

我對成大職能治療學系的規劃與期許

施陳美津/職能治療學系

感謝醫訊邀稿，讓我有機會表達我對本系師資培育規劃的想法與作法。由於本人是學系第一位到任的全職教師，因此必須對學系師資的延攬有所規劃。我先前已在台大任職十八年，對一個職能治療學系應有的教學內容及活動也有全盤的認識及心得來幫助我作規劃工作。加上我對台大畢業生的留學狀況瞭若指掌，因此知道人才在那裡，而採取主動的態度，積極聯繫延攬。當時出國唸書的人，大多唸到碩士，正在唸博士的真是鳳毛麟角，就是碩士也不多，一年約可延攬到一位。為了師資的均衡發展，我將本系要延攬的人才分為主要的三個領域作規劃：生理疾病職能治療、心理疾病職能治療、以及小兒職能治療。職能治療高階層教師缺乏，延攬相當不易，尤其是台北以外的地區更是如此。由於教學負荷量大，因此我就採取兼任教師的策略應急。隨著專任教師的遞增，而縮減兼任的。目前師資概況在生理疾病職能治療各有一位擅長在骨科、神經科、和神經心理的教師，其中一位是助理教授擁有博士學位。在心理疾病職能治療只有兩位，其中一位是博士級助理教授，專長在職業復健和復健心理，另一位講師興趣在探討精神病人的認知能力方面。在小兒職能治療的師資，曾有過僅只一位講師的情況，但是今年(民92年)以來已有轉機，不但原來的講師已獲得

博士學位，二月有美國南加州大學的新博士加入陣營，四月底公費留學波士頓大學的博士候選人也已歸隊。由於過去幾年小兒職能治療領域較缺師資，因此本人就支援小兒職能治療的臨床教學。對於碩士級講師，我們積極鼓勵研讀博士學位，在學系的排課時間上給予方便，以配合他們就讀博士班的上課時間。再過二、三年本系教師可望全面性的擁有博士學位。整體而言，目前學系的專任教師有九位：一位教授，三位助理教授，一位博士級講師，三位還正在修讀博士學位中的講師和兩位協助教學事務的助教。心理疾病職能治療領域的師資是三個領域當中，最有待積極延攬和培育的。今年本系碩士班和健康照護科學博士班均已要招生了，師資的需求將是更急迫。除了培育現有師資之外，也想積極延攬國外學者利用他們的年



▲1994 職能治療獨立設系系慶活動邀請德國 Dr. W. Sturm 於9月26日舉辦「職能治療之視知覺功能訓練技術研習會」，同仁合影。

我對成大職能治療學系的規劃與期許

休假來台講學。我們將在國際專業雜誌及網站登廣告並尋求經費的補助來源。

師資的培育除了提升教師教育水準之外，我認為臨床實務也是非常重要的。接受博士教育可增加學術研究能力，而臨床實務可活化教學內容及提供研究題材。因此我認為本系之教師應配合其領域專長，在成大醫院應有臨床教學及實務工作。然而，剛開始時醫院復健科僅一職能治療師而已，沒有人力可以開始小兒職能治療的臨床業務，因此當時我就利用現有資源，加入小兒科朱曉慧醫師正在推動的早期療育方案(early intervention program)，以做為我的臨床實務工作，並將之發展為我帶學生臨床見習的地方可好幾年，直到此方案結束。後來又有衛生署委託成大醫院成立兒童發展聯合鑑定中心，小兒科陳永榮教授找我一起規劃，我認為也是培育教師臨床實務的好地方，因此我和另外的兩位小兒職能治療領域的教師，參與籌設的事宜，並在每週固定的一個下午與團隊其他成員一起評估孩子並給家長建議。我希望藉著這樣的情境，讓團隊其他成員認識職能治療師的角色功能，以推廣職能治療專業領域。更長遠的想法是期待團隊因一起工作而能一起發展研究。這個位在醫院九樓的地方，我也將之發展為學生四年級的實習場所。當教師的需求不在復

健科和精神科時，我的角色乃是幫忙教師，滿足他們的臨床實務，我會幫忙築起合作的橋樑。因此目前教師除了在復健科和精神科等一般人認為職能治療師執業的地方外，也會在小兒科、整形外科、神經科等發揮職能治療的功能，累積並更新實務經驗。我衷心期待臨床領域能隨著教師的專長延伸到其他科別，不但可貫徹早期介入的理念，而且學生的實習就可帶開，不用到台灣各地其他醫院的復健科和精神科實習，展現台灣職能治療臨床實務和學生實習的新風貌。

委員會具有培育教師辦事與領導能力的功能，因此我認為參與委員會是師資的培育非常重要的一環。學系的經營與發展有賴全體教師的努力，因此我會因學系不同時期的需要，而設立因應的委員會，例如復健醫學系分組設系後，要整建造船系館為我們的系館時，我設了整建委員會，任務完成後此委員會就不存在了。本系依據當前系務需要設有7個委員會以推動系務的進行，委員會的形成是依照教師填寫的志願，每學年重新重組。各委員會的職責在學系的「工作手冊」明訂之。本系各委員會的召集人盡可能是院級或校級相關委員會的委員以便配合推動院務、校務的進行。新到任教師先是委員會的成員，資深教師則是委員會的召集人。委員有參與作事的責任，召集人有召集、監督委員

作事的責任。委員會可以讓教師認識系務，並學習搜集資料、溝通協調、討論、綜合意見、提呈解決問題的方案。假如每個委員會的召集人都能盡責地規劃會務的進行和擬訂解決方案，那麼俟提到系務會議進行討論，就容易解決通過，使系務會議進行得順利有效。系主任的職責除了列席參加各委員會的會議，以便接受諮詢之外，也有責任監督各委員會的會務進行。

有鑑於台灣職能治療的專業發展尚未跟上時代的腳步，同時我又看到國科會生命科學推動中心，教育部可以提供研習會的經費補助的公文，遂動起舉辦研習會的心。我希望藉著職能治療先進國家的學者、專家蒞臨我國演講，以及職能治療人員參與演講會的心得，以提昇我國的職能治療水

準及促進其發展。我相信舉辦研習會可訓練教師承擔提昇專業水準之責任，更重要的是培育教師如何利用外國資源將理想實現。從舉辦研習會需要決定題目、人選、及申請經費的過程中，可培育教師思考什麼樣的題目是台灣的職能治療人員有興趣的，是可以提昇水準及發展新領域的；要學習在經費來源尚未確定的情況下，寫英文信與人選往返討論研習會細節；要學習籌措經費，當經費不足時，還有那些管道可以籌到經費。

此外，教師可以藉舉辦研習會活動與國際知名學者專家接觸，學習英文的聽、說、寫，以利我國職能治療的學術、專業發展和國際交流，更可以把平時各忙各的教師凝聚起來一起做事，一起檢驗和分享成果，從中培養默契，以便能發揮打群戰的精神。既然舉辦研習會是為台灣職能治療的專業發展，我們舉辦的研習會具有三點的特色是：第一、主題是台灣職能治療尚未開發的領域。第二、邀請行政首長到會場致詞。第三、邀請與主題有關並且與職能治療師密切的相關領域工作者參加，若邀請的專家學者是不認識者，我們從其著作去找到他們，再與他們聯繫敲定。請行政首長參加是期待他們認識職能治療的專業發展性後，能以他們的行政力量協助我們發展新領域。而第三點特色是想藉其他行業對我們的認識，而協助我們



▲1995年8月7~9日邀請邁州大學Caryl Semmler及Jan Hunter舉辦「職能治療研習會—新生兒加護病房之技術」時，學員合影。

我對成大職能治療學系的規劃與期許

推廣。自民國83年獨立設系以來，已經邀請到14位外國(包括德國、美國)專家學者，舉辦過10個專題研習會，其海報均陳列在系館走廊牆壁上，供大家參觀。舉辦這種創新的研習會，帶給台灣職能治療界很大的衝擊，很多人都在期待我們會再辦。我認為這是很有意義的一件事，因此我們會繼續辦下去，目前已有案子正在進行中。經歷過那麼多場的研習會，我看到教師們的快樂寫在臉上，因為他們贏得掌聲！

想成立碩士班及博士班是我存在心裡多年的願望，從個人立場而言，是想要發揮自己唸完博士的成果，提昇自己的學術涵養。從團體的角度而言，是順應潮流滿足國家需要；美國已將職能治療師的基本教育學程延長為六年，我們有必要以碩士的學程作抵充。而且成大正朝研究型大學方向努力中，我們也應該努力配合學校政策。師資不足是長期以來未解決的問題，博士班有成立的迫切性。很高興準備了十二年，機會浮現了！碩士班及健康照護科學博士班於今暑都開始招生了！自己從頭到尾地參與籌備工作，心裡覺得充實篤定。我相信在成立以後的各項教學和研究活動中，師生或教師與教師之切磋、砥礪，對教師的培育是確實有效的。

總之，本系是從生理疾病職能治療、心理疾病職能治療、以及小兒職

能治療三個領域培育師資。目前心理疾病職能治療的教師最急待延攬。教師的教育也在提昇中，目前有四位講師：一位已於今年春天榮獲博士學位，另外三位正在研習博士學位，期望兩、三年內本系全體教師均具有博士學位。在目前的醫院體制中，教師的臨床工作之兼任歸屬是在精神科和復健科，但是基於興趣和專長，也有服務於小兒科、整形外科、和神經科，希望不久的將來也能將小兒科、整形外科、和神經科之服務，納入體制。教師的培育是多方面的，參與委員會、舉辦研習會、參與研究所的教學和研究活動、以及其他系所舉辦的研討會均是可行的方法。但最重要的是學術氣氛的培養和落實的機轉。希望藉著碩士班及博士班的設立而能提昇目前學系最弱的研究部份。優良的師資培育是建立在周密的教學、研究、和臨床服務之整合上，請給我們成長的時間和扶持，讓我們能夠長得像其他系、所一樣壯碩。

