



原住民の介護と部落の文化健康ステーション：東地区統括センターの経験と反省  
 Aboriginal Lone-Term Care and Culture & Health Stations: The Experience and Reflection of Eastern Taiwan's Project Management Center  
 文・圖——黃盈豪（東華大學民族事務與發展學系副教授）

## 原鄉長照與部落文健站：東區專管中心的經驗與反思

**原住民族** 長者面臨偏鄉醫療資源不足和福利殖民過程，人口高齡化和長者生理衰弱急待照顧資源佈建，原民會自2005年起推展「原住民部落老人日間關懷站」，2015年轉型為「部落文化健康站」（簡稱文健站），隨著台灣實施長照2.0政策，長照基金於2017年起開始挹注文健站的經費，原民會也投入龐大前膽基礎建設經費改善部落的空間設施，文健站除服務健康及亞健康原民長者外，提供失能長者生活照顧及長照服務亦為其重要的任務。

截至2020年底，台灣共設有433家文健站，過去幾年文健站預算成長10倍，而站數和受服務部落長者數量成長3倍，文健站可說是近年來影響部落最深的原鄉社會福利政策。東華大學承接原民會文健站宜花東專管中心（簡稱東區專管中心）計畫，涵蓋218個文健站（宜蘭16站、花蓮和台東各101站），佔全國文健站的一半。在這過程中，專管中心被期待擔負起專業輔導和照顧品質把關，從中心的訪視經驗如何看待文健站文化課程和文化照顧的推動？對原鄉長照又提出了怎樣的政策反思和建議？

### 東區專管中心工作理念與策略

中心共有8位輔導員，專責諮詢輔導、行政協助、方案規劃、推動與評估、人力培訓、資源轉知等，將宜花東218個文健站做分級輔導，（1）起步型：將重點放在文健站人員培力及方案推動輔導。（2）發展型：著重部落發展願景及相關方案推動。（3）標竿型：注重文健站的永續經營輔導與經驗分享。專管中心除了為廣大的部落照顧人力開課程、建平台，還要能促進各部落經驗交流與分享，並從事培力，期許能成為東台灣文健站的後盾。為了因應原民需求及長者照顧服務，建構以部落為基礎的照服員訓練，規劃了符合部落需求的課程，包含基礎必修、核心課程、專業選修，共三種類型，採取

類別	主題	總時數
基礎必修 三門課程需習畢 共習得14時	預防及延緩失能 每場次6小時，辦理5次，共30小時	70時
	文化安全導論 每場次6小時，辦理5次，共30小時	
	文健站資訊系統 每場次2小時，辦理5次，共10小時	
核心課程 二選一方式進修 共習得4時	部落健康營造 每場次4小時，辦理2次，共8小時	20時
	量能提升服務 每場次4小時，辦理3次，共12小時	
專業選修 鼓勵工作人員持續進修，達40小時者則公開表揚並頒發狀獎勵之	亮點部落共享會 每場次2小時，辦理9次，共18小時	96時
	原鄉長照沙龍分享 每場次2小時，辦理9次，共18小時	
	照服員專業課程 每場次2小時，辦理12堂，共24小時	
	計畫負責人課程 每場次2小時，辦理4堂，共24小時	
	原住民族長照政策與實務研討會 12小時，辦理2場次	

2022年宜花東區專業輔導團隊課程地圖

彈性和分區滾動開課，將學習和選課的自主權交還照服員。課程分組織管理、營養共食、延緩實作、文化照顧、健康促進、基礎急救六大類，同時將多數開課安排在文健站內，以行動教室概念增加站間的交流和合作。而當助人工作者持續受訓、學習新知，是否有足夠的時間和機制讓所學發酵並轉換成受訓者的自我語言，進而回到服務場域進行實作？是難以被明確驗證的。

### 文健站的優勢與特色

文健站著重部落的文化傳承與族群發展，還需兼顧長者的健康和照顧，企圖在其文化脈絡下發展部落照顧模式。花蓮因族群多元，各文健站經營模式不同，有些深具文化底蘊的照顧發展和部落生命力，介紹如下。

**（一）鳳信、山興、安通文健站善用學校間置空間：**鳳信文健站利用學校多元的空間（操場）讓男性長輩去搭建傳統工寮



文健站著重部落的文化傳承與族群發展，還需兼顧長者的健康和照顧，企圖在其文化脈絡下發展部落照顧模式。

（Taluan），剛好該場域就是豐年祭地點，讓部落族人可以看見長者的智慧以及透過搭建過程來找回族人的意識與力量。在課程設計上，因文健站的長輩日增，空間會受限制，鳳信文健站依長者能力分班或選課，依其學習及族語能力來進行分班。

**（二）結合部落產業和社區營造的南富、貓公、溫泉及月眉文健站：**南富文健站是以協會（太巴壠紅糯米館）為基地發展地方產業及服務，多面向留任部落年輕人，增加工作機會，實踐部落人照顧部落人的精神，計畫負責人具前瞻視野勾勒部落產業永續經營發展藍圖。貓公文健站則開創族人就業機會，鼓勵其考取照服員丙級證照。從人力培育開始讓部落長輩受到在地人的照顧，協助文健站找尋自我優勢追求永續發展。月眉文健站則發起讓族人參與改造月眉部落學





堂，拓展文健站的發展面向。溫泉文健站展現多元族群融合，視長輩為家人，形塑文健站大家庭，且照服員注重個別化的個案管理，精準掌握長者們的狀況，服務展現創新概念，結合社會資源舉辦部落達人秀、長輩生活故事紀錄等，成為值得學習的典範。

**(三) 活動教案融入文化元素和互為主體概念：**支亞干文健站的成員年輕，不只服務創新還能在課程中導入太魯閣族文化元素。松浦、苓雅、卓樂等文健站，照服員和長者的互動如同家人，且與長者討論課程及餐食設計，讓文健站不只是單向提供服務。

透過專管中心的視角，觀察到文健站不再是「提供長者集會的場所」，還是「長者老朋友們的相聚地」、「共食分享所在」、「看顧部落長者健康的地方」，其深得部落長輩的信賴與依靠。

### 專管中心的反思與政策建議

「在地老化政策」是目前台灣長照的改革

方向，藉由提供部落在地化服務，讓需要被照顧的民眾能留在熟悉的環境。雖然看似正逐步落實「在地老化」，然而在一體適用的服務規劃與制度，似乎也阻隔了族群文化特質與生活習慣的「文化照顧」精神。目前制度跟部落在地文化最大的衝突，是部落長者在觀念中是部落核心更是帶領者，也是部落文化傳承和貢獻者，但長期照顧則將其弱化成服務使用者和失能者，文健站或長照服務的挑戰應該是要能重現長者價值和尊嚴的場域。對於未來文健站的發展，提出以下建議。

**(一) 「整個部落都是文健站」的空間想像：**福利社區化和部落照顧在地化的浪潮

東區專管中心目前有8位輔導員，每位負責25至30站的輔導訪視工作，都是來自不同族群的社工護理專業人員。

專管中心其實更需要與部落站在一起，應更名為「培力與發展中心」，而非由上而下的「管理中心」，應以文健站作為部落、社區的核心，向外延伸部落、社區內的原住民族福利服務輸送及建構完善的資源網絡體系。



專管中心建立交流平台，讓文健站之間可以針對照顧經驗交流分享，此為南富文健站辦理亮點部落共享會。

下，文健站政策卻充斥著「機構化」的思維。大多數的山地部落以務農為生，多數族人整年忙於農事，能行動的長者幾乎都要幫忙農耕，也因此他們很難按時參與文健站活動。文健站操作不應侷限於室內，且不應畫地自限在到站率上。目前前瞻友善空間計畫補助以「站內」為主，凸顯其思維以都市化的室內照顧模式為框架，無法突破原住民長者照顧應以整體「部落」為「文健站」的主體思維。建議其將範圍擴及部落整體，讓健康與亞健康之長者落實其真實生活空間之「在地老化」目標。


**(二) 社區發展和組織培力應被強調：**文健站照服品質及永續的服務提供，關鍵是承接文健站母機構的組織健全和以社區發展來凝聚部落共識與捲動部落參與。針對部落內部組織競合甚至衝突，以及少數有人事及財務問題的文健站，不只影響其服務成效，也讓外界對其評價負面，因專管中心並無實質公權力解決其內部人事問題，故為提升專管中心工作效益，避免耗損心力於此，建議明確訂定文健站異常事件審議處理流程及退

場機制，以利提升其管理效能。

**(三) 文健站應以建構部落安全網的服務方式為主要策略：**長輩到站率普遍是文健站經營的困境，若不是以整個部落長者都是文健站的服務範圍，並以「文健站建構部落安全網」概念來經營，是否能夠更落實在地型的服務及服務範圍更多元性增加其廣度與深度。

**(四) 由下而上部落自主：**先從部落的歷史脈絡、自然人文環境、人口結構、福利人口群的需求

探討起，再進行組織評估與部落長者的生理、心理、社會層面的評估，以符合文化照顧的理念規劃各部落多元自主的照顧模式。目前文健站雖已有長照基金挹注，但與主流長照的整合仍有限，文健站長期的服務提升和轉銜至正式長照系統進入永續發展是這階段急需的議題。專管中心其實更需要與部落站在一起，應更名為「培力與發展中心」，而非由上而下的「管理中心」，應以文健站作為部落/社區的核心，向外延伸部落/社區內的原住民族福利服務輸送及建構完善的資源網絡體系。◆



**黃盈豪**  
南投縣人，1976年生。暨南國際大學社會政策與社會工作學系博士。曾任東區文化健康站專管中心計畫主持人、原住民深耕德瑪汶協會秘書長及台灣原住民族社會工作學會理事。現任東華大學民族事務與發展學系及民族社會工作學士學位學程副教授。