

Praksa za študente socialnega dela v Dortmundu

Osebnosti izkušnje

Dovolite mi, da začnem predavanje o svojih poklicnih izkušnjah pri vodenju prakse študentov z dvema uvodnima pripombama. Najprej bi rada povedala, da sem z veseljem sprejela vabilo, naj govorim o tej temi, ker se lahko na ta način zahvalim poklicnim kolegicam in kolegom za gostoljubje in za številna prisrčna in odprta srečanja na centrih za socialno delo in na Visoki šoli za socialno delo v preteklih štirih mesecih in pol, ki sem jih kot gostujoči profesor preživela v Sloveniji.

Druga pripomba se povezuje z nemškim jezikom. Praviloma uporabljamo moško obliko, za to predavanje sem izbrala žensko obliko in vanjo vključujem moške, da bi počastila velikanski prispevek socialnih delavk v socialnemu delu in njihovo delo na odnosih, ki zelo pogosto ostaja nevidno. (V Nemčiji je žensk v tem poklicu čez 70%!)

V prispevku ne želim govoriti o teoretskih konceptih, temveč o lastnih poklicnih izkušnjah, zato se moram najprej predstaviti.

Sem diplomirana socialna delavka, končala sem dodatno izobraževanje za supervizijo in za družinsko terapijo. Deset let sem delala v splošni socialni službi v enem od velikih mest Porurja, pri tem sem bila šest let vodja prakse na svojem delovnem mestu. Od leta 1971 poučujem predmet metode socialnega dela na Visoki strokovni šoli za socialno delo v Dortmundu. Pri konceptualizaciji in razvoju šudija na visoki strokovni šoli sem sodelovala od vsega začetka in skupaj s kolegicami bistveno sooblikovala študijski program za metode socialnega dela.

O teh izkušnjah bi vam rada poročala, zlasti o tistem delu, ki govori o vodenju prakse.

Najprej še na kratko o formalni organizaciji študija na Visoki strokovni šoli v Dortmundu.

Študij socialnega dela traja šest semestrov, temu sledi predviden čas za izdelavo diplomske naloge, tako da lahko študentke končajo

študij v sedmem semestru. Po diplomi morajo zdaj diplomirane socialne delavke absolvirati še zakonsko predpisan poklicni praktikum¹, ki se sklene z državnim izpitom, ta pa jim daje pravico do dela v javnih službah in možnost uradniške kariere.

Redni študij skupaj s pripravništvom pomeni, da diplomirana socialna delavka potrebuje za dosego poklicne kvalifikacije najmanj štiri leta in pol.

Zdaj pa k organizaciji prakse med študijem. Šola na temelju študijskega reda in programa za pridobivanje diplome predvideva dve obliki prakse. Prva je trimesečna strnjena praksa s polnim delovnim časom. Druga oblika pa predvideva v dveh semestrih kombinacijo teoretičnega in praktičnega dela, ki se začne s štirinajstdnevno celodnevno prakso, nadaljuje pa s praktičnim delom, ki obsega približno osem ur tedensko.

Trimesečna praksa se priključi skrajšanemu tretjemu semestru in traja od 1. 1. do 31. 3. Njen cilj je omogočiti študentkam, da se orientirajo na bodočem poklicnem področju, da si razjasnijo lastno motivacijo za poklic in da kot udeleženke v delovnem procesu ter pri prevzemu nekaterih, čeprav še omejenih poklicnih nalog, vadijo prva strokovna ravnanja.

Delni praktikum se izvaja v dveh semestrih, petem in šestem. Njegov namen je v prvi vrsti vaja metodično utemeljenega ravnanja. Omogoča študentkam, da vedno znova uporabijo in preverijo teoretska znanja in koncepte ravnanja v konkretnih situacijah.

Delni praktikum spremljajo posebne ponudbe teoretskih znanj in skupinske supervizije, ki jih vodijo učitelji šole. Na šoli ni posebnih seminarjev ali dopolnilnih oziroma permanentnih oblik izobraževanja za vodje prakse na bazah, kar se zdi meni osebno velika škoda. (Vendar je treba dodati, da ima Nemčija velikansko tržišče ponudb za tovrstno

Predavanje 3. novembra 1993 na Visoki šoli za socialno delo. Prevedla G. Čacinovič Vogrinčič.

¹ V Sloveniji bi temu rekli pripravništvo. (Op. prev.)

izobraževanje, ki ga organizirajo različni nosilci, zlasti strokovna društva).

Toliko na kratko o formalnem okviru organizacije prakse znotraj študija. O tem obstajajo obsežna pismena navodila in smernice.

Preden začnem govoriti konkretno o svojem delu, še načelna pripomba. Pri mojem delu na šoli se mi je zdelo vedno izredno pomembno, da ne izgubim stika s prakso in da ohranim odprte oči za izredno raznolikost nalog, ki jih vsakdanja praksa zahteva od socialnih delavk, in za težavne delovne situacije, v katerih se vedno znova znajdejo.

Pomislimo na številne probleme, s katerimi ljudje prihajajo k socialnim delavkam: brezposelni, begunci, odvisneži od mamil in od alkohola, ljudje na dnu revščine, brezdomci... In še bi lahko nadaljevala to žalostno vrsto.

V socialnodelavskem delovnem svetu se dnevno dogajajo človeške drame, ki pogosto izčrpajo vse moči, potem pa naj prav te socialne delavke vodijo še študentke na praksi.

Zato vas zdaj prosim, da se za trenutek predstavite v njihovo vsakdanje delo. Na kaj pomislite, ko slišite, da boste »dobili« študentko-praktikantko?

- Nimam prostora, saj ji ne morem dati ne mize, ne stola.
- Naj ga prevzame kar šefica ali šef.
- Strah me je, saj jaz tega ne bom znala.
- Lahko dobim študentko, ki bo več znala od mene in bo samo teoretizirala.
- Ali morda: kaj bo uboga študentka le počela, saj je še za mene pretežko.
- Mogoče pa boste pomislili, da se veselite novosti, spodbud, vznemirjenj, konstruktivnih kritik in plodnih razprav.
- Mogoče boste pomislili na skupno učenje, na prijetni skupni čas.

Na vse to in še na marsikaj drugega bi pomislili. Zdaj pa vas prosim, da se za trenutek postavite v položaj študentke, ki prihaja k vam. Vse ste bile kdaj študentke in veste, kako bi lahko mislila in čutila.

- Morda jo je strah, ker ne ve, kako jo bodo pričakali, kako jo bodo sprejeli.
- Morda upa, da vodja prakse ne bo zahtevala nič nemogočega.
- Upam, da se mi ne bo treba takoj sami pogovarjati s stranko ali opraviti obiska na domu.

• Kako bom porabila teoretično znanje, ali bom znala integrirati dosejanje izkušnje?

• Mogoče ima prav konkretne želje, ki bi jih rada uresničila na praksi.

• Mogoče bo prišla z veliko radovednosti in pripravljenosti za učenje.

Vse so to vprašanja, ki sem si jih postavljala, ko sem prvič vodila prakso. Vodila pa sem jo nekako iz svojega dnevnega dela, bolj po občutku, in to mi je prineslo nekaj zapletov.

Pokazalo se mi je, da je nujno izdelati načrt za vodenje prakse. Pri tem ne mislim na tog načrt, temveč na okviren načrt, ki pomeni in omogoča reflektirano vodenje.

Smiselno je, da pisno oblikujemo vsebine, metode in cilje, ki jih želimo doseči. Vsekakor pa se mora vodja prakse jasno zavedati, da so formulirane vsebine, metode in cilji v tesni zvezi z njenim lastnim teoretskim znanjem, njeno poklicno integriteto, praktičnimi izkušnjami in ne nazadnje tudi s tem, kar o sebi in ljudeh mislim.

Zdaj pa k posameznim točkam.

VSEBINA

Tu se postavljata vprašanja, kaj mora in in kaj lahko praktikantka spozna v moji instituciji. To so:

- naloge institucije, pravni temelji njenega dela, cilji;
- ciljne skupine, ljudje, s katerimi delam;
- hierarhija, razmerje moči in odvisnosti v ustanovi;
- moje pristojnosti, pooblastila;
- obstoječe ravni odločanja in moj delež v njih; ali sama odločam, ali bo otrok ostal v družini, ali sem odvisna od drugih.

Te vsebine so navadno zapisane v temeljnih aktih ustanove. S praktikantko pa o tem ne morem razpravljati že prvi dan, temveč so to točke vnaprej preišljenega načrta, ki jih korak za korakom vnašam v navodila in jih v skupni evalvaciji ob koncu prakse tudi preverim.

Pojdimo zdaj k drugi točki.

METODE

S pojmom metoda označujem zavestno, načrtno ravnanje v učnem procesu študentke.

Bistveno za metodo dela je uporaba odnosa. Govorim o strukturiranem odnosu, kjer se osebi srečata v jasno določenem kontekstu:

ena od njiju je vodja prakse, ki je odgovorna za to, da se odnos oblikuje tako, da je učenje mogoče.

V tem odnosu vidim dve ravni, najprej raven poklicne vloge, potem raven osebnega, človeškega. Poklicno vlogo vsekakor oblikuje vodja prakse, ona ima poklicno kompetentnost za to, človeško raven pa oblikujeta obe.

Sem sodi tudi zelo konkretno razmišljanje o prostoru, času in konkretnem delu.

Ko govorim o prostoru, mislim res na to, kje v moji sobi bo imela študentka mizo in stol, kje bo, ko bom imela pogovor, ki se ga ne bo mogla udeležiti? S kom se moram prej pogovoriti o materialnih in organizacijskih vprašanjih, da ne bo zapletov?

Prostor za praktikantko je zelo pomemben, zlasti na začetku, ker daje študentki del gotovosti v poklicnem svetu, v katerem se šele orientira. Mnoge študentke so mi poročale o tem, kako nespodbudno je bilo zanje, če niso imele niti svojega prostora, in kako je to oviralo proces učenja.

Pojdimo zdaj k času. Premisliti moram svoj normalni delovni dan. Kdaj sprejemam stranke, kdaj hodim na obiske na dom, kdaj pišem poročila. Vnaprej moram vedeti, kako bom umestila praktikantko v ta delovni dan. Pri vas sta to dva dneva v tednu — torej moram vnaprej premisliti, kako ju bom strukturirala, kako bom prestavila naloge, da bom imela čas za vodenje.

Meni se zdi jasno dogovorjen čas za sodelovanje izredno pomemben. Študentka, ki me mora pogosto čakati, se bo čakanja kmalu naveličala.

Zdaj pa h konkretnemu delu.

Vem, da bi veliko študentk najraje zelo dolgo hospitiralo. To je povezano z občutkom varnosti, ki ga potrebujejo in ga spoštujem, vendar ta faza hospitiranja ne sme biti predolga. Tudi študentke po pravilu želijo priti do lastnih izkušenj. Pokazalo se mi je, da je dobro dati praktikantki teden za to, da se navadi, potem pa sem jim dala manjše, omejene konkretne naloge. To je na primer pogovor z otrokom, zbiranje informacij pri obisku na domu, pogovor s starejšim človekom o finančnih problemih. Vedno iščem naloge, ki jih študentka zmore, pri katerih lahko doživi uspeh, skušam se držati gesla, naj bo učenje

prijetno. Vse naloge vnaprej natančno razdelamo in jih, potem ko so opravljene, ovrednotimo.

Nikakor ne bi smeli postaviti pred študentko le aktov, ki naj jih bere, samo zato, da bi bila nekako zaposlena. Mnoge študentke so mi poročale o taki »praksi«, ki so jo doživljale kot izredno frustracijo.

Pri delni praksi, kot je vaša, je izbira nalog, ki jih želim prenesti na študentko, še zlasti pomembna. Študentke, ki so le dva dneva v tednu v ustanovi, težko dobijo pregled nad celoto. Tu pomaga jasna in dobra informacija vodje prakse, seveda v dozah, ne vse naenkrat.

Potem ko predamo študentki naloge, tako da sama vodi pogovor, dela z družino ali skupino, je zdaj situacija obrnjena: študentka ima več in drugačne informacije kot vodja prakse. Zdaj mora vodja prakse zagotoviti, da bo od praktikantke dobila vse potrebne informacije, saj ostaja odgovorna za prenešeno nalogo.

Kako to organizirate, je odvisno od delovnega mesta. Sama sem od študentke vedno dosledno zahtevala poročilo o opravljeni nalogi in poročilo je bilo osnova za najin pogovor. Taka pisna poročila so mi omogočala svetovati študentki in tudi dobiti vpogled v mojo odgovornost pri nalogi.

Če je šlo za tedenske kontakte, so bila to tudi tedenska poročila in tedenski pogovori o tem, kje se študentka v svojem učnem procesu trenutno nahaja in kakšni bi lahko bili naslednji koraki. Pri tem tudi tu obstajata vsaj dve ravni. Pri prvi gre za to, kako se študentka uči razumeti človeške probleme in poklicnega ravnanja, na drugi pa za to, kaj in kako se ljudje, s katerimi študentka dela, učijo o sebi.

Če študentka dela z družino, zahtevajte od nje, da zapiše, kdo vse sodi k družini, če dela s skupino, naj vam izdela sociogram, da bosta obe dobili boljši vpogled v dogajanje.

Pri pogovorih pa gre pogosto tudi za to, da prestrežemo frustracije, opogumljamo, in za to, da načrtujemo pravi naslednji korak.

Izbira nalog — izogibam se temu, da bi govorila o primerih, ker zame ljudje niso primeri — je naloga vodje prakse, ona pozna svoje področje dela, ona ve, kdo od strank bi bil pripravljen delati s študentko na svojih težavah.

Kot vodja lahko pripravite več nalog in omogočite študentki, da izbira med njimi.

CILJI UČENJA

Pred svoje razmišljanje o ciljih bi rada postavila moto: *učiti se, učiti, učiti, učiti se.*

Vprašanja, ki se tu zastavljajo, so:

Kaj želim, da se študentka nauči z mojega delovnega področja? Kaj si želi sama? Kaj bi radi medve, študentka in vodja prakse, pridobili iz najinega sodelovanja?

Tu bi rada še enkrat povedala tisto, kar sem pri razmišljanju o metodah dela že povedala. Doseganje učnih ciljev je odvisno od oseb, ki se soočata, od njunega znanja in od tega, kako sta strukturirali odnos, v katerem učenje poteka.

Učni cilji so lahko:

- povečanje sposobnosti opazovanja in zaznavanja;
- večja gotovost pri vodenju pogovorov;
- stvarnejša ocena situacij strank;
- sposobnost za kritiko;
- prepoznavanje norm in vrednot in razlikovanje med lastnimi in normami in vrednotami drugih;
- ravnanje s konflikti, večja sposobnost za konflikt;
- uporaba teoretskih znanj in pridobivanje izkušenj o ravnanju z njimi;
- spoznavanje doslej neznanih socialnih razmer, ki jih ne morem spremeniti;
- sodelovanje z avtoritetami;
- spoznavanje lastnih slabosti, pa tudi sposobnosti, moči in nemoči;
- spoznati in priznati lastne meje in meje drugih;
- pridobiti »socialnodelavsko« kompetentnost;
- naučiti se povsem praktičnih, birokratskih-organizacijskih ravnanj s spisi
- in podobno; kako pišem poročila itd.

Vse to bi lahko bili učni cilji, ki jih korak za korakom dosegate s svojo študentko.

Če že govorim o svoji izkušnjah, lahko dodam, da mi je bilo praviloma v veselje delati s praktikantkami-študentkami. Prinašale so mi nove spodbude, strokovno in človeško so me bogatile.

Toda vodenje prinaša tudi konflikte. Mislim, da do njih pride takrat, ko naša komunikacija ni jasna in enoznačna. Drug pogost razlog zanje je, da se vodje ali študentke ne

držijo dogovorjenega. Včasih tudi konflikti na delovnem mestu prehajajo v odnose med vodjem in praktikantko.

Tu vam predstavljam nekaj možnih konfliktih trikotnikov:

- predpostavljena vodja
- študentka
- šola-študentka
- vodja
- vodja-študentka
- stranka
- vodja-kolegice
- študentka
- študentka-šola
- vodja.

To je seveda samo ena možna izbira konfliktnih trikotnikov; gotovo je možnih še več.

V vseh možnih konfliktih situacijah svetujem, da sedete z vsemi udeleženi in o njih govorite.

To ne pomeni, da lahko rešite vse konflikte, vendar jih boste bolje razbrali, poimenovali in se naučili z njimi ravnati.

Na koncu še nekaj zelo pomembnega, nekaj, kar se mi je pokazalo v mnogih razpravah z vodjami ustanov in vodjami prakse: vodje prakse bi morale biti osvobodene nekaterih poklicnih obveznosti v času, ko vodijo prakso študentov. Nekatere ustanove, s katerimi sem delala, so to storile, druge ne. Meni se zdi razbremenitev vodje prakse izredno pomembna, saj je dobro vodenje (priprava-pogovori-evaluacija) tudi časovno zelo zahtevno delo.

Mogoče bi vam lahko v razpravah o tej zahtevi pomagala tudi Visoka šola za socialno delo, saj študij socialnega dela ni mogoč brez aktivne pomoči prakse, sicer ostaja teoretičen. Socialne delavke v praksi so nosilke poklicne vloge. Tako ne smemo podcenjevati pomena vodij prakse in njihovega deleža pri profesionalizaciji socialnega dela.

Vaša naloga je, da skupaj s Šolo omogočite študentkam, da si pridobijo kompetentost za strokovno ravnanje in da izoblikujejo poklicno identiteto socialne delavke.

Želim vam veselje pri pridobivanju novih izkušenj in eksperimentiranju z njimi in veliko veselja pri skupnem učenju s študentkami.

Maria Pooth