

團體諮商理論與實務學習心得： 國軍心輔人員的挑戰

方瑋（國防大學政戰學院心理研究所研究生）

在回來國防大學讀書之前，自己本身也是一位基層的輔導長，對軍中組織架構不甚了解的人，可能會從「輔導」這兩個字上面，來解讀輔導長這個角色，事實上，輔導長的本務工作確實是以照顧官兵與輔導官兵為主要工作。

不過，在目前軍中組織架構不斷精進與調整的結果之下，基層輔導長的人數不斷在縮減，但是輔導長所需要執行的工作與任務卻沒有相對的減少，因此在心輔工作的執行上，真的有一種「心有餘而力不足」的無助感顯現，也因而造成在約談或是輔導個案時，都需要和時間賽跑，就怕輔導單一個案的時間太久，而耽誤了其他的行政工作；要使團體諮商能在國軍的組織內達到最大效果，就必須先瞭解國軍目前的輔導系統。

從現行的國軍心輔制度來看，總共分為「三級防處」，第一級即為連級輔導長，其主要職責為主動掌握心緒不穩官兵，運用本身輔導技巧與能力，協助官兵抒解心理問題，而連上主官，也就是連長，亦應具備對部隊士氣及動向的觀察力，以能迅速有效掌握問題；使國軍的基層連隊能夠早期發現、迅速處理以及盡早治療有危安症候人員；次級的危

機處置則由心輔官擔任，心輔官的角色就比較類似於民間一般的諮商心理師，心輔官雖然同時也具備軍人身份，但是他不像輔導長一樣要管理連隊，心輔官的主要職責即是處理經由連級轉介而來之個案，並協助連級輔導長強化其初級防處能力；而第三級防處，便是國軍各五級醫院所設置的「地區心衛中心」，其執掌範圍除直接受理地區內三軍未編制輔導人員之個案輔導外，凡經連輔導長與心輔官輔導均無顯著改善者，均交由各地區心衛中心來協助處理，讓軍中的輔導工作能結合醫療資源與社會支持網絡，進而發揮矯治、醫療與心理重建功能。

軍隊因任務需要，凡事皆以任務為優先考量，在此種情形之下，個人的需要以及自由亦會受到較大的限制，而軍隊的特性對心理輔導影響最大在於「個人自主性」及「選擇性」；例如：在一般民間的學校或是工商組織團體中，個人的選擇性較大，心情不好可以在下班後從事輕鬆的休閒活動，不滿意可以選擇換工作，甚至有可以決定適合自己的工作環境與種類，但是在部隊中，除了休假之外，其餘時間都必須在部隊的掌握之中，且職務的種類、工作的地

點、工作的性質與工作的時間都很少有選擇的機會，這種軍事環境的特性，會造成心理輔導工作上的限制。

因此，在軍中主要的輔導目標，多放在幫助成員適應環境，從「認識環境」、「了解環境」、「接受環境」到「習慣環境」，這同時也是「正常狀況下」的指導原則，當遇到「特殊狀況」，例如患有精神方面疾病與嚴重適應不良問題個案時，軍隊則會以不影響部隊戰備任務與正常作息為指導原則，也就是希望減少個案在部隊發生危安事件的機會，而協助辦理停役或是輪調單位的事宜，這樣的手段雖暫時解決了眼前問題，但就輔導者的角度來看，這樣只是將一個燙手山芋放在另外一個地方。

在任職輔導長期間，自己也是依照國軍現行的三級防處制度與心輔指導原則來從事輔導工作，本身也尚未接觸過團體諮商輔導的理論與實務課程，所以對於實施的方式、目標與技巧也不甚了解，直到回到研究所唸書時，才對團體諮商理論與實務有了更進一步的認識。

在Groups-Process and Practice (Corey, 2006)一書中提到，團體心理治療在處理一般與精神疾病的問題上和個別治療一樣有效，且團體治療現在比過去更被廣泛的運用，Piper與Ogrodniczuk亦主張在各種不同型的問題（陷入悲傷、創傷發生、問題矯正、存在感問題處理），短期團體治療是一種可以選擇治療方法，而且他們也同時聲明「此種短期團體治療與個別治療一樣有效，而且治療師可以花更少的治療時間，此種治療法似乎是最符合成本效益的方法」。

其實，國軍在新兵入伍訓練的階段

中，也有安排相關的團體心輔課程（壓力調適、情緒管理、生涯規劃、自傷防治），而這些課程的目的主要為協助這群由民轉兵的新進人員，在為期五週的入伍訓練結束，分配到部隊服役時，能儘速適應軍中的生活型態，但軍中好比一般社會的縮影，其中必定有許多形形色色不同類型的人，因此這群新兵也會對部隊有著不同的適應能力，適應較好的人會在軍中獲得不同的學習經驗，適應較差的人則會產生許多問題，讓軍中的幹部處理，幹部也會有相對的學習經驗（雖然難得，但大部分的幹部寧願遇不到）。

經多年來的成果統計，新兵在接受過國軍入伍階段實施的團體心輔課程後，不但增加了對部隊生活適應上正向的看法，同時更降低了下部隊時所產生的恐懼感，所以團體輔導對於國軍這個龐大的組織來說，就如同Piper與Ogrodniczuk說過的一句話：「團體是治療的一種好的選擇，而不是幫助人們的次等選擇」。

現在國軍心輔人員所實施的輔導方式，都是以一對一的模式來實行個案輔導，在個案數量不多時，或許一對一的模式較能幫助與解決個案的問題，但一個單位心輔官底下的義務役弟兄可能有一千甚至到二千人，當需輔導個案人數暴增，而仍使用一對一模式來輔導時，心輔官可能為了要在有限時間內，將輔導這些個案後的結果回覆給基層輔導長，因而降低了輔導品質。

實際上，現在國軍義務役官兵役期僅剩下一年四個月，站在不影響國軍戰訓本務與以安全為考量因素的前提下，

從基層的連級輔導長到上一級的心輔官，多以「使問題官兵能在軍中正常生活，並順利退伍」為最高指導原則，所以在處理個案時的方法，就如同前面所提到的「特殊狀況」處理原則一樣，如果不能達到這個「原則」，則多傾向於轉介至國軍北投醫院（818醫院）來實施精神評鑑，看是否能藉著醫院的協助來讓問題個案提前退伍，藉此來維持部隊戰力，並減少危安事件的發生機率，對個案來說，這畢竟只是治標而非治本的方法。

在Groups-Process and Practice (Corey, 2006) 的第一章中有這麼一段話：「團體現在被設計成許多不同的種類用來面對不同當事人，而這大部分團體並非無結構性的個人成長團體，而是對特定當事人的短期團體；這些團體主要的目的是計畫去解決問題或是防範問題的發生；諮商團體和心理教育團體也很適合運用在今日的許多事件上，因為他們可以被設計為短期且符合成本效益的治療方法，這些團體有明確地時間限制，然而他們所要求的目標也較小，這些團體的重點在於減輕症狀、教導參與者解決問題的對策以及能促進個人改變的技巧」。

如果，在國軍這群適應不良個案中，連級輔導長能先行將問題種類分類出來，經心輔官律定固定時間後，定期回報，然後再將不同類型的個案分別集

中，由心輔官進行不同目標的團體，或是協請地區心衛中心進行較專業的團體諮商輔導，這樣一來不但能解決時間不足的問題，同時也可以符合國軍目前對個案處理的指導原則「使問題官兵能在軍中正常生活，並順利退伍」。

雖然說這個想法也許在多年前即有人提出，但追究其未能實行的真正原因，多半是由於具決策能力的幹部未具有足夠專業知識，因而讓具專業心輔技能的人員，雖有心想改變國軍現行的心輔制度，但卻往往使不上力；國軍的組織架構就好比一般的大型企業組織架構，目的都是為了使這個龐大的組織能發展的更好，使在組織裡工作的成員都能樂於工作，而現在一般組織企業中，為了使員工都能克服壓力正常工作，因此也越來越重視此種具明確目標且節省時間的短期諮商團體，畢竟，從組織的利益面來看，成員能夠用健康身心以及愉快心情來為組織奮鬥，相信這個組織的績效也會有水準以上之表現；按照一般經驗法則來看，如果國軍心輔人員能將團體治療這個概念放在國軍的基層單位來推行，相信只要用心去經營，其效果必定能事半功倍，以往輔導品質不佳的問題也能有顯著改善，這樣一來，國軍心輔人員在輔導的工作上，也才可能開始「真正的挑戰」。