

國家科學及技術委員會補助專題研究計畫報告

親愛的督導，我是同志：同志實習心理師對督導出櫃之抉擇與經驗

報告類別：成果報告
計畫類別：個別型計畫
計畫編號：MOST 110-2629-H-152-002-
執行期間：110年08月01日至111年07月31日
執行單位：國立臺北教育大學心理與諮商學系（所）

計畫主持人：喬虹

計畫參與人員：此計畫無其他參與人員

本研究具有政策應用參考價值：否 是，建議提供機關
（勾選「是」者，請列舉建議可提供施政參考之業務主管機關）
本研究具影響公共利益之重大發現：否 是

中華民國 111 年 10 月 31 日

中文摘要：雖然台灣已在2019年通過同性婚姻合法之里程碑，但非異性戀順性別之性少數族群仍可經驗到隱形之社會壓力、以及與性別和性傾向相關之歧視與汙名。多元文化諮商在台灣之諮商心理師教育以及諮商督導的眼中，可能仍然是眾多西方諮商理論舶來品之一，而並非是諮商心理師教育訓練中之必須。因此，對於多元文化之敏感度、接納與尊重多元也還未成為台灣諮商心理學界之共識。換而言之，同志諮商心理受督者仍然需要在以異性戀為主流文化之實習場域與督導關係中探索自身處境，而無絕對安全保障。本研究旨於探討同志實習心理師於諮商實習之過程中，如何經驗與拿捏自己與實習機構中督導及其他重要他人之關係及其形象管理、是否向督導及機構同事出櫃之決定及其後續經驗。本研究採質性研究典範，招募13名自我認同為同志、在台灣心理與諮商輔導相關系所就讀且正從事碩三駐地實習或曾有諮商實習經驗但目前仍未畢業之研究生進行半結構式訪談。研究團隊組成包含計畫主持人在內共5名成員，使用共識質化分析法 (Consensual Qualitative Research; Hill et al., 1997) 進行資料分析。研究結果顯示超過一半以上受訪者在全職駐地實習期間有向他們的專業督導與行政督導出櫃，且對專業督導出櫃高於行政督導，而不到半數之研究受訪者並未向學校實習課程授課教師、兼職實習之專業督導與行政督導出櫃，研究結果並整理六個同志實習心理師在思考自己是否可以出櫃時的評估向度。本研究為國內第一篇研究同志實習心理師受督者實習與督導經驗之研究，期盼藉由本研究成果能幫助諮商實習場域督導以及學校授課老師更了解同志相關議題，以及同志實習心理師之學習與督導需求，進而鼓勵並引發更多性別與諮商心理學者從事同志實習心理師與多元文化或性別與性取向對諮商督導之影響相關研究，以及在督導實務領域中更認識與關注受督者之多元文化與性別認同對其諮商工作之影響。

中文關鍵詞：出櫃、同志、督導、實習心理師、諮商實習

英文摘要：Rationale: While marriage equality in Taiwan has been legalized since 2019, those whose sexual orientation and gender identity are not heterosexual and cisgender could still experience invisible social pressure, sexual prejudice and stigma related to gender and sexual orientations. Multicultural counseling, as a foreign concept to many Taiwanese faculty and supervisors, is mostly seen as simply one of the counseling theories, not as a requirement in counselors' training. Therefore, multicultural sensitivity, endorsement to diversity and inclusiveness are not consensus in the counseling field in Taiwan. In other words, LGBTQ counseling trainees and supervisees need to navigate through heterosexual-dominant counseling internship sites and supervisory relationships with limited to no protection. The study aims to investigate how LGBTQ counseling interns in Taiwan experience and navigate their relationship and image management with supervisors and other significant others in

their counseling internship, as well as their decisions and experiences of coming out to supervisors and colleagues or not at internship sites. Method: This qualitative study recruited 13 LGBTQ-identified counseling interns who are currently on their internship, or who completed internship but still registered as graduate students for semi-structured interviews. The data were analyzed by 5 research team members, including principal investigator, via consensual qualitative research methodology (Hill et al., 1997). Results: Over half of the participants came out to their clinical and administrative supervisors during internship, while less than half of them came out to their school instructors, practicum clinical and administrative supervisors. The analysis also reports six major criteria for LGBTQ+ participants to determine their coming-out decisions. This is the first empirical study investigating LGBTQ supervisees' internship and supervision experiences in Taiwan. By understanding their concerns and learning needs, we hope to inspire future research in how multicultural or gender and LGBTQ issues make an impact on supervision, as well as to draw more attention to supervisees' multicultural and sexual orientation identities and their impact of the counseling work.

英文關鍵詞： coming out, counseling internship, intern counseling psychologist, LGBTQ, supervision

前言

根據 Chiao (2015, August) 蒐集近十年來台灣與同志相關的網路新聞研究結果顯示，約有 27% 報導內容含同志相關議題的新聞為負面報導，且負面最高比例在 2014 年曾高達 38.7%，也就是說在同志相關新聞為相對弱勢、篇數較少的新聞覆蓋率之下，仍高達每十則同志相關新聞就有將近四則新聞為負面報導。這不但可能造成閱聽人對於同志產生過於負面、偏見歧視，甚至強化原有對於同志汙名化的想法，因此雖然在世界各國有越來越多同志在各個領域爭相現身(如：美國蘋果公司執行長 Tim Cook 於 2014 年公開出櫃男同志的身份、美國 NBA 現役職業籃球選手傑森柯林斯於 2014 年公開出櫃、香港知名歌手何韻詩於 2012 年香港同志遊行公開出櫃女同志認同、以及已出櫃女同志約翰娜·西於爾扎多蒂於 2009 年擔任冰島總理等)，但同志在台灣相對保守的社會氛圍之下，要公開自己的身份認同仍屬不易。

形成弱勢族群壓力的首要原因，是因為文化把不同類別的人加以歸類，因此某一個特殊族群總被歸在低等的位置 (Brooks, 1981)。而女同志、男同志、雙性戀因其性取向認同有別於社會主流之異性戀，因此易被以異性戀為主之主流文化歸類為特殊族群，並被歸類在相較於異性戀較低等的位置。當身處於社會階級中較低等的位置，就難免會掉入自己無法掌握的負面生活事件中 (Brooks, 1981)，如因為擁有同志的標籤而被質疑可信度及專業度、或是想法意見被視為預設立場而不採信、或甚至是被貼上一個「汙名化」的標籤 (同志=異類、少數、他們這個相對於我們的外人位置)。美國著名社會心理學家 Goffman (2010) 對於被汙名的人有非常深刻地描述。他認為被汙名的人在日常事務中可能處於三種位置：禁區或界外的位置 (forbidden or out-of-bounds places)、禮貌的位置 (civil places)、或後台的位置 (back places)。第一種位置揭示著他是屬於「某種不允許存在的人」(pp.82)，第二種位置也許能得到別人小心地對待，但終究會令彼此痛苦不堪，第三種位置對於這個有秘密的人來說是相對舒服的，因為他得以與有相類似汙名者在一起，因此他無需努力忽略、小心遮掩或過度關心。由此可以想見，當擁有同志/性少數這個汙名身份認同標籤的人，若同時擁有另一個「相對主流」、「正當」、甚至「有高尚社會地位」的職業標籤，其所可能產生認同整合上的內心掙扎不言而喻。

喬虹等人 (2022) 針對在台灣各級學校任教之同志教師之教學經驗進行質性研究探究，探索到學校職場氛圍的確會對擁有同志身份認同的教師帶來影響，研究者討論到在以異性戀為主流文化的職場關係脈絡下，擁有非主流同志身份認同的教師哪怕是在自己的教育專業位置上，仍要考量自己的工作生存和安全性，在她的研究中雖然有許多研究參與者仍然在其教育專家的位置上依據其教育專業判斷行使專業教學，但五位受訪者中僅有一位曾在課堂中出櫃。因此，當多元身份認同，尤其是具少數汙名身份之同志性少數認同與職業認同交會時，個人可能面臨抉擇：保護主流身份而隱藏受汙名之少數身份，或對外顯示受汙名之性少數身份 (出櫃)。因著此抉擇會帶來在職場環境中之同儕不同的看待，以及同志當

事人選擇以什麼樣的姿態與樣貌與職場中的他人應對進退，除此之外，還有可能影響同志當事人能在職場發揮的功能。例如在前述同志教師出櫃抉擇的研究當中，同志教師因著「利他」和「親親」原則藉由出櫃提供同志學生支持（喬虹等人，2022），而沒有出櫃的老師則需使用隱喻、裝扮直同志等方式間接推動性平教育，可能限縮同志教師能最大化提供校園性平教育以及所有學生支持的資源。

由前述研究經驗延伸，本研究關注焦點為具同志身份認同之實習諮商心理師，他們是同時具備同志身份認同與生命經驗之諮商心理學習者，因應諮商訓練之需要所以進入到諮商心理實務場域進行諮商心理訓練之必須：全職駐地實習。在實習職場中他們是準心理師，在實習督導的指導下與真實尋求服務之案主進行諮商心理實務實習，因此他們在案主的眼中他們是「提供諮商服務的專家」，又在諮商督導的眼中他們仍是「需要接受訓練、指導以及有待被評鑑專業效能的受督者」，然則同時在異性戀為主流文化的實習職場中，他們身為非異性戀主流的同志性少數身份又是個相對受汙名化的身份；因此，由前述喬虹等人（2022）之同志教師出櫃抉擇研究結果延伸發想，研究者好奇同志實習心理師在實習職場的出櫃抉擇與實習經驗，並期望藉由探討他們的經驗來盤點現有諮商心理師多元文化教育以及諮商督導經驗。

研究目的

本研究旨於探討同志實習諮商心理師在其全職駐地實習期間之實習經驗，尤其聚焦於其公眾形象管理策略：是否有向實習機構督導、同儕以及校內授課教師出櫃之經驗及其考量項度，希望能藉由此調查了解同志實習諮商心理師在實習職場、督導關係、學校學習之經驗，以做為未來提供大專教師及實習督導在從事諮商教育中多元文化與同志諮商訓練、以及實務現場督導之參考依據，以能提供同志及其他具有少數受汙名身份之實習心理師更有效、更友善支諮商教育與督導。

文獻探討

（一）被汙名的身份與助人工作的反轉關係

諮商心理學領域在台灣是從教育輔導領域扎根茁壯（王麗斐等人，2018），從學校指導活動到輔導工作、2001年《心理師法》立法到2014年《學生輔導法》立法，每一個法案都將諮商輔導專業推向法制化、結構化地制度建立，除了讓專業範疇更加清晰之外，也樹立了專業的社會形象，使得社會大眾更認識心理師這個行業，也吸引許多年輕人憧憬並想投身入此助人專業。計畫主持人觀察到一個現象，在諸多助人專業中，諮商心理學門無論是在理論或諮商實務的訓練中，相對投入與倡議多元文化諮商與性別友善相關主題，而碩博士論文主題中也不乏以性別、同志相關主題的研究。以2021年2月20日在臺灣博碩士論文知識加值系統中以「同志」、「跨性別」、「性少數」等三個詞搜尋之論文主題，自2001年至2021年20年間在諮商輔導與心理相關科系共發表有118篇博碩士論文，其中2001年至2005年間僅有4篇、2006年至2010年及有14篇、2011年至2015年提昇至35篇、而2016年至2021年1月共有65篇，同志相關主題論文的成長速度以近兩倍的速度在增長，可見就讀此領域之研究生、也是未來的諮商心理師對

於同志相關議題的興趣與重視。在這些同志相關議題的博碩士論文中，不乏關於自我認同、認同發展歷程、向家人或朋友出櫃、親密關係經驗等敘說類型的研究，將性少數／同志的生命經驗視為發聲的主體，讓在以異性戀為主流的社會文化脈絡中被汙名的身份視為專家並向其請益，甚至有許多作者便在其論文中現身／出櫃／表明自己的同志身份認同，則其被汙名的身份藉由用學術發聲的機會以及即將成為在專業工作中有較多權力的助人工作者而反轉，這也是計畫主持人聽過許多學生報考諮商心理研究所的心願：因為過去曾有被幫助或被歧視對待的經驗，因此未來想當助人工作者幫助其他需要幫助的人。

然則當我們的領域有許多擁有多元生命經驗、多元認同的人加入學習並有志成為助人工作者時，諮商心理學領域準備好足夠豐富多元的訓練，將我們的學生訓練成能服務同樣擁有多元生命經驗及認同的案主嗎？以多元文化、性別與同志為主題課名的課程為例，姜兆眉（2017）盤點國內 14 間諮商相關系所之課程架構，共 11 所有以多元文化諮商或性別相關主題為名之課程設計，而以同志專題為名之開課系所僅有臺灣師大以及彰化師大兩所具博士層級訓練之學校。又因為目前諮商心理相關系所為服膺專門職業及技術人員高等考試心理師考試規則第七條（考選部，2018），故根據計畫主持人的過往經驗，許多開課能量有限之系所僅有能力提供符合考試規則最低標準之 21 學分課程供學生選修，因此許多選修科目看似被列在課程架構中，但其實並無實質開課事實。若無校內課程訓練，則大部分的學生僅能仰賴個人生命經驗或自行進修以獲得多元文化、性別與同志相關議題之知能。

如果諮商心理學僅是學習理論和做研究，那麼或許相關知能可以依靠自學或找有相關專長之教授進行個別指導，然則碩士班二年級的諮商兼職實習以及三年級的諮商全職實習是諮商心理訓練的重頭戲，此一年半至兩年的實習訓練，是要將過去所學理論在實務現場上應用並服務真實案主，這些案主可能包含多元文化背景，當然亦包含同志案主，因此，在實務訓練時已有足夠且適切之相關專業知能不但重要而且才符合專業倫理、最低限度做到不傷害案主福祉。但若實習心理師在實習之前毫無相關訓練、甚至在從事實習時缺乏具備相關知能之督導在旁給予監督及回饋指導呢？以下盤點國內實習心理師被督導經驗之相關研究。

（二）國內實習心理師被督導經驗相關文獻

在諮商心理實務工作的專業領域中，督導是一位具有督導專業訓練的資深實務工作者對於較資淺或有督導需求的人，以討論或直接給予指導之方式協助增進專業知能，並在過程中執行監督與專業把關的角色（Bernard & Goodyear, 2014）。督導進行的型式多為一對一或一對多，學校內提供之諮商實習課程即為一對多型式的督導；而諮商實習心理師在機構內，可能會被指派給一位行政督導負責督導行政相關業務、另一位專業督導則是負責督導實習心理師所有諮商專業直接服務（如個別諮商、團體諮商、測驗與衡鑑等），此為一對一型式的督導。由於個別諮商的執行是案主與助人工作者一對一在晤談室內，若無影音或錄音紀錄，則除兩人之外並無第三人可以知曉過程中發生的事情。為確保案主福祉與專業服務的

品質，同時需要為專業倫理把關，故在諮商實習心理師取得證照可以獨立執業之前，在專業督導的指導與監督下從事諮商專業實習有其必要性。諮商專業督導可以在每週與實習心理師／受督者定期督導的時間，藉由聽取受督者口頭報告、閱讀其書面資料（包含個案紀錄、個案報告）以及聽諮商晤談錄音檔等手段，得以了解與評估實習心理師的直接服務狀況，對於其不足或過失之處予以指正和指導、並協助其建構能力與專業認同。因此，督導可謂是實習心理師在專業職場中的師父，師父要看到徒弟的優勢與劣勢才能根據其需要給予最適切的指導，徒弟也要夠信任師父才敢讓師父知道自己的不足之處。

國內督導文獻系統性回顧分析有林瑞吉（2000）、黃政昌（2000）、李明峰（2017）以及王文秀（2018），其共通皆指出過往督導研究在研究對象無論是受督者亦或是督導者，被記錄下來的資料多為學歷、場域、督導模式、督導形式以及督導主題。期中督導研究主題可能包含歷程分析、關係探究、經驗分析與機構現況調查、以及量表編製（李明峰，2017）。雖然王文秀（2018）指出在督導研究主題中可以探討督導與受督者之多元文化與性取向之適配性，然則國內目前並沒有任何一篇跟同志受督者或同志實習心理師實習與督導相關經驗研究。

國內現有實習心理師接受督導經驗的相關研究，大致分為實徵性研究及受督導之經驗分享兩種（喬虹，2018），其中早期之經典且引發後續諸多相關研究的為許韶玲 2003 至 2004 年一系列受督導者於督導過程中主觀知覺與隱而未說現象之探究（許韶玲，2003；許韶玲，2004a；許韶玲，2004b），打開了督導關係中潘朵拉的盒子：受督導者可能因為疑問、個人正／負向情緒、對督導者正／負面的評價、（督導沒有被滿足受督者的）需求與期待、個人問題與狀況以及各類困難（如：無法聽懂督導的語言、督導使用的策略有接受困難）等。而後陸續有許多研究聚焦於受督者在與督導互動過程中之主觀知覺（翁令珍、廖鳳池，2005；翁令珍、廖鳳池，2007；蔡秀玲、陳秉華，2007；許韶玲，2008；許雅惠、廖鳳池，2009；張淑芬、廖鳳池，2010；蔡曉雯等人，2010 藍菊梅，2011；吳秀碧，2012；張佳鈴、徐西森，2015；陳思帆、徐西森，2016），這些研究的累積幫助諮商心理學界與實務督導們能更細緻地看到督導與受督者之間的動態關係，以及其對於受督者決定在督導關係中如何表現自己的影響。

然則，上述研究多為關注督導在督導關係中的作為如何影響受督者，並無探討受督者之個人身份可能如何影響督導對其看法與互動。如同前述所討論，同志身份在以異性戀為主流常規之社會被視為小眾、少數、例外或個案對待，在不對等的督導權力關係中，受督者若在督導過程中若無法得知督導對於同志族群或同志議題的友善程度，則可能會將個人具有被主流社會視為汙名性質的身份認同隱而不說，成為督導關係的空間中一頭隱形的大象。此為現有國內實習諮商心理師被督導經驗相關研究之一大缺口。

（三）同志實習心理師的自我認同與心理治療工作

同志研究生／實習心理師可能因為自身同志認同而有較多因性取向而遭受壓迫、與環境中重要他人衝突或因需要保護自己而隱藏身分的經驗，但在督導與

受督者這個絕對權力位置不平等的關係中，他們可能會選擇隱藏自己成為一個「中性」的存在而在腦海中將分析焦點刻意擺放在「以案主為中心」的思考，故認為與督導的互動與討論與他自己無關，只需要討論房間裡那個不存在的人（案主）即可，忽略了其實自己是運用整個人（包含個人所有多元文化認同的整合）在跟案主工作，因此當然治療師個人的所有生命經驗與認同都是治療系統中的重要元素（Cheon & Murphy, 2007）。美國諮商心理學會多元文化諮商與發展執行委員會（Association for Multicultural Counseling and Development Executive Council）在 2015 年發表多元文化與社會正義諮商專業能力報告，揭示多元文化與社會正義諮商專業能力是「能辨明多元文化認同之交織與權力之流動、特權與壓迫如何影響諮商關係」（Ratts et al., 2015, p.3）。國內學者長期以來亦對此議題有所關注，除了檢討現有諮商與輔導教育學校訓練在多元文化與多元性別相關議題之不足外，也希望有更多討論與融入本土多元與性別文化相關訓練進諮商員教育訓練（劉安真，2006；劉安真，2017；姜兆眉，2017；莊瑞君，2018）。

諮商心理學界現有文獻的確嚴重忽略同志受督者在諮商養成系所及實習場域中的經驗，Burkard 等人（2009）研究指出同志實習心理師在受督過程中曾經歷無同志諮商專業知能之督導指導，督導給予相對不適任之督導建議（如：駁斥蒐集案主同志認同相關資料之重要性或認為同志認同與案主之臨床困難毫無關係、建議受督者挑戰案主同性行為等），除造成同志受督者對督導專業知能之不信任而導致後續督導隱而未說現象增加外，更嚴重地情況是受督者／實習心理師接受督導不當建議所採取之不當作為損及同志案主的權益。Satterly 和 Dyson（2008）嘗試在社會工作教育中心帶領性少數實習學生督導團體，進行為期四個月共八次的督導聚會，研究發現在團體中最常出現的討論主題包含：專業社群認同、實務與督導工作中自我揭露之抉擇、辨識機構文化是否友善與確保性少數案主之安全、倡議與壓迫、以及團體歷程對成員帶來的收穫。作者並根據此研究建議督導應協助性少數受督者（1）整合他們身為性少數的個人與專業認同；（2）發展出針對不同對象（如：案主、督導、合作夥伴等）之出櫃抉擇技巧；（3）發展出能對抗異性戀霸權、恐同、恐雙和恐跨等能力，並能與圈外人對話交流與合作；以及（4）擁有一個同具性少數身份之導師幫助他們渡過在訓練過程中所經歷各種個人或體制的壓迫帶來的挑戰（p.34-35）。

綜合上述研究可知，同志實習心理師之個人同志認同與生命經驗並非僅為個人承受異性戀主流社會之壓迫影響，而可能連帶影響到其身為諮商專業工作者的諮商哲學觀、助人信念以及與案主的諮商關係與諮商處遇策略。同志實習心理師除了實務實習之外，更需要每週與督導回報其實習狀況—工作進展與困境，以供督導給予其建議與評鑑，在現有諮商與輔導學校教育針對性別與同志相關議題訓練嚴重不足的情況下，同志實習心理師進入到實務現場實習，當遇到性少數案主諮商工作時，其實需要仰賴機構專業督導給予其指導與回饋。但國內現在並無針對這個議題的相關研究，僅有針對一般（無辨識性取向特徵）之受督者在諮商督導歷程中的困境研究，此類研究顯示受督者若感覺到督導不夠安全、無法支持或

提供適切建議，則可能從工作同盟中退縮、隱瞞或隱忍順從，後果可能就是督導無法全面獲知受督者的真實工作情況並提供適切督導，而受督者則無法獲得督導最完整的指導與建議，最終導致案主權益受損。國外相關文獻則指出同志受督者有其針對性少數身份認同且從事諮商實務工作經驗交集處之特殊訓練與督導需求，而且專業學會也制定並倡議多元文化與社會正義專業能力指標與助人工作者之多元文化認同及實務工作經驗整合相關。故本計畫整合上述國內外文獻之缺口，欲探討國內同志實習心理師在督導過程中之抉擇是否對督導出櫃及其經驗，盼藉由本研究初探同志實習心理師在實習經驗中，如何經驗與拿捏自己與實習機構中重要他人之關係及其形象管理，盼望能藉由此研究結果能幫助學校教師與實習機構督導更進一步思考如何提供同志研究生／同志實習心理師更切合其需要、更友善之學習資源。

研究方法

(一) 研究參與者

1. 研究受訪者

本研究共招募 13 名(5 位生理女性、8 位生理男性；平均年紀 27 歲，年紀標準差為 2.85)自我認同為同志（包含女同志、男同志、雙性戀、跨性別、酷兒和 Kink）、在台灣心理與諮商輔導相關系所就讀且正從事第二個學期碩二兼職或碩三駐地實習，或曾有諮商實習經驗但目前仍未畢業之研究生進行訪談。其駐地與兼職實習場域包含大專校院諮商中心、醫院、學生輔導與諮商中心、國小乃至高中輔導室，以及社區心理諮商所。其中 5 位研究受訪者表示在實習前曾有過其他助人經驗，包含社區同志資源中心志工與倡議者、兒少服務機構的工作人員、中學輔導老師等。

2. 研究團隊

計畫主持人組成五人研究團隊，內容包含主持人、一名執業心理師、兩名碩士在學研究生以及一名心理系大學畢業生。計畫主持人負責訓練及管理研究團隊、研究計畫與報告撰寫、研究訪談、資料分析指導等主要業務。除此之外，研究主持人並聘請六位心輔系大學部學生擔任錄音檔轉錄成逐字稿之工讀團隊。

從事質性研究重視研究者的反思以及思維透明化，並澄清研究者由於不可能達到全然的客觀（Braun & Clarke, 2006），僅能藉由說明自己的位置以及觀點、增加討論的空間與彈性，以降低研究者與研究參與者之間權力位階的差距，並且降低資料分析過程中可能因偏見或個人盲點所產生的偏誤。以下計畫主持人嘗試用第一人稱「我」為主詞，反思自己的自我認同發展以及專業生涯發展狀態跟此計畫主題之關聯性，以說明自己的位置與觀點。

我曾在美國總共九年的時間接受跨文化衝擊、多元文化諮商碩博士訓練並取得諮商心理博士學位之後回台灣工作，擔任台灣大專院校從事教職已滿十年。在國外求學期間也經驗過一些不適任督導在督導過程中造成受督者不舒服而有話不敢講的狀況，也從那些不舒服的受督導經驗整理自己的需要，立定志向未來想要當個能依據受督者發展歷程給予支持、充全賦能的女性主義督導。回到台灣任

教之後，開始持續教授諮商所兼職與全職駐地諮商實習課程，累積了大量與實習學生及機構督導互動的經驗，發現有許多同志學生的身分認同在諮商實習時「消失了」，這個「消失」不是沒有認同，而是當我邀請實習心理師思考同志身份認同對他們身為接案的實習心理師或受督者的意義時，或是當我詢問他們說「你覺得告訴督導知不知道你的同志身份認同對督導來說重不重要？」他們會跟我說「沒有差吧？」，這個回應讓我感到很驚訝，也讓我反思台灣碩士層級的諮商員教育嚴重缺乏性別與同志諮商相關主題，導致大部分的學生有性別盲而不自知。

這個現象促發了我想要做這個研究的動機。我的內在假設是，我認為實習心理師的個人認同與過往生命經驗很重要，它深深地影響著實習心理師的人性觀與諮商哲學觀，同時亦影響實習心理師如何與案主及督導互動。督導如果不能夠認識與理解同志實習心理師的同志認同以及過往哪些重要的同志相關經驗（如有無向家人出櫃及原因、有無同志友善支持系統、同志認同發展歷程、有無親密關係等），那麼督導其實就像瞎子摸象一樣一點也不認識眼前的這個受督者，更遑論能適切地給予其所需要的指導。

我知道自己內在有上述假設，但我會盡力開放觀點允許新經驗與讓研究參與者的現場實務經驗告訴我，他們如何思考自己的認同與拿捏跟督導的關係，我也想跟現在的年輕人學習他們接受督導的好壞經驗，然後讓我的研究團隊幫助我，利用團隊討論與激盪想法的機會，降低我個人內在假設可能會主導或扭曲研究分析結果的機會。

（二）訪談形式與地點

訪談採半結構式面對面錄音形式，所有訪談由計畫主持人獨自完成，訪談地點為線上使用 google meet 進行錄音訪談，亦有訪談於計畫主持人辦公室進行（研究參與者指定）。

（三）研究參與者招募方法

研究者將宣傳研究張貼於網路同志社團（如：臉書同志助人社團），並連繫認識的同志朋友，請他們幫忙將本研究宣傳轉發給同志實習心理師朋友，以滾雪球方式招募研究參與者。

（四）研究資料分析方法

本研究使用共識質化研究法（Consensual Qualitative Research; Hill et al., 2005; Hill et al., 1997; 以下簡稱 CQR）進行資料分析。共識質化研究法嘗試利用團隊合作的方式將質化研究分析過程標準化以提升信實度。資料分析主題編碼同時採由下而上與由上而下的策略，初期依研究團隊討論後先依研究核心主題設計初步主題代碼（由上而下），然後兩人為一小組對兩份原始資料各自進行編碼，編碼規則先針對團隊討論出來的初步主題代碼進行編碼，同時保留開放代碼供資料分析者使用（由下而上），而後兩人再分享討論其編碼的一致性，除確認一致的資料編碼外，也討論不一致的資料編碼而嘗試找出共識。無論有無共識，最後結果都由第三人（把關者，由計畫主持人擔任）進行確認或給予建議。當第一輪的編碼規則有共識後，則用此規則繼續進行其他資料的分析。

在完成個別 13 份資料分析之後，研究團隊將會將所有主題代碼依其類別進行架構組織，也就是根據過去研究進行理論分類整理成第二階層類別 (Category) 以及第三階層領域 (Domain)，並針對每一個類別在不同原始資料所提出的頻率進行彙整，若 12-13 份 (全體受訪者) 皆有提及此類別概念則被評為普遍

(General)，若 7-11 份訪談 (58%-83%的受訪者) 皆有提到此類別概念則被評為典型 (Typical)，若 3-6 份訪談 (25%-50%的受訪者) 皆有提到此類別概念則被評為具變異性 (Variant)。研究結果將描述所有主題代碼概念及其佐證談資料外，亦將使用圖表組織主題代碼的各層次及呈現其代碼在所有資料分佈的頻率。

(五) 研究倫理做法以及降低研究風險策略：

由於同志身份認同在以異性戀文化為主流的體制仍屬弱勢，因此計畫主持人考量參與研究之潛在風險下進行符合研究倫理之應對措施：

1. 研究進行前送審國立臺灣大學行為與社會科學研究倫理委員會進行研究倫理審查，依據委員建議進行文件修改後通過後才開始正式對外公開招募與進行訪談。
2. 訪談過程中恪守研究倫理，以書面及口頭方式充分告知研究參與者其參與研究的權益，並於訪談後與受訪者保持聯繫，以確保其有充分表達與確認研究訪談內容，以及拒絕參與研究之權利。訪談過程中以及結束後並無受訪者表達不適，故無後續心理照顧相關資源之需求。
3. 在訪談之後，研究者將錄音檔以暱稱取代受訪者真實姓名，並要求騰打錄音檔之成員將關鍵細節做模糊化處理，在逐字稿資料整理後由計畫主持人 (訪談員) 親自個別聯絡受訪者請求確認，以確保受訪者真實身分不會因研究發表而曝光。
4. 所有經手資料負責騰打逐字稿之研究團隊成員，皆於接觸資料前接受 6 小時以上臺灣學術倫理教育資源中心線上倫理訓練，並參加由計畫主持人辦理之職前訓練。在騰打逐字稿的過程中，計畫主持人亦有定期聚會和他們討論騰打的經驗，以使得成員能進一步理解研究參與者之敘事脈絡，使得團隊成員對此題目有所學習，並能懷抱著對研究參與者經驗同理與尊敬的心情進行騰打作業。
5. 因為考量研究倫理而不希望研究參與者可能與計畫主持人有權力不對等的師生關係而造成無法自願參與或退出研究，因此計畫主持人沒有對現有或曾有師生關係 (包含校內外論文指導) 的人進行招募，所有完成訪談之受訪者在訪談期間以及完成逐字稿確認之前，亦無與計畫主持人有論文指導與授課之關係。

(六) 信實度檢驗方法：

為將計畫主持人個人偏見及主觀詮釋可能對研究分析造成的傷害降到最低，研究分析方法採質化共識研究法，此方法以團隊形式進行，研究團隊分別分析每個訪談稿並定期聚會討論，在討論過程中將會有機會交換意見並互相檢視彼此在分析過程中可能產生的盲點，以共識最大交集點求趨近受訪者想表達的意

思。每次分析小組與把關者的討論都會檢討核心主題代碼以確保其代表性，其代表性將以簡約性 (Parsimony)、洞察力 (Insightfulness)、與主題的連貫度 (Coherence) 與廣度 (Width) 來評估其信實度 (Lieblich, Tuval-Mashiach, & Zilber, 1998)。

研究結果

本研究分析 13 位同志實習諮商心理師在其碩士二年級兼職實習以及碩士三年級全職駐地實習期間之經驗，特別是考慮是否與專業督導、行政督導、實習同儕與實習授課教師出櫃之抉擇經驗。研究採用共識質化分析方法，研究結果呈現如下圖一所示。

圖一

同志實習諮商心理師在兼職與全職駐地實習期間之出櫃經驗

主題領域	類別	頻率
出櫃	兼職實習專業督導	具變異性
	兼職實習行政督導	具變異性
	兼職實習課程學校授課教師	具變異性
	兼職實習機構同儕	具變異性
	全職駐地實習專業督導	典型
	全職駐地實習行政督導	典型
	全職駐地實習課程學校授課教師	具變異性
	全職駐地實習機構同儕	普遍

註. 普遍=12-13 人; 典型=7-11 人; 具變異性=2-6 人

(一) 實習出櫃程度

1. 兼職實習出櫃大不易

不到一半的受訪者表示他們曾經在兼職實習期間向機構專業督導出櫃，同時他們亦無向行政督導出櫃；換言之，他們在實習機構內是完整隱瞞自己身為性少數同志的狀態，在機構內的所有人接不知道他們的同志身份。有部分受訪者表示他們有向校內實習課程授課教師與班上同學出櫃，因此，他們在專業訓練的路上並非完全封閉於櫃內，而需保守秘密的對象僅限於實習機構的人。

2. 全職駐地實習出櫃需鼓起勇氣

相較於兼職實習，全職駐地實習期間的出櫃狀況聽起來像是另外一群人的故事。在 13 名受訪者中，僅有 3 名受訪者表示他們未曾向專業督導出櫃；已出櫃的受訪者指出他們曾使用各式直接或委婉的方式出櫃，例如：在實習申請文件中就大方標記自己的同志身份認同，或是在個別督導的時候向督導出櫃。然而，相較於專業督導，向行政督導出櫃的人數較少，受訪者表示考量行政督導在機構的

權力位階位置與專業督導不同，且有些行政督導並非諮商專業而純粹是機構內行政職，行政督導們多半是行政事務的管理者，在諮商專業交集與互動較少，故受訪者亦較不考慮向行政督導更多揭露會被視為自己個人隱私的同志身份認同。也有部分受訪者表示擔心向行政督導揭露身份可能導致讓整個機構的同仁都知道自己的同志身份，相較之下，他們對專業督導有較多的信任。至於針對機構內的實習夥伴，幾乎所有的受訪者都有向他們出櫃。然而，不到一半的受訪者並未向其校內實習課程授課教師出櫃，他們表示覺得因為對授課教師感到並不親近，因此無向他們出櫃的必要。雖然向學校授課教師出櫃的程度看似皆不高，但整體而言，研究受訪者的確對全職駐地實習的專業督導比兼職實習之專業督導有更高的出櫃程度。

(二) 同志實習諮商心理師如何進行出櫃抉擇

為進一步了解同志實習諮商心理師是如何決定其是否出櫃，研究詢問其出櫃前之評估判斷線索與依據，經分析後得到以下幾點歸納：

1. 實習場域是否為同志友善環境

受訪者指出他們會很小心謹慎地觀察實習機構的辦公室氛圍、佈置、過去和現在辦理的活動，以及辦公室內的同仁言行以評估此環境是否為同志友善的職場。例如辦公室內是否有擺設彩虹旗或彩虹貼紙、書櫃中是否有陳列同志相關主題的書籍、在閒談之中當討論到同志相關議題時是否展現開放接納的態度、專任同仁中是否有人就是同志、以及對於辦理同志相關主題活動之態度等，如果前述都是肯定的，就是很好判斷同志友善環境的指標。

2. 督導是否具備在同志相關議題之專業知能

由於專業督導為提供實習諮商心理師在臨床接案專業職能上之主責人員，不但與實習心理師有定期且密切指導之責，而且也負有評量實習心理師專業發展之權力與責任。研究受訪者表示他們會反過來評估督導在同志相關議題的知識和態度、以及觀察他們對於同志的友善與接納程度，再決定對督導出櫃是否安全。

3. 考量自身同志認同發展歷程與整合狀態

部分受訪者表示他們身為實習諮商心理師的專業認同與私領域個人身為同志的認同是可以完全切割開來的，也有些受訪者表示他們嘗試整合多元認同，而那些嘗試整合兩種認同並將自己視為改變倡議者的同志實習心理師期待能藉由自身同志認同的現身來賦能在諮商室中與他們工作的同志案主。他們同時提到希望能特別針對校園內同志族群組織心理健康發展活動(如支持性團體或講座)，並表示能做這樣的工作讓他們感到滿足且非常有意義。相反的，當受訪者表示同志認同與實習心理師認同是可以區分切割時，他們不認為有任何必要向督導出櫃、也不認為他們的同志身份認同與諮商工作之間有任何關係。

4. 理想專業形象管理

部分研究受訪者指出他們嘗試保持自己的專業形象以符合實習機構的期待，例如有些受訪者表示他們認為機構偏好實習心理師展現積極主動學習的態度、乖學生的樣態、服從主管的好員工、聽話的受督者，以及異性戀。受訪者表

示這些都是他們在機構中常聽到的關鍵字，也很符合其所處之集體主義異性戀為主流之社會文化脈絡，因此他們會選擇依此偏好來展現自己以符合機構認為之理想專業形象。有受訪者表示，他們能完全隱身於實習機構內而至今從沒有被任何人懷疑過。

5. 評估關係的本質與質地

許多受訪者一致表示他們會評估督導關係的本質與質地來決定他們是否要跟此督導出櫃，而所謂的本質與質地特別聚焦於督導所擁有的權力和關係的親疏遠近。例如，全職駐地實習的專業督導由於多半與實習諮商心理師受督者有定期且密切的一對一督導時間，若督導關係佳、受督者亦肯定督導具有同志相關知能且同志友善，雖然專業督導握有絕對權力可評價受督者之分數，但是受督者覺得與專業督導關係親近、且認同專業督導是在實習現場之重要他人，則自然較願意向專業督導出櫃。反之前述行政督導跟專業督導一樣擁有絕對評價實習心理師分數的權利，但可能因為關係疏遠、又因同志相關知能較不足或較不友善，同志實習心理師為保自身實習安全，就容易選擇不向行政督導出櫃。

6. 評估機構內部的階級制度

在大部分的實習場域中，實習諮商心理師通常被擺放在最低階、最不具權力的位置上。當同志實習諮商心理師意識與了解到他們的位置有多麼的無力時，他們在採取任何行動前都會很謹慎小心觀察機構內的人際動力以避免踩雷。

討論與建議

根據本研究結果，不論最終同志實習諮商心理師決定是否要在實習職場內向督導或同儕出櫃，最終評估考量都指向安全感。由於實習職場中的出櫃可能帶來危險跟挑戰，因此同志實習心理師需要非常積極卻又秘密地觀察任何來自於環境或內在可能威脅其安全之徵兆。因此，實習機構之環境中所有人事物、以及督導須主動展現對同志以及相關議題足夠友善和支持的態度，才能夠說服同志實習諮商心理師在這個以異性戀為主流的社會文化脈絡中，相信督導和機構環境是值得信賴的、同志受督者在出櫃後是安全且會被平等對待的。

另一個值得討論的焦點是大部分的督導在實習訓練中同時扮演許多角色：指導老師、心理師以及專業把關者，故大部分的受督者在不確定督導對同志之態度之前都傾向保守處理出櫃議題，畢竟若督導對同志若持反對，則可能面臨未來督導關係之惡化乃至被拒絕，是故有半數之受訪者提到他們會先觀察與評估督導對同志相關議題之態度與知能再決定是否出櫃。

此外，還有一個值得一題是隱含在評估關係本質與質地背後的文化因素。雖然台灣為亞洲第一個同婚合法的國家，但其社會仍然高度受到中華文化以及集體主義之影響，大部份人們在做決定之前仍然會考慮到公眾利益和他人感受，亦即是他人的期待仍對個人做決定有所影響。個體在做決定之前仍被鼓勵要考慮到大眾的想法及感受以避免自私或個人中心；因此，本研究之同志受訪者告訴我們他們會默默觀察與評估在機構內展現之社會常規與期待，並努力朝向符合這些標準以能在實習期間「維持好的公眾專業形象」。

除了符合社會期待的異性戀心理專家之專業形象之外，服膺集體主義取向之華人儒家文化亦高度重視尊敬長者與上位者、敏察團體動力、具階級的關係及其所在之關係位置、避免引發衝突與維持人際和諧。既然實習諮商心理師在實習機構內是處於最低的位置，也難怪他們被期待要能體察上位者的心意與服從他們的教導。因此他們自然期待自己能向機構展現他們符合所有文化期許之正向特質：認真負責、體察心意、擅於接受與回應督導的建議等。上述所有文化期許之特質有偏向個人主義的色彩；因此，向督導展現個人(異於主流異性戀)之認同和想法當然可能會被視為潛在挑起衝突或有礙於集體和諧之做為。又由於督導們擁有最終評鑑受督者專業職能的權力，因此同志實習心理師最可怕的噩夢莫過於被督導或機構因「專業職能不足」而被評鑑實習不通過；是故當同志實習諮商心理師對於實習機構氛圍、督導對於同志相關議題之態度與知能、以及督導關係沒有足夠安全感時，當然會選擇不要冒險在機構出櫃。只有當他們在督導關係以及機構中感到足夠安全、不用擔心因同志身份認同與經驗被評價或歧視時，他們才願以真實樣貌示現。

本研究整理出同志實習心理師在兼職與全職駐地實習經驗中向專業督導、行政督導、學校實習課程授課教師與同儕之出櫃程度，以及他們在思考是否出櫃之六個評估向度，其中最核心的思考取決於安全感。研究者希望本研究結果能鼓勵實習機構與督導思考如何更積極創造讓同志實習心理師以及所有同仁都感到安全友善的工作場域與督導關係，因為只有當我們的同志實習心理師在機構內經驗到全然的安全跟被接納，他們才能接納、擁抱與整合所有多元認同，並將此療育與解放經驗挪移至他們的諮商實務工作中，以案主之最佳福祉為出發點帶給他們的案主相同安全和被接納的療癒經驗。

(一) 未來研究之建議

1. 探討同志認同發展階段與心理師專業認同發展階段之關係

本研究補足現有研究在多元性別受督者在諮商實務場域中處境與學習需求缺口，了解諮商實習場域以及督導對於同志相關議題的理解狀態，並探討同志實習心理師如何評估與辨認督導的狀態以決定是否要出櫃。然則關於同志認同發展階段與實習諮商心理師之專業認同發展階段之交互影響樣態不明，故未來研究者可考慮以量化研究方法針對此主題進行進一步研究。

2. 建構多元文化專業指標

本研究結果凸顯多元文化與多元性別敏感度亦為督導專業之重要指標之一，可能與建構良好督導工作同盟有關；因此鼓勵未來督導研究可思考建構督導多元文化專業指標，以利評估督導之多元文化專業職能。

3. 多元性別與多元文化相關督導研究

國內目前仍少見多元性別主題之督導研究，因此期待藉由本研究拋磚引玉，能鼓勵並引發更多性別與諮商心理學者從事同志實習心理師與多元文化或性別與性取向對諮商督導之影響相關研究，有利於從不同角度看到在督導關係中受督者隱而未說的「其他原因」。

(二) 未來學校訓練與督導實務工作之建議

1. 積極營造對多元性別以及所有多元文化認同之友善實習場域

本研究結果揭示了同志實習心理師評估實習機構以及實習機構中重要他人（如督導、機構同仁或實習夥伴）安全度的六大面向，故實習機構主管以及督導可參考並積極改善機構與督導關係環境，打造出對所有多元性別與多元文化認同實習心理師以及工作者皆能感到友善之工作場域，最終能造福其所服務的案主。

2. 關注受督者之多元文化與多元性別認同以促進其專業發展

本研究結果反饋學校授課教師以及諮商實務現場之督導，需進一步認識與關注受督者之多元文化與性別認同，以及其對於諮商工作之影響。而非在假設所有受督者皆為異性戀受督者而踩在異性戀主流設置下思考受督者與其案主之工作，與受督者在督導關係中之作為。

(三) 執行計畫過程遇到之困難或阻礙

本研究計畫執行過程十分順利，在八月份通過研究倫理審查後即刻進行同志實習心理師受訪者招募，八月底九月初便陸續有對本研究感興趣的潛在受訪者聯絡計畫主持人報名參加本研究，並無遇到任何招募上的困難；也因為計畫主持人之研究團隊以運作多年有合作默契，故在資料分析與整理、研究進行研討會發表也相對順利。雖本計畫執行過程中並無遇到招募困難，但未來如果想要收集與分析不同實習階段的資料，則需要設計中長期的研究計畫，定期持續招募與聯繫同志實習心理師進行其實習經驗之訪談。

(四) 本研究之限制以及建議

由於本研究資料蒐集的時間點在受到 9 月到 10 月之間，雖然有些研究受訪者已經完成全職駐地實習而處在準備論文寫作的狀態中，但仍有些受訪者是剛進入到全職駐地實習第三個月，故對於實習機構場域氛圍的安全感評估仍有待時間累積、可能因為隨著在機構時程之長短而有所改變。為克服此限制，建議未來研究可針對此主題進行長期追蹤研究，可於實習期間分三至四次進行訪談以及量化資料（如機構氣氛、督導關係等）蒐集，以捕捉隨著時間與專業訓練進展加深而帶來出櫃抉擇與經驗之變化。

參考文獻

- 王文秀 (2018)。諮商督導的美麗與哀愁。載於蕭文、田秀蘭 (主編)，**台灣輔導一甲子** (頁 281-334)。心理。
- 王麗斐、李佩珊、趙容嬋、柯今尉 (2018)。臺灣輔導的基石：學校輔導工作六十年的回顧與展望。載於蕭文、田秀蘭 (主編)，**台灣輔導一甲子** (頁 003-098)。心理。
- 考選部 (2018)。專門職業及技術人員高等考試心理師考試規則。取自 https://www.moex.gov.tw/main/ExamLaws/wfrmExamLaws.aspx?kind=3&menu_id=320&laws_id=113
- 吳秀碧 (2012)。受督者知覺有益學習的督導關係內涵之探究。**中華輔導與諮商學報**，**33**，87-118。http://doi.org/10.7082/CJGC.201208.0087
- 李明峰 (2015)。台灣諮商督導研究主題與方法之分析：以 2000~2015 年為例。**諮商心理與復健諮商**，**32**，97-119。http://doi.org/10.6308/JCPRC.2017.30.04
- 林瑞吉 (2000)。諮商督導研究之回顧與評析。**諮商與輔導**，**178**，2-9。
- 姜兆眉 (2017)。涵納差異與攜手前行：同志友善與性別敏感諮商教育之反思與在地實踐。**輔導與諮商學報**，**39**(1)，1-18。
- 翁令珍、廖鳳池 (2005)。諮商督導歷程中人際行為與受督導者知覺之分析研究。**教育心理學報**，**37**(2)，99-122。<http://doi.org/10.6251/BEP.20051018>
- 翁令珍、廖鳳池 (2007)。督導介入對受督導者之衝擊—以區辨模式為架構之歷程分析。**教育心理學報**，**39**(2)，241-261。<http://doi.org/10.6251/BEP.20070509>
- 張佳鈴、徐西森 (2015)。受督者諮商困境及其受督討論歷程對督導關係發展影響之初探研究。**諮商心理與復健諮商學報**，**28**，93-118。
- 張淑芬、廖鳳池 (2010)。受督導者知覺之諮商督導關係歷程及督導關係事件研究。**教育心理學報**，**42**(2)，317-337。<http://doi.org/10.6251/BEP.20100222>
- 莊瑞君 (2018)。學校同志諮商輔導的實況與困境探究。**輔導與諮商學報**，**40**(1)，45-68。
- 許雅惠、廖鳳池 (2009)。督導回饋對受督導者之衝擊與諮商行為影響之研究。**新竹教育大學教育學報**，**26**(1)，63-92。
<http://doi.org/10.7044/NHCUEA.200906.0063>
- 許韶玲 (2003)。督導者知覺受督導者影響諮商督導過程之因素。**應用心理研究**，**18**，113-144。
- 許韶玲 (2004a)。受督導者對諮商督導過程的影響因素—從受督導者的知覺檢視。**諮商輔導學報：高師輔導所刊**，**10**，31-49。http://doi.org/10.6308/JCG.10.02
- 許韶玲 (2004b)。受督導者於督導過程中的隱而未說現象之探究。**教育心理學報**，**36**(2)，109-125。http://doi.org/10.6251/BEP.20040811
- 許韶玲 (2007)。為什麼受督導者隱而不說？。**中華輔導學報**，**21**，167-200。
<http://doi.org/10.7082/CARGC.200703.0167>
- 陳思帆、徐西森 (2016)。督導評量對實習諮商心理師受督歷程之分析研究。**諮**

- 商心理與復健諮商學報，29，7-32。
- 喬虹 (2018)。全年諮商實習相關研究。載於蕭文、田秀蘭 (主編)，**台灣輔導一甲子** (頁 185-187)。心理。
- 喬虹、廖述揚、邱苡家、林勻婷、陳詩穎(2022)。親愛的同學，我其實是……：同志教師出櫃抉擇及其教學經驗之探討。**教育心理學報**，53(3)，617-642。
[https://doi.org/10.6251/BEP.202203_53\(3\).0005](https://doi.org/10.6251/BEP.202203_53(3).0005)
- 黃政昌 (2000)。國內諮商督導研究之現況分析。**諮商與輔導**，178，10-16。
- 劉安真 (2006)。諮商師訓練的新挑戰—論多元文化諮商能力與訓練。**弘光人文社會學報**，4，167-185。<http://doi.org/10.29933/SHSS.200605.0009>
- 劉安真 (2017)。多元性別諮商。載於陳秉華 (主編)，**多元文化諮商在台灣** (頁 411-454)。心理。
- 蔡秀玲、陳秉華 (2007)。受督者在諮商督導情境中的情緒覺察歷程研究。**教育心理學報**，38(3)，311-329。<http://doi.org/10.6251/BEP.20070115>
- 蔡曉雯、郭麗安、楊明磊 (2010)。督導關係中的權力意涵研究—受督者觀點。**中華輔導與諮商學報**，27，39-77。<http://doi.org/10.7082/CJGC.201003.0039>
- 藍菊梅 (2011)。受督者實習中途轉換諮商督導者經驗—隱而未說的增加導致較不滿意的督導關係。**止善**，11，73-104。<http://doi.org/10.6487/ZS.201112.0063>
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2014). *Fundamentals of clinical supervision* (5th ed.). Pearson.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 1-41.
- Brooks, V. R. (1981). *Minority stress and lesbian women*. D. C. Heath.
- Burkard, A. W., Knox, S., Hess, S. A., & Schultz, J. (2009). Lesbian, gay, bisexual supervisees' experiences of LGB-Affirmative and nonaffirmative supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 56(1), 176-188.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.56.1.176>
- Cheon, H., & Murphy, M. J. (2007). The self-of-the-therapist awakened. *Journal of Feminist Family Therapy*, 19, 1-16. https://doi.org/10.1300/j086v19n01_01
- Chiao, H. (2015, August). LGBTQ issues in Taiwan. In M. K. Kasai, & C. S. Rooney (Co-Chairs), *LGBTQ issues in Asia countries: Do you know what is happening the other side of the globe?* [Symposium Presentation]. Annual Meeting of the American Psychological Association, Toronto, Canada.
- Goffman, E. (2010). **汗名：管理受損身份的筆記** (曾凡慈譯，2010)。台北市：群學。(原著出版於 1986)
- Hill, C. E., Knox, S., Thompson, B. J., Williams, E. N., Hess, S. A., & Ladany, N. (2005). Consensual qualitative research: An update. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 196-205. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.196>
- Hill, C. E., Thompson, B. J., & Williams, E. N. (1997). A guide to conducting

consensual qualitative research. *The Counseling Psychologist*, 25, 517-572.

<https://doi.org/10.1177/0011000097254001>

Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R., & Zilber, T. (1998). *Narrative Research: Reading, analysis, and interpretation*. Sage.

Ratts, M. J., Singh, A. A., Nassar-McMillan, S., Butler, S. K., & McCullough, J. R. (2015). *Multicultural and social justice counseling competencies*. Retrieved from <https://www.counseling.org/docs/default-source/competencies/multicultural-and-social-justice-counseling-competencies.pdf?sfvrsn=20>

Satterly, B. A., & Dyson, D. (2008). Sexual minority supervision. *The Clinical Supervisor*, 27(1), 17-38. <https://doi.org/10.1080/07325220802221462>

110年度專題研究計畫成果彙整表

計畫主持人：喬虹		計畫編號：110-2629-H-152-002-				
計畫名稱：親愛的督導，我是同志：同志實習心理師對督導出櫃之抉擇與經驗						
成果項目		量化	單位	質化 (說明：各成果項目請附佐證資料或細項說明，如期刊名稱、年份、卷期、起訖頁數、證號...等)		
國內	學術性論文	期刊論文	0	篇	喬虹(2022.7)。不只是出櫃：在關係的文化脈絡下論同志多元認同交織性。專題論壇：性傾向認同與定位：華人社會中的情慾探索與自我理解。2022第十二屆華人心理學家學術研討會。台北市，台灣。	
		研討會論文	1			
		專書	0			本
		專書論文	0			章
		技術報告	0			篇
		其他	0			篇
國外	學術性論文	期刊論文	0	篇	Chiao, H., Lin, Y-T., Chiu, Y-C., Liao, S-Y., Chen, S-Y. (2022, Aug.). Dear supervisor, I'm gay: LGBTQ supervisees' choices of coming out and their experience in Taiwan. Poster presented at the Annual meeting of the American Psychological Association, Minneapolis, USA.	
		研討會論文	1			
		專書	0			本
		專書論文	0			章
		技術報告	0			篇
		其他	0			篇
參與計畫人力	本國籍	大專生	7	人次	其中六名國立臺北教育大學大學部學生負責滕打質性訪談資料之逐字稿。作業前接受線上倫理訓練以及計畫主持人所辦理之研究倫理工讀會議，並於工作期間進行數次會議討論本研究工作中之收穫。學生皆能按時完成工作並相互檢查正確性，亦表示參與本研究之工作讓他們感到收穫良多。參與最後研究資料分析有一位是大學心理系畢業生、目前已在業界工作。由於長期與計畫主持人合作研究，故包含在研究參與人力中，但無支薪。	
		碩士生	3		研究資料分析團隊中包含兩名諮商心理研究所就讀之研究生以及一名執業中之	

				諮商心理師，三位皆為不支薪之研究團隊志工，三人過去皆曾為計畫主持人之學生，因跟計畫主持人學研究且有長期合作經驗，亦協助本研究之結果分析，故被納入本計畫參與人力。
		博士生	0	
		博士級研究人員	0	
		專任人員	0	
非本國籍		大專生	0	
		碩士生	0	
		博士生	0	
		博士級研究人員	0	
		專任人員	0	
其他成果 (無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)				