

樂齡新生：青銀共學的發展探討

石美芳

國立臺灣科技大學通識教育中心副教授級專業技術人員

一、前言

教育形塑社會，社會也塑造教育，當少子化浪湧襲來，伴隨人口結構邁向高齡化，教育機構順應趨勢積極調整，並為社會變化培育出適切的人力資源，構建永續發展道路。當前教育單位感受最強烈的莫過於低生育率帶來整體生源減少衝擊，許多學者紛紛提出各式建言。許維寧（2022）認為招生不足嚴重影響私立大學營運經費收入，建議廣開外籍生源，制定推廣政策增加招收國際學生。除了教育體系，臺灣的產業界也開始積極尋求改變。在少子化與高齡化趨勢下，面對勞動力不足缺口，勞動部也推出加強輔導中高齡再就業等政策，辦理銀髮人才職場見習活動（吳國棟，2023）。許多原本以年輕勞動力為主的服務行業，因難以招募足夠的年輕新血加入，也開始把求才眼光放到中高齡勞工，不排斥導入中高齡新專長新就業的模式（張瀨文、陳素玲，2022）。同時許多銀髮族出現退休資金準備不足導致生活品質下降，或是突發金錢支出需求，再就業就成為必要考量。

隨著健康觀念與醫療發達，國人平均壽命延長，退休之後有著更長時間面臨許多不同的人生挑戰。有一群健康退休又無子女養育及照看負擔，具備經濟基礎與餘裕時間的人口，則稱為「新銀髮族」（王沛娣，2009）。他們有時間與資源規劃出充實的退休生活，產生巨大經濟消費力，成為許多企業亟欲開發的消費市場。本文聚焦少子化與高齡化兩大趨勢，整合新招生、新人才、新市場議題進行論述，包含：樂齡新生再就業趨勢與技能培訓，以及銀髮產業的新人才培育等，並深入探討招收樂齡學生與年輕學子代間共學模式，成為值得探討研究的新發展途徑。

二、脈絡探討

人口依年齡層加以區別，包含中高齡層（46-64 歲）、高齡層（65 歲以上），合稱為銀髮族（王滢婷、成之約、廖文志，2016）。這些長者亦可稱之為樂齡族，取其「樂而忘齡」的意思。根據行政院國家發展委員會（2022）公布「中華民國人口推計（2022 至 2070 年）」報告指出，由於持續的低生育率少子化，2022-2033 學年度 18 歲（進入大學之年齡）人口減幅逾 3 成，同時 2022 年的老年人口（65 歲以上）占總人口數比率達到 17.5%，預估 2025 年，此比率將高達 20%，正式邁入國際慣稱的「超高齡社會」。少子化現象直接衝擊的是學校教育，目前高等教育已普遍有招生不足的現象（劉文通，2019）。按照當前預估之趨勢，大學招生與部分產業招募新進人力資源將會感到越來越困難與艱辛，如圖 1。



圖 1 臺灣人口數預估圖（行政院國家發展委員會，2022）

歸結來說，學校招生不足、產業缺乏人力，銀髮消費增長是主要三大變化，不只是教育與產業劇變，也表示現代家庭意義改變以及家庭功能的弱化。這其中社會三代同堂家庭逐年遞減，也意味著代間原有透過共居同住而形成的自然學習場域逐漸式微與破碎化（陳懷萱，2022）。這種陌生感，將會影響未來企業人才在規劃、設計、服務中高齡消費需求的洞察敏銳與解決方案適切程度。

三、樂齡新生

招收樂齡新生並非只是為了增加生源，更可滿足產業人才與樂齡再就業等需求。面對招生問題可以藉由經濟學概念從生源的「增量」與「存量」兩方面探討，增量即從引進外籍學生來增加生源，存量則聚焦從臺灣現有民眾來增加生源，例如引導銀髮族回歸校園。簡嘉佑（2022）提到教育單位面臨少子化，強調「青銀共學」是解決少子化衝擊的良好的路徑之一，也是滿足高齡族群自我充實的途徑。進一步從銀髮勞工與產業人才兩種觀點，開展青銀共學模式之實務效益探討，改善目前教學現場教學與招生困境。

（一）銀髮勞工

學校開拓中高齡再就業需求，聚焦銀髮人力資源的開拓與培訓，共學重點以融入年輕人協同工作的職業體系為主。以日本與韓國為例，其政策上鼓勵中高齡或高齡者留在原有企業內以「減時、減薪、減量」等方式漸進退休，臺灣亦應提高中高齡與高齡者的勞動參與及就業機會（陳淑敏，2017）。中高齡再就業也能增加收入提高生活品質，改善部分高齡貧窮困境，但需要多方協助輔導，降低再就業門檻。如同報導所述「年輕時代所受的職場教育，跟現在是完全不一樣的，只是最簡單的打電腦，對許多中高齡者而言就是沒辦法（程心、黃菴湄、廖嘉嘉，

2022)。」臺灣從早期勞力密集加工製造業為主，到現在的科技與服務型產業的專業丕變，再就業能力不足是許多中高齡與高齡勞工最主要的就業障礙(王澄婷、成之約、廖文志，2016)。

對於這類情況，各界也紛紛提出解決方案。新北市政府勞工局成立「銀髮人才服務據點」，開辦培訓第二專長課程，提升中高齡者勞動參與率(賴筱桐，2021)。由於年齡增長，中高齡者的體力、感官、反應力均有不同程度的下降，因此，藉由將學校視為工作實習培訓基地，作為樂齡勞工回到職場前補充尚且不足的基地，體驗熟悉與年輕人共同協作的新一工作模式。

(二) 產業人才

促進一般大學生從接觸中了解中高齡民眾生活需求，共學規劃強調砥礪學習世代共好以及培育銀髮產業人才。在退休後享受健康快樂的生活是許多人的目標，也因此形成一個新興領域的市場與商機，特別當人口結構向中高齡傾斜，表示同一時間銀髮族消費客群所佔比例的上升。例如日本零售通路巨擘永旺，針對55歲以上祖父母族群的生活型態與需求，推出各種健身與休閒活動，館內設施均以長者需求為主，並提供多元的高齡者生活支援服務(張淑芬，2020)。美容產業新開發面對中高齡者的「化妝療癒」服務，在臺灣與日本皆獲得研究證實，可以預防延緩高齡者的失能、失智(臺灣資生堂，2019)。這些圍繞著中高齡以上消費族群包含商品設計、服務提供、營造友善空間等，被統稱為銀髮族產業。

對於培養銀髮產業人才，較少探討原來的設計、行銷、服務等不同專業要如何積極提升中高齡消費者滿意度，培育出能夠滿足銀髮族需求的產業人才。林美杏、莊宗倩、鄭雅婷(2020)提出安排高齡者直接正面的互動接觸，可產生新的了解與體悟，有效提升對銀髮族的正向態度。透由代間融合共學過程中，也讓年輕人逐漸熟悉與年長者互動交流，在態度與思考方式上能展現正面能量，促進跨代融合，呈現教育社會責任的面向。

四、共學探討

青銀共學的混齡學習模式，又稱為代間學習(intergenerational learning)。強調不同年齡世代之間與共同學習上的互動，重視彼此經驗的溝通、交流、分享，藉由彼此技能的學習中改變原有的認知以及態度，無論老少皆有所收穫成長(黃國城，2007)。在教學現場，許多進修部中高齡學生於社會歷練與歲月沉澱之後，了解到專業知識與技術於職場的重要性，學習態度相當積極。反觀當前許多大學生缺乏學習動機與熱情，消極態度導致教學效益低落。因此，讓這些擁有豐富人生經歷與態度積極的樂齡同學，成為課室之中年輕學生身旁的「人生業師」，透

由不同學習方法刺激年輕學子反思自己的態度，激發學生更好、更積極的學習態度，促進校方保留與穩定就學成效。劉樹忠（2019）認為青銀共室代間學習具有 5 點的效果：(1)鼓勵世代間共同參與活動，以增加互動、(2)使年輕世代可有機會從高齡者身上學習人生經驗、(3)使高齡者能藉由與年輕世代相處的過程中學習到新技能、(4)鼓勵年輕世代與高齡者間能互相分享、(5)活絡不同年齡層間的溝通互動以產生不同與以往的認知態度。規劃安排跨世代的相互學習活動稱之為「代間方案」，聚焦培養彼此的正向認知，並將不同世代的經驗交流分享，顯著改善學生對高齡長者的態度與提升服務的意願，培養新世代銀髮產業人才，提升高齡者本身的自信心及存在的社會價值（Jones, 2011；陳靜毅，2019；陳毓璟，2014）。

世界各國近年來均積極推動代間方案，以提供樂齡族群終身學習及改變年輕人對高齡者態度的接觸機會（Canedo-García, García-Sánchez & Pacheco-Sanz, 2017）。當前除了共學之外，也積極透過場域實踐來深入青銀共融的大學社會責任。銀髮服務新創活力中心「青銀共創」計畫，將臺大創新設計學院「在地展齡：家文化」課程同學與永和社大的樂齡斜槓生社團合作，在銀髮服務新創活力中心藉由空間活化，創造社會不同世代、不同社群可以相遇、共享、共融的生活環境（陳懷萱，2022）。這些成功的青銀共學與共好案例，從最簡單的共同聆聽一堂課，到深入合作實踐共創，讓各個年齡層的人們能共同討論、合作、對話，在此基礎上感受到彼此的美好善意，成為世代共融和諧社會的基礎。建立具有特色的學習環境，以及發展極具潛力的新產業人才，這些都有助於學校在傳統招生宣傳以及激勵學生學習方面，產生正面的能量。

五、共學規劃

產業人才與銀髮勞工培訓，應運用青銀共學方式來模擬職場之中工作同事的合作，以及面對不同年齡層的消費者服務。Jarrott & Smith（2010）建議代間方案發展的原則，包括建立跨世代共同的學習目標、團結合作共好、平等的團體地位、營造促進代間友誼發展的機會。為了增加青銀相互學習機會與彼此認同，建議採用「合作學習」。優點包含：增進小組成員的互動，有助提升人際關係；經由合作促進理解，經由分擔簡化工作；可以觀察他人優點，進而發揮截長補短的功效，使整體效率提升（林秀玲、張聖翎、吳相儀，2021）。並且注重異質合作與互賴原則，強調共學並不只是在同一間教室上課，而是一起互相支持共好的學習夥伴。老化的感官與記憶力，讓中高齡的綜合學習能力常常不如年輕人，也可藉由合作學習引導其他同學進行輔助指導，感受年輕活力同時增加學習效率與效益。規劃重點在於過程的感受與體驗，期望達到激勵雙贏而不是只對誰比較有益處。傳統與青銀合作共學差異如下圖 2。

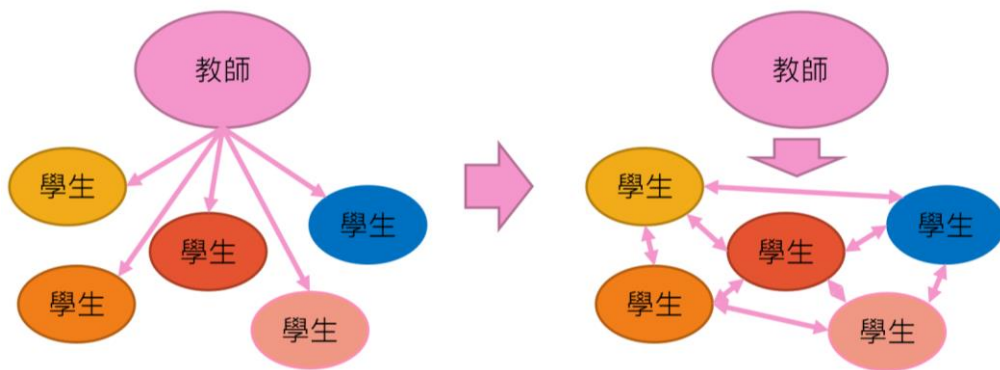


圖 2 傳統與合作共學脈絡差異比較

陳雪芬（2020）研究發現大學生代間服務學習課程之設計規劃時，共學過程應增強來自人際中同學、朋友及老師對服務高齡者之正向肯定與鼓勵。同時規劃運用知識與技術於社會場域實習體驗，並於課程執行過程之中強調正向鼓勵的價值，青年學生感受到不同的積極刺激，並在與年長者相處及合作過程中，逐漸體會不同的喜好與需求。樂齡學生則能在充滿活力的互動環境中，累積代間協作經驗以及再就業的職場專業技能。建構學與用緊密交織的實務就業課程，將社會場域納入學習範疇，產生實用的經驗學習（石美芳，2022）。青銀共學理念不只是擴大招生，更能夠激勵青年學生的學習動機，最終產生更顯著的整體學習效益，相輔相成如同驅動別人也被別人帶動的兩顆齒輪概念如下圖 3。

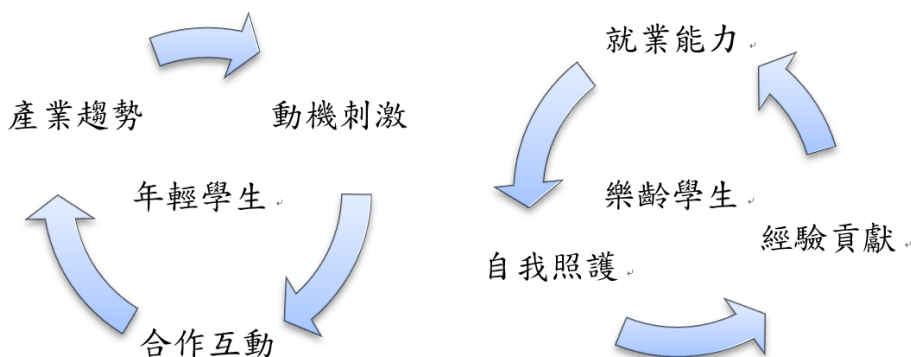


圖 3 青銀共學雙齒輪互動概念圖

六、挑戰與機會

少子化是無需諱避的現實問題，教師也必須思考過往的執教經驗，對於年輕學子的教材與執教方式，是否能滿足未來大學招收中高齡與高齡學習者，加入「樂齡新生」趨勢，雖然有機會緩解大學招生少子化困境，但第一線的教育人員與學校硬體準備好了嗎？課程又該如何安排產生共學效益？針對未來有意發展青銀共學體制的教育單位，建議可以從學校軟硬體兩個方面進行改進。軟體部分應注重樂齡學生的彈性入學方式與學制設計，協助教師改變授課的心態，強化以學習者為中心的教學模式，在課程的規劃與執行上都採取更具包容性的安排，鼓勵課

程重修學好與學會，而不是趕著進度學完畢業，並將「青銀共學」合作學習與共創成果與效益納入評量重點，激勵代間協同融合。共學課堂除了講述課程內容，應設計共融與共創的場域實踐學習，以獲得滿足未來產業需求的學習體驗。硬體方面包含學校設施與設備的樂齡友善程度、滿足中高齡學習者社交、共餐、休閒、活動需求的空間規劃，以及增加醫療照護保健設施。

七、結論與建議

教育機構順應少子化趨勢積極調整，並為社會與產業變化培育出新的專業人才，創建臺灣永續發展道路。青銀共學的發展探討除了強調擴大招生對象，增進代間合作促進社會共融發展，包含校學對銀髮新生軟硬體投入，企業對中高齡人力資源需求，以及關注學後就業與發展，作為後續鼓勵中高齡再入學及再就業的政策制參考。同時學校也應承擔起更多的責任，從專業教學工作延伸到輔導、關懷及照護領域。面對大環境的改變，教師用行動研究改善自身困境，正視社會與產業的改變，在人力資源培育與專業能力態度上及早做出教學因應，並藉由樂齡學生的人生經驗與積極性，改善一般大學生學習消極態度。教學策略上建議導入銀髮產業之產學合作業師協同教學，協助青銀共學完備並轉入進一步的合作學習場域實踐共融，提升學習效益並開展社會責任層面價值，強化青銀合作學習的相互理解等新的教學模式，建構產業銜接與發展的角色。期望藉由本文拋磚引玉，吸引更多先學先進研究與探討。

參考文獻

- 王沛娣（2009）。銀色商機列車，即將啟動。**動腦**。取自 <https://www.brain.com.tw/news/articlecontent?ID=12412>
- 王滢婷、成之約、廖文志（2016）。銀髮族適任工作類別之探。**商學學報**，24，1-38。
- 石美芳(2023)。彩妝髮型設計影視拍攝場域實踐課程。**教學實踐研究**，2(1)，79-98。
- 行政院國家發展委員會（2022）。**中華民國人口推計（2022至2070年）**。取自 <https://pop-proj.ndc.gov.tw/>
- 林秀玲、張聖翎、吳相儀（2021）。突破合作學習困境：得獎教師教學策略分析之研究。**教育心理學報**，52(4)，807-828。

- 林美杏、莊宗倩、鄭雅婷（2020）。師資生應具備代間關係課程素養。臺灣教育評論月刊，9(11)，83-86。
- 吳國棟（2023）。勞動部新營中心辦職場見習 助中高齡二度就業返職場。經濟日報。取自<https://money.udn.com/money/story/5723/7316611>
- 陳淑敏（2017）。高齡社會對經濟發展影響之研析。取自<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=170884>
- 陳雪芬（2020）。影響大學生對代間服務老人意願之結構性因素探究：社會生態學模式之應用。教育研究與發展期刊，16(3)，67-92
- 陳靜毅（2019）。老化教育融入幼兒園教保活動之主題課程研究（未出版之碩士論文）。私立南開科技大學福祉科技與服務管理所，桃園市。
- 陳懷萱（2022）。世代對話太難？走出校園創造連結，打開青銀交流的想像。獨立評論。取自<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/540/article/11924>
- 陳毓璟（2014）。代間學習策略融入社會老年學之學習歷程與成效研究。教育科學研究期刊，59(3)，1-28。
- 黃國城（2007）。代間學習及其對高齡教育之啟示。社區發展季刊，118，265-278。
- 許維寧（2022）。招生輸公立 私大盼廣開外籍生。聯合新聞網。取自<https://udn.com/news/story/6928/6684961>
- 程心、黃菡湄、廖嘉嘉（2022）。高齡社會衝擊勞動市場 銀髮族卻陷就業困境。政大大學報。取自<https://unews.nccu.edu.tw>
- 張淑芬（2020）。找出高齡者需求 精準預測市場趨勢 掌握不老商機。康健。取自<https://www.commonhealth.com.tw/article/82967>
- 張瀨文、陳素玲（2022）。中高齡就業歧視／服務、餐飲業向高齡勞動力招手！「工作可以學習 不要設限」。元氣網。取自<https://health.udn.com/health/story/122931/6601911>
- 劉文通（2019）。少子化趨勢偏遠學校經營之挑戰與回應。社會科學學報，

16，105-130。

- 劉樹忠（2019）。代間學習-世代間的互動共好。清華教育。取自 <https://cfte.site.nthu.edu.tw/var/file/275/1275/img/905725689.pdf>
- 賴筱桐（2021）。新北成立銀髮人才服務據點 媒合就業、培訓第2專長。自由時報。取自 <https://news.ltn.com.tw/news/NewTaipei/breakingnews/3715282>
- 簡嘉佑（2022）。少子化衝擊高教 學者建議「青銀共學」：不宜以退場解決。聯合新聞網。取自 <https://udn.com/news/story/7266/6708643>。
- 臺灣資生堂（2019）。資生堂「化粧療法」守護長者健康、實現美麗到老。天下雜誌。取自 <https://www.cw.com.tw/index.php/article/5095483>
- Canedo-García, A., García-Sánchez, J.-N., & Pacheco-Sanz, D.-I. (2017). A systematic review of the effectiveness of intergenerational programs. *Frontiers in Psychology*, 8, 1882.
- Jarrott, S. E., & Smith, C. L. (2010). The complement of research and theory in practice: Contact theory at work in nonfamilial intergenerational programs. *The Gerontologist*, 51(1), 112-121.
- Jones, S. H. (2011). Life is experienced until we die: Effects of service-learning on gerontology competencies and attitudes toward aging. *Advances in Social Work*, 12(1), 94-112.

