

第三屆 台灣團體關係研習會

自主性、認同、與存在受威脅下的權威與領導

研習會時間：2023.08.30(三)~2032.09.03(日)

研習會地點：(玉神會館 花蓮縣壽豐鄉池南路一段 28-1 號)

主辦單位：台灣團體關係工作小組、中華團體心理治療學會

協辦單位：澳洲團體關係學會 Group Relations Australia (Group Relations Australia)、以色列團體歷程與組織研究機構 (OFEK)、臺灣心理治療學會、國立清華大學教育心理與諮商學系、國立高雄師範大學諮商心理與復健諮商研究所、傳心心理治療所、大休息心理諮商所

什麼是團體關係研習會?

團體關係研習會是一個**暫時性組織**，是為了透過直接體驗來學習而被創造出來的。研習會的設計提供在一個理想的設置中獨特的機會去探索人際、團體與組織的歷程。

團體關係研習會的成員與工作人員透過個人體驗去學習他們所欲探究的複雜議題。在研習會中沒有正式的教學、演講，不需要閱讀任何資料，有的是基於心智、情緒與身體經驗而來的學習。因此，研習會的終極目標是透過「**此時此地**」的經驗來學習。這暗示了每個成員的學習都是獨特的，並且每個人有其個人權威來接受或拒絕其學習。透過如此的歷程，成員能夠重新思考他們在日常生活的不同系統中，如何行使權威、領導力、追隨力、與責任。基於直接體驗的學習使成員獲得其他地方無法學習到的個人洞見與理解，並可將其運用於他們在工作、家庭與社會扮演的角色上。

自然的，此類學習的深度與廣度大部分仰賴個人「向內看」的意願、準備度與勇氣，來形成自身的洞見，並在身處於不同團體時檢視它。因此每個成員將會有不同的體驗與學習。研習會提供了不同的設置以促進各種學習經驗，包含不同大小的團體及各自的任務。學習來自於真實的直接互動，並在其中觀察、反思與內省。

我們將研習會看成是國際局勢與社會政治脈絡(國際與社會系統)下的次系統。在此次研習會，我們要學習在當前台灣國際局勢與社會政治脈絡下，尤其是在自主性、認同、與存在受威脅下，的權威與領導。為此，我們，包括成員與工作人員，利用我們自己、我們的關係、以及我們共同的團體經驗來探索這些議題。

我們的理論假設是：微觀或部分可以告訴我們巨觀或整體的許多事，一個系統與他的次系統是密不可分的。

因此，研習會學習的範圍很廣並發生在兩大範疇：

1. 對於個人的學習—個人如何在團體、組織與社會中運作；當個人用缺乏彈性與自由的方式去感受、思考與行為時，在此狀況下個人容易被卡住，

此時個人傾向於去承擔哪種正式或非正式的角色。這樣的學習可以擴展內心的自由，進而提升我們去承擔領導者的角色及行使權威與影響力的能力。

2. 透過個人經驗學習到不同大小的團體、社區、組織與社會的整體動力。從我們出生後進入的主要團體—家庭開始，我們全都生活及工作在團體與組織中。

當我們去了解那些影響個體、團體、組織與社會的可見的與隱藏的，外顯的與隱蔽的，理性與非理性的，及意識上與潛意識上的這些歷程，幫助我們獲得新的觀察與了解的方式，有如新的鏡片讓我們有更銳利的新視野。

研習會適合什麼人參與？

研習會的參與者來自不同的專業領域，有些人已經或正在努力成為指揮或領導的角色，有些來自商業領域或學術領域。也有來自私營、公營或非營利領域。有些是正在為自己的專業生涯準備的學生。有些是人力資源的學生，正在受訓者或專家，組織中的顧問、團體帶領者、老師、醫療專業人員及研究員、教育與臨床心理學家，以及來自不同教育背景、取向與技巧的個人或團體治療師。

事實上，我們每一個人，做為團體或組織的成員，均能從研習會提供的體驗式學習中獲益。研習會是個人可以試驗新的行為模式，觀察結果、及思考如何將其運用到日常生活中的空間。參與研習會並不需要有任何先前的經驗或理論知識。唯一需要只是好奇心與對學習的熱情。

研習會的語言

語言是系統的一部分，也是團體關係研習會學習的來源之一。除了口語，我們也關注其他的語言模式，包括非口語和潛意識語言。在此次研習會，中文會是主要的口語。每位不會說中文的顧問都會搭配一位口譯員，而顧問給出的英語諮詢會被翻譯成中文。如果有需要，中文的諮詢也會被翻譯成英語。工作團隊不會為成員間的交談提供翻譯。有這方面需求的成員可從系統中尋求支持。

研習會的概念與方法

研習會是一個社會組織或機構。社會組織是根據人們的需要與目的被設計與創造出來的。我們影響著我們參與的組織；相對的，組織也同時影響著我們。為了達到組織或機構的目標，組織形成了由角色、任務、領導力、及權威構成的內部結構，這些內部結構有著各自的界限與交錯的部分。

組織的目標、內部結構及其中的角色和**權威的授權**通常是被明確、公開和有意識的說明。但同時，隱藏或隱蔽的目標、需求、角色和影響也會形成。這些主要是潛意識層面的因素會行使力量並影響組織及其成員的行為。系統運行中的困

難或對變化不預期的阻力可能是潛意識目標與隱藏的權力狀態之存在和影響的第一個證據。

潛意識歷程的影響在重大社會及組織改變的時期特別強大。在這樣的時期，對傳統和熟悉模式的依賴可能無益，並且可能弱化適應和整合。熟悉模式的瓦解雖然造成不確定性和焦慮，但也是一個給予創意與創新的機會。因此，無論是在領導或追隨的位置，為了能負責的行使權威，我們都需要對自己如何促成系統中的意識與潛意識過程有更多覺察。

研習會是一個暫時性組織，為了特定的目的：**學習**而被創造。它的壽命雖短，但在許多方面與我們所熟悉更大、更持久的組織有相似之處。這個研習會就如同其他組織一樣有**主要任務**，**主要任務指的就是組織的目標**，也就是組織存在的主要目的。主要任務界定了它的主要活動。有了主要任務，才有可能去評估一個組織的發展、效率以及是否成功達成目標。

此次研習會的主要任務是透過「此時此地」的經驗來學習**意識和潛意識層面在自主性、認同、與存在受威脅下的權威與領導**。我們的學習及探索發生在這個兩極化的社會和這個動盪的時代下。我們的研習會（一個暫時性的組織）也和其他組織一樣，由身處不同工作團隊、擔任不同角色、及完成不同任務的成員所組成。研習會的設計讓其內部發生的歷程能不斷地被審視。我們相信成員在透過檢視與詮釋自身在研習會內的經驗能擴展並加深他們對自己所處的組織以及擔任的角色的理解。以下將簡介數個研習會中常用的概念及用語：

權威：

在此被定義為「作決定和採取行動的權力」，權威的來源是研習會中被檢視的議題之一。權威可以源自個人內在或外在、上級（父母、老師、指揮官、主任）或下屬（孩子、學生、資淺同事），及正式或非正式的來源。

我們如何承擔權威是我們「內在戲碼」的結果；這戲碼與我們與重要權威人物（如父母，兄弟姐妹，老師）的有意識及無意識的內化關係有關；這個內化關係可以是來自於當下也可以是久遠的過去，可以是仁慈的經驗或是留下疤痕的創傷經驗，甚至表面上被遺忘的經驗。這個研習會，不管從整體或其各個工作單位來看，將會提供充分的機會去體驗和觀察權威的行使。

領導力：

領導力涉及以下數種個人能力：辨別團隊或組織的需求、涵容所處情境的情緒面、建立意義、提供方向、並試圖帶領團體或其他更大的系統往既定的方向前進。領導者的素質及其所面對的促進或妨礙領導力的內在與外在環境在研習會期間可被檢視。

角色：

角色是由組織或社會界定的結構，以實現組織、心理或社會的功能。每個角色都有正式和非正式的層面。正式的層面是要完成主要任務並且融入組織架構，例如經理、上司。非正式的層面則來自與主要任務沒有直接關係的心理和社會需求，例如照顧者、代罪羔羊。因此，這兩個層面往往是互相衝突的。一個人應對此種衝突的方式將會在很大的程度上決定他的工作風格，並影響他的工作品質和他對工作的感受。

界線：

界線分隔了內部和外部，自我和他人，個人認同(包含個人、家族、文化、宗教、政治、民族等)與他人認同。界線定義並區分個人與團體、任務與角色、以及一個組織與在其下所運作的更大的環境脈絡。界線區分個人整體與其承擔的角色、標示個體權威的範圍、並描繪領導的範疇。

界線可以是僵固或有彈性的，開放或封閉的，可滲透、半滲透或不可滲透的，以比喻來說，界線不是一條「線」，而是一個「空間」，一個「交界地帶」。界線有可能被經驗為一個「危險區域」或「安全區域」，它有可能被視為是一個排除在外的標誌，也可能是一個令人放心的分界來明示內在或外在的領土範圍，有明確的起點與終點。界線可以被經驗為限制，也可以是一個保護措施，一個促進建設性及創造性功能的容器。

無論是哪一種說法，一個系統的界線空間需要管理。而我們對於界線、邊界、和限制的概念和態度都隨著現代虛擬實境、全球化和新殖民主義逐漸興盛而有巨大的改變，同時也改變了我們對人類極限與限制的理解，當這個世界正在倡導不同區域間的整合與消彌差異，在這個世界的其他地區卻也有不同團體在為他們的生存而鬥爭，需要鞏固他們的界限，並進一步細分成更多不同的身份認同團體或部落。我們會檢視這些在這個體驗式研習會中所浮現存在於動力歷程中的主題，不管是有意識或無意識的，明顯或隱藏的。

組織：

組織是存在於現實中的一種建構。從人類文明的初期開始，人類便會自然形成組織來規範並同步個人不同的需求。一個組織為了實現其目標，需要某些架構來規範內部不同單位的運作。正式的架構包括角色和任務的定義、組織階層、權威劃分、工作分配、與界限設定。以上這些彰顯出組織架構中正式和公開的層面。

當然，並不是組織的所有部分都是公開的。組織有一種心理上的存在，其本質位於幻想和現實之間、夢想和行動之間、內在世界與外部現實之間。在組織正式層面之下存在一個非正式的層面，在外顯的歷程之下同時也有隱蔽的歷程正在發生。其中有些隱蔽歷程是潛意識的。這些動力（有意識和潛意識的）對組織的生命及其成員的影響非常強大；這些動力會影響組織文化、成員承擔角色的方式、以及成員領導和承擔權威的能力。

雖然成員表面上支持組織公開聲明的政策和目標，但同時他們受到隱蔽、具有破壞性的歷程影響而導致分裂和仇恨，進而損害他們所付出的一切努力。支持和破壞往往是共存的，就如同合作與衝突。一個組織井然有序的部分與不可避免的混亂之間有錯綜複雜的關係。這個不可避免的混亂在組織誕生時存在、與組織共存、並可能是組織會回歸的狀態。

潛意識：

潛意識在這裡被定義為個人、團體、組織或社會在意識外的心理空間或功能。潛意識充滿了情緒、願望、想法、記憶、驅力和幻想，他們被排除在意識之外是為防止精神上的痛苦、焦慮、衝突、內疚、和羞愧等。潛意識形塑了大部分人與人之間的溝通，並在大多沒有被意識到的情況下影響個人、團體、組織和社會的行為。

關係與關聯性：

這兩個概念描述了人際關係的不同向度。關係是指人們在擔任角色並執行相關任務時所產生的實際或真實的人際交往和參與。關聯性指的是人們在與他人互動時所產生的在潛意識層面上對於其他人的假設，換句話說，關聯性指的是個人對他人在潛意識層面上的心理假設。

研習會的假設是，人們和團體除了意識層面和具體的行為之外，傾向潛意識地去感知，並將幻想、願望、恐懼和其他不想要的感受歸咎或投射於其他個體及團體上頭。因此，我們可以視之為情緒系統，也就是關聯性，可以與個人、團體、組織和社會之間的實際交流，也就是關係，同時發展。這些系統巨大地影響了個人的經驗以及組織和整個社會的功能。

研習會的結構與設計

研習會的結構源自於它的主要任務，且是被設計來促進學習。這些設計包括不同的團體經驗，提供了體驗學習研習會主題的機會。有些活動聚焦在此時此地的學習，其他活動的被設計成能夠幫助反思學習歷程，並將其連結到日常生活中。在這個研習會中，此時此地的活動包括：大型研究團體、小型研究團體、團體間活動、與組織活動。

大型研究團體 (簡稱大團體 ; Large Study Group, LSG). 大團體有群眾的特質。它提供一個研究身處於群眾之中，個人的情緒、心智與身體經驗的機會。所有研習會的成員會在其中與三到四位顧問工作。大團體的主要任務是探索此時此地大團體正在浮現與研習會主題有關的動力。

小型研究團體 (簡稱小團體 ; Small Study Group, SSG). 小團體是由九到十二位成員與一位顧問組成。它提供在面對面互動的小團體中研究正在發生及發展的人際關係及反應的機會。小團體的主要任務是探索此時此地小團體正在浮現與研習會主題有關的動力。

團體間活動 (Intergroup Event, IGE). 在團體間活動，成員有機會探索團體形成的動力，以及團體之間正在形成的關係與關聯性。工作人員在此活動中以顧問的角色參與其中。團體間活動的主要任務是探索此時此地團體的形成以及在形成的團體內及團體間所浮現與發展的關係及關聯性。

組織活動 (Organizational Event, OE). 組織活動是研習會內的一個暫時性組織 (研習會本身就是一個暫時性組織)。所有研習會參與者 (包括成員和工作人員) 都參與其中。組織活動提供團體與團體及團體中的成員機會去互動與經驗權威、領導與授權的角色。此活動提供了探索系統中團體間歷程和互動的可能性，包括管理團隊這個次系統。它還促使探索發展中的組織文化的本質及其意義，組織使用其資源的方式，以及權威與領導影響政治及組織性歷程的方式。組織活動的主要任務是探索在此活動期間的暫時性組織中，與研習會主題有關，此時此地團體的形成以及在形成的團體內及團體間所浮現與發展的關係及關聯性。

在此研習會中，幫助反思學習歷程及連結研習會中的學習與外在世界的活動有：研習會開幕式、研習會閉幕式、個人反思時段、系統反思活動、社群活動、和回顧與應用團體。

研習會開幕式 (Opening Plenary, OP). 研習會開幕式的主要任務是反思並分享個人從研習會外的世界跨越界線進入研習會的空間及工作之體驗。

研習會閉幕式 (Closing Plenary, CP). 研習會閉幕式的主要任務是回顧、反思與分享個人在研習會中的個人學習，以及分享個人從研習會的空間及工作跨越界線回到外在世界之體驗。

個人反思時段 (The Personal Reflection Interval, PRI). 個人反思時段給予成員一個單獨內省的機會；傾聽內在深處，目的是形成對自己與系統的初步理解。個人反思時段的主要任務是傾聽自己，試圖對自己與研習會不同部分和研習會整體的關聯上產生自己的洞察。

系統反思活動 (System Reflection Event, SRE). 系統反思活動 (SRE) 為所有研習會的參與者，包括成員和工作人員，提供了反思研習會這個系統的空間，利用所有的經驗和學習，以便促使探索研習會整體，以及探索影響個人在系統當中經驗的系統向度。系統反思活動的主要任務是透過在個人反思時段及研習會其他活動的體驗，一起分享並反思研習會整體系統及不同部分的次系統，以及更大的社會系統。

社群活動 (Community Event). 社群活動 (CE) 為所有研習會的參與者，包括成員和工作人員，提供一個可以透過藝術創作 (例如：畫畫、寫作、作曲、戲劇表演、肢體動作、唱歌...等) 來表達並交流研習會經驗/學習的空間。社群活動的主要任務是透過自行選擇的藝術創作形式以個人或多人的方式將研習會經驗/學習抒發表達出來。

回顧與應用團體 (The Review and Application Group, RAG). 回顧與應用團體讓參與者能夠回顧他們在研習會中的工作與經驗，並將這些經驗連結、比較與應用到研習會外的經驗。回顧與應用團體的主要任務是回顧個人在研習會中的學習，以及將個人在研習會中的學習應用到個人的日常脈絡或系統中。

第三屆台灣團體關係研習會議程 2023 8/30-9/3

		注意時間 改變	8/30(三)	8/31(四)	9/1(五)	9/2(六)	9/3(日)
		07:00 – 09:00	早餐	早餐	早餐	早餐	早餐
		09:00 – 10:15	大型研究團體 (LSG)	大型研究團體 (LSG)	組織活動 (OE)	小型研究團體 (SSG)	
		10:15 – 10:45	茶歇	茶歇	茶歇	茶歇	茶歇 10:15-10:30
		10:45 – 12:00	小型研究團體 (SSG)	小型研究團體 (SSG)	組織活動 (OE) 閉幕式	回顧與應用團體：應用 (RAG)	10:30-11:45
11:30 – 12:20	報到	12:00 – 13:00	午餐	午餐	午餐 12:00-12:50	休息	11:45-12:00
12:30 – 13:30	研習會開幕式	13:00 – 13:20	個人反思時段 (PRI)	個人反思時段 (PRI)	系統反思活動 (SRE) 12:50-13:20	研習會閉幕式	12:00-13:00
13:30 – 13:45	休息	13:20 – 13:45	休息	休息	休息	茶點與告別	13:00-13:30
13:45 – 15:00	小型研究團體 (SSG)	13:45 – 15:00	團體間活動 (IGE) 開幕式	組織活動 (OE) 開幕式	大型研究團體 (LSG)		
15:00 – 15:30	休息 (繼續報到)	15:00 – 15:30	休息	休息	休息		
15:30 – 16:45	大型研究團體 (LSG)	15:30 – 16:45	團體間活動 (IGE)	組織活動 (OE)	小型研究團體 (SSG)		
16:45 – 17:00	休息	16:45 – 17:00	休息	休息	休息		
17:00-18:15	小型研究團體 (SSG)	17:00 – 18:15	團體間活動 (IGE)	組織活動 (OE)	大型研究團體 (LSG)		
18:15 – 19:30	晚餐	18:15 – 19:30	晚餐	晚餐	晚餐		
19:30 – 20:45	回顧與應用團體：回顧 (RAG)	19:30 – 20:45	回顧與應用團體：回顧/應用 (RAG)	回顧與應用團體：應用 (RAG)	社群活動(CE) 19:30-21:00		

研習會工作人員的角色

工作人員在研習會中有兩個角色：

1. 作為研習會的集體管理。在這個方面，所有工作人員，作為個人以及一個團體，有權威和責任提供空間、任務、領土和時間的界線條件，才能在研習會中的各個單位朝著研習會的主要任務達成來工作。
2. 個別工作人員承擔如顧問、主席、或行政人員的特定角色。作為顧問，他們的角色之一是根據他們的觀察、經驗和專業理解，以任何他們認為有助於提高學習歷程和實現主要任務的方式，提出關於持續進行歷程的工作假設。

研習會顧問與行政團隊

所有工作人員除了各自的特定角色外都承擔提供諮詢的角色。

研習會主席團

研習會主席



許明輝，諮商心理學哲學博士。台北大隱心理諮商所所長。美國紐約大學諮商心理學博士。紐約、倫敦、特拉維夫、北京、和香港團體關係研習會顧問；2019年長沙團體關係研習會及2020年中國線上團體關係研習會副主席；2018-2019中國團體關係顧問培訓副主席；2018年第一屆台灣團體關係研習會共同主席，2021年台灣線上團體關係研習會主席；「比昂論團體經驗」審閱；台灣團體關係小組創辦人；美國 [AKRI](#) 會員。

研習會副主席



Daphna Bahat，臨床心理碩士。臨床心理師、主管、組織顧問。為各種機構的團體和組織教授心理治療和精神分析系統方法。帶領

使用舞蹈賦權女性的研討會。'TouchOFEK'聯合創始人。以色列 OFEK 前任主席。

研習會行政助理主席



徐維廷，心理與企管碩士。於臺北醫學大學擔任諮商心理師。臺北醫學大學學生輔導中心專任諮商心理師。輔仁大學社會文化與諮商心理組碩士，史旺西大學企管碩士，倫敦帝國學院生物學士。第一屆台灣團體關係研習會口譯，第二屆台灣團體關係研習會口譯兼口譯組召集人。2023 CASSGO 論壇翻譯。2022 以色列 OFEK Passion and Purpose 線上團體關係研習會成員。多次團體關係工作坊成員。台灣團體關係小組宣傳組成員。

研習會顧問團隊



Jinette de Gooijer，博士。Jinette 是一名受過心理動力學培訓的組織顧問，多年來與公共和社區部門的領導者、經理和團隊一起工作。她是 Group Relations Australia 的創始成員和前任理事長，並在澳大利亞和國際上指導和工作了 20 多年的團體關係研習會。Jinette 是多篇文章和一本關於組織動力學的書的作者。



費小懿，博士。塔維斯托克中國研究所學術帶頭人。北京大學宗教心理學博士。英國塔維斯托克諮詢變革從業者。新加坡團體諮詢與治療專家。存在整合人際互動團體治療師、督導師。美國歐文•亞隆學院認證的團體督導師。致力於將塔維斯托克系統動力與方法應用於中國企業組織、健康教育等領域。



Daphna Bahat (同上)



Artur Krupa，理學學士。畢業於雅蓋隆大學心理學專業和 AGH 科技大學管理學專業。認證催化員(IAF)、培訓師和顧問 (Edexcel 和

BTEC 專業資格) 和心理治療師，以及經過認證的心理劇治療師。他是團體關係研習會的顧問。Artur 在設計和實施培訓計劃以及支持組織機構轉型方面擁有多年經驗。



許明輝 (同上)



許育光，博士。國立清華大學教授、台灣心理諮商學會理事長。台灣人才評鑑與發展學會理事。馬里蘭大學諮商和人類服務博士後研究。彰化師範大學輔導諮商博士。台灣認證臨床心理師和諮商心理師。興趣且長期致力於團體動力、諮詢、諮詢和心理治療歷程的教學、督導和研究等發展與學習。



盧盈任，教育碩士，諮商心理師，台灣團體關係工作小組秘書。曾參與 OFEK 30 週年國際團體關係研習會、OFEK 31 週年國際團體關係研習會暨小團體顧問訓練、中國大團體關係顧問培訓。於 2018 年擔任第一屆台灣團體關係研習會行政助理主席、2021 第二屆台灣線上團體關係研習會擔任小團體顧問、中華團體治療學會團體關係工作坊協同大團體顧問。



吳子銳，教育心理與諮商研究所碩士。2021、2018 台灣團體關係研習會行政助理主席。2021 國際團體關係社群 (GRI) 小型研究團體顧問結訓。2020、2023 清華大學團體動力學課程協同講師。中華團體心理治療學會會員。現為行動接案諮商心理師，於新北市療察診所、新北市青年局、基隆市心理衛生中心、桃園家暴中心社福機構、新竹縣家庭中心及各級教育場域接案、授課。



王裕安，碩士，華盛頓州與加州註冊心理諮商師，全國註冊心理諮商師。出生台灣，現居洛杉磯。現任洛杉磯私人執業心理諮商師，西雅圖老人長期照護非營利組織顧問與培訓員，AKRI 董事會成員、分會代表與秘書，畢業於西北大學心理諮商碩士班。受訓於心理動力、團體治療、身體經驗創傷療法 (Somatic Experiencing)、正念冥

想、多元文化、與社會正義取向的心理治療方法。自 2014 年起在美國、中國、台灣、以色列等地參與團體關係研習會與相關培訓，擔任過的角色有成員、進階組成員、行政人員、文化翻譯、受訓顧問、偕同顧問、顧問；以及 CASSGO 第四期團體關係線上課程翻譯與教師、和 CASSGO 第五期團體關係線上課程副主任與教師。

研習會行政人員

黃鈺婷 中華團體心理治療學會秘書。

吳迦勒 (Hungul Piring 侯慕恩 比林) · 玉山神學院道碩一學生。