

浅析如何加强街道基层文化志愿者队伍建设与管理

冯菊梅

(泸定县文化馆 四川 甘孜 626100)

【摘要】最近几年来,基层文化志愿者队伍作为基层文化建设的主要生力军,正在高速发展,这代表我国社会正在不断进步,人民群众文化素质水平不断提升,并且其中拥有巨大的发展潜力,呈现出广阔的发展前景和旺盛的生命力,是新时代下人民群众参与基层建设、服务社会的新探索、新渠道。文化志愿者对于基层文化建设具有十分重要的意义,推动我国公共性文化服务体系不断完善,为我国文化建设提供有力保障,本文主要讲述如何加强街道基层文化志愿者队伍建设与管理。

【关键词】街道基层;文化志愿者队伍;建设;管理
【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.08.064

基层文化志愿者不需要工资以及相关的报酬,利用自身的业余时间资源为街道基层文化建设提供艺术以及文化服务,这种精神需要人们学习并且弘扬。与普通志愿者相比,文化志愿者的要求更高,志愿者需要具有一定的文化底蕴,在基层文化建设过程中文化志愿者做出了很大的贡献,并且在做志愿工作时不仅可以有效提升自身文化素质,还可以帮助其他人,在志愿服务中找到帮助他人的快乐。

一、基层文化志愿者对基层文化建设的重要作用

(一)对基层文化建设人员的补充

文化志愿者对于街道基层文化建设具有非常重要的现实意义,可以对基层文化建设人员不足的问题得到有效改善,在街道基层文化建设中需要大量的人力资源进行支持,特别是基层文化建设过程中,对于人力资源的需求更加迫切,统筹安排、规划、布置各种工作等,都是需要大量的人才来维持基本建设。除此之外,人力资源不足以及文化服务不够到位等现象依然存在于基层文化建设之中,为了使基层文化建设蓬勃发展,需要引进更多的文化志愿者参与到基层建设中来。

(二)有效提升社会整体文化水平

文化志愿者不仅可以使当地的文化得到有效传播,提高文化传播方式,加快文化传播速度,还可以经过文化志愿者的和人民群众之间的口口相传以及行动感染,进而使社会整体文化水平得到有效提升,在基层文化建设当中,文化志愿者充满理想、无私奉献、不求回报的精神令人感动,这种精神通过志愿者的切身行动不断的传播到人民群众的心中,从而使人民群众在基层文化建设活动中得到熏陶,将文化思想以及志愿的精神传播到更远的地方,从而使更多的人感受这种大无私的奉献精神,有效提升社会整体文化水平^[1]。

二、加强街道基层文化志愿者队伍建设与管理的有效方案

(一)增强志愿者理念以及精神的宣传

当今阶段基层文化建设的部门要想建设志愿者队伍,首先需要加强文化志愿者的宣传推广工作,在建设街道基层文化志愿者队伍和管理的过过程中,相关领导人员应该使志愿者队伍中的人员充分了解认识志愿者工作理念,与此同时,积极弘扬志愿者服务精神,从而使人民群众自愿的加入到文化志愿者的行列中来。同时还需要整合社会上一切可利用的资源,应该加大志愿者工作的宣传,使周围的人民群众加入到文化建设中,从而使志愿者队伍不断扩大,同时使用科学有效的方法,加大力度宣传志愿者理念,对志愿者的思想进行培养,从而使志愿者队伍的思想更加统一,从而使志愿者队伍不断地向着正规化、健康化方向发展,并且需要对志愿者队伍不断培养,使志愿者能力得到有效提升,可以为基层文化建设提供更为有力的帮助,从而促进我国构建精神文明社会的步伐,是我国社会得到更为有效的进步^[2]。

(二)增加志愿者队伍培训力度,提升队伍整体素质以及服务能力

针对文化志愿者来说,志愿服务可以感受帮助他人的快乐,实现自我素质修养的提升,虽然文化志愿者在基层文化建设中不要任何的工资以及其他形式的报酬,但是相关部分却不

可以毫无建树,因此相关部门就要从志愿者提升自身的角度进行思考,可以组织相关的文化知识以及基层文化建设技术培训,在这个过程中即使文化志愿者充分的提升了自身的文化素质水平,也提高了基层文化建设工作效率,比如可以通过组织文化志愿者参加培训班或学习观摩等方式进行培养,还可以将比较优秀的文化志愿者给予机会到外面进行进修学习或艺术观摩等,从而使文化志愿者的综合文化素养得到有效提高,同时使文化志愿者的服务技能以及服务技巧得到有效提高,从而进一步提升文化志愿者能力。在这个过程中既达到志愿者提升自身能力的初始目的,相关部门也提高了基层文化建设的效率^[3]。

(三)构建完善的激励体系,推动志愿者队伍可持续发展

文化志愿者不需要任何报酬主动参与基层文化建设、服务社会、帮助群众的精神是值得弘扬并鼓励的,但是为了让更多的人民群众自发的参与到文化志愿者队伍中,应该在提升管理工作以及队伍建设和加强队伍素质以及质量的基础上,构建完善的激励体系,对志愿者队伍成员进行综合评比。为了有效提高文化志愿者的服务质量以及服务水平,应在文化志愿者管理工作中构建完善的激励考评机制,在志愿者队伍中表现极其优异的成员应该给予一定的精神奖励或物质奖励,同时给予较高的评价,进而充分调动文化志愿者的工作积极性,有效地提高文化志愿者的服务能力以及服务水平。树立志愿者榜样,使队伍中的成员有一个具体的奋斗目标,从而对志愿者的综合素质全面提升。此外,志愿者队伍还需要对文化志愿者的义务以及权力进一步明确,以此保障文化志愿者的合法权益,从而使志愿者队伍越发稳定以及和谐,为志愿者队伍稳定、健康发展提供有力保障^[4]。

总结

综上所述,街道基层文化建设不能离开文化志愿者的支持,文化志愿者在基层文化建设中具有极其重要的地位,可以推动基层文化建设稳定以及健康发展,所以应该加强街道基层文化志愿者队伍建设与管理,为了有效达到这个目标,应该从增强志愿者理念以及精神的宣传、增加志愿者队伍培训力度,提升队伍整体素质以及服务能力、构建完善的激励体系,推动志愿者队伍可持续发展等方面来具体实施,从而使文化志愿者的整体素质得到有效意识,不断完善基层文化建设。

参考文献

- [1]李莉娜.新时期群众文化志愿者队伍建设与管理探析[J].文艺生活·下旬刊,2019,(4):268.
- [2]李东洋.浅谈加强基层文化志愿者队伍建设与管理的实践[J].赤子,2018,(28):72.
- [3]刘志楨.新时期群众文化志愿者队伍建设与管理探析[J].参花:下半月,2018,000(003):P.151-152.
- [4]潘慧.论加强街道基层文化志愿者队伍建设与管理的实践[J].参花,2017,(12):146-147.

中小学教育现代化管理模式下教师激励机制的研究

李旺

(深圳市梧桐学校 深圳 龙岗 518000)

【摘要】激励机制是指通过特定的方法与管理体制,将员工对组织及工作的承诺最大化的过程。“激励机制”是在组织系统中,激励主体系统运用多种激励手段并使之规范化和相对固定化,而与激励客体相互作用、相互制约的结构、方式、关系及演变规律的总和。良好的激励机制对学校的发展至关重要。

【关键词】教育现代化;激励机制

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.08.065

教育是国之大计、党之大计。教育兴则国家兴,教育强则国家强。全面贯彻党的教育方针,坚持优先发展教育事业,努力办好人民满意的教育。为深入贯彻落实相关教育政策和文件精神,进一步深化教育改革,更好地推动素质教育发展,落实立德树人根本任务,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人,提高教育治理能力和治理水平,推进教育现代化发展。学校激励机制的健全和完善对学校的发展至关重要。

教育是一种社会现象,它存在于一定的环境中,社会环境中的各种因素对教育的存在与发展有双重作用。教育受一定时期的政治、经济、文化、科技等因素的制约和发展。现代科学技术的进步促进了企业管理的现代化,企业管理的现代化方式也被教育引进并创新,形成了教育管理现代化。管理现代化是以现代管理意识为指导,以现代组织的民主化和法治化为载体,采用现代科学的方法,对管理过程进行定性与定量的分析,找出它们之间的内在关系,实现信息化和最优化的管理模式。教育管理现代化要求要以激励教职工的工作热情,责任感和成就感为主的管理。中小学高质量办学的主要因素是人,只有通过激励人的积极性,才能够办人民满意的教育。落实“立德树人”的要求。

1、中小学教师激励机制的现状调查研究

激励机制是指通过特定的方法与管理体制,将员工对组织及工作的承诺最大化的过程。“激励机制”是在组织系统中,激励主体系统运用多种激励手段并使之规范化和相对固定化,而与激励客体相互作用、相互制约的结构、方式、关系及演变规律的总和。目前中小学教师激励机制存在以下几个方面的问题:

1.1中小学教师激励机制不完善

为了切实提高中小学教师激励机制,从中央到地方,从教育行政主管部门到学校,都相继出台了一系列的激励机制。例如奖励性绩效工资制度、职称评审制度、评优评先制度等,所有的这些制度都是为了有效激励教师工作的积极性,从而提高学校办学质量。这也是教育现代化管理的要求。但是,大多数激励机制并没有有效发挥激励作用,更多的是体现均衡。目前大多数学校的奖励性绩效工资并没有拉开差距,大家的工作量大小没有通过绩效得到体现。职称评审也是按资排辈。评优评先也是尽量均衡化。

1.2中小学教师激励机制公开透明度不够

学校激励机制的制定者和实施者主要是学校管理人员,通常为领导班子会议和行政会议制定并实施,激励机制的出发点在一定程度上偏向于学校管理人员和部分受益者。并不能使教师整体受益,只能体现相对公平。另外,中小学校政策公开的手段和方法本可以多种多样,但是中小学校存在可能将其简化的可能。并没有广泛宣传,采纳征集相关意见,从而导致中小学校政策公开透明度不够。

1.3中小学校积极机制政策的制定缺乏群众基础

政策出台的前期工作至关重要,需要通过各类调研会、座谈会、访谈等方法广泛征求群众意见,也可以向本单位开展“献计献策活动”,从而收集学校各阶段的利益诉求,达到公平公正,真正起到激励教职工工作积极性的作用。而很多中小学校制定者往往忽视了这一极其重要的前期工作,没有广泛听取教职工的建议。因此,导致政策出台后落实的难度极

大。从而达不到真正激励学校教职工的作用,政策也无法在促进教育教学管理,提高学校办学质量上发挥真正的促进作用。

2 教师激励机制提升的有效途径

2.1制定科学合理的激励机制

激励机制的目的是对表现优秀的教师进行奖励,对落后的教师起到鼓励的作用。合理的激励机制要充分了解教师的需求,充分调研教师工作积极性的影响因素。激励机制要根据学校的实际情况制定,保证其高效性和科学性、公平性和透明性,同时,要让教师充分了解该机制并乐于接受,这样的激励机制才能充分发挥其积极作用。

学校激励机制的制定要充分要进行充分调研,进行民主决策,在政策制定前可以进行充分的民意调研,可以通过科组长会议、备课组长会议、科任教师会议、班主任工作会议进行集体讨论调研,也可以通过行政会议进行广泛讨论,最后提交学校教职工代表大会进行讨论决策。机制的建立一定要体现“以人为本”的管理理念,要让教师充分感受到被尊重,需要营造校园“尊师重教”的氛围。不可将教职工视为工具人,让其被动接受管理。要以激励教职工的工作热情、责任感和成就感为主。

2.3对教职工进行积极的心理引导

学校激励机制的制定和落实需要全体教职工的支持,因受限于教职工对管理知识认识度不够的情况,科学民主的激励机制制定后,还需要广泛的宣传动员,政策解读,引导教职工积极配合激励机制的实施。只有教职工从心理上接受了该机制,才能够促进学校的发展。学校要通过和教师交流谈心,在充分尊重各层级教职工的基础上,进行推心置腹的交流,有效化解个人利益与集体利益的矛盾,对教职工进行有效的心理引导,让积极机制发挥良好的效果。

3 小结

中小学激励机制的不完善,激励机制政策的制定不够公开透明并缺乏群众基础导致了学校教育现代化管理模式下教职工工作积极性不够,相关激励机制不能够有效发挥其效应。对学校发展的促进作用不够明显。而解决上述问题,确保学校教育教学质量以及管理质量提高的有效途径有制定科学合理,“以人为本”的激励机制,制定政策时要进行广泛的民意调研,切实尊重教职工的利益,并对其进行积极的心理引导。

参考文献

- [1]吴殿伟、王福君.教育管理现代化价值转向及实践路径研究[J].吉林省教育学院学报.2019.8
- [2]陈少玉.浅谈中小学人力资源管理中激励法的运用[J].人力资源管理 2018.4
- [3]朱金生、黄克勤.论中小企业内部管理机制的创新[J].当代教育论坛(校长教育研究) 2008.2
- [4]宋清.中小学教师动态管理机制构建探析[J].成都大学学报2007.5