**案** **例** **8** **技术男的社交焦虑**

**一、来访者基本资料**

S, 男性，31岁，研究生毕业，就职于某互联网上市公司，主要负责采 购业务系统终端的编程开发。三个月前因为工作业绩出色，S 从之前的计算 机网页部门被调离，进入刚成立的手机应用部门，晋升为部门经理。此次前 来咨询的主要诉求是，升职后压力感越来越强，就算到了周末的闲暇时间， 自己仍不停地在为工作担心。最近一个月失眠现象严重，情绪糟糕，同时伴 有各种躯体不适，S 非常怀疑自己是否能胜任目前的工作，甚至每天起床有 再也不回公司的冲动。

**二、问题发生发展的主要过程**

S 小时候性格内向腼腆，从来没有一个真正的好朋友，特别是跟异性交 流 ，S 会尤其紧张，尽管他非常想和一些成绩优异的女生交流学习难题。S 偏 爱看书学习，学习成绩非常好。本科在某985大学就读计算机专业，并顺利 保研。毕业后在现公司担任软件工程师，前两年主要在团队负责编程工作， 工作内容相对单一，只要正确理解上级的要求，都能按时完成自己的模块任 务。后来因为在团队中高效且业绩出色，经理推荐他去接管一个四人小团队， 在三年担任主管的过程中，虽然谈不上很大压力，但辛苦程度比原先大了很 多 ，S 自述很多分配给队员的任务，队员会出现各种问题，不是错误理解工 作指示，就是达不到自己要求。很多队员出错的任务，自己需要再次介入 返工。

S 业余生活独处比较多，住在公司分配的单身公寓，刚开始工作几年， 很少加班，平时下班后会宅在宿舍玩掌上游戏机，是宠物小精灵资深玩家， 收集了很多周边公仔。每周二周四也会去附近商圈，看看新上映的电影。周 末则更多是花大量时间组装各种模型，偶尔也会去逛逛花鸟市场，淘一些自

心理咨询与治疗的案例评估和分析

己喜欢的小宠物和小植物。除了团队建设，S 很少跟同事相处，觉得处理人 际关系太复杂，更喜欢沉浸在自己的各种小爱好之中。当了团队主管以后， 加班时间就增多，S 业余生活也就减少了一大半，一个月总有四五天要给队 员修改返工加班至晚上十点。很多时候会焦虑，但一般都能解决得很好。

三个月前，上级对S 非常认可，觉得他工作认真负责，也非常年轻，想 重点培养，便让S 从原来网页客户端部门转到手机应用部门，晋升为部门经 理，带领着8组开发团队，47个成员。同时工作内容也发生巨大变化，S 基 本不需要再进行编程工作，而是把重点放在将各个开发模块分配给各个团队 主管，还需要跟市场部门经理沟通，了解对方需求，优化系统。这一系列的 变化引起了S 无数烦恼。有一次，因为一个功能需要及时改变，S 很难像过 去那样挨个跟员工交接指令，只能召集相关人员开会。但临近会议时间，S 非常焦虑害怕，担心自己开会指示任务不够清晰，导致员工做无用功并私下 责备自己。当时躯体也产生一系列反应，包括心悸，出汗，呼吸困难，脖子 后面感觉僵硬疼痛。S 觉得这个样子去开会肯定会失态，脑子会一片空白， 不知道应该说什么。S 担忧会被员工看出自己紧张，嘲笑自己这点事都做不 好，当什么部门经理，遂马上通知助理把会议临时取消了。结果因为功能调 整不及时，导致两个团队两天的工作量白费，受到责任相关部门主管的不满 和指责。S 觉得责任全在自己，非常自责。自从晋升为经理后，与上层及市 场部门开会的次数也越来越多，S 描述自己在开会中基本不发言，因为担心 自己表现得不好，怕被别人瞧不起。慢慢地S也越来越回避跟同事接触。

S的父母在江西老家，家里还有个哥哥。父亲是市公安局局长，能力非 常出众，在当地颇有声望。在家庭教育中父亲要求极高，非常苛刻，兄弟俩 从小就被要求好好学习，很少让跟其他孩子玩耍，强调教养。中学之前，父 亲总是会带着他们按照警校标准进行早晨训练，S 从小就比较瘦弱，在体育 方面总是被父亲嘲笑，说“像女孩子”,“没有男子气概”,“像根竹竿”。哥哥 在广东某大学毕业后，父亲强行要求他回家，给他安排了合适的相亲对象， 并在税务局工作。关于这一点，哥哥也很无奈，感觉现在的生活与自己理想

第三章 认知行为治疗的理论与案例分析

的状态并不一样。S 不想重复哥哥一切被安排好的生活，一直坚持独自在外 面打拼，导致跟父亲关系非常紧张。S 的母亲非常和蔼，但很少有自己的主 意，委曲求全，也很少有社会交往，非常害羞。

**三、评估与诊断**

S 的问题主要是对社交情境的过度焦虑及回避，在与同事交流、开会或 演讲情境中会感到羞耻或尴尬害怕，并会产生一系列躯体反应，如心悸、出 汗、呼吸困难、肌肉僵硬和脑子一片空白，从而不断回避类似让自己感到焦 虑的情境，担心他人发现自己的焦虑迹象，评判自己表现不好。

S 的父亲从小对他非常严厉和苛刻，S 无论如何努力也总是达不到父亲设 立的标准，所以很难建立起自信感。这使得S 从小追求卓越和完美，不断地 关注和评判自己的消极面，害怕他人评价自己，回避社交。S 学习优秀，通 过努力学习获得认可，回避人际交往，沟通交流技能没有得到充分发展。参 加工作以后，S 并不善于与同事合作完成任务，因为不能准确指示员工，采 取自己返工加班的应对方式解决问题，从而导致自己工作量过载。随着职位 不断晋升，软件技能要求降低，管理技能要求提高，S 需要当众作报告、演 讲、协调团队任务，过分的躯体反应和心理紧张让S 的能力得不到充分展现， 长期处于一个人孤独的状态，负性情绪不断堆积，压力得不到缓解，对自己 产生越来越多消极信念。

S的症状需要与惊恐障碍和场所恐惧症进行鉴别诊断。

与惊恐障碍的鉴别诊断：S 的躯体反应是由于害怕同事交流、开会或演 讲情境中他人对自己的注意和评价，是社交情境或者自己的表现所激发的。 而惊恐障碍的发作是突如其来的，并且个体持续地担忧或担心再次的惊恐发 作或其结果。S 的焦虑症状并没有出现在非社交的场合中，故排除惊恐障碍 的诊断。

与场所恐惧症的鉴别诊断：场所恐惧症患者是因为想到一旦出现惊恐样 的症状或失去功能或窘迫的症状时害怕无法逃脱或得到帮助，身旁有人时他

心理咨询与治疗的案例评估和分析

们会感到安心。而S 回避的情境总是与社会交往及害怕被评价相关，在一个 人的情况下会感到舒服，故排除场所恐惧症的诊断。

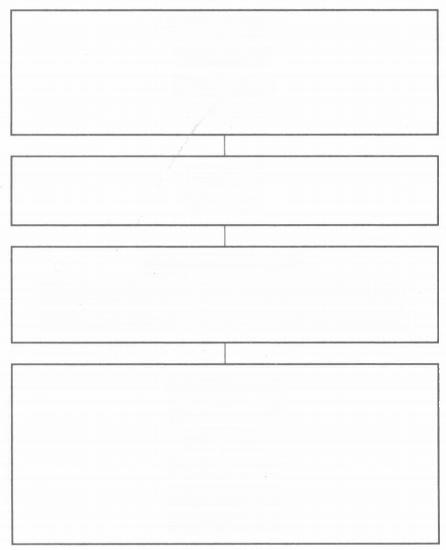
**四、个案概念化及相应的治疗策略** **1.行为功能分析表**

**表3.10** **S 的行为功能分析表**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **诱发情境** | **自动思维** | **情绪/生理反应** | **回避/冲动** **行为** | **回避行为后** **情绪** |
| 员工完成的工作质 量没有达到我的要 求，需要返工 | 是不是我的要求太高 了?我不能催他们， 他们会生气埋怨我， 我真是不适合做领导 | 担忧(80) 无奈(70) 自责(70) | 加班，给员 工返工改进 | 担忧(40) 无奈(50) 自责(60) |
| 一个软件功能需要 及时改变，需要马 上召集各部门成员 开会，调整任务 | 我对各部门的任务指 示有可能不够明确清 晰，员工们会埋怨我 让他们瞎忙活 | 担忧(90) 焦虑(80)  头皮发紧(70) 头疼(70) | 过度准备开 会提纲，反 复在头脑里 预演开会过 程 | 担忧(60) 焦虑(60)  头皮发紧(60) 头疼(50) |
| 1小时后要召开部 门工作会议，今天 有新加入团队的 成员 | 这么多人，员工会看 出我的紧张，我的大 脑会一片空白，他们 会嘲笑我 | 紧张(90) 心悸(70) 出汗(70) | 马上通知助 理把会议临 时取消了 | 紧张(50) 心悸(40) 出汗(40) |
| 在领导办公室，汇 报这一个月工作进 程和目标计划 | 我的声音这么小，听 上去很不自信，表现 这么紧张，领导肯定 会觉得我能力不行， 对我非常失望 | 紧张(90) 自责(80)  心跳快(70)  喉咙哽咽感(80) | 避免抬头， 避免与领导 眼神接触，  快速念完汇报 | 紧张(60) 自责(70)  心跳快(50)  喉咙哽咽感(40) |
| 与其他部门经理及 上级开会研讨新产 品方案 | 我想问的问题是不是 太低级而且没有建设 性?说了肯定会闹笑 话，其他部门经理还 有上级也会嘲笑我的， 他们会怀疑我的能力 | 不安(70)  胆怯(80)  心跳快(70) | 研讨的时候， 一声不吭 | 不安(50)  心跳快(40) |

第三章 认知行为治疗的理论与案例分析

**2.核心信念及认知策略的发展过程**



**相关童年资料**

严苛的父亲

瘦弱的身体

害羞腼腆

**核心信念**

我不胜任

**条件假设/信念/规则**

我必须表现得很出色，才不会被人轻视或嘲笑 只要我尽量避免暴露自己的弱点，就是安全的

**补偿/应对策略**

发展出高标准

过度准备

过度承担责任

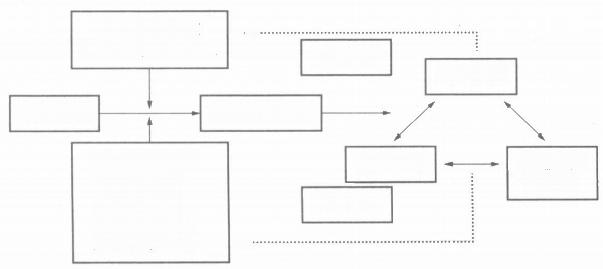
工作非常努力

避免寻求帮助

**图3.2** **S** **的核心信念与认知策略的发展过程示意图**

3.社交焦虑的个案概念化模型

根据霍夫曼 (Hofmann,2014) 提出的社交焦虑概念化模型，对S 的社 交焦虑症状进行个案概念化分析(见图3.3)。



4

事后反刍

生理反应

消极自动思维

焦急情绪

事后反刍

…

关注负性自我： 消极自我感知 高估社交成本 低估社交技能 低估情绪控制

高估社会标准

社交目标定义不足

回避和安 全行为

刺激情境

**图3.3** **S** **的社交焦虑的概念化模型图**

心理咨询与治疗的案例评估和分析

**刺激情境：**S 的社交焦虑大多数出现于工作中的社交情境，如开会、汇 报工作、跨部门沟通、工作相关的人际冲突(如向下属指出工作失误)。

**认知因素：**维持社交焦虑的认知因素包括对社交情境的认知偏差以及消 极的自我认知两个方面。

对社交情境的认知偏差：社交焦虑的个体通常认为社交场合是一个危险 情境。他们高估社会标准，认为必须表现完美才能被接纳，同时在设置具体 的社交目标方面缺乏技能。S 对于自己在社交情境中的表现要求太高，同时 又没有给自己设定具体要做到什么程度是可接受的水平。

消极的自我认知：过分关注自己不好的一面，担心他人的负面评价，并 认为这些负性评价会导致持久的、无法挽回的后果(灾难化),进一步加强了 来访者对负性评价的恐惧，维持了关于自我的消极认知。S 将注意力集中在 自己不好的一面，如声音小、脸红、发抖、说不清楚等，同时夸大了事情的 消极后果，认为大家都会看出自己的失态，同事会看不起自己，领导会对自 己的能力感到失望，这些过度的消极认知增强了他对于社交情境的恐惧 心理。

安全和回避行为：社交焦虑个体会依靠安全行为和回避策略来控制和减 轻他们的焦虑反应，如回避社交、过度准备、服用某些药物等。第一，回避 阻断了习惯化，即通过持续面对令人难受的刺激反应强度会不断下降。第二， 回避干扰了消退的过程，即持续不断地面对令人难受的刺激，同时不出现不 好的结果。回避还会阻碍患者发展出对所担心的结果的掌控感或自我效能感。 最后，回避行为会阻碍患者挑战对于所担心情境的现有信念并发展出更合理 的信念。

4.基于社交焦虑概念化模型的治疗策略

(1)心理教育

向来访者介绍社交焦虑的知识，分享个案概念化内容，建立治疗目标并 增强动机，阐明对来访者的期待，等等。

第三章认知行为治疗的理论与案例分析

(2)注意和情境修正

将注意聚焦在与任务相关的事情而不是与恐惧相关的事情，矫正对消极 信号的过度关注。

(3)认知重构

修正对社交情境的认知偏差和消极的自我认知。

(4)暴露

在不使用任何回避策略的情况下，暴露于恐惧的社交情境中，将帮助来 访者有机会体验自己的焦虑症状、重新评价自己的社交表现、练习目标设定 和重新评价社会标准、检验关于灾难化结果的负性认知，以及最重要的，通 过暴露增强对焦虑反应的接纳和适应，增强情绪的自我控制。

**五、治疗过程**

1.问题清单及治疗目标

S 当前面临的主要问题：在公司日常管理中，面对同事交流、开会或演 讲的社交情境会过度焦虑紧张，影响自己的正常工作进度，过度负荷压力。

治疗目标：社交情境中能够克服紧张焦虑，能更自在流畅地表达，确立 自信感。

2.治疗方案

第1—3次治疗：前三次治疗的主要目的是建立关系、收集信息、初步评 估和设定基本目标。认知行为疗法的基本原则之一是“需要一个良好的治疗 联盟”,在与S 建立起融洽的氛围后，S 会在探索自己想法和情绪时感觉到安 全，更有可能开放自己，所以在前三次治疗中，咨询师尽力展现出建立治疗 联盟必备的技术：.共情同感、无条件积极关注、真诚一致、关心等，使S 能 感受到安全、被支持、被尊重、被照顾、被看重、被赞许、被作为个体来接

心理咨询与治疗的案例评估和分析

纳，以及被倾听。第一次会谈，咨询师主要收集了解了S 现阶段的主要困扰 和症状反应，同时评估了S 当前社会功能损害情况。第二次和第三次治疗主 要回顾了S 的过去情况，了解了他的既往症状史和家庭史，帮助他把现时困 扰和过去经历建立起一些联系，从而更好地理解自己的问题。在第三次治疗 收尾阶段，咨询师帮S 做了一个案例总结，给出了社交焦虑的诊断，制定了 初步治疗方案，并布置了家庭作业 阅读咨询师准备的社交焦虑障碍资料。

第4次治疗：咨询师主要介绍社交焦虑的个案概念化模型，与S 讨论自 己的社交焦虑是如何发展而来的，让S更深入地了解自己所面临的困扰，强 化他解决问题的信心。此次治疗咨询师还使用了“自动思维识别和评估表” 技术，通过学习填写前三栏，让S 理解情境、思维和情绪三者的互动关系， 为接下来认知重构阶段做铺垫。最后要求S 在下次治疗前完成五个练习。

第5—7次治疗：前两次继续前三栏的练习，帮助S 准确区分出自己消极 情绪及相关情境和自动化思维，不断梳理清自己的自动化思维。很多时候S回 忆不起当时的想法，咨询师运用了“将情境视觉化”的技术，让S 想象回到跟 同事讨论工作的会议中，然后回答当时的想法。还运用了“角色扮演”的方式， 让S 当着咨询师的面汇报工作进度，从而诱发当时的想法。接下来两次，主要帮 助他识别自己的认知偏差风格，并运用“苏格拉底式提问”找到替代性反应。

家庭作业是让S 自己观察引起社交焦虑的情境，识别情境、自动思维、 情绪、认知偏差，并形成替代性反应，填写思维改变记录表(见表3.11)。

**表3.11** **S 的思维改变记录表**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **情境** | **自动思维** | **情绪** | **认知偏差** | **替代性反应** |
| 跟市场部门 的六个成员 还有三个产 品经理开小 组会议 | 1.同事会发现我声音发颤，手 在发抖，觉得我很傻。  2.他们肯定觉得我紧张到思路 都不清晰了，会笑话我。 | 尴尬 焦虑 羞耻 | 读心术 | 我遇到同事发言紧张，会觉 得他很勇敢地在自我突破， 而不是觉得他傻。 |
| 1.当着这么多人发表讲话，我 脑子一定会一片空白的。  2.小组开会我肯定又会语无伦次。 | 担忧 挫败 | 算命术 | 如果我不总是消极预测结果， 或许我能做好，更何况结果 并没有那么可怕。 |

第三章认知行为治疗的理论与案例分析

续表

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **情境** | **自动思维** | **情绪** | **认知偏差** | **替代性反应** |
| 临时取消本 来自己要做 报告的会议 | 1.我真是个差劲的部门经理。 2.我嘴真笨。 | 难过 失望 | 贴标签 | 我并不差劲，因为我在解决  工作问题上深受领导器重， 我只是不善发言。  我只是非常紧张，单独跟人 沟通还是很流畅的。 |
| 1.连话都说不流畅，还怎么管 理大家!  2.他们演讲怎么都不怯场?他 们都比我胜任这个职位。 | 自责 抑郁 | 心理过滤 | 虽然在沟通上我有不足，但 我的业务能力很强，不然我 怎么会这么年轻就晋升到部 门经理。 |
| 1.会还没开始，我就心跳成这 样，真当着大家面我肯定说不 出话来。 | 焦虑 担心 害怕 | 灾难化 | 如果我少一些担心，应该能 把我要传达的信息传达出来。 |
| 某员工上交 的任务报告 没有达到我 的预期 | 1.做得这么差，是我布置任务 的时候没有说清楚要求吗?  2.我如果叫他返工，他会不会 很恼火，觉得我太苛刻?  3.我还是自己改吧。 | 自责 担忧 | 个人化 读心术 | 别的员工就能很好地完成报 告，说明不全是我的责任，  他自己也有责任。作为部门 经理，我叫他修改报告，是 我的工作职责，即使他生气， 我也没有错。 |

第8 — 10次治疗：S 反馈通过前几次在思维上的工作，自己的紧张情绪 得到明显缓解，在生活工作中会更理性地看待问题，自责和羞愧感也明显减 少。咨询师觉得咨询联盟得到了进一步的巩固，决定帮助S 进一步识别自己 的中间信念和核心信念。在这个过程中，咨询师主要使用了“箭头向下技术” 帮助S 意识到自己的中间信念和核心信念。接下来，咨询师通过“苏格拉底 式对话”、“认知连续体”、“使用他人作为参考点”等技术，帮助S 矫正信念。

★应用“箭头向下技术”的对话过程示例(T 为咨询师)

T: 我能感受到你在小组会议的过程中非常苦恼，如果你表现得非常 紧张，会怎么样呢?

心理咨询与治疗的案例评估和分析

S: 大家就会笑话我。

T: 那如果大家笑话你，对你意味着什么呢? S: 我很难接受这样的一个结果。

T: 嗯嗯，所以你才会表现得非常焦虑。那关于这个结果，最糟糕的 地方是什么?

S: 同事就会看不起我。

T: 那如果是有同事瞧不起你又会怎样? S: 我不想被同事瞧不起。

T: 当然，如果发生了这样的事儿你肯定不能接受。那同事瞧不起你 这件事对你意味着什么呢?

S: 意味着我比他们弱，不是一个合格的管理者。

T: 那么如果你不是一个合格的管理者，又意味着什么? S: 意味着我很失败。

★应用“认知连续体来矫正信念”的对话过程示例

T: 对你来说，如果你做不成一个合格的管理者，你就会觉得自己非 常的失败。那让我们来看看这个信念图像化会是怎样的一种情 况。(画一条数字线)

T: 好，合格的管理者在哪儿呢? S: 大概右边90%～100%的地

*方。*

S: 大概右边90%～100%有地方

T: 好，那你觉得自己是个失败者，大概处于什么样的一个位置呢?

S: 我感觉在0%的地方。

**初始成功图**



0% 90%100%

来访者S 合格的管理者

第三章 认知行为治疗的理论与案例分析

T: 嗯嗯，那有没有其他人比你更应该属于0%呢?

S: 有两个组的主管任务一直有延误，领导在会议报告上曾多次点名 批评过。

T: 嗯嗯，我们把主管1和主管2放在0%。但是我想知道是否还有

谁比他们还差? S: 应该会有吧。

T: 你有遇到过有些主管连公司任务都没按时完成的吗?

S: 有，上个月有个主管就因为没有及时完成组织目标，被调到其他 岗位上去了。

T: 好的，那么如果我们把主管4放在0%的这端，他是个真正的失

败者，那我们把主管1和主管2放在哪里?把你放在哪里呢? S: 可能主管1和2在30%,我在50%。

T: 那么,如果有个人在团队晋升中连当主管的机会都没有，你觉得 这个人会在什么位置?

S:0%

T: 那对于那些能晋升主管的候选人，要放在什么位置上呢? S: 我觉得是10%。

T: 那你将自己和主管1和主管2放在什么位置上? S: 主管1和主管2大概在50%,我猜我是在75%。



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 连晋升机主管4 | 主管1和主管2 来访者S | 合格的管理者 |
| 会都没有 的成员 |  |  |

T: 那你觉得叫一个排名为75%的人为失败者，这样准确吗?

S: 不是很准确。

T: 你可以说的最坏的事情也就是自己有75%的成功机会。

心理咨询与治疗的案例评估和分析

S: 是的。

T: 好的，让我们回到你最初的想法，你有多相信如果你不是个合格

的管理者，那你就是个失败者? S: 现在不是非常相信。大概20%。 T: 嗯嗯，非常好。

第11—12次治疗：这两次咨询师主要重新评估S 所面临的困扰，S 自述 通过整个认知重构的阶段，在情绪方面有了非常大的转变，睡眠基本恢复正 常，对于人际关系也有了相对客观的看法，能自我调节。但在一些社交场合 仍然会存在焦虑，S 虽然在想法上不以为然，但还是控制不住地会心悸、颤 抖、出汗、脸红。针对焦虑的问题，咨询师跟S 解释了情绪回避策略，让S 明白回避行为有助于维持其现有情绪的反应模式，虽然在某些情境中会有用， 但这些策略就长期来看几乎不会有好的效果。S 填写了“情绪回避策略清单” (见表3.12)和“情绪和情境回避等级表”(见表3.13)。根据S 的情况，咨询 师跟S 讨论并制定了暴露训练计划，计划在后续的治疗中重点帮助S 进一步 降低生理方面的焦虑反应。

**表3.12** **S的情绪回避策略清单**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **细微的行为回避** | **认知回避** | **安全信号** |
| 紧张到呼吸困难时就深呼吸 | 关注自己呼吸气息，分散注意力 |  |
| 如果今天有需要发言汇报  的场合就不喝咖啡提神 | 演讲的时候，当观众不存在 |  |
| 跟同事交流避免眼神接触 |  |  |
| 避免自我暴露(拖延) |  |  |
| 演讲稿过度准备 |  |  |
| 发表内容时抖腿 |  |  |

第三章认知行为治疗的理论与案例分析

**表3.13** **S 的情绪和情境回避等级表**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 不回避 | **犹豫是否参加**  **但很少回避** | **有时回避** | **经常回避** | **总是回避** | |
| 0 1 2 3 4 5 6 7 8 | | | | | |
| 没有痛苦 | 轻微的痛苦 | 明显的痛苦 | 强烈的痛苦 | 极度的痛苦 | |
|  | **描述** | | | 回避 | 痛苦 |
| 最严重的 | 向领导汇报工作进展及计划 | | | 8 | 8 |
| 2 | 在跨部门会议中发言 | | | 8 | 7 |
| 3 | 召开本部门全体会议，调整工作计划 | | | 6 | 7 |
| 4 | 跟员工谈话，指出他工作中的不足 | | | 6 | 6 |
| 5 | 在几名陌生观众面前演讲 | | | 5 | 5 |
| 6 | 在治疗师面前演讲 | | | 5 | 4 |
| 7 | 和其他部门不熟悉的同事交流技术问题 | | | 3 | 4 |

第13次治疗：为准备后续的暴露治疗，本次治疗专门进行对不适的身体 感觉进行识别和适应练习。

社交焦虑患者经常体验到强烈的躯体生理反应，包括心悸、呼吸困难、 肌肉紧张、头疼等。情绪可以影响躯体感受，反过来，身体的感受也可以成 为各种“征兆”,使人们的情绪比真实的情况更加紧张。因此，来访者需要学 习觉察并忍受躯体感受，减少对躯体感受的厌恶、恐惧和逃避。

咨询师指导S 使用症状诱发练习表进行练习，引发身体感觉。根据《症 状诱发测验表》上的练习清单指导S 进行练习，评估他对这些练习的反应。每 项练习之后，要求S 评定自己体验到躯体感觉的强烈程度，和症状有关的痛 苦程度，以及这些症状和真实情况下产生的感觉的相似程度。选择至少中等 痛苦程度的练习，引发的症状和真实情况下情绪反应时的躯体感受尽可能相



\*此表的具体内容见《情绪障碍跨诊断治疗的统一方案——自助手册》第172页。

心理咨询与治疗的案例评估和分析

似。根据评估结果，S 选择了过速呼吸和原地跑步这两个练习，作为家庭作业。

第14—19次治疗：根据S 填过的“情绪和情境回避等级表”,咨询师和 S 讨论选择“在治疗师面前演讲”这个情境作为首次暴露，持续至少15分钟 并全程录像。讨论完方案，咨询师让S 关注自己及自己焦虑的症状，同时给 焦虑评分(0—8),然后完成“情绪暴露练习记录表”的任务前部分。接着 让S 站在面向治疗椅三米的距离，针对自己整个治疗过程的变化和感想做一 个15分钟的演讲。演讲结束后，咨询师让S 完成表格剩下的部分。在演讲 过程中，S 出现了抖腿、眼神不关注咨询师的情绪回避策略，在填完表格后， 咨询师和S 一起观看录像，讨论S 记录表上的内容，帮助S 从观察者的角度 看自己，纠正扭曲的自我感知。后面几次的暴露主要引入了五名志愿者观众， 进一步唤醒S 的焦虑水平，暴露结束后完成记录表。最后安排场外暴露练习。 在此过程中，咨询师需要强调暴露的目标不是立即阻断情绪反应，而是让S 放弃安全行为充分地体验焦虑情绪，减少回避，最终能接纳原先恐惧的情绪 体验，同时矫正暴露中出现的思维偏差。每一次暴露结束，都会给来访者安 排咨询外的暴露作业，也都需要完成记录表(见表3.14和表3.15)。

第三章 认知行为治疗的理论与案例分析

**表3.14** **S 的情绪暴露练习记录表1(会谈内暴露)**

|  |
| --- |
| 暴露任务：在治疗师和五名志愿者面前演讲自己整个治疗过程的变化和感想，至少持续15分钟。 在任务前：  预期焦虑(0—8): 5  你在任务前注意到的思维、感受和行为：  想 法 ：演讲的时候肯定会满脸涨得通红，脑子也会一片空白，不知道要说什么  感 受 ：心跳加速，呼吸急促  行 为 ：深呼吸 重新评估关于任务的自动思维：  任务还没开始，我就有了一个非常不好的预测，如果我不把注意力全放在担心上面，或许我会表 |
| 现得很好，更何况结果并没有什么好怕的。  完成任务后：  在任务进行的过程中你注意到的思维、感受和行为：  想法：刚刚脑子一片空白，不知道说什么,大家是不是觉得我站在上面很傻  感受：脸红，出汗  行 为 ：抖腿，眼睛注意上方 你进行练习的时间： 15分钟  在任务中感受到最大的焦虑程度(0—8) : 7 在任务结束时你的焦虑程度(0—8) : 3  有没有对情绪的回避(分心、安全信号等)?  注视大家的时候心跳得特别厉害，就往上面看，把注意力放在自己讲的内容上，当观众都不存在。 |
| 脑子一片空白的时候，就在台上抖腿。  你从本次暴露任务中学到了什么?你担心的结果发生了吗?如果发生了，你能不能够处理它们呢? 脑子一片空白的时候，我非常担心害怕，焦虑程度不断升高，甚至想马上回到自己的座位上，但 |
| 停顿几秒钟后，我能想到要说的内容。观众们看见我那么紧张，也没有嘲笑我。跟咨询师眼神接 |
| 触的时候，也非常紧张，但慢慢可以注视得更久。 |

**心理咨询与治疗的案例评估和分析**

**表3.15** **S 的情绪暴露练习记录表2(现实暴露)**

|  |  |
| --- | --- |
| 暴露任务：在跨部门会议中发言，表达出自己的不同观点。 在任务前：  预期焦虑(0 — 8) : 7 你在任务前注意到的思维、感受和行为：  想 法 ：交流讨论的时候，我担心别人嘲笑我，觉得我的观点太低级  感 受 ：担忧，紧张  行 为 ：腿发抖 重新评估关于任务的自动思维：  我也时常会觉得有些同事的观点比较低级，但到目前为止我并不清楚记得是谁了，这个事情在每 |  |
|  |
|  |
| 个人心里并没那么重要。 |  |
| 完成任务后：  在任务进行的过程中你注意到的思维、感受和行为： 想 法 ：大家会不会觉得我的观点非常可笑  感受：失望，无奈  行为：说话声音颤抖  你进行练习的时间： 8分钟  在任务中感受到最大的焦虑程度(0—8) : 8 在任务结束时你的焦虑程度(0—8) :4  有没有对情绪的回避(分心、安全信号等)?  无  你从本次暴露任务中学到了什么?你担心的结果发生了吗?如果发生了，你能不能够处理它们呢? 或许有些同事会觉得可笑，可是这并不代表我很差。很多时候我也会觉得有的同事的观点很可笑， |  |
|  |
| 但很快就过去了。小组讨论，真正关键的是大家互相交换观点，最终讨论出一个方案来。 |  |

第20—21次治疗：S 的进步非常明显，不再感到抑郁，对工作的焦虑也 明显降低。在咨询师的指导下，S 不断地在日常生活中进行暴露练习。虽然 仍有害怕紧张的时候，但S 也都能非常接纳自己的表现。S 在社交方面继续

第三章认知行为治疗的理论与案例分析

取得进步。在最后一次咨询中，咨询师了解到S 在事业上取得了不小的成就， 也开展了属于自己的恋情。在分享了S 的喜悦之余，咨询师帮助S 回顾了有 效的技术，并告诉S 如果将来有需要时，可以再联系咨询，随后结束了整个 治疗。

**案例分析与评价：社交焦虑的个案概念化与暴露技术**

这是一个典型的社交焦虑案例，S 对于工作相关的特定社交情境产生强 烈的焦虑和回避。社交焦虑的个案概念化模型很好地揭示了社交焦虑的形成 和维持机制，包括注意偏差、认知因素、回避和安全行为这三个关键的方面， 并以概念化模型来指导治疗的方案制订及针对性技术。

整个治疗过程按如下步骤顺序进行：导入与建立关系，个案概念化形成， 认知矫正，暴露，总结与结束。其中，最重要的治疗性工作就是暴露。

暴露技术是焦虑相关障碍治疗方案中最重要的、很有可能是唯一最重要的 治疗成分。暴露技术的应用在社交焦虑的治疗中是不可缺少的，其原因很多：

第一，暴露引发了高水平的焦虑(情绪感受和躯体反应),为来访者提供 了学习应对焦虑的机会。

第二，暴露让来访者有机会重新评估歪曲的社会标准，认识到社交情境 是十分灵活的、有弹性的，而不是他主观设想的那么严苛、刻板和高标准。 暴露还帮助来访者学习如何设定某一具体社交情境中的行为目标，以降低期 望的模糊性，使过程变得可控。

第三，暴露让来访者有机会矫正负性的自我评价，客观评估自己的社交 表现和社交技能，鼓励自我接纳和自我肯定。

第四，现实暴露提供了不良认知(歪曲信念和灾难化后果)接受现实检 验的理想机会，以阻断回避和安全行为。

在实施暴露的过程中，正确的技术操作是非常关键的因素。本案例示范 了暴露治疗的一些基本技术，包括暴露前的准备工作(填写“情绪回避策略

心理咨询与治疗的案例评估和分析

清单”和“情绪和情境回避等级表”,制订暴露训练计划)、内感性暴露(觉 察并忍受躯体感觉)、会谈内暴露和现实暴露。无论何种形式的暴露，避免使 用安全和回避行为是一致不变的要求，只有这样，暴露才能打破焦虑反应的 恶性循环。

本案例不足之处在于，没有探索来访者在工作场所以外的情境中是否也 存在焦虑和回避症状。此外，在暴露的后期，治疗结束的准备工作显得仓促， 总结讨论和预防复发的工作做得不够细致。