

Praksa 3. letnika Visoke šole za socialno delo v šolskem letu 1993/94

V šolskem letu 1993/94, ko se je prva generacija rednih študentk in študentov vpisala v 3. letnik, je postalo aktualno tudi vprašanje vsebine in izvedbe prakse. Tako v šoli kakor v t. i. učnih bazah, ki so dotlej dajale prostor in mentorje za praktično usposabljanje študentov, se je pokazala potreba po bolj premišljeni in kvalitetnejši izvedbi prakse. Kot pomanjkljivosti dotedanje prakse so se najpogosteje omenjala vprašanja njenega programa, formalne ureditve odnosov med šolo in učno bazo in nagrajevanja mentorjev v učnih bazah. Če zadnje vprašanje še zmeraj ostaja nerešeno in je najpogostejši vzrok konfliktov med šolo in učnimi bazami, pa je šola v prvih dveh vprašanjih napredovala. Tako je poseben odbor za organizacijo prakse sestavil tri dokumente:

- »Program prakse za študente 3. letnika«, v katerem so opredeljene osnovne smernice in vsebinski okvir prakse;
- »Tripartitni dogovor«, v katerem so opredeljene minimalne obveznosti svetovalcev na praksi, študentov in mentorjev na šoli;
- »Pogodba med VŠSD in učno bazo«, s katero šola nadaljuje institucionalizacijo svojega razmerja z učnimi bazami.

Praksa prve generacije 3. letnika je trajala tri mesece (od začetka marca do konca maja 1994), in sicer po dva dni v tednu (ponedeljek, torek) v učni bazi in s tedenskimi mentorskimi sestanki na šoli. V procesu prakse je sodelovalo 100 študentov, 8 mentorjev na šoli in 75 svetovalcev na praksi iz 71 učnih baz iz cele Slovenije. 56 od ustanov, ki so ponudile sodelovanje, je letos ostalo brez študentov, 29 pa jih je iz različnih razlogov zavrnilo sodelovanje (bodisi zaradi nerešenih statusnih vprašanj in vprašanj nagrajevanja, bodisi zaradi kadrovske ali prostorske stiske). Študentje so lahko izbirali med področji »duševno zdravje«, »socialno delo v podjetjih«, »socialno delo v šolah«, »socialno varstvo« (CSD, DU, prevzgojne ustanove, svetovalnice).

REZULTATI EVALVACIJE PRAKSE 3. LETNIKOV V AKADEMSKEM LETU 1993/94

Ob koncu prakse smo izvedli krajšo evalvacijo, ki smo jo obširno predstavili na sklepnem seminarju za svetovalce/lke na praksi. Prakso so tako ovrednotili vsi trije akterji — svetovalci/lke na praksi, študentje/tke in mentorji/rici na šoli. V nadaljevanju objavljamo najpomembnejše rezultate evalvacije prakse svetovalcev/lk in študentov/tk.

SVETOVALCI/LKE NA PRAKSI

Vprašalnik je izpolnilo 52% svetovalcev/lk na praksi.

Svetovalci so se v 60% sami odločili za svetovalno delo za študente na praksi, v 40% so jih določili njihovi predpostavljeni na delovnem mestu, vendar so delo kljub temu, da si ga niso sami izbrali, radi opravili. Nihče se ni izrekel, da bi to delo ves čas opravljal proti svoji volji. Rezultati so pokazali zadovoljivo vzdušje pri opravljanju dela svetovalca/lke na praksi, kljub poznejšim kritikam in opisovanju težav pri praksi.

46% jih meni, da bi jih morali na delovnem mestu bistveno razbremeniti, če bi hoteli kvalitetneje opravljati nalogo svetovalca/lke. Skoraj tretjina ugotavlja, da jih ta naloga ne ovira bistveno pri opravljanju vsakdanjega dela. Četrtnina pa je o tem neodločena.

Kot najpomembnejši motivacijski dejavnik za opravljanje dela svetovalca/lke na praksi se je pokazalo »prenašanje znanja na mlajše generacije« (kar štiri petine svetovalcev/lk je ta dejavnik ocenilo z najvišjimi ocenami). Dvema tretjinama se zdi najpomembneje biti v stiku z mladimi ljudmi in svežimi idejami, polovici pa z novjšimi teoretskimi koncepti. Le šestina pa na podlagi tega dela računa na napredovanje in višjo plačo.

Za najpomembnejše ovire na praksi so svetovalci ocenili: na prvem mestu nestrjenost

prakse, zatem pasivnost, nezainteresiranost in premajhno samoiniciativnost študentov, na tretjem mestu preveliko preobremenitev pri tekočem delu in nazadnje slabo povezavo med svetovalci/lkami in mentorji/ricami na šoli. Zlasti prva in zadnja najpomembnejša ovira se pozneje v nadaljevanju vprašalnika še večkrat izkažeta kot slabost. Med ovirami, ki so se omenjale redkeje, so neustrezen termin prakse, nepripravljenost sodelovcev in vodstva na sodelovanje, premalo konkretno postavljene naloge svetovalcev in program prakse.

Sklop vprašanj, s katerimi smo hoteli oceniti kvaliteto in kvantiteto odnosov med mentorji na šoli in svetovalci na praksi, je razkril, da je tu prišlo do kratkega stika. Zgodilo se je namreč, da v treh petinah primerov do stika med njimi sploh ni prišlo. V tretjini primerov je prišlo do srečanja samo enkrat. Le dve svetovalki sta napisali, da sta se z mentorjem/rico srečali večkrat. V skladu s tem polovica opisuje te stike kot preredke in le petina kot zadovoljive. Inicativo za srečanje je v polovici primerov (kjer je do stikov prišlo) dal/a mentor/ica na šoli, v četrtini primerov svetovalce/lka, v desetini primerov študent/ka. Pri tem vprašanju se je dvakrat pojavil tudi pripis, da so pričakovali, da bo inicativo za srečanja dala šola.

Tri petine svetovalcev/lk meni, da potrebujejo dodatno izobraževanje za praktično učenje študentov. Četrtnina ne ve zagotovo, ali to potrebuje ali ne. Šestina svetovalcev/lk pa meni, da izobraževanja za opravljanje tega dela ne potrebujejo. Iz vrst tistih, ki menijo, da bi bilo dodatno izobraževanje potrebno, jih je nekaj čez polovico mnenja, da bi potrebovali več znanja in spretnosti v smislu učnih metod (npr. supervizije). Nekaj več kot četrtnina pa bi potrebovala sodobnejše strokovno znanje s posamičnih področij socialnega dela. Šestina meni, da bi potrebovala oboje.

Naslednji sklop vprašanj se je nanašal na tehnično plat organizacije prakse. Kar se tiče dolžine prakse, je kar štiri petine svetovalcev mnenja, da bi morala biti praksa daljša od 26 dni, kolikor je bila doslej. Petina je za krajšo prakso. Tri četrtine se jih je izreklo za strnjeno prakso in šestina za razvlečeno prakso, kakršna je bila v letošnjem letu. V predlogih za organizacijo prakse v prihodnje se tako ponovi

skoraj vse, kar je bilo že omenjeno: potreba po strnjeni praksi, konkretnější in bolj jasen program prakse, boljši kontakti z mentorji/ricami na šoli in ureditev statusnih in finančnih vprašanj svetovalcev/lk na praksi.

ŠTUDENTJE/TKE

Le 27% študentk/tov je izpolnilo vprašalnik, kar ni ravno reprezentativen vzorec, vendar smo se odločili, da rezultate vseeno predstavimo, ker se v marsičem ujemajo z rezultati evalvacije svetovalcev/lk.

Študentje/tke so najprej ocenili zanimanje za področje, na katerem so delali, in sicer od 1 do 5. Skupna ocena je 4,3, kar kaže na kar veliko zanimanje.

56% je imelo specifična pričakovanja o teoretskem znanju, za katerega so upali, da ga bodo dopolnili ali dobili na novo. Pričakovali so veliko (44 navedenih pričakovanj, kar so skoraj tri pričakovanja na študenta/tko). Pričakovanja so bila dobro zadovoljena (povprečna skupna ocena zadovoljenosti pričakovanj je 4). In kakšna pričakovanja so imeli študentje/tke? Največja skupina pričakovanj se nanaša na teoretska znanja s specifičnih področij socialnega dela in na pregled nalog socialnega dela na tem področju. Manjše skupine pričakovanj so si sledile po tem vrstnem redu: metode socialnega dela s posameznikom, skupino, skupnostjo; teorija vodenja primerov; organizacija in vodenje institucij; supervizija.

Kako uspešno so študentje/tke prenesli teoretično znanje v prakso?

Tri četrtine tistih, ki so na to vprašanje odgovorili, meni, da so ga uspešno prenesli (še najbolj na področjih individualnega dela, svetovanja in dela z družino). Preostali četrtini se to ni posrečilo, in sicer bodisi zato, ker imajo premalo konkretnega znanja, ali ker so ugotovili, da je med teorijo in prakso prevelik razkorak.

52% je imelo specifična pričakovanja o spretnostih, ki naj bi jih pridobili na praksi. Število pričakovanj je bilo nekaj manjše, 31, kar sta približno 2 pričakovanji na študenta/tko. Pričakovanja so bila srednje zadovoljena, povprečna skupna ocena je 3. Najvažnejša pričakovanja po pogostosti pojavljanja:

- vodenje individualnih razgovorov (daleč največja skupina);

- delo s skupino;
- jasna razmejitev vloge in realnih možnosti socialnega dela;
- postavljanje mej med socialnim/no delavcem/vko in stranko.

Katere spretnosti in veščine so študentje/tke pogrešali/le v svojem doslejšem znanju? Na prvem mestu so pogrešali spretnosti vodenja individualnih razgovorov, takoj zatem pa komunikacijske veščine (verbalna in neverbalna komunikacija, vzpostavitev odnosa).

Le 22% jih je imelo specifična pričakovanja o učnih metodah, ki naj bi jih svetovalci/lke in mentorji/rice uporabili/le. Pričakovanja so bila srednje zadovoljena, in sicer z oceno 3. Najpomembnejša pričakovanja o učnih metodah po pogostosti pojavljanja:

- supervizijski razgovori (v katerih bi bilo mogoče dobiti podporo, spremljanje svetovalca/lke v vsem procesu študentovega/tkinega reševanja primera; sprotne refleksije pogovorov, ki jih je vodil študent/ka);

- učenje in seznanitev s problematiko skozi primer, ki ga obdeluje svetovalec/lka; če je mogoče, navzočnost pri svetovalnem razgovoru s stranko.

- dodatna literatura.

85% študentov/tk je ocenilo, da si je njihov/a svetovalec/lka vzela/a dovolj časa zanje. Nekaj manj kot polovica študentov/tk se je dobivala s svojim/jo svetovalcem/lko na supervizijskih sestankih enkrat tedensko. Četrtnina se jih je dobivala vsak dan sproti, ko je bila za to potreba, in za sestanke niso imeli posebej rezerviranega termina. Preostala četrtnina pa se je v ta namen srečevala na 14 dni do enkrat mesečno.

85% jih je bilo mnenja, da je imel/a svetovalec/lka dovolj znanja na tem področju, 15% pa jih je menilo, da je imel/a svetovalec/lka le delno zadovoljivo znanje.

56% študentov/tk je imelo specifična pričakovanja o mentorjih/ricah na šoli. Pričakovanja so se uresničila s povprečno oceno 3,4 in so bila naslednja (po vrstnem redu glede na pogostost pojavljanja): reševanje težav v zvezi s primerom, ki ga vodi študent/ka na praksi (v smislu svetovanja, napotkov, pogovorov); pomoč pri organizaciji prakse (program prakse, pomoč pri stikih z ustanovo); poglobitev znanja, razgovori na teme, relevantne za področje.

93% študentov/tk je ocenilo, da je imel/a mentor/ica dovolj časa zanje. V polovici primerov so srečanja potekala enkrat tedensko, v petini primerov enkrat mesečno, v posamičnih primerih pa so se srečevali samo po potrebi.

Dve tretjini študentov/tk meni, da je imel/a mentor/ica na šoli dovolj znanja in ustrezno znanje za področje, na katerem so opravljali prakso, tretjina pa meni, da je bilo mentorjevo/ričino znanje le delno ustrezno.

44% študentov/tk je imelo specifična pričakovanja o svoji mentorski skupini. Ta pričakovanja so bila dokaj zadovoljena (3,4) in so bila naslednja: najbolj se je uresničila pričakovanje o »mentorski skupini kot skupinski superviziji« (skupinsko reševanje konkretnih težav, strokovno *feed-back*, emocionalna podpora, sosvetovanje); sledijo »izmenjava izkušenj in znanja z različnih področij učnih baz«; na zadnje mesto so se uvrstila pričakovanja, ki smo jih uvrstili v skupino »skupno dogovarjanje o organizacijskih problemih na praksi.«

Če primerjamo vsa ta različna pričakovanja, lahko sklenemo, da so se vsa uresničila (povprečna ocena je pri vseh nad 3). Najbolj so se uresničila pričakovanja o pridobitvi teoretskega znanja (3,84); za njimi so pričakovanja o mentorskih skupinah (3,4); na tretjem mestu so pričakovanja o mentorju (3,36); na četrtem so pričakovanja o spretnosti (3,2); najmanj pa so se uresničila pričakovanja o učnih metodah (3).

Kot pglavitne slabosti pri organizaciji prakse so študentje/tke našli/le:

- nestrjenost prakse (to je evidentiralo daleč največ študentov, trikrat več kot druge slabosti);

- premajhna izbira učnih baz oz. prepozna možnost izbire;

- slabe informacije o učnih bazah, preden so se odločali, pa tudi pozneje (niso vedeli, kaj se tam počne, kdo je njihov svetovalec/lka).

Kot pglavitne prednosti organizacije prakse so študentje/tke opisovali/le:

- »praksa je bila organizirana« (ta prednost se je pojavljala skoraj petkrat pogosteje od ostalih), opisali pa so jo kot občutek večje varnosti, ker so bile zadeve urejene, npr. mentorstvo, in je bil sklenjen dogovor med šolo in učno bazo;

- »praksa ni bila preveč strukturirana« v

smislu fleksibilnosti pri mentorstvu (v zvezi z bolj specifičnimi vprašanji so se lahko obračali še na druge mentorje);

- »praksa je bila dovolj dolga«, da je omogočila uvid, refleksijo, pridobitev izkušenj na danem področju.

Kljub vsem težavam je kar 81% študentov/tk ocenilo svojo prakso kot uspešno, 4% pa kot neuspešno.

Dve tretjini študentov/tk je menilo, da je praksa prekratka, da bi torej morala trajati več kot 26 dni, kar je podobno rezultatu na isto vprašanje pri svetovalcih/lkah.

85% študentov/tk je za strnjeno prakso in 15% za razvlečeno prakso, kar se prav tako ujema z mnenjem svetovalcev/lk.

Pripombe in predlogi za prihodnje organiziranje prakse:

- večja izbira učnih baz;
- opravljanje prakse na več področjih;
- daljše priprave na prakso (pazljivejše iskanje ustreznih učnih baz);
- jasnejše zahteve šole o obveznostih študentov in svetovalcev;
- boljše sodelovanje in pogostejši stiki med mentorji/ricami na šoli in svetovalci/lkami na praksi;
- ureditev formalnih odnosov med šolo in učnimi bazami;
- strokovno bolj usposobljeni/ne in teoretsko bolj podprti/te svetovalci/lke.

DISKUSIJA

Teme, ki so se izkazale za najaktualnejše iz obeh skupin, ki sta ocenjevali prakso (študentje in svetovalci) in so bile tudi podlaga diskusije na junijskem sklepnem seminarju za svetovalce/lke, so naslednje:

- strnjenost oz. razvlečenost prakse;
- povezava med šolo in učnimi bazami oz. med mentorji na šoli in svetovalci na praksi;
- premalo jasn program prakse oz. nejasne zahteve šole;
- ureditev formalnih statusnih in finančnih zadev svetovalcev/lk.

Prva tema je razdelila udeležence/nke seminarja na dve skupini: na tiste, ki so zagovarjali strnjeno, neprekinjeno enomesečno prakso, in tiste, ki so videli večjo prednost v praksi, ki poteka daljše obdobje. Kot glavni

argument za strnjeno prakso so poudarjali zlasti prednost kontinuiranosti dela s stranko, in kot glavno oviro na praksi so prepoznali ravno stalno prekinjanje tega dela. Drugi argument je bil v tem, da študentje niso dobili vpogleda v celotno delovanje organizacije, ker so bili tam le dva dneva v tednu, medtem ko se različne dejavnosti izvajajo ves teden. Zgovorniki razvlečene prakse pa so trdili, da je boljši vpogled v delovanje organizacije možen ravno v daljšem obdobju in da je en mesec tudi za delo s primerom največkrat prekratek. V prid razvlečeni praksi je tudi argument, da so mentorske skupine, ki enkrat tedensko potekajo na šoli, pomemben del procesa praktičnega učenja. Njihova funkcija je zlasti v sprotni refleksiji praktičnega dela v učnih bazah, v dopolnjevanju prakse s teoretskimi koncepti in v skupinski superviziji. S strnjeno prakso bi bilo skupinsko mentorsko delo težje izvedljivo (zlasti za vse tiste, ki opravljajo prakso izven Ljubljane) in bi trajalo le krajši čas. Na koncu smo prišli do kompromisne rešitve, in sicer, da bi študentje 3. letnika še naprej opravljali prakso tri mesece po dva dni v tednu, medtem ko bi študentje 4. letnika, za katere se predpostavlja, da so samostojnejši, imeli enomesečno strnjeno prakso.

Iz različnih razlogov je prišlo letos do zelo slabe povezave med mentorji/ricami na šoli in svetovalci/lkami na praksi, kar so vsi trije akterji ocenili kot pomembno oviro in vzrok slabši kvaliteti prakse. Redni stiki mentorja/rice, svetovalke/lca in študenta/tke so v korist boljšega individualnega načrtovanja programa prakse za vsako/kega študentko/ta posebej, boljšega individualnega spremljanja procesa učenja posamezne/ga študentke/ta oz. sprotne preverjanju strokovnosti, in tudi vzajemnemu učenju med svetovalko/lcem in mentorjem/rico (prenašanju novih teoretskih konceptov v prakso in dopolnjevanje teorije s prakso). V zvezi s tem je bilo rečeno, da naj bi iniciativo za stike vsaj na začetku podala šola, kar se letos ravno ni zgodilo. V podobnem vprašalniku za mentorje/rice na šoli je tri petine mentorjev/ric odgovorilo, da so se srečali samo z enim svetovalcem/lko in to samo enkrat. Petina ni prišla v stik z nobenim/no svetovalcem/ko, petina pa se je najmanj enkrat dobila s vsakim/ko svetovalcem/lko iz svoje

skupine, z nekaterimi celo večkrat. V tistih treh petinah primerov, ki so se srečali samo enkrat z enim/no svetovalcem/lko, je v vseh primerih za to srečanje pobudo dal/a svetovalca/lka. Pri petini tistih, ki so večkrat srečevali s svetovalci/lkami, pa je iniciativo dal/a mentor/ica.

Tudi težave z nejasnostjo zahtev šole oz. presplošnega programa prakse je treba pripisati zlasti slabi komunikaciji in pretoku informacij med svetovalci/lkami na praksi in mentorji/ricami na šoli. Okvirni program prakse, ki smo ga izdelali na šoli, naj bi namreč služil raznovrstnim učnim bazam za okvir, v katerem bi izdelovali individualne programe za prakso vsake/ga študentke/ta posebej, in sicer prav s sodelovanjem mentorja/rice, svetovalca/lke in študenta/tke.

Če govorimo o zaupnosti in opogumljanje, pa tudi o socialno delu, ki temelji na načelih oblikovanja načrta skrbí za posamezno osebo, s tem da klienti sami razpolagajo z delanjem in se s njim kupujejo ustrezne socialne usluge. Žal pa se knjiga ne odlikuje z inovativnostjo in kritičnostjo. Kot za mnoge učbenke s področja socialnega dela tudi za to knjigo velja, da je v glavnem dolgočasna. Številni tudi učbeniki so zgolj individualistična razvrščanja različnih »korakov« ali različnih veščin, le v redkih pa je slutiti sled prakse, sled slabih in dobrih primerov in rešitev.

Delo je vseno vredno prebrati iz dveh razlogov: ker je pisano vsaj deloma iz perspektive klientov/klientk v socialnem delu in zato, ker obravnava temo, za katero se večkrat zdi, da jo obvlada vsakdo, ki je pripravljen prisluhni drugemu človeku.

Joyce Lishman je delo namreč zasnovala na lastnih (in tudi tujih) raziskavah, v katerih je poskušala ugotoviti, kaj je tisto, kar v pogovoru s socialno delavko/socialnim delavcem klienti najbolj cenijo.

Ugotavlja, da je to naslednje: natančno in pozorno poslušanje (zadovoljstvo ob tem, »da je še kdo živčen družino, ki je pripravljen poslušati«), čas in dajanje občutka, da se nikakor ne mudi (nekateri so izjavljali, da so bili začudeni in zadovoljni, ker si je socialna delavka »vzela čas, kljub številnim drugim klientom in podobnim zgodbam«); pogovor, ki jih je pomiril in jim zmanjšal strah (tudi ko so potrebovali materialno pomoč), individualiziran in

Najkočljivejša je bila seveda tema ureditve formalnih statusnih in finančnih vprašanj. To zadevo je namreč najtežje urediti v kratkem času, ker v glavnem ni odvisna od šole. VŠSD je v letu 1994 s tem problemom seznanila Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ki je pristojno za rešitev problema nagrajevanja svetovalcev/lk na praksi in za priznanje formalnega statusa učnih baz, vendar je vprašanje ostalo nerešeno vse do konca prakse v juniju. Žal ostaja nerešeno tudi še sedaj, ko je pred vrati praksa nove generacije 3. letnika. V zimskem semestru 1994 smo seznanili Ministrstvo z internimi kriteriji za svetovalce na praksi, ki bi bili lahko podlaga za njihovo nagrajevanje oz. napredovanje. Na odziv še čakamo.

Mojca Urek

Navedeni so zahtevani kompetenčni cilji, ki jih klienti naj bi se naučili, razumeli in jih lahko uporabljali.

1. Da ima socialna delavka dovolj življenjskih izkušenj, da ne obseja vsega, kar se lahko okroži kot najmanj vznemirjajoč dogodek v človekovem življenju.

2. Da ima socialna delavka dovolj izkušenj, da razume klienta s stališča lastnih življenjskih izkušenj. Zato je pomembno, da se mlade socialne delavke/socialni delavci zavedajo pogosto oprežjenih zaдржkov, ki jih imajo starejši do mladih socialnih delavcev/socialnih delavk.

3. Da ima socialna delavka/delavec veliko strokovnega znanja o »specifičnem« problemu (spolno zlorabe, problem duševno prizadetega otroka, problem nastopa, problem stigmatizacije itd.).

4. Da se socialna delavka izkalo kot zelo aktivna, dejavna oseba.

Joyce Lishman v knjigi obravnava pomen vseh vrst pogovorov: strokovno raven (zlasti obnašanje, oblika, hrana, prebota, kjer sprejemamo ljudi), neverbalni raven (telesna drža in gibanje telesa, načini sedenja, stik z očmi), verbalno raven (način postavljanja vprašanj, na primer odprtih, zaprtih, direktnih, indirektnih in poskusnih; način reševanja; empatični odgovori; fokusiranje; povzemanje; konfrontacija, ki je usmerjena v osvetljevanje pogostega razkoraka med tem, kar klient misli, čuti in dela).

Pomembno je razumeti, da potek vprašanj in vprašanja sama dajejo klientu/klientki samostojno sporočilo. Vprašanja o tem, kako se