

REZULTATI ŠTUDENTSKIH ANKET

Vsako leto anketiramo študente o njihovem mnenju o pedagoškem delu profesorjev in asistentov s pomočjo standardiziranega obrazca UL SA-C, s katerim študentke in študentje vsakega za profesorja in asistenta ocenjujejo od 1 (zelo slabo) do 5 (zelo dobro) po naslednjih kriterijih:

- predavanja ali vaje,
- literatura (pri profesorjih) in navodila za seminarske vaje (pri asistentih),
- spodbujanje k razmišljanju,
- preverjanje znanja,
- točnost in dostopnost,
- pomoč pri delu,
- odnos do študentk in študentov in
- splošna ocena dela

V tabeli smo prikazali še skupno oceno dela asistentov in profesorjev, ki smo jo izračunali kot aritmetično sredino ocen brez splošne ocene.

Graf: Študentske ocene profesorjev v letih od 2003 do 2006 za celotno FSD

Leto	Povprečje				Minimum				Maksimum			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Predav./vaje	3,79	3,72	3,75	3,67	2,20	2,59	2,33	1,00	4,78	4,75	5,00	5,00
Druge obv.	3,74	3,76	3,77	3,53	2,20	2,52	1,50	1,00	4,63	4,71	4,71	5,00
Spodbuja	3,67	3,62	3,63	3,65	2,47	2,23	1,50	1,00	4,71	4,82	5,00	5,00
Preverjanja	3,61	3,7	3,66	3,59	2,48	2,51	2,00	1,00	4,60	4,74	5,00	5,00
Dostopnost	3,66	3,67	3,68	3,59	1,59	2,08	1,00	1,00	4,71	4,83	5,00	5,00
Pomoč	3,78	3,65	3,64	3,61	1,85	2,50	1,00	1,00	4,75	4,8	5,00	5,00
Odnos	3,92	3,98	3,92	3,51	2,36	2,72	2,50	1,00	5,00	4,78	5,00	5,00
Splošna	3,81	3,79	3,76	3,77	2,78	2,70	2,00	1,00	4,86	4,85	5,00	5,00
Skupna	3,73	3,73	3,71	3,62	2,78	2,79	1,71	1,00	4,70	4,73	4,96	5,00

Povprečne rezultate študentskih ocen dela profesorjev in asistentov za celotno FSD za leta od 2003 do 2006 prikazujemo v grafu in tabeli.

Kot je razvidno, so vse povprečne ocene spremljanih kriterijev nad za vsa leta 3,5, kar kaže, da so študentke in študentje v povprečju dokaj zadovoljni s pedagoškim delom profesorjev in asistentov na FSD. Za razliko od let od 2003 do 2005, ko je ocena odnosa do študentk in študentov daleč prednjačile pred ostalimi, je v letu 2006 ravno ta ocena najnižja. Podoben padec je v tem letu opaziti pri oceni drugih obveznosti (literatura, navodila). Vzroke za padec teh ocen še analiziramo, lahko pa, da so povezani z večjo menjavo generacij profesorjev, ki v tem času poteka na fakulteti.

Tudi ostale ocene so v letu 2006 nekaj nižje, vendar lahko razlike najverjetneje delno pripišemo slučajnim fluktuacijam, delno pa večjim razlikam v ocenah, na kar opozarja maksimalen razpon med najnižjimi in najvišjimi vrednostmi ocen (to pomeni, da je pri vsaki oceni vsaj en študent vse profesorje ocenil z oceno 1, vsaj en pa z oceno 5, kar bolj kaže na splošni vtis o fakulteti, ne pa na to, da je takšen študent ocenjeval posamezne profesorje).

Povprečna splošna ocena pedagoškega dela profesorjev in asistentov se giblje med 3,76 in 3,81. Od 2003 do 2005 je rahlo padala, kar je verjetno znak za malo večjo kritičnost študentk in študentov, v letu 2006 pa se je dvignila na 3,77. Ta ocena je v vseh letih višja kot izračunana skupna ocena, kar kaže, da študentke in študentje pri njej najverjetneje upoštevajo še nekatere druge kriterije, ki jih obrazec ne meri, in te kriterije ocenjujejo ugodno.

Kljub ugodnim rezultatom študentskih anket je premik ocen navzdol pomemben, zato načrtujemo podrobneje pregledati možne vzroke za takšno stanje, še posebno, če bodo rezultati ankete za leto 2007, ki je v teku, podobno nizki. Analizo bomo poskusili ugotoviti, koliko je ta padec posledica napak pri delu, različnih drugih dejavnikov, kot npr. menjave generacij, ali pa je predvsem odraz večje kritičnosti populacije vpisane v univerzitetni program, za razliko od prejšnjih visokošolskih populacij.

POROČILO O RAZISOVANJU NOTRANJEGA OKOLJA FAKULTETE ZA SOCIALNO DELO V LETU 2007

Fakulteta za socialno delo je bila vsa leta svojega obstoja (od leta 1955) steber razvoja socialnega dela in področja socialnega varstva nasploh. Njeni sodelavci so razvili visoko raven poučevanja socialnega dela, ki temelji predvsem na lastni znanstveni in raziskovalni dejavnosti in tudi na dobrem poznavanju mednarodnih trendov. Smo nosilci in pobudniki številnih inovacij, brez katerih bi si le s težavo predstavljali socialno delo pri nas. Razvili smo oblike in metode dela, ki so temelj sodobnega socialnega dela pri nas: svetovalno delo, delo s skupino, skupnostno delo, ulično delo, delo z družino ipd. Vzpostavili smo temelje prostovoljnega dela, akcijskega raziskovanja, kvalitativne analize, ki niso vplivali le na stroko socialnega dela, temveč so imeli tudi širši pomen v slovenskem družboslovju in humanistiki.

V letu 2007 smo se zaradi teh dejstev zavestno odločili, da raziščemo naše notranje okolje in skušamo vanj vnesti spremembe, ki bi v dobi vsesplošnega napredka prinesle ne samo novo svežo organizacijsko kulturo, ampak bi vplivale tudi na razvoj študija socialnega dela po novih bolonjskih načelih. Že v oktobru leta 2006 smo se lotili obsežnega strateškega načrtovanja v katerem so sodelovali vsi zaposleni na Fakulteti za socialno delo (pedagoški in nepedagoški kader) in tudi študentke in študentje socialnega dela (4. letnik).

Raziskovanje smo pričeli z odkrivanjem obstoječega notranjega okolja in sicer po principu »Prednosti, Slabosti, Priložnosti«. Izdelali smo obsežen dokument, na katerem bomo še v prihodnjem letu gradili nove pristope za bolj kvalitetno in strokovno delo s študenti socialnega dela. Na letni strateški konferenci, ki smo jo izvedli 4.4.2007 na Šmarjetni gori nad Kranjem, smo potrdili naše ugotovitve in se strinjali, da je delo, ki smo ga načeli pomembno tako navznoter organizacije, kot tudi navzven. S tem je bil narejen pomemben korak pri uvajanju novih študijskih programov socialnega dela in bo v pomoč pri kvalitetnejšem odnosu med učitelji in študenti in prav tako med samimi zaposlenimi na Fakulteti za socialno delo.

Prilagamo dokument, ki je nastal na podlagi izčrpnega poročanja vseh vpletenih skupin, ki so nosilni stebri Fakultete za socialno delo (pedagoški delavci, nepedagoški delavci, študentke in študentje).

1. Prednostne lastnosti in vrednote

Najpomembnejše vrednote, ki jih imamo kot fakulteta in se kažejo navzven (po čem smo razpoznavni)

Naše najpomembnejše prednosti. (prednosti pred ostalimi fakultetami)

Kaj je bilo doseženega v bližnji preteklosti? (organizacijski vidiki – vidni napredki v organizacijskem delovanju katedre ali celotne fakultete)

Prednost oz. vrednota	Vzrok za prednost	Kako jo lahko še izkoristimo?	Kaj moramo za to storiti?	Nevarnosti
Vrednote raziskovanje inovativnost učitelji - praktiki	zavest o SD kot praktični, dejavni znanosti in o vlogi učitelja – praktika kot modela za bodoče soc. delavce novi trendi, prisila v raziskovanje	razširiti na področja, ki do sedaj niso bila v ospredju, da razvijemo neke vrste storitveni center FSD, kamor lahko učitelji svoje obšolsko praktično delo prenesejo kot del svoje	razdelitev nalog, soglasje vseh, prednost interesu katedre, skleniti konsenz o pomenu te dimenzije znotraj vizije FSD in sprožiti ustrezne postopke za ustanovitev omenjenega storitvenega centra FSD; spodbujati učitelje, da se	preobremenjenost nezainteresiranost vnos konceptov, ki niso socialnodelovni

		redne obremenitve	redno preizkušajo v praksi (a ne le skozi raziskovalne projekte)	
kolegialnost, skupin. dinamika solidarnost strpnost demokracija preprostost preglednost pripadnost	tradicija, majhnost, koncept SD in refleksija vedno smo bili na obrobju, ni dovolj sredstev za ekspanzijo, senzibilnost za reševanje težav, želja da bi bili enakopravni	poglobiti odnose, s prenovo	uvesti novo org. kulturo, zagovarjati lojalnost do FSD, zagovarjati SD, čuvati prijaznost do študentov in kolegov, ceniti delo drugega, brez posmehovanja, osebnih napadov, poniževanja itd. omogočiti kritično polemiko, mehanizmi mediacije – če kdo koga užali, mehanizmi nadzora vodstva	zanemarjanje pedagoškega poslanstva, akademizacija s projektno in zgolj storilnostno naravnostjo, rezultatov raziskovalnega dela ne vnašamo v učni proces
mreženje – povezov. odprtost prostovoljstvo političnost dober odnos do študentov odsotnost rivalstva	praksa SD, sodelovanje, dobra tradicija, nimamo konkurence pomanjkanje časa, krizni management (dobro delujemo v	selekcija zunanjih strok. še večja skrb za sodelovanje študentov, zlasti na senatu, razvijanje programov, ki jih drugi nimajo	raziskava baz povabiti v razisk. aplicirati bolj neodvisno strategijo, ki ne bo podlegla muham enodnevnici	da pozabimo na okolje in se izoliramo (stekleni zvon), premalo ljudi za projekte – projekti slabo izvedeni, zanemarjanje dela s študenti raztreščenost na vse konce, nejasnost,

	krizi)			neorganiziranost
Prednosti majhnost domačnost vsi za vse nef.komunikacija samostojnost FSD neogroženost delovnih mest	omejenost zaposl., tradicija, prepletanje področij, usposabljanje samo za SD, ustrezna kadrovska politika v preteklosti	prilagajanje na trende, povečati neformalno komunikacijo, spodbujati povezanost med katedrami, skrbno načrtovanje novih zaposlitev	slediti okolju, organizirati družabno življenje, uvesti neformalne sestanke, več delati na prepoznavnosti, v javnosti predstavljati poslanstvo, transparentnost pri zaposlovanju	nezainteresiranost stiska s časom, različni urniki, nove šole za socialno delo, pozabiti na to, da lahko pride konkurenca, nekritično ocenjevanje dosežkov kolegov
povpraševanje smo edini	zanimiv poklic zanimiv poklic	selekcija	predhodni intervju – pred vpisom	omejitve vpisa nezaščitenost stroke
posebno mesto prakse terensko delo - tabori akc. raziskovanje aktivizem interdisciplinarn. odzivnost na potrebe skupnosti velik razpon zunanjih institucij, s katerimi	zavzemanje za koordinacijo prakse, povezanost z uporabniki in skupnostjo, senzibilnost za reševanje težav, zavedanje praktičnosti stroke, tradicija	uvesti navezo o zaposlovanju študent. FSD, več posvečanja prenovi prakse, uveljaviti te posebnosti pri prepoznavnosti FSD, vzbuditi interes za sprejemanje naših praktikantov	lobiranje, pridobivanje organizacij za tovrstno ponudbo in povpraševanje, sistem izobraževanja za mentorje, sistem napredovanja za mentorje, novi načini ocenjevanja kompetenc študentov, zajeti vse te koncepte v poslanstvo,	vdiranje tujih poklicev v stroko prehod na večji obseg prakse brez predhodne priprave na dimenzijah za večjo kvaliteto prakse, preveliko poudarjanje prostovoljnosti lahko vodi v neprofesionalnost stroke, zdrs v nekritično samohvalo

imamo aktivne stike	veliko org. potrebuje naše programe občutek moralne odgovornosti do uporabnikov		biti unikatni in razpoznavni, rezultate raziskav predstavljati tudi v neznanstvenih medijih	
Dosežki v katedrah enotnost široko znanje prepoznavnost katedre večja notranja povezanost v katedri	pomladitev sodelovanje v drugih katedrah, »fer« odnos do študentov, več uspehov pri praktikih SD, skupno delo na katalogu	organizacija notranje strukture usmeritev v katedro, skupna evalvacija dosežkov	dati prednost katedri lastni projekti objave dosežkov	nasprotovanje drugih zasičenost s projekti preveč v notranjost in premalo med katedrami
Dosežki fakultete kongres. dej. raziskave prizn. javnosti status fakult. pretok novih znanj v prakso prilagoditev študija	pobuda vodstva uspešnost razisk. vztrajno prizadevanje povezovanje znanosti in stroke teoretska in praktična	razširitev dej. vključ. ostale prid. cilj. skup. širjenje študija, prenova prakse širitev in poglobitev	center za seminarsko dej. center za razisk. enotnost v javnosti ponuditi novosti	premalo ljudi premalo ljudi / pomanjkanje časa

hendikepiranim študentom (enake možnosti) mednarodno sodelovanje	občutljivost na strukturna izključevanja/pogoje vključevanja	prilagojenih načinov študija in dostopnosti prostorov, gradiv itd.		
--	--	--	--	--

2. Slabosti

Naše najnevarnejše slabosti.

Kritična področja (česa se moramo najbolj bati).

Kaj ni bilo doseženo, pa je bilo planirano?

Slabost	Vzroki za slabost	Učinki na FSD	Možni ukrep	Druge pripombe
ideološka razcepljenost	nesprejemanje stališč drugih	slaba klima	več diskusij o temah, kjer se ne strinjamo.	
zanemarjanje pedagoških standardov dela s študenti	podcenjevanje pedagoškega dela zaradi nabiranja točk	upad kvalitete izobraževalnega procesa	redno objavljanje rezultatov študentskih anket, vsaj na senatu, če ne na spletu	lahko nas v to prisili UL, nezadovoljstvo študentov bo opaznejše
premajhna skrb za razvoj specifičnosti socialnega dela	grajenje znanstvene kariere na drugih področjih, ki niso	postajamo zgolj še ena družboslovna fakulteta brez svojske identitete	odpreti debato o specifikah SD, obstoječe rezultate pa bolj popularizirati v javnosti	če tega ne naredimo sami, se bodo pojavili drugi, ki mogoče ne bodo tako kvalitetni

	socialnodelovna			
računovodstvo prepozno vključeno v projekt	prepozna informacija, nepopolna navodila	slabo pripravljene projekte, poznejše popravljanje in vračanje	povečati zavedanje zaposlenih, da je finančni del čedalje bolj pomemben	
priprava in oddaja prijav projektov gre še zmeraj kdaj mimo računovodstva	zaposleni se še ne zavedajo pomembnosti finančnega dela prijave, ki postaja čedalje večja		priprava standardnega postopka za prijave, vodenje in pripravo poročil projektov	že delamo
nismo uresničili nekaterih strateško pomembnih nalog, kot je planirani premik v skupino z višjim faktorjem (t.j. z manjšim številom, do 15, študentov v skupini pri vajah)	zaradi obilice nalog, s katerimi se ukvarja vodstvo (prenova, spremembe v financiranju in finančnem načrtovanju, programi dela, kadrovska vprašanja, delovne obremenitve, sprotne zadeve, itn.), se ta naloga odmika od realizacije; nismo pripravili natančnega	občutek učiteljev, ki so zelo predani pedagoškemu delu, da njihovo prizadevanje ni prepoznano, cenjeno, nagrajevano; učitelji, ki so zelo angažirani v raziskovalnih projektih, izgubljajo stik s študenti in razvijanjem uspešnih učnih metod; namesto komplementarnosti se ustvarja nekonstruktivna	sprejeti oz. dogovoriti časovni in vsebinski načrt korakov za uresničitev tega cilja, natančno se dogovoriti o izvajalcih in njihovih odgovornostih ter o sistemu preverjanja učinkovitosti dela	

	načrta za njeno izvedbo	delitev kolektiva na eno in drugo področje, namesto »in-in« se ustvarja dilema »ali-ali«		
prijavljanje raziskovalnih idr. projektov, razmišljanje o uvedbi dodatnih študijskih programov brez jasne in enotne vizije o tem početju in brez ideje o njihovi navezavi na poslanstvo FSD	nejasno definirane (manj dogovorjene, bolj dodeljene) naloge, roki, način za preverjanje uresničevanja dogovorov in obveščanja vseh o stanju stvari	poslabšanje medosebne klime, nezadovoljstvo izvajalcev, občutek razvrednotenja naporov in dosežkov, občutek izključenosti vis a vis virov informacij	za vsak projekt natančno dogovoriti načrt dela, konkretne naloge izvajalcev in postopke izvedbe, vključno s časovnim okvirom in kontrolnimi mehanizmi ter širokim pretokom povratnih informacij	
prešibka medsebojna podpora in sodelovanje ter pomoč pri habilitaciji v višje akademske nazive	ni izdelane vizije ter politike oz. strategije glede habilitacije zaposlenih učiteljev	nekateri napredujejo hitro, v roku, zlahka, nekateri so v tem procesu manj ali neuspešni, a v obeh primerih je učitelj pretežno prepuščen sam sebi	izdelati vizijo in strategije glede napredovanja zaposlenih učiteljev in asistentov; osnovati suportno skupino, deliti vire (npr. glede možnosti objavljanja); en poskus v to smer je bil, a	

			je hitro zamrl (Bogdan)	
netransparentnost kadrovske politike	zaposlitve »čez noč«, manj dolgoročnega načrtovanja zaposlitev glede na potrebe po katedrah; v ospredju je zaposlovanje po projektih	neenakovredne pedagoške in raziskovalne obremenitve po katedrah; katedre nimajo vizije svojega kadrovskega in raziskovalnega razvoja v prihodnosti; vodstvo nima načrta		
možnost kvalitetne prehrane, skupni odmori, prostorski problem	prostorska stiska; zgolj delne namesto celostne rešitve celotnega projekta FSD, prvotno drugačna namembnost prostorov	premalo skupnih stikov, študentje se manj poznajo, vpliv na zaposlene, študente, goste	uvesti 45 min skupnega odmora v urnik za vse; pri reševanju prostorske problematike FSD misliti na možnost prehrane vsaj v času kosila pregledati omenjene tehnične okoliščine in zamenjati ter popraviti, kar je neustrezno oz. pokvarjeno; v procesu pridobivanja novih prostorov	

			celostno urediti našteta področja	
krizni management	vedno vse v zadnjem trenutku	panika, slaba volja, napake, naredijo vedno isti – tisti, ki so vedno dosegljivi	doslednost, kontrola	
bol. prenova navzkrižje interesov	evro. smernice ljudje so lojalni večjemu št. organizacij	preveč sprememb, slaba klima	ponoven zagon lojalnost vrednotam FSD – moralna odgovornost	
prihodnost vodstva, neustrezni postopki odločanja	menjava dekana, odločitve se sprejemajo v preozkem krogu, predolge razprave senata o rutinskih zadevah	zaskrbljenost, upad zanimanja za kolektivno odločanje, neproduktivni sestanki	odkrit dogovor in skupno oblikovanje prihodnosti , poskrbeti za drug stil vodenja, večja angažiranost članov senata	beg sposobnih kadrov, če se tak stil vodenja ohrani tudi v prihodnosti
nemotiviranost zaposlenih, nepripravljenost pomagati drugemu	želje posameznika se ne skladajo z vizijo fakult.	slaba volja	boljša informiranost o željah posameznika	
katedre so le na papirju	smisel katedre se prenaša na	nepovezan učni načrt	oživit., povez.	

	posameznike.			
delitev dela	pomembnost nalog za FSD	zamere	boljša informiranost o tem, kaj kdo dela.	
nekateri so lojalni več okoljem (FSD in še drugim organizacijam)	ni nič narobe, če ne škoduje FSD (opravljanje in podobno)	vpliv na ugled šole, konkretna škoda	kodeks vrednot, napisan ali nenapisan (bil bi »kompas«, kako ravnati)	

3. Vizija

Kaj si želimo v naslednjih letih?

Kaj je potrebno za to narediti?

Kaj s tem pridobi FSD?

Temeljne kategorije	Kaj želimo?	Kaj bomo s tem dosegli?	S katerimi aktivnostmi?	Druge pripombe
uravnotežene katedre	poskrbeti za uspešno katedro	razvijanje področij, ki so predmet katedre	predstavitveni sestanki – povezovanje predmetov	
vodstvo	zamenjava načina vodenja	izboljšanje klime in širjenje prostora za vzajemno kritiko	ustreznejše načrtovanje vprašanj, ki sodijo na senat, dekanska funkcija naj bo podrejena senatu	
akademska kultura	boljše vzdušje za	večja kreativnost	strokovne debate s kriterijem	

	izražanje različnih pogledov	posameznikov zaradi večje tolerance do kritik	različnosti izraženih mnenj in ne enoglasnost ali celo samohvala	
plače in zaposlovanje	jasen in transparenten pogled obremenjenosti zaposlenih, trajnejše zaposlovanje kolegov z začasnim statusom	zadovoljstvo med zaposlenimi in lažje finančno in administrativno vodenje projektov.	sestajati se z vodstvom in zaposlenimi.	potrebno bi bilo seznam sproti usklajevati s spremembami, ki se zelo pogosto dogajajo
projekti	želimo biti sproti seznanjeni z vsemi informacijami v zvezi s projekti.	prihranjen čas	priprava standardnega postopka za prijave, vodenje in pripravo poročil projektov	potrebno je, da postopek upoštevajo vsi zaposleni in da je podprt s strani vodstva.
zaščita stroke	zaščita delovnih mest	večja zaposljivost študent. SD	lobiranje, priznanje javnosti	
založništvo osnovna sredstva	sprotno spremljanje zalog	usklajeno dejansko stanje s knjižnim	sodelovanje knjižnice, urednika in hišnika	že poteka, vendar primanjkuje časa
mreženje na višjih nivojih	biti informirani o odločitvah na nacionalni ravni	pridobiti pomembno zaslombo na višjih nivojih – lobiranje	vključevati se v komisije in odbore izven fakultete	
nova področja stabilnejši	vpeljati smeri, ki jih napovedujejo trendi,	priprava na to kaj nas čaka v prihodnosti,	več aktivnosti na področjih, ki terjajo večjo obravnavo,	

izobraževalni programi	izoblikovati program, ki bo aktualen vsaj nekaj let	stabilen program pripomore k inoviranju obstoječe snovi	stalnost programa	
področna delitev	smiselna delitev pedagoških smeri študija	boljše razumevanje koncepta socialnega dela	reorganizacija študija, bolonjska prenova	
projektno delo	dati priložnost tudi področjem, ki do sedaj niso imela projektov	razpršiti raziskovalno dej. na vsa področja fakult.	razviti projekte, se prijaviti na razpise	
promocija dela	prepoznavnost socialnega dela v družbi	prepoznavnost FSD, stroke in znanosti SD	objave (ne le posamezni učitelji, tudi katedre), v javnosti predstavljati naše poslanstvo, metode poučevanja, raziskovalno delo, posodobitev e-strani	
storitveni center na FSD	dati večji poudarek izkustvenemu (urjenju praktičnih spretnosti na podlagi osebne izkušnje) delu s študenti na FSD	da se ne »tržimo« le kot raziskovalci, ampak tudi kot praktiki	supervizija; neposredno delo s posamezniki, pari, družinami in skupinami v delovnih projektih psihosocialne podpore in pomoči;	

supervizija za zaposlene na FSD	razbremenitev zaposlenih, soočanje s konflikti, reševanje konfliktov, opora in pomoč	izboljšanje odnosov, klime na FSD, lažje opravljanj del. nalog,	za začetek 1-2x letno	
izobraževati bodoče učitelje za študijske programe drugih poklicnih profilov	odgovoriti na potrebe po izobraževanju sorodnih poklicnih profilov	ne organiziramo sami učnih programov za te profile, usposabljammo druge za to delo (podobno kot v projektu PROVOJ)	specialističen program	
vzpostavitev službe za stike z javnostmi	se aktivno vključiti v javno debato in vzpostaviti službo, ki bo skrbela za pravočasno odzivanje in usmerjanje novinarjev	boljše odzivanje na družbeno aktualna dogajanja, ki se dotikajo področja socialnega dela	zaposlitev osebe, ki bo skrbela za PR ali reorganizacijo obstoječega kadra	
računalniška učilnica	omogočiti študentom pridobivanje aktualnih znanj, omogočiti	boljše kompetence študentov na trgu dela, možnost projektne delo	nakup ustrezne računalniške opreme in omogočiti prostor	

	projektni način dela	z ustrezno tehn. podporo		
uvajanje projektne pisarne	centraliziranje razpisov in boljša delitev dela v zvezi s prijavi na aktualne razpise	bolj organizirano in pregledno prijavljanje na razpise	omogočiti ustrezen kader in podporo za uvedbo projektne pisarne	
prilagoditev prostorov in študijskih gradiv	enake možnosti		elektronska knjižnica, več prilagojenih prostorov za slabovidne, diplome na spletu	to so hitro uresničljivi cilji, potrebujemo le odločitev in denar, obogatilo bi akademsko kulturo in uresničilo socialnodelavska načela v praksi
prijetni skupinski prostori	neformalna izmenjava mnenj z možnostjo uživanja hrane	več interakcije med zaposlenimi		