

Program dela z uvodnimi izhodišči za mandatno obdobje 1. 10. 2023 do 30. 9. 2027

Drage sodelavke in sodelavci, študentke in študenti¹,

Na Fakulteti za socialno delo sem zaposlena že preko 30 let. Diplomirala sem na Višji šoli za socialne delavce. Socialnega dela so me v teoriji in praksi učili poznejši sodelavci in sodelavke, z nekaterimi pa smo intenzivno delali in razvijali nova področja socialnega dela že v času študija. Kilometrino dela v tem dolgem obdobju na naši fakulteti mi omogoča vpogled, ki je za vlogo dekanje dobra popotnica. Včasih nisem prepričana, kam gremo, vem pa, od kod smo prišli.

V zadnjih 30 letih sem nabrala kar nekaj vodstvenih, organizacijskih in koordinatorskih izkušenj. V letih 2013 do 2015 sem bila prodekanja za podiplomski študij, od 2015 do 2017 pa prodekanja za študijske zadeve. Bila sem nacionalna koordinatorka več evropskih projektov in nosilka več domačih projektov. Trenutno sem predstojnica katedre za duševno zdravje v skupnosti.

Uvodni razmislek in izhodišča

Za mesto dekanje kandidiram v obdobju, ki ni enostavno. Upravičeno lahko pripomnimo, katero je pa bilo? V mislih imam več stvari, zlasti pa trende, ki univerzo in posledično njene članice v zadnjih letih pomikajo v smeri prevzemanja načel in praks upravljanja iz neakademiških okolij. Obenem pa bo vodenje v naslednjem mandatu zaradi prizadevanj predvsem sedanjega in prejšnjih vodstev lažje zaradi boljše finančne in trdnejše kadrovske situacije.

Prenos modelov upravljanja iz gospodarstva se ne dogaja le na univerzah, temveč v celem javnem sektorju, traja pa že dlje časa. Z digitaliziranim prehodom, ki je prinesel dobrodošle poenostavitve in prihranke časa na eni strani, so se z druge strani vtihotapile prakse nadzora in več administrativnega dela. Na fakulteti opažam v zadnjem obdobju nekaj sprememb, ki jih lahko (vsaj deloma) pripišemo tem trendom. Zaposlenim denimo ni več za zaupati, da bomo verodostojno evidentirali delovni čas, pač pa moramo to dokazovati v obliki fizične registracije; s prehodom na FIORI smo prenesli na zaposlene tudi več administrativnega dela (odpiranje potnih nalogov, naročilnic, skeniranje računov, potrjevanje evidenc delovnega časa s strani predstojnic); premik odgovornosti/nadzora na predstojnice idr.

Nihče ne more obljubiti, da bo s pozicije dekana_nje te silnice in trende zaustavil in obrnil, saj smo vpeti v večje sisteme, ki jih narekujejo (univerza, javni sektor). Mislim pa, da moramo biti do njih kritični, jih reflektirati, jim ne dajati pospeška in jih poskušati, kolikor se da, omiliti,

¹ Pri tem imam v mislih vse spole.

prilagoditi v svoje dobro. Lahko se povezujemo tudi z drugimi članicami s podobnimi pogledi in spodbujamo javno razpravo.

Fakultete niso in ne bi smele postati podobne gospodarskim družbam, korporacijam ipd., saj so organizacije s povsem drugačno tradicijo in strukturo. Akademskega duha, intelektualnega, razvojnega in inovativnega dela ni mogoče disciplinirati in stisniti v delovni čas od sedmih do treh. Prelaganje novih in novih administrativnih nalog na zaposlene (tako na pedagoške delavke kot strokovne službe) pomeni lahko na dolgi rok le naše izčrpavanje. Močno verjamem, da se fakultete ne da voditi kakorkoli drugače kot demokratično, v čim širših forumih razprave in odločanja, z upoštevanjem raznolikosti in specifičnosti fakultetnega okolja. Akademski kolektivi gotovo nismo najlažje vodljive skupnosti na svetu, ravno obratno, koncentracija »napornih značajev« je najbrž tu med večjimi. Smo kritični (za to navsezadnje dobivamo plačo), radi razpravljamo, cenimo avtonomno razmišljanje, nasprotujemo stvarem, ki bi nas pretirano ukalupile v nekaj, kar ne moremo biti, obenem pa smo še preveč vdani, spravljeni in razumevajoči do vseh trendov, ki jih ne moremo ustaviti. Včasih so te lastnosti naporne, včasih smo morda krivični in nas je potrebno malo ustaviti, ampak še veliko bolj pa te lastnosti prinašajo koristi, pravzaprav prav zaradi njih lahko potiskamo stvari naprej na svojih strokovnih področjih. Na kratko, v redu smo.

Fakulteta za socialno delo je raznolika, živa, pretežno prijazna, visoko delovno motivirana, družbeno-kritična in ne vedno nekonfliktna skupnost. To je dobra zapuščina, ki jo moramo – po mojem mnenju – prenašati v naslednje generacije.

Še dve predpostavki, ki se mi kažeta kot pomembni pri zastavku vodenja v naslednjem mandatu, sta naslednji.

Sistemske, družbene ali organizacijske okoliščine tudi v akademskem svetu rojevajo nezadovoljstva, negotovosti in stiske, ki si jih napačno interpretiramo kot težave v komunikaciji.

V akademskem svetu praviloma (in ne izjemoma) delamo preko delovnega časa, preko nadur, dopust pa uporabljamo za to, da »pridemo na čisto« z e-pošto, in – če ostane kaj časa –, še za razmišljanje in pisanje. Vmes pa dnevi in meseci strašljivo hitro ponikajo v predavalnicah, v delu s študenti, branju diplom, komisijah, delovnih telesih, sestankih, prijavah raziskovalnih projektov, poročilih, samoevalvacijah itd. Tudi dejavnosti kot so raziskovanje, internacionalizacija in promocija znanosti pogosto padejo v čas izven namišljenega 8-urnega delavnika. Naloge, ki jih prevzemamo, izpeljemo do konca in do rokov, tudi če je potrebno delo potegniti čez vikend ali čez noč. To ni nujno dobro za nas in naše bližnje, a to delamo prostovoljno, verjetno iz občutka odgovornosti do fakultete, področij, na katerih smo aktivni, in za skupno dobro. Prevzemanje odgovornosti je zadnja lastnost, ki bi nam je manjkalo.

Del rešitve preobremenitev (ki jih ne moremo opraviti v okviru ur, za katere smo plačani) se morda skriva tudi v enakomernejši razdelitvi nepedagoškega (»upravljaljskega«) dela, a nas je obenem potrebno razbremeniti nenujnega administrativnega dela. Odličnost na znanstvenem področju in množenje administrativnega dela ne gresta skupaj.

Delo, ki je »način življenja in prosti čas«, ne le služba, skriva tudi mnoge pasti, ki se jih bomo morali v bodoče bolje zavedati. Raziskave kažejo, da je prav zaradi te mešanice strasti, ujetosti v čezmerno predanost delu in ambicioznosti, ki jih akademski sistem izkorišča in jim dodatno daje pospešek (s sistemom prekarnega zaposlovanja, kjer ljudje niti nimajo te izbire, da bi se odločili, da bodo delali manj; zaostrovani kvantitativnih kriterijev za napredovanja, pričakovanji po doseganju »odličnosti« na vseh področjih, zahtevami, da so zaposleni čedalje večji »multipraktiki«, spodbujanjem tekmovalnosti in neoliberalnih idej, kot te, da smo si sami krivi za svoj neuspeh itd.), izgorevanja in slabšega duševnega zdravja v akademiji več kot v drugih delovnih okoljih.²

Protiutež vidim v akademiji kot skupnosti (zaposlenih, študentk_ov, uporabnikov), v nenehni kritični družbeni refleksiji pogojev našega dela, v več priložnostih, da podelimo skupne izkušnje, povezovanju in delu na skupnih projektih, objavah, tiskemu delu in »vrstniški podpori« - v nasprotju z individualiziranjem odgovornosti/krivde za svojo kariero, »bičanjem« zaradi neuspehov, tekmovalnostjo in hitrim povzpenjanjem. Še naprej moramo delati na odpravi prekarnega zaposlovanja, če to ni izbira zaposlenega. Mislim, da je veliko tega duha in praks že v tradiciji FSD in socialnega dela na sploh, a občasno me vseeno zaskrbi, saj se zunanje zahteve nenehno zaostčujejo in nas neopazno spreminjajo, vplivajo pa tudi na naš odnos in pričakovanja do študentk in študentov (in posledično na razumevanje problemov in odnos stroke do uporabnikov_ic).

Kako bi si torej želela zastaviti delo v tem mandatu

Način vodenja

Način vodenja, kot bi ga predlagala, bi vsekakor temeljil na čim širših forumih in srečanjih. Zavedam se, da je potrebno loviti ravnovesje med učinkovitostjo, ekonomičnostjo, preobremenjenostjo zaposlenih in obenem pravico vseh, da participirajo pri odločitvah. V sodelovanju s prodekanji in vami bi najprej ocenili, kaj je v sedanjem načinu vodenja dobrega in kaj smo pogrešali. Kar dobro deluje in se je obneslo, nikakor nimam namena spreminjati, prav tako ne uvajati sestankov, ki bi se večini zdeli nesmiselni.

Konkretno pa imam v mislih (a bo smiselnost potrebno preveriti z vsemi), da bi ponovno uvedli sestanke vodstva z asistenti_kami, ohranili sestanke s študenti_kami in okrepili sodelovanje s sindikatom. Naredili bi razmislek, ali bi kolegije prodekanj nadomestili z razširjenimi kolegiji, kjer so poleg predstojnic kateder vsaj še vodje centrov, knjižnice, projektne pisarne in računovodstva. Sestanki s predstojnicami so se izkazali koristni v smislu večje operativnosti (npr. pri načrtovanju obremenitev in zaposlitev na katedrah ipd.); prevelika koncentracija moči, odločanja, nadzora nad pretokom informacij, evidencami delovnega časa³, pa se mi zdi

² Priporočam članek Andreje Gomboc, *Upočasnimo akademsko kolo*, Delo, 13.10.2022.

³ Majhnost kateder, visoka avtonomija in odgovornost zaposlenih, da je delo opravljeno, govorijo sami zase o neutemeljenosti zahteve, da evidence delovnega časa potrjujejo predstojnice. Ne vem, ali se da to kako spremeniti, in če bi si vsi tega želeli, a gotovo se bom resno spoprijela s temi vprašanji.

potencialno škodljiva. V katedre, kjer je povprečno redko več kot pet članic_ov, umetno vnaša odnose, ki niso bili del naše organizacijske kulture.

Ne zdi se mi dobro za demokratične procese na fakulteti, da pravila fakultete ne predvidevajo niti enega foruma, kjer bi lahko bili vsi zaposleni naenkrat, pa tudi če bi se sestal samo enkrat na leto. Zato bi bilo za razmisliti o tem, da se bodisi akademski zbor razširi na vse zaposlene ali pa uvede dodaten organ fakultete, denimo zbor delavcev, kot najširši forum.

Raziskovalne sestanke, kjer smo v preteklosti predstavljali svoje raziskave in publikacije, bi poskušali spet odpreti tudi za javnost in najti za to primernejši čas. Pedagoške sestanke bomo, tako kot do sedaj, uporabili za vsebinske razprave o spremembah študijskih programov, in – upam – pogosteje za razprave o izzivih na področju poučevanja. Vodstvo ali del vodstva bi se lahko občasno (morda ob vašem vabilu) pridružilo katedram na njihovih sestankih. V preteklosti so se mi zdeli smiselni strateški dnevi, ki smo jih vsi zaposleni preživeli zunaj fakultete, kjer smo se lažje odmaknili od vsakdanjega dela na fakulteti, in načrtali ključne strateške usmeritve in vizijo fakultete. Preverila bi možnosti in se zavzela, da bi zaposleni imeli dostop do vseh zapisnikov na intranetu (ob upoštevanju zakonodaje glede zaupnosti podatkov).

Pomembni pa se mi zdijo tudi prostori neformalnega srečevanja. Eden od forumov ali načinov srečevanja ob naših razdrobljenih in natrpanih urnikih, ki mi je bil všeč, je bila spontana, intelektualno iskriva in duhovita izmenjava mnenj po skupinskih e-mailih. Ta je v zadnjem času nekoliko zamrla, pa je škoda, da bi tako ostalo. Želela bi nas povabiti k temu nazaj, pa tudi da bolje izkoristimo fizične prostore, kot je skupna soba.

Reševanje sporov

Spore in nesporazume v kolektivu bi poskušala najprej in v največji meri razreševati v kontekstu in v relacijah, kot bodo nastajali (govorim v prihodnjiku in ne pogojniku, ker jih je potrebno sprejeti kot del življenja v kolektivu). Formalne postopke (prijave) vidim kot dobrodošel mehanizem za zaščito pravic pri težjih dejanjih zoper dostojanstvo, pri nadlegovanju in zlorabah, in seveda, ko je to želja tistega, ki se čuti oškodovanega. Ne smemo pa na splošno preveč staviti le na formalne mehanizme, zlasti ko gre za nesporazume, nesoglasja in trenja v kolektivu, in predvsem nikoli ne gre obupati nad dialogom in skupnimi sestanki, kjer smo v preteklosti že uspešno razreševali zagate, spore, zamere, in prebrodili že težje čase.

Razbremenitev administrativnega dela, a ne na račun preobremenjevanja strokovnih služb

Potrebno je najti način, da se nenujna administrativna dela snamejo iz pleč zlasti pedagoških delavk in delavcev (vsaj pri tej skupini situacijo bolje poznam, lahko pa da je problem tudi pri drugih). A nikakor ne na račun neplačanega dela strokovnih služb. Rešitev ni v prelaganju teh opravil iz enega na drugega in kazanju s prstom, kdo bi jih moral opraviti. A zagotoviti bo potrebno dodatne moči, vire ali poiskati notranje rezerve, da zaposleni ne bomo čedalje bolj

»sami svoji mojstri za vse«, neke vrste s.p.-ji, računovodje, ki si odpirajo svoje potne naloge, odpirajo naročilnice, si belijo glavo, na kateri konto bodo napisali kak strošek⁴, skenirajo račune idr. To je bila še ena naloga več, ki je prišla v paketu z drugimi (digitalnimi) posodobitvami, in smo jo brez pripomb vzeli nase. Pri tem ne morem dovolj poudariti, da nam pri tem delu kar v največji meri pomagajo strokovne službe (računovodstvo, projektna pisarna), ampak poanta je, da do tega v prvi vrsti sploh ne bi smelo priti, predvsem pa si ne smemo dopustiti nadaljnjega širjenja teh praks. O tem se pogovarjamo tudi s kolegi in kolegicami iz drugih fakultet, ki jim, tako kot nam, administrativno delo zaseda čedalje več časa.

Strokovne (skupne) službe ne razumem kot servis, ki bi bil nekritično podrejen vodstvu ali neomejeno na voljo pedagoškim delavcem_kam, ampak službe, ki so neločljiv in enakopraven del fakultete, s strokovnjaki_injami, ki imajo svojo avtonomijo na podlagi svojega specializiranega strokovnega znanja.

Študente_ke so pomemben del skupnosti fakultete in socialnodelavne skupnosti. Želim si, da bi jih lahko bolje vključili v naše raziskave, razvijanje znanja in socialnih inovacij. Ta privilegij smo učitelji_ce, ko smo bili sami študenti_ke, nekoč imeli. Znanje mora ostati demokratično, dialoško in odprto za nove izkušnje in dognanja in študenti_ke, ki niso le »sprejemniki informacij«, prispevajo velik delež v to dragoceno zbirko. Želim jim/nam, da bi pouk čim večkrat »ušel s predavalnic« med ljudi, in da bi lahko študentje_ke izkusili_e, da so del sprememb v resničnem življenju ljudi in skupnosti. Obenem bi bilo dobro, da se pogosteje zavemo, da družbene razmere številne študente_ke silijo v to, da so primorani delati, da bi si omogočili bivanje in študij v Ljubljani, in bilo bi dobro skupaj razmišljati, kako jih lahko podpremo, da bodo lahko neovirano sodelovali v študijskih procesih. Veliko jih je z nelahkimi osebnimi izkušnjami in velikim potencialom, da jih preobrazijo v prednost pri delu z ljudmi. Kje drugje, če ne na študiju socialnega dela. Ta vidik študija socialnega dela je bil vedno naša posebnost, ki ga moramo čuvati in negovati. Pedagoško delo in sodelovanje s študenti_kami so osrednje dejavnosti, poslanstvo fakultete, ki ga ob usklajevanju številnih tekmujočih obveznosti ne bi smeli potiskati na rob. Kolikor nas poznam, je skrb odveč, saj nas je večina kar najbolj predana delu s študenti_kami.

Vključevanje znanja in izkušenj starejših generacij učiteljev_ic in socialnih delavcev_k in povezanost med generacijami

Želela bi najti način, kako bolj sistematično in ne le sporadično vključevati znanje in izkušnje starejših generacij učiteljev in praktikov v delo fakultete. Po mojem mnenju je za razvoj socialnega dela nujno delati na kontinuiteti in povezanosti med generacijami, sicer ne bomo izgubili le spomina na vse, kar smo imeli, ampak bomo izgubili tudi sedanjost. Ne bi rada, da

⁴ Ko imam goste_je na predmetih jim včasih raje plačam kar iz svojega žepa, kot da bi šla vsakič skozi proces odpiranja naročilnice, saj je tako hitreje (čeprav mi Simona iz računovodstva vedno dobrovoljno in z veliko razumevanja in humorja priskoči na pomoč, a obema to vzame kar nekaj časa).

bi to izzvenelo le kot prazna fraza ali pokroviteljska gesta.⁵ Pomembno področje se mi v tem kontekstu zdi ukvarjanje z zgodovino socialnega dela. Kot možne ideje (seveda jih je spet potrebno preveriti z vsemi) se mi kažejo pogovorna tematska srečanja, morda najti neki način skupnega pisanja, pa na neki način povezati mlajše generacije zaposlenih in študentk in študentov s starejšo generacijo učiteljev in praktikov.

Fakulteta je bila tradicionalno odprta za uporabnike,

»ljudi z izkušnjami«, ki so od nekdaj imeli in še imajo v fakulteti zaveznika in fizični prostor za sestajanje; redno gostujejo na predavanjih, še bolje je, ko nam uspe kaj tudi družno organizirati. V kakšnih obdobjih je kdo na fakulteti za dlje časa našel prostor za visenje in prijatelje med študenti in študentkami in zaposlenimi. Ta gostoljubnost se mi je vedno zdela duša naše fakultete. Ne smemo si dopustiti, da bi jo karkoli kdaj izrinilo, in da bi postali sterilna akademska ustanova. Ta prepletanja z uporabniškimi in tudi aktivističnimi skupinami, stiki in srečevanja na šoli so vedno sprožila dobre skupne projekte. Kazalo bi morda obuditi idejo centra za zagovorništvo, ki bi ga lahko postavili s študenti_kami kot njihov inovativni projekt in možnost opravljanja prostovoljnega dela. Dlje časa imam v mislih, da bi se lotili smernic ali dobrih praks v primerih duševnih stisk zaposlenih in študentk_ov in organizirali skupne pogovore o tem, kako bolje zaščititi drug drugega v takih stiskah.

Sodelovanje z zunanjimi deležniki

Nadaljevali bomo z dialogom in s sodelovanjem z zunanjimi deležniki. Ocenjujem, da imamo močne, dobre in razvejane stike tako v praksi, kot na ravneh stanovskega društva, skupnosti, zbornice in obeh ministerstev. Na več področjih socialnega dela smo močni sogovorniki na najvišjih ravneh oblikovanja politik, glas stroke, ki se ga upošteva. To ni samoumevno; zahteva naš nenehen angažma in odzivanje na aktualne probleme. Vlogo vodstva vidim v tem, da pomaga odpirati poti, vzpostavlja in ohranja dialog z deležniki, je pri tem proaktivno, podpira sodelavke_ce pri tem angažmaju.

S to temo se povezujejo tudi dopolnilna izobraževanja. Zdi se mi, da imamo neke vrste moralno dolžnost, da delimo novo ustvarjeno znanje s stroko, na dostopen način; da znanje z njo tudi skupaj ustvarjamo, preverjamo ustreznost, dopolnjujemo. Kazalo bi skupaj s kolegi in kolegicami iz prakse na različnih področjih narediti oceno potreb po najbolj nujnih vsebinah izobraževanj. Cenovno jih moramo še bolj približati njihovim možnostim. To je večna težava, saj tudi naše delo ne sme biti podcenjeno. Ideje, kako to doseči, smo že večkrat predelovali. Kazalo bi skupaj z organizacijami nasloviti potrebo po ustrežnejših sredstvih za kontinuirana izobraževanja na pristojna ministrstva. Iskati dostopnejše možnosti izobraževanj na terenu, na delovnem mestu. Morda narediti kakšna izobraževanja tudi zastonj. Ali organizirati

⁵ Dogodek ob 85-letnici Bernarda Stritiha mi je denimo potrdil občutek, kako neverjetno napredno je bilo skupinsko in skupnostno socialno delo z mladimi nekoč, z vključevanjem otrok in mladih z najtežjimi izzivi na tabore in v običajne aktivnosti, in kako nevarni in obenem prazni so današnji govor in zahteve po diagnosticiranju, kategoriziranju, medikalizaciji, zapiranju, ločevanju, prisilnih ukrepih.

izobraževanja po načelu »*train the trainers*«, tj. usposobiti izvajalce usposabljanj, saj gotovo nismo edini, ki lahko prenašamo znanje. Kot primer dobre prakse je za omeniti delo v mešanih timih na izobraževalnih modulih po katalogu metod in spretnosti v socialnem delu (natanko dvajset let nazaj). Po tem procesu so v soavtorstvu s kolegi_cami iz centrov za socialno delo nastali odlični priročniki socialnega dela, ki jih še danes uporabljamo. Ali bi spodbudili nadaljevanje teh izobraževanj in poskušali najti sredstva za to?

Spodbuditi bi nas bilo treba, da pogosteje izkoristimo možnost, da so strokovnjaki_inje s področja teme diplomskega ali magistrskega dela z vsaj isto stopnjo izobrazbe lahko somentorji_ice pri diplomah in magistrskih nalogah. Morda bi bilo dobro, če bi jih lahko v večji meri vključevali v pedagoško delo in jih po potrebi habilitirali.

Stike in sodelovanja bomo vzpostavljali tudi preko skupnih projektov, strokovnih posvetov, konferenc, promocije izsledkov naših projektov za različne javnosti, in neformalnih stikov in izmenjav.

Vidnost/prepoznavnost/identiteta socialnega dela

Ena od predekanj, zlasti če bodo zdaj ponovno tri, bi v enem delu svojih nalog lahko bolj sistematično skrbela tudi za koordinacijo dejavnosti na področju naše vidnosti in komuniciranja z javnostmi in mediji. Ena od takih nalog bi bila tudi prenova spletne strani. Če bi lahko zagotovili vir financiranja, bi kazalo izboljšati tudi našo vidnost preko socialnih medijev – zdaj pač zmoremo toliko, kot zmoremo: ko kaj organiziramo, objavimo informacijo na FB, manj pa socialne medije izkoristimo za sprotne odzive in komentarje na aktualna dogajanja, za dialog z javnostjo.

Prepoznavnost pa vidim tudi širše – v smeri promocije in krepitev podobe socialnega dela v javnosti in utrjevanje poklicne identitete. Manjše in večje posvete, ki jih občasno delamo na fakulteti, štejem kot dobro prakso. In še vedno so bili odlično obiskani s strani praktikov, kar nam daje vedeti, da je potreba po stiku in sodelovanju na obeh straneh. To je res dobro izhodišče.

Naslednji mandat sovpadel s 70. letnico Fakultete za socialno delo, tako da bomo gotovo izkoristili ta jubilej, da bomo skozi vse leto 2025 še bolj intenzivno promovirali fakulteto in socialno delo z različnimi javnimi dogodki.

Avtonomija fakultete in socialnega dela

Krepiti bo potrebno avtonomnost naše fakultete kot tudi socialnega dela kot znanosti in stroke. To ni (in še dolgo ne bo) nekaj novega, ampak prej naša stalnica. Socialno delo »v teoriji in praksi« (in tudi naša fakulteta) ima dolgo zgodovino raziskovalnih in razvojnih dosežkov, prebojev, socialnih inovacij, je zasidrano v znanosti in ima pomembno družbeno vlogo in avtonomno mesto kot stroke (med ljudmi). Ne pomeni, da se ne moremo še izboljšati, ampak resnično me navdaja ponos, kaj vse smo razvili skozi zgodovino in kaj vse delamo še naprej.

Ogromno kolegic in kolegov iz drugih strok ima izjemno spoštovanje do našega dela in občudujejo poseben način dela, kot smo ga razvili na naši šoli (delo s študenti_kami na terenu, skupinsko in skupnostno delo idr.). Obenem smo skozi zgodovino sistemsko nenehno ranljivi, pogosto objekt pokroviteljstva, dvomov, v neenakopravnih odnosih z drugimi znanostmi in strokami. Za vodstvo, ki predstavlja fakulteto, je to vsekakor izziv, saj je pogosteje pod neposrednejšimi pritiski in grožnjami, ki jih drugi niti ne vidimo, v situacijah, ko mora sklepati kompromise (na primer na univerzi). Nikoli nisem mislila, da je lahko ali enostavno, ampak zdi se mi pa izjemno pomembno, da fakulteto zastopamo pokončno, z zavedanjem lastne vrednosti in da se jasno odzovemo na vsak poskus neprimerne obravnave. Pri tem nas nič bolje ne podpira kot močna raziskovalna/razvojna in tekstovna produkcija in naša vključenost v oblikovanje politik na naših področjih.

Pri delu na viziji, ki je naloga zase, v tem se vsi strinjamo, bi izhajala tako iz skupnih imenovalcev, kot iz raznolikosti pristopov, ki jih zastopamo. Raznolikost razumem kot prednost.

Internacionalizacija

V tem mandatu bi želela pozornost nameniti mednarodni dejavnosti, ki je sicer na zavidljivem nivoju glede na to, kako majhen kolektiv smo. Ena od prodekanj bo med svojimi nalogami skrbela posebej tudi za krepitev tega področja. Fakulteta ima že zdaj mednarodno prepoznavnost in ugled, ter razvejano mrežo stikov v regiji in po svetu. Smo aktivna članica v upravnih odborih mednarodnih združenj in mrež, organiziramo mednarodne dogodke (poletne šole in konference), sodelujemo v mednarodnih konzorcijih raziskovalnih projektov. Nekoč smo imeli tudi mednarodni magistrski (TEMPUS) in doktorski program (INDOSOW). Med študenti_kami je kar veliko zanimanje za ERASMUS+ izmenjave (v obe smeri). Mislim, da je to področje odlično urejeno. Najti bo potrebno tudi načine, kako mednarodne izmenjave okrepiti med doktorskimi študentkami, saj je to ves čas vrzel, ki jo sicer prepoznavamo, nimamo pa dobrega odgovora nanjo (večinoma gre za to, da težko usklajujejo redno zaposlitev v neakademskem okolju, mednarodno mobilnost in družinsko življenje). Spodbuditi bi želeli tudi mednarodne izmenjave med strokovnimi sodelavkami_ci. Pogosteje k nam povabiti naše kolege in kolegice iz tujine. V preteklosti so fakulteto v regiji in širše prepoznavali kot najustreznejšo akterko, ki je brez običajnega pokroviteljstva večjih zahodnih držav, sodelovala v zagonskih procesih ustanavljanja prvih študijskih programov socialnega dela (Ukrajina, Gruzija, Šrilanka, BiH, Kosovo idr.) ali procesih deinstitutionalizacije (Albanija, Srbija, Severna Makedonija, Hrvaška). To so neprecenljive izkušnje, v katerih v drugačni perspektivi zagledamo tudi lastno zgodovino socialnega dela in izobraževanja in predvsem veliko pridobimo (znanja, izkušenj), obenem pa spletno dolgotrajne vezi, zaveznitva, mreže in izmenjave. To je mogoče le z veliko entuziazma, neredko aktivizma, saj se veliko tega dela dogaja prostovoljno, kot »delo v senci«, a obenem, priznajmo, prinaša kar največ zadovoljstva.

»Internacionalizacija« pravzaprav zadeva vsa področja našega delovanja, in jo gre zato razmišljati na vseh: pedagoških, študentskih, strokovnih izmenjav; mednarodnih raziskav in razvojnih projektov; mednarodne odmevnosti naših objav in drugega mednarodnega razširjanja našega dela. S kolegicami v vodstvu bomo naredile premislek, kako bi lahko okrepili ta pomemben aspekt dela na fakulteti in z vami preverile, kakšno podporo pri tem potrebujejo tisti, ki se želijo bolj angažirati na tem področju (administrativna podpora, razbremenitve tudi pri asistentih__kah ipd.). Vodstvo vidim kot pobudnika za izmenjave in mednarodno udejstvovanje in nekoga, ki navezuje nove stike in odpira fakulteto v tej smeri.

Raziskovalna dejavnost in objavljanje

Raziskovanje, ki je motor razvoja socialnega dela, mora biti avtonomno in se ne pustiti podrediti pričakovanjem katerikoli institucij in deležnikov. Na področju raziskovanja, ki je živo, in se izkazuje z zavidljivo produkcijo (glede na malo število zaposlenih), vidim nekatere izzive, ki niso novi:

- težave v razbremenjevanju, ko dobimo financiran projekt (težko najdemo nadomeščanje, pri asistentih je postopek razbremenjevanja tudi formalno bolj zapleten);
- možnost razbremenjevanja v času, ko pripravljáš prijavo na projekt (to bi povečalo našo možnost, da bi bili bolj kompetitivni pri prijavah večjih projektov in mednarodnih projektih in pogostejše v vlogi koordinatorja mednarodnega projekta);
- kazalo bi se tudi povezati v skupnem projektu, ki bi presegal eno ali dve katedri (kar je običajna praksa);
- odzivati se z raziskavami na aktualne družbene teme in razumeti izzive prihodnosti (različne krize, ekološka vprašanja, energetska revščina ipd.) s perspektive odgovorov in inovacij, ki jih lahko ponudi socialno delo.

Z raziskovanjem je povezano **objavljanje**, področje, na katerem smo še vedno nekoliko šibki (sama nimam takega občutka, a tako kažejo kazalci). Zaradi boljšega financiranja imamo sedaj nekoliko boljše možnosti, da pisanju in objavam namenimo več časa (čeprav financiranje sobotnega leta še vedno ni urejeno). Postali smo tudi že bolj izurjeni in spretni pri iskanju možnosti pomembnih objav na področju socialnega dela. Kljub pritiskom in zaostrovanjem pogojev za izvolitve v nazive, pa se mi vendarle zdi nujno, da v nenehnem boju z višanjem pogojev, ohranimo dostojanstvo in se posvetimo pisanju na način, da ne bomo izgubili strasti, radovednosti, volje do znanja, občutka za bralce; skratka da damo prednost kakovosti pred kvantiteto. Prizadevali si bom tudi še naprej, da izboljšamo mednarodno odmevnost revije Socialno delo, ki jo moramo, kot edino revijo na našem področju, ohraniti in krepiti njeno kakovost.

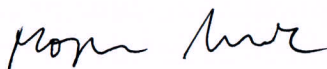
Pedagoško delo

Pri pedagoškem delu bomo nadaljevali s prenovo na 1. in 2. stopnji, kot jo je začelo že sedanje vodstvo in nadaljevali s premisleki, kakšen študij želimo zaposleni in študenti_ke v bodoče. Naslonili se bomo na dosežke procesov in razmisleke sedanjega vodstva. Razmisliti moramo, kako bolje izkoristiti vse izredne magistrske programe, da ne bodo počasi usihali, saj potrebe v družbi zahtevajo prav vsa naša znanja, pristope, metode, na različnih področjih socialnega dela. Potrebujejo vso raznolikost, ki jo nudimo. Doktorski študij zahteva prenovo, v smislu bolj povezanega in manj eklektičnega podajanja vsebin, ustreznih in nujnih za 3. stopnjo. Tega se bo intenzivneje lotila prodekanja, ki bo odgovorna za doktorski študij, skupaj s skrbnico programa, čeprav lahko s procesi začnemo že pred nastopom novega mandata.

Prizadevala si bom za FSD, kot sem jo vedno imela rada; sproščeno, nepopolno, raznoliko, pogumno, dostopno, ponosno, avtonomno, občutljivo na krivice in stiske, tako, ki zna stopiti skupaj, ko je potrebno. Po mojem mnenju ne bi smeli izgubiti kompasa pri temah, ki sem jih izpostavila. Upam tudi, da nikoli ne pozabimo, od kod smo prišli. Vesela bom seveda vaše podpore, da se skupaj lotimo dela. Za vse naštetu si bom – brez skrbi – ne glede na izid volitev še naprej prizadevala v takšni ali drugačni vlogi.

Prijazen pozdrav,

Mojca Urek



Izr. prof. dr. Mojca Urek

Partizanska ulica 30

1000 Ljubljana

Fakulteta za socialno delo

Topniška ulica 31

1000 Ljubljana

Datum: 30.3.2023

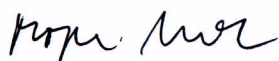
ZADEVA: Soglasje h kandidaturi za dekanjo Fakultete za socialno delo za mandatno obdobje 1. 10. 2023 do 30. 9. 2027 in program dela z uvodnimi izhodišči

Spoštovani,

V skladu z obvestilom o začetku postopka za volitve dekanje Fakultete za socialno delo vlagam kandidaturo.

S spoštovanjem,

Izr. prof. dr. Mojca Urek



Prilogi:

- Soglasje h kandidaturi
- Program dela z uvodnimi izhodišči za mandatno obdobje 1. 10. 2023 do 30. 9. 2027