

# 老年大学师资队伍建设现状、问题检视与纾困路径

孟丽强

河南开放大学终身教育学院，河南 郑州 410005

DOI:10.61369/ECE.2025040045

**摘 要：** 发展老年教育是当前应对全球性人口老龄化问题的题中之义。在国家大力倡导教育发展和教师队伍建设的重要时期，河南省始终坚决贯彻国家战略思想，积极探索老年教育师资队伍建设，在师资队伍规模与质量、政策支持与法规保障、课程设置与教学内容、信息化与现代化程度、老年教育体系建设等方面取得了一定的成绩，但也存在师资队伍结构不够均衡、师资队伍建设与管理有待加强、岗位培训体系尚不健全、教师选聘激励机制有待加强等突出问题，对此，本研究提出针对性的改革对策，以期为推动新时期河南省老年教育师资队伍建设提供参考与借鉴。

**关 键 词：** 河南省；老年教育；师资队伍；现状考察；问题检视；纾困路径

## Current Situation, Problem Review, and Relief Paths of Teacher Team Construction in Universities for the Elderly

Meng Liqiang

School of Lifelong Education, Henan Open University, Zhengzhou, Henan 410005

**Abstract：** Developing elderly education is an inherent requirement to address the global issue of population aging. During the important period when the country strongly advocates educational development and the construction of teachers' teams, Henan Province has firmly implemented the national strategic ideas and actively explored the construction of teachers' teams in elderly education. Achievements have been made in aspects such as the scale and quality of the teachers' team, policy support and legal guarantees, curriculum setup and teaching content, informatization and modernization levels, and the construction of the elderly education system. However, there are prominent problems, including an unbalanced structure of the teachers' team, insufficient construction and management of the teachers' team, an incomplete on-the-job training system, and a need to strengthen the teacher recruitment and incentive mechanism. In response, this study proposes targeted reform countermeasures, aiming to provide references for promoting the construction of teachers' teams in elderly education in Henan Province in the new era.

**Keywords：** Henan Province; elderly education; teachers' team; current situation investigation; problem inspection; relief path

### 引言

《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》中指出，要“实施积极应对人口老龄化国家战略”“建设高素质专业化教师队伍”“发挥在线教育优势，完善终身学习体系，建设学习型社会”，通过将老龄化、教师队伍和终身学习等关键词串联起来，从国家战略层面为应对老龄化问题提出了河南省教育发展和教师队伍建设方面地治理方向和破解对策<sup>[1]</sup>。

### 一、河南省老年教育师资队伍建设的现状分析

#### （一）师资队伍规模与质量有所提升

近年来，河南省老年教育机构数量显著增加，2024年元月份，国家老年大学河南分部正式挂牌成立，并依托河南开放大学体系办学优势开班老年教育，这一举措也得到了河南省教育厅及河南省老年教育指导中心的支持，并在2025年河南省政府工作报告中明确体现办好老年大学。笔者所在部门的常规工作中，统计

到，截至2024年底，河南省已创建2个国家级、38个省级社区教育示范区，各级各类示范性社区（老年）大学（学校）225所。郑州等11个城市成为全国学习型城市建设联盟单位，培育了51个全国终身学习活动品牌、264项省级终身学习品牌项目，47位全国百姓学习之星、398位省级百姓学习之星。有研究预测，到2025年，河南省将基本实现老年大学在县级区域的全覆盖。

教师培训提升方面，目前，河南各地积极采取措施扩大老年教育师资队伍规模，优化队伍结构，例如通过老年教育师资培训

项目信息：河南省终身教育课题，项目名称：河南省老年教育师资队伍的现状、问题与培养路径研究，编号：豫教〔2023〕70219。

中心，为老年教育管理干部和教师提供培训，形成了分层分类的培训制度。2024年，在国家老年大学的率先引领下，河南省老年教育指导中心在全省开大体系的老年（社区）大学、老年（社区）学院，在全省组织了“河南省老年教育工作者暨教师线上培训”，为全省老年教育管理干部和教师提供培训，形成了分层分类的培训制度，计划在2024年将培训学员300余人次，并开展老年大学师资库建设工作。

### （二）课程设置与教学内容逐渐丰富

在课程设置方面，近年来，河南省老年大学（学校）积极致力于课程体系建设，大力开展了多领域、多样化的教学体系探索，目前，河南省老年教育在课程设置上基本形成了覆盖养生保健类、信息技术类、生活应用类、休闲艺术类、语言文化类等方面的多样化体系结构<sup>[2]</sup>等方面线上和线下课程资源。国家老年大学也是围绕开设六大课程体系，涵盖30余个教学班，满足不同老年人的学习需求。在教学内容建设方面：随着各地老年教育机构不断丰富课程内容；以“德学康乐为”为目标，开设专业课程，丰富第二课堂，创新线上线下相结合的学习模式，每个课程紧密联系实际，在课程中都会穿插外出研学环节。以赛促教，提升老年教育教师质量。通过老年教育教学成果展，充分展现河南省老年教育的师资水平、课程设置等方面的过硬实力和水平提升。

### （三）信息化与现代化程度日益显著

在数字化教学应用方面，随着数字化教育的不断普及，河南省也在积极探索老年教育的数字化教学<sup>[3]</sup>。在教学平台的建设方面，随着数字化技术的广泛应用，老年教育的社交平台和在线教学平台提供了更加灵活和高效的教学互动体验。河南开放大学所建设的河南省终身学习网自2015年12月上线运行，为全省各级社区教育机构提供课程资源，全方位提供学习支持服务，目前已引进1.08万个视频资源，极大丰富了学员的文化和教育需求，弥补了部分老年人行动不便不能参与线下教学的遗憾。2024年升级河南终身学习网，与国家老年大学平台对接，分享29门共292个视频资源，总时长1949分钟七是品牌活动与社会服务成效。开展公益直播、新媒体视频、社区教育课程视频及线下活动，服务超19.2万人次；全年服务老年学员5.9万人，提供服务50.3万人次。

### （四）老年教育体系建设逐步健全

近年来，河南省政府响应国家号召，积极整合社区资源、利用现有教育机构设施等方式，持续扩大老年教育的供给。河南省委省政府建立了党委领导、政府统筹、多部门密切配合的管理体制，确保了老年教育的有序发展和科学推进。河南省积极搭建社区教育网络和文化活动空间，鼓励以各种形式经常性参与教育活动，并通过向基层与农村延伸；推进城乡社区对口支援，为边远地区和农村社区提供教育资源和支持，促进城乡老年教育均衡发展<sup>[4]</sup>。

## 二、河南省老年教育师资队伍建设的检视

虽然近年来河南省老年教育的发展取得了显著的发展，但在师资队伍结构、师资队伍建设与管理、岗位培训体系等方面也存在诸多挑战。

### （一）师资队伍结构不够均衡

当前，河南省的老年教育师资队伍结构尚不均衡，教师在聘用方式上呈现专兼职并存，并主要以兼职为主。教师来源于退休人员返聘、中小学教师和高校教师兼职等方式，存在人员流动性大、师资队伍不稳定的困境。从调研数据显示，当前，河南省老年教育师资队伍的平均年龄为40岁以上，高龄化师资在一定程度上存在教学热情和科研活力的打折风险。由于薪资待遇、发展前景以及师资队伍中兼职教师、社会人士和大学生志愿者占比较大，导致很多老年教育从业人员自身的身份认同感较低，教师队伍人员数量的不稳定<sup>[5]</sup>。

### （二）师资队伍建设与管理有待加强

整体来看，河南省老年教育机构的教师队伍建设与管理较为薄弱。主要表现为教学过程管理和考核评价机制的相对缺乏。从根本上看，很多老年教育机构的教师聘任关系仍主要以简单的聘用关系为主，教师的主要职责是完成上常规性教学任务，较少参与教学研讨、科研活动等专业化发展活动<sup>[6]</sup>。由于聘用标准和评价标准的缺乏，教师队伍的系统性和可持续性发展难以保障。

### （三）岗位培训体系尚不健全

当前，河南省老年教育教师培训机制尚未建立，从接受培训的人员数量来看，目前接受国专业的岗位培训，参与系统化的老年教育心理学和教育学培训的教师占比仅为10%，绝大多数从业教师无论是在理论知识方面还是教学时间方面均缺乏系统的训练。教师对培训效果的总体认可度不高，老年教育机构对培训效果的满意度不够理想，从培训形式、培训内容、培训方法和培训组织与管理等方面都与培训目标存在差距。由于缺乏老年教育教学的基本知识和专业技能的学习，直接影响了教师队伍的教学质量。而对于老年教育，缺乏专门的教师队伍岗位培训机制是影响整体教学质量和师资队伍专业化发展的重要因素<sup>[7]</sup>。

### （四）教师选聘激励机制有待加强

在老年教育体系中，教师选聘激励机制的完善对于吸引和保留优秀教师至关重要。由于薪酬待遇、职业发展等多元因素的影响，河南省老年教育师资队伍流动率较大，优秀教师难以吸引和长期保留。主要表现为：薪资待遇不够有吸引力，职业发展路径不明确，教师职业发展机会有限<sup>[8]</sup>，激励政策不完善也是影响优秀教师去留等重要因素。河南省现有的激励机制主要以物质激励为主，评价机制的不健全，在一定程度上影响了激励的公平性和有效性。

## 三、河南省老年教育师资队伍建设的纾困路径

鉴于老年教育师资队伍建设在师资队伍结构、师资队伍建设与管理、岗位培训体系存在的主要问题，提出三个方面的纾困路径。

### （一）加强合作拓宽教师选聘渠道

立足多元合作，积极拓宽教师选聘渠道。加强与各行业、社会关系的合作交流，调动体系外的师资力量，充分发挥志愿者的作用，积极探索老年教育的志愿者服务机制，探索形成与社区、养老院等涉老服务机构等的合作模式。例如通过共建共享优质学习资源，鼓励社区、养老院等涉老服务机构为老年教育机构提供

优秀志愿者，实现教师队伍的不断充实<sup>[9]</sup>。

### （二）强化布局推进制度环境构建

加强宏观布局环境构建，提高老年教育质量保障。通过从机制上营造科学的教师准入制度和统一的规范化的考试标准，确保老年教育师资队伍的专业能力、职业素质和职业道德，实现合格准入，不合格退出机制<sup>[10]</sup>。关注教师个体发展，构建促进专业化发展的教师发展渠道，完善老年教师评聘考核评价机制。

### （三）完善老年教育师资培训体系

教师专业化是教师个体发展的必然要求。加强专业化法律制度建设，保障师资专业化建设的制度环境适应性。包括岗前阶段、在岗阶段和提高性培训等的系统培训体系，全面提升老年教师的整体质量和水平。改革传统的教育管理理念，关注教师队伍的系统化管理和专业化培养，促进教师教学质量改革和科研创新<sup>[11]</sup>。强化自身的专业水平要求，应对老年心理学、教育学、教育管理学的理论知识进行专业化学习。在专业知识技能之外，应重视老年教育教师教学、科研、管理、人际交往、自学等能力进

行针对性的培养，促进师资队伍的全方位提升。

### （四）科学规划老年教师队伍建设

针对当前存在的问题，需要从多个维度出发，制定切实可行的措施，以吸引和培养更多优秀的老年教育人才。完善薪酬福利体系。省委省政府应加强薪酬福利管理，根据老年教育教师的工作性质和社会贡献，合理调整教师工资标准，确保教师的劳动价值得到有效体现。适当增加住房补贴、医疗保险等方面的福利待遇，提高教师的整体收入水平和生活质量。优化激励政策。从物质奖励、精神鼓励等方面加强对优秀教师的表彰，提供更多国际国内的学术交流机会，激励教师在自身成长中提升职业认可和工作热情。完善评价体系建设，用科学、公正的评价考核机制，准确测量和评价教师的教学效果和社会贡献，使教师的教学成绩得到有效肯定，从而发挥正向的激励作用。科学规划设计清晰的职业晋升通道，为教师提供多元化晋升机会，增强职业吸引力。同时，强化岗位专业培训，不断更新教师的专业知识和技能，促进教师教学能力和专业能力的持续提升。

## 参考文献

- [1] 《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》实施中期评估报告\_中国人大网 [http://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/202312/t20231227\\_433830.html](http://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/202312/t20231227_433830.html).
- [2] 夏敏, 时晓玮, 孙立新. “行动者——结构”互构视角下新时代老年教育教师数字素养的结构模型探究[J]. 成人教育, 2024, 44(04): 32-39.
- [3] 王喜. 终身教育背景下建设创新型教师队伍的战略转型策略[J]. 中国教育学刊, 2023, (S1): 175-176+179.
- [4] 赵文君, 王睿琦, 夏敏. 新时代老年教育教师专业化的困境及策略研究[J]. 职教论坛, 2022, 38(11): 111-119.
- [5] 张伟君. 贝尔兰卡斯特制: 缓解我国老年教育师资困境的新探索[J]. 成人教育, 2021, 41(01): 40-44.
- [6] 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, 40(11): 34-42.
- [7] 张筱茜, 李兴洲, 鲁晓双. 终身教育视野下老年教育教材建设的价值意蕴、现实困境及突破路径[J]. 2024.02: 39-45.
- [8] 龚爽. 老年教育师资队伍建设探究——以锦州开放大学为例[J]. 辽宁师专学报(社会科学版), 2021, (06): 130-132.
- [9] 张钧伟. 老年大学教师队伍建设存在问题及解决对策[J]. 广东职业技术教育与研究, 2019, (01): 85-88.
- [10] 周珍. 基层老年开放大学师资队伍建设的探索与实践[J]. 教育现代化, 2017, 4(16): 260-261.