

1. Επίβλεψη και Αξιολόγηση των Νεαρών Εθελοντών

Ο σκοπός της επίβλεψης ή εποπτείας των εθελοντών είναι η παροχή υποστήριξης, ενθάρρυνσης, καθοδήγησης, ακόμη και εκπαίδευσης σε σχέση με την εργασία. Επιπλέον, η επίβλεψη συμβάλει σημαντικά στη διαδικασία καθορισμού και διατήρησης αποτελεσματικών εργασιακών σχέσεων.

Οι νέοι δεν χρειάζονται απαραίτητα περισσότερη ή λιγότερη επίβλεψη σε σχέση με άλλους εθελοντές. Συνεπώς, η διάρκεια της επίβλεψης δεν εξαρτάται από την ηλικία, αλλά από τη φύση της εργασίας που πρέπει να πραγματοποιηθεί καθώς και από τις ικανότητες του ατόμου που αναλαμβάνει αυτό το ρόλο. Μάλιστα, ορισμένες εργασίες απαιτούν εξ ορισμού μικρή επίβλεψη, ενώ άλλες περιλαμβάνουν ειδικές περιπτώσεις όπου απαιτείται υψηλότερο επίπεδο επίβλεψης ή απλώς διαφορετική μορφή εποπτείας, όπως για παράδειγμα μία θέση εργασίας με ελάχιστη δομή και σπάνιες επαναλήψεις, που στηρίζεται σημαντικά στην προσωπική κρίση.

Γενικότερα, η επίβλεψη είναι περισσότερο εντατική στην αρχή. Στη συνέχεια, αποφασίζεται μέχρι ποίου σημείου είναι απαραίτητη η συνεχιζόμενη επίβλεψη ανάλογα με τη φύση της εκάστοτε εργασίας και την αρχική απόδοση του εθελοντή.

Παράλληλα, είναι σημαντικό να καθίσταται σαφές το ποιος ακριβώς έχει την ευθύνη για την επίβλεψη των εθελοντών, διαφορετικά οι νέοι θα λαμβάνουν υπερβολική, ελάχιστη ή αντιφατική επίβλεψη που μπορεί να οδηγήσει σε σύγχυση ή άγχος. Ο εκάστοτε επόπτης μπορεί να είναι είτε μέλος του προσωπικού του οργανισμού είτε ένας έμπειρος εθελοντής.

Επιπρόσθετα, πρέπει να καθορίζεται το είδος της επίβλεψης, δηλαδή το εάν πρόκειται για παρατήρηση, για εργασία μέσα σε ομάδα κ.λ.π. Πάντως, η επίβλεψη πρέπει να πραγματοποιείται με ποικίλους τρόπους, όπως π.χ. με συναντήσεις πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την εργασία, με τακτικές τηλεφωνικές συνομιλίες ή ακόμη και όταν το επιθυμεί ο ίδιος ο εθελοντής. Ταυτόχρονα, οι εθελοντές πρέπει να έχουν πολλές ευκαιρίες να θέτουν ερωτήσεις, να μοιράζονται τις εμπειρίες τους, να συζητούν τα προβλήματα και τα επιτεύγματά τους και να αναπτύσσουν γενικότερα επαγγελματικές επαφές.

Στο πλαίσιο αυτό, αρχικά κάποιοι νεαροί εθελοντές θα αισθανθούν αδύναμοι, ιδιαίτερα εάν πρόκειται για την πρώτη τους εργασιακή εμπειρία. Στην περίπτωση που οι νεαροί εθελοντές είναι παθητικοί, έχουν μάθει να εξαρτώνται από άλλους και δεν είναι πρόθυμοι να αναλαμβάνουν ευθύνες, η επίβλεψη και καθοδήγηση από άτομα του κύκλου τους μπορεί να είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική.

Ωστόσο, για να μπορούν να βλέπουν οι νεαροί εθελοντές τα αποτελέσματα των προσπαθειών τους, πρέπει ο οργανισμός να θέτει ρεαλιστικούς στόχους που μπορούν μετρηθούν ή ακόμη και να δημιουργεί κάποια εργαλεία που θα βοηθούν τους νέους να αξιολογούν την ετοιμότητά τους σε κάθε εργασία και να αναγνωρίζουν τις δεξιότητες που αναπτύσσουν.

Συμπερασματικά, όταν ο οργανισμός αφιερώνει χρόνο για επίβλεψη σε συνεχή βάση, τότε είναι σε θέση να εντοπίζει τα προβλήματα από νωρίς. Η αντιμετώπιση των προβλημάτων πρέπει να γίνεται με τρόπο ανοικτό, εποικοδομητικό και ευαίσθητο. Το πρώτο πράγμα που πρέπει να αναγνωρίζεται στο σημείο αυτό είναι η φύση του προβλήματος.

Πάντως, επειδή οι νεαροί εθελοντές εργάζονται καλύτερα όταν τα όρια των ρόλων τους είναι προσεκτικά καθορισμένα αλλά επιτρέπεται και κάποιος βαθμός ευελιξίας, είναι σημαντικό η επίβλεψη να μην περιορίζει ποτέ τη δημιουργικότητα και τα κίνητρα των νεαρών εθελοντών.

Συνοψίζοντας, αναφορικά με την επίβλεψη, οι νεαροί εθελοντές χρειάζεται να:

- ❖ αναγνωρίζουν καθαρά τον επόπτη τους
- ❖ κατανοούν τους τρόπους επίβλεψής τους
- ❖ έχουν την ευκαιρία να εκφράζουν τη γνώμη και τις ανησυχίες τους
- ❖ δέχονται επίβλεψη που να αντικατοπτρίζει την περιγραφή της εθελοντικής θέσης εργασίας, καθώς και τον προσανατολισμό και την εκπαίδευση που έχουν λάβει

Περνώντας στο θέμα της αξιολόγησης των νεαρών εθελοντών, η τακτική παρακολούθηση των αντιδράσεων και εντυπώσεών τους και η επαναξιολόγηση των στόχων τους είναι βασικά σημεία. Στο πλαίσιο αυτό, ο συνεχής διάλογος εξασφαλίζει ότι καλύπτονται οι ανάγκες τόσο των εθελοντών όσο και των οργανισμών.

Ο εμφανέστερος παράγοντας αξιολόγησης είναι η ποιότητα της εργασίας των εθελοντών. Ωστόσο, εξίσου σημαντικοί είναι και κάποιοι άλλοι παράγοντες, που είναι λιγότερο χειροπιαστοί, όπως για παράδειγμα ο βαθμός και ο τρόπος με τον οποίο οι εθελοντές αναλαμβάνουν και διαχειρίζονται τις ευθύνες τους, το επίπεδο αυτοπεποίθησης που εμφανίζουν στην τέλεση της εκάστοτε εργασίας κ.λ.π. Πάντως, η περισσότερη επίσημη αξιολόγηση των εθελοντών γίνεται συνήθως στο τέλος της ανατιθέμενης εργασίας ή σε κάποια προκαθορισμένα διαστήματα μέσω γραπτής αξιολόγησης της απόδοσης τους, που πραγματοποιείται από προσωπική συνάντηση μαζί τους.