

壹、緒論

隨著生活水準和醫療技術的進步，無論是已開發國家或開發中國家均面臨「高齡社會」的來臨。我國近年來老年人口快速增加，在1993年時，就已正式邁入了高齡化社會，到2010年底，我國65歲以上老年人口已達2,487,893人，占總人口比率約10.74%（內政部統計處，2011）。未來10年將增為14.7%，預估至2066年更將增為37.5%，人口老化對社會的衝擊與影響是全面性的，從家庭結構的改變至國家的財政、經濟及商業行為，都具有重大的影響，如何回應這項巨大的挑戰，正是各國亟待面對的重要課題。

教育部於2006年公布了《邁向高齡社會：老人教育政策白皮書》，為落實其願景，教育部社教司訂頒「教育部設置各鄉鎮市區樂齡學習資源中心實施計畫」，計畫分3年於全臺各地設置「樂齡學習資源中心」（現已改為樂齡學習中心），2008年係為計畫第1年，於臺灣本島各地及金門、澎湖設置了104所，2009年設置了202所，至2010年，全臺灣共已設置210所樂齡學習中心。

為使樂齡學習中心的設置及經營能夠符合地區特性，創意開發出滿足社區老人需求的學習模式。因此，教育部成立樂齡學習中心經營團隊，針對有興趣經營各地區樂齡學習中心之志工、教師、行政人員或專案管理人，提供整體系統的培訓與輔導，說明如何發展樂齡學習中心營運管理要點、決定中心營運目標、空間規劃與布置、學習活動規劃與安排、行銷策略與管理、社區資源開發與運用，乃至規劃辦理學習成果展、進行活動績效自我評估、第2年計畫撰寫及申請等，均在培訓之時進行詳細且完整的指導，培訓活動對於樂齡學習中心的發展，其重要性不容小覷。

倘若培訓成效不彰，可能導致樂齡學習中心的定位不夠明確，因為承

辦單位多為高齡教育機構或是社區發展協會，如果沒有找到自己的特色和主軸，可能與一般社區大學、長青學苑、老人大學等高齡教育機構開設之課程雷同，或是提供的服務無法與社區關懷據點有所區別。易言之，各樂齡學習中心必須先找到自己的在地特色，組成經營團隊和志工團隊，並進行資源整合，以便日後若不再有教育部的補助，仍然能夠永續經營下去，期望能落實建立臺灣成為「活力老化」的高齡社會。

訓練的重要性無庸置疑，訓練遷移的情形也不容忽視，過去的研究指出，企業在進行完教育訓練後，員工真正能馬上將訓練過程中學習到的技能、知識等運用在其工作場合上僅有10%或少於10%（Baldwin & Ford, 1988; Fitzpatrick, 2001; Hoffman, 1983）；Curry、Dobbins與Ladd（1994）則指出，訓練結果僅有10%~13%的學習成效能夠遷移至工作情境上；Newstrom（1984）調查分析認為，在訓練後，有40%可以馬上運用在工作上，25%可以持續應用達6個月，而只有15%在1年之後仍然能運用訓練時所學。較近期的一份研究則指出情況有所改善，受訓後能夠馬上運用到工作場合上的有62%的員工；而半年後，僅剩44%的員工仍然將其所學運用在工作上；1年之後，則僅有34%的員工運用其訓練所學在工作上（Saks & Belcourt, 2006）。

教育部社教司投入大筆經費，於各地廣設樂齡學習中心，觸角除了臺灣本島，也延伸到了澎湖與金門。為了讓各地經營管理者對樂齡學習中心的設立目標更清楚，能夠利用在地特色與資源，打造有特色的樂齡學習中心，2008年委由國立大學高齡教育研究團隊，舉辦「分區團隊培訓」、「個別輔導訪視」、「實踐反思會議」及「全國交流回顧」四個階段的培訓活動，該培訓講師群均是在學術界及實務界經驗豐富之人士，編撰了《樂齡學習資源中心經營手冊》作為上課教材，教材內容包括：基本概念、籌備階段、實施階段、評鑑階段與展示階段等五大部分，培訓團隊再根據這些主題，發展更細部的培訓內容，包括：中心的營運目標、空間規劃與設計、學習活動規劃與安排、行銷策略與管道、建立中心活動檔案、