

* 本项目得到国家自然科学基金委项目资助,项目资助号:70072031

小组工作 (GW) 及其应用

● 时 勘 胡志强 张宏云

内容摘要 本文简述了小组工作的发展历程及其优缺点,并介绍了小组领导者的风格功能、胜任特征以及情景模拟的领导模式。

关键词 小组工作 胜任特征 小组领导者

一、小组工作的研究背景

众所周知,人是社会性的动物,个体从一出生开始,便处于一个个团体之中,先是家庭,然后是学校,其次是工作单位,可以说人的一生都离不开团体。正是这种情况,决定了团体工作在我们的生活中占有十分重要的地位。社会心理学的研究表明,人在团体中的行为与其独自一人时的行为有很大的不同,并且随着所处团体的不同,其行为也会发生很大变化。这就引起不少学者对团体工作的研究,而作为团体工作的一种基本形式的小组工作,也越来越被学者们所重视。随着当今社会的发展,人际间的交流和合作日益增强,小组

工作 (Group Work,简称 GW)的模式已成为当今国际上一种较为流行的组织行为模式,广泛应用于企业、研究等机构中。科技发展带来的新技术,如计算机网络等,为人们提供了便捷的交流方式,同时也带来新的问题,而小组工作的模式和方法可以为解决这些问题提供新的思路。因此,小组工作很快发展起来。那么,什么样的工作才能称之为小组工作呢?全美小组工作者协会在对大量的小组工作进行研究的基础上,给出了它的定义:小组工作是指经过训练的指导者应用团体动力学的知识与原理,通过小组活动,促进小组成员的交流,帮助小组成员获得新的经验,从而完成小组的既定目标。

1.小组工作的发展 治疗小组 (Therapy Group)

是小组工作的先驱,它在第二次世界大战中得到了飞速发展。在英国北部,精神病学家在战争精神病医疗中心进行小组治疗实验。这套方法强调转变,通过在小组成员中引起挫折感和紧张感,逐渐引导小组将问题解决 (Cohen & Smith 1976)。Alfred Adler 是第一个强调人际关系在心理健康方面重要性的心理治疗专家。而 Jacob Moreno 建构了“心理剧”这种小组工作方法。其次,实验室训练 (Laboratory Training)对小组工作的产生有着重要影响。Lewin 提出的场论 (field theory),把它定义为“一种在特定的上下文情景中分析因果关系的方法”。实验室训练是发展特别的领导技巧,从而使人际关系发生改变的一种方法。训练小组的成员聚在一起学习如

开发技术

何在小组中工作,进而影响人际关系的改变。目前,训练小组已成为实验室训练中最著名的一种类型。至今,同类的工作方法仍应用于组织发展和商业、工业、教育及政府领导培训中,并因此改善了工作环境和提高了生产率。

2. 小组工作的优缺点

小组工作可以提供大量的保障因素,满足人们对亲密关系的需要,在成员之间产生互动、支持和接纳,这使得小组成员在小组中有安全感和归属感,在学习上更有成效,在成长中获得更多的支持。并且,小组工作的方式更贴近于现实生活,它可以加速小组成员将学到的知识应用于生活的转变过程,并改善小组成员的人际交往技巧。在小组中,人们更容易显示出日常生活中的自我,通过小组成员间的反馈,小组成员能够更清楚地了解自我,从而矫正自我偏差,促进自我更好的成长。小组工作的另一个优点是花费较少,指导者在小组背景下,能够在特定时间内以最少的花费与多个人接触。因此,在学校、心理健康中心、职业咨询部门等机构,小组工作有着广泛的应用前景。

我们在应用小组工作时也必须意识到它的局限性。首先没有经过专门的领导技能训练的小组领导者不仅难以顺利指导小组的正常运行,而且会导致小组成员在小组中受到伤害。其次由于小组中人数较多,时间有限,咨询员对情景的控制少,每个成员受到的注意也就要少一些。再次,在小组咨询中更难建立相互信任,而小组的团体意图

还可能会抑制个体的积极性、自主性和创造性。

Rutan 和 Grovees 认为小组的作用既可能是正面的也可能是负面的,这要看小组的规模、组成、组织、目标、领导以及亲密程度。通过任用正规训练过的领导者和适当的预防措施可以使许多小组工作的缺点减至最少,甚至消除。

二、小组工作的领导者

1. 领导风格及功能

根据领导者的作风及使用权力方式的不同,Lewin 等人通过对小组的实验研究提出了小组工作的三种基本类型的领导风格:专制型 (autocratic)——以领导者为中心、民主型 (democratic)——以参与者为中心、放任型 (laissez-faire)——没有指定的领导关系。Paul Hersey 和 Ken Blanchard 在俄亥俄州立大学研究的基础上开发了一种领导模式——情景领导模式 (situational leadership model)。在这种模式中,领导者的行为随着发展阶段的不同而变化。在小组形成期,作为领导者应以任务为中心,起到专制作用。经过波动和规范阶段,随着小组逐渐成熟起来,领导者可以较少地面向任务,而更多的强调发展关系,采取一种较民主的领导风格。当小组发展到完成阶段时,领导可以减少对关系技能的强调而采取一种放任的风格。情景领导模式在所有的小组工作中都是适用的。

Lieberman, Yalom 和 Miles 对小组的有效性进行了研究,鉴

定了四种性质不同的领导功能。这四种功能分别为:情感刺激、关心、意图归属、执行功能。研究结果表明这些功能与小组成员的成果有着非常明显和直接的关系。关心和意图归属的程度越高,积极的效果越多;过多或过少的情感刺激或执行功能会导致较低的积极效果。最成功的小组领导者应当表现出高度的关心和意图归属以及适度的情感刺激和执行功能。

论及小组工作中的咨询,Patterson 认为,小组领导者的主要功能是开创和安排一个环境,让组员在感到安全和自由自在的环境中,自然、真诚和人性化地彼此交往,从而能从小组经验中获得助益。

2. 小组工作领导者的胜任特征

小组工作有着很复杂的人际交往范围和小组维度,所以除了个别咨询中的注意、反应和问题解决的技巧外,它还包含着更多的干预技巧在内。小组工作咨询技术包含以下内容:

(1) 促进小组中的交流。小组工作者有责任提供公开的交流模式,这在小组发展的早期阶段是特别重要的。小组领导者应当树立积极反馈的典范,从而使小组成员觉得自己不会受到攻击和批评,与此同时,也能学会自己如何做出反馈。

(2) 小组过程引导。小组领导者经常要提供对小组历程的解释,而不是进行人际干涉。

(3) 使焦点对准此时此地 (here and now)。在小组中,进步是小组动力不断发展的结果,而不是建立在小组成员所表示

出的满意之上的。Yalom (1985) 曾指出,在此时此地工作可以给治疗小组不断补充能量。因此小组领导者在运用把意识指向此时此地的干预方法时,掌握发展的技巧是十分重要的 (Wigging & Carroll 1993)。

(4)取得一致。当小组成员发现自己并不孤独,他所关心的问题与其他成员有相似之处时,他会感到十分轻松。因此,小组领导者可以通过从其他组员处获取与某个组员就某个问题相近的观点来促进这种共识的取得。

(5)链接。将各个小组成员所关心的事情和表达的各种感觉联系起来,从而使个人经验变得一致。这要求小组领导者既要注意言语信息,又要注意非言语信息。

三、几点启示

现代社会人类相互疏远,寻觅人与人之间的亲密关系已成为人们新的需要,而小组活动提供了一个实现这一愿望的理想途径。所以,我们应当重视小组工作。通过本文对有关小组工作研究的简要回顾,我们的启示是:

第一,借鉴国外先进经验和理论方法开展我国小组工作研究。在欧美国家,小组工作已经积累了大量经验,并已建立起相应的专门组织和一套较为系统的理论和标准。如美国的小组工作者协会,它不但阐述和发表了道德标准和训练标准,还发行季刊《小组工作者杂志》。又如,小组领导者在小组中占有十分重

要的地位,而小组本身的特性和功能,都不是普通人所能认识和执行的,只有受过严格训练的专业人士,才适合担任小组领导者,否则不但无法帮助参与的组员,还会伤害了他们,尤其如今中国的小组工作仍处于萌芽阶段,因此,我们必须借鉴国外的成功经验使小组领导者的培训规范化,制定一套专业道德守则和各种评鉴的标准,以确保每一位从事小组工作的人员都能达到专业的水平,从而使我国的小组工作能够更健康、更广泛地开展。

第二,注意中西文化的差异。中国的文化传统和社会背景与西方国家有很大的差异,在借鉴他们的经验和理论,开展小组工作时必须注意到这一点。中科院心理所曾与美国新西那提大学合作进行了一项关于两国小组讨论学习法(Learning Through Discussion)比较的研究。其结果显示出小组活动中两国成员表现的诸多差异,如在小组初期,中方人员较少发言;在小组过程中,中国小组成员更多注重面向小组领导者;中国小组成员更多的时间是低头看自己的材料等等 (Conyne et.al, 1998)。目前的跨文化研究还在进行中,我们希望通过具有我国文化特点的小组工作研究,构建适合我国社会群体特点的小组工作的理论、方法和各项专业标准。

第三,应用小组工作模式于高新科技领域。随着现代化的高新科学技术如信息技术、计算机网络、国际互联网的发展,人们的工作和生活环境发生了巨大的变化,出现了许多新的现象和

研究领域。这就使小组工作也有了新的领域,例如,计算机辅助的小组合作学习 (Computer Supported Collaborative Learning, CSCL)。我们应当关注这些新的发展趋势,把小组工作的理论和方法应用于上述领域,使我国的小组工作方法能够适应社会发展和人力资源开发的需要。

参考文献:

1. Association for Specialists in Group Work (1992). ASGW standards for training group works. Journal for specialist in Group Work, 17(1), 1-8.
2. Cohen, A.M., & Smith, R. D. (1976). The critical incident in growth group: Theory and technique. La Jolla, CA: University Associates, Inc.
3. Yalom, I.D. (1985). The theory and practice of group psychotherapy. New York: Basic Books.
4. Conyne, R.K., Tang, M., Wilson, F.R., Shi, K. (1998). Cultural Adaptation in Group Work to Advance Learning and Social Change: The US - Chinese Experience. Paper presented at the annual meeting of the American Counseling Association, Indianapolis, Indiana, March 30.

(作者单位:中国科学院心理研究所,中国科学院研究生院,北京移动通信有限责任公司)

(责编 刘莲)