Izr. prof. dr. Jana Mali

Fakulteta za socialno delo

Topniška ulica 31, Ljubljana

#### Naloga za Seminar za mentorje in mentorice študentom in študentkam na praksi (22. 3. 2018)

#### Na podlagi predavanja **Institucionalne prednosti in pasti mentoriranja prakse študentkam socialnega dela izpolnite značilnosti variabel, predstavljenih v preglednici 1. Poiščite čim več značilnosti, ki jih opisujejo navedene variable in zapišite, kako vplivajo na vaše mentoriranje študentkam socialnega dela. Pri opisu izpostavite prednosti in pasti posameznih dimenzij usmerjenosti institucije na uspešnost mentoriranja. V zaključnem delu izpostavite kaj bi potrebovali za ohranjanje prednosti in kaj za odpravo pasti, ki jih institucija postavlja pred vas kot mentoricam študentkam socialnega dela.**

Naloge pošljite do 31.3.2018 na cisd@fsd.uni-lj.si

#### Preglednica 1: Dimenzije usmerjenosti zavoda (Mali, 2008)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Dimenzija usmerjenosti institucije | Variable | Primeri učne baze |
| I. SPLOŠNE IN STRUKTURALNEZNAČILNOSTI |  |  |
| 1. VELIKOST USTANOVE | - število uporabnikov- število zaposlenih |  |
| 2. NOTRANJA UREDITEV  | - delitev na oddelke, vrste oddelkov, poimenovanje oddelkov- prostorska ločenost uporabnikov in zaposlenih- lokacija prostorov za zaposlene- skupni prostori za zaposlene in uporabnike |  |
| 3. LOKACIJA | - podeželje, središče mesta, obrobje mesta, vas, obrobje vasi, izven naselja- infrastruktura: bližina gledališča, kina, knjižnic, gostišč, trgovin, kavarn, cerkev, šol, vrtcev, bank, pošt, avtobusne postaje in njihova dostopnost težje gibljivim stanovalcem |  |
| 4. ZAPRTOST PRED ZUNANJIM SVETOM | - možnost obiskov sorodnikov, prijateljev, znancev (pomembnih drugih)- časovna omejitev obiskov, pogostost obiskov- možnost za kratkotrajne in dolgotrajne odhode iz doma (na obisk k prijateljem, znancem, domov, k sorodnikom)- spremstvo sorodnikov- sporočanje odsotnosti - uporaba telefona, računalnika, interneta- registracija obiskovalcev, sporočanje in najava obiskov- uporaba izrazov »zunaj« in »znotraj« ustanove (uporabniki, zaposleni, sorodniki) |  |
| II. MEDSEBOJNI ODNOSI |  |  |
| 1. SODELOVANJE | - sodelovanje uporabnikov pri izvajanju, vrsti in obsegu storitev- spodbujanje uporabnikov k avtonomnem odločanju o svojem življenju- sodelovanje uporabnikov pri načrtovanju razvoja ustanove, vpliv na politiko - vpliv uporabnikov na imenovanje, ki ga uporabljajo zaposleni za njih (tikanje, vikanje, klicanje po imenu in priimku, samo imenu, samo priimku)- vpliv uporabnikov na spreminjanje hišnega reda in prilagajanje svojim individualnim potrebam in zahtevam - možnosti, oblike in način podajanja pripomb, pritožb in pohval- samostojnost pri odločanju obiskovanja različnih dejavnosti - prilagajanje zaposlitvenih dejavnosti interesom, znanju, potrebam, željam, sposobnostim uporabnikov- smisel življenja - odnosi med zaposlenimi in uporabniki (konfliktni, prijateljski, profesionalni, tesni, z distanco, šibki, odtujeni) - vključevanje sorodnikov  |  |
| 2. PODPORA | - odnosi med uporabniki (medsebojno poznavanje, pomoč, razumevanje, medsebojna čustvena in moralna podpora, konflikti, nova prijateljstva, nove intimne zveze)- pomoč zaposlenih za spodbujanju uporabnikov k samostojni skrbi za sebe in vloga sorodnikov pri tem- upoštevanje potreb in zahteve uporabnikov- upoštevanje mnenja in izkušenj sorodnikov- pomoč uporabnikov in zaposlenih novim uporabnikom - sprejemne procedure (upoštevanje potreb, zahtev in navad uporabnikov, njihovega mnenja, mnenja sorodnikov)- spoštovanje zasebnosti uporabnikov- spoštovanje želja, potreb, zahtev, interesov uporabnikov- možnosti za uresničevanje potreb in interesov uporabnikov |  |
| 3. SPONTANOST | - možnosti, oblike in način podajanja pripomb, pritožb in pohval- spodbujanje uporabnikov in sorodnikov za svobodno izražanje mnenja - stopnja zaupanja med uporabniki in zaposlenimi- način komunikacije med uporabniki in zaposlenimi- kaznovanje ali možnosti za svobodno izražaje mnenja o čustvih do drugih uporabnikov, zaposlenih |  |
| III. OSEBNI RAZVOJ |  |  |
| 1. AVTONOMIJA | - stopnja samostojnega odločanja o svojem življenju, izvajanju storitev, sodelovanju z zaposlenimi, ritmu življenja- vpliv uporabnikov na časovno izvajanje storitev- vpliv uporabnikov na lastno prihodnost- samostojno odločanje o časovni razporeditvi spanja, dela, prostega časa- dovoljenost intimnih razmerij - možnost samostojne izbire poimenovanja zaposlenih- možnost samostojne izbire upoštevanja navodil zaposlenih |  |
| 2.PRAKTIČNA USMERITEV | - spodbujanje uporabnikov k samostojnemu reševanju stisk- spodbujanje k samostojnemu življenju v skupnosti |  |
| 3. USMERITEV NA OSEBNE PROBLEME | - stopnja zaupanja med zaposlenimi in uporabniki- usposobljenost zaposlenih za prepoznavanje in reševanje osebnih stisk uporabnikov- pozornost zaposlenih na odnose, klimo v instituciji- spodbujanje medsebojne pomoči med zaposlenimi in uporabniki- spodbujanje medsebojne pomoči med uporabniki- proces adaptacije na življenje v instituciji |  |
| 4. IZRAŽANJE ČUSTEV | - izražanje čustev uporabnikov (dovoljenost, nedovoljenost, spodbujanje uporabnikov k izražanju čustev)- reakcije zaposlenih na izražanje čustev uporabnikov - kontroliranje izražanja čustev  |  |
| IV. OHRANJANJE IN SPREMINJANJE SISTEMA |  |  |
| 1. RED IN ORGANIZACIJA | - urnik, točno določen red opravljanja storitev- usmerjanje, seznanjanje uporabnikov z redom- sankcije zoper odstopanja obstoječega reda- možnosti za prilagajanje organizacije dela individualnemu ritmu življenja uporabnikov- vpliv uporabnikov na red in pravila življenja v instituciji- seznanjenost uporabnikov s pravili, hišnim redom- upoštevanje želja, mnenj, zahtev uporabnikov |  |
| 2. JASNOST PROGRAMA | - hišni red (oblika, vsebina, način prenosa informacij)- sankcije zoper kršitve hišnega reda- sankcije za uporabnike zoper prilagajanje hišnega reda lastnim potrebam, željam interesom |  |
| 3.KONTROLA ZAPOSLENIH | - spremljanje: odhodov, prihodov uporabnikov, kontrola zaužite hrane, porabe finančnih sredstev, skrbi za higieno - video nadzor- spremljanje spletnih aktivnosti |  |