

# 一個花蓮在地青銀共學 共創的在地實踐

吳淑娟

## 壹、研究背景與動機

銀享全球（2020）在8月10日的網誌上提到：「社區裡的高齡長者就一定需要被照顧嗎？地方創生難道就應該是青年的責任嗎？」「我們不該用年齡框架住每個人應該扮演的角色，而是思考我們有沒有可能實現真正的互動照顧！」「每個人可以在社區中找到自己的角色，能有所付出並貢獻一己之力。」這一段話扣緊內在的聲音、扣緊這些年一直想做的事。根據Hinterlong（2008）研究指出當高齡者將其精力和才能用於個人或公共需求時，同步會為自己、家庭和社區帶來相當大的效益。

本研究企圖了解在地社區高齡者的實際需求、參與動機及工作意願等，以在地社區為主軸的方式，發展一個整合工作、學習、休閒及生活的退休新生活模式，期許對未來鄉村社區高齡人力再運用及協助

社區高齡者積極邁向成功老化有所助益。

## 貳、研究目的

本研究採行動研究方式，結合在地就學的大學生並邀請社區有意願之高齡者共同參與青銀共學共創的行動，從中分析代間合作及未來高齡社區人力發展的可行模式，具體研究目的如下：

一、探討花蓮在地社區高齡者人力再運用的可行模式。

二、探討在地社區高齡者與大學生發展共學共創平臺的可能性。

三、分析行動過程中，青銀投入共學共創之經驗及高齡者生活型態及參與過程之情形。

四、根據實際運作過程，研究者的觀察與紀錄、整體運作參與者的意見、想法與成效，針對未來高齡者退休新生活模式，提出具體建議。

## 參、文獻探討

近年來，有許多成功整合高齡人力的新興產業，包括：新竹The One南園人文客棧在徵才就以向下紮根，廣開工作大門，歡迎有更豐富工作生活歷練的熟齡求職者（邱詩璇，2022）；臺北職人淬咖啡館，由專業長者運用一杯咖啡開啟青銀對話和互動的機制，再造銀髮價值（鄭宇汝，2019）。以下綜合國內外對於高齡者退休生活模式及行動研究等相關議題，進行綜合評述。

### 一、社區高齡人力發展的意義

從生產力的角度來看，高齡者在持續參與學習後，更有能力與機會持續貢獻所學與經驗，其再就業與再服務對未來高齡少子化的社會，是一股重要的活水。目前臺灣行政院勞動部於2019年12月公布的《中高齡者及高齡者就業促進法》（2009 / 2024），禁止雇主因年齡因素歧視求職或受僱之中高齡者及高齡者，且宜協助中高齡者及高齡者續留職場。未來高齡者持續留在勞動市場者將會逐漸增多，因未來老年人更加健康，有體力進行較長的工作，且未來需要體力性的工作將更加減少；平均壽命不斷提高，個體離開職場不工作的生活期間長達三十年，因此基於經濟理由，可能需要持續工作；個體不會到某種年齡要被強制離開職場

的限制（Erber, 2010）。美國經濟研究局（National Bureau of Economic Research）的研究結果發現：

所有年齡層的生产力都在下降，其中有部分原因是高齡工作者知能最豐富，當他們退休時，剩餘勞動力的整體生產力就會受到影響。（Maestas et al., 2016）

一般來說，高齡者持續參與職場工作的理由，通常是基於經濟的需要或個人的偏好。美國國家職業健康與安全之全國生產力老化中心（National Center for Productive Aging at Work of the National Institute for Occupational Safety and Health）提出生產力老化架構，主張生產力老化必須建立在生命全期的觀點；全面且統整性的職業安全與健康；兼顧勞資雙方正向利益及針對全齡提供支持性職場文化等四個基礎上（Schulte et al., 2018）。勞動力發展署各分署自民國2014年起陸續成立銀髮人才資源中心，透過積極有效的服務模式，提升企業雇用中高齡者的意願；現今更具體補助地方政府成立銀髮人才服務據點，在地宣導中高齡再就業，以達成「銀髮勞動力再運用」之政策方向（莊佩珊，2021）。

社區對高齡者來說，就是生活的一部分，高齡者適應社會變遷最好的方式，就是與社會緊密連結、持續參與社會活動、維持最佳的體能狀態及建立積極正向的生

活模式等。Schulte等人（2018）指出當高齡者能持續發揮生產性的行為時，更有利於個人價值的肯定及幸福感的提升；並對社會產生積極的貢獻度。

退休應該是另一個生命階段的開始與發展。高齡就近社區展能就是在地老化的根本實現。

## 二、高齡人力再運用的歷史與現況

對個人而言，退休代表個體轉換到不需從事支薪工作的生命階段（Atchley, 1996, 2007）。吳老德（2010）指出多數中高齡者具有正常的心理與社會需求，透過新角色的發展，對中高齡者自我角色的認同與社會地位的維持有正向的提升。現今老化研究的議題多集中在探討高齡者退休後健康、福利、社會參與及生活品質等議題，對於中高齡人力資源與年齡相關議題的研究仍缺乏（Thornton & Luker, 2010）。高齡社會中高齡員工的雇用環境成為社會重要的議題（Slack & Jensen, 2008）。行政院經濟建設委員會於2004年辦理「人口老化相關問題及因應對策研討會」，強調促進高齡人力運用的重要性；並於2007年提出《因應高齡社會就業政策白皮書》（行政院經濟建設委員會，2007），目標在協助高齡者追求活躍老化及生產力老化的目標。

根據成之約等人（2007）的研究發現，過半數的受訪企業已經感受到高齡少

子化對人力資源發展的影響，就企業考慮雇用中高齡人力方式，主要包括：顧問（33.1%）、正職全時方式（32.0%）、兼職方式（21.9%）及人才派遣方式（13.0%）。

臺灣目前對於中高齡人力運用等議題更加重視，如104人力銀行，專設「中高齡銀髮族任職專區」（<https://www.104.com.tw/job/83pei?jobsources=n104bank2>）；1111人力銀行以「中高齡」為關鍵字搜尋，在不限區域的條件下，就有2萬多筆求才資訊。但相較於工作求人，普遍退休高齡者對重返職場的意願仍低且年齡友善機制亦仍有待努力。本研究則企圖探討高齡者在社區生活中，展現與發揮自我的價值與功能，為高齡者創造不同的人生新體驗。

## 三、建構整合工作、學習與休閒的高齡者之退休新生活模式之社區行動

隨著超高齡社會來臨，Cox（2011）審視高齡者工作、退休及生活形態的選擇，提出不同退休後的生活型態，如持續全職或部分時間工作、投入志工或休閒娛樂、或短暫休息再就業等。對高齡者而言，積極投入生活、擁有自主生產力及成就感，對於其是否重返職場是相當重要且關鍵的因素。

過去成年期採「年齡分化」（age-differentiated）觀點，即將成年期的三件

重要活動，教育、工作及休閒分別安排在成年早、中、晚期進行，此種直線式生命計畫型態，在快速變遷的社會已經不適切。代之而起的是「年齡整合」(age-integrated)的觀點，即將教育、工作、休閒等活動均衡分配在成年全期中(Riley, 1994)，如圖1所示。

從Riley (1994) 年齡整合的觀點，生命全期持續進行教育、工作及休閒，已為高齡生活新潮流。李藹慈(2004)引用美國The Travelers Corporation發起「無退休運動(un-retirement campaign)」，將仍具有資料處理能力的退休者，重新予以

訓練，並提供經費上的補助，以組織內部既有的人力為主，省下經費。整體來說，隨著高齡者身體愈健康、壽命延長及再工作的意願提升，新生活常態已經開展為工作、教育、休閒和非工作的混合生活模式(Maestas et al., 2016)。

本研究綜合上述國內外相關文獻探討的結果及研究者經驗，擬為社區中高齡者開展一個運用社區既有的活動空間共學共創，培養獨立自主的精神、讓身心保持愉悅並創造自我的意義與價值之整合性新生活模式。

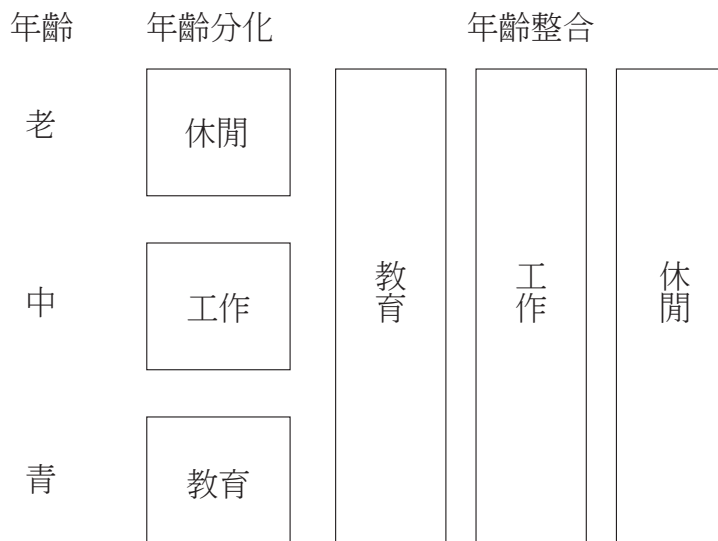


圖 1 年齡分化與年齡整合的社會結構

資料來源：Riley (1994)。

## 肆、研究方法

本研究採行動研究法，於鄰近社區邀請願意參與本研究之高齡者，以滾雪球方式邀集；並於大學中邀請有意願參與之青年學生，運用代間凝聚共識方式，尋找場域、形塑高齡新生活模式及發展過程。

## 伍、研究執行及資料蒐集

為達本研究目的，本計畫於2021年10~12月間根據研究目的邀約社區高齡者及大學青年執行，直至2024年初針對持續參與者進行訪談為最終。期初招募到10位大學生志工，分兩隊進入部落及花蓮市社區高齡者商討合作可行性；經與部落評估社區高齡者生心理狀況後，發現可行性低。另一隊則在大學附近開放式招募有意願者，截至2022年初共有七位高齡者加入，開始進入共識討論階段。青年學生因學期更替、畢業等因素，持續招募及變動，至2022年中因畢業剩七位，至2024年初，持續參與據點活動之高齡者計13位，持續運作及招募社區成員中。

本行動研究執行過程資料蒐集以會議記錄及訪談為主，訪談逐字稿及會議記錄作為本研究資料分析之依據；本研究團隊於2021年開始辦理多次共識會議，針對青銀共學共創目標進行討論與規劃，以高齡者專長及有興趣的運作模式為主，

以高齡者及青年共學共創的方式執行；青銀團隊最後以製作客家草仔粿初試啼聲，從初學、試作、試吃到定價，後因疫情中斷。隨即因參與大學創客活動提案，有機會將原來線上活動轉為實體運作，並以青銀共學為基礎，開展青銀知能傳承及共創活動。本研究不斷整合內外部資源，提供青銀更多元的培訓和輔導機會，提升其創業發展的能力，亦透過至少每兩周一次的實體或線上會議，凝聚共識、檢視執行成果及解決問題，所蒐集的資料將作為本研究分析之基礎；行動計畫執行至2023年底止，由高齡者持續運作，並於2024年初針對持續參與者進行參與心得訪談。

## 陸、研究資料分析

就青年參與者資料分析，投入本行動研究方案時程較長之青年學子共計七位，年齡介於19~23歲，均為女性，均具志工服務經驗；與高齡者互動經驗方面，多數僅與家中高齡者互動；或者在校曾參與高齡者方案有與社區高齡者互動經驗。此次行動方案中，有三位從草創開始參與、經歷訪談及共學活動；另七位參與者中，有四位具訪談高齡者的經驗；其中有兩位擔任後期活動講師。在初步參與青銀共創不同階段的年輕學子，表示自己未來持續參與青銀共學共創意願，有五位表示有高度意願、兩位表示會再考量職涯發展後決

定。訪談結果分析如下。

### 一、青年學生流動性高，但參與過的學生確實看見高齡者的學習熱忱並從高齡者豐富經驗中獲得學習與感動

針對「參與青銀共創共學活動後，對生活是否有特別的經驗或是轉變？」，多數表示透過互動，能「更加認識長者們的生活」（Y01）、「與長者互動時體會到長者的心境，以及了解到長者的日常生活」（Y05）、「能更理解跟長輩溝通」（Y06），並體認到「陪伴是非常重要的」（Y01）。參與訪談的青年，更表示在訪談和互動過程中，「了解到長輩的生命經驗，可以從他們身上了解和學習到一些問題的解決和人生經驗和態度等」（Y06）。與高齡互動過程中，年輕學生看見記憶和經驗的傳承的重要性與價值，「看見記憶的傳承，也可從中看見青年及長者有不一樣的火花、想法」（Y03）；「我覺得長輩給我的反應跟小學生很不一樣，可以聽他們過往的經驗，互相交流與分享很棒」（Y04）；「我覺得長輩都很有智慧，了解的事情真的很多」（Y06）。青年學生看見高齡者學習的熱誠並從互動中反思學習，「透過他們的故事來反思自己，在那麼樸實單純簡單的時代和這個科技冷漠時代的不一樣，思維不同」（Y01）、「我覺得長輩的性格會影響我對於和長輩互動的感受，

之前有遇到比較開放的互動起來很舒服自然」（Y06）；「隨著時代的不同長者也想跟進，以及學習不同領域的東西」（Y05）。

經過青銀共同的籌備和努力，參與青年對未來對於青銀共學共創更能與時俱進且貼近高齡者的期待，「期望能成為彼此的動力，互相學習及進步」（Y03）、「希望能夠串連更多不同領域，能夠融入這個新時代，在這個新時代做出不同的改變，一起共玩共老共學的成長」（Y05）；經歷與高齡者的訪談與共創過程，更主張應該讓高齡者的故事和經驗被看見，並肯定青銀共創共學的方案是值得推展的，「讓更多人看見長者們的故事」（Y01）、「自己很喜歡可以和長輩學習到人生的經驗和面對問題的態度，覺得長輩的觀點很值得思考」（Y06）、「邁向高齡社會，這個計畫能使臺灣更成長」（Y07）。

但對於大學生參與青銀共創過程中，遇到的挑戰與困難，大致有三，時間、行銷招募及活動規劃三項。時間無法配合是最大的問題，「時間的關係，並非所有人都能參與」（Y03）、「時間安排」（Y01）；其次為招募成員的問題，青年學生擔心缺乏新成員會成為一攤死水，發揮的功效自然有限，「招生問題，不管青年及長者，都是固定的人，沒有心血的產生，較難有更多的火花產生」（Y03）、

「比起其他團隊人數比較少也比較少人願意和長輩互動」(Y06)；再次是活動規劃，青年學子期待自己能有更多元的活動設計和規劃，「最大的挑戰為如何一次一次創造出更好的課程內容」(Y05)、「活動可以更多元」(Y04)。從青年學生角度更重視行銷的重要性，「行銷這部分很重要，這樣也才能解決青年及長者不足的問題」(Y03)、「資訊傳播」(Y07)，期待計畫能源遠流長。

## 二、高齡者相當認同及肯定青銀共學共創的意義與價值

以下分別說明中高齡參與者參與情形之分析結果。

### (一) 中高齡參與者背景資料分析

就持續參與青銀共創活動之回填資料及參與訪談之中高齡者，共計13位，11位女性、兩位男性，年齡主要介於60~80歲之間，學歷為國中到碩士，退休前均有就職經驗，女性參與者大多有擔任志工的經驗；就其休閒時間的安排，相當多元，如藝術創作、旅行、上網、上課、運動、參與社區活動等，現在參與青銀共學共創也成為選項之一。

### (二) 參與青銀共創的投入程度、動機及成效分析

根據本研究青銀共學共創，綜合歸納

如下：

(1) 有半數是從草創陪伴著團隊成長，有半數則是在朋友家人的引導下走入團體。

(2) 有四位中高齡者在共學活動中，擔任講師的經驗，對自己有更獨特的看見。

(3) 全數都認同參與青銀共學共創有助於結交好友、增加社會互動、終身學習、促進世代間互動及更了解年輕人等。

(4) 有半數高齡者表示參與青銀共創共學活動是因為獲得家人支持、同儕支持、以及符合自我期待和展現自我價值而參加的，且參與活動有助於排遣時間。

整體來說，受訪的中高齡者均表示對目前生活感到滿意至非常滿意的程度；對未來持續參與青銀共學共創意願都相當高昂。

## 三、中高齡者均表示具體感受到頭腦更活化、感覺快樂、自我成長且機會發揮自己的潛能，更了解現代年輕人的想法，並對未來青銀共創共學充滿期待

以下針對青銀互動經驗與感受、青銀擔任講師經驗、對青銀共創的未來想像及後續團體經營模式之感想等進行分析。

### (一) 青銀互動經驗與感受

就參與青銀共創共學活動後，高齡

者表示自己在參與青銀共學共創之後，和年輕人的互動愈多、頭腦更活化、感覺更快樂有趣、更增添許多生活常識，也有機會發揮自己的潛能，「增加與年輕人的互動」（E02）；「頭腦活化」（E05）、「學到一些生活常識，可應用在生活的一些認知」（E03）、「感覺快樂、有趣」（E04）、「自己可以發揮更多的潛能」（E01）。在與青年互動過程，能更了解現代年輕人的想法、感覺自己也跟著活潑、開朗了！「變得比較有活力，瞭解年輕人的想法」（E02）、「回到青春年華，那活躍綻放自由的活力」（E01）、「感覺自己也變成年輕人」（E04）、「有活力、有動力、讓自己更年輕」（E03）、「看見未來的希望」（E05）。因此，高齡參與者對未來青銀共創共學充滿期待，不僅期許「青年能更深入理解銀髮的身心狀況，設計適宜的活動與之共事、共學、共創，結合一個不失新知交流，理解互通之青銀共創時刻」（E01）、「更期許自己能有科技學習，接近世代間的距離」（E04），並期許青銀共創共學的活動能持續。針對未來共創共學的建議，則希望能多行銷和招募新成員、鼓勵年輕人多投入和參與，「青銀願意走出來的人較少，需多點鼓勵」（E05），期盼整體活動的規劃和討論更詳盡，並融入更多元的意見和想法，付諸實踐。

（二）青銀都享受互相擔任講師過程，分享專業看見自己的潛能且活化自己的專業

在青銀共學共創團隊成立，有固定聚會地點、活動時程（每周一和四），開啟共學共創後，雖然固定參與的青銀人數僅10位左右，共舉辦17次，參與111人次以上。中高齡者參與率高於青年，主要原因是年輕學子白天大部分都需要上課，僅能利用課餘時間參與，但整體共學活動，青銀的貢獻度都很不錯，有三位高齡者配合共學活動學習專業分享（活動主題：生活健康和護理、發電與節電及藝術手作）、也有三位大學生主動分享所學專長（活動主題：益智桌遊、異國介紹及打工換宿經驗分享）。每一次的共學活動，大家都能熱忱的討論、回應和提出心得，彼此有機會學習不同的專業，更珍惜互動的時光。活動主題相當多元，多數都是第一次擔任講師分享，不僅懂得從中自我檢討，「講解速度過快，未給學員充足消化吸收的時間，將來需放慢上課講解速度」（E06），更積極思考實用性兼具動腦的活動設計，「往後可再加強如家庭外用藥、胃藥、感冒藥等家庭常備藥物之使用注意事項之宣導」（E06）、「藉由不同的牌卡，讓大家發揮想像力與語言表達能力，動動腦袋」（Y08）、「動腦學習是必須的，大家手忙亂是一種過程，不過完成就有成就感；藉由桌遊達到共創的樂

趣……讓大家動動身體、活用腦袋，樂趣多多」（Y08），透過青銀共學共創，不斷開展創造力、想像力，還獲得成就感，「每個人都會想出很特別的題目，非常有趣」（Y08）、「課後學員表示對他們很有幫助」（E06）、「完成之際，自是滿臉笑容心情愉快了」（E01）、「過程中自然激發出創意點子和個人獨特的風格」（E01）。本研究結果呼應Dykstra與Fleischmann（2017）主張，透過不同年齡者共享空間，增加彼此面對面的互動機會、降低社會分歧，更促進不同年齡族群共融與共好。

### （三）團體運作成效

在研究計畫告一段落，大家決定延續此共學共創的空間與聚會，於是由高齡參與者共同延續並持續邀請新成員加入，周一成為大夥固定聚會的時間，透過創意手作的共學共伴、共享午餐、共遊共享，團體成員間感情的連結更深厚，讓每一周都有共同的期待和共享的時空，生活變得更不一樣。

#### 1. 手作共學，開發自己新技能，相當有成就感

有一個大家可以相互學習、創意手作的空間，開發過去不曾嘗試或經驗的創作，不僅可以排遣無聊，「有事可做很好，沒事真的就只有看電視」（E07）、看見自己的潛能「在這裡做的一些作品

擺在家裡感覺還很可以看，雖然不是說非常滿意……更看見自己還有一些小小的才能！」（E06）作品獲得家人朋友的肯定，感覺很有成就感，「我媳婦回來說：媽媽妳的作品還蠻漂亮的」（E09）、「有新作品，從無到有，看到自己的作品也很開心」（E08）、「家裡都掛滿了自己的作品」（E02）、「學習過程中完全沒有壓力，甚至嘻嘻哈哈、談笑四起，作品從無到有，讓我們信心倍增」（E06）。

#### 2. 結交好友，享受大家在一起聊天、分享生活經驗的機會

大家可以很自在的互動、聊天談心事，「在這裡，大家不只做得很高興，之後，大家還一起吃飯聊天，分享生活經驗……每個人身上都很多寶貝，每個人都有很多的人生體驗」（E06）；「平常在家裡也沒地方去嘛；那他這邊可以和朋友天南地北的東聊西聊，而且對我的生活是有一個很好的一個方向」（E02），而且每個人都有很珍貴的寶藏！「結交了更多的朋友，從中也獲得更多種類的資訊，生活更加充實」（E06）。在這裡交到好朋友，心事有出口，生活變得很不一樣。

#### 3. 共食共享，暖心暖胃，強化彼此的情誼

活動結束靠近中午，空間經營者很發心地為大家準備簡單的電鍋料理，大夥共學共創後，還可以共食並分享自己的心

事，無形中彼此的情誼更加凝聚，共學過程，暖心又暖胃：

○○老師會煮很好吃的食物，大家在共食當中，大家會聊天、增加彼此的情感……去年聖誕節，我過了一個很開心的聖誕節，我們有一人一道菜，還有把我們之前所學作品拿來分享，還有大家交換禮物、也不用花甚麼錢，然後寫祝福的話，讓我覺得真的很溫馨、心靈很飽滿，很开心。（E11）

#### 4. 共遊讓人放鬆，相互扶持的情誼備感溫暖

輕鬆自在的小遊程，讓高齡者們更放鬆、透過一起享受大自然的時刻，讓溫暖的互動串起彼此更深的情誼。「出遊讓我印象很深刻，出遊就是很放鬆，像我們一起走步道的時候，大家會互相提攜，平常有時候，有些個性比較矜持、個性放不開，就在出遊的時候，大家就很開心，然後比較放開」（E11）、「結伴出遊，生活更加多采多姿」（E06）、「我們去過淡水、平溪、草嶺古道，都是鐵道行」（E08）、「能在每次旅行中相互協助和開心自在的同遊」（E01）。

#### 5. 增權展能讓老後人生變得更有意義

學習擔任講師，將自己擅長的專業分享，「我學到很多手作藝術！我現在也會出去分享、去社區教一下，但鐘點費我都

會捐出去」（E07）、「我本身之前在電力公司工作，我就在這期間分享有關用電的常識、一些節電的、用電安全……水力發電的資訊給大家」（E02）；參與者在準備和分享的過程中，更看見自己能力和價值：

找到自我價值以及達到自我實現，這是從未想過現在的老年生活的樣態；豐富又多彩的退休生活……從青銀共學共創平臺的人生旅途後，逐漸看見自己的能力與日俱增，甚至是喜歡的一種學習和分享方式。（E01）

#### （四）對青銀共學共創的未來想像

針對青銀共創共學，其實團隊有很多想法，包括：創造一個舒適休閒的咖啡閒談空間、提供文藝展覽、販售小農、文創或青銀共創商品、創造談心相伴等，「○○老師提到未來可以申請多元就業方案或鳳凰方案實現理想，若能幫助更多退休者順利面對退休、快樂經營退休生活」（T01）。

#### （五）社區共學共伴共享共遊的新生活型態

團體儼然成為高齡者可以共學、共食、共遊、共享專長和生活的平臺，成為每周生活的期待，「以前都沒參加過這種活動……真的很不錯」（E08）、

「所以一個禮拜好像只有一天不太夠」(E07)、「期待這個團體能更加壯大，除參加人數更多外，希望能有年輕人的參與」(E06)。場地提供及負責整合的高齡者說：

2022年10月投入憶點藝滴——青銀共學共創平臺以來，拓展的不僅僅是學習力，也是讓「創作、分享」發揮最大效益的一處所在……青銀之間良善、溫暖互動最為感受深刻，如同父母關心子女、子女孝敬父母那種感覺……彼此分享生活故事，青銀共學創造的價值是世代心靈的流動……退休生活已離不開學習、分享、創作。(E01)

整個事件的發想，「當初我們的夢想就是發展一個共同活動的空間，大家可以一起出去玩、學習、一起吃飯、一起生活，當然是如果可以一起工作是最好的」(T01)，即便在疫情攪局和波動下，發展出屬於社區高齡者想要的樣子。

#### (六) 社區共生發展過程，愈挫愈勇

團隊招募和經營過程，其實面對許多困難和挑戰，最大的困難就是「疫情」，因為疫情的關係，整個活動的進程都延宕，但也因為疫情，意外參與教育部創業的計畫，讓原本的規劃從線上走上實體；第二個困難就是大學生會畢業、會有人員異動的問題「疫情結束後，開始有些人想

退出，不管老少」(T01)、「同學會畢業，所以人力需要不斷替換」(T01)、「需要重新招兵買馬」(T01)、「團隊就是邊走邊整隊」(T01)。

但團隊並未因遇到困難或挫折而挫敗，反而是愈挫愈勇，「今天很感動的部分，我們大家針對為何會停滯、動力不足提出彼此的看見和反思」(T01)、「一直看不到成果……導致動力不足」(Y02)、「感覺過程變化很大、很難執行、無法自主運作等」(Y04)、「如果能有機會好好宣傳應該會更好」(Y05)。

## 柒、研究結果與建議

### 一、研究結果與討論

綜合上述研究發現歸納下述幾項研究結果：

(一) 青銀共學共創過程若以大學生為主，高齡者為輔模式，受到學生流動影響大；後期轉以高齡者為主，青年學生為輔，運作愈趨穩定，唯大學生的投入與參與則大幅下降。

大學生因白天需要上課或參與其他校內活動，高齡者活動也在白天，兩者共學共創的過程，確實有時間上的衝突，因此在活動後期調整為高齡者主導，青年學生部分時間融入的方式更為合適；未來可以與大學建立長期夥伴關係，增加青銀共學

共創的機會。

(二) 高齡參與者不論過去職業為何，都很樂意分享自己的專業，並享受其中本研究結果呼應Atchley (1996, 2007) 高齡者退休後失去角色認同，可以從與青年互動過程中找回自信與認同。

(三) 高齡者喜歡青銀共學共創活動，過程中感到大腦活化、快樂有活力，更了解年輕人，拉近世代間的距離，與年輕人分享專長與經驗的過程中很有成就感。

本研究結果呼應黃富順(2011)所提及的高齡者政策，高齡者需要在社會中有展現的舞臺；證實高齡者社會參與過程有助於生活品質的提升(Thornton & Luker, 2010)及中高齡新角色的發展有助於其自我認同與地位的正向提升(吳老德, 2010)。本研究青銀共學共創的機制，讓高齡者有機會自我展現，有利於高齡者維持健康、熱情及活力。

(四) 青年學生與高齡者共學共創的互動過程，更了解高齡者的生心理狀態、學習熱誠，也更習得如何與高齡者互動與溝通，並從中向高齡者學習及反思。

(五) 性別參與率方面，中高齡參與者女性11位、男性兩位，女性為男性的五倍多。

(六) 本研究由青銀共同開展一個共學共創的平臺，現由高齡者持續經營，已開展成共學共享共創共食共遊的社區生活

實踐平臺。

參與的高齡者表示生活更加多采多姿、在平臺中可以無拘無束地分享、因為有每周一的共聚時光，有好友、好伴、好心情和好時光，對人生有不一樣的期待和成就。

## 二、研究結論

總括上述六項研究結果，歸納以下三點結論。

(一) 以花蓮吉安在地社區為方圓，高齡者人力再運用的可行模式，以開展共學共享共創共食共遊的聚會平臺為可行模式

高齡者共學共創的平臺係以彼此互伴的關係各展長才，一周1~2次的方式進行為宜。固定時間的互動與社會參與讓社區高齡者對生活有多元的期待、心事有機會分享、心情更愉快，共學共享共創的過程更看見自己的價值；共食共遊共伴的過程讓彼此的感情更凝聚、心情更放鬆。此模式回應研究目的一及二。

(二) 青銀共學共創模式可行，以高齡者為主、大學生為輔的方式為宜

高齡者自主創建彼此喜歡的方式、依據興趣或專長分享共學的主題；喜歡且期待與年輕人的互動，過程感受到更有活力與快樂，能更了解年輕人也有成就感，回應研究目的三。

(三) 青年學生參與社區青銀共學

共創過程，有助於更認識高齡者生心理狀態、積極學習態度

青年學生參與青銀共學共創過程，肯定其自身從中了解如何與高齡者互動與溝通，並從中向高齡者學習及反思，回應研究目的三。

### 三、研究建議

根據研究結論，本研究針對未來社區學校、高齡者本身及未來研究提出幾項建議。

#### (一) 給社區學校的建議

以社區為中心，邀請社區中高齡者參與、分享專長及發展共創產業，就參與之中高齡者具有相當的吸引力及活動參與持續率，若能融入年輕學子，能增加中高齡者認識年輕人及活力老化，確實具有實作價值。

(1) 建立對話機制，事先了解社區高齡者參與興趣與需求，並依據青銀專長，設定及規劃專業分享與交流的機制、增加彼此對話空間與相互認識。

(2) 開啟分享機制，讓青銀皆有機會擔任講師，分享彼此的經驗和知識，以日常生活問題解決或扣緊青銀關心的議題為主軸。

(3) 發展以社區高齡者為主，並與鄰近學校合作，開展多元代間互動及學習的機會。

(4) 凝聚與邀集社區高齡者，創建社區共學、共享、共創、共食及共遊的平臺，並與學校建立夥伴關係，增加世代間的互動。

#### (二) 給高齡者的建議

高齡者經過生命精實的淬鍊，擁有豐富的資歷與生活經驗，相當值得年輕人學習，且高齡者也享受與年輕人分享生命經驗與專長，從中感受到快樂與成就。本研究針對高齡者提出以下幾項具體建議：

(1) 積極參與社會，鼓勵自主成立跨年齡族群的社群、增加跨年齡互動的機會。

(2) 主動整理、學習有系統分享專業的模式，女性鼓勵身旁男性參與、男性邀請更多男性友人參與。

#### (三) 未來研究建議

本研究採行動研究方式，初探社區在地青銀共學共創的模式，本研究開展的場域在花蓮吉安，參與之高齡者以花蓮市及吉安鄉民眾、參與者之年齡介於60~80歲之間，屬健康、亞健康生活能獨立自主者。高齡參與者經過2~3年活動的陪伴與參與，對自己的生活有更元的體驗和期待，主動展現社區共學共享共創共食共遊平臺的運作模式，並享受其中。但受限於單一個案的行動，不足以推論。針對未來

研究提以下建議：

(1) 本研究整合在地高齡者、場域、大學資源及可行議題，循序漸進發展，雖然遭逢疫情、學生異動及共創產業的轉變，但團隊亦掌握大學人物力資源，強大共創團隊的發展。未來可以至花蓮其他社區進行研究，了解不同文化、族群或年齡之高齡者其退休新生活型態的偏好模式；

(2) 本行動研究過程，發現高齡者很享受與專長的構思與分享，並從傳承過

程中，看見成就和價值。逐漸習慣每周出門參與團隊活動，並享受其中，故其退休生活亦逐漸轉變和開展，值得持續運作且表示強烈參與意願。未來可以探究不同社區高齡者的偏好與興趣，探究不同社區個案間發展模式的比較。

(本文作者為慈濟大學兒童發展與家庭教育學系助理教授)

**關鍵詞：**青銀共學共創模式、生產力老化、退休生活

## 參考文獻

- 《中高齡者及高齡者就業促進法》(2019 / 2024修訂)。https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090055
- 成之約、林國榮、鐘琳惠(2007)。〈中高齡人力再運用政策的探討〉(會議論文)。台灣社會福利學會2007年年會暨「建立台灣永續發展的家庭、人口、健康、社區與勞動保障體系：公民權利契約觀點」國際學術研討會，臺北市(中華民國，臺灣)。
- 行政院經濟建設委員會(2007)。《因應高齡社會就業政策白皮書》。
- 吳老德(2010)。《高齡社會理論與策略》(第二版)。新文京。
- 李藹慈(2004)。〈高齡社會中高齡人力資源的開發與應用〉。中華民國成人及終身教育學會(主編)，《高齡社會與高齡教育》。師大書苑。
- 邱詩琄(2022)。〈退休再就業——The One南園執行長劉邦初：我們找人不在乎年紀、學經歷，重視的是態度〉。2022年1月4日，取自安可人生，https://ankemedia.com/2022/30967
- 莊佩珊(2021年11月4日)。〈借力使力——銀色勞動力就業資源〉。2021年11月4日，取自經濟部工業局ITALENT產業人才發展資訊網，https://www.italent.org.tw/ePaperD/36/ePaper20211100004
- 黃富順(2011)。〈高齡化社會的挑戰與因應〉。《成人終生教育》，32，2-15。
- 銀享全球(2020年8月10日)。〈共生社區的第一步「找到每個人的角色」〉。https://www.

- facebook.com/SLG2014/posts/1457944104405564/?paipv=0&eav=AfZKe-NXE2evAyf4vWGQ8pJk8vCR5IO8gpDJlycBKwWbzgw5Y7Zd2TjosbkWUpYWfJc&\_rdr
- 鄭宇汝 (2019年9月10日)。〈「高年級實習生」台灣版職人淬讓退休族是咖啡師也是人生顧問〉。2019年9月10日，取自天下雜誌，<https://csr.cw.com.tw/article/41148>
- Atchley, R. C. (1994). *Social forces and aging* (7th ed.). Wadsworth.
- Atchley, R. C. (1996). Retirement. In J. E. Birren (Ed.), *Encyclopedia of gerontology: Age, aging and the aged* (pp. 437-449). Elsevier Academic.
- Atchley, R. C. (2007). Retirement. In J. E. Birren (Ed.), *Encyclopedia of gerontology: Age, aging and the aged* (2nd ed., Vol. 2; pp. 449-460). Elsevier Academic.
- Cox, C. (2011). Ethic, gender, and cultural issues in conducting caregiving educational and support groups. In R. Toseland, D. Haigler, & D. Monhan (Eds.), *Educational and support programs for caregivers* (pp. 59-71). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-8031-1\\_5](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-8031-1_5)
- Dykstra, P. A., & Fleischmann, M. (2017). Are societies with a high value on the Active Ageing Index more age-integrated? In A. Zaidi, S. Harper, K. Howse, G. Lamura, & J. Perek-Białas, (Eds.), *Building evidence for active ageing policies: Active Ageing Index and its potential*. Palgrave MacMillan. [https://repub.eur.nl/pub/104461/REPUBLIC\\_104461\\_OA.pdf](https://repub.eur.nl/pub/104461/REPUBLIC_104461_OA.pdf)
- Erber, J. T. (2010). *Aging and older adulthood*. John Wiley & Sons.
- Hinterlong, J. E. (2008). Productive engagement among older Americans: prevalence, patterns, and implications for public policy. *Journal of Aging Social Policy*, 20(2), 141-164. <https://doi.org/10.1080/08959420801977491>
- Maestas, N., Mullen, K. J., & Powell, D. (2016). *The effect of population aging on economic growth. The Labor Force and Productivity*. National Bureau of Economic Research.
- Riley, M. W. (1994). Aging and society: Past, present and future. *Gerontologist*, 34(4), 436-446. <https://doi.org/10.1093/geront/34.4.436>
- Schulte, P. A., Grosch, J., Scholl, J. C., & Tamers, S. L. (2018). Framework for considering productive aging and work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(5), 440-448. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001295>
- Slack, T., & Jensen, L. (2008). Employment hardship among older workers: Does residential and gender inequality extend into older age. *The Journal of Gerontology*, 63(1), 15-25. <https://doi.org/10.1093/geronb/63.1.s15>
- Thornton, M., & Luker, T. (2010). Age discrimination in turbulent times. *Griffith Law Review*, 19(2), 141-171. <https://doi.org/10.1080/10383441.2010.10854673>