

济南社会工作协会文件

济社协发〔2022〕6号

关于印发《济南社会工作协会社会工作督导人才选拔管理办法（试行）》的通知

各社会工作服务机构、各相关单位：

根据民政部等12部门《关于加强社会工作专业岗位开发与人才激励保障的意见》（民发〔2016〕186号）、民政部《社会工作督导指南》（MZ/T166-2021）以及中共济南市委组织部等15部门《关于加快推进社会工作全面发展的若干措施》（济民发〔2020〕54号）等文件的要求，结合济南市社会工作发展实际情况，我会制定了《济南社会工作协会社会工作督导人才选拔管理办法（试行）》，经理事会研究同意，现予以印发。



济南社会工作协会社会工作督导人才选拔管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为加强济南市社会工作专业人才队伍建设，进一步提高社会工作专业化水平，建立社会工作督导人才队伍，根据民政部等 12 部门《关于加强社会工作专业岗位开发与人才激励保障的意见》（民发〔2016〕186 号）、民政部《社会工作督导指南》（MZ/T166-2021）以及中共济南市委组织部等 15 部门《关于加快推进社会工作全面发展的若干措施》（济民发〔2020〕54 号）等文件的要求，结合济南市社会工作发展的实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法中的社会工作督导人才（以下简称“督导人才”）是指社会工作领域的高级专门人才。他们负责督促、训练和指导社会工作从业人员科学开展专业服务，从而保障服务对象权益，提升社会工作从业人员专业素养，促进行业发展。

第三条 督导人才的选拔、培养、使用、考核和激励等有关工作在济南市民政局的指导下，由济南社会工作协会承担，原则上每 2 年选拔 1 次。

第四条 济南社会工作协会建立济南市社会工作督导人才库，为全市社会工作发展提供督导支持。

第二章 选拔条件和选拔程序

第五条 选拔条件

（一）基本条件

爱党爱国，遵纪守法，自觉秉持和遵守社会工作的价值理念和职业伦理，恪守职业道德，具有较强的社会责任感和较高的社会工作实务水平，并在全国社会工作信息系统进行注册。

（二）专业条件

1. 学历：社会工作及相关专业本科及以上学历，相关专业指社会学、心理学、教育学、法律等；
2. 专业资质：一线社会工作者取得中级社会工作师职业资格证书后，从事社会工作直接服务满 2 年；高校社会工作专业教师取得讲师及以上技术职称后，从事社会工作专业教学满 2 年；
3. 实务经验：策划实施或督导 2 个社会工作直接服务项目；
4. 研究能力：取得 2 项社会工作研究成果，研究成果包括论文、研究报告、案例等。

第六条 选拔程序

（一）单位推荐

济南社会工作协会发布选拔通知及相关条件，由单位根据条件要求推荐报名，并提交《济南社会工作协会社会工作督导人才选拔登记表》（见附件 1）、《加分材料表》（见附件 2）以及相关证明材料。

（二）资料审核

济南社会工作协会进行资料审核。

（三）组织面试

济南社会工作协会组织选拔委员会，对选拔对象进行面试，考察了解其在政治素养、道德品质、社会服务、职业操守、工作成绩等方面的情况。

（四）成绩计算

根据济南市社会工作发展对督导人才的需求，在符合选拔条件的前提下，根据面试成绩，结合加分内容得分，按照得分从高到低顺序确定督导人才入围名单。

（五）公示与认定

入围名单需在“济南社工”网站等平台公示 5 个工作日。公示期满后，济南社会工作协会为督导人才颁发证书，将其纳入济南市社会工作督导人才库进行统一管理使用。

第三章 使用和管理

第七条 督导人才的工作要求

（一）督导人才在督导过程中要遵循社会工作的价值理念和职业伦理；

（二）督导人才要通过恰当的途径和方式宣传国家和省、市社会工作的相关政策，提出促进济南市社会工作发展的政策建议和意见；

（三）督导人才要以督导对象的需求为本，为其提供教

育性、行政性与支持性的督导服务，帮助其提升服务质量，促进其专业成长；

（四）督导人才要积极参与社会工作的直接服务；

（五）督导人才有义务开展社会工作理论及实务研究，总结提炼社会工作经验，创新社会工作专业服务，推动社会工作行业整体发展。

第八条 督导人才的工作任务

（一）每名督导人才每年负责督导至少 2 个社会工作直接服务项目或 5 名一线社会工作者，每月的现场督导时长不少于 6 小时，且需提供完整的督导记录；

（二）每名督导人才每年至少参与 1 个社会工作直接服务项目，完成不少于 1 个个案、1 个小组、1 个社区工作，且需提供完整的服务记录；

（三）每名督导人才每年至少取得 1 项社会工作研究成果，研究成果形式包括论文、研究报告、案例等。

第九条 督导工作流程

（一）督导准备。开展督导工作前，督导人才应提前了解督导对象与被督导服务项目的基本情况，并与督导对象商定督导议题，由督导对象在现场督导 3 个工作日前提交督导计划表。

（二）督导实施。督导人才根据督导议题开展督导工作，为督导对象答疑解惑，提供专业支持。

（三）督导反馈。督导工作结束后 3 个工作日内，督导

人才收集督导对象填写的督导记录表，并向用人单位反馈督导情况。

第十条 实行督导人才继续教育制度，以提升督导人才的实务能力和理论研究水平。督导人才的继续教育以线上、线下两种方式进行，每名督导人才需保证每年继续教育学习的时间不少于 30 学时。督导人才每年接受继续教育的情况将纳入考核。

第十一条 督导服务具体开展的工作时间和方式由使用督导服务的单位根据实际需要统筹安排，上述单位要保证督导人才有足够的时间和空间发挥督导功能，积累专业督导经验，提升专业服务水平。

第十二条 根据“谁使用，谁付费”的原则，由服务使用单位为督导人才提供的督导服务付费。

第四章 考核奖惩

第十三条 督导人才每年进行一次考核，由济南市民政局指导，济南社会工作协会根据《济南市社会工作督导人才考核评分标准及细则》（见附件 3）负责具体实施。督导人才考核的结果分优秀、良好、合格、不合格四个等级。

第十四条 有下列情形之一的，实行出库处理：

- (一) 当年考核不合格，且在下一年度考核整改后仍不合格的；
- (二) 离开济南市工作一年及以上的；

（三）未离开济南，但不从事社会工作相关岗位一年及以上的；

（四）无故不接受济南市社会工作督导人才考核的；

（五）有弄虚作假行为经查证属实的；

（六）违反社会工作职业伦理并造成恶劣影响的；

（七）被依法追究刑事责任的；

（八）因其他原因不适合再担任督导工作的。

第十五条 为督导人才创造平台、优化环境，在争先创优、参政议政、典型宣传等方面，优先选拔和推荐。督导人才连续两年考核优秀的，优先推荐参与省市“和谐使者”选拔。

第五章 附则

第十六条 本办法由济南社会工作协会负责解释。

第十七条 本办法自公布之日起施行，有效期2年。

附件 1

济南社会工作协会社会工作督导人才选拔登记表

| | | | | | | |
|----------------------------|-------------|------|--|------|------|----|
| 姓 名 | | 性 别 | | 出生年月 | | 照片 |
| 籍 贯 | | 学 历 | | 学 位 | | |
| 毕业院校 | | 专 业 | | 政治面貌 | | |
| 聘用单位 | | 服务单位 | | | 联系电话 | |
| 服务领域 | | 证书等级 | | | 获证时间 | |
| 主要 工作 经历 | (时间、地点、单位等) | | | | | |
| 社会工作 直接服务 项目开展 情况 | | | | | | |

| | | |
|-----------------------|--|--|
| 研究成果 | | |
| 推荐单位意见 | <p style="text-align: right;">(公章)</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p> | |
| 综合得分 (由济南社会工作协会填写) | 面试分数 (面试总分 100 分) | |
| | 加分材料分数 | |
| | 总分 (面试分数+加分*20%) | |
| 济南社会工作协会意见 | <p style="text-align: right;">(公章)</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p> | |
| 备注 | | |

附件 2

加分材料表

| 姓名 | | 单位 | |
|---------------------|----|------|----|
| 加分项 | 分值 | 材料名称 | 分数 |
| 个人或所参与的社会工作服务项目所获奖项 | 20 | | |
| | | | |
| | | | |
| 主流媒体宣传报道或研究文章发表 | 20 | | |
| | | | |
| | | | |
| 学术论文发表 | 60 | | |
| | | | |
| | | | |
| 合计 | | | |

加分标准:

1. 个人或所参与的社会工作服务项目获得国家、省、市颁发的奖项，国家级奖项计 10 分、省级奖项计 6 分、市级奖项计 4 分。本项最高计分额度 20 分，计满为止；
2. 在国家级、省级、市级的报纸或网络媒体等主流媒体进行了社会工作专题宣传报道或发表社会工作研究文章，国家级计 10 分，省级计 6 分，市级计 4 分。本项最高计分额度 20 分，计满为止；
3. 在 CSSCI 核心库来源期刊发表的社会工作相关学术论文，每篇计 30 分；在北大核心期刊和 CSSCI 的扩展版期刊发表社会工作相关学术论文，每篇计 20 分；在其它学术期刊发表的社会工作相关学术论文，每篇计 10 分。本项最高计分额度 60 分，计满为止。

附件 3

济南市社会工作督导人才考核评分标准及细则

| 一级指标 | 二级指标 | 指标说明及评价标准 | 得分 | 备注 |
|-------------------|------------------|--|----|-----------|
| 1. 直接服务 (20 分) | 服务记录 (4 分) | 服务对象资料真实、有效，服务记录完善、详细。 1. 完全符合上述情况。(4 分) 2. 基本符合上述情况。(2 分) 3. 不符合上述情况。(0 分) | | 文件查阅 |
| | 服务满意度 (4 分) | 通过对服务对象的电话调查或面谈，了解服务对象对所开展服务的内容、形式、安排、服务态度、专业能力等方面满意度。 1. 服务满意度达到 80% 及以上。(4 分) 2. 服务满意度达到 60% 及以上。(2 分) 3. 服务满意度不足 60%。(0 分) | | 电话、走访调查 |
| | 服务成效 (6 分) | 完成服务目标，为服务对象带来正向的改变。 1. 服务目标完成 80% 及以上。(6 分) 2. 服务目标完成 60% 及以上。(3 分) 3. 服务目标完成不足 60%。(0 分) | | 文件查阅、走访调查 |
| | 服务指标完成度 (6 分) | 根据工作任务要求，每年至少参与 1 个社会工作直接服务项目，各完成不少于 1 个个案、1 个小组、1 个社区工作，并提供完整服务记录。 1. 按量完成，效果显著。(6 分) 2. 按量完成，效果一般。(3 分) 3. 未完成指标。(0 分) | | 文件查阅 |
| 2. 研究能力 (6 分) | 研究指标完成度 (6 分) | 每年至少取得 1 项社会工作研究成果（研究成果包括：论文、研究报告、案例等） | | 文件查阅 |

| | | | | |
|------------------|--------------|---|--|------|
| | | <ol style="list-style-type: none"> 1. 按量完成，效果显著。(6分) 2. 按量完成，效果一般。(3分) 3. 未完成指标。(0分) | | |
| 3. 督导能力 (20分) | 行政能力 (4分) | <p>主要包括指导督导对象明确工作职责，增强组织认同，积极面对组织管理中的挑战，有效利用组织服务资源，达成组织服务使命。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 招募与引导社会工作者；(0.5分) 2. 拟定工作计划与分配任务；(0.5分) 3. 工作授权、协调与沟通；(0.5分) 4. 工作监督、总结和评估；(1分) 5. 协调专业关系、促进团队协作；(0.5分) 6. 化解矛盾冲突、开展危机管理；(0.5分) 7. 提供管理建议、促进组织完善。(0.5分) | | 走访调查 |
| | 教育能力 (4分) | <p>提高督导对象的工作胜任力，及时发现服务知识和技巧的不足，增强专业反思和实务能力，确保有效服务。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 强化专业价值；(0.5分) 2. 教导专业伦理和专业反思技巧；(0.5分) 3. 教导专业理论和实务知识；(1分) 4. 教导社会问题分析和社会政策知识；(0.5分) 5. 教导组织管理和项目管理知识；(0.5分) 6. 教导自我管理、团队协作和沟通等知识。(0.5分) 7. 识别并制止违反法律法规、专业伦理、专业价值和其他损害服务对象权益的行为。(0.5分) | | 走访调查 |
| | 支持能力 (4分) | <p>通过提供压力疏导和情感支持，激发督导对象工作热情，营造安全和信任的工作氛围，提高督导对象的工作成就感、自我价值感和专业归属感。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 协助督导对象适应和处理工作中的挫折、不满、失望、焦虑等各种情绪；(1分) | | 走访调查 |

| | | | |
|------------------|----------------|---|------|
| | | <p>2. 协助督导对象探索专业成长道路, 制定职业生涯规划, 创造专业成长机会; (1分)</p> <p>3. 协助督导对象发现工作成效和服务空间, 激发督导对象的工作动力; (1分)</p> <p>4. 协助督导对象获得专业满足感和价值感, 促进其对专业的认同。(1分)</p> | |
| | 协调能力 (4分) | <p>能够较好地协调督导对象与机构、服务单位以及购买方等之间的关系。</p> <p>1. 能够较好地协调督导对象与机构之间的关系; (2分)</p> <p>2. 能够较好地协调督导对象服务单位以及购买方等之间的关系。(2分)</p> | 走访调查 |
| | 评估能力 (4分) | <p>具有较丰富的社会工作专业评估知识储备, 能够帮助督导对象提升应对各种类型评估的能力。</p> <p>1. 具有较丰富的社会工作专业评估知识; (2分)</p> <p>2. 具有较丰富的社会工作专业评估经验。(2分)</p> | 走访调查 |
| 4. 督导服务 (48分) | 督导记录 (6分) | <p>督导对象、督导项目等资料真实、有效, 服务记录(督导计划表、督导记录表)完善、详细。</p> <p>1. 完全符合上述情况。(6分)</p> <p>2. 基本符合上述情况。(3分)</p> <p>3. 不符合上述情况。(0分)</p> | 文件查阅 |
| | 督导价值伦理 (6分) | <p>秉持助人自助的专业理念, 尊重、激发、赋能督导对象, 对其给出公平、客观、专业的评价和建议。</p> <p>1. 完全符合上述情况。(6分)</p> <p>2. 基本符合上述情况。(3分)</p> <p>3. 不符合上述情况。(0分)</p> | 走访调查 |
| | 督导内容 (6分) | <p>内容涵盖行政性、教育性和支持性等多方面督导内容。</p> <p>1. 完全符合上述情况。(6分)</p> <p>2. 基本符合上述情况。(3分)</p> <p>3. 不符合上述情况。(0分)</p> | 文件查阅 |

| | | | |
|--|-----------------|--|-----------|
| | 督导方式 (6分) | 可以采用个别督导、团体督导等多种方式开展督导服务。 1. 完全符合上述情况。(6分) 2. 基本符合上述情况。(3分) 3. 不符合上述情况。(0分) | 文件查阅 |
| | 督导对象满意度 (4分) | 通过对督导对象的电话调查或面谈,了解督导对象对所开展督导的内容、形式、安排、态度、专业能力等方面满意度。 1. 满意度达到80%及以上。(4分) 2. 满意度达到60%及以上。(2分) 3. 满意度不足60%。(0分) | 电话、走访调查 |
| | 机构满意度 (4分) | 通过对机构负责人的电话调查或面谈,了解机构对所开展督导的内容、形式、安排、态度、专业能力等方面满意度。 1. 满意度达到80%及以上。(4分) 2. 满意度达到60%及以上。(2分) 3. 满意度不足60%。(0分) | 电话、走访调查 |
| | 项目购买方满意度 (4分) | 通过对项目购买方的电话调查或面谈,了解项目购买方对所开展督导的内容、形式、安排、态度、专业能力等方面满意度。 1. 满意度达到80%及以上。(4分) 2. 满意度达到60%及以上。(2分) 3. 满意度不足60%。(0分) | 电话、走访调查 |
| | 督导成效 (6分) | 完成督导目标,为督导对象带来正向的改变。 1. 督导目标完成80%及以上。(6分) 2. 督导目标完成60%及以上。(3分) 3. 督导目标完成不足60%。(0分) | 文件查阅、走访调查 |
| | 督导指标完成度 (6分) | 督导至少2个社会工作直接服务项目或至少5名一线社会工作者的督导工作,每月现场督导时长不低于6小时,提供完整督导记录。 1. 按量完成,效果显著。(6分) | 文件查阅 |

| | | | | |
|-------------------------|---|---|--|------|
| | | 2. 按量完成，效果一般。(3分) 3. 未完成指标。(0分) | | |
| 5. 继续教育 (6分) | 培训指标完成度 (6分) | 继续教育以线上、线下两种方式进行，每年继续教育学习时间不少于30学时。 1. 完成率达到100%。(6分) 2. 完成率达到80%及以上。(3分) 3. 完成率不足80%。(0分) | | 文件查阅 |
| 6. 附加分 (最高计分 20分) | 本年度个人或所参与(督 导)的社会工作服务项目所 获奖项(最高累计得分为5 分) | 1. 获得国家级相关荣誉奖项(3分/项) 2. 获得省级相关荣誉奖项(2分/项) 3. 获得市级相关荣誉奖项(1分/项) | | 文件查阅 |
| | 本年度主流媒体宣传报道 或研究文章发表 (最高累计得分为5分) | 在国家级、省级、市级的报纸或网络媒体等主流媒体进行了社会工作专题宣 传报道或发表社会工作研究文章 1. 国家级(3分/篇) 2. 省级(2分/篇) 3. 市级(1分/篇) 4. “济南社工”微信公众平台(0.5分/篇)。 | | 文件查阅 |
| | 论文发表 (最高累计得分为10分) | 1. 在CSSCI核心库来源期刊发表社会工作相关论文(6分/篇) 2. 在北大核心期刊和CSSCI的扩展版发表学术论文(4分/篇) 3. 在其它学术期刊发表社会工作相关论文(2分/篇) | | 文件查阅 |
| 等级标准 | 督导人才考核分优秀、良好、合格、不合格四个等级，其中，90分(含)以上为优秀，80分(含)至90分为良好，60分(含)至80分为合格，60分以下为不合格。 | | | |