

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

徐敏华 梅 兵 裴建华

(华东师范大学, 上海 200241)

【摘要】教师是老年教育的重要资源,直接影响着老年教育的发展。通过对上海市 280 所老年大学(学校)师资队伍建设现状的调研,发现上海市老年教育师资队伍在教师个人素养、师资来源渠道、教师培训管理、专业课程设置等方面呈现出良好的活力和较大的发展潜力,但仍存在着师资队伍的结构尚不均衡、准入制度有待建立、培训体系还需优化等问题。基于此,应立足于上海市构建终身教育体系和学习型社会的需要,从推进师资力量、构建准入机制、提升专业水准、完善培训体系等方面着手,促进我国老年大学(学校)师资队伍的建设和发展。

【关键词】老年教育;老年大学;师资队伍建设

【中图分类号】G777;G451.2

【文献标识码】A

【文章编号】1001-8794(2020)11-0034-09

“终身教育”的最终目的是为了追求人性的完美与人生真正价值的实现。帕特森(Patterson)^[1]指出,老年人对生活的主观满意度、参与社会生活的程度以及维持认知的能力,可决定其老年生活的质量,而作为终身教育体系重要构成的老年教育机构正是老年人提升幸福感、成功融入社会和延缓衰老的有效载体。

建设一支素质优良、数量适当、结构合理、相对稳定的老年教育师资队伍,是提高老年教育机构办学质量的可靠保证,是加快老年教育事业发展的强劲动力。上海市是我国目前老龄化程度最高的城市,已经建成 290 多个老年学校办学机构,吸引超过 80 万人次老人学习。^[2]上海市还不断整合各级各类企事业单位、社会团体、公益组织等共同参与和开展

老年教育。在此背景下,课题组通过对上海市老年教育机构教师队伍的发展现状进行调研,探索老年教育师资队伍建设中需要改进和加强的若干问题,为上海市老年教育师资队伍相关政策制定提供重要的参考和借鉴。

一、研究回顾

(一) 老年教育师资管理

从西方发达国家来看,第三年龄大学发展模式有“自上而下”的教授模式、“自下而上”的自助模式以及其他模式。“自上而下”教授模式的主要特点是依附于为其提供支援的当地大学,课程主要由大学教职员教授。以法国图卢兹大学为例,它的师资力量主要由非教授讲师(39%)、大学教授(45%)和其他机构教授(16%)构成,其中 58% 教员是义务劳动,师资管理上很重视教师之间、师生之间的交流合作。^[3]“自下而上”自助模式的主要特点是由拥有各种技能和兴趣的退休专家自主自愿组成学习小组,形成互相寻求和分享知识的学习模式;没有固定的教师队伍,也不设准入条件,其学员既是教导者又是学习者。美国采用的是“社区型”老年教育模式,其老年教育机构主要有高等教育机构、老年中心和图

【收稿日期】2020-07-03

【基金项目】2019 年上海终身教育研究院课题“终身教育视域下老年教育师资队伍现状与对策研究”,项目编号为 ZSJY-2019-09

【作者简介】徐敏华(1977—),女,上海人,博士,华东师范大学副教授,研究方向为高校党建、终身教育;梅兵(1967—),女,四川阆中人,博士,华东师范大学教授,研究方向为高校党建、高教管理;裴建华(1953—),女,上海人,华东师范大学副研究员,研究方向为高教管理。

书馆与退休者协会三大类。前两类机构类似我国的老年教育系统,师资队伍管理自成体系,尤其在教师的聘任制度、评价体系、培训方案以及激励制度等方面比较完善。于荣萍等^[4]以中国地质大学(武汉)老年大学的教师聘任和管理经验为例,提出了选聘教师的标准和途径。文建章^[5]提出要强化对老年教育教师的管理,提高教师的福利待遇,不断完善教师培训体系。中国老年大学协会教学工作委员会课题组完成了《老年大学教师队伍管理的若干问题研究》报告,从老年大学教师的聘任、管理、培训和评价四个方面提出了教师队伍建设的对策建议。

(二) 老年教育教师专业化和职业化

韩国的终身教育师制度以法律为依据,通过制定终身教育师培养方案,将职前培养、职后进修贯通起来,使终身教育师的专业化和职业化统一起来。^[6]美国社区老年学院配备有心理学、教育学等相关知识的政府公务员进行跟踪指导。中国台湾《乐龄教育人员培训实施计划》针对老年教育教师展开初级、进阶及实务操作三个阶段的专业培训,以此进一步提升其专业水准。^[7]

(三) 老年教育师资来源和选取标准

发达国家老年教育教师队伍建设呈现多元化发展的特点。如澳大利亚第三年龄大学的教师与管理者都是在老年大学成员中选取的志愿者,选取要求包括具有教学热情、了解老年学生、具备授课能力和教学资源使用能力等。^[8]采用自治自助教育模式的英国第三年龄大学,因课程大多由老年人自发组织,故学员中有丰富知识、愿意分享兴趣、拥有专长技能的成员都可成为教师,但教学没有任何报酬,也没有资格学历要求。美国老年大学依托社区进行自我管理,与普通大学融为一体,教师一般来自正规学院。^[9]

(四) 老年教育师资队伍发展现状

柳华盛^[10]以宁波社区大学老年教育中心为例,分析了宁波市大众化老年教育师资现状,提出当前老年教育师资队伍存在专业化水平不高、科研能力较弱、培训体系基本处于空白阶段、缺乏激励和约束机制等主要问题。王爱燕等^[11]以德州市老年大学为例,主张借助互联网技术和信息技术,建立老年大学师资档案库,从而缓解老年教育师资队伍的短缺及不稳定问题。孙建新^[12]认为当前老年教育师资来源复杂,素质参差,流动性大,管理困难,应当尽快确立现代化老年大学教师标准,并建立教学质量评价体系。马国云^[13]认为老年教育师资存在专职少、层次低、培训少、认知低等问题,相关部门应在提升教师身份认同、加强校际同行交流、拓宽培训渠道以

及提升科研水平等方面多管齐下,提升老年教育教师职业素养,为老年教育的顺利开展提供师资保障。

综上所述,国外老年教育师资队伍的研究更多是针对教师个体的专业发展、培训制度以及师生之间交流等。国内则是将师资队伍作为研究对象,大多是从宏观角度探讨师资队伍存在的问题,进行归因并提出对策。全国老龄化程度最高、老年教育研究起步较早的上海市,目前还相对缺少关于老年教育师资队伍发展现状的系统调查研究。本研究立足于上海市构建终身教育体系和学习型社会的需要,系统全面地掌握上海市老年教育师资队伍发展现状,厘清存在的问题,并提出有针对性的对策和建议。

二、调查设计与实施

根据相关文献分析结果,结合上海市老年大学(学校)教育政策和推进过程中遇到的问题,课题组针对上海市老年教育师资队伍现状设计了调查问卷,主要包括个人基本情况、师资素养及其工作状况、师资准入状况、教师接受培训及培训需求状况等四个方面。问卷形成后,邀请教育学、社会学、成人教育学等领域的专家学者对问卷进行把关,从题项的适切性、结构合理性及题意的完整性等方面进行论证,并在小范围内进行了试测,再以 SPSS17.0 对预试回收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,最终形成可以正式施测的调查问卷。

根据现实情况和研究需要,课题组采用分层抽样法向全市 280 所老年大学(学校)发放《上海市老年教育师资队伍现状调查问卷(教师版)》1 650 份,回收有效问卷 1 519 份,回收有效率为 92.1%。调查范围覆盖所有的市级、区级老年大学,包括 4 所市级老年大学、44 所市级老年大学系统分校和 22 所区级老年大学;另有街镇老年学校 210 所,覆盖率 94.6%。课题组还从老年学校负责人的角度补充丰富调研结果,发放《上海市老年教育师资队伍现状调查问卷(负责人版)》280 份并全部回收,就单份问卷来说,部分选项有缺失值,但不影响整体数据分析。

三、上海市老年教育师资队伍的发展现状

(一) 基本情况

调查样本中,女性教师(61.4%)总体上略高于男性教师(38.6%)。年龄分布以 50—70 岁为主,其中 60—69 岁年龄段最为集中,且主要集中在市、区级老年大学^①(图 1);街镇老年学校师资则稍显年轻,主要集中在 40—60 岁。说明目前上海市老年教

育师资存在相对“高龄化”现象,也反映出上海市老年大学(学校)能有效发挥人才“余热”的平台作用。

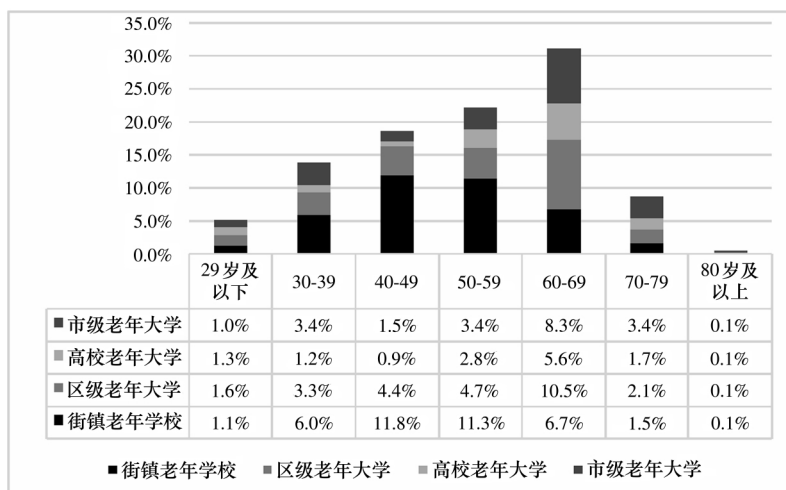


图1 样本年龄段分布

在学历层次与专业技术职务上,拥有本科学历和中级职称的教师最多,分别占比46.7%和44.1%(图2和图3),这与上海市老年教育师资相对高龄

化存在一定关系。教师党派构成上,群众所占比例最高(40.7%),其次是中国共产党(36%)和无党派(17.4%),民主党派(5.8%)占比最小。

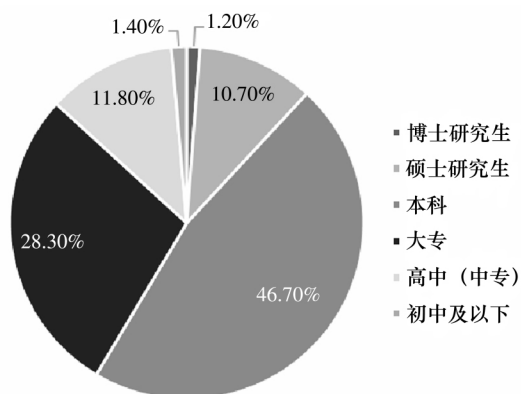


图2 样本学历分布

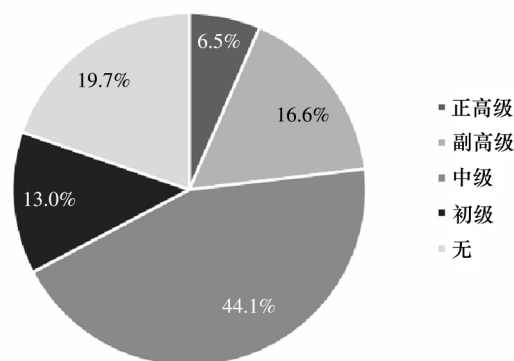


图3 样本专业技术职务分布

在人员类型与教师来源方式上,在编教师比例约占四分之一,其中街镇老年学校在编教师比例显著高于其他三类老年大学,这一结果可能与街镇老年学校教师年龄段多集中于40—60岁有关,也可能是其他院校在编教师更倾向于从事街镇老年学校的教学任务。调查对象中兼职教师比重过半,其余还有志愿者、行政人员、专业技术人员等(图4)。教师来源方式多样,通过公开招聘、其他单位调入和其他途径方式进入老年学校工作的比例分别为32.7%、30.9%和36.2%,说明目前上海市老年教育的师资组成和来源途径具有多样化和复杂性。

(二) 师资管理和保障

1. 执教体量适度,授课类型丰富,符合老年学员身心特点

教师在本单位的执教班级体量适中,近八成班级的学员人数分布在20—59人这一区间。开设的

课程主题丰富、种类较多,但仍以文娱类主题居多,其次为健康类和安全类(图5)。六成教师每周为老年学员授课4课时及以下,符合老年人的生活规律和强度。

2. 薪资待遇一般,但认同度较高,队伍建设存在部分问题

调查样本对工作收入的满意程度一般(41.6%),但对工作环境满意度较高(77.7%);七成以上教师对目前执教老年大学(学校)的安全感、归属感表示强或较强。从目前老年教育师资队伍存在的主要问题来看,薪资待遇较低(18.7%)排在首位,其次是队伍结构不合理(13.3%)和普遍缺乏老年教育相关知识(12.5%)(图6)。而老年大学(学校)负责人的调研结果显示,队伍结构不合理是最主要问题,其次是薪资待遇低、选聘制度不健全及教师没有正式编制,以上四项均超过10%。

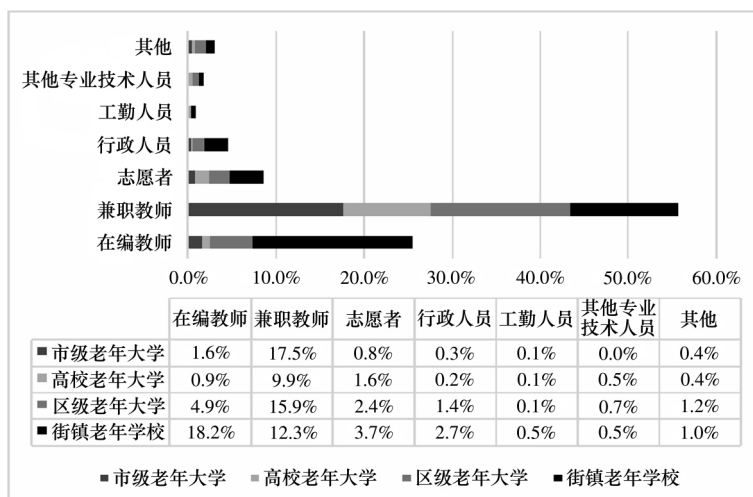


图4 样本人员类型分布

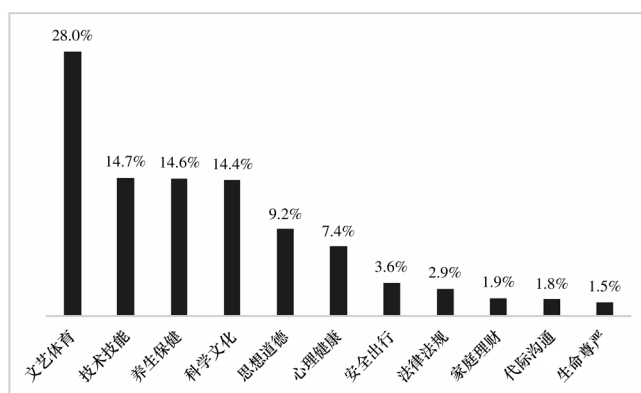


图5 样本教授的老年课程种类

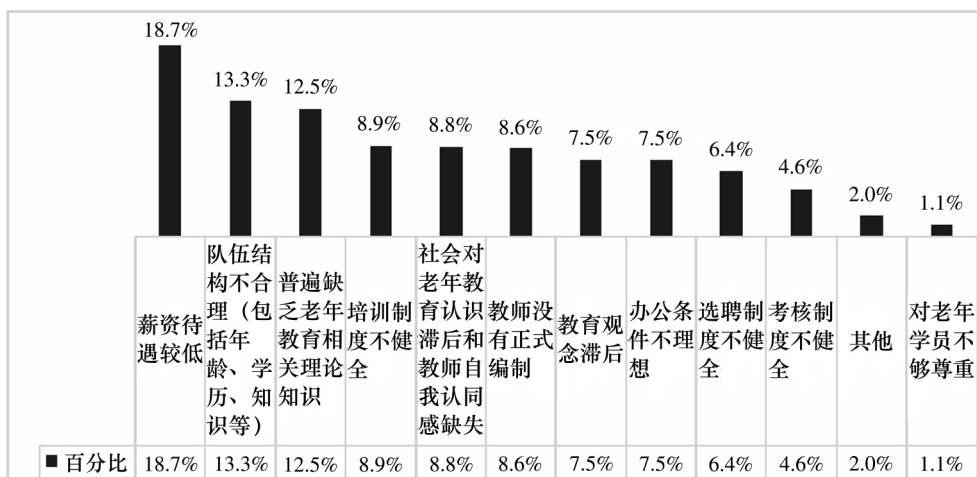


图6 老年教育师资队伍存在的主要问题反馈

(三) 教师队伍素养

1. 职业热爱度高,专业背景契合,大部分具备相关职业资格

调查样本选择从事老年教育工作的主要原因,集中在热爱老年教育工作(46.7%)和发挥自我价值(32.9%);绝大部分被调查者表示授课主题内容与自身专业背景较契合,认为个人潜能发挥程度也

较好。被调查者中具有各类教师资格证书占比为66.9%,其中,具有高校和中小学(含中职)教师资格证的比例分别占比21.8%和42.9%;拥有心理咨询师、工程师、会计等各类职业技能证书的约占20.0%;无证书的约占13.4%。在当前尚无老年教育从业资格认定的背景下,上海市老年教育师资大部分具备相关的职业资格。

2. 业务知识学习较好,文化知识掌握良好,个别实务能力略有欠缺

被调查者学习情况总体较好,其中,老年教育理论的学习情况稍好于其他4类业务知识。文化知识的掌握程度总体较好,其中,基本哲学理论知识的掌握程度最好。10项老年教育实务能力自我评价数据结果显示(图7),被调查者的口头表达能力最强,计算机与智能手机操作能力和日常英语表达能力略有欠缺。总体上看,调查样本自我心理调适能力和人际关系沟通能力的自我评价较好。

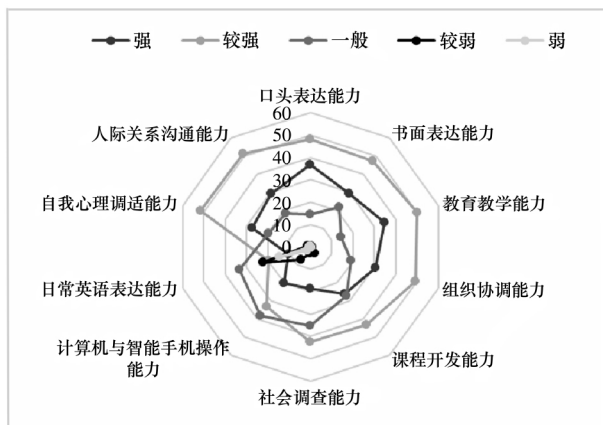


图7 样本老年教育实务能力自我评价

(四) 教师职业准入

1. 普遍主张持证上岗,统一教师资格认定,合理设置有效期

针对我国当前尚未进行老年教育从业资格认定的情况,79.0%的被调查者认为老年教育教师“应该持证上岗”,且有86.8%的人赞同“老年大学(学校)教师的资格认定应由国家教育部或其指定的专门机构负责”。在我国老年学校教师资格认定是否应有全国统一标准这一问题上,选择“应有全国统一标准”占54.6%,认为“有地方标准即可”占36.6%。在这个问题的态度上,教师和学校负责人的比例基本一致。

被调查者认为我国老年学校教师资格证书合适的有效期为“终身有效”的占比最高(42.1%),其次为“6—10年”。相比之下,学校负责人认为教师资格证书的有效期为“6—10年”更合适(36.8%),选择“终身有效”的负责人只有28.4%(图8)。结果表明,当前老年教育行业普遍支持建立健全从业资格认定标准,教师群体希望资格证书终身有效,但负责人群体则认为教师资格证书应具有一定的有效期。

2. 准入条件较为分散,软性指标更受关注,职业热爱位居榜首

在老年教育职业准入条件上,教师和负责人均

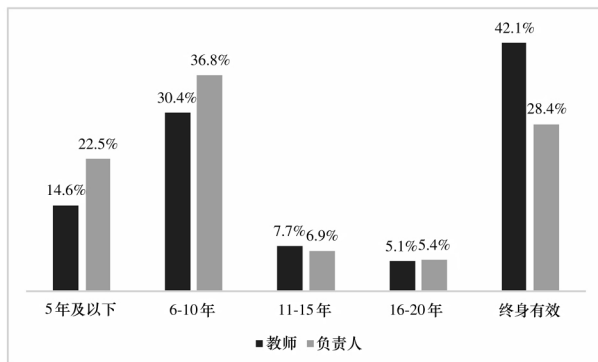


图8 对我国老年教育教师资格证书合适有效期设置的选择

明显存在更加注重职业热爱、师风师德、奉献精神等软性条件。其中,选择“热爱老年教育工作”位居榜首,其次是“具有良好师德”和“熟悉老年人心理”;而对教师资格证、专业技术职称、学历学科背景、年龄要求等硬性条件不甚看重。但进一步来看,54.3%的学校负责人和50.8%的教师认为老年教育教师的年龄上限不超过70岁;39.1%的负责人和36.1%的教师认为聘用教师的最低学历要求为大专,均略高于本科学历要求4个百分点。由此可见,上海市老年学校对师资年龄上限要求不高,这可能与上海市人口老龄化现状密切相关,也反映出老年人可以充分发挥余热,在实现自我价值的同时,也充实了老年学校的师资力量。

(五) 接受培训状况

1. 参训目的:各取所需,以提升能力和知识结构为主

对于参加培训的主要目的,排在前4位的分别是提高能力、更新知识结构、指导工作和对培训内容感兴趣;而选择获取证书、结交朋友及晋升职务的人相对较少。说明上海市老年教育教师参加培训以提升能力素质为主要诉求。

2. 培训实况:参与度较高,师资培训费用多为单位承担

近三年中有72.8%的教师参加过老年教育相关主题培训,其中超过7成有2—5次的培训经历。年均参加培训天数以2—3天最多(40.9%)。约66.2%学员的培训费用是由单位支付,自费参加及单位和个人共同支付的分别为18.0%和10.3%。

3. 效果评价:还不够理想,师资水平是影响培训质量首要因素

已参训的教师表示培训有收获,主要是拓展了知识面、提高了综合素养、提高了教学理论技能水平等;培训效果评价上,针对性和实用性的评价略高于先进性和特色性。对于培训工作中存在的问题,被调查者和负责人普遍认为是培训与教学工作结合不

紧密;其次为培训时间不够、培训质量和效果一般、培训计划一刀切等。五成教师和负责人认为影响培训质量效果的首要因素是师资水平,其次是课程设置。

(六) 师资培训需求

关于培训时间、频率和地点:84.1%的被调查者认为每年培训2次及以下比较合理并且可以接受;希望每次培训时间为1天及以下的人数最多(49.2%),其次是2—3天(37.6%);希望培训地点为所任教的教育机构人数最多(43.2%),其次为本

省市内高校(32.8%)和家中网上教学(18.0%),说明教师普遍希望就近参训,这可能与师资队伍整体年龄较高有很大关系。

关于培训内容、考核方式与教学方法:在最需要的培训内容调研中,专业技能类占比最高,其次是教学科研方法与技能(图9);43.8%的被调查者希望培训考核形式为开卷笔试,占比最高;在希望培训的教学方法中,案例式教学和讲授式教学相对集中,而模拟式教学、现场教学、体验式教学、研究式教学也颇受欢迎。

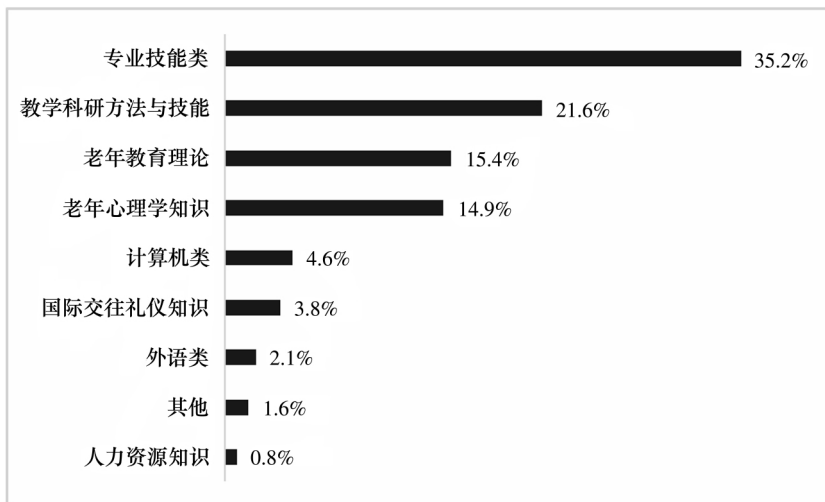


图9 样本最需要的培训内容分布图

从总体上看,上海市老年教育师资队伍呈现出良好的活力和较大的发展潜力,主要表现在以下几个方面:教师个人的基本素质和专业素养相对较强,有利于进一步推动老年教育的专业化发展;老年教育师资以兼职教师、中高级职称退休人员为主要力量,为学习型社会建设工作的开展提供了有力的人力资源保障;具体办学设置上专业与课程门类相对齐全,体现了终身教育和人的全面发展的要求;办学环境宽松和谐,教师满意度和归属感高,体现了上海市教育相关部门对老年大学工作的重视和支持;老年教育师资培训覆盖面相对较广,有助于进一步完善老年教育师资的培养培训体系。

四、问题分析与讨论

(一) 老年教育师资队伍结构尚不均衡,优秀教师数量与质量均需提升

老年教育师资队伍结构尚不均衡,主要体现在:一是人员编制紧缺与“合格”兼职教师不足。调查结果显示,老年大学(学校)的兼职教师一般来自退休人员返聘、中小学教师和高校教师兼职、自由职业者兼任等多种途径,大部分兼职教师对老年教育的

特点和规律把握不够深入;兼职教师的身份决定了他们难以将全部精力投入到老年教育工作中,人员流动性较大、队伍稳定性也较弱。二是老年教育工作者的薪酬较难得到长期保障。教师课时费发放标准较低,随着老年人对专业学习的需求越来越高,聘请优秀师资难上加难。三是公办院校教师从事老年教育工作存在诸多限制或缺少激励政策,导致这类兼职教师未能坚持长期从事老年教育工作。此外,上海市老年教育教师群体相对高龄化,师资队伍学历层次和专业技术职务不是很高,这样的队伍结构也在一定程度上限制了老年教育师资队伍建设和老年教育事业的发展。

(二) 老年教育师资准入制度有待建立,从业资格认证标准有待细化

新时代背景下,老年教育的发展理念和方向是为更多的老年人提供多元化、个性化的教育模式和教学资源,这对老年教育工作者在知识结构和教育理念等方面提出了较高要求。但是从现状来看,无论是专业教师还是管理者,其来源途径多样复杂且多为兼职。老年教育是终身教育全过程中的最后阶段,其教学主体与教学活动的特点和规律与其他学

龄阶段教育存在差异。上海市已全面推进老年教育兼职教师注册制工作,不仅规范了教师管理,而且初步建立起老年教育师资库。但是与学前教育、中小学教育、高等教育等已具有比较健全的师资准入制度和行业标准相比,目前,不仅是本研究面向的上海市,在国内也尚未发现有针对老年教育教师的统一准入制度、管理制度和退出制度,工作依据不足。此外,当前老年教育教师的招聘标准比较模糊,聘用流程不够规范,聘任决策组织的组成人员及其决策方式尚未明确,且缺少科学合理的评测机制。正因为缺乏有效的工作规范和统一的工作标准,对老年教育教师工作胜任力的评价就成为难题,而没有评价体系的引领,就很难激发老年教育教师专业发展的积极性。

(三)老年教育师资培养培训体系有待完善,培训质量及效益还需提高

现今老年教育机构的师资构成以兼职教师为主,来源复杂,有相当数量的教师对老年人的了解尚不充分,教师入职前几乎没有统一的培训,入职后的正式培训活动也很少。大部分老年学校尚未建立起系统完善的老年教育教师培养培训体系。从调查结果来看,目前上海市针对老年教育的师资培训已经实现了一定程度的覆盖,尤其是上海市老年教育师资培训中心为老年教育教师培训工作作出了积极贡献。但师资培训覆盖面还不够,且尚未形成系统化的培训体系和培训制度,更缺少教师培训评价标准,距离教师的专业化发展还有差距。由于老年教育师资培训经费的匮乏以及培训资源不够丰富,使得师资培训随意性较大,入职培训几乎空缺,入职后的培训方式也多为学校领导指导或教师间的交流学习。培训师数量少、专业素质制约、教学方式单一、队伍结构不完整等问题成为建立全面完善的老年教育教师培养培训体系的重要瓶颈,培训质量和效益也有待进一步提高。

五、对策与建议

(一)开源求贤联动协作,拓宽选聘优秀教师人才渠道

加快培养一支结构合理、数量充足、素质优良,以专职人员为骨干,并逐步做到在编专职人员为骨干,在编兼职和退休返聘人员为数量主体,高校实习生和终身学习推进员^②为补充,与学科专业教师和老年教育专家为顾问相结合的多层次、多结构的老年教育教学和管理队伍,从而为推进全民终身学习、加快学习型社会建设提供有力的人力资源保障。^[14]

1. 充实老年教育兼职教师队伍

针对不同类型的办学机构,采取不同策略选聘兼职教师,把好入门关。如高校老年大学可充分发挥高校老专家团队、老教授协会、老学者个人等师资力量;社区老年教育机构要充分调动辖区不同行业、不同领域内“有学者、有才者、有力者、有闲者”的积极性,充实老年教育兼职教师队伍;老年教育办学机构要主动提升加强外部合作意识,积极寻求、协同并激励当地高等院校、科研院所、社会团体等单位中的优秀教师到老年大学兼职。

2. 推进老年教育志愿者队伍建设

鼓励高校或中小学优秀教师以及优秀在读研究生到校外老年教育机构兼任任教或从事志愿服务,并进一步引导他们积极开设、开发面向老年人的实用性、文化性、休闲性、娱乐性等课程资源;鼓励专业社工和职业学校师生开展义工、义教活动,深入社区、家庭开展为老爱心志愿服务;发挥社区辖区内老干部、老战士、老专家、老教师、老模范的作用,加强老年教育志愿者队伍建设。

3. 配备老年教育机构专职人员

鼓励普通高校、职业院校相关专业毕业生及相关行业优秀人才到老年教育机构工作,配备专职管理人员,明确工作岗位职责。除配备专职校长或副校长外,应考虑调剂部分编制,挑选若干懂教育、具爱心、有耐心、年富力强、德才兼备、乐于奉献的年轻同志担任专职管理人员。按照专业教学要求,逐渐为各专业配备至少一名专职教师,构建适应老年教育“专兼结合”的教学师资队伍。^[15]

4. 加强老年教育师资信息库建立

深入完善老年教育师资信息库建设,实现师资力量的合理优化与有效配置。老年教育部门和管理机构要访才纳贤,畅通教师储备渠道,把高等院校及科研院所中适合老年教育需要的老专家、老教授和即将退休的优秀教师作为储备对象,纳入到人才库管理中;挖掘社会资源,开发优秀学员,畅通自荐渠道,积极推荐适合的优秀人才,按岗求师,按需择师,完善教师档案库,以利实现全市优质教师资源共享。

(二)规范管理保障质量,构建老年教育师资准入机制

建立高素质老年教育师资队伍的前提和基础是选聘好教师,要从进入机制上保障从业人员的专业能力、职业素质及职业道德。当前老年教育的当务之急,就是尽快建立起全国统一(至少是地区性统一)的教师准入制度,制定相关的老年教育教师资格的考试标准,完善教师选聘机制和教师聘用评测

标准,加强教师聘用的规范性,从而保证对教师进行全面而科学的评价。

1. 构建准入机制,实现持证上岗

针对目前市级、区级及街镇从事老年教育教师综合能力参差不齐的现状,建议建立教育系统内部选调制度和新教师公开招聘制度。凡是从中小学教师转任老年教育教师的,必须经过转岗培训且通过相应考核;凡是引进的老年教育新教师一律面向社会公开招聘,明确新进人员准入门槛,包括学历层次、专业技能、职业操守、综合素质、教育理念等要求;凡是退休返聘的老年教育教师,应重点考虑具有教师资格证或医师资格证且具有高级职称的人员。另外,要建立有别于基础教育、高等教育的准入标准,重点关注应聘者的职业热爱、师风师德、奉献精神等软性条件,侧重于考察应聘者的口头表达能力、教育教学能力、人际关系沟通能力和老年教育工作适应能力。可基于“师德为先、学员为本、能力为重、终身学习、可持续发展、门槛适度”等基本原则,依托上海终身教育研究院等专家教授制定老年教育教师准入机制,依托老年教育行业协会开启从业资格考试,从进入机制上保障从业者质量。

2. 引入退出机制,完善规范管理

逐步引入退出机制,完善老年学校教师的考核评价制度,要保障专职人员、兼职(返聘)人员与志愿者的权利和义务。从社会地位、薪资报酬、职业前景等方面展开继续教育培训,对其从业资格进行培训、考核,实现合格准入、不合格退出机制,促进老年教育师资队伍更有活力和更好发展。此外,逐步规范师资队伍管理,从聘任流程开始,与教师形成相对稳定的人事关系,突破编制限制,明确教师责任和权利。逐渐将师资培训及评价纳入管理工作,建立较为完善的教师管理体系,进一步提升师资队伍的整体素质。

(三) 立足岗位崇尚专业,完善老年教育师资培训体系

专业化是社会进步的必然趋势,也是行业竞争力提升的必然要求。^[16]老年教育师资队伍专业化可以从专业化教育理念与师德、专业化教学管理能力与专业化科研创新能力三个维度去评价。完善教师培养培训体系是建设高素质专业化老年教育师资队伍、促进老年教育事业规范健康发展的迫切需要和必然要求。

1. 对于老年学校的在编或专职教师应进一步提升其专业化素养

从各类老年学校管理层面来看:要转变传统理

念,加强在编教师专业化道德修养;拓宽教学思路,提高教师专业化实践能力;实施科学管理,提高教师专业化科研创新能力。从老年教育主管部门层面来看:应健全老年教育教师专业化法律制度,保证老年教育师资专业化建设的可行性;制定老年教育教师资格制度与专业标准,完善老年教育教师入职标准;成立老年教育专业组织,拓展老年教育师资培育体系。从教师个体的专业化发展来看:教师不仅需要具备老年教育专业理论知识,还应对老年心理学、教育管理理论水平进行标准化要求;专业技能方面,对老年教育教师教学、科研、管理、人际交往、自学等能力进行规定;资格证书制度方面,实行教师资格专业化分类、教师资格定期更新、资格分级,促进教师开展在职学习。^[17]

2. 对于老年学校的专兼职教师均应定期进行培训与考评

一方面从“根源”上建立师资培养培训制度,包括从人员性质角度出发,鉴于专职人员的规范管理与专职教师的专业发展,构建职前培养、入职培训、在职继续教育的三段式培训体系;针对兼职教师或转岗人员,建立岗前准入培训、岗位适应性或提高性培训体系。从实际需要出发,建立全员培训制度。从业务角度出发,针对教师在教育教学中面临的最大困难、专业发展最需要的知识技能、社会对于教师的能力要求以及老年学员对于教师的素养诉求,构建普适性和专业性培训制度。从操作角度来看,建立区域性或校本研修制度,以自身老年大学为研究基地,以教师为主体,以教学中的问题为对象,关注老年学员学习生活,挖掘实践研究潜能,促进教师专业成长。另一方面,从“需求”上创新师资培训内容与方式,包括开展统一规范培训,创建老年教育教师学习共同体;建议在国家层面设立老年教育师资培训部门(机构),总体规划老年教育师资培训项目。组织流动型培训,保证教师培训参与度;各老年大学轮流组织培训活动以提高教师参与度,长短期培训相结合以巩固培训效果。推行混合式培训,打造线上线下一体化格局;构筑共享交流平台,合理利用网络资源,提升培训质量与成效。设置多维课程,满足多样化的培训需求;针对不同类别与等级开发多元丰富且层次鲜明的课程资源,注重思想引领和优秀文化传承。此外,专职教师和兼职教师都需要制定合理的评聘考核标准,提高教师教学适应能力。

3. 针对来源于志愿者队伍的老年教育教师,需要制定相应的老年教育教师志愿者制度

要严格选聘教师,并对志愿者进行老年教育知

识和技能相关的专业培训;要建立相应的激励机制与运行机制,鼓励更多的志愿者参与到老年教育事业中。

【注释】

- ①因高校老年大学依托高校的综合优势和丰富的教学资源,更易形成自己鲜明独特的风格,故将调查对象细分为:市级老年大学(含系统、含分校)、高校老年大学、区级老年大学、街镇老年学校。
- ②指由街道办事处牵头组织招募社区内退休教师、专业人士、青年教师、有一技之长的居民组成,他们以社区志愿者的身份担任终身学习推进员,了解社区百姓的学习需求,为居民提供咨询服务,带动周围居民主动学习。

【参考文献】

- [1] Patterson, R. Exploring social inclusivity within the University of the Third Age (U3A): A model of collaborative research. *Ageing and Society*, 2016(36): 1580—1603.
- [2] 张鹏. 老人学习有多拼? 上海已建 290 个老年大学 吸引 80 万老人学习,长三角老年学堂呼之欲出 [EB/OL]. <https://whb.cn/zhuzhan/xue/20190509/261378.html> 2019-05-09.
- [3] 林元和,王友农. 中国老年教育理论研究与国际对接 (2013—2016) [M]. 广州: 广东高等教育出版社, 2018: 108.
- [4] 于荣萍,王汉鸣,刘素芳,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.
- [5] 文建章. 价值与实现: 学习型社会背景下推动中国老年教育师资建设的意义和策略研究 [J]. *佳木斯职业学院学报* 2018(2): 214—216.
- [6] 林晓凤,史琳. 韩国终身教育师制度探析: 兼论我国终身教育工作者队伍建设 [J]. *中国成人教育* 2015(11): 97—100.
- [7] 齐伟钧. 海外老年教育 [M]. 上海: 同济大学出版社, 2014: 159.
- [8] 欧阳忠明,葛晓彤. 澳大利亚第三年龄大学发展的个案研究 [J]. *中国职业技术教育* 2019(3): 60—68.
- [9] 齐伟钧. 海外老年教育 [M]. 上海: 同济大学出版社, 2014: 215.
- [10] 柳华盛. 老年教育大众化进程中师资队伍建设的思考: 以宁波社区大学老年教育中心为例 [J]. *宁波广播电视大学学报* 2014, 12(1): 108—109.
- [11] 王爱燕,郭玉强. 老年教育师资档案库建设的探索: 以德州市老年大学为例 [J]. *山东档案* 2017(5): 68—70.
- [12] 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, 33(6): 39—42.
- [13] 马国云. 关于老年教育师资建设对策的思考 [J]. *南京广播电视大学学报* 2017(1): 82—84.
- [14] 叶忠海. 中国当代老年教育发展研究 [M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2019: 28.
- [15] 刘梅梅,余佼佼. 各地应制定老年教育发展规划 [N]. *江淮晨报* 2019-01-18.
- [16] 郭亚培. 评价维度及建设途径: 成人教育教师队伍的专业化发展 [J]. *中国成人教育* 2016(9): 138—140.
- [17] 刘涛,王立宾. 美国成人教师专业化建设特点及启示 [J]. *成人教育* 2018(2): 91—93.

The Current Situation and Strategies for the Faculty Construction of the Elderly Education from the Perspective of Lifelong Education

—Based on a Survey of the Elderly Educational Institutions in Shanghai

XU Min-hua, MEI Bing, PEI Jian-hua
(East China Normal University, Shanghai 200241, China)

【Abstract】 Teachers are important educational resources for the elderly, which directly affect the development of the elderly education. A survey of the teaching staffs from 280 universities (schools) for the elderly in Shanghai is carried out, and it is found that the faculty construction of the elderly education has gained good effect and great potential in teachers' personal qualities, sources of teachers, teacher training management and specialty course design. But there still exists some problems such as structure of the faculty disequilibrium, access system to be established and teacher-training system to be further improved. Based on the need for building lifelong education system and the strategic objectives of a learning society, it is necessary to strengthen the faculty, establish the admittance mechanism, improve the teacher's professional qualities and perfect the training system, so as to promote the team construction and development of the elderly universities (schools).

【Key words】 elderly education; elderly university; faculty construction

(编辑/乔瑞雪)