

الفصل
السادس

الإشراف المهني
في مجال العمل مع الشباب

ويشتمل هذا الفصل على النقاط التالية:

- ✓ ما هو الإشراف؟
- ✓ لماذا الإشراف مهم؟
- ✓ وظائف الإشراف
- ✓ أشكال مختلفة من الإشراف
- ✓ تطوير أو تنمية العلاقة الإشرافية
- ✓ جعل الإشراف مهم

الفصل السادس

الإشراف المهني في مجال العمل مع الشباب

هذا الفصل بقلم: ليسل كونرادي

والمنشور في الكتاب التالي:

Sheila Curran & et.al. (edrs.): Working with Young People
(U.K.: SAGE , The Open University , 2013)

يقول ليسل كونرادي بأن الإشراف Supervision هو أداة ذات قيمة يمكن أن يستخدمها أخصائيو العمل مع الشباب لدعم التفكير لديهم، لمساعدتهم على تطوير سلوكياتهم. ويؤكد ليسل كونرادي أن العمل مع الشباب يمكن أن يكون مرحا ومنشطا وشيقا، ولكنه في أحيان أخرى مجالا صعبا ومحبطا، ولا بد من وجود فرص لك لتلقي الدعم والتوجيه ومناقشة الممارسة المتعلقة بك؛ حتى يمكن أن تساعدك على التعلم والتطوير، أيا كان مستوى خبرتك، والإشراف أداة من الأدوات التي يجب أن يتمكن منها أخصائيو العمل مع الشباب، لأنها واحدة من الموارد المهنية التي يجب أن نمتلكها في حقيقتنا.

ويستكشف هذا الفصل بعض مهام الإشراف والأشكال المختلفة التي يمكن اتخاذها. ويتناول أيضا ما يمكن لأخصائي العمل مع الشباب القيام به لإقامة العلاقات الإشرافية الفعالة، سواء كان يعمل تحت إشراف مهني، أو يعمل كممارس مؤهل من ذوي الخبرة.

والهدف من هذا الفصل هو عرض عملية الإشراف، ومساعدتك على استكشاف الوظائف المختلفة التي يمكن لعملية الإشراف الوفاء بها، ويركز بشكل خاص على الإشراف في سياق العمل مع الشباب، على الرغم من أن العديد من الأفكار والقضايا التي سيتم طرحها ذات صلة بجوانب أخرى من الممارسة المهنية الموجهة نحو العمل مع الناس بصفة عامة.

ما هو الإشراف؟

الإشراف هو العملية المستخدمة في العمل الشبابي والعمل مع الشباب على نطاق أوسع، وفي مناطق أخرى من الخدمات الإنسانية، مثل مجال الإرشاد والصحة والخدمة الاجتماعية، ومع ذلك، فإن الإشراف في مجال العمل مع الشباب يختلف بعض الشيء عن الإشراف في السياقات المهنية المختلفة.

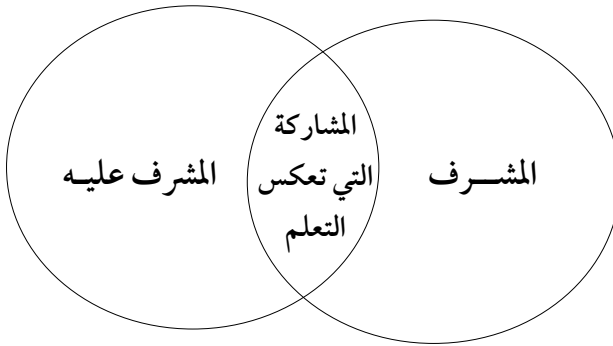
كلمة "الإشراف" تأتي من مصطلح "السوبر" في اللاتينية، ومصطلح السوبر في اللاتينية يشير إلى النظرة من أعلى أو الرؤية أو مشاهدة العرض، ومن تعريفات الإشراف البسيطة هو "عملية تنطوي على قيام شخص واحد بمشاهدة عمل شخص آخر، والتدقيق على جودة وكمية هذا العمل". (كادوشين Kadushin: 1992)

وفي سياق العمل مع الشباب، يُنظر إلى الإشراف على أنه أكثر من ذلك بكثير، على سبيل المثال تصف كات ساين Kate Sapin الإشراف أنه: "عملية التفكير النقدي التي يقوم فيها أخصائي العمل مع الشباب بمناقشة العمل الجاري وقضايا التنمية

المهنية مع ممارس آخر، مثل مدير، أو ممارس، أو زميل، لتحديد بوضوح الأدوار، والعلاقة بين القيم والممارسة والتنمية". (Sapin سابين: 2013، ص 220)

ويستند الإشراف على العلاقة، التي تنطوي على ما لا يقل عن شخصين أو طرفين هما: مشرف ومشرف عليه، ويتم تكليف المشرف نظرا لخبرته ومؤهلاته المهنية والمعرفية بالمجال المهني، ونظرا لقدرته والتزامه بدعم عملية التعلم والتدريب للشخص المشرف عليه، وفي العملية الإشرافية فإن عملية التعلم لا بد أن يحدث فيها تقاسم أو تشارك التعلم، وهذا ما توضحه (كات سابين) بأن الإشراف، مثل العمل مع الشباب، هو عملية حوار متبادل في اتجاهين، ومشكلة أو موضوع أو قضية يتم طرحها بواسطة كل الأطراف المعنية، والعمل والتعلم معا من أجل فهم بعضهم البعض، ويمكن تمكين كل من المشرف والمشرف عليه من أن يتعلموا من وجهات نظر كل منهما، من خلال علاقة داعمة إيجابية. (سابين Sapin: 2013، ص 220)

وكل الممارسون أيا كان وضعهم وأيا كان مكان عملهم فإنهم سوف يكتسبون دائما الخبرات، وسوف دائما يجدون شيئا يتعلمونه.



شكل رقم (1-6) جمع المشرف والمشرف عليه معا

لماذا الإشراف مهم؟

العمل مع الشباب كمهنة يضع تركيز كبير على التفكير والممارسة التأملية، ويهدف الإشراف لدعم هذا التأمل، وتوفير الفضاء، حيث يمكن للممارسين مناقشة عملهم وتطوير فهم أفضل لممارستهم، فالإشراف يقوم على افتراض رئيسي هو أن نتعلم من وجود فرص مشتركة للتعاون ولاستكشاف الأفكار مع أشخاص آخرين، حيث قالت كارول Carroll: عملي الخاص وتجربتي الخاصة علمتني بأنني لا يمكن أن أتعلم بعض الأشياء بمفردي، أنا في حاجة إلي الآخرين، وذلك يتطلب منا كممارسين أن نكون على استعداد لمناقشة الأمور التي سارت على ما يرام، والأمور التي لم تتم علي ما يرام في عملنا، كأساس للتعلم والتطوير.

(وودز Woods: 2001 - كارول Carrol: 2009، ص213)

فجزء مهم من دور المشرف هو التأكد من أن عملية التفكير تتضمن وجهات النظر المختلفة للأطراف الرئيسة المعنية في العلاقة المهنية وهم: أخصائيو العمل مع الشباب، والشباب، والمؤسسة أو المنظمة، فبدلاً من التركيز فقط على احتياجات الممارسة الفردية، يمكن للمشرف توفير المدخلات والدعم والتوجيه الذي يعكس وجهات النظر المختلفة والمصالح المتباينة لأطراف العلاقة المهنية.

والإشراف يتأثر بالسياق الذي تعمل فيه الممارسة المهنية، بما في ذلك: سياسات وأولويات المؤسسة أو المنظمة، وتوقعات جهات التمويل، ومتطلبات الهيئات أو التنظيمات المهنية، والتشريعات ذات الصلة، بل إن هناك تأثيرات أخرى على الممارسة المهنية، مثل: الأحداث التي تحدث في المجتمع، والابتكارات، والاتجاهات الحديثة في المهن المرتبطة أو المعنية بالإشراف.

وفي سياق العمل مع الشباب، ينبغي أن يكون الهدف النهائي للإشراف هو الاستفادة

من الشباب من خلال توفير أفضل خدمة ممكنة لهم، بينما في سياق الرعاية الاجتماعية وخدمات الطفولة أكد كل من "روي وهايوود" على أهمية الإشراف في توفير الممارسة المهنية الجيدة، فإذا أردنا تقديم أفضل الخدمات للبالغين وللأطفال، فنحن في حاجة إلى أن يكون لدينا قوى عاملة تم تدريبهم بشكل جيد، ولديهم درجة عالية من المهارة والإيجابية تجاه دورهم، ونحن نعلم من أبحاثنا أن مفتاح بناء هذه القوى العاملة هو الدعم والتوجيه والفرص التي نقدمها لزملائنا، والإشراف ذو الجودة العالية هو واحد من أهم الدوافع لضمان تحقيق نتائج إيجابية للأشخاص الذين يحتاجون إلى برامج الرعاية الاجتماعية وخدمات الطفولة، إن الإشراف له دور حاسم في تطوير وتحفيز هذه القوى العاملة والاحتفاظ بها.

(طاش Tash: 1967 - روي وهايوود Rowe & Haywood 2007 ص2)

وظائف الإشراف:

هناك كتب عديدة تناولت الإشراف ووظائفه وأغراضه المختلفة، منها كتاب ألفريد كادوشن (1992) Alfred Kadushin وهو بعنوان "الإشراف في مهنة الخدمة الاجتماعية" والذي يعتبر من الكتب الرئيسة والمهمة في هذا المجال، حيث يحدد ألفريد ثلاث وظائف رئيسة للإشراف هي:

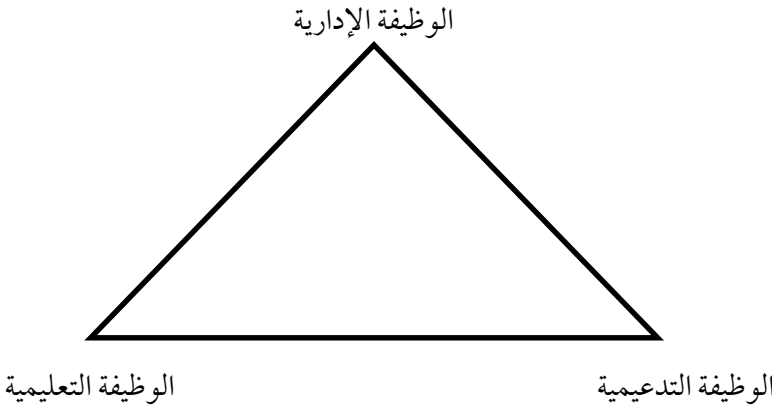
أولاً: الوظيفة الإدارية: وهي وظيفة معنية بالحفاظ على مستويات جيدة من العمل، وضمان ممارسة مناسبة ضمن سياسات وإجراءات المؤسسة أو المنظمة.

ثانياً: الوظيفة التعليمية: وهي وظيفة تركز على ضمان أن الأخصائيين لديهم المعرفة والمواقف والمهارات اللازمة لأداء ممارسة فعالة.

ثالثاً: الوظيفة التدعيمية أو الداعمة: وهي وظيفة تركز على تزويد الأخصائيين بدعم من أجل الحفاظ على معنوياتهم إيجابية وضمان تحقيق الرضا لديهم في وظائفهم.

وإذا كان للإشراف ثلاثة وظائف مهمة يكمل كل منها الآخر، إلا أنه في بعض الأحيان وفي بعض السياقات يختلف التركيز على كل من هذه الوظائف، فعلى سبيل المثال، فإن الوظيفة التعليمية للإشراف قد تكون ذات أهمية خاصة للطلاب الذي يحصل على التدريب الميداني، أو العملي كجزء من دراسته الجامعية تمهيدا لأن يتخرج ويصبح ممارس مهني بعد ذلك، كذلك قد تكون الوظيفة التعليمية للإشراف ذات أهمية خاصة، عندما يكون الهدف من الإشراف هو تحقيق التطوير والتنمية المهنية للممارسين، مما يتيح لهم الفرصة للنظر في تطورهم المهني، ومناقشة السبل التي يمكن من خلالها تطوير المعارف والمهارات التي يحتاجونها للعمل بفعالية، في السياسات المتغيرة وفي بيئة الممارسة المتغيرة أيضا.

ويهدف الشكل رقم (2-6) توضيح الوظائف الثلاث للعملية الإشرافية والتفاعل المتبادل فيما بينهما، ومن المهم هنا التأكيد على أن بعض وظائف الإشراف تأخذ أولوية عن وظائف أخرى، تبعا لكل حالة، وتبعا للسياق أو البيئة التي تمارس بها العملية الإشرافية. الوظيفة الإدارية



شكل رقم (2-6) مثلث وظائف الإشراف (مقتبسة من تيرنبول Turnbull: 2005)

فعلى سبيل المثال، في الحالة التي يكون فيها المشرف هو أيضا المدير التنفيذي في المؤسسة أو المنظمة، فإنه من المرجح أن تكون الوظيفة الإدارية هي الحاصلة على الأولوية وذات أهمية خاصة في العملية الإشرافية، وجزء من دور المشرف - وهو في نفس الوقت المدير التنفيذي - ضمان أن عمل المشرف عليه يتناسب مع سياسات وأولويات المؤسسة أو المنظمة، وأود أن أقترح على الرغم من أنه حتى في هذا السياق، فإن الإشراف يحتاج أيضا إلى التركيز على الوظائف الأخرى التعليمية والتدعيمية (المثلث).

تشمل من الوقت للمناقشات حول التعلم والإشراف عليها التطوير المهني، وكذلك لتقديم الدعم لهم. وحيث لم يكن المشرف هو مدير الخط، وسوف يشرف أيضا الاستفادة من وجود فرص لمناقشة القضايا ذات الممارسات الجيدة، بما في ذلك كيفية السياسات والإجراءات المنظمة قد تؤثر على العمل الذي يقومون به مع الشباب، والطرق التي قد تحديد الأولويات وتقييم ممارساتها.

وبالنظر في وظيفة مختلفة للإشراف، فمن المهم أيضا أن نفرق بين الدعم والإرشاد أو المشورة، فدور المشرف ليس التركيز على تقديم المشورة المتعلقة بالمشكلات أو القضايا الشخصية للمشرف عليه. أيضا على المشرف أن لا يستجلب ذكريات التجارب السلبية التي كانت في الماضي لدى المشرف عليه، فدور المشرف هو تقديم الدعم والإرشاد والمشورة المرتبطة بالممارسة المهنية للمشرف عليه، والمرتبطة بمشكلات العمل مع العملاء، وكيفية مساعدتهم بالشكل المهني السليم، غير أنه من الممكن أن يقدم المشرف الدعم والإرشاد والمشورة بشكل شخصي للمشرف عليه، وذلك خارج العلاقة الإشرافية. (كادوشن Kadushin: 1992)

والجدول رقم (6-1) والموضوع بواسطة كل من هاوكنز وشوهوت Hawkins & Shohet (1989) والذي تم عمل بعض التعديلات عليه بواسطة مارك سميث Mark

Smith (1996؛ 2005) يحدد 10 أغراض أو مناطق رئيسة أو محورية في العملية الإشرافية، ووضعها في شكل فئات لربطها بوظائف الإشراف السابق الإشارة إليها.

جدول رقم (1-6) مناطق التركيز في الإشراف

الوظيفة التعليمية	لتزويد المشرف عليه بمساحة منتظمة حتي تتاح له فرصة الحديث عن عمله ومحتوي هذا العمل
الوظيفة التعليمية	لتنمية الفهم والمهارات لدي المشرف عليه عند أدائه للعمل المطلوب منه
الوظيفة التعليمية والتدعيمية	لاستقبال المعلومات ووجهة نظر مختلفة عن عمل المشرف عليه
الوظيفة التعليمية والتدعيمية	لاستقبال تغذية عكسية عن عملية ومحتوي عمل المشرف عليه
الوظيفة التدعيمية	لدعم المشرف عليه سواء كشخص أو أخصائي
الوظيفة التدعيمية	لضمان أن المشرف عليه سواء كشخص أو كأخصائي ليس بمفرده في عملية تنفيذ المهام المطلوبة منه وفي مواجهة الصعوبات والمشكلات
الوظيفة الإدارية والتدعيمية	لحصول المشرف عليه علي مساحة لاستكشاف والتعبير عن المحن والمشكلات القائمة في العمل
الوظيفة الإدارية والتدعيمية	لوضع خطة وللاستفادة من الموارد الشخصية والمهنية بصورة أفضل
الوظيفة الإدارية والتدعيمية	ليكون المشرف عليه ليس رد فعل، بل يتبني المدخل الوقائي (الاستباقي)
الوظيفة الإدارية	لضمان جودة العمل أو الممارسة

مصدر الجدول:

(هاوكنز وشوهت Hawkins & Shohet (1989) ومارك سميث Mark Smith (1996؛ 2005)

واحدة من الصعوبات المتعلقة بهذا الجدول أنه يعطي انطباعاً بأنه من السهولة التمييز بين وظائف الإشراف، وبين الأغراض أو المناطق الرئيسة أو المحورية في العملية الإشرافية، إلا أن الواقع يدل على أن هناك تداخل كبير بين الوظائف والأغراض أو المناطق، حيث أن الممارسة أو العمل مع الشباب شيء معقد، فالقضايا التي يتعامل معها الأخصائيين العاملين مع الشباب والاستجابات التي يجب تقديمها هؤلاء الشباب هي أيضاً معقدة ومتداخلة.

على سبيل المثال: فإن المناقشة التي تمت حول دور أخصائي العمل مع الشباب عند العمل مع شباب في حالة سكر في نادي شباب الريف، سنجد أن دوره مرتبط بضرورة تطبيق سياسة واضحة للصحة والسلامة داخل المنظمة (وظيفة إدارية)، كذلك يرتبط دور أخصائي العمل مع الشباب بمشاعر باقي العاملين مع الشباب (وظيفة تدعيمية)، ونتيجة للمحادثة والحوار حول هذه المشكلة تم التوصل إلى أن هناك مزيداً من الحاجة لمعرفة المزيد عن كيفية التعامل مع مشكلة السكر لدى الشباب (وظيفة تعليمية)، وبالتالي لابد من تحقيق مزيد من القراءة ومزيد من التدريب كأشياء مفيدة في هذا السياق.

وفي ضوء ما سبق يمكن أن نقول بأنه في بعض الأحيان يوجد توترات بين الوظائف المختلفة للإشراف، ويمكن من الصعب السيطرة على مثل هذه التوترات، وكما سبق ذكره فإنه أحياناً يكون هناك تركيز على أحد وظائف الإشراف على حساب الأخرى، وأن ذلك يرجع إلى عدة أمور سبق ذكرها، وهذه القضية سوف ننظر إليها بمزيد من التفصيل عندما نعرض بعض الأشكال المختلفة من الإشراف.

أشكال مختلفة من الإشراف:

الإشراف يمكن أن يأخذ عدة أشكال مختلفة، بما في ذلك الإشراف الجماعي، حيث يشرف المشرف الواحد على أكثر من شخص واحد في نفس الوقت، أيضاً هناك

إشراف الأقران أو الإشراف المشترك، وهو كما يوحي من عنوانه، ينطوي على عدد من الممارسين الذين يعملون معا لاستكشاف ممارسة كل واحد فيهم، وهذا النوع من الإشراف يمكن أن يكون مفيدا بشكل خاص إذا كنت تعمل بدون إشراف تم تحديده من قبل المؤسسة أو المنظمة التي تعمل بها، أيضا هذا النوع من الإشراف مناسب إذا كنت ترغب في معرفة المزيد عن الإشراف، أو في تطوير مهاراتك وتكون مشرفا لنفسك، وتريد تطوير دورك كمشرف قبل القيام بهذا الدور بشكل رسمي لاحقا.

وفي هذا الفصل... فإنه سيتم التركيز علي شكلين من أشكال الإشراف والتي غالبا ما تجدها مألوفة في خبراتك الميدانية عند الممارسة المهنية، أو كنت تدرس فصل دراسي للحصول علي مؤهل مهني، هذين الشكلين هما: إشراف الإدارة التنفيذية، والإشراف المهني.

أولا: إشراف الإدارة التنفيذية

في إشراف الإدارة التنفيذية نجد أن المشرف هو أيضا المدير التنفيذي للمؤسسة أو للمنظمة، حيث يمارس وظائف الإشراف ووظائف الإدارة في نفس الوقت، حيث يكون المشرف مسئولا عن ممارسة دوره الإشرافي وعن جودة عمل المشرف عليهم أو المرؤوسين (جوبي Gopee: 2011).

والغرض الرئيسي لهذا الشكل من الإشراف هو إدارة العمل وضمان ملائمة مع أهداف المؤسسة أو المنظمة، أيضا يهدف إشراف الإدارة التنفيذية إلي تقديم الدعم للعاملين الذين يعملون مع الحالات الصعبة والمطلوب التعامل معها، ويوفر للمشرف عليهم الوقت والمساحة التي يمكن من خلالها التحدث، وأيضا تلقي ردود الفعل على عملهم.

والصعوبة التي يمكن أن تنشأ في إشراف الإدارة التنفيذية هو أن لديها ميل للتركيز بشكل كبير على الوظيفة الإدارية للإشراف على حساب الوظائف الأخرى

للإشراف (التعليمية والتدعيمية)، وعندما يكون المشرف لديه مسؤولية الإدارة التنفيذية، يكون هناك خطر تحول جلسات الإشراف والنقاش فيها حول ما إذا كان المشرف عليه يقوم بتلبية أو عدم تلبية احتياجات ومطالب المؤسسة وأولوياتها.

ومن المهم لكل من المشرف والمشرف عليه أن يتم نقاش إيجابي لتحديد أفضل لدور إشراف الإدارة التنفيذية، وكيف سيتم الاستفادة من هذا الشكل، وتحديد ما يتوقعه كلا من الطرفين من بعضهما البعض. مرة أخرى فإن التوتر بين الوظائف المختلفة للإشراف يحتاج إلى الاعتراف به، مع التأكيد على ضرورة أن تلبي العلاقة الإشرافية احتياجات جميع الأطراف الثلاثة في العملية الإشرافية، وهم: المشرف والمشرف عليه (الأخصائي) والعميل (الشباب) والمؤسسة (المنظمة).

وفي إشراف الإدارة التنفيذية، وجد أنه من الصعب على المشرف عليه فتح حديث صادق عن التحديات أو المشكلات التي تواجهه في عمله، بسبب المخاوف بشأن تداعيات هذا الحديث على وظائفهم.

ثانياً: الإشراف المهني

الإشراف المهني هو الشكل الثاني الذي سيتم إلقاء الضوء عليه في البند التالي. وقد يطلق أحياناً على الإشراف المهني في كتابات أخرى تسميات أخرى مثل: الإشراف التعليمي والإشراف غير الإداري أو الإشراف الاستشاري. (الجامعة المفتوحة: 2011)

والإشراف المهني يركز بصفة رئيسة على الوظيفة التعليمية للإشراف، فهو شرط للطلاب الذين يدرسون للحصول على مؤهل مهني، وهو جزء رئيسي لتطوير ممارسة الأخصائيين الممارسين في الميدان، حيث يوفر لهم المكان والزمان لتحديد جدول أعمال ما يريدون مناقشته، ويقدم التشجيع لمزيد من العمل، ويوضح العلاقة بين النظرية والممارسة، كما يوفر للطلاب فرصة للتفكير في القيم الشخصية وكيفية تفاعلها مع القيم

المهنية والأخلاقية، ويركز على الوظيفة التعليمية وعلى تحقيق أهداف التعلم، إلا أنه يهتم أيضا بالمشاعر والعواطف وربط ذلك بالوظيفة التدعيمية للإشراف، فمهمة المشرف في هذا السياق تتضمن تحمل مسؤولية نقل المعرفة منهم كخبراء إلى المشرف عليهم، وإصدار الأحكام المهنية عن أداء المتدربين المشرف عليهم، والقيام بدور الحارس للمهنة.

(هولواي Holloway: 1997، ص 251 - لوماكس وآخرون Lomax & et.al: 2010).

ومن أجل أن يكون المشرف قادرا على نقل المعرفة والخبرة إلى المشرف عليهم، وتقديم الأحكام المهنية على ممارسة الطالب أثناء حصوله على التدريب الميداني، أو العملي لتأهيله لاحقا للممارسة المهنية أو للعمل، يجب أن يكون المشرف مؤهلا مهنيا للقيام بهذا الدور، وأن يكون من ذوي الخبرة في نفس المجال، أو في الممارسات ذات الصلة.

والإشراف المهني في أي مكان أو مؤسسة التدريب الميداني أو العملي للطالب، يوفر عددا من المزايا، منها تلقي الدعم من قبل شخص (ويقصد به هنا المشرف الموجود في المؤسسة) وهذا الشخص أيضا متاح بشكل يومي أثناء أيام التدريب الميداني، أيضا الإشراف المهني في مؤسسة التدريب الميداني يعطي للطالب مساحة أكبر لأن يتحدث بصراحة عن المشاعر والعواطف والصعوبات والمشكلات.

في تجربتي كمشرف، فإن جزءا أساسيا من دوري هو تشجيع الطلاب المتدربين على التفكير السليم وتحديد الأدوار في بيئات مختلفة، حتى لو كان غير مريح ومزعج.

يقوم المشرف بالإشراف على ممارسة الطالب المتدرب يوما بعد يوم، بينما إشراف الإدارة التنفيذية سيجد الطالب المتدرب صعوبة لفتح ومناقشة العديد من القضايا الأكثر صعوبة، خصوصا إذا كان أحد هذه القضايا متمثلا في الصعوبة التي يجدها الطالب في العلاقة بينه وبين المدير التنفيذي.

في البند التالي من هذا الفصل سنلقي الضوء على بعض القضايا التي تحتاج إلى تدقيق النظر في الطرق التي تحقق لنا إقامة علاقة إشرافية جيدة، وسوف يتم التركيز بشكل خاص على الإشراف المهني الذي يتم تقديمه للطلاب المتدربين الذين يدرسون للحصول على مؤهل دراسي مهني، إلا أن القضايا التي ستبحث هنا هي مفيدة أيضا للإشراف في سياقات أخرى.

تطوير أو تنمية العلاقة الإشرافية:

هناك اتفاق عام على أن نوعية العلاقة بين المشرف والطالب (المشرف عليه) هي العامل الوحيد الأكثر أهمية في فعالية الإشراف، فكلا الطرفين بحاجة إلى تطوير علاقة جيدة بينهما منذ البداية. وتطوير التواصل الجيد والثقة في العلاقة الإشرافية مهم بشكل خاص، والمشرف والمشرف عليه هما بحاجة إلى أن يكون هناك وضوح حول أدوار ومسؤوليات كل منهما داخل العلاقة الإشرافية وحدود هذه العلاقة، ولتطوير الإشراف وتحقيق نجاحه لابد من تحقيق فهم مشترك بين طرفي العملية الإشرافية حول الغرض من الإشراف.

(كلمينستر Kilminster وجولي Jolly: 2000) - (تسوي Tsui: 2005) (كايزر Kaiser: 1997، ص 60)

إذا كنت قد بدأت علاقة إشرافية جديدة، فمن المهم قضاء الوقت في المناقشة والاتفاق على كيفية كيف نعمل معا تماما، كما تفعل، إذا كنت تعمل مع مجموعة جديدة من الشباب.

وأنت كمشرف عليه تحتاج إلى أن تكون مستعد لتلقي الملاحظات من المشرف، بما في ذلك ردود الفعل السلبية، ويشكل النقد البناء جزء من العلاقة الإشرافية المهنية السليمة والناجحة، والقدرة على تلقي هذه الملاحظات، وهذا النقد سوف يساعدك على التعلم والمضي قدما.

والاختلافات في السلطة هي سمة من سمات العديد من العلاقات. كشخص يعمل مع الشباب سوف يكون على علم بذلك. وقضايا السلطة لها حتما تأثير على العلاقة الإشرافية. حتى لو لم يكن المشرف هو مديرك المباشر، فإنه مازال في موقع السلطة، لا سيما من خلال دوره في تقييم الممارسة الخاصة بك وتقديم توصيات إلى الجامعة حول ما إذا كنت قد استوفيت الشروط المطلوبة حتي تنجح في مادة التدريب الميداني، والتي هي جزء رئيسي من الخطة الدراسية في الجامعة.

جعل الإشراف يعمل :

نقطة انطلاق مهمة هي البدء بتحديد ماذا تريد من الإشراف ومن المشرف؟ اعتمادا على السياق الخاص بك، ولو كان القرار قرارك لكنت تختار المشرف الذي لديه تخصص في مجال الممارسة التي تقوم بها، أو التي كنت مهتما بها بشكل خاص، وقد تسأل زميلا أو طالبا سابقا إذا كانت هناك أية توصيات أو اقتراحات يمكن أن تساعدك في اختيار المشرف، فمن الممكن أن تؤثر قضايا الجنس واللغة والثقافة في عملية اختيار المشرف، ومع ذلك، فإن الواقع لدي كثير من الطلاب هو أن فرصتهم لاختيار المشرف تعتبر محدودة، وقد يرجع ذلك بسبب وجود نقص في العاملين المؤهلين في المؤسسة التي سيكون بها التدريب الميداني، أو عدم الرغبة لدي بعض العاملين في القيام بعملية الإشراف، أو بسبب ضيق الوقت لدي بعض العاملين؛ حتي يخصصوا بعض الوقت لعملية الإشراف علي طلاب التدريب الميداني.

وفي بداية العلاقة، سواء كنت اخترت المشرف أو لا، لابد من ترتيب اجتماع أولي مع المشرف الخاص بك، كنقطة انطلاق، حيث يمكنك مناقشة الأدوار والمسؤوليات وتوقعات كل منكما في العملية الإشرافية، كما قد يكون من المفيد تنظيم جلسات نقاشية لمناقشة الخلفيات، وعرض للخبرات، وتحديد ما تريد من الإشراف، وما إذا كانت

هناك أي مجالات معينة من الممارسات التي ترغب في التركيز عليها.

ومن المفيد أن يتفق المشرف مع المشرف عليه على بعض الترتيبات العملية بشكل بسيط ومحدد، منها علي سبيل المثال: تحديد وقت محدد لاجتماعات المشرف مع المشرف عليه، بحيث يكون مناسب للطرفين، وتحديد مكان مناسب وهادئ لهذه الاجتماعات، والاتفاق على الطريقة التي ستجري علي أساسها العلاقة الإشرافية ومناقشتها، وتحديد جدول أعمال واضح ومفهوم لمهام الإشراف يتم الاتفاق عليه بشكل مشترك بين الطرفين، ووضع جدول الزماني لتحقيق هذه المهام، وغالبا ما يُطلب من كل طالب عمل سجلات التدريب الميداني والتي يدون بها الملاحظات والأنشطة والمهام التي قام بها تحت قيادة المشرف.

وتشكل هذه السجلات أو التسجيلات جزءا رئيسا من الأدلة التي يتم تقييمها لتحديد نجاح، أو عدم نجاح الطالب في التدريب الميداني، ومن المهم مرة أخرى أن يتفق المشرف مع المشرف عليه على بعض الترتيبات العملية بشكل بسيط ومحدد، والاتفاق علي كيف يمكن التواصل فيما بينهما، والإبلاغ إذا احتاج أحد طرفي العملية الإشرافية إلغاء أو تأجيل الاجتماع الإشرافي بسبب مرض أحدهما، أخيرا ينبغي عدم التقليل من أهمية هذه الترتيبات العملية للغاية، لأنها يمكن أن تؤثر بشدة على جودة العملية الإشرافية وعلي الخبرة بشكل عام.

الخلاصة: الإشراف هو أداة مهمة تدعم الممارسة المهنية الجيدة، والتي يمكن أن تساعدنا على العمل مع الشباب على نحو أكثر فعالية، ويمكن للإشراف أن يساعدنا على تحليل وإعطاء معنى لخبراتنا، وكذلك تقديم الدعم لنا، ويستند الإشراف الفعال على تطوير علاقة جيدة بين المشرف والمشرف عليه، وعلى الالتزام المتبادل بين أطراف العملية الإشرافية، والإشراف في أفضل حالاته يمكن أن يساعد في توفير مصباح ينير

لنا وللممارسين الطريق؛ حتي نري المواقف بشكل واضح، وحتى نحصل علي إجابة مجموعة من التساؤلات، مثل: ماذا فعلنا؟ ولماذا فعلنا ذلك؟

وسواء كنت شخصا مشرفا عليه وحصلت علي تجربة إشراف مهني، أو كنت مشرف مؤهل لممارسة العملية الإشرافية، فإن الإشراف الجيد يمكن أن يساعدك في أن تكون في وضع أفضل للمساهمة في تنمية الشباب الذين تعمل معهم، وكممارسون عليهم التزام لتحقيق تطوير الممارسة المهنية مع الشباب، وكلنا علينا مسؤولية ضمان حصول أخصائي العمل مع الشباب إشراف ذو جودة عالية.