**105年銀髮勞動力再運用**

**倡議計畫-彙管作業服務**

**「銀髮人才成功嶺」**

**激發職能就業促進課程**

**計畫書**

|  |
| --- |
|  |
|  |
| 主辦單位：勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署 |
| 承辦單位：銀髮倡議專管中心 |

**目錄**

[壹、 計畫說明 1](#_Toc447186152)

[一、 前言 1](#_Toc447186153)

[二、 銀髮者就業問題探討 1](#_Toc447186154)

[三、 建構銀髮者重返職場正確心態 2](#_Toc447186155)

[四、 訓練需求 3](#_Toc447186156)

[五、 綜合結論 3](#_Toc447186157)

[貳、 訓練規劃 4](#_Toc447186158)

[一、 訓練目標 4](#_Toc447186159)

[二、 課程規劃 5](#_Toc447186160)

[參、 教學方法 10](#_Toc447186161)

[一、 青銀共融 10](#_Toc447186162)

[二、 各類教法說明 10](#_Toc447186163)

[三、 動態課程說明 11](#_Toc447186164)

[肆、 結訓資格 12](#_Toc447186165)

# 計畫說明

## 前言

根據統計預估，2016年起勞動人口開始遞減，因應「晚入早出」及「低進高出」所造成勞動力短缺問題，已是刻不容緩，相較於日本、韓國、美國及新加坡等國，我國55歲以上高齡勞動者參與率明顯落後。行政院主計總處在2008年所完成的中老年狀況調查指出，勞工退休後再就業的行為與需求存在。鼓勵退休人員重新進入職場為我國「銀髮人力再運用」策略發展重點之一。

考量銀髮者重返職場後，產生面對資訊銜接落差與身段調整需求，本案將辦理激發職能就業促進課程5場次，培養銀髮者重新進入職場正確觀念，如態度、價值觀、挫折容忍度與情緒管理等，以落實銀髮穩定就業目標。

## 銀髮者就業問題探討

1. 銀髮就業優勢與劣勢

從事業單位僱用中高齡者的實務經驗歸納，一般而言銀髮者具備優勢與劣勢如下表所示。

|  |  |
| --- | --- |
| 銀髮就業優勢 | 銀髮就業劣勢 |
| ．豐富的經驗、專業知識和技能具決策力。．待人處事圓融、成熟度高。．對事業單位忠誠、穩定性高。．勤奮、努力、珍惜工作機會。 | ．資訊取得與更新較慢。．資源應用能力較弱。．反應較慢、單調。．生理機能退化致體力耐力較差。．觀念保守、具有固著性、刻板性等。 |

另有研究顯示，面對職務轉變時銀髮者其心理調適及工作適應落差較大。尤其職場上的年齡歧視，職業類別的受限與心態上無法接受雜務性或需要體力的工作等，皆是銀髮者必須面對的問題與就業弱勢。

1. 銀髮者適合工作

彙整日本文獻與我國學者相關研究資料，銀髮人才建議投入工作如下表所示。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 項　目 | 說明 | 日本 | 臺灣 |
| 1. 管理類
 | 停車場管理或依管理者制度所進行的設施管理等。 | ✓ | ✓ |
| 1. 外務類
 | 宣傳單等的發送、抄電表或催收帳款等。 | ✓ |  |
| 1. 專門技術類
 | 補習班或家教老師、翻譯或會計事務等 | ✓ | ✓ |
| 1. 技術性類
 | 拉門及屏風修補、木工、油漆工或裁縫等。 | ✓ | ✓ |
| 1. 事務類
 | 文書管理事務、收件人抄寫或櫃臺人員等。 | ✓ |  |
| 1. 清潔類
 | 公園清掃、樹木消毒或除草割草等。 | ✓ | ✓ |
| 1. 服務類
 | 家事援助、安親支援、看護服務或觀光導覽等。 | ✓ | ✓ |
| 1. 烘焙類
 | 中西式餐點製作 |  | ✓ |
| 1. 志工類
 | 社會服務相關產業 |  | ✓ |

1. 銀髮就業效益

依據國立中正大學勞工關係學系暨勞工研究所周玟琪副教授研究，重新投入職場的銀髮者在經濟狀況、社會參與、健康狀況、生活目標與意義都有感受到正面的改善效果；國立中正大學社會福利系研究發現，工作實踐使銀髮者建立起社會網絡的連結，工作收入提供獨立自主的經濟來源，工作的社會地位使銀髮者符合勤勞節儉的文化價值。

由此可知，銀髮者重返職場，除了改善其個人身體與心理層面外，對社會國家而言，則強化我國勞動力的素質，亦降低後續衍生銀髮醫療與照護社會支出。

## 建構銀髮者重返職場正確心態

由相關研究得知，銀髮就業確實能降低社會醫療支出與相關社會問題，亦能提升銀髮者自信與尊嚴。然而，如何有效整合銀髮人才人力資源，使銀髮者願意投入職場，發揮優勢而減少負面表現？主要在於調整銀髮者的就業心態與身段，亦是本課程重點之一。

受到主觀因素影響，除非是高階與專門技術人員，一般銀髮者工作內容被定位基層且不具專業技術性，故未來協助銀髮者重返職場，亦應建立銀髮求職者「先求有再求好」的就業觀念。

## 訓練需求

本計畫以「為用而訓」為課程安排之主要目標。根據國內外研究調查發現，由於服務業的工作較具彈性且需求量較大，銀髮族二度就業的產業以服務業為最大宗，加上目前的台灣在經濟上也是以服務業為主要的核心產業，因此，綜合上述，本計畫的課程主題將以服務業為核心辦理。另一方面，關於本計畫合作之企業，友善職場及職務再設計為本計畫遴選企業的評斷標準之一，因為對於重回職場的銀髮人才來說，他們需要較多的彈性及工作上的保障，企業主是否能接受銀髮族在職場上的不便並對銀髮就業者較為友善，對本計畫最終的目的「為用而訓」並達到就業媒合來說是重要的關鍵。因此，企業的遴選也將是本計畫執行的重點之一。

## 綜合結論

綜觀上述幾點說明，本計畫將以「為用而訓」為銀髮就業研習課程的核心價值，並以服務業為目標產業，透過企業訪談內容訂立課程表，安排專業講師進行授課。除此之外，本計畫也將透過企業參訪及企業主管的授課及僱用銀髮的經驗分享來建構銀髮族重回職場的心態及知識，提升銀髮再就業者適應職場的速度。最後，本計畫將於結訓後舉辦小型就業座談會及安排與企業主管面試，讓此次課程能達到銀髮人才就業媒合的目的。

# 訓練規劃

## 訓練目標

本計畫之課程規劃首先透過企業訪談了解企業主對銀髮人才的看法及用才標準，並藉此讓企業主了解銀髮人才在職場上的優勢及定位。透過訪談，本計畫將統整企業主希望銀髮人才在工作上的態度、思考、自我管理、技能等事項來訂立學習課程，希望藉由此課程的安排讓欲就業的銀髮人才可以對現今的職場有更深的了解，加快適應職場的腳步，減少磨合的時間。另外，也可以透過本計畫安排的課程增進自身的工作技能並調適自身工作心態。有鑑於服務業的種類繁多，本課程之就業媒合除了門市及連鎖服務業外，也將其他種類的服務業工作納入其中，以符合學員的興趣及期待。根據上述說明，本計畫詳列訓練五大目標，以下將以條列式說明。

1. 觀念改變：擬透過課程講授與案例分享，鼓勵銀髮者正向思考，調整心態放下身段，學習重新進入職場。
2. 自信心建立：安排參觀友善銀髮者之職場，透過參訪瞭解如何透過相關職務設計輔助銀髮者達成組織營運目標，建立銀髮者二次就業信心。
3. 強化銀髮者人際溝通能力：銀髮者二度進入職場，將面對職場上與其他年輕世代競合，透過本課程安排與年輕人一同受訓與進行任務，促使銀髮者重新學習與年輕世代溝通能力。
4. 建構銀髮者同儕支持圈：透過本課程，建立銀髮者同儕支持圈，作為訓後學員聯繫情感交流之用。
5. 鼓勵銀髮者接觸科技工具**：**透過課程介紹科技與職場發展，鼓勵銀髮者主動接觸其產業所需的科技工具。

## 課程規劃

1. 參訓對象

凡中華民國國民符合下列資格者。

1. 55歲以上有就業需求者。
2. 已領取軍公教養老給付、勞工保險老年給付、公民營事業退休金、勞動基準法退休金或勞工退休金條例退休金者。
3. 符合上述兩點且具有就業意願者。
4. 日程表摘要

| 場次 | 辦理地點 | 辦理時間 | 備註 |
| --- | --- | --- | --- |
| 第一梯次課程 | 台北場 | 報名日期計畫核備日至105年4月19日(二)下午5時止。辦理時間105年4月25日(一)上午9時至105年4月29日(五)下午5時止。 | 綜合座談及小型就業徵才活動媒合時間105年4月29日（五）下午2時至5時。 |
| 第二梯次課程 | 宜蘭場 | 報名日期105年4月29日(五)上午9時至105年5月24日(二)下午5時止。辦理時間105年5月30日(一)上午9時至105年6月03日(五)下午5時止。  | 綜合座談及小型就業徵才活動媒合時間105年6月03日（五）下午2時至5時。 |
| 第三梯次課程 | 基隆場 | 報名日期105年6月03日(五)上午9時至105年6月28日(二)下午5時止。辦理時間105年7月04日(一)上午9時至105年7月08日(五）下午5時止。 | 綜合座談及小型就業徵才活動媒合時間105年7月08日（五）下午2時至5時。 |
| 第四梯次課程 | 花蓮場 | 報名日期105年7月08日(五)上午9時至105年8月16日(二)下午5時止。辦理時間105年8月22日(一)上午9時至105年8月26日（五）下午5時止。 | 綜合座談及小型就業徵才活動媒合時間105年8月26日（五）下午2時至5時。 |
| 第五梯次課程 | 新北場 | 報名日期105年8月26日(五)上午9時至105年9月20日(二)下午5時止。辦理時間105年9月26日(一)上午9時至105年9月30日(五)下午5時止。 | 綜合座談及小型就業徵才活動媒合時間105年9月30日（五）下午2時至5時。 |
| 相關時程必要時將視實際執行狀況進行調整並公告於本計畫官網http://swd.wda.gov.tw（銀髮資源網） |  |

1. 招生人數：本課程擬辦理5梯次，每梯次預計招收30人為原則，將視實際報名情況做調整。
2. 課前訪談

由於本計畫之課程目標產業為服務業，為瞭解銀髮人才在服務業工作的定位及相關知識技能，為了秉持「為用而訓」的課程核心價值。本計畫在訂立課程前，將先對企業主進行訪談，以了解企業主希望銀髮人才在工作上的態度、思考、自我管理、技能等事項，並將其建議與意見做為講師授課參考，以協助銀髮人才更能了解目前企業主聘用銀髮之考量。訪談大綱如下:

1. 請說明您對銀髮人才在職場上的看法。
2. 若有機會讓銀髮人才加入貴企業工作，您認為銀髮族須具備怎麼樣的工作態度、人格特質及技能?
3. 如何讓銀髮人才快速適應職場?有何實質上的建議。
4. 課程表(暫定)

**宜蘭場:105年5月30日(一)至105年6月3日(五)**

| **日期** | **類別** | **課程名稱** | **課程大綱** | **課程目標** | **時數** | **教學方法** | **備註** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Day1**05/30 | 突破習慣領域 | 銀髮就業的挑戰與現狀 | 1. 銀髮就業現況。
2. 經驗分享。
 | 讓銀髮學員充分了解目前銀髮就業即將遭遇的困難及挑戰並給予相關建議，建立職場觀念。 | 1 | * 講述法
* 討論法
 | 室內課程 |
| 掌握職場科技趨勢，成就快樂銀髮職涯 | 1.科技產品對職場重要性。2.科技產品不是毒蛇猛獸。3.如何提升科技能力。 | 透過產業界專家介紹目前科技產品對就業重要性，讓學員更明確瞭解銀髮就業市場動態，啟發接觸科技產品興趣。 | 2 | * 講述法
* 討論法
* 角色扮演
 | 室內課程 |
| 破除年齡魔咒，再創黃金歲月 | 1. 就業潛能激發。
2. 肯定自我。
3. 案例分享。
4. 團體經驗分享與諮詢。
 | 透過案例分享鼓勵學員肯定自我，從新出發；透過團體經驗分享與情感互動，強化就業觀念。 | 3 | * 講述法
* 討論法
* 角色扮演
 | 室內課程 |
| **Day2**05/31 | 世代交流 | 職場世代人際溝通與EQ管理 | 1. 明白身心平和與思想力量對壓力管理的重要性。
2. 加強自我情緒控制與自律自

制能力。1. 青年人對銀髮的看法與溝通問題。
2. 銀髮者與青年溝通問題。
3. 團體經驗分享與諮詢。
 | 為了促使職場人際關係相處融洽，讓學員調整心態與突破溝通習慣。 | 3 | * 講述法
* 討論法
* 角色扮演
 | 室內課程 |
| 企業高階主管經驗分享 | 安排企業主管或人資暢談雇用銀髮人才的經驗。 | 透過企業主的經驗分享，讓學員得到實務上的經驗，提升職場適應速度。 | 3 | * 講述法
* 討論法
 | 室內課程 |
| **Day3**06/01 | 團隊建立 | 團隊建立課程Team Building | 1. 高績效團隊組成要素，個人與團隊角色定位。
2. 提升工作士氣、增進溝通信任與凝聚團隊共識。
3. 找尋團隊紀律、強化合作技能與提高計畫執行力。
 | 透過探索體驗活動，察覺溝通的障礙與問題。藉由傾聽技巧的實務操作，達到真誠的溝通。了解人際溝通的風格，促進圓融的群我關係。 | 6 | * 講述法
* 討論法
* 合作學習
* 發現教學
 | 室內+戶外課程 |
| **Day4**06/02 | 正向思考訓練 | 轉念從逆境中找到光亮 | 1. 逆境管理。
2. 思考轉念。
3. 正向思考的行為建立。
4. 團體經驗分享與諮詢。
 | 逆境使人堅強，學員將學習如何開發大腦正向思維的潛能；透過團體經驗分享與情感互動，建立正向思考自信心。 | 3 | * 講述法
* 討論法
* 角色扮演
 | 2天1夜課程 |
| 創意人生百事可樂暨學員成果發表 | 1. 培養創意思考，建立正向觀念。
2. 學員心得分享與成果展現。
3. 彙整個案心得。
 | 透過案例分享，提醒學員練習以正向角度看事情，不要自怨自艾。 | 3 | * 講述法
* 發表教學
 | 2天1夜課程 |
| 晚會 | 1. 晚會活動。
2. 遊戲團康。
 | 透過晚會活動，增進參訓者情感交流及青銀團隊合作的精神。 | - | * 合作學習
 | 2天1夜課程 |
| 06/03 | 成果發表 | 企業觀摩 | 1. 單位介紹。
2. 與企業主對談。
3. 心得分享。
 | 安排各產業之參觀見學，瞭解企業經方式，並與企業主對談，瞭解企業用人考量。 | 3 | * 講述法
* 討論法
 | 2天1夜課程 |
| 綜合座談 | 1. 心得分享。
2. 銀髮就業資源宣導。
3. 課程建議。
 | 透過綜合座談，瞭解學員訓後心得與建議，並進行相關就業宣導。 | 2 | * 討論法
 | 2天1夜課程 |

註(一): 2天1夜課程包含晚會或團隊建立課程。

註(二):訓後將安排小型就業媒合活動。

註(三):上述課程及師資，未來將視狀況進行調整。

# 教學方法

為使教學具效果，本課程依據不同課程內容，擬定不同教學方法，透過多種教學方式，讓學員有效吸收課程知識，轉化己用，相關方式說明如下。

## 青銀共融

有鑑於銀髮就業者未來重回職場必須與許多年紀較輕的青年人共事，雙方必定有許多地方需要磨合及溝通，因此，本計畫希望在課程中，讓參與課程的銀髮人才有機會先與青年人合作，因此將在每次的課程中以團隊分組的方式加入年青人，目的是雙方可透過室內課程間的互動或夜間晚會團隊合作互相了解，也讓銀髮人才未來在職場上面對青年人時能快速融入，以增加人際關係。

## 各類教法說明

| 教學方法 | 說明 |
| --- | --- |
| 1. 講述法
 | 講述法是指以書面資料或是口頭形式，讓學習者主動閱讀書面資料並聆聽教師講解的教學方法，使用於本訓練各項課程。 |
| 1. 討論法
 | 以討論方式對主題進行探討達到教學目標。可分為全體討論、小組討論、陪審討論、座談等形式，使用於本訓練「突破習慣領域」與「團隊建立」類別課程、透過學員相互討論，激發課程創意。 |
| 1. 合作學習教學法
 | 將學生分配到異質小組中，鼓勵小組成員間彼此協助、相互支持、共同合作，以提高個人的學習成效，並同時達成團體目標，主要使用於本訓練「團隊建立」類別課程，如TWT與TA課程，透過執行與達成團體任務方式，建立團隊情感與精神。 |
| 1. 角色扮演教學法
 | 模擬生活中真實的工作與生活情境，由二個或二個以上學生扮演其中的各種角色實際學習，主要使用於人際溝通、求職課程、客戶服務等課程，透過角色扮演更能體會課程所要表達的具體意義。 |
| 1. 發現教學法
 | 安排一個能幫助學生發現各種結構、事理的情境，讓學生自己去發現有價值的結構、事理、原則，主要使用於本訓練「團隊建立」類別課程，如TWT與TA課程，透過執行與達成團體任務方式，讓學員發現團隊的重要性。 |
| 1. 發表教學法
 | 鼓勵學生將自己的思想、態度、情感、意志等，利用語言、文字、動作、圖形、工藝、音樂、戲劇、成品等方式，充分表達出來，建立學員自信。 |

## 動態課程說明

「三人行必有我師」，除了透過講師教授，本訓練安排不同團隊課程，擬透過團隊合作，建立團隊默契，進一步激發團隊共識，達成團隊任務。相關動態課程簡介如下。

1. 團隊建立課程-TA（Team Adventure）體驗課程

引進盛行美國企業教育訓練的探索教育體驗學習模式，是藉由團隊學習、挑戰自我、突破極限，共創個人成長與組織發展雙贏績效的最佳利器，體驗活動不同於靜態課程，透過動態的訓練，讓學員感受自然環境與學習訓練的融入，透過教練激勵，有效增進人際溝通及領導力，鼓舞士氣，提升團隊的整體績效。

1. 2天1夜活動
2. 活動名稱：**成功登頂～銀力再現！**

以移地訓練團體合宿之教學方式，強化學員情感交流，透過企業觀摩、晚會活動等方式，配合學員成果發表，瞭解學員學習成效，2天1夜系列活動說明如下。

1. 企業觀摩
2. 目的:本活動透過實際的企業參訪聽取企業負責人及經理人提供縱向及廣度剖析並提供現場諮詢服務與建立人派關係來提高就業意願與強化認同感，了解產業現況及銀髮業者的就業定位，進而對企業文化有更深層的瞭解。

# 結訓資格

1. 參訓人員於培訓過程中，請假時數不得逾受訓總時數的10分之1，即每位學員上課時數最少需達26小時。
2. 參訓人員須於每日課程結束後的翌日繳交上課心得及問卷調查表。
3. 針對符合以上資格之人員，由勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署核發給參訓學員研習證書。

**就業徵才活動說明**

**時間:6 /3日(五)下午13:30-16:00**

**地點:待確定**

**學員背景:當日會提供學員履歷，交由各單位人事。**