

# 多元文化的反思—以文化謙遜 提升諮商督導歷程的效能

## Reflections on Multiculturalism: Enhancing the Effectiveness of Counseling Supervision through Cultural Humility

洪奕祐<sup>1</sup>  
Yi-You Hung<sup>1</sup>

### 摘要

多元文化議題與素養漸漸成為諮商心理工作的核心，也是諮商心理師應該具備的倫理之一（Bernard & Goodyear, 2019）。Hook等人（2013）認為諮商心理專業領域應該納入文化謙遜，將個案與受督者的價值、信念與世界觀放在首位。諮商督導是培養諮商心理師因應多元文化的重要過程，藉由諮商督導的平行歷程，受督者也會潛移默化尊重多元文化的表現。由於督導者扮演著教師、諮商師、諮詢師與守門人的角色，有效能的督導者除了協助諮商心理師培養關鍵的處遇能力，也進一步能確保來訪個案的福祉，提升大眾對於諮商心理工作的接納與重視。筆者期望透過本文的探討，釐清與瞭解文化謙遜的相關概念，促發文化謙遜因應台灣本土化與多元文化的討論，增進台灣諮商心理學領域在多元文化議題上有更多的聚焦與瞭解。

**關鍵詞：**文化謙遜、諮商督導、多元文化、諮商倫理、督導關係

<sup>1</sup>國立高雄師範大學諮商心理與復健諮商研究所諮商心理組博士生  
通訊作者：洪奕祐，（526）彰化縣二林鎮西和三街28號，E-mail: yi81612@gmail.com



## 壹、多元文化議題在心理專業的興起

不同的年齡、世代、發展狀態、信仰取向、族群認同、社經背景、性取向、國籍與性別等，皆是個體產生個別差異的原因 (Hays, 2001)。多元文化在近十年來有顯著的討論與研究 (Foronda et al., 2016)。諮商心理是一項關注個別差異的專業，需要將文化的考量放入處遇過程中。心理學當前主流的研究趨勢較多重視在西化 (westernized)、教育化 (educated)、工業化 (industrialized)、富裕化 (rich) 與民主化 (democratic) 的研究主體 (Henrich, 2020)，諮商心理的專業脈絡也多以西方教科書作為知識理解的體系。儘管我們需要承認的是，西方的知識系統帶來了更完善與俱全的整理；然而，強勢文化帶來的霸權，卻消弭了心理學初創時期對於人類心理的好奇與探究。

隨著人性與文化的關懷氛圍漸增，單一的文化體系已無法滿足相關臨床領域的探討與應用，Lewis (1998) 開始透過文化的倡議促進醫院體系的病人權益，協助創立更有彈性與包容性的社會，讓病患能夠有個棲身之所。進一步，多元文化成為了 American Psychological Association (APA, 2017) 提倡的議題之一，面對著不同種族、語言、教育水準、年齡、性取向等不同文化個體時，諮商心理師應該去瞭解並抱持尊重的態度來對待尋求心理協助的當事人。文化的議題成為當前關注的焦點，也因此 American Counseling Association (ACA, 2014) 將文化勝任力納入心理專業的實踐目標，將諮商心理師的實踐場域從個人帶入了社區，延展到了國際。此一交流與互動，無非是希望我們能夠營造一

個更具有韌性與包容性的社會。另一方面，APA (2017) 鼓勵心理工作專業人員：1. 認識自己的文化背景；2. 帶著多元的觀點瞭解個案的價值與世界觀；以及，3. 規劃與設計具文化適應的處遇。Hook 等人 (2016) 認為文化勝任力包含自我覺察、文化知識與文化處遇技能，帶著文化的意識在心理治療領域中將可以幫助相關專業者在處遇的過程中帶來更好的效果。Watkins 等人 (2019) 認為諮商心理師除了擁有多元文化的知識背景，仍需要因應不同的個案進行調整。儘管目前對於「多元文化」有相關的認識與著重，我們也應該更深入探究，發展更具有文化敏感度的心理處遇 (Atkins & Lorelle, 2022)。專業呈現之餘，適度表達自己對於不同文化脈絡的「好奇」與「未知」，這看似與大眾所期待的「專業形象」相悖；然而，卻也可能開啟另一扇窗，學習接納與重視自己，重新定錨，開啟不同的可能。

## 貳、多元文化在諮商督導領域的反思與倡議

隨著不同國界的交流越增頻繁，諮商督導領域也開始反思己身的工作認同與姿態。過往我們所認知的督導者形象就如同知識的權威一般，掌握著知識的脈絡，握有對於諮商歷程詮釋的最後判決。然而，隨著時代的轉變，多種文化脈絡的合流與錯雜，後現代主義提倡的回歸自主開始釋放了知識的掌權。Hook 等人 (2013) 提到在與不同文化背景脈絡的受督者進行督導時，若可以先將對方的價值認同、信念與文化背景放在前位進行探討，透過督導的平行歷程，將有助於培養受督者獲得更好的文化覺察能力，此一能力將可以幫助受督者在處遇過程中與個案建立更好的關係同盟。然



而，若督導者將本身角色具有的權力用於批評、羞辱或者歧視不同文化特徵的受督者，不只是一種非倫理行為，也可能導致受督者在處遇過程中以同樣的姿態對待個案 (McNamara et al., 2017)。

Bernard與Goodyear (2019) 認為督導者在諮商專業的教育、訓練、培育、諮詢與監督扮演著關鍵的角色；此外，督導者也是諮商專業的守門員，需要維護諮商心理領域的專業性與專業認同。心理諮商專業工作中，諮商督導是一種個別化的專業歷程，需要依據不同受督者的需求回應，也會透過這個過程培養受督者的專業，保護個案的福祉。

在定義「是否具備多元文化能力」的命題中，一開始是以能力取向的觀點進行探討，其稱為多元文化勝任力 (multicultural competence)。透過是否心理專業人員具備相關的知識 (knowledge)、技巧 (skill) 與態度 (attitude)，判斷出是否具備多元文化處遇的能力。因而Stuart (2004) 針對多元文化勝任力的培養提出十二項建議，如：1. 培養洞悉個體獨特文化的能力；2. 透過累積多元文化經驗瞭解與控制個人的偏見；3. 對於文化的差異有敏感度但不過度反應；4. 將個人視為獨特而非理論一致化；5. 發展更充分能描述文化類別的詞彙；6. 進行心理學研究時謹慎地選擇研究方法與資料蒐集方式；7. 發展瞭解個人對於相關文化主題接受程度的方法；8. 瞭解個案對於自身群體認同的程度；9. 將心理學測驗與個案特質連結；10. 將測驗情境化；11. 思考個案的種族與世界觀；以及，12. 尊重個案的信念但必要的時候提醒他們改變。透過這12項介入策略給予心理專業人員在進行多元文化處遇的指引。這樣的觀點也讓我們發現，就多元文化勝任力而言，較看重的是面對多元文化當事人的因應能力，如知識面、技術面與

態度面的敏銳程度。

為了拓展對於多元文化處遇的概念，Watkins等人 (2019) 提出多元文化取向 (multicultural orientation, MCO)，他們認為在心理專業工作中，應將文化謙遜 (cultural humility)、文化舒適 (cultural comfort) 和文化機會 (cultural opportunities) 結合在一起。此一倡議協助了諮商督導在多元文化議題的發展，也讓心理專業人員從知識性與截斷式的文化理解躍升至生命全程式的文化覺察培養。文化謙遜的概念可以用以檢驗督導歷程互動，也可以培養心理專業人員對於不同價值認同、種族文化等的理解與看待 (Patallo, 2019)。多元文化取向的提出讓我們可以進一步針對態度層面進行剖析，藉由包容與尊重的態度，幫助多元文化的受督者與個案獲得充分的引導與支持。可以說，多元文化取向是一個較為整體性的心態 (mindset)，讓個案與受督者在其中不因自己的文化背景而感受到被評價或者被論斷。在多元文化取向的概念中，文化謙遜是概念的核心，是開展出文化適應介入的第一步，因此值得我們的重視，並針對這個議題進行探究與釐清。針對多元文化勝任力與多元文化取向之比較，筆者也初步列表呈現 (請見下頁表1)。

### 參、文化謙遜的起源與定義

多元文化的概念隨著時代的演進備受尊崇，也透過不同的概念幫助個案或者權力相對較低的個體在關係中維持自我認同與自我價值；其中，「謙遜」便是在過程中常被提出討論的一項概念。華人文化脈絡對於「謙」有許多論述，從《易經》的第十五卦為「謙」卦：「謙。亨，君子有終。」到《道德經》提到：「謙受益，滿招損。」顯現在華

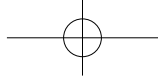


表1  
多元文化勝任力與多元文化取向的比較

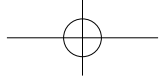
	多元文化勝任力 (multicultural competence)	多元文化取向 (multicultural orientation)
內涵	重視知識、技巧與態度	重視文化謙遜、文化機會與文化舒適
呈現的樣態	看重是否具有對不同文化價值認同的介入素養，瞭解什麼樣的表達、言詞與舉止適合是或者不合適。	認為多元文化是一種態度與精神，瞭解犯錯的可能，而彼此在過程中相互理解與成長。
發展徑路	能力培養	終生實踐

人文化中，「謙」具體而微地影響了待人處世之道。

西方也有謙遜、謙卑或謙虛 (humble) 的概念，如 "Knowledge makes humble, ignorance makes proud." (知識使人謙遜，無知使人驕傲。) 與 "The more noble, the more humble." (越高貴，越謙虛。) 等。然而，在因應不同文化脈絡的場域應用—文化謙遜 (cultural humility) 則到20世紀末才出現。Tervalon與Murray-Garcia (1998) 認為醫療場域中，過度的權威表現可能阻礙醫病關係，而適時地展現包容與尊重有助於減低病人的抗拒，也進一步協助醫護人員降低偏見、歧視與刻板印象。在諮商心理領域方面，到了西元2000年後，學者們才開啟了對於文化謙遜的探討。Hook等人 (2013) 認為諮商心理師的文化謙遜可以促進治療同盟，幫助個案更投入於心理諮商的過程中，也幫助他們更願意信任心理諮商專業。文化謙遜的核心概念是期望心理專業人員於專業實踐的過程中能夠抱持開放、尊重與文化合作的態度。部分國外學者在描述文化謙遜的謙 (QIAN)，透過其華文拼音「QIAN」，以字頭的方式闡述為自我質疑、雙向的文化沈浸、主動傾聽與協商彈性

(Foronda et al., 2016)。Watkins與Hook (2016) 則認為，文化謙遜代表著：1. 尊重與重視他人的整體；2. 帶著開放與感興趣的姿態瞭解他人；3. 減少預設立場與不表現優越；以及，4. 不預先認為自己瞭解一切。Worthington和Allison (2018) 則認為，若單就 "humble" 而言，它代表著對於自我的覺察、不張揚與為他人著想，文化謙遜是一種自知與知人，藉由為他者的精神表現傳達對於個體的尊重，幫助個體能更有自我覺察與自我反思地呈現自我。

諮商心理專業面向上，文化謙遜也有助於督導關係破裂時的修補，引發更多的文化討論與更深層的文化認同，交互提升督導者與受督者雙方的文化謙遜的能力 (Atkins & Lorelle, 2022)。Kondili等人 (2022) 認為具有多元文化涵養的心理專業人員需要具備文化謙遜的能力來檢驗自己的偏見、歧視、價值觀、特權式的認同等，而督導者應對於自己在督導關係中的權力與壓迫行為應有所意識並適時調整，方能使受督者在專業上有所提升與表現。諮商督導的作用乃是引導受督者洞察自己，克服目前在處遇工作的困境；進一步協助他們提升處遇的觀點與後設認知，幫助他們發



展合適的專業素養。可以說，督導者除了守門員規範性的角色之外，也需要重視本身在情感支持與滋養的角色（Bernard & Goodyear, 2019）。

因應著不同時代的來臨，我們所面對的社會場域也有所變化，諮商心理師所接觸的群體因為擴及學校、家庭與整體相連結的社會系統，在複雜交錯的場域間，也需要時時反身思考與設身處地探究，方能給予所面對的「人」有更好的幫助。綜合上述學者的探討可以發現，文化謙遜的核心在於期望諮商心理師能帶著開放與尊重的態度應對每個不同的個體。不斷自我反思、覺察與澄清是重要的，這將有助於在不同文化匯流快速的當代，諮商心理師可以帶著更深的理解去因應不同的族群、信仰與價值觀。

#### 肆、文化謙遜的相關測量與發現

文化謙遜的議題在國內尚未有相關的討論，然而國外近年來已開始針對該議題進行研究，也認同文化謙遜在諮商督導中的重要性。Hook等人（2013）設計了12項行為表現測驗來檢驗督導者是否具備文化謙遜相關的涵養，他們發現文化謙遜與諮商督導中工作同盟的關聯是顯著的，若督導者能適時地展現出文化謙遜的行為，將有助於督導者與受督者的工作同盟。督導者帶著文化謙遜的態度與受督者進行互動，也能幫助受督者在心理與生活層面上的提升。從他們的觀點來看，他們認為督導者的文化謙遜包含：1. 開放性的態度；2. 自我覺察；3. 無我的表現；4. 支持性的互動；以及，5. 自我反思。

如此文化謙遜的定義較從行為表現的面向進行探討，為了更深入其內涵，Zhu等人（2022）又進一步延伸，以歷程與素養面向定義督導者的文化謙遜。他

認為督導者的文化謙遜主要有三個向度，包含：1. 文化可教性（cultural teachability）；2. 文化尊重（cultural respect）；以及，3. 重視關係的互動（other-oriented engagement）。

Hook等人（2013）與Zhu等人（2022）透過驗證性的探索與研究，分別從督導行為表現與督導歷程面向進行量表的編製。然而，督導者的文化謙遜是否具有的一致性，或者其可能隨著不同的特質搭配、性別差異、政治信念差異或者關係適配度等而影響其展現？此外，是否文化謙遜也會因著情緒狀態的落差而改變表現樣態？在國外廣泛以不同人種與族群的文化謙遜定義若直接遷移至台灣場域的使用，是否可能產生誤用或者誤解？如何將文化謙遜的概念應用於台灣場域？針對上述未釐清的概念，筆者希冀未來能進一步探討，並期待發展台灣場域的相關量表，充實其在台灣本土化的內涵。

#### 伍、文化謙遜於諮商督導的歷程中的助益

文化謙遜的重要性在於，對於受督者與個案來說，這是他們心中所期待接觸到的督導與諮商經驗，且可增進受督者與個案對於專業的信任感，進一步提升督導與諮商成效（Hook et al., 2013; Owen, 2013; Watkins & Hook, 2016）。文化謙遜的養成來自於沉浸與自我的省思，在督導歷程中，讓受督者獲得自我省察與反思的經驗是重要的。而Jadaszewski（2020）認為受督者在知覺到督導者的文化謙遜後，可以幫助自己感受到被認同；反之，若受督者沒有感受到自己的文化認同被尊重，則容易導致督導關係的破裂，降低諮商督導成效與較差的督導工作同盟。



除了種族認同之外，性別認同、性取向和宗教信仰也常常是難以言說的文化議題。Kangos和Pieterse（2021）發現對於個體而言，文化的尊重、討論與協助有助於個體身心健康的促進。當個體感受到被理解與被包容，因而更有意願投入在有意義與健康促進的關係與生活中。換言之，若督導者可以減低「優越感」的表現，可以幫助受督者學習如何將個案的福祉與感受放在首位，增進受督者對於不同文化、價值與認同尊重的表現（Watkins & Hook, 2016）。

總結來說，督導歷程是督導者與受督者長期與密切的關係歷程，督導者為指標性的楷模，是受督者學習的對象；其次，文化謙遜可降低歧視與微攻擊（micro-aggression）的發生，這些態度氣質會透過平行歷程協助受督者瞭解晤談時應如何表現，促進個案處遇的工作同盟與效能（Hook et al., 2013）。

筆者整理外國學者透過文化謙遜對於督導歷程的研究，結果發現文化謙遜對於督導者、受督者、督導關係、督導歷程、個案處遇與專業養成等方面皆有所影響與助益：

### 一、督導者層面

文化謙遜促進了督導歷程的討論，督導者會需要適時「走下神壇」，表達自己對於部分知識體系的未知，此舉也進一步幫助督導者覺察應該有所補足與提升的部分，幫助督導者學習自我檢討與持續自我精進專業涵養。文化謙遜也可建立與受督者的正向合作關係（Watkins & Hook, 2016），幫助督導者持續不斷地自我精進與自我覺察並降低督導者的偏見（Foronda et al., 2016; Kondili et al., 2022）。

### 二、受督者層面

文化謙遜可改善受督者在督導歷程中的表現焦慮，幫助受督者在督導歷程中願意揭露更多議題與促發更多的討論；此外，也可以幫助調整受督者的期待，增進在督導歷程中的安全感（Hook et al., 2013）。文化謙遜可以擴張受督者對於個案的覺察與理解（Foronda et al., 2016），降低受督者的偏見（Churchard, 2002），長久下來可以增進自己在實務工作中的自信（Jadaszewski, 2020）。

### 三、督導關係層面

文化謙遜創造平等與尊重的督導關係（Watkins & Hook, 2016），同時也創造多元與信任的互動（Patallo, 2019）。透過彼此的信任作為基礎開展各種發現，創造合作關係，同時修補衝突時的關係損害，幫助督導關係維繫的穩定；因此，透過平等的討論位階，幫助受督者帶著更穩定的狀態面對個案（Atkins & Lorelle, 2022）。

### 四、督導歷程層面

在督導歷程中，除了專業知能的討論之外，督導角色與策略也須隨著督導過程的發展而有所變化（Bernard & Goodyear, 2019）。在督導會談開始前，具備文化謙遜的督導者會進行自我覺察，並嘗試減少干擾督導歷程的負向因子，同時也營造一個安全與包容的督導情境。進一步，督導者依據受督者的狀態展現合適的角色，確保受督者能獲得安全感，願意表達當下的情緒與想法（Kondili et al., 2022）。督導者也透過反思和瞭解自我與受督者的狀態，表達適



切的關心、鼓勵與同理，降低受督者的表現焦慮，協助督導歷程的推進（Owen, 2013）。最後，當產生意見衝突的情況，督導者願意修復關係的破裂與降低微攻擊（microaggression）（Zhu et al., 2022），減少受督者感受到的負向經驗（Hook et al., 2016）。具備文化謙遜的督導者能在整個督導歷程中成為受督者的學習典範，促進與幫助受督者的處遇成效（Foronda et al., 2016）。

## 五、個案層面

文化謙遜能夠幫助個案打開視野（Kondili et al., 2022），讓受督者願意嘗試更有文化敏銳度的處遇，提供個案更好的照顧（Patallo, 2019; Watkins & Hook, 2016）。受督者也能以更穩定的情緒因應個案的反應，對於個案的議題有更充分的覺察理解；此外，表現文化謙遜有助促進治療同盟，幫助個案更投入於心理諮商的過程中，讓個案更願意信任心理專業（Hook et al., 2013）。

## 六、專業養成層面

Hook與Watkins（2015）認為文化謙遜是所有心理工作的基石，在所有心理專業養成的面向中，包含：初談、診斷、個案概念化、處遇規劃與技術等，皆需先瞭解個案的文化、價值觀與成長脈絡，方能給予合適的處遇規劃。而督導者的文化謙遜是其中幫助受督者成長的核心（Foronda et al., 2016），具有文化謙遜的督導者會：1. 願意學習不同文化特殊性的診斷、文化議題與文化處遇（Watkins & Hook, 2016）；2. 反思自己目前的督導處遇是否合適於受督者（Hook et al., 2013）；3. 採用具多元文化

適應性的督導模型與督導技術（Zhu et al., 2022）；4. 瞭解如何維繫具多元文化尊重與包容的督導關係（Watkins & Hook, 2016）；5. 能依據不同文化個體的差異提供適切的技術評估（Kondili et al., 2022）；6. 培養自己多元文化議題的處遇能力（Patallo, 2019）；以及，7. 具多元文化的倫理意識，以受督者和個案的福祉為最優先考量，提升自己與受督者的文化敏銳度（Owen et al., 2016）。

## 陸、文化謙遜於諮商督導中應用

督導者的文化謙遜源自於督導者能理解：「文化價值信念與觀點差異對於個體的影響。」文化謙遜是一個自我覺察與反思的終身歷程，但並非完全傾向一方，而是針對彼此的差異認同進行思辨與理解。筆者以下論述一則案例，諮商督導歷程中督導者透過文化謙遜的展現幫助受督者發展合適的個案處遇模式。本文案例以真實督導情境改寫，為保密相關當事人資訊，進行相關資訊的變更。

### 一、督導者個人資訊

督導者為台灣籍男性，年齡為40歲，無信仰。督導者的學歷為諮商輔導博士學位，理論取向為後現代敘事取向治療。督導者目前在社區心理諮商機構任職，年資為10年，他在個案工作與督導工作中皆獲得很高的評價。

### 二、受督者個人資訊

受督者為台灣籍男性，年齡為25歲，信仰為基督教，目前為台灣諮商心理所的三年級學生。



### 三、個案資訊

個案是一位單身的台灣籍女性，年齡為30歲，信仰為佛道教，工作為工廠作業員。個案自述經診斷有焦慮與憂鬱的症狀，導致在工作職場中難以符合工作標準而受到主管與同事的批評，希望透過心理諮商改善這樣的狀況。

### 四、督導歷程概述

在督導會談中，督導者帶著開放與尊重的態度，關注於受督者的文化脈絡並創造安全與信任的對話氛圍，讓受督者願意表達自己的想法、經驗與感受。督導者引導受督者表達自己面對個案處遇過程中的限制，受督者表示自己無法認同個案的價值觀，個案常常把「與同事相處的困難」和「工作難以達到產量標準」的原因歸咎於自己的前世，並提到自己去算命後，算命師說自己帶著負債來到這世，而主管和同事也是上輩子的仇人。個案因而認為自己上輩子的因果導致自己一直在冤仇當中打轉，不斷埋怨生命的不公平，覺得自己無力解決而產生失眠與吃不下飯的狀況，因為不想外出工作，目前工作也常常請假。

面對這樣的信仰差異，受督者表示無法理解個案的價值觀且有回應方面的困難；此外，受督者也表示自己有著面對個案的焦慮與擔心，認為自己似乎沒有辦法瞭解與給予個案必要的支持。督導者因而邀請受督者進行三面向的探索：

#### 一、價值觀與認同狀態探索

受督者所信仰的基督教認為人只有一世而沒有輪迴，以上帝做為唯一認同的信念導致內心常常有許多的質疑與抗

拒。

### 二、價值觀與認同的衝突呈現

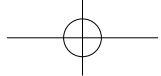
受督者表示自己較少在生活中接觸這樣的議題，不會與自己信仰觀念不相同的人相處，比較認同教會中的同儕，也大多時間從事教會的事工。但接案過程是個信念直接觸碰與互動的過程，受督者感覺目前的晤談歷程好像是兩台火車互相對撞。

### 三、價值觀與認同的恐懼來源

受督者表示自己因為信仰中的戒律而從內心中感受到恐懼，擔心自己的信仰會在晤談中搖擺而導致信仰中斷；也擔心自己因為認同對方的信仰而受到上帝的審判，需要帶著排斥的心態才能阻卻內心背叛上帝的罪惡感。

督導者首先同理了受督者的擔心與恐懼，表達瞭解受督者在接案中的困難與掙扎。督導者分享他與佛道教個案的工作經驗，並且回應受督者：「信仰對於每個人的重要性獨一無二的，就像你一樣，你也選擇了基督教，他一定有著對你而言重要的故事。」進一步，督導者邀請受督者分享在所處基督信仰中所產生的積極變化，穩定受督者的情緒狀態並維繫信仰認同，肯定受督者的轉變。督導者同時也表達自己對於基督教的理解並引用基督教聖經中的文句：「要愛你們的仇敵，為那逼迫你們的禱告，這樣就可以做你們天父的兒子，因為他叫日頭照好人也照歹人，降雨給義人也給不義的人。」

督導者透過這樣的分享引導著受督者回到自身的信仰進行反思，並且解釋回到個案信仰體系的重要性，表示處遇



過程中諮商師應重視個案的世界觀與價值體系，如此才能有效幫助對方發現信念中的誤用與誤解。督導者也適時分享自己對於信仰在道德、倫理與精神涵養的理解，向受督者提出：「對方目前所遭遇的狀況可能是對於信仰的誤解。建議可以與相關信仰的專家進行討論，或者可以嘗試閱讀與個案宗教信仰相關的文獻等，若能充實佛道教的理解而貼近個案，將可以幫助個案情緒表達並獲得不同的詮釋觀點。」督導者進一步也帶領受督者認識佛道教中不同的自我修養技術，表示在信仰中共通的自我議題，若能充分解說與引導，將可以讓個案看到除了前世的其它可能。督導者指出：「可以看到個案的行為模式侷限在算命師的觀點，這是一個可以突破的焦點，因為從佛道教的觀點來說，面對這些前世的冤親債主，個體是有許多自我修養的選擇，你可以藉由你的認識去與對方討論。又或者，你也可以向她詢問她所知道的其他觀點。」

受督者嘗試將自己在督導歷程中的發現應用於個案處遇中，表示個案因而鬆動了既定的認知觀，在生活中有正向的轉變與改善。

#### 四、案例討論

案例中，督導者重視自己是否具有多元文化的瞭解，也鼓勵受督者進行相關的探究 (Owen et al., 2016)；此外，督導者也邀請受督者放下成見，從己身思考與反思，瞭解不同信仰對於個人的意義與重要性 (Churchard, 2002; Foronda et al., 2016; Kondili et al., 2022)。在督導歷程開始推展後，督導者也開始幫助受督者認識不同的文化脈絡，減低受督者對於異文化的偏見，並以開放包容的角

度重新思考個案所遭遇的狀況 (Hook et al., 2013; Zhu et al., 2022)。整體呈現在幾個面向，如：1. 督導者瞭解不同信仰的不同議題，並展現學習的意願；2. 督導者鼓勵受督者以多元的方式認識不同族群；3. 督導者鼓勵受督者降低偏見與成見；4. 督導者讓受督者瞭解個案應該是晤談中的核心，在不違背他人權益下，個案有著價值觀的自主權；以及，5. 督導者幫助受督者發現個案的脈絡中可以產生變化的支點。

此外，督導者的三面向探問，如同 Patallo (2019) 提到，督導者在督導歷程中需要重視不同文化互動時可能導致的誤解，也因而藉由：1. 價值觀與認同狀態探索；2. 價值觀與認同的衝突呈現；以及，3. 價值觀與認同的恐懼來源，有效幫助受督者更進一步表達自己內在的擔心與自我設限。

督導歷程中，督導者整合 Hook 等人 (2013) 文化謙遜督導者的文化謙遜行為與 Zhu 等人 (2022) 所提到的文化可教性、文化尊重與重視關係互動，透過以下的設置，幫助受督者瞭解如何在個案處遇中發展充分的文化適應性：

##### (一) 表達在文化面向的尊重與開放

向受督者詢問相關文化議題，並開放地溝通與討論，創造讓受督者可以真實呈現自己與分享自己經驗的場域，如：「想聽你多聊聊你的信仰，不知道這對於你在工作中有什麼樣的幫助？」、「不知道你願不願意多說一點關於你所處的環境，那裡有什麼樣的文化？這對於你有什麼樣的影響？」、「面對你所處的文化脈絡，你覺得這與你個案的適配性如何？」

##### (二) 關注彼此的權力動力

督導者能辨識並瞭解彼此在督導關係中的差異性；同時，也反思自己文化



脈絡對於督導關係的影響。督導者可以進行自我反思與覺察，如：「在這樣的關係中，受督者可能會受到什麼樣的影響？」、「受督者如何評價自己與個案的權力關係？」

## 五、鼓勵自我反思

督導者能多反思自己的文化背景與偏見，並進一步引發受督者的反思，探討這些狀態會如何影響彼此的認識。督導者可以帶著開放的態度詢問受督者關於自身與個案的狀態，如：「互動過程中可能產生什麼樣的誤解？」、「彼此不同的信仰經驗，產生了什麼衝突？」、「受督者可能因為什麼樣的價值觀導致個案處遇的困難？」

## 六、促進自我學習

鼓勵督導者與受督者繼續針對不同的文化與習俗更進一步的瞭解，提供與建議相關的學習資源或管道。

## 七、示範文化謙遜

督導者以身作則展現文化謙遜的樣態，在與受督者的督導歷程中，瞭解與承認自己可能的限制與偏見，並表現自己的持續學習。

## 八、強調文化謙遜的重要

督導者認同並強調文化謙遜的重要性，也鼓勵受督者在與個案工作中表現出文化謙遜，督導者可以說明文化謙遜的益處，增進受督者表現文化謙遜的動機。

「明之，察之，鑑之。」以他人之

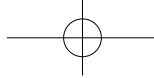
鏡能顯明自身之不同，以自我之覺察能辨析自身之緣由，綜合人我之觀點能鑑別自身之優劣。諮商督導是一個特別的關係互動，帶著文化謙遜的態度與覺察，能幫助彼此投入在強調多元文化的當代社會中；此外，督導者展現文化謙遜也會讓受督者感受到另一種尊重與被理解。涉及心理處遇方面的觀點衝突時，督導者宜展現文化謙遜的理解，幫助受督者去釐清彼此的差異，協助進行後設的認知與抽離。面對價值觀的不同，適時拉開彼此並且根據所衝突的癥結進行核對與討論，方能有助於諮商心理專業的成長與發展（Zhu et al., 2021）。

## 柒、結論

文化謙遜是一種專業的表現，也是一種值得培養的處世原則。多元文化碰撞與交流的時代，不論是諮商督導或者諮商處遇歷程中，帶著尊重與瞭解的前提是重要的，因為這有助於開展對話、弭平衝突與誤解。諮商督導是諮商心理師專業養成中不可缺少的一環，透過督導者具備文化謙遜態度的循循善誘，將能促進穩固的督導工作同盟，也可以發展具有文化適應性的處遇，避免受督者強加自己的價值觀於個案身上。筆者期望透過本文的論述開展更多文化謙遜於台灣的討論，促進台灣諮商心理學領域在多元文化議題上有更多的聚焦與瞭解。

## 參考文獻

- American Counseling Association. (2014). *2014 ACA code of ethics*. <https://www.counseling.org/docs/default-source/default-document-library/2014-code-of-ethics-finaladdress.pdf>
- American Psychological Association.



- (2017). *Multicultural guidelines: An ecological approach to context, identity, and intersectionality*. <http://www.apa.org/about/policy/multicultural-guidelines.pdf>
- Atkins, K., & Lorelle, S. (2022). Cultural humility: Lessons learned through a counseling cultural immersion. *Journal of Counselor Preparation and Supervision, 15*(1), 120-149.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2019). *Fundamentals of clinical supervision* (6th ed.). Pearson.
- Churchard, A. (2022). How can psychotherapists improve their practice with service users from minoritised ethnicities? An application of the Declarative-Procedural-Reflective (DPR) model of clinical skill development. *The Cognitive Behaviour Therapist, 15*(1), 1-21. <https://doi.org/10.1017/S1754470X21000386>
- Foronda, C., Baptiste, D. L., Reinholdt, M. M., & Ousman, K. (2016). Cultural humility: A concept analysis. *Journal of Transcultural Nursing, 27*(3), 210-217. <https://doi.org/10.1177/1043659615592677>
- Hays, P. A. (2001). *Addressing cultural complexities in practice: A framework for clinicians and counselors*. American Psychological Association.
- Henrich, J. (2020). *The WEIRD people in the world: How the West became psychologically peculiar and particularly prosperous*. Penguin UK.
- Hook, J. N., Davis, D. E., Owen, J., Worthington, E. L., Jr., & Utsey, S. O. (2013). Cultural humility: Measuring openness to culturally diverse clients. *Journal of Counseling Psychology, 60*(3), 353-366. <https://doi.org/10.1037/a0032595>
- Hook, J. N., & Watkins, C. E., Jr. (2015). Cultural humility: The cornerstone of positive contact with culturally different individuals and groups? *American Psychologist, 70*(7), 661-662. <https://doi.org/10.1037/a0038965>
- Hook, J. N., Watkins Jr, C. E., Davis, D. E., Owen, J., Van Tongeren, D. R., & Ramos, M. J. (2016). Cultural humility in psychotherapy supervision. *American Journal of Psychotherapy, 70*(2), 149-166. <https://doi.org/10.1176/appi.psychotherapy.2016.70.2.149>
- Jadaszewski, S. (2020). *Supervisee perceptions of cultural rupture & cultural humility: Impact on the supervisory relationship* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Akron.
- Kondili, E., Isawi, D., Interiano Shiverdecker, C., & Maleckas, O. (2022). Predictors of cultural humility in counselors in training. *Counselor Education and Supervision, 61*(2), 129-140. <https://doi.org/10.1002/ceas.12230>
- Kangos, K. A., & Pieterse, A. L. (2021). Examining how lesbian, gay, and bisexual Christian clients' perceptions of therapists' cultural humility contribute to psychotherapy outcomes. *Psychotherapy, 58*(2), 254. <https://doi.org/10.1037/pst0000375>
- Lewis, B. E. (1998). Reading cultural studies of medicine. *Journal of Medical Humanities, 19*(1), 9-24. <https://doi.org/10.1023/A:1024931817150>
- McNamara, M. L., Kangos, K. A., Corp, D. A., Ellis, M. V., & Taylor, E. J. (2017). Narratives of McNamara harmful



- clinical supervision: Synthesis and recommendations. *The Clinical Supervisor*, 36(1), 124-144. <https://doi.org/10.1080/07325223.2017.1298488>
- Owen, J. (2013). Early career perspectives on psychotherapy research and practice: Psychotherapist effects, multicultural orientation, and couple interventions. *Psychotherapy*, 50(4), 496-502. <https://doi.org/10.1037/a0034617>
- Owen, J., Tao, K. W., Drinane, J. M., Hook, J., Davis, D. E., & Kune, N. F. (2016). Client perceptions of therapists' multicultural orientation: Cultural (missed) opportunities and cultural humility. *Professional Psychology: Research and Practice*, 47(1), 30-37. <https://doi.org/10.1037/pro0000046>
- Patallo, B. J. (2019). The multicultural guidelines in practice: Cultural humility in clinical training and supervision. *Training and Education in Professional Psychology*, 13(3), 227-232. <https://doi.org/10.1037/tep0000253>
- Stuart, R. B. (2004). Twelve practical suggestions for achieving multicultural competence. *Professional psychology: Research and practice*, 35(1), 3-9. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.35.1.3>
- Tervalon, M., & Murray-García, J. (1998). Cultural humility versus cultural competence: A critical distinction in defining physician training outcomes in multicultural education. *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*, 9(2), 117-125. <https://doi.org/10.1353/hpu.2010.0233>
- Watkins Jr, C. E., Hook, J. N., Owen, J., DeBlaere, C., Davis, D. E., & Van Tongeren, D. R. (2019). Multicultural orientation in psychotherapy supervision: Cultural humility, cultural comfort, and cultural opportunities. *American journal of psychotherapy*, 72(2), 38-46. <https://doi.org/10.1176/appi.psychotherapy.20180040>
- Watkins Jr, C. E., & Hook, J. N. (2016). On a culturally humble psychoanalytic supervision perspective: Creating the cultural third. *Psychoanalytic Psychology*, 33(3), 487. <https://doi.org/10.1037/pap0000044>
- Worthington Jr, E. L., & Allison, S. T. (2018). *Heroic humility: What the science of humility can say to people raised on self-focus*. American Psychological Association.
- Zhu, P., Liu, Y., Luke, M. M., & Wang, Q. (2022). The development and initial validation of the cultural humility and enactment scale in counseling. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 55(2), 98-115. <https://doi.org/10.1080/07481756.2021.1955215>
- Zhu, P., Luke, M., & Bellini, J. L. (2021). A grounded theory analysis of cultural humility in counseling and counselor education. *Counselor Education and Supervision*, 60(1), 73-89. <https://doi.org/10.1002/ceas.12197>

投稿日期：2023年02月01日  
通過日期：2023年07月03日