

激发老旧社区治理“银发动能”

青山区111社区党委书记 冯丹 副书记付雅云 青山区钢花村街道社工站总干事 闻娟

【案例背景】

老旧社区的治理困境

钢花村街道111社区是典型的老旧社区,45%的老龄化率和30%的独居老人比例,让社区治理面临严峻挑战。2005年,武钢退休职工自发组建“红丝巾志愿队”,以窗前的红丝巾为信号守护独居老人,虽具互助雏形,但长期依赖经验化、碎片化的服务模式暴露可持续性短板。

国企退休人员社会化管理改革后,钢花村街道社工站介入,以地区发展理论锚定社区内生动力培育,以增能理论构建志愿者成长体系,以优势视角理论重塑银发群体价值认知,形成“三位一体”理论框架,构建“专业社工+志愿服务”双工联动机制,推动志愿服务向专业化、系统化转型,探索出老旧社区治理现代化新路径。

【治理办法】

理论照进现实 激发社区治理“银发动能”

1. 地区发展理论:激活社区内生动力

社工站以“居民主体性”为核心,重构社区议事平台。

培育社区骨干:通过“老带新”师徒制,将31名银发志愿者划分为6个网格小组,由社工引导制定《巡逻日志规范》《邻里关怀清单》,将自发行动转化为标准化服务流程。

搭建协商平台:将破旧棚亭改造为“民情茶馆”,每月召开“红丝巾议事会”。社工运用“开放空间会议技术”,引导志愿者与居民共商高空抛物、楼道照明等社区治理难题,形成“居民提案—民主协商—协同解决”的自治链条。

链接多元资源:联动钢城十九小学、社区卫生服务中心、普仁维康居家养老服务机构等共建单位,推出“大手牵小手”代际读书会、“银龄健康管家”等服务项目,构建“社区需求—资源对接—服务落地”的生态闭环。

2. 增能理论:构建阶梯式成长体系

社工站聚焦志愿者能力提升与价值重塑。

分层培育计划:针对老年



社工站志愿者培训。

志愿者特点,设计“基础课程(急救技能、沟通技巧)+专项课程(活动策划、资源动员)”,73岁的刘焕珍通过培训,从物资配送员成长为“独居老人关怀小组”督导。

角色赋权机制:设立“社区治理导师岗”,邀请有几十年党龄的李桂枝担任“红色故事宣讲员”,组织退休党员宣传魏爱武开发《邻里调解十法》课程,让志愿者从“服务执行者”转型为“经验传授者”。

正向激励系统:深挖“武钢工匠”基因,通过开展社区日常服务、改善社区环境等过程中找到先进典型,设立“最美红丝巾”荣誉体系,对李桂枝(最美党员)、袁爱国(最美家庭)等进行表彰,讲好榜样故事,弘扬“钢韵文化”。

3. 优势视角理论:挖掘银发群体潜能

社工站着力激发老年志愿者的“未被看见的力量”。

生命经验转化:在“忆往昔读书会”中,武钢退休工人讲述平炉改造史,将其技术攻坚精神转化为社区治理案例库;将老照片、旧工装等“钢城记忆”布置成“流动博物馆”,让工业文化成为凝聚社区认同的精神纽带。

技能跨界应用:发现八级钳工梁新明的维修特长后,社工站协助成立“老匠人服务队”,为居民免费修理家电、改造适老化设施。82岁的梁师傅带着徒弟修复12个楼道照明和晾衣架系



泛黄的社区自治账本。

统,笑称“车床改行修电灯,手艺照样亮堂堂”。

代际优势互补:在手机课堂上,青少年教老人使用挂号APP,银发志愿者则传授火灾逃生经验,这种“以老护小、以小助老”的模式,让两代人在互助中重建情感连接。

【成效与启示】

理论验证与实践突破的 双重收获

成效:经过实践,红丝巾志愿服务队扩展至50人,形成天天敲门组:入户包保服务;大妈巡逻队:小区内外巡逻;应急救援队:突发事件处理;心理疏导队:困难群体帮扶;志愿服务队:工人发挥余热等服务队伍7支,形成维度多、布局广、能力强地社区治理力量。

启示:1. 地区发展需立足文化根脉。在改造棚亭时保留石棉瓦、泛黄的老账本等历史符号,让物理空间成为传承集体记忆的载体。2. 增能过程应尊重

主体性。社工站通过评估发现,78%的志愿者将“被尊重感”与“社区认同感”视为主要动力。社工助力养老服务机构开设以便民义剪点为依托的“唠天交心站”突破传统需求收集模式,社工运用“焦点小组访谈法”,将老人闲聊中的“楼道太暗”“想念厂区板报”等碎片化表达,转化为适老化照明改造、“社区黑板报”等项目雏形,志愿者自主认领执行。3. 优势挖掘要突破年龄偏见。社工站提炼总结的“银发志愿者能力评估工具”,从经验储备、社区威信等更多维度重新定义老年价值,为老龄化社区治理提供新视角。

如今的111社区,曾经的受助者成为助人者,零散的善举汇成制度化的服务体系,代际隔阂化作双向奔赴的温情。钢花村街道社工站用专业理论重塑志愿服务生态的实践证明——当银发志愿者的生命经验被看见、被激活、被传承,最老旧的社区也能焕发出最蓬勃的生机。