

پیشگفتار مترجمان

از سال ۱۳۳۷ ه. ش. با آغاز تربیت مددکاران اجتماعی در ایران، در آموزش مددکاران اجتماعی به سرپرستی نیز به صورت نظری و عملی در آموزشگاه عالی خدمات اجتماعی تهران «Tehran school of social work» توجه شد و استادانی از سازمان ملل متحد به این آموزشگاه اعزام و به تدریس درس «سرپرستی در مددکاری اجتماعی» مشغول شدند. در دوره‌های اول، عده‌ای از مددکاران اجتماعی که شرایط مناسب داشتند، به سرپرستی در آموزش عملی (کارورزی) مشغول شدند. اکنون پس از گذشت ۵۰ سال از عمر مددکاری اجتماعی در ایران، بیش از یک‌صد نفر سرپرست، برای سرپرستی کارورزی در حرفه مددکاری اجتماعی فعالیت می‌کنند. به دلیل اهمیت این کار در درسهای کارشناسی، دو واحد درس تخصصی «سرپرستی» در برنامه آموزشی گنجانده شده است و برای مقطع کارشناسی ارشد نیز دو واحد درس «سرپرستی» در نظر گرفته شد. پس از خاتمه این واحد درسی، دانشجویان کارشناسی برای کار عملی به مؤسسات مختلف معرفی می‌شوند. دانشجویان کارشناسی ارشد نیز همراه با اجرای تکالیف کارورزی‌شان، کارورزان دوره کارشناسی را آموزش می‌دهند. آنها پس از فراغت از تحصیل در مقطع کارشناسی ارشد، به شرط رضایت از اندوخته‌ها و تجربه‌های حرفه‌ای‌شان، برای سرپرستی دانشجوی در مؤسسات مختلف دعوت می‌شوند.

دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی نیز به منظور ارتقای سطح کیفی سرپرستی، سالانه هنگام شروع سال تحصیلی و گاهی اوقات در طول تحصیل برای سرپرستهای کارورزی، برنامه «کارگاه سرپرستی» را با حضور استادان گروه

مددکاری اجتماعی برگزار می‌کند.

منابع آموزشی تا پیش از سال ۱۳۵۷ در حد سه تا چهار کتاب و چند جزوه آموزشی بیش نبود؛ ولی منابع زیادی به زبان انگلیسی وجود داشت که بعضی از آنها ترجمه شد. پس از انقلاب اسلامی، «سید حسین موسوی چلک» کتاب *راهنمای سرپرستی و کارورزی در مددکاری اجتماعی* را نوشت و چند جزوه آموزشی «سرپرستی در مددکاری اجتماعی» در سطح کارشناسی ارشد تهیه شد. اخیراً نیز دکتر «سید احمد حسینی» عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبایی مشغول نوشتن کتابی با عنوان *مقدمات سرپرستی* است.

تا سال ۱۹۵۰ م. روش مددکاری فردی بر شکل و ساختار سرپرستی در مددکاری اجتماعی تأثیر عمده‌ای داشت (مانسون، ۲۰۰۲). بعضی از جنبه‌های این روش، مانند رابطه دوطرفه بین سرپرست و کارورز و محرمانه بودن محتوای جلسه سرپرستی، هنوز مسئله‌اند. هدف عمده در سرپرستی، ارتقای رشد حرفه‌ای برای دستیابی کارورز به هویت حرفه‌ای پایدار است. از دیدگاهی کل‌نگرانه، سرپرستی مشتمل بر چهار بخش است: مؤسسه؛ سرپرست؛ کارورز و مددجو.

سرپرستی در مددکاری اجتماعی، فرایندی توانمندساز است. اصول سرپرستی، مددکاران اجتماعی را توانا می‌کند که بینش خود را عملی کنند و رسالت مددکاری اجتماعی را برای ارتقای کارآمدی حرفه‌ای، روحیه کارکنان و رضایت شغلی به روشنی بیان کنند تا کیفیت خدمت‌رسانی به مددجویان بهبود یابد.

سرپرستی در مددکاری اجتماعی، ارتباطی میان فردی بین سرپرست و کارورز و متمرکز بر شغلی خاص در یک بافت سازمانی است. ریشه‌های سرپرستی در آموزش مددکاران اجتماعی و کارورزان این حرفه را در سالهای ۱۸۷۸ م. در «بوفالو» نیویورک می‌توان جست و کارکردهای سرپرستی در مددکاری اجتماعی را در کارکرد مدیریتی (امور اداری، آموزشی و حمایتی) می‌توان متمرکز کرد (کادوشین، ۲۰۰۲).

مددکاری اجتماعی، تلاش مداوم بشر در گذر نسلها برای ارتقای بهزیستی مردم است. سرپرستی در مددکاری اجتماعی، نه تنها یک عمل حرفه‌ای، بلکه عملی

اخلاقی نیز هست. هدفهای کوتاه‌مدت در سرپرستی، بهبود توانایی مددکار اجتماعی برای کار مؤثر از طریق فراهم کردن محیط کاری مناسب، دانش حرفه‌ای، مهارت‌های عملی و حمایت عاطفی است. هدف نهایی و بلندمدت، خدمات مؤثر و کارآمد برای مددجویان و تأمین رضایت شغلی و کارایی حرفه‌ای آن دسته از مددکاران اجتماعی است که مستقیماً در حوزه اجرایی فعالیت می‌کنند.

هدف خاص سرپرستی مددکاری اجتماعی را می‌توان در سه گروه دسته‌بندی کرد: ۱) هدفهای مددجویان؛ ۲) هدفهای کارورها؛ ۳) هدفهای سرپرست‌ها و مدیران. نخست، سرپرست باید اطمینان یابد که مددجویان، بیشترین فایده را دریافت می‌کنند. او همچنین باید از عدم واکنش‌های نامناسب کارکنان بخش ستادی به مددجویان مطمئن شود. دوم، سرپرست، کارورز را برای مراقبت مؤثر توانا می‌کند و یک باور دیگر به او می‌دهد تا علاقه به مداخلات خود را افزایش دهد و در پی رشد حرفه‌ای، استقلال خود را افزایش دهد.

در دستورالعمل‌های سرپرستی، سرپرست باید اخلاقی و ایثارگر باشد، درک حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی داشته باشد؛ همچنین به خود و کارورزان زیردست و مددجویان، نگرشی مثبت داشته باشد، عاقل و منطقی باشد و همیشه یادگیرنده‌ای دائمی باشد و دانش خود را به‌روز کند و به مشورت گرفتن از مدیران بالادست همت گمارد و برای کسب حمایت و تبادل ایده‌ها با همکاران خود، از تخصص آنها بهره‌بردار.

این کتاب به نام *سرپرستی مددکاری اجتماعی: مفاهیم و زمینه‌ها* که نویسنده باتجربه و ماهر در زمینه مددکاری اجتماعی، پروفیسور «مینگ - سوم تی سویی»^۱، آن را نوشته، نخستین اثری است که در حوزه سرپرستی کارمندان در دسترس خوانندگان فارسی‌زبان قرار گرفته است. این اثر ضمن توجه به سرپرستی دانشجویان، تفاوت‌های عمده سرپرستی دانشجویان و کارمندان و در واقع سرپرستی ضمن خدمت را نیز بررسی کرده است. پروفیسور تی سویی تلاش کرد تا ضمن معرفی ریشه‌های شکل‌گیری سرپرستی مددکاری اجتماعی، اهمیت مفاهیم و دیدگاه‌های مختلف را

برجسته کند و به خواننده نشان دهد که مددکاری اجتماعی برای رسیدن به ایدئالهای خود، راه بس درازی در پیش دارد. او می‌کوشد با رهنمودهای عینی و ملموس، موانع، محدودیتها، قوتها و ضعفهای سرپرستها و کارورزها و همچنین سازمانهای خدمات اجتماعی را تصویر کند. اهمیت رابطه بین سرپرست و کارورز در بهبود کیفیت خدمات‌رسانی به مددجویان بر کسی پوشیده نیست. تی‌سویی تلاش می‌کند تا با معرفی نظریه‌ها و الگوها، تصویر جامعی از الگوی سرپرستی نشان دهد. وی معتقد است که برای رسیدن به هدف نهایی مددکاری اجتماعی که خدمات بهینه و مناسب به مددجویان است، مشارکت هر چهار بخش، سرپرست، کارورز، مددجو و مؤسسه ضروری است.

در این کتاب برای نخستین بار خواننده فارسی‌زبان با اصطلاح «بازیهای سرپرستی» آشنا می‌شود و مددکار اجتماعی با آگاهی از این بازیها، رابطه خود را با سرپرست / کارورز بازشناسی می‌کند. در سرپرستی مددکاری اجتماعی کارمندان، چهار واژه کلیدی ایفای نقش می‌کنند: سرپرست، کارورز، مؤسسه، مددجو. در اینجا تمرکز بر سرپرستی کارورزی دانشجویان مددکاری اجتماعی نیست؛ گرچه بعضی از اصول اساسی می‌توانند در این حوزه اجرا شوند. با وجود این، سرپرستی کارمندان از سرپرستی دانشجویان بسیار متفاوت است. سرپرستی کارمندان دربرگیرنده تحرکات پیچیده سازمانی، سلسله‌مراتب اقتدار مدیریتی و مسئولیتهای چندجانبه در بخشهای مختلف داخلی و خارجی یک سازمان خدمات انسانی است. هرچند بخش عمده‌ای از ارجاعات نویسنده به مطالعات غربی است؛ نگاه شرقی نویسنده در این اثر ملموس است و خواننده با مطالعه کتاب درمی‌یابد که با مباحث مطرح‌شده بیگانه نیست و در کار حرفه‌ای روزانه خود، آنها را لمس می‌کند.

در ترجمه این کتاب، بعضی از اصطلاحات برای نخستین بار مطرح شده‌اند که برای معادل‌سازی آنها تلاش زیادی شده است. در ادبیات سرپرستی مددکاری اجتماعی، کلمه «supervisor» به «سرپرست» ترجمه شده است. در آموزش مددکاری اجتماعی، برای «fieldwork»، معادل کارورزی برگزیده شده است که دوره‌های آموزش عملی دانشجویان در مؤسسات خدمات اجتماعی را دربر می‌گیرد.

کلمه «supervisee» در سرپرستی مددکاری اجتماعی به کارمند یا کارمندانی اشاره دارد که در یک سازمان خدمات اجتماعی با هدایت سرپرست فعالیت می‌کنند و از لحاظ ظاهری، رابطه‌ای شبیه رابطه سرپرست و کارورز در زمینه مددکاری اجتماعی دانشجویان دارند؛ اما با وجود اشتراک اصول بین سرپرستی کارمند و دانشجو، تفاوت‌های عمده‌ای بین آنها وجود دارد. مترجمان به یافتن معادل فارسی مناسبی برای کلمه «supervisee» موفق نشده‌اند و پس از مشورت با استادان و کارشناسان حوزه مددکاری اجتماعی، واژه کارورز را با مسامحه انتخاب کرده‌اند و یادآور می‌شوند که واژه کارورز در سرپرستی دانشجویان با کارورز در سرپرستی کارمندان متفاوت است؛ به همین دلیل در این کتاب برای نشان دادن تفاوت این دو واژه، هر گاه از دانشجو در کنار کارورز نام برده شد، منظور «fieldworker» است و در بیشتر موارد منظور همان «supervisee» است. امید است، پژوهشگران و استادان حوزه مددکاری اجتماعی با بهره‌گیری از کارشناسان فرهنگستان زبان و ادب فارسی و تدوین دایرةالمعارف مددکاری اجتماعی به انسجام مفاهیم کمک کنند و خوانندگان را از برزخ معانی مختلف از اصطلاحات واحد و جدید برهانند.

در پایان، امیدواریم این کتاب به رفع اشکالات و کنجکاویهای سرپرستهای کارورزی پاسخهای مناسبی بدهد و به غنی شدن منابع سرپرستی در مددکاری اجتماعی به‌طور مؤثر کمک کند.

سید احمد حسینی

عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبایی

افشین جاویدنسب

کارشناس ارشد مددکاری اجتماعی

قدردانی و تشکر نویسنده

من مرهون افراد زیادی، از جمله استادان، سرپرستها، همکاران و دوستانی هستم که کمک کردند تا فهم من از سرپرستی مددکاری اجتماعی شکل گیرد و دقیق شود؛ همچنین مايلم از دانشجویان دوره کارشناسی در کلاسهای سرپرستی مددکاری اجتماعی، دانشجویان کارورزی در ۲۰ سال گذشته و مشارکت کنندگان در گروههای متمرکز و مصاحبه‌های عمیق تشکر کنم.

گرم‌ترین مراتب سپاس و قدردانی خود را به استادم دکتر «لن مک‌دونالد»^۱، تقدیم می‌کنم که اصرار داشت، من باید با چشم و ذهنم بر سرپرستی مددکاری اجتماعی تمرکز کنم. قدردانی صادقانه خود را از رئیس «وس شرا»، رئیس «ماریون باگو»، دکتر «برنارد اچ. کی. لوک» و دکتر «گایلا راجرز» که مشاوره ارزشمندی به من داد، ابراز می‌کنم.

از نویسندگان اندیشمندی، چون دکتر «پائولین اررا»^۲، دکتر «بروک ثایر»، دکتر «بریج موهان»، دکتر «مایک آستین»، دکتر «آلفرد کادوشین»، دکتر «دانیل هارکنس»، دکتر «آمنون لازار»، دکتر «کایرن ادونگو»، دکتر «کارلتون مانسون»، دکتر «لارنس شولمن» و دکتر «تامارا کایزر» بسیار تشکر می‌کنم. برای بهره‌مندی از تشویق و مشورت حرفه‌ای آنها در فرایند کشف هنر سرپرستی مددکاری اجتماعی خوش‌شانس بودم. تلاش می‌کنم تا از روش آنها در جست‌وجوی علم و دانش پیروی کنم. از دکتر پائولین اررا برای تشویق همیشگی‌اش به طور خاص تشکر

1. Lynn McDonald
2. Pauline Erera

می‌کنم؛ بدون حمایت مستمر او، بعضی از ایده‌های این کتاب ابتدایی می‌ماند. حمایت بی‌دریغ همکارانم در اداره گروه‌های متمرکز همراه با سرپرست‌ها و کارورزها، دکتر «وو-شینگ هو»، دکتر «چینگ-مان لام» و همکارم دکتر «فرناندو سی. اچ. چیونگ» و دکتر «چارلز چان» فراموش‌شدنی نیست. همه آنها این احساس را در من ایجاد کردند که در فرایند تحقیق، تدریس و نوشتن تنها نیستم.

بدون حمایت صمیمی و درک همسر، «دوریس» و پسر «لینکلن»، نمی‌توانستم این کتاب را بنویسم؛ به علاوه، دوستانی، مانند دکتر «سی. روث میلر»، دکتر «میو-چیونگ یان»، خانم «فلورانس لی»، دکتر «ماتیو پیکاک» و خانم «پولی چیونگ»، به صورت پاره‌وقت به من کمک کردند و دلگرمی دادند.

در پایان، از سرویستار مجموعه خدمات انسانی، دکتر چارلز گاروین برای راهنمایی حرفه‌ای در فرایند نوشتن کتاب تشکر می‌کنم؛ همچنین از دکتر «آرتور پومپونیو»، «سان‌فورد رابینسون»، «پل رییس»، «ورونیکا نواک»، «جری ماتسون»، «فرانسیس اندرسون»، «مارگارت سیول» و «نانسی هال» که به صورت مؤثر و کارآمد از من حمایت حرفه‌ای کردند، تشکر می‌کنم و خوشحالم که فرصت کار کردن با آنها نصیبم شد. تلاش‌های آنها رؤیای مرا به واقعیت رساند و ایده‌های مرا به کتابی در انتشارات «سیج» تبدیل کرد. در حقیقت، این کتاب کاملاً از آن من نیست، بلکه فکر من است که به کمک خانواده و دوستان عزیزم پرورش یافت.

درباره نویسنده

«مینگ - سوم تی سویی» (Ming-sum Tsui) مدرس ارشد مددکاری اجتماعی در گروه علوم اجتماعی کاربردی دانشگاه پلی تکنیک هنگ کنگ است. وی در آنجا «سرپرستی مددکاری اجتماعی» و «مدیریت خدمات اجتماعی» را درس می‌دهد. مینگ - سوم بیش از ۲۰ سال تجربه کار عملی و تدریس سرپرستی مددکاری اجتماعی دارد. او پیش از پیوستن به دانشگاه پلی تکنیک هنگ کنگ، سرپرست خدمات توسعه و بهداشت، دومین مؤسسه بزرگ رفاه اجتماعی داوطلبانه، یعنی خدمات مسیحی هنگ کنگ بود. بیش از دو دهه پیش، مینگ - سوم حرفه مددکاری اجتماعی را در یک مرکز «جامعه‌محور» (community-based) کودکان و نوجوانان آغاز کرد. طی ده سال خدمت در خدمات مسیحی هنگ کنگ، وی نخستین مرکز خدمات جامعه‌محور و نخستین مرکز مشاوره روان‌درمانی برای آزاردیدگان جسمی را دایر کرد. او، همچنین سرپرستی یک پلی کلینیک را برعهده داشت و مسئول برنامه‌ای برای توسعه، افزایش سرمایه‌گذاری، تحقیق، ارزشیابی برنامه و پیشرفت کارکنان خدمات مسیحی هنگ کنگ بود.

مینگ - سوم لیسانس مددکاری خود را در دانشگاه چینی هنگ کنگ دریافت کرد و بعدها مدرک فوق لیسانس خود را از دانشگاه مک گیل در کانادا و یک دیپلم بعد از لیسانس در مطالعات مدیریت از دانشگاه پلی تکنیک هنگ کنگ اخذ کرد. او عضو آکادمی مددکاران اجتماعی گواهینامه‌دار (ACSW) و نخستین عضو بین‌المللی مدیران مددکاری اجتماعی گواهینامه‌دار (CSWM) است. او همچنین عضو انجمن مدیریت امریکایی (AMA) و نهاد صدور مجوز مدیریت (CMI) است و

در زمینه ممیزی گواهینامه ایزو دارد. مینگ - سوم دکتری خود را در دانشکده مددکاری اجتماعی دانشگاه تورنتو اخذ کرد. رساله تحقیقی وی، تدوین یک الگو با حساسیت فرهنگی در سرپرستی مددکاری اجتماعی است.

موضوعهای پژوهشی مورد علاقه مینگ - سوم به سرپرستی مددکاری اجتماعی، مدیریت خدمات انسانی، نظریه و عمل مددکاری اجتماعی و آزار جسمی مربوط است. او سردبیر مجله مددکاری اجتماعی هنگ کنگ (*Hong Kong Journal of Social Work*)، مشاور سردبیر توسعه نوین جهانی، خانواده‌ها در جامعه (*New Global Development, Families-in-Society*) و عضو شورای سردبیری پژوهش در مددکاری اجتماعی، فصلنامه دستیار کارمند (*Employee Assistance Quarterly*) و توسعه حرفه‌ای: مجله بین‌المللی آموزش مستمر مددکاری اجتماعی (*Professional Development: International Journal of Continuing Social Work Education*) است. او ویراستار علمی بیش از پانزده مجله است. مینگ - سوم ده کتاب و بیش از هفتاد مقاله و تحقیق منتشر کرده است. کارهایش در مجله‌های آکادمیک و بین‌المللی در سطح وسیع، از جمله در مجله پژوهش مددکاری اجتماعی، سرپرستی بالینی، مددکاری اجتماعی، خانواده در جامعه، مددکاری اجتماعی بین‌المللی، مجله بین‌المللی مدیریت، توسعه جهانی جدید: مجله بین‌المللی رفاه اجتماعی تطبیقی، مجله بریتانیایی مددکاری اجتماعی، مسائل توسعه اجتماعی، مجله مددکاری اجتماعی آسیا پاسیفیک، مجله مددکاری اجتماعی هنگ کنگ، مجله مشاوره آسیایی، مددکاری اجتماعی استرالیا، مددکاری اجتماعی چین، مجله هندی مددکاری اجتماعی، ارزیابی و تحقیق در سطح بالاتر آموزشی، فصلنامه «دستیار کارمند» و مجله مددکاری اجتماعی کودک و نوجوانان منتشر شده است.

پیشگفتار ویراستار انگلیسی

پروفسور تی سویی در این کتاب به ادبیات معاصر سرپرستی مددکاری اجتماعی کمک بسیار ارزشمندی می‌کند. این کتاب برای برآوردن انتظارات منطقی خوانندگان، چندین بُعد را باید مدنظر قرار می‌داد و همه این ابعاد موضوع توجه نویسنده قرار گرفته‌اند: نخست، شناخت و فهم سرپرستی در الگوهای نظری محکمی باید ریشه داشته باشد. با این حال، واقعیت امروز مددکاری اجتماعی، این است که الگوهای متناقضی، مانند الگوهای برگرفته از رویکردهای ساختاری و سازمانی و از خود نظریه‌های عملی، مانند نظریه‌های پویایی یک به یک، گروهی و تیمی در آن وجود دارند. قوت کتاب در این است که نویسنده می‌تواند از انواع رشته‌ها کمک بگیرد و مفهوم پیچیده و در عین حال، کلیت فرایند سرپرستی را بشناساند.

دومین جنبه دورنمای مددکاری اجتماعی امروز، ارزشیابی جامعی است که در هر شکلی از کار عملی، مانند سرپرستی، یافته‌های تجربی باید انجام شود و به یافته‌های تجربی بیفزاید. پروفسور تی سویی، به دقت مطالعات تحقیقی حوزه سرپرستی و مطالعات مربوط به نظریه‌پردازی و کار عملی سرپرستی را بررسی می‌کند. او کمبودهای ادبیات حوزه تجربی را شناسایی و موضوعهای تحقیقی آینده را در باب سرپرستی پیشنهاد می‌کند.

جنبه سوم، این است که گروههای زیادی، مانند جامعه حرفه‌ای، مؤسسه، متخصصان و مشتریان خدمات در نتایج سرپرستی سهیم‌اند. تی سویی مشروعیت همه این گروهها را به رسمیت می‌شناسد و نشان می‌دهد که چگونه سرپرستی با وجود امکان ایجاد تنگناهای احتمالی برای سرپرست، به دلیل تقاضاهای مختلف، باید

نیازهای همه این گروهها را در نظر بگیرد.

چهارمین جنبه، این است که یک متن مفید در زمینه سرپرستی برای هدایت فعالیتهای سرپرست در کار عملی، جزئیات کافی باید داشته باشد. این کتاب با بحث دربارهٔ مراحل سرپرستی، انواع کارکردهایی را که سرپرست باید محقق کند و ماهیت رابطهٔ سرپرستی را به صورت سخاوتمندانه انجام می‌دهد.

اطلاعات این کتاب دربارهٔ مسائل مختلفی است که همهٔ مددکاران اجتماعی، بسیار بر آن باید تأکید کنند. نخست، حقیقت گریزناپذیری هست که سرپرستی و همچنین همهٔ فعالیتهای مددکاری اجتماعی، در جهانی انجام می‌شوند که این جهان برحسب قومیت، فرهنگ، طبقهٔ اجتماعی و اشتراک با پویاییهای جنسیت، بسیار متنوع است. این فشارها به همان اندازه که در سرپرستی تأثیرگذارند، در هر بُعد عملی دیگری نیز مؤثرند. تی سویی با دیدگاهی حاصل زندگی در آسیا و تحصیل در امریکا، بینش منحصر به فردی دربارهٔ ایفای نقشهای متنوع در فعالیتهای سرپرستی به ما می‌نماید. مسئلهٔ دیگری که ما با کمک این نویسنده به آن پی می‌بریم، اهمیت شناخت و درک قدرت، به ویژه در ارتباط با تشابهات و تفاوتهای بین سرپرستها و کارورزهاست.

من مطمئنم که شما خوانندگان با این احساس از این کتاب جدا خواهید شد که درک پروفیسور تی سویی از این عنوان، آنها را به نحوی بنیادی غنی کرده است. در جایگاه سرپرست یا کارورز، به خوبی کار خواهید کرد و خواهید توانست با برداشتهای درونی خودتان، وارد رشتهٔ سرپرستی مددکاری اجتماعی شوید.

چارلز گاروین

دیباچه

سرپرستی مددکاری اجتماعی، یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین سطح رضایت شغلی مددکاران اجتماعی و کیفیت خدمات‌رسانی به مددجویان شناخته شده است. با اینکه سرپرستی، فرایند توانمندساز غیرمستقیم، اما حیاتی برای مددکاری اجتماعی است، عجیب است که به اندازه سایر عناصر مددکاری اجتماعی، مانند پژوهش یا مدیریت مددکاری اجتماعی موضوع توجه نبوده است. در تحقیقات تجربی موجود، خلأ بحث‌های انتقادی و عمیق، مطابق آخرین پیشرفت‌های علمی و مبتنی بر شواهد عملی سرپرستی مددکاری اجتماعی مشهود است (هارکنس، ۱۹۹۵؛ تی‌سویی، ۱۹۹۷b، ۲۰۰۴). بررسی این موضوع نشان داد که نظریه‌پردازی یا الگوسازی محدود است و برای ورود سرپرستی به سازمان فضاهاى فرهنگى بزرگ‌تر، تلاش بسیار کمی شده است (تی‌سویی و هو، ۱۹۹۷).

بنابراین، روشن است که در زمینه سرپرستی، کتابی لازم است تا شکاف بین تقاضاهای رشته مددکاری اجتماعی و نبودن ادبیات سرپرستی را پر کند. این کار، نیازمند توصیف مبانی نظری، بحث درباره مسائل عملی و بررسی الزامات تحقیقی است؛ کتاب *سرپرستی مددکاری اجتماعی: مفاهیم و زمینه‌ها* به همین دلیل نوشته شده است. این کتاب، نه تنها درباره آنچه سرپرستی مددکاری اجتماعی باید باشد، بلکه درباره آنچه در واقع هست و آنچه خواهد بود، بحث می‌کند. برای دانشجویان مددکاری اجتماعی، دانش پایه نظری و عملی سرپرستی را فراهم می‌کند، همچنین با دادن تصویری کلی از جدیدترین دانش فنی سرپرستی برای دانشجویان مددکاری اجتماعی، تدریس در کلاس را آسان می‌کند. آن وقت استادان می‌توانند زمان

بیشتری درباره مسائل و مهارت‌های خاص سرپرستی با دانشجویان بحث کنند. انتظار است، این کتاب، یکی از کتاب‌های انتشارات سیج^۱ در زمینه خدمات انسانی، کتاب مرجع مفیدی برای سرپرست‌ها و متخصصان پیشگام در زمینه مددکاری اجتماعی باشد. این کتاب درباره سرپرستی و برای مددکاران اجتماعی است. تمرکز آن بر سرپرستی کارورزی دانشجویان مددکاری اجتماعی در کار عملی نیست، گرچه بعضی اصول اساسی می‌توانند در این حوزه اجرا شوند. با وجود این، سرپرستی کارمندان با سرپرستی دانشجویان بسیار متفاوت است. سرپرستی کارمندان دربرگیرنده تحرکات پیچیده سازمانی، سلسله‌مراتب اقتدار مدیریتی و مسئولیت‌های چندجانبه در بخش‌های مختلف داخلی و خارجی یک سازمان خدمات انسانی است. من در این کتاب، سرپرستی مددکاری اجتماعی را همچون یک فرایند منطقی، عاطفی و تعاملی متمرکز بر کلیت شخص مددکار اجتماعی معرفی می‌کنم. این تمرکز باید عام باشد، ارزشها، دانش، مهارتها و عواطف کارمندان را دربرگیرد. من سرپرستی را می‌فهمم و به همین دلیل، آن را یک رابطه پویا، چندوجهی و تعاملی درون یک سازمان خاص در بافت فرهنگی بزرگ‌تر معرفی می‌کنم. این ویژگی‌های منحصربه‌فرد، سرپرستی مددکاری اجتماعی را از «سرپرستی» در بخش صنعت که بر توسعه منابع انسانی و نظارت شغلی تمرکز می‌کند و نیز از سرپرستی بالینی یا سرپرستی روان‌درمانی که بر آموزش مهارت‌های بالینی برای درمانگران تمرکز دارد، متمایز می‌کند؛ البته دانش و مهارت‌های به دست آمده از تجربه‌ها و روان‌درمانی به فهم بیشتر سرپرستی مددکاری اجتماعی، به ویژه کارکردهای آموزشی آن کمک می‌کنند.

انتشار کتاب‌های مربوط به سرپرستی مددکاری اجتماعی مدتها بعد از کتاب‌های مددکاری اجتماعی انجام شده است. نخستین منبع در زمینه سرپرستی مددکاری اجتماعی، کتاب سرپرستی در مورد مددکاری اجتماعی^۲ نوشته «ویرجینیا رابینسون» (۱۹۳۶) نزدیک به دو دهه بعد از تشخیص اجتماعی^۳ اثر «مری ریچموند» (۱۹۱۷)

1. Sage

2. *Supervision in Social Case Work*

3. *Social Diagnosis*

انتشار یافت. «کادوشین» (۱۹۷۶) در نخستین ویرایش کتاب مشهورش، سرپرستی در مددکاری اجتماعی، سه کارکرد عمده سرپرستی مددکاری اجتماعی را به صورت خلاصه آورد. کادوشین (۱۹۹۲a) در ویرایش سوم نیز پانزده کتاب منتشرشده در زمینه سرپرستی مددکاری اجتماعی در امریکای شمالی از سال ۱۹۷۵ به بعد را معرفی کرد: «آبلز»، ۱۹۷۷؛ «آستین»، ۱۹۸۱؛ «بونکر و وینبرگ»، ۱۹۸۸؛ «هالووی و براگر»، ۱۹۸۹؛ کادوشین، ۱۹۷۶، ۱۹۸۵؛ «کاسلو»، ۱۹۷۲؛ «کاسلو و دیگران»، ۱۹۷۷؛ «میدل من و رودز»، ۱۹۸۵؛ «مانسون»، ۱۹۷۹d، ۱۹۸۳؛ «پتز»، ۱۹۷۹؛ «پاول»، ۱۹۸۰؛ «شولمن»، ۱۹۸۲؛ «وست هایمر»، ۱۹۷۷). در اوایل دهه ۱۹۹۰، سه کتاب مشهور در زمینه سرپرستی مددکاری اجتماعی انتشار یافت: سرپرستی در مددکاری اجتماعی نوشته کادوشین (۱۹۹۲a)؛ سرپرستی مددکاری اجتماعی بالینی^۱ نوشته مانسون (۱۹۹۳) و سرپرستی تعاملی نوشته شولمن (۱۹۹۳). در قرن جدید مانسون، سومین ویرایش کتاب راهنمای سرپرستی مددکاری اجتماعی بالینی^۲ را در سال ۱۹۹۳ منتشر کرد. در همین زمان، کادوشین ویرایش چهارم سرپرستی در مددکاری اجتماعی را به همراه «دانیل هارکنس» منتشر کرد (کادوشین و هارکنس، ۲۰۰۲). تعدادی منابع جدید مربوط به حوزه‌های خاص سرپرستی، مانند سرپرستی در محیط‌های شبانه‌روزی (براون و بورن، ۱۹۹۶) و سرپرستی در دوران آشفتگی^۳ (هیوز و پینجلی، ۱۹۹۷) و رابطه سرپرستی (کایزر، ۱۹۹۷) وجود دارد. این، نشان می‌دهد که حرفه مددکاری اجتماعی هنوز محتاج اندیشمندان رشدیافته‌ای برای بازبینی و بهسازی آخرین پیشرفتهای علمی سرپرستی مددکاری اجتماعی است. ضرورت بازبینی این موضوع برای ما کاملاً روشن است.

اگر به محتوای ادبیات سرپرستی مددکاری اجتماعی نگاه کنیم، درمی‌یابیم که هنوز مسائل بحث‌برانگیزی در زمینه مددکاری اجتماعی وجود دارد (تی‌سویی، ۱۹۹۷a). در صدر فهرست بحث‌های حل‌نشده، مسئله سرپرستی نامحدود^۴ در برابر

1. *Clinical Social Work Supervision*

2. *Handbook of Clinical Social Work Supervision*

3. *turbulent times*

4. *interminable supervision*

فعالیت مستقل قرار دارد (اپستین، ۱۹۷۳؛ کادوشین و هارکنس، ۲۰۰۲؛ مانسون، ۲۰۰۲؛ راک، ۱۹۹۰؛ تی سویی، ۱۹۹۷a، ۱۹۹۷b؛ ویدر، ۱۹۹۰). گروهی از اندیشمندان از سرپرستی نامحدود حمایت می‌کنند؛ درحالی‌که گروه دیگر اصرار دارند که بعد از چند سال کار مستقیم در محیط خدماتی مشابه، کار حرفه‌ای مستقل تشویق شود. دیگر مسئله بسیار بحث‌برانگیز و هنوز حل نشده، به توازن کارکردهای مدیریتی، آموزشی و حمایتی مربوط است (آبرومز، ۱۹۷۷؛ اررا و لازار، ۱۹۹۴b؛ هارکنس و پورتر، ۱۹۸۹؛ کادوشین و هارکنس، ۲۰۰۲؛ مانسون، ۲۰۰۲؛ پین، ۱۹۹۴؛ شولمن، ۱۹۹۳؛ تی سویی، ۱۹۹۷a، ۱۹۹۷b). بعضی از اندیشمندان معتقدند که کارکرد آموزشی از کارکردهای مدیریتی باید جدا شود؛ زیرا برای مددکاران اجتماعی پیشگام، بازگویی خطاهای خود به سرپرستهایی که بر عملکرد کاری‌شان نظارت می‌کنند، دشوار است. آنها کارشناسان خارج از مؤسسه را برای مشاوره به منظور ارتقای دانش و مهارت‌های حرفه‌ای مددکاران اجتماعی پیشگام^۱ پیشنهاد کردند. سرپرستهای مدیریتی می‌توانند توجه و تلاش خود را به نظارت بر عملکرد شغلی و تضمین کیفیت متمرکز کنند. با این حال، گروهی دیگر از اندیشمندان استدلال می‌کنند که اگر سرپرستهای مدیریتی کارکرد آموزشی نداشته باشند، بین خواسته‌های مدیریتی مدیران و فعالیتهای پیشرفت کارمندان شکاف ایجاد می‌شود؛ به همین دلیل، ممکن است کارمندان در پی کسب حمایت از منابع بیرونی بروند (مشاوره در یک برنامه دستیار استخدام)، اما ممکن است این کار فشار روانی ناشی از تحرکات درون‌سازمانی را از بین نبرد. ارزشمندترین حمایت عاطفی از جانب سرپرستهای بی‌واسطه [درون سازمان] است؛ زیرا باعث تشخیص موفقیت شغلی می‌شود.

مطالعات تجربی سرپرستی مددکاری اجتماعی به‌طور خاصی نگران‌کننده‌اند. بررسی تحقیقات منتشر شده از سال ۱۹۵۰ تا ۲۰۰۲، نشان می‌دهد که در این زمینه، تنها ۳۴ مورد مطالعه موجود است؛ همچنین همان‌طور که هارکنس و پورتر (۱۹۸۹) اشاره کرده‌اند، حتی با اینکه خدمت کارآمد و مؤثر، هدف نهایی سرپرستی مددکاری اجتماعی درجه‌بندی شده است؛ هیچ‌یک از مطالعات تجربی منتشر شده در

حوزه سرپرستی مددکاری اجتماعی در این دوره به پیامد زندگی مددجویان مربوط نبوده‌اند (کادوشین و هارکنس، ۲۰۰۲؛ مانسون، ۲۰۰۲؛ شولمن، ۱۹۹۳).

سرپرستی، نه تنها بر کیفیت خدمات داده‌شده به مددجو تأثیر می‌گذارد، بلکه نقش قابل ملاحظه‌ای در پیشرفت حرفه‌ای مددکاران اجتماعی بازی می‌کند؛ بنابراین روشن است که جنبه مهمی از مددکاری اجتماعی است. کمبود کتابهای انتقادی بر مبنای کار تجربی، شکاف بین کار عملی و تحقیق روی کار عملی را نمایان می‌کند؛ بنابراین سرپرستی مددکاری اجتماعی حوزه مهمی برای بررسی و سرمایه‌گذاری به منظور توسعه دانش و فعالیت حرفه‌ای است.

در این کتاب ده فصل وجود دارد. فصل اول تاریخچه، تعریف و هدفهای سرپرستی مددکاری اجتماعی را به بحث می‌گذارد؛ فصلهای دوم و سوم، درباره الگوهای نظری سرپرستی مددکاری اجتماعی بحث می‌کنند؛ در فصل چهارم، بافتهای مختلف سرپرستی تفسیر و تشریح شده‌اند؛ در فصلهای پنجم و ششم، درباره کارکردهای عمده سرپرستی مددکاری اجتماعی - مدیریتی، آموزشی و حمایتی - بحث شده است؛ فصل هفتم، مسائل قدرت بین سرپرستها و کارورها را بررسی می‌کند که شامل استفاده از اقتدار و بازیهای سرپرستها و کارورهاست؛ مراحل، راهبردها و مهارتهای سرپرستی در فصل هشتم بحث شده‌اند؛ فصل نهم مربوط به کار مستقیم در سرپرستی، قالب و ساختار خاص جلسات سرپرستی است؛ فصل دهم، خلاصه‌ای از مطالعات تحقیقی موجود در زمینه سرپرستی و نگاه آن به آینده را مطرح می‌کند.

این کتاب به نیازهای چهار گروه از خوانندگان بالقوه به نام دانشجویان مددکاری اجتماعی، آموزش دهندگان مددکاری اجتماعی، متخصصان پیشگام و سرپرستهای مددکاری اجتماعی توجه می‌کند؛ البته برای کسانی که به این عناوین علاقه دارند نیز می‌تواند مفید باشد. این کتاب می‌تواند برای دوره‌های سرپرستی مددکاری اجتماعی در دانشکده‌های مددکاری اجتماعی برای بررسی پیشرفتهای تاریخی، نظریه‌ها و الگوها و مطالعات تحقیق تجربی استفاده شود. امید است،

این کتاب برای دانشجویان و استادان، همچنین کارورها و سرپرستها لذت بخش و مفید باشد.

سرانجام و مهم تر از همه، این کتابی است که حاصل کار تجربی در سرپرستی است و کتابی است که دغدغه آن بهبود سرپرستی عملی است. «نگاه» این کتاب، گرچه ممکن است «فوق العاده» نباشد، امیدوارم سرانجام به ما کمک کند تا رسالت خود را در مددکاری اجتماعی که کمک به مددجویان است، بشناسیم و آن را زنده کنیم. سرانجام هدف نهایی سرپرستی مددکاری اجتماعی و هدف این کتاب، منفعت رساندن به مددجویان است.