

doi:10.3969/j.issn.2097-2822.2024.02.009

终身教育视域下老年教育师资队伍高质量发展策略研究

——基于某省A市老年教育机构的调研

王炎波^{1,2}, 管莎莎³

(1. 淮北理工学院 经济与管理学院, 安徽 淮北 235000; 2. 华东政法大学 政府管理学院, 上海 201620;
3. 安徽开放大学 文法与教育学院, 安徽 合肥 230022)

[摘要] 老年教育师资队伍高质量建设既是终身教育体系建设的题中之义,也是推进地方老年教育发展的必然要求。尤其在建设全民终身学习的学习型社会、学习型大国的背景下,终身教育的政策赋能和质量提升对老年教育师资队伍建设具有重要的作用。文章通过对某省A市辖区内的8所老年大学(包括老年开放大学)师资队伍建设现状的调研,发现该市老年教育师资队伍建设在制度体系、队伍结构、培训体系、技术赋能等方面仍然存在一些现实问题。文章提出,应采取符合本地区实际情况的优化策略,发挥数字技术的赋能作用,建立健全老年教育师资制度体系、完善师资队伍结构和培训体系、构建合适的技术适配机制等,从而实现质量上的提升,促进老年教育师资队伍高质量发展。

[关键词] 终身教育;老年教育;师资队伍;高质量发展

[中图分类号]G77 **[文献标识码]**A **[文章编号]**2097-2822(2024)02-0055-07

构建高质量老年教育教师队伍既是实现高质量老年教育的重要前提,也是推进地方老年教育发展的必然要求,更是引领高质量终身教育体系建设的重要基础。党的二十大报告明确指出,“实施积极应对人口老龄化国家战略”。在构建高质量老年教育教师队伍这项任务中,地方老年教育机构肩负

着老年教育教师队伍结构性改革和质量提升的关键任务。某省A市积极响应政策号召,不断加快推进老年教育发展,目前已建成14个老年教育办学机构。同时,A市积极整合各类资源优势,加快推进社区老年教育建设,构建全方位的老年教育服务体系。研究者通过对A市老年教育师资队伍的走

收稿日期:2023-12-25

基金项目:安徽省六安市社会科学创新发展研究攻关项目“数字技术驱动老年教育师资队伍高质量发展——基于六安市的实践与优化策略”(项目编号:2022LSK50);安徽开放大学老年教育研究课题“数字化转型背景下社区老年教育师资队伍管理与建设研究”(项目编号:LNJY2022ZD05)。

作者简介:王炎波(1989—),安徽六安人,淮北理工学院讲师,华东政法大学博士研究生,主要从事基层社会治理、老年教育研究;管莎莎,女,安徽开放大学讲师,主要从事文艺理论和教师教育研究。

访调研,发现该市老年教育师资队伍建设仍然存在一些现实困难和挑战。本研究通过对A市老年教育的实地调研,挖掘老年教育师资队伍发展的现状,剖析存在的现实困难和挑战,并基于终身教育所发挥的政策赋能背景,提出老年教育师资队伍建设高质量发展的优化策略。

一、研究回顾

对于老年教育的研究,研究者梳理了党的十八大以来部分重要论文,发现对于老年教育的研究主要集中在两个方面。一是有关老年教育基本理论问题的研究。二是有关老年教育应用与实践的研究。但是,从整体上看,探讨老年教育师资队伍发展现状的系统性调查研究还较少。

对于老年教育师资队伍建设的现状,主要集中在两个方面:一是老年教育师资现状方面。么彩霞^[1]认为,需要强化老年教育新教师的培训工作。于荣萍^[2]等基于老年大学教师的聘任与管理经验,提出教师选聘教师的“六要”标准和“五大”途径。孙建新^[3]指出,老年教育学校应把教师放在全局整体性的发展战略上来考虑,探索以人为本精细化管理,使教师管理模式具有前瞻性与科学化。高开华^[4]提出,老年教育教师队伍建设涉及理想教师的标准,教师选聘,教师教学、培训及科研成果评价等角度。二是老年教育师资队伍的建设目标。美国老年教育教师队伍根据老年群体所在的教育机构不同而有所不同。英国老年教育以第三年龄大学自主自治模式为典型代表,除重视教师本身知识与经验外,还特别重视教师的分享能力和提供最新资讯的能力。日本老年教育师资来源多样,聘培结合。韩国老年教育师资培训遵从分层培养原则,并专门制定从业人员的《老年教育专家培训计划》。

二、老年教育师资队伍建设的现状——基于某省A市老年教育机构的调研

(一)调查设计与实施

基于数字技术嵌入老年教育过程遇到的问题,

课题组结合某省A市市情、老年教育师资队伍建设和推进过程中遇到的问题,对某省A市老年教育师资队伍建设的现状展开了问卷调查,主要包括个人基本情况、师资管理与保障、师资职业发展状况、师资准入状况、教师培训状况五个方面。问卷形成后,邀请在人力资源管理和老年教育方面具有理论研究和实践经验的专家学者、管理者进行内容把关,并在小范围内进行了测试,再以某数据分析软件对测试回收的问卷进行遗漏值检验、描述性统计检测、信效度分析,经多次修改后,最终形成可以正式使用的调查问卷^[5]。

根据现实情况和研究需要,课题组通过抽样方式确定12家老年教育机构进行问卷调查,选取调查对象68人,实际回收62份问卷,其中54份为有效问卷,占比约为87%。根据回收问卷中反映出来的问题,课题组再次拟定访谈提纲,并实地开展了调研工作。此次接受调研的共有6所老年教育机构,其中市级单位有1所,区(县)级单位有5所,调研区域覆盖市级层面和区(县)层面两级,调查的范围较为广泛,使得调查样本具有一定的代表性。

(二)A市老年教育师资队伍建设现状

1.基本情况

性别方面,男性教师占比33.33%,女性教师占比66.67%,女性教师比例远超男性教师。年龄方面,29岁及以下10人,占比为18.52%;30~39岁10人,占比为18.52%;40~49岁2人,占比为3.7%;50~59岁15人,占比为27.78%;60~69岁17人,占比为31.48%。从年龄阶段的统计数据来看,60岁及以上的的教师占比最大,说明该地老年教育师资队伍存在相对高龄化现象。

在文化程度与职称上,拥有本科学历及以下(96.3%)和中级职称及以下(94.44%)的教师最多,这与A市老年教育师资制度体系存在一定的关系。

在教师人员类型上,正式员工的比例略低于非正式员工,且非正式员工以外聘退休为主(超过

50%)。这一结果可能与学校教师年龄段多集中在50~69岁有关,也可能是大多数具有教学能力的退休教师倾向于从事老年教育。同时,这也显现出,老年教育师资队伍的单—性。

表1:受访对象基本信息情况

类型	选项	数量(人)	百分比(%)
性别	男	18	33.33
	女	36	66.67
年龄	29岁及以下	10	18.52
	30~39岁	10	18.52
	40~49岁	2	3.7
	50~59岁	15	27.78
	60~69岁	17	31.48
文化程度	中专及以下	14	25.9
	专科	19	35.19
	本科(无学士学位)	10	18.52
	本科(有学士学位)	9	16.67
	硕士研究生	2	3.7
	博士研究生	0	0
	无	30	55.56
职称	助教或其他初级职称	4	7.41
	讲师或其他中级职称	17	31.48
	副教授或其他副高职称	3	5.56
	教授或其他正高职称	0	0
人员类型	正式员工	26	48.15
	非正式员工	28	51.85

2. 师资管理与保障

(1) 教学内容多样化,且能够运用数字技术获取教育资源并且熟练运用

在教学内容上,涵盖了体育舞蹈、音乐戏曲、医学保健、文史哲、技术技能等课程种类,可以看出,老年教育师资队伍种类比较多样化。在教师运用数字技术方面,超过四分之三(92.11%)的教师都具备利用数字教育资源优化教学方式、开展教学改革研究的意识。

(2) 教师结构不合理且待遇较低,但对老年教育的认同度和支持度较高

在问卷调研中,以老年教育师资队伍建设存在的问题来看,薪酬待遇较低(50%)占据首位,其次

是培训制度不健全(44.74%)和缺乏相应的自我完善机制(28.95%)。在对相关区(县)老年大学(开放大学)访谈中,有关负责人和教师一致表示,教师薪资待遇偏低是影响老年教育发展的关键因素。同时,存在的问题还有队伍结构不合理等。但是,教师对于从事老年教育的认可度和支持度相对较高。其中,热爱老年教育工作占据首位(76.32%),其次是与自身专业背景较契合(63.16%)和能够发挥自我价值(57.89%)。

3. 数字技术的嵌入促进老年教育师资队伍数字化转型

数字技术嵌入老年教育教师师资队伍建设,主要是将数字技术融入教师职业发展中,赋能老年教育教师群体的终身学习与发展。立足数字技术嵌入的现实基础和服务效能,老年教育师资队伍的数字化转型主要表现为数字技术的可共享性、可持续性和可接受性。从调研的数据来看,区(县)老年教育机构在推进数字化运用的过程中,针对教师能否有效地共享数字资源还需要进一步观察。其中,超过一半的教师认为数字资源共享的难度是影响教师质量水平的关键要素。同时,在数字技术可持续性方面,65.79%的被调查者认为学校数字化基础设施建设(管理、教学等所需要的硬件条件)很难满足数字化时代老年教学的需求。这也充分说明,地方政府对数字技术发展的财政投入的可持续性会影响区(县)老年教师队伍数字化的运用。在老年教育教师数字化接受程度上,由于超过一半的教师为50周岁及以上,因此,他们对于数字化教学的可接受程度仍然有待观察。

三、终身教育视域下老年教育师资队伍高质量发展的现实挑战

终身教育驱动老年教育师资队伍高质量发展遵循着政策赋能的实践发展逻辑,但终身教育嵌入老年教育师资队伍建设仍面临着一些现实挑战。

(一)老年教育师资队伍结构不合理

建设高水平的老年教育师资队伍是保证老年教育教学活动有序进行的关键因素。实际上,A市各区(县)老年教育机构虽然已经形成相对规范的老年教育师资队伍,但是仍然存在结构不合理的问题,从而影响老年教育的稳定发展。一是人员的双重身份以及合格的兼职教师不足。对调查问卷统计发现,教师的来源主要是退休人员的返聘,以及其他院校的兼职教师或者具有相关专业技能的技术型人员。这些人员虽然在一定程度上弥补了老年教育教师队伍不足的缺陷,但是由于人员的碎片化及管理的复杂性,易造成人员队伍的不稳定,流动性大。同时,即使是具有稳定身份的正式教师,由于其存在双重职责,教师不仅承担着教学的任务,还要包揽大量的行政管理事务,从而影响老年教育质量水平的提升。二是老年教育教师薪酬待遇较难得到保障。教师课时费发放标准偏低,影响教师的引进和教学质量的提升。据调查,2018年之前A市各县级老年教育教师课时费为30元/学时,2023年为130元/学时,费用标准已大幅度提高。但是,相对于市级老年教育教师来说还是有一定的差距。同时,为解决薪酬待遇偏低而导致师资队伍建设不完善的问题,各县级老年教育机构通过“内培”“外聘”等方式,先后从中职院校、中小学等领域聘请教师,从而确保教师数量上充足。三是教师队伍中高层次人才较为稀缺且相对老龄化。经对调查问卷进行数据分析发现,超过一半的教师年龄超过50岁,而且拥有本科学历及以下和中级职称及以下的教师分别占到96.3%和94.44%。这在一定程度上影响了老年教育的高质量发展。

(二)老年教育师资队伍培训体系还有待进一步的规范化、科学化

师资队伍培训的规范不仅有助于加强教师的专业能力素养,而且能够提升教师的职业归属感和认同感。目前,A市各区(县)老年教育机构的师资

主要以外聘的兼职教师为主,从而导致师资队伍管理的复杂化和碎片化。同时,大部分教师对老年教育机构的认知度和归属感还未形成,致使部分教师流动性较大。出现这些问题的一个重要原因是,教师缺乏相应的校本培训和专业知识培训。从问卷结果的分析来看,对于新进教师(含外聘教师)入职前或者入职后组织过统一的教师专业培训的仅占23%。而且,就目前老年教育机构来看,有些学校虽已组建对应的师资培训中心,但真正发挥作用的很少。比如,有的年轻教师谈道:“刚开始进入老年教育体系时,对于老年教育完全不了解,入职后也没有相应的教师培训,即使有,都是在网上自学课程,面授的培训太少了。虽然学校有相应的教师培训机构,但是这个机构只是个形式,没有发挥实质性作用。”除此之外,教师培训的标准体系还不够科学化,尤其是对参与培训的教师如何进行科学有效地考核还不完善。调研中发现,虽然A市不少老年教育机构都制定了相关的培训考核管理办法,但在考核内容设计上定性多、量化少,而且对于日常的教师培训考核注重数量而非质量,考核管理办法实质性价值较小。同时,师资培训经费的缺乏是导致师资培训体系不完善的主要因素之一。大部分县级老年教育机构有类似的反馈:“根据学校制度的要求,需要不定期组织教师参加教学技能培训。然而,由于师资培训经费缺乏,每年组织的教师培训次数有限,导致教师培训的力度不够。”这些问题制约了老年教育教师队伍培训体系的进一步完善,也影响了老年教育体系的高质量发展。

(三)数字技术赋能老年教育师资队伍建设受限

数字技术作为一种信息技术手段,对老年教育师资队伍建设将产生空前的技术赋能作用。但是,从传统的师资队伍建设到数字赋能师资队伍建设,必然会受制于数字化供给所带来的影响,尤其在公平可及程度等方面。一是数字技术嵌入老

年教育师资队伍所产生的可共享性问题。所谓的可共享性就是老年教育资源在老年教育师资运用过程中的互通互享。目前,A市部分区(县)老年教育机构在数字化设施建设方面还存在一定的短板。同时,老年教育数字化资源还存在彼此独立、平台互斥、资源不通的信息壁垒现象。比如,省市县老年教育数字化平台不兼容、管理权限受到制约、数字化资源过时且利用率低等,这些问题的存在最终制约了数字技术嵌入老年教育,限制了教师队伍对数字资源共享的可能性。二是数字技术嵌入老年教育师资队伍所产生的可负担性问题。主要体现在老年教育机构对数字技术的支持能力。在调研中,部分老年大学负责人表示:“老年教育的可持续发展关键在于财政经费的支撑,尤其在师资培训和数字化建设方面。但是,各区县经费相对有限,市级地区投入经费明显优于县级地区,县级地区明显优于乡镇地区。为此,数字技术赋能的关键还是在于经费的支撑能力上。”同时,调研中发现,数字技术驱动老年教育师资队伍高质量发展的区域主要集中于市区,这和市区具有较好的经济发展程度、政府政策支持力度等因素密切相关。三是老年教育教师对于数字技术嵌入老年教育的接受程度还有待提高。老年教育师资队伍主要以高龄化的兼职教师为主。对于数字技术嵌入老年教育的新趋势,部分教师存在一定的抵触心理。在调研中,某教师谈道:“智慧校园的建设,在一定程度上推进了学校数字设施的建设,但是,对于年龄较大的返聘教师来说,运用数字化教学的可能性较小。数字化教学更适合年轻教师,年轻教师思想开放,相比老年教师对新事物学得更快。同时,在数字时代的今天,希望举办一些数字化培训帮助高龄化的教师适应数字化教学。”调查问卷数据分析显示,50岁以上的老师占调研人数的一半以上,但是线上教学的比例仅为22.2%。可见,数字技术嵌入老年教育驱动师资队伍发展还存在一定的挑战,需要加大

相应的帮扶与指导力度。

四、终身教育视域下老年教育师资队伍高质量发展的优化策略

在深入推进终身教育和建设专业化的老年教师师资队伍背景下,老年教育师资队伍建设迎来了新的机遇,但同时,也面临着诸多的现实挑战。为此,应积极利用政策赋能的支撑优势和质量提升的保障优势,采取一系列促进老年教育师资队伍高质量发展的优化策略。

(一)建立健全老年教育制度体系,优化教师队伍结构

制度体系是组织机构规范化运作的行动准则。建立健全老年教育制度体系就是要规范老年教育运作模式,推进老年教育健康有序发展。科学合理的老年教育教师队伍结构是提高老年教育师资队伍层次,提升教师教学能力水平,夯实老年教育机构发展的坚强力量。因此,要构建规范化的教师队伍,优化教师队伍结构。首先,进一步减轻专职教师压力,明确专职教师教学职责。要切实提升老年教育教学质量,不断提升专职教师教学水平,加强对老年教育机构的监督,规范老年教育专职教师兼职情况,真正做到教师专心教学。同时,分阶段推进兼职教师的管理,积极鼓励当地科研院所、社会组织、志愿者等参与老年教育,组建以专职管理人员为保障、兼职教师为主体、志愿者为辅助的老年教育师资队伍,夯实老年教育机构人才力量。其次,进一步完善教师薪酬体系。加大对老年教育的财政支持力度,适当提高教师课时费标准,规范教师薪酬标准,提高薪酬待遇,尤其要加大对高层次人才待遇保障力度,确保人才留得住。积极探索多样化、分层级的薪酬福利体系。同时,畅通符合老年教育特色的教师职称评审机制,确保老年教育机构教师在职称评聘上与其他教师享有同等待遇。最后,加快培养或引进一批理论素养较高、社会实践经验丰富的教师,打破以返聘为主的传统形式。

要加强顶层设计,进一步扩大老年教育机构的教师招聘自主权,加大优秀青年人才和实践经验丰富的高层次人才的引进力度,弥补区(县)老年教育机构师资力量不足和专业实力不强的缺陷。

(二)完善老年教育师资培训体系,构建科学化的培训评价标准

完善的老年教育教师培养培训体系是建设高素质专业化师资队伍的必要选择,也是深入推进老年教育高质量发展的前提条件。为此,构建与师资能力相配套的培训体系是关键。首先,加大教师数字化教学应用水平。要结合信息技术教育的需求,有针对性开展数字教学应用培训,通过培训目标的设置、培训内容的拓展,提升老年教育教师的教学水平和质量,适应数字化时代的需求。其次,建立完善的教师培训考核体系。要结合本地区的实际,通过以提升教师职业素养和专业能力为核心的校本培训和专业知识培训,建立系统化的考核培训体系。要规范考核评价形式,形成日常考核、学期考核和年度考核相结合的动态过程性评价,加强对教师的考核评价。同时,强化多维度考核评价,建立定量评价与定性评价结合的评价指标体系,避免单纯根据显性指标判断教师队伍质量水平。最后,创新教师培训方式。要从“教师+学员”需求的角度,创建符合师生一体的教师培训方式,通过开展集体研讨、集体观摩或者建立专业实践基地,提升培训效果的实际效果。同时,要积极提高教师参与培训的积极性和主动性,通过畅通沟通渠道,及时了解教师培训需求,设置多样化、多层次的教学培训内容,满足教师的多元化培训需求。同时,要善于激发教师参与培训的积极性,将培训效果与职称评审、薪酬待遇、职务晋升等有机结合起来,激发教师主动参与培训的热情和实现教师队伍的科学化、专业化。

(三)发挥数字技术赋能增效优势,构建合适的技术适配机制

数字赋能为老年教育师资队伍的高质量发展

提供了技术条件,要充分发挥数字技术在增进老年教育发展上的治理作用,构建合适的技术适配机制。一是提升数字技术嵌入老年教育的可共享能力。要加大区县数字基础设施建设,完善区县老年教育机构数字化平台建设水平,畅通数字资源供给。同时,突出数字赋能,构建数据驱动老年教育新生态,打通各平台之间的资源共享障碍,破解省市县相互割裂的“数据孤岛”和“数据烟囱”等难题。二是完善数字技术嵌入老年教育政策投入的可持续性。要借助数字技术的便利性和智能性,实现数字技术在教学、教研、研修、管理、评价等教育活动中的赋能优势,提升师资队伍教学水平。同时,要加大对数字化建设的支持力度,均衡区(县)政策支持和决策支撑,精准掌握教师需求,精准决策经费投入等,保障区(县)在数字化运用上的基本均等化。同时,积极探索多方共担的模式,吸收社会组织等主体参与老年教育数字化转型。三是提高教师对数字技术嵌入老年教育的认同度。一方面,要平衡技术与师资质量的关系,防止因为数字化技术在老年教育的应用而出现了阶层固化和代际落差的问题。同时,要根据实际需要,切实加强老年教育教师数字化能力,提高教师数字化教学胜任力。另一方面,加大数字技术嵌入教师队伍质量考核的评价权重,从教学能力、个人特征、育人成效等维度,构建精准化的数字化教师画像,确保从传统的师资队伍建设向数字赋能师资队伍建设方向发展。

五、结语

教师队伍建设是影响老年教育机构高质量发展的关键因素,老年教育师资队伍建设的高质量发展要借助于终身教育驱动的契机,实现终身教育驱动老年教育的均衡化发展,激发老年教育发展的新动能。本研究通过对A市老年教育师资队伍建设的研

究,提出有针对性的优化策略,旨在以一域服务全局,为全国其他地方老年教育师资队伍建设提供有益的借鉴和参考,从而推动老年教育高质量发展。

参考文献:

- [1] 么彩霞. 关于提升老年大学教师队伍素质的思考[J]. 老年教育(老年大学), 2021(8): 17-19.
- [2] 于荣萍, 王汉鸣, 等. 浅谈老年大学教师聘任和管理[J]. 教育教学论坛, 2014(38): 136-137.
- [3] 孙建新. 老年大学师资队伍现状与管理对策研究[J]. 吉林省教育学院学报, 2017(6): 39-42.
- [4] 高开华. 关于老年大学教师队伍建设的构想[J]. 老年教育(老年大学), 2021(1): 16-18.
- [5] 徐敏华, 梅兵, 裴建华. 终身教育视域下老年教育师资队伍发展现状与策略——基于对上海市老年教育机构的调研[J]. 成人教育, 2020(11): 34-42.

(责任编辑 张万盈)