

Jošt Cafuta Maček

Tabori – ključna oblika učenja o dezinstitutionalizaciji

Članek je nastal na podlagi študijske prakse, ki so jo študentke in študenti Fakultete za socialno delo v študijskem letu 2015/16 izvedli na treh taborih v Srbiji, in sicer v treh različnih zavodih za ljudi s težavami z duševnim zdravjem. Prikazana je povezava med demokratičnimi načeli dezinstitutionalizacije in potrebo po njihovi vplelji v visokošolski sistem poučevanja in izobraževanja. Poudarek je na specifični obliki poučevanja in ustvarjanja znanja o dezinstitutionalizaciji in zanjo na taborih dezinstitutionalizacije. Posebna pozornost je namenjena vplivu taborov na proces dezinstitutionalizacije in taboru kot metodi učenja socialnega dela. Prikazano je, kako lahko ugotovitve o demokratizaciji odnosov in ustvarjanju znanja v skupnosti uporabimo tudi pri razvoju izobraževanja za socialno delo.

Ključne besede: totalne ustanove, socialno delo, visoko šolstvo, duševno zdravje, razmerja moči, ustvarjanje znanja.

Jošt Cafuta Maček je asistent in raziskovalec za Fakulteti za socialno delo. Kontakt: jost.cafutamacek@fsd.uni-lj.si

Camps – a key form of learning about deinstitutionalisation

The article is based on a study practice carried out by students of the Faculty of Social Work, University of Ljubljana, in the 2015/16 academic year at three camps in Serbia, in three different institutions for people with mental health issues. It shows the connection between the democratic principles of deinstitutionalization and the need to introduce them into the higher education system. The emphasis is on a specific form of teaching and creating knowledge about, and for deinstitutionalization, at deinstitutionalization camps. Special attention is paid to the impact of camps on the process of deinstitutionalization and to camps as a method of teaching social work. It shows how insights into the democratization of relationships and knowledge creation in the community can also be used in the development of social work education.

Key words: total institutions, social work, education, higher education, power relations, creation of knowledge.

Jošt Cafuta Maček is an assistant and researcher at the Faculty of Social Work, University of Ljubljana. Contact: jost.cafutamacek@fsd.uni-lj.si

Uvod

Članek je nastal kot rezultat taborov, ki smo jih v študijskem letu 2015/2016 študenti skupaj z mentorji v okviru študijske prakse na Fakulteti za socialno delo izvedli v treh različnih zavodih za ljudi s težavami z duševnim zdravjem v Srbiji. Po koncu opravljanja prakse smo svoje delo ovrednotili na sestanku v Ljubljani, ki je potekal v obliki fokusne skupine oziroma skupinske razprave. Pri obdelavi gradiva smo raziskovali, kako poučevanje in formiranje znanja v obliki taborov vpliva na ustanove, v katerih se tabori izvajajo, pa tudi na pridobivanje znanja v visokem šolstvu. Ob tem smo želeli poudariti tudi spremembe v hierarhijah moči v takšnem procesu pridobivanja znanja.

Učenje o dezinstitutionalizaciji in zanjo mora biti nujno dialoško. Izobraževanje, v katerem se učenec in učitelj ukvarjata s protislovji v njunem pojmovanju, je proces, v katerem se oba ukvarjata z njunim načinom razumevanja



0009-0004-2217-6629

objekta, ki ga opazujeta, o katerem razpravljata (Freire, 2019). Za to, da lahko učenec in učitelj enakovredno razpravljata, pa je nujna krepitev moči študentov v okviru integrativnega procesa, pri katerem sta teorija in praksa v simbiotskem odnosu, ki ustvarja znanje na podlagi izkušnje.

Okrepljenost je produkt kritičnega razmišljanja in je mogoča samo ob poznavanju in zavedanju delovanja moči v družbi. Ledwith in Springett (2010) menita, da visokošolsko izobraževanje namesto na kritičnem umu temelji na določeni politiki poučevanja. Kljub izraziti dikciji znotraj te politike, ki umešča krepitev moči študenta med prioritete, se to brez kritičnega mišljenja ne more zgoditi. Pri izobraževanju za dezinstitutualizacijo je nujno, da namesto tehničnih intelektualcev, kot jih pojmuje Gramsci (1971), ki legitimirajo dominantno ideologijo na lažno nevtralen način, izobražujemo organske intelektualce, ki s pomočjo praksisa razgalijo in zavržejo lažne teorije.

Če želijo univerze razviti bolj demokratičen in vključujoč način razvoja znanja, morajo ovreči prevladujoče individualistično pojmovanje izobraževanja in mit o razvoju znanja kot linearne, hierarhičnega predajanja znanja od profesorja na študente, kakršen je zakoreninjen v izobraževalnem sistemu (Taylor *et al.*, 2002). Potrebujemo sistem izobraževanja, ki ne temelji na ideji o vajeništvu v hierarhiji moči. Vajeništvo kot kritično učenje od bolj izkušenih je sicer odličen način pridobivanja znanja, vendar ne, ko deluje v službi ponotranjanja hierarhij moči. Poudarek v novem modelu univerze bi moral biti na dialogu in prepoznavanju različnosti skupin in skupnosti, ki jim mora služiti univerza.

Tabori dezinstitutualizacije kot oblika učenja in poučevanja so izrazito dialoški in ne morejo delovati hierarhično, saj s tem izgubljajo svojo osnovno poslanstvo skupnega ustvarjanja znanja za iskanje inovativnih, boljših rešitev.

Tabori kot del dezinstitutualizacije in demokratičnega učenja socialnega dela

Konvencija združenih narodov o pravicah ljudi z ovirami (2006) jasno določa, da morajo države podpisnice spremeniti zakone, ki diskriminirajo ljudi z ovirami, ne glede na posledice. Institutualizacija je ena izmed oblik diskriminacije teh ljudi. Na razvoj dezinstitutualizacije so zelo vplivala antipsihiatrična gibanja v šestdesetih letih in uporabniška gibanja v osemdesetih letih 20. stoletja. Antipsihiatrična gibanja problematizirajo delovanje in obstoj totalnih ustanov. Poudarjali so, da je »duševna bolezen« zgolj produkt razmer v družbi, da je torej socialnega izvora (Laing in Esterson, 1964; Cooper, 1980, Scheff, 1966). Podobno gibanje je potekalo v Italiji z imenom demokratična psihiatrija. Drugi val gibanj za dezinstitutualizacijo so bila uporabniška gibanja v osemdesetih letih. Ta gibanja so imela velik vpliv na javno mnenje, manj pa na politiko (Goodwin, 1997).

Slovenija ima dolgo in pestro zgodovino različnih eksperimentov na področju dezinstitutualizacije, pri tem pa so tabori imeli pomembno vlogo kot proces učenja in spreminjanja institucij.

Začetki poskusov dezinstitutionalizacije v Sloveniji segajo v šestdeseta leta 20. stoletja. Za začetek velja logaški eksperiment. Preoblikovanje deškega prevzgjajališča v Logatcu je tudi prva akcijska raziskava v Sloveniji. Konec sedemdesetih let je Inštitut za sociologijo pod vodstvom Bernarda Stritiha in Anice Kos začel izvajati kolonije na Rakitni. Kolonije so bile oblika akcijskih raziskav, ki so bile usmerjene v spremembo odnosov na mikroravni po zgledu sprememb odnosov na makroravni (socialistična demokracija in samoupravljanje) (Stritih in Mesec, 1977). Kot del širšega projekta »akcijskega raziskovanja krajevne skupnosti Štepanjsko naselje« se je delo iz eksperimentiranja v novem okolju preselilo v realni prostor družbenih organizacij z delovanjem taborniškega odreda Črni Mrav (Flaker, 1981).

Leta 1987 je pod okriljem Centra za prostovoljno delo pri Republiški konferenci ZSMS skupina prostovoljcev v zavodu Hrastovec organizirala prvi tabor v zavodskem okolju, ki deklarativno ni bil usmerjen v zapiranje zavoda, delovanje prostovoljcev in dogajanje na taboru pa je bilo izrazito antiinstitutionalno. Tabor so ponovili tudi prihodnje leto, leta 1989 pa so zaradi nasprotovanja psihiatrov namesto v Hrastovcu tabor izvedli v Ljubljani. Začetek novega tisočletja prinaša ponovno selitev dezinstitutionalizacije iz nevladnega sektorja v javne ustanove. Leta 2001 so učitelji, študentje in prostovoljci s Fakultete za socialno delo v zavodu Hrastovec znova izvedli tabor s ciljem dezinstitutionalizacije. (Rafaelič in Flaker, 2021; Flaker in Rafaelič, 2023)

Leta 2010 je bil kot posledica zastoja dezinstitutionalizacije, predvsem kot protest proti neposlušnosti naročnika uspešnega poskusa neposrednega financiranja, organiziran 700-kilometrski pohod po slovenskih ustanovah z naslovom Iz-hod. Akcija je bila še vedno »taborna«, vendar je dogajanje preselila na pot. To je bil prvi nomadski tabor dezinstitutionalizacije, ki je logiko taborov obrnil na glavo: namesto da bi v ustanove prišli študenti, profesorji, prostovoljci in aktivisti, je tabor ponudil izhod iz ustanov (Rafaelič in Flaker, 2012).

Tabori Fakultete za socialno delo kot del študijske prakse

Taborna oblika dela je pravzaprav stalnica v procesu slovenske dezinstitutionalizacije. To je posebnost, ki je omogočila enkratni razvoj znanja o dezinstitutionalizaciji in zanjo. Tabori so bili namenjeni in so še vedno namenjeni tako pridobivanju znanja kot ustvarjanju novega znanja za uveljavljanje osnovnih vrednot dezinstitutionalizacije. S pomočjo taborne oblike dela so se razvili pristopi skupinske dinamike in uveljavili vzorci demokratične organizacije, ki temelji na antiavtoritarnih pristopih sobivanja. Tabori so povezali in še vedno povezujejo različne akterje slovenske dezinstitutionalizacije, strokovne delavce, akademike, študente, aktiviste in uporabnike v močne mrežne povezave, ki jih tabori zgostijo in utrjujejo.

To je pomemben del zgodovine taborov, ki je pripomogla k razvoju taborov dezinstitutionalizacije kot obliki študijske prakse na Fakulteti za

socialno delo. V zadnjem desetletju so študenti in mentorji izvedli tabore v Dutovljah, Črni na Koroškem, Srbiji (Čurug, Tešice in Novi Bečej), Makedoniji (Demir Kapija), na Hrvaškem (Dom Turnić), v VDC Ilirska Bistrica in na gradu Cmurek na Tratah (Škraban *et al.*, 2022).

Namen taborov dezinstytucionalizacije kot študijske prakse je, da študenti znanje pridobivajo v okolju, v katerem obstaja direktni potencial za razvoj praktičnega in tudi teoretskega znanja na področju dezinstytucionalizacije. V nasprotju z običajnim načinom pridobivanja znanja v visokem šolstvu, v katerem študenti znanje pridobivajo *ex cathedra* v predavalnici, je oblika pridobivanja znanja na taborih negacija takega učenja in zagotavlja pridobivanje in preizkušanje znanja na kraju dogajanja, v praksi. Za učenje dezinstytucionalizacije bi tako lahko kot pogoj zahtevali doživetje totalne ustanove na lastni koži. Takšna izkušnja se je pokazala za nujno tudi v naši skupini, saj smo šele z izkušnjo totalne ustanove in dela v njej (včasih tudi okoli nje) resnično usvojili metode dezinstytucionalizacije in razumeli nujnost spremembe paradigme iz institucionalnih v skupnostne pristope.

Tabori dezinstytucionalizacije v Srbiji v letih 2015 in 2016

Na začetku tega tisočletja so predstavniki delovnih skupin Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve v Srbiji razpravljali o potrebnih reformah v socialnem varstvu in eden izmed ključnih ciljev reforme je bil dezinstytucionalizacija (Pejaković in Zajić, 2014). Leta 2012 se je začel evropski projekt z naslovom »Open Arms« (srb. *Otvoreni zagrljaj*). Projekt je obsegal mednarodno sodelovanje in terensko izobraževanje (Rafaelič, 2015). Dogajanje na področju dezinstytucionalizacije je bilo spodbujeno kot del dogovarjanja o pristopu Srbije v Evropsko unijo. Ta v skladu s skupnimi smernicami za dezinstytucionalizacijo (2021) vse svoje članice in tudi tiste države, ki želijo k članstvu pristopiti, poziva, da zaženejo proces dezinstytucionalizacije.

Kot nosilca izobraževanja sta bila v projektu udeležena profesor in asistentka Fakultete za socialno delo v Ljubljani in prav ta povezava je sploh omogočala tabore v Srbiji. Prvi tak tabor so leta 2015 izvedli v Čurugu, tabore, opisane v tem delu, pa smo izvedli leta 2016. Naši tabori so bili del projekta Otvoreni zagrljaj in so bili študijska praksa za študente ter tudi izobraževanje za vodstvo in zaposlene v zavodih, v katerih smo tabore izvajali.

Prvi, enotedenski tabor smo izvedli januarja 2016. Večja skupina študentov je odšla v Čurug, manjša pa v Tešice. Prvi teden je bil namenjen spoznavanju zavodskega življenja in preizkus načinov dela, ki smo si jih zamislili na pripravljanih mentorskih srečanjih na fakulteti. Namen prakse je bila pomoč ustanovam v procesu dezinstytucionalizacije. V prvem tednu prakse se je pokazala razlika med zavodom, v katerem so že začeli proces dezinstytucionalizacije (Čurug), in zavodom, v katerem so šele potekali pogovori o načrtu transformacije, sam proces pa se še ni začel (Tešice). Študenti so v zavodu v Čurugu dobili izrazito podporo zaposlenih, poznalo pa se je tudi,

da so nekatere projekte, ki so jih začeli študenti na praksi v prejšnjem študijskem letu, izvajali vse leto in je imela torej ta skupina študentov precej dobre možnosti za nadaljevanje in nadgradnjo aktivnosti. V Tešicah pa je bilo treba aktivnosti šele začeti in je tako trajalo malo dlje, da so se v zavodu »prijele«.

Rezultati in razprava

Raziskava, ki smo jo izvedli, je kvalitativna, eksplorativna ter delno tudi akcijska, saj je nastala ob akcijah in akcije tudi obravnava. Rezultate in razpravo smo razdelili na tri sklope: (1) vpliv taborov na proces dezinstitucionalizacije, (2) znanje socialnega dela v dezinstitucionalizaciji (z razdelitvijo na skupno učenje v praksi in izmenjavo znanja) in (3) tabor kot metoda učenja socialnega dela. Podatke smo pridobili s pomočjo opomnika za vodenje fokusne skupine, nekaj pa tudi iz različnih dnevniških zapisov na taborih dezinstitucionalizacije. Preliminarna faza raziskave je trajala od oktobra 2015 do januarja 2016, ko smo izvedli prvi tabor. Po koncu taborov leta 2016 smo nato zbrali podatke. Po tem smo izvedli še več taborov v različnih ustanovah. Ti so nam bili v pomoč pri razumevanju podatkov in pisanju rezultatov in sklepa. Končni zapis izsledkov raziskave pa smo naredili leta 2023. Populacijo predstavljajo vsi študenti na Fakulteti za socialno delo, ki so opravljali študijsko prakso v obliki taborov dezinstitucionalizacije. Vzorec predstavlja 10 študentov, ki so opravljali študijsko prakso v zavodih v Tešicah in Novem Bečeju v študijskem letu 2015/2016. Poleg študentov različnih letnikov je bila v fokusni skupini navzoča tudi mentorica na fakulteti. Vzorec je neslučajnostni in priročni. Čeprav je vzorec razmeroma majhen in je analiza usmerjena predvsem v doseganje na dveh opisanih taborih, so ugotovitve zaradi skupne usmerjenosti in ciljev taborov dezinstitucionalizacije relevantne za kogarkoli, ki bi želel načrtovati tak tabor ali se ga udeležiti. Transkribiran zapis fokusne skupine smo kodirali in iz njega povzeli rezultate in sklepe raziskave.

Vpliv taborov na proces dezinstitucionalizacije

Posebnost taborov je, da nasproti totalni ustanovi ponujajo obliko totalne skupnosti in so nasprotje nasilni množični kolektivizaciji institucije in jo nadomeščajo s prostovoljno kolektivizacijo posameznikov s skupnim ciljem. Tabori kot totalne skupnosti imajo v nasprotju s totalnimi ustanovami postulat prostovoljnega vključevanja, so časovno omejeni in uresničujejo cilje, ki se ustvarijo z demokratično nehierarhično participacijo vseh taborečih. Spremembe, ki jih tabori lahko vnesejo, delimo na vsebinske, te vključujejo vnos teoretskih izhodišč in strokovnega znanja v proces transformacije, in akcijske, tiste, ki so povezane z vnosom nove, sveže energije in pogosto na utečene institucionalne sisteme delujejo moteče, vanje vnesejo nemir, ki lahko oživi mrtve zidove in vsaj za hip skupnost, podrejeno instituciji, obrnejo na glavo in institucijo podredijo skupnosti (Flaker in Rafaelič, 2023).

Nekateri cilji na področju vsebinskih sprememb, ki smo jih želeli doseči s tabori kot metodo dezinstitutionalizacije, so bili doseženi, mnogi ne. V parih smo skupaj z uporabniki na vsakem taboru izdelali skupaj med pet in deset osebnih načrtov za tiste, ki so si tega želeli. V sklopu izobraževanja za osebje smo predstavili metodo osebnega načrtovanja tudi njim, saj naj bi osebno načrtovanje nadaljevali tudi po našem odhodu. Predstavili smo tudi metodo analize tveganja in skupaj z delavci zavoda izdelali skoraj dvajset analiz tveganja. V obeh zavodih smo organizirali izobraževanje o normalizaciji in nekateri delavci so si to vzeli k srcu, to smo lahko zaznali v njihovi povečani občutljivosti za pritožbe stanovalcev v prihodnjih dneh. Nekaj zaposlenih je po tem izobraževanju prišlo na skupščino, ki smo jo organizirali na oddelku, in poslušalo predloge stanovalcev.

Tudi skupščine, ki so uporabnikom prvič omogočile sodelovanje pri razpravi o njihovem življenju v ustanovi, smo izvajali redno, dvakrat na teden na vsakem oddelku, in stanovalci so dejali, da jih bodo izvajali tudi v prihodnje. Vnesli smo nekaj nove energije in želeli med osebjem vzbuditi spremembo miselnosti iz skrbniške v zagovorniško. To smo poskusili doseči predvsem z zgledom, saj smo sami nastopili izrazito vključujoče in demokratično. Pomembnost novega pogleda na stanovalce je eden izmed udeležencev opisal tako:

Da smo res videli to razliko med skrbniško in zagovorniško vlogo. [...] Kako je bila ta skrbniška vloga pomembna, ki so jo v večini zavzemali vsi zaposleni skoraj 100-odstotno. Bilo pa je zelo pomembno, ko smo mi notri prileteli iz kontra perspektive, iz zagovorniške. (Študent 2. letnika)

Nekaj zaposlenih je kljub prvotnemu odporu sprejelo marsikatero kritiko in videli smo lahko, da so v prihodnjih dneh in tednih vložili več energije v odnose s stanovalci. Ni pa bilo opaziti, da bi se zgodila ključna sprememba v odnosih moči znotraj ustanove. Kljub novi občutljivosti ima namreč osebje kot del sistema omejeno možnost spreminjanja razmerij moči. Kljub temu pa so lahko zaposleni v zavodu pomemben potisk kamna, ki sproži plaz, če ponotranjijo vrednote dezinstitutionalizacije.

Tabor v totalni ustanovi povzroči nemir v zavodskem življenju, nemir, ki ga ustanova, ki si resnično želi spremembe v smeri dezinstitutionalizacije, sprejema z odprtimi rokami. Ta nemir je lahko začetek viharja, ki je potreben, da izruva globoke korenine institucionalizacije. Odnos, ki so ga imeli zaposleni do našega prihoda, je bil vsaj sprva pogosto brezbrizen ali pa odklonilen. Zaposleni imajo občutek, da jim taboreči študenti želijo posegati v njihovo področje dela brez dovolj znanja o tem, kaj to delo pomeni. To v veliki meri drži in študenti resnično pogosto prehitro vidijo zaposlene kot antagoniste grozljivih zgodb, ki se dogajajo za zidovi totalnih ustanov.

Kljub prizadevanju za spremembo pogleda zaposlenih na uporabnike težko rečem, da smo glede demokratizacije odnosov pripomogli k trajnostnim premikom v ustanovah, v katerih smo taborili. Prispevali pa smo vsaj delen vpogled v interne strukture osebja. Nekaj jih je na delavnicah o normalizaciji

izrazilo stisko zaradi hierarhije odločanja v ustanovi. Ob strinjanju z nujnostjo sprememb v ustanovi so zaposleni izrazili frustracijo ob tem, da brez dovoljenja vodstva ne smejo vpeljati novih oblik dela. Ugotovili smo, da težko delamo v okoljih, v katerih prevladuje močna hierarhična struktura vodstva do zaposlenih in stanovalcev, saj je to v nasprotju z našimi cilji. Dokler se vodstvo ustanove ne začne truditi za demokratizacijo odnosov, to težko pričakujemo od zaposlenih.

Znanje socialnega dela v dezinstitucionalizaciji

Pridobivanje in ustvarjanje znanja v obliki praktičnega učenja na taborih se zelo razlikuje od pridobivanja znanja pri visokošolskem poučevanju. Na eni strani imamo pasivno učenje, umaknjeno od snovi, ki jo predavatelj poučuje, predstavljeno v sterilno okolje predavalnice, na drugi strani pa imamo dinamično ustvarjanje znanja in učenja z nenehnim sprotim preverjanjem znanja v praksi in, v idealnih razmerah, uveljavljanjem znanja v praksi. Pri tej obliki generiranja znanja zbledijo običajna razmerja med nosilci moči, v tem primeru med mentorji oz. profesorji in študenti, saj skupno, v jasen cilj usmerjeno delo ustvari zaveznitvo, ki presega formalne vloge posameznikov v hierarhiji moči.

Skupno učenje v praksi

Največja razlika v pridobivanju znanja, ki jo tabori omogočajo v primerjavi z učenjem v predavalnici, je pridobivanje in preizkušanje znanja z izkušnjo. Medtem ko študenti pridobivajo znanje, ga skupaj z drugimi akterji tudi ustvarjajo. To je znanje o dezinstitucionalizaciji, ki ne obstaja v vakuumu, obstaja vedno znova v praksi, v specifični situaciji prav tiste ustanove, v prav tisti skupnosti, v prav tistem času. Pri tem je lahko zunanji prispevek (študentov in mentorjev) izrazito pozitivna spodbuda za razvoj znanja za transformacijo določenega zavoda. Ustvarjanje znanja za posamezno ustanovo lahko pomeni skupno raziskovanje možnosti za preselitve glede na značilnosti stanovalcev, lahko pomeni načrt razvoja skupnostnih služb glede na specifične potrebe in priložnosti v lokalnem okolju.

Znanje, ki se razvija na taborih, je lahko in morebiti celo mora biti zelo praktično. Prav ta organska vključenost v transformacijo resničnega zavoda ponudi študentom enkratno priložnost za pridobivanje in preizkušanje znanja v novi reartikulaciji prakse, prilagojene tej unikatni situaciji. In tako vpetost v transformacijo specifičnega zavoda ustvarja najboljše strokovnjake za dezinstitucionalizacijo na splošno.

Pri izvajanju in hkratnem učenju osnovnih metod dezinstitucionalizacije, kot je osebno načrtovanje, se vidi, kako neprecenljiva je izkušnja.

No, saj to, da se moraš sproti prilagajati temu, kako teče pogovor, poskušati na en subtilen način vpeljevati osnovne pojme načrtovanja, čim bolj subtilno, da vstaviš osebni načrt v čim bolj organski pogovor. (Študentka 2. letnika)

Ena izmed študentk je sama omenila, kako malo pomaga to, da vnaprej poslušaj o teh metodah, preden jih izvajaš.

Aja, naučila sem se delati dejansko analizo tveganja. V resnici ti ne pomaga zelo to, kar slišiš, preden sprobaš. Vseeno je bilo težko, ker dejansko to moraš speljati, in te oseba, s katero delaš, ne posluša ali pa ne razume, pa še zaradi jezika je malo težko, recimo, če česa ne razumeš, ali pa ona tebe ne razume. (Študentka 2. letnika)

V praksi študenti spoznajo, da imajo te naloge aplikativno vrednost, niso namenjene zgolj študiju in ocenjevanju, ampak je izrazito pomembno, kako izvedeš analizo tveganja ali pa osebni načrt, saj so to dejanski uporabniki v težavnih okoliščinah.

Sem se dejansko tudi naučil, kako to zadevo [analizo tveganja] dejansko speljati, meni je bilo stresno, ker je bilo zares. Jaz bi samo to dodal, da mi je bilo ful carsko, da smo imeli neko zelo realno motivacijo za to delati. Pač, nekje v ozadju je bilo, da je možnost, da se bo ta zadeva nekje uporabila, in to je bilo meni briljantno. (Študent 3. letnika)

Vsi študenti smo se strinjali, da je preizkušanje znanja in metod v praksi neprecenljivo, kljub temu pa smo imeli različne poglede na to, kako jih je najboljše izvajati.

... da bi bilo boljše individualno zaradi več razlogov. Recimo, ko je dva na ena, je premoč za nas. Zakaj je bilo dobro, da sva bila dva? Jaz sem lahko malo pisal zraven. Če bi bil sam, bi imel velike probleme s tem pisanjem. (Študent 2. letnika)

Takšna, taborniška oblika dela in učenja omogoča razhajanja in usklajevanja. V predavalnici se težko pojavijo tako različna mnenja, saj dokler se v praksi ne preizkusimo v vlogi človeka, ki pomaga narediti osebni načrt ali analizo tveganja, preprosto ne vemo, kaj bi nam najbolj ustrezalo. Poleg individualnega učenja v praksi tabori ponujajo »zgostitev« dogajanja in ljudi. Prav ta zgostitev omogoča, da se skupina študentov (in mentorjev) poveže v skupino, ki znanje ustvarja in preizkuša skupaj. Prispevek taborov k razvoju znanja znotraj ustanove v procesu transformacije pa je tudi direktna povezava med metodologijo dezinstitutionalizacije in preobrazbo. Tako lahko na primer izdelava osebnih načrtov in analiz tveganja na taborih neposredno pripomore k preselitvam v skupnost in demokratizaciji odnosov znotraj ustanove.

Ena izmed najpomembnejših vlog, v kateri se lahko študent preizkusi na taboru dezinstitutionalizacije, je zagovorniška. S tem, ko spimo, jemo in preživljamo skoraj ves svoj čas z uporabniki, imamo zares dobro priložnost stopiti v njihov življenjski svet in resnično poslušati njihove želje.

Meni je bilo res carsko, da sem se lotil nečesa, kar je nekdo na skupščini izpostavil kot problem, šel z njim okrog malo porihtati te zadeve, spraševal, kje se da to zrihtati, in tako naprej. Se mi zdi, da tako vidiš v praksi, zakaj je to [zagovorništvo] pomembno. (Študent 2. letnika)

Številne metode dezinstitucionalizacije smo razumeli in jih usvojili šele s preizkušanjem. To kažeta tudi izjavi taborečih:

Če bi mi lani kdo rekel, da moram to analizo tveganja narediti, bi se mi zdelo »kr neki«, kaj naj delam. Ker meni se zdi tudi ta naloga ena izmed pomembnejših na tem faksu. Samo to vidiš šele, ko jo narediš. (Študentka 3. letnika)

Pred samim taborom smo sicer poslušali predavanje o metodah dezinstitucionalizacije, vendar se nismo pretirano osredotočali na njihovo izvedbo in pomen. Nihče si ni zares predstavljal, kako bo videti izdelovanje analize tveganja ali pa osebnega načrta v praksi na taboru. Zato tudi kljub poudarkom mentorice pred prvim taborom nismo razumeli nujnosti vpeljave teh metod za zavod v procesu transformacije. Po izdelavi načrtov in analiz tveganja pa smo lahko v živo videli, kako je to v praksi pomagalo stanovalcem, da so lahko dobili nekatere svoboščine in pravice, ki jih pred tem niso imeli, in kakšna sprememba za njihovo bivanje je to v resnici bila. Čeprav sistematična akcija v smeri preselitev, pri kateri bi lahko pomagali izdelani osebni načrti in analize tveganja, ni bila izvedena, smo lahko študenti videli izjemen emancipacijski potencial teh metod.

Prav tako študent ne more razumeti birokratske rigidnosti, dokler je ne doživi na lastni koži, in takrat lahko dobi drobec te izkušnje, s katero se stanovalci zavodov srečujejo vsak dan;

Recimo za terme [načrtovan izlet, ki se ni nikoli zgodil zaradi neskončnih logističnih zapletov] sem potem videla, ko se niso zgodile šele, koliko stvari moraš pripraviti, da se lahko kaj naredi v teh ustanovah. Meni se tudi zdi, da nihče nima predstave, kako sploh izgleda njihov dan, no, vem, da je jaz nisem imela niti približno, in mislim, da bi morali iti vsaj za kak dan ali pa vikend prej dol in se spoznati s tem. (Študentka 2. letnika)

Vsi študenti, ki so se udeležili taborov, so omenili, da je bila zanje osebno in za njihov poklicni razvoj ta izkušnja neprecenljiva in ena izmed ključnih za razumevanje ideje dezinstitucionalizacije in socialnega dela na sploh. Eden od taborečih je svoje misli strnil takole:

Osebno se mi je zdela izkušnja neprecenljiva. Poleg tega sem velik zagovornik učenja tipa *learning by doing*, saj mislim, da se lahko preko preizkušanja in posnemanja naučimo neskončno več o delu z ljudmi kot iz knjig. (Študent 3. letnika)

Tako pa je pomembnost taborne oblike učenja opisala druga študentka:

Teorija je seveda pomembna, vendar je na koncu odnos in pristop glavni del socialnega dela, tega pa se težko naučiš iz knjig. (Absolventka)

Vpliv taborov dezinstitucionalizacije v Srbiji na skupino študentov, ki so se jih udeležili, je bil vsekakor velik, kot lahko ocenjujem po aktivnosti teh posameznikov v projektih, ki so sledili. Nihče izmed nas ni, preden smo izpeljali tabore v Srbiji, zase trdil, da je kompetenten sogovornik o

dezinstitutionalizaciji. Po izpeljanih taborih v Srbiji pa je velik del skupine nadaljeval organizacijo taborov dezinstitutionalizacije in prevzemal pomembne organizacijske in vsebinske naloge teh taborov. Študenti smo s pripevki o taborih sodelovali tudi na mednarodnih konferencah in mnogi so tudi pozneje svojo poklicno pot nadaljevali na področju duševnega zdravja in dezinstitutionalizacije.

Izmenjava znanja

Pri dezinstitutionalizaciji se znanje ustvarja sproti. Čeprav imajo vse ustanove podobna pravila in strukturo hierarhij, pa ima vsaka ustanova popolnoma svojo skupnost ljudi, slog vodenja, specifičen političen in ekonomski položaj ustanove, povezave z lokalno skupnostjo. Znanje o uvajanju dezinstitutionalizacije v praksi moramo tako črpati iz številnih virov. Pri tem je ključno, da pomembni akterji poslušajo drug drugega. Žal se to pogosto ne zgodi do mere, ki bi zagotavljala uspešno izpeljan proces dezinstitutionalizacije. Zavedati se je treba, da imajo različne skupine različne poglede in znanje o metodah dezinstitutionalizacije. Za uspešno transformacijo zavoda je pomembno, da upoštevamo tako znanje uporabnikov, zaposlenih, vodstva kot tudi zunanjih strokovnjakov.

Na naših taborih je bilo po mnenju študentov premalo resnične izmenjave znanj. Ob evalvaciji smo lahko opazili vidno frustracijo študentov ob tem, da ustvarjanje znanja ni potekalo tako, kot so si zamislili ob snovanju tabora.

Sem pa že na začetku videla, da so oni bolj mislili, da se pridemo mi tja učiti in da bodo oni nam pokazali, kako oni delajo, in mi bomo gledali. Potem pa so videli, da je naš namen ravno obraten, da mi njih nekaj naučimo in jim pokažemo. (Študentka 2. letnika)

To je zanimiva opazka, saj lepo ponazori veliko nejasnosti na taboru v stiku z zaposlenimi. Morebiti se je prav tu skrival potencial za boljše sodelovanje, morebiti bi morali obe skupini bolj poslušati druga drugo, ko sta izražali pričakovanja. Študenti smo imeli težave s tem, da niso bili zaposleni niti med sabo usklajeni, in smo težko iskali skupno področje ustvarjanja znanja.

Za izobraževanje recimo se mi zdi, da smo vseeno nekaj dosegli, ampak nismo mogli veliko doseči, ker morajo oni [zaposleni v zavodu] prvo med sabo začeti sodelovati. Ne moremo ohraniti neke delavnice, če oni ne bodo sodelovali med sabo, če se ne bodo pogovarjali med sabo. (Študentka 2. letnika)

Povezava znanj, ki je najbolj manjkala, je bila povezava med praktičnim znanjem zaposlenih in stanovalcev.¹ Da bi to povezavo vzpostavili, smo na taboru organizirali skupščine na vseh oddelkih, vendar se jih osebje praviloma ni udeleževalo. Občutek študentov ponazarja izjava:

1 Retrospektivno vidim, da je bilo prav znanje stanovalcev najbolj spregledano tudi na taborih, in smo verjetno nekoliko naivno pričakovali, da bomo z organizacijo skupščin na oddelkih poskrbeli za resnično vključitev stanovalcev v proces ustvarjanja znanja.

Pa karkoli smo s stanovalci počeli, so si zaposleni rekli: »U, hvala bogu, da je zdaj mir, zdaj so jih pobrali, so jih zbrali za skupščino, zdaj jih je pol manj na oddelku, zdaj bom jaz manj delal, zdaj grem lahko malo stran.« (Študentka 3. letnika)

V tej želji po razbremenitvi zaposlenih pa lahko najdemo tudi skupno začetno točko sodelovanja med taborečimi in zaposlenimi. So pa zato stanovalci od nas pričakovali veliko, skupščine so bile podij, na katerem so lahko sporočali svoje potrebe, to pa je ključno za uspešen proces dezinstitucionalizacije. Svoje videnje pričakovanj stanovalcev je ena izmed taborečih opisala takole:

Ja, no, oni so videli samo to, da so prišli novi ljudje, mladi, da smo imeli zagon in nismo na njih gledali po nekih diagnozah. [...] Nekateri niso mogli razumeti, da smo tam študentje, da če bi bili zaposleni, da bi mogoče lahko malo več naredili glede določenih stvari, tako pa smo bili na nekem novem teritoriju, kjer tudi z direktorico nismo mogli sodelovati, in ja, smo jih razočarali, definitivno, vsaj na skupščinah. (Študentka 2. letnika)

Že samo to, da smo študenti prišli s popolnoma drugačnim pogledom na stanovalce, je bilo pomembno tako za stanovalce kot tudi zaposlene, ki so lahko videli pogled, ki so ga sami, če so ga kdaj imeli, morebiti že pozabili. To pa je osnovni minimum taborov dezinstitucionalizacije. To bi seveda moralo obstajati tudi, ko v ustanovah ni taborov.

Zaradi nepripravljenosti za sodelovanje zaposlenih na skupščinah se je tudi v nas nabiral občutek nemoči in frustracije in smo za neuspeh zagovorniških akcij obtoževali njih.

Se strinjam, da na neki širši ravni nismo mogli nekaj narediti, in to je tudi stvar, ki je mene najbolj frustrirala na skupščinah. Ne moremo zares mi nič narediti, če ni niti enega zaposlenega tam. (Študent 3. letnika)

Kljub temu je bilo kakih pet zaposlenih, ki so sodelovali in imeli željo po novem znanju, vendar jih ni bilo dovolj za kritično maso in so bili po večini profili zaposlenih, ki so bili že tako ali tako bolje seznanjeni z metodami dezinstitucionalizacije, nasprotno pa večina zaposlenih ni kazala velikega zanimanja. To je ena izmed taborečih opisala tako:

Videlo se je, da so nekateri želeli, so bili zainteresirani, jih je zanimalo, medtem ko druge, na primer te medicinske sestre, ki imajo največ stika, ni zanimalo, da bi se učile in naprej to uporabile. (Študentka 2. letnika)

Verjamem, da mnogi zaposleni niso videli smisla v spremembi njihovih metod dela, saj niso verjeli, da bi lahko študenti iz Slovenije prinesli znanje, s katerim bi lahko to delo izboljšali. Ta očitek je delno upravičen, saj nam je zagotovo primanjkovalo izkušenj z delovanjem institucij, tega pa ne moreta nadomestiti obilje energije in nekaj znanja o metodah dezinstitucionalizacije. Verjamem, da bi lahko tudi taboreči bolj razumeli pomisleke, ki so jih imeli zaposleni. Predvsem bi verjetno morali več pozornosti nameniti negovalnemu kadru in stopiti z njim v zavezništvo za preobrazbo.

Tabor kot metoda učenja socialnega dela

Proces dezinstitutionalizacije prinaša paradigmatško spremembo v razmerjih moči. Zaposleni, ki so bili nosilci moči v odnosu do stanovalcev, se morajo tej moči odpovedati in upoštevati potrebe uporabnikov, ki postanejo vodilo sprememb. Tudi vodstvo zavoda, ki se transformira, se bodisi razpusti bodisi prevzame povsem nove naloge koordinacije oskrbe v skupnosti, oskrbe, ki upošteva uporabnika in njegove želje. Prav sodelovanje z uporabniki in učenje iz njihovih izkušenj morata biti temeljni vodili socialnega dela v praksi (Ferguson, 2009). Če je to želen in nujen končni rezultat demokratizacije odnosov v procesu dezinstitutionalizacije, se sprašujem, kako se ti cilji razbijanja institucionalnih hierarhij preslikajo na področje učenja o dezinstitutionalizaciji in zanjo, kako vplivajo na demokratizacijo odnosov v okviru visokošolskega poučevanja?

Ob na videz manj uspešnim poskusom demokratizacije odnosov v institucijah pa so ti poskusi vplivali na demokratizacijo odnosov med mentorico in študenti, torej na visokošolsko poučevanje in učenje. Že snovanje taborov dezinstitutionalizacije je v srži antiavtoritarno početje in kot tako težko združljivo z jasno hierarhično in avtoritarno usmerjeno logiko visokošolskega poučevanja. Že to, da so tabori oblika učne prakse in mora biti študentovo delovanje nekako ovrednoteno in ocenjeno, do določene mere povzroči, da se antiavtoritarni in antihierarhični element izgubljata v birokratizaciji sodobnega visokošolskega preverjanja znanja.

Pomembno je, da ima pri ocenjevanju večji pomen kot prognostična veljavnost pedagoška veljavnost. Zmožnost ocene sebe in svojega dela mora imeti večji pomen kot prognostična ocena, usmerjena v urjenje in rekrutacijo (Kvale, 1981). To pomeni, da sta pri ocenjevanju bolj kot preverjanje poznavanja, na primer osnovnih metod in znanja o dezinstitutionalizaciji, ključni samoocena posameznika in ocena njegovega dela znotraj skupine. Če je ocena že nujna, bi jo morala po demokratičnih načelih pravzaprav dati skupina in ne vodja.

Odnos mentorjev v takšni praksi težko upošteva uveljavljene pristope visokošolske pedagogike, saj se lahko s tem zelo hitro izneveri ključnim ciljem dezinstitutionalizacije. Tako so navadno odnosi precej bolj osebni in nehierarhični.

Mislim, da je odnos, ki so ga profesorji vzpostavili z nami, vsaj z mano osebno, pomenil zelo dober zgled in odnos, ki sem ga potem lahko naprej prenašal v razmerja z uporabniki in zaposlenimi. (Študent 2. letnika)

Mentorica na praksi pa je takole povzela svoje videnje tega, kdo je bil nosilec znanja, in dogajanja na taboru.

Tudi, da sem se jaz dosti od vas naučila in se mi zdi, da ste pokazali, da precej obvladate. Tisto kar je bilo fajn, je bilo to, ko sem vas gledala, kako hendlate z dogajanjem v živo, da je bilo res nekaj živega, in zares, da se niste samo igrali socialnih delavk. (Mentorica)

Mentorica je večkrat izrazila pozitivno presenečenje nad tem, kako zelo ustrezno smo povzemali in predajali znanje o metodah dezinstitucionalizacije, in poudarila, da smo nemalokrat mi njo spomnili na pomembnost določenih institucionalnih vzorcev. Na splošno je v skupini prevladoval občutek sprejemanja in čeprav je skupino sestavljalo več zelo različnih posameznikov in posameznic, je delovala zelo sprejemajoče in izrazito enakopravno. Za občutek enakopravnosti v skupini je najodgovornejši mentor, on je tisti, ki se lahko nepotrebni moči odpove in dovoli, da se razvije skupna moč v skupini. Vodja je lahko facilitator dogovarjanja, odločanje in odgovornost za odločitve pa se porazdelita med vse člane skupine (Flaker, 2022).

Tabori so polje demokratičnosti in tako tudi za znanje, ki se na njih oziroma, bolje rečeno, iz njih ustvari, velja, da nastane v sinhronem dialogu vseh taborečih. Na splošno je v skupini prevladoval občutek sprejemanja in enakopravnosti.

V glavnem, kar se tiče naše skupine, je bilo dobro gledati, kako smo se prilagajali en drugemu. Se mi zdi, da smo se zaradi vzdušja, ki je vladalo v skupini, naučili sprejeti tudi tiste stvari, ki so nam šle pri določeni osebi na živce. (Študent 2. letnika)

Ja, no, glede nas mi je bilo zelo všeč, da smo lahko sodelovali kot skupina, in se strinjam, vsak ima neke pluse pa minuse in minuse smo vsi spregledali oziroma nismo se toliko osredotočali na to. (Študentka 2. letnika)

Ob omejenem uspehu pri spremembah v instituciji lahko zapišem, da je v procesu visokošolskega učenja vsekakor prevladovalo demokratično ozračje in da so bile hierarhične meje, ko govorimo o skupnem delovanju, ki ločujejo mentorje in študente, skoraj izbrisane. Študenti smo sami prevzemali organizacijo in vodenje aktivnosti na taborih, mentorica pa se je vključevala kot enakovredna udeleženka. Tudi v bolj zasebnem in neformalnem delu naših taborov so se med vsemi taborečimi, tudi z mentorico, spletle enakovredne prijateljske vezi, pokazatelj demokratičnega ozračja taborov. Čeprav mentorica ni bila navzoča ves čas tabora, se to ni zelo poznalo na našem delovanju in organizaciji aktivnosti. Nobenega dogajanja ni določalo vertikalno podajanje navodil in znanja.

Za konec

Poučevanje socialnega dela se v postmodernem, neoliberalno usmerjenem visokem izobraževanju izgublja. Socialno delo v praksi se izgublja v upravnih postopkih in birokratskih ritualih, študij socialnega dela pa se izgublja v svoji lastni postmoderni artikulaciji stroke, ki ne temelji na ugotovitvah iz prakse. Razkorak med poučevanjem in stanjem v praksi je vedno večji, prostora za uporabnike pa ni ne na eni, ne na drugi strani. Socialno delo se mora z vsem, kar premore, upreti sprijaznenosti s sodobnim managerialističnim pristopom socialne politike. Nujna je povezava znanosti socialnega dela in stroke na terenu.

Če želimo spreminjati način poučevanja za dezinstitutionalizacijo, moramo spremeniti način visokošolskega poučevanja o socialnem delu na sploh. Tabori nam s svojo linearno obliko načrtovanja in organizacije lahko pomagajo, da se otresemo starih hierarhičnih odnosov in z dialogom vzpostavimo nove načine pridobivanja znanja. Z razvojem kritičnega mišljenja moramo ustvarjati kader, ki je osvobojen spon zastarele univerze in kot tak zmožen pogledati onkraj hierarhičnih odnosov, ki vladajo v totalnih ustanovah. To je morda največji še neizkoriščen potencial taborov dezinstitutionalizacije in naloga, da damo večji poudarek na znanje in izkušnje zaposlenih.

Demokratizacija odnosov, normalizacija in vsa druga orodja dezinstitutionalizacije so neuporabni, če nimamo na strani strokovnjakov ljudi, ki zavračajo vseobsegajoče in nepopolne modernistične resnice, razumejo izzive postmoderne relativizma, ob tem pa pozivajo k paradigmatiski spremembi oskrbe s pomočjo kritičnega, radikalnega pogleda na ustanove kot tudi proces visokošolskega izobraževanja, katerega del so ali so bili. Tabori pa nam omogočajo tudi vzpostavitev pozitivnih okolij za razvoj takšne emancipacijske miselnosti.

V procesu dezinstitutionalizacije ustvarjamo novo znanje, ki s pomočjo dialoga, ki poteka na mnogih relacijah (npr. strokovnjak – uporabnik, strokovnjak – država, profesor – študent), zavrača stare vzorce razvoja znanja. Pridobivanje takega znanja je neločljivo povezano s prakso socialnega dela, ni ga mogoče pridobiti zgolj s teoretskim izhodiščem in ni statično. Tako znanje se ustvarja skupaj z uporabniki in njihovo izkušnjo kot tudi izkušnjo strokovnjakov, profesorjev in študentov.

Temeljna razlika je, da je v običajnem procesu podajanja znanja v visokem šolstvu domnevni nosilec znanja mentor oziroma profesor, pri tabornih oblikah praktičnega učenja pa je nosilec znanja kolektivna izkušnja. V predavalnici je znanje popolnoma statična dimenzija in ga profesor razlaga študentom, znanje za dezinstitutionalizacijo pa je dinamična tvorba, ki temelji na demokratičnosti in svobodi, ustvarja pa se sproti in se prilagaja ljudem, ne pravilom katerekoli institucije, bodisi socialnovarstvenega zavoda bodisi univerze. Poleg drugačne oblike ustvarjanja znanja je tak način dela tudi upor proti ustaljeni družbeni delitvi moči, iz katere izhaja nepoštena diskriminacija, ki povzroča zatiranje (Thompson, 2010).

Tabori so v svoji ideji nasprotje totalne ustanove in pokažejo obrat institucionalne oskrbe. So totalne skupnosti, ustvarijo mrežo ljudi, ki preživijo nekaj časa v intenzivnem sobivanju in teden, dva ali več drug z drugim doživljajo nekatere izmed najlepših stvari v življenju, kot so sprejemanje, smeh, ljubezen, razumevanje, hkrati pa ustvarijo prostor, v katerem je dovoljeno in sprejeto skupaj doživljati tudi najhujše plati življenja, kot so osamljenost, izguba in izolacija. Tabori so zgoščena izkušnja bivanja in življenja, ki se potencira in okrepi skozi megafon skupnosti. Znanje, ki ga ustvarjajo, je znanje, ki iz te izkušnje tudi izhaja, to je znanje, ki ga ustvari skupnost. Prav tako, kot bi morali študenti ovreči površne predstave o tem, da so zaposleni v ustanovah nujno vršilci institucionalnega nasilja, bi se morali zaposleni v

ustanovah otresti predstav o tem, da so študenti in mentorji, ki prihajajo na tabor, nasprotniki, ki želijo ukiniti službe in zaposlenim v zavodih sporočiti, da so slabi ljudje zaradi same narave njihovega dela.

Pomembno je, da začnejo tako zaposleni kot študenti, mentorji in stanovalci delati skupaj proti rigidnemu ustroju totalnih ustanov in z demokratiizacijo odnosov in normalizacijo razmer uresničevati cilje dezinstitucionalizacije. Vprašanje je, ali so lahko študentje z nemirom, ki ga vnesejo v ustanove, glavno gonilo sprememb. Najverjetneje ne. Lahko pa so, z energijo in znanjem, ki ga prinesejo, zadnja slamica, ki zlomi kamelji hrbet institucionalnega statusa quo v ustanovi, kjer pri vodstvu in zaposlenih obstaja pripravljenost za transformacijo.

Tudi v visokem šolstvu govorimo o znanju, ki ga ustvarja skupnost, vendar je akademska skupnost izrazito drugačna od skupnosti, ki se ustvari na taborih. Razlik med znanjem, ki se ustvarja v skupnosti na taborih, in akademskim znanjem je precej. Morebiti ključna za razumevanje pomembnosti taborov kot študijske prakse je razlika med taborom, ki je samostojna entiteta dezinstitucionalizacije, in akademskim procesom, ki je po pravilu birokratski, hierarhičen in pogosto vsebinsko prazen. V tem akademski proces poučevanja in napredovanja v univerzitetnih hierarhijah moči spominja na strukture v totalnih ustanovah, ki temeljijo na pravilih. V zavodih obstaja množica pravil, ki svoje veljavnosti ne gradijo na skupnosti, temveč na hladni racionalizaciji, na zakonih ali pa na argumentu moči, kot starš, ki otroku reče: »To je tako zato, ker jaz tako rečem!« Temelji zgolj na izčrpanosti, ki je v birokratskih sistemih kroničnega zatiranja opazna na vseh ravneh. Prav tako se univerze in fakultete podobno zapirajo v nesmiselne relativizme in obsedenost s formo, v kateri imata navzočnost na predavanjih in izpolnjevanje nalog absolutno prednost pred lastno refleksijo in poglobljenim študijem praktične stroke in znanosti, ki ji študent pripada.

Znanje, ki se ustvarja na taborih, v skupnosti, pa je temu diametralno nasprotno. Skupnost taborečih, v nasprotju z akademsko skupnostjo, ki temelji na jasno določenih pravilih, temelji na dogovorih skupnosti. Tako je skupnost oziroma tabor sam ta, ki znanje ustvarja, saj dovoljuje, da se med ljudmi ustvari polje, ki ga v birokratskih, na pravilih in hierarhijah vzpostavljenih skupnostih, ni. Govorimo o področju življenja, sobivanja, ki namesto omejitev ponuja prostor za rast in s tem prostor za razvoj relevantnega znanja za skupnost.

Tabor je enkraten dogodek in kot tak ustvarja enkratno znanje za eno ustanovo, za eno skupnost. Kljub temu pa to ne pomeni, da tabori kot oblika dela in učenja za dezinstitucionalizacijo ne ustvarjajo prepleta mrež znanja, ki tvorijo kompetentno skupnost strokovnjakov za dezinstitucionalizacijo. Če se bojimo, da bi v ustanove vstopali s premalo vedenja, pa je tudi preveč izdelan sistem metod in znanja lahko ob vstopu v ustanove v procesu transformacije prav tako neproduktiven. Znanje, ki se ustvarja, ni le znanje, ki dopolnjuje resničnost stroke, spreminja se tudi resničnost posameznikov, vključenih v proces transformacije.

Znanje o dez institucionalizaciji in zanjo vsebuje imperativ neizključevanja in skupnosti in mora kot tako nujno izhajati iz nje. Nobeno znanje, ustvarjeno in predano zunaj okvirjev nehierarhične in demokratične skupnosti, ne more ustvariti kompetentnih in usposobljenih strokovnjakov za dez institucionalizacijo ali socialno delo na sploh. Izobraževanje za dez institucionalizacijo je radikalno in razume, da je za intelektualno teoretizacijo ključen tudi materialni svet, ki zahteva povezovanje med teorijo, izobraževanjem in njegovim potencialom za progresivne spremembe. Govorimo o ponovni artikulaciji praksisa, povezave med teorijo in prakso, med učenjem in izkušnjo v koherentni radikalni intelektualni analizi.

Viri

- Cooper, D. (1980). *Psihiatrija i antipsihiatrija*. Zagreb: Naprijed.
- Ferguson, I. (2009). 'Another Social Work is Possible!' Reclaiming the Radical Tradition. V V. Leskošek (ur.), *Theories and methods of social work: exploring different perspectives*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Flaker, V. (1981). Uveljavljanje skupinskega dela v taborniški organizaciji. V B. Stritih, B. Mesec, V. Flaker, P. Rapoša-Tajnshek, G. Čacinovič Vogrinčič, V. Milošević Arnold, & A. Kavar Vidmar, *Prostovoljno socialno delo* (str. 113–145). Ljubljana: Višja šola za socialne delavce.
- Flaker, V. (2022). *Moč skupine*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Flaker, V., & Rafaelič, A. (2023). *Dez institucionalizacija II: nedokončana*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Freire, P. (2019). *Pedagogika zatiranih*. Ljubljana: Založba Krtina.
- Goodwin, S. (1997). *Comparative mental health policy: from institutional to community care*. London: Sage.
- Gramsci, A. (1971). *Selections from prison notebook*. London: Lawrence and Wishart.
- Kvale, S. (1981). *Izpiti in gospostvo*. Ljubljana: Partizanska knjiga.
- Laing, R. D., & Esterson, A. (1964). *Sanity, madness and family*. London: Penguin book.
- Ledwith, M., & Springett, J. (2010). *Participatory practice: Community-based action for transformative change*. Bristol: The Policy Press.
- Pejaković, L., & Zajić, G. (2014). *Deinstitucionalizacija rezidencijalnih ustanova socijalne zaštite u Srbiji*. Beograd: Republički zavod za socijalnu zaštitu. Pridobljeno 7. 3. 2025 s <http://www.zavodsz.gov.rs/media/2013/save-final-book-srb-sa-koricama-ok.pdf>
- Rafaelič, A. (2015). *Pomen povezovanja in vključevanja pri oskrbi po meri človeka in procesih dez institucionalizacije*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo (doktorska disertacija).
- Rafaelič, A., & Flaker, V. (ur.) (2012). Iz-hod iz totalnih ustanov med ljudi. *Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo*, XXXIX, 250.
- Rafaelič, A., & Flaker, V. (2021). *Dez institucionalizacija I: neskončna*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Scheff, T. (1966). *Being mentaly ill*. New York: Garden City.
- Stritih, B., & Mesec, B. (1977). *Prostovoljno preventivno in socialnoterapevtsko delo z otroki. Rakitna – akcijskoraziskovalna naloga: socialnoterapevtska kolonija*. Ljubljana: Inštitut za sociologijo.

- Škraban, J., Kafol Stojanovič, N., Fras, S., & Mestek, K. (2022). Študentski tabori kot metoda dezinstitucionalizacije. V S. Bezjak (ur.), *O skupnosti in dezinstitucionalizaciji onkraj obstoječih vrtov in vrtičkov: Zbornik Muzeja norosti* (str. 111–128). Trate: Muzej norosti.
- Taylor, R., Barr, J., & Steele, T. (2002). *For a radical higher education*. Buckingham: SRHE and Open University Press.
- Thompson, N. (2010), *Theorizing social work practice*. Hampshire: Macmillan Publishers Limited.