

# Metodično spremljanje praktikantov socialne pedagogike v vzgojnih zavodih

## Methodical supervision of social pedagogy students' placements in residential care homes

*Mitja Krajnčan*

### *Povzetek*

*Mitja Krajnčan, dipl. defekt, vzg. MVO, Pedagoška fakulteta v Ljubljani, Kardeljeva pl. 16, 1000 Ljubljana.* Prispevek se ukvarja z metodičnimi možnostmi socialno-pedagoške prakse, s poudarkom na praksi v vzgojnih zavodih. Metodični osnutek je mogoče uporabiti tudi v drugih socialnopedagoških ustanovah oziroma na drugih delovnih poljih. Članek prikazuje pričakovanja vseh sodelujočih subjektov, in sicer vzgojiteljev in ustanove, študentov praktikantov ter fakultete, ki namešča praktikante. Predstavljen je koncept za spremljanje praktikantov, možni načini delovanja ter metode za vodenje in načrtovanje prakse. V zaključnem delu je nekaj različnih razmišljanj o razkoraku med teorijo in prakso.

*Ključne besede: praksa, vzgojni zavod, vzgojitelj, študent - praktikant, fakulteta, metode*

### **Abstract**

*This article deals with the methodical opportunities of social-pedagogic student placements, with an emphasis on practice placements in residential care homes. The methodical outline can also be used in other social-pedagogic institutions as well as in other fields of work. The article describes the expectations of all the collaborative participants in the employment of probationers, namely teachers and institutions, probationary students and faculties. An outline plan for supervision of probationers is presented, together with possible types of activity and methods for conducting and planning practice placements. The concluding section includes various reflections on the gap between theory and practice.*

*Key words: work practice, residential care homes, tutor, student probationer, faculty, methods*

*Teorija brez prakse je kot kolo brez "akse". (prof. dr. Alojz Kralj)*

## **1. Uvod**

Delovanje v neposredni praksi je želja skoraj vsakega študenta. Vendar se v času študija, posebej še pred koncem, poleg temeljnega vprašanja, kje bodo našli zaposlitev (po možnosti nekje na področju lastnih želja), mnogo študentov sprašuje, kaj je tisto, kar zdaj vedo in kako bodo lahko znanje uporabili v praksi.

Prispevek se usmerja na prakso študentov socialne pedagogike v vzgojnih zavodih, vendar je mogoče uporabiti ugotovitve tudi na drugih področjih socialnopedagoškega delovanja, kjer opravljajo prakso študentje socialne pedagogike.

Študentje, ki se odpravljajo na obvezno prakso, naletijo na tej poti na veliko zahtev, problemov, pričakovanj, predstav, nalog in vsebin, s katerimi se prvič srečajo. Prav tako se zastavlja veliko vprašanj strokovnim delavcem v vzgojnih zavodih ter na fakulteti, ki jih pošilja na prakso.

Iz osebnih izkušenj mentorjev, v pogovorih s praktiki in razpravah

ter analizah na fakulteti je vedno znova čutiti razkorak med teorijo in prakso kot tudi problematiko spremljanja praktikantov (Kiehn, 1985).

Da se praksa lahko – kolikor je to mogoče – dobro izpelje, je treba opredeliti “spremljanje praktikanta” in kompetence vseh treh strank.

Pri uvajanju študentov v prakso imamo več možnosti (Ach, 1991, str. 5):

- predpraktikum (dejavnosti in prva spoznavanja z institucijo pri vajah oziroma v pripravi na prakso);
- blok praktikum (preverjanje uporabnosti naučenega znanja v praksi - oblika tedenskih popoldanskih vaj študentov, npr. pet dni, 20 ur);
- praksa skozi ves mesec (v skupini, kjer se študent spozna že prej z varovanci, vzgojitelji in vodstvom, ter se tudi že dogovori o vseh podrobnostih glede dela).

## 2. Splošni pogoji in pričakovanja prakse

S praktikanti se ukvarja fakulteta, kot pošiljatelj na prakso, in institucije, v našem primeru vzgojni zavodi kot sprejemniki.

Tako se pogosto najdemo v prostoru, kjer se prepleta troje različnih pričakovanj. Ta pričakovanja niso vedno pozitivna, zato je zelo pomembno, da se praksa dobro pripravi in opredeli vloga vsakega posameznika.

Pregled pričakovanj vseh treh strank:

### 2.1. Pričakovanja fakultete

Vloga fakultete je nedvomno v tem, da postavlja zahteve praktikantom in usmeritve ustanovam, kakor tudi da kritično spremlja in analizira prakso z vsemi udeleženiimi ter uvaja novosti.

Načelno fakulteta pričakuje od praktikantov, da bodo dosegali predpisane učne cilje oziroma opravljali metodične vaje. Npr. fakulteta v Hessnu pozna za študente tretjega letnika tri različne stopnje dela (Ach, 1993):

1. stopnja orientacije
2. stopnja poskušanja in osamosvajanja
3. stopnja poglobljanja.

Fakulteta zahteva: “Praktikant mora biti sposoben, da se sooča z vzgojiteljsko resničnostjo v socialnopedagoškem delovnem polju; spoznati mora potrebe otrok in mladostnikov v njihovih specifičnih vzgojnih situacijah in delovati kot vzgojitelji v skupini; naučiti se mora načrtovati vzgojno-skupinsko delo v povezavi s člani skupine in drugimi sodelavci; po-

kazati mora kooperativne, demokratične, senzibilne odnose in realistično razumevanje zavodske vzgoje v družbenem razvoju." (Ach, 1993, str. 18)

Ustanove, kjer praksa poteka, se morajo strinjati z načrtom, cilji in namenom prakse.

Praktikanti morajo imeti dovolj časa za teoretično predelavo prakse v vzgoji. Fakulteta mora podati jasno in enoznačno predstavitev ciljev in tako oblikovati pričakovane zahteve do praktikantov pa tudi do ustanov, v katerih praksa poteka.

## ***2.2. Pričakovanja praktikantov***

Praktikanti nimajo nobenih konkretnih pričakovanj. Radi bi le prekusili teoretične in poklicne sposobnosti pri praktičnem delu v instituciji. V Nemčiji ugotavljajo, da imajo praktikanti zelo grobo predstavo o tem, kakšna naj bo praksa; veliko več vedo povedati o tem, kako naj se praksa spremeni. Praktikanti se v socialnopedagoških ustanovah počutijo preobremenjene, celo izkoriščane. Menijo, da je njihova kritika v ustanovi le redko zaželeno.

Vzgojitelji – mentorji v ustanovah navajajo, da praktikanti "ocenjujejo" delo ustanov bolj ali manj z grajami in zdi se, kot da ne znajo ničesar pohvaliti.

Prostor ni primeren za eksperimentiranje in veljavni koncepti komaj omogočajo možnosti za lastne ideje. Praktikantom se pogosto reče, česa ne smejo, ne pa, kaj je mogoče. To kaže na potrebe spremljanja ciljno-metodično dorečene prakse (Ach, 1993).

## ***2.3. Pričakovanja vzgojnih zavodov***

Tudi vzgojni zavodi so lahko obremenjeni s predsodki. Pogosto povedo, da so praktikanti ravnodušni in pasivni, oziroma da obremenjujejo vzgojno delo.

Pogosto samo kritizirajo in se pri konfliktnih neprimerno odzivajo. Z netočnostjo in neupoštevanjem dnevnega reda je povedano še pogosteje poudarjeno. Praksa vzgojnih zavodov to podkrepi s trditvami, da se praktikanti solidarizirajo z mladostniki in se z njimi povežejo proti vzgojiteljem.

Vzgojni zavod pričakuje od praktikantov, da bodo sposobni med strokovnim uvajanjem samoodgovorno delovati.

Sicer pa imajo vzgojni zavodi precejšen manevrski prostor, da lahko naredijo svoj zavod zanimiv za nove in sveže kadrovske moči (Ach, 1993).

Praktikante lahko motivirajo, da se bodo potegovali za delovno mesto vzgojitelja v njihovem zavodu, ali ga celo z neko neformalno "pogodbo" zavežejo, da bo nekoč "njihov".

### 3. Zamisli, sistematika in metodika spremljanja prakse v vzgojnih zavodih

Praktiki v Nemčiji pravijo, da je pedagoško delovanje v vzgojnem zavodu vse bolj birokratsko in plansko. Tako se morajo strokovni delavci ukvarjati z načrtovanjem službe, prostega časa, vzgoje, šole..., zdaj pa še z načrtovanjem izobraževanja, spremljanja in uvajanja praktikantov (Lambach, 1991).

Smiseln načrt za praktikante je tisti, ki se zdi smiseln praktikantu, vzgojnemu zavodu in fakulteti. Načrt je pogoj za zagotavljanje uspeha. Načrt je zaveza, da bodo zadane naloge izpeljane do konca. V načrtu so zapisani posamezni koraki, določajo se podrobnosti (prek tabel, shem), da se v praksi ne pozabijo. Gre za položaje, v katerih se odnosi in vedenja preizkusijo in kjer se uspeh učenja preverja ter usmerja k cilju (Fühne, Khorst, Schone, Stickdorn, 1979).

#### *3.1. Koncept za spremljanje praktikantov v vzgojnem zavodu*

Praksa mora prispevati k poglobljanju in dopolnjevanju pridobljenih znanj ter izurjenosti.

Vsak praktikant se mora pred prakso nanjo pripraviti z nekajkratnimi obiski in uvajalnim seminarjem (seminarska oblika predstavitve ustanove: študij zgodovine ustanove, konceptov dela, upravnih nalog, metod dela, dokumentacije, normalizacijskih postavk itd.), s spoznavanjem vseh delovnih polj zavoda (socialno delo, psihološko delovanje, poučevanje – šola) pa tudi hospitiranjem pri posameznih metodah dela v vzgojnem zavodu, šoli, delavnicah...

Seminar ima dve težišči:

- teoretično uvajanje;
- praktično dejavnost (prilagojeno poljem delovanja, dnevnomu ritmu in delu s posamezniki).

Po uvajalnem delu je predviden razgovor s ključnimi strokovnimi delavci, kjer se dogovorijo o delu kandidata na praksi (izobraževalni načrt, vsakodnevna praksa, način dela in sodelovanja itd.; Ach, 1991).

Praktikanti so vključeni v vzgojno skupino in ne nadomeščajo manjkajočih strokovnih moči. Delovni čas je prilagojen delovnemu času

strokovnih delavcev – vzgojiteljev, socialnih pedagogov. V okviru tega delovnega časa naj ostane tudi čas za potrebno, nujno in obvezno delo zunaj skupine.

Nič ni narobe, če praktikant med prakso prebiva v ustanovi (če za to obstajajo možnosti). Zaradi bližine s stanovalci zavoda si pridobiva uporabne, neposredne izkušnje, ki lahko prispevajo k boljšemu in neposrednejšemu vpogledu v življenje in delo vzgojnih zavodov.

### **3.1.1. Delovna polja uvajalnega seminarja (Ach, 1991, str. 15)**

1. Uvajanje praktikantov
  - a) ogled ustanove
  - b) predstavitev vseh sodelavcev
  - c) dogovor o delovnih okvirih
2. Uvajalni referat
  - a) po zgoraj omenjenih navodilih predstavitev vzgojnega zavoda
3. Opis organizacije
  - a) vrsta ustanove
  - b) nosilec
  - c) prostorski pogoji
  - č) osebje
  - d) financiranje in oskrba
4. Pedagoško–terapevtski koncept
  - a) cilji in naloge
  - b) merila za sprejem
  - c) skupine – skupinsko delo
  - č) stanovanjske skupine
  - d) druge oblike pomoči v ustanovi
5. Pedagoško–terapevtska služba
  - a) diagnostika
  - b) terapija
  - c) dopolnilno in nadaljnje poklicno izobraževanje
6. Šolsko in poklicno izobraževanje
  - a) zavodska interna šola
  - b) šola zunaj zavoda
  - c) poklicno izobraževanje znotraj zavoda
  - č) poklicno izobraževanje v okolici zavoda

7. Uvajanje v pedagoško-upravne naloge, spoznavanje formalnosti, npr. vodenje dokumentacije itd.
8. Uvajanje v pedagoško prakso
  - a) dnevno skupinsko delo v izmenah
  - b) spremljanje posameznika – člana skupine
  - c) pomoč pri domačih nalogah
  - č) prosti čas
  - d) seznanitev s strokovnimi delavci.

### **3.1.2. Izobraževalni cilji v spremljanju praktikantov (Kiehn, 1985, str. 1)**

Praktikant mora:

1. spoznati polja delovanja ustanove,
2. izkusiti resničnost vzgoje v ustanovi in preizkusiti posredovano teoretično znanje v njej,
3. biti občutljiv za kooperativno, demokratično vedenje in odnose z mladimi ter strokovnimi delavci,
4. dobiti jasno predstavo o lastnih pedagoških sposobnostih in izkusiti svojo obremenljivost ter svoje meje; pri tem si je treba prizadevati, da pogoje za vstop oblikujemo tako, da je praktikant motiviran za delo v vzgojnem zavodu,
5. razumeti družbeno-politične spremembe in gibanja, ki vplivajo na zavodsko vzgojo in jo pogojujejo.

### **3.1.5. Navodila praktikantom (Kiehn, 1985, str. 5)**

1. Med prakso mora praktikant opazovati enega od mladostnikov v svoji skupini in podati poročilo na zaključni konferenci, ob določenih nejasnostih pa se posvetovati z mentorjem;
2. dobi nalogo, da na podlagi dokumentacije dokonča vzgojni načrt mladostnika;
3. praktikant mora napisati kratek seminar, ki si ga izbere sam med vzgojiteljskimi sestanki, konferenco;
4. praktikant mora predstaviti seznam, pregled vseh iger, ki se jih mladi v njegovi skupini posebej radi igrajo;
5. v primeru, da mu je omogočeno, z mladimi v svoji skupini načrtuje in izpelje doživljajskopedagoški vikend;

Praktikant naj poroča o tem, kje vidi praznine in pomanjkljivosti teoretičnega izobraževanja.

#### 5.1.4. Praktična polja zavodske vzgoje, pomembna za praktike (Ach, 1991, str. 15)

- Spoznavanje organizacijskega poteka (prikaže ga vodja zavoda);
- opazovanje dela in življenja v zavodu, pogovori s sodelavci, mladostniki, zbiranje informacij od različnih "strank", udeleženih v življenju in delu vzgojnega zavoda;
- seznanjanje s pedagoškim poljem dela, metodami in cilji institucije kot tudi vizijo dela in življenja v prihodnjem obdobju;
- spoznavanje dokumentacije otrok in mladostnikov, ki so v vzgojnem zavodu. Oblikovanje pomembnejših vsebinskih točk in njihova analiza;
- spoznavanje razlogov za napotitev, vzrokov in socialnega ozadja otrok in mladostnikov;
- analiza vedenj in razlogov, ki jih napotilec opredeljuje kot odločujoče;
- analiza sprotnih poročil; posebna usmerjenost do meril pozitivnih in negativnih opredelitev dosežkov ustanove;
- analiza odnosov s socialno okolico, iskanje novih možnosti;
- prosti čas in zasebnost v vzgojnem zavodu;
- analiza usmerjenosti in strokovnega odnosa do staršev oziroma med vzgojitelji;
- skupna (z vzgojiteljem) priprava skupinske dejavnosti, pogovorov, vodenje sestankov, analiziranje metodičnih vidikov poteka pogovorov, sestankov, skupinske dinamike itd.;
- vodenje strukturiranega dnevnika, namenjanje pozornosti vzgojnim situacijam, optimalnost vedenja/reakcij/ravnanja v konfliktnih situacijah in pri uresničevanju zglednega odnosa;
- udeležba na skupinskih sestankih;
- vpogled v administrativno in gospodarsko delo ustanove, v finančno poslovanje;
- oblikovanje sociograma skupine, v kateri dela.

S podpisom se ustanova obveže, da bo ponudila ustrezen katalog nalog.

#### 3.2. Metode vodenja prakse

Spremljanje oziroma vodenje prakse poteka na različne načine (Ach, 1991, str. 30):



1. prek mentorja v vzgojnem zavodu,
2. prek vzgojiteljskega teama,
3. prek vodje vzgojnega zavoda.

Kot nujna so se pokazala tudi redna posvetovanja s praktikanti.

### 5.2.1. Posveti s praktikanti

Razlikovati je treba med pogovori s praktikanti in posveti.

Pogovor s praktikanti je vsakodnevni pogovor z mentorjem o praksi in delu (načrtovanje, spremljanje, refleksija – evalvacija). Praktikant mora od mentorja izvedeti, kako poteka organizacija (npr. ureditev skupine, žepnina, pravila izhodov, prosti čas, dnevni red...).

V skupini preizkusi teoretična znanja in praktične spretnosti; osebno se sooča z mladimi in s seboj. Prav tako je nujno, da predela dogajanje.

Vodja zavoda oziroma mentor vodi posvet o praksi; navzoči so strokovni delavci v vzgoji (vzgojitelji, učitelji, socialni delavci, psihologi), in sicer štirikrat oziroma dvakrat med prakso. Pogovor poteka o perečih zadevah, ki se dogajajo v zavodu ali so vezane na praktikante same, njihove probleme, gledišča, predloge, ali pa so obravnavani posveti razdeljeni po temah (prosti čas, kompetence vzgojiteljev, sodelovanje med sodelavci itd.; Ach, 1991).

### 5.2.2. Spremljanje prakse

S spremljanjem prakse razumejo "odnos med strokovnjakom in praktikantom, pri čemer praktikant dobiva podporo pri oblikovanju svoje poklicne samopodobe v povezavi s izvajanjem dela". Samopodoba se povezuje z osebo in metodičnim delovanjem, s poudarkom, da izhaja iz prakse in je usmerjena nanjo.

Metodično ravnanje in senzibilizacija praktikantov sta visoki zahtevi, postavljeni mentorjem. Po Martinu (Ach, 1991) "vzgoja ni samo določena dejavnost, ampak izraz neke drže, vedenja". V našem primeru mislimo na mentorja, in sicer na njegov odnos do otrok in mladostnikov, pa tudi njegovo vodenje praktikanta.

Rotenhahn (Ach, 1991) pravi, da za primernost prakse ni odločilno, kaj bodo tam počeli, ampak predvsem, kdo v ustanovi dela, posebej pa, kdo so mentorji.

Literatura navaja, da se od mentorja pričakuje:

1. da je strokovnjak na svojem področju,
2. da pozna prakso iz lastnih izkušenj,

3. da pozna osebne kakovosti praktikantov, da jih zna oceniti ter stvarno in situacijsko spodbuditi.

Praksa prinaša določene učinke, ki se lahko odražajo na osebnosti praktikanta in vplivajo na njegov strokovni razvoj, zato je treba s prakso ravnati zelo pozorno in z vso resnostjo.

### 5.2.5. Svetovanje praksi

Izvajanje prakse, kjer je nosilec mentor ali vodja, mora biti dopolnjevano s svetovanjem in če je mogoče s supervizijo. Praktikanti potrebujejo pomoč pri iskanju svoje vloge, pri razvoju vzgojnega sloga in pri ozaveščanju čustev, delujočih v poklicnem delu.

Schiller (Ach, 1991) usmerja supervizijo v učne metode za specifične poklicne skupine socialnih pedagogov s ciljem, da bi razvijali metodično delovanje: analizo, diagnozo, vrednotenje, nadzorovanje pedagoških procesov. Metoda pomaga praktikantom pri mnogih odprtih vprašanjih, ki se pojavljajo med delom in življenjem v vzgojnem zavodu. Pomembno je, da se v oblikovanje poklicne identitete vključijo teoretična znanja, usmeritve in veščine.

Avtorji poudarjajo, da imajo boljše izkušnje s skupinskimi oblikami supervizije.

Cilj šole ustreznega vedenja v praksi, po Siegersu (Ach, 1991, str. 21), je tako za praktikante kot za mentorje naslednji:

1. narediti razpoznavne različne dejavnosti in položaje, kjer moramo iz različnih možnosti vedenja izbrati tisto, ki bo učinkovito;
2. pridobiti si držo, ki ni posestniška, ponuja pa toplino, empatičnost, pristnost in neposrednost;
3. usmerjati v dobro vključenost delovanja organizacije (da sprejme delitev nalog, da je zmožen shajati s kolegi in sodelavci, da sprejema vplive in se izpopolnjuje);
4. doseči višjo stopnjo ozaveščenosti in varnosti glede čustev;
5. izoblikovati vlogo vzgojitelja in ne pomočnika (samospoznanje, razvoj lastnih zmognosti);
6. znati ohranjati razdaljo (zasebnost) ob ustvarjanju odnosov in ob zgrajenih odnosih z varovanci;
7. posredovati optimalen prispevek v okviru smernic ustanove;
8. upravljati s procesi vplivanja;
9. znati vključiti novosti v svoj delovni proces;

10. kritično reflektirati svoje delovanje;
11. ustvarjalno prispevati k vzgojnemu delovanju kolegov;
12. znati vnesti lastno osebo v proces vzgoje;
13. znati zaznati, kaj je za vzgojo pomembno, dosegljivo in razpoložljivo;
14. biti večš vedenja in delovanja v skupini;
15. krepiti svojo poklicno identiteto, npr. delati samostojno, inovativno, in se ne puščati določati s strani drugih poklicev;
16. oblikovati ustvarjalno in različno delovanje (kar pomeni tudi znati živetvi s tveganjem);
17. razvijati samoselekcijo: razlikovati med svojimi močnimi in šibkimi stranmi, sprejeti lastno omejenost in ustrezno ravnanje;
18. dosegati razpoznavno angažirano delovanje, spoznati strokovnost sodelavcev in jim ponujati podporo;
19. izboljševati diagnostično znanje v svoji skupini;
20. združevati teorijo in prakso.

#### **3.2.4. Delovna shema spremljanja praktikov v skupini (Ach, 1991, str. 25)**

##### a) Predstavitveni del

1. Prostorska porazdelitev in zmogljivosti
2. Stanovalci (število, starost, spol, pregled razlogov namestitve posameznikov v vzgojni zavod, kot tudi njihovo stanje, pregled sedanje skupinske strukture in skupinske problematike)
3. Sodelavci v skupini (pedagoško, upravno in ostalo osebje; število, starost, spol, strokovne kvalifikacije, delovna področja osebja)
4. Delovni pogoji (delovni čas, delovne značilnosti)
5. Materialne zagotovitve (pregled delovnega gradiva, revij, infrastruktura zavoda, pregled športnih in igralnih sredstev itd.)
6. Koncept navodil (časovno načrtovanje praktikumov, metodika navodil)

##### b) Informacijski del

1. skupinski koncept
  - postavljeni cilji
  - metodika doseganja pedagoških ciljev
  - uporaba vzgojnih metod
  - doseganje individualnih vzgojnih ciljev

## 2. organizacija

- dnevni potek – dnevni red
- skupinska ureditev – skupinska pravila
- pristojnosti mladostnikov, vzgojiteljev, praktikantov

## 3. naloge praktikantov

- pisne naloge, poročila
- seminarska naloga, študijski dnevi
- posveti o praksi
- analiza prakse

c) *Diskusijski del*

1. oblikovanje pedagoških predstav in zahtev do praktikantov
2. pričakovanja vzgojiteljev, mentorjev
3. pričakovanja praktikantov
4. pobude in možnosti realizacije ter preverjanja uporabnosti
5. razvoj skupnega koncepta delovanja

d) *Potek delovanja prakse*

1. izmensko delo (podvojena služba – dva vzgojitelja v skupini)
2. postopno uvajanje k samostojnemu delu
3. postopoma razširitev področja odgovornosti in pristojnosti
4. spontano in načrtovano prevzemanje pedagoških in prostočasnih pobud (projektno delo)

### 3.2.5. Shema načrtovanja praktičnih dejavnosti v času prakse (Ach, 1991, str. 27)

teden	1.	2.	3.	4.
1. spoznavanje in opazovanje				
2. spremljanje domačih nalog				
3. spremljanje prostega časa				
4. vodenje sestankov pogovorov				
5. študij dokumentacije				
6. pogovor o praksi z učitelji, vzgojitelji, mentorjem				
7. pogovori o praksi z vodjo vzgojnega zavoda				
8. spontane iniciative				

9. sodelovanje pri: <ul style="list-style-type: none"> <li>• sodnih razpravah</li> <li>• obiskih pri starših</li> <li>• stikih z učitelji</li> <li>• stikih z učitelji praktičnega pouka (mojstri)</li> <li>• oblikovanju praznovanja</li> <li>• konferencah</li> </ul>				
10. uvajanje v samostojno delo				
11. morebitna izpeljava doživljajsko-pedagoškega vikenda				
12. projektno delo: načrtovanje, izpeljava in evalvacija – refleksije				

§situacije niso v zaporedju, ampak so naključne.

### 3.2.5.1. Okvirno načrtovanje prakse po četrletjih (Ach, 1991, str. 30)

#### 1. četrletje

uvajanje, pomoč pri domačih nalogah, oblikovanje prostega časa, pogovori o praksi, študij dokumentacije, uvajanje v samostojno delo, sodelovanje na sestankih, v skupinskih pogovorih, posvetih praktikantov, vzgojiteljskih sestankih.

#### 2. četrletje

nadaljevanje tem in delovanja iz prvega kvartala, projektno delo, izdelava vzgojnega načrta, razvojnih poročil (observiranja).

#### 3. četrletje

dopolnitev in dokončanje tem iz 1. in 2. kvartala, poročilo centrom za socialno delo ali sodiščem, spoznavanje diagnostičnih področij in metod pedagoško-psiholoških služb.

#### 4. četrletje

vklučitev drugih področij prakse, vpogled in uvajanje v načrtovanje in delo za vse leto, sociogram.

## 4. Težava v razmerju med znanostjo in prakso vzgojnih zavodov

Čeprav sta področji v vzajemnem odnosu in odvisnosti, nista brez trenj. Medtem ko se znanstveniki pogosto pritožujejo, da se praksa premalo opira na znanstvene dosežke in jih ne upošteva dovolj, je s strani praktikov

pogost očitek, da predlogi znanstvenikov nimajo neposrednih učinkov, nobenih neposrednih povezav z njihovim konkretnim delom oziroma, da sploh ni raziskovanja na področju zavodske vzgoje. Očiten razkorak med znanostjo in prakso je posledica dejstva, da se znanstveniki in praktiki gibljejo v različnih socialnih sistemih in imajo občasno različne vodilne interese, delovne pogoje in cilje kot tudi pomembna merila za nadzor uspeha.

Če razlikujemo znanost in prakso, vidimo, da se znanstveniki in praktiki gibljejo v različnih delovnih svetovih vsakdana: "Medtem ko je položaj socialnega pedagoga vtisnjen skozi stalno prisilo delovanja in odgovornosti, se lahko raziskovalec v odločujočih trenutkih umakne z zahtevu, ki jo narekuje status nevtralnega opazovalca. Medtem ko on opredeljuje situacijo, mora socialni pedagog v njej delovati." (Schilling 1995, str. 251) Tudi interesi spoznanj znanstvenikov se praviloma razlikujejo od praktikov v tem, da prvi nagibajo h generalizaciji, praktiki pa so usmerjeni k situacijsko specifičnim orientacijam delovanja. Razlike so tudi v časovnem merilu, in sicer so praktiki pod visokim pritiskom delovanja in so usmerjeni na kratkoročne časovne dimenzije, medtem ko znanstveniki lahko zavzamejo srednje - ali dolgoročne perspektive. Cilj praktikov je posredovanje, sprememba subjekta in konteksta njegovega delovanja. Znanost se, nasprotno, usmerja na raziskovanje, analizo in razlago. Merilo uspeha za znanstveno delo je logična strogost - empirično jedro in teoretični temelji izjav (Schilling, 1995).

## 5. Sklepne misli

Ali lahko izboljšamo sodelovanje med teorijo in prakso? Ali je sodelovanje med prakso in teorijo na socialnopedagoškem področju le mit?

Obstaja potreba po višji in bolj diferencirani, metodično večji socialnopedagoški praksi; vendar "država najprej potrebuje ozemlje, šele potem bo lahko imela volitve za predsednika". Glede na trend in potrebe ter "capljanje" za Evropo v Evropo bo socialna pedagogika dobila možnost za samouresničitev, da bo lahko uresničevala zahteve prakse in omogočala boljše sodelovanje.

Zelo pomembno je, da se vse tri stranke, sodelujoče v praksi, bolj zavedajo pomembnosti dobre prakse, ki jo omogoča samo tesno sodelovanje in dejavna vloga vsakega udeleženca. Vsakdo mora videti svoj interes, da bi lahko bil motiviran za skupnega; saj - kot smo rekli uvodoma - teorija brez prakse je isto kot kolo brez osi...

Socialni pedagog, kot pravi A. Žižak (1997), naj bi bil ustrezen kom-

plement znanj, veščin in osebnosti. Nova teorija o vzgoji, kot pravi Soisson (1997, str. 97), "predstavlja model človeka, kateremu se pripisuje naraven interes za pripoznanje (*recognition*) in sposobnost refleksije. Na temelju svojega znanja in izkušenj je človek sposoben namernega in načrtnega delovanja, ki pa ga na podlagi izkušenj lahko popravlja."

Tudi oblikovanje, razvijanje in "popravljanje" prakse je skupna naloga, ki mora prav tako rasti z izkušnjami vseh, v prakso vpletenih strank, z dinamičnim in kritičnim prepoznavanjem in refleksijo.

## Literatura

Ach, P. (1991), *Versuch einer methodischen Praktikantenbetreuung in der Heimerziehung*. V: Knab, E. (Hrsg.), *Heimerziehung*. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang GmbH, 5 – 51.

Fühne B., Kohorst C., Schone R., Stickdorn D., (1979), *Verbundsysteme in der Heimerziehung*, Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang GmbH.

Kiehn, E. (1985), *Anleitung von Praktikanten im Heim*, rokokpis.

Lambach, R. (1991), *Stand der Diskussion in der Heimerziehung*. V: Petermann F. (Hrsg.), *Analyse von Leistungsfeldern der Heimerziehung*. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang GmbH, 9–25.

Schilling, J., (1995), *Didaktik/Methodik der Sozialpädagogik*, Neuwid: Hermann Luchterhand Verlag GmbH.

Soisson, R., (1997), *Družbena ekologija in polje vzgoje, ali kdo se uči od koga*. *Socialna pedagogika* 1, št.2, str. 87–101.

Žižak, A., (1997), *Elementi kompetentnosti socialnih pedagogov*. Predavanje na 1. kongresu socialnih pedagogov, Kompetence socialnih pedagogov, Bled 1997.

