

# 原住民族社會工作者培育模式初探——以原住民家庭服務中心社工員為例

宋聖君、亞弼·達利

## 壹、研究緣起

### 一、人才培育方案之緣起

財團法人至善社會福利基金會長期以來致力於服務原住民鄉兒童及青少年的服務，自1998年開始在新竹縣尖石鄉開始進行部落服務，在服務過程中，有感於原鄉人才缺乏的議題，因此培育在地青年變成原鄉服務面臨的其中挑戰。直到2004年艾莉風災在新竹的肆虐，在災後重建的過程，更凸顯原鄉青年人才缺乏流失的問題，因此在2005年開展了「培我原夢」方案（註1），方案目標著力在培育尖石鄉青年，讓青年得以返鄉，才有機會翻轉部落發展的議題。而「培我原夢」方案自2005年執行至今已近14年，近幾年針對部落青年工作者應培育的能力內涵及培育的內容及方法，仍持續透過實作在找尋答案。

在尖石長期服務兒少，服務過程中都會運用社會工作的專業知能，也培育我們

自己工作者相關的訓練，直至2013承接尖石原住民家庭服務中心（以下簡稱原家中心），原住民族委員會要求原家中心需聘任專業社工員，且即便未符合社工員聘任資格而聘任助理社工員，也需在幾年內取得社工學分進修。在承接原家中心的過程中，更可以看到原住民家庭服務中心強化在部落推展其他服務的重要性。至2018年開始承接五峰鄉原住民族家庭服務中心，並預計在2020年承接竹東原住民家庭服務中心，兩個原家中心方案的承接，意味著立即面對在地的原住民社會工作人才的需求，以及建制出能穩定培育在地社會工作專業人才的機制。特此，本文將針對轄下的原住民家庭服務中心之社工做初步的研究調查訪問，期待能整理社工養成的經驗，重新省思在地原住民社會工作人才的培育方法。

## 二、原家中心面臨的障礙

自2013年開始承接尖石原住民家庭服務中心至今已近7年，並在2018年成立五峰原家中心且2020年預計成立竹東原家中心，在成立的過程中就遇到專業人力的障礙，因為主辦單位原住民族委員會要求原家中心社工必須習得社會工作45學分之專業證明，然而一般專業社工都不願意到原鄉進行服務，而在地社工相關系所畢業的原住民大專青年或社工人才，也缺乏進入原家進行服務的意願，因此一開始的社工員招聘都要花費許多時間，而且是透過長久以來在地方建立的人脈來尋找符合資格的專業社工員。

即便順利找到社工員，要能夠穩定在原家中心服務也是一種挑戰，原家中心就常面臨社工人力不穩定流動，也曾有一位社工到職兩個月便請求離職。因為這些人力聘雇上的困難，才注意到專業證照不是讓社工持續服務的必要條件，對服務區域是否有認同或責任才是熱情及服務持續的要件，因此能從在地人去培育出需要的專業人才，才是穩定人力的基本方法。另外，即便是本文培育的在地社工員在進行服務時，也常會遇到衝突，其中社工專業與部落實際狀況及需求的衝突，是常會觸碰到的矛盾，也是督導會議中常被討論的議題。個案的需求往往透過社工專業提供處遇、服務、相適的資源，但長久下

來還是無法改善個案的處境，也讓社工員容易越做越灰心，甚至對個案有負面的看法及想法。這個衝突不僅挑戰了即有的社會工作專業方法，也容易讓社工員對服務及自我的能力甚至是社工行業自我貶低。也因此本文希望重新理解社工員對個案、部落以及對社工的服務經驗的看見，並試圖從中找出適用於原住民族脈絡需求，並不同於一般社工專業方法，並試圖看見原住民社會工作者所需要培養的知能。

## 貳、文獻回顧

### 一、原住民族家庭服務中心

臺灣原住民在經歷長期殖民過後的影響，部落的政治、經濟及文化面向瀕臨瓦解，並引發了社會福利面向看到的所謂「社會問題」，因此開展原住民社會福利政策。陳翠臻（2014）指出臺灣原住民社會工作分為三階段：

1. 第一階段—1987解嚴前，指的是由上而下的同化政策，並在1978年臺灣省政府招聘原住民社會工作者做山地社工員，同時也有原鄉教會組織開始服務原住民，所謂的原住民社會工作社區化的模式開展。
2. 第二階段—解嚴至2000年，這期間因原住民族委員會的成立並編組社會福利處推動原住民社會福利事

務，並也開始有討論主流社會工作進入原住民地區後的問題。

3. 第三階段－2000年迄今，多元文化工作之發展期，2004年推動「原住民族地區家庭暨婦女服務中心」開始於山地原鄉中提供服務輸送，強調由原住民服務族人的原則以貼近部落族人實際需求，從專業社工能力之外，也強調文化能力的重要性。臺灣原住民社會工作推動從一開始的同化手段到扶弱，到多元文化能力的社會工作，可以看到原住民的權利抬頭造成的政策轉變。然而究竟原住民社會工作者所需具備的多元文化能力內涵為何？

## 二、原住民社會工作能力

Weaver (2004, 引自陳翠臻, 2014) 提出文化、多樣性、歷史及當代現況的認知是文化能力的四種知識主題，並分析文化能力的重要性。陳翠臻 (2014) 在 Weaver 的標準上，用了社會學習理論架構出7項原則。其中都指出高度的彈性包容、接納是基礎，高度的覺察能力以及與個案良好的溝通跟協助並建立互為主體的增能方式。詹宜璋 (2009) 指出同族配對的原住民社會工作的偏見問題，也指出了對助人者觀點的重要性，「自我省思」是很重要的能力。賴兩陽 (2017) 指出身為社會工作者應具備何種「文化能力」，他

用知道如何去做」(know how) 的能力，而察覺到自己的不知(not-knowing)。在此，被服務的當事人才是專家，社會工作者要承認自己在面對異文化時，是缺乏能力的，而不是建立文化能力(莊曉霞, 2014)。王增勇 (2011, 引自Tsang & George, 1998) 指出跨文化社會工作模式包括三個部分：首先是態度，包括了對公平正義的追求、對差異採取開放、正向態度、向案主學習、批判性的自我檢視；其次是知識，包括特定的文化內涵、對文化系統性的脈絡理解、對內化文化的掌握、跨文化溝通動力的理解；最後是技巧，包括對自身情緒反應的管理、對機構、社會政治的專業介入、溝通與人際關係的技巧、變革策略。綜合上述討論原住民社會工作者文化能力內涵，可看到保持彈性包容、不帶價值判斷、與個案經驗交會彼此學習成長的原則以及相應的文化能力技巧。

介於以上原住民社工員所需要的文化能力以及知識方法，本文透過訪問兩處原家中心8位原住民社工之經驗，期許透過本文原家中心社工員的服務現場經驗，整理出原住民社會工作者能力建構的不同層次以及建構的具體方法，提供給對原住民社會工作培能的未來一些進展性的思考。

## 參、原住民社會工作者的能力

本文期待從具體的經驗中，去整理原住民社會工作能力的層次，透過本次的訪談，整理出有兩種能力是原住民社會工作必要獲得的能力。第一個是反身性能力（reflexivity），這個能力是一種自我經驗與外在經驗連結的能力，是一種對自我及世界反思性思考的能力。第二種是屬於方法上的能力也就是社區／部落工作能力，與社區建立關係也會產生不同能力的發展階段。

### 一、建立自我與世界的連結－反身性能力

這部份能力是有不同程度能力發展階段，最一開始是社工與案主生命經驗的交融理解。最主要，社工與案主同為原住民族，在生命經驗中必有相似之處，透過聽案主生命經驗的述說，看到彼此的共同經驗並理解，這部份是加強了原住民社會工作者對案主問題的同理心、體諒及包容。透過與案主生命經驗共同性的交會，加強其服務熱情及動機。如其中一位社工有指出，她因為小時候曾有家暴經驗，也因此影響了她自己與家庭的關係以及自我保護的機制，也甚至不去處理或是理解而逃避過去的經驗。但在擔任原家社工時，不可避免的同樣碰到家暴的案主，她從個案的經驗過程中，才了解了家暴的狀況以及目睹

兒的經驗，她才透過這樣的經驗，了解到自己也是目睹兒。也因此讓自己反思若自己在那段經歷中若有社工的介入，結果會有什麼不同。抱持著生命共同經驗的同理，她更投入在服務類似的個案中。然而要產生共同經驗的理解是需要創造機會，不見得同境況的案主就能引發社工發展同理的連結。例如另一位原家社工，是生理男性，但性傾向認同為女性，曾在處理一個國中生霸凌案，案主較有陰柔氣質，而社工就會將霸凌歸究到個人歸因。而其中一位社工則提出，由於她自己母親是客家人，父親是泰雅族，從小她的母親就有不斷提醒她要注意自己的身分在外面會帶來的歧視，也注意要保護自己，也因此進入原家工作時，她也會自我提醒不要對個案產生刻板印象或歧視，對於言語歧視與避免標籤的經驗，以下兩種層次是發展反身性能力的關鍵。

#### （一）透過自我反思與案主經驗產生連結

建立同理的連結是第一步，同樣的個案經驗處理有一定的經驗累積，就有機會去深入探索造成案主共同性問題的背後原因，會更深入的理解造成個案議題背後的家庭、社區因素。原家社工提到曾有個試圖自殺的國中生，精神狀況不穩定，也曾直接在學校傷人，而社工們試著去更深的理解案主精神狀況不穩定的原因，發現到該家族的孩子有幾個精神狀況的問題，

是同家族也是同部落，透過討論，她們察覺到可能跟艾莉風災有關，因部落被掩埋，他們家族的位置是位於高處，因此親眼經歷部落被掩埋的傷痛經驗，在成人的部份可以隱藏或被處理，但孩子的部份則是在行為顯現出來。而這樣集體的創傷並不是短期內可被看見，有可能是十到十五年才會顯露出來。也因此社工今年比較做婦女的情緒抒發團體，但不會直接提到風災，只談到情緒跟病理，且在字眼也不是用精神疾病，用比較中立的字，而來參與團體的有6成是該家族的婦女。

## （二）理解個案議題的歷史及殖民因素

當能理解個案議題，並更深更廣的去觸及到議題的核心，這些經驗的共同性被累積，會讓社工員開始對結構產生質疑，漸漸發掘整體原住民被殖民歷史政策的影響性，例如五峰原家中心，常會遇到法律扶助類的協助案件，案主尋求協助的原因是五峰鄉民常有因為土地開挖的問題被行政機關開罰，這點原因是因為露營區在新竹縣是露營區營運密度最高的縣市，在地的人常會租地給外地人經營露營區，因為是土地的出租，通常是罰行為人，但因新竹縣是露營區密度最高且原鄉地區災害率又高的地區，因此縣政府特別重視水土保持問題，且露營區的經營目前又無任何法源依據，所以縣政府抓得很嚴，連土地出租人一起開罰，土地出租人就會希望

能夠有法律扶助，而到原家中心諮詢。而回到歷史結構的問題，社工員就指出，她看到太多財團勢力在土地背後準備開挖，緊咬著山上沒有良好的工作機會的土地持有人，說服出租土地。而在政策結構的部份，也因國土政策規畫的問題無法彈性因應新的使用方式，又無法可管，讓管理權力被緊抓在縣政府，對地方上的居民嚴加控管。

發展反思性能力都需要外在經驗不斷的累積並持續與自我生命經驗的進行連結，也就是說只有自我能感受到與外在經驗的關聯，才能確實掌握到批判及反思的能力，而原住民社工對案主的經驗世界產生共鳴及連結，並透過案主看到結構性因素也才能看到社工自我，勾勒出對彼此的理解，強化社工之同理心，進而更能看見隱藏在彼此面對共同現實背後的結構並提出批判，更強化對族群的認同及使命感。例如本文原家中心的督導提到，在她國中時，在當時的環境中，原住民雛妓及人口販賣的議題還很嚴重，部落的牧師正在進行彩虹行動，她也會幫忙彩虹專案的志工，但當時年紀還小，以為只是教會服侍的參與跟志工，沒有很理解。直到國中畢業典禮時，她還沒出校門就看到牧師已經直接在校門口等著要先把她的堂哥堂姐接走，她當時還在疑惑為什麼要特別來接他們，原來人口販子已經在門口等著要帶走尖石剛畢業的原住民青年。這些經驗是一

直到上了淡江高中之後，有人問她怎麼還能上到高中就學，她才意識到因為當時幾個原鄉的青年都是人口販子鎖定的區域，她才意識到去追問這些議題。督導的經驗可以看見的是，經驗發生的當下不一定會立即性的產生反思，但當未來有類似的提問或是經驗刺激自己去思考就會產生連結及同理，甚而進行批判。

這反思性的兩種關係層次及意含不代表是一種直接提升的層級，而是不斷的在不同議題或面向上來回的過程，有可能在某些議題上社工已經很清楚歷史殖民及結構的影響關係，但在其他議題上卻無法同理他者的經驗。例如可能在原住民土地的議題上很清楚土地從傳統原住民共有一直到變國有地或被承租，以及不同的土地分區利用政策如何影響原鄉經濟及政治，但也可能在性別議題上卻是相對保守的立場，而壓迫不同性傾向的服務對象。這是不斷來回的過程，也是不斷累積經驗，提高反思能力的過程。在這過程中讓原住民社工在多樣化的經驗議題上提高層次的去理解、容納及批判，累積到能看到不同經驗間的共同性，也提高他們對議題的敏感度。而這過程也讓他們透過不同經驗間的共同性，去累積所謂的「原住民認同」，也就是看見並認同「集體」，不再是用個案或團體去看待並解決原住民案主的問題，而是能看見不同原住民案主包含自己所面臨的共同壓迫及殖民創傷。

## 二、發展社區／部落工作能力

自107年開始，原住民族委員會要求原家中心新增一項工作績效項目，也就是蹲點，要求社工要蹲至少一個部落。何為「蹲點」？也就是願意蹲在一個地點，發展並建立與該地點的關係及能力。然而這個蹲點工作在原家中心的計畫要點中的敘述也只是在社區／部落舉辦社區活動的呈現，但辦活動就能建立與社區的關係嗎？這是值得再繼續去思考的。從訪問中的看見是，所謂的蹲點也就是強化社區／部落工作的能力，而在這項能力，可簡單再區分成四種層次，第一、了解社區／部落資源；二、開始建立與社區／部落的關係及信任；三、運用社區資源；四、培養社區資源。在訪問原家中心社工之後，將社工與社區／部落的關係區分為上述四種層次的社區／部落工作能力。

這其實是社區工作的一環，但為何特別將社區／部落工作來標示，因為社區工作與部落工作有著不同歷史脈絡，因此長出不同的社區樣貌。最重要的差異是在原住民部落比起社區多了被殖民的歷史創傷，而發展出比一般社區更加不同的特色及樣貌，例如一般社區較有潛力或能量的單位可能會是社區發展協會，然而原住民部落在過去宗教化的影響下，反而是以天主教及長老教會為主的單位更具發展的潛能。因此教會可能是社工首先需連結

的地方單位。但每個部落狀況都不同還是需依不同地方殖民歷史的脈絡來看。或者一般社區可能有提供長者服務的是社區關懷據點等，但據點要求志工的服務不符合原鄉的脈絡，也因此原住民部落大多是原住民族委員會的文化健康站來提供長者服務等等。這些都是在不同的發展環境及脈絡下，原住民部落長出與社區不同的社區資源生態，因此本文特別將社區／部落工作做標示，指的是同一種方法，但是要注意是在不同的歷史條件長出不同的環境脈絡。另外還有一點，因為社區／部落工作經歷過殖民的歷史創傷，也因此發展社區／部落工作的能力時，必須要以解殖做為基礎認知。所謂的解殖也就是協助部落培養自主及自決的能力，並協助發展部落的能量，在這第二點認知上，相信部落可以自我決定及成長是社工必須要有的基本認知。必須要先有這兩點基本認知，才能讓社工與蹲點部落完整的相互發展彼此的能力。

第一、了解社區／部落資源，做為原住民地區的社工員，首先必須先認清原住民地區因為地處偏遠、幅遠廣大，服務與資源的進駐都會相對耗費相當大的成本，因此了解外部的資源有限，也沒有許多的專業及資源願意進入原住民地區，如何掌握在地舊有的資源，並發現具潛力的資源及激發社區能量才是最根本的方法。有這基礎的認識上，社區／部落工作就會分這

四個層次，首先必須要掌握社區／部落有哪些資源。在這點層次上，原家中心於107年度的蹲點工作項目包含了建立社區／部落資源盤點及生態圖是很好的做法。讓原家社工能夠針對自己負責的蹲點社區，去熟悉哪些重要單位、人士或積極的社區／部落人物，地方有哪些單位已經可以提供何種服務，有哪些單位是具發展的潛力。這些都是原家社工要能在初期掌握的。

第二、開始建立與社區／部落的關係及信任，正如前文所述，部落經歷過殖民的歷史創傷，對外部資源及服務就不抱有信任，也因此掌握資源後要如何相互運用合作，則必須要靠著社工耗費長期的時間做陪伴，發展彼此的關係及信任。正如本文原家督導所提，剛開始她在建立與部落的關係時，是靠著花自己的時間去參與教會的聚會，或盡量參與部落的公共事務。在這點上越讓自己被部落看見並能參與就是建立關係的一種方式。在長期陪伴的時間中，去傾聽並慢慢的發現部落中個案的需求，並透過原家中心去協助解決，讓部落可以看到社工員的功能，自然而然就會建立部落的信任並維持關係，而這些已協助的案家，積極的也能成為原家中心的志工，培養部落居民服務的能力。

三、運用社區資源，除了透過原家中心提供的服務及資源或是轉介外部的資

源，若要回到一開始社區／部落工作解殖的目標，還是要發展部落自主自決的能力，開始運用部落資源是一個開端。本文的原家社工就指出，大部份能提供解決案家問題的資源，一開始還是會先轉介公部門的社工或外部的單位，例如親慈慈善會或是法律扶助基金會等，他們認為最緊急的需要還是在實際面上資源與服務的提供。因為部落在歷史過程中一直是被弱化的，但社工也指出她們看見案家的需求除了最務實的物質需求之外，其實在心理上的陪伴及安慰也是很重要的。在這點她們也會實際運用部落已有的資源，例如教會的家庭禮拜或團契，到案家去禱告安慰等等，這都是現階段社工們已有在做的。

四、培養社區資源，解殖要發展部落自主自決的能力，還是必須回到要讓部落培養出足夠的能量做自決，在這點上是要耗費相當長的時間，但又必須做的工作，必須跟部落一起看見集體的部落最急迫或最廣大面臨的議題為何？部落要如何長出能夠解決議題的能力。在這一點上，可以參考方喜恩（2009）的文章，文章裡面有相關的方法，就不在本文多加著述。這四種層次的社區／部落工作的能力是原家中心社工員必須經歷的過程。並且這四種能力層次也與反思性能力有著越高度相關。反思性能力也高的社工就越會運用社區／部落工作能力，甚至協助培養社

區／部落的能量，因為她們已經看到了「集體」的重要性。

## 肆、做中學、說中思－培養原住民社工能力之具體方法

要如何培養原家中心社工員在反思性及社區／部落工作能力層次的提高，在前半段文章有提到其中一個重要方法，透過實踐與參與。正如同目前本文原家中心督導能力的養成過程，她自己就提到除了從小就開始接觸原住民的議題及服務之外，在社工畢業後的經歷，也包含了在都會地區的原住民服務看到的原住民議題。之後2002-2004年回到部落接協會社工的工作承接新竹縣原住民兒少保服務，當時是騎著摩托車跑五峰與尖石。這兩年是她花了很多時間跟力氣建立與部落的關係。並且在回鄉之後，先回司馬庫斯帶青少年，也回到自己部落去參與每個星期的主日禮拜。直到2004年遇到艾莉風災後，開始進至善基金會工作，並接手培我原夢的計畫，在這過程中，更參與司馬庫斯的檫木事件及2012參與高台水庫自救會，2006-2014年的這段過程，更因反水庫運動，讓她更想學習自己的文化，包含學母語，認識植動物、包含森林知識等等，因為解殖的工作，要更清楚如何訴說自己跟族群，包含部落的空間跟生態。透過這些參與的累積更讓她清楚原住民案主的議題及需求

不只是個人的需求，而是整個民族面臨的共同問題，「集體」的意識在整個參與經驗的累積中被形成。

第二種方法是透過述說，原住民是習慣口說的族群，當筆者在訪問原家社工員時，提供她們問題，引導她們思考個案的問題與需求與自身經驗的連結，並試著透過個案去談整體社區／部落的議題。她們越談越順利，也透過述說別人的故事開始連接自我的感情，並試圖在述說中邏輯思考。透過提問及言說，她們才會不斷主動的去思考並觸及過去未連結的區塊，讓彼此的經驗連結越來越強烈，慢慢強化「集體」的意識，也才能更深的看到殖民的問題與解殖的重要性。例如，筆者記得在訪問尖石原家中心社工的過程中，其中一位社工曾有目睹兒少的經驗，而當筆者透過訪談過程與社工對話，也是透過回應筆者的問題，開始看到回應的過程中明顯的思索，筆者問她：你的案主有目睹兒少嗎？若有的話你覺得你們的共同性在哪？你跟她有哪些差異？社工思索之後回應：她覺得她們的共同性是都是目睹兒少，家暴原因也是因為家庭經濟原因所導致的，而她們差異的話則是社工本身小時候並未有同樣關心的社工來介入協助案主正向思考，並且筆者與社工討論到家庭經濟原因的問題，她也能試圖去理解案父是在大經濟環境問題下的壓力所導致暴力，這是原鄉經濟結構的問題，故不會僅僅將案父當

成加害者而有怪罪心理。另外在個督及團體中，試著述說及闡述個案經驗，也能強化社工反思的過程。另外若要強化反思及邏輯能力的話，則是在原家日常宣導工作及團體工作中則會有訓練。筆者有注意到有一位新進的原家社工，剛進原家時，說話聲音都很小聲，也不敢主動在會議中主動發表自己的意見，然而在經過一年的服務過程後，在一次工作站月會中，她進行自己的工作報告，條理的將年度的工作向站內同仁報告，而後才知道在原家在部落做宣導或是日常的工作報告，都是要求社工要能簡潔條理的向部落居民或是同仁報告或傳達相關事項，這些都是以言說做為練習，強化社工反思及邏輯思考能力的過程。

目前原家中心對培育人才的現況，多是以原家母機構的督導、原民會及專管中心督導提供之教育訓練課程為主，然而若依照做中學、說中思的方法，光只有提供訓練課程是不夠的，應該是以小團體或鼓勵社工員演說或講演的工作坊形式來訓練，提升社工員思考的準備，另督導也應該以實務經驗豐富，也有豐富社區／部落工作能力經驗者為佳，才更有機會協助社工員連結社區資源或累積實務經驗。

## 伍、小結

本文從本會的原家中心社工的經驗

出發，整理出兩種重要的原住民社會工作能力，反身性能力與社區／部落工作能力以及兩種能力的不同層次，反身性能力從自我與個案經驗的連結到與整體原住民殖民歷史創傷的連結，都是試圖讓社工員能從經驗中更看到「集體」，原住民的議題不是個案工作的處理，而是更看到背後的結構運作及歷史殖民脈絡下留下的傷痕，才能強化社工員原住民認同以及服務的動機，創造自我連結。並且在看到集體的過程中，更能增強社工的社區／部落工作能力，從掌握社區／部落資源，到運用它，甚至培養社區／部落自主自決的能力，更是除了能看見集體，並讓透過集體自主的解決共同面臨的問題。而要能讓社工增加反身性能力的方法，除了做中學，不斷的累積經驗以提供反思的基礎之外，提問及言說更是加速社工思考及反思的方法之一。

目前原住民社工員的訓練機制，一種是現行的大專院校社工系所或開設之學分班訓練的系統，但這種系統是針對社工專業知能習得，除了社工系所有額外開設原住民社會工作的課程給學生選修。第二種是社工員進機構後，機構提供的教育訓練機制，但這都關乎著機構是否重視原住民社會工作能力的培養來滿足原住民族特別的需求及脈絡。而在機構的原住民社工能力訓練中，可以看到原家中心社工督導的重要性，好的原住民社會工作督導，能夠

創造機會讓社工員多去參與累積，並花時間陪伴，好的督導也能在社工員經驗累積的過程，適時的提問討論，刺激社工員們去創造及思考與「集體」的連結。

未來原住民社會工作人才培育的願景，從政策面、學校教育面、實務督導面來看，在政策面向，原家中心主責機關原民會應該設置一套原住民社會工作督導體系的建構，現行在資源上並無特別提供機構督導的費用，也因此若母機構在培育社工的部份是被動的，督導是沒有原民會的資源及母機構的資源去協助社工人才培育。並且對原家中心社工來說也無長遠的督導訓練及升遷系統，容易讓社工員服務時間一長就缺乏對職業的願景，因此最基本的社工人力不穩定更不用談人才培育的部份，若能建制一套社工－督導的穩定系統並提供適切資源，才會讓社工員對職業有長遠的願景繼續服務下去。學校教育面的部份，目前並無特別針對原住民社會工作特殊性提供的能力訓練課程，最基礎的課程是主流社工的45學分，然而針對學校教育，各大專院校的社工系更應加入原住民社會工作相關的課程，且系所也要能穩定建立與原鄉的關係，甚至開發原鄉的社工實習單位，才能讓社工人才提早獲取原鄉服務的經驗。另原民會更應協助相關單位研究及開發原住民社會工作必備的訓練課程，而不是一直以主流社工教育做為基礎來從事社工服務，否則殖民式的服務

仍會持續進行。最後在實務督導面向中，督導是原家中心社工人才培育很重要的觸發者，督導應該要用豐富的實務經驗、良好的在地社區／部落的能力及關係以及能夠引發社工反思的討論技巧，從督導的四個專業面向來看：組織行政、社工專業成長、社工情緒支持、社工與體系之協調等專業功能來看，目前原家這幾個功能分散在不同的單位，縣府的原民處主要主責了社工行政，而專管中心則是包含了行政、專業成長及體系協調，至於母機構督導似乎只剩情緒支持，多方單位的控管造成多頭馬車，讓原家社工應對不暇影響其服務流程，建議督導功能能再清楚分責。

最後筆者建議若針對原住民族需培訓更多原住民社會工作專業人才，原民會應對原住民社工督導有一套完整人力培育機制之長遠規畫，且其中必須以解殖及培能做為督導的任務之一。否則社工員可能仍以壓迫者的角度來從事原住民族的服務，造成族群創傷的風險。本文因篇幅關

係，而未能完全著述，後續還有議題期待未來的研究能夠更深入的探討，例如不同類型的原住民社工員培養的方式是否可以有所不同。例如在本會的原家中心具備高度反身性能力及社區／部落工作能力的社工員，大多是在當地出生的社工員，也就是所謂的在地長成的社工員，她們的認同過程是從地方議題到結構式集體認同的過程，較會偏重經驗的累積。但原家中心社工員也有非在地的社工員，可能從小就不在當地生長或甚至是其他部落到本地來工作的社工員，不同養成背景的社工是否需要不同的方式，這是之後值得繼續深入探討的。

（本文作者：宋聖君為財團法人至善社會福利基金會研發專員；亞弼·達利為新竹工作站社區組組長暨原家中心督導）

**關鍵詞：**原住民族社會工作、原住民族家庭服務中心、原住民社工人才培力

## 📖 註 釋

註1：「培我原夢」方案為2005年財團法人至善社會福利基金會推展的方案，其方案目標為「培我原夢計畫」（前方案名為原鄉活泉－數位網夢），以培力部落青年返鄉從事「公共事務」為目標，讓青年有機會返鄉，才有機會突破部落發展的瓶頸，部落發展才能永續。引自本會官網<https://www.zhi-shan.org/service/760/759>。

## 📖 參考文獻

- 方喜恩 (2009)。《跨越「番」籬：組織／紮根／運動》。世新大學社會發展研究所碩士論文。
- 王增勇 (2011)。〈原住民社會工作〉，呂寶靜主編，《社會工作與臺灣社會》。臺北：巨流。
- 陳翠臻 (2014)。〈從文化能力角度探討 臺灣社會工作推展對原住民族地區的擊〉，《社區發展季刊》148。頁280-292。
- 莊曉霞 (2014)。〈台灣多元文化社會工作的發展與挑戰〉，李明政主編《多元文化社會工作》。臺北：松慧。
- 詹宜璋 (2009)。〈專業知識與文化知識之衝突與轉化：原住民族社會工作者專業實踐的反思〉，《社區發展季刊》127。頁113-120。
- 賴兩陽 (2017)。〈原住民族部落社區照顧推動歷程與服務設計的文化考量：以台東縣海端鄉為例〉，《台灣社區工作與社區研究學刊》7 (2)。頁149-182。
- Tsang, K. T. & George, U. (1998). Toward an integrated model of cross-culture social work. *Canadian Social Work Review*, 15(1), 73-93.
- Weaver, H. N. (2004). The elements of cultural competence: Application with Native American clients. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 13(1), 19-35.