

焦点解决团体工作的应用

主讲人：邓敏




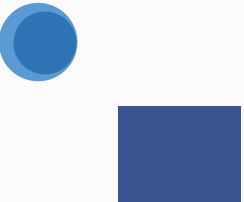
焦点解决团体工作的 七个原则

- 把焦点放在改变和可能性
- 建立目标和想要的未来
- 建基于能力、技巧和资源
- 寻找【什么是好的】和【什么是有效的】
- 尊重地表达好奇
- 建立共同的合作关系
- 使用幽默和创造力

01 把焦点放在改变和可能性


焦点解决团体领导者（咨询师），是要去找出和放大那些已经在团体成员生活中发生，即便是很小的、不起眼的正向改变，引发“涟漪效应”。

Erickson说：“治疗就是推倒第一张骨牌。”



领导者：参加团体对想要在生活中做些改变的人来说，是非常有帮助的，而且有些人很快就可以达到改变，通过他们自己的努力以及团体其他伙伴的帮忙，他们有很多学习和成长的地方，也克服了生活中很大的问题。

领导者：在你决定要参加这一个团体时，到今天坐在这里的这段时间，或许有已经有很多的改变已经发生，**有很多的人来到团体之前，问题已经解决了**，所以我也想在开始之前讨论一下，**了解大家是否有怎么样的改变发生，或是在你身上有哪一些改变发生是你希望它出现的。**



02 建立目标和想要的未来

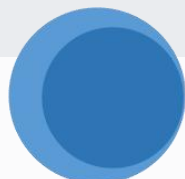
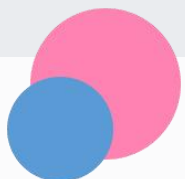
一群有相似或者相同目标的人形成团体，改变的治疗性力量就会被提释出来。在与团体成员构建良好、适当的目标时，**敏感及认真看待他们的目标是很重要的，即使它们看起来不大符合现实。**

许多团体之所以无法成功，是因为它们一开始就**采取负向的、以问题为焦点的认定，使成员难有自我增强的动力。**

VS

如果它发生了，事情会变得有什么不一样？

我们都知道这是不可能的
(这是我们无法强求的)



03 建基于能力、技巧和资源

把**焦点放在“能力”**，对于咨询师和团体成员的**正向合作有重要影响**。它对于那些非完全自愿的求助者来说同样重要。

用新的描述和比喻，帮助团体成员接纳对其个人能力的新的诠释。

问题和目标导向的团体名称比较

以问题认定的团体	以目标认定的团体
男性暴力团体	暴力战胜团体
生气情绪管理团体	放松畅享团体
收养支持团体	一起期待奇迹
节食团体	甩掉重量团体
离婚者互助团体	新的旅途关怀团体

这不容易，要面对你真的伤害了你所爱的人这件事，真的需要勇气

今天你在这里跟我谈了你的暴力，要说你是个男子汉，还是你的能力和勇气呢！

-
- 战胜暴力团体中
你确定你可以讨论暴力这件事情吗？

04 寻找【什么是好的】和【什么是有效的】

焦点解决团体的目标，是要成员能够经由注意别人【什么是好的】和【什么是有效的】的正向倾听，而不只是看别人什么地方有问题，来创造一个以解决为焦点的对话。

注意 “什么是有问题的”

- 咨询师：自从我们上次见面到现在，事情变得怎么样了？
- 成员：真是一场灾难！我上周末外出，星期天回来的时候，房子变成了恐怖的场面。
- 咨询师：恐怖的场面？
- 成员：我儿子发脾气、乱丢东西，很恐怖。
- 咨询师：听起来是很恐怖。
- 成员：那是我生命中最糟糕的一个晚上。
- 咨询师：嗯。
- 成员：我很想宰了他。
- 咨询师：事情变得那么糟，就如同你说的，你想宰了他。

注意 “什么是好的”

- 咨询师：自从我们上次见面到现在，事情变得怎么样了？
- 成员：真是一场灾难！我上周末外出，星期天回来的时候，房子变成了恐怖的场面。
- **咨询师：你周末离开家里？**
- 成员：我去看我妹妹。
- **咨询师：去看她觉得如何？**
- 成员：嗯，这也不是什么坏事，看到她很高兴。
- **咨询师：你怎么会想去看她？**
- 成员：就上星期我们谈完之后，我决定我需要有些时间给我自己，你知道的，离开孩子，不要管他们。
- **咨询师：我知道，你当时决定先照顾好自己是很重要的。**
- 成员：是啊，就是这样……这就是为什么我那么生气，我回到家里就和我儿子大吵一架。
- 咨询师：我可以想象……在一个让人放松的假期之后回来，就突然要和人大吵一架。
- **成员：对呀……，我离开的时候想到，我多么想我和儿子的关系变好。**
- **咨询师：这对你真的很重要，在你和儿子之间能够变得更好。**
- 成员：对呀，这真的很重要。

05 尊重地表达好奇

01 目标设定问句

“在团体结束之后，你最希望什么事情变得不一样？”

02 奇迹问句

“如果有奇迹在你身上发生，你首先会看到什么指征？”

03 例外问句

“有哪一次，（你所抱怨的事情）没有发生，或没有那么严重？”

04 因应问句

“是什么在支持你走过那段日子？”

05 量尺问句

“到目前为止，你认为你可以得到几分？”

06 建立共同合作的关系

合作的立场是焦点解决团体领导者的**基本角色**；

领导者**随时都在寻求成员的合作**，并且保持着认为成员是合作的态度。



面质的立场

01

成员：你是要跟我谈我为什么这一两次出席团体迟到吗？

02

咨询师：你是每一次的团体都迟到，你知道团体的规则是每一次都要准时到的。

03

成员：每一个星期都参加团体是一件很困难的事情，你知道我要从多远的地方来吗？

04

咨询师：在你签同意书的时候，你就都知道这些了。

合作的立场

01

成员：你是要跟我谈我为什么这一两次出席团体活动迟到吗？

02

咨询师：我想你一定有很好的理由

03

成员：对啊，我有很多事情要做，我要去药房，然后去学校接我小孩，然后再把他们带到我妈那里去，要来参加团体总是很匆忙。

04

咨询师：你真的好多事情得做，要做个母亲，又要做治疗。

05

成员：嗯。我真的很努力要来参加这个团体。

06

咨询师：我知道，虽然你得处理所有的事情，但是你仍然花了很大的心力来到这里，是什么的力量让你可以坚持如此？



07 使用幽默和创造力

对成员来说，焦点解决团体可以是**有趣、愉快和有活力的**。事实上，领导者的角色就是要把这种“有趣”的能量导入团体，用来创造和构建解决方法。



焦点解决团体工作的 七个原则

- 把焦点放在改变和可能性
- 建立目标和想要的未来
- 建基于能力、技巧和资源
- 寻找【什么是好的】和【什么是有效的】
- 尊重地表达好奇
- 建立共同的合作关系
- 使用幽默和创造力



2022

THE END





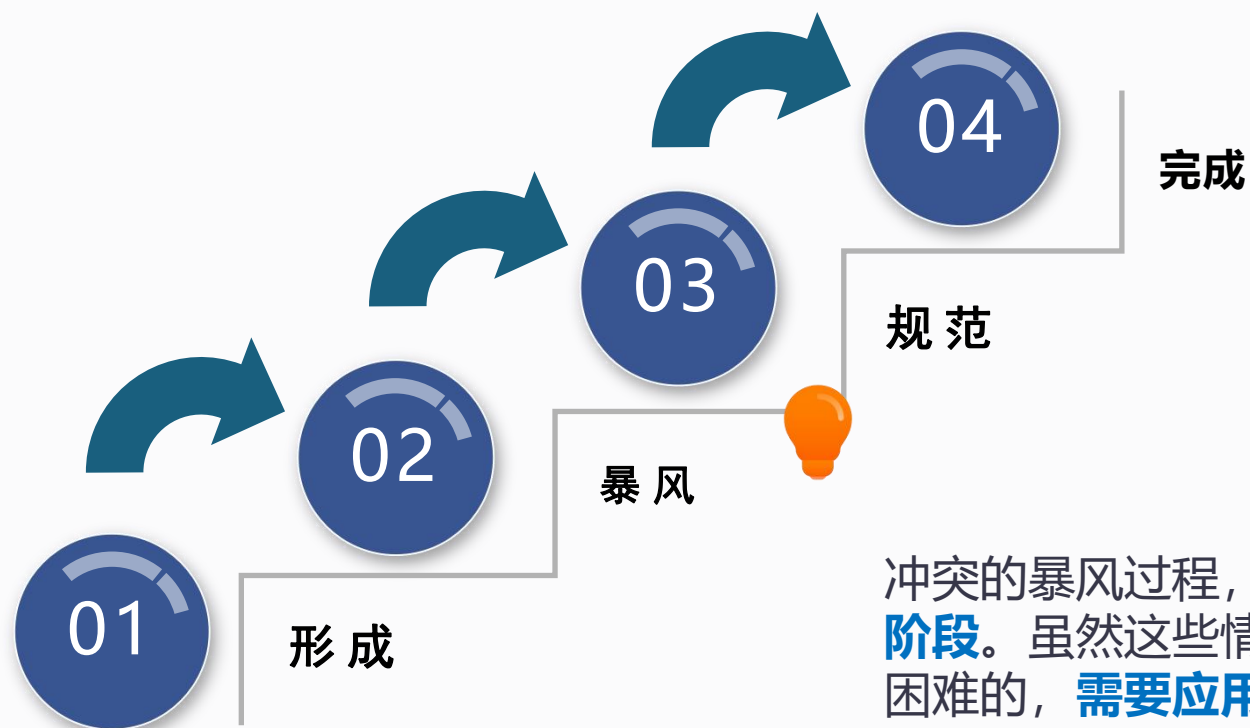
焦点解决如何处理团体中的困难

主讲人：邓敏

团体工作会发生一定的困难

这对领导者是个挑战。这些情况包括，**成员有极度负面的情绪，直接挑战领导者；以奇怪的行为干扰团体或者垄断团体时间。**

团体的发展



冲突的暴风过程，是形成团体认定的一个**重要阶段**。虽然这些情况是正常的，但处理起来是困难的，**需要应用一个巧妙的策略来审慎处理。**

案主的类型

成员类型	动机情况	关系形态
消费者	是最理想的，案主他们知道问题的存在，并且有要解决的问题的动机，也相信问题是能解决的。	(合作的关系)
抱怨者	案主也知道问题的存在，也有很高的动机要去解决，但是他们会觉得无力改变，因为他们认为问题是因别人而起的，这是他们无法掌控的	(冲突的关系)
来访者	他们不认为自己与问题有关，也对治疗的目标没有兴趣。因此，他们是没有动机做任何事情的。他们之所以来到团体中，通常是因为第三者强迫来的。或者一开始就拒绝参与	(不合作的关系)

消费者、抱怨者和来访者并不是固定不变的类型，而是在特定的治疗情境下构建出来的。

处理团体中的困难： 与抱怨者合作

不同的思考/寻求正向的理解：
“我不知道团体能为我做什么。”

建立目标

你那么努力让我很感动，你是可以不需要参加这个团体的，可是你还是来了，而且希望能得到收获，是什么让你来到这个团体？是什么让你愿意持续来这里的？

认可动机

听起来你真的很希望事情可以有不一样，是什么让你这么想改变？事情不一样，对你有什么差异？

案例

- 一个36岁的妈妈，曾经自述有婚姻情感以及亲子教育的很多的问题，他在心理中心参加了许多不同的家长团体，被认为是一个麻烦人物。现在正要参加中心举办的一个提升认知能力的团体。在一次团体的轮流分享活动中，他被要求谈谈他参加团体的目标。
他说：“**真的，我不知道这个团体能为我做些什么。我来这个中心和参加活动很多的活动，我觉得情况好像越来越差，我不确定有什么团体对我是有帮助的。我无意伤害你们，但是它们真的没有用。**”



处理团体中的困难： 与抱怨者合作

“你已经很努力，一定要好好照顾自己。”

提供抚慰与支持

你现在心情低落时可以理解的，我相信若其他人有发生这样的事情，也会有同样的感觉（引出团体的支持），**接下来这个星期，你要能够好好照顾自己哦。**

案例

团体领导者：你已经努力很多年，希望你的先生可以不要再喝酒了，**虽然他这样对你，你还是持续的在关心她和爱她。**

【停顿】我不知道你能不能把一些关心和爱分给你自己一点，可不可以在下周做一些可以让你觉得会有真正喜悦和放松的事情，我觉得这是你应该得到的。



处理团体中的困难： 与抱怨者合作

“我想一定有人有类似的经历。”

以成员/团体的步调前进：

焦点解决治疗新手常见的错误，就是把案主推得太快；**误解短期治疗的合作精神**，而有一种紧迫的感觉，急着要和案主谈论解决，然而案主还没有准备好从这个角度来看问题，这样匆忙进入短期（rush to be brief）反而会刺激案主的抗拒，他们会觉得没有被了解，也没有被倾听。

“

案例

团体领导者：听你这么说，我感到很难过，来这个地方这么久了，希望他们能够帮助你，但是却没有帮到，这一定很挫折。我可以想象，这是多么令人生气的事。

我想在这个团体里的其他人一定也有这种相同的经验，觉得从这里没有得到任何帮助，到头来只能靠自己的这种挫折感。

”



处理团体中的困难

“你是否在团体的目标中前进？”

与成员检视团体的进展：

在团体情境中，领导者对于团体是否有进展，以及团队历程中什么是可行或无效，应该要能够不断的寻求成员的**回馈**。

案例

团体领导者：我想和你谈谈，了解一下你有什么进步，或你是不是在参加团体的目标前进，**还是我们需要做一下什么调整，来帮助你能够达到你的目标。**



处理团体中的困难

“保持新手的初心。”

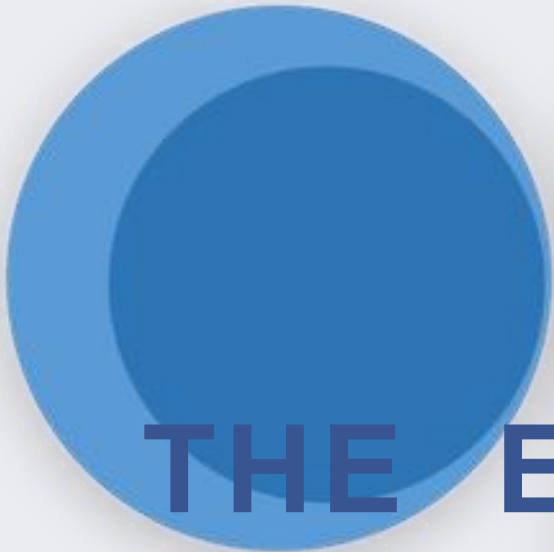
带领者的自我照顾：

有时，我们会对案主产生负面情绪，以及觉得改变无望而被打败，某些案主和某些情境，则会引起【我们自己的议题】；当我们被负面情绪和记忆吸附，会让我们变得没有效能。

思考 与 自我练习

对团体和案主正向的思考：

1. 这个僵局显示出团体和案主的什么力量？
2. 虽然是卡住了，这个团体和案主有什么地方是很不错的？
3. 他们的目标可能是什么？
4. 虽然有困难，他们在做什么正向的事情？
5. 你喜欢和佩服这位案主什么？
6. 他们接触或可能接触到的资源和能力是什么？
7. 谁是团体/案主的支持者/协助者，而在这之前是没有想到的？



THE EDN

