

CAPITULO TERCERO
METODOS EN SUPERVISION

En la Supervisión volvemos a encontrar los principios generales de toda forma de enseñanza: Es indispensable la buena voluntad, en los unos para enseñar y en los otros para aprender: Se produce, pues, un intercambio sobre un plano recíproco, como en todas las relaciones interhumanas constructivas.

En un sentido amplio toda enseñanza es de utilidad, pero la enseñanza profesional lo es más y más directamente por los motivos específicos.

En la formación para el Trabajo Social, pueden considerarse tres clases de enseñanza; hélas aquí:

Una Enseñanza Básica.

Una Enseñanza por Asociación.

Una Enseñanza Complementaria que es resultante de aquellas.

Por Enseñanza Básica entendemos, los conocimientos específicos que toda Trabajadora Social debe poseer.

La Enseñanza por Asociación significa que también hay que adquirir algunos conocimientos del contexto del propio saber con relación a otras Ciencias (Legislación, Biología, etc.) cuyos conocimientos afines son indispensables si se pretende practicar el Trabajo Social de una manera verdaderamente satisfactoria.

La Enseñanza Complementaria es la consecuencia natural de las anteriores.

Si la enseñanza ha sido buena, las actitudes de la alumna experimentarán una modificación y su madurez se irá afirmando a través de estos procesos.

Estas tres modalidades de instrucción deben ir siempre a la par.

Los sentimientos y las emociones son el mejor medio de enlace o asociación entre las acciones y los conocimientos adquiridos; en efecto, para hacer una cosa es preciso tener el deseo de hacerla. Por consiguiente, planear una acción es una función de la personalidad total: Si la estudiante no está satisfecha se vuelve atrás, se encuentra en regresión. Cuanto más experimentada sea la Trabajadora Social, más intensamente deseará perfeccionarse.

El proceso de Supervisión utiliza en la ejecución de sus propósitos varios métodos que son los implementos o modos de hacer con orden una cosa; o que son la manera de obrar o proceder.

Entre estos Métodos están:

1.— CONFERENCIA INDIVIDUAL

Entre todos los métodos usados para la Supervisión se considera éste el más deseable para realizar dicha función.

Comprende la interrelación directa, entre la Supervisora y supervisada en un clima de confianza, respeto, interés y consideración profesional donde una va a ayudar a la otra ofreciéndole su mayor conocimiento, experiencia y madurez; y donde sin embargo, la supervisada a la vez que recibe aporta de sus propios conocimientos y experiencias aquellas ideas que están a tono con su capacidad profesional.

Es muy beneficioso que la supervisada participe activamente y debe ser estimulada para que exponga sus puntos de vista con libertad. Es ésta una oportunidad de crecimiento emocional y profesional para ambas ya que se imparten los conocimientos técnicos y se sientan las bases para la ejecución gradual de las funciones y normas de la Institución.

Los objetivos de la entrevista se señalan de antemano y cambian de acuerdo con las necesidades tanto individuales como de la Institución.

Tanto la Supervisora como la supervisada deben conocer por anticipado los propósitos que las reúnen en ese momento en particular. Para ello es deseable la preparación física, mental y emocional de ambas.

Es a menudo difícil para la supervisada hacerse una idea exacta de sus relaciones con la Supervisora. La toma alternativamente como la que estimula, tranquiliza, reconforta, aprueba y dá seguridad.

Interesa a la Supervisora conocer y aceptar primeramente ella misma, la verdadera naturaleza de su relación con la supervisada, luego aclararla en el transcurso de sus encuentros y hacerla aceptar a la responsable de grupos.

La habilidad de la Supervisora se revela en parte, en el buen juicio que utiliza para graduar el contenido de la entrevista de Supervisión al nivel de lo que la supervisada es capaz de asimilar en ese preciso momento.

Es deseable que la Conferencia Individual de Supervisión se efectúe en un lugar tranquilo y privado. Siempre que sea posible se preparará el sitio donde va a llevarse a cabo para evitar interrupciones y otros factores externos negativos a un ambiente agradable.

No deberán efectuarse más de dos Conferencias Individuales diarias y se celebrarán semanal o quincenalmente mientras sea posible. La duración más deseable, parece ser de una a dos horas, período que se calcula razonable para conservar el interés y las energías de las participantes. Debe efectuarse con puntualidad debiendo la Supervisora y la supervisada anticipar o prever cualquier motivo que les impidiese asistir a la hora y día fijado.

El número de personas supervisadas no debe exceder más de lo que una Supervisora pueda abarcar, para dar supervisión efectiva. En las Es-

cuelas de Trabajo Social suelen tenerse de ocho a doce estudiantes como máximo por Supervisora.

LA SUPERVISORA COMO MAESTRA EN LA SUPERVISION INDIVIDUAL DE LA TRABAJADORA SOCIAL.

1.— Ayuda a la estudiante de Trabajo Social a pensar diagnosticando el material de casos..

a).— Separando el material apropiado del inapropiado.

b).— Observando la conexión de los datos.

2.— Le ayuda a adquirir conocimientos y

3.— Asimilar una experiencia completa.

a).— Discutiendo el caso.

b).— Comparando y haciendo contraste de situaciones individuales.

c).— Discutiendo sobre sus casos, haciendo notar las tendencias y similitudes.

d).— Comparando las preguntas actuales con aquellas hechas con anterioridad y contestadas con éxito.

c).— Ayudándole a identificar elementos familiares en situaciones nuevas.

El conocimiento que muchas Trabajadoras Sociales ansían, mitigan los temores ante determinadas situaciones: Una situación extraña dejará de ser pronto de serlo y se aprenderá la manera de manejarla, esto es, de llevar a cabo las funciones de la Institución dentro de la estructura de sus reglamentos, normas y procedimientos.

Al principio la Trabajadora Social tendrá, con pocas excepciones, un natural deseo de aprender; después, a menos que las condiciones para aprender sean adversas o, incluso, a pesar de esas condiciones las Trabajadoras Sociales aprenderán impulsadas por su propia necesidad de aprender.

De acuerdo con sus experiencias pasadas, éstas aportarán distintos tipos de respuesta a su actual experiencia de aprender, reacciones que se deben conocer y tratar de manera individualizada.

Al observar las diferentes respuestas de las Trabajadoras Sociales, a éstas medidas, la Supervisora se dará cuenta de los patrones individuales de aprendizaje y podrá encontrar la manera de individualizar la Supervisión en forma adecuada.

Por medio de la individualización la Supervisora va a darse cuenta en una manera global qué persona es su supervisada.

2.— RECORDS O DIARIOS DE SUPERVISION.

Los Departamentos de Trabajo Social ajustan sus medios a necesidades y funciones.

Se considera indispensable llevar los records y diarios de Supervisión, por las siguientes razones:

1.— Se ayuda tanto la Supervisora como la supervisada con la presencia de un documento escrito que es un testigo sin excepción.

2.— Se crea mayor confianza entre la Supervisora y la supervisada al comprobar por escrito la naturaleza objetiva de sus relaciones profesionales.

3.— La supervisada tiene la oportunidad de leer el informe para así poder discutir con la Supervisora aquellos aspectos o conceptos en que no están de acuerdo.

4.— Se deja constancia de la labor que ambas han realizado para cualquier contingencia futura en caso de un posible cambio de la Supervisora o traslado o ascenso de la supervisada.

5.— Se puede determinar si los propósitos de la Institución se están cumpliendo.

El texto del informe debe ser preciso, debe ajustarse fielmente a lo discutido en la Conferencia de Supervisión y debe sostener los puntos positivos y negativos citados con evidencia directa, basados en la realidad.

TARJETAS, CUADERNOS Y OTROS IMPLEMENTOS.

Cada Departamento de Trabajo Social utiliza formularios diferentes como complemento de la labor de supervisión y de acuerdo con sus fines. Por ejemplo algunos Departamentos usan unas Tarjetas para incluir el expediente completo de la supervisada. Otras mantienen Tarjetas para cada caso que está asignado a la supervisada y hay otras Supervisoras que utilizan cuadernos o libretas para llevar el record con todo lo relacionado a la entrevista individual de Supervisión; la fecha, la duración, los objetivos, las discusiones, las reacciones de la supervisada, etc., o sea los datos que han de servirle de base para redactar el informe de supervisión.

Los records o Diarios de Supervisión, deben ser tantos como conferencias individuales se celebren.

3.— REUNION DE GRUPO.

Es éste otro método usado en el proceso de Supervisión que se alterna con la conferencia individual ya antes descrita.

Puede tener varios usos valiosos, entre ellos el aprendizaje en grupos en vez del aprendizaje mediante el método didáctico tutorial en el que se aprovechan las influencias de las interrelaciones en el personal supervisado para estimular el intercambio de ideas y para conocer y compartir las ideas del grupo.

La práctica de este método resulta también una economía de tiempo, cuando se trata de impartir información uniforme para todas las supervisadas.

En estas reuniones de grupos la Supervisora sirve de portavoz de las necesidades, demandas, ideas y planes de personal de campo facilitando así, el que el Departamento de Trabajo Social adapte su programa al ritmo de la comunidad donde se ha implantado.

La Supervisión en la reunión de grupo es para presentar técnicas de trabajo.

En fin la reunión de grupo en la Supervisión es para unir a las Trabajadoras Sociales para unificar sus criterios y experiencias.

4.— E V A L U A C I O N .

La Evaluación es el proceso que señala el progreso alcanzado en la relación de los objetivos de un programa.

La Evaluación es un vocablo nuevo a tono con los conceptos modernos de la Supervisión en el campo de Trabajo Social. Su uso ha venido a substituir la más antigua palabra de medición. Significa la opinión subjetiva de la Supervisora en relación con la capacidad y el crecimiento de la supervisada.

Constituye un resumen del aprendizaje motivado o inducido por la Supervisora. Se efectúa porque así se le proporciona a la supervisada la oportunidad de conocer sus puntos débiles así como sus puntos fuertes, y la Supervisora tiene la oportunidad de resumir el proceso de aprendizaje para adquirir una mayor comprensión de las necesidades de crecimiento de la supervisada. La Evaluación representa también el esfuerzo que tanto la Supervisora como la supervisada llevan a cabo para ejecutar el programa de la Institución.

Es una experiencia compartida entre la Supervisora y supervisada, porque el propósito principal es ayudar a la supervisada.

El informe de Evaluación va a estar basado en los récords de cada conferencia individual y es deseable que el tono general sea de franqueza y honradez, después debe ser discutido con la supervisada para darle oportunidad de que exponga sus puntos de vista.

La diferencia entre los récords de supervisión y el informe de Evaluación está, en que éste último no se ve el proceso, sino las observaciones globales de toda la labor rendida por la Supervisada.

CRITERIOS EVALUATIVOS EN LA SUPERVISION.

- 1.— Ajuste al ambiente y la rutina de la Institución.
- 2.— La iniciativa mostrada y la capacidad para tomar decisiones.
- 3.— Establecer y mantener buenas relaciones con los individuos.
- 4.— El manejo de problemas específicos.
- 5.— Aplicación de los conceptos fundamentales de Trabajo Social.
- 6.— Capacidad para conocer las motivaciones de la conducta humana.
- 7.— La escritura de historiales, récords y cartas.
- 8.— La capacidad para utilizar la Supervisión.

Cabe hacer notar que los criterios de la Evaluación no son fijos, sino variables y flexibles de acuerdo con las necesidades de la Supervisión.

5.— AUTOEVALUACION.

La Autoevaluación es el inventario que hace cada quien de sus propias cualidades y limitaciones con el fin de fomentar el proceso de crecimiento tanto en la Supervisora como de la supervisada.

Esta medida ayuda a la Supervisada a conocerse mejor, a estimular sus capacidades y a valorar las técnicas y los conocimientos que ha adquirido en el aprendizaje.

Es un método de medición cuya práctica debe ser estimulada en las Trabajadoras Sociales, para que sea acogida y discutida con propósitos de mejoramiento en la rendición del trabajo y en el progreso individual de cada uno.

R E F E R E N C I A S

L. de Bray y J. Tuerlinckx. (Versión Española de José Antonio Fontanilla): La Asistencia Social Individualizada. Colección Psicología y Educación. 2da. Edición, 1964.- Páginas 206 - 207.

Apuntes de la Clase de Trabajo Social en la Universidad de Sonora. 1967.

Apuntes del Curso de Supervisión realizado en la Escuela de Trabajo Social de Torreón Coahuila. 1968.

Simone Paré: Grupos y Servicio Social. Colección Desarrollo Social.- Editorial Humanitas.- Edición 1966.- Páginas 132 - 133.