

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

NATALIJA ŠINTLER

**PRENOVA SISTEMA PRAKTIČNEGA POUKA
NA FAKULTETI ZA SOCIALNO DELO**

MAGISTRSKO DELO

Ljubljana, marec 2008

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

NATALIJA ŠINTLER

**PRENOVA SISTEMA PRAKTIČNEGA POUKA
NA FAKULTETI ZA SOCIALNO DELO**

MAGISTRSKO DELO

Mentorica: doc.dr. Lea Šugman Bohinc

Ljubljana, marec 2008



*Učenje brez razmišljanja je prazno,
razmišljanje brez učenja nevarno.*

(Lao Ce)

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Naslov naloge: Prenova sistema praktičnega pouka na Fakulteti za socialno delo
Avtorica: Natalija Šintler
Kraj: Ljubljana
Leto: 2007
Mentorica: Doc. dr. Lea Šugman Bohinc

Št. strani: 127 Št. grafov: 4 Št. tabel: 37 Št. prilog: 8
Deskriptorji: visoko šolstvo, bolonjski proces, Tuning, socialno delo, prenova prakse, kompetenca, učni rezultat, pilotni projekt

Povzetek:

V nalogi predstavim novo paradigmo poučevanja in učenja, ki jo ponujajo bolonjski dokumenti. Tradicionalni pristop, po katerem je učenec razumljen kot pasivni objekt, objekt poučevanja, ki se mora prilagoditi učni snovi, se umika sodobnejšemu. V sferi izobraževanja in usposabljanja se oblikuje nova paradigma, po kateri se v akademskih krogih (kjer se oblikujejo študijski programi) učenje dojema kot kreativen proces, učni izidi pa so do določene mere nepredvidljivi. V izobraževanju smo usmerjeni na kompetence, ki naj bi jih osvojil diplomant/ka študijskega programa. Razlike med staro in novo paradigmo so sprožile številne dileme, vezane na različno razumevanje osnovnih vidikov, poudarkov, sestavin sistema visokošolskega izobraževanja.

V nadaljevanju podam opis razvoja novih pristopov poučevanja in usposabljanja v prizmi bolonjskega procesa ter opozorim na predvidene dolgoročne posledice, ki jih nova paradigma prinaša. Opozorim na temeljna bolonjska koncepta kompetenc in učnih rezultatov in kritično poudarim njuno obvezno razlikovanje. (V jeziku kibernetike II. reda ponudim razlago za nujnost omenjenega razlikovanja in predlagam nov način obravnavanja pojmov, način, ki ga v nalogi uporabim.)

Osrednjo pozornost v magistrskem delu namenim bolonjski reformi praktičnega usposabljanja na Fakulteti za socialno delo.

Kot sodelavka pilotnega projekta prenove praktičnega pouka na Fakulteti za socialno delo (ESS_VS-06) izvedem več analiz in inovacij v okviru Centra za socialno delo Ljubljana Šiška, in sicer analizo:

- obstoječih gradiv o praksi FSD,
- poročil o praksi študentov/šudentk III. letnika FSD
- opisnih ocen mentorjev/mentorice učnih baz

Analize – primerjalne:

- izobraževalnih sistemov prakse za študente/šudentke SD v Sloveniji, Avstraliji in Veliki Britaniji

- stopnje ujemanja poročil o praksi s strani dveh skupin opisovalcev : študentov/šudentk III. letnika FSD in mentorjev/mentorice učnih baz.

Inovacije: bolj prepoznavne učne baze (prenovljen informativni internetni portal), uvedba predhodnega obiska učne baze študentu/šudentki.

INFORMATION ABOUT THE DIPLOMA THESIS

Title of the thesis: Modernization of practical lessons at the Faculty of social work

Author: Natalija Šintler

Place: Ljubljana

Year: 2007

Menthor: Doc. dr. Lea Šugman Bohinc

Nr. of pages: 127 Nr. of graphs: 4 Nr. of charts: 37 Nr. of enclosures: 8

Descriptors: higher education, the Bologna process, Tuning document, social work, field work reform, competence, learning outcome, pilot project

Synopsis:

In the thesis I present the new paradigm of teaching and learning which is offered by the Bologna documents. The traditional approach, according to which the student is understood as a passive object, an object of teaching that has to be adapted to the teaching material, is being replaced by a modern one. The new paradigm is being formed in the sphere of educating and qualifying, according to which the academic circles (where programs of studying are formed) perceive learning as a creative process and the results of learning as partly unpredictable. In educating we focus on the competences which the student at the faculty is supposed to acquire. The differences between the old and the new paradigm have triggered off numerous dilemmas connected to the understanding of basic aspects, emphases and the elements of the system of higher education.

In continuation I give a description of the development of the new approaches of teaching and qualifying within the Bologna process. I highlight the predicted long-term consequences which the new paradigm brings. I do the same with the Bologna concepts of competences and learning outcomes and also critically emphasize their necessary differentiation. (In the language of cybernetics of second order, I offer an explanation for the necessity of the mentioned differentiation and suggest a new way of dealing with terms, a way that I use in my thesis.)

In the thesis, the central attention is given to the Bologna reform of practical qualifying at the Faculty of social work.

As a co-worker of the pilot project of the reform of field work system at The Faculty of social work (ESS_VS-06), I carry out several analyses and innovations within the Centre for social work in Ljubljana, Šiška, namely the analyses of:

- current material of field work at the Faculty of social work,
- reports of third year students' field work at our Faculty,
- descriptive evaluations of mentors of learning bases.

Comparative analyses of:

- education systems of field work for students of social work in Slovenia, Australia, Great Britain,
- levels of matching of field work reports from two groups of people describing: students of the third year of our Faculty and mentors of learning bases.

Innovations: more recognizable learning bases (a renewed informative Internet portal), introduction of the previous visit of the student to the learning base.

IZJAVA O AVTORSTVU

PREDGOVOR

Že kot nadobudna študentka takrat še Visoke strokovne šole za socialno delo (sedaj fakultete) sem skozi proces izobraževanja in usposabljanja osvajala nova znanja in spretnosti, ki naj bi me oblikovale v profil socialne delavke. V svojem štiriletnem popotovanju sem študijski program doživljala kot ustrezen v večini segmentov, v nekaterih delih pa mi je ustrezal manj. Če se sedaj ozrem nazaj, je ena od črnih pik v mojem spominu na »faks« prav gotovo čas prakse oz. praktičnega usposabljanja, ko smo se za nekaj tednov poslovili od predavalnic in odšli vsak na svoj konec Slovenije udejanjati socialno delo v živo.

In kaj mi ni ustrezalo? V prvi vrsti je bila to izkušnja nizko vrednotenega položaja oz. statusa praktikantke. Kaj hitro so se mi razblinile predstave o prijetnem sodelovanju z mentorjem ali mentorico in soustvarjanju delovnih nalog, ki naj bi jih v praksi opravila. Tako sem se pač upognila v naprej določeno vlogo »deklice za vse«. Ko sem že tretjič skuhalo kavo, sem skozi goro zlaganja neurejenih spisov le ujela pogovor socialne delavke z uporabnikom ter prepoznavala strokovni jezik, metode dela, postopke...

Najbolj sem se bala pisanja poročila o praksi, ker nisem vedela, kako naj prikažem vse predpisane naloge, ki naj bi jih opravila, ko pa sem dan za dnem na praksi venomer počenjala isto. Tako sem svoje izkušnje pač malce priredila... Po pogovoru s kolegicami sem ugotovila, da moja izkušnja ni osamljen primer.

Zgodba pa se je močno obrnila, ko sem nastopila pripravništvo. Tam sem lahko nadoknadila zamujeno. Zaradi večje samozavesti se tudi nisem več ustrašila »dolгих, naveličanih fac« in le pogumno oblikovala in zastavljala vprašanja glede nejasnosti v procesu dela.

Sedaj je izobraževalni sistem v večini evropskih dežel v postopku preoblikovanja. Globalne spremembe v svetu so povzročile dejstvo, da se tradicionalni procesi v izobraževanju in usposabljanju umikajo novi paradigmi v duhu bolonjske preнове. Slednja dopušča širok prostor pri oblikovanju in udejanjanju preнове v posameznih visokošolskih izobraževalnih skupnostih.

Tudi Fakulteta za socialno delo si je zastavila cilj na novo oblikovati predmetnik, v njem pa tudi prakse. S to idejo so me povabili medse, da kot strokovna delavka in mentorica za praktikante in praktikantke prispevam svoj pogled na novo nastajajoč program izobraževanja in praktičnega usposabljanja.

Vlogo sem rada sprejela in upala, da bom lahko prispevala k preoblikovanju praktičnega usposabljanja po novih smernicah bolonjskega procesa.

V tem kontekstu je nastala tudi moja naloga. Oblikovala sem predlog preнове prakse, ki lahko služi kot orodje za preverjanje učinkovitosti in dvig kvalitete visokošolske preнове praktičnega usposabljanja.

V nalogi sem zaradi večje preglednosti izmenično uporabljala ženski in moški spol. Nekajkrat sem uporabila oba spola.

KAZALO

1	TEORETIČNI UVOD	5
1.1	VISOKO ŠOLSTVO MED VČERAJ IN JUTRI.....	6
1.1.1	NASTANEK BOLONJSKEGA PROCESA.....	7
1.1.2	OD LIZBONSKE KONVENCIJE PREK SORBONSKE DEKLARACIJE DO BOLONJSKE DEKLARACIJE.....	8
1.1.3	REZULTATSKI PRISTOP KOT NOVA PARADIGMA V SFERAH IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA.....	10
1.1.4	TEORETSKO NASPROTUJOČA SI MNENJA GLEDE REZULTATSKEGA PRISTOPA	11
1.2	KOMPETENCA NA PODROČJU PREVERJANJA DOSEŽKOV IZOBRAŽEVANJA, USPOSABLJANJA.....	13
1.2.1	KOMPETENCE IN UČNI REZULTATI SKOZI PRIZMO KIBERNETIKE II. REDA.....	15
1.3	PILOTNI PROJEKT TUNING.....	18
1.3.1	VZPOSTAVITEV PILOTNEGA PROJEKTA IN NJEGOV NAMEN	18
1.4	LOGIKA KROŽNOSTI V SOCIALNEM DELU	22
2	RAZISKOVALNI DEL	24
2.1	ANALIZA 1: MODELI PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA ZA SOCIALNO DELO – MEDNARODNA PRIMERJAVA	25
2.1.1	PROBLEM.....	25
2.1.2	VZOREC	25
2.1.3	METODA	26
2.1.4	REZULTATI Z RAZPRAVO.....	26
2.1.5	SKLEPI IN PREDLOGI	34
2.2	ANALIZA 2: ANALIZA OBSTOJEČIH GRADIV O PRAKSI FSD.....	35
2.2.1	PROBLEM.....	35
2.2.2	VZOREC	36
2.2.3	METODA	36
2.2.4	REZULTATI Z RAZPRAVO.....	36
2.2.5	SKLEPI IN PREDLOGI	47
2.3	PREGLED USTREZNOSTI NAVODIL ZA OPISOVANJE IN OCENJEVANJE SPRETNOSTI ŠTUDENTOV SOCIALNEGA DELA	48
2.3.1	PROBLEM.....	48
2.3.2	VZOREC	48
2.3.3	REZULTATI Z RAZPRAVO.....	50
2.3.4	GRAFIČNI PRIKAZ Z RAZLAGO	67
2.3.5	SKLEPI IN PREDLOGI	70
2.4	PREDLOG NOVE OPREDELITVE ZNANJ, SPRETNOSTI ŠTUDENTOV SOCIALNEGA DELA NA PRAKSI (po letnikih I., II., III., IV.)	72
2.5	PROJEKT POSKUSNE PRENOVE PRAKSE (ESS_VS-06) – uglasitev z Bolonjskim procesom 83	

2.6	UČNA BAZA (CENTER ZA SOCIALNO DELO LJUBLJANA – ŠIŠKA) V PROJEKTU PRENOVE: INOVACIJE KOT REZULTAT PROJEKTA	85
2.7	ANALIZA 3: EVALVACIJSKA ANALIZA POROČIL O PRAKSI ŠTUDENTOV III. LETNIKA IN OPISNIH OCEN MENTORJEV UB ZA ŠTUDIJSKO LETO 2005/2006	88
2.7.1	PROBLEM.....	88
2.7.2	VZOREC	88
2.7.3	METODA	88
2.7.4	ŠTUDENTJE	88
2.7.5	MENTORJI na UB	89
2.7.6	REZULTATI Z RAZPRAVO: ANALIZA EVALVACIJE POROČIL O PRAKSI	90
2.7.7	SKLEPI IN PREDLOGI	99
2.7.8	REZULTATI Z RAZPRAVO: ANALIZA EVALVACIJE OPISNIH OCEN PRAKSE	101
2.7.9	SKLEPI IN PREDLOGI	105
3	PREDLOG PRENOVE PROCESA PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA ŠTUDENTK III. IN IV. LETNIKA FSD	109
4	SKLEP	117
5	LITERATURA	124

KAZALO SLIK

Slika 1. 1: Logika krožnosti v socialnem delu	23
Slika 1. 2: Proces krožnosti pri evalvaciji študentove prakse skozi esej.....	43

KAZALO TABEL

Tabela 2. 1: Cilji praktičnega dela (glavni).....	36
Tabela 2. 2: Cilji študijske prakse po letnikih.....	37
Tabela 2. 3: Ocenjevanje praktičnega dela.....	37
Tabela 2. 4: Navodila za izdelavo poročila o praktičnem delu za I. Letnik.....	37
Tabela 2. 5: Cilji praktičnega dela (glavni) → cilji v navodilih za izdelavo eseja	38
Tabela 2. 6: Navodila za izdelavo poročila o praktičnem delu za II. Letnik	39
Tabela 2. 7: Cilji praktičnega dela(glavni) → cilji v navodilih za izdelavo eseja	41
Tabela 2. 8: Navodilo za izdelavo poročila o praksi za III. Letnik.....	43
Tabela 2. 9: Cilji praktičnega dela (glavni) → cilji v navodilih za izdelavo eseja	45
Tabela 2. 10: Navodilo za izdelavo poročila o praktičnem delu za IV. Letnik.....	45
Tabela 2. 11: Cilji praktičnega dela (glavni) → cilji v navodilih za izdelavo eseja	46
Tabela 2. 12: M ₁ , Š ₁	51
Tabela 2. 13: M ₂ , Š ₂	53
Tabela 2. 14: M ₃ , Š ₃	55
Tabela 2. 15: M ₄ , Š ₄	57
Tabela 2. 16: M ₅ , Š ₅	59
Tabela 2. 17: M ₆ , Š ₆	61
Tabela 2. 18: M ₇ , Š ₇	63
Tabela 2. 19: M ₈ , Š ₈	65
Tabela 2. 20: Predlog nove opredelitve znanj, spretnosti študentov socialnega dela na praksi74	
Tabela 2. 21: Primerjava obstoječih ciljev z predlogom nove opredelitve spretnosti študentov socialnega dela	77
Tabela 2. 22: Občutja, ki jih študentje doživljajo pred prakso.....	90
Tabela 2. 23: Refleksija dela na UB.....	91
Tabela 2. 24: Ocena mentorja UB	92
Tabela 2. 25: Študentje ocenjujejo pridobljeno znanje in spretnosti, ki so jih osvojili skozi prakso	93
Tabela 2. 26: Študentova samoevalvacija	94
Tabela 2. 27: Spremembe, ki jih študentje predlagajo na UB, mentorju na FSD, organizatorju prakse	95
Tabela 2. 28: Predlogi in doživljanje študentov glede intervizijskih, mentorskih skupin	98
Tabela 2. 29: Način opravljanja prakse	101
Tabela 2. 30: Izkušnja lastnega dela.....	101
Tabela 2. 31: Spoznavanje organizacije ustanove.....	102
Tabela 2. 32: Spoznavanje veščin, metod, postopkov SD	102
Tabela 2. 33: Izkazane socialnodelovne spretnosti, sposobnosti, znanja.....	103
Tabela 2. 34: Poznavanje zakonodaje	104
Tabela 2. 35: Izkazana poklicna vloga	104
Tabela 2. 36: Lastne spodbude	104
Tabela 2. 37: Študentkine delovne navade.....	105

KAZALO GRAFOV

Graf št. 1 Vpisovanje v posamezne kategorije	67
Graf št. 2 Ujemanje v opisih.....	67
Graf št. 3 Način opisovanja	68
Graf št. 4 Ujemanje med posameznimi primeri	68

KAZALO PRILOG

Priloga A Prikaz med modeli praktičnega usposabljanja za študente socialnega dela Slovenije, Avstralije in Velike Britanije	1
Priloga B Center za socialno delo Ljubljana – Šiška, učna baza praktikantom in praktikantkam fakultete za socialno delo	15
Priloga C Predlog mentorjem na UB za ocenjevanje študentov	60
Priloga D Prenova in razvoj programov vseh treh stopenj študija socialnega del	66
Priloga E Poročilo sestanka za mentorice/mentorje praktikantov: Center za socialno delo Ljubljana Šiška, kot učna baza praktikantom/praktikantkam Fakultete za socialno delo.....	68
Priloga F Navodila za opisno oceno.....	71
Priloga G Navodila za izdelavo poročila o praksi za III. Letnik (2005/2006)	73
Priloga H Evalvacijsko srečanje projekta poizkusne prenove	77

1 TEORETIČNI UVOD

MAGNA CHARTA UNIVERSITATUM

PREAMBULA

"Podpisani rektorji evropskih univerz, zbrani v Bologni v počastitev devetstoletnice najstarejše med njimi, štiri leta pred dokončno odpravo meja med deželami Evropske skupnosti, v obetih razširjenega sodelovanja vseh evropskih narodov in prepričani, da se morajo ljudstva in države bolj kot kdajkoli zavedati vloge, ki jo bodo imele univerze v spreminjajoči se in vse bolj internacionalizirani družbi, menijo:

1. da je ob približevanju konca tisočletja prihodnost človeštva v veliki meri odvisna od kulturnega, znanstvenega in tehničnega razvoja, ta pa nastaja v središčih kulture, znanja in raziskovanja, ki jih predstavljajo prave univerze;

2. da naloga širitve znanja med mladimi generacijami, ki jo mora prevzeti univerza, vključuje tudi to, da univerze v današnjem svetu služijo celotni družbi ter da kulturna, družbena in gospodarska prihodnost še zlasti zahteva znatna vlaganja v nenehno izobraževanje;

3. da morajo univerze zagotoviti prihodnjim generacijam takšno vzgojo in oblikovanje, ki jih bosta usposobila za spoštovanje vseobsegajočega ravnotežja naravnega okolja in življenja.¹" (http: 52)

¹ *Magna Carta Universitatum* je bila izdana pred podpisom Bolonjske deklaracije leta 1988 na srečanju rektorjev univerz. Srečanje je bilo posvečeno devetstoti obletnici ustanovitve Univerze v Bologni,. (http: 35)

1.1 VISOKO ŠOLSTVO MED VČERAJ IN JUTRI

Visokošolsko izobraževanje je vsestranski, celovit proces in dejavnost, ki vsebuje vrsto predstav, vizij, ciljev in interesov na različnih ravneh. Na tem mestu lahko poudarim dva dejavnika, in sicer osebni in javni interes. Prvi je vzporedno z zanimanjem za študijsko področje povezan s pričakovanji posameznika o bodoči zaposlitvi in dohodku, kakovostjo življenja ter rastjo. Drugi dejavnik pa je interes javnosti, ki s svojim udejstvovanjem na področju izobraževanja povzroča ugodne, pozitivne posledice za kakovostno visoko šolstvo in njegov napredek.

Dejavnik javnega interesa je povezan s političnimi cilji (npr. krepitev demokracije), socialnimi cilji (npr. ustvarjanje blaginje, zagotavljanje enakih možnosti.), kulturnimi cilji (reprodukcija nacionalne kulture, ohranjanje jezika), vedno bolj tudi z ekonomskimi cilji (večanje nacionalne blaginje in konkurenčnosti). ([http: 61](#))

Povzemam po Zgagi (2004:5), ki pravi, da ima visoko šolstvo v Evropi dolgo zgodovino ter da politične spremembe, ki so nastale v srednji in vzhodni Evropi, zaznamujejo konec tisočletja, ko se je univerza kot institucija rodila. Avtor navaja, da širok kontekst sprememb sega od *političnih in ekonomskih razsežnosti* (npr. evropsko združevanje, zamisel o »najbolj konkurenčnem in dinamičnem na znanju utemeljenem gospodarstvu sveta« ipd.) do *samorazumevanja sodobnih kultur in teoretskih refleksij* (npr. o znanju v postindustrijski ali informacijski družbi, o njegovem razmerju do ekonomskega razvoja na eni ter družbene kohezivnosti na drugi strani itd.).

Na sfere ekonomskega in družbenega življenja je vplival celovit, vsestranski proces - globalizacija², ki ga označujejo menjava storitev, blaga, preseljevanje ljudi, dostop do znanja in intelektualne lastnine, izmenjava kapitala mednarodnih trgov, nove, kakovostnejše povezave informacijske tehnologije ipd.

Streeten (2001: 168) pojmuje globalizacijo kot nenehno soočanje in povezovanje ljudi, podjetij, skupnosti in držav celega sveta, gre torej za čezmejno intenziviranje ekonomskih, političnih, družbenih in kulturnih odnosov.

Globalizacijski trendi so na svetovni ravni zajeli tudi visokošolsko izobraževanje, kar se kaže v pospešeni privatizaciji visokošolskega izobraževanja in razumevanja izobraževanja kot tržnega blaga. Visoko šolstvo je vse pogosteje razumljeno kot zasebna dobrina, ne pa več kot javni interes - kot mehanizem za krepitev demokracije, ustvarjanje blaginje in enakih socialnih možnosti ter ohranjanje nacionalne kulture in jezika. ([http: 37](#))

Visokošolski zavodi (po Turk Širca 2006) lahko pomagajo državi, da se bo mogla odzvati na posledice globalizacije, tako da zagotovijo ustrezne študijske programe za pridobitev izobrazbe in programe za izpopolnjevanje ter druga usposabljanja. ([http: 68](#))

² Pojem globalizacije v tem kontekstu povzemam iz Wikipedie, kjer je pojem predstavljen kot krovni, ki označuje niz ekonomskih, družbenih, tehnoloških, kulturnih in političnih sprememb, ki delujejo v smeri soodvisnosti, integracije in medsebojnega vpliva med ljudmi in podjetji na različnih lokacijah. Globalizacija je proces, ki združuje svet in ga dela bolj enotnega ([http: 35](#)).

Pojavi, ki spremljajo proces globalizacije, vplivajo, kot že rečeno, tudi na področje izobraževanja in usposabljanja in sicer na njegove tradicionalne procese. Tako se je v tem kontekstu novejšega časa, zaznamovanega s procesom globalnih sprememb, postopoma vzpostavilo zanimanje za *bolonjski proces*.

"Bolonjski proces" je dobil ime po deklaraciji evropskih ministrov za izobraževanje, ki je bila sprejeta junija 1999 v Bologni. ([http: 69](http://))

V prvih letih po nastanku (1999) bolonjskemu procesu ni bila namenjena posebna pozornost, zlasti v akademskih krogih, pravi Zgaga (2004: 5) in dodaja, da je bil takrat spremljan z mešanico nepoznavanja in precejšnje skepse, pred berlinsko konferenco septembra 2003 pa je postopoma dobil vse attribute *nove evropske visokošolske znamke*. Ob visokošolskih temah se kot vse bolj običajna 'sinonima' uporabljata besedi 'Bologna' in 'bolonjski', čeprav ne z znamenito – domnevno najstarejšo – evropsko univerzo ne z mestom, v katerem je bila ustanovljena, neposredno nimata več dosti skupnega. Besedi vse pogosteje uporabljamo v razpravah o evropskih visokošolskih politikah, nacionalnih in institucionalnih strategijah, povezanih z (višjim in) visokim šolstvom ter raziskovanjem, pa tudi z vse širšim spektrom mednarodnih projektov in nacionalnih kurikularnih reform. Ker je v tem mestu desetletje poprej (1998) nastala tudi *Magna Charta Universitatum*, se bo simbolna zveza njegovega imena z (evropsko) univerzo verjetno ohranila tudi v tretjem tisočletju. (*ibid.*)

1.1.1 NASTANEK BOLONJSKEGA PROCESA

Leban (2004: 97) navaja, da imajo članice EU različne visokošolske sisteme in vse prej kot enotne znanstvene in strokovne naslove po končanem šolanju. To naj bi bila precejšnja ovira pri izvajanju načela o prostem pretoku oseb, blaga in storitev. ([http: 52](http://))

Z uresničevanjem »Evrope znanja« (povzeto po Mihelič 2006: 152) se želi doseči sodelujoč, dopolnjujoč (sinergičen) učinek in s tem boljšo konkurenčnost v svetovnem merilu. Prvo dejstvo, ki ga je pri tem treba upoštevati, so različne tradicije in konkretne oblike izvajanja visokošolske dejavnosti kot posledica zgodovinskih, kulturnih in ekonomskih dejavnikov, ki se razlikujejo od države do države. ([http: 55](http://))

Bolonjski proces torej lahko označimo kot postopek usklajevanja visokošolskih študijskih procesov in akademskih nazivov v Evropi. Z deklaracijo so si države podpisnice zastavile skupni cilj, ob hkratnem polnem upoštevanju in spoštovanju različnosti nacionalnih sistemov izobraževanja in univerzitetne avtonomije. Skupna vizija je vzpostavitev odprtega in konkurenčnega evropskega visokošolskega prostora. Bolonjski proces ne strmi k poenotenju študijskih programov in nato njihovi primerljivosti. Njegovi zagovorniki se zavzemajo za primerjanje različnih modelov izobraževanja, ki so značilni za vsako državo posebej in njihovo ohranitev. S tem priznavajo in spoštujejo vrsto socialnih, kulturnih, zgodovinskih, krajevnih, institucionalnih ter vrsto drugih posebnosti držav v slikovitem mednarodnem kontekstu, ki bolonjski proces zajema.

Enotni visokošolski prostor bo evropskim študentom in diplomantom omogočal prosto gibanje in zaposlovanje. Bolonjski proces ne bo rezerviran samo za države članice evropske unije pač pa bo zanimiv tudi za neevropske študente.

»Želimo vzpostaviti evropski visokošolski prostor, utemeljen na načelih kakovosti in razvidnosti. Naše bogato nasledstvo in kulturno različnost moramo ceniti kot prispevek k družbi, utemeljeni na znanju. Obvezujemo se, da bomo branili načelo javne odgovornosti za visoko šolstvo v kontekstu kompleksnih modernih družb. Visoko šolstvo se nahaja na križišču raziskovanja, izobraževanja in inovativnosti, zato je tudi ključ k evropski konkurenčnosti. Ob približevanju letu 2010 se obvezujemo, da bomo zagotovili visokošolskim zavodom potrebno avtonomijo, s katero bodo izvrševali dogovorjene reforme, priznavamo pa tudi potrebo po trajnostnemu financiranju [sustainable funding] zavodov.« (http: 43)

Enoten visokošolski prostor pomeni osnovo za izgradnjo evropske družbe, temelječe na znanju, ki naj bi Evropi omogočila, da bi do leta 2010 postala socialno in ekonomsko najbolj konkurenčna svetovna regija.

ČASOVNI OKVIR BOLONJSKEGA PROCESA

junij 1999	maj 2001	september 2003	marec 2004	maj 2005	2010
podpisana Bolonjska deklaracija	Praški komunike	Berlinski komunike	predvidoma sprejeta novela Zakona o visokošolskem šolstvu (Slovenija)	srečanje evropskih ministrov za visoko šolstvo v Bergnu (Norveška)	enotni evropski visokošolski prostor

1.1.2 OD LIZBONSKE KONVENCIJE PREK SORBONSKE DEKLARACIJE DO BOLONJSKE DEKLARACIJE

Predzgodovino bolonjskega procesa povzemam po Zgagi (2004: 11, 15), ki meni, da se le ta prične v poznih osemdesetih letih in na začetku devetdesetih, konceptualno pa v refleksijah procesov internacionalizacije visokega šolstva ter spremenjene vloge univerze v 'postmoderni', 'informacijski družbi' oziroma 'družbi znanja'.

Novi in specifični koncepti o svobodnem pretoku blaga, ljudi, idej o družbi znanja, sistemskem spodbujanju akademske mobilnosti, vseživljenjskem učenju ipd., so proizvodi razglabljanj oz. refleksije o vlogi znanosti in visokega šolstva v sodobnih družbah. Refleksije so nastajale od sredine osemdesetih let dvajsetega stoletja ter v kontekstu spremenjenih in spreminjajočih se novih družb. Ob teh razglabljanjih so se pojavili tudi nekateri strateško zamišljeni dokumenti.

Magna Charta Universitatum

je dokument akademske pobude za vzpostavitev skupnega evropskega visokošolskega prostora, ki so ga 18. septembra 1988 podpisali rektorji evropskih univerz v Bologni, pravi Leban. (http: 52)

Temeljna načela zaveze so bila:

- a) Univerze so avtonomne institucije.
- b) Poučevanje in raziskovanje na univerzah morata biti neločljiva.
- c) Svoboda raziskovanja, poučevanja in študija je temeljno načelo v življenju univerz.
- d) Univerza je varuh tradicij evropskega humanizma.

Zgaga (2004: 16) navaja, da je Magno Charto Universitatum vzpodbudilo tako (zahodno) evropsko povezovanje kot bližajoči se padec 'železne zavese' in demokratizacija na vzhodu.

Lizbonska konvencija o priznavanju visokošolskih kvalifikacij v evropski regiji

Sestavljena je bila v Lizboni 11. aprila 1997.

Vsebina Lizbonske konvencije je: opredelitev pojmov in pristojnosti organov, temeljna načela pri ocenjevanju kvalifikacij, priznavanje kvalifikacij, ki omogočajo dostop do visokega šolstva, in priznavanje študijskih obdobij, visokošolskih kvalifikacij, kvalifikacij beguncev in razseljenih oseb. Vsebuje še informacije o ocenjevanju visokošolskih zavodov in študijskih programov, o priznavanju in izvajanju konvencije in njene končne določbe.

Sorbonska deklaracija (Pariz, 25. maj 1998).

»Odprt evropski visokošolski prostor prinaša bogastvo pozitivnih perspektiv, seveda ob spoštovanju naših različnosti, na drugi strani pa zahteva nenehne napore, da bi odstranili ovire ter razvrstili takšno zgradbo poučevanja in učenja, ki bi stopnjevala mobilnost in vse tesnejše sodelovanje.« (http: 61)

Sorbonska deklaracija (Sorbonne declaration 1998), z naslovom Skupna deklaracija o usklajevanju izgradnje sistema evropskega visokošolskega izobraževanja, poziva k odprtju evropskega akademskega prostora. Ne govori le o univerzah, temveč o celotnem sistemu visokega izobraževanja kot o ključnem področju za povečanje mobilnosti in zaposljivosti prebivalstva in za razvoj kontinenta v celoti. (http: 55)

Zgaga (2004: 26) meni, da je Sorbonska deklaracija politični rezultat daljših poglobljenih analiz in strokovnih priprav. Pri sprejemanju deklaracije in še zlasti pri njenem posredovanju v svet manjše članice EU niso bile povabljene. Prišlo je do zadreg vsebinske spornosti. Sorbonska deklaracija govori o harmonizaciji – celo v naslovu – in tako vzpostavlja dvome v zvezi z določili Amsterdamske pogodbe, ki se je harmonizaciji v (visokem) šolstvu kategorično odrekla. Odprla je tudi vprašanje političnih metod in postopkov mednarodnega sporazumevanja ob teh vprašanjih. Ob večinoma molčečih in čakajočih državah 'iz čakalnice EU' je pri preostalih 'manjših' - članicah EU na koncu dozorelo prepričanje o potrebi po novi deklaraciji, ki ne bo sporna ne po vsebini ne po postopkih. Tako se je začela pot proti Bologni.

Junija 1999 so ministri iz devetindvajsetih evropskih držav, pristojni za visoko šolstvo, v Bologni podpisali t.i. Bolonjsko deklaracijo, s katero so začrtali smeri razvoja evropskega visokega šolstva do leta 2010. (http: 34)

Z deklaracijo so si države podpisnice zastavile skupni cilj - ob hkratnem polnem upoštevanju in spoštovanju različnosti nacionalnih sistemov izobraževanja in univerzitetne avtonomije, z medsebojnim sodelovanjem zgraditi odprt in konkurenčen evropski visokošolski prostor³. Evropskim študentom in diplomantom bo omogočal prosto gibanje in zaposljivost, obenem pa bo privlačen tudi za neevropske študente. (http: 39)

10 BOLONJSKIH CILJEV:

1. uveljavitev sistema zlahka prepoznavnih in primerljivih bolonjskih stopenj (http: 46)
2. sistem z dvema glavnima študijskima stopnjama, dodiplomsko in podiplomsko
3. uveljavitev kreditnega sistema (ECTS - European Credit Transfer Sistem) (http: 43)
4. pospeševanje mobilnosti (da bodo študentje preživeli vsaj en semester na tujih univerzah, mobilni pa bi bili tudi profesorji in raziskovalci, ipd.) (Zgaga 2004, 25)
5. pospeševanje evropskega sodelovanja pri zagotavljanju kakovosti v visokem šolstvu (*op.cit.: 44*)
6. pospeševanje evropske razsežnosti v visokem šolstvu (http: 34)
7. vseživljenjsko učenje (http: 51)
8. aktivna udeležba visokošolskih zavodov, učiteljev in študentov v bolonjskem procesu in sodelovanje študentov pri upravljanju visokega šolstva (*ibid.*)
9. pospeševanje privlačnosti visokošolskega sistema (Evropa mora visokošolske sisteme odpreti študentom in profesorjem z vsega sveta) (http: 58)
10. povezovanje pobude za vzpostavitev evropskega visokošolskega prostora s pobudo evropskega raziskovalnega prostora (tretja stopnja, doktorska). (http: 59)

1.1.3 REZULTATSKI PRISTOP KOT NOVA PARADIGMA V SFERAH IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA

Uvajanje bolonjske prenovе v sfere izobraževanja in usposabljanja prinaša dolgoročne posledice, saj vzpostavlja nove zglede, vzorce, ki se razlikujejo od tradicionalnega pristopa.

V tradicionalni šoli je bil poudarek na učnih programih, učni vsebini in zakonitostih njenega logičnega strukturiranja, učenec pa je bil obravnavan kot pasivno, receptivno bitje, ki ga je z zunanjimi vplivi lahko oblikovati po mili volji, pravi Pokovec. (http: 57)

Učenec je bil v tem kontekstu razumljen kot objekt poučevanja in vzgoje, ki se mora prilagoditi učni snovi.

Medveš (1991: 213) meni, da se bo klasičen koncept oblikovanja šolske doktrine počasi izjalovil. Klasično vprašanje, ali smo dosegli cilje, ki smo jih želeli doseči, se bo preoblikovalo. Osrednje vprašanje sodobne šolske doktrine bo spraševalo po tem, ali smo res želeli to, kar smo dosegli. Ključni problem današnjega vzgojnoizobraževalnega dela ni v tem, kaj v šoli učiti, temveč, kako vsebinsko in metodološko spreminjati vzgojno izobraževalno delo in se stalno usklajevati z razvojem.

³ [European Higher Education Area - EHEA] (http: 46)

Bates (2002) navaja, da novejši modeli izobraževanja izhajajo iz fenomenoloških in interakcijskih perspektiv, ki poudarjajo posameznikovo vlogo v konstrukciji pomena, učenje pa razumejo kot kreativni proces, v katerem so rezultati do določene mere nepredvidljivi. (http: 38)

Po Kotniku in Borštnerju (2004: 38) je temeljni koncept nove paradigme »učni izid, rezultat, cilj«. ⁴ Čeprav dokumenti bolonjskega procesa govorijo o novi paradigmi, pristop seveda ni rezultat tega bolonjskega procesa, ampak je precej razširjen v razvitem svetu. Že tri desetletja se z reformo uveljavlja v izobraževalnem sistemu ZDA, medtem ko je v Veliki Britaniji, Avstraliji, Novi Zelandiji že uveljavljen kot podlaga nacionalnih kvalifikacijskih sistemov.

Gosling in Moon (2001:1) pravita, da alternativni pristop, ki se osredotoča na rezultate, postavlja v ospredje to, kar se od učenca pričakuje, da bo sposoben narediti na koncu učnega procesa. Za izražanje pričakovanj tudi uporabljata terminologijo učnih rezultatov.

”Naredili smo premik od »pridobivanja znanj« k »razvoju zmožnosti«”. (Ermenc: 2006: 22)

Bolonjski proces predvideva, da bi kvaliteto študijev in izobraževalnih sistemov, njihovo primerljivost in skladnost, omogočala koncepta učni rezultat [*learning outcome*] ter kompetenca.

Po Kotniku (2006: 226) bi z enotnimi standardi oz. minimalnimi zahtevami o rezultatih izobraževanja imeli jamstvo in spodbujali kvaliteto. Osredotočenost na dejanske dosežke oz. rezultate izobraževanja naj bi bila stimulacija za ustrezno zasnovo izobraževanja.

To je pristop, ki ima podlago v CBET in OBE⁵. Koncepta učnih rezultatov in kompetenc sta bila predmet mnogih nasprotujočih si mnenj in razprav.

1.1.4 TEORETSKO NASPROTUJOČA SI MNENJA GLEDE REZULTATSKEGA PRISTOPA

Z vidika pedagoške psihologije gre pri procesu poučevanju za vprašanje nadzora in učenja, se pravi za vprašanje, ali je učenec dosegel postavljeni cilj in koliko ga je dosegel (Curzon, 1997: 150). Učitelj potrebuje za nadaljnje delo povratno informacijo o rezultatih svojega poučevanja in sredstvo za to je postavljanje ustreznih učnih ciljev [*objectives*] in preverjanje njihovega dogajanja.

V teoretskih izhodiščih je v pedagoški psihologiji vprašanje učnih ciljev oz. učnih izidov nasprotujoča si tema: na eni strani behaviorizem, na drugi strani pa humanistična usmerjenost, naravnost.

Če sežem malce v zgodovino, avtorji, kot npr. Barratt-Pugh (1995, http: 35), Bates (2002), Hyland (1997) in Kerka (1998, http: 48) menijo, da sega začetek rezultatskega pristopa v

⁴ za celotno paradigmo se je uveljavil izraz »pristop, osredotočen na rezultate«, *outcome-based approach* ali tudi *competence-based approach*, v širši obliki pa tudi *Competence-based approach to education and training* (CBET).

⁵ OBE – Outcomes based Education

šestdeseta in sedemdeseta leta prejšnjega stoletja, ko so se razvili modeli izobraževanja učiteljev v ZDA [*Performance Based Teacher Education*].

Obsežna reforma srednješolskega sistema v ZDA, ki jo je teoretsko utemeljil Carroll leta 1963 z izrazom *mastery learning*, je bila podlaga za to, kar je nastalo kot *outcome-based education* in se potem v Veliki Britaniji in drugih državah uveljavilo kot rezultatski pristop.

Bates pravi, da ni nepomembno, da se je v Veliki Britaniji začel pristop uveljavljati najprej na področju poklicnega izobraževanja in je trenutno podlaga celotnega nacionalnega kvalifikacijskega ogrodja (NVQ), »izdelan za vsa poklicna področja od avtomehanike do medicine« (http: 38).

Ideja učnih ciljev po Kotniku in Borštnerju (2004: 39) sega v gibanje kurikularnega načrtovanja na podlagi behaviorističnih učnih ciljev po t.i. Bloomovem nauku o razvrščanju in poimenovanju (taksonomiji).

Ameriški psiholog Bloom je s skupino sodelavcev izdelal klasifikacijsko strukturo vedenjskih tipov v povezavi s cilji.

Bloomova klasifikacija sestoji iz treh delov:

- kognitivnega, ki se ukvarja z umskimi oz. intelektualnimi spretnostmi
- emocionalnega, ki se ukvarja z osebnimi stališči in čustvi, in
- psihomotoričnega, ki se ukvarja z veščinami in spretnostmi ravnanja oz. delovanja.

Kognitivno področje je sestavljeno po hierarhičnem principu, kar pomeni, da cilji enega vedenjskega tipa oz. razreda, upoštevajo in gradijo na vedenjskih tipih predhodnih razredov. (Cvetek, 1993: 39)

Ti cilji (tipi) so:

1. znanje: sposobnost zapomnitve informacij v izvorni obliki - čisti spomin
2. razumevanje: sposobnost ponovnega formuliranja iste informacije na nek drugi način
3. aplikacija: sposobnost uporabe iste ponovno formulirane informacije na njene sestavne dele
4. analiza: sposobnost razstavljanja kompleksne informacije na njene sestavne dele
5. sinteza: sposobnost ustvarjanja novih informacij, idej ali teorij na podlagi obstoječih informacij
6. evalvacija: sposobnost presojanja na podlagi kritične ocene in dokazovanja (http: 54).

Bloom kot zagovornik učnih ciljev (uporablja se tudi izraz vedenjski cilji) izhaja iz prepričanja, da morajo biti cilji oz. rezultati oblikovani v behaviorističnih terminih, sicer je vprašljiva njihova merljivost (kar se od načrtovalcev predmetnikov pogosto zahteva) in s tem objektivnost preverjanja oz. ocenjevanja. (Kotnik, Borštner, 2004: 39)

Kritiki, kot npr. Jarvis (1995), Hyland (1997) ter drugi pa poudarjajo izobraževalni proces kot nekaj, česar ni mogoče meriti, definirati, točno določiti v strogo behaviorističnih terminih. Učni izid se upira precizni kvantitativni analizi, pojem učnih ciljev kot zgolj spremembe vedenja pa zgreši smisel izobraževanja.

Ko so se tvorci, oz. načrtovalci predmetnikov (študijskih programov) lotevali kriterijev preverjanja dosežkov učnega procesa, se je izkazalo, da je lažje specificirati obnašanje na podlagi nalog, kot pa opisati attribute, ki so podlaga temu obnašanju oziroma vedenju (Kerka, 1998).

Kotnik (2006:15) navaja, da tako lažje razumemo dejstvo, da je bil behavioristični pristop, osredotočen na izide, oz. rezultate, najbolj vpliven in uveljavljen. S tem tudi sežemo v bistvo behaviorističnega pristopa, ki vztraja pri svoji znanstveni težnji in omejenosti na tisto, kar je merljivo in preverljivo. Tako omejevanje pa ima svojo ceno, saj se je marsičemu, kar je navzoče v izobraževalnem procesu, treba odreči.

Na tem mestu podajam glavno, bistveno mnenje kritikov, ki jih povzame Hyland (1993: 59), da takšne težnje merljivosti »zvedejo kompleksne človeške dejavnosti na koščke merljivega obnašanja«.

Zaradi odvzema veljave, ugleda behaviorističnega modela so začeli upoštevati tudi značilnosti, ki so podlaga vedenju kot neki splošnejši sposobnosti in jih kasneje poimenovali generične sposobnosti ali tudi ključne, bistvene sposobnosti. (Kotnik, 2006:15)

Vprašanje generičnih sposobnosti (vednost, razumevanje), ki niso vezane na kontekst in katerih izpolnjevanje je težko presojati, je bilo predmet burnih razprav. Ključno vprašanje kritikov je bilo, ali takšne spretnosti sploh obstajajo. Pedagoška stroka je vztrajala, da so generične, ključne, prenosljive kompetence itn. konstrukti, ki ločeni od konteksta ne morejo obstajati. (Holmes 1998; Hyland, 1994: 24).

1.2 KOMPETENCA NA PODROČJU PREVERJANJA DOSEŽKOV IZOBRAŽEVANJA, USPOSABLJANJA

Pojem je v šestdesetih letih 20. stoletja vpeljal Noam Chomsky (1983: 14) s teoretskim modelom »kompetenca – performanca«.

Avtor model pojasni na področju jezika: **Kompetenca** [*Sprachkompetenz, competence*] je dispozicija, ki jo tvorita poznavanje jezikovnih struktur in sposobnost kombiniranja z njimi. Čeprav je množica jezikovnih struktur omejena, človek lahko teoretično oblikuje neskončno mnogo različnih sintaktično pravilnih stavkov in zna presojati oziroma razumeti sintaktično pravilnost stavkov v teoretično neskončno mnogo različnih izraznih oblikah, ki jih ni nikoli slišal in nikoli bral. **Performanca** [*Sprachverwendung, Performance*] je aktualna raba jezika v konkretni situaciji, je tekoča izrazna praksa, je konkretna uporaba kompetenc, to je določenih jezikovnih struktur, ki izhajajo iz logike določene kulture. Performanca (aktualna raba) je vedno aplikacija kompetence. (*ibid*, moj poud.)

Medveš (2006:19) razloži kasnejšo umeščenost modela »kompetenca – performanca« v sociološke in sociolingvistične teorije z velikimi teoretskimi implikacijami. Na podlagi omenjenega modela se je razvil nov način pojasnjevanja povezave med subjektivnim in

objektivnim, ki je bil na primer v psihologiji eden od razlogov za obrat iz behaviorizma v kognitivizem.

Kompetenca označuje **kompleks potencialov** na določenem področju, ki omogočajo uravnavanje človekovega ravnanja kot najbolj kompleksen proces odzivanja človeka na konkretno prakso. Performanca pa označuje nasproti temu dejansko **ravnanje posameznika**, njegovo živo delovanje. (ibid. moj poud.)

Beseda kompetenca je tujka, ki ji ustreza slovenska beseda zmožnost. (Ermenc, 2006: 22)

Kompetence je po Wittu in Lehmanu (http: 70) mogoče razumeti v dveh smislih:

- v smislu večje ali manjše kompleksnosti in zahtevnosti (težnje k razvoju višjih miselnih procesov)
- v smislu relevantnosti in funkcionalnosti (težnje k razvoju uporabnih zmožnosti).

Kompetenco sta opredelila kot ekstenzionalno oz. eksterno opredelitev pojma (zunanja - kompetenca je zmožnost opraviti neko dejavnost) in intenzionalno oz. interno opredelitev pojma (notranja - notranje strukture, ki omogočajo opravljanje neke dejavnosti.). (ibid.)

Pojem kompetentnosti sta ovrednotila, označila kot opravilno zmožnost. V OECD-jevem projektu⁶ DeSeCo⁷ se definicija kompetence utemeljuje na podoben način:

»Kompetenco opredeljujemo kot zmožnost uspešnega odzivanja na kompleksne potrebe v določenem kontekstu z mobilizacijo psihosocialnih predpogojev (vključujoč tako kognitivne kot nekognitivne vidike). To je funkcionalni ali na potrebe osredotočeni pristop k definiranju kompetence. Glavna pozornost pri tem velja rezultatu, ki ga posameznik doseže s svojim dejanjem, izbiro ali načinom ravnanja, upoštevajoč potrebe, ki so, denimo, povezane z določenim službenim položajem, družbeno vlogo ali osebnim projektom.« (Rychen, Salganik: 2003:43)

Družba s svojimi potrebami vpliva na posameznikovo odločitev, kam se vključiti v izobraževanje.

Ermenc (2006: 23) meni, da se v izobraževanju, splošnem in poklicnem, odzivamo na potrebe družbe, dela in ekonomije, na potrebe, ki jih pred posameznika postavlja življenje v raznoliki, konfliktni in razzslojeni družbi, na potrebe posameznika, ki se mora v družbi znajti. Soočeni smo z razmislekom, kako učence naučiti »upravljati z znanjem«, da bodo uspešni državljani, strokovnjaki, starši, partnerji in tako naprej. Iščemo ključne vloge, naloge, dela ipd. in jih sistematično vključujemo v študijske programe. Vednost je podrejena zmožnosti, izbiramo tisto, za kar verjamemo, da je ustrezno v luči usposabljanja za neko nalogo.

Sklepam lahko, da se je tako trend načrtovanja študijskih programov iz *usposabljanja različnih osebnostnih profilov* (prilagajanje znanj glede na interese, usmerjenosti, potenciale posameznika) preoblikoval v *usmerjanje in usposobitev posameznika za potrebe družbe*.

»Namesto kompetentnih ljudi bomo imeli ljudi s kompetencami« (http: 38, 1997)

⁶ OECD- Organization for Economic Co-operation and development

⁷ DeSeCo- Definition and selection of Competecies

Posameznik torej ne išče in razvija znanja v skladu s svojimi interesi, naravnostmi, zanimanji, potenciali, talenti, ampak »nabira« točno tista znanja, ki ga usposobijo za delo, ki ga družba potrebuje.

Postavlja se mi vprašanje, ali se s takšnim načinom pridobivanja znanja lahko uresničuje dobra praksa na delovnem področju? Če je država s svojo ekonomijo tista, ki vodi izobraževanje, potem postaja posameznik vedno bolj ranljiv. Tako namesto razvoja višjih miselnih procesov, razvoja duha, uma, telesa, dobimo programiranost za določeno delovanje, ki v tistem času služi družbeni ekonomiji in ne človeku kot posamezniku. Dovolim si trditi, da se s tem kvaliteta življenja posameznika zmanjšuje, saj le ta ne deluje na področju, ki ga osebno zadovoljuje in (pozitivno) izpopolnjuje.

Tako kot Gibbs (1994: 9, 10) se sprašujem, ali ne bi bilo bolje premakniti načrtovanje učnih programov od ciljnega ponovno k razvojnemu, in namesto na ekonomske potrebe vezanih rezultatov poudariti pomen procesa učenja in iz njega izhajajočih ciljev?

1.2.1 KOMPETENCE IN UČNI REZULTATI SKOZI PRIZMO KIBERNETIKE II. REDA

Nekatera teoretska izhodišča združujejo in enačijo pojma kompetenca in učni rezultat:

<i>Izhodišče: kompetenca + učni rezultat</i>	<i>Izhodišče: kompetenca = učni rezultat</i>
<p>Po Wittu in Lehmanu (2001) in po DeSeCovi definiciji (Rychen, Salganik, 2003), je kompetenca vezana na učinek oz. rezultat izobraževanja.</p> <p>Kompetenca je v tem pojmovnem okviru izražena z izvedbo, živim delovanjem posameznika oz. njegovo performanco. Avtorji navajajo oba pojma združena</p>	<p>Bolonjski dokument Tuning – (več o njem kasneje) enači učne izide in kompetence:</p> <p>»Kompetence predstavljajo kombinacijo atributov (z ozirom na vednost in njeno aplikacijo, vrednote, sposobnosti in odgovornosti), ki opisujejo raven ali stopnjo, do katere jih je oseba zmožna izvesti...Kompetence je mogoče izvesti [<i>carry out</i>] in oceniti.« (http: 44)</p>

Kompetenca ≠ učni rezultat

Hager (2006: 31) kritizira bolonjski dokument Tuning v enačenju učnih izidov in kompetenc. Strogo ločuje med kompetenco in njeno aplikacijo – učnim rezultatom [*learning outcome*]. Učni rezultat je zanj le podvrsta, ožji pojem od performance in ga torej ni mogoče razumeti v širšem pomenu. (Hager, 2004: 425)

Da bi lahko opredelila kriterije kakovostne usposobljenosti oz. kompetentnosti diplomanta, moram najprej razlikovati med pojmom kompetenca in učni rezultat.

Teoretska izhodišča, ki enačijo in združujejo pojma kompetenca in učni rezultat, doživljam kot izziv, da na odnos med navedenima pojma pogledam skozi prizmo epistemološke predpostavke, epistemologije konstruktivizma, kibernetike II. reda⁸.

Način zaznavanja, razmišljanja, odločanja in znanja živega organizma proučuje znanost epistemologije, ki v filozofski znanosti o človeškem spoznanju obsega predvsem spoznavno teorijo in logiko. (Verbinc 1982: 188)

Kibernetiki so uvedli paradigmatski premik od objektivističnega (klasičnega filozofskega) pojmovanja epistemologije h konstruktivističnemu, interpretativnemu pojmovanju, premik od »spoznavanja« k »razumevanju« (Von Foerster, v Keeney, 1983: 78)

<p>Konstruktivistična epistemologija Kibernetika II. reda predlaga konstruktivistično/hermenevtično epistemologijo, po kateri smo kot opazovalci neločljivi del sistemov, ki jih opazujemo.</p>	<p>Objektivistična epistemologija Temelji na prepričanju, da smo kot opazovalci ločeni od opazovanih sistemov.</p>
--	---

George Spencer Brown je opredelil človekovo **razlikovanje** kot izhodišče vsake njegove epistemologije in na tej osnovi vsake akcije, opisa, zaznave, misli, odločitve. (v Šugman Bohinc, 1997: 47, moj poud.)

Razlikovanja, ki jih ljudje tvorimo oz. se jih naučimo tvoriti v socialnih interakcijah s pomembnimi drugimi, organiziramo v vzorce (ki so višji red razlikovanja razlikovanj).

Na podlagi raznolikih vzorcev razlikovanj ljudje raznovrstno organiziramo dele celote, ki jih razlikujemo kot dogodke, in s tem vzpostavljamo različne resničnosti, opise, modele sveta.

Naše zaznavanje sveta skozi razlikovanje je torej vselej *naše* (posameznik, skupina, skupnost, kultura) opisovanje, razlaganje in razumevanje in ne nekakšno objektivno odslikavanje sveta, kakršen naj bi bil sam po sebi.

Ittelson in Kilpatrick (po Šugman Bohinc 1997: 289) na podlagi rezultatov inventivnih eksperimentov s percepcijo - na katerih se je med drugim utemeljila kognitivna psihologija v sredini 20. stoletja - trdita, da zaznava nikdar ni končen, »objektiven« oziroma »absoluten« odsev resničnosti oziroma tega, »kar je«. Je bolj napoved, človekov osebni konstrukt, ustvarjen zato, da bi predstavljal najboljšo možno domnevo sveta, ki naj bi človeku omogočila izvedbo njegovih namenov delovanja. S spreminjanjem narave konstrukcijskega procesa se potemtakem človekova zaznava spreminja.

Ornstein podobno meni, da človek iz dražljajev, ki so dostopni njegovim čutilnim zmožnostim, ustvarja neke vrste red oziroma smisel. (ibid.)

Če torej s tega vidika pogledamo na proces in rezultate zaznavanja, spoznavanja kot na tvorbe, ki jih človek poraja, ustvari in so odvisne tako od njegove strukture kot od strukture

⁸ Kibernetika se ukvarja z vprašanjem, kaj sistemi počno, in proučuje komunikacijo med njimi. Zanimajo jo vzorci in načini obnašanja ter vzorci organizacije različnih procesov. Vsak sistem je operacijsko zaprt, samouravnavajoč sistem s svojo stabilno dinamiko, s svojim vzorcem delovanja. Kibernetika drugega reda ali kibernetika kibernetike, je nastala (von Foerster, 1973), ko so v opazovani sistem vključili še opazovalca. Zato jo imenujejo tudi »kibernetika opazujočih sistemov« (Jeriček, 2004: 99).

okolja, v katerem sodelujeta vzajemno (okolje in človek), potem je pojem kompetenca - pa naj jo na račun lažjega sporazumevanja označimo (po Batesu, 2002) kot *zmožnost delovanja v kompleksnih poklicnih vlogah, sposobnost v katerikoli formulaciji profila ali kot zmožnost kreativnega odziva* - vedno interpretacija, ki jo naredimo, ko opazujemo nek sistem, ne pa dejanska slika realnosti. To pomeni, da lahko o tem, kateri procesi potekajo v človeku, ko opravlja neko nalogo v dani situaciji v procesu usposabljanja, samo predvidevamo, oz. predpostavljamo⁹.

Kako torej razumeti razumevanje, kompetentost drugega, na primer študenta/študentke SD?

Naj parafraziram Andersona (v Saleebey 1997: 122), ki govori o odnosu med strokovnjakom (terapevtom) in uporabnikom (klientom) in povzamem za kontekst interakcije npr. med študentom-praktikantom in uporabnikom ali med učiteljem in študentom, da ko opazujemo, poslušamo in poskušamo razumeti ali celo oceniti kompetence sogovornika, ni ničesar za oziroma pod njegovimi besedami in dejanji, kar naj bi interpretirali. Ničesar ni, razen to, kar on ali ona reče, naredi. Nič drugega. (V tem delovnem okvirju ni ocen, ni diagnoz).

Bistvenega pomena se mi torej zdi razumevanje pojma kompetence kot neogibno osebne interpretacije, ki jo opazovalec ustvari v procesu opazovanja drugega sistema, s katerim je v interakciji, in ni odraz ali preslikava dejanskosti oz. realnosti.

Raziskovalno vprašanje 2 ¹⁰	Odgovor
<p>Kako opredeliti kriterije ustrezne, kakovostne usposobljenosti, spretnosti oz. kompetentnosti diplomiranih socialnih delavcev?</p>	<p>Odvisno je od naše epistemološke predpostavke, ki jo zavzamemo o tem, kaj je kompetentnost in kako jo lahko ocenimo (merimo). Če izhajamo iz <i>objektivistične epistemološke predpostavke</i>, bomo kompetence, kompetentnost študenta ocenjevali (merili) ločeni od njega. V kolikor pa bomo zavzeli <i>konstruktivistično epistemološko predpostavko</i>, bomo neločljivi del opazovanega sistema (študenta). O kompetencah bomo lahko samo predvidevali, predpostavljali, postavljali domneve, vezane na naše osebne vzorce interpretiranja, ne bomo pa jih mogli »objektivno« meriti.</p>

Kateri miselni procesi potekajo v človeku, ko opravlja neko nalogo v dani situaciji v procesu usposabljanja, lahko torej zgolj predvidevamo,

Atributov kot lastnosti, zunanjih znakov, prek katerih praktikant pokaže znanje, ki ga je v procesu usposabljanja osvojil torej ne smemo enačiti s kompetencami. Kar lahko natančneje merimo, so učni rezultati [*performance*] kot praktična uporaba kompetenc (ne pa kompetence same). Učni rezultati so končni proizvodi, ki jih posameznik ustvari v procesu prakse in jih

⁹ Maturana, Varela (1998: 102, moj poud.) o predvidevanju govori, kadar na podlagi sedanjega stanja kakega sistema, ki ga opazujemo, lahko rečemo, da mu bo sledilo novo stanje, ki bo posledica njegove strukturne dinamike in ki ga bomo prav tako lahko opazovali. Predvidevanje potemtakem razkriva, kaj naj bi se zgodilo po *pričakovanju opazovalca*.

¹⁰ Raziskovalna vprašanja predstavim v raziskovalnem delu naloge na strani 25.

lahko pokaže. Glede kompetenc (kot procesov, ki potekajo v človeku, ko opravlja neko nalogo), lahko samo predvidevamo, da so se razvile v procesu usposabljanja skozi izkušnje, opravljene naloge, udejstvovanje na področjih dela ipd.

V nalogi sem se tako od govora o kompetencah in raziskovanju kompetenc preusmerila h govoru o **spretnosti** oz. dejavnosti, ki zahteva tako spretnost, o outputu, ki ga študent dejansko izrazi, dokaže in je merljiv. Na podlagi spretnosti, ki jih tako praktikant izkaže, lahko postavimo domneve, da so se razvile določene kompetence.

1.3 PILOTNI PROJEKT TUNING

1.3.1 VZPOSTAVITEV PILOTNEGA PROJEKTA IN NJEGOV NAMEN

Leta 2000 je skupina univerz sprejela bolonjski izziv in združeno oblikovala pilotni projekt t.i *Tuning (Tuning educational structures in Europe)*. Namen tega projekta je bil ugotoviti ustreznost bolonjskega procesa ter preizkusiti učinkovitosti bolonjskih idej, zamisli, teženj in ciljev.

Ime Tuning so za ta projekt izbrali, ker odraža zamisel, da univerze ne pričakujejo uskladitev [*harmonisation*] svojih študijskih programov ali zedinjenja [*unified*] oziroma predpisovanja kakih dokončnih evropskih predmetnikov oz. študijskih programov [*curricula*], pač pa le uglasitev glede referenčnih točk [*points of reference*], točk ujemanja in skupnega razumevanja. Od samega začetka je bilo v projektu Tuning najvažnejše zavarovati bogato različnost evropskega izobraževanja, projekt pa si nikakor ne prizadeva omejevati neodvisnost akademskih ter predmetnih strokovnjakov ali škodovati lokalnim in nacionalnim akademskim oblastem. (http: 44)

Tuning izrecno poudarja, da je to »uglaševanje«, ki »nikakor ne teži k razvijanju kakšnega enotnega, predpisovalnega evropskega študijskega programa (http: 65) in s tem tudi ne k omejevanju akademske neodvisnosti in avtonomije.

V prvi fazi projekta (med letoma 2000 in 2002) je sodelovalo okrog 100 univerz iz držav EU in EEA. Gre za posamezne članice teh univerz, ki so se v projektu organizirale (sprva) v sedem študijskih področjih: *poslovne in upravne vede, vede o izobraževanju, geologija, zgodovina, matematika, fizika, kemija*. Temeljna pozornost projekta je bila usmerjena k spoznavanju različnosti med posameznimi članicami ter k njihovim skupnim imenovalcem; tako so v projektu zbrali obsežna primerjalna gradiva o študiju v Evropi na teh področjih. Po drugi strani pa je projekt veliko pozornosti namenil 'notranji' prenovi študijskih programov in se pri tem oprl na sodobne konceptualne zasnove, še zlasti na koncept učnih izidov [*learning outcomes*], pri čemer je bila zares velika prednost v tem, da so v projektu sodelovali številni univerzitetni strokovnjaki za ta vprašanja iz vse Evrope. (Zgaga, 2004: 95)

Dokument izhaja iz potrebe po kvaliteti, primerljivosti in kompatibilnosti evropskih izobraževalnih sistemov, kar naj bi omogočilo evropsko kvalifikacijsko ogrodje, kar seveda predpostavlja nacionalna kvalifikacijska ogrodja. Kvalifikacijsko ogrodje sestavljajo splošni in specifični deskriptorji kvalifikacij za vse stopnje izobraževanja. Oboji so osredotočeni v

širšem smislu na učne izide, rezultate, v ožjem smislu pa na kompetence¹¹. To kaže na novo izobraževalno paradigmo, o kateri govorijo dokumenti bolonjskega procesa. (Kotnik, Borstner, 2004: 38)

Nova paradigma se kaže:

v osredotočenosti na učni rezultat, izid oziroma v premiku iz inputa na output, ki implicira:

- premik v preverjanju in ocenjevanju, ki mora poleg osredotočenosti na kompetence preiti iz normativnega [*norm referenced*] na kriterijsko [*criterion referenced*] ocenjevanje,

to pa postavlja vprašanje, kako pri pouku to doseči, kar implicira:

- premik v poučevanju od osredotočenosti na poučevanje k osredotočenosti na učenje in podreitev učne vsebine kompetencam, s tem pa na:
 - premik v osredotočenosti izobraževanja od učitelja na učenca in razvijanje zmožnosti slednjega, kar zahteva:
 - drugačno vlogo učitelja, ki vednosti ne prenaša, ampak jo strukturira, učencu pa je supervizor, ki ga vodi in spremlja na poti h kompetentnosti (http:65)

Osnovna pojma, po katerih je pilotni projekt Tuning postal prepoznaven v Evropi, sta kategoriji *generičnih* in *predmetno specifičnih kompetenc*. (http: 65)

Generične spretnosti so znane tudi kot predmetno-neodvisne oziroma transverzalne kompetence, kot so komuniciranje, reševanje problemov, logično mišljenje, vodenje, kreativnost, motivacija, timsko delo in sposobnost učenja. (http: 49)

Predmetno specifične kompetence so povezane s posebnostmi posameznih strokovnih področji. So ključnega pomena za vsako študijsko področje in se nanašajo na specifične značilnosti študijskega področja.

*»splošne kompetence: splošno znanje, ni neposredno povezano s predmetnim področjem;
predmetno specifične kompetence: so stroka«* (http: 63)

Medtem ko so predmetno specifične kompetence ključnega pomena za vsako študijsko stopnjo (*degree*) in se nanašajo na specifične značilnosti oz. posebnosti študijskega področja, se generične kompetence nanašajo na značilnosti, ki so splošnega značaja za vsako študijsko stopnjo, kot npr. usposobljenost za učenje, usposobljenost za sprejemanje odločitev, sposobnost načrtovanja in vodenja projektov ipd; in so tako skupne vsem študijem. (http: 67)

¹¹ *Kompetence* v projektu Tuning (2003: 255) pomenijo dinamično kombinacijo lastnosti – glede na znanje in njegovo uporabo, glede na ravnanje in odgovornost, ki označujejo UČNE IZIDE [*learning outcomes*] nekega študijskega programa oz. to, kar naj bi bili študentje sposobni napraviti po koncu izobraževalnega procesa.

Generična znanja in kompetence ustvarjalci projekta Tuning delijo na :

- *instrumentalne* kompetence, ki vključujejo:
 - kognitivne zmožnosti, sposobnost razumevanja in uporabe idej in misli
 - metodološko usposobljenost za ravnanje z okoljem: organiziranje časa in učnih strategij, sprejemanje odločitev, reševanje problemov
 - tehnološke spretnosti, povezane z uporabo tehnoloških naprav, računalniško usposobljenost, sposobnost obvladovanja informacij
 - jezikovno usposobljenost, npr. ustno in pisno komuniciranje ali znanje tujega jezika
- *interpersonalne (medosebne)* kompetence: zmožnosti posameznika, ki se nanašajo na sposobnost izražanja lastnih občutkov, sposobnost za kritiko in samokritiko, medosebne lastnosti, sposobnost sodelovanje in timskega dela
- *sistemske* kompetence: predpostavljajo kombinacijo razumevanja, dovtetnosti in znanja, ki posamezniku omogoča, da vidi povezavo med deli celote, sposobnost načrtovanja sprememb in izboljšanja sistemov in načrtovanja novih sistemov ipd. (op.cit: 70-71)

V vseh sedmih področnih skupinah (študijskih področjih, ki so sodelovala v prvi fazi projekta Tuning) so identificirali in analizirali ključne kompetence, nato pa so jih preverili še s posebnimi vprašalniki v posameznih interesnih skupinah (diplomanti, delodajalci, profesorji ipd.) (Zgaga, 2004: 95-96)

Seznam generičnih kompetenc, razvrščenih po pomembnosti, ki so jim jo pripisali diplomanti in delodajalci:

1. Sposobnost za analizo in sintezo
2. Sposobnost za učenje
3. Sposobnost za reševanje problemov
4. Sposobnost za praktično uporabo znanja
5. Skrb za kakovost
6. Sposobnost obvladovanja informacij
7. Usposobljenost za samostojno delo
8. Timsko delo
9. Sposobnost organiziranja in načrtovanja
10. Ustno in pisno komuniciranje v maternem jeziku
11. Medosebne lastnosti
12. Želja po uspehu
13. Sposobnost ustvarjanja novih idej (ustvarjalnost)
14. Osnovna računalniška usposobljenost
15. Sprejemanje odločitev
16. Zmožnost kritike in samokritike
17. Zmožnost dela v interdisciplinarnem timu
18. Inicijativa in podjetniški duh
19. Osnovno splošno znanje

20. Zmožnost komuniciranja s strokovnjaki na drugih področjih
21. Prizadevanje za etičnost
22. Znanje tujega jezika
23. Načrtovanje in vodenje projektov
24. Usposobljenost za raziskovalno delo
25. Vodenje
26. Usposobljenost za delo v mednarodnem kontekstu
27. Spoštovanje različnosti in multikulturalnosti
28. Razumevanje kultur in navad v drugih državah ([http:](http://) 67)

Predmetno - specifične kompetence na področju izobraževalnih ved (pridobljena na podlagi odgovorov na vprašanja za akademike, op.cit.: 285):

1. Sposobnost analize vzgojnoizobraževalnih pojmov, teorij in vprašanj, ki zadevajo vzgojnoizobraževalno politiko na sistematičen način
2. Sposobnost ugotavljanja možnih povezav med vidiki predmetnega znanja in njihovo uporabo v vzgojnoizobraževalni politiki in kontekstih
3. Sposobnost za refleksijo lastnega vrednostnega sistema
4. Sposobnost kritičnega premisleka o pojmi in teorijah, ki se nanašajo na področje vzgojnoizobraževalnih ved
5. Zmožnost prepoznati razlike med učenci in kompleksnost v procesu učenja
6. Zavest o različnih kontekstih, v katerih lahko poteka učenje
7. Zavest o različnih vlogah udeležencev v procesu učenja
8. Razumevanje struktur in namenov izobraževalnih sistemov
9. Usposobljenost za pedagoško raziskovanje v različnih kontekstih
10. Usposobljenost za opravljanje svetovalnega dela
11. Usposobljenost za vodenje projektov za izboljšanje oz. razvoj šole
12. Sposobnost vodenja izobraževalnih programov
13. Sposobnost vrednotenja izobraževalnih programov, gradiv
14. Sposobnost predvideti nove izobraževalne potrebe in zahteve
15. Usposobljenost za vodenje multidisciplinarnih izobraževalnih timov

Predmetno specifične kompetence na področju znanosti o poučevanju (*teacher sciences*) (*ibid.*):

1. Prizadevanje za napredek in uspešnost učencev
2. Usposobljenost v številnih poučevanjskih/učenjskih strategijah
3. Sposobnost svetovanja učencem in staršem
4. Znanje predmeta, ki se poučuje
5. Sposobnost učinkovitega komuniciranja s skupinami in posamezniki
6. Sposobnost ustvarjanja vzdušja, ki spodbuja učenje
7. Sposobnost uporabe e-učenja in njegovo vključevanje v učna okolja
8. Sposobnost učinkovitega obvladovanja časa
9. Sposobnost za refleksijo in vrednotenje svojega dela
10. Zavest o potrebi po stalnem profesionalnem razvoju
11. Sposobnost ocenjevanja učnih izidov in dosežkov učencev
12. Sposobnost sodelovalnega reševanja problemov
13. Sposobnost odzivanja na različne potrebe učencev

14. Sposobnost izboljševanja okolja, v katerem poteka poučevanje in učenje
15. Sposobnost prilagajanja učnega načrta specifičnemu izobraževalnemu kontekstu

Prva razvojna stopnja projekta Tuning je torej vzpostavila skupke metod in ugotovila referenčne točke za generične in predmetno specifične kompetence diplomantov prve in druge stopnje oz. prvega in drugega glavnega študijskega obdobja.

Kompetence obravnavajo kot referenčne točke [*benchmarks*] za oblikovanje 'evropskih' kurikulov in za njihovo evalvacijo, dopuščajo pa prožnost in avtonomijo pri konkretnem kurikularnem oblikovanju. Opisi kompetenc prispevajo k nastajanju *skupnega jezika za opisovanje tega, na kar (naj) merijo (novi) študijski programi*. (Zgaga 2004: 97, 98)

Ko je po prvi fazi prispelo na naslov sodelujočih visokošolskih zavodov precej pohval in priznanj, se je maja 2003 začela druga faza projekta *Tuning*.

V tej fazi je bila posebna pozornost dana vlogi učitelja, poučevanja, ocenjevanja in dejanskih dosežkov v razmerju do sistemov zagotavljanja kakovosti in evalvacije.

Tuning razvija metodološke in vsebinske obravnave vprašanj o novih, sodobnih študijskih programih in študijskem okolju nasploh. Vsebinske obravnave ni mogoče pričakovati od ministrov in mednarodnih strateških forumov, pač pa jih morajo razviti prav visokošolski zavodi. Rezultati tega projekta so pokazali, da je v evropskem šolstvu mogoče doseči *skladnost, ki spoštuje različnost*. (*op.cit.*: 120)

1.4 LOGIKA KROŽNOSTI V SOCIALNEM DELU

»Socialno delo spodbuja socialne spremembe, reševanje problemov v človeških odnosih, krepitev moči in osvobajanje ljudi, s čimer pripomore k njihovi blaginji. Z uporabo teorij o človekovem vedenju in o socialnih sistemih lahko socialno delo posreduje na tistih področjih, kjer ljudje vstopajo v interakcije s svojim okoljem. Socialno delo temelji na načelih človekovih pravic in socialne pravičnosti« (IFSW – Mednarodna federacija socialnih delavcev 2000). ([http:](http://) 45)

Flaker (2003: 8) meni, da so v socialnem delu (SD) za ravnanje socialnih delavk in delavcev ključnega pomena vrednote, kontekst naloge in spretnosti. Teorije socialnega dela povedo, kako delati socialno delo, metodike jih prilagodijo kontekstu. Velja pa tudi obratno in kontekst ter metoda prilagajajo teorije. V tem je verjetno ena od posebnosti znanosti socialnega dela. Ne zanima jo predmet, temveč cilj intervence. *Methoda* izvirno pomeni *pot do cilja*. V tem kontekstu je metoda prav eden izmed ključev do znanosti socialnega dela.

Slika 1. 1: Logika krožnosti v socialnem delu

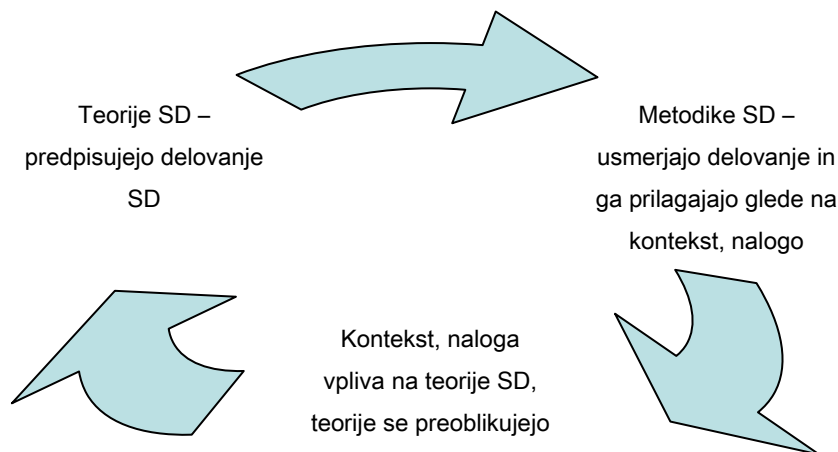


Diagram (glej sliko 1) nam pokaže krožni proces v znanosti SD. Krožni procesi potekajo med teorijami, metodami (metodikami) in prakso (živim delovanjem, izvajanjem SD).

Na področju SD izobraževanje in raziskovanje kot temeljni nalogi ustoliči, razvija in izvaja Fakulteta za socialno delo Univerze v Ljubljani (v nadaljevanju FSD).

Flaker in sodelavci (2005: 6) navajajo, da je bila FSD vsa leta svojega obstoja (od leta 1955) steber (v nekaterih obdobjih edini) razvoja SD in področja socialnega varstva nasploh.

Izobraževanje in raziskovanje na področju socialnega dela FSD izvaja skozi dodiplomski in podiplomski študij. V tem okviru izobražuje in dodatno usposablja kadre, ki izvajajo strokovne naloge in storitve na področju socialnega varstva. FSD kot raziskovalna visokošolska ustanova skrbi za razvoj stroke oz. vede o SD in izvaja raziskave (temeljne, uporabne in razvojne) na področju SD, socialnega varstva in širše socialne politike. Dosežke raziskav prenaša v prakso. (povzeto po Flaker s sodelavci, 2005)

Izmed dolgoročnih ciljev, h katerim FSD stremi, zgoraj navedeni avtorji (2005:11) kot prvega navajajo prenovi dodiplomskega programa in razvijanje podiplomskega študija, tako magistrskega kot doktorskega, razvijanje in utrjevanje specializacije v skladu z:

- bolonjsko deklaracijo (mednarodna primerljivost in prehodnost, izbirnost in nabornost)
- novimi spoznanji stroke
- ustreznimi oblikami študija

2 RAZISKOVALNI DEL

V nadaljevanju naloge bom na podlagi več analiz podatkov oblikovala predlog novega oz. prenovljenega modela praktičnega usposabljanja študentov na FSD, model, prenovljen v duhu bolonjskih smernic.

Zastavila sem si naslednja raziskovalna vprašanja:

<i>1. Kako doseči kakovostno usposobljenost bodočih diplomantov socialnega dela?</i>
<i>2. Kako opredeliti kriterije ustrezne, kakovostne usposobljenosti, spretnosti oz. kompetentnosti diplomiranih socialnih delavcev?¹²</i>
<i>3. Kako lahko na podlagi primerjalne analize modelov praktičnega usposabljanja za socialno delo v treh državah izboljšamo sistem preverjanja in ocenjevanja znanja?</i>
<i>4. Ali nam dosedanja gradiva o praktičnem usposabljanju na FSD dajejo ustrezne informacije glede vsebin študijske prakse in navodila za opisovanje, ocenjevanje spretnosti prakse študentk socialnega dela?</i>
<i>5. Kako ustrezneje opredeliti znanja, spretnosti študentov socialnega dela na praksi glede na bolonjske smeri?</i>
<i>6. Kaj lahko o poteku prakse in učnih dosežkih študenta izvem iz poročil o praksi in opisnih ocen?</i>

Da sem na navedena raziskovalna vprašanja lahko odgovorila, sem si zastavila naslednje teze:

<i>1. Za vzpostavitev zaželene kakovosti v usposobljenosti študentov je treba predhodno določiti način preverjanja in kriterije za ocenjevanje kakovosti pridobljenih (izkazanih) veščin, znanj, kompetenc.</i>
<i>2. Za prepoznavanje osvojenega znanja, ki ga praktikantka uporablja, preizkuša in izkazuje v svojih delovnih spretnostih, je treba opredeliti praktične veščine, ki naj bi jih dosegla z zaključenim posameznim letnikom študija.</i>
<i>3. Rezultati pilotskega projekta prenove praktičnega pouka, izvedenega na CSD Ljubljana – Šiška, bodo služili kot podlaga za oblikovanje predloga modela prenovljenega sistema praktičnega usposabljanja</i>
<i>4. Predlog novega modela praktičnega usposabljanja študentov/študentk FSD bo temeljil na paradigmi v duhu bolonjske prenove v smislu osredotočenosti na učni rezultat, izid oziroma v premiku iz inputa na output (ocenjevanje, ki mora preiti iz normativnega na kriterijsko ocenjevanje).</i>

Uporabila sem kvalitativen raziskovalni pristop, pri katerem sestavljajo osnovno izkustveno gradivo, zbrano v raziskovalnem procesu, torej besedni opisi ali pripovedi. To gradivo je tudi obdelano po metodi kodiranja ključnih pojmov in analizirano v skladu z interpretativno raziskovalno paradigmo.

¹² Zaradi večje preglednosti raziskovalnih vprašanj, na tem mestu ponovno navedem na strani 18 zastavljeno in komentirano 2. raziskovalno vprašanje.

Uporabljeni so sekundarni viri, se pravi že obstoječi zbrani podatki, na podlagi gradiv, ki sem jih pridobila na FSD-ju ter v procesu raziskovanja svoje teme magistrske naloge.

Uporabila sem tudi kvantitativno analizo – opisna statistika (frekvenčne porazdelitve itn.) Za ta namen sem uporabila primarne vire, ki sem jih pridobila na podlagi anketnih vprašalnikov, poročil o praksi in opisnih ocen.

Anketne vprašalnike sem izvedla na naslednjih univerzah: University of Durham (School of Applied Social Sciences), University of Wales Bangor (School of Social Sciences), University of Sidney (Faculty of Education and Social Work), University of Melbourne (School of Social Work) in

Fakulteti za socialno delo. Informatorji so bili: Rachel Paley, Fiona Macdonald, Deborah Hart, Margit Harder.

Nadalje sem sodelovala pri načrtovanju in izvedbi inovacije *Projekt prenove prakse za učne baze na Centru za socialno delo Ljubljana – Šiška*. Ugotovitve sem uporabila za predlog novega oz. prenovljenega modela praktičnega usposabljanja študentov na FSD.

2.1 ANALIZA 1: MODELI PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA ZA SOCIALNO DELO – MEDNARODNA PRIMERJAVA

2.1.1 PROBLEM

Novе smernice oz. trendi v duhu bolonjske konvencije so razlog, da so v Sloveniji študijski programi v preoblikovanju. Spremembe terjajo od nas širino za vzpostavitev novih vrednot, vsebin pri oblikovanju predmetnikov ter odprtost za nove pristope, tudi pri praktičnem usposabljanju študentk oz. načrtovanju študijske prakse. Raziskovanje tujih in naših izkušenj v zvezi z novostmi, ki jih v izobraževanje in usposabljanje prinaša bolonjska prenova, nam lahko prinese nekatere prednosti. Te so mišljene z vidika izbire vsebin, ki jih v izobraževanje prenašamo iz bolonjskega procesa, ter ciljev, ki jih želimo v izobraževanju doseči.

Raziskovalno vprašanje:

Kako lahko na podlagi primerjalne analize modelov praktičnega usposabljanja za socialno delo v treh državah izboljšamo sistem preverjanja in ocenjevanja znanja?

2.1.2 VZOREC

Da ne bomo slepo sledili novemu trendu, je nujno, da s teoretičnim in praktičnim raziskovanjem preverimo, kaj prinaša nov pristop in kakšne so njegove potencialne koristi. S takšnim namenom sem izvedla mednarodno primerjavo modelov praktičnega usposabljanja, ki ga za študentke izvajajo visokošolske ustanove za socialno delo v Sloveniji, Avstraliji in Veliki Britaniji. Omenjene države sem izbrala iz razloga, ker izobraževalni pristop - v duhu bolonjske konvencije - Slovenija šele uvaja, v Veliki Britaniji in Avstraliji pa se je že uveljavil kot podlaga nacionalnih kvalifikacijskih sistemov.

2.1.3 METODA

Analize sem se lotila tako, da sem oblikovala različna tematska vprašanja, ki so me zanimala glede poteka, namena, ciljev prakse, trajanja prakse in dolžnosti vključenih, ki sodelujejo v procesu praktičnega usposabljanja študentov socialnega dela.

Odgovore na vprašanja sem pridobila iz vprašalnikov, ki sem jih poslala na naključno izbrane univerze¹³.

Naredila sem razpredelnični prikaz omenjenih modelov prakse¹⁴ (imenujem jih Slovenija, Avstralija, Velika Britanija) in jih primerjala med seboj.

Vprašalniki so vsebovali naslednja tematska vprašanja:

1. Cilj in namen praktičnega usposabljanja študentov socialnega dela (v nadaljevanju SD)
2. Čas trajanja prakse
3. Na koliko področjih prakse SD se študentje/šudentke izobražujejo?
4. Dolžnosti, odgovornosti udeleženi v procesu prakse (mentorja UB, mentorja FSD, študenta/šudentke, ostalih)
5. Glavni pogoji in sestavine prakse
6. Katere so sposobnosti, spretnosti, znanja, ki jih morajo v praksi osvojiti?
7. Način preverjanja in ocenjevanja osvojenih znanj, spretnosti, ki jih študentje /šudentke v procesu prakse dosegajo

2.1.4 REZULTATI Z RAZPRAVO

CILJ IN NAMEN PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA ŠTUDENTOV SD

V vseh treh izobraževalnih sistemih je namen prakse preizkusiti teoretična znanja v praksi, integrirati teoretično znanje in praktične izkušnje. V Sloveniji je za praktično izobraževanje zadolžena Fakulteta za socialno delo, ki določa standarde in normative za doseganje učnih rezultatov in oblikuje program praktičnega usposabljanja. V Avstraliji študentje socialnega dela (v nadaljevanju SD) prakso opravljajo v t.i. obliki terenskega izobraževanja [*field education*], katerega program mora biti skladen z zahtevami, ki jih predpisuje Združenje socialnih delavk in delavcev Avstralije.

Ministrstvo za zdravje preko Sveta za socialno varstvo zagotavlja prakso SD za študentke v Veliki Britaniji. Nacionalni poklicni standardi za socialno delo predpisujejo vsebine in osnovne strokovne praktične veščine, ki naj bi jih študentje SD dosegali.

¹³ Na vprašalnike so mi odgovorili iz naslednjih univerz: University of Durham (School of Applied Social Sciences), University of Wales Bangor (School of Social Sciences), University of Sidney (Faculty of Education and Social Work), University of Melbourne (School of Social Work)

¹⁴ Glej prilogo A

ČAS TRAJANJA PRAKSE

Slovenija v primerjavi z Avstralijo in Veliko Britanijo študentom in študentkam za socialno delo časovno zagotavlja najmanj praktičnega usposabljanja. Praksa poteka v vseh letnikih in skupno znaša 50 dni. Medtem ko praksa pri nas in v Veliki Britaniji poteka skozi vse letnike, v Avstraliji študentje znanje v I. in II. letniku pridobivajo iz študija različnih strokovnih področij, strokovno prakso pa imajo le v III. in IV. letniku, skupno v obsegu 140 dni. Velika Britanija na dodiplomski stopnji od I. do III. letnika omogoča skupno 200 dni strokovne prakse.

NA KOLIKO PODROČJIH PRAKSE SD SE ŠTUDENTJE IZOBRAŽUJEJO, USPOSABLJAJO

V vseh treh sistemih praktikanti in praktikantke pridobivajo potrebne izkušnje, spretnosti skozi raznolika opravila. Avstralski študentke prakso opravljajo na dveh področjih dela in v dveh institucionalnih okoljih. Prav tako britanski sistem opredeljuje minimalno 200 dni praktičnih izkušenj na vsaj dveh področjih prakse, dveh področjih dela z uporabniki ter zakonskih pooblastilih, ki vključujejo temu ustrezne intervencije.

V Sloveniji študent pridobi različne izkušnje, spretnosti ter spozna in preizkuša metode, postopke le v učni bazi (v nadaljevanju UB), ki si jo je izbral oz. je bil vanjo razporejen.

DOLŽNOSTI, ODGOVORNOSTI UDELEŽENIH V PROCESU PRAKSE (MENTORICE NA UB, MENTORICE NA UNI, ŠTUDENTKE, OSTALIH)

V vseh treh izobraževalnih sistemih obstaja več udeleženi v procesu praktičnega usposabljanja, ki prispevajo vsak svoj delež v učnem procesu. Število udeleženi v procesu prakse in njihove zadolžitve so podobne. Posebnosti so te, da v Veliki Britaniji v primeru odsotnosti mentorja oz. učitelja prakse (v Sloveniji tega udeleženca v praksi imenujemo mentor oz. mentorica na UB), ki naj bi omogočal vodenje, nadzor in oporo študentu na organizaciji, kjer praksa poteka nadomesti t.i *link worker* kot drugi primerno usposobljen član, lahko pa tako mentor oz. učitelj prakse in *link worker* sodelujeta vzporedno.

UNI v Sydneyju zaposluje uslužbenca za praktično usposabljanje [*Field Education Officer*], ki vzdržuje in skrbi za *bazo podatkov* o možnostih za praktično usposabljanje za študentke.

GLAVNI POGOJI IN SESTAVINE PRAKSE

V Sloveniji poteka niz opravil v procesu praktičnega usposabljanja:

- zbiranje ponudb in dogovarjanje z UB, sprejemanje prijav za projekte prostovoljnega dela;
- uvodni strokovni seminar za mentorje študentom na praksi in koordinatorje prostovoljnega dela;
- predstavitev projektov prostovoljnega dela; uvodni sestanki v organizacijah s prostovoljci in začetek strokovne prakse za I. in II. letnik;
- uvodni sestanki v organizacijah s študenti, mentorji UNI, mentorji UB; strokovna praksa IV. letnika, strokovna praksa III. letnika;

- dogovor o praksi, sklenjen med mentorjem na UB, mentorjem na FSD, študentom. Zavezuje vsakega od sodelujočih k prispevanju svojega deleža v učnem procesu
- mentorske skupine, intervizije
- vmesno evalvacijsko srečanje poteka na UB, pregledajo se dosežene naloge, osvojene spretnosti, kje so področja moči, kje je pričakovati napredek, kaj je treba še opraviti
- zaključno evalvacijsko srečanje na FSD temelji na evalvaciji doseženega, podajo se predlogi za naprej
- zaključna poročila študentov po navodilih, ki jih izda FSD
- opisne ocene mentorjev UB za oceno študentov po opomniku za opisno oceno, ki jo izda FSD
- mentor na FSD pregleda poročila in opisne ocene ter poda oceno

Avstralski in britanski sistem v procesu praktičnega usposabljanja vključujeta določene elemente, ki se razlikujejo od našega.

Velika Britanija:

- pred pričetkom prakse mora študentka privoliti v predpise organizacije glede varstva pri delu. Nudeno ji je tudi tovrstno usposabljanje in je tako poučena o nevarnostih pri delu, kar pa pomeni, da se zmanjšuje stopnja tveganja nevarnosti pri delu. Študentka je tudi zavarovana za vožnjo z avtomobilom.
- preverjena so morebitna kazniva dejanja in sodni postopki, v katerih je bil udeležena študentka
- na evalvacijskih srečanjih študent povzema svoje opravljeno delo in izkazuje osvojene spretnosti. Ocenjevanje študentovega dela tako poteka že med samim praktičnim usposabljanjem in ne le na koncu, kot to poznamo pri nas.

Prednost tega pristopa je, da je mogoče uresničevanje učnih rezultatov spremljati bolj dosledno. Opredeli se obstoječe znanje in osvetli tista področja, kjer je napredek še potreben. Tako obstaja manj možnosti, da študent določenih spretnosti, metod, tehnik dela ne osvoji.

- končno poročilo gre v pregled skozi več komisij, kar pomeni večji fokus na doseganju učnih ciljev ter podrobnejši nadzor nad celotnim procesom prakse. Zahtevana so tudi natančna (razpredelnična, številčna, opisna) beleženja posameznih stopenj, skozi katere študent v procesu praktičnega usposabljanja prehaja.
- v pogodbi o praksi so znani ter določeni postopki za zaščito študenta na praksi v primeru izkoriščanja, trpinčenja, žaljenja, nadlegovanja. Študent je o njih seznanjen. Gre za večji občutek varnosti praktikanta v času praktičnega usposabljanja, zmanjšuje se tudi stres zaradi morebitnih navedenih, za študenta neugodnih okoliščin.

Avstralija:

- Študentke pred prakso izpolnijo vprašalnik, kjer vpišejo in opišejo svoje osebne podatke, starost, znanje tujih jezikov, delovne izkušnje, posebne potrebe, ki lahko vplivajo na delo na področju, kjer bo prakso opravljala, prepoznavanje posameznih učnih rezultatov, ki so lahko doseženi na področju kjer bo študentka prakso opravljala.

- Prav tako pred pričetkom prakse organizacije ki bodo izvajale praktično usposabljanje za študentke pošljejo opise kvalifikacij delovnega področja, kvalifikacij mentorja, spretnosti in znanja, ki jih študentka lahko osvoji na UB, posebnimi zahtevami, ki jih imajo za študentko, ki bo na praksi.
- Uslužbenec za praktično usposabljanje, ki vzdržuje in skrbi za bazo podatkov o možnostih za praktično usposabljanje za študente skupaj s koordinatorjem prakse na UNI prilagodita zahteve in potrebe študentov z zahtevami, potrebami področij prakse na osnovi pridobljenih informacij študentov ter mentorjev na UB.

Ker se navedeni proces dogaja od tri mesece do štiri tedne pred prakso, je s tem zmanjšan dejavnik časovne stiske po merilu »kdor prej pride, se lahko vpiše na zeleno UB, ostali se vpisujejo glede na še prosta mesta.«

- Pogodba o praksi predstavlja celoten delovni okvir učnega procesa znotraj UB. Je osnova za pregled prakse, nadzorovanje in spremljanje učnega procesa ter evalvacijo doseženega in poleg ostalega zajema konkretno, specifično razporeditev nalog, odgovornosti, določitev točnih časovnih okvirjev za pridobitev določenih sposobnosti, spretnosti, prepoznanje začetnega nivoja študentovega znanja, sposobnosti, spretnosti. Ne predstavlja le spiska nalog in opravil, ki jih mora študent v procesu prakse izvesti.

KATERE SO SPOSOBNOSTI, SPRETNOSTI, ZNANJA, KI JIH MORAJO ŠTUDENTJE OSVOJITI V PRAKSI?

Slovenija, Avstralija in Velika Britanija zahtevajo različne, a v nekaterih točkah podobne sposobnosti, spretnosti, znanja, ki jih morajo študentje v praksi osvojiti za uspešen zaključek praktičnega usposabljanja na dodiplomski stopnji.

Za osnovo spodnjih primerjav sem vzela avstralski sistem praktičnega usposabljanja. Njegovo primernost za podlago primerjanja med različnimi sistemi vidim v tem, da ponuja nekakšen kompromis med slovenskim, v procesu prenove nahajajočim se sistemom prakse praktikantov in praktikantk SD, in britanskim sistemom. Slednji po mojem mnenju s svojim perfekcionizmom¹⁵, formalizmom, mehanicističnim ocenjevanjem, temelječim na formularjih, v parametrih ocenjevanja ponuja model, ki skozi razdrobljenost ocenjevanja določenih segmentov študentovega napredka praktičnega usposabljanja že izgublja individualiziranost pristopa.

Če torej vzamem za podlago primerjave avstralski sistem glede sposobnosti, spretnosti, znanj, ki jih morajo študentje skozi prakso osvojiti, so ta razdeljena po ključih¹⁶, ki zajemajo:

- *profesionalni razvoj,*
- *socialnodelovne intervencije,*
- *delo znotraj organizacij,*
- *osebni razvoj in učenje,*

¹⁵ Besedo perfekcionizem povzemam po Buncu (1984: 326) kot nauk o sposobnostih izpopolnjevanja človeka.

¹⁶ Pojem *ključ* [key roles] prevzemam in uporabljam po britanskem sistemu tematskega poimenovanja določenih spretnosti, sposobnosti, znanj, ki jih zahtevajo od študentov socialnega dela na praksi.

- *sposobnost ocenjevanja in evalvacije,*
- *pogajanje in zagovorništvo,*
- *komunikacijske sposobnosti.*

Avstralski ključ

- *profesionalnega razvoja* zajema tista znanja, spretnosti, ki se tičejo doseganja ciljev socialnega dela v družbi, večplastnosti problemov, raznolikosti teorij in konceptov SD.

Velika Britanija nekaj od teh spretnosti, sposobnosti, znanj zajema v drugem in šestem ključu: Načrtovati, izvesti, pregledati in ovrednotiti prakso socialnega dela (v nadaljevanju SD) s posamezniki, družinami, oskrbovalci, skupinami in skupnostmi ter drugimi strokovnjaki, izkazati profesionalno kompetentnost za prakso SD. V petem ključu podobnost najdem v četrti alineji, ki navaja sposobnost dela v okviru multidisciplinarnih in multiorganizacijskih timov, mrež in sistemov.

Slovenija se vsebine naštetih ključev dotakne v obstoječi praksi I. in II. letnika skozi

a. *spoznavanje* družbenega položaja uporabnikov SD, vrednot in etike SD, delovanja služb SD, praktične uporabe pravnih okvirjev SD, delokroga SD;

b. *učenje spretnosti*: videti, prakticirati in ovrednotiti osnovne, splošne, specifične spretnosti SD;

c. *integracijo* teorije in prakse, različnih teorij, graditev osebnega stila dela. V III. in IV. letniku se profesionalni razvoj preverja v študentovi sposobnosti glede *uporabe socialno-delovnih spretnosti in znanj, kot so*: uporaba relevantnih teoretičnih znanj, razumevanje širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov, razumevanje procesov družbenih sprememb.

- *Socialno delovne intervencije* zajemajo medosebne spretnosti (razvoj in vzdrževanje profesionalnega odnosa, sposobnost učinkovitega dela v službi), uporabo teorije v praksi, sposobnost uresničevanja nediskriminatorne prakse.

Velika Britanija socialno delovne intervencije zajema v drugem ključu načrtovati, izvesti, pregledati in ovrednotiti prakso SD s posamezniki, družinami, oskrbovalci, skupinami in skupnostmi ter drugimi strokovnjaki, v smislu sposobnosti odzivanja na krizne situacije, sodelovanja s posamezniki, skupinami za namen doseganja sprememb za kvalitetnejše življenje, posvetiti se ravnanju, ki ogroža posameznike, skupine, skupnosti. Avstralski ključ ocenjevanja sposobnosti za uresničevanja nediskriminatorne prakse zajame v šestem ključu, tretji alineji sposobnosti obvladati kompleksna etična vprašanja, dileme in konflikte, pa tudi v dodatnih spretnostih, ki se ocenjujejo ločeno od šestih ključnih vlog Nacionalnih poklicnih standardov SD, ki zagotavljajo temelj za doseganje standardov prakse:

- spoštovati in ceniti univerzalnost in različnost, prepoznavati in podpirati moč
- prepoznavati, analizirati in delovati v primernem kontekstu proti diskriminaciji, rasizmu, škodi, pomanjkanju, neenakosti, nepravilnosti
- delovati na način, ki ne stigmatizira ali izkorišča posameznikov, skupin in skupnosti.

V slovenskem sistemu prakse so spretnosti glede socialno delovnih intervencij zajete v III. letniku praktičnega usposabljanja, kjer se študentje naučijo dogovoriti cilje in načrt dela, načrtovati intervencijo in jo pomagajo izvesti. V IV. letniku se študentje spretnosti načrtovanja učijo skozi načrtovanje lastnega dela ter izvedbo projekta ali manjše inovacije. III. letnik zahteva razvoj občutljivosti za spolne, etične, ekonomske razlike oz. potrebe uporabnikov, kar tematsko zajame avstralski ključ uresničevanja nediskriminatorne prakse.

- *Delo znotraj organizacij* se nanaša na sposobnost prepoznavanja namena organizacije v širšem družbenem kontekstu, sposobnost timskega dela, sodelovanja, znanje za delo z administracijo...

Velika Britanija te sposobnosti ocenjuje po petem ključu *biti sposoben in odgovoren za supervizijo in podporo svoje lastne prakse SD znotraj lastne organizacije*.

V Sloveniji je z navedenim primerljivo prepoznavanje pomena organizacije (kjer praksa poteka) v širšem družbenem kontekstu, sposobnosti timskega dela in sodelovanja, kar je vse domena IV. letnika. Praksa v tem letniku je tako namenjena predvsem spoznavanju organizacijskih in skupnostnih vidikov SD in spretnosti projektne dela, dela v skupini in timu.

- *Osebnostni razvoj in učenje* zajema dovzetnost za učenje, sposobnost prenašanja teorije v prakso, sposobnost raziskovanja osebnih vrednot, osebnega zavedanja o vplivu, ki ga imamo na druge, konstruktivno supervizijo, postavitev meja...

Velika Britanija te sposobnosti, spretnosti ne ocenjuje po šestih ključih Nacionalnih poklicnih standardov SD. Sposobnosti osebnostnega razvoja in učenja ocenjujejo po posebnem kriteriju skozi prizmo pomembnih sposobnosti, kvalifikacij:

- prepoznavati in raziskovati osebne vrednote in predsodke in njihov vpliv na prakso
- spoštovati in ceniti univerzalnost in različnost, prepoznavanje in podpiranje moči
- podpirati človekovo pravico do izbire, zasebnosti, zaupnosti in zaščite.
- prepoznavati in usmerjati pravice in zahteve, potrebe.

Demonstrirati morajo znati tudi zavezanost kodeksu SD [*GSCC Code of practice for Social Care workers*], ki zajema tudi *odgovornost za kvaliteto svojega dela in izboljševanje svojega znanja in spretnosti*.

Slovenski sistem prakse v I. in II. letniku skozi prostovoljno delo študentom in študentkam omogoča, da v družabniških odnosih bodisi s posamezniki, skupinami, društvi, spoznavajo različne izkušnje uporabnikov ter vzporedno prepoznavajo lastne procese (refleksija svojega doživljanja), ki nastajajo v njih samih (raziskovanje osebnih vrednot, prepoznavanje lastnih predsodkov, ovir, postavitev meja, senzibilnost za različne zgodbe, realnosti, opise sveta, interakcije v odnosu z drugimi...).

V III. letniku je študent zadolžen za izdelavo socialnega poročila, kjer predstavi človeka in njegovo življenjsko situacijo, vključno z njegovimi pogledi, vizijo. Ena od nalog je tudi obvladovanje postopkov analize primera, kjer raziskuje življenjski svet in sredstva v okolju, načrtovanje in evalvacijo doseženega. Prav tako kot študente III. letnika, tudi študente IV.

letnika mentorji na UB v opisnih ocenah ocenjujejo glede na njihovo aktivnost sodelovanja, iskanje informacij, samostojnost, fleksibilnost, odgovornost pri delu.

- *Znanje ocenjevanja in evalvacije vključuje* samoevalvacijo, oceno družbe, skupine znotraj SD konteksta, sposobnost točno oceniti situacijo, v kateri se nahajajo posamezniki, skupine ter njihove interese.

Velika Britanija te spretnosti evalviranja in ocene zajame v ključih ena, dva ter štiri. Raziskovanje, analiziranje, evalviranje in uporabo obstoječega znanja o najboljši praksi SD zajame v šestem ključu.

Sistem prakse v Sloveniji zahteva te spretnosti od študentov III. letnika glede primerov, ki jih skozi praktično usposabljanje spremljajo, v IV. letniku pa poleg evalvacije projekta oz. manjše inovacije evalvirajo osvojeno, pridobljeno znanje v okviru praktičnega dela v času študija – gledano v celoti in po posameznih letnikih.

- *Pogajanje in zagovor* zajema predstavitev sposobnosti pogajanja in zagovarjanja na primeren način v kontekstu samega dela, kot organizacije, kjer opravlja prakso.

Velika Britanija to spretnost zajema v tretjem ključu *podpreti posameznike (uporabnike)*, da predstavijo svoje potrebe, poglede in okoliščine in pomeni znati zagovarjati - skupaj z njimi in v njihovo korist - posameznike, družine, oskrbovalce, skupine in skupnosti.

V Sloveniji študentje IV. letnika že pred začetkom in ob začetku praktičnega dela na dogovorno pogajalski način pripravijo načrt praktičnega dela, ki je osnova nadaljnjega potek in evalvacijo prakse.

- *Komunikacijske sposobnosti* obsegajo sposobnost govora in pisanja, ki je jasno, razločno in jedrnato, sposobnost primerne beleženja, zapisovanja, registracije dela.

Velika Britanija naštetega v ključnih vlogah ne navaja posebej, komunikacijske sposobnosti pa se ocenjujejo v študentovem delu skozi prakso, ki je dokumentirano v njegovih zapisih, beleženjih, dnevnikih, načrtih, projektnem materialu. Prav tako je praktikant na evalvacijskih srečanjih skozi razgovor dolžan predstaviti in izkazati svoje spretnosti ter profesionalno znanje v jasnih in razločnih odgovorih.

Tudi v Sloveniji so komunikacijske sposobnosti zahtevane in se preverjajo skozi vse letnike. V I. in II. letniku kot zmožnost odprte komunikacije o doživetem ter o pričakovanjih, v III. in IV. letniku pa se študenta preizkusi v uporabi spretnosti pogovarjanja, zapisovanja, dogovarjanja, pogajanja ter predstavitve doseženega dela.

NAČIN PREVERJANJA IN OCENJEVANJA OSVOJENIH ZNANJ, SPRETNOSTI, KI JIH ŠTUDENTJE V PROCESU PRAKSE DOSEGAJO

V slovenskem sistemu praktičnega usposabljanja dobijo študentje in študentke I. in II. letnika ocenjevano pisne naloge-eseja, v katerem strnejo in ovrednotijo svoje delo, ga razložijo v okviru pojmovnega okvira prostovoljnega dela. Esej oddajo skupaj z ostalo dokumentacijo svojemu mentorju/mentorici na UNI in pa predavatelju/predavateljici predmeta Prostovoljno delo, da ga pregleda in oceni.

Praksa III. in IV. letnika se spremlja skozi evalvacijska srečanja, kjer se opravi pregled poteka prakse, predlogov za naprej. Študentovo delo, opravljene naloge, dosežene spretnosti pa se v celoti ovrednotijo in ocenijo na koncu prakse v študentovem poročilu o praksi ter z opisno oceno mentorja na UB.

Poročilo o praksi prejmeta mentorica na UB in mentorica na UNI, slednja prejme tudi dnevnik študentovega dela in je zadolžena za zaključno oceno prakse. Mentorica na UB poda mentorici ali koordinatorici prakse na FSD opisno oceno o delu študenta na praksi, ki pripomore h končni oceni.

V avstralskem sistemu koordinator prakse na UNI [*university liaison person*] na *vmesnem evalvacijskem srečanju* ne povzema samo doseženega študentovega dela, ampak že preverja učne izide, pregleda izpolnjevanje nalog, določenih v pogodbi, preverja napredek glede znanj, spretnosti, osebnosti študenta. Na koncu srečanja koordinator prakse na UNI napiše povzetek zaključkov, dogovorov, ugotovitev. To posreduje študentu in mentorju na UB. Študent in mentor na UB sta dolžna koordinatorju prakse na UNI predložiti vmesno poročilo prakse, v katerem mentor na UB ovrednoti študentovi napredek in učenje, določi spretnosti, znanja, ki so se razvila in oceni, kje se obeta nadaljnji razvoj, poda refleksijo sebe kot delavca, tako da oceni svoje izkušnje s študentom in opredeli svoje predpostavke za naprej.

Končno poročilo je konkretna ilustracija doseženega učenja skozi prakso, pregled vsega, kar se je študentka naučila. Napiše ga študent v sodelovanju z mentorjem. Mentorica na UB poročilo dopolni s podatki o študentovi izpolnitvi kvote dni prakse, s poročilom o doseganju/nedoseganju storilnosti študenta na praksi in kvaliteti študentovega dela. Mentor svoje delo tudi ovrednoti (refleksija sebe kot mentorja). Prav tako ovrednoti tudi izkušnje, ki jih je imela s študentom. Končno poročilo predstavlja oris stopnje pripravljenosti študenta za vstop na naslednji nivo izobraževanja (za III. letnik), oz. je poročilo o sposobnostih doseganja standardov, ki so potrebni za zaključek dodiplomskega študija SD [*New Graduate Social Workers*]. Predloženo je koordinatorju/koordinatorici prakse na UNI, ki ima nalogo izdelati zaključno oceno prakse.

UNI zahteva konkretno evidentiranje kompetenc na način in v namen doseganja Nacionalnih poklicnih standardov SD in vrednot.

Velika Britanija: pregled študentovega napredka o doseženem znanju, spretnostih, nalogah se prične izvajati na *prvem in drugem evalvacijskem srečanju*, ki sta sestavni del celotnega poročila o praksi in ga prejme UNI.

Raziskovalno vprašanje	Odgovor
<p><i>Kako lahko na podlagi primerjalne analize modelov praktičnega usposabljanja za socialno delo v treh državah izboljšamo sistem preverjanja in ocenjevanja znanja?</i></p>	<p>Britanski sistem izmed vseh treh ponuja najbolj raznolik način ocenjevanja študentove prakse, ki se preverja in ocenjuje skozi različna direktna opazovanja, različnih beleženj, timskih/individualnih razgovorov, ocen mentorjev, mnenj sodelavcev, tudi zunanjih, ostalih strokovnjakov in mnenj uporabnikov.</p> <p>Tak sistem ocenjevanja na prvi pogled ponuja bolj dodelan in natančnejši sistem preverjanja učnih ciljev, spretnosti, znanj študentov SD, kot se to uresničuje v Sloveniji in v Avstraliji, kjer študentov ne ocenjujejo rutinsko skozi razpredelnične opise ter številčne ocene pač pa samo opisno in vsebinsko.</p> <p>Pretežno mehanicistično ocenjevanje, temelječe na formularjih, po mojem mnenju zbirokratizira in razprši pomen subjektivne ocene praktikanta. Namesto celostne slike praktičnega usposabljanja in v tem procesu osvojenih učnih ciljev, sposobnosti, znanj študenta, dobimo skozi pretežno mehanicistično ocenjevanje veliko informacij o posameznih učnih ciljih. Na ta način razdrobljeno ocenjevanje posameznih segmentov napredka meglji pogled na celovitost študentovega dela na praksi.</p>

2.1.5 SKLEPI IN PREDLOGI

Na podlagi primerjave treh različnih modelov praktičnega usposabljanja SD sem mnenja, da je za oblikovanje kvalitetnega načina organiziranja in ocenjevanja študijske prakse na FSD potrebno izbrati kompromis med formalističnim, mehanicističnim ocenjevanjem ter pretežno opisnim načinom, ki se nagiba k preveč splošnemu opisovanju učnih dosežkov.

Izvedbo in ocenjevanje študijske prakse je potrebno oblikovati tako, da bi dobili čim bolj natančno, a celotno sliko dogajanja na praksi in osvojenih učnih rezultatov študentk.

To se lahko uresniči:

- s temeljitimi pripravami na prakso,
- s preverjanjem pristojnosti organizacij, kjer se praksa udejanja,
- z večkratnimi srečanji vseh udeležениh v praksi,

- s kvalitetnimi listinami o praksi, kjer so jasno določene naloge in opravila, odgovornosti posameznih akterjev v procesu prakse in
- z enotnimi navodili za opisovanje, ocenjevanje dosežkov na praksi.

2.2 ANALIZA 2: ANALIZA OBSTOJEČIH GRADIV O PRAKSI FSD

2.2.1 PROBLEM

Gradiva o praksi so prva informacija o praktičnem usposabljanju za študentke socialnega dela, pa tudi mentorice UB in UNI. Zaradi nastalih sprememb v duhu bolonjske prenovе na področju vsebin študijske prakse in njenega ocenjevanja pa se mi postavlja vprašanje, ali so obstoječa gradiva zaradi nastale prenovе še ustrezna glede vsebine in oblike ali pa jih je potrebno spremeniti in kako opredeliti spretnosti študentov socialnega dela na praksi?

Raziskovalno vprašanje	Odgovor
<p><i>Ali nam dosedanja gradiva o praktičnem usposabljanju na FSD dajejo ustrezne informacije glede vsebin študijske prakse in navodila za opisovanje, ocenjevanje spretnosti prakse študentk socialnega dela.</i></p>	<p>Na raziskovalno vprašanje bom odgovorila v dveh delih in sicer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • v prvem delu bo odgovor zajemal prvi del vprašanja: <i>Ali nam dosedanja gradiva o praktičnem usposabljanju na FSD dajejo ustrezne informacije glede vsebin študijske prakse,</i> • - v drugem delu pa bo zajemal ustreznost informacij <i>navodil za opisovanje, ocenjevanje spretnosti prakse študentk socialnega dela.</i>

Raziskovalno vprašanje
<p><i>Kako ustrezneje opredeliti znanja, spretnosti študentov socialnega dela na praksi glede na bolonjske smernice?</i></p>

2.2.2 VZOREC

Uporabila sem naslednja obstoječa gradiva o študijski praksi:

- Metode SD - študijska praksa študentov,
- Navodila za praktično delo na VŠSD, III. letnik,
- Metode SD IV – priročnik
-

2.2.3 METODA

- Pregled ustreznosti vsebin obstoječih gradiv o praksi

Pregledala sem vsebino zgoraj navedenih obstoječih internih gradiv o študijski praksi in pod drobnogled vzela navodila za pisanje poročil o praksi, ki jih prejmejo študentje. To sem storila zato, ker je poročilo o praksi pomemben izdelek, v katerem študent ovrednoti svoje delo na praksi, dosežene naloge in osvojene spretnosti. Je študentov oris celotne prakse. Poročilo o praksi je eden izmed pisnih izdelkov, na podlagi katerega mentor UNIV oceni študentovo prakso.

Razpredelnično prikažem (za vsak letnik posebej), kako navodila za pisanje poročila o praksi zajemajo glavne cilje študijske prakse. Zanimalo me je, ali lahko študent po navodilih za pisanje poročila oz. eseja opiše glavne cilje študijske prakse.

Glede na ugotovitve sem izdelala predlog za novo opredelitev spretnosti študentov socialnega dela in ga primerjala z obstoječo opredelitvijo oz. obstoječimi cilji študijske prakse.

- Pregled ustreznosti navodil za opisovanje in ocenjevanje spretnosti študentov socialnega dela

Uporabila sem navodila za opisovanje študijske prakse študentov III. letnika FSD.

Naredila sem primerjavo stopnje ujemanja opisnih ocen mentorjev UB ter poročil o praksi študentov III letnika FSD.

2.2.4 REZULTATI Z RAZPRAVO

Tabela 2. 1: Cilji praktičnega dela (glavni)

Izkušnja	<ul style="list-style-type: none">• Čim bolj se približati življenjskemu svetu uporabnikov socialnega dela• Doživeti na lastni koži protislovja, ki izhajajo iz vloge strokovnega in prostovoljnega socialnega dela• Izkusiti, opazovati in sodelovati s strokovnimi delavci na področju socialnega dela• Srečati se z učitelji šole v situacijah vsakdanjega socialnega dela
Spoznavanje	<ul style="list-style-type: none">• družbenega položaja uporabnikov socialnega dela• vrednot in etike socialnega dela• delovanje služb socialnega dela

	<ul style="list-style-type: none"> • praktične aplikacije pravnih okvirjev socialnega dela • delokrog socialnega dela
Učenje spretnosti	<ul style="list-style-type: none"> • videti • prakticirati • ovrednotiti osnovne, splošne, specifične spretnosti socialnega dela
Integracija	<ul style="list-style-type: none"> • teorije in prakse • različnih teorij • graditev osebnega stila

Tabela 2. 2: Cilji študijske prakse po letnikih

I. letnik	<ul style="list-style-type: none"> • Druženje z uporabniki • Spoznavanje življenjskega sveta uporabnikov • Spoznavanje protislovij vloge prostovoljnega delavca, kot posrednika med strokovnim delavcem in uporabnikom
II. letnik	<ul style="list-style-type: none"> • Možnost sprememb v življenjskem svetu uporabnikov • Spoznavanje osnovnih spretnosti in metod socialnega dela • Spoznavanje mreže socialnih dajatev in storitev
III. letnik	<ul style="list-style-type: none"> • Spoznavati delo strokovnega socialnega delavca • Spoznati osnovne postopke dela socialnega delavca • Spoznati in ovrednotiti delovanje neke službe
IV. letnik	<ul style="list-style-type: none"> • Poglobiti poznavanje dela socialnega delavca in samostojno izvajati naloge socialnega dela • Naučiti se organizacijskih spretnosti • Izvesti samostojni projekt, sodelovati v neki skupnostni akciji, akcijski raziskavi ali evaluaciji

Tabela 2. 3: Ocenjevanje praktičnega dela

I. letnik	Pisni esej, dnevnik prakse, aktivno sodelovanje v mentorskih skupinah
II. letnik	Pisni esej, dnevnik prakse, aktivno sodelovanje v mentorskih skupinah
III. letnik	Študent izdelava opisno poročilo o praksi, Mentor UB izdelava opisno oceno o praksi
IV. letnik	Študent izdelava opisno poročilo o praksi, Mentor UB izdelava opisno oceno o praksi

Tabela 2. 4: Navodila za izdelavo poročila o praktičnem delu za I. Letnik

1. uvod	<ul style="list-style-type: none"> • koncepti prostovoljnega dela • predstavitev projekta
2. Opis dela	<ul style="list-style-type: none"> • udeleženci projekta. Konkretni uporabniki. Opis izvajalcev. Dejanski in možni naročniki. Dejanska umestitev projekta in dela • kratek kronološki povzetek dela • značilni dogodki. Značilnost odnosov med udeleženci projekta
3. Ovrednotenje projekta	<ul style="list-style-type: none"> • kaj smo naredili? Učinki našega dela • dobre in slabe strani organizacije projekta. Kakšna vrsta skupine smo bili?

	<ul style="list-style-type: none"> • Kakšne vrste prostovoljno delo je bilo naše delo? Komu smo pomagali?
--	--

Tabela 2. 5: Cilji praktičnega dela (glavni) → cilji v navodilih za izdelavo eseja

<i>izkušnja</i>	<i>Izkušnjo</i> navodila zajemajo v 2 točki: opis dela v kratkem povzetku dela projekta oz. lastnega dela ter značilnih dogodkov in odnosov med udeleženci projekta ter v 3 točki: ovrednotenje projekta
<i>spoznavanje</i>	Cilj <i>spoznavanja družbenega položaja, delovanja služb Socialnega dela, delokrog socialnega dela</i> študentka lahko evalvira po vseh točkah možne strukture eseja.
<i>učenje spretnosti</i>	V navodilih niso določene <i>osnovne, splošne in specifične spretnosti socialnega dela</i> , ki naj bi jih študent/ka (po Metodah SD str.: 2) spoznala in preizkusila. Predpisujejo pa, da jih je potrebno videti, prakticirati, ovrednotiti.
<i>integracija</i>	Cilji <i>integracije teorije in prakse ter različnih teorij</i> v navodilih niso zajeti. Možnost opisa integracije teorije in prakse vidim v uvodu: 1.1 Koncepti prostovoljnega dela ter 1.2 Predstavitev projekta: predstavitev uporabniške skupine in njenih osnovnih, splošnih značilnosti – predstavitev osnovnih konceptov na tem področju.

KOMENTAR

Ocena študentkine prakse glede na pregledano gradivo, namenjeno praksi I. letnika, je konstrukt, ustvarjen na podlagi aktivnega sodelovanja študentke v mentorskih skupinah in urejenega dnevnika prakse. Poudarek pri ocenjevanju pa je na eseju, ki ga prostovoljka izdelala pri predmetu Prostovoljno delo.

Ocenjevanje študentk prvih letnikov je dvosmerni proces, ki poteka med FSD in študentko. Posamezni uporabniki, skupinske dejavnosti SD, društva in ostale UB, kjer je praktikantka dejansko bila na praksi, ostajajo neme za povratno informacijo o študentkinem delu, saj v gradivu ni zaslediti rubrike, kjer bi navedeni podali svoje refleksije prakse in ocene študentk na praksi.

Praktikantka osvojeno znanje povzame in izkaže v pisni obliki ob pomoči priročnika za prakso. Tako je tudi s povzetkom, evalvacijo projekta prostovoljnega dela, kamor se študentka vključi in deluje celo leto.

V gradivu niso določene *osnovne, splošne in specifične spretnosti socialnega dela*, ki naj bi jih študentka spoznala in preizkusila. Predpisuje pa, da jih je potrebno videti, prakticirati, ovrednotiti.

Prav tako je s cilji *integracije teorije in prakse ter različnih teorij*. Možnost za opis integracije teorije in prakse vidim v Uvodu v 1.1 - Koncepti prostovoljnega dela ter 1.2 - Predstavitev projekta: Predstavitev uporabniške skupine in njenih osnovnih, splošnih značilnosti – predstavitev osnovnih konceptov na tem področju.

V navodilih za izdelavo poročila o praksi je četrta točka literatura in viri, nato pa so na naslednji strani naštetih obvezni viri (21), ki jih mora študentka predelati.

Študentka nima jasnih navodil, kako vpeti literaturo v esej. V navodilih za izdelavo poročila o praksi je dovoljenih več različnih načinov strnitve dela na praksi, ponujena je le ena struktura zapisa eseja in še ta je opredeljena kot »možna«.

Graditev osebnega stila je področje zapostavljenih ciljev v Navodilih o »možnem« zapisu eseja. Nikjer namreč ne zasledim rubrike, kako te cilje povzeti. Točka 2.2 ponuja prostor v povzetku dela projekta oz. lastnega dela. Navodila pa določajo, da naj bo ta zapis kratek in le kronološko povzet.

Upam in predvidevam, da študentje na področje praktičnega usposabljanja vstopajo bolj opremljeni z informacijami o spretnostih SD ter o znanju različnih teorij in načinov, kako teorijo preobraziti v prakso.

Še vedno mi ni jasno kako lahko FSD s pomočjo takšnih esejev ocenjuje prakso I. letnikov. Menim namreč, da navodila za izdelavo poročila o praktičnem delu niso ustrezna podlaga za kvalitetno ocenjevanje študentkinega praktičnega dela prvih letnikov.

Predlagana oblika zapisa (v Metodah SD I., II.) eseja je po moji oceni preohlapna, saj ne zajema evalvacije vseh zahtevanih ciljev praktičnega dela.

Tabela 2. 6: Navodila za izdelavo poročila o praktičnem delu za II. Letnik

1. Predstavitev vsebine in poteka prakse prostovoljnega dela	<ul style="list-style-type: none"> • Na kratko predstavite projekt prostovoljnega dela • Predstavite mrežo socialno-varstvenih služb in storitev na področju praktičnega dela • Navedite najpomembnejše zakonske osnove za izvajanje teh storitev • Narišite zemljevid udeležencev v procesu dela in njihova medsebojna razmerja s pomočjo "zemljevida"
2. Prvi stik, začetki sodelovanja z uporabniškim sistemom	<ul style="list-style-type: none"> • Kako je prišlo do prvega stika? • Kakšen je bil začetni dogovor med vami in uporabnikom • Kakšna je bilo začetno videnje problema: kako je na problem gledal uporabnik, kako so na problem gledali drugi udeleženci, kako ste nanj gledali vi sami? • Kakšne cilje ste si skupaj z uporabniškim sistemom postavili na začetku? • Kako ste ob začetku sodelovanja videli oz. dojemali uporabnikove potenciale, njegove vire moči, spretnosti, njegove močne strani? • Kako ste v začetni fazi doživljali lastne občutke in občutke uporabnika Kakšna so bila vaša pričakovanja ob začetku sodelovanja ?
3. Nadaljnjo načrtovanje in dogovarjanje o ciljih in nalogah, uresničevanje dogovorjenih korakov in	<ul style="list-style-type: none"> • Kako se je spreminjal začetni dogovor o tem, kaj je treba storiti, spremeniti, izboljšati? Kakšne dodatne cilje ste si morda zastavili, kaj vse ste načrtovali in izvedli - skupaj z uporabniškim sistemom ali drugimi? • Ali in kako ste evalvirali dosežene rezultate in načrtovali naslednje korake? Kakšna je bila vloga posameznih udeležencev pri postavljanju ciljev, načrtovanju in

<p>evalvacija doseženih rezultatov</p>	<p>uresničevanju konkretnih nalog? Ali so se v proces dela vključili novi udeleženci (razvijanje mreže pomoči)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kakšne spremembe ste opazili v procesu dela in v življenju uporabnika: opišite konkretne spremembe v življenju uporabnika, v načinih reševanja težav, v razumevanju in doživljanju situacije ipd.)? • Katere spremembe bi lahko označili kot inovativne spremembe drugega reda; v katerih situacijah ste morda prepoznali reševanje problema po modelih “več istega “ ali “ko rešitev postane problem”? • Ali ste opazili povečevanje moči pri uporabniku – koliko lahko vpliva oz. odloča o lastnem življenju? Kaj mu je pri povečanju moči pomagalo - katera dodatna ali nova sredstva, vire pomoči, znanja in spretnosti je pridobil uporabnik?
<p>4. Razvoj odnosov med prostovoljcem, uporabnikom in drugimi udeleženi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kako se je spreminjal in razvijal odnos med vami, uporabniškim sistemom in drugimi udeleženci? Je morda medsebojni odnos prispeval k spreminjanju situacije? Kako? • Kakšne spremembe v odnosih ste opazili v času vašega sodelovanja, kako so se te spremembe odražale pri posameznih udeležencih (tudi na ravni neverbalnih reakcij oz. govornice telesa)? • Ali lahko opišete konkretne dogodke, v katerih ste prepoznali elemente različnih odnosov: odnosa pomoči, pogajanj, kontrole, konfrontacije, konflikta ipd.? Kakšen je bil vpliv teh dogodkov na celoten proces?
<p>5. Vrednote, načela, načini ravnanja in spretnosti socialnega dela, ki ste jih prepoznali v procesu dela</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kako ste v vašem delu prepoznali spoštovanje ali neupoštevanje vrednot, ki jih vsebuje kodeks etičnih načel socialnega varstva, morda tudi kodeks etike socialnega dela? Ali so bile posamezne vrednote eksplicitno izražene v vašem delu? Katere vrednote so morda obstajale kot “vrednote v ozadju”? • Ali ste opazili razlike v vrednotah posameznih udeležencev? Kako je to vplivalo na dogajanje? • Katera načela, načine ravnanja in spretnosti strokovnega socialnega dela ste lahko prepoznali v vašem prostovoljnem delu ali v delu drugih udeležencev? • Za vsako prepoznano načelo, način ravnanja in spretnost socialnega dela na kratko opišite konkretno situacijo oz. dogajanje, v katerem ste prepoznali uporabo tega načela, načina ravnanja ali spretnosti!
<p>6. Zaključek dela in končna evalvacija</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kako ste zaključili svoj odnos z uporabnikom in drugimi sodelujočimi? Kako ste skupaj z uporabnikom (in v mentorski skupini) končali, proslavili in evalvirali opravljeno delo in dosežke? • Če dela še niste povsem končali, kaj je morda še treba storiti? • Kako bo z vašim delom v bodoče

	<ul style="list-style-type: none"> • Kaj ob končni evalvaciji vašega dela predlagate odgovornim strokovnim delavcem in drugim udeleženiim glede nadaljnje pomoči oz. potreb uporabnika? • Kaj predlagate odgovornim za razvoj mreže socialnega varstva glede pomanjkljivosti v delovanju te mreže, ki ste jih opazili v času prakse (morebitne “luknje” in slabosti v delovanju mreže, pomanjkljivosti v zakonodaji in drugih predpisih itd.)? Kakšni so vaši predlogi za izboljšanje storitev, komu jih naslavljate? • Predlogi organizatorjem projekta oz. svetovalcu na učni bazi: Kaj predlagate organizatorjem prostovoljnega dela oz. projekta oz. svetovalcu na učni bazi glede samega projekta in dela s prostovoljci? • Kaj predlagate vodstvu šole, organizatorju prakse in mentorju na šoli glede organizacije, vsebine in poteka vašega praktičnega usposabljanja v okviru prostovoljnega dela?
7. Kronologija	<ul style="list-style-type: none"> • kronološki prikaz vseh aktivnosti in dogodkov, povezanih z vašim praktičnim delom: po datumih razvrstite vsa srečanja in opravila v zvezi s prakso. Ob datumu na kratko navedite še dogajanje oz. najpomembnejše naloge oz. dogodke in vsebino aktivnosti.
8. Literatura in viri	

Tabela 2. 7: Cilji praktičnega dela(glavni) → cilji v navodilih za izdelavo eseja

<i>izkušnja</i>	<i>Izkušnjo zajame v točki 2, kjer študent opiše prvi stik, začetke sodelovanja z uporabniškim sistemom; v točki 3, kjer opiše nadaljno načrtovanje/dogovarjanje o ciljih in nalogah, uresničevanje dogovorjenih korakov in evalvacijo rezultatov</i>
<i>spoznavanje</i>	<i>Cilj spoznavanja družbenega položaja uporabnikov socialnega dela študent opiše že v točki 1, kjer nariše zemljevid udeležencev v procesu dela, v točki 3, kjer je skozi opažanja sprememb v življenju uporabnika pozoren tudi na umeščenost v družbeni kontekst; spoznavanje vrednot in etike socialnega dela opisuje skozi vse alineje točke 5; delovanje služb ter delokrog socialnega dela predstavi v točki 1, kjer opiše vsebine in potek prakse, kjer je prakso opravljal, organizacijske okvire te ustanove oz. organizacije, njeno mrežo socialno-varstvenih služb in storitev; praktično aplikacijo pravnih okvirjev socialnega dela predstavi v točki 1, kjer navede zakonske osnove za izvajanje storitev, ki jih organizacija izvaja</i>
<i>učenje spretnosti</i>	<i>Opiše v točki 1, kjer predstavi vsebine in potek prakse; v točki 2, ki obsega začetke sodelovanja z uporabniškim sistemom; v točki 4, v tretji alineji, kjer predstavi konkretne dogodke, v katerih je prepoznaval različne odnose in spretnosti; v točki 5, v zadnji alineji, kjer za načela, načine ravnanja in spretnost socialnega dela opiše konkretno situacijo</i>
<i>integracija</i>	<i>Teorije in prakse v navodilih ni jasno razvidna, sem jo pa</i>

	prepoznala v točki 1, kjer zadnja alineja predlaga študentu uporabo eko-zemljevida; točki 3, kjer četrta alineja zajema opis inovativnih sprememb drugega reda, »več istega« ali »ko rešitev postane problem«.
--	--

KOMENTAR

Študentje v drugem letniku visokošolskega strokovnega programa cilje praktičnega dela opredelijo, predstavijo in povzamejo v pisni obliki eseja pri predmetu (proces reševanja problemov) v UNI programu.

Od študenta opisovalni okvir zahteva, da praktično delo povzame od točke od 1 do 8. Navede področje dela (pooblastila, zakonske osnove za izvajanje storitev), kjer je prakso opravljal, ter opiše začetke sodelovanja z uporabniki (kjer zajame različna začetna videnja problema - točka 2 v tretji do šeste alineje). V tem kontekstu je vseskozi pozoren (osredotočen) na spremembe, ki nastajajo v odnosih med njim/njo in uporabniki/uporabnicami. Ta pozornost, osredotočenost je sposobnost zaznavanja sprememb, ki se porajajo v odnosih in jo pojmujem kot izjemno pomembno. Z navedeno sposobnostjo študentka lahko razvije zavedanje obstoja različnih okvirjev porajanja realnosti.

Lea Š. Bohinc (1996: 99) pravi, da imamo v svetovalnem in terapevtskem delu vselej - pa če se tega zavedamo ali ne - opraviti z odločanjem med dvema temeljnima izhodiščema:

1. ali si bomo človeka, ki se je na nas obrnil po pomoč, prizadevali **normalizirati**, ga **prilagoditi** družbeno opredeljeni resničnosti;
2. ali pa mu bomo poskušali pomagati, da se bo oblikoval v skladu z **vizijo** sebe za prihodnost.

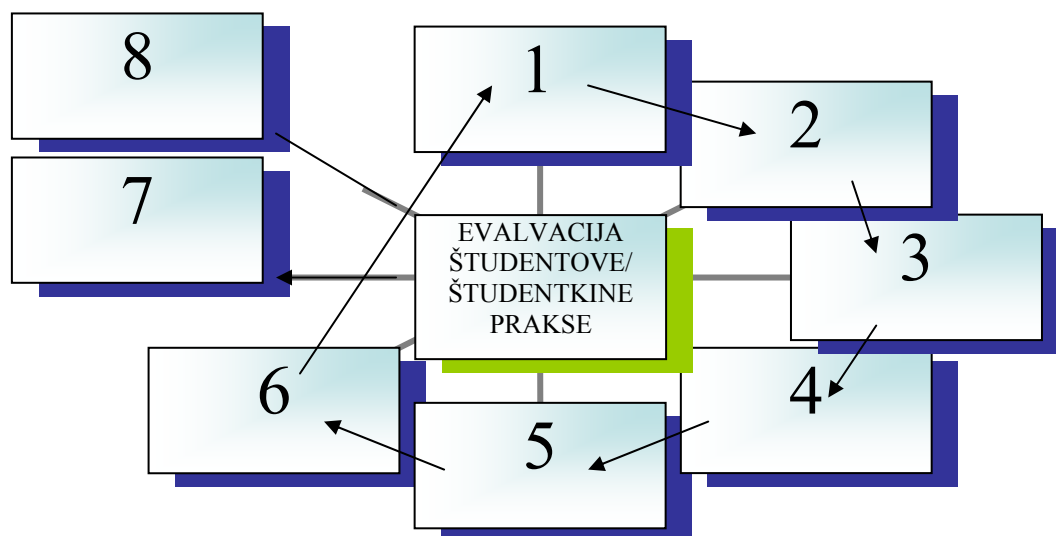
V prvem primeru študentka predpostavlja védnost, kaj je *dobro* za uporabnike, v drugem primeru pa z uporabnikom skupaj raziskujeta njegov svet doživljanja realnosti. Študentka uporabniku lahko nudi oporo v njegovem ustvarjanju zelenih sprememb v življenju. V tem kontekstu je tudi spretnost dogovarjanja o ciljih (v navodilih za pisanje eseja, točka 3) porajanje nečesa novega, upoštevajoč klientove vrednote, želje, vizijo.

V šesti točki študent skozi zaključek dela in končno evalvacijo poda lastne predloge za izboljšanje storitev oz. da povratno informacijo o organizaciji projekta, vsebine in poteka prakse. Tako se vrne k prvi točki vsebine in poteka prakse prostovoljnega dela.

Diagram¹⁷ (glej sliko 2) nakazuje na krožni proces, ki je dosežen z evalvacijo študentove prakse skozi esej.

¹⁷ Točke od 1-8 so sklopi opisov prakse oz. točke, po katerih prostovoljec/prostovoljka ovrednoti svojo prakso.

Slika 1. 2: Proces krožnosti pri evalvaciji študentove prakse skozi esej.



Proces krožnosti (*in output postane novi input*¹⁸) pripomore, da si s povratno informacijo prizadevamo k načrtovanju ustrežnejšega, kvalitetnejšega, v tem primeru programa praktičnega usposabljanja.

Točki 7 in 8 (tematska sklopa) sta tehnično izvzeti iz prikaza krožnega procesa, vendar sta tematsko povezani v opisih prakse. Študentka kronologijo dogodkov, opravil in literaturo povzema med samo evalvacijo in je del opisovanja prakse. Zaradi preglednosti pa se od nje zahteva, da jih poda posebej.

Po moji oceni so navodila za izdelavo eseja drugih letnikov zastavljena tako, da obsegajo zastavljene sklope ciljev praktičnega dela (izkušnja, spoznavanje, učenje spretnosti, integracija).

Tabela 2. 8: Navodilo za izdelavo poročila o praksi za III. Letnik

<p>1. Organizacijski in pravni okvir izvajanja prakse</p>	<p>1.1 Kratka predstavitev učne baze (organizacije, službe, društva), njenega poslanstva in ciljev 1.2 Vsebina dela: navedite število in vrsto storitev oz. programov, ki jih izvaja učna baza 1.3 Organizacijska shema delovanja učne baze; število in struktura zaposlenih in drugih izvajalcev storitev oz. programov 1.4 Pravni okviri delovanja: navedite temeljne zakone, ki določajo delovanje učne baze</p>
<p>2. Strokovno delo z uporabniki</p>	<p>2.1 Navedite storitve oz. programe socialnega dela, ki ste jih spoznali v času prakse 2.2 Predstavite potrebe in značilnosti uporabnikov teh storitev in delo z njimi 2.3 Metode strokovnega dela: navedite najpogosteje uporabljane</p>

¹⁸ Wiener (1964: 82)

	<p>metode in spretnosti socialnega dela na učni bazi</p> <p>2.4 Teoretske osnove: navedite teoretske koncepte, ki so osnova za uporabo specifičnih metod in spretnosti socialnega dela pri delu z uporabniki</p>
<p>3. Prikaz in evalvacija izvedenih nalog (postopkov in spretnosti) v okviru prakse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Opišite izbrani primer pomoči uporabniku, pri katerem ste neposredno sodelovali. To pomeni, da procesa pomoči niste le posredno spremljali, temveč ste se osebno vključili v potek dela in skupaj s svetovalcem načrtovali, izvedli in evalvirali posamezne dogovorjene naloge. • Primer pomoči opišite tako, da bodo razvidne posamezne faze delovnega odnosa. • Prikažite uporabo vsaj dveh od štirih postopkov, ki ste jih uporabili v vašem izbranem primeru ali v katerem drugem primeru dela na praksi in opišite ter ocenite uporabo vseh treh spretnosti, ki jih je treba obvezno preizkusiti med prakso v III. letniku (pogovor, obisk na terenu, zapisovanje). • Pozorni bodite na potek dogovarjanja, postavljanja ciljev, raziskovanja virov in sredstev, načrtovanja ter sprotne evalvacije doseženega. • Pri analizi navedenih postopkov in spretnosti uporabite priročnike za prakso in gradiva, ki ste jih dobili v okviru priprav na prakso oz. so dostopna na internetu.
<p>4. Ocena lastnega dela, pridobljenega znanja in spretnosti</p>	<p>4.1 Refleksija lastnega dela na učni bazi: kaj ste načrtovali in kaj dosegli; kje ste prepoznali svoje prednosti, močne strani, pri čem ste bili učinkoviti; morebitne šibke točke</p> <p>4.2 Ocena pridobljenega znanja in spretnosti: katera znanja in spretnosti ste preizkusili oz. pridobili; katera znanja in spretnosti ste želeli pridobiti, pa vam to ni uspelo – pri tem bodite posebej pozorni na metode in spretnosti, ki jih morate obvezno preizkusiti</p> <p>4.3 Ocena podpore, ki ste jo dobili: Kako ste se pri pridobivanju znanj in spretnosti opirali na svetovalca, na mentorja in kolege v mentorski skupini in v intervizijski skupini; kako so vam bili v pomoč morebitni drugi</p> <p>4.4 Kakšne spremembe bi glede organizacije in izvajanja praktičnega dela v III. letniku predlagali a) učni bazi in b) organizatorju prakse in mentorju na UNIV.</p>
<p>5. Obvezne priloge k zaključnemu poročilu o praktičnem delu 3. letnika</p>	<p>5.1 Intervizijska poročila (štiri, izred. štud. najmanj dve, in skupno evalvacijsko poročilo)</p> <p>5.2 Dnevnik (samo na vpogled mentorju)</p>
<p>6. Kopijo ali povzetek zaključnega poročila</p>	<p>vendar brez prilog, mora študentka obvezno posredovati svetovalki na UB.</p>

Tabela 2. 9: Cilji praktičnega dela (glavni) → cilji v navodilih za izdelavo eseja

<i>izkušnja</i>	<ul style="list-style-type: none"> dela z uporabniki študentka opiše v točki 2, v strokovnem delu z uporabniki; točki 3, kjer prikaže evalvacijo konkretno izvedenih nalog in primera pomoči uporabniku
<i>spoznavanje</i>	<ul style="list-style-type: none"> delovanja služb socialnega dela, praktične aplikacije pravnih okvirov socialnega dela predstavi v točki 1, skozi organizacijski in pravni okvir izvajanja prakse, kjer predstavi UB, poslanstvo, vsebino dela, storitve, strukturo zaposlenih, pravne okvire...
<i>učenje spretnosti</i>	<ul style="list-style-type: none"> zajame v točki 2, v predstavitvi uporabljenih metod in spretnosti socialnega dela na UB; v točki 3, kjer je dolžan v opisu posameznih faz delovnega odnosa zajeti tudi spretnosti, ki jih je uporabil. V točki 4, v 4.2 oceni pridobljeno znanje in spretnosti, ki jih je oz. ni preizkusil
<i>integracija</i>	<ul style="list-style-type: none"> teorije in prakse prikaže v točki 2. v 2.4, ki zajema navedbo teoretskih konceptov, ki so osnova uporabe specifičnih metod in spretnosti socialnega dela pri delu z uporabniki; točki 4, v 4.2 kjer študent oceni (teoretično) znanje, ki ga je preizkusil

KOMENTAR

Praksa v III. letniku se razlikuje od prakse v I. in II. letniku (prakse t.i. prostovoljnega dela). Namenjena je učenju metod, postopkov in spretnosti profesionalnega socialnega dela. Študentke konkretno izvajajo naloge s področja socialnega dela. Bile naj bi »senca« mentorice UB, jo spremljale ob njenem delu, se o tem pogovarjale in tudi prevzemale nekatere naloge.

Navodila za izdelavo poročila o praksi III. letnika zanemarjajo opis cilja spoznavanja vrednot in etike socialnega dela. Ostale cilje prakse pa lahko študentka glede na navodila opiše in predstavi. Še več. Na koncu tako kot v drugem letniku skozi evalvacijo prakse poda predloge glede sprememb organizacije in izvajanje praktičnega dela v III. letniku. Spremembe predlaga UB, organizatorju prakse in mentorici UNI. Oceni tudi podporo, ki jo je dobila na praksi in pove kako in pri kom jo je poiskala.

Tabela 2. 10: Navodilo za izdelavo poročila o praktičnem delu za IV. Letnik

1. organizacijski, pravni in družbeni kontekst izvajanja prakse	1.1 Kratka predstavitev UB 1.2 poslanstvo organizacije 1.3 pregled nalog, ki jih izvaja organizacija 1.4 Organizacijska shema delovanja organiz., število in struktura izvajalcev, storitev 1.5 pravni okvir delovanja 1.6 značilnosti prostorske lokacije, njena ustreznost in vzdušje v prostoru 1.7 specifične značilnosti družbenega okolja, pomembne za delovanje organizacije
---	---

2. evalvacija storitev oz. programov strokovnega dela z uporabniki	2.1 komu so namenjene storitve/programi, katere potrebe so nepokrite 2.2. analiza prostorskih/organizacijskih pogojev dela z uporabniki, sodelovanje posameznih organizacijskih enot/različnih strokovnjakov, delo strokovnih timov, delo s prostovoljci 2.3 strokovna vloga socialnega dela (metode, spretnosti) 2.4 teoretske osnove (problematizirati) 2.5 strokovna opora in vodenje
3. Prikaz in evalvacija projekta oz. inovacije v okviru prakse	Opiši, evalviraj projekt/inovacijo. Razviden mora biti vsebinski in kronološki potek dogajanja, sodelovanje z udeležbo: odkrivanje potreb → cilji → načrtovanje → uresničevanje dogovorjenega
4. Prikaz in analiza sodelovanja v timu/skupini	Evalvacija sodelovanja v timu/skupini
5. Ocena lastnega dela, pridobljenega znanja, spretnosti in izkušenj	5.1 refleksija lastnega dela na UB 5.2 ocena pridobljenega znanja, spretnosti, izkušenj 5.3 ocena podpore
6. Primerjava praktičnega dela v vseh štirih letnikih in pogled v bodočnost	6.1 pogled nazaj: gledano v celoti in po posameznih delih 6.2 kako je praksa prispevala k spreminjanju tvojih pogledov na socialno delo 6.3 ocena organizacije in poteka prakse na UNI v štirih letnikih, predlogi za vse, v prakso vključene akterje 6.4 Pogled naprej: pričakovanja v zvezi z zaposlitvijo in izobraževanjem
7. Priloge k zaključnemu poročilu o praktičnem delu IV. letnika	7.1 dokumentacija obveznih in izbirnih spretnosti in postopkov 7.2 intervizijska poročila ter njihova skupna evalvacija 7.3 dnevnik 7.4 povzetek zaključnega poročila ali kopijo poročila, brez prilog oddaj mentorju UB

Tabela 2. 11: Cilji praktičnega dela (glavni) → cilji v navodilih za izdelavo eseja

<i>izkušnja</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>življenjskega sveta uporabnikov in sodelovanja s strokovnimi delavci</i>, študent opiše v točki 3, v predstavitvi in evalvaciji projekta, organizacijske inovacije ali izbranega primera pomoči uporabniškemu sistemu, kjer naj bi bil v sodelovanju z mentorjem UB aktivno vključen v proces dela
<i>spoznavanje</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>družbenega položaja uporabnikov</i> lahko opiše v točki 2, v evalvaciji storitev oz. programov in strokovnega dela z uporabniki. <i>Delovanje služb, praktične aplikacije pravnih okvirjev in delokrog socialnega dela</i> predstavi v točki 1, kjer opiše organizacijski, pravni in družben kontekst izvajanja prakse.
<i>učenje spretnosti</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Uporabo metod in specifičnih spretnosti analizira v točki 2., kjer evalvira storitve oz. programe in strokovno delo z uporabniki; v točki 3 prikaže in oceni spretnosti in

	postopke, ki jih je uporabil; v točki 5, kjer oceni lastno delo, pridobljeno znanje in spretnosti; točka 7 pa od njega zahteva priloge k zaključnemu poročilu, ki obsegajo dokumentacijo o uporabi obveznih in izbirnih spretnosti in postopkov.
<i>integracija</i>	<ul style="list-style-type: none"> Integracijo teorije s prakso opiše v točki 2, ki od njega zahteva, da problematizira uporabo teoretskih konceptov, ki so podlaga za delo na UB. V točki 3 mora pri analizi projekta smiselno uporabiti navodila za načrtovanje/evalvacijo skupnostnih projektov. V točki 5 oceni, katera znanja je spoznal in preizkusil.

KOMENTAR

Praktično delo študentov IV. letnika je namenjeno predvsem spoznavanju organizacijskih in skupnostnih vidikov socialnega dela ter metod in spretnosti projektnega dela, dela v skupini in v timu. Tudi navodila za izdelavo poročila za IV. letnik so oblikovana tako, da so opisi izkušenj neposrednega dela z uporabniki v ozadju, prednost pa ima evalvacija delovanja služb socialnega dela, njihove organizacije, strukture izvajalcev storitev oz. programov. V navodilih za pisanje poročila je velik poudarek na načrtovanju in organizaciji lastnega dela študenta, njegovi izvedbi projekta/manjše inovacije in njegovi izkušnji sodelovanja v timu.

Praktikant ima v navodilih za izdelavo poročila o praksi možnost doseči vse cilje prakse, razen *cilja spoznavanja vrednot in etike socialnega dela*. *Spretnosti socialnega dela* študent opisuje v kontekstu načrtovanja in izvedbe projekta ali manjše inovacije.

Navodila v točki 6 od študenta pričakujejo povzetek praktičnega dela v vseh štirih letnikih in pogled v bodočnost. Študent se na ta način uči podajanja dveh vrst opisov: opisovanja študijske prakse v celoti (praksa skozi študijska leta) in opisovanje prakse po posameznih delih (praksa v posameznem letniku).

2.2.5 SKLEPI IN PREDLOGI

Raziskovalno vprašanje (1 del)
<i>Ali nam dosedanja gradiva o praktičnem usposabljanju na FSD dajejo ustrezne informacije glede vsebin študijske prakse in navodila za opisovanje, ocenjevanje spretnosti prakse študentk socialnega dela</i>
Odgovor
na tem mestu odgovorim le za prvi del vprašanja, ki se nanaša na ustreznost informacij glede vsebin študijske prakse. Obstoječa gradiva o praksi na FSD dajejo ustrezne informacije glede vsebin študijske prakse. Vsebina in cilji praktičnega dela so jasno predstavljeni, jasno je predstavljeno tudi to, kako jih v procesu prakse doseči. Kot nepregledna in neustrezna bi ocenila navodila, po katerih študentje izdelajo esej/poročilo o praksi, saj po teh navodilih ne morejo opisati vseh

ciljev prakse. Če povzamem, je npr. za I. letnik struktura navodil za pisanje eseja zelo skopa. Zajema samo dva glavna cilja prakse, izkušnjo in spoznavanje. Navodila za ostale letnike obsegajo večino glavnih ciljev, vendar ne vseh. V II. in IV. letniku je npr. v navodilih eden od zanemarljivih (zelo pomembnih) ciljev cilj vrednot in etike socialnega dela. Na podlagi takšnega eseja ali poročila mentor UNI ne more oceniti, ali je študent dosegel zastavljene cilje prakse oz. tako narejena študentova ocena prakse ne reflektira realizacije vseh ciljev.

Menim, da bi bilo potrebno navodila za opisovanje prakse oblikovati tako, da bi študentka lahko za vsak cilj študijske prakse nazorno predstavila spretnosti, ki jih je uporabila, da je dosegla posamezni cilj prakse na način opisa:

- konteksta oz. mesta predstavitve spretnosti (kje), časovnega okvira (kdaj),
- načina predstavitve in izvedbe spretnosti (kako)

Predlagana oblik navodil za opisovanje študijske prakse:

SPRETNOST	KJE/KDAJ (časovni okvir, kontekst predstavitve spretnosti)	KAKO (način predstavitve in izvedbe spretnosti)
-----------	---	--

2.3 PREGLED USTREZNOSTI NAVODIL ZA OPISOVANJE IN OCENJEVANJE SPRETNOSTI ŠTUDENTOV SOCIALNEGA DELA

2.3.1 PROBLEM

Poročila o praksi in opisne ocene so gradiva, v katerih so napisana navodila, kako evalvirati, povzeti, oceniti praktično usposabljanje. Dejstvo je, da imajo praktikanti ter UB mentorji različna navodila za opisovanje, ocenjevanje prakse. Tako FSD dobi dva različna opisa prakse.

Raziskovalno vprašanje (2 del):

*Ali nam dosedanja gradiva o praktičnem usposabljanju na FSD dajejo **ustrezna navodila za opisovanje, ocenjevanje spretnosti prakse študentk socialnega dela?***

2.3.2 VZOREC

Naredila sem primerjavo navodil, ki jih praktikanti ter njihovi mentorji UB dobijo v III. letniku od FSD za opis in oceno prakse. To sta Poročilo o praksi in Opomnik za opisno oceno (v nadaljevanju Opisna ocena).

III. letnik sem za raziskavo izbrala zato, ker je FSD v tem letniku (2005/2006) vpeljala prenovno praktičnega pouka v študijski program usposabljanja. Tako me je zanimalo, kakšna bo stopnja ujemanja opisovanja prakse (kar je študentova evalvacija dela ter samoocenitev), z ocenami, ki jih za študente podajo UB mentorji.

Primerjala sem osem opisnih ocen mentorjev in osem poročil o praksi študentov, ki so bili pri teh mentorjih na praksi. Primerjavo sem prikazala v razpredelnicah - vsak par ena razpredelnica. Sledi opisni povzetek oz. komentar posameznega para. Navajanje določenih opisov, ocen UB mentorjev in študentov sem posebej označila (×) na skrajni desni strani razpredelnice. Razpredelnični primerjavi na koncu sledi grafični prikaz združenih podatkov.

Skupina UB mentorjev in skupina študentov pri opisovanju, ocenjevanju študijske prakse niso dosledno sledili navodilom v opisnih ocenah in poročilih o praksi. Ob pregledovanju omenjenih gradiv sem si ustvarila oz. interpretirala določeno strukturo oz. vzorec opisovanja in ocenjevanja prakse obeh skupin. Način opisovanja se je ponavljal. Strukture, ki jih omenjam, sem po metodi odprtega kodiranja združila v kategorije.

- Kode od 1. – 8. Kategorije zaradi večje preglednosti preoblikujem in skrajšam v kode. Razlaga in opis kod:

OPISI KOD (legenda)	KODE
1. študentka je prakso opravila na enem delovnem področju, študentka je krožila	NAČIN OPRAVLJANJA PRAKSE
2. študentka ima/nima izkušnjo lastnega neposrednega dela na praksi	IZKUŠNJA LASTNEGA DELA
3. študentka je spoznala organizacijo ustanove, v kateri je opravljala prakso	SPOZNAVANJE ORGANIZACIJE USTANOVE
4. študentka je spoznala veščine, metode, postopke dela socialnega dela	SPOZNAVANJE V.M.P. SD
5. spretnosti, sposobnosti, znanja socialnega dela, ki jih je študentka izkazala	IZKAZANE SPRETNOSTI
6. poklicna vloga	POKLICNA VLOGA
7. spodbude za lastno učenje in izpopolnjevanje znanja	LASTNE SPODBUDE
8. študentkine delovne navade	DELOVNE NAVADE

- **Način vpisovanja** (v sredini razpredelnice) pregledneje prikaže potek opravljanja prakse, katere spretnosti so študentje/ UB mentorji opisovali, kakšna je bila poklicna vloga, lastne spodbude za pridobivanje znanja in delovne navade študentov.
- V posameznih primerjavah ne navajam imen in priimkov posameznih parov (UB mentor/mentorica, študent/ka), pač pa le te označim z: - **M** (UB mentor/mentorica) 1-8, **Š** (študent/ka) 1-8

2.3.3 REZULTATI Z RAZPRAVO

PRIMERJAVA STOPNJE UJEMANJA OPISNIH OCEN UB MENTORIC IN POROČIL O PRAKSI ŠTUDENTK III. LETNIKA

Medsebojna primerjava poročil o praksi študentk in opisnih ocen mentoric (študijsko leto 2005/2006) je dala nazornejšo sliko oz. perspektivo glede dejanskega dogajanja v procesu praktičnega usposabljanja III. letnika FSD. Mentor UB in študent, kot že rečeno, s strani FSD prejmeta navodila za opisovanje, ocenjevanje prakse, ki sem med seboj vsebinsko in strukturno razlikujejo:

Študentje so v III. letniku dolžni napisati zaključno poročilo, ki vsebuje imena sklopov poglavij ¹⁹ :
1. Organizacijski in pravni okvir izvajanja prakse
2. Strokovno delo z uporabniki
3. Prikaz in evalvacija izvedenih nalog (postopkov in spretnosti) v okviru prakse
4. Ocena lastnega dela, pridobljenega znanja in spretnosti
5. Obvezne priloge k zaključnemu poročilu o praktičnem delu 3. letnika
6. Kopijo ali povzetek zaključnega poročila

UB mentorji od FSD prejmejo predlog za opisno oceno²⁰, ki zajema:
<ul style="list-style-type: none">• <i>Uporaba socialno- delavskih spretnosti in znanj:</i>• sposobnost uporabe relevantnih teoretičnih znanj v aktualni praktični situaciji;• razumevanje širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov;• zmožnost empatije, topline do uporabnikov;• spretnost izpeljave pogovora/intervjuja z uporabniki;• spretnost pri skupinskem delu in pri delu v skupnosti; itd.
<i>Poklicna vloga:</i> <ul style="list-style-type: none">• razumevanje, spoštovanje in uporaba načela zaupnosti podatkov;• razumevanje etike in vrednost v socialnem delu;• kritičnost do svojega dela;• občutljivost za spolne, etične, ekonomske razlike oz. potrebe uporabnikov, itd
<i>Delovanje in struktura službe:</i> <ul style="list-style-type: none">• razumevanje ustrezne zakonodaje, na katero je vezano delovanje službe, virov financiranja, status službe (vladni/nevladni sektor);• razumevanje procesov družbenih sprememb, ki se dotikajo področja; itd.
<i>Spodbude za lastno učenje in izpopolnjevanje znanja:</i> <ul style="list-style-type: none">• aktivno sodelovanje pri vsebinskih debatah;• iskanje informacij pri mentorju na UB;• iskanje informacij pri drugih zaposlenih in še drugih virih;• iskanje in uporaba ustrezne literature, itd.
<i>Študentove delovne navade:</i> <ul style="list-style-type: none">• točnost, natančnost, odgovornost, iniciativnost, samostojnost, sposobnost poiskati pomoč mentorja UB, fleksibilnost, sodelovanje v timu, itd.

¹⁹ Glej prilogo G

²⁰ Glej prilogo F

Tabela 2. 12: M₁, Š₁

KODE	način vpisovanja	M ₁	Š ₁
1. NAČIN OPRAVLJANJA PRAKSE	- krožila	x	
	- na enem delovnem področju		x
2. IZKUŠNJA LASTNEGA DELA	- ima izkušnjo	x	x
	- nima izkušnje		
3. SPOZNAVANJE ORGANIZACIJE USTANOVE	- bila seznanjena, spoznala organizacijo		
	- ni bila seznanjena, ni spoznala organizacije		
4. SPOZNAVANJE V. M. P. SD		x	x
5. IZKAZANE SPRETNOSTI	1. - sposobnost uporabe relevantnih spretnosti, sposobnosti, znanj v aktualni praksi		
	2. - razumevanje širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov		
	3. - senzibilnost za različno problematiko		
	4. - empatičnost		
	5. - sposobnost sprotnega reševanja dilem		
	6. - sposobnost učenja	x	
	7. - izkazuje zanimanje za delo		
	8. - sposobnost opazovanja, ki ga zna ubesediti		
	9. - sposobnost povzemanja		
	10. - komunikativnost		
6. POKLICNA VLOGA	- razumevanje, spoštovanje uporabe načela zaupnosti podatkov		
	- razumevanje etike, vrednot v SD		x
	- kritičnost do svojega dela		
7. LASTNE SPODBUDE	- iskala informacije pri svetovalcu/ki na praksi		x
	- znala zaprositi za pomoč		
8. DELOVNE NAVADE	- sposobnost za sodelovanje (v strokovnem timu, z mentorico, pri delu)	x	
	- iniciativnost		
	- točnost		
	- resnost, zavzetost, odgovornost za delo		
	- natančnost		
	- fleksibilnost		

KOMENTAR PRIMERA M₁, Š₁

Mentor in študent sta dosegla popolno ujemanje le v dveh kategorijah, drugi in četrti. Enotnega mnenja sta torej, da je študent na praksi imel izkušnjo lastnega dela ter da je spoznal veščine, metode, postopke socialnega dela (v nadaljevanju SD).

Glede kroženja po ostalih referatih sta si v navzkrižju. Mentor meni, da je študent krožil tudi po ostalih referatih, medtem ko študent navaja, da je praktično usposabljanje opravil le na enem področju dela. Kategorija spoznavanja organizacije ustanove, v kateri praksa poteka, je prazna, kar pomeni, da se tega področja v svojem opisovanju ter ocenjevanju nista dotaknila. Kategorijo spretnosti socialnega dela (v nadaljevanju SD spretnosti), sposobnosti, znanj, ki jih je študent izkazal, je mentor uporabil le v 10%. Študenta opiše kot sposobnega za učenje. Ta doseženih, osvojenih 10% SD spretnosti v svojem poročilu o praksi ne opisuje. Prav tako mentor študenta ni ocenil v doseženi poklicni vlogi ter glede spodbude, ki jo je v praksi izkazal v sposobnosti lastnega učenja in izpopolnjevanja znanja. Praktikant se je pri poklicni vlogi prepoznal v razumevanju etike ter vrednot SD. V poročilu tudi navaja, da je iskal informacije pri svetovalcu (mentorju) na praksi.

Ujemanje opisne ocene ter poročila o praksi je v primeru M₁, Š₁, doseženo le v 25%.

Tabela 2. 13: M₂, Š₂

KODE	način vpisovanja	M ₂	Š ₂
1. NAČIN OPRAVLJANJA PRAKSE	- krožila	x	x
	- na enem delovnem področju		
2. IZKUŠNJA LASTNEGA DELA	- ima izkušnjo	x	x
	- nima izkušnje		
3. SPOZNAVANJE ORGANIZACIJE USTANOVE	- bila seznanjena, spoznala organizacijo		x
	- ni bila seznanjena, ni spoznala organizacije		
4. SPOZNAVANJE V. M. P. SD			x
5. IZKAZANE SPRETNOSTI	1. - sposobnost uporabe relevantnih spretnosti, sposobnosti, znanj v aktualni praksi	x	
	2. - razumevanje širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov		x
	3. - senzibilnost za različno problematiko	x	x
	4. - empatičnost	x	x
	5. - sposobnost sprotnega reševanja dilem		x
	6. - sposobnost učenja		x
	7. - izkazuje zanimanje za delo		
	8. - sposobnost opazovanja, ki ga zna ubesediti	x	
	9. - sposobnost povzemanja		
	10.- komunikativnost		x
6. POKLICNA VLOGA	- razumevanje, spoštovanje uporabe načela zaupnosti podatkov		
	- razumevanje etike, vrednot v SD		
	- kritičnost do svojega dela		x
7. LASTNE SPODBUDE	- iskala informacije pri svetovalcu/ki na praksi	x	
	- znala zaprositi za pomoč	x	x
8. DELOVNE NAVADE	- sposobnost za sodelovanje (v strokovnem timu, z mentorico, pri delu)	x	
	- iniciativnost		
	- točnost	x	
	- resnost, zavzetost, odgovornost za delo		
	- natančnost	x	
	- fleksibilnost		x

KOMENTAR PRIMERA M₂, Š₂

Ujemanje opisne ocene ter poročila o praksi v primeru M₂, Š₂, je doseženo le v 34%. Praktično usposabljanje je bilo iz obeh zornih kotov izpeljano skozi kroženje tudi po ostalih referatih. Študent je opisal, da je na praksi pridobil izkušnjo lastnega dela, edini pa opiše, da je bil seznanjen, oz. je spoznal organizacijo ustanove, v kateri je opravljal prakso ter da je spoznal veščine, metode, postopke SD. V peti kategoriji, ki zajema izkazovanje SD spretnosti, sposobnosti, znanj, je doseženo 20% ujemanje, kar pomeni, da oba opišeta izraženo, opaženo senzibilnost za različno problematiko ter empatičnost. Mentor je študenta doživel ter ocenil kot sposobnega uporabe relevantnih spretnosti, sposobnosti, znanj v aktualni praksi in sposobnega opazovanja, ki ga zna ubesediti. Študent teh sposobnosti ni opisal, poleg komunikativnosti pa navaja, da je osvojil razumevanje širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov. Teh sposobnosti ni opisoval mentor, kot tudi ne poklicne vloge; v tej enoti se študent opiše kot kritičnega do svojega dela. Oba beležita zmožnost glede zaprošanja za pomoč v 7. kategoriji spodbude za lastno učenje in izpopolnjevanje znanja. Samo mentor navaja, da je študent pri njem iskal informacije, da je izkazal sposobnost sodelovanja, da je bil točen ter natančen, študent tega v poročilu o praksi ne opiše, meni pa, da je glede delovnih navad dosegal spretnost fleksibilnosti.

Tabela 2. 14: M₃, Š₃

KODE	način vpisovanja	M ₃	Š ₃
1. NAČIN OPRAVLJANJA PRAKSE	- krožila	x	x
	- na enem delovnem področju		
2. IZKUŠNJA LASTNEGA DELA	- ima izkušnjo	x	x
	- nima izkušnje		
3. SPOZNAVANJE ORGANIZACIJE USTANOVE	- bila seznanjena, spoznala organizacijo	x	x
	- ni bila seznanjena, ni spoznala organizacije		
4. SPOZNAVANJE V. M. P. SD		x	x
5. IZKAZANE SPRETNOSTI	1. - sposobnost uporabe relevantnih spretnosti, sposobnosti, znanj v aktualni praksi		
	2. - razumevanje širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov		
	3. - senzibilnost za različno problematiko		
	4. - empatičnost		
	5. - sposobnost sprotnega reševanja dilem	x	
	6. - sposobnost učenja	x	
	7. - izkazuje zanimanje za delo	x	
	8. - sposobnost opazovanja, ki ga zna ubesediti		
	9. - sposobnost povzemanja		
	10.- komunikativnost		
6. POKLICNA VLOGA	- razumevanje, spoštovanje uporabe načela zaupnosti podatkov		
	- razumevanje etike, vrednot v SD		
	- kritičnost do svojega dela		
7. LASTNE SPODBUDE	- iskala informacije pri svetovalcu/ki na praksi	x	x
	- znala zaprositi za pomoč		
8. DELOVNE NAVADE	- sposobnost za sodelovanje (v strokovnem timu, z mentorico, pri delu)	x	
	- iniciativnost	x	
	- točnost		
	- resnost, zavzetost, odgovornost za delo		
	- natančnost		
	- fleksibilnost		

KOMENTAR PRIMERA M₃, Š₃

V 63% je bilo doseženo ujemanje pri tem primerjanju. Po mnenju obeh je razvidno, da je v praktičnem usposabljanju študent krožil, v praksi dobil izkušnjo lastnega dela, bil je seznanjen z organizacijo, spoznal je veščine, metode, postopke SD ter iskal informacije pri svetovalcu na praksi.

Mentor meni in opiše, da je bil študent sposoben sprotnega reševanja dilem, doživel ga je kot učljivega ter zanimajočega se za delo. Glede študentovih delovnih navad navaja, da je bil sposoben za sodelovanje ter iniciativen.

Nič od naštetega v zvezi s kategorijo spretnosti, znanj, ki jih je študent izkazal, ni zaslediti v praktikantovem poročilu o praksi, prav tako ta ne opisuje svojih delovnih navad.

Ker ostajata nena glede sposobnosti razumevanja, spoštovanja uporabe načela zaupnosti podatkov, razumevanje etike, vrednot v SD, kritičnosti do svojega (študentovega) dela, ne dobim nobenega vpogleda v dosežke in napredek, ki se tičejo študentove poklicne vloge.

Tabela 2. 15: M₄, Š₄

KODE	način vpisovanja	M ₄	Š ₄
1. NAČIN OPRAVLJANJA PRAKSE	- krožila	x	x
	- na enem delovnem področju		
2. IZKUŠNJA LASTNEGA DELA	- ima izkušnjo	x	x
	- nima izkušnje		
3. SPOZNAVANJE ORGANIZACIJE USTANOVE	- bila seznanjena, spoznala organizacijo	x	x
	- ni bila seznanjena, ni spoznala organizacije		
4. SPOZNAVANJE V. M. P. SD		x	x
5. IZKAZANE SPRETNOSTI	1. - sposobnost uporabe relevantnih spretnosti, sposobnosti, znanj v aktualni praksi	x	
	2. - razumevanje širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov	x	
	3. - senzibilnost za različno problematiko	x	
	4. - empatičnost	x	x
	5. - sposobnost sprotnega reševanja dilem		
	6. - sposobnost učenja		x
	7. - izkazuje zanimanje za delo	x	
	8. - sposobnost opazovanja, ki ga zna ubesediti	x	
	9. - sposobnost povzemanja		
	10.- komunikativnost	x	x
6. POKLICNA VLOGA	- razumevanje, spoštovanje uporabe načela zaupnosti podatkov	x	x
	- razumevanje etike, vrednot v SD	x	
	- kritičnost do svojega dela		x
7. LASTNE SPODBUDE	- iskala informacije pri svetovalcu/ki na praksi	x	x
	- znala zaprositi za pomoč	x	x
8. DELOVNE NAVADE	- sposobnost za sodelovanje (v strokovnem timu, z mentorico, pri delu)	x	x
	- iniciativnost	x	
	- točnost	x	
	- resnost, zavzetost, odgovornost za delo	x	
	- natančnost	x	x
	- fleksibilnost		

KOMENTAR PRIMERA M₄, Š₄

Praktikant in mentor sta se petkrat ujela v opisovanju in ocenjevanju opravljanja prakse, ki ga lahko prepoznam v kategoriji izkušnje lastnega dela, preko katere je študent spoznaval tudi ostala delovna področja, se pravi, da je krožil, spoznal je tudi organizacijo ustanove, v kateri praksa poteka, spoznal je veščine, metode, postopke SD, znal je zaprositi za pomoč, ko ni znal več naprej oz. se je znašel v dilemi. Informacije pa je iskal pri mentorju na praksi.

Samo v 20% sta se ujela glede izkazanih SD spretnosti, znanj in sicer v empatičnosti ter komunikativnosti. Študent se je v tej kategoriji opisal še kot sposobnega učenja. Tega mentor ne navaja, pač pa ga oceni kot zmožnega prenašanja teorije v prakso, razumevajočega za širši osebni in socialni kontekst uporabnikov, senzibilnega za različno problematiko, zanimajočega se za delo ter sposobnega opazovanja, ki ga zna ubesediti.

Kot iz opisne ocene mentorja sem tudi iz študentovega poročila dobila podatek, da je praktikant dosegel ter izkazal razumevanje, spoštovanje uporabe načela zaupnosti podatkov. Razumevajočega za etiko, vrednote v SD je študenta opisal mentor, študent se je opisal v kritičnosti do svojega dela. V kategoriji poklicne vloge sta torej dosegla 33% ujemanje, prav tako je ta odstotek osvojen v osmi kategoriji, ki zajema študentove delovne navade. Sposobnost za sodelovanje ter natančnost je bila izkazana in opisana v obeh primerih. Praktikant ostalih delovnih navad ni opisoval. Na drugi strani ga je mentor ocenil kot iniciativnega, točnega, resnega, zavzetega in odgovornega za delo.

Ujemanje med opisno vlogo ter poročilom o praksi je doseženo v 73%.

Tabela 2. 16: M₅, Š₅

KODE	način vpisovanja	M ₅	Š ₅
1. NAČIN OPRAVLJANJA PRAKSE	- krožila	x	x
	- na enem delovnem področju		
2. IZKUŠNJA LASTNEGA DELA	- ima izkušnjo	x	x
	- nima izkušnje		
3. SPOZNAVANJE ORGANIZACIJE USTANOVE	- bila seznanjena, spoznala organizacijo	x	x
	- ni bila seznanjena, ni spoznala organizacije		
4. SPOZNAVANJE V. M. P. SD		x	x
5. IZKAZANE SPRETNOSTI	1. - sposobnost uporabe relevantnih spretnosti, sposobnosti, znanj v aktualni praksi	x	
	2. - razumevanje širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov		
	3. - senzibilnost za različno problematiko	x	
	4. - empatičnost		
	5. - sposobnost sprotnega reševanja dilem		
	6. - sposobnost učenja		x
	7. - izkazuje zanimanje za delo		
	8. - sposobnost opazovanja, ki ga zna ubesediti		
	9. - sposobnost povzemanja		
	10.- komunikativnost		
6. POKLICNA VLOGA	- razumevanje, spoštovanje uporabe načela zaupnosti podatkov	x	
	- razumevanje etike, vrednot v SD	x	
	- kritičnost do svojega dela	x	x
7. LASTNE SPODBUDE	- iskala informacije pri svetovalcu/ki na praksi	x	x
	- znala zaprositi za pomoč	x	x
8. DELOVNE NAVADE	- sposobnost za sodelovanje (v strokovnem timu, z mentorico, pri delu)	x	x
	- iniciativnost	x	
	- točnost	x	
	- resnost, zavzetost, odgovornost za delo	x	
	- natančnost	x	
	- fleksibilnost	x	

KOMENTAR PRIMERA M₅, Š₅

Doseženo je 69% ujemanje opisne ocene ter poročila o praksi.

Študent in mentor sta bila enotna pri opisovanju, ocenjevanju glede kroženja, izkušnje lastnega dela in seznanitvijo organizacije, v kateri je praksa potekala. Oba sta pri opisovanju navajala, da je študent spoznal veščine, metode, postopke SD.

Mentor je študenta ocenil, študent pa se je opisal kot iniciativnega za lastno učenje in izpopolnjevanje znanja tako, da je iskal informacije pri mentorju in znal zaprositi za pomoč.

V kategoriji SD spretnosti, sposobnosti, znanj, ki jih je študent izkazal, med obema načinoma opisovanja ni ujemanja. Mentor je menil, da je bil študent sposoben uporabe relevantnih spretnosti, sposobnosti, znanj v aktualni praksi ter da je bil senzibilen za različno problematiko. Praktikant pa je med znanji, sposobnostmi, ki naj bi jih v praktičnem usposabljanju izkazal, opisal le sposobnost učenja.

V kategoriji poklicne vloge je doseženo 33% ujemanje. Oba sta mnenja, da je bila skozi prakso s strani študenta izkazana kritičnost do dela, mentor meni, da je študent razumel, spoštoval uporabo načela zaupnosti podatkov ter razumel etiko in vrednote v SD.

17% ujemanje je zaslediti pri opisovanju študentovih delovnih navad, kjer se študent opiše kot sposobnega za sodelovanje v timu, mentor pa ga je poleg te spretnosti doživel tudi kot iniciativnega, točnega, resnega, zavzetega, odgovornega za delo, natančnega in fleksibilnega.

Tabela 2. 17: M₆, Š₆

KODE	način vpisovanja	M ₆	Š ₆
1. NAČIN OPRAVLJANJA PRAKSE	- krožila	x	x
	- na enem delovnem področju		
2. IZKUŠNJA LASTNEGA DELA	- ima izkušnjo	x	x
	- nima izkušnje		
3. SPOZNAVANJE ORGANIZACIJE USTANOVE	- bila seznanjena, spoznala organizacijo	x	x
	- ni bila seznanjena, ni spoznala organizacije		
4. SPOZNAVANJE V. M. P. SD			x
5. IZKAZANE SPRETNOSTI	1. - sposobnost uporabe relevantnih spretnosti, sposobnosti, znanj v aktualni praksi	x	x
	2. - razumevanje širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov		
	3. - senzibilnost za različno problematiko	x	
	4. - empatičnost	x	x
	5. - sposobnost sprotnega reševanja dilem	x	
	6. - sposobnost učenja	x	
	7. - izkazuje zanimanje za delo	x	
	8. - sposobnost opazovanja, ki ga zna ubesediti	x	x
	9. - sposobnost povzemanja	x	
	10.- komunikativnost	x	x
6. POKLICNA VLOGA	- razumevanje, spoštovanje uporabe načela zaupnosti podatkov		x
	- razumevanje etike, vrednot v SD		x
	- kritičnost do svojega dela	x	x
7. LASTNE SPODBUDE	- iskala informacije pri svetovalcu/ki na praksi		x
	- znala zaprositi za pomoč		
8. DELOVNE NAVADE	- sposobnost za sodelovanje (v strokovnem timu, z mentorico, pri delu)	x	x
	- iniciativnost		x
	- točnost		
	- resnost, zavzetost, odgovornost za delo		x
	- natančnost		x
	- fleksibilnost		

KOMENTAR PRIMERA M₆, Š₆

V tem primerjanju sem pridobila obojestranski podatek, da je študent na praksi krožil, na praksi je pridobil izkušnjo lastnega dela ter je bil seznanjen oz. je spoznal organizacijo, v kateri je potekalo njegovo praktično usposabljanje.

Praktikant navaja, da je spoznal veščine, metode, postopke SD ter je iskal informacije pri mentorju na praksi.

Teh podatkov ni zaslediti v opisni oceni mentorja, ki pa glede izkazanih SD spretnosti, sposobnosti, znanj študenta opiše kot sposobnega povezovati teorijo v prakso, empatičnega, sposobnega opazovanja, ki ga zna ubesediti in pa komunikativnega. Te sposobnosti, ki sem jih zajela v peti kategoriji (in kjer je doseženo 40% ujemanje) v svojem poročilu o praksi navaja tudi praktikant. Mentor je v navedenem sklopu praktikanta še ocenil kot senzibilnega za različno problematiko, sposobnega sprotnega reševanja dilem, sposobnega učenja, zanimajočega se za delo ter sposobnega povzemanja.

Pri opisovanju izkazane poklicne vloge je bil bolj natančen študent, ki navaja, da je izkazal razumevanje, spoštovanje uporabe načela zaupnosti podatkov, prav tako je razumel etiko in vrednote v SD.

Svoje delovne navade ponovno intenzivnejše (67%) opisuje praktikant in se opiše kot sposobnega za sodelovanje v timu, iniciativnega, resnega, zavzetega, odgovornega za delo ter natančnega. Sposobnost za sodelovanje je ocenil tudi mentor, glede ostalih izkazanih študentovih delovnih navad pa ni dal nobenega drugega podatka.

Doseženo je le 49% ujemanje opisne ocene ter poročila o praksi.

Tabela 2. 18: M₇, Š₇

KODE	način vpisovanja	M ₇	Š ₇
1. NAČIN OPRAVLJANJA PRAKSE	- krožila	x	x
	- na enem delovnem področju		
2. IZKUŠNJA LASTNEGA DELA	- ima izkušnjo	x	x
	- nima izkušnje		
3. SPOZNAVANJE ORGANIZACIJE USTANOVE	- bila seznanjena, spoznala organizacijo	x	x
	- ni bila seznanjena, ni spoznala organizacije		
4. SPOZNAVANJE V. M. P. SD		x	x
5. IZKAZANE SPRETNOSTI	1. - sposobnost uporabe relevantnih spretnosti, sposobnosti, znanj v aktualni praksi		
	2. - razumevanje širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov		
	3. - senzibilnost za različno problematiko	x	
	4. - empatičnost	x	x
	5. - sposobnost sprotnega reševanja dilem		
	6. - sposobnost učenja	x	x
	7. - izkazuje zanimanje za delo	x	
	8. - sposobnost opazovanja, ki ga zna ubesediti		x
	9. - sposobnost povzemanja		
	10.- komunikativnost		x
6. POKLICNA VLOGA	- razumevanje, spoštovanje uporabe načela zaupnosti podatkov		
	- razumevanje etike, vrednot v SD		x
	- kritičnost do svojega dela		
7. LASTNE SPODBUDE	- iskala informacije pri svetovalcu/ki na praksi	x	x
	- znal zaprositi za pomoč	x	x
8. DELOVNE NAVADE	- sposobnost za sodelovanje (v strokovnem timu, z mentorico, pri delu)	x	
	- iniciativnost		
	- točnost		
	- resnost, zavzetost, odgovornost za delo		
	- natančnost		x
	- fleksibilnost		

KOMENTAR PRIMERA M₇, Š₇

v primeru M₇, Š₇ je bilo doseženo 65%ujemanje opisne ocene mentorja ter poročila o praksi študenta.

V kategorijah kroženja, izkušnje lastnega dela, spoznavanja organizacije, ustanove, v kateri je praksa potekala, spoznavanja veščin, metod in postopkov SD, spodbude za lastno učenje in izpopolnjevanje znanja sta oba udeležena v procesu prakse dosegla 100% primerljivost.

S 40% intenzivnostjo sta tudi opisovala izkazane SD spretnosti, znanja, ki jih zajemam v peti kategoriji, le da se ujemata le v sposobnosti učenja ter empatičnosti. Praktikant se je opisal še kot sposobnega za opazovanje, ki ga zna ubesediti ter komunikativnega. Mentor pa ga je doživel in opisal na drugačen način in sicer kot senzibilnega za različno problematiko in zanimajočega se za delo. Tako je v peti kategoriji doseženo 20% ujemanje.

Poklicne vloge praktikanta mentor ni opisoval in ocenjeval. Študent tu navaja, da je izkazal razumevanje etike in vrednot v SD.

Delovne navade praktikanta oba opišeta zelo skopo, tako ni doseženega ujemanja v osmi kategoriji, kjer je sposobnost za sodelovanje navajal mentor, študent pa meni, da je bil pri svojem delu natančen.

Tabela 2. 19: M₈, Š₈

KODE	način vpisovanja	M ₈	Š ₈
1. NAČIN OPRAVLJANJA PRAKSE	- krožila		
	- na enem delovnem področju		x
2. IZKUŠNJA LASTNEGA DELA	- ima izkušnjo	x	x
	- nima izkušnje		
3. SPOZNAVANJE ORGANIZACIJE USTANOVE	- bila seznanjena, spoznala organizacijo	x	x
	- ni bila seznanjena, ni spoznala organizacije		
4. SPOZNAVANJE V. M. P. SD	- spoznala veščine, metode, postopke SD		x
5. IZKAZANE SPRETNOSTI	1. - sposobnost uporabe relevantnih spretnosti, sposobnosti, znanj v aktualni praksi	x	
	2. - razumevanje širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov	x	
	3. - senzibilnost za različno problematiko	x	
	4. - empatičnost		
	5. - sposobnost sprotnega reševanja dilem		
	6. - sposobnost učenja		x
	7. - izkazuje zanimanje za delo		
	8. - sposobnost opazovanja, ki ga zna ubesediti		
	9. - sposobnost povzemanja		
	10.- komunikativnost		
6. POKLICNA VLOGA	- razumevanje, spoštovanje uporabe načela zaupnosti podatkov		
	- razumevanje etike, vrednot v SD		
	- kritičnost do svojega dela		
7. LASTNE SPODBUDE	- iskala informacije pri svetovalcu/ki na praksi	x	x
	- znala zaprositi za pomoč		
8. DELOVNE NAVADE	- sposobnost za sodelovanje (v strokovnem timu, z mentorico, pri delu)		x
	- iniciativnost	x	
	- točnost		
	- resnost, zavzetost, odgovornost za delo	x	
	- natančnost		
	- fleksibilnost	x	

KOMENTAR PRIMERA M₈, Š₈

Študent pravi, da je prakso opravljal na enem delovnem področju. Ta podatek ni podprt s strani mentorja, ki v opisni oceni ne navaja ali je študent opravljal prakso na enem področju dela ali pa je krožil.

Oba opišeta, da je študent na praksi pridobil izkušnjo lastnega dela, z organizacijo ustanove, kjer je bil na praktičnem usposabljanju, je bil seznanjen ter je iskal informacije pri mentorju na praksi.

Samo praktikant navaja, da je spoznal veščine, metode, postopke SD.

SD spretnosti, sposobnosti, znanja, ki jih je študent po mentorjevem mnenju ter oceni izkazal, so bile: sposobnosti uporabe relevantnih spretnosti, znanj v aktualni praksi, razumevanje širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov, praktikant je bil tudi senzibilen za različno problematiko. Študent se v poročilu o praksi opiše kot sposobnega za učenje.

Poklicno vlogo nista opisovala, ocenjevala. Tako v tem primeru nimam podatka glede študentovega razumevanja, spoštovanja, uporabe načela zaupnosti podatkov, razumevanja etike in vrednot v SD ter kritičnosti do dela.

Pri opisovanju delovnih navad praktikant navaja, da je rad sodeloval. Mentor pa ga je ocenil kot iniciativnega, resnega, zavzetega, odgovornega za delo ter fleksibilnega. V tej kategoriji (8.) ni ujemanja.

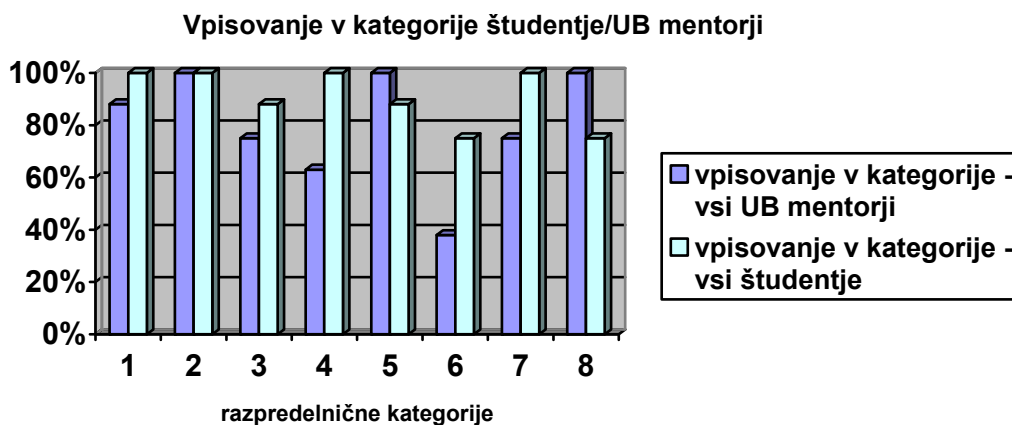
V celoti je primerljivost ujemanja ocene mentorja ter študentovega poročila dosežena v 38%.

2.3.4 GRAFIČNI PRIKAZ Z RAZLAGO

Odstotke sem zaokroževala navzgor, npr. 87,5% = 88%.

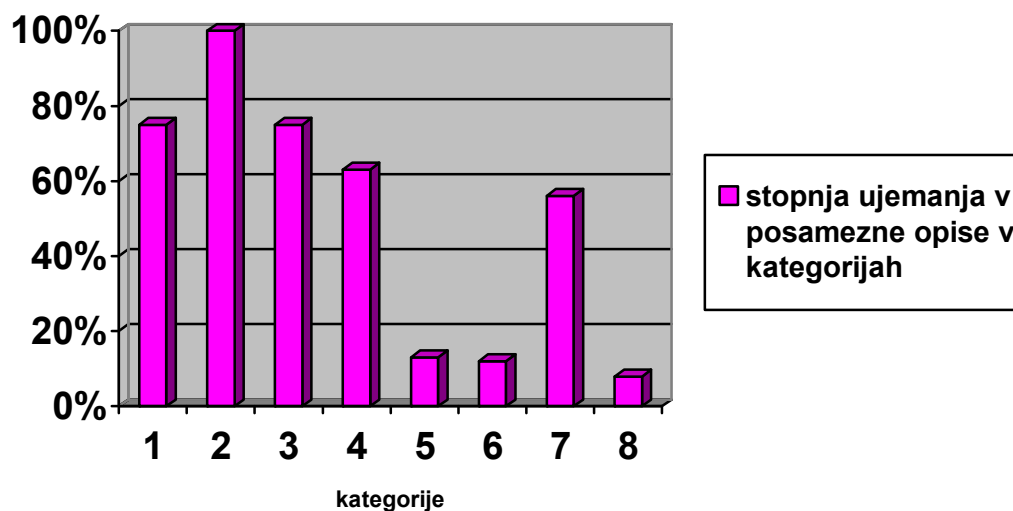
Prvi graf odstotkovno prikazuje, koliko je skupno 8 mentorjev vpisovalo v posamezne kategorije in koliko je v kategorije vpisovalo skupno 8 študentov.

Graf št. 1 Vpisovanje v posamezne kategorije



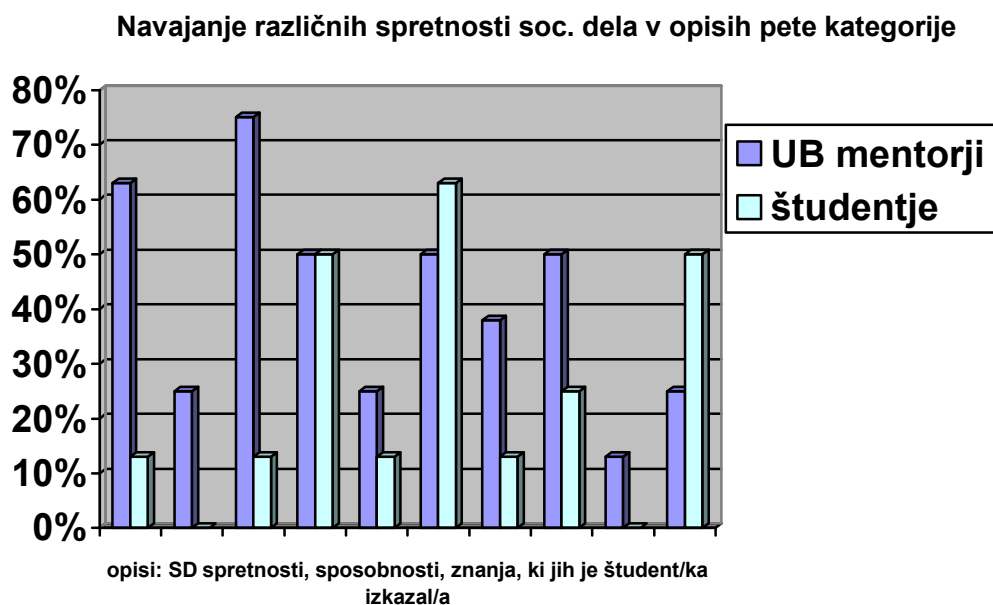
Graf št. 2 Ujemanje v opisih

Skupno ujemanje v posamezne opise v kategorijah



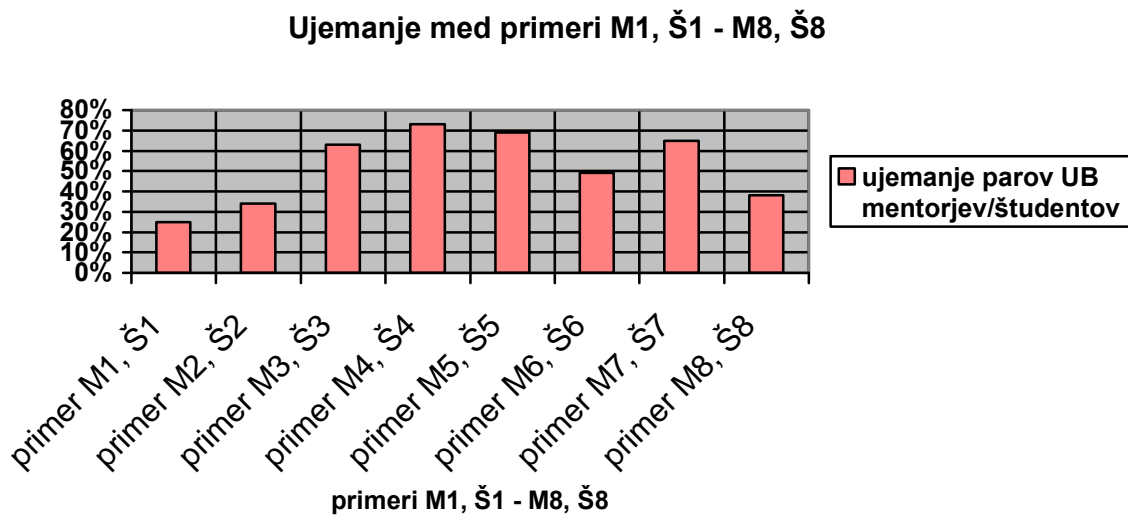
Drugi graf daje podatke o skupnem ujemanju med mentorji UB in študenti pri vpisovanju v posamezne opise v kategorijah.

Graf št. 3 Način opisovanja



Tretji grafikon predstavi, kako so UB mentorji in študentje opisovali spretnosti, sposobnosti, znanja v peti kategoriji - Opisi od 1.-10.

Graf št. 4 Ujemanje med posameznimi primeri



Četrty grafikon predstavlja procentualno ujemanje med posameznimi primeri od M₁/Š₁ do M₈/Š₈.

Osem parov (študent/UB mentor) se je ujemalo 52%.

OPIS VSEBINE GRAFIČNO PRIKAZANIH PODATKOV

❖ V prvi kategoriji so dosegli:

- študentje skupno 100% vpisovanja v prvo kategorijo
- UB mentorji skupno 88% vpisovanja v prvo kategorijo

Pozornost glede *načina opravljanja prakse* (koda 1) skozi kroženje ali na enem delovnem področju je visoka z obeh strani. Odstopanje med vsemi UB mentorji in vsemi študenti je le 12%.

Tako UB mentorjem v opisnih ocenah kot študentom v poročilih o praksi se zdi navajanje načina opravljanja prakse pomembno. V tej rubriki so dosegli kar 75% ujemanje.

❖ V drugo kodo *izkušnjo lastnega dela*, so oboji vpisovali 100%.

Ne le, da je bilo doseženo najvišje možno vpisovanje, ujemali so se tudi glede opravljanja prakse, za katero se vseh 8 UB mentorjev ter 8 študentov strinja, da so (študentje) pridobili izkušnjo lastnega dela na praksi.

❖ Tretja kategorija zajema dejavnik *spoznavanja organizacije ustanove*, v kateri praksa poteka.

UB mentorji so dosegli 75% vpisovanje, študentje 88% v to kategorijo. V načinu opisovanja: *študentka je bila seznanjena, je spoznala organizacijo oz. študentka ni bila seznanjena z organizacijo* je bilo doseženo 75% ujemanje.

❖ Vseh 8 študentov je v svojih poročilih o praksi navajalo, da so *spoznali veščine, metode, postopke SD*. Pet od osmih (63%) UB mentorjev je v opisnih ocenah navedlo, da so študentje spoznali SD veščine, metode, postopke.

❖ *SD spretnosti, sposobnosti, znanja, ki jih je študentka izkazala* (način vpisovanja v peto kategorijo), je v opisnih ocenah navedlo vseh 8 UB mentorjev, študentje so jih navedli v sedmih primerih. Glede opisov teh osvojenih spretnosti pa so se oboji ujeli le v 13%.

Vrsta opisov v peti kategoriji je razvidna skozi tretji grafikon. V opisnih ocenah sem zasledila da je:

- šest od osmih mentorjev (75%) prepoznavalo ter opisovalo študente kot senzibilne za različno problematiko
- pet (63%), da so praktikanti uporabljali relevantne spretnosti, sposobnosti, znanja v aktualni praksi
- polovica mentorjev študente ocenjuje kot empatične, sposobne učenja ter opazovanja, ki ga znajo ubesediti
- 38% oz. trije v opisnih ocenah navajajo, da so praktikanti izkazovali zanimanje za delo.
- dva (25%) pri praktikantih opisujeta sposobnost razumevanja širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov/uporabnic, sposobnost sprotnega reševanja dilem ter komunikativnost.
- samo eden je navajal sposobnost povzemanja.

Študentje so bili bolj skromni v opisovanju osvojenih, izkazanih spretnosti:

- 63% jih opiše sposobnost učenja

- 50% sposobnost empatije, komunikativnost
- 25% sposobnost opazovanja, ki ga znajo ubesediti
- 13% sposobnost uporabe relevantnih spretnosti v aktualni praktični uporabi, senzibilnost za različno problematiko, sposobnost sprotnega reševanja dilem, zanimanje za delo.

Nobeden od osmih študentov v svojem poročilu o praksi ni navajal sposobnosti razumevanja širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov/uporabnic ter sposobnosti povzemanja.

- ❖ V opisih poklicne vloge je ujemanje 12%. Šest študentov v svojih poročilih navaja kategorijo poklicne vloge, v opisnih ocenah so to storili samo trije mentorji. Študentje:
 - štirikrat so se prepoznali kot kritični do svojega dela
 - trikrat v poročilih navajajo razumevanje etike, vrednost SD
 - dvakrat menijo, da so izkazali razumevanje, spoštovanje uporabe načela zaupnosti podatkov
- ❖ Vseh osem študentov je opisovalo sedmo kategorijo *spodbude za lastno učenje in izpopolnjevanje znanja*. Največ (7) menijo, da so iskali informacije pri svetovalcu na praksi, štirikrat je v poročilih o praksi zabeležen opis, da je študentka znala zaprositi za pomoč. V opisnih ocenah je to kategorijo navajalo od osmih mentorjev šest. Šestkrat so omenili, da so praktikantke iskale informacije pri svetovalki na praksi, štirikrat menijo, da so znale zaprositi za pomoč.
- ❖ Študentove delovne navade so najbolj opisovali UB mentorji in sicer:
 - sposobnost za sodelovanje 7×
 - iniciativnost 4×
 - točnost, resnost, zavzetost, odgovornost za delo, natančnost 3×
 - fleksibilnost 2×

Praktikanti/praktikantke:

- sposobnost za sodelovanje 4×
- natančnost 3×
- iniciativnost, resnost, zavzetost, odgovornost za delo, fleksibilnost 1×

Podatki o točnosti študentk pri prihodu na prakso, v nobenem od osmih poročil o praksi ni zaslediti.

2.3.5 SKLEPI IN PREDLOGI

Pričakovala sem višjo stopnjo ujemanja med pari - UB mentorji in študenti III. letnika FSD, ki so bili skupaj udeleženi v procesu praktičnega usposabljanja. Predpostavljala sem, da bodo zaradi skupnega sodelovanja opisovali prakso bolj skladno. V 52% ujemanju osmih primerjanih parov je bilo najbolj izpostavljeno ter skladno opisovanje prakse na način, da je študentka pridobila izkušnjo lastnega dela, na praksi je krožila, spoznavala organizacije ustanove, kjer je opravljala prakso, spoznavala veščine, metode, postopke SD ter bila samoiniciativna za lastno učenje. Gre za predvsem bolj splošna navajanja, ki ne vsebujejo

natančnih opisov. Tu so se oboji najbolj ujeli. Kategorije socialnodelovnih spretnosti, sposobnosti in znanj, ki jih je študentka izkazala, poklicne vloge, študentkinih delovnih navad, ki vse zahtevajo natančne opise, niso dosegale odstotkovnega povprečja v skladnosti ujemanja opisnih ocen ter poročil o praksi. Navajali, opisovali in ocenjevali so jih različno. Predpostavljam, da bi bolj enotno opisovanje, ocenjevanje prakse dalo točnejše ocene opravljenih nalog in osvojenih spretnosti, znanj, veščin, metod, ki jih morajo študentke v praksi osvojiti.

Raziskovalno vprašanje(2 del)	Odgovor
<p><i>Ali nam dosedanja gradiva o praktičnem usposabljanju na FSD dajejo ustrezna navodila za opisovanje, ocenjevanje spretnosti prakse študentk socialnega dela</i></p>	<p>Dosedanja gradiva o praktičnem usposabljanju na FSD ne dajejo ustreznih navodil za opisovanje, ocenjevanje spretnosti prakse študentk socialnega dela. Različna navodila, po katerih so UB mentorji ter študentje tretjega letnika (2005/2006) ocenjevali, opisovali prakso, FSD ne daje jasne slike osvojenih spretnosti, rezultatov študentovega napredka na praksi. Predpostavljam, da je temu tako zaradi različne vsebine navodil, ki jih prejmeta obe strani. Menim, da je kvaliteta ocene študentove prakse, ki jo izdelata mentor UB, in kvaliteta opisa prakse, ki jo izdelata študent, odvisna tudi od osebnega ujemanja mentorja UB in študenta ter vrste delovnega področja, ki ga študent izbere glede na lastni interes.</p>

<p>Potrdim TEZO 1.</p>	<p><i>Za vzpostavitev zaželeno kakovosti v usposobljenosti študentov je treba predhodno določiti način preverjanja in kriterije za ocenjevanje kakovosti pridobljenih (izkazanih) veščin, znanj, kompetenc</i></p>
-------------------------------	---

Predlagam, da študent v pisanju končnega poročila o praksi ni sam. V njegovem končnem izdelku – poročilu o praksi - naj sodeluje tudi mentor in skupaj naj evalvirata celotno prakso. Pogovorita se o tem, kako je praksa potekala, kakšen je bil način izvajanja del in nalog, o različnih videnjih problemov o spretnostih, ki jih je študentka izkazala, morebitnih težavah, na katere sta naletela in kako sta jih presegla, in različnih izkušnjah, ki sta jih pridobila v skupnem sodelovanju.

Skupaj naj izdelata *Poročilo o praksi*, ki ga mentorju FSD odda študent in *Oceno študentove prakse*, ki ga mentorju FSD odda mentor UB.

Menim, da je potrebna skladnost med študentovim opisom študijske prakse in UB mentorjevo oceno prakse študenta. Predpostavljam, da se to lahko doseže s tem, da navodila za Poročilo o praksi in navodila za Opisno oceno zajamejo iste kategorije spretnosti, opravil in nalog za opisovanje oz. ocenjevanje študijske prakse.

Študent tako dobi preglednejšo povratno informacijo o svojih dosežkih na praksi, mentor UB pa na podlagi bolj celostne slike poteka prakse (izvedenih nalog, doseženih spretnosti) dobi povratne informacije o svojem delu, ki ga je s študentko opravil.

To se mi zdi pomembno zato, ker mentorice v svojih poklicnih vlogah zaradi narave dela in postopkov na enem delovnem področju velikokrat zapademo v določeno rutino dela. Povratne informacije o študijski praksi pa nam lahko pripomorejo k bolj kakovostnemu delu, saj se od nas na nek način v opisni oceni zahteva, da delo (na način ovrednotenja dela, metod, postopkov, delovnega odnosa...), ki ga je študent opravil v sodelovanju z nami, ponovno reflektiramo, ozavestimo in svoje delo na podlagi povratnih informacij oplemenitimo.

2.4 PREDLOG NOVE OPREDELITVE ZNANJ, SPRETNOSTI ŠTUDENTOV SOCIALNEGA DELA NA PRAKSI (po letnikih I., II., III., IV.)

Bolonjski dokument Tuning (po Kotnik, Borštner 2004: 38) izhaja iz potrebe po večji kvaliteti, primerljivosti in kompatibilnosti evropskih izobraževalnih sistemov, kar naj bi omogočilo evropsko kvalifikacijsko ogrodje, to pa seveda predpostavlja nacionalna kvalifikacijska ogrodja. Kvalifikacijsko ogrodje sestavljajo splošni in specifični deskriptorji kvalifikacij za vse stopnje izobraževanja. Oboji so osredotočeni v širšem smislu na kompetence, v ožjem smislu pa na učne izide, rezultate. To kaže na novo izobraževalno paradigmo, o kateri govorijo dokumenti bolonjskega procesa.

TEZA 2.

Za prepoznavanje osvojenega znanja, ki ga praktikantka uporablja, preizkuša in izkazuje v svojih delovnih spretnostih, je treba opredeliti praktične veščine, ki naj bi jih dosegla z zaključenim posameznim letnikom študija.

Obstoječi sistem praktičnega usposabljanja na FSD ne opredeljuje znanja, spretnosti študentov socialnega dela na način generičnih in predmetno - specifičnih spretnosti, načina opredelitve, ki je značilna za paradigmo bolonjskega dokumenta Tuning. Bo kot tak lahko sledil bolonjskim smernicam?

Na evalvacijskem srečanju Projekta poskusne prenovе na FSD maja 2006 je beseda tekla v smeri določitve splošnih in specifičnih praktičnih kompetenc diplomanta FSD. Kompetence so bile opredeljene v pojmovnem okviru splošnih in specifičnih. Tu projekt poskusne prenovе trči z bolonjskim projektom Tuning v njegovih dveh temeljnih kategorijah poimenovanja generičnih in predmetno specifičnih kompetenc. Projekt poskusne prenovе povzame²¹ ti dve temeljni kategoriji kot predlog za ocenjevanje študentovega/študentkinega dela na praksi.

Težnja, ki me je vodila pri sestavljanju predloga, je preglednejši opis spretnosti, zahtevanih v procesu praktičnega usposabljanja študentk socialnega dela. Rubrika učni izidi vsebuje obstoječe cilje prakse po letnikih.

V okviru splošnih in predmetno specifičnih spretnosti ponujam predlog za novo opredelitev znanj in spretnosti študentov socialnega dela.

²¹ Glej prilogo H

Menim, da je predlog narejen v duhu bolonjske prenove, saj zajema način opredelitve in poimenovanja spretnosti, ki ga bolonjski dokument Tuning uporablja za kompetence. Pojem *kompetenca* tako zamenjam s pojmom *spretnost* (na katero lahko pokažemo, jo merimo, ocenjujemo, vrednotimo).

V predlogu združujem spretnosti, ki naj jih študentka v posameznem študijskem letniku osvoji, ter rezultate praktičnega usposabljanja, t.i. učne izide.

Kategoriji **GENERIČNIH SPRETNOSTI**²² (npr. sposobnost za komunikacijo, vodenje, kritičnost in inovativnost ipd.) in **PREDMETNO - SPECIFIČNIH SPRETNOSTI** (povezane s posebnostmi posameznih strokovnih področij) sem obenem razdelila po kategorijah instrumentalnih, interpersonalnih ter sistemskih spretnosti:

- **INSTRUMENTALNE**: spretnosti, sposobnosti, znanja, ki jih študent izkaže in so potrebni za **opravljanje, realizacijo določenega dela, naloge**. Izhajajo iz njega samega, študent jih izkazuje avtonomno, individualno.

- **INTERPERSONALNE**: spretnosti, sposobnosti, znanja, ki jih študent izkaže in so izraz njegovega **povezovanja, interakcije z drugimi, z okoljem**. So specifične lastnosti, ki jih študent razvija in izkazuje **v odnosu z drugimi**.

- **SISTEMSKE**: spretnosti, sposobnosti, znanja, ki jih študent izkaže in so izraz njegovega **načina povezovanja znanja ter prenašanja le tega v prakso** (ureditev pridobljenega znanja in uporabe tega znanja v praksi).

Za vsak letnik opredelim **učne cilje**, ki so rezultat praktičnega izobraževanja, doseženi skozi spretnosti.

Raziskovalno vprašanje:

Kako ustrezneje opredeliti znanja, spretnosti študentov socialnega dela na praksi glede bolonjske smernice?

²² Razlog za zamenjavo pojma *Kompetenca* s pojmom *Spretnost* v nalogi pojasnim v poglavju Kompetence in učni rezultati skozi prizmo kibernetike II. reda na str. 16-18

Tabela 2. 20: Predlog nove opredelitve znanj, spretnosti študentov socialnega dela na praksi

I. LETNIK FSD			
Spretnosti			
	INSTRUMENTALNE	INTERPERSONALNE	SISTEMSKE
GENERICNE	- ustna in pisna komunikacija v materinem jeziku - znanje tujega jezika	- poznavanje lastnih vrednot, predsodkov, sposobnosti, meja - sposobnost odprte, sproščene komunikacije (z uporabniki, mentorjem, sošudenti) - zavezanost k etiki	- sposobnost učenja - sposobnost prilagajanja na nove situacije
PREDMETNO SPECIFIČNE	- temeljna znanja računalništva	- sposobnost razlikovanja med interesi, željami uporabnikov/uporabnic ter pričakovanji organizacije	- poznavanje kultur in navad drugih dežel
<p>Učni cilji:</p> <ul style="list-style-type: none"> - senzibilnost za različne zgodbe, opise, realnosti - komunikativnost - poznavanje lastnih vrednot, predsodkov, sposobnosti in meja - razumevanje in upoštevanje načela zaupnosti podatkov ter upoštevanje etike in vrednot v SD - senzibilnost za neverbalno komunikacijo - strpnost in tolerantnost - spoznavanja protislovij vloge prostovoljnega delavca kot posrednika med strokovnim delavcem in uporabnikom, prepoznavanje protislovij med pričakovanji organizacije in željami, nujami in interesi uporabnikov 			
II. LETNIK FSD			
GENERICNE	- razvija se spretnost upravljanja informacij (selekcija in analiza informacij iz različnih virov) - znati poslušati in nato povzeti uporabnikovo situacijo	- sposobnost vzpostavljanja stika - sposobnost pogovarjanja - sposobnost poslušanja - sposobnost kritičnega razmišljanja in samokritike - sposobnost prepoznavanja in razlikovanja med različnimi pogledi, opisi, vrednotami	- sposobnost generiranja idej, ustvarjalnost - sposobnost ustvarjanja enakopravnega odnosa in sodelovanja z uporabniki/uporabnicami
PREDMETNO SPECIFIČNE	- znati naštetih oblike pomoči in mrežo storitev, ki so uporabnikom/uporabnicam še na voljo	- zavezanost k etiki - prepoznavanje neverbalne komunikacije	- spoznavanje delovnega področja - sposobnost prepoznavanja strokovnega jezika - sposobnost prepoznavanja možnosti sodelovanja z drugimi del. področji, organizacijami
<p>Učni cilji:</p> <ul style="list-style-type: none"> - znati dati prostor uporabniku/uporabnici, da pove svojo zgodbo - zavedanje in upoštevanje obstoja različnih realnosti (različnih pogledov, opisov, vrednot) - spoznavanje nekaterih osnovnih spretnosti SD (poslušanje, povzemanje, pogovarjanje) - poznavanja večplastnosti problematike ter možnosti za soustvarjanje sprememb v življenjskem svetu uporabnikov - izkazovanje razumevanja možnosti uporabe mreže storitev, ki so uporabnikom/uporabnicam na voljo - razvijanje sposobnosti razlikovanja ustreznih trenutkov za uporabo strokovnega jezika ter jezika uporabnika/uporabnice 			

III. LETNIK FSD

Spretnosti

	<i>INSTRUMENTALNE</i>	<i>INTERPERSONALNE</i>	<i>SISTEMSKE</i>
GENERICNE	<ul style="list-style-type: none">- sposobnost avtonomnega delovanja- sposobnost načrtovanja- sposobnost opisati situacijo- znati oceniti in analizirati pogovor	<ul style="list-style-type: none">- znati se pripraviti vzpostaviti stik za na začetku sodelovanja- zmožnost empatije, topline do uporabnikov- odgovarjati na krizne situacije- dati nepristransko oceno situacije- razlikovanje nevarnosti od grožnje	<ul style="list-style-type: none">- prispevati k upravljanju s sredstvi in storitvami- sposobnost generiranja idej, ustvarjalnost
PREDMETNO SPECIFIČNE	<ul style="list-style-type: none">- poznavanje delovnega področja mentorja/mentorice UB in vsebine dela- poznavanje zakonske podlage, postopkov- beležiti pogovor, voditi, arhivirati dokumentacijo- znati povzeti uporabnikovo situacijo ter nakazati na možen način reševanja problema- sposobnost izdelave načrta zmanjševanja tveganja- sposobnost izdelave načrta za krepitev moči- znati izdelati ekozemljevid, individualni načrt za doseg ciljev- poznavanje delovanja drugih/z drugimi institucijami, organizacijami	<ul style="list-style-type: none">- sposobnost vzpostavljanja del. odnosa- sposobnost izvedbe ocene tveganja- sposobnost oceniti uporabnikovo moč- sposobnost prepoznavanja uporabnikove zgodbe, vizije ter prepoznavanja lastnega pogleda na situacijo- spodbujanje raznolikosti in multikulturalnosti- prepoznavanje uporabnikove vpetosti v njegovo socialno mrežo- razumevanje etike in vrednot v SD	<ul style="list-style-type: none">- poznavanje namena sodelovanja z drugimi strokovnimi področji- sposobnost uporabe strokovnega jezika, uporabnikovega jezika- sposobnost uporabe znanja v praksi

Učni cilji:

- samostojnost in samoaktivacija v komunikaciji z uporabniki/uporabnicami
- prepoznavanje večplastnosti problematike
- prepoznavanje, razlikovanje in spoštovanje obstoja različnih realnosti (različnih pogledov, opisov, vrednot), prepoznavanje osebnega načina povezovanja dogodkov ter dajanja opisov
- znati ustvariti enakopraven odnos pri sodelovanju z uporabniki/uporabnicami
- izkazati poznavanje trenutkov in okoliščin primernosti uporabe strokovnega jezika in/ali uporabnikovega jezika
- samoiniciativnost iskanja znanj za ravnanja
- dovzetnost za učenje spretnosti, postopkov SD, administrativnih procedur
- odkrivanje moči uporabnikov/uporabnic
- raziskovanje življenjskega sveta uporabnikov in krepitev sredstev, ki jih imajo v okolju
- reflektiranje lastne učinkovitosti pri različnih segmentih dela in morebitnih šibkih točk
- v oblikovanju je lastni osebni stil dela

IV. LETNIK FSD**Spretnosti**

	<i>INSTRUMENTALNE</i>	<i>INTERPERSONALNE</i>	<i>SISTEMSKE</i>
GENERICNE	<ul style="list-style-type: none"> - sposobnost za načrtovanje - sposobnost za organizacijo, samoorganizacijo - sposobnost evalvacije, samoevalvacije - biti sposoben in odgovoren za lastno delo 	<ul style="list-style-type: none"> - sposobnost izraziti lastno mnenje - sposobnost sodelovanja in dogovarjanja - pripraviti se in sodelovati v procesih odločanja - sposobnost pogajanja - sposobnost prevzeti pobudo (za izvedbo določenega dela, inovacije, projekta) 	<ul style="list-style-type: none"> - raziskovalne spretnosti - samoaktivacija za sodelovanje z uporabniki
PREDMETNO SPECIFIČNE	<ul style="list-style-type: none"> - poznavanje ustanove, v kateri praksa poteka - sposobnost izvedbe projekta ali manjše inovacije 	<ul style="list-style-type: none"> - sposobnost timskega dela - sposobnost delovanja v interdisciplinarnem timu - pripraviti, izdelati, izvesti in evalvirati načrte s posamezniki/posameznicami, družinami, oskrbovalci/oskrbovalkami, skupinami in skupnostmi ter drugimi strokovnjaki/strokovnjakinjami - sposobnost samoaktivacije v projektu ali manjši inovaciji - razumevanje etike in vrednot v SD 	<ul style="list-style-type: none"> - sposobnost prepoznavanja organizacije tako UB kot tudi organizacije kjer praksa poteka - sposobnost raziskovanja, analize, evalvacije teoretičnega znanja SD in uporaba ter povezovanje teorije v/s prakso - sposobnost prepoznavanja metod dela v strokovnem timu

Učni cilji:

- samostojnost in samoaktivacija v komunikaciji z uporabniki/uporabnicami
- samostojnost in samoaktivacija v komuniciranju z mentorjem/mentorico UB, sodelavci/sodelavkami na področju UB, ostalimi zunanjimi sodelavci/sodelavkami (pogajanje, dogovarjanje)
- obvladovanje spretnosti, metod SD
- primerno uporablja znanje na strokovno, profesionalen način
- senzibilnost glede potrebnosti povezovanja z ostalimi področji dela, ustanovami, organizacijami
- samostojno raziskovanje potreb in načrtovanje pri tiskemu delu in delu s skupino
- izkaže razvito organizacijsko znanje, spretnosti
- ustvarjalnost pri oblikovanju projektov
- oblikuje lastno mnenje, ki ga zna študent strokovno argumentirati
- oblikuje se lastni osebni stil dela

Predlog v učnih ciljih se nanaša na obstoječe cilje prakse po letnikih od I – IV ter jih razširi. Menim, da so na tak način rezultati prakse t.i. učni cilji bolj pregledni.

V nadaljevanju *obstoječe cilje študijske prakse po letnikih*²³ (v nadaljevanju obstoječi cilji) primerjam s svojim *predlogom opredelitve spretnosti študentov socialnega dela* (v nadaljevanju Predlog) in sicer z rubriko učnih ciljev. Tako je pri obeh načinih opredeljevanja spretnosti študentov bolj razvidno, kje se v opredelitvah srečata in kje razhajata.

Podam tudi komentar primerjave obeh načinov opisovanja (četrti stolpec).

²³ Glej prilogo G

Tabela 2. 21: Primerjava obstoječih ciljev z predlogom nove opredelitve spretnosti študentov socialnega dela

LETNIKI	OBSTOJEČI CILJI	PREDLOG UČNI CILJI	REZULTATI Z RAZPRAVO
I. LETNIK	<ul style="list-style-type: none"> - druženje z uporabniki - spoznavanje življenjskega sveta uporabnikov - spoznavanja protislovij vloge prostovoljnega delavca, kot posrednika med strokovnim delavcem in uporabnikom 	<ul style="list-style-type: none"> - senzibilnost za različne zgodbe, opise, realnosti - poznavanje lastnih vrednot, predsodkov, sposobnosti in meja - razumevanje in upoštevanje načela zaupnosti podatkov ter upoštevanje etike in vrednot v SD - komunikativnost - senzibilnost za neverbalno komunikacijo - strpnost in tolerantnost - spoznavanje protislovij vloge prostovoljnega delavca kot posrednika med strokovnim delavcem in uporabnikom in prepoznavanje protislovij med pričakovanji organizacije in željami, nujami in interesi uporabnikov/uporabnic 	<p>obstoječi cilj <i>druženje z uporabniki, spoznavanja življenjskega sveta uporabnikov</i>, je preoblikovan v: <i>senzibilnost za različne zgodbe, opise, realnosti</i>. Poudarek je na študentovem prepoznavanju in priznavanju obstoja različnosti, drugačnosti (od sebe). Študent je strpen in toleranten.</p> <p>(Sprejemanje različnosti je ena od temeljnih točk v Kodeksu etičnih načel v socialnem varstvu²⁴.) Študent, ki prepozna in tudi prizna obstoj različnih zgodb, opisov, realnosti, se ogne predpostavljaju ali izpostavljanju ene (in edine) resnice, realnosti. Tako uporabnika prizna v njegovi edinstvenosti, različnosti in se mu na njegovi poti (opisov, realnosti) lahko pridruži.</p> <p>Dodan je učni cilj <i>komunikativnost</i> in senzibilnost za verbalno in (pomembno) neverbalno komunikacijo.</p> <p>Zadnji cilj, t.j. <i>spoznavanja protislovij vloge prostovoljnega delavca kot posrednika med strokovnim delavcem in uporabnikom</i> se v učnih ciljeh ohrani, doda se mu: <i>prepoznavanje protislovij med pričakovanji organizacije in željami, nujami in interesi uporabnikov/uporabnic</i></p> <p>Študent v prvih dveh letnikih opravlja prakso kot prostovoljec (ustrezen prvi del učnega cilja), nato pa kot praktikant (ustrezen drugi del učnega cilja)</p> <p>Učni cilji ob koncu praktičnega usposabljanja I. letnika zajemajo poznavanje lastnih vrednot, predsodkov, sposobnosti in meja. Menim, da je ta učni cilj pomemben za samoevalvacijo ter kasneje pri oblikovanju lastnega osebnega stila (profesionalne držbe).</p>

²⁴ Omenjeni Kodeks namreč v tretji točki navaja, da imajo posameznik, družina in skupina pravico do pomoči ne glede na biološke, osebnostne, statusne, nacionalne, verske, ideološke in politične razlike. Vse osebe, potrebne socialne ali materialne pomoči, delavke/delavci sprejemajo takšne kot so, pri delu z njimi pa se opirajo na pozitivne dejavnike njihove življenjske situacije.

<p>II. LETNIK</p>	<ul style="list-style-type: none"> - možnosti sprememb v življenjskem svetu - uporabnikov - spoznavanje osnovnih spretnosti in metod socialnega dela - spoznavanje mreže socialnih služb in storitev 	<ul style="list-style-type: none"> - dati prostor uporabniku/uporabnici, da pove svojo zgodbo - zavedanje obstoja različnih realnosti (različnih pogledov, opisov, vrednot) - spoznavanje nekaterih osnovnih spretnosti SD (poslušanje, povzemanje, pogovarjanje) - razvijanje prepoznavanja večplastnosti problematike ter možnosti za soustvarjanje sprememb v življenjskem svetu uporabnikov/uporabnic - prepoznavanje možnosti uporabe mreže storitev, ki so uporabnikom/uporabnicam na voljo - razvijanje sposobnosti ločevanja ustreznih trenutkov za uporabo strokovnega jezika ter jezika uporabnika/uporabnice 	<p>Učni cilji zajamejo v celoti obstoječe cilje II. letnika. Ponuja pa nekaj sprememb: Cilj- <i>Možnost sprememb v življenjskem svetu uporabnikov</i>, nov predlog preoblikuje v učni cilj - <i>poznavanja večplastnosti problematike ter možnosti za soustvarjanje</i>²⁵ <i>sprememb v življenjskem svetu uporabnikov</i>. Menim, da je ta sposobnost nujno potrebna v socialnem delu. Uporabniki se v večji meri obračajo po pomoč zaradi problemov, ki so nastali na določenem življenjskem področju²⁶. Povzemam po De Vries, Bouwkamp (1995: 17), ki pravita, da med življenjskimi področji obstajajo procesi, ki krožno²⁷ vplivajo drug na drugega. Poznavanje teh procesov krožnosti je v korist svetovalnim službam²⁸.</p> <p>Predlog v učnih ciljih natančneje opredeli spretnosti socialnega dela, ki naj bi jih II. letniki osvojili (vzpostavljane stika, pogovarjanje, poslušanje, kritično razmišljanje in samokritika, prepoznavanje in razlikovanje med različnimi pogledi, opisi, vrednotami), medtem, ko obstoječa navodila za prakso zahtevajo samo spoznavanje osnovnih spretnosti in metod socialnega dela.</p> <p>Predlog vsebuje tudi učni cilj- <i>znati dati prostor uporabniku, da pove svojo zgodbo</i>. Da ima uporabnik v odnosu²⁹ s strokovnim delavcem možnost, prostor, da pove tisto, kar se mu zdi potrebno v določenem trenutku in da ga tudi poslušajo.</p> <p><i>Sposobnosti razlikovanja ustreznih trenutkov za uporabo strokovnega jezika ter jezika uporabnika</i> (in nazaj) študentki omogoči, da na različnih delovnih področjih SD uporabi primernejši način komunikacije za doseganje zaželenih ciljev. Narava dela v socialnem delu v nekaterih opravilih zahteva dosledno uporabo strokovnega jezika (sodelovanje na</p>
-----------------------	--	---	---

²⁵ Čačinovič Vogrinčič je na enem od svojih predavanj v navezovanju na delovni odnos opredelila pojem soustvarjanja: »Soustvarjanje je temeljna beseda za definicijo delovnega odnosa, kjer se pomoč raziskuje in soustvarja. Pove, kako delam in kakšen odnos moram vzpostaviti z uporabnikom.« (SD z družinami, 2007)

²⁶ De Vries, Bouwkamp v svoji Psihosocialni družinski terapiji (1995: 15) pojmuje in opisujeta različna življenjska področja (somatično, psihično, socialno, materialno, družbeno področje)

²⁷ Proces krožnosti – razlika med vzrokom in posledico izgine. Vzrok in posledica tako izhajata drug iz drugega. »Ker je osamljen, veliko pije, in ker pije, je osamljen.« (de Vries, Bouwkamp, op. cit.: 17)

²⁸ Da je poznavanje procesov, ki krožno vplivajo na življenjskih področjih, v korist svetovalnim službam, de Vries, Bouwkamp utemeljita na področju vzrokov, zaradi katerih se klient obrača na svetovalno službo. »Nikoli ni samo en problem na določenem področju vzrok za probleme, zaradi katerih je klient prišel po nasvet« (ibid.).

²⁹ Kempler pravi, da proces, v katerem »se postane človek«, dobesedno izhaja iz besede odnos – to, da se nekaj nosi od in do nekoga. (1974: 63)

			ustnih obravnavah, sodiščih, izdaja ustne odločbe, svetovalni razgovor ob razvezi zakonske zveze, ob komunikaciji s predstavniki drugih strokovnih služb, institucij, ipd.), medtem, ko je na drugi strani ustrežnejše sredstvo za sporazumevanje uporabljanje jezika uporabnikov/uporabnic (npr. pri delu z mladimi se lažje »vklopiš« v njihov svet z uporabo žargona mladih, pri izvedbi psihosocialnih delavnic na osnovnih šolah, taborih, ipd). Praktikant se nauči prevajati v osebni ali lokalni jezik in nazaj v jezik stroke ³⁰
III. LETNIK	<ul style="list-style-type: none"> - spoznati delo strokovnega socialnega delavca - spoznati osnovne postopke dela socialnega delavca (opis situacije, beleženje in vodenje dokumentacije, načrtovanje in izvedba intervencije, specifični postopki glede na posamezno področje) - spoznati in ovrednotiti delovanje neke službe 	<ul style="list-style-type: none"> - samostojnost in samoaktivacija v komunikaciji z uporabniki/uporabnicami - prepoznavanje večplastnosti problematike - prepoznavanje in priznavanje obstoja različnih realnosti (različnih pogledov, opisov, vrednot), prepoznavanje osebnega načina povezovanja dogodkov ter dajanja opisov - ustvariti enakopraven odnos pri sodelovanju z uporabniki/uporabnicami - poznavanje trenutkov in okoliščin primernosti uporabe strokovnega jezika in/ali uporabnikovega jezika - samoiniciativnost iskanja znanj za ravnanja - dovzetnost za učenje spretnosti, postopkov SD, administrativnih procedur - odkrivanje moči uporabnikov/uporabnic - zainteresiranost za raziskovanje življenjskega sveta 	<p>Po novih učnih ciljih se od študentke pričakuje, da je v komunikaciji z uporabniki samostojna. Učni cilj iz II. letnika - <i>razvijanje prepoznavanja večplastnosti problematike se spremeni v učni cilj – prepoznavanje, razlikovanje in spoštovanje večplastnosti problematike.</i> Študentka naj bi na tej stopnji večplastnost problematike že samostojno prepoznala. Učnemu cilju iz II. letnika - <i>prepoznavanje in upoštevanje obstoja različnih realnosti (različnih pogledov, opisov, vrednot), se v III. letniku pridruži učni cilj - prepoznavanja osebnega načina povezovanja dogodkov ter dajanja opisov.</i> Tako študentka spoznava svoj algoritem razlikovanja.</p> <p>Predlog vsebuje tudi učni cilj – <i>znati ustvariti enakopraven odnos pri sodelovanju z uporabnicami.</i> Enakopraven odnos je v tem kontekstu mišljen kot sodelovanje brez delitev na: jaz sem pomembnejši od tebe/ti si od mene manj pomemben, jaz sem boljši od tebe/ti si od mene slabši, jaz sprejemam pomembnejše odločitve/tvoje odločitve so od mojih manj pomembne. Torej študentka zna vzpostaviti odnos brez stigmatizacije³¹.</p>

³⁰ Čačinovič Vogrinčič (2007:5) pravi, da socialna delavka, ki ni brez besed, ker ima znanje za ravnanje, zna podeliti znanje z uporabniki v procesu soustvarjanja interpretacij v razgovoru in tako omogočiti "prevajanje" v osebni ali lokalni jezik in nazaj v jezik stroke.

³¹ Coleman (1999:198-216) na primeru hendikepiranih ljudi razloži stigmatizacijo skozi odnos superiornost – infernost. Nekdo se počuti boljši, več vreden od drugega, ki naj bi se ali pa dejansko tudi se počuti slabši, manj vreden.

		<p>uporabnikov/uporabnic in sredstev, ki jih imajo v okolju</p> <ul style="list-style-type: none"> - prepoznavanje lastne učinkovitosti pri različnih segmentih dela in morebitnih šibkih točk - v oblikovanju je lastni osebni stil 	<p>Predlog v učnem cilju - <i>samoiniciativnost iskanja znanj za ravnanja</i> študentko postavlja v vlogo dejavne akterke v procesu prakse. Praktikantka, ki je prizadevna v iskanju, dograjevanju znanja, ki ga v kontekstu prakse potrebuje, prispeva k hitreje osvojenim in kakovostnejšim rezultatom praktičnega dela.</p> <p>Obstoječi cilj - <i>Spoznati osnovne postopke dela socialnega delavca</i> študent doseže skozi opis situacije; beleženje, vodenje dokumentacije; načrtovanje, izvedbo intervencije; specifične postopke glede na posamezno področje.</p> <p>Predlog ta cilj povzame v učnem cilju - <i>dovzetnost za učenje spretnosti, postopkov socialnega dela administrativnih procedur</i> (v predmetno specifičnih spretnostih za III. letnik so v predlogu natančneje razdeljene).</p> <p>Prednost zamenjave besede <i>spoznavanje za dovzetnost</i> vidim v tem, da študentka ne le spozna osnovne spretnosti in postopke dela, temveč je dojemljiva tudi za novosti, ki se redno vzpostavljajo za področje administracije³².</p> <p>Nov predlog vsebuje učni cilj - <i>odkrivanja moči uporabnikov</i>³³.</p> <p>»Odkrivati uporabnikovo moč, eden od pomembnih sodobnih konceptov v socialnem delu«³⁴.</p> <p>V obstoječih ciljeh navedenega učnega cilja nisem zasledila³⁵.</p>
--	--	--	--

³² Novosti s poskočnim razvojem računalniške tehnologije nastajajo tudi zaradi povečanega obsega dela, ki ga opravljajo socialni delavci. Z nekaterimi oblikami dela ne zmorejo več zadostno obdelovati, upravljati administracije. Tako je potrebno razvijati nove načine dela oz. strategije, ki dajejo zadovoljivejše rezultate

³³ Saleebey (1997:3) meni, da »praksa, ki temelji na perspektivi moči, pomeni, da bo vse, kar delaš kot socialni delavec, delavka, utemeljeno s tem, da pomagaš odkriti, olepšati, raziskati in izkoristiti klientovo moč in vire, ko mu pomagaš, da doseže svoje cilje, uresniči svoje sanje in razbije okove oviranosti in nesreč.«

³⁴ Čačinovič Vogrinčič (2007:9)

³⁵ Cilj - *odkrivanja moči uporabnikov* je za obstoječi sistem prakse naveden v navodilih za pisanje poročila o praksi, ki predpisuje, da jih pri analizi primera študentke smiselno uporabijo iz Kataloga socialnega dela.

			<p>Enako je s ciljem <i>raziskovanja življenjskega sveta uporabnikov in krepitev njihovih sredstev v okolju</i>. V obstoječem predlogu je ta cilj naveden pod postopki, ki jih za analizo primera prakse študentje smiselno uporabijo.</p> <p>Predlog v učnih ciljih ponuja <i>reflektiranje lastne učinkovitosti pri različnih segmentih dela in morebitnih šibkih točk</i>, kar menim, da je ključnega pomena za dobro samoevalvacijo, ki je proces vpogleda v lastne dejavnosti, pridobivanje moči in samoopredelitve.</p> <p>Ovrednotenje svojega dela glede na cilje, ki so si jih udeleženci zastavili, opredeljuje tudi obstoječe gradivo za prakso III. letnikov (str.4), vendar ga posebej v sklopu ciljev ne navaja.</p>
IV. LETNIK	<ul style="list-style-type: none"> - poglobiti poznavanje dela socialnega delavca in samostojno izvajati naloge socialnega dela - naučiti se organizacijskih spretnosti, npr.: načrtovanja, izvedbe projekta, timskega dela, evaluacije - izvesti samostojni projekt, sodelovati v neki skupnostni akciji, akcijski raziskavi ali evaluaciji 	<ul style="list-style-type: none"> - samostojnost in samoaktivacija v komunikaciji z uporabniki/uporabnicami - samostojnost in samoaktivacija v komuniciranju z mentorjem/mentorico UB, sodelavci/sodelavkami na področju UB, ostalimi zunanjimi sodelavci/sodelavkami (pogajanje, dogovarjanje) - obvladovanje spretnosti, metod SD - primerno uporablja znanje na strokoven, profesionalen način - senzibilnost glede potrebnosti povezovanja z ostalimi področji dela, ustanovami, organizacijami 	<p>Učni cilji so v predlogu zastavljeni tako, da so študentje v komunikaciji z uporabniki, mentorji UB in drugimi sodelavci samostojni in sami navezujejo stike, se dogovarjajo in pogajajo. Suvereni so tudi v argumentiranju lastnega mnenja.</p> <p>Menim, da je opredelitev učnega cilja <i>samostojnega komuniciranja</i> (študentka že sama, brez podpore mentorice UB vstopa v komunikacijo, pogovor, navezuje stike) bistvenega pomena³⁶. Vzajemni odnosi preko komuniciranja (verbalno in neverbalno) opredeljujejo medosebni odnos³⁷. Menim, da je samostojnost v komunikaciji odraz študentkine samozavestnosti in odločnosti in bo tako tudi nastopila v odnosu z drugimi.</p> <p>Obstoječi cilji prakse zgoraj</p>

³⁶ Parafraziram Maturano, Varelo (1998: 81), da študentka (živo bitje) s komunikacijo (interakcijo) posreduje uporabniku, mentorju UB, sodelavcem (okolici) sporočila. Med študentko in t.i okolico poteka torej niz vzajemnih odnosov (perturbacij).

³⁷ Šugman Bohinc (2003: 1, 2) navaja Batesona, ki govori o »operacijah "poročanja" in "ukazovanja", ki sta nam bolj znani kot vsebinski vidik komuniciranja: *kaj sporočamo* in odnosni vidik komuniciranja: *kako to počnemo* in oziroma kako s tem definiramo odnos. Slednji vidik pripada redu metakomunikacije, saj z njim opredelimo (komuniciramo, komentiramo) naše komuniciranje. Odnosni vidik je pogosto izražen neverbalno, ko vsebinsko raven sporočila opremimo s paralingvističnimi znaki, ki spremljajo naše besede (višina, barva, jakost itn. glasu, punktuacija idr.), pa s kričanjem, z jokom itn, z obrazno mimiko (gubanjem čela, smehljanjem, stiskanjem ustnic itn.), barvo kože, globino in hitrostjo dihanja, s kretnjami, celotno držo telesa ...«

		<ul style="list-style-type: none"> - raziskovanje potreb in načrtovanje pri timske delu in delu s skupino - razvoj organizacijskih znanj, spretnosti - ustvarjalnost pri oblikovanju projektov - oblikuje se lastno mnenje, ki ga zna študentka argumentirati - oblikuje se lastni osebni stil 	<p>navedenega ne omenjajo, zasledila pa sem ga v obveznih nalogah IV. letnika v rubriki - načrtovanje in organizacija lastnega dela, kjer naj bi študentka na dogovorno-pogajalski način nastopila že pred začetkom in ob začetku prakse.</p> <p><i>Obvladovanje spretnosti, metod socialnega dela</i>, predlog v učnih ciljih navaja posebej. Obstoječi cilji navajajo samostojno izvajanje nalog socialnega dela.</p> <p>Uporaba znanja in razumevanja je študentska kompetenca opredeljena za 1. stopnjo študija³⁸. V procesu bolonjske prenove jo je mogoče zaslediti v prizadevanjih po vzpostavitvi sistema zlahka berljivih in primerljivih stopenj.</p> <p>Učni cilji v predlogu predpisujejo, da <i>študentka primerno uporablja znanje na strokoven, profesionalen način in prepozna trenutke, ko je potrebno povezovanje z ostalimi področji dela, ustanovami, organizacijami.</i></p> <p>Področje <i>organizacijskih spretnosti</i> zaobjameta oba načina opisovanja. V Predlogu je načrtovanju, izvedbi, evalvaciji organizacijskih spretnosti dodano <i>samostojno raziskovanje potreb</i> za načrtovanje timskega dela in dela s skupino, kjer študentka ne le načrtuje, ampak tudi raziskuje potrebe na različnih področjih dela. Kot raziskovalka s svojo vlogo in dejanji prihaja do ugotovitev, ustvarja nove opise in s svojo perspektivo doprinaša k boljši praksi.</p> <p>Pomen opredelitve učnega cilja – <i>izkaže ustvarjalnosti pri oblikovanju projektov</i> vidim v tem, da študent ne le sodeluje in izvede projekt, kot je to navedeno v obstoječem gradivu, pač pa je dejaven tudi v prepoznavanju potreb za nove projekte.</p>
--	--	---	---

³⁸ Večina evropskih držav ima, uvaja ali načrtuje uvedbo visokošolske strukture stopenj, ki temelji na zaporedju dodiplomske [bachelor], magistrske [master] in doktorske [doctoral] stopnje. Bachelor je prva akademska stopnja (Dublin 2004)

KOMENTAR

Ker so gradiva o praksi prva informacija o praktičnem usposabljanju za študentke socialnega dela, pa tudi za mentorice UB in UNI, menim, da je zaradi sprememb, ki jih na področje študijske prakse prinaša bolonjska prenova, bilo potrebno, da sem ponovno pregledala njihovo ustreznost. Preverila sem ustreznost vsebine gradiv za prakso, kako so opredeljena znanja, spretnosti, naloge za študente socialnega dela ter tudi navodila za opisovanje študentove prakse in navodila za ocenjevanje študenta na praksi.

Po pregledu, analizi in primerjavi sem ugotovila, da obstoječa gradiva o praksi dajejo ustrezne informacije glede vsebin študijske prakse, navodila za opisovanje procesa in potrebnih učnih rezultatov študijske prakse študentk socialnega dela pa je potrebno preoblikovati na način, ki bi jasno prikazal kje, kdaj in kako so bile spretnosti študentke dosežene.

Potrebno je preoblikovati tudi navodila za ocenjevanje prakse študentk socialnega dela, kar izdelajo mentorji UB.

Glede na strukturo gradiv menim, da ima obstoječi sistem prakse dobre temelje za uvedbo nove paradigme osnovnih pojmov pilotnega projekta Tuning, pojmov generičnih in predmetno specifičnih kompetenc in bo lahko sledil bolonjskim smernicam. Potrebno pa je še pregledneje razvrstiti omenjene kompetence na splošne in predmetno - specifične.

2.5 PROJEKT POSKUSNE PRENOVE PRAKSE (ESS_VS-06) – uglasitev z Bolonjskim procesom

Fakulteta za socialno delo je prijavila projekt na javnem razpisu za sofinanciranje aktivnosti pri razvijanju študijskih programov visokega šolstva v letih 2006 in 2007³⁹ sistem študijske prakse na 1. stopnji študija socialnega dela opredelila kot obsežen, a kakovostno neuravnotežen sistem z veliko pozitivnih značilnosti in veliko pomanjkljivosti.

Za prenavo praktičnega pouka je v duhu bolonjske reforme FSD v svoj študijski program vpeljala novosti, kot je Projekt poskusne prenovе praktičnega pouka na FSD⁴⁰. Projekt (ESS_VS-06), ki je temeljil na poskusnem uvajanju sprememb v sistem prakse FSD, so na FSD začeli s prvo fazo – *Prenova praktičnega pouka – uvod, III. letnik*.

Dejavnosti, ki so bile v tej fazi izvedene, so zajemale:

- vzpostavljanje delovnega odnosa in projekta s tremi partnerskimi učnimi bazami (UB), študenti na praksi, mentorji/mentorici na FSD,
- pripravo gradiva za uvodni delovni posvet, za vmesno srečanje in zaključno evalvacijo prakse III. letnika.

³⁹ Glej prilogo D

⁴⁰ Evalvacijsko srečanje Projekta poskusne prenovе praktičnega pouka III. letnika na FSD sta organizirali in izvedli dr. Šugman Bohinc in mag. Rapoša Tajnšek na FSD dne 4.5.2006. V projekt vključeni akterji so bili: FSD (vodje projekta ter mentorice/mentorji s šole, študentke in študentje); UB: Center za socialno delo Ljubljana Šiška (direktor ter svetovalke, svetovalci), YHD – Društvo za teorijo in kulturo hendikepa (vodja, svetovalki) ter Zavod Hrastovec (vodja, svetovalki).

Aktivnosti, ki so bile izvedene v drugi fazi projekta – *Prenova praktičnega pouka – izvedba, III. letnik*, so se nanašale na:

- organizacijo uvodnega delovnega posveta vseh akterjev projekta
- vmesno srečanje in zaključno evalvacijo prakse III. letnika
- oblikovanje in sestajanje delovne skupine za izdelavo seznama splošnih in predmetno specifičnih kompetenc študija po zaključku prakse III. letnika
- izdelavo seznama splošnih in predmetno specifičnih kompetenc mentorja na UB III. letnika
- oblikovanje kriterijev preverjanja in ocenjevanja študentovih praktičnih kompetenc za III. letnik

Na delovnem posvetu o prenovi študija na FSD⁴¹ so bili v ospredju cilji (opredeljeni kot dolgoročni), povezani z dilemo, kako načrtovati, izvajati in ocenjevati prakso. Poleg ciljev, kot so vzpostavitev sistema usposabljanja in podpore mentorjem praktičnega pouka, pridobivanje podpore pomembnih akterjev MDDSZ, resorno ministrstvo, univerza pri izvajanju in financiranju prakse idr., so poudarili tudi cilj izdelave novih priročnikov za prakso.

Trend prenove študija po bolonjskih smernicah, zlasti pa prenove praktičnega usposabljanja študentov/šudentk FSD, je prispeval k prevetritvi predmetnika, ki v prenovljeni obliki vključuje oz. predvideva:

- širši nabor izbirnih predmetov
- skrčen obseg predavanj,
- delo z manjšimi skupinami študentov pri vajah,
- kreditno točkovni sistem ovrednotenja diplomskega dela in celotnega praktičnega pouka,
- pričakovano večjo intenzivnost študija,
- več samostojnega dela študentov,
- večjo fleksibilnost sistema za individualno načrtovanje učnega programa.

Navedeni trend deluje tudi na področju praktičnega usposabljanja:

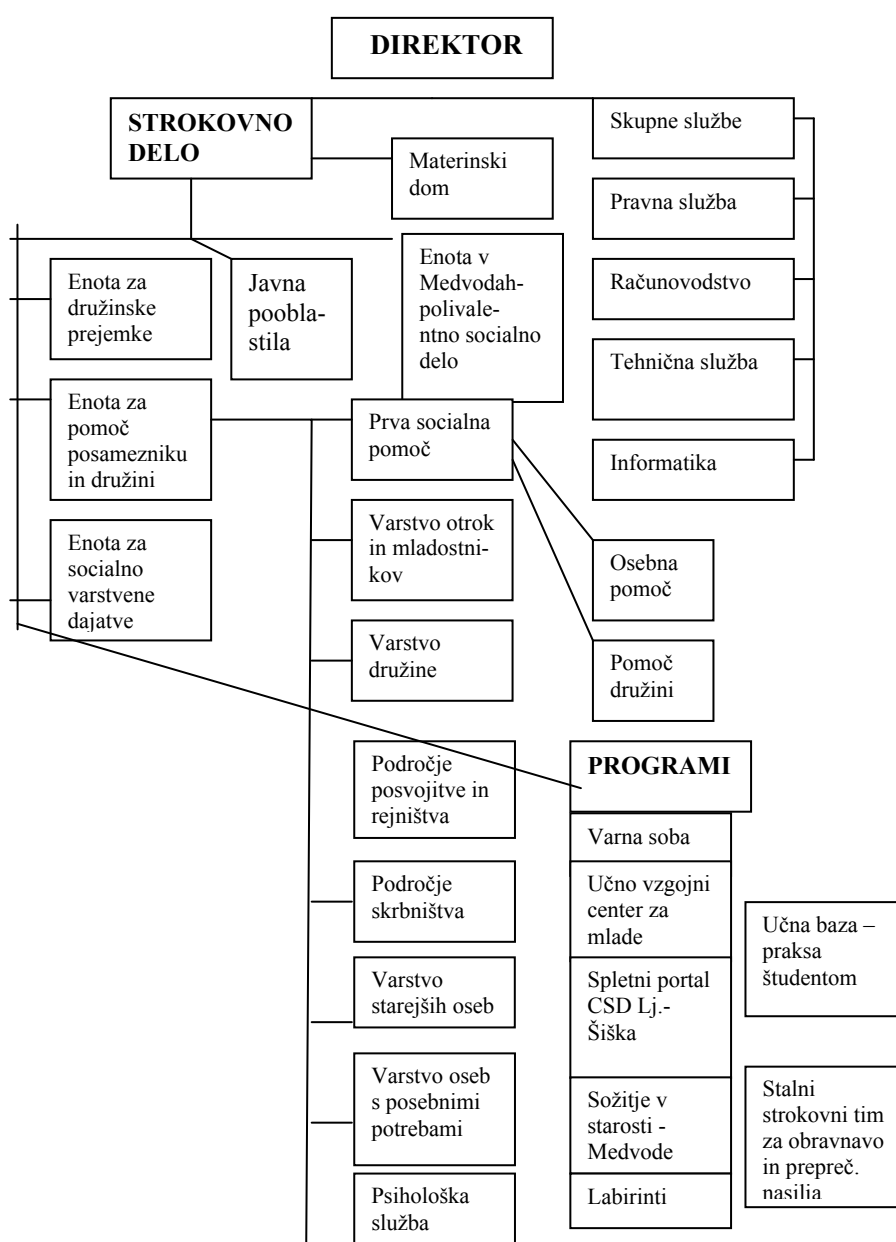
- Ustanovitev centra za praktični pouk. V tem centru bodo imeli pomembno vlogo tudi mentorji UB in drugi strokovni sodelavci, uporabniki, študentje
- povečal se je obseg prakse in dodatnih vaj
- FSD je sprejela sklep, da se praksa ocenjuje s kreditnimi točkami, del kreditov pa lahko študentje/šudentke pridobijo tudi v okviru ostalih predmetov, predvsem projektne dela.

⁴¹ Na posvetu o prenovi študija z dne 29.5.2007 je potekala tudi razprava o predlogu prenovljenega predmetnika s posebnim poudarkom na praksi. Udeleženci posveta so poleg ostalih sklepov in predlogov poudarili, da praktično usposabljanje obsega prekratek časovni okvir. Potrebno bi bilo izdelati tudi novo informativno gradivo za študijsko prakso. (povzeto po Rapoša Tajnšek, Zidar, (2007: 5-6).

2.6 UČNA BAZA (CENTER ZA SOCIALNO DELO LJUBLJANA – ŠIŠKA) V PROJEKTU PRENOVE: INOVACIJE KOT REZULTAT PROJEKTA

Center za socialno delo Ljubljana – Šiška (v nadaljevanju CSD) je eden od akterjev, ki so bili vključeni v Projekt poskusne preнове praktičnega pouka na FSD. CSD je institucija, kjer se stroka socialnega dela v največji meri izkazuje kot avtonomna stroka z jasnimi, tako teoretičnimi kot praktičnimi izhodišči. Je javni zavod, pravna oseba, ki opravlja strokovno delo na področju socialnega varstva za območje občine Ljubljana Šiška, Občine Medvode in Vodice. Ustanovitelj centra je Republika Slovenija. Opravlja vsa strokovna in administrativna dela v zvezi s socialnovarstveno dejavnostjo. Dejavnosti centra kažejo na izjemen preplet socialnovarstvenih storitev in javnih pooblastil v rednih nalogah centra.

ORGANIZACIJSKA SHEMA DELOVANJA JAVNEGA ZAVODA CSD LJ.- ŠIŠKA (v letu 2006)



DELOVNA PODROČJA KOT UČNE BAZE

CSD nudi raznolik izbor delovnih področij t.i. UB, kjer se študentje/šudentke usposablajo v praktičnem delu SD. Ko vstopajo na področje praktičnega usposabljanja, se srečujejo z okoliščinami, ki so ugodne za urjenje, vadbo SD veščin, spretnosti, v delovnem in življenjskem okolju. Znanja iz učnih vsebin ob prisotnosti mentorja/mentorice UB, uporabijo, preizkusijo in utrjujejo v kontekstu strokovnega SD.

UB na CSD pokrivajo večino delovnih področij v sferi socialnega varstva, ki so v domeni centra. UB so:

- enota za socialno varstvene dajatve (denarne socialne pomoči, občinske denarne socialne pomoči),
- področje skrbništva,
- področje družine
- varstvo otrok in mladostnikov,
- učno vzgojni center za mlade.
- področje prve socialne pomoči

V enoti Medvode, kjer socialni delavki in delavec opravljajo polivalentno delo, pa UB obsegajo naslednja področja:

- področje denarnih socialnih pomoči, občinskih denarnih socialnih pomoči,
- delo na področju družine,
- prva socialna pomoč,
- varstvo starejših

V okviru poskusnega projekta prenove prakse, je CSD uvedla novosti⁴² na področju praktičnega usposabljanja praktikantov. Rezultati pilotskega projekta prenove praktičnega pouka, izvedenega na CSD Ljubljana – Šiška, bodo služili kot podlaga za oblikovanje predloga modela prenovljenega sistema praktičnega usposabljanja.

Potrdim TEZO 3.	<i>Rezultati pilotskega projekta prenove praktičnega pouka, izvedenega na CSD Ljubljana – Šiška, bodo služili kot ena od podlag za oblikovanje predloga modela prenovljenega sistema praktičnega usposabljanja</i>
-----------------	---

⁴² 18.05.2006 je na CSD potekal sestanek za mentorje/mentorice praktikantov/praktikantk FSD. Tema pogovora je bila, kako sestaviti pregled in vsebino UB, kjer bi lahko praktikanti izbirali med različnimi področji dela. glej prilogo E

REZULTATI:

<p>❖ bolj prepoznavne UB, kjer sta pregled in vsebina UB opredeljena glede na:</p> <ul style="list-style-type: none"> • potrebno zakonodajo • način dela • kaj lahko študentka pridobi, osvoji • reference mentorja UB (delovne izkušnje, znanja) • spretnosti (t.i kompetence) mentorja UB 	<p>❖ Oblikovali smo bolj informativni internetni portal http://www.csd-ljsiska.si/, kjer so te informacije dostopne javnosti, študentka pa jih ob prihodu na prakso dobi v informativni mapi, kjer je priložen tudi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • statut CSD • katalog informacij javnega značaja • organizacijska struktura CSD • področja dela • enote • projekti • kodeks etičnih načel v socialnem varstvu • izjava o varstvu podatkov
<p>Študentka ima možnost, da predhodno obiše UB, se seznani z referencami mentoric, ki opravljajo delo v UB, kar ji olajša odločitev o ustreznosti področja dela glede na njene osebne intence. Tako na prakso že vstopa opremljena z informacijami, ki jo seznanijo s področjem dela, zakonodajo, postopki, načinom dela na delovnem področju, kjer bo prakso opravljala. Ker mentorici na UB ni potrebno zapravljati časa s seznanjanjem praktikantke z osnovnimi informacijami, se prihrani na času, saj se opravljanje prakse dejansko začne hitreje. Gradivo⁴³, ki ga dobi v pisni obliki (v informativni mapi), ji nudi pomoč pri pisanju končnega Poročila o praksi, saj vsebuje zakonodajo delovnega področja, opis dela, nalog, postopke, vse to pa je zahtevano v navodilih o pisanju Poročila.</p>	<p>Prenovljen internetni portal z linki nudi hitrejši dostop do internetnih strani, aktualnih v procesu opravljanja prakse (Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Zavoda za zaposlovanje,...).</p>

⁴³ Glej prilogo B

2.7 ANALIZA 3: EVALVACIJSKA ANALIZA POROČIL O PRAKSI ŠTUDENTOV III. LETNIKA IN OPISNIH OCEN MENTORJEV UB ZA ŠTUDIJSKO LETO 2005/2006

2.7.1 PROBLEM

Študent znanja iz učnih vsebin uporablja, preizkuša in utrjuje v kontekstu strokovne študijske prakse.

Samo kvalitetno zasnovan učni načrt praktičnega usposabljanja lahko da tudi želene povratne informacije o poteku prakse in učnih dosežkih.

FSD dobi povratne informacije o študentovem delu na praksi iz dveh virov. Študentje (poročilo o praksi) in mentorji na UB (opisna ocena) s svojimi pisnimi izdelki prispevajo h končni oceni prakse.

Raziskovalno vprašanje:

Kaj lahko o poteku prakse in učnih dosežkih študenta izvem iz obstoječih poročil o praksi in opisnih ocen?

2.7.2 VZOREC

Pridobila sem osemnajst poročil praktikantov III. letnikov FSD (študijsko leto 2005/2006), ki so prakso opravljali na različnih centrih za socialno delo po Sloveniji, ena študentka tudi na Hrvaškem. Prav tako sem zbrala dvanajst opisnih ocen prakse, ki so jih za študente III. letnika socialnega dela v omenjenem obdobju izdelali mentorji UB.

2.7.3 METODA

Omenjena poročila o praksi in opisne ocene sem evalvirala po metodi odprtega kodiranja.

2.7.4 ŠTUDENTJE

so prakso opisovali na podoben način. Strukturo, ki jo spodaj omenjam, sem po metodi odprtega kodiranja povzela v kategorije.

- **Kode** od 1 – 7 Kategorije zaradi večje preglednosti preoblikujem in skrajšam v kode. Razlaga in opis kod:

OPISI KOD (legenda)	KODE
1. Občutja, ki jih študentje doživljajo pred prakso	OBČUTJA
2 Refleksija dela na UB	REFLEKSIJA
3. Ocena mentorja	OCENA MENTORJA
4. študentje ocenjujejo pridobljeno znanje in spretnosti, ki so jih osvojili skozi prakso	OCENA ZNANJA, SPRETNOSTI

5. Študentova samoevalvacija	SAMOEVALVACIJA
6. Spremembe, ki jih študentje predlagajo mentorju na UB, mentorju na FSD, organizatorju prakse	PREDLOGI SPREMEMB
7. Predlogi in doživljanje študentov glede intervizijskih, mentorskih skupin	MENTORSKE/INTERVIZIJSKE SKUPINE

- **Opis** (v sredini razpredelnice) prikazuje način vpisovanja in sicer, kaj so študentje opisovali.
- **Grafikon** (na koncu razpredelnice) prikaže, kako oz. koliko so študentje vpisovali v posamezne opise

2.7.5 MENTORJI na UB

Ob zaključku prakse mentorji na UB od FSD prejmejo navodila za ocenjevanje študenta na praksi. Imenujejo se *opomnik za opisno oceno*, v njem so podani predlogi, naj mentorji pri oceni študenta na praksi upoštevajo nekatere kriterije (uporaba socialnodelovnih spretnosti in znanj, poklicna vloga, delovanje in struktura službe, spodbude za lastno učenje in izpopolnjevanje znanja, študentove delovne navade).

Tudi ob opisnih ocenah mentorjev na UB sem si ustvarila oz. interpretirala določeno strukturo oz. vzorec opisovanja spretnosti in ocenjevanja študentove prakse. Uporabila sem metodo odprtega kodiranja ter dobila kategorije oz. kode.

- **Kode** od 1. – 9. Kategorije zaradi večje preglednosti preoblikujem in skrajšam v kode. Razlaga in opis kod:

OPISI KOD (legenda)	KODE
1. študentka je prakso opravila na enem delovnem področju, študentka je krožila	NAČIN OPRAVLJANJA PRAKSE
2. študentka ima/nima izkušnjo lastnega neposrednega dela na praksi	IZKUŠNJA LASTNEGA DELA
3. študentka je spoznala organizacijo ustanove, v kateri je opravljala prakso	SPOZNAVANJE ORGANIZACIJE USTANOVE
4. študentka je spoznala veščine, metode, postopke dela socialnega dela	SPOZNAVANJE V.M.P. SD
5. spretnosti, sposobnosti, znanja socialnega dela, ki jih je študentka izkazala	IZKAZANE SPRETNOSTI
6. študentka je spoznala zakonodajo	ZAKONODAJA
7. poklicna vloga	POKLICNA VLOGA
8. spodbude za lastno učenje in izpopolnjevanje znanja	LASTNE SPODBUDE
9. študentkine delovne navade	DELOVNE NAVADE

- **Opis** (v sredini razpredelnice) pregledneje prikaže, kaj so mentorji UB pri študentih ocenjevali, kaj so glede študijske prakse opisovali.
- **Grafikon** (na koncu razpredelnice) prikaže količino vpisovanja mentorjev UB v posamezne opise.

Rezultate, ki sem jih dobila, bom uporabila kot eno od izhodišč pri razvijanju predloga za praktično usposabljanje na FSD.

2.7.6 REZULTATI Z RAZPRAVO: ANALIZA EVALVACIJE POROČIL O PRAKSI

Tabela 2. 22: Občutja, ki jih študentje doživljajo pred prakso

KODA	OPIS	%	GRAFIKON
OBČUTJA	- zastavila cilje, da bo opravila vse naloge in obveznosti prakse (10) - strah pred neznanim, ko pričanja s prakso (6) - z mentorjem/ico pripravila natančen program dela na UB (4)	55 33 22	

Študentje na prakso vstopajo z mešanimi občutki. Večinoma si že pred dejanskim pričetkom praktičnega usposabljanja zastavijo cilje glede nalog in spretnosti, ki jih morajo osvojiti po predvidenem načrtu FSD. Želje po uspešno opravljeni praksi pa spremlja tudi strah. Imenujejo ga strah pred neznanim. Ne vedo, kakšne bodo UB, kaj lahko od prakse pričakujejo, bodo lahko opravili zahtevane naloge in dosegli cilje, kako jih bodo UB sprejele, kakšna bosta njihov delež ter vloga na praksi. V veliko olajšanje občutijo pripravljenost mentorja UB, da lahko skupaj z njim pripravijo natančen program predvidenega dela, ki ga bodo opravili na UB, da se lahko odprto pogovorijo o svojih pričakovanjih, občutkih. S tem se jim zmanjšuje stres in bolj sproščeno pričnejo s prakso.

Tabela 2. 23: Refleksija dela na UB

KODA	OPIS	%	GRAFIKON
REFLEKSIJA	- predhodna teorija zelo koristna za prakso (8)	45	
	- zaradi pomanjkanja časa je nekatere spretnosti spoznal/a le delno (5)	28	
	- vključevanje v delo (izkušnja lastnega dela) z majhnim deležem (4)	22	
	- nekateri so UB predstavili samo teoretično (3)	17	
	- prijazni odnosi, okolje dela (9)	56	
	- veliko informacij so pridobili tudi od ostalih zaposlenih v organizaciji (12)	67	
	- prisoten/a ob poteku delovnega odnosa, učenju spretnosti, postopkov (9)	55	

Več kot polovica študentk se v šolskem letu 2005/2006 svoje prakse spominja kot prijazne glede odnosov, okolja dela. Več kot polovica študentk je pridobila izkušnjo lastnega dela na praksi. Delež lastnega dela pa je bil po njihovi oceni manjši, kot so pričakovale. Pri delu na praksi se je večina seznanila z veščinami, metodami dela, preizkušala spretnosti, nekaterim pa je bil zaradi pomanjkanja časa večji del veščin, metod dela predstavljen samo okvirno ter teoretično. To ocenjujejo kot slabo. Študentje vidijo dobro predhodno pripravljenost v teoretičnem znanju kot zelo koristno pri opravljanju praktičnega dela, dobrodošla pa jim je tudi pripravljenost ostalih zaposlenih v organizaciji, da si vzamejo čas ter jim predstavijo svoja področja dela. Tako študent pridobi tudi raznolike poglede oz. strokovna stališča glede določenih situacij pri delu.

Tabela 2. 24: Ocena mentorja UB

KODA	OPISI	%	GRAFIKON
<p>OCENA MENTORJA</p> <ul style="list-style-type: none"> SPRETNOSTI MENTORJA 1.: 	- sposobnost vzpostavitve prijateljskega odnosa (12)	67	
	- mentor je vedno na voljo, si vzame čas za študenta (13)	72	
	- išče potencialne v študentu/ki (6)	33	
	- upošteva želje študenta (7)	39	
	- študentu/ki dovoli njen pogled na dogodke (10)	55	
	- mentor podpira študenta v njegovih šibkih točkah (5)	28	
	- mentor se s študentom poglubi v nejasnosti v praksi (11)	61	
		61	
<ul style="list-style-type: none"> SPRETNOSTI MENTORJA 2. 	- mentor daje povratne informacije za opravljeno delo (9)	50	
	- uredi kroženje po referatih (7)	39	
	- analizira situacije skupaj s študentom (5)	28	
	- skupaj preverjata razumevanje pridobljenega znanja (6)	33	
	- mentor zna pravilno in konkretno usmerjati (6)	33	
	- mentor študenta predhodno informira o nalogah (4)	22	
	- sprotno reševanje težav, nejasnosti, dilem (8)	45	
	- mentor dobro uporablja strokovno znanje (7)	39	
	- mentor obvlada postopke in metode dela (7)	39	
		39	

- Spretnosti 1: v prvo kategorijo sem uvrstila tiste spretnosti, ki sem jih glede na opise študentov prepoznala in uvrstila na odnosno raven; študent ocenjuje odnos, ki je nastal

med njima, pripravljenost mentorja na UB, da se posveti študentu in njegovim dilemam, vprašanjem in upošteva njegove želje, perspektivo.

Več kot polovica študentov je svojega mentorja na UB opisala kot sposobnega za vzpostavitev prijateljskega odnosa, nekoga, ki je za študenta vedno na voljo, si zanj vzame čas ter se poglobi v nejasnosti na praksi. Upoštevajoč njegove želje mu dovoli njegov pogled na dogodke, išče v njem potenciala ter ga podpira v njegovih šibkih točkah. Študent, ki ni mogel navezati potrebnega odnosa s svojo mentorico na UB, je UB po enem tednu zamenjal, saj je menil, da zaradi nepripravljenosti mentorice na UB, da si zanj vzame čas ter ga usmerja v praktičnem usposabljanju, le-tega ne bo mogel uspešno opraviti.

- **Spretnosti 2:** v to kategorijo sem interpretirala tiste opise študentov glede spretnosti mentorjev na UB, ki se bolj nanašajo na poklicno raven; spretnosti, ki jih mentor UB izkazuje pri svojem poklicnem delu. Mentor UB je po ocenah praktikantov pri svojem delu dobro uporabljal strokovno znanje ter obvladal postopke in metode dela. Polovica je mentorja ocenila kot sposobnega dajanja povratnih informacij študentu o delu, ki ga je opravil. Mentorja so ocenili kot pripravljenega za sodelovanje s študentom pri analizi situacije študijske prakse. Mentorji UB so bili pripravljeni tudi sodelovati pri preverjanju razumevanja pridobljenega znanja. Manjšina študentov je bila o nalogah na praksi predhodno informirana, večini pa je bilo urejeno kroženje po referatih, kar so doživeli kot pozitivno, saj so s tem vsaj informativno spoznali še ostala področja SD.

Tabela 2. 25: Študentje ocenjujejo pridobljeno znanje in spretnosti, ki so jih osvojili skozi prakso

KODA	OPISI	%	GRAFIKON
OCENA ZNANJA, SPRETNOSTI	- spoznavanje klime, kulture, del. pogojev (7)	39	
	- spoznavanje sodelovanja z drugimi službami (5)	28	
	- spoznavanje delovanja strokovnih timov (7)	39	
	- spoznavanje veščin, spretnosti, postopke SD (15)	83	
	- spoznavanje različnih pogledov, realnosti (7)	39	
	- povezovanje teorije v prakso(10)	55	

Velika večina študentov je skozi prakso spoznala (glede na študijski program praktičnega usposabljanja za III. letnik) veščine, spretnosti, postopke SD. Prakticirali so tudi povezovanje teorije v prakso ter doživeli raznolikost pogledov spoznavanja in opisovanja realnosti, dogodkov. Priložnost doživeti sodelovanje UB z drugimi službami, organizacijami je izkusila

le manjšina, nekaj več pa jih je doživelo delovanje strokovnega tima. Študentje so bili senzibilni tudi za klimo, kulturo ter delovne pogoje. Večina ima pozitivne izkušnje, saj so se na praksi dobro počutili, tako v odnosu z mentorjem kot tudi z ostalimi v kolektivu. Mentorji so jim v večini omogočili dobre delovne pogoje za opravljanje prakse, samo delo na UB ter organizaciji pa nekateri opisujejo kot stresno tako zaradi narave dela kot tudi slabih delovnih pogojev (socialni delavec ni zadostno zaščiten pred agresivnimi strankami, zastarela računalniška oprema, premajhne pisarne).

Tabela 2. 26: Študentova samoevalvacija

KODA	OPISI	%	GRAFIKON
SAMOEVALVACIJA	- neznanje za ravnanje v novih situacijah (4)	22	
	- problem z vzdrževanjem osebnih meja (7)		
	- prevzemanje prevelikega dela odgovornosti (3)	39	
	- premalo samoiniciativnosti za prositi druge za pomoč (1)	17	
	- ne posluša dovolj natančno (4)		
	- pomanjkanje znanja zakonov, pravne podlage (6)	6	
	- pomanjkanje znanja za delo z administracijo (6)	22	
	- občutek, da ni dovolj dobro pripravljen/a za prakso (4)	33	
	- težave z varovanjem podatkov (1)	33	
		22	
	6		

Pri samoocenjevanju so praktikanti poročali o doživljanju stiske v vzdrževanju osebnih meja ter zaradi neznanja za ravnanje v novih situacijah. Težavo pri vzdrževanju osebnih meja navajajo kot preveliko sočustvovanje in vživljanje v probleme in stiske uporabniškega sistema, nezmožnost razmejiti privatno od službenega. Spremlja jih občutek nezadostne pripravljenosti na prakso. To povežejo s pomanjkljivim poznavanjem zakonov oz. pravne podlage ter tudi pomanjkljivimi spretnostmi administrativnega dela (zapisovanje, arhiviranje, popisovanje spisov, urejanje spisovne in druge dokumentacije...). Občutijo se premalo samoiniciativni v prošnjah drugim za pomoč ter prevzemajo prevelik del odgovornosti. V odnosu z uporabnikom ne poslušajo dovolj natančno. Ena od praktikantk pa je opazila, da ima težave z varovanjem osebnih podatkov, kar je prepoznala tudi v svojem zasebnem življenju.

Intenzivnost navedene lastnosti se je zmanjševala skozi pogovor in posvet, ki ga je opravila skupaj z mentorico na UB.

Tabela 2. 27: Spremembe, ki jih študentje predlagajo na UB, mentorju na FSD, organizatorju prakse

KODA	OPISI	%	GRAFIKON
PREDLOGI SPREMEMB			
• NA UB	<ul style="list-style-type: none"> - mentorji na UB naj pripravijo natančen program za študenta (6) - UB bi morale biti seznanjene z zahtevami prakse FSD-ja (7) - mentorstvo na UB bi moralo biti plačano, tako bi se povečala motivacija, pripravljenost za mentorstvo (4) - mentorji na UB morajo biti seznanjeni vnaprej glede prihoda študentov na prakso (5) 	<p>33</p> <p>39</p> <p>22</p> <p>28</p>	<p>A horizontal bar chart with a grey background and vertical grid lines at 10% intervals from 0% to 50%. There are four horizontal bars of different colors: cyan, yellow, maroon, and blue. The cyan bar extends to 33%, the yellow bar to 39%, the maroon bar to 22%, and the blue bar to 28%. The percentage values are printed to the left of each bar.</p>

- *Študentje menijo, da bi učne baze* morale imeti dneve odprtih vrat. Tako bi študentje lahko bolje spoznali delovanje organizacije in bi UB lažje, bolje izbrali glede na svoje želje, osebna nagnjenja, potrebe ter usmeritve. UB bi morale biti vnaprej seznanjene glede prihoda študentov na prakso ter z zahtevami programa praktičnega usposabljanja na FSD, ki je med drugim tudi ta, da imajo študentje III. in IV. letnika več opravka s strokovnim delavcem kot z uporabniki. V kolikor bi bil ta pogoj izpolnjen, študentje predpostavljajo, da bi zato kot praktikanti lažje osvojili potrebna znanja in spretnosti, postopke in obveznosti, ki jih imajo po programu praktičnega usposabljanja. Menijo tudi, da bi s pričetkom prakse tako lahko začeli takoj, saj bi prihranili čas, ki ga sedaj porabijo, za spraševanje mentorja na UB o nalogah, ki jih morajo opraviti na praksi. Mentorji na UB bi morali pripraviti natančen program za študenta in mu s tem zmanjšati stres, saj bi mu tako omogočili jasno zastavljena opravila in potek prakse. Praktikanti predlagajo tudi plačano mentorstvo. S tem bi se po njihovem mnenju dvignila motivacija za mentorstvo, pojavilo bi se več ponudb UB za opravljanje prakse ter pripravljenost za sodelovanje mentorjev na UB s FSD ter študenti. Na določenih UB je nemogoče opraviti vse obveznosti in postopke, zato predlagajo več kroženja po različnih področjih dela v organizaciji, kjer je UB.

KODA	OPISI	%	GRAFIKON																																																
<ul style="list-style-type: none"> • ZA FSD 	- več prakse (8)	45	<table border="1"> <caption>Data for the Horizontal Bar Chart</caption> <thead> <tr> <th>Opis</th> <th>Procent (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>- več prakse (8)</td><td>45</td></tr> <tr><td>- premalo časa za vzpostavitev odnosa med mentorjem na UB/študentom glede vseh obveznosti prakse (6)</td><td>33</td></tr> <tr><td>- več časa za končno poročilo (8)</td><td>45</td></tr> <tr><td>- boljše predhodna priprava za prakso: informirati o predhodnih morebitnih problemih (5)</td><td>28</td></tr> <tr><td>- prostovoljen izbor UB (5)</td><td>28</td></tr> <tr><td>- razpis UB vsaj 1 mesec prej (6)</td><td>33</td></tr> <tr><td>- navodila študentom za prakso naj bodo prilagojena UB (2)</td><td>11</td></tr> <tr><td>- prakso v III. in IV. letniku ocenjevati številčno, ne s + in – (3)</td><td>17</td></tr> <tr><td>- pred začetkom prakse več uvodnih sestankov (4)</td><td>22</td></tr> <tr><td>- UB bi morale imeti dneve odprtih vrat (2)</td><td>11</td></tr> <tr><td>- boljše sodelovanje med FSD in UB (6)</td><td>33</td></tr> <tr><td>- več ponudbe učnih baz za študente (6)</td><td>33</td></tr> <tr><td>- potreba po predstavitvi prakse s strani višjih letnikov (2)</td><td>11</td></tr> <tr><td>- večjemu številu študentom omogočiti opravljanje prakse na CSD-jih (2)</td><td>11</td></tr> <tr><td>- mentor na FSD naj omogoči stalno mentorstvo na UB (2)</td><td>11</td></tr> <tr><td>- preobsežna pisna navodila za prakso (3)</td><td>17</td></tr> <tr><td>- mentorske skupine bi morale biti vnaprej načrtovane časovno in tematsko (2)</td><td>11</td></tr> <tr><td>- na mentorskih skupinah bi bilo potrebno narediti kakšen konkreten primer (2)</td><td>11</td></tr> <tr><td>- več znanja glede ravnanja z agresivnimi osebami (2)</td><td>22</td></tr> <tr><td>- več kroženja po različnih področjih dela v organizacijah, kjer so UB (4)</td><td>22</td></tr> <tr><td>- več kontakta s social. delavci kot z uporabniki v III. in IV. letniku (4)</td><td>6</td></tr> <tr><td>- sezname UB je potrebno razdeliti na redne, izredne študente (1)</td><td>11</td></tr> <tr><td>- naslovi učnih baz in njihove telefonske številke naj bodo točni (2)</td><td>11</td></tr> </tbody> </table>	Opis	Procent (%)	- več prakse (8)	45	- premalo časa za vzpostavitev odnosa med mentorjem na UB/študentom glede vseh obveznosti prakse (6)	33	- več časa za končno poročilo (8)	45	- boljše predhodna priprava za prakso: informirati o predhodnih morebitnih problemih (5)	28	- prostovoljen izbor UB (5)	28	- razpis UB vsaj 1 mesec prej (6)	33	- navodila študentom za prakso naj bodo prilagojena UB (2)	11	- prakso v III. in IV. letniku ocenjevati številčno, ne s + in – (3)	17	- pred začetkom prakse več uvodnih sestankov (4)	22	- UB bi morale imeti dneve odprtih vrat (2)	11	- boljše sodelovanje med FSD in UB (6)	33	- več ponudbe učnih baz za študente (6)	33	- potreba po predstavitvi prakse s strani višjih letnikov (2)	11	- večjemu številu študentom omogočiti opravljanje prakse na CSD-jih (2)	11	- mentor na FSD naj omogoči stalno mentorstvo na UB (2)	11	- preobsežna pisna navodila za prakso (3)	17	- mentorske skupine bi morale biti vnaprej načrtovane časovno in tematsko (2)	11	- na mentorskih skupinah bi bilo potrebno narediti kakšen konkreten primer (2)	11	- več znanja glede ravnanja z agresivnimi osebami (2)	22	- več kroženja po različnih področjih dela v organizacijah, kjer so UB (4)	22	- več kontakta s social. delavci kot z uporabniki v III. in IV. letniku (4)	6	- sezname UB je potrebno razdeliti na redne, izredne študente (1)	11	- naslovi učnih baz in njihove telefonske številke naj bodo točni (2)	11
	Opis	Procent (%)																																																	
	- več prakse (8)	45																																																	
	- premalo časa za vzpostavitev odnosa med mentorjem na UB/študentom glede vseh obveznosti prakse (6)	33																																																	
	- več časa za končno poročilo (8)	45																																																	
	- boljše predhodna priprava za prakso: informirati o predhodnih morebitnih problemih (5)	28																																																	
	- prostovoljen izbor UB (5)	28																																																	
	- razpis UB vsaj 1 mesec prej (6)	33																																																	
	- navodila študentom za prakso naj bodo prilagojena UB (2)	11																																																	
	- prakso v III. in IV. letniku ocenjevati številčno, ne s + in – (3)	17																																																	
	- pred začetkom prakse več uvodnih sestankov (4)	22																																																	
	- UB bi morale imeti dneve odprtih vrat (2)	11																																																	
	- boljše sodelovanje med FSD in UB (6)	33																																																	
	- več ponudbe učnih baz za študente (6)	33																																																	
	- potreba po predstavitvi prakse s strani višjih letnikov (2)	11																																																	
	- večjemu številu študentom omogočiti opravljanje prakse na CSD-jih (2)	11																																																	
	- mentor na FSD naj omogoči stalno mentorstvo na UB (2)	11																																																	
	- preobsežna pisna navodila za prakso (3)	17																																																	
	- mentorske skupine bi morale biti vnaprej načrtovane časovno in tematsko (2)	11																																																	
	- na mentorskih skupinah bi bilo potrebno narediti kakšen konkreten primer (2)	11																																																	
	- več znanja glede ravnanja z agresivnimi osebami (2)	22																																																	
	- več kroženja po različnih področjih dela v organizacijah, kjer so UB (4)	22																																																	
	- več kontakta s social. delavci kot z uporabniki v III. in IV. letniku (4)	6																																																	
	- sezname UB je potrebno razdeliti na redne, izredne študente (1)	11																																																	
	- naslovi učnih baz in njihove telefonske številke naj bodo točni (2)	11																																																	

- Sami fakulteti študentje predlagajo, da poveča trajanja prakse. Menijo namreč, da je časovna stiska razlog, da nekatera opravila, spretnosti ter postopke spoznajo le delno. Nezanemarljivega pomena je tudi odnos, ki ga morajo vzpostaviti z mentorjem na UB in ko se ta po nekem času končno vzpostavi, se praksa zaključi. Zato naj tudi mentor na FSD praktikantu omogoči stalnega mentorja na UB.

Razpis UB naj bi bil odprt vsaj en mesec pred začetkom prakse, tako bi bil izbor le teh prostovoljen. Sedaj se dogaja, da se zaradi časovne stiske izbor baz za prakso zmanjša na preostala prosta mesta.

Predlagajo tudi razdelitev seznamov UB ločeno za redne, izredne študente. Naslovi UB in njihove telefonske številke naj bodo točni.

Menijo, da bi potrebovali tudi več časa za pisanje končnega poročila. Pisna navodila za prakso so preobsežna in jih je treba prilagoditi glede na UB, saj je na določenih UB nemogoče opraviti vse obveznosti in postopke.

Zaradi narave dela centrov za socialno delo bi bilo treba v ta namen omogočiti večjemu številu študentov možnost opravljanja prakse na centrih, kjer lahko spoznajo pretežno vsa področja socialnega dela.

Študentje tudi predlagajo boljše predhodne priprave za prakso. Informirani želijo biti o morebitnih problemih, ki pogosto nastajajo na praksi. V ta namen tudi predlagajo več uvodnih sestankov, boljše sodelovanje med FSD in UB ter predstavitev poteka prakse s strani višjega letnika, ki že ima za seboj izkušnjo praktičnega usposabljanja, v katerega oni šele vstopajo.

Tabela 2. 28: Predlogi in doživljanje študentov glede intervizijskih, mentorskih skupin

KODA	OPISI	%	GRAFIKON
MENTORSKE/INTERVIZIJSKE SKUPINE	- v veliko oporo, ne ostaneš sam v svojih težavah (9)	56	
	- potrebno za razbremenitev, izognitev stresu (7)	39	
	- deliš probleme z drugimi (5)	28	
	- prispevaš, pomagaš s svojim pogledom (4)	22	
	- poslušаш druga mnenja (6)	33	
	- izkušnje drugih lahko uporabiš pri svojem delu (3)	17	
	- za uspešno supervizijo je pomembna stopnja zaupanja med udeleženci (3)	17	
	- razvijaš tehniko poslušanja drugih (4)	22	
	- učiš se na izkuš. drugih (4)	22	
	- naučiš se postaviti mejo med službo, privat. življenjem (3)	17	
	- dajanje in sprejemanje feedbacka (2)	11	

Pomen mentorskih skupin študentje vidijo v zmanjševanju stresa na praksi.

Menijo, da jih je potrebno vnaprej načrtovati časovno in tematsko, na njih predstaviti ali vaditi kakšen konkreten primer, ki bi npr. vključeval smernice oz. priporočila za ravnanje v specifičnih okoliščinah oz. situacijah (npr. komunikacija z agresivno osebo).

Študentje so opisovali, da je bilo potrebno v intervizijskih in mentorskih skupinah vzpostaviti določeno stopnjo zaupanja med udeleženci. Le tako so lahko pričeli razpravljati o problemih in dilemah, s katerimi so se srečevali na praksi. Intervizijske skupine so jim bile v veliko oporo, da niso ostali sami v svojih težavah. Pri poslušanju mnenj drugih kolegov so razvijali spretnost poslušanja, dobili nove informacije in se učili na njihovih izkušnjah, ki so jih nato uporabili pri svojem delu. Preizkusili so se v izmenjavanju povratnih informacij. Tako so prispevali in pomagali drugim s svojim pogledom, opisom, interpretacijo določenih okoliščin. Z razmejevanjem svojih in tujih težav in stisk so se tudi učili razmejevati med osebnim in službenim.

2.7.7 SKLEPI IN PREDLOGI

Na začetku prakse, ko študentje pričnejo s praktičnim usposabljanjem, doživijo precejšnjo mero stresa in nelagodnosti. Občutja opisujejo kot strah pred neznanim. Zaradi nepoznavanja UB in pri nekaterih celo ne prostovoljnega izbora čutijo potrebo po boljšem predhodnem informiranju in usposabljanju glede poteka in vsebine prakse, kar bi bilo mogoče uresničiti z intenzivnejšimi pripravami na prakso, ki bi vključevale:

VKLJUČITEV ŠTUDENTOV VIŠJIH LETNIKOV	predstavitve načina, poteka, vsebine prakse in izkušenj, ki so jih v procesu praktičnega usposabljanja pridobili študenti višjega letnika
DEJAVNOST FSD	- FSD omogoči in študentom ponudi večje število UB in dovolj časa za vpis na le te - Organizira dan odprtih vrat na organizacijah, kjer so UB, in navajanje njihovih točnih podatkov (npr. naslovov in telefonskih števil)
DEJAVNOST ORGANIZACIJ	organizacije, ki nudijo UB naj poznajo zahteve FSD glede praktikantovih nalog, spretnosti in opravil, ki jih šola zahteva od študentov na praksi. V ta namen se organizira večje število srečanj, vzpostavi boljše sodelovanje akterjev prakse FSD in UB. Načrt, kako bo praksa potekala, izdelata študent in mentor na UB skupaj.
AKTIVNO MENTORSTVO IN USTREZNA MOTIVACIJA	mentorji naj bodo za prakso motivirani, študentu naj posvetijo potreben čas za vprašanja, dileme, ki se mu porajajo. Sposobni naj bodo tudi podati znanje, ki ga mora praktikant osvojiti. Mentorstvo je plačano, mentorji so deležni rednega izobraževanja in usposabljanja glede mentorstva, na račun mentorstva se jim za obdobje študijske prakse ustrezno zmanjša količina dela.
PREDHODNA PRIPRAVA ŠTUDENTA NA PRAKSO	študent naj se na prakso ustrezno pripravi; pregleda zakonodajo, ki se na posameznem področju dela uporablja, okvirno naj dobi prvo informacijo o organizacijski strukturi, v katero je vpeta izbrana UB; UB naj študentu na dnevih odprtih vrat da ustrezno gradivo, kjer bo pridobil in osvojil navedene zahtevane pred-informacije - študent naj bo za opravljanje prakse ustrezno teoretično podkovan; predhodno ustrezno osvoji teoretično znanje po študijskem programu letnika. Le tako lahko povezuje teorijo s prakso.

Moj kritični komentar k rezultatom kvalitativne analize

Študentje delovno okolje, klimo, kulturo organizacije opisujejo preveč splošno. Bolje bi jih morali znati opredeliti in opisati. Z natančnejšimi opisi bi študentje prispevali k povratnim informacijam, ki bi jim omogočile celovitejši oris praktičnega usposabljanja ter samoocene. Opisovanja prakse samo kot:

»uspešno, prijetno, prijazni odnosi«, po mojem mnenju ne dajo zadostne slike, kaj se je na praksi dejansko dogajalo. Način, ki bi dal nazornejšo predstavo o dogajanju na praksi, bi po moji oceni moral vsebovati več opisov, ki bi natančneje opredelili »uspešno prakso, prijazne in prijetne odnose«. Praktikant bi na tak način bolje opredelil odnose, nastale med uporabniškim sistemom in njim, mentorico, zunanjimi sodelavkami in njim. S takšnim opisovanjem bi razvijal senzibilnost za odnose med ljudmi ter okolico, v kateri se je nahajal. S tem bi se naučil prepoznavati različnost doživljanja in opisovanja sveta, v katerem nikoli ne obstaja kot ločen opazovalec, ampak kot aktivni udeleženec. Imel bi priložnost preokvirirati svoj ustaljeni način razumevanja sebe in doživljanja realnosti. V kolikor bi se ognil posplošenemu opisovanju prakse, menim, da bi razvijal uporabo strokovnega jezika ter bil pozornejši na vse segmente dela UB.

Organizacije bi takšen feedback lahko uporabile za razmislek o potrebnih spremembah, ki bi doprinesle k večjemu zadovoljstvu delavcev in posledično k večji kvaliteti dela ter zadovoljstvu uporabnikov.

Študentje skozi prakso v večini spoznavajo zahtevane spretnosti SD (pogovarjanje, zapisovanje, terensko delo), postopke, osvojijo pa jih v celoti ne. Manjkajo jim lastne izkušnje dela z uporabnikom, s skupino. Situacije, cilje in načrte dela ter dosežene rezultate ne ocenjujejo, dogovarjajo ter vrednotijo z uporabniškim sistemom. Namesto da bi navedeno opravili samostojno, ga v večji meri še vedno opravi mentorica UB, delež študentovega samostojnega dela je tako zelo nizek. Potrebno bi bilo, da je študentka prisotna tudi pri prvem razgovoru z uporabnikom, da pridobi izkušnjo navedenih postopkov. Mentorica UB naj jo nato podpre in spodbudi, da si študentka lastno izkustvo v postopkih dela s stranko lahko zapomni kot uspešno. Tako je izjemnega pomena odprt, zaupljiv odnos med mentorjem UB in študentom, da se lahko pogovorita ob morebitnih dilemah, tegobah in nejasnostih, ki se vzporedno razvijajo v procesu praktičnega usposabljanja. Na ta način je mentorica UB študentu v oporo, ko se ta preizkuša v zahtevanih spretnostih in postopkih socialnega dela.

Sposobnost vzdrževanja osebnih meja, razmejevanje zasebnega od poklicnega ter opuščanje prevelikega vživljanja v stisko uporabnika lahko praktikant razvije in vzdrži šele po določenem času opravljanja konkretnega socialnega dela. Pomembno je, da prepozna in se zaveda svojih notranjih meja, omejitev, šibkih točk in jih razvija ter se z njimi spopada v zaželeni smeri. Nепrepoznavanje in ignoriranje lastnih občutij in notranjih procesov vodi socialnega delavca v izgorevanje ter notranje konflikte. Takšno vedenje in delovanje se odraža v odnosu z drugimi, z zunanjim svetom. Študentje so prepoznali vrednost intervizije, pomen opore mentorske skupine pri reševanju osebnih težav in stisk (notranjih in v odnosu z drugimi), ki so jih doživeli pri praksi. Zaradi raznolikih pogledov in predlogov so lahko izstopili iz lastnega »začaranega kroga« ter zagledali situacijo, težavo iz druge perspektive. Velika večina je pri tem razvila rešitev in stisko zmanjšala, če ne celo odpravila. Naučili so se sprejemati in dajati povratne informacije, vzporedno s tem pa so razvijali spretnost poslušanja, katera je nekaterim pri praktičnem usposabljanju delala težave. Razumeli so pomembnost intervizije, pri delu kasneje pa tudi supervizije. Način supervizije, kjer se tudi supervizor uči od supervizanta, ne le supervizant od supervizorja, temelji na enakopravnosti pogledov, stališč, mnenj. Ni ene objektivne, pravilne resnice. Ko strokovni delavec podeli

svojo težavo z drugimi, v njej ne ostane sam. Zmanjšuje se njegova stiska, saj lahko na težavo pogleda še z drugega, pogosto konstruktivnejšega zornega kota. Pomoč dobi v smislu drugačnih "videnj" problema. S tem se mu širi njegov spekter videnja, razumevanja pojavov, dogodkov. Različne poglede, predloge rešitev lahko uporabi pri lastni izkušnji težave, v kateri se je znašel.

2.7.8 REZULTATI Z RAZPRAVO: ANALIZA EVALVACIJE OPISNIH OCEN PRAKSE

Tabela 2. 29: Način opravljanja prakse

KODA	OPISI	%	GRAFIKON
NAČIN OPRAVLJANJA PRAKSE	- krožil/a (9)	75	
	- na enem delovnem področju (3)	25	

Iz evalvacije opisnih ocen sem pridobila podatek, da so študentje v 75%, torej v večini krožili tudi po ostalih področjih dela ter iskali informacije pri drugih zaposlenih, drugih virih.

Tabela 2. 30: Izkušnja lastnega dela

KODA	OPISI	%	GRAFIKON
IZKUŠNJA LASTNEGA DELA	- pridobila izkušnjo (9)	75	
	- izkušnje ni pridobila (3)	25	

Namen prakse tretjega letnika je pridobiti izkušnjo lastnega dela. Pri praksi naj bi praktikanti imeli možnost spremljanja raznolikega strokovnega dela socialnega delavca in dela UB v celoti. »Bili naj bi »senca« neke socialne delavke, ki naj bi jo spremljali ob njenem delu, se o tem pogovarjali in tudi prevzemali nekatere naloge.« (povzeto iz internega gradiva za prakso, str. 5).

Po večini mentorji na UB menijo, da so študentje izkušnjo lastnega dela pridobili. Bili so prisotni pri razgovorih in se vanje tudi vključevali, sodelovali, dobivali izkušnje vzpostavljanja prvega stika in delovnega odnosa, beleženja, zapisovanja, teorijo so lahko prenašali v prakso ali celo prevzeli del strokovnega dela. Nekateri (25%) pa so še vedno delo socialnega delavca »zgolj« opazovali, izkušnje lastnega dela niso pridobili, delo z uporabniškim sistemom jim je bilo predstavljeno npr. denimo iz dokumenta, ki ga o stranki vodi center.

Tabela 2. 31: Spoznavanje organizacije ustanove

KODA	OPISI	%	GRAFIKON
SPOZNAVANJE ORGANIZACIJE USTANOVE	- bila seznanjena/spoznala organizacijo (8) - ni bila seznanjena/organizacije ni spoznala (4)	67 33	<p>A horizontal bar chart with a grey background and vertical grid lines at 0%, 20%, 40%, 60%, and 80%. The x-axis is labeled from 0% to 80% in 20% increments. There are two bars: a red bar extending to 67% and a blue bar extending to 33%.</p>

»Praktikant/ka naj bi se med potekom prakse seznanil/a s konkretnim področjem dela kot tudi z ustanovo, v kateri praksa poteka.« (ibid.)

Mentorji v večini ocenjujejo, da so bili študentje seznanjeni oz. so spoznali organizacijo ustanove, v kateri praksa poteka. Predstavljena so jim bila ostala delovna področja kot tudi vpetost organizacije v širši kontekst lokalne skupnosti.

Tabela 2. 32: Spoznavanje veščin, metod, postopkov SD

KODA	OPISI	%	GRAFIKON
SPOZNAVANJE V.M.P. SD	- spoznala veščine, metode, postopke Sd (8)	67	<p>A horizontal bar chart with a grey background and vertical grid lines at 0%, 20%, 40%, 60%, and 80%. The x-axis is labeled from 0% to 80% in 20% increments. There is one blue bar extending to 67%.</p>

»Praksa v 3. letniku se razlikuje od prakse prostovoljnega dela (v 1. in 2. letniku, op. N. Š.) – namenjena je učenju metod, postopkov in spretnosti profesionalnega socialnega dela« (ibid).

Mentorji v 67% ocenjujejo, da so študentje na praksi spoznali spretnosti, metode, postopke dela, beležili, zapisovali pogovore, razprave ter spoznali, prakticirali razgovor z uporabnikom. Samo eden je navedel, da je pri njem študent spoznal socialni, psihološki kontekst uporabnika, čeprav je polovica mentoric študentu organizirala terensko delo. Kar 67% mentorjev pa tudi pravi, da so praktikanti bili prisotni ali so celo aktivno sodelovali na strokovnih timih, razširjenih timih, čeprav je to naloga, ki naj bi jo opravili šele v četrtem letniku.

Tabela 2. 33: Izkazane socialnodelovne spretnosti, sposobnosti, znanja

KODA	OPISI	%	GRAFIKON
IZKAZANE V.M.P. SD	- sposobnost uporabe relevantnih spretnosti, sposobnosti, znanj v aktualni praksi (3)	25	
	- razumevanje širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov/ic (2)	17	
	- senzibilnost za različno problematiko (9)	75	
	- empatičnost (8)	67	
	- sposobnost sprotnega reševanja dilem (4)	33	
	- sposobnost učenja (4)	33	
	- izkazuje zanimanje za delo (2)	17	
	- sposobnost opazovanja, ki ga zna ubesediti (2)	17	
	- sposobnost povzemanja (1)	8	
	- komunikativnost (1)	8	

Sposobnost uporabe relevantnih teoretičnih znanj v aktualni praktični situaciji so študentje po oceni mentorjev dosegli le v 25%. Prav tako ocenjujejo nizko stopnjo njihovega razumevanja širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov. Mentorji v velikem odstotku opisujejo študente kot občutljive za različno problematiko (75%) ter empatične (58%), prijetne do uporabnikov. Nekateri so ocenjevali tudi spretnosti, veščine, ki niso posebej navedene v opomniku za opisno oceno denimo: praktikanti so izkazali sposobnost sprotnega reševanja dilem, sposobnost učenja, veliko zanimanje za delo, sposobnost opazovanja, ki ga znajo ubesediti (sposobnost opazovanja neverbalne komunikacije, klime v pisarni), sposobnost povzemanja in komunikativnost.

Tabela 2. 34: Poznavanje zakonodaje

KODA	OPISI	%	GRAFIKON
ZAKONODAJA	- praktikantke so bile seznanjene z zakonodajo	67	

Mentorji v 67% ocenjujejo, da so pri njih praktikantke spoznavale zakonodajo oz. se seznanile z njo. Eden tudi ocenjuje, da je pri njem študentka izkazala zelo dobro poznavanje zakonske podlage za delovno področje, kjer je bila na praksi.

Tabela 2. 35: Izkazana poklicna vloga

KODA	OPISI	%	GRAFIKON
POKLICNA VLOGA	- razumevanje, spoštovanje uporabe načela zaupnosti podatkov (6) - razumevanje etike, vrednot v SD (6) - kritičnost do svojega dela (1)	50 50 8	

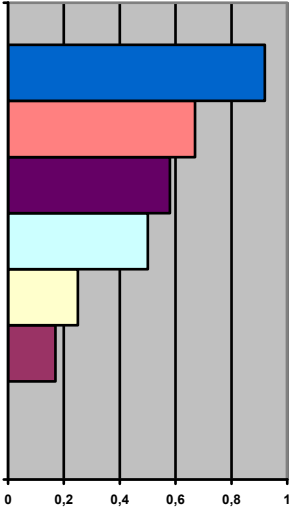
Polovica mentoric je ocenjevala razumevanje, spoštovanje in uporabo načela zaupnosti podatkov ter razumevanje etike, vrednot v socialnem delu. Ocenile so, da so študentke te spretnosti osvojile in jih skozi prakso izkazovale. Samo 8% mentoric pa meni, da so bile študentke kritične do svojega dela.

Tabela 2. 36: Lastne spodbude

KODA	OPISI	%	GRAFIKON
LASTNE SPODBUDE	- iskal/a informacije pri svetovalcu/ki na praksi (6) - znal/a zaprositi za pomoč (6)	50 50	

Mentorice v 50% ocenjujejo, da so študentje, ki so bili pri njih na praksi, iskali dodatne informacije ter so jih znali zaprositi za pomoč pri nejasnostih, dilemah, s katerimi so se pri delu srečevali. Kot sem že navedla, je večina od njih krožila tudi po ostalih referatih ter tako iskala in pridobila informacije pri drugih zaposlenih.

Tabela 2. 37: Študentkine delovne navade

KODA	OPISI	%	GRAFIKON
DELOVNE NAVADE	- sposobnost sodelovanja (v strokovnem timu, z mentorico, pri delu) (11)	92	
	- iniciativnost (8)	67	
	- točnost (7)	58	
	- resnost, zavzetost, odgovornost za delo (6)	50	
	- natančnost (3)	25	
	- fleksibilnost (2)	17	

Med delovnimi navadami študentk so mentorice v kar 92% prepoznavale sposobnost sodelovanja tako v strokovnem timu kot tudi v odnosu z mentorico ter pri delu. Večina jih meni, da so bili študentje iniciativni, točni, resni, zavzeti, odgovorni pri svojem delu. V 25% jih tudi ocenjujejo kot natančne, samo 17% mentorice pa meni, da so bili študentje bili pri delu fleksibilni v smislu prilagajanja na nove situacije, pripravljenosti udeleževanja, sposobnosti improvizacije in znajti se v novih okoliščinah.

2.7.9 SKLEPI IN PREDLOGI

V tretjem letniku so naloge, obveznosti, opravila, ki naj jih študentka doseže, usmerjena na eno delovno področje. Kroženje po ostalih referatih je le izjema, ki naj bi jo UB izvedla v primeru odsotnosti strokovnega delavca oz. v ostalih nepredvidenih primerih. Iz opravljene evalvacije opisnih ocen sem dobila podatek, da so praktikanti v kar 75% krožili tudi po ostalih referatih in tako pridobivali informacije od drugih strokovnih delavcev ter na ta način tudi izpopolnjevali svoje znanje.

Tudi sama sem mentorica študentom na praksi. Na mojem delovnem področju, ki pokriva preventivno dejavnost za mladostnike in mladostnice, praktikantom ne morem omogočiti, da spoznajo in osvojijo nekatere pomembne spretnosti, veščine socialnega dela, ki so predvidene v programu praktičnega usposabljanja. V sodelovanju z referatom družine, s katerim se pri svojem delu največkrat povezujem, študentka lahko spozna in osvoji določena potrebna znanja. V mojem primeru je kroženje tako potrebno za izvedbo zastavljenih nalog praktičnega usposabljanja. Dejstvo pa je, da je praksa v tretjem letniku časovno omejena na en mesec. Čas trajanja odnosa med mentorjem na UB in študentom je torej časovno, omejen na štiri tedne. V

tem času naj bi se med njima razvila stopnja zaupanja, na kateri bi temeljil kvalitetni delovni odnos in kjer bi lahko študentka izkazala določena znanja, spretnosti, sposobnosti

Če je študentova vloga prakse v tretjem letniku v smislu »sence« socialne delavke, delavca, ki naj jo spremlja ob njenem delu, se o tem pogovarja in tudi prevzema nekatere naloge, potem kroženje po drugih referatih ta čas sodelovanja oklesti in s tem ovira, saj zmanjšuje njegovo trajanje in s tem moč odnosa.

Študentje v tretjem letniku prakse konkretno opravljajo in izvajajo naloge s področja socialnega dela. To je tudi namen programa praktičnega usposabljanja na tej stopnji.

Iz rezultatov moje analize je razvidno, da je bilo večini študentov v vzorcu to omogočeno, torej seznanitev s konkretnim področjem dela, kjer so lahko povezovali teorijo s prakso, spoznavali nekatere metode in tehnike ter se urili v spretnostih in veščinah socialnega dela. Čeprav je polovica mentoric na UB študentu organizirala terensko delo, kamor spada tudi obisk na domu, je samo eden navedel, da je pri njem študent spoznal socialni, osebni kontekst uporabnika. Predvidevam, da mentorji niso bili pozorni na oceno spretnosti, veščine, ki jih študent pridobi s terenskim delom.

Še vedno pa 25% študentk in študentov ni bilo deležnih priložnosti aktivnega prenašanja teorije v prakso. Predvidevam, da tako niso mogli spoznati in opraviti nekaterih zastavljenih nalog, osvojiti spretnosti in veščine, ki jih lahko pridobijo le z osebnimi izkušnjami v aktivnem udejstvovanju, prakticiranju socialnega dela. Pomembno torej je, da se mentorice na UB zavedajo pomena praktičnega usposabljanja in študentkam omogočijo izkušnjo lastnega dela.

Praktikant naj bi se med potekom prakse seznanil tudi z ustanovo, v kateri praksa poteka. Evalvacija opisnih ocen je dala rezultate, da je bilo študentom v 67% to omogočeno, kar še vedno pomeni, da jih 33% te možnosti ni imelo. Ker pa so študentje v veliki večini (75%) krožili tudi po ostalih referatih, se tako ta odstotek zmanjša na 25%, saj so na kroženju lahko dobili spoznali nekatere druge segmente, načine delovanja, povezovanja posameznega delovnega področja v širši sistem centra za socialno delo. Nobeno delovno področje namreč ne deluje kot popolnoma samostojna in zaprta enota. Vedno je njegovo delovanje usmerjeno tudi navzven, v strokovne time, terensko delo, povezovanje z zunanjimi ustanovami, zavodi, centri...

V večini opisnih ocen mentorice tudi navajajo, da so študentke spoznavale zakonodajo delovnega področja, čeravno to ni domena prakse tretjega letnika. Samo ena mentorica je navedla, da je praktikant opravil opis življenjske situacije uporabnika. V opisnih ocenah ni zaslediti ocenjevanja spretnosti razlikovanja nevarnosti od grožnje, izdelave ocene tveganja in načrtovanja intervencije, kar sicer so naloge prakse v tretjem letniku.

Sposobnost uporabe relevantnih teoretičnih znanj v konkretni praktični situaciji so študentje po oceni mentorjev dosegli le v 25%, čeprav so navajali, da so se aktivno vključevali v konkretno delo, so lahko prenašali v prakso teorijo ali celo samostojno prevzeli del strokovnega dela. Poraja se mi vprašanje, ali je stopnja sposobnosti uporabe teorije v praksi res tako nizka ali gre ponovno za to, da mentorice niso bile pozorne na to spretnost oz. njeno uporabo. Prav tako mi da misliti nizka stopnja razumevanja širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov/ic, saj nato v 75% mentorice ocenjujejo študente/ke kot občutljive za različno problematiko ter empatične, prijetne do uporabnikov/ic.

Le v 50% mentorice ocenjujejo študentsko sposobnost razumevanja, spoštovanja in uporabe načela zaupnosti podatkov ter razumevanje etike, vrednot v socialnem delu, kar je zaskrbljujoč podatek glede na to, da so to ene od najpomembnejših in nujnih spretnosti v socialnem delu.

»Vrednote, ki jih moramo nujno upoštevati v socialnem delu, so:

- *spoštovati in ceniti razlike in različnost*
- *samoodločanje, prosta izbira, vpliv na svoje življenje*
- *biti (aktivno) proti diskriminaciji*
- *ne stigmatizirati*
- *pravica do socialne realnosti*« (Flaker, 2003:16)

Ocenjevanju teh spretnosti, veččin je potrebno slediti bolj dosledno, saj, kot pravi Flaker: »vrednote in etika intonirajo, orientirajo in usmerjajo metode socialnega dela« (ibid.).

Delovne navade študentk, ki so hkrati tudi spretnosti profesionalne discipline v socialnem delu, so mentorice v opisnih ocenah ocenjevale tako:

sodelovanje (92%)	sposobnost poiskati pomoč (50%)
iniciativnost (67%)	natančnost (25%)
točnost (58%)	fleksibilnost (17%)
odgovorenost za svoje delo (50%)	

Naštete postavke spadajo med osnovne, klasične spretnosti strokovne discipline, ki jih potrebuje socialni delavec. Študentje so bili v največ odstotkih ocenjeni kot sposobni sodelovanja, iniciativni in točnosti. Naštete sposobnosti, ki so zavzele procentualni vrh, so lastnosti, s katerimi študentje vstopajo v prostor praktičnega usposabljanja in začenjajo z oblikovanjem osebnega profesionalnega profila socialnega delavca. Spretnosti biti odgovoren za svoje delo, natančen in fleksibilen se razvijajo vzporedno s povečevanjem praktičnega dela in delovnimi izkušnjami. Podatek, ki me malce preseneča, je, da so mentorice samo v 50% ocenile študente kot sposobne poiskati pomoč pri nejasnostih, dilemah na praksi. Glede na to, da gre za praktično usposabljanje v tretjem letniku, bi od praktikantov pričakovala več samostojnosti in samozavesti, da stopijo do mentorja in ga prosijo za pomoč. Morda pa tudi dostopnost mentorice in vzpostavljena stopnja zaupanja v odnosu mentor/študent odločata o potezi, da se študent odloči poiskati pomoč, zaprositi zanjo, ko ne zna več naprej.

Predlagam, da se mentorji zavedajo možnosti za obstoj nejasnosti, dilem, neznanja, negotovosti, pa tudi resnih osebnih stisk s strani študentov. Rutinsko delo strokovnega delavca lahko onemogoči ustrezno komunikacijo med študentom in mentorjem v smislu razreševanja nejasnosti in problemov, ki jih študent lahko doživi na praksi. Zaradi narave dela je mentorica lahko podvržena avtomatizmu, ponavljajočim se postopkom pri delu in lahko zanemari potrebo študentke, ki jo ima po obširnejši razlagi oz. več informacijah ali po psihološki podpori.

Na raziskovalno vprašanje: kaj lahko o poteku prakse in učnih dosežkih študenta izvem iz obstoječih poročil in opisnih ocen, povzemam naslednje ugotovitve:

<i>IZ OBSTOJEČIH POROČIL O PRAKSI</i>	<i>IZ OPISNIH OCEN</i>
<p>- Študentje izražajo potrebo po daljšem obdobju za vpis na UB, večjem številu UB in točnih podatkih o UB ter več študijske prakse</p> <p>- stres, nelagodnost, stiska v začetku praktičnega usposabljanja se lahko po mnenju študentov zmanjša z intenzivnejšimi pripravami na prakso, ki vključujejo sodelovanje študentov višjih letnikov, dan odprtih vrat na UB in boljše sodelovanje med FSD in UB</p> <p>- pomembna je kvaliteta odnosa med študentom in mentorjem UB</p> <p>- študentje potrebujejo več izkušenj lastnega dela z uporabniki</p> <p>- potrebna je večja motiviranost mentorjev za študijsko prakso</p> <p>- mentorske in intervizijske skupine, so po mnenju študentov pomembne za zmanjševanje notranjih frustracij ter kakovostnega dela na praksi.</p> <p>Moj prispevek: študentje študijsko prakso opisujejo preveč splošno (praksa je bila »prijetna, uspešna, veliko sem se naučila«. Ne opišejo, zakaj je bilo po njihovem mnenju tako, na kakšen način in kdaj je do tega prišlo...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - dilema kroženja na praksi: študentje v večini dobivajo izkušnje dela tudi drugih UB - premalo časa za vzpostavitev delovnega odnosa med mentorico UB in študentom - mentorji menijo, da je bilo študentom omogočeno, da si pridobijo izkušnjo lastnega dela, spoznajo zakonodajo, metode, spretnosti in postopke del ter spoznajo organizacijo ustanove, kjer je UB - moj prispevek: mentorice niso dosledno opisale, katere spretnosti, metode, postopke dela so študentje osvojili, spoznali. Podani so preveč splošni opisi, ki ne vsebujejo krajevnega in časovnega okvira, ki bi dal podatek kje, kdaj in kako je študent spretnosti izvedel, katere metode in postopke je spoznal.

3 PREDLOG PRENOVE PROCESA PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA ŠTUDENTK III. IN IV. LETNIKA FSD

Potrdim TEZO 4 .	<i>Predlog novega modela praktičnega usposabljanja študentk FSD bo temeljil na paradigmi v duhu bolonjske prenovе v smislu osredotočenosti na učni rezultat, izid oziroma v premiku iz inputa na output (ocenjevanje, ki mora preiti iz normativnega na kriterijsko ocenjevanje).</i>
-------------------------	--

Predlog novega modela praktičnega usposabljanja študentov FSD je zasnovan na paradigmi v duhu bolonjske prenovе in je osredotočen na učni rezultat, izid oziroma v premiku iz inputa na output (ocenjevanje, ki mora preiti iz normativnega na kriterijsko ocenjevanje).

Predlog prenovе praktičnega pouka sem naredila za III. in IV letnik. Tako sem se odločila zaradi dveh dejavnikov:

- Prvi dejavnik: za študente I. in II. letnika FSD je praktično delo organizirano v t.i. projektnih skupinah prostovoljnega dela, praksa III. in IV. letnika pa se od prostovoljnega dela razlikuje. Izkušnjo lastnega dela študent III. oz. IV. letnika (študenta na praksi se ne imenuje več prostovoljec, ampak praktikant), pridobiva v različnih organizacijah, kjer so UB, tam pa se uri v metodah, postopkih, spretnostih socialnega dela. Tako iz sfere prostovoljnega dela vstopi v sfero profesionalnega socialnega dela, to področje pa mi je zaradi narave mojega poklica bliže. To dejstvo pa se nanaša na drugi dejavnik, ki je,
- dejavnik lastnega prispevka v sodelovanju z udeležbo.

FSD je začela s prenovо praktičnega pouka v III. letniku (2005/2006) in jo nadaljevala za IV. letnik. Tako sem bila kot sodelujoča v prenovi (zaposlena na CSD LJ. – Šiška), najprej seznanjena s spremembami, ki so se nanašale na proces praktičnega usposabljanja študentov socialnega dela teh dveh letnikov. V tem duhu sprememb smo na Centru za socialno delo Ljubljana Šiška razvili novosti in vzpostavili inovacijo za strokovno prakso študentk in študentov socialnega dela.

Predlog sem oblikovala na podlagi ugotovitev:

- sodelovanja v procesu prenovе praktičnega usposabljanja za študente socialnega dela na FSD	- evalvacije poročil prakse študentov/študentk III. letnikov FSD v študijskem letu 2005/2006
- analize obstoječih gradiv o praksi FSD	- evalvacije opisnih ocen prakse študentov/študentk III. letnikov, narejenih s strani mentorjev na učnih bazah (UB) v študijskem letu 2005/2006
- primerjave med modeli praktičnega usposabljanja za socialno delo Slovenije, Avstralije in Velike Britanije	- primerjave stopnje ujemanja zgoraj navedenih opisnih ocen ter poročil o praksi

Predlog za prenovu prakse zajema:

1. PRIPRAVE NA PRAKSO
1.1. PREVERBA PRISTOJNOSTI ORGANIZACIJ, KJER BO PRAKSA POTEKALA
2. PRVO - UVODNO SREČANJE ŠTUDENTOV/ŠTUDENTK, MENTORJEV/MENTORIC NA UB V PRISOTNOSTI MENTORJA/MENTORICE NA FSD 2.1 pogodba o praksi: mentor na FSD, mentor na UB, študent
3. DRUGO – VMESNO EVALVACIJSKO SREČANJE NA UB
4. OBISK UB MENTORJA NA FSD
5. KONČNO POROČILO O PRAKSI

1. PRIPRAVE NA PRAKSO

Študentje FSD naj opišejo svoje želje glede opravljanja prakse, naravnosti, reference, morebitna posebna znanja, spretnosti in potrebe, dosedanje delovne izkušnje, osebne podatke (ime, priimek, starost, način študija redni/izredni, letnik študija, telefonsko številko oz. kontaktno osebo). Opis oddajo organizatorju/organizatorki prakse na FSD, ki glede na podane opise organizacij in opise študentov/študentk izdela seznam UB v obliki razpisa. (Organizator/ka prakse na FSD ter mentor/ica na FSD naj čimbolj uskladita ponudbo in povpraševanje).

Razpis organizacij in njenih UB naj bo študentom podan štiri tedne pred dejanskim pričetkom prakse s točnimi informacijami o praksi (naslovi, telefonskimi številkami, internetnimi naslovi, spletnimi stranmi).

Študentje/študentke naj se v tem času ustrezno informirajo glede UB ter si te tudi predhodno ogledajo.

1.1. PREVERBA PRISTOJNOSTI (KOMPETENTNOSTI) ORGANIZACIJ, KJER BO PRAKSA POTEKALA

Organizacije, ki so pripravljene nuditi prakso študentom/študentkam FSD naj organizatorju/organizatorki prakse na FSD podajo točne podatke (naslov, telefonske številke kontaktnih oseb, mentorjev/mentorice na UB, internetnih naslovov, spletnih strani), opise učnih baz, katera znanja lahko študent/ka pridobi, osvoji na posamezni UB, reference, kompetence mentorjev/mentorice, morebitne posebne zahteve, ki jih imajo glede praktikantov/praktikantk.

Organizatorka prakse na FSD naj skozi podane opise dejansko preveri, ali posamezne organizacije izpolnjujejo pogoje za kvalitetno in strokovno izvedbo praktičnega usposabljanja študentk socialnega dela in če so za ta namen pristojne, kompetentne. Neizpolnjevanje

zahtevanih pogojev organizacije glede primernosti izvajanja strokovne prakse praktikantkam FSD je lahko razlog za zagotavljanje neprimerne, nestrokovne prakse študentkam (obstoj morebitnih negativnih, nedopustnih dejavnikov, procesov, navad prisotnih v organizaciji, ki je pripravljena nuditi prakso). FSD se lahko odloči, da na takšno organizacijo ne bo pošiljala študentov, dokler organizacija teh dejavnikov ne odpravi in dokler ponovno ne začne izpolnjevati pogojev za zagotavljanje primerne strokovne prakse. FSD in UB se lahko dogovorita o načinu, kako bo UB v določenem časovnem okviru izpolnila zahtevane pogoje.

Dejavniki, ki jih FSD preverja v organizaciji, kjer bo praksa potekala:

- ali organizacija nudi možnost predhodnega ogleda UB (dan odprtih vrat)?
- ali organizacija sodeluje s FSD, je seznanjena z nalogami, opravili, spretnostmi, učnimi cilji, določenimi v pogodbi o praksi, ki jih morajo študentje/študentke osvojiti za prehod na naslednji nivo izobraževanja oz. za zaključek dodiplomskega študija?
- obstaja sum kršitve pogodbe o praksi?
- ali UB zagotavlja primerne delovne pogoje za doseganje učnih ciljev, določenih glede na študijski program FSD?
- se bo študentka lahko aktivno udeleževala pri delu na praksi?
- ali se je mentorica na UB udeležila seminarjev za mentorstvo, je opremljena s primernim znanjem za vodenje, usposabljanje, podporo študentu/študentki na praksi?
- je organizacija pripravljena omogočiti ter sodelovati pri evalvaciji in ocenjevanju študentov/študentk mentorju na FSD?
- bo mentorica na UB študentko na ocenjevanje ustrezno pripravila?
- ali obstaja dvom (obstoj morebitne zgodovine negativnih dogodkov, dejavnikov) glede neprimernosti bodisi organizacije, kjer bo praksa potekala, njenih UB ali mentorjev na UB, zaradi katerih se predpostavlja, da bi lahko bila študentka na praksi ogrožena?
- ali FSD poseduje točne podatke o organizaciji, ki bo izvajala praktično usposabljanje?

2. PRVO - UVODNO SREČANJE ŠTUDENTOV/ŠTUDENTK, MENTORJEV/MENTORIC NA UB V PRISOTNOSTI MENTORJA/MENTORICE NA FSD

Izvede se v sami organizaciji, kjer bo praksa potekala. Število mentorjev/mentorice na UB ter študentov/študentk, ki bodo pri njih opravljali prakso, je v tej fazi že znano. Namen srečanja je spoznavne narave ter osvetlitve namena prakse, nalog, spretnosti, učnih ciljev glede na stopnjo študija. Določi se časovni okvir za posamezne faze, ki se bodo skozi prakso odvijale in so zajete v pogodbi o praksi. Določi se tudi čas podpisa pogodbe vseh v procesu prakse sodelujočih.

2.1. POGODBA O PRAKSI

(Povzemam obstoječ Dogovor o praksi in ga dopolnjujem)

Je dokument, ki zajema dogovor o sodelovanju v učnem procesu med praktičnim delom študentov/študentk med: mentorjem/mentorico na UB, študentom/študentko in mentorjem/mentorico na FSD. Zavezuje vsakega od sodelujočih, da prispeva svoj delež v učnem procesu.

Mentorica na FSD:

- Pripravi študenta, študentko na prakso tako, da ga oz. jo seznani s programom, vsebino, cilji, nalogami in ustreznimi informacijami o učni bazi in mentorju na UB;
- Z organizatorjem prakse na FSD uskladi želje študenta in potrebe organizacije, kjer bo le ta na praksi;
- Posreduje mentorici na UB vse potrebne informacije o študentki (dosedanje praktične izkušnje, specifične interese, posebne potrebe...);
- Obrazloži mentorju na UB učne cilje, vsebino programa prakse in naloge, ki jih mora študentka opraviti;
- Z organizatorjem prakse na FSD zagotovi seminar za mentorje na UB;
- Preveri ali ima študentka sklenjeno ustrezno nezgodno zdravstveno zavarovanje (za nezgode pri delu, za avtomobilski prevoz, vsaj za čas opravljanja prakse);
- Z vodjem organizacije ter mentorjem na UB izvede pregled delovnega prostora ter zahteva zagotovitev, da se dosežejo ustrezni pogoji za učenje;
- Z vodjem organizacije in z mentorjem na UB se dogovori o ustrezni zaščiti študenta na praksi in morebitnih nujnih prerazporeditvah na drugo UB, drugemu mentorju na UB;
- Je odgovoren za organizacijo in izvedbo vmesne evalvacije, izdelavo poročila o vmesni evalvaciji ter njegovo posredovanje študentu in mentorju na UB;
- Po vmesni evalvaciji obiše UB ter izvede pogovor s študentom ter mentorjem na UB (skupaj in posebej) v namen kratkega povzetka dela na praksi, osvojenih učnih ciljih, morebitnih dvomih in težavah. O tem vodi zapisnik, ki ga priloži h končni oceni in se hrani v spisu študenta;
- Da končno oceno študentu upoštevajoč evalvacijsko srečanje, obisk UB, mnenje mentorice na UB v opisni oceni ter študentovega poročila o praksi.

Mentor, mentorica na UB:

- V pisni obliki poda študentu in mentorju na FSD opis UB, ki zajema znanja, spretnosti, sposobnosti, katere lahko študent osvoji, zakonodajo, ki je značilna in se jo uporablja na tem delovnem mestu, ter popis svojih referenc, kompetenc ter tudi pričakovanj, ki jih ima do študenta;
- Opravi vse potrebne predpriprave za prihod študenta na UB in mu zagotovi pogoje za učenje;
- Mentorju na FSD ter vodji organizacije omogoči pregled delovnega prostora (ocenitev njegove primernosti za opravljanje prakse. Po potrebi se izvede prilagoditev tudi glede na posebne potrebe študenta. Pregleda ustreznost določenega mesta, katerega bo v času prakse uporabljala študentka);
- Zagotovi ustrezno zaščito študentke na praksi in predvidi možnost za morebitne nujne prerazporeditve na drugo UB, drugemu mentorju na UB (z vodjem organizacije mu omogočita pristop k predavanju o varstvu pri delu ter določita ustrezno drugo osebo v organizaciji, kamor se lahko obrne po pomoč);
- Se udeleži seminarjev in konzultacij za mentorstvo študentom na praksi, ki jih organizira FSD;
- Pripravi konkreten program za študenta na UB, ki ga po predhodni razpravi sprejmejo vsi trije udeleženci v tem procesu;
- Sprejme študenta na UB, ga predstavi sodelavcem;
- Vnaprej določi čas za redna srečanja s študentom, usmerja njegov proces učenja po metodi supervizije (enkrat tedensko po 1,5 ure) in možnost vsakodnevnih krajših konzultacij glede konkretnih vprašanj in s tem prevzame odgovornost za študentovo praktično učenje;

- Vodi in usmerja študenta/ko ter prilagaja opravila in naloge v namen doseganja učnih ciljev;
- Pripravi študenta/ko na vmesno evalvacijsko srečanje in v njej tudi aktivno sodeluje;
- V sodelovanju s študentom/ko izdelava in odda mentorju/ici na FSD vmesno in končno poročilo o praksi ter mnenje o končni oceni študentke/študenta.

Študent:

- Odda organizatorju/organizatorki prakse na FSD opis svojih želja glede opravljanja prakse, naravnosti, reference, morebitna posebna znanja, spretnosti in potrebe, dosedanje delovne izkušnje, osebne podatke (ime, priimek, starost, način študija redni/izredni, letnik študija, telefonsko številko oz. kontaktno osebo);
- Predlaga organizacijo in UB, ki ustreza njegovim/njenim interesom;
- Pripravi svoj predlog konkretnih nalog v skladu s programom prakse in svojimi pričakovanji ter sposobnostmi;
- Predhodno si ogleda UB ter vzpostavi kontakt z izbrano/izbranim mentorjem/mentorico na UB;
- Predhodno pregleda opis UB, ki zajema značilnosti določenega delovnega mesta, uporabljajočo se zakonodajo, metode, postopke, ki se pri tem delu uporabljajo, znanja, spretnosti, sposobnosti, ki jih lahko osvoji;
- Udeleži se predavanja o varstvu pri delu;
- Odgovorno opravlja zaupane naloge ter mentorjema na UB in FSD v dogovorjenem roku oddaja gradiva in vso potrebno dokumentacijo o svojem delu;
- V dnevnik zapisuje refleksije o svojih izkušnjah in vnaprej pripravi konkretna vprašanja za razpravo;
- V odnosu z mentorjem/ico na UB jasno in glasno spregovori o težavah, dilemah, stiskah oziroma se obrne po pomoč k naslednji primerni in v pogodbi o praksi za to določeni osebi;
- Se pripravi in na vmesni evalvaciji mentorju/ici na FSD ustrezno predstavi (vsebinsko povzame, opiše ter časovno opredeli) z nalogami in opravili, osvojene spretnosti, sposobnosti, znanja;
- Na drugem obisku učne baze, mentorici na FSD povzame dotedanji proces prakse in dosežene učne cilje, spregovori o morebitnih dilemah, nejasnostih, ovirah;
- Sodeluje na uvodnih in vseh naslednjih in sklepni konzultaciji na FSD in se nanjo ustrezno pripravi (gradiva, vprašanja, stališča...);
- Spoštuje načelo zaupnosti in varovanja podatkov uporabnikov socialnih storitev;
- V sodelovanju z mentorjem/ico na UB izdelava vmesno in končno poročilo o praksi;
- O možnostih nadomeščanja za čas morebitne odsotnosti individualno ureja s svojim/svojo mentorjem/ico na UB.

V pogodbi o praksi so zastavljeni vsi učni cilji prakse glede na letnik izobraževanja. Priloženi so obrazci, ki jih prejmeta tako mentorica na UB kot študent z namenom opisovanja in ocenjevanja učnih ciljev s pomočjo doseženih instrumentalnih, interpersonalnih ter sistemskih spretnosti.

Elementi v pogodbi o praksi naj bodo jasni vsem udeležencem v praksi, tako študentu kot obema mentorjema (na UB in na FSD).

3. DRUGO - VMESNO EVALVACIJSKO SREČANJE NA UB

Predlagam, da se pregledovanje in preverjanje študentovega napredka na praksi začne že na vmesnem evalvacijskem srečanju po končani prvi polovici prakse.

Vmesna evalvacija pospeši proces prakse, saj določa predstavitev do tedaj opravljenih nalog, osvojenih spretnosti, doseženih učnih ciljev že na polovici praktičnega usposabljanja. S tem se v času prakse enakomerneje časovno razporedijo naloge, opravila in z njimi osvojeni učni rezultati in spretnosti, ki pa so na tak način spremljani tudi bolj dosledno.

Srečanja naj se udeležujejo vsi udeleženci na praksi, tako študent kot oba mentorja.

Namen evalvacije ni skupinsko srečanje, s splošnim razpravljanjem o doseženem na praksi, ampak proces, v katerem se bo dosledno preverjal in povzel napredek učnih rezultatov in spretnosti posameznih študentov in študentk.

Študent se bo pripravila in opisno povzela dosežene učne rezultate skozi prizmo instrumentalnih, interpersonalnih ter sistemskih spretnosti, zahtevanih na nivoju študijske prakse, ki jo opravlja.

Naloge mentorja na UB pa je, da študentovo predstavitev potrdi, dopolni ali ovrže.

Doda svoja opažanja v zvezi z odnosom in stopnjo zaupanja, ki se je razvil med njo in študentom, mnenje glede doseženih spretnosti na praksi in morebitne ostale komentarje. Glede odnosa ter o posebnih opažanjih se izreče tudi študent.

Pomembnost osvetlitve razvoja odnosa in stopnje zaupanja med mentorjem na UB in študentom je razvidna tako iz ovrednotenih poročil o praksi študentov kot tudi iz evalvacije opisnih ocen mentorjev na UB (evalvaciji za študijsko leto 2005/2006). Če povzamem, oboji navajajo dejavnik pomembnosti stopnje zaupanja, ki nastane v odnosu med mentorjem na UB in študentom. Zaupanje v odnosu med njima vidijo kot temelj za vzpostavitev kvalitetnega delovnega odnosa, v katerem se študent udejstvuje, preizkuša in izkazuje instrumentalne, interpersonalne ter sistemske spretnosti.

Mentorica na FSD bo opise zabeležila in z dodatnimi vprašanji spodbujala ter usmerjala proces vmesne evalvacije. Po končani evalvaciji bo ustno podala prvo mnenje glede vmesne ocene študenta ter morebitne predloge za naprej. Sledi tudi pisna oblika mnenja in ugotovitev v obliki poročila mentorja na FSD, ki ga prejmeta mentorica na UB in študentka.

Oba sta mentorju/mentorici na FSD tudi dolžna posredovati pisno obliko priučenih, osvojenih ter predstavljenih spretnosti, znanj v obliki poročila o vmesni evalvaciji, ki ga napišeta skupaj.

Če povzamem, moj predlog ocenjevanja spretnosti, sposobnosti, znanj študenta zajema preverjanje, ki torej poteka že na vmesnem evalvacijskem srečanju, in se nanaša na prvo polovico prakse ter v njej dosežene učne rezultate.

Prednosti, ki jih v takem načinu ocenjevanja vidim, so v večji preglednosti napredovanja študenta glede osvojenih spretnosti, sposobnosti, znanj in kaj je potrebno še opraviti. Predvidijo se potemtakem lahko tudi nadaljnje naloge (in se jih prilagodi v namen), ki bi pripomogle k čimbolj učinkovitemu doseganju zastavljenih učnih ciljev, zahtevanih s strani fakultete na določeni stopnji študija.

4. OBISK UB MENTORJA/MENTORICE NA FSD

Mentorica na FSD opravi obisk UB v drugi polovici prakse, po vmesni evalvaciji. Namen obiska se je seznaniti s študentovim napredkom v času prakse, odstraniti morebitne ovire in pomagati pri premagovanju študentovih stisk, dilem ter po potrebi realizirati prilagoditev opravil in nalog z namenom uresničiti zastavljene učne cilje.

Mentorica na FSD izvede individualni in skupni pogovor z mentorico na UB in študentko. Mentorica na FSD oba sodelujoča spodbuja k sproščeni komunikaciji, odprtem odnosu v katerem se osvetli čim več morebitnih šibkih točk, nejasnosti v procesu prakse in odnosu, med mentorico na UB in študentko. Odkriva in spodbuja se tudi področja moči, osvetli pozitivne izkušnje ter podpre oba v proces prakse vključena, da po svojih močeh čim uspešneje izvedeta, realizirata naloge, opravila v preostanku praktičnega usposabljanja.

Zapisnik o srečanju priloži mentor na FSD h končni oceni in se hrani v spisu študentke.

5. KONČNO POROČILO O PRAKSI

Študent/ka ga v sodelovanju z mentorjem/ico na UB napiše v enem tednu po opravljeni praksi in ga odda mentorju/mentorici na FSD.

Končno poročilo o praksi ni samo informacija o zadnji polovici prakse, pač pa zajema in dopolni vmesno evalvacijo. Tako vsebuje pregled celotnega doseženega učenja in predstavlja poročilo o študentovi pripravljenosti, sposobnosti za napredovanje na naslednjo stopnjo učenja (za 3 l.) oz. glede doseganja pričakovanih standardov in nivoja dodiplomske stopnje (4.1).

PREDLOG MENTORJEM NA UB ZA OCENJEVANJE ŠTUDENTOV

Predlagam novo strukturo ocenjevanja praktičnega usposabljanja⁴⁴, ki jo prejmeta tako študent kot tudi mentor na UB. Predlog sem oblikovala v duhu bolonjskega procesa in njegovega dokumenta Tuning, ki opredeljuje kompetence kot predmetno specifične in generične.

V nalogi sem (na straneh 12 – 13) podala repliko na uporabo besed kompetenca, kompetentnost, ki ju projekt Tuning uporablja. Besede kompetenca v svojem predlogu za ocenjevanje prakse tako ne uporabljam, pač pa ju zamenjam z besedo spretnost.

Predlog zajema tri temeljne sklope opisovanja doseženih:

1. instrumentalnih,
2. interpersonalnih ter
3. sistemskih spretnosti,

skozi kontekstualni oz. prostorski in časovni okvir predstavitve spretnosti. Opisan je tudi način predstavitve in izvedbe spretnosti.

⁴⁴ Glej prilogo C

Na koncu vsakega sklopa naj mentorica opisno oceno prevede v številčno od 1 do 5, pri čemer pomeni:

<i>Ocena 1</i> - študentka navedenih spretnosti ni izkaza/a <i>Ocena 2</i> - nekaj od navedenih spretnosti je bilo izkazanih <i>Ocena 3</i> - večina od navedenih spretnosti je bilo izkazanih	<i>Ocena 4</i> - študentka je izkazala vse spretnosti zelo dobro <i>Ocena 5</i> - študentka je pri izkazovanju spretnosti dosegla odlično oceno
--	--

Predlagam tudi rubriko, kjer se na vmesni evalvaciji zabeležijo potrebna opravila, naloge, ki se morajo v prihodnosti še izvesti, da bo študent/ka dosegel/a zahtevane in dogovorjene učne cilje.

4. Mentorica naj poda opis študentkinih delovnih navad, kot so točnost, natančnost, samostojnost, sposobnost poiskati pomoč mentorja/mentorice, fleksibilnosti...
5. Posebna opažanja zajemajo posebne interese, naravnosti, sposobnosti, nagnjenja študentke, ki jih je morda mentorica prepoznal/a v procesu prakse.
6. Pri končni evalvaciji mentorica na UB poda predlog k oceni študentke mentorici na FSD.

4 SKLEP

V nalogi sem osvetlila procese tradicionalnega pristopa v visokem šolstvu, ki so v novejšem času v preobrazbi. Pasivna vloga, ki jo je študent imel v tradicionalni šoli, se je v današnjem času vsaj v idejni zasnovi preoblikovala v kreativno, soustvarjajočo se vlogo, ki jo ima v izobraževalnem procesu. Klasično vprašanje, *kaj* v šoli učiti, pa se je preoblikovalo v vprašanje, *kako* učiti, kako izobraževalni proces spreminjati, da se sorazmerno usklajuje z razvojem, ki poteka na področju visokošolskega izobraževanja in usposabljanja.

V tem kontekstu sem bolonjski proces razumela kot postopek usklajevanja visokošolskih študijskih procesov in akademskih nazivov v Evropi ter odgovor na globalizacijske trende, ki pa so na svetovni ravni zajeli tudi visokošolsko izobraževanje in usposabljanje.

V nadaljevanju sem uporabila temeljni koncept nove paradigme, to je pristop, osredotočen na rezultate, t.i. rezultatski pristop.

Dokumenti bolonjskega procesa predpostavljajo, da bo tak pristop omogočil kvaliteto študijev in izobraževalnih sistemov, njihovo skladnost in primerljivost.

Terminologija, ki v ožjem kontekstu zaznamuje rezultatski pristop in je bila deležna številnih polemik in ostrih kritik obsega: učni izid, cilj, rezultat, v širšem pa: kompetenco, kompetentnost. Zaradi slednje se je rezultatskemu pristopu pridružilo tudi novo poimenovanje, to je kompetenčni pristop.

Moj kritični komentar gre na račun dualnosti, ki sem jo med pregledovanjem dokumentov bolonjskega procesa in njegovega projekta Tuning prepoznala. V literaturi poudarjajo pomen, namen in cilje omenjenega procesa in projekta, usklajevanje, uglaševanje visokošolskega študijskega procesa in akademskega naziva. Kljub težnji uglasiti konceptualne ravni in ravni implementacije omenjenega procesa sem v gradivu zasledila veliko različnih teoretskih izhodišč glede bolonjskega procesa, ki na eni strani ne samo zamenjujejo, ampak tudi enačijo osnovna pojma bolonjskega procesa kompetenco in učni rezultat, po drugi strani pa med kompetenco in njeno aplikacijo strogo ločujejo.

Postavila sem si izhodiščno **raziskovalno vprašanje**:

Kako opredeliti kriterije ustrezne, kakovostne usposobljenosti, spretnosti oz. kompetentnosti diplomiranih socialnih delavcev?

Ugotovila sem, da je opredelitev kriterijev spretnosti oz. kompetentnosti diplomiranih socialnih delavcev odvisna od naše epistemološke predpostavke, ki je lahko objektivistična (kompetence, kompetentnost, spretnosti študenta ocenjujemo ločeno od njega) ali konstruktivistična (smo neločljivi del opazovanega sistema – študenta, torej oceno kompetentnosti, spretnosti študenta ustvarimo sami s svojega zornega kota ali soustvarimo v dialogu z njim).

Omenjeno zamenjavanje in enačenje teh osnovnih pojmov bolonjskega procesa mi je na začetku predstavljalo precejšnjo težavo, ki pa sem jo sčasoma preoblikovala v izziv, da na odnos med navedenima pojmom pogledam skozi perspektivo kibernetike II. reda, po kateri smo kot opazovalci neločljivi del sistemov, ki jih opazujemo. Zavzela sem konstruktivistično epistemološko stališče. Razumevanje pojma kompetenca tako ne odraža realnosti, ampak

osebno interpretacijo, ki jo opazovalec ustvari v procesu opazovanja sistema, s katerim je v interakciji.

V tem opisovalnem okviru lahko o obstoju kompetence le predpostavljamo na podlagi zunanjih znakov, končnih proizvodov, ki jih študent izkaže z merljivimi učnimi rezultati.

Dobila sem dobro izhodišče za nadaljevanje svojega raziskovalnega dela. Usmerila sem se na področje preoblikovanja praktičnega usposabljanja študentk in študentov socialnega dela v duhu bolonjske prenovе. Od govora o kompetencah sem se raje preusmerila h govoru o spretnostih, ki jih študent na praksi dejansko pokaže, te pa lahko ovrednotimo.

Zastavila sem si naslednja raziskovalna vprašanja⁴⁵:

<i>1. Kako doseči kakovostno usposobljenost bodočih diplomantov socialnega dela?</i>
<i>2. Kako opredeliti kriterije ustrezne, kakovostne usposobljenosti, spretnosti oz. kompetentnosti diplomiranih socialnih delavcev?</i>
<i>3. Kako lahko na podlagi primerjalne analize modelov praktičnega usposabljanja za socialno delo v treh državah izboljšamo sistem preverjanja in ocenjevanja znanja?</i>
<i>4. Ali nam dosedanja gradiva o praktičnem usposabljanju na FSD dajejo ustrezne informacije glede vsebin študijske prakse in navodila za opisovanje, ocenjevanje spretnosti prakse študentk socialnega dela?</i>
<i>5. Kako ustrezneje opredeliti znanja, spretnosti študentov socialnega dela na praksi glede na bolonjske smernice?</i>
<i>6. Kaj lahko o poteku prakse in učnih dosežkih študenta izvem iz obstoječih poročil o praksi in opisnih ocen?</i>

Da sem na navedena raziskovalna vprašanja lahko odgovorila, sem si zastavila naslednje teze:

<i>1. Za vzpostavitev zaželenе kakovosti v usposobljenosti študentov je treba predhodno določiti način preverjanja in kriterije za ocenjevanje kakovosti pridobljenih (izkazanih) veščin, znanj, kompetenc.</i>
<i>2. Za prepoznavanje osvojenega znanja, ki ga praktikantka uporablja, preizkuša in izkazuje v svojih delovnih spretnostih, je treba opredeliti praktične veščine, ki naj bi jih dosegla z zaključenim posameznim letnikom študija.</i>
<i>3. Rezultati pilotskega projekta prenovе praktičnega pouka, izvedenega na CSD Ljubljana – Šiška, bodo služili kot ena od podlag za oblikovanje predloga modela prenovljenega sistema praktičnega usposabljanja</i>
<i>4. Predlog novega modela praktičnega usposabljanja študentov/študentk FSD bo temeljil na paradigmi v duhu bolonjske prenovе v smislu osredotočenosti na učni rezultat, izid oziroma v premiku iz inputa na output (ocenjevanje, ki mora preiti iz normativnega na kriterijsko ocenjevanje).</i>

Pri uvajanju novih strategij na področje izobraževalnega sistema menim, da je potrebno pregledati obstoječe modele, ki nove strategije že uvajajo, in ne slepo slediti novim trendom na omenjenem področju.

⁴⁵ Zaradi večje preglednosti na tem mestu vključujem tudi drugo raziskovalno vprašanje, katerega sem že prestavila in komentirala na predhodni strani.

S tem ne mislim posnemanja tujih izkušenj, pač pa so nam tuje izkušnje in podatki lahko v premislek, kako se ogniti morebitnim pastem in nevarnostim novega trenda, obenem pa preizkusiti tisto, kar se je v tujini izkazalo kot zelo uspešno. Tak pristop imenujem skrbno premišljeno zasnovanje izobraževalnega sistema, ki pa ga osmislita izvedba in udejanjanje. Na novo nastale izkušnje pa bodo ponovno lahko v uporabo in prevetritev zanamcem...

V ta namen sem opravila primerjavo med modeli praktičnega usposabljanja za socialno delo Slovenije, Avstralije in Velike Britanije in dobila rezultate, ki so mi služili kot orodje pri oblikovanju predloga novega oz. prenovljenega modela praktičnega usposabljanja študentov na FSD.

Na tem mestu me je vodilo **raziskovalno vprašanje (3)**:

Kako lahko na podlagi primerjalne analize modelov praktičnega usposabljanja za socialno delo v treh državah izboljšamo sistem preverjanja in ocenjevanja znanja?

Iz podatkov primerjave sem izluščila dva pristopa oz. modela prakse za študente. Eden od njiju stremi k »mehanicističnemu« ocenjevanju oz. merjenju doseganja učnih ciljev. Uporabljajo se tabele, razpredelnice in številčno ocenjevanje študentovega napredka na praksi, ki zajamejo krajevni in časovni kontekst preverjanja študentovih spretnosti, vrsto spretnosti, na kakšen način je bila spretnost izkazana, kaj je še potrebno osvojiti... Če pogledam nazaj, se omenjeni model bolj nagiba k behaviorističnemu pristopu.

+ Prednost, ki jo ta model ponuja, je v natančnem natančnega in doslednem spremljanju prakse. Možnost, da se katera od predvidenih spretnosti, ki jih morajo študentje po študijskem programu osvojiti in izkazati, ne izkusi in preveri, je majhna.

- Na koncu pregleda navodil za ocenjevanje študentovih spretnosti sem pogrešala pregled nad celotnim praktičnim usposabljanjem študenta na praksi. Ta dejavnik sem ocenila kot pomanjkljivost omenjenega modela.

Drugi model pa stremi k izrazito opisnemu ocenjevanju študentovega dela. Informacijo o študentovem napredku na praksi dobimo z besednimi opisi, pregledom celote. Omenjeni model lahko navežem na humanistični pristop. Navodila za ocenjevanje študenta na praksi so oblikovana tako, da mentorji študenta in njegov napredek ocenijo opisno, pripovedno.

+ Na tak način oblikovana navodila omogočajo mentorjem na UB bolj nestrukturirano, celostno opisovanje kot predhodni model. Besedni opisi v tem pristopu zajamejo večjo kompleksnost dogajanja na praksi, celoto prakse je hitreje prepoznati.

- Pomanjkljivost vidim v obstoju možnosti, da se zanemarijo določene spretnosti, ki naj bi jih študentje po predvidenem programu izkazali.

Ognila sem se »prastarim« polemikam kontroverzne teme pedagoške psihologije, v kateri se razpravljalci glede na svoja teoretska izhodišča razporejajo po območju dveh t.i. orientacij, behaviorizma in humanizma.

V želji ogniti se pastem strogo mehanicističnega sistema britanskega modela (s preveč razpršenimi podatki, ki ne dajejo strnjene slike dogajanja na praksi), kot tudi pretežno formalističnega avstralskega in slovenskega modela (s preveč posplošenim opisovanjem ne daje natančnih podatkov o študentovem napredku na praksi), sem predlagala sintezo tistega, kar sta po moji oceni močna (+) vidika enega in drugega pristopa.

Kar ponujam v predlogu prenove procesa praktičnega usposabljanja študentk III. in IV. letnika FSD, sestoji iz obeh orientacij (tako številčnega kot opisnega ocenjevanja prakse študentk) in temelji na paradigmi v duhu bolonjske prenove (osredotočenost na učni rezultat, premik iz inputa na output, opredelitev spretnosti na generične in predmetno - specifične).

Potrdim tezo 4:

Predlog novega modela praktičnega usposabljanja študentov/študentk FSD bo temeljil na paradigmi v duhu bolonjske prenove v smislu osredotočenosti na učni rezultat, izid oziroma v premiku iz inputa na output (ocenjevanje, ki mora preiti iz normativnega na kriterijsko ocenjevanje).

Z namenom uglasitve s smernicami bolonjske prenove sem razvila tudi *predlog nove opredelitve spretnosti za študente socialnega dela*. Na tem mestu me je vodilo **raziskovalno vprašanje (5)**:

Kako ustrezneje opredeliti znanja, spretnosti študentov socialnega dela na praksi glede na bolonjske smernice?

Zgoraj omenjeni predlog sem primerjala z obstoječimi cilji prakse. Tako sem lahko poudarila in interpretirala prednosti nove opredelitve spretnosti, ki jo v nalogi predstavljam.

Predlog je tudi prilagojen obstoječemu slovenskemu modelu in novostim, ki jih fakulteta uvaja, čemur je bil namenjen Projekt poskusne prenove prakse na FSD (ESS_VS-06). Pri oblikovanju predloga prenove procesa praktičnega usposabljanja študentk III. in IV. letnika FSD sem se oprla na rezultate omenjenega pilotskega projekta prenove praktičnega pouka, v katerem je sodeloval tudi CSD Ljubljana – Šiška, kjer sem zaposlena. Potrdila sem tezo 3:

Rezultati pilotskega projekta prenove praktičnega pouka, izvedenega na CSD Ljubljana – Šiška, bodo služili kot ena od podlag za oblikovanje predloga modela prenovljenega sistema praktičnega usposabljanja.

Rezultati omenjenega projekta so na našem centru prinesli naslednje novosti: prepoznavnejše UB, bolj informativni internetni portal, dneve odprtih vrat za bodoče praktikantke in možnost predhodne seznanitve študenta o referencah mentorice na UB. Tako se študent lažje odloči, kje bo prakso opravljal. Menim, da opravljanje prakse na področju dela, ki ga študent prostovoljno izbere glede na svoj osebni interes, vodi do večjega zadovoljstva študenta in njegove pripravljenosti za opravljanje del, nalog na praksi. Dejavnější je tudi v preskušanju spretnosti na praksi. Dejavniki, ki bi ga še poudarila in govori v prid predhodnega informiranja v zvezi s prakso, je ta, da se opravljanje prakse začne hitreje, saj je študent o UB in mentorju na UB že predhodno pridobil informacije, prav tako je že pregledal zakonodajo, ki se na izbranem delovnem področju uporablja. Lahko se že posvetita ostalim nalogam in opravilom, predpisanim za študijsko prakso .

Bolonjska prenova na področju študijske prakse postavlja pod vprašaj tudi dosedanja gradiva o praksi na FSD. Naslednje **raziskovalno vprašanje (4)**, ki sem si ga zastavila:

Ali nam dosedanja gradiva o praktičnem usposabljanju na FSD dajejo ustrezne informacije glede vsebin študijske prakse in navodila za opisovanje, ocenjevanje praktičnih spretnosti študentk socialnega dela?

Odgovor na zastavljeno vprašanje prispeva analiza 2. Glede ustreznosti vsebinskega dela gradiv je analiza obstoječih gradiv o praksi dala pozitivne rezultate, ki so nakazovali na ustreznost informacij o praksi (vsebina in cilji prakse so jasno izraženi. Način, kako izkazati učne cilje, je pregleden). Kot neustrezna pa sem ocenila navodila, po katerih študentje prakso opišejo. Analiza je namreč pokazala, da študentje po obstoječih navodilih ne morejo opisati vseh ciljev prakse. Menim, da potrebujemo primernejšo obliko navodil za opisovanje prakse, po katerih bi lahko študentka opisala vse cilje prakse ter nazorno predstavila pridobljene spretnosti. V nalogi sem za bodoče predlagala ustrežnejša navodila za opisovanje/ocenjevanje študentove prakse, njegovih nalog in spretnosti. Po predlaganih navodilih mentorji na UB opišejo, kje, kdaj in kako je študentka spretnost izkazala.

Glede navodil, po katerih študentke opišejo študijsko prakso in navodil, po katerih mentorji na UB ocenijo spretnosti študentk socialnega dela na praksi (različna navodila), sem tako opravila novo analizo dveh skupin opisovalcev prakse: študentov in njihovih mentorjev na UB. Čeprav so oboji sodelovali, so njihovi pisni izdelki (poročila o praksi in opisne ocene) pokazali nizko stopnjo ujemanja. Šlo je predvsem za splošna navajanja brez konkretnih opisov poteka, vsebine prakse in izkazanih spretnosti oz. študentovega napredka. Naj povzamem, iz poročil o praksi in opisnih ocen nisem mogla pridobiti zadovoljivih informacij o določenih pomembnih segmentih študijske prakse, tako glede socialnodelovnih spretnosti, sposobnosti in znanj pridobljenih v času prakse, kot glede poklicne vloge in študentovih delovnih navad. Te segmente so študentje in njihovi mentorji na UB opisovali zelo različno. Domnevala sem, da so vzrok neskladnosti različna navodila, ki so jim dodeljena za opisovanje, ocenjevanje študijske prakse in da pri teh opisih/ocenah ni bilo dovolj sodelovanja, soustvarjanja s strani študenta in njegovega mentorja na UB. Potrdila sem **tezo 1**:

Za vzpostavitev zaželene kakovosti v usposobljenosti študentov je treba predhodno določiti način preverjanja in kriterije za ocenjevanje kakovosti pridobljenih (izkazanih) veščin, znanj, kompetenc.

V tem kontekstu pa sem vzporedno s potrebo po uvedbi poenotenja navodil za opisovanje in ocenjevanje študijske prakse poudarila tudi pomembnost osebnega ujemanja mentorja na UB in študenta (omenjam v nadaljevanju) in študentove prostovoljne izbire UB.

Ker je FSD začela s poskusno prenovo praktičnega pouka v III. letniku (študijsko leto 2005/2006), sem za ta letnik napravila evalvacijsko analizo poročil o praksi študentov tega letnika in opisnih ocen mentorjev na UB. **Postavila sem raziskovalno vprašanje (6)**:

Kaj lahko o poteku prakse in učnih dosežkih študenta izvem iz poročil in opisnih ocen?

Poleg potrebe po daljšem obdobju, ki bi bilo na voljo ob vpisu na UB in potrebe po daljši študijski praksi, študentje pričajo o stresnem začetku opravljanja prakse. Zanimiva ugotovitev je bila tudi, da so tako študentje kot mentorji na UB poudarili pomen delovnega odnosa med študentom na praksi in njegovim mentorjem na UB.

Študentje menijo, da je za dobro opravljanje prakse potreben kvaliteten vzajemni delovni odnos, mentorji pa opisujejo, da je bilo za vzpostavitev takšnega odnosa premalo časa. Skupini sta se razlikovali v opisih glede izkušenj študentovega dela z uporabniki socialnodelovnih storitev. Študentje so v poročilih o praksi opozorili, da bi želeli več izkušenj lastnega dela z uporabniškim sistemom. Menili so tudi, da so bili njihovi mentorji na UB za mentorstvo premalo motivirani, medtem ko so mentorji na UB ocenili, da je bilo študentkam omogočeno pridobiti izkušnjo lastnega dela z uporabniki, zaradi možnosti »kroženja« pa tudi na drugih UB. Problem je bil po moji oceni znova v »preohlapni« strukturi opisovanja. Oboji so prakso opisovali in ocenjevali premalo natančno in konkretno. Za boljšo predstavo o procesu praktičnega usposabljanja študentov III. letnika bi potrebovala več informacij glede načina opravljanja nalog, poteka prakse, preizkušanja spretnosti, časovnega in krajevnega konteksta naštetega. Manjkale so informacije kje, kdaj in kako je študent spretnosti demonstriral, katere metode in postopke je spoznal. Tako sem potrdila **tezo 2**:

Za prepoznavanje osvojenega znanja, ki ga praktikantka uporablja, preizkuša in izkazuje v svojih delovnih spretnostih, je treba opredeliti praktične veščine, ki naj bi jih dosegla z zaključenim posameznim letnikom študija.

Predlog prenove procesa praktičnega usposabljanja študentk III. in IV. letnika FSD, narejen v duhu bolonjske prenove, po mojem mnenju omogoča dvig kvalitete študijske prakse, saj ponuja pregleden okvir poteka in opisovanja/ocenjevanja prakse, hkrati pa tudi vsebuje element sprotne (vmesne) evalvacije študentovega napredka na praksi. Pomembnost tega dejavnika vidim v enakomernejši razporeditvi nalog, opravi, spretnosti socialnega dela in učnih ciljev, ki pa se s sprotnim preverjanjem uresničujejo in izvajajo bolj dosledno.

Predlagam tudi, da študent in mentor na UB delujeta kot eno oz. tim, v katerem proces učenja in poučevanja poteka v obojesmernih interakcijah; študent v omenjenem soustvarjenem odnosu pridobi potrebno socialnodelovno znanje, spretnosti, njegov mentor pa mentorstvo uporabi za oplemenitenje in nadgradnjo svojega dela. Tako sodelovanje omogoča tudi individualno načrtovanje študijske prakse, ki študentu omogoči prvo vzpostavitev delovnega odnosa z mentorjem na UB (in obratno). Začetni strah (ki se po opisih študentov pojavi v začetku prakse), da ne bodo izpolnili pričakovanj mentoric na UB, da bodo dobili pretežke naloge, premalo jasna navodila, pa se z individualnim načrtovanjem študijske prakse zmanjšuje, saj si študent in mentor na UB študijsko prakso glede na navodila FSD lahko bolj prosto organizirata po svojih željah in potrebah.

V svojem delu poudarjam nujnost rednega sodelovanja med fakulteto in UB. Z intenzivnimi pripravami na prakso, s skupnim sodelovanjem vseh akterjev prakse pri pripravljanju programa prakse za študente, z redno izpeljanimi vmesnimi in zaključnimi srečanji lahko pridobimo kvalitetne povratne informacije o poteku študijske prakse. Na tak način lahko preverimo, *ali smo dosegli, kar smo želeli* (to je vprašanje nove paradigme na področju izobraževanja in usposabljanja), in kako v prihodnje izvajati proces praktičnega usposabljanja

za vzpostavitev ustreznega konteksta (tako po vsebini, času, kraju, odnosu...), ki bo bodočim diplomantom socialnega dela omogočal kvalitetno praktično usposobljenost.

Naj se v zaključku ponovno dotaknem začetka. Večino tez, ki sem jih predstavila v uvodu zaključka, na tem mestu ponovno povzemam, saj z njimi lahko zaokrožim celoto raziskovalnega dela in hkrati odgovorim na prvo **raziskovalno vprašanje, kako doseči kakovostno usposobljenost bodočih diplomantov socialnega dela?**

<p>➤ Za vzpostavitev zaželene kakovosti v usposobljenosti študentov je treba predhodno določiti način preverjanja in kriterije za ocenjevanje kakovosti pridobljenih (izkazanih) veščin, znanj, kompetenc.</p>	<p>V magistrskem delu sem v ta namen predlagala, da študent in mentor na UB skupaj evalvirata celotno prakso. Način preverjanja doseženega na praksi je tako soustvarjen s strani obeh udeleženi v praksi. Predlagala sem, da navodila za pisanje študentovega poročila o praksi in opisne ocene s strani mentorja na UB zajemajo iste kategorije spretnosti, opravil in nalog za opisovanje/ocenjevanje študentove prakse. V ta namen sem izdelala predlog, kako naj mentorji na UB ocenjujejo študentske dosežke. Mentor na UB in študent sodelujeta in prakso opisujeta, ocenjujeta skupaj. Na ta način bi bilo potrebno tudi oblikovati navodila za pisanje poročila o praksi.</p>
<p>➤ Za prepoznavanje osvojenega znanja, ki ga praktikantka uporablja, preizkuša in izkazuje v svojih delovnih spretnostih, je treba opredeliti praktične veščine, ki naj bi jih dosegla z zaključenim posameznim letnikom študija</p>	<p>V nalogi sem v ta namen podala predlog nove opredelitve znanj, spretnosti študentov socialnega dela (I.,II.,III.,IV. letnika). Narejen je v duhu bolonjske prenove v smislu osredotočenosti na učni rezultat, izid oziroma v premiku z inputa na output (ocenjevanje, ki mora preiti iz normativnega na kriterijsko ocenjevanje). Predpostavljam, da sem s tem dosegla možnost lažjega uglasovanja programa študijske prakse z bolonjskimi trendi.</p>
<p>➤ Za vzpostavitev zaželene kakovosti v usposobljenosti študentov je potrebno preveriti obstoječe projekte, ki za to področje že potekajo</p>	<p>Na podlagi primerjalne analize modelov praktičnega usposabljanja za socialno delo v treh državah: Sloveniji, Avstraliji in Veliki Britaniji (izobraževalni pristop v duhu bolonjske konvencije Slovenija šele uvaja, v Veliki Britaniji in Avstraliji pa se je že uveljavil kot podlaga nacionalnih kvalifikacijskih sistemov) sem pridobila rezultate, na katere sem se oprla pri oblikovanju predloga prenove procesa praktičnega usposabljanja študentk III. in IV. letnika FSD. Prav tako sem se oprla na rezultate pilotskega projekta prenove praktičnega pouka, izvedenega na CSD Ljubljana – Šiška.</p>

5 LITERATURA

1. Anderson, H., Goolishian, H.A. (1992). The client is the expert: A not knowing approach to therapy. V: McNamee, S. & Gergen, K. (Eds.). *Therapy as Social Construction*. London: Sage.
2. Chomsky, N. (1983). *Aspekte der Syntax-Theorie*. Berlin: Akademie Verlag.
3. Coleman, L. M. (1999). Stigma – razkrita enigma. V: Nastran Ule, M. (ur.). *Predsodki in diskriminacije: izbrane socialno-psihološke študije*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
4. Cvetek, S. (1993). *Visokošolski kurikulum: strategije načrtovanja, izvedbe in evalvacije študijskih programov*. Maribor: Tehniška fakulteta Univerze v Mariboru.
5. De Vries, S., Bouwkamp, R. (1995). *Psihosocialna družinska terapija*. Logatec: Firis.
6. Ermenc, K. (2006). Kompetenčni pristop h kurikularnemu načrtovanju: pojem, nekatere implikacije in dileme. *Vzgoja in izobraževanje*, 37, 1: 22.
7. Flaker, V. (2003). *Oris metod socialnega dela: uvod v katalog nalog centrov za socialno delo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo Univerze v Ljubljani.
8. Flaker, V., Majer, A., Čebular, S., Šugman Bohinc, L., Rapoša Tajnšek, P., Zaviršek, D. (2005). *50 let - Fakulteta za socialno delo*. Ljubljana: Fakultete za socialno delo.
9. Gibbs, C.V. (1994). *Beyond Testing: Towards a Theory of Educational Assessment*. London: The Palmer Press.
10. Gosling, D., Moon, J. (2001). *How to Use Learning Outcomes and Assessment Criteria*. London: SEEC.
11. Hager, P. (2004). The Competence Affair, or Why Vocational Education and Training Urgently Needs a New Understanding of Learning, *Journal of Vocation Education Society & Training*, 56, 3: 409-433.
12. Hager, P. (2006). Some Conceptual Questions About the Tuning Project. *Prospero*, 12, 1: 31-38.
13. Hyland, T. (1993). Competence, Knowledge and Education. *Journal of Philosophy of Education Society of Great Britain*, 27, 1: 11-12.
14. Hyland, T. (1997). Reconsidering Competence. *Journal of Philosophy of Education Society of Great Britain*, 31, 3: 491-503.
15. Hyland, T. (1998). Exporting failure: the strange case of NVQ and overseas markets. *Educational studies*, 24, 3: 369-380.
16. Jarvis, P. (1995). *Adult and Continuing Education: theory and practice*, London: Routledge.
17. Jeriček, H. (2004). Posledice konstruktivizma pri delu z ljudmi. V Marentič – Požarnik, B. (ur.). *Konstruktivizem v šoli in izobraževanje učiteljev*. Ljubljana: Center za pedagoško izobraževanje pri Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani.
18. Keeney, B. P. (1983). *Aesthetics of change*. New York: Guilford.
19. Kempler, W. *Gestalttherapie voor het gezin*. Haarlem: de Toorts.
20. Kotnik, R., Borstner, B. (2004). Rezultati kot vstopnica za evropski prostor. *Vzgoja in izobraževanje*, 35, 1:38.
21. Kotnik, R. (2006). Prispevki k posodobitvi pedagoških študijskih programov: Dileme konceptualne zasnove kompetenčnega pristopa: holizem kot alternativa. Ljubljana: Pedagoška fakulteta univerze v Ljubljani.

22. Maturana, H., Varela, F. (1998). Drevo spoznanja. Ljubljana: Studia humanitatis.
23. Ramovš, J. (1995). Slovenska socialna med včeraj in jutri. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno.
24. Medveš, Z. (1991). Pedagoška etika in koncept vzgoje (2. del). *Sodobna pedagogika*, 42, 5: 213-226.
25. Rapoša Tajnšek, P., Zidar, R. (2007). Zapisnik delovnega posveta o prenovi študija (sodelovanje s partnerji) na FSD.
26. Rychen, D.S., Salganik, L.H. (2003). Key Competencies for a Successful and Well-Functioning Society. Seattle, Toronto, Bern, Göttingen: Hogrefe & Huber.
27. Saleebey, D. (1997). The Strength Perspective in Social Work Practice. New York: Longman.
28. Spencer-Brown, G. (1971). Laws of Form. London: George Allen and Unwin Ltd.
29. Streeten, P. (2001). Globalization: Threat or opportunity?. Copenhagen: Copenhagen Business School Press.
30. Šugman Bohinc, L. (1997). Epistemologija socialnega dela. *Socialno delo*, 36, 4: 289-296.
31. Basil Curzon, L. (2004). Teaching in Further Education: An Outline of Principles and Practice. London: Cassell.
32. Verbinc, F. (1982). Slovar tujk. Ljubljana: Cankarjeva založba.
33. Wiener, N. (1964). Kibernetika i društvo: ljudska upotreba ljudskih bića. Beograd: Nolit.
34. Zgaga, P. (2004). Bolonjski proces - oblikovanje skupnega evropskega visokošolskega prostora. Ljubljana: Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani.

INTERNETNI VIRI:

35. About the Bologna process. Dobljeno iz www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/-bologna/about/, Bologna declaration, http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/BOLOGNA_DECLARATION1.pdf (02.10.2007).
36. Barratt-Pugh, L. (1995). The competence approach: Constricting development of the freedom to learn? V: Summers, L. (ur.). *A Focus on Learning*. Perth: Edith Cowan University. (13-19) Dobljeno iz <http://cea.curtin.edu.au/tlf/tlf1995/barratt-pugh.html> (21.9.2007).
37. Bolonjski proces. Dobljeno iz http://sl.wikipedia.org/wiki/Bolonjski_proces (11.09.2007).
38. Bolonjska reforma: Praktične težave in neoliberalna programskost diskurza. Dobljeno iz http://www.polituss.org/polituss/index.php?option=com_content&task=view&id=238&Itemid=53 (07.09.2007).
39. Bates, I.M. (1997, 2002). The competence and outcomes movement: the landscape of research, 1986-1996. Dobljeno iz <http://www.leeds.ac.uk/educal/documents/00002216.htm> (11.9.2007) in <http://www.aic.lv/rp/Latv/BOLON/copenh/Kobenhavn%20Bologna%20report%20final2.doc> (13.9.2007).
40. Bologna proces (2005). From Berlin to Bergen and beyond. Dobljeno iz www.bolognabergen2005.no (10.09.2007).
41. CSD LJUBLJANA ŠIŠKA. Dobljeno iz www.csd-lj-siska.si/ (01.05.2007).
42. Čačinovič Vogrinčič, G. Vzpostavljane delovnega odnosa v SD. Dobljeno iz www.fsd.si/gradivo (16.10.2007).

43. European Credit Transfer and Accumulation System. Dobljeno iz http://ec.europa.eu/education/programmes/socrates/ects/index_en.html#2 (24.9.07)
44. Evropski visokošolski prostor (2000). Doseganje ciljev Komunique konference evropskih ministrov, pristojnih za visoko šolstvo. Bergen. Dosegljivo na http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/Slovenia/050520_Bergen_Communique_Slovenia.pdf (05.09.2007).
45. González, J., Wagenaar, R. (2003). Tuning Educal structures in Europe, Final Report Phase One. University of deusto/University of Groningen. Dobljeno iz http://www.tuning.unideusto.org/tuningeu/index.php?option=com_docman&Itemid=59&task=view_category&catid=19&order=dmdate_published&ascdec=DESC (22.9.2007).
46. Interno gradivo FSD za študijsko prakso: METODE SOCIALNEGA DELA I., II.-priručnik za izvajanje praktičnih vaj, PROSTOVOLJNO DELO - navodilo za izdelavo poročila o praktičnem delu, PROCES REŠEVANJA PROBLEMA- navodilo za izdelavo poročila o praktičnem delu (2006). Ljubljana:, Fakulteta za socialno delo Univerze v Ljubljani. Dobljeno iz www.fsd.si/gradivo/ (01.10.2007).
47. Kaj je bolonjski proces: Kako se je začelo in kako proces poteka. Dobljeno iz www.mvzt.gov.si/index.php?id=455 (03.10.2007).
48. Kaj zajema bolonjska reforma. Dosegljivo na <http://www.kajpami.si/content.php?cont=bolref> (01.10.2007).
49. Kerka, S. (1998). Competency-based Education and Training. Education Resources Information Center. Dobljeno iz <http://ericacve.org/docgen.asp?tbl=mr&ID=65> (01.8.2007).
50. Key competencies: A developing concept in general compulsory education. Eurydice. (2003). Dobljeno iz http://www.mszs.si/eurydice/pub/eurydice/su-rvey_5_en.pdf (01.07.2007).
51. Kodeks etičnih načel v socialnem varstvu. Uradni list RS (95/2002). Dobljeno iz <http://www.uradni-list.si> (16.10.2007).
52. Komunique sastanka evropskih ministara visokoškolskega obrazovanja. (2001). Praga. Dobljeno iz http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/links/language/Prague_Communique%C3%A9_Bosnian.pdf (09.09.2007).
53. Leban, I. (2004). Implementacija bolonjskih načel v Sloveniji. Farm Vestn, 55, 97:101. Dobljeno iz http://www.sfd.si/pdf/Farmaceutski_vestnik_2004_st.2.pdf (07.09.2007).
54. Magna Charta Universitatum: Preamble Fundamental principles. Dobljeno iz <http://www.magna-charta.org/pdf> (09.09.2007).
55. Major Categories in the Taxonomy of Educational Objectives. Dobljeno iz <http://faculty.washington.edu/krumme/guides/bloom.html> (05.09.2007).
56. Mihelič, K. (2006). Evropske smernice za vodenje visokošolskih institucij. Koper: Visoka šola za management v Kopru. Dosegljivo na <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/961-6268-83-x/151-160.pdf> (01.10.2007).
57. Peregrín Otero, C. (1994). Critical Assessments. Dobljeno iz http://books.google.com/books?q=Noam+Chomsky+performance&ots=Hd_qKzcG7&sa=X&oi=print&ct=title (01.09.2007).
58. Pokovec, N. (2006). Kopernikanski preobrat v pedagogiki ali destrukcija tradicionalne pedagogike – progresivni šolski model in današnjimi pristopi v vzgojno-izobraževalnem procesu. Dobljeno iz <http://www.ish.si/~ljish8/file-s/PDF2005-2006/> (02.09.2007).

59. Prague Summit on Higher Education (2001). Conference of European Ministers in Charge of Higher Education. Dobljeno iz <http://www.bologna.msmt.cz/PragueSummit/index.html> (24.09.2007).
60. Realising the European Higher Education Area. Dobljeno iz www.bologna-berlin2003.de/, http://www.bologna-berlin2003.de/en/main_documents/index.htm (22.09.2007).
61. SD z družinami: Jezik SD – primer rabe jezika SD. Dobljeno iz www.student-info.net/fsd/fgg/baza-student/uni3/11302/datoteke/sd-z-druzino-zapiski.doc (12.10.2007).
62. Sorbonska deklaracija. Dobljeno na www.sus.ba/bologna/downloads/sorbonska_deklaracija.doc (01.10.2007).
63. Študentska organizacija univerze v Ljubljani in globalni trendi v visokem šolstvu: Stališče ŠOU do internacionalizacije visokega šolstva. Dosegljivo na http://www.sou-lj.si/politika/dokumenti/stalisce_SOU_glede_internacionalizacije.doc (09.09.2007).
64. Študijski programi za pridobitev izobrazbe. Dobljeno iz <http://www.pfmb.uni-mb.si/bologna/2004-stebri.doc> (01.09.2007).
65. Šugman Bohinc, L. (2003). Pet aksiomov komuniciranja. Dostopno na www.student-info.net/fsd/fgg/baza-student/uni1/11108/datoteke/snov-pri-lei-sugman-bohinc.doc (18.10.2007).
66. Tuning Educational Structures in Europe. (2002). Dobljeno iz <http://www.relint.deusto.es/TuningProject/Index.htm>, http://www.relint.deusto.es/TuningProject/documentos/Tuning_phase1/Tuning_phase1_document.pdf (27.07.2007)
67. Tuning (2003). Tuning Educational Structures in Europe. Final report. Pilot Project-Phase 1. Bilbao: University of deusto, University of Gronigen. Dobljeno iz www.tuning.unideusto.org/tuningeu/index (18.10.2007).
68. Turk – Širca, N. (2006). Evropeizacija in visoko šolstvo: primer Visoke šole za management v Kopru. Dobljeno iz www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/961-6268-64-3/245-250.pdf (01.10.2007).
69. Vprašanje: Kaj je to »bolonjski proces«?
Dobljeno iz <http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/962-17> (09.09.2007)
70. Witt, R., Lehman, R. (2001). Definition and selection of Competencies (DeSeCo). Germany: Theoretical and conceptual Foundation. Dobljeno iz http://www.portal-tat.admin.ch/desecco/sfso_desecco_ccp_germany_19122001-pdf. (06.07.2007).
71. Zakon o ratifikaciji konvencije o priznavanju visokošolskih kvalifikacij v evropski regiji MKPVKE. Uradni list: MP 14/99. Dobljeno iz http://www.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/doc/dokumenti_visokosolstvo/zakonodaja_VS/konv_prizn_ERegiji.pdf (01.10.2007).

Priloga A Prikaz med modeli praktičnega usposabljanja za študente socialnega dela Slovenije, Avstralije in Velike Britanije

1. CILJ IN NAMEN PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA ŠTUDENTOV/ŠTUDENTK SD

SLOVENIJA	AVSTRALIJA	VELIKA BRITANIJA
V Sloveniji je poslanstvo Fakultete za socialno delo (v nadaljevanju FSD), da študent/ka znanje iz učnih vsebin uporablja, preizkuša in utrjuje v kontekstu strokovnega socialnega dela (v nadaljevanju SD), tako da njegove/njene spretnosti preverjata tako mentor/ica na šoli kot mentor/ica na učni bazi (v nadaljevanju UB).	V Avstraliji pojmujejo kot ključni dejavnik praktičnega usposabljanja terensko izobraževanje, kjer uresničujejo integracijo teorije s prakso, razvijanje kompetenc in socialno delovnih spretnosti ter sodelovanje med šolo in organizacijami, področjih kjer praksa poteka (v nadaljevanju UB). Program izobraževanja je skladen z AASW zahtevami (Australian Association of Social Workers) – Združenje socialnih delavk in delavcev Avstralije .	V Veliki Britaniji se praktično usposabljanje uresničuje prek Ministrstva za zdravje (The Department of Health-DoH), in sicer preko Sveta za socialno varstvo (The General Social Care Council - GSCC), ki zagotavlja prakso socialnega dela. Temeljne kriterije za prepoznavanje standardov prakse predpisujejo Nacionalni poklicni standardi za socialno delo (The National Occupation Standards for Social Work).

2. ČAS TRAJANJA PRAKSE ŠTUDENTOV/ŠTUDENTK SD

SLOVENIJA	AVSTRALIJA	VELIKA BRITANIJA
Za dodiplomski študij = (min) 404 ure ali 50 dni I. letnik = 42 ur (1× tedensko/celo leto) II. letnik = 42 ur (1× tedensko/celo leto) III. letnik = 160 ur redni, 80 ur izredni IV. letnik = 160 ur, 80 ur izredni	I., II. letnik temelji na temeljnih študijah sociologije, psihologije, socialne politike, študijah o prvotnih priseljencih, izbirnih vsebinah. Profesionalna praksa samo v III. in IV letniku (min) 980 ur ali 140 dni v III. l = 60 dni (4dni/teden) v IV. l = 80 dni (5dni/teden)	Praksa 1. - začetna stopnja [<i>threshold level</i>] I. letnik 20 dni II. letnik 80 dni Praksa 2 – zadnja stopnja [<i>exemplary level</i>]. III. letnik 100 dni

3. NA KOLIKO PODROČJIH PRAKSE SE ŠTUDENTJE/ŠTUDENTKE SD IZOBRAŽUJEJO?

SLOVENIJA	AVSTRALIJA	VELIKA BRITANIJA
Študentje/študentke praktične izkušnje pridobivajo v raznolikih učnih bazah. Fokus prakse je usmerjen v pridobivanje izkušenj na UB, za katero se študent/ka odloči oz. kamor je dodeljen/a, tam pa je deležen/a različnih izkušenj ter raznolikosti dela, metod, spretnosti ter postopkov. Namen prak. usposabljanja ni kroženje po različnih področjih dela, to je domena pripravništva. Izjema so specifične okoliščine, kot je odsotnost mentorja na UB zaradi bolezni, sistematizacije ali dejstvo, da študent na določeni UB zaradi narave dela ne bo mogel izkazati vseh spretnosti .	Prakso opravljajo: – na dveh področjih dela, npr. zaščita otrok, duševno zdravje, priseljenci, tujci, – v dveh institucionalnih okoljih, npr. praksa v določeni organizaciji, bolnici, centru, šoli, javnem zavodu, – na področjih različnih intervencij, ki vključuje delo s posameznikom, skupinsko delo, delo v skupnosti, političnem razvoju, socialnih akcijah in raziskavah	Svet za socialno varstvo (<i>The General Social care Council - GSCC</i>) zagotavlja prakso socialnega dela, ki prepisuje študentom minimalno 200 dni za pridobivanje potrebnih praktičnih izkušenj: - na vsaj dveh praktičnih področjih - na SD zakonskih pooblastilih , ki vključujejo temu ustrezne intervencije. - zagotavljanje uslug na vsaj dveh področjih dela z uporabniki/uporabnicami (npr. pomoč otrokom, duševno zdravje...)

4. DOLŽNOSTI, ODGOVORNOSTI UDELEŽENIH V PROCESU PRAKSE (MENTORJA/MENTORICE NA UB, MENTORJA/MENTORICE NA UNI, ŠTUDENTA/ŠTUDENTKE, OSTALIH)

SLOVENIJA	VELIKA BRITANIJA	AVSTRALIJA
<p>Naloge v procesu prakse so porazdeljene na:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Univerzitetno osebje: <ul style="list-style-type: none"> - <i>mentorja na FSD</i>, ki informira študenta in mentorja UB glede programa, nalog, ki jih mora študent na praksi izvesti (uvodne konzultacije, dodatne konzultacije, informacije o študentu), skrbi, da je študent deležen praktičnih izkušenj, pomoč in opora pri evalviranju doseženega, ovrednoti študentovo delo. - <i>koordinatorja prakse</i>, ki sodeluje z mentorji, ureja formalnosti med šolo in UB, informira študente o možnostih opravljanja prakse, jih razporeja po mentorskih skupinah, koordinira prakso. ▪ Osebje UB: <ul style="list-style-type: none"> - <i>mentorja/mentorico oz. svetovalca/svetovalko na UB</i> – pripravi vse potrebno za prihod študenta na UB (zagotovitev pogojev za učenje, pripravo konkretnih nalog), supervizijo, evalviranje študentovega dela (opisna ocena prakse), udeležba na seminarjih glede prakse, sodelovanje med mentorjem na FSD, študentom. <p>Študenta/študentke, ki se vpiše na ustrezno UB, sodeluje pri pripravi programa prakse na UB, odgovorno opravlja naloge, zadolžitve na UB, vodi in oddaja gradiva in potrebno dokumentacijo o svojem delu, udeležuje se intervizijskih srečanj, mentorskih skupin, se pripravi in sodeluje pri superviziji, srečanjih, konzultacijah, napiše zaključno poročilo o praksi</p>	<p>Proces prakse vključuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Univerzitetno osebje: <ul style="list-style-type: none"> - <i>mentorja/mentorico na univerzi (v nadaljevanju mentor/mentorica na UNI) oz. tutor [the tutor]</i>, pomaga študentu/študentki pri pripravah na prakso ter pri sestavi študentovega/študentkinega profila oz. osebnega opisa, podpira in nadzoruje izobraževanje, usposabljanje, napredovanje študenta/študentke skozi prakso. Zadolžen/a je za informiranje mentorja/mentorice na UB in študenta/študentke o pomembnih zadevah glede prakse. Sodeluje in svetuje pri ocenitvi študentovega/študentkinega dela. ▪ Osebje UB: <ul style="list-style-type: none"> - <i>koordinatorja/koordinatorico prakse [the link worker]</i> - navadno se ga uporabi takrat, ko mentor na UB [<i>the practice teacher</i>] v procesu prakse manjka, lahko se ju uporabi vzporedno. Meje med vlogami link workerjev in mentorjev na UB morajo biti jasne vsem udeleženi in določene v dogovoru o praksi. Koordinatorja/koordinatorico prakse prispeva k uvajanju študenta/študentke v delo, seznanja ga/jo o delovnem področju, nadzoruje njegovo/njeno delo, pregleduje evidentiranje študentove/študentkine prakse, prispeva k oceni študentovega/študentkinega dela na praksi - <i>mentorja na UB</i> - učitelja prakse [<i>the practice teacher</i>] – pripravi in organizira UB za prihod študenta na prakso, odgovoren je za koordinacijo in načrtovanja potrebna na UB v zadevah praktičnega usposabljanja, opozori na možnost uporabe drugega mnenja (drugega mentorja), usklajuje delo, ki ga na praksi študent/ka opravlja tako, da so doseženi potrebni učni rezultati, zagotovi 3 direktna opazovanja študentove prakse, podpre študenta v predstavitvi kompetenc, ki jih predpisujejo Nacionalni poklicni standardi za socialno delo. 	<p>V procesu prakse sodelujejo in imajo enakovredne in različne odgovornosti pri delu:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Univerzitetno osebje: <ul style="list-style-type: none"> - <i>uslužbenec/uslužbenka za praktično usposabljanje na UNIV [Field Education Officer]</i>, zadolžen/a za upravljanje z bazo podatkov o možnostih za praktično usposabljanje študentov/študentk ter razporeditev študentov/študentk po področjih prakse (v nadaljevanju UB). - <i>koordinator/ka prakse na UNI [university liaison person]</i>, poleg izobraževanja študentov /študentk, le tem v procesu prakse omogoča dodatno podporo, izvede vmesno evalvacijsko srečanje, dodeli končno oceno študentovega/študentkinega dela na praksi. ▪ Osebje UB: <ul style="list-style-type: none"> - <i>mentor/mentorica na UB [Field educator]</i> je lahko le tisti, ki ima ustrezno strokovno izobrazbo in ima najmanj dve leti delovnih izkušenj. Ima nalogo s strani UNI, da ovrednoti študentovo delo in izdela poročilo o študentovih sposobnostih, spretnostih, ali je opravil/ne opravil prakso. Poda predlog za oceno študenta/študentke koordinatorju/ki prakse na UNI. ▪ Študent/ka : <ul style="list-style-type: none"> Pred prakso opiše svoje delovne izkušnje, znanja, posebna znanja in potrebe, ki lahko vplivajo na delo na praksi. Pomaga pri določitvi učnih rezultatov. Udeležuje se evalvacijskih srečanj in izpolnjuje dogovorjene dolžnosti skozi prakso. Izdela dogovorjene pisne izdelke ter se ustrezno pripravi na predstavitev učnih ciljev mentorju/mentorici na UB, koordinatorju/koordinatorici prakse na UNI.

	<ul style="list-style-type: none">▪ Študent/ka: Sodeluje v dogovoru glede doseganja zahtevanih standardov in kako se jih bo predstavilo. Opravi oz. omogoči opravila, ki potekajo pred pričetkom prakse ter se nanašajo na področje zdravja in varnosti, preverjanje kaznivih dejanj, sodnih postopkov. Sodeluje pri učnem dogovoru. Udeležuje se supervizije in evalvacijskih srečanj. Izdela dogovorjene pisne izdelke ter se ustrezno pripravi na predstavitev učnih ciljev mentorju/mentorici na UB/na UNI.	
--	---	--

5. GLAVNI POGOJI IN SESTAVINE PRAKSE

SLOVENIJA	VELIKA BRITANIJA	AVSTRALIJA
<p>V Sloveniji poteka niz opravil v procesu praktičnega usposabljanja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>zbiranje ponudb in dogovarjanje z UB</i>, sprejemanje prijav za projekte prostovoljnega dela; - <i>uvodni strokovni seminar</i> za svetovalce/svetovalke študentom/šudentkam na praksi in koordinatorje/koordinatorke prostovoljnega dela; - <i>predstavitve projektov</i> prostovoljnega dela; uvodni sestanki v organizacijah s prostovoljci/prostovoljkami in začetek strokovne prakse za I. in II. letnik; - <i>uvodni sestanki v organizacijah</i> s študenti/šudentkami, mentorji/mentorici na UNI, mentorji/mentorici na UB; strokovna praksa IV. letnika, strokovna praksa III. letnika; - <i>dogovor o praksi</i>, sklenjen med mentorjem/mentorico na UB, mentorjem/mentorico na UNI (FSD) in študentom/šudentko. <i>Zavezuje vsakega od sodelujočih k prispevanju svojega deleža v učnem procesu</i> - <i>mentorske skupine, intervizije</i> - <i>vmesno evalvacijsko srečanje</i> poteka na UB, pregledajo se dosežene naloge, osvojene spretnosti, kje so področja moči, kje je pričakovati napredek, kaj je treba še opraviti - <i>zaključno evalvacijsko srečanje</i> na FSD temelji na evalvaciji doseženega, podajo se predlogi za naprej - <i>zaključna poročila študentov</i>, izdelana po navodilih, ki jih izda FSD - <i>opisne ocene mentorjev na UB</i> za oceno študentov po opomniku za opisno oceno, ki jo izda FSD - <i>opisne ocene mentorjev/mentorice na FSD</i>: mentor/mentorica na FSD pregleda poročila in opisne ocene ter poda oceno 	<p>V VB potekajo naslednja opravila v procesu praktičnega usposabljanja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>prepoznavanje učnih potreb</i> - o njih se morata dogovoriti študent/ka in mentor/ica na UB ustrezno zahtevam Nacionalnih poklicnih standardov. Dogovoriti se morata tudi glede predstavitve teh standardov kot tudi glede predstavitve vrednot SD (po predpisanih standardih). - <i>zdravje in varnost</i> – študent/ka mora privoliti v predpise organizacije glede varstva pri delu. Organizacija mu/ji mora nuditi tudi tovrstno usposabljanje. Študent/ka mora biti zavarovan/a za vožnjo z avtomobilom. Nekatere organizacije same krijejo ta strošek, drugače ga krije GSCC (ministrstvo). GSCC zahteva, da organizacija, kjer je UB, zagotovi in krije stroške za študenta/šudentke, ki je pri njih na praksi. Mentor/ica na UB mora zagotoviti to soglasje, preden se podpisuje <i>dogovor o praksi</i>. - <i>preverjanje kaznivih dejanj, sodnih postopkov</i> – študentje/šudentke so preverjeni/preverjane glede obstoja kaznivih dejanj, obtožb, obsodb, opominov, sodnih postopkov. V prakso lahko vstopijo le, če ne obstaja nič od prej naštetega. Naknadno odkritje obstoja sodnih, kazenskih postopkov pomeni, da študent prakse ne opravi. - <i>učni dogovor o praksi (practice learning agreement PLA)</i>, sklenjen na začetku prakse med mentorjem/mentorico na UB, (in/ali link workerjem), študentom/šudentko in mentorjem/mentorico na UNI. Kratko povzema učne potrebe in opiše, kako se jih bo uresničilo, vključuje tudi razvrstitev, razporeditev na praksi, načinom spopadanja s težavami. Vsebuje tudi reference mentorja/mentorice, ki poda drugo mnenje, določa 	<p>V Avstraliji potekajo naslednja opravila v procesu praktičnega usposabljanja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - UNI v Sydneyju zaposluje uslužbenca za praktično usposabljanje [<i>Field Education Officer</i>], ki vzdržuje in skrbi za <i>bazo podatkov</i> o možnostih za praktično usposabljanje za študent/šudentke. Podatki se redno obnavljajo in UNI jih tri mesece pred pričetkom prakse pošlje na organizacije za prakso, te pa jih morajo dopolniti z opisom kvalifikacij delovnega področja, mentorja/mentorice, spretnosti in znanja, ki jih študent/ka lahko osvoji na UB, posebnimi zahtevami, ki jih imajo za študenta/šudentko, ki bo na praksi. - <i>pred prakso študentje/šudentke</i> izpolnijo vprašalnik, kjer vpišejo in opišejo svoje osebne podatke, starost, znanje tujih jezikov, delovne izkušnje, posebne potrebe, ki lahko vplivajo na delo na področju, kjer bo prakso opravljal/a, prepoznavanje posameznih učnih rezultatov, ki so lahko doseženi na področju kjer bo študent/ka prakso opravljal/a. Hkrati pomagajo tudi določiti učne rezultate in prepoznati možnosti za učni napredek, ki ga ponuja izbrano področje prakse. - <i>srečanje koordinatorja/koordinatorice prakse na UNIV in uslužbenca, ki je zadolžen za prakso</i> 4 tedne pred pričetkom prakse; prilagodita zahteve in potrebe študentov/šudentk z zahtevami, potrebami področij prakse na osnovi pridobljenih informacij študentov/šudentk ter mentorjev/mentorice na UB. - <i>pogodba o praksi</i>: Predstavlja celoten delovni okvir učnega procesa znotraj UB. Je osnova za pregled prakse, nadzorovanje in spremljanje učnega procesa ter evalvacijo doseženega in zajema:

	<p>pomembne datume in dogodke; določa minimum dni prakse, čas študija, prepoznavanje učnih potreb, izobraževanje za nediskriminatorno prakso, delo, opravljeno na praksi, prek katerega se študent/ka usposobi ter predstavi kompetence v vseh standardih <i>Nacionalnega poklicnega programa SD</i>, nadalje določa način beleženja ter datume srečanj, zbiranje dokazov, razvidnost glede kompetenc v Nacionalnih poklicnih standardih SD.</p> <p>- <i>supervizija na praksi</i> - osebna in stalna supervizija naj bi potekala med študentom/študentko in mentorjem/mentorico na UB, povprečno eno uro in pol na pet delovnih dni. Namen tega je, da študent/ka pri svojem delu napreduje in dosega zahtevane kompetence.</p> <p>- <i>prvo in drugo evalvacijsko srečanje prakse</i> - predstavljata pomembni možnosti za pregled študentovega/študentkinega napredka. Biti morata zabeleženi in podpisani od vseh udeleženih. Sta sestavna dela celotnega poročila o praksi.</p> <p>- <i>poročilo o praksi</i></p> <p>Posebnosti sistema praktičnega usposabljanja v VB</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>dvomi in težave</i> - predpostavlja se, da že obstaja sistem v organizaciji glede reševanja težav, nejasnosti oz. sistem za reševanje težav med mentorjem/mentorico na UB ter mentorjem/mentorico na UNI. V dogovoru o praksi je predviden način upravljanja s temi postopki in organizacijskimi disciplinskimi postopki, ki zajemajo nadlegovanje, trpinčenje. ▪ VB v sistemu praktičnega usposabljanja ponuja in zagotavlja možnost pridobitve <i>drugega mnenja (drugega mentorja)</i>, za katerega lahko prosi kateri koli od udeleženih v procesu praktičnega usposabljanja študenta, kadar obstaja 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>opis organizacije kjer praksa poteka, opis študentovih posebnih učnih ciljev</i> vključujoč organizacijsko strukturo in vlogo SD v službi. Znanja, spretnosti, sposobnosti in razumevanja študenta/študentke, ki se bodo razvila. ○ dogovarjanje o superviziji: o času, lokaciji supervizije, cilju, kako naj se študent/ka in mentor/ica na UB nanjo pripravita ○ osebni/profesionalni razvoj med potekom prakse ○ beleženje in vrsta zapisov, ki jih bo študent/ka med prakso opravil ○ zahteve, posebne želje UB (ki se nanašajo na legalnost, varnost) ○ podpis študenta/študentke in mentorja/mentorice na UB ○ konkretno, specifično razporeditev nalog, odgovornosti ○ določitev točnih časovnih okvirjev za pridobitev določenih sposobnosti, spretnosti ○ prepoznanje začetnega nivoja študentovega znanja, sposobnosti, spretnosti ○ določitev zaželenih kompetenc, ki naj bi se razvile ob zaključku prakse, določitev učnih ciljev, nalog ○ določiti, katere dodatne izobraževalne pripomočke bi bili potrebni za izpolnitev plana izobraževalnega procesa ○ prepoznati stopnjo odgovornosti s strani študenta in mentorja na UB ○ možnost prekinitve nadzorovanja, ocenjevanja in nekatere alternativne možnosti ob nepredvidljivih dogodkih <p>- <i>vmesno srečanje</i> - obisk koordinatorja/koordinatorke prakse na UNI: koordinator/koordinatorka prakse na UNI pokliče ob koncu tretjega tedna prakse mentorja/mentorico na UB. Dogovorita datum za vmesno srečanje za namen</p>
--	---	---

	<p>dvom, da študent prakse ne bo uspešno opravil. Zahtevo se poda pisno na Vodjo izobraževanja za SD [<i>Head of Social Work Education</i>], ki ima nalogo zagotoviti primernega mentorja, ki bo drugo mnenje podal. Naloga mentorja na UB je obvestiti vse udeležene v procesu prakse, da je bilo zahtevano drugo mnenje.</p> <p>Mentor, ki bo podal drugo mnenje mora imeti primerno izobrazbo, poseduje znanje o področju dela kjer je študent na praksi ter ima izkušnje glede praktičnega učenja. Pri svojem delu je neodvisen od mnenj ostalih udeleženih in ni obremenjen s potekom preteklih dogodkov, ki so se odvijali v procesu prakse. Biti mora sposoben prepoznati in opozoriti na neprimeren kontekst v katerem je bilo praktično usposabljanje izvedeno ter morebitne olajševalne okoliščine, ki bi lahko vplivale na študentovo storilnost in delo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>sporočilo za javnost (whistle blowing)</i> - uporabijo ga lahko študentje/šudentke na praksi. Postopek je namenjen ohranitvi zaupanja v socialne delavke/delavce. UNI je ustanovila ta institut, ki študentom/šudentkam (ki so na stopnji MSW) daje možnost obveščanja javnosti glede nesreč, ki so se pripetile znotraj UNI ali v okviru praktičnega usposabljanja. Študentova/šudentkina dolžnost je opozarjati na nevarnosti, zlorabe, diskriminacijo ali izkoriščanja tako pri osebnem odnosu kot pri neposrednem delu. UNI resno jemlje svojo dolžnost zaščititi študente/šudentke. Ni se jim treba bati, da bo to kakorkoli vplivalo na njihovo profesionalno kariero. Študentje/šudentke lahko ubesedijo svoje stiske, prepoznavanje 	<p>vmesne evalvacije. Pregledata, kako poteka izpolnjevanje nalog, določenih v pogodbi, kakšni so rezultati supervizijskih srečanj, ocenita preverjanje napredka glede znanj, spretnosti, osebnostnega razvoja, razumevanja teorije in prakse, prepoznavanje področij moči in kako jih razvijati naprej, kako doseči cilje v preostanku prakse.</p> <p>- <i>poročilo o vmesnem srečanju</i>: Na koncu srečanja koordinator/koordinatorka prakse na UNI napiše <i>poročilo o vmesnem srečanju</i>, ki zajema povzetek zaključkov, dogovorov, ugotovitev. To posreduje študentu/šudentki in mentorju/mentorici na UB. Kopija se shrani v osebno mapo študenta/šudentke. Študent/ka je dolžan/dolžna predložiti vmesno poročilo prakse (v sodelovanju z mentorjem/mentorico na UB, ki ga dopolni) koordinatorju/koordinatorki prakse na UNI v roku enega tedna po srečanju.</p> <p>- <i>končno poročilo</i>: o študentovi/šudentkini pripravljenosti, prizadevnosti napredovati na naslednjo stopnjo izobraževanja oz. o doseganju standardov nivoja dodiplomske stopnje (4. 1). Vsebuje in zajema pregled vsega, kar se je študent/ka naučil. Dopolnjuje ga:</p> <ul style="list-style-type: none"> o poročilo mentorja/mentorice na UB o študentovi/šudentkini izpolnitvi potrebnega števila dni prakse <p>poročilo mentorja/mentorice na UB o doseganju/nedoseganju storilnosti študenta/šudentke na praksi. Mentor/ica doda tudi komentarje o kvaliteti študentovega/šudentkinega dela.</p>
--	---	---

	<p>zlorab, njihove izjave ne smejo biti zlonamerne, morajo biti zakonite ter v javnem interesu. Predviden je način sporočanja tovrstnih zadev:</p> <p><i>neuradni postopek:</i> Če gre za manjšo zadevo, lahko študent/ka o tem ustno obvesti in se nato pogovori z vodjem/vodjo organizacije, mentorjem/mentorico na UB, mentorjem/mentorico na UNI. Pomembno je, da je oseba, ki na zadevo opozori, zadovoljna z rešitvijo, če ne, posreduje pisno obvestilo, skladno s formalnim postopkom;</p> <p><i>uradni postopek:</i> Študent/ka se obrne na vodjo (direktorja) organizacije v kateri študent/ka opravlja prakso, ki mu/ji pomaga sestaviti pisno izjavo. Zadeva se rešuje naprej, o tem je obveščena UNI, ki preveri, ali organizacija, kjer je študent/ka na praksi, razpolaga z ustrežno usposobljenim človekom za reševanje tovrstnih zadev. Če ne, prevzame zadevo sama, obstaja pa možnost, da organizacija v prihodnje ne bo več dobivala študentov/šudentk na prakso.</p> <p>UNIV oskrbi UB z izplačilom honorarja</p>	
--	--	--

6. KATERE SO SPOSOBNOSTI, SPRETNOSTI, ZNANJA, KI JIH MORAJO ŠTUDENTJE/ŠTUDENTKE V PRAKSI OSVOJITI?

<p>I. in II. letnik: Cilji prakse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i><u>Izkušnja</u></i> <ul style="list-style-type: none"> - čimbolj se približati življenjskemu svetu uporabnikov SD - doživeti na lastni koži protislovja, ki izhajajo iz vloge strokovnega in prostovoljnega socialnega dela - izkusiti, opazovati in sodelovati s strokovnimi delavci na področju SD, v procesih samopomoči in uporabniških iniciativ - srečati se z učitelji šole v situacijah vsakdanjega SD • <i><u>Spoznavanje</u></i> <ul style="list-style-type: none"> - družbenega položaja uporabnikov SD - vrednot in etik SD - delovanja služb SD - praktične aplikacije pravnih okvirjev SD - delokrog SD • <i><u>Učenje spretnosti</u></i> <ul style="list-style-type: none"> - videti, prakticirati in ovrednotiti osnovne, splošne, specifične spretnosti SD • <i><u>Integracija</u></i> <ul style="list-style-type: none"> - teorije in prakse - različnih teorij - graditev osebnega stila dela <p>Spretnosti, ki naj bi jih študent/ka razvil/a, so:</p> <ul style="list-style-type: none"> - senzibilnost za različne zgodbe, realnosti, opise sveta - refleksija svojega doživljanja zgodb uporabnikov in njih realnosti kot ene izmed možnih interpretacij - senzibilnost za zaznavanje povezanosti/nepovezanosti uporabnikov v socialne mreže, podporne mreže, socialne niše, pozicije moči - prepoznavanje lastnih predsodkov, ovir, stisk v povezanosti z uporabniki in razmislek o njih ter pogovor z mentorjem/mentorico na UB o tem, zmožnost odprte komunikacije o nejasnostih, 	<p>III. letnik Profesionalni razvoj</p> <ul style="list-style-type: none"> - sposobnost upoštevanja socialnih, političnih in ekonomskih ciljev SD v družbi. Posebne reference za uporabo znanja o socialnih spremembah in konceptih za socialno pravičnost; - začetek zavedanja zahtev socialnih teorij in konceptov, različnih oblik SD v družbi in raznolikosti, večplastnosti problemov v SD; - zmožnost razumevanja in povezovanja narave multidisciplinarnosti SD; - sposobnost upoštevanja etike, ki podpira prakso SD; - znanje o važnejših socialnih problemih v Avstraliji; - sposobnost upoštevanja posebne moči SD <p>SD intervencije</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i><u>medosebne (interpersonalne) spretnosti:</u></i> <ul style="list-style-type: none"> - predstavitev sposobnosti za razvoj in vzdrževanje profesionalnega odnosa. Predstaviti sposobnost učinkovitega dela v službi; • <i><u>uporaba teorije v praksi:</u></i> <ul style="list-style-type: none"> - sposobnost namenskega planiranja in intervencije (kritična evalvacija prakse, sposobnost analize in evalvacije socialne politike, sposobnost uporabnega raziskovanja) • <i><u>predstavitev sposobnosti uresničevanja nediskriminatorne prakse</u></i>, vključujoč spoštovanje rase, razredne pripadnosti, spola, etičnosti, starosti, spolne naravnosti, verske pripadnosti idr. <p>Delo znotraj organizacij</p> <ul style="list-style-type: none"> - sposobnost sistematične ocenitve namena organizacije in njene povezanosti z ekonomskim kontekstom socialne blaginje v Avstraliji; - predstaviti znanje o socialnem, političnem, ekonomskem kontekstu organizacije, kjer praksa poteka; - predstaviti sposobnost za delo v timu in 	<p>PODIPLOMSKA STOPNJA:</p> <p><i>1. Pripraviti se in delati s posamezniki/posameznicami, družinami, oskrbovalci/oskrbovalkami, skupinami in skupnostmi z namenom oceniti njihove potrebe in okoliščine</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Znati se pripraviti za vzpostavitev stika za začetek sodelovanja - Delo s posamezniki/posameznicami, družinami, oskrbovalci/oskrbovalkami, skupinami in skupnostmi pri sprejemanju odločitev na podlagi ustreznih informacij - Skupno ocenjevanje potreb in možnosti za načrtovanje nadaljnjih aktivnosti <p><i>2. Načrtovati, izvesti, pregledati in ovrednotiti prakso SD s posamezniki/posameznicami, družinami, oskrbovalci/oskrbovalkami, skupinami in skupnostmi ter drugimi strokovnjaki/njami</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Odgovarjati na krizne situacije - Sodelovati s posamezniki/posameznicami družinami, oskrbovalci/oskrbovalkami, skupinami in skupnostmi pri doseganju sprememb v razvoju in izboljšanju življenjskih priložnosti - Pripraviti, izdelati, izvesti in evalvirati načrte s posamezniki/posameznicami, družinami, oskrbovalci/oskrbovalkami, skupinami in skupnostmi ter drugimi strokovnjaki/njami - Podpreti razvijanje mrež, da bi odgovorili na ugotovljene potrebe in načrtovane rezultate - Delati s skupinami, da bi dosegli rast, razvoj in neodvisnost posameznika/posameznice - Posvetiti se ravnanju, ki ogroža posameznike/posameznice, družine, oskrbovalce/oskrbovalke, skupine in skupnosti <p><i>3. Podpreti posameznike/posameznice (uporabnike/uporabnice), da predstavijo svoje potrebe, poglede in okoliščine</i></p>
---	--	--

<p>različnih pogledih</p> <ul style="list-style-type: none"> - zmožnost odprte komunikacije o doživetem ter o pričakovanjih z koordinatrico/koordinatorjem prakse - prepoznavanje in opis svojih nagnjenj, interesov, pričakovanj - prepoznavanje skupinske dinamike <p>III. letnik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uporaba spretnosti: <ul style="list-style-type: none"> - pogovarjanja (vodenje, zapis in analiza pogovora) - zapisovanja (socialno poročilo ali profil – predstavitev človeka in njegove življenjske situacije, vključno z njegovimi pogledi, vizijo) - terensko delo (obisk na domu – gre za raziskovalni prikaz obiska kot metode, v ospredju je metoda, potek obiska in ne opis razmer, v katerih živi uporabnik) • Obvladovanje postopkov: <p>Razvidno je iz opisa lastnega dela z uporabnikom oz. uporabnico, izjemoma lahko tudi s skupino. Predstavitev izbranega primera mora vsebovati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - skupno oceno situacije - dogovorjene cilje in načrt dela - evalvacijo doseženega - vzpostavljanje stika in delovnega odnosa (vzpostavljanje mandata in izvirni delovni projekt) - ukvarjanje s tveganji (ocena tveganja in načrt zmanjševanja tveganja) - ocenjevanje in krepitev moči (ocena moči in načrt krepitev moči) - raziskovanje življenjskega sveta in sredstev v okolju (ekozemljevid, individualni načrt za doseganje zaželenih ciljev - podpore, samostojnega življenja, ipd.). <p>Prikaz in analiza izbranega primera morata vključevati najmanj dva od navedenih štirih postopkov.</p> 	<p>pripravljenost za sodelovanje z namenom doseganja določenih ciljev;</p> <ul style="list-style-type: none"> - predstaviti sposobnost kvalitetnega organiziranja časa; - predstaviti sposobnost za sodelovanje, povezovanje; - predstaviti sposobnost za učinkovito uporabo administrativnih postopkov; - predstaviti sposobnost znanja za uporabo tehnologije v službi <p>Osebnostni/profesionalni razvoj in učenje</p> <ul style="list-style-type: none"> - predstaviti odprtost, dovzetnost za učenje; - predstaviti sposobnost konstruktivne supervizije, njeno pripravo in učinkovite povratne informacije; - predstaviti osebno zavedanje vpliva, ki ga imam na druge (uporabnike, sodelavce) in povratnega učinka drugih name; - predstaviti sposobnost raziskovanja osebnih vrednot in njihovega vpliva na prakso; - predstaviti sposobnost za razmejevanje osebnega od službenega; - znati postaviti primerne meje na delovnem mestu <p>Ocena in evalvacija</p> <ul style="list-style-type: none"> - predstaviti sposobnost za oceno družbe, posameznikov, skupin znotraj konteksta SD; - predstaviti sposobnost evalviranja lastnega dela <p>Pogajanje, zagovor</p> <ul style="list-style-type: none"> - predstaviti sposobnost za zagovor, pogajanje na primeren način <p>Komunikacijske sposobnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> - predstaviti sposobnost govora in pisanja, ki sta jasna, razločna, jedrnata; - predstaviti sposobnost primernega beleženja, zapisovanja, dokumentiranja dela <p>IV. LETNIK</p> <p>Profesionalni razvoj</p> <ul style="list-style-type: none"> - razumevanje in poznavanje filozofskih in teoretičnih razprav, ki zadevajo etiko in razumevanje 	<ul style="list-style-type: none"> - Zagovarjati - skupaj z njimi in v njihovo korist – posameznike/posameznice, družine, oskrbovalce/oskrbovalke, skupine in skupnosti - Pripraviti se in sodelovati v procesih odločanja <p><i>4. Znati upravljati s tveganjem za posameznike/posameznice, družine, oskrbovalce/oskrbovalke, skupine, skupnosti, zase in za kolege/kolegice</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ocenjevati in upravljati s tveganji za posameznike/posameznice, družine, oskrbovalce/oskrbovalke, skupine, skupnosti - Ocenjevati, zmanjševati na minimum in upravljati s tveganji zase in za kolege/kolegice <p><i>5. Biti sposoben/sposobna in odgovoren/odgovorna za supervizijo in podporo svoje lastne prakse SD znotraj lastne organizacije</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Biti sposoben/sposobna in odgovoren/odgovorna za lastno delo - Prispevati k upravljanju s sredstvi in storitvami - Obvladati, prikazovati in drugim posredovati zapise in poročila - Delati v okviru multidisciplinarnih in multiorganizacijskih timov, mrež in sistemov <p><i>6. Izkazati profesionalno kompetentnost za prakso SD</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Raziskovati, analizirati, evalvirati in uporabljati obstoječe znanje o najboljši praksi socialnega dela - Delati v okviru dogovorjenih standardov prakse socialnega dela in zagotavljati lasten poklicni razvoj - Obvladati kompleksna etična vprašanja, dileme in konflikte - Prispevati k uveljavljanju najboljših praks socialnega dela <p>Poleg tega morajo biti študentje SD sposobni demonstrirati svojo zavezanost Etičnemu kodeksu prakse socialnih delavk in delavcev</p>
---	---	---

<p>IV. letnik: Študent/ka se preizkusi in dokumentira uporabo vseh obveznih in najmanj dveh izbirnih spretnosti ali postopkov. <u>Obvezno:</u> - Načrtovanje in organizacija lastnega dela Študentke/študenti že pred začetkom in ob začetku praktičnega dela na dogovorno-pogajalski način (v dogovoru z mentorjem/mentorico na UNI in s svetovalcem/svetovalko na UB ter z ostalimi udeleženi) pripravijo načrt praktičnega dela, ki ga predstavijo in potrdijo na prvi konzultaciji mentorske skupine med potekom prakse. Sprejeti načrt je osnova za nadaljnji potek in evalvacijo prakse. - Načrtovanje in izvedba projekta ali manjše inovacije Načrtovanje, priprava in izvedba skupnostnega projekta potekajo pri predmetu Skupnostno socialno delo in niso nujno vezani na enomesečno prakso na izbrani učni bazi; če pa se enomesečna praksa neposredno povezuje z načrtovanim projektom pri Skupnostnem socialnem delu ali z ustreznimi predmeti na posameznem izbirnem področju, mora načrt praktičnega dela obvezno vsebovati tudi načrt zastavljenega skupnostnega projekta. V primeru, da se predvideni projekt skupnostnega dela ne povezuje s praktičnim delom na učni bazi, mora študentka/študent v času prakse načrtovati in po možnosti tudi izvesti manjšo, projektno zastavljeno inovacijo, ki bo temeljila na predhodni evalvaciji obstoječega programa oziroma delovanja organizacije in na oceni potreb po spremembah dejavnosti, storitev, metod dela ipd. - Timsko delo (sodelovanje v timu) ali delo s skupino - Terensko delo na javnem oz. v institucionalnem prostoru - Pravno ovrednotenje primera <u>Po izbiri:</u></p>	<p>le-teh učinkov na SD; - znati opisati značilnosti etične prakse v SD in delovati v duhu etične pravičnosti; - predstaviti sposobnost analize socialnih, političnih in ekonomskih funkcij SD v družbi. Načrtovati in omogočiti intervencije s posebnim znanjem SD in koncepti socialne pravičnosti; - predstavitev sposobnosti akcije v okoliščinah teoretične in praktične negotovosti, neznanja; - predstaviti sposobnosti dela kot član multidisciplinarnega tima; - predstaviti sposobnosti primerne uporabe moči poklica SD; - predstaviti sposobnosti evalvacije za samozaščito in zdravje na delovnem področju in delovati v tej smeri SD intervencije • <i>medosebne (interpersonalne) spretnosti:</i> - predstavitev razvoja in povečevanje, razvijanje spretnosti iz prvega dela prakse; - predstavitev sposobnosti učinkovitega dela v organizaciji, kjer praksa poteka <i>uporaba teorije v praksi:</i> - znanje o celostnem načrtovanju in teoretično podprti intervenciji; - sposobnost samoevalvacije prakse; - predstavitev sposobnosti za razvoj predlogov, primernih v kontekstu UB; - predstavitev sposobnosti analize in uporabe raziskav; - sposobnost uresničevanja vrednost SD Delo znotraj organizacij: - znati razločno zagovarjati namen, pomen organizacije in njene umeščenosti v kontekst SD v Avstraliji; - znati predstaviti znanje ter posebnosti področja prakse s posamezniki/posameznicami, skupinami, skupnostmi; - znati učinkovito organizirati čas;</p>	<p>(GSCC Code of practice for Social Care workers): 1. <i>kot socialna delavka/delavec moraš zaščititi pravice in podpirati interes uporabnikov/uporabnic in oskrbovalcev/oskrbovalk.</i> 2. <i>prizadevati si moraš uvajati in ohranjati zaupanje uporabnikov/uporabnic in oskrbovalcev/oskrbovalk.</i> 3. <i>predstavljati moraš neodvisnost, samostojnost uporabnikov/uporabnic ter jih zaščititi proti poškodbam, krivicam.</i> 4. <i>spoštovati moraš pravice uporabnikov/uporabnic ter jih zavarovati pred njihovim lastnim vedenjem, ki bi lahko poškodovalo njih ali druge.</i> 5. <i>vzdrževati javno zaupanje in zaupanje v socialne delavce/delavke</i> 6. <i>odgovoren biti za kvaliteto svojega dela in izboljševati svoje znanje in spretnosti</i></p> <p>To se poleg šestih ključnih vlog ocenjuje na način pomembnih sposobnosti, kvalifikacij: a. prepoznavanje in raziskovanje osebnih vrednot in predsodkov in njihovega vpliva na prakso b. spoštovanje in cenjenje univerzalnosti in različnosti, prepoznavanje in podpiranje moči c. podpirati človekovo pravico do izbire, zasebnosti, zaupnosti, in zaščite. Prepoznavanje in usmerjanje pravic in zahtev, potreb d. pomagati ljudem povečati nadzor nad življenjem in kakovost življenja. Prepoznavati, da je kontrola vedenja vedno zahtevana v smislu zaščite otrok in odraslih pred poškodbami, krivicami e. prepoznavati, analizirati in delovati v primernem kontekstu proti diskriminaciji, rasizmu, škodi, pomanjkanju, neenakosti, nepravilnosti delovati na način, ki ne stigmatizira ali izkorišča posameznikov/posameznic, skupine in skupnosti.</p>
---	---	---

<p>V skladu z načrtom praktičnega dela in ob upoštevanju dosedanjega praktičnega dela se študentka/študent odloči za posamezne <i>specifične spretnosti</i> in postopke socialnega dela, ki so povezani z njeno/njegovo prakso, ali pa izbere tiste <i>splošne spretnosti in postopke</i> socialnega dela, ki jih v dosednji praksi še ni uporabil/a oz. jih želi poglobiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pogovor z osebo z demenco - Individualno načrtovanje - Poglobljanje spretnosti pogovora in zapisovanja - Obisk na domu - Razvijanje delovnega odnosa - Raziskovanje življenjskega sveta uporabnika/uporabnice - Krepitev moči - Analiza tveganja 	<ul style="list-style-type: none"> - znati se spopasti s stresom na praksi <p>Osebnostni/profesionalni razvoj in učenje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dovzetnost za učenje, znati prenašati znanje iz UNI v UB; - znati načrtovati; - znati predstaviti sposobnost načrtovanja supervizije, ki je konstruktivna in učinkovita; - predstaviti znanje osebnega zavedanja glede vpliva, ki ga imaš na druge in obratno; - znati oceniti vplivanje profesionalnega dela na lastno osebnost in glede tega primerno reagirati; - sposobnost raziskovanja osebnih vrednot in njihovega vpliva na prakso; - znati razmejiti med osebnim in službenim; <p>Ocena in evalvacija:</p> <ul style="list-style-type: none"> - znati točno oceniti situacijo, v kateri se nahajajo posamezniki/posameznice, skupine, ter njihove interese <p>Komunikacijske sposobnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sposobnost jasne, jedrnat in primerne komunikacije; - sposobnost beleženja 	
--	--	--

7. NAČIN PREVERJANJA IN OCENJEVANJA OSVOJENIH ZNANJ, SPRETNOSTI, KI JIH ŠTUDENTJE/ŠTUDENTKE V PROCESU PRAKSE DOSEGAJO

SLOVENIJA	AVSTRALIJA	VELIKA BRITANIJA
<p>I. letnik: - Študent/ka po koncu prakse napiše in odda pisno nalogo-esej, kjer strne in ovrednoti svoje delo, ga razloži v okviru pojmovnega okvira prostovoljnega dela. Esej odda skupaj z ostalo dokumentacijo svojemu mentorju in pa predavatelju predmeta Prostovoljno delo, da nalogo pregleda in oceni.</p> <p>II. letnik: Študent/ka na koncu napiše in odda pisno nalogo – esej, ki zajema: - predstavitev vsebine in poteka prakse prostovoljnega dela, - prvi stik, začetki sodelovanja z uporabniškim sistemom, - nadaljnje načrtovanje in dogovarjanje o ciljih in nalogah, uresničevanje dogovorjenih korakov in evalvacija doseženih rezultatov, - razvoj odnosov med prostovoljcem, uporabnikom in drugimi udeleženiimi, - vrednote, načela, načini ravnanja in spretnosti socialnega dela, ki jih je prepoznal/a v proces dela, - zaključek dela in končna evalvacija, - kronologija, po datumih razvrstitev vseh aktivnosti in dogodkov, povezanih z njenim/njegovim praktičnim delom Esej odda skupaj z ostalo dokumentacijo svojemu mentorju/mentorici na UNI in pa predavatelju predmeta Prostovoljno delo, ki nalogo pregleda in oceni.</p> <p>III. letnik in IV. letnik: Študent/ka napiše zaključno poročilo, ki vsebuje naslednja poglavja: 1. Organizacijski in pravni okvir izvajanja prakse</p>	<p>III. in IV. letnik Preverjanje učnih izidov se izvaja v okviru naslednjih oblik preverjanja in ocenjevanja znanja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vmesno srečanje na UB - obisk koordinatorja/koordinatorke prakse na UNI [<i>university liaison person</i>] <p>Pogovori na teh obiskih: - izpolnjevanje nalog, določenih v pogodbi - narava in rezultati supervizijskih srečanj - preverjanje napredka glede znanj, spretnosti - osebnotni napredek - razumevanje teorije in prakse - prepoznavanje področij moči in kako jih razvijati v prihodnje - prepoznavanje področij razvoja in kako delovati z njimi v prihodnosti - prepoznavanje poteka učenja ter kako doseči cilje v preostanku prakse. Na koncu srečanja koordinator/ka prakse na UNI [<i>university liaison person</i>] napiše povzetek zaključkov, dogovorov, ugotovitev. To posreduje študentu/študentki in mentorju/mentorici na UB. Kopija se shrani v osebno mapo študenta/študentke.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poročilo o vmesnem srečanju <p>Študent/ka je dolžan/dolžna predložiti vmesno poročilo o praksi (v sodelovanju z mentorjem/mentorico na UB, ki jo podpiše) koordinatorju/koordinatorki prakse na UNI in sicer v roku enega tedna po srečanju. To se hrani v spisu študenta/študentke. Poročilo mora zajemati pripombe mentorja/mentorice na UB, njegove opombe o: - napredku in učenju – vsebujoč opise nalog, ki jih je študent/ka opravil/a - določitev spretnosti, znanj, ki so se razvila</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prvo evalvacijsko srečanje prakse: študent/ka bo predstavil/a svojo kritično analizo komunikacije/interakcije z uporabnikom/uporabnicami, oskrbovalci/oskrbovalkami, profesionalnimi delavci/delavkami. Načini beleženja, ki so mu/ji na voljo: poročila, intervjuji, avdio-video posnetki, pisma, dnevnik, projektni material • Drugo evalvacijsko srečanje: študent/ka bo od mentorja na UNI dobil/a povratno informacijo glede izbranega načina beleženja • Poročilo o praksi <p>UNI zahteva dve čitljivi kopiji končnega poročila takoj ob zaključku zadnjega dne prakse. Mentor/ica na UB v poročilu doda predlog glede ocene prakse, ki temelji na: - evidenci o študentu/študentki na praksi - direktnem, indirektnem opazovanju - učenju in superviziji - povratnih informacijah mentorja/mentorice na UB, uporabnikov/uporabnic, sodelavcev/sodelavk Študent/ka v poročilu oceni prakso in opravljeno delo opiše skozi prizmo: - zakonodaje in socialno političnega konteksta - uporabljene teorije, spretnosti, razlogov za njihovo uporabo - doseženega znanja, vrednot - tega, s katerimi dilemami, konflikti se je pri delu srečal/a - tega, kaj se je naučil/a o uporabnosti in omejitvah uporabljenih metod, spretnostih in profesionalnem razvoju - evalvacije rezultatov - znanja o postavkah Nacionalnih poklicnih standardov</p>

<p>2. Strokovno delo z uporabniki</p> <p>3. Prikaz in evalvacija izvedenih nalog (postopkov in spretnosti) v okviru prakse</p> <p>4. Ocena lastnega dela, pridobljenega znanja in spretnosti</p> <p>5. Obvezne priloge k zaključnemu poročilu o praktičnem delu 3. letnika</p> <p>6. Kopijo ali povzetek zaključnega poročila.</p> <p>Poročilo o praksi prejmeta mentor/ica na UB in mentor/ica na UNI, slednji/a prejme tudi dnevnik študentovega dela in je zadolžen/a za zaključno oceno prakse. Mentor/ica na UB poda mentorju/mentorici ali koordinatorju prakse na FSD opisno oceno o delu študenta na praksi, kar služi kot predlog k oceni. Opisna ocena vsebuje naslednje elemente ocenjevanja:</p> <p><i>Uporaba spretnosti in znanj socialnega dela:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - sposobnost uporabe relevantnih teoretičnih znanj v aktualni praktični situaciji; - razumevanje širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov; - zmožnost empatije, topline do uporabnikov; - spretnost izpeljave pogovora/intervjuja z uporabniki; - spretnost pri skupinskem delu in pri delu v skupnosti; itd. <p><i>Poklicna vloga:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - razumevanje, spoštovanje in uporaba načela zaupnosti podatkov; - razumevanje etike in vrednost v socialnem delu; - kritičnost do svojega dela; - občutljivost za spolne, etične, ekonomske razlike oz. potrebe uporabnikov, itd. <p><i>Delovanje in struktura službe:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - razumevanje ustrezne zakonodaje, na katero je vezano delovanje službe, virov financiranja, 	<ul style="list-style-type: none"> - prepoznavanje področij moči - področja, kjer se obeta razvoj znanja - refleksija mentorja/mentorice kot delavca/delavke – izkušnje s študentom/študentko in predpostavljajna glede razvoja znanja, spretnosti za naprej <p>Končno poročilo</p> <p>Je poročilo o študentovi/študentkini pripravljenosti, prizadevnosti napredovati na naslednjo stopnjo učenja (za 3. l.) oz. glede doseganja pričakovanih standardov, nivoja dodiplomske stopnje (4.1). Zagotavlja študentu/študentki in mentorju/mentorici na UB formalno evalvacijo študentovih/študentkinih učnih rezultatov skozi prakso in ki jih UNI pričakuje od študenta/študentke na koncu 3. ter 4. l. Ovrednoti in dopolni vmesno poročilo. Je povratna informacija o zadnji polovici prakse. Napisano mora biti znotraj zaključka zadnjega tedna prakse. Predloži se koordinatorju/koordinatorki prakse na UNI, napiše ga študent/ka v sodelovanju z mentorjem/mentorico na UB. Vsebuje in zajema pregled celotnega procesa in rezultatov učenja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Študent/ka:</u> je odgovoren/odgovorna za samo evalvacijo in pripravo na supervizijo, ki poteka med njim/njo in mentorjem/mentorico na UB; - <u>Mentor/ica na UB:</u> ima nalogo s strani UNI, da ovrednoti svoje delo in izkušnje s študentom/študentko, ovrednoti študentovo/študentkino delo in izdela poročilo o študentovih/študentkinih sposobnostih, spretnostih, oceni, ali je/ni opravil/a prakso. <p><u>Koordinator/koordinatorka prakse na UNI:</u> študenta/študentko na praksi spremlja po 2 uri na 14 dni skozi obe področji prakse. Ima nalogo izdelave zaključne ocene prakse.</p> <p>Evalvacija zajema specifične učne izide, ki so navedeni v pogodbi za prakso na UB. V pogodbi so določena in izražena:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pričakovanja določenega delovnega področja, 	<p>Poročilo o praksi prejme <i>Pododbor za oceno prakse</i> (Practice Assessment Sub-Board), ki odobri poročilo, ga vrne v popravek, ali zavrne. Za zavrnitev tudi poda razloge. To gre potem naprej na <i>Odbor za oceno programa</i> (Programme Assessment Board), ki študentu/študentki ter mentorju/mentorici posreduje končno oceno praktičnega usposabljanja.</p> <p>Parametri dela, opravljenega na praksi, naj bodo dogovorjeni na UB, kjer študent/ka opravlja prakso in naj bi se z ustreznim praktičnim delom usposobil/a ter izkazal/a kompetence po vseh standardih <i>Nacionalnega poklicnega programa SD in uporabi vrednot SD</i>, te pa se ocenjuje prek naslednjih elementov:</p> <ul style="list-style-type: none"> - neposredno opazovanje (vsaj tri opazovanja v praksi) - zapisane povratne informacije s strani poklicnih sodelavcev/sodelavk na praksi, ostalih strokovnjakov/strokovnjakinj, zunanjih sodelavcev/sodelavk - povratne informacije s strani uporabnikov/uporabnic - študentovo/študentkino delo, ki je zapisano (zapisi, beleženja, dnevnik, pisma, načrti, projektni material) - video in audio beleženja, v primerih, ko je to dovoljeno s strani udeležencev/udeleženk (uporabnikov/uporabnic idr.) - postopek beleženja dela z uporabnikom/uporabnico in oskrbovalci/oskrbovalkami, negovalci/negovalkami in na srečanjih, supervizijah - timski/individualni razgovori - zapisi supervizij - organizacijska, timska in zunanja srečanja - s strani mentorja/mentorice na UB podane ocene vodenja, upravljanja prakse študenta/študentke, - študentovo/študentkino poročilo o praksi - študentova/študentkina analiza njegovega/njene
---	--	--

<p>status službe (vladni/nevladni sektor); - razumevanje procesov družbenih sprememb, ki se dotikajo področja; itd.</p> <p><i>Spodbude za lastno učenje in izpopolnjevanje znanja:</i> - aktivno sodelovanje pri vsebinskih debatah; - iskanje informacij pri mentorju na UB; - iskanje informacij pri drugih zaposlenih in še drugih virih; - iskanje in uporaba ustrezne literature, itd.</p> <p><i>Študentove delovne navade:</i> - točnost, natančnost, odgovornost, iniciativnost, samostojnost, sposobnost poiskati pomoč mentorja na UB, fleksibilnost, sodelovanje v timu, itd. Opisno oceno mentorji/mentorice UB pošljejo mentorju/mentorici na FSD ali koordinatorju/koordinatorici na FSD in služi kot pomoč UNIV pri ocenitvi študentove prakse.</p>	<p>kjer bo študent/ka prakso opravljal/a glede njenih/njegovih kompetenc, referenc - storilnost, ki jo je naj bi jo študent/ka izkazal/a na konkretnem praktičnem področju</p> <p>UNI zahteva konkretno evidentiranje kompetenc na način in za namen doseganja Nacionalnih poklicnih standardov in vrednot SD.</p>	<p>lastnega dela in napredka – dnevnik refleksije</p> <p>Metode za ocenjevanje študentove prakse:</p> <table border="0"> <tr> <td>- opazovanje</td> <td>- pisno delo</td> </tr> <tr> <td>- predstavitev</td> <td>- supervizija</td> </tr> <tr> <td>- audio/video snemanje</td> <td>- mnenje uporabnikov/uporabnic</td> </tr> <tr> <td>- razgovor</td> <td>- mnenje sodelavcev/sodelavk</td> </tr> <tr> <td>- beleženje</td> <td></td> </tr> </table> <p>Ocenjevanje poleg naštetega poteka na način razpredelničnega in številčnega ocenjevanja skozi skalo od 0-3.</p> <p>0 pomeni, da standardi, ki jih določajo in predpisujejo Nacionalni poklicni standardi za socialno delo niso bili doseženi,</p> <p>1 pomeni da na začetnem nivoju [<i>threshold level</i>] še niso bili doseženi, študent/ka pa je vendarle pokazal/a določeno stopnjo razumevanja zahtevanih standardov</p> <p>2 pomeni, da je na začetnem nivoju študent/ka izvršil/a,</p> <p>3 pomeni, da je študent/ka kompetenten/kompetentna glede znanja potrebnega za opravitev prakse 2 [<i>exemplary level</i>].</p>	- opazovanje	- pisno delo	- predstavitev	- supervizija	- audio/video snemanje	- mnenje uporabnikov/uporabnic	- razgovor	- mnenje sodelavcev/sodelavk	- beleženje	
- opazovanje	- pisno delo											
- predstavitev	- supervizija											
- audio/video snemanje	- mnenje uporabnikov/uporabnic											
- razgovor	- mnenje sodelavcev/sodelavk											
- beleženje												

Priloga B Center za socialno delo Ljubljana – Šiška, učna baza praktikantom in praktikantkam fakultete za socialno delo

Gradivo za praktikante fakultete za socialno delo

NA SPLOŠNO O CENTRU

Centri za socialno delo so institucije, kjer se stroka socialnega dela v največji meri izkazuje kot avtonomna stroka z jasnimi, tako teoretičnimi, kot praktičnimi izhodišči.

Center za socialno delo Ljubljana Šiška (Csd Ljubljana – Šiška) je javni zavod, je pravna oseba, ki opravlja strokovno delo na področju socialnega varstva za območje občine Ljubljana Šiška, Občine Medvode in Vodice. Ustanovitelj Centra je Republika Slovenija.

Center za socialno delo Ljubljana Šiška opravlja vsa strokovna in administrativna dela v zvezi s socialno varstveno dejavnostjo. Dejavnosti, ki jih torej CSD Šiška opravlja kažejo na izjemen preplet socialno varstvenih storitev in javnih pooblastil v vsakdanjem delu centra. Ne glede na to, vse dejavnosti centra lahko razdelimo na:

1. socialno varstvene storitve

- socialna preventiva
- prva socialna pomoč
- osebna pomoč
- pomoč družini za dom
- pomoč družini na domu (samo za področje Medvod in Vodice)

2. dodatne storitve in programi

- preventivni program, namenjen otrokom s težavami v odraščanju, otrokom in mladoletnikom, ki doživljajo nasilje in spolne zlorabe
- projekt Varna soba namenjen stikom otrok in staršev po razvezi ali razpadu izven zakonske skupnosti
- projekt 5 000 namenjen izboljšanju enakih možnosti mladih iz socialno ranljivih družin za pridobivanje znanja in izobraževanje
- Program Sožitje v starosti, ki se izvaja za potrebe Medvod

3. javna pooblastila

- zakonska zveza
- razmerja med starši in otroki
- posvojitve
- rejništvo
- skrbništvo
- delo z mladostniki
- varstvo otrok s posebnimi potrebami
- socialno varstvo starejših občanov
- druga javna pooblastila
- druge naloge

4. denarni transferji

denarne socialne pomoči in oprostitve pri plačilih socialno varstvenih storitev

- trajna denarna socialna pomoč
- denarna socialna pomoč
- izredna denarna socialna pomoč
- enkratna izredna denarna socialna pomoč
- oprostitev plačila socialno varstvenih storitev

družinski prejemki

- otroški dodatek
- dodatek za nego otroka
- nadomestilo za porodniški dopust
- starševski dodatek
- zavitek za novorojenca

Seznam notranjih organizacijskih enot:

1. Matična enota Celovška 195 1000 Ljubljana Tel: 01 583 98 00 Telefax: 01 519 40 80 V.d. direktorja: Peter Rebolj, e-naslov: peter.rebolj@gov.si

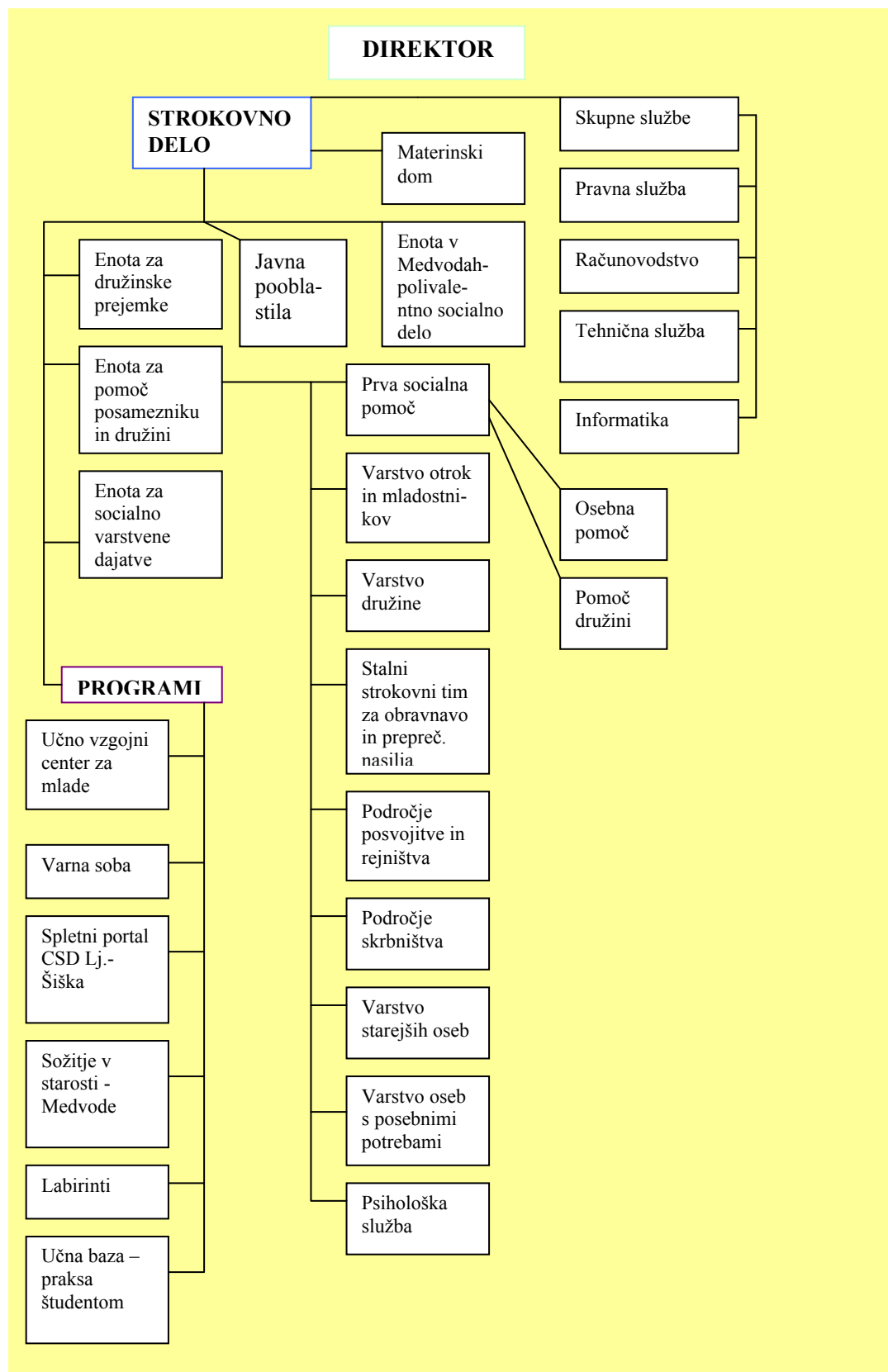
2. Enota za starševsko varstvo in družinski prejemki Celovška 185 1000 Ljubljana Vodja: Milena Hvale Tel: 01 583 98 16 e- naslov: milena.hvale@gov.si

3. Enota Medvode Medvoška cesta 4 1215 Medvode Vodja: Peter Virant Tel: 01 361 34 08 01 361 39 90 e-naslov: peter.virant@gov.si

4. Preventivna enota Šiška- Učno vzgojni center Kunaverjeva 4 1000 Ljubljana Vodja: Natalija Šintler Tel. 01 510 52 90 e-naslov: natalija.sintler@gov.si

5. Materinski dom Karunova 16 b 1000 Ljubljana Vodja: Radovan Radetič Tel: 01 283 37 45 Telefax: 01 283 37 35 e-naslov: radovan.radetic@gov.si

ORGANIZACIJSKA SHEMA DELOVANJA JAVNEGA ZAVODA CSD LJ.- ŠIŠKA



DELOVNA PODROČJA KOT UČNE BAZE

Delovna področja kot učne baze so na CSD Lj. – Šiška naslednje:

- enota za socialno varstvene dajatve (denarne socialne pomoči – dsp, občinske denarne socialne pomoči)	- področje družine
- področje skrbništva	- področje prve socialne pomoči
- varstvo otrok in mladostnikov	- učno vzgojni center za mlade

V enoti Medvode, kjer socialni delavki in delavec opravljajo polivalentno delo pa so učne baze na naslednjih področjih:

- področje denarnih socialnih pomoči, občinskih denarnih socialnih pomoči,
- delo na področju družine,
- prva socialna pomoč,
- varstvo starejših

1. DENARNE SOCIALNE POMOČI

Država zagotavlja sredstva za zadovoljevanje minimalnih življenjskih potreb v višini, ki omogoča preživetje in sicer v višini minimalnega dohodka, določenega z zakonom. Vsakdo je po svojih sposobnostih dolžan skrbeti za dostojno preživetje sebe in svojih družinskih članov. Kdor si preživetja ne more zagotoviti sam za delom ali s pravicami iz dela in zavarovanja, z dohodki iz premoženja ali drugih virov oziroma s pomočjo tistih, ki so ga dolžni preživljati, ima pravico do denarne socialne pomoči.

Uporabniki so osebe, ki si zase ali svoje družinske člane ne morejo zagotoviti sredstev v višini minimalnega dohodka.

Denarno socialno pomoč lahko pridobijo osebe ki:

- nimajo dovolj sredstev za preživetje,
- nimajo premoženja, ki bi jim omogočilo preživetja,
- aktivno rešujejo svojo socialno problematiko,
- so državljan Republike Slovenije in imate tu stalno prebivališče ali
- so tujci in imajo dovoljenje za stalno prebivanje v Republiki Sloveniji in v Sloveniji prebivajo.

Oblike pomoči in potek opravil:

1. *DENARNE SOCIALNE POMOČI (redna, izredna, enkratna, trajna) – izvajanje javnih pooblastil:*

- ugotovitveni postopek v procesu dodeljevanja denarne socialne pomoči
- odločanje v postopku dodeljevanja denarnih socialnih pomoči
- izdaja odločb o upravičenosti do denarne socialne pomoči

Prosilca, ki se je k nam obrnil za denarno pomoč informiramo o kriterijih za dodelitev pomoči, koliko pomoči lahko pričakuje in kakšno dokumentacijo potrebuje. Damo mu navodila kako izpolniti vlogo. Dokumentacijo nato proučimo, preverimo ali so dokumenti ustrezni in veljavni. Sledi ugotovitveni postopek kjer se ugotavlja ali je stiska trenutna, ali je dlje časa trajajoča, kje živi, ima svojce, prijatelje, ali mu lahko pomagajo. Prosilca je potrebno opogumljati, spodbujati njegove potenciale in krepiti moč. V primeru podaljševanja denarne pomoči je postopek rutinski, ni potrebno vsakokrat obnavljati ve dokumentacije. Nalogo pridobivanja podatkov, ki jih lahko sami pridobimo po uradni dolžnosti ne nalagamo prosilcu ampak smo jih dolžni priskrbeti sami. Opravimo lahko tudi obisk na domu, vendar je to bolj izjema kot pravilo npr., ko prosilci ne morejo priti na Center. Na koncu se izdela odločba. Potrebno je paziti, da vroča ažurno, da ne prihaja do kasnejšega izplačila.

2. ENKRATNE DENARNE POMOČI V OBČINI VODICE

- ugotovitveni postopek v procesu dodeljevanja enkratne denarne pomoči
- odločanje v postopku dodeljevanja enkratnih denarnih pomoči
- izdaja odločb o upravičenosti do enkratne denarne pomoči

3. ENKRATNA DENARNA POMOČ MESTNE OBČINE LJUBLJANA

- ugotovitveni postopek v procesu dodeljevanja enkratne denarne pomoči
- odločanje v postopku dodeljevanja enkratnih denarnih pomoči
- izdaja odločb o upravičenosti do enkratne denarne pomoči

Zakonska podlaga

- Zakon o socialnem varstvu
- Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih,
- Zakon o splošnem upravnem postopku
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti
- Uredba o poslovnem poslovanju
- Pravilnik o ugotavljanju prihrankov in premoženja ter o vrednosti zagotavljanja osnovne oskrbe v postopku za dodelitev denarne socialne pomoči
- Pravilnik o metodologiji za upoštevanje dohodka iz dejavnosti za pridobitev pravice do denarne socialne pomoči
- Pravilnik o metodologiji za upoštevanje dohodka iz kmetijske dejavnosti
- Pravilnik o zbirki podatkov o denarnih socialnih pomočeh
- Odlok o enkratni denarni pomoči Občine Vodice
- Odlok o enkratni denarni pomoči v Mestni občini Ljubljana

Izvajalci: Strokovni delavci po 69. čl. ZSV

Mentor na učni bazi: Dražen Logar, univ. dipl. soc. del.

Mentorjeve reference:

- 3 leta delovnih izkušenj na področju socialnega varstva – področje denarnih socialnih pomoči
- vodja Tima za denarne socialne pomoči
- aktivno sodelovanje v Stalnem strokovnem timu za obravnavo in preprečevanje nasilja
- 1 leto delovnih izkušenj na področju pomoči žrtvam kaznivih dejanj – Center za pomoč žrtvam kaznivih dejanj

- mentor študentom FSD na študijski praksi.

Praksa:

Študent/ka se v času prakse seznanja z javnimi pooblastili, ki jih Centru za socialno delo nalaga v postopku dodeljevanja denarne socialne pomoči:

- zakonodaja, ki določa postopek odločanja pri ugotavljanju pravice do denarne socialne pomoči - Zakon o socialnem varstvu
- postopek ugotavljanja upravičenosti do denarne socialne pomoči
- postopek odločanja o pravici do denarne socialne pomoči
- postopek izdaje odločbe in sam ugotovitveni postopek – Zakon o splošnem upravnem postopku
- študent/ka je seznanjen/a z sodelovanjem in izmenjavo podatkov Centra za socialno delo z drugimi organi in ustanovami:

- Zavod RS za zaposlovanje
- Davčna uprava RS
- Klirniško depotna družba
- Občina Vodice in Mestna občina Ljubljana
- Geodetska uprava RS, itd.

V času prakse se študent/ka seznanja z vlagatelji vlog za dodelitev denarne socialne pomoči oz. prejemki denarne socialne pomoči. Seznanja se tudi s težavami s katerimi se srečujejo zaradi slabega socialnega in materialnega stanja oz. materialne ogroženosti posameznikov oz. družin. V kolikor se uporabniki strinjajo, je študent/ka prisoten/a pri sprejemanju vlog, razgovorih, v katere se lahko tudi aktivno vključuje, pisanju zapisnikov in samem ugotovitvenem postopku, če je v njem uporabnik osebno prisoten. Uči se ustvarjati delovni odnos z uporabniki, iskati pozitivne točke v njihovem življenju, skupaj z uporabniki in mentorico sodeluje pri postopku ugotavljanja do denarne socialne pomoči. Študent/ka piše izjavo na zapisnik, ki jo poda uporabnik ali oseba, ki strokovnemu delavcu posreduje podatke, ki so pomembni v postopku ugotavljanja upravičenosti do denarne socialne pomoči. Spozna se z vodenjem dokumentacije ter programom »Informacijski sistem centrov za socialno delo«, s pomočjo katerega se izdelava odločba o upravičenosti do denarne socialne pomoči. Študent/ka s strokovnim delavcem opravi obisk na terenu pri vlagatelju vloge za denarno socialno pomoč, če je to potrebno za ugotovitev dejanskega stanja oz. za pridobitev podatkov, pomembnih v postopku ugotavljanja upravičenosti do denarne socialne pomoči. Udeležuje se timskih sestankov Stalnega strokovnega tima za obravnavo in preprečevanje nasilja ter na timu za denarno socialno pomoč. Seznanja se z metodami in tehnikami dela, z delom v strokovnih timih.

Tekom prakse bo študentu/ki predstavljeno delo Centra za socialno delo (organizacijska struktura, število i struktura zaposlenih, dejavnosti in naloge, poslanstvo...), glede na možnosti in individualne želje študenta/ke, pa tudi druga področja dela. Pomembno je, da razume in upošteva načela zaupnosti podatkov ter upošteva etiko in vrednote v socialnem delu.

V prvem letniku

Študent/ka pride v stik z vlagatelji (če se le-ti strinjajo) tako pred oddajo vloge za denarne socialne pomoči (pred vrati), kot pri sami oddaji ter razgovorom s socialno delavko/delavcem. Spoznava njihove življenjske zgodbe, izkušnje (pozitivne, negativne), poglede, opise, realnosti. Doživi klimo »pred vrati«. Spremlja neverbalno komunikacijo, teme, ki se razvijajo. Z vlagatelji se lahko zaplete v pogovor in jih povpraša o pričakovanjih, občutjih. Prisoten/na je tudi v pisarni, kjer se klima običajno spremeni. Sedaj lahko primerja dogajanje pred vrati z dogajanjem za njimi. Doživi t.i protislovje interesov, želja uporabniškega aparata in pričakovanj organizacije. Ob odhodu vlagatelja iz pisarne in organizacije lahko ponovno preveri občutja uporabnika, ki so lahko tako pozitivna, kot negativna. Z mentorjem se pogovori o svojih občutjih glede izkušenj, bodisi pozitivnih ali negativnih, o dvomih, ovirah, pričakovanjih. Spoznava svoje meje, potrebe, interese glede delovnega področja.

V drugem letniku

Študent/ka se okvirno seznani s postopkom od oddaje vloge do izdelave odločbe denarnih socialnih pomoči. Če se uporabniki strinjajo je prisoten/a pri samem razgovoru. Spoznava strokovni jezik socialnega delavca/delavke, osnovne spretnosti socialnega dela (poslušanje, pogovarjanje, povzemanje, pogajanje...), katere mentor na svojem področju uporablja ter zgodbe s katerimi se uporabniki prijavljajo po pomoč. Spoznava različne stopnje obravnave uporabnikov, ki so lahko informativne, ko uporabnik prvič vloži vlogo ali pa rutinske, ko gre za podaljševanje vloge. Študent/ka dobi vpogled v oblike pomoči, ki so uporabnikom še na voljo (prehrambeni paketi, obleke in obutev, naročilnice za hrano, predlogi za odpis dolgov), delovnimi področji ter institucijami s katerimi delavec na tem področju dela sodeluje.

V tretjem letniku

Pozna zakonsko podlago za to delovno področje in pomen denarnih socialnih pomoči, zna izpolniti vlogo.

Študent/ka se seznani z metodami, postopki in spretnostmi dela na tem področju. S soglasjem uporabnika/ce si pogovor zapisuje ter vzpostavi stik in delovni odnos. Pri tem je pozoren/a na to, kako se uporabnik predstavi, kako predstavi svojo življenjsko situacijo, svoje poglede, vizijo. S povzemanjem preverja točnost posredovanih informacij uporabnika. Pogloblja še ostale osnovne spretnosti SD. Pogovor nato z mentorjem/ico analizira in predvidi možne spremembe v življenjskem svetu uporabnika vključujoč ocenitev moči in načrt krepitve moči. Kot metodo dela opravita z mentorico/mentorjem obisk na domu. Študent/ka se uči oceniti situacije v katerih se nahajajo uporabniki/ce. Skupaj z mentorjem/ico dogovorita cilje in načrt dela, izdelata ekozemljevid. Nauči se izdelati odločbo, seznani se s programom za izdelavo le-te. Ob prisotnosti mentorice/mentorja izdelata odločbo. Dobi vpogled v druga delovna področja, katera se najpogosteje vključujejo v reševanje problematike ter ostale organizacije, s katerimi mentor/ica pri svojem delu sodeluje.

V četrtem letniku

Praktično delo študentov/šudentk četrtega letnika je namenjeno spoznavanju organizacijskih in skupnostnih vidikov socialnega dela ter metod in spretnosti projektnega dela v skupini in timu. V komunikaciji z uporabniki je samostojnejša/ši, uporablja strokovni jezik ter znanje samoiniciativno prenaša v prakso. Pogloblja spretnosti pogovora, poslušanja in zapisovanja, neverbalne komunikacije ter razvijanja delovnega odnosa. Skozi pogovor s stranko je senzibilen/a za različne življenjske zgodbe, raziskuje življenjski svet uporabnika in skupaj z

njim prepoznava možnosti za izboljšavo njegove situacije (dodajanje moči, kjer je to potrebno). Študent/ka spoznava tudi drug referate istega del .področja ter se udeležuje skupnih sestankov tima za denarne socialne pomoči. Prisoten/a je na zunanjih sestankih z Zavodom za zaposlovanje, Rdečim križem, domom za brezdomce in ostalimi ustanovami s katerim mentor/ica sodeluje (domovi za ostarele, bolnica, policija, občina, klirniško depotna družba, matični urad...). Seznan se z delovanjem in organizacijo Centra za socialno delo, delovnimi področji. Aktivno sodeluje pri zapisniku strokovnih timov ter poda svoje mnenje pri obravnavi primerov. Pri obravnavi uporabnikov/ic je aktivna (v soglasju z uporabniki), aktivno povezuje teorijo s prakso. Če je možno opravita z mentorico terensko delo na javnem oz. v institucionalnem prostoru, drugače to nalogo osvoji na kateri drugi UB na CSD Šiška, kjer se tudi lahko vključi v projekte, če tedaj potekajo. Projekt lahko izdela tudi sam v Enoti Medvode, CSD Šiška, UVC-ju ali Materinskemu domu. Povečuje in razvija sposobnost za organizacijo in načrtovanje ter lastno evalvacijo.

2. DELO Z MLADOSTNIKI

Staršem in mladostniku se ponudi osebna pomoč ali druge storitve, lahko se jih napoti tudi v druge institucije in nevladne organizacije.

Vzgojni ukrepi se izrekajo z namenom vzgojno vplivati na mladoletnika.

Izrednega pomena je sodelovanje staršev, ki otroka najboljše poznajo, saj se lahko z njihovo pomočjo pripravi ustrezen načrt dela in zastavijo cilji v skladu z potrebami in zmožnostmi mladoletnika.

Šolanje ima velik pomen za mladoletnika, v primeru, ko pride do prekinitve šolanja, je mladoletnik še bolj ogrožen, saj svoje potrebe običajno skuša zadovoljevati na neustrezen način, izvrševanje kaznivih dejanj, zloraba alkohola in ilegalnih drog... V toku obravnave skušamo skupaj z mladostnikom in njihovimi starši usmerjati mladoletnika k ustrežnejšim načinom zadovoljevanja potreb, nadaljevanju šolanja, ponovni vključitvi v šolanje....

Strokovni delavci se povezujemo z vsemi drugimi v socialni mreži mladoletnika, šole, zdravstvo, nevladne organizacije,..., da bi našli za mladoletnika in skupaj z njim, način, ki bi bil zanj ustrezen in realen.

Pri prvem stiku s starši in mladostnikom je pomembno vzpostaviti zaupen odnos, razložiti postopke in pristojnosti Centra in načine pomoči, "socialno varstvene storitve".

Priprava mladoletnika na sodelovanje je prvi korak, v kolikor uspemo razložiti naše delo tako, da mladoletnik začuti, da mu lahko in želimo pomagati, je velika verjetnost, da bo tudi sam bolj angažiran in pripravljen sprejeti svoj del odgovornosti.

Strokovni delavci se dodatno strokovno izobražujemo, uporabljamo različne svetovalne metode in tehnike, uporabljamo timski pristop pri obravnavi mladoletnika, vse skupaj z namenom, da bi lahko ponudili ustrezno pomoč.

Tako kot je mladoletnik v stiski, z izvrševanjem kaznivih dejanj običajno opozarja nase in na svoje težave, tako tudi starši rabijo podporo in možnost zase, da se pogovorijo, kako naprej in kaj lahko sami naredijo.

Pri vzgoji odraščajočega najstnika se starši srečujejo s težavami glede postavljanja mej, komunikacije, hitrimi spremembami razpoloženja in vedenja, tako, da včasih kljub najboljšim namenom ne vedo, kako dalje.

Prav tu pa je prostor, da skupaj s starši združimo moči in strokovno znanje in mladostniku

stojimo ob strani.

V primeru storitve kaznivega dejanja otroka ali mladostnika CSD nudi pomoč njim in njihovim družinam.

2.1 Oblike in dela pomoči:

- javna pooblastila: sodelovanje s sodišči in tožilstvom, spremljanje sodnih obravnav, izvajanje vzgojnih ukrepov, ki jih izreče sodišče, namestitve v vzgojne zavode in stanovanjske skupine.
- socialno varstvene storitve: informiranje, svetovanje, vodenje in urejanje.

2.1.1 PREVENTIVNO DELO

Uresničujemo več preventivnih programov. Namenjeni so otrokom in mladostnikom, ki so zaradi različnih razlogov potisnjeni na rob družbenega dogajanja, niso uspešni v šoli ali z neustreznim vedenjem še slabšajo svoj položaj.

Cilji programov:

- pridobitev delovnih in učnih navad
- resocializacija in vključitev v okolje,
- izboljšanje samopodobe,
- izboljšanje komunikacije med vrstniki in odraslimi,
- kakovostno preživljanje prostega časa.

Vse zastavljene cilje skušamo doseči s programi:

- UVC- učno vzgojni center,
- prostovoljno delo,
- delavnice za učence sedmih in osmih razredov,
- predavanja za starše,
- več dnevni tabori.

2.1.2 DELO Z MLADOLETNIMI STORILCI KAZNIVIH DEJANJ

Veliko staršev se srečuje z vprašanji, ko njihovi mladoletni otroci storijo kaznivo dejanje, zanima jih kaj lahko naredijo, kako poteka postopek.

Mladoletniki so :

- mlajši mladoletniki od 14 do 16 leta,
- starejši mladoletniki od 16 do 18 leta,
- od 18 do 21 leta pa so mlajši polnoletniki.

Ta delitev je pomembna zaradi vrste vzgojnih ukrepov in kazni.

Otroci do 14 leta kazensko niso odgovorni, to pomeni, da se jih ne obravnava na sodišču. Center za socialno delo dobi obvestilo o storjenem kaznivem dejanju otroka in opravi

razgovor s starši in otrokom, ter jim poda informacije o možnih socialno varstvenih storitvah.

Ko mladostnik dopolni 14 let postane kazensko odgovoren. Po prejemu ovadbe, ki jo poda policija, tožilstvo zahteva uvedbo pripravljalnega postopka. Postopek zoper mladoletnika se lahko uvede za vsa kazniva dejanja samo na zahtevo tožilca.

O uvedbi pripravljalnega postopka je obveščen Center za socialno delo, ki mora v skladu z 469.čl. Zakona o kazenskem postopku pridobiti podatke o mladostnikovi zrelosti, okoliščinah in razmerah v katerih živi in vse druge okoliščine, ki se tičejo mladostnikove osebnosti.

Opravi se razgovor s starši in mladoletnikom - ugotovitveni postopek in pripravi se poročilo za sodišče.

Center za socialno delo izrečene vzgojne ukrepe, izvaja oziroma jih spremlja in o tem v rednih časovnih presledkih, na zahtevo sodišča obvešča sodnika.

V primerih ko gre za izrek zavodskega ukrepa ali mladoletniškega zapora, pa Center za socialno delo oziroma strokovni delavec sodeluje z zavodom ali zaporom.

Strokovni delavci Centra za socialno delo so prisotni na sejah senata in glavnih obravnava. Javnost je izključena pri obravnavi mladoletnikov.

Vrste vzgojnih ukrepov:

1. Ukori

2. Navodila in prepovedi

- osebno se opravičiti oškodovancu
- poravnati se z oškodovancem
- redno obiskovati šolo
- usposabljanje se za poklic ali sprejeti zaposlitev
- nastaniti se pri določeni družini, domu ali drugje
- opraviti delo v korist humanitarnih organizacij ali lokalnih skupnosti
- zdraviti se v ustrezni zdravstveni organizaciji
- obiskovati vzgojno, poklicno, psihološko ali drugo posvetovalnico
- udeležiti se programov socialnega treninga
- opraviti preizkus znanja prometnih predpisov
- prepoved vožnje motornega vozila

Omenjena navodila in prepovedi se lahko izrečejo kot samostojni vzgojni ukrep ali pa skupaj z drugim vzgojnim ukrepom.

3. Nadzorstvo organa socialnega varstva

Ta vzgojni ukrep se izreka če mladoletnik trajneje potrebuje strokovno pomoč in nadzorstvo, ukrep se izreka za najmanj eno leto in ne več kot tri leta.

4. Oddaja v vzgojni zavod

Ta vzgojni ukrep se izreče v primeru, da mladoletnik potrebuje stalen nadzor in strokovno vodstvo, časovno je omejen na najmanj 6 mesecev in največ 3 leta.

5. Oddaja v prevzgojni dom

Ukrep oddaje v prevzgojni dom se izreka v primerih ko gre za težja kazniva dejanja, ponavljanje kaznivih dejanj oziroma če so bili prej izrečeni drugi vzgojni ukrepi, ki niso dosegli namena vzgoje in prevzgoje. Tudi tu je omejitev najmanj 1 leto in največ tri leta.

6. Oddaja v zavod za usposabljanje

Če je mladoletnik moten v duševnem ali telesnem razvoju mu sme sodišče izreči namesto oddaje v vzgojni zavod ali prevzgojni dom oddajo v ustrezen zavod za usposabljanje. V zavodu sme mladoletnik ostati dokler je to potrebno za njegovo zdravje, varstvo in usposabljanje vendar najdlje tri leta.

Izrečene vzgojne ukrepe se lahko nadomesti z drugimi, če zato nastopijo okoliščine, možnost pogojnega odpusta v času izvrševanja zavodskega ukrepa.

Starejšemu mladoletniku sme sodišče izreči tudi denarno kazen če ima svoje dohodke. V primerih ko gre za kaznive dejanje za katero je zagrožena kazen zapora pet ali več let, se lahko izreče kazen mladoletniškega zapora.

2.1.3 Namestitev otrok in mladostnikov v stanovanjske skupine in vzgojne zavode

Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v svojem 121. členu določa:

Center za socialno delo sme sam ali v sporazumu s starši oddati otroka v zavod zaradi njegove osebnostne ali vedenjske motenosti, ki bistveno ogroža njegov zdrav osebnotni razvoj, Center za socialno delo odloči o ustavitvi izvrševanja ukrepa takoj, ko prenehajo razlogi, zaradi katerih je bil ukrep izrečen. Ukrep lahko traja najdalj tri leta, izjemoma pa se lahko podaljša. Otrok, ki dopolni osemnajst let, sme ostati v zavodu le v primeru, da v to privoli.

Najpogostejši razlogi za namestitev so učne težave povezane z vedenjskimi težavami in nemočjo staršev ter socialna ogroženost (odsotnost staršev, bolezen staršev). Otroke in mladostnike nameščamo v stanovanjske skupine in vzgojne zavode takrat, ko so izčrpane vse druge možnosti in ko ocenimo, da bo obravnava v bolj strukturiranem okolju izboljšala otrokov/mladostnikov položaj.

Postopek namestitve:

S starši in otrokom/mladostnikom se pogovorimo o problemih, ki jih imajo, o dosedanjih načinih reševanja, o tem kdo vse je bil vključen v pomoč. Skupaj preučimo vse razloge za oddajo v stanovanjsko skupino/vzgojni zavod in pregledamo ali za rešitev obstajajo druge možnosti. Starše in otroka/mladostnika seznanimo z obstoječimi stanovanjskimi skupinami in vzgojnimi zavodi, z zahtevami za sprejem (prostovoljna odločitev otroka/mladostnika, stanovanjske skupine zahtevajo tudi vključenost v šolanje ali druge izobraževalne oblike ali delo). Skupaj definiramo okoliščine in čas v katerem se predvideva, da bo namestitev potrebna. Pogovorimo se tudi o vseh dilemah in bojznih, ki jih morebiti imajo starši ali otrok/mladostnik. Pri strokovni presoji kakšna namestitev bi bila za otroka/mladostnika najprimernejša, upoštevamo tudi njegove želje.

Formalno se postopek namestitve uvede, ko otrok/mladostnik in njegovi starši podajo na CSD

izjavo glede namestitve. V izjavi na kratko opišejo svoj problem ter želje in pričakovanja od namestitve.

Da bi bil otrok/mladostnik in njegovi starši čimbolj seznanjeni kam bo otrok/mladostnik nameščen, kje bo živel, kaj se bo z njim dogajalo, si skupaj gremo **ogledati** izbrano stanovanjsko skupino/vzgojni zavod. Tu si ogledamo prostor, vzgojitelji pa nas seznanijo z načinom življenja in dela v skupini/zavodu, s pravili, pravicami in dolžnostmi stanovalcev. Otrok/mladostnik predstavi svoj problem, pogovorimo se tudi o željah in pričakovanjih, o tem, kdaj bi bil možen sprejem in kaj vse potrebuje otrok/mladostnik ob sprejemu (dokumenti, garderoba). Spregovorimo tudi o trajanju, ciljih in načrtih bivanja v skupini/zavodu ter o nalogah, obveznostih otroka/mladostnika, staršev, vzgojiteljev in strokovnega delavca CSD.

Strokovni delavec CSD pošlje **vlogo za sprejem** v stanovanjsko skupino/vzgojni zavod. Vloga zajema socialno anamnezo (rojstni podatki, opis družine, odnosov v družini, šolsko področje, interesi v prostem času) in kratek opis problematike. Včasih se vlogi priloži poročilo matične šole, poročilo ustanove, kjer je otrok/mladostnik predhodno bival ali bil obravnavan in psihološko poročilo.

Na Centru za socialno delo se sestane **strokovna komisija**, ki jo sestavljajo trije strokovni delavci Centra. Njena naloga je, da preuči ustreznost namestitve in o tem poda pisno mnenje. Sledi **ustna obravnava** na CSD, ki jo vodi tukajšnji pravnik/pravnica. Poleg otroka/mladostnika (njegova prisotnost ni obvezna) in njegovih staršev, so prisotni še zapisnikar, strokovni delavec, ki otroka/mladostnika obravnava in predstavnik strokovne komisije. Starši in otrok/mladostnik povedo svoje mnenje o namestitvi, predstavnik strokovne komisije prebere mnenje strokovne komisije. O ustni obravnavi se piše zapisnik, ki ga vsi na koncu podpišejo.

CSD izda **odločbo o namestitvi**. Če se z odločbo starši oz. otrok/mladostnik ne strinjajo, se nanjo lahko pritožijo (otrok/mladostnik preko zakonitega zastopnika).

Otroka/mladostnika v stanovanjsko skupino/vzgojni zavod na dogovorjeni dan **namestijo** starši sami ali pa s skupaj s strokovnim delavcem.

Namestitev otroka/mladostnika v stanovanjsko skupino/vzgojni zavod je brezplačna, **stroške oskrbe krije Ministrstvo za šolstvo in šport**. Starši prispevajo žepnino in za druge posebne stroške, ki jih otrok/mladostnik ima, vse po dogovoru z vzgojitelji.

Strokovni delavec CSD spremlja otrokovo/mladostnikovo bivanje v stanovanjski skupini/vzgojnem zavodu, udeležuje se timskih sestankov in sodeluje s starši. Starši oz. pomembni drugi (skrbnik, rejniki, sorodniki) imajo ves čas otrokove namestitve pomembno vlogo. Po naših izkušnjah smo vsi skupaj uspešnejši, kadar starši oz. pomembni drugi odrasli stojijo otroku ob strani in so pripravljeni sodelovati. Navadno otrok preživlja vikende in počitnice doma, pomembno je, da imajo starši redne stike z vzgojitelji in strokovnim delavcem CSD ter da zavzamejo aktiven pristop pri reševanju težav.

Otrok oz. mladoletnik lahko ostane v stanovanjski skupini/vzgojnem zavodu od nekaj mesecev do najdalj treh let. Če v tem času dopolni 18 let, lahko v stanovanjski skupini/vzgojnem zavodu ostane le v primeru, da se s tem strinja.

Postopek odpusta iz stanovanjske skupine/vzgojnega zavoda poteka podobno kot postopek namestitve (izjava otroka/mladostnika in njegovih staršev, mnenje stanovanjske

skupine/vzgojnega zavoda, mnenje strokovne komisije CSD, ustna obravnava in na koncu odločba o odpustu iz stanovanjske skupine/vzgojnega zavoda).

Zakonska podlaga:

- Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih
- Zakon o socialnem varstvu
- Zakon o splošnem upravnem postopku
- Zakon o kazenskem postopku
- Kazenski zakonik RS
- Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij
- Pravilnik o oddaji v prevzgojni dom
- Zakon o prekrških

Izvajalci: Strokovni delavci po 69. čl ZSV

Mentorji na učni bazi: Vlasta Petrič, univ.dipl. soc.del., samostojna svetovalka,
Natalija Šintler, univ.dipl.soc.del

Mentorjeve reference:

Vlasta Petrič:

- 15 let delovnih izkušenj na področju socialnega varstva, večinoma pri obravnavi otrok in mladostnikov
- aktivno sodelovanje v programu varna soba za stike med starši in otroki
- 3 letne izkušnje pri telefonskem svetovanju otrokom in mladostnikom ter njihovim staršem na Otroškem telefonu
- mentorica študentom FSD na študijski praksi

Natalija Šintler:

- koordinacija dela izvajalcev na področju pomoči na domu
- vodja skupine za samopomoč AA
- nudenje učne pomoči dijakom/dijakinjam
- prostovoljstvo na področju preživljanja prostega časa z dijaki v mladinskem domu na Gerbičevi
- socialno delo v podjetju
- prostovoljstvo v terapevtskem programu hipoterapije
- prostovoljno delo na psihoterapevtskem taboru Odmev
- strokovna delavka pri izvajanju stikov v Varni sobi
- mentorica študijske prakse študentk FSD 2
- mentorica študentki/študentu VPVŠ 2
- mentorica gostujočima študentoma iz Španije 2
- vodenje Učno vzgojnega centra in preventivnih programov za otroke in mladostnike

Področje dela:

Varstvo otrok in mladostnikov – izvajanje javnih pooblastil in socialno varstvenih storitev pri obravnavi:

- mladoletnih osumljencev/storilcev kaznivih dejanj in prekrškov
- ogroženih mladoletnikov s težavami v odraščanju in/ali, ki živijo v neustreznem družinskem okolju in potrebujejo bivanje izven družine (v stanovanjski skupini ali vzgojnem zavodu)

Praksa:

Študent/ka se seznani z izvajanjem javnih pooblastil in socialno varstvenih storitev ter zakonsko podlago za izvajanjem le teh. Seznani se z uporabniki in njihovimi družinami, metodami in tehnikami dela, z delom v strokovnih timih. V kolikor se strinjajo uporabniki/ce, lahko sodeluje pri vodenju razgovora ali načrtovanju pomoči skupaj z uporabnikom/co. V kolikor so v teku preventivni programi ali projekti se lahko vključijo glede na lastno zanimanje in možnosti. Seznani se z institucijami in javnimi zavodi s katerimi sodelujejo strokovni delavci/delavke CSd-ja (osnovne šole, srednje šole, zdravstvene institucije, sodišča, policijske postaje, vzgojni zavodi, mladinski dom, prevzgojni dom, stanovanjske skupine...) ter vladnimi in nevladnimi organizacijami in društvi (Dom starejših občanov, Varstveni delovni center, Zavod Zarja, društvo za zaščito živali, društvo za nenasilno komunikacijo, Institut za meditacijo Concordia,...). Prisoten/a je lahko na obravnavah na okrožnem sodišču, oddelku za mladoletnike, predstavljena mu/ji je predkazenska in kazenska obravnava otrok in mladostnikov ter delo sodišč in tožilstva. Pomembno je, da razume in upošteva načela zaupnosti podatkov ter upošteva etiko in vrednote v socialnem delu. Aktivno lahko sodeluje pri vodenju zapisov in beleženju, vodenju evidenc v bazah podatkov, seznani se z popisom in vodenjem spisa ter arhiviranjem.

V prvem letniku

Spoznava življenjski svet uporabnikov. Če v to privolijo, z njimi pride v stik kot tudi z njihovimi družinami, s težavami s katerimi se srečujejo (neuspešnost v šoli, socialna izključenost, slabo materialno stanje, vzgojna nemoč staršev, težave z zlorabo drog, nasilje v družini...). Lahko je prisotna/prisoten na razgovorih, v katerih se lahko vključuje v smislu raziskovanja uporabnikovih izkušenj, tako pozitivnih, kot tistih, ki jim bremenijo življenje, z ovirami in izzivi. Opazuje neverbalno komunikacijo in klimo »pred vrati« in v pisarni. Doživel/a bo, da so pričakovanja strani uporabnikov in strokovnega delavca/delavke včasih v protislovju. Glede teh opazk se bo lahko pogovorila/pogovoril z socialno delavko/delavcem.

V drugem letniku

Študent/ka se tekom prakse na splošno seznani z javnimi pooblastili, ki jih CSD-ju nalaga:

- kazenska zakonodaja v postopku proti mladoletniku
- zakon o prekrških pri obravnavi mladoletnih storilcev prekrškov

V kolikor se uporabniki/ce strinjajo je prisoten/a pri razgovorih, pri katerih opazuje ustvarjanje delovnega odnosa, med socialno delavko in uporabniki. Skozi razgovor med uporabnikom in strokovno delavko/delavcem spoznava pristope in možnosti, ki obstajajo za ustvarjalne spremembe v življenjskem svetu uporabnikov. Pri tem spoznava tudi osnovne spretnosti socialnega dela (pogovarjanje, poslušanje, povzemanje, zagovornišтво...). Pozoren/a je na neverbalno komunikacijo ter jezikom, ki ga uporabnik/ca uporablja. Prepozna primernost uporabe strokovnega jezika in jezika uporabnika.

V tretjem letniku

Aktivno sodeluje pri razgovoru z uporabnikom/co. Vzpostavlja delovni odnos z uporabniki. Prepozna pozitivne točke na katerih je potrebno graditi in področja, kjer je uporabnik šibkejši. Oцени tveganje in moč. Skupaj z mentorjem/ico in uporabnikom/ico napravita načrt krepitev moči, zapisuje in analizira pogovor, izdelava socialno poročilo. Skozi pogovor

raziskuje uporabnikov življenjski svet ter prepoznava možnosti za spremembe ter evalvira dogovorjene cilje in načrt dela.

Seznani se s popisom in vodenjem spisa ter arhiviranjem.

Študent/ka se tekom prakse seznani z javnimi pooblastili, ki jih CSD-ju nalaga:

- kazenska zakonodaja v postopku proti mladoletniku:
 - priprava in izdelava poročila o mladoletniku in njegovih življenjskih okoliščinah
 - udeležba na seji senata ali glavni obravnavi
 - izvajanje izrečenih vzgojnih ukrepov

- zakon o prekrških pri obravnavi mladoletnih storilcev prekrškov:
 - seznanitev s prekrškom
 - poročilo o mladoletniku in njegovih življenjskih okoliščinah
 - izvajanje vzgojnih ukrepov

Predstavljeno mu/ji je delo tožilstva in sodišča v postopku proti mladoletniku ter vloga socialnega delavca/delavke v tem postopku, kot tudi postopek namestitve mladoletnikov v stanovanjske skupine ali vzgojne zavode.

V četrtem letniku

Poznavanje zakonodaje delovnega področja je že osvojeno, od praktikanta/ke se pričakuje, da teoretično znanje prenaša v praktično delo. Spoznava delovanje tima na področju dela z mladostniki, kot tudi ostala delovna področja, ki se vključujejo. V komunikaciji z uporabniki je samostojnejša/ši, uporablja strokovni jezik ter znanje samoiniciativno prenaša v prakso. Pogloblja spretnosti pogovora, poslušanja in zapisovanja, neverbalne komunikacije ter razvijanja delovnega odnosa. Skozi pogovor s stranko je senzibilen/a za različne življenjske zgodbe, raziskuje življenjski svet uporabnika in skupaj z njim prepoznava možnosti za izboljšavo njegove situacije (dodajanje moči, kjer je to potrebno).

Pridobiva sposobnosti komuniciranja z eksperti na drugih področjih, ki jih omogočajo zunanji sestanki (tožilstvo, policija, zavodi, društva, šole, zdravstvene ustanove, domovi, stanovanjske skupine) in vpoglede v njihovo organizacijo dela. Omogočana ji/mu je predstavitev CSD-ja ter individualna ali skupinska predstavitev posameznih področji dela (npr. psihološke, pravne službe, ...). Spoznava tudi razne projekte in preventivne programe, ki se na Centru razvijajo. V njih lahko tudi aktivno sodeluje in je ustvarjalen ter samoaktiven. Projekt lahko izdelata tudi sam v Enoti Medvode, Csd šiška, UVC-ju ali Materinskemu domu. Razvija sposobnost za organizacijo in načrtovanje ter skupaj z mentorjem evalvira lastno delo.

Z mentorjem/ico opravita obisk na domu, kjer se aktivno vključuje v pogovor z uporabnikom/uporabnico. Če je možno opravita z mentorico terensko delo na javnem oz. v institucionalnem prostoru, drugače to nalogo osvoji na kateri drugi UB na CSD Šiška.

UČNO VZGOJNI CENTER ZA MLADE (UVC)

Osnovni namen vključitve je kvalitetno preživljanje prostega časa skozi organizirane aktivnosti programa kot tudi omogočanje spodbudnega in varnega prostora za učenje in komunikacijo. V Program se lahko vključijo mladi, ki si želijo izboljšati ali obdržati svojo učno uspešnost in mladi, ki potrebujejo pomoč in usmerjanje pri šolskem delu ali imajo pri

tem težave. Prav tako je namenjen psihosocialni pomoči otrokom in mladostnikom, ki se v vsakdanjem življenju srečujejo s težjimi življenjskimi situacijami (nasilje, zasvojenost, revščina, zanemarjanje, bolezni ...) in so zaradi tega bolj izpostavljeni in socialno bolj ranljivi.

Osnovni cilji v povezavi z znanjem, ki jih lahko študentka/študent pridobi v UVC-Ju

- kvalitetno druženje izvajalcev programa z otroki in mladostniki in med njimi samimi;
- prilagoditev dejavnosti na način, da bodo mladi doživljali uspešnost;
- omogočanje pozitivnih izkušenj za izboljšanje samopodobe;
- razvijanje lastnega izražanja in komunikacije;
- pomoč pri konstruktivnem reševanju osebnih stisk in napotitev na ustrezne oblike pomoči;
- vzpostavljanje zaupanja, solidarnosti in odgovornosti;
- izboljšanje socialnega funkcioniranja;
- uspešno vključevanje v okolje;
- vzpostavljanje kvalitetne socialne mreže za otroke in mladostnike, ki jih sicer ogrožajo procesi in mehanizmi dezintegracije zaradi šolske neuspešnosti, nezaposlenosti, posebnih potreb;
- informiranje mladih o različnih temah, kot so nasilje, zasvojenosti, spolnost ... ;
- vzpodbujanje aktivnosti z namenom preprečevanja družbeno nesprejemljivih oblik vedenja;
- vključevanje v okolje in postavitev problemov mladostnikov in mladostnic v širši okvir razbremenjujoč od stigme nedoraslosti, nekompetentnosti, odklonskosti;
- demitologizacija šolske neuspešnosti in zagotavljanje kompenzacijskih vzvodov, ki preprečujejo stabilizacijo negativne samopodobe;
- povezovanje s pomembnimi institucijami v okolju ter spodbujanje kvalitetne interakcije med njimi skozi katero bodo mladi deležni več podpore in razumevanja kot družbenega nadzora in sankcij;
- preprečevanje neugodnih psiho-socialnih posledic brezposelnosti pri mladostnikih in mladostnicah, kot poskus vnosa dodatne socialne opore v tvegane življenjske situacije in tranzicije;
- spremljanje mladostnikov in mladostnic v procesu izobraževanja;
- uspešno zaključevanje programov izobraževanja v katerega so mladostniki in mladostnice vključeni.

S programom Učno vzgojnega centra aktivno prispevamo k zagotavljanju aktivnih oblik socialnega varstva v delu uveljavljanja usmerjenih preventivnih aktivnosti, ki so namenjene posebej izpostavljenim in rizičnim skupinam. Pripomoremo k razvijanju mreže socialnovarstvenih storitev katerih pomemben cilj je »uspešna« socializacija in priprava mlade generacije za samostojno in odgovorno življenje kot tudi oblikovanje kakovostnih medsebojnih odnosov s poudarkom na odnosu med spoloma, odnosu do šole, družine, dela ter zdravega načina življenja. Otrokom in mladostnikom, ki se soočajo s težjimi življenjskimi

pogoji, manj urejenimi družinskimi razmerami, težavami v socialni integraciji ter težavami v odraščanju nudimo ustrezne oblike pomoči in možnosti za prepoznavanje subjektov zaupanja in opore kot tudi modelov zagovornišva.

Posebno pozornost namenjamo po našem mnenju posebej izpostavljeni populaciji brezposelnih mladih (program »Pomoč mladostnikom in mladostnicam vključenim v Program 10.000«) brez ustrezne izobrazbe in tako poskušamo zagotavljati, da materialna ogroženost ne bi pomenila tudi socialne izključenosti brezposelnih mladih. Ugotavljamo namreč, da je tranzicija iz šolskih klopi v sistem plačane zaposlitve vse manj družbeno regulirana in kontrolirana ter tako postaja tvegana in negotova. Brezposelnost je eden poglavitnih vzrokov za socialno ranljivost mladih in lahko povzroča dolgotrajne psihične posledice na ter poškodbe na samopodobi mladih. Kot nezaposleni in brez ustrezne izobrazbe se v družbi, ki je zgrajena na vrednotah zaposlitve kaj hitro lahko znajdejo na obrobju, postanejo stigmatizirana in marginalizirana populacija. S skrbjo za brezposelne mlade tako prispevamo tudi k medsebojnemu usklajevanju in funkcionalni povezavi področja aktivne politike zaposlovanja in socialnega varstva.

OKOLJE UVC-ja

V program se vključujejo mladi s področja Šiške, Medvod in Vodice, ki obiskujejo osnovno, poklicno, srednjo šolo ali pa so vključeni v druge procese izobraževanja, obravnavo na našem Centru kot tudi obravnavo v drugih institucijah in nevladnih organizacijah ter društvih. Prav tako se vključujejo mladostniki in mladostnice, ki jim je sodišče izreklo navodilo ali ukrep nadzorstva organa socialnega varstva in ga izvajajo strokovni delavci enote za mladostnike. Povezujemo se tudi s starši, učitelji, zdravstvenimi delavci, policijo, sodiščem, društvi, Centri za socialno delo ter drugimi organizacijami. Na našem portalu (ki tudi spada v enega izmed projektov našega Csd-ja) objavljamo novice, razprave, obvestila, raziskave, slike, v katerih se lahko mladostniki/mladostnice prepoznajo in jih uporabijo po prostem preudarku. Objavljamo tudi urnik dejavnosti, ki se odvijajo v Uvc-ju, kjer lahko sodelujejo in soustvarjajo proces dela.

NAČIN DELA oz. DEJAVNOST UVC-JA

Osnova za delo je vzpostavljanje kvalitetnega odnosa zaupanja med mladimi in odraslimi preko različnih oblik formalnega in neformalnega druženja in pomoči, ki zajema:

- Individualno delo z otroci in mladostniki, ki zajema učno pomoč, reševanje odnosov do učenja in šole, zmanjševanje notranjih konfliktov v procesu odraščanja
- Skupinsko delo, ki zajema skupne razgovore, tematske delavnice, socialne igre, interakcijske vaje, delo s starši in celotno družino, izvajanje enodnevnih in večdnevnih taborov, sodelovanje s šolami in drugimi institucijami, timsko delo s strokovnimi in ostalimi delavci, povezovanje različnih vladnih in nevladnih organizacij, organiziranje, usposabljanje in informiranje prostovoljcev.

Zakonska podlaga:

- Zakon o socialnem varstvu

Izvajalci: Strokovni delavci po 69. čl. ZSV, javni delavci, prostovoljci

Mentor na učni bazi: Natalija Šintler, univ. dipl. soc. del.

Praksa

Študent/ka se seznani z osnovnim namenom in poslanstvom programa, kdo se lahko vključi v program in komu je namenjen. Spoznava oblike in načine dela UVC-ja. Seznan se z okoljem uporabnikov, najpogostejšimi težavami, ki jih pestijo, načini, ki jih razvijamo za odpravljanje le-teh ter ostalih aktivnostmi, ki jih ponujamo za izboljšanje situacije v kateri se mladostniki/ce nahajajo. Aktivno se vključi v proces dela ter soustvarja klimo tako pri učnih urah kot prostočasnih aktivnostih. Seznan se z organizacijo UvC-ja, kadrom in izobrazbeno strukturo, mrežo ostalih akterjev, organizacij, ki v programu sodelujejo oz. so z njim povezani. Spoznava načrtovanje dela in evalvacijo, prijavo na razpise za financiranje programa. Sodeluje pri timskih sestankih ter zunanjih aktivnostih, če so v tistem času organizirane. Tudi sam/a predlaga novitete ter organizira socialne igre.

V prvem letniku

Študent/ka se aktivno vključi v aktivnosti in program dela z mladostniki/mladostnicami. Življenjskemu svetu uporabnikov se tako približa skozi nudenje učne pomoči, oblikovanje in izvedbo delavnic (oblikovnih, fotografskih, plesnih, likovnih...) ter prostočasnimi aktivnostmi. Tu lahko največkrat pride v stik z različnimi zgodbami mladostnikov/ic, težavami in stiskami, ki jih pestijo ter konflikti, ki med njimi prihajajo in odražajo notranjo dinamiko posameznika. Spoznava njihove izkušnje tako v pozitivnem kot v negativnem smislu. Prisoten/a je pri dogovarjanju in pogajanju glede pravil in različnih interesov mladostnikov/ic, njihovih staršev ter delu in namenom UVC-ja. S svojo prisotnostjo soustvarja klimo, v kateri se tudi sam/a sreča z lastnimi dvomi, ovirami. O tem se lahko pogovori na skupnih sestankih ali individualno z mentorico.

V drugem letniku

Prisoten/a je pri vpisovanju mladostnikov/ic v program, kjer so prisotni tudi njihovi starši. Na tem mestu pride v stik z željami in pričakovanji staršev, njihovimi zgodbami. Opazuje načine komuniciranja med starši in strokovno delavko/delavcem (poslušanje, pogovarjanje, dogovarjanje, povzemanje...) ter neverbalno komunikacijo, ki med njimi nastaja. Spoznava ostale mreže storitev, kamor se lahko starši ali otroci obrnejo v primeru stiske (Varna hiša, Krizni center, Svetovalni center, psihološka služba, razna svetovanja ipd.). Aktivno sodeluje pri aktivnostih v UVC-ju, tudi sam/a lahko razvija nove oblike sodelovanja z mladimi (delavnice, socialne igre, družabne igre...). Na skupnih sestankih se vključuje s svojimi predlogi, vizijo, pa tudi dvomi in ovirami na katere pri delu naleti.

V tretjem letniku

Pri individualnem delu z mladostnikom se študent/ka nauči zapisati in analizirati pogovor, izdelati socialni profil z opisom življenjske situacije željami in vizijami mladostnika/ce. Sodeluje pri dogovarjanju glede ciljev in načrta dela tako z mladostnikom/co, kot z njegovimi/njenimi starši. Opazuje in preizkuša se z vzpostavljanjem delovnega odnosa. Pozoren/a je na trenutke ko je mladostnik/ca močnejša, sposobnejša in skupaj izdelata načrt za tiste, kjer je potrebno več podpore in moči. Na koncu izdelava evalvacijo doseženega. Študent/ka je prisoten/a tudi na sestankih z ostalimi organizacijami (šole, zdravstveni domovi, policija), spoznava načine sodelovanja in dogovarjanja za naprej. Obisk na domu po ogovoru opravi na drugi učni bazi.

V četrtem letniku

Študent/ka je seznanjena tako z notranjo organizacijo UVC-ja kot tudi z ostalimi preventivnimi programi za mlade, ki jih razvijajo v Ljubljani. Spoznava vpetost UVC-ja v okolico, načini in namenom sodelovanja s starši, šolami, policijo, zdravstvenim domom. Pridobiva spretnosti upravljanja z informacijami in sposobnosti za organizacijo in načrtovanje. Skozi pogovor z uporabnikom je senzibilen/a za različne življenjske zgodbe, neverbalno komunikacijo, raziskuje življenjski svet uporabnika in skupaj z njim prepoznava možnosti za izboljšavo njegove situacije (dodajanje moči, kjer je to potrebno). Pogloblja spretnosti pogovora in zapisovanja. Terensko delo po dogovoru opravi na drugi učni bazi, lahko pa je prisoten/a tudi na zunanjih strokovnih sestankih in pridobi izkušnje različnih strokovnih pogledov ter pristopov obravnave mladostnikov/ic. Izvede lahko tudi manjši projekt ali inovacijo v UVC-ju, sodeluje pa tudi v strokovnih timih tako internih, kot tudi na Centru za socialno delo pri obravnavi mladostnikov/ic. Če je možno opravita z mentorico terensko delo na javnem oz. v institucionalnem prostoru, drugače to nalogo osvoji na kateri drugi UB na CSD Šiška, kjer se tudi lahko vključi v projekte, če tedaj potekajo. Projekt lahko izdelata tudi sam v Enoti Medvode, Csd šiška, UVC-ju ali Materinskemu domu.

3. SKRBNİŠTVO

Skrbnništvo je posebna oblika družbenega varstva mladoletnikov, za katere starši ne skrbijo, in polnoletnih oseb, ki niso sposobne skrbeti zase, za svoje pravice in koristi. Vsem oblikam skrbništva je skupno to, da skrb za posamezno osebo – varovanca, v celoti ali deloma, za krajši ali daljši čas, prevzame druga oseba – skrbnik. Za skrbnika se postavi oseba, ki ima osebnostne lastnosti in sposobnosti, potrebne za opravljanje vloge skrbnika in ki privoli v prevzem te vloge. Če je mogoče in če to ni v nasprotju s koristmi varovanca, se imenuje za skrbnika njegov sorodnik. Pri imenovanju skrbnika upošteva Center za socialno delo želje varovanca., če jih je ta zmožen izraziti, in želje njegovih bližnjih sorodnikov, če je to v korist varovanca,

Poznamo tri vrste skrbništva:

- skrbništvo nad mladoletnimi,
- skrbništvo za osebe, ki jim je odvzeta poslovna sposobnost (polnoletne osebe),
- skrbništvo za posebne primere, namenjeno mladoletnim ali polnoletnim osebam.

Namen skrbništva je, da se s skrbjo, vzgojo in izobrazbo vsestransko razvije osebnost mladoletnih varovancev, ki se kasneje samostojno usposobijo za življenje in delo.

Namen skrbništva nad drugimi osebami pa je varstvo njihove osebnosti, ki se uresničuje predvsem z oskrbo, zdravljenjem in usposabljanjem za samostojno življenje.

Vsem skrbništvom pa je skupno, da se določeni osebi postavi skrbnika, ki zanjo (če je le mogoče, skupaj z njo) ureja vse, kar je potrebno, oziroma vse, kar je bilo dogovorjeno.

SKRBNİŠTVO NAD MLADOLETNIMI

- POSTAVITEV SKRBNIKA ZA POSEBEN PRIMER :

Namen naloge je zaščita pravic in koristi otroka s postavitvijo skrbnika za poseben primer otroku nad katerim izvršujejo starši roditeljske pravice (npr. v primeru spora med njim in

starši, za sklenitev posameznih pravnih opravil med njimi ter v drugih primerih, če so njihove koristi v navskrižju – v postopku dedovanja, pridobitev/prodaja premoženja,...)

Prouči se zahtevo, nato se izpelje ugotovitveni postopek, kjer se izvede pogovor s starši, otrokom, bodočim skrbnikom. O tem se napiše zapisnik ter se postavi skrbnika, določi njegova pooblastila. Izdela se odločba. Sodeluje se z upravnimi organi (sodiščem, odvetnikom, notarjem) in spremlja nadzor nad delom skrbnika

- ODLOČANJE O ODTUJITVI OZ. BREMENITVI PREMOŽENJA OTROKA POD SKRBNIŠTVOM:

Namen naloge je zaščita koristi otroka in varstvo njegovih premoženjskih in drugih pravic, saj smejo starši odtujiti ali obremeniti stvari iz premoženja svojega otroka samo zaradi njegovega preživetja, vzgoje in izobrazbe, ali če to zahteva kaka druga njegova korist. Otroka, ki je dopolnil 15. let lahko sam sklepa pravne posle, če zakon ne določa drugače. Za veljavnost teh poslov je potrebna privolitev oz. odobritev staršev ali CSD, če so ti tako pomembni, da bistveno vplivajo na otrokovo življenje.

- POSTAVITEV/PRENEHANJE STALNEGA SKRBNIKA OTROKU:

Zaščiti se pravice in koristi otroka, ki nima staršev, ali za katerega starši ne skrbijo. Otroka postavi CSD pod skrbništvo, s ciljem poskrbeti za varstvo, vzgojo in oskrbo otroka (z ureditvijo skrbništva, je skrbnik dolžan skrbeti enako kot starši za otroka).

PREDLOG ZA ODVZEM/ VRNITEV POSLOVNE SPOSOBNOSTI:

Uporabniki so odrasle osebe, za katere se ocenjuje, da ni sposobna ščititi svojih interesov. Gre za zaščito pravic in koristi posameznika, ki ni sposoben ščititi svoje osebne ali premoženjske koristi. Sprejme se pobuda in prouči dokumentacija. Ugotovitveni postopek je sestavljen iz pogovora z uporabnikom, sorodniki, sosedi, obiska na domu/zavodu. Oblikuje se dogovor. Sestavi se predlog. V postopku se sodeluje s sodiščem.

IMENOVANJE/RAZREŠITEV ZAČASNEGA SKRBNIKA:

Namen naloge je zavarovanje pravic in koristi osebe, ki je v postopku za odvzem poslovne sposobnosti, izbor primerne skrbnika, proučitev o njegovih pravicah in dolžnostih, vodenje in usmerjanje pri njegovem delu. Popis premoženjskega in nepremičninskega premoženja, ki ga ima varovanec v posesti. Uporabniki so osebe, ki so v postopku za odvzem poslovne sposobnosti.

Osebo, ki je v postopku za odvzem se zasliši. V ugotovitvenem postopku se prouči predlog za imenovanje začasnega skrbnika, kot tudi kandidata za skrbnika o njegovih pravicah in dolžnostih. Izdela se odločba, ki imenuje skrbnika ter se določi obseg njegovih nalog. Nato je na vrsti sklep komisiji za popis. Popiše se premoženje ter oceni vrednost premoženja. Izdela se zapisnik o izročitvi premoženja v upravljanje skrbniku.

IMENOVANJE/RAZREŠITEV SKRBNIKA:

Namen naloge je zagotovitev primerne skrbnika varovancu, usposobitev za njegovo delo in usmerjanje pri opravljanju skrbniških funkcij in zaščita pravic in koristi uporabnika ter postavitve pod skrbništvo na podlagi pravnomočnega sklepa sodišča z odločbo, ki se pošlje matičnemu uradu in zemljiški knjigi.. Uporabniki so varovanci in skrbniki

IMENOVANJE/RAZREŠITEV SKRBNIKA ZA POSEBEN PRIMER:

Postavi se posebnega skrbnika za poseben primer v primeru spora med varovancem in stalnim skrbnikom, za sklenitev pravnih opravil med njima in v vseh primerih ko so njune koristi v navzkrižju interesov

VARTVO OSEB NEZNANEGA BIVALIŠČA:

Postavi se skrbnika za poseben primer v postopek razglasitve pogrešanega za mrtvega ter varstvo pravic in koristi odsotnih oseb neznanega prebivališča, skrb za premoženje neznanega lastnika in v drugih potrebnih primerih. Uporabniki so pogrešane osebe, zaščitijo se jim pravice in koristi.

Zakonska podlaga:

- Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih
- Zakon o socialnem varstvu
- Zakon o splošnem upravnem postopku
- Zakon o nepravdnem postopku
- Zakon o matičnih knjigah
- Zakon o potnih listinah
- Zakon o državljanstvu
- Zakon o azilu
- zakon o dedovanju
- Obligacijski zakonik
- Pravilnik o postopku za popis in ocenitev premoženja oseb pod skrbništvom ter o pripravi skrbniških poročil

Izvajalci: Strokovni delavci po 69. čl ZSV

Mentor na učni bazi: Matjaž Ogorevc, univ. dipl. soc.del., višji svetovalec

Mentorjeve reference:

- 16 let delovnih izkušenj na področju socialnega varstva, večinoma s področja skrbništva
- aktivno sodelovanje v programu Varna soba za stike med starši in otroki
- vodenje aktiva skrbništva ljubljanskih Centrov za socialno delo
- mentor študentom FSD na praksi

Praksa:

Tekom prakse se študent/ka seznani s postopki, zapisniki, odločbami, pooblastili in zakonodajo vezano na področje skrbništva.

Delo vključuje obravnave na sodiščih, sestanke in razgovore v zdravstvenih ustanovah kot tudi na domovih strank oz. njihovih sorodnikov in družinskih članov, otrok, bodočih skrbnikov. Namen prakse je vpogled v področje skrbništva, od pobude za uvedbo postopka preko ugotovitvenega postopka do odločbe. Spoznava opravila za zaščito pravic in koristi posameznika, ki ni sposoben ščititi svoje osebne ali premoženjske koristi.

Študent/ka spozna spremljanje skrbniške zadeve, nadziranje dela skrbnika do zaključka skrbniške zadeve. Delo zajema tako mladoletne kot polnoletne osebe. Pri mladoletnih osebah

se seznanjajo s skrbjo in vzgojo, izobrazbo, ki je potrebna, da se mladoletni varovanci razvijejo osebnostno ter usposobijo za življenje in delo. V sodelovanju z upravnimi organi mu/ji je predstavljeno delo sodišča, odvetnika, notarja, kot tudi same organizacije Centra za socialno delo. Pomembno je, da razume in upošteva načela zaupnosti podatkov ter upošteva etiko in vrednote v socialnem delu.

V prvem letniku

Študent/ka pride v stik z uporabniki skozi razgovore, ki jih vodi strokovni delavec. Opazuje neverbalno komunikacijo in klimo, ki nastaja v delovnem odnosu. Dobi vpogled v življenjske situacije v katerih so se znašli uporabniki, njihovi svojci ter ostali, ki v primeru sodelujejo. Spremlja njihove želje in predloge ter vizije. Prepoznava pozitivne točke. To primerja z možnostmi, ki jih ponuja Center.

V drugem letniku

Naloga mentorja je, da omogoči praktikantu/ki, da skozi svojo izkušnje dobijo vpogled v instrumentarij delovnega področja skrbništva, ki ga lahko imenujemo tudi orodja, katera pri svojem delu uporablja socialni delavec in so potrebna na področju skrbništva. Uči se in spoznava osnovne spretnosti socialnega dela, poslušanje, povzemanje, pogovarjanje, zagovarjanje, posredništvo tako pri delu z mladoletnimi, kot z odraslimi osebami. Spoznava mrežo storitev, ki so uporabnikom na voljo (zdravstvo, sodišča, šole, ostale ustanove) ter možnosti za spremembe, ki so uporabnikom na voljo v njihovem življenjskem svetu

V tretjem letniku

Študent/ka se seznanja z zakonodajo na področju dela skrbništva. Seznanja se s predpisi, zakoniki, pravilniki, odločbami, zapisniki, vlogami, opravili, ki jih mentor uporablja na tem področju dela. Dobi vpogled v področje skrbništva, od pobude za uvedbo postopka preko ugotovitvenega postopka do odločbe. Spoznava strokovni jezik, opravila za zaščito pravic in koristi posameznika, ki ni sposoben ščititi svoje osebne ali premoženjske koristi. Seznanja se tudi z nadzorom dela skrbnika.

V času prakse s študentje/ke preskusijo in dokumentirajo spretnosti in postopke na področju skrbništva. Skozi razgovor s stranko v katerem tudi sami sodelujejo, zapisujejo in analizirajo pogovor, izdelajo socialno poročilo, ki zajema predstavitev človekove situacije, katera vsebuje vizijo in pričakovanja uporabnika. Kot metodo dela mentor s študentom/tko opravi obisk na terenu (dom, zdravstvena ustanova, dom starejših občanov) kjer se uporabnik nahaja. Študent/ka je prisoten/a pri vzpostavljanju delovnega odnosa, raziskovanju življenjskega sveta uporabnika in sredstev v njegovem okolju. Dogovorijo se cilji in načrti dela. Na koncu se izdela evalvacija doseženega.

V četrtem letniku

Študent/ka aktivno prenaša teorijo v prakso. Ker se od nje/njega pričakuje, da je že osvojil/a zakonodajo za delo na področju skrbništva, lahko svoje ugotovitve, predloge in odgovore tudi samoiniciativno argumentira. Pozna vrste in namen skrbništva. V komunikaciji z uporabniki je samostojnejša/ši, uporablja strokovni jezik ter znanje samoiniciativno prenaša v prakso. Pogloblja spretnosti pogovora, poslušanja in zapisovanja, neverbalne komunikacije ter razvijanja delovnega odnosa. Skozi pogovor s stranko je senzibilen/a za različne življenjske zgodbe, raziskuje življenjski svet uporabnika in skupaj z njim prepoznava možnosti za

izboljšavo njegove situacije (dodajanje moči, kjer je to potrebno). Spoznava sodelovanje z zunanjimi sodelavci in organizacijami. Če so v tistem času zunanji sestanki z drugimi institucijami, je tam prisoten/a, tako doživi tudi druge strokovne poglede, načine in pristope dela. Pridobiva spretnosti upravljanja z informacijami in sposobnosti za organizacijo in načrtovanje. Sodeluje pri obravnavah na sodiščih, sestankih in razgovorih v zdravstvenih ustanovah kot tudi na domovih strank oz. njihovih sorodnikov in družinskih članov, otrok, bodočih skrbnikov. Spoznava delovanje ostalih uradov in ustanov ter strokovnih timov na Centru za socialno delo kjer se seznanja s strokovnimi pogledi drugih delovnih področij. Tekom prakse je študentu/ki predstavljeno delo Centra za socialno delo (organizacijska struktura, število in struktura zaposlenih, dejavnosti in naloge, poslanstvo...). Glede na možnosti in individualne želje se lahko vključi v projekte, ki potekajo na Centru. Če je možno opravita z mentorico terensko delo na javnem oz. v institucionalnem prostoru, drugače to nalogo osvoji na kateri drugi UB na CSD Šiška.

PRVA SOCIALNA POMOČ (PSP)

Prva socialna pomoč je pomoč posamezniku, da prepozna in opredeli stiske ali težave, da oceni možne rešitve in se seznanja z možnimi storitvami, dajatvami, z obveznostmi, ki sledijo izbiri, ter da se mu predstavi mrežo in programe izvajalcev, ki mu lahko nudijo pomoč. Na PSP se srečujemo s celo paleto stisk in težav iz različnih strokovnih področij: splošno varstvo odraslih in starih, splošno varstvo otrok in družine, invalidi, zasvojenost, mladostniki z vedenjskimi težavami, skrbništvo nad mladoletnimi, skrbništvo nad odraslimi, rejništvo, posvojitve itd.

Zakonska podlaga:

Zakon o socialnem varstvu in Pravilnik o standardih in normativih socialno varstvenih storitev

Dobro poznavanje vseh zakonov in podzakonskih aktov s področja socialnega varstva, kot tudi procesnih predpisov (ZUP, nepravdni in pravdni postopek)

Izvajalci: Strokovni delavci iz drugega in tretjega odstavka 69. člena Zakona o socialnem varstvu s pet let delovnih izkušenj.

Mentor na učni bazi: Sonja Šincek Boh, univ.dipl.soc.del., samostojna svetovalka

Mentorjeve reference:

- 8 let delovnih izkušenj na področju socialnega varstva: rehabilitacija invalidov na IRSR,
- polivalenca na CSD (socialno varstvene storitve in javna pooblastila),
- prva socialna pomoč na CSD.
- mentorica šestim študentom FSD na študijski praksi in komentor drugim študentom
- sem študentka 2. letnika podiplomskega magistrskega študija na FDV, smer sociologija-socialno delo v skupnosti.

Praksa

- PSP na pobudo in osebno odločitev uporabnika
- PSP uporabniku na pobudo drugih ljudi
- PSP po uradni dolžnosti

Skozi prakso se študent/ka seznanja s PSP, ki je samostojna storitev, lahko pa je tudi uvodna storitev za druga strokovna področja CSD (izjema: na PSP se ne ukvarjamo z informiranjem o denarnih socialnih pomočeh). V kolikor se uporabniki strinjajo, je študent/ka prisoten/a pri razgovorih, v katere se lahko tudi aktivno vključuje in na terenih oziroma obiskih na domu. Uči se ustvarjati delovni odnos z uporabniki in sodeluje pri izdelavi načrta pomoči. Osvoji izdelavo zapisa razgovora oz. evidenčnega lista PSP, zaznamkov in terenskih poročil ter sodeluje pri pisanju različnih pisnih odpravkov, kot so priporočila, poročila, potrdila. Spozna se z vodenjem dokumentacije in beleženjem v socialni bazi podatkov. Je prisoten/a na morebitnih strokovnih timih in strokovnih komisijah po 88. členu ZSV, v soglasju s člani tima oz. strokovne komisije. Seznanja se z metodami in tehnikami dela, z delom v strokovnih timih ter z mrežo organizacij, ki delujejo na področju pomoči mladostnikom in njihovim staršem.

Tekom prakse bo študentu/ki predstavljeno delo Centra za socialno delo (organizacijska struktura, število in struktura zaposlenih, dejavnosti in naloge, poslanstvo...), glede na možnosti in individualne želje študenta/ke, pa tudi druga področja dela.

V prvem letniku

Študent/ka spoznava in pride v stik z uporabniškim aparatom tako na hodniku, med čakanjem kot tudi v pisarni pri obravnavi. Opazuje in primerja klimo »pred vrati« in v pisarni. Spremlja neverbalno komunikacijo in načine s katerimi uporabniki prihajajo na Center. Skozi razgovore doživi vpogled v njihove življenjske zgodbe ali samo v izseke trenutne situacije, katero želijo urediti. Naletel/a bo na različna pričakovanja obeh strani, uporabnika ter strokovnega delavca, ter stičišča, kjer se doseže dogovor za skupni način sodelovanja. Z mentorico se bo o svojih novih izkušnjah pogovoril/a ter tudi o morebitnih dvomih, ovirah, na katere bo naletel/a.

V drugem letniku

Študent/ka se seznanja z zakonodajo na področjih dela, ki jih opravlja mentorica. V razgovorih se uči osnovne spretnosti socialnega dela (poslušanje, pogovarjanje, dogovarjanje, povzemanje, pogajanje...). Spoznava tudi jezik uporabnikov ter primernost trenutkov uporabiti strokovni jezik ali se v komunikaciji bolj približati uporabnikovem svetu. V kolikor se uporabniki strinjajo se jim lahko v komunikaciji pridruži in že uporabi naučene spretnosti. Tako dobi izkušnjo lastnega delovanja v soustvarjanju komunikacije, kar je pomembno pri oblikovanju osebnega stila. V dogovoru se lahko sprehodi tudi po ostalih področjih dela za vpogled v načine dela in pristope ostalih strokovnih delavcev.

V tretjem letniku

Od študenta/ke se pričakuje, da je osvojil/a glavnino zakonodaje, ki jo pri svojem delu uporablja socialna delavka na UB ter da teorijo že prenaša v prakso. V komunikaciji z uporabniki je že avtonomnejši/ša, uporablja tudi že strokovni jezik ter osnovne spretnosti socialnega dela. Seznanja se tudi s težavami s katerimi se srečujejo zaradi slabega socialnega

in materialnega stanja oz. materialne ogroženosti posameznikov oz. družin. V kolikor se uporabniki strinjajo, je študent/ka prisoten/a pri razgovoru. Uči se vzpostavljanja delovnega odnosa ter ocenjevanja moči in načrt za njegovo krepitev. Na področju dela spoznava in se vključuje v uvodni razgovor z upravičencem. Na začetku z majhnim deležem, ki se postopoma povečuje do te mere, da se preizkusi v samostojnem delu z uporabnikom ob prisotnosti mentorice. Nauči se spodbuditi upravičenca, da spregovori o svojih stiskah in težavah, da posreduje čim več pomembnih podatkov ter da izrazi stališča o razmerah v katerih se je znašel. Študent/ka se seznanja s strokovno pomočjo in podporo upravičencu pri prepoznavanju njegovih stisk in težav z upoštevanjem njegovih pričakovanj in predlogov za možne rešitve. Seznanja se z načini reševanja: z vrstami storitev in kriteriji za njihovo pridobitev, z različnimi izvajalci storitev, z napotitvijo na druge organe za pridobitev informacij, s pomočjo pri oblikovanju zahtevkov in vlog. Z uporabnikom naredita načrt reševanja. Samostojno izdelava uradni zapis ter pridobiva znanje glede vodenja dokumentacije. Z mentorico kot metodo dela opravita obisk na domu, skupno ocenita situacijo, sodeluje lahko tudi pri ciljnih in načrtu dela ter evalvaciji doseženega. Vpogled dobi tudi v druga področja dela, ki so po dogovoru lahko tudi na Csd- Šiška.

V četrtem letniku

Študentu/ki je predstavljena organizacija tako CSD Ljubljana Šiška, kot tudi Enot Medvode, UVC-ja, Materinskega doma.

Sodeluje v strokovnem timu za DSP ter družino. Spoznava sodelovanje z zunanjimi sodelavci in organizacijami. Če so v tistem času zunanji sestanki z drugimi institucijami, je tam prisoten/a, tako doživi tudi druge strokovne poglede, načine in pristope dela. Pridobiva spretnosti upravljanja z informacijami in sposobnosti za organizacijo in načrtovanje.

V komunikaciji z uporabniki je samostojnejša/ši, uporablja strokovni jezik ter znanje samoiniciativno prenaša v prakso. Pogloblja spretnosti pogovora, poslušanja in zapisovanja ter razvijanja delovnega odnosa. Skozi pogovor s stranko je senzibilen/a za različne življenjske zgodbe, neverbalno komunikacijo, raziskuje življenjski svet uporabnika in skupaj z njim prepoznavata možnosti za izboljšavo njegove situacije (dodajanje moči, kjer je to potrebno). Če je možno opravita z mentorico terensko delo na javnem oz. v institucionalnem prostoru, drugače to nalogo osvoji na kateri drugi UB na CSD Šiška, kjer se tudi lahko vključi v projekte, če tedaj potekajo. Projekt ali manjšo inovacijo lahko izdelava tudi sam/a na CSD, v Enoti Medvode, UVC-ju ali Materinskemu domu.

ENOTA MEDVODE (polivalentno delo)

Nahaja se na dislocirani lokaciji v Medvodah. Namen enote je delo čimbolj približati uporabnikom. Strokovno delo je organizirano polivalentno - posamezen socialni delavec opravlja na določenem območju različna strokovna dela. Strokovna sodelavka referentka pa dela na področju družinskih prejemkov.

Dejavnosti:

- socialno varstvene storitve,
- denarne socialne pomoči,
- strokovne storitve na podlagi javnih pooblastil
- denarne pomoči, ki jih omogoča Občina Medvode,

- pravice s področja starševskega varstva in družinskih prejemkov.

Zakonska podlaga:

- Zakon o socialnem varstvu
- Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih
- zakon o upravnem postopku
- Konvencija ZN o otrokovih pravicah
- Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o socialnem varstvu
- Pravilnik o obrazcih vloge za dodelitev DSP in vrstah dokazov ter loge za oprostitev pri plačilu socialno varstvene storitve (institucionalno, domsko varstvo)
- Pravilnik o metodologiji za upoštevanje dohodka iz dejavnosti za pridobitev pravice do DSP
- Pravilnik o ugotavljanju prihrankov in premoženja ter o vrednosti zagotovljene osnovne oskrbe v postopku za dodelitev DSP
- Pravilnik o zbirki podatkov o DSP
- Odlok o enkratni denarni pomoči (Občina Medvode)
- Uredba o merilih za določanje oprostitev pri plačilih socialno varstvenih storitev
- Pravilnik o standardih in normativih socialno varstvenih storitev
- Katalog storitve Prve socialne pomoči

Izvajalci: Strokovni delavci po 69 členu ZSV.

Mentorici na UB: Helena Govekar, dipl. soc. del in Meta Marija Parkelj, univ. dipl. soc. del

Mentorjeve reference, Helena Govekar:

- 12 let delovnih izkušenj na področju socialnega varstva
- 8 let dela na področju postpenale (delo z obsojenimi osebami)
- 4 leta dela v Enoti Medvode na področju DSP ter na področju družine, sprva opravljala polivalentno delo
- vključenost v stalni Tim za obravnavo in preprečevanje nasilja na CSD Šiška
- aktivno sodelovanje tudi v drugih timih kar zajema področja omenjenega dela
- pred leti vodenje delavnic za osnovnošolce v smislu preventive
- aktivna udeležba procesov izobraževanja za strokovne delavce CSD Slovenije, izvedba predavanja na temo DSP na Socialni zbornici – priprava na strokovni izpit s področja socialnega varstva
- aktivna povezanost z drugimi strokovnimi delavci izven matičnega CSD (sodelovanje v aktivih, skupinah)
- članica komisije za zaposlitveno ovirane pri Zavodu RS za zaposlovanje

Mentorjeve reference, Meta Marija Parkelj:

- 12 let delovnih izkušenj na področju socialnega varstva
- 11 let na področju polivalentnega dela (področje zakonske zveze in družinskega razmerja, prve socialne pomoči, varstva starejših oseb in občinske denarne pomoči) v Enoti Medvode
- delovne izkušnje na osnovni šoli z deklico s posebnimi potrebami in učno pomoč otrokom
- koordiniranje skupine socialnih oskrbovalcev pomoči na domu
- aktivno sodelovanje v strokovni komisiji Materinskega doma
- vodja tima Prve socialne pomoči
- aktivno sodelovanje v timih, ki zajemajo različna – polivalentna področja dela

- 1 leto dela v Timu za obravnavo in preprečevanje nasilja
- povezovanje s strokovnimi delavci izven matičnega CSD (sodelovanje v aktivih, skupinah) in v lokalni skupnosti (sodelovanje v komisiji VVO, sodelovanje z osnovnimi šolami, občino, domom za starejše)

Praksa:

- Področja dela, ki jih študent/ka lahko v Enoti Medvode lahko pri Heleni Govekar spozna:
 - izvajanje javnih pooblastil pri delu na področju denarnih socialnih pomoči
 - javna pooblastila pri delu na področju družine
- Področja dela, ki jih študent/ka lahko v Enoti Medvode lahko pri Meti Mariji Parkelj spozna:
 - izvajanje javnih pooblastil in storitev na področju zakonske zveze in družinskih razmerij
 - področje dela prve socialne pomoči
 - javna pooblastila s področja varstva starejših
 - področje občinskih denarnih socialnih pomoči

Študent/ka na praksi, ki se odloči za opisana področja dela se seznaniti z izvajanjem javnih pooblastil ter tudi z izvajanjem socialno varstvenih storitev. Na področju DSP predvsem z izvajanjem javnih pooblastil, hkrati pa se znotraj postopka seznaniti s tako imenovano prvo socialno pomočjo. Predstavljeno mu/ji je možnost glede pridobivanja enkratnih denarnih pomoči v Občini Medvode. Na področju dela z družino spoznava javna pooblastila, strokovno svetovanje in pomoč pri urejanju odnosov med družinskimi člani ter pri skrbi za otroke in usposabljanje družine pri opravljanju njene vloge v vsakdanjem življenju. Na področju varstva odraslih pa javna pooblastila pri oprostitvi plačil socialnega varstva.

Študent/ka sodeluje tudi z drugimi področji dela v Enoti Medvode, ki jih izvajajo strokovni delavci. V kolikor se želi seznaniti s področji dela na CSD v Šiški, mu/ji je to omogočeno. V stik pride z uporabniki in njihovimi družinami ter metodami in tehnikami dela, ki se na tem področju uporabljajo. Tako neposredno doživi uporabniški svet, v primeru odklonitve s strani uporabnika pa seveda to ni mogoče. Vpogled dobi tudi v zunanje institucije, s katerimi Enota Medvode sodeluje (Zavod RS za zaposlovanje, razne nevladne in vladne organizacije, stanovanjske skupine, Materinski domovi, vrtci, zdravstvene institucije, policija, Dom starejših občanov...). Prisoten/a je na strokovnih timih, sodeluje tudi v interviziji. V času trajanja prakse se od nje/ga pričakuje, da spozna večji del zakonodaje, ki jo pri delu mentorici uporabljata, je samoaktivna/ven, beleži zapise, ureja dokumente in jih vodi, arhivira, dobi vpogled v vodenje evidence v bazah podatkov. Uči se strokovni jezik ter ustvarjanje delovnega odnosa z uporabniki.

V prvem letniku

Študent/ka spoznava in pride v stik z uporabniškim aparatom v Enoti Medvode tako na hodniku, med čakanjem kot tudi v pisarni pri obravnavi. Opazuje in primerja klimo »pred vrati« in v pisarni. Spremlja neverbalno komunikacijo in načine s katerimi uporabniki prihajajo na Center Medvode. Skozi razgovore doživi vpogled v njihove življenjske zgodbe ali samo v izseke trenutne situacije, katero želijo urediti. Naletel/a bo na različna pričakovanja obeh strani, uporabnika ter strokovnega delavca, ter stičišča, kjer se doseže dogovor za skupni

način sodelovanja. Z mentorico se bo o svojih novih izkušnjah pogovoril/a ter tudi o morebitnih dvomih, ovirah, na katere bo naletel/a.

V drugem letniku

Študent/ka se seznani z zakonodajo na področjih dela, ki jih opravlja mentorica. V razgovorih se uči osnovne spretnosti socialnega dela (poslušanje, pogovarjanje, dogovarjanje, povzemanje, pogajanje...). Spoznava tudi jezik uporabnikov ter primernost trenutkov uporabiti strokovni jezik ali se v komunikaciji bolj približati uporabnikovem svetu. V kolikor se uporabniki strinjajo se jim lahko v komunikaciji pridruži in že uporabi naučene spretnosti. Tako dobi izkušnjo lastnega delovanja v soustvarjanju komunikacije, kar je pomembno pri oblikovanju osebnega stila. V dogovoru se lahko sprehodi tudi po ostalih področjih dela v Enoti za vpogled v načine dela in pristope ostalih strokovnih delavcev.

V tretjem letniku

Od študenta/ke se pričakuje, da je osvojil/a glavnino zakonodaje, ki jo pri svojem delu uporablja socialna delavka na UB ter da teorijo že prenaša v prakso. Predstavljeno mu/ji je možnost glede pridobivanja enkratnih denarnih pomoči v Občini Medvode ter denarnih socialnih pomoči. Seznani se tudi s težavami s katerimi se srečujejo zaradi slabega socialnega in materialnega stanja oz. materialne ogroženosti posameznikov oz. družin. V kolikor se uporabniki strinjajo, je študent/ka prisoten/a pri sprejemanju vlog, obravnavi. Vpogled dobi v program za izdelavo odločbe, ter tudi sam/a v prisotnosti mentorice izdelava odločbo. Na področju dela z družino spoznava javna pooblastila, strokovno svetovanje in pomoč pri urejanju odnosov med družinskimi člani ter pri skrbi za otroke in usposabljanje družine pri opravljanju njene vloge v vsakdanjem življenju. Na področju varstva odraslih pa javna pooblastila pri oprostitvi plačil socialnega varstva.

V komunikaciji z uporabniki je že avtonomnejši/ša, uporablja tudi že strokovni jezik ter osnovne spretnosti socialnega dela. Uči se vzpostavljanja delovnega odnosa ter ocenjevanja moči in načrt za njegovo krepitev. Pogovore zapisuje in jih analizira. Z mentorico izdelata tudi socialno poročilo, ki vključuje predstavitev človeka in njegove življenjske situacije vključujoč njegovo vizijo za naprej. Z mentorico kot metodo dela opravita obisk na domu, skupno ocenita situacijo, sodeluje lahko tudi pri ciljih in načrtu dela ter evalvaciji doseženega. Vpogled dobi tudi v druga področja dela, ki so po dogovoru lahko tudi na Csd-Šiška.

V četrtem letniku

Študentu/ki je predstavljena organizacija tako CSD Ljubljana Šiška, kot tudi Enote Medvode, UVC-ja, Materinskega doma..

Sodeluje v strokovnem timu za DSP ter družino. Spoznava sodelovanje z zunanjimi sodelavci in organizacijami. Če so v tistem času zunanji sestanki z drugimi institucijami, je tam prisoten/a, tako doživi tudi druge strokovne poglede, načine in pristope dela. Pridobiva spretnosti upravljanja z informacijami in sposobnosti za organizacijo in načrtovanje.

V komunikaciji z uporabniki je samostojnejša/ši, uporablja strokovni jezik ter znanje samoiniciativno prenaša v prakso. Pogloblja spretnosti pogovora, poslušanja in zapisovanja, neverbalne komunikacije ter razvijanja delovnega odnosa. Skozi pogovor s stranko je senzibilen/a za različne življenjske zgodbe, raziskuje življenjski svet uporabnika in skupaj z njim prepoznava možnosti za izboljšavo njegove situacije (dodajanje moči, kjer je to potrebno). Če je možno opravita z mentorico terensko delo na javnem oz. v institucionalnem

prostoru, drugače to nalogo osvoji na kateri drugi UB na CSD Šiška, kjer se tudi lahko vključi v projekte, če tedaj potekajo. Projekt lahko izdelata tudi sam v Enoti Medvode, Csd šiška, UVC-ju ali Materinskemu domu.

DELO NA PODROČJU DRUŽINE

Delo na področju družine obsega:

Socialno varstvene storitve:

- osebna pomoč
- svetovanje

Pomoč družini:

- pomoč družini za dom

Javna pooblastila:

* Zakonska zveza – sklenitev zakonske zveze:

- dovolitev sklenitve zakonske zveze mladoletni osebi
- dovolitev sklenitve zakonske zveze med sorodniki
- svetovalni razgovor pred razvezo zakonske zveze

* Razmerja med starši in otroki

- urejanje odnosov v družini (informativni in svetovalni razgovor z družinami, zakonskimi in izvenzakonskimi pari, tudi s posameznimi partnerji)
- ugotavljanje očetovstva in materinstva
- mnenje glede odločitve pri kom bo otrok živel (pri razvezi staršev, razpadu izvenzakonske skupnosti in pri dodelitvi otroka)
- pomoč pri urejanju stikov
- izvrševanje roditeljske pravice (mnenje glede odvzema, vrnitve, prenehanja, podaljšanja)

* Ukrepi za zaščito otrok

- ukrepi za varstvo otrokovih pravic in koristi
- prenehanje ukrepa
- odvzem otroka
- oddaja otrok v stanovanjske skupine in domove

* Dolžnost preživljanja

- pomoč pri urejanju preživnine (dogovarjanje višine zneska, valorizacije, izvršbe, nadomestila preživnin pri JPS RS)
- pomoč glede upravičenosti do štipendij in podaljšanja statusa dijakom in študentom (mnenja, priporočila)

ter tudi

- delo na terenu (obiski na domovih družin in drugih institucijah)
- delo, ki se nanaša na obravnavo in preprečevanja nasilja v družini
- sodelovanje v strokovnih timih, strokovnih komisijah in na ustnih obravnava
- sodelovanje pri izvajanju rejništva-individualne projektne skupine, delo z matično družino

- vodenje dosjeja in dokumentacije
- vodenje evidence (SBP, IS CSD) in drugo

Zakonska podlaga:

- Zakon o varstvu osebnih podatkov
- Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih
- Zakon o izvajanju rejniške dejavnosti
- Zakon o socialnem varstvu
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
- Zakon o osebnem imenu
- Zakon o matičnih knjigah
- Zakon o državljanstvu
- Stanovanjski zakon
- Zakon o jamstvenem in preživninskem skladu RS
- Zakon o splošnem upravnem postopku
- Zakon o pravnem postopku
- Zakon o nepravdnem postopku
- Kazenski zakonik RS
- Zakon o kazenskem postopku
- Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij
- Zakon o ratifikaciji Evropske konvencije o uresničevanju otrokovih pravic
- Konvencija Združenih narodov o otrokovih pravicah
- Konvencija o osebnih stikih z otroki
- Resolucija o nacionalnem programu socialnega varstva za obdobje 2006-2010
- Pravilnik o prepovedi približevanja določenem kraju oz. osebi

Izvajalci:

Strokovni delavci po 69. čl ZSV

Mentor na učni bazi: Mag. Žarko Tepavčević,

Mentorjeve reference:

KONČANA IZOBRAZBA

- Višja šola za socialno delo
- Fakulteta za socialno delo
- Specializacija za socialno delo z družino
- Magisterij znanosti (sociologija)
- Družinska mediacija

PRIDOBLEJENI NAZIVI

- Samostojni svetovalec
- Višji svetovalec

OBJAVLJENI STROKOVNI ČLANKI

- Družina in prosti čas
- Zakonska zveza in spolnost v katoliški doktrini
- Razveza zakonske zveze in uspešnost svetovanja zakoncem na CSD Ljubljana-Šiška
- Prizadevanje za enakopravnost obeh spolov

DELOVNE IZKUŠNJE

- 20 let strokovnega dela na področju urejanja odnosov v družini, ki se nanaša na svetovalni proces razreševanja družinskih konfliktov
- uporabljanje različnih metod in tehnik, posamično ali kombinirano z namenom dosege učinka v dani situaciji
- razvoj novih veščin, metod in tehnik svetovalnega dela
- redno strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje
- udeležba na številnih seminarjih in posvetih s področja dela z družino
- sodelovanje v strokovni komisiji za opravljanje strokovnih izpitov na področju socialnega varstva
- mentor študentom FSD, ter drugih fakultet na študijski praksi
- mentor, komentor pripravnikom, pripravnicam

Praksa:

Na področju dela z družino spoznava javna pooblastila, socialno varstvene storitve, strokovno svetovanje in pomoč pri urejanju odnosov med družinskimi člani ter pri skrbi za otroke in usposabljanje družine pri opravljanju njene vloge v vsakdanjem življenju.

V kolikor se želi seznaniti s področji dela na CSD v Šiški, mu/ji je to omogočeno. V stik pride z uporabniki in njihovimi družinami ter metodami in tehnikami dela, ki se na tem področju uporabljajo. Tako neposredno doživi uporabniški svet, v primeru odklonitve s strani uporabnika pa seveda to ni mogoče. Vpogled dobi tudi v zunanje institucije, s katerimi Center sodeluje (Zavod RS za zaposlovanje, razne nevladne in vladne organizacije, stanovanjske skupine, Materinski domovi, vrtci, zdravstvene institucije, policija, Dom starejših občanov...). Prisoten/a je na strokovnih timih, sodeluje tudi v interviziji. V času trajanja prakse se od nje/ga pričakuje, da spozna večji del zakonodaje, ki jo pri delu mentor uporablja, je samoaktivna/ven, beleži zapise, ureja dokumente in jih vodi, arhivira, dobi vpogled v vodenje evidence v bazah podatkov. Uči se strokovni jezik ter ustvarjanje delovnega odnosa z uporabniki.

V prvem letniku

Študent/ka spoznava in pride v stik z uporabniškim aparatom tako na hodniku, med čakanjem kot tudi v pisarni pri obravnavi. Opazuje in primerja klimo »pred vrati« in v pisarni. Spremlja neverbalno komunikacijo in načine s katerimi uporabniki prihajajo na Center. Skozi razgovore doživi vpogled v njihove življenjske zgodbe ali samo v izseke trenutne situacije, katero želijo urediti. Naletel/a bo na različna pričakovanja obeh strani, uporabnika ter strokovnega delavca, ter stičišča, kjer se doseže dogovor za skupni način sodelovanja. Z mentorjem se bo o svojih novih izkušnjah pogovoril/a ter tudi o morebitnih dvomih, ovirah, na katere bo naletel/a.

V drugem letniku

Študent/ka se seznani z zakonodajo na področjih dela, ki jih opravlja mentor. V razgovorih se uči osnovne spretnosti socialnega dela (poslušanje, pogovarjanje, dogovarjanje, povzemanje, pogajanje...). Spoznava tudi jezik uporabnikov ter primernost trenutkov uporabiti strokovni jezik ali se v komunikaciji bolj približati uporabnikovem svetu. V kolikor se uporabniki strinjajo se jim lahko v komunikaciji pridruži in že uporabi naučene spretnosti. Tako dobi izkušnjo lastnega delovanja v soustvarjanju komunikacije, kar je pomembno pri oblikovanju osebnega stila. V dogovoru se lahko sprehodi tudi po ostalih področjih dela za vpogled v načine dela in pristope ostalih strokovnih delavcev.

V tretjem letniku

Od študenta/ke se pričakuje, da je osvojil/a glavnino zakonodaje, ki jo pri svojem delu uporablja socialni delavec na UB ter da teorijo že prenaša v prakso. Seznan/a se tudi s težavami uporabnikov s katerimi se srečujejo zaradi slabega socialnega in materialnega stanja oz. materialne ogroženosti. V kolikor se uporabniki strinjajo, je študent/ka prisoten/a pri svetovanju, razgovorih. Spoznava javna pooblastila, strokovno svetovanje in pomoč pri urejanju odnosov med družinskimi člani ter pri skrbi za otroke in usposabljanje družine pri opravljanju njene vloge v vsakdanjem življenju.

V komunikaciji z uporabniki je že avtonomnejši/ša, uporablja tudi že strokovni jezik ter osnovne spretnosti socialnega dela. Uči se vzpostavljanja delovnega odnosa ter ocenjevanja moči in načrt za njegovo krepitev. Pogovore zapisuje in jih analizira. Z mentorjem izdelata tudi socialno poročilo, ki vključuje predstavitev človeka in njegove življenjske situacije vključujoč njegovo vizijo za naprej. Z mentorjem kot metodo dela opravita obisk na domu, skupno ocenita situacijo, sodeluje lahko tudi pri ciljih in načrtu dela ter evalvaciji doseženega.

V četrtem letniku

Študentu/ki je predstavljena organizacija tako CSD Ljubljana Šiška, kot tudi Enote Medvode, UVC-ja, Materinskega doma..

Sodeluje v strokovnem timu družine. Spoznava sodelovanje z zunanjimi sodelavci in organizacijami. Če so v tistem času zunanji sestanki z drugimi institucijami, je tam prisoten/a, tako doživi tudi druge strokovne poglede, načine in pristope dela. Pridobiva spretnosti upravljanja z informacijami in sposobnosti za organizacijo in načrtovanje.

V komunikaciji z uporabniki je samostojnejša/ši, uporablja strokovni jezik ter znanje samoiniciativno prenaša v prakso. Pogloblja spretnosti pogovora, poslušanja in zapisovanja, neverbalne komunikacije ter razvijanja delovnega odnosa. Skozi pogovor s stranko je senzibilen/a za različne življenjske zgodbe, raziskuje življenjski svet uporabnika in skupaj z njim prepoznava možnosti za izboljšavo njegove situacije (dodajanje moči, kjer je to potrebno). Če je možno opravita z mentorico terensko delo na javnem oz. v institucionalnem prostoru, drugače to nalogo osvoji na kateri drugi UB na CSD Šiška, kjer se tudi lahko vključi v projekte, če tedaj potekajo. Projekt lahko izdelata tudi sam v Enoti Medvode, Csd šiška, UVC-ju ali Materinskemu domu.

Na podlagi 45. in 46. člena Zakona o zavodih (Ur. list RS št. 12/91) je svet Centra za socialno delo Ljubljana-Šiška, na seji dne 07.10.1993 sprejel

STATUT CENTRA ZA SOCIALNO DELO LJUBLJANA-ŠIŠKA

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem statutom delavci Centra za socialno delo Ljubljana-Šiška (v nadaljnjem besedilu: center) skladno z Zakonom o zavodih, Zakonom o socialnem varstvu in Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije, urejajo organizacijo, organe, njegov pravni položaj in poslovanje, pristojnosti in način odločanja ter druge obveznosti in naloge, ki izhajajo iz pozitivne zakonodaje.

2. člen

Posamezna vprašanja, ki jih ureja ta statut ali neposredno zakon in drugi predpisi, lahko natančneje urejajo drugi splošni akti.

Vsi splošni akti iz 1. odst. tega člena morajo biti v skladu s pozitivno zakonodajo in tem statutom.

II. STATUTNE DOLOČBE

3. člen

Center ima po odloku Vlade Republike Slovenije o preoblikovanju Centra za socialno delo Ljubljana-Šiška status javnega zavoda. Njegov sedež je v Ljubljani, Celovška 195.

4. člen

Center je pravna oseba, ki opravlja strokovno delo na področju socialnega varstva za območje občine Ljubljana-Šiška.

5. člen

Ustanovitelj Centra je Republika Slovenija, ustanoviteljske pravice in obveznosti pa skladno z Odlokom o preoblikovanju Centra za socialno delo Ljubljana-Šiška v javni socialno varstveni zavod št. 551-01/92-3, izvršuje Vlada Republike Slovenije od 01/01-1993 leta dalje.

6. člen

Center je pravni naslednik Zavoda za socialno delo Ljubljana-Šiška, ki ga je ustanovil Občinski ljudski odbor Ljubljana-Šiška z odločbo št. 01/1-01-43/1-61 z dne 06.07.1961 leta in je bil vpisan v register organizacij pri Okrožnem gospodarskem sodišču v Ljubljani pod st. Rgz II 178/I.

Konstituiranje zavoda je bilo ponovno vpisano pri Okrožnem gospodarskem sodišču v Ljubljani dne 23.09.1974, reg.št. vl. 417/00, označba in zaporedna št. vpisnika US 494/73.

Ustanoviteljske pravice do zavoda je dne 04.02.1975 leta prevzela Občinska skupnost socialnega skrbstva Ljubljana-Šiška, ki je sprejela tudi sklep, da se ime »Zavod za socialno delo Ljubljana-Šiška« spremeni v »Center za socialno delo Ljubljana-Šiška«, na podlagi ustanoviteljskega akta št. 025-53/75.

7.člen

Center uporablja pri izvrševanju javnih pooblastil pečat okrogle oblike. V zunanjem krogu ima napis »Republika Slovenija«, v notranjem krogu zgoraj »Center za socialno delo«, spodaj, »Ljubljana-Šiška«, v sredini pa je grb Republike Slovenije.

Pri poslovanju Centra uporablja štampljko, ki je okrogle oblike. V zadnjem robu je napis »Center za socialno delo«, v sredini v prvi vrstici »Ljubljana« v drugi vrstici »Šiška«.

8.člen

Center zastopa in predstavlja direktor, ki organizira in vodi strokovno delo in poslovanje centra, ter je odgovoren za zakonitost dela zavoda.

Direktor lahko prenese posamično ali splošno pooblastilo na posameznega delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, ki ima najmanj višjo strokovno izobrazbo ustrezne smeri. V obeh primerih se v pooblastilu določi vsebina in obseg pooblastila.

9.člen

Za center podpisuje direktor. Direktor lahko pooblasti tudi druge osebe, skladno s prejšnjim členom, da smejo podpisovati za center.

10.člen

Sredstva za izvajanje dejavnosti centra pridobiva zavod iz proračuna Republike Slovenije in proračuna Občine Ljubljana-Šiška, za storitve in namene določene z zakonom, lahko pa jih pridobiva tudi s plačili za storitve, s prispevki organizacij, donatorjev in iz drugih virov.

III. DEJAVNOST IN ORGANIZACIJA CENTRA

11.člen

Center opravlja vsa strokovna in administrativna dela v zvezi s socialno varstveno dejavnostjo, ki obsega:

- izvrševanje javnih pooblastil in nalog po pozitivni zakonodaji
- storitve socialne preventive
- storitve prve socialne pomoči
- storitve pomoči družini za dom
- storitve osebne pomoči
- storitve pomoči družini in domu
- organiziranje skupinskih akcij za socialno ogrožene skupine prebivalstva.

12.člen

Center lahko opravlja poleg socialno varstvene dejavnosti določene v 4.členu Odloka o preoblikovanju Centra za socialno delo Ljubljana-Šiška v javni socialno varstveni zavod še druge naloge in dejavnosti v soglasju z ustanoviteljem.

13.člen

Dejavnost Centra je lahko organizirana na podlagi referatskega sistema v kombinaciji s teritorialnim principom ali polivalentno. Opravlja se na sedežu v Ljubljani, Celovška 195 in v organizacijski enoti v Medvodah.

14.člen

S splošnim aktom o Sistematizaciji delovnih mest se določi vsebina in obseg dela, vrsta in stopnja strokovne izobrazbe ter dodatna funkcionalna znanja in drugi posebni pogoji, potrebni za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu.

IV. ORGANI CENTRA

15.člen

Organi centra so:

- svet centra
- direktor centra
- strokovni svet centra
- disciplinska komisija

Svet centra

16.člen

Svet centra je organ upravljanja centra

Svet centra sestavlja pet členov in sicer:

- en predstavnik ustanovitelja
- dva predstavnika delavcev, ki opravljata dejavnost centra
- dva predstavnika lokalne samouprave.

17.člen

Mandat članov sveta traja dve leti.

Po preteku mandata je ista oseba lahko ponovno zaporedoma imenovana še največ za eno mandatno obdobje.

18.člen

V svet centra ne more biti izvoljen direktor centra oziroma njegov namestnik.

V svet centra prav tako ne more biti izvoljen predsednik sindikata (sindikalni zaupnik), ki pa ima pravico sodelovati na sejah, ne pa tudi odločati.

19.člen

Volitve v svet centra razpiše svet.

Volitve morajo biti razpisane najkasneje v 30 dni pred potekom mandatne dobe.

S sklepom o razpisu volitev se določi dan volitev.

Volitve članov sveta se izvedejo najmanj 7 dni pred potekom mandatne dobe.

20.člen

Pravico voliti imajo vsi delavci centra, ki opravljajo dejavnost in so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, s polnim ali nepolnim delovnim časom.

Za člana sveta je lahko izvoljen le strokovni delavec centra.

21.člen

Volitve članov sveta se izvedejo na zboru delavcev.

22.člen

Delavci na zboru predlagajo kandidate za svet centra.

Glasovanje o predlaganih kandidatih se izvede tajno, z glasovalnimi lističi.

23.člen

Volilni odbor sestavi glasovnico, izvede glasovanje na zboru in ugotovi izid glasovanja. Delovno predsedstvo razglasi na podlagi poročila volilnega odbora izid volitev.

24.člen

Če delovno predsedstvo ugotovi, da predlagani kandidat ni dobil absolutne večine glasov, ali da so bile pri volitvah nepravilnosti, ki bi lahko vplivale na izid volitev, razveljavi glasovanje ter odredi ponovne volitve.

25.člen

Svet centra mora razpisati nadomestne volitve če članu sveta predčasno preneha funkcija člana sveta.

Članu preneha funkcija pred potekom mandata, za katerega je bil izvoljen, če:

- mu preneha delovno razmerje
- je odpoklican ali razrešen
- tako sam želi.

26.člen

Za nadomestne volitve se uporabljajo določila tega statuta o izvolitvi člana sveta.

27.člen

Na prvi seji ponovno izvoljenega sveta se verificirajo mandati izvoljenih članov, ki med seboj izvolijo predsednika sveta in njegovega namestnika.

Prvo sejo sveta skliče predsednik prejšnjega sveta in sicer v 15 dneh po volitvah.

28.člen

Predsednika sveta izvolijo člani sveta izmed obeh predstavnikov strokovnih delavcev centra, namestnika predsednika pa izmed ostalih članov.

Predsednik predstavlja svet, sklicuje in vodi seje, podpisuje sklepe sveta in opravlja druge zadeve v skladu s predpisi.

29.člen

Svet lahko zamenja predsednika pred potekom njegovega mandata, na njegovo željo, ali če ne opravlja svojih dolžnosti.

V primeru, če predsednik ne opravlja svojih dolžnosti, svet glasuje o nezaupnici predsedniku. Če le-ta ne dobi večine glasov vseh članov sveta, mu preneha funkcija predsednika.

S prenehanjem funkcije predsednika pa mu ne preneha mandat člana sveta.

30.člen

Seje sveta se sklicujejo s pismenim vabilom, v katerem je naveden dan, ura in kraj sestanka ter dnevni red. Skupaj z vabilom se članom pošlje tudi gradivo, ki se nanaša na točke predlaganega dnevnega reda.

Vabila za sejo z gradivom morajo praviloma člani sveta sprejeti najmanj 3 dni pred sejo sveta.

31.člen

Svet centra odloča na sejah.

Seja sveta centra je sklepčna, če je navzoča večina članov sveta.

32.člen

Naloge sveta centra so zlasti:

- sprejema statut in druge splošne akte
- sprejema programe dela in razvoja centra in spremlja njihovo izvrševanje
- določa finančni načrt in sprejema zaključni račun
- predlaga ustanovitelju spremembo ali razrešitev dejavnosti
- daje ustanovitelju mnenja o posameznih vprašanjih in opravlja še druge naloge v skladu z zakonom in aktom o ustanovitvi
- imenuje in razrešuje direktorja v soglasju z ustanoviteljem
- ocenjuje uspešnost dela direktorja
- odloča o višini blagajniškega maksimuma
- odloča o zahtevah za varstvo pravic delavcev

33.člen

Svet odloča na sejah z večino glasov vseh prisotnih članov.

Glasovanje je javno z dviganjem rok.

O sejah se piše zapisnik, ki ga podpišeta predsednik sveta in zapisnikar.

V zapisnik se vpiše kratka vsebina zadeve, bistven povzetek razprave po posameznih točkah dnevnega reda in sprejeti sklep.

Direktor

34.člen

Direktor centra opravlja poslovodno funkcijo in funkcijo strokovnega vodenja.

35.člen

Direktorja imenuje svet centra na podlagi razpisane komisije s soglasjem ustanovitelja.

Svet centra imenuje tričlansko razpisano komisijo.

36.člen

Razpisana komisija pregleda prispеле vloge, preveri ali prijavljeni kandidati izpolnjujejo pogoje objavljene v razpisu in oblikuje predloge sklepa za imenovanje direktorja ter ga predloži svetu centra. Razpisana komisija izmed prijavljenih kandidatov lahko določi enega ali več kandidatov, ki jih predlaga svetu centra.

37.člen

Za direktorja centra je lahko izvoljen kandidat, ki ima poleg splošnih pogojev določenih z zakonom, višjo ali visoko strokovno izobrazbo socialne, psihološke, pedagoške smeri ali njenih specialnih disciplin, pravne ali sociološke smeri, pet let delovnih izkušenj in strokovni izpit za delo na področju socialnega varstva.

38.člen

Predsednik sveta centra sklene z izbranim kandidatom pogodbo o zaposlitvi po predhodni pridobitvi soglasja ustanovitelja k imenovanju direktorja.

39.člen

Direktor ima vse pristojnosti določene z zakonom in aktom o ustanovitvi, predvsem pa:

- zastopa in predstavlja center
- odloča o ukrepih s področja javnih pooblastil
- ureja zadeve na področju delovnih razmerij
- ocenjuje uspešnost delavcev
- odloča o razporejanju delavcev
- odloča o disciplinski odgovornosti delavcev za storjeno kršitev delovne obveznosti in izreka ukrep »javni opomin« in »denarno kazen«
- odloča o razporeditvi delovnega časa

- spremlja njegovo izkoriščenost in v skladu s tem odloča o prerazporeditvi oz. o delu preko polnega delovnega časa v skladu z zakonom
- izvršuje sklepe sveta in ustanovitelja
- zagotavlja pogoje za permanentno izobraževanje delavcev
- zagotavlja pogoje za delo sindikata.

40.člen

Direktorja med njegovo odsotnostjo nadomešča delavec centra, ki ga direktor pisмено pooblasti za nadomeščanje. Namestnik direktorja centra ima v času nadomeščanja pravice in dolžnosti v skladu s pooblastilom. Namestnik direktorja ne more biti sindikalni poverjenik niti član sveta centra. O izdanem pooblastilu obvesti direktor svet centra.

41.člen

Mandat direktorja traja štiri leta.

Po poteku mandata, če direktor ni ponovno izbran, če se ne prijavi na razpis ali če je razrešen pred potekom mandata, ima pravico do razporeditve in delovno mesto, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi.

Strokovni svet

42.člen

Strokovni svet je kolegijski strokovni organ, ki ga sestavljajo direktor in vsi strokovni delavci centra.

V strokovni svet so lahko imenovani tudi zunanji člani, ki jih imenuje direktor centra.

43.člen

Delo strokovnega sveta vodi direktor centra.

O delu strokovnega sveta se piše zapisnik.

44.člen

Strokovni svet ima naslednje pristojnosti:

- obravnava vprašanja s področja strokovnega dela centra
- določa strokovne podlage za programe dela in razvoj centra
- daje svetu mnenja in predloge glede organizacije dela in pogojev za razvoj dejavnosti
- predlaga program izobraževanja strokovnih delavcev
- predlaga kriterije za nagrajevanje uspešnosti delavcev
- seznanja širšo javnost o aktualni problematiki s področja socialnega varstva (radio, TV, časopisi)
- se opredeli do konceptualnih rešitev novih nalog, pristopov in metod dela
- imenuje strokovno komisijo po 88.členu Zakona o socialnem varstvu

Disciplinska komisija

45.člen

Disciplinska komisija odloča in postopa po določbah zakona, v zvezi z disciplinsko odgovornostjo delavcev v primerih kršitve delovnih obveznosti, za katere se izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja.

46.člen

Disciplinska komisija ima predsednika in dva člana ter namestnika, ki se volijo za dve leti. V disciplinsko komisijo ne more biti izvoljen delavec, ki ga direktor pooblasti za nadomeščanje, niti poverjenik sindikata, ki pa ima pravico sodelovati on pomagati obravnavanemu delavcu.

47.člen

Člane disciplinske komisije in njihove namestnike izvolijo delavci centra po postopku in načinu, ki je določen za volitve članov sveta.

Disciplinska komisija lahko odloča le v polni sestavi.

48.člen

O pritožbah zoper odločitve disciplinske komisije odloča svet centra. Sklep oz. odločba je sprejeta, če je zanj glasovala večina članov.

Zbor delavcev

49.člen

Zbor delavcev sestavljajo vsi delavci centra, ki so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, s polnim ali nepolnim delovnim časom.

Zbor delavcev skliče predsednik sveta.

50.člen

Zbor delavcev vodi delovno predsedstvo, ki se izvoli neposredno na zboru delavcev. Poleg predsednika, ki vodi zbor, se izvolita še dva overovitelja zapisnika in tričlanski volilni odbor-predsednik in dva člana.

51.člen

Zbor delavcev je pristojen za oblikovanje mnenj delavcev po določbah panožne kolektivne pogodbe.

Poleg pristojnosti iz prejšnjega odstavka ima zbor delavcev še naslednje naloge:

- izvedba in vodenje kandidacijskega postopka za člane sveta centra izmed strokovnih delavcev po določilih statuta
- izvedba kandidacijskega postopka za člane disciplinske komisije
- organizacija in izvedba solidarnostnih akcij za delavce centra v sodelovanju s sindikatom
- dajanje pobud direktorju, sveta centra in sindikatu za ureditev ali izobraževanje pogojev dela centra.

Sindikato

52.člen

Direktor zagotavlja pogoje za delo sindikata v centru komplementarno z določili Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, Splošne kolektivne pogodbe za negospodarstvo v R Sloveniji in Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije.

Podrobnejša določila vsebuje pogodba o zagotavljanju pogojev za delo sindikata sklenjena med centrom in sindikatom.

53.člen

Sindikalni zaupnik ne more biti klican na odgovornost oziroma postavljen v manj ugoden položaj zaradi sindikalne dejavnosti, s katero varuje pravice in interese zaposlenih delavcev centra, seveda pa je pri tem dolžan ravnati se po zakonu, kolektivni pogodbi in temu statutu.

V.SPLOŠNI AKTI

54.člen

Center ima poleg statuta še druge splošne akte.

Delovna razmerja zaposlenih delavcev so urejena s kolektivno pogodbo. Specificirana, posamezna vprašanja pa se uredijo v posameznih aktih in sicer:

- Pravilnik o delovnih razmerjih
- Pravilnik o odgovornosti za kršitev delovnih obveznosti
- Pravilnik o sistematizaciji delovnih mest
- Pravilnik o računovodstvu

VI.KONČNE DOLOČBE

55.člen

Statut sprejema svet centra.

K statutu centra daje soglasje ustanovitelj.

Statut in druge splošne akte centra podpiše predsednik sveta centra.

56.člen

Ta statut stopi v veljavo 8 dan po objavi na oglasni deski centra.

57.člen

Z uveljavitvijo tega statuta preneha veljati statut centra sprejet dne 14.12.1981 dopolnjen s spremembami z dne 14.12.1989 leta.

Predsednik sveta centra

Peršin Milena

K temu statutu je dal soglasje ustanovitelj s svojim sklepom št. 022-03/93-12/3-8 z dne 1.03.1994

REPUBLIKA SLOVENIJA

CENTER ZA SOCIALNO DELO LJUBLJANA-ŠIŠKA

Celovška cesta 195, 1000 Ljubljana,

Telefon: (01) 583-98-00, Fax: (01) 519-40-80, e-mail: info.csdsiska@gov.si

KATALOG INFORMACIJ JAVNEGA ZNAČAJA

1. Osnovni podatki o katalogu:

Naziv organa:

Center za socialno delo Ljubljana Šiška

Naslov:

Celovška 195

1000 Ljubljana

Telefon: 01 583 98 00

Telefax: 01 519 40 80

Elektronski naslov:

gpcsd.ljsis@gov.si

info.csdsiska@gov.si

Odgovorna uradna oseba:

direktor: Miha ROTAR

Datum prve objave kataloga:

11.05.2006

Datum zadnje spremembe:

13.11.2007

Katalog je dostopen na spletnem naslovu:

<http://www.csd-lj-siska.si>

Druge oblike kataloga:

Katalog se nahaja v pisni obliki na sedežu Centra za socialno delo Ljubljana Šiška

2. Splošni podatki o organu:

Podatki o organizaciji:

Center za socialno delo Ljubljana Šiška je javni zavod. Center je pravna oseba, ki opravlja strokovno delo na področju socialnega varstva za območje Upravne enote Ljubljana, izpostava Šiška, Občine Medvode in Občine Vodice.

Ustanovitelj Centra je Republika Slovenija.

Kratek opis delovnega področja:

Center za socialno delo Ljubljana Šiška opravlja vsa strokovna in administrativna dela v zvezi z socialno varstveno dejavnostjo, ki obsega:

Izvrševanje javnih pooblastil in nalog po pozitivni zakonodaje za področja:

- Varstvo otrok in družine
- Varstvo odraslih
- Oprostitve plačil pri plačilu storitev
- Denarne socialne pomoči
- Družinski prejemki

Izvajanje socialno varstvenih storitev, socialna preventiva:

- prva socialna pomoč
- osebna pomoč

-svetovanje

-vodenje

-urejanje

- pomoč družini

-pomoč družini za dom

-pomoč družini na domu

Druge naloge:

- izvajanje javnih del

- koordinacija v lokalni mreži pluralnih programov socialnega varstva

2.1 Seznam notranjih organizacijskih enot:

2.1.1 Matična enota

Celovška 195

1000 Ljubljana

Tel: 01 583 98 00

Telefaks: 01 519 40 80

Direktor: Miha Rotar

e-naslov: miha.rotar@gov.si

2.1.2 Enota za starševsko varstvo in družinski prejemki

Celovška 185

1000 Ljubljana

Vodja: Milena Hvale

Tel: 01 583 98 44

e- naslov: milena.hvale@gov.si

2.1.3 Enota Medvode

Medvoška cesta 4

1215 Medvode

Vodja: Olga Stare

Tel: 01 361 34 08

01 361 39 90

e-naslov: olga.stare@gov.si

2.1.4 Materinski dom

Karunova 16 b

1000 Ljubljana

Vodja: Tina Sterle Novak

Tel: 01 283 37 45

Telefaks: 01 283 37 35

e-naslov: tina.sterle-novak@gov.si

3. Kontaktni podatki uradne osebe, pristojne za posredovanje informacij:

3.1 Miha Rotar, direktor

Tel: 01 583 98 14

051-422 023

e-naslov: miha.rotar@gov.si

3.2 Pooblaščen oseba za dostop do informacij javnega značaja:

Dražen Logar

Tel: 01 583 98 43

e- naslov: drazen.logar@gov.si

Seznam zakonov, podzakonskih aktov in predpisov z delovnega področja centrov za socialno delo

Seznam upravnih postopkov, ki jih vodijo centri za socialno delo

Seznam zbirk podatkov

4. Najpomembnejši vsebinski sklopi drugih informacij javnega značaja:

Informacije o javnih naročilih:

- trenutno ni nobenega aktualnega razpisa

5. Opis načina dostopa do drugih informacij javnega značaja:

Neposreden dostop

- **osebno**

Stranke lahko do informacij javnega značaja dostopajo, če se osebno zglasijo na Centru za socialno delo Ljubljana Šiška. Skupni katalog informacij javnega značaja Centra za socialno delo Ljubljana Šiška je v fizični obliki na voljo na sedežu Centra.

- **po elektronski pošti**

Dostop do informacij javnega značaja je omogočen tudi na internetu in sicer na spletnem naslovu Centra za socialno delo Ljubljana Šiška, kjer se na portalu nahajajo še druge informacije.

<http://www.csd-lj-siska.si>

Dostop na podlagi posebne zahteve

Informacije, ki niso neposredno dostopne v prostorih Centra za socialno delo Ljubljana Šiška ali na svetovnem spletu, vam bomo posredovali na vašo posebno zahtevo. Zahtevo lahko vložite osebno v prostorih Centra za socialno delo Ljubljana Šiška, preko telefona, po pošti ali po elektronski poti.

Na podlagi vaše zahteve je Center za socialno delo dolžan posredovati informacijo, ki jo dejansko poseduje (če to lahko stori brez preoblikovanja in obdelovanja informacij, ki jih ima, v odgovor, ki ga zahtevate). Dostop do informacije , s katero razpolaga, pa lahko zavrne samo, če obstoji kateri izmed dvanajstih zakonsko določenih razlogov.

Razlogi, ki so določeni v 6.členu Zakona o dostopu do informacij javnega značaja, so na primer tajni podatek, poslovna skrivnost, osebni podatek, ki pomeni kršitev varstva osebnih podatkov, podatek, ki pomeni kršitev davčnega postopka, podatek, ki je pridobljen ali sestavljen zaradi upravnega postopka in katerega razkritje bi škodovalo izvedbi postopka, podatek iz dokumenta, ki je bil sestavljen v zvezi z notranjim delovanjem oziroma dejavnostjo Centra za socialno delo Ljubljana Šiška in bi njegovo razkritje povzročilo motnje pri delovanju oziroma dejavnosti Centra za socialno delo Ljubljana Šiška. V teh primerih lahko Center za socialno delo pod določenimi pogoji omogoči delni dostop.

Ob pozitivno rešeni zahtevi vam bomo omogočili seznanitev z vsebino zahtevane informacije tako, da vam jo bomo dali na vpogled ali pa vam zagotovili prepis, fotokopijo ali elektronski zapis (odvisno od vaše zahteve).

- osebno v prostorih

Informacije javnega značaja lahko zahtevate osebno v prostorih Centra za socialno delo Ljubljana Šiška in sicer ustno ali pisno na zapisnik.

Postopek v zvezi z vaši zahtevo je odvisen od oblike zahteve, kot je pojasnjeno v nadaljevanju.

- ustna zahteva

Za posredovanje informacij javnega značaja se lahko zglasite pri uradni osebi v poslovnem času Centra za socialno delo Ljubljana Šiška. Če zahtevate dostop do informacij javnega značaja ustno, v skladu z veljavno zakonodajo ne morete vložiti pritožbe na ustno negativno odločitev Centra za socialno delo Ljubljana Šiška. Pravno varstvo je mogoče samo na podlagi pisne zahteve.

- preko telefona

Podobno kot osebno lahko zahtevo podate tudi preko telefona. Če boste podali zahtevo telefonsko, vas prosimo, da izrecno poveste, da gre za dostop do informacij javnega značaja.

Enako kot pri osebni ustni zahtevi proti ustni negativni odločbi Centra za socialno delo Ljubljana Šiška ni mogoča pritožba.

- zahteva ustno na zapisnik

Zahtevo lahko vložite ustno na zapisnik na Centru za socialno delo Ljubljana Šiška. V tem primeru se bo vaša zahteva štela za pisno zahtevo (glej spodaj). Zahtevo lahko podate ustno na zapisnik kadarkoli v poslovnem času Centra za socialno delo Ljubljana Šiška.

- pisna zahteva v fizični obliki

Pisno zahtevo za dostop do informacij javnega značaja v fizični obliki lahko pošljete po pošti na naslov Centra za socialno delo Ljubljana Šiška ali oddate osebno v poslovnem času.

Zahteva mora vsebovati osebno ime, firmo ali ime pravne osebe, navedbo o morebitnem zastopniku ali pooblaščenцу ter naslov prosilca oz. njegovega zastopnika ali pooblaščenca. V zahtevi morate navesti, katero informacijo želite pridobiti in na kakšen način se želite z njo seznaniti (vpogled, kopija, prepis ali elektronski zapis). Informacijo, ki je zavarovana skladno z zakonom, ki ureja avtorsko pravico, lahko dobite le na vpogled.

Če zahtevate dostop do informacij javnega značaja pisno , uživate tudi pravno varstvo. Center za socialno delo Ljubljana Šiška mora o vaši zahtevi odločiti praviloma v roku 20 dni. Le izjemoma lahko s posebnim sklepom za največ 30 dni podaljša rok za odločanje. Če menite , da vam je bila posredovana druga informacija in ne tista, ki ste jo zahtevali, je Center za socialno delo Ljubljana Šiška zavezan o vaši zahtevi po določeni informaciji odločiti v roku 3 dni. Če je zahteva nepopolna in je Center za socialno delo Ljubljana Šiška ne more obravnavati , vas bodo pozvali, da zahtevo dopolnite. Pomoč pri tem vam bo nudila uradna oseba za posredovanje informacij javnega značaja (kontaktni podatki so v 3.2 točki kataloga). Center za socialno delo Ljubljana Šiška vam je dolžan posredovati le informacije, ki jih dejansko poseduje (če to lahko stori brez preoblikovanja in obdelovanja informacij, ki jih ima, v odgovor, ki ga zahtevate). Dostop do informacije se lahko zavrne samo, če obstoji kateri izmed dvanajstih zakonsko določenih razlogov. Izjeme po Zakonu od dostopu do informacij javnega značaja , so tajni podatek, poslovna skrivnost, osebni podatek, nekateri podatki z davčnega postopka in drugi. V teh primerih se vam lahko pod določenimi pogoji omogoči vsaj delni dostop.

V primeru zavrnitve vaše zahteve imate pravico do pritožbe zoper odločbo, s katero je organ zahtevo zavrnil, ter zoper sklep, s katerim je organ zahtevo zavrgel. O pritožbi odloča pooblaščenec za dostop do informacij javnega značaja.

V primeru nezadovoljstva z odločitvijo pooblaščenca pa je mogoče sprožiti še upravni spor (postopek pred Upravnim sodiščem).

- po elektronski poti

Zahtevo za dostop do informacij javnega značaja lahko podate tudi po elektronski poti, pri čemer se ta zahteva lahko poda kot pisna zahteva ali kot enakovredna ustni zahtevi. V vsakem od načinov ima prosilec drugačne pravice in Center za socialno delo Ljubljana Šiška drugačne obveznosti.

Elektronska zahteva je enaka ustni zahtevi.

Zahtevo lahko podate elektronsko na uradni elektronski naslov Centra za socialno delo Ljubljana Šiška. Če vaše elektronsko sporočilo ni varno elektronsko podpisano ali če v njem izrecno ne navedete, da želite, da se zahteva obravnava kot pisna zahteva, bo Center za socialno delo Ljubljana Šiška obravnaval vašo zahtevo kot ustno zahtevo.

To pomeni, da v primeru zavrnitve ni mogoča pritožba.

Pravice prosilca in obveznosti Centra za socialno delo Ljubljana Šiška, v primeru, da podate zahtevo na takšen način, so enake, kot če bi jo podali ustno v prostorih Centra za socialno delo Ljubljana Šiška ali preko telefona.

- pisna zahteva v elektronski obliki

Po elektronski poti lahko oddate tudi pisno zahtevo. Najboljše je, če takšno zahtevo varno elektronsko podpišete. Pri tem morate upoštevati določbe Zakona o elektronskem poslovanju in elektronskem podpisu. Za varen elektronski podpis potrebujete digitalno kvalificirano potrdilo enega od registriranih overoviteljev pri Ministrstvu za gospodarstvo (Ministrstvo za javno upravo, Halcom informatika, NLB ali Pošta Slovenije).

Če ne razpolagate z digitalnim kvalificiranim potrdilom, lahko zahtevo oddate tudi brez elektronskega podpisa in v njej izrecno navedete, da želite, da se obravnava kot pisna zahteva.

Več o vsebini zahteve si preberite pri opisu postopka s pisno zahtevo v fizični obliki.

- delni dostop

Če boste zahtevali vpogled v dokument ali njegov del, ki vsebuje informacije iz 6.člena Zakona o dostopu do informacij javnega značaja (izjeme), vam bo Center za socialno delo Ljubljana Šiška vseeno poskusil ugoditi in vam omogočiti vsaj delni vpogled.

Tako bodo pripravili kopijo dokumenta, pri čemer bodo tiste dele, do katerih vam v skladu z zakonsko določenimi izjemami ne smejo dovoliti dostopa, izločili iz dokumenta tako, da jih bodo prečrtali, fizično odstranili, trajno prekrili ali drugače naredili nedostopne, če gre za dokument v fizični obliki.

Če gre za dokument v elektronski obliki, pa bodo informacije zbrisali, kodirali, blokirali, omejili ali drugače napravili nedostopne. Delni dostop se omogoči le, če zaupnost dokumenta ni ogrožena.

Stroškovnik

Posredovanje vseh informacij javnega značaja v katerikoli izbrani obliki je v skladu z uredbo o višini stroškov posredovanja informacij javnega značaja brezplačno

Priloga C Predlog mentorjem na UB za ocenjevanje študentov

III. LETNIK

1. OPIS INSTRUMENTALNIH SPRETNOSTI

KATEGORIJE SPRETNOSTI	KJE/KDAJ (časovni okvir, kontekst predstavitve spretnosti)		KAKO (način predstavitve in izvedba spretnosti)	
	VMESNA EVALVACIJA	KONČNA EVALVACIJA	VMESNA EVALVACIJA	KONČNA EVALVACIJA
- sposobnost avtonomnega delovanja				
- sposobnost načrtovanja				
- sposobnost opisati situacijo				
- znati oceniti in analizirati pogovor				
- poznavanje delovnega področja mentorja na UB in vsebine dela				
- poznavanje zakonske podlage, postopkov				
- beležiti pogovor, voditi, arhivirati dokumentacijo				
- znati povzeti uporabnikovo situacijo ter nakazati na možen način reševanja problema				
- sposobnost izdelave načrta zmanjševanja tveganja				
- sposobnost izdelave načrta za krepitev moči				
- poznavanje delovanja drugih/z drugimi institucijami, organizacijami				

<p>1.1 OCENITEV INSTRUMENTALNIH SPRETNOSTI Instrumentalne spretnosti je študent/ka dosegel/a:</p> <p>1.....2.....3.....4.....5</p>	<p>1.2 POTREBNA OPRAVILA ZA NAPREJ</p>
--	--

2. OPIS INTERPERSONALNIH SPRETNOSTI

KATEGORIJE SPRETNOSTI	KJE/KDAJ (časovni okvir, kontekst predstavitve spretnosti)		KAKO (način predstavitve in izvedbe spretnosti)	
	VMESNA EVALVACIJA	KONČNA EVALVACIJA	VMESNA EVALVACIJA	KONČNA EVALVACIJA
- znati se pripraviti za vzpostavitev stika za začetek sodelovanja				
- zmožnost empatije, topline do uporabnikov/uporabnic				
- odgovarjati na krizne situacije				
- dati nepristransko oceno situacije				
- razlikovanje nevarnosti od grožnje				
- sposobnost vzpostavljanja del. odnosa				
- sposobnost izvedbe ocene tveganja				
- sposobnost oceniti uporabnikovo moč				
- sposobnost prepoznavanja uporabnikove zgodbe, vizije ter prepoznavanja lastnega pogleda na situacijo				
- spodbujanje raznolikosti in multikulturalnosti				
- prepoznavanje uporabnikove vpetosti v njegovo socialno mrežo				

- razumevanje etike in vrednot v SD				
2.1. OCENITEV INTERPERSONALNIH SPRETNOSTI Interpersonalne spretnosti je študent/ka dosegel/a: 1.....2.....3.....4.....5		2.2. POTREBNA OPRAVILA ZA NAPREJ		

3. OPIS SISTEMSKIH SPRETNOSTI

KATEGORIJE SPRETNOSTI	KJE/KDAJ (časovni okvir, kontekst predstavitve spretnosti)		KAKO (način predstavitve in izvedbe spretnosti)	
	VMESNA EVALVACIJA	KONČNA EVALVACIJA	VMESNA EVALVACIJA	KONČNA EVALVACIJA
- prispevati k upravljanju s sredstvi in storitvami				
- sposobnost generiranja idej, ustvarjalnost				
- poznavanje namena sodelovanja z drugimi strokovnimi področji				
- sposobnost uporabe strokovnega jezika, uporabnikovega jezika				
- sposobnost uporabe znanja v praksi				

3. 1. OCENITEV SISTEMSKIH SPRETNOSTI Sistemske spretnosti je študent/ka dosegel/a: 1.....2.....3.....4.....5	4.ŠTUDENTOVE/ŠTUDENTKINE DELOVNE NAVADE	5. POSEBNA OPAŽANJA IN KOMENTARJI: 5.1 mentor/ica na UB 5.2 študent/ka	6. PREDLOG K OCENI
3.2. POTREBNA OPRAVILA ZA NAPREJ			

IV. LETNIK

1. OPIS INSTRUMENTALNIH SPRETNOSTI

KATEGORIJE SPRETNOSTI	KJE/KDAJ (časovni okvir, kontekst predstavitve spretnosti)		KAKO (način predstavitve in izvedbe spretnosti)	
	VMESNA EVALVACIJA	KONČNA EVALVACIJA	VMESNA EVALVACIJA	KONČNA EVALVACIJA
- sposobnost načrtovanja				
- sposobnost organizacije, samoorganizacije				
- sposobnost evalvacije, samoevalvacije				
- poznavanje ustanove, v kateri praksa poteka				
- sposobnost izvedbe projekta ali manjše inovacije				

OCENITEV INSTRUMENTALNIH SPRETNOSTI	1.2. POTREBNA OPRAVILA ZA NAPREJ
Instrumentalne spretnosti je študent/ka dosegel/a: 1.....2.....3.....4.....5	

2. OPIS INTERPERSONALNIH SPRETNOSTI

KATEGORIJE SPRETNOSTI	KJE/KDAJ (časovni okvir, kontekst predstavitve spretnosti)		KAKO (način predstavitve in izvedbe spretnosti)	
	VMESNA EVALVACIJA	KONČNA EVALVACIJA	VMESNA EVALVACIJA	KONČNA EVALVACIJA
- sposobnost izraziti lastno mnenje				
- sposobnost sodelovanja in dogovarjanja				
- pripraviti se in sodelovati v procesih odločanja				
- sposobnost pogajanja				

- sposobnost prevzeti pobudo (za izvedbo določenega dela, inovacije, projekta)				
- sposobnost timskega dela				
- sposobnost delovanja v interdisciplinarnem timu				
- pripraviti, izdelati, izvesti in evalvirati načrte s posamezniki, družinami, oskrbovalci, skupinami in skupnostmi ter drugimi strokovnjaki				
- sposobnost samoaktivacije v projektu ali manjši inovaciji				
- razumevanje etike in vrednot v SD				

<p>2.1. OCENITEV INTERPERSONALNIH SPRETNOSTI</p> <p>Interpersonalne spretnosti je študent/ka dosegel/a:</p> <p>1.....2.....3.....4.....5</p>	<p>2.2. POTREBNA OPRAVILA ZA NAPREJ</p>
--	---

3. OPIS SISTEMSKIH SPRETNOSTI

KATEGORIJE SPRETNOSTI	KJE/KDAJ (časovni okvir, kontekst predstavitve spretnosti)		KAKO (način predstavitve in izvedbe spretnosti)	
	VMESNA EVALVACIJA	KONČNA EVALVACIJA	VMESNA EVALVACIJA	KONČNA EVALVACIJA
- raziskovalne spretnosti				
- samoaktivacija za sodelovanje z uporabniki				
- sposobnost prepoznavanja organizacije tako UB kot tudi organizacije kjer praksa poteka				
- sposobnost raziskovanja, analize, evalvacije teoretičnega znanja SD in uporaba ter povezovanje teorije v/s prakso				
- sposobnost prepoznavanja metod dela v strokovnem timu				

<p>3. 1. OCENITEV SISTEMSKIH SPRETNOSTI</p> <p>Sistemske spretnosti je študent/ka dosegel/a:</p> <p>1.....2.....3.....4.....5</p> <p>3.2. POTREBNA OPRAVILA ZA NAPREJ</p>	<p>4.ŠTUDENTOVE/ŠTUDENTKINE DELOVNE NAVADE</p>	<p>5. POSEBNA OPAŽANJA IN KOMENTARJI</p> <p>5.1 mentor/ica na UB</p> <p>5.2 študent/ka</p>	<p>6. PREDLOG K OCENI</p>
---	--	--	---------------------------

Priloga D Prenova in razvoj programov vseh treh stopenj študija socialnega del

Program aktivnosti o izvedbi projekta
priloga 4

Javni razpis za sofinanciranje aktivnosti pri razvijanju
študijskih programov visokega šolstva v letih 2006 in 2007
(4302-5/2006)

Načrt fizičnih ciljev

Šifra projekta: **ESS_VS-06-10**

Ime projekta: **Prenova in razvoj programov vseh treh stopenj študija socialnega dela**

Zap. št.	Indikator Naziv	Vrsta indikatorja	Izhodiščno stanje			Pričakovani rezultat			Opis indikatorja
			Leto	Mesec	Vrednost	Leto	Mesec	Vrednost	
1	večja splošna kakovost izobraževanja na 1. stopnji študija SD	vpliv	2006	3	neinovativne oblike izobraževanja vodijo k slabo obiskanim P in drugim oblikam pedagoškega dela, ne da bi se na ta račun povečal delež študentovega samostojnega dela	2007	8	več projektnega in problemskega dela, intenzivnejše delo v razredu in na terenu, delo študentov na sebi, več samostojnega dela študenta	
2	v večjem obsegu, kakovostneje izvedene in sistematično spremljane ter ovrednotene inovacije v poučevanju, preverjanju in ocenjevanju na 1. stopnji študija SD	rezultat	2006	3	večinoma nesistematično, nespemljano in neevalvirano izvajanje inovacij v poučevanju, preverjanju in ocenjevanju na 1. stopnji študija	2007	8	sistematična uvedba, spremljanje in evalviranje tovrstnih inovacij v okviru projekta, uporaba rezultatov v prenovljenem programu študija, nagrajevanje inovativnih pedagoških delavcev	
3	prenova sistema praktičnega pouka na 1. stopnji študija SD	rezultat	2006	3	obsežen, a kakovostno neuravnotežen sistem prakse z veliko pozitivnih značilnosti in veliko pomanjklivosti	2007	8	uspešno izveden pilotski projekt kot osnova za nadaljnji proces prenove sistema praktičnega pouka	
4	večja kakovost dela in izobraževanja, utemeljena na pomenu študijskega outputa – diplomantovih kompetenc za vključitev na trg dela	rezultat	2006	3	neizdelan seznam kompetenc posebej za praktični pouk, nOUSposobljenost za in neudeležnost mentorice, mentorjev na učnih bazah pri preverjanju in ocenjevanju uspešnosti študentove prakse	2007	8	izdelan seznam kompetenc praktikantov (zlasti za 3. in 4., a tudi za 1. in 2. letnik), izdelan seznam kompetenc mentorja praktičnega pouka na učni bazi; oblikovan osnutek priročnika prenovljenega sistema prakse na FSD	
5	vseživljenjsko učenje socialnih delavk in delavcev	vpliv	2006	3	brez sistema sistematičnega usposabljanja za mentorje praktičnega pouka na učnih bazah in brez opredeljene kompetenc mentorice, mentorja na učni bazi	2007	8	oblikovan osnutek programa usposabljanja za mentorja praktičnega pouka na učni bazi – okvir vseživljenjskega učenja	
6	prenova dosedanjih in razvoj novih bolonjskih programov 2. stopnje študija	rezultat	2006	3	en magistrski (dvoletni) program Sociologija – socialno delo v skupnosti (skupaj s FDV) in pet specialističnih (1,5 letnih) programov	2007	8	6 prenovljenih in predvidoma 3-5 novih bolonjskih programov 2. stopnje (+ premostitveni program za diplomante 3-letne 1. stopnje), pripravljene za nastanek ocenjevalnih komisij	
7	pospeševanje zaposljivosti socialnih delavk in delavcev	vpliv	2006	3	šibek poudarek kompetencam diplomanta, zlasti zanemarjene so diplomantove kompetence za praktično delo, za neposredno delo z uporabniki. Zato se diplomanti SD pogosto znajdejo nepriljubljeni na trgu dela in potrebujejo dodaten čas za urjenje potrebnih spretnosti. Z neenakovrednimi možnostmi za zaposlitev se srečujejo tudi zaradi nižje izobrazbene stopnje (doslej visokošolska strokovna in specialistična izobrazba, odslej fakultetna, magistrska in	2007	8	kakovostnejši študij s posebnim poudarkom na praktičnem pouku in z njim osvojenih kompetencah do vključitve v trg dela, obenem z možnostjo vseh treh bolonjskih stopenj izobraževanja, bo prispeval k večji zaposljivosti diplomantov, magistrstov in doktorjev SD	

Načrt fizičnih ciljev

Indikator		Vrsta indikatorja	Izhodiščno stanje			Pričakovani rezultat			Opis indikatorja
Zap. št.	Naziv		Leto	Mesec	Vrednost	Leto	Mesec	Vrednost	
8	Uvedba mednarodnega doktorskega študija socialnega dela (nov študijski program III. stopnje; ovrednoten z ECTS sistemom)	rezultat	2006	3	v Sloveniji mednarodnih podiplomskih programov znotraj znanstvene discipline socialno delo še ni bilo, tudi v Evropi ne obstaja mednarodni doktorski program znotraj te discipline	2007	8	Uvedba mednarodnega doktorata znanosti SD v Sloveniji. Uveljavitev nosilstva (FSD in UL) doktoratov v mednarodnem prostoru. Vpis prvih doktorskih študentov, študentk. Pričakujemo veliko zanimanje kandidatov za vpis v mednarodni doktorski študij, redke v Evropi. Organiziranost doktorskih S in P bo prilagojena študentom in študentkam in jim omogočala, da preostali čas lahko nadaljujejo s plačanim in neplačanim delom, kjer živijo. FSD v okviru projekta Leonardo da Vinci omogoča sofinanciranje nastanitve naših študentov v tujini. Mednarodni doktorski študij bo vplival na akademizacijo discipline SD v Sloveniji in omogočil, da se začne bolj sistematično razvijati raziskovanje v SD. Predložitev programa mednarodnega doktorskega študija v akreditacijo jeseni 2007.	
9	večja kakovost dela, izobraževanja in vseživljenjsko učenje	vpliv	2006	3	Socialne delavke in delavci, ki do sedaj niso imeli možnosti podiplomskega doktorskega izobraževanja, so se zato vključevali v doktorske programe izven discipline SD. Pomanjkanje znanstvenih del v znanosti SD, zastarelost konceptov na nekaterih socialnih področjih, slaba praksa v službah SD kot posledica pomanjkanja podiplomskih izobraževanj. Nepovezanost praktičnega SD dela s sodobnimi koncepti in teorijami ter obratno.	2007	8	Večje število in večja kakovost temeljnih in aplikativnih raziskav na področju SD, večja možnost uporabe znanj v praksi. Razvoj teorije SD, več praktičnih inovacij (odpiranje novih socialnih služb, večja kakovost in prilagodljivost obstoječih programov itd.). FSD se bo še trdneje umestila v mednarodne tokove znanosti SD. Doktorske raziskave bodo vplivale tudi na razvoj socialnega varstva v Sloveniji in na aktualno socialno politiko.	
10	pospeševanje zaposljivosti	vpliv	2006	3	mnogi mladi, ki diplomirajo na področju socialnega dela in imajo ambicije po doktorskem študiju, se morajo preusmeriti v druge discipline, kjer pa je njihov položaj pogosto drugorazreden zaradi prednosti, ki jo imajo ljudje izvorno vztrajajoči v določeni disciplini	2007	8	Širši spekter možnosti za zaposlovanje doktorantov (raziskovanje, vodstvene funkcije itd.). Slovenski doktorji znanosti SD bodo lahko zasedali višje položaje in si tako pridobili višje statuse v med-profesionalnih hierarhijah. Boljše poznavanje obstoječih možnosti za razvoj novih programov in služb na področju SD. Večja učinkovitost pri razvijanju novih socialnih služb v pluralnem sistemu socialnega varstva.	
<p>opombe: indikatorji v tem projektu se po eni strani izražajo kot rezultat naštetih aktivnosti, obenem pa vplivajo na nadaljnje procese v širšem kontekstu nalog</p>									

Kraj Ljubljana, 10.5.2006

Podr. doc. dr. Lea Sugman Bohinc, prodekanja
izr. prof. dr. Vito Flaker, dekan

Ime in priimek odgovorne osebe: prof. dr. Andreja Kocijančič
Po pooblastilu:
Podpis odgovorne osebe: mag. Helena Kamnar, prokuristka

Priloga E Poročilo sestanka za mentorice/mentorje praktikantov: Center za socialno delo
Ljubljana Šiška, kot učna baza praktikantom/praktikantkam Fakultete za socialno delo

ZADEVA: POROČILO SESTANKA ZA MENTORICE / MENTORJE PRAKTIKANTOV :
Center za socialno delo Ljubljana Šiška, kot učna baza praktikantom/praktikantkam FSD-ja

Datum sestanka: 18.05.2006

Prisotni: Irena Velič, Helena Govekar, Matjaž Ogorevc, Breda Merela, Natalija Šintler
Pogrešani: Meta Parkelj (opravičena), Vlasta Petrič (opravičena), Dražen Logar

Tema pogovora je bila, kako sestaviti pregled in vsebino učnih baz, kjer bi lahko praktikanti/praktikantke izbirali/izbirale med različnimi področji dela.

Področja dela bi bila prepoznavna na način:

- potrebne zakonodaje,
- načina dela,
- referenc (del.izkušnje, znanja, ki jih poseduje strok.delavec, licence...) in
- kompetenc (želene lastnosti za delo, ki ga opravljaš) posameznega področja ter strokovnega profila.

Praktikanti bi dobili vpogled tudi v statut Csd-ja, javnih pooblastil, enot, projektov, delitve dela glede na problematiko. Študentje, študentke bi za prvo informacijo dobile pisno verzijo predstavitve Centra, njegove organizacije, zakonodaje, področja dela, kaj jim Center lahko ponudi glede na zahteve Fsd-ja glede opravljanja prakse (v mapi, do 5 strani), kjer bi bila priložena tudi izjava o varovanju podatkov. Podrobnejše informacije pa bi bile na našem portalu, katerega bi opremili z linki dostopa do zakonodaje, statuta, strani Mddsz-ja.

Dogovorili smo se, da se ponovno sestanemo dne 01.06.2006, do takrat pa vsak mentor/mentorica napiše pristojnosti, ki jih na področju dela ima, reference, kompetence, kaj lahko študent/ka na njegovem področju spozna, vidi.

Z Majo je potrebno pogledati, kakšna oblika vpisa te strani bi bila možna na portalu.

Predlagano je bilo, da se na vrhu naše strani odpre posebna mapa, ki bo vsebinsko vsebovala vse zgoraj naštetu. Preveri se tudi katera oblika bi bila najcenejša, najprimernejša glede map, katere bi študentje/ke dobili v roke.

Lei Šugman, Pavli R. Tanjšek predlagati izdelavo »benčev« napisov oz. tablic z imeni in priimki študentov, katere bi le-ti nosili pripete na majicah, da nebi prihajalo do zamenjave z uporabniki naših storitev.

Zaradi uspešno opravljenih ciljev, ki smo si jih zadali je na naslednjem sestanku prisotnost vseh »vpletenih« močno in goreče zaželena.

Do takrat pa lep pozdrav

Natalija Šintler

Priloga F Navodila za opisno oceno

OPOMNIK ZA
OPISNO OCENO
PRAKSE ŠTUDENTK IN ŠTUDENTOV 3. IN 4. LETNIKA
FAKULTETE ZA SOCIALNO DELO
(za mentorice in mentorje iz učnih baz)

Prosili bi vas z akratko opisno oceno prakse študentke ali študenta 3. oz. 4. letnika, ki je pri vas opravljal/a prakso. Zaželeno je, da pri oceni upoštevate naslednje kriterije (vkolikor so relevantni pri konkretni praksi):

1. Uporaba socialno-delavskih spretnosti in znanj:

- sposobnosti uporabe relevantnih teoretičnih znanj v aktualni praktični situaciji;
- razumevanje širšega osebnega in socialnega konteksta uporabnikov/ic;
- zmožnost empatije, topline do uporabnikov/c;
- spretnost izpeljave pogovora/intervjuja z uporabniki;
- spretnost pri skupinskem delu in pri delu v skupnosti; itd.

2. Poklicna vloga:

- razumevanje, spoštovanje in uporaba načela zaupnosti podatkov;
- razumevanje etike in vrednost v socialnem delu;
- kritičnost do svojega dela;
- občutljivost za spolne, etnične, ekonomske razlike oz. potrebe uporabnikov/ic; itd.

3. Delovanje in struktura službe:

- razumevanje ustrezne zakonodaje, na katero je vezano delovanje službe, virov financiranja, status službe (vladni/nevladni sektor);
- razumevanje procesov družbenih sprememb, ki se dotikajo področja; itd.

4. Spodbude za lastno učenje in izpopolnjevanje znanja:

- aktivno sodelovanje pri vsebinskih debatah;
- iskanje informacij pri svetovalki/cu na praksi;
- iskanje informacij pri drugih zaposlenih in še drugih virih;
- iskanje in uporaba ustrežne literature; itd.

5. Študentove/kine delovne navade

(točnost, natančnost, odgovornost, iniciativnost, samostojnost, sposobnost poiskati pomoč svetovalke/ca, fleksibilnost, sodelovanje v timu itd.)

Prosimo vas, če lahko opisno oceno pošljete mentorici/ju ali koordinatorju prakse na FSD, pomagala nam bo pri evalvaciji študentove/kine prakse.

Najlepša hvala za sodelovanje!

Priloga G Navodila za izdelavo poročila o praksi za III. Letnik (2005/2006)

Cilji za 3. letnik

- Spoznati delo strokovnega socialnega delavca.
- Osnovne postopke dela socialnega delavca:
- Opis situacije,
- Beleženje in vodenje dokumentacije,
- Načrtovanje in izvedba intervencije,
- Specifični postopki glede na posamezno področje.
- Spoznati in ovrednotiti delovanje neke službe.

Cilj je, da se slušateljice in slušatelji najprej spoznajo z življenjskim svetom uporabnikov socialnega dela. Narobe bi bilo, da bi ga kar takoj spoznali preko vloge strokovnega delavca. Namen je, da ga spoznajo najprej od blizu, iz perspektive, ki bi jih čimbolj približala uporabniški. Šele nato naj bi ga spoznali iz perspektive socialnega delavca - v tretjem letniku «iz njegove sence», sčasoma pa naj bi prevzemali tudi zahtevnejše naloge, tako v delu z ljudmi kot na ravni organiziranja in inovacij.

Potek

V 3.letniku slušateljice ne delujejo več v okviru prostovoljnega dela, temveč se kot praktikantke vključijo v konkretno izvajanje nalog s področja socialnega dela npr. v centrih za socialno delo, domovih upokojencev, šolah, zaporih, kot tudi v nevladnih organizacijah, skratka povsod, kjer delajo poklicni in strokovni delavci. Pri opravljanju prakse naj bi imeli možnost spremljanja raznolikega strokovnega dela socialnega delavca/ke in dela učne baze v celoti. Bili naj bi »senca« neke socialne delavke, ki naj bi jo spremljali ob njenem delu, se o tem pogovarjali in tudi prevzemali nekatere naloge.

Ob praktičnem delu naj bi imeli priložnost izkušnje intervencije v situacijo vsaj enega uporabniškega sistema; dobili naj bi izkušnjo, katere spremembe si uporabnik želi oz. so v uporabnikovi situaciji možne in zanj sprejemljive, kaj je praktično uresničljivo in kateri so tisti stvarni pogoji, ki jih v danih razmerah ni mogoče spremeniti. Ob tem pa je cilj prakse v 3. letniku spoznati vrednote socialnega dela, naučiti se razlikovati med različnimi pogledi, vrednotami, ocenami, mnenji, občutji; se naučiti spretnosti in drugih opravil, ki jih izvaja svetovalka prakse na svojem delovnem področju.

Praktikantka naj bi se med potekom prakse:

- seznanila s konkretnim področjem dela: z ustanovo, v kateri praksa poteka, z delovnim mestom svoje svetovalke, s težavami, s katerimi se srečuje, s skupinami uporabnikov, ki uporabljajo storitve te ustanove ter s storitvami, ki jih lahko nudi;
- bila prisotna v stikih z ustanovo (po možnosti tudi pri prvem stiku);
- izvedla pogovore z uporabniki ustanove, jih spoznala (ne samo njihove težave, temveč tudi vrline in kreposti) in pri tem bila pozorna na naloge socialnega delavca, ki izhajajo iz te situacije, kot jo formulira uporabnik;
- opisala življenjsko situacijo uporabnika;
- spoznala načine beleženja in vodenja dokumentacije;
- spoznala načine sporočanja, poročanja in pretoka informacij;
- naučila razlikovati nevarnosti od grožnje in narediti oceno tveganja;

- naučila načrtovati intervencijo in jo pomagala izvesti;
- naučila dogovarjanja, pogajanja in sklepanja dogovorov;
- spoznala z možnostmi ustvarjalnega reševanja konfliktov;
- spoznala in naučila tudi drugih postopkov, veščin in opravil, specifičnih za njeno področje dela.

Pomembno je, da se praktikantka praktično izkusi v konkretnem delu in v socialno-delavskih spretnostih in dobi svoje prve izkušnje v npr. samostojnem pogovoru z uporabnikom, v povezovanju udeležencev v situaciji, v vodenju skupine ipd.

Praktikantka skupaj s svetovalko in mentorico izdelava načrt, kako bosta izvedla vse navedene naloge. Pri tem upoštevata značilnosti (omejitve in prednosti) okolja, kot tudi posebne želje, zanimanja in sposobnosti praktikantke.

Pomembni del je tudi ovrednotenje svojega dela glede na cilje, ki so si jih udeleženci zastavili; kakšne so bile dosežene spremembe in kaj so bile naloge in opravila socialne delavke v tistem primeru. Pri tem sta ji v oporo svetovalka, mentor kot tudi mentorska skupina.

Mentorica in svetovalka morata praktikantki omogočiti ali zagotoviti:

- kontinuiteto praktičnega dela;
- svetovanje, pomoč, oporo v vseh strokovnih in medosebnih vprašanjih (N.B. Pomembno je, da si praktikantka in svetovalka vzameta za tovrstne pogovore periodično čas, npr. enkrat na tri ali štiri delovne dni in tudi prostor, kjer ne bosta moteni;
- da praktikantka ne sodeluje v nobenih opravilih, nalogah in odločitvah, ki se dogajajo brez vednosti uporabnika ali celo proti njegovi volji;
- da so vsi pisni izdelki praktikantke (v zvezi s praktičnim delom) kadarkoli dostopni neposrednemu uporabniku na način, ki mu je razumljiv ter da uporabnik lahko v zvezi s tem predlaga tudi popravke.

Mentorica in svetovalka prevzema strokovno odgovornost za vsa opravila in naloge, ki jih praktikantka opravlja pod njunim vodstvom.

Izvedba.

V tretjem in četrtem letniku je praksa predvidoma vsebinsko in organizacijsko vezana na posamezno izbirno področje. Mentor je član tima, ki predava na posameznem področju. V kolikor obstaja nesorazmerje med številom možnih baz za posamezno področje, številom možnih mentorjev in številom slušateljic se oblikujejo še dodatne mentorske skupine.

PRIPOMOČKI IN DOKUMENTI

NAVODILO ZA IZDELAVO POROČILA O PRAKSI ZA 3. LETNIK

1. Uvod

- 1.1. Osnovne teoretične reference za to področje dela
- 1.2. Navedba in razlaga temeljnih in ključnih konceptov ter modelov dela na tem področju.
- 1.3. Prispevek področja k teoriji socialnega dela.

2. Kontekst ali okvir izvajanja prakse

- 1.2. Opis značilnosti skupnosti, v kateri služba deluje
- 1.3. Uporabniki/ce
- 1.4. Opis pravnih okvirjev delovanja službe
- 1.5. Organizacijska shema službe

3. Delovanje službe

- 3.1. Katere in kakšne usluge so na voljo uporabnikom?
- 3.2. Kako poteka timsko delo, v kolikšni meri je delo multidisciplinarno in kako sodelujejo različni profili strokovnjakov?
- 3.3. Kako poteka supervizija, vodenje in kontrola kvalitete storitev?
- 3.4. Katerih spretnosti in znanj je potrebno za delo v tej službi?

4. Opis dela

- 4.1. Splošen opis delovnega mesta študenta oz. študentke (dolžnosti, tip dela itd.)
- 4.2. Procesualen opis (faze – npr. uvajanje, zaključevanje itd.)
- 4.3. Opis posamezne intervencije (podrobna analitična predstavitev)

(za opis konkretnega dela z uporabnikom v tej točki uporabite navodila iz Priročnika za evalvacijo prakse – 3. letnik).

5. Ocena svojega dela

- 5.1. Ocena učinkovitosti (na katerem področju dela na praksi se počutiš učinkovit/a in na katerem ne? Kaj ti je bilo pri tem v pomoč in kaj te je oviralo?)
- 5.2. Ocena pridobljenega znanja.
- 5.3. Ocena pridobljenih spretnosti.
- 5.4. Ocena procesa supervizije.

6. Povzetek in kritična refleksija praktičnega dela

- 6.1. Povzetek ugotovitev
- 6.2. Razmislek o inovacijah, ki bi bile potrebne na tem področju ali v tej službi, kot tudi razmislek glede izboljšanja praktičnega dela študentk in študentov.

Priloga H Evalvacijsko srečanje projekta poizkusne preнове

**Lea Šugman Bohinc,
Pavla Rapoša Tajnšek**

PROJEKT POSKUSNE PRENOVE PRAKTIČNEGA POUKA NA FSD EVALVACIJSKO SREČANJE

FSD, 4.5.2006

NAČRTOVANA PRENOVA

PRAKSE NA FSD 1

1. leto

- Prostovoljno delo, spoznavanje življenjskega sveta in družbenega konteksta, začetki vključevanja v projektno delo in v raziskovanje

2. leto

- Osnovne spretnosti in postopki socialnega dela

NAČRTOVANA PRENOVA

PRAKSE NA FSD 2

3. leto

- Spretnosti in postopki socialnega dela s poudarkom na skupnostnem in organizacijskem kontekstu, poglobljanje specifičnih spretnosti

4. leto

- Zaključevanje projektov, evalvacija celotnega praktičnega dela v vseh letih, povezava prakse s teorijo ob kompleksnih študijah primerov

KOMPETENCE V OKVIRU SEDANJE PRAKSE 3. LETNIKA

- Vzpostaviti delovni odnos z mentorico/mentorjem na učni bazi
- Spoznati osnovni postopek v socialnem delu – prvi stik, spoznavanje in ocenjevanje situacije, virov in sredstev, dogovarjanje o ciljih, načrtih, ukrepih (vključno z ocenjevanjem in krepitevijo moči ter ocenjevanjem in zmanjševanjem tveganja), evalvacija doseženega
- Obvladati osnovne spretnosti: pogovor, zapisovanje, obisk na domu oz. terensko delo
- Navedene kompetence študent-ka dopolnjuje in pogloblja tudi v 4. letniku, poleg novih kompetenc skupnostnega, organizacijskega in skupinskega dela

SAMOSTOJNOST NA PRAKSI?

Stopnje samostojnosti na praksi

- Opazovanje, senca mentorice, mentorja – sledi
- skupna refleksija dela mentorice, mentorja
- Sodelovanje – ob prisotnosti mentorice, ki vodi proces, študentka sodeluje pri določenih fazah v procesu dela, opravi dogovorjene naloge
- Skupaj z mentorico in uporabnikom študentka načrtuje in izvaja izvorni delovni projekt, vzpostavi delovni odnos socialnega dela
- Nujna je postopnost pri prevzemanju nalog
- Popolne samostojnosti na praksi ni – za delo praktikantke, praktikanta je odgovorna mentorica, mentor

DILEME –organizacija in izvajanje prakse

- Prednosti in slabosti strnjene in nestrnjene prakse (dilema ob prenovi)
- Preverjanje znanja pred odhodom na prakso – pogoj za prakso je pridobljeno znanje pred prakso
- Kako izboljšati ocenjevanje praktičnega dela – sodelovanje mentorjev na učnih bazah in uporabnikov z mentorji na fakulteti
- Optimalni čas prakse z vidika organizacije prakse, priprav študentov in potreb učnih baz (obstoječa dilema – zamik za 14 dni?)
- Ali mora študentka v času prakse obvezno spoznati delo pri izvajanju javnih pooblastil, torej opraviti vsaj del prakse na CSD?
- Sodelovanje dveh ali celo več učnih baz (in mentorjev?) pri opravljanju prakse
- Vključevanje mentorjev – upokoencev

PROJEKT POSKUSNEGA UVAJANJA SPREMEMB V SISTEM PRAKSE FSD – 3. let., marec 2006

- Fakulteta za socialno delo – vodje projekta ter mentorice in mentorji s šole, študentke in študentje
- Center za socialno delo Lj-Šiška – direktor ter svetovalke, svetovalci
- YHD – Društvo za teorijo in kulturo hendikepa – vodja, svetovalki
- Zavod Hrastovec – vodja, svetovalka

Osrednji cilji projekta FSD - 1

- intenzivnejše priprave študentov na prakso na šoli (načrtovanje nalog in postopkov)
- intenzivnejše sodelovanje študentke, svetovalke na učni bazi in mentorice na šoli
- jasnejša določitev in preverjanje osvojenih kompetenc študentke, študenta na praksi
- sodelovanje svetovalke na učni bazi pri preverjanju in ocenjevanju kompetenc, ki jih je študent-ka osvojil-a na praksi

Osrednji cilji projekta FSD - 2

- opredelitev kompetenc svetovalke na učni bazi za opravljanje vloge mentorice študentki na praksi
- snovanje programa usposabljanja svetovalk na učnih bazah za mentorice študentkam na praksi (“učiteljice prakse”)
- dogovor z vodji učnih baz o delovni razbremenitvi svetovalke na učni bazi na račun opravljanja mentorske funkcije

Osrednji cilji projekta FSD - 3

- nadaljevanje pogovorov z MZDDSZ o ureditvi statusa mentorjev, mentorice študentom in študentkam na praksi v kolektivni pogodbi
- dogovor o načrtu možnih korakov v smeri uresničljivih zelenih sprememb sistema prakse 3. letnika v marcu 2006
- dogovor o razdelitvi nalog
- dogovor o načinu evalvacije projekta

SPROTNA EVALVACIJA – YHD 1

- Preizkusili spretnosti raziskovanja potreb oseb s posebnimi potrebami

- Problem velike skupine v majhnem društvu (reševanje z manjšimi skupinami)
- Problem nezaupanja do študentov
- Več vložiti v priprave na prakso!
- Dobra skupinska refleksija in supervizija

SPROTNA EVALVACIJA – YHD 2

Rezultati SWOT analize: kaj je bilo študentom všeč, kaj ne, kaj so novega spoznali, kakšen lastni prispevek:

- Največ nezadovoljstva zaradi preveč raziskovalnega dela in premalo neposrednega SD z uporabniki
- Želja imeti več vpogleda v delo SD v pisarni na društvu, več terenskih obiskov
- Predlogi izboljšav: dober načrt pred začetkom prakse (študent ve, kaj ga čaka, enako učna baza), vsega se pa ne da predvideti

SPROTNA EVALVACIJA – YHD 3

- Na bazi naj bo en sam mentor (SD) študentki

Predlogi izboljšave:

- Posebna pogodba FSD z učno bazo, ki vključuje program dela (projekt), ki ga ponudi UB
- Morda projekt za več let
- Premakniti začetek prakse 3.letnika na kasnejši rok (študentje še ničesar ne vedo o področju)

SPROTNA EVALVACIJA – YHD 4

- Urediti mentorstvo – namesto formalnega mentorstva opredeliti, kdo je mentorica na UB
- Bolj kakovostne in strnjene priprave na prakso na FSD
- Predhodno uposabljanje mentorjev na UB
- Informativni dnevi za vse UB
- Natančnejši razpis za prakso, jasna najava, kdo bo mentor-ica

SPROTNA EVALVACIJA – CSD Šiška 1

PROBLEMI, VPRAŠANJA

- Česa se lahko študent nauči na CSD? Koliko inovativnosti lahko izrazi študent?
- Problem kroženja študentov, zlasti kjer je več mentorjev in možnosti za opravljanje prakse
- Problem prijav na prakso (doslej niso bile upoštevane želje študenta, ni imel možnosti izbire, študentje prihajali brez osnovnih spretnosti in znanj)
- Največ težav študentov: kako začeti pogovor z uporabnikom
- Ne da se na vseh področjih na CSD enako organizirati prakso (DSP, UVP)

SPROTNA EVALVACIJA – CSD Šiška 2

POHVALE

- Študent si lahko sam uredi prakso izven razpisa
- Študent dobi od mentorja odgovore na svoja vprašanja
- Možnost aktivnega sodelovanja
- Prednost delnega kroženja: tudi tisti, ki ni mentor, ima stik s študenti

SPROTNA EVALVACIJA – CSD Šiška 3

PREDLOGI IZBOLJŠAVE

- Razpis UB več mesecev pred začetkom prakse (junij/september)
- Ideja “odprtih vrat” UB, organiziranih v času pred študentovo končno izbiro
- Študent naj pride na prakso s preverjenimi kompetencami in znanji

VPRAŠANJA ZA DELO V MALIH SKUPINAH

- Kaj se je zgodilo med vmesnim evalvacijskim srečanjem in zaključkom prakse (pomembni dogodki, spoznanja, ukrepi ipd.)?
- Kako ste doživeli zaključek prakse?
- Izdelava ocene študenta na prakse?
- Kakšne izkušnje imate v zvezi z morebitnim kroženjem študentov in menjavanjem mentorjev?
- Kratka SWOT analiza celotne prakse:
Dobre strani
Šibke strani, pomanjkljivosti
Priložnosti in predlogi za izboljšave
Morebitne ovire za uresničenje izboljšav in kako jih premagati

CSD

- Po vmesnem srečanju: odličen pogovor z dir., sprotna evalvacija s svetovalci, redne intervizije za sprotno reševanje problemov; ugotovitev ene svetovalke na področju SD z družino, da se uporabniki bolj zavedajo svojih pravic in večkrat zavrnejo sodelovanje praktikantke; prehod na drugo področje dela, drug mentor
- Slovo ob zaključku, svetovalkam je mentorstvo dragoceno, pogovor ob zaključku, vmes prijetni trenutki ob kavici; pomembno zabeležiti odhod študenta;
- Ocena rezultat sprotnega dela in evalvacije, skupaj ocenjevali kompetence študentke; opisne ocene že doslej; ocenjevanje priložnost, da se študent in svetovalka iz tega nekaj naučita

CSD

- Svetovalki se je zdelo zelo pozitivno, da študentka spozna še druga področja in načine dela (sploh kjer polivalenca), daljša ko je praksa, več naj bo tudi kroženja in obratno; študentki zadovoljni s kroženjem (po 1 dan, skupno 4 dnevi v praksi), tega naj ne bo preveč; za naprej morda dobro ekonomizirati takšne informativne obiske (določeni dnevi v mesecu, po več praktikantov naenkrat); pomen fleksibilnosti pri kroženju – to zelo koristno pri pripravništvu, na praksi naj bo tega manj; koristno kroženje, ko je študent vezan na istega mentorja, ima pa priložnost spoznati še drugo področje

CSD

- + sprotna evalvacija, odkrit prostor za pogovor, izražanje občutkov, en svetovalac/ en študent
- prekratka praksa, še nesistematična ponudba programa in stalnih mentorjev na UB; nesodelovanje nekaterih mentorjev na FSD; predstave nekaterih kolegov, da delo na DSP ni SD; premajhna medsebojna podpora med SD, med SD in FSD (različni profili v SD); neenotne priprave na prakso glede na mentorje, področje

- → bolj sistematično se lotiti mentorstva; večja povezanost FSD s SD v praksi, bolj stati en za drugim; poenotiti kriterije glede priprav na prakso

CSD

- + praktikant ti da možnost vpogleda v lastno delo; študent v mentorju vidi svoj vzor, mentor skozi študenta vidi, kako ga vidijo uporabniki; še več vedeti o ponudbi UB; možnost pogovora; že pripravljenost sprejeti št na prakso; v okviru projekta več srečanj z mentorji na FSD; študent lahko povedal, če se ni dobro počutil; spoznanje, da je treba več brati
- - študentu ni jasno, kaj lahko na UB pridobi; št premalo pripravljeni na prakso (npr. zakonodaja); včasih neinicijativni študenti (ti negotovi, ker mentorja dojemajo kot učitelja);
- → boljše pripravljenost pred prakso, izdelava jasno definiranih kompetenc; študent naj se aktivno vključuje s svojimi predlogi glede prakse na UB; študent naj napiše pisno poročilo, refleksijo tedna s predlogi za spremembe (ne le evalvacija na FSD); na FSD povabiti več uporabnikov; več treninga večšin (pogovor, vzpost stika, del odnosa) na FSD; več inicijativnosti, kreativnosti s strani študentov; št, ki na UB ne more opraviti vseh nalog, to opravi na drugi UB; vztrajati pri prostovoljnih mentorjih; tudi v 3. letniku naj št vstopi v manjši akcijski projekt; študenta na UB postaviti v vlogo uporabnika (metoda lastne kože)
-

ZAVOD HRASTOVEC

YHD

- Pomembnost intervizije kot močne opore za delo; odprt odnos z up. in med sodelavci na UB – občutek enakovrednosti, priložnost za odprt pogovor; izkušnja povezanosti teorije s prakso (teorija okvir za risanje slike, izkušnje); spoznavanje delovnega odnosa ob vnašanju osebnega prispevka; pomembno ne le posvetiti energijo slovesu, zaključku prakse, temveč tudi začetku
- Zadnji dan formalna evalvacija, na koncu neformalna evalvacija ob kavici
- Pobuda, da se študentke same ocenijo; pisna ocena svetovalke je še v delu;

YHD

- Znotraj YHD spoznavanje različnih področij dela; bila ideja, da bi se organiziral obisk CSD (Irena Velič: to bi lahko prispevalo k večji povezanosti CSD in NVO)
- + možnost izvajati različne metode, dejavnosti (z up, timsko, evalv, intervizije, terensko delo); odprt del odnos s svetovalko; fleksibilnost delovnega časa in dela (+ in – plati)
- - pomanjkljiva strukturiranost, organiziranost dela na začetku; premalo priložnosti za opazovanje dela na društvu, št prehitro vržene na teren; nejasne naloge, vloga št na začetku; začetna zmeda okrog mentoric; problem velike skupine se rešuje z delitvijo na manjše skupine
- → pred prakso jasnejša def nalog, načrta; jasna definicija ponudbe UB; YHD primernejša UB za 1., 2 in 4. letnik, manj za 3. letnik

RAZPIS UB

- Sept vsi študentje še niso vpisani v 4. letnik, razpis možen šele na začetku oktobra, smiselno zamakniti prakso za 14 dni

- Informativni dan? Najbolj ekonomično, če se UB pride predstaviti na FSD, pa tudi to zahtevno. Spletna stran in ustne info najzanesljivejši vir info za študente. Tudi komun z mentorji prek maila.
- Za 3. letnik lahko razpis prej, a to pomeni dvojno obremenitev UB na začetku oktobra
- CSD: če bomo stalni mentorji, bo razpis UB in mentorja možen na www – za 3. in 4. letnik; dobro, če bi bil študentu na razpolago tudi katalog

•

NALOGE ZA NAPREJ

- Oblikovanje delovne skupine za delo na kompetencah SD za prakso (predstavnice in predstavniki UB ter FSD):
- splošne in specifične kompetence študentke, študenta in mentorice, mentorja
- preverjanje in ocenjevanje študentskih kompetenc (pred, med prakso in ob zaključku prakse)
- Izdelava osnutka programa usposabljanja za mentorico, mentorja na UB
- Oblikovanje mreže UB in mentorjev na UB
- Sodelovanje UB in FSD
- Izdelava osnutka priročnika za prenovljeno prakso SD

OPREDELITEV KOMPETENC

- Popis splošnih kompetenc SD, ki jih lahko študent-ka osvoji na katerikoli UB
- Popis specifičnih kompetenc SD, ki jih lahko študent-ka osvoji na konkretni UB
- Popis specifičnih kompetenc SD, ki jih lahko študent-ka osvoji na kompleksneje organiziranih UB (zlasti CSD)
- Popis splošnih kompetenc mentorice/ja na UB
- Popis dodatnih (specifičnih) kompetenc posamezne-ga mentorice/ja na UB

PREVERJANJE KOMPETENC

- Način preverjanja in ocenjevanja študentskih kompetenc s strani mentorja na UB in v sodelovanju z mentorjem na FSD