

銀髮族實務社群學習文化之研究

*高文彬

國立中正大學 成人及繼續教育學系

1. 研究背景與目的

銀髮族實務社群，顧名思義是一群對特定議題或專業有興趣的高齡者的集合，這些成員定期聚會，在社群中藉由各種活動的參與，以加深對該興趣或專業的認識。這方面的高齡者社群固然很多，從實務社群觀點來檢視這類社群運作的作品卻相當稀少，Gau (2011)曾研究這類社群成員相互投入的成因，而在其之後的研究中更試圖解釋高齡者成員如何在這類社群內調整自己的願景、聯合其他成員的願景、協力共同願景的達成(Gau, 2013)。這類社群之所以被稱為實務社群，依據 Wenger (1998)的看法，主要是這類社群活動具備相互投入、聯合願景、共享智庫等三大特徵，這類社群組織強調成人學習者的非正式學習，一群志同道合的社群成員，來自各個領域，為了對特定興趣的鑽研，志願投入社群活動，共同分享實務經驗並精進專業。首先，由於持續的互動與做中學，加以成員的主動參與，實務社群因此能使特定的專業技能在相互研討過程中逐漸加深加廣，因而形成知識並強化學習(Wenger & Snyder, 2001)。其次，由於社群網網相連，知識傳遞的效果不僅在社群內部擴散開來，也在社群間延展，因而使實務社群成為重要的知識分享機制(Hara, 2009)。

高齡者儘管可能已經從職場上退休，然而因其多年的社會歷練，挾帶豐富的專業知識與社會知能，若能藉由實務社群的參與，使其多年的知識與經驗得以分享或保留下來，一方面具有傳承的意味，另一方面也能提升並延續其社會價值。然而，這類銀髮族實務社群究竟如何形塑其內部樂於分享而相互學習的學習文化？Retna & Ng (2011)使用深度訪談，研究新加坡的多國籍公司，認為領導、文化以及個人的動機三者，是培育實務社群使之能成功促進創新學習以及知識分享的重要關鍵，其中領導者或協調者的作為往往是實務社群是否能夠營造優質文化，包括關心、持續增進、勇於承擔等的重要因素(Lopez-Yanez, Sanchez-Moreno, & Altopiedi, 2011)。究竟銀髮族實務社群學習文化的建立是否等同於一般實務社群？為了探索銀髮族實務社群中學習文化的形成，本研究發展出以下研究問題：(1)形成銀髮族實務社群學習文化的因素為何？(2)這些因素如何運作？

2. 研究方法

本研究採用多個案研究策略，共走訪了 4 個高齡國樂團，每個國樂團訪談其領導者 1 名、資深成員 2 名、資淺成員 1 名，共計 16 位受訪者。為了結合實務社群理論，並探索受訪者真正想法，本研究採用半結構式訪談以及觀察法蒐集田野資料。訪談過程徵得受訪者同意全程錄音，並由研究團隊將錄音檔轉騰為逐字稿後，擲回原受訪者確認與修正，依據一般質性研究程序，將確認完畢之田野資料進行編碼、歸納與分析。

3. 結果與討論

本研究發現，銀髮族實務社群的學習文化形塑工程包括四大步驟：探索與溝通、信任、習慣、文化，茲分別說明如下：

3.1 從溝通而相互了解

透過溝通，高齡者對於不熟悉的環境或狀況比較能夠掌握，藉由溝通與詢問，高齡者將能清楚辨別該做什麼，需要那些專業，以及須用何種態度與社群中的其他成員互動。

3.2 由信任而分享資源

溝通不見得能夠帶來信任，信任的形成是一再地溝通。當高齡者逐漸熟悉環境之後，逐漸能掌握互動程序，也發展出自己在環境中的判斷，然後能自在的分享資源、利用資源，展現其對於社群內資源的掌握程度，這種對於資源的掌握即源於信任。

3.3 從習慣而形塑文化

當高齡者對於整個社群環境有一定的信任感之後，要形成集體學習文化還必須讓特定的學習活動轉變成個人的學習習慣。讓每個高齡者都知道在特定的學習活動中，個人該做些什麼以及該學些什麼，一旦運作成為習慣，個人的學習習慣將逐漸鑲嵌進組織的學習文化中。

3.4 從文化到結構形成

當大家形成一種相互教導與相互學習的文化之後，成員們會相互幫忙，以能教於不能。這種學習文化開端於信任，而後個人養成學習習慣，然後群體形成相互學習的文化。學習文化的形成有賴於領導者的促成，也就是領導者巧妙設計一些活動，將特定的學習互動變成常態，藉由這類由外而內的觸媒，激發這些內部硬性結構的形成。

基於 Wenger(1998) 的論點，實務社群是由領域、社群、實務等三個要素組成，高齡者在國樂團中由於對於國樂產生興趣，因此願意集結成群，一旦集結成群，便有各種實務練習的機會，讓高齡者藉由活動而溝通，藉由溝通而了解，藉由了解而信任，藉由信任而分享資源。一旦這樣的關係持續發展，加上實務社群定期聚會的特性，逐漸讓這種信任與資源分享的行為由外而內，變成所有成員的一種習慣，學習文化於是形成。這種學習文化加上領導者的推波助瀾，定期參與某些競賽或舉辦某些活動，逐漸讓學習文化深根，成為組織內的一種結構，引導高齡者的學習行為。

參考文獻

1. Gau, W.-B. (2011). Communities of Practice for senior volunteers: A mutual engagement perspective. *Educational Gerontology*, 37(11), 1009-1026.
2. Gau, W.-B. (2013). Analysis of behavior in forming a joint enterprise in senior citizens' communities of practice. *Journal of Adult Development*, 20(3), 142-150.
3. Hara, N. (2009). Communities of practice: Fostering peerto-peer learning and information sharing in the work place.
4. Wenger, E., & Snyder, W. M. (2001). *Cultivating Communities of Practice*. Boston: Haven Business School Press.
5. Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. New York: Cambridge.
6. Retna, K. S., & Tee Ng, P. (2011). Communities of practice: dynamics and success factors. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(1), 41-59.
7. Lopez Yanez, J., Sanchez-Moreno, M., & Altopiedi, M. (2011). Professional Communities of Practice that Sustain School Improvement Processes. *Revista de Education*, 356, 109-131.