

“迭代式反思螺旋”团体督导 及其初步实践和反思

阎媛¹ 刘海洪^{2,3}

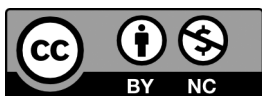
1. 广东工业大学心理健康教育中心, 广州;
2. 广东省人民医院心身医学科, 广州;
3. 广东省医学科学院老年医学研究所临床心理科, 广州

摘要 | 反思在心理咨询师的专业发展和个人成长中发挥关键作用。将巴林特小组应用于团体督导时发现, 在案例督导后对小组工作过程展开讨论, 能进一步深化对案例的情感反思和内容反思, 同时增进对受督者的共情、支持和赋能。正是基于“对小组工作的反思可促进并深化受督者反思”这一发现, 开发了“迭代式反思螺旋”团体督导模式, 又称“螺旋反思团体”。该模式通过(工作小组、反思小组、观察小组)三个小组和受督者之间序贯、递进且循环的反思过程, 旨在从多视角、多维度对案例形成螺旋式上升的深度理解, 最终通过培养咨询师的反思能力, 推动其专业发展和个人成长。对该团体督导模式的初步实践和反思表明, 其具有一定应用价值, 同时也面临若干挑战。

关键词 | 迭代式反思螺旋; 团体督导; 反思小组; 巴林特小组; 螺旋反思团体

Copyright © 2025 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 发展背景

1.1 反思

反思 (Reflection) 是一种元认知能力, 指个体为探索自身经验而开展的智力和情感活动, 旨在获得新理解和领悟的过程 (Boud et al., 1985)。其通常包含情感反思 (对话中的情感) 和内容反思 (对话中的意义) 两类。反思在心理咨询师的专业发展和个人成长中发挥关键作用 (Schön, 1983, 1987; Skovholt & Ronnestad, 2001, 1992; Skovholt et al., 1997; Bennett-Levy, 2006; Bennett-Levy et al.,

通讯作者: 刘海洪, 广东省人民医院, 执业医师, 博士, 研究方向: 心身医学与心理治疗、巴林特小组。

文章引用: 阎媛, 刘海洪. (2025). “迭代式反思螺旋”团体督导及其初步实践和反思. *心理咨询理论与实践*, 7(9), 631-642.

<https://doi.org/10.35534/tppc.0709070>

2001; Binder, 1999)。心理咨询师在掌握基本技能的基础上,反思能力能够帮助其觉察与来访者相处的经验,进而学会判断面对何种对象、在何种情境下,应有效运用何种策略和技能,以及如何捕捉时机、采取行动,甚至有助于预测干预效果(Bennett-Levy, 2006)。

Schön将反思划分为两种类型:行动后反思(reflection-on-action)和行动中反思(reflection-in-action)(Schön, 1983, 1987)。前者指在行动发生后,于特定时空下开展有计划、有条理的反思,如借助文本、录音、录像及督导等方式进行深入分析;后者指在行动过程中,开展即时、自动的“此时此地”式反思,即针对情境和事件的即时动态变化,相应调整对话策略和行动方式。行动中反思是应对不确定、不稳定且复杂多变的情境和事件的核心能力,而行动后反思则有助于培养和提升行动中反思的能力。Schön的反思理论为心理咨询师成为反思性实践者(Reflective Practitioner)提供了坚实的理论基础和有力的实践指导。

1.2 巴林特小组的团体反思和反思小组

巴林特小组(Balint Group)起源于迈克尔·巴林特(Michael Balint)创立的“培训暨研究”小组(Balint, 2012; Norell, 1991)。该小组最初由精神分析师向全科医生传授精神分析思维和心理治疗技巧(Stewart, 1996; Oppenheim-Gluckman, 2015)。心理咨询师和督导师将巴林特小组应用于职业关系,主要有两大目的:一是训练共情能力、提供心理支持,二是协助解决职业耗竭和角色冲突问题(刘海洪, 2021; Bernard & Goodyear, 2005)。

在培训巴林特小组带领者,以及将该小组应用于心理咨询师团体督导(group supervision)的过程中发现:在小组体验和团体督导结束后,若紧接着引导团体对小组工作过程展开讨论,能够进一步深化提案例者和受督者对“心理咨询师—来访者”专业关系中情感与内容的反思,同时增进对受督者的共情、支持和赋能,使参与者对个人、人际及团体层面的动力有更清晰的认知,所有成员均能从这一团体反思过程中明显获益。也就是说,对巴林特小组工作过程本身开展团体反思,可促进并深化提案例者、受督者、带领者及其他成员的专业反思。这一过程包含个人和小组的反身反思(self-reflection),与反思小组(reflecting team, 又称“反映团队”)存在区别。

反思小组是Tom Andersen提出的一种家庭工作方法(Andersen, 1987)。具体流程为:首先,由1~2位会谈治疗师与家庭进行会谈,反思小组(通常由另外3位治疗师组成)进行观察;随后,反思小组就会谈中的所见所闻进行反馈,会谈治疗师和家庭转而观察;最后,会谈治疗师和家庭从反思小组的反馈中提取所需信息,进而推动家庭改变和治疗师的家庭治疗工作。反思小组的目标并非追求“真相”或“正确答案”,而是呈现“复杂性”,供个人根据自身需求筛选利用其中信息,为自我观察和行动实施提供支持(Schlippe & Schweitzer, 2018)。

根据实践经验,在巴林特小组活动后引入反思过程,能够对巴林特小组在案例分析和职业关系梳理方面的工作起到镜映、补充、促进和深化作用。同时,对小组工作过程的关注和反思本身也是一种见证,这对提案例者和组员而言均具有重要意义(刘海洪, 2021)。

1.3 “迭代式反思螺旋”团体督导

基于上述理论基础和实践经验，开发了“迭代式反思螺旋”（Iterative Reflective Spiral, IRS）团体工作模式，简称“IRS模式”或“螺旋反思团体”。对其定义如下：一种以构建案例图像为起点，借助反身反思和/或反思小组，对案例开展序贯、递进且循环的反思，并多次回归提案者与案例本身的团体工作方法。该模式既包含对反思前“彼此彼地”（行动后反思）所发生内容的情感、信息和进程（process）的分享讨论，也涵盖对反思过程中“此时此地”（行动中反思）相关内容的交流分析。通过充分整合多元化、复杂性的视角和观点，旨在为提案者提供情感和认知双重支持，帮助成员形成对案例的情感和认知整体性理解，并通过培养参与者的反思能力，促进其专业发展和个人成长。

在团体督导中对“IRS模式”开展了初步实践，具体流程如下：首先，由受督者汇报案例，工作小组（working team）围绕案例进行提问和反思，随后由受督者对工作小组的反馈作出回应；其次，反思小组（reflecting team）针对“此时此地”的所见所闻展开反思，内容涵盖受督者和工作小组的工作过程；接着，由观察小组（observing team）从整体和系统视角出发，对前述工作中的所见所闻进行反思；最后，由工作小组和受督者分享“此时此地”的所思所感。督导师全程参与并推动工作和反思进程，立足“此时此地”，协助受督者及各小组对产生的信息进行有机整合和有效利用。

通过这一过程，“IRS模式”构建起结构化、螺旋式的团体反思系统。该系统借助三个小组和受督者之间序贯、递进且循环的反思工作，结合个人内省、人际互动过程及团体运作过程，旨在从多视角、多维度对案例形成螺旋上升的深度理解。后一个小组的工作对前一个小组的工作起到镜映、拓展和深化作用，受督者参与这一迭代过程（Iterative Process），每一次迭代都会依据上一次迭代的结果进行调整和改进，逐步接近、达成甚至可能超越团体督导最初设定的工作目标。本文最后对“IRS模式”团体督导的实践案例进行了反思，指出该模式的应用价值及面临的挑战。

2 理论来源和概念框架

“IRS模式”的理论来源主要包括精神分析、系统科学及后现代心理治疗等领域，其概念框架则涵盖反思过程、迭代过程和螺旋过程三个核心维度。

2.1 理论来源

2.1.1 精神分析

精神分析包含经典精神分析、自我心理学、客体关系、自体心理学及依恋理论等不同范式的理论类别（Mitchell & Black, 1995）。“IRS模式”从情感及其防御机制、移情与投射、内部客体关系、关系三角、投射性认同与平行进程、依恋及心智化等概念中汲取理论养分（Freud, 2018; Blackman, 2011; Grant & Crawley, 2008; Scharff, 2011; Wallin, 2014; Frawley-O’Dea & Sarnat, 2011）。该督导模式聚焦于关系主题，认为督导师与受督者之间是差异关系而非高低优劣之分，二者拥有平等的自尊，在督导关系中共享权威，共同构建独特的互动关系，并共同为这一关系承担责任（Frawley-O’Dea & Sarnat, 2011; 刘海洪, 2021）。因此，在这平等和坦诚的督导关系中，任何材料都可能被作为信息资源加以利用，以

帮助受督者深化对案例及治疗关系的理解和工作。

2.1.2 系统科学

系统科学是研究各类系统的普遍规律、结构和功能的跨学科理论体系，其核心思想是整体论，系统通过要素间的非线性互动，会涌现出单个要素不具备的新特性。系统科学的基础理论包括系统论、控制论、信息论、耗散结构论、协同学及自组织理论等，它提供了一套从要素、关系、结构、功能到环境的多维度分析框架，为理解复杂性问题提供了方法论支持（上海交通大学钱学森研究中心，2015；苗东升，2016）。

“IRS 模式”中的系统包含问题和资源系统、患者和咨询师系统、工作和反思系统，以及社会和文化系统等多个亚系统。（情感层面和人际层面的）信息在各系统内部及系统之间流动，经历识别、传递、选择、吸纳与转化等过程。具备足够差异化的信息将以非线性方式发挥作用，进而促使各级系统发生不同程度和性质的变化。

2.1.3 后现代心理治疗

后现代心理治疗认为，心理咨询师并非“客观的专家”，也不掌握“绝对的真理”。其工作模式从“寻找缺陷”转向“发现资源”，从“个体病理学”转向“关系建构”，堪称一场从“独占权威”到“平等对话”（dialogue）的范式革命。在此视角下，咨询师是促进改变的“对话专家”，强调现实的社会建构属性，以叙事和话语为核心焦点，同时注重资源取向和赋能等理念（Andersen, 1987; Gergen, 2017）。

“IRS 模式”倡导并推动督导师、受督者及各小组之间的对话和元对话（meta-dialogue，即“针对对话展开的对话”）（Andersen, 1987）。咨询师/受督者会带着自身面临的问题和可利用的资源，将与患者的互动及对话过程在督导团体中进行汇报，他们往往需要新思路以拓宽自身视野。这些汇报材料会在提问和澄清的过程中被重新审视，并作为反思的源头；在遵循特定指导原则的前提下，相关互动和对话倾向于在各小组之间传递、突显并放大。在此过程中，部分信息会因足够显著而被关注，这与 Bateson 对信息的定义“一种产生差异的差异”相契合（Bateson, 1972）。由此，最初的现实认知被解构和重构，叙事和话语的改变带来资源的重新发现，咨询师也得以获得关于案例的新图景和新观点，并在此过程中被赋能，进而开展新的对话和行动。

2.2 概念框架

2.2.1 反思过程

反思过程（reflective process）是“IRS 模式”的核心所在。从反思材料的维度分类，可分为情感反思、内容反思和进程反思；从反思与行动的关系维度分类，可分为行动中反思和行动后反思。

情感反思指的是，对自身觉察到、体验到的情感，以及在案例讨论和小组工作中听到、观察到、推测出的情感等进行反馈。内容反思指的是，对自身捕捉到的有意义的字词、句子、联想、想象及画面等进行反馈。进程反思指的是，对非言语线索和潜意识过程的觉察，具体包括：个人层面的情感防御和情感转化，外在行为与内在思维、情感的一致性；人际层面的移情、投射和投射性认同，以及不同情境下人际互动中情感和依恋状态的稳定性、可变性等；来访者、咨询师与小组带领者之间，以及各小组之间呈现的平行进程等。

“IRS模式”中的行动后反思，涵盖受督者、督导师及各小组对案例内容和先行阶段工作进行的“彼时彼地”式后知后觉反思；行动中反思则指受督者、督导师及各小组对“此时此地”正在发生、且已进入意识层面的信息进行的即时觉察，尤其侧重于对情感和平行进程的觉察和反馈。

通过对情感、内容、进程开展行动后反思和行动中反思，呈现出的是一种专业、深度且镜像式的互动状态，这也表明：受督者、督导师和各小组之间，正是通过反思实现互动和连接的。

2.2.2 迭代过程

迭代（iteration）指在一个过程中持续重复且不断推进的行为。在计算机科学领域，迭代是一种重复执行某一过程的方法，每一次执行均以前一次执行结果为基础。迭代可以用于解决多种问题，尤其适用于需逐步逼近最优解的问题。

迭代过程（iterative process）是“IRS模式”中反思的运作方式。首先由受督者提供对案例的描述和理解，工作小组通过事实提问和澄清，共同构建起团体共享的案例图像，这一过程拓展了受督者最初的观察和理解范畴。此后，反思过程依次在工作小组、受督者、反思小组、观察小组、工作小组及受督者之间循环往复、层层递进，每一次反思均在前一次基础上进行更新和优化。这一过程体现为后一小组（或受督者）对前一小组（或受督者）的工作和反思进行再反思、递进和深化，通过这种反思迭代机制，案例中的重要情感、人际模式及平行进程更易进入意识觉察层面，进而突显关键情感、关键事件和核心主题。

2.2.3 螺旋过程

“IRS模式”中的螺旋过程（spiral process），指的是反思的形态、历程和结果。其路径为：从受督者出发，经工作小组后回归受督者，再依次经过反思小组、观察小组、工作小组，最终再次回到受督者。

“螺旋”为反思过程赋予了具象意象，象征着整个形态和历程并非简单的平面循环，而是立体、逐层深入且不断上升的探索路径和演进过程，着重体现受督者对案例的理解及其反思在深度、广度和维度上的持续扩展。螺旋过程暗示这是一种非线性、盘旋上升的过程，在前一层反思基础上融入新视角，如同螺旋般逐步逼近案例核心。这一过程最终能实现螺旋式深化的效果，帮助参与者形成更深层次的理解。

反思过程为螺旋过程的形态和结构提供了内容支撑，迭代过程既是反思过程的运作方式，也是螺旋过程的实现途径。这些过程共同构成了“IRS模式”（或称“螺旋反思团体”）的整体形态。

3 “IRS模式”团体督导的阶段和步骤

3.1 准备阶段

该阶段需针对团体督导涉及的物理、身体及心理等层面开展准备工作，具体包括以下内容。

（1）设置：确定督导团体的基本设置，如团体性质（开放或封闭）、开展形式（现场或在线）、举办频率及单次时长等；检查环境是否符合要求，确认相关设施的完备性和可用性；若为在线工作，需提前测试软硬件设备和通讯质量；确保所有参与者能够按时出席，并处于安全、私密的隐私空间中。

（2）暖身：组织社交互动和自我介绍环节，可以借助破冰活动活跃氛围。

（3）反馈：由上次参与督导的受督者分享案例后续进展和自身感悟。

（4）角色：明确每位参与者的角色分配，如担任受督者，或作为工作小组、反思小组、观察小组

的成员等。

3.2 工作阶段

本阶段由督导师引导并推动工作小组围绕受督者的案例展开讨论，具体包括以下步骤。

- (1) 宣布小组工作原则：保密；不评判和不提供建议；代入对应角色发言；每个人都有发言机会；严格遵守既定设置和时间安排。
- (2) 受督者呈报案例：以口头形式汇报案例，包括治疗背景、人际事件和本次督导的工作目标。
- (3) 客观事实提问和澄清：成员围绕与案例相关的客观事实进行提问，由受督者逐一澄清。此环节不涉及案例相关角色的感受、猜测等心理活动的探讨。
- (4) 受督者暂退与小组冥想：在线工作时，则关闭语音和保持视频开启。随后小组成员进行冥想和展开想象。
- (5) 工作小组讨论：分享个人感受和联想。小组带领者需主动引导讨论方向，尤其关注情感流动、人际事件及平行进程等内容。
- (6) 受督者反馈与引导深化：对工作小组讨论内容进行反馈。小组带领者负责澄清疑问、进一步引导讨论深化，及时处理情绪反应和未完成事件。
- (7) 休息环节：所有参与者对本阶段的工作内容进行梳理与思考。

3.3 反思阶段

督导师引导并推动各小组及受督者围绕案例的情感、内容和进程展开反思，具体步骤如下。

- (1) 反思小组反思：基于“此时此地”的观察（看到和听到的）表达感受和联想，可以借助笔记辅助梳理。保持尊重、积极和好奇的态度，不评判、不建议；坚持去专家化、去理论化、去术语化，赋能提案者，反思治疗关系、见证工作小组的讨论过程。
- (2) 观察小组反思：从整体和系统视角开展反思，明确指出关键事件和核心主题，以及已显现或正在浮现的重要情感和并行进程。
- (3) 工作小组再反思：对受督者反馈、反思小组和观察小组的反思内容进行二次反思。提出或确认已显现及正在浮现的并行进程、重要情感、关键事件和核心主题。分享相关的个人经验、思考和获得的启发。如果受督者明确表示有需求，可以提供咨询建议和技术指导。
- (4) 受督者反思：分享其所思所感，明确指出有价值和有帮助的部分。
- (5) 督导师任务：创造安全、信任的氛围；提供保护，维护督导规则；协助澄清疑问、引导讨论方向、进行示范和专业指导；提出重要情感和并行进程、关键事件和核心主题；推动讨论深入，增进成员对案例的理解。

3.4 结束环节

- (1) 去角色：所有成员脱离在团体督导中扮演的角色，回归个人本身。
- (2) 处理未完成事件：处理督导过程中出现的强烈或持续的负面情绪，以及成员出现的生理不

适症状。

- (3) 总结梳理：督导师提示重要情感和并行进程、关键事件和核心主题等内容。
- (4) 布置后续任务：组织活动后讨论、开展相关调查和反馈，收集对个人和专业实践产生的影响等。
- (5) 正式结束：督导师明确宣布团体督导活动正式结束。

4 “IRS 模式”团体督导实践

4.1 团体督导案例1（过程和效果）

本次督导的受督者为一名具有高级职称的女性心理治疗师。其呈报的案例情况如下：一名初中生女孩由母亲陪同就诊，女孩存在拒学行为，母亲强烈希望她能重返校园。父亲会间断参与会谈过程。治疗的关注点由“帮助女孩返校”转向“改善家庭关系”，然而困难重重。女孩声称，若父母不支持她按照自己的意愿生活，就会选择自杀。这一表述的强烈程度对受督者产生了较大触动，她迫切希望通过团体督导获取信息，以进一步理解该家庭系统的运作模式，明确后续工作方向。

受督者在工作小组讨论后进行反馈：“我是饱含着眼泪的。”“听到特别感动的语句（组员代入女孩角色说）：‘有一个能真正接纳我的人吗？’”“我可能更多共情到妈妈，她事业成功，穿着优雅，谈吐温和，跟她在一起比较舒服。”“印象深刻的画面：家庭像被套上网的气球，装满水的气球，每一个网洞都会凸出来一块。家庭里每个人都去保护这个气球，让它不破裂。”“孩子生病，让家庭重新走向新的动态，从分裂、站队到重新凝聚。”

反思小组发言摘录：“提案者说到‘心碎’一词，在反馈时满含热泪，我很受触动。医生和母亲，都是优秀的职业女性，贴得更近，这种共情让我触动很大。”“（成员）代入女孩时托着腮，说着看漫画的动作和神态，那一刻挺打动我。女孩内在有很强大的生命力，想要自由和挣脱束缚。”“（成员）低沉地说‘没有哪个关系是安全的’，让我非常动容。我特别想去拥抱，给出一个拥抱，有很明显的身体感觉，却不知道给谁。”“家庭像装了水的气球，画面清晰，它包裹着什么。捅破之后呢？要面对什么呢？”

观察小组发言摘录：“父亲和弟弟是不被看见的。”“督导团体中男性少，存在一种性别平行进程。”“男性角色缺失，对女孩内在需求和意义的影响值得探讨。”“女孩潜意识里认同了爸爸，而不愿成为优秀和成功的妈妈。”“观察组离案例最远，长时间等待发言，就像女孩在治疗中，想要表达时已经没有她的时间。”“（我）面对这么多人的发言，感觉声音很远，保持着理性的情感隔离状态，反而离女孩的感受更近。”“治疗师被妈妈吸引，而孩子需要关注和建立深度关系。”

工作小组发言摘录：“（女孩）想让自由的风进入生活。”“她是有力量的，即便处境艰难，二次元追星仍有修复作用，意义重大，是值得探索的资源。”“女儿用力拉扯着家庭，拉回父母，就像药引子。”“气球和保护：咨询师也在其中，撑起这个家，想要抓住每个人，维系家庭系统。”“表达自杀意念，包含了对咨询师的信任，能够呈现就有利于修复。”“成绩原来是在意的，现在好像越来越不在意了。”“原来在意的东西松动之后，会有能量去表达爱，这成为支点，撬动家庭中爱的流动。”

受督者最终回应：“‘表达自杀意念是对治疗关系的信任和肯定，有助于继续修复’，这个视角

特别好，很有力量。”“父母认可了孩子的问题象征着家庭关系的重新修复，孩子也肯定了对父亲的认同。”“性别议题是我感到困难的部分。”“同胞竞争议题也很重要。”

团体督导之后的工作进展：心理治疗师向女孩分享了督导团体对二次元和漫展的感受和理解。女孩高度认同，感到被深度理解，既肯定了治疗的作用，也更愿意参与治疗、主动靠近治疗师。同时，女孩控诉了母亲的控制行为，也提及自己观察到父亲在家庭中的“后撤”状态。母亲对此感到非常震惊，且本身对治疗进展就存在不满，诊室内氛围陡然紧张，女孩再次表达了自杀意念。母亲对此极为重视并展开反思，随后与女孩进行了冷静且深入地沟通，母女间达成了更深的理解，在危机解除的同时，二人关系也随之改善。此后，父亲也参与到治疗会谈中，助力家庭关系和治疗迈向更平稳的进展。

4.2 团体督导案例2（带领者的干预）

一位心理咨询师作为受督者。其来访者与丈夫存在沟通困难，日常不敢向丈夫表达真实想法，便通过购买书籍、关注自媒体等方式学习人际关系和沟通技巧，还会在两次咨询会谈之间详细记录生活事件。该来访者的咨询目标为：减少原生家庭带来的情绪影响，更全面地认识自我、理解自我。

维护环境：（对某成员）请您调节一下在视频中的位置和光线，我看不清楚您。（对小组说明）某老师网络有点卡。（对某成员）您试着关闭视频，打开语音发言就可以。

协助澄清：（关于事实）有家暴行为吗？是语言暴力、身体暴力，还是其他形式的？程度如何？（动机）父母最终没有离婚，他们有说明原因吗？

邀请发言：其他老师有什么提问吗？发现有几位老师没有提出问题。

鼓励发言：（成员）我不知道我现在说的内容，是属于我们工作小组成员可以说的，还是应该由反思小组来说？（组长）您有任何想分享的念头或想法，都可以说。

提醒规则：（当组员以第三人称“他”发言时）我们暂时不分析这个过程，请先谈谈您自身的感受。您现在表达的内容，似乎是从来访者本人的角度出发的。您是否可以尝试这样表述：“如果我是来访者，我会产生什么样的感受？”

聚焦和反映情感：（带领者）您提到，如果您作为来访者，在面对咨询师时会有一些复杂情绪，是这样吗？（成员）我不知道该不该说，但我想这不是针对提案例者的，我能感觉到有些愤怒！（带领者）所以您现在是在谈论自己的感受，对吗？那这种感受具体是什么呢？是恐惧，还是羞耻？（成员）感觉都有，特别复杂。（带领者）那具体是哪方面的恐惧，又是什么样的羞耻呢？

聚焦联想：您说作为来访者，在咨询师面前有点不太放得开。这种“放不开”，是因为您对咨询师有一些猜想或推测，还是有其他原因呢？

反映非言语行为：（带领者对组员说）我看到您在微笑、点头，您有怎样的感觉？（受督者说）我讲完会发抖，我也不知道为啥。（带领者说）发抖？（受督者说）对！会有发抖。（带领者说）您是说整个过程都发抖，还是说到某些内容时会发抖？

进行小结：（在成员大段发言后说）刚才您表达的意思，在我听来似乎是这样的：丈夫好像对生育并没有那么积极或上心，然而妻子好像把这件事看得非常重要，还觉得自己应该为家庭负起传宗接代的责任，认为这是她的义务。是这样的吗？

提示平行进程：来访者在咨询间期准备了那么多材料，每次咨询开始时都会分享，将生活坦诚地、完整地展现给咨询师。这背后似乎有种感觉“提供素材是我作为来访者的义务和责任，至于能从咨询师那里获得什么，我既不清楚，也很难期待，难以确定，更不敢去要求”。

反馈平行进程和示范沟通：我在听您反馈的时候，作为带领者，我的感受是很矛盾、很拉扯的。我问您对小组有什么反馈，却发现您完全沉浸在案例里，沉浸在来访者的故事和那些细节中。这时候我会纠结：一方面想打断您，提醒您对小组成员的反馈该是什么样的；另一方面又觉得，我需要尊重您的感觉，让您自然地表达发展、自然地推进发言。我不知道这种情况，会不会和您与来访者面对面时遇到的情况相似。就好像“我有任务要完成、有工作要做，但又不得不尊重她的节奏，不能打断，也不能把她拉回来”，您有过这种感觉吗？这种纠结和矛盾的感受，我觉得有必要说出来告诉您。

利用带领者之间的关系：（协同带领者熟悉巴林特小组，但对“IRS模式”很陌生，此前几乎没有发言）刚才提到“满意”和“不满意”时，我脑子里突然冒出一个念头：如果我表达不满意却不被接纳，那就不敢再表达不满意了；除非我知道表达不满意会被接纳，我才敢说出来。（带领者）您说的“满意”或“不满意”，是指向谁的呢？是指向提案者，还是会影响到你我之间——也就是作为团体带领者的我们之间的关系？（协同带领者）我觉得两方面都有点。我想，我可能没办法酣畅淋漓地表达。如果我真的畅所欲言，会觉得有点危险，或是不太合适。

（受督者说）刚刚这段对话，让我想到自己在咨询里之所以会小心翼翼，可能因为和来访者的一句话有关——她会直接跟我说：“哪怕你觉得我是错的，你也不要说我是错的。”我现在回想，发抖的感觉是到后面才出现的。大概是讲到“来访者为什么需要咨询关系，需要这么长时间的陪伴，或者一直留在咨询里”这个部分时，讲完我就有了瑟瑟发抖的感觉。那种感觉就像我在跟一些“你做得很不好”的声音对抗，同时在说“我知道我做的工作是有意义的”。好像这个过程里，我也感受到了来访者的心情。她知道自己做了很多事，可能在别人看来是没什么意义，比如说她记了很多记录、买了很多书、学了很多课程，却不敢当着丈夫的面学，也不敢让上司看到她积极上进的样子。那种“一旦被别人知道，就会被嘲讽”的感觉，好像就在我说到“咨询对来访者有意义”的时候，一下子冒了出来。

当刚才某老师说“希望有一天来访者可以说‘我是有价值的，我是足够好的’”，我听到这句话时，又起了鸡皮疙瘩，然后会有想流泪的感觉，其实这就是来访者一直想找到的东西。有老师提到“这是一种僵硬的或者僵直的状态到了流动的状态”，我才回忆起来，实际上在咨询中来访者也曾经讲过她有发抖的感觉。在那个时候我不太明白，但到今天好像懂了，我知道这种“懂”是有意义的。

布置任务：（对受督者）请您多关注接下来两周里自己会有什么新感悟，以及与来访者接触后的新进展。等我们下一次团体督导开始，想邀请您来做反馈，好吗？（对全体成员）请在3日内完成本次督导的问卷调查。

5 对“IRS模式”团体督导的反思

基于“IRS模式”团体督导的问卷调查结果、团体反思及对参与者个人访谈（详细结果另行汇报），形成以下反思：多元视角及其整合是该模式的核心优势，同时也可以基于单一理论进行深度发展；需对工作流程进行标准化和简化，降低参与门槛和带领难度；设置协同带领者具有重要意义；对团体成员开

展入组访谈十分必要,但在单次、短期或大型团体中,需要综合考量可行性、经济性和必要性;小型团体中可取消观察小组,将其功能并入反思小组以保留独特价值,大型团体/工作坊则可以继续沿用原设置;工作小组和反思小组需控制人数,以优化时间管理;督导团体的极简形式可仅需3位专业人员,独立或与督导师协作执行反思功能;活动前需详细讲解理论方法,强调参与规则;受督者现场凭记忆口头汇报案例后接受团体提问,更易呈现“此时此地”的状态并构建团体心理,同时不排除活动前提供案例简报;反思与赋能同等重要,需见证并肯定受督者和小组工作的亮点及贡献;组长需承担督导师、团体带领者、心理咨询师、教师等多重角色,需更灵活转换以提供安全保护,促进讨论理解、开展示范指导,推动团体督导工作深化;需对“反身反思”小组与单列“反思小组”两种督导形式开展深入探索和比较研究;探索“IRS模式”(或“螺旋反思团体”)调整后应用于个体、伴侣及家庭治疗,以及社区和组织咨询的可能性等。

(致谢:感谢“iThinkFresh”巴林特团队所有成员的支持。)

作者贡献声明

刘海洪提出“IRS模式”的理论框架,设计、组织并实施了“IRS模式”团体督导,同时负责督导后的问卷调查和个人访谈;阎媛负责数据整理、分析及初稿撰写,刘海洪负责稿件修改。

参考文献

- [1] Andersen, T. (1987). The reflecting team: Dialogue and meta-dialogue in clinical work. *Fam Proc*, 26, 415-428.
- [2] Balint, M. (2012). *医生、他的患者及所患疾病(第二版)*(魏镜等译). 北京:人民卫生出版社.
- [3] Bateson, G. (1972). *Steps to an ecology of mind*. New York: Ballantine Books.
- [4] Bennett-Levy, J. (2006). Therapist skills: A cognitive model of their acquisition and refinement. *Behav Cogn Psychoth*, 34, 57-78.
- [5] Bennett-Levy, J., Turner, F., Beaty, T., Smith, M., Paterson, B., & Farmer, S. (2001). The value of self-practice of cognitive therapy techniques and self-reflection in the training of cognitive therapists. *Behav Cogn Psychoth*, 29, 203-220.
- [6] Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2005). *临床心理督导纲要(第三版)*(王择青等译). 北京:中国轻工业出版社.
- [7] Binder, J. L. (1999). Issues in teaching and learning time-limited psychodynamic psychotherapy. *Clin Psychol Rev*, 19, 705-719.
- [8] Blackman, J. (2011). *心灵的面具: 101种心理防御*(毛文娟等译). 上海:华东师范大学出版社.
- [9] Boud, D., Keogh, R., & Walker, D. (1985). Promoting reflection in learning: a model. In D. Boud, R. Keogh, D. Walker (Eds.), *Reflection: turning experience into learning* (pp. 18-40). London: Kogan Page.
- [10] Frawley-O' Dea, M. G., & Sarnat, J. E. (2011). *督导关系: 一种当代心理动力学方法*(李芃等译). 北京:中国轻工业出版社.
- [11] Freud, A. (2018). *The ego and the mechanisms of defence*. New York: Routledge.
- [12] Gergan, K. J. (2017). *关系性存在: 超越自我与共同体著*(杨莉萍译). 上海:上海教育出版社.
- [13] Grant, J., & Crawley, J. (2007). *移情与投射——自体之镜*(张黎黎译). 北京:北京大学医学出版社.
- [14] Norell, J. (1991). The International Balint Federation: past, present, and future. *Family Practice*, 8(4), 378-381.

- [15] Mitchell, S. A., & Black, M. J. (1995). *Freud and beyond: A history of modern psychoanalytic thought*. New York: Basic Book.
- [16] Oppenheim-Gluckman, H. (2015). *Reading Michael Balint: a pragmatic clinician*. New York: Routledge.
- [17] Otten, H. (2015). 职业化关系: 巴林特小组的理论与实践(曹锦亚等译). 北京: 中国协和医科大学出版社.
- [18] Scharff, J. S. (2011). 投射性认同与内摄性认同: 精神分析治疗中的自体运用(闻锦玉等译). 北京: 中国轻工业出版社.
- [19] Schlippe, A., & Schweitzer, J. (2018). 系统治疗与咨询教科书: 基础理论(史靖宇等译). 北京: 商务印书馆.
- [20] Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner*. New York: Basic Books.
- [21] Schön, D. A. (1987). *Educating the reflective practitioner*. San Francisco: Jossey-Bass.
- [22] Skovholt, T. M., & Ronnestad, M. H. (1992). Themes in therapist and counselor development. *J Couns Dev*, 70, 505-515.
- [23] Skovholt, T. M., Ronnestad, M. H., & Jennings, L. (1997). The search for expertise in counseling, psychotherapy, and professional psychology, *ERP*, 9, 361-369.
- [24] Skovholt, T. M., & Ronnestad, M. H. (2001). The long, textured path from novice to senior practitioner. In Skovholt, T. M. (Ed.), *The resilient practitioner: burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapists, teachers, and health professionals* (pp. 25-54). Boston: Allyn and Bacon.
- [25] Stewart, H. (1996). *Michael Balint: Object relations: Pure and applied*. London: Routledge.
- [26] Wallin, D. J. (2011). 心理治疗中的依恋: 从养育到治愈, 从理论到实践(巴彤等译). 北京: 中国轻工业出版社.
- [27] 刘海洪. (2021). 巴林特小组入门和案例. 长沙: 中南大学出版社.
- [28] 苗东升. (2016). 系统科学精要(第四版). 北京: 中国人民大学出版社.
- [29] 上海交通大学钱学森研究中心. (2015). 智慧的钥匙: 钱学森论系统科学(第二版). 上海: 上海交通大学出版社.

Iterative Reflective Spiral Group Supervision: Preliminary Practice and Reflection

Yan Yuan¹ Liu Haihong^{2,3}

1. *Mental Health Education Center, Guangdong University of Technology, Guangzhou;*

2. *Department of Psychosomatic Medicine, Guangdong Provincial People's Hospital, Guangzhou;*

3. *Department of Clinical Psychology, Institute of Geriatrics Medicine, Guangdong Provincial Academy of Medical Sciences, Guangzhou*

Abstract: Reflection plays a crucial role in counselors' professional development and personal growth. When applying the Balint Group to group supervision, found that discussing the group work process after case supervision could further deepen the supervisees' emotional reflection and content reflection on the case, while enhancing the empathy, support, and empowerment for the supervisees. Based on the finding that "reflection on group work can promote and deepen supervisees' reflection", we developed the "Iterative Reflective Spiral" group supervision model (also known as "Spiral Reflective Group"). Through the sequential, progressive, and cyclical reflection among three groups (working group, reflecting group, observing group) and supervisees, this model aims to form a multi-perspective, multi-dimensional, and spiral upward in-depth understanding of counseling cases. Ultimately, it promotes counselors' professional development and personal growth by cultivating their reflective abilities. Preliminary practice and reflection on this group supervision model show that it has certain application value while also facing several challenges.

Key words: Iterative reflective spiral; Group supervision; Reflecting team; Balint Group; Spiral reflective group