



健康教育新概念书系

心理
健康
教育

HEALTH EDUCATION

21世纪
创新
学生

主 编 卢文学 姜红娟 罗尔曼



内蒙古少年儿童出版社

21 世纪创新学生心理健康教育新概念

ChuangXinXueShengXinLiJianKangJiaoYuXinGaiNian

21 世纪创新学生 心理健康教育新概念

(下册)

主编 卢文学 姜红娟 罗尔曼

内蒙古少年儿童出版社

2000.8

《21 世纪创新学生心理健康教育新概念》

编 委 会

主 编：卢文学 姜红娟 罗尔曼

编 委：（以姓氏笔画为序）

马 源	王伟青	王瑞林	付 清
任丽萍	任银娥	刘 岛	刘 波
何 英	张广明	张红梅	张高明
周树芳	贺 文	贺秀娟	贾风鸣
徐康宁	高云霞	唐培金	梁 丽
韩大荣	樊丽华	魏 茹	魏淑敏

第三节 团体心理辅导

人是高度社会性的动物，个体总是依存于某个社会群体，在这个群体里工作、学习、交往、娱乐与休闲。离开了群体，个体就像大海里的一叶孤舟，难以生存。群体不仅是个体赖以生存的绿洲，而且还能促进个体的社会化、改善个体的行为方式。早在第二次世界大战期间，著名的社会心理学家勒温从事改变人们饮食习惯的研究，她发现通过组织家庭主妇集体讨论决定，远比靠讲演、说服她们来增加牛奶消耗更为有效。类似的结果见之于动员母亲给婴儿喂鱼肝油和桔子汁，也是通过小组讨论要比让母亲们听讲接受一般号召的效果好。这表明团体具有改变个体态度与行为的特殊功能——凝聚、规范的功能，在此基础上，勒温构建了团体动力学理论，此理论构成了团体辅导的重要理论基石。团体辅导由此也成为学校心理辅导中最有效的辅导形式之一。

一、团体辅导概述

1. 团体与团体辅导

(1) 团体的概念

什么叫团体？从日常生活概念出发，人们似乎对“团体”两字不难理解，如学校、工厂是团体，工会、班级也是团体。而将团体作为一种术语加以界定，却不是一件容易的事，学者们各有不同的见解。

勒温认为：不管团体的大小、结构及活动如何，所有称为团体的都需建立在其成员彼此的互动上。

哈默斯指出：所谓团体是指一群人彼此互相沟通一段时间，以使每个人不需通过他人，能与其他人面对面的沟通。

肖说：团体是指两个或两个以上的人彼此互动并互相影响。

贝斯认为：团体是指一群人的集合，团体的存在对于他们有报偿价值。

心理辅导中的团体应该是：在一定的目标引导下，通过成员之间的互动，满足成员一定的心理需求的组织。具体地说：

①团体是一种有序的组织 团体不是一群人的凑合，而是有组织的。在大部分团体中，成员间的关系是稳定而有序的。团体的组织性由三种要素决定，即角色、规范和成员间的关系。每个成员在团体中都在扮演一定的角色，如有的人是支持者，有的人是沉默者、攻击者、追随者……规则则是团体成员遵循的行为准则，它保证了团体目标、团体利益的实现。成员间的关系是紧密型的，还是松散型的；是



权威型的，还是民主型的等等，这对团体的功能、效率有很大影响。

②团体有一定的目标 团体通常是为了某种目的而存在的，成员聚集在一起来完成他们独自无法完成的目标。在现今的社会里，有愈来愈多的事是无法由个人完成的，而要靠团体的力量。在团体里，成员们共同解决问题、沟通观念、切磋技艺、创造生产、寻求乐趣，甚至使个人获得安全感、自尊和爱的力量。可见在实现团体目标的同时，也满足了个人的心理需求。

③团体的成员之间具有互动性 团体成员通过语言、非语言方式，相互交流，彼此分享感受，互相启迪。互动是团体达到目标的重要条件，互动促进了个人对自己和他人的觉知，并从中得到学习、支持、反馈，从而促进成长。

④团体具有整体感 团体中的每个成员应认为自己是团体的一份子，要与团体忧戚相关，荣辱与共，团体不是个体的简单集合，而是成员间相互依存的共同体。

根据以上对团体的讨论，我们可以为团体辅导作一个描述性界定：

团体辅导是指，在团体领导者的带领下，团体成员围绕某一共同关心的问题，通过一定的活动形式与人际互动，相互启发、诱导，形成团体的共识与目标，进而改变成员的观念、态度和行为。

(2) 团体的分类

在心理辅导与咨询中，常说的团体有如下几种：

①训练团体 勒温和他的同事 1946 年在主持一项训练领导人的计划时，发现利用团体训练人际关系技术是一个好办法。1947 年，勒温过世后，其同事在缅因州成立了第一个社交训练团体。1949 年，勒温的同事伯雷特·弗德等人设立了国家训练实验室，继续研究团体行为与团体过程。此后，训练团体在美国各地发展得很快。

②个人成长团体 1964 年魏尔根据训练团体的经验，在加州设立了第一个个人成长实验室。个人成长团体的主要目的，是通过成员间的交互作用，促进个人成长，以及增进其对自己对他人的敏感度，故又称为敏感度训练团体。

③学习团体 学习团体也是由数种团体经验演变而来，团体中的成员都是学习者的角色，在结构性不高的团体运作下，因时因地，学习如何学习，以增进自我了解，改善人际关系。

以上几种团体虽然名称不同，但实质大同小异，都是源于勒温的团体动力训练。

从团体成员的问题性质来说，团体可以分为异质团体与同质团体。

①同质团体 是指团体成员的年龄、学历、生活经历、心理的困扰，需要解决的心理问题相似。社会上如老人团体、未婚青年团体、减肥团体、压力适应团体等等。学校里，可以有学生适应性团体，学习困难儿童团体，亲子沟通团体，情绪调控训练团体等等。

②异质团体 是指团体成员的某些背景或个人特质不大相同。当然，同质和异质是相对某些指标而言，如学习成就、学习能力、情绪行为、家庭类型等等。而且即便是同一指标，往往也是程度上的类别，是相对的，而不是绝对的。例如，一个



班级,从年龄指标看,是同质的;但从学生的学业、能力、个性等来看,却是高度异质化的。

在团体辅导中,由于同质组与异质组的特点不同,适用范围也有所不同。一般来说,同质组成员,经验背景比较相似,彼此比较容易沟通、理解,有相同心理困扰的人在一起,有“同病相怜”的感觉。对某些特殊团体,采用同质组较有效。如青春期女生适应辅导小组,考试焦虑训练小组,学习困难学生小组。异质组成员,某些经验背景不同,小组内可以提供不同的信息、意见与经验,使各人能取长补短。异质组辅导比较适合于成长性,或发展性的团体,例如,班级里的小组辅导,班级心理辅导活动,以培养学生学习社会技能,提高心理素质。

按团体辅导活动有无设计、有无目标来分,团体又可分为结构性团体和非结构性团体。

①结构性团体 它是为了帮助成员学习,根据团体所要达到的目标,设计活动,引导成员参与学习。这种团体的优点是目标明确、活动内容安排井然有序,领导者在团体活动过程中努力创造安全的集体气氛,促成成员间互动,改善其行为。学校里的团体辅导,大多是结构性团体。

②非结构性团体 这种团体,强调团体成员的自主性。领导者对于团体负较少的责任,其主要任务是促进成员的互动,对团体目标与方向很少介入。团体的目标与进程由成员在互动中自己探究。团体初期似乎是一种无组织状态。艾利斯认为,非结构性团体是以非指导性的程序结构进行的。在这种结构下,领导者角色较隐蔽,团体成员的学习是在活动过程中自然发生。成员在活动过程中,经过怀疑、焦虑、愤怒、挫折,转而澄清、重构,达到分享、认同。因此,成功的非结构性团体也可以产生高度的团体凝聚力和治疗功能。这种团体更适合年龄较大、心智较成熟的大学生或成年人。

2. 团体辅导的功能

(1) 在互动中增进对自己对他人的了解

在团体辅导中,由于成员间的人际互动,他人的存在对自己就像一面“镜子”,有时自己不能清醒地认识自己,“不识庐山真面目,只缘身在此山中”,而他人的意见可以使自己反省,能帮助更好地了解自己。同时,成员间互相倾诉、表露,也可以让别人更好地了解自己,也对别人有了进一步了解,这对培养自己的同情心、同理心,与他人建立良好的人际关系都是有益的。团体互动的效果是个别辅导情境无法达到的。

(2) 经验与感受的分享

当个人遭遇到困难或情绪不佳时,常常会感到恐惧、无助与失望,并且常常认为自己是天下最不幸的人、倒霉鬼。这种消极情绪,有时在个别辅导的情境中,虽经辅导老师努力处理,但未必能消除。如果在团体辅导情境中,局面会有所不同,这些成员在团体中会发现自己相同处境的人居然也不少,从而孤独感便会降低,不会再认为自己是天下最可怜的人了。例如,离异家庭的子女,刚离婚的妇女,高考落榜的学生,有社会退缩的学生等等,他们发现彼此“同是天涯沦落人”时,便



会产生“我们”的感觉。这种经验感受的分担,具有治疗性功能,可以消除个体自责、自卑、退缩等不良情绪,增加彼此的理解与支持。这也是个别辅导难以达到的功效。

(3) 多元的价值观与信息的冲击

团体的成员各自有不同的背景和经验,对问题有不同的观点与理解。这种不同视角、不同立场的多元信息,无疑为团体成员提供了丰富的背景资料,开启他们的思路。个体的经验与信息毕竟是有限的,若得不到这些观念、信息的冲击,自我封闭,缺少启示,当然就无法解决自己成长与发展的问題。当然,多元观念的冲击也有一个适度的问题,过于开放,难以形成一致共识,也不会达到辅导的目的。

(4) 反馈的功效

团体辅导能提供给成员丰富的接受反馈的机会。团体中他人的建议、反应和观点往往是很有价值的。在团体辅导中,成员能有很多的机会听到别人对自己的看法,别人对自己的第一印象。团体的反映与个别情境的反馈完全不同,前者更具有冲击力。一次反馈,接收者可以不理睬或不在意,但当有五六个人都对你有相同的看法或反应时,你就很难去否认或不理睬了。团体的反馈能有效地改变自己的想法。

(5) 现实生活的实验室

团体是社会的缩影,也是社会的真实反映。利富特说过“团体咨询提供成员在一个与真实生活类似的情境中,接受多元的刺激,来学习面对、处理自己的困难与问题。”团体并不是遭遇困难时的避难所,而是学习面对、处理困难的场所。因此,团体辅导员不必刻意创造出理想或虚幻的情境,以免成员在其间只是得到暂时逃避,或憧憬不现实的情景。这样不利于团体成员在现实生活中适应能力的提高。

(6) 经济效益

在学校里,一对一的个别辅导形式,虽然效果较好,但效率很低。如果一所有1000名学生的学校,有10%的学生要求辅导服务,要一二位心理辅导老师对一百名学生进行个别辅导,显然是无法应付的。所以,将有共同需求的学生集合起来,进行团体辅导,既省时间,又省人力,可以缓解学校学生心理辅导工作的供需矛盾。

3. 团体辅导与个别辅导

团体辅导与个别辅导是学校心理辅导的两种主要的形式。由于这两种辅导的特点不同,在各自适用的状况、在解决学生的心理问题上具有互补性。

个别辅导适用于下列情况:

- (1) 当事人有危机状况产生时,其状况和可能解决的方法又相当复杂。
- (2) 当事人的问题需要高度保密。
- (3) 当事人在团体中说话表现出非常害怕,参与团体活动比较困难。
- (4) 当事人与同辈的关系不良,其言行经常被团体拒绝。

(5) 个体对自己的感受、动机和行为的觉知的了解很有限或很复杂,感到无法在团体中与人分享。



团体辅导则较适用于下列情况：

- (1) 想学习和了解他人的想法。
- (2) 想在同辈团体中与人交往，学习社交技巧。
- (3) 愿意在团体中与他人分享经验与观念，获得团体的接纳与支持，以促进自己成长。
- (4) 想了解别人对自己的看法，也想了解、认识他人，培养自己的合群性。
- (5) 解决学生中共同性的心理问题。

柯比认为，团体辅导是一种有系统的辅导计划，强调辅导中预防的一面，计划的内容以发展中的个体一生可能面临的关键事件为主题。例如，进入新学校的适应训练、青春期性心理困惑、人际交往、学习困难、升学与择业等，都是儿童、青少年发展过程中共同关心和普遍困扰的问题。

二、团体辅导的基本原理

1. 团体运动的基本过程

团体是由人组成的，它也是一个有机体，团体的发展也就是团体生命的成长历程。作为辅导者或团体领导人，应该对团体发展有比较清楚的了解，以便知道那些因素有利于团体发展，那些因素会阻碍团体，团体在什么时候有冲突、有危机，什么条件下能够达到团体目标。

团体发展过程大致经由定向阶段、冲突阶段、整合阶段、成效阶段和巩固阶段。

(1) 定向阶段

初入团体的成员，对团体不了解，彼此之间不太了解。这个阶段的重点在于协助成员探索团体，了解团体的目标、过程，确定自己在团体中的位置。

此阶段团体成员有如下反应：

①焦虑担心 初入团体，一切都很陌生，不知会发生什么事，团体中有些什么人，会怎么待我，会喜欢我吗，在团体中该做些什么，不该做些什么……会产生很多疑虑。

②气氛沉默 由于成员间彼此不熟悉，都怕说错话，做错事。因此相互观望、等待，故团体活动气氛沉默，进展缓慢，活动缺乏自发性和流畅性。

③防卫心理 团体成员的防卫性较强，常常找一些较安全的、公开的话题，尽量避免个人的想法与问题。即使谈到个人，也是一些表面的事，例如自己的姓名、爱好、从事什么职业等等。

④依赖领导者 这一时期，团体成员的主动性不强，比较依赖领导者，视其为权威，等待指导，而忘了自身的作用。

此阶段团体的工作重点是建立“安全感”和“信任感”，否则成员间的接触将仅限于表面，而无法深入到自我探索、面质和行为改变的层次。此阶段团体的任务有：



①协助成员彼此认识 这是此阶段团体的主要工作,可以通过相互自我介绍,谈论一些轻松的、有趣的话题,活跃气氛,缩短彼此之间的心理距离。

②澄清团体目标 虽然在参加团体之前,成员对团体目标有所知晓,但相当模糊,各个成员对团体的认知也不尽相同。这就需要团体领导者带领成员,共同澄清、认同团体的目标,这也是团体工作的方向。

③创造安全信任的气氛 团体辅导运作的质量优劣与有无安全信任的团体气氛息息相关。这有利于成员降低防卫,敢于作较深层的自我探索。

④建立团体规范 团体规范是引导团体成员的行动、准则。团体规范是保障团体成员权益和团体运作的重要依据。团体规范不仅规定个体应该做什么,不该做什么,还有舆论导向作用,破坏规范者不能为团体所接受。

⑤让成员了解团体是大家的 团体刚开始时,成员对团体还缺乏归属感,不懂得自己与团体的依存关系,往往认为团体是领导者一人的责任。因此,领导者要向成员说明领导者、成员和团体的关系和彼此的角色任务。

(2) 冲突阶段

在定向阶段,每个人还只是展现表面的我,随着团体的进展,以及为了达到团体目标,团体成员之间就需要将内心的“真我”的展示出来,这不仅将会引起自我内心的冲突,而且还会引发成员之间真正意义的互动,各种“真我”冲击。经过冲突阶段,团体就会进入一个新的境界——稳定、安全、凝聚力强、参与性高的境界。冲突阶段就像个体经过青少年期的狂飙阶段,之后才能进入成熟稳定的成人阶段。

此阶段团体的特征有:

①焦虑与挣扎 上一阶段的焦虑来自对团体的陌生和未知,而这个阶段的焦虑来自对表露真正自我的担心。诸如,我该揭露内在的真我吗?万一我不能控制自己而说得太多怎么办?如果我表露后,别人讥笑、批评或看不起我怎么办?……这些担忧,使个体在浅层表露还是深层表露之间挣扎、矛盾,也使个人焦虑不安。

②抗拒与防卫 由于焦虑担忧,就无法自然、自发地展现自己,以及与人互动。于是,个体会本能地产生防御倾向,抗拒行为便是防御的表现之一。抗拒表现在尽可能避免触及自己内心深处,例如沉默,转变话题,或者不带感情色彩地与人互动。

③冲突 不少学者指出“冲突”是此阶段的重要特征。经过第一阶段的交往与熟悉,大家渐渐希望更真实地表达自己,这必然会有不同的意见展现在团体成员面前,于是便产生了冲突。有些领导者和成员很害怕冲突的发生,认为这不利于团体辅导活动的进行,故想方设法逃避。其实冲突是不可避免的,也并非坏事。面对冲突妥善处理,往往可以促进团体的凝聚,形成团体发展的动力。

④挑战领导者 随着团体成员自主性的增强,对领导者不再是百依百顺了,或者其他原因对领导者不满(如对有些领导者对于专权不满),团体成员会产生挑战领导者的行为。这种挑战对于团体发展也是有积极意义的。弗雷德(Fried)指出,团体早期的重点在领导者身上,他得到大多数成员的认同,但如果团体被恰当地带



领,则成员变得更自主,团体终于发展为一种同辈感受,成员渐渐可以接收部分领导权。

因此,如何处理挑战,对于团体能否进入更高阶段有很大的影响。这就要求领导者在被挑战时,不要回避或防御,而要直接诚实地面对,先检查自己是否犯有被挑战的事实,把自己被挑战的感受与成员分享,例如:“听到××说的话,我一方面感动,一方面有些惊讶。你愿意把你的内心对我的感受坦白说出,表示你的真诚和对团体的信任,很令我感动;另一方面,听到你说我很少给出建议,不关心团体时,相当地惊讶……”。同时请成员检查他的挑战是否确实,同时坦然说明自己的看法:“其实我并非不关心团体,我不愿也不宜在团体刚开始时,就提出太多的意见,恐怕影响大家的思考,所以比较着重于帮助澄清问题,较少提建议,在适当的时候,我也会和大家一样提出我的意见……”。这样坦诚的沟通,不但能处理好问题,也为成员将来如何面对攻击、挑战提供了示范。相反,若领导者反击或防御,就是不愿团体更自主,希望继续控制团体,使成员永远依赖于领导者,这样的团体不会有进展,成员不会有成长,团体目标也不可能达到。

冲突阶段团体的任务是:

①理解、接纳成员的负向情绪。使团体成员在理解、支持和接纳的气氛中,不受指责和批评,进而也学习接纳自己、肯定自己。而一个接纳自己的人,也较容易尊重别人、接纳别人。团体的成员都能自我接纳,又能互相接纳,团体的气氛就能由冲突转变为凝聚。

②鼓励成员认识自己的焦虑与矛盾,并协助他们表达出来。帮助成员学习表达内心的感受,能促进团体成员的自我开放,提高团体互动的质量。有时领导者的示范或自我表露可以引起成员的共鸣。

③帮助成员将防御性行为转化为建设性行为。领导者要敏锐地察觉出成员的抗拒与防御,在适当的时机协助成员妥善解决,使之转换为建设性行为。

(3) 凝聚整合阶段

团体经过冲突阶段之后,出现了凝聚现象。科瑞指出,团体凝聚的产生,是因为成员公开自己所得来的,在真诚分享个人较深层的内在经验的过程中,团体凝聚起来了,因为他们在别人身上看到自己,也从自己的历程中更了解别人,产生了“我们”的共同感。团体的凝聚对于目标达到阶段有决定性的影响。

凝聚整合阶段的团体特征是:

①信任与接纳 经过第二阶段的冲突,发觉“真我”的坦露增进了相互了解,密切了相互关系,尖锐、真实的意见受到鼓励和欢迎,大家认识到团体是安全的、可靠的、可以信任的。

②和谐的整体感 团体发展到此阶段与以前最明显不同的是,成员感受到自己是团体的一份子,团体是自己的归属。

③认同与承诺 个体觉察到自己不是“孤立”的,彼此之间有共同的命运,于是对团体的成员、领导者、目标产生了认同感,而个体对团体的责任与承诺,便是认同的反应。



团体在这一阶段的任务是:

①协助成员更深刻地认识自己 在和谐、接纳的团体气氛中,成员更愿深入探索自己,表露自己。辅导者可以藉此机会帮助成员了解其自身问题的形成原因,作为自我突破和发展的基础。

②鼓励成员相互关心与帮助 成员之间在作较深层次的交流与沟通,对别人表露出来的伤痛,应予以关心与支持,使其有勇气继续展开,并帮助其找到解决问题的策略。

(4) 成效阶段

团体经过凝聚阶段,成员感受到真正的安全感,不但敢于更深入地探索自我,表达更真实的感受和想法,更希望尝试行为改变和解决问题,追求个人和团体目标的达到。成效阶段,关键是将团体的凝聚,通过成员的行为,转化为团体进展的效能。

此阶段,团体的特征是:

①对团体充满信心与希望 成员经过冲突,发觉团体对自己的接纳,不仅自己对团体产生承诺,也看到别人的真心表露、分享、关心,由此对团体产生信心与希望,相信团体能够解决自己的困扰,促进自己成长。

②深层的自我表露 团体到了成效时期,成员的自我表露,是出自内心的真实的面貌,对个人是挑战性的。这样的表露才是有意义的,不但有机会客观地认识自己,也使别人更了解自己,这样才能引发真实的反馈,或提供最恰当的帮助。

③面质 面质不是敌意的攻击或惩罚,而是出自关心、理解与真诚的建设性挑战,目的是帮助成员洞察阻碍自己成长、自我实现的矛盾和防御倾向,揭露自己的阴暗面,并提出对自己最适合、最有效的行动策略。另外,成员能从面质他人或被面质的过程中学习自我面质,达到自助的目的。

④认知重建 在关心接纳的气氛下,成员有机会把内在的情绪宣泄出来,宣泄固然具有治疗作用,但光宣泄并不足以改变行为。因此,必须针对自己的困扰、失败、分析、反思,予以认知重建,这对自己行为的改变和问题的解决是有意义的。

成效阶段的任务是:

①以身示范和塑造行为 为了使成员的行为和互动更有效,辅导者要以身示范,或引导成员塑造被期待的行为,如自我表露的程度、面质的态度、接受反馈等等。

②协助成员从团体经验中认知重建 例如,某学生因一次考试成绩不理想而情绪低落,认为是自己运气不好,老师评分不公平;辅导者应帮助他进行合理的归因,使他认识到“自己不努力”才是最主要的原因。这样就有利于他今后的学习生活。

③协助成员把领悟化为行动 上例中,该学生领悟到“自己的失败不是运气不好,也不是老师评分不公平,而是自己努力不够”。但光停留在认识上不行,还必须要帮助他付之于行动,如每天少看一小时电视,多做两小时功课等等。

成效阶段,成员不再那么依赖领导者,自己也学会了一定的团体技术,能主动



关心别人,挑战自己,相互反馈,相互帮助,相互依存。这个阶段是团体效能中发挥得最好的时期。

(5) 巩固结束阶段

结束时期的主要目的是帮助成员整理学习成果,进行学习迁移,以适应外界工作、学习与生活。此阶段的特征是:

①惜别依依 团体发展到这一阶段,目标完成了,成员之间也建立了友谊,大家要离开这个团体,总有些恋恋不舍,有人会感到失落、惋惜。

②对外面世界的担心 有时成员就是因在外面世界适应状况不良,刚进入团体,几经周折,现被团体接纳、肯定,又要回到原来的世界,不免担心能否适应。

③团体有时呈现松散现象 有些成员意识到团体快结束了,注意力、精力有所转移,使得团体互动频率降低,影响力减弱,团体呈现松散现象。

巩固结束阶段的任务是:

①处理好成员离别的情绪 要预先告知团体结束时期,让成员早作心理准备,鼓励大家将担心、伤感、失落的情绪表达出来。辅导者要引导成员,多多注意自己的收获与成果,在今后生活中努力实践,就有成功的机会。

②协助成员整理学习成果并运用于实际生活中 成员在整个过程中对学到了什么,可以作个评估。辅导者要指导成员总结具体化,不要笼统、抽象叙述。例如,以“我学会听别人谈话;在争吵时,我学会不动气……”代替“我在人际关系上长进了许多”,鼓励成员学以致用。

③反馈与祝福 在整个团体过程中,成员一直在彼此反馈,到团体结束时,反馈应更加全面、具体、明确,以供他人参考。如,不要说“你很好”之类的抽象话,最好说“你说话时面带微笑,令人很舒服”,或“每次团体讨论,你总是最后一个发言,而且说得很少”,这样的反馈有益于接收者采纳。团体活动结束后,彼此道别、珍重。

④提醒保密 保密是团体开始以来的规范,在团体活动的过程中随时提醒,但到了结束仍需再次提醒,使成员继续尊重他人,维护成员的权益。

⑤提供继续学习或进一步服务的信息资源 有些成员有兴趣,或有必要继续学习或接受进一步的咨询或服务,辅导者要提供有关的信息。

⑥评估团体效能 每次团体活动后,辅导者就需作团体效能评估,检查目标是否达到,动力状况如何,有何事件发生,如何处理,以调整团体计划。团体结束时,更需对整个团体作效能评估。

2. 影响团体过程的基本因素

辅导团体从定向、冲突、凝聚到整合的过程中,有三个因素发挥着重要的作用,这就是规范、沟通和内聚力。

(1) 规范

在社会群体中,规范主要是指风俗、文化、语言、时尚、舆论、规则等行为规范,以及各种不同的价值标准。例如,宗教团体上教堂做礼拜,便是一种规范,若教徒不按时去教堂,就会被人视为不虔诚。再如,参加婚礼需着装整齐,也是不成



文的规范,若穿着工作服去参加别人的婚礼,就违反了通常这种场合的习俗,使其他参与者感到不可思议。可见,规范是群体成员必须做到的、或遵循的行为准则。人若违反了群体规范,就会受到群体的排斥和拒绝,得不到其他成员的认同。规范对群体及其成员的作用是非常广泛的,小到每个人的衣着饮食、言行举止,大到成千上万人的统一行动。它深深地影响社会群体的每个成员,使他们在社会生活中遵守共同的行为准则,以沟通思想,交流感情,共同生活、工作与学习。

学校里的辅导团体也是社会群体的一个缩影,团体规范集中反映了团体期待的动力和团体的价值观。团体辅导中,规范是作为社会控制的主要手段,强有力地控制着成员的行为,促进团体目标的达到。团体规范有如下作用:

①维持团体的作用 团体的存在形式是它的整体性,而这种整体性就表现在团体成员的认知、情感和行为上的一致性。团体规范是这种一致性的标准,它统一着团体成员的意见和看法,调节着他们的行为。没有团体规范,团体也就失去了其整体性,而不成其团体。另一方面,团体是由多个个体组成,要维持其整体性,就需要用一定的准则来约束其成员,则团体成员也正是依据这种对准则的认同,相互一致,形成一个整体。团体的规范能否建立,能否为绝大多数成员接受,直接影响团体的凝聚力,直接影响团体能否走向整合与稳定成熟,发挥其治疗的功能。

②认知的标准化作用 规范就像一把尺子,摆在每个成员面前,使他们对问题的认识和评价有一个统一标准,从而形成了共同的看法和意见。即使有个别人持不同的意见,但由于规范的压力和个人的从众性,也势必使其与团体规范保持一致,这种统一成员意见看法的功能,就是认知的标准化作用。早在 1935 年, M·谢里夫的“游动效应”实验,就证实了规范的认知标准化作用。在实验中,被试者被带进一个暗室,坐在一张桌子面前,桌子上安放着一个电钮。实验者告诉被试者,房间变暗后,在前面不远的墙壁上会出现一个光点,只要光点一出现,你们必须去按电钮,以便让光点移动。然后让被试者估计出光点移动的距离。

实际上光点是不动的,但在黑暗的背景中注视一个微弱的光点,人人都会产生“游动效应”。被试者在判断光点移动的距离时,明显地受到他人的影响,使自己的判断逐渐靠拢他人,与他人一致。谢里夫认为,这就是群体中产生的规范,制约着人的认识活动,规范是一种评价尺度,它可以用来评价行为、活动、信念,或与群体有关的任何对象的可以被接受的程度,以及必须加以反对的范围。

③行为的定向作用 规范不仅约束着团体成员的认知和评价,还约束着他们的行为。规范对行为的定向作用,主要是为成员制定活动的范围,制定团体活动的行为方式。也就是告诉人们应该做什么,不应该做什么,如何去做等等。本世纪 20 年代至 30 年代,组织行为学者梅奥,在美国西方电气公司霍桑工厂进行了著名的为期八年的霍桑试验,以研究影响工人生产效率的因素有哪些。其中有一个实验是,采用计件工资制,目的是鼓励工人超额完成工作量,提高生产效率。但令研究者困惑的是,实验组没有一个工人愿意超定额。后经深入调查发现,这是工人群体的一种规范在控制成员的行为,这个规范就是,既不能干得太多,也不能干得太少。干得太多,被认为是“假积极”;干得太少,则背上“磨洋工”的黑锅。此外,

群体还设计了一套加强这种规范的不寻常的办法,组内任何人违反这个规范,都可能受到别人的“提醒”,这种提醒就是往偏离者的肩上打一下。工人们甘心情愿遵守这一规范,是因为他们相信,它保护了大多数人的利益,既不会被辞退,也不会让厂主一再提高工作定额。规范可以是团体内部预先规定的,也可以是在团体过程中逐渐形成的。有积极的规范,也有消极影响的规范,上例中霍桑工厂实验小组内的“适度工作”的规范,对提高生产效率显然是在不利的。作为团体辅导者,要用他的影响力与辅导技能,建立有治疗功能的规范。比如,根据人的模仿、暗示、遵从等社会心理特点,塑造适当的团体行为,以促成规范的建立。

(2) 沟通

团体中成员之间的互动是以沟通为纽带的。沟通是人们之间的信息交流和传递。而信息所以能起到交流思想和感情的作用,主要在于它是具有意义的符号。所以,人的社会互动正是在符号沟通的基础上实现的。

团体互动的特点是:

①沟通双方互为主体 当甲方作为发信者时,乙方为受信者。这时,甲方是主体,乙方是客体;相反,当乙方作为发信者,甲方作为受信者时,主客体关系便发生颠倒。在一般的沟通状态下,这种主客体关系总是不断变化的。由于,沟通双方都在同时扮演发信者与受信者的两个角色,这就要求个体在沟通过程中,既要考虑自己的需求与动机,也要考虑对方的需求与动机,这样才会产生有成效的沟通。

②沟通能调整双方的关系 由于沟通的双方都是积极的主体,就可以借助符号系统(言语的、非言语的)进行相互影响,制约或调整双方的认识、态度和行为。凯士莱认为,沟通可以:a了解别人并弄清自己与别人的关系;b说服他人;c获得或维护权力;d自我防卫;e激起别人的反应;f留下印象给别人;g获得或维护关系;h在团体面前呈现一致的形象。

③沟通受到主观经验的制约 不论是发信者还是受信者,相互沟通信息时,都不可避免受到个人主观经验的影响。发信者总是根据自己的主观理解与意图表达信息,而受信者也是根据自己的主观经验“翻译”这些信息。个人的主观经验包括:生活经验、刻板印象、价值倾向、社会知觉等等。尤其是个体的社会认知偏差,常常会歪曲他人发出的信息。这应该引起团体辅导员的重视,并要提高自己的知觉的敏锐性和客观性,觉察、理解成员沟通信息的真实涵义,便于介入与协助。

团体内的沟通有不同的形式,米德尔曼提出了四种沟通模式:

①辐射型 此模型中团体领导者是中心人物,沟通以他为中心传向其他人,或其他人传向他;

②圆圈型 此模型中每个成员轮流发表意见,像绕圆圈一样;

③热椅子型 此模型中团体领导者与某一成员是一来一往的交流,其他成员旁观;

④自由漂浮型 此模型中所有成员根据团体过程中所发生的现象自由沟通。

前面三种是领导者中心,最后一种为团体中心,它是由团体成员自发的沟通行为。领导者中心的沟通模式比较适用于团体发展的初级阶段,或者某些行为训练的



团体；而团体中心模式比较适用于成熟的、稳定的整合团体，或者创造力训练等发展性团体。一般来说，领导者中心模式效率较高，但团体成员自主性受到限制。而团体中心模式，成员之间互动比较充分，气氛较自由、活跃，但效率较前者低。究竟取何种沟通模式，要视团体任务与发展阶段等的情况，灵活掌握。

(3) 凝聚力

团体凝聚力是以团体中的人际吸引为基础的，是指成员之间的相互吸引，以及团体对成员的吸引力。卡特瑞克，认为团体对成员的吸引力与下列因素有关：

- ①亲合、安全需求；
- ②团体的资源及诱因，如成员的名声、团体目标及活动内容；
- ③成员对团体有益及重要结果的期待；
- ④比较此团体与其他团体的结果。

可见，对成员有吸引力的团体，通常能满足其需求。例如，有人想提高自己的外语交际能力，参加星期日英语角；有些丈夫在国外留学、工作的妻子，为了让人分担孤寂，参加留守女士俱乐部；有人为了矫正口吃，参加口吃矫正训练班等等。因此，团体目标是否与成员的期待和需求一致，是产生凝聚力的一个重要条件。另外，团体的凝聚力还与领导者、及其成员的个人吸引力有关，诸如身份，地位，人格能力，才能等等。

凝聚力是团体发展的动力机制，没有凝聚力，团体是无法由初始松散状态、冲突状况达到整合、和谐的。同时，凝聚力又是团体发展成熟的标志，凝聚力越高，成员遵循团体规范就越自觉，参与团体活动越主动，成员之间关系越和谐、亲密，团体的效能也越高。

三、团体辅导的技巧与方法

1. 团体领导与领导技巧

(1) 团体领导的涵义

D.R. 福斯认为，“团体领导是一个相互交换、转变的过程，在过程中，有人被允许去影响、激励其他人，以促进团体及个人目标的达到。”

①领导是相互影响的过程 团体有领导者、成员和团体环境三个要素，三者相互依存、相互影响。领导者的行为会影响成员的参与，团体的气氛；成员的行为、动机也会影响领导者的行为。可见，领导是一个动态过程，三要素是不断地调整、适应、整合的。

②领导是一个交换的过程 团体领导者与成员之间存在社会交换的关系，领导者与成员付出他们的时间、精力，以支援物质上、社会上和精神上的报酬。

③领导是一个转变的过程 团体领导者的工作宗旨，是鼓励成员积极参与团体活动，改善成员的自我信念、价值观念与行为，这是转变成员认知、情感和行为的过程。

④领导是合法影响的合作过程 在团体辅导中，领导的权力是团体中的某些或



全部成员自愿赋给领导者的。例如,在小团体里,影响力最大的人常被指定为领导者,当然在许多正式的组织里,如公司、学校等,领导者是由上级部门授职的,也是合法的影响。

⑤领导是目标达到的过程,领导者组织、运作团体,激发成员的能力和动机,努力走向个人及团体的目标。

(2) 领导者的角色作用

领导者在团体中有两大任务:一是完成团体任务与目标,称为任务领导行为;二是维持团体的人际关系和气氛,称为过程领导行为。领导者在任务领导行为上承担如下角色:

①发动者 在团体讨论中,必须要引发有关的观点、想法或可能的解决方法。例如,要解决某一问题时,领导者察觉到大家在提出方案之前,对问题没有正确的认识,于是领导者可以说:“是不是让我们先花些时间,针对问题谈谈,以确定大家是在讨论同一件事。”如果没有人来引发或起始讨论,则团体运作就会失去方向。

②协调者 团体中的沟通是相当复杂的,不同的人带来不同的期待、想法、价值观和经验,分歧与碰撞是经常发生的。所以,协调就成了重要的领导功能。领导者要协助团体探索成员间不同的意见、观点等,在表达时,应尽量避免主观意见介入,力求公正性、客观性。

③诊断者 在团体运作过程中,有时会遇到困难或危机。这时,领导者要针对团体状况加以诊断,提出诊断说明,帮助团体认清障碍,解决问题。例如,“我想问题可能出在我们都用‘什么是最理想、最好的’为标准,而不是用‘什么较可行、做得到’为标准……”。做诊断说明时也可以假设的口气表达,为团体解脱困境提供参考。

领导者在维持团体人际关系和营造团体气氛上应扮演如下角色:

①气氛缓和者 当团体活动过于紧张,成员疲劳时,最有效的领导是建议“休息片刻,喝杯茶吧!”或说个笑话,幽默一下……这对缓和团体紧张气氛有益。

②调节者 团体议论时,常会发生两种情况:有些人很喜欢说话,开口滔滔不绝,总是占用别人时间;而有些人即使有想法,也不多说。讨论和分享机会不均等,会影响更多的成员参与。领导者应随机调节,鼓励没说话的人多说。例如,“小李,我想关于这一点你一定有很多想法,你愿不愿意分享给我们。”也可限制过分多话的成员,“由于时间有限,是不是每人每次说话以三分钟为限,让每个人都有机会表达意见,会使大家听到更多的信息。”

③鼓励者 每个人都喜欢得到赞美,这就必须有人施给赞美。鼓励的行为是为了提高成员的自尊、自信,提高团体士气,增进团体效能。例如,“小王,你的看法如何?你上次的意见很有创意……”

④规则执行者 为了保证团体的正常运行,保障成员的权益,就需要用共同的团体规则,并切实让每个成员能遵守。而领导者常是规则的示范者和执行者。例如,“团体中,我们彼此信任,所以大家能坦诚倾听,而保密是最大的保障,不可把团体里的事带到团体外……”。



领导者上述的角色作用对团体运作有很重要的影响。如果团体在任务目标上没有进展,成员的满意度将降低,挫折感将上升。另一方面,若没有一个和谐、宽松的环境氛围,成员的注意力和精力就不会集中在团体的任务和目标上。

(3) 团体过程的领导技巧

特罗斯把领导技巧分为三方面:反应技巧、交互作用技巧和行动技巧。

①反应技巧 目的是促进关系建立,鼓励成员开放、表达,以促进他们的自我探索。

积极倾听:这是团体领导者基本的技巧之一。通过“听”表达对成员的关心、尊重;也通过“听”了解成员的状况,并使成员有宣泄情绪的机会。首先,要倾听成员表达的内容,明显地表达了什么,隐含的意思是什么。其次,要敏锐地观察他们的声音、声调、表情、动作等表达了什么意思、什么情绪。

同理心:这是表达了解、促进关系和自我探索的最有利的方法。同理心是领导者将心比心,设身处地对成员的一种移情性理解,并把这种理解恰如其分地表达出来,让成员知道。领导者的同理心会加深成员对被接纳的感受,和对团体的吸引力,有助于他们继续自我探索。

澄清:有些成员表达得不很清楚、具体时,容易造成沟通障碍。这时,领导者应协助成员更具体、更明确地提供信息,或表达意见。

提炼归纳:团体中常常有各种不同的观点、意见,而成员们忙于分享、忙于听,所以常常无法记住很多细节内容,乃至遗漏一些重要的观点。领导者提炼归纳的工作对他们是有帮助的。例如,当成员们讨论意见很分散时,领导者可以把重点突出,并引导更深入的讨论。例如:“到目前为止,我们都在谈论日常生活中所要改变的,像小王和小陈谈到改变工作环境;小林希望与老师改善关系;也有人提到丰富一下自己的休闲生活。”提炼归纳常用于每次团体聚会结束时,帮助成员回想团体里所发生的事,鼓励他们去思考、回顾经验,并将学习的成果运用于现实生活之中。

②交互作用技巧 它能促进团体的互动更有效,更富有建设性意义。

支持:是指给予团体成员鼓励和强化,尤其当他们表露个人的资料,探索痛苦的经验,感受或尝试需冒险的行为时,给予支持,最能解除当事人的焦虑、担心,使他们愿意继续探索。例如:“小刘,你的话让我很感动,这正是你想突破自己的第一步。”专注行为,如积极倾听、眼神、手势、表情等均表示支持。

联结:将成员共同的感受或意见加以衔接产生关联,或把成员未觉察到的一些有联系的片断资料予以串联,增加彼此的认同感,使探索和互动更有意义。例如:“小方与小明对此事有相同的看法,都认为成长是需要付出代价的。”

执中:为了解保所有的意见都有公平的机会被表达,这需要团体领导者公正、客观,不偏袒任何一方。因为,有时团体中,某一种观点占了上风,会使一些持不同意见的成员怯于表达。此时,领导者不能失去客观立场,以保障不同意见的发表。

阻止:这是指领导者防止某些团体中可能有害的行为。这需要领导者有敏锐的

