

再版序

自《團體輔導與心理治療》(前稱《小組輔導與心理治療》) 在 1993 年出版至今，匆匆已超過 20 年。期間除了長期在香港中文大學教育學院任教之外，很開心有機會利用停薪留職的方式，從 1995 年開始，多次到中國內地進行長期的培訓。到了 1997 年，並是香港回歸祖國的前夕，我有機會在武漢華中師大為中國內地的重點高校舉辦為期 16 天的中國高校心理輔導與治療的培訓班。而這重要的啟航，令我認識了百多所高校在心理諮詢和治療的領導和骨幹人物。由於能有直接的溝通，大會完結後我被多間高校邀請到他們學校主持培訓。結果我首選了甘肅的蘭州大學作開始，嘗試在中國不同省市作重點式開辦課程。到了 1998 年，在相當順利的情況下，我獲北京師範大學邀請，在當年 9 月，開辦了一個心理輔導與治療的碩士課程。其後，基於需求逼切，北京師範大學與中國教育部決定將課程進一步提升至博士班水平，於 1999 年開辦了全國第一個博士課程。惟基於師資上嚴重不足，我考慮到自己是唯一的全職教授，故此決定只為學員提供博士水平學科的學習，至於進行博士學位研究，期望獲得頒授學位，則只能留待個別學生在完成此課程後，自覓院校和博士導師了。

基於我長年累月輔導與治療服務的經驗，加上我多年的培訓經驗，在初版的序言中我曾談到長久以來，許多人屢屢建議我將累積的團體輔導與治療經驗寫成文字與大家分享。不過，香港的生活節奏實在太過急迫，加上我又是持續地中、港兩邊走，結果始終未能成事，實在抱歉。

如今，趁着本書再版，加上 2017 年是我的隔代師祖羅哲斯 (Carl Rogers) 30 年冥壽，我在寫此序言之外，決定將在北京主辦的博士和碩士課程的重要經驗，透過文字和大家分享。我將兩班學員在學習心理輔導與治療的經驗和親身經歷人本教育的看法與感受，作出分享。此外，我也嘗試從學術與專業

角度，剖析人本主義心理輔導與治療在中國人中實踐的果效和功能。同時，亦簡單匯報人本輔導與人本教育最近在中國的發展情況。

除了上述的重點外，我也留意到不少從事輔導的同工，在帶領團體和小組時，由於未能清楚掌握工作與服務的目標，結果限制了服務的成效。與此同時，回應文首所指出全人類的精神狀態和生活素質都處於極大的危機，我期望我們珍惜的專業心理輔導，能夠具體回應問題和需要。而心理學和有關治療理論和基礎的負面取向，似乎有增無減，已觸動了有心人致力要扭轉其方向。在一羣有心人多年抗衡和努力下，正向心理學以革命性的姿態應運而生。故此，我在此建議，在心理輔導的個人與團體工作上，可以「自我實現」為終極目標外，還可以增加「正向心理學」，可以跟羅氏的學說和主張互相配合，更全面和具體有效地回應當代人的問題與需求。

何謂正向心理學

然而，不少人仍然會問，正向心理學到底是甚麼？

1998年，馬丁·基利格曼 (Martin Seligman) 以美國心理學會會長的身份發言時，呼籲心理學界嘗試面對傳統心理學過度偏重人的負面取向，和過度聚焦負面心理和人性與行為的幽暗面與相關病患、偏差、變態和犯罪行為的原因和清除的問題。他提出心理學界應致力推動研究與工作焦點的轉向——從以往着重研究和清除人類的負面行為，轉而增加研究與促進人類的正向行為。

事實上，傳統心理學的發展有失平衡，過度聚焦負面心理的情況，已經相當接近臨界點。在研究主題和重點近 99% 傾斜於負面心理與人性黑暗與惡毒的同時，心理學界已經湧現一個說法：若要在心理學界闖出名堂，最有效的捷徑就是發表一些揭發人性幽暗與突顯醜惡兇邪心態與行為的研究。如何遏止這種醜惡心態與行為不會走向極端，相信正向心理學的興起，可促進心理學的平衡和健康發展。卡爾 (Carr, 2013) 曾經指出，傳統上臨床心理學多聚焦在心理缺陷和弱點，較少關注人的復原力、個人素質和能力的重建。他欣

賞基利格曼等人為正向心理學奠下基礎，着重人類優勢與快樂的科學研究，亦嘗試促進美好人生和幸福的相關因素。

長久以來，佛洛伊德 (Sigmund Freud) 主導了整個心理學的發展，故此，正向心理學的出現，自然會引發來自心理學界與專業各方面的看法與質疑。同時，除了佛洛伊德的影響之外，還有來自科學立場的觀點，質疑正向心理學研究課題的合法性與欠缺嚴謹。他們認為，正向心理學研究的課題不外乎大眾心理學的遺緒，充其量只是人們茶餘飯後的無稽之談，完全缺乏嚴謹科學方法與實證研究支持。面對這種惡意的踐踏與攻擊，鮑嘉拿與卡德士 (Baumgardner & Crothers, 2014) 很欣賞一位學生的回應：「正向心理學就是有科學作基礎的大眾心理學。」兩位學者認為這位學生的說法相當恰當，因為正向心理學的研究課題，確實與大眾心理學長久以來主要關切的議題，有頗多雷同之處。

正向心理學的目標

事實上，正向心理學者很重視羅哲斯和馬斯洛 (Abraham Maslow) 等人为本心理學家對人的看法的積極和正向。目前正向心理學已累積了相當的研究和理論。多年努力的成果也得到了心理學界的尊重，已經是一個被確立基礎的心理學領域。相信在往後的發展上，學者專家可以繼續以人本主義心理學那超過半世紀的發展和成就，同心同德地努力為人的美善、幸福、快樂和美好人生，攜手邁進。

人本主義心理學在羅哲斯與馬斯洛等人的領航下，為心理學帶來了革命性的改變。由於他們相信人性的正向，與生俱來的取向是自我實現，換言之，雖然自我實現對某些人來說，哲學性很重，但當我們將兩者詳細查察，其根本與正向心理學的目標是異曲同工，兩者都是嘗試促進人類開創健康、快樂而幸福的美好人生。亦因此，基於當前香港小組和團體心理輔導的不足與困難，我認為可以嘗試將正向心理學整合於小組和團體工作，以回應我們面對的限制和困難。以下是一些具體的建議。

在本書第二章，我曾挑戰心理輔導的學者專家，無論在實踐和學術論著，研究中似乎都忽略了為心理輔導鑒定的目標，這實在令人遺憾。在此再次感謝我的老師柏德遜（C. H. Patterson），在面對學者專家長期爭議而無法達到共識的混亂中，具體提出將目標分為三個層次。柏氏是羅哲斯的忠實信徒，很自然就建議以「自我實現」為終極目標。其下的第二層名為「中間目標」；最下的第三層則稱為「直接目標」。

無論在我的教學，或為專業心理輔導同工或社工所提供的督導中，我發覺組長在小組或團體的促進和發展方面，往往會因缺乏主題和重點而感到困惑和焦慮。事實上，由於不少組長無法超越此限制，結果令小組或團體發展出現嚴重影響。其次，在青少年的組團中，組長通常更難解決主題與重點這個問題。在此，我具體建議同工同道們爭取時間研讀正向心理學，因為我認為，人本心理學與正向心理學對人性都有正向的信念，兩者相輔相成。

由於人本心理學的吸引力，我對羅哲斯的著作一直很感興趣。不過，當我在友儕中談到人本教育，並且大力推崇時，不少人的反應相當負面。他們的看法是，人本教育的確很特別，不是不好，但實在很理想化。例如，人本教育把師生間的關係視為影響學習果效的最重要因素。若教師對學生個人和其表現有較多的了解，並有較多的關懷，而且學生感到教師是真誠一致時，學生的學習效能就會較佳，行為亦較正向和具建設性。亦有研究證實，教師對學生的態度，如果是尊重、真誠和同感，都會有效引發學生學習的動機，他們參與較積極、思考水平和創造力等都較高。相反，當老師在上課時未能具備上述種種具促進功能的因素時，學生的學習效能明顯較差。

除了上述的研究結果外，為了可以說服上文提及的「反對派」，我再一次仔細閱讀了羅哲斯 1983 年增訂版的《自由學習》（*Freedom to Learn*）。我很高興知道美國人本教育全國協作組（National Consortium For Humanizing Education, NCHE）用了整整 17 年進行以人為中心教育的研究和培訓工作，當中有 42 個州和美國以外的 7 個國家參加，參與的教師有二千多人。研究的對象是二萬多名從幼兒教育到大學的學生。研究結果證實，獲得老師高水平關注、態度

真誠和具同感了解的一組學生，與其他老師在以上各種態度和行為中的水平都較低的情況相比，前者的學習效能和行為都較好。(Rogers, 1983. p.199)

面對來自四方八面的惡意批評，支持人本心理學的學者與研究人員紛紛作出回應，其中長期研究快樂科學的關鍵人物蘭保曼斯基 (Sonja Lyubomirsky)，曾挺身而出作出抗衡。首先，她承認近年來在美國社會，「快樂」已經成為流行文化，報紙、娛樂週刊、消閒雜誌等長期充斥着以快樂為主題的文章、卡通、電視片集和紀錄片。可惜當中絕大部分屬於誇張失實，根本缺乏嚴謹可信的研究數據作為支持與參考。不過，在努力與上述活動保持距離的同時，她設法以嚴謹認真的態度，協助人們明白快樂科學 (The Science of Happiness) 對人類的重要。她指出，世界上跨國界與文化的人都承認快樂是他們人生中最珍惜的生活目標；而且，快樂為他們帶來無限量的回報。那回報不局限於自己，也會惠及個人婚姻、家庭、工作場所、社區和社會，甚至是國家。蘭氏的研究亦顯示，快樂的人不但感覺良好，其能量與體力也會得以提升、創意旺盛、與人關係更勝從前；工作效率上升和免疫力增強之外，還會較長壽。簡言之，快樂就是人生目的。蘭氏曾一再強調，快樂學不應被視為一種時尚或潮流。一個人要努力活得快樂，是一個嚴肅、認真而可貴的生活態度和選擇。

蘭氏語重心長的論點，可窺見她對這嶄新科學態度的認真。而她言之有物，亦可推斷她是以快樂學研究人員的立場來作出論述。不過，事實是甚麼呢？答案是，她是快樂科學的骨幹，是快樂科學的學者和研究人員。她成長於俄羅斯和美國，18年來長期進行快樂科學的研究。開始時，她是以史丹福大學 (Stanford University) 博士生的身份從事研究，畢業後受聘於加州河畔大學 (University of California, Riverside)。

蘭氏全身心的研究，目的是要推動快樂科學的發展，她對正向心理學的冒起和發展十分雀躍。作為一個快樂科學專家，她認為簡單來說，正向心理學就是令人活得快樂，懂得甚麼是有價值的生活。她同時亦促使人們發展積極正向的信念，努力發展充實而快樂的人生。

在此，要感謝商務印書館長久以來為我提供的支援；也要具體謝謝張宇程先生和黎彩玉女士提供的寶貴意見和耐性，在此孟平作出衷心致謝。最後。本書尚有很多不足和限制，敬請各位學者和讀者給我具體的意見，以便日後作進一步的修正和增刪。

在此敬祝

身心靈整合健康！

林孟平
2017 年春
於香港沙田

初版序

在我多年專業輔導經驗並有關研究的驗證中，團體輔導和團體心理治療（Group Counseling / Group Psychotherapy）的效能是肯定的。不過，團體輔導的價值，絕對不單單是如一般人所言節省人力和時間。可惜，這種謬誤令不少人輕率地以團體形式取代個人輔導，結果弄巧反拙。事實上，個人輔導和團體輔導各具獨特功能，各為不同需要的人在不同情況和層面上提供幫助。不過，有些人錯誤地認為，任何有能力提供個人輔導的人，也自然可以勝任團體輔導工作。我們要知道，雖然個人輔導和團體輔導都有價值，但由於團體中人數較多，組員與組員，及組員與組長之間的人際關係錯綜複雜，以致團體動力千變萬化，組長必須有足夠的能力，才能有效地帶領團體。而亦因此，團體輔導在輔導培訓中，往往被視為進深的課程，學員首先要有能力進行個人輔導，然後才能踏進團體輔導的培訓階段。

此外，團體輔導近年在香港相當流行，不但備受專業和非專業輔導工作者歡迎，甚至有些未曾受過任何輔導培訓的人，可能因為自己曾經參加團體輔導，覺得很有意義，或甚至因為受團體動力所震撼與吸引，引發個人自發地策劃與領導團體。這種百花齊放的現象，無疑為香港輔導界帶來生氣。然而，由於部分團體領導者素質與資歷參差，結果團體不但未能帶給組員治療和成長，相反組員在團體中受到傷害的情況屢見不鮮，這已引起輔導專業人士的關注。

以上三個問題，其實不單單在香港出現，也同時於其他國家或社區出現，實在值得加以正視。為了針對這些嚴重的問題，我在本書中除了透過不同的課題討論處理方法之外，還着意開宗明義地以「團體果效的關鍵——組長本身修養」作為第一章，目的是要強調組長本身、其個人特質及其輔導資歷的重要性。我希望本書對這個經常被忽略的課題所作出的闡釋與討論，不但對初

學者有所啟發，也能喚起一些不太認真的輔導同工再思考本身的專業操守。

我編寫本書時嘗試理論與實踐並重。在第二章，我具體指出籌劃工作的重要性。除了組長基本上要具備有效團體組長的特質與條件外，他在組前的種種準備工夫充足與否，對團體的成敗往往產生關鍵作用。本章除了具體討論團體的大小、次數、頻密度、時限、場所、開放或關閉式組合、組員甄選、同質性和異質性團體外，還設法協助組長認識如何引發組員進入和委身於團體。此外，還為初學者舉列不同輔導學員的組前準備作例子，以供參考。對於組前籌劃工作，一些專著往往只說明如何去進行，例如理想的團體人數是多少？甚麼場地較為適宜？卻偏偏缺乏這些決定背後的原因。為了令讀者更有效策劃團體輔導，和行而有據起見，我將簡略地闡釋以上列舉重點背後的學理。

在有關輔導的著述中，有一個現象令我十分驚訝而且擔憂，那就是無論是論及個人輔導或團體輔導，其目標往往不受重視，或甚至乾脆不提。根據我的觀察，有些輔導員只是為輔導而輔導，卻不清楚輔導過程的取向和目標，難怪其果效有限，甚至出現不良後果。我深信除了輔導員本身的修養外，在學理上他必須清楚掌握輔導的目標，才能期望輔導收到良好成效。或者乾脆地說，輔導員修養的重點之一，就是清楚自己工作的取向和目標。第三章就指出，團體輔導的終極目標，是個人的自我實現。在自我實現這個高層次目標之下，我隨之指出認識團體的過程目標和一般目標的重要性。再其次，組長要明白，組員參加團體及接受輔導，通常有其個人的目標，組長有責任協助各人協調與整合自己的目標與團體的過程目標及一般目標，以令大家在團體中獲得最大助益。本書是一本團體輔導概論，加上篇幅所限，故沒有對不同的團體輔導學派作出詳細分析與討論。不過，為了讓讀者更能掌握團體輔導目標的重要性，我亦選擇了部分主流學派的團體輔導目標，作出簡單的說明。不少輔導同工和輔導學員曾經一再向我查詢，是否需要在每一次團體輔導聚會中釐定一個目標？在本章結束前，我對這個大家關注的問題亦作出了回應。

團體動力是團體輔導的靈魂。不過，令我遺憾的是，許多專著都未有提及輔導成效的關鍵條件，包括：真誠、尊重、同感與簡潔具體。當然，我不認為這些是團體輔導的全部條件，但卻深信這些條件不只在個人輔導中有其重要性，在團體輔導過程中亦往往會決定團體的成敗。故此，雖然我在另一本拙著《輔導與心理治療》中已作詳細的闡釋，但因着其重要性，我在第四章仍然討論以上幾個重要的課題，強調它們乃是團體輔導的基礎，團體組長要有能力以此奠下基礎，才能一步步引發團體步向成熟。至於團體發展過程中，還有甚麼促成因素呢？對這問題我列舉了：灌注希望、一般性、現實驗證、利他主義、情緒抒泄、基本家庭羣體重點的改正、知識的傳授、仿效行為和發展社交技巧等九項，並分別作出討論。團體輔導早年只運用於特別類型的人士，例如精神病人，但團體運動發展至今，適用的範圍已超越上述的特別類型。事實上，團體服務和活動已廣泛地適用於社會一般人士。無論在西方國家，或在亞洲各地，包括香港；無論在監獄、普通醫院、家庭服務機構、青少年中心、男女童院舍、老人中心、中學和小學等，也紛紛採用團體輔導。其推行與設計的目的，有單純治療性的，但更常見的是治療與成長性兩者兼備。在我來說，在團體輔導過程中，團體的治療功能和促進成長功能，往往不能清晰分野，並往往交互地出現。其次，我深信團體輔導的功能並不僅僅是產生治療作用，其所以值得重視與推廣，主要是其促進成長的寶貴價值。今天，許多人在惋惜人類內在潛能有意無意地被浪費，針對這個問題，我將團體的動力闡釋為具治療並促進成長功能的因素，其中一個目的是想指出，團體輔導實在是引發人類充分發展潛能的有效途徑。

認識團體輔導理論十分重要，但對初學者來說，將理論付諸實踐卻不是簡單的事。為了縮短兩者的距離，本書設法將眾多的實例貫穿整合於各課題中。在第五章：團體過程——不同的階段；和第六章：難以處理的組員中，我亦不例外地加入了不少實例，希望藉此更有效地幫助讀者明白團體發展的過程，和及早界定那些令我們疲於奔命的組員，以便在領導團體時更有把握和更有效。

在第七章，我花了不少篇幅探討團體的習作。首先，我指出人們對團體習作的一些觀念錯誤；又說明團體習作所能發揮作用的大小，通常不單在於選擇習作適當與否，倒在於採用習作的組長本身的修養，或甚至可以說組長的功力才是關鍵點。換言之，同一個習作由不同的組長帶領，效能的差異可以十分大。在此，我具體地再次強調本書第一章的重點，目的是再喚起大家的關注與重視。事實上，無論是負責培訓工作的專業同工或是初學者，我都盼望他們能接收到我的信息。

對於專業輔導同工，在團體工作中往往或多或少地採用團體習作。至於初學者或經驗較少的同工，團體習作的重要性就更大。此外，在多年的體驗、培訓和提供諮詢過程中，我發覺香港生活忙碌，如何令團體既可以在較短時間內發展，並同時保有健康正常的運作，顯然是團體輔導在香港社會發展與推廣過程中面對的挑戰。而回應這挑戰的其中一個方法，就是正確地善用團體習作。在個人經驗和觀察中，發現適當的團體習作往往可以令團體組員較易和較快地投入團體，亦能令各組員的分享和探討，在較短時間內達致一個較深入和較個人的層次。我在本章中列舉了不少簡單，以及曾由我及不少專業或非專業同工在香港採用過的習作，供大家參考和選用。不過，由於篇幅所限，各習作的闡釋和運用指示都盡量簡化。只是其中我選取了「我的自畫像」作較詳細的引申和討論，並且附有一些圖畫，以加強討論果效。

雖然，團體輔導的專業道德與課題放在本書最後的第八章，但並不表示這個項目不重要。反之，我將其放在最後，是要顯示其重要性，也希望在本書結束之時，再回應第一章的主題。毫無疑問，輔導員本身的修養，包括了他在輔導專業的道德操守，以使他在這個嚴肅的助人專業中，能經常負責任地有所承擔，盡一己之力透過團體來陪伴組員克服人生路上種種難題和障礙，積極快樂地踏上成長路，充分發展潛能，邁向豐盛人生。

本書能夠完成，要謝謝在我生活中不同層面的輔導專業同工、學生和朋友的鼓勵與支持。四、五年前，已多次有人建議我將自己多年的團體輔導經驗寫出來與大家分享。事實上，各人的關心和激勵的確令我開始準備和構思，

不過，香港的生活節奏實在太忙太迫，一直到兩年前，我才真正開始寫作本書。簡單來說，在輔導（或心理治療）這個廣大深奧的領域中，我仍然是一個初學者，只是基於香港和華人社會的急切需要，我大膽地將自己 12 年來的團體輔導經驗、教學、培訓、督導團體輔導組長、提供諮詢，和與本地、海外學者專家的學術交流與分享，作有系統的整理和討論，希望藉此對團體輔導的推廣、團體輔導的本地化有所助益。

輔導界的眾多同工，及我負責的輔導碩士課程學生，不但給我鞭策與鼓勵，同時也協助我正視、修正和澄清許多與團體輔導有關的課題。在此我要向各人致謝。其次，我也要感謝許多曾經參加我的輔導團體的組員，我要謝謝他 / 她們對我的信任，和對團體的委身，以及容讓我有許多寶貴機會陪伴他們在崎嶇人生路上掙扎；也給我難得的機會分享他們經歷人生轉捩點的興奮、生命有所突破時的歡欣，和成長過程中的笑聲和滿足。凡此種種，令我對團體輔導有所內化和較深入的體會，令本書不會留於死板僵硬，我反而可以在其中窺見生命與動力。

在華人社會中，無論個人輔導或團體輔導的專著都十分不足。故此，雖然本書仍然有很多不足之處，但我依然決定出版。在校閱上，我要謝謝黃詠絮女士為本書其中一部分篇章作出校正；而在編輯上，我也要謝謝商務印書館的黎彩玉女士細心地付出了許多精神與時間。她們兩人的協助，都令本書有所改善。在此我作出衷心的致謝。至於本書尚存的限制和不完善處，我盼望讀者日後給我意見，以待有機會時，可以加以修正和增添。

林孟平

1992 年秋

於香港中文大學

目 錄

再版序	iii
初版序	ix
第一章 團體果效的關鍵——組長本身的修養.....	1
第一節 成功輔導員的特徵.....	1
第二節 從個人輔導到帶領輔導團體.....	4
第三節 成功組長的十一項特徵.....	7
第四節 初學者的憂慮.....	12
第二章 團體前的籌劃工作.....	18
第一節 團體的大小.....	18
第二節 聚會次數、時限和頻密度.....	21
第三節 聚會場所.....	25
第四節 開放和關閉式團體.....	27
第五節 團體的組合與組員的甄選.....	28
第六節 同質性與異質性團體.....	35
第七節 如何協助組員投入團體.....	37
第八節 初學者組前的準備工作.....	41
第三章 團體輔導的目標.....	49
第一節 團體輔導的終極目標.....	49
第二節 不同種類的團體目標.....	55

第三節	組員的個人目標	58
第四節	特別性質團體的目標	60
第五節	不同學派團體輔導的目標	62
第六節	是否每次聚會都需要一個目標？	68
第七節	個人成長——一個具體的團體目標	71
第四章	團體動力——具治療與促進成長功能的因素	91
第一節	輔導的基要條件	92
第二節	團體中產生的獨特治療功能	105
第五章	團體過程——不同的階段	126
第一節	團體過程中不同階段的特徵	126
第二節	團體的第一次聚會	138
第三節	第一次聚會的目標	144
第四節	創始階段組長可以運用的有效語句	145
第五節	團體的常模	148
第六節	過渡階段適用的有效語句	154
第七節	委身階段的內聚力	159
第八節	在委身階段刺激和催化組員的互動	161
第九節	終結階段要留意的重點	163
第十節	組長在團體過程中的態度和工作	165
第十一節	幾個容易被忽略的要項	169
第六章	難以處理的組員	170
第一節	導師和顧問	171
第二節	悲慟者	175
第三節	滿懷敵意者	179
第四節	壟斷者	182

第五節	沉默者	187
第六節	自衛者	193
第七節	代罪者	196
第八節	自義者	198
第九節	倚賴者	201
第十節	操縱者	204
第十一節	拯救者	206
第十二節	看門者	209
第十三節	講故事者	210
第十四節	抗拒者	212
總結	216
第七章	團體中的習作	217
第一節	使用習作的利弊	217
第二節	促進自我探索和增強自覺的習作	221
第三節	不同功能的習作	258
第八章	團體輔導的專業道德問題	265
第一節	組長的專業責任和道德	265
第二節	保密的例外情況	268
第三節	職守與法律保障	270
第四節	關注並避免團體過程中的心理危機	272
附錄一	寫於羅哲斯三十年冥壽之時	278
附錄二	中國內地心理輔導教學之行 (1995-2001 年)	286
附錄三	輔導學員的回饋	294
參考書目	311

第一章 團體果效的關鍵 ——組長本身的修養

第一節 成功輔導員的特徵

輔導員 = 治療的關鍵

柏德遜 (Patterson, 1985) 曾經指出：「治療的關鍵不是治療員做些甚麼，而是他是誰。故此，治療員應該關注的不是要為受導者做些甚麼，而是自己是個怎麼樣的人。輔導的方法和技巧與其使用者及他的性格是無法分割的。同時，使用者亦不能與他個人的理論、信念、價值和態度分開，這些因素是彼此相連結的。」無論是我個人的輔導經驗，或在培訓輔導員的經驗中，都印證了柏氏的說法。在整個輔導過程中最重要的並不是一個人的學位、資歷、理論和技巧是否純熟，而是輔導員本身的修養。事實上，學者一再指出，輔導員的技巧固然有助達到輔導的果效，但卻遠遠不及其個人的整體修養和個人的素質重要 (Combs et al., 1969; Pietrofesa et al., 1980)。在輔導過程中，技巧不過是一個細小的因素，對輔導過程影響最大的，實在是輔導員的個人 (Dreyfus, 1967)。艾鮑 (Appell, 1963) 老早就肯定了此點，他曾說：「在輔導過程中，輔導員能帶進輔導關係中最有意義的資源，就是他自己。」的確，在輔導過程中，學者一致公認，輔導員本身的修養和成長，是其中一個重要因素 (Perrone & Sanborn, 1966; Mahler, 1969; Lieberman, Yalom & Miles, 1973; Gazda, 1978; Berg & Landreth, 1980; Yalom, 1985; Corey & Corey, 1987)。

在傑克遜與湯生 (Jackson & Thompson, 1971) 的研究中，他們亦發現成功的

輔導員確有其獨特之處。例如，最成功的輔導員對自己和當事人，以及對輔導工作都較其他人抱持較積極的態度。同時，他們亦指出輔導員的工作果效，與他如何看普通人，及如何看當事人有關，其中包括：輔導員對他人是否有正面的看法？是否認為每個人都具有個人價值？又是否視眾人都各有本身的能力？等等。他們深信這一切都會影響輔導的成效和結果。

在一項對從事輔導實習的學員所作的研究中，研究者發現其中成績好的，通常較其他人仁慈，較具同情心，較少操縱當事人和對當事人較有愛心 (Coutts, 1962)。至於另一個對富有經驗的輔導員所作的研究，則發現無論男性或女性輔導員，都與一般的男性和女性的典型相當吻合。其中明顯的差異只是成功的男性輔導員比較一般男性有較高的敏感度；而成功的女性輔導員則比較一般的女性較具自信和冒險精神 (McClaim, 1968)。在巴利 (Bare, 1967) 的研究中，則發現成功的輔導員有高度的創見和充沛的精力。他們也不介意自己的成就，不重視階級的分別。至於迪摩斯和蘇維里 (Demos & Zuwaylif, 1966) 則在研究中發現，成功的輔導員，比其他人較有能力和當事人建立親密的關係。而在這個良好的關係中，輔導員為當事人提供了有助成長的機會和經歷。

成功輔導員的特徵

基於對此課題的重視，哥尼夫婦與他們的同事柯蘭拿 (Coreys & Callanan, 1988) 亦明確地指出輔導員的特徵是成功輔導的決定性因素。他們列出十項成功輔導員的特徵，作為輔導員個人成長的目標：

1. 良好的意願

成功的輔導員應該對別人的福利有誠摯的興趣。在與他人相處中，處處顯出他們對別人的尊重、信任和關愛。

2. 有能力與人分憂共樂

成功的輔導員與受導者相處時是有情感的，能夠投入當事人的傷痛或喜

樂中。由於輔導員的開放態度，他們對自己所輔導的當事人可以產生一份悲憫之情與認同感。

3. 認識並接納個人的能力

成功的輔導員認識自己的能力，但這並不是說他們可以支配或利用他們的當事人。事實上，由於他們具有自信和活力，他們並不需要一個優越的地位來肯定自己的能力。反之，他們會致力幫助當事人發現個人的能力和學習自立。

4. 一種個人性格的輔導風格

一位成功的輔導員會致力發展一套可以表現個人性格的輔導風格。他們會開放地向他人學習，可能從不同的治療學派借用觀念和技巧，但最終亦會發展出屬於自己的風格。

5. 願意開放和冒險

從理想的層面來說，輔導員應該在其個人的生活中，勇於表現他們樂意幫助當事人的態度。故此，他們會願意冒險，甚至有時出現錯誤也在所不惜。同時，就算對結果不太肯定，亦信任個人的直覺。他們也會從個人的經歷中嘗試認同別人的感受與掙扎。而在適當的時候，亦會分享自己對當事人的感受和看法。

6. 自我尊重和自我欣賞

當一個輔導員感到自己是「成功者」時，他通常都會是一個成功的輔導員。換言之，他們應該對自己的價值十分肯定，以至他們不會以自己的毛病來與人相處，而是以個人的長處和別人建立關係。

7. 願意作當事人的典範

最有效的教導方法就是示範。一位成功的輔導員不會要求當事人去做那些自己不願意去做的事。倘若他們是真正重視冒險、開放、誠實和自我省察等特徵，那麼，在一定程度上他們也會在自己的日常生活中表現出來。

8. 願意冒上可能犯錯之險，並承認曾經犯錯

一位成功的輔導員知道，倘若自己很少失敗的經驗，就只會導致很有限的成就。他們固然知道自己會犯錯，但他們嘗試新事物，甚至冒險，以期在其中有所學習，並不會因此自責。

9. 具成長的取向

那些最成功的輔導員會保持開放的態度，以能拓展自己的視野。他們會反省自己的存在、價值觀和動機。正如他們鼓勵他們的當事人學習更獨立自主，試圖不被他人的期望影響，以自己的價值觀和標準來生活。他們會不斷尋索自我知覺，認識自己的恐懼、限制和力量所在。

10. 幽默感

一位成功的輔導員會認真地面對他的輔導工作。他們也應有能力與當事人一同開懷大笑，甚至自嘲。這種幽默感並不是用來愚弄當事人，事實上幽默感有利與當事人建立良好的關係，同時也使輔導員在工作中保持清醒。

第二節 從個人輔導到帶領輔導團體

個人輔導 ≠ 團體輔導

在輔導訓練課程中，團體輔導通常被視作高級課程，往往被安排在課程的後期。換句話說，學員先要學習輔導理論，學習個人輔導，經過實習，然後才可以修讀團體輔導。不過，一個初學者在個別輔導方面很成功，亦具備進行個別輔導得以成功的特徵，是否就一定可以成為成功的團體組長呢？對於這個問題，韓生等 (Hansen, Warner & Smith, 1980) 指出，許多人以為一個經過良好訓練，可以有效地從事一對一輔導的輔導員，自然就會是一個成功的組長，這實在是錯誤的觀念。他們還指出，由於許多團體輔導的課程只提供教導式的課，沒有實習，也沒有經驗性的學習，故此，那些擅長個別輔導的輔導員，往往沒有機會操練團體輔導的能力。

在個人的經驗和培訓中，我發覺當一位輔導員能擁有上文所述種種成功輔導員的特徵時，他的確會成為一位成功的輔導員。而他這種優良而珍貴的特質，加上他個別輔導的經驗，無疑為他的團體輔導工作奠定了穩固的基礎。因為基本上，無論是個別或團體輔導，雖然在形式方法上有分別，而團體的動力較個別輔導複雜而多元，不過令人經歷治療，得以改變和成長的基要條件大致相同，輔導員因此一定要在這方面加強培訓。同時，在個人的特徵方面，亦增加了其他的要求。從下列成功組長的特徵中，可以看到除了部分相同外，與一位成功的個別輔導員相異的實在也不少。

組長個人修養與學理取向

精神健康、泰然自若、成熟、有判斷能力、有認同感、具想像力、懂得避免先入為主的偏見、想幫助人和對沮喪有容忍能力等，是一位組長的基本個人特質 (Slavson, 1962)。戴爾 (Dye, 1972) 則指出，由於在團體中，組長所要面對的抗拒、失控、公然的敵意、移情作用、倚賴和威脅要將事件公開等，並不是來自一個人，而是同時來自許多組員，故此，組長要清楚上述各種態度和行為的複雜性，有能力關心每一個人，有能力明白組員之間的互動，對不同的意見都抱着開放的態度，適當地感應全體組員的感受，同時亦能清楚自己在團體的位置。至於領導能力方面，嘉里特茲等就具體建議組長將他們的工作建基於以下四個原則之上：（一）實際應用一個很完整的理論和團體動力；（二）鼓勵團體發揮最大的自我定向；（三）對組員有高度的尊重，亦在情緒上忠實地和他們相交共處；（四）自己作為團體的行為典範。其中第三和第四項，具體強調了團體組長個人修養和素質的重要性。

對於外行人，甚至許多初學輔導者來說，往往認為輔導成效最主要關鍵是在於學理取向，並將失敗的輔導歸咎於輔導員在學理上的造詣不足。固然，一位輔導員必須在輔導理論上奠好基礎，要有一定程度的技巧和經驗，但正如前文所言，他個人的修養和素質才是最重要的一點。論到成功的組長，許多研究都顯示，成功的組長有許多相同的特徵，但卻與他們的理論學派沒有

關係 (Lieberman, Yalom & Miles, 1973; Carkhuff, 1977)。而伯茲和蘭德士 (Berg & Landreth, 1980) 則認為，若與組長及組員之間的關係比較，組長的理論取向就較為次要了。

論到組長個人的特質如何增進團體輔導的成效，柏嘉 (Parker, 1972) 提出了廣泛的個人經驗、自覺、接納、善於表達情感和個人的安全感等五項因素的重要性。而在對組長所作的研究中，則顯示最成功的組長有能力提供高度的關心、回饋、中度的結構、中度情緒和侵略性的刺激 (Lieberman, Yalom & Miles, 1973)。至於伯卓 (Berger, 1974) 亦曾經討論到組長的性格如何影響團體的過程。他指出組長要有能力善用自己來促進團體治療的進程。其中包括了強而有力地、不斷改變地和完整地運用自己整個人，目的是希望達到建設性的治療目的。他還具體說明，所謂運用自己個人，就是運用自己的行為、觀感、情緒狀態、對自己和他人的反應、智性的知覺，和在感受、思想、認知上的種種直覺。簡而言之，每一個輔導員運用自己個人的時候，牽涉到他所做的一切，和他是一個怎樣的人。

從輔導員到組長

約伯等 (Jacobs, Harvill & Masson, 1988) 將不同學者所提出的成功輔導員和成功組長的特徵整理後，綜合以下一系列的因素，包括：關心、開放、彈性、溫暖、客觀、可信任、誠實、有力量、忍耐、敏感、自覺、喜歡人、無論與己或與人相處都自如而安全、身處權威亦安然、對自己的領導能力具信心、有能力洞察別人和心理健康等。同時，他們還提出下列六點，認為是一位組長必需具備的特徵：(1) 與他人個別相處和個別輔導的經驗；(2) 團體經驗；(3) 良好的計劃和組織技巧；(4) 論題的知識；(5) 對基本的人類矛盾和困境有良好的了解；(6) 對輔導理論有良好的理解。

至於美國的團體工作專業協會訓練團體輔導員的專業標準中，亦主張組長應該掌握以下的技巧：

- 有能力甄選和評估當事人是否適合參加一個團體；
- 對團體輔導有清晰的界定，亦有能力向組員解釋團體的目的和程序；
- 可以斷定組員的自我挫敗行為，同時亦有能力對這種組員的行為作出積極干預；
- 向組員提供適當的示範；
- 對團體中的非語言行為作出正確而適當的闡釋；
- 可以在適當的時候有效地運用輔導技巧；
- 對團體過程中的緊張關頭作出調停；
- 有能力使用主要的團體技巧、策略和程序；
- 在團體和個別組員當中推動導致改變的、具治療功能的因素；
- 有能力運用團體附屬的程序，如家課等；
- 可以和副組長衷誠合作；
- 懂得如何有效地結束一個團體過程，並終結一個團體；
- 用跟進的程序來維持和支持團體的組員；
- 用測量的程序來評鑒團體的結果（ASGW, 1989）。

第三節 成功組長的十一項特徵

在香港的四十多年專業輔導服務和輔導培訓工作中，實在體驗到輔導員本身的重要性。不過令人遺憾的是，香港部分輔導訓練課程，只偏重知識和技巧方面，以致學員受訓後，雖然擁有資歷，卻未能為他人提供有效的輔導。其實，在香港從事輔導工作，無論是採用個人或團體方式，也像西方的同業同工的情況一般：輔導理論、知識和技巧固然是必需的裝備，但輔導員本身的特徵，始終是先決條件，這是學者們一致公認的（Rogers, 1951, 1961, 1969, 1970, 1980; May, 1961; Bugental, 1965; Truax & Carkhuff, 1967; Jourard, 1968, 1971; Corlis & Rabe, 1969; Arbuckle, 1975; Kottler, 1983; Yalom, 1985; Corey, 1987）。以下我嘗試總結學理和經驗，描述成功組長的特徵。