

被束縛的堅韌力量——一個 新住民賦權團體的歷程

賴怡璇、鄧湘漪

壹、前言

新住民在臺灣常面臨語言隔閡、人際關係疏離、社會支持網絡難以建立，抑或遭遇各種家庭衝突、經濟壓力及就業困難，甚至因文化差異與錯誤刻板印象，而遭受偏見與社會歧視，使她們經常面臨差別待遇（內政部，2024；黃彥宜、林冠惟，2014；顧燕翎、尤詒君，2004）。即便克服語言障礙，若夫家限制其行動，仍易削弱其與社會的連結（江亮演等人，2004）。再者，遠在異國的娘家亦難以即時提供社會網絡的支持（夏曉鵬，2005），使其易陷入孤立無援的狀態。

根據內政部移民署統計至2025年3月底，南投縣共有11,938名新住民，其中埔里鎮以1,966人為第二高，約占16.5%。然而，埔里鎮未設置專責服務單位，僅由南投市新住民家庭服務中心三位社工負責全縣13個行政區域之業務。雖然該縣

設有新住民生活適應輔導班與社區服務據點，但是對於來臺多年、已適應生活的新住民助益有限，而每月設置的「新住民聯合服務機動櫃檯」，亦常因與工作時間重疊，實際受惠者不多。如黃彥宜與林冠惟（2014）指出，官方活動雖多，惟受限於地理、時間、家務與照顧工作等因素，使得新住民資源取得不易，埔里地區的情形即反映出前述困境。許雅惠（2009）提及，累積新住民資源網絡應從就業著手。惟新住民多從事基層技術性或勞力密集的工作（內政部，2024），雖然有助社會資源的建立，卻限制了非正式社交網絡的拓展，使生活侷限於家庭與工作間。王秀燕（2007）指出，建立正式和非正式的社會支持網絡對新住民資源網絡的累積尤為重要，應鼓勵社區發展在地互助團體。因此，若臺灣能有屬於新住民的「新」娘家，一個可以相聚談天、暫獲休息的老地方，將有助於其身心調適及社會支持網絡

的建構與累積。

有感於新住民在埔里地區的處境，時任國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系（以下簡稱暨大社工系）黃彥宜教授，於2013年至2015年間執行科技部補助之「人文創新與社會實踐」計畫，與埔里鎮「財團法人天主教社會服務修女會附設阿朴社會服務中心」（以下簡稱阿朴社服中心，註1）合作籌設「阿朴『新』娘家」，並結合暨大社工系方案實習課程與志工，共同辦理新住民團體（註2）。採用團體工作模式，係為讓新住民在埔里地區就近擁有支持團體，主體為新住民，並非著重於其與社區居民的互動或社區整體運作。筆者自團體初期即參與其中，觀察到新住民本身即擁有自信與能量，卻受限於家庭與工作間，缺乏發揮與發覺自身能量的機會。筆者與團隊夥伴嘗試運用賦權（Empowerment）觀點，包含：互為夥伴關係（partnership）、權力共享（power with）及採取行動的力量（power to）等特性，與新住民共創其專屬空間與舞臺。

本文以埔里新住民為對象，將賦權作為團體運作的核心理念，嘗試推展支持團體，旨在探討以賦權為核心理念所發展的團體行動策略，如何影響新住民個人及人際層面的賦權經驗，以及團體運作中所面臨的挑戰與限制。儘管該團體已結束多年，筆者認為這是一段於資源匱乏地區，推展新住民在地服務及籌設團體的重要經

驗，透過系統性地整理團體行動策略，期能作為相關服務之參考模式。

貳、文獻探討

一、賦權的定義

Solomon（1976）提出「Empowerment」一詞，指出美國黑人因長期遭受負向評價而產生無力感（powerlessness）的過程（引自趙善如，1999），學者視賦權為協助被社會污名化者減緩無力感的過程（Payne, 1991; Simon, 1994；引自鄭麗珍，2011）。有學者則提出，賦權核心概念為「權力」（黃彥宜，2011；梁麗清，2003；闕漢中，2010），其非「零—和」（zero-sum）或宰制關係（power over），是一種自內產生的力量（power from within）（Rowlands, 1995），助人者則應協助服務對象覺察內在力量（Leung, 2005），使其透過權力的獲得，能為自身作決定，藉以掌握自身生活。而權力具流動性，可經由人際互動取得（鄭麗珍，2011），因此，賦權助人者強調與服務對象共享權力而非宰制關係（Dubois & Miley, 2002；引自陶蕃瀛，2004）。趙雨龍等人（2003）則提醒，若忽略反思，僅視賦權為技術操作，恐使受助者被物化，賦權將流於形式。

二、賦權層面的內涵及實務運用

賦權可區分為個人、人際與社會集體三個層面。本文所探討之新住民團體，非朝向倡議型組織發展，故聚焦於個人與人際層面之賦權內涵與實務運用。

個人層面，著重提升個體內在力量的覺察，提升其自尊、自我效能與掌控感，使其能體認自身能量，增強自我價值與自信，並強化控制感與意識覺醒（宋麗玉，2008；Rowlands, 1995），其中，學者提及自我效能信念為心理賦權關鍵，直接影響了對社會的掌控感（Parsons, 1990；引自趙善如，1999）。對照團體內新住民本身擁有能量，惟缺乏展現機會與空間，團體策略將著重於提升其自我效能信念。

人際層面，賦權涉及支持網絡的建立、對他人需求與自我責任的覺察、資源知識與技巧的獲取，與工作者及同儕建立平等夥伴關係、發展團體意識（宋麗玉，2008）。透過團體經驗，問題得以去個人化，發展共同行動目標（黃彥宜，2011）。換言之，在團體中，新住民能提升與他人互助的能力，並建立共享權力的夥伴關係，發展相互支持的網絡。

在關係建立方面，賦權取向的工作者強調與服務對象建立平等、互為主體的夥伴關係（李麗日，2009；鄭麗珍，2011；趙雨龍等人，2003；Leung, 2005），並將降低不對等的權力關係視為賦權過程。工作者應扮演引導者，透過提問與鼓勵

討論，促進服務對象主動思考與參與，進而提升其改變意識的可能性（Leung, 2005），並以尊重及接納的態度視其為資源而非問題者，重視參與性及自主性（趙善如，2003）。

在操作策略上，透過討論服務對象關注的議題、尊重其選擇與決定，有助於累積正向經驗、提升自信（Leung, 2005）與發表意見的意願，降低無力感，促進自我掌控感的建立。說故事作為表達與感受自我的策略，提供被聆聽與同理的機會，有助於產生自我價值感（宋麗玉，2008），促進自我覺察與個人賦權（黃彥宜，2011）。對忙碌於生活與家庭之間的新住民而言，述說自我經驗不僅喚起內在力量，同時也提供一個被關注的平臺，讓成員感受到被認可的存在。而前述策略成效的關鍵，在於營造一個平等且安全的團體氛圍，促進成員分享與參與意願，進而產生「這是我們的團體」的歸屬感。

三、團體工作與新住民組織相關的實務經驗

團體在面對困境時具有積極助人功能（李郁文，2008），其核心在於透過成員共同思考與合作，發揮集體力量解決問題。成員間的互動與支持能提供「感同身受」的學習經驗與同儕回饋機制，促進替代經驗學習與內在改變動機（許臨高、莫藜藜，2000）。透過團體工作的方式，使

新住民在與他人的互動中學習，有助於將經驗轉化至生活情境，從中獲得正向經驗。透過預留回饋時間，讓成員分享彼此經驗，有助於提升自我效能，並從互動中衍生人際權能，進而達到個人與人際層面的賦權。而Festinger（1950）提出，團體凝聚力（group cohesion）係促使成員留在團體並投入活動動力，是驅動團體運作的關鍵之一（引自曾麗娟，1988），亦為團體成敗的關鍵，故團體初期應以建立新住民間的凝聚力為優先，以利長期發展。

實務上，與新住民的討論與分享設計宜從其生活經驗出發，主題貼近日常生活情境以提升參與及表達意願，抽象媒材可能造成理解困難，導致成員不願回應（黃力，2007；夏曉鵬，2002）。活動設計應避免過度「遊戲化」，強調新住民從參與中獲得的「收穫感」（夏曉鵬，2002）。在招募策略方面，何思涵（2009）建議運用社群網絡串聯、配合新住民假日或夜間等非工作時段為主，並進行需求調查以提高參加意願及參與可能性。

參、研究方法

一、團體執行場域及成員

本文起源於與阿朴社服中心合作辦理之「阿朴『新』娘家」計畫，團體以每半年為一階段，共辦理四個階段的新住民團體。考量到團體係為提供新住民有個彼此

交流與聚會的場所，再加上其家庭因素及工作狀況皆會影響當天是否出席，因此設定為開放式團體，每次進行約一個半至兩個小時。成員以埔里鎮新住民為主，第一階段成員主要由阿朴社服中心邀請，共11人參與，後續階段則多由既有成員邀請，固定參與成員為6至10位，來自越南、印尼、菲律賓及柬埔寨等國家，來臺時間為5至20年不等，能流利使用國臺語。

二、資料來源與研究方法

資料來源包含筆者與團隊於團體中的帶領經驗與反思，並納入五位參與團體四階段之新住民的半結構訪談內容。為實際反映團體歷程所遭遇的困境與採取之對應方式，採參與觀察法，進行文本資料分析時，重點檢視有助於達成以賦權為核心理念的團體行動策略。由於筆者未參與團體第一階段規劃，故資料分析範圍為第二至第四階段，共36次團體活動。資料經匿名處理，並獲得新住民知情同意後進行收集。考量新住民非以中文為母語，筆者於資料收集與分析階段反覆澄清語意並查核資料，以確保可信度與真實性。

三、筆者角色與團體運作參與者之分工

團體執行期間結合暨大社工系方案實習課程與志工參與，筆者全程參與四階段運作，擔任第二與第四階段主要帶領者，負責規劃與執行；第一和第三階段則由實

習學生帶領，筆者轉為參與觀察者，於團體中提出觀察與回饋，協助策略與活動調整，達到反思學習的效果；時任暨大社工系黃彥宜教授擔任督導與諮詢角色，協助團隊進行反思與策略調整。

團體初期以結構性方式運作，由帶領者設定活動與目標，隨著成員對團體運作熟悉度增加，第四階段轉為半結構模式，保留更多彈性與互動空間，促進權力的共享與流動。團體以賦權作為核心理念，初衷為逐步發展新住民可自行運作之模式，補充在地資源不足。惟實務上發現，該目標對剛成立的團體而言不易達成，部分新住民明確表達「需要有人帶領團體」才能持續參與，故團體逐步依各階段調整目標：第二階段為共建團體運作模式與提升凝聚力；第三階段為培力成員參與單次活動帶領；第四階段則依據實際需求提供福利資訊，並促進成員擔任部分活動帶領者。

四、團體初始階段的權力流動：從掌控到共享權力

團體第一階段由實習學生主導，負責計畫撰寫、成員招募與活動執行。起初，學生觀察到成員已具備語言與生活能力，與文獻中典型的新住民形象不盡相符，遂將活動目標從生活適應轉向自我表達與自信建立。初期活動偏向高度結構化，帶領者主導活動流程與節奏並使用明確指導

語，呈現典型上對下的權力互動模式。然而，讓權力流動是需要勇氣的，學生雖非刻意掌權，卻因下放權力後的不確定性感到焦慮與不安，傾向以結構化活動填滿時間，以維持對團體的掌控感。隨著團體推展，學生逐漸從成員的反應與回饋中發現其具備參與及調整活動的能力，逐步調整帶領方式，降低主導性、營造對話空間，透過發言權的轉移，逐步將團體權力流向新住民，創造互為主體的參與關係。

成員表示：「來臺灣那麼久，團體讓她第一次感受到被臺灣人接納，不再是個外來分子」。此回饋呼應Butler與Wintram（1991）所述之團體具破除隔離與孤單的賦權功能（引自毛瓊英，2001），並反映Parson等人（1998）強調關係在賦權歷程中的關鍵性（引自鄭麗珍，2002）。在此階段，新住民有團體參與需求，但非單向接受學生安排，學生亦仰賴新住民的參與以完成實習任務，雙方從施與受的關係逐步轉為對等與合作。團體後期，學生致力於與新住民進行雙向溝通與討論，不再以活動填滿團體時間，逐步鬆動對原有權力的掌控，使團體成為新住民認同與歸屬的場域，為後續以賦權為核心理念的團體運作奠定基礎。

肆、與新住民共展一段旅程

一、借物隱喻：新住民在手作與繪畫中說自己的故事

新住民來自不同國度，面臨著語言與文化差異。筆者發現，新住民在團體分享過程中多語帶保留，或許是出於對自我揭露的不安或語言表達上的困難——不知道要怎麼「說」。因此，營造無壓力、具安全感及減少語言隔閡的分享氛圍，是團體初期筆者所關注的議題。

在某次戶外活動中，藉由輕鬆氛圍的營造，筆者問及新住民對團體的期待時，其說道：「希望可以學一些手工製作的東西」（2013年12月08日，田野筆記）。基於新住民的期待與筆者個人對手作工藝的興趣，期待將手作過程中獲得的安定、專注、成就等感受也傳遞給新住民—例如「我有能力完成」的感受，有助於提升自我效能，亦與賦權中的個人層面相呼應。

初將手作工藝帶入團體時，筆者與新住民皆對手作充滿期待，亦對其效果與意義懷有不確定性。於團體過程中，筆者選擇以示範代替主導，並透過請教成員的方式促進成員參與與互動，使帶領者的權力向成員流動，以增加其自我效能。慢慢地，團體逐漸出現「你幫我看一下這邊對不對？」、「你的好漂亮，教我一下」等互助對話，透過相互學習的關係，提升成員間的互助能力，促進人際層面的賦權。

除手作外，繪畫亦為重要媒介。研究提及，新住民來臺後因語言限制遭遇不少障礙（夏曉鵬，2002），參與團體的新住民也是一樣。儘管新住民已來臺多年，但是要直接以口述方式將自己想法利用第二語言表達出來時，仍會感到困擾。因此，藉由繪畫引導其表達所思所想—敘說畫的內容，也訴說自己的故事。

美美的畫紙上，一小塊灰灰的顏色與一顆大大的粉色愛心，愛心旁邊是用綠色水彩勾畫出的長條形狀。美美說：「雖然今天下雨（指著灰色），但是我的心情很好，就像我畫的愛心一樣。」筆者問：「為什麼心情很好？」美美說：「因為今天早上賣了很多菜，你看，這是小黃瓜（指著綠色條狀物）」，除了美美的說明，透過畫中物件的大小和顏色也傳遞了更多的情感訊息—大大的愛心旁有著令她開心的原因，雖然有比較黯淡的顏色，但是其所占的範圍並不影響她的心情。

（2014年05月18日，田野筆記）

透過畫作的呈現，讓新住民對於自己的心境更能侃侃而談。她們於畫作上描繪的所見、所聞與所想，跳脫出平常口語所能表達的感受，其畫作跨越語言所呈現的複雜情感，清晰地替她們傳遞出來。「為什麼你的房子有兩層？」、「那三個人是誰啊？」透過畫作的分享，也能激發他人

關注與提問，不僅協助分享者更清楚傳達作品內涵，也有助於深化成員間的理解與連結。

不論是手作工藝或者繪畫，在團體中所完成的作品，除了可作為分享自身經驗的媒介外，同時也是一個隱喻的存在。

「這讓我想到……」透過述說對成品的感覺，進而延伸到自己的經驗，創造安全的氛圍，藉以讓新住民在述說的過程中分享自我，發掘許多新住民不同母國的經歷與故事，促進個人層面的覺察與自我效能提升，亦在成員互動中發展出支持網絡。

二、從廚房到舞臺：透過料理製作實踐權力共享與自我展現

(一) 新住民在團體中的主體轉變

「還想多學一點醃東西的方法，因為平常也不太會去做。」進行醃梅子活動時，觀察發現新住民對於「動手醃製食物」感到興趣，筆者便抓住機會，與成員進行討論。新住民則提出想要學煮臺灣菜、多一點有關烹飪的活動。正當大家還在腦力激盪時，「可以拿我家的小黃瓜來呀！」一位家裡種有機蔬菜的成員（美美）說著，「但是這樣會不會太麻煩妳？會不會小黃瓜就不夠賣了？」志工擔心的詢問，「不會啦，我家還有很多，拿來大家一

起分享呀！」美美立馬接話，隨著小黃瓜的供應問題獲得解決，大家對於醃製小黃瓜更顯得躍躍欲試。歷經討論與再三確認不會造成美美的負擔以及所需的材料後，便將原定活動調整為醃製小黃瓜。（2014年04月27日，田野筆記）

從一開始的器具準備，到後頭的醃製過程皆由新住民主導，美美更因為有醃製小黃瓜的經驗，在未經刻意安排下，自然而然成為這次活動的帶領者。「小黃瓜要切薄一點，然後形狀要這樣（片狀）。」美美和大家說著，「為什麼要這樣（切）會比較好？」有人邊切邊問著，「因為這樣小黃瓜比較好入味……」美美接著回答。（2014年05月04日，田野筆記）

家庭與工作原本占據新住民生活的全部，如今透過團體活動搭建舞臺，讓其得以展現「我能、我會」，如美美的自信與領導才能便在團體中浮現，團體帶領者則退居幕後，實踐Dubois與Miley（2002）

「陪伴服務對象成為行動主體」的賦權理念，形塑出成員為主體的互動模式（引自陶蕃瀛，2004）。新住民之間亦逐漸發展出分享與互惠的氛圍，在無形間也搭起成員間的支持網絡並衍生人際權能。

這種團體帶領者「讓位」的行動並非偶然，而是建立於前八次活動不斷鼓勵、

傾聽與引導成員表達的基礎上。學者指出，女性難以嘗試新事物的阻力常包括缺乏模範、鼓勵與機會（Butler & Wintram, 1991/2002），團體的持續互動逐步削弱了這些障礙，使成員從「都可以」的籠統回答轉變為主動發起和討論具體活動內容。這場活動不僅實現了權力共享，更發展了新住民個人與人際權能，讓她們在團體中真正成為行動的主體。

（二）家鄉味的力量：從料理中共享權力與情感

「有的人可以幫忙刨木瓜絲」、
「這春捲的皮要包好，才不會散開」、
「有鍋子嗎？這邊要一個。」在這次活動中，新住民不僅擔任帶領者，更主動規劃與分工，實習學生與筆者則化身為小助手，將領導權分散於擔任主廚的新住民身上，落實夥伴式權力，而其他未擔任主廚的新住民也會主動關心其人是否有需要協助的地方。（2014年11月22日，田野筆記）

透過料理製作的過程，除讓帶領活動的權力從帶領者轉移至新住民身上外，互助合作的過程也讓權能分散於多位主廚與成員之間。如同醃製小黃瓜的活動，新住民對於料理製作不但有了正向參與的經驗，也在互動間建築了人際權能。

家鄉料理對新住民而言，除了可以

展現自我外，亦具有深刻的情感意涵。食物的味道結合家鄉的記憶與情感，食物一旦在前頭加了「家鄉」，便賦予了食材生長環境的獨特意義以及一串關於吃與吃不到的情感記憶（章盈如，2011）。食物的味道可以與家鄉進行連結，對於獨身在外的新住民而言，品嚐家鄉料理也是她們一解鄉愁的獨特時光。如同韓良露所言（2003）因為有特定的場所、時光與人們，才能讓食物的美味成為永恆記憶。透過家鄉料理的連結，新住民得以分享食物，也分享著故事，更分享著那份對家鄉共同的思念。而在團體內料理家鄉食材除了承載新住民對家鄉的記憶，團體成員也可以透過食物的引導與解說，跟著其他人歷經屬於家鄉的故事。

三、從親子單車小旅行看見被工作網綁的能動性，造成賦權的障礙

在某次活動空檔與新住民談及旅遊議題，筆者詢問：「那我們可以一起出去玩啊！」話音剛落，「好啊！好啊！」、「那你要帶我們去哪裡玩？」。在討論中，新住民透露雖然在埔里生活10餘年，但是對埔里許多鄉野小路與商家仍不甚清楚，且因平常忙碌於工作與家庭間，少有與孩子同遊的機會，便促成了親子單車小旅行的規劃。

（2014年03月30日，田野筆記）

儘管學者指出，外出工作可成為新住民展現能動性（mobility）的策略（唐文慧、王宏仁，2011），且就業有助於拓展社會與經濟資本（許雅惠，2009），但是新住民普遍從事勞動性質較高、社會地位較低的工作（內政部，2024），使其時間與精力被家庭與工作綁住，反而限制了另一層面的能動性與在地資訊的獲取，成為賦權的阻礙。此次活動的設計不僅連結在地商家，拓展其社會資源網絡，更藉由共同出遊的正向經驗，增進互惠與合作情感，進而促進人際權能（Butler & Wintram, 1991/2002）。

在騎乘單車的過程中，成員相互協助，沿途上坡路段「需要幫忙嗎？」的問候此起彼落，沒有載孩子的成員便會協助有載孩子的成員在上坡路段輪流載孩子。（2014年05月26日，田野筆記）

而這些互助行為，在無形之間也增進了新住民的人際權能。此外，陳佩瑜（2003）指出，因過度勞動與角色地位低落，埔里越南籍新住民常有「被關在這裡」的感受。因此，此次活動除打破空間限制，亦提升其能動性。其中一位新住民在參與活動後，學會騎乘電動機車，從此能自行外出，不再依賴丈夫接送，拓展了生活與自主空間。

四、團體維持的因素：在老地方漸長的姊妹情誼

「有好康的活動我再告訴你」、「我們來加LINE」、「啊妳去我的Facebook按讚，我也去你的Facebook按讚，這樣大家都有讚」。（2014年06月15日，田野筆記）

起初，新住民來自不同社區，僅少數人在參與團體前因識字班或工作相識並保持聯繫。於團體後期，觀察到新住民互動日漸頻繁，關係亦延續於團體之外。從最初寒暄問候，到關心成員缺席原因，又從點頭之交變成相互留電話、好康大家報的關係，成員間的小團體界線逐漸消融，團體氛圍日益熱絡。這樣的情誼發展，與林津如等人（2005）在描述南洋姐妹會歷程時所指出之「姊妹情誼是團體中重要的資產」相呼應，顯示情感連結為團體持續運作的關鍵基礎。

「這裡（阿朴）就像一個老地方，以後我們打電話要來這邊的時候，只要說『老地方』見，這樣大家就會知道了。」莎莎拿著印有老房子的圖卡與我們分享著。（2014年06月06日，田野筆記）

此次活動以回顧與整理該階段團體活動內容為主，並邀請成員共同討論對未來活動的期待。隨著彼此熟悉與團體安全感的建立，加上先前經驗讓新住民意識到自

身意見可被聽見與採納，此次討論中她們表達更為踴躍。例如，有人希望可以多舉辦類似親子單車旅行的活動，認為有趣又能陪伴孩子；也有人建議手作課程可簡化操作流程，降低操作難度。活動尾聲，新住民透過圖卡分享參與心得與對未來的想像，展現對團體歸屬與投入的提升。

關於參與團體的感覺，新住民表達出高度的歸屬感與情感投入（2014年06月06日，田野筆記）：

圖片的花是盛開的，代表來參與活動很開心。很高興有個聚會的地方，希望（團體）時間可以維持不變。

熱情的莎莎拿著上頭有著白色花朵的圖卡說著。

來這邊（阿朴），不管是好的、不好的、秘密的事情，我都會把它裝到箱子裡面，像回憶一樣，放在我心上。

鳳仙彎著眼，拿著一個裝有愛心箱子的圖片，笑嘻嘻的向大家說著。

圖片是兩個人聚在一起吃飯，……。覺得團體就像一個家，和大家聊天很開心，有家人的感覺。

閃亮接著與大家分享她選擇該張圖卡作為對團體感受的原因。朱莉也有與閃亮類似的感受：「團體有家的感覺，很溫馨。」與大家展示手中有著娃娃在房子裡

的卡片。天滿則想像著團體未來是與大家在一起的「來阿朴（團體）一起和大家寫故事，留大家的回憶」。靦腆的美美則拿著有個白髮蒼蒼老人的圖卡，笑著分享對團體的期待「希望團體可以一直辦下去，辦到我們老的時候，我會一直參加」。

除了團體中的分享，訪談時新住民不只一次將阿朴社服中心稱為她們在臺灣的「娘家」，她們說，在娘家，可以無所顧忌的和大家分享心情，不論是開心或難過的，都可以在團體裡得到安慰，在娘家一有一群可以聽自己分享的姊妹。美美分享對於團體的感受說：

對阿朴（團體）唷？就是一個很像回娘家的感覺，第二個娘家，真的！那裡不管是快樂還是傷心，都可以和姐妹們分享這樣子，可以講出來這樣子心裡會比較舒服！（美美0204）

天滿也說：

因為禮拜六晚上我們去阿朴……一整天都在工作，那一個晚上是我們的放輕鬆，可以聊聊天，然後我們大家外籍新娘一起，很像娘家，心情很不錯。（天滿0205）

朱莉則笑著分享：「感覺呀……好像跟家人在一起啊，感覺很開心啊！」（朱莉0301），最後，鳳仙說：「像去第二個娘家一樣呀，去那裡大家就可以開開心心呀！」（鳳仙0301）。

不論是有家的感覺或留回憶的地方，透過提升團體凝聚力的方式，從新住民的分享中可看見阿朴社服中心已從單純的活動地點，轉變為新住民聚會的場所——一個老地方的存在。對於無法常回家鄉的新住民而言，阿朴社服中心成了她們在臺灣的一個「娘家」，在這裡，她們找到了可以理解她們的姊妹。而當團體認同、信賴、互惠、相互性的概念在價值和情感的意義被成員確認時，這些概念就成為團體的基石（Butler & Wintram, 1991/2002），有了基石，團體便成為了她們的支持系統，讓她們在異鄉的生活中重新獲得力量和安慰，並促使她們在這個新的國度中找到屬於自己的地方。

伍、結論

一、以賦權作為團體運作理念的內涵及實務策略

以賦權觀點運作的團體須從建立與新住民平權夥伴關係著手，透過長期陪伴與互稱姓名等方式，降低權威感與角色間權力落差，提升其參與及歸屬感。團體中亦強調持續對話與具體討論，引導新住民表達意見，並落實其意見，藉以提升參與意願與自信。同時，鼓勵新住民擔任單次活動帶領者，發揮主體性與領導能力，以降低結構性歧視下的無力感。最後，團體帶領者扮演催化、支持及資源連結之角色，

促進成員互助及具體行動的實踐。

在實務策略上，透過手作與繪畫引導新住民敘說經驗，有助於表達與理解彼此之歷程；料理活動則促進權力共享，並承載新住民的思鄉情感，展現其主體性與文化記憶；親子戶外活動打破時間與空間的限制，提升新住民以往因依賴丈夫或受工作及家庭限制而降低的能動性。然而，隨著議題的多樣與深化，原以學生及志工為主的團體帶領方式已顯侷限，須投入專職人力，以確保服務的持續性與深化發展。

二、以賦權作為團體運作理念所遭遇的挑戰與限制

團體初期，新住民普遍缺乏表達與主動參與的經驗，當團體帶領者將選擇活動的權力移交給新住民之後，卻見新住民常以「都好、都可以」之方式把決策權再轉交給帶領者。隨著團體落實新住民意見及建立平等夥伴關係，至後期，新住民能夠具體表達對活動的期待並提出需求。然而，建立平權夥伴關係雖為賦權核心理念，但若團體帶領者未經評估即盲目迎合新住民意見，易淪為討好態度，無法落實賦權理念。最後，姊妹情誼雖能增進團體凝聚力，卻也可能會排斥新成員，形成隱性排除。因此，團體帶領者應有意識地促進新舊成員間的互動，淡化彼此界線，以降低排除風險。

本文聚焦於埔里鎮新住民，所運用

之「賦權」、「權力共享」、「互為主體」、「在地服務」等理念，除回應特定脈絡下的需求外，亦具普遍性與實務參考價值。團體如同成員的「娘家」，在運作期間提供一處得以相互傾訴、交流與實踐行動的平臺，成為新住民連結彼此、累積能量的重要空間。而此團體後續由阿朴社服中心接手運作約一段時間後，已於數年前告一段落；雖未進行系統性追蹤，透過社群平臺的觀察仍可得知，成員間的情感已延伸至日常生活中，並持續以聚餐等方式維繫情誼，延續著團體中所建立的關係。儘管難以斷言新住民處境是否持續改善，但團體所創發的集體經驗與支持網

絡，已留下深刻且難以量化的影響。這段行動歷程提醒筆者，助人工作的軌跡，並非止於形式的結束，而是在關係與情感中持續發酵，隨著時間推移，刻下深遠的印記。這樣的經驗，也為日後的服務設計與實務推展提供具體而真實的參考，讓助人工作更貼近生活脈絡，在人與人之間發生，被看見、被理解。

（本文作者：賴怡璇為東海大學社會工作學系博士生；鄧湘漪為東海大學社會工作學系副教授）

關鍵詞：新住民、團體工作、賦權

註 釋

註1 阿朴社服中心由陳玲萍修女成立，感謝其於團體執行期間提供諸多協助。

註2 執行團體期間，獲當時國立暨南國際大學人文學院水沙連人文創新與社會實踐研究中心水沙連行動研究補助，並承蒙黃彥宜教授悉心指導，謹此致謝。同時，感謝所有參與的新住民、學生與志工，因著大家的投入與陪伴，團體方得以順利推展。其中，段建田同學為來自泰國的僑生，畢業返鄉後意外驟逝，願以此文紀念他在團體中所留下的溫暖與貢獻。

參考文獻

內政部移民署（2024）。《112年新住民生活需求調查報告》。內政部。https://www.immigration.gov.tw/5385/7445/7451/7457/7460/7469/379565/cp_news

內政部移民署（2025年4月）。〈外籍配偶（含大陸、港澳地區人民）統計資料〉。<https://www.>

immigration.gov.tw/5382/5385/7344/7350/8887/

- 王秀燕（2007）。〈由社會支持網絡的形成累積外籍配偶社會資本〉。《社區發展季刊》，119，84-102。
- 江亮濱、陳燕禎、黃稚純（2004）。〈大陸與外籍配偶生活調適之探討〉。《社區發展季刊》，105，66-89。
- 何思函（2009）。《新移民草根組織之發展模式與充權策略》（碩士論文，國立臺灣師範大學）。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/gzm47e>
- 宋麗玉（2008）。〈增強權能策略與方法：臺灣本土經驗之探索〉。《社會政策與社會工作學刊》，12，123-194。
- 李郁文（2008）。《團體動力學——群體動力的理論與實務》。桂冠。
- 李麗日（2009）。〈新移民個人賦權策略——由優勢復原觀點出發〉。《社區發展季刊》，126，240-253。
- 林津如、王介言、吳紹文（2008）。〈新移民女性之組織工作：一個跨領域的實踐嘗試〉。載於夏曉鶻、陳信行、黃德北（主編），《跨界流離：全球化下的移民與移工》，（頁241-298）。台灣社會研究雜誌社。
- 唐文慧、王宏仁（2011）。〈結構限制下的能動性施展：臺越跨國婚姻受暴婦女的動態父權協商〉。《台灣社會研究季刊》，82，123-170。
- 夏曉鶻（2002）。《流離尋岸：資本國際化下的「外籍新娘」現象》。唐山。
- 夏曉鶻（2005）。〈解開面對新移民的焦慮〉。《輔導季刊》，97，6-27。
- 桑德拉·巴特勒、克萊爾·溫特倫（Butler, S., & Wintram, C.）（2002）。《女性主義團體工作》（毛瓊英，譯）。五南。（原著出版年：1991）
- 梁麗清（2003）。〈反歧視、促平等：社會工作的定位〉。載於梁麗清、陳錦華（主編），《性別與社會工作：理論與實踐》（頁256-260）。香港中文大學出版社。
- 章盈如（2011）。〈從味覺記憶到家鄉認同：以東南亞新移民飲食經驗為例〉。《台灣社會研究季刊》，81，1-48。
- 許雅惠（2009）。〈魚與熊掌：新移民婦女的社會資本分析〉。《社會政策與社會工作學刊》，13（2），1-54。
- 許臨高、莫藜藜譯（2000），《團體工作實務》。雙葉。
- 陳佩瑜（2003）。《臺灣想像與落差：十九個埔里越南新娘的故事》（碩士論文，國立暨南國際大學）。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/m29m75>
- 陶蕃瀛（2004）。〈行動研究：一種增強權能的助人工作方法〉。《應用心理研究》，23，33-48。
- 曾麗娟（1988）。《讓我們更親近——靈活運用團體技巧》。張老師。

- 黃力（2007）。〈社會運動脈絡下的教育實踐——記南洋臺灣姐妹會在「新移民女性在南方澳」研習營中的培力模式〉。《婦研縱橫》，84，77-84。
- 黃彥宜（2011）。〈賦權與社區工作〉。載於林萬億（主編），《紮實社會工作直接服務能力計畫：社區工作手冊》。臺灣社會工作專業人員協會、聯合勸募協會。
- 黃彥宜、林冠惟（2014）。〈社區基層行政與服務人員對新移民與其家人的描繪：反壓迫實施的觀點〉。《臺灣社會工作學刊》，13，1-37。
- 趙雨龍、黃昌榮、趙維生（主編）（2003）。《賦權——新社會工作視界》。五南。
- 趙善如（1999）。〈「增強力量」觀點之社會工作實務要素與處遇策略〉。《臺大社會工作學刊》，1，231-262。
- 趙善如（2003）。〈臺灣婦女志工賦權〉。載於趙雨龍、黃昌榮、趙維生（編），《賦權——新社會工作視界》。五南。
- 鄭麗珍（2011）。〈增強權能理論與倡導〉，載於宋麗玉、曾華源、施教裕、鄭麗珍，《社會工作理論——處遇模式與案例分析》（頁407-440）。洪葉。
- 韓良露（2003）。《食在有意思：韓良露與朱利安的美味情境》。麥田。
- 闕漢中（2010）。〈在社區增權：青少年發展之路？〉（會議論文）。東吳大學人文社會學院27屆系際學術研討會，臺北市，臺灣。
- 顧燕翎、尤詒君（2004）。〈建立支持系統及倡導多元文化——台北市政府社會局外籍與大陸配偶輔導政策〉。《社區發展季刊》，105，109-115。
- Leung, L. C. (2005). Empowering women in social work practice: A Hong Kong case. *International Social Work*, 48(4), 429-439. <https://doi.org/10.1177/0020872805053467>
- Rowlands, J. (1995). Empowerment examined. *Development in Practice*, 5(2), 101-107. <https://doi.org/10.1080/0961452951000157074>