

<<大学团体心理辅导实操指南>>

图书基本信息

书名：<<大学团体心理辅导实操指南>>

13位ISBN编号：9787811351514

10位ISBN编号：781135151X

出版时间：2009-7

出版时间：暨南大学出版社

作者：罗京滨，曾峥 主编

页数：285

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<大学团体心理辅导实操指南>>

内容概要

据对全国12.6万大学生的抽样调查显示：我国大学生心理问题的发生率为20.23%，心理问题已成为近年来导致大学生休学、退学的首要原因，大学生对心理辅导的需求日趋强烈。

个体心理辅导由于受其工作方式的制约，可以提供帮助的学生毕竟是少数，而团体心理辅导的特殊优势在一定程度上解决了个体心理辅导“一对一”的不足，并且，在针对大学生的一些共性和共同需要等方面，团体心理辅导往往会取得比个体心理辅导更好的效果。

为了推进高校心理健康教育工作更广泛、全面、有效地开展，提高大学生的心理健康水平，作者采取了以团体心理辅导（以下简称“团辅”）带动、推进其他心理辅导及教育的方式来开展工作。

首先，作者从辅导员的团辅抓起，通过对辅导员的团辅达到促进其自身心理成长及提高学生心理辅导能力的目的；继而，作者从新生入手，通过团辅缩短新生入学适应的过程，使新生学会自我心理调适以及人际交往的一些技巧和方法，从而预防、避免一些处于萌芽阶段的心理问题到高年级进一步发展和加重；同时，我们还对其他年级有需求的学生开展了不同主题的团辅。

在积累了一年多的实践经验以后，我们成立了学生团辅工作室，让一批通过培训而掌握了团辅操作技能的学生骨干参与实际工作。

让学生辅导学生，可以拉近团辅成员之间的距离，使其更大程度地开放自我，同时也让更多的学生能够有条件得到心理辅导；在此基础上，我们还开展了对班级心理委员的团辅工作，通过班级心理委员这根纽带把学校心理健康教育中心与学生联系起来，本着“星星之火，可以燎原”的指导思想，通过班级心理委员这一颗颗火种，燃起学校团辅的大火，从而让更多的大学生感受到心理辅导的温暖。

本书是作者两年多来团辅工作的经验总结。

作者试图把在团辅过程中成功和失败的经验及教训总结并呈现出来，希望能给有意于从事团辅工作的读者以启发和借鉴。

<<大学团体心理辅导实操指南>>

书籍目录

前言上编 第一章 团体心理辅导概述 第一节 什么是团体心理辅导 第二节 为什么要开展团体心理辅导 第三节 团体心理辅导中的理论应用 第四节 大学团体心理辅导 第二章 领导者和参与者 第一节 领导者与领导行为 第二节 难以处理的参与者 附：团体形成阶段如何筛选成员 第三章 大学团体心理辅导过程中常用的技术(1) 第一节 反应技术 第二节 互动技术 第三节 行为技术 第四章 大学团体心理辅导过程中常用的技术(2) 第一节 活动方案的设计技术 第二节 跟踪和评估技术 附：评估表 第五章 大学团体心理辅导的筹划和设置 第一节 开始前的筹划工作 第二节 团体心理辅导活动的设置下编 第六章 大学辅导员团体心理辅导 第一节 大学辅导员概述 第二节 为什么要开展辅导员团体心理辅导 第三节 辅导员团体心理辅导的设计方案 第四节 辅导员团体心理辅导的评价 第五节 对辅导员团体心理辅导的反思 附1：大学辅导员团体心理辅导心得体会 附2：大学辅导员团体心理辅导活动部分照片 第七章 大学新生团体心理辅导 第一节 大学新生常见的心理问题及心理健康教育工作重点 第二节 大学新生团体心理辅导 附1：大学新生团体心理辅导心得 附2：2006级新生团体心理辅导活动部分照片 附3：2007、2008级新生团体心理辅导活动部分照片 第八章 学生团体心理辅导工作室 第一节 学生团体心理辅导工作室概述 第二节 为什么要成立学生团体心理辅导工作室 第三节 怎样建立学生团体心理辅导工作室 第四节 学生团体心理辅导工作室的工作开展 第五节 对学生团体心理辅导工作室的评价 第六节 营造学生团体心理辅导工作室的组织文化 第七节 学生团体心理辅导工作室的发展 附1：团体心理辅导工作室章程 附2：首届学生团体心理辅导工作室机构图 附3：学生团体心理辅导工作室成员之工作心得 附4：学生团体心理辅导工作室活动照片 第九章 大学心理委员团体心理辅导主要参考文献

章节摘录

插图：（三）带有攻击性的成员在主持一个团体时，领导者有可能会遇到带着攻击性，故意破坏领导者在团体中的言行，想难倒领导者的成员。

他们可能会不同意领导者的话，不按照领导者的指导行事，提出无法回答的问题使领导者难堪，或者在领导者说话时与其他成员交头接耳。

这一类型的成员与消极抵触成员不同，因为前者的内心里想得到领导者的注意，而消极的成员则反之，对团体没兴趣或者感到愤怒。

成员们为什么对领导者带有攻击性的可能原因有很多。

领导者的一些行为可能致使成员觉得恼火或尴尬，如把一个成员置于全组人的注视之下，不适当地打断成员（甚至包括适当打断），没有给予成员说话的机会或没有觉察到成员想要发言。

还有其他可能的原因：缺乏团体归属感的成员有时会把他们的挫折感和怒火发泄到领导者身上，有的时候成员会把处于团体中引起的恐惧投射到领导者身上，一些成员有时想成为领导者关注的焦点，而当这个目的没有实现时就会作出激烈的反应。

领导者在意识到某个成员对他带有攻击性时，应该从其他成员那里间接了解情况。

一般来说，这个成员会把不满的想法告诉他的伙伴而不是直接跟领导者反映。

如果领导者从别的成员那里了解情况，他必须注意保证不让成员们因为说了本不该说的事情而感到有压力。

如果领导者与该成员的谈话没有效果，该成员坚持跟领导者过不去，这时领导者可以请求团体的帮助，让他们对该成员的抱怨和行为提供反馈意见，但领导者必须确定得到至少绝大部分成员的支持和理解时才能这么做。

大部分刚入门的领导者很难察觉、辨认出“想难倒领导者”的行为，而把它误认为是阻抗或消极情绪，领导者实际上是通过自身行为和应对方式的调整而改变与该成员之间的关系。

<<大学团体心理辅导实操指南>>

编辑推荐

《大学团体心理辅导实操指南》是由暨南大学出版社出版发行的。

<<大学团体心理辅导实操指南>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>