

洛阳市民政局(通知)

洛民通〔2022〕75号

洛阳市民政局 关于加强全市社会工作督导工作的意见（试行）

各县区民政局、洛阳市城乡一体化示范区民政局：

为进一步加强社会工作专业人才队伍建设，提升社会工作职业化专业化水平，推动我市社会工作督导工作规范化、专业化、本土化，根据民政部《社会工作督导指南》（MZ/T 166—2021）、《关于加强河南省社会工作人才队伍建设加快推进社会工作发展的意见》（豫民〔2020〕4号）和《河南省民政厅关于加强全省社会工作督导工作的意见（试行）》（豫民文〔2022〕330号）文件精神，现就加强我市社会工作督导工作提出如下意见。

一、充分认识社会工作督导的意义

社会工作督导是由资深社会工作者督促、训练和指导社会工

作从业人员科学开展专业服务，有效承担工作职责，保障服务对象权益，实现专业成长，促进行业发展的服务过程。社会工作专业督导人才（以下简称“社会工作督导者”）是指具有丰富实务经验及高度社会责任感、专业认同感，接受过全面、系统的社会工作专业训练，拥有良好专业知识和督导技巧的资深社会工作者。社会工作督导者是具体从事社会工作的人员，不是独立设置的职级或职称，原则上不应脱离社会工作服务实务。社会工作督导工作对于加强社会工作人才队伍建设，提高社会工作服务质量具有重要意义。各县区各单位要高度重视社会工作督导工作，健全社会工作督导人才选拔培养、使用评价和激励保障工作机制，全面提升我市社会工作职业化专业化水平。

二、明确社会工作督导者的基本条件和配置认定要求

社会工作督导者应接受过社会工作及相关专业训练，具有丰富的社会工作实务、教学或管理经验，能够运用社会工作专业知识、方法和技能开展督导工作。

（一）基本条件。拥护中国共产党领导，遵守宪法和各项法律法规，贯彻落实党和国家方针政策，践行社会主义核心价值观；热爱社会工作事业，遵守社会工作职业道德与社会公德，严格约束自己的操守和行为，品行端正，群众认可度高，有强烈的事业心和责任感；具备社会工作职业资格，掌握所督导领域的专业知识技能和有关政策法规、开展督导的方法与技巧；每年接受不少于 90 学时的继续教育。根据社会工作督导者专业能力，分为督导

导师、督导和助理督导。社会工作督导者认定的具体条件由各县区各单位根据民政部《社会工作督导指南》（MZ/T 166—2021）和本地实际制定。

（二）配置要求。以社会工作服务为主的单位原则上均应设置督导岗位，配备专职、兼职社会工作督导者，为本单位社工服务提供专业支持。为保证督导质量，每名社会工作督导者同期督导的社会工作服务项目原则上不超过3个，督导对象原则上不超过5人，团体督导根据实际需求确定。

（三）认定主体。社会工作督导者认定采取属地原则，拥有5名及以上全职社会工作者、以社会工作服务为主的单位均可开展培养选拔和资格认定工作。单位未开展督导培养选拔工作的社会工作者，由同级民政部门负责培养选拔和考核认定。

三、健全完善社会工作督导工作机制

（一）建立健全社会工作督导者选拔培养机制。

1.注重培养质量。坚持社会工作督导者源于一线、服务一线的原则，从社会服务机构、民政服务机构、乡镇（街道）、城乡社区、高校等相关单位和社会组织中选拔一批具有扎实社会工作理论知识、实务经验和较强研究能力的社会工作者，通过理论学习、交流观摩、岗位实操、考试考核等方式，培养社会工作督导者的行政能力、支持能力、教育能力、研究能力、评估能力等。培养时间一般不少于6个月，理论培训时长不少于90学时，实务操练不少于3个月，实务操练期间，每名培养对象现场督导时长每月不

少于8小时。各地各单位结合督导培养对象的资质、理论素养、实务经验对督导培养对象进行考核评估，将评估合格的培养对象纳入本地本单位督导人才库，并逐级报送备案。鼓励各地针对老年人、未成年人、卫生健康、禁毒、司法、学校等需求量大、专业性强的服务领域培养专业社会工作督导人才。

2.加强机构督导。鼓励社会服务机构积极选拔培养社会工作督导人才，各单位纳入本地督导人才库的社会工作督导者数量和作用发挥情况作为社会组织评估和参与政府购买社会工作服务项目重要指标。

3.培育高校督导。扩大社会工作督导者培养选拔范围，鼓励具有丰富实务经验的高校社会工作专家等专业人才进入社会工作督导人才队伍，为一线社会工作者提供更有力的支持。

（二）建立健全社会工作督导者使用管理机制

1.重视使用。各县区各有关单位要重视社会工作督导者的使用与作用发挥，坚持不脱离实务和本土使用为主的原则，本级本单位培养选拔的社会工作督导者以本级和本单位使用为主。对于本级本单位督导较少、督导需求较大的地方，可以从全市督导人才库中外聘督导者。

2.规范服务。社会工作督导者要深入一线开展实地督导，围绕保障督导对象权益、保证专业服务品质、促进督导对象成长、实现组织服务承诺、推动社会工作行业发展等目标，根据督导对象需要提供行政性、教育性、支持性督导服务，并就当地社会工作

行业发展、社会工作融入基层社会治理和经济社会发展等地方性议题提供可行建议，具体内容参照《社会工作督导指南》（MZ/T 166-2021）执行。督导实施前，社会工作督导者应与督导对象建立良好的专业关系，了解督导对象的督导需求商定督导议题并达成一致；督导过程中，社会工作督导者应通过强化专业理念、教授专业知识、分享实践经验、处理伦理决定等方式促进与支持督导对象提供专业服务。督导者应该保持督导服务记录，详细记录每次督导的阶段目标、计划安排、督导方式、督导内容、成效评价与专业反思。及时检验督导进程，调整督导方案，每次现场督导过程一般不少于 1 小时；督导后，社会工作督导者应当及时向用人单位或项目承接单位提交督导相关文书资料，包括单次督导记录、督导季度报告、督导年度报告及其他相关资料。每次督导后 3 日内需要书写提交单次督导记录，包含督导时间、时长、议题、内容、建议、下一步工作要求与任务、现场照片、督导与对象签名等内容。每季度末 3 日内需书写提交督导季度报告，包含本季度督导时长、形式、解决议题、督导对象需求和反馈、批阅文书等内容。督导服务期满终止 5 日内，提交督导总结报告，包含社工需求总结，督导内容总结，项目反馈情况（亮点和经验，问题和困难），督导对象满意度，督导成效自我评估，下一步工作计划和相关建议等内容。

3.加强管理。对社会工作督导者的学习情况、出勤情况和督导服务情况进行系统管理与跟踪评估，评估每年开展一次，评估

合格者继续留用并享受相关待遇；连续两年不合格者将被淘汰，且3年内不得再次申请各类督导岗位。建立督导服务与社会工作服务绩效评估关联机制，相关部门在公布社会工作服务项目评估结果时应同时公布社会工作督导者信息，项目绩效评估等次可作为社会工作督导者考核重要参考依据。

（三）建立健全社会工作督导者保障激励机制。建立社会工作督导服务津贴制度，按照“谁使用、谁补贴的原则”，社会工作督导服务使用单位向社会工作督导者发放督导服务补贴。督导服务产生的交通费、食宿费等费用，由督导服务使用单位依规核算报销。每个社会工作服务项目的督导费用一般不高于项目总经费的5%。开展社会工作督导人才评选表彰，在高层次人才选拔、高级社会工作人才评定、外出培训、观摩交流等工作中优先考虑专业作用发挥突出、积极参与行业发展的社会工作督导者。

四、加强社会工作督导人才队伍建设的组织领导

（一）健全社会工作督导者属地管理制度。各县区各有关单位建立社会工作督导人才库，按照“谁使用、谁保障、谁认定、谁管理、谁评估”的原则，对本级本单位督导人才进行统筹管理。市民政局在省民政厅统筹协调下负责全市社会工作督导工作，推动政策制定、选拔培养和表彰激励等相关工作。各县区各有关单位（含各类社工组织）具体负责本级本单位及所属辖区社会工作督导人才的选拔培养、使用管理、继续教育、考核评估、激励保障等具体工作。

（二）加大社会工作督导保障力度。各县区要将社会工作督导者的选拔、培训、监测、考核、补贴等费用纳入本级本单位人才工作经费。政府购买社会工作服务项目时要将督导服务经费列入社会工作服务成本范围，配套购买社会工作督导评估培训服务，实现服务、督导、培训、评估工作同步规划、同步实施、同步考核。

（三）提高督导服务成效。各县区要结合本级本单位社会工作发展实际，建立督导服务制度，选拔培养本地本单位督导人才队伍，明确督导岗位职责、服务目标、保障措施，支持督导者开展服务，做好过程监控和成效评估。鼓励支持社会工作者、督导对象等利益相关方、新闻媒体、社会公众对社会工作督导工作进行监督。

（四）加强督导人才库建设。各县区各单位按照属地原则建设本地本单位督导人才库，定期更新督导人才管理、使用、考核、评估相关信息，做好信息公开和相关档案资料留存工作。对在督导服务成效评估中持续2次不合格、年度所督导项目有2个以上考核评估“不合格”、持续1年及以上未从事社会工作服务的（因病除外）、任职期间遭到有效投诉并造成严重后果的、违反社会工作职业操守的、年度继续教育学时不达标以及出现其他违法违规情形等不适合担任社会工作督导的人员，要及时做出库处理，对严重违反规定的相关组织和个人给予通报。

(此页无正文)

