Chang, S., Voils-Levenda, A. et al. (2012). A Survey of HIV/AIDS Counselors in Botswana: Satisfaction with Training and Supervision, Self-Perceived Effectiveness and Reactions to Counseling HIV-Positive Clients. *Journal of HIV/AIDS & Social Services, 11*, 424-446. <https://doi.org/10.1080/15381501.2012.735167>
- Tan, S. Y., & Chou, C. C. (2018). Supervision Effects on Self-Efficacy, Competency, and Job Involvement of School Counsellors. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools, 28*, 18-32. <https://doi.org/10.1017/jgc.2017.19>
- Tanner, M. A., Gray, J. J., & Haaga, D. A. F. (2012). Association of Cotherapy Supervision with Client Outcomes, Attrition, and Trainee Effectiveness in a Psychotherapy Training Clinic. *Journal of Clinical Psychology, 68*, 1241-1252. <https://doi.org/10.1002/jclp.21902>
- Watkins, C. E., Hook, J. N., Mosher, D. K., & Callahan, J. L. (2018). Humility in Clinical Supervision: Fundamental, Foundational, and Transformational. *The Clinical Supervisor, 38*, 58-78. <https://doi.org/10.1080/07325223.2018.1487355>
- Weiss-Dagan, S., Ben-Porat, A., & Itzhaky, H. (2018). The Contribution of Role Characteristics and Supervisory Functions to Supervision Effectiveness. *Clinical Social Work Journal, 46*, 341-349. <https://doi.org/10.1007/s10615-018-0675-4>