

论青年社会工作者专业成长力的生成逻辑

马震越 周林波

西南大学国家治理学院, 重庆, 400715;

摘要: 专业成长力是青年社会工作者专业发展的势头, 是持续提升专业效能的能力。它潜藏于青年社会工作者的身心之内, 显现于青年社会工作者的后续专业实践之中, 成功于对实践情境的积极适应和灵活驾驭。作为一种潜在成长和隐性发展, 专业成长力是一种“内力”, 其发展的思维和主题词是“生成”, 是将青年社会工作者专业成长的内在力量引导出来并加以整合与强化的过程。青年社会工作者专业成长力的生成, 动力来自其自我更新和专业生长的本能需要, 养分是专业实践情境, 目标是“专业惯习”的形成。青年社会工作者专业成长力的生成特点决定了其必须在关联性的生成思路下, 坚持情境性生成和渐进式塑造, 注重专业自我与外在环境、专项修炼与综合提升的协调发展, 在方法上社会工作者应强化自身专业人格精神的修炼、发展反省的实务技能、寻找有效的学习方法、整合发展优势和资源以及增强文化敏感性等。

关键词: 青年社会工作者; 专业成长力; 专业惯习; 实践图式; 反省

DOI: 10. 64216/3080-1516. 25. 06. 061

社会工作者作为国家人才队伍中的重要群体, 受到越来越多的关注并不断发展壮大。他们普遍比较年轻, 由于专业任务艰巨、职业前景不明、社会认同不高, 加上自身价值观冲突、专业实践能力弱、成长资源有限等, 广大的青年社会工作者却面临自我效能感差、职业满意度低、流失率高等问题。因此, 全社会有必要转换对青年社会工作者专业发展路径的探索方向。事实上, 青年社会工作者的专业成长是其专业自我的结构性变化, 在探索青年社会工作者专业成长力的概念、特征和构成的基础上, 关注专业成长力的自我生成, 包括生成目标、策略和方法等, 是解决其职业发展问题的根本途径。

1 青年社会工作者专业成长力的涵义

“成长”(Growth)原本是生物学上的一个概念, 指的是有机体由小到大的发展过程。企业也是一个“有机体”, 随着组织结构、空间结构和技术结构的发展变化, 企业在一个时期内也会经历由小到大、由稚嫩到成熟的过程。20 世纪 50 年代以来, “企业成长”逐渐成为西方经济学和管理学所广泛关注的对象。就成长动力而言, 主要是两种: 外生性成长和内生性成长。从本质上看, 企业外生成长理论是一种静态的成本分析, 内生性成长理论则将企业成长过程作为主要研究对象, 认为企业成长涉及到企业生产要素规模的变化以及要素质量的变化, 这是一种具有创新意义的成长观。目前学界关于企业“成长力”的研究已延伸到“成长力”的内涵、维度、影响因素、指标体系、生成路径及培育等层面。

在 John Russell 看来, “成长力”是企业持续取得获利型营收增长(profitable revenue growth)的能力^[1]; 内地学者黎志成等认为“成长力”是企业未来一段时间内实现“量”的扩张和“质”的提高自己的能力和潜力^[2]。可见, “成长力”代表着企业成长的现有水平, 更蕴含了其未来发展的潜力。

“成长力”的核心理念对于回应人才队伍的发展困境, 也具有极强的理论和实践意义。例如, 王东强等认为, 高绩效人才具有丰富的“成长力”特质, 对其开发应当从提高领导力、内生力、胜任力、执行力和自组织力等方面入手。^[3]教育学界则对教师“专业成长力”的内涵、构成、特征、功能、培育策略等问题进行了探讨。

[4][5][6]

本研究认为, 专业成长力是一切促进青年社会工作者专业持续、快速、正向发展的各种力量的合成, 是青年社会工作者专业成长活力、成长能力、成长实力和成长潜力的总和。^[7]具体由五种能力组成: (1) 推动青年社会工作者专业自我成长的内驱力和精神力——伦理价值力。这是青年社会工作者专业自我不断增值与壮大的根源, 亲和力强、投入关注、真诚宽容的人格永远是一名成长型青年社会工作者的重要特征。(2) 对社会工作专业知识的吸附力和消化力——学习反思力。对有效的社工专业知识、科学的助人理论的学习、消化、经验化(通过亲身实践获得)是撬动青年社会工作者专业成长的重要工具。(3) 对社会工作方法、技能的整合力

和创造力——实践转化力。实践转化力是青年社会工作者的核心专业成长力，是对习得的知识经验综合运用的核心环节和关键因素。（4）对社会工作者专业优势和成长资源的提炼力与融汇力——资源整合力。这是一种将青年社会工作者上述优势和资源链接整合以提升其专业地位和影响的力量。（5）对社会工作实践情境的适应力和干预力——情境因应力。情境因应力是青年社会工作者针对外在情境进行专业自我的调适，借以适应甚至超越情境变化的力量。青年社会工作者专业成长力是这五种力量构成的复合体。

对于青年社会工作者而言，专业成长力具有重构专业自我、增强自我效能、持续提升专业素养、拓展职业流动空间的作用；对于社会工作行业发展而言，专业成长力的概念可以为青年社会工作者专业发展研究提供新的路向。

2 “专业惯习”——专业成长力生成的目标

青年社会工作者的专业成长是一种基于“专业惯习”形塑的过程，“专业惯习”的形成是一名社会工作者专业成熟的标志。

“惯习”是人在长期的生活实践中形成的“开放的情性倾向系统”，是一种“结构形塑机制”^[8]，具有因应生活情境自我调适的特征，能促进人不断自我更新以保持对外在情境的适应性和干预力。“惯习”和习惯不一样，习惯是人无意识地采取之前的行为方式的一种倾向，是在多次重复的情况下出现的一种自我维持的行为方式，体现出较强的实践“惰性”。可以这样认为，“专业惯习”是社会工作者在专业实践中看待、处置实践问题的一般性倾向，它能因应青年社会工作者的专业实践经验及其结构进行自我调整与重构。青年社会工作者专业成长的根本机制和核心秘密就在这里，借助于“专业惯习”，其专业实践呈现出一种自然进化、自在运转的势头。

“专业惯习”外显为一种优质、高效、有力的专业风格和“实践图式”。专业风格是青年社会工作者直接与服务对象“会面”的东西，是一种独立、客观的职业行为风格，是青年社会工作者的专业信念、实践哲学、专业优势在服务活动中的整合表现，是其人格力、学习力、实践力、资源力、情境力的综合展台。“实践图式”则是青年社会工作者在专业活动中形成的一种能够有效解决实践问题的、稳定而又有弹性的行动方式。只有

累积、创造出能够有效驾驭实践走势的专业风格和“实践图式”，青年社会工作者才能使自己朝着期待的专业方向不断前行。要实现这个目的，利用环境，兼收并蓄，扩大知识范围，是必修内容；介入环境，丰富阅历，增长实践经验，则是关键手段。每一个青年社会工作者都应不断加强自身修养，持续提升自己的专业品位。

3 “关联生成”——专业成长力的生成策略

与所有的发展内力一样，青年社会工作者的专业成长力也具有内隐性、综合性、实践性、累积性和动态性等特征，因此青年社会工作者专业成长力的生成必须遵循以下思路。

3.1 “实践与反思并重”——“实践图式”的情境性生成

青年社会工作者专业成长力源于实践又面向实践，它聚焦于实践情境的处置和实践问题的解决，是实践智慧的聚合，是面向未来的实践实力的全面提升。社会工作专业本身的实践性、情境性决定了青年社会工作者不可能主要经由教育者的传授来获得他应该知道的东西，只有在实践生活中，才能纯化服务精神与人格，产生学习动力，磨练实践转化力和创造力，提升对环境的适应力与干预力；也只有通过亲身的实践，青年社会工作者才能将社会工作理论、观念融入到对情境的定义与实践性理论的形成之中，才能将专业技能、策略创造性地嵌入服务活动之中，才能催生出一个个具体、有效的“实践图式”。

专业成长力的生成必须通过社会工作者的“反思性实践”^[9]（reflective practice）。舍恩认为，专业实践范式需要实现从“技术性实践”向“反思性实践”的转换。前者以“技术理性”为基础，忽视实践者的主体性和能动性；后者通过与情境对话，运用“默会知识”（tacit knowledge）展开问题的反复建构和思考。^[10]

“反思性实践”是对实践情境中问题的回应，它决定着青年社会工作者思考实践问题的独特眼光、处理实践问题的方式以及应对未来实践的潜能，只有在反思性的专业实践中，经过“实践——反思——再实践——在反思”

不断循环的过程，青年社会工作者身上才会生成专业体验、专业直觉，最终全面、深刻地改变其应对实践情境的倾向与惯性。

3.2 “现实与未来结合”——专业风格的渐进式塑

造

青年社会工作者专业成长力增长的实质就是点滴经验、认识和智慧的增长,正是它们在不断提升着社会工作者的应对专业实践中新问题、新事件的实力和潜力。可见,青年社会工作者的专业成长力是一种在实践中积累、成长起来的实力,它要实现由弱到强的增长需要一个时间周期,必须通过耳濡目染、潜移默化的长线方式来实现。青年社会工作者专业成长力的生成走的是一条内力积聚的道路,不经过实践生活的长期润泽和实践经验的反复洗礼,青年社会工作者专业风格的产生和优化几乎是不可能的。

千里之行始于足下,专业成长力的生成必须立足于青年社会工作者成长的现实需要,任何脱离现实需要的专业成长力生成方式都可能最终成为“包袱”。这种“包袱”源自于专业成长力生成策略偏离了青年社会工作者专业成长的需求,源自于专业成长力培育给青年社会工作者心理上造成的不良体验。因此,青年社会工作者专业成长力的生成必须确保其单项成长力培育与其长期专业成长计划间的契合性,另外也要能从眼前、从细微之处感受专业的成长和进步,体验到一种自我效能感,从而激发其向更高专业发展阶段迈进的期待、信心和力量。青年社会工作者应该细心规划自己的成长道路,并据此调整不同阶段学习重点和实践主题,逐渐推进专业风格的形成。

3.3 “内因与外因共融”——自我与环境的良性互动

所谓的“专业自我”,包含了青年社会工作者的专业人格(专业认知、专业情感、真诚、生命智慧、文化敏感性、价值多元化、专业自我洞察力、专业抗逆力等)、专业知识(理论的、事实的、因果的、行动的、技术的等)和专业技能(不同情况下采取什么行动、如何行动才最有效等)等。“专业自我”与实践环境的良性互动,是青年社会工作者专业成长力提升的基础。实践环境是“专业自我”的生发之地,是“专业自我”结构优化的营养液。青年社会工作者专业成长力正是在这种良性互动中被激活、被放大、被呈现。因此,在高度重视内、外因作用原理的基础上,青年社会工作者专业成长力的生成必须通过不断完善“专业自我”、影响优化外在环境,并最终借助二者的良性互动加以实现。

在专业成长中,青年社会工作者一方面应不断加强

自身伦理价值力、学习反思力、实践转化力和优势整合力等方面的发展和优化,促进内部素质的自我跃升,为适应环境、利用环境和干预环境做准备。书本学习、专项演练、“反思性实践”、课题研究等都是促成这种自我跃升的有效手段。另一方面,青年社会工作者应展开与专业实践环境的积极对话。充分利用环境、合理优化环境是促进自我成长的必要途径。青年社会工作者可以运用督导教师指导、专家咨询、同行研讨交流、结伴实务合作、课题组研究等手段深入挖掘一切有利于个人成长的环境资源;青年社会工作者可以通过社会认同度提升宣传、支持性政策倡导、机构间合作深化、团队内部关系和组织文化建设等方式,自觉作用于环境,促使其产生有利于个人专业成长的变化。青年社会工作者应以主人翁的态度,投入时间和精力,参与到专业成长氛围的营造工作中去。

3.4 “专项与综合协调”——专业自我的结构性优化

长期以来,我们习惯了站在青年社会工作者的专业成长的生态之外审视、定义其专业成长的全貌,乐于描绘专业成长的路线图和公式,如“专业成长=专业知识+专业能力+专业精神”,或“专业成长=经验+反思”,却忽视了这些要素之间相互关系和作用方式。事实上,这些要素之间存在着复杂的关联。现实中,那些改善专业精神系统的信仰、信念、人格等构成了青年社会工作者的伦理价值力,那些有利于优化专业观念系统的认识活动、学习活动、反思活动等生成了青年社会工作者的学习反思力,那些改变专业实践系统的操作力、创新力等组成了青年社会工作者的实践转化力,那些整合专业优势、聚焦专业资源的策略和活动促成了青年社会工作者的资源整合力,那些提升应对专业实践情境的适应力、利用力、干预力合成了青年社会工作者的环境因应力。而连接所有类型专业成长力的主线是青年社会工作者的发展问题,是其专业自我的更新和重构。青年社会工作者专业成长力的生成必须坚持“全面培养、结构优化”的思路,立足于专业成长力的内在关联,既要注意单项专业成长力的提升,更要努力形成发展合力。

4 “内涵式”修炼——专业成长力的生成方法

扎根专业实践生活,坚持“关联生成”思路,强化“内涵式”修炼,是青年社会工作者专业成长力持续提

升的应有之义（这里的“内涵”指的是青年社会工作者的核心专业修养及能力）。对于青年社会工作者本人而言，掌握一些修炼方法至关重要。

4.1 坚定信念，加强意志品质修炼

近年来，内地的社会工作事业整体快速推进，但社工队伍的职业倦怠却成了突出问题。为此，一方面政府要继续加大对青年社会工作者的政策支持力度，通过倡导和宣传提升社会工作的社会认同度；另一方面机构也要进一步明确工作者岗位职责，促进内部沟通与协作，完善激励机制；此外，更为重要的是实现青年社会工作者专业心态的自我调整和专业人格的主动增值。调整 and 增值的方法有：（1）青年社会工作者应通过学习和反思活动深化对专业特殊性、专业远景、专业效能和专业价值观的认识，增强自己扎根社工行业的决心，提升自己进行有效助人的信心；（2）青年社会工作者应不断加强专业自我的深入对话，强化在助人历程中的个人体验和收获，促进专业自我的发展与结构优化；（3）青年社会工作者应加强意志品质修炼，不断提升识别困难、适应困难、克服困难的能力，乐观地接受实践环境的挑战，化困难为前进的动力；（4）青年社会工作者应建立自己的情绪疏导网络，学习自我调节方法，逐步适应社工领域的复杂性。

4.2 明确方法，提升专业学习能力

在专业实践中展现出来的学习能力是青年社会工作者在未来竞争中获得优势的秘密武器。面对纷繁复杂的实践情境和日益凸显的实践问题，社会工作者除了要逐步厘清发展愿景，革新发展观念，增强学习动力和毅力，养成持续学习的习惯，更重要的是明确方法，不断提升学习能力。提升学习能力的方法很多，具体有目标学习法、问题学习法、归纳学习法、团队学习法、服务学习法等。例如服务学习法，这是一种将知识学习与有意义的社区服务结合的方法，具体由“预备”（学习者在社区中发现问题并制定发展计划）、“合作”（学习者与社区形成伙伴关系，共同解决社区问题）、“服务”（学习者实施有助于社区的服务计划）、“统合”（学习者为解决社区问题而运用从书本上获得的知识）和“反思”（学习者对所从事的服务进行思考、讨论和写作）等部分构成。^[11]服务学习法的核心在于将理论学习与日常经验有效地结合，从而弥补了以往学习过程中只

注重局部理解的缺陷，因而一经产生便得到了迅速推广。除了服务学习，其它学习方法也各有所长，单纯掌握一种方法也远远不够，青年社会工作者只有不断探索，善于总结归纳，并对各种学习方法进行情境化、创造性地组合配置，才能将其整合、转变为现实的专业成长力。

4.3 提倡自觉，发展反省实务技能

所谓“反省的实务”，Neil Thompson 博士认为具体包括如下内容：（1）在实践之前、进行之中、完成之后认真地思考它；（2）避免不考虑具体情境的、例行公事的、笼统的方法；（3）避免对问题机械的、不加思索的反应；（4）不要认为每个问题只有一种解决方法；（5）认识到实践情境一般是混乱的，需要努力理解它；（6）运用创造力和想象力探索一系列的解决方法；确定问题，清楚问题是什么及最合适的反应；（7）从实践经验中学习，持续地改善自己的知识与技能；（8）能接受新观点及他人的视角，即使它们对自己构成挑战。^[12]青年社会工作者需要不断发展反省的实务技能：（1）经常回顾实践过程，重视所确定的目标及为了实现目标所制定的计划；（2）使用正式的督导和考核机会，利用管理者和其它人通过正式的支持系统提供的看问题的视角；（3）使用非正式的同伴督导与支持，利用他们的洞察力、反馈和不同的视角；（4）恰当的时候承担在职培训；（5）为实践教学做贡献，做实习学生的督导；（6）全面评价实务，寻求服务反馈等。^[13]有一些不错的工具可以帮助我们落实上述策略，如自己和同工的服务过程记录、项目总结报告、工作日志等，同时青年社会工作者应当乐于与他人分享自己实践中存在的问题、在服务中取得的成果以及面临的挑战。

4.4 重视资源，合理运用督导同工

社会工作督导由机构内资深的工作者担任，虽然督导者与被督导者在工作过程中经常分别扮演咨询者与被咨询者、上级与下级、教育者与学习者的角色，但督导者与被督导者契合程度才是影响督导效果的决定性因素。^[14]督导过程是一个双向互动的过程，是督导者与被督导者的平等对话。因此，如何成为一名“好的被督导者”，也应成为青年社会工作者思考的主题：如何理解督导者的情况？如何理解与督导者的权利关系？如何与督导者建立信任关系？如何与督导者一起制定督导计划？如何执行督导计划？如何获得督导者的专业

知识和建议?如何获得情感支持?如何与督导者进行有效的沟通交流?如何接受督导者批评和意见?……上述问题的解决,需要青年社会工作者充分发挥自身的主体性,养成批判性反思的习惯。

“独学而无友,则孤陋而寡闻”,青年社会工作者要进步,也应多观察自己身边的同工,挖掘身旁宝贵的成长资源。同伴互助是社会工作者成长最常见的途径也是最容易实施的途径。同伴互助方式多种多样,包括研讨会(包括头脑风暴法、名义群体法等)、活动观摩、朋辈督导、同工培训等。同伴互助时效性强,简单易行,更重要的是具有“友情效应”,青年社会工作者应高度重视这种学习方法的运用。

4.5 警醒差异,增强文化的敏感性

所谓的文化敏感性(cultural sensitivity),是指社会工作者在面对不同背景的服务对象时,能够最大程度地抛弃自己的成见,务求从服务对象的视角看问题,从而达致真正的投入关注、理解接纳,以确保更具文化适切性的专业服务。文化敏感性与社会工作者的伦理价值力、实践转化力、情境因应力等都密切相关。

对于青年社会工作者而言,文化敏感性与文化能力的提升策略与方法有:(1)重视族群与价值(ethics v alues)。个人的价值观及专业价值可能会使多元化的服务对象的需求得以满足或有冲突。(2)强化自我认同和反省。欣赏文化的多元性,随时反省自己对服务对象的价值偏好、习惯、信仰等的态度,学习挑战并摒弃本人对服务对象所持有的成见或文化偏见。(3)强化跨文化知识 with 技能。练习不同的方法、技能和技术,利用对文化角色的理解,在面对多元化的服务对象时做出适切的反应。(4)做跨文化的领导者。^[15]和其他社会工作者尽可能地交流有关服务群体的信息,引导团队增强多元文化的服务能力。

参考文献

- [1][美]约翰·拉塞尔,著.成长力:企业持续赢利的10大策略[M].陈宇峰,译.北京:企业管理出版社,2004:350.
- [2]黎志成,刁兆峰.论企业成长力及其形成机理[J].武汉理工大学学报,2003,(05):86-88.
- [3]王东强,田书芹.高绩效人才的“成长力”及其开发[J].中国人力资源开发,2009,(08):9-10.

- [4]龙宝新.论教师专业成长力[J].基础教育,2013,(03):65.
- [5]陈洪义,陈燕.教师专业成长力的内涵、模型与自我效能管理[J].中小学教师培训,2022,(10):7-10.
- [6]蒋新成.“一核·双链·三模”:提升青年体育教师专业成长力[J].新课程评论,2023,(11):35-40.
- [7]马震越,陈伟,何健.社会工作者专业成长力的内涵、生成过程及启示[J].当代教育实践与教学研究,2018,(12):205.
- [8][法]皮埃尔·布迪厄,著.实践感[M].蒋梓骅,译.南京:译林出版社,2003:19.
- [9]D. A. Schon. The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action[M]. New York: Basic Books, 1983: 50.
- [10][日]佐藤学,著.课程与教师[M].钟启泉,译.北京:教育科学出版社,2003:300.
- [11]单玉.“服务学习”(SL)与负责任公民的培养——美国学校公民教育中“服务学习”方法的运用及其启示[J].外国教育研究,2004,(11):150-153.
- [12]Thompson. Understanding Social Work: Preparing for Practice[M]. London: Palgrave Macmillan, 2009: 6.
- [13]Thompson. Understanding Social Work: Preparing for Practice[M]. London: Palgrave Macmillan, 2009: 253.
- [14]谢敏.社会工作督导者与被督导者契合研究——基于广东省社会工作实践的质性研究[J].社会福利(理论版),2015,(03):49.
- [15]NASW. Standards for Cultural Competence in Social Work Practice[EB/OL]. (2001-06-23) [2025-03-06]. <http://www.socialworkers.org/practice/standards/NASWCulturalStandards>.

作者简介:马震越,西南大学国家治理学院讲师,博士,主要研究方向:社会工作服务、社会工作教育。周林波,西南大学国家治理学院副教授,博士,主要研究方向:社会工作教育,社会工作与志愿服务融合。基金项目:本文系西南大学教育教学改革研究项目“‘专业成长力’导向的社会工作专业人才培养模式改革与探索研究”的阶段性成果(编号:2022JY048)