

图书基本信息

书名：<<社会工作综合能力-考前辅导与强化训练-中级>>

13位ISBN编号：9787508725314

10位ISBN编号：750872531X

出版时间：2009-2

出版时间：中国社会出版社

作者：陈涛 编

页数：318

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

前言

2006年7月20日,人事部、民政部联合发布了《社会工作者职业水平评价暂行规定》和《助理社会工作者、社会工作者职业水平考试实施办法》。

这两个文件的出台,首次从国家制度层面将社会工作者纳入了专业技术人员范畴,标志着我国社会工作者职业水平评价制度正式建立。

助理社会工作者、社会工作者考试将成为国家选拔优秀人才的重要渠道,也将成为“中国最热门、竞争最激烈的考试”之一。

伴随着这两个文件的出台,社会工作者职业水平评价制度建设将会进入法制化、规范化、科学化的发展轨道。

与目前火爆的公务员录用考试一样,社会工作职业“凡进必考”也会在不久的将来成为必然趋势。

为进一步推动全国社会工作者职业水平考试的实施,配合人力资源和社会保障部、民政部做好考试工作,我们成立了“全国社会工作者职业水平考试辅导教材编写委员会”,组织全国高校著名专家学者编写了“2009年全国社会工作者职业水平考试考前辅导与强化训练”系列丛书,共5册(含初级和中级);“2009年全国社会工作者职业水平考试考前冲刺与高分突破”系列丛书,共两册(含初级和中级)。

该套丛书的主编和编写人员是来自复旦大学、华东理工大学、中国青年政治学院、民政部社会工作研究中心、山东大学、中华女子学院、浙江工商大学、济南大学、华南农业大学、重庆城市管理职业学院、上海儿童医学中心、上海社会工作培训中心等高校或机构的社会工作专家、学者。

内容概要

编写组成人员均为社会工作理论界与实务界的知名专家、学者。

本套考试辅导教材全面、准确、深刻地把握社会工作者职业水平考试命题规律和命题趋势，严格根据考试指导教材章节的内容次序和编写体例，逐章逐节进行编写，力求突出重点、解惑答疑、突破难点，形成自己的特色。

本书为其中之一《社会工作综合能力(中级社会工作者考前辅导与强化训练)》分册，书中具体包括了：社会工作价值观与专业伦理、社区工作方法等内容。

作者简介

丛书主编简介： 张民巍，博士、副编审。

《中国社会工作》杂志主编，《社会工作文选》执行主编，长期致力于社会工作及其人才队伍建设的新闻宣传报道、理论研究和专业图书的策划出版工作。

汪大海，博士。

北京师范大学MPA中心主任兼北京师范大学管理学院公共管理系主任、教授、博士生导师。

书籍目录

第一章 社会工作概述第一节 社会工作的含义、目标与功能第二节 社会工作的发展第三节 社会工作的构成要素第四节 社会工作者的主要角色第五节 社会工作的领域第二章 社会工作价值观与专业伦理第一节 社会福利思想对社会工作的影响第二节 社会工作价值观的作用和内容第三节 社会工作专业伦理第三章 人类行为与社会环境第一节 人类行为第二节 社会环境第三节 人生发展阶段的理论框架第四节 人生发展阶段及主要特征第四章 社会工作理论第一节 社会工作理论的分类与功能第二节 精神分析取向社会工作理论第三节 认知行为理论第四节 社会支持理论第五节 生态系统理论第六节 人本主义和存在主义理论第七节 增能理论第五章 个案工作方法第一节 个案工作的本质第二节 个案工作的主要模式第三节 个案工作各阶段的工作要求第四节 个案工作的技巧第五节 个案管理第六章 小组工作方法第一节 小组工作的类型及特点第二节 小组工作的主要模式第三节 小组工作各阶段的工作要求第四节 小组工作的过程与技巧第七章 社区工作方法第一节 社区工作的特点与目标第二节 社区工作的主要模式(之一)第二节 社区工作的主要模式(之二)第二节 社区工作的主要模式(之三)第三节 社区工作各阶段的工作要求第四节 社区工作技巧第八章 社会工作行政第一节 社会服务计划第二节 社会服务机构的类型与运作第三节 社会服务机构的领导第四节 社会服务机构的人力资源管理和志愿者管理第五节 社会服务机构的财务与筹资管理第六节 社会服务机构的公信力和公共关系管理第七节 我国的社会福利行政体系第九章 社会工作督导第一节 社会工作督导的含义和对象第二节 社会工作督导的功能与内容第三节 社会工作督导的原则与过程第四节 社会工作督导的方法第五节 志愿者的督导第十章 社会工作研究第一节 社会工作研究概述第二节 社会工作研究的方法论第三节 研究方法第四节 社会工作研究的过程后记

章节摘录

换言之，工作者考虑是否应介入小组冲突时，要讲究策略，这包括了解及掌握实际情况，思考不同的介入方法，就算是不介入也应是方法之一，比较其各自的优劣才做出决定。

倘若工作者判断任凭冲突发展下去，会对小组及组员造成伤害的话，他便应考虑介入冲突。

这种正确判断有时是很难掌握的，不过一般偶发性的冲突对小组的冲击很有限；就算是比较严重的冲突，例如权力争斗通常都有迹象可寻，所以问题也不会太严重。

小组冲突有时具有偶发性，并且会自动消失而不必要干预。

举例而言，小组成员间的沟通未必能次次顺意，而“好好先生”亦有情绪低落的时候，类似这种情况的小组冲突可能不必大惊小怪。

此外，小组冲突的演变及结果实在与双方的态度及行为很有关系。

一个性格成熟的小组成员在冲突中多数情况下都会有所进退；一个熟悉其小组成员的性格及行为的工作者，便可凭此做出较适当的判断。

其实，在小组冲突中，冲突双方以外的小组成员往往也扮演着重要的角色。

很多工作者都相信，最好的解决问题的方法应来自于小组本身；当冲突发生时，其他小组成员往往更成为协助工作者解决冲突的人物。

比如，小组领袖通常是一位举足轻重的人物，所以工作者在考虑是否应介入冲突中时，对于小组成员的认识以及次小组动态的掌握，都是考虑的重要因素，而这些信息通常可以从小组领袖那里得到。

其三，制订适当的介入策略。

假如工作者已经判定了必须直接干预到小组冲突中，他介入的目标是什么？

要采取什么样的工作手法呢？

正如费什尔（Fisher）所言，工作者处理小组冲突的目标在于尽量吸收其好处而减少其坏处。

在此前提下，我们可以分别看看下面三类不同性质的小组冲突的处理方法：对于理性及秩序式的冲突而言，由于这类冲突主要在意见及程序上，表达上以“理性”为主，所以基本的处理策略可订为：防止这类冲突变质，例如演变得“情绪化”。

小组成员间就小组目标达成所产生的理性争执对小组影响很有限，但是当这种争执演变得越来越情绪化或权力化时，其结果就难以估计了。

所以工作者在“正常的”、“理性的”争辩开始产生时，对小组成员的情绪反应以及小组动态必须加以留意。

防止理性冲突变质的方法很多：工作者可扮演“公正人”的角色，确保沟通顺畅以及不越轨；工作者也可以借助小组规范去协调争辩双方的言语及行为；工作者还可以转移一下开始有意气出现的抗辩，邀请其他较客观和冷静的小组成员给予他们意见，让正在争辩的双方有机会冷静一下。

在较极端的情况下，工作者可以要求讨论或聚会暂停，以便有时间处理一下冲突双方难以疏导的情绪，然后才复会。

在冲突仍然未脱离“理性”基础的情况下，上述的办法应该有一定的作用。

建立理性的问题解决渠道来疏导冲突。

就这一方面而言，工作者可以尝试辅导小组成员，使小组成员认识到，“冲突”乃小组历程中正常现象，如果处理得好，冲突可以转变为推动小组朝着目标前进的动力。

例如，刺激新意念的产生、提高小组成员的团结性；又或是通过协助小组成员运用理性的方法解决意见分歧，加强小组成员解决问题的技巧和能力。

对于心理及情感式的冲突而言，这类冲突主要指因小组成员性格迥异而产生的磨擦，又或是小组成员间感情不和，以及由意见之争演变成意气之争等现象。

对于这类冲突及其演变情况，我们可以考虑两种策略：尽量控制及减弱其扩散力，工作者必须考虑运用自己的权力去处理这种冲突，包括说服某方或双方让步，促使双方妥协，甚至暂停冲突；尝试刺激小组成员间较正面的情绪，来抗衡这些不良的效应。

对于权力及控制式的冲突而言，这类冲突主要指，小组成员间为了争夺小组权力或影响力所产生的矛盾。

其表现可以是正式的，例如竞争小组长的位置，也可以是非正式的，例如影响小组的决策。

这类冲突的成因及演变较为复杂，影响也可能最深远，需要工作者更加小心处理。

不过，由于社会工作的小组一般都没有明确的争夺目标，比如名和利，所以这类冲突发生的频率也相对地降低。

这种冲突较难应付的原因主要有两点：第一，它通常都围绕着一些重要的小组要素而产生，例如，争夺小组领袖的职位；第二，它通常都在小组内已产生了一定程度的分化之后才较明显的表达出来。

举例说，甲小组成员除非已在小组内获得某些人的支持，否则他不会贸然地向领袖的职位挑战。

基于此，有两种策略可以供工作者参考：运用工作者的权力去影响及平衡冲突的发展；协助小组成员建立一个更好的小组环境，确保各人有同等机会参与及分享小组权力。

其四，检讨及跟进在处理及解决“小组冲突”中至关重要。

原因之一：任何处理小组冲突的方法，都必须要通过检讨及跟进，去确定及检验冲突发生的真正原因。

原因之二：检讨及跟进也容易让工作者有机会去分析其干预手法的有效性，作为进一步工作计划的基础。

总括而言，“小组冲突”是小组工作中的一种重要现象，必须得到工作者的有效处理。

就民族性而言，中国人崇尚“以和为贵”，面对冲突时较容易采取回避的态度；甚至在冲突发生后明显有理的一方，也难免有内疚或者后悔之感。

这种特性固然有助于减少小组冲突发生的可能性及激烈性，但另一方面，小组的不良情绪比较容易演化为潜在的“心病”，对小组所产生的不良后果将是持久性的。

编辑推荐

主编和编写人员是来自复旦大学、华东理工大学、中国青年政治学院、民政部社会工作研究中心、山东大学、中华女子学院、浙江工商大学、济南大学、华南农业大学、重庆城市管理职业学院、上海儿童医学中心、上海社会工作培训中心等高校或机构的社会工作专家、学者。

《2009考前辅导与强化训练社会工作综合能力中级》是其中之一，权威著作不容错过！

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>