



文·圖—tiwas tara 林杰 (明新科技大學原住民族教育發展處處長)

明新科技大学による介護人材の実践と挑戦に関する取り組み  
How Minghsin University of Science and Technology Nurtures Long-Term Care Talents

## 明新科技大學打造長照人才的實踐與挑戰

「樂齡服務產業管理系原住民專班」的申請開設，除了是希望能在這一個未來的明星產業培養出更多的原住民人才，實際上也是經過調查校內最多原住民學生就讀的科系，即分別有幼兒保育系與樂齡服務產業管理系，意味著此兩個學系並列原住民學生升學志向的優先選擇，再加上教育部與原住民族委員會也同樣鼓勵大學校院開設此類學系，以因應原住民族社會迫切人才需求，提升專業技術服務的項目，綜觀本校多年來就「幼兒教育」及「老人照顧」專業服務訓練等培育人才的經驗，促成了明新科大於2019年提出申請設置專班。

### 文化敏感度的培養

在專班的課程學分安排上，考量大部分原住民學生在未來就業的職場規劃，將投入原住民長照相關服務的產業，惟目前原民會推動部落文化健康站，提供關懷長者之照顧服務員或是該文健站計畫督導角色的用人規劃，於是在培養原住民學生之文化敏感度的課程即相對來得重要，為落實原住民專班特殊性的文化教育課程普及化而推行「全民原教」的精神，故本校於2020年的校務行政會議當中在共同教育學院設置「原住民族通識教育中心」，



學生透過自行設計活動課程與長者互動學習模式。



部落長者與幼兒代間互動，提升學生在樂齡與幼保整合跨域的學習機會。

負責開設原住民相關課程，目前規劃了四個年級（八學期）共有一般原住民相關民族文化課程20學分學程，供全校學生進行選修，故原專班學生是必然必修的學程。

同時也在原專班各系開發當系所推動技術（能）專業的原住民產業發展議題的學程各系共有10個學分，比如說，樂齡系開設「部落樂齡產業概論」等，四年畢業修習共128學分，將近約四分之一左右的學分都與原住民相關。任課老師除了校內的專任教授之外，也優先聘請熟知原住民長照產業，以及有相關經驗的業師共同來指導學生，學生不僅習得主流學術上的專業技職教育的知識，本校同時強化對原住民社會產業發展需求及議題上的課程設計，以接軌兩端不同模組的社會現象，本校課程設計精神，就像串接這兩端不同母體的臍帶概念，在主流社會及原



任課老師除了校內的專任教授之外，也優先聘請熟知原住民長照產業，以及有相關經驗的業師共同來指導學生，學生不僅習得主流學術上的專業技職教育的知識，本校同時強化對原住民社會產業發展需求及議題上的課程設計，以接軌兩端不同模組的社會現象。

鄉社會不同需求型態中，讓學生未來就業市場驅動，而在這兩端之間遊刃有餘的發展。

### 結合專業與實務

目前在專班的原住民學生們大多立定在畢業之後，投入長照服務產業相關志向比例非常高，學習的養成有賴於本校有「實習學分制度」九學分（約服務時數140小時），因此，本校提早讓學生在大學三年級及四年級時，接觸到相關企業、機構，以實務現場操作的學習模式，近一步了解就業市場需求的服務內容，以提早熟悉就業環境的各項工作，本校原民處近年來也配合政策發展，其中關於學期活動的安排，返鄉服務特別深入原鄉部落或都會型文化健康站中互動交流，若學生族語能力還不差，再加上本身為原住民族身分浸染文化薰陶以及照顧服務的專業訓練，即很適合在部落文化健康站陪伴服務老人們。





在觀察部落的實際狀況，發現老人與幼兒雖然在年齡上有差距，但都是部落中需要被照顧的對象，加上隔代間的相處其實可以讓年長者更有活力，老人可以照顧自己的孫子，而幼兒也同樣可以感受到長輩們的呵護與疼愛，未來的文化健康站，不是只可以服務老人，還可以「推動老幼共學」的新模式。因此，在長照人才培養的課程上，也可以思考如何「跨系整合與合作」。在明新科大的服務產業學院中，樂齡服務產業管理系與幼兒保育系都設有原住民專班，也因考量在原鄉部落中普遍存在隔代教養問題，所以，在學校的課程安排上，未來特別思考讓兩系能有共同的課程，讓學生可以相互學習，精進跨域斜桿的專業領域。

### 增加各方人才的量能

除此之外，未來在長照資源的提供上，其實還有很多的需求應該被規劃也被滿足，例如在醫療、設備與人力，都極需要在現階段就開始培養人才。

學校為原住民社會培養這麼多未來的長照人才，總也希望這些同學們在求學過程中，就能有機會透過實際參與文化健康站的服務實習機會，所以，原民會每年暑假的「原young青年返鄉工讀職場體驗計畫」提供工讀薪資，或許可以讓文化健康站也可以做為樂齡長照相關科系學生工讀的據點，就可以有更多的學生回鄉服務。再加上，若是校方也訂有相關的計畫，讓暑期實習的時數可以抵扣實習學分，這樣就一舉多得，學生暑假可以返鄉到文化健康站服務工讀，獲得親近文化的機會，又可以取得學程學分。然而，事實上，每年看到原民會釋出的文化健康站工讀名額還是偏少，若之後可以逐步開放增加，將會更有利於學生們投入長照產業的工作。

### 提升照服員專業技能

文化健康站內的計畫人員很重要，可以引導或形塑該處的特色。不過，目前觀察到有許多文化健康站的計畫人員，通常在樂齡長照的專業素養還不是很足夠，只能提供既定或是一般的計畫課程，很少能夠因服務對象或因民族的不同，規劃出具有文化特色的活動及課程。而且，部分照顧服務員的年齡層也偏高，還要照顧更高年齡的老人家，在體力上服務的質量當然吃力，且在復健與用藥的專業上也有疑慮，所以，許多照服員的角色也僅只能以提供餐廚飲食與環境清潔為主。

### 文化課程的重要性

目前到站的是以健康與亞健康的老人為主，他們在行動與認知上都還有一定的能

在觀察部落的實際狀況，發現老人與幼兒雖然在年齡上有差距，但都是部落中需要被照顧的對象，加上隔代間的相處其實可以讓年長者更有活力，老人可以照顧自己的孫子，而幼兒也同樣可以感受到長輩們的呵護與疼愛，未來的文化健康站，不是只可以服務老人，還可以「推動老幼共學」的新模式。



帶領學生前進文健站，學習會更加深刻。

力，若是在課程的設計能多加入一些巧思，融入原民文化的因素，讓老人們釋出相對的文化智慧，例如藉由大多數的長者仍使用族語溝通的情境來記錄語彙，或是讓他們聊聊在地的歷史與文化，而文健站計畫人員（專案經理）也可以把這些都記錄下來，所累積的在地歷史文化資料將會相當的豐富，同時也可以提升並肯定長者們的價值。去年樂齡專班的校外參訪學習的課程有安排到台中、苗栗、新竹的文化健康站，由於兩個站分別在原鄉與都市，老人的民族身分也不一樣，正好可以讓學生們學習在面對不同民族的老人時，能在互動時感受其間的差異。學生也會比較不同族的長者在民族性表現上的不同。

### 期許未來的跨科系結合

長期照顧十年計畫2.0（2017-2026年）原住民專章中，針對原住民長照已經提出許多現實的困境，然而，在實際的長照政策推動上，仍有許多配套方案沒有辦法突破。也因為在長照人才培養的第一線工作上，對於未

來仍希望能有鬆綁與突破的機會，就如同前段所述，建議在暑期工讀的相關計畫上，開放讓長照科系的學生在暑期返鄉工讀時也能到文化健康站中服務，並得以核算薪資與實習學分；另外，學校的幼兒與樂齡等科系，可以在未來的課程設計模組上鏈結；相關部門也可以思考鼓勵讓文化健康站與幼托園所互動，包括智慧科技AI照顧系統管理的導入及透過老幼共學來促進文化傳承，也讓長照的空間環境有更多的友善與歡笑活力。◆



tiwas tara

林杏

賽夏族，新竹縣五峰鄉大隘部落人。國立師範大學社會教育所博士生。曾任新竹縣賽夏族文創農林業生產合作社總經理、大華科技大學電視暨網路行銷管理學系兼任講師、勞動署職訓北區原鄉部落學科職訓講師。現任明新科技大學原住民族教育發展處處長及樂齡服務產業管理系講師。