

## 課程主題：【文化安全與原住民族長期照顧】

### 一、 教學課綱(重點)

1. 長期照顧十年計畫 2.0 第六章原住民族長期照顧專章。
2. 瞭解原住民族長期照顧的需求和挑戰。
3. 探討長期照顧與文化安全的關聯性。
4. 培養學員對原住民族長期照顧和文化安全的尊重和關懷。

### 二、 教學目標(內涵)

1. 使學員了解現行原住民族長期照顧政策。
2. 使學員掌握原住民族長期照顧的定義和範疇，並瞭解原住民族在長期照顧方面所面臨的文化、社會和制度上的挑戰。
3. 分析長期照顧對原住民族文化安全的影響，認知到文化安全在提供長期照顧時的重要性。
4. 強調對原住民族的文化背景、信仰和價值觀的尊重和包容，鼓勵學員思考如何在自己的專業領域中支持和促進原住民族長期照顧和文化安全。

### 三、 教學方法與策略

1. 指導學員進行研究，透過了解原住民族長期照顧政策，發現目前實務運作上的需求和挑戰，並組織小組討論分享他們的發現和觀點。
2. 邀請專家或從業人員進行文化敏感培訓，教導學員如何在提供長期照顧時尊重和支持原住民族的文化特點。
3. 鼓勵學員選擇特定議題，進行研究和討論，並以小組或個人形式呈現他們對原住民族長期照顧與文化安全的理解和建議。

透過這些目標和活動，學員將能夠深入了解原住民族長期照顧的需求和挑戰，瞭解長期照顧對文化安全的重要性，並探索促進原住民族長期照顧的文化安全策略和方法。同時，培養學員對原住民族的尊重、包容和關懷，在專業領域中支持和促進原住民族的長期照顧和文化安全。

### 四、 教學活動設計流程

1. 課程導論與觀念建立
2. 分組討論
3. 案例分析
4. 專題討論與呈現

## 五、 教學簡報講義內容參考

1. *Contemporary Nurse, Cultural Safety: Beyond the rhetoric*. 「文化安全：超越修辭」我們承認地球上原住民人民作為國家的傳統印第安人的主權，以及他們與文化、社群、土地、水域和天空的永恆和體現的關係。我們向過去和現在的長老致敬，特別是那些帶頭的人，使我們能夠實現自己成為治療師的使命。在關於文化安全的兩部分特刊的第二次迭代中，我們客座編輯團隊的澳大利亞和奧特亞羅瓦紐西蘭成員想借此機會提請注意我們各自國家護理和助產護理中機構種族主義的兩個當代例子。儘管經歷了幾十年的土著行動主義、反種族主義教育舉措和監管改革，但種族主義仍然是護理和助產以及衛生系統中普遍存在的壓迫因素。儘管原住民知識、反種族主義和文化安全任務植根於我們的專業標準和行為守則中（澳大利亞護理和助產委員會，2018年；紐西蘭護理委員會，2011年），但我們被迫繼續質疑文化上不安全的護理和助產護理的持續做法。作為一個客座編輯團隊，我們也是我們原住民社群的成員。我們分享家庭和社群的生活經歷，邊緣化，代際創傷，以及可預防的健康狀況造成的死亡的深刻喪親之痛。統計資料說明了與主流人口相比，赤字、健康決定因素不公平以及原住民健康狀況不成比例的敘述。作為原住民護士和助產士，我們也是國際醫療保健專業人員機構的成員，我們在各自的國家醫療保健系統中看到並經歷了種族主義。我們見證了它在對原住民人民及其社群造成直接和間接創傷的共謀作用，這些創傷來自邪教不安全和疏忽的護理和助產實踐。我們在本文中分享的不安全做法的例子是為了強調我們的論點，即系統性種族主義繼續不受遏制，主管和政策層面的改革沒有迅速解決這個問題。
2. *Guidelines for Cultural Safety, the Treaty of Waitangi and Maori Health in Nursing Education and Practice*. Nursing Council of New Zealand PO Box 9644, Wellington 6011 [www.nursingcouncil.org.nz](http://www.nursingcouncil.org.nz)  
First published March 2005 Last amended July 2011© Nursing Council of New Zealand 2011 ISBN 978-0-908662-38-8
3. *Nursing Praxis in Aotearoa New Zealand, Dr Irihapeti Ramsden's powerful petition for cultural safety*. Citation: Hunter, K., Roberts, J., Foster, M., & Jones, S. (2021). *Dr Irihapeti Ramsden's powerful petition for cultural safety*. *Nursing Praxis in Aotearoa New Zealand*, 37(1), 25-28.  
<https://doi.org/10.36951/27034542.2021.007>
4. *Aboriginal and Torres Strait Islander cultural safety framework, Health and Human Services*.
5. 王仕圖、Kui Kasirisir(許俊才)(2022)。原住民族長期照顧與第三部門。臺北市：巨流。本書內容主軸在因應居住於偏鄉地區的原住民族，要如何透過自己在地的組織力量，在健康與社會照顧資源侷限且地理限制的狀態下，落實在地健康老化的服務理念。臺灣原住民族在文化特殊、生活型態、資源配置、地理區域及歷史發展等因素下，原鄉的長期照顧服務仍有待建構與發展，特別是

在《原住民族基本法》第 24 條以及蔡英文總統於 2016 年選舉承諾中，都提及建立完善的原住民族長期照顧服務。本書編著的目的是在於有系統性地探討原住民族在現今長照 2.0 政策下，在地族群文化與在地部落組織所面對的照顧困境與挑戰。因此，本書包括三個部分，分別為第一篇「原住民族長期照顧政策與相關議題」、第三篇「原鄉地區第三部門之長期照顧服務研究」，以及第三篇「原住民族長期照顧的部落個案分析」。此三個面向之特色，首先是可以涵蓋原住民族長照政策的規劃與執行之特性。其次則是探討不同領域的組織投入長照服務的議題，其中包括機構式照顧、日間照顧中心、文化健康站（簡稱文健站）、照顧組織等之研究，可以反應出第三部門在長照服務體系下，對於服務原住民老人的特性。而最後一部分則從服務使用者的觀點探討長者們對於照顧議題的期待與增進照顧品質之具體作法。（節錄自本書前言導論）

6. Umin·Itei(日宏煜)(2018)。〈臺灣原住民族長期照顧政策中的文化安全議題〉，《台灣社會研究季刊》，第 109 期，頁 199-214。衛生福利部(2016)。《原住民族長期照顧服務專案報告書》。2023 年 5 月 12 日。為因應台灣人口快速高齡化而衍生出之照顧需求，立法院於 2015 年 6 月通過《長期照顧服務法》（簡稱《長照法》），將過去分散在社政、衛政和退輔體系的長照資源予以整合並且法制化。雖然衛生福利部（簡稱衛福部）為長照的中央事業主管機關，但在針對原住民族的長照相關事務上，《長照法》第六條第五項明確地將原住民族委員會（簡稱原民會）納入長照的中央權責機關之一。分析衛福部及原民會針對「長期照顧十年計畫」（簡稱長照 1.0）<sup>1</sup>的統計與調查資料顯示，原住民族地區的長照具有資源分佈不均等、服務使用率低及服務含蓋率異差大等問題，而造成這些問題的原因則包括長照服務的計畫內容及品質、服務人員的訓用、機構的設置、縣市政府對執行長照政策的態度、在地組織及非營利組織的投入、族人的接受度與參與度等（日宏煜等 2016）。2016 年 7 月政府宣布「長照十年計畫 2.0」（簡稱長照 2.0），建立在長照 1.0 的基礎上，藉由擴大服務對象、增加服務項目、服務提供單位掛牌、鬆綁核銷規定等，建構一個「找得到、看得到、用得到」的長照服務體系。為在長照 2.0 的架構下，避免上述長照 1.0 的缺失，本文將由文化安全的角度切入，分析政府在原住民族地區推動長照 1.0 時所遇到的困境，希望藉由發現問題，協助政策擬定者修正過去不適切的政策規劃，建立一個符合原住民族文全安全的優質長照服務體系。（節錄自文章前言）
7. 怡懋·蘇米、許木柱 (2016)。台灣原住民族長期照顧之跨文化政策議題與省思。護理雜誌；63 卷 3 期(2016/06/01)，P5 - 11
8. 相關法規、政策、數據資料等，可上衛生福利部或原住民族委員會官方網站引用，進行本土分析與探討。

## 六、 評量方式與工具

1. 小組討論和參與度：觀察學員在討論和小組活動中的參與程度和能力。
2. 案例分析報告：要求學員進行案例分析，撰寫報告，評估長期照顧機構或計畫中融入文化安全策略的有效性。

3. 紙筆測驗：評估學員在活動中的學習成果，包括理解程度和應用能力。

## 七、 參考文獻

1. *Contemporary Nurse, Cultural Safety: Beyond the rhetoric.*
2. *Guidelines for Cultural Safety, the Treaty of Waitangi and Maori Health in Nursing Education and Practice. Nursing Council of New Zealand PO Box 9644, Wellington 6011 www.nursingcouncil.org.nz First published March 2005 Last amended July 2011© Nursing Council of New Zealand 2011 ISBN 978-0-908662-38-8*
3. *Nursing Praxis in Aotearoa New Zealand, Dr Irihapeti Ramsden' s powerful petition for cultural safety. Citation: Hunter, K., Roberts, J., Foster, M., & Jones, S. (2021). Dr Irihapeti Ramsden' s powerful petition for cultural safety. Nursing Praxis in Aotearoa New Zealand, 37(1), 25-28. <https://doi.org/10.36951/27034542.2021.007>*
4. *Aboriginal and Torres Strait Islander cultural safety framework, Health and Human Services.*
5. 王仕圖、Kui Kasirisir(許俊才)(2022)。原住民族長期照顧與第三部門。臺北市：巨流。
6. Umin·Itei(日宏煜)(2018)。〈臺灣原住民族長期照顧政策中的文化安全議題〉，《台灣社會研究季刊》，第109期，頁199-214。衛生福利部(2016)。《原住民族長期照顧服務專案報告書》。2023年5月12日。
7. 怡懋·蘇米、許木柱(2016)。台灣原住民族長期照顧之跨文化政策議題與省思。護理雜誌；63卷3期(2016/06/01)，P5-11
8. 衛生福利部或原住民族委員會等官方資料。

長期照顧服務人員繼續教育

文化安全與原住民長期照顧

學習目標

- 一. 瞭解原住民族長期照顧的需求和挑戰。
- 二. 探討長期照顧與文化安全的關聯性。
- 三. 探索促進原住民族長期照顧的文化安全策略和方法。
- 四. 培養對原住民族長期照顧和文化安全的尊重和關懷。

課程綱要

- 一. 衛生福利部長期照顧十年計畫2.0
- 二. 原住民長期照顧推動困境
- 三. 文化安全定義及概念
- 四. 分組討論

原住民長期照顧

衛生福利部長期照顧十年計畫2.0

2016年7月原住民族

- 總人口數：55萬268人
  - 65歲以上老年人口計3萬8,374人，約占6.97%
  - 55-64歲初老人口5萬7,297人
  - 55歲以上原住民人口計9萬5,671人，約占總人口數的17.39%
- 2016年原住民推估失能人數為2萬756人，占全國失能人數約3%

原住民社會與健康不均等的問題可以從多個角度來談論

1. **健康照護資源不足**：一些原住民族社區可能面臨醫療資源有限的問題，例如醫療設施的稀缺、醫療人員的不足或對文化差異的不理解等。這可能導致原住民族難以獲得適時且適切的醫療服務。
  2. **社會經濟因素**：原住民族普遍面臨較高的貧困率和失業率，這可能對其健康產生負面影響。貧困和經濟不穩定可能限制人們獲得良好的食物、住房和教育等基本需求，從而對健康產生不利影響。
  3. **文化和語言障礙**：原住民族的文化和語言對其健康和福祉至關重要。然而，由於歷史原因和現實障礙，原住民族群可能面臨文化和語言上的隔離，這可能導致溝通困難、醫療不平等和文化身份認同的挑戰。
  4. **傳統土地和資源權益**：許多原住民族群與其傳統土地和資源有深厚的聯繫，但在過去的歷史中，這些權益常常受到剝奪和侵犯。土地和資源的損失可能對原住民族群的健康和福祉造成嚴重影響，包括心理壓力、營養不良和健康風險增加等。
- 這些只是原住民族社會與健康不均等問題的一些方面，更多的因素可能存在于不同的地區和社群中。**解決這些問題需要綜合性的努力，包括改善醫療資源和服務、促進經濟發展和就業機會、尊重和保護文化語言、恢復土地權益等。**

原住民長期照顧推動困境

- 一. 交通不便形成地理的障礙
- 二. 醫療資源缺乏設備不足
- 三. 社會福利服務資源缺乏
- 四. 醫事及照護人力不足或流動率太高
- 五. 家庭照顧者知識或技能不足
- 六. 經濟的障礙
- 七. 文化語言的障礙

原住民族平均餘命與全國差距

年別	全體國民(1)			原住民族(2)			差距(3)=(2)-(1)		
	全體	男性	女性	全體	男性	女性	全體	男性	女性
94年	77.42	74.50	80.89	68.19	63.85	73.06	-9.23	-10.65	-7.74
95年	77.90	74.86	81.41	68.49	64.04	73.41	-9.41	-10.82	-8.01
96年	78.38	75.46	81.72	68.98	64.82	73.72	-9.40	-10.64	-8.00
97年	78.57	75.59	81.94	69.53	65.15	74.22	-9.03	-10.43	-7.73
98年	79.01	76.03	82.34	70.08	65.76	74.63	-8.93	-10.27	-7.70
99年	79.18	76.13	82.55	70.30	66.00	74.78	-8.89	-10.14	-7.77
100年	79.15	75.98	82.64	70.57	66.10	75.25	-8.57	-9.88	-7.38
101年	79.51	76.43	83.82	70.81	66.94	75.46	-8.70	-10.09	-7.86
102年	80.02	76.91	83.36	71.28	67.75	75.91	-8.77	-10.17	-7.45
103年	79.84	76.72	83.19	71.60	67.28	76.00	-8.24	-9.44	-7.19
104年	80.20	77.01	83.62	71.86	67.40	76.39	-8.34	-9.61	-7.23
105年	80.00	76.81	83.42	71.92	67.48	76.43	-8.08	-9.33	-6.99
106年	80.39	77.28	83.70	72.22	67.85	76.62	-8.17	-9.43	-7.08
107年	80.69	77.55	84.05	72.57	68.28	76.86	-8.12	-9.27	-7.18
108年	80.85	77.68	84.23	73.1	68.73	77.45	-7.75	-8.96	-6.78
109年	81.32	78.11	84.75	73.66	69.23	78.06	-7.66	-8.88	-6.69
110年	80.86	77.67	84.25	73.92	69.51	78.29	-6.94	-8.16	-5.96

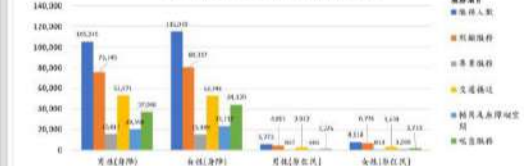
資料來源：原住民族委員會

99-110年原民與全國零歲平均餘命差距分析



資料來源：原住民族委員會

311年原住民族身心障礙者長照2.0服務使用人數



單位：人、次

服務項目	身心障礙者		智障		合計
	男性	女性	男性	女性	
服務人數	105,245	115,610	5,792	8,114	229,661
服務次數	76,145	80,317	4,815	6,776	167,053
專業服務	15,817	15,389	667	813	32,686
交通接送	22,971	22,748	2,912	3,044	49,775
輔具及無障礙空間	26,592	25,217	666	1,038	53,413
喘息服務	27,094	44,420	1,276	1,733	73,523

## 長期照顧

WHAT IS LONG-TERM CARE?

The activities carried out by others to ensure that people with, or at risk, of a significant ongoing loss of intrinsic capacity can maintain a level of functional ability consistent with their basic rights, fundamental freedoms and human dignity

WHO (2015) World Report on Ageing and Health. WHO, Geneva

藉由他人所執行的活動來確保內在能力(intrinsic capacity)持續嚴重喪失或面臨風險的人能夠保持符合其基本權利、基本自由和人的尊嚴的功能(functional ability)水平

## 長照2.0計畫目標



## 長照2.0理念



## 中央與地方協力建立長照服務體系





## 文化安全的四個核心原則

**進行批判性的自我反思：**作為發展我們對自己的理解的持續過程的一部分，特別是，我們需要致力於提高我們看待世界的方式以及我們的身份和所屬群體是如何受到歷史、社會和我們所生活的環境的形成和影響的認識。

**使用參與式溝通：**承認接受他人的觀點，不做假設，以公平而非判斷的方式對待差異。在文化安全的溝通中，不要代表任何人說話或行動尤其重要。

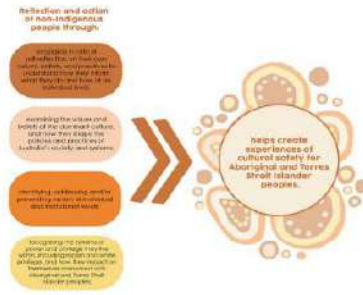
**最大限度地減少權力不平衡：**透過培養權力意識，了解權力在每個環境中如何不同，以及我們如何採取適當的行動與我們的合作者分享權力，就業可以賦予我們不同類型的權力，例如獲得資金和從從，但它也可以賦予我們地位和權威。

**非殖民化實踐：**透過識別和改變我們工作的某些部分，例如加強殖民化過程的語言、流程和結構。在文化安全方面，「非殖民化」不僅指殖民化的歷史事件，也指一個群體對另一個群體的統治或控制的過程。

Kerry Taylor and Pauline Thompson Guerin

台灣原住民族學學會  
MAITP

FIGURE 8: WHAT NON-INDIGENOUS PEOPLE CAN DO TO CREATE EXPERIENCES OF CULTURAL SAFETY



© 2020, Beyond, (Formerly Diversity & Inclusion) Pty Ltd and Diversity Solutions & Associates, shared with permission

台灣原住民族學學會  
MAITP

## 文化安全框架 Cultural Safety Framework



台灣原住民族學學會  
MAITP

台灣原住民族學學會  
MAITP

Figure 1: Key elements of culturally safe workplaces and services



台灣原住民族學學會  
MAITP

The cultural safety framework has three key domains for action:

- 1 Creating a culturally safe workplace and organisation**  
This domain focuses on changing workplaces and organisations to be culturally safe by reforming strategies, policies, procedures and accountabilitys. It helps individuals and organisations build on their cultural safety through professional development, reforming governance, policies, procedures and evaluation measures.
- 2 Aboriginal self-determination**  
This domain is closely aligned to changing workforce and organisational practice. It focuses on building our ability to hear the Aboriginal client and community voice and support the decisions of Aboriginal people, families and communities.
- 3 Leadership and accountability**  
This domain highlights the importance of leaders being accountable for driving quality improvement to affect behavioural and systemic changes so that cultural safety becomes embedded in everyday practice.

台灣原住民族學學會  
MAITP

## Cultural safety continuum reflective tool

The framework includes a continuous quality improvement approach and uses the 'Osborn window' approach to the four stages of learning a new skill (Figure 3).

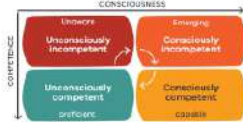
### Competence continuum model

The competence continuum model describes the four stages of competency in cultural safety as:

- 1. unaware** – unconsciously incompetent.
- 2. emerging** – consciously incompetent.
- 3. capable** – consciously competent.
- 4. proficient** – unconsciously competent and open to continual learning and improvement.

The continuum acknowledges coming into consciousness along the learning journey (Osborn-Taylor et al. 2013; Luft & Higham 1999; Peters 2006). These terms relate to the competency level of learning a new skill, rather than the competency of an individual.

Figure 3: The four stages of learning a new skill



台灣原住民族學學會  
MAITP

## REFLECTION TOOL

The four stages of learning	TOWARDS CULTURAL SAFETY			
	1ST STAGE: UNWARE	2ND STAGE: EMERGING	3RD STAGE: CAPABLE	4TH STAGE: PROFICIENT
	Unconsciously incompetent learning stage	Consciously incompetent learning stage	Consciously competent learning stage	Unconsciously competent learning stage
Overall reflection	I am unaware of how my unconscious biases and behaviours affect the cultural safety of the workplace and services delivered.	I recognise the need to unlearn and build my skills and knowledge to improve cultural safety.	I consciously apply my learnings and improve cultural safety practice.	My work practices are culturally safe and do not require a conscious correction. I am open to and enact ongoing learning and improvement.

台灣原住民族學學會  
MAITP

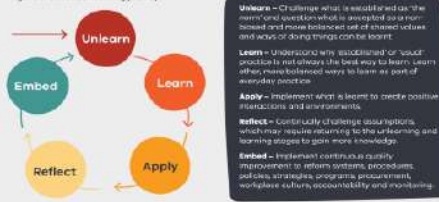


### Continuous learning and improvement

Improving cultural safety is an ongoing learning process. Proficiency will be achieved when individuals and organisations commit to improving their knowledge of cultural safety and changing their attitudes, beliefs and behaviours.

The cultural safety continuum reflective tool intends to support a continuous quality and practice improvement approach. Figure 4 outlines the continual learning journey from 'unlearn' to 'embed'.

Figure 4: Continual learning journey



**Unlearn** - Challenge what is established as the norm and question what is accepted as a norm. Small and more balanced set of shared values and what or doing things can be learnt.

**Learn** - Understand why established or 'sound' practice is not always the best way to learn. Learn other, more balanced ways to learn as part of everyday practice.

**Apply** - Implement what is learnt to create positive interactions and environments.

**Reflect** - Continually change situations, which may require returning to the unlearning and learning stages to gain more knowledge.

**Embed** - Implement continuous quality improvement to refine systems, processes, policies, strategies, programs, procurement, workplace culture, accountability and monitoring.

The aim is for individuals and organisations in the Victorian health, human and community services sector to continuously improve cultural safety proficiency by adopting the Aboriginal and Torres Strait Islander cultural safety framework.

台灣原住民族學學會  
MAIP

### 以人為中心具文化安全的長照服務



圖片來源：杜玉慧、田小燕整理

台灣原住民族學學會  
MAIP

### 分組討論

### 題目

- 一、分析台灣原住民族長期照顧的需求與挑戰。
- 二、長期照顧2.0制度用原住民族文化安全的觀點來看有何不足？並提出改善方法。
- 三、如何在機構與個人上應用文化安全概念

台灣原住民族學學會  
MAIP

台灣原住民族學學會  
MAIP