



德國、日本、丹麥養老護理人才培養借鏡（三） 心手相連的陪伴

文・圖／上海廣播電視台電視新聞中心提供

每個人都有老去的那一天，是夕陽無限好，還是晚景近黃昏，這既依靠國家和社會的政策機制，也有賴於自己和家人的努力，同時還需要熱心養老事業的專業人士陪伴左右，溫暖相隨。本期《全球養老調查》製作團隊在日本、德國多地採訪調查，關注焦點是：養老護理人才從何而來？如何培養？

角色轉換，養老護理員的學習

櫻花盛開的季節，一場莊重的入學儀式在日本東京舉行。敬心學園集團下屬五校，共計一千二百零四名新生，其中有五十四人將進入日本福祉教育專門學校，學習介護福祉士專業，也就是養老護理專業。

當五十四名學生準備進入日本福祉教育專門學校學習時，德國圖林根州的狼山鎮養老院正沉浸在復活節歡樂的氣氛中。今年，和六十位老人一起過節的還有兩個來自中國的年輕新面孔。

徐嘯歌，河南人，曾是一名護士，去年七月來到德國，學習成爲一名養老護理員。剛開始，她最不能接受的工作是幫忙換紙尿褲，心裡想：怎麼還要做這個？因為以前在醫院時，技術性的工作比較多。



■ 老年人希望有人陪伴左右，溫暖相隨。

從護士到護理員的角色轉變中，還有一點讓徐嘯歌很不適應，就是誰聽誰的問題。以前在醫院，病人都是聽醫生、護士的；而在這裡，護理員必須要尊重老人的意願。

徐嘯歌說，「老人來的第一天，護理部主任就會進行交談，瞭解他的習慣，就是尊重他的習慣。」

和徐嘯歌一起來德國學習的王倩，立志在老年護理行業做出一番事業。她用很中國化的方式，理解護理員和老人的關係，那就是要「走心」（意思是用心、專心能感動人）。

王倩表示，「在中國沒想過，但到德國的養老院，走心我覺得特別重要；且和病人有很多交流，他會告訴你很多事情。如哪個地方不舒服，或今天什麼不好；老人說出來以後，我們才可以改進。」

德國的法定退休年齡是六十五歲，



■ 中國護士至德國養老院，學習成為一名養老護理員。

和華人傳統的家庭贍養老人不同，德國老人很少會要求子女照顧自己，這個工作基本上都由護理員承擔。但經歷十個月的生活，兩位中國姑娘漸漸發現，雖然技術要求不如中國護士那麼高，但在這裡做護理員的責任卻更大。

例如，「突然有一個老人血壓升高了，你得立刻反應，並給藥；但是，在醫院，這種緊急情況都有醫生，護士的責任就沒那麼大。」

養老院院長科斯瓊·齊默爾表示，「在中國，她們按照命令完成工作；在這裡，她們的工作方式有很強的獨立性，需要自己去發現，哪些工作是必須的。」

從她們的交談中，我們得知兩位中國姑娘在德國的生活並不輕鬆。要取得德國的養老護理員資格，除了語言一關，還要完成在養老院的實務課程

及學校的理論課程。

「課程是按照模化形式進行的，今年我們給他們上四百四十節課。」德國 IBB 職業培訓與社會管理項目經理 克里斯蒂娜·葛斯娜安坦說。

護理培養模式，理論實務雙軌

實務與理論結合的雙軌制模式，是德國職業教育的一大特色。根據養老護理員的專業要求，培訓課程設置了四大學習模組。

德國柏林論壇教育集團養老護理職業學院教師碧昂卡·斐澤說，「在《老年人護理法》裡嚴格規定，學生要保證至少通過二千一百個理論學時，才能考試；然後還要完成二千五百個實務學時。」

與此同時，理論和實務課穿插進行。一般情況下，剛入校的學生，在接受兩個月的學校教育，有一定的基礎護理知識後，就進入養老機構進行實務操作。

一進入養老機構，每個學生至少有一名帶教老師，他們都是護理經驗豐富的資深護理員。

醫療護士專業畢業的賽維林，在柏林一家重症老人護理中心工作了六年，當導師已經一年半了。在她一週工作的四十小時裡，有四分之三的時

間是對學生進行實務指導。

她的任務就是，在學生實務操作中進行觀察，觀察重點是與病人的溝通，病人安全和衛生情況。學生有問題時隨時可向她發問，她會記錄下來，待完成工作後再和學生一起討論。

和德國養老護理員的培養注重實務一樣，日本介護福祉士資格的取得，也對實務有很明確的要求。每個學生都要在各種福利機構積累四百五十小時以上的實務經驗。

「在我們學校，是一邊學習理論知識，一邊盡快進入實務階段，採取理論和實務雙軌方式。」日本福祉教育專門學校介護福祉專業主任八子久美子說。

正因為能提供如此扎實的理論教育和豐富的實務環節，日本專門的介護

■ 賽維林對學生進行實務指導，學生有問題時隨時可向她發問，她會記錄下來，待完成工作後再和學生一起討論。





■ 日本介護福祉教育採取理論和實務雙軌方式。

福祉教育學校學費並不便宜。像位於東京市區的福祉教育專門學校，每年的學費高達一百萬日元。不過，為了鼓勵更多學生進入介護行業，國家設置的助學金制度，幫助學生家庭減輕負擔。一般學生只需要負擔二十萬日元，另八十萬則由政府資助。

日本介護福祉士養成設施協會會長小林光俊說，「得到助學金的學生，只要在介護護理的崗位上工作五年，就不需要還這筆錢了。這項制度促成了學員人數的回升。」

在德國，政府在職業教育上給予各行業公會很大的自主權。課程內容、

考核標準等等，都由公會自行決定。政府在職業教育中最重要的作用就是資金支持。除了公立的職業學校是由政府撥款外，私立學校也同樣可獲得教育部門的資助。

「作為一家職業學校，需要有三年借助貸款自行營運。如果這三年營運成功，雇主和未來的學員會給我們支付費用。州政府的大眾教育部門，會承擔教師和外聘教師百分之九十三的工資。」德國柏林 GALB 養老護理職業學院院長達戈貝爾·舒爾茨說。

護理教育培訓，免學費拿報酬

對於想要參加任何一種職業培訓的學員來說，德國護理教育體系最大的

好處，就是學員不需要付學費。如果想成爲一名養老護理員，學員可以向企業提出申請，企業一旦錄用，就會支付所有費用；如果沒有企業資助，學員也可以向當地勞動部門提出申請。按照德國的相關規定，任何想要轉行的人，都可以免費接受新的職業培訓。

值得一提的是，這些學員在企業的實務培訓並非義務勞動，企業會支付學員一定的勞動報酬。兩位在圖靈根養老院實習的中國姑娘，每月就有一千五百歐元的收入。

既幫學員付學費，還發工資，看來德國企業要培養一名專業人才，投資巨大。事實上，企業在護理員培訓上的投資占總費用近八成。那麼，企業

■ 如果想成爲一名養老護理員，學員可以向企業提出申請，企業一旦錄用，就會支付所有費用。



任何一种职业培训的学员来说

爲什麼都願意做這種看似虧本的買賣呢？

德國職業教育高級諮詢師尤根·曼尼克說，「學徒在培訓中也在勞動，企業其實也獲得了價值。研究發現，平均百分之七十至九十的培訓費用都由學員本人的勞動負擔。比如汽車修理，最後發現收支是平衡的。」

養老行業更是深知護理人才的重要性，因爲員工護理水平的高低，直接影響企業收入。

不少大型養老企業，都投資興辦自己的職業教育學校，既做員工的日常培訓，也對外招收社會學員。而中小養老企業也積極鼓勵員工參加在職培訓。

二十三歲的大衛在養老院做了三年的護理員，他說周邊的朋友對他選擇這份職業都感到很驚訝，甚至覺得他腦子有問題。然而，他卻覺得這樣的

工作比賺錢更有意義，「我在裡面找到了樂趣，我也樂意去工作和來這裡培訓。」

金髮的曼尼拉今年已經五十一歲了，在養老院做護理員已經十五年了；目前她每週到學校兩次，每次上六小時的課程。她表示，「我只

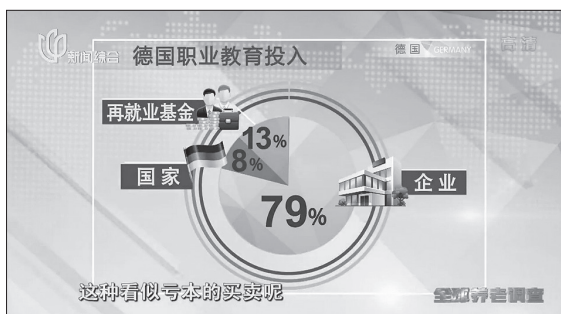
是覺得現在的知識不足，僅僅能做初步簡單的護理工作，我希望在專業上進一步幫助病人。」

這些在職學員的進修，並不會影響他們在養老院的工作收入，因為每一位學員的雇主都會把他們在這裡上課的六小時，計算在工作八小時之內。因此，企業對於進修人員的挑選也非常講究。

「我們得到雇主有力的支持，因為他們覺得這樣會得到很優秀的員工。我們在這個崗位上工作了很長時間，我們的老闆對我們也很滿意。」曼尼拉說。

除了享受政府的相關福利，德國養老行業還創造性地發明了一種現金池（Cash Pooling，現金總庫）模式，讓企業心甘情願地將員工送去培訓。所謂的現金池，就是每家企業根據員工數量，向一個公共帳號繳納一筆資金。如果有員工參加培訓，就能從現

■ 德國企業在護理員培訓上的投資占總費用近八成。



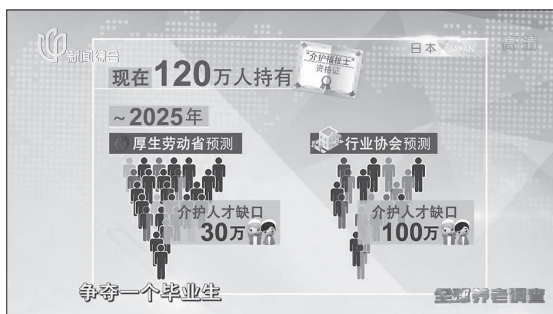
金池中獲得補助，送去培訓的員工愈多，企業獲益也就愈多。

「比如一個人一個月的培訓費，全部加起來一共是一千元，我們只交了五百元，另外五百元就可以從現金池裡拿。」德國蕾娜范有限責任公司董事長范少東說。

人才缺，優惠政策吸引勞動力

讓養老業界人士憂心忡忡的是，養老護理員的後備人員嚴重不足，這在所有已經步入老齡化的國家都是難題。以日本為例，按照現在的人口出生率和老齡化程度，到二〇六〇年，每二點五個日本人中，就有一位六十五歲以上的老人。而二〇二五年，也就是十年後，每三個人中，就有一位六十五歲以上的老人。同樣是在二〇二五年，全日本需要介護的老人

■ 根據日本厚生勞動省的預測，到二〇二五年，介護人才的缺口為三十萬人，而一些行業協會甚至把這個數字預估到一百萬。





■ 二十三歲的大衛在養老院做了三年的護理員，他說周邊的朋友對他選擇這份職業都感到很驚訝，他卻覺得這樣的工作比賺錢更有意義。

人可能超過二千萬。

而護理員的增加速度遠遠跟不上老年人口的增長速度。目前日本大約一百二十萬人持有這一資格證書。根據日本厚生勞動省的預測，到二〇二五年，介護人才的缺口為三十萬人，而一些行業協會甚至把這個數字預估到一百萬。

這麼吃香的職業年輕人卻不願意幹，原因之一是護理員不夠光鮮，社會地位也不高；第二是因為護理員的收入不高，在很多國家都處於中等，甚至偏下水平。

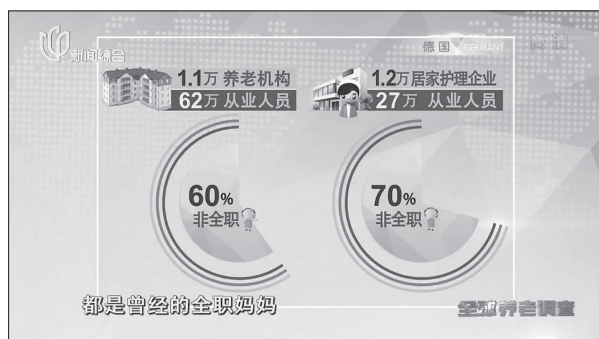
范少東說，「在我們公司一個專業人員，可能一個小時要十二到十四歐；如果在汽車工業或機械製造業，可能一個小時要二十二到二十六歐。所以，這也讓一些年輕人的積極性受到影響。」

面對日益增加的老年人口，護理人才的缺乏問題愈來愈受各國的重視。為了吸引更多人加入養老護理行業，各國政府和企業都使出渾身解數，甚至解決問題的思路也相當一致：那就是一邊從外部引進人才，一邊頒布各種鼓勵措施吸引本國勞動力。

「德國政府兩年前頒布了一項新的雇傭規定。通過這項新的規定，歐盟國家之外的護理員也可以到德國來工作，並且能夠為擁有專業護理員資格而作準備，這在之前是沒有的。」克里斯蒂娜·葛斯娜安坦說。

今年，日本也推出了留學生接收政策，並修改了外國人就業制度：只要通過日本養老護理員的國考，拿到資格證書，就可以在日本就業。這一制度自二〇一五年三月份頒布，僅過了一個月，就有五名外國學生到日本福祉教育專門學校報到了。

在內部挖掘潛力上，德國人把目光投向了數量龐大的人群：全職媽媽。這些媽媽經過一定的培訓，就成為身兼母親和護理員的可用人才。數據顯示，目前德國一萬一千多家養老機構的六十二萬從業人員中，超過百分之六十非全職；在一萬二千居家護理企業的二十七萬從業人員中，非全職的比例甚至超過了百分之七十。這其中絕大部分都曾經是全職媽媽。



■ 目前德國一萬一千多家養老機構的六十二萬從業人員中，超過百分之六十非全職；在一萬二千居家護理企業的二十七萬從業人員中，非全職的比例甚至超過了百分之七十。

卡特琳就是其中之一。卡特琳是兩個孩子的母親，小兒子才七歲。二〇〇〇年，她參加了養老護理的三年轉職培訓，獲得了老年護理的專業資格。小兒子剛出生時，她中斷了一年工作，把一歲的兒子送到托兒所後，她再次回到養老院上班，每週工作三十五小時。

有了工作後，卡特琳就可以繳納保險，享受社會福利，讓她的未來生活更有保障。而眾多的兼職護理員對企業來說也有好處，在排班上他們更加靈活。

在德國，養老院中的護理員一般實施三班制，即早班、晚班和夜班，都是八個小時。但是，在以尊重老人習慣為宗旨的德國養老機構中，這樣的時間還會被切分為半班制。

范少東說，「如果是半班的，並不一定是早上六點到下午二點，也可以是早上十點來工作到下午二點。可以根據個人的需求而工作，我們覺得這也是優勢。」

靈活的工作時間，不僅對老人是好的，對於卡特琳來說，這也意味著她可以從容兼顧工作和家庭。由於卡特琳的丈夫長期在外地工作，所以照顧兩個孩子的責任就落到了她的肩上。她的家在距離柏林車程四十五分鐘的勃蘭登堡地區，每天來蕾娜范社區養老院上班需要駕車三十分鐘。二點鐘下班，正好可以去勃蘭登堡接七歲的小兒子放學。接好小兒子回到家裡後，卡特琳就開始享受每天最愛的親子時光。她會和兩個兒子一起做一頓美味的下午茶，分享一天的收穫和樂趣。

事實上，不少養老業內人士和卡特琳一樣，對護理員這個職業的未來十分看好。作為朝陽產業的養老業，在今後幾十年內都將處於上升期，對護理人員的需求緊迫，需求量也很大，因此職業發展前景廣闊。隨著人們對護理水平的要求愈來愈高，不少國家已經著手提高養老護理員的培養目標。

VIA 大學是丹麥最大的私立大學，尤其以護理專業見長。課程分類十分

細緻，例如，有專門的慢性疾病護理和上門護理的科目。和別的國家不同，在丹麥一旦獲得本科的護理學專業學位之後，就自動獲得養老護理員的資格。

丹麥 VIA 大學國際部主任卡琳·弗萊迪克森說，「這意味著來自 VIA 大學護理專業畢業的學生，同時也具備物理治療的理論基礎。他們可以獨立工作，並且去做一些管理工作。畢業以後，他們可以在醫院、社區醫院、私人療養院工作。」

而通過職業教育或社區學校畢業後從事養老護理的人員，也可以來這裡繼續深造。之前所獲得的學分可以通用，這樣的學科設置，吸引了不少對護理行業有興趣的年輕人加入。

日本養老院也會對考取介護福祉士資格的員工，給予每個月二萬日元的額外獎勵。此外，還對工作出色的員

工開闢出較為暢達的職業晉升通道，以吸引更多年輕人。

「公司會一級一級地給我們加薪。總公司也會組織各種應試輔導性質的進修，除了二級護理員以外，各種資格考試的輔導都有。所以說，還是有不少學習的機會。」日本日醫集團與野本町養老院護理員杉山加奈子說。

養老院院長宮田剛則說，「在我們公司，工作三年就有機會升副主管，六年有機會升主管，八年有機會升院長。」

為了構築具有可持續性的人才梯隊，日本政府已經就介護人才的組成結構，制訂出下一個十年的中長期規畫。

日本介護福祉士養成設施協會會長小林光俊說，「今後的改革方向就是要形成『富士山結構』：上層是水平高的專業人士，而下層由水平一般的人提供堅強的支撐，山腳部分的『量』可以不斷擴展。而職業魅力和專業性，也愈往上愈高。這是我們的改革方向，也已經作為國家制度公布了。」

通過這些調查採訪，我們發現世界各國對老年護理專業人員的需

■ VIA 大學是丹麥最大的私立大學，尤其以護理專業見長。課程分類十分細緻，例如，有專門的慢性疾病護理和上門護理的科目。



例如有专门的慢性疾病护理

求都十分旺盛。發達國家通過免費培訓、加薪，吸引外籍人員等種種途徑來擴充護理員。

無論是日本人所謂的介護，還是德國人強調的走心，核心理念都是老年人護理，不僅僅是醫療護理和生活照料，更多地是要在心理上給予關懷和愛護。

在中國，六十歲以上老年人口已超過二億，空巢老人突破一億，失能、半失能老人達到三千五百萬，但目前養老機構中的護理員不到三十萬人，缺口高達一千萬。就在不到三十萬的護理人員中，四十歲以上的占一半以上，高中學歷以下的占了七成。

護理員的人數和專業技能都遠遠落後於現實需求。不解決「誰來做」的

問題，「老有所養」很可能成為一句空話。所以，對於現階段來說，首先要解決護理人員有沒有的問題，再來著手提高護理水平。

因此，我們建議政府部門加大政策扶持力度，將老年人護理作為一項專業技能列入各類護理學校的教學大綱中，在有計畫地擴充國內養老護理人員數量的同時，重視他們的專業技能培訓和服務意識提升，以應對接下來幾十年將會愈來愈突顯的老齡化問題，讓老人的夕陽時光，也能享有平等的關愛和溫暖的笑容。

（文稿整理／尤美玉、趙阡宇）

■ 政府部門應有計畫地擴充養老護理人員數量，並重視他們的專業技能培訓和服務意識提升，以應對愈來愈突顯的老齡化問題。

