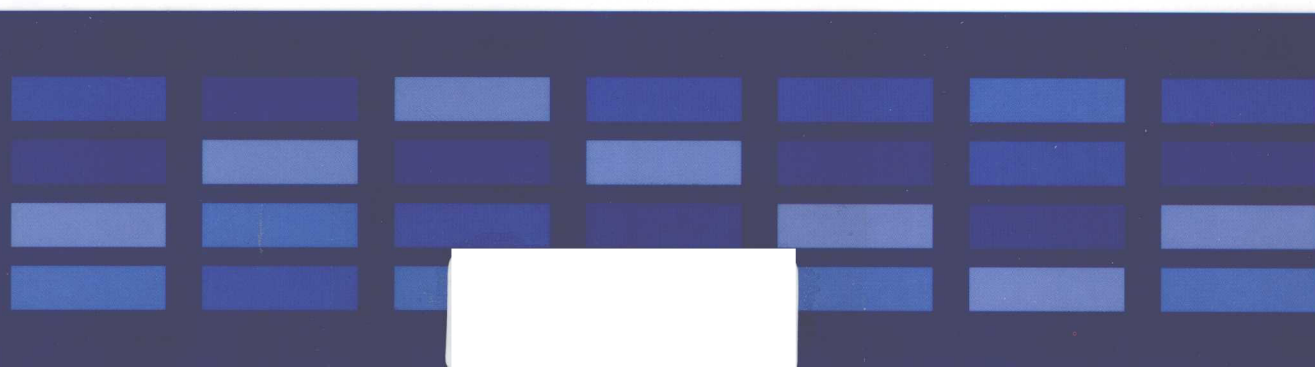


# 焦点解决模式： 理论和应用

黄丽 骆宏 著



FOCUS

Focus

FOCUS Focus

Focus Focus

FOCUS Focus Focus

Focus Focus

FOCUS Focus Focus

Focus Focus

FOCUS Focus Focus

Focus Focus

FOCUS Focus Focus

Focus Focus

FOCUS Focus

Focus

FOCUS



人民卫生出版社



# 焦点解决模式： 理论和应用

人民卫生出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

焦点解决模式 理论和应用/黄丽等著. —北京:人民  
卫生出版社, 2010. 1

ISBN 978-7-117-12452-2

I. 焦… II. 黄… III. ①精神疗法-研究  
IV. ①R749. 055

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 228362 号

门户网: <a href="http://www.pmph.com">www.pmph.com</a>	出版物查询、网上书店
卫人网: <a href="http://www.ipmph.com">www.ipmph.com</a>	护士、医师、药师、中 医 师、卫生资格考试培训

## 焦点解决模式 理论和应用

著 者: 黄 丽 骆 宏

出版发行: 人民卫生出版社(中继线 010-67616688)

地 址: 北京市丰台区方庄芳群园 3 区 3 号楼

邮 编: 100078

E - mail: [pmph@pmph.com](mailto:pmph@pmph.com)

购书热线: 010-67605754 010-65264830

印 刷: 北京人卫印刷厂

经 销: 新华书店

开 本: 787×1092 1/16 印张: 11.5 插页: 2

字 数: 265 千字

版 次: 2010 年 1 月第 1 版 2010 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

标准书号: ISBN 978-7-117-12452-2/R · 12453

定 价: 25.00 元

版权所有, 侵权必究, 打击盗版举报电话: 010-87613394

(凡属印装质量问题请与本社销售部联系退换)

## 作者介绍



黄丽,浙江杭州人,心理学教授,硕士生导师。1982年毕业于原杭州大学(现浙江大学)心理系。

在高校从事心理学教学、科研和心理咨询已有 27 年。目前,执教于杭州师范大学并兼任校心理辅导基地主任。热爱生活、热爱心理卫生事业。在 10 余年的业余古物收藏和山川游历爱好中,积淀了对中国传统文化的了解和对人性的认识。

曾主编《肿瘤心理治疗》、《心理健康与精神障碍护理》、《护理心理学》、《校园成长列车》,同时执编浙江省中小学地方教材《人·自然·社会》等,共主编、参与编写专著或教材 40 本;发表学术论文近 50 篇。近几年,逐渐从研究型教授转型为实务型专家,主要从事心理咨询、心理咨询督导和各类心理咨询实务培训。先后获浙江省教育科研先进个人、杭州市教育局系统优秀教师、杭州市属高校教师教学优秀奖、杭州市优秀教师等。



骆宏,浙江杭州人。心理学副教授,精神卫生专业副主任医师。1994 年兰州医学院临床医学系本科毕业,2006 年浙江大学心理学系获应用心理学博士学位。2003~2004 年在加拿大英属哥伦比亚大学心理卫生评估与社区咨询中心访问学习。

从事临床心理学实践、教学及科研约 15 年。目前任杭州市第三人民医院副院长,同时兼职执教于浙江理工大学心理学系,担任咨询心理学方向硕士生导师。主攻研究方向为职业心理健康及心理咨询。

发表各种学术论文近 40 篇,参与及承担国家、省市级课题 10 余项。曾参编著作 3 本。近几年来,除了在医院从事临床心理学工作外,还经常应邀为企事业单位提供心理讲座,并常年担任《杭州日报》心理版、杭州电视台等多家杭媒体的专栏评论。

## 前言(一)



2008年10月我应邀参加人民卫生出版社在昆明召开的心理学出版高峰论坛。《焦点解决心理治疗》是计划出版的“心理治疗系列丛书”之一。我和骆宏博士有幸成为了该书的编者。

2005年第五届华人心理学家学术研讨会期间我参加了台湾暨南大学辅导与心理咨商研究所所长萧文教授为期三天的焦点解决短期心理咨商工作坊。之后,我除了大量查阅和学习焦点解决短期心理治疗的各类书籍和文献之外,还将其运用于高校的心理咨商、临床护理培训和研究生的培养等多方面。不少当事人获益于焦点解决短期心理治疗的帮助,使得他/她们变得更有能量走向更为积极的人生旅途。骆宏博士是我的同行和好友,2003~2004年以访问学者的身份在加拿大英属哥伦比亚大学专修心理评估和社区咨商,而焦点解决模式为其选择的兴趣之一,期间他还得到这一心理治疗方法创始人茵素·金·伯格的亲自指导。近年来,他致力于将焦点解决模式运用于临床心理治疗、企业心理服务以及医院护理管理实践,并在国内不少城市多次举办工作坊以传播和推广焦点解决模式。

在接受编写任务后,我和骆宏博士多次讨论如何在书中呈现焦点解决短期心理治疗的理念、治疗技术、多元应用和这些年来它的发展等;几经商榷、修改,最终成为现在的样子奉献给各位读者。

“焦点解决模式”翻译自“Solution-Focused Approach”,它是从焦点解决短期治疗(Solution-focused Brief Therapy, SFBT)不断发展而形成的一种心理助人模式。目前“焦点解决”不仅出现在心理咨商/治疗中,还出现在商业、管理、教育、社会学等领域,所以,还可以看到的术语有焦点解决短期咨商、焦点解决治疗、焦点解决晤谈、焦点解决管理、焦点解决教育、焦点解决护理等等。因本书涉及的面比较广泛,尤其在多元应用和一些其他议题上,因此,我们把书名更改为《焦点解决模式:理论和应用》。

在心理治疗中,我们以病人和咨询师来称呼助人关系的双方;在心理咨商中,以来访者和咨询师称呼;在学校心理健康教育中,以学生和心理辅导教师称呼;在企业EAP服务中,以员工和EAP咨询师称呼,在临床护理中,以病人和护士称呼等。为了使全书在称呼上既能够统一,又能够有场景性,最后,我们认为在第一章、第二章、第三章以当事人和助人者来表明求助者和助人者,在第四章和第五章按场景不同以不同的称呼来表明求助者和助人者更为合适。

全书共分五章,第一章主要介绍焦点解决模式的概念、发展简史及焦点解决模式与后现代思维,第二章主要介绍焦点解决模式的十三个谈话技术;第三章主要介绍焦点解决模式心理治疗的基本过程。第一、第二、第三章涉及的都是焦点解决模式的经典内容,也是焦点解决模式从创始发展到今天沉淀下来的核心。第四章主要介绍焦点解决模式在学校心理健康、企业EAP咨询服务、慢性病患者健康教育、临床护理、危机干预、电话



咨询中的应用以及焦点解决在团体中的应用。第五章主要介绍焦点解决模式的其他议题,包括本土化实践的思考、焦点解决模式的有效性研究、焦点解决模式缘何无效、走向整合的焦点解决模式、焦点解决模式与助人者个人成长以及完整个案呈现与分析。第四、第五章有许多是我们这几年实践的思考 and 总结。

整整一年的写作过程并不轻松,我作为学校的心理学专业教师,又兼任学校心理辅导基地主任,教学和日常事务已然比较忙碌;骆宏博士身为杭州市第三人民医院业务院长,又兼浙江理工大学教师、硕士生导师,也常常很忙;更重要的是我们还力图把书稿写出特色,尤其在国内外本土化上有自己的思考和运用。近一年的时间里,我们几乎将所有的休息时间都用来查阅文献、反思实践和归纳整理此书上。尽管如此,我们依然觉得还不够满意,也相信书中一定存在不足、不妥,还望读者能给予指出和帮助,以便让焦点解决模式的助人理念和技术在我国发展的更好。

在书稿即将付梓之际,我特别要感谢我先生杜小华给予我的一贯支持,有了他的支持我才有了更多的时间、精力和心情完成写作任务;也特别感谢我的香港朋友庄志强先生,他为我提供了写作所需要的许多资料和信息;同时,还要感谢提供给我帮助和支持的所有人士。

己丑年中秋于丽江束河云水山房



道生一，一生二，二生三，三生万物。

万物负阴而抱阳，冲气以为和。

### ——老子《道德经》四十二章

一直习惯将“焦点解决模式”简称为“焦点”……

一开始接触焦点被它的“短程”和“简单”所吸引，现在想来那时多少带着一种功利思想。不过，焦点的确给人一种“专业谈话原来可以这样简单”的快感！十三种左右的谈话技术不需要花多少时间就能够学会并开始使用，加上整个过程所重视的那种正向力量感，足以让人感受焦点的魅力。

然而焦点真正让我着迷的则是它背后所包含的东方哲学元素。很难一语道明，但这一两年我开始尝试用“正气存内，邪不可干”去阐释焦点“解决导向”的思想，尝试用“勿以善小而不为”来释义“小改变的力量”，尽管有点偷换概念之嫌，但这种探索让我倍感一种力量和快乐的体验，也正是这种动力驱使我一直在实践和感悟着焦点。许多次，不少参加工作坊的学员困惑地问我，焦点和目标设定有什么区别？焦点和积极心理学有何联系？而寻找解释的过程，使我更加体会到焦点所寻求的是一种“努力下自然达成的结果”，这多少有点“道法自然”的味道。焦点追求的答案本身就是不确定的，其奥秘在于利用系统性思维来构建一个正向的过程，这种理论并不强调对具体目标的关注，也并非是我们所讲的“凡事都积极点”，个人体会它包含了儒家的“中庸”思想，寻求一种平衡与和谐。从捍卫某种学派的角度来说，这里或许讲的已经不完全是焦点了，然而我以为讨论任何理论学派离开了我们自己的经历和感受、离开了文化的土壤是没有意义的。这或许是我与黄丽老师写这本书最大的一个难点，那就是既要讲经典的焦点，又要讲与时俱进的焦点，写一本有着我们自己探索体验的本土化特色的焦点。

“没有对错，只有反馈”；

“没有成败，只有前进”。

正是被焦点这样的理念所推动着，这本关于我们谈焦点的书最终问世了！相信它不是我们探索焦点的终点。

如果说有什么遗憾，这其中最大的遗憾是不能和茵素她老人家探讨我们的这些心得！在我们正通过电子邮件沟通时，她却突然离开了，真的很遗憾！

这里要提一下我的合作伙伴黄丽老师，论资历她长我许多，应当是我的老师。但在学术讨论上，我们没有什么沟通的界限。可以说，没有她的督促和费心，不会这么快促成我去对自己焦点的学习做一个阶段性总结。和她的合作很简单，很高效，这其中有一个根本的基础是充分的信任和各取所长。许多时候不是一个人可不可以，能不能的问题，我们已经进入了一个资源整合的时代，当各种不同的资源优势结合在一起的时候，它的效



用会更大！这也是我从焦点中感悟到的——没有好坏，只有适合！

这里还需要提及一个重要的学习团队。2005年，焦点在国内刚刚开始受到关注时，我们成立了一个完全凭兴趣爱好来参加的学习小组，与大家一起探讨焦点的理论和实践，团队中有来自学校的，有来自企业的，也有来自医院的，尽管他们都不是所谓的科班出身，但他们绝对是焦点实践领域的星星之火。几年下来，他们都在各自的领域不断实践着焦点，本书的完成也有他们很大的贡献。在第四章和第五章中，嘉兴实验中学从事心理辅导的曾鹏老师、杭州易安陂教育公司从事企业 EAP 服务的沈宣元老师以及邵逸夫医院的王菊香护士长都提供了各自领域的大量实践素材。有着教师的橡皮饭碗却毅然辞职选择在杭做专职心理咨询师的张旻瑛老师则提供了个人成长笔记与大家分享。

可以说，焦点模式本身就是一个充满魔力的水晶球，接受焦点，令你的思想可以视困难为挑战，化腐朽为力量。所以，学习和应用焦点技术第一个受益的是自己，第二个是家人和朋友，当然，这种受益还可以无限地延伸出去，这或许是焦点令人最为着迷的地方，焦点是生活化的焦点！此时，我相信每一个愿意接受焦点的人都在应用焦点，可怎么用呢？你们如何更好地自我成长，如何有效地帮助他人？怀有一份好奇，推出焦点的过程就是和大家去分享焦点给人带来愉悦的过程。

受益颇多，感受颇多，期待着与大家分享……

己丑年中秋于杭州西溪



# 目 录



<b>第一章 焦点解决模式的概述</b> .....	1
<b>第一节 焦点解决模式的概念</b> .....	1
一、焦点解决模式的涵义 .....	1
二、焦点解决模式的理念 .....	2
<b>第二节 焦点解决模式发展简史</b> .....	9
<b>第三节 焦点解决模式与后现代思维</b> .....	12
<b>第二章 焦点解决模式的基本技术</b> .....	16
<b>第一节 基于未知理念的倾听技术</b> .....	16
一、提问技术 .....	17
二、倾听技术 .....	17
<b>第二节 赋能技术</b> .....	19
一、赋能的内涵 .....	19
二、焦点技术一：正常化 .....	22
三、焦点技术二：咨询前改变询问技术 .....	24
四、焦点技术三：预设性询问技术 .....	26
五、焦点技术四：刻度化询问技术 .....	28
六、焦点技术五：振奋性鼓舞技术 .....	30
七、焦点技术六：赞许 .....	32
八、焦点技术七：改变最先出现的迹象 .....	33
<b>第三节 解决建构技术</b> .....	35
一、焦点技术八：奇迹询问 .....	35
二、焦点技术九：关系询问 .....	38
三、焦点技术十：例外询问 .....	40
四、焦点技术十一：任务/家庭作业 .....	42
五、焦点技术十二：EARS询问 .....	45
六、焦点技术十三：应对询问 .....	46
<b>第三章 焦点解决治疗的基本过程</b> .....	49
<b>第一节 基本构架与核心成分</b> .....	49
一、焦点解决治疗的阶段 .....	49
二、焦点解决治疗的核心成分 .....	50
<b>第二节 识别当事人状态</b> .....	52



第三节 问题晤谈阶段 .....	55
第四节 未来晤谈阶段 .....	60
第五节 策略晤谈阶段 .....	61
第六节 第二次及后续治疗 .....	63
第七节 治疗的结束 .....	65
<b>第四章 焦点解决模式的多元应用 .....</b>	<b>67</b>
<b>第一节 焦点解决模式在学校心理健康教育中的应用 .....</b>	<b>67</b>
一、焦点解决模式在学校个别辅导中的应用 .....	67
二、焦点解决模式在学校心理辅导课中的应用 .....	70
<b>第二节 焦点解决模式在企业 EAP 咨询服务中的应用 .....</b>	<b>77</b>
一、企业 EAP 服务及 EAP 咨询 .....	77
二、焦点解决模式在 EAP 咨询中的应用原则 .....	78
三、个案应用 .....	79
<b>第三节 焦点解决模式在慢性病患者健康教育中的应用 .....</b>	<b>82</b>
一、慢性病医学模式与患者自我管理 .....	82
二、焦点解决模式与医患晤谈 .....	83
三、医患晤谈中常见的不良沟通“陷阱” .....	86
<b>第四节 焦点解决模式在临床护理中的应用 .....</b>	<b>90</b>
一、焦点解决模式在护理中的应用现状 .....	90
二、焦点解决模式在护理绩效考评面谈中的应用实践 .....	92
三、焦点解决模式在护士绩效考评实践中的应用原则 .....	94
四、应用的初步成效及体会 .....	95
<b>第五节 焦点解决模式在危机干预中的应用 .....</b>	<b>96</b>
一、危机干预与焦点解决模式 .....	96
二、危机干预中的焦点解决模式应用 .....	98
<b>第六节 焦点解决模式在电话咨询中的应用 .....</b>	<b>100</b>
一、传统电话咨询的实施框架 .....	100
二、基于焦点解决模式的电话咨询框架 .....	101
三、焦点解决核心技术在电话咨询中的应用 .....	103
<b>第七节 焦点解决模式的团体咨询 .....</b>	<b>106</b>
一、焦点解决团体简介 .....	106
二、焦点解决团体特色 .....	107
三、焦点解决团体方案 .....	111
<b>第五章 焦点解决模式的其他议题 .....</b>	<b>115</b>
<b>第一节 焦点解决模式本土化实践的思考 .....</b>	<b>115</b>
一、系统动态原则 .....	115
二、好奇欣赏原则 .....	116



三、互动合作原则 .....	117
四、情境适应原则 .....	118
五、持续非线性原则 .....	119
六、价值感知原则 .....	119
<b>第二节 焦点解决治疗有效性研究 .....</b>	<b>120</b>
一、关于焦点解决治疗起效因素的研究 .....	121
二、关于焦点解决治疗短期效果的研究 .....	121
三、关于焦点解决模式应用范围的研究 .....	123
<b>第三节 焦点解决模式缘何无效 .....</b>	<b>124</b>
一、焦点解决治疗无效的几种情况 .....	124
二、焦点解决模式理念的局限 .....	125
<b>第四节 走向整合的焦点解决模式 .....</b>	<b>127</b>
一、走向整合：寻求共同的主题 .....	127
二、整合的未来：后现代思维模式下的必然 .....	130
<b>第五节 焦点解决模式与助人者个人成长 .....</b>	<b>134</b>
<b>第六节 焦点解决模式完整个案呈现与分析 .....</b>	<b>152</b>
<b>附件：几种访谈记录样本 .....</b>	<b>159</b>
一、初始访谈记录 .....	159
二、后续访谈记录 .....	161
三、对非自愿当事人访谈记录 .....	165
四、危机干预访谈记录 .....	169

# 第一章

## 焦点解决模式的概述

### 第一节 焦点解决模式的概念

#### 一、焦点解决模式的涵义

“焦点解决模式”翻译自“solution-focused approach”，国内也有学者把它译为“聚焦解决模式”或“集中于答案模式”。目前这一用词不仅出现在心理咨询/治疗中，还出现在商业、管理、教育、社会学等领域，各类专业书籍可以看到的术语有：焦点解决短程治疗(SFBT)、焦点解决短程咨商、焦点解决治疗、焦点解决晤谈、焦点解决管理、焦点解决教育、焦点解决护理、焦点解决应对等等。不管哪一种表述，其核心在于表达出其“聚焦未来、目标指向”(future-focused, goal-directed)的含义。本书的重点是介绍这一模式的基本涵义、理念、基本技术和基本过程，同时介绍该模式的多元应用以及相关的其他议题。由于焦点解决模式关注点在于如何建构有效解决方案上，为此，它有时也被称为“建构解决模式”(solution-building approach)。其中所谓的“建构”强调了由助人者与当事人一起达成预期的目标，并利用当事人的资源来创造性地寻求解决方案(Berg & De Jong, 1986)。

与传统问题解决模式(problem-solving approach)相比，焦点解决模式是在积极心理学背景下发展起来的一种充分尊重个体、相信其自身资源和潜能的心理治疗模式。它把解决问题的关注点集中在当事人的正向方面，并且寻求最大化地挖掘个体/团体的力量、优势和能力。由于焦点解决模式强调问题原因和解决办法之间没有必然的联系，因此，该模式指出，为了促进改变的发生去探究原因是没有必要的，这与传统问题解决模式中重视探究问题原因从而形成解决方案形成了极大的反差。

焦点解决模式的发展最先源于心理学家们对传统问题解决模式的反思。传统问题解决模式常常是以寻找“问题原因”为核心的线性、分析式的逻辑推理过程。由于人类思维决策存在的验证偏见(confirmation bias, 指总是寻找支持自己观点的证据)和固执(fixation, 指墨守成规)倾向，若以传统问题解决模式进行思考很可能导致问题产生原因被过分看重，个体也会因为一味寻找问题产生的根源而忽略了对那些有利因素的认识；又由于人们面对的许多问题常常无法完全解决，这也容易导致个体出现消极、悲观情绪。焦点解决模式则突出了创造性和非理性思维在达到目标中的重要性，这种聚焦未来、目标指向的模式不仅看重对问题本身的认识，还更看重如何利用自身的资源来防止问题的再次出现，或者说使情况变得更好。



## 二、焦点解决模式的理念

助人行为(包括了心理咨询/治疗/辅导/教练等)其根本目的在于帮助个体解决困扰的问题,促进个体做出自我成长的改变。然而长久以来,医学模式下似乎过度强调诊断的重要性,除了方便专业交流外,专业人员依赖标准化的诊断系统对各种心理问题/疾病开展病因或机制的研究,并习惯地认为解决问题的最基本途径来自于认识病因和去除病因。在这种理念熏陶下,许多时候助人者面对当事人的时候首先在乎的是诊断,一旦有了诊断则希望当事人认同他们对问题背后病因的分析。导致的结果:一方面,助人者总是担心自己的诊断技术和助人技能;另一方面,又总是感叹当事人为什么总是不能遵照“剧本演出”。八十年代以来,随着后现代思潮的兴起,传统的助人理念受到了巨大冲击。概括地讲,后现代思维拒绝对客观、真理的认同,倾向于主观、情景性的现实思考;强调对事件的多元意义的理解;看重个体与社会的互动。在后现代思维的影响下,助人行为中科学思维的局限性日显突出,甚至无法再为助人模式提供有效的指导。依据后现代精神,当事人或者求助者自身才是提供解决方案的主体,这种观点日趋被人们接受。如果没有真正把助人的核心放在当事人身上,助人的结局就可能充满着疑问。

焦点解决模式正是在后现代思维基础上形成的一种全新理念的助人模式。在本节中,先扼要的释义焦点解决模式的假设、理念及经典格言。这些思想既是彼此独立的,也是彼此涵盖的。然而,所有理念所传递的信息都是一致的,即把个体自身的感知放在助人模式的主体。

### (一) 焦点解决模式的基本假设

焦点解决模式和其他任何一种心理咨询/治疗的理论及方法一样有着自身对人性的理解。受策略学派和结构学派以及后现代思维的影响,焦点解决模式十分强调系统观和建构观,强调正向的、朝向未来的、目标导向的积极观点。

沃尔特和佩勒(Walter & Peller, 1992)总结了焦点解决模式所持的 12 项基本假设:

(1)越把焦点放在正向、已有的成功解决方法并迁移运用到未来类似情境上,则越能使得改变朝所预期的方向发生;

(2)任何人都可能每时每刻处在问题的情境中,总有问题不发生的时候,这就是所谓的“例外”,这些存在于当事人身上原有的例外情形,常常可以被作为问题解决的指引;

(3)改变随时都在发生,没有一件事是一成不变的;

(4)小的改变会带来大的改变,最后可以导致整个系统的改变;

(5)合作是必然的,没有当事人会抗拒,不同的当事人会以不同的方式与助人者合作,若助人者仔细了解他们的思维及行为的意义,便会发现当事人努力地向自己启示了他们要改变所必需的独特方式;

(6)人们拥有解决自己问题所需的能力与资源,助人者的责任是协助当事人发现自己所拥有的资源;

(7)意义并非由外在世界所引起,而是与经验的交互建构,是个体透过本身的经验对外在世界的解释,因此,焦点解决模式并不重视探究事件本身,而更重视当事人对事件的解释,以及在事件中采取的行动与反应;

(8)每个人对某一问题或目标的描述与其行动是相互循环的,因此可以借由改变个



体看问题的观点,达到改变行为,也可以借由改变行为,达到改变看问题的观点;

(9)沟通的意义可从收到的反应中来判断,对助人者而言,晤谈过程中沟通的意义要视自己所收到的反应而定;

(10)当事人是他们自己问题的专家,设定什么样的改变目标,应由当事人自己决定;

(11)当事人的任何改变,都会影响其与所在系统中每个人的互动,也就会带来其他成员的改变;

(12)凡是有共同目标的人,都是解决方案中的成员,助人者主要是协助团体成员协商出问题的解决目标,并找出个人可以做到的行动。

这 12 项基本假设又可以归纳成三条焦点解决模式的基本观点:

一是正向思考,由“例外”带来问题解决。焦点解决模式认为一个人的思考方向会影响其思考的内容,进而影响其对问题解决的决策及效能。个体越把焦点放在正向、已有的成功解决方法并迁移到类似情境中,则越能使改变朝预期的方向发展。因此,焦点解决模式是目标导向,而不是问题导向。同时,焦点解决模式认为任何人都可能无时无刻地处在问题情境中,总有问题不发生的时候,即所谓的“例外”,“例外”常常可以作为问题解决的指引。

二是小改变带动大改变,个体的改变可以引起其他个体甚至是整个系统的改变。这是一种基于系统观的考虑,即从小的改变着手,事情往往比较容易成功。焦点解决模式认为成功的经验对当事人非常重要,可以使当事人产生信心和力量去处理更困难的问题,进而带动整个情况的改变。同时,在一些团体咨询或家庭咨询中,团体或家庭中某一成员的改变也必然会影响其他成员的互动,进而会带来其他成员及整个团体或家庭的改变。短程策略心理治疗大师 Milton Erickson 曾艺术性地表达:在我看来,心理治疗就像在山顶上展开滚雪球的游戏。一旦雪球滚下山坡,必将越滚越大,最终变成一场符合山脉形状的雪崩。

三是当事人是自己问题的专家,拥有解决自身问题所需的能力。建构主义认为,意义与经验是交互建构的,改变对于不同的个体意义是不同的。人们生活的意义是通过与环境的交互作用建构起来的,每一个人都有其处理问题的独特方式和丰富的资源。在这个前提下,助人者的工作不再只是教导当事人该做什么,该怎么做,而是协助当事人发现其资源,建构改变的目标及历程。Milton Erickson 深信,所有人的内在都深藏着解决问题与纠正偏见的能力与资源。

## (二) 焦点解决模式实践中的 14 个关注点

将以上焦点解决模式的基本假设引入到助人实践时,Connell(2001)提出了焦点解决模式有别于传统问题解决模式的 14 个关注点:

### 1. 关注问题,还是关注解决

严格意义上讲,很难说助人者和当事人在沟通时一定是在关注问题或者是关注解决,实践中这种差异主要体现在对于谈话时间的分配上。在问题导向的谈话中,助人者的注意力常常会关注引起问题的原因是什么,问题形成的前因后果如何。而焦点解决模式提供的引导则是面向未来的,助人者着重把注意力放在帮助当事人勾画出一个如何解决问题的愿景图上。助人者期望当事人也把更多的关注点放在他们自己如何解决问题上,以及他们如何从困扰中走出来。正是由于助人者的目标是为了探寻解决的方法,结



果发现,如何界定问题有时也会让人们形成更有建设性的解决方法。也就是说:问合适的问题,答案随之而来。

### 2. 关注过去,还是关注未来

不可否认,理解过去对于认识现在是非常重要的,因为它能够帮助人们明白自己现在为什么会是这样。但一个同样不可忽略的重要问题,那就是未来想要变得怎样?!谁也不会否认,今天的每一份投入和每一份辛勤,都是因为对明天有着憧憬和梦想。因此,在解决问题的时候,过多的关注过去并不总是对个体有帮助。如果把注意力集中在希望实现的目标上面可能会使人们的思考更有建设性。这一点对于年轻人来说十分重要,因为他们更愿意去探讨明天会变得怎样,而不是总在回忆着过去。对于中年人来说,就更为重要,因为中年人更容易陷入对过去的回忆之中,而忽略了明天对生命的意义。随着当代社会以及科技的迅速发展,无论是组织,还是个人,懂得在变革之前做出有效的改变已经成为一种成功生活的哲理。就日新月异的现实生活来说,太多回顾式讨论似乎显得没有什么意义,许多过去的观点或者过去的行为方式很难再对人们的未来有更多的指导。美国著名的咨询心理学家 Egan(1998)总结道,一个人应当这样看待“过去”:如果“过去”能够对我们现在的经历、行为以及情感提供线索,帮助我们如何改变自我设限的思维方式和行为,那么我们就有理由去讨论它。如果我们的注意力只是想为探究过去而探究过去,那么这种对过去的留恋很可能会令我们丧失了大步前进的动力。放下过去,更多地面向未来。

### 3. 关注什么是原因,还是怎样描述过去

之所以习惯于探究问题的原因,这背后一个基本的哲学假设是:如果人们能够发现过去事件与现在行为之间存在着“因—果”的联系,“因为你过去如此,所以,你现在必定这样”,那么就能应用这些认识来引发有效的改变。然而果真如此吗?生活中,人们常会面对这样的尴尬,身边的人总会有声或无声地表达这样一种观点:“我承认自己不对,可这个问题不是我一个人的责任!”。而焦点解决模式提供给人们一个新的哲学理念:问题的事情有赖于我们的表述,我们可以这样描述,也可以那样描述,但归根结底,这种表述既不能被复原也不能被再造。为此,假如我们的过去有一连串的问题,那么唯一有效的做法可能是着眼未来寻求“新”的理解和“新”的行为,而不是仅仅在过去和将来之间建立起一个因果联系。当然,这样做并不意味着助人者在解决问题的时候,不需要理解和接受当事人的过去,它只是强调应当让当事人走出那些已有的生活故事,对生活进行重新描述,努力朝着更好的方向发展。无法把握事实,但能把握对生活的理解。

### 4. 关注为什么,还是关注怎么办

面对问题的时候,人们可以问自己两类问题,第一类是“我们为什么要这样做?”与之相对应的另一类问题是“我们现在该怎么办?”。问前面一类问题,其含义在于强调寻找隐藏在当事人言语中的真实,为的是发现那些未被意识到的或是其他一些导致问题发生的事实。后一类问题,则可以有许许多多的解答和解释,这些解释无所谓“对”还是“错”,关键在于它是否适合我们在此情此境下解决问题。可以说,“为什么”的问题把人们带入思索和推理的领域,它强调合理和逻辑的思考。而“怎么办”的问题则是在引导人们考虑到底我们的改变会如何一步步产生。执行力的思考比理性的分析更有推动力。所以焦点解决的助人者会更关注怎么办。



### 5. 关注自身特点,还是关注生活经历

从某种意义上讲,所有的指导行为都包含有教育的成分。助人者要努力帮助求助者抓住知觉和行为的关键环节,从不同的角度来看清自己的状况。但是,对于助人者来说,一个重要的问题是如何帮助当事人学习。从传统的心理动力学观点来看,当事人的学习来自于助人者积极的帮助,而这种帮助主要通过以下几种形式实现:

- (1)在建立良好沟通关系的基础上去促进当事人反省;
- (2)对当事人有意识和无意识的念头进行解释;
- (3)在过去的经历和现在的行为之间建立起一定的联系;
- (4)整合和验证指导过程中的发现。

不难看出,上面描述的这些形式偏重于从当事人的自身提升他们的内省力。相比之下,焦点解决模式提供的学习策略是有所不同的。在焦点解决的过程中,助人者主要的责任在于帮助当事人丰富他们对自己生活的正确描述和解释,这种描述和解释来自于当事人自身拥有的资源、力量和例外的经验。这一过程中学习的结果既不取决于沟通时间本身的长短,也不取决于助人者与当事人的关系如何,而是更多地取决于怎么描述“外在的世界”,进一步来讲,就是助人者需要更多的关注当事人的生活背景以及遇到问题的背景。助人者需要鼓励当事人不断尝试用新的态度和行为来理解事实,从这个意义上讲,内省力并不来源于人们语言的交流,它更多的来源于反省和评估所引发的行为选择。正如 Heaton(1972)所言,“对经历的反省有助于增强内省力,越是充满着情感的经历,越是能够加深人们的内省”。所以,在焦点解决模式中,内省力的提高不能仅仅停留在对因果关系的逻辑考证上,结合不同的个人经历来加深当事人的学习效果才是至关重要的。人们只有在有足够的信息证明自己有能力改变的时候,才会采取行动。一个好的助人者必须能够接受不同当事人解决问题的风格,提供当事人选择改变的机会,通过任何对于当事人来说更有帮助的途径与他们合作。

### 6. 关注发生了什么,还是关注你想要什么

在压力指导过程中,当事人经常要向助人者谈及他们是如何感受到压力的,他们有很强的意识,谁应当对他们遭受的这些压力负责。也许这中间的很多事情还没有最终的定论,然而,此刻对于当事人来讲,重要的是他们不得不出决定——自己到底该怎么办。在这关键时刻,焦点解决助人者更多使用的是指向未来的询问,这些关注“你想要什么”的问题要比那些将重点放在讨论当事人历史的沟通方法好得多。一旦当事人已经准备思考他们想要的短期和长期的将来时,指向解决的支持过程就会变得很有帮助了。它让当事人很快地能够摆脱对问题本身的纠缠。

### 7. 关注深层,还是关注浅表

任何人要向别人,即使是自己信任的人表白深层的自己,都是需要勇气的。但为了准确地分析问题的原因,助人者常常希望当事人能够对自己多信任一点。为此,助人者会有意识或无意识地要求当事人向其打开心门。然而这个过程不仅仅是在指导技术上要求很高,对于助人者自身的心智也是一种极大的“消耗”。与问题导向不同的是,焦点解决模式更关注的是当事人对未来的行动力。因此,除非当事人邀请,助人者没有必要,也没有责任走入当事人的内心世界太深。

### 8. 提供引导,还是强调合作





在许多形式的心理咨询/治疗模式中,助人者都扮演着领导和指导方向的角色。认知行为学派认为助人者承担着引导和教育角色;心理动力学则认为助人者是解释当事人经历的专家。但在焦点解决模式中,助人者接受的是一个“不知道”的角色,助人者主动放弃了专家的角色,变成当事人心路旅行中的一个同伴。与承担诊断、提供策略任务不同的是,焦点解决助人者帮助当事人澄清他们的目标。当然,焦点解决助人者不扮演专家的角色并不是说助人者不需要具备专业技巧。不强调专家的角色目的只是为了让助人者和当事人之间少一些距离感,如果助人者一味强调助人者的技能、知识和经验,只会使当事人感到无能,进一步丧失自信。焦点解决强调合作的指导模式有助于树立当事人的信心。

#### 9. 关注对的,还是关注错的

一些助人者将注意力集中在当事人问题的由来,当事人的缺点,病理学原因,问题的形式,以及他们未解决的问题和未完成的事情上。大多数时候,当事人看上去都很糟糕。然而当使用焦点解决模式的时候,一切恰好相反。助人者需要关注的是:什么是对的,而不是什么是错的;需要关注什么是能做的,而不是什么不能做;关注过去给予的经验,而不是过去的伤害;关注优势而不是缺陷。

#### 10. 当事人向助人者学习,还是助人者向当事人学习

在焦点解决模式中始终存在着相互学习的关系。助人者是探访当事人生活经历的一个客人,当事人可以信任并且尝试着怎样用好助人者。只要助人者专注地关注当事人,当事人就可以帮助助人者提高效率。如果助人者暂时不知道当事人的问题是什么,或者解决方法是什么,通过提问,当事人就能够展现出他们已有的应对问题的才智。当然,信任当事人具有足够的能力并不是表明助人者可以任由欺骗或者是天真的。事实上,正如 Mcloughlin(1995)指出的,即使是那些自己来寻求帮助当事人也会给别人帮助自己设置障碍。人与人在寻求建立一种相互关系的时候,都希望自己能够扮演主人的角色,而别人扮演客人的角色。从这个意义上理解,焦点解决模式强调的就是通过助人者向当事人学习,激发当事人更多地意识到自己的资源和潜在的能力。

#### 11. 改变是长期痛苦的,还是短期不痛苦的

习惯上,人们总认为心理改变是缓慢的,如果心理要做出有效的转变必须是一个长期的过程,并且让当事人经历一个痛苦的过程,而这一过程又是基于当事人问题的严重程度、持续时间、社会支持水平以及自身调节能力。这一种约定俗成的理解似乎是正确的,但很少有人能够拿出足够的证据来加以证实。事实上,研究给我们的提示却是朝着一个相反的方向,有证据表明,改变的过程尽管是痛苦的,但却是令人激动、兴奋和奇妙的过程。经历痛苦和疗效无关。研究也不表明治疗必须有痛苦的经历。基于焦点解决模式的观点,在治疗过程中没有什么必须是必须发生的,很多事情只是有可能发生。例如,已有证据表明,幽默体验有时在解决导向的治疗中会有很高的出现频率。焦点解决认为:改变可以是短期而不痛苦的。

#### 12. 让解决方法去适合问题,还是让解决方法去适应人

当把问题过程与解决过程加以区别的时候,就会认清一条原则:那就是解决方法必须适合当事人而不是问题。在这种观念指导下,助人者需要探询对当事人整个生活而不