

# 一个妇女手工小组的发展之路 ——基于充权视角的讨论

谢艳园

(长沙民政职业技术学院, 湖南长沙 410004)

[摘要] 妇女小组充权是发掘组员潜能,让组员在主动参与小组的过程中积累正面经验并具备权能感,且有权决定与小组相关的事务。工作者将小组发展过程作为充权过程,经历了“单纯的充权理想”、“参与、再参与”以及“通向自我管理”三个阶段,而工作者的角色在这个过程中也不断变化。工作者引入尊重、参与、自我肯定与自我管理等因素来指导具体充权实践,并有一段独特的心路历程,且尝试分析了小组未来可能的充权路径。

[关键词] 妇女小组充权;充权过程;参与;自我管理

[中图分类号] C916.2 [文章标识码] A [文章编号] 1671-5136(2016)02-0035-06

## 缘由

现时,妇女手工小组已成为大多数社会工作机构的恒常活动,如何让恒常不成为固定不变的代名词,就需要带领小组的社工去思考了。作为其中的一名带领者,工作者将充权理念引入小组中,通过小组过程让组员具备权能感,从而达到充权的目的。本文将尝试还原充权理念与妇女手工小组相融合的过程。

因工作内容的调整,从2012年12月开始,工作者正式接手G市F社区妇女手工小组。该小组的情况主要如下:(1)小组历史:始于2011年年底,相对有较长的发展历史;(2)小组性质:为兴趣班组,以制作丝网花为主;(3)组员情况:稳定的组员约有8名,多为45-60岁的社区妇女,且持续吸纳社区内对丝网花制作感兴趣的妇女加入小组;(4)小组开展频率:为1次/周,除去节假日、天气炎热的时段,能保持稳定的开展频率;(5)小组形式:由义工导师带领组员制作丝网花,并完成机构委托的制作任务。

当真正了解小组后,工作者很快就被组员间相互帮助的情谊所感动,被她们精湛的技艺所折服,也被义工导师强大的动员能力所震撼。与此同时,很多现象也让工作者困惑:为什么需要准备好一切(工具、材料、场室)等待组员来参加?除了购买物资、摆放物资、复印资料等,工作者还能做些什么?而实际情况是每个组员都可以做到这些。既然如此,工作者存在的价

值在哪里?她以怎样的角色介入小组才是合适的?被这些困惑所包围的工作者觉得自己需要采取一些行动,来改变小组的发展现状。[作者简介] 谢艳园(1987—),女,湖南益阳人,长沙民政职业技术学院社会工作学院助教,硕士。研究方向:家庭社会工作、小组工作。]

一般而言,我们需要为自己的行动找一个理论支撑,来证明行动的合法性。很快,工作者采用了自己推崇的充权理论。学者陈树强认为,充权是一个发展过程,不是赋予案主权力,而是挖掘或激发案主的潜能(陈树强,2003);该理论的研究重点在于实现目标整个过程的研究(范斌,2004),即研究实践参与者能动地发挥作用的过程,这种过程性激发了实践,使实践充满了变化和魅力,理论的真正内涵是要协助弱势群体或个人排除各种主观与客观的障碍来感受本身的力量,通过其自身的正面经验来激发内在的动力,并尽可能地在集体的参与中来改变或掌握自己的生活(苏颂兴,2005);充权意味着相信“服务对象有能力和能力去解决自己的事情”,自我肯定提升自信和自尊能为充权提供支撑(Marianne Woodside&Trica McClam,2014)。可以看出,充权理论相信组员有能力解决自己的事情,工作者要做的只是挖掘她们的潜能并提供展示平台,使其在参与小组的过程中积累正面经验,形成自我肯定,从而有足够的动力来决定与小组

[收稿日期] 2016-06-06

[作者简介] 谢艳园(1987—),女,湖南益阳人,长沙民政职业技术学院社会工作学院助教、硕士。研究方向:家庭社会工作、小组工作。

发展相关的事务,而不是被动接受工作者所安排的小组活动。工作者在这个过程中要扮演好自身的角色,把小组发展过程当做组员实现充权目标的武器,使组员不断具备权力与能力,带领小组向着充权的方向发展。

选择该小组作为充权实践场域的原因,主要有以下几点:一是该小组有接近两年的前期发展,比较成熟;二是组员为社区内相对积极的群体,参与活动的积极性较高;三是组员间有一定关系基础,小组凝聚力较强;四是小组义工导师具备领袖特质,有较大的小组影响力;五是工作者与义工导师建立了较好的关系基础。检视现有工作,工作员决定从这个小组开始,并引进充权理论指导整个小组的充权实践。

### 一、充权实践前的思考

在正式开始一项充权实践前,我们必须问自己几个问题,来确认自己是否做好准备,从而避免实践的盲目性。“为什么要充权”、“为谁充权”、“充权哲学是怎样的”这三个问题是工作者开始充权实践前反复思考的。

#### (一)为什么要充权?

为什么要充权?也就是利用充权实践达到的充权目的。有学者认为,充权是家庭暴力中受虐女性摆脱家庭暴力的最佳途径(刘淑娟 2010);妇女充权是贫困地区实现人口控制,降低生育率的可能途径(刘俐蔚 2001);少数民族妇女在发展过程中存在权能障碍,可从个体、社会、制度等维度增加权能,谋求发展(李凤琴 2011)。以上的充权都从较宏观的层面来阐述充权目的,而本小组则是从微观小组层面出发,是通过小组开展过程来增加组员的小组参与,让她们肯定自身所具备的能力,从被动的参与者变成主动的自我管理者,逐步成为小组的主人。

#### (二)为谁充权?

充权实践到底是为谁充权?是组员本身吗?我们想要让她们具备权能感和掌握自己的生活?这是工作者一厢情愿,还是有尊重组员的意愿?但有时候,服务使用者及其家人并不想被充权,若得不到他们有权得到的东西,而又被要求自助时,他们或许会愤怒(Marianne Woodside & Trica McClam 2014)。很多时候,工作者要分辨清楚:谁才是真正的充权主体?如果充权对象是组员,工作者就决不能扮演一个专家角色,带着理论的优越感来单方面定义充权,设计一些看似专业的充权活动,这是不可能让组员实现充权的,且会让其再次经历对小组事务的无力感,也不可能赢得组员

的支持。真正的充权,是从组员的需求出发并让她们具备权能感,而不是工作者在其中寻找优越感。

#### (三)充权哲学是怎样的?

所谓的充权哲学,就是在充权理论与充权实践之间,工作者的立场是怎样的,她想要小组向哪个方向发展。这是充权的灵魂所在,是小组区别于其他小组的根本,也是充权实践获得持续生命力的关键。学者范斌认为,增权模式主要包括“个体主动模式”与“外力推动模式”(范斌 2004),外力推动模式强调外部力量在激活弱势群体方面的推动作用;个体主动模式则强调个人在增权过程中的决定作用,认为权力存在于案主之中(张时飞 2001)。而工作者认为,在现今社会工作语境下,单纯的个体主动模式或外力推动模式都不足以促使充权实践取得成功,我们需要的是两者相结合的模式:既相信权力存在于组员本身,也知外部力量在促进组员具备权能过程中的重要性。因此,工作者为本小组确立的充权哲学是:通过“小组”与“工作者”这两个外在媒介争取小组开展所需资源,运用专业理念与手法,挖掘组员潜能,协助她们建立自信,增强自我效能感,具备管理小组事务的能力,有能力参与影响她们的小组决定。这是一个从外力推动逐渐转向个体主动的模式。

### 二、实际的充权实践

在实际的充权过程中,工作者与组员走过了“单纯的充权理想”、“参与、再参与”与“通向自我管理”三个阶段,每一个阶段都走得太不容易,跌宕起伏,状况不断。对彼此的信任让我们坚持下来了,这让充权过程变得特别具意义。

#### (一)单纯的充权理想

刚从学校毕业的新手第一次尝试用理论来指导实践时,多少还是有一些忐忑:一方面,内心有一股很强烈的冲动想要去尝试;另一方面,担心自己对理论掌握得不够,活动设计太幼稚。但工作永远不会等待你做好完全的准备。就这样,工作者带着不太成熟的充权理念开始了“充权之旅”。在这个摸索过程中,工作者有幸得到了香港港美中心与香港单亲协会的特别支持,这让工作者在迷茫的充权实践过程中有机会去反思,且在困惑时能得到指导。总的来说,这是一段充实的学习过程,充满了收获与反思,也连着困惑与自我怀疑。[本研究受益于香港港美中心与香港单亲协会举办的“妇女教育及性别平等青年领袖培育计划”的支持,工作者得到的支持主要有:项目资金支持、项目计划书的修改建议、两次培训工作坊、现场活

动指导、活动跟进评估等,在此表示衷心的感谢!]

### 1、小组在本阶段的发展

如同任何新生事物一样,充权理论在本小组的运用也遭遇了水土不服。组员根本不理解工作者的工作逻辑,觉得工作者在干一些“莫名其妙”、“多此一举”的事情,这让工作者经历了很强的挫败感,但也有组员开始向工作者提建议了,受此种现象鼓舞的工作者也有了尝试的勇气。两个具有代表性的事件将能较好描述此阶段的小组:

#### 事件1:中途流产——妇女压力舒缓小组

向来,小组都以制作丝网花为主,工作者自接手小组后就一直想着要做什么,以深化小组发展。同时,工作者也听到部分组员在小组中表露了自己在家庭照顾、人际方面的压力。被充权诱惑着的工作者,立马觉得这是一个切入点,认为可以开展一期以压力舒缓为主题的小组活动;且组员在讨论压力时还可以做手工,不至于太尴尬。自以为小组计划可行的工作者,开始了压力舒缓小组的设计。殊不知,危险却正在降临:

尽管设计了严密的小组程序、准备了许多压力舒缓方法等待组员来尝试,可组员在小组开始时的反应却与工作者的期待大相径庭。她们一脸无奈地说:“X姑娘啊,我都没有压力,根本就不知道如何说起?”、“即便有压力,也是30岁、40岁的后生(年轻人)才有的,我们这个年纪早过了有压力的时候啦!”因此,单方面行动的工作者,遭遇了充权实践的滑铁卢,压力舒缓小组也只能被迫搁浅。

#### 事件2:涌动的能力——小组成品义卖

在小组成品义卖活动中,工作者发现组员除了有很强的手工技能外,还有其他能力尚未被发掘:比如售卖能力、互动能力、管理售卖资金的能力等。在工作者看来,她们有着无穷无尽的能力,且表现出天然的自信。受成功经验影响的组员,在活动结束后给工作者提出了一些建设性意见,包括在活动现场拉横幅以宣传义卖活动及小组,在成品上标价以让热心人士提前知晓价格,提前对义卖活动进行宣传以增加活动效果等。组员的热情似乎被带动起来了,这些无疑都是积极的充权信号,让工作者欢欣鼓舞。

### 2、工作者角色

#### (1)笨拙的带领者

在这个阶段,工作者较多担任带领者角色,在尝试带领组员开展压力舒缓小组时,工作者对这个角色的理解并不是很清晰,表现为单方面的带领,使得组员处于被动配合的状态,忽略组员主动性的发挥,直接

导致小组计划的流产。

#### (2)稚嫩的引导者

在小组成品义卖活动中,工作者的主要角色是带领者,但在活动进行中与结束后,工作者也有意识地尝试引导组员对活动提出建议。相比带领者角色,工作者较好地担任了引导者角色,引导组员提出了很多实质性建议,让充权展现出希望,不过这种引导尚未形成系统,处于较稚嫩的状态。

#### (3)困惑的充权实践者

与此同时,工作者也遭遇了挫折与困惑:1)空有充权的热情,却没有脚踏实地去了解组员的实际需求;2)想要让组员充权却没有找准方向,直接导致了压力舒缓小组的失败;3)所标榜的充权也不似充权,很多时候处于自由散漫或想当然的状态。在这个阶段,工作者陷入深深的自我怀疑中,怀疑自身带领小组的合适性,怀疑实现妇女小组充权的可能性。

#### (二)参与、再参与

带着自我怀疑,工作者开始了第二阶段的充权实践——参与、再参与。因为工作者明白,困惑永远存在于实践中,只有不断地实践与反思,才有可能让困惑减小。

### 1、小组发展情况

在这个阶段,工作者积极鼓励组员参与小组活动及延展活动,她确信参与是组员承担小组责任与实现充权的重要载体。被鼓动的组员也表现出很高的积极性,踊跃参与到这些活动中,让充权实践看似充满生机与活力。但这种热火朝天的参与背后,却带来了另外的问题,让置身于问题漩涡的工作者焦头烂额:

#### 事件1:为什么总是我们付出?

为更好评估充权效果,工作者有意将充权对象锁定在该小组组员身上,大部分充权活动都是围绕这个小组来开展的。刚开始,组员对活动都表现出很高的积极性,只要有时间大都会参加,也开始以义工的角色活跃在社区活动中,包括小组成品义卖、教授社区青少年制作丝网花、探访社区长者、筹备社区活动等。被一派积极现象蒙蔽的工作者,误以为这就是成功的充权。终于,组员中开始有人提出来:“X姑娘,为什么每次都是我们,其他小组为什么不需要干这些事情?而且你也没有给我们特别对待?这样不公平!”原来,工作者以为的充权活动却未让组员有权能感,且让她们体会到不公平。

#### 事件2:领导权之争

M在小组成立之初开始担任义工导师,教授组员

制作丝网花,并成为小组的领导中心,具备很强号召力。随着小组发展,S的手工艺技巧逐渐醇熟,成为小组中坚力量。在这期间,M因家事暂停带领小组,为使小组顺利运转下去,M推荐S担任小组临时导师。当M重新返回小组时,情况却发生了变化,S对小组已具备一定的号召力,形成了一个较稳定的圈子,这在一定程度上对M造成威胁,因而M对S的态度有很大转变且表现出一定的敌意。虽然工作者意识到关系的微妙变化,并从中进行了一定调节,但成效并不大。

## 2、工作者角色

在这阶段,工作者对自身定位逐渐明晰,主要担任的角色有组织者、协调者与倾听者。

### (1)作为组织者

主要工作是组织小组活动及延展活动,发动组员参与。在扮演此角色时,工作者是以积极姿态出现的且成功带动了组员参与活动,但未能完全把握好这个角色,过度发动组员参与活动,忽略组员对活动的接受程度,忽视对组员进行相应的鼓励,让组员体会了不公平感,是一个不称职的组织者。

### (2)作为协调者

当小组出现领导权之争时,工作者作为中间人有试图缓和这种矛盾,并采用一定策略减小矛盾对小组的影响。这种尝试使矛盾得到了缓解,小组整体度过危机事件并得以继续开展。但工作者并未触及深层次的领导权问题,只是在等待或抓住一个好时机,积极发掘更多平台,使组员的领导能力都能得到发挥,以从根本上解决领导权之争。

### (3)作为倾听者

当组员对活动安排产生不公平感、当发生领导权之争时,工作者虽很慌乱,但有一个做法使她获益良多,那就是坐下来倾听组员对事件的评价是怎样的。通过倾听,工作者知道组员并不是排斥活动太多,而是觉得自己没有被肯定;通过倾听,工作者知道义工导师S并不在意谁是领导,且认同M是小组领导且对小组的发展功不可没。只有真正坐下来倾听组员时才会发现事情并不是想象中那样糟糕,组员有愤怒只是表示小组在某一方面出了问题,若你积极去应对,小组还是可以顺利运转的。

## (三)通向自我管理之路

### 1、小组发展

经过前两个阶段的历练,工作者逐渐对如何将充权理念贯穿到小组发展中有了大致的方向,且与组员建立了良好关系;组员也对如何表达自身诉求、维护

自身权益有了一定意识。这些都是充权实践继续开展的肥沃土壤。因而,这一阶段的充权实践相对较顺利,组员的权能感逐步增加。在这个过程中,可以清晰地看到组员“更趋向自我管理、更具有自我意识而非依赖者的变化”(李强,2010)。作为一个已有两年多发展历史的小组,这个小组完全具备自我管理的基础。接下来,工作者将从以下三个事例来讲述小组走向自我管理的过程。

#### 事件1:“繁琐”的小组规则

在过去两年多时间里,小组以组员的自我组织为主,发展相对较松散。当工作者提出相应小组规则时(比如自主签到且保持全勤才可得到奖励,小组室值日制度),组员立马就表示强烈抗议,认为“这些制度太繁琐”,“小组以前没有这些制度照样也可以运转”,“工作者这样做是把她们当小孩子看待”。两周试运行后,规则执行情况并不理想,工作者此时选择坐下来与组员沟通。组员表示:准时参加小组对要完成家务的她们来说有些困难,没办法保持全勤;轮流值日制度也不切实际,因为她们不能完全按照规定的时间参加、离开小组。此刻,工作者意识到组员不是故意挑战她制定的规则,而是这些规则与她们的日常生活产生了冲突。经过与组员协商,工作者把得到全勤奖的出勤率调整到80%,轮流值日改成共同值日,此后,出勤与值日制度都得到了较好的执行。

#### 事件2:购买小组物资

维持小组日常运作所需的材料以往都由工作者负责购买,但她发现组员平时也会自行购买材料且有相互代买的习惯。工作者意识到,组员具备购买小组材料的能力,若能发动组员购买,她就可从购买事务中抽身出来,把精力花在有更多需要的社工实务中。当工作者提出这个想法后,意外地得到了组员的支持,这让工作者很受鼓舞。当然,材料购买任务不是一下子就交到组员手上的:在前期,工作者选择与组员一同前往购买地,一同选购材料,告知机构具体的财务凭证制度,此后才尝试让组员自行购买。工作者也为组员争取到交通补贴以让购买活动能持续下去,组员都非常出色地完成了每次购买任务。这样一来,被调动的组员开始关注小组事务,工作者的被动性也在逐步减少。

#### 事件3:布置小组室

为美化小组室,也为迎接评估,在义工导师的支持下,工作者发动组员布置小组室。在义工导师的带领下,小组室真可谓旧貌换新颜:以前总是理不清的

小组材料被分门别类地放好了,总是不知道如何摆放的物资被摆到了合适的位置,陈旧的版画也让心灵手巧的组员恢复了活力。这所发生的一切,让工作者几乎不敢相信,只是一个简单的号召,就能带来如此大的要改变小组室的决心。这让工作者感慨良多:

今天,义工导师M对我说,小X啊,你这小组室太乱了,下周我们的课先暂停一下,大家一起帮手收拾一下,该丢的丢掉,把材料也分类整理好,看差什么再去补货。大家是否有意见啊?没想到的是,组员都说好!这大大出乎我的预料,组员其实对小组还是挺有归属感的,只是一直没表露出来。以前,都是由工作者来收拾场地,虽觉得很浪费时间但也没有找到其他办法。让有丰富居家布置经验的组员参与到小组室布置中,不就是我一直追求的吗?为什么我这么长时间都没有发掘到这个呢?是我太不敏感吗?还是我没有将充权理论学透呢?(摘自笔者2014-04-02反思日志)

## 2、工作者角色

### (1)作为弹性的规则制定者

在走向自我管理的过程中,规章制度可为小组的自主运作提供有力保障,但也需要一定的弹性,判断一个小组规则好坏的标准是这个规则是否与组员实际相符合以及组员是否愿意去遵守。因而,当组员对小组规则提出异议时,工作者就需要去了解她们期待的小组规则是怎样的,她们对规则的理解是怎样的,并在充分考虑组员利益与小组整体发展的基础上进行调整,从而使规则更灵活及人性化,拒绝那些繁琐、顽固的小组规则。

### (2)作为谨慎的充权者

在组员完全有能力处理的事务上,工作者选择了让组员逐步做主,但对不能完全放权的事务有所保留,比如财务制度。工作者认为,在小组及组员成熟程度尚未能承接时就需把握好放权的度,避免让组员产生无力感,使充权变成去权。不可否认的是,小组在往后完全有可能具备管理小组财务的能力,只是我们现在还需要给组员时间去成长,同时为她们提供必要的培训。

### 作为真诚的引导者

为激发组员投入小组活动,让她们更具主人翁意识,工作者比较多地表达“小组是你们的小组”,起初组员并不是很相信工作者的说法,因而也表现出一些试探,比如会询问“我们这样做机构是否同意”、“我们想知道机构给我们多少经费支持”等。一旦工作者让她们当家做主时,她们就意识到工作者是真的想把小组

交给她们。在此影响下,组员的小组投入度被调动起来,表现为更愿意参加小组讨论、承担小组事务等。随之,组员对小组、对工作者都更加确信,她们会意识到自身对于小组的重要性,并学会开始肯定自己的能力(那些看似不太重要,却能为小组做贡献的能力)。在这个过程中,工作者要让组员对小组具有充分的话语权,并倾听她们。

## 三、工作者的心路历程

一年半的充权之路,走得有点艰辛,但在艰辛中工作者也感受到自身的成长,体验了充权理论与小组实践相结合的生动过程,也与组员结下了深厚的情谊,是一趟很值得的充权之旅。接下来工作者将分享自己的心路历程。

### (一)摒弃理论的优越感,与她们在一起

每一个刚开始工作的人,总是急于把所学的理论用到实践中以证明自己的专业性,也习惯把自己看成是理论的卫道士,希望事情都能按照理论假设去发展,很少考虑实际情境与理论假设的差异。而事实是:几乎没人会在意你在用什么理论指导实践,组员在意的是小组能为她们带来什么好处或改变,以及工作者是否是真心愿意帮助她们。少用一些专业词汇与理论,让她们感受到你是真正愿意和她们在一起比什么都重要,这也是社会工作实践中“同行者”的最好诠释。

### (二)适时寻求专业支持

对于一个经验尚浅的工作者来说,遇到工作停滞是再正常不过的现象。当遭遇工作瓶颈时,向你的督导、主管寻求帮助是一个不错且必要的选择。当你与督导分享你的困惑时,他们/她们会根据自己的经验,给你适当的建议和足够的情绪支援,让你有能量去面对阻碍;与主管保持沟通,让他/她知道你遇到了困难,并一起讨论应对办法,那么你就有可能得到强有力的支持。懂得在适当的时候寻求专业支持是一个工作者必须牢记在心的,这并不能否定你的专业性,反而会令你的实务能力进步飞快。

### (三)保持自我确信

很多时候,我们容易迷失在小组实务情境中而无法从另一个视角来看待小组的发展,也容易淹没在组员提供的建议里而丧失对事情的判断。也就是说,我们会左右摇摆,不知道自己的充权立场是什么,不清晰自己的专业界限在哪里(何种建议是可接受的,何种建议是需要考虑其他因素的)。在这种情况下,找到自己的角色并对所担任的角色有足够的确信非常重

要,这让你有足够的能量去处理小组事务,并让组员感受到你是一个强有力的领导,不至于因为不知道小组即将去哪里而对你丧失信心。当有了自我确信后,你的充权哲学就会区别于其他充权实践者,你所经历的充权实践也将是一个独特的实践。

#### (四)持续改进服务是必要的

当一个小组经过一段时间的发展后,它在内容、开展方式、组员沟通模式等方面必然会陷入某种惯性运作,失掉一些发展的活力。当这种现象发生的时候,工作者就要思考小组的发展出路了。去参观类似小组是如何运作的,阅读与小组发展相关的文献资料,与组员及同事讨论未来的发展路径,都是不错的选择,这些都会给你一些新的点子,以帮助小组恢复活力。若你听任小组原地踏步,对小组未来发展没有任何危机意识,你就是一个自我陶醉、自我封闭的带领者,一个不合格的小组带领者。改进服务没有终点,时刻反思非常有必要。

#### 四、将来可能的充权方向

因为工作调换,工作者离开了她所钟情的充权实践以及那群有权能的组员,但离开并不代表充权实践的停歇。工作者认为,现有的充权实践还具备朝向未来的潜质,具体可从以下四方面努力:

##### (一)鼓励组员走出去

反观整个充权过程,工作者发现已有的实践以小组为主要活动范围,若要进一步巩固并扩大组员的权能感,就要鼓励组员走出小组、走到社区,去到更广阔的天地,让她们拥有更多实现自己权能的机会,从而实现更大层面的充权。充权实践若停留在原地也终将失去活力,也可能会剥夺组员已具备的权能,工作者认为,权能不能增加或未有发挥的机会,则是一种被动的“去权”,若我们鼓励组员走出去,就有可能避免这种情况的发生。

##### (二)倡导小组的自主发展

从上文可以知道,工作者是现有充权实践的推动者,组员作为协助者,虽然她们在一些事务上具备主动权,但这并不是完全形式上的充权,还存在一些约束。因此,我们需要放权于组员,让她们具备更多的自主权,比如给予小组领导发动组员的权力,实现小组财务的自主管理等。工作者需要慢慢退出对小组的管理,只在必要时给予支持,协助小组实现“断奶”,从而走向自主发展的道路。这是从外力推动模式的充权,逐渐过渡到组员的自主充权,实现从“他助”到“自助”的发展。

##### (三)本土化小组规章制度

在小组规章制度方面,工作者曾尝试制定全勤制度、值日制度,但这些制度最初并未得到组员的支持。组员的回应策略是,她们会值日、会按时参加小组,但拒绝制度性的东西。工作者通过与组员的沟通,发现主要有两个原因,一是组员不习惯制度性的约束,二是制度性的安排并不适合组员的生活安排。因此,工作者在开展充权实践时,需要在理论与实践间保持足够的敏感,避免照搬理论来指导实践或实践完全推翻理论的情况,需要在理论的指导下,发展适合本小组的充权策略,建立与组员实际相吻合的规章制度,这是充权小组实践落地的保证,也是小组走向自主发展的基础。

#### (四)不断修正充权哲学

充权哲学是任何一项充权实践的灵魂,没有灵魂指引的充权实践都将是行尸走肉。当然,这个灵魂也需要不断更新,也就是说充权哲学需要不断修正,以使充权实践保持足够的活力。随着人生经验的累积,工作者的充权哲学必定会发生改变,或许会改变对某些规则的信奉,或者会因应小组实际修正不合时宜的策略,增添一些前沿思维。但必须记住的是:不管充权哲学如何修正,根本性的东西还是不能改变的,比如与组员同行、尊重、参与、信任等,若偏离了这个方向,充权实践也将面目全非,走向歧路。

#### 【参考文献】

- [1]陈树强.增权:社会工作理论与实践的新视角[J].社会学研究,2003,(5).
- [2]范斌.弱势群体的增权及模式选择[J].学术研究,2004,(12).
- [3]李凤琴.以“增权”促进少数民族妇女的发展[J].西南民族大学学报(人文社会科学版),2011,(8).
- [4]李强,许松.走向增权的妇女发展——西方妇女增权理论评述[J].南京人口管理干部学院学报,2010,(3).
- [5]刘佰蔚.贫困地区的妇女赋权和生育控制[J].南方人口,2001,(1).
- [6]刘淑娟.增权理论视阈下针对妇女家庭暴力研究[J].东北师大学报(哲学社会科学版),2010,(6).
- [7]Marianne Woodside&Trica McClam,隋玉杰等译.社会工作个案管理——社会服务传输方法(第四版)[M].北京:中国人民大学出版社,2014.
- [8]苏颂兴.青年“充权”理论与自我实现——2004年海外青年研究的一个热点问题[J].青年研究,2005,(1).
- [9]张时飞.上海癌症自助组织研究:组员参与、社会支持和社会学习的增权效果[A].王思斌主编.中国社会工作研究(第三辑)[C].北京:社会科学文献出版社,2001.