

浙江杭州萧山:

# 社会工作专业人才培养工作提质跃迁

社会工作人才队伍作为“六大类人才队伍”之一,涵盖社区建设、司法矫正、社会救助、慈善事业等20多个领域,主要职责是提供社会服务、解决社会问题、化解社会矛盾,是推进“城乡社区现代化建设、构建居民幸福共同体”的重要力量。

浙江省杭州市萧山区紧扣中心大局、主动担当作为、奋力实争先,在完善顶层设计、理顺人才架构、壮大队伍规模上不断发力,交出了“五个率先”成绩单——2018年,率先把社会工作专业人才纳入区级F类人才分类目录;2019年,率先确立区级社会工作督导人才的培育地区;2021年,率先出台社会工作人才发展“1+2”制度文件;2022年,率先选拔首批区级社会工作领军人才10人;2023年,率先开展社会工作实务导师制。

## 加强顶层设计 为社工人才发展开辟新局面

着眼现代社区建设和推进共同富裕需要,萧山区把社工人才队伍建设摆在更加重要的位置,主动加强系统谋划和前瞻性思考,狠抓落地落实,推动社工人才队伍发展进入快车道。

“量”的壮大。通过推行考前免费培训、考后一次性奖励补助(初级1000元/人、中级2000元/人、高级5000元/人)等方式,鼓励更多人参加全国社会工作者职业水平考试。近年来萧山区社会工作者报考人数屡创新高,通过人数连续三年位居杭州市区县市第一,目前持证人员已超过4500人,提前完成了萧山区“十四五”人才发展规划“质”的提升。

在提升社工数量的基础上,萧山区更加注重扩大高端社工队伍规模。2022年,萧山区率先在全市选拔首批区级社会工作领军人才9人,并培育出了1名全国高级社会工作者,实现本土高级社工人才零的突破;2023年,选拔培育了第二批区级社会工作领军人才10人与第三期区级社会工作督导15人,为现代社区建设提供了强有力的人才

支撑和智力保障。截至2023年11月,萧山区在社会工作领域,拥有高级社会工作者1人,省级督导2人、领军人才4人,市级督导18人、领军人才6人,区级督导39人、领军人才19人。“面”的拓展。

积极延伸社工人才工作触角,有序推动镇街社工站全覆盖,其中闻堰街道社工站荣获浙江省五星级乡镇(街道)社工站、宁围街道社工站荣获杭州市首批十佳乡镇(街道)社工站。积极探索“五站合一”模式,启动“社工人才进驻社工站点”项目,开展了矫正社会工作、青少年社会工作、妇女社会工作、家庭社会工作、老年社会工作等社会工作领域专业项目。

## 拓展培育方式 为社工人才发展增加新能力

积极探索实践“社工师+督导人才+领军人才”三支队伍”社会工作人才培养路径,逐步探索建立内生式培养与嵌入式培育相辅相成的培养模式。坚持把培育工作抓在平时,开设区级社工学院与镇街级社工学院分院,启动“竹计划”,常态化

开展全国社工师考前免费培训班、社会工作案例撰写培训、项目社工培训等,对社工人才进行分层次、分类型、进阶式的全方位培养,年平均培训总人次超过10000人次。

同时,以案例评审为抓手,连续十二年开展社会工作案例评审,举办优秀案例现场展演,不断提升社工人才实务能力。注重开拓社工人才眼界,主动链接全国优秀师资力量,邀请高校专业老师以及北上广知名社会组

织负责人为社工人才进行授课指导。

知晓度、提升获得感。

## 强化激励导向 为社工人才发展增添新动力

大力推动政策向社工人才倾斜,持证人员报考专职社区工作者公开招考中享受加分、参加定向招聘等优惠政策;高级、中级社会工作者可分别申请认定杭州市高层次E类人才、萧山区F类人才,获得认定后可享受相应补贴待遇。积极拓宽职业发展空间,健全激励保障制度和薪酬标准体系,完善社会工作岗位开发设置的相关政策,试点探索城市社区持证“项目社工”单独考评办法,实现职业资格与专业职务评聘相衔接。注重氛围营造,抓住“国际社工日”等契机,加大对优秀社会工作者的宣传力度,开展领军人才选拔、优秀案例展演、演讲比赛等活动,增强社会

## 创新制度机制 为社工人才发展注入新活力

注重从制度机制层面加强社会工作人才队伍研究,切实发挥制度政策的引领保障作用。出台社会工作人才“1+2”制度文件,即《杭州市萧山区社会工作专业人才建设实施细则》《杭州市萧山区社会工作督导人才管理办法》《杭州市萧山区社会工作领军人才选拔办法》,初步构建起社工人才工作系统完备的制度体系。

打造社工人才发展“3+9”支撑平台,设立区社会工作创新发展基地、区社会工作发展基金会、区社会工作协会“三大平台”,依托市区两级九个社工实训基地,为社会工作人才提供系统化的学习交流实践平台。

(据杭州市萧山区民政局)



# 山东梁山:探索“三三制”青少年事务社工管理模式

团梁山县委深入推进县团共青团基层组织改革,将充实团的工作力量作为改革的重要抓手,选聘青少年事务社工兼任所在镇街团(工)委副书记,组建了一支高素质专业化青少年事务社工队伍,探索以三级体系、三项制度、三个重点为内容的“三三制”青少年事务社工管理模式,为充实基层团组织工作力量开辟了新路径。

## 建立三级体系 打造青少年事务社工服务阵地

梁山县加大政府购买服务力度,青少年社工项目经县委常委、县政府常务会议研究通过,县财政给予14个镇街社工站每年10万元经费保障。县级层面打造“阵地+网格”融合模式,建立青少年事务社工服务总

站,负责指导、监督、考核各镇街社工。镇级层面“阵地+业务”融合模式,按照“一室多用”、因地制宜原则,依托党群服务中心、青创服务站、青年之家等阵地,建设14处乡镇(街道)社工站,均配齐一名专职青少年事务社工。村级层面打造“阵地+服务”融合模式,立足村(社区)是青少年从“自然人”成长为“社会人”的第一站,打通关爱服务青少年“最后一米”,建立439个青少年事务社工服务室,全部配齐青少年事务社工助理员(由村、社区团支部书记兼任),形成了“网格+业务+服务”三位一体新格局。

## 制定三项制度 织密管理体系激发干事动能

研究制定《梁山县青少年事务社工管理制度(试行)》,约

定最低服务期限,保障社工队伍长期稳定;坚持“周例会、月调度”制度,定期掌握工作开展情况;聚焦基础团务、青少年思想引领、社会实践等方面,通过举办“社工讲堂”“社工能力提升班”等活动,提升社工理论素养和工作能力。制定《梁山县青少年事务社工薪酬管理制度》,建立“基本工资+绩效报酬”结构薪酬制,推动建立阶梯式薪酬制度。制定《梁山县青少年事务社工考核细则》,重点着眼作用发挥和服务质量,采取月调度、季度评比、年终考核的方式,由团县委联合民政局组织制定量化考核细则,对考核结果不合格的,由团县委出具建议书,在次年中旬增加二次考核,对附加考核或连续两年考核不合格的,实施退出机制,激励青少年事务社工比学赶超,奋勇争先。

## 聚焦三个重点 项目赋能青少年工作提质增效

聚焦“一小一老”,先后实施“070(零欺凌)勇敢者行动”,打造“情满滩区关爱留守儿童”“青苗成长关爱残疾儿童”“金晖助老关爱特困老人”等多个服务示范项目。创新开展“1+3+N”工作模式,入选山东省“070(零欺凌)勇敢者行动”试点县区。“小树苗成长”救助孤困儿童项目被评为全省社会力量参与社会救助优秀项目、全省社会工作脱贫示范项目、山东省第二届最受妇女儿童欢迎项目。“情满滩区”监护留守儿童项目被团中央和民政部列入全国农村留守儿童关爱服务和权益保护示范项目。2023年共服务孤困儿童1100人,纳入个案管理153人;开展关爱服务活动160次,累计投入资金物资约245万元,发动志愿者3660名。

聚焦“青年所需”,以优质服务项目为载体,统筹社会资源力量,充分发挥“团干部+青少年事务社工+青年志愿者”服务网络优势,通过亮明身份、亮出旗帜,带头在凝聚和服务青年、便民服务、心理咨询、后勤保障等方面发挥积极作用,提升居民幸福感。依托“青鸟计划·梁雁归巢”大力发展青少年事务社工服务队伍,先后涌现出全国优秀共青团员关振熙、因志愿服务被优先保送复旦大学硕博连读的爱心人士孙冉等先进典型。

聚焦“黄河流域生态保护和高质量发展”,打造了“青春筑梦黄河人”“黄河青春学堂”“黄河岸边是家乡”等特色项目,组织青少年开展“我为黄河种棵树”“河小青”净滩等志愿服务活动等,创新“社工+项目”模式,使团的工作品牌和项目实现累积式发展。(据人民网)