

社会支持理论下少数民族地区农村社会工作 人才队伍建设研究

——以广西Y乡为例

石芳芳¹, 秦小云^{2*}

¹广西科技大学人文艺术与设计学院, 广西 柳州

²广西科技大学医学院, 广西 柳州

收稿日期: 2023年8月7日; 录用日期: 2023年9月13日; 发布日期: 2023年9月20日

摘要

社会工作在中国的本土化发展进程中, 取得了不错的成绩, 但在实际的工作中, 农村社会工作也面临着一些困境与挑战。基于此, 本文试图通过社会支持理论视角对民族地区, 以广西Y乡社工站为例的社会工作人才队伍建设问题进行分析讨论。经研究发现, 少数民族地区农村社会工作发展面临个体与客体两种层面的现实困境, 如个体自身认同感低、专业水平较差等, 客体层面的资源供给不平衡与发展机制不完善等因素, 严重影响满足地区农村社会工作人才队伍建设, 而社会工作人才是农村社会工作发展的关键力量。最后本文针对此类问题, 试图提出可行的建构少数民族地区社会工作人才队伍建设工作的路径。

关键词

社会支持理论, 少数民族地区, 农村社会工作, 人才队伍建设

Research on the Construction of Rural Social Work Talent Teams in Ethnic Minority Areas from Social Support Theory

—Taking Y Township in Guangxi as an Example

Fangfang Shi¹, Xiaoyun Qin^{2*}

¹School of Humanities, Art and Design, Guangxi University of Science and Technology, Liuzhou Guangxi

²Medical School, Guangxi University of Science and Technology, Liuzhou Guangxi

*通讯作者。

文章引用: 石芳芳, 秦小云. 社会支持理论下少数民族地区农村社会工作人才队伍建设研究[J]. 社会科学前沿, 2023, 12(9): 5257-5263. DOI: 10.12677/ass.2023.129719

Abstract

Social work has achieved good results in the process of localization development in China, but in practical work, rural social work also faces some difficulties and challenges. Therefore, this article attempts to analyze and discuss the construction of social work talent teams in ethnic areas from the perspective of social support theory, taking Y Township Social Work Station in Guangxi as an example. Through research, it has been found that the development of rural social work in ethnic minority areas faces practical difficulties at both the individual and object levels, such as low self-identity and poor professional level of individuals, imbalanced resource supply at the object level, and imperfect development mechanisms. These factors seriously affect the construction of rural social work talent teams in these areas, and social work talents are the key force in the development of rural social work. Finally, this article proposes feasible paths for constructing social work talent teams in ethnic minority areas to address such issues.

Keywords

Social Support Theory, Minority Areas, Rural Social Work, Talent Team Construction

Copyright © 2023 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

党的十六届六中全会提出建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的社会工作人才队伍的重大战略任务,强调建立健全以培养、评价、使用、激励为主要内容的政策措施和制度保障,及2023年印发的《首都社会工作专业人才培养行动计划(2023年~2025年)》,都为社会工作人才队伍建设铺砖加瓦,促使我国的社会工作人才队伍建设得到了持续高速发展。《国家中长期人才发展规划纲要》提出在今后十年实施“边缘贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划”[1],为大力发展民族地区社会工作、培养民族地区社会工作人才提供了重要政策依据。同时也为少数民族地区的社会工作人才队伍建设给予了良好的发展环境,但民族地区本身相对落后的经济条件、环境、交通等其他因素影响着社会工作的在地化发展。

2. 理论支持与文献综述

2.1. 社会支持理论

社会支持的概念最早是在20世纪70年代提出的,此后精神学、医学、社会学界均对社会支持进行了研究[2]。当时的学者们主要从社会支持的功能方面和社会支持的操作两个方面来理解社会支持的基本含义,从精神支持、物质支持和对社会支持的量化把握上进行了不同的定义[3]。学者汪明亮把社会支持梳理成四个特征:1) 社会支持的提供者为正式的或非正式的社会网络,该网络由不同的社会层次组成,如政府、群体或个人等。2) 社会支持的接受者一般为需要接受支持的个体,大多为弱势群体。3) 社会支持的内容可以是物质上的,也可以是精神上的。4) 社会支持具有缓解个体心理压力、并能影响个体行为

选择的功能[4]。还有学者认为社会支持是由社区、社会网络和亲密伙伴所提供的感知的和实际的工具性或表达性支持。社会网络包括了亲戚、同事、朋友等一些服务对象直接接触的个人; 工具性支持指有形支持与解决问题的行动等, 表达性支持包含精神层面的支持等。能够为服务对象提供帮助的社会支持网络通常分为正式社会支持网络和非正式社会支持网络[5]。有学者认为社会支持的主体要素包括政府支持、以党建为引领的社区、社会组织和社会工作者形成“三社联动”机制支持, 以及由亲属网络、志愿者等组成的其他支持[6]。本文倾向于采用社会支持是来自于政府、组织、基金会等正式的支持网络, 与来自个体、家人、朋友等非正式的社会支持网络。本文试图从不同的主体视角出发, 探讨如何为少数民族地区的社会工作挖掘和发展正式支持与非正式支持, 以此帮助建设好农村社会工作人才队伍, 为农村社会发展与乡村振兴工作的推进更添一份力。

2.2. 社会工作人才队伍的研究

社会工作一始从西方引入中国, 因此社会工作在中西方有着各自的特色与要求。西方对于社会工作人才队伍建设有着职业化要求, 首先是要具备系统化的人才培养以及健全的运行机制; 其次是要有明确的法律法规要求, 在宏观上把社会工作职业合法化、规范化; 最后是要有明确的职业划分, 职责、岗位等方面。查尔斯·H·斯特罗认为, 如果要在文化多元的民族聚居地区开展社会工作专业活动, 社会工作者需要具备一种民族敏感意识。工作的开展需要基于民族聚居地区的现实状况, 并且要将民族文化纳入到社会工作的开展当中去, 工作的过程当中要随时考虑民族地区的生活习性、传统文化、社会阶层等要素。要善于将社会工作的专业方法同本地区特有的民族文化融合到一起, 以民族地区特色的社会工作方法开展工作, 才可以取得良好的效果[7]。

我国社会工作发展起步较晚, 但整体发展速度较快。学者王瑞华认为, 虽然我国目前在各个领域当中都取得了一些成就, 但是与之相对的一些社会深层次的矛盾也逐步显现出来, 社工人才的素质、质量和规格还面临着众多挑战[8]。王思斌教授则认为社会工作人才队伍的建设是与社会整体的服务水平息息相关的, 工业化带来的社会总体经济水平进步从而使得社会问题加剧, 但同时经济水平发展也能够推进我国的社会工作建设进程[9]。同时他也对民族社会工作者提出, 少数民族的特殊性要求民族社会工作者一方面要熟悉自身的专业知识, 另一方面也要熟悉各民族不同的生活习惯和语言风俗等, 人才的培养和队伍的建设可以为我国民族社会工作的发展保驾护航[10]。学者陈宇鹏认为针对民族地区专业人才能力较差的实际, 应该抓紧制定社会工作人才培养规划, 明确培养的规模结构、目标任务、政策措施和方法步骤, 增强人才培养的系统性和计划性[11]。崔艳芳研究认为, 在民族地区社会工作人才队伍建设方面, 应该创新人才培养和队伍建设机制, 将少数民族地区的不同社会资源进行整合, 以便加强社会工作人才队伍建设[12]。

综上所述, 本文认为即使目前在少数民族乡镇地区还面临一些困难与问题, 但我国的社会工作人才队伍建设具有很强的潜力, 只要我们能够把握好规律和时机, 借助良好的社会环境、经济条件等, 多方协同治理, 合作共赢。因此, 本文试图把社会支持理论与广西民族地区 Y 乡实际情况结合, 讨论 Y 乡社会工作人才队伍建设面临的问题与困境, 从不同主体视角发现与分析问题, 最后结合社会支持理论试图提出针对民族地区社会工作人才队伍建设工作的解决路径。

3. 民族乡镇地区农村社会工作人才队伍建设现状

3.1. Y 乡概况

Y 乡处于广西西北部, 距离县城位大约 41.5 公里, Y 乡北与 G 省接壤。Y 乡总面积约 114.91 平方公里, 居住着侗、苗、壮、瑶、汉等五个民族, 常住人口为 14,275 人, 其中侗族人口约占 68%, 管辖九个

村落。Y 乡侗族特色显著, 吃穿住行尽显侗族文化特色, 民俗文化丰富多彩。民族当地居民日常沟通均用侗话交流。Y 乡社工站为某机构下属的一个驻乡站点, 驻点在乡民政办, 与乡民政办共同使用办公地点与设备。因此, Y 乡社工日常主要工作分为两大类: 民政业务与社工服务, 民政业务有社会救助, 残疾人, 儿童和留守妇女, 养老四大领域; 社工服务主要有建档材料, 个案服务, 小组工作, 社区活动和志愿服务四大领域。通过对 Y 乡社区调查期间的数据收集以及深入访谈, 可得知 Y 乡在本地社会工作发展、以及社会工作人才队伍建设方面尚处于一个起步阶段, 还面临着一些问题与困境如下。

3.2. 社会工作在民族地区的认同度较低

社会工作从西方传入我国, 发展尚未均衡, 即使国家宏观层面上大力倡导和宣传社会工作, 推动社会工作发展, 但是对于大众来说, 对社会工作仍较为模糊, 尤其是民族地区的农村地区。社工当跟村民介绍社会工作时, 村民较难理解, 一味认为社工等同于志愿者、政府工作人员。对于社会工作的职业、职责认识也不清晰, 不明白社工对自己的作用。此外, Y 乡的首要通用语言为侗话, 社工本身也难以准确地用侗话跟村民表达清楚社工职业的专业理念等, 导致社会工作在农村认识度、辨识度较低。

农村地区宣传社会工作的方式比较单一, 首先是社会工作机构在网上宣传、发宣传单为主。村民上网浏览信息时看到 Y 乡社工站推广的社会工作, 大多为大篇幅的文字, 村民并不愿意认真阅读了解, 推文阅读量也较低; 其次, 基层政府工作人员对于社工也较模糊, 不少基层工作人员在行政上不太理解社工的职责, 因此对社工的工作支持力度也不大, 社工事务很少被提上日程会议来处理, 社工常强制性参与行政性工作, 协助完成行政性指标, 不利于社会工作在农村地专业化、职业化发展。

3.3. 社会工作的资金支持力度不到位

当前我国城乡发展分化较为明显, 农村地区经济发展起步慢、速度缓、发展的可持续性不高, 整体经济水平较低, 各项工作均处于资金紧缺的状态[13]。导致社会工作在农村的工作也难以正常开展。首先是农村社会工作在农村缺乏可吸收的财力物力支持, 农村企事业单位少, 赞助力度不大。其次, 农村社会工作的主要经费来源是政府拨款以及购买社工机构服务所得, 但由于目前各地政府大多处于财政紧缺状态, 项目制社会工作完成了财政却没有及时放款的能力, 导致农村收入来源单一的社工面临生活困难问题, 从而导致工作积极性不高, 离职意向高等问题。最后, 由于农村社会工作者专业知识、经验有限等原因, 在申请国家项目或者课题时竞争力较低, 难以为自己寻找合适的资金来源与发展途径, 不利于社工站或者机构的发展。资金不足不仅会导致员工态度消极和生活问题, 还会影响服务的有效开展, 资金紧缺的情况下, 社工难以为活动准备充足的物质和道具, 影响活动正常进展, 也难以调动群众的积极性。在内生力匮乏与外在支持不到位的情况下, 农村社会工作难以在农村长久立足, 难以扎根到群众中去, 为群众真正的预防和解决问题, 难以把农村社会工作发展壮大, 更难以助力新时代下的农村社会转型与发展。

3.4. 社会工作者人才队伍质量较低

近年来我国农村社会工作人才队伍建设已经有一定的雏形, 但是由于外在社会环境及内在专业能力等因素的交织影响, 使其还面临诸多的问题与挑战。比如 Y 乡社会工作人才队伍总量较少, 目前为止 Y 乡有两个正式社工, 为九个村落服务, 面临人手不够与服务质量下降问题。国家指标是每个社工站配备三名社工, 但是很多社工站有离职社工, 随后很长时间空缺岗位, 不利于社工站内部发展, 也不利于社工下去开展活动和服务。再者, Y 乡的社会工作者都不是社工专业出身, 对于社会工作的理论与实务技巧的理解不到位, 无法在实务中合理运用社工理论与技巧、发挥出专业优势与特点等; 不仅如此, 有的社工把这个职业当成短期跳板, 离职率较高, 不利于农村社会工作的长久、稳定发展。此外, 农村社工

缺强有力的督导, 由于种种因素, Y 乡社工站的督导与社工之间具有很大的距离感, 不利于社工人才队伍建设。

3.5. 社会工作机构运行机制不够科学

农村社会工作组织虽然有发展了几年时间, 但依旧处于摸索阶段, 组织本身难以独立在农村发展, 而是要依靠政府的扶持来取得进步。由于政府部门和社会工作组织之间保持着微妙的关系, 难免会对社工站的发展有一定的影响, 比如, 基层政府很大程度上影响着社工站的人员流动, 信息交流之间也具有一定的信息屏障。但与此同时, 社工为基层政府工作, 同时也依赖着基层政府的权威来开展本职工作, 两者之间除了制度没有明确的界限。

农村社会工作者大多不是持证上岗的工作人员, 尤其是 Y 乡, 没有执证社工, 有的不想考取职业资格证书, 有的则是难以考下, 因此农村社会工作者的执业资格评定工作尚未开展, 因此在职的社工基本没有晋升空间或者其他职称评定, 因此在职的农村社工只能坚守在一线。机构虽然有培训机会, 但由于资源的局限性, 导致培训力度小, 学习机会不多、学习指导不够全面等, 缺乏科学性与时宜性, 无法在实务中契合农村群众多元性的具体需求。对一线社工的精神指导方面也不充分, 没有形成稳定的、正确的专业价值观与专业认同感, 机构与社工关系不仅是地理上的疏远, 也是心理上的疏远。长此以往, 一线社工面临多重困境, 易产生离职甚至离行想法, 导致人才流失现象, 不利于农村社会工作人才队伍建设, 也不利于农村社会工作的长期发展。

4. 加强民族地区社会工作人才队伍建设的路径

社会支持理论对于社会工作实践、优化政府与社工机构的关系具有极强的指导性意义。因此, 针对民族地区社会工作人才队伍建设在农村遭遇的现实问题与困境, 本文将从社会支持理论出发, 结合正式支持与非正式支持之间各相关主体的角度, 提出以下加强少数民族乡镇地区社会工作人才队伍建设的几点路径, 以更好的推进农村社会工作人才队伍建设的工作进程, 发展少数民族地区社会工作, 促进民族地区的现代化发展。

4.1. 提高政府部门对农村社会工作人才队伍建设的重要性认识

在农村社会工作的正式社会支持网络中, 政府是重要的一员。要想社会工作在我国得到长足发展, 就必须高度重视和宣传社会工作, 提高社会工作在全民思想意识的地位, 支持社会工作人才队伍建设工作, 这一切需要靠各级党政领导干部的认可和支撑才能取得有效进展。要增强领导干部对农村社会工作的认识, 以此提高对进一步加强乡村社会工作人才队伍建设的重要性认识, 这是当前进一步加强乡村社会工作人才队伍建设的关键环节。

只有从宏观、正式层面上给予农村社会工作认可和支撑, 社会工作才能在农村立足。各级政府要提高社会责任心与使命感, 坚持地区经济发展与社区建设并重[14], 不仅要关注经济也要关注社区、精神文化的发展, 树立起良好的社区服务意识, 为新时代建设新农村而努力。而建设好新时代的农村社区必须依靠农村社会工作的帮助。因此, 政府不仅要提高自身对农村社会工作的认识, 还要在农村地区大力宣传社会工作, 支持社工开展活动方便群众更接地气的认识、了解社会工作。唯有这样, 社会工作才能才农村地区立下脚跟, 有了政府的认可和支撑, 有了群众的认可和需要, 将会给农村社会工作者带来莫大的信心, 更好地加强团队凝聚力, 有利于农村社会工作的人才队伍建设工作。

4.2. 完善政府职能, 为农村社会工作人才队伍建设提供强有力支持

完善政府职能, 要把农村社会工作的发展纳入地区发展议程, 为农村社会工作的发展出谋划策。参

照国家的中长期人力资源发展计划, 编制好本区域的农村社会工作人力资源建设规划, 并提出具体的方案, 实现地方经济与社区建设共同发展, 持续推动本区域的农村社会工作专业人才培养队伍建设。加大对农村社会工作的财政支持, 将政府购买社会工作服务的资金纳入公共财政预算, 在财政支出的公共服务项目预算中, 划拨一定比例的经费用于社会工作事业的固定投入, 助力农村社会工作的发展。并及时结算好购买社会工作服务的项目金, 以保证农村社会工作的正常运行发展, 保障一线社工的生活。再者, 加快成立农村社会工作发展基金, 广泛吸纳企事业单位社会资金、社会慈善捐赠, 支持农村社会工作专业人才培养队伍建设。唯有经济上保持稳定, 农村社会工作人才培养队伍建设才能稳定进行, 才能吸引更多优质的人才投身于农村社会工作, 为建设新农村与乡村振兴贡献自己的力量。

4.3. 提高农村社会组织管理能力, 实现社会工作组织科学发展

提高和完善农村社会组织的建设管理能力, 完善职业发展机制。合理地设立岗位与晋升机制, 保障农村社会工作者的合理有序地流动、发展。完善职业考核标准与体系, 把工作和职业资格进行联系, 注重考核指标的针对性。适当完善农村社会工作者的福利待遇, 保障社工的基本生活, 留住人才, 稳定人才, 才能建设好稳定的农村社会工作人才队伍。加强队伍能力培养训练, 针对目前农村社会工作者知识与能力有限的问题, 链接校企资源, 邀请有经验的前辈或者教授前来给社工培训, 讲授社会工作的理论与方法技巧, 以提高农村社会工作者的知识与能力, 培养团队合作意识, 打造一支强有力的社会工作人才队伍。

此外, 链接校企资源不仅能帮助一线社工提高自身能力, 也能为社会组织提供很大的帮助, 加强组织上的管理与完善, 建立良好的督导机制, 有利于后续社工的发展等等。不仅如此, 校企乡合作有利于为农村社会工作注入新鲜血液, 链接学校学生, 为学生提供实践平台, 同时也能促进经验丰富的一线社工与理论知识丰富的学生之间交流, 为农村社会工作的发展提高活力与生机, 给一线社工带来信心。

4.4. 提高农村社会工作者自身能力, 树立正确的价值观与认同感

针对民族地区社会工作者面临的问题与需求, 应当加强链接资源的力度, 为农村社会工作者进行培训学习, 开展知识培训课或者能力培训课程, 对症下药, 锻炼一线社工的能力。培训农村社会工作者链接资源、协调合作、专业能力、文书撰写等能力, 加强自身技能, 建构多元合作关系, 强化服务意识, 善于发现问题, 加强社区建设能力、沟通能力; 理解透社会工作的专业内涵与价值理念, 树立良好的、正确的服务意识, 坚持“助人自助”的核心, 善待弱势群体, 尊重与接纳服务对象。农村社会工作者需要面临各种各样的问题, 同时也要协助政府解决不同的问题, 因此, 一线社工要对农村基本问题进行系统的学习, 比如医疗、养老、低保、残疾救助、教育等方面知识^[15], 为群众解决不同的问题, 依靠自身或者机构、政府的能力, 为困难群体争取正式和非正式的支持, 逐渐提升自身能力, 扩大专业影响力。结合当地产业文化特色, 吸引优质的企事业单位前来开展活动, 促进社工与现代化发展的有机结合, 学习新技能。

5. 结语

关于影响民族地区社会工作发展及其人才培养建设的因素很多, 社会支持网络不发达就是一个不容忽视的问题。社会工作要发挥民族地区社会支持网络的主体积极性, 积极配合社工, 积极参与社区建设。正式的社会支持网络与非正式社会支持网络都深深影响着农村社会工作的人才建设工作, 并且, 社会支持网络的质量对于社会工作在民族地区的服务质量有举足轻重的作用。尤其是要发挥民族地区的文化产业、资源等特色, 链接现代化资源与平台, 推广民族特色与民族文化, 促进本民族、当地经济文化发展,

同时也会回馈社会工作可持续性发展。因此,我们要深刻反思民族地区社会工作人才队伍建设工作出现的困难与问题,并发挥社会力量、资源助力民族地区社会工作的发展,为社会工作在中国的本土化发展出谋划策,促进社会工作在中国的本土化发展。

社会工作在缩小城乡差距与新时代农村转型、乡村振兴战略中具有重要意义[16],尤其是在民族乡镇地区,经济相对落后、社会支持网络较弱的情况下,更加需要社会工作的介入与帮助,而社会工作人才队伍的建设是推进和完善新时代民族乡镇地区社会转型以及乡村振兴的关键一步,唯有在人才上下功夫,才能真正落实建设民族地区社区建设的任务。由于农村地区的问题较为多样化,加上民族地区的复杂性,就要求我们在人才队伍建设方面更用心的支持,全方位各部门的支持、帮助才有希望建好农村人才队伍,巩固脱贫攻坚成果,推进乡村振兴发展战略。但我国民族地区社会工作的发展依旧面临着理论与实务的脱离,本土化发展尚欠完备等问题,探索和构建真正能够促进农村新时代本土化农村社会工作的路径与模式将会对整个社会发展有着重大意义。

参考文献

- [1] 中共中央组织部. 国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020) [M]. 北京: 党建读物出版社, 2010: 16.
- [2] 徐馨花. 社会支持理论视角下农村扶贫的社会工作介入研究[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 兰州大学, 2017.
- [3] 胡湘明. 论中国青年心理健康的社会支持系统[J]. 青年探索, 1996(5): 7-9.
- [4] 汪明亮. 以一种积极的刑事政策预防弱势群体犯罪——基于西方社会支持理论的分析[J]. 社会科学, 2010(6): 86-93+189.
- [5] 全国社会工作者职业水平考试教材编写组. 社会工作综合能力(中级) [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2018: 106.
- [6] 刘敏, 熊琼. 社会支持理论视角下失独家庭抗逆力的生成机制——基于上海市 W 镇的考察[J]. 云南民族大学学报(哲学社会科学版), 2021, 38(6): 80-90.
- [7] Devore, W. and Schlesinger, E.G. (1996) *Ethnic-Sensitive Social Work Practice*. 4th Edition, Allyn & Bacon, Needham Heights.
- [8] 王瑞华. 社会工作人才队伍建设面临的难题及其成因[J]. 科学·经济·社会, 2009, 27(4): 68-71.
- [9] 王思斌. 社会工作专业化及本土化实践[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2006.
- [10] 王思斌. 民族社会工作: 发展与文化的视角[J]. 民族研究, 2012(4): 1-7+107.
- [11] 陈宇鹏. 西南民族地区社会工作初探[J]. 黑龙江民族丛刊, 2011(2): 148-151.
- [12] 崔艳芳. 基于多元文化环境下的少数民族社会工作创新研究[J]. 贵州民族研究, 2018, 39(11): 59-62.
- [13] 秦永超. 农村社会工作专业人才队伍建设的困境与出路[J]. 河南师范大学学报(哲学社会科学版), 2014, 41(6): 125-128.
- [14] 徐姗姗. 乡村振兴战略背景下农村社会工作人才队伍建设的研究[J]. 农业经济, 2023(2): 118-120.
- [15] 卫小将, 黄雨晴. 乡村振兴背景下农村社会工作人才队伍建设研究[J]. 中共中央党校(国家行政学院)学报, 2022, 26(1): 104-112.
- [16] 鲜雨婷. 中国农村社会工作人才队伍建设思路[J]. 粮食科技与经济, 2022, 47(2): 56-58+92.