

109 年公務人員特種考試司法人員考試試題

考試別：司法人員

等 別：三等考試

類科組：監獄官

科 目：諮商與矯正輔導

一、對於矯正機關中缺乏改變動機的案主，如何使用米勒與羅尼克（Miller & Rollnick）所提出的「動機式晤談」（motivational interviewing）原理與策略來協助其提高改變動機？波洽斯卡（Prochaska）等學者所提出之跨理論模式又如何描述案主在諮商歷程中曾經歷那五個改變的階段？（25 分）

【擬答】

(一)「動機式晤談」（Motivational Interviewing）是由 Miller 於 1983 年在《行為心理治療》期刊所提出來的主張。原來治療目的是針對罹患酒癮或是物質濫用疾患的個案，希望能協助他們改變物質成癮行為所提出行為改變取向的心理介入模式。「動機式晤談」結合了人本治療以及關係建立為原則的一種助人工作模式，同時也配合了一些依據個案改變階段的積極主動策略。Miller 及 Rollnick 於 2013 年所提出來的定義：「動機式晤談」是一種相互合作的對話方式，主要是為了強化個案的動機以及觸發讓個案去承諾做改變的一種方法。因此，動機式晤談是一種「以案主為中心」但又「兼具方向性」的助人模式。使用動機式晤談的助人工作者，會藉由探索及解決個案的矛盾來強化原本存在於個案內在的改變動機，而這種模式正適合矯正機關缺乏改變動機的個案問題處理。

「動機式晤談」在助人歷程中有很重要的四個核心精神：

1. 表達同理心（Expressing Empathy）：個案有時的陳述會自相矛盾和猶豫不決，治療者必須具有溫暖而且具有同理反映式傾聽的會談技巧，在整個助人的歷程中，讓案主能夠時時刻刻感受到治療者的溫暖領接納的氛圍，所以同理心是重要的且應在會談過程都存在的精神。
2. 創造不一致（Developing Discrepancy）：治療者協助個案看到自己目前所處的情境和其所想要的情境當中的差異，讓個案感受到目前行為與自己理想目標之間的落差。然後再將這樣的落差加以聚焦以及擴大。在過程中，個案就會自覺地形成改變的動機。
3. 與抗拒纏鬥（Rolling with Resistance）：助人工作者持續地協助個案看到自己目前行為與目標的不一致，邀請個案從新的觀點來看待自己的問題，並且以不放棄的態度來參與問題的解決，而且治療者會予以支持。
4. 支持自我效能（Supporting Self-efficacy）：治療者支持案主要相信自己可以解決目前的問題，增能自己並具有自信心，也能夠自己找出解決問題的策略，保持正面的態度。

基於上述四種基本的核心精神，「動機式晤談」將每一個技術開頭的英文字合在一起，就稱之為 OARS 的會談技術。以下為四種技術內容：

(1)問「開放式」的問句（Open-ended Questions）、(2)給予肯定（Affirmation）、(3)反映式傾聽（Reflective Listening）、(4)摘要（Summary）。除了掌握動機式晤談技術的精神與技術之外，另外，「動機式晤談」的一些基本原則（RULE）也須加以重視，Rollinik 用 RULE 這樣的縮寫來闡述「動機式晤談」的基本原則。

(1)R 指的是「不要立即做反射性的回應（Resist the righting reflex）」。

(2)U 指的是「瞭解你個案的動機（Understanding your client's motivation）」。

(3)L 指的是「傾聽你的個案（Listen to your client）」。

(4)E 指的是「幫個案賦能（Empower your client）」。

（參考自陳偉任, 2020, 強化動機承諾改變：動機式晤談實務工作手冊：張老師文化）

(二) Prochaska 和 DiClement 於 1982 年提出跨理論模式（Transtheoretical Model, TTM），理論架構因橫跨心理治療與行為改變的論點，故稱為跨理論模式。跨理論模式目的是描述人們

如何建立有益的新行為或修改目前的行為反應。該模式去試圖解釋過去經驗和動機如何影響有目的性的健康行為之採用和維持，同時，行為是一個動態變化且跨越多階段性的過程，而非單一時間的事件，與傳統的行為二分法不同，主張行為的改變是一個依階段順序逐步跨越的改變，在「改變階段」中不只著重每一階段的時間長短，而是個體在前往下一階段之前，所需完成的任務為何。

TTM 由五個行為改變階段所組成：(1) 懵懂期（個體沒有意識到問題或不打算改變）、(2) 沉思期（個體對於自身所遭遇的問題，不知道要做什麼？如何做？）、(3) 準備期（個體下定決心，並開始尋求努力的方向、支持來源、原動力）、(4) 行動期（行為改變的開始）、(5) 維持期（個體有持續地維持，以達到預期的好處）。

1. 懵懂期（Pre-contemplation stage）：

在此階段，人們對於改變行為以減少風險因素，並不感到興趣，且會捍衛自己的舊有行為，在未來六個月內並無改變意圖，亦缺乏改變動機，一般的解釋原因包括：缺乏足夠的資訊來了解其行為選擇的影響、缺乏自我效能、習得無助感。

2. 沉思期（Contemplation stage）：

沉思期中有可能表現出積極反應或中立態度的訊息，有意願卻無法行為，陷入慢性沉思（chronic contemplation）或行為延宕（behavioral procrastination），需要透過教育介入或其他方式，使個體警覺到問題的存在，進而願意改變他們的行為，其目標與做法如下：

(1) 目標：驗證個體的過去經驗與決定、澄清“獲得”與“失去”的概念、鼓勵進一步的自我探索、邁向準備期。

(2) 做法：比較需要改變與理由與不改變的風險為何，並加強其自我改變意識。

3. 準備期（Preparation stage）：

此階段個體可能會嘗試做些微的調整，以改變他們的行為。約在一個月內，他們就可以下定決心去做改變。且這些人可能透過明確的目標與改變計畫，使他們達到一個新的標準。

(1) 目標：與個體討論出一個最合適的行動策略。

(2) 做法：讚揚其改變行為的決定、優先處理行為改變的機會、闡明並協助其解決問題與障礙、鼓勵其從微小的起始步驟開始、協助其瞭解社會支持力量。

4. 行動期（Action stage）：此階段所從事的新行為，會因為誘惑或其他干擾因素而恢復舊行為，若能建立個體自我效能，則可在此階段避免復發。

(1) 目標：做為行為改變的開始，幫助個體採取步驟逐一實施，以邁向改變。

(2) 做法：幫助個體一步步地改變、採取措施去支持與實踐、安撫在這過程中的情緒、提高其對改變的益處之意識。

5. 維持期（Maintenance stage）：於此個階段，人們仍然雖仍可能產生舊行為，但在維持期中的個體比起前階段更有自信，知道如何控制自己對舊行為的慾望，以獲得增強，也會透過支持系統，以防止返回到先前的舊行為。而個體至少需維持六個月以上不再復發，才能視為達到維持期的標準。

(1) 目標：確認策略是否能夠獲得持續性支持、預防復發、對抗復發的慾望。

(2) 做法：幫助其辨識復發的跡象、採取防範措施、維持改變已達到預期的益處。

二、梅肯鮑姆（Meichenbaum）的認知行為矯治（cognitive behavior modification）的治療原理為何？如何應用其所發展的壓力免疫訓練（stress inoculation training）來幫助藥物濫用者使其對壓力產生有效因應並預防其復發？（25 分）

【擬答】

梅肯鮑姆（Meichenbaum）的認知行為矯正法（Cognitive Behavior Modification：CBM）是以理性行為為手段的心理治療法。這是一個自我指導的治療法（self-instructional therapy），是重建認知的一種形式，重點在於改變當事人的自我暗示（self-verbalizations）。認知行為矯正技術強調求助者必須：1. 打破行為的刻板定勢；2. 注意到他人行為的影響力；3. 注意到自己的感受和行為。首先必須瞭解個案內部語言的機能，就是對認知結構（Cognitive structure）的影響和改變。認知結構是一系列特殊的自我語言提供意義系統或概念系統。認知結構可控

制並影響思想策略，尋找並選擇某種思想。學習新的技能需要認知結構的改變。而認知結構的改變形式有下列四種方式：1.吸收 (absorption)，即新的結構吸收了原來的結構；2.替代 (displacement)，即原來的結構又伴隨著新的結構一起作用；3.綜合 (integration)，即原來結構中的成份在更具理解性的新的複雜結構中仍然存在。4.認知結構決定了內部語言的實質，而內部對話又可以改變認知結構，是個良性循環。

第二部分則就行為的改變做努力，可分成三個階段：

(一)自我觀察：學習如何觀察自己行為。當他們接受治療時，他們的內心對話以負面的自我暗示和負面形象為特徵，因此必須使他們樂於以及能夠去傾聽自己的想法與感受，包括：增加對自己的想法、感覺、行為、生理反應以及與人互動的方式的敏感度。

(二)開始新的內心對話：對自己所說的話必須能引起一個新的行為鏈 (behavioral chain)，一個與不良行為不相容的連結。也就是說以新的想法去駁斥舊語言與舊行為的連結。

(三)學習新技能：教導更有效的應對技能，並在現實生活情境中加以練習。案主應不斷地告訴自己新的想法的句子，並觀察和評估產生的結果，當他們在情境中表現不同行為時，他們也會從別人身上獲得不同的反應，並鼓勵他們持續下去。

認知行為矯正技術中最重要的就是應對技能方案 (coping-skills programs)，應對技能方案能有效的處理說話焦慮、考試焦慮、恐慌症、生氣、社交能力缺陷、物質成癮、酒精中毒、性生活障礙和兒童的社交退縮問題等。應對技能方案藉由學會如何修正認知心向 (cognitive set)，可以獲得更有效的策略去處理有壓力的情境。方案內容包含：

- 1.藉助角色扮演和心像，使當事人置身在引起焦慮的情境中。
- 2.要求對方評估其焦慮水準。
- 3.教導對方去察覺在壓力情境中引起焦慮的認知。
- 4.藉助重新評估自我暗示的過程，幫助對方重新檢查這些想法。
- 5.根據這個再評估過程，要求對方再去注意焦慮的水準。

梅肯鮑姆從使用認知治療法的應對技能方案中發展出壓力免疫訓練法 (簡稱 SIT)，這是將生理上免疫的原理推廣套用到心理與行為上；先讓當事人有機會成功地處理較溫和的壓力刺激，然後逐步發展對較強刺激的容忍能力。這個訓練的假定是藉助改變在壓力情況下的自我暗示與信念，而提高應對壓力的能力。壓力免疫訓練技術包括：給予訊息、蘇格拉底式對話、重建認知、解決問題、放鬆訓練、行為預演、自我監控、自我教導、自我增強及改變環境等技術的組合。應用於藥物濫用者的壓力免疫訓練歷程，其三階段模式包括：

- 1.概念階段：重點在於與當事人建立良好的治療關係，協助對方對於藥癮復發產生的身心壓力本質有較好的了解，並在這種互動關係中重新獲得對於藥癮產生壓力的概念。給予的訓練包括教導對方察覺自己在藥癮產生壓力過程中的角色與狀態，並過系統化地觀察自己的內心對話，以及檢視這些內心對話對引起的藥物使用動機的影響，並練習用不同的自我對話，察覺自己內心對於藥癮渴望想法的迷思與謬誤。
- 2.技能獲得與練習階段：此階段以直接行動進行改變藥癮所產生的不適感，如：社會技能訓練、時間管理訓練及自我教導訓練。另一方面收集引起藥癮恐懼的資料、正確辨識何種情境會帶來藥癮壓力、嘗試做一些不同的事情來減低藥癮壓力 (不相容的行為)，以及學習有關轉移或取代藥癮所產生壓力的肌肉放鬆或腹式呼吸法、散步、慢跑、瑜伽、正念等。

此階段重點在改變從治療情境轉移到實際的生活中，並予以維持藥物濫用者的改變動機。僅只有暗示他們新的觀念尚不足以導致改變其對於藥物依賴的重複性，他們必須時常練習新的自我暗示，並把新技能套用到真實的生活情境中，並且一旦學會認知和行為的應對技能後，就必須開始練習壓力免疫訓練作業，如此個案在當下或未來的藥癮壓力情境出現時，方能自動習慣性使用新的認知方式與熟練行為技能加以處理，避免因藥癮復發的壓力所產生的不適感，而讓過去使用藥物的舊想法與行為的連結有復發的機會，達到預防與減少藥物濫用續發的可能性。

三、焦點解決短期諮商應用於矯正機關收容人之行為改變有何優勢或特色？其諮商的歷程與諮商技術為何？(25分)

【擬答】

焦點解決諮商 (Solution-Focused Brief Counseling: SFBC) 是目前因應時代所需而生的短期諮商中相當盛行的一種。SFBC 是由 Steve De Shazer 和 Insoo Kim Berg 所研發出來的，它建基於實用主義，重點在於協助案主確認目標與期望，不重視案主的問題為何與問題發生的原因或病史。案主被視為是有優勢與能力解決其問題，案主也擁有權力決定他們的希望的目標，治療者的任務在於共認案主的優勢並且將其放大，使案主能運用這些解決方法。由於焦點解決諮商工作者永遠用正向的觀點來看案主，案主會感受到工作者的接納與尊重，也會學習到用正向的角度來看自己，提昇其自尊與自我效能。焦點解決諮商的優勢理念與特色如下：

- (一)用正面的、朝向未來的、朝向解決問題的目標的觀點，能促成改變的發生。
- (二)尋找案主問題的例外情況，讓案主可以看到在什麼情況下問題並未出現，或問題的嚴重程度變小，使案主可看到自己的資源及能力。
- (三)沒有一件事是永遠相同的，任何一個時刻改變都在發生。
- (四)小改變能累積成大改變，亦能化解案主對改變的不安與無助感。
- (五)案主和工作者的關係是合作的。
- (六)案主擁有解決自身問題所需的能力，工作者的任務是協助案主發掘自己的資源與力量，讓案主更有自我效能感去運用自己的能力來解決問題。
- (七)問題、目標與解決方法均來自於案主對它們所賦予的意義，重視當事人對問題所賦予的意義，與當事人在此事件中所做的反應。
- (八)人的行為與問題的界定互相循環。
- (九)意義存在於反應中，案主的反應能反映其參與程度。
- (十)案主是自身問題的專家，工作者只是引導案主發現與開發資源和潛力，並促使案主行動。
- (十一)案主的改變，將會影響到整個家庭系統的改變。
- (十二)焦點解決諮商團體成員彼此對問題的看法目標與解決方法可能有所不同，但成員們對於想要解決問題的期望是一致的。

總之，焦點解決諮商有以下特色與優勢：1.焦點解決短期諮商是一個以正向的觀點來尋求問題解決的學派，不再尋找問題的成因。2.理論及技術淺顯易懂，突破以往的傳統且繁雜技術，讓使用者容易上手。3.重視當事者自身的資源，認為當事者是解決問題的專家，有能力自己解決問題，更是正面肯定當事者的能力。4.面對多元的世代，面臨矯正機關收容人多元的問題，在機關人力有限的情況下，尋求並採用簡單、有效且諮商時間短暫的諮商技術，對於矯正機關收容人的諮商工作，將是實用且有效的決定。

以下介紹焦點解決短期諮商的歷程與諮商技術

- (一)目標架構 (goal frames)：此歷程諮商技術主要建立關係為主，諮商者以正向而簡單作為開場，以降低當事者的焦慮及緊張。諮商者協助當事者尋找自我資源 (自我覺察) 及目標的設定，並營造出諮商者與當事者是合作的氣氛。
- (二)例外架構 (exception frames)
「例外」是指事情沒有所謂的絕對性。當問題發生時，當事人常會鑽牛角尖，陷入困境，只看見黑暗面向，沒有看到光明面。然而有些問題是在特定時空脈絡下才會產生，因此「例外」的發生，能讓當事者自我思考，去區辨「事情發生」及「事情尚未發生」的情況，藉此重新獲得自信。例外架構的技術通常有例外問句、振奮性引導 (cheer leading)、問題情境一般化 (normalize)。鼓勵個案去思考他認為的問題何時不會發生，或者是引導個案去想想除了個案自己認為的解決方式之外，是否自己還有其他解決方式。如果這些方式是成功的，就從中去體會並適時給個案讚美，以促使他改變的勇氣。例外架構就是要幫助個案脫離問題的沼澤中，回顧自己過往的成功經驗，進而帶來改變的意願、動力與方法。
- (三)假設解決架構 (hypothetical solution frames)

當個案很難用正向的角度去看待自身所設定的目標，或者諮商歷程中，不易想到正向目標

公職王歷屆試題 (109 司法特考)

或方法時，諮商師可以運用此架構。讓案主運用想像力，想像當問題解決時，會是如何的情況，並鼓勵當事者去做一些自己能力可以做到的事情，此架構的運用會與前兩架構並用。假設解決架構的技術：包括奇蹟式問句（miracle question）、水晶球問句、擬人化問句、結局式問句及轉化問句等。有時為了讓案主瞭解問題的狀況及知道當事者的對於問題的認知，可運用評量式問句（scaling question），並可將抽象化的概念轉為具體性的操作，必要時還可利用家庭作業（homework），協助當事者思考。

四、團體諮商具有經濟性、真實性與提供多元回饋性等優點，而成為矯正機構常使用的處遇策略。在進行團體諮商時，雖然不同團體在團體的發展上各有其獨特性，但其發展歷程亦有其相似之處。試述團體形成之前領導者應作的準備工作，團體計畫書的內涵，以及團體發展各階段中領導者的主要任務。（25分）

【擬答】

(一)團體形成之前領導者應作的準備工作：1.團體計畫書的擬定、2.成員篩選的過濾面談、3.預備會議、4.團體目標澄清、5.團體成員的準備、6.領導者的準備、7.團體輔導者與協同團體領導員的協調、溝通、默契與分工等。

(二)團體計畫書的內涵大致應包含以下各點

1. 團體的目標：團體的主要目標為何，每次的子目標為何，成員參加此團體的主要目的為何，
 2. 團體的對象：團體的主要對象是誰，如年齡、性別、學歷、婚姻、經驗、問題或期待改變的行為以及團體主要是為誰設計，團體的性質為同質性或異質性。
 3. 團體的名稱及性質：例如成長性或輔導性團體，如自我成長團體；還是針對某一特殊問題的諮商性或治療式團體，如壓力免疫訓練團體。
 4. 團體的需求：團體輔導者如何去覺察成員的需求。
 5. 團體領導者對此團體的基本假設。
 6. 團體領導者的準備：確認團體輔導者的專業經驗及專業資格，以及團體輔導者與協同團體領導員的協調、溝通、默契與分工。
 7. 團體成員的篩選：針對此種團體主要成員的邀請及合理的篩選過程。
 8. 團體人數的上、下限：小團體的人數為8至15人（含團體輔導者、協同領導者）。
 9. 成員參與團體的準備：是否須有事前的準備，如公、私事宜及時間的妥善安排。
 10. 此團體的結構及運用技巧的適切性：如團體成員是自願或被指定參加，團體運用的技巧為何，團體領導員是否能熟練使用團體諮商技術。
 11. 成員可能風險的說明及防範：成員與此團體可能冒的風險為何，團體領導者如何讓成員瞭解，並保護成員不犯可能的風險，如果成員中有未成年者，如何給予適切的保護措施。
 12. 團體計畫的評估與追蹤：團體計畫評估以及追蹤的過程是否客觀周延。
 13. 團體討論的主題：須確定團體的主題，以及決定團體主題的決定權來自團體領導員或團體成員。
 14. 團體發展階段特徵的考量：思考此團體每個階段的特徵、團體領導者的功能、可能產生的問題，以及團體領導者的因應措施。
 15. 團體的預算書的考量：如由機構贊助、成員負擔或二者兼予考量。
 16. 團體的時間：如每週一次，每次2小時，進行6週或8週。
- (三)團體發展各階段中領導者的主要任務。

以下為Tuckman於1977年歸納的五期團體諮商發展歷程模式

1. 形成期（Forming）
2. 風暴期（Storming）
3. 規範期（Norming）
4. 表現期（Performing）
5. 散會期（Adjourning）

(1)形成期領導者的任務為①引導成員互相認識、信任且互相支持。②建立團隊成員的互

公職王歷屆試題 (109 司法特考)

相尊重與接納。③瞭解或澄清完成的任務與目標。④建立共識願景、承諾共同完成目標。

- (2)風暴期領導者的任務為：①謹慎掌控團隊融合狀況，並預防團員互動不良，領導者需有耐心及技巧，協助並弭平紛爭，②發展一個可以自由表達、具有信任感、凝聚力、歸屬感的氣候，在這個氣候下能夠澄清目標、工作的有效方法以達到目標。
- (3)規範期領導者的任務為：①催化團隊與個人加強互助合作技巧形成默契達到自動自發，指引團隊正確的方向，專注發展標的並有效達成任務。②發展出團隊工作、互動的默契與工作模式，以進入生產或表現的階段。
- (4)表現工作期領導者的任務為：①讓團體成員都有工作；②給予成員工作回饋與鼓勵；③安排團體目標的活動訓練；④評估規劃個人責任活動；⑤安排成員的社會責任活動。
- (5)散會期領導者的任務為①澄清、分享目標完成的重要性與意義；②引導成員作個人自我的反思；③運用有效策略，做適當鼓勵，以及建構未來的期許；④產生對這段歷程的共同回憶，接受新的成員或任務；⑤分享團體創意發展歷程檔案，並互相回饋。

公
職
王