

第四章 充能教育介入內容設計與發展

本章共分為三節，分別針對「充能教育介入模式」、「充能介入教育意涵」、「充能介入教育流程」等予以說明。

第一節 充能教育介入模式

本教育介入模式係參考 Conger 與 Kanungo(1988)及 Ellis-Stoll 和 Popkess-Vawter(1998)之充能過程，並統整充能介入策略之文獻研擬而成，希望能透過工作小組與學員建立互信和尊重之關係，透過引導參與，讓學員在訓練過程中確立自己所遭遇之困難、發覺不為所知的資源與能力，並藉由解放與支持的過程重塑個人主體知識，建立能力後與組織進行對話與溝通，以集體行動方式共同發展解決或改善工作問題之能力。「充能教育」共分為兩大部份包含充能課程與團體工作坊各 3 小時，合計 6 小時，共計進行 4 週，總計 24 小時。

充能課程由研究者進入公共衛生現場觀察配合統整文獻結果後，以員工充能認知模式之變項為研究之理論架構依據，並以此與教育團隊進行 3 次對話與省思，最後確認設計 4 個連續主題，內容依序為「充能的意涵」、「權力的迷思」、「公共衛生與我」、「充能與健康」。團體工作坊亦含四個主題，目的是延續充能課程之概念進行實務對話，並共同擬定行動方案，主要以團體方式進行，每次約為 180 分鐘，前 45 分鐘為暖身期，後 60 分鐘為團體對話期，另後 45 分鐘為行動方案討論期，最後預留 15 分鐘讓成員書寫行動計畫與課程評價。工作坊的主題為「饒了自己-解放自己」、「我是誰？我在做什麼？--敘說自己與工作」、「好夥伴加油-提供自己」以及「我將繼續下去-再出發」四大部分，主要是以學員之工作與生活經驗為出發點，透過傾聽、對話藉以解放自己並引導對其連結充能課程與學員經驗進行批判性思考，瞭

解成員間與專家提供相關建議與個人經驗之差異，藉以增進解決問題能力，
進一步達到增強充能。

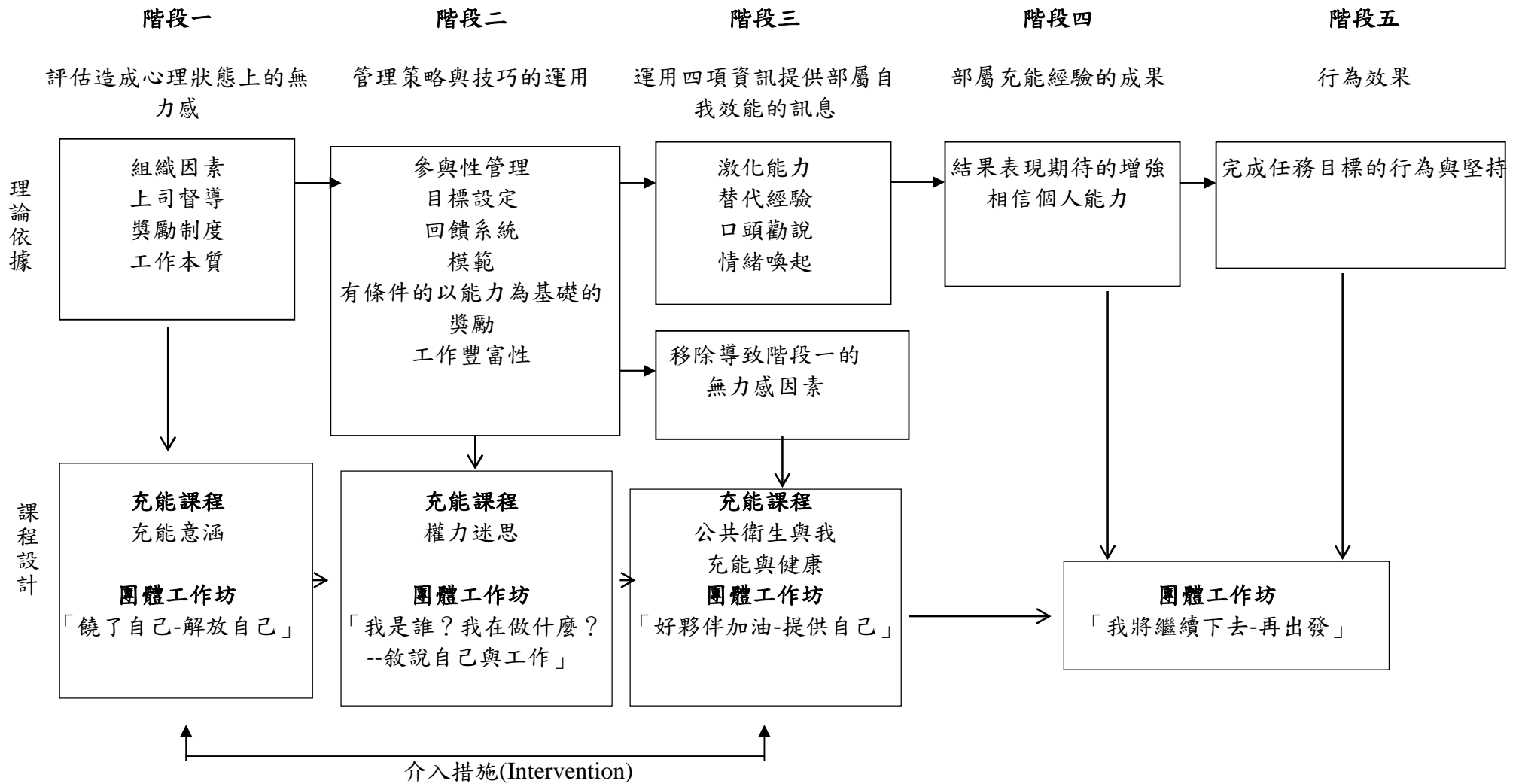


圖 4-1.1 充能過程的五個階段

第二節 充能教育介入之教育意涵

一、教學單元與教學方法

本研究的課程進行方式主要是依據充能教育理念，以提問方式 (problem-posing)、遊戲、說故事、繪圖與角色扮演等方式進行團體對話、省思與行動的過程。茲將個單元活動之教育介入變項與內涵詳述列於表 4-2.1 與 4-2.2 並說明如下：

(一)、充能課程

單元一：充能的意涵

教學目標是讓學員了解充能的起源與意含，因而能在充能意涵下分析無力感與充能的關係，進而能思考充能的關注點，以及充能的各層級思索與工作實務的關係。此單元主要透過隱喻與故事來引發學員思考個人無力感以及充能的意涵，藉由投影片、隱喻圖片與實務工作之案例來說明並介紹充能概念，最後以圖片與案例再一次剖析充能意義下能力的意涵。

單元二：權力的迷思

教學目標是引導思考充能的起源與權力的關係、從無力感的觀點分析問題、參與決定的意義與重要性、權力與充能的關係。此單元主要是以抗 SARS 之社區案例進行對於權力議題的省思，透過提問的方式，刺激學員思考自己在抗 SARS 經驗中個人權力、組織權力以及社區(社會)權力的差異。

單元三：公共衛生與我

教學目標是連結上層組織的宗旨、上層組織的目標與個人工作之

價值，藉以增強個人內在對工作意義的信念。此單元主要是以衛生所在防疫的歷史事件來回顧基層醫療保健過去歷史輝煌、並透過講解與政策分析說明基層醫療保健未來走向、過去與未來基層醫療保健中專業人員的貢獻，過程中透過引導資深成員敘說參與過去基層醫療保健事件，個人分享在公共衛生工作的成就，藉以增強個人在心理充能之工作意義感受。

單元四：充能與健康

教學目標是能評析健康城市下健康的定義、未來健康政策理論依據、充能對於健康的重要性以及當前專業健康定義下的限制。此單元主要是以圖例與案例來說明健康的意涵，並進一步分析健康城市對健康政策之介入、運用分組討論來檢視健康城市的意涵與當前健康政策的限制，並提出可行解決方案。過程中運用批判性思考分析充能策略對健康的影響與對專業的衝擊。

(二)、團體工作坊

單元一：「饒了自己-解放自己」

活動目標是能確認自己無力感(powerlessness)的來源，藉由參與者彼此敘事分享，提供有效訊息，增強員工自我效能的感覺，並能主動、持續執行任務，排除障礙而達成目標。活動方式係透過組員分享開始接任這份工作的感覺？認為自己可以掌控的程度與原因，並藉由聆聽他人無力感以及轉化成為行動力的過程增強工作自我效能，在經驗分享與思考無力感因素的過程中，促使個體能發展主動解決問題的信念。

單元二：「我是誰？我在做什麼？--敘說自己與工作」

活動目標是能分析個人在公共衛生領域的貢獻，並能依據他人成功經驗增強個人能力的信念，以提出改善計畫。活動方式採繪圖與剪貼方式，讓學員從圖片中述說個人公共衛生工作中感受最有意義的事，藉由敘說有意義的工作故事來強調個人在群體健康的貢獻，在他人所呈現之工作故事來強化個人在工作能力上的價值與信念，並引導針對所分享的故事中的優缺點提出改變計畫，並現實的工作之中。

單元三：「好夥伴加油-提供自己」

活動目標是能獲得團體中參與者成功經驗的訊息與建議，在過程中個人能覺察自己工作方式的優缺點與意義，並在分析個人與參與者之成功或失敗經驗的原因，並提出修正工作計畫的成效。活動方式是讓成員兩兩分組，互相述說自己工作上最成功與最失敗的工作經驗，並以一種動物來比喻自己在這些成功與失敗經驗中的角色。藉由引導組員分享最驕傲的工作經驗，透過團體彼此相經驗的來了解任務成功或失敗的可能原因以提供工作之參考，從過程中引導參與者思考分析過去工作經驗能增強個人自我效能的信念，並延伸出對於過去工作表現的成功原因的瞭解與評價。藉由此階段活動，學員從不同層級分析當前個人工作困難之原因，提出可行之解決方案，並將整理結果交給衛生局長官，以作為下一階段組織對話之依據。

單元四：「我將繼續---再出發」

活動目標是能覺察自己在組織中的角色，並分析個人在組織中的影響程度並分析原因，亦能分析過去和未來組織在做決定的過程自己已(將)扮演何種角色並分析原因。活動方式是以舉例的方式來說明自己在

組織中所扮演的角色，從過程中並藉由分享單位中所作決策的過程，並說明自己在當中的心情與感受。此外，進一步藉由分享曾因做業務上的決定而對組織有改變的經驗，引導思考在工作上所做決定對組織的影響，並以團體討論方式分析目前個人工作業務對組織目標達成之影響。此次活動另外一個重點是思考目前困境的問題點，以繪圖說明的方式重塑公共衛生護理的形象。最後半小時則邀請長官蒞臨對談，針對工作方所提之意見做回應，並由各組派代表向大家說明所重塑出的公共衛生護理之形象為何?並提供機會讓學員發表對課程的看法。

一、介入變項與教育策略之應用

本研究所設計之「充能教育」主要是依據組織充能(Laschinger, 2000)、心理充能(Spreitzer, 1995)以及 Conger 與 Kanungo(1988)之理論依據，過程之操作原則則以 Ellis-Stoll 和 Popkess-Vawter(1998)與 Conger 與 Kanungo(1988)所提之充能過程進行轉化，課程內容完全依據教育團隊之對話與教育需求結果進行教學單元與活動之設計，教育需求結果與課程設計對照詳見表 4-2.1 與 4-2.2。教育目標、教育策略以及教育內容則與教育團隊共同擬定。進行茲將目前依據需求評估初步結果進行各變項之教育策略敘述：

(一)、組織充能

主要以充能課程介紹與討論、團體分享、提問方式、案例分析加強成員感受個人與組織充能結構的連結性，並且藉由共同討論之行動方案與衛生局進行對話，提供成員參與組織政策，達到雙向溝通，使其能感受組織之支持與鼓勵，使學員能接近組織充能之結構。

1.機會

在充能教育中，運用成功案例來呈現社區充能以及公共衛生護理成效，有助於團體成員瞭解本身工作所具有的挑戰性。並藉由課程所提供之成功經驗加強團體成員獲取新知的能力，每次在課程與充能工作坊結束前，皆會引發學員思考並提出下次改進方式，並再下次課程中引發討論運用經驗，以增加運用所學知識和能力的機會。

2.訊息

藉由對於健康政策通盤了解，從世界衛生組織健康政策，到我國公共衛生政策，進而連結到各工作崗位，有助於團體成員對於組織訊息與宗旨的瞭解。讓團體成員從巨觀層面進而落實到微觀層面，是個人工作經驗能連結於組織訊息，方能整合組織訊息於個人工作認知中，增強對於工作意義的詮釋。

3.支持

邀請衛生局長蒞臨鼓勵，向學員說明衛生局對於學員的支持，團體工作坊中運用小組學習之合作方式，藉由經驗分享和團體學習，讓學員感受獲得組織之支持。過程中所擬定之行動方案皆呈現給衛生局成員，讓衛生局長官能與學員進行對談，更進一步提升組織支持的感受。

4.資源。

充能教育課程中成功案例團體經驗分享皆有助於對於組織資源的瞭解。透過衛生局成員的參與，以及與團體成員共同發覺組織可用資源，從課程、工作坊經驗以及組織之支持中重新瞭解公共衛生可用的資源。

(二)、心理充能

心理充能的介入效果主要是藉由團體工作坊所設計之活動，透過團體運作、經驗分享、團隊激勵等方式進行對話、省思與行動的過程，藉由每一次工作坊的運作產生對話與省思的議題擬定行動計畫，於工作期間付諸實行，並在下次課程中再次進行對話與省思，再次產生行動，如此產生螺旋式充能過程。

1.工作意義

藉由團體工作坊「敘說自己與工作」，以敘事的方式回顧整理過去工作所帶來的成長與改變，並整合充能課程中「公共衛生政策」中對於組織訊息的瞭解，來省思個人工作意義。並透過團體經驗分享，瞭解成員間的改變，以喚起工作意義的價值。

2.自我效能

自我效能是充能教育介入之核心，特別是團體工作坊，藉由敘說故事以及釋放無力感的感受，並透過成功經驗模範的方式，獲得實際可行的的經驗，並引導團體成員透過課程中分析工作經驗成功與失敗的原因來移除無力感，增強其掌控工作的信心。充能教育課程中亦會教導實務上充能的技巧與經驗，有助於提升團體成員自我效能的感受。

3.自主

藉由釐清充能與權力的迷思，檢視個人在工作情境中的角色，引發動機尋求做決定的動機，並鼓勵試行於現行工作中，透過省思活動引導思考決定後的改變以及試行主動做決定的正向與負向經驗，透過團體激勵來促使個人意識個人工作中自主的權力。

4. 影響

以比喻與遊戲的方式來讓團體成員分析自己在單位中的貢獻，並延續自主的議題討論在團隊中形成影響力的原因，以批判性思考討論能影響團體的人、事、物，尤其是著重於人格或工作特質的員工來做探討，並鼓勵團體成員思考未來期望在組織中所欲扮演的角色與功能。

表 4-2.1 充能教育之教育意涵一欄表

單元	教育目標	介入變項(問卷內容)	成效指標(outcome)	教育內容	主要參考理論模式
充能的意涵 (3hrs)	<ul style="list-style-type: none"> ●透過案例分析充能的起源與意含 ●批判無力感與充能的關係 ●歸納充能的關注點 ●批判能力與充能的關係 	<ul style="list-style-type: none"> ●心理充能(能力 4,5,6; 自主 7,8) ●心理充能(影響 10 12) ●心理充能(自主 789 影響 10 12) 	<ul style="list-style-type: none"> ●工作生產力 ●工作生產力 	<p>《活動一》停止無力與責備</p> <ul style="list-style-type: none"> ●以投影片說明與介紹充能概念 <p>《活動二》相信人天生的能力-探索能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ●以圖片與案例來剖析充能意義下能力的意涵 <p>《活動三》充能 賦權、增能</p> <ul style="list-style-type: none"> ●引導分享充能下專業的限制與困難，個人在充能的角色 	<ul style="list-style-type: none"> ●充能的層次 (Zimmerman, 1995)。 ●充能的意涵(廖本富, 2000; Barner, 1994; Fahlberg et al., 1991; Oxford English Dictionary, 1989)
權力的迷思	<ul style="list-style-type: none"> ●批判並討論充能與權力的關係 ●透過經驗分享透視無力感與權力的關係 ●分析個人參與決定的意義與重要性 	<ul style="list-style-type: none"> ●心理充能(自主 789 影響 10 1112) ●心理充能(影響 10 11 12) ●心理充能(自主 789) 	<ul style="list-style-type: none"> ●工作生產力 ●創新行為 	<p>《活動一》權力就是力量</p> <ul style="list-style-type: none"> ●以權力小故事引導思考權力對環境與個人的影響。 ●以案例來分析對抗無力感的方法與結果 <p>《活動二》你可以做決定</p> <ul style="list-style-type: none"> ●結合案例與學員情境來分析做決定的意義 <p>《活動三》充能、賦權、增能之再省思</p> <ul style="list-style-type: none"> ●結合上一個單元之講述內容，引到學生重新思考並討論充能真正意涵。 	<ul style="list-style-type: none"> ●批判意識 (Freire, 1973)：分析個人所處之權力結構，覺察個人權力議題，喚起個人對於做決定等權力之意識。 ●傅柯知識、權力主體性，強調充能蘊含權力的恢復。

表 4-2.1 充能教育之教育意涵一欄表(續 1)

單元	教育目標	介入變項(問卷內容)	成效指標(outcome)	教育內容	主要參考理論模式
公共衛生與我 (3hrs)	<ul style="list-style-type: none"> ●了解上層組織的宗旨與目標 ●體察當前個人工作在公共衛生之貢獻 ●增強個人內在對工作意義的信念 	<ul style="list-style-type: none"> ●組織充能(訊息 2,3) ●組織充能(訊息 2,3) ●心理充能 (工作意義 1,2,3) 	<ul style="list-style-type: none"> ●工作滿意-社區關係 ●工作滿意-工作報酬 ●工作滿意-工作報酬 ●工作滿意-成長 	<p>《活動一》基層醫療的過去</p> <ul style="list-style-type: none"> ●以歷史照片與影片介紹基層醫療保健過去歷史輝煌 ●介紹基層醫療保健未來走向 <p>《活動二》我們的貢獻</p> <ul style="list-style-type: none"> ●批判性思考來檢視目前個人在公共衛生工作的意義 <p>《活動三》期許願景</p> <ul style="list-style-type: none"> ●說明過去與未來基層醫療保健中專業人員的貢獻 	<ul style="list-style-type: none"> ●意識的喚起，藉由覺察個人隱而未現的價值與信念，增強期內在意義 (Gutierrez, Parson, & Cox, 1998)。
充能與健康 (3hrs)	<ul style="list-style-type: none"> ●透過討論健康城市下健康的定義，重新審視健康意涵 ●討論並分析未來健康政策理論依據 ●省思當前專業健康定義下的限制 ●了解充能對於健康的重要性 	<ul style="list-style-type: none"> ●組織充能(訊息 2,3) ●心理充能 (工作意義 1,2,3) 	<ul style="list-style-type: none"> ●工作滿意-社區關係 ●工作滿意-工作報酬 ●工作滿意-工作報酬 ●工作滿意-成長 	<p>《活動一》健康是什麼</p> <ul style="list-style-type: none"> ●以圖例與案例來說明健康的意涵 <p>《活動二》政策對健康的影響</p> <ul style="list-style-type: none"> ●分析健康城市對健康政策之介入 <p>《活動三》努力提升健康為誰?</p> <ul style="list-style-type: none"> ●運用分組討論來檢視健康城市的意涵與當前健康政策的限制，並提出可行解決方案。 <p>《活動四》充能思維下的健康</p> <ul style="list-style-type: none"> ●批判性思考分析充能策略對健康的影響與對專業的衝擊。 	<ul style="list-style-type: none"> ●健康城市的新思維與充能息息相關，個人工作與健康城市推動密不可分。 ●充能必須先有受充能者(Fahlberg, Poulin, Girdano, & Dusek, 1991; Quinn & Spreitzer, 1997)。

表 4-2.2 充能工作坊之教育意涵一欄表

單元	教育目標	介入變項(問卷內容)	成效指標	教育內容	主要參考理論模式
<p>「饒了自己-解放自己」 (3 hrs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●能確認自己無力感(powerlessness)的來源 ●藉由參與者彼此敘事分享，提供有效訊息，增強員工自我效能的感覺 ●參與者能主動、持續執行任務，排除障礙而達成目標 	<ul style="list-style-type: none"> ●心理充能 (自主 7) ●心理充能 (自主 8, 9) 	<ul style="list-style-type: none"> ●工作滿意度-成長 ●創新行為 ●工作滿意度=成長 ●創新行為 ●工作滿意度=成長 ●創新行為 	<p>《活動一》建立關係 介紹成員</p> <ul style="list-style-type: none"> ●請組員分享開始接任這份工作的感覺？認為自己可以掌控的程度與原因 <p>《活動二》無力的事...</p> <ul style="list-style-type: none"> ●藉由聆聽他人無力感以及轉化成為行動力的過程增強工作自我效能 <p>《活動三》我的充電站</p> <ul style="list-style-type: none"> ●透過經驗分享與思考無力感因素促使個體能發展主動解決問題的信念 ●討論並提出如何才能讓自己增加留任在組織裡的方法。 ●討論並提出如何讓自己對工作更滿意的的方法 <p>《活動四》我的省思</p> <p>討論學習單：省思雜記與行動計畫</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●Conger 與 Kanungo(1988)的充能過程，移除無力感，增加自我效能來源。 ●增進自我效能 Bandura(1986)自我效能的來源

表 4-2.2 充能工作坊之教育意涵一欄表(續 1)

單元	教育目標	介入變項(問卷內容)	成效指標	教育內容	主要參考理論模式
*「我是誰？我在做什麼？--敘說自己與工作」(3hrs)	<ul style="list-style-type: none"> ●分析個人在公共衛生領域的貢獻 ●能依據他人成功經驗增強個人能力的信念 ●提出改善計畫 	<ul style="list-style-type: none"> ●心理充能 (工作意義 1,2,3,4) ●心理充能 (能力 1,2,3) ●心理充能 (能力 1,2,3) 	<ul style="list-style-type: none"> ●工作滿意-社區關係 ●工作滿意-薪工作報酬 ●工作生產力 ●創新行為 ●工作生產力 ●創新行為 	<p>《活動一》說說自己的工作故事</p> <ul style="list-style-type: none"> ●以圖片剪貼或是繪圖的方式陳述個人公共衛生工作中最有意義的工作故事來強調個人在群體健康的貢獻 (Kieffer, 1984; 陳秋芳, 2000; Gutierrez, 1990) <p>《活動二》給說故事的人回饋</p> <ul style="list-style-type: none"> ●透過他人所呈現之工作故事來強化個人在工作能力上的價值與信念 <p>《活動三》時光機</p> <ul style="list-style-type: none"> ●針對所分享的故事中的修缺點提出改變計畫，並視形於工作中。 <p>《活動四》我的省思 討論學習單：省思雜記與行動計畫</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●增進自我效能 Bandura(1986)自我效能的來源-enactiv attainment ●真實感受對任務掌控性與精熟的經驗。 ●增進自我效能 Bandura(1986)自我效能的來源 -Vicarious experience 觀察他人成功執行工作的過程而提升個人能力感受
「好夥伴加油-提供自己」(1.5hrs)	<ul style="list-style-type: none"> ●能獲得團體中參與者成功經驗的訊息與建議 	<ul style="list-style-type: none"> ●組織充能(支持 1,2) 	<ul style="list-style-type: none"> ●工作滿意度-管理 ●工作滿意度-社區關係 	<p>《活動一》我的成功與失敗</p> <ul style="list-style-type: none"> ●讓組員兩兩一組，彼此向對方陳述工作之成功與失敗經驗，並以一種動物形容自己在裡面的角色，再回到大團體中敘說給團體成員聽。透過團體彼此相經驗的來了解任務成功或失敗的可能原因以提供工作之參考 	<ul style="list-style-type: none"> ●增進自我效能 Bandura(1986)自我效能的來源 -emotional arousal

表 4-2.2 充能工作坊之教育意涵一欄表(續 2)

單元	教育目標	介入變項(問卷內容)	成效指標	教育內容	主要參考理論模式
	<ul style="list-style-type: none"> ●個人能覺察自己工作方式的優缺點與意義 ●藉由分析個人與參與者之成功或失敗經驗的原因，以及工作計畫的修正方案的成效 ●藉由組織上層與參與者對談，建立一個上下對話之機制 	<ul style="list-style-type: none"> ●心理充能 (工作意義 1,2,3) ●心理充能 (能力 1,2,3) ●組織充能(支持 9) ●組織充能(訊息 4 5 6) 	<ul style="list-style-type: none"> ●工作滿意度-成長 ●工作滿意度-成長 ●工作滿意度-成長 ●工作滿意度-成長 ●創新行為 ●工作滿意度-管理 ●工作滿意度-成長 ●工作生產力 ●創新行為 	<p>《活動二》欣賞自己</p> <ul style="list-style-type: none"> ●引導團體成員分析每位成員在過程中成功的原因以及待改進的部分 <p>《活動三》鏡子裡外的世界</p> <ul style="list-style-type: none"> ●引導參與者思考分析過去工作經驗能增強個人自我效能的信念，給予其他成員鼓勵與支持(Gist & Mitchell, 1992)。 <p>《活動四》我的省思</p>	<p>減少壓力，增加鼓勵與支持性言語，創造支持性與信任性團體氣氛。</p>
「我將繼續---再出發」(3hrs)	<ul style="list-style-type: none"> ●能覺察自己在組織中的角色 ●分析個人在組織中的影 	<ul style="list-style-type: none"> ●心理充能(影響 12) ●心理充能(影響 10,11,12) 	<ul style="list-style-type: none"> ●工作滿意度-工作報酬 ●工作滿意度-社區關係 ●工作滿意度-管 	<p>《活動一》在工作中的我像.....</p> <ul style="list-style-type: none"> ●請組員舉一個動物來說明自己在組之中所扮演的角色 <p>《活動二》Trust me I can make it</p> <ul style="list-style-type: none"> ●引導分享單位決定事情的過程，並說明自己在當中的心情與感受 	<p>省思後行動(Kieffer, 1984; Gutierrez, Delois, & Glenmaye, 1995)</p>

表 4-2.2 充能工作坊之教育意涵一欄表(續 3)

單元	教育目標	介入變項(問卷內容)	成效指標	教育內容	主要參考理論模式
	響程度並分析原因		理 ●工作滿意度-社區關係		

第三節 充能教育介入流程

本研究之介入課程主要包含充能課程以及團體工作坊兩部分，整體介入課程設計主要是以充能理念為基礎，透過與參與者合作，一同進行對話、省思與行動的過程中，共同設計課程的目標、教學內容和課程進行方式。

一、課程設計過程

本研究從 93 年 11 月起即開始與衛生局所 9 位相關人員進行對談，包含局長、課長、組員以及衛生所護理長、公共衛生護理人員，會談結果(附錄六)包含課程時間、內容與教育策略操作方式討論、加入團體對話行動，延長工作坊時間等，此會談有助於課程設計、增進組織訊息傳達以及建立團隊共識與默契。

二、介入課程試教

在介入課程內容設計完成之後，選擇一個衛生所(非本研究之實驗或對照社區)，選定充能教育與充能工作坊各一個單元進行試教。藉此過程了解教學目標、教材以及教學方式的適用性，針對學員反應加以修正，教育團隊能從過程中所遭遇的問題，進行教學的準備。試教與會後討論過程中對課程意見加入「互動 OX」牌、「長官討論」等教學內容，並將工作坊時間由原先規劃 1.5 小時增加至 3 小時。

三、教育課程招募

本研究選定有意願之衛生局成為實驗組後，在課程設計完成之後，經過教育團隊討論後將課程介入時間定於 94 年 7 月中旬至 94 年 8 月中旬。由衛生局發函所屬符合研究條件之醫療院所之公共衛生護理人員參加充能教

育模組訓練課程消息，並由衛生局代為統計參加人數，每梯次以不超過 35 人為原則。考量增加參與課程之動機，經過與公共衛生護理人員以及衛生局主管討論後，提供下列誘因：

- 1.參與者於上班時間參加者給予公假，若屬假日活動，則給予補假。
- 2.活動參與完全免費，並提供精美手冊。
- 3.課程列為公務人員在職教育時數。
- 4.全程參與並完成前後測者將發給研習會證照。
- 5.課程結束時，由衛生局針對認真參與者頒發獎狀以資鼓勵。