



# 場域觀點的 回饋機制

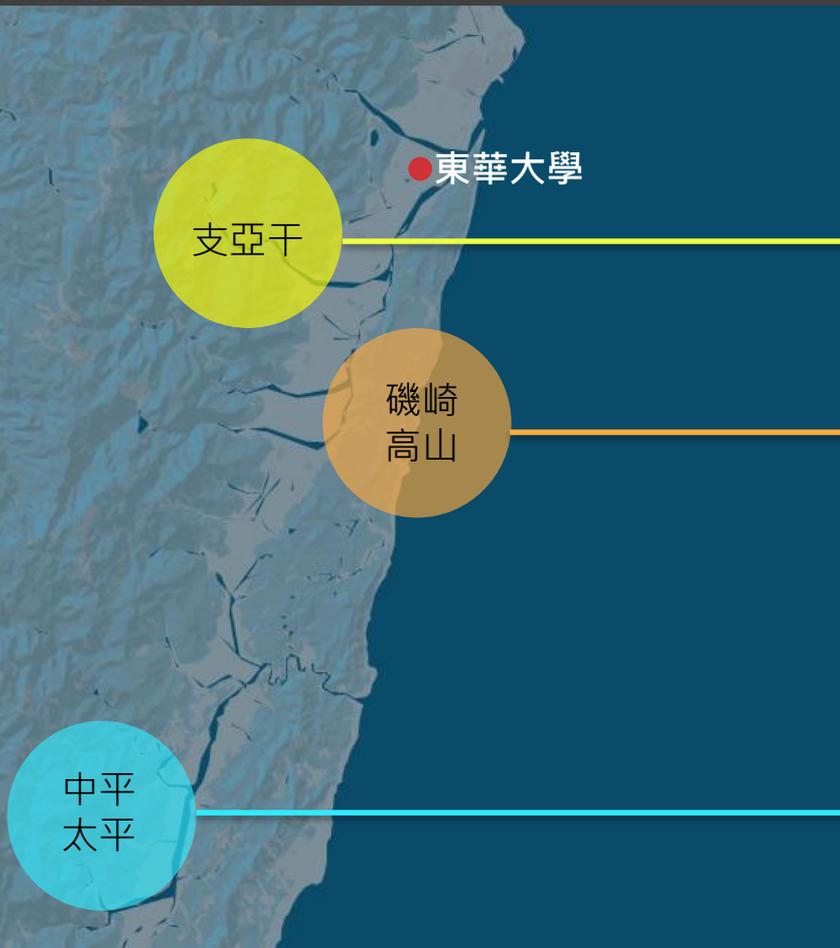
 國立東華大學

安居東臺灣：社會賦權與參與式治理

人文創新與社會實踐計畫第二期期中季會

報告人 | 博士後研究員 鄧湘漪

# 合作場域



## 萬榮鄉支亞干部落

| 民族-太魯閣族

| 距離-17KM · 457戶/1346人

| 主要合作對象-部落青年、社區發展協會  
支亞干部落會議

## 豐濱鄉磯崎、高山部落

| 民族-阿美族、布農族、撒奇萊雅族  
噶瑪蘭族

| 距離-52KM · 160戶/390人

| 主要合作對象-部落青年、好聚落工作室

## 卓溪鄉中平、太平部落

| 民族-布農族

| 距離-85KM · 140戶/500人

| 主要合作對象-部落青年、社區發展協會  
一串小米工作室

## 擴及層面 |

整體性的部落生活變化與社會環境變遷

涉及的中央與地方部門與機關

# 認識與謀合



- 「一開始很自然帶課程跟學生進去，認為學生可以促進部落不同社群的公共參與，事實上更多時候只是補充人力，例如部落地圖製作、活動參與。雙方仍在互相認識的階段，具體“**要做什麼**”都需要討論。」
- 「沒有很刻意凸顯東華團隊進場。但時間久了，部落也能感受到東華。」



# 彈性的地方參與介面

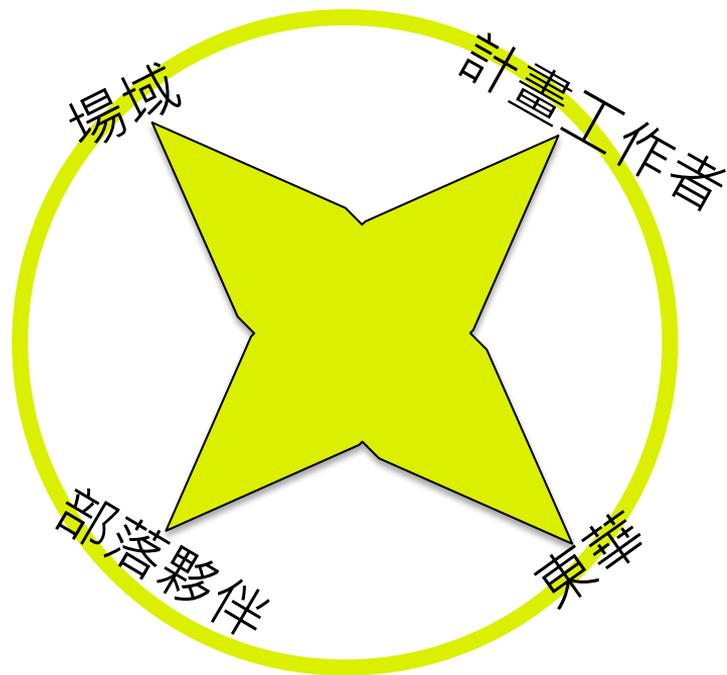
- 「最主要是這個單位沒有要逼我做什麼，我就是做我自己的。」
- 「以在地公共議題為切入點，協助合作對象為開端。」

# 場域經紀人 | 協調者



「部落找不到的人力、創意，計畫可以提供協助。透過東華團隊幫我找相關的人，學生可以學習部落的事物，我們可以得到學生的專業協助。如果只有我一個人做，一定做不來，但透過兩邊的結合可以做得更好，這些事情因為東台灣中心才有辦法完成。」

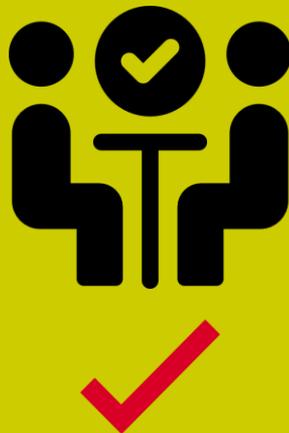
# 培養工作默契，來回雙向溝通



「大部分的計畫我已經有想法要做什麼，東華輔助我完成這些工作，所以不太會有衝突。工作發展方向由我們出發，再跟東華溝通，我可以自己調整，跟學校的溝通反反覆覆，我們都在互動中調整。現在都有默契有些事情不能太快。」

# 部落與計畫具備協商空間

「計畫想要做的事情，跟我們在部落看到的有時不一樣。但這個計畫沒有要我們一定要做什麼，是有討論空間的。」



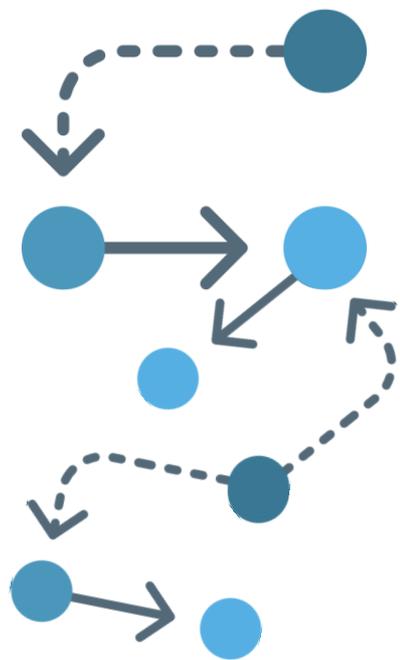
# 部落規模 | 條件決定溝通範圍

「我們只是個小部落，也不是什麼明星部落...也比較單純一點，部落做事情不會有其他的單位，如大部落辦活動，其他協會就會有什麼角力，我那邊就還好。」

「我們部落是一個大部落，人口很多，不可能用召集大家的方式來宣告東華要來做什麼事情，而是以小團體/任務性的方式進行合作」



# 工作軸心決定衝突與否

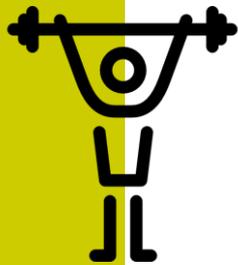


「我在做的東西和部落的直接衝突沒有這麼大，譬如說我們很少辦大型活動，錢的流動不明顯，我都是以文化性為主，人家會覺得賺不了什麼錢，且文化大家還是比較推崇，像其他部落有跟外面的人收錢，其他人就會覺得怎麼都是你們收錢，讓外人來到大家共同的生活圈，小型的，也不會每個月來部落打擾，部落的人對我在做的事情沒有直接的利益衝突。」

「這兩個角色重疊有很多好處，如果沒有一個人有全職的時間來聯繫大家，部落沒有人可以去做這個。至少東華有一個角色讓我在部落裡面。」

「我們部落滿多年輕人想做事的，我就可以促成這件事。物質、非物質的角色，東華可以去補足，例如借單眼給部落的小朋友練習拍照、學生聽完部落地圖介紹後的反饋。」

## 部落青年v.s計畫助理 雙重角色





# 大學進場域的**風險**

## 大一必修課的難題

「學生可以選擇場域，那部落是否可以選擇學生？」

「有一個學生來到之後一直抱怨，還嗆說我是來部落上課不是來掃地與做工。」

## 新聞露出與地方效應

「我到其他部落被人說，你還不是因為東華的幫忙才有這些成果。」

**自主與非自主的媒體策略**



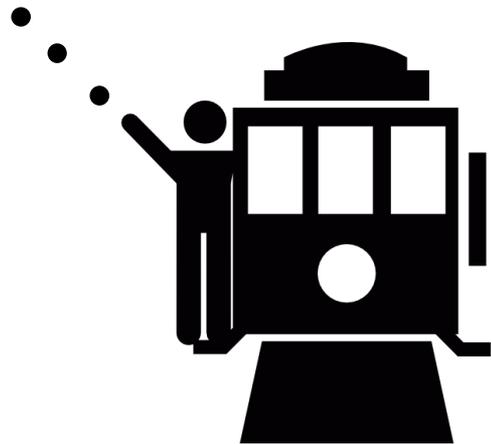
# 大學如何面對場域的回饋？

- 場域脈絡、角力、派系的**理解**
- 作為橋樑協商角色的**不和諧**
- **部落夥伴-計畫一線工作者-大學老師**
- 訊息傳遞的**接受與理解**
- 建立實踐過程的彼此**信任**
- 及時、暢通的**溝通管道**

訊息誤差

# 再思社會實踐

1. 挑戰建立在想像與假說上的概念
2. 重新定義公共參與、合作、平等的意義
3. 貼近現實處境的協商行動



東台謝字第 壹玖玖肆零貳壹玖 號

# 感謝狀

AYOY ARAY UNINANG  
MHUWAY SU BALAY

## 在座聆聽的大家

貌似忠良，助益良多  
子丑寅卯，動靜皆宜



2016/10/24