

老有所为:如何最大限度提升年长者的学习与工作绩效

——《培训年长工作者和学习者:提升年长劳动力工作表现》评析

□ 曾丽婷,王宇

摘要:积极老龄化强调年长者的社会参与,对于老年教育来说,除了帮助其实现“老有所乐”,还应促进其实现“老有所为”。《培训年长工作者和学习者:提升年长劳动力工作表现》一书从老年劳动力视角出发,聚焦在组织和 workplaces 内的年长者,详细分析了为什么要关注年长者的组织和社会参与,并从认知发展、学习偏好、心态转变、功能发展、目标追求等角度阐述了职场年长者随着年龄增长而发生的转变,帮助老年教育从业者和老年劳动力管理者在理解年长者的基础上,选用行动学习、合作学习、工作流学习等适合的方式,创设年长者友好课堂并给出信息时代年长者学习和工作的绩效表现提升建议,从而促进“老有所为”的达成。本书视角、立意所体现的现实关怀极具启发和借鉴价值。

关键词:老年教育;老年劳动力;积极老龄化;老龄社会;老有所为

收稿日期:2021-04-01 **DOI:**10.13425/j.cnki.jjou.2021.06.010

作者简介:曾丽婷,北京第二外国语学院中瑞酒店管理职业学院教授,主要研究老年教育、课程与教学;王宇,教育学博士,国家开放大学教育教学部讲师,主要研究数字化学习、教学设计

基金项目:北京市教育科学“十三五”规划2020年度重大课题“北京市构建服务全民终身学习的教育体系研究”(CAMA2020001)

全国第七次人口普查数据显示,截至2020年11月1日,我国总人口为141 178万人,60岁及以上人口为26 402万人,占18.70%(其中65岁及以上人口为19 064万人,占13.50%),人口老龄化程度进一步加深,未来一段时期将持续面临人口长期均衡发展的压力。^[1]按照联合国标准,65岁及以上人口占总人口比例7%以上为老龄化社会,超过14%即可判定为进入“老龄社会”,我国距进入老龄社会仅一步之遥。联合国经济和社会事务部的《世界人口展望》报告指出世界人口也呈现继续老龄化趋势,65岁以上人口成为增长最快的年龄组。2019年,美国65周岁及以上人口占总人口的比例达到16.2%,超过联合国老龄

社会的标准线。^[2]这将给社会保障系统带来巨大压力,面对日益严峻的人口老龄化,如何保障健康老人的社会参与权利,持续地为社会做贡献,已经成为重要的时代课题。

在上述背景下,成功老龄化(successful aging)、健康老龄化(healthy aging)、积极老龄化(active aging)等概念被提出并得到重视。在我国2017年国务院印发的《“十三五”国家老龄事业发展和养老体系建设规划》中就明确提到积极开展应对人口老龄化行动,既要健全完善社会保障体系、养老服务体系、健康支持体系,推进老年宜居环境建设,丰富老年人精神文化生活,也要扩大老年人社会参与,引导老年人树立终身发展理

念,加强老年人力资源开发,将老年人才开发利用纳入各级人才队伍建设总体规划,并发展老年志愿服务,增强老年人参与感、获得感和幸福感。^[3]2019年中共中央、国务院印发《国家积极应对人口老龄化中长期规划》,将积极应对人口老龄化提升到国家战略高度,并对如何积极应对人口老龄化进行了全面部署。^[4]在国际方面,联合国第二届老龄大会提到要“充分发挥年长者的宝贵学识和丰富经验,老有所为的重要途径就是积极参与社会,应该为有能力、有条件、有需求的年长者提供受教育和就业的机会”^[5]。这些对积极老龄化的号召,为老年教育提供了新的思路,即:不仅要关注年长者的兴趣、休闲生活,还要关注年长者的社会参与;不仅要着眼于老有所乐,还要助力于老有所为。而在如何通过教育促进老有所为方面,詹姆斯·L·莫斯利(James L. Moseley)和琼·康威·德辛格(Joan Conway Dessinger)的《培训年长工作者和学习者——提升年长劳动力的工作表现》(*Training Older Workers and Learners: Maximizing the Performance of an Aging Workforce*)一书值得推荐。

一、写作源起及作者背景

《培训年长工作者和学习者——提升年长劳动力的工作表现》一书写于2007年,作者基于美国当时社会上出现的种种劳动力老龄化现象将写作重心聚焦在年长工作者和学习者(Older Workers and Learners,以下简称OWLs)身上。帮助老年教育者、绩效技术从业者、企业培训师和管理者,更好地认知和理解OWLs,认识他们在不同的人生发展阶段的身心变化,并在此基础上组织有针对性的高效培训,从而实现OWLs个人与社会组织的双重发展与绩效最大化。

本书的第一位作者詹姆斯·L·莫斯利(James L. Moseley)任教于韦恩州立大学教育学院教育技术专业,曾担任过密歇根州老年学学会的主席,同时也是国际绩效改进协会(International Society for Performance Improvement, ISPI)和美国培训与发展学会(Association for Talent Development, ASTD)成员,作为一名健康教育和绩效技术认证专家及职场学习与绩效提升的实践者,他对OWLs有更深刻的理解。第二位作者琼·康威·德辛格(Joan Conway Dessinger)博士在专门从事

分析、设计、开发和评估职场学习和绩效干预措施的咨询公司工作,能够深入地理解组织对老年工作者在学习和技能方面的要求,多年的咨询服务工作经历也为本书注入了更多来自行业的思考和发现。两位作者能更清晰地定位OWLs在组织中可以扮演的角色和发挥的作用,指导如何帮助这部分群体在进入老龄阶段后仍能老有所用、老有所为。

二、看见、认知与培训:OWLs绩效的提升策略

本书分为三个部分,分别讨论大众对OWLs的广泛看法、理解OWLs的发展变化及如何提升OWLs学习及工作绩效的具体策略。全书分析了众多案例,包含丰富的图表、绩效提升工具、行动步骤和扩展资源,具有很强的可读性、可借鉴性和可操作性。

1. 看见OWLs:为什么要重视年长劳动力

实现“老有所用”“老有所为”首先是年长者个体发展的需要。对于很多年长者来说,在低层次需要已经得到满足的情况下,对高层次需要的渴望也就更加迫切。帮助年长者持续性地体现自己在组织和社会中的价值,获得他人和自我的认可,实现“老有所用”“老有所为”也是组织和社会发展的需要。

长期发展看人口,理解全球人口结构的变化对于职场的影响,可以更好地理解本书为什么在一开篇就强调年长劳动力的价值。1990年前后,美国职场的OWLs总数开始增加,1999年,《每月劳工评论》报告显示OWLs总数超过4000万,比1990年增加了30%。当然,劳动力老龄化不仅限于美国,也在欧盟、亚洲(尤其是日本、韩国)等全球范围广泛显现。因此,各国纷纷发出“面向终身就业”的倡议,从国家层面开始关注并行动,如:1978年美国国会出台的《就业年龄歧视修正案》明确了对于OWLs的再培训和职业选择扩展计划,日韩启动了为OWLs创造就业、培训和工资补贴的专项。

OWLs群体的范围可能比想象中更广泛。黑尔在1990年出版的《老工人(The Older Worker)》中将OWLs的年龄定义为50岁到70岁。^[6]但近些年,OWLs年龄跨度在不断扩大,而且还面临着“越来越年轻”和“越来越老”的双重矛盾。2002

年美国退休人员协会把45岁的工人贴上“老”的标签,而美国国会出台的年龄歧视法律在40岁时就适用,英国的一些特定工种认为30岁的工人就是“老”的。^[7-8]2002年,美国退休人员协会调查时将OWLs的年龄上限确定为74岁,远远超过传统的退休年龄65岁。2006年,美国一家支持和表彰年长员工的全国性组织 Experience Works 报告显示,越来越多年龄在80到100岁之间的OWLs积极参与了工作,其中许多还是全职。在日本,甚至有越来越多的人工作到90岁,甚至到100岁。^[9]

在这样的背景下,本书将OWLs分成5个年龄段,即:40—54、55—64、65—74、75—84、85及以上,跨度长达60余年。“年轻”OWLs的加入、“年长”OWLs的存续,使得现有工作场所的学习和绩效政策、程序和实践变得非常复杂,随着OWLs的持续增多,挑战也将进一步升级。对于企业而言,思考其老年劳动力的核心问题由“用不用”转变为“怎么用”。如何促进多代际融合、培训OWLs等都是由此衍生出的新“课题”。

消除固有偏见是第一步。需要注意的是,大众可能会出于对衰老的恐惧,从而固化对年长者的消极印象,甚至产生歧视。当公司重组、降职降薪时,OWLs往往最先受到影响。在应对不断变化的工作内容和体力需求时,如果OWLs表现得力不从心,就可能遭到年龄偏见和歧视,甚至被冠以“倦怠、过时且追求平稳”的污名。真的如此吗?有智慧的、有经验的、受过教育的、工作导向的、自我导向的OWLs可以有效缓解市场劳动力短缺、减少企业的工人储备、减少退休金索赔纠纷。解雇OWLs,看似成功压缩成本,实则可能损失巨大,不仅是企业人力成本和知识资本的“流失”,还可能给终将老去的年轻人传递出“年龄大后将不受重视”的信号。

21世纪对“退休与否”的界定和理解已全然不同,退休不再是突然离开职场或放弃工作进入完全休闲状态。现在的组织中,充满了退休后但仍留下的OWLs、退休若干年后又被重新雇用的OWLs,以及当其他OWLs退休或年轻工人离开时被雇用来填补空缺的OWLs等,不同类型的年长工作者。与这些年长劳动力的多元合作模式尚待开发,在这个瞬息万变、科技发达的社会,探索一些非体力、灵活的合作模式,开展远程的咨询类工

作等,都可以支持OWLs有效参与到组织和社会活动中。

2. 认知OWLs: OWLs会发生哪些转变

重视是行动的开始,而充分认知是高效行动的保障。书中基于成人发展、教育学、行为科学、教育心理学和老年学等领域的研究发现与相关理论,讨论了OWLs的身心变化是如何影响其在工作场所的学习和绩效的。

(1) 寻找智慧的OWLs: 发展认知,扬长避短

随着年龄的增长,理解OWLs的认知能力“老”在哪儿,“长”在哪儿。正常的认知发展可能带来认知敏捷性降低,运动功能下降可能引起认知处理速度下降,疼痛、抑郁、健康等非认知因素可能加速正常的认知老化,OWLs的记忆力、注意力、执行控制能力、视觉空间处理能力会下降。在分析OWLs智力变化时,书中采用了美国心理学家雷蒙德·卡特尔提出的智力结构理论,这种理论将人的智力分为流动智力和晶体智力。流动智力是指受先天遗传因素影响感知关系的能力,包括记忆力、推理能力、联想力,这些能力随着年龄的增长而下降。晶体智力包括来自先前学习和过去经验的知识,则会随着经验和年龄的增长而增加。理解OWLs的认知变化,更好地扬长避短是帮助OWLs发展能力、生成智慧的正确路径。

(2) 求知进取的OWLs: 明确风格,应对挑战

与认知能力存在年龄变化不同,一般情况下,个体学习偏好和学习风格通常会贯穿整个生命周期。习惯使用视觉、听觉、触觉和运动等感官形式来感知、观察和获取信息的“知觉学习风格”学习者和习惯利用记忆力、思维能力和解决问题的能力来处理信息的“认知学习风格”学习者差异巨大。OWLs培训者如果可以打破自身偏好,识别并评估OWLs的学习风格,并以此为基础设计学习活动则会有意想不到的收获。值得注意的是,虽然学习风格相对稳定,但OWLs对学习环境的感知或偏好可能会随着年龄改变,甚至会形成一些学习障碍,如有的OWLs更喜欢安静的学习场所,这些偏好在组织相关培训和教育活动时需要纳入考量。

(3) 寻找自我的OWLs: 适应社会,转变心理

在职场,判断成人所处的发展阶段,不是根据其身体成长,而是依据其心理和社会成长的反应。^[9]OWLs的自我定位、价值观以及在组织内的

身份认知因人而异。随着 OWLs 的年龄跨度增加,这种心理变化可能会呈现更加多样化的趋势。作为组织内的“老人”,OWLs 对自己在组织内所扮演的角色、所处的地位、发挥的角色等认知处于一个动态调整的过程,并会影响到其对培训和学习的态度。除此之外,组织内部也会面临“多代同堂”的挑战,不同价值观相互融合,如何留住多代人,尤其是帮助 OWLs 与年轻人更好地跨代际协作,也是一项挑战。确定组织中各代人所持有的价值观,尊重价值观的差异,选择合适的培训或干预类型,可以最大限度地提升 OWLs 的表现与绩效。

(4) 功能衰退的 OWLs: 理解发展,减少影响

伴随着自然衰老带来的生理或功能上的“损失”和“衰退”,OWLs 的皮肤、牙齿、身体和肌肉骨骼的变化非常明显。21 世纪崇尚年轻文化,外貌的显性变化可能会对 OWLs 有所影响。视觉、听觉、味觉、嗅觉、触觉上的变化,也有可能让 OWLs 在完成工作任务时面临困难。OWLs 更易生病或受到伤害,在生病后可能需要更多的时间来恢复,这些也都会影响到 OWLs 的职场表现。好消息是,随着社会的发展,OWLs 在身体上和精神上都变得越来越年轻,这种功能衰退所带来的负面影响可能会越来越小。OWLs 培训者仍需要注意,要客观看待 OWLs 的正常功能衰退,使用无障碍和辅助技术改善学习和工作环境,建议组织为 OWLs 创设更加适合其生理特征的工作岗位和内容。

(5) 寻找幸福的 OWLs: 追求健康,崇尚休闲

健康不仅仅是没有疾病,而是一种身体、精神和社会关系良好的状态。书中讨论了精神健康、社交健康、情绪健康、智力健康、身体健康和职业健康 6 种健康类型。随着 OWLs 年龄的增长,他们也会面临衰老带来的心理压力、失眠或睡眠障碍等诸多挑战。越来越多的 OWLs 认为自己的幸福源于健康,追求健康,崇尚快乐、兴趣和休闲是其学习和工作的重要出发点。这就意味着,调整工作节奏和工作形式,准确判断 OWLs 的健康是否受到学习与工作的影响,通过多元化的学习选择更多满足 OWLs 对于休闲的追求,可以保持 OWLs 大脑的智力活跃和身体的敏捷,从而提升 OWLs 的学习和绩效。关注并支持 OWLs 的适度休闲需求,是良性循环的开始,如果组织愿意向前

一步,则拥有忠贞不渝、成熟、尽责特质和良好职业道德等属性的 OWLs 不会让组织失望。

3. 培训 OWLs: OWLs 的绩效提升策略

在明确了为什么要重视 OWLs,以及认识到 OWLs 随着年龄而产生的变化对职场的影响后,书中进一步提出了针对 OWLs 的培训策略与实施建议,辅以具体的案例,以供开展 OWLs 培训活动时参考。该部分是本书的重点,作者甚至建议培训师、企业管理者等有实际应用需求的读者,直接研读此章并实践。本章分别列举了行动、团队、工作、现实和虚拟等 5 种情境中的 OWLs 绩效提升策略,每种策略都是独立的,供读者通读或按需选用。行动部分的策略更适用于个体,而团队和工作部分的策略更适合组织,现实部分详述了如何创设 OWLs 友好课堂,而虚拟部分重点给出了信息化应用过程中的表现与绩效提升建议。

(1) 行动中的 OWLs: 经验分享并解决问题

行动学习可以使 OWLs 自然地融入环境。行动学习不是一次性的活动,从开始到行动结束,有一段周期,它是以体验学习为基础,需要 OWLs 付出行动,且学习的范围很广。行动学习强调通过行动解决问题、优化解法,这让 OWLs 感到更被需要和被尊重,从而产生更大的动力,让组织直接受益。在行动学习中,培训者可以邀请 OWLs 执行小组或个人任务,如研究、反思、解决问题和决策等,并定期学习和发展领导技能,或是在出现问题时开会解决实际问题。分析法和创造法都是适用于 OWLs 的行动学习方式,OWLs 擅长并乐于识别问题、解决问题、执行计划等,组织头脑风暴、放大或缩小问题、随机反应练习等创造性的活动也可以很好地发展 OWLs。

(2) 团队中的 OWLs: 代际融合的合作学习

合作学习常用的做法是将 OWLs 置于协作的小组和团队中,共同完成任务。对于组织内部来说,为了帮助 OWLs 更好地融入,可以将组织中的 OWLs 与年轻的工作者混编到同一个学习小组。此时,OWLs 培训者需要注意兼顾活动目标和 OWLs 自身的情况,确保学习活动和学习过程不会让 OWLs 处于劣势。为了实现代际融洽,一些结构化的学习和合作活动可能会更加安全并便于实施。

(3) 工作中的 OWLs: 做中学的工作流学习

大多数 OWLs 喜欢即学即用在工作流学习,

开展成功反向辅导是关键。 workflow 是“一个人为了达到既定的目标和结果而必须做的一系列活动”,接近于“做中学”的概念,强调在职培训(On the Job Training, OJT)与即时培训(Just in Time Teaching, JITT)的综合。让 OWLs 开展工作流的学习,就是帮助其掌握或胜任其所在岗位的工作流程。有些 OWLs 可能不喜欢伴随 workflow 学习而来的快节奏或紧迫感,尤其是当培训不是来自真实的人而是看视频或在学习平台上学习时。当训练是由更年轻的人来提供时,OWLs 也可能会感到不舒服。因为 OWLs 年龄偏长且经常担任教练或导师,他们接受年轻人的指导或辅导(尤其是学习新技术或创业技能的指导或辅导)的情况被称为反向指导或反向辅导。如何成功开展反向辅导,书中给出了具体策略。

(4) 现实中的 OWLs: 创设 OWLs 友好课堂

创设 OWLs 友好课堂,需充分考虑 OWLs 的身心特征。因为过往的受教育经历,OWLs 常常是实时交流者和学习者,他们熟悉并享受在教室学习的感觉。课堂学习提供了与教师面对面的接触,允许 OWLs 与其他学习者建立关联,会使他们更容易学习复杂的知识。OWLs 可能不喜欢互动过于频繁或非正式的学习环境,如何选择课堂训练方式和设计干预工具就变得更为关键了。考虑到前文说到的 OWLs 在身体功能、认知能力方面的转变,课堂中可以设置更频繁的休息、随手取用的食物或饮料、充足的灯光、更多的视觉激励、温暖的房间等。课堂学习中其他受众的感受与实施成本也值得同步考量。

(5) 虚拟中的 OWLs: 消除抵触并耐心引导

化解 OWLs 对于新技术的抵触与无助,考验着培训师们的坚毅与耐心。现在的社会与工作场景已经越来越趋向于数字化、移动化和虚拟化,大部分培训者都认同 OWLs 有必要接触和适应这种趋势,但能成功付出行动并跨越障碍的却是少数。开展 OWLs 线上培训时,首先要消除 OWLs 对于新技术的抵触心理,降低设备和网络的使用门槛,最好为 OWLs 提供“傻瓜式”的技术指南和相关培训,在学习开始前,可以由专人一对一辅导 OWLs 的技术问题,使其安心地进入学习状态。在平台和资源方面应符合 OWLs 的使用习惯和身体条件,如:选用合适的计算机屏幕、字体大小与样式、光线等,配备关节炎也可以用的鼠标或直接

声控,设置清晰的导航或工具栏,提供打印服务等。尊重 OWLs 的虚拟学习偏好,如:多开展同步远程学习而不是异步远程学习,设计一些可供移动播放的音频学习内容等,都可以有效提升学习效果。

总体来看,随着职场 OWLs 的日益增多,对 OWLs 的培训已经必不可少。那些能充分考虑 OWLs 认知、心理、身体功能、个体需求等方面特征,发挥其智慧和优势,学习内容和形式选择得当的培训会更容易取得良好效果。扎实的调研与细致的观察常常可以收获有价值的培训需求与优化建议,提供多种可选方案,尊重个体差异,并在培训后主动复盘,都是确保 OWLs 培训有效且友好的措施。

三、本书价值及启示

2021年3月,《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》提出按照“小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾”等原则,逐步延迟法定退休年龄。^[11]随着年长者或主动或被动地更长停留于职场,老年劳动力教育也将进入一个新的发展期。研读这部老年教育的经典研究成果,笔者主要有三点启示。

首先,从劳动力视角研究老年教育立意高远。目前的老年教育研究中,或研究德国、美国、英国等西方国家的老年学习者所适宜的的教学理论^[12],或提出新时代老年教育的新路在于从“老化”到“优化”^[13],或强调促进老年人社会参与的策略从“福利救济”转向“赋权增能”^[14],都是将年长者主要视为学习者、被关怀者。而本书从老龄人口增多与劳动年龄人口下降对于社会组织的双重压力入手,阐释为什么要关注 OWLs,怎样认清并挖掘 OWLs 价值,视年长者 of 劳动力、价值创造者开展研究,更符合 OWLs 的个体期待和社会导向。

其次,其“老有所为”的可持续发展策略极具现实关怀。2019年2月,中共中央、国务院印发《中国教育现代化2035》,将“构建服务全民的终身学习体系”部署为实现教育现代化的十大战略任务之一,并要求“加快发展城乡社区老年教育”^[15]。相关学者也在积极探索,尝试解决老年教育普惠发展存在的问题。^[16]如何推动 OWLs 持续、主动地参与社会活动,作者提出了他的解法,即通过支持企业突破思维局限,以科学方式选育

留用好 OWLs ,让企业与 OWLs 双方成为彼此理性的选择 ,以形成相互依存的良性关系。培训设计和组织者需要从年长者可能承担的角色和任务出发 ,真正做到扬长避短 ,注重培训的科学性和有效性。

最后 ,OWLs 研究的深入还需更开阔的视野和思路。本书提供了包括行动学习、合作学习、工作流学习、课堂学习、在线学习等多种教育选择与具体的实施建议。本书出版至今已 14 年 ,虽然现在看来书中观点仍具前瞻性 ,但劳动力市场已经发生巨大的变化 ,非正规就业、人工智能替代等都对正规就业提出新的挑战 ,从社会学视角探讨老

年教育在宏大而复杂的社会时代背景下的精准定位和明确职责的中国方案^[17] ,关注延迟退休对劳动力市场结构的影响^[18] ,引入社会学、经济学等学科的最新研究成果 ,对于我们拓展研究视野和思路、聚焦实践问题 ,意义重大。

综上 ,全球老龄化呼啸而至 ,《培训年长工作者和学习者——最大化年长劳动者的工作绩效》一书丰富了世界老年教育领域的研究。作者对于老年教育的认识深入而细致 ,其多维度应用探索极具现实关怀 ,将经典理论与现实问题相结合 ,为相关领域的研究者与实践者提供了崭新的思路。

参考文献:

- [1] 第七次全国人口普查主要数据情况[EB/OL]. (2021-05-11) [2021-05-11]. http://www.stats.gov.cn/ztjc/zdtjgz/zgrkpc/dqcrkpc/ggl/202105/t20210519_1817693.html.
- [2] United Nations ,Department of Economic and Social Affairs ,Population Division. World Population Prospects 2019 [EB/OL]. [2019-08-28]. <https://population.un.org/wpp>.
- [3] “十三五”国家老龄事业发展和养老体系建设规划[EB/OL]. (2017-03-06) [2021-04-10]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2017-03/06/content_5173930.htm.
- [4] 国家积极应对人口老龄化中长期规划[EB/OL]. (2019-11-21) [2021-04-10]. http://www.gov.cn/zhengce/2019-11/21/content_5454347.htm.
- [5] 杨庆芳. 我国老年教育发展——基于积极老龄化的视角[M]. 北京: 知识产权出版社 ,2014: 44.
- [6] Hale N. The Older Worker [M]. San Francisco: Jossey-Bass ,1990.
- [7] Metcalf H ,Thompson M. Older Workers: Employers' attitudes and Practices [M]. London: Institute of Management Studies ,1990.
- [8] Arrowsmith J ,Mcgoldrick A. Breaking the barriers: A Survey of Managers' attitudes to Age and Employment [M]. London: Institute of Management Studies ,1996.
- [9] Watanabe C. Centenarians leave their mark on Japan [N]. Detroit News Metro Edition 2005-03-21 (10) .
- [10] Sheehy G. New Passages [M]. New York: Random House ,1995.
- [11] 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[EB/OL]. (2021-03-12) [2021-03-13]. http://www.gov.cn/xinwen/2021-03/13/content_5592681.htm.
- [12] 李洁. 西方老年教育学科思想: 发展、争鸣与特色[J]. 比较教育研究 2021(6): 106-112.
- [13] 吴遵民 ,邓璐 ,黄家乐. 从“老化”到“优化”——新时代老年教育的新思考与新路径[J]. 现代远距离教育 ,2019(4): 3-8.
- [14] 许瑞媛 ,马丽华. 赋权增能: 美国老年教育促进老年人社会参与的策略探究[J]. 职教论坛 2021(8): 137-146.
- [15] 中国教育现代化 2035 [EB/OL]. (2019-02-24) [2021-04-21]. http://www.gov.cn/xinwen/2019-02/23/content_5367987.htm.
- [16] 国卉男. 普惠: 老年教育面向教育现代化 2035 发展的核心路径[J]. 职教论坛 2021(5): 107-116.
- [17] 王桥. 延迟退休的中国方案: 社会保障与劳动力市场之双重视角[J]. 湘潭大学学报(哲学社会科学版) 2020(5): 52-55.
- [18] 田诗琪. 延迟退休对贵州劳动力市场结构的影响研究[J]. 生产力研究 2021(3): 18-43.

责任编辑 冯丽樱

79