

低龄老年志愿者能力提升的现实困境与优化策略

盛宇宣, 金碧华

浙江理工大学马克思主义学院, 浙江 杭州

收稿日期: 2026年6月9日; 录用日期: 2026年9月30日; 发布日期: 2026年10月16日

摘要

本文在积极老龄化视角下, 运用增能理论, 通过半结构式访谈法对20名低龄老年志愿者进行访谈, 系统分析其能力提升的现实困境与优化策略。研究发现, 低龄老年志愿者普遍存在志愿精神认知模糊、自我认知偏差、沟通能力不足、团队协作能力较差及资源协调能力薄弱等问题。并从个人、社区、环境三个层面分析这些困境。针对这些困境, 本文提出个人层面心理赋能与认知重塑、人际层面互助网络与团队规范建设、社区层面资源供给与管理支持优化、环境层面文化氛围营造与制度保障完善等策略, 形成“个人-人际-社区-环境”联动的能力提升路径。

关键词

低龄老年志愿者, 增能理论, 现实困境

Practical Challenges and Optimization Strategies for Improving the Abilities of Younger Senior Volunteers

Yuxuan Sheng, Bihua Jin

School of Marxism, Zhejiang Sci-Tech University, Hangzhou Zhejiang

Received: June 9, 2026; accepted: September 30, 2026; published: October 16, 2026

Abstract

From the perspective of active aging and drawing on empowerment theory, this paper conducted semi-structured interviews with 20 younger elderly volunteers to systematically analyze the practical challenges they face in enhancing their capabilities and to propose strategies for improvement.

文章引用: 盛宇宣, 金碧华. 低龄老年志愿者能力提升的现实困境与优化策略[J]. 老龄化研究, 2026, 13(10): 56-63.
DOI: 10.12677/ar.2026.1310725

The study found that younger elderly volunteers generally exhibit issues such as a vague understanding of the spirit of volunteerism, self-perception biases, insufficient communication skills, poor teamwork abilities, and weak resource coordination capabilities. These challenges were analyzed at three levels: individual, community, and environmental. To address these challenges, this paper proposes strategies including psychological empowerment and cognitive restructuring at the individual level; the development of mutual aid networks and team norms at the interpersonal level; the optimization of resource provision and management support at the community level; and the fostering of a supportive cultural atmosphere and the improvement of institutional safeguards at the environmental level. These strategies form an integrated capacity-building pathway linking the "individual - interpersonal - community - environmental" levels.

Keywords

Younger Elderly Volunteers, Empowerment Theory, Practical Challenges

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

据国家统计局最新发布的数据, 2024 年末, 我国 60 岁以上人口首次突破 3 亿人, 占全国人口的 22.0%¹。与第七次人口普查的 18.7%²相比, 老年人口明显增长, 老龄化程度进一步加深。但是在老年群体之中, 处于 60~69 岁之间的低龄老年人比例较高, 低龄化特征显著, 低龄老年人往往有更好的健康状况以及较高的受教育程度, 他们的社会参与意识与意愿也更为强烈, 所以应当大力支持与鼓励这些老年人参与到志愿服务当中去, 基于人口老龄化的现状, 《关于深入开展新时代“银龄行动”的指导意见》³提出推动“银龄行动”拓面升级、提质增效, 保障老年人参与经济社会发展的权利, 实现老有所为, 助力中国式现代化建设。2024 年, 《中共中央办公厅 国务院办公厅关于健全新时代志愿服务体系的意见》⁴提出, 大力发展老年志愿者队伍, 发挥“五老”人员的作用, 持续推进银龄行动, 培育志愿服务品牌。

由此可见, 为实现老有所为这一目标, 老年人应当继续参与到社会的各项事务当中去, 继续为社会贡献自己的力量, 从而在参与的过程中获得生命的价值感与意义感, 而社区老年志愿服务作为社区治理的重要环节, 可以为社区中的居民提供服务与帮助, 提升社区的治理能力与水平, 并实现老有所为的目标。

但在实际的社区老年志愿服务的发展过程中存在自身能力不足的问题, 包括沟通交流能力、资源链接能力、团队协作能力以及自我认知能力等多个方面。为此, 本文在积极老龄化视角下, 系统分析低龄老年志愿者能力提升的现实困境, 从个人、社区、环境三个层面揭示其深层原因, 并在此基础上提出针对性的优化策略。同时, 探索“社工 + 志愿者”联动的专业支持模式, 充分发挥社会工作者在需求评估、资源整合、能力建设等方面的专业优势, 为低龄老年志愿者的能力提升提供系统性支持。这对解决社区老年志愿服务现存问题、促进老年志愿服务高质量发展、推动老年人社会参与与基层治理融合等方面具有重要的理论与现实意义[1]。通过完善志愿服务培训体系、优化管理机制、营造友好文化环境等综合策

¹<https://www.cncaprc.gov.cn/u/cms/www/202507/24154203fka1.pdf>

²<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1699427799594760021&wfr=spider&for=pc>

³<https://www.mca.gov.cn/n152/n165/c1662004999980001540/content.html>

⁴https://www.gov.cn/zhengce/202404/content_6946879.htm

略, 帮助低龄老年志愿者培养志愿服务精神、增强专业服务技巧, 并进一步完善社区志愿服务管理体系与人才队伍建设, 从而促进社区治理新格局的形成。

2. 文献回顾与理论基础

2.1. 文献回顾

从社会工作介入视角来看老年人志愿者能力建设, 当前学界探讨较多聚焦于宏观层面的制度设计与理论可行性论证, 也有部分学者尝试通过实务介入探索具体服务路径, 并在实践层面进行模式提炼与经验总结。首先通过梳理社会工作介入老年志愿者的相关文献发现, 国外在该领域起步较早, 作为睦邻友好运动的领导者, 简·亚当斯通过在资源匮乏的社区场域中创设多元化俱乐部组织, 系统性引导居民成为志愿者, 通过协同解决社区公共问题的志愿服务实践, 使居民在社区事务决策中实现主体性成长, 最终形成可持续运作的社区俱乐部治理模式[2]。国内在这方面的研究相对较少, 谢宇认为志愿者已成为社会治理的主体角色, 他的“能力-需求”框架为社会工作介入志愿服务提供了新的契机和策略。认为在志愿者能力、志愿者需求、服务受众需求和服务受众能力四个向度内, 发挥自身专业特性, 从而推动志愿服务在社会治理体系中发挥更加积极有效的作用提供专业支持[3]。盛悦从社会工作的视角下, 为社区志愿者队伍建设从人员甄选、优势视角和契合专业三个角度提出建设性意见, 在社会工作视角下介入使得社区志愿者队伍的建设更具专业性和灵动性[4]。这些研究为本研究识别现实困境提供了经验基础。

其次, 在老年志愿者能力提升的路径研究方面, 学者们从不同层面提出了优化策略。部分研究强调应加强对老年志愿者的系统培训, 包括志愿精神认知、沟通技巧、活动策划等内容; 另有研究关注志愿服务管理机制的完善, 主张建立明确的激励制度与团队规范, 以增强志愿者队伍的凝聚力与持续性[5]。同时, 有学者指出, 营造积极老龄化的社会文化环境、完善相关法律法规与安全保障制度, 对促进低龄老年志愿者能力提升具有重要的外部支持作用[6]。这些研究为本文构建“个人-人际-社区-环境”多层面的优化策略提供了理论依据。

总之, 国外学者对老年志愿领域的研究已有较为丰富的成果, 其研究范围和理论深度都更为广泛。国内外学者对老年人的研究多侧重于“老有所养”, 对“老有所为”的探讨相对不足, 未能充分挖掘老年人的潜能与价值。尽管我国近年来关于老年志愿者的研究有所增加, 但多数集中在志愿者队伍建设或参与意愿层面, 对志愿者个人能力建设的困境及其系统优化策略的关注仍显不足。在增强权能理论视角下进行老年志愿者服务能力提升的研究则更为少见。通过对文献的梳理, 本文发现, 低龄老年志愿者能力提升的现实困境可从个人、社区、环境等多个层面加以分析, 积极老龄化视角下运用增强权能理论探讨老年志愿服务已有一定基础, 但系统化的困境分析与策略研究仍有较大的空间。这为本研究提供了清晰的分析框架与研究方向。

2.2. 理论基础

本文以增能理论为理论基础, 作为社会工作的重要理论之一, 该理论旨在帮助服务对象挖掘他们的潜能, 帮助其培养主观能动性, 更好地挖掘自身优势, 从而实现问题更好地解决, 何雪松等人提出赋权即赋予和增加个体或者组织本该有的权力, 消除其无力感[7]。

增强权能主要应从三个维度进行: 第一个层次是个人层次, 即个人感觉到自己有能力去影响或者解决问题, 社会工作者通过对老年志愿者开展具有针对性的培训以提升他们的服务能力, 使老年志愿者相信自己有能力开展志愿服务活动, 能够切实帮助到服务对象; 第二个是人际层次, 即个人与他人合作促成问题解决的经验, 社会工作者应该积极鼓励老年志愿者与他人进行互动, 协助他们获得包括家人、同伴、社区在内的各方面支持; 第三个是环境层次, 即能够促成政策或环境层面的改变[8]。社会工作者要

与社区联合,为老年志愿者发展提供更多的精神与物质方面的支持,从而营造一个有利于老年志愿者发展的良好社会氛围。因此,本研究以增能理论为指导,从个人、人际、环境三个维度系统分析低龄老年志愿者能力提升的现实困境,并在此基础上提出相应的优化策略,以期为解决志愿服务能力不足问题提供可行的路径。

3. 低龄老年志愿者能力现状与提升困境

本文主要采取半结构式访谈法,对低龄老年志愿者志愿能力现状进行研究,为进一步了解低龄老年志愿者的基本信息及其志愿服务能力,社会工作者先后访谈了 S 社区 20 名低龄老年志愿者,并进一步总结低龄老年志愿者的能力现状及其能力提升的困境,遵循保密原则,研究者对被访者进行了编码,从 A1 到 A20。他们的年龄普遍集中于 60~70 岁,且退休前从事不同的行业。

3.1. 低龄老年志愿者能力现状

本文以 S 社区为例对社区低龄老年志愿者展开访谈,主要包含认知与能力两个方面,具体现状如下:

1. 志愿认知不足

(1) 志愿服务精神缺乏

90%的受访者对志愿服务精神的理解较为片面,大多数表示,自己退休后在家无事可做,参加志愿活动既可以让自已有点事情可做,也可以帮助一下他人一举两得的事情,有时也能得到一些好处。总体来看,大部分人的志愿服务动机都是利己,且对志愿精神及其内涵并没有一个清晰的了解。受访者 A3 表示:“志愿精神我记不太清,反正肯定是帮助别人,到社区去参加活动有时候能拿点小礼品回来挺好的,打发一下时间,也不辛苦,人家有需要么我去帮帮忙。”也有一些人有一定的志愿服务意识,受访者 A8 则表示:“为人民服务嘛,能帮助到别人我也挺开心的,有点事情可以做生活也过得充实多了,比每天在家看看电视总好,志愿精神我经常看到宣传但一下子叫我想我也不太记得起来。”

通过访谈可以看出,大部分低龄老年志愿者对志愿服务的精神并不了解,其中部分老年人通过实践有一定的体会,还有部分对志愿服务的理解还稍显浅薄,对“奉献、有爱、互助、进步”的志愿服务精神的理解还需加深,若不能正确领悟志愿精神,对志愿服务的质量也会有所影响。

(2) 自我认知偏差

低龄老年志愿者普遍存在对自身认知的偏差,60%的受访者表达出一定的自我否定,在以往老年人往往被视为弱势群体,他们一般为被照顾者而不是服务的提供者,因此导致老年人很容易在问题视角下看待自己,从而忽视了自身的优势与潜能。即使参与志愿服务也把自己放在一个辅助者的角色,因此,让老年人有一个正确的自我认知是非常重要的事情。受访者 A6 就提到:“我以前没怎么做过志愿服务,也没有什么专业的技能技巧,就是时间比年轻人宽裕,有个什么活动都可以去参加。我这样的退休教师就可以帮助看看孩子,顺便给他们辅导一下功课。”另一个受访者 A14 则表示:“我很想参加一点有意义的志愿活动,感觉每天没事情可做,没什么意义和价值,但有时候也不知道做点什么比较好,也就那种捡捡垃圾搞搞卫生的活动做得多一点,现在都是高科技了我们都不懂的。”

从访谈可以看出,部分的志愿者并没有意识到自身的优势和能力,更关注自己的缺点和不足,长此以往会使得这些低龄老年志愿者低估自身的意义与价值,不能最大限度地激发他们的优势与潜能,从而影响到志愿服务的质量。

2. 志愿行为能力欠缺

(1) 沟通能力不足

结合访谈发现一半的低龄老年志愿者存在着沟通与人际交往能力的不足。志愿服务的开展不仅需要

有对志愿服务的极大热情,同时要学会与各个群体的沟通技巧,与任何一方的不良沟通都可能导致服务效果不佳或是影响后续的服务热情。而通过访谈与观察发现,这些低龄老年志愿者对沟通技巧的掌握仍有待加强。受访者 A5 说:“我觉得与人交流真不是件容易的事。和熟人聊天么好的,一和对不认识的么(服务对象)就变得小心翼翼,总担心哪句话没说好会冒犯对方。尤其是遇到说不明白的事,多说个几句对方就觉得我太啰嗦。”受访者 A13 也表达了自己的观点:“我们这个年纪,沟通的时候我总不自觉地强调自己的观点,习惯性将对话带向我预设的方向。遇到志同道合的有共同话题的人还好一点,若是碰上不感兴趣的领域,有时候实在是不知道聊什么。”

由此可见,社区中的低龄老年志愿者存在沟通方面的问题包括倾听和表达两个部分,而倾听很多时候比表达更为重要,老年人因为有着丰富的人生体验,很容易凭自己过往的经验办事,甚至会站在一个相对权威的角度,从而影响了与他人之间的关系。

(2) 团结协作能力较差

受访者均反映 S 社区志愿者团队的管理存在一定问题,在开展志愿服务时往往团队协作能力较差,集中体现在三个方面,第一是活动任务由社区单方面分配,无共同商议流程。第二是团队中按照居住小区和兴趣爱好还有小团体的存在,他们可能会对别人的加入相对排斥,参与志愿服务的心态可能也是“他去我就去”的态度。第三是志愿者领袖有待挖掘,这些低龄老年志愿者作为一个志愿者团体,需要有几个具有领导能力的人充当领袖的角色,带领整个团队积极参与志愿服务,增强整体的凝聚力。受访者 A2 表示:“我们加入这个志愿团队,本想着能齐心协力给老人做好服务。实际干起来问题还是很多的,这时候要是有人能站出来协调一下就好了,有时候难免有点小矛盾,时间久了肯定有不满的。”受访者 A10 指出:“社区组织志愿服务活动时,通常会通过微信群等方式通知居民,有些人没看到消息。而且不太有组织性,因为来不来都没什么要紧的,不是很规范,这些问题不解决,既影响服务效率,也挫伤其他志愿者的积极性。”

可以看出 S 社区的志愿队伍建设存在一定的问题,志愿团队缺乏系统的管理和明确的激励机制。

(3) 资源协调能力不足

在所有受访者中仅有 2 名低龄老年志愿者表示参与过一些简单的活动讨论,大部分存在资源协调能力不足的现象,都是由社区工作者大包大揽,决定服务内容与进程。受访者 A9 表示:“策划主要都是由社区工作人员做的,我们也没这个经验,就等任务分配就可以了。虽然社区之前尝试引导参与策划,但参与人数不多也不积极。”在资源认知上大多数人都和 A17 一样,受访者 A17 说:“一般我们有问题的话就找社区,他们会帮我们联系的,但他们工作也忙得很,有时候可能就忘记了,我们自己的话哪里来什么资源的,肯定要社区给我们联系。”

由此可见大部分的低龄老年志愿者都没有参与过志愿活动的策划,只是被动地实施,同时自身也没有链接资源的能力,甚至对社区可用资源并不清楚,都是靠社区工作人员链接各种资源。

3.2. 低龄老年志愿者能力提升困境

从社会工作的角度出发,低龄老年志愿者能力提升的困境可以分为个人层面、社区层面与环境层面三个层次。个人层面包含生理、认知的不足以及角色的转化困难,社区层面包含了专业技能的缺乏与管理的失范,环境层面包含了文化与制度环境都有待优化,具体如下:

1. 个人层面

(1) 生理机能退化

随着年龄的增长,生理方面会存在许多的变化,老年人的记忆力、认知能力、反应力等方面的能力可能会有一定程度的弱化,可能在身体机能方面不如年轻人。这可能会导致他们缺乏足够的精力去做一

些较为复杂的志愿活动, 且在志愿服务技能的学习上可能相比年轻人需要花费更多的时间与精力。

(2) 知识不足

这些低龄老年志愿者普遍学历不高, 知识结构也相对单一, 他们可能对自己工作技能掌握较好, 但对别的知识的学习欲望可能并不强烈, 此外, 随着科学技术的发展, 现在的人们的互联网、人工智能的运用愈加频繁, 而他们中可能有一部分人甚至不会运用智能手机, 这就可能导致信息接收等多方面的困难, 也可能会打消他们对志愿服务的热情。

(3) 角色转换困难

老年人退休后需要面临自己的角色转换, 一种老年人他们可能从以往工作中的领导者角色中转变过来, 他们逐渐向边缘位置转换, 在此过程中他们的话语权也在逐步减弱, 逐渐由他们的子女占据领导地位。但老年人一时可能难以接受角色的迅速转变, 在生活中还会运用一些权威式的方式与他人相处, 过度依赖于自己过往的经验, 希望别人都能听取他的意见, 这种行为在一定程度上也会影响低龄老年志愿者的志愿能力。另一种则认为自己老了, 会产生无力感与无用感, 不能正确看待自己的能力。

2. 社区层面

(1) 专业技能培训的匮乏

低龄老年人志愿能力不足的最大原因就是没有接受专业的志愿服务培训, 这些低龄老年志愿者之中有一部分并没有接触过志愿服务, 缺乏志愿服务的经验, 而社区中志愿活动很多都为捡垃圾这类基础的志愿服务, 这让社区理所当然认为这些老年人并不需要进行培训, 只需要根据他们过往的经验就可以完成这些志愿服务, 只通过一次简短的培训就希望他们能掌握所有。他们忽视了理念的认可、知识的掌握和技能训练是一个长期的任务, 并不能通过一次简单的会议全部掌握, 这会极大程度上影响他们的能力的提升。

(2) 志愿服务管理的失范

志愿服务的管理包括多个方面, 其中包含激励机制的设定、志愿者领袖的培养、志愿者岗位匹配、志愿者督导等多个方面的内容。然而, 经过了解, 第一, S 社区的志愿服务队伍松散, 成员信息登记不全, 活动参与随机性较大, 没有根据不同志愿者的特点与需求匹配其适合的志愿服务活动。第二, 志愿服务的管理与奖励机制并不完善, 没有通过协商制定出成文的规定, 多为口头的规则。第三志愿者领袖以及督导没有发挥应有的作用, 没有对志愿服务成员进行清晰地了解以及提供相应的情感以及技能方面的支持。总之, 志愿服务管理需要进行完善, 应该重视志愿服务的管理, 只有良好的管理才能最大程度发挥每一位志愿者的价值, 才能使得 S 社区的志愿服务事业有着持续、良好的发展。

3. 环境层面

(1) 文化环境尚待优化

虽然现在积极老龄化的思想鼓励和提倡老年人参与到社区志愿服务当中去, 但是在我国实际上并没有形成老年志愿者的文化风尚, 大多数人还是认为老年人应该在家中安享晚年, 退出社会舞台, 回归到家庭生活当中去。这种观念与老年人参与志愿服务的观念是相背离的。人们会不自觉为老年人贴上“弱势群体”、“被照顾者”的标签。总体来说我们的价值观念中更加强调“老有所养”而忽视了“老有所为”[9]。

(2) 制度尚未完善

我国有关志愿服务的法律法规还有待完善, 一方面对志愿行为的信用保障, 我国虽已在信用嵌入志愿服务方面积累一定经验, 但尚未形成全国通用的模板。现如今时间银行作为一种新的志愿服务, 是通过低龄老年人对高龄老年人的服务换取时间, 使其未来能够获得相应服务, 但这种延迟享用服务非常考验人们对平台的信任程度, 我国当前还未建立起完善的时间积分制度, 一定程度上会影响老年人的意愿。

另一方面, 老年人的志愿服务并没有相关的机制保障, 仅凭年龄来判断过于片面, 应该制定更详细的规则制度, 且在服务过程中老年人的人身安全也应该得到相应的保障[10]。

4. 低龄老年志愿者能力提升优化策略

针对 S 社区低龄老年志愿者在认知、技能、团队协作及资源整合等方面存在的不足, 以及个人、社区、环境三个层面的提升困境, 本文从增能理论视角出发, 结合积极老龄化理念, 提出以下系统性的应对策略, 旨在为社区老年志愿者能力建设提供可操作的路径。

4.1. 个人层面: 强化心理赋能与认知重塑

由社区专职社工每月开展 1 次固定培训, 分基础培训和提升培训两类以适配不同能力老人, 基础培训围绕志愿精神解读、基础沟通礼仪、智能手机志愿小程序操作等, 提升培训面向志愿者骨干开设独居老人心理陪伴、邻里矛盾调解、小型志愿活动策划等内容, 全程结合 S 社区真实服务案例开展情景模拟, 摒弃单一理论宣讲的模式。同时社工针对 20 名受访者中存在自我否定的老人开展小组经验分享会, 深度挖掘各位老人的退休职业优势, 持续强化老人“我有用、我能服务社区”的自我认同, 在服务流程设计中充分赋予志愿者活动选题、流程调整的话语权, 每季度开放志愿微项目自主申报通道, 社工仅提供专业辅助指导, 推动低龄老年志愿者从被动完成分配任务向主动策划服务项目转变。

4.2. 人际层面: 构建互助支持网络与团队规范

社工从 S 社区低龄老年志愿者队伍中筛选 3 名骨干, 建立轮值组长制度, 每月轮换各小区负责人统筹当月全部志愿活动, 日常服务采用跨小区混合编组的方式增强志愿者之间的联系, 定期组织全社区银龄团建茶话会, 化解队伍内部小团体相互排斥的问题, 全面提升志愿团队整体凝聚力。同时由社工联合 20 名志愿者代表共同协商制定成文化志愿服务管理规范, 清晰划定志愿者招募、出勤考勤、服务时长记录、服务效果评价反馈等全流程标准, 落地积分管理制度, 激发参与积极性, 并配套搭建“荣誉表彰 + 情感关怀”双重激励体系, 常态化开展志愿者表彰大会、集体生日会等集体活动, 增强志愿者归属感与荣誉感, 专门设置志愿服务督导岗位, 由社区专职工作人员或资深老年志愿者兼任, 及时疏导志愿者负面情绪、化解团队协作矛盾。

4.3. 社区层面: 优化资源供给与管理支持

社区社工站设立专属银龄志愿办公区域, 固定每周三下午对外开放接待志愿者咨询诉求, 并搭建适配老年人使用习惯的简化版社区志愿服务信息平台, 页面采用大字显示模式, 实现志愿活动一键报名、服务时长自动记录等基础功能, 有效降低老年群体数字使用门槛。同时社工带领全体老年志愿者实地走访辖区各类共建单位, 梳理场地、物资、人力等可用资源, 制作纸质版社区资源地图发放至每一位志愿者, 并设立社区年度银龄微项目专项小额经费, 鼓励志愿者自主申报手工制作、课业辅导等小型特色服务项目, 让志愿者在真实服务实操中逐步提升资源挖掘、协调统筹能力。

4.4. 环境层面: 营造友好文化氛围与制度保障

依托 S 社区线下宣传栏、居民微信群、社区公众号等多元宣传渠道, 每月推送“银龄风采”主题宣传内容, 展示本社区低龄老年志愿者真实服务事迹, 破除大众对老年人的刻板印象, 社区定期组织“敬老更敬为”主题分享会, 邀请积极参与服务的低龄老人现场分享志愿服务收获与成长, 引导老年人转变自身角色认知, 主动从传统“被照顾者”转变为社区共建共享的建设者。同时社区每年从民生服务预算中列支专项经费, 为全部注册低龄老年志愿者统一采购人身意外伤害保险, 明确各类志愿服务的权责边

界,完善突发事件应急处置预案,针对上门助老之类的高风险服务项目落实双人同行、事前健康筛查制度,社区常态化收集志愿队伍服务过程中的制度痛点,定期向街道民政办、区老龄办反馈基层诉求,推动辖区时间银行积分互通、统一兑换细则落地完善,持续健全适配老年群体的志愿服务信用激励配套机制。

5. 结论与讨论

本文以积极老龄化为视角,以增能理论为分析框架,通过对杭州市 S 社区低龄老年志愿者的访谈调查,系统剖析了其能力提升的现实困境。研究发现,低龄老年志愿者在志愿精神认知、自我认知、沟通能力、团队协作及资源协调等方面存在明显不足,这些困境根植于个人、社区与环境三个层面的结构性障碍。基于增能理论,本文从个人、人际、社区、环境四个维度提出了系统化的优化策略,包括分层分类培训、自我认知重建、团队规范建设、管理制度完善、资源平台搭建、文化宣传引导及制度保障推进等,形成“个人-人际-社区-环境”联动的能力提升路径。未来研究可进一步扩大研究范围,在多个社区开展对比研究,验证策略的普适性,并将优化策略在实际社区中落地实施,检验其有效性并积累可复制的经验,此外加强数字化赋能,开发适老化的志愿服务工具,帮助老年志愿者跨越数字鸿沟等都是未来可以不断完善与发展的方向。总之,低龄老年志愿者能力提升需要多方协同,未来应持续探索精准、长效的优化路径,助力“老有所为”与社区治理现代化的双赢。

基金项目

本文系杭州市哲学社会科学规划课题成果“新时代志愿服务精准触达体系构建研究”(项目编号:Z24JC002)的研究成果。

参考文献

- [1] 常青松,姚舜禹,苏敏.“双工联动”的“量”与“质”对城市老年义工志愿服务动机的影响研究[J].青海民族研究,2025,36(1):206-214.
- [2] Sherr, M.E. (2008) *Social Work with Volunteers*. Lyceum Books, 51.
- [3] 谢宇.社会工作介入志愿服务:能力与需求的框架[J].学术研究,2018(8):76-82+177.
- [4] 盛悦.社区志愿者队伍“精细化”建设技巧[J].中国社会工作,2018(10):57.
- [5] 倪晨旭,郭诗怡,彭漾漾,等.新时代银龄行动:志愿服务参与对老年人福祉的影响[J].中国人口科学,2023,37(2):68-83.
- [6] 梁淑雯,李录堂.低龄老年人力资源再开发方式探究——基于中国老年社会调查数据[J].理论导刊,2018(2):78-84.
- [7] [英]马尔科姆·派恩.现代社会工作理论[M].何雪松,张宇莲,程福财,丁慧敏,译.上海:华东理工大学出版社,2005:387.
- [8] 何雪松.社会工作理论[M].上海:格致出版社,2017:173.
- [9] 马丽萍.让老年人既要老有所养、老有所乐,又要老有所为[J].中国社会工作,2024(32):13-18.
- [10] 刘尚君,郝晶,陈功.新质生产力赋能老年志愿服务高质量发展:理论框架和实施路径[J].人口与社会,2026,42(2):39-45.