

如何提升離島地區輔導智能及諮商技巧

涂惠琴、王怡雯

壹、前言

貳、現況

參、辦法

肆、結語

伍、參考資料

壹、前言

現今刑事政策，已從報復思想轉而注重社會的防衛，認為積極預防犯罪的發生，比起犯罪後消極處罰來的重要，縱使一個人犯罪，不是一昧的處罰，而是設法協助其適應社會改過遷善，在此時代背景轉變之下現今的成人觀護工作主要是從「監督」及「輔導」兩個面向執行，法律層面的預防監督及針對個案就學、就業、就醫、就養層面的協助輔導，相輔相成以期達到社會犯罪防衛之效。

貳、現況

金門地區所配置成年觀護人員額為一名，保護管束個案截至 102 年 7 月底共計 46 件，在犯罪類型部分，妨害性自主相關案件計 5 件（4 件假釋付保護管束、1 件緩刑付保護管束）、毒品相關案件計 6 件（皆假釋付保護管束）、家庭暴力相關案件計 3 件（1 件社會勞動、2 件緩起訴）。觀護人於執行保護管束案件時，除監督其行為及令受保護管束人遵守規定事項外，並對其生活予以各種必要的輔導協助，促其更生向善；對受保護管束人的輔導事項有：訪視與約談受保護管束人與就業、就學、就醫、就養輔導等事項，並視個案所需轉介相關資源。另針對於家庭暴力加害人、性侵害加害人及施用毒品個案需另行轉介聯繫相關單位進行特殊輔導處遇工作，而依衛生福利部金門醫院近 5 年之統計，家庭暴力加害人處遇人數共 27 人，另性侵害加害人處遇人數共 29 人，惟在處遇人力配置上僅有一名精神科醫師、一名心理師及二名社工，而在施用毒品個案方面目前僅有一名毒品危害防制中心心輔員兼辦，在在突顯金門地區輔導資源人力之不足，本文之目的在於探討如何精進金門地區輔導資源並提升離島輔導智能及諮商技巧。

參、辦法

由上述的現況，提出以下幾點淺見來說明提升離島地區輔導知能及諮商技巧之方式：

一、深入了解在地文化

金門在地文化有別於本島台灣不同的習俗文化及人文思想，同為閩南地區的金門經過歷次大小戰役之後的洗禮，人民心理創傷的撫平，以及鄰近大陸所受的文化、經濟、思想等各方面的影響，在在都顯示其不同於台灣本島地區人民的心理特質。如金門地區民眾對鬼神的敬畏，祭典之多，謂其特色。身為輔導人員，如能深入了解金門地區文化，以個案生長所處的在地文化為來輔導，勢必更能貼近個案的心理層面，有助於輔導之成效。然而，晚近金門逐漸受外來人口移入的影響，在多元文化衝擊之下的結果，其民心的本質也逐漸在改變，此一逐漸變更的在地文化特色，意是輔導人員需留意之處。

二、取經外界、轉化運用

金門地區輔導專業人才有限，輔導知能及諮商技巧的精進不能單靠閉門造車，需多多透過與外界的交流互動，相互學習，使能在諮商輔導相關知識及技能上有所增長。學習的對象不限於台灣本島，鄰近的大陸，甚至輔導先進歐美國家，在在都是學習的好對象，可透過定期的在職專業訓練、召開相關研討會聘請國內外專家學者分享其成功經驗及實地指導、結合民間諮商輔導團體，如財團法人張老師基金會、台灣家庭暴力暨性犯罪處遇協會辦理專業輔導知能訓練工作坊等方式引進本島資源。而在引進外來諮商知能及技巧的同時，需轉化或篩選適合在地文化特質之諮商技巧來運用，否則將適得其反，如有些諮商輔導學派強調運用敘說其故事腳本的方式來進行，這對土生土長於淳樸鄉下的金門人，不善於自我表達陳述，如此的諮商輔導方式將難以收到成效。

三、辦理多元化教育訓練

知識的瞬息萬變，單靠傳統講座式的教學訓練已經無法滿足輔導知能及諮商技巧的學習，唯有透過多元化的學習方式，如：舉辦工作坊、小團體輔導、觀摩參訪、情境演練等多元化的學習方式使能因應多變且快速增長的諮商輔導技巧。在如此多元化的學習訓練下，亦可加速輔導人員對各種諮商輔導技巧的認識與學習。

四、建立完善督導制度

「督導制度」源於對社會工作從業人員的管理與指導方式，其功能主要具有行政性、教育性、支持性和協調性等功能，督導的方式可透

過個別督導、團體督導、同儕督導及跨領域督導等方式來進行。以金門地區觀護業務之特色而言，觀護人之配置僅一名，難以做到團體督導、同儕督導的模式，個別督導又因無主任觀護人之編制，目前行政上的事務多由主任檢察官兼任，而個案方面的處理則由執行檢察官協助，編制上處理較似跨領域督導方式。近來，法務部保護司已函請台北地檢署觀護人室作為本署觀護人室之指導地檢，然在金門地區觀護人大多為司法特考錄取之新進人員，較缺乏實務相關經驗，目前在實際運作上仍有諸如：無法即時討論個案輔導處遇措施集思廣義、缺乏直接個別督導者針對個案輔導處遇提出建議及可精進之處等不便及困難之處有待改善。

五、分級分類、適性輔導

不同諮商輔導對象有其不同的人格特質及屬性，以觀護個案的管理而言，保護管束個案之輔導管理以預防再犯為優先考量的前提下，強調的是監督多於輔導；而在有限的觀護人力下依個案犯罪類型、再犯危險性等做分級分類就顯得格外重要。此外，再依據其個案個別不同的人格特質、家庭環境予以適性輔導，才能更有效的達成輔導及預防再犯的目的。

六、成立公會、匯聚人才

目前金門地區尚無心理師公會，也無社會工作師公會之設立，推究其主要原因乃因社工、心理等從事諮商輔導之專業人員匱乏，然金門地區對心理師、社工師的需求卻與日俱增，以觀護案件為例，妨害性自主案件從民國 100 年寥寥可數的 1 至 2 件，至 102 年增至 5 件，需完成身心治療輔導課程者更遠多餘此數。然金門地區僅一家署立金門醫院辦理此一身心治療輔導課程，醫院內數年來皆僅配置一位心理師及一位社工師及一位社工員，人力之困窘，可以想見。而無公會之成立，轄區內之心理、社工等諮商輔導從業人員所獲能得的相關資源則相對困難，更遑論諮商輔導之知能及技術的精進。是故，引進諮商輔導之相關人才，並成立公會，才更能匯集力量，求新求進。

七、留住人才、傳承繁衍

諮商輔導之知能及技巧有賴於經驗的累積與傳承，然而，心理、社工等諮商輔導專業人才的引進不易，留住人才深耕更是困難。金門地區雖然有豐厚的社會福利制度，但離島機位的一票難求、每逢霧季又容易停飛等問題，加上資訊取得之不便，最重要的是此類諮商輔導工作從業人員其工作負荷量遠高於台灣地區之相關從業人員。在缺乏完善體制下，人才的出走、流失，是必然的結果。無法留住人才，經驗的傳承將難以達成，自然也無法在輔導知能及諮商技巧

上有所提升。

肆、結語

金門地區輔導專業人才缺乏的困境已到了捉襟見肘的地步。以社工人員為例，依據內政部 99 年的統計，金門地區公部門編制內員額僅 2 名，現有約聘社工計 6 名，委辦之社工人數推估為 24 名，而依據行政院於 99 年 9 月 14 日核定「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」中指於示，100 年至 105 年間金門地區公部門需納編之員額為 10 名，連同約聘社工員之總員額為 17 人，換言之，就金門地區公部門而言，在 105 年內必須再增加 9 名社會工作人力，然就目前的現況顯示，應尚未達到此員額之目標。諮商輔導專業人力不足的情況下，現有從業人員日日汲汲於案件的管理及繁瑣行政庶務的處理，何來輔導知能及技巧的提升？若能循序漸進，擴編並引進相關人才，進而留住人才，金門諮商輔導從業人員知能及技術水準的提升將指日可待，如此更是金門地區民眾的一大福音。（作者為嘉義地檢署觀護人涂惠琴、金門地檢署觀護人王怡雯）

伍、參考資料

內政部社會工作網頁 <http://sowf.moi.gov.tw/08/new08.htm>（社工師人力資源統計）