

场域视角下乡镇(街道)社会工作专业人才培养的生态空间思考

——以杭州市D街道为例

陈嘉熠

杭州师范大学公共管理学院, 浙江 杭州

收稿日期: 2024年2月28日; 录用日期: 2024年3月13日; 发布日期: 2024年4月17日

摘要

借助场域理论, 探究社会工作者所处的生态空间对促进乡镇(街道)社会工作专业人才培养具有重要意义。本文采用个案研究对杭州市D街道的社会工作专业人才培养的生态空间营造进行了分析。研究表明, 在乡镇(街道)生态空间中, 社会工作者在资本、关系、惯习三方面中分别存在社会资本拓展不足、专业话语权缺失和行动惯习中的“形式主义”三大困境。发展乡镇(街道)社会工作专业人才培养需要多方主体构建关系, 形成共同的专业人才培养理念, 扩大社会工作者拥有的社会资本、文化资本和经济资本, 搭建人才培养行动框架, 推动社会工作者专业惯习的形成。

关键词

社会工作, 专业人才, 生态空间, 场域

Ecological Spatial Reflections on the Development of Social Work Professionals in Townships (Streets) under the Field Perspective

—Taking D Street in Hangzhou as an Example

Jiayi Chen

School of Public Administration, Hangzhou Normal University, Hangzhou Zhejiang

Received: Feb. 28th, 2024; accepted: Mar. 13th, 2024; published: Apr. 17th, 2024

Abstract

With the help of field theory, it is of great significance to explore the ecological space where social workers are located to promote the development of social work professionals in townships (streets). This paper uses a case study to analyze the creation of ecological space for the development of social work professionals in D Street, Hangzhou. It is concluded that in the ecological space of townships (streets), social workers have three major difficulties: insufficient expansion of social capital, lack of professional discourse, and “formalism” in the habit of action in the three aspects of capital, relationship, and habit, respectively. The development of social work professionals in townships (streets) requires the construction of relationships among multiple subjects, the formation of a common concept of professional development, the expansion of social, cultural and economic capital owned by social workers, the establishment of a framework for the cultivation of talents, and the promotion of the formation of the professional habits of social workers.

Keywords

Social Work, Professionals, Ecological Space, Field

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

社会工作专业人才队伍是党的六支主体人才队伍之一[1]。2006年，党的十六届六中全会提出建设宏大社会工作人才队伍的战略部署，中国本土社会工作专业人才培养工作进入了“快速道”，社会工作专业人才发展成为镇(街)民政工作的重点之一。如上海市在“十四五”规划中确立到2025年本市社工人才总量要达到20万人的目标[2]。北京市出台《首都社会工作专业人才队伍建设行动计划(2023年~2025年)》，明确到2025年全市社会工作专业人才达10万人[3]。王思斌强调，在大社会工作发展背景下，社会工作的专业优势将会在保障民生和社会治理的多种实践中得到更为充分的运用[4]。镇(街)社会工作专业人才发展是新时代中国特色社会主义发展的必然趋势。但目前，我国基层社会工作者呈现需求大、人才少、流动性强的特点，面临制度建设不完善、专业素养提升难、社会认同度低等诸多难题。这些社会问题产生的重要原因及解决策略需要到镇(街)社会工作者发展的生态空间中去寻找。

2. 研究回顾与问题提出

2.1. 社会工作人才研究回顾

社会工作者可根据专业性区分为实际社会工作者与专业社会工作者。实际社会工作者也称为行政性非专业社会工作者，一般指在政府部门、人民团体、事业单位中对困难群体和职工直接提供救助和帮助的工作人员，具有较强的行政性色彩。专业社会工作者指在社会工作价值伦理指导下运用专业知识和技能为困难群体提供社会帮助的工作人员。本文主要涉及讨论对象限定为镇(街)社会工作者，即在街道、社区中从事群众救助、福利提供等助人活动的实际社会工作者。发展镇(街)社会工作专业人才是指增强实际社会工作者的专业性、技术性，提升镇(街)社会工作人才的整体质量，实现专业化与本土化的结合，满足新时代社会治理新需求。“这是破解基层民政力量薄弱难题的有效途径”[5]。

过去的研究主要涉及社会工作人才发展困境、培育模式、评价体系三个方面。

发展困境方面,研究发现,在社会工作人才发展过程中主要面对人才流失快[6]、社会认同度低[7]、专业素质提升难[8] [9]等问题。人才流失困境的原因可概括为社会工作者服务定位不清[8] [10]、考核标准不清[11]、成长路径不清[7] [12] [13]三方面;社会认同度低下主要涉及社会认知程度低[7]、制度建设水平低[13] [14]两方面;专业素养提升困境包含社会工作者经验与专业的结合难题[9] [15]、行政与专业的协调难题[10]。政府作为社会工作人才发展的“主引擎”需要发挥主导作用[8] [16],持续推出、完善社会工作人才激励、评估政策[17],市场作为“试金石”需要加强对社会工作人才的锻炼、监督、考核[18] [19],高校作为人才培育的“后阵地”需要持续深入实现理论与实践的结合[20]。

人才培育模式方面,主要探讨了教学培育模式和职业化培训模式。向德平[21]强调要积极建立本土化社会工作知识体系与实务模式,强调国际通则与本土经验并重,学历教育与职业培训并重。陈微[22]强调创造式教学模式,将自学、课堂讨论、研究相结合,实现社会工作专业教育“理论+实务+能力”的教育理念。结合社会工作制度发展,尹保华[23]提出中国社会工作的职业化要走渐进发展道路;章长城和张婷[24]通过对比美国、加拿大、香港的资格认证制度,强调要积极完善我国社会工作职业资格认证制度,充分发挥教育机构、政府部门和行业协会的作用,满足建设宏大社会工作人才队伍需要。

随着社会工作的持续发展,部分学者逐渐关注到社会工作的岗位设置和评价体系。徐若兰和林宇[25]以福建省厦门市社区社会工作者为例,强调社会工作岗位设置要有层次性,形成一个明确的职级上升的空间和目标,完善督导考核标准,将考核结果作为晋升依据并与薪酬挂钩。何方和刘国翰[26]提出,要完善参与式社会工作评价体系,包括参与式发展的社会工作和建立在社会工作参与式发展基础上的积分评价体系两部分。市场是社会工作评价的重要主体之一[19]。在政府购买社会服务的政策中,引入市场的竞争机制,采用多元评价机制已较为普遍。但基层社会工作者绩效评价体系尚不完善,满足于“事有人干、工作有人做、上级交代的任务能完成”的现状[11]。

2.2. 生态空间

生态空间一词是由西方工业化发展所带来的城市问题而逐渐形成的概念。从广义而言,生态空间可区分为自然生态空间和社会生态空间[27]。社会生态空间是包含社会个体、社会群体、社会组织和社会系统在内的社会发展要素以及在此基础上形成的社会发展逻辑[28]。胡卫卫和赵晓峰[29]指出,生态空间已成为市场资本、公共权力和社会文化等不同力量合力规训的产物,形塑社会公众的日常生活和行为规范。现有研究中学者普遍强调生态空间是社会治理的基本单元,实现制度化规则、目标和策略的建构。**本研究**中生态空间特指社会生态。目前,在我国自上而下的行政体制下,镇(街)社会工作专业人才培养更多采用上层制度建设、基层创新实践的模式。社会生态上呈现以政府为主导,其他系统及要素辅助延伸的局面。

生态空间作为社会工作者互动、实践的基础,在现有研究中包括理论和实践两方面。理论方面,生态空间多与场域理论相联系。吴飞[30]借助街头社会理论指出不同主体在生态空间中发展的规制和反规制的互动,使得蕴含自由和可能性的空间成为治理的场域。实践方面,陈文[31]强调在生态空间的实务工作情景、组织情景以及社会情景等多元情景中,社会工作者面临耗竭预警。洪佩和费梅莘[32]通过“场域-惯习”视角对我国社会工作者的实践策略进行分析,指出社会工作者在特定的专业实践场域中主体性意识的强弱和理论知识积累的多寡将会影响实践策略。

综上可知,既有研究为本文发展提供了有益的借鉴。一方面,众多学者对社会工作人才发展的实务领域已有较为深入的研究,特别是在发展困境方面。另一方面,场域理论的研究视角较为契合本文的生态空间分析,一定程度上为本文的分析思路提供了参考。但现有研究中,仍存在不足。在社会工作领域

中,学术届对于“生态空间”的分析、研究并不深入,仍处于初级阶段。生态空间的研究多集中于生态空间规划、生态治理等方面,其中,虽部分以场域理论作为支撑,但较少有研究涉及镇(街)社会工作者成长发展的社会空间,理论创新存在不足。由此,从现有经验及未来发展方向来看,场域视角下镇(街)社会工作专业人才发展的生态空间研究是有必要的。本文期望能丰富镇(街)社会工作者专业人才发展的相关理论研究。

2.3. 问题提出

社会工作者的专业实践、能力建设及职业发展均在形成一定客观社会结构的生态空间中进行。这一生态空间由多个主体在关系互动的过程中共同参与构建形成,是社会工作专业人才发展的基础。镇(街)、村(社)作为社会工作专业人才培养的基本单元之一,发挥着关键的阵地作用。通过挖掘镇(街)生态空间中的各个因素,可以进一步了解、分析影响社会工作者专业能力发展的原因。

因此,回顾以往社会工作专业人才发展历程,分析、总结现有生态空间中人才培养的优势及不足,进一步挖掘尚未完善之处,对于实现镇(街)社会工作专业人才队伍的壮大和可持续性具有现实意义。在此基础上,本文期望通过分析杭州市D街道社会工作者所处的生态空间,回答以下两方面问题:

- 1) 分析杭州市D街道社会工作专业人才发展的生态空间困境。
- 2) 如何构建镇(街)社会工作专业人才发展的实践模式。

3. 理论基础与研究方法

“场域”、“资本”和“惯习”是场域理论最重要的三个概念。布迪厄将场域界定为“在各种位置之间存在的客观关系的一个网络或一个构型”,是一个充满生机、潜力和斗争的关系空间[33]。在布迪厄看来,资本可分为经济资本、社会资本、文化资本三种,行动者根据对资本的占有情况在场域中处于不同位置[34][35]。惯习指一种感知、感觉、行动、思考的倾向,行动者在惯习引导下在场域中行动,攫取资本[35]。在这一理论中,场域是行动者的实践空间,惯习是实践逻辑,资本是实践工具。社会工作者在实践过程将会与在一定生态空间中的相关因素共同作用形成“场”,“场”中形成的关系、惯习和资本将会对社会工作者发展产生直接影响。因此,本文从场域理论中的资本、关系、惯习三个方面出发分析镇(街)生态空间中社会工作专业人才发展现状,探究D街道为何会出现专业社会工作人才发展的不友好生态,并提出相应的对策建议。

本文采用个案研究方法,2021年6月至2022年7月,笔者由D街道社会工作站派驻到D街道开展党群运营服务项目,负责对社会工作者的培训工作,在行动过程中发现D街道虽支持社会工作专业化发展,但在实际操作过程中却浮于表面,社区社会工作者难以得到切实成长。经过资料收集及观察研究发现,社会工作者发展局限的根本原因在于D街道存在的非友好生态。本研究分析单位为杭州市D街道内的社会工作者,主要涉及社区社工、项目社工等,其中社区社会工作者在街道内占据比例较大,工作上多条线综合,事务较杂,涉及生态空间要素更为广泛。因此,本文在分析过程中以社区社会工作者为主,项目社工为辅。除社会工作者外,研究对象还包括D街道管理层面工作人员(行政人员)、D街道社会工作站负责人(日常负责社会工作人才培训工作)和接受D街道社会工作服务的居民群众。主要采用访谈、问卷和参与式观察三种方式收集资料。

一是文本资料,即相关活动开展的文字、图像资料,主要收集于往日工作总结、微信群、微信公众号文章等;二是访谈资料,其中主要包括街道管理层、社会工作站对目前社会工作专业人才发展存在的优势与不足的分析、社会工作者自身的评价等,其中街道管理层和社会工作站访谈各1份,对社区社会工作者访谈资料共5份。三是问卷资料,主要收集服务对象对D街道社会工作者工作情况的评价、期望,

共 50 份问卷。

4. D 街道专业社会工作人才发展的生态空间困境

4.1. 资本困境：社会资本拓展不足

第一，社会公众对社会工作的专业认同度不足。根据问卷数据显示，居民群众对社区社会工作者的综合素质评价总体满意度得分为 3.9 分(满分 5 分)。一名居民表示“在疫情中看到了社会工作者的力量，希望他们越来越好”，但也有居民认为“疫情中，部分社会工作者的工作并没有做到位，不是很满意”。疫情的发生让更多的社会工作者走进了大众视野，也反映了社会对社会工作专业认识不足的问题。“社工就是平常搞搞活动”、“你们都是做官的”等诸多言论体现社会工作群众基础的脆弱性。

在对社区社会工作者的改进意见中，73.33%的居民认为社会工作者的专业知识水平需提高，其次服务态度占比 60%，沟通和实践能力分别占 53.33%和 36.67%。以上数据显示，专业知识水平的提升是社区居民认为现有社区社会工作者亟需的。在填空题居民对社会工作者的期望中，技术能力、专业特长、全面发展等关键词的频繁出现也验证了这一结论。本次研究中，参与调查的样本较少，以上数据仍需在更为严谨的基础上扩大样本进行验证。

第二，D 街道社会工作者的外部支持系统薄弱。社会工作链接资源的重要工作内容，要求镇(街)社会工作者具备寻找多形式肯定和支持的能力。但大部分社会工作者更愿意待在一定的舒适圈中，不主动拓展可利用的资源范畴，加大了社会工作者的跨领域、跨单位合作的难度。

4.2. 关系困境：专业话语权缺失

社会工作者在不同的组织关系中，面临的场域压力各不相同。经过笔者一年的参与观察结合对 D 街道党群服务中心负责人的访谈可知，D 街道对于社会工作专业人才发展总体上呈支持状态，但也存在以下两点不足。

第一，行政人员对社会工作专业认知不足。目前，在政策倡导下，大部分原有的社区社会工作者要求持有初级社会工作师的职业资格证书，这一举措使得原有的实际社会工作者在一定程度上提升了对社会工作的专业认知，但大多数行政人员仍存在将实际社会工作者即行政非专业社会工作者与专业社会工作者概念相混淆的问题。行政管理层人员对于社会工作专业认知的不足导致一方面社会工作者将行政工作与专业工作相混淆，甚至行政工作占比大于专业工作，社会工作者的专业能力发挥不足，另一方面街道对社会工作人才培养投入的资金减少，能力建设难以全面展开。

“街道中已有 80% 以上的社会工作者取得了初级社会工作师的职业资格证书。”

“有些社工需要承担很多条线的工作，工作很杂，行政工作压力很大。”

第二，部分社会工作者对社会工作的专业性缺乏深度认同。在访谈中，2 位社会工作者存在不知道学习社会工作专业知识能发挥什么作用的疑问，认为社会工作专业知识是与他们的实际工作相脱节的。大部分社会工作者更多依赖于个人经历积累形成的实践惯习。社会工作资格考试的普及在一定程度上提升了镇(街)社会工作者的专业素养，但在社会工作者实际工作过程中，专业知识培育下形成的专业惯习并未发生充分的作用。知识积累的碎片化、理论运用的表面化是主要原因。

“考出初级证有什么实际作用吗？专业知识真的能在实际中发挥作用吗？”

以上两点不足，反映镇(街)社会工作者在组织关系中文化资本和话语权的缺失。首先，在不具有良好社会工作专业氛围的组织关系中社会工作者接触到的专业培训更加侧重工具性、技术性较强的培训，如数字平台的使用、相关政策的解读等，必要的专业知识和能力的获得途径狭窄。其次，我国的行政体制是“主责行政”[36]，社会工作在资金、资源等方面缺乏独立性[32]，经济资本不足，特别是镇(街)社会

工作者依赖于上级领导的工作安排，缺少专业话语权。社会工作专业权威性的不足限制社区社会工作者在实践过程中的自主性。

4.3. 惯习困境：行动惯习中的“形式主义”

有效的培训措施是镇(街)社会工作者形成专业惯习的重要方式。D街道行政管理层和社会工作站在社会工作人才培育上主要具有以下措施。一是在街道层面每年针对社区后备干部开展2次集中性培训，内容包括理论培训和外出参观培训。除此之外，针对新入职的社会工作者开展成长工作坊。二是在社区层面，D街道9个社区根据实际情况每年1次开展社区社会工作者培训工作。

“几年来，D街道根据疫情防控、最多跑一次、未来社区建设、既有住宅加梯等内容开展了心理疏导、民法典后的社区工作要点、应急突发事件处置、调解艺术分享等多类型培训课程，D街道社会工作站提供资源支持。同时，安排外出参访，学习基层治理的先进经验与做法，提升后备干部能力素养。D街道的‘雏雁成长’素质提升工程已较为成熟。”

在参与观察的过程中，笔者认识到D街道对于社会工作者培训效果的评估反馈工作存在不足。如在2021年上半年的培训中，虽然在前期培训方案策划中提出交叉互评方式，将群众点评与专业点评相结合，但在后期却难以实现，最终只是“纸上谈兵”、“敷衍了事”。这不仅与社会工作者原有工作任务重、压力大有关，更与培训的重心在于完成行政任务有关。社会工作人才成长的培育形式应更多元、灵活。

“躺平”心态与上级压力的冲突下形式主义现象频发。在培训工作的开展过程中，不少社区社会工作者“不想参与”、“拒绝当项目组长”，这与疫情大背景下，社区社会工作者工作、心理压力增大有关，认为上级在完成任务，是“形式主义”。在这一“躺平”心态的影响下，部分社区社会工作者对待培训课程敷衍了事，完成项目任务也出现“形式主义”，“摆拍”、“夸张”等各类手法层出不穷。在行动惯习中形成了“专业陋习”。

“站在居民角度，我认为我们需要提升专业能力，但就我自己来说日常工作已经很繁琐、疲惫了，没有精力也不想去做这些事情，麻烦得很。”

“躺平”心态与敷衍的激励机制密切相关。在访谈中社区社会工作者表示在激励措施方面，每个社区采用“自评+互评”的方式进行不记名投票。

“在社区所有社会工作者中评选20%的‘优秀’，剩下都是‘良好’，没有人会给‘差’的。”

在考核方面分为月度绩效和年度绩效，月度绩效分别根据具体考勤情况、工作考核绩效情况和走访绩效情况进行发放；年度绩效将月度绩效、街道评价和群众测评相结合进行考评。

“这种考核一般都会和工龄结合，对工作的动力说有点也有点，但也不能说激励很大，很多时候都是轮流来的，或者看和领导关系。”

综上所述，可运用SWOT分析方法对D街道社会工作专业人才发展的社会生态中所存在的内部优势和弱点以及外部机会和威胁进行分析罗列(见图1)。

5. 研究建议：构建“协同治理”的镇(街)社会工作专业人才发展实践模式

5.1. 建设理念：“找准痛点、多方联动、资源共享、互助增能”

构建“多元治理”的镇(街)社会工作专业人才发展实践模式，首先需要明确在街道整体生态中各方主体的建设理念，即统一明确“找准痛点、多方联动、资源共享、互助增能”(见图2)，为街道社会工作专业人才发展积累文化资本和社会资本，提升社会工作者的专业话语权。理念的统一能为各方主体的行动提供价值遵循。这一建设理念中，“找准痛点”指的是以问题为指引，以需求为导向，明确在街道社会工作专业人才发展中存在的问题和需求。“多方联动”是因地制宜在街道政府统一协调领导下社会组织、

辖区共建单位、其他专业人士、居民群众的联动，共同助力街道社会工作专业人才培养。“资源共享”是街道政府、辖区共建单位、社会组织等多主体在合作基础上实现物资、人员、信息等方面的协调共享。“互助增能”指多方主体在协作过程中实现各自“能量”的发展、互补，如居民从服务接受者向服务评估者角色发展；社会工作者从专注单一条线向多条线综合型人才发展；政府从“自上而下”向“自下而上”的职能发展[37] [38] [39]。

内部条件	
<p>S 优势：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.街道对人才培养工作的支持； 2.具有较为丰富的培训资源； 3.已形成较为成熟的培训工作模式。 	<p>W 不足：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.街道行政人员对社会工作专业认知不足； 2.部分社会工作者对专业认同深度不足； 3.相关培训工作的评估反馈不足； 4.对社会工作者的工作激励不足。
外部环境	
<p>O 机会：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.国家政策对社会工作人才队伍建设的支持； 2.社会大环境下社会工作的重要性和相应要求不断提高（市场需要）； 3.高校社会工作人才输出持续提升。 	<p>T 威胁：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.社会工作人才培养的制度缺失，如人才激励制度； 2.事务杂，普遍存在行政任务重，服务定位不清的问题； 3.街道整体培育社会工作人才的文化氛围不足。

Figure 1. SWOT analysis of cultivating ecological space for social work professionals in D Street
图 1. D 街道社会工作专业人才培养生态空间的 SWOT 分析

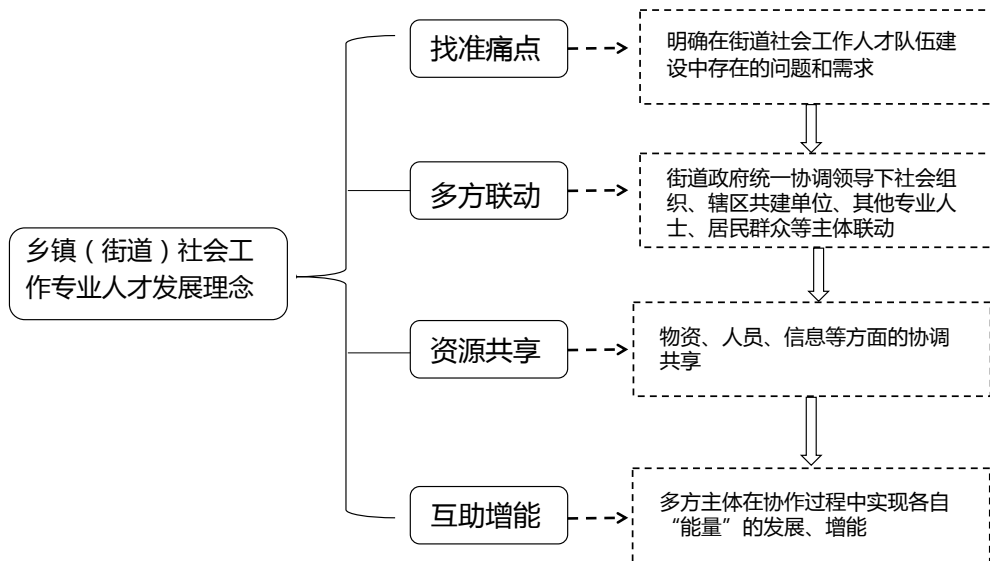


Figure 2. Development concept of social work professionals in townships (streets)
图 2. 乡镇(街道)社会工作专业人才培养理念

5.2. 盘活多元主体资源，赋能行动者资本

资本是场域行动者参与治理实践的基础，资本的类型、数量和质量影响着治理实践的效果[40]。在镇

(街)各方主体建立关系,对发展理念达成共识的基础上,需进一步为社会工作专业人才发展盘活各治理主体拥有的资本,主要包括经济资本、文化资本、社会资本。经济资本是分析的基准。文化资本指行动者对某种文化资源的占有。社会资本包括信任、社会规范和社会关系网络。由前文可知,基层社会工作者存在经济资本中的非自主性、文化资本中的专业不认同,社会资本中存在薄弱的社会关系网络。拓展基层社会工作者拥有的资本,建议可在党建引领下将各方资源联合、拓展并应用至社区层面。

在经济资本方面,实行社区社会工作者的项目化工作,以各社区为单位组队,各项目小组结合各社区实际需求,链接资源,落实项目,并拥有一定的资金使用自主权。文化资本方面,首先需在实践中让基层社会工作者体会感悟社会工作的专业性,在操作过程中激发专业价值,加强专业认同。社会资本方面,居民群众的认同是关键,改变社会工作者原有的“不良标签”,可从加强另一种正向的符号象征着手,在各类专业活动的计划、执行、反思复盘、改进的工作流程中增强专业社会工作正当性和可行度的影响力。

5.3. 完善人才培育流程, 培育专业惯习

一定的场域中多方主体具有足够的目标意图将会形成“能量空间”,“能量将以波的形式传导”[29]。社会工作者的成长需要强调各类主体的资源和主要职责,实现外部资源的嵌入和内部的整合,形成规范的人才培育流程(见图3),持续深入推动专业惯习的形成,使得人才建设更加具有针对性。流程设置需具备四个要素,一是及时性,每项环节过后需及时整理,总结反馈,作为下一个流程顺利开展的基础。二是灵活性,街道社会工作者具有更多详细的划分,培训工作的开展需要根据不同群体的特征和需要及时调整相应的课程内容。同时,结合不同时期的社会发展使培训形式更丰富,内容更多样。三是确定性,即每次人才培训过程需有阶梯式发展和明确的成果体现,并对结果实行评估反馈,实现闭环管理。四是反思性,培训及实务过程中增强社会工作者在专业实践场域中的主体性意识,在理论积累、专业实践、主体反思间形成良性循环,激励社会工作者采取自主反思的实践策略,形成专业惯习[38]。

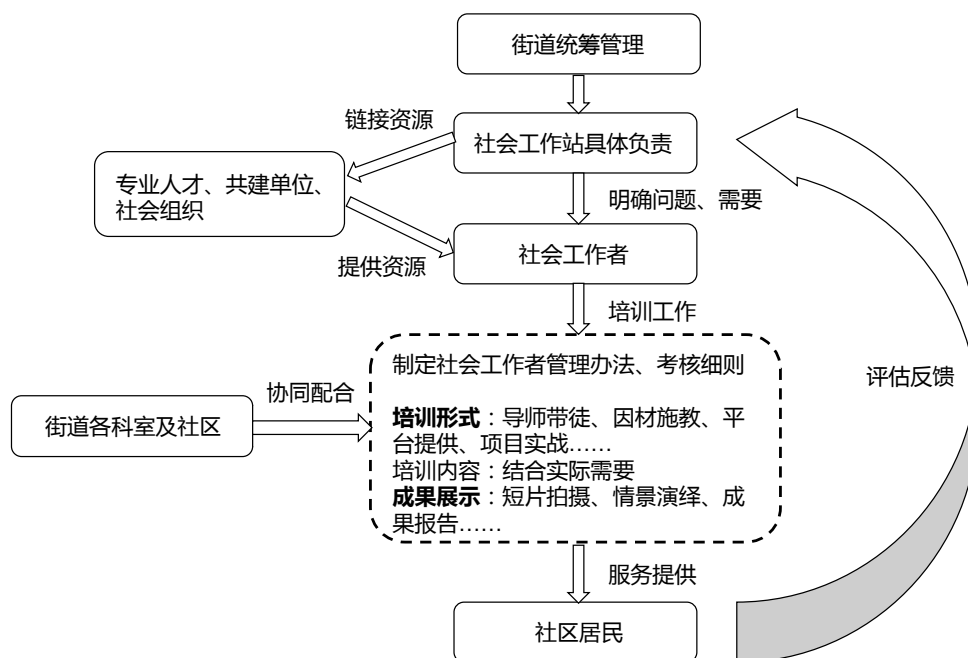


Figure 3. Cultivation process of social work professionals in townships (streets)

图3. 乡镇(街道)社会工作专业人才培育流程

参考文献

- [1] 颜翠芳. 安徽省“十四五”社会工作专业人才培养队伍建设的思路与对策[J]. 中国民政, 2022(10): 56-57.
- [2] 顾杰. 到 2025 年社工人才总量达到 20 万人[N]. 解放日报, 2022-03-17(003).
- [3] 北京市人民政府. 首都社会工作专业人才培养队伍建设行动计划(2023 年-2025 年) [EB/OL]. <http://www.beijing.gov.cn>, 2023-05-12.
- [4] 王思斌. 发展好“大社会工作” [J]. 中国社会工作, 2023(10): 6.
- [5] 马良. 乡镇(街道)社会工作专业人才培养队伍推进机制与反思[J]. 社会工作, 2020(5): 25-29.
- [6] 朱海滔. 人才稀缺与就业难: 社工人才队伍面临的双重困境[J]. 中国人才, 2008(13): 58-60.
- [7] 马天芳. 深圳市社会工作人才流失及应对措施[J]. 吕梁教育学院学报, 2021, 38(1): 56-58.
- [8] 张蒙蒙, 于海洲. 街(镇)社会工作指导中心建设实践探索——以上海市 S 区为例[J]. 学会, 2022(5): 47-52+64.
- [9] 刘建洲, 何海兵. 构建和谐社区要加强社会工作专业人才培养[J]. 中国人力资源开发, 2007(3): 94-97.
- [10] 王思斌. 增强社会工作参与基层社会治理的效能[J]. 中国社会工作, 2021(25): 7.
- [11] 郭昊. 新时代社会工作专业人才培养队伍建设情况浅析[J]. 就业与保障, 2021(20): 131-132.
- [12] 支艳春. 乡村振兴战略背景下农村社区治理创新研究——以长沙市 C 县青年社工人才本土化培育为例[J]. 青年发展论坛, 2021, 31(4): 78-87.
- [13] 张丽芬. 从社会认同度看社会工作职业化的制度建设[J]. 学海, 2021(3): 66-76.
- [14] 王思斌. 走向承认: 中国专业社会工作的发展方向[J]. 河北学刊, 2013, 33(6): 108-113.
- [15] 周蜀秦. 论社会工作人才开发链的构建路径[J]. 南京社会科学, 2008(11): 108-114.
- [16] 陈玲. 社会工作专业人才培养的实践与经验[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中师范大学, 2016.
- [17] 徐道稳. 如何完善社会工作专业人才培养政策[J]. 中国社会工作, 2021(19): 11.
- [18] 于新红. 社区教育与社会工作专业人才培养研讨会举行[J]. 北京青年政治学院学报, 2008(2): 78-81.
- [19] 黄梅. 论市场营销理论在中国社会工作发展中的应用[J]. 长沙民政职业技术学院学报, 2006(2): 28-30.
- [20] 苏祥. 中国大陆社会工作专业人才培养研究综述[J]. 人民论坛, 2013(11): 238-239.
- [21] 向德平. 中国社会工作教育的发展取向及其反思[J]. 社会科学, 2008(5): 85-87.
- [22] 陈微. 社会工作专业教育的不足及定位[J]. 中国青年政治学院学报, 2002(4): 116-120.
- [23] 尹保华. 试论中国社会工作职业化[J]. 社会主义研究, 2008(1): 116-118.
- [24] 章长城, 张婷. 完善我国社会工作者职业资格认证制度[J]. 中国人力资源开发, 2010(2): 80-83.
- [25] 徐若兰, 林宇. 社区社会工作岗位设置与评价体系研究——以福建省厦门市为例[J]. 福建论坛(人文社会科学版), 2014(3): 170-176.
- [26] 何方, 刘国翰. 共享经济与“共享型”社会工作体系[J]. 浙江社会科学, 2018(12): 141-145+160.
- [27] 高瑀晗. 我国生态空间理论研究概述[J]. 陕西林业科技, 2019, 47(6): 93-99+110.
- [28] 王学俭, 张哲. 互通与契合: 公民社会与社会生态空间关联研究[J]. 西北师大学报(社会科学版), 2014, 51(5): 85-92.
- [29] 胡卫卫, 赵晓峰. 农村生态空间治理共同体建构的场域、秩序与信任[J]. 社会发展研究, 2021, 8(4): 167-180+242.
- [30] 吴飞. “空间实践”与诗意的抵抗——解读米歇尔·德塞图的日常生活实践理论[J]. 社会学研究, 2009, 24(2): 177-199+245-246.
- [31] 陈文. 场域压力与“80 后”社工的耗竭预警[J]. 理论月刊, 2008(5): 185-187.
- [32] 洪佩, 费梅苹. “场域-惯习”视角下我国社会工作者的实践策略分析[J]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2015, 30(6): 21-30.
- [33] 戴香智. 契合与张力: 社会工作机构能力建设的场域分析[J]. 西南民族大学学报(人文社科版), 2017, 38(10): 213-218.
- [34] 宋秋, 杨振之. 场域: 旅游研究新视角[J]. 旅游学刊, 2015, 30(9): 111-118.
- [35] 李全生. 布迪厄场域理论简析[J]. 烟台大学学报(哲学社会科学版), 2002(2): 146-150.
- [36] 王思斌. 社会行政人员要懂社会工作专业[J]. 中国社会工作, 2021(19): 8.

-
- [37] 王思斌. 政府在乡镇(街道)社会工作人才队伍建设中的角色[J]. 社会工作, 2020(5): 4-8.
- [38] 叶淑静, 戴利有. 社会工作介入社会治理何以可能? [J]. 江西师范大学学报(哲学社会科学版), 2016, 49(6): 103-110.
- [39] 邓集文. 政府嵌入与社会增能: 包容性治理实现的双重路径[J]. 郑州大学学报(哲学社会科学版), 2020, 53(6): 6-11+122.
- [40] 张龙辉, 艾虹. 社会场域理论视角下资本与权力互动: 实现社区良善治理形态进路分析[J]. 理论导刊, 2020(7): 87-94.