

<<教师专业发展团体心理辅导学>>

图书基本信息

书名：<<教师专业发展团体心理辅导学>>

13位ISBN编号：9787306039699

10位ISBN编号：7306039695

出版时间：2011-10

出版时间：中山大学出版社

作者：刘勇

页数：256

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>

## <<教师专业发展团体心理辅导学>>

### 内容概要

团体心理辅导是一种应用广泛、最经济和最有效的心理咨询形式。

本书共9章，以团体心理辅导的理论为基础，以团体心理辅导与训练的技术为工具，针对教师专业发展过程中必备素质的建构、核心问题的解决和围绕着教师专业发展团体心理辅导等主题，比较系统地阐述了教师专业发展团体心理辅导与训练的基本理论、具体设计方案、运作过程和操作方法。

本书可作为高等院校心理学、教育学、心理健康咨询、教师教育、社会工作等专业本科及研究生教材，各级各类学校的心理教育工作者和心理咨询师有重要的指导作用，对广大教师和教育管理工作也有重要的参考价值。

## 作者简介

刘勇，华南师范大学应用心理学系、人力资源管理与人才测评研究所副教授，硕士生导师；北京大学心理学硕士、工商管理硕士。

拥有国际注册高级心理咨询师执业资格，国家高级人力资源管理师。

兼任：广东省心理咨询师专业委员会常委，广东省心理评估专业委员会常委，广东省公安民警心理服务专家顾问组顾问，心理咨询师、人力资源管理师国家职业资格高级考评员，广东省企业家协会专家工作委员会委员，创新中国培训联盟专家委员会委员，并任多家组织的心理顾问和管理顾问。

研究与工作领域：心理咨询、团体辅导与行为培训、人力资源管理、项目管理、组织创新、管理心理及组织EAP等，服务客户200多家。

2007年策划并任副主编出版了《现代企业自主创新》丛书（10本）。

代表著作有：《朋辈心理咨询》、《团体咨询治疗与团体训练》、《团体心理辅导与训练》、《教师团体心理辅导》、《大学生生涯管理与辅导》、《心灵抚慰与咨询》、《现代企业心理与行为创新》、《现代企业创新力开发与培训》、《现代企业人力资源管理创新》等。

# <<教师专业发展团体心理辅导学>>

## 书籍目录

前言

第一章团体心理辅导概论

第一节团体的概念

一、团体组织的有序化

二、团体目标的认同性

三、团体成员之间的互动性

四、团体成员之间互相依存的共同体

第二节团体的分类

一、依据团体目标的差异性来划分

二、依据团体成员背景的相似性来划分

三、依据团体心理辅导活动的程序性来划分

四、依据团体的重心不同来划分

五、依据团体心理辅导的组织模式来划分

六、依据团体成员的稳定性来划分

第三节团体心理辅导的概念与特征

一、团体心理辅导的概念

二、团体心理辅导的主要特征

第四节团体心理辅导的功能

一、教育性功能

二、发展性功能

三、预防性功能

四、治疗性功能

第五节团体心理辅导目标的功能与体系

一、团体心理辅导目标的功能

二、团体心理辅导的目标体系

第六节团体心理辅导的原则

一、民主参与性原则

二、活动性原则

三、潜力开发性原则

四、灵活性原则

五、发展性原则

六、责任心原则

七、综合性原则

.....

第二章 教师发展团体心理辅导技术

第三章 教师认知发展团体心理辅导

第四章 教师角色发展团体心理辅导

第五章 教师人格发展团体心理辅导

第六章 教师情绪发展团体心理辅导

第七章 教师压力团体心理辅导

第八章 教师职业生涯发展团体心理辅导

第九章 教师工作团队发展团体心理辅导

## 章节摘录

版权页：插图：三、归因训练的方法 归因风格是指个体在长期的归因过程中所形成的比较稳定的归因倾向。

按照不同维度，归因风格可以分为：内部的和外部的，稳定的和不稳定的，普遍的和特殊的，本性的和情境的，等等。

归因风格可以通过归因风格量表来测量。

常用的量表有：罗特（J.B.Rotter，1966）的内外控量表（—ES）、诺威奇—斯特里克兰（S.Nowicki&B.R.Strickland，1973）的控制点量表（NLCS）和克兰多尔（V.C.Crandall，1965）的智力成就责任问卷（IAR）。

归因训练是指通过一定的心理训练程序，使个体掌握归因技能和形成积极的归因风格。

福斯特林将归因训练分为错误归因训练和再归因训练两种类型。

下面我们详细介绍再归因训练。

再归因训练以韦纳、舍里格曼和班杜拉的理论为基础。

其训练具体步骤是：选择对象，依循训练目标，使用归因风格量表筛选出归因风格不当的人；实施干预，按照一套训练程序，在阅读、情境模拟等活动中有目的、有计划、有针对性地进行讨论，观察学习和强化矫正；效果测量，比较成员训练前与训练后的行为改变程度。

再归因训练的常用方法有以下三种。

（一）团体发展法 团体发展法以团体讨论的方式进行。

首先，团体成员在一起讨论和分析行为的原因，领导者对各人及整个团体的情况作出比较全面的分析，引导他们作出正确的归因。

其次，团体成员填写归因量表，要求从一些备选的原因中选出与自己行为最有关系的因素，并对几种主要因素所起作用的程度作出评定。

最后，领导者对这些自我评定和归因结果进行统计分析，及时给予团体成员反馈信息，指出归因偏差，鼓励成员采用比较符合实际的积极归因模式。

（二）强化矫正法 强化矫正法运用了行为主义心理学的学习和强化的原理，在归因训练时对于成员所做出的积极归因进行即时性强化，以形成正确的归因风格。

其实施过程如下：让团体成员在规定时间内完成某种行为；要求团体成员在归因因素列表中做出选择，对行为进行归因。

每当成员做出比较积极的归因时，领导者随时给予鼓励或奖赏，并对那些很少做出积极归因的成员给予适当的暗示和引导。

（三）观察学习法 观察学习法是让团体成员观看几分钟的归因训练的录像短片，录像短片中所呈现的是和团体成员类似的个体的行为归因状况。

在运用这种方法时，应该使片中的人物特征与团体成员的尽量相似，所从事的行为也应尽可能与团体成员的实际行为一致。

观看录像短片后，领导者让团体成员重复类似的行为。

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>