

Intervju s profesorico dr. Sonjo Pečjak

Oddelek za psihologijo na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani

4

Pogovarjala se je **mag. Tamara Malešević,**
Zavod RS za šolstvo

Ste prejemnica priznanja za življenjsko delo na področju raziskovanja vzgoje in izobraževanja, ki jo podeljuje Pedagoški inštitut v sodelovanju s Slovenskim društvom raziskovalcev na področju edukacije. Priznanje ste prejeli na prireditvi, ki je potekala septembra 2023. Iskrene čestitke.

Kako raziskovanje polja vzgoje in izobraževanja prispeva k izboljšanju kakovosti praks – kakšni so učinkoviti načini prenosa teh spoznanj v prakso, kje so še izzivi pri integraciji v prakso svetovalnega dela?

Področja vašega raziskovalnega dela so bogata. Med njimi sta zelo aktualni preprečevanje medvrstniškega nasilja in razvoj bralne pismenosti. Kakšna je vloga svetovalnega delavca na tem področju?

Raziskovanje razumem kot najbolj naraven proces povezovanja teorije s prakso; glede na to, da prihajam s področja aplikativne discipline – pedagoške psihologije, je bilo ves čas mojega poklicnega delovanja raziskovanje usmerjeno predvsem v iskanje odgovorov oz. poti za izboljšanje določenih vidikov vzgojno-izobraževalne prakse. Več kot sem raziskovala, bolj se je utrjevalo moje prepričanje, kako pomembna je »dobra teorija« za kakovostno delovanje. S tem mislim na to, da je treba najprej dobro (spo)znati pojave in procese, ki jih preučuješ, in priti do tega, kaj so o tem že ugotovili drugi, šele nato pa iskati odgovor na določeno praktično raziskovalno vprašanje oz. dilemo. Sama nisem poglobljeno raziskovala področja šolskega svetovalnega dela kot takega, pač pa sem se ukvarjala z raziskovanjem posameznih procesov v vzgoji in izobraževanju, ki so pomembni za delo šolskega svetovalnega delavca, kot so npr. raziskovanje procesa samoregulacije pri

učenju (npr. uporaba učnih strategij, vloga učnih opor pri učenju iz e-grafov), procesov kariernega odločanja pri osnovno- in srednješolcih, odnosa med učenci in znotraj tega pojav medvrstniškega nasilja, razvoja bralne pismenosti itd. Pri tem se mi zdi pomembno, da kot nekdo z akademskega področja, ki naj bi »skrbel« za razvoj področja, ne samo z določenimi teoretičnimi spoznanji, pomagam svetovalnim delavcem tudi z razvojem instrumentov, s katerimi si ti lahko pomagajo pri svojem delu. Tako so, če omenim samo nekatere instrumente, v soavtorstvu nastali Vprašalnik samopodobe (1998, 2021), Bralni test za učence 3. razreda in Ocenjevalna shema bralnih zmožnosti učencev za učence od 1. do 3. razreda (2011), vse v okviru Centra za psihodiagnostična sredstva, pa Komplet preizkusov za karierno odločanje v OŠ (2019), Vprašalnik težav pri kariernem odločanju in Vprašalnik stilov odločanja za srednje šole (2018) v okviru Zavoda RS za zaposlovanje in zadnji Vprašalnik odnosne kompetence šolskih svetovalnih delavcev (2023) v okviru Zavoda RS za šolstvo. Za kakovostno strokovno delo naj bi svetovalni delavec pred kakršnokoli intervencijo na eni strani dobro poznal pojave/procese, na katere želi vplivati/jih spreminjati, in na drugi strani znal dobro identificirati izhodiščno stanje. Hkrati pa ga vidim kot povezovalca vseh udeleženi v šolskem prostoru pri ustvarjanju take šolske kulture, ki bo omogočala optimalni razvoj otrok in mladostnikov, pa tudi ostalih udeležencev v vzgojno-izobraževalnem okolju. Dober svetovalni delavec je »motor«, ki nenehno poganja vse udeležence šolskega prostora k skupnemu iskanju rešitev za izboljšanje stanja posameznikov, skupin in šole kot celote.

Sonja Pečjak je univerzitetna profesorica na Oddelku za psihologijo na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani. Je nosilka predmetov na dodiplomskem študiju (Uvod v pedagoško psihologijo in Psihologija učenja, Medvrstniško nasilje v šoli in Psihološki pristopi k vseživljenjskemu kariernemu razvoju), magistrskem študiju (Psihosocialni odnosi v šoli – skupaj s prof. C. Peklaj, Šolsko psihološko svetovanje, Diagnostika v vzgoji in izobraževanju), predava pa tudi na doktorskem programu Aplikativne psihološke študije na FF. Bila je mentorica številnim diplomatom, magistrantom in doktorantom. Njeno znanstvenoraziskovalno in strokovno delo je zajeto kar v 774 bibliografskih enotah, med katerimi je avtorica ali (so)avtorica 90 znanstvenih in 25 strokovnih člankov, 36 znanstvenih monografij in poglavij v monografijah, 25 strokovnih monografij, 11 visokošolskih ter 16 osnovnošolskih učbenikov in učnih gradiv, 18 priročnikov za učitelje in svetovalne delavce. Med knjigami velja izpostaviti večkrat ponatisnjene knjige Bralne učne strategije, Šolsko psihološko svetovanje in Medvrstniško nasilje v šoli. Bogato je tudi njeno strokovno delovanje pri diseminaciji znanstvenih spoznanj v strokovno javnost – od številnih predavanj in delavnic za strokovne delavce v vzgoji in izobraževanju (ravnatelje, svetovalne delavce, učitelje srednjih in osnovnih šol, vzgojitelje in svetovalce na Zavodu RS za šolstvo) v okviru stalnega strokovnega spopolnjevanja in drugih oblik izobraževanja, do predavanj z delavnicami za več kot sto učiteljskih kolektivov osnovnih in srednjih šol v Sloveniji, pa tudi v zamejstvu – v Italiji (v Gorici in Trstu) in Avstriji. Svoj strokovni prispevek je dala tudi kot dolgoletna članica predmetne skupine za šolsko svetovalno delo in članica ekspertne skupine za posodobitev Programskih smernic.



Dr. Sonja Pečjak

Za svoje znanstvenoraziskovalno in pedagoško delo je leta 2008 dobila veliko priznanje Filozofske fakultete UL, leta 2016 nagrado RS za življenjsko delo na področju šolstva in leta 2023 za življenjsko delo na področju vzgoje in izobraževanja priznanje Pedagoškega inštituta in Slovenskega društva raziskovalcev na področju edukacije (SLODRE).

Nedavno je Strokovni svet za splošno izobraževanje potrdil predlog posodobitev Programskih smernic svetovalnega dela v programih vzgoje in izobraževanja. Na aprilski konferenci za svetovalne delavce ste imeli vabljen predavatelj o tem dokumentu, ki ga je pripravila ekspertna skupina skupaj z vami.

Kateri so ključni poudarki in sporočila tega dokumenta svetovalnim delavcem in drugim, s katerimi ti sodelujete, npr. ravnateljem? Glede na to, da ste sodelovali tudi pri nastanku prve verzije dokumenta leta 1999, prosim, primerjajte takratne okoliščine z današnjimi, kakor tudi razvoj svetovalne službe v

vzgoji in izobraževanju s perspektive teh dveh dokumentov. Kaj je drugače? In kje nas čakajo izzivi pri operacionalizaciji dokumenta?

Posodobljene Programske smernice (PS) iz 2024 so ohranile bistvene poudarke humanistične paradigme starih Programskih smernic iz 1999 – torej, da gre za razvojno naravnano interno strokovno službo v vzgoji in izobraževanju, katere cilj je prispevati k uspešnosti vzgoje in izobraževanja kot celote in zagotavljati optimalni razvoj posameznikov, tako da se ukvarja s kompleksnimi pedagoškimi, psihološkimi in socialnimi vprašanji v vzgoji in izobraževanju, na način treh, med seboj prepletenih dejavnosti – razvoja, preventive in pomoči. Okvir etično-profesionalnemu delovanju dajejo svetovalnim delavcem načela njihovega delovanja, med katerimi Programske smernice izpostavljajo najbolj ključna – načelo strokovnosti, strokovne avtonomnosti in odgovornosti, sodelovanja, interdisciplinarnosti in timskega dela ter načelo aktualnosti in razvojne usmerjenosti. Pri tem sta temeljni obliki dela posvetovanje, ki označuje sodelovanje šolskih svetovalnih delavcev s starši, učitelji, vodstvom in drugimi pri iskanju rešitev v zvezi s problematiko otrok/učencev in koordinacija pri upravljanju in vodenju aktivnosti oz. programov, vezanih na razvoj, življenje in delo posameznikov oz. skupin otrok. Pri tem je glavno »orodje« šolskih svetovalnih delavcev vzpostavljanje in vzdrževanje sodelovalnega in svetovalnega odnosa z udeleženci. Gre za poseben strokovni odnos, ki temelji na vzajemnem zaupanju, spoštovanju, upoštevanju svobode in avtonomnosti drug drugega, simetričnosti v komunikaciji in zavedanju medsebojne soodvisnosti in soodgovornosti ter na skupnem dogovoru/soglasju o ciljih in načinih za doseganje skupnih ciljev. Pri tem nove Programske smernice še posebej izpostavljajo pomen participacije otrok, ki imajo pravico ne le da izrazijo svoja mnenja, potrebe, pričakovanja, ampak da se jih spoštuje in upošteva tudi pri sprejemanju zanje pomembnih odločitev ter tudi pri evalvaciji.

Hkrati pa nove Programske smernice, zaradi vseh sprememb v zadnjih petindvajsetih letih na področju vzgoje in izobraževanja, prinašajo tudi nekatere nove poudarke. Če navedem le en primer: pred tridesetimi leti, ko so nastajale prve Programske smernice, je imela

šolska svetovalna služba v Sloveniji za seboj približno petintridesetletno prakso. Če govorimo o šolskem psihologu, katerega delo najbolj poznam, je v tem začetnem obdobju pri njihovem delu prevladoval kliničnopsihološki model dela: psiholog je bil osredotočen primarno na delo s posamezniki, kar so podpirala tudi (neustrezna) prepričanja drugih (učiteljev, staršev) o tem, da je psihološka služba »servis«, ki lahko »popravi« in prilagodi učence zahtevam šole. Zato so takratne smernice poskušale narediti preobrat predvsem v smeri, da so poudarjale, da šolska svetovalna služba ni servis, pač pa strokovni sodelavec drugim pedagoškim delavcem pri reševanju vprašanj posameznikov in šole kot celote. Prve Programske smernice so poskušale vpeljati ugotovitve sistemskih teorij iz osemdesetih in devetdesetih let preteklega stoletja, da je posameznik del različnih socialnih sistemov (družinskega, vrstniškega, razrednega, šolskega idr.), ki vsi praviloma prispevajo svoj delež k problemu posameznika, zato je treba pri razreševanju problema posameznika vključiti zanj pomembne osebe iz teh sistemov. To filozofijo nove Programske smernice eksplicitno izpostavljajo skozi tri ravni delovanja svetovalnega delavca: raven vzgojno-izobraževalnega zavoda (s sodelovanjem pri razvoju in kakovosti vzgojno-izobraževalnega dela, ki vključuje razvojno in vzgojno-preventivno delo); raven skupine/oddelka (s sodelovanjem svetovalnega delavca pri pouku, delu s skupinami/oddelki, pri čemer to delo vključuje tako podporo učiteljem in pomoč učiteljem kot preventivno delo z učenci), in raven posameznika, kjer je poudarek na podpori in pomoči posamezniku. Pri tem posebej izpostavljajo potrebo po uravnoteženju teh treh ravni – od trenutno pretežno kurativnega k več preventivnega in razvojnega dela. Ob tem je treba poudariti, da ta premik ni odvisen samo od svetovalnih delavcev, ampak tudi od določenih sistemskih sprememb (npr. zmanjšanja normativov) in s tem zaposlitve več svetovalnih delavcev na šoli, ki jim bodo omogočili, da bodo – ob poplavi potreb po individualnih obravnavah – lahko več delali tudi razvojno in preventivno.

V posodobljenih Programskih smernicah je navedenih pet skupin skupnih kompetenc za vse profile svetovalnih delavcev, ki delujejo v vseh podsistemi

(vrtec, šola, dijaški domovi idr.). Kakšen je pomen kontinuiranega razvoja kompetenc za opravljanje kakovostnega svetovalnega dela?

Programske smernice navajajo pet skupin skupnih kompetenc, nujnih za opravljanje svetovalnega dela. To so raziskovalno-razvojne (brez tega, da bi svetovalni delavec ugotovil izhodiščno stanje, ne more načrtovati in izvajati svojega dela), odnosno-komunikacijske (ne da bi svetovalni delavec vzpostavil in vzdrževal sodelovalni in svetovalni odnos, ne more sodelovati z udeleženci v šolskem prostoru), koordinacijsko-organizacijske (zaradi nujnega sodelovanja v timih in koordiniranja številnih projektov/programov), osebnostne (zmožnost uravnavanja stresa, osebnostna in miselna prožnost so predpogoj za vzdrževanje odnosov z drugimi in hkrati zaščitni dejavnik pred izgorelostjo) in refleksivne (brez strokovno-etičnega razmisleka o lastnem delovanju ni strokovnega napredka). Te kompetence razvijajo študenti že tekom svojega študija, vendar pa se resnični razvoj teh kompetenc začne z delom v praksi, ko se svetovalni delavec dnevno sooča s strokovno raznovrstnimi situacijami in strokovno-etičnimi dilemami. Zato poteka razvoj teh skupnih kompetenc tekom zaposlitve s stalnim strokovnim spopolnjevanjem, študijem strokovne literature in sodelovanjem v različnih skupinah za reflektiranje lastne prakse.

Kako zagotoviti priložnosti, da bi posamezni profili udeležali in razvijali svoja specifična znanja in pristope in da ne bi prišlo do »zlitja« pristopov? Kako so svetovalni delavci opremljeni za sodelovanje v interdisciplinarnih timih?

Zavedati se je potrebno, da svetovalni delavci pridobivajo oz. razvijajo svoje specifične strokovne kompetence v različnih študijskih programih (pedagoških, psiholoških, socialnih, socialnopedagoških, specialnopedagoških itd.). Tekom študija tako pridobivajo temeljna strokovna znanja za spoprijemanje z različnimi problemskimi področji in za različne svetovalne pristope; za ta znanja posameznih profilov svetovalnih delavcev so v prvi vrsti odgovorne visokošolske izobraževalne institucije. Te s svojimi nazivi bodočim

svetovalnim delavcem dajejo dovoljenje za strokovno delovanje v šolskem prostoru in te svoje odgovornosti se nekatere institucije premalo zavedajo. Ta znanja se v izobraževalnih programih svetovalnih delavcev delno prekrivajo (npr. poznavanje razvojnih značilnosti otrok in mladostnikov), vendar pa je veliko vsebinskih in proceduralnih znanj specifičnih. Zato gledam na različne profile svetovalnih delavcev kot na kalejdoskope, v katerih so sicer lahko iste barve, vendar organizirane na enkrat, specifičen način. Zato sta pomembna – kadar je v vzgojno-izobraževalnem zavodu več profilov – timsko delo in sodelovanje, če že ne stalno, pa vsaj pri kompleksnejših nalogah.

Hkrati pa se je treba pri zaposlovanju svetovalnih delavcev na šoli zavedati, da se bo določen profil svetovalnega delavca na šoli lotil različnih nalog na svoj specifičen način (pedagoški, psihološki, socialni itd.) in da nekateri profili tekom študija pridobijo več znanj/kompetenc za reševanje problematike na več različnih področjih, nekateri pa imajo znanja za reševanje problematike na specifičnih področjih.

Zakaj svetovalni delavec potrebuje kontinuirano samorefleksijo in kolegialno refleksijo (ki jo v Programskih smernicah imenujete refleksivna kompetenca) glede svojih poklicnih izzivov in dilem? Kaj pomeni svetovalnemu delavcu kontinuirana edukativna supervizija ali intervizija?

Na kratko – ker ta omogoča stalen profesionalni razvoj in osebnostno rast svetovalnega delavca. Strokovna literatura v splošnem navaja tri ključne značilnosti dobrega svetovalnega delavca: prvič, dobro educiranost v svetovanju na sploh, poznavanje razvojnih značilnosti svetovancev in konteksta; drugič, sposobnost fleksibilne uporabe različnih spretnosti v medosebnih odnosih, in tretjič, pozitivna pričakovanja svetovalca glede izida pri delu z različnimi udeleženci. Če je za dosego prvega cilja odločilen proces izobraževanja v času študija, so za razvoj drugih dveh kompetenc potrebne praktične izkušnje svetovalnega delavca z možnostjo refleksije lastnega dela. In to refleksijo omogočata ravno kontinuirani edukativni supervizija in intervizija.

Leta 2022 ste z vašo študentko ste razvili samo-ocenjevalno lestvico odnosne kompetence za svetovalne delavce, ki je bila objavljena v naši reviji (3/2023). Kakšen pomen ima odnosna kompetenca pri delu svetovalnih delavcev z otroki, mladostniki in drugimi?

Programske smernice opredeljujejo, da je temeljna naloga šolske svetovalne službe, da se na podlagi posebnega strokovnega znanja in strokovno avtonomno preko sodelovalnega in svetovalnega odnosa vključuje v reševanje vprašanj vzgojno-izobraževalnega dela. Učinkovitost svetovalnega delavca pri vzpostavljanju in vzdrževanju sodelovalnega in svetovalnega odnosa z drugimi udeleženci pa temelji na njegovi bolj ali manj razviti odnosni kompetenci, kar potrjujejo tudi empirične študije o učinkovitosti svetovalnega dela. Te kažejo, da se boljši svetovalni delavci od slabših ločujejo predvsem po tem, v kolikšni meri so sposobni vzpostaviti in vzdrževati sodelovalni in svetovalni odnos z drugimi. Kljub temu da v strokovni literaturi pojem odnosne kompetence ni vedno enoznačno opredeljen konstrukt, pa najpogosteje vključuje dimenzije, kot so pristnost, empatičnost, brezpogojno sprejemanje in spoštovanje udeležencev, s katerimi svetovalni delavec dela, zaupnost odnosa in delovni dogovor/alianza. Skratka vse tisto, kar o čemer govorijo Programske smernice v načelih delovanja svetovalnih delavcev.

Mnogokrat okoliščine onemogočajo svetovalnim delavcem opravljanje dela v skladu s Programskimi smernicami v prevladujočem obsegu delovnega časa. Kako komentirate to etično dilemo, v kateri se lahko znajdejo svetovalni delavci v praksi? Kako na splošno mladi svetovalni delavci gradijo in ohranjajo etično držo in lastno integriteto?

V uvodu k Programskim smernicam je zapisano, da te predstavljajo splošni konceptualni dokument za delo svetovalnih delavcev, na podlagi katerih posamezni svetovalni delavec avtonomno načrtuje in izvaja naloge, upoštevajoč potrebe otrok in mladostnikov ter vizijo in cilje vzgoje in izobraževanja ter si po svoji etični in strokovni presoji postavlja prioritete svojega dela. To razumem tako, da svetovalni delavec v okviru realnega časa, ki ga ima na voljo, naredi načrt delovnih nalog po strokovni presoji (pomembnosti, urgen-

tnosti itd.) in ga poskuša izpeljati. To ne pomeni, da lahko obravnava vso problematiko, ki jo opazi in bi bila potrebna obravnave, ampak toliko kot uspe opraviti v času, ki ga ima na voljo. Hkrati se mora svetovalni delavec zavedati, da je uspešnost njegovega dela odvisna od mnogih dejavnikov (od otroka/mladostnika, ki ima problem, njegovega družinskega okolja, sodelovanja pedagoških delavcev, ki jih uspe pritegniti, vrstnikov otroka/mladostnika itd.) in da je sam le eden od dejavnikov v procesu dela. Pomembno se je tudi zavedati, da je svetovalno delo uspešno tudi, če svetovalni delavec uspe le blažiti oz. zmanjševati težave pri otrocih/mladostnikih in jim s tem omogočiti optimalnejši razvoj ipd. Mladi svetovalni delavci lahko gradijo svojo integriteto samo s svojo strokovnostjo in zato je skrb za kontinuiran strokovni razvoj tako pomembna.

Kateri formalizirani premiki v sistemu vzgoje in izobraževanja bi lahko povečali dodano vrednost svetovalnega dela v praksi za vse udeležence: spremenjeni normativi, oblikovanje svetovalnih timov, kompetenčni profili strok, sistematično razvijanje sodelovanja svetovalnega delavca z vodstvom, prenova študijskih programov, ki izobražujejo svetovalne delavce ...?

Vse naštetu. S strokovnega vidika pa vidim v prvem koraku predvsem potrebo po izdelavi kompetenčnih profilov posameznih strok. Psihologija npr. ima že izdelan kompetenčni profil, znan kot kompetenčni model Eupropsy. Izdelava teh profilov bi bila pomembna najmanj iz dveh razlogov: prvič, ker bi visokošolske institucije, ki izobražujejo posamezne profile svetovalnih delavcev, lahko prenovile obstoječe študijske programe, da bi sledili standardom v teh kompetenčnih profilih. In drugič, glede na dejstvo, da je izbira zaposlitve profila svetovalnega delavca v domeni ravnateljev, bi se ti lažje oz. bolj vsebinsko odločali za zaposlovanje različnih profilov glede na specifične potrebe in značilnosti šole.

Prof. dr. Sonja Pečjak, hvala vam za odgovore in vse znanstveno in pedagoško delo, ki povezuje in opolnomoča strokovnjake na področju svetovalnega dela v vrtcih, šolah in domovih. ■