

日本老年教育赋能老年人力资源开发的政策解构及其对我国的启示

曾光 李俊辉 黎新华

(广东交通职业技术学院, 广州 510630)

【摘要】在少子化与老龄化的双重挑战下,老年人力资源开发已成为我国释放“第二次人口红利”的关键路径。日本作为全球率先步入超老龄化社会的国家,其老年教育政策经历了从福利导向到社会参与,再到生涯学习的渐进式发展,构建形成了涵盖宪法、基本法、专门法及配套法的多层次法律体系,并依托健康促进与延迟退休、就业促进与技能开发、多元协同与资源整合等机制,较为有效地将老龄化压力转化为老年人力资源优势。基于中日两国在老龄化挑战下的共性与差异,我国可借鉴日本经验,从四个方面推进老年教育高质量赋能老年人力资源开发:重塑知识观念,构建老有所为的价值共识;完善制度设计,构建协同一体的政策体系;搭建联动平台,构建多元联动的赋能生态;重构课程内容,构建分类递进的课程体系。

【关键词】日本;老年教育;老年人力资源开发;政策解构;经验启示

【中图分类号】G72

【文献标志码】A

【文章编号】1001-8794(2026)09-0086-08

一、前言

当前,我国正处在人口结构深刻转型的关键阶段。国家统计局 2024 年数据显示,我国 60 岁及以上老年人口已达 3.1 亿人,占全国人口的 22.0%^[1]。这一规模仍在持续扩大。2025 年民政部党组成员、副部长刘振国在《学习时报》发表的署名文章指出,预计到 2035 年,我国 60 岁及以上老年

人口将突破 4 亿人,占总人口比重超过 30%,届时我国将进入重度老龄化阶段^[2]。与此同时,人口出生率持续走低,少子化趋势加剧。2024 年我国人口出生率仅为 6.77‰,自然增长率为 -0.99‰^[3],这已是我国人口自然增长率连续第三年为负,且低于世界平均水平。这种少子化与老龄化“双向挤压”的人口结构转型,正导致劳动力市场供给持续趋紧,并引发社会保障压力上升、经济发展动能减弱等一系列现实挑战。在此背景下,亟须突破传统依赖“增量劳动力”的应对思路,转向对“存量劳动力”的深度开发。规模日益庞大的老年人力资源作为存量中的重要组成部分,推动其有效利用不仅是缓解劳动力结构性短缺的现实需求,更是释放“第二次人口红利”、实现人口高质量发展的关键举措。

从现实条件来看,老年人力资源开发具备多重可行性支撑。在生理条件方面,随着医疗卫生水平的提升,2024 年我国人均预期寿命已达到 79 岁^[4],老年群体的整体健康水平显著改善,为持续参与社会活动奠定了坚实的生理基础。在社会需求层面,人工智能、数字经济等新兴业态的崛起,催生了大量新型就业岗位,如智能设备适老化顾问、非遗技艺传承导师等。这些岗位在专业技能门槛、工作时间弹

【收稿日期】2025-08-13

【基金项目】2024 年教育部学习型社会建设重点任务(高等继续教育领域)培育建设任务(非学历教育改革创新任务):“‘人工智能+老年教育’的融合创新实践”,项目编号为 18;2022 年广东省继续教育质量提升工程建设类项目“‘人工智能+老年教育’的融合创新研究:困境分析、技术赋能及体系构建”,项目编号为 JXJYGC2022GX443;2022 年广东省继续教育质量提升工程建设类项目“凤凰街‘智慧助老——长者智能技术运用能力提升’社区教育示范基地”,项目编号为 JXJYGC2022GX313

【作者简介】曾光(1990—),男,广东河源人,讲师、工程师,硕士,主要从事职业教育、成人教育研究;李俊辉(1984—),男,湖南永州人,教授,硕士,广东交通职业技术学院轨道交通学院副院长,主要从事职业教育研究;黎新华(1969—),男,湖北通城人,教授,博士,广东交通职业技术学院轨道交通学院院长,主要从事职业教育研究。

性等方面都与老年人的特质高度契合,特别是在医疗、教育等专业领域,老年群体积累的丰富经验和专业技能更是一种独特的“经验资本”,具有不可替代的价值。在主观意愿方面,调查显示大多数老年人渴望通过持续的社会参与来发挥余热、实现自我价值,同时保持与社会的紧密联系,这种内生动力为老年人人力资源开发提供了强大的心理支撑^[5]。由此可见,老年群体已不再是传统认知中单纯需要社会供养的“受养者”,而是具有巨大开发潜力的“生产性资源”。

老年教育作为终身教育体系的重要组成部分,在赋能老年人人力资源开发方面发挥着不可替代的关键作用。它通过系统化的健康教育强化老年人的身心健康,筑牢其参与社会活动的生理基础;通过认知训练激活老年人的思维潜能,突破年龄带来的认知局限;通过数字技能培训弥合老年人的数字鸿沟,拓展其在数字经济时代的就业空间;通过专业技能提升课程帮助老年人更新知识体系,增强其就业竞争力;通过代际交流项目促进老年人经验智慧的传承,实现其“老有所为”的社会价值^[6]。随着老年教育在赋能老年人人力资源开发中的作用日益凸显,国内学者已围绕其赋能的内在逻辑^[7]、现实困境^[8]、实践路径^[9]等展开了多维度研究。然而,现有研究在国际经验借鉴方面仍显薄弱,尤其是对先行进入老龄化社会国家的相关政策研究,大多停留在对政策的表层梳理,缺乏对政策的系统解构。作为全球率先进入超老龄化社会的国家,日本在推动老年教育赋能老年人人力资源开发方面的丰富经验,对正处于快速老龄化进程中的中国具有重要的参考价值。

基于此,本文将从政策演进历程、法律框架体系、政策实施机制等维度,系统解构日本老年教育在赋能老年人人力资源开发方面的政策体系,并在探讨中日两国共性与差异的基础上,提炼符合我国国情的启示,以期为推动我国老年教育赋能老年人人力资源开发潜力的充分释放提供有益借鉴。

二、日本老年教育赋能老年人人力资源开发的政策解构

(一) 日本老年教育赋能老年人人力资源开发的政策演进历程

日本老年教育政策的形成与发展,始终与其人口老龄化发展进程及经济社会发展需求保持动态契合,呈现出从“福利导向”向“社会参与”逐步转型的演进逻辑。总体来看,其政策发展可划分为四个阶段^[10]。

第一阶段(1960年代及以前)为“准备期”,日本老年教育政策主要以社会福利为导向。1950年,日本首创老年人俱乐部,通过组织文化学习、健康讲座和文娱活动,开启老年教育实践的初步探索;1963年颁布的《老年人福利法》首次从法律层面确认了老年人接受教育的权利,该法要求地方政府开展有利于促进老年人身心健康的课程与文娱活动。同期,日本厚生省在《社会保障五年计划》中提出建立“老年人年金制度”,强化对老年群体的经济保障,为后续推动老年人积极参与老年教育奠定了经济基础。此阶段的日本老年教育政策主要定位于社会福利范畴,尚未形成独立的老年教育体系,但已开始关注老年人的社会适应问题。

第二阶段(1970年代)为“实施期”,日本老年教育政策重心转向强调对老年人社会参与的支持。1970年,日本正式进入老龄化社会,日本文部省随即提出“社会教育应对之道”,并于次年发布“应对急剧社会变迁之社会教育应有做法”,开始将老年教育纳入应对社会变革的整体策略;1973年,日本政府正式编列老年教育专项预算,并在日本总理府设置“老年人对策本部”,从国家层面统筹老年教育发展;1978年,文部省推行“高龄者人才活用事业”,首次将老年教育与人力资源开发明确关联。此阶段的日本老年教育政策开始从单纯福利供给转向支持老年人的社会参与,为后续系统赋能老年人人力资源开发奠定重要的制度基础。

第三阶段(1980年代)为“成长期”,日本老年教育正式融入国家终身教育体系。1981年,文部省中央教育审议会提出“关于终身教育”的建议,主张将高龄期学习从成年期中独立划分出来,系统扩充老年人的学习及社会参与机会;1986年,日本政府拟定“长寿社会对策大纲”,将老年教育明确列为应对老龄化的重要措施,标志着老年教育政策正式上升至国家战略层面;1988年,文部省将“社会教育局”改为“终生学习局”,从组织机构上确认了老年教育在终身教育体系中的地位。此阶段的日本老年教育政策完成了从社会福利向终身学习的范式转型,政策框架更加系统化,为赋能老年人人力资源开发提供了更广阔的教育平台和制度空间。

第四阶段(1990年代至今)为“扩展期”,日本的老年教育政策呈现出多元化和精细化的特点。1990年,日本出台《终身学习振兴法》,将老年教育纳入终身学习社会建设的重要组成部分,并从法律层面保障老年人享有学习的权利;进入2000年后,随着《高龄社会对策基本法》与《老年人雇佣安定

法》等相关法律的修订完善,教育政策与就业政策形成了协同推进老年人人力资源开发的政策合力,其中2013年修订的《老年人雇佣安定法》明确规定,企业有义务确保员工工作至65岁,并通过职业培训提升老年员工的技能水平。此阶段的日本老年教育政策更加注重实效性,通过法律强制与经济激励相结合的方式,不断强化老年教育赋能老年人人力资源开发的实际成效,显著提升了老年群体的社会参与能力和再就业质量。

在上述四个阶段的演进过程中,日本老年教育政策逐步确立了三大核心导向:一是权利保障导向,将老年人受教育与获得就业支持纳入基本社会权利范畴;二是社会参与导向,强调通过教育增强老年人的社会融入意愿与实际贡献能力;三是终身学习导向,将老年期视为持续成长与价值实现的重要阶段。这三重导向相互支撑,共同构成了日本老年教育赋能老年人人力资源开发的政策基础,推动老年教育从单纯的福利供给发展为系统性赋能老年人人力资源开发的战略举措。

(二) 日本老年教育赋能老年人人力资源开发的法律框架体系

日本构建了以宪法为基础、基本法为引领、专门法为核心、配套法为支撑的多层次法律体系,为老年教育赋能老年人人力资源开发提供了坚实的法治保障。首先,在宪法层面,日本《宪法》第二十六条明确规定“所有国民,按照法律规定,根据其能力,都有平等接受教育的权利”^[11]。这一条款为老年人享有接受教育权利提供了根本法律保障,奠定了老年教育的法定地位。

在教育基本法层面,日本1947年颁布的《教育基本法》明确了终身学习理念,2006年修订后的《教育基本法》第三条进一步规定“国家及地方公共团体必须鼓励终身学习理念的普及与落实,创造适当环境,使所有国民能够终身学习。”^[12]这一规定将老年教育纳入国家教育发展战略,使其成为国民教育体系中的重要组成部分。1990年颁布的《终生学习振兴法》则细化了终身学习的具体实施机制,要求地方政府设立终身学习中心,为老年人提供系统化学习服务。这些法律协同推进,共同构筑了老年教育发展的顶层设计,确保了老年教育资源的持续投入和体系化建设。

在老年人专门法层面,日本形成了以《老年人福利法》《高龄社会对策基本法》和《老年人雇佣安定法》为核心的三位一体法律框架^[13]。1963年制定的《老年人福利法》首次将教育活动纳入老年人

福利体系,明确规定地方政府必须组织实施有助于维持老年人身心健康的文化教育活动。1995年颁布的《高龄社会对策基本法》从国家战略高度,将“学习及社会参与”定位为应对老龄化的关键措施,要求政府为老年人提供终身学习机会。《老年人雇佣安定法》历经多次修订,其最新版本明确规定企业必须确保员工到65岁的雇佣机会,并鼓励企业提供职业培训以助力员工延长就业年限。上述三部法律分别从福利保障、社会参与和就业支持三大维度,共同构建了支持老年人人力资源开发的法律支撑体系。

在相关配套法层面,日本1974年颁布的《雇佣保险法》首次将65岁以下的中老年劳动者纳入保障范围;2015年《雇佣保险改革案》进一步将其保障范围延伸至65岁以上的老年群体,有效缓解了老年就业者的后顾之忧;1985年制定的《职业能力开发促进法》则明确要求劳动者进行跨职业能力提升,为老年群体的职业培训提供了法律支持^[14]。这些配套法与主干法律相互衔接、协同作用,共同保障老年人人力资源的有效开发。

上述法律体系呈现出三个显著特征:一是理念导向明确,秉持社会参与、福利保障与终身学习相融合的价值取向,将老年人定位为可开发的社会资源,而非被动受助者。二是动态调整机制完善,能够顺应人口结构演变与经济社会发展需求,持续完善制度设计。例如,《老年人雇佣安定法》自1986年颁布以来,已历经6次修订,退休年龄从60岁逐步提高到65岁,并规划进一步延长至70岁。三是实施机制健全,清晰界定政府、企业与个人在老年教育与就业支持中的权责,形成多方协同的执行机制。这一系统化、可持续的法律架构,为老年教育赋能老年人人力资源开发提供了坚实的制度支撑。

(三) 日本老年教育赋能老年人人力资源开发的政策实施机制

日本政府以健康保障与延迟退休为基础支撑,以就业促进与技能提升为关键抓手,以多元协同与资源整合为运行保障,构建形成了各环节有机衔接、各主体协同推进的老年教育赋能机制。

1. 健康保障与延迟退休机制

在健康保障机制方面,日本于1978年首次提出“国民健康运动规划”,旨在加强市町村保健中心的建设,并培养保健师、营养师等专业人才,为老年人健康管理提供组织与人力支撑。1989年启动的“黄金计划”及其后续修订方案,均要求增设老年人专用活动场所,进一步丰富和完善了老年人的社会福

利供给。2000年出台的《健康增进法》则重点关注国民的“健康寿命”,建立了自上而下的健康管理网络,推动健康保障走向制度化与福利化^[15]。这些政策机制有力保障了老年群体的生理机能,奠定了老年人力资源开发的生理基础。

在延迟退休机制方面,日本采取了渐进式调整策略。1986年《中老年人就业促进法》更名为《老年人雇佣安定法》,规定企业有义务雇佣劳动者至60岁;2004年修订版将雇佣义务范围进一步扩大至65岁以下的群体;2013年再次修订版进而直接明确规定企业必须保障有工作意愿的老年人工作到65岁^[16-17]。这种渐进式的政策机制为企业调整人力资源管理策略预留了缓冲空间,也为老年人力资源的进一步开发提供了有利的时间窗口。

2. 就业促进与技能开发机制

在就业促进机制方面,日本自1986年起开始设立覆盖市町村的“银发人才中心”,对辖区内60岁以上健康且有工作意愿的老年人进行登记,并根据登记情况匹配临时、短期或轻量化的工作岗位。同时,还有公共就业服务机构Hello Work为老年人提供职业介绍服务,而各都道府县设立的老年人就业支援窗口为老年人提供职业规划与适应指导服务。此外,日本政府还通过“促进继续雇佣援助金”“老年人雇佣环境改善奖励金”等经济激励,鼓励企业雇佣老年人^[18]。这些机制共同营造了良好的老年友好型就业环境,增强了老年群体积极参与就业的内在动力。

在技能开发机制方面,日本面向老年群体构建了多层次、实用导向的培训体系。中央职业能力开发协会(Japan Vocational Ability Development Association, JAVADA)制定涵盖制造业、服务业、护理等56个行业的《职业能力评价标准》;高龄及残疾人雇佣支援机构(Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers, JEED)专门面向老年员工开发“中高年龄层专属课程”,内容涵盖角色适应与技能传承等实用模块^[19];各地职业培训机构则普遍开设IT类课程,助力老年人适应数字化工作环境^[20]。这些培训内容相互补充,覆盖能力认证、岗位适应与技术更新等关键环节,有效支撑老年群体终身职业能力的长效提升。

3. 多元协同与资源整合机制

日本在老年教育政策实施过程中,形成了政府主导、多方参与的协同治理格局,并通过构建纵向统筹与横向联动的机制,实现老年教育资源的高效整合。在纵向层面,国家设立由内阁牵头、18个省厅

大臣参与的“长寿社会对策阁僚会议”,打破部门壁垒,统筹协调各省厅的老龄化应对工作;地方政府则联合企业、社会组织共同推进老年教育与就业支持工作。例如,大分县设立“中高年龄者职业能力开发中心”,与本地企业合作开展技能培训与岗位体验,实现教育供给与用工需求的有效对接^[21]。在横向层面,非营利组织(Non-Profit Organization, NPO)广泛参与社区服务,通过志愿服务、公益项目等形式为老年人提供非正式学习机会;社区咖啡馆、社区食堂等基层空间则成为老年人学习与社交的重要场所^[22]。这种多元主体协同、公私资源互补的运行机制,显著拓展了老年教育的服务渠道与老年人力资源开发的实践路径。

三、日本老年教育赋能老年人力资源开发对我国的启示

在人口结构深刻转型的背景下,任何国家的政策经验都无法被直接复制。为避免碎片化借鉴,推动构建符合我国国情的老年教育体系,进而有效赋能老年人力资源开发,本文将从“何以启示”和“启示什么”两个维度系统分析日本经验对我国的启示。其中,“何以启示”旨在辨析中日两国在老龄化进程与社会制度环境等方面的共性与差异,探讨日本经验迁移的可行性;“启示什么”则在前者基础上,结合我国发展现状及现实需求,提出操作性较强的本土化实施路径。

(一) 何以启示

1. 共性: 老龄化挑战下的战略共识

中日两国在人口结构、社会文化、社会需求、就业意愿等方面呈现的共性特征,为日本经验的借鉴提供了现实依据。首先,在人口结构上,我国2024年60岁及以上人口占比达22.0%,与日本1990年代初水平相当,老龄化进程速度亦接近日本1990—2000年的阶段水平,均面临“未富先老”背景下的劳动力结构性短缺压力。同时,两国老年人口均以低龄老人为主,具备老年人力资源开发的生理条件。其次,在社会文化上,日本倡导的“生涯现役”理念与我国“老有所为”的传统价值观高度契合,均强调老年人的社会参与价值和持续贡献。再次,从社会需求看,数智时代催生的适老化产品顾问、智慧社区治理、数字非遗传承等新兴岗位,均要求两国通过老年教育重构老年人技能体系,以满足社会对老年人力资源开发的新要求。最后,从就业意愿看,日本60岁以上有收入者中,40.2%希望继续工作^[23],我国60岁以上低龄老人有就业意愿的占比达

58.3%^[24]均显示出强烈的再就业或继续服务意识,这为老年教育赋能老年人人力资源开发提供了坚实的内生动力。

2. 差异:不同国情下的结构性差异

尽管中日两国在老年教育赋能老年人人力资源开发方面具有良好的共性基础,但由于国情不同导致的结构性差异也同样明显。首先,在制度保障层面,日本已构建涵盖宪法、基本法、专门法及配套法规等四个层级的法律制度体系,为老年教育与就业支持提供了稳定、长效的制度框架。相比之下,我国老年教育政策目前仍以部委规章和政策性文件为主,缺乏刚性的法律保障与持续稳定的财政投入,导致老年教育领域治理结构呈现碎片化特征,难以形成纵向贯通与横向协同的政策合力。其次,在治理体系方面,日本通过“长寿社会对策阁僚会议”实现跨部门统筹协调,形成了高效协同的老年教育治理框架;而我国老年教育管理职能分散于教育、民政、人社等多个部门,管理职责交叉,协同机制尚不健全,仍存在一定的协同管理障碍。最后,在就业环境方面,日本企业普遍实行终身雇佣制,并通过延迟退休与职业培训形成稳定的老年就业支持机制;而我国劳动力市场竞争激烈,企业用工灵活性高,且年龄歧视现象仍较突出,老年劳动者面临更高的就业壁垒。上述结构性差异决定了我国在借鉴日本经验时,必须结合自身制度基础与发展阶段,进行适应性转化与创新。

(二) 启示什么

1. 重塑认知观念 构建老有所为的价值共识

当前,我国社会对老年群体的认知仍普遍停留在“颐养天年”的传统观念中,倾向于将老年人视为家庭赡养对象或社会福利的被动接受者,而忽视他们作为经验持有者与社会参与者的潜在价值。这种认知偏差导致老年教育长期被边缘化为文化娱乐的附属,功能大多局限于丰富闲暇生活,老年群体在能力提升、角色重构与社会融入方面的深层价值则尚未被充分激活^[25]。相较之下,日本通过系统推进“生涯现役”理念落实,推动了老年人社会角色的重构,进而转变了日本社会对老年教育的认知。首先,在法律层面,《高龄社会对策基本法》明确将“促进高龄者社会参与”列为国家责任,并为老年人社会参与权提供制度性保障。其次,在机制方面,日本通过设立“银发人才中心”和建立职业能力认证体系,使老年人的专业技能获得社会认可,进而提升了老年人再就业的社会认可度与职业尊严感。最后,在舆论层面,日本主流媒体持续塑造老年技术专家、社

区治理骨干、非遗传承人等正面形象,并通过积极的公共叙事强化“经验资本”的社会认同,逐步弱化社会对年龄的隐性歧视。

基于日本经验的启示,我国应重塑社会对老年群体及老年教育的认知,构建积极的老有所为价值共识。第一,强化顶层设计。在国家层面明确老年教育的人力资源开发定位,将其纳入终身教育与积极老龄化国家战略框架,从而为老年人人力资源开发提供战略支撑。可在修订《老年人权益保障法》时,专门增设老年教育赋能人力资源开发的条款,进一步明确老年人的学习权、发展权与社会参与权,从法律层面破除“养老即休养”的单一认知,为老年教育赋能增效提供刚性制度依据。第二,配套制度支持。由人社部门牵头,联合教育、民政、文化等部门,探索建立全国统一的银发人才职业能力认证制度,针对技术指导、社区服务、文化传承等重点领域设立分类认证标准,同时配套岗位推荐、荣誉激励等支持机制,让老年人的专业经验与服务贡献得到制度化保障与市场化认可。第三,营造舆论氛围。鼓励中央及地方主流媒体开设“银发榜样”“银龄风采”等专题栏目,持续挖掘宣传老年人再就业、投身公益、传承技艺等典型事迹,以真实案例强化“老年经验资本”的社会价值,助力消解年龄歧视与刻板印象,营造尊重老年价值、鼓励老年参与的良好社会氛围。第四,弥合代际认知差异。在基础教育阶段融入老龄化社会教育内容,通过开设专题课程、组织代际交流、开展社区志愿服务等形式,引导青少年理解老龄化社会背景下的老年群体并非社会“负担”,而是推动社会发展的重要力量,进而从青少年阶段树立代际包容、老有所为的正确观念,为老年人人力资源开发奠定稳定的社会共识基础。

2. 完善制度设计 构建协同一体的政策体系

当前,我国老年教育政策尚未形成系统化、法治化的制度框架,同时管理体制上存在多部门协同不足、财政投入不稳定等问题,制约了老年教育的可持续发展。此外,老年教育政策与就业、社保、健康等领域缺乏有效衔接,未能形成协同推进老年人人力资源开发的政策合力^[26]。相较之下,日本则通过构建系统完备的老年教育政策体系,为老年教育的高质量发展提供了坚实的制度保障。首先,在法律体系方面,日本通过构建“宪法—基本法—专门法—配套法”四级法律体系,为老年教育的有序推进奠定了坚实的法治基础。其次,在政策工具方面,日本综合运用财政补贴、税收激励、资格认证与就业服务等多种手段,有效调动企业、社会组织与个人的参与积

极性,并实现教育、就业与社会保障政策的有机衔接,形成强有力的政策合力,进而推动老年教育高效赋能老年人力资源开发进程。最后,在执行机制方面,日本通过建立“中央—都道府县—市町村”的三级联动体系,并依托“银色人才中心”等专门机构,为老年人提供职业介绍、技能培训、权益保障等一站式服务,显著提升了老年教育政策的落地成效与服务效能。

基于日本经验的启示,我国应完善老年教育相关制度,构建协同一体的政策体系,为老年教育赋能老年人力资源开发提供坚实制度保障。第一,健全统筹机制。建议设立由国务院牵头统筹的“国家老龄化应对委员会”,统筹教育、人社、卫健、财政等职能部门,以此解决部门分割、资源分散、政策碎片化等突出问题,系统整合老龄工作、教育发展、就业促进、健康保障等政策资源。同时,牵头制定《老年人力资源开发中长期规划》,明确老年教育在积极老龄化战略中的功能定位与实施路径,从而确保不同部门的政策目标能够相互衔接、形成合力,提升政策执行的整体效能。第二,加强法治保障。加快推进《老年教育促进法》专项立法工作,以法律形式明确老年教育的公益属性、发展责任、经费保障与监管机制,细化政府、学校、社区、企业及社会组织的主体责任,稳定财政投入渠道与投入标准,提升老年教育发展的权威性与稳定性,从而进一步确立其在国家终身教育体系中的战略定位。第三,提升协同实效。充分发挥社区作为老年人生活核心场域的作用,选取部分具备条件的地区先行试点,建设“社区老年教育服务站”,其中,在服务站空间建设层面,可将街道党群服务中心、老年活动中心、卫生服务站、文化站等现有场所加以整合利用;在服务站功能建设层面,可将民政、教育、卫健等部门的服务资源进行有机融合。基于此,打造便捷可及的“15分钟老年教育服务圈”,推动老年教育与健康管理、心理支持、志愿服务就业指导等功能有机融合,实现“教育—服务—参与”的一体化闭环运行,切实增强老年教育的服务黏性,让政策红利真正转化为老年群体可感可及的获得感。

3. 搭建联动平台 构建多元联动的赋能生态

当前,我国老年教育资源分布不均,城乡发展不均衡问题突出,其中县域及乡镇地区普遍面临基础设施薄弱、师资短缺、数字化服务水平偏低等问题。同时,社会力量参与不足,市场机制尚未有效激活,服务供给呈现分散化、同质化特征,难以满足老年人多样化、发展型的学习需求^[27]。相较之下,日本通

过构建“政府主导、多方协同”的治理架构,形成了功能互补、资源高效联动的老年教育发展支持生态。首先,在政府层面,日本依托“银发人才中心”作为枢纽平台,整合职业介绍、技能培训与权益保障服务,以此推动老年人力资源服务从安置型向发展型转变。其次,在企业层面,日本引导企业基于自身用工需求与社会责任,主动参与岗位开发、技能指导与实习平台建设,将老年员工再培训常态化,并纳入人力资源管理体系。最后,在社会组织层面,日本引导社会组织广泛开展志愿服务、文化遗产与社区教育活动,为老年人提供非正式学习机会与社会联结空间,增强老年群体的归属感与参与感。

基于日本经验的启示,我国应着力构建政府、市场、社会等多元主体联动的老年教育赋能生态,提升老年教育赋能老年人力资源开发的整体效能。第一,健全政府与市场双向协同的激励机制,充分激发社会力量参与活力。在加大政府公共财政投入的基础上,探索设立“老年人力资源开发专项基金”,综合运用政府购买服务、项目补贴、税收减免、场地支持等政策工具,激励企业、社会组织、专业服务机构深度参与老年教育课程研发、技能培训、就业对接等环节,加快形成政府主导、市场运作、社会协同、专业支撑的多元供给格局,为推动老年教育的高质量发展提供持久动力。第二,加快推进老年教育数字化转型,弥合城乡老年教育资源差距与技术鸿沟。依托国家智慧教育平台,设立老年智慧教育专区,并充分考虑老年人的使用习惯,优化适老化交互界面,重点增加语音导览、大字显示、一键操作等便捷功能,以降低老年群体的数字技术使用的门槛。同时,积极鼓励高校、科研机构与企业联合研发适老化、智能化学习资源,如AI导学系统、虚拟现实课程、远程互动课堂等。此外,面向基层老年群体开展常态化数字技能帮扶,通过线下讲座、一对一指导、社区互助等形式,提升基层老年群体的数字应用能力,让数字化真正成为老年教育普惠共享的重要支撑。第三,构建多元联动的“政校社企”协同机制,推动老年教育资源的共建共享。推动政府、高等院校、企业、社会组织等多元主体联合建设老年技能培训基地,聚焦社区治理、智慧助老、非遗传承等重点领域,开发贴合老年人能力特点与就业需求的定制化课程。同时,积极支持“银发导师计划”“祖孙共学课堂”等跨代际学习项目,鼓励经验丰富的老年人以讲师、顾问、志愿者等身份参与社会服务,以促进代际间的知识传递、技能传承与情感融合,拓展老年教育的社会价值。

4. 重构课程内容 构建分类递进的课程体系

当前,我国老年教育课程普遍存在碎片化、浅层化、同质化问题,内容多集中于书画、舞蹈等休闲娱乐类项目,而面向老年人再就业、社区服务、数字适应等现实需求的职业技能、数字素养、创业指导等发展型课程严重不足^[28]。这种结构性失衡导致老年教育难以有效回应老年人的现实社会参与和能力提升诉求,其赋能功能被显著弱化。相比之下,日本通过构建分层分类、从基础到进阶的递进式老年教育课程体系,显著提升了老年教育课程建设的系统性与实用性。其中,日本老年教育在基础层广泛开设数字素养、健康管理、心理调适等通识课程,以提升老年人适应现代生活与社会参与的核心基本能力;在进阶层则围绕护理服务、技术辅助、社区治理等实际岗位需求,开发模块化、情境化的技能培训课程,并与企业合作开展岗位模拟与实习实训,以增强课程的实用性与就业衔接性;在制度层则建立课程内容定期评估与动态更新机制,以确保课程体系能够及时响应技术变革与社会结构转型需求。

基于日本经验的启示,我国应着力构建分类递进的老年教育课程体系,切实增强其赋能老年人力资源开发的实效性。第一,建立需求导向的课程开发机制。通过社区调研、企业用工分析与老年学习者深度访谈,精准识别不同年龄阶段、健康状况与职业背景的老年群体的差异化需求,重点关注有再就业意愿或社会服务潜力的老年人群的核心诉求。在此基础上,构建“需求识别—课程设计—服务对接”的闭环机制,推动课程供给从经验主导转向数据驱动,提升内容的精准性与实用性。第二,构建分层分类的课程结构体系。在上述第一点基础上,构建老年教育“基础—提升—拓展”三级课程体系,其中基础层聚焦数字素养、信息识别、心理调适等通用能力培养,帮助老年人跨越技术与心理门槛;提升层围绕岗位适配、创业支持与服务规范,开发模块化、情境化的技能培训课程,如社区养老照护实务、短视频内容制作、老年电商运营基础等,增强其参与劳动力市场的能力;拓展层侧重文化传承、代际互动与社区治理,引导老年人从学习者转变为经验传递者或社区组织者,实现社会角色的再建构。第三,建立产教融合的课程实施机制。推动老年大学、社区教育机构与企业、行业协会建立稳定合作关系,针对市场用工需求,联合开发“订单式”培训项目。探索引入“企业导师制”,邀请一线技术骨干参与课程设计与课堂教学,增强课程内容的现实针对性。第四,完善课程内容动态更新机制。建立年度课程评估机制,设

定不低于20%的内容更新比例要求,并围绕人工智能、数字经济、健康中国等国家战略,及时增设AI生活辅助、数字健康管理、老年直播实务等新兴领域课程,确保课程内容持续响应社会变迁与技术发展。

【参考文献】

- [1]民政部,全国老龄办. 2024年度国家老龄事业发展公报[EB/OL]. (2025-07-25) [2025-08-10]. https://www.gov.cn/lianbo/bumen/202507/content_7033724.htm.
- [2]刘振国. 推进实施积极应对人口老龄化国家战略[N]. 学习时报, 2025-05-30(7).
- [3]国家统计局. 中华人民共和国2024年国民经济和社会发展统计公报[EB/OL]. (2025-02-28) [2025-08-10]. https://www.stats.gov.cn/sj/zxfb/202502/t20250228_1958817.html.
- [4]2024年中国人均预期寿命达79岁[EB/OL]. (2025-03-09) [2025-06-01]. <https://www.chinanews.com.cn/gn/2025/03-09/10380599.shtml>.
- [5]王雪辉,宋靛珺,彭希哲. 退而不休:我国低龄老年人力资源特征及其开发利用的政策应对[J]. 老龄科学研究, 2019(12): 35—47.
- [6]佟景泉,曾光,黎新华. 人口结构转型背景下老年教育赋能老年人力资源开发的动因、机理与路径[J]. 教育与职业, 2025(13): 89—96.
- [7]卢亚芳,马秀峰. 老年教育助力老年人力资源开发的内在逻辑和实践路径[J]. 成人教育, 2024(10): 35—40.
- [8]张利娟,方正,米靖. 我国老年教育及再就业的困境分析和应对路径研究[J]. 职教论坛, 2022(6): 93—100.
- [9]高秋萍,韩振燕,曹永. 老年人力资源开发视域下的老年教育发展策略研究[J]. 成人教育, 2020(8): 29—34.
- [10]李洁. 日本老年教育相关政策、法律的考察及启示[J]. 江苏开放大学学报, 2016(1): 45—52.
- [11]赵福军,吕紫剑,董丹丹. 日本应对人口老龄化的政策体系及借鉴启示[J]. 发展研究, 2017(6): 13—15.
- [12]魏映双. 日本的老年教育与人力资源开发[J]. 成人教育, 2011(8): 129—130.
- [13]崔迎春. 日本老年教育的发展历程、典型模式及经验借鉴[J]. 成人教育, 2023(1): 85—93.
- [14]熊纓,车思涵,杨一帆. 日本老年人力资源开发法规政策及启示[J]. 中国人事科学, 2019(9): 63—74.
- [15]丁英顺. 日本老年雇佣制度的发展及启示[J]. 前沿, 2019(3): 65—70.
- [16]胡澎. 日本老年雇佣制度的经验与启示[J]. 人民论坛, 2020(9): 129—131.
- [17]丁英顺,赵明. 人口老龄化背景下日本延迟退休政策探析[J]. 日本研究, 2021(4): 60—70.
- [18]谢立黎,韩文婷. 日本促进老年人就业的政策改革与启示[J]. 人口与经济, 2022(6): 77—92.
- [19]王江雁,欧阳忠明. 如何实现终身工作:日本老年人力

- 资源开发研究[J]. 教育学术月刊 2024(8):22—30.
- [20]郑爱翔,汪志晓. 少子老龄化背景下日本终身职业能力开发研究及其启示[J]. 教育与职业 2025(5):90—98.
- [21]傅蕾,吴思孝. 日本老年人力资源开发的经验及启示[J]. 中国劳动关系学院学报 2022(2):85—94.
- [22]石甜甜. 日本少子老龄化的社会影响、政策演进及启示[J]. 江西社会科学 2020(8):221—230.
- [23]人口老龄化劳动力短缺 日本老人可能永不能退休? [EB/OL]. (2022-10-27) [2025-08-10]. <https://www.chinanews.com.cn/gj/2022/10-26/9880256.shtml>.
- [24]杨菊华,史冬梅. 积极老龄化背景下老年人生产性资源开发利用研究[J]. 中国特色社会主义研究 2021(5):85—95.
- [25]吴遵民. 新时代老年教育服务体系构建的价值导向与实践路径[J]. 中国远程教育 2023(2):73—82.
- [26]陶孟祝,李瑛. 老龄社会治理视域下我国老年教育体制机制: 实然样态、应然路向与可能路径[J]. 中国职业技术教育 2022(13):58—66.
- [27]王俊德,李本友. 学习型大国建设背景下我国老年教育高质量发展: 诉求、表征及对策[J]. 职业技术教育, 2024, 45(30):58—63.
- [28]陈馨,周振华. 构建生态系统: 优化老年教育供给机制的新路径[J]. 成人教育 2025(6):43—50.

Policy Deconstruction of Japan's Elderly Education Empowering the Development of Elderly Human Resources and Its Implications for China

ZENG Guang, LI Junhui, LI Xinhua

(Guangdong Communication Polytechnic, Guangzhou 510630, China)

【Abstract】Against the backdrop of dual challenges of low fertility and population aging, the development of human resources for the elderly has become a key pathway for China to unleash the “second demographic dividend”. As the world's first country to enter a super-aged society, Japan's elderly education policies have undergone a progressive evolution which shifts from a welfare-oriented approach to social participation, and further to lifelong learning. This process has resulted in the establishment of a multi-level legal system encompassing the constitution, basic laws, specialized legislation and supporting regulations, and relied on mechanisms such as health promotion and delayed retirement, employment facilitation and skill development, multi-stakeholder collaboration and resource integration to effectively transform the pressures of aging into the advantages of human resources for the elderly. Based on the commonalities and differences between China and Japan in addressing aging challenges, China can learn from Japan's experience to advance high-quality elderly education empowering the development of human resources for the elderly from four aspects: reshaping the concept of knowledge to build a consensus on value to enable the elderly to continue contributing to society; improving institutional design to establish a cohesive and integrated policy system; building collaborative platforms to build a diverse and interconnected enabling ecosystem; redesigning curriculum content to develop a tiered and progressive curriculum system.

【Key words】Japan; elderly education; development of elderly human resource; policy deconstruction; experience and implication

(编辑/王凤鸣)