

# 原住民社會工作督導經驗： 以「原住民族家庭服務中心」為例

莊曉霞、陳鈺芳、黃瑞鳳、劉弘毅

## 壹、前言

「原住民族委員會」（以下簡稱原民會）在1998年開始在全臺灣山地鄉推行「原住民族家庭服務中心」（以下簡稱原家中心）（註1）。至2019年11月，原民會提出補助地方政府推動原家中心，並在全國52個原鄉以及10處都會區輔植共62處原家中心，聘用210位原住民社會工作者（原住民族委員會，2019a），希望建立原住民族家庭在地化支持福利整合服務；建構具有文化脈絡之原住民族社會安全網絡；強化都市原住民族與原鄉之間的支持網絡，增進都市原住民族社會資本（原住民族委員會，2019b）。

隨著原家中心成為原住民族社會福利體系中不可或缺的一環，如何透過督導制度提升原住民社工的專業知能，以配合

原民會社會福利政策之規劃成為重要的議題。2013年以前，原民會運用專家學者以每季一次方式擔任專業諮詢委員，再配合承接原家中心母機構的內部督導，共同負責原家中心的服務品質。其後基於專業諮詢的成效未達預期，且內部督導品質往往受到母機構的專業背景和規模影響，2013年原民會改以專業督導扎根計畫，運用區域督導，再配合其他形式督導提升原家中心社工的專業知能。

雖然原家中心督導機制已行之有年，但相關論述之文獻幾乎付之闕如。因此，本文將針對原家中心的督導形式和督導經驗做一整理，一方面期待拋磚引玉，激發更多關於原住民社會工作督導的實務經驗的討論；二方面希望分享我們累積的跨文化督導經驗，豐碩原住民社會工作督導的知識。

## 貳、「原住民族家庭服務中心」的督導形式

觀察過去十年東部地區的原家中心，發現最少存在五種督導形式。一是區域督導，由原民會委託大專院校社會工作系（所）為專管中心，由區域督導以每個月最少兩次的密度提供個督、團督及專業諮詢，以確保服務對象權益與服務輸送品質；二是由承接原家中心的母機構提供內部督導，不過這種內部督導因母機構制度健全程度而影響督導品質；三是各原家中心依據本身需求尋找專業的外聘督導；四是由各縣、市政府負責原家中心的原住民政處以不定期訪視方式，為所轄之各原家中心提供行政督導；五是同儕督導，

這種督導形式多是資源不足的在地協會及區域型組織的社會工作者自己協調時間進行專業能力提升的策略。在社工專業發展上，第一至三類的督導形式成為原家中心專業成效和品質的最重要保障。

如前所述，原家中心的督導品質深受母機構的專業背景、組織健全程度和督導制度等的影響。目前承接原家中心的母機構大致可以分成四大類：國際型組織、全國型組織、區域型組織和地方型組織。組織大小直接反映在專業、宗教和文化特色的差異，督導制度的完整性，以及督導與受督者的文化關係（見下表1）。原家中心的區域督導和外督大多是跨文化工作者，其族群身分可能是漢人，亦可能是不同族群的原住民，因此與受督者多是

表 1 東部原家中心的督導形態

類別		母機構	特色	督導制度	督導的文化關係
1	國際型組織	具宗教背景的社福組織	強調社工專業	組織督導制度發展較完備，督導制度穩定。	1. 母機構內督的族群身分多元，有漢人和不同族群的原住民督導，與受督者可能是文化局外人或文化局內人的關係。 2. 外督／區督與受督者大多是文化局外人的關係。
2	全國型組織	具宗教背景的社福組織	強調社工專業	組織督導制度發展較完備，督導制度穩定。	
3	區域型組織	宗教組織	以宗教為主	由內部神職人員擔任督導，再依中心需求聘請外督。督導制度不穩定，內督缺乏功能。	1. 母機構內督具備在地部落或跨族群原住民身分，具有文化局內人特徵。 2. 外督／區督與受督者大多是文化局外人的關係。
4	地方（社區）型組織	部落在地的小型社區發展協會	以在地社區文化或產業發展為主	由協會內部人員擔任內督，再聘請外督。督導制度不穩定，內督缺乏功能。	

資料來源：修改自莊曉霞（2011）。

文化局外人的關係。至於內部督導，部落發展協會多由部落在地工作者擔任內督，其與受督者多是文化局內人的關係，但因缺乏社會工作背景，在專業督導上受到嚴峻挑戰。而大型組織，因督導群的族群身分多元，有的中心呈現文化局內人的督導關係，也有中心呈現文化局外人的關係。

## 參、文化脈絡下的原住民族社會工作督導

Young (2004) 指出多元文化觀點的督導在21世紀是必要的。Haans, Lansen, and Brummelhuis (2007) 同樣認為文化與督導間的關係緊密，涉及督導與案主，或督導與受督者之間的文化議題。然而臨床督導源自於西方文化價值，建基於自主思考和批判性反思之上，是西方人性文化成就的一部份，西方社會工作督導教育的哲學基礎與原住民族文化在宇宙觀、價值觀和行事方式上是兩套系統。這需要督導發展文化敏感度，覺察自己身為主流社會成員或受過西方社會工作專業訓練，對非主流成員進行督導可能產生的影響。

以下我們運用與原家中心督導時的情境，敘說原住民社會工作督導可能產生的文化扞格和思考。

### 情境一、差異的價值觀：具備文化敏感度的督導工作

#### (一) 族群配對可以保障文化適切的督導工作？

Kadushin (2003) 指出督導有教育、行政與支持三大基本功能。Shulman (2008) 具體化這個理解，指出督導是一位具備較豐富知識、技術與經驗的專業者，引導社工進行實務與專業發展，並透過正向關係，發揮行政、教育、支持功能，讓受督導者完成機構之政策與程序，順利將服務輸送給服務對象，確保工作完成並維持組織管理與責信的過程。這些詮釋明顯具有三項觀點，一是強調實務工作者的專業發展，聚焦於教育的臨床觀點；二是強調社會工作者管理與工作績效的組織觀點；三是強調督導作為專業社會工作實施的環節，必須勝任社會實務工作、維持實務工作者福祉的專業觀點 (O'Donoghue, 2010)。不管從哪一個觀點理解，督導都是具有優越知識和技術的專家。

然而，根據我們在原鄉工作和督導的經驗，發現要聘請同時具備豐厚文化和專業知識的社工督導並不容易，這往往需要督導同時具備母體文化和漢文化知識、社工專業背景和反思批判能力。特別是在原鄉地區社會工作人力短缺的情形下，要找到同時具備族群身分和多元文化能力的

督導更是困難。下面摘要來自具有排灣族身分的第二作者在回顧剛擔任原家中心區域督導時的經驗，她的回顧提醒我們即便找到了具備豐富督導經驗的原住民社工督導，亦需要面對重重挑戰，且未必可以立即提供文化適切的專業督導。

由於自己過去曾在一般社福機構（以漢人服務為主）擔任社工督導近10年，同時也擔任第一線社工員的直接服務工作、從事家庭親職培力計畫，但當時對於文化能力、文化敏感度等仍較缺乏相關背景訓練及思維能力，即使已擔任督導工作，也知道自已原民身分，但對於如何理解原民服務背後需要思考的歷史脈絡和文化因素，並運用於實際服務中仍顯有限。直到後來因緣際會進到現在任職的原住民族家庭服務中心專業督導扎根計畫，擔任宜花區的區域督導後，進一步發現及覺察文化能力在社工督導工作中扮演何等重要的角色。參與在原住民族家庭服務中心區域社工督導角色這二年多的時間，發現...在督導的區域中，有來自不同族群的社工員，包含泰雅族、太魯閣族、阿美族等，且這群原住民社工員可能也會服務到不同之族群，因此，如何在理解和敏銳不同族群之文化脈絡，帶著社工員去思考 and 提供因地制宜或在地化之服務模式更顯重要。

## （二）具備文化敏感度的督導工作

關這個打人的人，而不是那個被打的人啊！應該是打的那個人把他抽掉（安置）嘛！現在我們是被打的那個是抽掉！因為通常被打的是媽媽！小孩子比較依附的也是媽媽嘛！對不對！如果你把這個會打人的爸爸抽掉，他會想他的孩子嗎？他會不會想說我的孩子現在怎麼辦？他等一下要上學了，會不會想？他不會去想。可是今天半夜這個媽媽被打，然後你把她抽掉，她是不是在那邊會想，我的孩子起來了嗎？他要上學他要幹嘛？對啊！所以我就是想不出為什麼會是這樣的呢？為什麼是女生去拿那個保護令，為什麼不是叫那個男生說你不能打。...為什麼是女生，我女生我要拿這個，應該是叫那個男生拿那個是，強制他，你拿這個你會怎樣的東西，他是壞蛋啊！應該是他掛牌子，不是那個女生啊！女方保護令放在身上就讓人家知道說，唉！這個是被打的。

上述的故事是第一作者擔任專諮輔導工作時，一位布農族原家社工對於部落女性被家暴，聲請保護令，而被保護安置發出的疑問。她的觀點明顯有別於當代對被害人保護的想法，她視婦女安置保護是一種污名化的行為，對被害婦女是一種懲罰，認為剝奪了婦女照顧以及與子女團聚的權利。這需要督導理解社工的世界觀，



而不是譴責社工缺乏人身安全的概念。當原住民社工帶著個人文化的理解，而督導亦同時攜著「制度就是這樣」的理所當然的觀點時，兩者的想法就會缺乏交集。因為督導不只是專業的社會實務工作，更是鑲嵌在文化與組織脈絡下的實務工作（Tsui, 2005）。

主流觀點與理論一直被視為普世價值，是社工督導關係的中心，我們極少正視差異文化，以及這些差異價值對來自不同族群原住民社會工作者的重要性。Hair and O' Donoghue（2009）建議以社會建構觀點形塑督導關係，他們提出由於知識的流動性，無法被完全掌握，督導可以運用「知會未知」（informed not-knowing）的位置與受督者共學。這是一種反躬自省的互動，督導通過和受督者對話、思考、發問和感受的交流重新建構想法，並產生知識和學習。這提醒我們在督導過程中，督導要發展文化謙遜的態度，瞭解自己不是知識優越的專家，並將督導視為終生不斷的反思和學習的過程。在此過程中，督導需要瞭解自己的文化認同；反思和肯認自己的文化和家庭歷史、個人偏見；檢視本身所受的社會工作專業訓練如何影響自己與受督者對社會現象的理解；承認受督者本身在地文化知識的優勢；不判斷、尊重和主動學習受督者的文化；發現和挑戰督導關係中的族群、性別和社會權力不平等現象。

不管督導是文化局外人，還是局內人，提升文化覺察和文化敏感度都是文化適切的督導歷程的重要組成。Hall（1976）提出文化冰山理論，協助我們理解文化的複雜性。他指出文化分為外顯行為和內隱規範兩部分。外顯行為如食物、語言、音樂、藝術、法律、宗教信念和儀式等，流動性高、易改變、是在意識覺察的層次。這些外顯行為如同突出水面的冰山，只占了文化中的一成。另外九成水下的冰山是內隱規範，包括：(1)默會規範，如非言語溝通、互動或情緒顯示方式、個人空間、對美的界定等；(2)核心價值，如宗教、時間觀念、權力關係、健康觀念、地位、歷史、家庭、決策過程和教育系統等等。這些內隱價值在非意識覺察層次、不易改變、具影響力，往往會影響人的外顯行為。Hall的觀點協助我們瞭解具備文化敏感度的督導關係，需要理解隱藏於外顯行為背後的價值和意義，這涉及到原住民族的世界觀、宇宙觀，族群認知、存在和行事的方式。只有理解隱藏於冰山下的文化邏輯和內隱規範，督導和受督者之間才有真正的交集。

第一作者曾為一間由在地協會承接的原家中心提供督導。中心的幾位阿美族社工員除了具有極佳幽默感外，其行為與其他漢人社工無異。記憶中教導她們撰寫個案紀錄，教了兩、三年，中心的個案紀錄還是大同小異。過了幾年後我才逐漸明

白，彼此迥異的世界觀形成了我們在認知和行事上的差異。這是原住民的知識傳遞如同Turnbull（2000）所提的在地知識（indigenous knowledge），強調生活性和以實作為出發，她們的學習是發生在生活脈絡中，強調學以致用，透過觀察和做中學進行，而非通過抽象語言的指導，這令習慣透過語言文字交流的專業督導方式事倍功半。而實務現場時常可聽到社工描述服務對象：「他們都搬到都市，被漢化了，行為和我們沒什麼不一樣…」，這種說法有其實務觀察，但卻需要督導具備極佳敏感度，提醒受督者關於原住民的社會融合困境，漢化行為可能正是族人去除社會歧視和融入社會的一種生存方式，而非單純的「沒有不一樣」。上述例子提醒我們督導關係需要正視服務背後隱藏的文化議題。

## 情境二、督導工作中的族群：具備系統觀和歷史觀的督導工作

### （一）具備系統觀：看見家族

我爺爺在我大伯小時候，失去了父母時，領養了沒有血緣關係的大伯，但大伯在我們的家中，並未因領養的身分，階級地位比較低或者無法享受到爺爺的親身子女同等的資源及福利；相反的，當我大伯婚娶、成家，爺爺給他的土地、女方的聘禮、殺豬、婚前的禮俗等，沒有少於我的父親。其身分地位、說話的分量，在家族

中也是舉足輕重的。

以上對話來自第三作者為原家中心提供督導時的摘錄。與原家中心社工工作，需要督導具備系統觀，有能力在個案工作中看見家族和親屬系統。王梅霞（2014：250）指出太魯閣族的「家」具有多義性，包括血緣的家、實踐gaya的家，而且家中具有收養關係或寄居者的比例高。根據多年在原鄉工作生活的觀察，原住民族社會組織多以家庭（家族）為單位，有別於主流社會以核心家庭為主的認知。原住民「家」的單位要擴及到家庭的同住親屬、甚至是部落的整個親屬系統與資源。而且親屬的定義並非簡單以直系血親和旁系血親為分類，甚至擴及到領養的非血緣親屬。在部落，家族或親屬間常是比鄰而居或群聚一起，除非是婚嫁、另組家庭或到都會區工作，否則彼此距離不會太遙遠，所以家族／親屬間的相互照顧、及訊息傳遞是相對容易的。因此，社工員若要盤點家庭資源，鄰近親屬無論與個案的親疏關係如何，都是需要被盤點的對象，以獲得重要訊息。對於資源匱乏的偏遠部落或聚落而言，親屬提供的支持才是服務對象融入部落生活最重要的資源。

### （二）具備系統觀：看見部落和族群

督導，我曾經在某部落辦理活動，就是搭配他們的豐年祭典，因為活動都需要

請部落的人簽名，但部落的年輕人就非常不開心，認為我們干擾他們的祭典活動，對祖靈是大不敬的，還好我們之前就已經有先跟部落的耆老打聲招呼了，就沒有衍生更嚴重的衝突。

原家中心社會工作是部落工作的一種，需要具備部落和族群的系統觀。督導需要理解居住在部落的族人，除了親屬關係之外，與部落成員的互動關係更是進入部落工作不可或缺的一環。特別是在部落中規劃執行活動，更需要參酌族群的特殊性及文化屬性。例如阿美族每年的7至8月是各部落的豐年祭，機構辦理活動需要思考是搭配豐年祭還是排除豐年祭月份，避免族人忙歲時祭儀準備工作，無暇顧及機構活動；而機構活動若是配搭豐年祭，亦需要考慮是否干擾或不尊重祭典。再如太魯閣族的歲時祭儀在每年的10月15日，花蓮縣大部分機構都會配合鄉公所的大型祭典。機構督導必須留意祭儀活動對原家中心工作安排的影響。由於原住民族文化的特殊性，祭典是神聖且隆重的場域，事前溝通十分重要，否則容易造成機構與部落族人的衝突與不信任。這提醒督導在進行服務區域資源及族群分析時，必須考量部落和族群的生活屬性和特殊性，避免造成前線社工與族人的衝突，或是活動成效不彰。

### （三）具備歷史觀：看見創傷和機會

過去的督導經驗常看見前線社工員因對服務族群的歷史脈絡、集體性等特殊議題不熟悉，評估流於行為表面的層次，或者對服務對象的行為進行標籤，如福利依賴。這需要督導瞭解原住民族的歷史，以及歷史如何形塑族群發展和族人行為。譬如瞭解太魯閣族在過去一世紀殖民歷史過程中，曾經在日據時代遭遇集團遷移，導致家族分散、文化斷裂。再於國民政府時期，因經濟起飛，資本主義經濟模式進入部落。民國60至70年間，部落家庭面臨經濟困境，許多男性為了解決貧窮問題而答應至部落招募船員的海蟑螂，在連哄帶騙的手法下，一些部落族人還沒出海就負債累累。至於出海遠洋跑船的，因一去就是三、五年，甚至耗時更久，有些妻子無法忍受分開多年，當族人回到部落時，家裡早已人去樓空。相同時期，部分部落出現原住民少女被販賣為娼的現象。這些不幸少女，在未成年便遭販賣成為性工作者，常陷在出賣自己的身體靈魂與解決家庭經濟困境的矛盾中。當少女年紀增長返回部落，因缺乏學歷且無一技之長，處境異常艱辛。這些重回部落的族人，不管是男性，還是婦女，酒精常常成了他／她們撫平創傷的出口。

莊曉霞（2019）曾指出原住民族社會工作需要具備歷史觀和承認殖民歷史的存

在，這是：

在殖民歷史進程中，原住民族作為一個整體、特殊族群、社區／部落，或家族是如何被對待？原住民族的歷史經驗和大規模的群體創傷的關係為何？歷史創傷是如何透過隱藏的集體記憶以代間傳遞方式影響當代原住民各族群的生活，延續歷史不正義，並產生適應不良或失序的社會行為？……

具備歷史觀的督導更能同理族人的情境，願意採用以復元為中心和優勢為基礎的文化適切的督導模式（VDDI, 2012），並透過帶動關係和環境中的希望、選擇和機會，讓社工成為族群中的個體和社區成員的催化者（Erney, 2005）。

## 肆、文化適切的督導策略

過去幾年與原家中心夥伴工作的過程中，我們整理了幾個相對文化適切且較有效的督導策略，在此進行分享。

### 一、鑲嵌於受督者生活場域中的知識

過去進入部落常聽見族人提及「生活即文化，文化即生活」的說法，張瑋琦（2010）指出原住民知識是在地的，產生於日常生活之中，且無法與實際生活分開。因此，原住民知識是生活的知識，是

一種生活的方式，知識是由經驗和生活環境互動產生，且具備實用和操作性特質。這提醒我們當代社會工作知識的生產並不符合原住民族認知方式，特別是社會工作知識抽離了原住民族文化知識生產的脈絡場域。因此，在督導過程中，抽象化概念並不容易被理解，需要具體化、具象化，甚至是通過行動帶動原家社工對事件的認識，像是提供較多的操作機會，或通過接觸現象場域促使她們反思，具體作法可以由督導帶領社工進部落，示範工作方法，讓社工有機會從中觀察、體驗學習和討論反思。

### 二、故事的運用

Ruwhiu（1995）鼓勵毛利社會工作者運用毛利的哲學和經驗工作，認為社會工作的答案都在族群的故事中，因此不需要以西方典範合理化毛利的經驗。同樣地，臺灣原住民族由於沒有文字，其歷史、故事和生活點滴都靠口述傳遞，包括神話、諺語、故事、倫理規範等。由於沒有文字，說故事必須仰賴記憶力、組織力和創造力，而且口傳故事不只是族人的生活內涵，更是精神世界（蘇美琅，2017）。通過口傳故事的運用，督導可以協助社工理解文化適合的工作方法，生活模式與重要的文化概念，如社會制度、家族和生活倫理、人觀等。這亦是在督導的過程中，鼓勵社會工作者從自己族群和服



務對象的族群中，挑戰強加於部落的西方社會工作模式，建立在地脈絡的相關性，並提倡原住民社工尋根（Gray, Coates and Yellow Bird, 2008）。

### 三、圖像或體驗式學習

一些原住民社工員有中文理解與運用的困難，特別是個案紀錄撰寫，部份原因可能與過往原住民族生活和歷史脈絡多用族語口述或口耳相傳，非如漢人習慣用文字表達有關。但進入主流文化或教育體系後，族人被迫學習漢人的文字和語言，而漢人的文字和語言非以族人熟悉的方式進行或呈現，故在督導過程中針對較複雜的觀念，例如蹲點表格呈現或個案評估分析時，若能輔以「圖像式」或「情境式」學習來說明，比較可以增強社工對於問題之理解，督導成效相比於單純口語敘說更為有效。

### 四、多元的督導模式

區域督導被鼓勵以多元化的模式進行原家社工督導。多元督導模式之好處在於督導可以扮演諮詢者、協調者、教育者、評估者、指導者等多元角色，滿足原家中心社工的不同需求，兼顧社工的專業發展和個人需求。因此，宜花區的區域督導除了透過每月定期2次之督導訪視和個督外，區督們還會搭配每季一次的主題式督導，例如：案例研討、會談演練、影

片討論、牌卡、讀書會及跨中心聯合團督等方式，深化社工員的個案評估及與家庭工作之能力，協助她們因地制宜規劃更適合族人的服務方案。例如，第二作者曾透過原住民紀錄片「Kanakanavu的守候」，從部落、制度和文化面向引導社工員探討有關族人面對語言、文化、土地流失、災後生活、安置、族群認同等議題，思考如何展現部落集體的力量、回應制度或社會結構之不公、透過文化信仰恢復部落族人凝聚力和情感，進一步將文化與服務結合並融入於原家各項工作方案中。

### 五、文化理解和彈性應變

宜花區的區域督導每人需與5、6間原家中心的社工員工作，這些社工員的族群身分迥異，在督導過程中常需要先理解每個族群和每個區域的特性、文化脈絡和服務模式，延伸出不同之督導主題和方式。因此，保持彈性和應變能力以回應不同中心的需求是督導的重要能力。同時督導需要留意團隊間之關係，善用跨中心聯合督導之方式，以增加不同中心間彼此交流，避免只看到自己中心之服務，或出現文化盲點。跨中心聯合督導一方面可增進原家橫向連結和關係，另一方面亦可促進不同區域或族群社工員間的學習刺激和交流互動，及未來資源合作之機會。

## 伍、結論和建議

原家中心是由原民會獨立運作的社會福利體系，成立至今已有20年。隨著原家中心在原鄉的位置舉足輕重，社工督導制度的建立成為完善原家中心制度的最後一塊拼圖。本文最主要的目的是要針對原家中心的督導形式和督導經驗做一回顧和整理，並提出建議。作為文化局外人，我們理解在督導過程中，跨文化的督導關係是一種挑戰，亦是一種學習，督導需要具有文化謙遜的態度、文化敏感度、系統觀和歷史觀，有能力將專業教育、實務經驗和族群文化議題進行連結和轉譯，發展有效的督導策略，讓具備文化脈絡的原住民族社會工作成為可能。

基於原住民社工督導制度的重要性，我們提出以下三點作為未來制度建立之參考：

### 一、培養原住民社工督導

目前原民會針對原家中心已逐年實施「助理社工化」及社工學分費用補助，並開始規劃「資深社工督導化」以逐步朝向社工專業化之路程，故原民會除持續規劃具體完善之原住民相關社福政策和提升原住民社工專業發展外，建議：

1. 朝向培養原住民社工督導人力，建置原民督導人力資源平臺發展，以利原住民社工之職涯發展和經驗傳承。

2. 針對現有之原家中心區域督導、內部督導提供督導在職訓練；原家中心社工人員則可進行儲備督導訓練。

### 二、社工督導教育訓練應納入原住民族觀點

督導需要具備文化敏感度和文化能力，以提供受督者更適切和符合其文化脈絡之督導。我們因而建議公、私部門社會福利相關單位之督導培訓和在職訓練應納入原住民族觀點及文化能力訓練。這包括：

1. 瞭解所服務族群的歷史脈絡和重大事件，及其對當代原住民族群的影響。
2. 瞭解所服務族群之社會組織、家庭婚姻觀、性別角色分工，以及社會變遷等，以利第一線工作人員的評估工作。
3. 認識所服務族群的語言、文化禁忌、倫理，增加對服務對象的日常生活的理解。

### 三、原住民督導認證制度及相關人才資料庫之建置

1. 建議未來社工專協可同時規劃及辦理原住民社工督導認證制度。
2. 廣邀目前已經在線上的原住民督導、部落文化工作者、關注原住民議題的專家學者，組成專案小組，研擬原住民督導認證制度實施辦法

和相關課程內容。

3. 建立原住民社會工作督導人才資料庫，納入具備社會工作專業知識、部落文化和助人知識的人才。

（本文作者：莊曉霞為國立東華大學原住民民族學院民族社會工作學士學位學程副

教授；陳鈺芳為原住民族家庭服務中心專業督導扎根計畫宜花區區域督導；黃瑞鳳為財團法人勵馨社會福利事業基金會花蓮中心督導；劉弘毅為慈濟大學社會工作學系助理教授）

**關鍵詞：**原家中心、督導、文化敏感度、系統觀、歷史觀

## 註 釋

註1：原民會於1998年在花蓮縣和臺東縣設置「原住民社區家庭服務中心」，再於2002年4月決議修正為「原住民族地區家庭暨婦女服務中心」（簡稱家婦中心），並在同年7月起在山地原住民鄉，以及2005年起在平地原住民鄉先後設置家婦中心。2015年，家婦中心改稱「原住民族家庭服務中心」。

## 參考文獻

- 王梅霞（2014）。〈「人的情感像流動的水」：太魯閣人的家與情感〉，黃應貴主編，《21世紀的家：臺灣的家何去何從？》。新北：群學。
- 原住民族委員會（2019a）。《原住民族家庭服務中心篇》。「108年度原住民族社會福利政策與實務研討會」，2019/11/16。臺北：台大醫院國際會議中心。頁111。
- 原住民族委員會（2019b）。《108年度補助直轄市及縣（市）政府推動原住民族家庭服務中心實施計畫》。臺北：原住民族委員會。
- 莊曉霞（2011）。〈原住民社會工作督導的經驗：以花蓮縣「原住民家庭暨婦女服務中心」為例〉，2011/6/14，臺北：臺北大學社會工作學系。
- 莊曉霞（2019）。〈部落族人對原住民族社會工作的期待：去殖民觀點的想像〉，《臺大社會工作學刊》40。頁87-130。
- 張瑋琦（2010）。〈以原住民知識為基礎之社區總體營造—應用人類學在佳平部落的實踐與挑戰〉，《台灣原住民研究論叢》77。頁155-180。
- 蘇美琅（2017）。〈成為Bunun：布農族的童年及養育〉。花蓮：一串小米族語工作室。

- Erney, J. (2005). *A call for change: Towards a recovery-oriented health service system for adults*. Pennsylvania: Pennsylvania Office of mental health and substance abuse services.
- Gray, M., & Coates, J. (2008). Introduction. In M. Gray, J. Coates, & M. Yellow Bird eds., *Indigenous social work around the world*. Surrey: Ashgate. 1-10
- Haans, T., Lansen, J., & Brummelhuis, H. T. (2007). Clinical supervision and culture: A challenge in the treatment of persons traumatised by persecution and violence. In J. Wilson, & B. Drozdek, eds., *Voices of trauma across cultures: Treatment of posttraumatic states in global perspective*. New York: Springer. 339-366.
- Hair, H.J., & O'Donoghue, K. B. (2009). Culturally relevant, socially just social work supervision: Becoming visible through a social constructionist lens, *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 18, DOI: 10.1080/15313200902874979. 70-88.
- Hall, E. T. (1976). *Beyond culture*. New York: Doubleday.
- Kadushin, A. (2003). *Supervision in social work*. New York: Columbia University Press.
- O'Donoghue, K.B. (2010). *Towards the construction of social work supervision in Aotearoa New Zealand: A study of the perspectives of social work practitioners and supervisors*. PhD thesis at Massey University, Palmerston North, New Zealand.
- Ruwhiu, L. (1995). Home fires burn so brightly with theoretical flames. *Social Work Review*. 21-24.
- Shulman, L. (2008). Supervision. In T. Mizrah, & L. E. Davis eds., *Encyclopedia of social work*, 4. Washington DC: National Association for Social Workers and Oxford University Press. 186-190.
- Tsui, M.S. (2005). Supervision models in social work: From nature to culture. *Asian Journal of Counselling*, 11(1&2). 7-55.
- Turnbull, D. (2000). *Masons, Tricksters and Cartographers: Comparative Studies in the Sociology of Scientific and Indigenous Knowledge*. Amsterdam: Harwood Academic Publishers.
- Victorian Dual Diagnosis Initiative (VDDI). (2012). *Our healing ways: A culturally appropriate supervision model for aboriginal workers*. <http://inwpcp.org.au/wp-content/uploads/2015/09/Supervision-Agreement-Template.pdf>.
- Young, R. (2004). Cross-cultural supervision. *Clinical Social Work*, 32(1). 39-49.