



团体心理咨询技能

第一单元 团队心理征询方案的制定

一、拟定团队心理征询的目的

(一) 学习目的

了解团队心理征询的特点、功能、类型与目的，清楚团队心理征询的发展过程，以及团队发展不同阶段的特征与任务，能根据需要拟定团队心理征询的目的，并界定团队的性质，为实施团队心理征询做准备。

(二) 学习要点

1. 学习团队心理征询的基本知识；
2. 了解团队心理征询目的的作用；
3. 熟悉团队心理征询的发展过程；
4. 拟定团队心理征询的目的及需要处理的问题；
5. 拟定团队心理征询的性质。

(三) 有关知识

1. 团队心理征询的特点、功能与类型。

(1) 什么是团队心理征询。

团队心理征询是在**团队**情境中提供心理帮助与指导的一种心理征询与治疗的形式。

(2) 团队心理征询的形式。

团队心理征询方式是由1—2名领导者主持，参加者少则3~5人，多则十几人到几十人。经过几次或十几次团队活动来改善人际关系，增强社会适应能力，增进人格成长。

(3) 团队心理征询的功能。

-
- 组员可从其他参加者和领导者的反馈中取得裨益；
 - 组员接受其他参加者的帮助，也予以其别人帮助；
 - 提供考验实际行为和尝试新行为的机会；
 - 团队情境鼓励组员做出承诺并用实际行动来改善生活；
 - 能够满足组员取得归属感的需要。

(4) 团队心理征询与个别心理征询的异同。

团队心理征询与个别心理征询的相同点：

-
- ①目的相同
 - ②原则相同。
 - ③技术相同（倾听与同理心、澄清与面质、自我表露、情感反射等）。
 - ④对象相同
 - ⑤伦理相同

团队征询与个别征询的区别：

- ①互动程度
- ②助人气氛
- ③问题类型
- ④征询技术
- ⑤工作场合

(5)团队心理征询的特点。

- ①团队心理征询影响广泛。（多向沟通）
- ②团队心理征询效率高。（省时省力效率高）
- ③团队心理征询效果易巩固。（成果轻易迁移到日常生活）
- ④尤其合用于人际关系适应不良的人。（特殊用途）

(6)团队心理征询的不足。

- ①个人深层次的问题不易暴露；
- ②个体差别难以照顾周全；
- ③有的组员可能会受到伤害；
- ④个人的隐私事后可能无意中泄露，给当事人带来不便；
- ⑤对领导者要求高。

团队心理征询之父——普拉特

- 1923年，在波士顿做内科医生的普拉特将住院的20多位肺病患者构成了一种团队，现身说法的形式开展团队心理治疗并取得了成功。
- 普拉特被以为是团队征询与集体心理治疗的先驱。他的实践和尝试具有主要的开创性意义。

(7)团队心理征询的类型。

- 根据团队心理征询所根据的理论分类有精神分析团队治疗、行为团队治疗、个人中心团队治疗、认知行为团队治疗等；
- 根据团队心理征询功能分类有成长性团队心理征询、训练性团队心理征询、治疗性团队心理征询；
- 根据参加团队的对象分类有小朋友团队、青少年团队、大学生团队、成人团队等。

美国团队工作专业协会(ASGW)为四种类型的团队设定了培训原则：

- ①**任务 / 工作团队**：是以完毕特定任务或工作为目的。领导者在于使组员将注意力集中在任务上。
- ②**辅导 / 心理教育团队**：一般利用教育功能，预防个人或人际的困扰问题。领导者担当教育和引导讨论的角色。
- ③**征询 / 人际问题处理团队**：目的在处理组员发展上或情境性的困扰问题，改善人际沟通。领导者需要广博知识。
- ④**心理治疗 / 人格重建团队**。一般在医疗机构进行，目的是增进有行为和心理障碍患者的心理健康。领导者必须是受过临床和团队领导专业训练的专业人员。

2. 团队心理征询目的及团队性质。

(1) 团队目的是团队行为的指导。

(2) 团队目的的内涵。（详细、明确、可行、切合实际、可评估、可观察）

(3) 团队目的的功能。

① 导向作用。

② 聚焦作用。

③ 坚持作用。

④ 评估作用。

(4)团队的一般目的。

- ①帮助组员认识自己了解自己、接纳自己；
- ②学习社交技巧和发展人际关系的能力，学会信任别人；
- ③帮助培养组员责任感，关心而敏锐地觉察别人的感受和需要；
- ④培养组员的归属感与被接纳感；
- ⑤增强组员独立自主、自己处理问题和抉择的能力；
- ⑥帮助组员澄清个人的价值观，帮助他们做出评估，并做出修正与改善。

(4)团队的过程目的。

- ①团队初创期的目的：（相互认识、了解目的和构造，觉察自我，建立契约）；
- ②团队过渡期的目的：（分享感受和经验，增进信任，觉察自己与别人）；
- ③团队工作期的目的：（检视自我和觉察有效的行为，学习问题处理，激发变化与成长）；
- ④团队结束期的目的：（总结主动变化，巩固适应行为，制定成长计划，将所学应用于实际生活）。

(5)团队的短期目的。

- ①以成功的团队经验来改善组员的自我观念;
- ②增进组员的体现能力，提升组员的倾听能力;
- ③帮助组员真诚地讨论个人的困难、恐惊和焦急;
- ④帮助组员接纳自我并发展自我潜能;
- ⑤发展组员关心自己和别人的能力;
- ⑥帮助组员有效处理日常生活中的问题。

(5)团队的长久目的。

- ①学习以社会能接受的行为来处理问题；
- ②提供组员学习社会期望的机会和场合；
- ③帮助组员觉察自己的行为对自己的将来和别人的影响；
- ④帮助组员在社会上发展自我，但不与社会冲突；
- ⑤帮助组员独立自主、不再依赖团队来帮助其处理问题；
- ⑥鼓励组员在团队内提供最大的贡献。

(6)团队的性质。

①构造式团队与非构造式团队。

构造式团队是指事先做了充分的计划和准备，安排有固定程序的活动让组员来实施征询的团队（习题P296页83题）。一般比较适合青少年。如大、中学生团队。

非构造式团队是不安排有程序的固定活动，让组员来实施征询的团队；一般适合年龄较长、心智成熟、体现能力较强的人。

(6)团队的性质。

②同质团队与异质团队。

同质团队是指组员在人格特质、教育程度、成长背景、个人经验等方面推荐相近和相同的征询团队。一般适合应用在学习团队、成长团队和专业人员训练团队。

异质团队是指组员的经验、背景、特质、条件不同的征询团队。一般合用于治疗团队、任务团队和创意性思索团队。

(6)团队的性质。

③开放式团队与封闭式团队。

开放式团队：特点是**组员会有所变化，资源不断更新**。但会影响相互的认同与接纳，团队的发展会受到影响。一般合用于主题性的研讨和工作团队，此时组员的新老对团队影响不大。

封闭式团队：特点是**组员固定不变，彼此熟悉，团队有凝聚力，团队目的轻易达成**。但创新程度会减低，易造成团队思索的僵化，一般适合于需要情感度高、凝聚力强的训练团队。

④发展性团队与治疗性团队。

发展性团队的功能属于预防性和教育性的，适合于一般教育性、辅导性的团队。

治疗性团队的功能除了预防和发展，兼有治疗性的功能。一般合用于成长性、训练性和征询团队。

⑤自愿性团队与非自愿性团队。

自愿性团队指组员因个人爱好和需要主动要求参加的团队。

非自愿性团队的组员是被迫来团队的。

3. 团队的发展过程。

(1)团队初创阶段的特点与任务。

- ①团队初创阶段的任务。领导者的主要任务是帮助组员相互间尽快熟悉，澄清目的，签订规范，建立安全和信任关系。这是团队进行下去的前提条件。
- ②团队初创阶段组员的反应。一方面很想懂得团队其他组员的背景、问题；另一方面又会有点恐惊或是焦急，所以体现为常紧张会不会被别人接受，而小心翼翼、平静且有礼，或怀疑、困惑、沉默。

③ 初创阶段的活动。主要加强组员之间的认识和沟通为主，使组员建立信任的关系。应采用比较简朴且轻易让组员相互认识的游戏或活动。活动能够分为静态讨论与动态活动两类，有非语言式和语言交流形式。

④ 团队契约或规范的建立。

- 保守秘密
- 坦率真诚
- 不与外界接触
- 防止与少数人交流

⑤开始团队的详细操作特点

- 先对团队的目的及性质做开场白后，进行团队组员相互初步认识，此模式最常用于心理教育及任务或工作团队。
- 一种详细的指导阐明，将有关此次团队事宜说清楚，接着就进入团队的内容。常用于工作团队。
- 简短简介团队的性质，阐明团队的内容，较适合于任务 / 工作团队。

⑤开始团队的详细操作特点

- 先以简短的团队简介，进而把团队提成两组，讨论团队的目的，再回到大团队分享及讨论。
- 先对团队做简朴简介，经过“语句完毕形式卷”而引导团队组员把焦点专注于团队的目的，此方式合用于工作或任务导向的团队、心理教育性及征询治疗性团队。
- 先进行一种简介性练习，而练习的项目中最终一项是团队组员对此团队目的最大的期盼，此种方式不但帮助团队组员简介自己，并可将焦点投入团队的目的。

(2)团队过渡阶段的特点与任务。

①过渡阶段的任务。（领导者要面对和处理）

- 发明一种有利于建立信任感的环境；
- 处理组员焦急与期待；
- 清楚团队的负面情绪和冲突；
- 了解并指出组员冲突的真实寓意；
- 在接受组员挑战时树立不防卫性的行为楷模；
- 降低组员对领导者的依赖；
- 加强组员个人的责任感；
- 引导组员直接而有效的面质，鼓励组员体现他们对团队的感情和反应；
- 帮助组员更深一层地体现个人心理的反应。

②过渡阶段组员的反应。

- 出现多种不同形态抗拒心理。
- 团队组员的焦急程度和自我防卫都强。
- 紧张不被接纳，为求安全而把自己包裹来。
- 想冒险说出自己心中的话。
- 相互探索、处理矛盾，相互适应来找出他们在团队内相互间的关系。
- 对团队领导者采用怀疑的态度。

③过渡阶段的活动。

- 主要是增进团队组员之间的信任，加强团队合作。
- 领导者主动、真诚而主动地关心每一种组员，帮助他们了解自我防御的行为方式及处理冲突的情境。
- 领导者鼓励组员谈论与此时此地有关的事情，主动参加，放开自己而说心里话，学习接纳自己和别人。

④向工作阶段过渡。

- 团队领导者的任务是帮助组员认识个人行为的主动力，体验和建立责任行为。
- 鼓励组员彼此尊重，在团队中学习做求援者，也作助人者。

(3)工作阶段的特点与任务

- ①工作阶段的任务。

这一阶段团队领导者的主要任务是帮助团队组员处理问题。详细：

- 领导者要提供行为示范
- 善于用团队的资源
- 鼓励组员自我探索，深化对自我的认识
- 鼓励组员尝试新的行为

②工作阶段组员的反应。

- 组员充斥了安全感、归属感。
- 主动开放自我，组员彼此谈论自己或别人的心理问题和成长体验，并乐意探索问题和处理问题。
- 利用团队内人际互动反应，发觉自己的缺陷与弱点、存在的不足。
- 体现出真诚地关心别人的行为。

③工作阶段的活动。

这一阶段采用的团队活动形式和措施因征询目的、问题类型、对象不同而不同。

- 采用讲座、讨论、写体会、写日志等形式
- 采用自由讨论
- 采用行为训练、角色扮演等措施
- 采用一系列活动的形式（如某些专题知识的讲解、讨论、分析领悟和自我探索、价值观探索、相互支持、脑力激荡等活动）

(4)团队的结束阶段的特点与任务。

①结束阶段的任务。

团队组员要对自己的经验作出总结，并向团队告别。领导者的主要任务是：

- 帮助组员能够面对即将分离的事实，予以组员心理支持。
- 帮助组员整顿归纳在团队中学到的东西。
- 鼓励组员将所学的东西应用于日常生活中。

②结束阶段组员的反应。

- 因为分离在即，某些组员心中充斥离愁别绪，害怕孤单，体现为失落感、依恋感、爱惜感。

③结束阶段的活动。

- 常采用的活动有：总结会、联谊会、反省会、大团圆等形式。过后可再次召集组员重新聚会。

4. 拟定团队心理征询的目的和性质。

(1) 拟定目的的准备工作的。

① 了解需要。

② 团队目的的考虑。

- 领导者在方案设计时打算呈现什么目的？
- 团队的任务与功能是什么？
- 团队目的是否清楚可测？
- 团队目的、任务与功能的判断评估是否经由合适的程序？
- 方案设计与实施前是否可预期征询的成效？
- 成效是否可实际测量评估？

③文件资料搜集。

- 方案设计前是否已参照过同类型团队的方案?其实施效果怎样?
- 过去的同类方案实施效果怎样,有无能够改善的地方?
- 过去的同类方案是否适合利用在此次团队中?
- 此次团队方案的设计者、主办者、赞助者及领导者对过去的惯例、方案及模式是否了解、熟悉?

④社会文化的考虑。

- 任何团队方案设计者或团队领导者都必须考虑社会文化背景,
- 必须从专业伦理的角度出发思索该方案是否符合组织期待?
- 是否考虑本地或组员的文化特征?

(2)明确团队的不同目的。

- ①拟定团队一般目的：是指全部团队心理征询都具有的。
- ②拟定团队特定目的：是指每个团队心理征询将要到达的详细目的。
- ③拟定每次团队会面的目的。随团队的展，每次会面目的也不同。

(3)拟定团队的性质。

- ①构造式团队还是非构造式团队。
- ②开放式团队还是封闭式团队。
- ③同质团队还是异质团队。
- ④小团队还是大团队。
- ⑤综合考虑。主要取决于征询的目的。以治疗为目的的人数不宜过多，一般5—8人；以训练为目的的人数居中，一般6—10人；以发展为目的的团队人数一般8~12人。

(四)注意事项

1. 团队心理征询是心理征询师培训中的高级课程，必须在掌握个别征询的基础上学习团队心理征询。
2. 团队心理征询过程复杂，征询师最佳在带领团队心理征询前，自己亲身参加过团队心理征询的培训与体验。

二、进行团队心理征询方案设计

(一)学习目的

了解有关知识，熟悉准备阶段的各项工作，清楚团队发展不同阶段团队设计的要点，掌握团队征询常用的技术，设计出完整可行的团队心理征询计划。

(二)学习要点

1. 明确带领团队心理征询的人员：由什么人带领?有无助手?领导者与助手怎样分工?
2. 拟定参加团队的对象：什么人参加?他们的年龄、职业、性别以及存在哪些问题?
3. 拟定团队心理征询时间：什么时候组织团队心理征询?日期、间隔、次数、连续方式?
4. 拟定团队心理征询进行的地点：在哪里进行?环境条件怎样?有无后备场地?
5. 拟定团队心理征询效果评估：采用什么措施进行效果评估?所选量表是否轻易取得?
6. 其他条件：需要哪些花销?有无财政预算?团队活动多种道具是否具有?
7. 根据需要编制出完整的团队计划书。

(三)有关知识

1. 团队心理征询方案设计的作用及原则。

(1)团队心理征询方案的作用。

①团队心理征询方案设计是团队领导者必备能力。

②团队方案对组员个人的影响。

③团队方案对团队内组员互动的影响。

④团队方案对团队效能的影响。

(3)团队方案设计原则。

- ①领导者要了解自己的特质、能力、偏好及带领风格。
- ②领导者要了解自己所要带领团队及其对象的特质与目的。
- ③领导者必须选择、设计自己熟悉或有把握带领的活动。
- ④如有多种团队领导者，设计方案时应明确各自的分工。
- ⑤方案设计，涉及整个团队方案及每次团队计划。

(3)团队方案设计原则。

- ⑥方案内各项活动的设计要有一致性，前后连贯。
- ⑦方案设计应考虑组员的特征。
- ⑧方案设计要有弹性及安全性考虑。
- ⑨方案设计时，活动选择的原则应根据组员的需求、团队的目的和预期的成果。

另外，方案设计后应与团队督导者、经验丰富的领导者及同行相互讨论，谋求征询，适时修正。

(4)团队方案设计必须符合下列要求。

- 计划的合理性
- 目的明确性
- 操作的可行性
- 过程进行的发展性
- 团队效果的可评价性

2. 团队心理征询常用技术。

(1)团队技术及其功能。

(2)美国团队工作专业协会提出的团队领导者应具有的技术。

- ①有能力选择合适的团队参加者；
- ②对团队心理征询有清楚的界定，有能力对组员解释团队目的和程序
- ③有能力对组员行为进行主动的干预；
- ④对组员进行合适的示范；
- ⑤对团队中的非语言行为做出正确而合适的解释；
- ⑥能够在合适的时候有效地利用征询技术；
- ⑦对团队过程中的紧张关头做出调停；
- ⑧有能力使用主要的团队技术、策略和程序；
- ⑨在团队中推动造成变化的具治疗功能的原因；
- ⑩懂得怎样有效地结束一种团队过程：

(3)团队常用技术分类。

- ①与个别征询相同的团队心理征询技巧。倾听、同理心、复述、反应、澄清、支持、解释、问询、面质、自我表露等。
- ② 增进团队互动的技巧。阻止、连结、利用眼神、聚焦、引话、切话、观察等
- ③团队讨论技术。脑力激荡法、耳语聚会、菲力普六六讨论法、揭示法等
- ④ 团队结束的技术。轮番讲话、结对交谈、组员总结、领导总结、作业分享、游戏活动。

（4）团队练习的利用

- ①目的：第一，团队练习可增长趣味性和吸引力；第二，能够活跃气氛，减低组员焦急，增进组员投入团队；第三，能够增长组员的觉察能力及体悟；第四，有利于团队领导者有效的介入和工作。
- ②练习和技术：团队练习的选择需要团队视团队的目的、发展阶段、组员的身心情况与需要而选择。在发展性团队心理征询中，非常必要而有效。

③团队练习的种类。

- 媒体利用：如录音、幻灯、影视、录像、投影片等；
- ~~身体体现：如雕塑、解开千千结、成长的感受等；~~
- 角色扮演：如心理剧、布偶剧、生活演练等；
- 绘画利用：如自画像、家庭树、理想画、图画接力等；
- 纸笔联络：如生命线、走出圈外、价值观探索等；
- 未完毕句：如未完毕语句分享、故事接力、感受体现等；
- 人际沟通：如内外圈方式、盘旋沟通、优点轰炸、互留赠言等；
- 行为练习：如合作搭金字塔、突围闯关、同舟共济等；
- 娱乐活动：如棒打无情郎、组歌竞赛、体育比赛等；
- 课外作业：如打电话、找人谈话、早起、锻炼、给自己的信等。

④安排练习的原则。

- 以多样、活泼、有趣、富创意的练习引起组员参加爱好加深学习效果；
- 练习必须符合组员身心发展特点、成熟度及发展任务与需要；
- 练习的安排注意逻辑性、层次性与衔接性，考虑场地条件；
- 浅层自我表露安排在早期，深层自我表露安排在后期；
- 学习性练习在早期，个人问题的处理安排在团队后期；
- 正向反馈放在早期；负向反馈放在后期；
- 保持练习的弹性、注意安全性，尊重组员开放程度与身心安全。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/548072115054006131>