



教师专业发展 团体心理辅导学

Jiaoshi Zhuanye Fazhan Tuanti Xinli Fudaoxue

刘勇 著

中山大学出版社

教师专业发展 团体心理辅导学

Jiaoshi Zhuanye Fazhan Tuantu Xinli Fudaoxue

刘勇 著

中山大学出版社

· 广州 ·

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

教师专业发展团体心理辅导学/刘勇著. —广州: 中山大学出版社, 2011. 10
ISBN 978 - 7 - 306 - 03969 - 9

I. ①教… II. ①刘… III. ①教师心理学 IV. ①G443

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 181549 号

出版人: 祁 军

策划编辑: 蔡浩然

责任编辑: 蔡浩然

封面设计: 林绵华

责任校对: 杨文泉

责任技编: 何雅涛

出版发行: 中山大学出版社

电 话: 编辑部 020 - 84111996, 84113349, 84111997, 84110779

发行部 020 - 84111998, 84111981, 84111160

地 址: 广州市新港西路 135 号

邮 编: 510275

传 真: 020 - 84036565

网 址: <http://www.zsup.com.cn> E-mail: zdcbs@mail.sysu.edu.cn

印 刷 者: 广州中大印刷有限公司

规 格: 787mm × 1092mm 1/16 16.875 印张 390 千字

版次印次: 2011 年 10 月第 1 版 2011 年 10 月第 1 次印刷

印 数: 1 ~ 3000 册

定 价: 39.00 元

如发现本书因印装质量影响阅读, 请与出版社发行部联系调换

内 容 提 要

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必备素质的建构、核心问题的解决和围绕着教师专业发展团体心理辅导等主题，比较系统地阐述了教师专业发展团体心理辅导与训练的基本理论、具体设计方案、运作过程 and 操作方法。

本书可作为高等院校心理学、教育学、心理健康与咨询、教师教育、社会工作等专业本科及研究生教材，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工作也有重要的参考价值。

前 言

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重要，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之中，并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，使教师变成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、华登堡都认为，教师要承担10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，教育工作者和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。正如美国著名的心理学家Capuzzi和Corey在《20世纪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增进成员的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与能力；⑤协助成员学会解决问题和正确决策的技巧，并能承担相应责任；⑥协助成员敏锐地感知他人的需要；⑦增强成员关心他人的能力；⑧协助成员将团体中所学习到的经验和新行为模式有效地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，笔者一方面对团体心理辅导做深入研究，另一方面也充满热情地致力于团体心理辅导与训练的推广工作，已经在许多大中型企业、政府机关、公安、武警、监狱、税务、学校等组织成功地运作过很多团体心理辅导的项目，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和核心问题的解决，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、范例和团体成员的对话片断。

中山大学出版社蔡浩然编审自始至终给予笔者极大支持，对本书的编辑出版做了大量的工作，在此表示诚挚的感谢。

本书在写作过程中参阅了有关国内外文献，在此对所引用资料的作者表示深深谢意。

鉴于笔者能力与水平所限，书中难免存在疏漏和诸多不尽如人意之处，敬请同行与广大读者批评指正。与笔者联系方式：E-mail: keavin5@126.com。

刘 勇

2011年5月于广州林海山庄

目 录

前 言	(I)
第一章 团体心理辅导概论	(1)
第一节 团体的概念	(1)
一、团体组织的有序化	(1)
二、团体目标的认同性	(1)
三、团体成员之间的互动性	(2)
四、团体成员之间互相依存的共同体	(2)
第二节 团体的分类	(2)
一、依据团体目标的差异性来划分	(2)
二、依据团体成员背景的相似性来划分	(3)
三、依据团体心理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、依据团体心理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)
第三节 团体心理辅导的概念与特征	(6)
一、团体心理辅导的概念	(6)
二、团体心理辅导的主要特征	(7)
第四节 团体心理辅导的功能	(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	(9)
第五节 团体心理辅导目标的功能与体系	(9)
一、团体心理辅导目标的功能	(9)
二、团体心理辅导的目标体系	(9)
第六节 团体心理辅导的原则	(10)
一、民主参与性原则	(10)
二、活动性原则	(10)
三、潜力开发性原则	(10)
四、灵活性原则	(10)
五、发展性原则	(10)
六、责任心原则	(11)
七、综合性原则	(11)



本章小结	(11)
复习思考题	(12)
参考文献	(12)
第二章 教师发展团体心理辅导技术	(13)
第一节 组建团体技术	(13)
一、团体招募成员的方法	(13)
二、团体筛选成员的方法	(13)
三、签署团体契约	(14)
第二节 关系建立技术	(15)
一、同理心	(15)
二、积极关注	(17)
三、真诚一致性	(17)
四、即刻化	(18)
五、团体基调的设定	(18)
第三节 反应技术	(20)
一、有效倾听	(20)
二、反映	(21)
三、澄清	(21)
四、摘论	(22)
第四节 影响技术	(22)
一、对峙	(22)
二、解释	(23)
三、催化	(23)
四、自我开放	(24)
五、微型演说	(24)
六、提供信息	(25)
七、沉默技术	(25)
八、声调技术	(26)
九、目光运用技术	(27)
十、关联技术	(30)
第五节 团体目标设置技术	(30)
一、团体目标设置的步骤	(30)
二、团体目标设置的原则	(30)
第六节 团体活动技术	(33)
一、团体活动的意义	(33)
二、团体活动的使用原则	(33)
三、团体活动的类型与形式	(33)



四、团体活动技术的指导	(40)
第七节 团体讨论技术	(45)
一、什么是团体讨论	(45)
二、团体讨论技术的功能	(45)
三、团体讨论的类型	(45)
四、脑力激荡法	(46)
第八节 团体辅导方案设计技术	(46)
一、团体辅导方案设计的原则	(46)
二、团体辅导方案设计的要素	(47)
三、团体辅导方案设计的误区	(47)
四、团体辅导方案设计的重点	(48)
第九节 角色训练技术	(48)
一、什么是角色训练技术	(48)
二、角色训练的目标	(48)
三、角色扮演的功能	(49)
四、角色扮演的程序	(49)
第十节 行为训练法	(50)
一、什么是行为训练	(50)
二、行为训练的原则	(50)
三、行为训练的程序	(50)
四、肯定性训练	(51)
五、自我管理行为模型	(51)
第十一节 截断技术	(53)
一、截断技术的使用原则	(53)
二、对漫谈者的截断	(53)
三、对团体目标的截断	(55)
四、对主题内容的截断	(55)
五、对焦点转换的截断	(56)
六、对团体聚会结束时的截断	(57)
七、对成员之间争执的截断	(57)
八、对拯救者的截断	(58)
第十二节 引导技术	(58)
一、引导技术的定义及功能	(58)
二、分析成员沉默的原因	(59)
三、引导沉默成员发言的方法	(61)
第十三节 团体聚会开始的技术	(62)
一、不同类型团体聚会开始的方法	(62)
二、同类型团体首次聚会开始的方法	(63)



三、成员介绍的方法	(65)
四、说明团体规则的方法	(65)
五、聚焦成员期望的方法	(66)
六、聚焦团体主题的方法	(67)
第十四节 团体聚会结束的技术	(68)
一、直接告知法	(68)
二、提问法	(68)
三、总结法	(68)
四、绕圈发言法	(68)
五、配对讨论分享法	(69)
六、书写日志法	(69)
本章小结	(70)
复习思考题	(72)
参考文献	(72)
第三章 教师认知发展团体心理辅导	(74)
导入案例	(74)
第一节 教师认知能力的特征	(74)
一、教师的注意	(74)
二、教师的感知觉	(75)
三、教师的教育表象	(76)
四、教师的记忆	(77)
五、教师的思维	(77)
六、教师解决问题的能力	(78)
第二节 教师认知能力的团体心理辅导	(79)
一、教师常见的认知问题	(79)
二、教师注意力的团体心理辅导方案	(80)
第三节 教师社会认知的定义、特征及影响因素	(83)
一、社会认知的定义	(83)
二、教师社会认知的主要特征	(83)
三、影响教师社会认知的主要因素	(85)
四、教师对学生印象的形成方式	(85)
第四节 教师社会认知偏差的团体心理辅导	(87)
一、教师的社会认知偏差	(87)
二、教师社会认知偏差的团体心理辅导方案	(91)
第五节 教师归因的团体心理辅导	(93)
一、归因理论	(93)
二、教师的归因偏差	(95)



三、归因训练的方法	(96)
四、教师积极归因的团体心理辅导方案	(97)
本章小结	(99)
复习思考题	(100)
参考文献	(100)
第四章 教师角色发展团体心理辅导	(102)
导入案例	(102)
第一节 教师角色的定义与功能	(102)
一、角色理论	(102)
二、教师角色的定义	(103)
三、教师角色的功能	(103)
第二节 教师角色的形成	(104)
一、教师角色的认知阶段	(104)
二、教师角色的认同阶段	(105)
三、教师角色的信念建构阶段	(105)
第三节 教师的角色冲突	(105)
一、教师的角色间冲突	(105)
二、教师的角色内冲突	(107)
三、教师角色的调适	(108)
第四节 教师角色的团体心理辅导	(108)
一、教师角色形成的团体心理辅导方案	(108)
二、教师角色调适的团体心理辅导方案	(117)
本章小结	(126)
复习思考题	(126)
参考文献	(126)
第五章 教师人格发展团体心理辅导	(127)
导入案例	(127)
第一节 教师人格概述	(127)
一、什么是人格	(127)
二、教师人格的定义	(128)
三、教师人格的教育功能	(128)
四、教师人格的类型	(128)
第二节 教师健康人格的模式	(131)
一、“此时此地”型健康人格模式	(132)
二、成熟型健康人格模式	(133)
三、自我实现型健康人格模式	(134)



四、机能充分发挥型健康人格模式	(136)
第三节 教师健康人格塑造的方法	(136)
一、T 组训练法	(137)
二、角色训练法	(137)
三、VMBR 训练法	(138)
四、抗羞怯训练法	(138)
第四节 教师人格团体心理辅导方案	(138)
一、教师理想人格培育团体心理辅导方案	(138)
二、教师人格完善与自我成长团体心理辅导方案	(144)
三、教师创新力团体心理辅导方案	(146)
本章小结	(156)
复习思考题	(157)
参考文献	(157)
第六章 教师情绪发展团体心理辅导	(159)
导入案例	(159)
第一节 情绪概述	(159)
一、情绪的定义	(159)
二、情绪的分类	(160)
三、情绪的功能	(160)
第二节 教师情绪问题的心理调适	(161)
一、教师情绪问题的原因分析	(161)
二、教师情绪调适的类型	(162)
三、教师情绪调适的原则	(163)
第三节 教师情绪管理策略	(164)
一、放松训练	(164)
二、注意力转移法	(165)
三、社交谈话法	(165)
四、情绪对比练习	(165)
五、自我暗示法	(166)
六、数颜色法	(166)
七、情绪日记法	(166)
八、得失自我平衡法	(167)
九、自助式认知矫正法	(167)
第四节 教师情绪优化的团体心理辅导	(168)
一、教师情绪的现状	(168)
二、教师情绪优化的团体心理辅导方案	(169)
本章小结	(178)



复习思考题	(179)
参考文献	(179)
第七章 教师压力团体心理辅导	(180)
导入案例	(180)
第一节 教师压力概述	(180)
一、什么是压力	(180)
二、压力源和压力反应	(181)
三、教师的压力源	(184)
四、教师工作压力的现状	(185)
五、工作压力对教师的影响	(186)
第二节 教师的工作倦怠与职业枯竭	(187)
一、教师的工作倦怠	(187)
二、教师的职业枯竭	(187)
第三节 教师压力的应对策略	(188)
一、压力应对与管理的三步曲	(188)
二、教师压力的个体应对策略	(190)
三、教师压力的组织应对策略	(193)
第四节 教师压力管理团体心理辅导	(194)
一、教师压力管理团体心理辅导的意义	(194)
二、教师压力管理的团体心理辅导方案	(194)
本章小结	(201)
复习思考题	(201)
参考文献	(201)
第八章 教师职业生涯发展团体心理辅导	(203)
导入案例	(203)
第一节 教师职业生涯概述	(203)
一、职业生涯的概念和特点	(203)
二、教师职业生涯的影响因素	(204)
第二节 教师职业生涯发展与管理	(205)
一、教师职业生涯发展理论	(205)
二、教师职业生涯发展的阶段性任务	(206)
三、教师职业生涯发展的管理	(208)
第三节 教师职业生涯辅导理论	(210)
一、帕森斯的人职匹配论	(210)
二、霍兰德的职业性向理论	(210)
三、工作调整理论	(211)



四、舒伯的生涯发展理论	(212)
五、生涯认知发展理论	(213)
六、克隆伯兹的社会学习理论	(214)
七、认知信息加工理论	(214)
八、凯利的个体构念论	(215)
九、完整生活计划	(215)
第四节 教师职业生涯团体心理辅导技术与方案	(216)
一、教师职业生涯团体心理辅导技术	(216)
二、教师职业生涯规划的团体心理辅导方案	(222)
本章小结	(232)
复习思考题	(233)
参考文献	(234)
第九章 教师工作团队发展团体心理辅导	(235)
导入案例	(235)
第一节 教师工作团队概述	(235)
一、工作团队的要素	(235)
二、教师工作团队的类型	(236)
三、高效型教师工作团队的特质	(237)
第二节 教师工作团队能力建设策略	(238)
一、团队形成期的策略	(238)
二、团队凝聚期的策略	(239)
三、团队激化期的策略	(239)
四、团队收获期的策略	(239)
第三节 教师工作团队的人际关系	(240)
一、教师工作团队人际关系的意义	(240)
二、教师工作团队人际关系的类型	(240)
三、教师工作团队人际关系维护的原则	(242)
四、教师人际关系的团体心理辅导方案	(243)
第四节 教师工作团队的沟通	(245)
一、团队沟通的特征	(245)
二、团队沟通风格的理论	(246)
三、团队沟通中的隐形心理冲突	(248)
四、团队高效沟通的心理技术	(249)
五、团队沟通的心理辅导方案	(253)
本章小结	(255)
复习思考题	(256)
参考文献	(256)

第一章 团体心理辅导概论

本章学习目标

学完本章后，应掌握以下内容：①了解团体的概念；②了解团体类型划分的不同依据及具体形态；③理解团体心理辅导的概念和主要特征；④了解团体心理辅导的目标功能和目标体系；⑤掌握团体心理辅导所遵循的七个原则。

第一节 团体的概念

从团体动力学的观点来看，团体（group）是指由两个人以上的成员组成，成员以共同目标为导向产生彼此之间的相互作用的组织。美国著名的咨询心理学家 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。美国学者 Johnson（2000）认为，团体是由两个或更多的人通过面对面的互动，不仅使每个人都意识到自己是团体的重要成员，而且也意识到自己在努力获得共同目标的过程中所形成的一种深度的相互依赖关系。一般来说，咨询心理学中所谓的团体，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生理、心理、行为、情绪、情感和认知的深度互动，以满足成员的特定心理需求和实现行为有效改变的组织。具体可以从四个方面来理解团体的概念。

一、团体组织的有序化

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，并用来保证团体目标和团体利益的实现。团体成员之间所形成的关系是一种人际关系，这种人际关系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、团体目标的认同性

团体是为了一定的目标而存在的。团体成员聚集在一起是为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、寻找乐趣，以及满足个人的归属感、安全感、自尊感等方面的需要。高凝聚力的团体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、团体成员之间互相依存的共同体

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。

第二节 团体的分类

一、依据团体目标的差异性来划分

1. 教育团体

教育团体的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，教育团体聚会时间持续2~8个小时。

2. 讨论团体

讨论团体的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，保证成员们的发言不偏离主题。

3. 任务团体

任务团体是围绕完成一个特定的任务而开会，比如召开教师会议、学生行为规范制定会议等。领导者的角色是促进团体成员的注意力聚焦于如何完成既定任务，促进有效讨论过程的顺畅进行。

4. 成长团体

成长团体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与他人相处的机会。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充当主要角色，随着成员所暴露的不同问题，将会进行大量的咨询与治疗工作。

5. 咨询与治疗团体

咨询与治疗团体是由1~2位咨询师或治疗师，以及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。



6. 支持团体

支持团体是由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、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，帮助成员排解某些问题和忧虑。

7. 自助团体

自助团体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的资源的充分利用。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 和 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，成员们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，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，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、依据团体成员背景的相似性来划分

1. 同质团体

同质团体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和共同体验，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启发。

2. 异质团体

异质团体是指团体成员的自身背景条件、个人特质和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，如创造力训练团体、教师生涯辅导团体等