

## 在扩容与涵容的结构张力中构建专业反思容器

### ——“反思螺旋”团体督导质性分析

阎媛<sup>1</sup> 刘海洪<sup>2,3</sup>

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

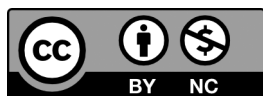
**摘要** | 临床督导在心理咨询师的专业发展、职业健康和个人成长中起重要作用，而反思能力培养是关键。“反思螺旋”团体督导在巴林特小组基础上，增加了反思小组和观察小组的反思环节，以及工作小组和受督者的再反思阶段。为对“反思螺旋”模式进行阐释与反思，研究对参与者开展问卷调查，并运用NVivo20软件，对35份文本资料采用扎根理论（开放编码、主轴编码和选择编码）三级编码技术开展质性分析。研究发现，结构性创新扩容会引发角色张力、过程张力、安全张力和时间张力等系统性张力，系统性优化是实施基础（优化结构和流程、澄清角色和规则、前置专项培训等），而督导师效能是关键。督导师营造安全氛围、搭建流程架构并实施过程管理、运用动力干预智慧及开展协同督导，被认为是化解上述张力的核心解决方案。因此，在“反思螺旋”团体督导中，督导师需在扩容与涵容之间寻求动态平衡，构建专业学习和反思容器，进而培养受督者的反思能力。

**关键词** | 反思螺旋；质性分析；团体督导；巴林特小组；心理咨询

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 前言

临床督导对心理咨询师的专业发展、职业健康和个人成长起着重要作用（Bernard & Goodyear, 2005, 2021；Frawley-O’Dea & Sarnat, 2011；Skovholt & Ronnestad, 1992, 2001），而反思能力（Reflective Ability）是其中的关键（Bond et al., 1985；Binder, 1999；Bennett-Levy et

al., 2001；Bennett-Levy, 2006）。为了深化心理咨询师/受督者对案例的情感反思、内容反思和进程反思，增进对其的共情、支持和赋能，培养其反身反思能力，在巴林特小组基础上开发了“迭代式反思螺旋”团体督导，简称“反思螺旋（Reflective Spiral）”（阎媛，刘海洪，2025）。

“反思螺旋”的定义为以构建案例图像为起点，

通讯作者：刘海洪，南方医科大学广东省医学科学院老年医学研究所心身医学科、南方医科大学广东省人民医院老年医学科临床心理科主治医师，研究方向：心身医学与心理治疗、巴林特小组和团体督导。

文章引用：阎媛，刘海洪. (2025). 在扩容与涵容的结构张力中构建专业反思容器——“反思螺旋”团体督导质性分析. *中国心理学前沿*, 7(12), 1561-1568.

<https://doi.org/10.35534/pc.0712252>

借助反身反思和/或反思小组开展序贯、递进且循环的反思，并多次回归受督者与案例本身的一种团体工作方法。该模式既包含对发生在反思之前“彼此彼地”的情感、内容和进程的分享讨论（行动后反思），也涵盖对反思过程中“此时此地”的相关信息进行交流分析（行动中反思）。通过充分整合多元化、复杂性和系统性的视角和观点，旨在为受督者提供情感和认知双重支持，形成对案例情感和认知整体性理解，通过培养参与者反思能力，促进其专业发展、职业健康和个人成长（Schön, 1983, 1987; 阎媛, 刘海洪, 2025）。

对“反思螺旋”开展了初步实践：首先，受督者口头汇报案例，工作小组（Working Team）围绕案例进行提问和反思，受督者回应；其后，反思小组（Reflecting Team）针对“此时此地”所见所闻展开反思；接着，观察小组（Observing Team）从整体和系统视角出发，对前述工作进行反思；最后，工作小组和受督者再反思，分享“此时此地”所思所感。督导师立足“此时此地”促进反思进程，协助参与者对信息进行有机整合和有效利用（阎媛, 刘海洪, 2025）。

为了对“反思螺旋”进行阐释和反思，对团体督导参与者展开了问卷调查。利用NVivo20软件基于扎根理论对收集到的文本资料进行质性分析，结果表明，“反思螺旋”的结构创新性和扩容带来了系统性张力，在优化结构和流程的基础上，发挥督导师效能是关键，团体张力得以涵容，从而构建心理咨询师的专业学习和反思容器。

## 2 方法

### 2.1 研究对象

在“iThinkFresh”巴林特团队微信群发布信息，成员自由报名参加“反思螺旋”团体督导。团体督导分别于2025年8月12日和26日19:30至22:00在线开展（每次持续2.5小时）。每次督导结束后均对参与者进行问卷调查。研究对象基本信息如表1所示。

### 2.2 问卷调查

调查问卷包含基本资料收集和团体督导评价两部分。

基本资料包括：性别、年龄范围、核心专业身份、核心理论取向、从事心理工作年限、在本次督导中承担的角色等。

团体督导评价围绕以下5个问题展开：您会如何评价本次团体督导？在本次团体督导中，您感到最困难的是什么？您感到最有用和最有帮助的是什么？此类形式的团体督导，需要在哪些方面改进？您还有其他评论或建议吗？

### 2.3 资料整理和分析

借助质性数据分析软件NVivo20对文本资料进行整理、编码与统计分析。采用扎根理论的三级编码技术形成对“反思螺旋”团体督导的阐释和反思。扎根理论是一种质性研究方法，其核心在于认为理论必须从实际收集的经验数据（如访谈和观察记录等）中自下而上“扎根”生成，而非通过预先假设进行推导。它通过系统性地对资料进行逐级编码和连续比较，从中提炼出核心概念与范畴，并最终发展出能够解释社会现象的实质性理论（Glaser & Strauss, 1967; 陈向明, 1999）。基于扎根理论的资料分析过程包括一级编码（开放编码）、二级编码（主轴编码）和三级编码（选择编码），分别对应于形成概念、范畴和理论阐释。

## 3 结果

### 3.1 基本资料

两轮“反思螺旋”团体督导参与者共计23人，35人次，如表1所示。第一轮团体构成：组长1人、受督者1人、工作小组8人、反思小组5人、观察小组5人，共20人。第二轮团体构成：协同组长2人、受督者1人、工作小组5人、反思小组3人、观察小组3人、观摩学习1人，共15人。

表 1 研究对象基本信息 (n=35)

Table 1 Demography of participants (n=35)

第一轮	第二轮	性别	年龄范围(岁)	心理工作时长(年)	核心专业身份	核心理论取向
A01	B01	女	41 ~ 50	16 ~ 20	心理精神科医生	家庭治疗
A02	B03	女	41 ~ 50	11 ~ 15	心理咨询师	精神分析和心理动力
A03	-	女	41 ~ 50	>20	专职心理教师	认知行为治疗
A04	B09	女	41 ~ 50	11 ~ 15	心理治疗师	认知行为治疗
A05	B08	女	31 ~ 40	5 ~ 10	心理治疗师	精神分析和心理动力
A06	-	女	31 ~ 40	5 ~ 10	心理治疗师	认知行为治疗
A07	-	女	51 ~ 60	5 ~ 10	心理咨询师	精神分析和心理动力
A08	B12	女	51 ~ 60	11 ~ 15	心理咨询师	精神分析和心理动力
A09	-	女	51 ~ 60	11 ~ 15	心理治疗师	认知行为治疗
A10	B06	女	41 ~ 50	5 ~ 10	心理精神科医生	精神分析和心理动力

续表

第一轮	第二轮	性别	年龄范围(岁)	心理工作时长(年)	核心专业身份	核心理论取向
A11	B07	男	31 ~ 40	5 ~ 10	心理精神科医生	精神分析和心理动力
A12	-	男	41 ~ 50	5 ~ 10	心理精神科医生	精神分析和心理动力
A13	B04	女	41 ~ 50	16 ~ 20	专职心理教师	存在一人本主义
A14	B05	女	41 ~ 50	11 ~ 15	专职心理教师	认知行为治疗
A15	-	女	41 ~ 50	5 ~ 10	护士	家庭治疗
A16	B14	女	41 ~ 50	16 ~ 20	心理咨询师	心理剧和戏剧治疗
A17	B13	女	41 ~ 50	16 ~ 20	心理治疗师	焦虑解决取向
A18	-	女	41 ~ 50	<5	非心理精神科医生	无
A19	-	女	61 ~ 70	16 ~ 20	护士	精神分析和心理动力
A20	B15	男	41 ~ 50	11 ~ 15	心理精神科医生	精神分析和心理动力
-	B02	女	31 ~ 40	<5	心理咨询师	叙事疗法
-	B10	女	31 ~ 40	5 ~ 10	心理治疗师	认知行为治疗
-	B11	女	41 ~ 50	5 ~ 10	非心理精神科医生	精神分析和心理动力

### 3.2 对文本资料开放编码

开放编码是质性资料分析中最基本的工作,研究者

对原始文本资料反复研读,逐行逐句进行编码,并且尽量使用受访者的语言,由此形成参考点和自由节点如表2所示。

表2 对文本资料开放编码

Table 2 Open coding of the text data

问题	参考点	自由节点	说明和备注
你会如何评价这次团体督导?	在巴林特小组结构上增加了新的尝试,扩容了团体作为容器的容量,使得案例带来的动力,在团体督导的过程中呈现,并得以涵容。多视角的看见和理解,对提案者有一定的镜映,对参与者有想不到的促进	肯定结构创新对团体容器的扩容作用 观察到案例动力在团体中的呈现与涵容 体验多视角的镜映与促进价值	使用专业语言(容器、动力、涵容、镜映)高度概括该模式核心优势,强调其在处理复杂案例动力方面的结构性力量
在这次团体督导中,你感到最困难和不适的是什么?	在动力如此强烈的过程中,(1)评估对提案者的保护,(2)评估过程中边界的维护,(3)督导需要在督导角度中必要的引导、干预、回应等层面上度的把握	提出在强烈动力下督导师的核心任务 强调评估与保护受督者的必要性 关注团体边界的维护 思考督导师把握干预的度	基于对优势的观察,转向对潜在风险的警觉和管理,清晰列出督导师在动力强烈团体中必须承担的几项关键且艰巨的任务
您感到最有用的和最有帮助的是什么?	团体的结构性和包容性,使得案例带来的动力学内容和形式得以呈现、看见和涵容,一些深潜的无意和最有用的是 识动力有了空间被意识化,作为观察者在过程中能跟随个案动力深入浅出,又在再次回到工作组中得到了回应,引发更多的反思,提升了觉察力	阐释结构如何促成无意识动力的意识化 描述“深入浅出”的动态学习过程 体验反思与觉察力的提升	进一步深化对模式的工作机制的描述,指出其最终目标是使无意识内容意识化,描绘个人在其中“深入浅出”的认知和成长路径
这种形式的团体督导,您觉得需要在哪些方面进行改进?	(1)时间分配上,在回到工作组时不够充足。(2)反思组和观察组,功能上有区别吗?	指出时间分配问题(工作组再反思时间不足) 质疑反思组与观察组的功能区分	提出两个非常具体的改进点: 时间分配方面,触及角色重叠
您还有其它的评价和建议吗?	期待更多地参与,更多的尝试和探索,也想听听关于工作思路和团体设计的思维路径,来学习和提升自己的专业能力	表达持续参与的强烈意愿 希望了解设计理论与思路 希望通过理解设计来提升自身专业能力	超越单次体验的反馈,表达深入学习的渴望,希望从使用转为理解和创造

### 3.3 三级编码结果

经过反复比对和斟酌,开放编码最终形成368个参考点和38个自由节点,在此过程中对自由节点重新进行了“概念化”,以更好地代表自由节点的含义(表3)。在“概念化”的基础上进一步分析和编码(主轴编码),目标是尽可能少的概念但尽可能多地捕捉原始文本资

料的内涵,形成“副范畴”和“主范畴”。研究者根据意义相似性对38个自由节点(概念)进行反复比较和分类,提炼和归纳出13个“副范畴”和6个“主范畴”并赋予名称,如表3所示。最后进行选择编码,深入探索和构建条件矩阵,识别和阐述不同范畴之间的关联性,其核心是整合所有范畴,形成一个统领性的故事线或理论阐释,如图1所示。

表3 三级编码结果

Table 3 Results of the open coding, axial coding and selective coding

主范畴	副范畴	参考点数量 (N)	百分比 (%)	概念化 (自由节点数量 n)
督导师效能	督导师的有效干预	15	4.08	稳定和中立立场 (2); 营造信任和安全 (6); 有效的引导 (7)
	督导师面临的挑战	27	7.34	多重任务压力 (6); 平衡干预与保护 (7); 权衡干预时机和程度 (5); 协同督导议题 (9)
结构创新体验	感知到的优势	46	12.5	层次性与递进感 (17); 多元视角的价值 (21); 团体容器的扩容 (8)
	结构带来挑战	43	11.68	角色模糊与功能重叠 (18); 流程复杂性和混乱感 (9); 信息过载与认知疲劳 (16)
认知情感工作方式	感性路径	7	1.90	此时此地和好奇心态 (3); 启用自觉和自发呈现 (2); 情感优先和自由联想 (2)
	理性路径	11	2.99	过早或侧重概念化 (4); 理性压制感性 (7)
团体动力与品质	安全与赋能	20	5.43	抱持性氛围 (7); 赋能受督者 (8); 专业度与流畅性 (5)
	负性动力和感受	41	11.14	负性感受 (13); 内部压力与冲突 (14); 外部压力与评价 (14)
学习和转化机制	个人领悟与学习迁移	46	12.50	拓展视角与消除盲点 (13); 提升与深化反思能力 (17); 专业领悟和启发 (16)
	团体经验的价值	39	10.60	多层次整合与平衡 (16); 过程学习与经验价值 (12); 平行进程的启发 (11)
优化和调整方向	强化规则与设置	33	8.97	边界维护与加强 (12); 坚守核心原则 (11); 前置培训与设置 (10)
	优化成员和角色	16	4.35	理论和流派多样性平衡 (5); 优化团体规模与构成 (11)
	优化结构和流程	24	6.52	流程环节精简 (3); 流程环节增加 (4); 优化时间分配 (16)

3.4 “反思螺旋”团体督导的理论阐释

“反思螺旋”团体督导的模式设计是基于巴林特小组,“对小组工作的反思可促进并深化受督者反思”的发现,由此,期望通过结构性创新扩容学习空间,增加反思小组和观察小组的反思,以及工作小组和受督者再反思等结构,试图创造出更丰富多元的视角和更强大的动力涵容能力。然而,结构性创新扩容导致了系统性张力,具体表现为角色张力、过程张力、安全张力和时间

张力等。研究者发现,系统性优化是改进的基础,例如精简结构、澄清角色和规则、前置培训等措施,而督导师效能起着关键作用,是系统平衡的调节核心。督导师营造安全氛围、流程架构和管理、动力干预智慧和协同督导被认为是应对这种复杂性问题的可能解决方案。由此,“反思螺旋”即成为一个需要精心驾驭的高阶专业反思系统,一个需要专业设计、精心准备、娴熟带领的复杂学习系统,其成功取决于能否在扩容与涵容的结构性张力中寻求动态平衡,如图1所示。

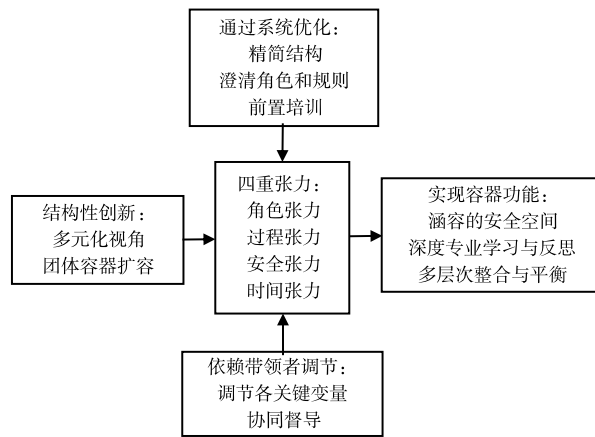


图1 “反思螺旋”团体督导的理论阐释

Figure 1 Substantive theory of the “reflective spiral” group supervision

4 讨论

4.1 结构性创新带来多元视角和容器扩容

共有46个参考点(占12.5%)提到结构性创新带来

多元视角和容器扩容。“工作小组→受督者”反思、“反思小组→观察小组”反思和“工作小组→受督者”再反思的多层次结构设计,被普遍认为富有创意且高效。这种设计允许案例动力和团体动力在不同层面得以

呈现并在递进层次中得到强化,团体作为整体的“容器”功能得到扩容,能够更好地涵容案例所带来的复杂情绪和心理动力。例如:“在巴林特小组结构上增加了新的尝试,扩容了团体作为容器的容量,使得案例带来的动力,在团体督导的过程中呈现,并得以被涵容(B12)”。“巴林特团体的结构性和包容性,使得案例带来的动力学内容和形式得以被呈现、看见和涵容,一些深潜的无意识动力有了空间被意识化(B12)”。“工作小组、反思小组和观察小组,能从来访者和平行进程的不同角度给予受督者更多信息,从而帮助咨询师更多地理解来访者和咨访关系(B10)”。“从很多不同的角度和视角以及社会、环境和关系层面来看到来访家庭(A15)”。“(工作小组成员)在组外听到反思小组和观察小组的反馈,再次回到组内,视角不一样了(A08)”。“这种模式很不错,就像在多维空间里装上了很多哈哈镜,每一面照出来的都是惊喜(A5)”等。

#### 4.2 结构性创新导致多重张力

与此同时,结构性创新也导致了系统性多重张力。具体表现为以下方面。

(1)角色张力。参与者对“我是谁,我应该做什么”等感到困惑和有混乱感,可能会对安全氛围形成挑战,易引发信息过载和认知疲劳。①角色模糊与功能重叠。例如:“反思小组和观察小组的职责并不特别清晰(可能跟组员有关)(B08)”。“功能显得重复了(A11)”。“参与者对各自角色的理解不够清晰(B17)”。“观察员参与了案例讨论(A12)”等。②流程复杂性和混乱感。例如:“对工作方式有些迷茫(A10)”。“设置角色有点多(A16)”。“整个过程有混乱感(B07)”。“发言后不确定是否触及小组边界(B11)”等。

(2)过程张力。理性分析与感性体验失去平衡,理性过早介入和侧重概念化,压制了感性探索空间。小组容易陷入理性、分析、解释和诠释,进而导致角色张力和安全张力,产生负性动力和感受。①理性路径优先。例如:“对个案概念化关注较多(A13)”。“(工作小组)组员从理性、系统性、专业性角度直接切入,直击问题核心,类似总结督导,导致进展过快(A18)”。“已经把案例提升到一定高度,整理很清晰了,后面无法再进入感性体验层面(A18)”。②信息过载与认知疲劳。例如:“信息量太大,我好累,只能关闭部分心智(A02)”。“短时间内感觉督导目标不是很聚焦(A17)”。“可能有不适,各个流派的个案概念化不同(B02)”。“(工作小组)对反思小组和观察小组反馈出来的平行进程没有看到(A08)”等。

(3)安全张力。复杂结构放大了案例动力,反映在团体动力中,从而使得安全感受挑战,产生负性动力和感受,导致角色张力和理性分析防御。例如:“(受督者陈述)没有被接收到,被评价为碎片(B02)”。“小

组成员攻击受督者(A12)”。“如何既抱持又表达不满和攻击?感觉自己好分裂(B09)”。“有高手过招的内卷感(A18)”。“我觉得困难和不适,来访者和咨询师没有被看到和被接纳(B07)”。“组员很用力支持来访者,(受督者)感受到有压力(B02)”等。

(4)时间张力。流程环节设置较多,导致匆忙感和深度工作不足,由此产生了优化时间分配的需求。例如:“时间偏长(A17)”。“因为时间问题,整场下来匆匆忙忙,很着急(A05)”。“至少需要三个小时(A11)”。“时间和流程上可以再紧凑不(A14)”。“时间分配上,回到工作小组再反思时不够充足(B12)”等。

此处需要提请关注,结构性创新显著放大了团体张力,其并非系统性张力的唯一来源,其他重要来源还有案例动力和小组动力,它们在特定时刻会成为最主要和最突出的张力呈现,是以移情和反移情为基础的平行进程的重要反映,可为情感反思、内容反思和进程反思提供关键信息(刘海洪,2021;阎媛,刘海洪,2025)。

#### 4.3 督导师效能是张力调节的关键

面对结构性创新带来的系统性张力,研究发现,督导师效能起关键作用,是系统平衡的调节核心。督导师需要营造安全氛围、搭建流程架构并实施过程管理、运用动力干预智慧和协同督导,被认为是应对这种复杂性问题的可能解决方案。督导师还需承担团体带领者、精神分析师、心理咨询师和教师等多重角色,灵活转换角色以提供安全和保护、促进分享和交流、激发兴趣和视角、做出示范和指导、进行解释和诠释,以及推进和深化督导等(阎媛,刘海洪,2025)。

督导师有效干预包括稳定和中性立场、营造信任和安全感、有效的引导等。例如:“稳定和中性令人安心(B11)”。“督导师发挥作用的时候感受性会好很多(B08)”。“为受督者做示范让我很感动,是一个很有价值的体验(B08)”。“对督导师的几次干预印象较深(提醒组员交换位置表达、命名情绪、追问感受和和非言语反应、分享作为督导师的矛盾心理等)(B03)”。“督导师逐层提问,帮助发言者厘清要表达的内容,澄清内在感受,鼓励发言者坦诚真实表达(B11)”等。

督导师需应对的挑战包括多重任务压力、平衡干预与保护、权衡干预时机和程度、协同督导议题等。例如:“(督导师)难以兼顾工作流程和案例思考(A20)”。“发言被(督导师)截断,有点小受伤(A05)”。“讨论环节没有做更多引导(A12)”。“除了受督者,其他成员也有需要(B09)”。“需从督导角度进行必要的引导、干预和回应以及度的把握(B12)”。“协同督导是有必要的。一位督导师忙于提问、感受、反馈和干预的时候,另一位督导师更多地留意整个场,关注小组动力、成员和受督者的情绪和状态

并及时表达，或许会带来更多安全感（B08）”；“（协同督导师）表达内心真实感受有顾虑，有些觉察没有及时表达；对小组工作干预引导不多。设置协同督导具有重要意义（B04）”等。

#### 4.4 系统性优化提升督导效率和效果

研究发现，两次“反思螺旋”团体督导中，参与者经历从新鲜体验、问题识别、提出解决方案和共识优化的演进过程。这种优化是系统性的，包括创造安全氛围和赋能，鼓励情感优先工作方式，精简结构和流程，强化规则和设置，前置培训课程，优化成员构成和角色等。

创造安全氛围和赋能包括抱持性氛围、赋能受督者、专业度与流畅性等。例如：“去专家化和去术语化，很有安全感（A04）”；“小组成员很专业；对受督者有更多的赋能和抱持；打开了修复的大门（A09）”；“赋能受督者（A14）”；“受督者的觉察和反思能力很强（A13）”；“感谢各位，感谢我自己（B02）”；“当干预后受督者就顺着为自己发声了，我有触动，原本困住的牢笼里照进了一束光（A08）”等。

鼓励感性优先工作方式包括此时此地和好奇心态、启用自觉和自发呈现、情感优先和自由联想等。例如：“只是带着好奇心参与团体（A19）”；“关注此时此刻利用自身的直觉工作（A03）”；“先从情感和体验角度（A04）”等。

强化规则与设置包括边界维护与加强、坚守核心原则、前置培训与设置等，从而使工作方式和角色任务变得清晰和明确。例如：“先做工作流程介绍（A07）”；“对团体成员进行培训（B02）”；“工作小组反馈时，用巴林特小组的方式，将自己带入某个角色谈感受（B04）”；“设置很重要，不给建议，不批评，不评判，在小组里需要体现（B08）”；“提供支持，不评论，不批判（B09）”；“评估边界的维护（B12）”等。

优化成员和角色包括理论和流派多样性平衡、优化团体规模与构成等，从而突显多元视角与扩容的优势，但也会对涵容功能形成挑战。例如：“成员多元化（A08）”；“需考虑成员流派和取向（A06）”；“工作小组成员最好能在深耕的流派有所区分（A17）”；“要有几个男生（A09）”；“年轻成员视角会不一样（A15）”；“可以尝试缩减人数（A17）”；“成员构成很重要，可能需要入组访谈和优化组合（B08）”等。

优化结构和流程包括流程环节精简和增加、优化时间分配，从而降低参与门槛和难度、提升团体督导效率和效果。例如：“合并反思小组和观察小组（A18）”；“增加为受督者赋能环节（B04）”；“督导师5~10分钟的深入分析和总结（A03）”；“留时间给工作小组和观察小组反馈督导收获（A17）”等。

#### 4.5 在安全和涵容的空间进行专业学习和反思

“反思螺旋”构建的专业学习和反思容器使得参与者从个人层面和团体层面均有获益。

“个人领悟与学习迁移”包括拓展视角与消除盲点、提升与深化反思能力、专业领悟和启发，从而对案例分析和职业关系梳理方面起到镜映、补充、促进和深化作用。例如：“可以看到什么对一个人有帮助、有刺激和不舒服（B05）”；“咨访关系尤为重要（B07）”；“组员表达的体验与感受是丰富的素材（B04）”；“收获很多，自己也正在对这样的家庭进行工作（A15）”；“这个案例及其分析和分享，让我更深刻认识到在家庭及婚姻治疗中平等的重要性（A11）”；“启发自己在类似的青少年案例能借鉴的工作思路（A06）”；“不同流派咨询师对个案的理解，会引发对自己的案例的理解和新认识（A05）”；“使受督者及组员对案例深化共情和理解（A04）”；“资源取向的视角；性别议题（A01）”等。

“团体经验的价值”包括多层次整合与平衡、过程学习与经验价值、平行进程的启发，其中平行进程的丰富呈现与理解是“反思螺旋”的重要特色。例如，“在此时此地将理智层面上碎片化的案例变得清晰和立体化（A04）”；“分裂到整合；有些东西沉淀下去，有些东西升华上来（A08）”；“思维和感受功能的横跳练习（A02）”；“感性和理性的来回变换（A11）”；“感受与认知的协同（A20）”；“深入和浅出（A08）”；“反复迂回地咀嚼探索（A10）”；“各种平行进程非常精彩（B08）”；“平行进程的内容是其他类型团体督导未能提供的角度（B10）”；“反思小组和观察小组关于平行进程的反馈有很多启发（B10）”；“透过平行进程，我理解了发抖的意义（B02）”；“平行进程呈现咨询师与来访者关系（B04）”；“促进团体带领者的成长（A17）”等。

## 5 结论

“反思螺旋”的核心优势是整合多元化、复杂性和系统性的视角和观点，旨在为受督者提供情感和认知双重支持，形成对案例的情感和认知整体性理解，并通过培养受督者反思能力，促进其专业发展、职业健康和个人成长。“反思螺旋”团体督导的结构创新，在扩容了学习空间的同时导致了系统性张力，系统性优化是改进的基础，而督导师效能是调节和平衡张力的核心和关键。督导师营造安全氛围、流程架构和管理、动力干预智慧和协同督导被认为是可能的解决方案。因此，“反思螺旋”是一个需要精心驾驭的高阶专业反思系统，一个需要专业设计、精心准备、娴熟带领的复杂学习系统，其成功取决于能否在扩容和涵容的结构张力中寻求动态平衡，从而构建专业学习和反思容器。

## 作者贡献声明

刘海洪提出“反思螺旋”理论框架，设计、组织和实施“反思螺旋”团体督导，负责问卷调查和个人访谈；阎媛和刘海洪负责数据整理、分析及初稿撰写，刘海洪负责稿件修改。

## 致谢

感谢“iThinkFresh”巴林特团队所有成员的支持。

## 参考文献

- [1] Bennett-Levy J. (2006). Therapist skills: A cognitive model of their acquisition and refinement. *Behav Cogn Psychoth*, (34), 57-78.
- [2] 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.
- [3] Bernard J M, Goodyear R K. *临床心理督导纲要* (第六版) (刘稚颖等译). 北京: 中国轻工业出版社, 2021.
- [4] 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.
- [5] Binder J L. (1999). Issues in teaching and learning time-limited psychodynamic psychotherapy. *Clin Psychol Rev*, (19), 705-719.
- [6] 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.
- [7] Frawley-O'Dea M G & Sarnat J E. (2011). *督导关系: 一种当代心理动力学方法* (李芑等译). 北京: 中国轻工业出版社.
- [8] Glaser B & Strauss A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- [9] Schön D A. (1983). *The reflective practitioner*. New York: Basic Books.
- [10] Schön D A. (1987). *Educating the reflective practitioner*. San Francisco: Jossey-Bass.
- [11] Skovholt T M & Ronnestad M H. (1992). Themes in therapist and counselor development. *J Couns Dev*, (70), 505-515.
- [12] 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.
- [13] 陈向明. (1999). 扎根理论的思路和方法. *教育研究与实验*, 17(4), 58-63, 73.
- [14] 刘海洪. (2021). *巴林特小组入门和案例*. 长沙: 中南大学出版社.
- [15] 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.

# Constructing Professional Reflection Container within the Structural Tension of Expansion and Accommodation —Qualitative Analysis of the “Reflection Spiral” Group Supervision

Yan Yuan<sup>1</sup> Liu Haihong<sup>2,3</sup>

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

2. Department of Psychosomatic Medicine, Institute of Geriatrics Medicine, Guangdong Provincial Academy of Medical Sciences, Southern Medical University, Guangzhou;

3. Department of Clinical Psychology, Department of Geriatrics Medicine, Guangdong Provincial People's Hospital, Southern Medical University, Guangzhou

**Abstract:** Clinical supervision plays a crucial role in the professional development, occupational health, and personal growth of counselors, with the cultivation of reflective ability being the key. The “Reflective Spiral” group supervision, based on the Balint group, adds the reflection of the reflecting group and the observing group, as well as the re-reflection of the working group and the supervisee. In order to conduct a theoretical explanation and reflection on the “Reflective Spiral”, a survey was conducted among the participants after the group supervision. Thirty-five text materials were qualitatively analyzed using the three-level coding technique of grounded theory (open coding, axial coding, and selective coding) with NVivo20 software. The study found that the structural innovation expansion led to systematic tensions such as role tension, process tension, safety tension, and time tension. Systemic optimization is the foundation (optimizing structure and process, clarifying roles and rules, pre-training, etc.), while the supervisor's effectiveness is the key. The supervisor's ability to create a safe environment, manage the process, demonstrate wisdom in dynamic intervention, and collaborate in co-supervision are identified as potential solutions. Therefore, in the “Reflective Spiral” group supervision, the supervisor seeks a dynamic balance between expansion and accommodation, builds a container for professional learning and reflection to cultivate the supervisee's reflective ability.

**Key words:** Reflective spiral; Qualitative analysis; Group supervision; Balint group; Psychological counseling