

GROUP PSYCHOLOGICAL COUNSELING FOR TEACHERS

教师

团体心理辅导

◎ 刘勇 著

构建和谐团队 开发心理潜能

突破职业瓶颈 创新教学绩效



科学出版社
www.sciencep.com

教师团体心理辅导

刘 勇 著

科学出版社

北 京

内 容 简 介

团体心理辅导是一种应用广泛、最经济和最有效的心理咨询形式。本书共9章,以团体心理辅导的理论为基础,以团体心理辅导与训练的技术为工具,针对教师专业发展过程中的必备素质的建构、核心问题的解决,围绕着教师的认知、角色、人格、创造性、压力、情绪、生涯发展、沟通、团队建设等主题,比较系统地阐述了团体辅导与训练的具体的设计方案、运作过程 and 操作方法。

本书可作为高等院校心理学、心理健康与咨询、教育学、教师教育、社会工作等专业的本科及研究生教材,对各级各类学校的心理教育工作者和心理咨询师有重要的指导作用,对广大教师和教育管理者也有参考价值。

图书在版编目(CIP)数据

教师团体心理辅导/刘勇著. —北京:科学出版社,2008

ISBN 978-7-03-020526-1

I. 教… II. 刘… III. 教师心理学 IV. G443

中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第183237号

责任编辑:付艳 牛玲 张震/责任校对:张琪

责任印制:钱玉芬/封面设计:无极书装

科学出版社出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

双青印刷厂印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2008年1月第 一 版 开本: B5 (720×1000)

2008年1月第一次印刷 印张: 17 1/4

印数: 1—5 000 字数: 333 000

定价: 32.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换〈环伟〉)



刘 勇

华南师范大学应用心理学系、人力资源管理与人测评研究所副教授，硕士研究生导师。北京大学心理学硕士、工商管理硕士。拥有国际注册高级心理咨询师执业资格、高级人力资源管理师（国家职业资格一级）。兼任广东省心理卫生协会心理咨询师专业委员会常委，广东省公安民警心理服务专家顾问组顾问，华南师大心理咨询中心特聘顾问，劳动部心理咨询师、企业人力资源管理师国家职业资格高级考评员，广州市政府系统培训中心高级培训师，广州市企业培训师专家组组长及考评专家，广东省企业联合会、广东省企业家协会专家工作委员会委员，并任多家组织的心理顾问和管理顾问。

主要研究与工作领域：心理咨询、团体辅导和行为培训、管理哲学、人力资源管理、人才选拔、绩效考核、管理心理及组织EAP等，服务客户达100余家。

近年已出版著作和教材多部，发表论文30多篇。2007年1月，策划、副主编出版了《现代企业自主创新》丛书（10本）。部分代表著作有：《朋辈心理咨询》、《团体咨询治疗与团体训练》、《团体心理辅导与训练》、《心灵抚慰与咨询》、《现代企业心理与行为创新》、《现代企业创新力开发与培训》、《现代企业人力资源管理创新》等。

GROUP PSYCHOLOGICAL
COUNSELING
FOR TEACHER

前 言

德国哲学家雅斯贝尔斯（Jaspers）在《什么是教育》著作中提出，教育是塑造人类心灵的系统工程，是人与人灵魂的交往。现代社会的工具主义倾向更加强化了教师作为人的意义。有效的教育教学过程需要教师的专业发展作为根基，需要教师人格的健康完善，需要师生之间的对话，需要教师之间、教师与家长、教师与社会形成良性的互动关系。在和谐社会建构和素质教育推进的过程中，和谐的师生关系对每一个教师都很关键，它是教师关爱学生、履行自身职责的必需，也是教师自身作为社会个体不断提升自我的前提条件。

教师专业发展是教师专业素质的一个持续创新和提高过程。理想的教师专业发展应该成为教师的一种新的专业生活方式，有效渗透在其日常专业行为系统之中，伴随着教师职业生涯逐渐走向成功。只有建立充满活力的教师专业发展的内在机制，充分发挥教师的教育智慧，展现教师的教育教学技能，使教师成为教育教学的积极参与者、研究者和实践者，才能使教师的专业发展逐步走向独立自主的轨道，这是教师专业发展的最佳境界。教师的职业情感是决定教师能否促进学生个人人格健康发展、调动学生学习积极性与主动性的重要因素。

国外学者雷德和华登堡认为，教师要承担十种育人角色：①社会代表：培养学生的道德观念；②知识传授者和能力培养者；③法官与裁判：对学生之间的行为冲突能够作出价值判断；④辅导者和咨询者；⑤侦探；⑥认同对象：以教师人格感染学生，起到潜移默化的效果；⑦父母替身：给予学生父爱与母爱；⑧团体领导者：领导学生参加校内外各种活动；⑨朋友：帮助学生解决困难问题；⑩感情倾诉对象。根据这种教师角色理论，教育工作者、心理学工作者需要研究教师素质的构成要件、教师职业情感、教师人格特征、教师职业行为模式等问题。

从20世纪60年代开始，基于心理咨询与治疗理论指导的团体辅导与训练的实践，在西方发达国家以及我国的港台地区迅速发展，并取得非常显著的效果。团体心理辅导作为一种应用广泛、最经济和最有效的心理咨询形式，充分利用人类乐群性的本质特征，借助于科学设计的团体聚会活动，在受过专业训练的领导者带领下，通过深度的团体互动，给团体成员提供心理援助，协助其心理成长和人格发展。正如美国著名的咨询心理学家 Capuzzi 和 Corey 在《90年代心理咨询展望》著作中所描述的，团体心理辅导的重要特征和优势具体表现为八个方面：①团体中发展信任气氛以促进成员彼此态度和情感的分享；②增进成员自我接纳

感和自我尊重感；③协助成员澄清生命的价值并探索人生哲学；④强化成员容纳和尊重他人的意识、能力；⑤协助成员学会问题解决和正确决策的技巧，并承担相应责任；⑥协助成员能够敏锐感知他人的需要；⑦提升成员关心他人的能力；⑧协助成员将团体中学习到经验运用到自己的生活实践之中。因此，团体心理辅导是当代发展最快的心理咨询与治疗的形式之一。

2000年以来，作者一方面对团体辅导做深入研究，另一方面也充满热情地致力于团体辅导与训练的推广工作，已经成功地在许多大中型企业、政府机关、公安、武警、监狱、税务、学校等组织运作过很多团体辅导的项目，都收到了显著效果。

本书最显著的特色是理论阐释和实际操作的有机结合，以团体心理辅导的理论为基础，以团体心理辅导与训练的技术为工具，针对教师专业发展过程中的必备素质的建构、核心问题的解决，围绕着教师的认知、角色、人格、创造性、压力、情绪、生涯发展、沟通、团队建设等主题，比较系统地阐述了团体辅导与训练的具体的设计方案、运作过程 and 操作方法，同时给读者提供了大量的案例、范例和团体带领的对话片断。

本书在写作过程中，参阅了大量的国内外文献，在此对所用资料的作者表示深深谢意。我要感谢研究生林佩珠、杨靖、王学玛、高珊、李枏、何卓恒（深圳第二高级中学）、冯素琼（广东水利电力职业技术学院）等同学，是她们以极大热情参与了第三章至第九章的资料收集和部分撰写工作。科学出版社的付艳、牛玲、张震编辑和胡升华社长自始至终都给予我极大支持，做了大量细致的工作，在此表示诚挚的感谢。

鉴于作者能力与水平所限，书中难免存在疏漏和诸多不尽人意之处，敬请同行与广大读者提出以共同商榷，请用 E-mail: keavin5@126.com 与我联系。

刘 勇

2007年9月于华南师范大学

目 录

前言	i
第一章 团体心理辅导导论	1
一、什么是团体	1
(一) 团体是一种有序性组织	1
(二) 团体目标的共同性	1
(三) 团体成员之间的互动性	1
(四) 团体具有整体感	2
二、团体的类型	2
(一) 依据团体目标的差异性来划分	2
(二) 依据团体成员的背景和问题性质的相似性来划分	3
(三) 依据团体辅导活动的程序性来划分	4
(四) 依据团体的重心不同来划分	5
(五) 依据团体辅导的组织模式来划分	5
(六) 依据团体成员的稳定度来划分	6
三、团体辅导的特征	6
(一) 什么是团体辅导	6
(二) 团体辅导的主要特征	7
四、团体辅导的功能	8
(一) 教育性功能	8
(二) 发展性功能	8
(三) 预防性功能	8
(四) 治疗性功能	8
五、团体辅导的目标	9
(一) 团体辅导目标的功能	9
(二) 团体辅导目标的分类	9
六、团体辅导的原则	10
(一) 民主参与性原则	10
(二) 活动性原则	10
(三) 潜力开发原则	10
(四) 灵活性原则	11
(五) 发展性原则	11
(六) 责任性原则	11

(七) 综合性原则	11
第二章 教师团体辅导技术	12
一、组建团体技术	12
(一) 成员招募的方法	12
(二) 成员筛选的方法	12
(三) 签署团体契约	13
二、关系建立技术	15
(一) 同理心	15
(二) 积极关注	16
(三) 真诚一致性	17
(四) 即刻化	17
(五) 团体基调的设定	18
三、反应技术	20
(一) 有效倾听	20
(二) 反映	21
(三) 澄清	22
(四) 摘论	22
四、影响技术	23
(一) 对峙	23
(二) 解释	24
(三) 催化	24
(四) 自我开放	25
(五) 微型演说	25
(六) 提供信息	26
(七) 沉默技术	26
(八) 声调技术	28
(九) 眼睛运用技术	28
(十) 关联技术	32
五、团体目标设置技术	32
(一) 团体目标设置的步骤	32
(二) 团体目标设置的原则	32
六、团体活动技术	34
(一) 团体活动的意义	34
(二) 团体活动的使用原则	35
(三) 团体活动的类型	35
(四) 团体活动的指导	43
七、团体讨论技术	49

(一) 什么是团体讨论	49
(二) 团体讨论的功能	49
(三) 团体讨论的类型	49
(四) 脑力激荡法	50
八、方案设计技术	50
(一) 方案设计的原则	50
(二) 团体方案设计的要素	51
(三) 方案设计的误区	51
(四) 团体历程中的方案设计重点	52
九、角色训练技术	52
(一) 什么是角色训练技术	52
(二) 角色训练的目标	53
(三) 角色扮演的功能	53
(四) 角色扮演的程序	53
十、行为训练法	54
(一) 什么是行为训练	54
(二) 行为训练的原则	54
(三) 行为训练的程序	55
(四) 肯定性训练	55
(五) 自我管理行为模式	55
十一、截断技术	57
(一) 截断技术的使用原则	57
(二) 针对漫谈者的截断	57
(三) 针对团体目标的截断	60
(四) 针对主题内容的截断	60
(五) 针对焦点转换的截断	61
(六) 团体聚会结束时的截断	62
(七) 针对成员间争执的截断	62
(八) 针对拯救者的截断	63
十二、引导技术	64
(一) 引导技术的含义及功能	64
(二) 分析成员沉默的原因	64
(三) 沉默成员的引导方法	66
十三、团体聚会开始技术	68
(一) 不同类型团体聚会开始方法	68
(二) 首次聚会开始方法	69
(三) 成员介绍的方法	71

(四) 说明团体规则的方法	72
(五) 聚焦成员期望的方法	73
(六) 聚焦团体主题的方法	74
十四、团体聚会结束技术	74
(一) 直接告知法	75
(二) 提问法	75
(三) 总结法	75
(四) 绕圈发言	75
(五) 配对讨论分享法	76
(六) 书写日志法	77
第三章 教师认知团体辅导	78
导入案例	78
一、教师认知能力的特征	78
(一) 教师的注意	78
(二) 教师的感知觉	79
(三) 教师的教育表象	80
(四) 教师的记忆	81
(五) 教师的思维	81
(六) 教师的问题解决能力	82
二、教师认知能力的团体辅导	83
(一) 教师常见的认知问题	83
(二) 教师注意力的团体辅导方案	84
三、教师社会认知的特征及影响因素	88
(一) 社会认知的含义	88
(二) 教师社会认知的特征	88
(三) 教师社会认知的影响因素	90
(四) 教师的学生印象形成方式	90
四、教师社会认知偏差的团体辅导	92
(一) 教师的社会认知偏差	92
(二) 教师社会认知偏差的团体辅导方案	97
五、教师归因的团体辅导	99
(一) 归因理论	99
(二) 教师的归因偏差	102
(三) 归因训练的方法	103
(四) 教师积极归因的团体辅导方案	104
第四章 教师角色团体辅导	107
导入案例	107

一、教师角色及功能	107
(一) 角色理论	107
(二) 教师角色的含义	108
(三) 教师角色的功能	109
二、教师角色的形成	110
(一) 教师角色的认知阶段	110
(二) 教师角色的认同阶段	110
(三) 教师角色的信念建构阶段	110
三、教师的角色冲突	111
(一) 教师的角色间冲突	111
(二) 教师的角色内冲突	113
(三) 教师角色冲突的调适	114
四、教师角色团体辅导	115
(一) 教师角色形成的团体辅导方案	115
(二) 教师角色调适的团体辅导方案	123
第五章 教师人格团体辅导	132
导入案例	132
一、教师人格的概念与功能	132
(一) 教师人格的含义	132
(二) 教师人格的教育功能	133
二、教师人格的类型与特征	133
(一) 领导型教师人格、教学型教师人格、文艺型教师人格	133
(二) 情感型教师人格、意志型教师人格、理智型教师人格	135
(三) 优秀型教师人格、新手型教师人格	135
(四) 创造型教师人格、适应型教师人格、障碍型教师人格	136
三、教师人格健康的标准	137
(一) 皮尔斯“此时此地者”的人格健康标准	137
(二) 阿尔波特的成熟型人格健康标准	138
(三) 马斯洛的自我实现型人格健康标准	139
(四) 罗杰斯的机能充分发挥型人格健康标准	141
四、教师健康人格塑造的方法	142
(一) T组训练法	142
(二) 角色训练法	143
(三) VMBR训练法	143
(四) 抗羞怯训练法	144
五、教师人格团体辅导	144
(一) 教师理想人格培育团体辅导方案	144

(二) 教师人格完善与自我成长团体辅导方案	151
(三) 教师创新力的团体辅导方案	152
第六章 教师情绪团体辅导	163
导入案例	163
一、情绪的分类与功能	163
(一) 情绪的含义	163
(二) 情绪的分类	164
(三) 情绪的功能	164
二、教师情绪问题的调适	165
(一) 教师情绪的现状	165
(二) 教师情绪问题的原因分析	166
(三) 教师情绪调适的类型	167
(四) 教师情绪调适的原则	168
三、教师情绪管理策略	169
(一) 放松训练	169
(二) 注意力转移法	170
(三) 社交谈话法	171
(四) 情绪对比练习	171
(五) 自我暗示法	171
(六) 数颜色法	172
(七) 情绪日记法	172
(八) 得失自我平衡法	173
(九) 自助式认知矫正法	173
四、教师情绪优化的团体辅导方案	174
第七章 教师压力团体辅导	184
导入案例	184
一、教师压力概述	184
(一) 压力从何而来	184
(二) 教师工作压力的现状	189
(三) 教师工作压力的影响	190
二、教师的工作倦怠与职业枯竭	191
(一) 教师的工作倦怠	191
(二) 教师的职业枯竭	191
三、教师压力的应对策略	192
(一) 压力应对与管理的三步曲	192
(二) 教师压力的个体应对策略	194
(三) 教师压力的组织应对策略	198

四、教师压力管理的团体辅导	199
(一) 教师压力团体辅导的意义	199
(二) 教师压力管理团体辅导方案	199
第八章 教师职业生涯团体辅导	208
导入案例	208
一、教师职业生涯概述	208
(一) 教师职业生涯的特征	208
(二) 教师职业生涯的影响因素	209
二、教师职业生涯发展与管理	211
(一) 教师职业生涯发展理论	211
(二) 教师职业生涯发展的阶段性任务	212
(三) 教师职业生涯的管理	213
三、教师职业生涯辅导理论	215
(一) 帕森斯的人职匹配论	215
(二) 霍兰德的职业性向理论	216
(三) 工作调整理论	217
(四) 舒伯的生涯发展理论	218
(五) 生涯认知发展理论	219
(六) 克朗伯兹的社会学习理论	220
(七) 认知信息加工理论	221
(八) Kelly 的个体构念论	221
(九) 完整生活计划	222
四、教师生涯团体辅导技术	223
(一) 价值澄清法	223
(二) 幻想技术	225
(三) 模拟个案研究	226
(四) 平衡单技术	227
五、教师职业生涯规划团体辅导方案	230
第九章 教师工作团队的团体辅导	240
导入案例	240
一、教师工作团队概述	240
(一) 工作团队的要素	240
(二) 教师工作团队的类型	242
(三) 高效型教师工作团队的核心特质	243
二、教师工作团队的人际关系	244
(一) 教师团队中人际关系的意义	244
(二) 教师团队中的人际关系类型	245

(三) 教师工作团队的人际关系维护原则	247
(四) 教师人际艺术的团体辅导方案	249
三、教师工作团队能力建设的策略	250
(一) 团队形成期的策略	250
(二) 团队凝聚期的策略	250
(三) 团队激化期的策略	251
(四) 团队收获期的策略	251
四、教师工作团队沟通的团体辅导	251
(一) 团队沟通的特征	252
(二) 团队沟通风格理论	252
(三) 团队沟通中的隐形心理冲突	255
(四) 团队高效沟通的心理技术	256
(五) 团队沟通的团体辅导方案	260
主要参考文献	262

第一章 团体心理辅导导论

一、什么是团体

美国咨询心理学家 Corey (1987) 认为, 团体是一个具有目标、内容、架构、过程及评估等要素的一群人所组成的集合体。Johnson (2000) 认为团体就是: 两个或更多的人通过面对面地互动, 每个人不仅都意识到自己是团体的成员, 意识到自己属于团体的其他人, 而且也意识到在他们努力获得共同目标的过程中所形成的相互依赖。一般来说, 在心理辅导领域中, 团体是指在团体目标和团体领导者的引领下, 通过团体成员之间的心理、行为、情绪、情感的深度互动, 以满足成员的特定心理需求和实现行为有效改变的结构组织。具体可以从四个方面来理解团体的科学内涵:

(一) 团体是一种有序性组织

团体不是一群人的简单组合, 它具有一定的组织结构和组织规范。团体成员之间的关系是稳定和有序的。团体的组织性取决于团体目标、团体角色、团体规范和成员之间关系等要素。每一个成员在团体中都要扮演一定的角色。团体规范是成员都必须遵守的行为准则, 用来保证团体目标和团体利益的实现。团体成员之间的关系是一种人际关系, 实质上是其心理关系和情感关系的反映, 它对团体功能和团体效率有直接或间接的影响。

(二) 团体目标的共同性

团体是为了一定的目的而存在的。团体成员聚集在一起来实现他们独自一人时无法完成的某项任务。在团体实现其目标的过程中, 成员共同解决问题、分享观念、切磋技艺、创造生产、寻找乐趣以及满足个人的归属感、安全感、自尊感和爱的需要。高凝聚力的团体的成员对团体目标具有高度的心理认同感。

(三) 团体成员之间的互动性

团体成员借助于语言、非语言方式相互交流和分享彼此的感受。互动是团体

目标达成的重要条件，它促成了成员个人对自己和他人的深度觉察，并从中学习、支持、反馈而实现自我成长和发展。

（四）团体具有整体感

每个团体成员应认为自己是团体的一个重要分子，要与团体休戚相关、荣辱与共，团体不是个体的简单集合，而是成员之间互相依存的共同体。

二、团体的类型

（一）依据团体目标的差异性来划分

（1）教育团体。团体领导者为团体成员提供不同主题的信息，承担着教育者角色和引导成员有效讨论的角色；通常教育团体只有一次聚会，聚会时间持续2~8小时。

（2）讨论团体。团体成员围绕一个共同主题展开深入讨论，其目的是为团体成员提供一个交流想法和交换信息的机会。领导者主要充当促进谈话顺畅进行的角色，以及保证成员们的发言不偏离主题。

（3）任务团体。它是围绕一个特定的任务完成而形成的团体。这种团体通常有明确的目标，聚会一次或几次。比如教师会议、学生行为规范制定会议等。领导者的角色功能是促进团体成员的注意力聚焦于既定任务，促进有效讨论过程的顺畅进行。

（4）成长团体。它是由希望对自我探索的成员组成。比如敏感性团体、领悟团体、生涯探索团体、社交胜任团体、自尊团体、愤怒控制团体等。成长团体为每个成员提供探索与发展个人目标以及更好地理解自我与他人的机会。成长团体的目标包括：①探索和改变生活风格；②更好地认识自身和他人；③改善自我的人际沟通质量；④有效地评估自我价值观。领导者在营造友好、信任、尊重、分享、倾听的团体气氛上要承担主要责任，而且在成长团体中随着成员所暴露的不同问题，将会出现大量的咨询与治疗工作。

（5）咨询与治疗团体。它是由1~2位咨询师或治疗师和一些带有相同或相似心理与行为问题的成员组成。咨询师或治疗师扮演着主控者的角色来指导团体咨询与治疗的进程，为成员提供专业性的心理援助。团体的注意力集中于不同的个体和问题。

（6）支持团体。它是由一些具有某些共同之处的成员组成，可能是天天聚会，也可能是一周一次、一月两次。领导者的作用主要是鼓励成员之间真诚地表

达、分享体验和想法，帮助彼此检验某些问题和忧虑。比如亲人正面临死亡威胁的人、社区康复中心的老年人、艾滋病人等。

(7) 自助团体。它是由一些具有共同兴趣或面对相同困难的人组建的一个群体支持系统。这种团体强调成员之间的自助性和团体内部资源的充分利用。自助团体的领导者往往不是专业人员，他与团体成员一起为克服同样的问题而努力。Alfreel Katz & Eugene Bender (1976) 描述了自助团体的一个综合性定义：“自助团体是自愿形成的，团体形成是为了互相帮助和完成特定目标。团体通常由同伴组成，他们结合在一起是为了互相帮助以满足共同的需求、克服通常的障碍或生活迷失问题和产生希望。这些团体的发起者和成员都感觉到，借助或通过现有的制度无法或不可能实现他们的愿望。自助团体强调面对面的互动和作为成员的个人责任的承诺。他们经常提供物质和情绪上的支持。他们常是‘原因’取向的，并且传播理想或价值，成员可能获得对个人人格同一性的深刻意识。”

Powell (1987) 将自助团体分为五种类型：①干预习惯自助团体，比如酒瘾者匿名团体、赌博者互助团体、戒烟者互诫团体、体重控制团体等；②普遍性目的自助团体，比如双亲互诫团体（针对虐待孩子的双亲）、情绪互诫协会、同情赞助者协会等；③生活方式自助团体，如鳏寡互助团体、收养者自由运动协会（ALMA）、男女同性恋者的双亲和朋友互助协会等；④身体障碍自助团体，如肺气肿互助协会、失声俱乐部、中风俱乐部、心脏修复俱乐部等；⑤其他的自助团体，如酒徒亲属俱乐部、匿名社交俱乐部等。

（二）依据团体成员的背景和问题性质的相似性来划分

(1) 同质型团体。它是指团体成员的年龄、性别、学历、生活经历、心理问题、职业类型具有一定的相似性。例如，老年人团体、大学生团体、妇女团体、压力适应团体、减肥团体、学习困难儿童团体、亲子沟通团体、情绪调控训练团体、教师辅导团体、教师同理心团体、婚姻危机团体等。同质型团体的优点表现在：团体成员因背景、条件的相似性而有许多共同语言、共同体验，互相之间容易沟通，能互相关心，不会感到孤立，似乎有一种同病相怜的感觉，并且成员可以从其他成员身上受到一定的启发。

(2) 异质型团体。它是指团体成员的自身背景条件、个人特质或所遇到的问题的差异性很大，情况比较复杂。这类团体的成员常常因为志不同、道不合、话不投机而难以沟通和建立信任关系，以致阻碍团体的正常发展。而团体动力一旦形成，成员互动沟通的机会增加，互相激励，将有助于成员学习行为的建立。比如创造力训练团体、教师生涯辅导团体等。