

Publikacja jest współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Val Harris

Umiejętności potrzebne w organizowaniu społeczności lokalnej

cal.

Umiejętności potrzebne
w organizowaniu
społeczności lokalnej

Val Harris

Umiejętności potrzebne w organizowaniu społeczności lokalnej

Wstęp

Oddajemy w Państwa ręce obszerną, ponad 400-stronicową publikację napisaną przez praktyków brytyjskich, od wielu lat zajmujących się organizacją społeczności lokalnej. Przetłumaczyliśmy ją na język polski nie bez powodu. Zdajemy sobie sprawę z wielu możliwych niedociągnięć tego zadania, które wymagało nie tylko zrozumienia brytyjskiej specyfiki pracy w społeczności lokalnej, lecz także polskich kontekstów i odniesień. Jesteśmy jednak przekonani, że warto było podjąć taką próbę co najmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, w Polsce brakuje publikacji tego typu, opartych na doświadczeniach praktyków, swoistego know-how, zarówno dla osób rozpoczynających działalność, jak i rozwijających swoje umiejętności i wiedzę o pracy w środowisku lokalnym. Po drugie, warto się przyjrzeć takiemu poradnikowi jako narzędziu pracy, które zdaniem naszych kolegów w Wielkiej Brytanii jest przydatne dla osób związanych ze społecznościami lokalnymi i takiej pracy sprzyjającym. Warto o tym podyskutować – o kształcie, treści, celach takiego kompendium. Być może i w Polsce powstanie niedługo podobny wspólny poradnik AD 20XX, oparty na polskich doświadczeniach i unikalnym klimacie polskich lokalnych i krajowych uwarunkowań, wyzwań i osiągnięć – wiele prób jest już na tym polu podejmowanych, m.in. przez CAL.

Niniejsza publikacja składa się z 14 rozdziałów. Pisana była przez wiele osób, o różnych doświadczeniach i opisujących różnorodne zagadnienia. Dla jednych czytelników może to oznaczać niespójny materiał, dla innych – stanowić bogactwo i walor różnorodności pracy lokalnej, obraz tego, jak niełatwym zadaniem jest przedstawienie w sposób jednorodny „lokalności”.

Redakcja tego poradnika była, poza wieloma dylematami związanymi z przekładem i oddaniem choćby atmosfery tekstów, niezwykłą przygodą – obserwowaniem mierzenia się przez pasjonatów społeczności lokalnych ze sposobem przekazu doświadczeń wynikających zarówno z wielkich, jak i mniejszych wyzwań lokalnych. Ich porady czasami zdają się proste, zabawne, nienaukowe, jednak gdy im się bliżej przyjrzymy, zachęcają do refleksji, by przyglądać się organizacji i budowaniu społeczności lokalnej zarówno z perspektywy polityki europejskiej, partnerstw lokalnych i zmian systemowych, jak i drobnych codziennych udoskonaleń, od organizacji kawiarni stanowiącej miejsce spotkań mieszkańców po oszczędzanie papieru biurowego będące wyrazem troski o środowisko naturalne.

Z pewnością każdy znajdzie tu coś, o czym być może doskonale wiedział, ale nie łączył tego z organizacją społeczności lokalnej i jej rozwojem. Poradnik tę świadomość i odpowiedzialność lokalną w wymiarze praktycznym nam przybliży. Sprawia, że rzeczy trudne stają się proste. Skłania do zastanawiania się nie „czy”, lecz „jak” to robić. Choć kultura lokalna Wielkiej Brytanii czasem wydaje się odległa, wielu rzeczy można by Brytyjczykom pozazdrościć, zwłaszcza funduszy dla organizacji ukierunkowanych na budowanie więzi lokalnych. Ten typ myślenia powoli

staje się jednak coraz bliższy również nam, gdyż także w naszym kraju coraz więcej działań zaczyna być docenianych, coraz więcej osób odkrywa sens pracy na rzecz lokalnych inicjatyw. Nie mamy takich wyzwań wynikających z wielokulturowości, lecz i z tą kwestią przyjdzie nam się wkrótce zmierzyć i wypada być na nią przygotowanym.

Warto na pewno także zastanowić się nad zaproponowanym w jednym z rozdziałów systemem kształcenia, przygotowywania do pracy w społeczności lokalnej, gdyż mimo najlepszych chęci nie może to być jedynie edukacja nieformalna, oparta na doświadczeniach i pasjach społecznikowskich.

Wszystkim czytelnikom, zarówno tym, którzy być może są już zmęczeni nieustającą aktywizacją środowisk lokalnych, jak i tym, którzy myślą, że o takiej pracy nie mają najmniejszego pojęcia, a także tym, którzy znają wiele teorii, lecz nie do końca wiedzą, jak je w praktyce zastosować, oraz tym, którzy wiedzą i zrobili już wiele – są liderami zmiany lokalnej, życzymy, by z materiału tego zaczerpnęli wiele inspiracji do swojej pracy. Może komuś coś podpowiedzą lub zastosują tę czy inną technikę, lub zaadaptują formularz albo zastanowią się, jak włączyć w działania lokalne różne grupy interesów. Może ktoś nawiąże przyjaźń z autorami...

Miłej lektury!

Redaktorzy wydania polskiego

Słowo wstępne do wydania polskiego

Podręcznik umiejętności pracy w społeczności lokalnej (*Community Work Skills Manual*) stał się swego rodzaju instytucją w sektorze pozarządowym w Zjednoczonym Królestwie. Wydano już cztery jego edycje, a każda z nich była dostosowywana do zmieniającego się kontekstu oraz warunków, w jakich organizatorzy społeczności lokalnych muszą pracować.

Podręcznik jest prawdziwą skarbnicą narzędzi, pomysłów oraz studiów przypadków, którymi podzielili się z nami praktycy organizowania społeczności lokalnych pochodzący z różnych środowisk. Ponadto stanowi cenny zasób dla każdego, kto działa w obszarze rozwoju społeczności lokalnych, czy to jako działacz danej społeczności, czy to jako wolontariusz. Jest on narzędziem, które przyda się również profesjonalnemu organizatorowi społeczności lokalnej oraz osobom zaangażowanym w kreowanie lokalnej polityki.

Niniejsza edycja publikacji została przetłumaczona dla rosnącej grupy polskich odbiorców – pracowników socjalnych specjalizujących się w pracy ze społecznością lokalną, liderów społeczności oraz wolontariuszy angażujących się w działania animacyjne. W Polsce rola pracy socjalnej obecnie ulega zmianie. Wypracowywane są sposoby, które przyczynią się do współdziałania z grupami defaworyzowanymi i do wzmocnienia ich. Wśród pracowników socjalnych posiadających umiejętności wspierania inicjatyw samopomocowych zauważalna jest rosnąca potrzeba stymulowania współpracy z różnymi aktorami społecznymi. Wyzwania w obszarze pracy ze społecznością lokalną stanowią nowy sposób rozwoju w warunkach zmieniającego się państwa.

Koncepcje te nie są nowe i mają długi rodowód w wielu krajach europejskich, jednak nie zawsze były one pod względem politycznym czy ekonomicznym uznawane za działania postępowe, ponieważ stanowią sposób na wzmacnianie pozycji obywateli. Istnieje potrzeba wypracowywania wśród społeczności lokalnych, ich mieszkańców, w tym wśród grup defaworyzowanych, szczególnie takich umiejętności, które pozwolą im podjąć wspólną pracę. Coraz częściej także pracownicy socjalni zauważają potrzebę działań jednoczących wspólnotę lokalną, społeczność danej miejscowości, dzielnicy, ulicy. Również decydenci powinni poznawać różnorodne sposoby pracy na rzecz społeczności oraz wiążące się z tym korzyści w kontekście podnoszenia jakości życia obywateli oraz empowermentu społeczności.

Podręcznik zawiera część wprowadzającą dotyczącą rozwoju społeczności lokalnych. Zaprezentowany został tu także artykuł na temat szczęścia (!), podejmujący zagadnienie potrzeb każdego obywatela w zakresie zdrowia, autonomii, niezależności i planowania dalszego życia. Spełnienie tych potrzeb wymaga uczestnictwa oraz współpracy poszczególnych osób, co sta-

nowi zasadniczy cel organizowania lokalnych społeczności. Rozwój społeczności polega na tym, aby ludzie robili coś dla siebie w sposób, który sami wybierają i planują, tak by wprowadzać pozytywne zmiany oraz podnosić jakość życia. Skuteczny rozwój społeczności wymaga umiejętności, wiedzy i fachowości. Podręcznik umiejętności uwzględnia takie podejście i korzysta z szerokiego spektrum zasobów wypracowanych przez praktyków pracy w społeczności lokalnej. Zostały one zgromadzone w jednym miejscu, aby mogły zostać wykorzystane przez działaczy, studentów, wykładowców oraz decydentów, osób odpowiedzialnych za kształtowanie lokalnej polityki społecznej.

Pomyślność, zdefiniowana jako dobre zdrowie, szczęście oraz dobrobyt społeczności i poszczególnych osób, to wartość, która przynosi korzyść nie tylko doświadczającym jej osobom czy grupom, lecz także szerszemu społeczeństwu. Jeśli ludzie są zdrowi, rośnie prawdopodobieństwo, że będą w stanie pracować, zarabiać na swoje utrzymanie, uczestniczyć w życiu społecznym, dbać o siebie nawzajem. W przypadku zdrowej społeczności rośnie prawdopodobieństwo wzajemnego wspierania się w dobie kryzysu, zapewnienia miejsca, w którym żyje się szczęśliwie, a także zachęcania do uczestnictwa i zaangażowania się wszystkich w działania na rzecz społeczności. Podsumowując, aktywne zaangażowanie w działania społeczności wpływa na budowanie dobrobytu, pomyślności oraz dobrej kondycji zdrowotnej. Związana jest z tym koncepcja żywotności społecznej (*community resilience*) lub inaczej mówiąc, dużej odporności na pewne dramatyczne zmiany, np. związane z kryzysem. Powiązanie rozwoju gospodarczego z rozwojem społecznym ma zasadnicze znaczenie w budowaniu tej właśnie odporności. Pracownicy socjalni w Polsce często pracują ze społecznościami najbardziej osłabionymi pod względem społecznym czy też ekonomicznym. Umiejętności oraz studia przypadków przedstawione w podręczniku podsuwają pracownikom socjalnym narzędzia do wypracowywania większej partycypacji i zaangażowania mieszkańców społeczności w działania na rzecz jej dobrobytu oraz rozwiązywania lokalnych problemów społecznych.

Należy przy tym pamiętać, że pojęcie pomyślności zawiera pewne elementy ryzyka czy niebezpieczeństwa. Wydaje się, że wielu z nas myli komfort czy wygodę ze szczęściem. Organizatorzy społeczności lokalnych nie mogą pozwolić sobie na wygodnictwo. W całej Europie, a właściwie na całym świecie, organizowanie i rozwój społeczności muszą stanowić podejście do zmiany społecznej. Podejście, które uwzględnia nierówności występujące pomiędzy poszczególnymi osobami, społecznościami oraz regionami, a także to, że w każdej relacji czy strukturze pojawia się kwestia władzy. Pracujemy w najbardziej defaworyzowanych społecznościami i z najsłabszymi osobami. Musimy postrzegać ludzi jako obywateli, którzy mają własne opinie na temat polityki czy własne plany i nie są wyłącznie pionkami na szachownicy działań polityków. Zbyt często ludzie postrzegani są jako problem, podczas gdy tak naprawdę dysponują dużym doświadczeniem czy rozumieniem spraw i zasobami, które można wykorzystać w procesie tworzenia rozwiązań. Podejmowanie działań z uwzględnieniem osobistej sytuacji ludzi i ich trosk, a także uznanie ich umiejętności, motywacji czy pragnień mogą być skutecznym sposobem wypracowywania zmian społecznych.

Podręcznik umiejętności zapewnia wiele narzędzi potrzebnych do wypracowania szczęśliwego oraz zdrowego życia, o którym tu wspominał. Narzędzia te mogą zostać wypracowane przez lokalnych działaczy, którzy zdecydowali, że muszą wspólnie zająć się sprawami wpływającymi na życie ich społeczności – mogą to być skutki bezrobocia, brak usług uwzględniających potrzeby

dzieci, ludzi młodych czy seniorów lub też kwestia pojawiających się zachowań rasistowskich. Można skorzystać ze studiów przypadku napisanych przez osoby zajmujące się takimi sprawami, w których opisano sukcesy, ale także problemy, jakie napotkali. Zarówno mieszkańcy osiedli socjalnych, jak i członkowie zaniedbanych społeczności skupionych wokół wspólnych spraw, pracujący razem nad rozwiązywaniem problemów, potrzebują wiedzy i umiejętności. Chodzi tu przede wszystkim o takie umiejętności, które pozwolą na zbieranie i określanie lokalnych potrzeb, przygotowanie w systematyczny sposób diagnozy własnej społeczności. Oznacza to, że społeczność zaangażowana w działania na rzecz poprawy swojej sytuacji musi nauczyć się nowych technik prowadzenia udanych kampanii, a także zrozumieć złożoność procesu budowania zmiany i wpływania na nią.

Organizatorzy społeczności lokalnych działający w różnych krajach i różnych środowiskach nieustannie są zaangażowani w pracę ze społecznościami i grupami, która ma doprowadzić do zbadania sposobów zaspokajania potrzeb ich członków. Obecnie świat podlega dramatycznym zmianom i ważniejsze niż kiedykolwiek staje się także, w kontekście dobrostanu i niezależności, aby indywidualne osoby, grupy i społeczności współpracowały ze sobą w sposób bardziej efektywny. Wzajemne wsparcie jest koniecznością w krajach Europy Zachodniej, ponieważ recesja gospodarcza skutkuje cięciami w sektorze publicznym, zaś w krajach Europy Wschodniej trwa już proces odchodzenia od państwa monopolizującego świadczenie usług, z jednoczesną ciągłą i prawdopodobnie nasilającą się potrzebą wspierania rodzin i społeczności borykających się z widmem ubóstwa. Ponadto coraz częściej pojawia się potrzeba zmian kulturowych, które oznaczają dla nas zatrzymanie się nad kwestią, jak najlepiej współpracować z innymi, tak aby zaspokajać nasze potrzeby w zakresie pomysłowości i aby zaplanować przyszłość. Te dwie koncepcje, dobrostanu i autonomii, są nierozdzielnie związane, ponieważ społeczności i ludzie, którzy mają wpływ i kontrolują swoją przyszłość, wzmacniają się i upodmiotowiają.

Rok 2012 ONZ ogłosiła Międzynarodowym Rokiem Spółdzielczości. Podkreśla to rzeczywiste mocne strony modelu przedsiębiorczości spółdzielczej jako alternatywnego sposobu prowadzenia działalności gospodarczej, a także sposobu na zajęcie się kwestiami ubóstwa, bezrobocia i integracji społecznej. Spółdzielnie cieszą się długą tradycją promowania wzajemnej, oddolnej aktywności. Zaczęły powstawać głównie wśród najuboższych społeczności, promując wspólną pracę, usługi czy wypracowywanie systemu pomocy, w tym samopomocy oraz działań socjalnych. Inicjatywy takie bazują na szeregu zasad, do których należy poszanowanie autonomii i niezależności, a także troska o społeczność. Jednym z argumentów podanych przez Sekretarza Generalnego Spółdzielczości w Zjednoczonym Królestwie uzasadniającym umieszczenie kwestii współpracy w obszarze anglosaskiej ekonomii politycznej jest to, że w efekcie wzrasta prawdopodobieństwo, iż będziemy mogli prowadzić zdrowe, satysfakcjonujące życie.

Organizatorzy społeczności lokalnych twierdzą, że zachęcanie do wspólnej pracy w obrębie naszych społeczności, szczególnie tych doświadczających wielorakiej deprivacji, także może przynieść efekt w postaci większego zadowolenia z życia.

Podręcznik przedstawia narzędzia, którymi powinny operować osoby chcące wspólnie działać. Kwestią zasadniczą jest to, aby politycy podejmujący decyzje, organizatorzy społeczności lokalnych oraz działacze społeczni mieli świadomość, że muszą poznawać społeczności, w których pracują. Tego typu znajomość jest potrzebna do tego, aby praca prowadzona na rzecz społecz-

ności nie była oparta na fałszywych założeniach, gdyż cały proces może ją wówczas osłabiać, zamiast wzmacniać.

W podręczniku znaleźć można pewne skuteczne techniki, które opracowano w celu określenia potrzeb społeczności z uwzględnieniem głosów wszystkich grup i osób, także tych najbardziej marginalizowanych. Angażowanie ludzi w działanie stanowi klucz do skutecznej wspólnej pracy, bo przecież dla każdego znajdzie się coś do zrobienia, wszystkie potrzeby zostaną wzięte pod uwagę. W podręczniku znajduje się cały rozdział na temat prowadzenia kampanii i działań rzeczniczych, przedstawiający szeroką gamę metod pozwalających na przekazanie przesłania społeczności osobom tworzącym politykę czy podejmującym decyzje. Opierają się one głównie na przekazywaniu ludziom uprawnień (empowerment) poprzez udzielenie im głosu i upodmiotowienie. To zadziwiające, jak niewielka ilość informacji czy wiedzy jest w stanie wzmocnić grupę do podjęcia skuteczniejszych działań w czasie prowadzenia przez nią kampanii. Grupy współpracujące w społecznościach muszą wiedzieć, jak reagować na niektóre decyzje i jak lobbować w celu uzyskania zmiany, zwrócenia uwagi na ważną kwestię społeczną.

Budowanie skutecznie działających instytucji, sieci i partnerstw, organizowanie wydarzeń społecznościowych oraz pozyskiwanie zasobów mają kluczowe znaczenie przy tworzeniu współpracujących i pomagających sobie instytucji. Podręcznik podsuwa szereg podejść czy pomysłów w tym zakresie oraz pomaga przeprowadzić refleksję, podsunąć innym wnioski z naszych działań, jeśli zostanie dokonana ich ewaluacja. Istnieje tendencja do pozostawiania ewaluacji na koniec prowadzonych działań, jednak naszym zdaniem powinna być ona wbudowana w cały proces naszej pracy, powinniśmy myśleć o niej od samego początku. Podręcznik zapewnia wskazówki, jak wprowadzić systemy ewaluacji do naszej działalności w pracy ze społecznością lokalną.

Podsumowując, zapytajmy, o co chodzi w rozwoju społeczności lokalnych. Organizowanie społeczności lokalnych to nic innego jak:

- zmienianie społeczności na takie, jakimi chcielibyśmy je widzieć,
- angażowanie ludzi w dokonywanie tych zmian,
- zachęcanie różnych osób do spotykania się i wspólnego działania,
- stawianie wyzwań osobom, grupom, organizacjom i instytucjom, aby to, co robią, robiły inaczej,
- równość i brak dyskryminacji, sprawiedliwość społeczna (uczciwość), pracujący wspólnie ludzie (kolektywne działania), ludzie mający prawo głosu oraz kontrolę nad tym, co robią (empowerment społeczności), ludzie uczący się razem.

Spis treści

Wstęp.....	3
Słowo wstępne do wydania polskiego.....	5
rozdział 1. Rozwój społeczności lokalnej	17
Wprowadzenie	19
1.1. Szczęście, zrównoważony rozwój środowiska naturalnego a praca nad rozwojem społeczności lokalnej – STARTER	24
rozdział 2. Poznawanie społeczności.....	29
2.1. Nawiązywanie kontaktów ze społecznością zdefiniowaną geograficznie.....	33
2.2. Studium przypadku – kontakt ze społecznościami marginalizowanymi..	37
2.3. Prowadzenie badań wśród grup wolontariackich i grup lokalnych.....	39
2.4. Osoby ubiegające się o azyl oraz uchodźcy – wspieranie integracji.....	41
2.5. Studium przypadku – rozwój społeczności lokalnej a osoby ubiegające się o azyl i grupy kobiece	44
2.6. Wskazówki do pracy z grupami uchodźców	46
2.7. Model społeczności w fazie transformacji – część 1.....	50
2.8. Model społeczności w fazie transformacji – część 2.....	52
2.9. Inicjatywa wspierania procesów transformacyjnych – model wsparcia i rozwoju „wspólnot interesów”	56
2.10. Inicjatywa wspierania procesów transformacyjnych – studia przypadków.....	58
2.11. Praca ze społecznością lokalną a grupy wyznaniowe – kilka uwag	61
2.12. Czy między wiarą a rozwojem społeczności występuje napięcie?	64
rozdział 3. Określanie potrzeb	68
3.1. Definiowanie problemu – w poszukiwaniu rozwiązania	71
3.2. Identyfikowanie potrzeb społeczności lokalnych	75
3.3. Studium przypadku – plan gminy Stoneflat.....	78
3.4. Praca ze wszystkimi grupami społeczności lokalnej.....	80

3.5. Technika układanki w społeczności lokalnej	83
3.6. Studium przypadku – zastosowanie techniki układanki.....	86
3.7. Wskazówki dotyczące uczestnictwa osób mających problemy ze zdrowiem psychicznym korzystających z usług służby zdrowia oraz ich opiekunów.....	87
3.8. Studium przypadku – badanie i konsultacje dla odbiorców usług.....	91
3.9. Studium przypadku – plan działania dla partnerstw w społeczności lokalnej	93
3.10. Studium przypadku – badanie zdrowego stylu życia w małych miejscowościach i na wsi	95
3.11. Studium przypadku – zmienianie okolicy – planowanie rzeczywistości	97
3.12. Studium przypadku – Bank Top: projekt konsultacji młodzieżowych dotyczący placu zabaw	100
rozdział 4. Łączenie ludzi w społeczności lokalnej.....	102
4.1. Technika Open Space (otwarta przestrzeń)	105
4.2. Lista działań zachęcających ludzi do przyłączenia się do grupy.....	108
4.3. Rekrutacja nowych członków grupy.....	111
4.4. Sieci i sieciowanie.....	113
4.5. Tworzenie sieci społecznych.....	116
4.6. Program wspierania równości, różnorodności oraz spójności.....	120
4.7. Studium przypadku – regeneracja środowiska naturalnego i wykluczenie społeczne.....	125
4.8. Rozwiązywanie konfliktów między grupami w społeczności lokalnej	127
4.9. Studium przypadku – angażowanie ludzi w ochronę przyrody.....	129
4.10. Studia przypadku – angażowanie ludzi w projekty przyrodnicze.....	130
4.11. Studium przypadku – budowanie udanego projektu lokalnego.....	133
4.12. Studium przypadku – angażowanie społeczności lokalnej w działania sąsiedzkie	135

4.13. Studium przypadku – „Działania lokalne to świetna sprawa dla wielu”. Przykład centrum społeczności lokalnej powstałego w chińskiej restauracji.....	138
rozdział 5. Społeczności wirtualne	141
5.1. Wprowadzenie do elektronicznego zarządzania i społeczności wirtualnych.....	144
5.2. Zarządzanie i społeczności wirtualne.....	146
5.3. Techniki interakcji on-line.....	148
5.4. Zaangażowanie społeczności lokalnej – podejście wirtualne oraz w czasie rzeczywistym	150
5.5. Wady i zalety metod elektronicznego uczestnictwa (e-partycypacji)	151
5.6. Budowanie społeczności wirtualnych – niektóre zagadnienia prawne oraz dotyczące dostępności dla osób niepełnosprawnych.....	153
5.7. Budowanie społeczności wirtualnej – kilka pomysłów.....	154
rozdział 6. Skuteczna współpraca.....	156
6.1. Wyznaczenie celów i ukierunkowanie grupy	159
6.2. Oświadczenie dotyczące równouprawnienia w grupie	163
6.3. Praca bez reguł.....	164
6.4. Identyfikacja mocnych stron i słabych punktów w grupie	166
6.5. Ocena mocnych stron grupy	168
6.6. Problemy, które może napotkać grupa.....	171
6.7. Włączenie osób niewierzących	173
6.8. Studium przypadku – radio lokalne w Midlothian – tworzone przez ludzi, o ludziach i dla ludzi.....	175
6.9. Studium przypadku – spółdzielnia w Stoke: zakup zdrowej żywności.....	178
6.10. Organizacja imprez – formularz zgłoszeniowy	181
6.11. Jak sprawić, aby spotkania były udane.....	183
6.12. Jak przeprowadzić owocne spotkanie w środowisku lokalnym.....	186
6.13. Informacja to siła	190
6.14. Praca w środowisku dwujęzycznym.....	193

6.15. Lista dobrych praktyk – kwestie językowe przy prowadzeniu imprez w społecznościach dwujęzycznych.....	194
6.16. Praca w środowisku dwujęzycznym – korzystanie z usług tłumaczy	197
6.17. Speakers' Corner	200
6.18. Studium przypadku – Interfusion: Młodzieżowe Forum Różnorodności w Portsmouth.....	203
6.19. Studium przypadku – projekt Oasis Music: rozwijanie i wspieranie młodzieżowego projektu muzycznego	206
rozdział 7. Kampanie i lobbying	209
7.1. Jak postępować z mediami	212
7.2. Przewodnik dobrej promocji.....	217
7.3. Alerty.....	221
7.4. Prezentacja oficjalnego stanowiska.....	225
7.5. Kontakt z politykiem.....	226
7.6. Pisanie listów lobbyingowych.....	228
7.7. Odpowiedź na listy parlamentarzystów.....	230
7.8. Wizyta u polityka.....	232
7.9. Tworzenie profili parlamentarzystów.....	235
7.10. Co to jest pokojowa akcja bezpośrednia.....	236
7.11. Studium przypadku – pokojowa akcja bezpośrednia społeczności lokalnej przeciwko uprawom modyfikowanym genetycznie.....	239
7.12. Planowanie pokojowej akcji bezpośredniej.....	240
7.13. Studium przypadku – planowanie akcji bezpośredniej (NVDA).....	242
7.14. Jak podjąć skuteczną pokojową akcję bezpośrednią	243
7.15. Szkolenia w zakresie pokojowych akcji bezpośrednich (NVDA).....	246
7.16. Studium przypadku – wartość wsparcia w doradztwie.....	249
7.17. Studium przypadku – blokada nowej akademii.....	251
rozdział 8. Kształcenie	254
8.1. Kształcenie i działania społeczności lokalnej na rzecz zrównoważonego rozwoju.....	257

8.2. Planowanie zrównoważonego rozwoju – jak omawiać w grupach	
problemy chaosu klimatycznego.....	261
8.3. Audyt szkoleniowy na temat partnerstwa w środowisku lokalnym.....	266
8.4. Mentoring lokalnych grup wyznaniowych.....	268
8.5. Studium przypadku – mentoring lokalnych grup wyznaniowych – studium	
przypadku Zjednoczonego Kościoła Reformowanego Luddendenfoot ...	270
8.6. Warunki ramowe kształcenia i kwalifikacji.....	273
8.7. Szczegóły dotyczące kursów pracy w zakresie rozwoju	
społeczności lokalnej.....	276
8.8. Zastosowanie warunków ramowych – zdrowie.....	280
8.9. Zastosowanie warunków ramowych – zrównoważony rozwój.....	282
8.10. Zastosowanie warunków ramowych – trwałe społeczności.....	284
8.11. Zastosowanie warunków ramowych – wzmacnianie kompetencji	
społeczności lokalnych oraz ich angażowanie.....	286
8.12. Zrozumienie poszczególnych poziomów kwalifikacji i kształcenia.....	288
8.13. Identyfikacja indywidualnych potrzeb w zakresie kształcenia	
i rozwoju – wykorzystanie krajowych standardów zawodowych	
w pracy nad rozwojem społeczności lokalnej.....	291
8.14. Kształcenie na podstawie doświadczenia – ile jest warte?.....	295
8.15. Studium przypadku – kształcenie na podstawie doświadczenia –	
uznawaj to, czemu należy się uznanie!.....	297
rozdział 9. Rozwój społeczności lokalnych	299
9.1. Porozmawiaj z ręką – twarz nie słucha! Spojrzenie na kreowanie	
potencjału korporacyjnego.....	302
9.2. Różne struktury organizacyjne.....	307
9.3. Status prawny i struktury grup w środowisku lokalnym.....	311
9.4. Grupy i niektóre zobowiązania prawne, z którymi się spotykają.....	313
9.5. Dlaczego polityka organizacyjna jest istotna.....	315
9.6. Prawo pracownicze i dobre praktyki w zatrudnianiu.....	317
9.7. Program rozwoju społeczności lokalnej i obszarów leśnych.....	320
9.8. Dostęp dla osób niepełnosprawnych.....	323

9.9. Bezpieczna realizacja projektów	327
9.10. Wskazówki dotyczące wymogów ubezpieczenia dla środowiskowych obszarów leśnych.....	331
9.11. Ekologiczne biuro.....	333
9.12. Żywność dla grup lokalnych.....	335
9.13. Studium przypadku – projekt kawiarni	337
9.14. Zarządzanie projektem.....	339
9.15. Studium przypadku – zarządzanie projektem.....	342
rozdział 10. Funkcjonowanie partnerstw.....	347
10.1. Tworzenie partnerstw.....	351
10.2. Studium przypadku – budowanie partnerstw transgranicznych. Projekt rozwoju społeczności lokalnej Kilty Cashel, na granicy Leitrim/ Fermanagh	354
10.3. Przewodnik „krok po kroku” w tworzeniu projektu zrównoważonej rewitalizacji środowiska naturalnego	356
10.4. Grupy wyznaniowe, a rozwój społeczności lokalnej.....	360
10.5. Praca ze społecznościami wyznaniowymi – świadomość osobista.....	363
10.6. Praca ze społecznościami wyznaniowymi – umiejętności praktyczne	365
10.7. Skuteczna współpraca między społecznościami lokalnymi, władzami publicznymi oraz partnerstwami.....	367
10.8. Skuteczna praca między społecznościami, władzami publicznymi oraz partnerstwami – matryca weryfikacyjna	370
10.9. Studium przypadku – tworzenie spójnej i zrównoważonej społeczności lokalnej w rejonie dużego nowego osiedla: strategia rozwoju społeczności dzielnicy West of Waterlooville.....	373
10.10. Projekt gazetki (newslettera) dla społeczności lokalnej.....	376
10.11. Tworzenie mapy społeczności lokalnej.....	378
rozdział 11. Ewaluacja.....	380
11.1. Mierzenie tego, co jest ważne – wpływu na życie ludzi.....	383
11.2. Ewaluacja rozwoju społeczności lokalnej – wykorzystanie wyników.....	378

11.3. Refleksja nad praktyką – teorie zmian jako narzędzie planowania oraz ewaluacji.....	390
11.4. Refleksja nad praktyką – stosowanie teorii zmian	392
11.5. Refleksyjna praktyką – przykład ram ewaluacji.....	394
11.6. Refleksyjna praktyka – opracowanie ram projektu ewaluacji.....	395
11.7. Refleksyjna praktyka – wizualizacja sposobów myślenia o wynikach i celach.....	396
11.8. Różne podejścia do ewaluacji – metoda action research	399
11.9. Określanie strategii ewaluacji.....	401
11.10. Plan ewaluacji.....	403
11.11. Przydatne szablony	405
11.12. Pisanie sprawozdania z ewaluacji.....	407
11.13. Przydatne informacje: książki i strony www na temat ewaluacji.....	409
11.14. Techniki ewaluacji oraz monitoringu.....	411
11.15. Miękkie rezultaty – czym są i jak je osiągać.....	415
11.16. Korzystanie z wideo przy monitoringu oraz ewaluacji.....	418
11.17. Historie i indywidualne opisy przypadków (<i>case studies</i>) jako narzędzie ewaluacji.....	421
11.18. Projektowanie szablonu do zbierania historii.....	423
11.19. Studium przypadku – historia Sally	425
rozdział 12. Organizacja imprez i aktywności społecznych.....	427
12.1. Pomysły na wprowadzenie korzystnych zmian w otoczeniu	430
12.2. Czystsze, bezpieczniejsze i bardziej przyjazne środowiska – ku bezpieczniejszym społecznościom lokalnym.....	433
12.3. Studium przypadku – stacja kolejowa w Todmorden.....	436
12.4. Planowanie ogrodu lokalnego	438
12.5. Plan działań dla projektu gier i zabaw	442
12.6. Lista działań przy planowaniu imprez międzypokoleniowych.....	445
12.7. Role facylitatorów w trakcie warsztatów.....	448
12.8. Pomysły zajęć warsztatowych na imprezę międzypokoleniową.....	450
12.9. Jak poprowadzić konferencję przyjazną dla środowiska naturalnego.....	452

12.10. Uwagi dotyczące organizacji konferencji zachęcającej do dialogu międzywyznaniowego na temat zagadnień środowiska naturalnego	454
12.11. Studium przypadku – konferencja międzywyznaniowa na temat środowiska naturalnego	456
rozdział 13. Zasoby	459
13.1. Planowanie działania pod kątem zrównoważonego rozwoju	462
13.2. Zasoby – ludzie, pieniądze, rzeczy	464
13.3. Studium przypadku – projekt zrównoważonego wykorzystania budynków gmin wiejskich	466
13.4. Ekologiczna jazda samochodem – lista sprawdzająca	469
13.5. Lista sprawdzająca – paliwo pojazdu	471
13.6. Ekologiczna opieka nad dzieckiem – lista sprawdzająca	474
13.7. Ekologiczna opieka nad dzieckiem – wskazówki dotyczące zabawek	477
13.8. Ogólnodostępne oprogramowanie	479
13.9. Lista „zielonych” zasobów	482
rozdział 14. Finansowanie	489
14.1. Pieniądze brudne czy czyste? – Jak etycznie zbierać fundusze	492
14.2. Wskazówki do pisania wniosku o finansowanie	494
14.3. Bieżące możliwości finansowania	495
14.4. Przed pozyskaniem funduszy	498
14.5. Przygotowanie wniosku	501
14.6. Kluczowe zagadnienia i umiejętności w przygotowaniu propozycji finansowania	503
14.7. Opracowanie biznesplanu	505
14.8. Finansowanie – plan działania	507
14.9. Matryca źródeł finansowania	510
14.10. Reagowanie na cięcia finansowe	515

Rozwój społeczności lokalnej



Wprowadzenie	17
1.1. Szczęście, zrównoważony rozwój środowiska naturalnego a praca nad rozwojem społeczności lokalnej – STARTER.....	22

Wprowadzenie

VAL HARRIS



Krótką historia...

Praca nad rozwojem społeczności lokalnej ma w Wielkiej Brytanii długą historię sięgającą czasów działaczy społecznych ery wiktoriańskiej, którzy postulowali ulepszenie warunków życia społecznego. Od tamtego czasu idee pracy w środowisku lokalnym ewoluowały, były dostosowywane do zmieniających się warunków, przy jednoczesnym zachowaniu fundamentalnych zasad i wartości tego działania. Rząd brytyjski na przestrzeni lat dostrzegał znaczenie ruchów społecznych we wdrażaniu własnej polityki społecznej – czy to jako część planu wycofywania się z kolonii, czy też jako element rozwiązywania kwestii ubóstwa przez angażowanie obywateli w działania państwowe.

Czym jest rozwój społeczności lokalnej

Podjęcie tego rodzaju działań zostało uznane za zawód lub też – jak utrzymują niektórzy – za profesję co najmniej w połowie lat 90. XX w., kiedy to osoby pracujące w lokalnych środowiskach określiły cele, wartości, zasady oraz kluczowe obszary tej pracy w formie krajowych standardów zawodowych. Zanim to nastąpiło, podejmowano wiele prób sprecyzowania pojęcia pracy nad rozwojem społeczności lokalnej oraz określenia, czym różni się to działanie od innych form angażowania się w życie lokalne oraz wspierania społeczności lokalnych.

Znaczenie sformułowania „społeczność lokalna” jest także nadal szeroko dyskutowane, lecz w tym poradniku użyjemy go do określenia społeczności skupionych wokół miejsca zamieszkania, zajmujących się wspólnymi sprawami i mających wspólną tożsamość.

Mniej więcej co pięć lat krajowe standardy zawodowe są uaktualniane i dostosowywane do bieżącego kontekstu politycznego oraz do środowisk, w jakich rozwój społeczności lokalnych ma miejsce. Niezależnie od zmian w nazewnictwie rozwój społeczności lokalnych skupia się wokół zmiany sytuacji tych, którzy mają najmniej możliwości działania i zasobów materialnych, na dokonaniu analizy i diagnozy problemów występujących na ich terenie oraz na wspólnym ich rozwiązywaniu.

Zasady i wartości rozwoju społeczności lokalnej dotyczą przede wszystkim:

- dokonywania zmian,
- sprawiedliwości społecznej/środowiskowej,
- podejmowania decyzji przez społeczności,
- wspólnego działania ludzi,



- zwiększania możliwości wpływania przez ludzi na decyzje dotyczące ich społeczności lokalnej,
- możliwości uczenia się od siebie nawzajem, analizowania wcześniejszych wspólnych działań.

Praca nad rozwojem społeczności lokalnej to przede wszystkim proces, sposób pracy, owocujący określonymi rezultatami. Zrozumienie go i wdrożenie w praktyce wymaga odpowiedniej wiedzy i umiejętności. Nie każdy, kto podejmie się tego zadania, odniesie sukces. Jak w wielu zawodach, tak i tutaj działają praktycy, którzy mają naturalne zdolności w tej dziedzinie, i trudno jest ocenić, na ile profesjonalne umiejętności oraz fachowa wiedza są wnoszone przez nich do wykonywanych zadań.

Podstawowe obszary pracy oraz role podejmowane przez praktyków zajmujących się rozwojem społeczności lokalnej odzwierciedlają cykliczność tego procesu:

- Poznanie społeczności lokalnej – jej zainteresowań, poczucia tożsamości, terenu (lokalizacji),
- Gromadzenie wiadomości o tym, jakie potrzeby i sprawy są dla jej mieszkańców ważne,
- Organizowanie spotkań w celu uzgodnienia celów i nakreślenia planów ich realizacji,
- Zachęcenie uczestników do efektywnej, wspólnej pracy w grupie, a także do pracy z innymi grupami i społecznościami lokalnymi,
- Wspieranie grup w podejmowaniu decyzji dotyczących organizacji – w systemach i strukturach formalnych lub nieformalnych,
- Wspieranie grup w zdobywaniu koniecznych zasobów,
- Zachęcanie, by ludzie uczyli się od siebie wzajemnie i oceniali swoje działania,
- Uczenie się na podstawie własnych doświadczeń poprzez krytyczną refleksję nad wykonanymi działaniami, traktowaną jako część ciągłego rozwoju zawodowego.

Rozwój społeczności lokalnej to przede wszystkim działanie oddolne, polegające na wspieraniu ludzi i kształtowaniu w nich zdolności do podejmowania aktywności razem z innymi członkami danej społeczności. Podejście to opiera się na przekonaniu, że ludzie potrafią wspólnie wypracować umiejętności i wiedzę w celu przeprowadzania zmian służących innym.

Osoba wspierająca rozwój społeczności lokalnej postrzegana jest jako nieformalny wychowawca – ktoś stojący nieco z tyłu i zapewniający niezbędne wsparcie, pomagający przy zadaniach praktycznych, a w razie potrzeby nawiązujący kontakty z innymi, dostarczający informacje oraz kontakty, cały czas zachęcający ludzi do pracy nad realizacją własnych pomysłów czy do zdobywania fachowej wiedzy. Ze względu na tę kształcącą rolę rozwój społeczności lokalnej jest umieszczony w sektorze kształcenia ustawicznego, dlatego też instytucja kształcenia ustawicznego (Lifelong Learning, UK LLUK) zajmuje się kwestią krajowych standardów zawodowych w tej dziedzinie (National Occupational Standards, NOS).

Standardy te precyzują, jakim zasobem wiedzy i umiejętnościami praktycznymi powinna dysponować osoba zajmująca się rozwojem społeczności lokalnej (pracująca na etacie lub jako działacz społeczny). Pełny zestaw standardów można znaleźć na stronie internetowej www.lifelonglearninguk.org. Federacja na rzecz Edukacji dla Rozwoju Społeczności¹ (Federation for Community Development Learning, FCDL) wydaje także materiały w wersji papierowej oraz dys-

1 Tłum. red.

ponuje płytą CD przeznaczoną dla organizacji i instytucji, prezentującą wykorzystanie krajowych standardów zawodowych do usprawniania praktyki działania pracowników zajmujących się rozwojem społeczności lokalnej.



Kto wykonuje pracę związaną z rozwojem społeczności lokalnej

Osoby zajmujące się rozwojem społeczności lokalnych mogą być różnorodnie określane. Ich praca może się mieścić pod szyldem wielu zawodów i opisów stanowisk pracy. Można ich nazywać animatorami społeczności lokalnej, koordynatorami/pracownikami do spraw rozwoju społeczności lokalnej, pracownikami centrów aktywizacji lokalnej, pracownikami do spraw rewitalizacji społecznej, pracownikami do spraw budowania partnerstw lokalnych lub kontaktów ze społecznością lokalną.

Pracują oni zarówno w społecznościach wiejskich, jak i miejskich, przede wszystkim w obszarach określanych jako zaniedbane. Mogą być zatrudniani przez lokalne samorządy, miejscowe lub regionalne organizacje pozarządowe oraz grupy lokalnych społeczności, czy też przez centra aktywizacji lokalnej. Mogą to być także miejscowi działacze społeczni, nieotrzymujący wynagrodzenia, zaangażowani w różne kampanie grup z danej społeczności lokalnej lub świadczący pomoc na rzecz okolicznych mieszkańców.

Jeśli pracują zgodnie z wartościami i zasadami rozwoju społeczności lokalnej oraz przyjmują podejście działania oddolnego w celu wzmocnienia społeczności lokalnej dla osiągnięcia zmiany społecznej, uznajemy je za osoby pracujące na rzecz rozwoju społeczności lokalnej, niezależnie od posiadanego tytułu. Jeśli są natomiast nazywani organizatorami społeczności lokalnej, ale nie pracują w sposób określony w krajowych standardach zawodowych, nie uznajemy ich za takich pracowników. Ponieważ wciąż brak jest porozumienia co do definicji pracy na rzecz rozwoju społeczności lokalnej, czasami powstają stanowiska nieuwzględniające umiejętności potrzebnych do pracy w tych społecznościach, ze wszystkimi związanymi z tym napięciami i wyzwaniem, oraz niedoceniające modelu pracy „oddolnej” mającej na celu uruchomienie procesu rozwoju środowiskowego.

Pracę w społeczności lokalnej można prowadzić na wiele sposobów, lecz nie wszystkie one działają w oparciu o jej rozwój.

Sytuacja obecna

Podział społeczeństwa na grupy ze względu na ich zamożność staje się coraz bardziej wyraźny, zaś jakość życia w biedniejszych środowiskach lokalnych często staje się jeszcze gorsza na skutek działań środowisk bogatszych. Nasze społeczności lokalne stają się coraz bardziej podzielone, poszczególni ludzie nie postrzegają już siebie jako części miejscowej wspólnoty. Zdarza się, że lokalne grupy tej samej społeczności konkurują z innymi, starając się zdobyć zasoby potrzebne do własnego przetrwania.

Rząd brytyjski jest obecnie zainteresowany:

- tworzeniem bezpiecznych społeczności lokalnych,
- spójnymi społecznościami lokalnymi,
- poprawieniem sytuacji zaniedbanych społeczności lokalnych,



- ograniczeniem podziałów i nierówności pomiędzy społecznościami sąsiedzkimi,
- społecznościami lokalnymi zrównoważonymi oraz strategiami zrównoważonych społeczności lokalnych z obszarów wiejskich i miejskich,
- wzmocnieniem praw obywateli oraz społeczności lokalnych poprzez ich partycypację, włączanie się w planowanie i podejmowanie decyzji na poziomie lokalnym,
- wzmacnianiem społeczności lokalnych i ich liderów,
- odpowiedzią na deficyty demokratycznego uczestnictwa, kształtowaniem aktywnych postaw u obywateli,
- reformą sektora państwowego poprzez włączanie lokalnych społeczności w działania samorządów polegające na określaniu lokalnych priorytetów,
- koncepcją zrównoważonego rozwoju oraz zmian klimatycznych,
- a także wieloma innymi kwestiami dotyczącymi społeczności.

Coraz więcej uwagi poświęca się społecznościom sąsiedzkim, koncepcjom kształtowania miejsca i obszarów wzrostu oraz zarządzaniem rejonami podopadającymi. Nieustająco podejmowany jest temat potrzeby angażowania obywateli w różnorodne obszary polityki państwowej, od działań na rzecz szeroko rozumianej sprawiedliwości społecznej po sprawy codzienne, takie jak utylizacja śmieci o niskim poziomie radioaktywności. Wzrasta zainteresowanie pracą na rzecz rozwoju lokalnego na poziomie regionalnym oraz krajowym, rozumienie jej roli we wdrażaniu polityki ogólnokrajowej na przykład w dziedzinie wzmacniania oddolnych sił społecznych. Do sektora pozarządowego kierowane są prośby o wzmocnienie jego roli w projektowaniu oraz świadczeniu usług publicznych. Pojawiają się projekty usprawniania i rozwijania umiejętności społeczności lokalnych w podejmowaniu nowych partnerskich zadań.

Wobec powyższych planów doświadczenie oraz idea rozwoju społeczności lokalnej mają wiele do zaoferowania i jest to z pewnością właściwy moment do podjęcia wspólnej pracy nad tym zagadnieniem.

Wprowadzenie do pracy nad rozwojem społeczności lokalnej oraz kwestii sprawiedliwości społecznej i środowiskowej

Niniejszy poradnik stanowi część materiałów przygotowanych przez federację FCDL w programie DEFRA² pod nazwą „Każde działanie się liczy” (Every Action Counts, EAC), którego celem jest podniesienie świadomości kwestii ekologicznych wśród grup wolontariackich i innych grup lokalnych oraz szerzej w społecznościach lokalnych.

Program DEFRA otrzymał od rządu zadanie podjęcia działań dotyczących kwestii ochrony środowiska związanych ze zmianami klimatycznymi oraz ubożeniem zasobów naturalnych. Więcej informacji na temat tego programu znaleźć można w czterostronicowej broszurze oraz na stronie internetowej Every Action Counts (www.everyactioncounts.org.uk). Program EAC zmierzający do rozpoznania aktualnych wyzwań związanych z kwestią ochrony środowiska naturalnego opiera się na idei, zgodnie z którą każda grupa lokalna, duża czy mała, żyjąca na wsi czy w mieście, może w znaczący sposób wpłynąć na zrównoważony rozwój środowiska naturalnego.

2 DEFRA – Departament for Environment, Food and Rural Affairs, Departament Środowiska, Żywności i Rolnictwa w rządzie brytyjskim (przyp. red.).



Federacja zaangażowała się w ten program, ponieważ uznaje sprawiedliwość ekologiczną za kluczowy element sprawiedliwości społecznej – jedną z zasadniczych wartości pracy nad rozwojem społeczności lokalnej. Społeczności ubogie i marginalizowane znajdują się zazwyczaj na końcu długiej listy priorytetów społecznych, dlatego też są one bardziej narażone na egzystowanie w zdegradowanym środowisku oraz na społeczne skutki zmian zachodzących w środowisku naturalnym.

Celem pracowników zajmujących się rozwojem społeczności lokalnych jest sprawiedliwość społeczna, zaś podejście FCDL do pracy nad kwestiami zrównoważonego rozwoju opiera się na uznaniu ścisłego powiązania między problemami środowiska naturalnego a przejawami niesprawiedliwości społecznej; najbiedniejsze społeczności zostawiają po sobie zazwyczaj najmniejsze ślady ingerencji w środowisko naturalne, cierpią jednak z powodu nadmiernie dużych skutków działania tych, którym powodzi się lepiej. Na przykład w Wielkiej Brytanii największe zanieczyszczenie środowiska, spowodowane przez wielkie fabryki, odnotowuje się na terenach najbardziej zaniedbanych samorządów. Także zanieczyszczenie będące skutkiem ruchu samochodowego jest największe właśnie na tych obszarach.

FCDL, postrzegając sprawiedliwość ekologiczną jako zasadniczy element sprawiedliwości społecznej, uznaje, że istnieją dwie ważne powinności:

- dobrej jakości życia dla wszystkich – każdy powinien mieć dostęp do bezpiecznego i zdrowego miejsca życia, pracy i wypoczynku,
- racjonalnej gospodarki zasobami naturalnymi, tak by wystarczyło ich dla wszystkich obecnie oraz dla przyszłych pokoleń.

Wszystkie materiały zaprojektowane przez federację w ramach programu EAC opierają się na wartościach rozwoju społeczności lokalnej, zaś ich celem jest wspieranie społeczności lokalnych oraz osób pracujących na rzecz ich rozwoju w promowaniu realizacji idei sprawiedliwości społecznej.

Niniejszy poradnik stanowi wkład w pracę nad tym właśnie programem.

Pierwsze opracowanie niniejszego rozdziału ma na celu wykazanie roli pracy nad rozwojem społeczności w tworzeniu zarówno szczęśliwego, jak i zrównoważonego ekologicznie środowiska życia.

kontakt:

Val Harris

e-mail: valharris@phonecoop.coop



1.1. Szczęście, zrównoważony rozwój środowiska naturalnego a praca nad rozwojem społeczności lokalnej – STARTER

CHRISTINE BLESSING, JACKIE SWIFT, DAVE EVANS

Celem niniejszego artykułu jest wkład w debatę na temat kwestii ochrony środowiska naturalnego, pracy w społecznościach lokalnych oraz zaspokajania podstawowych potrzeb ludzi. Prezentując niniejsze poglądy, podnosimy znaczenie praktyki rozwoju społeczności lokalnej poprzez zachęcanie do tego, by procesy oraz rezultaty pracy na rzecz społeczności lokalnej były wykorzystywane do wzmacniania poczucia szczęścia u ludzi. Staramy się wykazać, że w większości przypadków te założenia są stosowane w praktyce, ale zwracamy też większą uwagę na znaczenie szczęścia w procesie zrównoważonego rozwoju społeczności lokalnych.

Ludzkie potrzeby

Zacznijmy od przyjrzenia się teorii ludzkich potrzeb (Doyal i Gough, 1991).

Zgodnie z teorią Doyala i Gougha istnieją dwie podstawowe ludzkie potrzeby, które dotyczą wszystkich ludzi, niezależnie od miejsca zamieszkania, a mianowicie dobre zdrowie (zdrowie fizyczne) oraz zdolność do planowania własnej przyszłości (autonomia).

Aby móc zaspokoić te właśnie potrzeby, trzeba spełnić kilka warunków, które nazywamy uniwersalnymi czynnikami zaspokajania potrzeb. Są to:

- odpowiednie pożywienie oraz czysta woda,
- odpowiednie, bezpieczne schronienie,
- bezpieczne środowisko pracy,
- bezpieczne środowisko życia,
- właściwa opieka zdrowotna,
- bezpieczne dzieciństwo,
- ważne relacje podstawowe z innymi osobami,
- bezpieczeństwo fizyczne,
- bezpieczeństwo ekonomiczne,
- odpowiednia edukacja,
- ochrona macierzyństwa.

Sposób, w jaki zorganizowane są nasze społeczeństwa, ma duży wpływ na spełnianie wyżej wymienionych potrzeb. Każdy człowiek powinien mieć możliwość ich zaspokajania, a przez to powinien być w stanie partycypować w procesach produkcji, wymiany, dystrybucji oraz konsumpcji.

Aby ludzkie potrzeby mogły zostać zaspokojone, muszą być obecne owe uniwersalne czynniki. Żadnego nie można zastąpić innym. Pomyślmy na przykład o bezpiecznym środowisku życia. Zastanówmy się nad kwestią zanieczyszczenia środowiska oraz nad jego skutkami. Zanieczyszczenie w sposób negatywny wpływa (bezpośrednio lub pośrednio) na możliwość zaspokajania



wyżej wymienionych potrzeb. Zrównoważony rozwój środowiska naturalnego jest zatem wpisany w niniejszą teorię uniwersalnych potrzeb człowieka, podobnie jak pojęcia sprawiedliwości czy pomocy społecznej.

Teoria potrzeb uwzględnia to, że zaspokajanie ludzkich potrzeb jest kwestią skomplikowaną, zważywszy, iż wiedza o nich może być zarówno oparta na faktach, jak i ukształtowana w kontekście społecznym. Jednakże teoretycy przyjmują podejście holistyczne w obiektywnym spojrzeniu na kwestię zaspokajania potrzeb: łączą nacechowane doświadczeniem zrozumienie tych spraw ze spojrzeniem technicznym, rozumowym oraz naukowym. Teorie wskazują także, iż zaspokajanie ludzkich potrzeb umożliwia prawdziwą emancypację człowieka.

Łączenie działań na rzecz zaspokajania ludzkich potrzeb, idei rozwoju społeczności lokalnej oraz ochrony środowiska naturalnego

Zaspokajanie potrzeb jest działaniem społecznym. Ta społeczna aktywność wymaga uczestnictwa oraz współpracy poszczególnych osób. Cel pracy na rzecz rozwoju społeczności lokalnych oraz koncepcja zaspokajania potrzeb idealnie do siebie pasują.

Ważną kwestią zarówno dla rozwoju społeczności lokalnych, jak i zaspokajania ludzkich potrzeb jest idea autonomii i autodeterminacji. Dla Doyala i Gougha [1991] problemy ze zdrowiem psychicznym ograniczają zdolność jednostek do skutecznego korzystania z autonomii. Jest to szczególnie niepokojące, gdy uzmysłowimy sobie, że około 25% osób doświadcza podobnych niedyspozycji. Ponadto życie w pobliżu dużych ośrodków przemysłowych oraz skutki ich negatywnego wpływu na środowisko mogą prowadzić do odczuwania niepokojów w życiu społeczności lokalnych. Te zaś wpływają na indywidualne poczucie bezsilności oraz w konsekwencji mogą prowadzić do depresji [Downey, Van Willigen 2005].

Coraz wyższy status materialny niekoniecznie oznacza jednocześnie wzrost poczucia szczęśliwości. Indeks Szczęśliwej Planety (Happy Planet Index) [Marks N. Simma, Thompsonn, Abdallah 2007] pokazuje, że obywatele Wielkiej Brytanii zajmują 108. miejsce pod względem poczucia szczęśliwości na świecie. Jednocześnie Wielka Brytania plasuje się na 4. pozycji pod względem wysokości PKB. Indeks Szczęśliwej Planety mierzy poziom konsumpcji, zadowolenia z życia oraz długość życia. Pokazuje, że najbogatsze na świecie państwa zużywają większość światowych zasobów naturalnych, ale ich mieszkańcy nie są wcale szczęśliwsi od tych z krajów uboższych. Bogactwo nie zwiększa poczucia szczęścia.

Wydaje się, że powyżej pewnego poziomu dobrobytu zwiększona konsumpcja materialna w niewielkim stopniu przyczynia się do zwiększenia naszego poczucia szczęścia. Na przykład Niemcy i USA mają podobne średnie długości życia oraz życiowej satysfakcji, ale Niemcy, w porównaniu z Amerykanami, konsumują o połowę mniej naturalnych zasobów.

Model ciągłego wzrostu gospodarczego, w który daliśmy się wplątać, nie generuje lepszej jakości życia, gdy już osiągniemy określony poziom dobrobytu. Zatem nie dziwi fakt, że chociaż PKB w Wielkiej Brytanii zwiększył się w ciągu minionych 30 lat ponaddwukrotnie, wskaźniki poczucia szczęścia lub dobrego samopoczucia pozostały na niezmiennym poziomie [Marks 2007]. Badania Happy Planet cytowane w pracy Marksa wskazują, że także skrajne ubóstwo nie prowadzi do szczęśliwego życia.

Indeks Szczęśliwej Planety prowadzi nas dalej, sugerując, iż umiarkowanie bogate kraje Ameryki Środkowej znajdują się wśród najszczęśliwszych krajów świata, ponieważ cechują je silne więzi społeczne oraz trwałe relacje międzyludzkie. Praktyka pracy na rzecz rozwoju społeczności



lokalnych może zatem wspierać odczuwanie szczęścia wśród ludzi oraz tworzenie szczęśliwych społeczności lokalnych.

Wskazywaliśmy, że szczęście ma związek z pozytywnymi działaniami na rzecz ochrony środowiska, praktyczną pracą nad rozwojem społeczności lokalnych oraz zaspokajaniem ludzkich potrzeb. Dostrzegamy to wzajemne przenikanie się rozwoju społeczności oraz osobistego szczęścia zwłaszcza w propozycji Kasser (Kasser 2002), zgodnie z którą szczęście składa się z czterech elementów:

- bezpieczeństwa,
- poczucia związku,
- kompetencji,
- autonomii.

Kluczowy cel pracy na rzecz rozwoju społeczności lokalnej, jej zasady oraz wartości mogą mieć zastosowanie we wzmocnieniu każdego z wyżej wymienionych elementów szczęścia.

Pracownicy działający na rzecz rozwoju społeczności lokalnej przyczyniali i przyczyniają się zatem do tworzenia poczucia szczęścia.

Należy następnie wziąć pod uwagę, jak środowisko naturalne wpływa na poczucie szczęścia. W pracy Carrusa (Carrus et al. 2002) pojawia się sugestia, że jeśli chodzi o zagadnienie środowiska naturalnego, najszczęśliwsi ludzie to ci, którzy wspierają lokalne działania zmierzające do poprawy warunków naturalnych, a nie ci, którzy zajmują się bardziej ulotnymi, politycznymi lub konceptualnymi problemami, np. wpływem dwutlenku węgla na warstwę ozonową oraz zmianami klimatycznymi na świecie. (Wiemy, jaki wpływ wywierają lokalne praktyczne inicjatywy na szersze debaty, ale zasadniczą cechą składnika łączącego kwestię szczęścia ze zmianą zachowań proekologicznych jest jego namacalny, lokalny charakter).

Organizatorka społeczności lokalnej, działająca z ramienia lokalnego samorządu w jednej z najbardziej zaniedbanych dzielnic West Yorkshire, zauważyła, że dla mieszkańców jednego z zaniedbanych osiedli komunalnych najważniejsze okazały się nie nowe miejsca pracy, lepsze mieszkania czy dodatkowe umiejętności, lecz jakość otoczenia w sensie fizycznym – podniesienie walorów środowiska naturalnego. W dzielnicy Wakefield zrealizowano kilka projektów mających na celu poprawę ochrony środowiska naturalnego oraz zazielenianie zurbanizowanych i poprzemysłowych terenów, zmianę podpadających miejsc w centra rekreacji. Zasilenie zrównoważonymi zasobami tych projektów, gromadzenie wokół nich okolicznych mieszkańców w różnym wieku oraz zdobyte uznanie na poziomie ponadlokalnym (za wykonanie takiej pracy) umocniły poczucie wartości jednostek, które borykały się wcześniej z problemami społecznego wykluczenia oraz izolacji.

Zrównoważone środowiska oraz społeczności, praca na rzecz rozwoju społeczności lokalnych oraz zaspokajanie ludzkich potrzeb są ze sobą powiązane. W pracy nad zaspokojeniem ludzkich potrzeb musimy się zatroszczyć o naturalne środowisko oraz starać się łączyć ludzi ze sobą przez wspólne działania. Korzyścią płynącą z pracy w taki sposób jest możliwość tworzenia szczęśliwszego życia.

W pracy na rzecz rozwoju społeczności chodzi zarówno o procesy, jak i rezultaty. Zrównoważony rozwój środowiska naturalnego dotyczy wniesionych wkładów, procesów i ich wyników – w ten sposób odpowiada na potrzeby człowieka. W Indeksie Szczęścia (Happiness Index) analizuje się zastosowanie zasobów środowiska do zaspokojenia ludzkich potrzeb. Zasobami



środowiska są te rzeczy, które mamy i które możemy wykorzystać – społeczne lub naturalne. Środki to sposoby zastosowania owych zasobów w różnych sferach życia społecznego. Wynik to rezultat naszych umiejętności i wysiłków – w tym przypadku, długie szczęśliwe życie.

Sięganie po zasoby środowiska naturalnego dla kształtowania szczęśliwego życia

ZASOBY	ŚRODKI	WYNIKI
zasoby środowiska	społeczność technologia opieka zdrowotna gospodarka wartości rodzina edukacja zarządzanie zatrudnienie konsumpcja	długie szczęśliwe życie

Powyższa tabela pokazuje, że nasze zasoby środowiska mogą być wykorzystane do kreowania długiego szczęśliwego życia. Jednakże środki i sposoby, w jakie przekształcamy zasoby w celu zaspokojenia naszych potrzeb, są zróżnicowane i często kwestionowane.

Praca na rzecz rozwoju społeczności może być używana jako narzędzie promowania szczęścia w wielu różnych typach społeczności, w różnych formach pracy środowiskowej. Musimy być pewni, że nasze działania angażują wykorzystanie zasobów w sposób przyjazny dla środowiska naturalnego, że działania te opatrzone są „zieloną pieczęcią” (certyfikatem ekologicznym). Musimy przystawiać takie „zielone pieczęcie” na decyzjach dotyczących zasobów we wszystkich obszarach życia społecznego, gdyż w ten właśnie sposób możemy je ukierunkowywać na rzecz długiego i szczęśliwego życia.

Niniejszy model z pewnością wymaga dalszego ulepszenia, jeśli mamy go z powodzeniem stosować w praktyce, a także jeśli ma zdobyć odpowiednie znaczenie w wymiarze teoretycznym. Może być także oceniany jako zbyt naiwny, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę charakter coraz bardziej widocznych w społeczeństwie nierówności materialnych, a także skutki sposobu postrzegania poziomu względnego ubóstwa.



Literatura:

Carrus G., Bonaiuto M., Bonnes M. (2002), *Environmental Concern, Regional Identity and Support for Protected Areas in Italy*, „Environment and Behaviour” 37, s. 237-257.

Downey L., Van Willigen M. (2005), *Environmental Stressors: The Mental Health Impacts of Living Near Industrial Activity*, „Journal of Health and Social Behavior”, wfu.edu.

Doyal L., Gough I. (1991), *A Theory of Human Need*, Palgrave, London.

FCDL (2004), *A Summary of Good Practice for Community Development Work*, Sheffield, FCDL.

Kasser T. (2002), *The High Price of Materialism*, Cambridge, MA:MIT press.

Marks N. et al. (2007), *The power and potential of well being indicators. Measuring your people's well-being in Nottingham*, London, New Economics Foundation.

Poznawanie społeczności



Wprowadzenie



Niniejszy rozdział w 13 podrozdziałach przedstawia inspiracje oraz przykłady sposobów nawiązywania pierwszych kontaktów ze społecznościami sąsiedzkimi i wspólnotami interesów lub grupami opartymi na wspólnocie tożsamości.

Pierwszy artykuł tego rozdziału proponuje sposoby nawiązywania pierwszych kontaktów w obrębie społeczności geograficznych, natomiast drugi mówi o nawiązywaniu kontaktu ze społecznościami, grupami i pracownikami wywodzącymi się z czarnoskórych mniejszości etnicznych (Black and Minority Ethnic, BME) na podstawie pracy podejmowanej w ramach projektu REACH, którego celem jest podnoszenie kwalifikacji osób zajmujących się budowaniem zdolności społeczności lokalnych do działania. Artykuł ten zarysowuje model procesu, który można stosować także w innych obszarach. Kolejny artykuł wyjaśnia, jak opracowano informator dotyczący grup społecznych i wolontariatu. Podrozdziały te powstały na bazie artykułów zaczerpniętych z podręcznika umiejętności z 2001 roku na temat tworzenia szerokich kontaktów oraz informatora dla społeczności.

Rozdział mówiący o poznawaniu nowych społeczności został opracowany przez emigrantów oraz azylantów i przedstawia stosunkowo nowy styl pracy, jednak z takim rodzajem aktywizacji coraz częściej będą się spotykać pracownicy środowiskowi i działacze w całym kraju. Umieszczone są w nim dwa artykuły omawiające działania podejmowane w Glasgow na poziomie wspólnot sąsiedzkich oraz w pracy z kobietami. Artykuł o Manchester Refugee Support Network – sieci wspierania uchodźców w Manchesterze – wyjaśnia zaś, jak wypracowywać relacje usprawniające pracę z organizacjami społeczności uchodźców.

Cztery artykuły na temat społeczności w fazie transformacji prezentują modele pracy w obszarach z bardzo słabo rozwiniętą siecią (lub jej brakiem) organizacji społecznych. Zostały one opisane na podstawie doświadczeń pracy podejmowanej w Irlandii Północnej oraz współpracy z Irlandią Południową. Model stosowany w pracy ze społecznościami sąsiedzkimi oraz w społecznościach wspólnot interesów czy tożsamości oferuje wskazówki co do dróg rozwijania infrastruktury społecznej tam, gdzie istnieją podobne, słabo rozwinięte organizacyjnie społeczności. Drugi artykuł prezentuje sposoby tworzenia profilu społeczności i pracy nad nim; profil ten można stosować w dowolnych typach wspólnot.

Społeczności wyznaniowe zachęcane są do bardziej aktywnego włączania się w sprawy wpływające na życie osób mieszkających blisko miejsc ich religijnych spotkań oraz zapraszane do udziału w programach inkluzji społecznej i spójności środowiskowej. Dwa artykuły przedstawiają

dokładniej kwestię rozumienia różnych znaczeń językowych oraz roli języka jako prekursora wspólnej pracy, która łączy aktywność religijną z rozwojem społeczności lokalnych.

Podręcznik umiejętności z 2001 roku zawiera artykuły na temat kontaktowania się oraz pracy ze społecznościami opartymi na wspólnocie interesów i tożsamości oraz zamieszkującymi różne miejsca – od pracy z osobami o orientacji homoseksualnej i biseksualnej po pracę z osobami starszymi czy żyjącymi na wsi – wszystkie te tematy są ważne i aktualne do dziś.

2.1.	Nawiązywanie kontaktów ze społecznością zdefiniowaną geograficznie.....	33
2.2.	Studium przypadku – kontakt ze społecznościami marginalizowanymi.....	37
2.3.	Prowadzenie badań wśród grup wolontariackich i grup lokalnych.....	39
2.4.	Osoby ubiegające się o azyl oraz uchodźcy: wspieranie integracji.....	41
2.5.	Studium przypadku – rozwój społeczności lokalnej a osoby ubiegające się o azyl i grupy kobiece.....	44
2.6.	Wskazówki do pracy z grupami uchodźców.....	46
2.7.	Model społeczności w fazie transformacji – część 1.....	50
2.8.	Model społeczności w fazie transformacji – część 2.....	52
2.9.	Inicjatywa wspierania procesów transformacyjnych: model wsparcia i rozwoju wspólnot interesów.....	56
2.10.	Inicjatywa wspierania procesów transformacyjnych – studia przypadków.....	58
2.11.	Praca ze społecznością lokalną a grupy wyznaniowe – kilka uwag.....	61
2.12.	Czy między wiarą a rozwojem społeczności występuje napięcie.....	64



2.1. Nawiązywanie kontaktów ze społecznością zdefiniowaną geograficznie

VAL HARRIS

Wprowadzenie

Gdy zaczynamy pracę w nowym miejscu czy dzielnicy lub gdy zmienia się nasza rola na danym terenie, należy uzyskać informacje o ważnych osobach, przydatnych kontaktach i organizacjach, które warto poznać. Wiedza o tym, kto jest naszym potencjalnym sprzymierzeńcem, kto może udzielić nam poparcia lub pomóc nam, gdy napotkamy przeszkody i bariery, oraz kto wyjaśni nam lokalne polityczne niuanse, ma zasadnicze znaczenie dla skutecznej pracy.

Chociaż przedstawiona poniżej lista została sporządzona z myślą o osobach pracujących ze społecznością lokalną zdefiniowaną geograficznie, można ją dość łatwo dostosować do pracy w grupach opartych na wspólnocie interesów. Sprzymierzeńców będziemy w takim przypadku szukać w obrębie danej dziedziny, zamiast sięgać do kontaktów o charakterze ogólnym.

Różne punkty wyjścia

Istnieje wiele różnych sposobów na pozyskanie potrzebnej nam informacji:

1. informacja uzyskiwana kanałami formalnymi, np. przez lokalne organizacje infrastrukturalne wspierające miejscowy sektor pozarządowy,
2. korzystanie z sieci nieformalnych oraz uzyskiwanie informacji o osobach, z którymi warto porozmawiać,
3. instytucje państwowe, których zadaniem jest współpraca oraz świadczenie usług na rzecz społeczności na danym terenie.

Organizacje infrastrukturalne zajmujące się wspieraniem wolontariatu oraz pracą na rzecz społeczności lokalnej

- W zależności od rodzaju obszaru, w jakim pracujemy, będziemy prawdopodobnie mieli do dyspozycji Radę do spraw Wolontariatu (Council for Voluntary Service, cvs) lub też organizacje takie jak Akcja Wolontariacka (Voluntary Action) itp. Listę organizacji składających się na taką lokalną infrastrukturę znaleźć można na stronie www.navca.org.uk/liodir lub na stronie internetowej brytyjskich władz samorządowych, które zazwyczaj są ich głównymi założycielami. Ponieważ rola tych organizacji polega na wspieraniu miejscowego sektora pozarządowego oraz społeczności lokalnych, zwykle dysponują one listami oraz katalogami grup i organizacji w swoim okręgu. Często regularnie wydają biuletyny ze szczegółowymi opisami wydarzeń lokalnych oraz sprawozdaniami z działalności miejscowych organizacji.



- W obszarach o bardziej wiejskim charakterze może funkcjonować Rada Społeczności Wiejskich (Rural Community Council, RCC). Dane dotyczące takich rad znaleźć można na stronie www.acre.org.uk – one także mogą posiadać sporządzone przez siebie bardziej szczegółowe listy i zestawienia.
- W niektórych obszarach i regionach funkcjonują fora sektora pozarządowego i społeczności lokalnych, które tworzą grupy VCS (Volunteer Council Service – przede wszystkim większe organizacje, które mają pracowników) w danym okręgu, na poziomie podregionu lub regionu. Często pełnią one funkcję reprezentanta poglądów grup lokalnych wobec decydentów z danego obszaru. W zasobach internetowych powinny się znajdować informacje, czy w danym rejonie funkcjonuje taka instytucja.
- Powstają także sieci wokół konkretnych społeczności, na przykład: sieci grup społeczności cygańskiej lub grup społeczności wędrujących, konsorcja LGB(T) – lesbijek, gejów i biseksualistów (czasami należą do nich osoby o nieokreślonej płciowości), koalicje osób niepełnosprawnych, konsorcja BME (Black Minority Ethnic – organizacji mniejszości etnicznych czarnoskórych) oraz grupy parasolowe dla społeczności uchodźców i azylantów. Szczegóły dotyczące tych organizacji powinny być dostępne w radzie miasta, gminy lub też w VCS czy RCC albo na forum regionalnym.
- W rejonie, w którym zazwyczaj spotyka się i prowadzi działalność kilka grup lokalnych, mogą istnieć centra społecznościowe – kierownik lub koordynator takiego centrum najprawdopodobniej będzie znał ludzi i grupy, z którymi warto porozmawiać.
- Mogą też być miejsca/pomieszczenia, z których wspólnie korzysta kilka grup lokalnych, dzieląc się wspólnymi zasobami. Tam też można uzyskać informacje na temat grup działających w społeczności lokalnej oraz użyteczne kontakty. Przeglądanie tablic ogłoszeń w danej społeczności lokalnej może zaowocować kolejnymi kontaktami.

Sieci nieformalne

- W wielu rejonach istnieją lokalne lub ponadregionalne sieci organizatorów rozwoju społeczności lokalnej. Niektóre z nich mają charakter ogólny, inne zgrupowały się wokół konkretnych tematów, jak na przykład sieci dotyczące rozwoju lokalnego czy promocji zdrowia lub też sieć wolontariuszy i organizatorów rozwoju społeczności lokalnej ds. mniejszości etnicznych lub upowszechniania pracy metodą empowermentu (wzmacniania).
- Wszystkie takie sieci będą pomocne w zdobywaniu kontaktów z osobami, które wiedzą, co się dzieje w środowisku lokalnym, lub które dokonują w nim zmian, znają kontekst polityczny oraz dysponują innymi bezcennymi informacjami.
- Sieci mogą różnić się między sobą sposobem działania. Niektóre mogą mieć charakter wirtualny, jak na przykład grupa osób porozumiewających się drogą e-mailową,



zajmujących się podobnymi problemami, inne mogą się spotykać od czasu do czasu. Jeszcze inne spotykają się systematycznie przy wspólnych posiłkach.

- Regionalne sieci rozwoju społeczności lokalnej mają kontakt poprzez sieci krajowe oraz wydają broszury, podając w nich szczegóły dotyczące swojej pracy.
- Gdy z kimś rozmawiasz, często się zdarza, że otrzymujesz kontakt do kogoś innego, z kim też warto porozmawiać. Jeśli tak się nie dzieje, dobrze jest poprosić o wskazówkę, z kim jeszcze można się spotkać.
- Uczestnictwo w warsztatach, konferencjach, seminariach, targach tematycznych, sesjach szkoleniowych, na forach sąsiedzkich oraz poświęcanie czasu na rozmowy z ludźmi w czasie przerw czy po spotkaniach to skuteczny sposób na poznawanie różnych osób oraz przedstawicieli lokalnych grup.
- Zwykły spacer lub przejażdżka rowerem po okolicy mogą pomóc w zauważeniu miejsc, w których gromadzą się ludzie o różnej porze dnia, gdzie społeczność lokalna dzieli się informacjami o tym, kto i gdzie w okolicy zajmuje się jej codziennymi sprawami – wszystko to zbuduje kontekst waszej pracy.

Instytucje publiczne

Istnieje wiele instytucji statutowo zajmujących się społecznością lokalną, dla której pracujecie. Często instytucje te dysponują etatowymi pracownikami, do których należy utrzymywanie kontaktu z grupami sektora pozarządowego na danym terenie.

- PCT (Primary Care Trust) może mieć pracownika ds. kontaktów ze społecznością lub urzędnika zajmującego się rozwojem sektora pozarządowego.
- Lokalne władze samorządowe mogą mieć dział zajmujący się zlecaniem prac oraz przyznawaniem grantów dla sektora pozarządowego. W ich bibliotece może być prowadzona internetowa lista organizacji pozarządowych lub grup lokalnych, szczególnie tych, które zajmują się sprawami pomocy społecznej.
- Istnieją pracownicy odpowiadający za tworzenie oraz uaktualnianie wielu strategii wpływających na społeczności lokalne – od lokalnych ram rozwoju po strategię zrównoważonego rozwoju społeczności lokalnych.
- Wiele środowisk prowadzi fora sąsiedzkie lub lokalne panele, zazwyczaj wspierane przez pracowników rady miasta lub gminy.
- Dzielnice, okręgi wyborcze lub powiaty mają więcej zasobów pozwalających na tworzenie odpowiednich stanowisk – małe miasta oraz rady parafialne mają ich mniej. Wszystkie te instytucje powinny mieć przedstawicieli, którzy znają lokalną sytuację, chociaż nie zawsze tak jest!

- W zależności od waszych indywidualnych zainteresowań warto nawiązać kontakt także z okolicznymi szkołami, centrami młodzieżowymi, ośrodkami zdrowia itp.



Nawiązując kontakty z ludźmi oraz organizacjami, zawsze warto sprecyzować, jakiej informacji szukamy, a także być otwartym na podpowiedzi, nawet takie, które w danej chwili wydają się mało przydatne, oraz notować to wszystko, czego się dowiadujemy.

kontakt:

e-mail: valharris@phonecoop.coop



2.2. Studium przypadku – kontakt ze społecznościami marginalizowanymi

ANN HINDLEY

W ramach programu REACH (podnoszenia kwalifikacji osób rozwijających możliwości społeczności lokalnych) poproszono mnie o zrealizowanie działań w zakresie aktywizacji grup osób o ciemnym kolorze skóry oraz innych mniejszości etnicznych w małym przemysłowym miasteczku w Yorkshire. Celem zwrócenia się do owych grup było zbadanie, jakiego rodzaju szkolenia oraz rozwijanie jakich umiejętności byłyby potrzebne w celu umożliwienia grupom marginalizowanym efektywniejszego korzystania z usług infrastrukturalnych.

Zaczęłam od przeprowadzenia w dwóch instytucjach infrastrukturalnych rozmów na temat pracy, jaką wykonują na rzecz tego rodzaju grup, oraz tego, jakie ich zdaniem szkolenia pracowników byłyby przydatne w podnoszeniu jakości usług świadczonych na rzecz owych grup.

Kolejny krok stanowiły rozmowy ze świadczącymi bezpośrednio takie usługi pracownikami – a było ich niewielu. Dzięki temu, że w przeszłości zajmowałam się rozwojem społeczności lokalnej w tym rejonie, znałam większość tych grup i ich pracowników. Wśród nich znalazły się: Rada ds. Równości Rasowej (Race Equality Council), mała organizacja oferująca wsparcie w sprawach dotyczących zdrowia i pomocy społecznej, instytucja oferująca możliwość uprawiania sportu, a także organizacja kierowana w całości przez wolontariuszy, prowadząca klub, w którym dzieci odrabiały lekcje, uczestniczyły w nauce języka angielskiego, a wiele osób mogło brać udział w zajęciach sportowych czy rekreacyjnych. Do grona rozmówców włączyłam organizatora społeczności lokalnej zajmującego się sprawami zdrowotnymi tych grup (z organizacji Primary Care Trust) oraz pracownika świadczącego usługi wspierania grup lokalnych w zakresie dwujęzyczności (osoba z lokalnego samorządu), ponieważ obaj prowadzili ciekawe działania z zatrudnionymi tu Polakami i Portugalczkami.

Znajomości te umożliwiły mi także nawiązanie kontaktów z innymi osobami świadczącymi podobne usługi.

Było tam dwóch azjatyckich profesjonalistów ds. rozwoju społeczności zatrudnionych przez radę ds. usług sektora wolontariatu (VCS) oraz przez organizację Neighbourhood Management Pathfinder. Zorganizowałam z nimi spotkanie, ponieważ domyślałam się, że mogą mieć ciekawe, głębsze spostrzeżenia. Jedno z nich dotyczyło m.in. potrzeby zatrudniania większej liczby przedstawicieli mniejszości etnicznych na stałych etatach, a nie wyłącznie do realizacji krótkoterminowych zleceń. Właśnie te dwie osoby zajmują takie pełnoetatowe stanowiska, a już wcześniej dostrzegano, że są źródłem fachowej wiedzy na temat mniejszości. Takie pozytywne postrzeżenie ich roli sama podbudowałam, zwracając się do nich z prośbą o pomoc!

Na potrzeby badania opracowałam krótki kwestionariusz, w którym pytałam o to, jakie sprawy mogą być ważne dla miejscowych mniejszości etnicznych, jakiego rodzaju wsparcia potrzebują w celu zaspokojenia tych potrzeb i co w tej kwestii zostało już zrobione. Jeszcze przed wizytą rozesłałam ankietę wraz z załączoną do niej informacją.

W wyniku rozmów zebrano przykłady realizacji ciekawych, wysokiej jakości działań. Poproszono mnie także o dalszą pomoc i wsparcie kolejnych projektów. Chodziło m.in. o pomoc w zakładaniu i prowadzeniu grup, tworzeniu organizacji, finansowaniu poradnictwa, czyli wszelkich

kwestii dotyczących usług świadczonych przez infrastrukturę. Wynikiem naszych spotkań było uruchomienie finansowania szkoleń na temat pracy w środowisku lokalnym, szkoleń dla trenerów grup i organizacji lokalnych oraz rozwój mentoringu dla ich pracowników.



kontakt:

Ann Hindley, Community Research

PO Box 216, Crowle

Scunthorpe, DN17 4YJ

tel. 01724 710819

e-mail: ann@hindley.gn.apc.org

2.3. Prowadzenie badań wśród grup wolontariackich i grup lokalnych

SUE DAVISON



Wprowadzenie

Poniżej została przedstawiona lista zagadnień zaczerpnięta z pełnego formularza badania, które zazwyczaj przeprowadzaliśmy wśród wszystkich grup społeczności lokalnych oraz organizacji pozarządowych w Darlington. Organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej rozsyłał je na potrzeby informatora Central Ward Directory 2007. Od momentu ich rozesłania do ponownego zebrania mijało około pięciu miesięcy, ponieważ ankietowanym trzeba było przypominać o badaniu. Członkowie organizacji woleli korzystać z informatora w postaci papierowego folderu, ale podpowiedzieliśmy im, że lepiej sporządzić go w formie elektronicznej, ponieważ informacje szybko się dezaktualizują, a systematyczna aktualizacja kolejnych wydań wiąże się z kosztami.

Badanie obejmowało pięć obszarów:

OBSZAR 1: Organizacja i jej działania

Tutaj prosiliśmy o następujące informacje:

- Dane kontaktowe, telefony do grupy, organizacji lub firmy.
- Czym zajmuje się dana grupa/organizacja?
- Kim są główni odbiorcy ich usług, beneficjenci?
- Kto może skorzystać z ich usług/działań?
- Czy działania/usługi są dla użytkowników darmowe, czy też pobierane są za nie opłaty?
- Ile osób aktualnie korzysta z usług lub bierze udział w działaniach?
- Kiedy grupa/organizacja powstała?

OBSZAR 2: Pracownicy na etacie oraz wolontariusze

Tu pytaliśmy o następujące kwestie:

- Ilu jest pracowników pobierających wynagrodzenie? Czy pracują na całym etacie/na część etatu?
- Ilu członków liczy zarząd?
- Ile czasu w skali roku członkowie zarządu poświęcają działaniom na rzecz grupy/organizacji?
- Ile czasu w skali roku wolontariusze poświęcają działaniom na rzecz grupy/organizacji?

OBSZAR 3: Finansowanie

W tej części prosiliśmy o określenie, jaki jest wkład ekonomiczny i finansowy sektora pozarządowego w rozwój społeczności:

- Łączne dochody oraz wydatki grup/organizacji w ciągu ostatnich dwóch lat finansowych oraz planowane dochody na rok kolejny.



- Wysokość wsparcia finansowego uzyskiwanego od samorządu, ministerstw, funduszy europejskich, lokalnych i regionalnych instytucji finansujących oraz brytyjskiej loterii krajowej.
- Kwoty uzyskanych dochodów, takich jak składki, opłaty za prenumeraty, opłaty członkowskie, opłaty za świadczone usługi, wpływy z wynajmu czy dzierżawy.
- Jeśli organizacja miała zabezpieczone finansowanie na nadchodzący rok, to jakie działania były pokrywane z tego finansowania.

OBSZAR 4: Szkolenia oraz rozwój

W tej części prosiliśmy o następujące informacje:

- Kwalifikacje wymagane i posiadane przez personel.
- Kwalifikacje wymagane i posiadane przez wolontariuszy.
- Z jakich szkoleń korzystają grupa/członkowie/wolontariusze (i czy w ogóle są takie szkolenia)?
- Jakie finansowanie szkoleń było dostępne, jak pokrywano koszty szkoleń?

OBSZAR 5: Autoryzacja

Prosimy tu o pozwolenie na zamieszczenie kontaktów danej grupy czy organizacji w planowanym informatorze, zapewniając jednocześnie, że wszelkie dostarczone informacje mają charakter poufny.

kontakt:

Sue Davison

tel.: 01325388527

e-mail: susan.davison@darlington.gov.uk

www.darlington.gov.uk/connectingwithcommunities



2.4. Osoby ubiegające się o azyl oraz uchodźcy – wspieranie integracji

JO WINTERBOTTOM

Wstęp

Prawo Wielkiej Brytanii w zakresie imigracji oraz udzielania azylu jest skomplikowane. Od 1993 roku wprowadzono co najmniej osiem zmian w angielskim ustawodawstwie dotyczącym azylantów. Jednak organizatorzy społeczności lokalnej nie muszą być specjalistami w kwestii prawa, by z powodzeniem pracować w środowisku lokalnym. Praktycy rozwijający inicjatywy oddolne, posiadający odpowiednią wiedzę oraz pragnący dowiedzieć się czegoś więcej o polu swojego działania, dysponują wystarczającym potencjałem wspierającym integrację społeczną w swojej codziennej pracy.

Kontekst

Osoba ubiegająca się o azyl to ktoś, kto prosi o ochronę poza własnym krajem (zgodnie z Konwencją ds. uchodźców z 1951 roku). Jeśli po rozpatrzeniu danego przypadku Ministerstwo Spraw Wewnętrznych uzna daną osobę za uchodźcę, otrzymuje ona prawo do pozostania w Wielkiej Brytanii przez określony czas. Pozytywna decyzja dotyczyć może przyznania statusu uchodźcy (zazwyczaj na 5 lat), ochrony humanitarnej (także do 5 lat) lub swobody podróżowania (zazwyczaj na 3 lata lub krócej). Przed zakończeniem określonego okresu, jaki pozostaje do wyjazdu, uchodźca może złożyć podanie z prośbą o przedłużenie zgody na pobyt poza granicami własnego kraju. Osoby ubiegające się o azyl, którym takiej zgody odmówiono, mają prawo do składania odwołań. Ci, którzy otrzymają pozwolenie na pozostanie jako uchodźcy, mogą szukać zatrudnienia, podczas gdy osoby ubiegające się o azyl nie mogą podejmować płatnej pracy.

Wszystkie podania składane po 5 marca 2007 roku rozpatrywane są zgodnie z Nowym Modelem Azylu (New Asylum Model, NAM), którego celem jest szybsze rozpatrywanie podań oraz przydzielenie danego przypadku jednej osobie, zajmującej się nim od początku do końca. W wyjątkowych sytuacjach wnioski złożone przed marcem 2007 roku traktowane są jako „legaty”. W chwili obecnej złożonych jest około 450 000 wniosków, a celem NAM jest rozpoznanie ich w ciągu pięciu lat. Oznacza to istnienie dużej liczby osób ubiegających się o azyl w Wielkiej Brytanii, przebywających tu już od jakiegoś czasu, sfrustrowanych oczekiwaniem na wiążące decyzje. Wielu z nich złożyło odwołania, które odrzucono – czeka ich teraz wydalenie, a środki finansowe, jakimi dysponują, są niewielkie, bądź też są oni zupełnie pozbawieni środków do życia.

Wspieranie integracji: kluczowe wyzwania

Osoby ubiegające się o azyl oraz uchodźcy nie są jednolitą grupą, zaś poszczególni jej członkowie mogą się znajdować na różnych etapach procesu rozpatrywania złożonych przez nich wniosków. Świadomość tej sytuacji oraz zrozumienie, jak wpływa ona na osoby ubiegające się o azyl i na uchodźców mieszkających w konkretnych społecznościach, bardzo się przydaje, gdy



zadaniem organizatora społeczności lokalnej jest promowanie spójności. Osoby ubiegające się o azyl oraz uchodźcy mogą pochodzić z każdego kraju na świecie, mogą też mieć za sobą wiele ciężkich doświadczeń; mogą słabo mówić po angielsku lub w ogóle nie znać tego języka. Często mieszkają rozproszeni lub w środowiskach uboższych, gdzie narażeni są na podejście ksenofobiczne, napędzane dodatkowo nieodpowiedzialnymi informacjami w mass-mediach. Promowanie społecznej integracji oraz spójności jest jednak ważne, gdyż umożliwia wszystkim członkom społeczności lokalnej przebywającym w niej na stałe lub czasowo wykorzystanie ich indywidualnego potencjału oraz grupowe uczestniczenie w życiu społeczeństwa, a także korzystanie z praw obywatelskich bez obawy bycia dyskryminowanym.

Znaczenie rozwoju społeczności lokalnej: podejścia praktyczne

Organizatorzy społeczności lokalnych są najbardziej odpowiednimi osobami do pomocy w integracji osób ubiegających się o azyl oraz uchodźców w środowisku lokalnym przez zastosowanie technik rozwoju środowiskowego. Oto kilka praktycznych wskazówek przydatnych w tym podejściu:

- **Praca ze społecznościami lokalnymi przyjmującymi uchodźców**
Przeznaczcie czas na poznanie krajów pochodzenia osób ubiegających się o azyl oraz uchodźców, których najprawdopodobniej spotkacie w swojej pracy. Przeczytajcie ich osobiste opisy dotyczące przyjazdu i rozproszenia po całej Wielkiej Brytanii – pomoże wam to zrozumieć ich doświadczenia uprzedzeń oraz dyskryminacji. Jeśli to możliwe, zapoznajcie się z mieszkańcami, zanim zaczniecie pracować na ich terenie. Pracujcie z grupami lokalnymi, pozwalając im na wyrażenie trosk. Stawcie czoła ich poglądom i wesprzyjcie ich w obawach, które formułują. Pracujcie z lokalnymi mediami w celu zachęcenia do zrównoważonego i obiektywnego relacjonowania przypadków pojawiania się nowych przybyszów. Szukajcie nowych możliwości dla społeczności przyjmujących uchodźców oraz dla samych przybyszów, okazji do wspólnej pracy nad rozwiązywaniem problemów komunalnych lub realizacją wspólnych celów. Może to być zorganizowanie uroczystości rocznicowej, świętowanie tygodnia uchodźców czy miesiąca historii.
- **Wspieranie osadnictwa**
Wsparcie osobiste zazwyczaj najlepiej jest realizować przez wyspecjalizowane instytucje. Dowiedzcie się, kto świadczy usługi wspierania osób indywidualnych ubiegających się o azyl oraz uchodźców w waszej okolicy. Zaznajomcie się z pełnym zakresem tych usług. Przekazujcie te informacje lub też stwórzcie informator dotyczący usług dla osób ubiegających się o azyl, łącznie z informacjami o sieciach pomocy czy forach internetowych.
- **Budowanie kompetencji osób ubiegających się o azyl i uchodźców**
Należy uznać, że budowanie kompetencji u osób ubiegających się o azyl oraz uchodźców może wymagać nieco więcej wysiłku, ponieważ niektórzy z nich doświadczają syndromu podwójnie poszkodowanych z uwagi na to, że nie znają systemów funkcjonujących w Wielkiej Brytanii. Dopasujcie swoje zwyczajowe techniki włączania się w działania różnych grup, przyjmując podejścia nieformalne



oraz korzystając z pomocy tłumaczy. Zachęćcie istniejące już w społeczności uchodźców organizacje do dzielenia się doświadczeniami w zakładaniu grup, tak by pomagać nowym grupom w starcie.

- **Ułatwianie dostępu oraz włączanie się w działania głównego nurtu**

Zachęćcie instytucje zajmujące się uchodźstwem do uwzględniania wysiłków osób ubiegających się o azyl oraz uchodźców, gdy starają się one usprawnić system dostępu do usług dla innych grup oraz zbadać konkretne możliwości, wyzwania czy bariery stojące przed chcącymi się angażować osobami ubiegającymi się o azyl oraz uchodźcami. Podejmujcie wśród pracowników tych instytucji problemy uprzedzeń i dyskryminacji poprzez organizowanie szkoleń i ułatwianie kontaktów z osobami ubiegającymi się o azyl oraz uchodźcami.

Użyteczne kontakty oraz dalsze informacje:

Stowarzyszenie prawników zajmujących się prawem imigracyjnym (Immigration Law Practitioners' Association) – informacje:

www.ilpa.org.uk

Rada ds. Uchodźców (Refugee Council) – porady praktyczne:

www.refugeecouncil.org.uk

Fundacja rozwoju społeczności – integracja uchodźców a spójne społeczności lokalne – rozwój społeczności lokalnej w praktyce (Community Development Foundation – Refugee Integration and Cohesive Communities: Community development in practice):

www.cdf.org.uk

kontakt:

Jo Winterbottom

ATLAS Partnership

e-mail: jo.winterbottom@ced.glasgow.gov.uk

2.5. Studium przypadku – rozwój społeczności lokalnej a osoby ubiegające się o azyl i grupy kobiece

KIRSTY SCULLIN, JO WINTERBOTTOM



Cele projektu

Grupa kobiet o nazwie LINKES ma na celu wzmocnienie integracji osób ubiegających się o azyl oraz rozwój spójnych społeczności lokalnych przez wspieranie członków tych społeczności w celu wzajemnego rozumienia kultur i życiowych sytuacji oraz poprawę skuteczności wzajemnych interakcji.

Kontekst

LINKES ma siedzibę w rejonie Knightswood w Glasgow, obszarze o najniższym wskaźniku (15%) szkodliwej wielorakiej deprivacji (Scottish Indices of Multiple Deprivation). Realizację projektu podjęto w 1998 roku. Początkowo miała to być organizacja działająca w ramach sektora pozarządowego, zapewniająca grupy wsparcia dla rodziców. Gdy osoby ubiegające się o azyl w 2000 roku umieszczano w różnych miejscach w Glasgow, wiele z nich zamieszkało w blokowiskach, tam gdzie realizowany jest ów projekt. Projekt LINKES stanowił odpowiedź na zmieniające się warunki demograficzne dzięki temu, że oferował możliwość gier i zabaw dla dzieci, klub odrobienia lekcji oraz klub gry w scrabble dla rodzin. Złożono podania o dofinansowanie, by móc zatrudnić pierwszych pracowników. Początkowe pomysły zaangażowania kobiet związane były z klubem krawieckim, nauką gotowania oraz klubem dla mam z małymi dziećmi. Ponieważ jednak było niewiele chętnych, przygotowano projekt dla grupy kobiet – LINKES.

Nauka wyływająca z projektu

Personel czuł się pewniej, gdy przystępując do realizacji do zadania, zwiększał swoją wiedzę na temat osób ubiegających się o azyl, krajów ich pochodzenia oraz systemu funkcjonowania instytucji azylu. Grupa wsparcia powstała, by działać o tej porze dnia, kiedy mogą do niej przychodzić wszystkie kobiety ze społeczności lokalnej. Najlepszą formą promocji okazało się przekazywanie informacji ustnej, a pomagały w tym proste i ciekawie wyglądające ulotki roznoszone do mieszkań.

Oparcie programu na społecznym uczestnictwie pomogło grupie nakreślić zarys konstrukcji projektu oraz głównych jego zadań. Sprawniej potoczył się też proces rozwoju społeczności lokalnej. Na początku personel oferował działania o charakterze zapoznawczym, żeby zachęcić do komunikowania się. Jednak dużą frekwencję projekt zawdzięcza temu, że to członkowie grupy decydowali o treści programu. Wybór określonych działań nie zawsze był taki, jakiego spodziewali się organizatorzy. Do najpopularniejszych zajęć należały warsztaty śpiewu, gry na bębnach, sztuki plastyczne, zajęcia praktyczno-techniczne (np. wykonywanie kartek świątecznych, biżuterii czy ceramiki) oraz wycieczki do restauracji.

Większość zajęć prowadzono w lokalu. Gdy pojawiała się potrzeba wyjazdu, próby zorganizowania transportu niemal zawsze kończyły się niepowodzeniem, więc korzystano z taksówek.



Brak opieki nad dziećmi wieczorami też okazał się problemem. Wiele kobiet nie chciało zostawiać dzieci w domu pod opieką swoich partnerów. Obecność dzieci może pomóc w przełamywaniu barier, ale może też rozpraszać uwagę uczestników. Projekt powinien jeszcze wypracować odpowiednio, zrównoważone rozwiązanie tej kwestii.

Bariery językowe okazały się problemem mniejszym, niż zakładano, ponieważ wiele kobiet ubiegających się o azyl już całkiem nieźle mówiło po angielsku, dzięki czemu mogły korygować wzajemnie swoje wypowiedzi. Komunikacja wewnątrz grupy poprawiła się dzięki korzystaniu ze zdjęć i pomocy wizualnych. Bardziej formalne usługi tłumaczeniowe jak dotąd okazały się niepotrzebne.

Systematycznie organizowane sesje oceniające wyniki projektu pomogły w ewaluacji postępów. Niemniej jednak personel pracuje w kierunku stworzenia systemu stałej analizy, by zapobiec znużeniu praktyką ewaluacji. Kolejne kroki grupy mają polegać na zajęciu się sprawą równowagi wiekowej członków grupy kobiecej przez zachęcenie młodszych dziewcząt do uczestnictwa w projekcie oraz podtrzymanie zainteresowania starszych pań, już zaangażowanych w działania grupy.

Przydatne informacje

Przedstawianie założeń dotyczących osób ubiegających się o azyl:

www.refugeecouncil.org.uk/policy/briefings/

Aktualne informacje na temat krajów pochodzenia azylantów:

www.hrw.org/countries.html lub www.report2007.amnesty.org/eng/Homepage

kontakt:

Kirsty Scullin, Jo Winterbottom

tel.: 0141 958 1640

e-mail: infolinkes@yahoo.co.uk



2.6. Wskazówki do pracy z grupami uchodźców

SIEĆ WSPIERANIA UCHODźCÓW – MANCHESTER

Wstęp

Poniżej przedstawiona została lista praktycznych podpowiedzi, które można wziąć pod uwagę podczas pracy z organizacjami prowadzonymi przez uchodźców oraz osoby ubiegające się o azyl. Istnieje cała mozaika takich organizacji, podobnie jak w przypadku wszelkich innych organizacji lokalnych, zatem warto pamiętać, aby zaczynać pracę od rozpoznania ich aktualnej sytuacji, zamiast czynić założenia co do ich potrzeb.

1. Myślmy naprzód

Grupy uchodźców często działają pod dużą presją ze względu na pilne potrzeby swoich członków. Zawsze warto dzień wcześniej przypominać o spotkaniach, zadzwonić, żeby przypomnieć grupie o dniach szkoleń. Warto także kontaktować się z grupami między spotkaniami, żeby dowiedzieć się, jak idą sprawy.

2. Pamiętajmy o barierze językowej

Można, gdy to konieczne, skorzystać z usług tłumacza, ale jeśli go nie ma, trzeba przygotować się na to, że dokumentacja pisemna potrwa trochę dłużej. Warto się upewnić, że osoby zrozumiały, co im zostało przekazane, prosząc o powtórzenie na koniec spotkania, co według nich ustalono. Należy sporządzić czytelne sprawozdanie/notatki po spotkaniu oraz jeden egzemplarz dla grupy, by dać przykład prowadzenia takich notatek. Trzeba również umożliwić grupie dostęp do swoich notatek, jeśli zgubi własne.

3. Wspierajmy naukę orientacji w usługach i tworzeniu sieci lokalnych

Jeśli jakieś wydarzenie odbywa się w nieznanym terenie, spotkajcie się z grupami w dobrze znanym im miejscu lub w waszym biurze i idźcie na spotkanie razem. Wyjaśnijcie spokojnie, gdzie znajdują się instytucje udzielające wsparcia, co zapewniają oraz jak się do nich dostać. Zaproponujcie swoje towarzystwo podczas pierwszej wizyty. Upewnijcie się, że lokalne grupy mają nawiązane kontakty z grupami rewitalizacji, radnymi i organizatorami odpowiednich programów.

4. Jeśli mamy wątpliwości, złóżmy wizytę

Idźcie zobaczyć grupę w akcji, by się przekonać, jak realizuje w praktyce swoje działania. Nalegajcie na to, aby zapraszano was na spotkania, nawet tylko w charakterze obserwatora. Bądźcie przygotowani na wybranie się tam w weekend lub wieczorem.



5. Uczmy się o problemach imigracji

Ustawodawstwo imigracyjne wciąż się zmienia. Starajcie się być na bieżąco w tematyce, szukając informacji na stronach internetowych oraz w lokalnych gazetach. Prezentujcie w widocznym miejscu w swoim biurze informacje na temat centrów porad prawnych oraz pomocy doraźnej dla osób ubiegających się o azyl.

6. Nawiązujemy partnerstwo z instytucjami specjalizującymi się we wspieraniu uchodźców

Prowadźcie szkolenia w siedzibach instytucji zajmujących się właśnie sprawami uchodźców, które znane są w organizacjach, oraz wśród społeczności uchodźców. Pracujcie ze specjalistami – pracownikami zajmującymi się rozwojem społeczności lokalnej, dostosowując kursy do potrzeb grup uchodźców.

7. Zapraszajmy kucharzy!

Poproście organizacje uchodźców, aby zajęły się cateringiem na waszych spotkaniach – obok waszych korzyści kulinarnych oraz ich korzyści finansowych przyniesie to pożytek w postaci budowania wzajemnych relacji.

8. Bądźmy drogowskazem dla instytucji ds. uchodźców

Aby instytucje środowiskowe ds. uchodźców mogły tworzyć sieci oraz skutecznie wpływać na politykę lokalnych działań, musicie być pewni, że dysponują one wiedzą o istniejących inicjatywach lobbingsowych oraz forach społecznościowych. Wspierajcie ludzi uczestniczących w takich forach, przygotowując wspólnie informację lub poszukując jej, a następnie rozmawiając z nimi o tym, jak można by ulepszyć te działania. Jeśli pojawiły się uwagi dotyczące samego forum, zajmijcie się kontaktem z osobami je zgłaszającymi – czasami drobne nieporozumienia wynikają z problemów w komunikowaniu.

9. Pamiętajmy o różnicach kulturowych i religijnych

Jeśli pracujecie ze społecznościami muzułmańskimi, pamiętajcie o zorganizowaniu jedzenia Halal i unikaniu spotkań w piątki, ponieważ jest to główny dzień modlitw. Dowiedzcie się, kiedy wypada święto Ramadan, bo wtedy dla muzułmanów przypada okres postu.

Kupcie kalendarz z zaznaczonymi świętami religijnymi i miejcie przy sobie informacje na temat tych świąt, by uniknąć planowania działań w czasie głównych uroczystości.



10. Bierzmy udział w spotkaniach towarzyskich uchodźców

Przeznaczcie czas na uczestniczenie w wydarzeniach towarzyskich. Poznacie w ten sposób ludzi, więcej się nauczycie i zdobędziecie ich zaufanie. Wydarzenia towarzyskie mogą też stwarzać możliwość zawiązywania się organizacji uchodźców w lokalnej społeczności – nie oczekujcie, że wszystko wydarzy się na spotkaniach formalnych. Uczestniczenie w spotkaniach towarzyskich może mieć zasadnicze znaczenie, jeśli wspieracie rozwój jakiejś grupy.

11. Skontaktujmy się z najbliższym forum do spraw uchodźców i wspierajmy je

Skontaktujcie się przez e-mail forum@mrsn.org.uk (Manchester's Refugee and Migrants' Forum), aby uzyskać szczegółowe informacje na temat waszego lokalnego forum ds. uchodźców, reprezentującego interesy poszczególnych uchodźców oraz społecznych organizacji uchodźców.

12. Polegajmy na faktach, nie na mitach

www.refugee-action.org.uk/information/challengingthemyths.aspx
www.blss.portsmouth.sch.uk/asylum/rasgame/refugee.htm

13. Wspierajmy indywidualne kampanie sprzeciwiające się deportacji

Podobnie jak przy pozyskiwaniu finansowania pomagajcie imigrantom w pracy z mediami oraz w zdobywaniu umiejętności prowadzenia lobbingu czy kampanii społecznych. Oferujcie kserowanie, przekazywanie informacji o wydarzeniach poprzez swoje własne sieci, a także miejsca na spotkania – to naprawdę wiele dla tych osób znaczy. Więcej informacji o kampaniach sprzeciwiających się deportacji znajdziecie na stronie: www.ncadc.org.uk.

Kilka definicji:

Uchodźca – w 1951 roku ONZ zdefiniowała uchodźcę jako „osobę, która na skutek uzasadnionej obawy o bycie prześladowanym na tle rasowym, z powodu religii lub narodowości, członkostwa w konkretnej grupie społecznej lub z powodu przekonań politycznych, znajduje się poza granicami swojego miejsca pochodzenia i nie chce lub nie może do niego powrócić”. W 1984 roku definicja ta została poszerzona i objęto nią osoby będące uciekinierami na skutek wojen lub konfliktów cywilnych. ONZ mówi także o uchodźcach z powodów ekologicznych.

Osoby ubiegające się o azyl – osoby, które uciekają z własnego kraju i szukają schronienia w innym kraju, zazwyczaj proszą o azyl. Daje im to prawo do bycia uznanym za uchodźcę.

Emigranci – osoby przenoszące się do kraju innego niż ich zwyczajowe miejsce zamieszkania na okres przynajmniej jednego roku (12 miesięcy). W konsekwencji kraj przeznaczenia faktycznie staje się ich nowym krajem zamieszkania. Pracownicy emigracyjni stanowią źródło kluczo-

wej siły roboczej w pewnych sektorach społeczeństwa i gospodarki Wielkiej Brytanii, takich jak służba zdrowia.

Nielegalni imigranci – nielegalnym imigrantem jest ktoś, kto wkracza na obszar innego kraju bez odpowiednich do tego dokumentów. Jednak wielu nielegalnych imigrantów to w rzeczywistości uchodźcy.

Organizacja społeczności uchodźców (Refugee Community Organisation, RCO) – to nazwa odnosząca się do wszelkich grup uchodźców działających w społecznościach lokalnych. Może nią być zarówno mała, nieformalna grupa, jak i zarejestrowana formalnie organizacja dobroczynna świadcząca usługi dla swoich członków.

Agencja ds. spraw granic oraz imigracji (Border and Immigration Agency, BIA) – jest to część MSW (nazwa uległa zmianie w 2007 roku) zajmująca się polityką imigracyjną, a także zarządzaniem, sprawozdawczością oraz organizacją miejsc odosobnienia.

kontakt:

Manchester Refugee Support Network MRSN
St James Centre
95a Princess Road
Manchester, M14 4TH
tel.: 0151 232 7420
e-mail: forum@mrsn.org.uk
www.mrsn.org.uk



2.7. Model społeczności w fazie transformacji – część 1

KAT HEALY



Wprowadzenie

Fundacja z Irlandii o nazwie Community Foundation for Northern Ireland w 2001 roku zainicjowała program dla społeczności znajdujących się w fazie transformacji (Communities in Transition Programme), opierając działania na ustaleniach poprzedniego programu wspierającego społeczności o słabej infrastrukturze społecznej (Weak Community Infrastructure Demonstration Programme), prowadzonego w latach 1996–2000. Kwestia słabej infrastruktury społecznej została podjęta na podstawie działań mających na celu wzmocnienie infrastrukturalne oraz promocję uczenia się przez działanie (*action learning*).

Wyniki tego programu doprowadziły do stwierdzenia, że ogólne modele praktyczne opracowane na potrzeby wsparcia obszarów słabej infrastruktury społecznej nie stanowiły rozwiązania tam, gdzie napięcia środowiskowe były ważnym dodatkowym aspektem. Fundacja otrzymała finansowanie z Międzynarodowego Funduszu na rzecz Irlandii oraz od prywatnych darczyńców i zainicjowała kolejny projekt wsparcia oraz promocji uczenia się w działaniu – Communities in Transition Programme.

Kontekst opracowywanego modelu

Jednym z zasadniczych ustaleń pierwszego programu – Demonstration Programme – było to, że wiele grup środowiskowych uznaje złożoność formularzy o dofinansowanie oraz poziom wymaganego monitoringu za bardzo zniechęcające. Tak się dzieje szczególnie tam, gdzie brak jest doświadczenia w zarządzaniu grantami. Takie grupy oraz rejony wymagają szczególnego wsparcia, aby zdołały wyrównać szanse w stosunku do innych obszarów, w większym stopniu korzystających z poprzednich programów finansowania.

Z tego powodu program Communities in Transition nie został stworzony jako program grantodawczy dla wszystkich chętnych. Tym razem w procesie dogłębnych badań i profilowania obszarów wybrano strategię wspierania jedynie wybranych rejonów.

Wiele obszarów i społeczności nie posiadało żadnego lub jedynie niewielkie doświadczenie w rozwoju społeczności lokalnej, a jeszcze mniej było obszarów, w których grupy lokalne były aktywne. Te obszary, gdzie faktycznie działały grupy zakładane przez społeczności lokalne, albo znajdowały się jednak w bardzo wczesnej fazie rozwoju, albo były znacznie podzielone. W żadnym z tych miejsc wcześniej nie dokonywano inwestycji finansowych i nie dostarczano innych zasobów. Ponadto wszystkie te obszary cechowały różne formy napięć społecznych oraz podziałów o różnym podłożu, od marginalizacji związanej z brakiem zasobów i usług po społeczne wykluczenie.

Co najważniejsze, jeśli chodzi o wyżej wymieniony model, w programie społeczności lokalnej w fazie transformacji przyjęto na samym początku założenie, że zaangażowanie i stałe uczestnictwo grup najbardziej wykluczonych ma zasadnicze znaczenie dla powodzenia pracy nad rozwojem słabej infrastruktury oraz rozwiązywania napięć społecznych.

Wiele instytucji napotykało trudności, angażując się w pracę środowiskową lub pracę z grupami lokalnymi, w sytuacjach gdy wyraźnie widać było sprzeciw konkretnych działaczy lokalnych,



postaci o politycznej lub paramilitarnej proweniencji. Jednakże w celu osiągnięcia skutecznej i długofalowej zmiany angażowanie takich osób ma często zasadnicze znaczenie. Budowanie zaufania i kompetencji współpracy jest warunkiem sukcesu dla wszystkich partnerów. Oznacza to wypróbowywanie nowych rozwiązań oraz procesów, ryzykowanie i tworzenie możliwości, które do tej pory nie były brane pod uwagę.

Program Communities in Transition miał na celu budowanie relacji pomiędzy ludźmi oraz grupami, promowanie lokalnego uczestnictwa w rozwoju społeczności, a także kreowanie spójności lokalnej przez oferowanie możliwości i wsparcia, które nie były wcześniej w tych rejonach dostępne. W programie tym uznaje się za fakt, że występują szczególne trudności w społecznościach lokalnych o słabej infrastrukturze społecznej, a także, że proces przyjęty w programie jest ważnym krokiem zmierzającym do zmiany sytuacji zachwianej równowagi, będącej skutkiem wcześniejszego braku inwestowania w kapitał społeczny. Jest to szczególnie istotne w obszarach, które w sposób ciągły i bezpośredni doświadczają skutków konfliktów, alienacji, marginalizacji.

Zwrócenie uwagi na problem słabej infrastruktury społeczności oraz jednocześnie na istnienie napięć społecznych wymaga długoterminowej inwestycji zarówno w formie czasu, jak i zasobów (nie tylko finansowych). Najważniejsze jest to, że proces ten wymaga wsparcia bezpośredniego oraz stałych konsultacji. Nie jest to natomiast procedura, którą można kierować zza biurka. Nie da się też go rozwiązać przez szybki, jednorazowy zastrzyk gotówki, jak to się często postuluje. Wiele instytucji czy wielu polityków zdaje się postrzegać tę kwestię jako problem łatwy do rozwiązania – wystarczy tylko wręczyć lokalnym społecznościom pieniądze. Z naszego doświadczenia wynika, że ludzie wolą wsparcie i wskazówki będące częścią trwałego, funkcjonującego procesu rozwoju, zamiast pieniędzy, których bez pomocy nie potrafią wykorzystać na jakże potrzebne projekty rozwoju społeczności lokalnej.

Podsumowując: w programie tym przyjęto model podejmowania ryzyka przy rozwijaniu oraz wspieraniu pracy w społecznościach lokalnych, w obszarach o słabej infrastrukturze społecznej i w których występowały napięcia społeczne. Trwająca cały czas ewaluacja pracy oraz samego modelu stanowi zasadniczy element programu, podobnie jak dzielenie się pracą czy ustaleniami programowymi z szeroką grupą odbiorców, złożoną z praktyków rozwoju społeczności lokalnej, twórców polityki społecznej, fundatorów oraz innych osób zainteresowanych rozwojem wsparcia udzielanego w podobnych rejonach.

Do programu wybrano dziesięć obszarów – osiem w Irlandii Północnej i dwa w powiatach przygranicznych.

Kluczowe elementy modelu wyjaśnione zostały w formie diagramu w kolejnym artykule tego rozdziału – *Model społeczeństwa w fazie transformacji – część 2*. Poniżej znajduje się zarys modelu zaprezentowanego na kolejnych czterech stronach.

kontakt:

Kat Healy

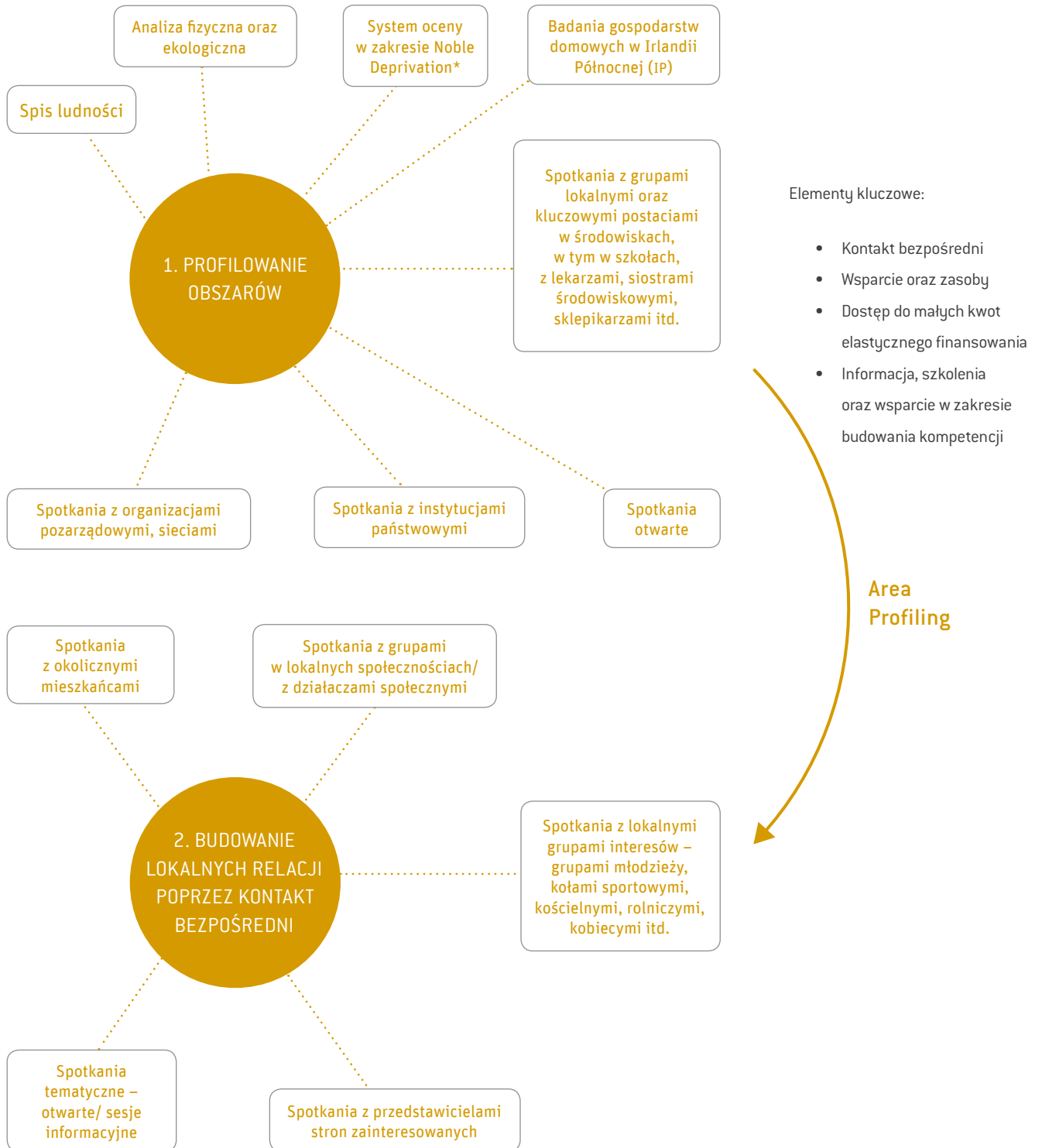
tel.: 02871 371547

e-mail: khealy@communityfoundationni.org



2.8. Model społeczności w fazie transformacji – część 2

KAT HEALY

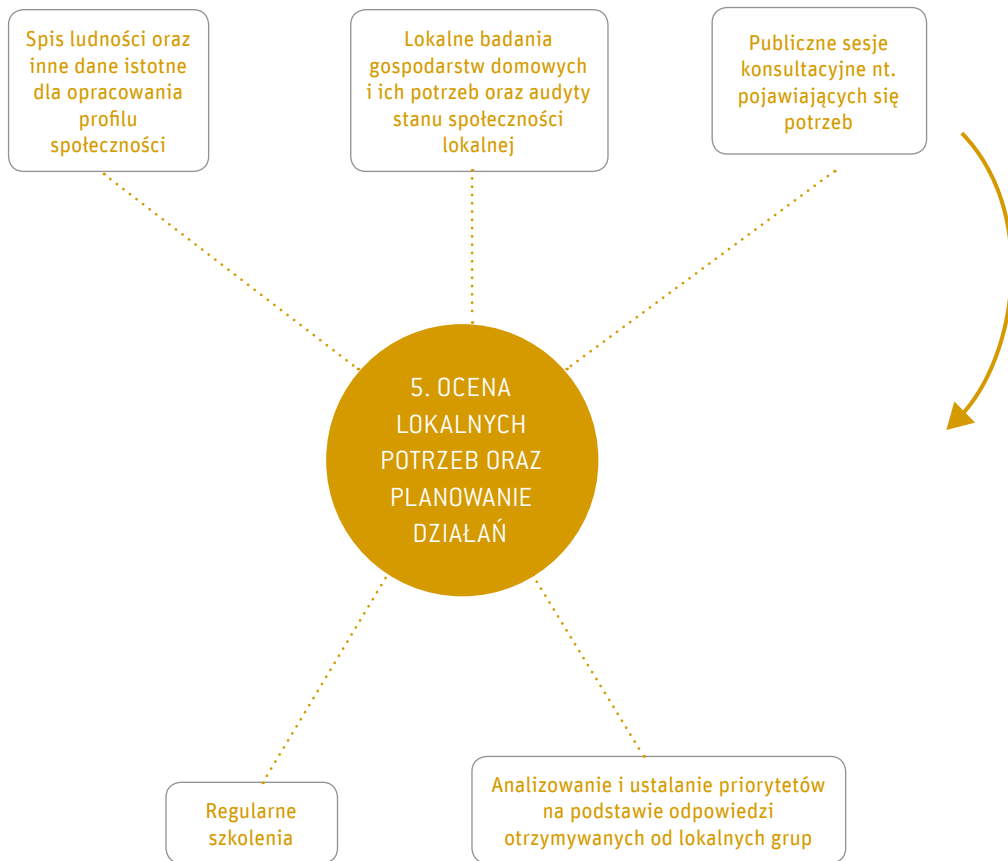


* Mierniki obszarów deprivacji (Noble Measures of Multiple Deprivation) zaprojektowano w 2001 roku (i uaktualniono w 2005 roku) w celu uporządkowania wszystkich zdefiniowanych geograficznie społeczności lokalnych Irlandii Północnej pod względem wskaźników występowania deprivacji oraz łącznej oceny stanu obszarów deprivacji. Rankingi te często stosowane są w Irlandii Północnej jako kryterium przy alokacji środków przeznaczonych dla lokalnych społeczności.



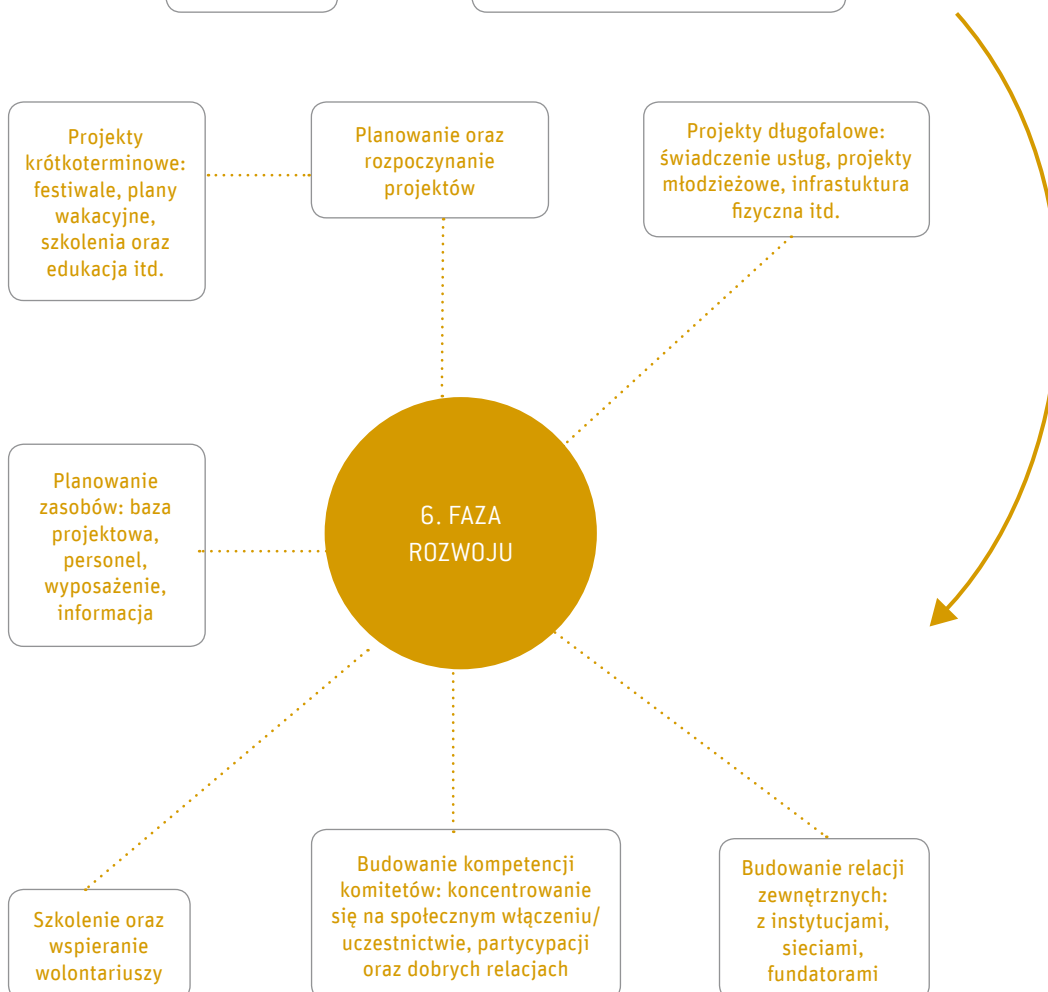
Elementy kluczowe:

- Kontakt bezpośredni
- Wsparcie oraz zasoby
- Dostęp do małych kwot elastycznego finansowania
- Informacja, szkolenia oraz wsparcie w zakresie budowania kompetencji



Elementy kluczowe:

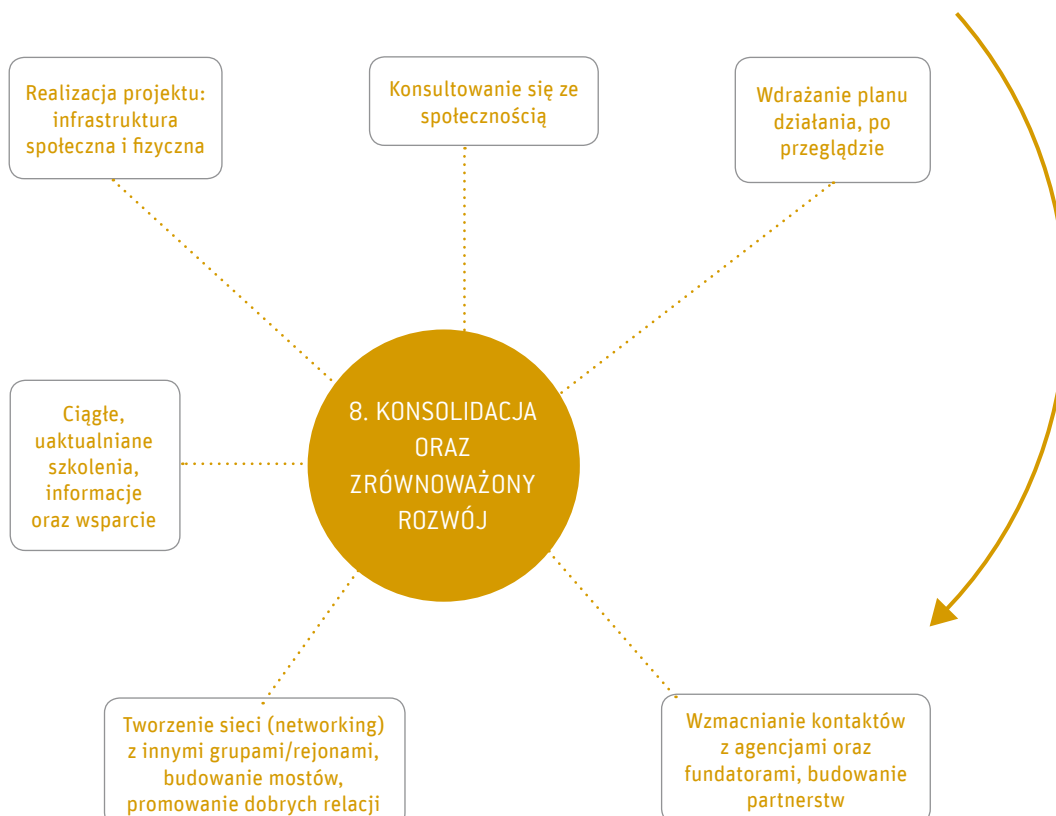
- Kontakt bezpośredni
- Wsparcie oraz zasoby
- Dostęp do małych kwot elastycznego finansowania
- Informacja, szkolenia oraz wsparcie w zakresie budowania kompetencji





Elementy kluczowe:

- Kontakt bezpośredni
- Wsparcie oraz zasoby
- Dostęp do małych kwot elastycznego finansowania
- Informacja, szkolenia oraz wsparcie w zakresie budowania kompetencji

kontakt:

Kat Healy

tel.: 02871 371547

e-mail: khealy@communityfoundationni.org



2.9. Inicjatywa wspierania procesów transformacyjnych – model wsparcia i rozwoju wspólnot interesów

KAT HEALY

Fundacja Community Foundation for Northern Ireland (CFNI) pod koniec 2004 roku zainicjowała wspieranie transformacji społeczności lokalnych (Supporting Transition Initiative, STI), korzystając ze środków Międzynarodowego Funduszu na rzecz Irlandii. Inicjatywa ta stanowiła część programu fundacji Communities In Transition, który wspiera obszary o słabej infrastrukturze społecznej oraz takie, w których występują konflikty społeczne. Inaczej niż w programie Communities In Transition, który skupia się na obszarach geograficznych, inicjatywa powyższa ukierunkowana była na grupy różnych wspólnot interesów.

Wspierano społeczności lokalne skupione wokół wspólnych problemów poprzez:

- budowanie kompetencji wewnątrz grupy,
- ocenianie potrzeb szkoleniowych oraz dotyczących wsparcia,
- rozwijanie świadomości oraz kształcenie umiejętności w aktywizacji społecznej, partycypacji oraz integracji, rozwiązywaniu konfliktów czy też radzeniu sobie z podziałami.

Każdej grupie udzielano wsparcia w procesie zbadania:

- możliwości rozwoju i edukacji,
- natury okoliczności prowadzących do istniejących konfliktów,
- podziałów oraz napięć na poziomie lokalnym lub w szerszej perspektywie politycznej, mając na względzie wypracowywanie odpowiednich umiejętności oraz świadomości radzenia sobie z przeszkodami na drodze do rozwoju lokalnego.

Proces ten wymagał inicjowania dyskusji przez koordynatora projektu głównego, opracowywania pomysłów oraz rozmów o potencjalnych projektach lokalnych z odpowiednimi grupami. W trakcie tego procesu grupy szkicowały plany działań oraz współpracowały w czasie ich realizacji. Po wstępnych sesjach na temat planowania i dzielenia się pomysłami facylitator/mentor wybrany przez grupę pracował z nią przez określony czas (np. 15–18 miesięcy), przeprowadzając odpowiednie szkolenie oraz podnosząc wiedzę i umiejętności grupy, tak by mogła ona samodzielnie realizować swój plan działania.

Rola facylitatora/mentora polegała na pracy z przydzieloną grupą w celu zidentyfikowania oraz zrealizowania projektu, który można było zakończyć w danym przedziale czasowym, a który pomagał wykształcić umiejętności oraz zwiększyć świadomość związaną z procesami pokojowymi, społeczną inkluzją, partycypacją oraz integracją, rozwiązywaniem konfliktów czy też zapobieganiem podziałom.

To pociągało za sobą organizowanie oraz zlecenie odpowiedniego szkolenia (zgodnie z analizą potrzeb szkoleniowych), a także opracowywanie możliwości tworzenia sieci. Każda grupa



otrzymywała budżet na zorganizowanie wykładów, a także – tam gdzie było to właściwe – na spotkania z innymi grupami czy obserwację podobnych projektów. W czasie trwania tej inicjatywy zorganizowano wiele seminariów oraz warsztatów, które uzupełniały pracę i angażowały grupy lub poszczególne osoby w procesy związane z powyższą problematyką.

Model ten różnił się znacznie od typowych programów finansowania czy odgórnego wspierania. Był to projekt pilotażowy, inicjatywa eksperymentalna, zaplanowana w celu zbadania, czy tego typu oferta umożliwi grupom prowadzenie projektów odpowiadających na ich rzeczywiste potrzeby zamiast na potrzeby określone przez stronę finansującą. Sam proces miał charakter eksperymentalny, ponieważ opracowano go w celu przetestowania, jak takim wsparciem oraz finansowaniem można zarządzać, jak je realizować oddolnie poprzez elastyczny proces monitoringu i analizy wyników. Społeczności lokalne włączone do powyższej inicjatywy stanowiły raczej grupy skupione wokół wspólnych interesów niż wspólnoty określone geograficznie. Społeczności te wybierano do programu celowo – nie musiały wnioskować o przyjęcie. Gdyby był to grant w ramach zwykłego programu, byłoby mało prawdopodobne, by wiele z tych grup w ogóle złożyło konkretne wnioski na projekty, które później określiły jako ważne dla własnego stałego rozwoju.

Zgodnie z ogólną oceną inicjatywy członkowie grup lokalnych odczuli, że możliwość wyboru własnego mentora oraz dysponowania elastycznym budżetem około 2000 funtów dla każdej grupy była bardzo pomocna.

Mentorzy okazali się bardzo ważnym elementem powodzenia projektów, ponieważ wiele grup włączonych w inicjatywę wspierania społeczności lokalnych w fazie transformacji nie dysponowało żadnym etatowym personelem. Mentor umożliwił podejmowanie prac bez dodatkowych nacisków czy przeszkód, jakich wolontariusze i tak już doświadczali. Natomiast grupy, które zatrudniały pracowników płatnych, stwierdziły, że posiadanie mentora pozwoliło personelowi na zajmowanie się codziennymi sprawami grupy. Wiele grup wybrało swojego mentora na podstawie jego wiedzy fachowej lub konkretnego zakresu doświadczeń w pracy w danej dziedzinie – to umożliwiło im dostęp do wskazówek, których inaczej być może nie byłyby w stanie uzyskać. Mentor zapewnił spojrzenie z zewnątrz, punkt widzenia osoby spoza grupy, postawił przed grupą wyzwania w postaci problemów oraz kwestii, jakich może jej członkowie nie braliby pod uwagę lub może nie chcieliby rozwiązywać.

Posiadanie dostępnych środków oznaczało, że grupy nie musiały przeznaczać własnego czasu oraz zasobów na wnioskowanie o fundusze. Po uzgodnieniu umowy pomiędzy grupą a CFNI projekty mogły startować od razu. Jeśli budżet został uzgodniony z CFNI z wyprzedzeniem, projekty mogły korzystać z finansowania wielu celów, łącznie ze szkoleniami zewnętrznymi, wizytowaniem innych grup, pokrywaniem kosztów publikacji czy konferencji. Procesy analizy wyników finansowych i monitoringu wydatków były bardzo klarowne i przyjazne dla użytkowników, a w ich realizacji pomagał pracownik ds. finansowania z programu Communities in Transition. Nie było problemów natury finansowej z żadną z grup. Grupy stwierdziły, że ten element programu pozwolił im na lepsze wykonywanie bieżących prac związanych z realizacją projektów i nietracenie czasu na monitoring stosunkowo niedużych kwot dofinansowania.

kontakt:

Kat Healy

tel.: 02871 371547

e-mail: khealy@communityfoundationni.org



2.10. Inicjatywa wspierania procesów transformacyjnych – studia przypadków

KAT HEALY

Wyjaśnienia dotyczące celu niniejszej inicjatywy znajdziecie w trzech poprzednich artykułach niniejszego rozdziału. Poniżej przedstawione zostały wybrane projekty ilustrujące wsparcie udzielone w ramach tego programu.

Centrum islamu w Belfaście

W centrum spotykają się muzułmanie różnej narodowości z okolic Belfastu, by zajmować się wspólnymi problemami, w różnorodny sposób wspierać swoich członków, a także świętować wydarzenia związane z kulturą oraz religią islamu. Projekt ten miał początkowo polegać na opracowaniu oraz poprowadzeniu kursu z zakresu świadomości kulturowej dla osób dorosłych z islamskiej społeczności. Odbyły się dwie kluczowe konferencje na temat społecznego włączania (inkluzyj), kwestii kobiecych oraz edukacji. W ramach projektu opracowano plan działania polegający na zbadaniu możliwości założenia instytucji arabskiej lub innej, zajmującej się nauczaniem języków obcych dla dzieci ze szkoły podstawowej, oraz na porównaniu pracy, jaką należy wykonać przy takim projekcie, z wcześniej zakładanymi szkołami języka irlandzkiego w Belfaście.

Inicjatywa PLACE (Miejsce)

Inicjatywa PLACE ma na celu wspieranie grup społeczności osiedlowych w rejonach miejscowości Portadown zamieszkałych przez lojalistów³. Początkowo obejmowała ona cztery rejony – Brownstown, Rectory, Edgarstown oraz Corcrain/Redmanville, zaś w 2001 roku dołączyła do nich grupa piąta – Genesis. PLACE świadczy usługi mediacyjne, zajmuje się problemami działań paramilitarnych, zwaśnionych grup, flag oraz emblematów budzących skojarzenia nacjonalistyczne, a także szerzej – organizowaniem społeczności lokalnej na tym terenie.

Projekt w ramach inicjatywy na rzecz społeczności w fazie transformacji miał na celu ukonstytuowanie kompetencji personelu organizacji oraz członków jej rady pozwalających na prowadzenie działań na rzecz zrównoważonego rozwoju. W ramach działań prowadzono szkolenia, mentoring, budowanie sieci społecznej (*networking*).

REACT (Reaguj)/ Pomoc dla więźniów w Ulsterze

Grupy te pracują z byłymi więźniami lojalistami oraz ze społecznością lojalistów w rejonie Waterside w Derry/Londonderry. Ich praca obejmuje szereg projektów, ze szczególnym naciskiem na rozwój młodych ludzi i ochronę dziedzictwa kulturowego. Zajmują się przede wszystkim potrze-

3 Lojalista – osoba, która sprzeciwia się połączeniu Republiki Irlandii i Irlandii Północnej oraz opowiada się za utrzymaniem jej unii z Wielką Brytanią (przyp. tłum.).



bami młodzieży obciążonej traumą sytuacji, w której jedno z rodziców jest lub było uwięzione na skutek konfliktu, a także usuwaniem przeszkód w zatrudnianiu byłych więźniów.

Głównym obszarem zmiany w tym projekcie było wzmocnienie komunikacji oraz polepszenie relacji pomiędzy dwoma ugrupowaniami lojalistów o różnych zapatrywaniach politycznych. Jednym z zagadnień ważniejszych dla obu grup było wyeliminowanie zachowań wywołujących przemoc i konfrontacja własnych działań z sugestiami organizatorów rozwoju społeczności lokalnej starających się znaleźć rozwiązanie tego problemu. Sporządzono wspólny plan działania ze szczegółowym wyróżnieniem konieczności opracowania spójnego, przejrzystego, strategicznego podejścia do tej kwestii w odniesieniu do funkcjonowania służby policyjnej w Irlandii Północnej. Grupa zaprezentowała swój plan działania policji i został on dobrze przyjęty.

Tar Abhaile

Grupa ta oferuje wsparcie republikanom⁴, byłym więźniom w Derry. Prowadzi ona z powodzeniem salę sportową, oferuje aktywne rzecznictwo oraz usługi wspierające dla podopiecznych. Projekt miał na celu wypracowanie wśród byłych więźniów oraz wspierających ich członków grupy umiejętności mediacji, orędownictwa, negocjacji, lobbingu oraz budowania pozytywnego partnerstwa z sektorem państwowym, społecznym i prywatnym. Grupa starała się także o nawiązanie silniejszych więzi między jej członkami oraz dzielenie się doświadczeniem z innymi podobnymi organizacjami.

Forum Młodych w Newtowncunningham/Strabane/Harryville

Po wstępnych dyskusjach z przedstawicielami forów młodych z Newtowncunningham, Harryville w Ballymena oraz rejonu Melmount w Strabane, a także po skorzystaniu z kontaktów posiadanych przez CFNI ustalono, że zbadana zostanie możliwość zorganizowania serii działań prowadzących do pozytywnych wzajemnych przedsięwzięć oraz wymiany między zaangażowanymi w projekt grupami. Forum Młodych w Newtowncunningham zainicjowało projekt, udzielając w Donegal gościny działaniom prowadzonym przez Forum Młodych z Melmount, a następnie goszcząc kolejną sesję Forum Młodych z Harryville. Po raz pierwszy młodzi ludzie z Harryville przekroczyli granicę kraju. W działania włączyła się młodzież w wieku 15–18 lat oraz dorośli kierownicy i pracownicy młodzieżowi. Wszystkie trzy grupy zaangażowały się także w szereg wspólnych działań: grę w paintball, jazdę na gokartach, gry sportowe oraz dyskusje (z facylitatorem) na temat tożsamości społeczności i ich postrzegania.

Projekt Tęcza

Projekt Tęcza prezentuje różne grupy i opinie mężczyzn z mniejszości seksualnych oraz osób biseksualnych z północy i zachodu Wielkiej Brytanii. Jego celem było nawiązanie relacji oraz osiągnięcie zrozumienia dla takich grup w społeczności protestanckiej poprzez dyskusje i szkolenia

4 Armia republikańska IRA, ang. Irish Army, organizacja zbrojna walcząca początkowo o niepodległość Irlandii, a od 1921 r. o przyłączenie do Irlandii Północnej (przyp. tłum.).

na temat homofobii. Kulminacyjnym momentem tego projektu była konferencja na temat podnoszenia świadomości społecznej. Uczestniczyli w niej przedstawiciele sektora pozarządowego, miejscowi politycy, policja oraz agencje państwowe.



Stowarzyszenie Pułku Obrony Ulsteru (Ulster Defence Regiment, UDR), Coleraine

Oddział Coleraine UDR powstał w 1983 roku jako forum dla członków pułku, umożliwiające dzielenie się wspomnieniami, omawianie problemów oraz zajmowanie się sprawami związanymi z członkostwem w pułku. Ten projekt wspierania społeczności w fazie transformacji angażował członków grupy w czynności związane z rejestrowaniem i publikowaniem wspomnień oraz dzieleniem się doświadczeniami byłych członków UDR oraz ich rodzin z czasów konfliktu w Irlandii Północnej. Na zakończenie projektu opublikowano te wspomnienia, a publikacja została przedstawiona na konferencji.

kontakt:

Kat Healy

tel.: 02871 371547

e-mail: khealy@communityfoundationni.org

2.11. Praca ze społecznością lokalną a grupy wyznaniowe – kilka uwag

JONATHAN ADAMS



Wprowadzenie

Organizacja społeczności lokalnej w grupach wyznaniowych może być wspaniałym doświadczeniem, lecz nie zawsze jest łatwa. Uogólniając, można to powiedzieć o całej pracy w środowisku lokalnym. A zatem czy społeczności wyznaniowe bardzo się różnią od innych środowisk? I tak, i nie. Wspólnoty wyznaniowe mają swoje nadzieje i obawy, zalety oraz drażliwe punkty – podobnie jak inne środowiska. Jednocześnie istnieją jednak pewne czynniki, o których warto pamiętać, ponieważ pojawiają się one w pracy we wszystkich społecznościach wyznaniowych.

Pod wieloma względami praca ze społecznościami wyznaniowymi lub na ich rzecz nie różni się od pracy z grupami, które w inny sposób definiują swój sens istnienia oraz przynależność. Istnieją jednakże pewne powtarzające się wzorce, które warto poznać.

Niezależnie od naszych osobistych poglądów na temat przekonań religijnych oraz przynależności wyznaniowej spotykamy ludzi, którzy określają się, przynajmniej w jakiejś mierze, poprzez odniesienia do wyznania wiary lub członkostwa we wspólnotie religijnej. Podobnie jak w przypadku, gdy mamy do czynienia z inną tożsamością klasową czy rasową, w odniesieniu do społeczności wyznaniowych łatwo jest wpaść w pułapkę stereotypowego myślenia i podejmowania pracy bez sprawdzenia własnych uprzedzeń dotyczących innych osób.

Wszystkie nasze umiejętności w zakresie rozwoju społeczności lokalnej są zasobem do wykorzystania w pracy ze społecznościami wyznaniowymi. W niniejszym opisie proponuję kilka krótkich obserwacji dotyczących sposobów, dzięki którym można te różnice zaprezentować, a niektóre nieporozumienia rozwiązać.

Pewność oraz niepewność

Wiele osób w naszym społeczeństwie (wierzących lub nie) zakłada, że religia oznacza pewność lub dogmatyzm. Konkretne odpowiedzi, krótkie hasła oferujące pewność – takich mówców podziwiamy.

A jednak:

- Niektóre grupy wyznaniowe składają się w całości z ludzi, którzy szukają (lub sądzą, że je znaleźli) bezpieczeństwa/ komfortu/ jasnych, budzących zaufanie odpowiedzi.
- Niektóre grupy wyznaniowe składają się w całości z ludzi, którzy szukają sposobów na utrzymanie swoich wartości i sposobu życia w niepewnym, zaskakującym oraz nieprzewidywalnym świecie.
- Niektóre grupy wyznaniowe mają członków, którzy różnią się między sobą co do zasadniczych założeń wyznaniowych.



Ten podział – na ludzi, którzy szukają rzeczy pewnych, i ludzi, którzy starają się stawić czoła niepewności – różni grupy od siebie nawzajem, a czasami dzieli całą społeczność wyznaniową.

O co chodzi?

Przeważnie prawie zawsze chodzi o problem podstawowy. Członkowie niektórych społeczności wyznaniowych zdecydowanie chcą zmieniać ludzi lub świat wokół nich. W innych społecznościach wyznaniowych wierzący zajmują się głównie sobą, swoją rodziną i współwyznawcami. Nie będzie końca napięciom i problemom z porozumieniem się, jakie mogą wynikać z takiej sytuacji, jeśli nie stanie się dla nas jasne, co dokładnie dana społeczność wyznaniowa (lub jej poszczególni członkowie) uznaje za problem świata, a także jakie widzi właściwe sposoby rozwiązania tych problemów.

Podobnie jak w przypadku poglądów politycznych, indywidualne postrzeganie świata przez poszczególnych ludzi wydaje im się tak oczywiste, że jest im (nam?) trudno zrozumieć poglądy oraz sposoby działania innych osób.

Tabela na końcu tego artykułu opisuje pokrótce sześć różnych sposobów pracy z grupami wyznaniowymi.

Różne podejścia sprawdzają się w różnych okolicznościach

1. Jeśli pomagam ludziom dowiedzieć się, jak naprawić rower, wtedy może się przydać podejście techniczne. Gdy mój przyjaciel Chris wyklada sztuki piękne, wtedy odpowiednie może być podejście liberalne lub humanistyczne.
2. Jeśli pracuję nad rozwojem społeczności lokalnej, sądzę, że najpoważniejszym problemem jest ucisk społeczny, zatem staram się pracować poprzez proces wzmacniania innych, tak by grupy potrafiły same się wyswobodzić z opresji – stosuję wtedy podejście radykalne.

Nie będzie końca nieporozumieniom, jeśli nie zdobędziemy jasności co do swoich własnych trosk oraz celów – taka sytuacja umożliwi nam wyjaśnienie innym, w czym nasze podejście różni się od ich sposobu zapatrywania się na pewne sprawy.

Jest rzeczą oczywistą, że najprawdopodobniej pojawią się tarcia między podejściem radykalnym a dogmatycznym. Osoby, które sądzą, że problem tkwi w nieposłuszeństwie, będą uznawały za trudnych tych ludzi, którzy postanowili zmierzyć się z kwestią ucisku społecznego.

Czasami jednak napięcia pojawiają się między ludźmi, którzy są sobie bliżsi. Przeważnie myślą oni, że stoją po jednej stronie, ale nagle radykalni oraz postępowi pracownicy mogą się zorientować, że pragną innych rezultatów i że frustrują ich odmienne od ich własnych troski innych ludzi. Uważam, że uznanie tego, iż różne nadzieje czy obawy prowadzą do różnych stylów pracy, pomaga zarówno w zrozumieniu innych osób, jak i w wyraźniejszym przekazie tego, co ma znaczenie dla nas.

kontakt:

Matryca oraz terminologia – Jonathan Adams

tel.: 0191 525 1881

e-mail: learners.all@ntlworld.com

O co chodzi? I jak sobie z tym poradzimy?

JONATHAN ADAMS



Przegląd sześciu sposobów pracy z grupami wyznaniowymi, opracowany (z przykładami oraz w sposób znacznie bardziej szczegółowy) podczas pracy nad projektem Learning for Life (Nauka dla Życia), przedstawiony w podręczniku edukacji religijnej dorosłych autorstwa Yvonne Craig (Mowbray 1994, ISBN 0-264-67318-2)

PODEJŚCIE	LIBERALNE	POSTĘPowe	HUMANISTYCZNE	TECHNOLOGICZNE	RADYKALNE	DOGMATYCZNE
Najpoważniejszym problemem jest	ignorancja	potrzeba społecznej i indywidualnej zmiany	poczucie bezsensu	potrzeba wydajności i produktywności	ucisk/opresja	przestępstwa, niegodziwość i nieposłuszeństwo
Rola pracownika/wychowawcy	transformacja	kierowanie	wsparcie	instruowanie	wykształcenie świadomości krytycznej	proklamacja
Jaka wiedza się liczy	mądrość	osąd i zdolność do działania	ujęcie całościowe	osiągnięcia	refleksja i działanie (praktyka)	uchwycenie przekazywanej prawdy
Edukacja działa poprzez proces	inicjacji	rozwiązywania problemu	wzrostu	kształtowania	wzmocnienia	posłuszeństwa i zaufania
Wartością kluczową jest	rozum	demokracja	akceptacja	efektywność	wolność	wierność
Osoba wykształcona jest	mądra	odpowiedzialna	zintegrowana	kompetentna	wyzwolona	wierna



2.12. Czy między wiarą a rozwojem społeczności występuje napięcie?

JONATHAN ADAMS

Wprowadzenie

Napięcie nie zawsze jest czymś niewłaściwym – każdy kompetentny elektryk odpowie nam, że w napięciu chodzi o potencjał. Rozwój w środowisku lokalnym to dyscyplina wymagająca solidnych zobowiązań, te zobowiązania zaś mogą czasami być sprzeczne z zasadami lub obyczajami grup wyznaniowych.

Osoby pracujące przy projektach rozwojowych realizowanych w środowiskach wyznaniowych często mogą się przekonać, że postrzega się je jako dziwaczne lub podejrzane. Inni organizatorzy społeczności lokalnej mogą o nich myśleć, że oszaleli, jeśli zdecydowali się podjąć pracę z grupą wyznaniową, natomiast ludzie z tego środowiska mogą się obawiać, iż wartości rozwoju społeczności lokalnej mogą stać w sprzeczności z ich własnymi wartościami.

Nie ma prostej odpowiedzi na pytania, które pozwoliłyby rozwiązać w mgnieniu oka jakikolwiek konflikt czy napięcie, ale występują pewne powtarzające się wzorce. Jeśli przyjrzyście się tym wzorcom, być może wyostrzy się wasz słuch i rzeczywiście usłyszycie to, co mówią ludzie o różnych poglądach.

Tabela – matryca poniżej przedstawia niektóre z wątpliwości i napięć.

- Wątpliwości oraz pytania dotyczące pracy w środowiskach wyznaniowych, wyrażane czasami przez organizatorów rozwoju społeczności lokalnej, zanotowano w pierwszej kolumnie.
- W drugiej kolumnie wymienione zostały zasady i wartości rozwoju społeczności lokalnej.
- Kolumna trzecia przedstawia podejście niektórych członków społeczności wyznaniowych, którzy posiadają pewne przekonania bliskie koncepcji społeczności lokalnej i ceniliby sobie wsparcie sprzymierzeńców spoza grup wyznaniowych.
- Kolumna czwarta prezentuje niektóre z podejrzeń czy wątpliwości odczuwanych przez niektóre grupy wyznaniowe i ich liderów w odniesieniu do rozwoju społeczności lokalnej.



WZORCE GRUP WYZNANIOWYCH, KTÓRE RODZĄ PYTANIA WOBEC ROZWOJU SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ	ZASADY ROZWOJU SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ	WARTOŚCI ROZWOJU SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ WSPÓLNE DLA NIEKTÓRYCH WIERZĄCYCH OSÓB	WARTOŚCI ROZWOJU SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ STANOWIĄCE PROBLEM DLA NIEKTÓRYCH WIERZĄCYCH OSÓB
Sceptycyzm – niektóre grupy wyznaniowe cierpiały z powodu prześladowań i stawiania oporu wywalającej zmianie	Poszanowanie praw człowieka	Nietóre grupy wyznaniowe oraz wielu poszczególnych wierzących bardzo szanują godność każdego człowieka	<p>Nietóre grupy wyznaniowe postrzegają prawa człowieka jako niewygodne politycznie</p> <p>Nietóre grupy wyznaniowe kładą szczególny nacisk na osobiste obowiązki, są podejrzliwe wobec języka mówiącego o „prawach” lub wierzą, że rola człowieka polega na otrzymywaniu oraz akceptowaniu, nie zaś na zgłaszaniu roszczeń</p>
Akceptacja założeń religijnych/ prawd wiary może pozostawać w sprzeczności z samostanowieniem	Samostanowienie		Wiele grup wyznaniowych jest bardziej przyzwyczajonych do pomagania ludziom lub bycia za nich odpowiedzialnymi
Nietórzy organizatorzy rozwoju społeczności lokalnej pracujący w grupach wyznaniowych mają ochotę je kontrolować	Poszczególne osoby oraz grupy mają prawo głosu w podejmowaniu decyzji, które ich dotyczą	Podobnie jak nietórzy świeccy organizatorzy rozwoju społeczności lokalnej, nietórzy wierzący pracownicy starają się zmieniać instytucje, w których pracują	Rozwój w środowisku lokalnym może pozostawać w sprzeczności z niektórymi hierarchicznymi instytucjami
Czy rozwój społeczności wyznaniowej jest ważny dla społeczności lokalnej, czy tylko dla grupy wyznaniowej?	Zaczynanie tam, gdzie znajdują się ludzie, od problemów, które to oni określają	Nietórzy wierzący w obrębie społeczności wyznaniowych chcą słuchać tego, co inni mają do powiedzenia	Nietóre społeczności wyznaniowe cechować może dogmatyczne rozumienie tego, co należałoby zmienić w społeczeństwie
Czy w rozwoju społeczności lokalnej realizowanym w społecznościach wyznaniowych kryje się jakiś tajny plan (np. prozelityzm lub praca z członkami tylko jednego wyznania)?			



WZORCE GRUP WYZNANIOWYCH, KTÓRE RODZĄ PYTANIA WOBEC ROZWOJU SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ	ZASADY ROZWOJU SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ	WARTOŚCI ROZWOJU SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ WSPÓLNE DLA NIEKTÓRYCH WIERZĄCYCH OSÓB	WARTOŚCI ROZWOJU SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ STANOWIĄCE PROBLEM DLA NIEKTÓRYCH WIERZĄCYCH OSÓB
<p>Kto układa ten plan? O co tak naprawdę chodzi władzom, dlaczego są zainteresowane pracą w grupach wyznaniowych? Czy ta praca jest związana z angażowaniem społeczności lokalnej (strona dysponująca zasobami i władzą ma dobre intencje i stara się być bardziej skuteczna)?</p>	<p>Czy ta praca naprawdę oznacza rozwój społeczności lokalnej (wspieranie tych, którzy nie mają zasobów lub władzy, żeby kształtować okoliczności własnego życia)?</p>	<p>Niektóre grupy wyznaniowe rozwinęły się z poczucia bezsilności swoich członków i stanowią część procesu, w jakim ich członkowie kształtują okoliczności swojego życia. Niektóre grupy wyznaniowe mają długą tradycję włączania się oraz pracy na rzecz sprawiedliwości społecznej</p>	<p>Niektóre grupy wyznaniowe lepiej znają się na sprawowaniu władzy niż na rozumieniu poczucia bezsilności</p>
<p>Czy grupy wyznaniowe są z natury konserwatywne?</p>	<p>Sprawiedliwość społeczna</p>	<p>W obrębie wielu wyznań mniejszość zawsze pracowała na rzecz sprawiedliwości społecznej</p>	<p>Niektóre grupy wyznaniowe (np. większość Kościołów chrześcijańskich) więcej wiedzą o usługach socjalnych niż o sprawiedliwości społecznej</p>
<p>Niektóre grupy wyznaniowe dążą do wyłączenia ich z ustawodawstwa sankcjonującego równouprawnienie. Na czym polegają związki pomiędzy psychologią, kulturą oraz teologią?</p>	<p>Włączenie społeczne oraz równouprawnienie</p>	<p>Niektórzy w obrębie społeczności wyznaniowych przekonani są do kwestii poprawy warunków własnych pracowników oraz innych osób</p>	<p>Niektóre grupy wyznaniowe mogą mieć problemy z naleganiem na równouprawnienie (np. dla osób niepełnosprawnych, kobiet, lesbijek, gejów, biseksualistów oraz osób niepewnych swojej płci)</p>
		<p>Niektórzy w obrębie społeczności wyznaniowych przekonani są do kwestii poprawy warunków własnych pracowników oraz innych osób</p>	<p>Tak jak w przypadku innych organizacji wolontariackich wiele lokalnych społeczności wyznaniowych ma małe doświadczenie jako pracodawcy/menedżerowie. Połączenie zapału do wykonania pracy, osobistego poświęcenia w postaci ochotniczego zarządzania oraz niedobór funduszy mogą prowadzić społeczności wyznaniowe do oczekiwania, że pracownicy też będą skłonni do poświęceń wykraczających poza normalne warunki pracy</p>



WZORCE GRUP WYZNANIOWYCH, KTÓRE RODZĄ PYTANIA WOBEC ROZWOJU SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ	ZASADY ROZWOJU SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ	WARTOŚCI ROZWOJU SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ WSPÓLNE DLA NIEKTÓRYCH WIERZĄCYCH OSÓB	WARTOŚCI ROZWOJU SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ STANOWIĄCE PROBLEM DLA NIEKTÓRYCH WIERZĄCYCH OSÓB
Sceptycyzm dotyczący zdolności instytucji wyznaniowych do promowania idei wzmacniania własnych członków	Wzmocnienie	Społeczności wyznaniowe różnią się znacznie pod względem dostępnych zasobów, zakresu instytucjonalnego zorganizowania, rozgłosu publicznego oraz wzorców dystrybucji władzy	Niektóre grupy wyznaniowe kładą nacisk na jasny ośrodek władzy interpretowany jako liderzy. Idee wzmocnienia sprawiają, że osoby te czują się niekomfortowo
		Przekonania niektórych grup wyznaniowych są głęboko zakorzenione w idei wzmacniania/ budowania kompetencji; w innych mniejszość członków pracuje aktywnie na rzecz zmiany	

Rodzaj przemysłów przedstawiony w powyższej tabeli zapoczątkowały dwa seminaria przeprowadzone w marcu 2005 roku w celu zbadania związków pomiędzy grupami wyznaniowymi a rozwojem społeczności lokalnej. Seminaria zorganizowały trzy organizacje działające w partnerstwie: Community Development Exchange (CDX), Churches' Community Work Alliance oraz Faith Based Regeneration Network.

Pełne sprawozdanie z owych seminariów można znaleźć w biurze CDX lub na stronach:

www.cdx.org.uk

www.ccwa.org.uk

www.fbrn.org.uk

kontakt:

Jonathan Adams

tel.: 0191 525 1881

e-mail: learners.all@ntlworld.com

OKREŚLANIE POTRZEB



Wprowadzenie



Wspieranie członków społeczności lokalnej w definiowaniu problemów oraz poszukiwaniu rozwiązań to zasadniczy element pracy nad rozwojem społeczności lokalnej. Poniższy rozdział proponuje krytyczne spojrzenie na to, kto definiuje problemy, i oferuje pewne techniki wypracowywania umiejętności przydatnych w realizacji polityki działań w środowisku lokalnym.

W rozdziale tym opisujemy różne metody, podejścia oraz techniki poparte konkretnymi przykładami, pokazujące założenia oraz trudności wiążące się z ich stosowaniem. Większość z nich ma zastosowanie w środowiskach lokalnych zdefiniowanych geograficznie oraz we wspólnotach sąsiedzkich, zaś dwie odnoszą się do konkretnych wspólnot interesów, mianowicie do osób mających problemy ze zdrowiem psychicznym oraz do ich opiekunów. Podstawowe zasady pracy z takimi osobami czy grupami można łatwo zastosować także w innych wspólnotach interesów. Studium przypadku Bank Top pokazuje, jak dzieci oraz młodzież mogą się aktywnie zaangażować w projektowanie pomieszczeń, z których korzystają.

W poradniku umiejętności z 2001 roku znajduje się wiele artykułów tematycznych, które dotyczą identyfikowania potrzeb w obrębie społeczności: metod badań, profilowania społeczności lokalnej, a także na temat grup podejmujących samodzielnie własne konsultacje.

3.1.	Definiowanie problemu – w poszukiwaniu rozwiązania	71
3.2.	Identyfikowanie potrzeb społeczności lokalnych.....	75
3.3.	Studium przypadku – plan gminy Stoneflat.....	78
3.4.	Praca ze wszystkimi grupami społeczności lokalnej.....	80
3.5.	Technika układanki w społeczności lokalnej.....	83
3.6.	Studium przypadku – zastosowanie techniki układanki.....	86
3.7.	Wskazówki dotyczące uczestnictwa osób mających problemy ze zdrowiem psychicznym korzystających z usług służby zdrowia oraz ich opiekunów.....	87
3.8.	Studium przypadku – badanie i konsultacje dla odbiorców usług.....	91
3.9.	Studium przypadku – plan działania dla partnerstw w społeczności lokalnej.....	93
3.10.	Studium przypadku – badanie zdrowego stylu życia w małych miejscowościach i na wsi.....	95
3.11.	Studium przypadku – zmienianie okolicy – planowanie rzeczywistości.....	97
3.12.	Studium przypadku – Bank Top: projekt konsultacji młodzieżowych dotyczący placu zabaw.....	100

3.1. Definiowanie problemu – w poszukiwaniu rozwiązania

MAE SHAW



Chociaż pracownicy środowiskowi w pracy ze społecznościami dążą do identyfikowania ich potrzeb, trosk oraz problemów, rzeczywistość jest taka, że owe potrzeby oraz problemy zazwyczaj zostały już zdefiniowane przez kogoś innego. Pytanie brzmi, gdzie, przez kogo oraz z jakim skutkiem.

Problemy społeczne nie mają charakteru stałego ani też nie są nieuniknione

Definiowanie problemów to proces wypracowywania wyobrażeń lub ich uchwycenie (ujęcie w ramy), po to by znaleźć przyczyny istniejącego stanu rzeczy, ustalić winę oraz odpowiedzialność. Definicje odzwierciedlają szersze konteksty społeczne, polityczne lub gospodarcze. Oznacza to, że problemy są „portretowane” przez polityków lub inne silne grupy interesów w celu pozyskania poparcia.

Z drugiej strony sposób, w jaki problemy społeczne zostaną zdefiniowane, w dużym stopniu determinuje ich potencjalne rozwiązania:

- Gdy problem został określony w kategoriach osobistego postępowania, rozwiązanie polegać będzie na zmianie zachowań.
- Jeśli określono go w kategoriach sposobu, w jaki instytucje odpowiadają na potrzeby grupy, rozwiązaniem będzie zmiana instytucjonalna.
- Jeśli określono go w kategoriach strukturalnych nierówności (sposobów, na podstawie których niektóre grupy zawsze posiadają nierówny dostęp do władzy oraz zasobów), rozwiązanie polegać będzie na szerszej zmianie o charakterze ekonomicznym oraz politycznym.

To stwierdzenie jest ważne także dla sposobu, w jaki ogół społeczeństwa postrzega określone problemy, ponieważ jeśli nie zaprezentuje mu się poglądów alternatywnych, ludzie mogą bez zastrzeżeń przyjąć pogląd dominujący. Wtedy także osoby zidentyfikowane jako problem mogą zacząć postrzegać siebie samych w sposób negatywny.

Określanie problemów w dany sposób oznacza, że niektóre czynniki mogą się okazać znaczące dla postrzegania lub prezentowania czegoś jako problemu, a nie są brane pod uwagę. Jeśli z ramy usunie się szerszy kontekst, w którym znajdują się zachowania antyspołeczne, wtedy często o nim zapominamy, reagując wyłącznie na opinie pochodzące z mediów. Określając problemy społeczne w konkretny sposób, rządy są w stanie formułować granice reagowania, jednocześnie wpływając na sposób, w jaki ludzie odczuwają sens własnego życia.

Sposób formułowania problemów społecznych kształtuje się w trakcie konkretnych dyskursów na temat polityki działania. Dyskurs to określenie używane w celu opisanego zestawu założeń, które tworzą to, co uważamy za zdroworozsądkowe. Władze, poprzez prowadzenie dyskursu dysponujące możliwością kształtowania tego, co uznaje się za rozsądne, mają tym



samym narzędzia do ustawiania (pozycjonowania) problemów ludzi w ogólnym obrazie polityczno-ekonomicznym.

Dyskursy określają to, co można powiedzieć w ważnych obszarach życia publicznego, takich jak scena polityczna czy massmedia, ale jednocześnie decydują o tym, co zostanie odrzucone, zmarginalizowane czy też przemilczane. I dlatego ci, którzy tej władzy mają najmniej, często pozbawiani są możliwości kształtowania dyskusji publicznej. Na przykład dyskusja-dyskurs na temat bezrobocia ma osobiste, instytucjonalne albo polityczne implikacje, tj. pozwala na omawianie poziomu oraz typu umiejętności osobistych, poziomu subsydiów oraz zasiłków państwowych, czy szerzej: sytuacji na rynku pracy, podczas gdy określenie „zdolność do zatrudnienia” sugeruje, że wymiar osobisty ma tu znaczenie podstawowe, tj. zarówno problem, jak i rozwiązanie znajdują się w gestii danej osoby.

W rzeczywistości większość problemów ma wymiar osobisty, instytucjonalny oraz polityczny, ale ramy linii politycznej ograniczają dyskusję do poziomu mikro (małej skali) osobistego doświadczenia, co utrudnia analizę makro (na dużą skalę), ponieważ znajduje się ona poza obszarem rozważań. Ważne jest to, że gdy już dyskurs zacznie się toczyć i wkracza w sferę publicznej świadomości, wówczas bardzo trudno jest dokonać przesunięcia znaczeń czy kwestionować jakieś zagadnienie, gdyż dany pogląd zaczął być już akceptowany, często nawet bez rozpoznania istoty problemu. Z tego powodu część zadań pracy nad rozwojem społeczności lokalnej polega na tym, by rozpocząć zmiany w postrzeganiu problemów społecznych w kategoriach politycznych, by myśleć o nich tak jak o kwestiach natury politycznej, a nie tylko w kontekście indywidualnej, osobistej sytuacji.

Kilka przydatnych technik

do zastosowania w pracy nad powyższymi zagadnieniami:

Zadanie 1: Zapytaj siebie oraz innych, co sądzicie o zdroworozsądkowych założeniach na temat takich osób jak wy. Na czym opierają się te założenia?

Zadanie 2: Zajmijcie się sprawą, która ostatnio jest dyskutowana w wiadomościach. Postarajcie się zaprezentować ją w sposób wizualny lub ująć w słowa, a potem ujmijcie ją w ramkę (narysujcie ramkę dookoła). Zaprezentujcie następnie wersję problemu ujętego we wspólnie ramy do dalszego omówienia. Które wymiary problemu znalazły miejsce w obramowaniu? Których zabrakło? Co mówi to nam o sposobie, w jaki nakreśliłicie problem?

Zadanie 3: Zmiana określania problemów społecznych z zastosowaniem kategorii politycznych. Pytania, które warto zadać podczas omawiania problemów społecznych:

- Kto definiuje problem?
- W czyim interesie?
- Jak strona ta wyjaśnia dany problem?
- Jakimi wartościami kieruje się w swoich wyjaśnieniach?
- Czy istnieją wyjaśnienia alternatywne?

Problemy społeczne mogą mieć charakter otwarty lub zamknięty. Z problemami społecznymi o charakterze otwartym mamy do czynienia wtedy, gdy dwie lub więcej zainteresowanych grup



konkuruje o prawo zdefiniowania problemu. Zamknięte problemy społeczne mają miejsce wtedy, gdy nie ma już politycznej debaty (lub została odrzucona) i gdy przyjmuje się ogólnie tylko jedną definicję. Istnieje oczywiście płynna granica pomiędzy problemami społecznymi otwartymi oraz zamkniętymi. To, co zamknięto, można jednak otworzyć. Przykładem niech będzie tu sposób, w jaki osoby niepełnosprawne zmieniły debatę publiczną, oraz ich własne doświadczenia, gdy nalegały, by nie nazywać już ich sytuacji i problemów „tragicznymi”, ale „budującymi”.

Podobnie otwarte problemy społeczne mogą zostać zamknięte. Za przykład niech posłuży tu sposób, w jaki zły stan zdrowia został powszechnie zaakceptowany jako wynik uwarunkowania biologicznego (predyspozycji fizycznej), patologii (pewnych nienormalnych reakcji) lub wyboru stylu życia, niezależnie od szerszych społecznych okoliczności, które te czynniki ukształtowały. Zadanie polega wówczas na współpracy z grupami, instytucjami społecznymi czy politycznymi, których głos się liczy, które nie są biernymi odbiorcami polityki, akceptującymi wszystko to, co usłyszą.

Zadanie 4: Polityczne angażowanie się w kwestie społeczności lokalnych. Skorzystajcie z poniższych pytań, pracując z grupami, które zostały zdefiniowane jako problemy:

- Na ile wątpliwe są przyjęte definicje? Czy przedstawiono inne poglądy?
- Jak można by daną definicję zakwestionować?
- W jaki sposób zdefiniować problemy społeczne, tak by umożliwić organizatorom społeczności lokalnej polityczne zaangażowanie się w pracę takich grup?

Wyłania się kwestia tego, co uważane jest za prywatność poszczególnych osób, a co ma wymiar publiczny. Charles Wright Mills, amerykański socjolog, dokonał ważnego rozróżnienia pomiędzy „osobistymi kłopotami w środowisku” (otoczeniem) a „publicznymi kwestiami struktury” (systemem). Twierdził on, że nie możemy zrozumieć doświadczenia poszczególnych osób bez umieszczenia ich w kontekście społecznym oraz historycznym. Innymi słowy, musimy zwracać uwagę na to, co dzieje się w świecie, żeby zrozumieć, co dzieje się z ludźmi, łącznie z ich osobistym postrzeganiem siebie i innych. Oznacza to, że zawsze zachodzi reakcja pomiędzy tym, co rozumiemy jako prywatne, a tym, co uznaje się za publiczne. Przykładowo nowe kwestie społeczne rozpoznawane są jako pozyskana przez grupy możliwość wspólnego wypowiedzenia się w zakresie osobistych doświadczeń, np. w zakresie przemocy domowej lub seksualności czy niepełnosprawności. Także na odwrót, takie sprawy jak ubóstwo, zdrowie czy warunki mieszkaniowe mogą ponownie stać się sprawami osobistymi, jeśli ludzie zaczną postrzegać je jako element własnej odpowiedzialności w miejsce tego, co kiedyś należało w powszechnym mniemaniu do sfery usług publicznych.

Oznacza to, że osoby zajmujące się rozwojem społeczności lokalnych mają za zadanie zadbać o to, by osobiste kłopoty ludzi czy grup najbardziej zmarginalizowanych w sensie politycznym także były przedmiotem dyskusji i by pojawiały się jako kwestie publiczne. Rola ta ma polegać również na umożliwianiu ludziom zdobywania umiejętności analitycznych, tak by mogli dojść do wspólnego rozumienia przyczyn problemów, jakie ich dotyczą. Może też pojawić się brak zgody w momencie rozpoznania problemu, gdy to, co ludzie myślą, czego doświadczają i co widzą wokół siebie, stoi w sprzeczności z tym, co prezentuje się w polityce (oraz w mediach). Przykładem może być np. kwestia rodziców samotnie wychowujących dzieci – zamiast rzetelnej dyskusji może się zacząć politykowanie. Organizatorzy rozwoju społeczności lokalnej są w stanie wesprzeć jej członków w myśleniu o tym, co dla nich jest ważne, zapewniając im środki do walki z negatywnym wizerunkiem oraz wspierając ich samoorganizację.



Zadanie 5: Omówcie sposób, w jaki media opisują dany problem. Pomyślcie, jak został on określony („oprawiony”). Co podaje się jako przyczynę problemu? Komu wyznaczono rolę kozła ofiarnego? Jakie rozwiązanie jest oferowane? Na kim, zdaniem mediów, spoczywa odpowiedzialność za rozwiązanie problemu?

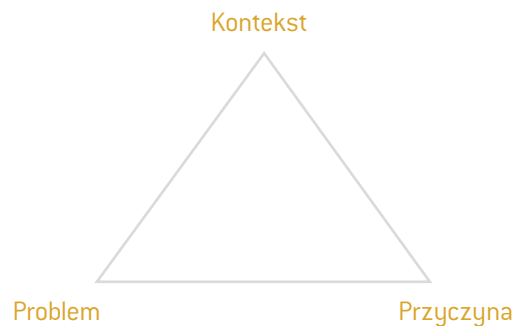
Rekonstruowanie praktyki podejścia krytycznego

Chociaż organizatorzy rozwoju społeczności lokalnej często działają według wcześniej ustalonego planu, mogą aktywnie szukać praktyk (naznaczonych polityką lub nie), które oferują możliwości dla następujących założeń i działań:

- łączenie przyczyny i skutku w skali mikro oraz makro, dokonywanie porównań w wymiarze historycznym,
- przeprowadzanie analizy politycznej problemów społecznych,
- łączenie kwestii i podejmowanie działań,
- przekształcanie kłopotów osobistych w kwestie publiczne,
- praca z grupami nad identyfikowaniem oraz prezentowaniem odmiennych lub negatywnych doświadczeń związanych z działaniami politycznymi,
- zadbanie o związek kwestii społecznych z doświadczeniami ludzi,
- poszerzanie kwestii społecznych – budowanie partnerstw i rozwijanie społecznej solidarności.

Tworzenie pełnego obrazu

Ten sposób rozumienia problemów społecznych podpowiada, że musimy postrzegać je w sposób kompleksowy. Pomoże nam w tym wzięcie pod uwagę trzech czynników, które można zaprezentować w następujący sposób:



Zadanie 6: Na podstawie swojego doświadczenia oraz praktyki zastanówcie się nad równowagą pomiędzy każdą parą wymiarów. Zidentyfikujcie kwestię społeczną lub problem i pokażcie, dlaczego trzeba koniecznie uwzględnić wszystkie trzy aspekty, by w pełni zrozumieć problem i podjąć działania w kierunku jego zmiany.



3.2. Identyfikowanie potrzeb społeczności lokalnych

ANN HINDLEY

Wprowadzenie

Istnieje kilka powodów, dla których grupa lokalna lub pracownik rozwoju społeczności lokalnej mogą chcieć określić potrzeby społeczności. Wiejska sala, centrum społeczności lub stowarzyszenie zajmujące się zakładaniem placów zabaw mogą wnioskować o finansowanie i muszą uzasadnić tę potrzebę. Organizacja społeczna może szukać sposobu na założenie ośrodka, by świadczyć usługi w konkretnej okolicy. Organizacja państwowa może się starać o opracowanie strategii przyszłych działań. Może też być wiele inicjatyw odgórnych, gdy władze samorządowe lub agencje rozwoju regionalnego chcą zainwestować w daną okolicę i chciałyby się dowiedzieć, jakie potrzeby istnieją na danym terenie.

Należy wziąć pod uwagę takie ważne zagadnienia, jak:

- integracja – trzeba się upewnić, że każdy ma możliwość wypowiedzenia się,
- dostępność – trzeba zadbać, aby stosowane metody badania były dostępne dla jak największej liczby osób,
- triangulacja – termin zaczerpnięty z badań technicznych, oznaczający, że istnieje pewna liczba sposobów na sprawdzenie, czy posiadana informacja jest prawdziwa.

Techniki zbierania informacji na temat potrzeb społeczności:

- korzystanie z istniejących danych,
- badania bezpośrednie, spotkania indywidualne,
- ankiety,
- grupy fokusowe,
- spotkania w formie zabawy, z zastosowaniem takich technik jak Planning for Real[®],
- techniki oceny uczestniczącej (*participatory appraisal*).

Każda z tych technik ma swoje plusy i minusy.

1. Korzystanie z istniejących informacji

- + Pozwala zaoszczędzić czas, energię i koszty, chroni też mieszkańców przed doświadczeniem męczącego badania.
- Informacja, którą posiadasz, może być nieaktualna, mogła też być zbierana w innym celu, przez co nie nadaje się dla twoich potrzeb.



2. Badanie bezpośrednie, spotkanie indywidualne

- + Jest przydatne, gdy chcemy porozmawiać z ludźmi dogłębniej, zdobyć informacje bardziej szczegółowe, można z tej techniki skorzystać tam, gdzie ludzie czują się komfortowo: w ich własnym domu, w pubie, miejscu modlitwy, kawiarni, szkole, na przystanku autobusowym.
- Może się okazać, że będzie zabierać dużo czasu, także jeśli chodzi o znalezienie osób, które miałyby takie badanie przeprowadzić.

3. Ankiety

- + Łatwy sposób na szybki dostęp do wielu osób.
- Nie zawsze otrzymamy adekwatne odpowiedzi, wymagają one pewnej swobody w pisaniu, a także czasu oraz motywacji.

Lepszy współczynnik odpowiedzi uzyskują grupy, których członkowie osobiście odbierali gotowe ankiety lub oferowali pomoc w ich wypełnianiu.

4. Grupy fokusowe

- + Sprawdzają się, gdy chcemy mieć pojęcie, jakie informacje powinniśmy zbierać oraz na jakie tematy – zanim zaczniemy badanie, a także dla przetestowania wyników końcowych, żeby przekonać się, czy odzwierciedlają one dokładnie to, co ludzie myślą na temat lokalnych potrzeb.
- Trzeba się upewnić, że grupa osób badanych jest reprezentatywna lub że składa się z szeregu zróżnicowanych grup osób młodych, starszych, rodziców, mieszkańców różnych części dzielnicy itd.

5. Wydarzenia specjalne, spotkania

- + To dobry sposób na zdobycie wiedzy, od czego należałoby zacząć badanie, lub na zbieranie informacji od ludzi w kontakcie bezpośrednim.
- Nigdy nie należy stosować tej techniki jako jedynej metody, ponieważ dotyczy ona tylko tych, którzy mogli przyjść na spotkanie lub chcieli się tam znaleźć. Trzeba pamiętać, że inni mogą mieć priorytety odmienne od naszych!



6. Ocena uczestnicząca

Sposób ten oznacza wykorzystanie wielu kreatywnych technik komunikowania się z ludźmi na temat ich potencjalnych potrzeb.

- + Rzeczywiście przydaje się przy przełamywaniu barier w grupach osób, które mogą się czuć niekomfortowo w zetknięciu z tradycyjnymi metodami zbierania informacji.
- Tu także należy pamiętać o tym, by nie poprzestawać na tej jednej technice, ponieważ można w ten sposób pominąć całe grupy mieszkańców. Technika ta może zabierać dużo czasu, ale warto się postarać.

Pamiętajcie!

Badanie powinno być proste, adekwatne i interesujące. To wy potrzebujecie informacji. Nie obwiniajcie innych, że wam jej nie dostarczyli, jeśli nie widzieli w tym sensu albo jeśli wręczyliście im 10 gęsto zadrukowanych kartek z ankietą z prośbą o oddanie jej na drugi dzień.

A przede wszystkim niech informacja zwrotna zostanie podana do publicznej wiadomości – niech ludzie wiedzą, jakie były jej wyniki i co zamierzacie z nimi zrobić. W przyszłości zaangażują się dużo chętniej, jeśli zobaczą, że ich wysiłki rzeczywiście na coś się przydały.

kontakt:

Ann Hindley

tel.: 01724 710819

e-mail: ann@hindley.gn.apc.org

3.3. Studium przypadku – plan gminy Stoneflat

ANN HINDLEY



Rada gminy Stoneflat chciała się dowiedzieć, jakie są potrzeby oraz problemy jej mieszkańców z dwóch powodów. Miejscowe stowarzyszenie zajmujące się budową placów zabaw starało się zebrać środki na nowy pawilon, zaś każdy wniosek o dotację zawierał pytanie, czy i skąd wiadomo, że jest taka potrzeba. Rada zamierzała także opracować strategię przyszłych działań. Wszystkie rady gminy zachęcano do podjęcia konsultacji z mieszkańcami w celu opracowania planów gmin.

Rada była w tej szczęśliwej sytuacji, że właśnie wygrała konkurs „Wioska Roku”, zatem zorganizowano imprezę, by podać to do publicznej wiadomości. W działania włączono wszystkie lokalne grupy – każda z nich miała swoje stoisko w sobotni poranek w miejscowej sali. Zorganizowano lokalną wystawę historyczną, było tam także stoisko Friends of the Earth (Przyjaciele Ziemi). Osoby odwiedzające proszono o zapisanie na karteczkach problemów, które z jakichkolwiek przyczyn są dla nich istotne. Kartki te później pogrupowano na tablicach pod wspólnymi nagłówkami. Osoba z rady gminy zabrała je ze sobą – wykorzystano je następnie do sporządzenia ankiety, która dotarła do wszystkich domów w gminie.

Ponadto dzieci z miejscowej szkoły podstawowej wykonały miniaturowy model wioski z głównymi punktami orientacyjnymi, takimi jak rzeka, pub, wieża zegarowa, które każdy mieszkaniec łatwo mógł rozpoznać. Model ten wykorzystano na wielu lokalnych spotkaniach, gdzie zachęcano ludzi, aby mówili, jakie lokalne sprawy są dla nich ważne. To także pomogło w zaprojektowaniu badania.

Ankiety dostarczono w plastikowej torbie: ludzie byli proszeni o wrzucanie do niej wypełnionych przez siebie formularzy. Zapowiedziano, że jeśli nie zostawią ich teraz, będą musieli to zrobić następnego dnia wcześniej rano!

Odpowiedzi było dużo, podjęto starania, aby zachęcić także osoby mieszkające na peryferiach gminy do zaprezentowania swoich poglądów. Ktoś odwiedził rodzinę, która prowadziła chińską restaurację z daniami na wynos, gdy pojawiła się informacja, że ich słaba znajomość języka angielskiego może się okazać czynnikiem przeszkadzającym w wypełnieniu ankiety. Dwóch przedstawicieli rady gminy wyszło w teren z flamastrami i tablicami, by porozmawiać z gromadzącą się wieczorami na brzegu rzeki młodzieżą o jej potrzebach i problemach. Po przeanalizowaniu wyników oraz sporządzeniu sprawozdania w części restauracyjnej miejscowego pubu odbyło się spotkanie rozpoczynające projekt, uzupełnione graficznym przedstawieniem rezultatów badania.

Następnie rada gminy poświęciła czas na rozważenie wyników. Okazało się to bardzo zajmującą czynnością, która zaowocowała pewnymi przydatnymi informacjami, choć było to niezwykle wyczerpujące zajęcie. Rada zdecydowała, że należy powołać gminną grupę do spraw planowania lokalnego, w której znajdą się przedstawiciele rady, ale która będzie też od rady niezależna. To zwiększyło liczbę grup biorących udział w całym przedsięwzięciu oraz poszerzyło zakres działania w kwestii wdrażania rekomendowanych zagadnień. Projekt pozyskał wielu „właścicieli” i nie był postrzegany jedynie jako inicjatywa rady gminnej, gdyż wynikło kilka spraw, wobec których rada była bezsilna, natomiast niezależna grupa planistyczna mogła działać jako

silniejszy podmiot nacisku na przykład na lokalnych polityków czy instytucje służby zdrowia. Mogła też wnioskować o finansowanie we własnym imieniu, by następnie móc wdrażać te działania na szerszą skalę.

kontakt:

Ann Hindley

tel.: 01724 710819

e-mail: ann@hindley.gn.apc.org



3.4. Praca ze wszystkimi grupami społeczności lokalnej

MALVELYN WADDELL



Wprowadzenie

Aktywne angażowanie mieszkańców oraz konsultacje z nimi pozwalają wykorzystać ich wiedzę oraz fachowość. Zasadnicze znaczenie ma też element zaangażowania oraz prowadzenia rozmów ze wszystkimi grupami istniejącymi w społeczności, a nie tylko z tymi, które najlepiej widać czy słychać!

Nasza organizacja Groundwork NI, prowadząca w Irlandii Północnej pracę u podstaw, realizując program transgraniczny „Zmienianie miejsca, transformowanie społeczności” (patrz rozdział 2), wypracowała związki z istniejącymi sieciami lokalnymi, z organizacjami pozarządowymi oraz grupami w społecznościach lokalnych. Znalazły się wśród nich szkoły, kluby, rodziny oraz instytucje wyznaniowe. Ogłaszaliśmy się też na miejscowej tablicy ogłoszeń, w sklepie na rogu, w lokalnych gazetach, radio, telewizji oraz internecie.

Konsultacje w społeczności

Konsultowanie się, rozmowy ze społecznością mogą być zarówno tak proste jak zbieranie pomysłów na nieformalnym spotkaniu, jak i bardzo złożone, jak opracowanie i przeprowadzenie rozbudowanego badania na temat gospodarstw domowych. Wybór poziomu konsultacji zależy będzie od powodów, dla których je przeprowadzacie. Jeśli chcecie uzyskać coś ważnego dla siebie oraz swojej społeczności lokalnej, macie dużo większe szanse to osiągnąć, znając sytuację oraz zdanie innych.

Korzyści:

- Jest to okoliczność sprzyjająca wspólnej pracy, która może pomóc w budowaniu zaufania oraz współpracy.
- Możecie uzyskać od innych wsparcie dla projektu.
- Upublicznicie, obwieścicie swoją inicjatywę.
- Wzmocnicie swoją pozycję, prosząc o pomoc/ żądając usług, ponieważ wiadomo będzie, że przemawiacie w imieniu społeczności.
- Czasami jest to wymóg dla uzyskania finansowania.
- Możecie dowiedzieć się czegoś ważnego o swojej społeczności lokalnej.
- Pomożecie społeczności lokalnej skuteczniej egzekwować jej prawa.
- Możecie mieć w sumie dobrą zabawę.

Punkty, które warto wziąć pod uwagę:

- Badanie może okazać się czasochłonne oraz kosztowne.
- Jeśli zostanie źle przeprowadzone, jego wyniki mogą być błędne.
- Konsultowanie się z ludźmi powoduje, iż ich oczekiwania rosną – skutkiem może być rozczarowanie, podejrzliwość czy wręcz apatia.



- Może się okazać, że wasza propozycja spotka się ze sprzeciwem.
- Jeśli na początku nie uda się wam zaangażować ludzi, później może być trudniej pozyskać ich wsparcie.

Proces angażowania

Dla skutecznego zaangażowania innych ważne jest, aby wszystko cechowało się przejrzystością i wiarygodnością. Cele, priorytety oraz harmonogramy czasowe projektów powinny zostać omówione i ustalone. Pomoże to wykształcić w społeczności lokalnej poczucie, że jej członkowie są właścicielami projektu, poczucie udziału w procesie zapewni ich zaangażowanie. Aby zapewnić zaangażowanie wszystkich, ważne jest, by zająć się sprawą dostępności uczestnictwa w przedsięwzięciu dla osób niepełnosprawnych, a także dla tych, którzy mają inne potrzeby – wszyscy powinni być reprezentowani w sposób uczciwy i demokratyczny. Inną metodą zwiększenia zaangażowania osób jest oferowanie im zwrotu kosztów, np. za opiekę nad dziećmi, podróż itp.

Techniki zbierania informacji o problemach społeczności – Istnieje wiele sposobów angażowania, włączania społeczności oraz poszczególnych osób w te działania. Oto kilka przykładów działań, które wykorzystywała nasza organizacja:

- e-uczestnictwo: e-listy, strony internetowe, nośniki CD/DVD,
- grupy fokusowe,
- metoda Planning for Real[®], autorska lub zmodyfikowana,
- mapy społeczności (planowanie przestrzenne),
- spotkania na temat strategicznego planowania społeczności lokalnej, imprezy specjalne,
- tworzenie wizji społeczności lokalnej (np. cele, założenia, skale czasowe, ustalanie priorytetów),
- kwestionariusze, badania, grupy fokusowe, skrzynki na wnioski i uwagi itd.

Identyfikacja grup oraz jednostek – Istnieje wiele sposobów na rozpoznanie głównych stron zainteresowanych rozwojem społeczności. Na początek można skorzystać z już istniejących struktur środowiskowych, takich jak domy/świetlice środowiskowe, szkoły, grupy wyznaniowe, grupy młodzieżowe lub przedstawiciele miejscowych środowisk, by zwracać się do nich po porady. Inne strony zainteresowane działające w danym rejonie powinny pomóc wskazać właściwy kierunek. Mogą to być na przykład władze samorządowe, rada miasta czy gminy, spółdzielnia mieszkaniowa, policja (w Irlandii oraz Irlandii Północnej odpowiednio Gardai lub PSNI), pomoc społeczna, instytucje pomagające młodzieży itd.

Praca z dziećmi – Dzieci można włączyć w cały proces za pośrednictwem szkół oraz organizacji takich jak harcerstwo lub inne struktury dziecięce. Zwłaszcza szkoły mogą być zainteresowane angażowaniem się w sprawy społeczności lokalnej i ekologii, jeśli uda się je powiązać ze szkolnymi programami. Młodsze dzieci można zachęcać do rysowania własnych pomysłów, zaś starsze – zapraszać do dyskusji.



Nastolatki/Młodzież – Z nastolatkami czy młodymi ludźmi można się kontaktować przez szkoły, kluby młodzieżowe, osoby zajmujące się młodzieżą itd. W okolicy mogą być specjalne miejsca, gdzie spotyka się młodzież, lub też mogą być organizowane działania, w które się angażuje, jak na przykład zajęcia klubów młodzieżowych i sportowych czy aktywność na świeżym powietrzu. Młodzi ludzie stanowią często najbardziej marginalizowane grupy w społeczeństwie, zaś bez ich wsparcia proces odradzania społeczności lokalnej ma mniejsze szanse na zrównoważony rozwój. Dobrze jest zwracać się do młodzieży w sposób twórczy i stymulujący, tak by mogła ona wyrazić swoje opinie oraz dążenia.

Jednym z przykładów dobrych praktyk może być zaangażowanie młodzieży jako osób wspierających proces szerszych konsultacji społecznych. Młodzi ludzie mogą na przykład zaangażować się w opracowanie, dostarczenie, zebranie oraz ewaluację ankiet, mogą też włączyć się w zbieranie informacji wśród swoich rodziców, dalszej rodziny i przyjaciół albo młodszych braci i sióstr.

Wypracowanie infrastruktury społeczności lokalnej – Jeśli w waszej okolicy brak jest praktycznego podejścia do spraw rozwoju środowiskowego, możecie wesprzeć społeczność lokalną w przygotowaniu forum, na którym odbywać się będą konsultacje i planowanie.

Gdy organizujecie spotkania, zarówno duże, jak i małe, ważne jest, żeby zastanowić się nad lokalizacją, terminem, dostępnością, neutralnością, zgodnością z wymogami BHP, zapewnieniem wyżywienia, sporządzaniem notatek oraz wsparciem w przekazywaniu treści.

Gdy organizujecie działania alternatywne do formalnych spotkań, ważne jest, aby wziąć pod uwagę zasoby potrzebne do przekazania informacji innym osobom, a także być wyczulonym na kwestie poszanowania przestrzeni osobistej oraz domowej.

kontakt:

Melvyn Waddell

tel.: 028 9074 9494

e-mail: melvynwaddell@groundworkni.co.uk

3.5. Technika układanki w społeczności lokalnej

PENNY VINCENT



Wprowadzenie

Technika układanki to narzędzie konsultacji partycypacyjnych. Jest to narzędzie kreatywne, które wykorzystuje się, by zachęcić grupy osób do używania ich własnych słów oraz obrazów w odpowiedzi na zadany temat. Następnie zebrane odpowiedzi przedstawia się w postaci pełnego obrazu. Otrzymujemy wtedy wizualną prezentację poglądów grupy. Prezentacja taka pomaga w stworzeniu poczucia wspólnoty.

Jak to zrobić:

- Zakupcie lub przygotujcie duże kawałki układanki typu puzzle. Ponumerujcie na odwrocie kawałki układanki tak, żeby – odpowiednio ułożone – pasowały do siebie. Zbierzcie grupę osób. Wręczcie każdemu po kawałku układanki. Przygotujcie dużo różnych materiałów, które zostaną wykorzystane przez uczestników do ozdobienia ich fragmentów układanki.
- Poproście uczestników, by odpowiedzieli na pytanie lub przedstawili temat za pomocą ozdobienia swojej części układanki. Można używać słów lub posługiwać się obrazami.
- Ty także wykonaj swój kawałek układanki!
- Wywołajcie wszystkie numery, od pierwszego do ostatniego, poproście uczestników, żeby oddali swoje elementy – a jeśli grupa nie jest zbyt duża, można poprosić uczestników, żeby opowiedzieli o tym, co narysowali. Zbierzcie elementy i ułóżcie układankę tak, aby powstał całościowy obraz grupy.
- Jeśli ktoś w grupie nie ozdobił swojego elementu, może to zrobić na koniec.

Podpowiedzi

1. Układanka

Można:

- kupić duże układanki w internecie (np. www.handyhippo.co.uk),
- kupić duże dziecięce układanki i zdrapać obrazki,
- skorzystać ze starych układanek,
- wyciąć własne, korzystając z układanek dziecięcych jako szablonów.

Warto się upewnić, że przygotowane elementy są dostatecznie duże do tego celu.



2. Materiały

Należy zapewnić kolorowe flamastry lub kredki. Można też przynieść inne materiały do prac plastycznych: flamastry fluorescencyjne, karteczki samoprzylepne, materiały przyrodnicze (np. gałązki, liście). Bądźcie kreatywni!

3. Czas

To ćwiczenie da się przeprowadzić całkiem szybko, ale należy dać ludziom wystarczającą ilość czasu na myślenie oraz tworzenie.

4. Zachęty

Niektórzy nie radzą sobie dobrze z zajęciami technicznymi. Powiedzcie wyraźnie, że nie muszą tego robić. Dajcie im jeszcze jedną szansę na koniec ćwiczenia, gdy już zobaczą i usłyszą, co zrobili inni.

5. Puste fragmenty

Może się okazać, że ludzi jest mniej niż elementów układanki, a niektórzy z nich mogą nie chcieć udekorować swoich elementów. Oznacza to, że możesz mieć na koniec czyste miejsca w układance.

Możesz je wypełnić, wpisując tam datę spotkania, temat lub podsumowanie całej pracy.

6. Wsparcie

Niektórzy potrzebują pomocy przy zapełnianiu swoich elementów. Trzeba się upewnić, że uczestnicy kontrolują to, co znajduje się na ich fragmentach układanki – musi to być ich odpowiedź na dany temat, niczyja inna.

Kiedy można skorzystać z tej techniki

Technika układanki jest bardzo elastyczna. Jej uczestnicy nie muszą być utalentowanymi artystami.

Technika ta jest użyteczna w pracy z większością ludzi, w tym także z:

- ludźmi, którzy nie korzystają z tradycyjnych metod komunikowania się (takich jak mówienie czy pisanie),
- obcokrajowcami, imigrantami,
- dziećmi i dorosłymi,
- małymi i dużymi grupami.

Przy jej wykorzystaniu można omówić niemal każdy temat.

Technika ta może okazać się mniej odpowiednia dla osób z problemami ze wzrokiem, chociaż elementy układanki odbierane są jako interesujące w dotyku i może to być dla nich atrakcyjne.



Literatura oraz przydatne strony internetowe:

Staffordshire University Creative Communities Unit

www.staffs.ac.uk

REACH – projekt orędownictwa we własnych sprawach

www.asist.co.uk

Mencap SNAP

www.mencap.org.uk

Projecting Stoke

www.inclusionthroughmedia.org

Projekty plastyczne Observatory Clubhouse (Brighter Futures)

www.brighter-futures.org.uk

Burslem School of Art

www.schoolofart.co.uk

Układanka społeczności została opracowana przez Penny Vincent, starszego wykładowcę na Wydziale Twórczych Społeczności na Staffordshire University, oraz Patsy Corcoran, koordynatorkę projektu REACH.



Projekt samodzielnego orędownictwa REACH stanowi część programu Asist (Advocacy Services in Staffordshire). REACH wspiera osoby mające trudności w nauce, by odważnie mówiły o sprawach, które są dla nich ważne.

kontakt :

Penny Vincent

tel.: 01782 294540

e-mail: p.e.vincent@staffs.ac.uk

3.6. Studium przypadku – zastosowanie techniki układanki

PENNY VINCENT



Studium przypadku – PARTnerstwa w społeczności



Opracowaliśmy technikę układanki, żeby pomóc sobie w pracy nad tworzeniem projektu pod nazwą PARTnerstwa w społeczności – nowego kreatywnego partnerstwa w Stoke-on-Trent.

Celem projektu PARTnerstwa w społeczności jest zbudowanie silnych społeczności lokalnych przy wykorzystaniu sztuk plastycznych oraz twórczych metod w:

- promowaniu idei obywatelstwa,
- pomaganiu ludziom w odważnym i otwartym komunikowaniu swoich potrzeb,
- wspieraniu wystąpień publicznych promujących ideę różnorodności.

W maju 2007 roku zorganizowano dwie imprezy, których celem była konsultacja na temat kreatywności. Na pierwszą zaproszono artystów ze społeczności lokalnej, pracowników oraz studentów miejscowego uniwersytetu. W drugiej brali udział także pracownicy, powiernicy oraz osoby, które korzystają z pomocy w trzech lokalnych filantropijnych ośrodkach zdrowia Brighter Futures. Każde spotkanie zaczęmano od techniki układanki. Proszono uczestników, by udekorowali swoje elementy układanki, tak by pokazać je później społeczności.



Techniki układanki użyto także w pracy przy tworzeniu spółdzielni zakupującej hurtowo produkty spożywcze, (spółdzielnia Stoke Pan – patrz studium przypadku w rozdziale 6).

Kontakt

Penny Vincent
tel.: 01782 294540
e-mail: p.e.vincent@staffs.ac.uk



3.7. Wskazówki dotyczące uczestnictwa osób mających problemy ze zdrowiem psychicznym korzystających z usług służby zdrowia oraz ich opiekunów

SUE WILDE ORAZ PETER RELTON

Wprowadzenie

Niniejszy artykuł nakreśla zasady angażowania osób mających problemy ze zdrowiem psychicznym korzystających z usług służby zdrowia oraz ich opiekunów w projektowanie takich usług. Analizuje on niektóre praktyczne aspekty mające znaczenie dla usługodawców oraz wszystkich osób zaangażowanych w pracę z tymi osobami oraz ich opiekunami. Przedstawione dalej w tekście studium przypadku prezentuje niektóre z tych zasad w praktyce. Chociaż spisane one zostały przede wszystkim na potrzeby usługobiorców z problemami zdrowia psychicznego, można je stosować także w innych sytuacjach, gdzie zarówno odbiorcy, jak i ich opiekunowie powinni mieć udział w projektowaniu usług.

1. Zasady ogólne

- Opinia zwrotna odbiorców usług oraz ich opiekunów ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia wysokiej jakości usług oraz świadczenia usług adekwatnych do ich potrzeb.
- Autentyczne zaangażowanie odbiorców usług oraz opiekunów w proces konsultacji powinno poprzedzać wszelkie procesy zmian, powinno być także procesem ciągłym.
- Proces podejmowania decyzji powinien być przejrzysty oraz jasny dla wszystkich zaangażowanych stron.
- Odbiorcy usług oraz ich opiekunowie muszą wiedzieć, na jakie decyzje będą w stanie wpłynąć, a na jakie nie, na przykład po zapoznaniu się z wytycznymi rządowymi.
- Aby proces konsultacji miał znaczenie, musi istnieć możliwość zmiany planów w wyniku wypowiedzi odbiorców usług oraz opiekunów.
- Zaangażowanie beneficjentów po napisaniu dokumentu lub po podjęciu decyzji polega na dzieleniu się informacjami – a nie na dalszych konsultacjach.
- Wszystkie odpowiednie organizacje z sektora pozarządowego oraz państwowego powinny być zaangażowane w konsultacje tam, gdzie to tylko możliwe.
- Formalne spotkania często mogą zarówno budzić obawy, jak i być bardzo nudne! Należy używać kreatywnych sposobów konsultowania się z ludźmi, jak na przykład poprzez wydarzenia artystyczne, spotkania z mniejszościami, np. grupą hinduską,



połączone z prezentacją informacji na stoiskach oraz próbowaniem narodowych potraw, może to również być wspólny spacer.

- Korzystajcie z pomocy i wsparcia miejscowych pracowników zajmujących się sprawami odbiorców usług medycznych i ich opiekunów lub z pomocy osób zajmujących podobne stanowiska.

2. Wskazówki praktyczne

- W procesie konsultacji należy uwzględnić odpowiednią ilość czasu na odpowiedź odbiorców usług, opiekunów oraz grup lokalnych.
- Wiele grup spotyka się co miesiąc, zatem informacje o planowanych działaniach będą im potrzebne z 5–6-tygodniowym wyprzedzeniem, tak by mogli wcześniej powiadomić członków grupy oraz znajomych.
- Informacja powinna być sformułowana w języku przyjaznym dla odbiorcy.
- Tam gdzie to możliwe, spotkania powinny się odbywać w miejscach znanych odbiorcom usług, opiekunom i grupom społeczności: znane miejsce zachęca do uczciwej oraz poufnej prezentacji poglądów.
- Wybrane miejsca spotkań powinny być względnie dostępne dla odbiorców usług oraz opiekunów z całego rejonu, położone przy szlakach komunikacyjnych, dostępne dla osób niepełnosprawnych.
- Warto się zastanowić nad potrzebą dostarczenia informacji w językach, jakimi posługują się dane społeczności, obecnością tłumaczy lub posługiwaniem się np. znakami języka migowego (dla osób niesłyszących) itp.
- Wypadałoby zapewnić lekkie przekąski, może obiad, jako część długiego dnia.
- Trzeba się upewnić, że dane spotkanie czy działanie nie koliduje ze świętami religijnymi, kulturalnymi czy państwowymi.
- Grupy oraz osoby, z którymi się konsultowano, powinny otrzymać informację zwrotną o tym, co się wydarzyło w wyniku takich konsultacji.
- Aktualne informacje na temat postępów oraz dokumenty napisane po konsultacjach z odbiorcami usług oraz opiekunami należy przekazać wszystkim stronom, które uczestniczyły w całym procesie.

Zachęcanie do uczestniczenia w spotkaniach



- Należy zapewnić opis stanowiska pracy odbiorcy usług oraz opiekunowi.
- Dobrze jest mieć dwóch (lub więcej) odbiorców usług i/lub opiekunów, którzy są zaangażowani w sprawę i którzy reprezentują szersze opinie i poglądy. System zastępstw zapewni nam obecność uczestników, gdy ktoś będzie chory lub nie będzie mógł wziąć udziału w spotkaniu.
- Trzeba się upewnić, że ludzie zostali poinformowani przez przesłanie im opisów spotkań, rozmowy telefoniczne, tak by byli na bieżąco i mogli spokojnie przygotować się do uczestnictwa w następnym spotkaniu.
- Organizatorzy powinni mieć świadomość, jak silne jest działanie leków w porze porannej, zatem należałoby wziąć to pod uwagę, planując godziny spotkań.
- Należy unikać żargonu czy skrótów i za pierwszym razem wypowiadać pełne nazwy. W miarę możliwości warto zapewnić słowniczek fachowych terminów (np. dotyczących służby zdrowia).
- Trzeba wyraźnie podawać czas, dzień i miejsce spotkań.
- Należy zadbać o odpowiednie informacje dodatkowe, takie jak opis poprzednich spotkań czy streszczenie dotychczasowego procesu.
- Pomocne jest streszczanie przydługich dokumentów.
- Warto przesyłać szczegóły dotyczące spotkań oraz odpowiednich dokumentów z wystarczającym wyprzedzeniem.
- Spotkania – odprawy dla odbiorców usług oraz opiekunów przydają się przy przeglądaniu porządków spotkań, dokumentów, omawianiu odpowiedzi, ważnych kwestii oraz wybieraniu przedstawicieli.
- Tam gdzie jest to właściwe, należy przeznaczyć czas na konsultacje z innymi odbiorcami usług i opiekunami.
- Należy zapraszać odbiorców usług oraz opiekunów do dopisywania punktów do porządku spotkań – ten system powinien być dla ludzi prosty i jasny.
- Należy podać odbiorcom usług oraz opiekunom swoje szczegółowe dane kontaktowe na wypadek dalszych pytań przed kolejnym spotkaniem lub skarg.
- Dane kontaktowe dostarczone przez odbiorców usług oraz opiekunów powinny być wykorzystywane do informowania ich o odwołanych spotkaniach lub zmianach w harmonogramie oraz do przesyłania im sprawozdań ze spotkań, raportów itp.



- Rola przewodniczącego ma zasadnicze znaczenie – dzięki niemu odbiorcy usług oraz opiekunowie mogą aktywnie uczestniczyć w spotkaniu.
- Należy zapewnić wsparcie oraz szkolenia dla odbiorców usług oraz opiekunów, zachęcać do korzystania z innych szkoleń.
- Dokonajcie przeglądu formatu spotkań – czy zawsze muszą mieć formalny charakter?

Polityka płacowa

- Skonsultujcie swoje pomysły z miejscowymi instytucjami zajmującymi się koordynacją usług opiekuńczych i medycznych.
- Zgodnie z dobrą praktyką należałoby zapłacić co najmniej minimalne wynagrodzenie za usługę medyczną.
- Płatność powinna zostać wynegocjowana z osobą świadczącą usługę, zaś wydatki należy opłacać gotówką, w danym dniu, po zakończeniu pracy.
- Odbiorcy usług oraz opiekunowie mogą potrzebować porad na temat zasiłków, mogą też potrzebować pomocy przy negocjacjach w zakresie rozłożenia płatności, tak by zmieścić się w granicach zarobków.

Patrz też dodatkowe komentarze Tony'ego Glynnna, koordynatora programów angażowania odbiorców, Uniwersytet w Birmingham, Centre of Excellence in Interdisciplinary Mental Health:

www.ceimh.bham.ac.uk

kontakt:

Sue Wilde, Peter Relton

e-mail: sue.wilde@bdct.nhs.uk,

e-mail: peter.relton@bdct.nhs.uk

3.8. Studium przypadku – badanie i konsultacje dla odbiorców usług

SUE WILDE



Spotkanie konsultacyjne związane z dorocznym badaniem opinii pacjentów

Badanie opinii pacjentów to doroczna ankieta Komisji ds. Służby Zdrowia, w której odbiorcy usług w zakresie zdrowia psychicznego proszeni są o swoje uwagi na temat otrzymywanej przez nich opieki oraz leczenia. Po badaniu pacjentów z 2006 roku dyrektor ds. usług w zakresie zdrowia psychicznego w Bradford District Care Trust (BDCT) zainicjował proces konsultacji w celu zebrania informacji zwrotnej od odbiorców usług na temat lokalnych wyników oraz udzielenia pomocy Care Trust przy podejmowaniu decyzji o priorytetach działania.

- Kierownik koordynował spotkania, na których planowano badanie. Byli na nich obecni pracownicy zajmujący się odbiorcami usług, sami odbiorcy oraz ich opiekunowie, personel zajmujący się osobami z problemami psychicznymi, a także menedżerowie z całego rejonu.
- Na miejsce spotkania wybrano siedzibę znanego centrum wolontariatu, w dobrej lokalizacji, dostępną dla osób korzystających ze środków komunikacji miejskiej.
- Spotkanie zostało nagłośnione w lokalnych organizacjach sektora państwowego i pozarządowego zajmujących się sprawami odbiorców usług i ich opiekunami oraz w grupach mniejszości etnicznych.
- Podano obiad, każdy otrzymał też częściowy zwrot kosztów przejazdu (należałoby pokrywać takie wydatki w całości).
- Informacje na temat badania pacjentów dostępne były przed spotkaniem, zaś w dniu spotkania można było zapoznać się z ich streszczeniem.

W spotkaniu uczestniczyło wielu odbiorców usług oraz grup z mniejszości etnicznych – 48% uczestników stanowili odbiorcy usług, 52% personel, zaś 10% członkowie grup mniejszości etnicznych. Przyszło niewielu opiekunów, zatem w tym zakresie pozostało jeszcze wiele do zrobienia.

- Osoby obecne głosowały nad czterema priorytetami działania, zaś priorytety te stały się tematami warsztatów prowadzonych w ciągu dnia.
- Zespoły warsztatowe stanowiły przypadkową grupę odbiorców usług, personelu, instytucji państwowych oraz wolontariatu. Każda z grup skoncentrowała się na pytaniu: co BDCT może zrobić, żeby podnieść jakość usług w tej konkretnej dziedzinie? Warsztaty zaowocowały wieloma pomysłami na poprawę lokalnych usług. Prowadzono ożywione dyskusje, zaś w arkuszach oceny dzień opisano jako interesujący, stymulujący, cenny, radosny, chociaż także wyczerpujący.



- Zebrane informacje zwrotne opisano, streszczono i zaprezentowano zespołowi wyższego szczebla kierowniczego. Przeprowadzono jeszcze kolejne spotkanie personelu, aby zaprezentować wyniki pierwszego spotkania i opracować plan pracy.
- Postępy w pracy nad tym planem, a także wyniki badania pacjentów przeprowadzonego w 2007 roku zostały zaprezentowane na następnym spotkaniu konsultacyjnym, w październiku 2007 roku.

Więcej informacji:

Patient.survey@healthcarecommission.org.uk

Mersey Care Trust www.merseycare.nhs.uk

CEIMH Birmingham University www.ceimh.bham.ac.uk

kontakt:

Sue Wilde

e-mail: sue.wilde@bdct.nhs.uk

3.9. Studium przypadku – plan działania dla partnerstw w społeczności lokalnej

JOANNE SCOTT



Kontekst

Partnerstwo o nazwie Central Community Partnership to grupa ludzi mieszkających i pracujących na obszarze Darlington w dzielnicy zwanej Central. Celem partnerstwa jest integrowanie lokalnych mieszkańców, grup, organizacji, radnych oraz instytucji i przedsiębiorstw świadczących usługi, po to by z dzielnicy Central uczynić lepsze miejsce do życia i podnieść jakość egzystencji jej mieszkańców.

Badanie

Grupa postanowiła stworzyć lokalny plan działania, który odzwierciedlałby potrzeby ludzi oraz zajmował się ważnymi dla nich sprawami.

Żeby wystartować, partnerstwo zorganizowało sesję w miejscowym przedszkolu z zamiarem podzielenia się swoimi pomysłami. Zaproszono wszystkich członków grup lokalnych oraz ogłoszono wiadomość o spotkaniu w lokalnej prasie. Na sesji uczestnicy podzielili się na dwie grupy i spisali swoje pomysły na dużych arkuszach papieru. Przewodniczący spotkania (mieszkaniec dzielnicy) poprosił ich, by stworzyli listę priorytetów dla partnerstwa oraz listę spraw z okolicy, którymi według nich partnerstwo mogłoby się zająć. Ćwiczenie to wyraźnie pokazało, że uczestnicy chcieli włączyć do grona swych członków grupy wykluczone społecznie, łącznie z osobami niepełnosprawnymi oraz mieszkańcami o różnym pochodzeniu etnicznym. Pojawił się też cały wachlarz spraw, którymi mieszkańcy tej okolicy chcieli się zająć. Grupa podjęła decyzję o tym, by zwiększyć wkład w aktywne działania ze strony lokalnych organizacji, grup oraz mieszkańców. Aby to zrealizować, przewodniczący opracował prosty, jednostronicowy kwestionariusz, w którym padało pytanie, jakimi sprawami w tym rejonie się zajmowano oraz jak partnerstwo mogłoby dotychczasowe działania wesprzeć lub rozwinąć. Pytano również, jakie umiejętności posiadały osoby wcześniej działające oraz czy chciałyby się włączyć w działania partnerstwa.

Zamiast dostarczać kwestionariusze do wszystkich domów w okolicy, co mogłoby przynieść minimalny lub słaby rezultat, postanowiono, że każdy członek partnerstwa weźmie plik formularzy i postara się, by wypełnili je sąsiedzi, członkowie grup, do których należy, czy ludzie korzystający z usług lokalnych organizacji, jak np. mieszkający w dzielnicy uchodźcy, członkowie klubów młodzieżowych, wspólnot wyznaniowych, a także jego rodzina czy przyjaciele mieszkający w tym rejonie. Kwestionariusze zostały także rozesłane do działających w okolicy organizacji, które nie pojawiły się na spotkaniu i które w ten sposób zamierzano zachęcić do uczestnictwa w projekcie.

Rezultaty

Po sporym wysiłku zbierania wszystkich wypełnionych formularzy jeden z mieszkańców biorący udział w pracach partnerstwa sporządził streszczenie komentarzy oraz spraw pojawiających się

w kwestionariuszach. Pojawiły się wspólne tematy, takie jak stworzenie większej liczby ofert dla ludzi młodych, a także większa troska o czystość środowiska naturalnego.



Plan działania

W ramach partnerstwa utworzono grupę złożoną z osoby zajmującej się rozwojem społeczności lokalnej, przewodniczącego partnerstwa oraz mieszkańca, który zajmował się opracowaniem wyników statystycznych badania, a także przedstawiciela YMCA i przedstawicielki grupy Women's Refuge (Schronienie dla Kobiet) – miejscowych organizacji pozarządowych. Podgrupa ta przeanalizowała wyniki badań i przystąpiła do opracowywania lokalnego planu działania dla dzielnicy Central. Zdecydowano, że na początek będzie to plan roczny, dzięki czemu będzie można się przekonać, jakim zakresem spraw zdoła się zająć partnerstwo.

Główne cele planu wynikającego z odpowiedzi w kwestionariuszu:

1. Podniesienie poziomu zaangażowania w prace samego partnerstwa przez włączenie się większej liczby lokalnych mieszkańców – czy to w spotkania, czy w działalność wolontariacką, poprzez udział w projektach, tak by pomóc partnerstwu w lepszym reprezentowaniu dzielnicy.
2. Podniesienie jakości lokalnego środowiska naturalnego oraz uczynienie dzielnicy bardziej czystym i bezpiecznym miejscem do życia.
3. Podniesienie kondycji zdrowotnej mieszkańców.
4. Włączanie ludzi z okolicy w rozwijanie aspiracji dotyczących własnej dzielnicy, budzenie ich dumy z tego, że mieszkają właśnie tutaj, sprawienie, by zadbali o swoją dzielnicę i zatroszczyli się o swoich sąsiadów.

Podgrupa opracowała plan działania i dodała inne pomysły, takie jak zaproszenie do pomocy organizacji partnerskich. Podgrupa połączyła z tymi planami także projekty, nad którymi pracowano już wcześniej w samej grupie, na przykład projekt stworzenia miejscowego terenu rekreacji.

Gdy już plan został nakreślony, przedstawiono go pozostałym członkom partnerstwa z prośbą o określenie priorytetów wśród przedstawionych celów, wyznaczenie terminów oraz wyznaczenie liderów dla każdego z celów, a także określenie czasu potrzebnego na ukończenie działań.

Plan ten stanowi teraz realny element porządku spotkań partnerstwa, jest na bieżąco konsultowany. Ukończone działania są skreślane z listy, dodaje się za to nowe projekty i pomysły w miarę ich pojawiania się. Plan działania będzie uaktualniany przez podgrupę co sześć miesięcy. Jest to dynamiczne dokumentowanie stawianych celów, które partnerstwo w sposób ciągły stara się realizować.

kontakt:

Joanne Scott

tel.: 01325 388527

e-mail: connectingwithcommunities@darlington.gov.uk

www.darlington.gov.uk/connectingwithcommunities

3.10. Studium przypadku – badanie zdrowego stylu życia w małych miejscowościach i na wsi

CAROL THORNTON



W ramach zbierania argumentów wspierających wnioski o finansowanie projektu centrum zdrowego stylu życia Healthy Living Centre w Barton grupy wolontariackie North Lincolnshire przeprowadziły ocenę uczestniczącą.

Ocena uczestnicząca (partycypacyjna) to metoda badawcza opracowana w krajach rozwijających się, głównie na półkuli południowej. Można ją stosować w pracy z różnymi grupami wiekowymi czy zawodowymi, ponieważ korzysta ona z diagramów/obrazków/przedmiotów przedstawiających omawiany temat. Wykresy używane są do stawiania pytań w formie rysunkowej. Nawet małe dzieci mogą wyrażać swoje opinie, rozmawiając o wykresach, umieszczając na nich różne elementy czy też rysując własne obrazki. Pytania mają charakter otwarty, można zatem zebrać wiele ciekawych opinii.

Ocena uczestnicząca ma trzy odrębne poziomy:

- poziom 1. – stawianie pytań otwartych,
- poziom 2. – bardziej szczegółowe omawianie punktów kluczowych,
- poziom 3. – swoista weryfikacja poprzez sprawdzenie, czy zebrane informacje są poprawne, a także jakie pomysły mogą zostać wykorzystane podczas przyszłych projektów.

Na poziomie 1. oceny uczestniczącej korzysta się z diagramów lub obrazków stanowiących bazę, do której ludzie dodają swoje komentarze oraz opinie. Na przykład można skorzystać z diagramu w formie pająka z umieszczonym centralnie pytaniem i sugestiami/odpowiedziami wypisanymi na jego nogach. Pytania mają charakter bardzo otwarty, np. „Jak się tutaj mieszka?”, zaś odpowiedzi, stosownie do tego, mają szeroki zakres. Wszystko spisuje się anonimowo, zatem nikt nie czuje się w swoich wypowiedziach ograniczony. Z otrzymanych odpowiedzi wybierane są ważne sprawy, które następnie wykorzystuje się do projektowania pytań z następnego poziomu.

Na poziomie 2. badacze posługujący się metodą oceny uczestniczącej wracają (często więcej niż raz) do bardziej szczegółowego omówienia niektórych zagadnień, a można to uczynić w ciągu kilku tygodni. W ten sposób rozbudowuje się problemy z poziomu 1. do czasu uzyskania pełnego obrazu zawierającego skargi/problemy, potencjalne źródła oraz tło sytuacyjne. Następnie proponowane są rozwiązania, które umieszcza się na tablicy, prosząc, by ludzie drogą głosowania wybrali swoje priorytety. Na podstawie tych danych tworzy się kompleksowy raport, z podaniem propozycji możliwych projektów (w kolejności zgodnej z priorytetami wyrażonymi przez ludzi biorących udział w ostatnich sesjach). Raport taki może być wykorzystany przez wszystkich pracujących w danej dzielnicy.

W tym projekcie określiliśmy grupę referencyjną złożoną z członków władz samorządowych, innych instytucji publicznych oraz przedstawicieli wsi. Rola grupy polegała na udzielaniu porad, w jaki sposób należy przeprowadzić ocenę uczestniczącą, na przydzieleniu zasobów na rzecz projektu oraz na włączeniu się w działania końcowe: publicznym poparciu uzyskanych wyników.



Zorganizowaliśmy wstępne czterodniowe szkolenie, po jednym dniu co tydzień. Kurs ten demonstrował, jak przeprowadza się ocenę w działaniu. Zaproszono mieszkańców z różnych miasteczek i wsi. Zatrudniliśmy kilka osób, by pomagały nam w pracy, prowadząc badania środowiskowe.

Chociaż proces oceny uczestniczącej działa najlepiej, gdy zasadnicze pytanie pada podczas pierwszej wizyty, z powodów, dla których podjęliśmy to badanie, postanowiliśmy pracować głównie na poziomie 2. Badacze rozeszli się w teren, aby prowadzić rozmowy z grupami środowiskowymi oraz mieszkańcami wsi, i zadawali przy tym pytania bardziej szczegółowe. Opracowaliśmy potem solidny raport, który przyczynił się do zabezpieczenia finansowania pięcioletniego projektu.

Później przeprowadziliśmy drugie szkolenie – bardziej pogłębioną wersję, po dwa dni w tygodniu przez sześć tygodni. Tym razem badaliśmy potrzebę usług w obszarach, którymi Healthy Living Centre do tej pory się nie zajmował. Zespół badaczy uzyskał od lokalnych mieszkańców szeroki wachlarz poglądów. Proces oceny uczestniczącej zakłada zadawanie pytań otwartych zamiast zamkniętych, które implikują odpowiedzi typu tak/nie, czy zaznaczania kwadracików w gotowych formularzach. A to oznacza z kolei, że otrzymaliśmy opinie, których nie zawsze się spodziewaliśmy, przez co po badaniu mogliśmy o wiele skuteczniej odpowiadać na lokalne potrzeby. Metoda ta wzbudziła także zainteresowanie mieszkańców, przyszło do nas kilku wolontariuszy, którzy chcieli pomóc w realizacji zdefiniowanych lokalnych potrzeb. Raport końcowy wysłano do wszystkich potencjalnie zainteresowanych stron, w tym oczywiście do władz samorządowych, służby zdrowia, mieszkańców. W ten sposób zapewnione zostało szerokie poparcie lokalne.

Institucja Healthy Living Centre w wyniku powyższego badania stała się faktycznie partnerstwem agencji pracujących wspólnie nad umożliwieniem mieszkańcom prowadzenia zdrowszego trybu życia. Personel przekonał się, że wspólna praca pomogła uniknąć powielania zadań oraz że badanie opinii mieszkańców zapobiega marnowaniu zasobów. W efekcie zmian uzyskano wyniki dużo lepsze od spodziewanych. Jednym z głównych rezultatów zastosowania tego podejścia było to, że określono najważniejszą potrzebę, a mianowicie potrzebę informacji. Wiele usług już oferowano, ale ludzie ze wsi o nich nie wiedzieli. W trakcie projektu założono kawiarenki środowiskowe, w których rozpowszechniano informacje o dostępnych usługach, zaoferowano też działania i usługi będące odpowiedzią na inne potrzeby.

Niestety finansowanie projektu się skończyło, i chociaż niektóre prace trwają, realizowane poprzez różne agencje, sam projekt dobiegł końca.

kontakt:

Carol Thornton

e-mail: carol.thornton@vanl.org.uk

3.11. Studium przypadku – zmienianie okolicy – planowanie rzeczywistości (Planning for Real[©])

ARTAK POGHOSYAN



Wstęp

W obrębie Queens Park, w Billericay, znajduje się mała grupa domów komunalnych z 407 mieszkańcami, z których 84 należą do stowarzyszenia Guinness Trust Housing Association, zaś 235 do miasta. Zarządza nimi rada ds. mieszkaniowych Basildon. W okolicy tej znajdują się też mieszkania chronione, Buckwyns Court, z 34 mieszkańcami. Dzielnicę Queens Park Estate zbudowano w latach 80. minionego wieku. Otaczają ją dzielnice prywatnych domów. Obszar ten postrzegany jest jako dzielnica zdegradowana, wciśnięta w tereny bogate. Mieszkający tam ludzie zarabiają niewiele lub są bezrobotni, cierpią na problemy zdrowotne, niepełnosprawność, brak im umiejętności i wykształcenia, dostęp do lepszych mieszkań czy usług jest ograniczony, pojawiają się problemy przestępczości.

Aby dowiedzieć się, jakich zmian pragną jej mieszkańcy, postanowiliśmy przeprowadzić ćwiczenie – konsultacje w oparciu o proces Planning for Real.

Konsultacje

Proces konsultacji rozpoczęto w maju od zbudowania trójwymiarowej mapy okolicy przez dzieci ze świetlicy Hannakins After School Club w centrum środowiskowym Hannakins Farm. W ramach dwudniowego projektu prac plastycznych dzieci zbudowały trójwymiarowy model społeczności Queen's Park. Mapa była pierwszym krokiem samych konsultacji.





Krok następny polegał na przeprowadzeniu szkolenia, które odbyło się w lipcu. Było ono skierowane do policjantów, organizatorów grup młodzieżowych, urzędników zajmujących się drogami oraz komunikacją, osób zajmujących się z ramienia rady odzyskiwaniem odpadów, kierownika ds. mieszkaniowych oraz przewodniczącego centrum Hannakins Farm. Zaprosiliśmy ich, by to oni zostali ekspertami w sprawach zidentyfikowanych wcześniej w badaniu głównych problemów dzielnicy z punktu widzenia jej mieszkańców. Szkolenie było nieodpłatne, trzeba było tylko pokryć koszt poczęstunków.

Gdy model był już gotowy, a eksperci zostali przeszkoleni, część mieszkańców dzielnicy Queen's Park rozprowadziła wśród pozostałych mieszkańców zaproszenia-ulotki (450 gospodarstw domowych) zachęcające do przyścia do świetlicy w Hannakins Farm Community Centre i przedstawienia swoich pomysłów, problemów czy komentarzy dotyczących problematycznych obszarów z wykorzystaniem modelu 3D. Samo planowanie miało miejsce we wrześniu, w Hannakins Farm Community Centre, miejscu znanym okolicznym mieszkańcom.

Później zorganizowano jeszcze kilka spotkań, w dzielnicy mieszkań chronionych oraz w miejscowym kościele, w innych dniach, tak aby pozostali mieszkańcy też mieli możliwość wypowiedzenia się.

Pod koniec września zorganizowano spotkanie, na którym określono priorytety, ustalono hierarchię problemów i wspólnie (mieszkańcy oraz eksperci) nakreślono plany działania. W ciągu dnia ustawiono stoły dla każdej kategorii problemów, takich jak komunikacja, recykling, policja, społeczność lokalna, środowisko naturalne. Przy każdym stole dyżuruwał ekspert, który był wcześniej na szkoleniu.

Grupy korzystały z plakatu „Teraz, wkrótce, później”, który położono na stole, zaś mieszkańcy sami decydowali, które sprawy należałoby rozwiązać teraz, które wkrótce, a które później. Na tym etapie eksperci nie włączali się w pracę. Wyjaśniali tylko cały proces mieszkańcom oraz pomagali w przeprowadzeniu ćwiczenia.

Następnie wyłożono kolejny plakat z tabelą podzieloną na sprawy krótkoterminowe, średnio-terminowe oraz długoterminowe – i znów mieszkańcy umieszczali w tabeli problemy porządkowane według czasu, w jakim powinny być rozwiązywane.





Potem wyłożono następny plakat z nagłówkami: „Możemy to zrobić”, „Możemy to zrobić przy pewnym wsparciu i dofinansowaniu”, „Nie możemy tego zrobić, ale możemy powiedzieć radzie, co trzeba zrobić”, „Kto jeszcze może pomóc”. Mieszkańcy porządkowali w ramach kategorii problemy zgodnie z ich znaczeniem – odpowiadając na pytania, kto rozwiąże dany problem. Potem na stołach rozłożono karty z problemami, a mieszkańcy przystąpili do zapisywania na kartkach działań, które należy podjąć, żeby rozwiązać daną kwestię/problem/troskę. Jeśli mieszkańcy potrzebowali porad, jak przystąpić do danej sprawy, pomagali im obecni tam eksperci. Każdy mieszkaniec zapisywał jakieś działanie przy danej sprawie. Po zakończeniu tego procesu do kart z problemami przydzielono karty „kto” – wskazujące, kto przeprowadzi każde działanie. Cały proces jest bardzo konstruktywny i angażujący, a jednocześnie twórczy i radosny.

W wyniku wszystkich tych działań opracowano plan z zaznaczonymi priorytetami. W dzielnicy Queen’s Park utworzono grupę roboczą złożoną z mieszkańców, która podjęła prace na bazie stworzonych planów działania.

kontakt:

Artak Poghosyan

www.bbwcvs.org.uk/CommunityDevelopment.htm



3.12. Studium przypadku – Bank Top: projekt konsultacji młodzieżowych dotyczący placu zabaw

PETER BRYANT

Wstęp

Niniejszy projekt z Lancashire to przykład prowadzonych przez dzieci procesów projektowania nowych terenów rekreacji/ placów zabaw. Oprócz decydowania o tym, jak dany plac zabaw miałby wyglądać, same dzieci (w wieku przeważnie 8–9 lat) uczyły się technik konsultacyjnych, a potem korzystały z nich, rozmawiając z grupą około 200 dzieci z dzielnic znajdujących się wokół miejsca zabaw.

Projekt prowadziła grupa młodych ludzi, którzy najpierw zgłosili się do miejscowego organizatora społeczności lokalnej ze skargą na stary plac zabaw. Wszyscy przedstawiciele grupy mieszkali w dzielnicy Bank Top w Blackburn, gęsto zabudowanym terenie blisko centrum. Sam plac zabaw znajduje się przy szkole podstawowej, niedaleko grupy mieszkań socjalnych.

Co zrobili młodzi ludzie?

Grupa przystąpiła na przejście przez kilka etapów projektu. Etap pierwszy polegał na spotkaniu się z głównymi instytucjami, które byłyby zaangażowane w proces projektowania placu zabaw. Spotkanie zaowocowało harmonogramem kluczowych kroków. Ustalono także poziom zaangażowania młodzieży, ich zakresu decyzyjnego w poszczególnych krokach procesu projektowania.

Następnie grupa zapoznała się z podejściem pod nazwą „Uczenie się przez uczestniczenie i działanie”. Wykorzystuje się w nim wizualnie atrakcyjne i zabawne metody zachęcające młodzież do mówienia o sprawach, które są dla niej ważne. Pierwsza szansa na wykorzystanie przez grupę niektórych technik konsultacyjnych pojawiła się, gdy pracowała ona przez ponad dwa dni z blisko setką dzieci w miejscowej szkole podstawowej.

W czasie wizyty w szkole dzieci pracowały nad:

- zrobieniem zdjęć w terenie
(żeby się zorientować, czy teren był jeszcze do wykorzystania),
- modelem terenu
(w czasie tej pracy dzieci rozmawiały o tym, co lubią robić w wolnym czasie),
- rysunkami
(żeby się przekonać, co chciałyby zobaczyć na swoim przyszłym placu zabaw).

Kolejny etap oznaczał dla młodych badaczy odwiedzenie szeregu placów zabaw w okolicach Manchesteru oraz uszeregowanie według ważności rodzajów zabaw, które chcieliby móc realizować na swoim placu. W tym celu sfotografowali oni wszystkie urządzenia z placów zabaw, a następnie głosowali nad tymi, które podobały im się najbardziej. Tak powstała lista 12 urządzeń.

Na spotkaniu z projektantem ustalono, którzy dostawcy sprzętu będą najbardziej odpowiedni, po czym grupa wyszła na ulicę ze zdjęciami umieszczonych na liście 12 rodzajów zabaw, żeby



przeprowadzić powszechne głosowanie. Ponad 100 młodych osób odpowiedziało na pytanie, które 3 z 12 urzędzeń widocznych na zdjęciach najbardziej im się podobają.

Dokonane wybory przedstawiono zespołowi projektantów, którzy umieścili w przestrzeni placu tyle wiodących propozycji, ile tylko zdołali. Egzemplarz ostatecznego projektu, ze zdjęciami, zaprezentowano w świetlicy środowiskowej oraz w okolicznych szkołach.

Czego się nauczyliśmy

- Dobrze, by przy projekcie pracowały osoby, które już nawiązały dobre relacje z mieszkającymi w okolicy młodymi ludźmi.
- Warto zadbać, by etapy oraz harmonogram całego procesu były bardzo elastyczne, tak by proces pasował do wyjątkowego charakteru społeczności, w której pracujecie.
- Dzieci w wieku zaledwie 9 lat doskonale prowadzą samodzielny proces konsultacji przy odrobinie wsparcia ze strony dorosłych.

Więcej informacji:

Pełne sprawozdanie z realizacji projektu oraz informacje o podejściu „Uczenie się przez uczestniczenie i działanie” znaleźć można na stronie :

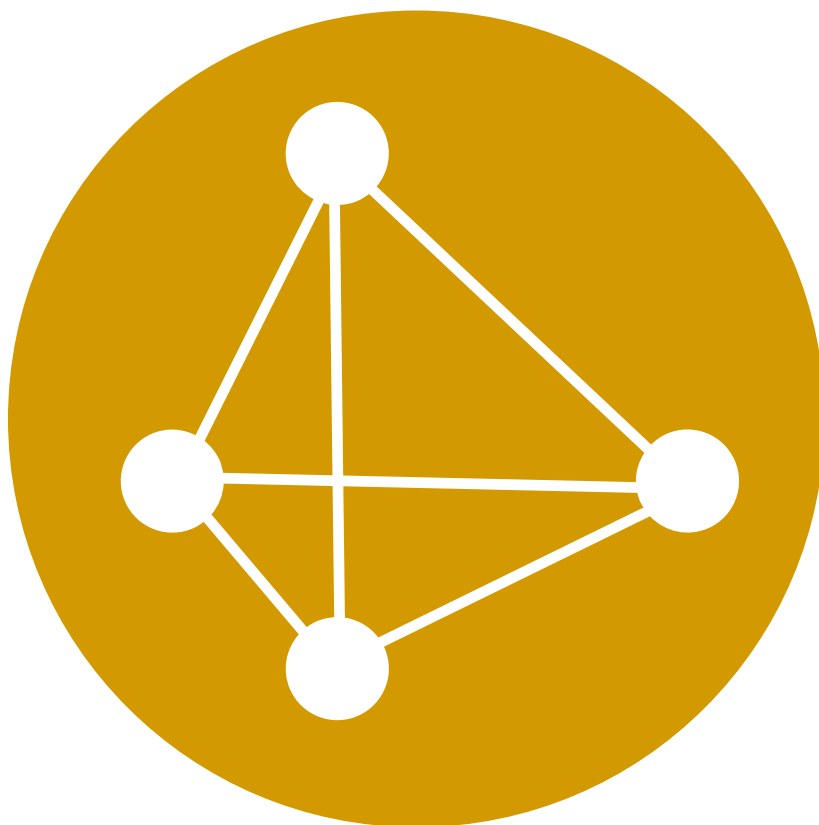
www.communityinvolvement.org.uk

kontakt:

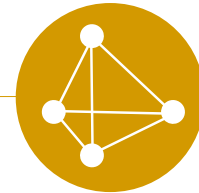
Peter Bryant

e-mail: pbinclusion@btinternet.com

Łączenie ludzi w społeczności lokalnej



Wprowadzenie



Rozdział ten omawia różne aspekty włączania ludzi w działania lokalne.

Rozpoczyna się od przedstawienia specjalnej techniki – Open Space (otwarta przestrzeń) – zaprojektowanej po to, by to mieszkańcy zdecydowali, co jest dla nich ważne, i żeby opracowali wspólny plan działania.

Kolejne sześć artykułów pokazuje, jak różne aspekty podejścia do koncepcji rozwoju społeczności lokalnej wpływają na inicjatywy z zakresu bieżącej polityki, na poszczególne cele organizacyjne. Dotyczy to m.in. programów wspierania równości, różnorodności oraz spójności w danym rejonie, programów angażujących ludzi w projekty ochrony przyrody, regeneracji środowiska naturalnego jako katalizatora przy podejmowaniu walki z wykluczeniem społecznym, budowania projektów w społeczności poprzez tworzenie obszarów zieleni, angażowania lokalnych społeczności w inicjatywy wpływające na politykę lokalną danej dzielnicy.

Dwa ostatnie artykuły przedstawiają pomysły na pozyskiwanie i utrzymywanie nowych członków w grupach lokalnych.

W pakiecie zasobów opracowanym przez FCDL jest wiele innych pomysłów na temat angażowania ludzi w działania, z odpowiednimi materiałami do rozdawania, ćwiczeniami oraz wskazówkami dotyczącymi:

- zrozumienia motywacji angażujących się ludzi,
- włączania się ludzi w politykę władz,
- różnych poziomów działań społeczności lokalnej w obrębie dzielnicy,
- nawiązywania kontaktów z grupami marginalizowanymi.

W poradniku umiejętności z 2001 roku pojawia się kilka artykułów na temat wagi różnorodności. Są one nadal aktualne, jeśli chodzi o sposoby nawiązywania kontaktów ze społecznościami o różnych interesach czy tożsamości występującymi na tym samym terenie geograficznym. W rozdziale *Zaczynamy* znajdują się informacje na temat tworzenia ugrupowań sąsiedzkich, wykorzystania technik angażowania grup, zakładania grup zainteresowań i grup o określonym profilu etnicznym, np. młodych mężczyzn pochodzenia azjatyckiego.

4.1.	Technika Open Space (otwarta przestrzeń).....	105
4.2.	Lista działań zachęcających ludzi do przyłączenia się do grupy	108
4.3.	Rekrutacja nowych członków grupy.....	111
4.4.	Sieci i sieciowanie	113
4.5.	Tworzenie sieci społecznych.....	116
4.6.	Program wspierania równości, różnorodności oraz spójności	120
4.7.	Studium przypadku – regeneracja środowiska naturalnego i wykluczenie społeczne.....	125
4.8.	Rozwiązywanie konfliktów między grupami w społeczności lokalnej	127
4.9.	Studium przypadku – angażowanie ludzi w ochronę przyrody	129
4.10.	Studia przypadku – angażowanie ludzi w projekty przyrodnicze	130
4.11.	Studium przypadku – budowanie udanego projektu lokalnego	133
4.12.	Studium przypadku – angażowanie społeczności lokalnej w działania sąsiedzkie.....	135
4.13.	Studium przypadku – „Działania lokalne to świetna sprawa dla wielu”. Przykład centrum społeczności lokalnej powstałego w chińskiej restauracji.....	138



4.1. Technika Open Space (otwarta przestrzeń)

JILL ROBINSON

Open Space to sposób na prowadzenie spotkań i imprez, na których uczestnicy sami ustalają program. Daje on ludziom przestrzeń do porozmawiania o tym, co jest dla nich ważne, bez poczucia ograniczenia przez tych, którzy zazwyczaj ustalają treść oraz czas spotkań.

Open Space można stosować w przypadku dużych imprez, a także jako sposób prowadzenia bardziej na gorąco systematycznych spotkań grup czy zespołów. Technika ta może okazać się pomocna przy tworzeniu strategii, nowych partnerstw, projektów – a także może wnieść nową energię w już trwające prace.

Podejście to opracował w Stanach Zjednoczonych Harrison Owen, zaangażowany w prace przy zmianach strukturalnych organizacji. Informacje zwrotne otrzymywane po konferencjach pokazały, że przerwy kawowe stanowiły ich najbardziej inspirujący element. Dlatego Owen wymyślił nowy sposób prowadzenia spotkań, z szerzej nakreślonym tematem, ale bez stałego programu. Dzięki temu uczestnicy mogli wprowadzać do agendy własne pomysły i tworzyć własny program, przez co wokół danego tematu można było obudować wiele różnych perspektyw.

Na spotkaniu prowadzonym z zastosowaniem techniki Open Space uczestników zachęca się w sposób aktywny do podejmowania na kolejnych spotkaniach dyskusji coraz bardziej zaawansowanej merytorycznie. Wszystkie panele rejestrowano, tak aby na koniec dnia każdy uczestnik mógł zobaczyć wszystkie dyskusje, jakie się odbyły. Dzielono się też uwagami, które porządkowano według ich ważności.

Spotkanie podsumowujące, na które zapraszano wszystkich uczestników działania typu Open Space, mają służyć wyborowi pomysłów oraz informacji, zastosowania ich w dążeniu do osiągnięcia wyników. Stwarza też możliwość ciągłego angażowania szerokiej grupy stron zainteresowanych.

Kiedy dobrze jest stosować technikę Open Space?

Open Space sprawdza się najlepiej, gdy chcecie usłyszeć, co ludzie sądzą o przedstawionych tematach, np:

Jak możemy współpracować nad poprawą usług dla ludzi młodych w naszej okolicy?

Jak możemy zadbać o to, by nasze nowe centrum rozwoju społeczności lokalnej oferowało mieszkańcom odpowiednie pomieszczenia?

Technika ta wykorzystywana w wielu okolicznościach odzwierciedla podejście do rozwoju społeczności lokalnej oraz tworzy prawdziwą przestrzeń równości – ludzie zapisują na plakietkach tylko swoje imiona.

Im większa jest grupa osób zainteresowanych, tym bardziej twórcze rezultaty udaje się osiągnąć. Najskuteczniej pracuje się wtedy, gdy ludzie są prawdziwymi pasjonatami i są zaintereso-



wani tematem przewodnim. Technika ta raczej nie zdaje egzaminu tam, gdzie trzeba dzielić się informacjami o wcześniej już podjętych decyzjach.

Niedawno zastosowano technikę Open Space w Derbyshire, umożliwiając osobom niepełnosprawnym uczestniczenie razem z organizacjami wspierającymi, personelem służby zdrowia i innymi zainteresowanymi stronami w tworzeniu systemów wyrównujących możliwości osób o niepełnej sprawności w korzystaniu z usług służby zdrowia. Technika ta pozwoliła osobom niepełnosprawnym na trwały udział w opracowywaniu, ewaluacji oraz monitoringu tego projektu.

Open Space można też stosować przy zajmowaniu się problemami każdej z grup danej społeczności lokalnej.

Jak to funkcjonuje – otwieranie przestrzeni

Wszyscy siedzą w kole, zaś osoba prowadząca wyjaśnia:

1. kto nas zaprosił,
2. dlaczego nas zaprosił,
3. jaki jest temat spotkania,
4. jakie będą rezultaty dnia pracy, jak można się do niej włączyć,
5. że wkład uczestników będzie doceniony oraz zapisany,
6. że ludzie zostaną za chwilę poproszeni o zaproponowanie tematów, wokół których następnie potoczą się dalsze spotkania (będzie też można wybrać to spotkanie tematyczne, w którym chce się uczestniczyć),
7. jak należy to wszystko zapisywać,
8. że jest tylko jedna zasada – prawo mobilności, które oznacza, że gdy już będziemy mieli dość jednego spotkania, idziemy na kolejne,
9. że pomysł polega na byciu otwartym oraz elastycznym, niezależnie od tego, kto i co będzie mówił, gdy już spotkanie się rozpocznie oraz gdy się skończy.

Następnie kartki z propozycjami tematów spotkań umieszczane są na ścianie, a uczestnicy zaczynają się organizować. Kluczowe rekomendacje zostają spisane oraz również umieszczone na ścianie, a na koniec spotkania przedstawione w kolejności ważności ustalonej w procesie demokratycznego oznaczania kropkami.

Uczestnikom przypomina się o przyszłym spotkaniu podsumowującym (tzw. *follow up*).

Wskazówki oraz punkty do rozważenia

Zasadnicze znaczenie dla sukcesu spotkania ma tutaj właściwe planowanie. W skład grupy planującej powinny wchodzić kluczowe zainteresowane strony, które rozumieją potrzebę pracy, jaką należy wykonać, oraz które są w stanie:

- określić/przeznaczyć zasoby na działania,
- zadbać o to, żeby wszystkie zasoby znalazły się na miejscu danego dnia, aby wszystko odbyło się bez problemów,



- zaangażować szerszą grupę stron zainteresowanych jako uczestników spotkania,
- strategicznie wpłynąć na to, jak informacje podane przez uczestników wykorzystane będą w przyszłości.

Należy sprawdzić, czy sala nadaje się do takich działań, wszystko odpowiednio wcześniej ustawiać. Przy większych spotkaniach przydadzą się komputery, wsparcie administracyjne oraz technologiczne.

Dalsze informacje

Więcej informacji znaleźć można na
www.openspaceuk.com; www.openspaceworld.org

kontakt:

Jill Robinson

tel.: 07931 351152

e-mail: jillrobinson99@btinternet.com



4.2. Lista działań zachęcających ludzi do przyłączenia się do grupy

DHARA THOMPSON

- Każdy członek grupy może przyprowadzić do niej przyjaciela lub sąsiada. Osobista opinia lub słowa zachęty to najlepsze sposoby na zaangażowanie nowych osób.
- Możecie być mentorem dla nowego członka grupy, wyjaśniającym odniesienia do poprzednich działań oraz fachowe słownictwo.
- Jeśli widzicie, że pojawił się ktoś nowy, przywitajcie go i porozmawiajcie. Nie ignorujcie go ani też nadmiernie nie zagadujcie!
- Rozdzielcie zadania pomiędzy członków grupy, od planowania działań po prowadzenie spotkań. Jeśli nad czymś pracujecie, postarajcie się włączyć w to przynajmniej jedną osobę, która nie wykonywała wcześniej takiej pracy.
- Podziękujcie uczestnikom, gdy trzeba. Jeśli coś idzie dobrze, powiedzcie o tym.
- Nagłaśniajcie swoje osiągnięcia.
- Zaplanujcie czasami działania, które zachęcają do szerszego uczestnictwa, i upewnijcie się, że wszyscy chętni faktycznie się zaangażowali, porozmawiajcie też z nowymi osobami. To, co dla nas może być proste lub nudne, innych może bardzo wciągnąć.
- Próbujcie organizować spotkania w tym samym miejscu w różne dni, o różnych porach, żeby porozmawiać lub obejrzeć film.
- Uznajcie wartość odmiennych życiowych doświadczeń ludzi.
- Uwzględnijcie różne zobowiązania, jakie mają ludzie, ich możliwości poświęcenia czasu i energii.

Uwagi, pytania praktyczne

- Jak dostępne są wasze spotkania? Na przykład czy użytkownik wózka inwalidzkiego może tam dotrzeć?
- Kiedy prowadzicie spotkania? Zapytajcie ludzi, jaka pora jest dla nich bardziej dogodna. Weźcie pod uwagę zarówno osoby młode, jak i rodziców, opiekunów.



- Umożliwcie małym grupom roboczym zajęcie się konkretnym zadaniem, niech zdają sprawozdania na głównym zebraniu, żeby dostać wsparcie, odpowiedzieć na pytania i otrzymać zgodę na kontynuowanie pracy. Takie mniejsze grupki powinny starać się zapraszać nowe osoby, by nie składały się tylko z najbardziej doświadczonych stałych bywalców.
- Przed rozpoczęciem spotkania pozwólcie uczestnikom dopisywać punkty do programu na kartce.
- Gdzie umieszczacie ogłoszenia o swoich spotkaniach i działaniach i czy w ogóle to robicie? Jeśli chcecie zrobić coś w zakresie równouprawnienia lub chcecie skuteczniej popracować z mniejszościami, to czy wasza informacja:
 - dociera do miejsc, w których osoby te mogą ją zobaczyć lub usłyszeć?
 - oznacza wyraźne zaproszenie do waszej grupy?
 - zachęca do włączenia się?
- Czy w czasie spotkań reagujecie na dyskryminacyjne, pogardliwe uwagi? Czy jako grupa rozumiecie kwestię równouprawnienia i to, co praktycznie ono oznacza? Czy przeznaczacie czas na spotkaniach, żeby zastanowić się nad tymi sprawami i nad tym, jak wpływają one na waszą grupę?

Jako grupa:

Bardzo przydatne oraz skuteczne jest stosowanie takich technik, jak rozmawianie o celach (o co wam chodzi) oraz założeniach (realistycznych, praktycznych krokach stawianych w drodze do celu), a także spisanie ich na wykresie czasowym.

Na przykład celem jest przyciągnięcie nowych ludzi.

Potencjalne założenia:

- publiczne ogłoszenie, że odbędzie się spotkanie (w ciągu dwóch tygodni),
 - wyznaczenie określonych osób do powitania nowo przybyłych (teraz),
 - wciągnięcie w kolejne działania kogoś nowego (na pierwszym etapie planowania).
- Monitorujcie swoją skuteczność:

Na przykład czy przychodzą nowe osoby? Gdzie widziały ogłoszenie o spotkaniu? (Starajcie się jednak nie egzaminować nowo przybyłych).
 - Przeprowadźcie ewaluację swoich celów oraz założeń po ustalonym czasie:

spójrzcie wstecz i poświęćcie trochę czasu jako grupa na przyjrzenie się, co zadziało, a co nie. Zastanówcie się, jaką z tego wyciągnąć lekcję.
 - Zauważcie i docieńcie, co nowe osoby mogą wnieść do waszej grupy:
 - Kontakty oraz informacje. Poszerzenie waszej wiedzy o tym, kto jest kim w społeczności lokalnej i kto co zamierza.



- Umiejętności społeczne. Doświadczenie w rozwiązywaniu konfliktów oraz wiedza o różnych kulturach.
- Umiejętności praktyczne. Od protokolowania spotkań po inżynierię – kto wie, czego jeszcze możecie się nauczyć.
- Umiejętności organizacyjne. Ktoś, kto chce i umie poprowadzić spotkania lub dobrze planuje działania.
- Pomysły oraz humor. Nowe możliwości, element radości.

Może nawet trafi się niezwykła osoba obdarzona tymi wszystkimi zdolnościami...

kontakt:

Dhara Thompson

e-mail: equalitystreet@post.com



4.3. Rekrutacja nowych członków grupy

JOANNE SCOTT

Wprowadzenie

Członkowie grup, niezależnie od roli, jaką odgrywają w danej grupie, z różnych powodów ją opuszczają. Aby grupa trwała, pozyskiwanie nowych członków ma zasadnicze znaczenie – nie tylko po to, żeby zgadzała się jej liczebność, lecz także po to, aby mała liczba osób nie była nadmiernie obciążona odpowiedzialnością i obowiązkami. Pozyskiwanie nowych osób to ważny priorytet i ciągłe wyzwanie dla większości grup w środowisku lokalnym. Nie ma tu gotowej czy szybkiej odpowiedzi, lecz:

- nie poddawajcie się,
- przygotujcie się na to, że osiągnięcie rezultatów może potrwać,
- bądźcie pozytywnie nastawieni (czarnowidztwo lub defetyzm odstręczą nowe osoby, które staracie się pozyskać!),
- jeśli jakiś pomysł nie wychodzi, spróbujcie czegoś nowego.

Kilka pomysłów, które mogą pomóc w zdobyciu nowych członków

- Opinie ustne
- Kontakty ze wszystkimi obecnymi członkami
- Publikacje
- Biuletyny
- Broszury/plakaty/ulotki
- Tablice ogłoszeń
- Odwiedzanie mieszkańców
- Gazety i radio
- Biuro wolontariatu
- Strony internetowe
- Stoiska na imprezach
- Biblioteka i inne instytucje użyteczności publicznej – ogłoszenie na ekranie plazmowym
- Szkolne prospekty – umieśćcie tam ogłoszenie
- Wykorzystajcie kontakty innych organizacji – poproście, żeby coś o was powiedziano
- Zgłaszajcie się do nowych mieszkańców
- Korzystajcie z drugiej strony ulotki mówiącej o lokalnym projekcie, żeby promować swoją grupę
- Zamieśćcie artykuł o sobie w biuletynach innych organizacji
- Czy są jakieś lokalne firmy lub organizacje, których członkowie personelu mieszkają w okolicy, a którzy mogliby w czasie pracy przyjść i podzielać w grupie?
- Porozmawiajcie z grupami istniejącymi w okolicy

Gdy pojawią się nowi członkowie



- Bądźcie otwarci. Nie każdy chce lub może być na spotkaniu. Społeczności lokalne zbudowane są z osób posiadających różne umiejętności, wiedzę oraz doświadczenie.
- Rozważcie sytuację, w której jeden lub więcej członków istniejących komitetów przyjmują rolę lidera w rekrutacji nowych osób.
- Pomóżcie im, powiedzcie, czego się od nich oczekuje.
- Opracujcie pakiet informacji wstępnych.
- Zaoferujcie szkolenie w obszarach, w których nie czują się pewnie albo w których warto wiedzieć więcej.
- Upewnijcie się, że otrzymają zwrot wszelkich kosztów własnych, wyjaśnijcie, w jaki sposób mogą się o to ubiegać.

kontakt:

Joanne Scott

tel.: 01325 388527

e-mail: Joanne.Scott@darlington.gov.uk

4.4. Sieci i sieciowanie

TOM TAYLOR



Wprowadzenie

Słowo „sieć” często dla różnych osób oznacza różne rzeczy. Niektóre tak zwane sieci to faktycznie organizacje lub komitety, którym podoba się brzmienie tego słowa, włączyły je zatem do swojej nazwy. Choć grupy mogą się nazywać, jak chcą, oznacza to jednak, że często nie jesteśmy pewni co do tego, czym jest sieć i jak różni się od innych struktur.

Alison Gilchrist opisuje, czym są sieci w odniesieniu do pracy w środowisku lokalnym:

„Sieci opierają się na nieformalnym członkostwie. Z założenia wszyscy członkowie są równi (choć nie zawsze tak jest w praktyce). Sieci nie posiadają struktury hierarchicznej i zazwyczaj nie posiadają też formalnej polityki. Ich głównym celem jest dzielenie się informacjami, pomysłami oraz wsparciem. Uczestnictwo w sieci ma charakter dobrowolny” (poradnik umiejętności z 2001 roku, s. 77).

Jest to przydatna definicja, ponieważ podkreśla ona, że formalna struktura nie jest tu koniecznością. Sieci nie muszą spotykać się w sposób systematyczny, nie muszą mieć przewodniczącego czy sekretarza ani statutu itd. Zasadniczo chodzi w nich o relacje między ludźmi, których coś łączy, na przykład członkostwo w organizacjach pracujących z młodzieżą.

Pewne rodzaje sieci często funkcjonują nieformalnie, ponieważ ludzie wiedzą o sobie dzięki spotkaniom oraz wydarzeniom towarzyskim. Mogą dzielić się informacjami, ale wiele z takich relacji może być słabych lub ograniczonych do małego grona.

Niniejsze artykuły zaczerpnięto z pakietu startowego młodzieżowych organizacji pozarządowych (Voluntary Youth Organisations Network Start Up Pack) oraz materiałów dla organizacji pozarządowych *Jak zbudować swoją własną młodzieżową organizację wolontariatu* – są to materiały z Yorkshire oraz Humber mówiące o sieciach aktywnie wspieranych przez koordynatora. Jego rolą jest wzmocnienie związków między osobami, poprawienie komunikacji oraz udzielenie pomocy nowym osobom chcącym przyłączyć się do sieci. Niektóre sieci są w stanie zdobyć zasoby finansowe dla oddanego takiemu zadaniu pracownika. Czasami funkcję tę pełni ktoś w ramach innego etatu lub jako wolontariusz.

Stworzenie sieci

Jednym z pierwszych zadań jest zastanowienie się, jak może funkcjonować sieć:

- Kto będzie pełnił funkcję koordynatora, czy będzie to osoba zatrudniona, jeśli tak, to przez którą organizację?
- Na czym będzie polegała rola koordynatorów, czy będą prowadzić bazę danych z kontaktami, a jeśli otrzymają informacje, to czy będą te informacje selekcjonować, tłumaczyć, streszczać i rozpowszechniać – być może poprzez strony internetowe, e-maile, publikacje lub spotkania?



- Czy będą organizować przegląd działań, spotkania oraz fora, aby umożliwić członkom sieci przekazywanie informacji zwrotnych i dzielenie się informacjami?
- Jak będą zapadały decyzje o tym, kto będzie reprezentował sieć, gdy zostanie ona zaproszona do instytucji planujących lub przydzielających zadania lokalne?

Oto kilka innych spraw wartych rozważenia:

1. **Zarządzanie** – warto wypracować jasny system rozliczania się koordynatora lub osób przyjmujących role wewnątrz sieci.
2. **Założenia** – po co powstała sieć? Może chodzi o wzmocnienie związków oraz dzielenie się informacją, jednak sieć powinna być jak najbardziej przydatna swoim członkom, więc jeśli chce się skupić na tworzeniu konsorcjów oraz innych partnerstw w celu pozyskiwania finansowania i zawierania umów, niech tak będzie!
3. **Komunikacja** – często koordynator działa jako centrum informacyjne, jak to powyżej opisano. Jednakże może się okazać, że istnieją inne sposoby pozyskiwania informacji. Czy w waszej okolicy jest sieć wspierania społeczności, która organizuje systematyczne działania i rozpowszechnia informacje, albo strona internetowa czy publikacja postrzegana jako źródło dokładnych informacji? Mogą też funkcjonować lokalne sieci, które organizują własne spotkania, lub systemy, w które możecie się włączyć.
4. **Członkostwo** – członkostwo w sieciach jest często nieformalne, ludzie pojawiają się, jeśli mogą się dzielić informacjami z innymi, a rezygnują z sieci, gdy komunikacja ustaje. Niektóre sieci posiadają sformalizowane członkostwo, tak czy inaczej, są pewne korzyści wynikające z istnienia pewnego procesu rejestrowania się jako członek sieci:
 - Możecie policzyć swoich członków i wykorzystać ich liczbę jako wskaźnik sukcesu wobec organizacji finansujących lub innych.
 - Możecie wykorzystać proces rejestrowania członków do zebrania informacji o wielkości organizacji, jej zasobach, działaniach i problemach.
 - Możecie uzyskać zgodę dotyczącą ochrony danych w celu przechowywania i wykorzystywania szczegółów kontaktowych w swojej bazie.
 - Możecie śledzić, jak dezaktualizują się wasze informacje, możecie podjąć kroki w celu ich uaktualniania.
5. **Zasady i praktyka** – zastanówcie się nad głównymi zasadami stworzenia sieci, bazując na zasadach oraz wartościach pracy w środowisku lokalnym. Należą do nich:
 - rozpoznawanie nierówności oraz praca nad promowaniem społecznej sprawiedliwości,
 - zachęcanie do udziału grup i organizacji zdeterminowanych, autonomicznych,
 - promowanie partycypacji w podejmowaniu decyzji oraz współpracy,
 - dzielenie się i wypracowywanie wiedzy z korzyścią dla wielu.



6. Wyznaczanie celów oraz priorytetów – poniższa lista pomoże w określeniu wartości sieci:

- zbieranie, tłumaczenie i dystrybucja informacji,
- utrzymywanie bazy danych o kluczowych organizacjach oraz kontaktach,
- identyfikowanie, jakie działania lub wsparcie są dostępne,
- budowanie zaufania i relacji między instytucjami/osobami wykonującymi podobną pracę,
- rozsyłanie informacji do sektora w celu promowania wydarzeń, szkoleń itp.,
- organizowanie systematycznych spotkań oraz wydarzeń lokalnych,
- zapewnianie osobistego wsparcia osobom oraz organizacjom,
- pomaganie grupom środowiskowym oraz wolontariackim w pozyskiwaniu funduszy,
- wspieranie początków i rozwoju nowych lub istniejących organizacji,
- poradnictwo dotyczące polityki działań oraz wniosków projektowych,
- analizowanie zdolności sektorów, dostępnych zasobów oraz potrzeb szkoleniowych,
- świętowanie osiągnięć oraz dobrych praktyk lokalnie, a przez to podnoszenie znaczenia sieci w oczach ogółu oraz fundatorów,
- organizowanie innych w celu reprezentowania sektora na poziomie planowania strategicznego,
- reprezentowanie sektora na poziomie planowania strategicznego,
- zarządzanie i ułatwianie właściwego szkolenia dla menedżerów, personelu oraz wolontariuszy z organizacji sieciowych.

Dalsze informacje

Więcej informacji znaleźć można na stronie:

www.youthworkunit.com/VYON



4.5. Tworzenie sieci społecznych

TOM TAYLOR

Kluczem do udanego startu jest zdobycie wiedzy o tym, co już istnieje; być może funkcjonują już jakieś lokalne lub nieformalne sieci tworzące dobre relacje z kluczowymi partnerami oraz budujące zaufanie i wiarygodność. Wtedy wystarczy zdobyć zasoby umożliwiające rozwój tej pracy, zaprosić do innych projektów oraz tworzyć. Tak niewiele!

1. Tworzenie mapy okolicy

„Mapowanie” w tym kontekście oznacza po prostu dowiadywanie się o tym, co już istnieje. Zazwyczaj ktoś dysponuje niezbędnymi wam informacjami, zatem nie trzeba będzie zaczynać od zera. Zaczynajcie od rozmowy z radą ds. usług sektora wolontariatu (Council for Voluntary Service, cvs) albo inną podobną organizacją parasolową tego sektora. Następnie udajcie się do biblioteki samorządowej, funduszu rozwoju lokalnej demokracji itp. i popytajcie o kontakty w sektorze pozarządowym, zwłaszcza zaś o to, jakie organizacje pracują z konkretną grupą osób, wspólnotą interesów na danym obszarze geograficznym. W okolicy mogą też istnieć organizacje zajmujące się restrukturyzacją środowiska albo miejscowi fundatorzy, którzy także dysponują tego typu informacjami. Gdy już zgromadzicie nieco danych, zaczynajcie kontaktować się z ludźmi, organizujcie spotkania i rozmowy z nimi. Pamiętajcie, że nie chodzi tu tylko o gromadzenie numerów telefonów, jest to początek nawiązywania relacji, a jeśli spotkanie się uda i trochę popytacie, zawsze zakończycie je bogatsi o kilka kolejnych kontaktów.

Założcie bazę danych albo arkusz kalkulacyjny i zbierajcie w nich informacje, które zgromadzicie. Może warto się postarać o mapę i popatrzeć, gdzie znajdują się organizacje, wtedy łatwiej się zorientujecie, czy są jakieś rejony, o których niewiele wiecie. Jeśli nie czujecie się pewnie w pracy z komputerem, wasza lokalna grupa wolontariuszy lub władze samorządowe mogą okazać się przygotowani do udzielenia pomocy przy realizacji konkretnych zadań lub np. przy organizacji szkoleń.

2. Budowanie wiarygodności oraz zaufania

To delikatne działanie: musicie budować relacje z wieloma osobami z sektora pozarządowego, z organizacjami społeczności lokalnej. Musicie także budować wiarygodny wizerunek wobec instytucji finansujących oraz agencji publicznych, tak by sieć, którą wspieracie, była właśnie tą, która zapewni im to, czego potrzebują – spójną sieć wspierającą konsultacje i pracę. Zyskacie na wiarygodności, jeśli będziecie postrzegani jako organizacja kierująca się jasnymi zasadami. Zarówno organizacje wolontariackie, jak i instytucje państwowe chcą osiągać lepsze wyniki na przykład w zakresie działań na rzecz dzieci czy młodzieży. Sieć społeczna może im w tym pomóc, łącząc wiedzę oraz umiejętności różnych instytucji. Skupienie się na tym aspekcie pomoże sieci oraz partnerom w zbadaniu, w jaki sposób mogą razem pracować, zamiast obwiniać się wzajemnie o dbanie głównie o własne interesy.



Oto kilka innych pomysłów na budowanie wiarygodności oraz zaufania wśród członków sieci oraz z innymi partnerami:

- Słuchajcie i szybko reagujcie. Wielokrotnie ludzie z organizacji pozarządowych nie byli wysłuchiwani przez tych, którzy mają niewielkie pojęcie o ich pracy. Jeśli słuchacie, traktujcie ich poważnie; zróbcie coś (nawet niewielkiego), żeby im pomóc, a wtedy będziecie postrzegani jako sprzymierzeniec. Gdy ktoś rozsyła ogólne prośby o pomysły, komentarze lub informację zwrotną, odpowiadajcie na nie, jeśli możecie. Wysyłający prośby są tak przyzwyczajeni do niewielu odpowiedzi lub ich braku, że będą wam bardzo wdzięczni.
- Wywiązuje się szybko ze swoich obietnic, gdy chodzi o zdobycie telefonu dla kogoś w grupie społeczności czy o zorganizowanie serii konsultacji. Jeśli nie możecie tego zrobić, szczerze wyjaśnijcie, dlaczego nie jest to możliwe. Jeśli zapomnieliście lub zabrakło wam czasu, skontaktujcie się z nimi, by im o tym powiedzieć. Uczciwość całkowicie zmienia postać rzeczy.
- Napiszcie prosty plan pracy, z klarownymi, osiągalnymi celami i harmonogramami dla kilku podstawowych obszarów pracy. Przekażcie pierwszy szkic jednemu lub dwóm kluczowym partnerom. Powiedzcie wyraźnie, że chętnie zapoznalibyście się z ich uwagami. Po kilku miesiącach dokonajcie oceny postępów, wykazując, jak rozwinęła się sieć, a nie tylko jak świetnie wam idzie!
- Przygotujcie jednorazowy panel, żeby obejrzeć dokument konsultacyjny lub wniosek projektowy. Zorganizujcie spotkanie, poproście ludzi, żeby przeczytali wcześniej ten dokument, zapiszcie wszystkie ich uwagi i przekażcie je zainteresowanej instytucji grantowej. Może to dać zajęcie tylko kilku osobom, ale pokaże też, że jesteście chętni do szerszej współpracy i umiecie podjąć działanie. Upewnijcie się, że w waszym panelu będą uczestniczyć osoby z różnych organizacji oraz grup. Instytucje chętnie przyjmą sugestie dotyczące swoich propozycji, nawet jeśli opatrzone będą uwagą, że nie są to poglądy całego sektora, a tylko małej grupy przedstawicieli.

3. Zdobywanie pieniędzy

Władze samorządowe oraz wiele innych agencji rządowych mają za zadanie włączać się w działania sektora pozarządowego przez opracowywanie planów oraz świadczenie usług. Dla wielu z nich są to trudne zadania, zatem powitają z radością propozycję wspólnej pracy w ramach partnerstwa.

4. Włączanie ludzi

Kluczem do stworzenia udanej sieci są udane relacje, a siła sieci tkwi w jej różnorodności. Jednakże włączanie do sieci tych, którzy byli wykluczeni społecznie, może się okazać czasochłonne (czasem trzeba ich znaleźć, udzielić więcej wsparcia). Ponadto jeśli ludzie nie są przyzwyczajeni



do pracy z innymi i długo doświadczali wykluczenia, mogą okazywać swoją frustrację lub niechęć, narzekając głośno przy pierwszej nadarzącej się okazji – a może to być właśnie spotkanie, które wy zorganizowaliście! Niemniej jednak zróżnicowanie sieci czyni ją silniejszą i bardziej pożyteczną dla jej członków. Rośnie także wasza wiarygodność w oczach instytucji państwowych, którym szczególnie trudno jest angażować się we współpracę z niektórymi grupami lub społecznościami.

Warto się zastanowić, co zrobić, by spotkania i wydarzenia były dostępne dla wszystkich. Dotyczy to m.in. wyboru pory dnia, w tym wieczorów, bliskości przystanków komunikacji miejskiej, zapewnienia jedzenia i/lub pokrycia takich wydatków. Powinniście także się zastanowić, co pomogłoby osobom z problemami z poruszaniem się czy ze słabym słuchem lub wzrokiem w pełnym uczestniczeniu w waszych działaniach.

Zastanówcie się, jak komunikujecie się osobami z innych kręgów kulturowych, o doświadczeniach innych niż wasze. Może być i tak, że niektórzy z nich czują się lepiej w czasie nieformalnych, osobistych rozmów lub podczas spotkań kameralnych albo niekoedukacyjnych.

5. Organizowanie się

Podjęcie pracy przy tworzeniu nowej sieci może być zadaniem niełatwym, ale zależy też od tego, w czym jesteście dobrzy. Niektórzy świetnie sobie radzą z wychodzeniem do ludzi, słuchaniem ich, zbieraniem informacji, analizowaniem ich i decydowaniem o tym, co jest ważne. Zasadnicze znaczenie ma jednak to, co zrobicie z zebranymi danymi. Organizowanie się, zarządzanie informacją, prowadzenie działań oraz spotkań, sprawienie, że wszystko dobrze działa i jest skuteczne – oto, co ma znaczenie w dłuższej perspektywie.

6. Zarządzanie kontaktami

Lista szczegółów kontaktowych to najważniejszy zasób sieci – ponieważ bez takiej listy nie jesteście w stanie sprawnie się ze wszystkimi komunikować. Microsoft Office ma program bazy danych Access, który pomoże wam w śledzeniu wszystkich kontaktów, a także w utworzeniu list mailingowych, pozwoli selekcjonować kontakty i szybko odnajdywać poszukiwane osoby niezależnie od tego, jakie rozmiary przybierze wasza baza.

Aby przechowywać informacje na temat osób i korzystać z nich, musicie mieć pozwolenie na prowadzenie bazy danych osobowych. Ogólnie rzecz biorąc, nie można przechowywać i wykorzystywać informacji ani dzielić się nimi bez zgody osób, których one dotyczą. Ale nie dajmy się zwariować! Jeśli usuniemy z naszej bazy dane ludzi, którzy stwierdzili, że nie chcą być na liście, i jeśli będziemy się dzielić informacjami z innymi, posiadając odpowiednią pisemną zgodę, prawdopodobnie wszystko będzie w porządku. Jeśli chcecie na ten temat wiedzieć więcej, warto zacząć od strony www.informationcommissioner.gov.uk.

7. E-maile

E-maile są świetne – to szybka, tania i prosta metoda. Wiele sieci korzysta ze swoich aktualnych baz danych, żeby uzyskać adresy e-mailowe tych, którzy naprawdę skorzystaliby z przesłanej informacji.



Jednakże z wysyłaniem e-maili łatwo przesadzić. W końcu ludzie przestaną czytać wasze wiadomości. Poza tym możecie spędzić całe życie na wrzucaniu wiadomości do odpowiednich folderów, usuwaniu ich, pisaniu, przekazywaniu dalej oraz odpowiadaniu na nie – i na nic innego nie wystarczy czasu! Jak tego uniknąć? Oto kilka wskazówek:

- Jasno przedstaw temat wiadomości, żeby pomóc odbiorcom je przeglądać. Na przykład „Program Forum Młodzieży 17/3/06” to temat lepszy niż „Zawiadomienie o spotkaniu”.
- Niektórzy nie posiadają szerokopasmowego dostępu do internetu czy szybkich komputerów i dołączanie dużych dokumentów albo zdjęć trwa całe wieki. Warto się zastanowić nad wycięciem ważnego tekstu z dokumentu i wklejeniem go bezpośrednio w okno tekstowe wiadomości, zamiast wysyłać załącznik. Załączniki można powysyłać do tych, którzy o to poproszą.
- Jeśli macie długą listę adresatów, wstawcie ją w tę część nagłówka, która nie tylko skraca e-mail (dla tych, którzy nie mają szerokoekranowych komputerów), lecz także czyni listę adresową poufną.
- Pisanie e-maili jest świetną sprawą, gdy dzielimy się informacjami, ale nie w przypadku komunikowania się! Nie prowadźcie dyskusji przez e-mail – korzystajcie z telefonu albo spotkajcie się osobiście. Jeszcze jedno – nigdy nie krytykujcie nikogo drogą e-mailową. Bezosobowy charakter e-maili sprawia, że krytyka zabrzmiała jeszcze gorzej, a poza tym trudno wszystko jasno wyłożyć tą drogą.

Więcej informacji:

www.youthworkunit.com/VYON

4.6. Program wspierania równości, różnorodności oraz spójności

TAFAZAL MOHAMMAD



Wprowadzenie

Problemy, które zapadły głęboko w nasze umysły i serca, takie jak zamach z 11 września 2001 roku, zamieszki w Harehills, morderstwo młodego człowieka z sąsiedztwa czy zamachy bombowe w Londynie z 7 lipca 2005 roku, podobnie jak dążenia British National Party (BNP) do wywołania problemów w dzielnicy South Leeds, oddziaływały na bieżącą pracę nad spójnością społeczności lokalnej, w którą byliśmy zaangażowani. Brak wymiany międzykulturowej na skalę, która wpłynęłaby na zmianę społeczną, sprawił, że wiele inicjatyw walczy o przetrwanie, zajmując się skutkami, a nie przyczynami.

Uznaliśmy, iż społeczności lokalne, w których pracujemy, zostały pozostawione same sobie w swoim zmaganiu się z:

1. niskim poziomem wymiany międzykulturowej;
2. rasizmem;
3. uprzedzeniami reprezentowanymi przez różne części społeczności; na przykład po zamachu bombowym w Londynie wielu młodych Azjatów miało problemy ze znalezieniem pracy;
4. nieporozumieniami; niektórzy młodzi ludzie myśleli, że to islam ponosi winę za tragiczne wydarzenia lipcowe, i nie potrafili oddzielić osób od wyznania (w miejscowym liceum było sporo kłopotów wokół takich kwestii, napędzanych przez ludzi z BNP i im podobnych);
5. dyskryminacją (ze strony osób prywatnych oraz usługodawców); poszczególne osoby w organizacjach nie zajęły się nowymi wyzwaniem, przed którymi stanęła młodzież, i dlatego, świadomie lub nieświadomie, wykluczały ze swoich szeregów niektórych młodych ludzi; młodzież czuła, że jest dyskryminowana przez tych, od których oczekiwała pomocy (np. przez instytucje państwowe);
6. brakiem współpracy między instytucjami pomocowymi, administracją państwową i organizacjami pozarządowymi.

Powyższe punkty zostały przedstawione w dwóch lokalnych raportach: Murtuja Bano (2006), *Muslim Youth Speak* (Muzułmańska młodzież mówi), Balckburn: Vis-à-Vis Research Consultancy Ltd., dr Max Farrar (2007), *Having Their Say* (Móc się wypowiedzieć), Leeds: Leeds Metropolitan University.

Z biegiem lat moim celem stało się wprowadzanie innowacyjnych sposobów na ponowne włączanie szerszej społeczności w programy promujące dobre relacje w środowisku lokalnym.



Nasze podejście

1. Przygotowanie

Zanim zaczniemy się zajmować jakimś projektem, musimy zadać sobie pytanie, dlaczego go inicjujemy. Dla udzielenia prawidłowej, kompetentnej odpowiedzi istotne jest poznanie lokalnego kontekstu danego problemu.

Czy jest to odpowiedź na:

- plan lokalnej społeczności?
- politykę krajową?
- plan usług na rzecz młodzieży?
- rekomendację wynikającą ze sprawozdania?
- potrzebę określoną na forum lokalnej społeczności?
- nasze osobiste interesy?

Cokolwiek by to było, odpowiedź jest bardzo ważna, ponieważ ostatecznie wywrze wpływ na to, co uda się zaplanować i wykonać. Musicie wziąć pod uwagę następujące czynniki:

- finansowanie oraz inne zasoby, łącznie z zasobami ludzkimi, np. personel,
- miejsce,
- transport itd.

2. Wyznaczenie założeń programowych

Może to być:

- zwiększenie poziomu wymiany międzykulturowej,
- pokonanie nieporozumień,
- pomoc w zaleczeniu ran,
- zmniejszenie objawów rasizmu, uprzedzeń, dyskryminacji,
- zwiększenie współpracy między instytucjami,
- zwiększenie liczby imprez międzykulturowych.

3. Analiza trudności do pokonania

Każda organizacja lub organizatorzy projektu powinni badać, jakie potencjalne przeszkody mogą napotkać. Pokonywanie barier ma zasadnicze znaczenie zmierzające do włączenia innych grup.

Oto kilka przykładów barier oraz sposobów ich pokonywania:



BARIERA	JAK JĄ POKONAĆ
Bariery terytorialne nie pozwalają młodzieży przebywać w różnych miejscach; młodzi ludzie czują, że to miejsce nie dla nich	Edukujcie. Zapewnijcie transport.
Kwestie historyczne, problemy z przeszłości	Bądź ich sam świadomy, poinformuj pracowników, podejmijcie środki ostrożności. Przykładem może być wspomniane morderstwo młodego człowieka, które doprowadziło do tego, że niektórzy inni młodzi ludzie nie mieli dostępu do określonych usług dla młodzieży. Z ich punktu widzenia było to faworyzowanie „tych drugich”. Poza tym określone organizacje nie zajmowały się ich potrzebami. Takie sprawy należy przedstawiać pracownikom jako potencjalne bariery, które mogą napotkać. Sposobem na ich pokonanie jest sprawienie, aby działania i podejście do młodych ludzi, którzy będą chcieli się zaangażować, odzwierciedlały ich potrzeby.
Dostęp do miejsca spotkania	Upewnijcie się, że miejsce spotkania jest dostępne dla wszystkich. Zapewnijcie transport.
Brak możliwości opieki nad dziećmi	Umożliwcie uczestnictwo w działaniach, zapewniając opiekę nad dziećmi lub pokrywając koszt takiej opieki.
Brak wystarczającej reprezentacji kobiet	Upewnijcie się, że w grupach są kobiety i mężczyźni; niech spotkają się u was kobiety pracujące przy projekcie oraz wolontariuszki, które mogą się zająć pracą z młodymi kobietami.
Projekt postrzegany jest jako kolejne ćwiczenie konsultingowe	Upewnijcie się, że wiadomości o was wyraźnie podają cele oraz założenia projektu. Informacja publiczna pomoże w tym, żeby różne grupy społeczności lokalnej – młodzież, osoby starsze, mężczyźni oraz kobiety – poczuły się zachęczone do odegrania roli w zaspokajaniu potrzeb swojej społeczności w zakresie spójności. Krokiem naprzód może się okazać np. cykl warsztatów dla młodych ludzi.



Przedstawiciele różnych lokalnych grup czują, że nikt nie pyta ich o zdanie

Upewnijcie się, że naturalni liderzy grup wraz z liderami grup młodzieżowych, grup kobiet, centrów rozwoju społeczności lokalnej oraz grup religijnych zostali zaproszeni oraz włączeni w proces podejmowania decyzji. Wszystkie grupy powinny mieć poczucie własności w zakresie możliwości ukierunkowania projektu. Jeśli występuje możliwość konfliktów między grupami o różnych pomysłach czy opiniach, należałoby wprowadzić zewnętrznego facylitatora, postrzeganego jako oficjalnie oddelegowana osoba pragnąca czegoś dla społeczności, niereprezentująca partykularnych interesów, która może się zająć okolicznościami konfliktów oraz sprawi, że nastąpi konstruktywna zmiana.

4. Możliwe komponenty strategii promowania równości, różnorodności oraz spójności

a) Mechanizm – korzystanie z inicjatyw, które łączą młodych ludzi i ogół społeczności, z wykorzystaniem takich działań, jak:

- wywiady radiowe na temat społeczności lokalnej i ważnych lokalnych problemów,
- lokalny wideodziennik, projekt artystyczny, który może prowadzić do wystawienia sztuki/ nakręcenia filmu, pokazujących ważne sprawy i potencjalne rozwiązania,
- historyczny dziennik – zapis tego, jak ostatnio zmieniała się demografia dzielnicy (lub może w okresie po drugiej wojnie światowej),
- praca międzypokoleniowa, biuletyn lokalny przekazujący mieszkańcom przydatne informacje.

b) Dyskusje (nie ćwiczenia konsultacyjne) – trzeba zapewnić młodzieży bezpieczne miejsce, w którym mogłyby analizować oraz omawiać ważne dla siebie sprawy – można to zrobić poprzez:

- tzw. Speakers Corner (mównica) (patrz rozdział 6.17),
- tematy wyłaniane przez facylitatorów, wymagające uwagi, powinny być obowiązkowe w dyskusji,
- zapewnienie członkom grupy platformy wypowiedzi, na której mogliby omawiać codziennie sprawy.

c) Problemy społeczno-ekonomiczne – należy zorganizować pracę grupom w obrębie ich własnych społeczności lokalnych, wykorzystując najpierw kółka towarzyskie, a następnie zbierając wszystkich w dogodnym dla nich czasie, rozważając i rozwiązując niektóre sprawy wymagające ich szerszego zaangażowania. Niektóre z kwestii podjętych w wyniku zastosowania powyższych mechanizmów wywołają poczucie wspólnoty, wspólnych wartości, przynależności itd.

Ważne jest to, by w sposób delikatny zajmować się przyczynami tkwiącymi u podstaw niektórych problemów, zamiast omawiać skutki, jakie wywołują one w różnych społeczno-



ściach. Okoliczni mieszkańcy muszą zauważyć wartość procesu, który podejmują: chodzi o wizję ludzi żyjących obok siebie w harmonii i wzajemnej akceptacji, zgody na odmiennosc.

5. Decyzje dotyczące wyboru potencjalnych zainteresowanych stron oraz grupy docelowej

Mogą to być:

- miejscowe szkoły,
- miejscowe projekty (pozarządowe i państwowe),
- organizacje lokalnych mediów,
- miejscowe grupy i centra rozwoju społeczności lokalnych,
- zespół ds. angażowania społeczności lokalnej,
- policja,
- radni,
- lokalne miejsca spotkań religijnych,
- mieszkańcy,
- rodziny,
- młodzież z różnych środowisk.

Chociaż nakreślony tu szkic zdaje się nie odbiegać znacznie od istniejących już inicjatyw, główna różnica polega na tym, że uwzględnia on tkwiące u podstaw przyczyny niektórych napięć występujących w naszej społeczności lokalnej.

Ten aspekt może nasze podejście uczynić sporym wyzwaniem, potencjalnie obfitującym w emocje, gdy już zaczniemy zajmować się pewnymi delikatnymi problemami, które kiedy indziej przeważnie są zamiatane pod dywan.

Jeśli rzeczywiście uważnie przyglądamy się istniejącym problemom i jeśli rzeczywiście pragniemy stworzyć społeczność lokalną, która chce nie tylko razem żyć, lecz także pokazać innym, jak to osiągnąć, musimy podjąć ryzyko, zdobyć nieco wsparcia, żeby uruchomić mechanizm, o którym wiemy, że przyniesie dobre wyniki.

kontakt:

Tafazal Mohammad

tel.: 07861 698132

www.activecommunitiestogether.co.uk



4.7. Studium przypadku – regeneracja środowiska naturalnego i wykluczenie społeczne

MELVYN WADDELL

Wstęp

Organizacja Groundwork North Ireland koncentruje się na poprawie warunków środowiska naturalnego w całej Irlandii Północnej oraz w hrabstwach przygranicznych Republiki Irlandii. Pracujemy z lokalnymi społecznościami, administracją państwową oraz firmami, starając się o gospodarczą oraz społeczną regenerację przez polepszanie warunków życia lokalnych sąsiedzkich wspólnot. Opracowaliśmy specjalny tryb pracy w bardzo podzielonym społeczeństwie. Angażując się w sprawy społeczności lokalnych poprzez regenerację środowiska naturalnego, staramy się rozwiązywać najważniejsze aspekty wykluczenia społecznego w obszarach o dużych potrzebach społecznych oraz gospodarczych.

Program transgraniczny „Zmienianie miejsc, transformacja społeczności”

W tym roku inicjatywa transgraniczna finansowana przez program UE INTERREG IIA zgromadziła sieć ponad 70 społeczności lokalnych z obu stron granicy dzięki serii imprez szkoleniowych i spotkań nieformalnych oraz kursów wyjazdowych i programów współpracy. Nasz program polegał na utworzeniu partnerstwa pomiędzy Groundwork a organizacją Leitrim.

Program był prowadzony na dwóch różnych poziomach:

- Dwunastu z członków sieci jako beneficjenci otrzymało 20 000 funtów na wdrażanie lokalnych projektów regeneracji środowiska naturalnego. Grupy otrzymały także dodatkowe wsparcie przy opracowywaniu projektów i przy projektowaniu krajobrazu ze strony Groundwork NI oraz przy projektowaniu i wdrażaniu swoich lokalnych planów regeneracji.
- Zorganizowano serię szkoleń i spotkań nieformalnych, kursów pobytowych oraz możliwości nawiązywania współpracy, tak aby członkowie szerszej sieci mogli się ze sobą spotkać, podzielić się pomysłami i doświadczeniami oraz wypracować nowe umiejętności lub rozwijać już posiadane.

Poniżej podajemy kilka przykładów naszej pracy w tym programie.

Rewitalizacja opuszczonego miejsca.

Mindszenty Park, Castleblayney, Co. Monaghan

PAT MERRICK

Grupa Castleblayney Tidy Towns (CTT) otrzymała finansowanie w ramach programu „Zmienianie miejsc, transformacja społeczności”. Zorganizowano publiczne spotkanie w społeczności



lokalnej, żeby przedstawić tło projektu oraz umożliwić otwartą dyskusję na temat utworzenia komitetu. Utworzono komitet, który składał się z przedstawicieli mieszkańców oraz członków rady CTT. Następnie opracowano ankietę na temat ochrony środowiska, w której przedstawiono wiele możliwości rozwoju wybranych miejsc. Kwestionariusz wypełnili oraz zebrali lokalni mieszkańcy, którzy potem dokonali jego analizy. Opracowano sprawozdanie audytowe, które potem rozesłano całej lokalnej społeczności. Następnie Groundwork sporządził szkic projektu, który został przedstawiony do oceny komitetowi. Od tego momentu komitet spotykał się regularnie w celu uaktualniania planu oraz realizowania projektu.

Sam projekt zorganizował lokalną społeczność, która poczuła się jego właścicielem. Jej członkowie nabyli umiejętności związane z opracowywaniem projektów oraz zarządzaniem nimi, z rzecznictwem, negocjacjami, współpracą oraz podejmowaniem decyzji. Na cele realizacji projektu wpłynęło dodatkowe 58 000 funtów, co oznaczało, że ostatecznie w okolicy powstał znacznie większy park, niż oczekiwano, z większą liczbą urządzeń, z których korzystać mogą okoliczni mieszkańcy. Jest tam miejsce do wędkowania dla osób niepełnosprawnych, przystań oraz pochylnia dla łódek, plac zabaw, a także dekoracyjne wejście do parku.

Ogródek dla małych dzieci w Coshoven, Derry, Co. Londonderry

MARTHA MCCLELLAND

Wszyscy członkowie społeczności lokalnej zostali zaproszeni do uczestnictwa w projekcie dzięki ulotkom rozesyłanym w całej dzielnicy oraz bezpośrednim zaproszeniom indywidualnym. Młodzież oraz rodzice zostali zaproszeni na warsztaty, by zaprojektować ogród zabaw dla maluchów oraz wkomponować weń stojące już tam dzieło sztuki. W czasie warsztatów młodzi ludzie zaprojektowali postać zwierzaka Lough Foyle oraz ławki w kształcie muszli. Obsadzili rabaty cebulkami żonkili i krokusów, zasadzili też wierzbę. Młodzież darzy teraz to miejsce większym szacunkiem, zaś lokalny projekt przekształcania środowiska naturalnego zgromadził przy pracy kilka pokoleń mieszkańców dzielnicy, przez co więzi w społeczności się zacieśniły. Młodzi ludzie już nie czują się wyalienowani. Są przekonani, że mogą wyrazić swoje odczucia, a co najważniejsze, że zostaną wysłuchani.

kontakt:

Melvyn Waddell

tel.: 028 9074 9494

e-mail: melvynwaddell@groundworkni.co.uk



4.8. Rozwiązywanie konfliktów między grupami w społeczności lokalnej

DHARA THOMPSON

Wprowadzenie

Niniejszy artykuł napisałem na podstawie doświadczeń w pracy przy organizacji grup uchodźców, ale podejście to może być wykorzystywane w rozwiązywaniu konfliktów występujących pomiędzy różnymi typami grup w społecznościach lokalnych.

Organizacje dla uchodźców zakłada się w celu zaspokajania potrzeb konkretnej grupy uchodźców (na przykład Kurdów, Somalijczyków, mieszkańców Zimbabwe). Mogą one także powstawać, aby gromadzić ludzi przy rozwiązywaniu konkretnej sprawy (na przykład związanej ze służbą zdrowia, z grupą uchodźców czy azylantów francuskojęzycznych, grupami kobiet).

Inne grupy o podobnych problemach lub zamieszkujące to samo terytorium

W obrębie organizacji uchodźców mogą też być grupy, których głos nie zawsze jest słyszalny – ludzie starsi, osoby mające problemy z nauką lub poruszaniem się, ze zdrowiem psychicznym, uzależnione od alkoholu czy narkotyków.

Organizacje takie istnieją także w społecznościach o szerszym zasięgu geograficznym, np. w dzielnicy zamieszkałej przez uchodźców i osoby ubiegające się o azyl. Może to być również całe miasto, np. Manchester.

W obrębie takich grup i pomiędzy nimi występować mogą liczne napięcia oraz konflikty, na przykład:

- między różnymi pokoleniami – problemy dotyczące dostrzeganego lub faktycznego zaniku danej kultury,
- dotyczące różnych poglądów politycznych, czasami mogą to być uwagi na temat polityki prowadzonej w kraju pochodzenia,
- pomiędzy grupami zasiedziały i nowo przybyłych imigrantów,
- wynikające z błędnych informacji płynących z mediów na temat korzyści bycia uchodźcą czy osobą proszącą o azyl, zwłaszcza gdy osoby ubiegające się o azyl mieszkają w okolicy nieotoczonej wystarczającą troską władz administracyjnych.

Brak jest gotowych rozwiązań takich problemów. Jeśli chcecie, by ludzie zaczęli współpracować, musicie patrzeć realnie i uznać, że społeczności lokalnej nie stworzy się jak za dotknięciem czarodziejskiej różdżki. Organizacja ludzi wymaga czasem podejmowania wysiłków przez całe lata.

Trzeba szukać wspólnych płaszczyzn.



Oto takie podejścia:

- posiłki – przynoszenie jedzenia i dzielenie się nim jako część samego spotkania albo nawet główny temat spotkania,
- projekty ochrony środowiska – zaczynanie od spraw podstawowych, takich jak posprzątanie ścieżki spacerowej w okolicy albo zdecydowanie, jak o tę okolicę zadbać.

Jeśli konflikt naprawdę jest poważny, a sytuacja nie rokuje zmian, warto poszukać kogoś bezstronnego, kto mógłby poprowadzić mediację i pomóc w znalezieniu wspólnego rozwiązania.

Warto byłoby także zapytać:

- Z jakimi problemami wewnętrznymi oraz zewnętrznymi borykają się nasza grupa i jej członkowie?
- Jak te problemy się uzewnętrzniają?
- Jakie istnieje rozwiązanie długoterminowe, idealne (czyli z umiejętnościami oraz zasobami, gdyby istniały)?
- Jakie kroki praktyczne możecie podjąć, żeby zacząć rozwiązywać te problemy?
 - jutro,
 - w ciągu kilku następnych miesięcy.

kontakt:

Dhara Thompson

e-mail: equalitystreet@post.com

4.9. Studium przypadku – angażowanie ludzi w ochronę przyrody

JULIA MORRIS



Wprowadzenie

Wildlife Trust w Birmingham i Black Country pracuje ze społecznościami miejskimi od ponad 25 lat. Zdajemy sobie sprawę z wartości oraz znaczenia ochrony różnych gatunków roślin oraz zwierząt znajdujących się w okolicach aglomeracji Birmingham oraz Black Country.

Wildlife Trust działa jako wiodąca organizacja ochrony przyrody, oferując usługi oraz informacje dla władz samorządowych, firm oraz ogółu społeczeństwa.

Zakres podejmowanych przez nas prac jest bardzo zróżnicowany i obejmuje:

- odpowiadanie na ogólne zapytania na temat przyrody;
- prowadzenie rejestru EcoRecord, czyli ekologicznej bazy danych dla Black Country oraz Birmingham; zbieramy także informacje poprzez badania flory i fauny; EcoRecord łączy grupy zajmujące się historią naturalną; każdy może się przyłączyć, poziom zaangażowania zależy od umiejętności oraz dostępnego czasu (więcej informacji: www.bbcwildlife.org.uk);
- doradzanie w zakresie planowania ekologicznego;
- zarządzanie planami działania w zakresie bioróżnorodności;
- prowadzenie działań edukacyjnych w EcoParku w dzielnicy Birmingham Small Heath oraz Centrum Ziemi w Winson Green w Birmingham;
- oferowanie szkoleń oraz możliwości pracy dla wolontariuszy;
- pracę ze szkołami;
- opracowywanie planów zarządzania projektami ekologicznymi.

Zazwyczaj nasze oddziały Wildlife Trusts, szczególnie te mieszczące się na terenach wiejskich, postrzegane są jako instytucje zarządzające rezerwatami przyrody lub pracujące z wolontariuszami przy sprzątanii okolicy. Ponieważ pracujemy w środowisku miejskim, opracowaliśmy skuteczne sposoby współdziałania z takimi społecznościami poprzez różne przedsięwzięcia przyrodnicze. Nasz projekt zachęca ludzi do uczestnictwa poprzez proponowanie rozmaitych działań na rzecz środowiska naturalnego.

„Sąsiedzka przyroda” (Neighbourhood Nature) to projekt Wildlife Trust finansowany przez program New Deal for Communities rejonu Walsall. Polega on na pracy na rzecz osób z rejonów objętych programem New Deal w okolicy Blakenall, Leamore oraz Bloxwich w Walsall. Projekt pomaga mieszkańcom tych okolic doceniać, ulepszać oraz promować okoliczne miejsca pełne zieleni, a także angażuje ludzi w działania na rzecz ochrony środowiska, z korzyścią zarówno dla ludzi, jak i przyrody. Przy wsparciu i zaangażowaniu grup ze społeczności, firm, mieszkańców, szkół oraz młodzieży możemy ulepszyć i wykorzystać tereny zielone.

kontakt:

Julia Morris

tel.: 01922 711228

e-mail: Julia.m@bbcwildlife.org.uk

4.10. Studia przypadku – angażowanie ludzi w projekty przyrodnicze

JULIA MORRIS



1. Praca z młodymi ludźmi

Młodzież jest często postrzegana jako osoby, które trudno wciągnąć w działania ekologiczne, ale my z powodzeniem pracowaliśmy z miejscową młodzieżą w wieku 13–21 lat przy wspieranych przez nas projektach. Ponieważ zaangażowało się więcej osób z młodszej grupy, to właśnie one mówiły, co chciałyby robić, zaczęły przedstawiać swoje pomysły. Szczególną popularnością cieszył się projekt budowania domków dla jeży. Z ewaluacji wynikało, że najmłodszym dużo radości sprawiał praktyczny aspekt budowy domków, a także fakt, że coś z siebie dali, bo wszystkie domki zostały rozdane tym, których ogródki często odwiedzały jeże. Uczestnicy opracowali także grę planszową dla dzieci, którą zaprezentowano w miejscowej bibliotece, zaprojektowali arkusze badań oraz napisali artykuł do lokalnej gazety informujący o tym, jak pomagać jeżom.



Jeżowy Projekt, mieszkaniec dzielnicy z ukończonym przez siebie domkiem dla jeża.

2. Oferowanie praktycznych możliwości zaangażowania się

Możliwości pożytecznych działań mieszkańców na rzecz własnego środowiska naturalnego koordynowane są w partnerstwie z grupami społeczności lokalnej, które chciałyby podnieść walory miejscowego ogrodu lub innego podobnego miejsca. Na przykład Rivers House to projekt, który zapewnia zakwaterowanie oraz usługi wspierające osobom bezdomnym. Podnoszenie jakości okolicznych terenów zielonych miało zachęcać do kontaktów towarzyskich, stwarzając atmosferę do wypoczynku, co okazało się bardzo udanym pomysłem. Praca z przedsiębiorcami otworzyła wiele możliwości dla firm – pracują one w lokalnych szkołach oraz grupach, pomagając przy wielu działaniach: porządkowaniu ogrodów, malowaniu murów itd. Tu każdy zyskuje: wszyscy są szczęśliwi i usatysfakcjonowani, ponieważ możliwości społeczności lokalnych rosną, a czasami udaje się zrobić coś w większej skali.



Absolwenci szkoły Tarmac pomagają w sprzątanii szkolnego ogródka.



3. Podnoszenie aspiracji ludzi do życia w lepszym środowisku naturalnym

Projekt „Sąsiedzka przyroda” został zainicjowany w rejonie Blakenall z okazji uczestnictwa w konkursie „Serce Anglii w rozkwicie” (Heart of England in Bloom) jako kandydat do Nagrody dla Dzielnicy. Nagrody dla Dzielnicy polegają na angażowaniu lokalnych społeczności w aktywne sprzątanie i sadzenie zieleni w okolicy. Efekty są oceniane na podstawie zaangażowania społeczności lokalnych oraz skutków ich działań. Działania koordynowane są przez pracownika zajmującego się projektem, wraz z miejscowymi firmami, grupami lokalnymi, żłobkami oraz wspólnotami wyznaniowymi. Wszyscy angażują się w podnoszenie jakości życia okolicy, wszyscy chcą tę jakość rozwijać w kolejnych latach.



4. drużyna harcerzy z Bloxwich, strażnicy dzielnicowi oraz młodzi ludzie z okolicy, którzy pomagali w porządkowaniu miejscowego ogrodu przy projekcie „Blakenall w rozkwicie”. Projekt ten otrzymał nagrodę z oceną 50%–84% za dobre, zintegrowane działania prezentujące wielki potencjał na przyszłość. Sędziowie stwierdzili: „Wspaniałe pierwsze uczestnictwo w konkursie nagród sąsiedzkich, które skupiło się na działaniach w samym środku tak kiedyś zaniedbanej okolicy”.

4. Zapewnianie edukacji ekologicznej dzieciom w szkołach

Szkoły zazwyczaj chętnie przyjmują wsparcie od organizacji z zewnątrz, ale zanim się do nich zwrócicie, warto się zastanowić nad ich ograniczeniami w postaci małej ilości czasu czy posiadanych zasobów. Upewnijcie się, że to, co proponujecie, trafia w ich potrzeby.

W ramach projektu „Sąsiedzka przyroda” podejmuje się współpracę ze szkołami, aby:

- pomóc im w opracowaniu postawy szkoły ekologicznej,
- oferować pozaszkolne działania przyrodnicze: obserwowanie przyrody oraz informowanie o wpływie śmieci na środowisko,



- pomagać nauczycielom w realizacji krajowego programu szkolnego, ze szczególnym naciskiem na miejsca, w których żyją zwierzęta i rośliny, dostosowywanie się do ekosystemu itd.
- wspierać personel, rady szkoły oraz uczniów w podnoszeniu walorów terenów szkolnych, aby dzieci skorzystały z praktycznej nauki, a przyroda zyskała więcej miejsca dla siebie.



Uczniowie ze szkoły podstawowej na otwarciu ogrodu edukacyjnego w Leamore Park.

kontakt:

Julia Morris

koordynator projektu Sąsiedzka przyroda (Neighbourhood Nature)

Blakenall info Centre

4 Blakenall Heath, Blakenall, Walsall, WS3 1HL

tel.: 01922 711228,

e-mail: Julia.m@bbcwildlife.org.uk

Wildlife Trust w Birmingham oraz Black Country

28 Harborne Road, Edgbaston, Birmingham, B15 3AA

tel: 0121 454 1199,

www.bbcwildlife.org.uk

4.11. Studium przypadku – budowanie udanego projektu lokalnego

ANGELA HOBSON



Wprowadzenie

Technika budowania udanych projektów lokalnych autorstwa Groundwork Manchester Salford & Trafford to podejście dwuczłonowe.

Pierwszym elementem jest praktyczny przewodnik pomagający w opracowaniu oraz realizacji projektu kształtowania fizycznego krajobrazu/ środowiska w danej społeczności.

W przewodniku znaleźć można takie tematy, jak: zdrowie i bezpieczeństwo, planowanie własnych projektów, angażowanie ludzi, projektowanie przestrzeni i inne. Przewodnik ten opracowano w przyjaznej dla użytkownika formie – zawiera on kartki z ćwiczeniami, które grupa może kopiować oraz wykorzystywać. Przewodnik nie został zaprojektowany tak, aby trzeba go było czytać od deski do deski, można natomiast z niego skorzystać jak z podręcznika dla społeczności lokalnej, z którego wybiera się te działy, które mają jakieś odniesienie do indywidualnych projektów.

Przewodnikowi towarzyszy uzupełniający pakiet szkoleniowy. Szkolenie ma charakter nieformalny i zaprojektowano je tak, aby przeprowadzić społeczność lokalną przez różne etapy opracowywania oraz realizacji projektu. Groundwork Manchester Salford & Trafford prowadzi takie sesje szkoleniowe jako samodzielne moduły lub jako cały pakiet szkoleniowy, zazwyczaj asystując grupie, która właśnie realizuje swój projekt. W takim przypadku spowalnimy szkolenie, aby było realizowane niejako równolegle, uzupełniająco do projektu aktualnie realizowanego. Dzięki temu grupa pracuje za pomocą ćwiczeń oraz tematów z podręcznika, zaś całość wsparta jest szkoleniem, tak aby ludzie mogli podejmować świadome decyzje w odniesieniu do swoich projektów.

„Zmień swoje otoczenie” to program grantowy dla środowisk lokalnych, który był realizowany przez Groundwork Manchester Salford & Trafford w ramach projektu ekologicznego (Community Environment Programme), finansowanego przez New Deal for Communities (NDC) dla Charlestown i Lowel Kersal.

Program „Zmień swoje otoczenie” umożliwił lokalnym mieszkańcom zebranie się i opracowanie własnych projektów dotyczących terenów zielonych. Tereny zielone, o których była mowa w tym projekcie, to wszelkie tereny otwarte, których używano lub które mogły być potencjalnie wykorzystane przez społeczności lokalne: na przykład alejki spacerowe, do których powstawiano bramki wejściowe, tereny szkolne oraz ogrody świetlic środowiskowych. Grupy z okolic objętych programem NDC złożyły wnioski o sfinansowanie swoich projektów do Groundwork Manchester Salford & Trafford. Pieniądze na dofinansowanie pochodziły z programu Groundwork – Community Environment Programme. W projektach tych zastosowano model „Budowania udanych projektów środowiskowych”, aby wesprzeć aplikujące grupy w realizacji takich projektów.

Grupy z Blandford oraz Ventnor Alleyway otrzymały prawie 3000 funtów. Ich członkowie przeszli szkolenie projektowe realizowane przez Groundwork – pomogło im to w zaplanowaniu swojego projektu, łącznie ze sporządzeniem budżetu oraz monitoringiem grantu. Pieniądze zostały wydane na ławki, kraty, rośliny oraz donice do alei. Następnie wszyscy spotkali się, aby zasadzić rośliny i pielęgnować zieleń.



Włączenie się w projekt zmieniający moje otoczenie okazało się bardzo pozytywnym doświadczeniem. Sesje szkoleniowe z narzędziami do pracy dały nam nowe umiejętności, takie jak zarządzanie projektami, projektowanie oraz tworzenie budżetów. Umiejętności te okazały się konieczne przy pracy papierkowej oraz realizacji udanego projektu. Osiągnęliśmy dużo – nie tylko ładne miejsce, w którym można sobie posiedzieć, lecz także odbudowanie ducha społeczności, bo wszyscy się spotykali, dzielili różnymi umiejętnościami, żeby pomagać sobie nawzajem.

Mary Goodwin, Grupa Ventnor/Blandford

Nauka płynąca z realizacji modelu „Budowanie udanego projektu lokalnego”

Ważne było, aby mieszkańcy mieli swobodę realizacji tych projektów, które sami zaplanują i opracują. Model „Budowanie udanego projektu lokalnego” pozwolił im na zastanowienie się nad kwestiami, które w innym przypadku zostałyby pominięte, a które mają wpływ na długofalową skuteczność działań. Narzędzia zawarte w podręczniku pomogły im w szczegółowym rozwiązaniu tych problemów, pomogły też budować ich umiejętności w procesie zarządzania projektem. To z kolei przełożyło się na długofalowy i zrównoważony charakter poszczególnych projektów.

Zestaw narzędzi Building a Successful Community Project (Budowanie udanych projektów lokalnych) został uznany za jeden z najlepszych w branży w opinii środowisk przyznających krajowe nagrody Tools of the Trade (Narzędzia branżowe) – British Urban Regeneration Association (BURA) oraz South East of England Development Agency (SEEDA).

Więcej informacji i kontakt

Jeśli jesteście zainteresowani nabyciem egzemplarza z zestawem narzędzi lub pakietu szkoleniowego, które opracował Groundwork, informacje uzyskacie pod numerem telefonu i adresem e-mailowym:

tel.: 0161 2201000

e-mail: manchester@groundwork.org.uk.

Dalsze ogólne informacje na temat Groundwork Manchester Salford & Trafford można znaleźć na stronie:

<http://www.manchester.groundworknw.org.uk>.



4.12. Studium przypadku – angażowanie społeczności lokalnej w działania sąsiedzkie

SUSAN WARD-RICE

Kontekst:

W 2005 roku komenda rejonowa policji w Broxtowe, Nottinghamshire, włączyła się w pilotażowy projekt policji sąsiedzkiej – kluczowy element rządowego programu reformy policji mający na celu stworzenie takich systemów pracy policji, które posłużą jak najlepiej wszystkim mieszkańcom dzięki temu, że będą dostępne oraz adekwatne do ich potrzeb. W Nottingham oznaczało to, że policja, partnerzy oraz społeczność lokalna przystąpili do wspólnej pracy nad określeniem głównych problemów oraz podjęciem odpowiednich działań, po to by uczynić życie w lokalnej społeczności bezpieczniejszym.

Aby włączyć się w życie lokalnej społeczności oraz móc zrealizować koncepcję policji sąsiedzkiej, policja Nottinghamshire zwróciła się do wydziału służb społecznych rady miasta Nottingham w celu podjęcia partnerskiej współpracy w tym zakresie. Policja uznała, że organizatorzy rozwoju społeczności lokalnej posiadają potrzebne umiejętności i możliwości, aby zaplanować, skoordynować oraz zrealizować program policji sąsiedzkiej w partnerstwie z dowódcami policyjnych patroli.

To studium przypadku pokazuje, jak dzięki użyciu szerokiej gamy metod angażowania społeczności lokalnej środowisko lokalne otrzymało możliwość uczestniczenia w programie tworzenia policji sąsiedzkiej.

Angażowanie lokalnej społeczności

Zaczęliśmy od tego, że instytucje włączone w program musiały poznać problemy ważne dla mieszkańców, niezależnie od tego, czy były one związane z przestępczością, czy też nie. Oznaczało to, że mieszkańcy musieli dowiedzieć się o projekcie pilotażowym oraz zdecydować, czy chcą w nim uczestniczyć. W pilotażu postanowiono nawiązać kontakt z mieszkańcami, stosując trzy szeroko rozumiane podejścia:

- informowanie,
- konsultowanie,
- angażowanie.

Chcieliśmy nawiązać kontakt z jak najszerszą reprezentacją społeczności lokalnej, z ludźmi, którzy może jeszcze dotąd nie włączali się w działania społeczne i nie reprezentowali swojego środowiska, zatem wiele czasu spędziliśmy na planowaniu właściwych metod. Ustaliliśmy, że trzeba będzie wziąć pod uwagę:

- osoby, które pracują, a zatem będą mogły uczestniczyć w spotkaniach wieczorami lub w weekendy,
- osoby, które boją się wychodzić z domu w nocy,



- osoby, które niezbyt dobrze umieją czytać i pisać,
- osoby z upośledzeniem sensorycznym,
- osoby, dla których język angielski nie jest językiem ojczystym,
- osoby, które nie mogą łatwo się przemieszczać lub wychodzić z domu, np. osoby niepełnosprawne, osoby z małymi dziećmi lub osoby mające obowiązek opieki nad innymi,
- osoby po wyrokach,
- osoby obawiające się władzy lub nieufające jej,
- ludzi młodych,
- osoby starsze,
- ludzi obawiających się akcji odwetowych,
- usługodawców, firmy.

Wiedzieliśmy, że w przypadku tak zróżnicowanej grupy jedna metoda angażowania społeczności lokalnej nie wystarczy, zatem wybraliśmy zestaw metod. Poniżej znajduje się ich lista:

INFORMOWANIE	KONSULTOWANIE	ANGAŻOWANIE
Ulotki	Spotkania z poszczególnymi osobami i grupami	Istniejące grupy lokalne wysyłały swoich przedstawicieli na spotkania, pomagając nagłośnić projekt
Plakaty	Spotkania otwarte	
Biuletyny	Stoiska na imprezach lokalnych	Wkład lokalnych grup aktywności (patrz poniżej)
Wiadomości prasowe	Stoiska w lokalnych sklepach	Mieszkańcy włączający się w działania po spotkaniach – np. dni sprzątnięcia środowiska naturalnego
Otwarte spotkania	Stoiska w lokalnych sklepach	Mieszkańcy włączający się w inicjatywy społeczności lokalnej
Audycje radiowe, w tym media specjalistyczne, np. mówione gazety codzienne	Kwestionariusze i badania	
	Skrzynki na zapytania w budynkach administracyjnych, sklepach itd.	
	Wizyty w domach	Włączanie się w badania oraz sposoby usprawniania lokalnych grup aktywności (LGA)
	Organizowanie lokalnych działań związanych z bezpieczeństwem/ zabawą	

Wykorzystując powyższe metody, organizatorzy społeczności lokalnej mogli stworzyć lokalne grupy aktywności (LGA), które spotykają się regularnie i które są otwarte dla każdego, kto mieszka lub pracuje w rejonach patrolowanych przez policję w projekcie pilotażowym. Na spotkaniach mieszkańcy mówili głośno o sprawach, które najbardziej ich w danej dzielnicy martwiły, oraz głosowali nad stopniem ważności danych działań. Byli też zachęceni do pomocy przy szuka-



niu potencjalnych rozwiązań. Na kolejnym spotkaniu policja, rada miasta Nottingham oraz inne powiązane z powyższymi działaniami instytucje relacjonowały, co udało się przedsięwziąć i co zdziałośo w zakresie spraw priorytetowych.

Monitoring oraz ewaluacja

Pilotaż ten był nieustannie monitorowany, aby sprawdzać skuteczność wybranych przez nas metod angażowania społeczności lokalnej. Organizowaliśmy regularne spotkania z policją, aby omówić proces powstawania LGA. Przeprowadzono dwie ewaluacje lokalnych grup aktywności za pomocą ankiet rozesłanych do mieszkańców. Ewaluacje te doprowadziły do zmian w pracy LGA, np. zmianie uległy godziny i miejsca spotkań. Ewaluacje wykazały też wpływ, jaki lokalne grupy aktywności wywarły na niektórych mieszkańców dzielnicy:

Rzeczywiście nas słuchano; poczułem, że wreszcie coś się w społeczności zmienia na lepsze; czuję się bezpieczniej.

Było to dla nas wyzwanie, wciąż się uczymy i rozwijamy, ale już teraz nawiązaliśmy stały kontakt z ponad 600 mieszkańcami, którzy aktywnie się zaangażowali.

kontakt:

Więcej informacji można uzyskać, kontaktując się z:

Marie Cann-Livingstone, pracownikiem ds. tworzenia partnerstw

tel.: 0115 915 3249,

Celią Knight, pracownikiem ds. lokalnej społeczności

tel.: 0115 915 3953,

Susan Ward-Rice, pracownikiem ds. lokalnej społeczności

tel.: 0115 915 3958.

4.13. Studium przypadku – „Działania lokalne to świetna sprawa dla wielu”. Przykład centrum społeczności lokalnej powstałego w chińskiej restauracji

JOHN HUFF Z POMOCĄ TAHIRA MALIK



Wstęp

Niniejsze studium przypadku opisuje program Connecting Tracts w chińskiej restauracji Norton, którą założono we wrześniu 2007 roku jako miejsce świadczenia usług dla grup, które powstały w odpowiedzi na kryzys społeczny, jaki zaistniał w ich dzielnicy.

Chińska restauracja znajduje się w Norton, na przedmieściach Stoke-on-Trent, miasta, w którym zamiera przemysł, choć niegdyś było to słynne na cały świat centrum przemysłu ceramicznego. Jako przedsięwzięcie biznesowe restauracja nie miała takich ograniczeń jak władze lokalne i mogliśmy sami określić, w jakim rejonie chcemy świadczyć usługi – nazwaliśmy go naszą orbitą. Orbita ta obejmuje siedem dzielnic w Stoke-On-Trent oraz trzy wioski w Staffordshire Moorlands District Council, ponieważ stamtąd często pochodzili nasi klienci.

Skąd wziął się pomysł

Wymyśliłem, żeby założyć chińską restaurację, która będzie pełnić funkcję centrum środowiskowego. Znałem Cindy Chen z czasów, gdy ona i jej mąż prowadzili chińską restaurację w centrum Stoke-On-Trent, zanim przenieśli się do Norton. Ponieważ Cindy zachęcała mnie, żebym popracował więcej nad swoimi pomysłami pracy w społeczności lokalnej, napisałem *Foundation Report* (Podstawowe założenia), w których wyłożyłem, co chcę zrobić oraz w jaki sposób. Raport ten określa typowe działania biznesowe oraz to, które działania moglibyśmy podjąć, a następnie ustawia je w kontekście wskazówek – priorytetów, które wypracowujemy, gdy jesteśmy swoimi własnymi kierownikami.

Zgodnie z chińską tradycją naszym pierwszym zadaniem było nadanie całemu pomysłowi tytułu, wybraliśmy zatem nazwę Connecting Tracts (Zbiegające się drogi), po chińsku – Jiegui. Program Connecting Tracts nie jest skierowany wyłącznie do społeczności chińskiej – jest on otwarty dla wszystkich grup lokalnych w obrębie naszej orbity. Oto źródła inspiracji dla moich pomysłów na stworzenie tego programu:

- Saul Alinsky – radykalny pisarz i działacz ze Stanów Zjednoczonych, z lat 60. minionego wieku [*Reference to Rules for Radicals* (O zasadach dla radykałów)] oraz *Reveille for Radicals* (Pobudka dla radykałów)], który orędownął za konkretnym stylem organizowania społeczności lokalnych w oparciu o konflikt lub podporządkowanie się.
- Kampania wyborcza prezydenta Kennedy'ego w Stanach Zjednoczonych, w czasie której jego zespół podzielił całą akcję na konkretne fazy oraz opracował tak zwany podzielony fazowy harmonogram, zgodnie z którym ludziom przydziela się w każdej fazie konkretną rolę.



- Gra w go (po chińsku – Wei Chi), oparta na pomysłach wypracowywania konkretnych kampanii oraz opracowywaniu strategii prowadzącej do realizacji celów kampanii.
- Kultura chińska – ruszamy się tylko wtedy, gdy jest w nas ruch, i następnie działamy w sposób zdecydowany.

Cele programu

Celem jest opracowanie oraz zastosowanie nowych form organizowania działań w społecznościach lokalnych w Wielkiej Brytanii w oparciu o centra rozwoju środowisk lokalnych, które pomagają aktywnym grupom promować oraz chronić ich dzielnice. Takie ośrodki oferują porady oraz wsparcie bez przejmowania na własność kampanii prowadzonych przez społeczności lokalne.

Sami wyznaczyliśmy sobie założenia i po każdym wydarzeniu przeprowadzaliśmy własną ewaluację. Na przykład gdy tylko kościoły wyraziły zgodę na śpiewanie kolęd, organizowanie wieczorów quizowych oraz posiłków dla ubogich, spisaliśmy swoje założenia i cele. Zachęciliśmy kościoły, aby określiły swoje własne założenia. Następnie rozważaliśmy, gdzie odnieśliśmy sukces, a co okazało się porażką.

Trzy aspekty programu:

- projekt usług doradczych dla działań lokalnych,
- projekt lokalnych działań społecznych,
- projekt miejsca – centrum dla społeczności lokalnej.

Usługi doradcze dla działań środowiskowych

Celem tego projektu jest pomoc grupom aktywistów w realizowaniu udanych kampanii. By zrozumieć zasadę działań doradczych dla usług społeczności lokalnej, można je porównać do Planning Aid Service (www.planningaid.rtpi.org.uk). Planning Aid Service wskazuje niezależnego pracownika ds. planowania, który udziela nam wskazówek przy projekcie, gdy planowane jest składanie wniosków.

Gdy pracujemy z aktywną grupą lokalną, zachęcamy jej członków do przyjmowania koncepcji podzielonego na fazy harmonogramu. I tak, na pierwszym otwartym spotkaniu grupa nie wybiera przewodniczącego, skarbnika, sekretarza, lecz osobę, która poprowadzi każdą kolejną fazę kampanii:

- fazę badań,
- fazę opracowania strategii,
- fazę działania,
- fazę negocjacji,
- fazę ewaluacji.



Projekty środowiskowych działań społecznych

Kolejną część programu Connecting Tracts nazwaliśmy projektami lokalnych działań społecznych. Tematy do projektów lokalnych działań społecznych wybraliśmy przede wszystkim na podstawie mojego doświadczenia. Ta część programu obejmuje następujące tematy:

- edukacja,
- środowisko,
- wiara,
- zdrowie,
- policja,
- sklepy.

Program Connecting Tracts zaczął już funkcjonować w trzech szkołach podstawowych z naszej orbity na podstawie tradycji związanych z chińskim Nowym Rokiem. Pod hasłem „Wiara” zorganizowaliśmy spotkanie, na które przyszedli członkowie kościoła, aby w restauracji śpiewać kolędy. Zorganizowaliśmy już pierwszy udany wieczór quizowy, w którym wzięli udział członkowie dwóch kościołów z terenu naszej orbity. W marcu 2008 roku trzy kościoły zbiorą się w restauracji na posiłku dla ubogich pod nazwą „Głodni mówią głodowi stop”.

Zaczęliśmy aktywnie działać w takich właśnie projektach, aby gdy nadejdzie czas kampanii lokalnych, być w kontakcie i liczyć na współpracę.

Miejsce – centrum społeczności lokalnej

Centrum społeczności lokalnej to trzecia część programu Connecting Tracks. Są to działania, w jakie można się angażować, czekając na pojawienie się nowych aktywnych grup w naszej orbicie. W Podstawowych założeniach wyliczono 17 takich działań w ramach centrum społeczności lokalnej, w tym:

- odegranie jasełek szkolnych lub sztuki w restauracji,
- korzystanie z restauracyjnej szyby jako tablicy ogłoszeń Nasza Wioska.

Pomoc ze strony innych

Rada miasta zwróciła się do nas, oferując pewną kwotę pieniędzy na projekt kulturalny dla dzieci ze szkoły podstawowej, by mogły one odwiedzić restaurację i dowiedzieć się czegoś o chińskim Nowym Roku: grant przyznano na jedzenie. Na nasze zaproszenia odpowiedziały trzy kościoły, trzy pozostałe nie zareagowały niestety na nasze próby nawiązania z nimi kontaktu. Nasze centrum społeczności lokalnej od czterech miesięcy powoli systematycznie się rozwija.

kontakt:
John Huff
e-mail: euro_bureau@hotmail.com

Społeczności wirtualne



Wprowadzenie



Niniejszy rozdział ten napisany został przez dr. Marka Smitha w celu przedstawienia artykułów wyjaśniających, jak można wykorzystać technologię internetu w pracy nad rozwojem społeczności lokalnej.

Dr Smith zaczyna od przedstawienia sposobów zapewniania ludziom informacji, potencjału, jaki oferuje ona w rozwoju społeczności lokalnych oraz roli nowych technologii. Analizuje powszechnie panujące mity dotyczące internetu.

Artykuł o społecznościach wirtualnych i zarządzaniu dotyczy roli, jaką mogą odegrać technologie IT¹ (ang. ICT – Information and Communication Technology) na każdym kolejnym szczeblu partycypacji.

Artykuł o technikach interakcji on-line oferuje listę różnych technik komunikacji i wyjaśnia, na czym one polegają.

Artykuł o zaangażowaniu społeczności lokalnej bada różnice pomiędzy wirtualną a realizowaną w czasie rzeczywistym współpracą z członkami tejże społeczności. Następnie ma miejsce podsumowanie zalet i wad różnych form uczestnictwa społecznego.

Autor oferuje na koniec krótki wgląd w zagadnienia dotyczące problemów prawnych oraz dostępności powyższych technik dla osób niepełnosprawnych, a także podsumowuje rozdział, sugerując kilka sposobów rozwijania społeczności on-line.

1 IT – technologie informacyjne (ang. Information Technology).

5.1. Wprowadzenie do elektronicznego zarządzania i społeczności wirtualnych	144
5.2. Zarządzanie i społeczności wirtualne.....	146
5.3. Techniki interakcji on-line.....	148
5.4. Zaangażowanie społeczności lokalnej – podejście wirtualne oraz w czasie rzeczywistym	150
5.5. Wady i zalety metod elektronicznego uczestnictwa (e-partycypacji).....	151
5.6. Budowanie społeczności wirtualnych – niektóre zagadnienia prawne oraz dotyczące dostępności dla osób niepełnosprawnych	153
5.7. Budowanie społeczności wirtualnej – kilka pomysłów.....	154



5.1. Wprowadzenie do elektronicznego zarządzania i społeczności wirtualnych

MARK SMITH

Powstanie światowej sieci światłowodowej uczyniło z nas wszystkich bliskich sąsiadów.

(T. Friedman, *The World is Flat. A Brief History of the Globalised World in the 21st Century*)

Wstęp

Wpisując w internetowej wyszukiwarce słowo „community” (społeczność), otrzymasz blisko 1 220 000 000 odpowiedzi. Wyszukaj „local community development” (rozwój społeczności lokalnej) w samej tylko Wielkiej Brytanii, a znalezionych zostanie prawie 1,7 miliona stron internetowych. Powstaje pytanie – czy społeczności lokalne i ich organizatorzy potrzebują jeszcze więcej takich stron?

Istnieją trzy sposoby myślenia o korzystaniu z technologii sieciowych:

- **Ludzie sięgają po informację** – wszystko zaczęło się pod koniec lat 60. XX w. Internet tworzono jako narzędzie udostępniające ludziom informacje do rozwoju badań.
- **Informacja sięga do ludzi** – spojrzenie nieco odmienne, zakładające aktywne przekazywanie informacji ludziom w taki sposób, aby odnieśli oni wrażenie jej „dopasowania”, kiedy przesyłana (dosłownie – „wpychana im”) treść dokładnie odpowiada ich zainteresowaniom.
- **Ludzie informują się wzajemnie** – wydaje się dość oczywiste, że kiedy liczne grupy ludzi mają dostęp do informacji, chcą i mogą dodać coś od siebie. Elektroniczna społeczność jest wspierana intelektualną składową każdego jej członka. Sieć stanowi wspaniałe medium współpracy pomiędzy poszczególnymi członkami społeczności lokalnej.

Technologia wirtualnych społeczności. Znaczna większość aktualnych stron w sieci ma charakter informacyjny – pozwala odwiedzającym pobrać raporty, dane, formularze rezerwacji na wydarzenia itp. To dotyczy w zasadzie większości oficjalnych stron o rozwoju społeczności lokalnych. Jednak sieć coraz częściej jest wykorzystywana do aktywnego budowania społeczności.

Media społeczne korzystają z technologii, aby umożliwić jednostkom i grupom natychmiastowe dotarcie do odbiorców na całym świecie. Często określa się to jako Web 2.0. – przykładem są tu YouTube, Facebook czy MySpace.

Podczas gdy Web 1.0 zakładała użycie sieci przez niewielu publikujących treści dla licznych odbiorców, to zasadą Web 2.0 jest oparcie się na treści generowanej przez użytkownika (UGC – *user-generated content*) oraz na przekazach równorzędnych typu *peer-to-peer*, dziennikarstwo obywatelskie, przy wykorzystaniu serwisów drugiej generacji, takich jak blog, wiki i portale



społecznościowe. Codziennie do takich stron umożliwiających partycypację wprowadzana jest znaczna ilość treści (słów, zdjęć, filmów, animacji, dźwięków). Strony te ułatwiają ludziom stały kontakt z osobami wokół poprzez otwarte prezentowanie poglądów.

Oprogramowanie pozwala grupom tworzyć wizualnie ich własne interaktywne grupy lub społeczności, takie jak Second Life, a technologia ta nieustannie się zmienia i rozwija.

Rozwój społeczności i nowe technologie

W centrum rozwoju społeczności lokalnych leży zasada budowania sieci, dzielenia się informacjami, pomysłami i doświadczeniem oraz promowania uczestnictwa. Są to, choć kontestowane, podstawowe zasady kierujące technologiami mediów społecznościowych. Jednak w praktyce wykorzystanie technologii informacyjnych jako środka do osiągnięcia celów związanych z rozwojem społeczności lokalnych było dotąd raczej powolne. Z kilku powodów, między innymi ze względu na „cyfrowy podział” na osoby z dostępem do technologii informacyjnych oraz na osoby bez takiego dostępu, lecz różnica ta wciąż się zmniejsza. W roku 2007 więcej ludzi zasiadało wieczorem przed ekranem komputera niż telewizora.

Sieć – fakty i mity

MIT	RZECZYWISTOŚĆ
<p>Społeczności, w których pracujemy, nie mają dostępu ani do technologii informacyjnych, ani do internetu</p>	<p>W 2006 roku coraz więcej osób w Wielkiej Brytanii spędzało czas w internecie niż na oglądaniu telewizji.</p> <p>W kwietniu 2007 roku w 24 832 552 gospodarstwach domowych używano internetu przez średnio 34,4 godziny miesięcznie.</p> <p>Ponad 63% gospodarstw domowych w Wielkiej Brytanii ma dostęp do internetu. Liczba ta będzie wzrastać wraz z wprowadzeniem technologii cyfrowej telewizji.</p>
<p>Zrobienie witryny internetowej jest skomplikowane i kosztowne</p>	<p>Szablony stron internetowych i instrukcje, jak stworzyć taką stronę, można pobrać za darmo, można też w niskiej cenie zakupić podręczniki i oprogramowanie w ogólnodostępnych sklepach.</p>
<p>Sieć polega na działalności jednostki – nie grupy</p>	<p>Technologie oparte na sieci są podstawą kampanii antyglobalistycznych oraz łączenia odizolowanych jednostek, szczególnie w społecznościach wiejskich.</p>

5.2. Zarządzanie i społeczności wirtualne

MARK SMITH



Pomysł elektronicznego rządzenia jest szeroko znany – rząd ukierunkowuje te zadania na samorządy i inne ciała ustawowe, jeżeli chodzi o:

- charakter i poziom danych udostępnianych społeczeństwu w internecie, np. elektroniczne wersje kluczowych raportów władz, dane dotyczące lokalnego spisu ludności itd.,
- usługi dostępne w internecie, np. płatności podatków, przelewy emerytur itd.,
- elektroniczny dostęp do oficjalnych formularzy i możliwość ich przesyłania, np. podań o zasiłek mieszkaniowy itd.

Rząd zamierzał rozszerzyć możliwość elektronicznego głosowania i badania opinii publicznej podczas wyborów w Anglii i Walii w roku 2011. Jednak technologie internetowe mają znacznie większy potencjał i w pełni pasują do idei różnych poziomów uczestnictwa.

Technologie IT, elektroniczne zarządzanie i uczestnictwo

Poniższa tabela przedstawia, jak różnorodne poziomy uczestnictwa społeczności lokalnych mogą być związane z IT. Lewa kolumna opiera się na szczeblach uczestnictwa stworzonych przez Shelley Arnstein².

kontakt:

Dr Mark Smith, Nemisys Enterprises

www.nemisys.uk.com

Angus McCabe

e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk

2 S.R. Arnstein, *A Ladder of Citizen Participation*, „Journal of the American Planning Association” July 1969, Vol. 35, nr 4.



POZIOM UCZESTNICTWA	UŻYCIE I ROLA TECHNOLOGII INFORMACYJNYCH
Wspieranie	Przykłady specjalistycznych/ bazujących na technologii informacyjnej sieci wsparcia dla osób niepełnosprawnych
Wspólne działanie	Planowanie „działania” – np. World and European Social Forum/ nowe ruchy społeczne (demonstracje przeciw G8 i World Summit w Pradze i Seattle), obozy Climate Justice
Wspólne decydowanie/ konsultacje	Konsultacje przez internet i sondaże orientacyjne są powszechne – patrz www.myfuturetoday.org.uk , podobnie jak organizowanie głosowania za pomocą nowych technologii w konkursach radiowych i telewizyjnych. Wiele lokalnych władz ma także wirtualne panele obywatelskie, na których konsultowane są kluczowe zagadnienia polityki samorządowej
Informacja	<p data-bbox="563 716 730 739">Informacja bierna</p> <ul data-bbox="563 772 1182 828" style="list-style-type: none"> – umieszczanie sprawozdań itp. na witrynie bez wcześniejszego powiadomienia/ wcześniejszego marketingu <p data-bbox="563 862 735 884">Informacja czynna</p> <ul data-bbox="563 918 1182 1151" style="list-style-type: none"> – ukierunkowanie grup/jednostek (np. poprzez zawiadomienia e-mailem) przez wskazanie im informacji związanych z ich obszarem zainteresowań, np. powiadomienia o nowym internetowym wydaniu e-dziennika, streszczenia ze spotkań władz samorządowych. Profilowanie jest tu kluczowe. Najlepszą analogią stanowi karta klienta Tesco – chodzi o to, aby ukierunkować klientów, opierając się na danych otrzymanych z analizy wcześniej dokonanych zakupów



5.3. Techniki interakcji on-line

MARK SMITH

Istnieje wiele sposobów interakcji z odbiorcami w internecie, sieć zaś jest doskonałym do tego narzędziem. Wiele można zyskać, wiedząc cokolwiek na temat członków społeczności lokalnej – znając ich wiek, płeć, narodowość, zainteresowania itd. W związku z tym należy wybrać odpowiedni rodzaj interakcji. Czy ma to być:

- komunikacja „jeden do jednego”?
- jeden z wieloma?
- wielu z wieloma?
- budowa więzi społecznych?
- dzielenie się pomysłami i opiniami?
- przekonywanie?
- budowa grupy odbiorców lub społeczności?

Zaletą interakcji internetowej jest jej prędkość. Pozwala ona grupom otrzymywać natychmiastową odpowiedź i jest względnie tania.

Do technik tych zaliczamy:

- **e-mail;**
- **newslettery e-mailowe;**
- **listy mailingowe** (lub tzw. Listservs, które wysyłają e-mail do zarejestrowanych użytkowników);
- **konferencje on-line** oraz **tablice ogłoszeń**: kolejnym krokiem w rozwoju list mailingowych jest przestrzeń rozmowy w internecie zwana tablicami ogłoszeń (*bulletin boards*), forum on-line lub konferencje on-line; zyskały one na popularności i stanowią najbardziej widoczny trzon społeczności internetowych;
- **czat**: często lekceważony jako banalne urządzenie przeznaczone dla młodzieży, czat może stanowić pożyteczne narzędzie w nauce; okazał się skuteczny dla małych grup, kiedy trzeba było podejmować decyzję i uzgadniać szczegóły;
- **Instant Messaging, taki jak np. MSN messenger**: użyteczne narzędzie w komunikacji między jednostkami lub jednostki z małą grupą;
- **SMS-y**: metoda konsultacji/głosowania rozwinięta w innych mediach – szczególnie w radio, gdzie słuchacze są zapraszani do udziału w konkursach, do wyrażania swoich opinii itd. poprzez wysyłanie wiadomości SMS pod wskazany numer;



- **sondaż on-line:** bezpośrednie głosowanie w określonej sprawie, w obszarze zainteresowań głosujących;
- **forum/ konsultacje on-line:** lustrzane odbicie rzeczywistych formularzy/kwestionariuszy, gdy ludzie proszeni są o wypełnienie kwestionariusza, który jest załącznikiem e-maila lub częścią witryny internetowej, i odesłanie go przez internet.
- **wiki:** przestrzeń, w której użytkownicy mogą dodawać, redagować, modyfikować i usuwać treść wspólnie użytkowaną z grupą innych osób – najlepszym przykładem jest tu Wikipedia;
- **blog:** internetowy dziennik lub strona, na której wpisy są umieszczane w kolejności chronologicznej, przy czym najnowszy wpis znajduje się na początku; ludzie piszący w tym systemie są powszechnie zwani blogerami.

Coraz częściej organizacje umieszczają swoje materiały, korzystając z technologii Web 2.0, co umożliwia ludziom dostęp do informacji lub dyskusję przy użyciu telefonu komórkowego lub Ipoda.

Warto zaznaczyć, że komunikację on-line można uznać za część szerszego spektrum narzędzi, włączając w to tradycyjne metody, takie jak konferencje telefoniczne, wideokonferencje, tradycyjna poczta, inne media. Dzięki połączeniu dostępnych narzędzi interaktywnych on-line z niektórymi sprofilowanymi tradycyjnymi metodami komunikacji można w nowy sposób rozszerzać sieci, a także rozpoznawać, zaspokajać i kierunkować potrzeby społeczności.

kontakt:

Dr Mark Smith, Nemisys Enterprises
www.nemisys.uk.com
Angus McCabe
e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk



5.4. Zaangażowanie społeczności lokalnej – podejście wirtualne oraz w czasie rzeczywistym

MARK SMITH

METODA W CZASIE RZECZYWISTYM	METODA WIRTUALNA	JAK TO DZIAŁA
Kwestionariusze – listowny/wręczony	Kwestionariusz elektroniczny	Kwestionariusze wysłane jako: – część wiadomości e-mail – załącznik e-mail – przekierowanie do kwestionariusza w witrynie internetowej
Wywiad bezpośredni	Indywidualna dyskusja/ rozmowa w internecie	Korespondencja e-mail w czasie rzeczywistym (np. MSN messaging)
Grupa fokusowa	Grupa dyskusyjna w czasie rzeczywistym Grupa dyskusyjna ograniczona czasowo	Rozmowy przy użyciu czatu/ pokoju dyskusyjnego w ograniczonym czasie. Mogą one być całkowicie oparte na sieci (podobnie jak w wirtualnych konferencjach) lub na rozwiązaniach e-mail
Sądy obywatelskie	Sądy elektroniczne	Zamknięta dyskusja, dostępna jedynie członkom sądu internetowego. Są tu różne rozwiązania – członkowie odpowiadają na wcześniej przygotowane pytania/ moderowane odpowiedzi, lub istnieją bardziej otwarte (jawne) rozwiązania, gdzie członkowie mogą ze sobą rozmawiać
Panele eksperckie	e-panele	Najczęściej mniejsze niż obywatelskie/ elektroniczne sądy, skupione raczej na określonym zestawie (technicznych) ekspertyz niż na poszukiwaniu szerokiego reprezentatywnego/ publicznego punktu widzenia
Konferencje społecznościowe/ spotkania dotyczące przyszłości społeczności lokalnej	e-konferencje	Prowadzenie konferencji on-line/ spotkań na temat przyszłości przy użyciu internetu. Uczestnicy mogą odpowiadać na wcześniej udostępnione im dokumenty władz lokalnych
Głosowanie/sondaż	Elektroniczne głosowanie/ sondaż	Głosowanie przy użyciu SMS-ów, MSN i innych mediów elektronicznych (np. telewizji cyfrowej)

kontakt:

Dr Mark Smith, Nemisys Enterprises
www.nemisys.uk.com
 Angus McCabe
 e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk

5.5. Wady i zalety metod elektronicznego uczestnictwa (e-partycypacji)

MARK SMITH



Istnieje wiele zalet korzystania z technologii informacyjnych w ćwiczeniach z zakresu konsultacji oraz w budowaniu partycypacji. Oto one:

METODA	ZALETY	PROBLEMY
Kwestionariusze internetowe (elektroniczne)	<p>Prędkość odpowiedzi</p> <p>Dotarcie do nowych grup</p> <p>Potencjalna łatwość analizy (w zależności od używanego oprogramowania)</p> <p>Potencjalnie tańsze od listownych odpowiedzi na papierowe kwestionariusze (odsyłane na koszt nadawcy)</p>	<p>Kontrola próby/ reprezentatywności</p> <p>Założenie znajomości odpowiedniej technologii/ dostępności do niej</p>
Wywiad osobisty on-line	<p>Anonimowość – może pomóc w uzyskaniu informacji dotyczących delikatnych tematów</p> <p>Dotarcie do grup/osób, które inaczej mogłyby nie brać udziału w rzeczywistej rozmowie</p> <p>Uczestnicy mogą powiedzieć to, czego nie powiedzieliby w rozmowie bezpośredniej</p>	<p>Kwestia próby</p> <p>Metoda ta nie pozwala na analizę komunikacji pozawerbalnej</p> <p>Uczestnicy mogą powiedzieć to, czego nie powiedzieliby w rozmowie bezpośredniej</p> <p>Założenie znajomości odpowiedniej technologii/ dostępności do niej</p>
Wirtualne grupy fokusowe	<p>Można włączyć grupy/ osoby, które inaczej nie mogłyby uczestniczyć (np. niepełnosprawni)</p> <p>Stopień anonimowości</p>	<p>Kontrola próby/reprezentatywności</p> <p>Założenie znajomości odpowiedniej technologii/ dostępności do niej</p>
Elektroniczne sądy obywatelskie	<p>Potencjalnie większa liczba zaangażowanych osób</p> <p>Szersze spektrum zebranych poglądów</p> <p>Prędkość odpowiedzi</p> <p>Mniejszy negatywny wpływ na środowisko naturalne</p>	<p>Jak wyżej</p> <p>Czas zużyty na analizę/ uśrednianie poglądu uzyskanego z zastosowaniem innych metod konsultacji</p>



Elektroniczne panele eksperckie	Dostęp do rzeczoznawców, którzy inaczej mogliby nie wziąć udziału w wydarzeniu rzeczywistym	Potencjalny problem ustalenia wiarygodności statusu eksperta
Elektroniczne konferencje społecznościowe/ spotkania dotyczące przyszłości społeczności lokalnej	Mniejszy negatywny wpływ na środowisko naturalne Potencjalnie tańsze od realnych (w czasie i przestrzeni) wydarzeń Szersze uczestnictwo – 1500 delegatów zamiast 300 (np. wirtualna konferencja National Evaluation of the Children's Fund)	Koszty marketingu/ budowania zainteresowania wydarzeniem Kontrola próby/ reprezentatywności Założenie znajomości odpowiedniej technologii/ dostępności do niej
Głosowanie/sondaż	Szybko/tanio/łatwo – możliwość wzrostu frekwencji głosujących	Kwestie zabezpieczeń

kontakt:

Dr Mark Smith z Nemisys Enterprises

www.nemisys.uk.com

Angus McCabe

e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk



5.6. Budowanie społeczności wirtualnych – niektóre zagadnienia prawne oraz dotyczące dostępności dla osób niepełnosprawnych

MARK SMITH

Internet może być pożytecznym narzędziem w budowaniu wirtualnych sieci. Jednakże jego otwarta natura oznacza, że nadużycie może nastąpić z każdej ze stron – szczególnie kiedy witryny oferują tzw. czaty i serwisy dyskusyjne. Tworząc stronę internetową, należy zwrócić uwagę na:

1. zależności wynikające z faktu, że internet jest zarządzany przez prawodawstwo świata rzeczywistego, np. prawa dotyczące zniesławienia, relacji rasowych, ustawy o dyskryminacji płci itd.;
2. zapewnienie zgodności witryny z ustawą o dyskryminacji osób niepełnosprawnych i pełnej dostępności dla osób z wadami wzroku i słuchu; oprogramowanie, które sprawdza taką zgodność, jest ogólnie dostępne; więcej informacji na stronach: Bobby – www.webxact.watchfire.com, A-Prompt – <http://aprompt.snow.utoronto.ca>;
3. to, że porady są udzielane np. również przez forum pracodawców osób niepełnosprawnych (Employers Forum on Disability);
4. to, że wytyczne o ochronie dzieci w internecie są także dostępne i należy się upewnić, że dzieci nie są narażone na nadużycia poprzez dostęp do nieodpowiednich stron; sprawdź na stronach Internet Crime Forum (Home Office: marzec 2001), Home Office Task Force on Child Protection on the Internet (Home Office: lipiec 2001) lub poprzez stronę www.thinkuknow.co.uk.

kontakt:

Dr Mark Smith, Nemisys Enterprises

www.nemisys.uk.com

Angus McCabe

e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk

5.7. Budowanie społeczności wirtualnej – kilka pomysłów

MARK SMITH



Ciekawe, że sektor prywatny szybciej niż organizacje zajmujące się rozwojem społeczności lokalnych wykorzystał nowe możliwości oferowane przez internet, szczególnie w kwestii budowania wewnętrznych społeczności lub bazy klientów. Na przykład eBay umieszcza na swojej stronie oświadczenia dotyczące wyznawanych wartości oraz zaprasza ludzi do wspólnej dyskusji i przyłączania się do innych grup w społeczności eBay.

Istnieje prosta droga prowadząca do zbudowania udanej społeczności internetowej:

Zawartość: technologia pozbawiona treści jest niczym. Wystarczy dobrze sformułować treść, a społeczność pojawi się sama. Treść jest i zawsze była panem i władcą komunikacji. Gdy masz już treść, możesz zacząć rozwijać społeczność. Twoje treści muszą rzecz jasna być szybko znajdowane w wyszukiwarkach, ale jest to prostsze, niż by się mogło wydawać. Napisz dobry tekst, upewnij się, że temat i problematyka są trafnie i konsekwentnie zdefiniowane, a wyszukiwarki zaczną was znajdować. Rozwój wirtualnej społeczności z początku opiera się na liczbach, dosłownie. Każdy użytkownik korzystający z twoich zasobów (wchodzący na twoją witrynę) posiada swój numer IP³, czyli kod przydzielony użytkownikowi na czas sesji. Oglądając statystyki, zobaczysz, jak te właśnie numery „poruszały się” pośród twoich zasobów. Następnym krokiem jest przyporządkowanie tym numerom ich nazw.

Zapewnienie usługi: to po prostu możliwość dana użytkownikowi, aby zarejestrował się i ujawnił, kim jest. Osiąga się to, oferując określoną usługę. Może to być newsletter, tablica ogłoszeń, wiki, subskrypcja bloga lub jakakolwiek inna forma, która pozwala anonimowemu numerowi w społeczności stać się jej członkiem z konkretnym imieniem.

Rozbudowa społeczności: kiedy zauważysz, że liczby zaczynają rosnać, zachowaj zimną krew. Nie ulegaj pokusie przeprowadzenia jakiegoś działania za pośrednictwem internetu (on-line) lub sondażu, jeśli liczba nie jest wystarczająco wysoka. Poczekaj, dopóki nie ugruntujesz dostatecznie dużej społeczności (kwestia ta zależy od problemu – np. społeczność zorganizowana wokół rzadkiej wady genetycznej powinna raczej skupiać mniejszą liczbę członków niż, dajmy na to, liczna społeczność miłośników krykieta). Bądź na bieżąco ze wszystkimi ważnymi statystykami. Obserwuj, czy członkowie danej społeczności wracają i zostają na twojej stronie.

Teraz pracuj nad wydarzeniami: kiedy społeczność jest spora, odezwij się do niej – zaproponuj dodatkowe usługi np. ekspertów on-line odpowiadających na pytania lub przekaz wideo od kogoś znanego zajmującego się waszą kwestią. W ten sposób członkowie społeczności będą chętnie wracać, opowiadać o tym innym, a społeczność będzie rosła.

Społeczność spotyka społeczność: odważnych czeka na mecie możliwość spotkania się dwóch społeczności, przy minimalnym poziomie kontroli procesu. Widoczne jest to obecnie w przypadku MySpace i Facebooka. Należy jednak wzbraniać się przed pozostawieniem użytkownikom pełnej dowolności treści. W żadnym społeczeństwie nie praktykuje się pozostawiania

3 Numer IP – numer identyfikacyjny określający jednoznacznie każde urządzenie podłączone do sieci Internet i komunikujące się z innymi urządzeniami w sposób określony przez protokół IP (ang. Internet Protocol).

stawiania debat i dyskusji bez opieki moderatora. Przewodniczący spotkania czy marszałek w parlamencie – każdy z nich jest moderatorem.



Społeczności rzeczywiste czy wirtualne?

Często używanym słowem kluczem w internecie jest słowo „społeczność”. Lecz czy nie jest to tylko odbicie tego, czym były społeczności w świecie rzeczywistym? Ludzie rozmawiający, dzielący się pomysłami i dyskutujący o problemach w środowisku, gdzie czują się komfortowo? W wielu przypadkach sieć nie jest niczym nowym, to tylko technologia sprawiająca, że świat staje się nieco mniejszy.

Podstawowym problemem w budowaniu wirtualnej społeczności (znanym organizatorom rozwoju społeczności lokalnych) jest pytanie, czy wystarczająco dużo ludzi ma ze sobą wystarczająco wiele wspólnego, aby chcieć w tym wszystkim uczestniczyć. Dyskusje w internetowej społeczności są bardzo skuteczne tam, gdzie wrażliwe jednostki lub grupy chcą omówić ważne kwestie, zachowując pewien stopień anonimowości. Zdaniem niektórych internet jednak ponosi część odpowiedzialności za rozpad społeczności lokalnych i przyczynia się do izolacji społecznej. Interesujące jest to, że grupami, które najskuteczniej skorzystały z nowych technologii w budowaniu sieci czy ruchów na poziomie krajowym i międzynarodowym, są grupy osób z różnego rodzaju trudnościami. Są tego liczne przykłady:

- sieroctwo – www.winstonswish.org.uk,
- przemoc domowa (rodzinna) – www.womensaid.org.uk i www.thehideout.org.uk,
- autyzm – www.awares.org i www.autismconnect.org,
- zdrowie psychiczne – www.mentalhealth.org.uk,
- problemy z nauką – www.fpld.org.uk,
- niepełnosprawność fizyczna – <http://www.handyworld-si.com>.

Korzystanie z sieci nie jest alternatywą wobec rozwoju społeczności realnej, może jednak stanowić potężne narzędzie w budowaniu sojuszy pomiędzy marginalizowanymi grupami. Jest to narzędzie przydatne w pracy nad rozwojem społeczności lokalnej. Użyte w sposób twórczy pomaga osiągnąć cele, nawet jeśli nie zostało zaakceptowane z całym dobrodziejstwem inwentarza.

kontakt:

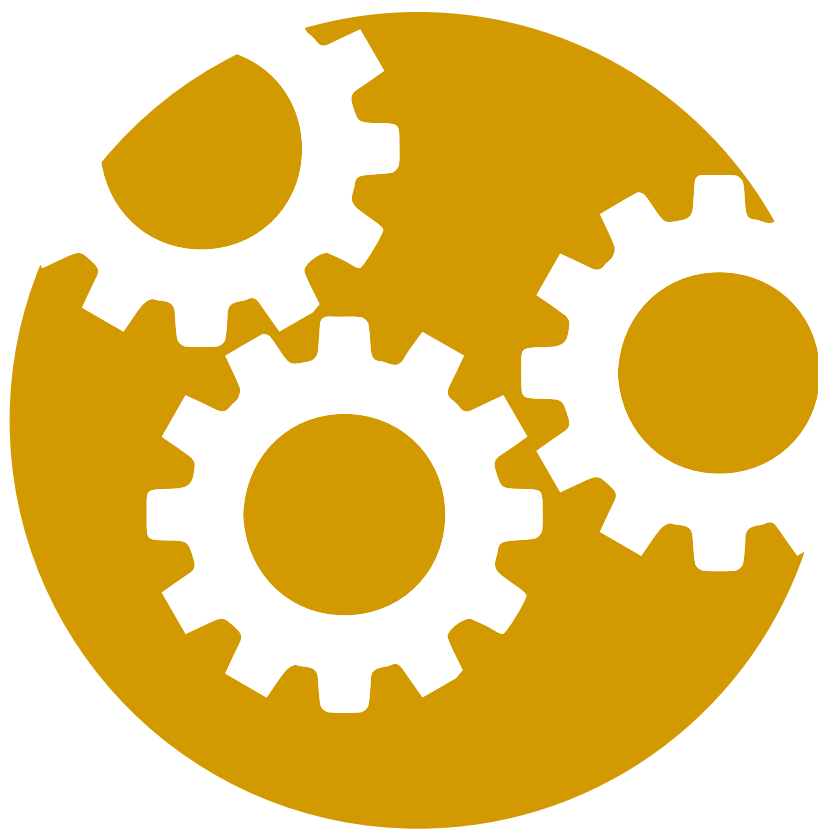
Dr Mark Smith, Nemisys Enterprises

www.nemisys.uk.com

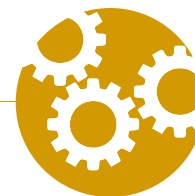
Angus McCabe

e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk

Skuteczna współpraca



Wprowadzenie



Niniejszy rozdział zajmuje się różnymi aspektami wspierania ludzi w ich dążeniach do współpracy oraz pomaga im być skutecznymi w tym, co postanowili robić razem. Rozdział zaczyna się od kilku podpowiedzi dotyczących wyznaczania celów grupowych oraz sposobów wspólnej pracy, studia przypadku zaś prezentują niektóre radości oraz problemy związane z podejmowaniem prób współpracy. Techniki pomagające grupom w dokonaniu oceny mocnych i słabych stron oferują praktyczne sposoby wsparcia w realizacji tego ważnego zadania. W dwóch kolejnych artykułach prezentowane są dwa zupełnie odmienne podejścia do prowadzenia spotkań – bardziej i mniej formalne.

Komunikacja zawsze stanowi ważną kwestię, gdy pracuje się z grupami. Dwa szczególne aspekty tego zagadnienia podkreślone zostały w artykułach poświęconych udostępnianiu informacji osobom niepełnosprawnym oraz osobom pracującym ze społecznościami dwujęzycznymi organizującym takie działania.

Ostatnie trzy artykuły analizują różne podejścia do pracy z młodzieżą w społecznościach oraz grupach lokalnych.

W poradniku umiejętności z 2001 roku, w rozdziale o społecznościach różniących się pod względem zainteresowań oraz tożsamości, znajdują się trzy istotne dla tego tematu artykuły. Rozdział o skutecznej pracy grupowej jest wciąż aktualny również dziś, ponieważ podstawowe zasady skutecznej pracy grupowej mimo upływu czasu nie uległy zbyt wielkim zmianom. Doskonalamy się jedynie w wyszukiwaniu bardziej kreatywnych sposobów podejmowania współpracy z innymi.

W pakiecie zasobów FCDL na temat angażowania ludzi znaleźć można materiały do rozdawania na spotkaniach, ćwiczenia oraz wskazówki pomagające zrozumieć różne poziomy angażowania się osób w działania grupy, podejmowane przez nie role (formalne oraz nieformalne), różne rodzaje istniejących grup oraz pewne sposoby podtrzymywania zainteresowania oraz zaangażowania ludzi.

W pakiecie zasobów na temat umiejętności pracy grupowej znaleźć można z kolei materiały do zajęć i ćwiczeń oraz wskazówki pomagające zrozumieć, dlaczego ludzie przyłączają się do grup, na czym polega dynamika grupy, jakie problemy występują w grupach, jak wyznaczać cele i priorytety, jak się organizować. Omówione są tam kwestie włączania i wykluczania w obrębie grupy, a także role, jakie organizatorzy rozwoju społeczności lokalnej mogą podejmować w grupach, i z jakim skutkiem.

6.1.	Wyznaczenie celów i ukierunkowanie grupy.....	159
6.2.	Oświadczenie dotyczące równouprawnienia w grupie.....	163
6.3.	Praca bez reguł.....	164
6.4.	Identyfikacja mocnych stron i słabych punktów w grupie.....	166
6.5.	Ocena mocnych stron grupy.....	168
6.6.	Problemy, które może napotkać grupa.....	171
6.7.	Włączenie osób niewierzących.....	173
6.8.	Studium przypadku – radio lokalne w Midlothian – tworzone przez ludzi, o ludziach i dla ludzi.....	176
6.9.	Studium przypadku – spółdzielnia w Stoke: zakup zdrowej żywności.....	178
6.10.	Organizacja imprez – formularz zgłoszeniowy.....	181
6.11.	Jak sprawić, aby spotkania były udane.....	183
6.12.	Jak przeprowadzić owocne spotkanie w środowisku lokalnym.....	186
6.13.	Informacja to siła.....	190
6.14.	Praca w środowisku dwujęzycznym.....	193
6.15.	Lista dobrych praktyk – kwestie językowe przy prowadzeniu imprez w społecznościach dwujęzycznych.....	194
6.16.	Praca w środowisku dwujęzycznym – korzystanie z usług tłumaczy.....	197
6.17.	Speakers' Corner.....	200
6.18.	Studium przypadku – Interfusion: Młodzieżowe Forum Różnorodności w Portsmouth.....	203
6.19.	Studium przypadku – projekt Oasis Music: rozwijanie i wspieranie młodzieżowego projektu muzycznego.....	206



6.1. Wyznaczenie celów i ukierunkowanie grupy

DHARA THOMSON

Wprowadzenie

Ważne jest, aby grupa miała jasno sprecyzowane, znane i akceptowane przez wszystkich cele. Trzeba wypracować praktyczne kroki, które należy podjąć, aby cele te zostały osiągnięte. Pomaga w tym realistyczne podejście, nawet jeśli cele ogólne dotyczą zmian w skali światowej.

Istnieją dwa podstawowe podejścia związane z rozpoczęciem uzgodnień co do celów grupy:

- Można zacząć od uzgodnienia problemów i kolejno przeanalizowania różnych rozwiązań.
- Można stworzyć wizję, co ludzie chcieliby zobaczyć za X lat, a następnie przyjrzeć się krokom, które trzeba podjąć, aby to urzeczywistnić.

Ćwiczenia praktyczne

Poniżej podano kilka pomocnych ćwiczeń, które możecie wykonać jako grupa, aby uzgodnić wspólną wizję i cele stanowiące podstawę dla ustalenia priorytetów, planów i działań.

1. Gra w „zgadzam się/ nie zgadzam się”

Poproście wszystkich w grupie, aby zapisali na kartkach, jakie w ich przekonaniu są lub powinny być cele waszej grupy: jeden cel na każdej karteczce. Puśćcie w obieg kapelusz, aby zebrać wszystkie kartki, a następnie pogrupujcie podobne cele. Można to zrobić na stole lub przyklejając kartki do ściany/tablicy.

Zaproście wszystkich do zapoznania się z tym, co zostało zapisane. Po tym, jak każdy będzie miał okazję to zrobić, kartka z celem, z którym ktokolwiek się nie zgadza, musi zostać odwrócona i opatrzona na tylnej stronie napisem „Nie zgadzam się”. Na wszystkich nieruszonych kartkach znajdują się cele, z którymi każdy się zgadza!

Czas przeznaczony na dyskusję można teraz spędzić, analizując wszystkie kartki z napisem „Nie zgadzam się”. Być może potrzebne będzie tylko wyjaśnienie albo sprowokowana zostanie wielka debata, grupa jednak spędzi czas, skupiając się na kilku konkretnych sprawach.

Wszystkie uzgodnione cele muszą zostać zapisane, tak aby ostatecznie mogła im się przyrzec cała grupa. Pomocne może być wpisanie dat obok celów i określenie, kiedy zostaną urzeczywistnione.

2. Sporządźcie mapę społeczności lokalnej

Zacznijcie od przygotowania mapy terenu w dużej skali. Możecie sporządzić wstępną mapę na tablicy i oznaczyć punkty orientacyjne, by ludzie wiedzieli, gdzie znajdują się poszczególne miej-



sca. Możesz też postarać się o mapę z wydziału planowania rady miejskiej. Poproście wszystkich, aby nanieśli na mapę bieżące problemy, które chcieliby rozwiązać. Korzystając z innego egzemplarza tej samej mapy, poproście ich o naszkicowanie tego, co chcieliby zobaczyć za X lat.

3. Porozmawiajcie ze sobą

Ludzie rozmawiają ze sobą i notują, co ich niepokoi. Następnie przedstawiają zgromadzone informacje całej grupie. Można zebrać razem te sprawy, które są przedmiotem powszechnej troski. Być może wyłoni się kierunek, w którym powinna pójść grupa. Upewnijcie się, że uwzględniono wszystkie sprawy, nawet jeśli poszczególnymi z nich konkretna grupa nie może się w danej chwili zająć.

4. Wykresy priorytetów

Jest wiele odmian tego podstawowego ćwiczenia, które dostarcza wizualnej prezentacji priorytetów według tego, jak postrzegane są przez grupę. Tak jak wcześniej, poproś wszystkich, aby zapisali swoje cele, i pogrupuj je. Następnie jako grupa zdecydujcie, który cel powinien zostać zrealizowany teraz, w najbliższym czasie lub później.

Można narysować wykres na tablicy lub na papierze z miejscami przeznaczonymi do realizacji „teraz”, „w najbliższym czasie” i „później”.

Można też narysować trzy koncentryczne koła, z „teraz” w środku i kolejno „w najbliższym czasie” i „później”.

Podejście do celów grupy w ten sposób pozwala na ujawnienie pomysłów i pragnień w oparciu o rzeczy możliwe do osiągnięcia w określonym czasie. Stworzenie sieci regionalnej może być zbyt odległym celem do rozważania we wczesnym etapie istnienia grupy, ale umieszczenie tego celu w obrębie „w najbliższym czasie” lub „później” oznacza, że nie został on porzucony, ludzie zaś mają możliwość zobaczenia większego obszaru, ku któremu zmierza ich praca.

Grupa może zechcieć określić konkretne terminy dla pojęć „w najbliższym czasie” i „później”.

5. Sprawdzenie wizji i potrzeb

Po uzgodnieniu tego, co chcecie osiągnąć, i określeniu celów grupy, będziecie musieli podjąć decyzję, w jaki sposób najlepiej te cele zrealizować. Zanim pospieszycie planować wiele działań, grupa musi sprawdzić:

- czy potrzeba rzeczywiście istnieje?
- czy ktokolwiek inny stara się zaspokoić tę potrzebę?
- czy strategia wybrana przez grupę ma szansę stać się najlepszą strategią dla osiągnięcia celu?

Może się okazać, że dostrzeżona potrzeba w rzeczywistości nie jest tak duża, jak początkowo uważano, lub też że rzeczywista potrzeba różni się od tego, co początkowo sądziła grupa. Może



się zdarzyć, że problem został już rozpoznany przez inną organizację lub instytucję. Być może inna grupa rozpoczęła już działania, ale nie poinformowała o swoich planach, wtedy może dobrze byłoby przyłączyć się do niej.

Jeśli rozważacie zarejestrowanie się jako organizacja charytatywna, należy pamiętać, że Komisja Charytatywna (Charity Commission) niechętnie rejestruje nowe grupy, jeśli podobne działają już w tym samym obszarze. Możecie uwzględnić cele charytatywne, niekoniecznie rejestrując się jako organizacja charytatywna.

6. Jak osiągnąć cele – spisanie założeń

Wyniki są praktycznymi krokami, które należy podjąć, aby udało się osiągnąć postawione cele. Jeśli przykładowym celem jest „Poprawa życia uchodźców i osób starających się o azyl z... [nazwa kraju pochodzenia]”, można pomyśleć o następujących zadaniach, które pomogą osiągnąć postawiony cel:

- Grupa będzie wspomagała uchodźców i osoby ubiegające się o azyl w uzyskaniu dostępu do informacji na temat świadczeń, do których są uprawnieni.
- Grupa będzie nagłaśniała potrzeby uchodźców i osób starających się o azyl.
- Grupa zorientuje się w specyficznych potrzebach swojej społeczności.

Oto odpowiednie słowa pozwalające opisać cele i poszczególne zadania: zbadać, usprawnić, pomagać, wzmacniać, rozpoznawać, zrozumieć, wiedzieć, rzucić wyzwanie, rozwijać, informować, dyskutować, stworzyć, doświadczyć, wyjaśnić, opisać, ocenić.

7. Zapisanie planu działania

Korzystając ze wszystkich tych ćwiczeń, będziecie musieli opracować poszczególne zadania, określić, kto i w jakim czasie ma je wykonać. Możecie także rozpoznać obszary wsparcia i zasobów, które będą potrzebne przy realizacji, oraz zapisać, kiedy zamierzacie zrewidować wasze cele, zwłaszcza jeśli zmieni się skład grupy – dojdą nowe osoby lub odejdą niektórzy członkowie. Działając w ten sposób, stworzycie podstawowy plan działania grupy.

ZADANIE	REALIZUJĄCY	DO KIEDY	POTRZEBNE ZASOBY	WSPARCIE
Napisanie statutu	Mustafa, Samir, Elena	Następne spotkanie grupy	Przykładowy statut	Organizator rozwoju społeczności lokalnej

Nie zapomnijcie, że zawsze możecie powiedzieć „stop” i ponownie się zastanowić, czy praca, którą wykonujecie jako grupa, ewoluuje w trakcie działania.



8. Pytania do rozważenia

Możecie skorzystać z tych pytań, aby wywołać dyskusję i nakłonić grupę do skupienia się na realizacji celów poprzez podjęcie działań:

1. Czego potrzebujemy, aby osiągnąć nasze cele?
2. Na ile zamierzamy włączyć się w realizację celów i zadań po rozpoczęciu pracy?
3. W jakich obszarach bylibyśmy przygotowani na wypracowanie kompromisu, a w jakich nie?
4. Czy stawiamy sobie te same cele w obrębie całej grupy? Warto odpowiedzieć sobie na pytanie, czego ludzie spodziewają się po grupie. Nie zakładajcie niczego z góry.
5. Czy łączymy nasze siły przeciw czemuś, czy dla czegoś?
6. Czy potrzeba rzeczywiście istnieje – skąd to wiemy?
7. Czy istnieją już inne grupy, które starają się odpowiedzieć na te same potrzeby?

kontakt:

Dhara Thompson

e-mail: equalitystreet@post.com



6.2. Oświadczenie dotyczące równouprawnienia w grupie

DHARA THOMPSON

Wprowadzenie

Warto przygotować oświadczenie w zakresie podejścia grupy do sprawy równouprawnienia. Przeprowadzenie dyskusji unaoczní poziom zrozumienia tego zagadnienia w obrębie grupy i zapewni wszystkim członkom jasność co do zasad uznawanych przez grupę.

Co więcej, organizacje finansujące wymagają wykazania, że grupy, których pracę finansują, działają w konstruktywny sposób i nie wyłączają pewnych osób ani też nie ograniczają dostępu do usług przez siebie świadczonych.

Kilka rad

1. Nie przepisujcie po prostu czyjś oświadczenia! Skorzystajcie z niego, aby uzyskać pewien pogląd na temat tego, co chcielibyście ująć w waszym oświadczeniu.
2. Używajcie własnych słów i prostych sformułowań.
3. Podajcie przykłady praktycznych rozwiązań. Na przykład jak będziecie sobie radzić z niedopuszczalnymi zachowaniami.
4. Upewnijcie się, że każda osoba wniosła swój wkład i rozumie treść oświadczenia.
5. Kiedy w grupie dojdzie do dyskusji na temat napisania oświadczenia dotyczącego równouprawnienia, warto się przyjrzeć zasadom stanowiącym podstawę pracy na rzecz społeczności lokalnej. Oto one:
 - promowanie współpracy oraz wspólnych działań i uczenia się,
 - rozwijanie w ludziach umiejętności działania dla siebie,
 - zapewnienie możliwości dzielenia się wiedzą i poszerzania jej,
 - rzucenie wyzwania nierównościom, promowanie sprawiedliwości społecznej, zmiana układu sił i struktur władzy.

Przykład

Poniżej znajduje się fragment oświadczenia przygotowanego dla centrum lokalnego:

Założenie tego centrum wynika z ducha współpracy, solidarności i wzajemnej pomocy. Prosimy o okazanie szacunku innym użytkownikom budynku i przestrzeni, którą tworzymy. Jednym z celów centrum jest zapewnienie miejsca do debaty i promowanie wymiany poglądów z szerokiego zakresu zagadnień, tematów i spraw budzących troskę. Choć nie zawsze będziecie się zgadzać z poglądami innych, prosimy aby przestrzegano prawa wszystkich do posiadania i wyrażania swojego punktu widzenia. Niniejsze centrum jest otwarte dla wszystkich na zasadzie równouprawnienia. Jeśli nie uznajecie równouprawnienia bez względu na wiek, płeć, rasę itd., nie jesteście tu mile widziani; wyrażanie takich opinii spowoduje wasze wykluczenie.



6.3. Praca bez reguł

DHARA THOMSON

Wprowadzenie

Jeśli grupa działa bez spisanych reguł, prawdopodobnie obowiązują w niej zasady niepisane. Mogą one opierać się na zbiorze przekonań lub sposobie działania, który akceptowany jest przez grupę jako zwykła, codzienna praktyka. Jeśli nie wszyscy członkowie grupy znają i rozumieją te niepisane zasady, możecie mieć problemy.

Organizacja Hulme Wsparcie Uchodźców (Hulme Refugee Support) została założona i była prowadzona przez grupę uchodźców i osób starających się o azyl mieszkających w Hulme. Z początku grupa działała zgodnie i radziła sobie bez jakichkolwiek spisanych celów czy zasad. Potem, po włączeniu się nowych osób, zaczęły narastać nieporozumienia. Niektórzy członkowie chcieli, aby grupa zaczęła prowadzić sesje z zakresu doradztwa. Inni równie silnie odczuwali potrzebę skupienia się na zajęciach sportowych. Brakowało sprecyzowanego sposobu zwoływania spotkań. Każda z grup twierdziła, że to oni są Hulme Refugee Support, że pomieszczenie, z którego korzystają w centrum rozwoju społeczności lokalnej i pieniądze w banku należą do nich, a nie do drugiej grupy. Kiedy komitet zarządzający centrum rozwoju społeczności lokalnej próbował ustalić, która z grup wynajmowała salę, otrzymał dwie odpowiedzi, ale nikt nie zapłacił czynszu.

Źródło: Organizowanie grup Środowiskowych i społecznych: pakiet kompetencji (1993)

Ani umowa grupy, ani statut nie zapobiegą powstawaniu podobnych problemów, ale mogą pomóc w rozwiązaniu sporów, gdy takie się pojawią.

Umowa grupy

Prostym sposobem na to, aby każdy w grupie miał jasny obraz prac grupy, jest stworzenie umowy grupy. Umowa ta przypomina zbiór zasad, ale w proces jej spisywania angażują się wszyscy członkowie grupy: żadna osoba samodzielnie nie wymusza uzgodnień, za to każdy ponosi nie odpowiedzialność.

Przeznaczcie co najmniej 30 minut na wypracowanie umowy grupy. Po przybyciu wszystkich zadajcie pytanie typu: Co według ciebie mogłoby się przyczynić się do dobrej pracy grupy?

Możecie zaaranżować udzielanie odpowiedzi na pytania na kilka sposobów:

- Rozpocznijcie dyskusję w grupie. Komentarze zostaną spisane na tablicy i będą widoczne dla każdego.
- Poproście o komentarz na kartkach papieru, po jednym komentarzu na każdej kartce, a następnie pogrupujcie je na ścianie/tablicy.
- Ludzie przystępują do dyskusji na temat pytania w parach lub w małych grupach.



Po zgromadzeniu pomysłów można rozpocząć ich przegląd i rozważyć, jak można zamienić je w praktyczne sposoby pracy. Na przykład na jednej kartce napisano: „W porządku jest nie zgadzać się”. Jak można by to zastosować w praktyce? Mógłbyś dodać: „i wyrażać zdanie odmienne od tego, które prezentuje inna osoba, nie atakując jej samej” – tak jak zostało to zapisane w umowie zaprezentowanej poniżej.

Cała grupa powinna ponosić odpowiedzialność za umowę (może zechcecie ją podpisać wszyscy), nie tylko przewodniczący lub lider. Umowa powinna być również postrzegana jako dokument „żywy”, więc oznaczcie ją datą i przygotujcie się na wprowadzanie zmian. Jeśli umowa została zapisana na papierze rozmiaru plakatowego, może być umieszczana na ścianie na każdym spotkaniu, aby przypominała ludziom, w jaki sposób działa grupa. Może być zaprezentowana szczegółowo lub jako wytyczna, w zależności od życzenia grupy.

Przykład umowy grupy

Umowa grupy – lipiec 2008 r.

- Mamy prawo zadawać pytania.
- Wszyscy mamy różne doświadczenia – prosimy o respektowanie wkładu i poglądów każdej osoby.
- Mamy prawo nie zgadzać się i wyrażać zdanie odmienne od tego, które prezentuje inna osoba, nie atakując jej samej.
- Starajmy się nie rozmawiać ponad głowami innych, ale słuchajmy, bez względu na to, kto się wypowiada.
- Mamy prawo zmieniać zdanie lub opinie.
- Będziemy kończyć spotkania punktualnie.

Umowa grupy może pomóc w sformułowaniu podstaw statutu

Statut jest dokumentem o większym stopniu formalności, ale może się opierać na istniejącej umowie grupy. Statuty mogą się zajmować zagadnieniami:

- określenia i wyznaczenia ram odpowiedzialności prawnej,
- pozyskiwania funduszy – większość instytucji finansujących domaga się zapoznania ze statutem,
- wykazania się odpowiedzialnością i otwartością,
- jasnego określenia podziału odpowiedzialności wewnątrz grupy.

kontakt:

Dhara Thompson

e-mail: equalitystreet@post.com

6.4. Identyfikacja mocnych stron i słabych punktów w grupie

SUSI MILLER



Ważna jest wiedza o tym, kto jest zaangażowany w działania grupy i jakie doświadczenia do niej wnosi. Jej członkowie będą posiadać wiele umiejętności i wiedzę, które będą użyteczne w pracy grupy. Jednakże często nie będą wiedzieć zbyt wiele o sobie nawzajem, ponieważ najważniejsze jest wykonywanie zadań i postęp w pracach grupy, a nie spędzanie czasu na rozmowach o sobie. Grupy mogą być również tak zajęte wykonywaniem zadań, że nie przeznaczają czasu na spojrzenie na siebie z perspektywy innych grup i organizacji.

Poniższa tabela przedstawia pewne przykładowe pytania, które mogą zostać wykorzystane przez grupę do zbadania, w jaki sposób pracuje i jaki jest jej stosunek do innych.

Niniejsza tabela jest adaptacją plakatu *Identyfikacja mocnych stron i słabych punktów w waszej organizacji*, będącego częścią broszury *Zarządzanie i ewaluacja*, opublikowanej przez National Youth Bureau.

OCENA SYSTEMÓW ORGANIZACYJNYCH I PROCESU

Środowisko:	<ul style="list-style-type: none"> • Które grupy zewnętrzne, organizacje lub osoby wywierają znaczący wpływ, potencjalny lub rzeczywisty, na grupę/organizację? • Czy rozumiemy, co dzieje się w świecie zewnętrznym? • Co sądzi o nas świat zewnętrzny? • Czego oczekuje świat zewnętrzny od naszej grupy/organizacji?
Inne organizacje	
Wdrożenia	
Finansowanie	
Partnerstwo	
Przykłady wspólnej pracy z grupami/organizacjami i konfliktów pomiędzy grupami/organizacjami	
Kierunek działania i tożsamość:	<ul style="list-style-type: none"> • Jaką grupą lub organizacją jesteśmy? • Jakie wartości leżą u podstaw naszej działalności? • Na ile są one jasne i do jakiego stopnia podzielane? • Co staramy się osiągnąć w praktyce? Czy mamy jasno sprecyzowane priorytety? • Czy różne podgrupy rozumieją, jakie jest ich miejsce w całej grupie/organizacji? • Na ile dobrze wykonujemy to, co naszym zdaniem chcemy osiągnąć?
Cele, zadania	
Strategie	



OCENA SYSTEMÓW ORGANIZACYJNYCH I PROCESU

Struktury i systemy: Podejmowanie decyzji Planowanie Ewaluacja Odzwierciedlenie	<ul style="list-style-type: none"> • Czy nasza struktura pomaga nam w realizacji tego, co chcemy osiągnąć, czy jest przeszkodą? • Czy istnieje jasność w kwestii roli każdego z członków grupy? Czy te role wnoszą sens do całości? • Na ile struktury i systemy odzwierciedlają nasze wartości i kierunek działania? • Na ile dobrze nasze systemy pozwalają na codzienne zarządzanie i koordynację działań?
Ludzie: Wolontariusze, członkowie komitetu zarządzającego Działacze niewynagradzani, pracownicy opłacani	<ul style="list-style-type: none"> • Jacy ludzie należą do naszej grupy/organizacji? • W jakim stopniu organizacja zaspokaja ich potrzeby? • Czy nasze wysiłki, indywidualne i zbiorowe, są zgodne z wartościami i kierunkami działania? • Jakie zmiany mogą i powinny być wprowadzone? • Dlaczego?
Zasoby: Wiedza, umiejętności i doświadczenie ludzi Budynki, sprzęt, książki itd. Finansowe	<ul style="list-style-type: none"> • Jakie zasoby ludzkie, materialne, finansowe posiadamy? • Czy są wykorzystywane w sposób efektywny zgodnie z wartościami, kierunkiem działania, priorytetami? • Co można wykorzystać dla osiągnięcia lepszego rezultatu? • Jakich innych zasobów potrzebujemy? Jak możemy je uzyskać? • Czy większa ilość zasobów będzie rzeczywiście pomocna?
Relacje: Wewnętrzne i zewnętrzne	<ul style="list-style-type: none"> • Jakie istnieją rodzaje relacji – formalne i nieformalne? • W jaki sposób natura naszych relacji odzwierciedla nasze wartości i kierunek działania? • Gdzie występują problemy w relacjach i dlaczego? • W jaki sposób można zbudować dobre relacje i poradzić sobie ze słabymi relacjami? • Czy istnieje wystarczająca otwartość i chęć skonfrontowania się z trudnymi zagadnieniami?



6.5. Ocena mocnych stron grupy

SUSI MILLER

Ważne jest, aby pomóc grupie określić mocne strony – co jej członkowie robią dobrze wspólnie, a co indywidualnie i co udało im się osiągnąć jako całej grupie.

Poniżej przedstawiam kilka prostych technik, z których korzystałam, aby określić, jakie doświadczenie wynikające z wcześniejszego życia i bycia częścią społeczności mają członkowie grupy.

1. Ćwiczenie dla grup – opowiadanie prostych historyjek:

Jednym z ćwiczeń mających zachęcić członków grupy do rozpoczęcia przemyślenia swoich mocnych stron jest poproszenie każdej osoby, aby wypowiedziała zdanie, zaczynające się od czasowników – słów dotyczących działania, podkreślających to, co zostało już zrobione. Jeśli trudno jest zacząć to ćwiczenie, cała grupa może opracować listę słów dotyczących działania. Każda osoba formułująca zdanie będzie mogła do niej sięgnąć.

Oto przykłady czasowników:

- tworzyć,
- promować,
- zachęcać,
- wspierać,
- budować,
- organizować,
- prowadzić kampanię,
- ułatwiać,
- szkolić,
- pisać itd.

Tworzenie zdań może się rozwinąć do postaci wierszy, historyjek, doniesień prasowych, wstępu do raportu rocznego czy opowiadania fotograficznego. W opowiadaniu uwaga skupia się na tym, jak oni to robią, kto jest zaangażowany i co stanowi o wyjątkowości działania.

Kiedy wykonywałam jedną z wersji tego ćwiczenia z grupą kobiet z Somalii, sięgały one po somalijskie słowa, które podkreślały społeczny aspekt działań. Dlatego zachęcając grupy do korzystania z ojczystego języka, możecie otworzyć drzwi do skarbcza różnych zalet i mocnych stron.

2. Ocena posiadanych zasobów

Narysowanie lub opisanie mapy zasobów jest jednym ze sposobów przyjrzenia się temu, czym już dysponujemy. Mapy zasobów zachęcają do przemyśleń na temat podstawowych składo-



wych, którymi dysponuje każda grupa lokalna. W centrum mapy, a zarazem centrum procesu budowania społeczności, znajdują się „dary” poszczególnych członków społeczności – wiedza, umiejętności, zasoby, wartości i zobowiązania.

Często naszej uwadze umykają opinie samych członków społeczności, które mogą pojawiać się w trakcie przemyśleń na temat tego, co już zostało zrobione. Ważniejsze wydarzenia, które wpłynęły na wyniki lub zmiany w środowisku, można przedyskutować, używając takich metod jak proces rzeka pt. Reflect Action. Reflect Action jest nowatorskim podejściem do nauczania dorosłych i do zmian społecznych. Daje ludziom możliwość przyjrzenia się zmianom oddziałującym na ich życie oraz rozważenia sposobów działania, które mogą podjąć, aby spowodować zmianę. Więcej informacji znajdziecie na stronie: www.reflect-action.org. Różne punkty widzenia ukazane w ramach historii społeczności mogą okazać się niezwykle cennym sposobem pójścia naprzód i rozpoznania związków pomiędzy różnymi poglądami i perspektywami.

3. Sporządzenie mapy wpływów

Sporządzenie mapy wpływów jest dobrym sposobem zbadania, jak wygląda oddziaływanie poszczególnych sił w obrębie organizacji w środowisku lokalnym i w szerszym kontekście. Nie chodzi w tym wypadku koniecznie o zmianę układu tych sił, ale o zrozumienie, jak to działa (rozwijanie biegłości politycznej).

Mapa pamięci (*mind mapping*), jak również techniki sporządzania map mocnych stron mogą być wykorzystywane do zbadania, jak wielkie znaczenie może mieć grupa i jakie może wykorzystać możliwości, aby wpływać na decyzje odnoszące się do jej środowiska. Sporządzenie mapy pamięci rozpoczyna się od zapisania na środku strony najważniejszej idei. Następnie ludzie zaczynają tworzyć sieć podobną do pajęczyny poprzez dorysowywanie linii i chmurek, które ukazują kluczowe zagadnienia i pomysły oraz to, jak łączą się one ze sobą. Jest wiele stron internetowych poświęconych tej technice – jedna z pomocnych to <http://www.mindtools.com>, prezentująca przykładową mapę pamięci.

Sporządzanie mapy wpływów i sposobu ich oddziaływania na poszczególne osoby, grupy oraz społeczności stanowi bardzo dobre narzędzie pomagania ludziom w zrozumieniu sił zewnętrznych, z którymi mogą się zmierzyć, ale również sił działających przez nich samych lub w grupie. Działania różnych sił można doświadczać w różny sposób, ważne jest więc, aby ten temat miał charakter otwarty.

Jakość i trafność informacji mogą wpłynąć na różne sposoby wykorzystania siły:

Wpływ – najemcy mogą wpływać na politykę mieszkaniową. W kampaniach „Walczy my o nasze domy” przeprowadzonych w Nelson, w pobliżu Burnley, wykorzystano wspólne działanie, aby rzucić wyzwanie odgórnemu sposobowi przebudowy, który miał szkodliwy wpływ na środowisko i życie członków społeczności lokalnej zagrożonych utratą domów.

Wybór – (osobista determinacja). Czasami ci, którzy posiadają tę wiedzę, nie wskazują nawet, że jest więcej niż jedna opcja rozwiązania problemu.

Konsultacje – mogą obejmować trzy rodzaje działań:

- informowanie ludzi o zagadnieniu lub propozycji,
- umożliwienie ludziom skomentowania zagadnienia lub propozycji,



- zajęcie się komentarzami i poglądami ludzi wraz z uzasadnieniem przyczyn nieuwzględnienia niektórych z nich.

Po otrzymaniu publicznych funduszy na zapewnienie usług lub zasobów dla społeczności lokalnej organizacje podejmują wiele decyzji, które oddziałują na życie i pomyślne funkcjonowanie społeczności. W przypadku niektórych spraw, np. planowania, istnieje prawne zobowiązanie do przeprowadzenia konsultacji z członkami społeczności, a także zbadania szerszej opinii publicznej.

Uczestnictwo – jest pojęciem o szerszym znaczeniu niż konsultacje. Oznacza danie ludziom szansy zdefiniowania swoich pomysłów, jak również określenia, czego oczekują od organizacji, z uwzględnieniem prawnych zobowiązań wobec członków społeczności.

Kontrola – wszelkie obszary władzy wiążą się z dostępem do podejmowania decyzji – czy to wraz z innymi osobami, czy to z grupami.

kontakt:

Susi Miller FCDL

e-mail: susi@fcdl.org.uk



6.6. Problemy, które może napotkać grupa

DHARA THOMPSON

Wprowadzenie

Problemy mogą wynikać zarówno z zewnętrznych, jak i wewnętrznych zagrożeń celów, braku poczucia tożsamości w grupie i specyficznych sposobów pracy. Jeśli naprawdę wprowadzacie pozytywne zmiany, możecie po drodze wytrącić z równowagi wielu wpływowych ludzi, np. polityków i duże organizacje. Bądźcie w tym obszarze gotowi na wyzwania. Bądźcie również świadomi wzrostu oczekiwań ponad to, co jest w stanie zrealizować grupa.

Oto niektóre typowe problemy, na które natknęły się inne nowe organizacje społeczności uchodźców (RCO):

1. brak funduszy na działania,
2. brak przestrzeni do pracy,
3. brak przestrzeni do prowadzenia zajęć,
4. problemy w pracy z innymi grupami,
5. koszty wynikające z dużej liczby rozmów przez telefon komórkowy,
6. potrzeba zachęcania do uczestnictwa w projekcie,
7. niewywiązywanie się ludzi z deklaracji,
8. trudności finansowe grupy,
9. nieobecność ludzi na spotkaniach,
10. brak jasnych zasad,
11. osobiste problemy związane z imigracją.

Nie ma prostych odpowiedzi na te problemy. Każda sytuacja jest inna, dlatego najlepszym sposobem jest próba samodzielnego zajęcia się problemem przez grupę, być może przy pewnej pomocy z zewnątrz ze strony organizatora rozwoju społeczności lokalnej lub innego odpowiedniego specjalisty, np. księgowego w przypadku trudności finansowych. Jedną z technik, które można wykorzystać, jest analiza SCOT.

Analiza SCOT

Analiza ta może być pomocna w rozwiązywaniu problemów w grupach, które mają jasność co do wszystkich elementów składowych problemu. Jedną z dróg prowadzących do tego jest przeanalizowanie mocnych stron, wyzwań, szans i zagrożeń grupy (ang. – Strengths, Challenges, Opportunities and Threats – SCOT¹).

Można to zrobić, dzieląc duży arkusz papieru na cztery części oznaczone słowami „mocne strony”, „wyzwania” itd. Przedyskutujcie w grupie zagadnienia z każdej części i wpiszcie odpo-

1 Odmiana analizy SWOT – Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (przyp. red.)



wiednio wasze komentarze. Upewnijcie się, że komentarze każdej osoby zostały zapisane i że są widoczne dla każdego.

Można również wykonać tę pracę w bardziej interesujący sposób, który pozwoli na kreatywne podejście do konfliktów i problemów. Możecie narysować szkic drzewa – nie martwcie się, jeśli rysunek nie będzie przejawem zbyt wielkiego artyzmu – i zaproście członków grupy, aby wpisali na rysunku:

- mocne strony – na pniu i korzeniach,
- wyzwania – ślimaki i robaki pełzające po drzewie,
- szanse – liście i pąki,
- zagrożenia – deszczowe chmury i błyskawice.

Ten sposób pracy może pomóc w uzyskaniu opinii i przemyśleń od bardziej milczących członków grupy i osób, które nie czują się zbyt pewnie w roli mówcy. Przedstawienie graficzne może ułatwić dostrzeżenie związków i stanowić propozycję nowego podejścia do problemów i konfliktów. Upewnijcie się, że propozycje radzenia sobie z problemami będące wynikiem niniejszego ćwiczenia zostały zapisane, a ludzie biorą odpowiedzialność za wyłaniające się zadania.

kontakt:

Dhara Thompson

e-mail: equalitystreet@post.com



6.7. Włączenie osób niewierzących

VAL HARRIS

Organizatorzy rozwoju społeczności lokalnej, ich pracodawcy i grupy wsparcia powinni dążyć do włączenia w pracę wszystkich członków społeczności lokalnej. Program rządowy i niedawne przepisy dotyczące równouprawnienia zakazujące dyskryminacji z powodu przekonań religijnych doprowadziły do skupienia się na środowiskach grup religijnych. Wiele artykułów z podręcznika umiejętności wskazuje na postęp w tym względzie. Można jednak zapomnieć, że osoby niebędące wyznawcami żadnej religii stanowią drugą pod względem wielkości grupę osób wyznających określone przekonania w kraju, a ustawa uznaje w istocie za nielegalne rozróżnienie wyznawców religii i osób o przekonaniach niereligijnych. Część druga ustawy o równouprawnieniu z 2006 roku „zakazuje dyskryminowania osoby ze względu na wyznawaną religię lub przekonania”², a Wydział ds. Samorządów i Władz Lokalnych [Department for Communities and Local Government – DCLG] w przewodniku dotyczącym tego prawa ostrzega przed niezamierzoną „pośrednią dyskryminacją, która występuje, gdy postanowienia, kryteria lub praktyki skutkują postawieniem w niekorzystnej sytuacji osoby wyznające określoną religię lub przekonania”³. Humanizm jest przykładem przekonania, o którym mówi wspomniane prawo, i jednoznacznie obejmuje ono wszelkie przekonania niereligijne.

Humaniści to ateści lub agnostycy, którzy starają się prowadzić dobre życie w oparciu o zdrowy rozsądek, doświadczenie i wartości powszechnie akceptowane przez ludzi. Wierzą oni, że można zrobić dobry użytek ze swojego życia, biorąc odpowiedzialność za swoje działania i pracując z innymi dla wspólnego dobra.

W 2006 roku sondaż przeprowadzony przez Ipsos MORI wykazał, że 36% ludzi – czyli około 17 milionów dorosłych – wskazało na bycie humanistą jako podstawowe przekonanie⁴.

Humanisci i wyznawcy innych niereligijnych przekonań mogą odczuwać wzrost krytycyzmu wobec osób niereligijnych, postrzeganych jako ludzi bez wartości, mających niewiele do zaoferowania społeczeństwu. Wysoka liczba humanistów i ludzi niewyznających przekonań religijnych, a pracujących obecnie jako wolontariusze w lokalnych społecznościach, udowadnia, że pogląd ten jest całkowicie nieprawdziwy i że ważne jest skorygowanie tego błędnego mniemania w pracy na poziomie lokalnym.

Wskazówki dla organizatorów społeczności lokalnej oparte zostały na materiałach szkoleniowych przygotowanych przez Stowarzyszenie Humanistyczne, aby wspomóc władze samorządowe w zapewnieniu równego dostępu do usług i włączania w życie społeczne osób o przekonaniach niereligijnych oraz uczynić to częścią prawnych zobowiązań tych władz.

Stowarzyszenie prowadzi Program Lokalnego Rozwoju, częściowo finansowany przez DCLG, który ma na celu zbudowanie kompetencji humanistów i osób o przekonaniach niereligijnych, aby włączyły się w prace władz lokalnych wokół „religijnych i związanych z przekonaniem” zagadnień równouprawnienia oraz projektów dialogu międzykulturowego.

2 *Guidance on new measures to outlaw discrimination on grounds of religion or belief in the provision of goods, facilities and services*, s. 7.

3 Tamże, s. 8.

4 Zobacz: <http://www.ipsos-mori.com>.



Jest wiele obszarów, w których organizatorzy społeczności lokalnej mogą przyczynić się do rozwoju działań praktycznych w tym względzie.

1. Organizatorzy rozwoju społeczności lokalnej mogą zachęcić humanistów i inne osoby o przekonaniach niereligijnych, aby dzieliły się swoim punktem widzenia w ramach pracy na rzecz równouprawnienia i włączania społecznego. Chodzi też o wspomaganie Komisji ds. Równouprawnienia i Praw Człowieka w obowiązku promowania zrozumienia znaczenia dobrych relacji „pomiędzy członkami różnych grup oraz pomiędzy członkami grup i innymi osobami”⁵. Przez grupę religijną rozumie się tutaj „grupę osób wyznających wspólną religię lub te same przekonania”⁶. Ustawa o prawach człowieka zakazała instytucjom publicznym dyskryminacji ze względu na wyznawaną religię lub przekonania.
W raporcie Komisji ds. Integracji i Zbliżenia *Our Shared Future* (Nasza wspólna przyszłość) odnotowano, że istnieje „potrzeba bardziej konstruktywnych rozmów pomiędzy osobami religijnymi i niemającymi religijnych przekonań”⁷. Raport ten sugeruje, że „formy zaangażowania na rzecz grup niemających przekonań religijnych powinny stanowić część działań rządu na rzecz grup o przekonaniach religijnych i innych”. Instytucje publiczne, łącznie z samorządami, dysponują pewnym zakresem strategii dotyczących równouprawnienia, praw człowieka i spójności społeczności lokalnych. Tam gdzie włączane są grupy religijne, agnostycy powinni być włączeni automatycznie. Brytyjskie Stowarzyszenie Humanistów (British Humanist Association, BHA) może zaproponować swój punkt widzenia na kwestie równouprawnienia i pracy na rzecz zbliżenia wielokulturowego.

2. Organizatorzy społeczności lokalnej, prowadząc doradztwo w zakresie strategii konsultacji i szkoleń dla lokalnych pracodawców, władz i grup środowiskowych, powinni zachęcać do rozwijania dialogu z ludźmi niemającymi żadnych przekonań religijnych. Nie będą się oni porozumiewali z całą populacją/społecznością, jeśli wyłączą poglądy osób niewierzących. Wiele zagadnień diskutowanych na poziomie lokalnym w celu dostarczenia informacji do pracy władz lokalnych czy grup środowiskowych nie odnosi się ze swej natury wyłącznie do kwestii religijnych i dotyczy wszystkich członków lokalnej społeczności. Dotyczy to osób, które są albo agnostykami, albo ludźmi niereligijnymi, a których poglądy są wykluczone z powodu ram, w których ujęto tylko przekonania religijne lub różne wiary. Wspomniane zagadnienia sięgają do praktycznej strony zaspokojenia potrzeb duchowych np. w ramach opieki zdrowotnej czy do zapewnienia odpowiedniego wykształcenia.
Czasami struktury i organizacje wspomagane przez lokalne władze w obszarze równouprawnienia i różnorodności mogą nie obejmować całego zakresu zagadnień. Przykładowo wiele władz samorządowych zwraca się w stronę forów międzywyznaniowych lub podobnych struktur, aby zająć się odnoszącym się do równouprawnienia wątkiem religijnym i związanym z przekonaniem. Jednak tylko 5% struktur poszerzyło swoje spektrum, włączyło przekonania niereligijne i zyskało

5 The Commission for Equality and Human Rights, Equality Act 2006 (c. 1) Part 1, klauzula 10, s. 5

6 Tamże.

7 Komisja ds. Integracji i Spójności, *Our Shared Future*, June 2007, 6.22, s. 86.



przedstawicieli pośród osób niewierzących⁸. Oznacza to, że lokalne władze mogą korzystać z doradztwa organizacji, które nie reprezentują poglądów sporej części tych osób, których dotyczy aspekt równouprawnienia. Pomiędzy więc zostaje jasny wymóg zapisany w ustawie o prawach człowieka, w którym aspekt równouprawnienia rozważany jest z perspektywy religii lub przekonań, a nie wiary.

Organizatorzy społeczności lokalnej mogliby, z korzyścią dla organizacji prowadzących konsultacje, przypominać, aby nie tylko zwracały się one do przywódców religijnych, reprezentujących swoje grupy razem z radnymi i innymi liderami lokalnymi, lecz także poszukiwały określonej reprezentacji osób o przekonaniach niereligijnych.

3. Wysiłek na rzecz postępu w integracji i spójności grupy wymaga od organizatorów społeczności lokalnej odniesienia się do szeroko rozpowszechnionego braku zrozumienia i narastającego napięcia pomiędzy grupami religijnymi i niereligijnymi, które to zjawiska są równie destrukcyjne, jak te występujące pomiędzy grupami religijnymi. Organizatorzy społeczności lokalnej mogą zmierzyć się z powyższymi problemami, zachęcając grupy środowiskowe i instytucje publiczne do:

- dzielenia się poglądami,
- rzucenia wyzwania budowaniu dobrych relacji wyłącznie z grupami i organizacjami wyznaniowymi działającymi w okolicy,
- używania języka sprzyjającego włączaniu (inkluzji społecznej),
- przeprowadzenia audytu w celu sprawdzenia, czy przedstawiciele organizacji niereligijnych są reprezentowani obok przedstawicieli organizacji religijnych,
- zapewnienia konsultacji z organizacjami humanistów, jeśli na miejscu prowadzone są konsultacje, w których uczestniczą przywódcy religijni,
- zapewnienia, by wszelkie inicjatywy na rzecz równouprawnienia odnoszące się do religii były w pełni włączone w strukturę i zapisy statutu,
- posiadania reprezentanta humanistów,
- włączenia organizacji niereligijnych w obszar „osobiste przekonania”, gdy sporządza się i aktualizuje bazy danych organizacji środowiskowych i przygotowuje informatory,
- zapewnienia równouprawnienia i polityki antydyskryminacyjnej oraz szkoleń odnoszących się do religii i przekonań przez pryzmat prawa, a nie wyłącznie religii.

Tekst adaptowany:

Val Harris

www.humanism.org.uk



6.8. Studium przypadku – radio lokalne w Midlothian – tworzone przez ludzi, o ludziach i dla ludzi

ANDY MCDONALD

W 2004 roku rząd brytyjski wydał zarządzenie o radiu lokalnym, czyniąc radio lokalne, obok radia komercyjnego i BBC, trzecim kanałem nadawczym. Grupy lokalne mogły wystąpić do Ofcom o pięcioletnie pozwolenie nadawania na falach krótkich, aby stworzyć dostępne radio, którego licencja byłaby dłuższa niż dotychczasowe trzymiesięczne umowy. Z szansy skorzystało Stowarzyszenie Mediów Lokalnych Midlothian (Midlothian Community Media Association) – grupa miejscowych entuzjastów, którzy utworzyli radio Black Diamond FM (BDFM) jako podmiot non profit. Midlothian jest regionem metropolitalnym w pobliżu Edynburga w Szkocji.

Zarówno sama grupa, jak i rząd są przekonani, że radio lokalne stwarza szanse w zakresie rewitalizacji, rozwoju szkoleń oraz zatrudnienia i jest wspaniałym narzędziem ekspresji twórczej oraz kulturalnej.

BDFM jest wyjątkowym radiem prowadzonym przez wolontariuszy i gromadzi zróżnicowaną grupę osób, oferując lokalnym mieszkańcom nowy głos. Radio środowiskowe wspomaga rozwój poczucia dumy ze społeczności lokalnej, jest narzędziem w dziedzinie kultury i rozrywki oraz rozwijania umiejętności. Jest także nośnikiem informacji o życiu publicznym.

BDFM opiera się na intensywnej pracy 30 wolontariuszy, którzy zajmują się nadawaniem audycji, administrowaniem, szkoleniami, obsługą techniczną i marketingiem. Rekrutacja wolontariuszy opierała się na przekazywanych ustnie informacjach i ogłoszeniach prasowych. Była ona początkowo prowadzona przez Zespół ds. Samokształcenia i Rozwoju Rady Miejskiej Midlothian.

Minęły trzy lata od pierwszego spotkania do uzyskania licencji, zanim grupa, która posiada obecnie status organizacji społecznej, nadała swoją pierwszą audycję. Początkowa grupa wolontariuszy przekształciła się w tym czasie w zarząd, który w tym procesie wspomagany był przez członków Środowiskowego Zespołu ds. Samokształcenia i Rozwoju dostarczających informacje i doradzających w zakresie budowania relacji w pracy, opracowywania protokołów i aplikacji grantowych, zarządzania finansowego i pozyskiwania funduszy, zarządzania projektami, pracownikami i wolontariuszami oraz monitoringu i ewaluacji.

W maju 2007 roku radio BDFM zaczęło nadawać audycje dla około 90 000 słuchaczy ze Środowiskowego Centrum Kształcenia Rady Miejskiej w Newbattle, Newtongrange. Stacja nadaje obecnie 14 godzin programu dziennie, a przez resztę dnia odtwarza nagrania w trybie automatycznym.

Stacja zatrudniła dwóch członków personelu (w pełnym wymiarze godzin, ale na sześciomiesięczny okres: szkoleniowca oraz organizatora rozwoju społeczności lokalnej, którzy obecnie zakończyli już pracę). Rozważane są obecnie możliwości aplikacji o granty, sponsoringu, marketingu i PR. Potrzebni są pracownicy, dzięki którym sukces stacji osiągnie kolejny poziom. Stacja przyciągnęła większą liczbę wolontariuszy dzięki ogłoszeniom prasowym i informacjom ustnym. Przyjęli oni na siebie zadania administracyjne, techniczne, menedżerskie, związane z finansami i nadawaniem audycji.

Istnieją pewne trudności, wynikające z utarczek na tle osobistym pomiędzy członkami radia oraz związane z syndromem wypalenia u ochotników. Problematyczne pozostaje uzyskanie



trwałego wsparcia finansowego. Grupa zdaje się przeżywać trudności w związku z ograniczeniami finansowymi i wewnętrznymi sporami. Niemniej jednak grupa przygotowuje dobrej jakości programy, w tym dotyczące społeczności lokalnej, np.: na temat lokalnej historii, miejscowych wieczorów literackich, sztuk teatralnych czy muzyki. Jest to rzeczywiście radio tworzone przez ludzi, o ludziach i dla ludzi. Stacja jest głównym źródłem informacji przekazywanych drogą radiową. Pozwala ludziom dowiedzieć się, co się dzieje w ich społeczności poprzez nadawanie publicznych informacji na temat zdrowia, spraw mieszkaniowych, transportu, bezpieczeństwa, środowiska naturalnego, możliwości szkoleniowych, wydarzeń lokalnych, a także podnosi świadomość dotyczącą szerszych zagadnień. Grupa zamierza zgromadzić informacje o poziomie słuchalności oraz dokonać oceny jakościowego aspektu swojej pracy.

Są to dopiero początki, lecz grupa już odniosła sukces, pomimo trudności organizując i prowadząc wspaniałą profesjonalną stację lokalną. Członkowie grupy są pewni, że stacja będzie się rozwijać i wzmacniać.

Więcej informacji:

<http://www.midlothianradio.org.uk>

<http://www.blackdiamondfm.com>

Opinie przedstawione w niniejszym artykule niekoniecznie wyrażają poglądy Rady Miejskiej Midlothian czy Zarządu BDFM.

kontakt:

Andy McDonald, doradca przy projekcie

e-mail: andy.mcdonald@midlothian.gov.uk



6.9. Studium przypadku – spółdzielnia w Stoke: zakup zdrowej żywności

PENNY VINCENT

Spółdzielnia rozpoczęła działalność na początku lat 90. w miejscowości Stoke-on-Trent, Staffordshire. Została założona, aby pomóc ludziom w zakupie produktów bezpośrednio od firmy Suma Wholefoods Coop (www.suma.co.uk).

Działalność spółdzielni kieruje się następującymi zasadami:

- rozwój społeczności lokalnej,
- zdrowa żywność po przystępnych cenach,
- handel spółdzielczy,
- produkty uczciwego handlu i pozyskane bez stosowania okrucieństwa,
- recykling.

Spółdzielnia ma własną stronę internetową, założoną i uaktualnianą przez skarbnika po otrzymaniu najbardziej aktualnej listy cen, przesłanej w postaci bazy danych przez firmę Suma. Strona internetowa umożliwia naszym członkom:

- dzielenie się informacjami i wspólne zakupy hurtowe,
- wyszukiwanie produktów,
- składanie zamówień,
- przegląd stanu rachunku.

Zamawiając hurtowo, członkowie spółdzielni ograniczają: koszty, pokonywanie kilometrów związane z transportem żywności, ilość odpadków i opakowań. Zamówienie przygotowywane jest według spisu i wysyłane do firmy Suma przez jednego z członków spółdzielni, a następnie dostarczane do innej osoby związanej ze spółdzielnią. Osoba, która otrzymuje przesyłkę, dzieli jej zawartość tak, aby każdy mógł odebrać produkty, które zamówił. Wiele osób w celu ograniczenia liczby wyjazdów odbiera produkty zamówione także przez przyjaciół czy sąsiadów.

Miejscowa grupa Purple Berry rozpoczyna projekt związany z otwarciem kawiarni z produktami organicznymi i chce przeszkolić oraz zatrudnić osoby mające z problemy z nauką i pracą. Będą oni odbierali przesyłki hurtowe, ponieważ zapotrzebowanie rośnie – do grupy przybywają nowi członkowie.

Roczne członkostwo w spółdzielni jest bezpłatne. Każdy członek płaci jedynie niewielką składkę w wysokości nie więcej niż 10% zamówienia lub 3 funty na pokrycie kosztów administracyjnych przesyłki. Członkowie proszeni są również o przeznaczenie pewnej ilości czasu na pomoc w bieżącej działalności i rozwoju grupy.

W spółdzielni jest około 50 członków, w tym 30 aktywnych (ludzi składających zamówienia regularnie). Mamy zarząd składający się z 7 osób. Wszyscy jesteśmy wolontariuszami. Członkowie grupy interesują się również zagadnieniami recyklingu oraz innymi działaniami związanymi



z ochroną środowiska. Chętnie działamy na rzecz ograniczenia odpadów i wspieramy lokalnych producentów żywności przez zakup żywności organicznej na zasadzie dostaw bezpośrednich. Zapoznajemy osoby niemające dostępu do internetu z innymi członkami, którzy wysyłają ich zamówienia.

Chcemy powiększyć nasz wkład w rozwój społeczności lokalnej i działania na rzecz włączenia społecznego osób zagrożonych marginalizacją. Aby wspomóc rozwój naszej grupy, zorganizowaliśmy w kwietniu 2007 roku spotkanie dla naszych członków.

Podczas spotkania:

1. zaprezentowano informacje o spółdzielni, firmie Suma, żywności organicznej, uczciwym handlu, weganizmie i wegetarianizmie, uprawie produktów żywnościowych, ograniczaniu ilości odpadów i recyklingu,
2. dostarczono informacje na temat produktów do jedzenia i picia, które można nabyć na próbę w firmie Suma,
3. dostarczono opakowania dla uczestników, aby zobaczyli, jak wyglądają różne opakowania dużych rozmiarów.
4. przygotowano dwa komputery, aby przy wykorzystaniu strony internetowej grupy zademonstrować członkom zamawianie on-line.



Poprosiliśmy członków, wykorzystując technikę układanki, aby przedstawili, co mogą zaoferować spółdzielni [patrz rozdział: *Określanie potrzeb*].

Zapytaliśmy członków, czego oczekują ze strony spółdzielni. Każdy otrzymał kartkę papieru surowców wtórnych z symbolem przedstawiającym podawanie sobie rąk. Każdy miał zapisać lub narysować na tej kartce swoje oczekiwania w stosunku do spółdzielni.

Poprosiliśmy członków o wskazówki dotyczące recyklingu. Daliśmy każdemu kartkę papieru z surowców wtórnych do zapisania/narysowania wskazówek, które mieli następnie umieścić w niebieskiej papierowej torbie (z surowców wtórnych) przeznaczonej do zbiórki odpadów, dostarczonej przez władze samorządowe.

Wykorzystamy uzyskane informacje do dalszego rozwoju oraz w artykułach zamieszczonych w biuletynie informacyjnym dla naszych członków.



Więcej informacji oraz kontakt:

W celu uzyskania dalszych informacji zapraszamy do odwiedzenia naszej strony internetowej www.stokepan.org lub przesłanie zapytania na adres stokepan@gmail.com. Na naszej stronie internetowej znajdują się lista użytecznych linków i dane kontaktowe.

6.10. Organizacja imprez – formularz zgłoszeniowy

JOHN HUFF



To praktyczne narzędzie pozwala się zorientować, kto może przyjść i wspomóc imprezę czy spotkanie. Szczegóły dotyczące wydarzenia zapisane zostały na górze kartki, przykład poniżej dotyczy zbiórki śmieci. Formularz taki można łatwo przygotować na komputerze.

Zbiórka śmieci

Data ____ Dzień ____ Początek, godz. ____ Miejsce spotkania ____

IMIĘ	PRZEPRASZAM, NIE MOGĘ PRZYJŚĆ	MOŻE BĘDĘ MÓGL/MOĞŁA PRZYJŚĆ	TAK, BĘDĘ	UWAGI
Sumita	X			Pracuję przez cały dzień
Rhoda		X		W zależności, czy znajdę opiekunkę do dziecka
Aslam			X	Mam rękawice
David	X			Egzamin następnego dnia
Kasher			X	
Penny			X	Może przyprowadzę siostrzenicę
Dolores			X	Bardzo chcę uczestniczyć!

Zaira			X	Ekspert ds. BHP
Sue	X			
Razem	3	1	5	6/9



kontakt:

John Huff, dyrektor

e-mail: euro_bureau@hotmail.com



6.11. Jak sprawić, aby spotkania były udane

DHARA THOMSON

Wprowadzenie

Jest wiele różnych sposobów prowadzenia spotkania. Zawsze warto zaplanować spotkanie, tak aby przebiegało ono sprawnie. Jeśli grupa jest nowa i jest tylko jedna lub kilka osób zajmujących się zorganizowaniem grupy, możecie znaleźć się w sytuacji, w której pojawi się wiele nowych spraw lub decyzji do podjęcia. Musicie pomyśleć o reszcie grupy. Być może będą wysłuchiwać nowych, prezentowanych przez was zagadnień po raz pierwszy. Być może będziecie zapoznawać się z tym, co ma zrobić grupa: otworenie rachunku bankowego, napisanie statutu, wystąpienie o przyznanie funduszy. Jak przekazywać informacje, aby każdy podejmujący decyzje jasno je rozumiał?

Poniżej przedstawiam kilka pomocnych pomysłów.

1. Przygotuj program widoczny dla każdego

Wykorzystaj duży arkusz papieru i przymocuj go do ściany (flipchart lub stary plakat) oraz zapisz rozmaite zagadnienia, które należy omówić. Pomoże to każdej osobie z grupy śledzić tok dyskusji.

2. Sprawdź, czy każdy akceptuje zawartość programu

Być może będziesz musiał wyjaśnić, dlaczego ujęto pewne punkty, ale staraj się w tym momencie nie rozpraszać ich omawianiem. Sprawdź, czy nie nastąpiły jakiegokolwiek zmiany lub uzupełnienia. Inne osoby też mogą mieć informacje przydatne na spotkaniu.

3. Program może obejmować:

- powitanie i przedstawienie osób;
- odczytanie protokołu z ostatniego spotkania – czy działania zostały zrealizowane;
- przedstawienie raportu dotyczącego finansowej sytuacji grupy;
- omówienie poszczególnych tematów, takich jak planowanie działań,
- omówienie wniosku o przyznanie funduszy lub zorganizowanie usług doradczych; być może będzie to główna część spotkania;
- przerwę;
- podsumowanie uzgodnionych działań;
- wybór moderatora i protokolanta na kolejne spotkanie;
- termin następnego spotkania;
- informację o zakończeniu spotkania (z określeniem przybliżonej godziny).



4. Poproś, aby ktoś sporządził notatki ze spotkania

Notatki ze spotkania, zwane także protokołami, stanowią zapis dyskusji i wszelkich podjętych decyzji. Jeśli zapis dotyczy podjętych przez kogoś działań, protokół powinien zawierać nazwiska osób, które wykonają tę konkretną pracę.

Możesz poprosić kogoś wcześniej o sporządzenie protokołu, tak aby osoba ta była przygotowana. Jeśli jesteś organizatorem spotkania, powinieneś przynieść długopis i papier dla sporządzającego notatki. Być może pomocne będzie kupienie notatnika pod kątem przyszłego wykorzystania, by wszystkie protokoły znajdowały się w jednym miejscu.

5. Prowadzenie spotkania

Prowadzenie spotkania będzie zależało od liczby punktów w programie i od tego, na ile ma być ono formalne, zgodnie z oczekiwaniami twoimi lub reszty grupy. Wyjaśnij wszystkim, że chcesz omówić po kolei wszystkie punkty programu. Jeśli to ty nad nim pracowałeś, przede wszystkim przedstaw nowe informacje, o których wiesz. Jeśli zajmowali się tym inni, poproś ich także, by zapoznali grupę z aktualnościami. Niektóre osoby mogą się czuć onieśmiałe mówieniem, gdy stoją przed grupą – zachęcaj je i wspomagaj. Jeśli prezentując swoje własne poglądy, ludzie przerywają innym, poproś ich, aby poczekać i pozwolili najpierw dokończyć raport temu, kto go przedstawia. Następnie poproś o komentarze na temat tego, co zostało powiedziane, a szczególnie o pytania, jeśli coś jest niejasne. Gdy twoim zdaniem dyskusja osiągnęła punkt kulminacyjny, zorientuj się, czy możesz ustalić:

- jakie działania zostały uzgodnione,
- kto zgodził się wykonać pracę,
- do kiedy zostanie ona wykonana.

Pomocne może być zapisanie uzgodnionych działań na arkuszu umieszczonym na ścianie, aby ustalenia były widoczne dla wszystkich. Następnie można przejść do kolejnego punktu programu.

6. Zrób przerwę

Nie zapomnij o zrobieniu przerwy w trakcie spotkania. Ludzie przyswajają informacje w różny sposób, więc może okazać się pomocne pozwolenie im na wypicie filiżanki herbaty lub nieformalną rozmowę. Nie pozwól, aby przerwa trwała zbyt długo lub zmieniła się w naturalne zakończenie spotkania.

7. Podsumuj, co zostało uzgodnione

Pomocne może być podsumowanie przy końcu spotkania, dotyczące wszelkich uzgodnionych działań i wyznaczenia osób, które mają je podjąć. Pomoże to upewnić się, że wszyscy wyrażają zgodę na taki sposób realizacji. Może być to także dobre zakończenie spotkania: cała grupa wie, co będzie się działo w następnych krokach. Podsumowanie podziału zadań pokaże także, czy

nadmiernie nie są obciążone tylko jedna lub dwie osoby. Istnieje szansa na zmianę tej sytuacji poprzez bardziej równomierne rozdzielenie pracy w grupie.



8. Termin następnego spotkania

Nie zapomnij ustalić terminu kolejnego spotkania i miejsca, w którym ma się ono odbyć. Jeśli chcecie planować spotkania i przewodniczyć im na zmianę, należy zdecydować, kto następnym je poprowadzi, jak również podjąć decyzję, kto kolejnym razem sporządzi protokół.

kontakt:

Dhara Thompson

e-mail: equalitystreet@post.com



6.12. Jak przeprowadzić owocne spotkanie w środowisku lokalnym

JOHN HUFF

Wprowadzenie

Poniżej znajduje się spis punktów przydatnych każdemu organizującemu spotkania w środowisku lokalnym. Może być to przewodniczący, sekretarz lub osoba pomagająca.

Czas jest najcenniejszy dla wszystkich

Marnowanie czasu na nudne, długie, niepotrzebne i bezproduktywne spotkania wywołuje u ludzi złość z powodu straty czasu i odciągania ich od spraw, którym chcieliby się poświęcić zamiast przychodzenia na spotkanie społeczności lokalnej. Zawsze należy zadać sobie pytanie, czy to spotkanie powinno się odbyć, czy jest konieczne.

Powodem organizowania spotkań jest planowanie działań

Istnienie grupy lokalnej uzasadniają działania, nie spotkania. Bardzo łatwo o przesunięcie w kierunku organizacji spotkań, a nie rezultatów, które powinny z nich wynikać.

Zaplanuj spotkanie

Zaplanuj spotkanie wcześniej, tak jakbyś przygotowywał się do gry.

- Przypomnij ludziom, aby przyszli. Nie polegaj wyłącznie na rozesłaniu programu. Zadzwoń do wszystkich członków na trzy dni przed spotkaniem. Zorganizuj możliwie wiele osób, które będą telefonować. Przypomnij każdemu członkowi datę, czas i miejsce spotkania.
- Rozdziel zadania takie jak: podawanie napojów, witanie przybyłych, przygotowanie pomieszczenia, sprzątanie po spotkaniu.
- Powiedz ludziom, dlaczego spotkanie jest ważne, poinformuj o głównym zagadnieniu i decyzji, która musi zostać podjęta. Spytaj każdą osobę bezpośrednio: Czy możesz przyjść? Następnie powiedz: W takim razie dobrze, czekam na ciebie.
- Zawsze przewiduj mniej osób, niż się spodziewasz. Puste krzesła zniechęcają. U mnie przychodzący na spotkanie wybierają sobie jedno z ułożonych na stos krzesel. Nie pozwól, aby osoby sprzątające decydowały, jak ma wyglądać pomieszczenie, w którym odbędzie się spotkanie.



- Jeśli jest gorąco z powodu słońca, upewnij się, że rolety zostały zaciągnięte na długo przed rozpoczęciem spotkania. W przypadku chłodu sprawdź, czy pomieszczenie zostało nagrzane przed rozpoczęciem spotkania.

Program

- Przygotuj drukowany program, który należy rozesłać przynajmniej 11 dni przed spotkaniem komitetu. Jeśli macie do dyspozycji własny budynek, przyklej program na drzwiach wejściowych.
- Skracanie programu to twoje zadanie, bez względu na początkową jego obszerność lub rozrastanie się.
- Ogranicz długość całego spotkania; czas zakończenia zapisz na dole programu.
- Zapisz nazwiska osób obok punktów wyszczególnionych w programie, aby wiedziały, że ich obecność na spotkaniu jest potrzebna:

Przykład:

Punkt 4. Podjąć decyzję, jak postąpić z wylewającą rzeką w części naszego sąsiedztwa – Muddy Flats. (Proszę zapoznać się z raportem nt. działań przygotowanym przez panią Jian Fan).

- Wpisz proponowaną datę kolejnego spotkania na dole swojego programu.
- Jeśli punkt w programie zatytułowany jest *Inne sprawy*, przyzwyczaj ludzi, aby wcześniej informowali cię, jakie sprawy będą omawiane w tym punkcie.

Przewodniczący

- Przewodniczący jest liderem spotkania i dzięki jego pracy postępuje ono naprzód.
- Musisz znać statut. Wiele grup traci z pola widzenia przyczynę, dla której istnieją. Dlatego zawsze miej pod ręką egzemplarz statutu.
- Przewodniczący musi wiedzieć przed spotkaniem, jakie decyzje należy podjąć w odniesieniu do poszczególnych punktów programu.
- Przewodniczący może zdecydować, by zapytać każdą osobę na spotkaniu o to, co myśli na temat danego punktu programu. W ten sposób każdy uczestnik spotkania ma szansę wyrazić swoją opinię.



- Ustal, że jako przewodniczący siedzisz w pobliżu drzwi, tak abyś widział wchodzących i mógł ich powitać.

Decyzje

- Przygotuj własną propozycję odnośnie do każdego punktu programu. Nie umieszczaj w programie punktu, jeśli nie masz pojęcia, jak odpowiedzieć na pytania w związku z działaniami, które miałyby być podjęte, osób, czasu i kosztów z nim związanych.
- Lepiej by było, gdyby po umieszczeniu w programie punktów przewodniczący nie pytał: To właściwie co chcielibyście robić?

Przykład:

Punkt 5. Musimy przedyskutować, czy zamierzamy (czy też nie) poprzeć kampanię rejestracji wyborców proponowaną przez burmistrza. Pani Liao Zijing, sądzę, że ma pani propozycję, od której możemy zacząć.

- Na spotkaniu prowadzonym w sposób demokratyczny dwie grupy posiadają prawa. Zarówno większość, jak i mniejszość mają prawo wypowiadać się na jakiś temat. Prawem większości jest zakończenie debaty i przejście do następnego punktu programu.
- Jedynym sposobem osiągnięcia kompromisowego rozwiązania jest głosowanie. Pozwala ono uniknąć nieustannego krążenia wokół tej samej kwestii.
- Osoba przebywająca na spotkaniu, która zapisuje podjęte decyzje, to protokolant. Protokół jest dokładnym zapisem słów odnoszących się do podjętych decyzji. Nie jest zapisem sporów poszczególnych osób nad tym, które słowo pozostawić, a które nie.
- Na początku spotkania należy ustalić, kto będzie sporządzał protokół.

Przykład:

*Punkt 1. Zanim zaczniemy; jak widzę, protokolant jest nieobecny.
Czy mogę zaproponować w zastępstwie panią Liu do sporządzenia protokołu?
Czy wszyscy się zgadzają? Dziękuję, pani Liu.*

- W przypadku skomplikowanych decyzji wskazane jest poproszenie protokolanta o odczytanie zapisanych słów.
- Należy uzgodnić, co i przez kogo zostanie wykonane, w jakim czasie oraz w ramach jakiego budżetu.

**Przykład:**

Punkt 6. Uzgodniono, że pani Gao Bo (przy pomocy członków Klubu Młodzieży) przygotuje z kartonu plakaty formatu A0 z napisem ZAKAZ WYCINANIA DRZEW NA CERAMIC CITY ROAD. Praca zostanie wykonana przed poniedziałkowym świętem bankowym. Koszt materiałów nie przekroczy 30 funtów.

Po spotkaniu

- Po zakończeniu spotkania stań przy drzwiach i powiedz „do widzenia” każdej osobie, która przyszła na spotkanie.
- Do przewodniczącego należy sprawdzenie decyzji powziętych w następstwie spotkania, w ramach ustalonych limitów czasowych.
- Zadzwoń do osób nieobecnych na spotkaniu i spotkaj się z nimi, aby poinformować je o bieżących uzgodnionych działaniach. Poinformuj o terminie kolejnego spotkania.
- Przygotuj kartkę papieru opatrzoną nagłówkiem OCENA i puść ją w obieg na spotkaniu, tak aby uczestnicy mogli wpisać swoje komentarze. Zbierz formularze z oceną przy końcu spotkania i przeczytaj je następnego dnia. Wprowadź poprawki!
- Uważaj na osoby, które po spotkaniu starają się realizować swoje plany, nawet jeśli na spotkaniu zostały przegłosowane.

kontakt:

John Huff,

e-mail: euro_bureau@hotmail.com



6.13. Informacja to siła

ANNE COLLIS



Przeciętny człowiek ma większe możliwości, gdy dysponuje lepszą informacją.

Informacja musi być:



- zrozumiała,
- łatwa do zastosowania.



Fachowców uczy się, aby używali wielu słów, gdy mówią lub piszą.



Wiele zawodów posiada swój żargon (słownictwo, skróty). Gdy umiesz się posługiwać danym żargonem, jesteś „swój”. Jeśli nie rozumiesz żargonu, jesteś „obcy”. Odnosi się to także do rozwoju społeczności lokalnej.



Easy Read (łatwe odczytanie) daje siłę i możliwości każdemu. Każdy może być „swój”.



Co to jest Easy Read?

Easy Read to sposób pisania, który:



- łatwo odczytać i zrozumieć samemu,
- jest prosty przy głośnym odczytaniu,
- łatwo zrozumieć, gdy ktoś nam go odczytuje.

Tekst Easy Read jest prosty do zrozumienia. Często występują w nim rysunki lub symbole.

Jak przygotować tekst w stylu Easy Read

Słowa



- Zjrzyj na stronę internetową kampanii w zakresie prostego, czytelnego angielskiego słownictwa. Znajdziesz tu wiele pomocnych pomysłów: www.plainenglish.co.uk.
- Gdy posługujesz się liczbami, najlepiej wpisz cyfrę 1, a nie słowo „jeden”.



Zdania

Pamiętaj: tylko jedna sprawa w jednym zdaniu. Staraj się używać mniej niż 15 słów w jednym zdaniu.

Nigdy nie rozdzielaj zdania na 2 strony.

Niektóre zdania są bardzo długie. Zastanów się:



- czy mogę się posłużyć punktoremami?
- czy mogę podzielić to zdanie na 2 zdania?

Tekst

a

- Używaj czcionek typu sans serif, takich jak Arial czy Century Gothic. Ich krój jest prosty, bez ozdobników. Ozdobniki sprawiają, że tekst staje się mniej czytelny – osoby z dysleksją lub wadami wzroku mają problem z jego odczytaniem.



- Stosuj czcionkę rozmiar 14 lub większą.
- Stosuj interlinię 1,5 lub podwójną.

Staraj się nie używać:



- dużych liter,
- podkreśleń,
- kursywy.

Układ strony



- Stosuj bardzo szerokie marginesy.
- Stosuj dodatkowe wolne miejsca między paragrafami.
- Czasami musisz wręczyć ludziom stos papierów. Często ma to miejsce na spotkaniach. Warto wydrukować poszczególne części na papierze innego koloru. Możesz wtedy wskazać zebranych, jakiego koloru mają szukać. Jest to prostsze niż prośba o wyszukanie kartki z odpowiednim nagłówkiem.

Obrazki/zdjęcia



Dopilnuj, aby obrazy pasowały do treści. Poproś kogoś, żeby zaopiniował, czy faktycznie pasują.

Ludzie używają obrazków lub symboli, aby:



- pomogły im znaleźć paragraf lub stronę, którą chcą przeczytać,
- sprawdzić, czy zrozumieli przekaz słowny,



- sprawić, by informacja wyglądała bardziej interesująco i przyjaźnie.

Stanowią przez to dużą pomoc dla tych, którzy nie lubią czytać.

Więcej informacji



O prostych przekazach informacyjnych można dowiedzieć się więcej od:

- Disability Rights Commission, obecnie stanowiącej część Equality and Human Rights Commission – www.equalityhumanrights.com,
- Mencap – www.mencap.org.uk,
- Norah Fry Institute, Bristol University – www.bris.ac.uk/norahfry,
- Plain English Campaign – www.plainenglish.co.uk,
- RNIB – www.rnib.org.uk,
- RNID – www.rnid.org.uk.

kontakt:

Anne Collis

tel.: 01248 361483

e-mail: anne@socialinterface.co.uk

6.14. Praca w środowisku dwujęzycznym

EINIR ROBERTS



Kontekst

Wielka Brytania jest obecnie krajem wielokulturowym. Choć język angielski jest językiem dominującym, szacunek dla osób i społeczności lokalnych wymaga, aby uszanować także kulturę oraz oczywiście język przybyszów.

Większość ludności na świecie posługuje się dwoma językami. Jednak w Wielkiej Brytanii nie jest to jeszcze normą. Nie korzystamy też z owoców, jakie daje dwujęzyczność. W obrębie Wielkiej Brytanii wciąż znaczne grupy społeczności posługują się własnymi językami, a w szczególności: *cymraeg* (walijskim) w Walii, językiem gaelickim w Szkocji oraz irlandzkim w Irlandii. Języki te mają równorzędny status urzędowy w tych krajach, podobnie jak język angielski w Anglii. Na naszych ulicach można usłyszeć wiele innych języków. Są to języki, jakimi posługują się mniejszości, pracujący imigranci, uchodźcy oraz osoby odwiedzające – widać także różnorodne oznakowania na ulicach.

W pracy ze środowiskami oraz grupami społecznie wykluczonymi nasza rola jako organizatorów zajmujących się rozwojem społeczności lokalnej polega na słuchaniu, budowaniu relacji, zaufania i empatii oraz budowaniu kompetencji, czyli na wzmacnianiu. Udana komunikacja w sposób oczywisty stanowi jądro takiego skutecznego współdziałania. Język (w tym żargon) można postrzegać jako zasadniczy element pomocny w osiągnięciu skutecznej komunikacji lub, w innych przypadkach, jako narzędzie alienacji i tworzenia barier. Język jest zasadniczym elementem ludzkiej tożsamości, świadczy o poszanowaniu własnej osoby i poczuciu własnej wartości. Język jest także integralną częścią społeczności oraz sieci – przy czym ludzie zazwyczaj lepiej umieją się wyrazić w swoim własnym, ojczystym języku. Zazwyczaj czują się najbardziej komfortowo, gdy trudne sprawy omawiają w tym języku, którym posługują się najlepiej.

Dwujęzyczność to zdolność do mówienia w dwóch językach, posługiwania się nimi w zwykłych sprawach codziennych. Niektórzy ludzie postrzegają się jako osoby całkowicie dwujęzyczne, większość natomiast woli jeden z dwóch języków, w zależności od sytuacji. Dlatego zapewnienie możliwości wyboru języka ma znaczenie zasadnicze.

(Welsh Language Board)

Uwagi do kolejnych artykułów:

- Słowa „impieza” czy „działanie” pojawiają się w tekście dla ułatwienia, ale przedstawione dalej dobre praktyki odnoszą się do całości pracy nad rozwojem społeczności lokalnej.
- Korzystamy z określenia „tłumaczenie”, jednak w praktyce często spotyka się także słowo „interpretacja”.
- Określenie „język mniejszości” oznacza mniejszości występujące w Wielkiej Brytanii.

kontakt:

Einir Roberts, Community Development Cymru
e-mail: einir@cdc.cymru.org



6.15. Lista dobrych praktyk – kwestie językowe przy prowadzeniu imprez w społecznościach dwujęzycznych

EINIR ROBERTS

1. Zastanów się nad kwestiami językowymi i zaplanuj je z wyprzedzeniem

- Zastanów się już na początku planowania, jakie mogą wystąpić potrzeby językowe.
- Zastanów się, czego potrzebuje grupa/społeczność, z którą pracujesz, aby mogła w pełni uczestniczyć w działaniach. Zapytaj ludzi, jakie są ich potrzeby w zakresie języka, zarówno pisanego, jak i mówionego, gdyż mogą tu wystąpić różnice. Nic nie zakładaj z góry – zapytaj innych.
- Sposób, w jaki zareklamujesz imprezę lub działanie, będzie miał wpływ na to, kto przyjdzie i jak dobrze będzie się czuć, używając wybranego języka. Zwróć uwagę na to, jakim językiem się posługujesz, w jakim stylu napisano tekst na plakacie lub w ulotce, kto będzie przemawiał itd. Może się okazać, że na spotkaniu nie pojawią się ci, którzy potrzebują usług tłumacza lub chcą z nich skorzystać, bo nie uznali się za zaproszonych i/lub nie mieli dość pewności, by wnieść coś od siebie.

2. Zastanów się, jak najlepiej przygotować udaną imprezę dwujęzyczną

Podjęcie decyzji, czy będziesz potrzebować jednego, czy więcej tłumaczy, nie zawsze jest takie proste.

- Rozważ dokładnie, z wyprzedzeniem, korzystając z pierwszej nadarzającej się okazji, ile przypuszczalnie zgłosi się osób posługujących się językiem innym niż angielski. Być może wszyscy uczestnicy będą chcieli mówić w tym samym języku, zatem twoja impreza może być poprowadzona w całości w innym języku, bez konieczności tłumaczenia. Wynajem tłumacza zazwyczaj oznacza pewien koszt, zatem należy jasno sprecyzować potrzeby – ile osób, jaki język lub języki itd., oraz określić sposób finansowania.
- Zastanów się, jak poradzisz sobie z zaistniałą sytuacją, jeśli nie uda się zorganizować tłumaczenia, a na zaplanowanej imprezie pojawią się osoby, które chciałyby posługiwać się innym językiem (lub innymi językami). Najlepiej byłoby wybrać jakiegoś tłumacza na stałe, ale nie zawsze można z niego skorzystać na każdej imprezie, np. z powodu zbyt małych środków.

Więcej informacji/wskazówek znajdziecie w kolejnym artykule w tym rozdziale pt. *Praca w środowisku dwujęzycznym – korzystanie z usług tłumaczy*.



3. Warto rozważyć opcje imprezy dwujęzycznej bez korzystania z płatnych usług tłumaczeniowych

Można skorzystać z następujących rozwiązań:

- **Mówcy/facylitatorzy tłumaczą sami siebie**
Wybierz mówców lub facylitatorów, którzy mogą podawać informacje w języku mniejszości, a następnie np. przedstawiać od czasu do czasu krótkie streszczenia swoich wypowiedzi w języku angielskim. Informacji nie należy tłumaczyć „słowo w słowo”, gdyż zabierze to zbyt dużo czasu, a obecni stracą zainteresowanie, zwłaszcza dwujęzyczni, gdyż będą musieli wysłuchać wszystkiego dwukrotnie.
 - **Tłumaczenia „szepcane”** (zazwyczaj przez kolegów z grupy)
Dwujęzyczna osoba siada obok osoby potrzebującej tłumaczenia i szepce jej do ucha streszczenie wypowiedzi lub prezentacji.
 - **Grupy dyskusyjne posługujące się tym samym językiem**
Podziel osoby na grupy robocze, które chcą posługiwać się tym samym językiem, tak by mogły podjąć pracę w wybranym przez siebie języku. Należy pamiętać, że może to czasami wpłynąć na ograniczenie zakresu wymiany informacji oraz rozwoju relacji, ponieważ niektóre osoby stale będą pracowały tylko ze sobą. Warto się nad tym zastanowić, choć nie musi to też stanowić problemu – zależy, co staracie się zrobić.
- Notatki z dyskusji, jeśli nie sporządzono ich w języku angielskim, powinny być przetłumaczone na język angielski, aby każdy miał dostęp do informacji. Zaprezentujcie też wszelkie notatki w języku oryginalnym, w jakim zostały sporządzone.
- **Notatki, jakie należy sporządzić w dwóch wersjach językowych po spotkaniu.**
Notatki można sporządzać w dwóch wersjach językowych, ale sprawdź, czy ludzie tego chcą, ponieważ poziom znajomości języka macierzystego też bywa bardzo różny.
 - **Organizowanie kilku oddzielnych imprez w różnych językach, jedna po drugiej**
Jedną z możliwości, szczególnie wtedy gdy działanie wymaga posługiwania się więcej niż dwoma językami, jest poprowadzenie kilku oddzielnych wydarzeń w językach preferowanych przez uczestników. Facylitatorzy, którzy umieją się nimi posługiwać, będą oczywiście zapraszani na każde spotkanie.

4. Przed imprezą

- Roześlij informację o wydarzeniu sporządzoną w dwóch językach.
- Przygotuj dwujęzyczny program dnia.
- Zaproś dwujęzycznych mówców oraz facylitatorów.



5. W dniu imprezy

- Poproś osoby dwujęzyczne, aby witały przybyłych przy wejściu.
- Dokonaj otwarcia imprezy w języku mniejszości lub zacznij się nim posługiwać tak szybko jak to możliwe, aby od początku było wiadomo, że uczestnicy są mile widziani i zachęceni do mówienia w swoim języku.
- Poproś wszystkich mówców, aby w miarę możliwości unikali żargonu, skrótów itd., ponieważ czasami może być trudno je przetłumaczyć. Poproś, by mówili wyraźnie, nieco wolniej niż zazwyczaj, aby robili przerwy w prezentacjach.

6. Po imprezie

Notatki z imprezy dwujęzycznej mogą być dwujęzyczne, ale sprawdź, czego chcą inni.

kontakt:

Einir Roberts, Community Development Cymru

e-mail: einir@cdc.cymru.org

6.16. Praca w środowisku dwujęzycznym – korzystanie z usług tłumaczy

EINIR ROBERTS



Zastanów się już na wstępie, czy będziesz potrzebował usług tłumacza. Decyzja powinna zależeć od tego, ile osób najprawdopodobniej będzie potrzebować tłumaczenia, ale faktycznie uzależnione jest to też od dostępnych środków – niektóre grupy mogą nie dysponować takimi funduszami.

Może się okazać, że tłumaczenie jest niezbędne nawet dla jednej osoby, ponieważ bardzo ważne jest, aby dana grupa czy osoby trafiły na spotkanie.

Możesz nie wiedzieć, ile osób skorzysta z tłumaczenia, łącznie z językiem migowym. Możesz zarezerwować sobie tłumacza na dany dzień, a następnie potwierdzić, tydzień lub dwa później, gdy już złożyłeś takie zapytanie uczestnikom, za pośrednictwem formularza lub w rozmowie bezpośredniej, gdy będziesz już znać rzeczywiste potrzeby.

Kilka ważnych kwestii dotyczących korzystania z tłumaczy

Tłumaczenie (czasem określane jako interpretacja) dokonywane jest zazwyczaj z języka mniejszości na język angielski. Jednakże mogą być dostępne inne opcje, w zależności od tłumacza, upewnij się zatem, czego wymagają okoliczności, w jakich przyjdzie ci pracować. Od czasu do czasu może się nawet pojawić konieczność tłumaczenia więcej niż jednego języka na jednym spotkaniu.

- Korzystanie z formalnych usług tłumaczeniowych kosztuje. Jest to profesjonalna usługa i sporo się za nią płaci.
- Porozmawiaj z tłumaczem i zarezerwuj termin jak najwcześniej, ponieważ tłumacze często mają pełne terminarze i nie pojawiają się z dnia na dzień.
- Tłumacze zazwyczaj mogą przedstawić swoje standardowe kwalifikacje. Zapytaj o nie oraz o posiadane doświadczenie (w Walii np. istnieje lista tłumaczy o uznanych kwalifikacjach).
- Porozmawiaj bezpośrednio z tłumaczem i wyjaśnij, na czym polega spotkanie oraz czego będziesz od niego wymagał. Zapytaj, czy ma podobne doświadczenia oraz czy czuje, że może podjąć się takiej roli na danym spotkaniu. Tłumacze często stają się ekspertami w jednej lub więcej dziedzinach. Będą musieli wiedzieć, jak tłumaczyć kilka kluczowych słów lub terminów, zaś posiadanie określonej wiedzy z danego obszaru bardzo się tu przyda.
- Przedyskutuj z tłumaczem, czy nie powinno być ich więcej. Jeśli pracy będzie dużo, możesz potrzebować więcej niż jednego tłumacza. Ponieważ konieczne są regularne przerwy, zazwyczaj tłumaczy się przez 30 minut, po czym następuje przerwa.



- Sprawdź akustykę na miejscu spotkania. Jeśli jest kiepska, tłumacz oraz uczestnicy mogą nie słyszeć, co się mówi.
- Formuła spotkania może wymagać modyfikacji pod kątem wymagań tłumaczeniowych. Należy się zastanowić nad rodzajem pracy w grupach, jeśli obecny będzie tylko jeden tłumacz. W czasie prezentacji potrzebne będą przerwy, aby tłumacz mógł nadażyć z przekładaniem tekstu, co wydłuży cały proces, zwłaszcza jeśli nie używa się sprzętu do tłumaczenia symultanicznego.
- Uzgodnij z tłumaczem, kto odpowiada za zorganizowanie sprzętu do tłumaczenia, jeśli ma zostać użyty. Na imprezach z mniejszościami etnicznymi zazwyczaj nie korzysta się z tłumaczenia symultanicznego, ale tłumacz stoi obok mówcy i streszcza lub powtarza to, co zostało przez niego powiedziane w innym języku. Zatem nie rób żadnych założeń, wszystko zależy od okoliczności, w jakich przyjdzie ci pracować. W razie wątpliwości pytaj! Jeśli zamierzacie skorzystać ze słuchawek, a w Walii często się z nich korzysta, wiedz, że nie wszyscy zawodowi tłumacze dysponują własnym sprzętem. Należy zatem ustalić, kto odpowiada za zamówienie sprzętu, jego odbiór i bezpieczny zwrot (zestawy słuchawkowe kosztują ponad 200 funtów za sztukę). Nie zapomnij ustalić, ile zestawów najprawdopodobniej będziesz potrzebować.
- Potwierdź z tłumaczem rezerwację terminu w formie pisemnej, podając mu wszelkie szczegóły na temat imprezy, łącznie z informacją, jak dojechać na miejsce.
- Dostarcz tłumaczowi jak najwięcej informacji przed spotkaniem, włącznie z pakietem wszelkich materiałów i prezentacji.
- Jeśli korzystacie ze sprzętu zasilanego prądem, sprawdźcie, czy w pomieszczeniu znajduje się wystarczająca liczba gniazdek.

Przed imprezą

- Roześlij informację o wydarzeniu sporządzoną w dwóch językach.
- Przygotuj dwujęzyczny program dnia.
- Zaprosz dwujęzycznych mówców oraz facylitatorów.

W dniu spotkania

- Poproś osoby dwujęzyczne, aby witały przy wejściu przybyłych.
- Upewnij się, że tłumacz ma miejsce siedzące i że stół lub inne potrzebne elementy uwzględniono w układzie sali itd. Zapytaj wcześniej tłumacza, gdzie woli usiąść. Jeśli korzysta ze sprzętu elektronicznego, będzie chciał siedzieć blisko gniazdka elektrycznego. Zazwyczaj także tłumacze chcą widzieć twarze mówców.



- Poproś tłumacza, żeby zjawił się trochę wcześniej, by ustawić potrzebny sprzęt, zdecydował, gdzie najlepiej go umieścić itd.
- Na początku spotkania zapytaj, czy wszyscy, którzy korzystają z tłumaczenia, słyszą tłumacza, czy sprzęt działa i czy słuchawki są prawidłowo założone.
- Dokonaj otwarcia imprezy w języku mniejszości lub zacznij się nim posługiwać tak szybko jak to możliwe – tak aby od początku było wiadomo, że uczestnicy są mile widziani i zachęceni do mówienia w swoim języku.
- Poproś wszystkich mówców, aby w miarę możliwości unikali żargonu, skrótów itd., ponieważ czasami może być trudno je przetłumaczyć. Poproś, by mówili wyraźnie, nieco wolniej niż zazwyczaj, aby robili przerwy w prezentacjach.
- Jeśli korzystaliście ze słuchawek, upewnij się, że wszystkie zebrano jeszcze przed wyjściem uczestników.

kontakt:

Einir Roberts

Community Development Cymru

e-mail: einir@cdc.cymru.org



6.17. Speakers' Corner

TAFAZAL MOHAMMAD

Wstęp

Młodym ludziom czasami trudno jest wyrazić to, co myślą, zwłaszcza gdy sam proces ma charakter sztywny, formalny. Młodzi ludzie czasami są zbyt nieśmiali, aby powiedzieć głośno, co myślą. Czasami mają niskie poczucie własnej wartości albo brak im pewności siebie w wyrażaniu swoich poglądów. Mogą też nie mieć odpowiedniej możliwości, by przekazać swoje zdanie, zatem własne uczucia zatrzymują dla siebie i wyciągają swoje prywatne wnioski. Nasza rola nieformalnych edukatorów polega na tworzeniu możliwości oraz środowiska sprzyjającego uczeniu się, umożliwianiu młodym ludziom odkrywania ważnych dla nich nowych życiowych umiejętności.

Pomysł Speakers' Corner (mównicy) pochodzi od sławnego Speakers' Corner znajdującego się w Hyde Parku w Londynie. Historycznie było to miejsce zbierania się tych, którzy toczyli spory o swoje prawa od połowy XIX wieku. Właśnie wtedy czartyści, Liga Reform oraz pierwszomajowi demonstranci, a także sufrażystki rozgrywali swoje największe batalie – gromadziły się tam dziesiątki milionów ludzi, a wielu z nich wygrało, przeprowadzając swoje reformy.

Technika

Potrzeba od 45 minut do 1 godziny.

Ogólne zasady:

- Każdy ma prawo mieć własną opinię.
- Nie podchodźcie do sprawy osobiście – krytykujcie sprawę, a nie osobę.
- Stosujcie zasady uznane przez centrum społeczności lokalnej lub grupę.

Potrzebne materiały: tablica oraz flamastry, zaimprovizowana mównica, miejsca do siedzenia.

Pozwól uczestnikom w grupie zdecydować, na jaki temat chcieliby podyskutować, po wcześniejszym zaproponowaniu przez nich kilku tematów.

Następnie jeden z młodych ludzi przedstawia swój punkt widzenia na mównicy, natomiast pozostali mają możliwość zgodzenia się z nim lub nie.

Rola facylitatora polega na sparafrazowaniu punktów tak, by były one dobrze zrozumiałe dla wszystkich, z wykorzystaniem zwrotów typu: mówisz, że... , chodzi ci o to, że... itd., a także na zadbaniu, aby dialog toczył się swobodnie. Powinien on również służyć pomocą tam, gdzie to konieczne.

Ważne jest, aby facylitator nie został odebrany jako osoba, która staje po jednej ze stron. Zawsze musi być bezstronny. Tutaj najważniejsi są sami młodzi ludzie oraz ich przemyślenia i idee.



Inni pracownicy mogą pomóc np. jako słuchacze. Mogą poddawać swoje pomysły pod dyskusję. Należy też wyznaczyć jednemu z pracowników zadanie notowania wszystkiego na tablicy, tak aby facylitator mógł się odnosić do omawianych punktów.

Zakończenie sesji:

- Należy streścić kluczowe punkty, które uzgodniono: te, z którymi się zgadzano, oraz te, z którymi się nie zgadzano.
- Należy podać aktualne przepisy prawne dotyczące omawianego tematu (jeśli są znane).
- Można podać wskazówki, gdzie młodzież znajdzie dalsze informacje.

Korzyści techniki Speakers' Corner

- Speakers' Corner oferuje wolność wypowiedzi i, mamy nadzieję, pozwala wszystkim na naukę.
- Uczestnicy mają okazję podzielenia się z innymi swoją wiedzą.
- Powstaje platforma, która umożliwia prowadzenie kontrolowanej debaty oraz zaprezentowanie różnych punktów widzenia.
- Młodzi ludzie zyskują pewność, że są w stanie prowadzić dyskusję z innymi, kwestionować wzajemnie swoje poglądy.
- Jest to bezpieczna przestrzeń, w której odrzuca się uprzedzenia oraz stereotypy.
- Stanowi ona dla młodzieży wzmacniające doświadczenie dzięki dialogowi.
- Może potencjalnie prowadzić do identyfikowania nowych projektów czy programów, jeśli uczestnicy poczują, że omawiane tematy wymagają dalszej dyskusji/wyjaśnienia.
- Pozwala młodym ludziom zapoznać się z procesami pracy grupowej, jakie zachodzą na forach czy w komitetach młodzieżowych.
- Młodzi ludzie mówią o sprawach, które ważne są DLA NICH.
- Młodzi ludzie mogą zdecydować, czy chcą, czy też nie chcą uczestniczyć – do nich należy wybór.

Sprawy, które warto rozważyć

1. Nie zakładajcie, że młodzi ludzie zajmą takie czy inne stanowisko – facylitatorzy muszą być bezstronni, aby dialog prawdziwie odzwierciedlał poglądy młodzieży.
2. Nie róbcie założeń co do rasy, kultury czy religii.



3. Najlepiej byłoby, żeby grupa spotkała się kilka razy przed debatą. Dzięki temu wszyscy poczują się swobodnie, dzieląc się z innymi swoimi poglądami.
4. Poufność – należy o niej młodzieży przypominać na każdym spotkaniu grupy.
5. Czasami młodzi ludzie mogą pozwalać sobie na osobiste wycieczki. Ważne jest, aby zatrzymać takie tendencje, ponieważ nie tylko odwracają uwagę od problemu, lecz także mogą sprawić, że komuś będzie przykro.
6. Najlepiej zachować ciszę, gdy już rozpocznie się dialog – naprawdę można się zdenerwować, gdy ktoś ciągle nam przeszkadza.
7. Uczestnicy mogą mieć trudność z włączeniem się do dyskusji, zwłaszcza jeśli biorą w niej udział pierwszy raz.
8. Ważne, by facylitator zawsze kierował debatę w stronę głównego tematu, naprowadzając na niego młodych ludzi, gdy w dyskusjach odejdą za daleko.

Więcej informacji:

Broszurę Speakers' Corner znajdziecie na stronie:
www.muslimyouthskills.co.uk.

kontakt:

Tafazal Mohammad, Active Communities Together
www.activecommunitiestogether.co.uk

6.18. Studium przypadku – Interfusion: Młodzieżowe Forum Różnorodności w Portsmouth

SUE GANTER



Kontekst

Portsmouth należy do jednego z 88 rządowych programów odnowy dzielnic. Zamieszkują go różnorodne społeczności etniczne, dotykają różne kwestie związane ze złym stanem ekonomicznym, wykluczeniem społecznym oraz przestępczością. Młodzieżowe forum międzywyznaniowe zainicjowane zostało przez Stałą Radę Doradczą Portsmouth ds. Edukacji Religijnej (Portsmouth Standing Advisory Council on Religious Education, SACRE) założoną przez krajowe stowarzyszenie takich rad (NASACRE) w 2005 roku. W roku 2006 fundusz Faith Communities Capacity Building Fund (FCCBF) przyznał grant dla projektu mającego za zadanie zbudować i wspierać forum – finansowanie miało trwać dwa lata. Dwóch młodych ludzi aktywnie włączyło się w wybór koordynatora projektu spośród osób dorosłych. Zarządzanie finansami zostało przekazane większej organizacji, która także podjęła się formalnego zatrudnienia pracowników.

Interfusion

Interfusion to niezależna grupa kierowana przez komitet wykonawczy złożony z młodzieży (w wieku 13–19 lat) różnych wyznań i młodych ateistów, pracującej wspólnie z koordynatorem nad wypracowaniem porozumienia i dialogu pomiędzy społecznościami lokalnymi. Angażując się w prowadzenie forum poprzez comiesięczne spotkania, młodzież ma możliwość rozwinięcia umiejętności i talentów w zakresie komunikacji, sztuki i projektowania, reklamy, finansów i organizacji.

Komitet wykonawczy nazwał grupę Interfusion: Młodzieżowe Forum Różnorodności w Portsmouth, by podkreślić, że członkostwo jest otwarte, także dla niewierzących. Zaprojektował logo, widoczne na koszulkach i balonach. Zreorganizował forum zarządzane przez młodzieżowy komitet wykonawczy, z panelem doradczym i dyskusjami członków. Napisał konstytucję z zasadami i obowiązkami, czerpiąc początkowo z przykładów innych organizacji. Komitet decyduje o tym, co robi Interfusion. A może to być organizowanie warsztatów na studenckiej konferencji w Portsmouth, pomoc przy organizacji festiwalu międzywyznaniowego Thursday's Child, udzielanie wywiadów dla miejscowej stacji radiowej Wave 105, a także, rzecz jasna, dyskusje.

Członek komitetu wykonawczego powiedział:

Młodzież może mieć radykalnie odmienne poglądy i problemy niż dorośli – by zrozumieć tę różnicę, musimy w tym uczestniczyć! To jest grupa DLA młodzieży, więc jasne, że jest prowadzona PRZEZ młodzież.



Rady dla młodzieży:

1. Sprawy formalne przeplataj z zabawą: na spotkaniach komitetu wykonawczego oprócz omawiania spraw biznesowych np. zjedzcie też pizzę.
2. Równowaga władzy powinna być rozłożona pomiędzy młodzież powyżej 18. roku życia (konieczność prawna) a młodszymi. Odpowiedzialny dorosły musi pamiętać, że jest tam po to, aby ułatwić młodym ludziom wyartykułowanie potrzeb.
3. Komitet decyduje o kierunku działania, jeśli członkowie nie mogą się porozumieć.

Koordinator/pomocnik powinien:

- nie osądzać, być przyjacielski, wyrozumiały, skłonny do współpracy i mediacji;
- akceptować młodzież taką, jaka jest;
- podtrzymywać dialog, ale nie być zdziwiony, jeśli szczerze wyrażane poglądy okażą się nieprzemysłane; należy okazać wyrozumiałość i tolerancję;
- zrozumieć, że każda opinia jest wartościowa!; chętnie przyjmować pomysły i sugestie; zwracać uwagę na ludzi, którzy czują się wykluczeni;
- być wrażliwy na różnice wiary i kultury – ktoś może być np. wegetarianinem;
- być cierpliwy, kiedy młody człowiek stara się coś powiedzieć, ale jest nieco wstydliwy lub nie może się wysłowić;
- upewnić się, że do młodych należy ostatnie słowo;
- przewidywać, co się stanie, jeśli młodzież nie zdoła zebrać pieniędzy na planowane działania.

Rady od koordynatora:

- Upewnij się, czy młodzież miała prawo formułowania konstytucji (zasad – przyp. red.), z ustalonymi zadaniami i odpowiedzialnością oraz jasnymi celami. Ustal skuteczną i sprawliwą strukturę decyzyjną oraz sposób głosowania.
- Profesjonalne (ale luźne) podejście pomaga w prezentacji grupy i zainteresowaniu potencjalnych sponsorów.
- Bądź gotów pełnić funkcję pośrednika pomiędzy „zewnątrznymi” dorosłymi i instytucjami a młodzieżą. Nie zapominaj, że rodzice/opiekunowie będą ustalać

różne granice i mają ostatnie słowo dotyczące tego, czy młodzi mogą przyjść lub zaangażować się.



Młodzi czerpią znacznie więcej z pracy grupowej, kiedy mają poczucie kontroli i możliwości dania czegoś od siebie.

kontakt:

Hayley Knight, Kieran Anderson (komitet wykonawczy), Sue Ganter (koordynator)
First Floor, Peninsular House
Wharf Road
Portsmouth, PO2 8HB
tel.: 02392 899 675
e-mail: Interfusion@freenet.co.uk

6.19. Studium przypadku – projekt Oasis Music: rozwijanie i wspieranie młodzieżowego projektu muzycznego

PETE STAFFELL



Wprowadzenie

Projekt Oasis (Oaza) ma swoją siedzibę na terenie osiedla Woughton w mieście Milton Keynes. Tamtejsza społeczność zmagą się z licznymi wyzwaniami. Obszar należy do grupy 20% najbardziej zaniedbanych terenów w Wielkiej Brytanii (na podstawie *Index for Multiple Deprivation* 2004) z problemami dotyczącymi szczególnie zakresu edukacji, szkoleń i umiejętności.

Młodzi ludzie zaangażowani w projekt chcieli otrzymać szansę tworzenia muzyki, więc pod koniec 2005 roku powstał projekt muzyczny Oasis. Projekt muzyczny wyrósł ze współpracy pomiędzy oddanymi sprawie młodymi ludźmi z projektów Close to Home oraz Energizer Bus, wspieranych przez zespół do spraw rozwoju społeczności lokalnej przy radzie miasta Milton Keynes.

Młodzież jest zaangażowana w wiele działań, także w kształcenie rówieśnicze (*peer educators*), w produkcję muzyki, układanie tekstów, nagrywanie w profesjonalnych studiach i przygotowanie piosenek do występów. Od początku projektu przewinęło się przezeń około 100 młodych ludzi, nagrano ponad 50 oryginalnych utworów, a 25 osób osiągnęło poziom 2. kwalifikacji w zakresie praktycznych umiejętności związanych z muzyką bądź w cyfrowej produkcji muzycznej.

Cykl projektu

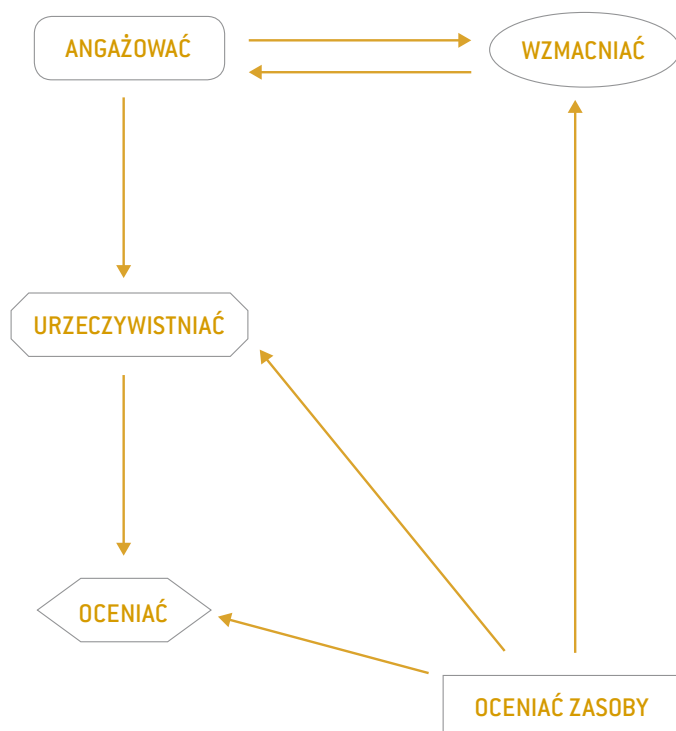




Diagram ten ma na celu przedstawienie uproszczonego procesu rozwoju projektu młodzieżowego. Oczywiście rzeczywistość rzadko pokrywa się z modelem, zatem jest to raczej wskazówka, lista do porównania lub sugestia.

Model ten nie ma określonej ramy czasowej, choć idealnie byłoby regularnie powtarzać cały cykl, sprawdzać postęp, oceniać zdobyte środki, wprowadzać zmiany w życie i upoważniać osoby zaangażowane, gdzie jest to tylko możliwe.

Każda próba angażowania wypada najlepiej, gdy jest jednoczesna z upoważnianiem/wzmacnianiem (*empowerment*), stąd podwójna strzałka.

Sugerujemy, by osoba zajmująca się rozwojem społeczności lokalnej, zarówno nowa na danym terenie, jak i doświadczona, zaczynała od oceny zasobów (kapitał, ludzie, materiały), które mogą być użyte:

ENGAGE – ANGAŻOWAĆ

ANGAŻOWAĆ

- Sesja wymiany pomysłów z grupą młodzieży i grupą
- Kluczowe osoby z poprzednich projektów pomagające rozwinąć i promować projekt
- Promocja przez młodzież w klubach/ na imprezach/ w szkole
- Spotkanie muzyczne połączone ze spotkaniem dyskusyjnym – szansa na przyciągnięcie młodych ludzi
- Młodzież wykonująca stronę na MySpace i opiekująca się nią
- Młodzież występująca na lokalnych wydarzeniach muzycznych
- Większe poczucie, że projekt należy do nich – pomoc polegająca na przekazywaniu informacji ustnej

EMPOWER – WZMACNIAĆ

WZMACNIAĆ

- Działania wynikające z pomysłów młodzieży
- Młodzież zaangażowana w promocję, wykonanie materiałów oraz branding (promowanie marki) sesji
- Rówieśnicy edukatorzy wyszkoleni w nauczaniu muzyki
- Uformowanie grupy kierującej, fundusze wnioskowane i otrzymane
- Zgoda grupy co do zasad/założeń/celów

EVALUATE – OCENIAĆ

OCENIAĆ

- Ewaluacje pisemne/ustne od osób zaangażowanych, dwa razy w miesiącu
- Ewaluacja pracowników
- Zeszyt sugestii
- Informacja zwrotna ze strony MySpace
- Comiesięczne dyskusje/szkolenia z edukatorami – rówieśnikami/pracownikami
- Sterowanie dyskusjami grupy

RESOURCE DEVELOPMENT ASSESSMENT – OCENA ROZWOJU ZASOBÓW

**OCENIAĆ
ZASOBY**

- Obecne relacje z pracownikami/młodzieżą/agencjami
- Własne umiejętności – może pojawić się potrzeba ich zaprezentowania, dla zachęty
- Mieszkańcy dzielnicy – odpowiednie umiejętności do pomocy (np. pisanie słów piosenek)
- Zadbanie o potencjalne zasoby – zarówno ludzie, jak i pieniądze
- Sprzęt – czy inne grupy mają niewykorzystywany sprzęt
- Partnerstwo – projekt powstający przy współpracy między rządowymi i pozarządowymi organizacjami pracującymi z młodzieżą
- Zgromadź środki – spróbuj innowacyjnych (może pozornie nieprzystających) połączeń i kombinacji działań
- Firmowe wsparcie – firmy dystrybucyjne mogą podarować płyty, miejscowe sklepy dostarczą różnorodności muzyczne (takie jak gramofony, czyste płyty CD itp.)

Wasza pula zasobów z każdym cyklem powinna się powiększać!

kontakt:

Pete Staffell, pracownik środowiskowy

MK Council

tel.: 07984413901

e-mail: peter.staffell@milton-keynes.gov.uk

Kampanie i lobbying



Wprowadzenie



Niniejszy rozdział dostarcza porad i wskazówek dotyczących kilku bardzo różnych podejść do lobbingu, który większość grup lokalnych będzie musiała podjąć w pewnym momencie swojego działania. Pierwsze dwa artykuły na temat korzystania z mediów i tworzenia dobrej promocji akcji mówią o nadrzędnych zasadach zwiększenia nagłośnienia problemów.

Następny zbiór siedmiu artykułów analizuje tradycyjne co prawda sposoby lobbingu wśród polityków, ale wzbogacone o propozycje ciekawych i skutecznych działań. Chociaż skupiają się na tematyce lobbingu wśród członków Parlamentu Europejskiego, są one łatwe do adaptacji w podejściu do polityków lokalnych i krajowych.

Pokojowa akcja bezpośrednia (Non-Violent Direct Action, NVDA) ma długą i zaszczytną historię w rozwoju społeczności lokalnej, a sześć artykułów przedstawianych w niniejszej części publikacji wyjaśnia tę koncepcję w odniesieniu do planowania, skuteczności i sprawnego prowadzenia szkoleń wspomagających. Znajdują się tu studia przypadków prezentujące pewne działania podjęte przez grupy oraz kwestie, które podniosły i skonfrontowały.

Zamieszczono tu m.in. studium przypadku pokazujące, jak organizacje mogą przyjąć postawę wzmocnienia społeczności lokalnych poprzez zapewnianie wsparcia technicznego i obrony praw socjalnych. Jest to przykład tego, jak organizacje społeczne mogą wykorzystywać wiedzę do wsparcia osób i grup marginalizowanych.

Rozdział kończy się studium przypadku przedstawiającym tworzenie porozumienia z urzędnikami i radnymi wokół kwestii prawdopodobnych konsekwencji budowy nowej szkoły.

W poradniku umiejętności z 2001 roku znajduje się rozdział na temat kampanii, z którego większość jest wciąż aktualna przy planowaniu i realizacji kampanii środowiskowych oraz w kontekście wyzwań dla osób je wspomagających.

Rozdział na temat wirtualnych społeczności w tej publikacji zawiera kilka sugestii dotyczących użycia internetu jako narzędzia wspierającego prowadzenie kampanii.

7.1.	Jak postępować z mediami	212
7.2.	Przewodnik dobrej promocji.....	217
7.3.	Alerty.....	221
7.4.	Prezentacja oficjalnego stanowiska.....	225
7.5.	Kontakt z politykiem.....	226
7.6.	Pisanie listów lobbingowych.....	228
7.7.	Odpowiedź na listy parlamentarzystów.....	230
7.8.	Wizyta u polityka.....	232
7.9.	Tworzenie profili parlamentarzystów.....	235
7.10.	Co to jest pokojowa akcja bezpośrednia.....	236
7.11.	Studium przypadku – pokojowa akcja bezpośrednia społeczności lokalnej przeciwko uprawom modyfikowanym genetycznie.....	239
7.12.	Planowanie pokojowej akcji bezpośredniej.....	240
7.13.	Studium przypadku – planowanie akcji bezpośredniej (NVDA)	242
7.14.	Jak podjąć skuteczną pokojową akcję bezpośrednią.....	243
7.15.	Szkolenia w zakresie pokojowych akcji bezpośrednich (NVDA)	246
7.16.	Studium przypadku – wartość wsparcia w doradztwie.....	249
7.17.	Studium przypadku – blokada nowej akademii.....	251



7.1. Jak postępować z mediami

SEEDS FOR CHANGE

Wprowadzenie

Jest to skrót pakietu pod nazwą *Dealing with the Media* (Postępowanie z mediami), przygotowanego przez organizację Seeds for Change w celu wsparcia grup podejmujących kampanie w sprawie skutków zmian klimatycznych. Pełen pakiet jest dostępny pod adresem <http://www.networkforclimateaction.org.uk> wraz z innymi pakietami informacji na temat sposobów promocji. Udzielane porady są łatwe do dostosowania dla wszystkich grup, które chcą, by ich przesłanie dotarło do innych użytkowników mediów. Więcej zasobów jest dostępnych na stronie <http://www.seedsforchange.org.uk>.

Najważniejsze rzeczy najpierw!

Przed rzuceniem się w wir pracy z mediami rozważ kilka podstawowych pytań:

1. Jaki jest cel twojej akcji?

Nie spędzaj mnóstwa czasu na promocję w prasie, chyba że jest to jeden z celów akcji! Jeżeli jednak akcja (przynajmniej częściowo) ma na celu dotarcie do mediów, to warto pomyśleć o tym, do których mediów się zwrócić i w jaki sposób to zrobić. Jednak nawet jeśli nie potrzebujesz uwagi mediów, warto przygotować dla nich wystąpienie na wypadek, gdyby pojawiło się zainteresowanie ze strony ich przedstawicieli. Masz także większą szansę rozpowszechnić swoje przesłanie (bardziej niż poprzez wypaczoną sensacyjność), jeśli przedstawiś dziennikarzom swoją wersję informacji.

2. Jaki jest twój punkt widzenia?

W jaki sposób zamierzasz pokazać, kim jesteś i co robisz? Czy twój pogląd na wykorzystanie mediów mieści się w szerszych ramach celów kampanii?

3. Kto będzie rozmawiać z mediami?

Zaplanuj wszystko wcześniej tak, aby przedstawiciel ds. mediów mógł przygotować kilka hasłowych prezentacji i przejrzeć podstawowe fakty. Doskonałą osobą do tego zadania jest osoba przyjazna, pewna siebie, która potrafi być stanowcza i jest sprawna językowo.

4. Jakie media? Jakiegolwiek?

Lokalne gazety i stacje radiowe nagłośnią praktycznie wszystko, co jest choć trochę emocjonujące. Telewizja jest bardziej wybiórcza i będziesz musiał wymyślić coś znaczącego,



aby uzyskać jej zainteresowanie. Jeszcze trudniej pozyskać uwagę mediów ogólnokrajowych, ale będzie łatwiej, jeśli przeprowadzasz swoją akcję np. w Londynie.

Pomyśl o tym, które z powyższych mediów chcesz przyciągnąć, a następnie rozwiń swoją strategię medialną. Odpowiedz sobie na pytania:

- Jaką wiadomość mają przekazać media? Skoncentruj się na trzech prostych kluczowych przekazach.
- Czy twoja działalność/akcja jest dostatecznie interesująca lub jest aktualna na tyle, by zainteresować media ogólnokrajowe? A może zainteresujesz tylko media lokalne i alternatywne?
- Przyjrzyj się podobnym historiom, które prezentowały krajowe media w przeszłości – czy twoja jest tak samo interesująca jak tamte? Jeśli twoja akcja nawiązuje do jednego z tematów aktualnie interesujących media (np. wyższe podatki na samochody z napędem na cztery koła), zasygnalizuj to w swoim oświadczeniu dla mediów.
- Czy w twoim przekazie będą barwne, dynamiczne obrazy? Fotografowie i tv pofatygują się tylko wtedy, gdy zaoferujesz coś dobrze prezentującego się wizualnie i najlepiej kontrowersyjnego lub bardzo aktualnego.
- Czy wiesz, z którymi dziennikarzami skontaktować się bezpośrednio? Zapytaj innych aktywistów, którzy dziennikarze są przyjaźni i skłonni do pozytywnego opisu, i spróbuj najpierw nawiązać kontakt z nimi.
- Czy wiesz, gdzie przesłać swój komunikat prasowy? Stwórz aktualny wykaz adresów e-mail, numerów faksów i telefonów wybranych przez siebie mediów. Możesz sprawdzić ich adresy e-mail w sieci lub zadzwonić i o nie zapytać.

Komunikaty prasowe/medialne

- Dziennikarze są zasypywani komunikatami medialnymi. Upewnij się, że twój się wyróżnia. Przyciągnij uwagę chwytliwym nagłówkiem i pierwszym akapitem. Pozostała część także musi być klarowna i w dobrym stylu i zawierać jednocześnie wszystkie kluczowe informacje.
- Wyślij swój komunikat prasowy przez e-mail, a jeżeli go wydrukowałeś, użyj formatu A4. Umieść nazwę swojej grupy (i logo) wraz ze słowami KOMUNIKAT PRASOWY lub KOMUNIKAT MEDIALNY na górze.
- Trzymaj się formy krótkiej i prostej – tylko jedna lub dwie strony, i upewnij się, że zawarłeś wszystkie fakty.
- Wybierz dobry nagłówek: coś krótkiego i zwięzłego.



- Aspekt medialny powinien być zawarty we wstępie do twojego komunikatu prasowego. Porusz pięć ważnych punktów: KTO, CO, KIEDY, GDZIE, DLACZEGO. na przykład KTO: miejscowa społeczność, KIEDY: dziś, CO: podjęła działania w celu, DLACZEGO: zmniejszenia emisji zanieczyszczeń zmieniających klimat.
- Przyjrzyj się artykułom w lokalnych gazetach, a następnie napisz swój komunikat prasowy w taki sposób, aby mógł zostać użyty jako artykuł jedynie po drobnych zmianach. Lokalne gazety często tak robią.
- To nie przemowa! Skoncentruj się na faktach najbardziej związanych z twoją akcją. Możesz opisać szczegóły na końcu w uwagach dla wydawcy.
- Dodaj chwytliwy cytat lub dwa, np. wypowiedź kogoś znanego, kto stwierdził: „Trwa chaos klimatyczny”, oraz kogoś związanego z akcją, wyjaśniającego, co robicie i dlaczego.
- W notatce prasowej powinny się znaleźć wasze numery kontaktowe – upewnij się, że telefony działają oraz że osoba odbierająca telefony jest przygotowana.
- Dodaj informacje o możliwości wykonania zdjęć – dołącz informację o terminie i miejscu wraz z krótkim obrazowym i intrygującym opisem wydarzenia.
- Wyślij komunikat medialny przez e-mail i faks (jeżeli możesz). Śledź go telefonicznie – „Sprawdzamy tylko, czy nasz komunikat prasowy dotarł”.

Wywiady

Udzielanie wywiadu może być doświadczeniem wyczerpującym nerwowo, ale nie musi. Jeżeli chcesz dobrej prasy, upewnij się, że media porozmawiają z osobami, które wiedzą, o czym mówią. Najlepszym na to sposobem jest zaoferowanie im rozmówców, którzy są do tego przygotowani.

Wywiady z prasą są na ogół przeprowadzane bardziej na luzie i trwają dłużej niż radiowe lub telewizyjne, ale stosuje się tu te same zasady:

- Znaj fakty, zrób kilka notatek i przeczytaj je przed wywiadem. Następnie weź głębski wdech i zrelaksuj się.
- Poznaj swoją publiczność: możesz opowiedzieć szczegóły, jeżeli będziesz w programie lokalnym, ale jeśli zamierzasz wystąpić w programie z muzyką pop, będziesz potrzebować paru naprawdę chwytliwych sloganów.
- Wybierz dwie lub trzy kluczowe informacje. Pamiętaj o nich i skup się na ich przekazaniu. Na przykład: trwa chaos klimatyczny; wszyscy musimy wziąć na siebie odpowiedzialność; akcja wzięła na cel „przestępcę klimatycznego”, ponieważ...
- Zastanów się, jakie pytania możesz usłyszeć i jak na nie odpowiesz.



- Nakreśl obraz, opowiedz historię, ale unikaj statystyk lub długich list. Ludzie lepiej rozumieją i kojarzą określenia „niedźwiedzie polarne” niż „czynniki tarcia polarnej pokrywy lodowej”.
- Unikaj żargonu lub języka technicznego – mów w sposób jasny i prosty.
- Jeśli nie rozumiesz pytania, poproś dziennikarza o jego powtórzenie lub wyjaśnienie. Nie daj się wciągnąć w tematy, o których nie wiesz nic – masz powody, być podjąć dane działania i masz też prawo przypomnieć o tym dziennikarzowi.

Wywiady radiowe i telewizyjne

Oprócz powyższego pamiętaj o tym, aby:

- Zapytać, czy wywiad jest prowadzony na żywo, czy jest nagrywany. Jeżeli jest nagrywany, możesz w razie czego powtórzyć rozmowę.
- Mówić wyraźnie i wolniej niż zwykle.
- Zmieniać ton – musi on pasować do twojego przekazu. Pozwól ujawnić się twojemu naturalnemu entuzjasmowi, to jedna z twoich głównych mocnych stron.
- Rozmawiać z dziennikarzem i nawiązać z nim kontakt wzrokowy. Zignoruj mikrofon i kamerę.
- Media mogą wykorzystać tylko bardzo krótki fragment z wywiadu, np. cztery lub pięć sekund, dlatego upewnij się, że masz przygotowanych kilka zwięzłych myśli, chwytliwych haseł, które omawiają dwa, trzy główne punkty.

Dostarczenie własnych fotografii i zdjęć wideo

Jeżeli masz umiejętności i sprzęt, możesz zamieścić własne fotografie i wideoklipy z akcji w serwisie internetowym. Jeżeli chcesz, by media je wykorzystały, wówczas będziesz musiał upewnić się, że:

- są wysokiej jakości (dobrze wyglądają i mają co najmniej 300 dpi w przypadku zdjęć),
- są bezpośrednio dostępne – najlepiej w czasie, gdy akcja nadal trwa.

Strona z listami do prasy

Listy do prasy mogą być skutecznym sposobem dotarcia do ludzi, szczególnie listy do lokalnych gazet, w których masz duże szanse na ich opublikowanie:



- Listy powinny być krótkie i rzeczowe, oparte na zdrowym rozsądku. Nie powinny być wielkimi przemowami.
- Skoncentruj się na jasnym przekazaniu kilku punktów. Jeżeli masz wiele punktów do poruszenia, możesz rozdzielić je pomiędzy różnych autorów.
- Szansa na opublikowanie wzrasta, jeżeli listy zawierają nawiązanie do osobistej lub zawodowej wiedzy lub doświadczenia, zatem zrób to.

Kontakty do mediów:

Kontakty do wielu gazet lokalnych można znaleźć pod adresem:

www.planningsanity.co.uk/media/news.htm

Dowiedz się czegoś więcej o lokalnych/krajowych newsletterach i listach e-mailowych.

Oto dwa przykłady:

Schnews – krajowy tygodniowy newsletter e-mailowy – www.schnews.org.uk

Biuletyn informacyjny Rising Ride – info@risingtide.org.uk

A na tych stronach możecie samodzielnie zamieścić swoją historię:

www.earthfirst.org.uk

www.indymedia.org.uk

www.climateimc.org

kontakt:

Seeds for Change

tel.: 0845 458 4776

www.seedsforchange.org.uk



7.2. Przewodnik dobrej promocji

SEEDS FOR CHANGE

Wprowadzenie

Ten artykuł instruktażowy został napisany w celu wsparcia grup podejmujących działania na rzecz zmiany klimatu, ale jest dość łatwy do przystosowania przez wszelkie grupy lokalne mające ważne społeczne przesłania do przekazania.

By urzeczywistnić wielkie zmiany konieczne w celu zapobiegania chaosowi klimatycznemu, musimy włączyć mnóstwo ludzi w podejmowanie akcji, zarówno w życiu osobistym, jak i w ich społecznościach. W jaki sposób najlepiej prześlemy im nasze przesłanie? Jest wiele opcji, ale cokolwiek robisz, nie bierz się pochopnie za pierwszą rzecz, która przyjdzie ci do głowy. Pomyśl o tym, co będzie najbardziej efektywne w twojej kampanii.

Dobra promocja pomaga:

- upowszechnić informację,
- pozyskać większą liczbę zwolenników,
- zwiększyć nacisk.

1. Jakie są twoje kluczowe przesłania?

Jako działacze społeczni mamy zwyczaj zalewać ludzi informacjami, gdyż problemy są złożone i jest wiele rzeczy, o które dbamy. Jednak ludzie są bombardowani codziennie mnóstwem informacji. By przekazać im nasze przesłanie, musimy się skoncentrować na kilku prostych i jasnych kwestiach, które utkwia im w umysłach.

Musisz wyrażać się jasno o celach twojej kampanii. Jakie są trzy najważniejsze rzeczy do przekazania ludziom? To są twoje kluczowe informacje. Wypisz je w kilku krótkich, jasnych zdaniach i skoncentruj się na nich w promocji. Być może będzie trzeba je przeformułować w zależności od tego, z kim rozmawiasz.

2. Kto jest twoim docelowym odbiorcą?

Ludzie przyjmują różne role w różnym czasie w ciągu swego tygodnia: pracownik w firmie naftowej, rodzic, kupujący, kierowca samochodu, przechodzień, płatnik podatków. Ta sama osoba będzie podatna na różne przesłania w różnym czasie.

Pomyśl o tym, do kogo musisz mówić i w jakim czasie, by osiągnąć swój cel. Postaw się w sytuacji ludzi. Na czym im będzie zależało? Co ich zainteresuje? Poszukaj drogi do rozmowy.

Kierowanie do ludzi komunikatów i informacji, które ich interesują, będzie bardzo skuteczne.

Promocja polega na pozyskiwaniu ludzi i przeciąganiu na swoją stronę. Bądź kreatywny i miły. Jeżeli konfrontujesz ludzi z konsekwencjami ich działań, krytykuj raczej ich zachowanie



niż pojedynczą osobę. Akceptuj zdolność ludzi do zmiany i daj ludziom możliwość wyboru tego, co mogą zrobić, aby pomóc.

Pomyśl, czy noszenie twojej ulubionej bluzki z napisem „Kierowcy samochodów to dranie” naprawdę zachęci kierowców samochodów do wysłuchania twoich argumentów.

Lista sprawdzająca

- Jaką wiadomość chcesz przekazać?
- Z kim powinieneś porozmawiać?
- Co chcesz, aby ludzie zrobili?
- Jak im to najlepiej przekazać?
- Czy masz na to czas, potrzebne umiejętności i zasoby?

3. Co chcesz, żeby ludzie robili?

Wszystkie twoje wiadomości powinny zawierać jasne wezwanie do działania oraz sugerować ludziom konkretne rzeczy do zrobienia – czy będzie to dołączenie do Twojej grupy, rzadsze korzystanie z samochodu, obejrzenie filmu, bojkotowanie produktu, napisanie listu bądź uprawa własnych warzyw.

Zawsze dostarczaj swoje dane kontaktowe, tak aby ludzie mogli dowiedzieć się więcej lub zaangażować się w działania twojej grupy. Posiadanie gotowych źródeł dalszych informacji jest także dobrym pomysłem, np. mógłbyś umieszczać adresy stron internetowych na ulotkach, plakatach i biuletynach.

Obciążanie Ziemi kosztami? Dobra promocja nie musi...

- Ile ulotek i plakatów naprawdę potrzebujesz?
Nie chcesz chyba gromadzić stosów niewykorzystanych materiałów.
- Należy stosować papier poddany recyklingowi, nie używaj połyskującego tuszu i drukuj tuszem roślinnym. Sprawdź ekologiczne drukarnie.
- Czy istnieją bardziej efektywne sposoby wystąpienia publicznego niż przy użyciu papieru? A może korzystać z internetu i list e-mailowych?
- Pozyskaj miejsce w istniejących biuletynach i publikacjach, by zamieszczać historie o swojej kampanii i zareklamować swoje imprezy.
- Zrób banery i kostiumy ze starych arkuszy, materiałów ze sklepów charytatywnych, śmieci z tworzyw sztucznych, resztek farby.
- Dziel się materiałami i sprzętem z innymi grupami. Rób rzeczy trwałe, które można wykorzystać ponownie.

4. Jak najlepiej dotrzeć do ludzi?

Opracowałeś swój podstawowy przekaz i wybrałeś grupę docelową. Teraz nadszedł czas, by wybrać najlepszy rodzaj komunikatu. Pamiętaj, że chcesz przeciągnąć ludzi na swoją stronę, dlatego ułatw swojej publiczności wysłuchanie ciebie.



Nie oczekuj, że ludzie przyjdą do ciebie po informacje – ty idź do nich. Wykorzystaj lokalizację, język i style, które będą wygodne dla twojej widowni.

Wybierz jak najlepszy sposób na przyciągnięcie uwagi ludzi. Podczas rozmowy z nastolatkami pomyśl o naklejkach, koncertach, festiwalu deskorolek. Ludzie biznesu być może wolą uczestniczyć w spotkaniu z ekspertem w miejskim ratuszu. Prasa lubi fotografie z dziećmi i emerytami. Członkowie parlamentu i lokalni radni czują się na ogół bardziej komfortowo, biorąc udział w panelu dyskusyjnym na gruncie neutralnym, niż malując graffiti na ścianie.

Rozważ, ile czasu i zasobów chcecie przeznaczyć na promocję. Jakimi umiejętnościami dysponujecie w grupie i co lubicie robić?

5. Najlepsze pomysły na skuteczną promocję

- **Plakaty** – umieść je w lokalnych sklepach, ośrodkach społeczności, przychodniach lekarzy rodzinnych, w szkołach, pubach.
- **Ulotki** – do rozdawania w mieście, wkładania do skrzynek na listy, rozkładania na straganach, rozdawania przyjaciołom.
- **Stoiska uliczne i stoiska na imprezach** – są świetne do bezpośredniego kontaktu z mieszkańcami, zaangażowania nowych osób i gromadzenia funduszy.
- **Popisy promocyjne** – np. teatr uliczny, by przyciągnąć ludzi, lub robienie fotografii, by dotrzeć do gazet.
- **Transparenty przy stoiskach i imprezach** – barwne, dobrze wykonane banery przyciągają uwagę i naprawdę przekazują komunikat.
- **Naklejki/identyfikatory** – z twoim przekazem lub danymi kontaktowymi.
- **Przekaz ustny** – bardzo skuteczny!
- **Dotrzyj do mediów** – gazet, radia i telewizji.
- **Lokalne/krajowe biuletyny** – informuj na bieżąco swoją ciągle rosnącą sieć zwolenników.
- **Zmiana billboardów** – zmiana brzmienia napisów/obrazów, by odwracać przekaz reklamowy – intrygować.
- **Imprezy, przemówienia, filmy, warsztaty** są świetne, gdyż dają ludziom możliwość sprawdzenia, co robisz, bez angażowania się w sprawę, oraz skłaniają ludzi do zastanowienia się nad poruszonymi przez ciebie problemami.
- **Koncerty dobroczynne** – pozwalają pozyskać gotówkę. Nie zapomnij o tym, by mieć tam własne stoisko oraz by występujące zespoły mówiły o problemie, którym się zajmujesz.



- **Wystawy** – w bibliotekach, szkołach, centrach społeczności lokalnej.
- **Strony internetowe** – obecnie jest to bardzo istotne. Tani sposób na przekazywanie ludziom mnóstwa informacji.
- **Listy e-mailowe** – by być w stałym kontakcie ze zwolennikami.
- **Blogi** – tu można występować codziennie, zaś ludzie mogą je sobie po prostu czytać.
- **Zjazdy, pokazy, czuwania** – widoczna obecność na ulicach. Rozdawaj ulotki, rozmawiaj z przechodniami, miej dużo banerów i dotrzyj ze swoją historią do mediów.
- **Listy do wydawcy** – szczególnie skuteczne w lokalnej gazetce, gdyż większość ludzi tylko te gazety czyta.
- **Niezliczone inne możliwości** – pocztówki, T-shirty, plakaty w oknach, kubki.

kontakt:

Seeds for Change

tel.: 0845 458 4776

www.seedsforchange.org.uk



7.3. Alerty

JOHN HUFF

Wprowadzenie

Alert jest ogłaszany wtedy, kiedy chcesz, aby twoi członkowie lobbowali u polityka. Z metody tej skorzystano po raz pierwszy w Stanach Zjednoczonych, aby skłaniać ludzi do pisania do Kongresu. Pojedynczym celem akcji jest zmobilizowanie ludzi do podjęcia działania w jakiejś sprawie. Nie są one odpowiednie dla skomplikowanych problemów. Alerty zawierają podsumowanie faktów na temat problemu i wezwanie do akcji.

Kiedy ogłaszamy alert

Ogłaszaj alert, gdy interesująca cię kwestia została opublikowana jako propozycja parlamentu. Umieść wyciąg z nowej propozycji w wezwaniu do alertu. Podaj pełen tytuł i wszelkie numery referencyjne dokumentów. Wyjaśnij, co jest w propozycji dobre, a co jest w niej niewłaściwe. W części *Uaktywnij się* poproś członków akcji alertowej o napisanie do urzędników, radnych, parlamentarzystów, posłów Parlamentu Europejskiego – każdej osoby, która jest odpowiednim adresatem – w celu zebrania informacji o wstępnym ich stosunku do propozycji.

Możesz także ogłosić alert między swoimi członkami, gdy ma się odbyć głosowanie. Większość wybieralnych organów podda propozycję pod głosowanie. W części *Uaktywnij się* podaj adresy e-mail radnego, parlamentarzysty, posła – tuż przed jego/jej głosowaniem nad kwestią.

Przygotowanie alertów

Należy używać wyłącznie jednej strony kartki albo przynajmniej nie umieszczać niczego w części, która jest formularzem zwrotnym. Pamiętaj, by uprzedzić nowych członków, że od czasu do czasu będą wzywani do alertów. Umieść próbki alertu w każdym pakiecie członkowskim. Zachowaj miejsce na formularzu członkowskim, tam gdzie ludzie mogą się wpisywać, jeśli chcą otrzymać zaproszenie do alertu.

Lista korespondencyjna

Miej listę korespondencyjną pokazującą, jak alerty będą ogłaszane między członkami. Lista taka może pokazać, kto otrzymuje wezwanie do alertu faksem, kto musi otrzymywać je pocztą poleconą, kto SMS-em, a kto e-mailem. Poproś swoich członków za pomocą e-maili, by korzystali z opcji odpowiedzi zwrotnej on-line, odpowiadając na zapytanie o uczestnictwo w alercie.



Nagłówek listu i data

[dołącz informacje kontaktowe: strona internetowa, adres, telefon, faks, e-mail]

Alert!

Tytuł alertu

[należy stosować chwytliwe tytuły]

Ogólne informacje o problemie

W ramach tej części zarysuj problem. Podaj informacje na temat tego, kto w twojej grupie może dostarczyć więcej szczegółów. Nie należy stosować żargonu ani skrótów.

Włącz się

Następnie w części *Włącz się* powiedz, co należy zrobić, poproś członków o włączenie się w przynajmniej jedną z trzech lub czterech spraw, które zasugerujesz.

Formularz zwrotny

Na dole każdego listu dołącz formularz zwrotny. Formularz ten służy zbieraniu informacji na temat tego, co ludzie zdziałali, dla kogo, kiedy. Zostaw miejsce na wpisanie nazwiska i wszelkich uwag członka grupy. Dzięki temu prowadzący kampanię będzie wiedział, kto co zrobił. Dobrym pomysłem jest ponowne umieszczenie adresu twojej kampanii w tej części alertu.

Alert

Nazwisko i imię _____

Co zrobiłem _____

Dla kogo _____

Kiedy to zrobiłem ___/___/___



Przykład

Regionalny Oddział Akcji Planeta
234 Prince Alinsky Boulevard,
Ceramic City, CC1-3XZ
tel.: 01234-567890
e-mail: zxcv@1234.com

Alert!

Z pomocą Waszą i setek innych osób w całej Europie prowadziliśmy kampanię w celu wywarcia wpływu na raport specjalny przygotowany przez Parlament Europejski na temat zmian klimatycznych.

Teraz w Parlamencie Europejskim ma być omawiany oraz głosowany raport końcowy, na sesji w Brukseli 1 marca. Jako europejski koordynator rozsyłam zawiadomienia o alercie z prośbą, abyście skontaktowali się z trzema posłami do Parlamentu Europejskiego. Napiszcie, co wiecie z własnego doświadczenia o zmianach klimatycznych, tak aby członek PE nie mógł po prostu odpowiedzieć jakąś formułką. O szczegółach technicznych możesz porozmawiać z panią Belindą Chen, telefon bezpośredni: 01234-123456.

Włącz się!

Napisz do tych parlamentarzystów i poproś, żeby zagłosowali za przyjęciem całego raportu bez wprowadzania poprawek.

Pani Sally Pazaz, poseł PE
33 The Drive, Ballymoray
Isle of Sternway
Szkocja YS1-1XZ



Pani Joan Razamatazz, poseł PE (z Bułgarii)
e-mail: research assiistant@europarl.com
Prof. Elena Glitterati, poseł PE (z Rumunii)
e-mail: research assistant1@europarl.com

Formularz zwrotny

Imię i nazwisko: Belinda Chen Ping Mei
Co zrobiłam: napisałam do trzech osób
Kiedy to zrobiłam: około 21/02/2008

Prosimy o odesłanie tego formularza zwrotnego do:

Pani Sally Yip, europejski koordynator
The Reginal Planet Action Posse
234 Prince Alinksy Boulevard
Ceramic City, CC1-3XY
Zjednoczone Królestwo
Dziękujemy!

kontakt:

John Huff, dyrektor
e-mail: euro_bureau@hotmail.com



7.4. Prezentacja oficjalnego stanowiska

JOHN HUFF

Wstęp

The Concise Oxford Dictionary (Zwięzły słownik oksfordzki) określa prezentację oficjalnego stanowiska jako „pisemny raport na temat postawy lub zamierzenia”. Prezentacja oficjalnego stanowiska jest podsumowaniem twojego stanowiska publicznego i zamierzeń na temat danego zagadnienia podczas kampanii.

Zastosowania prezentacji oficjalnego stanowiska

Możesz chcieć wykorzystać prezentację oficjalnego stanowiska jako rodzaj programu, kiedy spotykasz się z radnym, członkiem krajowego lub Europejskiego Parlamentu. Zdecyduj, do których mediów prześlesz swoją prezentację. Umieść ją na swojej stronie internetowej, jeżeli ją masz.

Trzy w jednym wystarczą

Prezentacja oficjalnego stanowiska ma trzy paragrafy, które zajmują się:

- problemem,
- faktami,
- odpowiedzią.

Pisanie oficjalnego stanowiska

Zmieść swoje „oficjalne stanowisko” na jednej stronie wielkości A4. Zastosuj taki sam nagłówek, jakiego użyłbyś w oficjalnym piśmie. Napisz „Prezentacja oficjalnego stanowiska” pod nagłówkiem i nadaj mu tytuł. Przeczytaj raport głośno. Czy dobrze brzmi? Daj go komuś, komu ufasz, a kto nie jest z twojej grupy, by przejrzał jego treść. Nie istnieje coś takiego jak dobre pismo, są tylko dobrze poprawione pisma. Wykorzystaj komputer w celu uzyskania najlepszego układu. Utwórz i zapisz format próbki jako szablon.

Podsumowanie

Twoja prezentacja oficjalnego stanowiska jest narzędziem lobbyingu. Zgodnie z główną zasadą lobbyingu „twoja wiarygodność jest jedyną rzeczą, która stoi między akceptacją a odrzuceniem”.

kontakt:

John Huff, dyrektor, Biuro Informacji Europejskiej

tel.: 01782-266712

www.eurobureau.ik.com



7.5. Kontakt z politykiem

JOHN HUFF

Wstęp

Niniejszy tekst mówi o nawiązaniu pierwszego kontaktu z politykami po ich wyborze. Politykiem może być lokalny radny bądź członek parlamentu krajowego lub europejskiego. Niektóre z przykładów podanych w niniejszym arkuszu dotyczą członków Parlamentu Europejskiego, lecz zasady mogą być zastosowane do wszystkich polityków. Pierwszy list do nowo wybranego członka parlamentu jest listem polecającym – tu masz tylko jedną szansę. Wykaż się umiejętnościami, dostosowując list zarówno do partii politycznej, jak i osobowości wybranego członka parlamentu. Podziel pracę nad pierwszym projektem tego wstępnego listu między członków swojej grupy.

1. Paragraf: Dobra robota

W pierwszym paragrafie swojego listu chcesz, by wybrany członek poczuł się z siebie zadowolony.

- Pogratuluj wyboru.
- Zapytaj o nazwiska członków personelu biurowego.
- Poproś o szczegóły dotyczące ich strony internetowej, adres e-mail, numer telefonu i faksu.
- Zapytaj o godziny otwarcia biura.
- Jeśli właśnie został wybrany do Parlamentu Europejskiego, zaczekaj do września z wysłaniem listu polecającego. Podczas wakacji jego biuro będzie najprawdopodobniej w trakcie urzędowania.
- Zapytaj, w jaki sposób wolałby się kontaktować z twoją grupą.

2. Paragraf: Obserwujemy cię

Celem tego paragrafu jest uzyskanie wiarygodności przez udowodnienie, że wiecie, czym dani politycy zajmowali się w przeszłości oraz w których komitetach i delegacjach zasiadają obecnie.

- Wspomnij o ich partii i ugrupowaniu politycznym.
- Zacytuj, co ich manifest mówi na temat problemów ważnych dla twojej grupy.
- Wspomnij o wszelkich obietnicach, które złożyli w wieczór wyborczy lub przed wyborami.
- Wspomnij o komitetach, w których zasiadają.
- Wymień wszelkie delegacje, w których pełnią funkcję w Parlamencie Europejskim.
- Zapytaj, jak zamierzają utrzymać kontakt z elektoratem.
- Zapytaj, czy udostępnią roczny raport swojemu okręgowi wyborczemu.



3. Paragraf: Lista zakupów

Niniejszy paragraf to sedno twojego listu. Przygotowując list, zacznij właśnie od niego. Ten środkowy paragraf wyjaśnia, dlaczego twoja grupa wchodzi w polityczny dialog z wybranym członkiem parlamentu.

- Odnieś interesy danego polityka do interesów grupy.
- Wspomnij o problemach swojej kampanii.
- Nadmień, jakiego typu wiedzę posiada twoja grupa.
- Powiedz o twoich powiązaniach na poziomie międzynarodowym oraz europejskim.

4. Paragraf: O naszej grupie

Ostatni paragraf dotyczy twojej grupy – dzięki niemu wybrany członek parlamentu będzie mógł ocenić jej siłę wyborczą. Chodzi o to, żeby przekonać polityków, że jesteście ważni jako grupa nacisku, a kontakt z wami nie jest stratą czasu.

- Powiedz im, jak wielu członków macie w okręgu.
- Powiedz im, jak utrzymać kontakt z waszą grupą.
- Udziel zgody na wprowadzenie danych twojej grupy do ich komputerowej bazy danych.
- Zdecyduj, czy chcesz dołączyć jakiegokolwiek sprawy do tego listu polecającego.

kontakt:

John Huff, dyrektor

e-mail: euro_bureau@hotmail.com



7.6. Pisanie listów lobbingsowych

JOHN HUFF

Wprowadzenie

Niniejszy artykuł ma pomóc ci w przekazaniu twojego komunikatu za pomocą pisania listów lobbingsowych. Jeżeli wybrany polityk już czegoś dokonał, coś wam się podoba, napisz krótki list pochwalny i daj wyraz swojej aprobacie. Wysyłanie listu pochwalnego jest dobrym sposobem na to, by twój kolejny list przyciągnął uwagę.

Rozpoczęcie listu

W pierwszym paragrafie umieść coś, co wiesz na temat polityka. Na początku kampanii możesz znać tylko jego partię polityczną i obszar, który reprezentuje. Nie obawiaj się umieścić tej informacji w liście. Możesz napisać: „Wiem, że reprezentuje Pan _____ partię w Europejskim Okręgu Wyborczym West Midlands i należy do _____ grupy politycznej w Parlamencie Europejskim” (odpowiednio do stanu faktycznego). A w przypadku radnego: „Wiem, że reprezentuje Pan dzielnicę _____ oraz jest członkiem partii politycznej _____”.

Może znasz ulubiony temat polityka, a jeżeli tak, to o tym wspomnij. Spróbuj np. napisać: „Wiem, że działa Pan na rzecz rozwoju demokracji w Indonezji. Niemniej jednak piszę do Pana na tematy bliższe naszym lokalnym interesom”. Takie wstępne nawiązanie mówi politykom, że wiesz coś na ich temat i obserwujesz ich działania.

Punkt centralny listu

Druga część listu zawiera właściwe przesłanie. W pierwszym zdaniu tego drugiego paragrafu przedstaw temat pisma. Mógłbyś powiedzieć: „Dziś jednak piszę na temat propozycji w sprawie _____”. Jeżeli znasz oficjalny tytuł propozycji, umieść go jako nagłówek u góry listu. Jeżeli znasz numer referencyjny, też go tam umieść.

Wykorzystaj fakty, liczby i rozsądek, aby rozwinąć swoje argumenty. Unikaj emocjonalnych wybuchów i rzeczy niepewnych, których nie możesz udowodnić. Opowiedz politykowi o swoich doświadczeniach z propozycją, o której piszesz. Podzielcie się z posłem wiedzą na temat wpływu propozycji w przypadku, gdyby stała się prawem w swoim obecnym kształcie.

Przede wszystkim poproś polityka, by głosował tak, jak chcesz: za, przeciw lub by się wstrzymał. Zadaj tylko jedno pytanie. Nie groź ani niczego od niego nie żądaj.

Szczegóły listu

Najważniejsze, aby wszystko zmieścić na jednej stronie A4. Zredaguj swój list w taki sposób. Wtedy asystentom polityków łatwiej będzie przesłać im go faksem, jeśli przebywają poza biurem. Dodatkowe arkusze często giną gdzieś w zapracowanym i zatłoczonym biurze. Wykorzystaj

komputer, by sprawdzić pisownię i gramatykę listu. Jeżeli wysyłasz list napisany ręcznie, pisz czarnym tuszem, nie niebieskim, wtedy twój list może być kopiowany i wysyłany faksem. Umieść w liście nazwisko i adres polityka. Uić właściwą opłatę pocztową za list, a jeżeli piszesz do biur parlamentarzystów w Brukseli, nie zapomnij o naklejce poczty lotniczej.

kontakt:

John Huff, dyrektor

e-mail: euro_bureau@hotmail.com





7.7. Odpowiedź na listy parlamentarzystów

JOHN HUFF

Wprowadzenie

Artykuł ten mówi o znaczeniu odpowiadania na listy posłów. Twoja odpowiedź jest ważnym listem. Wiele grup aktywistów jest zadowolonych lub rozczarowanych, gdy dostają list posła, i nic więcej w tej sprawie nie robią – a to błąd.

Zweryfikuj odpowiedź posła

No dobrze, odpowiedź nadeszła – i co teraz? Po ponownym odczytaniu sklasyfikuj list przy użyciu metody „podejście i działanie” zgodnie z poniższymi objaśnieniami.

Podejście

Jaka jest postawa posła? Najpierw warto sprawdzić, ile czasu zajęło udzielenie odpowiedzi. Czy polityk podał usprawiedliwienie dla tak długiego oczekiwania na odpowiedź? Czy pisownia twojego nazwiska jest błędna? Wypracujcie opinię grupową na temat postawy posła wobec waszej grupy.

Działanie

Teraz porównaj to, o co zapytałeś w swoim pierwszym liście, z odpowiedzią, którą zawiera otrzymany list. W jaki sposób adresat ustosunkował się do problemu? Większość członków niczego nie obieca, ale przyjmie w uprzejmy sposób do wiadomości. Oceń to, co ci obiecano:

- Czy odpowiedź posła odnosi się dokładnie do pytań, które zadałeś?
- A może otrzymana odpowiedź to tylko próba zdawkowego potraktowania twojego listu?

Zdecyduj i zanotuj opinię Twojej grupy o otrzymanej odpowiedzi.

Gadatliwy poseł

W słowniku oksfordzkim gadatliwość określona jest jako rozwlekły, ale bezcelowy lub ignorancki sposób mówienia lub pisania. Jeśli parlamentarzysta się rozpisał, to uniknął stwierdzenia, jakie jest jego stanowisko w sprawie problemu. Odpowiedz mu: „Dziękujemy za odpowiedź na nasz list na temat żywego problemu _____. Czy możemy zapytać ponownie, co Pan myśli o _____?”. Jest to ponowne zadanie pierwotnego pytania w tej samej formie. Udziel pewnych nowych informacji. Przykładowo: „Na ostatnim spotkaniu komitetu XX zatwierdzono pomysł ____”. Postaraj się dostarczyć pewnych dodatkowych informacji z odpowiedniego źródła, które można zweryfikować. Zdecyduj, czy musisz się spotkać z tą osobą.



Wspierający poseł

Jeśli poseł jest przyjazny, podziękuj za odpowiedź na swój list. Odpisz, mówiąc o tym, jak ucieszyła się twoja grupa. Zaproponuj wspólne zrobienie czegoś, co pomoże kampanii. Być może twoja grupa mogłaby zorganizować jakieś wydarzenie medialne. Na koniec udziel nowych informacji o waszej kampanii w ich okręgu.

Poseł jest przeciwny twojej grupie

Spróbuj nie okazać gniewu słownie lub tonem w swojej odpowiedzi. Twoja grupa może potrzebować wsparcia tego właśnie posła w następnej kampanii. Nie wolno robić złośliwych uwag na temat zwłoki w odpowiedzi na list. Odpisz, mówiąc: „Dobrze jest znać Pańskie stanowisko w tej sprawie”. Nie zgódź się z nimi, obal argumenty wymienione w odpowiedzi. Warto podać przykład innego oficjalnego organu, który się z wami zgadza. Na koniec poproś ewentualnie o uzasadnienie opinii.

kontakt:

John Huff, dyrektor

e-mail: euro_bureau@hotmail.com



7.8. Wizyta u polityka

JOHN HUFF

Wprowadzenie

Niniejszy artykuł wyjaśnia zadania, które członkowie twojej grupy muszą wykonać podczas spotkania z członkiem Parlamentu Europejskiego. Udanie się grupy aktywistów na spotkanie z politykiem nazywamy delegacją. Łatwo możesz dostosować to samo podejście do spotkania z krajowym posłem lub lokalnymi radnymi.

Co należy przygotować

Przed spotkaniem z posłem warto odegrać scenkę z podziałem na role. Zaproś kogoś spoza swojej grupy do odegrania roli posła. Ten test pokaże wam, w którym miejscu musicie wzmocnić prezentację waszej grupy. Potwierdź termin spotkania parę dni wcześniej. Jeśli to wasze pierwsze spotkanie z posłami, spróbuj najpierw spotkać się z tymi, którzy według ciebie będą najbardziej przyjaźni. Poniżej znajduje się lista zadań, które trzeba omówić na takim spotkaniu. Chcesz, aby asystent posła powiedział mu po twoim wyjściu: „To właśnie tacy ludzie wybrali pana na posła”.

Role

- Prowadzący – kiedy wchodzić do pomieszczenia, by spotkać się z posłem, prowadzący mówi pierwszy i przedstawia członków grupy. Twój prowadzący jest liderem delegacji. Kontroluje plan spotkania. Często przy rozpoczęciu spotkania prowadzący wręcza posłowi egzemplarz waszego oficjalnego stanowiska, które będzie rodzajem programu spotkania. To prowadzący decyduje, kiedy nadchodzi pora, by się pożegnać.
- Notujący – zapisuje, na co poseł się zgadza, a czego odmawia. Często notujący będzie interweniować, by powiedzieć coś w rodzaju: „Czy dobrze zapisałem, że zamierza Pan oddać głos na rozdział 29 projektu dyrektywy?”. Notujący jest także odpowiedzialny za zbieranie egzemplarzy nieodpłatnych materiałów udostępnionych w biurze poselskim.
- Główny mówca – to ten, który przedstawia zasadnicze argumenty grupy. Osoba pełniąca tę funkcję powinna dobrze znać omawiany problem i nie dać się łatwo zbić z tropu. Warto wiedzieć, jak umiejętnie odpowiadać na pytania posła.
- Drugi mówca – osoba ta musi wiedzieć dużo o zasadach działania Unii Europejskiej. Jej zadaniem jest zasugerowanie posłowi, co mógłby zrobić. Znajomość tego, co poseł do Parlamentu Europejskiego może, oraz umiejętność uzyskania odpowiedniego poziomu praktycznego zaangażowania z jego strony bardzo się przydadają. Możesz poprosić posła o głosowanie na rzecz tego, co chcesz uzyskać, bądź uzyskaj zgodę



na treść poprawki do przegłosowania przed głosowaniem ostatecznym. Twoja grupa może chcieć różnych rzeczy od posłów z różnych grup politycznych.

- Rozjemca – to on wszystkich uspokaja, jeżeli robi się nieprzyjemnie. Twój rozjemca precyzuje nieporozumienia i prosi posła o wyjaśnienie żargonu i skrótów, którymi się posługuje. Taki rozjemca często się uśmiecha i zapoznaje z pracownikami biura poselskiego, a szczególnie z asystentem ds. badań. Podawanie rąk personelowi biura to kluczowe zadanie tej osoby. Być może także pytanie: „Pańska godność to...?”.
- Pozostali członkowie – musi istnieć dobry powód do przyjścia innych członków twojej grupy na spotkanie z posłem. Może to być członkostwo w tej samej partii politycznej, do której należy poseł, może przynależność do tego samego związku zawodowego.

Po spotkaniu z posłem do Parlamentu Europejskiego

Uzgodnij wcześniej, że twoja delegacja pójdzie do kawiarni w pobliżu biura poselskiego na odprawę po misji. Zawsze pojawią się zadania wynikające ze spotkania. Niektóre zadania będą znane wcześniej, inne pojawią się po spotkaniu. Co do zaplanowanych zadań, postarajcie się uzgodnić wcześniej, kto będzie je wykonywać.

Obowiązki wobec mediów

Jeżeli planujesz wydać komunikat prasowy, postaraj się zrobić zdjęcie delegacji z posłem. Opracuj projekt brzmienia komunikatu jeszcze w biurze poselskim. Często w grupie prowadzącej całą akcję jest osoba odpowiedzialna za obecność mediów. Taka osoba podczas odprawy roboczej ustala z grupą profil komunikatu. Obowiązkiem osoby ds. mediów jest nie tylko napisanie notatki, lecz także rozesłanie jej do mediów i śledzenie jej dalszych losów. Zdecyduj, czy prześlesz komunikat e-mailem, czy rozdasz po powrocie.

Sprawozdawczość

Musisz poinformować pozostałych członków grupy, co się działo na spotkaniu delegacji z posłem. Po spotkaniu w biurze poselskim dokonaj jego oceny wraz z osobą odpowiedzialną za przygotowanie sprawozdania dla członków grupy. Im więcej posłów spotykacie, tym lepiej będzie wam wychodziło sporządzanie ich oceny. Możecie oceniać postawę posłów, jako:

- zdecydowanie przeciwko,
- przeciwko,
- nieznaną,
- za,
- zdecydowanie za.

Świętowanie

Jeżeli twoja grupa spotkała się z posłem do Parlamentu Europejskiego po raz pierwszy, a uzyskaliście to, po co przyszliście, należy to uczcić. Wyznacz kilka osób do zorganizowania uroczystości.

Kartka z podziękowaniem

Taką kartkę kupcie już wcześniej. Jedna osoba w czasie odprawy odpowiada za podpisanie karty i wysłanie jej. Wyślijcie ją niezależnie od tego, co poseł powiedział lub zrobił.

Niezaplanowane zadania

Życie jest pełne niespodzianek, dlatego pojawią się zadania dla delegacji, których wcześniej nie zaplanowano. Być może poseł jest bardzo przychylny i życzy sobie spotkać się z całą grupą do celów reportażu medialnego ilustrowanego zdjęciami. Może poseł dał wam nazwiska dwóch innych członków swojej grupy politycznej, jednego w Grecji, a drugiego w Finlandii, którzy aktywnie działają w sprawie danej propozycji. Może poseł powie wam, kto będzie sprawozdawcą propozycji, albo że istnieje silna grupa nacisku w Brukseli, która ostro zwalcza wasze poglądy. Niektóre sprawy podniesione przez posła będą wymagać debaty całej grupy, ponieważ możecie potrzebować zmiany kierunku działania. Mimo to nie zostawiaj swojej kampanii w rękach jakiegokolwiek posła.

kontakt:

John Huff, dyrektor

e-mail: euro_bureau@hotmail.com





7.9. Tworzenie profili parlamentarzystów

JOHN HUFF

Z im większą liczbą wybranych polityków się skontaktujesz, tym więcej informacji możesz zgromadzić o tym, kto będzie wspierać twoją grupę, a kto może działać przeciwko niej. Możesz zbudować ich profil, korzystając z następującego formularza.

Formularz profilu	
Nazwisko:	Imię:
Tytuł: Pan/ Pani mgr/ dr/ prof.	
Adres:	
Kod pocztowy:	
Telefon:	faks:
E-mail:	
Strona internetowa:	
Informacje osobiste	
Wcześniejsze posady:	
Zainteresowania:	
Religia:	
Inne informacje	
Okręg/dzielnica:	
Data wyboru:	
Partia polityczna:	
Grupa polityczna, jeżeli to poseł do Parlamentu Europejskiego:	
Stanowisko w grupie politycznej:	
Członkostwo w Komitecie:	
Członkostwo w delegacji:	
Ocena	
Zdecydowanie przeciwko/ przeciwko/ nieznane/ za/ zdecydowanie za (podkreśl właściwe) Facyliator Oponent Neutralny	

kontakt:

John Huff, dyrektor

e-mail: euro_bureau@hotmail.com



7.10. Co to jest pokojowa akcja bezpośrednia?

SEED FOR CHANGE

Wprowadzenie

Pokojowa akcja bezpośrednia (Non-Violent Direct Action, NVDA) ma wiele form (patrz inne artykuły w tym rozdziale). Jej sednem jest filozofia „zrób to sam”. Ludzie chcą sami dokonać zmian w swoich społecznościach i środowisku lokalnym, zamiast prosić innych, by zrobili to za nich. NVDA często omija oficjalne lub tradycyjne struktury władzy, natomiast wzmacniają zwykłych ludzi. I dlatego jest tak skutecznym narzędziem dla społeczności i grup lokalnych, które czują się bezsilne w obliczu establishmentu – rządu, korporacji czy innych instytucji.

Aspekty kluczowe na temat NVDA

1. Pokojowa akcja bezpośrednia jest postrzegana jako działanie kontrowersyjne i często takie jest, jednak nie w pejoratywny sposób. Chodzi w niej o konfrontowanie niesprawiedliwości z prawdą i, gdy to konieczne, konfrontowanie z grupami trzymającymi władzę i przekazywanie władzy z powrotem w ręce społeczności lokalnych. Jednak pokojowa akcja bezpośrednia nie musi być skierowana przeciwko czemuś. Jest to inspirująca i pozytywna technika. Wiele form pokojowej akcji bezpośredniej zmierza do budowy zielonej alternatywy. Zamiast tylko się przeciwstawiać, społeczność tworzy sprawiedliwą alternatywę. Przykłady to spółdzielnie żywnościowe, modele współposiadania samochodów czy inicjatywy integrowania społeczności lokalnych.
2. Wspólnoty w Wielkiej Brytanii stają w obliczu problemów związanych z ochroną środowiska, takich jak budowa spalarni, szosy, nowego pasa startowego lub kolejnego podmiejskiego supermarketu. Inne borykają się z faktem niszczenia boisk, działek, rezerwatów przyrody bądź pasa zieleni. Społeczności reagują na te problemy poprzez podjęcie działań z zakresu pokojowej akcji bezpośredniej i nagłośnienie swojego sprzeciwu hałasem i zamętem. Działania obejmują zakładanie obozów na miejscu proponowanej budowy, okupację biur organów władzy i pojawianie się na corocznych walnych zgromadzeniach korporacji.
3. Pokojowa akcja bezpośrednia jest powszechnie i błędnie postrzegana jako zachowanie typowe dla młodych gorących głów lub profesjonalnych aktywistów. Wszyscy mamy w pamięci obrazy młodych ludzi na drzewach, protestujących przeciwko nowej drodze, lub wspinaczy z Greenpeace'u na kominach. Jednak takie działania podejmują ludzie w każdym wieku i o każdym typie sprawności. Byliśmy na akcjach z ludźmi poniżej 16 lat i powyżej 70 lat, na wózkach inwalidzkich i chodzącymi o kulach. Istnieją specjalistyczne grupy aktywistów mniejszości, w tym Sieć Akcji Bezpośredniej Niepełnosprawnych (Disabled People's Direct Action Network, DAN),



jak również, globalnie, wiele ruchów akcji bezpośredniej złożonych z osób ubogich czy wywłaszczonych. Działania z zakresu pokojowej akcji bezpośredniej są dostępne dla każdego, kto chce odzyskać prawa i stawać w obronie tego, w co wierzy, bez przemocy.

4. Kiedy powinieneś wykorzystać podejście pokojowej akcji bezpośredniej? Niektóre grupy chcą widzieć pokojową akcję bezpośrednią jako ostateczność, po którą sięgamy dopiero wówczas, gdy wszystkie pozostałe formy dialogu i protestu zostały wyczerpane. Czują się usprawiedliwione w podjęciu akcji mówiąc: „Próbowaliśmy wszystkiego”. Inne widzą pokojową akcję bezpośrednią jako komplementarną formę akcji, która może być wykorzystana obok bardziej konwencjonalnych technik kampanii i edukacji – jeżeli korporacja unika spotkania i nie siada przy stole negocjacyjnym, wówczas akcja może zmienić jej postawę.
5. Czasami oczywiście pokojowa akcja bezpośrednia nie jest odpowiednia. Większość takich sytuacji ma związek z naszymi osobistymi lub zbiorowymi ograniczeniami. Przykładowo kiedy nie otrzymaliśmy wsparcia odpowiednich systemów na miejscu, kiedy czujemy, że akcja taka przekroczy ramy naszego osobistego poczucia komfortu i bezpieczeństwa bądź kiedy nie chcemy stanąć w obliczu potencjalnych konsekwencji prawnych.

Zagadnienia do rozważenia

Istnieją pewne ważne zagadnienia do przemyślenia podczas planowania działań z zakresu pokojowej akcji bezpośredniej przedstawione w kolejnym artykule w tym rozdziale.

- **Zagadnienia prawne** są kluczową kwestią dla każdego, kto myśli o podjęciu pokojowej akcji bezpośredniej; zdecydowanie zalecamy zapoznanie się ze swoimi prawami. Ale nie zniechęcajcie się. Pokojowa akcja bezpośrednia ma bardzo długą i zaszczytną tradycję dokonywania zmian. Wiele z nich zostało osiągniętych przez zwykłych ludzi łamiących niesprawiedliwe prawa.
- **Nasze reakcje.** Inną kwestią do rozważenia jest nasz własny gniew i potencjał przemocy. Kiedy nasze domy stają się zagrożone wywłaszczeniem bądź place zabaw naszych dzieci są zabudowywane albo też nasilają się nocne przeloty nad naszymi domami, możemy nosić w sobie wiele niezadowolenia. Pomyśl o tym, przygotowując się właściwie do akcji. Dostępne są sesje szkoleniowe na temat pokojowej akcji bezpośredniej, na których możesz zgłębić sposób, w jaki pokojowa akcja bezpośrednia wpływa na ciebie emocjonalnie, i które uczą technik odpowiedniego radzenia sobie z takimi emocjami.
- **Wsparcie społeczności lokalnej.** Niektóre grupy aktywistów obawiają się, że pokojowa akcja bezpośrednia wyobcuje ich z szerszej społeczności. Nasze doświadczenia tego nie potwierdzają. Stale przekonywaliśmy się, że ludzie są przyjaźni wyraźnie pokojowym akcjom. Niektórzy nie lubią nielegalnych działań, ale szanują nasze pokojowe zamierzenia. Nasze doświadczenie jest takie, że ogólnie rzecz biorąc,

pokojowa akcja bezpośrednia stanowi inspirujące narzędzie budowy społeczności lokalnej. O różnicy stanowi sposób, w jaki przeprowadzasz działanie z zakresu pokojowej akcji bezpośredniej. Można być zdeterminowanym, nieposłusznym, niechętnym do współpracy, a nadal przyjemnym i przystępnym. Wymaga to tylko praktyki.



Dalsze informacje

Seeds for Change – szkolenia w zakresie pokojowej akcji bezpośredniej oraz zasobów dla grup środowiskowych

www.seedsforchange.org.uk

Turning The Tide – warsztaty w zakresie akcji pokojowych

www.turning-the-tide.org

kontakt:

Seeds for Change

tel.: 0845 458 4776

www.seedsforchange.org.uk

7.11. Studium przypadku – pokojowa akcja bezpośrednia społeczności lokalnej przeciwko uprawom modyfikowanym genetycznie

SEEDS FOR CHANGE



Ważnym przykładem pokojowej akcji bezpośredniej jest inicjatywa, która miała miejsce pomiędzy 1999 i 2002 rokiem na obszarze Highlands w Szkocji. W ramach prowadzenia rządowych farm doświadczalnych genetycznie zmodyfikowanych upraw (ang. *genetically modified*, GM) duża powierzchnia terenu blisko Munlochry na Wyspie Black miała zostać obsiana modyfikowanym genetycznie rzepakiem.

Wyspa Black została uznana za środowisko dziewicze, jak dotąd nieskażone przez inne eksperymenty ze zbożami GM. Społeczność lokalna obawiała się również o pobliski rezerwat przyrody, a także o zdrowie swoich dzieci. Dlatego też lokalny opór był silny i sformowana została grupa ds. kampanii Highlands and Islands GM Concern (HIGMC) w celu rozpoczęcia debaty, lobbiny polityków i rolników przeciwko przeprowadzeniu testu i spowodowania, by lokalne poglądy zostały usłyszane. HIGMC okazała się wielkim sukcesem w przyciąganiu uwagi mediów i wywieraniu presji na polityków. Wkrótce liczyła 400 członków.

Niemniej jednak pomimo nacisku pola rzepaku GM nadal obsiewano. Niektórzy członkowie lokalnej społeczności zdecydowali się na przeprowadzenie pokojowej akcji bezpośredniej. Przy wsparciu organizacji akcji bezpośredniej, Scottish Genetix Action, zaplanowano pierwszą akcję – nocny wypad na pole w celu jego „odkazania” i przesłanie wiadomości o tym rolnikowi i rządowi. W przeddzień wyborów roku 2001 grupa 18 osób wydeptała ogromne X na polu i wysłała do mediów komunikat prasowy mówiący, że swoim X oddali pierwszy głos w wyborach – głos przeciwko uprawom GM. Reakcja mediów była entuzjastyczna. Co ważniejsze, entuzjazm dla akcji bezpośredniej ogarnął całą społeczność lokalną i w ciągu następnego roku zostało przeprowadzonych wiele bezpośrednich akcji – od przykuwania się łańcuchami do ciągników w celu uniemożliwienia zasiewu upraw GM do akcji uporczywego odkazania rosnących upraw. The Munlochry Vigil, 24-godzinna obecność mieszkańców na poboczu naprzeciwko jednego z miejsc testowania zbóż GM, zapewniła akcji zainteresowanie oraz uwagę mediów.

W kampanii nie obyło się bez problemów – chociaż Vigil wywodziła się z akcji bezpośredniej, cierpiała z powodu wewnętrznych konfliktów i słabej dynamiki grupy. Niektórzy z tych, którzy przejęli kierownictwo, oponowali przeciwko akcji bezpośredniej. Owe walki o władzę pochłonęły wiele energii, zaś niektóre osoby zostały całkowicie wyeliminowane z kampanii. Niestety w przypadku „wysokiego ciśnienia” w trakcie kampanii nie jest to rzadkością, ale skuteczna grupa pokojowej akcji bezpośredniej stara się utrzymać zarówno odpowiednią dynamikę wewnętrzną, jak i skuteczne oddziaływanie na zewnątrz!

Dalsze informacje

Więcej o grupach działających skutecznie w rozdziale 6.

www.munlochrygmvigil.org.uk/history.htm, <http://www.munlochrygmvigil.org.uk/history.html>

kontakt:

Seeds for Change

tel.: 0845 458 4776

www.seedsforchange.org.uk

7.12. Planowanie pokojowej akcji bezpośrednio

SEEDS FOR CHANGE



Wprowadzenie

Przy planowaniu pokojowej akcji bezpośrednio (NVDA) istotne jest, by społeczność lub grupa lokalna miały jasny i realistyczny cel. Często akcja będzie częścią ciągłej kampanii i musi być planowana w tym kontekście.

Czas poświęcony planowaniu zwróci się w dniu akcji. Jasno określony cel umożliwi twojej grupie przekazanie waszego przesłania w sposób klarowny szerszej społeczności, mediom, a także osobom u władzy. Pomóc w tym może czteroetapowy proces:

Podejście czterech kroków

Krok 1 – Jaki jest cel akcji?

Jest mało prawdopodobne, aby cel akcji był taki sam jak cel ogólnej kampanii. Możecie starać się o uchronienie przestrzeni zielonej przed zabudową. Jednak celem tej konkretnej akcji może być po prostu przyciągnięcie uwagi mediów do kampanii jako krok na drodze do zachowania przestrzeni zielonej. Niezależnie od wyznaczonego celu upewnijcie się, że potraficie go jasno przedstawić. Jeżeli jest on tak skomplikowany, że nie możecie szybko i łatwo go wyjaśnić rodzinie lub kolegom z pracy, prawdopodobne jest, że wasza akcja także nie zostanie zrozumiana.

Krok 2 – Wybór odpowiedniego adresata akcji

Jest gdzieś osoba bądź niewielka grupa osób, które mają moc urzeczywistnienia celu waszej akcji. W przypadku ogólnej kampanii zmierzającej do zachowania przestrzeni zielonej może to być komitet planowania przy lokalnych władzach twojej dzielnicy, prywatny deweloper lub właściciel. Jednak, tak jak cel akcji, jej adresat może być różny. Jeśli chodzi o zwrócenie uwagi mediów, można zaplanować coś obrazowego, przyciągającego dziennikarzy i nadającego się na nagłówki gazet.

Krok 3 – Podjęcie decyzji w kwestii taktyki

Istnieje wiele sposobów przeprowadzenia takiej akcji. Pokojowa akcja bezpośrednia jest ograniczona tylko przez naszą wyobraźnię. Możecie zatrzymać ścinanie drzew poprzez wspięcie się na drzewo i odmowę zejścia. Możecie sformować ludzki łańcuch w poprzek drogi. W ramach kaskaderki medialnej można rozwiesić transparent pomiędzy drzewami lub przejąć biuro dewelopera. Istotne jest to, że wybrana przez was taktyka dotyczy wyraźnie waszego celu i bezpośrednio wpływa na wybranego przez was adresata.

Krok 4 – Wprowadzanie w życie

Wiele grup upada na ostatniej przeszkodzie. Planują wielką akcję, ale mają trudności z jej faktyczną realizacją. Ważne, abyśmy czuli się zdolni do brawury w naszych akcjach, ale musimy być realistami dostatecznie, by móc wdrożyć nasze plany przy wykorzystaniu dostępnych nam zasobów. Zrób zatem szybki przegląd: Ile osób możesz zaangażować? Czy zamierzasz kontynu-



ować pracę, jeżeli część z nich stchórzy? Czy każdy jest świadomy możliwych konsekwencji? Czy masz wszystkie potrzebne informacje? Itd.

Zagadnienia do rozważenia

Istnieją istotne sprawy do rozważenia w planowaniu pokojowej akcji bezpośredniej. Obejmują one:

- prawne konsekwencje realizacji planu,
- pytanie, czy możesz planować otwarcie i publicznie i nadal zdołać przeprowadzić akcję w dany dzień (lub też czy będzie oczekiwać na ciebie policja?),
- wybór stylu działania, który zbuduje społeczność i zainspiruje wsparcie dla twojej sprawy.

Implikacje prawne pokojowej akcji bezpośredniej

Nie ma tu miejsca na zagłębianie się w prawne implikacje akcji bezpośredniej bez przemocy. Istnieją dostępne zasoby, takie jak strona The Activists' Legal Project (www.activistslegalproject.org.uk) i strona Liberty Your Rights (www.yourrights.org.uk). Również lokalni prawnicy mogą ci udzielić takiej informacji. Ważne jest, aby wszyscy zaangażowani znali potencjalne ryzyko i konsekwencje. Istnieje ryzyko prawne, które nie powinno być ignorowane, ale jak np. w przypadku aktywistów ochrony środowiska prawne konsekwencje są na ogół znikome.

Planowanie otwarte bądź zamknięte

Niektóre grupy planują w tajemnicy, aby ich akcje były bardziej skuteczne w dniu przeprowadzenia. Wadą takiego podejścia jest to, że nieuchronnie tworzy się podział na wtajemniczonych oraz niewtajemniczonych. Planowanie publiczne oznacza, że możesz przyciągnąć więcej ludzi z doświadczeniem i umiejętnościami, ale jeśli wasz przeciwnik dowie się o planie, może zareagować. Brak tu dobrej jednoznacznej odpowiedzi, ale warto o tym pomyśleć.

Budowa społeczności lokalnej

Niektóre osoby obawiają się, że działania pokojowej akcji bezpośredniej alienują lokalną społeczność. Inne oponują, że wręcz przeciwnie, inspirują one ludzi do działania. Zawsze będą tacy, którzy uważają, że bardziej prowokacyjne formy kampanii są zbędne, ale z naszego doświadczenia zdecydowanie wynika to ostatnie. Widząc niewielką grupę ludzi działających w dobrej sprawie, często w obliczu istotnych przeciwności ludzie odczuwają naturalne zrozumienie dla działaczy. Jednak możliwa jest i zła akcja pokojowa. Pomyśl o społeczności lokalnej, w której pracujesz. Weź pod uwagę kulturowo czułe punkty. Postaraj się zbudować wsparcie dla twojej sprawy przez publiczne zaangażowanie dla podejmowanej akcji i nie rość sobie prawa do przemawiania w imieniu innych, chyba że masz do tego autentyczny mandat!

7.13. Studium przypadku – planowanie akcji bezpośredniej (NVDA)

SEEDS FOR CHANGE



Przez ponad 20 lat mieszkańcy dzielnicy Heathrow znajdującej się pod trasą przelotu samolotów walczyli przeciwko rozbudowie lotniska, zwiększonej liczbie lotów, nocnym przelotom i zanieczyszczeniu. Przez lata ich żądania były w dużym stopniu ignorowane przez władze. Nieuchronnie prowadziło to do sytuacji, w której część z nich w końcu zdecydowała się na akcję bezpośrednią.

W listopadzie 2006 roku około 30 mieszkańców, którzy działali w kampanii przeciwko Heathrow, spędziło pół dnia z trenerami pokojowej akcji bezpośredniej (NVDA), poznając zagadnienia i techniki podejmowania takich akcji. Później część z nich zgodziła się na zaplanowanie swojego pierwszego działania.

Grupa spotkała się na początku 2007 roku i ustaliła, że cel jej akcji jest dwojaki – przenieść kampanię z medialnego poziomu lokalnego na krajowy i przekazać decydentom, co czują mieszkańcy – w bardziej bezpośredni sposób. Jako odpowiedniego adresata wybrano ministra transportu. Wszystko, co było konieczne, to okazja do spotkania z nim, jaka nadarzyłaby się gdzieś w Londynie.

Dowiedziano się, że odbędzie się konferencja branży lotniczej, na której będzie przemawiał właśnie ten minister. Członkowie grupy odwiedzili miejsce konferencji, by zapoznać się z jego rozplanowaniem.

Na kolejnym spotkaniu zaplanowano taktykę. Jedna grupa miała wejść na konferencję i podczas gdy przyciągnęłaby uwagę uczestników konferencji, rozwijając transparent, pozostali weszliby na scenę i porozmawiali z ministrem bezpośrednio. Inna grupa miała pozostać na zewnątrz, by przekazać przesłanie mieszkańcom i prasie, rozdając ulotki i rozwieszając banery.

W nadchodzących tygodniach gromadzono rekwizyty – banery, ulotki, garnitury i krawaty.

Zaufani dziennikarze zostali powiadomieni z wyprzedzeniem. Przygotowano oświadczenie dla prasy, do przesłania e-mailem do krajowych mediów bezpośrednio po akcji. W celu zapewnienia zdjęć dla mediów jeden z członków grupy wewnętrznej miał wziąć aparat fotograficzny.

Doświadczeni aktywiści zostali poproszeni o instruktaż na temat możliwych konsekwencji prawnych. Wyznaczono ochotnika do rozmów z policją i ochroną miejsca w celu złagodzenia jakichkolwiek napięć, podczas gdy inny byłby dostępny pod telefonem do zorganizowania wsparcia w przypadku aresztowań.

W dniu przeprowadzenia akcji plan zadziałał jak w zegarku. Minister został skonfrontowany z aktywistami, którzy powiedzieli mu spokojnie i wyraźnie, dlaczego Heathrow nie powinno być rozbudowywane. Była tam prasa. Nie doszło do aresztowań. Przekazawszy przesłanie dokładnie zgodnie z planem, grupa opuściła konferencję i dołączyła do osób rozmawiających z mediami na zewnątrz.

kontakt:

Seeds for Change

tel.: 0845 458 4776

www.seedsforchange.org.uk

7.14. Jak podjąć skuteczną pokojową akcję bezpośrednią

SEEDS FOR CHANGE



Niniejszy rozdział zawiera kilka przykładów użycia pokojowej akcji bezpośredniej i kilka porad, jak być skutecznym.

Przykłady pokojowej akcji bezpośredniej:

- Okupacje biur są powszechnie stosowaną akcją powodowania zakłóceń. Najprościej mówiąc, aktywiści wchodzą do wybranego budynku i zajmują jego część. Czasami jest to tylko hol. W innych przypadkach następuje przejście określonego biura. Aktywiści stosowali okupację biura także jako możliwość spotkania i rozmowy z pracującym tam personelem.
- Akcje udziałowców zwykle odbywają się podczas dorocznego walnego zgromadzenia przedsiębiorstwa. Aktywiści posiadający udziały (wystarczy mieć tylko jeden udział) dołączają do innych udziałowców i wykorzystują możliwość, by zadać zarządowi kłopotliwe pytania, zakłócić prezentacje członków personelu wyższego szczebla, przekazać alternatywne roczne sprawozdania i w niektórych przypadkach zupełnie przerwać doroczne spotkanie udziałowców. Odbywało się to na przykład poprzez wtargnięcie na mównicę lub uaktywnienie alarmów pożarowych. Podobne techniki są stosowane na konferencjach i na targach.
- Blokadę miały miejsce m.in. w supermarketach, rafineriach naftowych i biurach firm w celu powstrzymania dostaw lub zatrzymania personelu w drodze do pracy. Czasami w akcjach wykorzystuje się *lock-on* – sprzęt, którego aktywiści używają do spięcia się razem, aby utrudnić ich usunięcie (w dalszej części znajdują się informacje dotyczące akcji typu *lock-on*). Blokadę mogą obejmować zarówno małe grupy ludzi ze stosunkowo skomplikowanym sprzętem, jak i duże grupy wykorzystujące swoją liczebność do zablokowania drogi, bramy lub drzwi.
- Akcje z użyciem pojazdów istnieją w wielu formach. Aktywiści ochrony środowiska zatrzymywali sprzęt budowlany lub busy z ochroną zmierną na miejsce budowy. Zatrzymywanie pojazdów wymaga dokładnego przemyślenia zagadnień bezpieczeństwa, ale jest bardzo spektakularne i może narazić przedsiębiorstwo na koszty.
- Transparenty zawieszano na mostach i autostradach, na Big Benie, w chłodniach kominowych elektrowni i w wielu innych miejscach. Im bardziej niedostępne miejsce, tym dłużej wiadomość jest widoczna. Zawieszenie niektórych transparentów wymaga zaangażowania ekspertów od wspinaczki i użycia profesjonalnego sprzętu, dlatego też nie są one odpowiednie dla wszystkich grup. Stosuje się też inne, powiązane techniki, na przykład wyświetlanie przekazu na ścianie budynku w nocy. Istnieje



również ekwiwalent dźwiękowy, na przykład użycie systemu dźwiękowego w biurze rządowym z dźwiękiem równoważnym hałasowi samolotu, który muszą tolerować mieszkający blisko lotniska.

- Akcje typu *die-in* (udawanego umierania), *sit-down* i *sit-in* (blokowania własnym ciałem) są pokrewnymi akcjami protestacyjnymi obejmującymi użycie naszych ciał do okupacji przestrzeni. Blokowane przestrzenie obejmowały drogi, budynki administracyjne uczelni, supermarkety i schody urzędów rządowych. Technika *die-in* jest odmianą techniki *sit-in*. Przykładowo aktywiści protestujący przeciwko budowie obiektów energetyki jądrowej przebierali się za zwłoki i „umierali” na jezdniach, co symbolizowało zgony związane z przemysłem nuklearnym.
- Subvertising przybiera postać przejmowania powierzchni reklamowych i używania ich do przekazania naszych własnych komunikatów. Powszechnym przykładem są naklejki umieszczane na reklamach w londyńskim metrze bądź billboardy, których przekaz reklamowy został wzmocniony, a w niektórych przypadkach zredukowany do zera. Subvertising osiągnął nowe możliwości wraz z publikacją parodii gazet, programów konferencyjnych i czasopism, które wciągają nieświadomego czytelnika w zabawną lekturę, a następnie wprowadzają przekaz lokalny np. na temat ochrony środowiska.

Porady co do wzmocnienia skuteczności akcji

Podjęcie skutecznego działania wymaga nie tylko dobrego planowania, lecz także odpowiedniego wsparcia. Wsparcie takie sprawia, że działania z zakresu pokojowej akcji bezpośredniej są bardziej dostępne dla szerszego kręgu ludzi. Zdecydowanie zalecalibyśmy, by grupa niemająca doświadczenia w pokojowej akcji bezpośredniej zaprosiła doświadczonego trenera pokojowej akcji bezpośredniej, aby pomógł im przygotować się do akcji.

Jedną z najskuteczniejszych metod zapewnienia wsparcia jest stworzenie grupy koleżeńskiej. Grupa koleżeńska to grupa aktywistów, którzy czują się ze sobą silnie związani, wzajemnie sobie ufają i dzielą wspólną chęć dokonania zmiany. Grupy koleżeńskie wymagają dobrej komunikacji, uczciwości, współpracy i wzajemnego wsparcia. Dla wielu ludzi sama praca w grupie koleżeńskiej jest postrzegana jako akt zmiany społecznej, dlatego że wartości grupy reprezentują wartości społeczeństwa, w którym członkowie grupy chcą żyć! Praca w grupie koleżeńskiej wymaga zaangażowania, jednak dobrze funkcjonujące grupy koleżeńskie wykonały kilka najskuteczniejszych i najgłośniejszych akcji bezpośrednich.

Nawet najtrudniejsza akcja może wydać się prostsza do zrealizowania, jeżeli dysponujesz właściwym wsparciem. Możesz potrzebować kierowców, by dotrzeć na miejsce, kogoś do kontaktu z policją i łagodzenia napięć, ludzi do bezpiecznego zatrzymania ruchu, do kontaktu z miejscową ludnością lub mediami. Możesz zdecydować, że chcesz mieć obserwatora/reportera do filmowania wszelkich konfliktów z policją, ochroną lub miejscową ludnością. Może będziesz chciał mieć kogoś, kto pomagałby każdemu, kto trafi do policyjnego aresztu. Ktoś musi wysłać e-mailem komunikat prasowy itp. Wszystkie te role składają się w równym stopniu na całość akcji. Nie zapomnij, że może być potrzebne ciągłe wsparcie. Na przykład w przypadku aresztowań dobrze jest przyjść i spotkać się z ludźmi, gdy będą opuszczali posterunek policji, dobrze też jest towarzyszyć im w drodze do sądu.

Dalsze informacje:

Seeds for Change – na temat zasobów dokumentacyjnych oraz szkoleń z dziedziny pokojowej akcji bezpośredniej

www.seedsforchange.org.uk

Turning The Tide – na temat warsztatów w zakresie akcji pokojowych

www.turning-the-tide.org

Techniki praktycznych protestów

www.activistslegalproject.org.uk/practicalprotest.pdf

Delia – poradnik organizowania blokad

www.geneticsaction.org.uk/resources/delia.pdf

kontakt:

Seeds for Change

tel.: 0845 458 4776

www.seedsforchange.org.uk



7.15. Szkolenia w zakresie pokojowych akcji bezpośrednich (NVDA)

SEEDS FOR CHANGE



Wprowadzenie

Warsztaty pokojowej akcji bezpośredniej (NVDA) pozwalają uczestnikom na zapoznanie się zarówno z fizycznymi, jak i emocjonalnymi realiami podejmowania akcji, nauczenie się określonych technik, związanie się jako grupa i zapoznanie się z możliwymi rodzajami działań oraz przeszkodami stojącymi na drodze do ich realizacji. Niektóre osoby argumentują, że szkolenie jest istotnym elementem warunkującym efektywne podejmowanie działań z zakresu pokojowej akcji bezpośredniej.

Istnieją określone kwestie, które wymagają szczególnej uwagi podczas przygotowywania warsztatów pokojowej akcji bezpośredniej.

1. Praktyczne i oparte na doświadczeniu

Warsztaty pokojowej akcji bezpośredniej muszą być oparte na doświadczeniu. W ciągu kilku godzin, dni lub tygodni warsztatów uczestnicy mogą znaleźć się w niebezpiecznych i kontrowersyjnych sytuacjach. Może im grozić aresztowanie, fizyczna przemoc i spędzenie długich godzin w niewygodzie. Prawie na pewno będą oni działać pod wpływem adrenaliny. Korzystanie z symulacji i gier z podziałem na role jest ważnym elementem poznawania pokojowej akcji bezpośredniej.

2. Bezpieczna przestrzeń

Tworzenie bezpiecznej przestrzeni do przeprowadzenia tego szkolenia ma zasadnicze znaczenie. Uczestnicy potrzebują przestrzeni, w której mogą popełniać błędy i uczyć się na nich. Potrzebują także fizycznie bezpiecznego środowiska – pokojowa akcja bezpośrednia jest często dynamicznym i płynnym przeżyciem, dlatego usuń meble oraz kubki do kawy, przyklej taśmą kable i bądź uważny.

Ostrzeż ludzi, że mogą mieć do czynienia z nieoczekiwanymi emocjami (swoimi i innych), ale to naturalne. Warsztaty NVDA mogą być także bardzo męczące fizycznie. Zadbaj o to, by uczestnicy pamiętali o przestrzeganiu własnych i przede wszystkim cudzych ograniczeń fizycznych. Nie skłaniaj do wykonania jakiejś karkołomnej czynności osób, które mają fizyczne ograniczenia. Udostępniij role obserwatorów grupie tak, aby osoby, dla których gry z podziałem na role lub aktywność fizyczna są zbyt trudne, wciąż miały coś ważnego do zrobienia. Przede wszystkim wykaż szkodliwość zachowania typu macho. Nie jest ono pożądane w pokojowej akcji, dlatego nie powinno się do niego zachęcać podczas warsztatów.

3. Postępowanie z obawami ludzi

W przypadku każdej grupy jest dość prawdopodobne, że będziesz miał do czynienia z całą gamą obaw dotyczących podjęcia tego typu działań. Mogą być one trywialne lub poważniejsze („Oba-



wiam się pobicia”]. Istnieje wiele powodów do obaw. Pokojowa akcja bezpośrednia może być męcząca fizycznie, nielegalna i stresująca. Może zostać błędnie przedstawiona przez media. Oczywiście może też być emocjonująca, inspirująca, wzmacniająca i przede wszystkim może spowodować zmianę. Jeżeli będąc trenerami, nie zajmujemy się obawami ludzi, grupa może równie dobrze uzgodnić, że rezygnuje z podjęcia akcji. Dlatego też nie ignoruj obaw. Zajmij się nimi podczas sesji lub wskaż ludziom zasoby, które mogą wykorzystać poza warsztatami.

4. Role wspierające

Raporty z akcji często koncentrują się na rolach czołowych osób, które siedziały na drodze lub drzewach, okupowały biura czy pełniły równie widoczną funkcję. Jeżeli nie zostanie to zakwestionowane, może prowadzić do powstawania nieoficjalnych hierarchii, podkopać dynamikę grupy i zmniejszyć jej skuteczność. Dlatego też w toku warsztatów wzmacniaj wartość ról wspierających. Wbuduj je w twoje gry z podziałem na role i zachęcaj każdego do wykorzystania swojej kolejki, tylko po to, by sprawdzić, jak trudno jest być osobą wspierającą.

Niektóre narzędzia szkoleniowe do pokojowych akcji bezpośrednich

Niejednokrotnie stosujemy z dobrym skutkiem poniższe techniki. Nie ma miejsca, aby podać tutaj szczegóły na temat ich wszystkich, ale możesz dowiedzieć się o nich więcej na naszej stronie internetowej www.seedsforchange.org.uk.

Spectrum Lines (Continuum) to wspólny sposób na ustalenie przez grupę, co rozumie przez pojęcia „akcja pokojowa” i „bezpośrednia”. Oprócz umożliwienia osobistej refleksji może ona wykazać, gdzie grupa się zgadza i gdzie się różni, wskazując typ akcji, w której może ona się dobrze porozumieć. Oto kwestie, które są warte szczególnej analizy: czy uszkodzenie mienia lub łamanie prawa są akcją pokojową i czy akcja jest mniej czy bardziej pokojowa, jeżeli odbywa się to publicznie.

Hassle Lines to jeden z rodzajów gry z podziałem na role z jednoczesnym udziałem całej grupy, zwykle poprzez ustawienie wszystkich w liniach równoległych naprzeciwko partnera. W kontekście pokojowej akcji bezpośredniej są one idealne do analizy dynamiki konfrontacji, na przykład pomiędzy protestującym a policjantem. Hassle Lines może wywoływać emocje. Pomaga posługiwać się językiem ciała, który podnosi lub obniża napięcie, i daje uczestnikom możliwość doświadczenia konfrontacji w bezpiecznym otoczeniu.

Zrobiłbym to, gdyby – omówienie, jakie działania ludzie uważają za łatwe, a co mogliby zrobić tylko z odpowiednim wsparciem. Na przykład: „Zrobiłbym to, gdybyśmy mogli zagwarantować dobrą relację w mediach”, „Więc jak możemy przyciągnąć media?”.

Szybkie podejmowanie decyzji. Działania często szybko się rozwijają i pomimo całego planowania może się zdarzyć coś nieoczekiwanego. Ćwiczenia szybkiego podejmowania decyzji przy użyciu scenariuszy powiązanych z akcjami pomagają grupom wzmocnić komunikację, jak również przygotować się do pokojowej akcji bezpośredniej.



Instruktaż prawny. Pragnienie poznania swoich praw jest często kluczową troską wyrażaną przez ludzi. W jaki sposób podejmowanie akcji wpłynie na moje życie? Czy stracę pracę? Czy zdołam uzyskać wizę podróżną? Dobry instruktaż prawny jest często ważnym elementem warsztatów.

Dalsze informacje

- Seeds for Change – spółdzielnia doświadczonych trenerów pokojowej akcji bezpośredniej (NVDA), oferujących wsparcie trenerom oraz grupom prowadzącym działania NVDA w Wielkiej Brytanii
www.seedsforchange.org.uk
- Activists Legal Project
www.activistslegalproject.org.uk
- The Rant Collective – trenerzy z USA oraz ich zasoby na stronie internetowej
www.rantcollective.net
- Training for Change – kolejna amerykańska organizacja z zasobami internetowymi
www.trainingforchange.org

kontakt:

Seeds for Change

tel.: 0845 458 4776

www.seedsforchange.org.uk



7.16. Studium przypadku – wartość wsparcia w doradztwie

JULIE PRYKE

Wstęp

Niniejsze studium przypadku dotyczy skuteczności korzystania ze środowiskowego doradztwa socjalnego w celu uzyskania właściwych świadczeń dla osób wysuwających roszczenia pomimo wstępnej odmowy odpowiedzialnych za pomoc instytucji. Chodzi o zwiększenie ich uprawnień i wewnętrzne wzmocnienie. To studium przypadku jest typowym przykładem pracy podjętej przez nasz personel.

Informacje ogólne

Projekt doradztwa jest umiejscowiony w dzielnicy centralnej miasta w jednej z czterech najbiedniejszych jego części. Społeczność lokalna obejmuje ludność rdzennie białą, pakistańską, afrokaraibską, wschodnioeuropejską oraz inne mniejszości mieszkańców doświadczających większych niż przeciętne problemów związanych z ubóstwem, takich jak złe warunki mieszkania, słabe zdrowie, bezrobocie, niepełnosprawność, obniżona spodziewana długość życia, rasizm.

Studium przypadku: Pan i pani A zwrócili się do służby doradztwa w momencie, gdy odmówiono im zasiłku dla osób o niskich dochodach, ponieważ uznano, że celowo pozbyli się oni wszystkiego w celu uzyskania świadczeń. Pan A był niepełnosprawny i miał trudności z poruszaniem się. Para miała dwoje dzieci. Przypadek miał charakter wysoce techniczny i złożyliśmy odwołanie od decyzji.

- Para już otrzymywała pewne świadczenia, ale ich tygodniowe dochody wynosiły o 102 funty poniżej limitu możliwości uzyskania ww. zasiłku.
- Zidentyfikowaliśmy kolejne 78 funtów cotygodniowej ulgi podatkowej na dziecko, o której para nie wiedziała, w uzyskaniu której im pomogliśmy.
- Para była lokatorami mieszkania komunalnego, ale zalegała z płatnościami, ponieważ ich zasiłek mieszkaniowy nie był wypłacany z uwagi na negatywną decyzję w sprawie zasiłku dla osób o niskich dochodach. Skontaktowaliśmy się z wydziałem ds. zasiłków mieszkaniowych, który zgodził się zapłacić, jeżeli odwołanie odniesie sukces. Rozpatrzenie odwołania zostało zaplanowane na rok później!
- Podczas tego okresu skontaktowaliśmy się z urzędnikiem ds. mieszkaniowych, wydziałem podatkowym rady oraz innymi wierzycielami, na bieżąco informując ich o postępach, zaś nasz klient dokonywał cotygodniowych niewielkich spłat zaległości, aby zapobiec jakimkolwiek krokom prawnym lub zwiększaniu się kosztów długu.



Miesiące przed rozpatrzeniem sprawy rozpoczęliśmy przygotowanie do odwołania: gromadzenie dowodów lekarskich i finansowych zarówno z Wielkiej Brytanii, jak i z zagranicy, przeprowadzanie rozmów ze świadkami, organizację oświadczeń świadków oraz przygotowanie szczegółowego i kompleksowego wniosku prawnego do Trybunału Apelacyjnego. W trakcie samej sprawy reprezentowaliśmy naszego klienta i argumentowaliśmy za jego racją.

Apelację rozpatrywał zastępca regionalnego prezesa Trybunału Apelacyjnego (powołany przez Departament Lorda Kanclerza), który przyjął odwołanie.

W wyniku zwycięskiego odwołania klienci uzyskali:

- 764 funty tytułem zaległego zasiłku na podatek lokalny,
- stałe cotygodniowe zasiłki w wysokości 14,65 funta na dziecko,
- 2726 funtów zaległego zasiłku mieszkaniowego,
- stały cotygodniowy zasiłek mieszkaniowy w wysokości 64,83 funta,
- 6196 funtów zaległego zasiłku dla osób o niskich dochodach,
- stały cotygodniowy zasiłek dla osób o niskich dochodach w wysokości 102,45 funta.

Łącznie zaległe zasiłki dla tej rodziny wyniosły 9686 funtów, a cotygodniowe zwiększenie dochodu wyniosło 260 funtów. Należy zaznaczyć, że kwoty te odnoszą się wyłącznie do minionego okresu.

Wniosek: Nasi klienci byli bardzo szczęśliwi. Przeżyli rok ciężkich problemów finansowych i długów. Nie mogli przestać nam dziękować, gdyż bez naszej wiedzy w tym obszarze prawa byli pewni przegranej.

*Umyć ręce od konfliktu pomiędzy potężnymi a bezsilnymi to stanąć po stronie potężnych,
a nie zachować neutralność.*

Paulo Friere (teoretyk i praktyk teorii wzmocnienia)

Dalsze informacje:

www.fwa.org.uk

www.adviceuk.org.uk

www.cpag.org.uk

www.fcdl.org.uk

kontakt:

Julie Pryke, FWA Canterbury Advice Centre

e-mail: canterburyadvice@fwa.org.uk



7.17. Studium przypadku – blokada nowej akademii

DAWNE BROWN

Rada miasta Newcastle ogłosiła plany zastąpienia szkoły Westgate Community College nową akademią. Konsultacje społeczne miały się odbyć w formie trzech publicznych spotkań i ankiety zamieszczonej w darmowym biuletynie lokalnych władz, z zarysem trzech preferowanych miejsc. Centrum rozwoju społeczności lokalnej nie było stroną konsultacji, z wyjątkiem refleksji, które zdążyło przekazać w ostatniej chwili.

Natychmiast doszło do głośnego protestu mieszkańców w rejonie. Wiele osób nie zgadzało się z wizerunkiem Westgate Community College jako upadającej szkoły, inni zaś czuli się oszukani tym, że akademia, która jak sądzili, miała być uzupełnieniem Westgate Community College, miała teraz go zastąpić.

Jako organizator rozwoju społeczności lokalnej z tego rejonu natychmiast skontaktowałem się z możliwie największą liczbą grup lokalnych, które znałem, i zorganizowałem mieszkańców, by przyszedli na jedno z publicznych spotkań, przynosząc zbiorczy zapis poglądów, także tych osób, które nie mogły uczestniczyć w spotkaniu. Przedstawiłem je na spotkaniu do zanotowania.

Wynikiem konsultacji z mieszkańcami zorganizowanych przez dyrekcję ds. edukacji był wybór priorytetowej lokalizacji dla nowej akademii na miejscu Westgate Community College, a jako alternatywę zaproponowano umieszczenie akademii na przygotowanym placu na południe od Armstrong Road, w miejscu gdzie pierwotnie miała powstać wystawa mieszkaniowa (żywiono nadzieję, że wystawa taka będzie ważnym punktem planów regeneracji okolicy Scotswood).

Wielu mieszkańców i rodziców młodzieży uczęszczającej do Westgate Community College wyraziło zawód i gniew, gdy ogłoszono, że Norland Rd. mogłoby być miejscem budowy akademii. Zorganizowano wiele spotkań, a zbierane poglądy przekazywano do zespołu ds. edukacji, doradców i akademii, ale decyzja została podtrzymana.

Lokalna grupa młodzieżowa zorganizowała publiczne spotkanie na temat lokalnej strategii i również miała wiele wątpliwości odnośnie do wpływu tej propozycji na młodych ludzi w rejonie West End.

Odbyłem kilka spotkań dotyczących koncepcji akademii z koordynatorem dzielnicy (jest to urzędnik odpowiedzialny za udzielanie wybranym członkom pomocy w koordynacji działań strategicznych w obrębie dzielnicy), który również poruszył ten problem z zespołem akademii i zaalarmował jej członków na temat niepokojów społeczności lokalnej.

Zespół akademii, składający się z osób reprezentujących dużą firmę sektora prywatnego zarządzającą budową uczelni w całym kraju, uparcie utrzymywał, że było to najlepsze dla nich miejsce i że nie będzie zmian w ich stanowisku.

Chociaż większość ludzi zgadzała się, że nowa szkoła przyniosłaby dużą korzyść zarówno dla regionu, jak i dla dzieci, istniało wiele obaw dotyczących jej budowy na terenach mieszkalnych, co prowadziłoby do likwidacji zarówno centrum rozwoju społeczności lokalnej Norland Road, jak i boiska piłkarskiego – a przecież mieszkańcy przez lata walczyli, by ich dzieci mogły bezpiecznie grać w piłkę. Istniało również wiele obaw dotyczących wpływu pojawienia się w okolicy 1000 nowych dzieci w wieku szkolnym znajdujących się na tym terenie poza godzinami lekcyjnymi oraz skutków tego dla ruchu ulicznego.



Zebranie mające na celu zaprezentowanie ludziom wstępnej idei budowy akademii odbyło się w John Marley Centre pod kierownictwem zespołu akademii. Grupa mieszkańców rejonów Yewcroft, Norland, Chepstow i Aldwick (teren lokalnej grupy) przedstawiła ilustracje pokazujące, że droga wschód – zachód do osiedla miała zniknąć. Z uwagi na to, że było to główne połączenie centrum osiedla z pocztą i lokalną szkołą podstawową, zakwestionowaliśmy to natychmiast i usłyszeliśmy, że była to kwestia BHP związana z bezpieczeństwem akademii i jej uczniów.

Zorganizowano spotkanie dla mieszkańców z bezpośredniej okolicy w celu podniesienia ich świadomości na temat problemu oraz ustalenia, jakie działania ich zdaniem powinny zostać podjęte (jeśli chcą zrobić cokolwiek). Początkowo uzgodniono napisanie petycji, mieszkańcy zaś mówili o nowej kampanii. Liczyłem na to, że być może zgodzą się przeanalizować możliwe zastrzeżenia do wniosku o utworzenie akademii.

Następnie zespół akademii przeprowadził prezentację w komitecie dzielnic w ramach wstępnej konsultacji przed planowaniem budowy, mieszkańcy zaś przedstawili swoje obawy publicznie. Architekt budowy akademii uparcie utrzymywał, że nie może być żadnych zmian w proponowanym planie, a dodatkowy dystans do przejścia wynosił tylko kilkaset jardów (faktycznie było to ponad ćwierć mili pod górę). Jeden z mieszkańców zapytał, czy można napisać zbiorową petycję osób zebranych w komitecie dzielnic i radni zgodzili się na to, również wyrażając swoje obawy.

Następnego dnia koordynator dzielnic skontaktował się ze mną, by powiedzieć, że architekt oznajmił, iż mógłby odbyć spotkanie z mieszkańcami, omówić poruszone problemy i przyjrzeć się ponownie kwestii dostępu do drogi. Nieformalne dyskusje po prezentacji zaowocowały kilkoma alternatywnymi propozycjami takiego dostępu, które pojawiły się w grupach lokatorów i na forum bezpieczeństwa społeczności lokalnej.

Skontaktowałem się z naszą sekcją planowania i otrzymałem wskazówki starszego planisty na temat procesów zgłaszania sprzeciwu wobec wstępnego wniosku przedplanowego.

Tworząc własną planowaną trasę i wysuwając formalne zastrzeżenia wraz z przemysłowym rozwiązaniem, miałem poczucie, że użycie systemu lokalnego przeciwko planowi mogłoby dać lepsze wyniki niż tradycyjna kampania, która wydawała się nie wzruszać zespołu akademii. Na spotkaniu ustalono, że najpierw udamy się na teren uczelni i sami sprawdzimy funkcjonalność dostępu.

Kwestia dostępu została również podniesiona na innych spotkaniach i forach, takich jak Forum Bezpieczeństwa Społeczności Lokalnej oraz Forum Mieszkaniowe i Środowiskowe.

Policja nie była początkowo zadowolona z proponowanej przez mieszkańców zmiany trasy dostępu do drogi, ponieważ widziała ją jako skrót narażający ludzi na ataki, ale po omówieniu wymaganego rodzaju dostępu chętnie nas wsparła.

Dzielnicy lokalnej społeczności, po dyskusji na Forum Bezpieczeństwa Społeczności z lokalnymi mieszkańcami, zgodził się towarzyszyć grupie mieszkańców i mnie na budowie, gdzie przechodzilibyśmy wymaganą ścieżką, robiąc zdjęcia – ludzie sami mieli pokazać, jakie wymiary (długość i szerokość) są niezbędne, aby jednocześnie spełnić wymogi przepisów. Fotografie trafiły do komputera, zaś mapa obszaru w odpowiedniej skali została oznaczona w celu wskazania trasy i wymiarów.

Odbyło się spotkanie z mieszkańcami w celu omówienia sposobu postępowania i uzgodniono, że każdy może uczestniczyć w sesji dotyczącej wstępnego wniosku przedplanowego, która ma charakter publicznej debaty, ale tylko jeden mieszkaniec może zostać zaproszony do wystąpienia przed przewodniczącym. Kwestię tę rozstrzygnięto w drodze prostego głosowania.

Mieszkanka wybrana do wystąpienia została poinstruowana na temat procesu przesłuchania i omówiliśmy jej rolę w zaprezentowaniu sprzeciwu.



W dniu przesłuchania była gwiazdą! Mówiła z dużym znanstwem, na temat i przedstawiła bardzo jasno racje mieszkańców co do tego, dlaczego dostęp do drogi powinien pozostać. Zostało to odebrane przychylnie przez radę. Sporządzono 28 załączników i zaleceń, które dołączono do wstępnego wniosku przedplanowego dla akademii. Był to pierwszy taki przypadek w mieście, który trafił na łamy lokalnej prasy! Mieszkańcy byli zachwyceni i mieli poczucie, że wreszcie wygrali ważną rundę dialogu społecznego i zostali wysłuchani.

W dłuższej perspektywie mieszkańcy nauczyli się nowego sposobu pracy i usprawniania pracy systemu na rzecz mieszkańców przez budowanie aliansów z urzędnikami, z którymi normalnie by się nie spotkali, jak również we współpracy z organizatorem rozwoju społeczności lokalnej i koordynatorem ds. dzielnic. Tradycyjnie rozpoczęliby kampanię, maszerując na urząd miejski z transparentami i rozmawiając z prasą, na czym żadna ze stron by nie skorzystała, generując przy tym dużo negatywnego rozgłosu wokół akademii.

W interesie ich dzieci, które musiałyby uczyć się do tej szkoły w przyszłości, warto było przyjąć podejście, które nie dyskredytowałoby całkowicie akademii.

kontakt:

Dawne Brown, organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej
West Area Team
Unit 5, Cruddas Park
Shopping Centre
Newcastle upon Tyne
NE4 7RW
tel.: 0191 2733656
faks: 0191 2733660
e-mail: dawn.m.brown@newcastle.gov.uk

Kształcenie



Wprowadzenie



W tej części książki zostały zamieszczone artykuły na temat kształcenia grupowego i indywidualnego.

Pierwsze dwa teksty przedstawiają techniki i podejścia do pracy z grupami – sposobu rozwijania ich wiedzy i rozumienia kwestii zrównoważonego rozwoju.

Następnie przedstawiono model doskonalenia umiejętności i wiedzy w zakresie partnerstwa członków grupy. Model oferujący długoterminowe wsparcie mentora dla grup lokalnych poparto analizą studium przypadku.

Praca nad rozwojem społeczności lokalnej w Anglii, Walii i Irlandii Północnej mieści się w tzw. krajowych ramach kształcenia i kwalifikacji opracowanych przez pracowników tego sektora. Zawarto je tutaj wraz z objaśnieniem wszystkich aktualnie dostępnych kursów. Towarzyszą im cztery diagramy kroków pokazujące, w jaki sposób profesjonalści mogą się poruszać w tych ramach w różnych punktach swojej kariery, w pracy nad rozwojem społeczności lokalnej. Następny artykuł wyjaśnia poszczególne poziomy szkolenia i kwalifikacji oraz podejście stopniowego określenia indywidualnych potrzeb w odniesieniu do kształcenia i szkoleń, pomagające określić ścieżkę rozwoju.

Ostatnie dwa artykuły wyjaśniają, w jaki sposób można wykorzystać wcześniejsze doświadczenia, aby uzyskać dostęp do programów kształcenia na poziomie studiów wyższych i kursów, które umożliwiają zdobycie odpowiednich kwalifikacji.

W niniejszym podręczniku zawarto wiele technik i pomysłów na podnoszenie świadomości dotyczącej pracy w środowisku lokalnym. Można je także wykorzystać w celu wsparcia kształcenia w zakresie rozwoju społeczności lokalnej.

Pakiet zasobów FCDL na temat refleksyjnej praktyki (*reflective practice*) zawiera informacje na temat prowadzenia warsztatów wsparcia w zdobywaniu wiedzy na podstawie doświadczeń własnych i innych osób oraz poprzez wykorzystywanie krajowych standardów zawodowych z obszaru organizacji społeczności lokalnej w celu określenia własnych potrzeb kształcenia.

FCDL zapewnia szeroką gamę materiałów wspierających, można je znaleźć w rozdziale o zasobach.

W poradniku umiejętności z 2001 roku znajduje się rozdział na temat prowadzenia sesji szkoleniowej. Jest on wciąż aktualny i stanowi prosty przewodnik dla każdego, kto chce poprowadzić warsztaty lub krótki kurs szkoleniowy.

8.1.	Kształcenie i działania społeczności lokalnej na rzecz zrównoważonego rozwoju.....	257
8.2.	Planowanie zrównoważonego rozwoju – jak omawiać w grupach problemy chaosu klimatycznego.....	261
8.3.	Audyt szkoleniowy na temat partnerstwa w środowisku lokalnym.....	266
8.4.	Mentoring lokalnych grup wyznaniowych.....	268
8.5.	Studium przypadku – mentoring lokalnych grup wyznaniowych – studium przypadku Zjednoczonego Kościoła Reformowanego Luddendenfoot	270
8.6.	Warunki ramowe kształcenia i kwalifikacji.....	273
8.7.	Szczegóły dotyczące kursów pracy w zakresie rozwoju społeczności lokalnej.....	276
8.8.	Zastosowanie warunków ramowych – zdrowie.....	280
8.9.	Zastosowanie warunków ramowych – zrównoważony rozwój.....	282
8.10.	Zastosowanie warunków ramowych – trwałe społeczności.....	284
8.11.	Zastosowanie warunków ramowych – wzmacnianie kompetencji społeczności lokalnych oraz ich angażowanie.....	286
8.12.	Zrozumienie poszczególnych poziomów kwalifikacji i kształcenia.....	288
8.13.	Identyfikacja indywidualnych potrzeb w zakresie kształcenia i rozwoju – wykorzystanie krajowych standardów zawodowych w pracy nad rozwojem społeczności lokalnej.....	291
8.14.	Kształcenie na podstawie doświadczenia – ile jest warte.....	295
8.15.	Studium przypadku – kształcenie na podstawie doświadczenia – uznawaj to, czemu należy się uznanie!.....	297



8.1. Kształcenie i działania społeczności lokalnej na rzecz zrównoważonego rozwoju

NIAMH CAREY

Wprowadzenie

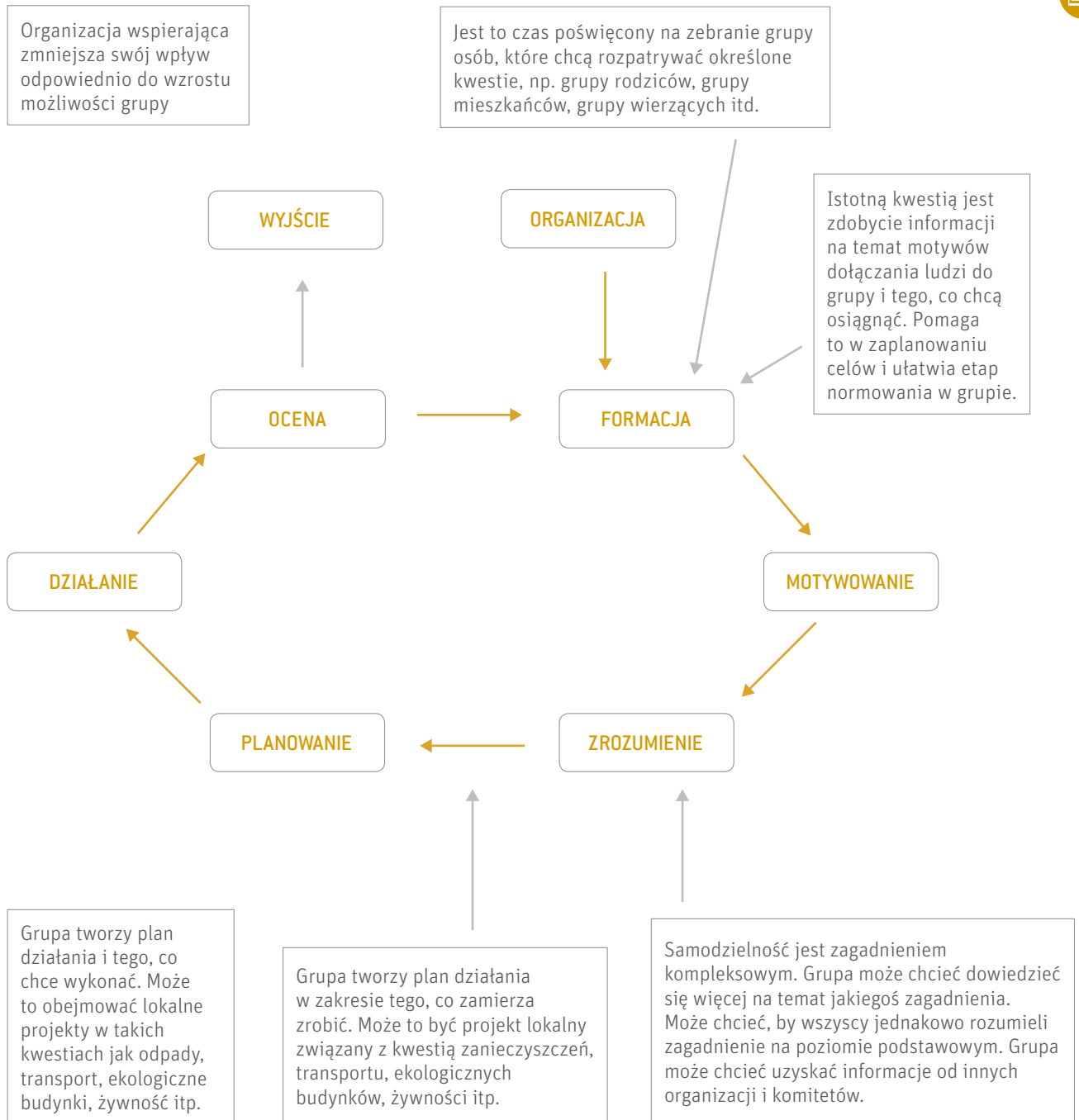
Kształcenie oferuje sposób pracy z grupami w celu zdobycia informacji, określenia potrzeb i podjęcia działań na rzecz zrównoważonego, trwałego rozwoju (*sustainability*).

Zrównoważony, trwały rozwój polega na podejmowaniu takich decyzji o tym, jak żyjemy i pracujemy, które nie mają negatywnego wpływu na społeczeństwo, środowisko i gospodarkę. Polega również na zadbaniu o to, abyśmy pozostawili wystarczające zasoby dla przyszłych pokoleń w celu utrzymania dobrej jakości życia.

Sprawdziliśmy obecny sposób myślenia o tym, w jaki sposób zmieniamy stosunek do zrównoważonego, trwałego rozwoju, i okazało się, że:

- z reguły ludzie posiadają informacje na temat zrównoważonego rozwoju społeczności lokalnej, chociaż prawdopodobnie nie używają tego określenia,
- brak informacji na temat zagadnień dotyczących zrównoważonego rozwoju, zwłaszcza w kontekście środowiska naturalnego, nie jest dla ludzi problemem,
- zmiana zachowania jest związana z fundamentalnymi wartościami i postawami ludzkimi,
- pojęcie obywatelstwa środowiskowego jest kluczem do przyszłych prac w tej dziedzinie,
- społeczne kształcenie jest ważnym czynnikiem w zachęcaniu do zmiany zachowania i wartości.

Opracowaliśmy sposób wykorzystania kształcenia społecznego po to, aby udzielić grupom wsparcia w podjęciu działań i zachęcić je do zmian. Poniższy schemat pokazuje proces, który wykorzystaliśmy. Na każdym etapie zastosować można wiele różnych technik pracy grupowej, w zależności od preferencji koordynatora.



Zastosowanie powyższego cyklu jako techniki

Powyższy cykl jest sugerowaną techniką. Jego etapy powinny pomóc ludziom w nauce i doprowadzeniu do zmian. Cykl może nie postępować dokładnie w kolejności przedstawionej powyżej. Przykładowo jedna grupa może być faktycznie ukierunkowana na działanie i może od razu chcieć zacząć coś robić. Inna grupa być może będzie chciała przed przystąpieniem do działania rozważyć pewne zagadnienia bardziej starannie.



Faza organizacji

- Upewnij się, że grupa rozumie, dlaczego ty lub twoja organizacja pracujecie nad koncepcją zrównoważonego rozwoju.
- Jeżeli jesteś nową osobą w grupie, poproś kogoś, kto dobrze zna grupę, aby dokonał wprowadzenia.
- Dowiedz się, czy istnieje jakaś struktura, organizacja formalna, z którą musisz się skontaktować przed podjęciem pracy z grupą, na przykład być może trzeba poinformować dyrektorów szkoły o odbywającym się projekcie.
- Daj sobie czas na rozkręcenie grupy – jeżeli grupa jest całkowicie nowa, potrzeba trochę czasu na rekrutację jej uczestników. Osoba, która dobrze zna grupę, może mieć pomysły na najlepsze sposoby pozyskania ludzi.
- Upewnij się, że grupa rozumie, jak długo możesz ją wspierać i o czym musi pomyśleć, aby mogła dalej działać, gdy zabraknie dalszego formalnego wsparcia.

Faza formowania i motywacji

Połączenie tych etapów jest dość łatwe, zwłaszcza w przypadku małej grupy. Istotną kwestią jest umożliwienie osobom w grupie zapoznania się ze sobą i zastanowienia się nad ich motywacją do zaangażowania się w działanie. Może to pomóc w stworzeniu rozsądnych celów bez tworzenia nadmiernych oczekiwań.

Faza zrozumienia

Trwałość/ zrównoważony rozwój jest złożonym zagadnieniem, dlatego istotne jest pogłębianie zrozumienia tej kwestii w trakcie projektu, jeżeli grupa zidentyfikuje taką potrzebę. Można na przykład zaangażować osoby z lokalnej rady lub innych organizacji, aby porozmawiały z grupą lub zapewniły jej wsparcie w zrozumieniu określonych zagadnień.

Faza planowania

- Zastosuj wobec grupy proces opracowywania pomysłów, pogrupuj je, a następnie zdecyduj, które z nich przedstawić.
- Zastosuj oś czasową w planowaniu czynności i etapów każdego działania.
- Przygotuj szczegółową listę lub plan dla poszczególnych wydarzeń.

Faza działania

Zrównoważony rozwój nie dotyczy tylko środowiska naturalnego, choć może ono stanowić centralny punkt podjętego działania. Wspieraj grupę w rozważeniu, czy jej działanie wspiera jakiegokolwiek kwestie społeczne, gospodarcze lub zarządcze.

Faza oceny

Pytania przydatne w ocenie każdego kroku projektu:



- Co się sprawdzało i dlaczego?
- Co się nie sprawdzało i dlaczego?
- Co zrobiłbyś inaczej następnym razem?
- Czego się nauczyłeś dzięki temu doświadczeniu?

Aby pogłębić zrozumienie trwałego rozwoju, warto ocenić podejmowane działania poprzez zadanie pytania, w jaki sposób działanie pozytywnie wpłynęło na kwestie społeczne, środowiskowe, gospodarcze czy zarządzania rozwojem.

Faza wyjścia

Upewnij się, że grupa od początku wie, jak i kiedy odejdzie organizacja lub osoba zapewniająca wsparcie. Udziel grupie wsparcia podczas planowania sposobu, w jaki zamierza poradzić sobie z tą sytuacją.

Przydatne strony internetowe oraz kontakty:

Wiecej informacji:

www.wwf.org.uk/localmatters

kontakt:

Niamh Carey

WWF-UK

Panda House, Weyside Park

Godalming, GU7 1XR

tel.: 01483 412474

e-mail: ncarey@wwf.org.uk

8.2. Planowanie zrównoważonego rozwoju – jak omawiać w grupach problemy chaosu klimatycznego

DHARA THOMPSON



Cele tego ćwiczenia:

- pomoc ludziom w zastanowieniu się nad etapami, przez które możemy przechodzić przy coraz większej liczbie ekstremalnych zjawisk pogodowych,
- wprowadzenie ludzi w umiejętności planowania,
- zachęcenie ludzi do zastanowienia się nad zasadami i wartościami, które ich motywują.

Jak przeprowadzić to ćwiczenie:

1. Należy skopiować i wyciąć karteczki z następujących dwóch stron – wystarczającą liczbę zestawów dla każdej grupy. Będziesz potrzebować dużych arkuszy papieru, kleju lub plasteliny i kilku czystych karteczek.
2. To ćwiczenie najlepiej wykonywać w grupach trzy- lub czteroosobowych, dlatego poproś uczestników, aby podzielili się na małe grupy.
3. Wyjaśnij, że każda grupa dostanie wiele karteczek z zapisanymi na nich przykładowymi wydarzeniami, jakie mogą nastąpić w życiu grupy. Przeczytaj kilka przykładów.
4. Poproś każdą małą grupę o zastanowienie się nad obecnymi i przyszłymi skutkami zmian klimatycznych dla relacji międzyludzkich i zanotuj je.
5. Rozdaj karteczki każdej grupie i poproś o uporządkowanie ich tak, aby przedstawiały historię tego, co może się zdarzyć w ciągu kolejnych 50–100 lat. Możesz zaproponować następujące sugestie ułożenia karteczek, aby zachęcić ich do rozpoczęcia pracy:
 - w liniowej osi czasowej,
 - w formie cyklu,
 - jako plusy, minusy,
 - w formie mapy.

Pomocne może być również wykorzystanie zdjęć, które przyniesiesz, lub rysunków wykonanych przez grupę, aby zobrazować aspekty opowieści.

6. Po 20 minutach poproś grupy o przedstawienie wyników ich pracy – powinny przykleić swoje karteczki na większych arkuszach papieru.



7. Poprowadź całą grupową dyskusję, zadając następujące pytania:

- Jak przydatne było to ćwiczenie?
- Czy zawierało pomysły na sposób, w jaki możemy poradzić sobie z chaosem klimatycznym i rzucić wyzwanie tym, którzy go spowodowali?
- Jakie informacje i wsparcie mogą pomóc społecznościom lokalnym w podjęciu samodzielnych decyzji na temat działań, które najlepiej sprawdziłyby się w przewidywanych sytuacjach?
- Jakie role odgrywaliście w swoich małych grupach? [Można przedyskutować ten temat w małych grupach].
- Które karteczki wasza grupa wyrzuciła, dodała?

Warianty:

- Pozwól ludziom na dodanie własnych pomysłów na pustych karteczkach.
- Zatrzymaj niektóre karteczki i wprowadź je na etapach pracy w małych grupach.
- Stwórz własne wersje karteczek, aby były bardziej związane ze społecznościami lokalnymi, z którymi pracujecie.
- Odwiedź stronę www.marklynas.org/sixdegrees, aby zapoznać się z dyskusją na temat wpływów wzrostu globalnego ocieplenia.

Karteczki do powielenia i powycinania

Duże obszary kraju wydzielają energię, działając zgodnie z rządowymi limitami na emisje z elektrowni.

Próbujesz się dowiedzieć, czym najbardziej zainteresowane są osoby w twojej okolicy i co je najbardziej motywuje do podejmowania działań w kwestiach trwałego, zrównoważonego rozwoju.

Przy tegorocznym ponad 75-proc. spadku zbiorów w wyniku częstych powodzi w Wielkiej Brytanii ceny żywności gwałtownie wzrosną, co wpływa na zapasy żywności w biedniejszych krajach, w których był dobry okres zbiorów, ponieważ bogatsze kraje płacą najwyższe stawki za ich produkty.

Postanawiasz uruchomić cotygodniową sprzedaż żywności po cenie producenta, wykorzystując swoje wolne pomieszczenie jako magazyn i sklep.



Wraz z kilkoma sąsiadami zorganizuj dzień dla społeczności, aby wypromować zaangażowanie mieszkańców w zdrowe żywienie i kompostowanie, aby przydzielić role w społeczności.

Wypracuj sposoby utrzymania kontaktu między członkami grupy.

Jako zorganizowana grupa z doświadczeniami, którymi można się podzielić, zaoferuj rozmowy nowym grupom, aby podzielić się pomysłami na najlepsze praktyki.

Zadbaj o rozgłos w kwestii podejmowanych lokalnie działań.

Zorganizuj publiczne spotkanie, aby omówić lokalne reakcje na ekstremalne warunki atmosferyczne w twoim regionie.

Twoja mała grupa przyciąga coraz więcej osób i budzi zainteresowanie. Opracowujesz pewne podstawowe reguły dotyczące sposobu prowadzenia grupy i podejmowania decyzji oraz wyznaczasz niektóre cele.

Przerwy w dopływie energii stały się coraz bardziej regularne, ponieważ przedsiębiorstwa produkujące energię elektryczną walczą o utrzymanie krajowej sieci w obliczu ekstremalnych zjawisk pogodowych.

Wśród ludzi panuje atmosfera paniki.

Ceny benzyny sięgają 10 funtów za litr.

Twoja grupa nawiązuje kontakt z grupami środowiskowymi o podobnych poglądach w danej dziedzinie w celu rozwinięcia sieci, która może wypowiedzieć się głośniej na temat zagadnień dotyczących trwałości zasobów naturalnych.

Rząd ogłasza, że nie jest już w stanie zapewnić pokrycia kosztów szkód spowodowanych przez ekstremalne warunki atmosferyczne.

Decydujesz, kto powinien być zaangażowany w grupę i aktywnie pracujesz nad przyciągnięciem tych osób.

W sklepach brakuje kremów z filtrem – paniczne zakupy były rezultatem ogromnego wzrostu wskaźnika naświetlenia ogłoszonego przez biuro meteorologiczne w prognozach pogody.



Rozpocznij prelekcje na temat chaosu klimatycznego dla innych lokalnych grup.

Porozmawiaj z przyjaciółmi w pubie/kawiarni na temat swoich pomysłów na podjęcie działań związanych z tym zagadnieniem.

Tysiące kierowców porzuca swoje samochody po tym, jak 36-godzinny korek blokuje Londyn.

Do Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości w Hadze wpływa pierwsza sprawa związana ze środowiskowymi przestępstwami przeciwko ludzkości. Wśród oskarżonych znajduje się większość dyrektorów naczelnych spółek naftowych, obecnie zajmujących się energią słoneczną. Były prezydent USA, George W. Bush został wezwany na głównego świadka dla oskarżonych.

Twoja grupa pracuje razem, aby zaplanować, co chce osiągnąć w przyszłym roku i jakie informacje oraz zasoby są do tego niezbędne.

W wyniku szybkiego wzrostu cen paliwa samoloty po raz kolejny stają się formą transportu dostępną jedynie dla osób zamożnych.

Wprowadzenie przez szkocki parlament limitów wydzielania energii powoduje zamieszki polityczne w Westminster.

Twoja grupa ubiega się o znaczną dotację, aby sfinansować trzyletni projekt klimatyczny o szerokim zasięgu.

Ogłoszono referendum klimatyczne, aby zagłosować w sprawie procentowego ograniczenia emisji węgla, do jakiego powinna się zobowiązać Wielka Brytania.

Referendum klimatyczne skutkuje zobowiązaniem się do ...% ograniczenia emisji węgla w ciągu następných ... lat. Wypełnij % ograniczenia oraz ramy czasowe, jakie twoim zdaniem przegłosowano.

Miasta poszkodowane na skutek podnoszącego się poziomu morza łączą się z podobnie dotkniętymi obszarami z południowej części świata, aby zwiększyć solidarność i wsparcie podczas kryzysów pogodowych.

Zorganizuj wieczór filmów, aby zainspirować pomysły na działania związane z chaosem klimatycznym.

Ceny benzyny sięgają 5,00 funtów za litr.

Zastanówcie się w grupie nad swoimi działaniami i nad tym, co sprawdzało się najlepiej i dlaczego, oraz co nie sprawdzało się tak dobrze.



Składacie wniosek o uruchomienie dofinansowania na pokrycie kosztów waszego miejsca spotkań, reklamy i niektórych kosztów podróży.

Ogłoś dzień bez samochodu w swoim mieście. Wyraźnie powiąż tę inicjatywę z potrzebą zmniejszenia emisji dwutlenku węgla.

Ustal siatkę telefoniczną w celu koordynacji członków grupy.

Zbadaj, jaki wpływ na zmiany klimatyczne mają działania o wysokim stopniu oddziaływania – na przykład lotniska, rafinerie, przemysł samochodowy.

Opracuj związki między osobami ubiegającymi się o azyl a zmianami klimatycznymi – opracuj sposoby na przekazanie idei „uchodźców środowiskowych”.

Omów i zaplanuj działanie(a), jakie możesz solidarnie podjąć z osobami dotkniętymi przez ekstremalne zjawiska pogodowe na półkuli południowej.

Wypracuj sposoby, przy pomocy których ludzie mogą wizualizować emisje dwutlenku węgla, które podsycają zmiany klimatu.

Evakuacja mieszkańców Hull po licznych powodziach.

Działania, jakie należy podjąć lokalnie (uzupełnij szczegóły). Polityczne wydarzenia o międzynarodowym zasięgu (uzupełnij szczegóły).

Ekstremalne zjawiska atmosferyczne (uzupełnij szczegóły).

Działania, jakie należy podjąć lokalnie (uzupełnij szczegóły).

Polityczne wydarzenia o międzynarodowym zasięgu (uzupełnij szczegóły).

Ekstremalne zjawiska atmosferyczne (uzupełnij szczegóły).

kontakt:

Dhara Thompson

e-mail: equalitystreet@post.com

8.3. Audyty szkoleniowy na temat partnerstwa w środowisku lokalnym

SUE DAVISON



Wstęp

Zespół ds. budowania partnerstwa w społeczności lokalnej chciał pomóc członkom partnerstwa w jak najlepszym wykorzystaniu ich zaangażowania w działanie, dlatego też chcieliśmy przeprowadzić roczny audyt szkoleniowy, aby ustalić, jakie indywidualne i grupowe szkolenia wzbudziłyby zainteresowanie i przyniosły korzyści poszczególnym członkom. Miało nam to pomóc w wybraniu odpowiednich kursów szkoleniowych i zabezpieczeniu finansowania, jeśli byłoby to konieczne.

1. Opracowaliśmy formularz, w którym prosiliśmy ludzi o podanie informacji na temat poprzednich szkoleń, które ukończyli.

DATA	KURS	CZAS TRWANIA

2. Stworzyliśmy listę kontrolną na podstawie szkoleń dostępnych w naszym obszarze i poprosiliśmy ludzi o zaznaczenie odpowiednich pozycji. Zastosowaliśmy główne kategorie dla danych tematów, a następnie podzieliśmy je na bardziej szczegółowe, np.:

TEMAT	ZAZNACZ
Posiedzenia	Umiejętności komisji
	Udane spotkania
	Sporządzanie protokołów
	Księgowość
	Przemówienia publiczne
	Kształtowanie pewności siebie i asertywności



Tematy, które zawarliśmy na liście sprawdzającej, to:

- informatyka,
- zarządzanie projektem,
- organizacja imprez,
- ustawodawstwo i polityka w zakresie różnych działań (równość, higiena żywności, ochrona dzieci itp.),
- umiejętności osobiste (zarządzanie czasem, przywództwo itp.).

Poprosiliśmy również o informacje dotyczące ich:

- roli w grupie,
- dostępności w przypadku szkoleń (dni, godziny),
- dzieci i potrzeb w opiece nad nimi,
- innego wsparcia, jakiego mogą potrzebować.

3. Po otrzymaniu informacji porównaliśmy je i przyjrzelśmy się najczęstszym potrzebom szkoleniowym, sprawdzając, co oferują lokalni usługodawcy. Wolontariusze mają do dyspozycji wiele kursów organizowanych przez rady ds. usług sektora wolontariatu (CVS). Gdyby inne partnerstwa miały podobne potrzeby, moglibyśmy połączyć siły i obniżyć koszty. Porady na temat finansowania szkoleń są często dostępne w lokalnych CVS i mogą być pomocne, jeżeli nie wiesz, do kogo się zwrócić o środki. Na uzyskanie finansowania należy przewidzieć sześć miesięcy.
4. Zamierzamy przeprowadzać audyty szkoleniowe co roku, zwłaszcza po dorocznym zgromadzeniu członków, gdy możemy mieć nowe osoby w komisji.

kontakt:

Sue Davison, starszy organizator ds. rozwoju środowiskowego
Community Partnerships
13 Horsemarket, Darlington, DL1 5PW
tel.: 01325 388527
e-mail: susan.davison@darlington.gov.uk

8.4. Mentoring lokalnych grup wyznaniowych

IAN OWERS



Wprowadzenie

To podejście do mentoringu środowiskowych grup wyznaniowych zostało opracowane na podstawie bezpośredniego doświadczenia z programu Aktywnych Wspólnot Wierzących (Active Faith Communities, AFC) w podejmowaniu prac rozwoju lokalnego z grupami wyznaniowymi z West Yorkshire.

Jest ono ukierunkowane na rozwój wzajemnej, dwutorowej relacji między mentorem a uczniem poprzez następujące etapy:

- identyfikację potrzeby mentoringu i dopasowanie mentora do ucznia/uczniów,
- ustalenie planu wsparcia, ram czasowych, uzgodnienie ram wsparcia, określenie ról i obowiązków,
- tworzenie wzajemnego zrozumienia i rozwój relacji zaufania,
- ewaluację postępów.

Kluczem jest wypracowanie kompleksowych, długoterminowych relacji mentorskich, poprzez które organizator rozwoju społeczności lokalnej, po raz pierwszy spotykający się z grupą i podejmujący się analizy potrzeb w zakresie wsparcia, pozostaje kluczowym łącznikiem w całej relacji mentorskiej.

Ramy wsparcia zawsze powinny być elastyczne – stałe monitorowanie postępów i regularne refleksje są niezbędne, aby proces przynosił korzyści zarówno mentorowi, jak i uczniowi/uczniom.

Wskazówki i punkty, które należy rozważyć w przypadku mentoringu środowiskowych grup wyznaniowych

Przed wszystkim można się spodziewać, że wsparcie będzie ukierunkowane szczególnie na zagadnienia dotyczące wiary, ponieważ bardziej ogólne wsparcie można uzyskać poprzez zwrócenie się do powszechnie znanych instytucji.

W praktyce może się okazać, że takie podejście nie jest najlepsze. Wielu małym grupom wierzących brakuje pewności siebie, aby w pełni wykorzystać istniejącą pomoc lub porozumieć się z uwagi na szczególne sformułowania języka wiary. Grupy mają zazwyczaj znacznie liczniejsze potrzeby wsparcia, a nie tylko prezentowane przez siebie wątpliwości.

Istotną kwestią jest wypracowanie wszechstronnego, długoterminowego podejścia do mentoringu. Osoba, która po raz pierwszy spotyka się z grupą i podejmuje się analizy ich potrzeb wsparcia, powinna pozostać kluczowym elementem w całej relacji mentorskiej.

Należy pamiętać, że niezależnie od wiedzy pracownika relacje międzyludzkie są istotne przez cały czas trwania pracy.

Choć w większości przypadków związek ten dotyczy mentora i jednego ucznia, czasami wspierana grupa czuje się pewniej i będzie lepiej wyposażona do wykorzystania wsparcia, jeżeli relacje mentorskie będą dotyczyły mentora i dwóch lub więcej osób.



Gdzie stosować to podejście?

Podejście to można stosować w przypadku wspierania małych grup z licznymi potrzebami, które nie mają wypracowanych relacji z szerszymi strukturami sektora pozarządowego, brakuje im wiedzy na temat instytucji udzielających wsparcia lub pewności siebie, aby się z nimi skutecznie kontaktować.

Zastosowanie tej metody ma kilka zalet:

- Zapewnia ciągłość wsparcia dla grupy.
- Zachowuje dostęp do specjalistycznego wsparcia i porad oraz rzetelnie pokazuje, jak złożone są potrzeby związane z kształtowaniem organizacji.
- Zapewnia całościowe podejście, w którym użytkownik określa nie tylko charakter pracy, lecz także tempo, w jakim ona postępuje.
- Opiera się na relacjach, buduje pewność i zaufanie oraz ułatwia przekazywanie umiejętności.
- Rozwija również wiele innych umiejętności we wspieranej organizacji.

Podejście to pomaga także wypracować bardziej zintegrowane partnerstwo ze wspierającymi organizacjami infrastruktury. Więcej informacji na temat pracy AFC oraz stosowanego podejścia do mentoringu można znaleźć na stronie: <http://www.activefaiths.org.uk>.

kontakt:

Ian Owers

e-mail: ianowers@activefaiths.org.uk



8.5. Studium przypadku – mentoring lokalnych grup wyznaniowych – studium przypadku Zjednoczonego Kościoła Reformowanego Luddendenfoot

MARK WOODHEAD

Wprowadzenie

Problemem programu Aktywnych Wspólnot Wierzących (Active Faith Communities Programme, AFCP) był sposób zapewnienia skutecznego wsparcia mentorskiego dla grup osób wierzących. W przypadku Zjednoczonego Kościoła Reformowanego (United Reformed Church, URC) Luddendenfoot było to kilka kwestii, w tym zabezpieczenie lokalnego budynku dla wsi, który mógłby zostać wykorzystany przez Kościół i inne grupy, rozwój umiejętności gromadzenia funduszy oraz radzenia sobie z profesjonalistami, takimi jak architekci, planowanie biznesowe oraz zaangażowanie wielu mieszkańców w czynności stowarzyszenia tej wspólnoty, które zostało utworzone przez Kościół i inne grupy.

Kontekst

Luddendenfoot w Calderdale West Yorkshire to obszar, który stał się popularnym miejscem zamieszkania, gdzie prowadzone są nowe projekty mieszkaniowe, ale wraz z tym odnotowano spadek ilości obiektów publicznych, czego punktem kulminacyjnym była propozycja zamknięcia centrum obywatelskiego przez miejscowe władze. Jest to budynek, z którego korzystają URC Luddendenfoot (nieposiadający własnego lokalu) oraz różne inne organizacje i instytucje, np. miejscowe przedszkole.

Na jakie działania zdecydowali się ludzie

Kościół sprzymierzył się z innymi grupami środowiskowymi i lokalnymi mieszkańcami, tworząc Stowarzyszenie Społeczności Luddendenfoot, aby zachować i wyremontować aktualnie użytkowany przez centrum obywatelskie budynek lub wybudować nowy budynek dla społeczności wiejskiej. Zdaniem stowarzyszenia należało poprawić wizerunek istniejącego centrum wśród okolicznych mieszkańców oraz poznać ich opinie w sprawie obiektów i działań, które chcieliby widzieć. Równoległe podjęto różne inicjatywy, takie jak uroczysta gala, której celem było uzyskanie pomocy finansowej na rozwiązanie powyższych kwestii poprzez zgromadzenie funduszy oraz zapewnienie satysfakcjonującego sposobu zaangażowania większej liczby mieszkańców.

Pomocne elementy mentoringu

Mentoring programu Aktywnych Wspólnot Wierzących (AFCP) w tym procesie obejmował kilka elementów.



Jednym z nich jest doradztwo w sprawie jak najlepszego korzystania z usług konsultantów i profesjonalistów, np. architektów. Ten aspekt roli mentoringu wydawał się bardzo cenny. Jak to określił sekretarz Kościoła: *Wierzę, że dzięki [AFCP] Stowarzyszenie Społeczności Luddendenfoot pozyskało (darmowe) usługi konsultanta na kilka tygodni, co pozwoliło nam ocenić wpływ, jaki mamy na społeczność.*

Innym aspektem zaangażowania AFCP było odpowiednie pokierowanie działaniami i udzielenie pomocy Kościołowi i stowarzyszeniu społeczności lokalnej w pozyskaniu informacji na temat inicjatyw społecznych, innych organizacji i możliwych źródeł finansowania. Ponownie cytując sekretarza kościelnego: *„Dobrze było dowiedzieć się od [AFCP] o wsparciu dostępnym dla organizacji takich jak my... dobrze znać te rzeczy”.*

Dość istotna okazała się rola niezależnego outsidera, który miał za zadanie rzucić wyzwanie, zakwestionować ustalenia, przedstawić inną perspektywę, przy jednoczesnej przyjaznej postawie wobec podstaw wiary Kościoła. Wygląda na to, że doceniono również ten aspekt: *Wasze wsparcie było dla nas bardzo ważne (a w szczególności dla mnie jako sekretarza kościelnego) – wasze uwagi, jako niezależnej osoby trzeciej, były bardzo cenne.*

Technika wykorzystana w tym studium przypadku

- **Identyfikacja potrzeb**

W przypadku pracy w Luddendenfoot identyfikacja potrzeb wynikała z początkowego poproszenia nas o współpracę ze Zjednoczonym Kościołem Reformowanym Luddendenfoot i klarowała się w kolejnych rozmowach, zwłaszcza z sekretarzem kościelnym. Proces identyfikacji potrzeb był zarazem procesem identyfikacji atutów – np. ludzi, umiejętności, wiedzy i nieformalnych sieci.

- **Ustalenie planu, ram czasowych i ram wsparcia**

Na wstępnym spotkaniu ustalono plan prac na podstawie tego, co kościół chciał osiągnąć i co AFCP mogło zaoferować. Oferta pomocy ze strony AFCP opierała się na zrozumieniu, że przyjmujemy takie podejście mentoringu.

- **Tworzenie atmosfery wzajemnego zrozumienia**

Tworzenie atmosfery wzajemnego zrozumienia zawsze wymaga czasu. Jak zauważył Ian Owers w poprzednim artykule opisującym technikę mentoringu, istotne jest opracowanie całościowego, długoterminowego podejścia do mentoringu. Praca AFCP w Luddendenfoot trwała przez pewien czas i rozwijała się przez liczne fazy oraz kluczowe projekty, takie jak założenie stowarzyszenia społeczności lokalnej. Relacje zaufania rozwijały się sukcesywnie w miarę postępu tych prac.

- **Ewaluacja postępów**

Jest to po części kwestia oceny wkładu członka personelu AFCP oraz pracy ewaluatora zewnętrznego. Częściowo chodzi także o ocenę pracy stowarzyszenia społeczności lokalnej, a zwłaszcza rezultatów i wpływu jego działań. Do przeprowadzenia ewaluacji przyczyniło się zaangażowanie w Program Sprawdzania Zmian (Change Check



Programme)¹. Taka ocena jest kluczowa – aby uczyć się przez doświadczenie, motywować osoby zaangażowane oraz odpowiednio angażować się w inicjatywy polityczne, takie jak lokalne porozumienia.

Dalsze informacje:

Kretzmann J., McKnight J. (1993), *Building Communities from the Inside Out*, Northwestern University.

www.northwestern.edu/ipr.

Kontakt

Mark Woodhead

e-mail: odw@activefaiths.org.uk

1 Ocena wpływu, o której mowa w studium przypadku, stanowiła część Programu Sprawdzania Zmian BASSAC – www.bassac.org.uk.

8.6. Warunki ramowe kształcenia i kwalifikacji

VAL HARRIS



Dlaczego potrzebujemy warunków ramowych kształcenia i kwalifikacji w rozwoju społeczności lokalnej?

Wiele osób jest zaangażowanych w rozwój społeczności lokalnej, od lokalnych mieszkańców działających aktywnie w grupach środowiskowych do etatowych organizatorów rozwoju społeczności lokalnej wspomagających grupy lokalne i profesjonalistów częściowo wykorzystujących podejście rozwoju lokalnego w swojej pracy. Trafiają oni do pracy na rzecz rozwoju społeczności lokalnej różnymi drogami, a ich rola z biegiem czasu ewoluje. Muszą zapoznawać się z różnymi aspektami rozwoju środowiskowego, by być skuteczni. Niektórzy potrzebują określonych kwalifikacji w celu zdobycia zatrudnienia czy też aby uzyskać dostęp do pewnych kursów, inni zaś będą chcieli udoskonalić swoje umiejętności i wiedzę dla własnego rozwoju.

Skoro praca dla rozwoju społeczności lokalnej stała się profesją rządzącą się własnymi prawami, z jej własnymi krajowymi zawodowymi standardami, opracowane zostały szkolenia i uprawnienia w tej dziedzinie. Zwiększające się oczekiwania zaangażowania się w politykę i inicjatywy władz w stosunku do osób działających w społecznościach lokalnych i idący za tym wzrost liczby miejsc pracy wymagających umiejętności i wiedzy związanych z pracą na rzecz rozwoju społeczności lokalnej rozwijają zapotrzebowanie na szkolenia.

W celu zaspokojenia tego zapotrzebowania opracowano różne kursy, sposoby podnoszenia kwalifikacji i warsztaty. Niemniej jednak nie wszystkie z nich są odpowiednie dla praktyków rozwoju lokalnego, gdyż opierają się na niewłaściwym zrozumieniu tego, czym jest praca na rzecz rozwoju społeczności lokalnej, lub nie są związane z krajowymi zawodowymi standardami w tej dziedzinie.

Przy takiej obfitości ofert pracodawcom często trudno jest rozpoznać, jakie szkolenia przygotują obecny i przyszły personel do efektywnej pracy bądź w jaki sposób podnoszenie kwalifikacji wpłynie na zasady i warunki zatrudnienia. Ludzie, którzy uzyskali kwalifikacje i ukończyli kursy, muszą wiedzieć, że są one uznawane i istotne, oraz że pomogą im znaleźć zatrudnienie.

Branża organizatorów zajmujących się organizowaniem i rozwojem społeczności lokalnych chciała nieco uporządkować tę sytuację, dlatego w 2004 roku FCDL (Federation for Community Development Learning) zaprosiła dziewięć innych krajowych organizacji i przeprowadziła konferencję zatytułowaną „Korzenie i drogi” (Roots and Routes). Wynikiem był załączkowy plan warunków ramowych istniejącego zakresu nauki i kwalifikacji do pracy dla rozwoju społeczności lokalnej.

Od tego czasu praca ta jest kontynuowana w celu uzupełnienia braków, by zaspokoić różne, szeroko rozumiane potrzeby uczenia się, szkoleń i podnoszenia kwalifikacji wszystkich zaangażowanych w pracę nad rozwojem społeczności lokalnej.

Celem tworzenia warunków ramowych jest umożliwienie ludziom, którzy wkraczają do pracy na rzecz rozwoju społeczności lokalnej z różnym poziomem doświadczenia i wiedzy lokalnej, ustalenia ich potrzeb w zakresie edukacji i najlepszych na nie odpowiedzi. Warunki ramowe umożliwiają ludziom wybór własnych ścieżek i dróg postępowania w celu dostosowania ich indywidualnych potrzeb uczenia się w danym momencie życia.



W tym rozdziale podajemy przykłady ścieżek postępowania w dziedzinach zdrowia, zrównoważonego rozwoju i trwałych społeczności lokalnych.

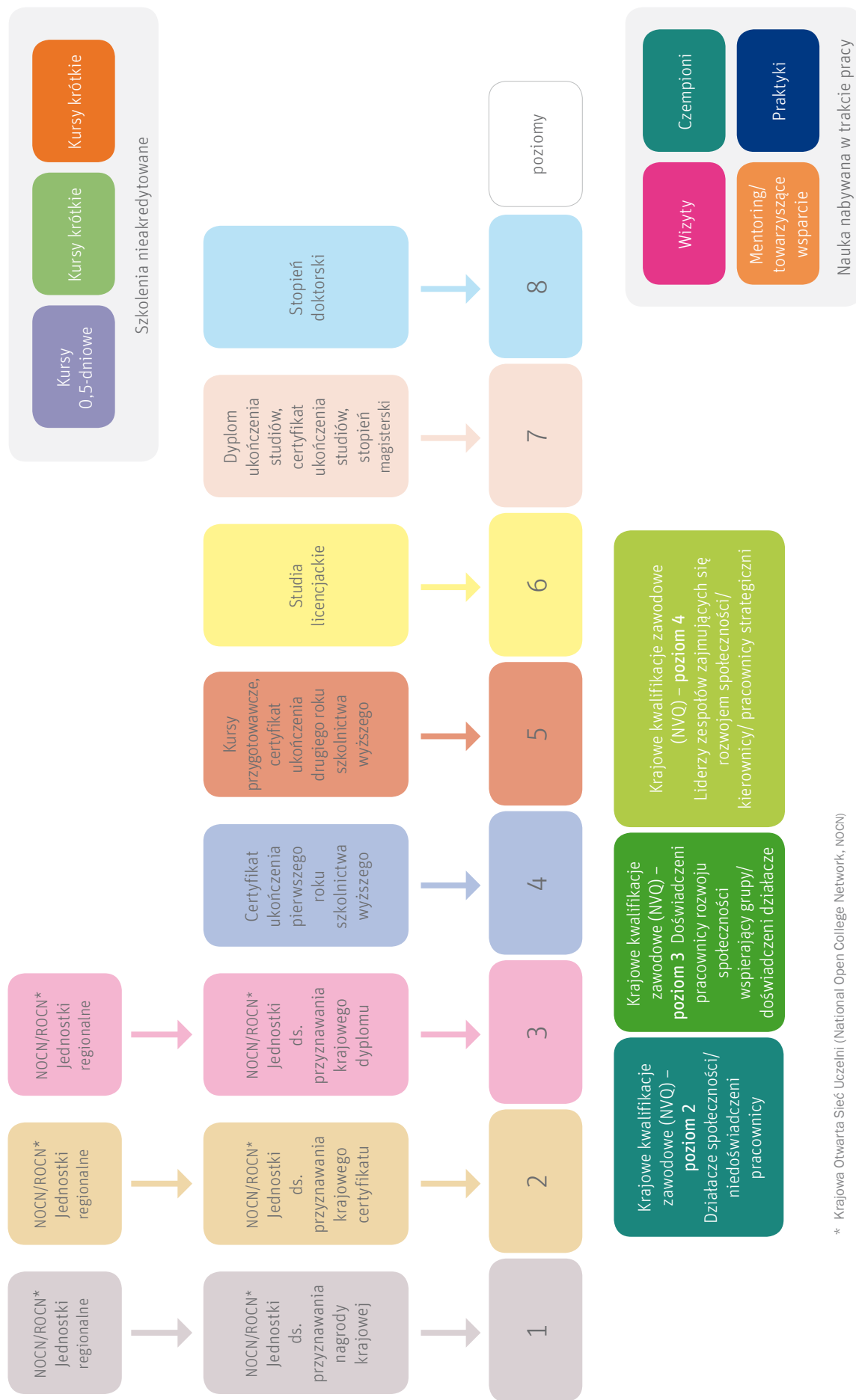
Mapa warunków ramowych na następnej stronie dotyczy poszczególnych możliwości uczenia się i zdobywania kwalifikacji na rzecz rozwoju społeczności lokalnych krajowych warunków ramowych kwalifikacji w Anglii, Irlandii Północnej i Walii. Wszystkie ulotki i diagramy można nieodpłatnie pobrać ze strony www.fcdl.org.ukm.

kontakt:

Val Harris

e-mail: valharris@phonecoop.coop

Warunki ramowe kształcenia i kwalifikacji w pracy nad rozwojem społeczności lokalnych



* Krajowa Otwarta Sieć Uczelni (National Open College Network, NOCN)

* Regionalna Otwarta Sieć Uczelni (Regional Open College Network, ROCN)



8.7. Szczegóły dotyczące kursów pracy w zakresie rozwoju społeczności lokalnej

VAL HARRIS



Testery są na ogół krótkimi sesjami i mogą być realizowane na różnych poziomach w celu dostosowania do różnych potrzeb. Trwają one często 2–3 godziny i mają na celu wprowadzenie w określony temat. FCDL dysponuje wieloma pakietami zasobów dla 3-godzinnych testerów. Zajrzyj na www.fcdl.org.uk w celu uzyskania większej ilości szczegółów.

Kursy dzienne często omawiają tematy bardziej szczegółowo niż testery. Są to otwarte kursy lub sesje dostosowane dla poszczególnych organizacji.

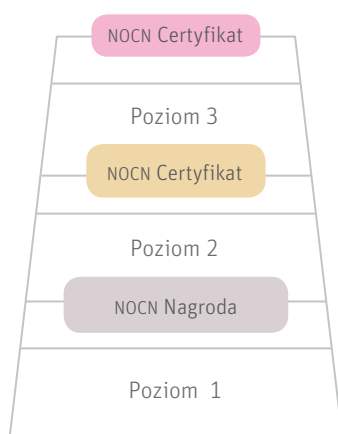
Krótkie kursy – Jest wiele dostępnych nieakredytowanych krótkich kursów, np. na temat budowania kompetencji organizacji, ale czasami także w zakresie pracy w środowisku lokalnym.

Nauka w miejscu pracy oraz nauka przez działanie



Zakres różnych sposobów zachęcania ludzi do rozwijania umiejętności i wiedzy w rozwoju społeczności lokalnej rośnie. Sposoby te mogą dotyczyć schematów praktyk, od mentoringu, przez zespoły edukacji w działaniu (*action learning*), wizytacje innych projektów, po naśladowanie doświadczanego pracownika. Szkolenia mogą być zorganizowane wewnątrz organizacji lub między nimi. Mogą one być w pewnym stopniu powiązane z kwalifikacjami zawodowymi – np. pewne programy praktyk są związane z krajowymi kwalifikacjami zawodowymi (National Vocational Qualifications, NVQ), natomiast inne prowadzą do uzyskania dyplomów wyższego wykształcenia wydawanych przez szkoły wyższe.

Programy Krajowej Otwartej Sieci Uczelni (National Open College Network, NOCN)



Krajowa Otwarta Sieć Uczelni przyznaje uznawane w kraju nagrody za rozwój społeczności lokalnej na poziomach 1, 2 i 3 w zalecanych obowiązkowych i opcjonalnych dyscyplinach, w których uczestnicy muszą konkurować, aby zdobyć nagrodę, certyfikat lub dyplom.

Dyplom poziomu 1:

Dziedziny obowiązkowe:

- rozumienie pracy na rzecz rozwoju społeczności lokalnej,
- umiejętności pracy na rzecz rozwoju środowiska lokalnego,
- znaczące doświadczenie w takiej pracy.

Dodatkowo jedna opcja z zakresu:

- polityki i podejmowania decyzji,
- spotkań wprowadzających,
- polityki rządowej a społeczności,
- umiejętności pracy grupowej w środowisku lokalnym.

Certyfikat poziomu 2 i certyfikat poziomu 3

Dziedziny obowiązkowe:

- znaczące doświadczenie w pracy na rzecz rozwoju społeczności lokalnej,
- praktyka i zasady pracy na rzecz rozwoju społeczności lokalnej,
- sprawiedliwość społeczna.

Dodatkowo trzy opcjonalne dyscypliny na poziomie 2 oraz cztery opcjonalne dyscypliny na poziomie 3 z następującej listy:

Efektywna praca w partnerstwach, monitorowanie i ewaluacja, umiejętności PR, angażowanie ludzi w działania społeczności lokalnej, planowanie dla grup lokalnych, umiejętności pracy grupowej, tworzenie organizacji lokalnych, identyfikacja potrzeb społeczności lokalnej, odnowa sąsiedztwa, reprezentowanie wspólnot interesów lub tożsamości, zrównoważony rozwój spo-

łeczności lokalnej, trwałe wspólnoty, angażowanie społeczności lokalnej, poprawa w dziedzinie opieki zdrowotnej, nierówności w dziedzinie opieki zdrowotnej.

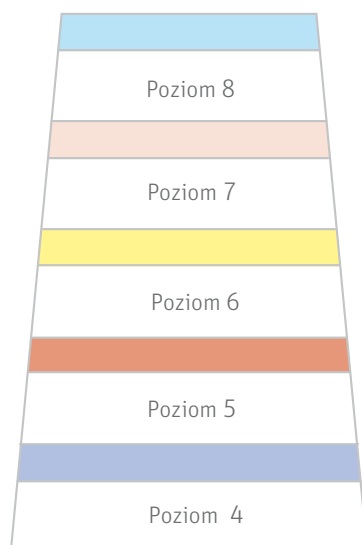
Dyscypliny mogą być realizowane indywidualnie lub w ramach regionalnego programu.



Krajowe kwalifikacje zawodowe (National Vocational Qualifications, NVQ)

Szkolenia tego typu oferują osobom już zaangażowanym w pracę nad budowaniem społeczności lokalnych możliwość zdobycia kwalifikacji na bazie etatowej, płatnej pracy lub pracy wykonywanej na zasadzie wolontariatu. W dziedzinie rozwoju społeczności lokalnych istnieją trzy poziomy dla NVQ, które odnoszą się odpowiednio do ról podejmowanych przez poszczególne osoby:

- Poziom 2:** Dla osób, które stały się aktywne w swojej lokalnej społeczności, czy to zdefiniowanej jako wspólnota interesów, czy też wyznaczonej geograficznie. Osoby te pracują w obrębie społeczności lub grupy, pełniąc funkcję wspomagającą.
- Poziom 3:** Dla osób posiadających już doświadczenie w pracy przy budowaniu społeczności lokalnych, z jedną lub więcej sieciami czy grupami, w pracy w sąsiedztwie i/lub z grupami zebranymi wokół problemów lub też ze wspólnotami interesów – z własnej inicjatywy, przy zapewnieniu wsparcia innym etatowym lub nieetatowym pracownikom.
- Poziom 4:** Dla osób z wieloletnim doświadczeniem w pracy nad rozwojem społeczności lokalnych, odpowiedzialnych za zespół czy projekt, zaangażowanych w prace realizowane na poziomie okręgu lub podregionu czy też pracujących w kontekście regionu lub całego kraju, odpowiedzialnych za monitoring i ewaluację polityki rozwoju oraz wdrażania.



Szkolnictwo wyższe



Kursy prezentowane w tym diagramie mają charakter przykładowy i nie stanowią kompleksowego przewodnika w zakresie dostępnych szkoleń.

Poziom 8	Studia doktoranckie.
Poziom 7	Studia magisterskie: tytuł magistra rozwoju społeczności lokalnej. Tytuł magistra organizacji i rozwoju społeczności lokalnej. Tytuł magistra dziedziny zdrowia środowiskowego i rozwoju społeczności lokalnej
Poziom 6	Studia licencjackie: tytuł licencjata rozwoju społeczności lokalnej. Tytuł licencjata edukacji i rozwoju społeczności lokalnej
Poziom 5	Kursy przygotowawcze: Rewitalizacja miast i rozwój społeczności lokalnej. Nabywanie kompetencji – indywidualne oraz przez społeczności lokalne
Poziom 4	Świadectwa ukończenia jednego roku stacjonarnych studiów wyższych na uniwersytecie (lub uczelni będącej jego odpowiednikiem): w zakresie rozwoju społeczności lokalnych – poziom 4 – dyplom zawodowy wyższego stopnia

Program ten składa się z 21 modułów podzielonych na 3 kategorie: część obowiązkową, część opcjonalną A oraz część opcjonalną B. Kandydaci realizują 6 modułów obowiązkowych oraz po 3 moduły z każdej części opcjonalnej.

Lista przedmiotów obowiązkowych:

- praktyka refleksji,
- wartości i zasady,
- rozumienie pracy ze społecznością lokalną,
- polityka pomocy społecznej,
- wspólna praca,
- badania i ewaluacja.

Do przedmiotów opcjonalnych należą:

zarządzanie projektem rozwoju społeczności lokalnej, finansowanie i zasoby, zarządzanie finansami, budowanie kompetencji organizacyjnych, ramy prawne, marketing i promocja, trwałe wspólnoty, praca z administracją rządową, różnorodność a równość, odnowa sąsiedztwa, edukacja nieformalna, opieka zdrowotna i dobrobyt, praca w zakresie rozwoju społeczności lokalnych – z rodzinami i młodzieżą, rozwój społeczności lokalnych a globalizacja, sprawne partnerstwa, angażowanie osób z zastosowaniem kreatywnych technik, nierówności w dziedzinie opieki zdrowotnej, rozwój społeczności lokalnych a czynna ochrona środowiska, angażowanie społeczności lokalnych: poprawa opieki zdrowotnej, wspólne planowanie budżetu.

8.8. Zastosowanie warunków ramowych – zdrowie

VAL HARRIS



Warunki ramowe kształcenia i kwalifikacji do pracy w zakresie rozwoju społeczności lokalnej

Ścieżki rozwoju – przykłady w dziedzinie zdrowia

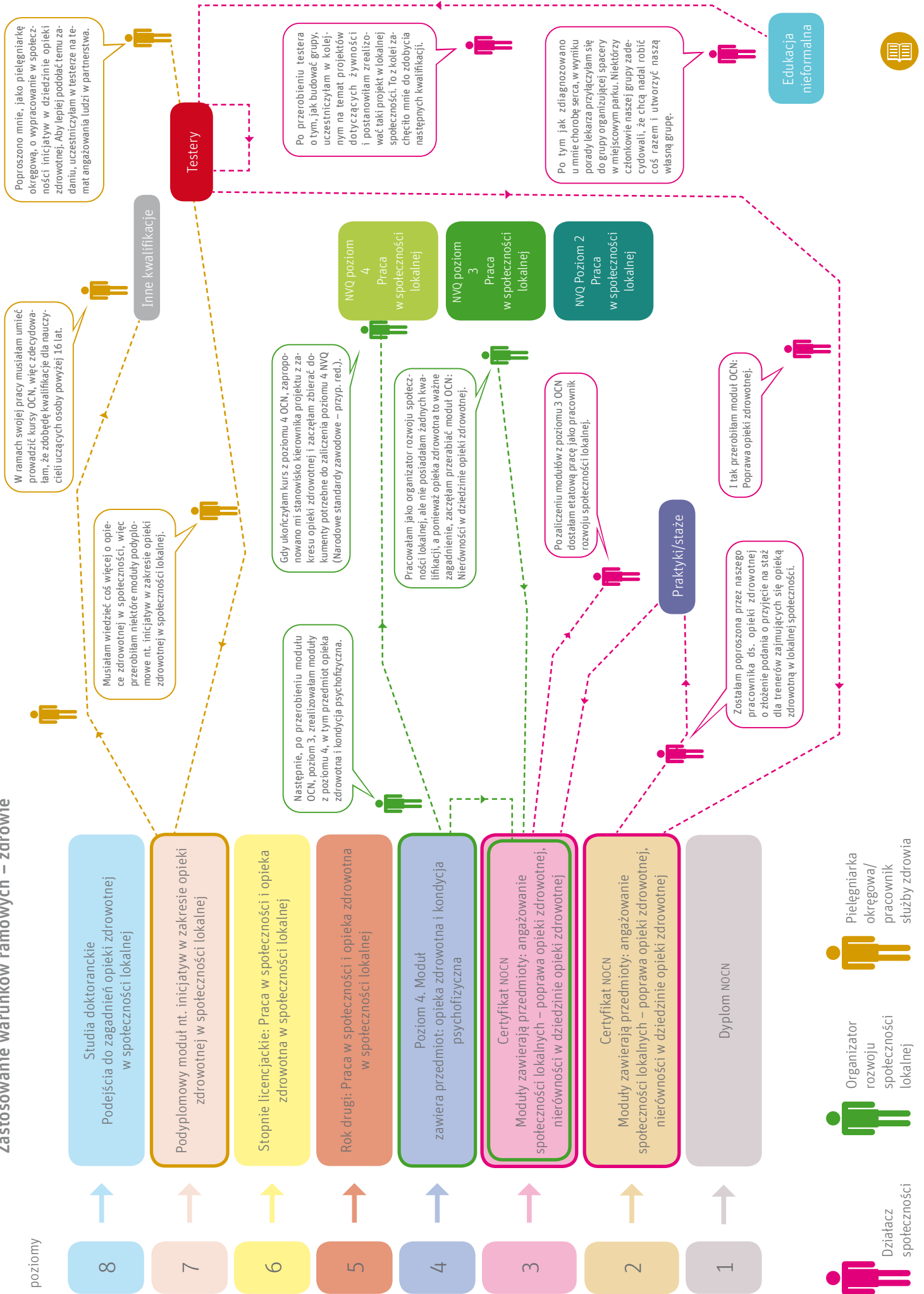
Zastosowanie warunków ramowych – zdrowie

Warunki ramowe kształcenia i kwalifikacji do pracy w zakresie rozwoju społeczności lokalnej

Pomysł i projekt: Mala Partnership

www.malapartnership.co.uk

Zastosowanie warunków ramowych – zdrowie



8.9. Zastosowanie warunków ramowych – zrównoważony rozwój

VAL HARRIS



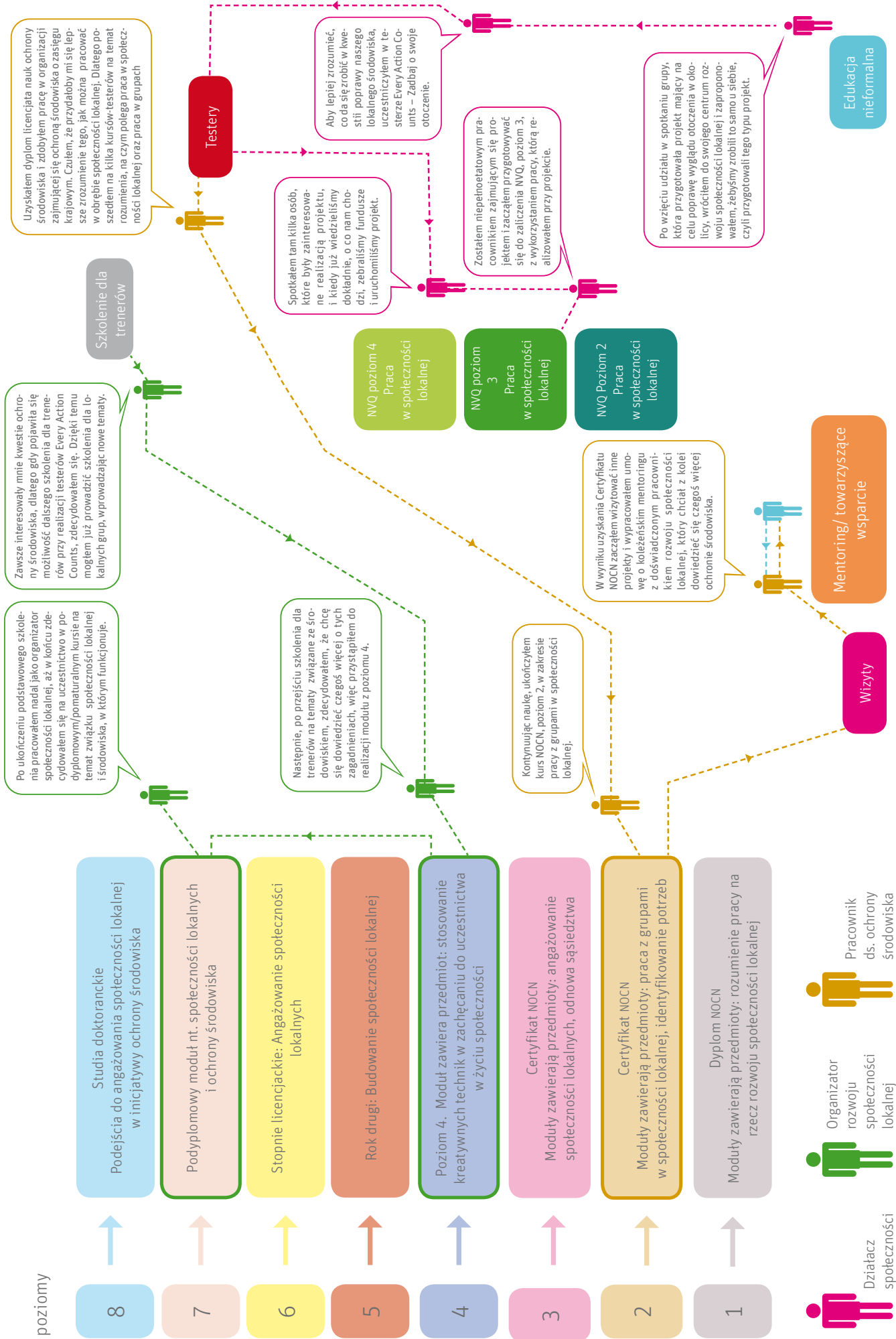
Warunki ramowe kształcenia i kwalifikacji do pracy w zakresie rozwoju środowiska lokalnego

Ścieżki rozwoju – przykłady w dziedzinie zrównoważonego rozwoju

Warunki Ramowe kształcenia i kwalifikacji do pracy w zakresie rozwoju społeczności lokalnej

Ścieżki rozwoju – przykłady w dziedzinie zrównoważonego rozwoju

Zastosowanie warunków ramowych – zrównoważony rozwój



8.10. Zastosowanie warunków ramowych – trwałe społeczności

VAL HARRIS



Warunki ramowe kształcenia i kwalifikacji do pracy w zakresie rozwoju środowiska lokalnego

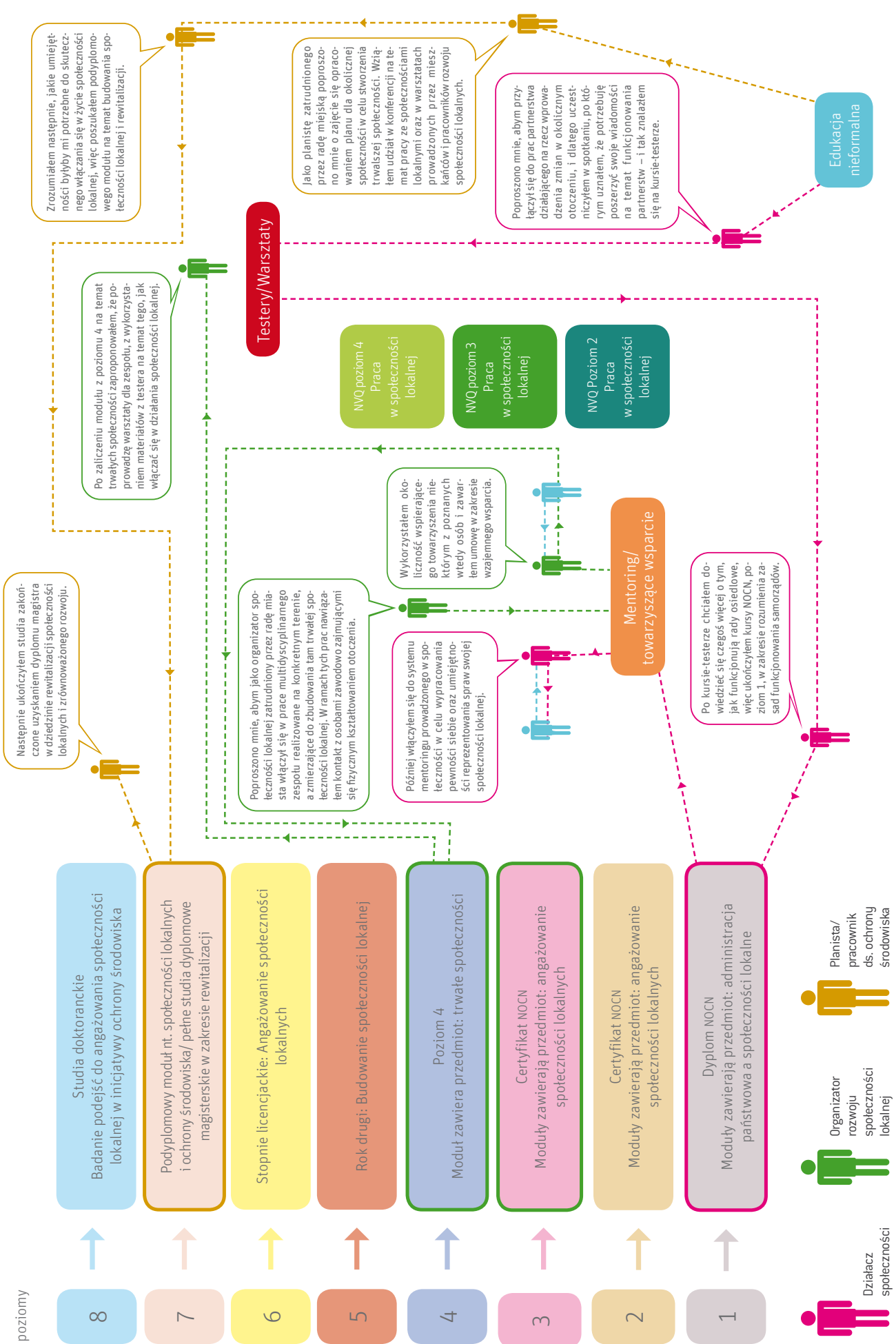
Ścieżki rozwoju – przykłady w dziedzinie zrównoważonych społeczności

Zastosowanie warunków ramowych – zrównoważone społeczności

Warunki Ramowe kształcenia i kwalifikacji do pracy w zakresie rozwoju społeczności lokalnej

Ścieżki rozwoju – przykłady w dziedzinie zrównoważonych społeczności

Zastosowanie warunków ramowych – trwałe społeczności





8.11. Zastosowanie warunków ramowych – wzmacnianie kompetencji społeczności lokalnych oraz ich angażowanie

VAL HARRIS

Warunki ramowe kształcenia i kwalifikacji do pracy w zakresie rozwoju społeczności lokalnej

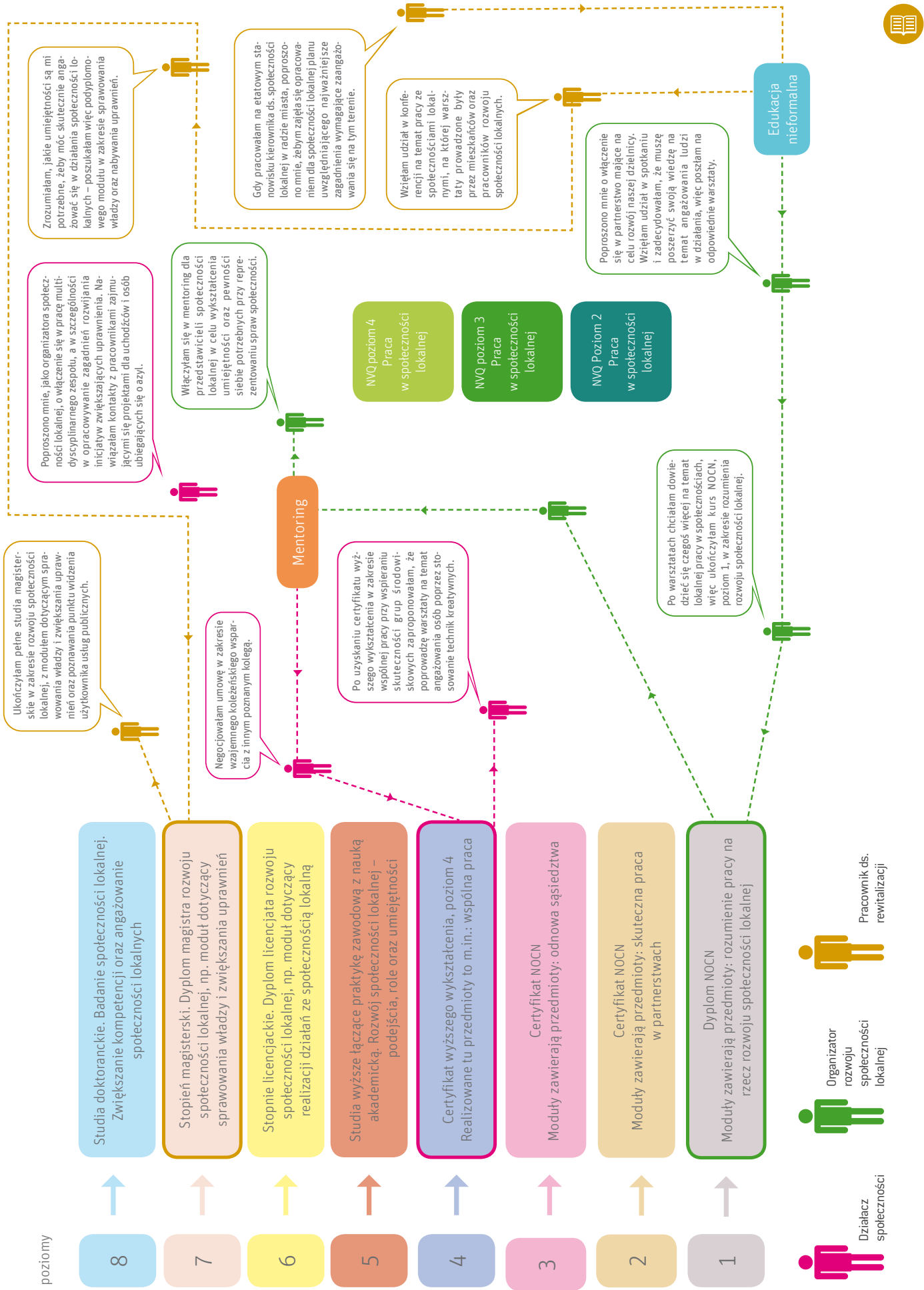
Ścieżki rozwoju – przykłady w dziedzinie wzmacniania kompetencji społeczności lokalnych oraz ich angażowanie

Zastosowanie warunków ramowych – wzmacnianie kompetencji społeczności lokalnych oraz ich angażowanie

Warunki ramowe kształcenia i kwalifikacji do pracy w zakresie rozwoju społeczności lokalnej

Ścieżki rozwoju – przykłady w dziedzinie wzmacniania kompetencji społeczności lokalnych oraz ich angażowania

Zastosowanie warunków ramowych – wzmacnianie kompetencji społecznych lokalnych oraz ich angażowanie



8.12. Zrozumienie poszczególnych poziomów kwalifikacji i kształcenia

VAL HARRIS



Pracownicy rozwoju społeczności lokalnej, zarówno pracownicy etatowi, jak i działacze społeczni, często nie są pewni, jakiego rodzaju szkolenia i kwalifikacje byłyby dla nich najlepsze. Jednym z zagadnień, nad którymi warto się zastanowić, jest poziom, jaki chcemy osiągnąć na kursach lub w programach kształcenia. W całym systemie edukacji w Anglii (oraz Irlandii Północnej, Walii i Szkocji) wszystkie rodzaje kształcenia i kwalifikacji pogrupowano na odpowiednich poziomach. Każdy poziom posiada swój opis. Poniższe opisy poziomów pochodzą z ustawowych regulacji dotyczących zewnętrznych kwalifikacji w Anglii, Walii i Irlandii Północnej, QCA, 2004. W Szkocji istnieje inny zestaw poziomów.

Poziom wstępny

Kwalifikacje poziomu wstępnego służą rozpoznaniu podstawowej wiedzy i umiejętności oraz zdolności do zastosowania kształcenia w codziennych sytuacjach pod bezpośrednim nadzorem lub w ramach superwizji. Kształcenie na tym poziomie obejmuje budowanie podstawowej wiedzy i umiejętności i nie jest nakierowane na określone zawody.

Kwalifikacje są oferowane na poziomach: wstępny 1, wstępny 2 i wstępny 3, w zakresie zagadnień takich jak pewność siebie, umiejętność słuchania, asertywność. Dadzą się tu wykorzystać niektóre z testerów pracy w środowisku lokalnym (patrz: lista w rozdziale *Zasoby*).

Poziom 1

Kwalifikacje poziomu 1 służą rozpoznaniu podstawowej wiedzy i umiejętności oraz zdolności zastosowania tej wiedzy pod bezpośrednim nadzorem lub w ramach superwizji. Kształcenie na tym poziomie polega na czynnościach, które dotyczą głównie codziennych sytuacji i mogą być powiązane z kompetencjami w pracy.

Przykładowe kwalifikacje – certyfikat NOCN² w zakresie pracy nad rozwojem społeczności lokalnej; regionalne jednostki OCN certyfikujące w odpowiednich zagadnieniach, takich jak praca w grupie.

Poziom 2

Kwalifikacje poziomu 2 służą rozpoznaniu zdolności do uzyskania dobrze ugruntowanej wiedzy i zrozumienia zakresu tematycznego pracy lub nauki, a także wykonywania różnych zadań pod

2 Pełne informacje na temat nagród i świadectw NOCN umieszczono w dalszej części tego rozdziału.



nadzorem lub w ramach superwizji. Kształcenie na tym poziomie obejmuje rozwijanie wiedzy i/lub umiejętności w zakresie obszaru pracy lub obszaru tematycznego i jest odpowiednie dla wielu ról zawodowych.

Przykładowe kwalifikacje – certyfikat NOCN w zakresie pracy nad rozwojem środowiskowym; regionalne jednostki OCN certyfikujące w odpowiednich kwestiach, takich jak rozumienie grup lokalnych.

Poziom 3

Kwalifikacje poziomu 3 służą rozpoznaniu zdolności do uzyskiwania, a także stosowania w praktyce nabytego zakresu wiedzy, umiejętności i zrozumienia tematu. Kształcenie na tym poziomie obejmuje uzyskanie bardziej szczegółowej wiedzy i umiejętności. Jest odpowiednie dla osób zamierzających rozpocząć edukację w szkole wyższej, osób pracujących samodzielnie lub nadzorujących i szkolących inne osoby w obszarze swojej pracy.

Przykładowe kwalifikacje – certyfikat NOCN w zakresie pracy nad rozwojem społeczności lokalnej; regionalne jednostki OCN certyfikujące w odpowiednich obszarach, takich jak angażowanie ludzi w działania społeczności lokalnej.

Poziom 4

Kwalifikacje poziomu 4 służą uzyskaniu specjalistycznego wykształcenia i obejmują szczegółową analizę wysokiego poziomu informacji i wiedzy w obszarze pracy lub nauki. Kształcenie na tym poziomie jest odpowiednie dla osób pracujących w zawodach technicznych i profesjonalnych lub zawodach związanych z zarządzaniem oraz rozwojem innych osób.

Przykładowe kwalifikacje – dyplom City and Guilds, wyższego poziomu, w zakresie pracy nad rozwojem społeczności lokalnej.

Poziom 5

Kwalifikacje poziomu 5 służą wzmocnieniu zdolności do pogłębiania wiedzy i zrozumienia obszaru pracy lub nauki w celu umożliwienia formułowania rozwiązań oraz odpowiedzi na skomplikowane problemy i sytuacje. Kształcenie na tym poziomie obejmuje wykazanie się rozległą wiedzą, zaawansowany poziom biegłości w danych rolach zawodowych oraz kompetencje w zarządzaniu i szkoleniu innych osób. Kwalifikacje na tym poziomie są odpowiednie dla osób pracujących jako technicy wyższego stopnia, profesjonalisci lub kierownicy. Kwalifikacje poziomu 5 są równoważne kwalifikacjom średnio zaawansowanego wyższego wykształcenia, takim jak dyplomy szkół wyższych oraz inne stopnie, które zazwyczaj jednak nie zapewniają dostępu do programów poddyplomowych (takich jak np. licencjaty – przyp. tłum.).

Przykładowe kwalifikacje – dyplom w zakresie pracy w społeczności lokalnej oraz rewitalizacji społeczności lokalnej.



Poziom 6

Kwalifikacje poziomu 6 służą rozpoznaniu specjalistycznej wiedzy na wysokim poziomie w danym obszarze pracy lub nauki w celu umożliwienia wykorzystania własnych pomysłów i badań jednostki w odpowiedzi na skomplikowane problemy i sytuacje. Kształcenie na tym poziomie obejmuje osiągnięcie wysokiego poziomu profesjonalnej wiedzy i jest odpowiednie dla osób pracujących jako profesjonaliści lub zajmujących wykwalifikowane stanowiska menedżerskie. Kwalifikacje poziomu 6 są równorzędne ze stopniem licencjata z wyróżnieniem, dyplomami absolwentów uczelni.

Przykładowe kwalifikacje – stopień zawodowy w zakresie pracy w społeczności lokalnej i na rzecz systemu opieki zdrowotnej.

Poziom 7

Kwalifikacje poziomu 7 służą rozpoznaniu wysoko rozwiniętych i złożonych poziomów wiedzy, umożliwiających opracowanie dogłębnych i oryginalnych odpowiedzi na skomplikowane i nieprzewidywalne problemy i sytuacje. Kształcenie na tym poziomie obejmuje wykazanie się specjalistyczną wiedzą fachową na wysokim poziomie i jest odpowiednie dla profesjonalistów i menedżerów wyższego szczebla. Kwalifikacje poziomu 7 są równorzędne ze stopniem magistra, świadectwami podyplomowymi i dyplomami studiów podyplomowych.

Przykładowe kwalifikacje – dyplom w zakresie pracy w społeczności lokalnej. Stopień magistra w zakresie rozwoju społeczności lokalnej.

Poziom 8

Kwalifikacje poziomu 8 służą rozpoznaniu wiodących ekspertów lub praktyków w określonej dziedzinie. Kształcenie na tym poziomie obejmuje opracowanie nowych kreatywnych podejść, które rozszerzają lub przededefiniują obecną wiedzę lub praktyki zawodowe.

Przykładowe kwalifikacje – doktorat w specjalistycznym obszarze pracy nad rozwojem społeczności lokalnej.

[kontakt:](#)

Val Harris

e-mail: valharris@phonecoop.coop



8.13. Identyfikacja indywidualnych potrzeb w zakresie kształcenia i rozwoju – wykorzystanie krajowych standardów zawodowych w pracy nad rozwojem społeczności lokalnej

SUSI MILLER

Istnieje wiele różnych kursów prowadzonych przez kolegia i uniwersytety, warsztatów, staży, certyfikatów zawodowych i mniej formalnych procesów uczenia się poprzez wizyty studyjne i mentoring. W jaki sposób pracownicy ds. rozwoju środowiskowego powinni się dowiadywać, czego potrzebują, aby lepiej radzić sobie w pracy?

Krajowe standardy zawodowe w pracy nad rozwojem społeczności (Community Development Work National Occupational Standards, CDW NOS) można wykorzystać do wspierania organizatorów i praktyków ds. rozwoju społeczności lokalnej, aby określić ich potrzeby związane z kształceniem i rozwojem. Stosowanie tych standardów jako odniesienia do tzw. dobrej praktyki może pomóc w doskonaleniu ich pracy zawodowej w ramach pełnionych bieżących ról zawodowych i wspierania kariery zawodowej.

Krok 1. Określenie obszaru rozwoju

Zagadnienia, które należy rozważyć:

- kluczowe role i wartości w pracy nad rozwojem społeczności lokalnej, które są niezbędne dla roli realizowanej na danym stanowisku,
- inne prace, zagadnienia, istotne dla stanowiska (np. lokalne lub regionalne kwestie wpływające na społeczności lokalne),
- polityka lub inne cele wpływające na dane stanowisko,
- przyszłe plany lub strategie związane z szerzej rozumianą organizacją pracy lokalnej.

Krok 2. Określenie odpowiednich elementów CDW NOS, których może dotyczyć dana rola zawodowa

Określenie jednostek właściwych dla zadań wykonywanych na danym stanowisku:

- W przypadku CDW NOS przejrzyj listę kluczowych ról, A-F wykorzystując ją jako listę kontrolną. Wybierz kluczowe obszary ról i jednostki odpowiednie do funkcji stanowiska pracy.
- Sprawdź, czy jakiegokolwiek inne zestawy krajowych standardów są również odpowiednie do danej roli. Wykaz wszystkich krajowych standardów jest dostępny na stronie www.ukstandards.org.
- Zastanów się, czy jakiegokolwiek ogólne standardy, takie jak zarządzanie i przywództwo, są odpowiednie dla danego stanowiska pracy.



- Przeprowadź sesje superwizji lub oceny pomiędzy pracownikiem a kierownikiem, aby poznać ogólne potrzeby rozwojowe stanowiska. Czy są to umiejętności, wiedza lub kompetencje zidentyfikowane przez pracownika jako obszary, które chciałby rozwijać, by budować swoją karierę?

Krok 3. Ocena kompetencji

- Zastanów się nad głównymi rolami realizowanymi w bieżącej pracy i sprawdź, czy którąś z nich można wykorzystać jako punkt odniesienia, aby pomóc w ocenie pewności, doświadczenia lub kompetencji pracownika w każdym z obszarów. Możesz zastosować następujące kategorie: **bardzo pewny siebie – pewny siebie – pewne doświadczenie – brak doświadczenia.**
- W obszarach, które chciałbyś rozwinąć, zapoznaj się ze standardami osiągnięć dla odpowiedniego obszaru. Wykorzystaj to, aby wesprzeć pracownika w określeniu konkretnych obszarów, w których powinien rozwinąć swoje kompetencje. Zapisuj różnorodne możliwości, jakie można wykorzystać, by wesprzeć pracownika w osiągnięciu tego celu.
- Spójrz na podstawowe kryteria wiedzy jednostki w danym obszarze. Czy istnieją konkretne obszary, w których można wesprzeć rozwój wiedzy i umiejętności pracowników?

Krok 4. Zaplanowanie sposobów spełnienia potrzeb w zakresie kształcenia i rozwoju

Kluczowym krokiem w opracowywaniu planów kształcenia i rozwoju jest ustalenie procesu, który może zaspokoić potrzeby poszczególnych pracowników, z uwzględnieniem indywidualnego potencjału i potrzeb. Proces musi być dostosowywany do różnych potrzeb kształcenia i preferowanych strategii rozwoju każdego z pracowników.

Kiedy zdecydujesz, które obszary CDW NOS pracownik chciałby opanować, możesz zacząć się zastanawiać, jak sprostać jego potrzebom związanym z kształceniem i rozwojem. Być może razem będziecie musieli zbadać liczne możliwości zaspokajania zdefiniowanych potrzeb. Być może sam będziesz musiał to zrobić. Potrzeby kształcenia i rozwoju zwykle dzielą się na dwie kategorie:

- wiedza,
- umiejętności.

Wiedza

Sposoby rozwijania wiedzy mogą obejmować:

- naśladowanie doświadczonych praktyków, uczestnictwo w szkoleniach,
- udział w kursach szkoleniowych³/ warsztatach/ seminariach,
- wzajemne wizytowanie innych projektów/ innych organizacji lub sieci działających w podobnych lub całkowicie odmiennych warunkach lokalnych,

3 Zob. schemat w tej części, aby sprawdzić zakres kursów szkoleniowych w strukturze krajowej.



- mentoring – kontakty z pracownikami lub działaczami z doświadczeniem, które mogą pomóc w uzupełnianiu wiedzy,
- udział w wydarzeniach i konferencjach sieci łączących rozwój społeczności lokalnych z rozwijającymi się obszarami polityki.

Szukaj wydarzeń organizowanych przez:

Federation for Community Development Learning (FCDL)
0114 273 9391
www.fcdl.org.uk

Community Development Exchange (CDX)
0114 2701 1718
www.cdx.org.uk

Community Development Foundation (CDF)
020 7833 1772
www.cdf.org.uk

Umiejętności

Sposoby rozwijania kompetencji zawodowych w praktyce rozwoju społeczności lokalnej mogą obejmować:

- określony projekt lub pracę rozwojową mającą na celu wprowadzenie nowych obszarów praktyki i doświadczenia;
- identyfikację pracy zapewniającej możliwości odkrywania nowych sposobów działania, które można zastosować do szerszego zakresu sytuacji;
- określanie możliwości refleksji oraz dzielenia się wiedzą na temat tego, co robią inne osoby jako pracownicy ds. rozwoju społeczności lokalnej, aby dowiedzieć się więcej o nich i samej pracy; obejmuje to możliwości stawiania wyzwań i wprowadzania zmian.

Krok 5. Plan kształcenia i rozwoju

Gdy już ocenisz potrzeby kształcenia i rozwoju każdego pracownika i określisz sposoby ich spełnienia, dysponujesz składnikami potrzebnymi do opracowania takiego planu.

Plan kształcenia i rozwoju może obejmować:

- Czynności kształcenia i rozwoju. Jaki określony proces kształcenia i rozwoju jest niezbędny do wsparcia udoskonalonych umiejętności i wiedzy koniecznych dla skutecznych praktyk rozwoju społeczności lokalnych?



- Standard wydajności, jaki należy spełnić. Jakie są konieczne rezultaty dla odzwierciedlenia kluczowych ról i zasad praktyki CDW NOS?
- Zasoby. Identyfikując strategie wsparcia rozwoju, należy pamiętać o przeznaczeniu pieniędzy, czasu oraz działań z zakresu polityki organizacyjnej i procedur na wsparcie tego celu. Musisz dysponować budżetem, aby określić realistyczne granice w obrębie planu.
- Ramy czasowe. Wynegocjuj i ustal realistyczne ramy czasowe dla realizacji określonych celów lub rezultatów kształcenia i rozwoju.
- Ocena. Zastanów się nad tym, w jaki sposób monitorować i oceniać postępy. Wykorzystaj kryteria wiedzy i zrozumienia jako punkt odniesienia dla ustalenia wyznaczników osiągnięć.

kontakt:

Susi Miller

e-mail: susi@fcdl.org.uk

8.14. Kształcenie na podstawie doświadczenia – ile jest warte

ROSEMARY MORELAND



Wprowadzenie

Akredytacja dotychczasowego (opartego na doświadczeniu) kształcenia (Accreditation of Prior [Experiential] Learning, AP[E]L) opiera się na zasadach kształcenia przez całe życie, przy założeniu że ludzie uczą się na wiele sposobów, w formalnych i nieformalnych warunkach, ustawicznie, oraz że należy przyznawać zaliczenia za tę zdobytą wiedzę, gdy okaże się odpowiednia i właściwa.

W nawiasie znalazła się litera E (*experiential* – ang. oparty na doświadczeniu), ponieważ czasami kandydaci szukają akredytacji dla dotychczasowego certyfikowanego kształcenia (niekiedy zwanego APCL – Accreditation for Prior Certified Learning), a innym razem akredytacji dla kształcenia na podstawie doświadczenia.

Akredytacja dla certyfikowanego, niecertyfikowanego i opartego na doświadczeniu kształcenia będzie zależna od związku tematu z kursem, dla którego chcemy uzyskać akredytację. Kandydaci na kurs muszą wykazać, że ich kształcenie odbywa się na poziomie zbliżonym do poziomu kursu dla statusu AP[E]L.

Akredytacja AP[E]L jest coraz szerzej uznawana i akceptowana przez formalne instytucje edukacyjne. Jest odpowiednia dla każdego akredytowanego kursu, ale ogranicza się do osób, które uzyskały już pewne doświadczenie w danej dziedzinie.

AP[E]L a rozwój społeczności lokalnej

Akredytacja AP[E]L, choć nie ogranicza się do edukacji i szkolenia na temat rozwoju społeczności lokalnej, popiera wartości podobne do tych, które są uznawane w pracy nad rozwojem społeczności lokalnej, dlatego mogłaby znaleźć szersze uznanie wśród organów certyfikujących w obrębie programów szkoleniowych i edukacyjnych z zakresu pracy nad rozwojem społeczności lokalnej.

AP[E]L może w sposób istotny przyczynić się do edukacji i szkolenia w zakresie rozwoju społeczności lokalnej, ponieważ jest mocno zakorzeniona w zasadach Freire'a, mówiących o „rozpoczynaniu w punkcie, w którym znajduje się uczeń” oraz „uznawaniu i szanowaniu doświadczenia słuchaczy”.

Może ona znacznie udoskonalić praktykę wyciągania wniosków (kolejna zasada praktyki w rozwoju społeczności lokalnej) poprzez zachęcanie uczestników do zastanowienia się nad własną praktyką oraz nauką, którą w ten sposób uzyskali.

Dla wielu organizatorów ds. rozwoju społeczności lokalnej podejście to ma potencjał łączenia i upraszczania krętych i niejednokrotnie okrężnych ścieżek szkolenia i edukacji, przy wykorzystaniu wiedzy, którą uzyskali w doświadczeniu lub na innych kursach, uzyskując zaliczenia lub zwolnienie z całości lub części aktualnego kursu. Nacisk położony jest na przedstawienie przez słuchacza dowodów kształcenia, odpowiednich i stosownych do poziomu, na którym obecnie się uczy. Jednak osoby prowadzące kurs, formalni szkoleniowcy i organy certyfikujące muszą zatroszczyć się o to, by polityka i praktyki ich organizacji uwzględniały i faktycznie zachęcały kandydatów do kształcenia się według zakresu AP[E]L.

Tworzenie struktur AP[E]L



W celu opracowania podejścia AP[E]L do kursu trenerzy i szkoleniowcy muszą zdecydować, co według nich uczestnicy powinni wiedzieć lub zrozumieć na koniec kursu. Nazywamy to rezultatami kształcenia lub celami. Tu warto być jak najbardziej konkretnym.

Niemniej jednak jeżeli kurs, który opracowujesz, wymaga od ciebie określenia dowodów wykazujących rezultaty kształcenia, zaleca się większą kreatywność w podejściu do tej kwestii. [Zastanów się nad tym, „w jaki sposób słuchacz może to wykazać”, zamiast „co ułatwi mi życie jako nauczycielowi, jeżeli wystawię oceny i dopilnuję, by większość zaliczyła kurs”. Pamiętaj, nie musisz ograniczać dowodów do pracy pisemnej, może to być praca ustna, praktyczna itp.].

To właśnie w tym miejscu przy planowaniu kursu należy myśleć w jak najszerszej perspektywie, aby ułatwiać słuchaczom wykorzystanie różnych doświadczeń zdobytych w pracy, które mogą posiadać. Przykładowo jeżeli twój kurs nosi tytuł „Zarządzanie projektami”, a wśród jego rezultatów znajduje się wykazanie zrozumienia jednego z narzędzi zarządzania projektem, kandydat wnioskujący o akredytację AP[E]L może jako dowód przedłożyć analizę SWOT, którą przeprowadził dla swojej organizacji/zespołu.

Do dowodu powinno być załączone pisemne sprawozdanie, które pomoże:

1. określić jego ważność, tzn. że kandydat jest osobą, która przeprowadziła analizę SWOT,
2. wykazać zrozumienie procesu kształcenia przez kandydata.

Minusem podejścia AP[E]L jest fakt, że może być ono bardziej czasochłonne dla prowadzącego i słuchacza niż typowy kurs:

- Uczestnicy często potrzebują czasu na zrozumienie, że naprawdę to oni trzymają ster – posiadają wymaganą wiedzę i doświadczenie.
- Niekiedy może być im trudno stwierdzić, czego właściwie się nauczyli z określonego doświadczenia i jak zestawiać dowody edukacji i wnioski o AP[E]L.
- Wymaga to od prowadzących kurs wyjścia ze swojej „strefy komfortu” oraz otwartego umysłu w kwestii zakresu rezultatów kształcenia, a także większej kreatywności w opracowywaniu kursów – muszą zrozumieć, w jaki sposób w programie przebiega przyznawanie zaliczeń i zaliczanie poziomów kształcenia.
- Jeżeli słuchacz pragnie się ubiegać o uznanie dotychczasowego certyfikowanego kształcenia (APL), osoby prowadzące kursy muszą zapoznać się z całą gamą kursów dostępnych w danej dziedzinie. Nie muszą jednak posiadać wiedzy na temat treści i poziomu każdego kursu – to słuchacz ma obowiązek dostarczenia tych informacji, które prowadzący może ocenić pod kątem stosowności i związku z akredytacją. Aby zapoznać się z przykładem funkcjonowania tej kwestii w praktyce, przejdźmy do studium przypadku po tym artykule.

kontakt:

Rosemary Moreland

tel.: 02890368333

e-mail: rj.moreland@ulster.ac.uk

8.15. Studium przypadku – kształcenie na podstawie doświadczenia – uznawaj to, czemu należy się uznanie!

ROSEMARY MORELAND



Wprowadzenie

Negocjowanie ścieżki kariery obejmującej kursy szkoleniowe w zakresie rozwoju społeczności lokalnej przez długi czas było trudnym i niejednokrotnie okrężnym procesem dla wielu płatnych i społecznych organizatorów rozwoju społeczności lokalnej. Choć w przypadku wielu kursów doświadczenia wnoszone przez uczestników są mile widziane i wykorzystywane, zazwyczaj nie mogą one zaliczać tego typu kształcenia (certyfikowanego i niecertyfikowanego).

Licencjaty w zakresie rozwoju społeczności lokalnej na uniwersytecie w Ulster

Są to studia w niepełnym wymiarze godzin dla osób zaangażowanych w praktyczną pracę w sektorze organizacji pozarządowych. Na poziom 1 programu udzielono koncesji kilku kolegiom – szkołom wyższym w całej prowincji. Uczestnicy, którzy ukończą poziom 1 (świadectwo wyższego wykształcenia w zakresie rozwoju lokalnego i przywództwa), są uprawnieni do uzyskania miejsca na uniwersyteckich studiach licencjackich w zakresie rozwoju społeczności lokalnej. Program poziomu 1 zazwyczaj trwa dwa lata (jeden dzień nauki w tygodniu), a następnie, aby uzyskać stopień, kolejne trzy lata (jeden dzień nauki w tygodniu).

Kilka lat temu do zespołu ds. rozwoju społeczności lokalnej na uniwersytecie w Ulster zwróciło się wielu pracowników i działaczy ubiegających się o bezpośrednie przyjęcie na studia licencjackie z zakresu rozwoju społeczności lokalnej (poziom 2). Kandydaci ci ukończyli mnóstwo kursów, często na poziomie 3, w Open College Network lub podobnym, i posiadali wieloletnie doświadczenie w pracy w tym sektorze. Mając pewne doświadczenie w prowadzeniu kursów AP[E]L, pragnęłam dać tym kandydatom możliwość uzyskania akredytacji dla kształcenia zdobytego na podstawie ich doświadczenia w pracy w sektorze pozarządowym.

Dlatego opracowałam uniwersytecki moduł nauczania z uwzględnieniem AP[E]L, umożliwiający osobom uczącym się zrozumienie sposobu budowania portfolio, krytyczne odniesienie się do własnego doświadczenia wyniesionego z kształcenia w sektorze pozarządowym oraz tego, co uprzednio nabyte certyfikowane wykształcenie może wnieść do ich portfolio.

Kurs trwał 10 tygodni (jeden wieczór w tygodniu) oraz obejmował jeden intensywny tydzień pełnowymiarowego programu. Oba tryby okazały się sukcesem, każdy z nich wykształcił własną dynamikę. Jako że każdy uczestnik ma bardzo zindywidualizowany profil, w ramach programu istnieje przestrzeń na osobiste porady ze strony osoby prowadzącej kurs.

Wszyscy uczestnicy muszą udowodnić, że osiągnęli rezultaty kształcenia z zakresu programu na poziomie 1, czy to poprzez kształcenie certyfikowane, czy wynikające z doświadczenia. Ponadto uczestnicy muszą wykazać, iż posiadają wykształcenie w trzech innych dziedzinach edukacji z zakresu rozwoju społeczności lokalnej. Krajowe standardy zawodowe w pracy z zakresu rozwoju społeczności lokalnej (poziom 4) są traktowane jako wytyczne dla uczestników przy przedstawianiu szczegółów kształcenia w zawodzie opartego na doświadczeniu.

Od września 2005 roku 60 uczestników z powodzeniem ukończyło moduł AP[E]L i skompletowało portfolio, a we wrześniu 2006 roku 22 uczestników, kontynuując tę ścieżkę edukacji, podjęło studia licencjackie w zakresie rozwoju społeczności lokalnej. Około 18 uczestników kończy moduł w tym roku i spodziewamy się, że dostaną się na studia we wrześniu 2007 roku.



Rozwój organizacji



Wprowadzenie



Niniejszy rozdział przedstawia wiele istotnych tematów dotyczących sposobu, w jaki grupy organizują się, by sprostać np. wymogom prawnym.

Rozpoczyna go artykuł o roli organizatorów rozwoju społeczności lokalnej w zmianie kultury organizacji, w której pracują – w tym przypadku lokalnych władz, przez użycie tych samych umiejętności, których użyliby do zmiany podejścia grup lokalnych.

Po nim następują dwa artykuły traktujące o najbardziej powszechnych strukturach organizacyjnych dostępnych grupom, które chcą być bardziej sformalizowane, zwięźle analizujące ich zalety i wady. Następne osiem artykułów dotyczy poszczególnych polityk i procedur, które grupy mogą być zmuszone przyjąć, i przedstawia kilka sposobów podejścia do nich. Po tym następują sugestie dotyczące urzędzenia biura lub zorganizowania przestrzeni na tyle ekologicznej, na ile jest to możliwe. Dwa artykuły analizują kwestie dotyczące żywności w ramach projektów rozwoju społeczności lokalnej i zagadnień prawnych.

Rozdział kończy się dwoma artykułami na temat zarządzania projektem, zawiera też artykuł analizujący rolę kierownika do spraw rozwoju społeczności lokalnej, wspierany przez studium przypadku, z pewnymi sugestiami dotyczącymi organizacji realizacji projektu środowiskowego. Pakiet zasobów FCDL powiązanych z kursem rozwoju organizacji zajmujących się rozwojem lokalnym zawiera konspekty, ćwiczenia i wskazówki na temat wsparcia rozwoju grup w społecznościach lokalnych. Obejmuje pomoc grupom w zdecydowaniu o ich wizji, dostępnych strukturach organizacyjnych, prowadzeniu skutecznych spotkań, planowaniu projektu, planowaniu strategicznym i operacyjnym.

W poradniku umiejętności z 2001 roku jest wiele materiałów na ten temat, które są nadal odpowiednie i aktualne, w tym rozdziały na temat wyboru i rekrutacji personelu. Rozumienie roli organizacji VCS, spółek z o.o., rozdziały na temat spółdzielni pracowniczych oraz zarządzania projektem i ludźmi są również przydatne. Opracowano nowe rozdziały do nowego podręcznika przede wszystkim tam, gdzie zmieniły się informacje prawne.

9.1.	Porozmawiaj z ręką – twarz nie słucha!	
	Spojrzenie na kreowanie potencjału korporacyjnego	302
9.2.	Różne struktury organizacyjne	307
9.3.	Status prawny i struktury grup w środowisku lokalnym	311
9.4.	Grupy i niektóre zobowiązania prawne, z którymi się spotykają	313
9.5.	Dlaczego polityka organizacyjna jest istotna	315
9.6.	Prawo pracownicze i dobre praktyki w zatrudnianiu	317
9.7.	Program rozwoju społeczności lokalnej i obszarów leśnych	320
9.8.	Dostęp dla osób niepełnosprawnych	323
9.9.	Bezpieczna realizacja projektów	327
9.10.	Wskazówki dotyczące wymogów ubezpieczenia dla środowiskowych obszarów leśnych	331
9.11.	Ekologiczne biuro	333
9.12.	Żywność dla grup lokalnych	335
9.13.	Studium przypadku – projekt kawiarni	337
9.14.	Zarządzanie projektem	339
9.15.	Studium przypadku – zarządzanie projektem	342

9.1. Porozmawiaj z ręką – twarz nie słucha! Spojrzenie na kreowanie potencjału korporacyjnego

LEE LING



Wprowadzenie

Słyszeliśmy wiele na temat kreowania potencjału społeczności lokalnej, ale jaki jest sens wzmacniania głosu środowiska, jeżeli instytucje i ludzie, którzy w dużym stopniu kontrolują zasoby i usługi kierowane w stronę tych wspólnot, nie słuchają bądź nie pytają?

Oprócz wzmacniania głosu społeczności lokalnej organizatorzy społeczności lokalnej mają obowiązek aktywnego słuchania tych, którzy podejmują decyzje i dzierżą władzę. Niniejszy artykuł przedstawia w zarysie niektóre z wysiłków Lokalnego Zespołu Rozwoju Społeczności Lokalnej Rady Gminy (County Council Community Development Team, CDT) podejmowane w celu zmiany kultury i uprawnień organizacji.

Oferuje zwięzłą ilustrację opartą na przesłance, że kreowanie potencjału korporacji lub agencji zasadniczo tylko trochę odbiega od kreowania potencjału społeczności lokalnej i jest równie istotne dla strategicznego wzmocnienia społeczności lokalnej.

Informacje ogólne

CDT został założony w 2000 roku dla wsparcia wybranych osób w ich nowej roli wymaganej przez program modernizacji władz lokalnych. Zespół obecnie składa się z dziewięciu pełnoetatowych równorzędnych stanowisk organizatorów rozwoju społeczności lokalnej¹, kierownika ds. szkoleń, dwóch starszych organizatorów ds. rozwoju społeczności lokalnej i wsparcia administracyjnego.

Od tego czasu zespół zapoznał się ze swoją rolą w odniesieniu do nieustannie zmieniającej się społeczności lokalnej i udoskonalił ją, chociaż jego strategiczne cele pozostają niezmiennie: lepsze zarządzanie społecznością lokalną, lepszy potencjał społeczności lokalnej, lepsze partnerstwa, lepsza partycypacja społeczna.

Kreowanie potencjału organizacji jest kluczowe w doskonaleniu zarządzania społecznością lokalną przez radę. Tak jak w przypadku kreowania potencjału społeczności lokalnej chodzi tu o zapewnienie, że organizacja posiada konieczne zrozumienie, pewność, wiedzę i umiejętności, oparte na odpowiednich wartościach i wspierane przez skuteczne struktury i mechanizmy.

Kluczowym wyzwaniem dla zespołu była pomoc radzie gminy w dokonaniu zmiany kultury organizacyjnej w celu pełniejszego i bardziej znaczącego zaangażowania w społecznościach lokalnych. Dokonała tego poprzez trzy główne podejścia:

1 Każdy pełnoetatowy organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej zajmuje się jednym z siedmiu dystryktów lokalnych w obrębie gminy i odpowiada za kontakt służb (działów) rady, określonych społeczności i grup (np. mniejszości etnicznych, wspólnot religijnych, koczujących osadników i Romów), a także zajmuje się pewną liczbą określonych inicjatyw lub projektów. Dwóch pracowników dzielących się zadaniem pracuje nad zagadnieniami dotyczącymi ludzi z trudnościami w nauce albo niepełnosprawnych fizycznie.



- rozwój podstawowych strategii biznesowych, polityk i wartości,
- rozwój zrozumienia, oddania i umiejętności ludzi w radzie gminy (urzędników i wybranych członków rady),
- pośrednictwo (brokerling) odpowiednich struktur i mechanizmów między radą a społecznością lokalną.

Rozwój strategii i polityk

Zbliżenie ze społecznością lokalną jest sprawą wszystkich w radzie, a kluczową rolę zespołu stanowi wspieranie rady w zagwarantowaniu podejścia biznesowego we wszystkich służbach.

Pierwszym istotnym krokiem w tym kierunku była polityka i strategia rozwoju środowiskowego (Community Development Policy and Strategy, CDPS), przyjęta w 1999 roku i zmieniona w 2002 roku. Ten kluczowy dokument wprowadził elementy podejścia biznesowego i dał mandat nowym sposobom pracy. Wyznaczył zasady i wartości oraz został wsparty przez międzywydziałowy plan działania.

W rozwoju społeczności lokalnej proces może być równie ważny jak produkt. Polityka nie została przejęta w stanie gotowym od innego organu, lecz została wypracowana przez międzywydziałową grupę roboczą, której przewodniczył urzędnik ds. rozwoju społeczności lokalnej. Wielu spośród członków tej grupy sformowało rdzeń następnej grupy urzędników, która rozwinęła kolejną istotną politykę: strategię społecznego zaangażowania i konsultacji (Community Engagement and Consultation Strategy, CECS), przyjętą w początku 2006 roku. Uważamy, że poprzez ten proces ludzie mogą rozwijać swoje postawy, od sceptycznej, przez przyjaźnie krytyczną, by na koniec stać się ambasadorami sprawy!

Strategia ta ponownie potwierdziła zasady rozwoju społeczności lokalnej i wzmocniła zbiorowe zaangażowanie w udział wspólnot, ale to wszechstronny plan działania, weryfikowany co roku, określi, jak dobrze jest ona realizowana.

W tym planie określone służby biorą odpowiedzialność za zagwarantowanie, że społeczne zaangażowanie i konsultacja są częścią ich rocznych planów i tym samym staną się częścią głównego nurtu prac oraz będą regularnie monitorowane. Międzywydziałowa grupa urzędników tego projektu, obecnie nazwana Durham Słucha i Odpowiada, sprawuje pieczę nad procesami i koordynuje je.

Wdrożenie polityki jest wzmocniane na różne sposoby. Wszystkie dokumenty komitetu opracowane przez urzędników muszą zawierać odniesienia do odpowiednich konsultacji w załączniku *Implikacje* (poza rozważaniem finansów, obsady personelu, równości i różnorodności itp.). Obecnie zaangażowanie i konsultacja społeczna są również uwzględnione jako jeden z czterech przekrojowych problemów, którymi trzeba się zająć we wszystkich planach wydziałowych.

Rozwój zrozumienia i umiejętności

Zawsze istnieje niebezpieczeństwo, że polityki, strategie i mechanizmy tego typu, choć wartościowe, są postrzegane jako scentralizowane lub odgórne instrukcje nałożone na urzędników. Podczas gdy zbiorowe zaangażowanie, mandat i odpowiedzialność są niezbędne, nie jest to zazwyczaj najlepszy sposób podbijania serc, umysłów i skłaniania do współpracy.

CDT podejmuje wiele inicjatyw, aby zapewnić, że urzędnicy i członkowie gremiów decyzyjnych mogą rozwinąć własną świadomość znaczenia społeczności lokalnej wraz z odpowiednimi umiejętnościami i metodami pracy. Działania CDT obejmują:



- seminaria dla urzędników i dla członków gremiów decyzyjnych;
- szkolenia dla urzędników i członków gremiów decyzyjnych; początkowo były to szkolenia na temat osiągnięcia lepszego modelu rozwoju społeczności lokalnej (Achieving Better Community Development, ABCD), lecz teraz jest to program kroczący, składający się z dwóch kursów: „Prace środowiskowe” (wprowadzenie do wiedzy podstawowej na temat rozwoju społeczności lokalnej) i „Społeczne zaangażowanie” (na temat zasad i technik pracy w społeczności i ze społecznością lokalną); w planach są: praca partnerska, kompakt (praca z sektorem pozarządowym) oraz krótkie warsztaty techniczne w zakresie określonych metod angażowania i konsultacji społecznych;
- zestawy pomocy – wsparcie (nie zastąpienie) sesji szkoleniowych;
- profesjonalne doradztwo i praktyczne wsparcie dla służb, urzędników i członków gremiów decyzyjnych w sprawie planowania i przeprowadzania pracy ze społecznościami lokalnymi; powstał protokół, który zapewnia ramy uzgodnień spodziewanych wyników, metod, kosztów, uczestników docelowych, względów równości i różnorodności, odpowiednich ról CDT i urzędników, monitorowania itd.; to precyzuje oczekiwania, zachęca do dobrych praktyk i wzmacnia rolę zespołu bardziej jako facylitatora niż jako zespołu, który podejmuje pracę na rzecz służb społecznych;
- praca wraz z urzędnikami – to podejście jest przydatne w demonstrowaniu bardziej angażujących i zabawnych metod konsultacji, takich jak ćwiczenie „sznur do wieszania prania”, wykorzystanie sprzętu elektronicznego do głosowania natychmiastowego;
- uczestnictwo we właściwych programach rady – np. Renesans Obszarów Miejskich i Wiejskich, Budowa Szkół dla Przyszłości, Wszystkie Nasze Jutra (usługi dla ludzi starszych), Doskonalenie Usług Dziennych (edukacja osób niepełnosprawnych);
- wprowadzenie nowych członków personelu – w celu rozwijania świadomości na temat CDPS i CECS; wprowadzenie podstaw działania biznesowego uzupełnione przez broszurę w pakiecie wprowadzającym na temat roli zespołu.

Struktury i mechanizmy

Częścią roli organizatora ds. rozwoju społeczności lokalnej jest pomoc w rozwijaniu, wspieranie bądź ułatwienie zaangażowania rady w partnerstwa lokalne, fora i sieci. Tym samym pomagają oni ustanowić lokalną grupę roboczą przy konkretnych projektach (np. modernizacja centrum miasta), które zbliżają ze sobą przedstawicieli lokalnych, urzędników rady i innych zainteresowanych.

Oprócz zachęcania urzędników i członków, by docierali do wspólnot lokalnych, organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej wskazuje i przedstawia ich odpowiednim osobom i organizacjom



oraz streszcza im zagadnienia lokalne. Niektórzy uczestniczą w regularnych spotkaniach z dyrektorem lub kierownikiem wyższego szczebla, który reprezentuje radę. Uczestniczą w panelach terenowych przedstawicieli lokalnych, by wspierać członków i streszczać im przebieg spotkań. Informują także członków na temat zastosowania Funduszu Inicjatywy Członkowskiej (niewielkiego funduszu wspierania grup i projektów środowiskowych).

Inreach

W zeszłym roku zespół poświęcił czas na analizę swojego podejścia i koncentrację na rozwijaniu potencjału wewnętrznego. Obecnie każdy organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej ponosi odpowiedzialność za kierowanie określonymi obszarami pracy lub łączenie ich.

Oprócz odpowiedzialności za obszar geograficzny (opartej na dystryktach lokalnych) organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej jest odpowiedzialny za dotarcie do obszarów lub sektorów służb społecznych w obrębie danej jednostki terytorialnej i ustanowienie oraz utrzymywanie sieci relacji i powiązań. Jest to rola rozwojowa, ale w obrębie rady gminy pojawia się od dawna znany problem (zapewne powszechny), mianowicie to, że nikt tak naprawdę nie wiedział, co robić i czego dokonał zespół ds. rozwoju społeczności lokalnej!

Została stworzona standardowa prezentacja, która ma być udostępniona jako technika komunikacji, poprzez którą organizatorzy ds. rozwoju społeczności lokalnej mogą przedstawiać siebie oraz swoją pracę zespołową różnym służbom i sekcjom. Łączy to działa dwukierunkowo: organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej dostarcza informacji na temat bieżącej pracy w obrębie służb zespołowi, który może potem omówić możliwości poprawienia koordynacji i wspólnej pracy.

Każdy organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej ma także obowiązek kontaktować się z zainteresowanymi środowiskami lokalnymi lub mniejszościami (mniejszościami etnicznymi, Romami i grupami osób koczujących, grupami wyznaniowymi, homoseksualistami, niepełnosprawnymi fizycznie, osobami z trudnościami w nauce itp.) w celu zagwarantowania, że rada jest w stanie zaangażować się w to bardziej efektywnie.

Wnioski

Nie była to dla zespołu łatwa transformacja. Pozostają napięcia związane z próbami znajdowania równowagi między potrzebami pracy wewnątrzorganizacyjnej i relacji zewnętrznych, pomiędzy jego rolami strategicznymi i operacyjnymi. Oznacza to mniej możliwości pracy bezpośrednio z grupami lokalnymi, a tam zapewne wszyscy zaczęliśmy pracę nad rozwojem społeczności lokalnej. Niemniej jednak konieczny jest jasny osąd na temat tego, w jaki sposób najskuteczniej wykorzystuje się ograniczone zasoby. Istnieje 9 stanowisk dla organizatorów ds. rozwoju społeczności lokalnej w radzie gminy, na etatach pracuje około 18 000 organizatorów, z czego znaczna liczba (w służbach ds. środowiska, autostrad, planowania, polityki zbiorowej, skarbu, dzieci i młodzieży, dorosłych, społecznych itp.) mogłaby pracować bardziej twórczo i skuteczniej ze społecznościami lokalnymi.

Jest znacznie lepiej, jeżeli wspólnoty lokalne mogą rozmawiać bezpośrednio z nimi, a oni są chętni zarówno do słuchania, jak i odpowiedzi!

Dalsze informacje

Banks S., Orton A. (2005), *The Grit in the Oyster: Community Development Workers in a modernizing local authority*, „Community Development Journal”.

kontakt:

Lee Ling

tel.: 0191 370 8747

www.durham.gov.uk





9.2. Różne struktury organizacyjne

ALAN ROBINSON

Wprowadzenie

Kiedy pewna liczba osób gromadzi się, by stworzyć grupę, wkrótce stwierdzają one, że muszą ustalić sposoby wspólnej pracy, by być skutecznymi. Jeśli grupa zamierza być razem przez pewien czas i potrzebuje pozyskać fundusze bądź też zostać uznana przez inne organizacje, musi się zastanowić nad bardziej formalnym podejściem, nad tym, jaką strukturę powinna przyjąć.

1) Najprostsza forma – niezarejestrowane stowarzyszenie (The unincorporated association)

Zwykle niezarejestrowane stowarzyszenie składa się z członków, którzy wybierają komitet. Członkowie uczestniczą w dorocznym walnym zgromadzeniu. Komitet odpowiada za bieżące działanie organizacji. Stowarzyszenie może mieć bardzo prostą strukturę. Większość organizacji rozpoczyna w ten sposób. Jest to także najprostsza forma konsorcjum – gdy kilka różnych grup chce współpracować na podstawie memorandum uzgadniającego, w jaki sposób będą to robić.

Zalety:

- Brak organów regulujących (takich jak związek branżowy), przed którymi by odpowiadały.
- Nie trzeba składać nikomu sprawozdań rocznych.
- Struktura może być bardzo prosta.
- Działanie nieformalne.

Wady:

- Brak oddzielnej tożsamości prawnej. Niezarejestrowane stowarzyszenie nie może zawrzeć umowy lub dokonać wynajmu – muszą robić to za nie osoby prywatne.
- Nie ma ograniczonej odpowiedzialności materialnej. Jeżeli się nie powiedzie, członkowie komitetu są osobiście odpowiedzialni za długi stowarzyszenia.

2) Spółka z o.o. (The limited company)

To byłaby zapewne spółka z odpowiedzialnością ograniczoną przez wysokość gwarancji. Alternatywną formą spółki jest spółka z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości udziałów, którą zaprojektowano do wytwarzania zysku, a nie do działalności nienastawionej na zysk (not for profit).

Spółka podlega ustawie o spółkach, która określa procedury i obowiązki oraz nakłada określoną prawną odpowiedzialność na te osoby, które prowadzą spółkę (dyrektorów). Ma ona bardziej skomplikowany statut (który nazywa się aktem założycielskim i statutem spółki). Posiada od-



dzielną tożsamość prawną i może zawierać umowy lub podpisywać umowy dzierżawy. Dyrektorzy mogą być wybrani na walnym zgromadzeniu bądź mogą oni być powołani zgodnie ze statutem.

Zalety:

- Ograniczona odpowiedzialność członków i dyrektorów. Członkowie nigdy nie płacą więcej, niż wynosi ich gwarancja (zwykle 1 funt). Dyrektorzy płacą tylko wtedy, gdy dopuszczą się zaniedbania.
- Spółka posiada odrębną osobowość prawną. Działania spółki nie są (zazwyczaj) działaniami osób, które ją prowadzą.
- Jeżeli coś się nie powiedzie, spółka może zostać zlikwidowana, ale nic nie powstrzymuje tych, którzy ją prowadzili, od ustanowienia nowej spółki lub spółek (pod warunkiem, że nie zostali wcześniej zdyskwalifikowani jako dyrektorzy za czynności zaniedbania).

Wady:

- Trzeba składać formalne roczne sprawozdania do związku branżowego.
- Więcej pracy papierkowej – rejestr członków, formalna procedura przyjęcia zmiany statutu, roczne sprawozdania do związku branżowego itd.
- Struktura spółki z ograniczoną odpowiedzialnością do wysokości gwarancji nie jest całkowicie odpowiednia dla organizacji non profit. W spółce z ograniczoną odpowiedzialnością do wysokości udziałów członkowie (udziałowcy) posiadają spółkę i kierują nią zgodnie ze swoim interesem finansowym. W spółce z ograniczoną odpowiedzialnością do wysokości gwarancji rola członków nie zawsze jest jasna. W najprostszych spółkach dyrektorzy i członkowie są tymi samymi ludźmi.
- Ochrona dyrektorów przed odpowiedzialnością prawną (ograniczona odpowiedzialność) nie jest możliwa, jeżeli popełnili błędy (patrz poniżej).
- Spółka jest zobowiązana do płacenia podatku od firm (chyba że jest to działalność charytatywna). Często będzie potrzebować księgowego w celu sporządzenia rocznego sprawozdania, aby zagwarantować, że nie wystąpiły zaległości podatkowe, a wymagania związku branżowego zostały spełnione.

Dyrektorzy w spółce z o.o. są osobiście odpowiedzialni, jeżeli:

- popełnią przestępstwo,
- autoryzują akt zaniedbania, w wyniku czego ktoś doznaje obrażeń lub szkody,
- kontynuują obrót, podczas gdy spółka jest niewypłacalna i nie może spłacać długów,
- naruszają zaufanie (w przypadku prowadzenia przez spółkę działalności charytatywnej).



3) Spółka pożytku publicznego (community interest company, CIC)

CIC jest spółką (zwykle, choć nie zawsze, spółką z ograniczoną odpowiedzialnością do wysokości gwarancji) z dodatkowymi zasadami. Jest przeznaczona dla organizacji prowadzących działalność nienastawioną na zysk i społecznych przedsiębiorstw działających na rzecz społeczeństwa/ społeczności lokalnej.

W przypadku spółki każdego innego rodzaju aktywa spółki należą do członków. Możesz mieć spółkę gwarantowaną, której statut mówi, że jej zyski są inwestowane z powrotem w spółce, lecz nic nie stoi na przeszkodzie, by to zmienić i podejmować zyski (dywidendy). CIC ma blokadę aktywów (jako organizacja charytatywna), co oznacza, że jej aktywa należą do spółki, nie do członków. Nie może zatem zamienić się w inny rodzaj organizacji lub spółki.

Dyrektorzy CIC mogą być właściwie opłacani. Organ regulujący CIC co roku decyduje, czy organizacja spełnia wymagania CIC.

Zalety:

- Blokada aktywów – nie ma możliwości pobierania aktywów przez osoby prywatne.
- Marka społeczna – spółka pożytku publicznego.
- Dyrektorzy mogą być opłacani (w odróżnieniu od organizacji charytatywnej).
- Może być spółką akcyjną i przyjmować inwestycje do realizacji.

Wady:

- Musi przejść test interesu społeczności.
- Musi sporządzać roczny raport interesu społeczności, by pokazać, że nadal stosuje się do wymogów CIC.
- Więcej pracy papierkowej niż w zwykłej spółce.
- Jest to nowa forma, która nie jest całkowicie znana podmiotom finansującym/ inwestorom i może zatem być nieatrakcyjna.

4) Czy powinniśmy być organizacją charytatywną (charity)?

Stowarzyszenie niezarejestrowane bądź spółka z o.o. (ale nie CIC) mogą być także organizacją charytatywną.

Jest to organizacja, której wszystkie cele są dobroczynne. Nie musi ona być zarejestrowana w Komisji Organizacji Charytatywnych (Charity Commission, CC), by być organizacją charytatywną, ale większość organizacji charytatywnych ma obowiązek zarejestrowania się. Jest zwolniona z większości podatków i podatków od nieruchomości (ale nie z VAT), lecz w zamian musi stosować się do ścisłych reguł ustanowionych przez prawo i Komisję Organizacji Charytatywnych (CC).

Zalety:

- Zwolnienie z podatku dochodowego i podatku od firm.
- Ulga na podatek od nieruchomości.



- Marka społeczna – działalność charytatywna.
- Możliwość otrzymania funduszy niedostępnych dla organizacji niecharytatywnych.

Wady:

- Nie można płacić za zarządzanie organizacją. Można natomiast płacić osobom zarządzającym za konkretną pracę wykonaną dla organizacji charytatywnej.
- Osoby zarządzające zawsze są osobiście odpowiedzialne za złamanie zaufania, nawet jeśli jest to spółka z o.o. Naruszenie zaufania oznacza, że zarządcy nie prowadzą działalności charytatywnej właściwie – nie działali, jak to określa cc, „rozważnie, zgodnie z prawem oraz zgodnie z regulującym dokumentem”.
- Organizacja charytatywna znajduje się pod kontrolą organu regulującego, czyli cc.
- Musi przedkładać raport roczny i sprawozdania do cc.
- Dobroczynny status jest „ulicą jednokierunkową” – gdy raz aktywa stają się majątkiem dobroczynnym, zawsze nim będą, organizacja nie może tak po prostu zdecydować się na wyrejestrowanie.

kontakt:

Alan Robinson

e-mail: info@crosskeyslaw.com

9.3. Status prawny i struktury grup w środowisku lokalnym

CYDCOED



Wprowadzenie

Jest to jedynie krótki tekst wprowadzający do refleksji nad różnymi opcjami. Ważne jest, by dowiedzieć się jak najwięcej na temat wszystkich możliwości i ocenić wszystkie za i przeciw przed wyborem struktury, która jest odpowiednia dla twojej grupy. Jednakże przyjęta przez ciebie forma prawna może być podyktowana wymaganiami organów przyznających granty. Niektóre podmioty finansujące mogą nalegać na to, by grupy były spółkami z ograniczoną odpowiedzialnością do wysokości gwarancji i/lub zarejestrowanymi organizacjami charytatywnymi, zanim rozważą aplikację.

Aby mieć zdolność otwarcia rachunku bankowego, starać się o finansowanie, rozwijać nowe projekty i inicjatywy bądź nawiązywać partnerstwo, należy ustalić, jaki jest twój główny cel, jak pokierujesz swoją grupą i w jaki sposób włączysz społeczność lokalną. Przyjmowanie uznanej struktury umożliwi rozpoczęcie wszystkich tych działań. Większość grup środowiskowych przyjmuje jedną z następujących form:

- niezarejestrowane stowarzyszenie
 - zarejestrowana organizacja charytatywna
 - spółka z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji
- jeżeli grupa zamierza zatrudnić organizatorów lub zarządzać dużymi kontraktami, może być oboma jednocześnie – tzw. spółką dobroczynną

Organizacje lokalne mające różne nazwy także wykorzystują te podstawowe struktury:

Fundusze rozwojowe (Development Trusts) – czasami fundusze są zarejestrowane jako spółki dobroczynne z ograniczoną odpowiedzialnością do wysokości gwarancji. Są to przedsiębiorstwa prowadzone przez społeczności lokalne pracujące w miejscowościach, miastach i wiejskich obszarach na terenie Wielkiej Brytanii, łącząc akcje prowadzone przez społeczność lokalną z wiedzą biznesową. Fundusze rozwojowe mają na celu przyniesienie korzyści społecznych, gospodarczych i środowiskowych poprzez zakładanie przedsiębiorstw społecznych, które zachęcają do samopomocy i zmniejszenia zależności od państwa. Typowe działania obejmują rozwój społeczności lokalnej, szkolenia, budowę nieruchomości i zarządzanie nimi, usprawnienia środowiskowe, rozwój przedsiębiorczości, odnawianie budynków i zarządzanie zakładem pracy. Więcej informacji znajdziesz na stronie internetowej Stowarzyszenia Funduszy Rozwojowych Walii (www.dtawales.org.uk) lub na stronach www.dta.org.uk dla Anglii i www.dtascot.org.uk dla Szkocji.

Spółdzielnie – często ustanowione jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością do wysokości gwarancji (choć mogą być także niezarejestrowanymi stowarzyszeniami lub towarzystwami branżowymi i wzajemnej asekuracji – patrz poniżej). Brak jest prawnej definicji tego, co stanowi spółdzielnię, i prawdopodobnie łatwiej jest rozpoznać spółdzielnię przez jej praktyki pracy, niż ją



zdefiniować. Jedną z definicji brzmi: „Autonomiczny związek osób skupionych dobrowolnie dla zrealizowania wspólnych potrzeb i aspiracji ekonomicznych, społecznych i kulturowych poprzez łącznie posiadane i demokratycznie kontrolowane przedsiębiorstwo”. Grupa spółdzielcza zwana Walijskie Centrum Spółdzielcze może wyjaśnić zalety stania się spółdzielczą spółką z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji. Jeśli zdecydujesz, że jest to właściwa opcja dla twojej grupy, pomoże ci ona w rejestracji w związku branżowym – ich usługa jest bezpłatna. Dane kontaktowe: www.walescoop.com.

Towarzystwa branżowe i wzajemnej asekuracji (Industrial and Provident Societies, IPS) – mniej powszechna struktura, z regulującym dokumentem zwanym *Regułami*. IPS jest organizacją prowadzącą działalność przemysłową, gospodarczą, handlową lub jako spółdzielnia działająca na rzecz społeczności lokalnej, która jest zarejestrowana i regulowana przez postanowienia ustawy o towarzystwach branżowych i wzajemnej asekuracji z lat 1965–1978. Ten rodzaj struktury jest często stosowany przez spółdzielnie mieszkaniowe, stowarzyszenia i towarzystwa kredytowe i stanowi formę pośrednią między spółką zarejestrowaną a niezarejestrowanym stowarzyszeniem. Posiada statut podobnie jak niezarejestrowane stowarzyszenie, jednak jest zarejestrowanym bytem i ma ograniczoną odpowiedzialność.

Spółka pożytku publicznego (Community Interest Company, CIC) – nowy typ spółki dla przedsiębiorstw społecznych. CIC mogą funkcjonować w jednej z trzech form spółki – prywatnej spółki z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości udziałów, z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji lub publicznej spółki z o.o. W celu zagwarantowania, że wykorzystuje ona swoje aktywa i zyski w interesie społeczności, CIC ma pewne specjalne dodatkowe cechy. Organizacja nie może być jednocześnie CIC i organizacją charytatywną.

Więcej informacji:

www.dti.gov.uk/cics

creg@companieshouse.gov.uk

www.charity-commission.gov.uk/registration/mgds.asp

www.companieshouse.gov.uk

enquiries@companies-house.gov.uk

www.charity-commission.gov.uk

Artykuł napisano na podstawie materiałów dostarczonych przez:

Cydcod, Forestry Commission Wales, Cantref Court, Brecon Road, Abergavenny,

NP7 7AX, tel.: 01873 850060

kontakt:

Bob Griffiths, kierownik projektu Cydcod
North Wales, Hendre Cottage, Llanuwchllyn
Y Bala, LL23 7UF



9.4. Grupy i niektóre zobowiązania prawne, z którymi się spotykają

CYDCOED

Wprowadzenie

Celem niniejszego tekstu jest zapoznanie grup z wymaganiami dotyczącymi niektórych ich kluczowych zobowiązań prawnych. Te wytyczne zostały stworzone w ramach projektu obszarów leśnych społeczności Cydcoed i mają zastosowanie w wielu innych sytuacjach.

Punkty kluczowe na temat prawnych zobowiązań:

- Wszystkie grupy lokalne, niezależnie od ich wielkości lub aktywności, zostały pierwotnie stworzone w celu osiągnięcia określonych zamierzeń. Większość ludzi, którzy przyłączają się do tych grup, robi to z uwagi na poparcie dla owych celów i zwykle prawdopodobnie woli spędzać swój czas w grupie, pomagając w ich osiągnięciu. Co za tym idzie, nie jest zaskakujące, że sprawami dotyczącymi prawnych zobowiązań grupy zazwyczaj mało kto się interesuje.
- Jest normalne, że potencjalne podmioty finansujące, partnerzy z lokalnych władz i inne podobne instytucje chcą (i niejednokrotnie czują taki obowiązek) się upewnić, że grupa, którą wspierają i chcą finansować, jest legalna i spełnia różne określone prawne zobowiązania. Tylko wówczas przekażą pieniądze lub inne zasoby. Ponadto większość grup zrozumie potrzebę stworzenia i stosowania polityki dotyczącej równych szans dla swoich pracowników, wolontariuszy i użytkowników usług. Są one często określone przez prawo.
- Określiliśmy pewne obszary polityki i prawa, z którymi grupy powinny się zapoznać. Są to:
 - pozwój polityki organizacyjnej,
 - status prawny – jakie są możliwości i gdzie znaleźć doradztwo,
 - bezpieczeństwo i higiena pracy, podstawowe potrzeby,
 - dostęp dla niepełnosprawnych – zgodność z prawem,
 - zarządzanie finansami, w tym ubezpieczenie i VAT.

Podsumowanie

Grupy muszą być świadome wpływu wielu aktów prawnych na swoją własną zdolność do organizowania się i pracę zmierzającą do osiągnięcia celów. Akt prawny ma na celu ochronę ludności, użytkowników usług oraz opłacanych pracowników i wolontariuszy przed dyskryminacją, niebezpieczeństwem dla zdrowia i oszustwem. Jako taki nie jest pomyślany jako

bariera dla grup chcących służyć swojej społeczności ani też nie powinien się nią stać. Grupy powinny postrzegać ustawodawstwo jako wspierające, sprawiedliwe i efektywne dla działania organizacji.

Artykuł napisano na podstawie materiałów dostarczonych przez:
Cydcoed, Forestry Commission Wales, Cantref Court
Brecon Road, Abergavenny, NP7 7AX
tel.: 01873 850060

kontakt:

Bob Griffiths, kierownik projektu Cydcoed
North Wales, Hendre Cottage
Llanuwchllyn, Y Bala, LL23 7UF





9.5. Dlaczego polityka organizacyjna jest istotna?

CYDCOED

Wprowadzenie

Organizacje wraz z rozwojem muszą wdrażać politykę w celu przestrzegania aktów prawnych, np. podczas zatrudniania personelu. Istnieją inne przyczyny podjęcia decyzji o przyjęciu szerokiej gamy polityki organizacyjnej:

Polityka pomaga zademonstrować skuteczne zarządzanie projektem

Wiele podmiotów finansujących prosi grupy zajmujące się rozwojem lokalnym o wykazanie, że są w stanie zarządzać skutecznie, przez zademonstrowanie polityki organizacyjnej, bądź wymaga, aby grupy zobowiązały się do zaangażowania w prace w kierunku rozwoju i wdrażania polityki organizacji. Polityka obejmuje tematy takie, jak:

- równouprawnienie,
- kwestie ochrony środowiska,
- BHP oraz ocena ryzyka,
- wolontariat,
- ochrona dzieci/ osób specjalnej troski,
- zarządzanie i procedury finansowe,
- zagadnienia personalne, takie jak plan rekrutacji.

Polityka powinna być rzeczowa i praktyczna, określająca, jak twoja grupa będzie zajmować się tymi problemami, powinna także formułować sposób twojego zaangażowania w najlepsze praktyki. Pomaga wykazać, że jesteś odpowiedzialny i konsekwentny w pracy.

Mogą ich wymagać firmy ubezpieczeniowe

Wielu ubezpieczycieli obecnie pyta o zademonstrowanie kopii polityki ochrony dzieci/ osób specjalnej troski i BHP, zanim rozważy wydanie lub odnowienie polis odpowiedzialności publicznej.

Organizacje pomocy dzieciom obecnie łamią prawo, jeżeli nie mają polityki ochrony dzieci.

Polityka pomaga w podejmowaniu decyzji i obniżeniu ryzyka, w przypadku gdy sprawy przybiorą zły obrót!

Gdy taka polityka zostanie ustanowiona, łatwiej jest zarządzać pracą twojej grupy – procedury są wyznaczone. Mogą one pomóc w wyeliminowaniu potencjalnie niebezpiecznych sytuacji.

Jak to zrobić?



Rozwój polityki wymaga pewnej pracy, lecz może oszczędzić więcej czasu w dłuższej perspektywie. Przedyskutowanie i uzgodnienie tego, w jaki sposób twoja grupa pragnie zarządzać swoimi sprawami, może być poza tym przydatnym procesem.

Istnieje wiele dostępnych wzorów zasad polityki, od twojej lokalnej rady ds. usług sektora wolontariatu (CVS) począwszy (zob. www.navca.org.uk), na innych organizacjach infrastruktury lokalnej skończywszy. Sprawdź stronę internetową lokalnego samorządu w celu uzyskania danych kontaktowych lub odwiedź odpowiednie strony internetowe, takie jak NCVO (www.ncvo-vol.org.uk), Serwis Płac i Praw Pracowniczych PERS (www.pers.org.uk), Wolontariat Walii (www.volunteering-wales.net), Wolontariat Anglii (www.volunteering.org.uk), Rozwój Wolontariatu Szkocja (www.vds.org.uk).

Jednym ze sposobów rozwijania bądź aktualizacji polityki jest porozumienie się w sprawie tematów, które chcesz poruszyć, a następnie zebranie przez kilka osób przykładów i przeczytanie ich. Następnie należy przedstawić je do omówienia na spotkaniu grupy bądź na kilku spotkaniach. Ważne jest, aby wszystkie zasady zostały gruntownie omówione przez komitet zarządzający projektem oraz formalnie zatwierdzone i przyjęte przez grupę.

Artykuł napisano na podstawie materiałów dostarczonych przez:

Cydcoed, Forestry Commission Wales, Cantref Court
Brecon Road, Abergavenny, NP7 7AX
tel.: 01873 850060

kontakt:

Bob Griffiths, kierownik projektu Cydcoed
North Wales, Hendre Cottage
Llanuwchllyn, Y Bala
LL23 7UF

9.6. Prawo pracownicze i dobre praktyki w zatrudnianiu

ALAN ROBINSON



Wprowadzenie

Niniejszy artykuł nie porusza zagadnień takich jak płace minimalne, maksymalne godziny pracy itd. Podlegają one zmianom prawa i odpowiedzialny pracodawca uzyska w tym zakresie szczegółową aktualną poradę.

Omawiamy tu natomiast szeroki zarys praw pracowników i dobrych praktyk ze strony pracodawców. Są to zagadnienia, które nie zmieniają się znacznie na przestrzeni lat, za to pojawiają się regularnie w sądach pracy.

Umowy o pracę

Wszyscy pracownicy mają umowy, czy to pisemne, czy też nie.

- Umowa to porozumienie między dwiema stronami – pracodawcą i pracownikiem – które może być zmienione jedynie za obopólną zgodą.
- Jeżeli umowa nie jest na piśmie, trybunały i sądy rozstrzygną to, co obowiązywałoby w umowie (warunki domniemane). Im więcej będzie na piśmie, tym mniej jest możliwości interpretacji.
- Pewne zasady umowy są określone przez prawo (np. minimalny okres wypowiedzenia).
- Umowa może obejmować warunki, które odnoszą się do prawnego minimum, ale nie mogą zaoferować mniej.

Pracownicy zazwyczaj mają prawo do otrzymania w ciągu dwóch miesięcy od rozpoczęcia zatrudnienia pisemnego zestawienia szczegółów swojego zatrudnienia obejmującego:

- nazwisko pracodawcy i pracownika,
- datę rozpoczęcia zatrudnienia i szczegóły ewentualnego dalszego zatrudnienia,
- stawkę wynagrodzenia,
- godziny pracy,
- uzgodnienia dotyczące urlopu,
- reguły w sytuacji choroby i wynagrodzenie za czas choroby,
- uzgodnienia emerytalne,
- tytuł służbowy i obowiązki pracownicze,
- miejsce pracy i adres pracodawcy,
- okres wypowiedzenia po obu stronach,
- okres umowy (dla czasowych stanowisk pracy),
- porozumienia zbiorowe wpływające na zasady i warunki zatrudnienia,
- procedury dyscyplinarne,
- nazwisko osoby, do której pracownik powinien się zwrócić, jeżeli jest niezadowolony ze skargi lub decyzji dyscyplinarnej.



Procedury składania zażaleń

Pracownicy mają prawo wiedzieć, u kogo należy składać zażalenia i jak powinny być złożone, by je rozpatrzono.

Potrzebna jest procedura składania zażaleń, która spełni minimalne wymagania prawne. Wymaga to zazwyczaj trzech kroków:

1. Pracownik składa zażalenie na piśmie.
2. Pracodawca zaprasza pracownika na spotkanie, aby omówić zażalenie, i odpowiada pracownikowi na piśmie.
3. Pracownik ma prawo do odwołania. Jeśli pracodawca się nie wywiąże, dodatkowe odszkodowania mogą być przyznane na jego koszt przez trybunał sądowy.

Powinieneś rozważyć:

- Kto zajmuje się skargami?
- Jakie są plany awaryjne, jeśli ta osoba jest niekompetentna bądź niedostępna?
- Jak uniknąć konfliktu interesów? Czy istnieje ktoś niezależny, kto może wysłuchać odwołania?
- Czy procedura ma zastosowanie jedynie do pracowników, czy również do wolontariuszy i członków komisji?
- Odpowiednie ramy czasowe (zażalenie powinno zostać rozpatrzone tak szybko jak to możliwe).
- Czy powinno być prawo do reprezentacji? Najlepsze praktyki wskazują, że pracownik powinien mieć możliwość skorzystania z reprezentanta.

Procedury dyscyplinarne

Potrzebujesz procedury dyscyplinarnej zgodnej z minimum prawnym. Wymaga to:

- pisemnego zawiadomienia pracownika o kwestii dyscyplinarnej połączonego z zaproszeniem na spotkanie;
- spotkania, na którym omawiana jest sprawa dyscyplinarna; pracownik jest uprawniony do posiadania przedstawiciela;
- pisemnego zawiadomienia pracownika o decyzji wraz ze szczegółami na temat przysługującego prawa do odwołania.

Szczegóły procedury muszą zostać przekazane pracownikom w ich umowach lub pisemnym zestawieniu do umów.

Nieprzestrzeganie minimum obowiązkowych procedur sprawia, że zwolnienie jest automatycznie nieuczciwe. Niniejsza procedura ma zastosowanie do wszystkich zwolnień, nie tylko dyscyplinarnych.



Co powinna obejmować dobra procedura dyscyplinarna?

- Powinno być jasne, kogo dotyczy procedura – np. pracowników, wolontariuszy.
- Powinno być jasne, kto podejmuje decyzję na każdym szczeblu.
- Należy wskazać, co stanowi wykroczenie.
- Powinno być jasne, że kwestia dyscyplinarna wymaga dochodzenia przed przesłuchaniem dyscyplinarnym, ale mimo to sprawa musi być rozstrzygnięta tak szybko jak to możliwe, bez nieuzasadnionego opóźnienia.
- Osoba będąca obiektem dochodzenia ma prawo do odpowiedniej reprezentacji w trakcie przesłuchania dyscyplinarnego, wysłuchania swoich racji i kwestionowania dowodów.
- Na żadnym poziomie nikt nie powinien być sędzią we własnej sprawie – tzn. śledczy nie powinien zasiadać w panelu dyscyplinarnym. Może to być trudne w bardzo małych organizacjach.

Artykuł napisał Martin Jenkins do poradnika umiejętności z 2001 roku, zaś uaktualnił go Alan Robinson, prawnik specjalizujący się w pracy z sektorem pozarządowym i organizacjami dobroczynnymi.

kontakt:

e-mail: alan@robinsons-solicitors.com



9.7. Program rozwoju społeczności lokalnej i obszarów leśnych

CYDCOED

Cydcoed to siedmioletni program grantowy Walijskiej Komisji Leśnictwa, na sumę 16 milionów funtów brytyjskich, finansowany przez Unię Europejską i Walijskie Zgromadzenie Rządowe od 2001 do 2008 roku. Finansuje projekty, które wykorzystują tereny zalesione dla rozwoju społeczności lokalnej. Ramy narodowej polityki zachęcają do rozwoju gospodarczego poprzez wzmacnianie społeczności. Ukierunkowany na ubogie społeczności lokalne, Cydcoed finansuje tylko lokalne inicjatywy. Wzmacnia je zarówno merytorycznie, jak i finansowo. Wielu grupom brakuje możliwości, a ich zaufanie do rządu jest niskie. By działać na tym poziomie, Cydcoed musi być prosty i elastyczny, świadomy ryzyka i niestroniący od niego, musi także realizować wcześniejsze formalne zobowiązania. Podejście to wydaje się skuteczne. Większość celów finansowych i materialnych została osiągnięta ponad plan. W rezultacie obszary leśne zapewniają lokalne korzyści przez uczestnictwo społeczności lokalnych w ich gospodarce (rozwój lokalnej gospodarki leśnej), a prężne grupy lokalne są zdolne do uczestniczenia w decyzjach dotyczących ich okolicy.

Naszymi celami były:

- lokalny udział w 236 lasach pokrywających 3331ha,
- nowe praktyki zarządzania, które zapewniają długoterminowe lokalne korzyści w 236 lasach pokrywających 3168 ha,
- 24 nowe lasy w społecznościach lokalnych pokrywające 163 ha,
- 4 tereny zalesione przy wsparciu przedsiębiorstw związanych z przetwórstwem drzewnym,
- zabezpieczenie 97 stanowisk pracy związanych z terenami zalesianymi i przemysłem drzewnym.

W programie Cydcoed chodzi nie tylko o formalne udoskonalenie terenów zalesionych czy sadzenie drzew, lecz także o zachęcanie do składania twórczych i pragmatycznych wniosków. Program Cydcoed sfinansował do 100% kosztów prac, w tym koszty prac, które przyczyniają się bezpośrednio do osiągnięcia celów projektu. W swoich materiałach reklamowych podaje kilka przykładów, o które w tym programie chodziło.

- Prace z zakresu zarządzania gospodarką leśną zaprojektowane po to, by poprawić ekologiczną, społeczną bądź ekonomiczną wartość lasów dla lokalnych społeczności, np.: przerzedzanie, zmiana na drzewa szerokolistne, sadzenie zagajników, tworzenie habitatów związanych z terenami zalesionymi.
- Prace związane z fizycznym dostępem do lasów, w tym prace nad interpretacją przepisów i udogodnieniami, takie jak montaż wiat i ławek, jak również tworzenie ścieżek dla pieszych i innych rekreacyjnych użytkowników lasów, np. rowerzystów i jeźdźców konnych. Prace te przyniosą korzyści społecznościom lokalnym albo przez udoskonalenie dostępu bezpośrednio dla mieszkańców, albo przez zachęcanie



turystów spoza społeczności do przyjazdów, co zapewni społeczności lokalnej korzyści ekonomiczne.

- Prace mające na celu lepszy dostęp do kultury ekologicznej dla lokalnej społeczności, np.: sesje oceniające plany w kwestii lokalnych lasów i terenów zalesionych, prace artystyczne wykonywane w lokalnych lasach i na terenach zalesionych, edukacja i prezentacja informacji o lokalnych lasach i terenach zalesionych ważnych dla lokalnych społeczności.
- Sadzenie drzew i tworzenie terenów zalesionych na gruntach nierolnych.
- Szkolenie osób pracujących przy projekcie dla jego celów, jeśli to konieczne. Szkolenie nie może być celem samym w sobie.
- Tworzenie obiektów leśnych, takich jak szkoły leśne oraz inne obiekty edukacyjne, w oparciu o tereny zalesione, szkółki leśne i leśne obiekty wypoczynkowe, jeżeli są powiązane z geograficznie określoną lokalizacją leśną.
- Wsparcie dla przedsiębiorstw związanych z przetwórstwem drewna i terenami zalesionymi, tam gdzie przedsiębiorstwa te są bezpośrednio zaangażowane w tworzenie projektu Cydcoed, np.: doradztwo techniczne, wizyty edukacyjne dla członków przedsiębiorstwa.
- Prace na obrzeżach skupisk drzew (w tym żywopłoty) lub w ramach skupisk drzew, które zapewniają usprawnienia lokalne i/lub udogodnienia z korzyścią dla społeczności lokalnych.
- Bezpośrednie administrowanie projektami Cydcoed do 10% całkowitych kosztów projektu. Nie jest to standardowa opłata, muszą to być koszty rzeczywiste, np. czas opłacanych pracowników, koszty ogólne biura podczas administrowania projektem.

Wszystkie projekty muszą przyczyniać się do rozwoju zasobów leśnych w sposób korzystny dla lokalnych społeczności.

Cydcoed stworzył szereg formularzy i wskazówek:

- formularz wniosku aplikacyjnego,
- standardowe formularze ukończenia projektu,
- wytyczne dostępu dla niepełnosprawnych,
- status prawny,
- modelowy statut,
- jak wyceniać grunt,
- wskazówki dotyczące VAT,
- wskazówki na temat ubezpieczeń i bezpieczeństwa,
- dowody na poniesione wydatki i wydatki niekwalifikowane,
- wskazówki dla projektów szkół.

Artykuł napisano na podstawie materiałów dostarczonych przez:
Cydcoed, Forestry Commission Wales, Cantref Court
Brecon Road, Abergavenny, NP7 7AX
tel.: 01873 850060



kontakt:

Bob Griffiths, kierownik projektu Cydcoed
North Wales, Hendre Cottage
Llanuwchllyn, Y Bala, LL23 7UF



9.8. Dostęp dla osób niepełnosprawnych

CYDCOED

Niniejsze uwagi pomocnicze zostały stworzone dla grup pracujących nad projektami lokalnych terenów zalesionych, finansowanych przez program Cydcoed, w celu wspierania dostępu dla osób niepełnosprawnych tam, gdzie jest to możliwe, i zarysowania wymogów ustawy o dyskryminacji niepełnosprawnych fizycznie. Wiele starszych i niepełnosprawnych osób czy rodzin z małymi dziećmi nie może korzystać z dużych obszarów wiejskich z uwagi na występowanie niepotrzebnych barier oraz brak dobrego zaplecza. W Wielkiej Brytanii jest ponad 8,6 mln niepełnosprawnych osób. Niepełnosprawni nie są grupą jednorodną, występuje duże zróżnicowanie niepełnosprawności. Istnieje tendencja do skupiania się na potrzebach osób na wózkach inwalidzkich przy podejmowaniu decyzji o dostępie do obiektów terenów zalesionych, ale kluczowe jest ustalenie, że zagadnienie dostępności dotyczy wszystkich i obejmuje problemy, z którymi spotykają się wszyscy niepełnosprawni. Osoby starsze i rodziny z małymi dziećmi często mają specyficzne potrzeby podobne do tych, które mają niektórzy niepełnosprawni. Na przykład małe dzieci i niektórzy starsi ludzie nie mogą pokonywać dużych dystansów lub mają trudności z zachowaniem równowagi czy ograniczoną zręczność.

Ustawa o dyskryminacji niepełnosprawnych (Disability Discrimination Act, DDA) z 1995 roku

Ustawa o dyskryminacji niepełnosprawnych (DDA) nakłada obowiązki na dostawców towarów, urządzeń i usług, czyniąc bezprawnym mniej korzystne traktowanie osób niepełnosprawnych z uwagi na ich niepełnosprawność. Chodzi tu o usługę lub urządzenie, wszystko, co robisz, by zapewnić dostęp lub pomoc w dostępie osobom niepełnosprawnym (np. przejście lub brama dla pieszych). Wiemy, że cały obszar wiejski nie może być w pełni udostępniony osobom niepełnosprawnym, lecz celem powinno być zapewnienie wielu możliwości jak największej liczbie osób.

Dostęp do terenów wypoczynkowych

Zaprojektuj co najmniej kilka stołów i ławek z myślą o ich dostępności. Tam gdzie są stoły piknikowe, przynajmniej jeden powinien być w pełni dostępny dla osób niepełnosprawnych. Jest wiele dobrych projektów, a głównym problemem jest usytuowanie obiektów we właściwym miejscu. Na przykład: blisko parkingów, na płaskim, twardym podłożu, łatwo dostępne ze ścieżek (unikaj schodów, jeśli jest to możliwe). Całoroczny dostęp jest istotny, tak więc jeśli warunki gruntowe są nieodpowiednie, drogi dostępu i miejsca powinny być utwardzone.



Ulotki i ułatwienia w dostępie do informacji

Brak informacji jest znaczącą barierą dla ludzi podejmujących aktywność na świeżym powietrzu. Oczekiwania wobec usług i udogodnień są często niskie, ponieważ ludzie nie mają dostępu do informacji, których potrzebują. Opublikuj informacje o trasach przystosowanych dla osób niepełnosprawnych. Mógłbyś pomyśleć o przekazaniu informacji w różnych formach, na przykład dużym drukiem, w systemie Braille'a lub audio. Królewski Narodowy Instytut Niewidomych zapewnia usługi tłumaczenia w systemie Braille'a i zwykle bardzo łatwo jest wyprodukować tekstowe wersje informacji z dużym drukiem.

Unikaj korzystania z czcionek poniżej 12 punktów, jeśli jest to możliwe, a także wypróbuj i drukuj ważne informacje w czcionce wielkości 14 punktów. Stosuj proste czcionki. Stosuj silny kontrast i kolory raczej wyraziste niż pastelowe.

Zapewnij znaki i tablice informacyjne czytelne z wózka inwalidzkiego, zadbaj o to, by osoby z niepełnosprawnością wzrokową mogły podejść blisko znaku, aby go odczytać. Rozważ produkcję kluczowych informacji w systemie Braille'a.

Budynki

Wszelkie finansowane przez program Cydcoed budynki muszą być łatwo dostępne dla osób na wózkach inwalidzkich, ludzi z niepełnosprawnością ruchową i osób z wózkami dziecięcymi. Weź też pod uwagę potrzeby osób głuchych i niewidomych. Wymagania legislacyjne i towarzyszące wskazówki projektowe zawarte są w przepisach budowlanych, w zatwierdzonym wydaniu dokumentu, części M, z 2004 r. – dostęp do budynków i ich wykorzystanie.

Kilka przykładów tego, co należy sprawdzić:

- wszystkie wejścia z rampami dla wózków inwalidzkich,
- drzwi wystarczająco szerokie dla wózków inwalidzkich,
- zapewnienie toalet dostępnych dla niepełnosprawnych,
- istotne informacje dostępne w dużym formacie druku.

Toalety

Tam gdzie są toalety, powinna być także toaleta dostępna dla osób niepełnosprawnych – dotyczy to także toalet tymczasowych. Toalety powinny być oddzielne dla obu płci, nie jedna wspólna dla kobiet i mężczyzn. Jest to istotne, jeśli osoba niepełnosprawna wymaga pomocy i ma opiekuna przeciwnej płci. Dalsze szczegóły na temat projektu i układu toalety dostępnej dla niepełnosprawnych znajdują się w części M dokumentu i w kodeksie dostępu (Access Code). Preferowany jest dostęp do toalety dla niepełnosprawnych przez 24 godziny na dobę, jeśli to możliwe. Można to osiągnąć przez zamocowanie zamka RADAR opracowanego przez Królewskie Stowarzyszenie ds. Niepełnosprawności i Rehabilitacji (Royal Association for Disability and Rehabilitation) oraz pozostawienie toalety otwartej podczas zwykłych godzin otwarcia. Klucze mogą zostać zamówione w RADAR.



Przydatne strony internetowe

Ustawa o dyskryminacji niepełnosprawnych

www.legislation.hms.gov.uk/acts/acts1995/1995050.htm

Kodeksy postępowania do ustawy o dyskryminacji niepełnosprawnych

www.drc-gb.org

Kodeks postępowania w kwestii dostępu i poruszania się (źródło odniesienia on-line na temat problemów dostępu, w tym w środowiskach wiejskich)

www.accesscode.info

Przepisy budowlane, część M 2004, ODPM

www.odpm.gov.uk/stellent/groups/odpm_buildreg/documents/divisionhomepage/br0053.hcsp

Fieldfare Trust oferuje wskazówki *Wieś dla wszystkich* – standardy i projektowanie ścieżek, wytyczne interpretacji itd., jak również zapewnia doradztwo.

www.fieldfare.org.uk

The Sensory Trust zapewnia doradztwo i wskazówki, regularny biuletyn i kilka studiów przypadku on-line dotyczących projektowania przestrzeni zielonych i interpretacji. Ich bazą jest Projekt Eden.

www.sensorytrust.org.uk

The Calvert Trust specjalizuje się w zajęciach na powietrzu dla niepełnosprawnych z trzema centrami w Kielder, Keswick i Exmoor.

www.calvert-trust.org.uk

RNIB zapewnia wskazówki dotyczące projektowania materiałów pisemnych, jak również zapewnia usługi tłumaczenia na system Braille'a. Pakiet Zrozum to Dobrze.

www.rnib.org.uk

RADAR Królewskie Stowarzyszenie na rzecz osób Niepełnosprawnych i Rehabilitacji (Royal Association for Disability and Rehabilitation) – zarządza kluczowym programem krajowym toalet dostępnych dla niepełnosprawnych i promuje go.

www.radar.org.uk

RADAR 12 City Forum

250 City Road

London EC1V 8AF

tel.: 020 7250 3222

faks: 020 7250 0212

minicom: 020 7250 4119

Break Free jest zaangażowane w rozwój i dostarczanie informacji o zajęciach na powietrzu dla osób niepełnosprawnych.

www.breakfreeinfo.com

Centrum Dostępnych Środowisk (The Centre for Accessible Environments, CAE) jest zainteresowane wykonalnością projektów integracyjnych w sztucznie stworzonym środowisku.

Informacje techniczne, listy odnośników i usługi doradztwa są dostępne w:

70 South Lambeth Road Londyn SW8 1RL

tel.: 020 7840 0125

www.cae.org.uk

Artykuł napisano na podstawie materiałów dostarczonych przez:
Cydcoed, Forestry Commission Wales, Cantref Court
Brecon Road, Abergavenny, NP7 7AX
tel.: 01873 850060



kontakt:

Bob Griffiths, kierownik projektu Cydcoed
North Wales, Hendre Cottage
Llanuwchllyn, Y Bala, LL23 7UF

9.9. Bezpieczna realizacja projektów

CYDCOED



Wprowadzenie

Niniejszy artykuł jest oparty na ogólnych poradach na temat zarządzania BHP dla społeczności lokalnych prowadzących projekt finansowany przez program Cydcoed, przy realizacji którego ponoszona jest pewna odpowiedzialność za bezpieczeństwo własnego personelu, osób pracujących przy projekcie, odwiedzających miejsce projektu i ludności w ogóle. Dlatego też istotne jest zwrócenie uwagi na zarządzanie kwestiami BHP w projekcie.

Czyja odpowiedzialność?

- Ktokolwiek kontroluje miejsce (np. posiada je lub zarządza nim), musi koordynować czynności tak, by nie naruszyć stanu BHP, oraz zapewnić informacje dotyczące miejsca każdemu, kto odbiera prace.
- Ktokolwiek odbiera prace, musi zagwarantować, że zarządzanie BHP zostało zaplanowane przed rozpoczęciem prac, oraz że plan BHP jest przestrzegany podczas prac.
- Przed rozpoczęciem prac ktoś powinien zaplanować zarządzanie BHP podczas realizacji projektu i upewnić się, że każdy wie, jak postępować.
- Ktoś powinien kierować BHP w trakcie prac i upewnić się, że każdy wie, co ma robić, by praca była bezpieczna.
- Każdy pracujący nad projektem ma obowiązek pomagać w zarządzaniu BHP i pilnować własnego zdrowia i bezpieczeństwa.
- Główną kwestią, o którą trzeba zadbać, jest jasne określenie obowiązków i kanałów komunikacji.
- Kierownik ds. BHP pomaga w tym poprzez zapewnienie wskazówek na temat ról i obowiązków w pracach różnego typu.



Tabela warunków ramowych: zarządzanie BHP projektu

	PROJEKTY, KTÓRE OBEJMUJĄ PRACE LEŚNE	PROJEKTY, KTÓRE OBEJMUJĄ BUDOWĘ LUB ROZBIÓRKĘ	KOMENTARZE
OPIS ZDROWOROZSĄDKOWY	Są to warunki ramowe HSE dla zarządzania BHP w działaniach leśnych.	Projekty budowlane obejmujące tworzenie ścieżki, które trwają ponad 30 dni i obejmują ponad 4 pracowników, wszystkie projekty rozbiórkowe podlegają przepisom budowlanymi (projekt i zarządzanie) z 1994 roku.	Jeżeli roboty budowlane lub rozbiórkowe w projekcie będą trwały 30 dni roboczych lub więcej lub obejmą ponad 500 osobodni, muszą być zgłoszone w lokalnym organie wykonawczym BHP.
KTOŚ KONTROLUJE MIEJSCE PROJEKTU	<p>Właściciel gruntu, na którym odbywa się praca, koordynuje czynności BHP ogólnego środowiska leśnego.</p> <p>Gromadzenie informacji o zagrożeniach w miejscach prac i wokół nich oraz przekazanie ich kierownikowi.</p>		Jeśli twoja grupa nie jest właścicielem gruntu, należy się upewnić, że twoja umowa z właścicielem jednoznacznie stanowi, kto pełni funkcję właściciela gruntu.



<p>KTOŚ WYKONUJE PRACĘ</p>	<p>Kierownik prac leśnych wykorzystuje informacje otrzymane od właściciela gruntu do oceny ryzyka na miejscu. Wybiera wykonawców, którzy będą odpowiadać za współpracę w zakresie środków BHP z właścicielem.</p> <p>Monitorowanie BHP na miejscu.</p>	<p>Organizacja wykonująca prace wykończeniowe powołuje wewnętrznego inspektora BHP we wczesnej fazie projektu.</p> <p>Daje mu informacje na temat BHP projektu. Powołuje kompetentnego i właściwie wyposażonego wykonawcę głównego, który przygotowuje plan BHP przed rozpoczęciem prac.</p> <p>Zachowaj dostarczoną ci ewidencję BHP.</p>	<p>W większości przypadków osoba lub osoby w twojej grupie podejmą te role, jeżeli są kompetentne i właściwie wyposażone. Złożone projekty mogą wymagać więcej niż jednej osoby lub organizacji.</p> <p>Możesz zażyczyć sobie wyznaczenia przedstawicieli do działania w imieniu twojej grupy, ale pobiorą oni opłatę. Jeżeli wyznaczysz przedstawiciela klienta, musisz powiadomić urząd zajmujący się BHP.</p>
<p>KTOŚ MUSI ZAPLANOWAĆ SPOŚÓB ZARZĄDZANIA BHP</p>		<p>Wewnętrzny inspektor BHP do koordynacji aspektów BHP projektu, planowania przed przetargiem, a także porównania ewidencji BHP. Upewnij się, że urząd ds. BHP jest powiadamiany o projekcie, koordynuje współpracę między projektantami. Należy się upewnić, że plan etapu przedofertowego BHP został przygotowany.</p> <p>Należy się upewnić, że ewidencja BHP jest prowadzona.</p>	
<p>KTOŚ MUSI KONTROLOWAĆ ZARZĄDZANIE BHP W CZASIE, GDY PRACA JEST W TOKU</p>	<p>Wykonawca: dostawca usługi leśnych.</p> <p>Praca z kierownikiem w celu sprostania standardom BHP.</p> <p>Wybierz kompetentnych podwykonawców w celu zapewnienia dobrych praktyk BHP i zarządzaj nimi.</p>	<p>Główny wykonawca kierujący zarządzaniem BHP, zwykle wykonawca kierujący pracą.</p> <p>Zarządzaj aspektami BHP.</p>	
<p>KAŻDY PRACUJĄCY NAD PROJEKTEM MA OBOWIĄZEK POMAGAĆ W ZARZĄDZANIU BHP</p>	<p>Podwykonawcy, osoby zaangażowane przez wykonawcę inaczej niż poprzez bezpośrednie zatrudnienie przestrzegają uzgodnień w zakresie BHP na miejscu i dbają o własne zdrowie i bezpieczeństwo.</p>		



Artykuł napisano na podstawie materiałów dostarczonych przez:
Cydcoed, Forestry Commission Wales, Cantref Court
Brecon Road, Abergavenny, NP7 7AX
tel.: 01873 850060



9.10. Wskazówki dotyczące wymogów ubezpieczenia dla środowiskowych obszarów leśnych

CYDCOED

Wprowadzenie

Ubezpieczenie jest problemem złożonym, a niniejszy artykuł może jedynie pełnić funkcję ogólnego przewodnika po kwestiach ubezpieczeniowych, które dotyczą takich projektów. Należy skonsultować się z pośrednikiem lub przedsiębiorstwem ubezpieczeniowym w celu oceny własnych potrzeb ubezpieczeniowych i określenia najodpowiedniejszej formy ubezpieczenia.

Ubezpieczenie OC

Ubezpieczenie OC działa na wypadek roszczeń względem ciebie ze strony osób lub innych organizacji. Nie jest to wymóg prawny, lecz podmioty finansujące na ogół wymagają, aby twoja działalność była objęta ubezpieczeniem OC. Zazwyczaj musi ono opiewać na co najmniej 5 mln funtów. Jest szansa obniżenia kwoty do 2 mln funtów, jeżeli projekt zostaje uznany za mało ryzykowny.

Ubezpieczenie od odpowiedzialności pracodawców

W ramach ustawy o odpowiedzialności pracodawców (ubezpieczeniu obowiązkowym) z 1969 roku [Employers' Liability (Compulsory Insurance) Act] większość pracodawców ma obowiązek ubezpieczenia się od odpowiedzialności za obrażenia lub choroby pracowników wynikające z zatrudnienia. Pracodawcy muszą się ubezpieczać na co najmniej 5 mln funtów. Inspekcja BHP wymusza przestrzeganie prawa o ubezpieczeniu od odpowiedzialności pracodawców, a inspektorzy BHP mogą sprawdzić, czy firmy mają ubezpieczenie od odpowiedzialności pracodawców wykupione u zatwierzonego ubezpieczyciela.

Urzędy ds. BHP wydają nieodpłatną broszurę przedstawiającą ustawę o odpowiedzialności pracodawców (ubezpieczeniu obowiązkowym) z 1969 roku – przewodnik dla pracodawców (dostępna na www.hse.gov.uk/pubns/hse40.pdf lub należy się skontaktować z infolinią BHP: 08701 545500, hseinformationservices@natbrit.com).

Nawet jeśli masz tylko wolontariuszy, powinieneś się upewnić, że nie działają oni jako pracownicy według prawa, np.: jeśli kontrolujesz ich czas pracy lub jeśli płacisz im więcej, niż wynoszą drobne wydatki, mogą oni być de facto pracownikami. Jeżeli nimi są, możesz potrzebować ubezpieczenia od odpowiedzialności pracodawców. Jeżeli masz wątpliwości, zasięgnij profesjonalnej porady.

Ubezpieczenie pojazdów

Ubezpieczenie pojazdów jest obowiązkowe, jeżeli masz jakiegokolwiek pojazdy mechaniczne poruszające się po drogach publicznych. Ponadto wszyscy pracownicy lub wolontariusze, którzy wykorzystują swoje pojazdy do pracy służbowej, muszą poinformować o tym swoich ubezpieczycieli.



Inne typy ubezpieczeń, które możesz uzyskać:

- ubezpieczenia budynków,
- ubezpieczenie własności,
- ubezpieczenie od odpowiedzialności za wady produktu – jeśli sprzedajesz towary ludności,
- ubezpieczenie od odpowiedzialności powiernika,
- ubezpieczenie od odpowiedzialności zawodowej,
- ubezpieczenie od nieuczciwości pracowników (ubezpieczenie lojalności),
- ubezpieczenie od przerwania działalności,
- ubezpieczenie od wydatków prawnych,
- ubezpieczenie od ryzyka elektronicznego.

Artykuł napisano na podstawie materiałów dostarczonych przez:
Cydcoed, Forestry Commission Wales, Cantref Court
Brecon Road, Abergavenny, NP7 7AX
tel.: 01873 850060

kontakt:

Bob Griffiths, kierownik projektu Cydcoed
North Wales, Hendre Cottage
Llanuwchllyn, Y Bala, LL23 7UF



9.11. Ekologiczne biuro

JULIET WILSON

Wprowadzenie

Niniejszy artykuł ma na celu pomóc organizacjom podjąć pewne podstawowe kroki w celu rozwijania bardziej ekologicznych praktyk biura, które zaoszczędzą zasoby i środki grup oraz przyczynią się do zwiększenia aktywności naszego społeczeństwa w zakresie ochrony zmniejszających się zasobów naturalnych.

Audyt ekologiczny

Pierwszym krokiem jest przeprowadzenie internetowego audytu ekologicznego w celu określenia dotychczasowych praktyk. Najlepszym miejscem na jego rozpoczęcie jest strona internetowa Friends of the Earth [Szkocja] – www.green-office.org.uk, która oferuje szczegółowy proces samodzielnego audytu on-line. Następnie oferowana jest określona porada, by pomóc ci uczynić biuro bardziej ekologicznym.

Pamiętaj, że jeśli oszczędzasz zasoby, często oszczędzasz pieniądze! Niektóre łatwe sposoby na uczynienie twego biura bardziej ekologicznym obejmują:

1. Zakupy

- Jeżeli kupujesz nowe produkty, szukaj takich, które są wydajne energetycznie. Nowoczesne elektryczne towary mają ocenę wydajności energetycznej A-E (A jest najbardziej wydajna). Nawet jeżeli modele wydajne energetycznie mogą być trochę droższe, w dłuższej perspektywie są one tańsze w użyciu.
- Jeśli to możliwe, kupuj produkty wykonane lokalnie.
- Kupuj produkty poddane recyklingowi lub z materiałów z odzysku, w tym używane meble biurowe, remontowany sprzęt komputerowy i produkty papierowe poddane recyklingowi.
- Należy się upewnić, że twoje biuro wykorzystuje tylko produkty papierowe poddane recyklingowi, na przykład używaj standardowo szarych kopert z makulatury, a jeśli potrzebujesz bardziej eleganckiej koperty, stosuj recyklingową białą.
- Można naklejać na koperty etykiety z logo wielokrotnego zastosowania – to idealne narzędzie promocyjne!
- Koperty z okienkami nie są łatwe w recyklingu i należy ich unikać.

2. Recykling

- Odzyskuj zużyte materiały biurowe: papier, wkłady z tuszem, puszki po napojach itd.
- Podczas wymiany sprzętu biurowego poddawaj utylizacji stary sprzęt – większość dzielnic/rejonów ma grupy ochotnicze, które zbierają stare komputery i meble biurowe, bądź wykorzystaj freecycle: www.freecycle.org.
- Przy wysyłaniu dużej liczby przesyłek możesz stosować odzyskiwane etykiety adresowe.



3. Oszczędzaj energię

- Wyłączaj kserokopiarkę na noc. Kserokopiarka włączona na noc marnuje ilość energii wystarczającą do wykonania 5300 kopii A4.
- Wyłączaj urządzenia elektryczne, gdy nie znajdują się w użyciu.
- Żarówki energooszczędne mogą zmniejszyć twój rachunek za światło o 80%.
- Gotuj tylko tyle wody, ile potrzebujesz w danym momencie.

4. Zmniejszenie wykorzystania papieru

Internet i e-mail są często określane zwiastunami ruchu w kierunku biura bez papieru, ale wiele osób faktycznie zużywa więcej papieru, kiedy uzyskały dostęp do internetu! Oto niektóre sposoby obniżenia zużycia papieru:

- Wykorzystuj obie strony kartki do kserowania i druku.
- Ponownie wykorzystuj papier, który został wykorzystany z jednej strony – do pobieżnych notatek, w podajniku faksu oraz na wewnętrzne dokumenty.
- Wiele listów może być zastąpionych przez e-maile – to oszczędza papier i obniża koszty opłaty pocztowej.
- Jeśli to możliwe, unikaj drukowania e-maili.

Bardziej szczegółowy pakiet przygotowywany jest w ramach projektu Every Action Counts (Każde Działanie się Liczy) i znajduje się na stronie internetowej www.everyactioncounts.org.uk.

Przydatne strony internetowe

Odwiedź serwis internetowy Friends of the Earth Green Office (Zielone Biuro Przyjaciół Ziemi)

www.green-office.org.uk

Serwis internetowy Ekologicznego Składu Budowlanego – katalog ekologicznych mebli itp.

www.greenbuildingstore.co.uk

Serwis internetowy ekologicznych artykułów papierniczych (Green Stationery), Studio One – przyjazne środowisku materiały piśmiennicze

www.greenstat.co.uk

Remarkable – materiały piśmiennicze wykonane z odzyskiwanych opon, tworzyw sztucznych, kubków reklamowych oraz innych odpadów

www.remarkable.co.uk

Artykuł ten powstał na podstawie przewodnika *All Aboard the Green Bus* (Wszyscy na pokład zielonego autobusu), t. 2, National Playbus Association.

kontakt:

Juliet Wilson, organizator ds. rozwoju,

Szkocja National Playbus Association

e-mail: Julietw@playbus.org.uk



9.12. Żywność dla grup lokalnych

JULIET WILSON

Wprowadzenie

Niniejszy artykuł przedstawia podstawowe informacje o pozyskiwaniu i przechowywaniu żywności dla grup, które zapewniają posiłki i napoje personelowi, wolontariuszom oraz tym, którzy korzystają z ich usług; oferuje porady dla grup, które zapewniają profesjonalny catering, a także dla osób, które chcą stosować etyczne zasady kupowania.

1. Produkty lokalne

Kupowanie lokalnie produkowanej żywności wspiera lokalnych rolników i producentów, pomaga podtrzymać lokalną gospodarkę i oznacza, że mniej paliwa jest zużywane w transporcie żywności. Kupowanie od drobnych lokalnych sprzedawców pomaga podtrzymać piękno tętniących życiem ulic handlowych. Rynki rolne, sklepy ogólnospożywcze i niektóre małe sklepy spożywcze są najlepszymi źródłami lokalnej żywności. Spółdzielnia może stosować standardy etyczne wobec wszystkich własnych marek żywnościowych i produktów do picia. „Etyczne” towary mogą być także kupowane od sklepów ogólnospożywczych, delikatesów, w punktach sprawiedliwego handlu (*fair trade*) oraz w niektórych małych sklepach spożywczych. Supermarkety różnią się w ilości produktów rolnych kupowanych lokalnie, dlatego sprawdź to w twojej sieci supermarketów lub odwiedź jej serwis internetowy.

2. Produkty organiczne

Zgodnie z rządowymi statystykami w naszej żywności wykrywa się do 1000 różnych związków chemicznych; ponad jedna trzecia owoców i warzyw oraz 40% produktów zbożowych zawiera pozostałości pestycydów. Żywność organiczna jest produkowana bez sztucznych związków chemicznych, a badania sugerują, że jest ona korzystna dla zdrowia i środowiska. Wypróbuj produkty firmy Suma Wholesales (SUMA) albo ze sklepów, które są w nie zaopatrywane, albo poprzez bezpośredni zakup hurtowy². Etyczny Supermarket (The Ethical Superstore) jest także dobrym źródłem, a ponieważ podobne firmy cały czas powstają w różnych częściach kraju, warto sprawdzać, kto zaopatruje twoją okolicę. Supermarkety głównego nurtu w coraz większym stopniu oferują żywność organiczną, ale istnieją również dowody na to, że część z nich traktuje dostawców oraz ich produkty w ten sam bezwzględny sposób, z jakiego są znane w podejściu do dostawców produktów nieorganicznych.

3. Sprawiedliwy handel

W przypadku produktów, które nie są dostępne lokalnie (np. herbata, kawa, czekolada i banany), wybierz te ze znacznikiem „sprawiedliwy handel”. Sprawiedliwy handel gwarantuje, że producenci

2 Patrz przykład spółdzielni PAN Stoke Food w rozdziale o wspólnej skutecznej pracy.



są opłacani uczciwie. Często dodatek za sprawiedliwy handel to umożliwienie rodzinie postania dzieci do szkoły. Obecnie produkty *fair trade* są szeroko dostępne w konkurencyjnych cenach i opakowaniach odpowiednich na konferencje czy catering.

4. Pakowanie, przechowywanie i serwowanie

- Wybierz nadające się do użytku wtórnego pojemniki do przechowywania.
- Wykorzystuj nadające się do przetworzenia opakowania z papieru, metalu, szkła, włókna celulozowego lub tworzyw sztucznych ulegających biodegradacji.
- Wykorzystuj torby z tkanin.
- Unikaj tworzyw sztucznych, które nie są łatwe w recyklingu.
- Unikaj jednorazowych opakowań.
- Kupuj warzywa luzem.
- Unikaj tworzyw sztucznych, które wydzielają podejrzane związki chemiczne.
- Unikaj plastikowych sztućców. Wykorzystuj przybory ze stali nierdzewnej.
- Żywność i napoje do obróbki mikrofalowej wkładaj do kuchenek w naczyniach z żaroodpornego szkła lub ceramicznych, z pokrywkami.

Przydatne strony internetowe:

Goodness Direct – specjalistyczna żywność

www.goodnessdirect.co.uk.

Serwis internetowy Innocent Drinks. Przedsiębiorstwo stosuje etyczne zasady, a strona internetowa jest zabawna

www.innocentdrinks.co.uk.

Serwis internetowy restauracji wegetariańskich i sklepów ogólnospożywczych

www.vegetarian-restaurants.net

Serwis internetowy kampanii Bezpieczniejsze Związki Chemiczne (Safer Chemicals)

Friends of the Earth:

www.foe.co.uk/campaigns/safer_chemicals

Serwis internetowy Etycznego Supermarketu (Ethical Superstore)

www.ethicalsuperstore.com

Suma Wholesalers – hurtownia żywności *fair trade*, wegetariańskiej, organicznej, niezawierającej glutenu

www.suma.co.uk

Artykuł ten powstał na podstawie przewodnika All Aboard the Green Bus (Wszyscy na pokład zielonego autobusu), t. 2, National Playbus Association.

kontakt:

Juliet Wilson organizator ds. rozwoju,

Szkocja National Playbus Association

e-mail: Julietw@playbus.org.uk



9.13. Studium przypadku – projekt kawiarni

NORMAN MALTBY

Wstęp

Przyjaciele Eastbourne Park (The Friends of Eastbourne Park) są podgrupą Bank Top Community Partnership. Chcieli zachęcić ludzi do regularnego przychodzenia do parku poprzez udoskonalanie dostępnych tam obiektów. Mieli pomysł zapewnienia obiektu cateringowego dzięki przekształceniu kręgielni w małą kuchnię z ladą do wydawania posiłków. Obiekt byłby otwarty podczas miesięcy letnich i korzystałby z pracy wolontariuszy.

Grupa postanowiła podjąć nieformalne konsultacje z użytkownikami parku oraz lokalną społecznością, dyskusując o tym, czy korzystaliby z kawiarni, gdyby taka istniała w parku, a także kiedy by z niej korzystali. Po uzyskaniu pozytywnej informacji zwrotnej postanowili przeprowadzić bardziej szczegółową analizę wykonalności i przygotowali listę sprawdzającą, aby mieć pewność, że przed rozpoczęciem projektu uwzględnili wszystkie zagadnienia, szczególnie wymagania dotyczące obowiązkowych usług.

Ludzie i instytucje, z którymi należy się skontaktować w celu uzyskania informacji:

- Zwróć się do odpowiedniego departamentu rady w celu omówienia projektu i otrzymania zgody na prowadzenie kawiarni i dostosowanie budynku.
- Zwróć się do wydziału ds. zdrowia i środowiska w celu rejestracji kawiarni i otrzymania porady na temat układu lady do wydawania posiłków, samego projektu, higieny żywności itd.
- Zwróć się do Inspekcji Budowlanej w sprawie dostępności, zatwierdzenia adaptacji pomieszczenia i przepisów przeciwpożarowych
- Zwróć się do wydziału planowania i ustal, czy potrzebna jest jego zgoda, czy też jest to użytkowanie pomocnicze w stosunku do obecnego.
- Zwróć się do firm cateringowych z prośbą o radę na temat rozplanowania, wyposażenia kuchni i lady do wydawania posiłków.
- Przygotuj wstępny plan powierzchni i potrzebnego wyposażenia.
- Pozyskaj z różnych firm szacunki niezbędnych prac z uwzględnieniem bezpieczeństwa/alarmów.
- Zasięgnij wyceny ubezpieczenia majątku i oc.

Finansowanie

Złóż wnioski o granty na pokrycie kosztów pracy, uwzględniając także sprzęt kuchenny i naczynia, sztucce, stoły, krzesła, zamrażarkę itd.

Jeżeli uda się z grantami:

- zorganizuj szkolenia z zakresu higieny i artykułów żywnościowych dla wolontariuszy,
- skontaktuj się z instalatorami/ budowniczymi/ monterami kuchni i zorganizuj czas na przygotowanie pracy,



- zorganizuj ubezpieczenia,
- zakup wyposażenie sanitariatów, naczynia, sztucce, stoły, krzesła,
- ustal datę otwarcia i stałe godziny pracy,
- reklamuj się poprzez biuletyn oraz w parku,
- skontaktuj się z prasą – spróbuj pozyskać znaną osobistość na otwarcie,
- zrób zapasy.

Jak sprawić, by projekt był stabilny pod względem finansowym

- Potrzebny jest wykaz kosztów działania kawiarni, np. ubezpieczenie, koszty szkolenia wolontariuszy, energii elektrycznej, gazu, wody, materiałów, ceny zakupu wyrobów cukierniczych itp.
- Pozyskaj towary lokalnie i stosuj wyposażenie z odzysku.
- Ustal strukturę cenową, zwracając uwagę, aby nie szkodzić cenowo lokalnym punktom sprzedaży (marże).
- Zorganizuj promocję godzin otwarcia i imprez specjalnych w parku, by zwiększyć liczbę klientów i podnieść wpływ.
- Oblicz wpływ konieczne do utrzymania kawiarni; regularnie je monitoruj szczególnie na początku, dokonaj ponownej oceny działania oraz zaplanuj modyfikację, jeżeli cele nie będą osiągnięte.
- Rozmawiaj z klientami, by poznać ich poglądy na ofertę, godziny otwarcia, naliczane ceny itp.

kontakt:

Norman Maltby, organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej

e-mail: norman.maltby@darlington.gov.uk

Connecting with Communities Team

13 Horsemarket, Darlington, DL1 5PW

tel.: 01325 388527

e-mail: connectingwithcommunities@darlington.gov.uk

www.darlington.gov.uk/connectingwithcommunities



9.14. Zarządzanie projektem

ISY HAWTHORNE-STEELE

Wprowadzenie

Zarządzanie projektem jest oparte na trzech zasadniczych wartościach, które określają skuteczność dostarczania usług. Powszechne sformułowanie często stosowane na ich określenie to „na czas, według specyfikacji, w ramach budżetu”.

Jest ono powszechnie znane w ekonomicznie rentownych przedsiębiorstwach, lecz nie można go łatwo przetłumaczyć na język projektu ukierunkowanego na rozwój społeczności lokalnej. Projekty te mają wiele zmiennych i ograniczeń, a także nie mają celów finansowych motywujących do uzyskiwania efektów.

Zazwyczaj oczekiwany jest wysoki standard realizacji celów projektowych i często jest to czynnik określający podtrzymywanie projektu na zmiennym rynku funduszy. Filarem będącym podstawą sukcesu projektu jest kierownik. Osoba ta albo otrzymała szczegółową, ograniczoną czasowo specyfikację projektu, albo musiała opracować taką, która spełnia kryteria finansowania projektu. Już zawędrowaliśmy na niepewny grunt czasu, specyfikacji i budżetu! Jest konieczne, żeby kierownik rozwoju społeczności lokalnej miał niezbędne umiejętności, wiedzę i postawę do zrealizowania tego wymagającego zadania. Tak więc wzorem na udane zarządzanie projektem jest ASK ISIT: ASK – jakiego nastawienia (*attitude*), umiejętności (*skills*), wiedzy (*knowledge*) potrzebujemy; ISIT – czy jest to (*is it*) na czas – według specyfikacji – w ramach budżetu?

Kierownik rozwoju społeczności lokalnej

1. Postawa kierownika rozwoju społeczności lokalnej powinna być otwarta na uczenie się, które wywołuje pozytywne zmiany w wartościach i może być mierzone poprzez zwiększenie samooceny i pewności siebie. To podejście pozwala mu badać podstawowy charakter zarządzania projektem rozwoju społeczności lokalnej przez budowanie i podtrzymywanie konstruktywnych relacji. Kierownik rozwoju społeczności lokalnej powinien mieć w stosunku do innych pozytywną postawę, która wymaga zaufania przy powierzaniu obowiązków. Powinien demonstrować dostateczne zaufanie, by powierzyć zadanie i wiedzieć, że zostanie ono wykonane.
2. Kierownik rozwoju społeczności lokalnej musi posiadać odpowiednie umiejętności, aby móc wykonywać tę pracę. Wymagane umiejętności są wieloaspektowe, ale zasadniczo wywodzą się z komunikacji relacyjnej. Ważne jest, by ustanowić relacje i utrzymać je poprzez skuteczną komunikację, tak aby znalazły miejsce w etosie projektu rozwoju społeczności lokalnej. Nie można tego przecenić, jako że dosyć często projekty zawodzą z uwagi na załamanie systemów komunikacji. Jeden z kluczowych aspektów sukcesu projektu może wiązać się z budową wspólnot środowiskowych wymagających zarówno budowania relacji indywidualnych, jak i mediacji w grupie. Wymaga to takich umiejętności, jak aktywne słuchanie,



krytyczne myślenie i refleksja, promowanie spójności grupy poprzez pracę zespołową, przywództwo, negocjowanie i mediacja. Ten etos współpracy zapewnia sieć bezpieczeństwa, która pomaga wyłapywać błędy, zanim dojdzie do katastrofy, i może często być źródłem wsparcia podczas funkcjonowania projektu.

3. Ugruntowana wiedza podstawowa jest istotnym atrybutem kierownika rozwoju społeczności lokalnej. Zarządzanie zróżnicowanym i kompleksowym projektem środowiskowym wymaga wiedzy lokalnej, akademickiej i opartej na praktyce.
4. Wiedza lokalna daje kierownikowi rozwoju społeczności lokalnej przewagę łatwiejszego budowania sieci odpowiednich ludzi, zasobów i informacji. Wiedza teoretyczna zapewnia koncepcje, które pomagają wyjaśnić cel i znajdować uzasadnienie, a dobry kierownik rozwoju środowiskowego rozumie znaczenie planów awaryjnych i dlatego zawsze będzie się starał aktualizować swoją wiedzę.

Wykonanie projektu

Po ustaleniu podstawowej wartości projektów środowiskowych i integralnej roli kierownika rozwoju społeczności lokalnej kolejnym logicznym krokiem jest zbadanie, w jaki sposób są one zintegrowane z wykonaniem projektu jako zadaniem możliwym do zarządzania. Tak więc preferowaną metodą tego modelu jest zadanie następujących trzech pytań:

Czy projekt jest możliwy do wykonania w określonym czasie?

Projekty środowiskowe są często ograniczone czasowo w zakresie finansowania i tym samym muszą być respektowane ściśle harmonogramy. Kierownik rozwoju społeczności lokalnej może wprowadzić techniki takie jak wykresy Gantta³ i wykresy typu PERT⁴, które nakreślają zadanie, czas i zasoby oraz kontrolę budżetu. To wszystko pomaga zagwarantować, że projekt zostanie wykonany na czas.

Czy jest on wykonany według specyfikacji?

Plan zarządzania projektem środowiskowym musi wyraźnie i spójnie określać przeznaczenie projektu wraz z celami, które określają jego realistyczne wyniki (efekty). Dobry model zarządzania, taki jak SMART (określony, wymierny, osiągalny, realistyczny, ograniczony czasowo – ang. specific, measurable, achievable, realistic, time bound), może być wykorzystywany do zagwarantowania spełnienia wszystkich ustalonych celów. Może być wykorzystywany jako pomocna lista sprawdzająca w celu śledzenia każdego aspektu ogólnego planu i może pomóc wykryć

3 Wykresy Gantta pomagają planować zadania, które należy wypełnić w każdym projekcie. W celu uzyskania dalszych informacji zob. www.mintools.com.

4 PERT (Program Evaluation and Review Technique, technika oceny i przeglądu programu) zapewnia wzór na nakreślenie ram czasowych projektu, w celu uzyskania dalszych informacji zob. www.mintools.com.

problemy związane z niewypełnieniem specyfikacji, takie jak przekroczenie budżetu lub alokacje zasobów w nieodpowiednim miejscu. System wczesnego ostrzegania może zaoszczędzić czas, pieniądze i ból głowy!



Czy mieści się on w granicach budżetu?

Przedsięwzięcie musi być ekonomicznie i rentowne, a kierownik rozwoju społeczności lokalnej jest odpowiedzialny za zapewnienie, by wszystkie aspekty projektu były zgodne ze zmiennymi budżetu, takimi jak koszty zasobów ludzkich, materiałów itd.

Wszystkie procedury księgowo i zasady powinny zapewniać osiągnięcie płynnie działającego systemu, który jest łatwy do zarządzania.

Kiedy wszystkie trzy pytania zostaną zadane, odpowiedzi zapewnią niezbędne oceny, które z kolei pomogą kierownikowi rozwoju społeczności lokalnej w dokonaniu modyfikacji i zmian w celu umożliwienia osiągnięcia pożądaných efektów.

kontakt:

Isy Hawthorne-Steele, wykładowca rozwoju środowiskowego

e-mail: i.hawthorne@ulster.ac.uk

Uniwersytet Ulster, Wydział Nauk Społecznych

Szkoła Socjologii i Studiów Społecznych Stosowanych

pok. 21C04 Dalriada, Jordsantown



9.15. Studium przypadku – zarządzanie projektem

ISY HAWTHORNE-STEELE

Informacje ogólne

Jest to kościelny projekt świadczeń zewnętrznych, z zewnętrznymi środkami finansowania dla niepełnoetatowego personelu na okres trzech lat. Projekt zdobył finansowanie w wyniku pracy nad analizą potrzeb społeczności lokalnej. To określiło obszar docelowy działania z uwagą na złożony problem ubóstwa, wpływową paramilitarną grupę obecną w rejonie i wysoki wskaźnik przestępczości oraz incydentów antyspołecznych, w postaci skarg odnotowanych przez miejscową Służbę Policijną Irlandii Północnej (PSNI).

W badaniu za pomocą kwestionariusza⁵ przeprowadzonym na grupie kontrolnej społeczności lokalnej respondenci jednomyślnie stwierdzili, że coś trzeba zrobić, zaradzić coraz wyraźniejszym antyspołecznym zachowaniom prezentowanym przeważnie przez okolicznych nastolatków. Istniało silne pragnienie pilnego podjęcia prac mających na celu przystąpienie do wypełniania istniejącej luki pokoleniowej.

Jako miejsca występowania większości incydentów i sporów wskazano stację kolejową i metro, łączące dwa zróżnicowane obszary mieszkalne, które od lat 60. XX wieku niezbyt pochlebnie nazywano „wzgórzami snobów” – ponad stacją – i „cmentarzem słoni” – poniżej.

Projekt świadczeń zewnętrznych miał na celu zapewnienie obecności doświadczonych pracowników w starannie zaprojektowanym punkcie spotkań z młodymi ludźmi, w czasie gdy przychodziło ich tam najwięcej, oraz w weekendy, w późnych godzinach nocnych aż do godzin porannych. Kolejnym aspektem projektu była możliwość adaptacji stacji kolejowej do spotkań międzypokoleniowych, a także stworzenia szklarni w celu uprawy kwiatów i krzewów, którą można było usytuować przy stacji.

Grupa koordynująca zauważyła, że potrzebny jest kierownik projektu do nadzoru nad programami i że ta osoba powinna być zdeterminowana i odważna, by zmierzyć się z drażliwymi i złożonymi problemami.

Wybór kierownika projektu

Jednym z pierwszych zadań była decyzja o tym, jakiego typu kierownika projektu chcieliśmy zatrudnić, by tchnąć życie w projekt i podtrzymać go. Uznaliśmy, że będzie to praktyka ciągłej refleksji i doskonalenia przez cały czas funkcjonowania projektu. Rozpoczęliśmy proces od napisania trzech słów kluczowych na tablicy i uzgodnienia, co każdy z tych aspektów może oznaczać dla projektu.

5 Badanie zostało zaprojektowane przez lokalnego zawodowego badacza wolontariusza z Uniwersytetu Ulster, który również przeszkolił zespół lokalnych ochotników w przeprowadzaniu wywiadów.



POSTAWY	Szacunek. Powierz zadanie i deleguj. Wrażliwość, energia i entuzjazm, by zmotywować innych, tolerancja, bezwarunkowo pozytywny stosunek do innych.
UMIEJĘTNOŚCI	Zaangażowanie, słuchanie, umiejętności organizacyjne, negocjacje, rozwiązywanie konfliktów (obie strony wygrywają).
WIEDZA	Techniki oceny i monitorowania sieci lokalnych, demografia, administrowanie budżetem, modele dobrych praktyk, bezpieczeństwo środowiska pracy.

Planowanie projektu

Następnym zadaniem było poradzenie sobie z trzema kluczowymi pytaniami: Czy jest to na czas? Czy odbywa się według specyfikacji? Czy mieści się w ramach budżetu?

Projekt miał trzyletni budżet i jednym z wymagań określonych przez organ finansujący było przedłożenie określonych założeń projektu i ram czasowych. W celu zapewnienia sprawnego uzgodnienia tych kwestii wprowadziliśmy prosty harmonogram projektu oparty na szablonie wykresu Gantta, który wymieniał wszystkie zadania, które należało przeprowadzić każdego roku. Stanowią one specyfikację projektu i uwzględniają zadania budżetu z jasno określonymi terminami osiągnięcia celów.

Gdy rozpoczęliśmy spisywanie tych zagadnień, zdaliśmy sobie sprawę, że wszystkie niezbędne zadania powinny zostać określone w taki sposób, by każdy aspekt projektu mógł być gruntownie przeanalizowany i dopasowany do wymiernych efektów. Kluczowe było również upewnienie się, że budżet ma prognozy wydatków pomagające prowadzić projekt płynnie i bez obaw finansowych.

Próbka harmonogramu projektu pokazana na następnej stronie określa zadania, które naszym zdaniem należało przeprowadzić podczas pierwszych sześciu miesięcy. Spisaliśmy te zagadnienia po lewej stronie, a następnie przedstawiliśmy czas trwania i daty ukończenia w kolorowych polach.

Pomaga nam to określić, czy zadania (specyfikacje) są wykonywane i czy projekt jest realizowany na czas. Musieliśmy również dołączyć weryfikację naszego budżetu, dlatego też dodaliśmy nasz dochód i wydatki zgodnie z ich typem i prognozowanymi terminami.

Uznaliśmy, że byłby to doskonały sposób na to, aby stale kontrolować wymierne efekty, ułatwić ich rejestrowanie i tym samym znacząco pomóc w naszym procesie ewaluacji.

Zdaliśmy sobie sprawę, że w naszym przepływie informacji wystąpiła luka – musieliśmy śledzić każde specyficzne zadanie i dlatego podzieliliśmy te zadania na łatwe do zarządzania małe harmonogramy, które mogą być kontrolowane cotygodniowo. Ich próbka znajduje się na drugim schemacie.

Dzięki wdrożeniu tego stosunkowo prostego modelu jesteśmy pewni, że nasz projekt realizowany jest na czas, według specyfikacji i w ramach budżetu, co pozostawia nam więcej czasu, by skupić się na głównym celu naszego projektu, czyli budowie pozytywnych relacji.



Rok 1 – okres 6 miesięcy

ZADANIA	CZERWIEC	LIPIEC	SIERPIEŃ	WRZESIEŃ	PAŹDZIERNIK	LISTOPAD
Określenie potrzeb projektu						
Analiza potrzeb	■	■				
Analiza zastanych danych: statystyki		■	■			
Statystyki ludności						
Notowana przestępczość/ statystyki incydentów PSNI		■	■			
Ankiety						
Grupy fokusowe			■	■		
Strategia zarządzania projektem						
Model koordynacji grupy/grup	■					
Łącznicy z kluczowymi zainteresowanymi			■	■	■	■
Utworzenie lokalnych sieci	■					
Połączenia pomiędzy grupami						
Budowa grupy ds. planowania zasobów						
Spółka holdingowa – właściciele gruntów	■					
Menedżerowie majątku publicznego		■	■			
Menedżerowie marketingu	■					
Przedstawiciele lokalni				■	■	
Grupa zarządzająca administracją projektu						
Polityka marketingu reklamowego	■					
Ustawodawstwo o zatrudnieniu		■	■		■	
Wymagania finansowania administracji	■					



Grupa administracji budżetem projektu						
Wymagania budżetu	■					
Kontrole oraz salda						
Rejestracja rachunków			■			
Faktury i proces płac				■		
Monitorowanie projektu i grupa ewaluacyjna						
Prowadzenie co dwa miesiące monitorowania i ewaluacji projektu						
Pod koniec roku ze wszystkimi zainteresowanymi (zatrudniony personel, wolontariusze, koordynatorzy, członkowie organizacji)			■	■	■	■
Budżet – dochód			■			■
Budżet – wydatki						
Marketing			■			
Reklama				■		
Rekrutacja					■	
Płace						■

Tygodniowy harmonogram projektu

BUDOWA GRUPY PLANOWANIA ZASOBÓW POMOCNYCH W DZIAŁANIU	Tydz. 1	Tydz. 2	Tydz. 3	Tydz. 4
Spółka holdingowa – właściciele gruntów Sprawdzenie połączeń serwisowych	■			
Pozyskiwanie przenośnych budynków			■	
Spotkanie na miejscu		■		
List do firmy z prośbą o wykorzystanie gruntów z objaśnieniem projektu				■



Menedżerowie majątku publicznego spotykają się regularnie				
Zagadnienia bezpieczeństwa; potrzebne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa na torach				
Spotkanie menedżerów marketingu				
Uzyskanie właściwej promocji poprzez dobre reklamy podające kontakt do ...				
Nieodpłatne reklamy na temat projektu logo, ulotki, strona internetowa				
Transport				
Informowanie na bieżąco przedstawicieli lokalnych				
Plakaty, ulotki, przekaz ustny				
Budżet – dochód				
Budżet – wydatki				

kontakt:

Isy Hawthorne-Steele, wykładowca rozwoju środowiskowego

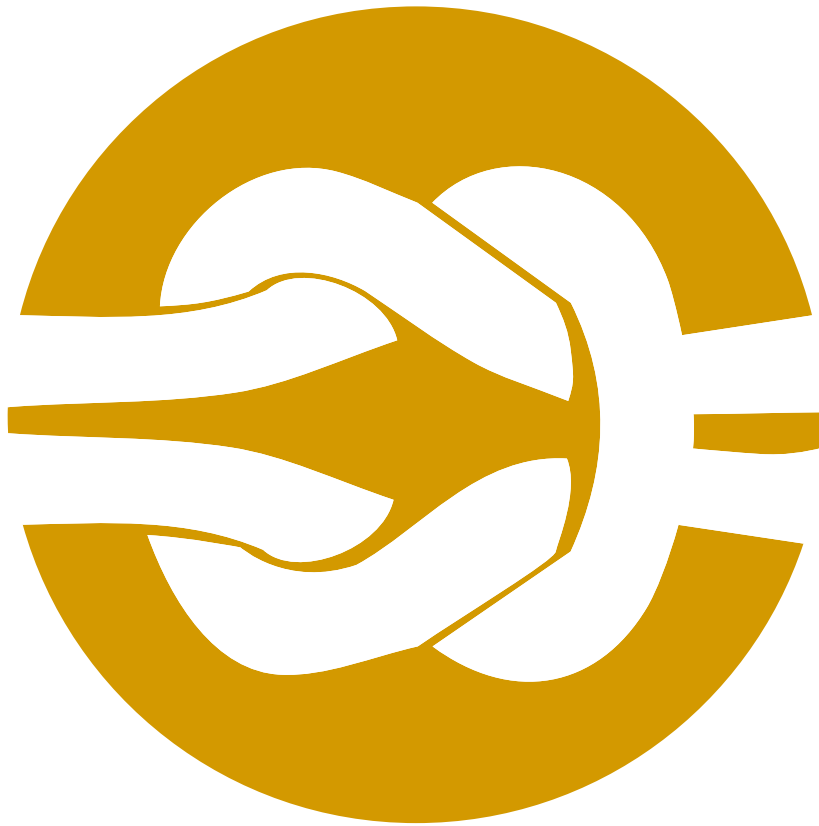
i.hawthorne@ulster.ac.uk

Uniwersytet Ulster, Wydział Nauk Społecznych

Szkoła Socjologii i Studiów Społecznych Stosowanych

pok. 21C04 Dalriada, Jordanstown

Funkcjonowanie partnerstw



Wprowadzenie



Coraz większa koncentracja uwagi na partnerstwach powstających w obrębie społeczności lokalnej wynika m.in. z wymagań wielu ofiarodawców, którzy pytają o przynależność do partnerstw. W pierwszym artykule niniejszego rozdziału autor przypomina nam powody podejmowania pracy w ramach partnerstwa, a także prezentuje niektóre czynniki potrzebne do tego, aby taka współpraca była skuteczna. Oferuje nam także pewne przemyślenia na temat sposobów współpracy transgranicznej organizowanej oddolnie i podaje przykłady takich działań. Trzeci artykuł proponuje model możliwy do wykorzystania, gdy organizacja pragnie opracować projekt partnerstwa współpracującego przy rewitalizacji okolicy.

Grupy wyznaniowe zachęcane są do angażowania się w partnerstwa z innymi organizacjami. Pierwszy artykuł przedstawia pewne prace podejmowane przez takie grupy, zaś dwa kolejne proponują zagadnienia do rozpatrzenia przez pracowników niezaangażowanych w sprawy wiary, którzy mają podjąć pracę ze społecznościami wyznaniowymi.

W dalszej części proponuje się dwie techniki badające skuteczność funkcjonowania relacji pomiędzy ciałami ustawodawczymi a społecznościami lokalnymi, którym mają służyć.

Jedną z ważniejszych kwestii, z którymi spotykają się niektóre społeczności lokalne, jest rozszerzenie terenu ich działalności, tak by móc się zająć nowo powstającymi dzielnicami mieszkaniowymi. Prezentowane jest tu studium przypadku opowiadające o dużej nowej dzielnicy mieszkaniowej, gdzie uwzględniono kwestie potrzeb związanych z rozwojem społeczności lokalnej w planach deweloperów oraz władz samorządowych.

Rozdział ten oferuje nam także wskazówki, jak poszczególni członkowie partnerstw mogą się skuteczniej komunikować ze swoimi mieszkańcami za pośrednictwem gazetek wydawanych przez społeczność lokalną. Działanie polegające na opracowaniu mapy usług w rejonie ma na celu zbadanie potrzeb mieszkańców oraz potencjału organizacji, które mogą się podzielić informacjami, jak te potrzeby realizują.

W poradniku umiejętności z 2001 roku znajduje się wiele artykułów na temat funkcjonowania partnerstw. Wiedza ta nie straciła na aktualności. W tamtym czasie praca w partnerstwach była czymś stosunkowo nowym dla pracowników i grup zajmujących się rozwojem społeczności lokalnej, dlatego poświęcono im dużo więcej miejsca. Wiele inicjatyw rewitalizacyjnych wymienionych w tamtych artykułach uległo zmianie, ale same artykuły wciąż oferują solidne podstawy możliwe do wykorzystania przy tworzeniu i prowadzeniu sprawnie funkcjonujących partnerstw. FCDL dysponuje pakietem informacji na temat skutecznej pracy w partnerstwach, który zawiera także materiały do upowszechniania, wskazówki oraz ćwiczenia – znacznie poszerzają one wiedzę na temat tworzenia takich partnerstw. Pakiet obejmuje różne nieformalne oraz formalne ich modele, wskazuje na ich wpływ na funkcjonowanie grup w środowiskach lokalnych oraz in-

formacje na temat ich zakładania, przystępowania do nich i skutecznego angażowania ludzi do pracy w ich ramach. Pakiet dostarcza materiałów pomagających w rozwiązywaniu konfliktów oraz przydatnych w sytuacjach braku równowagi sił, które w sposób nieunikniony pojawiają się w pracy w partnerstwach.

FCDL posiada także pakiety wprowadzające, które prezentują pomysły dotyczące funkcjonowania partnerstw oraz włączania się w ich strukturę.

W pakiecie zasobów *Strategie oraz sposoby działania wspierające działania środowiskowe* opracowanym dla Every Action Counts znajduje się materiał dotyczący tego, jak angażować się w partnerstwa wspierające zasady zrównoważonego rozwoju.



10.1.	Tworzenie partnerstw	350
10.2.	Studium przypadku – budowanie partnerstw transgranicznych. Projekt rozwoju społeczności lokalnej Kilty Cashel, na granicy Leitrim/Fermanagh	354
10.3.	Przewodnik „krok po kroku” w tworzeniu projektu zrównoważonej rewitalizacji środowiska naturalnego	356
10.4.	Grupy wyznaniowe a rozwój społeczności lokalnej.....	360
10.5.	Praca ze społecznościami wyznaniowymi – świadomość osobista	363
10.6.	Praca ze społecznościami wyznaniowymi – umiejętności praktyczne	365
10.7.	Skuteczna współpraca między społecznościami lokalnymi, władzami publicznymi oraz partnerstwami.....	367
10.8.	Skuteczna praca między społecznościami, władzami publicznymi oraz partnerstwami – matryca weryfikacyjna	370
10.9.	Studium przypadku – tworzenie spójnej i zrównoważonej społeczności lokalnej w rejonie dużego nowego osiedla: strategia rozwoju społeczności dzielnicy West of Waterlooville	373
10.10.	Projekt gazetki (newslettera) dla społeczności lokalnej.....	376
10.11.	Tworzenie mapy okręgu	378



10.1. Tworzenie partnerstw

MELVYN WADDELL

Wprowadzenie

Partnerstwo można zdefiniować jako:

Trzy lub więcej organizacji – reprezentujących sektory państwowy, prywatny oraz pozarządowy, działających wspólnie przez uruchamianie swoich zróżnicowanych zasobów w celu realizacji wspólnej wizji o jasno określonych celach i założeniach.¹

W sektorze pozarządowym partnerstwo pojawia się w sytuacji, gdy dwie lub więcej organizacji spotyka się, by zrealizować razem dany projekt lub program lub by pracować wspólnie. Ważne jest to, że każde partnerstwo opracowuje własne struktury, które są najbardziej odpowiednie zarówno dla partnerów, jak i wspólnych celów.

Trzy modele partnerstw – w oparciu o różne cele

Synergia – jest to pomysł, który polega na opracowaniu wspólnych przedsięwzięć (*joint ventures*) i wspólnych działań, które mogą pomóc osiągnąć więcej niż przy indywidualnych wysiłkach – wytwarza się synergia powstająca w wyniku połączenia posiadanych, uzupełniających się umiejętności oraz możliwości.

Transformacja – mamy tu do czynienia z przedsięwzięciami (*joint ventures*), które starają się wprowadzić w życie wspólne działania nastawione na zmianę określonej sytuacji.

Zwiększenie budżetu – w tym modelu przedsięwzięcia (*joint ventures*) mają na celu pozyskanie dodatkowych funduszy od stron trzecich, często ze źródła, do którego każdy z partnerów nie ma dostępu osobno.

Korzyści wynikające z partnerstwa:

- większe zróżnicowanie oraz wybór usługodawców,
- bardziej efektywne świadczenie usług,
- unikanie powielania pracy,
- stawianie wyzwań założeniom oraz działanie jako katalizator zmian,
- dostęp do większego zasobu umiejętności oraz wiedzy,
- dostęp do funduszy oraz materialnych zasobów dla społeczności lokalnej,
- promowanie integracji oraz spójności w społeczności,

¹ A. Wilson, K. Charlton, *Making Partnerships Work: A practical guide for the public, private, voluntary and community sectors*, 1997.



- możliwość poruszania problemów oraz podnoszenia rangi danego obszaru i/lub grupy, a także dyskredytowania negatywnych stereotypów,
- szansa na opracowywanie oraz realizację nowych projektów,
- możliwość wywierania wpływu na szerzej pojmowaną politykę,
- kształtowanie zaufania, wiary, zrozumienia oraz promowanie współpracy międzysektorowej,
- zaangażowania w działania zgodne z zasadami oraz praktykami rozwoju społeczności lokalnej.

Czynniki mające znaczenie dla udanego partnerstwa:

- zgoda od samego początku na to, że partnerstwo jest konieczne,
- zaangażowanie właściwych organizacji oraz ludzi,
- darzenie się przez partnerów wzajemnym zaufaniem oraz szacunkiem,
- wypracowanie wspólnej wizji tego, co można osiągnąć, postawienie realnych celów,
- czas na zbudowanie partnerstwa,
- opracowanie odpowiednich struktur, właściwych dla danego partnerstwa,
- dobre systemy komunikowania się partnerów,
- zysk dla każdego z partnerów wynikający z przynależności do partnerstwa,
- uznanie, że każdy partner wnosi indywidualną fachową wiedzę oraz umiejętności.

Tworzenie partnerstw transgranicznych lub translokalnych

Tworzenie partnerstw stanowi jedno z najtrudniejszych zadań, szczególnie tam, gdzie partnerstwa mają charakter przygraniczny lub obejmują różne środowiska lokalne. Pomiedzy społecznościami, a także w ich obrębie, może wystąpić brak wzajemnego zaufania. Takie partnerstwa powinny opierać się na następujących zasadach (posiłkując się zasadami stworzonymi przez Radę ds. Relacji między Społecznościami Lokalnymi – Community Relations Council):

Różnorodność – można ją dostrzec w nieustannie zmieniającej się rzeczywistości społeczności lokalnych oraz w doświadczeniach indywidualnych osób. Szacunek dla różnorodności, odmienności, potwierdza wartość związaną z istnieniem, uznaniem, zrozumieniem oraz tolerancją dla różnic (wyrażanych przez preferencje religijne, etniczne, polityczne, seksualne).

Współzależność – wymaga uznania przez różne grupy złączone wspólnotą interesów lub grupy różnych tożsamości wzajemnych zobowiązań oraz doświadczeń i ambicji, zarówno indywidualnych, jak i grupowych, co prowadzi do rozwoju społeczeństwa jednocześnie spójnego i zróżnicowanego.

Sprawiedliwość – rozumiana jako zaangażowanie w działania społeczne na wszystkich poziomach, po to by zapewnić równy dostęp do zasobów, struktur oraz procesów decyzyjnych, a także by podejmować działania zabezpieczające oraz chroniące takie założenia.



Przed przystąpieniem do próby kreowania pozytywnych relacji w społeczności lokalnej warto rozważyć wiele kwestii. Oto ich zarys:

- Społeczności lokalne zaangażują się znacznie chętniej, jeśli w danym przedsięwzięciu zobaczą pozytywne skutki dla siebie. Dlatego też np. jeśli rewitalizacja danego miejsca oznacza pojawienie się w okolicy bardzo potrzebnych placów zabaw, jest bardziej prawdopodobne, że pomysł zostanie podjęty, niż gdyby zachęcano ludzi do włączenia się w prace prowadzone z innymi społecznościami dla samego włączania się.
- Trzeba być wyczulonym na osobiste bezpieczeństwo ludzi. Jeśli znajdują się oni w ryzykownej sytuacji – lub tak uważają – wtedy ich potrzebami należy zajmować się z wyczuciem. Może to oznaczać działania praktyczne, takie jak wybieranie miejsc spotkań o charakterze neutralnym itd.
- Należy zwracać uwagę na skład grup zaangażowanych w pierwsze kontakty między społecznościami lokalnymi. Wprowadzanie znanych osób może ostatecznie mieć negatywny skutek dla funkcjonowania grupy. Na przykład ktoś, kto był wcześniej zaangażowany w konflikty występujące pomiędzy społecznościami lokalnymi, może spowodować, że głównym punktem zainteresowania zamiast rozwiązywanego problemu stanie się jego osoba.
- Różne społeczności lokalne znajdują się w różnym stadium rozwoju grupy, tzn. niektóre z nich będą posiadać wyrafinowaną infrastrukturę, podczas gdy inne będą bardziej „surowe”. Grupy muszą zwracać uwagę na takie różnice – nie należy stawiać zbyt wysokich lub też zbyt niskich wymagań. Może się okazać, że wymagane jest dodatkowe wsparcie przy rozwijaniu infrastruktury w słabszych grupach. Jednak to, że różne społeczności lokalne znajdują się na różnych etapach rozwojowych, nie wyklucza ich możliwości pracy w partnerstwie.
- Odpowiednia pora [czas budowania partnerstwa] może stanowić ważny element w angażowaniu się w rozwój transgraniczny lub międzylokalny. Jest mniej prawdopodobne, że takie przedsięwzięcie powiedzie się w okresach sporego napięcia, np. w porze marszów i parad w Irlandii Północnej.
- Grupy powinny mieć jasno zdefiniowane główne zasady, z którymi wszystkie strony są gotowe się zgodzić. Większy sukces odniesiemy tam, gdzie uczestnicy sami opracowują takie zasady.

kontakt:

Melvyn Waddell,

e-mail: melvynwaddell@groundworkni.co.uk

www.groundworkni.org



10.2. Studium przypadku – budowanie partnerstw transgranicznych. Projekt rozwoju społeczności lokalnej Kilty Cashel, na granicy Leitrim/Fermanagh

MELVYN WADDELL

Kiltyclogher to mała wioska (ok. 250 mieszkańców) w gminie Leitrim, pół mili od granicy z gminą Fermanagh. Cashel to wioska położona zaraz po północnej stronie granicy, w gminie Fermanagh, licząca ok. 340 mieszkańców.

Obszar, na którym leżą Kiltyclogher oraz Cashel, utworzył naturalny wspólny teren, niezależnie od tego, że rozciąga się on na dwie jurysdykcje. Prowadzenie tam gospodarstw rolnych, handlu oraz zwyczajnego życia wymagało codziennego przekraczania granicy. Tak było aż do zamknięcia zwyczajowych przecinających granicę dróg na początku lat 70. minionego stulecia. Od tego momentu ludzie musieli pokonywać dystans ponad 20 mil, aby dostać się z Kiltyclogher do Cashel – wioski oddalonych od siebie o dwie mile.

Obie społeczności i tak cierpiały już z powodu wyludnienia oraz skutków podupadania rolnictwa, zaś niemal ćwierć wieku surowo przestrzeganej ograniczonego dostępu przyśpieszyło zamieranie życia zarówno w Kiltyclogher, jak i w Cashel mimo wysiłków podejmowanych przez grupy środowisk lokalnych po obu stronach granicy. Wskutek tego ograniczenia wyrosło całe pokolenie, które nie miało możliwości angażowania się oraz współpracowania ze swoimi sąsiadami po drugiej stronie granicy. W sposób oczywisty powstała ogromna wyrwa w lokalnej sieci społecznej.

Jednakże łatwość interakcji pomiędzy obiema wioskami, jaka miała miejsce do zamknięcia granicy, oznaczała, że znajdowała się tam spora grupa osób, która mogła wspierać przedsięwzięcia społeczne i gospodarcze oraz korzystać z nich.

W 1999 roku Rada Gminy Kiltyclogher w Leitrim oraz Rada Gminy Cashel w Fermanagh z powodzeniem złożyły wnioski do programu PEACE 1 o sfinansowanie stanowiska pracownika rozwoju społeczności lokalnej dla tego przygranicznego obszaru. Rola tego pracownika polegała na podjęciu pracy u podstaw, zmierzającej do ponownego powiązania obu społeczności, odseparowanych przez ponad dwie dekady.

Poprzez mediacje oraz wiele wspólnych działań prowadzonych w latach 1999–2001 obie społeczności wypracowały lepsze wzajemne zrozumienie oraz dokonały postępu w nawiązywaniu pozytywnych relacji. Zapoczątkowano liczne transgraniczne inicjatywy, w tym pilotażowy projekt budownictwa społecznego, wspólne działania młodzieży itd.

W 2002 roku założono spółkę The Kiltyclogher/Cashel Development Company Limited, która miała na celu stymulowanie działań gospodarczych, podnoszenie warunków życia społecznego, opracowywanie wspólnych działań kulturalnych, wypracowanie nowych form współpracy transgranicznej oraz wzmacnianie istniejących, a także promowanie lepszego wzajemnego zrozumienia. Cele te osiągnięto przez zaangażowanie mieszkańców obu społeczności, za główne zadanie obierając uczynienie obszaru Kiltyclogher/Cashel lepszym miejscem do życia i pracy.

Spółka Development Company opracowała plan wspólnej strategii dla tego obszaru oraz indywidualne plany dla Kiltyclogher i Cashel. W planach uwzględniono wszystkie opinie oraz potrzeby członków społeczności lokalnej, określono także szereg docelowych obszarów zidentyfikowa-



nych jako elementy rozwoju społeczności lokalnej i obszaru transgranicznego: rozwój społeczny, rozwój turystyki, kwestie ochrony środowiska oraz trwałe i zrównoważony charakter projektu Kiltyclogher/Cashel.

Realizacja głównego projektu oznaczała włączenie się w ponad 36 różnych projektów, z ponad 20 instytucjami, zaś na potrzeby tego obszaru zapewniono kwotę ponad 1,25 mln euro. Powstał silny, zaangażowany, doświadczony i reprezentatywny komitet zarządzający, w skład którego weszli członkowie obu społeczności lokalnych.

Realizacja projektów przyniosła wiele udogodnień zarówno korzystnych dla mieszkańców okolicy, jak i stymulujących potencjał turystyczny. Istniejące bariery zostały usunięte i mieszkańcy z obu stron granicy mogą się teraz swobodnie spotykać i wspólnie działać.

Wśród wdrożonych projektów znalazł się konkurs plastyczny dla dzieci o tematyce ekologicznej. Jego uczestnicy z pomocą profesjonalnych artystów wykonali rzeźbę motyla. Dzieci, które uczestniczyły w projekcie, pochodziły z obu stron granicy. Projekt pozwolił im wziąć udział we wspólnej pracy, porozmawiać o swojej okolicy, poznać kolegów i koleżanki. Takie właśnie działania były przez całe pokolenie uniemożliwione na skutek zamknięcia granicy i odseparowania społeczności lokalnych. Jednym z najlepszych rezultatów okazały się nowe trwałe przyjaźnie, które, mamy nadzieję, przetrwają w przyszłości.

kontakt:

Melvyn Waddell, starszy specjalista ds. realizacji projektów
Groundwork NI 63 - 75 Duncairn Gardens
Belfast BT15 2GB
tel.: 028 9074 9494
faks: 028 9075 2373
e-mail: melvynwaddell@groundworkni.co.uk
www.groundworkni.org



10.3. Przewodnik „krok po kroku” w tworzeniu projektu zrównoważonej rewitalizacji środowiska naturalnego

MELVYN WADDELL

Wprowadzenie

Po wypracowaniu zasad konsultacji ze społecznością lokalną równie ważne jest wspieranie poszczególnych osób w dostrzeganiu twórczych rozwiązań. Można to osiągnąć jedynie, jeśli ludzie mają dostęp do informacji. W tym rozdziale prezentujemy przewodnik dla grup opracowujących projekty rewitalizacji środowiska naturalnego w obrębie swoich społeczności lokalnych.

1. Planowanie środowiskowe:

Pierwszy krok polega tu na dokonaniu przeglądu całej społeczności lokalnej oraz potrzeb na danym terenie. Działanie to jest bardzo ważne, gdy decydujemy, jaki typ projektu byłby najlepszy dla danego obszaru. Może już posiadacie takie informacje dzięki badaniom oraz analizom audytów społeczności lokalnej. Informacja taka będzie miała także zasadnicze znaczenie przy rozsyłaniu projektu do zainteresowanych stron oraz fundatorów. Sam projekt można zainicjować w celu polepszenia stanu miejsc, które są opuszczone, niewykorzystane w pełni, zapisane graffiti, zniszczone aktami wandalizmu i przyciągają zachowania aspołeczne, jednak warto pamiętać, że jeśli dany teren tylko posprzątamy, stare problemy mogą odżyć na nowo. Obszar, który planujemy zmienić, wymaga określenia celu zmiany.

2. Ustalanie priorytetów dla danego obszaru:

Gdy wybieramy dla projektu jakieś miejsce, ważne jest, aby wziąć pod uwagę następujące czynniki, tak aby realizacja projektu przebiegała bezproblemowo:

- Gdzie można umiejscowić projekt, tak aby przynosił największe korzyści całej społeczności lokalnej?
- Czy realizacja projektu w danym miejscu będzie oznaczać dobry stosunek jakości do ceny? Czy wszyscy zgadzają się na daną lokalizację?
- Własność gruntu – kto w tej chwili jest właścicielem danego miejsca? Czy właściciel ma wobec tego miejsca jakieś plany w przyszłości? Czy właściciel włączy się w realizację projektu (pomoc w jego utrzymaniu i/lub finansowanie)?
- Czy przedstawiciel władz weźmie na siebie obowiązki związane z przyszłym utrzymaniem terenu?



- Czy da się wykorzystać dla potrzeb projektu materiały istniejące na miejscu, czy nadają się one do recyklingu?
- Ukształtowanie terenu – np. jak strome zbocza oraz system ściekowy wpłyną na projekt architektoniczny oraz lokalizację jego elementów?
- Co obecnie dzieje się w danym miejscu (bawią się tam dzieci, spotykają młodzi ludzie, wandalizm niszczy okolicę, rysują graffiti, jest to droga na skróty do sklepów itd.)? Dobrze jest wziąć pod uwagę aktualne przeznaczenie miejsca, planując jego najlepsze wykorzystanie. Na przykład projekt powinien oznaczać rozprawienie się z takimi problemami, jak nielegalne składowanie odpadów lub aspołeczne zachowania, powinien natomiast promować pozytywne sposoby wykorzystania danego terenu.

3. Badanie miejsca:

Gdy już określone zostaną priorytety, wskazany teren powinien przebadać architekt krajobrazu. W takim badaniu należy ująć następujące punkty:

- Ogólny obraz miejsca oraz widok z niego.
- Podziemne ciągi mediów – wodociągi, gazociągi, kable elektryczne itd.
- Zmiany poziomów – czy dany teren obejmuje powierzchnie strome czy też wyboiste? Taka informacja może mieć znaczenie dla dostępu do odpływu wody itd.
- Skróty – nieoficjalne ścieżki, z których korzystają ludzie.
- Mikroklimat – czy jest tam mokro, wietrznie, słonecznie, grząsko itp.? Drzewa mogą zatrzymać wiatr, przyjemniej jest przebywać w miejscach słonecznych, tereny grąskie mogą wymagać melioracji itd.

4. Zaprojektowanie miejsca:

Architekt krajobrazu to projektant specjalizujący się w nakreśleniu planów zmiany miejsc w terenie. Tacy specjaliści nadzorują także prace oraz zajmują się wykonawcami w imieniu grupy. Architekt krajobrazu przedstawia pomysły na zarys planu społeczności lokalnej, łącząc go z budżetem, by pokazać, co da się zrobić w ramach dostępnych funduszy. Bierze on pod uwagę następujące punkty:

- prace realizowane w ramach pomysłów i potrzeb społeczności lokalnej,
- wyjątkowy temat projektu, np. nawiązujący do miejscowej historii lub kultury,
- urządzenia/udogodnienia dla specjalnych grup wiekowych lub też dla całej społeczności,
- podzielenie miejsca na strefy, umieszczenie właściwych urządzeń w odpowiednich miejscach,
- bezpieczeństwo,
- estetykę – cały projekt powinien wyglądać atrakcyjnie.



5. Planowanie oraz kwestie prawne:

Poniższe punkty nakreślają główne kwestie planistyczne oraz prawne:

- Dostępność – wszelkie zmiany ważności dróg wymagają zezwoleń, zaś wszelkie nowe elementy dotyczące dostępu do miejsc muszą spełniać wymogi prawne związane z dostępnością dla osób niepełnosprawnych.
- BHP – niezależnie od skali projektu należy spełnić odpowiednie wymogi przepisów BHP.
- Ubezpieczenie – projekty powinny być odpowiednio ubezpieczone.
- Własność gruntu – ważne jest otrzymanie zezwolenia ze strony właściciela terenu.
- Kwestie planistyczne – ważne jest, aby wiedzieć, czy wniosek planistyczny został złożony lub zatwierdzony lub też czy dany teren przeznaczony jest pod rozbudowę.
- Zezwolenie na dany plan – takie zezwolenie może być wymagane na okoliczność stawiania wszelkich konstrukcji zawartych w projekcie architektonicznym.

6. Realizacja projektu:

Wszystkie projekty muszą być realizowane zgodnie ze szczegółowym planem krajobrazowym.

- Gdy już architekt krajobrazu opracuje ostateczne plany architektoniczne dla danego miejsca i gdy wyrazi na nie zgodę cała społeczność lokalna, projekt zostanie przesłany do odpowiedniego inspektora, który przedstawi szczegółowe kosztorysy dla całego projektu.
- Po otrzymaniu szczegółowych kosztorysów może się okazać, że grupa powinna zapewnić sobie dalsze fundusze (aplikować o nie lub je zabezpieczyć) w celu zrealizowania przedsięwzięcia.
- Zezwolenia planistyczne mogą być wymagane także na tym etapie, w zależności od rozmiarów oraz charakteru projektu.
- Gdy już otrzymamy konieczne zezwolenia oraz finansowanie, należy przystąpić do procedury przetargowej na wykonanie prac. Przetarg oznacza poszukiwanie takich wykonawców, którzy wykonają prace z zapewnieniem najlepszej jakości, za najlepszą cenę. Procedura przetargowa wymaga, aby architekt krajobrazu sporządził krótki opis oraz stworzył plany prac, jakie dokładnie będą wymagane od wykonawcy. Takie zapytanie ofertowe należy przesłać do co najmniej trzech odpowiednich wykonawców, którzy w odpowiedzi nadeślą propozycje kosztów wykonania zaproponowanych prac.
- Zazwyczaj wybrany zostaje wykonawca, który poda najniższą cenę, a także zostanie uznany za zdolnego do wykonania danej pracy. Po wyborze wykonawcy następuje podpisanie z nim kontraktu. W kontrakcie ujmuje się szczegóły dotyczące pracy, jaką należy wykonać, sposób oraz terminy jej wykonania. Kontrakt określa też sposoby płatności dla wykonawcy. Umowę podpisują klient oraz wykonawca – zawiera ona obowiązki obu stron umowy. Na miejscu projektu rozpoczyna się praca.



- W momencie zakończenia projektu sposoby utrzymania oraz konserwacji mogą obejmować ewentualność przekazania miejsca w gestię instytucji państwowej bądź też lokalna społeczność podejmie się dalszej opieki nad projektem. Jednakże w przypadku gdy społeczność podejmuje decyzję o wzięciu na siebie takiej odpowiedzialności, pojawić się mogą sprawy związane z ubezpieczeniami, a wtedy może być wymagane dodatkowe przeszkolenie w tej kwestii.
- Aby projekt pozostał ważny dla okolicznych mieszkańców, istotne jest pielęgnowanie zaangażowania społeczności lokalnej. Można to osiągnąć, wykorzystując dane miejsce przy organizacji festynów czy innych działań.

7. Płatność dla wykonawców:

Konsultanci: (tzn. architekt krajobrazu, inspektor ds. kosztorysów) ich wynagrodzenia zazwyczaj oblicza się na zasadzie procentowej, w oparciu o łączny koszt projektu.

Wykonawcy: opłacani są w regularnych odstępach czasu, za ukończone prace – zgodnie z ustaleniami kontraktowymi. Pewien procent każdej płatności zatrzymuje się do czasu wypłaty końcowej, jako zabezpieczenie, do zakończenia okresu gwarancyjnego (odpowiedzialności za wady).

Okres odpowiedzialności za wady: jest to okres po zakończeniu prac przez wykonawcę, w którym ujawniają się wady (np. prace nie zostały wykonane z należytą starannością lub też pojawiły się usterki) – wykonawca jest zobowiązany do naprawienia wszelkich usterek. Okres ten zazwyczaj trwa 6 miesięcy w przypadku prac budowlanych oraz 12 miesięcy w przypadku prac związanych z sadzeniem roślin. Ostateczna płatność zazwyczaj nie zostaje przekazana wykonawcy do czasu upłynięcia takich okresów gwarancyjnych lub też do momentu usunięcia usterek.

Więcej szczegółów można znaleźć w rozdziale 9: *Kwestie organizacyjne*.

kontakt:

Melvyn Waddell, starszy specjalista ds. realizacji projektów
 Groundwork NI 63 - 75 Duncairn Gardens
 Belfast BT15 2GB
 tel.: 028 9074 9494
 faks: 028 9075 2373
 e-mail: melvynwaddell@groundworkni.co.uk
 www.groundworkni.org



10.4. Grupy wyznaniowe a rozwój społeczności lokalnej

ANN HINDLEY

Wprowadzenie

Na wszystkich poziomach społeczeństwa istnieje wysokie uznanie dla roli, jaką mogą odgrywać organizacje wyznaniowe przy kreowaniu rozwoju społecznego czy ekonomicznego, oraz wkładu, jaki te organizacje mogą wnieść zarówno w proces rewitalizacji², jak i w ogólnie rozumiany rozwój społeczności lokalnej. Praca, w której biorą udział grupy wyznaniowe, może być realizowana czy to przy pomocy osoby pracującej głównie z grupami wyznaniowymi, czy poprzez bardziej uniwersalnych pracowników zajmujących się szeroko rozumianym rozwojem społeczności lokalnej. W pierwszym przypadku pracownicy mogą stanąć przed koniecznością przekonywania innych o zaletach angażowania się w działania rozwojowe Kościołów czy innych grup wyznaniowych, mogą też przekonywać osoby działające w grupach wyznaniowych o zaletach szerszego spojrzenia na społeczność lokalną. Zdarza się też, że niektórzy pracownicy zajmujący się rozwojem społeczności lokalnej mogą czasem przeoczyć korzyści wynikające z pracy z grupami wyznaniowymi.

Przykłady podejmowania twórczej pracy

Widziałam pracownię komputerową przystosowaną do prowadzenia szkoleń, zainstalowaną w pomieszczeniu nad meczetem, widziałam też grupy z Kościoła metodystycznego oraz Zjednoczonego Kościoła Reformowanego, które spotykają się w tych samych pomieszczeniach czy tworzą wspólne miejsca spotkań działań w biurach organizacji pozarządowych. Odwiedzałam ośrodki dziennej opieki dla osób starszych prowadzone w świątyni hinduskiej, uczestniczyłam w spotkaniu zorganizowanym w centrum konferencyjnym, w kościele New Life (Nowe Życie), zwiedziłam także kościół Armii Zbawienia wykorzystany jako miejsce lokalnego spotkania wysokiego szczebla.

Korzyści, jakie organizacje wyznaniowe mogą czerpać z włączania się w lokalne inicjatywy rewitalizacji okolicy oraz w działania społeczności lokalnej

Należą do nich:

- Siła wynikająca z przyłączenia się do partnerstwa – wiele organizacji wyznaniowych ma własne pomysły na to, co chciałyby zrobić w ich sąsiedztwie, ale nie posiada zasobów, aby samodzielnie wprowadzić je w życie. Istnieje kilka interesujących przykładów grup wyznaniowych, które pracują z sektorami pozarządowymi oraz państwowym, w przypadku których taka współpraca doprowadziła do realnych zmian w okolicy dzięki połączeniu zasobów oraz pomysłów.

2 Local Government Association, *Faith and Communities: a good practice guide for local authorities*, 2002.



- Angażowanie się nowych ludzi. Włączając się w szersze działania także poza miejscem kultu, grupy wyznaniowe mogą dać się poznać szerszej grupie osób, które z kolei skorzystać mogą z tego, co proponują owe grupy.
- Dodatkowe wykorzystanie budynków – wiele miejsc kultu pozostaje mało wykorzystanych. Dzięki angażowaniu się w szersze projekty rozwojowe miejsca te, udostępnione innym, stają się lepiej znane – warto wykorzystać możliwości, jakie oferują.
- Pojawiają się możliwości poszerzenia wiedzy członków organizacji wyznaniowych o realizowanych lokalnie działaniach, w które będą mogli się włączyć.
- Pojawiają się też możliwości wprowadzenia w praktyce tego, co głoszą na kazaniach.

Wkład organizacji wyznaniowych w rewitalizację oraz rozwój społeczności lokalnej

Wkład tych organizacji może być wieloraki:

- Organizacje takie skupiają członków, z których wielu ma motywację, jest zainteresowanych szerszymi działaniami na rzecz innych i chce się włączyć oraz przeznaczyć nieco czasu na lokalny rozwój.
- Większość organizacji dysponuje budynkami, które często chciałyby bardziej wykorzystać. W niektórych budynkach znajdują się miejsca święte, których nie można przeznaczyć na nic innego poza kultem, ale są i takie, które z powodzeniem mogą zostać przeznaczone na konferencje, koncerty, spotkania itp. Niemal zawsze obok miejsca kultu znajdują się pomieszczenia dodatkowe. Miejsca kultu mogą także zostać zdekonsekwrowane, tak aby można było zwiększyć zakres dodatkowego użytkowania przez społeczność.
- Niektóre źródła finansowania są dostępne tylko dla grup religijnych – praca na zasadzie partnerstwa często pomaga grupie miejscowych instytucji zwiększyć dostęp do funduszy, które mogą być następnie przeznaczone na lokalne działania. Rada Kościołów w Wielkiej Brytanii i Irlandii posiada dostęp do wolontariatu, zaś Kościoły metodystów mają dostęp do specjalnych funduszy.
- Za każdym miejscem kultu stoi sieć innych takich miejsc w całym kraju, a także na całym świecie, co z kolei oznacza dostęp do informacji oraz kontaktów, którymi można się dzielić.
- Większość wyznań funkcjonuje już od dłuższego czasu – zbudowały one określoną wiarygodność, jeśli chodzi o świadczenie usług z zakresu pomocy społecznej, a także z zakresu rozwoju środowiskowego. Często posiadają lokalną bazę i ścisłe kontakty z okolicznymi mieszkańcami, znają miejscowe sprawy, dotyczące nie tylko osób przychodzących na nabożeństwa, lecz także tych, które spotykają, pełniąc



służbę związaną z narodzinami, ślubami, pogrzebami, również poprzez kontakty z miejscowymi szkołami czy innymi instytucjami ważnymi dla społeczności.

Niektóre trudności związane z angażowaniem się grup wyznaniowych w rewitalizację społeczności

1. Zarówno osobiste historie życia poszczególnych ludzi, jak i polityczna historia okolicy, a także szerzej – historia polityczna, mogą sprawiać, że niektóre osoby czy grupy pełne są nieufności wobec określonych grup wyznaniowych oraz wobec ich motywacji związanych z angażowaniem się we wspólne działania. Bardziej ewangelizujące grupy mogą być podejrzewane o angażowanie się w celu nawracania innych na swoją wiarę lub rekrutacji.
2. Kwestie praktyczne to między innymi malejące kongregacje w niektórych chrześcijańskich miejscach kultu, które już teraz czują się przeciążone pracą związaną z prowadzeniem kościoła i mogą nie chcieć dodatkowych spotkań czy angażowania się w działania wymagające poświęcenia dodatkowego czasu.
3. Niektóre budynki są także mniej przystosowane do użytku publicznego, ponieważ nie mają dobrego dojazdu czy wejścia lub też mogą być zbudowane z nieodpowiednich materiałów budowlanych.
4. Tam gdzie wspieraniu wiary towarzyszy duża biurokracja, jak w Kościele metodystycznym lub Kościele anglikańskim, może się okazać, że podejmowanie decyzji dotyczących wykorzystania zasobów oraz zmian w przyjętych w dotychczasowych praktykach wymagać będzie czasu.

Większość obszarów samorządowych posiada obecnie fora ds. wiary, które gromadzą różne grupy wyznaniowe oraz wypracowują zarys wkładu, jaki te grupy mogą wносить we wspólne działania. Większość z takich zgromadzeń angażuje się także w lokalne partnerstwa strategiczne, co pozwala na wprowadzenie perspektywy wyznaniowej przy podejmowaniu decyzji o charakterze lokalnym. W coraz większym zakresie uznaje się, iż sektor grup wyznaniowych ma wiele do zaoferowania, pod warunkiem że jesteśmy świadomi nakreślonych powyżej ograniczeń i chcemy podjąć pracę z ich uwzględnieniem.

kontakt:

Ann Hindley
 PO Box 216, Crowle, Scunthorpe DN17 4YJ.
 tel.: 01724 710819
 e-mail: ann@hindley.gn.apc.org

10.5. Praca ze społecznościami wyznaniowymi – świadomość osobista

JAMES ASHDOWN



Wprowadzenie

Niniejszy artykuł stanowi owoc mojego doświadczenia w pracy ze społecznościami wyznaniowymi. Jednym z aspektów stanowiących największe wyzwanie w pracy z takimi społecznościami jest to, że ja sam muszę się zastanowić nad własnymi przekonaniami oraz opiniami. Tu nie chodzi jedynie o kwestie wiedzy intelektualnej czy umiejętności zawodowych – jestem zmuszony do zastanowienia się, jakie są moje własne podstawowe przekonania.

Określenia „grupa wyznaniowa” lub „społeczność wyznaniowa” mogą się okazać mało pomocne, jeśli przesłaniają one rzeczywistość, w której każdy z nas ma wiarę jakiegoś rodzaju, leżącą u podstaw tego, co uznajemy za zdroworozsądkowe, oczywiste i racjonalne. Możemy nazwać ją światopoglądem lub zestawem uznawanych wartości, ale zasadniczo spełniają one funkcję właśnie wiary. W niniejszym artykule stosuję te określenia, by opisać nimi bardziej formalne grupy, które twierdzą, że wyznają wiarę religijną.

1. Możemy rozpocząć pracę z grupą wyznaniową, mając inne poglądy, które dadzą się streścić następująco:
 - Nie zastanawiam się świadomie, z rozmysłem, nad tym, w jaki sposób poglądy owej grupy stanowią wyzwanie dla moich własnych przekonań, ale zakładam, że moja perspektywa jest racjonalna, zdroworozsądkowa, zaś oni żyją w obłoku irracjonalnych dogmatów lub przesądów. Dzieje się tak, gdyż być może uważam własną religię za lepszą albo uważam, że wszelkie religie są z natury nierzetelne, albo... itd. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że pojawią się problemy z tym, w jaki sposób odnoszę się do danej grupy – takie podejście może zostać uznane za protekcjonalne.
 - Praca z grupą wyznaniową budzi moje zaniepokojenie. Nie wiem, co myśleć o sprawach wiary oraz religii, ani też nie wiem, na ile praca z taką grupą wymagać będzie dostosowania przeze mnie (lub wypracowania) moich umiejętności pracy nad rozwojem społeczności lokalnej. Jest to lepsze, bardziej uczciwe podejście, ale prawdopodobnie sprawi, że będę w pracy mniej sprawny z powodu braku pewności siebie.
 - Podchodzę do nowych grup religijnych sceptycznie, jeśli chodzi o moje własne przekonania. Staram się poznać członków grupy jako ludzi i dowiedzieć się, czego naprawdę chcą, zamiast zakładać, że wiem o nich wszystko. Wykorzystuję spotkania na to, by zastanowić się nad moimi własnymi założeniami oraz by czerpać prawdziwą lekcję z takiego spotkania.



2. Powyższe stwierdzenia być może sprawiły, że zaczęliście sobie stawiać pytania typu: W co wierzę? Czy religia jest czymś racjonalnym, czy też przesądem? Czy warto zastanawiać się nad tym, skąd wzięły się moje poglądy na temat wiary i religii? Jak wyglądało pod tym względem moje wychowanie – w co wierzę od dziecka? Jaki miałem kontakt z religią? W jaki sposób moje życiowe doświadczenia wpłynęły na mój sposób myślenia?

3. My wszyscy – jest to nieuniknione – przynosimy na spotkania z osobami wyznającymi daną religię jakieś swoje utarte poglądy. Zwłaszcza w ostatnich latach wzrosła nasza świadomość na temat uprzedzeń wobec islamu, ale powinniśmy się także zastanawiać nad swoim podejściem do innych tradycji religijnych. Na przykład ludzie w sposób ograniczony i pełen uprzedzeń podchodzą do czarnoskórych zielonoświątkowców. Uprzedzenia dotyczące Murzynów zdają się nasilać na skutek niewiedzy na temat pentekostalizmu (ruchu zielonoświątkowego), przez co Kościoły tego wyznania łatwo zmarginalizować. Powinniśmy mieć świadomość tego, że także inne stereotypy wpływają na nasze postrzeganie innych, na przykład komiczne portretowanie wikariuszy może zaowocować ukształtowaniem w nas fałszywego obrazu Kościoła anglikańskiego.

4. Niektóre z tych pytań wzbudzają ważne osobiste refleksje, które według mnie należy rozpatrzyć, jeśli nasza praca na rzecz społeczności wyznaniowych ma się okazać efektywna. Niemniej jednak musimy się skupić na naszej pracy zawodowej bardziej niż na naszej własnej duchowej podróży!

Powinniśmy umieć określić wielkość zasobów, jakie musimy wnieść w pracę ze społecznościami wyznaniowymi. Oczywiście, jeśli sami wywodzimy się z danej grupy wyznaniowej, często mamy tę przewagę, że rozumiemy ją i być może jesteśmy przez nią zaakceptowani. Możemy też umieć pomóc danej grupie w połączeniu wyznawanej wiary z pracą nad rozwojem społeczności. Ale wyznawanie tej samej wiary nie jest konieczne, by móc skutecznie pracować z ludźmi, a czasami brak identyfikacji z określonym nurtem w obrębie danej religii może okazać się dla nas przydatną cechą neutralności.

Powinniśmy móc także określić nasze własne zasoby oraz problemy. Może mamy konkretne doświadczenia osobiste, które sprawiają, że trudno nam jest uszanować określoną religię. A może czujemy się niekompetentni, brakuje zatem nam wiary we własne możliwości. Ważne jest, abyśmy byli szczerzy wobec samych siebie oraz wobec naszych zwierzchników w kwestii problemów, z jakimi się tu zmagamy.

kontakt:

James Ashdown
 CANDL project
 Unit 2 Peterley Business Centre
 472 Hackney Rd
 London E2 9EQ
 e-mail: james.ashdown@barnardos.org.uk



10.6. Praca ze społecznościami wyznaniowymi – umiejętności praktyczne

JAMES ASHDOWN

1. Co muszę wiedzieć?

Pewna wiedza z zakresu religii, z której przedstawicielami będziemy współpracować, jest konieczna i przydatna, ale wiedza intelektualna bywa przeceniana. To, w co ludzie faktycznie wierzą, i to i co robią, często różni się od wiedzy książkowej czy od wypowiedzi liderów poszczególnych wyznań! Wielu wierzących bardzo chętnie porozmawia o swoim wyznaniu, jeśli słuchacz jest szczerze zainteresowany, zaś właśnie taka wiedza jest być może ważniejsza od tego, co można znaleźć w książkach.

2. Zrozumienie różnorodności oraz złożonego charakteru społeczności wyznaniowych, z którymi pracujemy

Ludzie przychodzący do danej grupy wyznaniowej powinni doceniać różnorodność wewnątrz niej. Na przykład w Hackney, gdzie pracuję, Kościoły tradycyjne są nadal bardzo silne, ale najmocniej reprezentowani są zielonoświątkowcy. Włączanie w działania jedynie przedstawicieli Kościoła anglikańskiego, katolickiego, metodystycznego, Zjednoczonego Kościoła Zreformowanego czy innych wyznań prezbiteriańskich nie oznacza, że głos chrześcijan wybrzmi w Hackney w pełni. Czasami identyfikowanie się z jednym wyznaniem danej religii może utrudnić nam pracę z innymi w jej obrębie.

3. Mój poziom zrozumienia

Nie musicie posiadać pełnej wiedzy o każdej wierze. Ludzie oczekują od was otwartości, szacunku oraz wiarygodności, nie zaś tego, że polubicie ich religię. Prawdę mówiąc, mogą się stać nieufni wobec kogoś, kto popisuje się wiedzą o ich religii, nie będąc członkiem ich społeczności. Ważne jest, żeby zdawać sobie sprawę z tego, jak luki w wiedzy wpływają na waszą pracę w praktyce.

- Kiedy jest rzeczą stosowną, żebyśmy wygłaszali swoje opinie na temat spraw konkretnej grupy wyznaniowej?
- Kiedy lepiej przyznać się do braku wiedzy?
- Kiedy muszę wiedzieć, że trzeba postępować ostrożnie, ponieważ czegoś nie rozumiem?
- Kiedy lepiej byłoby zakwestionować własne poglądy oraz praktyki zawodowe z korzyścią dla pracy?

Czasami brak wiedzy oznacza niepodejmowanie działania wtedy, gdy byłoby ono właściwe.

4. Praca ze społecznościami wyznaniowymi

Praca z grupami wyznaniowymi nie różni się tak bardzo od pracy z innymi grupami lokalnymi. Ich potrzeby oraz dążenia muszą być zrozumiane, wyartykułowane, należy wspólnie poszukiwać



rozwiązań. Proces ten przebiega tak samo jak w każdej pracy związanej z rozwojem społeczności lokalnej. Różnica polega na tym, że wartości oraz przekonania w społecznościach wyznaniowych są bardziej wyraźne, mają wyraźniejszą strukturę. Dlatego też mniej tu podejścia pragmatycznego, zaś przekonania mogą czasami oznaczać odrzucenie opcji, które w innych przypadkach byłyby pożądane. Wiele grup wyznaniowych np. niechętnie korzysta z finansowania z loterii.

5. Praca nad kwestiami kontrowersyjnymi

Z dużą dozą prawdopodobieństwa można stwierdzić, że grupy wyznaniowe często zajmują stanowisko bardziej konserwatywne niż wiele innych organizacji z sektora społecznego. Szczególnie widać to w kwestii homoseksualizmu oraz roli kobiet. W niektórych grupach widać wyraźnie otwartą niechęć do homoseksualistów, chociaż prawdą jest też, że są pewne grupy w obrębie różnych wyznań, które uznają ruch wyzwolenia gejów. Ogólnie rzecz biorąc, grupy wyznaniowe ostrożnie podchodzą do kwestii równouprawnienia, gdy dotyczy ono gejów i lesbijek. Może to być przyczyną poważnych napięć w odniesieniu do wartości oraz etyki zawodu pracownika zajmującego się rozwojem społeczności lokalnej.

Kluczem do skutecznej pracy w obrębie tych problemów jest, ogólnie rzecz biorąc, wyjście poza slogany i głęboko zakorzenione założenia – gdy już ludzie staną się bardziej ludźmi niż przypiętymi im etykietami, poglądy mogą się zmienić. Także grupy wyznaniowe mogą postrzegać różne sprawy z różnych punktów widzenia. Dlatego też gdy rozmawiałem z kobietą, liderką pewnego Kościoła, która była członkiem grupy zasadniczo nieidentyfikującej się z kobiecym przywództwem, nie uzasadniała ona faktu bycia liderką prawem kobiet ani interpretacją tekstów biblijnych – uważała raczej, że to Bóg powołał ją do tego zadania i że człowiek nie może się temu sprzeciwiać.

6. Rola społeczności wyznaniowych w pracy środowiskowej

Tym, co wiara religijna w sposób bardzo oczywisty oferuje zasadniczo zsekularyzowanemu społeczeństwu, jest odmienna perspektywa. Jest mniej prawdopodobne, że wpłyną na nią modne trendy polityczne, można się za to spodziewać, iż ludzie wierzący po prostu nadal będą robić to, o czym mają przekonanie, że jest dobre. Często pomaga w tym fakt, iż religie mają własne, wewnętrzne zasoby finansowe i nie są specjalnie uzależnione od funduszy rządowych. Czasami oznacza to, że grupa wyznaniowa działa w sposób, który wydaje nam się wręcz odważny czy radykalny, ale bywa i tak, że postrzegana jest jako reakcyjna czy pełna bigoterii. Jest to tarcie, z którym każdy pracownik rozwoju społeczności lokalnej pracujący z grupami wyznaniowymi musi się zmierzyć. Stawanie wobec takich napięć wymaga nie tylko wysokiego poziomu umiejętności zawodowych, lecz także świadomości osobistej oraz mądrości!

kontakt:

James Ashdown, CANDL project
 Unit 2 Peterley Business Centre
 472 Hackney Rd
 London E2 9EQ
 e-mail: james.ashdown@barnardos.org.uk



10.7. Skuteczna współpraca między społecznościami lokalnymi, władzami publicznymi oraz partnerstwami

BEN MESSER

Ewaluacja H to narzędzie ewaluacji uczestniczącej (partycypacyjnej), które można stosować w bardzo różnych kontekstach. Tu ewaluacja H stosowana jest dla potrzeb zbadania bieżących relacji pomiędzy społecznością, instytucjami władzy publicznej a partnerstwami w celu określenia przebiegu ich pracy. Technika ta pozwala społecznościom zorientować się, czy istnieją różne poglądy na temat relacji pomiędzy społecznościami a władzą, pozwala też określić działania, które przyczyniają się do nieefektywnych interakcji.

Technika ta wymaga postawienia następujących pytań:

- Jaki jest stopień skuteczności wzajemnego oddziaływania pomiędzy naszą społecznością a władzą publiczną?
- Jakie są przyczyny skutecznej oraz nieskutecznej współpracy?
- W jaki sposób można rozwiązać problem braku skuteczności – co powinno się wydarzyć?

Gdzie można zastosować tę technikę?

Społeczności oraz grupy na danym obszarze mają zapewne różne doświadczenia w zakresie współpracy z władzami państwowymi, samorządowymi oraz partnerstwami, mogą też mieć własne propozycje sposobów wprowadzania ulepszeń. To narzędzie pomoże pracownikom zajmującym się rozwojem społeczności lokalnej odkryć takie odmienne doświadczenia czy postrzeganie spraw jako sposób na budowanie lepszego zrozumienia pomiędzy grupami, społecznościami czy władzą oraz w ich obrębie, a także określanie działań, jakie mogą one podejmować, by były bardziej skuteczne.

Oto przykłady sytuacji, gdzie zastosowano takie narzędzia:

- grupa starszych mieszkańców pewnego osiedla,
- młodzi ludzie przychodzący do klubu młodzieżowego,
- rodziny dzieci uczęszczających do szkoły koranicznej,
- rodzice oraz opiekunowie przychodzący na spotkania grupy zabaw raczkujących maluchów.

Wyniki ewaluacji H można wykorzystać jako materiał do matrycy weryfikacyjnej (patrz kolejny artykuł w tym rozdziale). Na początku najlepiej zastosować narzędzie ewaluacji H w przypadku konkretnej społeczności lub grupy interesów, gdzie opinie lub ogład spraw najprawdopodobniej będą podobne. Wyniki mogą następnie zostać przedstawione do weryfikacji szerszym grupom czy społecznościom lokalnym.

Ćwiczenie



Na dużym arkuszu papieru narysujcie dużą literę H (cztery arkusze wielkości flipchartu będą odpowiednie), pójrzcie na rysunek, a następnie rozdajcie wszystkim uczestnikom kolorowe samoprzylepne karteczki oraz flamastry.

Poproście członków grupy, aby przedyskutowali następujące kwestie:

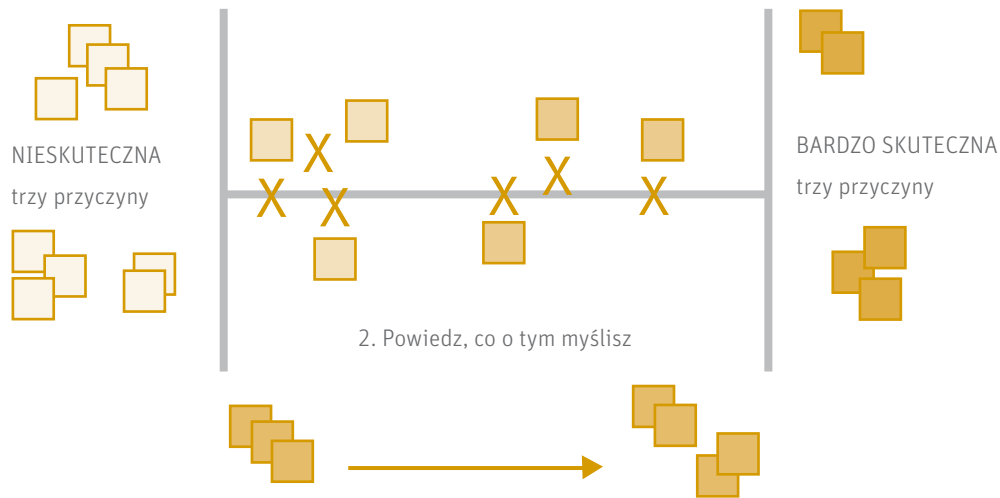
- Jak skuteczna jest relacja pomiędzy waszą społecznością a władzami i partnerstwami? Każda z osób wpisuje swoją własną odpowiedź jako X postawiony na linii poziomej diagramu H, pomiędzy „bardzo skuteczna” a „nieskuteczna”. Prosimy uczestników, aby zapisali na kolorowych karteczkach, dlaczego według nich tak się dzieje, i aby przykleili karteczki obok postawionych przez siebie krzyżyków. Teraz pora na to, aby grupa omówiła ogólne wyniki tego etapu: gdzie pojawiło się najwięcej krzyżyków, jak rozkładają się one na skali, co to oznacza itd.
- Wszyscy zapisują własne definicje nieefektywnych relacji na karteczkach i umieszczają je z lewej strony litery H. Cała grupa omawia przyczyny oraz grupuje podobne odpowiedzi. Taki sam proces powtarzamy po prawej stronie litery H, prezentując źródła skutecznej współpracy.
- Każda z osób określa działania, które można podjąć w celu: a) rozwiązania każdego z pogrupowanych problemów będących przyczyną nieefektywnej relacji oraz b) wzmocnienia relacji przynoszącej owoce. Działania te spisujemy na karteczkach, które przyklejamy na dole litery H, zaś grupa omawia oraz grupuje propozycje działań.

Wskazówki

- Cały proces może potrwać do dwóch godzin.
- Idealna wielkość grupy to 6–15 osób; w przypadku liczniejszych spotkań warto podzielić się na dwie grupy – jedna grupa bada przyczyny nieskutecznej współpracy, druga zaś przyczyny relacji owocnej. Następnie grupy prezentują nawzajem swoje przemyślenia.
- Należy zanotować na karteczkach samoprzylepnych i przykleić na arkuszach papieru tematy dyskusji z danego obszaru tematycznego.
- Narzędzie to pozwala wyrazić oraz zanotować różne poglądy.
- Trzeba się upewnić, że każdy miał szansę zaprezentowania swojego punktu widzenia.
- Uczestnicy powinni zastanowić się nad rolą, jaką sami mogą odegrać w realizowaniu proponowanych działań.
- Najważniejsze pytanie, które należy zadawać na poszczególnych etapach, brzmi: „Dlaczego tak uważacie?”.
- Jeśli praca przebiegała z podziałem na grupy, należy się zebrać razem, aby przedyskutować wyniki.



1. Jak skuteczna jest relacja między waszą społecznością a władzami i partnerstwami? Postaw krzyżyk na linii



3. Jak można poprawić jakość skuteczności działania?

Więcej informacji na temat prac prowadzonych przez Practice Links oraz Community Development Foundation (CDF) można znaleźć na stronie: www.cdf.org.uk.

Na tej właśnie stronie, za pomocą linków dotyczących pracy Practice Links w zakresie przywództwa oraz reprezentacji środowiskowej, można pobrać darmowy zestaw do pracy pod nazwą Take-Away Toolkit, który wyjaśnia w sposób szczegółowy, jak zastosować obydwa opisane powyżej narzędzia.



10.8. Skuteczna praca między społecznościami, władzami publicznymi oraz partnerstwami – matryca weryfikacyjna

BEN MESSER

Matryca weryfikacyjna

Celem zastosowania tego narzędzia jest dzielenie się oraz promowanie lepszego zrozumienia różnych perspektyw określonych w ewaluacji H (patrz poprzedni artykuł w tym rozdziale), a następnie zidentyfikowanie punktów wspólnych i różnic w poglądach, a także określenie najważniejszych działań.

Każde działanie zaproponowane w ewaluacji H oceniamy, pytając:

- Czy takie działanie poprawi jakość interakcji w waszej społeczności lokalnej?
- Kto oraz co powinien zrobić, aby dane działanie odniosło skutek?
- Jakie mogą wystąpić przeszkody w udanej realizacji działania?

Różne wyniki oraz działania zaproponowane w ćwiczeniu H powinny zostać wykorzystane jako materiał wstępny do sporządzenia matrycy weryfikacyjnej (patrz wykres), ponieważ później będą je mogły weryfikować większe grupy oraz środowiska.

Matryca weryfikacyjna może być wykorzystana w celu:

- zaprezentowania odmiennych punktów widzenia różnych grup innym osobom w ich własnej społeczności lokalnej lub w innych społecznościach lokalnych,
- promowania lepszego wzajemnego zrozumienia oraz identyfikowania punktów wspólnych przy planowaniu proponowanych działań,
- gradacji ważności proponowanych działań,
- pracy z małymi grupami z różnych społeczności lub z dużo większymi, zróżnicowanymi grupami osób na spotkaniach otwartych lub w czasie działań publicznych,
- pracy w obrębie społeczności – większe grupy osób z danej społeczności weryfikują działania zaproponowane przez mniejszą grupę, która opracowała ewaluację H dotyczącą pracy pomiędzy społecznościami lokalnymi – grupy z różnych społeczności wzajemnie weryfikują proponowane przez siebie działania wynikające z różnych ewaluacji H,
- prowadzenia dyskusji między społecznościami lokalnymi, instytucjami państwowymi czy samorządowymi oraz partnerstwami.



Wskazówki

- Cały proces może zabrać dwie godziny, ponieważ omawianie poszczególnych działań wymaga dużo czasu.
- Idealna grupa składa się z 6–15 osób.
- Można podzielić uczestników na mniejsze grupy i poprosić je, aby przyjrzały się trzem lub czterem działaniom.
- Każdy uczestnik powinien mieć możliwość wyrażenia osobistej opinii na temat matrycy po wysłuchaniu opinii innych osób, w czasie grupowej dyskusji.
- W procesie dyskusji można wyodrębnić dodatkowe działania, dla których znajdziemy następnie miejsce na matrycy.
- Jest mało prawdopodobne, żeby wszyscy zgadzali się ze wszystkimi, natomiast to właśnie narzędzie pozwala na wyrażenie i zanotowanie różnorodnych opinii.
- Ważne jest, aby uczestnicy zastanowili się, jaką rolę mogą odegrać w każdym z poszczególnych proponowanych kroków.
- Uczestnicy głosują i wybierają trzy najważniejsze proponowane działania, posługując się samoprzylepnymi kropkami. Działania, przy których znalazło się najwięcej kropek, stają się priorytetowe dla uczestników ćwiczenia.
- Najważniejsze pytanie, które należy zadać na poszczególnych etapach, brzmi: „Dlaczego tak uważacie?”.
- Tabela powinna być jak największa, tak aby zmieściły się na niej w sposób widoczny komentarze, jednak uczestnicy powinni mieć możliwość sięgnięcia do każdego z okienek tabeli matrycowej (dobry rozmiar to cztery złączone arkusze formatu A1).
- Jeśli pracuje kilka małych grup, należy przeznaczyć nieco czasu na wspólne spotkanie w celu podsumowania wyników.



Matryca weryfikacyjna

DZIAŁANIA	CZY TAKIE DZIAŁANIE POLEPSZY WSPÓŁPRACĘ NA RZECZ TWOJEJ SPOŁECZNOŚCI?		TRZY GŁÓWNE DZIAŁANIA	KTO CO POWINIEN ZROBIĆ?	DLACZEGO BĘDZIE TO TRUDNE?
	TAK (powiedz dlaczego)	NIE (powiedz dlaczego)			
Działanie 1					
Działanie 2					
Działanie 3					
Działanie 4					
Działanie 5					
Działanie 6					
Działanie 7					
Działanie 8					
Inne					

Przydatne kontakty oraz strony internetowe

Więcej informacji na temat prac prowadzonych przez Practice Links oraz Community Development Foundation (CDF) można znaleźć na stronie www.cdf.org.uk.

Na tej stronie, za pomocą linków dotyczących pracy Practice Links w zakresie przywództwa oraz reprezentacji środowiskowej można pobrać darmowy zestaw pod nazwą Take-Away Toolkit, który wyjaśnia w sposób szczegółowy, jak zastosować obydwa opisane powyżej narzędzia.



10.9. Studium przypadku – tworzenie spójnej i zrównoważonej społeczności lokalnej w rejonie dużego nowego osiedla: strategia rozwoju społeczności dzielnicy West of Waterlooville

MARK MAITLAND

Wstęp oraz kontekst

Ukończenie rozbudowy terenów nowej dzielnicy West of Waterlooville, położonej w południowej części okręgu Winchester, zapoczątkuje powstanie nowej społeczności złożonej z nawet 5000 osób (lub 7500, jeśli zagospodarowany zostanie także obszar „rezerwowy”). Osiedle będzie oferować domy i mieszkania różnych typów, różnej wielkości, w tym dużą liczbę przystępnych cenowo domów, które zaspokoją lokalne potrzeby mieszkaniowe.

Rozbudowa obejmuje tereny dwóch obszarów samorządowych: Rady Miasta Winchester oraz Rady Hrabstwa Havant. Dlatego tak ważne było, aby obie władze samorządowe podjęły ścisłą współpracę, zaś jednym ze sposobów realizacji tego zamierzenia było Forum West of Waterlooville, złożone z radnych obu samorządów, a także Rady Hampshire County, wspierane dodatkowo przez odpowiednich urzędników tychże władz samorządowych.

Głównym założeniem forum było zapewnienie, by rozbudowa oznaczała powstanie spójnej, zrównoważonej społeczności lokalnej. Aby to osiągnąć, należało położyć duży nacisk na infrastrukturę zarówno w rozumieniu społecznym, jak i geograficznym. Ponadto nowe osiedle stanowić ma rozszerzenie oraz integralną część Waterlooville, zatem zadbanie o to, by nowy obszar rozbudowy w pełni zintegrował się z pierwotną społecznością, powinno być zasadniczym elementem procesu budowania zrównoważonej społeczności. Ustalono, że kluczowym narzędziem pomagającym w realizacji takich założeń będzie opracowanie strategii rozwoju społeczności lokalnej dla nowych terenów.

Kluczowe etapy procesu

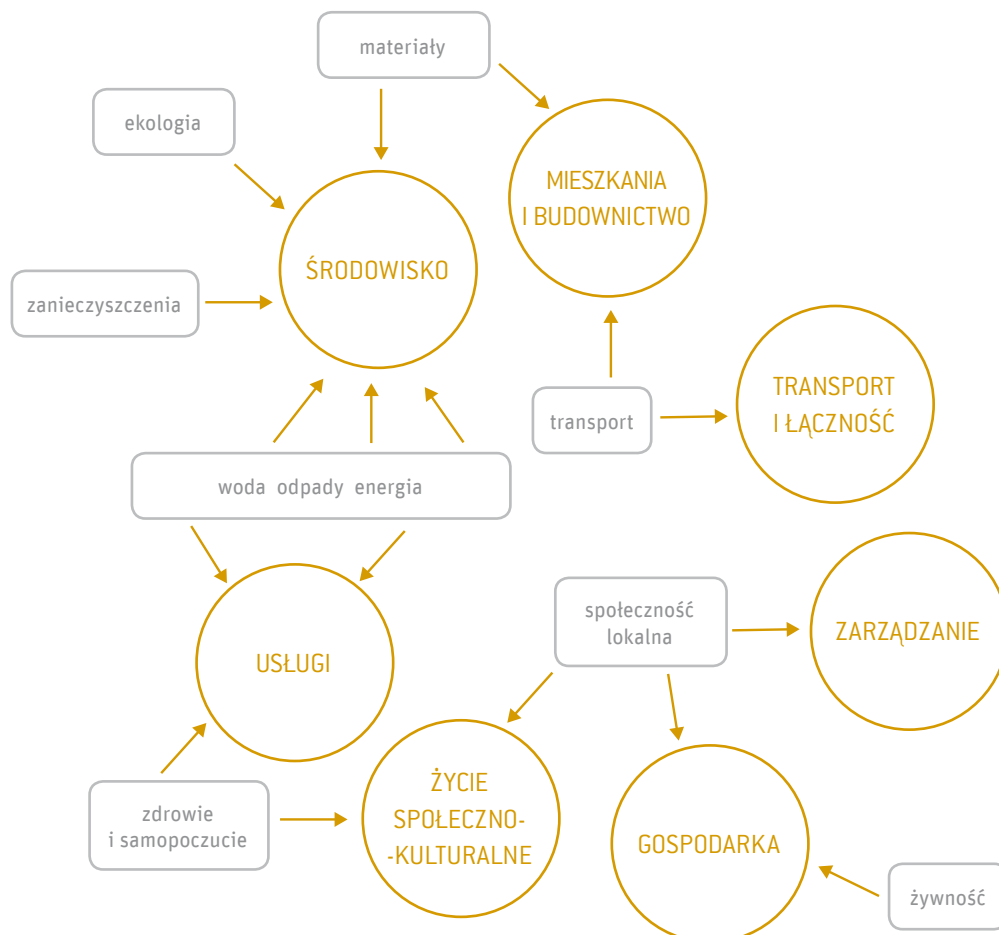
Wizja: Forum West of Waterlooville miało pewne wykrystalizowane poglądy i dążenia dotyczące nowej dzielnicy. Określono wspólnie sześć jasnych twierdzeń, które nakreśliły wizję przyszłej dzielnicy.

Konsultacje: Pierwsze stadium opracowywania strategii polegało na zadecydowaniu, jakie są aspiracje oraz potrzeby istniejącej społeczności – cel ten osiągnięto, zbierając informacje na rozmaitych wcześniejszych spotkaniach konsultacyjnych. Następnie przeprowadzono kolejne działania konsultacyjne, w ramach których ustalona została hierarchia takich potrzeb oraz aspiracji. Wyniki tego ostatniego spotkania w znacznym stopniu wpłynęły na kształt strategii rozwoju społeczności lokalnej i będą one wykorzystywane do monitorowania oraz realizacji planu działania, który opracowano w następnej kolejności.

Struktura: Ważne było także to, że zidentyfikowaliśmy odpowiednie ramy dla strategii opierającej się na wartościach oraz zasadach praktyki pracy nad rozwojem społeczności



lokalnej. Ponadto określiliśmy siedem kluczowych komponentów potrzebnych do stworzenia społeczności funkcjonującej zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju (zaczepniętych z Akademii Zrównoważonych Społeczności Lokalnych). Komponenty te dopasowane zostały następnie do kluczowych zasad wskazanych w planie głównym dewelopera. Umożliwiło to nam ustanowienie jasnych powiązań pomiędzy naszymi dążeniami dotyczącymi zrównoważonej społeczności a wizją rozbudowy terenów mieszkaniowych prezentowaną przez dewelopera.



KLUCZOWE ELEMENTY



Siedem kluczowych komponentów według Akademii Zrównoważonych Społeczności

→ Kluczowe zasady określone w planie głównym dewelopera

Plan działania: Powstał plan, w którym wyszczególniono główne działania wymagane do zrealizowania tych części wizji, które miały znaczenie dla strategii rozwoju społeczności lokalnej. Dlatego też plan ten nie był próbą zaprezentowania wszystkich działań



wymaganych do realizacji wizji. Odpowiedzialność za wdrożenie planu spoczywała na władzach samorządowych, deweloperach oraz innych agencjach. Forum uważane jest za ciało odpowiadające za zapewnienie, aby podejmowano działania oraz aby wprowadzano do planu odpowiednie, wspólnie uzgodnione zmiany. Plan działania zbudowano wokół sześciu elementów, które zawierają wizję społeczności nakreśloną przez Forum West of Waterlooville. W przypadku poszczególnych działań plan wskazuje wiodącą instytucję, przewidywany harmonogram czasowy, sposoby finansowania, związek z procesem planistycznym oraz związki z kluczowymi komponentami budującymi zrównoważoną społeczność lokalną.

Monitoring i ewaluacja: W celu określenia postępów w realizacji założeń planu działania ustalono, że wykorzystane zostaną wskaźniki wykonania (performance indicators PI's). Skorzystaliśmy ze wskaźników wydajności opisanych w rozdziale *Jakość życia*, znajdującym się w Bibliotece Audytowej Wskaźników Wykonania (Audit Commission's Library of PI's) B – uznaliśmy, że najbardziej pasują one do celów zawartych w planie działania naszej strategii rozwoju społeczności lokalnej.

Podsumowanie

Ważne jest, aby uzmysłowić sobie, że omawiana strategia stanowi długofalowy plan dla dzielnicy West of Waterlooville oraz że działania w niej zawarte mogą ulegać zmianom w czasie, w miarę jak pojawiać się będą nowe potrzeby czy aspiracje nowej społeczności. Równie ważne jest zapewnienie, aby strategia posiadała swojego właściciela. W naszym przypadku jest to aktualnie forum dzielnicy West of Waterlooville, ale mamy nadzieję, że za jakiś czas będzie nim nowa, tworząca się społeczność.

Pracownik zajmujący się rozwojem społeczności lokalnej, wspierany także przez innych, postrzegany jest jako kluczowy mechanizm realizacji strategii, dba on również o to, by obie społeczności, nowa oraz powstająca, mogły kształtować oddziałujące na nie decyzje.

kontakt:

Mark Maitland, pracownik Srodowiskowy

Rada Miasta Winchester

City Offices

Colebrook Street

Winchester

SO23 9LJ

tel.: 01962 848518

e-mail: mmaitland@winchester.gov.uk

Można także pobrać egzemplarz omawianej strategii z naszej strony internetowej:

www.winchester.gov.uk



10.10. Projekt gazetki (newslettera) dla społeczności lokalnej

SUE DAVISON

Wprowadzenie

Wszystkie partnerstwa lokalne powinny prowadzić rodzaj gazetki (newslettera) w celu dystrybuowania informacji oraz promowania grupy lub projektów realizowanych w danej okolicy. Oto kilka wskazówek, jak zorganizować gazetkę wydawaną przez społeczność lokalną.

1. Należy utworzyć podgrupę ds. newslettera. Dobrze, aby byli w niej różni ludzie, którzy mogą dostarczać sprawozdania oraz artykuły, a zatem pracujący w centrum społeczności lokalnej: osoby z okolicznych szkół, z kościoła, meczetu, świątyni, kaplicy, klubu młodzieżowego, domu opieki, pracujący przy projekcie środowiskowym, reprezentujący grupy mieszkańców itd. Nie ma znaczenia, czy na początku posiadają oni umiejętności potrzebne do stworzenia takiego newslettera – mogą je zdobyć w trakcie pracy lub uczestnicząc w szkoleniu. Zapraszajcie większą liczbę osób do włączania się w każde nowe wydanie. Prowadźcie system rejestrowania danych kontaktowych.
2. Warto przyjrzeć się istniejącym gazetkom wydawanym przez społeczności jako przykładom dobrych praktyk.
3. Oto kilka przykładów dobrych praktyk w zakresie projektowania oraz układu graficznego gazetki:
 - stosowanie czcionek Comic Sans lub Arial, rozmiar 12, albo innych czcionek typu „non serif” ułatwiających czytanie,
 - zachowywanie wolnego miejsca, wyraźnych odstępów między paragrafami oraz artykułami,
 - drukowanie na białym lub kremowym tle,
 - stosowanie formularzy zgody na drukowanie w gazetce zdjęć dzieci, uzyskiwanie takich pozwoleń od osób dorosłych,
 - oferowanie newslettera w innych wersjach językowych, w innych formatach.
4. Posługiwanie się prostym językiem – należy pamiętać, że średni wiek czytelnika w Anglii wynosi 12 lat – zawsze możecie poprosić miejscowe centrum kształcenia dorosłych czy biblioteki o sprawdzenie waszego tekstu pod kątem zrozumiałości.
5. Zachęcanie ludzi do pisania o sprawach, które są dla nich ważne, zachęcanie do dyskusji politycznych, analizowania tego, co dzieje się w okolicy.
6. Finansowanie – zaproszenie lokalne firmy do umieszczania reklam, pomóżcie grupie w zaproponowaniu stawek. Jeśli organizacje chcą promować swoje usługi, poproście



o partycypowanie w kosztach druku – jeśli mogą to uczynić, powinny ująć koszty promocji w swoich projektach. Ale nie zniechęcajcie do tego mniejszych czy niedofinansowanych grup.

7. Zastanówcie się, gdzie macie zamiar produkować gazetkę. Czy możecie skorzystać z pomieszczeń miejscowego centrum? Może się okazać, że powinniście złożyć wniosek o dofinansowanie zakupu komputera oraz oprogramowania – jeśli tak, postarajcie się tak umieścić komputer, by każdy miał do niego dostęp, np. w budynku społeczności lokalnej lub w szkole, a nie w czyimś domu.
8. Upewnijcie się, że sprzęt taki został wymieniony w polisie ubezpieczeniowej grupy. Skontaktujcie się z agentem ubezpieczeniowym i przedstawcie mu zarys projektu – może to oznaczać podniesienie składki ubezpieczenia.
9. Oszacujcie koszty druku. Spróbujcie skorzystać z drukarni miejscowych władz, usług spółdzielni drukarskich lub lokalnych firm zajmujących się drukowaniem. Organizujcie pomoc mieszkańców przy dystrybucji – niech rozdają gazetki na swojej i sąsiedniej ulicy czy nieco dalej.
10. Szukajcie kursów: dla wydawców, dla grup wydających newslettery – w celu zapewnienia pomocy i wsparcia dla zaangażowanych osób.
11. Upewnijcie się, że reklamodawcy oraz ofiarodawcy otrzymali egzemplarz gotowego newslettera.
12. Przechowujcie dodatkowe egzemplarze gazetek – zawsze przydają się przy organizowaniu kolejnego współfinansowania, sponsoringu czy do własnych archiwów.

kontakt:

Sue Davison, pracownik ds. rozwoju środowiskowego
Community Partnerships
13 Horsemarket, Darlington, DL1 5PW
tel.: 01325 388527
e-mail: susan.davison@darlington.gov.uk



10.11. Tworzenie mapy społeczności lokalnej

MARION SIMPSON ORAZ HEATHER LAMB

Wprowadzenie

Tworzenie mapy społeczności lokalnej to działanie mające na celu zebranie w jednym miejscu informacji o usługodawcach oraz ludziach pracujących na danym terenie. Stosowaliśmy to podejście, organizując spotkanie, podczas którego chcieliśmy pokazać, z jakich usług i możliwości można skorzystać w okręgu Woolsington, w Newcastle, aby sprawdzić, czego i gdzie brak, oraz aby zaproponować nowe obszary wspólnej pracy.

Tworzenie mapy dla okręgu może zaowocować:

- zebraniem informacji o wszystkich stronach działających lub świadczących usługi na danym terenie,
- zwiększeniem świadomości na temat istniejących partnerstw oraz utworzeniem bazy danych informacyjnych,
- docenianiem i szerzeniem dobrych praktyk,
- identyfikowaniem braków w usługach,
- proponowaniem nowych projektów/partnerów,
- upowszechnianiem informacji o usługach oraz świadczeniach dostępnych w danym okręgu.

Jak zorganizować spotkanie na temat mapy społeczności lokalnej

Zaproście ludzi, którzy świadczą usługi na danym terenie, w tym urzędników, usługodawców, instytucje państwowe, grupy wolontariackie oraz grupy społeczności lokalnej. Może to być dobra okazja do wprowadzenia nowych osób podejmujących pracę w tym rejonie, poznania innych osób, stworzenia funkcjonujących partnerstw.

Umieśćcie, tam gdzie to możliwe, ogłoszenia o planowanym spotkaniu. Niech spotkanie ma miejsce w godzinach roboczych, tak aby jak najwięcej osób mogło w nim uczestniczyć w ramach swojej pracy. Przed spotkaniem poproście uczestników, żeby potwierdzili swoje uczestnictwo, prześlijcie im też informacje „co, gdzie, kiedy” w odniesieniu do ich usług oraz projektów.

Jak poprowadzić spotkanie na temat mapy społeczności lokalnej

1. Dowiedźcie się, co ludzie robią oraz jakie usługi świadczą ich organizacje – poprowadźcie takie spotkanie jako małą sesję grupową, ustalcie, że informacje te zostaną zebrane i przedstawione uczestnikom, uzyskajcie obietnicę systematycznego aktualizowania danych.
2. Nanieście na mapę wszelkie działające między uczestnikami partnerstwa. Można to zrobić, posługując się magnesami w kształcie sześciokątów



[bądź rysując takie sześciokąty na tablicach] – niech uczestnicy zapiszą na nich i połączą usługi i świadczenia, z którymi już współpracują. Rysunek poniżej prezentuje mały wycinek z takiej mapy.

3. Wykorzystajcie informacje z pierwszego ćwiczenia do tego, aby grupa zastanowiła się nad nowymi możliwościami nawiązania partnerstw, a następnie użyjcie sześciokątów w celu opracowania mapy możliwości dla takich partnerstw.
4. Niech grupa określi, gdzie według niej znajdują się luki w zakresie świadczenia usług oraz czy istnieją sposoby wypełnienia ich poprzez wspólną pracę – zapiszcie wyniki na tablicy.
5. Przeprowadźcie ewaluację, posługując się samoprzylepnymi karteczkami na ścianie z graffiti w celu uzyskania informacji zwrotnej od grup lokalnych.
6. Zapytajcie grupę, jak przedstawić uzyskane w czasie sesji informacje – np. jako bazę danych czy może informator lub jeszcze inaczej. Informacja taka musi być uaktualniana w miarę zmieniania się okoliczności, trzeba zatem poprosić uczestników, aby zgodzili się ją w miarę potrzeb aktualizować. My załączyliśmy wstępne informacje dotyczące tworzenia mapy usług dla tych, którzy nie mogli uczestniczyć w spotkaniu.
7. Uzgodnijcie, jakie działania zostaną podjęte oraz kto za co będzie odpowiedzialny. Uzgodnijcie, jakie będą zasady spotkań partnerstw – czy będą to spotkania kwartalne, czy dwa razy w roku w celu zapraszania nowych członków oraz dzielenia się informacjami.
8. Zaplanujcie sposób dzielenia się na szerszym forum informacjami, które pojawiły się w wyniku spotkania oraz przy okazji tworzenia mapy. Można to zrobić, np. organizując środowiskowe spotkanie informacyjne. Przekazujemy wtedy wiadomości zebrane na temat usług oraz świadczeń. Wywieście ogłoszenie o waszym spotkaniu i niech przyniesie ono wszystkim radość.

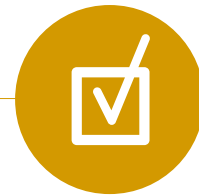
Niniejszy materiał pochodzi ze sprawozdania ze spotkania z 2005 roku zorganizowanego przez Radę Miasta Newcastle, na którym opracowano mapę usług i świadczeń dla okręgu Woolsington.

W spotkaniu brały udział: Marion Simpson, pracownik ds. rozwoju społeczności lokalnej, oraz Heather Lamb, koordynator okręgu.

Ewaluacja



Wprowadzenie



Fakt, że jest to najobszerniejszy rozdział podręcznika, odzwierciedla znaczenie ewaluacji w codziennym życiu organizatorów rozwoju społeczności lokalnej. W poprzednim podręczniku mowa była o tym, że osoby te oraz grupy społeczności lokalnej zostały obarczone zadaniem przejęcia kontroli nad harmonogramem ewaluacji oraz uczynienia z niej pożytecznego procesu – zarówno dla siebie, jak i dla grantodawców.

Podczas gdy artykuły zawarte w poradniku umiejętności z 2001 roku oferują podstawy potrzebne do zaplanowania oraz podjęcia działań ewaluacyjnych, artykuły z niniejszego rozdziału stanowią odzwierciedlenie rosnącej świadomości złożoności prób oceny samej pracy nad rozwojem społeczności lokalnej oraz wpływu, jaki wywiera ona na pracę poszczególnych grup. Wyjaśniamy tu takie sprawy, jak niezamierzone konsekwencje oraz pokonywanie dystansów – a wszystko w oparciu o zasady ewaluacji partycypacyjnej.

Część artykułów bada uzasadnienie proponowanych podejść, ich wpływ na życie ludzi, prezentuje model teorii zmian (Theory of Change Model), omawia podejścia opierające się na wynikach oraz wariant wyników „miękkich”.

Istnieje wiele różnych propozycji pomysłów oraz technik, które umożliwiają wszystkim członkom grupy aktywne włączenie się w proces ewaluacji własnej grupy, od ćwiczeń wizualnych, przez korzystanie z filmów wideo, do opisów historii poszczególnych osób.

FCDL posiada pakiet zasobów NOCN na temat monitoringu oraz ewaluacji zawierający materiały do rozdawania uczestnikom szkoleń, ćwiczenia oraz wskazówki badające różne definicje monitoringu czy ewaluacji. Pakiet ten umożliwia zbadanie różnych aktywnych, partycypacyjnych podejść oraz technik, pomaga zaprojektować i przeprowadzić skuteczne ewaluacje.

11.1.	Mierzenie tego, co jest ważne – wpływu na życie ludzi	382
11.2.	Ewaluacja rozwoju społeczności lokalnej – wykorzystanie wyników.....	387
11.3.	Refleksja nad praktyką – teorie zmian jako narzędzie planowania oraz ewaluacji.....	390
11.4.	Refleksja nad praktyką – stosowanie teorii zmian.....	392
11.5.	Refleksyjna praktyka – przykład ram ewaluacji.....	394
11.6.	Refleksyjna praktyka – opracowanie ram projektu ewaluacji.....	395
11.7.	Refleksyjna praktyka – wizualizacja sposobów myślenia o wynikach i celach.....	396
11.8.	Różne podejścia do ewaluacji – metoda <i>action research</i>	399
11.9.	Określanie strategii ewaluacji.....	401
11.10.	Plan ewaluacji	403
11.11.	Przydatne szablony.....	405
11.12.	Pisanie sprawozdania z ewaluacji	407
11.13.	Przydatne informacje – książki i strony WWW na temat ewaluacji.....	409
11.14.	Techniki ewaluacji oraz monitoringu.....	411
11.15.	Miękkie rezultaty – czym są i jak je osiągnąć.....	415
11.16.	Korzystanie z wideo przy monitoringu oraz ewaluacji.....	418
11.17.	Historie i indywidualne opisy przypadków (<i>case studies</i>) jako narzędzie ewaluacji	421
11.18.	Projektowanie szablonu do zbierania historii	423
11.19.	Studium przypadku – historia Sally.....	425

11.1. Mierzenie tego, co jest ważne – wpływu na życie ludzi

STEPHEN HUGHES



Wprowadzenie

W Central Scotland Forest Trust tworzymy nowe obszary leśne po to, aby zmienić na lepsze życie osób żyjących i pracujących na terenie środkowej Szkocji. Sadzenie drzew, wytyczanie szlaków, zmienianie krajobrazu oraz ochrona bioróżnorodności stanowią tylko część naszej działalności. Robimy to dla ludzi, wiedząc, że dzięki obecności drzew mogą pod wieloma względami poczuć się lepiej. Musimy znać społeczne, zdrowotne i ekonomiczne korzyści, jakie przynosi nasza działalność. Dlatego opracowaliśmy metodę pozwalającą na zmierzenie współczynnika zadowolenia, określenie go i zastosowanie w kolejnych projektach.

Przeprowadziliśmy obszerną ewaluację podstawową rzeczywistych potrzeb ludzi i tego, co cenią sobie w swoim lokalnym środowisku naturalnym, odkrywając przy tym kwestie takie, jak możliwość spędzania czasu wolnego czy poprawa zdrowia fizycznego i psychicznego. Korzyści te płyną m.in. z wiedzy o tym, gdzie i jak skorzystać z pobliskich terenów zielonych. Odkryliśmy, że świadomość obecności atrakcyjnego krajobrazu naturalnego zapewnia poczucie spokoju i bezpieczeństwa.

Wiemy, że wielu ludzi w środkowej Szkocji budzi się rano, mając za oknem mało ciekawy i niezbyt inspirujący widok, a to z kolei ma negatywny wpływ na ich nadzieje, dumę i postrzeganie własnej osoby. Wierzymy, że zaangażowanie społeczności lokalnej w poprawę środowiska naturalnego może zaszczerpić elementy dumy, ducha społeczności i wiarę, że zmiany są możliwe. Jesteśmy całkowicie za ideą ewaluacji dotyczącej fizycznych i społecznych zysków płynących z leśnictwa i projektów regeneracji lasów. Poprzez nasze badania wpływu na społeczeństwo jesteśmy w stanie zmierzyć, jak ludzie odbierają efekty naszych ulepszeń wprowadzanych do środowiska naturalnego i z nich jak korzystają, a także dowiedzieć się, co o tym sądzą. W przeszłości rezultaty każdego ulepszenia środowiska naturalnego zajmowały się bardziej aspektami zmian fizycznych niż społecznych. Nasza praca stanowi próbę poprawy tego bilansu oraz uchwycenia wpływu, jaki taka działalność ma na jakość życia ludzi.

Więcej szczegółów dotyczących naszych badań nad wpływem społecznym znajduje się na stronie internetowej: www.csft.org.uk/about/publications/141social-impact-study-documents. W tym dokumencie przedstawiamy zarys kluczowych aspektów naszej metodologii w postaci zestawu narzędzi, które mogą zostać przystosowane do różnych sytuacji.

Kluczowe elementy naszego podejścia do ewaluacji

Po rozpoznaniu tego, co chcieliśmy osiągnąć, zdecydowaliśmy, że zamiast zestawu wskaźników potrzebny jest nam rzetelny proces, który mógłby precyzyjnie zbadać wpływ istnienia lasu na funkcjonowanie społeczeństwa i zyski z tego płynące.

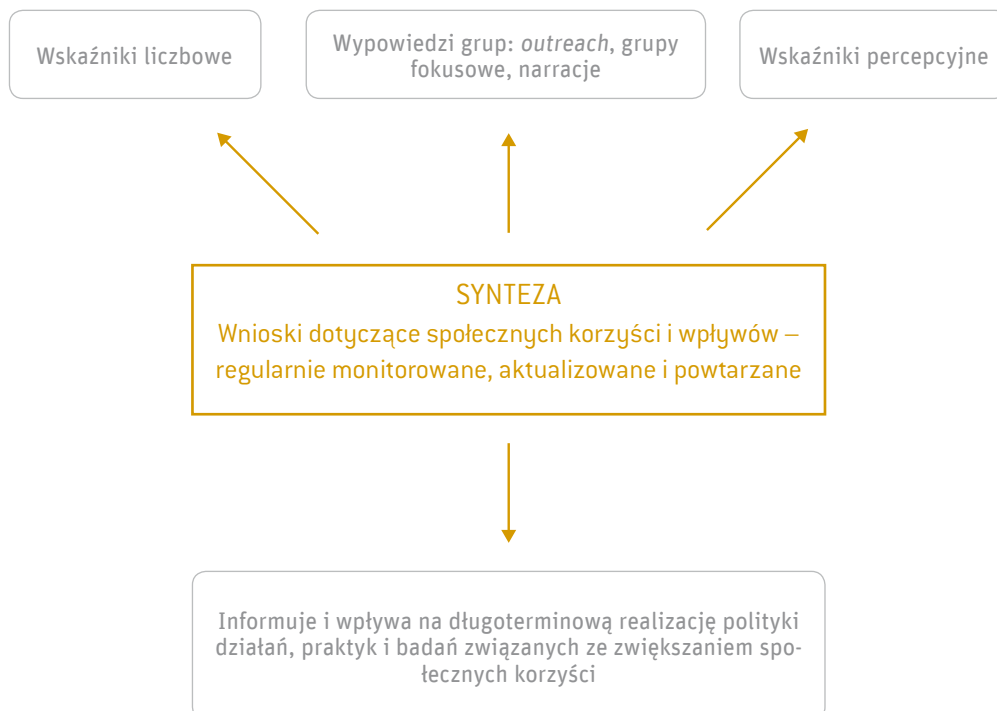
Różne aspekty podejścia:

- opracowanie kilku wskaźników liczbowych, które mogą zostać zebrane przy użyciu prostej, lecz kompleksowej formy zapisu,



- prowadzenie analiz dotyczących postaw i zachowań do indywidualnych badań losowych, przeprowadzanych na określonym obszarze leśnym,
- korzystanie z kwestionariuszy do badań w terenie i podczas różnych wydarzeń/imprez,
- prowadzenie grup fokusowych/dyskusyjnych, złożonych z 8–12 mieszkańców,
- podejmowanie pracy polegającej na aktywnym pozyskaniu opinii tych, których głos nie zawsze jest słyszalny (*outreach work*).

Zebrane dane dostarczyły nam informacji liczbowych – jak wiele nowych szlaków spacerowych powstało; spostrzeżeń – jak ludzie odczuwali poprawę zdrowia; oraz informacji jakościowych w formie opisów narracyjnych.



Szczegóły naszego badania ewaluacyjnego

1. Badania

- W terenie – 50 kwestionariuszy w 9 różnych miejscach.
- Podczas wydarzeń – 50 kwestionariuszy na 3 różnych wydarzeniach.
- Indywidualne badania losowe – 750 kwestionariuszy w różnych miejscach, o różnym poziomie aktywności społecznej.

Korzystaliśmy z kwestionariuszy skonstruowanych z połączenia pytań otwartych i zamkniętych oraz analiz postaw i zachowań. Nasi pracownicy przeprowadzający wywiad przemierzali się po terenie, uczestnicząc w różnych wydarzeniach oraz zatrzymując przypadkowych przechodniów.



2. Metoda aktywnego pozyskiwania danych typu *outreach*

Aktywne pozyskiwanie danych (*outreach*) to ważny etap w procesie konsultacji, ponieważ pozwala on grupom i osobom, które zazwyczaj nie przyszyłyby na wcześniej przygotowane spotkania/ grupy fokusowe, na dodanie czegoś do zbieranych pomysłów, poglądów i opinii dotyczących lasów środkowej Szkocji, pracy funduszu czy korzyści i wpływu terenów leśnych.

Praca typu *outreach* może zostać przeprowadzona wśród różnych grup, w tym:

- dzieci i młodzieży,
- ludzi starszych,
- mniejszości etnicznych,
- osób niepełnosprawnych oraz ich opiekunów.

Dodatkowe opinie zebrane od grup konsultowanych przy pomocy metody typu *outreach* często wnoszą kolejne interesujące i zróżnicowane punkty widzenia, wzbogacając poglądy poznane przy zastosowaniu pozostałych metod, takich jak badania sondażowe czy grupy fokusowe. W pracy tej pomagały nam osoby posiadające doświadczenie w stosowaniu technik oceny aktywnej, współuczestniczącej, zaś osoby pracujące z dziećmi musiały wcześniej sprawdzić policja.

Naszą zasadą było:

- zawsze spotykać się na warunkach osób zaproszonych do konsultacji, w czasie i miejscu przez nie wyznaczonym,
- poprzedzić sesję wprowadzeniem, aby wyjaśnić, co się chce uzyskać,
- wysłać egzemplarze notatek sporządzonych podczas sesji.

Dzieci i młodzież

Takie spotkania mogą się odbywać w szkole podstawowej, średniej lub wyższej, czy też w klubie młodzieżowym. Najlepiej prowadzić spotkanie w sposób interaktywny, niech będzie ono krótkie i zabawne. Zazwyczaj prosimy uczestników o zapisanie lub narysowanie ich przemyśleń na samoprzylepnych karteczkach, które następnie są doklejane do tabel narysowanych na tablicach. W przypadku dzieci dobre są także diagramy w kształcie pajaków.

Dzieci można odnaleźć poprzez szkoły. Większość szkół chętnie pomaga, ale kontaktując się ze szkołami, należy pamiętać o ich potrzebach. Wybierając szkoły, pamiętajmy o różnych szkolnych terminach – niektóre okresy w roku mają swoją specyfikę, takie jak czas egzaminów, testy kompetencyjne itd., wtedy szkoły są raczej zajęte własnymi sprawami i niezbyt chętnie uczestniczą w badaniach. Zaangażowanie szkoły będzie w pewnej mierze zależało również od zainteresowania dyrektora lub zdolności osoby prowadzącej badania i jej przekonania odnośnie do korzyści płynących z wzięcia udziału w danym badaniu!

Ludzie starsi

Ogólnie rzecz biorąc, takie sesje powinny być budowane i prowadzone w małych grupach. Warto skupić się na zestawie pytań, z mapkami i fotografiami pobudzającymi dyskusję. Można tu także zastosować metody interaktywne, łącznie z prezentacją harmonogramów oraz map rejonów. Najbardziej owocne są chyba sesje organizowane za pośrednictwem domów opieki.



Grupy czarnoskórych oraz etnicznych mniejszości (Black and Minority Ethnic groups, BME)

Konsultacja z grupami BME zabiera zazwyczaj więcej czasu, ponieważ najistotniejsze jest tu nawiązanie kontaktu z samą grupą. Mogą również wystąpić problemy językowe, czasem pojawia się potrzeba tłumaczenia rozmów i materiałów. Sesje z niektórymi społecznościami BME są podzielone, kobiety i mężczyźni spotykają się na oddzielnych zebraniach: sprawdźcie to, ponieważ różne społeczności mają różne obyczaje. Format grup fokusowych (po osiem osób w grupie) jest odpowiedni dla dyskusji odbywającej się wokół zestawu uzgodnionych pytań.

Osoby niepełnosprawne/ opiekunowie

Podejście do tych grup zależy od wielkości grupy oraz rodzaju upośledzenia. Zazwyczaj sprawdzają się małe grupki dyskusyjne. Dyskusje warto przeplatać prezentacjami map, zdjęć oraz ulotek informacyjnych.

3. Grupy fokusowe

Grupy fokusowe to powszechnie uznana metoda zdobywania dodatkowych, jakościowych informacji uzupełniających dane liczbowe zebrane w innych badaniach. Wiele programów badawczych korzysta z takiego podejścia łączącego dwa typy danych, aby upewnić się co do kompletności i solidności analizowanych danych. Grupa fokusowa to faktycznie kierowana przez prowadzącego, ukierunkowana nieformalna sesja dyskusyjna ze stałą liczbą uczestników, w czasie której uczestnicy wymieniają się pomysłami, po której uzyskujemy więcej niż sumę początkowych składowych w porównaniu z serią wywiadów prowadzonych z pojedynczymi osobami.

W praktyce wykorzystanie już uformowanych grup, takich jak spółdzielnia lokatorska lub mieszkaniowa, może się okazać skuteczniejsze niż próba budowania nowych. Zaczynij nawiązywanie kontaktów od przewodniczącego lub sekretarza w celu ustalenia daty kolejnego spotkania grupy i ustal odpowiedni wolny moment wynikający z programu – nie ma sensu tam iść, jeśli masz do dyspozycji tylko 20 minut, i to na końcu spotkania! Zazwyczaj potrzebna jest godzina lub półtorej.

Ewentualnie na terenie, gdzie nie ma istniejących struktur, grupę można zebrać poprzez umieszczenie ogłoszenia, może być ona także złożona z mieszkańców, którzy uczestniczyli w losowym indywidualnym badaniu sondażowym i i zostali poproszeni o udział w naszym badaniu.

Aby obejrzyć przykładowe kwestionariusze czy szablony zbierania i analizowania danych, z których korzystaliśmy, warto zapoznać się z zestawem narzędzi na naszej stronie www.csft.co.uk.

kontakt:

Stephen Hughes

e-mail: Stephen.Hughes@csft.co.uk

11.2. Ewaluacja rozwoju społeczności lokalnej: wykorzystanie wyników

MARK WOODHEAD



Wprowadzenie

Ewaluację można określić jako wykorzystanie różnych źródeł informacji odnośnie do działania projektu lub organizacji z zamiarem oszacowania postępów w dążeniu do określonego celu.

Ewaluacja może służyć różnym celom, w tym:

- wskazywaniu na wartość rozwoju społeczności lokalnej,
- uzasadnianiu wiarygodności grup, działaczy, menedżerów i innych,
- uczeniu i rozwojowi – przez ułatwianie oceny tego, jak dobrze nam idzie oraz co należy poprawić.

Włączanie ludzi w ewaluację

Chciałbym zasugerować, szczególnie w kontekście rozwijania społeczności lokalnej, że pytanie, kto powinien oceniać, jest niezwykle istotne. Powinno ono dotyczyć wszystkich stron współpracujących z waszą organizacją, personelu, aktywistów, wolontariuszy, fundatorów, innych instytucji, z którymi jesteście powiązani itd.

Postarajcie się zaangażować w proces ewaluacji jak największą liczbę takich udziałowców. Może to prowadzić do wspólnego uznania wyników procesu ewaluacji za wspólne, a także do dalszego działania w oparciu o nie. Szerokie zaangażowanie może również pomóc w przezwyciężeniu nieufności wobec ewaluacji, która jest czasem odbierana jako forma zewnętrznej ingerencji i kontroli. Zaangażowanie grup w ewaluację może też stać się wzmacniającą częścią procesu rozwoju lokalnych autorytetów, własnych umiejętności i pewności siebie.

Cele, działania, wskaźniki

Jednym ze sposobów ewaluacji jest przystąpienie do badania celów naszej pracy. Podejście takie opracowane zostało przez serwisy ewaluacji organizacji charytatywnych (Charities Evaluation Services¹). Poniżej przedstawiono krótki opis kilku jego głównych założeń:

1. Zaczynaj od celu ogólnego, a następnie podziel go na kilka celów szczegółowych. W kontekście rozwoju społeczności lokalnych przykładem celu ogólnego mogłaby być poprawa jakości życia grup wykluczonych. Celem szczegółowym mogłoby być uczynienie lokalnych usług i rozwoju bardziej odpowiadającymi zapotrzebowaniom lokalnym. Przykłady te są podane tylko jako pewna ilustracja problemu, a zaczerpnięto je ze strony Charities Evaluation Services. Ważne jest, aby określić swoje cele – w ten sposób proces ewaluacji może stać się procesem nauki i wzmocnienia.

1 Charities Evaluation Services – www.ces-vol.org.uk



2. Pomyśl o działaniach podejmowanych w celu osiągnięcia waszych założeń. Czasami organizacje i grupy lokalne mają trudność w odróżnieniu celu od działania. Może w tym pomóc zastanowienie się nad słowami, jakich używa się przy określaniu celów lub działań. Słowa związane z celem dotyczą zmian – opisują zmiany, których chcesz dokonać poprzez swoją pracę: rozwinąć, ulepszyć, zmniejszyć. Określając działania, będziesz używał wyrażen takich, jak: „rozpocząć” (daną działalność), „zapewnić”, „trenować”, „radzić”, „wspierać” itd.
3. Pomyśl o wskaźnikach, które pokażą, czy poprzez działania spełniasz założenia (wskaźniki wydajności) oraz czy praca twojej organizacji przynosi zmiany w życiu ludzi, z którymi pracujesz (wskaźniki rezultatu).
4. Korzystaj z zebranych informacji, sprawdzając, czy uzyskujesz spodziewane rezultaty. Jeśli nie, to musisz przemyśleć działania, w które się zaangażowałeś. Bądź świadom wszystkich niespodziewanych rezultatów, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych.

Korzystanie z procesu ewaluacji

To podejście wymaga umieszczenia procesu ewaluacji już na samym początku projektu lub określonej pracy, tak aby monitoring i działalność ewaluacyjna prowadzone były równolegle z innymi działaniami na rzecz rozwoju społeczności lokalnej, stale dostarczając informacji potrzebnej do podjęcia refleksji nad praktyką i do jej ulepszania.

Podejście takie nie jest odpowiednie w przypadku inicjatyw polityki władz oraz źródeł finansowania, które skupiają się na wynikach, np. Local Area Agreements, Every Child Matters, Fundusz Big Lottery. Może być ono pomocne w innych kontekstach, jako że jest w stanie przedstawić osiągnięcia, polepszyć efektywność oraz zachęcić do nauki.

Zaangażuj współpracowników, włączając w to personel, działaczy, członków grup środowiskowych na każdym możliwym etapie procesu – poczynając od ustalania celów, a kończąc na dyskusji o tym, czego się nauczyliśmy i jak rozpowszechnić rezultaty.

Doceniaj zarówno informacje jakościowe, jak i ilościowe. Dane ilościowe mają swoje znaczenie, np. liczenie osób czy środków może być z pewnych powodów istotne. Jeśli zamierzamy poważnie traktować uzyskiwane rezultaty, musimy także spojrzeć na informacje jakościowe, takie jak opinie członków grup w społecznościach lokalnych, ich odczucia związane z efektywnością naszej pracy oraz zmiany, jakie nasza praca przyniosła w ich życiu.

Uważaj na nieprzewidziane rezultaty. Czasem są to miłe niespodzianki, z których należy się cieszyć, z których należy się uczyć, na których należy budować. Czasem rezultaty są negatywne, np. w przypadku projektu związanego z młodzieżą okazało się, że młodzi ludzie, których projekt ten dotyczył, potrzebują szkolenia na temat problemów związanych ze zdrowiem, takich jak uzależnienie od narkotyków. Zaproszono prelegentów w celu omówienia tych tematów. Zakładany rezultat przewidywał, że młodzi ludzie będą lepiej poinformowani odnośnie do tych kwestii zdrowotnych. W rzeczywistości młodzież przestała uczestniczyć w działaniach projektowych, ponieważ wcześniej tego z nimi nie konsultowano, nie włączono ich w planowanie tej części pracy i w efekcie młodzi uznali takie pogadanki za nudne.

Bądź otwarty na naukę, płynącą z popełnianych błędów:

To był błąd. Przepraszam. Ale to dobrze, bo jest to świetna okazja do nauki.²



Przydatne informacje:

Charities Evaluation Services (CES) – oferuje szkolenie w zakresie tej metody, w tym National Outcomes Programme oraz posiada pożyteczne publikacje z tego zakresu.

www.ces-vol.org.uk

kontakt:

Mark Woodhead

e-mail: m.woodhead@ntlworld.com

2 R. Chambers (2002), *Participatory Workshops*, Earthscan.

11.3. Refleksja nad praktyką – teorie zmian jako narzędzie planowania oraz ewaluacji

ANGUS MCCABE



Wstęp

Institucje grantodawcze Wielkiej Brytanii są obecnie bardziej zainteresowane osiąganymi wynikami i nie skupiają się już tak bardzo na działaniach realizowanych w projektach. Ważniejsze są efekty pracy. Sytuacja taka zawsze stanowiła pewną trudność w realizowaniu pracy związanej z rozwojem społeczności lokalnej, ponieważ kładzie się w niej nacisk bardziej na analizowanie jakości procesów rozwojowych niż na ich efektywność.

Angażowanie społeczności lokalnej stało się kamieniem węgielnym wielu działań rządowych: od planów reformy zdrowia po strategię zmniejszania przestępczości. W wyniku takiego nastawienia pojawiło się wiele sprawozdań, w których starano się ustalić wskaźniki zmian w społecznościach lokalnych. Dotyczyły one często wyłącznie liczb:

1. R. Putnam³ mierzy kapitał społeczny (siłę sieci środowiskowych), mnożąc liczbę grup formalnie utworzonych na danym terenie przez liczbę aktywnych członków.
2. Sprawozdanie PAT (Policy Action Team) na temat samopomocy w społecznościach lokalnych (1999)⁴ oraz prace G. Chanana (2004)⁵ wprowadzają mierzenie zaangażowania społeczności, przeliczając liczbę wolontariuszy/ grup lokalnych przypadających na głowę mieszkańca oraz badając liczbę osób, które są zaangażowane lub świadome istnienia takich grup w okolicy.

Jednakże pomiary takie nie mówią zbyt wiele o jakości zaangażowania społeczności lokalnych ani też o ich potencjale do zaangażowania, jaki może oznaczać możliwe zmiany.

Teorie zmiany

Teorie zmiany opracowano w Stanach Zjednoczonych w latach 80. i 90. jako ramy ewaluacyjne pomocne w badaniu wpływu złożonych, opartych na społecznościach lokalnych inicjatyw⁶. Teorie te pomagają się zastanowić, jak rozpoznać, czy zmieniamy się w konkretnej sytuacji, zwłaszcza wtedy, gdy nad tą samą sprawą pracuje kilka różnych instytucji lub gdy zajmujemy się podobnymi sprawami w naszej okolicy czy też pracujemy z konkretną grupą o określonych zainteresowaniach.

3 R. Putnam, *Bowling Alone; the collapse and revival of American community*, Simon & Schuster, New York 2000.

4 *Policy Action Team 9, Community Self Help*, Home Office, London 1999.

5 G. Chanan, *Measures of Community. Active Communities Directorate*, Home Office, London 2004.

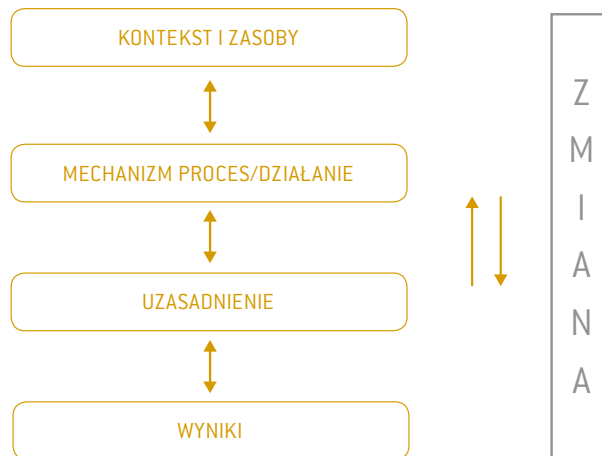
6 K. Fulbright-Anderson, A.C. Kubisch, J. Connell, *New approaches to evaluating community initiatives*, vol. 2, Aspen Institute, Washington 1998.



Teorie te mogą okazać się przydatne jako podejście do ewaluacji, zarówno przy rozważaniu kwestii związanych z praktyką pracy nad rozwojem społeczności lokalnej, jak i przy rozpatrywaniu zmian, jakie chcielibyśmy, aby taka praca przynosiła. Jednakże teorie te można także zastosować jako sposoby planowania projektów poprzez postawienie serii zasadniczych pytań:

- Na czym polega sytuacja, którą staramy się zmienić (kontekst)?
- Jak mamy zamiar ją zmienić (działania/proces)?
- Jak poznamy, że coś się zmieniło – w perspektywie krótko-, średnio- oraz długoterminowej?

Schematyczny wygląd podejścia teorii zmian



Należy zacząć od podjęcia decyzji, co staramy się zmienić, a następnie – zgodnie z teorią zmian – uczestnicy zastanawiają się nad następującymi kwestiami:

Kontekst oraz zmieniające się konteksty, w obrębie których rozwinęła się inicjatywa	Konteksty działań krajowych, regionalnych oraz lokalnych, w jakich rozwija się dana inicjatywa, oraz jej wewnętrzny kontekst organizacyjny – jak wpływają one na daną inicjatywę
Procesy lub działania wykorzystywane do wpływania na zmiany	Czym dana inicjatywa faktycznie skutkuje/ jakie są jej wpływy
Uzasadnienie dla wybranego podejścia	Dlaczego dana inicjatywa przyjęła te konkretne strategie zamiast innych podejść
Wyniki krótko-/ średnioterminowe	Jakie były rezultaty takich strategii – w ciągu 6/12/18 miesięcy
Rezultaty długoterminowe	Czego dowiedziano się w wyniku wdrażania wybranych strategii: ogólny wpływ; czy pierwotne cele zostały zrealizowane

11.4. Refleksja nad praktyką – stosowanie teorii zmian

ANGUS MCCABE



Korzyści wynikające z teorii zmian

Można wymienić kilka korzyści wynikających z zastosowania teorii zmian w planowaniu oraz ewaluacji:

- Teoria zmian wspomaga partycypację. Uczestników prosi się, aby się zastanowili, jak wygląda sytuacja w ich okolicy i jak można ją zmienić lub jak jest ona zmieniana – nie jest to podejście działań odgórnych.
- Teoria zmian stawia przed uczestnikami pytanie, dlaczego coś robią i dlaczego uważają, że dane podejście może okazać się bardziej skuteczne od pozostałych. Na przykład dlaczego sobotnia szkoła uzupełniająca może efektywniej umożliwić dostęp do wykształcenia lub kreować kulturową świadomość niż klub oferujący zajęcia pozalekcyjne.
- Teoria zmian nie wymaga stosowania jakiegoś konkretnego podejścia do planowania czy ewaluacji. Można stosować techniki tradycyjne, takie jak kwestionariusze czy badania sondażowe, ale równie dobrze sprawdzają się tu zajęcia plastyczne czy opowiadanie historii.
- Teoria zmian umożliwia uczestnikom dokonywanie przeglądu postępów w miarę rozwoju projektu, zamiast prostej oceny po działaniu.
- Teoria zmian pozwala na adaptowanie, zgodnie z potrzebami projektów, pierwotnych planów oraz celów, odpowiednio do zmieniających się okoliczności.
- Teoria zmian odzwierciedla procesy stosowane do wywołania zmian, a także rezultaty konkretnych działań i wydarzeń.
- Teoria zmian zachęca uczestników, aby uczyli się przy okazji realizowanych działań oraz aby stosowali tę naukę w przyszłości zamiast oceniania tego, co już się wydarzyło.

Trudności związane z teorią zmian

Podejście to ma swoje ograniczenia, szczególnie w kontekście projektów długofalowych. Na przykład problematyczna pozostaje kwestia „patentu” na wyniki, zwłaszcza wtedy, gdy w tym samym czasie realizowanych jest na tym samym terenie kilka inicjatyw o podobnych spodziewanych rezultatach. Uzasadnienie, jakie kryje się za danym podejściem, może nie być dość jasne – może też być zmodyfikowane przez korzyści polityczne – lub też brakuje uzasadnienia, dlaczego strony zainteresowane uznały dane działanie interwencyjne lub podejście za skuteczniejsze od pozostałych. Gdy dane podejście zostaje zastosowane pod koniec jakiejś inicjatywy, można zagubić



jego rolę formacyjną (polegającą na wpływaniu na rozwój oraz zmiany zachodzące wewnątrz danej inicjatywy).

Uzyskanie jednego, wspólnie przyjętego opisu złożonej inicjatywy może okazać się trudne ze względu na zmiany personalne wśród kluczowych pracowników, udziałowców oraz zmiany w kontekście lokalnym (w odniesieniu do głównych zadań organizacji/ zasadniczych działań). Uczestnicy ewaluacji mogą pamiętać wycinkowo, na czym polegało ich osobiste zaangażowanie (czasami dotyczy to krótkiego okresu czasu), zamiast dysponować zbiorową pamięcią na temat danej inicjatywy jako całości.

Narzędzia do zastosowania teorii zmian

Wprowadzanie pomysłów dotyczących ewaluacji oraz planowania strategicznego może onieśmielać. Stosuje się tu pewien żargon (jak na przykład posługiwanie się określeniem „teorie zmian”), który może zniechęcać. W takim przypadku ważne jest, aby zaczynać od kluczowych pytań, jakie stawia podejście teorii zmian – co chcemy zmienić i jak mamy zamiar to zrobić?

Teorie zmian można wprowadzać w różny sposób, przy pomocy technik wizualnych lub za pomocą bardziej formalnych siatek planistycznych. Podejście to jest elastyczne, ale wcześniej należy się dobrze zastanowić, do czego najlepiej wykorzystać dany model:

- do planowania,
- do ewaluacji,
- do pomocy ludziom w nauce.

Na kolejnych stronach przedstawiono dwa różne podejścia do zaprezentowania teorii zmian.

Ćwiczenie: Wprowadzenie do teorii zmian

Krok 1: Poproście uczestników – korzystając z siatki (kolejny artykuł) lub z symboli oznaczających pogodę (w przypadku korzystania z drzewa ewaluacji, o którym piszemy dalej w tym rozdziale), aby określili aktualny kontekst, w jakim pracują, oraz co starają się zmienić.

Krok 2: Uczestnicy powinni określić cele ostateczne (ponownie z wykorzystaniem systemu siatek lub narzędzia wizualnego – szarlotki).

Krok 3: Określcie działania, jakie są/będą przeprowadzane w celu wywołania zmian, wyjaśnijcie, dlaczego przyjęto właśnie takie, a nie inne, działania/procesy (i znów można to zrobić, korzystając z systemu siatek lub symboli wizualnych powiązanych z karteczkami przyklejonymi na pniu drzewa).

Krok 4: Uzgodnijcie, jakie rezultaty krótko- oraz średnioterminowe mogą podpowiedzieć, że zachodzi postęp w kierunku osiągania celów całościowych (jabłka muszą znaleźć się w szarlotkach).

Uczestnicy stosujący model teorii zmian mogą też chcieć się zastanawiać nad dostępnymi sobie zasobami, ponieważ wpłynie to na ich zdolność do wywoływania zmian i osiągania celów.

kontakt:
 Angus McCabe
 e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk

11.5. Refleksyjna praktyka – przykład ram ewaluacji

ANGUS MCCABE



Sobotnia szkoła uzupełniająca dla dzieci uchodźców oraz ubiegających się o azyl

KONTEKST	PROCES/DZIAŁANIE	UZASADNIENIE	REZULTATY KRÓTKO- I ŚREDNIOTERMINOWE	REZULTATY DŁUGOTERMINOWE
<p>Stwierdzono, że dzieci uchodźców i osób ubiegających się o azyl częściej mają nieusprawiedliwione nieobecności oraz są relegowane ze szkoły</p> <p>Dzieci uchodźców i osób ubiegających się o azyl mają niedociągnięcia na kluczowym etapie 1 i 2</p> <p>Brak usług edukacyjnych skierowanych konkretnie do uchodźców oraz osób ubiegających się o azyl</p>	<p>Szkoła uzupełniająca, z małymi klasami, oferująca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • naukę pisania i czytania, • naukę liczenia, • zajęcia z tożsamości kulturowej, • programy nauki języków ojczystych. <p>Nauczyciele oraz asystenci pochodzą z różnych grup, są wśród nich dorośli uchodźcy oraz azyłanci</p>	<p>Dowody na to, że w innych miejscach w Wielkiej Brytanii oraz w Europie takie szkoły uzupełniające, oferujące kursy programowe oraz pracę nad tożsamością kulturową wraz z nauką języka ojczystego, są bardzo skuteczne w podnoszeniu poziomu edukacji</p>	<p>Krótkoterminowe: Dzieci uczęszczają do szkoły uzupełniającej</p> <p>Szkoły odnotowują spadek nieusprawiedliwionych nieobecności</p> <p>Szkoły oraz szkoły uzupełniające odnotowują wzrost poczucia własnej godności odczuwany wśród uczniów-uchodźców</p> <p>Średnioterminowe: Wyższe oceny uczniów będącymi dziećmi uchodźców. Spadek czasowych relegowań ze szkoły</p>	<p>Zmniejszenie liczby stałych relegowań ze szkoły</p> <p>Dzieci uchodźców oraz osób ubiegających się o azyl uzyskują wyższe, niż oczekiwano, rezultaty na kluczowych etapach 1 i 2</p> <p>Większe zaangażowanie rodziców w działania szkolne</p>

kontakt:

Angus McCabe

e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk

11.6. Refleksyjna praktyka – opracowanie ram projektu ewaluacji

ANGUS MCCABE



KONTEKST	PROCES/ DZIAŁANIE	UZASADNIENIE	REZULTATY KRÓTKO- I ŚREDNIOTERMINOWE	REZULTATY
Jakie są kluczowe kontekstowe czynniki, które mogą mieć wpływ na projekt i/lub zostać zmienione przez projekt?	Jakie są główne działania oraz procesy, przez które macie nadzieję osiągnąć zamierzone rezultaty?	Dlaczego sądzisz, że to, co robicie, pozwoli osiągnąć upragnioną zmianę (uzasadnienie strategiczne)?	Jakie są wasze zaplanowane krótko- oraz średnioterminowe rezultaty, które wskażą, że jesteście na dobrej drodze do uzyskania wyników długoterminowych?	Jakie są zakładane cele długoterminowe waszego projektu/ programu?

kontakt:

Angus McCabe

e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk

11.7. Refleksyjna praktyka – wizualizacja sposobów myślenia o wynikach i celach

ANGUS MCCABE



Innym sposobem wprowadzania teorii zmian jest wizualizacja z wykorzystaniem wizerunku drzewa, które należy narysować na tablicy. Potrzebne będą też egzemplarze wszystkich symboli dla każdego z uczestników. Można wykorzystać karteczki samoprzylepne

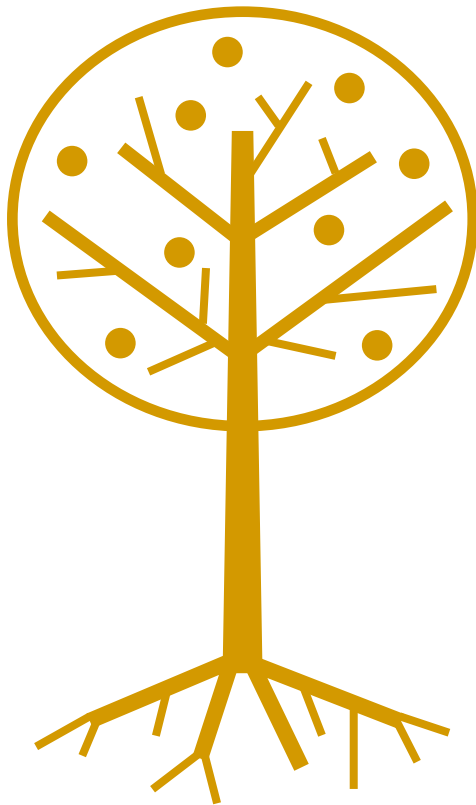
Drzewo składa się z następujących elementów o określonym znaczeniu:

KORZENIE	reprezentują zasoby, które mamy (czas/personel/sprzęt itd)
PIEŃ DRZEWA	to działania, które wykonujemy w celu wywołania zmian, oraz uzasadnienie, dlaczego właśnie z nich korzystamy
JABŁKA	to rezultaty krótko- i średnioterminowe
PLACEK Z JABŁKAMI	to rezultaty długoterminowe
POGODA – SYMBOLE	reprezentują to, co wesprze/ będzie przeszkodą w uzyskiwaniu postępu (słońce, chmury, błyskawice itd.)

Możesz wykorzystać model drzewa w różny sposób, zależnie od tego, na jakich aspektach mają się koncentrować uczestnicy ćwiczenia. Powinieneś dać ludziom możliwość, w parach lub małych grupach, przemyślenia konkretnych aspektów oraz umieszczenia ich na karteczkach samoprzylepnych lub wokół symboli (zostaw sobie miejsce na ich przepisanie). Gdy uczestnicy już umieszczą swoje uwagi na modelu, trzeba im dać czas na wspólne przedyskutowanie różnych poglądów oraz wyciągnięcie wniosków ze wspólnych analiz.

Można zacząć od refleksji, na jakich korzeniach bazujecie i jakie działania korzenie te pomogą grupie przeprowadzić. Można zacząć od wymienienia celów, jakie chcą osiągnąć uczestnicy, lub też długoterminowych zadań, by następnie przesunąć się w dół drzewa, do pomocnych działań oraz na koniec do potrzebnych zasobów.

Niezależnie od tego, skąd będziecie chcieli zacząć i na czym będziecie chcieli się skoncentrować, należy zachęcać uczestników, aby wyszli poza zwykłe stwierdzenia na temat tego, co jest lub co mogłoby być, pytając ich, dlaczego według nich takie podejście może się sprawdzić lepiej niż inne, jakie są dostępne możliwości oraz co mogłoby zmienić przyszłość.



Drzewo stanowi wizualną reprezentację wykonywanej przez nas pracy.

Działania

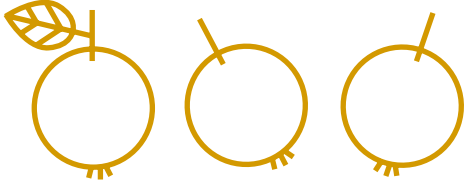
Rezultaty krótko- i średnioterminowe



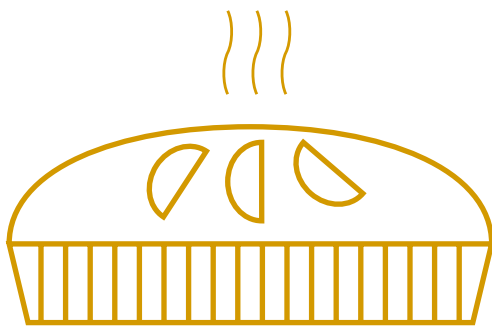


Cele

Jabłka na drzewie przedstawiają wyniki krótko- oraz średnioterminowe, które pomogą nam osiągnąć nasz cel.

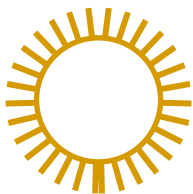


Szarlotka przedstawia cele długoterminowe.

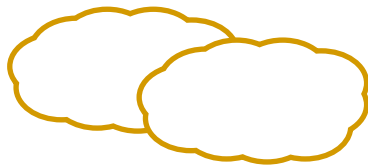


Kontekst

Symbole pogody przedstawiają kontekst, w jakim rozwija się projekt.



Słońce reprezentuje rzeczy, które nam pomogą.



Chmury reprezentują elementy, które mogą pomóc lub zaszkodzić.



Błyskawica reprezentuje zagrożenia.

kontakt:

Angus McCabe
e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk

11.8. Różne podejścia do ewaluacji – metoda *action research*

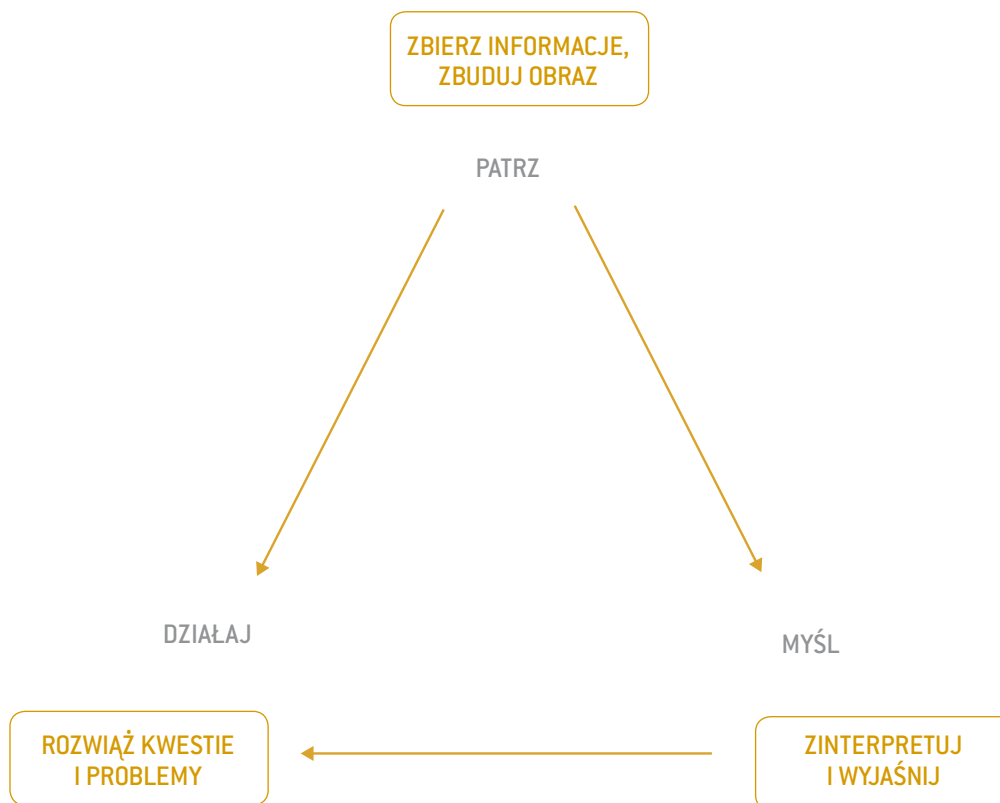
JUDY YACOUB



Metoda *action research* to forma samokrytycznego dociekania podjętego przez uczestników po to, by ich działalność stała się bardziej racjonalna i sprawiedliwa, a także po to, by polepszyć sytuację, w których te działania mają miejsce⁷.

Według E.T. Stringera⁸ badanie typu *action research* oparte na społeczności lokalnej jest:

- demokratyczne, pozwalające każdemu na udział,
- sprawiedliwe, uznające równą wartość wszystkich ludzi,
- wyzwajające, oferujące uwolnienie od opresyjnych i osłabiających warunków,
- rozwijające życie, pozwalające na wyrażenie potencjału ludzkiego.



7 W. Carr, S. Kemmis (1986), *Becoming Critical: Education, Knowledge and Action Research*, Falmer Press, London, s. 162.

8 E.T. Stringer (1999), *Action Research 2e*, Thousand Oaks, CA.: Sage.



MODEL TRADYCYJNY	MODEL ALTERNATYWNY
EWALUACJA „BIZNESOWA”	EWALUACJA DIALOGICZNA
<ul style="list-style-type: none"> • Charakteryzuje się obiektywnością, podejściem naukowym, standaryzowanymi procedurami i bardziej sformalizowanymi technikami badań • Wysoki stopień kontroli kierowniczej oraz poleganie na miarach ilościowych • Zazwyczaj przeprowadzana przez ewaluatora zewnętrznego 	<ul style="list-style-type: none"> • Charakteryzuje się subiektywnością, kreatywnością, obserwacją uczestniczącą, niestrukturyzowanymi wywiadami, podejściem „refleksja – działanie” oraz danymi jakościowymi • Mniej formalny, pomyślany jako integralna część rozwoju/zmiany • Proces budowania kompetencji wzmacniających (empowerment) przeprowadzany przez ludzi bezpośrednio zaangażowanych w projekt lub program

Zasady ewaluacji partycypacyjnej (uczestniczącej):

- Ewaluacja partycypacyjna skupia się na nauce, sukcesie i działaniu.
- Ewaluacja musi być pożyteczna dla ludzi podejmujących się ocenianej pracy.
- Ewaluacja jest nieustanna, w jej toku opracowuje się sposoby pozwalające wszystkim uczestnikom na korzystanie z informacji uzyskanych w czasie trwania całego projektu, nie tylko na końcu.
- Rozpoznanie, że postęp i zmiana są wbudowane w ewaluację.
- Odpowiedzialność za koncepcję pytań ewaluacyjnych, wskaźników sukcesu i realnych terminów spoczywa na organie prowadzącym projekt.
- Ewaluacja partycypacyjna umożliwia rozpoznanie wspólnych interesów między wykonującymi pracę a odbiorcami tej pracy oraz fundatorami i innymi współdziałowcami.
- Ewaluacja partycypacyjna uznaje ekspertyzy i doświadczenie grup lokalnych.
- Ewaluacja partycypacyjna zwiększa dopuszczalność i wsparcie dla procesu ewaluacji.
- Ewaluacja partycypacyjna może dać więcej znaczących wyników, które mogą zostać użyte zarówno w projekcie, jak i programach w celu usprawnienia wykonywanej pracy i wpływu na politykę wdrożeniową.

kontakt:

Wyjątki z pakietu dotyczącego ewaluacji autorstwa Judy Yacoub
Community Alliance (Burnley and Padiham) Ltd.
tel.: 01282 434276
Healey Wood School, Healey Wood Road
Burnley BB11 2LP
e-mail: jyacoub@burnleyalliance.org.uk



11.9. Określanie strategii ewaluacji

JUDY YACOUB

Czym jest ewaluacja?

Najprościej ujmując, ewaluacja jest oceną efektywności i wydajności projektu oraz jego praktyk. Proces ewaluacji jest z definicji starannie przemyślanym i powtarzalnym podejściem opracowanym w celu uzyskania precyzyjnego i ukazującego różne punkty widzenia obrazu danego projektu lub usługi.

Zmierzenie efektywności projektu zależy od przejrzystości jego celów lub usług. Cele mogą skupiać się na stosunku jakości do ceny, zaspokojeniu określonych potrzeb lub dotarciu do określonej części społeczności lokalnej. Ponieważ cele stanowią podstawę dla pomiaru, należy wziąć je pod uwagę jednocześnie z wynikami projektu (zakładanymi i niezakładanymi) oraz jego wpływem.

Po co prowadzić ewaluację?

- Aby uczyć się na podstawie doświadczenia.
- Aby informować o sukcesie, mając na to dowody.
- Aby zapewnić fundusze.
- Aby wpłynąć na politykę wdrożeniową.
- Aby spełnić zobowiązania wynikające z umów.

Czym jest strategia ewaluacji?

Strategia ewaluacji określa warunki zaangażowania na rzecz oceny projektu lub usługi. Uwzględnia zarówno kwestie związane z konstrukcją procedury („Co musimy zmierzyć?”), jak i kwestie praktyczne („Jakiego dowodu potrzebujemy do zmierzenia sukcesu?”).

Tworzenie strategii ewaluacji

Strategia ewaluacji musi zawierać następujące kwestie:

- Dlaczego potrzebujesz ewaluacji?
- Kto chce wykonania ewaluacji?
- Kiedy ewaluacja ma zostać przeprowadzona (okres przejściowy, koniec programu)?
- Co ewaluacja ma obejmować? – Pytania, które należy zadać, i informacje, które należy zebrać, dotyczące ilości, jakości i procedur/zarządzania; kryteria i wskaźniki, jakich należy użyć.



- Zakres ewaluacji: czy obejmuje projekt, czy grupę projektów lub program jako całość; czy obejmuje szczególne grupy ludzi, czy szerszy wpływ na okolicę jako całość? Czy jest to wewnętrzne działanie projektu lub partnerstwa?
- Jak będą zbierane informacje?
- Kto weźmie na siebie odpowiedzialność za kierowanie ewaluacją?
- Kto przeprowadzi ewaluację (np. autoewaluacja lub zewnętrzny wykonawca)?
- Przemyśleć i zapewnić wszystkie dodatkowe, potrzebne elementy – szkolenie dla personelu i wolontariuszy, którzy mogą stanowić część zespołu ewaluacyjnego.
- Jak dużo będzie kosztować ewaluacja? (W zależności od wielkości projektu przyznaje się na nią 3–10% budżetu).
- Jak rezultaty ewaluacji zostaną wykorzystane: raport pisemny, strona internetowa, prezentacja wideo?
- Jak zapewnisz wymagane umiejętności i doświadczenie? – Jeśli trzeba, poprzez organizację szkolenia o podstawach ewaluacji dla personelu i wolontariuszy.
- Jakie informacje są obecnie dostępne i mogą zostać wykorzystane (np. sprawozdania z monitoringu, protokoły z posiedzeń, dokumenty odnośnie do polityki działań i planów, dane z badań)?
- Zewnętrzne informacje, które mogą być przydatne w ewaluacji (np. plany społeczności lokalnej, lokalne plany działań instytucji publicznych, założenia strategiczne rady ds. nauki).
- Jakie dane musisz zebrać i jakich narzędzi możesz do tego użyć: badania i kwestionariusze, wywiady częściowo zestandaryzowane, przeprowadzone z kluczowymi pracownikami, partnerami i użytkownikami usług, obserwacja spotkań i wydarzeń, grupy fokusowe, metody ewaluacji partycypacyjnej.

kontakt:

J. Yacoub, Community Alliance (Burnley and Padiham) Ltd.
tel.: 01282 434276
e-mail: jyacoub@burnleyalliance.org.uk
Healey Wood School, Healey Wood Road
Burnley BB11 2LP



11.10. Plan ewaluacji

JUDY YACOUB

Każdy plan ewaluacji powinien składać się z następujących składników:

Jasne cele i założenia ewaluacji

- Kto jest odbiorcą ewaluacji?
- Jakich informacji potrzeba?
- Jakich decyzji ewaluacja ma dotyczyć?

Rozważenie treści strukturalnej

- Jaka jest sytuacja wyjściowa (punkt odniesienia)?
- Jakie są warunki zewnętrzne i wewnętrzne?
- Jakie są pożądane efekty?

Uwzględnienie elementów porównawczych

- Czy są plany dotyczące przeprowadzenia oceny „przed i po”?
- Czy jest jasne, co by się stało w przypadku braku projektu?

Zawarcie wszystkich istotnych wpływów projektu

- Czy jest plan oceny natychmiastowych, przejściowych i ostatecznych efektów?
- Czy plan uwzględnia procesy, przy pomocy których rezultaty są wytwarzane?
- Czy plan uwzględnia wpływ projektu na beneficjentów, personel i innych udziałowców?

Nacisk na edukację

- Czego można się nauczyć?
- Czy jest plan upowszechnienia uzyskanej wiedzy?
- Czy jest plan działania zapewniający odpowiednie informacje dla obecnego i przyszłych projektów?

Uwzględnienie potrzeby solidności i obiektywności

- Czy zespół ewaluacyjny ma umiejętności i środki potrzebne do przeprowadzenia ewaluacji?
- Czy ewaluację powinni przeprowadzić wykonawcy zewnętrzni? Jaka jest rola personelu miejscowego?
- Czy są odpowiednie uzgodnienia co do zapewnienia jakości uzyskanych wyników badań?

Rzetelna metodologia



- Jakie metody pozyskiwania danych zostaną użyte w przedsięwzięciu?
- Jakie są sugerowane metody odpowiadające założeniom ewaluacji?

kontakt:

Wyjątki z zestawu napisanego przez Judy Yacoub
J. Yacoub, Community Alliance (Burnley and Padiham) Ltd.
tel.: 01282 434276
e-mail: jyacoub@burnleyalliance.org.uk
Healey Wood School, Healey Wood Road
Burnley BB11 2LP

11.11. Przydatne szablony

JUDY YACOUB



Szablon do mierzenia osiągnięć

Nazwa projektu

Organizacja

Nazwa kontaktu [kontakt z]

Telefon E-mail

USŁUGA/ ZADANIE PROJEKTU	PODSTAWOWA DZIAŁALNOŚĆ	ZAKŁADANA DZIAŁALNOŚĆ	AKTUALNIE WYKONANA DZIAŁALNOŚĆ	RÓŻNICA MIĘDZY TYM, CO ZAKŁADANE, A TYM, CO WYKONANE
-----------------------------	---------------------------	--------------------------	--------------------------------------	--

Szablon studium przypadku

TYTUŁ PROJEKTU		Podpowiedzi, co warto zanotować w rubryce
OPIS PROJEKTU (MAKS. 100 SŁÓW)		
NAZWA ORGANIZACJI		
TYP ORGANIZACJI		
KLUCZOWE CELE		Dlaczego zaczęto ten projekt?
PODJĘTE DZIAŁANIA		Opowiedz historię. Opisz sposób planowania i realizacji projektu.
PARTNERSTWO		Kim są zaangażowani partnerzy?



FINANSOWANIE	Opisz pakiet finansowania wykorzystany do wspierania projektu.
DOWÓD SUKCESU	Opisz korzyści płynące z projektu: <ul style="list-style-type: none"> • Czy jego cele zostały zrealizowane? • Wpływ na użytkowników • Wpływ na społeczność lokalną • Wskaźniki efektywności
CO ZADZIAŁAŁO?	Opisz te aspekty projektu, które zadziałały dobrze. Dlaczego?
CO NIE POSZŁO NAJLEPIEJ?	Jakie były przeszkody i wyzwania?
KOLEJNE KROKI	Czy projekt będzie rozwijany lub kontynuowany? Jakie zmiany planujesz?
INNE INFORMACJE	Czy są jakieś inne kwestie, o których czytelnik powinien się dowiedzieć?
CZY STUDIUM PRZYPADKU NALEŻY PODDAĆ REWIZJI?	Przedstaw szeroko zakrojony obraz projektu poprzez roczną rewizję studium przypadku.
KONTAKT (IMIĘ, NAZWISKO)	
ROLA W PROJEKCIE	
SZCZEGÓŁY KONTAKTU	

kontakt:

Wyjątki z zestawu napisanego przez Judy Yacoub
 J. Yacoub, Community Alliance (Burnley and Padiham) Ltd.
 tel.: 01282 434276
 e-mail: jyacoub@burnleyalliance.org.uk
 Healey Wood School, Healey Wood Road
 Burnley BB11 2LP

11.12. Pisanie sprawozdania z ewaluacji

JUDY YACOUB



Poniższe punkty przedstawiają standaryzowany format pisemnego raportu ewaluacyjnego.

1. Streszczenie dotyczące wykonanego zadania

Streszczenie wydobywa kluczowe zalety ewaluacji. Format powinien być jednakowy z planem raportu, więc tę część należy pisać na końcu.

2. Wstęp

- Kontekst projektu
- Motywy przeprowadzenia projektu
- Oczekiwania związane z projektem, z uzasadnieniem
- Cele i zadania projektu
- Cele i zadania ewaluacji
- Wprowadzenie do struktury reszty raportu ewaluacji

3. Opis projektu

4. Cel 1

Przedstaw pierwszy cel i dane dotyczące jego osiągnięcia. Rozważ rzeczywisty wynik i analizę przyczyn jego uzyskania.

5. Cel 2, 3 i dalsze

Jak wyżej.

6. Niespodziewane rezultaty

Opisz wszystkie nieprzewidziane rezultaty. Czy były złe, czy dobre? Załącz wszelkie studia przypadków/ osobiste historie, które mogą pomóc w ilustracji projektu.



7. Zakończenie

Podsumuj główne osiągnięcia projektu oraz zbadaj jego silne i słabe strony.

8. Wnioski

Co następnym razem należałoby zrobić inaczej? Czego się nauczyłeś? Jak możesz wpłynąć na wzrost powodzenia projektu? Jak możesz uniknąć wszelkich negatywnych rezultatów lub je zminimalizować?

9. Aneksy

Zawierają:

- pełen opis metodologii przeprowadzonej ewaluacji,
- opis doboru próby,
- kopie kwestionariuszy i technik analizy danych,
- wybrane informacje odnośnie do analizy danych,
- kopię kwestionariusza (-y), skryptu wywiadów, informacji prasowych.

kontakt:

Wyjątki z zestawu napisanego przez Judy Yacoub

J. Yacoub, Community Alliance (Burnley and Padiham) Ltd.

tel.: 01282 434276

e-mail: jyacoub@burnleyalliance.org.uk

Healey Wood School, Healey Wood Road

Burnley BB11 2LP

11.13. Przydatne informacje: książki i strony WWW na temat ewaluacji

JUDY YACOUB



- Bennet J. (2003), *Evaluation methods in research*, London: Continuum.
- Breakwell G., Millward, L. (1995), *Basic evaluation methods*, Leicester: BPS Books.
- Charities Evaluation Services – www.ces-vol.org/uk.
- Cupitt S., Ellis J. (2003), *Your project and its outcomes*, Community Fund.
- Department of Health, *Good Practice Guide: Learning Lessons from Post-Project Evaluation*.
- DETR (1999), *Local evaluation for regeneration partnerships: a good practice guide*.
- DETR (2000), *Final Evaluation of City Challenge*.
- DETR (2000), *New Deal for Communities and the Single Regeneration Budget Project Appraisal and Approval*.
- Dewson J. et al. (2000), *Guide to Measuring Soft outcomes and Distance Travelled. Institute for Employment Studies for the DFEE*.
- DTLR (2002), *Neighbourhood regeneration: Lessons and evaluation evidence from ten Single Regeneration Budget case studies*.
- Easterby-Smith M. (1994), *Evaluating management development, training and education*, Aldershot: Gower.
- Effective Interventions Unit, Evaluation Guide 7. Using Assessment Data for Evaluation. <http://drugmisuse.isdscotland.org>,
- English Partnerships (2004), *Additionality Guide*.
- European Commission (2000), *Evaluation Good Practice Guidelines*.
- Feuerstein M-T. (1986), *Partners in Evaluation*, London and Basingstoke: Macmillan Education.
- HM Treasury (2003), *The Green Book Appraisal and Evaluation in Central Government*. <http://greenbook.treasury.gov.uk>,
- Institute for Employment Studies (2001), *Guide to Measuring Soft Outcomes and Distance Travelled*.
- Coventry and Warwick Universities (2004), *Making Our Voices Heard Project*.
- Neighbourhood Renewal Unit (2004), *NDC Monitoring, Review and Evaluation* www.neighbourhood.gov.uk. (Monitoring, przegląd oraz ewaluacja),
- New Economics Foundation and Shell Better Britain Campaign (2003), *Look backward move forward: a learning kit for sustainable communities*.
- NRU and RCU (2002), *Collaboration and Co-ordination in Area-based Initiatives*. www.neighbourhood.gov.uk,
- Oppenheim A.N. (1992), *Questionnaire Design, Interviewing and Attitude Measurement*, Pinter Publishers: London.
- Prove It!* (2005), Evaluation approach developed by Groundwork, Barclays plc and the New Economics Foundation – www.proveandimprove.org, www.proveandimprove.org/new/tools/proveit.php.
- Public Health Agency of Canada Guide to Project Evaluation: A Participatory Approach* (1996).
- Research Councils UK (2002), *Practical Guidelines Evaluation* – www.rcuk.ac.uk/news/evaluation.htm.

Rubin F. (1995), *A Basic Guide for Development Workers*, Oxford: Oxfam, s. 13–18.

Smith Mark K. (2001, 2006), *Evaluation* in the encyclopaedia of informal education – www.infed.org/biblio/b-eval.htm. Evaluation theory and practice for informal and community educators, youth workers.

United Kingdom Evaluation Society (2003), *Guidelines for self-evaluation* – www.evaluation.org.uk.

Wilkinson D., Birmingham P. (2003), *Using research instruments: a guide for researchers*, London: Routledge Falmer.

kontakt:

Wyjątki z zestawu napisanego przez Judy Yacoub

J. Yacoub, Community Alliance (Burnley and Padiham) Ltd.

tel.: 01282 434276

e-mail: jyacoub@burnleyalliance.org.uk

Healey Wood School, Healey Wood Road

Burnley BB11 2LP





11.14. Techniki ewaluacji oraz monitoringu

DHARA THOMPSON

Wprowadzenie

Wszystkie poniższe techniki zostały stworzone i użyte podczas 15-miesięcznego procesu ewaluacji przeprowadzonego dla grupy Ludzie w Działaniu (People in Action) z Leeds, którzy pomagają ludziom z trudnościami w uczeniu się. Techniki musiały być w całości dostępne dla członków grupy z różnymi zdolnościami, wolontariuszy, opiekunów, rodziców i pracowników.

1. Węże i drabinki

Jest to prosty sposób zapisywania odpowiedzi na temat tego, co ludzie lubią, a czego nie, czego chcą więcej lub mniej. Na prześcieradło naszyj węże ze starych krawatów oraz drabiny z niepotrzebnych skrawków materiałów. Wszystkie potrzebne materiały można znaleźć w lumpeksach lub wykorzystać niepotrzebne, leżące w domu. Możesz także narysować węże i drabiny na tablicy.

Poproś członków grupy, z którą pracujesz, żeby pomyśleli i opowiedzieli o swojej działalności oraz żeby zapisali na kartce: co lubią robić/ czego chcieliby więcej, a także czego robić nie lubią/ czego chcieliby mniej. Rzeczy lubiane ustawia się na drabinach, natomiast nie lubiane na węzłach.

To rozwiązanie sprawdza się w sytuacjach, gdy grupa reprezentuje różny poziom zdolności, jako że odpowiedzi mogą składać się z jednego słowa lub dłuższych wypowiedzi – zatem każdy może przyczepić swoją kartkę na prześcieradle i tym samym każda odpowiedź zajmuje na nim ostatecznie tyle samo miejsca.

Niektórzy ludzie mogą potrzebować więcej pomocy w przypominaniu sobie działalności grupowej lub przy zapisywaniu poglądów. Świetnym pomysłem są także odpowiedzi rysowane, umieszczane na węzłach i drabinach. Zrób zdjęcie końcowego rezultatu wraz ze wszystkimi uczestnikami – podczas gdy odpowiedzi mogą nie być widoczne na fotografii, to umieszczenie zdjęcia tuż obok spisanych odpowiedzi będzie wyglądało ciekawie.

2. Mural ptaka Sankofa

Ptak Sankofa jest w tradycji zachodniej Afryki mitycznym ptakiem, którego nóżki stoją skierowane pewnie do przodu, a odwrócona główka patrzy w tył. Ptak Sankofa pokazuje, że nie można pójść naprzód, dopóki nie spojrzysz na siebie i nie oswoi tego, co było.

Będziesz musiał narysować na ścianie kontur ptaka Sankofa, używając projektora lub rzutnika. Rysunek powinien mieć wysokość co najmniej jednego metra. Napisz tytuł, np. „Ewaluacja Centrum Społeczności Lokalnej Eveready”.

Wytnij kształty piór lub narysuj i skopijuj je na ksero – każde wielkości dłoni.

Zadaj grupie pytanie ewaluacyjne i poproś o zapisanie lub narysowanie odpowiedzi na piórach, a następnie o przyklejenie ich na rysunku ptaka Sankofa.

Przykładowe pytania: „Dlaczego ta grupa jest wyjątkowa?”, „Jakie były osiągnięcia grupy na przestrzeni minionego roku?”. Zrób zdjęcia w trakcie i na zakończenie ćwiczenia.



Metoda ta może być wykorzystywana jako ćwiczenie w określonym czasie, z wytłumaczeniem techniki wszystkim jednocześnie, lub jako interaktywny pokaz z instrukcjami wypisanymi tuż obok ptaka Sankofa. Uczestnicy przyklejają swoje odpowiedzi później, np. podczas corocznego walnego zgromadzenia czy całodniowego wydarzenia specjalnego.

Do wykonania piór użyj kolorowego papieru w celu uzyskania wielobarwnego upierzenia! Przygotuj odpowiednią liczbę długopisów i piór oraz masę klejącą (ew. klej), a także wykonaj kontur odpowiednio nisko, tak aby każdy mógł do niego dosięgnąć. Zachęcaj do umieszczenia na początku kilku pierwszych piór, ponieważ pusty kontur spowalnia ćwiczenie. Możesz przynieść nożyczki i papier, żeby ludzie mogli własnoręcznie wykonać pióra i tym samym uzyskać bardziej wyjątkowego i ciekawszego ptaka Sankofa.

www.imagesgoogle.co.uk – wpisz jakiegokolwiek słowo w tej wyszukiwarce, aby uzyskać obrazy do skopiowania i wklejenia. W sieci jest dostępnych wiele wizerunków ptaków Sankofa oraz różnorakie opisy i historie dotyczące mitologii ptaka Sankofa.

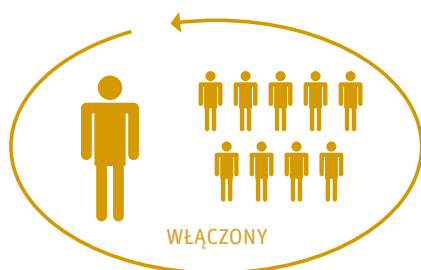
3. Szlak skarbów (interaktywny kwestionariusz)

Zaczynaj od zapisania pytań. My używaliśmy 20. Połowa z nich była pytaniami ewaluacyjnymi, np. „Czy w grupie robisz cokolwiek, czego nie robisz nigdzie indziej?”. Druga połowa była zabawna lub prosta – „Jak się tu dzisiaj znalazłeś?”, lub dotyczyła przestrzeni, np.: „Nazwij trzy zwierzęta z muralu na froncie budynku”.

Przygotuj dla uczestników arkusz z instrukcjami i siatką pól, ponumerowaną od 1 do 20. W instrukcji wyjaśnij, co mają zrobić i dlaczego to robią (opisz pokrótce, czym jest ewaluacja i co się dzieje z wynikami). Numerowaliśmy markerem arkusze do późniejszej loterii, żeby każdy chętnie je oddawał!

Do każdego pytania wytnij chorągiewkę z jaskrawego papieru. Na kolorowej stronie napisz odpowiedni numer, a na białej stronie pytanie. Aby tekst był wyraźniejszy, możesz tekst pytań wydrukować i nakleić. O ile jest to możliwe, umieszczaj obrazki obok odpowiednich pytań na chorągiewkach. Jest to szczególnie pożyteczne przy pytaniach ewaluacyjnych, by pomóc ludziom w zrozumieniu, o co pytasz.

Na przykład pytanie: „W jaki sposób grupa działa w celu włączenia i zaangażowania nowych ludzi?” można przedstawić w postaci rysunku.



Przygotowanie i wykonanie całości ćwiczenia wymaga sporo czasu. Udaj się na miejsce dużo wcześniej przed przewidzianym czasem rozpoczęcia spotkania. Weź pod uwagę potrzebę wspomaganie uczestników, np. pomoc w zrozumieniu pytań i przypomnieniu działalności grupy.

Zachęcaj ludzi do rysowanych odpowiedzi, jeśli tego chcą, ale może powinieneś się upewnić, co one znaczą, i robić notatki na gorąco, żeby później wspomóc się nimi w interpretacji wyników.



Przygotuj zadania dla tych, którzy skończyli wcześniej, lub poproś, aby pomogli osobom wciąż szukającym chorągiewek i wypełniającym swoje odpowiedzi.

www.imagesgoogle.co.uk to dobre źródło dla ilustracji obok pytań na chorągiewkach.

www.through-the-maze.org.uk jako słownik symboli jest świetnym źródłem dla pomysłów na obrazki.

4. Ciasto i pogawędka (grupa fokusowa)

Powiedz „grupa fokusowa”, a większość ludzi wyrazi swoją niechęć do tego typu spotkań. Zdecydowaliśmy się na bardziej przyjazne zaproszenie, choć nie mniej fokusowe: na „ciasto i pogawędkę”, aby połączyć mniejsze grupy ludzi zaangażowanych w działania projektu. Także po to, żeby w pogłębiony sposób omówić interesujące nas kwestie oraz sprawy mające znaczenie, które uznaliśmy za część pracy ewaluacyjnej.

To, kogo zaprosić, stanie się jasne wtedy, gdy określisz cele spotkania „ciasto i pogawędka”. Mogą to być problemy, które chcesz przeanalizować z różnorodnymi grupami osób zainteresowanych (np. transport i bezpieczeństwo, przyjmowanie nowych członków, opiekunowie i personel). A może chcesz zebrać grupę ludzi, których zdania w wielu sprawach nie słyszałeś (np. nadzieje i zmartwienia rodziców i opiekunów dzieci).

Zorganizuj czas i miejsce, które będzie dogodne dla wszystkich, dobrze oświetlone, z centralnie ustawioną tablicą, wokół której możecie usiąść.

Przygotuj uporządkowane notatki lub czynności, które pozwolą ci osiągnąć zaplanowane cele i przyniosą wystarczająco dużo danych do analizy, ale nie więcej, niż możesz ogarnąć.

Najlepiej sprawdzają się dwaj koordynatorzy: jeden robi notatki i zdjęcia – te notatki powinny być własnymi słowami samych uczestników (patrz: węże i drabiny, przed i po, mural ptaka Sankofa), a jeśli są to twoje obserwacje, powinieneś je jako takie oznaczyć. Drugi koordynator dba o płynny dopływ informacji, pilnuje, czy wszyscy w równym stopniu mogą wyrazić swoje opinie. Opracuj pytania otwarte i podpowiedzi zachęcające do namysłu i tworzenia zdań, nie tylko do jednowyrazowych odpowiedzi. Dobrym pomysłem może być dyskusja grupy na temat problemu, a następnie szczegółowe zadania dla osób, by mogły zapisać swoje poglądy na daną sprawę.

Przynieś przekąski. Weź pod uwagę specjalne diety i możliwe problemy z cukrzycą – nie podawaj tylko słodkiego ciasta, bez wody czy owoców!

Pamiętaj:

- Podziękuj ludziom za poświęcony czas.
- Weź pod uwagę kwestie poufności i gdy nie jesteś pewny, sprawdź, co możesz umieścić jako bezpośrednie cytaty, a czego nie.
- Bądź przygotowany na spóźnienia i wychodzenie w trakcie spotkania.
- Poproś o pozwolenie na robienie i użycie zdjęć. Mogą one stanowić zapis rysunków czy wspólnych zadań, takich jak murale.

Metoda „ciasto i pogawędka” może być dobrym rozwiązaniem na początku ewaluacji, wykorzystywanym w celu podjęcia rozważanych przez siebie kwestii. Sprawdza się także pod koniec, by upewnić się, czy niczego nie pominięto. Korzystamy z tej metody wraz z członkami grupy i wolontariuszami, aby przyjrzeć się z bliska tym zagadnieniom, które takiego oglądu wymagają. Mieliśmy także specjalne spotkanie z rodzicami i opiekunami, ponieważ nie usłyszeliśmy od nich wystarczająco wiele. Wykorzystaliśmy przy tym spotkaniu nasz szkicowy raport.



5. Przed i po

Ta technika może zostać wykorzystana przy ewaluacji wpływu zaangażowania osób w grupę lub projekt. Można w ten sposób także ocenić postęp osób uczących się wypracowany podczas szkoleń.

Będziesz musiał przyczepić do ściany kilka arkuszy papieru w celu uzyskania powierzchni wysokiej na 2 metry i szerokiej na 2-2,5 metra. Wyjaśnij, że chcesz zacząć od tego, jacy ludzie byli, zanim dołączyli do grupy lub rozpoczęli naukę.

Poproś ochotnika, by stanął przy jednej połowie ściany z papieru i wykonaj konturowy obrys jego sylwetki.

Teraz spytaj, jacy ludzie byli, zanim się zaangażowali – „Jak się czułeś, zachowywałeś, wyglądałeś, ubierałeś, co robiłeś, o czym rozmawiałeś?”.

Potrzebni będą dwaj koordynatorzy, jako że jeden będzie zapisywał słowa, obrazy oraz rysował miny i gesty (mowa ciała). Zapisujący powinien stale weryfikować z grupą, czy to, co robi, jest prawidłowe – „Czy chcesz, żeby oczy tak wyglądały?”, lub zachęcać ludzi do samodzielnego rysowania. Należy rysować i pisać wyraźnie i schludnie, dla potrzeb dobrego zapisu fotograficznego.

Powtórz cały ten proces dla okresu „po”, znajdując związki i pokrywające się zagadnienia „przed” i „po”. Wykonaj kilka zdjęć.

Prowadziliśmy takie ćwiczenia jako część spotkania „ciasto i pogawędka”. Rysowanie konturów może prowadzić do rozluźnienia atmosfery, ale uważaj na strefę komfortu ludzi dotyczącą bliskiego kontaktu. Nie każdy musi się także zgadzać na wszystkie formy zadania – chodzi o to, żeby zapisać odczucia i doświadczenia wszystkich w grupie. Wzajemna interakcja między konturowymi figurami może być ekspresyjna, jak trzymanie się za ręce czy słuchanie się nawzajem.

kontakt:

Dhara Thompson

e-mail: equalitystreet@post.com

Spisane z ewaluacji przeprowadzonej przez Dharę Thompson oraz Sharyn Lock.

11.15. Miękkie rezultaty – czym są i jak je osiągać

MARALYN SMITH



Wprowadzenie

Wszyscy możemy opisać sytuacje, z których jasno wynikało, że ludzie zmienili się ze względu na swoje zaangażowanie w nasze projekty. Trudno jednak określić konkretną rzecz, która zmieniła się znacząco, ponieważ w przypadku jednego człowieka zmiany są subtelne i mogą być niewielkie. Te zmiany określa się często właśnie jako rezultaty miękkie (*soft outcomes*). Są one nieraz nienamagalne oraz charakterystyczne wedle warunków i potrzeb rozwoju danej osoby. Miękkie rezultaty są bardziej kolejnymi krokami w celu osiągnięcia zmiany niż dotarciem do zmiany ostatecznej. Przyczyniają się one z czasem do osiągnięcia twardych wyników (*hard outcomes*), takich jak uzyskanie zatrudnienia, powrót do nauki lub jej kontynuacja, zdobycie kwalifikacji.

Miękkie rezultaty można przedstawić poprzez określenie miękkich wskaźników (znak zmian), które pokażą zmiany w zachowaniu, poziom umiejętności i zmiany postaw. Miękkich wskaźników używa się w odniesieniu do osiągnięć, które mogą wskazać postęp ku rezultatom twardym lub miękkim, np. rozwijanie pewności siebie i umiejętności komunikacji, które pomogą uzyskać zatrudnienie.

Jedna z metod zapisywania miękkich rezultatów i drogi przebytej przez korzystających z naszych usług została opisana w niniejszym rozdziale w artykule *Korzystanie z wideo do monitorowania i ewaluacji*.

Proces określania miękkich rezultatów

1. Ustal punkt początkowy dla grup i osób

Jeśli nie wiesz, gdzie zaczynałeś, to nie możesz udowodnić, jak daleko doszedłeś. Nawet jeżeli pracujesz z grupą od kilku miesięcy czy lat i nigdy wcześniej nie zapisałeś rezultatów jej pracy, to zbierając teraz informacje na temat miejsca, w którym twoja grupa i jej poszczególni członkowie się obecnie znajdują, będziesz miał dane dotyczące punktu wyjścia, potrzebne do określania dalszego postępu.

2. Projektowanie pytań

Określ proste pytania lub punkty obserwacyjne dotyczące czterech poniższych sfer umiejętności, które pomogą ci rozpoznać, skąd ludzie zaczynają.

Pytania powinny nawiązywać do celów i zadań twojej organizacji, a także innych planowanych rezultatów. Omów z innymi pytania lub punkty obserwacyjne, z których będziesz korzystał, aby zorientować się, czy dają oczekiwane odpowiedzi. Ułóż pytania tak, aby następowały logicznie, unikaj pytań nadmiernie skomplikowanych.

Pytania powinny być zadawane przez dłuższy czas, by zmiany w postawie, zachowaniu i nauce były widoczne i by mogły zostać zauważone zarówno przez ciebie, jak i uczestnika. Pożytecznym i prostym sposobem określania zmian jest pozwolenie respondentom na rozwinięcie ich odpowiedzi – to ukaże wzrost ich świadomości oraz pewności siebie w odniesieniu do projektu.



OBSZARY MIĘKKICH REZULTATÓW W ROZWOJU OSOBISTYM	MIĘKKIE WSKAŹNIKI	PRZYKŁADOWE PYTANIE LUB OBSERWACJA
POSTAWA/ ZACHOWANIE/ AMBICJE	<p>Wzrost pewności siebie i poczucia własnej wartości, w jaki sposób się to objawia (język ciała, wygląd, wkład w grupę)</p> <p>Lepsze rozeznanie swoich umiejętności</p> <p>Lepsza motywacja</p> <p>Kończenie zadań i działań</p> <p>Większe ambicje wobec siebie i grupy</p>	<p>Czy dana osoba jest gotowa spotykać się z grupą spontanicznie, bez pytania?</p> <p>Czy chce zabierać głos na spotkaniach?</p> <p>Czy może realistycznie opisać swój wkład w realizację zadań grupy?</p> <p>Czy zanotowano wzrost pomyślnego ukończenia zadań i działań grupy?</p>
UMIEJĘTNOŚCI PRAKTYCZNE	<p>Zrozumienie własnych praw i obowiązków w grupie</p> <p>Zarządzanie sobą</p> <p>Zarządzanie pieniędzmi i zasobami</p>	<p>Czy dana osoba potrafi określić swoją rolę i odpowiedzialność w grupie?</p> <p>Czy osoba zachowuje się odpowiednio podczas spotkań/ w grupie?</p>
UMIEJĘTNOŚCI OSOBISTE	<p>Zwiększenie obecności i punktualności</p> <p>Większa świadomość odnośnie do siebie i innych</p> <p>Lepsza higiena i zdrowie</p>	<p>Jak często faktycznie przychodzą, gdy to obiecali?</p> <p>Czy potrafią określić swoje relacje z innymi w grupie?</p> <p>Czy dana osoba potrafi zmienić styl komunikacji w celu rozpoznania potrzeb innych na spotkaniu/ w grupie?</p>
UMIEJĘTNOŚCI KLUCZOWE (KOMUNIKACJA, POSŁUGIWANIE SIĘ LICZBAMI, WSPÓŁPRACA, OBSŁUGA KOMPUTERA – IT)	<p>Lepsza komunikacja z innymi w grupie</p> <p>Większe zdolności językowe</p> <p>Lepsze umiejętności matematyczne</p> <p>Zwiększone zaangażowanie w działalność grupy</p>	<p>Jak często dana osoba samodzielnie zabiera głos w dyskusji grupowej?</p> <p>Obserwacja – osoba ta chętniej zgłasza się do sporządzania notatek na spotkaniach, przygotowywania pomieszczeń lub wykonywania telefonów w imieniu grupy</p>

3. Jak zapisywać rezultaty

Udokumentowanie punktu początkowego oraz przebytej drogi może zostać wykonane w różny sposób – za pomocą wywiadów nagrywanych na wideo, kwestionariuszy bądź obserwacji i notowania uwag na temat zachowania danej osoby, a także przez komentarze dotyczące zaangażowania w działania i zadania grupy.

Mierzenie przebytej drogi powinno być ciągłe, jednak pomocne może być przeznaczenie pewnego czasu na spojrzenie, skąd grupa lub osoba zaczynały i gdzie są teraz – z twojej i ich perspektywy.

Pytania możesz podać osobom wcześniej, co pozwoli im na dokładniejsze rozważenie kwestii opinii i zmian, jako że często zapominamy o istotnych sprawach, gdy działamy pod wpływem presji czasowej.

4. Od kogo uzyskiwać opinie?

Spisuj opinie od współpracowników, członków grupy rówieśniczej, poszczególnych osób i grup o zauważonych zmianach.

5. Co zrobić z zebranymi danymi?

Użyj ich! Analiza zmiany daje cenne dowody wpływu twojej pracy na osoby i grupy. Zapewnia też rzeczowy dowód na to, że grupa i jej członkowie przebyli określoną drogę, wsparty opiniami uzyskanymi z samooceny, obserwacji i oceny innych.

kontakt:

Maralyn Smith

tel.: 07980810783

e-mail: maralyn.smith@mac.com



11.16. Korzystanie z wideo przy monitoringu oraz ewaluacji

MARALYN SMITH



Wprowadzenie

Większość projektów na rzecz społeczności lokalnej ma dostęp do podstawowego sprzętu do rejestracji wideo. W większości przypadków leżącego w szafie i kurzącego się. Jak często sły-
szałeś: „Czyż nie byłoby wyśmienicie nagrać to na kamerę?”, lecz kamera wciąż spoczywa w pu-
dle. Nadszedł czas na rozwinięcie skrzydeł w zakresie monitorowania i ewaluacji twojej grupy
poprzez nagrywanie na wideo pracy projektu i opinii uczestników.

Monitorowanie i ewaluacja są wymogiem dla prawie wszystkich osób pracujących ze spo-
łecznościami lokalnymi, choć jest to często uważane za ciężką robotę, a nie za pasjonujący
sposób potwierdzenia wpływu i dokonanych zmian. Dobre monitorowanie i ewaluacja zależą od
myślenia z wyobraźnią o sposobie zbierania dowodów na miękkie rezultaty⁹ i skutki wykonanej
pracy. Wymóg przemyśleń pod hasłem „Skąd będę wiedział, że nasza praca coś zmieniła?” do-
tyczy wszystkich aspektów pracy w środowisku lokalnym.

Rejestrowanie materiałów na wideo zapewnia łatwo dostępny sposób zapisu poglądów i opinii,
odpowiedzi i informacji dotyczących wpływu projektu pochodzących z pierwszej ręki, od uczestników.

1. Potrzebny sprzęt

- Typowa kamera wideo, która może nagrywać na kasecie lub w formacie DVD – pozwoli gromadzić odpowiedzi na przestrzeni dłuższego czasu, bez niebezpieczeństwa utraty/skasowania danych.
- Mikrofon zewnętrzny – jeśli jest przydatne, aby uniknąć hałasów pojawiających się w tle.
- Statyw – w celu zapewnienia stabilnego obrazu. Szybkie ruchy i niestały obraz są trudne w odbiorze i prędko nudzą oglądającego.
- Podstawowe oprogramowanie do obróbki materiału wideo na komputerze – większość komputerów posiada najprostsze programy do obróbki wideo, jeśli nie, można je dokupić za 20 funtów.

2. Korzyści wynikające z monitoringu i ewaluacji na wideo

- Potencjał uczestników i pracowników jako centrum wszystkich aspektów procesu monitorowania i ewaluacji. Większość ludzi w ciągu pięciu minut będzie w stanie pojąć podstawy nagrywania wideo, ale mogą potrzebować nieco wsparcia w przewyciężeniu zahamowań w używaniu sprzętu.

9 Zob. poprzedni artykuł tego rozdziału.



- Wideo daje przejrzysty sposób połączenia pracy projektu i jego wpływu na uczestników.
- Wideo jest łatwo dostępnym narzędziem do nagrywania i przeglądania odpowiedzi, natychmiastowych reakcji oraz analizy długoterminowego wpływu projektu.
- Wideomonitorowanie i ewaluacja mogą zmniejszyć obciążenie w postaci pracy papierkowej.
- Używanie wideo przez długi czas w jednej grupie może dostarczyć świetnych przykładów miękkich rezultatów i drogi przebytej przez poszczególne osoby.
- Wideo może być dla decydentów, gdziekolwiek są, wizualną reprezentacją twojej grupy – tego wrażenia nie uzyskasz w raportach pisemnych.
- Coraz więcej stron internetowych daje możliwość takiej prezentacji pracy grupy.

3. Wady

- Niektórzy niechętnie dają się filmować. Zawsze sprawdzaj, czy masz pozwolenie. Niektórzy chętnie pozwolą nagrać swój głos, ale nie obraz. Możesz wtedy korzystać z tego samego sprzętu, jedynie zasłaniając obiektyw lub kierując go w przeciwną stronę, dla pewności rozmówcy.
- Obróbka wideo zabiera tyle samo czasu co pisanie raportu.

4. Rady

- Sięgnij po kamerę, a jeśli jej nie masz, to postaraj się pożyczyć od kogoś.
- Zaproponuj współpracę przedstawicielom innych projektów w okolicy w celu podzielenia kosztów zakupu kamery.
- Naucz uczestników i personel posługiwania się kamerą, żeby nagrywanie materiału nie zależało tylko od jednej osoby.
- Zaangażuj uczestników w pracę związaną z monitorowaniem i ewaluacją, korzystając z wideo w wymyślaniu zabawnych i emocjonalnych przykładów wyników, których uczestnicy projektu doświadczyli.
- Zapisuj działania projektu, podając datę i godzinę. Materiały przechowuj w bezpiecznym miejscu.
- Planuj nagrania krótkie, gdyż na każdą godzinę materiału będziesz potrzebował dwie godziny obróbki.



- Nagraj na kamerę odpowiedzi uczestników – przygotuj zestaw pytań otwartych, abyś w wywiadach był zwięzły, ale nie bój się też zadawania pytań dodatkowych.
- Pomyśl, w jaki sposób będziesz chciał wykorzystać materiał wideo. Weź pod uwagę widzów, to pomoże ci w doborze i kształtowaniu pytań.
- Weź pod uwagę poufność opinii, upewnij się co do pozwolenia na używanie poszczególnych materiałów w nagraniu.
- Niech twoje filmy wideo będą proste – im więcej użyjesz efektów, tym więcej pamięci komputera zużyjesz.
- Korzystanie z wideo w ewaluacji to niezła zabawa i pozwala wszystkim na zapamiętanie tego, co się wydarzyło, oraz korzyści, jakie daje zaangażowanie.
- Korzystaj z zebranego materiału, a nie tylko przechowuj go w kartonie!

Przydatne strony internetowe

www.viewfindermedia.org.uk oferuje szkolenie dla personelu i grup dotyczące obsługi kamery i obróbki wideo. Zapewnia również bezpośrednio monitorowanie i ewaluację wideo wśród młodzieży i grup lokalnych.

kontakt::

Maralyn Smith

tel.: 07980810783

e-mail: maralyn.smith@mac.com

11.17. Historie i indywidualne opisy przypadków (*case studies*) jako narzędzie ewaluacji

TERESA FLOWER



Wprowadzenie

Ewaluacja ma kluczowe znaczenie w procesie rozwoju społeczności lokalnej, ale często jest traktowana drugorzędnie. Może się wydawać czymś nudnym i czasochłonnym, czymś, co trzeba zrobić na końcu projektu, bardziej na potrzeby kogoś innego niż naszego własnego uczestnictwa, które umożliwia naukę i rozwój oraz jest dobrym doświadczeniem dla każdego zaangażowanego uczestnika. Tradycyjne metody monitorowania i ewaluacji rzadko pozwalają uchwycić najmocniejsze dowody wpływu na rozwój społeczności lokalnej, takie jak większa pewność siebie, poczucie własnej wartości czy ambicje na przyszłość, które uważa się za trudne do zmierzenia miękkie rezultaty. Historie i opisy przypadków są łatwym sposobem rozwiązania tego problemu.

Historie jako narzędzie ewaluacji

Codziennością w pracy większości organizatorów rozwoju społeczności lokalnej jest słuchanie o doświadczeniach ludzi i pomaganie im w zrozumieniu ich wpływu na otoczenie. Rzadko jednak zdarza się, aby te opowiadania były nagrywane i używane jako dowód wpływu projektu lub grupy na społeczność lokalną. To strata świetnej okazji na dosłowne zapisanie przebytej przez grupę lub osobę drogi i możliwości inspiracji dla innych.

Zaplanowany sposób zbierania historii

Planowanie jest istotne dla każdej ewaluacji, a rozważenie następujących pytań pomoże ci się przygotować i uniknąć niektórych najczęściej napotykanym problemów.

SPRAWY DO ROZWAŻENIA

1. Kto będzie pisał historie i jakie jest możliwe wsparcie?

ODPOWIEDZI I KOMENTARZE

Niektórzy ludzie są skorzy do spisania własnych historii, podczas gdy inni opowiadają je komuś zaufanemu lub wolą mówić do kamery czy dyktafonu.

Rozpoczęcie procesu dzielenia się swoją historią może nie być łatwe. Pomocny może się okazać pomysł na początek, taki jak wykresy czasowe, zdjęcia, pamiątki, linie życia itd.

To może być bardzo emocjonalny proces. Przygotuj się na pomoc uczestnikom, na przepracowanie pewnych problemów i spisanie ich historii.

To, w jaki sposób i przez kogo opowiadanie będzie zapisane, ma wpływ na efekt końcowy, więc weź to pod uwagę, decydując o sposobie wykorzystania/prezentacji historii.



2. Ile masz czasu?	Ustal terminy końcowe i starannie planuj. Zarezerwuj czas na uzyskanie autoryzacji i zgody na odtwarzanie. Te rzeczy zawsze zajmują więcej czasu, niż się zazwyczaj przewiduje.
3. Jak historie będą wybierane i używane?	<p>Skoro historia została opowiedziana, nieużyjcie jej lub znacząca edycja mogą być kłopotliwe. Upewnij się, czy ze swoimi współpracownikami masz jasność co do kryteriów selekcji (np. długość, treść) oraz zastanów się, jak mogą być użyte cytaty i fragmenty, jeśli cała historia nie będzie znana.</p> <p>Cennym dla wszystkich ćwiczeniem może okazać się przygotowanie szablonu do poprowadzenia tego procesu.</p>
4. W jaki sposób opowiadania pomogą w ocenie wpływu mojej pracy?	<p>Świetna historia będzie wartościowym dodatkiem do każdego raportu, newslettera czy pokazu, ale żeby użyć jej do ewaluacji twojej pracy, musisz zanalizować jej przekaz. Zadaj sobie następujące pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Co historia mówi na temat wpływu mojej pracy/ zaangażowania się w społeczność? • Czego się nauczyłem? • Co się sprawdziło, a co nie? Dlaczego? • Czego należy zrobić więcej, a czego mniej? • Co trzeba zrobić inaczej? Dlaczego? • Czego inni mogą się nauczyć z danej historii? • Jakie są wspólne, podkreślane w historiach tematy? <p>Upewnij się, że ten dowód trafi do fundatorów i że ich wkład będzie w nim zaznaczony (opowiadane historie powinny być potężnym narzędziem promocji, które podkreśla znaczenie zasobów udzielonych przez darczyńców).</p> <p>Upewnij się, że miękkie rezultaty twojej pracy nie zostaną przeoczone, ponieważ to one sprawiają, że rozwój społeczności jest tak wartościowy.</p>
5. Jak uzyskam zgodę i uszanuję życzenia osoby dzielącej się swoją historią?	<p>Osoby udostępniające swoje historie mają prawo wiedzieć, w jaki sposób ich opowieści zostaną wykorzystane i co będą zawierać.</p> <p>Sprawdź, co sądzą o wykorzystaniu ich nazwisk i fotografii oraz o sposobie użycia historii. Upewnij się, czy mają one świadomość, że nawet anonimowa opowieść może zostać rozpoznana przez kogoś, kto ich zna. Jeżeli historia się ukaże, a nie była autoryzowana, oznacza to brak szacunku dla zaangażowanej osoby i może doprowadzić do braku zaufania społeczności lokalnej dla twojego projektu/grupy, co ograniczy jej chęć współpracy na przyszłość.</p> <p>Rozwiń lub zmodyfikuj obecny formularz zgody i korzystaj z niego w przypadku każdej osoby, która dzieli się swoją historią. Miej gotowy system sprawdzający to podczas procesu, by zapewnić prawa autorskie do produktu końcowego.</p>
6. Jak przygotować się do zbierania historii?	Najpierw sam napisz swoją historię. To pomaga zrozumieć problemy procesu, jego wartość oraz środki, dzięki którym będziesz lepiej mógł pomóc innym.

kontakt:

Teresa Flower

tel.: 07701094585

e-mail: Teresa.flower2@btinternet.com

11.18. Projektowanie szablonu do zbierania historii

TERESA FLOWER



Wprowadzenie

Dane ewaluacyjne zdobyte poprzez historię lub studium przypadku będą się różniły w zależności od wsparcia, jakie dzielący się doświadczeniem uzyska podczas nagrania. Szablon zawierający wskazówki na temat formy i treści pomoże w procesie ewaluacji:

- tym, którzy chcą się podzielić swoją historią,
- tym, którzy chcą im w tym pomóc,
- projektowi, w którym opowieści mają być wykorzystane jako narzędzie ewaluacji.

Następujące pytania/wskazówki zostały użyte jako pomoc w zbieraniu historii dla Derwent Community Stories Initiative jako część zestawu rozwoju zdolności ewaluacyjnych zastosowanego w okolicy przez University of Derby Community Regeneration Centre (Centrum Rewitalizacji Społeczności Lokalnej Uniwersytetu w Derby).

W projekcie tym zebrano przykłady drogi przebytej przez mieszkańców zaangażowanych w projekty finansowane w ramach programu Derwent New Deal for Communities, określając wpływ ich zaangażowania na:

- nich samych,
- ich rodziny,
- szerszą społeczność.

Ten szablon jest przykładem, jak można zachęcić ludzi do myślenia o ich osobistej drodze rozwoju. Nie jest najistotniejsze, aby odpowiedzieć dokładnie na wszystkie pytania, jako że są to jedynie wskazówki mające pomóc uczestnikom w podzieleniu się tymi doświadczeniami, które w innym wypadku mogliby pominąć.

Przykład, w jaki sposób szablon ten został wykorzystany jako narzędzie ewaluacji w określeniu prawdziwego wpływu pracy nad rozwojem społeczności lokalnej, jest przedstawiony po niniejszym artykule. Prezentuje historię napisaną przez Sally, mieszkankę okolic Derby objętego programem Derwent New Deal for Communities (NDC), która postanowiła pomóc innym członkom społeczności w podzieleniu się doświadczeniami.

Historia Sally jest istotnym dowodem wpływu jej zaangażowania na proces rozwoju społeczności lokalnej, tj. udział w szkoleniach, zdobywanie kwalifikacji, wolontariat i postępy w edukacji i zatrudnieniu, a także dowodem miękkich rezultatów, do których zalicza się zyskanie większej pewności siebie i optymizm odnośnie do przyszłości, które to dowody są często pomijane w przebiegu ewaluacji. Ta historia pokazuje, w jaki sposób można pozyskać takie dowody, aby stały się one jednocześnie cennym pozytywnym doświadczeniem dla wszystkich zaangażowanych osób. Ponadto można je zaprezentować w sposób interesujący i inspirujący zarówno dla fundatorów, jak i członków społeczności lokalnej.



Początki

- Co zachęciło cię, by zaangażować się w społeczność/projekt/organizację/kampanię? (Możesz się podzielić również tym, co się działo z tobą wcześniej lub co było bodźcem do zaangażowania się).
- Jak się zaangażowałeś?

Zaangażowanie w społeczność

- Co robiłeś? (Projekty, grupy, działalność lub kampanie – co, gdzie i jak to robiłeś).
- Czy to, czym się zajmowałeś, zmieniło się od czasu, gdy po raz pierwszy się zaangażowałeś? Jak?
- Co miałeś nadzieję uzyskać dzięki zaangażowaniu?

Wpływ na ciebie, twoją rodzinę i społeczność

- Co twoim zdaniem zyskałeś dzięki swojemu zaangażowaniu?
- Co według ciebie dałeś społeczności lokalnej?
- Czy jest coś, co chciałeś uzyskać lub osiągnąć, ale tego nie osiągnąłeś?
- Co w twoim odczuciu zmieniło się dla ciebie, twojej rodziny i/lub lokalnej społeczności?
- Czego się dotychczas nauczyłeś?

Przyszłość

- Jak wyobrażasz sobie przyszłość?
- Jakie masz nadzieje dotyczące ciebie, twojej rodziny i/lub społeczności lokalnej? (Refleksja nad tym, co dalej).
- Czy chciałbyś jeszcze coś dodać?
- Czy jest coś dotyczącego twojego doświadczenia, projektów lub społeczności, czym się jeszcze nie podzieliłeś, a co chciałbyś dodać?
- Czy masz jakieś przesłanie dla tych, którzy chcieliby się zaangażować w społeczność lokalną?

Więcej informacji o pracy University of Derby Community Regeneration Centre udziela Gersh Subhra pod numerem tel.: 01332 592156 lub e-mailowo: v.subhra@derby.ac.uk.

kontakt:

Teresa Flower

tel.: 07701094585

e-mail: Teresa.flower2@btinternet.com



11.19. Studium przypadku – historia Sally

Początki

Nazywam się Sally Hendley i jestem mężatką z dwojgiem nastoletnich dzieci. Mieszkam w Derby od 46 lat, w dzielnicach Breadsall i Derwent. Pierwszego stycznia 2004 roku stwierdziłam, że całkowicie straciłam swoją tożsamość. Nie jestem pewna, co spowodowało to uczucie, ale zaczęłam kwestionować swoje życie. W ciągu paru następných dni rozważałam przyszłość – czy powinnam kontynuować wszystko bez zmian i zaakceptować to, czy może najwyższy czas na powrót odnaleźć siebie?

Dzięki ulotce Revive Healthy Living Centre Project (projektu Centrum Odnowy Zdrowego Życia) wrzuconej do skrzynki pocztowej kilka dni później dowiedziałam się o organizowanych w okolicy kursach. Jeden dotyczył ćwiczeń gimnastycznych (zdecydowanie nie dla mnie), a drugi zdrowia i rozwoju społeczności lokalnej. Po wielu wahaniach zadzwoniłam. Zaczęłam kurs w kwietniu i okazał się fantastyczny. Raz w tygodniu dzieliłam się swoimi myślami, uczuciami i wiedzą z wypełniającymi pokój ludźmi, którzy szanowali moje poglądy. Otrzymanie tytułu w Open College Network nie było wtedy najistotniejsze, natomiast prawdziwą gratyfikacją były dla mnie kontakty z innymi dorosłymi osobami. Kurs ten podbudował moją pewność siebie, przypomniał, że jestem inteligentna i mogę być pozytywnym wzorem do naśladowania, nie tylko dla mojej rodziny, lecz także dla innych osób w społeczności. Nawiązałam parę kapitalnych przyjaźni i znów stałam się Sally. Zapisałam się na kolejne dwa kursy.

Zaangażowanie w społeczność

Rok później zostałam wolontariuszem w Centrum Odnowy. Pomagałam uczestnikom w projekcie Zdrowe Życie, skierowanym do lekarzy internistów wypisujących skierowania. Jako organizator sieci lokalnej zapewniałam mieszkańcom indywidualne sesje wsparcia oraz rozpoczęłam szkolenie, by zostać kierownikiem. Wspierałam, a następnie wspólnie przygotowywałam kursy z zakresu zdrowia i rozwoju społeczności lokalnej, nie tylko w Derwent, lecz także w całym mieście. Ukończyłam wiele innych kursów i pracowałam przy różnych inicjatywach, zbierając doświadczenia i kwalifikacje.

Kiedy rozważam swoje osiągnięcia, zauważam, że moje zaangażowanie w społeczność lokalną stanowi ważną część doświadczanych przeze mnie zmian. Jestem zaangażowana w wiele inicjatyw w Derwent i widzę bezpośrednio pozytywne zmiany wokół mnie i u mieszkańców. Sądzę teraz, że mogłabym być inspiracją dla innych, że nie ma rzeczy niemożliwych, a szanse na pozytywną zmianę leżą na ulicy. Trudnością jest tylko brak wystarczającej pewności siebie, by uczynić pierwszy krok.

Przyszłość

Naprawdę nie mogę się już doczekać tego, co się wydarzy. Nie twierdzą, że wszyscy są zadowoleni ze zmian mojego autorstwa, a niektórzy może by woleli, gdybym od razu wyrzuciła ulotkę



Centrum Odnowy do śmietnika, ale ja jestem szczęśliwa i to jest najważniejsze. Rozważam nawet powrót na Uniwersytet w Derby, by kontynuować studia na kierunku finansowania odbudowy i rozwoju społeczności lokalnej. Mam nadzieję na stabilną karierę w rozwoju społeczności lokalnej, wierzę, że czas i zaangażowanie poświęcone temu w ciągu ostatnich dwóch lat nie pójdą na marne. Kiedy patrzę wstecz, na styczeń 2004 roku, nie poznaję tamtej Sally. Dzięki szkoleniom, zachętom, a nawet krytyce rozwinęłam się zarówno zawodowo, jak i osobiście. Stałam się osobą, z której mogę być dumna, i nikt mi tego nie może odebrać. Jest to niesamowite uczucie.

Dalsze informacje

Ta i inne historie stanowią fragment wydawnictwa zebranego jako część *Evaluation Capacity Building Package* (Zestaw budowania zdolności ewaluacyjnych) wydanego przez Centrum Rewitalizacji Społeczności Uniwersytetu w Derby.

Jeżeli potrzebujecie więcej informacji na temat tej publikacji lub pracy Centrum Rewitalizacji Społeczności, skontaktujcie się z Gersh Subhra z Centrum Rewitalizacji Społeczności Uniwersytetu w Derby pod numerem tel.: 01332 592156 lub e-mailowo: v.subhra@derby.ac.uk.

kontakt:

Teresa Flower

tel.: 07701094585

e-mail: Teresa.flower2@btinternet.com

Organizacja imprez i aktywności społecznych



Wprowadzenie



Wiele działań społeczności lokalnej jest poświęconych organizacji imprez i innych aktywności mających na celu podniesienie jakości życia mieszkańców okolicy. Współautorzy niniejszego rozdziału przedstawiają pomysły mające na celu wzrost świadomości zagadnień dotyczących środowiska naturalnego, które realizowane są przez wdrażanie nowych projektów, prowadzenie warsztatów i konferencji.

Niektóre z pomysłów wydają się bardziej specyficzne, np. współpraca międzypokoleniowa, ale propozycje z listy działań tych przedsięwzięć można równie dobrze wykorzystać w innych okolicznościach, przy planowaniu warsztatów.

W poradniku umiejętności z 2001 roku znajdują się artykuły dotyczące:

- planowania imprezy sportowej na świeżym powietrzu,
- planowania konferencji/warsztatów,
- podstawowych zasad przy organizacji imprezy,
- kwestii odnoszących się do wystąpień publicznych,
- wspierania zajęć warsztatowych.

12.1.	Pomysły na wprowadzenie korzystnych zmian w otoczeniu.....	430
12.2.	Czystsze, bezpieczniejsze i bardziej przyjazne środowiska– ku bezpieczniejszym społecznościom lokalnym.....	433
12.3.	Studium przypadku – stacja kolejowa w Todmorden	436
12.4.	Planowanie ogrodu lokalnego.....	438
12.5.	Plan działań dla projektu gier i zabaw	442
12.6.	Lista działań przy planowaniu imprez międzypokoleniowych.....	445
12.7.	Role facylitatorów w trakcie warsztatów	448
12.8.	Pomysły zajęć warsztatowych na imprezę międzypokoleniową	450
12.9.	Jak poprowadzić konferencję przyjazną dla środowiska naturalnego	452
12.10.	Uwagi dotyczące organizacji konferencji zachęcającej do dialogu międzywyznaniowego na temat zagadnień środowiska naturalnego	454
12.11.	Studium przypadku – konferencja międzywyznaniowa nt. środowiska naturalnego	456



12.1. Pomysły na wprowadzenie korzystnych zmian w otoczeniu

MELVYN WADDELL

Wprowadzenie

Istnieje pewna liczba projektów, które mogą doprowadzić do zmian w fizycznym otoczeniu terenu i zapewnić wiele możliwości pracy partnerskiej z grupami w środowisku lokalnym, a także włączyć mieszkańców w proces wprowadzania zmian w okolicy. Poniżej podaję kilka pomysłów do przemyślenia. Lista ta naturalnie nie jest pełna.

Projekty ogrodów

Projekty te mogą obejmować ogrody przyrodnicze, przeznaczone dla różnych grup wiekowych, działki, ogrody sensoryczne, ogrody dla społeczności lokalnej i ogrody tematyczne (np. ogrody tropikalne, wiktoriańskie itd.). Wymagania dotyczące miejsca obejmują stopień nasłonecznienia, dostęp do wody, osłonę przed wpływem niekorzystnych czynników atmosferycznych i dobrą glebę. W ogrodach mogą się również znajdować dzieła sztuki. Społeczność lokalna mogłaby się włączyć w zaprojektowanie ogrodu, a także np. w sadzenie roślin. Mogą to być uczniowie miejscowej szkoły lub okoliczni mieszkańcy. Z pomocy firm można skorzystać przy wykonywaniu ciężkich robót związanych z przygotowaniem terenu, aranżacją krajobrazu oraz zabezpieczeniem podłoża terenu.

Utrzymanie ogrodu jest sprawą zasadniczą i powinno być od początku przemyślane. Możliwe rozwiązania to: podjęcie tej kwestii przez lokalne władze/ radę miejską, zatrudnienie ogrodnika przez społeczność lokalną lub zorganizowanie lokalnego klubu ogrodników.

Program sadzenia roślin

W programie sadzenia roślin należy uważnie rozważyć ryzyko wystąpienia aktów wandalizmu. Może to mieć decydujące znaczenie przy wyborze roślin najodpowiedniejszych w danym miejscu. Dla uzyskania natychmiastowego efektu należy rozważyć, czy sadzone będą rośliny cebulkowe, żywopłoty czy drzewa. Zawsze należy wziąć pod uwagę nasadzenia pod kątem różnorodności biologicznej, co przyniesie korzyści rodzimym przedstawicielom dzikich gatunków, np. motyłom i ptakom. Krzewy mogą wzbudzać zainteresowanie przez cały rok, także wybarwieniem liści. Jeśli w sadzenie roślin włącza się miejscową młodzież, znacznie ogranicza to ryzyko aktów wandalizmu. Przygotowanie gruntu i dobra gleba od początku stwarzają najlepsze możliwości dla realizacji programu. Należy pamiętać, że rośliny wymagają dalszej pielęgnacji, a utrzymanie ogrodu jest sprawą kluczową.



Projekty artystyczne

Sztuka może umacniać poczucie tożsamości lokalnej i ją promować, uwzględniając tematykę charakterystyczną dla danego miejsca. Projekty artystyczne można również wykorzystać do przekazów społecznych dla społeczności lokalnej, np. malując murale apelujące o nieśmiecenie. Ryzyko niszczenia gotowej pracy zostanie zmniejszone, jeśli włączymy w nią mieszkańców.

Wiele projektów artystycznych łączy się z zatrudnianiem artystów; miejscowa rada miejska czy instytucje artystyczne powinny umieć pomóc w znalezieniu miejscowego artysty. W celu ograniczenia kosztów można również wziąć pod uwagę wykorzystanie odpadów lub surowców wtórnych w projektach artystycznych. Oto kilka pomysłów:

- Rzeźby – ich tematyka może nawiązywać do tradycji lokalnej społeczności, rzeźby mogą być wykorzystywane podczas zabaw, umieszczone na ścianach, w ogrodach lub jako elementy powitania gości przy wjeździe na lokalny teren.
- Mozaiki – na podłogach, ścianach, w ogrodach i przy wejściach.
- Murale – niekoniecznie muszą być namalowane; mogą być wykonane z płytek ceramicznych lub innych materiałów. Murale mogą się składać z różnych części będących efektem pracy wielu członków społeczności lokalnej.
- Metalowe płoty i ozdobne poręcze/barierki – wszystkie kolorowe elementy ozdobne przymocowane do poręczy/barierek i ławek mogą zostać zaprojektowane przez członków społeczności lokalnej.

Place zabaw

Istnieje wiele dobrych sposobów urządzania placów zabaw. Włącz młodych ludzi w proces projektowania (np. wykonanie modeli, wizyty na terenie budowy, wybór określonego sprzętu), wdrożenia i nadzoru oraz utrzymania już zrealizowanych obiektów. Skonsultuj plan z innymi członkami społeczności lokalnej i starannie rozważ rozmieszczenie sprzętu do zabaw. Weź pod uwagę docelową grupę wiekową, ale uwzględnij też inne, aby uniknąć powstania niesnasek. Postaraj się o sprzęt spełniający specjalne wymagania, przystosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych. Poszukaj sprzętu solidnego, dobrze zaprojektowanego i odpornego na zniszczenia. Sprawy bezpieczeństwa powinny mieć zawsze pierwszorzędne znaczenie.

Obiekty sportowe

Zaangażuj wielu młodych ludzi i przedstawicieli lokalnych klubów sportowych oraz wybierz lokalizacje niezbyt blisko osiedli mieszkaniowych. Pomyśl o miejscach do gry w piłkę, terenach do gier zespołowych, które mogą być wszechstronnie wykorzystane, a także o obręczach do gry w koszykówkę, siatkach do tenisa i innych obiektach i sprzętach, które mogą być wykorzystane przez przedstawicieli obu płci i wszystkich grup wiekowych.

Miejsca do siedzenia



Ustawienie krzeseł lub ławek może w szybkim tempie doprowadzić do powstania miejsca spotkań lokalnej społeczności i zapewnić nadzór nad miejscami gier i zabaw. Miejsce do siedzenia może stać się częścią składową placu do gry lub obiektem artystycznym. Podstawowe znaczenie ma przemyslenie, dla kogo ma być ono przeznaczone. W wielu wypadkach zasadniczą wagę ma użycie materiałów odpornych na uszkodzenia.

kontakt:

Melvyn Waddell, starszy specjalista ds. realizacji projektów

Groundwork NI

63-75 Duncairn Gardens

Belfast

BT15 2GB

tel.: 028 9074 9494

faks: 028 9075 2373

e-mail: melvynwaddell@groundworkni.co.uk

www.groundworkni.org

12.2. Czystsze, bezpieczniejsze i bardziej przyjazne środowiska – ku bezpieczniejszym społecznościom lokalnym

MAGS BRYSON, MARY CLEAR



Wprowadzenie

Niniejszy artykuł dotyczy czystszeo, bezpieczniejszego i bardziej przyjaznego dla środowiska podejścia do problemów przestępczości, zachowań antyspołecznych oraz strachu przed przestępczością w centrach handlowych. Program taki powinien być realizowany przez społeczność lokalną, która zajęłaby się jednocześnie zagadnieniami zachowań antyspołecznych, zaśmiecania, strachu przed przestępczością itd. Nierzadko nie mamy do dyspozycji określonego budżetu ani źródeł finansowania, więc praca z ludźmi jest często jedynym sposobem realizacji projektów, które zdaniem mieszkańców są ważne. Nawet sprząatanie w określonym, choć niewielkim zakresie i projekty związane z sadzeniem roślin mogą zmienić i rzeczywiście zmieniają postrzeganie okolicy przez mieszkańców.

Przyjęliśmy to założenie, aby zaangażować osoby z okolicy do uczestnictwa w programie Czystszy, Bezpieczniejszy i Bardziej Przyjazny Środowisku (Cleener, Safer, Greener). Studium przypadku zaprezentowane poniżej ilustruje, jak program działa w praktyce.

1. Wykorzystanie technologii do angażowania ludzi

Tworzenie partnerstwa

Partnerstwo może być wirtualne dzięki różnym możliwościom porozumiewania się.

Należy wyznaczyć lidera i punkt kontaktowy. Jednej osobie łatwiej jest śledzić postępy/komunikację/finanse.

Komunikacja

Nierozbudowana i częsta. Wyślij zbiorczy e-mail, aby wszyscy partnerzy mieli aktualne informacje; zajmie to kilka minut dziennie lub tygodniowo. Krótka pogodna rozmowa telefoniczna z osobami nieposiadającymi poczty elektronicznej pomoże w przekazaniu im bieżących informacji.

Jasność w przekazywaniu każdemu partnerowi informacji o wkładzie i wynikach (Każdy odnosi korzyści)

By uzyskać maksymalny wkład ze strony partnerów, zapytaj, co spodziewają się uzyskać poprzez uczestnictwo w projekcie. Dotyczy to zarówno partnerów biznesowych, jak i grup ze środowisk lokalnych.

Większość firm z sektora prywatnego wykorzystuje nowe technologie masowego komunikowania się. Wszystkie grupy powinny mieć do nich dostęp. Zapewni to efektywną pracę wszystkim w ramach wirtualnego partnerstwa. Przedstawiciele biznesu niechętnie przychodzą na liczne spotkania.



2. Prośba o wsparcie

Zaproszenie sektora prywatnego do udziału w partnerstwie

Nie należy obawiać się kontaktów z sektorem prywatnym (firmami) – nie zakładajcie, że nie pomogą lub nie chcą pomóc.

Wyszukanie kontaktu lub poproszenie kogoś o kontakt

Większość dużych firm ma pracowników ds. społecznej odpowiedzialności biznesu.

Poszukaj w internecie albo wpisz w wyszukiwarce Google nazwę firmy, aby dowiedzieć się, w jakie projekty lokalne jest ona zaangażowana. W ten sposób uzyskasz także kontakt imienny.

Jasno mów o tym, czego oczekujesz, w jaki sposób można pomóc i dlaczego

Poproś o wiele potrzebnych rzeczy, zamiast ograniczać się do jednej.

Pieniądze

Unikaj proszenia o pieniądze. Zamiast tego zwróć się o wsparcie i możliwość skorzystania z umiejętności pracowników, materiały, sprzęt, nowe kontakty itd.

Bądź uprzejmym i upartym optymistą

Ponawiaj prośby i informuj o działaniach. Niewielkie jednorazowe prośby łatwo wypadają z planów wielkich firm.

- Firma krajowa nigdy nie jest zbyt duża, by nie móc się do niej zwrócić.
- Firmy krajowe lubią wspierać działania lokalne.
- Unikaj obietnic dotyczących pozytywnych relacji w lokalnych/krajowych mediach.
- Przed zakończeniem projektu lub po jego zakończeniu wykorzystuj zdjęcia dotyczące działań lub projektu.
- Wyślij e-mail z podziękowaniem do szefa firmy z podaniem nazwisk osób, z którymi się kontaktowałeś, i opisem ich wkładu do projektu.
- Większość firm sama dostarczy wiele artykułów.
- Rośliny można sadzić wszędzie – i wykorzystać to, by zaangażować partnerów w przyszłości.
- Zwróć się do lokalnego urzędu z prośbą o donice z surowców wtórnych i o kompost.
- Można z powodzeniem zasiać nasiona słonecznika pozyskane ze sklepów zoologicznych.

Zaangażuj szkoły we współpracę w hodowli roślin; większość zachęci dzieci do włączenia się w sadzenie roślin cebulowych.



3. Wsparcie dla Czystszych, Bezpieczniejszych i Bardziej Przyjaznych Środowisku społeczności lokalnych

Bezpieczeństwo społeczności lokalnej i informacje dodatkowe

Każdy samorząd ma personel zajmujący się bezpieczeństwem społeczności lokalnej, który może będzie w stanie pomóc. Można wykorzystać statystyki odnoszące się do przestępczości, aby zachęcić do działania i uzyskać wsparcie.

Strach przed przestępczością

Korzystne zmiany w środowisku naturalnym i utworzenie obszarów czystszych i bardziej przyjaznych środowisku mogą zredukować strach przed przestępczością.

Zaangażowanie społeczności lokalnej i działania typu Czystszy, Bezpieczniejszy, Bardziej Przyjazny Środowisku

Program odnoszący się do środowiska naturalnego pasuje do każdego rodzaju projektu, a sadzenie roślin jest wspaniałym sposobem angażowania ludzi w każdym wieku i posiadających różne umiejętności.

Przydatne strony internetowe:

www.btcommunityconnections.com

www.rhs.org.uk

www.mytholmroydnet.net

www.cleanersaferegreener.gov.uk

www.lovetown.co.uk

kontakt:

Mags Bryson i Mary Clear

tel.: 01422 393182

e-mail: mags.bryson@calderdale.gov.uk, mary.clear@calderdale.gov.uk



12.3. Studium przypadku – stacja kolejowa w Todmorden

MAGS BRYSON, MARY CLEAR

Charakterystyka środowiska

Todmorden jest niewielkim miastem targowym na granicy Yorkshire i Lancashire; ma wiele dolin o stromych zboczach. Płynie przez nie rzeka, przebiega linia kolejowa. Przez miasto przebiega również kanał wodny.

Środowisko miejskie jest zróżnicowane – lądowiska helikopterów na wzgórzach i zniszczone, przylegające do siebie tylnymi ścianami domy w dolinie, meczet i kilka kościołów. Niewykorzystywane młyny i fabryki wznoszą się naprzeciw wzgórz. Przemysł na tak ograniczonym terenie przestał być opłacalny.

Miasto skorzystało z Inicjatywy dla Miast Targowych (Market Town Initiatives, MTI). Odremontowano fasady sklepów, wyczyszczono fundamenty budynków i zbudowano nowe stoiska na rynku.

Poruszane kwestie

Lokalni mieszkańcy przez długi czas podnosili na zebraniach społeczności lokalnej następujące kwestie: 1) strach przed przestępczością i zachowaniami antyspołecznymi młodych ludzi i innych osób; 2) śmiecenie oraz wykonywanie napisów graffiti wokół stacji kolejowej. Dojście do stacji wyglądało wyjątkowo ponuro. Podziemne przejście wykorzystywali narkomani, którzy pili tam alkohol i narkotyzowali się.

Strach był silny. Wyrośnięte krzaki i zalegające śmieci sprawiały, że przejście było niebezpieczne, a wyrzucanie śmieci w miejscach niedozwolonych stało się jednym z głównych problemów. Stan środowiska naturalnego odgrywa poważną rolę w poziomie odczuwania strachu przed przestępczością i w jej odbiorze. Nawet sprzątanie na niewielkim terenie czy projekty związane z sadzeniem roślin mogą zmienić i rzeczywiście zmieniają postrzeganie okolicy.

Działania, jakie podjęliśmy

Partnerstwo, które objęło władze, organizacje pozarządowe i przedstawicieli sektora prywatnego (o zasięgu lokalnym i krajowym), powstało, aby wprowadzić korzystne zmiany w otoczeniu i razem działać nad ograniczeniem obaw przed przestępczością. Już na początku projektu członkowie partnerstwa zgodzili się, iż czystsza i bardziej przyjazna środowisku okolica sprawia, że ludzie czują się bezpieczniej, oraz kształtuje w nich przekonanie, że są właścicielami tego terenu.

Stacja kolejowa jest bramą wjazdową do miasta; przesądza o pierwszym wrażeniu, jakie odnoszą mieszkańcy i goście.

Firmy związane z koleją skupiają się na zapewnieniu przewozów i obsłudze sieci kolejowej, a nie na otoczeniu stacji. Temu właśnie na początek zdecydowano się poświęcić uwagę w powstałym partnerstwie.



Na parkingu przy stacji kolejowej zorganizowana została gala mająca na celu poinformowanie ludzi o inicjatywie, zebranie ich opinii i włączenie ich w sprzątnięcie terenu oraz sadzenie roślin w doniczkach, skrzynkach, na rabatach i poboczach.

Czego się nauczyliśmy

- Za wszelką cenę należy zachować optymistyczne podejście typu „można to zrobić”, bez względu na zaistniałe trudności.
- Partnerstwa są niezbędne dla maksymalizacji zasobów.
- Nie należy się obawiać zwracania się do sektora prywatnego o wsparcie; należy jasno przedstawiać swoje prośby.
- Mieszkańcy zdobyli doświadczenie i uświadomili sobie, jakie są możliwości i ograniczenia innych organizacji.
- Poczta elektroniczna jest efektywnym narzędziem komunikacji w pozyskaniu sektora prywatnego.
- Wszyscy zrozumieli, jaką moc oddziaływania mają kwiaty!

kontakt:

Mags Bryson i Mary Clear

tel.: 01422 393182

e-mail: mags.bryson@calderdale.gov.uk, mary.clear@calderdale.gov.uk

12.4. Planowanie ogrodu lokalnego

SUE DAVISON



Wprowadzenie

Niniejszy artykuł przedstawia zarys działań, które może podjąć grupa podczas planowania projektu dotyczącego ogrodu lokalnego. Powstał on na podstawie projektu, w który byliśmy zaangażowani.

Celem naszego projektu ogrodniczego było:

- Stworzenie lokalnego miejsca wypoczynku na świeżym powietrzu, dostępnego dla wszystkich, o każdej porze.
- Włączenie lokalnej społeczności do przygotowania tego miejsca.
- Zwiększenie liczby odwiedzających ogród poprzez:
 - zapewnienie terenu, w którego projektowanie i utrzymanie społeczność lokalna mogłaby się zaangażować, przez co zwiększyłoby się jej zainteresowanie światem przyrody, a także zaoferowanie tej możliwości osobom niepełnosprawnym oraz mieszkańcom nieposiadającym własnego ogródka,
 - prowadzenie kursu szkoleniowego dla dzieci z miejscowej szkoły i ich rodzin,
 - zorganizowanie *garden party* dla całej społeczności lokalnej.
- Wprowadzenie trwałych zmian w lokalnym środowisku naturalnym przez zaaranżowanie grządek, przygotowanie kwietników, tablic informacyjnych i ławek. Wspomniane zmiany przyczynią się także do wzbogacenia biologicznej różnorodności ogrodu.

1. Planowanie około 6 miesięcy wcześniej

- Rozpoznajcie potrzebę realizacji projektu Ogród Lokalny poprzez zebranie informacji od mieszkańców.
- Pytajcie różne osoby: dorosłych, dzieci, przedstawicieli organizacji społecznych, lokalnego biznesu, szkół i grup religijnych. Jeśli możecie, sprowadźcie specjalistów, aby pomogli w tworzeniu pomysłów i projektowaniu. Być może trzeba będzie zorganizować kilka sesji, aby zgromadzić pomysły wszystkich.
- Utwórzcie podgrupę. Skontaktujcie się z architektem krajobrazu (np. z Groundwork Trust lub innej firmy działającej w społeczności lokalnej), który będzie pracował z grupą i przedstawi pomysły grupy w formie projektu. Te projekty mogą zostać zaprezentowane publicznie w lokalnym centrum, biurze zajmującym się sprawami mieszkaniowymi, lokalnym biuletynie środowiska, w sklepach czy na tablicach ogłoszeniowych społeczności. W celu umożliwienia wniesienia uwag należy podać szczegóły dotyczące okresu trwania konsultacji i dane kontaktowe.



- Sfinalizujcie i uzgodnijcie projekt.
- Zorganizujcie lokalnych przedstawicieli chętnych do pracy jako wolontariusze i uzyskajcie zobowiązanie miejscowych władz do udzielenia pomocy przy realizacji projektu.
- Odpowiednio wcześniej zdecydуйте, czy przewidziany ogród ma być również dostępny dla określonych grup osób. Jeśli chcecie uwzględnić dzieci i młodzież pozostającą bez opieki lub wymagającą opieki dorosłych, potrzebne będą procedury ochrony dzieci (Child Protection Policy). Być może wasza grupa już je stosuje, ponieważ często wymagają tego organizacje finansujące. Jeśli tak nie jest, zwróćcie się do lokalnych organizacji pomocowych, takich jak organizacje wspierające sektor pozarządowy. Być może zaistnieje potrzeba zapewnienia członkom komitetu zarządzającego, wolontariuszom i innym pracownikom szkolenia w zakresie ochrony dzieci. Porozmawiajcie o możliwościach szkolenia z którąś z organizacji sektora pozarządowego lub instytucji pomocy dzieciom.
- Grupa musi się skontaktować z firmą ubezpieczeniową, która będzie wymagała streszczenia projektu. Rezultatem może być wzrost składki na ubezpieczenie.
- Dokonajcie kalkulacji kosztów i zacznijcie składać podania o przyznanie funduszy. Pamiętajcie o uwzględnieniu w kosztach wynagrodzenia architekta krajobrazu. Organizacja infrastrukturalna sektora pozarządowego lub lokalna grupa doradztwa finansowego mogą pomóc w zorientowaniu się, do kogo złożyć aplikację i czy konieczne będzie wypełnienie formularza lub wysłanie listu. Być może wraz z aplikacją trzeba będzie wysłać streszczenie planu. Na uzyskanie funduszy przeznaczcie przynajmniej sześć miesięcy.

2. Poszukiwanie pracowników – około 8 tygodni wcześniej

- Czy posiadacie środki na zatrudnienie pracowników? Stosujcie się do własnych procedur rekrutacji i doboru pracowników. Jeśli ich nie macie, zwróćcie się do lokalnej organizacji sektora pozarządowego o przykładowy dokument lub ściągajcie odpowiedni plik ze strony www.pers.org.uk.
- Przed rozpoczęciem projektu grupa zarządzająca musi sprawdzić dane wszystkich pracowników w kartotece kryminalnej. Jeśli projekt obejmuje pozostawione bez opieki dzieci, dobrą praktyką jest sprawdzanie również danych wolontariuszy. Nie należy polegać na informacjach z kartoteki kryminalnej uzyskanych przez inne organizacje. Dowiedzcie się, gdzie na miejscu można sprawdzić dane. Przeznaczcie 6–8 tygodni na sprawdzenie danych, by zabezpieczyć projekt od tej strony.

3. Przed rozpoczęciem projektu – około 4 tygodnie wcześniej

- Dokonajcie oceny ryzyka miejsca, gdzie projekt będzie realizowany, i zajmijcie się wszelkimi pojawiającymi się kwestiami w tym względzie.



- Sprawdźcie, czy projekt został ubezpieczony.
- Przygotujcie formularze wyrażenia zgody przez rodziców pozostawiających dzieci pod waszą opieką. Jeśli rodzice/opiekunowie pozostawiają dzieci, które będą uczestniczyły w projekcie, ważne jest, abyście posiadali szczegółowe dane kontaktowe w razie nagłych wypadków oraz informacje o pierwszej pomocy.
- Pomyślcie o wysłaniu w tym samym czasie zeskanowanych formularzy wyrażenia zgody na opiekę nad dziećmi pozostającymi pod waszą opieką, jest to wizualna dokumentacja działań.
- Przygotujcie prosty formularz ewaluacji lub wizualną formę odnotowywania reakcji ludzi.
- Nagłaśnijcie projekt w okolicy. Zaczniście na kilka tygodni przed wystartowaniem projektu; powtórzcie promocję na dwa tygodnie przed dniem jego rozpoczęcia.
- Pomyślcie o zadbaniu o ogród. Spiszcie umowę o usługi z grupą miejscowych wolontariuszy, grupą młodzieży, grupą wyznaniową lub miejscowymi władzami w celu zapewnienia utrzymania właściwego stanu ogrodu. Zorganizujcie dni pielienia chwastów dla wolontariuszy!
- Nagłaśnijcie dzień otwarcia/ wydarzenie, aby świętować sukces projektu.

4. Dzień pierwszy i kolejne

- Dokonajcie ponownej oceny ryzyka odnośnie do terenu.
- Weźcie listę wolontariuszy.
- Sprawdźcie, czy posiadacie formularz zgody rodziców dla każdego pozostającego bez opieki dziecka.
- Upewnijcie się, czy w zasięgu ręki znajduje się odpowiednia ilość wody i soków.

5. Monitoring i ewaluacja

- Upewnijcie się, czy zostało zrobionych dużo zdjęć.
- Zadzwońcie do miejscowej gazety i postarajcie się o nagłośnienie partnerstwa.
- Poproście o ustną informację zwrotną podczas realizacji projektu. Dowiedźcie się, co było popularne, zabawne, a co nudne.



- Na zakończenie projektu rozdajcie formularze ewaluacji lub zachęćcie ludzi do zilustrowania swoich przemyśleń.
- Jeśli projekt był finansowany, upewnijcie się, czy zostały wypełnione odpowiednie formularze dotyczące monitoringu i ewaluacji i czy dostarczono faktury i paragony. Pamiętajcie o skopiowaniu wszystkich dokumentów przed ich wystaniem.
- Zatrzymajcie formularze ewaluacji – będą pomocne w planowaniu kolejnych działań.

kontakt:

Sue Davison

e-mail: susan.davison@darlington.gov.uk

12.5. Plan działań dla projektu gier i zabaw

SUE DAVISON



Poniżej przedstawiamy listę działań, którą opracowaliśmy, aby pomóc grupie lokalnej w przygotowaniu nowej gry/zabawy.

Planowanie około 6 miesięcy wcześniej

- Określcie potrzebę zorganizowania projektu gry/zabawy, zbierając opinie.
- Odpowiednio wcześnie zdecydуйте, jaka grupa wiekowa jest brana pod uwagę. Różne przepisy odnoszą się do różnych grup wiekowych.
- Sprawdźcie, jakie są wskaźniki OFSTED¹, skorzystajcie z ich strony internetowej lub innych serwisów dostarczających informacji na temat dzieci i młodzieży.
- Określcie współczynnik liczby potrzebnych dorosłych dla przewidywanej liczby dzieci.
- Porozmawiajcie ze specjalistami we władzach lokalnych, aby mieć jasność co do tego, które przepisy odnoszą się do waszego projektu.
- Utwórzcie podgrupy; jeśli możecie, zaangażujcie specjalistów. Pamiętajcie o włączeniu dzieci/młodzieży w realizację projektu. Dowiedzcie się, co dzieci/młodzież chcą uzyskać, jakie są ich oczekiwania i jak mogą być włączone w konstruowanie projektu.
- Grupa musi skontaktować się z firmą ubezpieczeniową, która będzie wymagała zarysu projektu. Rezultatem może być wzrost planowanej składki na ubezpieczenie.
- Określcie ilość funduszy, których będziecie potrzebować, i zacznijcie składać podania o przyznanie środków finansowych. Przeznaczcie przynajmniej sześć miesięcy na uzyskanie funduszy.
- Sprawdźcie, czy organizacje w ramach partnerstwa grupy/ społeczności lokalnej, które będą zarządzać projektem, mają procedury ochrony dzieci.
- Sprawdźcie, czy komitet zarządzający przeszedł szkolenie w zakresie ochrony dzieci. Teraz jest czas na zorganizowanie takiego szkolenia. Porozmawiajcie z przedstawicielami organizacji sektora pozarządowego i organizacjami pomocy dzieciom o możliwości jego zorganizowania.

1 Brytyjska organizacja zajmująca się sprawami opieki nad dziećmi i młodzieżą (przyp. tłum.).



- Czy macie do dyspozycji osobę udzielającą pierwszej pomocy? Pora pomyśleć o przeszkoleniu kogoś. Skontaktujcie się z organizacjami sektora pozarządowego, Czerwonym Krzyżem czy instytucjami kształcenia dorosłych.

Okolo 8 tygodni wcześniej

- Czy posiadacie środki na zatrudnienie pracowników? Upewnijcie się, że grupa stosuje własne procedury rekrutacji i doboru pracowników.
- Przed rozpoczęciem projektu grupa zarządzająca musi sprawdzić dane wszystkich pracowników w kartotece kryminalnej. Nie należy polegać na informacjach z kartoteki kryminalnej uzyskanych przez inne organizacje. Przeznaczcie 6–8 tygodni na sprawdzenie danych, by zabezpieczyć się od tej strony.

Okolo 4 tygodni wcześniej

- Dokonajcie oceny ryzyka miejsca, gdzie realizowany będzie projekt. Zajmijcie się wszelkimi związanymi z tym kwestiami. Sprawdźcie, czy zakres polisy ubezpieczeniowej grupy obejmuje projekt.
- Przygotujcie do zgłoszenia formularze wyrażenia zgody przez rodziców pozostawiających dzieci pod waszą opieką. Jeśli rodzice/opiekunowie pozostawiają dzieci, które będą uczestniczyły w projekcie, ważne jest, abyście posiadali ich szczegółowe dane kontaktowe w razie nagłych wypadków oraz informacje o udzielaniu pierwszej pomocy.
- Pomyślcie o wysłaniu w tym samym czasie zeskanowanych formularzy zgody do dokumentacji działań.
- Przygotujcie listę uczestników.
- Przygotujcie prosty formularz ewaluacji.
- Nagłaśniajcie projekt w okolicy. Zaczniście 2–4 tygodnie przed jego rozpoczęciem.
- Wpiszcie dzieci na listę przed pierwszym dniem funkcjonowania projektu, gdy istnieje taka możliwość (uzyskanie formularza ze zgodą rodziców). Dzięki temu zamieszanie będzie mniejsze niż w przypadku pozostawienia wszystkiego do pierwszego dnia.
- Sprawdźcie po raz ostatni, czy macie wystarczającą liczbę pracowników i wolontariuszy.



Dzień pierwszy i kolejne:

- Dokonajcie ponownej oceny ryzyka odnośnie do terenu.
- Weźcie listę uczestników.
- Sprawdźcie, czy posiadacie formularz zgody rodziców dla każdego obecnego dziecka.
- Upewnijcie się, czy w zasięgu ręki znajduje się odpowiednia ilość wody i soków.

Monitoring i ewaluacja:

- Upewnijcie się, że zostały zrobione zdjęcia.
- Zadzwońcie do miejscowej gazety i postarajcie się o nagłośnienie działań grupy.
- Poproście o ustną informację zwrotną podczas realizacji projektu. Dowiedzcie się, co było popularne, zabawne, a co nudne.
- Na zakończenie projektu rozdajcie formularze ewaluacji.
- Jeśli projekt był finansowany, upewnijcie się, czy zostały wypełnione odpowiednie formularze dotyczące monitoringu i ewaluacji i czy dostarczono faktury i paragony. Pamiętajcie o skopiowaniu wszystkich dokumentów przed ich wysłaniem.
- Zatrzymajcie formularze ewaluacji – będą pomocne w planowaniu kolejnych działań.

kontakt:

Sue Davison

e-mail: susan.davison@darlington.gov.uk

12.6. Lista działań przy planowaniu imprez międzypokoleniowych

MORVYN SANDERSON, ROSI THORNTON, GARY ARNOLD



Wprowadzenie

W 2006 roku zaczęła się regularnie spotykać grupa młodych i starszych osób w celu przedyskutowania, co mogą zrobić, aby przyczynić się do lepszego wzajemnego zrozumienia i bliższej współpracy międzypokoleniowej. Międzypokoleniowa grupa ds. projektu (The Intergen Project Group), znana w środowisku lokalnym, współpracowała z producentem filmów ze społeczności lokalnej i pracownikami różnych wydziałów rady miejskiej przy przygotowaniu płyty DVD i zbioru zasobów lokalnych. Zbiór ten zawiera spis czynności przy organizowaniu imprez, który streściliśmy poniżej.

Zaplanowanie listy działań przed imprezą

1. Czy potrzebujecie funduszy, aby przeprowadzić imprezę, czy też możecie to zrobić w ramach posiadanych zasobów? Jeśli musicie wystąpić o przyznanie funduszy, możecie skorzystać z doradztwa dla organizacji sektora pozarządowego, miejscowych zespołów doradztwa finansowego czy pomocy pracowników lokalnego urzędu.
2. Zaplanujcie jako grupa, kto będzie prowadził imprezę i kto będzie się zajmował poszczególnymi sprawami:
 - Jedna osoba wystąpi w roli MC – mistrza ceremonii w trakcie imprezy, osoby przedstawiającej i przewodniczącej.
 - Facylitatorzy poprowadzą warsztaty. Zdecydujcie o kolejności przebiegu imprezy i układzie programu.
 - Podejmijcie decyzję dotyczącą wyboru zabaw dla przełamania lodów na zajęcia warsztatowe. Zróbcie próbę!
3. Wybierzcie i zarezerwujcie termin oraz miejsce, uwzględnijcie potrzebną ilość czasu: Czy miejsce jest wystarczająco duże, aby pomieścić spodziewaną liczbę osób? Czy wyposażone jest ono we wszelki sprzęt, którego możecie potrzebować? Czy ustalona data, ilość czasu i miejsce są odpowiednie/dostępne dla osób, które poprosiliście o przybycie?
4. Napoje:

Czy zamierzacie zapewnić napoje? Czy jest wyposażenie do przygotowania napojów na miejscu? Czy trzeba zorganizować osobę do przygotowania napojów?
5. Ogłoszenia:
 - Ogłoszenia w prasie/ przez lokalne biuletyny/ informacje ustne / ulotki / plakaty.
 - Czy trzeba dawać ogłoszenie, jeśli będziecie prowadzić spotkanie z jakąś istniejącą grupą?



6. Ocena ryzyka:
Przeprowadźcie ją przed imprezą i dokonajcie jej przeglądu ponownie tuż przed rozpoczęciem imprezy. Sprawdźcie, czy są odpowiednie ubezpieczenia – wasze, miejsca i uczestniczących grup.
7. Wydrukujcie wszelkie materiały, których możecie potrzebować, np. formularze listy obecności, ewaluacji oraz programy.

Podczas imprezy

1. Zapewnijcie tablice i mnóstwo długopisów!
2. Przyjedźcie odpowiednio wcześniej, aby sprawdzić, czy wszystko zostało przygotowane i czy działa sprzęt; może szybka próba?
3. Poproście uczestników o uzupełnienie listy obecności.
4. Poproście uczestników o uzupełnienie formularza ewaluacji lub przeprowadźcie dyskusję ze wszystkimi uczestnikami o tym, jak przebiegło spotkanie. Możecie pomyśleć, jakie pytania moglibyście zadać uczestnikom, aby zachęcić ich do dyskusji. Na przykład: Czy odpowiadał wam wybór miejsca? Czy ta impreza była potrzebna? Itd.
5. Rozdawajcie certyfikaty uczestnikom, którzy przybyli na imprezę.

Po imprezie

1. Opiszcie waszą imprezę w lokalnych biuletynach, prasie itp. Niech wszyscy wiedzą, że zakończyła się sukcesem i była zabawna.
2. Przyjrzyjcie się ocenie imprezy sporządzonej przez uczestników i waszej – organizatorów; co zrobilibyście inaczej następnym razem lub na podobnej imprezie?
3. Roześlijcie certyfikaty do uczestników, jeśli nie wręczyliście ich pod koniec imprezy.
4. Dalej rozwijajcie pomysły związane z projektem.

Użyteczne strony internetowe:

www.centreforip.org.uk

Strona internetowa Centrum Praktyk Międzypokoleniowych.

www.ithaca.org.uk

Organizacja działa na południu Anglii. Na stronie znajdują się informacje o projektach międzypokoleniowych, nad którymi pracuje.



www.creative-partnerships.com

Informacje o projekcie z Wolverhampton prowadzonym w związku z Dniem Weterana, obejmującym program dla szkół i mieszkań chronionych.

www.sixtyplus.org.uk

Strony internetowa zamieszczająca przykłady projektów międzypokoleniowych 60+ z dziedziny czytelnictwa, szkoleń z obsługi komputera/ wykorzystania internetu i pomocy w zakresie języka angielskiego.

www.ageconcernkingston.org

Informacje o projektach międzypokoleniowych Troska o Wiek w Kingston Upon Thames, takich jak: mentorzy samokształcenia, projekty realizowane w szkołach, projekty artystyczne, fora dyskusyjne itd.

www.eurolinkage.org

Użyteczna broszura Troska o Wiek dotycząca pracy międzypokoleniowej.

www.btbetterworld.com

Informacje o projekcie realizowanym we współpracy uczelni wyższej z Programem Mieszkań Chronionych.

www.risephoenix.org

Informacja o międzypokoleniowym projekcie „Mozaika” realizowanym w Londynie.

www.historytalk.org/

Roczny raport za 2003 rok Grupy Historycznej Społeczności Kensington i Chelsea; patrz s. 6 – projekt międzypokoleniowy.

www.wlct.org/

Niektóre przykłady pracy międzypokoleniowej, w które była zaangażowana Grupa Teatralna Wigan Pier.

kontakt:

Zespół Międzypokoleniowy Darlington

Morvyn Sanderson

tel.: 01325 388457,

e-mail: morvyn.sanderson@darlington.gov.uk

Rosi Thornton

tel.: 01325 388527,

e-mail: rosi.thornton@darlington.gov.uk

Gary Arnold

tel.: 01325 346452,

e-mail: gary.arnold@darlington.gov.uk

e-mail: intergenerationalproject@darlington.gov.uk

www.darlington.gov.uk/intergen

Connecting with Communities Team

13 Horsemarket, Darlington, DL1 5PW



12.7. Role facylitatorów w trakcie warsztatów

ZESPÓŁ DARLINGTON INTERGEN

Niniejsza lista działań sporządzona została jako część projektu międzypokoleniowego w Darlington. Rozdano ją facylitatorom, którzy mieli prowadzić warsztaty w ramach organizowanych przez siebie imprez.

1. Poinformuj, czego dokładnie oczekuje się od każdej grupy

W jasny i prosty sposób wyjaśnij, na czym polega zadanie. Rozdaj materiały z posiadanych zasobów, które będą pomocne w przedyskutowaniu przykładów. Dostarcz kartki papieru, fiszki do zapisywania opinii, kolorowe markery i duże arkusze papieru do sporządzania notatek.

2. Jasno odpowiadaj na pytania, które zostaną zadane

Staraj się upewnić, czy wszyscy wiedzą, czego się od nich oczekuje. Odpowiedz na wszelkie zadane pytania.

3. Wspomagaj osoby, kiedy włączają się do dyskusji

Zachęcaj całą grupę do włączenia się do dyskusji i wspomagaj wypowiedzi osób nieśmiałych, dziękując im za komentarz i zapisanie uwag.

4. Wspomagaj dyskusję, gdy zaczyna słabnąć

Przysłuchuj się dyskusji i w razie konieczności podsuń pewne sugestie, ale pozwól na swobodny przepływ pomysłów i komentarzy w grupie. Ludzie potrzebują czasu, aby przedstawić przemyślenia zainspirowane wypowiedziami innych.

5. Zapisz wszystkie pomysły, które pojawiły się w trakcie rozmowy

Zapisz różne kwestie na dużych arkuszach papieru, uwzględniając wszelkie pomysły i sugestie wniesione przez grupę.

6. Każda grupa powinna mieć przynajmniej jedną osobę wspomagającą

O ile to możliwe, staraj się zaangażować jedną osobę starszą i jedną młodszą. To ważne, aby młodszy i starsi lubili pracować razem i inspirowali się wzajemnie swoimi pomysłami i sposobem myślenia, bez względu na to, jak dalece mogą się one różnić.

7. Facylitatorzy powinni wyjaśnić sposób postępowania, ale nie powinni przejmować kierownictwa w trakcie spotkania

Przedstaw w zarysie cel spotkania i zasugeruj kluczowe słowa. Działaj zachęcająco, jeśli grupa utknie w jakimś punkcie.

kontakt:

Zespół Międzypokoleniowy Darlington

Morvyn Sanderson

tel.: 01325 388457,

e-mail: morvyn.sanderson@darlington.gov.uk

Rosi Thornton

tel.: 01325 388527,

e-mail: rosi.thornton@darlington.gov.uk

Gary Arnold

tel.: 01325 346452,

e-mail: gary.arnold@darlington.gov.uk

e-mail: intergenerationalproject@darlington.gov.uk

www.darlington.gov.uk/intergen

13 Horsemarket, Darlington, DL1 5PW





12.8. Pomysły zajęć warsztatowych na imprezę międzypokoleniową

ZESPÓŁ DARLINGTON INTERGEN

1. Przedyskutowanie różnych opinii

Poproś każdą grupę, aby podzieliła się na dwie podgrupy, i przeznacz pięć minut na to, by zapoznały się z opinią, którą otrzymały. Każda strona otrzymuje opinię przeciwstawną opinii drugiej strony, np.:

„Wszyscy młodzi ludzie nie mają szacunku”

„Starsi zbyt szybko dokonują ocen”

lub

„Wszyscy młodzi ludzie są agresywni i ordynarni”

„Starsi żyją przeszłością i nie starają się nadażyć za teraźniejszością”

Każda ze stron przekonuje drugą do swego punktu widzenia, nawet jeśli nie zgadza się z podaną opinią. Informacja zwrotna dla całej grupy: jak czuliście się, uzasadniając podane opinie – czy było to trudne?

2. Różne pokolenia, wspólne zagadnienia

Poproś każdą grupę, aby szybko przygotowała listę zagadnień wspólną dla osób młodszych i starszych, tj.: bezpieczeństwo, brak szacunku ze strony społeczeństwa, problemy z transportem, sprawy finansowe, niewielki odzew na potrzeby itd.

Następnie należy przedyskutować kwestię: „Co omawiane zagadnienia mówią o różnicach pomiędzy młodszymi i starszymi osobami?”. Zapiszcie spostrzeżenia na tablicy i przekażcie informację zwrotną całej grupie.

3. Nagłówki z gazet

Wykorzystaj nagłówki z gazet – przyjrzyj się, w jaki sposób osoby starsze i młodsze zostały sportretowane w prasie i w jaki sposób oddziałuje to na społeczność lokalną. Sporządź notatkę na tablicę i przekaż informację zwrotną na ten temat całej grupie.

4. Ćwiczenie ze sznurkiem do bielizny

Potrzebne zasoby:

- wycięte rysunki ubrań,
- sznurek,
- klamerki,
- długopisy,
- masa do przyklejania/ taśma.



Następnym etapem jest poproszenie członków grupy o dokonanie zapisów na poszczególnych ubraniach i przypięcie ich na sznurze do bielizny. Każda osoba powinna zapisać na ubraniu wybrane zdarzenie/datę, które są dla niej ważne. Mogą to być na przykład narodziny pierwszego dziecka albo zdanie egzaminu na prawo jazdy.

Po zakończeniu wykonywania tej czynności przez grupę każdy członek grupy powinien powiedzieć innym, dlaczego zapisane zdarzenie/data jest ważna w jego życiu.

5. Zabawa z imionami

Członkowie grupy zostają poproszeni o wypowiedzenie swojego imienia, a następnie wykonanie jakiegoś działania – wyrażonego ruchem lub dźwiękiem. Pozwoli to na zapamiętanie imion innych członków grupy, przełamanie barier i rozwinięcie relacji wewnątrz grupy.

Następnie członkowie grupy poproszeni są o przedstawienie osoby po ich lewej stronie, osobie ze strony prawej i wykonanie konkretnego działania. Np.: „Cześć Mike, to jest Gary”; następnie należy wykonać przed grupą działanie każdej z tych osób.

6. Kim jestem?

W trakcie tego ćwiczenia karteczki samoprzylepne z imionami i nazwiskami sławnych ludzi przyklepane są poszczególnym osobom na plecach. Członkowie grupy są następnie proszeni o chodzenie po sali i zadawanie innym osobom pytań, aby dowiedzieć się, kim są.

Wolno zadawać tylko takie pytania, na które można odpowiedzieć „tak” lub „nie”.

Pierwsza osoba, która odgadnie, kim jest, zostaje zwycięzcą; musi ona jednak poczekać, aż ostatnia osoba odkryje, kim jest.

kontakt:

Zespół Międzypokoleniowy Darlington

Morvyn Sanderson

tel.: 01325 388457,

e-mail: morvyn.sanderson@darlington.gov.uk

Rosi Thornton

tel.: 01325 388527,

e-mail: rosi.thornton@darlington.gov.uk

Gary Arnold

tel.: 01325 346452,

e-mail: gary.arnold@darlington.gov.uk

e-mail: intergenerationalproject@darlington.gov.uk

www.darlington.gov.uk/intergen

13 Horsemarket, Darlington, DL1 5PW

12.9. Jak poprowadzić konferencję przyjazną dla środowiska naturalnego

JULIE MALDOOM



Wstęp

W grudniu 2006 roku Sieć Rozwoju Ekologicznego w Cardiff zorganizowała konferencję „Twarze, miejsca i przestrzeń” (Faces, Places and Spaces) dla organizatorów społeczności lokalnej z Cardiff. Staraliśmy się, aby impreza była w miarę możliwości jak najbardziej proekologiczna. Poniżej przedstawiamy nasze uwagi i sugestie, które mogą pomóc w tym, aby wasza konferencja była przyjazna dla środowiska.

W miejscu organizowania konferencji zapytajcie, czy wykorzystywana energia elektryczna jest pozyskiwana w sposób przyjazny dla środowiska. Jeśli nie, zachęcajcie do zmiany tego [zob. www.greenelectricity.org].

Przeprowadźcie konkurs „Podróż ekologiczna” na najbardziej niezwykły sposób ekologicznego podróżowania do miejsca konferencji. Po przyjeździe tabela z kolumnami: „autobus”, „pociąg”, „pieszo”, „rower”, „samochód” itd. pozwoli uczestnikom wskazać, przez zaznaczenie kolorową kropką, w jaki sposób przybyli na konferencję. Zamieszczona obok kolejna tabela z nagłówkiem „Powiedz nam, jak tu dzisiaj dotarłeś” będzie zaproszeniem dla uczestników, aby przedstawili swoje relacje z podróży przy użyciu samoprzylepnych karteczek. „Zielone” nagrody (np. talony na produkty uczciwego handlu czy materiały z odzysku do celów artystycznych) wręczane są na końcowej, plenarnej sesji konferencji.

Wraz z informacją na temat konferencji wysłaną wcześniej podajcie szczegółowe dane dotyczące połączeń transportu publicznego do miejsca, w którym odbywa się konferencja.

Wykorzystujcie papier w 100% pozyskany z makulatury. Plakaty i ulotki nie powinny być foliowane. Powinny zostać wydrukowane z użyciem tuszu na bazie oleju roślinnego. Korzystajcie z lokalnych dostawców i drukarni zawsze, gdy tylko jest to możliwe.

Zamiast drukować wszystkie materiały, udostępnijcie informacje drogą elektroniczną przez zamieszczenie ich na waszej stronie internetowej, z której mogą zostać łatwo ściągnięte przez poszczególne osoby. Link do tych informacji powinien być wyraźnie wydrukowany na zestawie informacyjnym dla delegatów.

Zamiast stosować wszechobecne tekturowe teczki na materiały dla uczestników, bądźcie kreatywni i wykorzystujcie torby zrobione z przetworzonych gazet, wykonane na przykład przez organizację charytatywną pracującą na rzecz dzieci ulicy z Indii (www.theindiashop.co.uk), a dystrybuowane przez firmę New Overseas Traders (01672 851 166). Torby są piękne, można z nich wielokrotnie korzystać i zawierają pewne przesłanie.

Rozdajcie uczestnikom długopisy wykonane z papieru z odzysku (można je pozyskać od dużych organizacji charytatywnych, takich jak The Big Lottery, lub z miejscowych firm zajmujących się przetwarzaniem odpadów).

Poinstruuje właścicieli stoisk, aby nie dostarczali żadnych plastikowych toreb ani długopisów.

Jeśli uznacie to za właściwe, zaproście instytucję dobroczynną lub organizację zajmującą się ochroną środowiska i budownictwem przyjaznym dla środowiska, aby otworzyła własne stoisko podczas konferencji.



Udzielcie liderom warsztatów wskazówek, w jaki sposób można postępować proekologicznie – np. przez drukowanie dwustronne czy wykorzystanie papieru z odzysku do przygotowania materiałów dla uczestników.

Upewnijcie się, że w miejscu konferencji znajdują się dobrze oznakowane i umieszczone w widocznych miejscach punkty odbioru zużytego papieru.

Wykorzystujcie porcelanę i sztućce wielokrotnego użytku, kiedy tylko jest to możliwe.

Herbata, kawa i cukier powinny być w całości produktami uczciwego handlu. Soki i herbatniki mogą być również takimi produktami (choć może okazać się to drogie). Mleko powinno być organiczne i pochodzić z lokalnej mleczarni.

Zamiast wody butelkowanej zapewnijcie wodę przefiltrowaną.

Skorzystajcie z lokalnych firm cateringowych, które używają miejscowych, najlepiej organicznych produktów. Niektóre organizacje charytatywne mają sekcje cateringowe – sprawdźcie wśród miejscowych organizacji charytatywnych!

Dołączcie listę „zielonych” dostawców, z których usług skorzystaliście, aby zachęcić delegatów do działań przyjaznych dla środowiska podczas organizowanych przez nich imprez.

Działania przyjazne środowisku wymagają czasu i rozważnego przemyślenia (np. pozyskanie pojemników na odpady). Gdy raz się je zastosuje, łatwiej to zrobić ponownie. Dodatkowe koszty wprawdzie się pojawiają, ale pominąwszy soki i herbatniki, nie są przesadnie duże. Można także poczynić pewne oszczędności, np. poprzez skorzystanie z wody przefiltrowanej zamiast wody w butelkach i zużycie mniejszej ilości papieru. Chodzi o wyważenie różnych potrzeb, próbę osiągnięcia tego, co najlepsze, i w razie konieczności, zastosowanie kompromisu!

kontakt:

Julie Maldoom,
koordynator Sieci Rozwoju Środowiskowego w Cardiff Voluntary Action Cardiff
e-mail: julie.m@vacardiff.org.uk



12.10. Uwagi dotyczące organizacji konferencji zachęcającej do dialogu międzywyznaniowego na temat zagadnień środowiska naturalnego

ANNA ALLEN

Wprowadzenie

Środowisko naturalne odgrywa ważną rolę w każdym wyznaniu. Przedstawiciele różnych religii podzielają troskę o środowisko naturalne. Organizacje wyznaniowe, działając wspólnie, mogą odegrać większą rolę w ochronie środowiska.

Ważne jest zebranie wyznawców różnych religii, aby podnieść ich świadomość na temat zagadnień związanych ze środowiskiem naturalnym oraz przedyskutować wspólnie te kwestie. Można to osiągnąć, organizując konferencję dla różnych grup wyznaniowych. Planowanie tego typu imprezy w znacznym stopniu polega na stosowaniu standardowych rozwiązań. Istnieją jednak pewne kwestie, które mogą wymagać specjalnej uwagi – wyjaśniamy je poniżej.

Kwestie do rozważenia i kroki, które należy podjąć:

1. Powołajcie międzywyznaniową grupę kierowniczą. Ważne jest zaangażowanie przedstawicieli różnych wyznań w planowanie i organizowanie imprezy we wczesnym jej stadium; można to pomyślnie przeprowadzić, powołując właśnie grupę kierowniczą. Pomocne może się okazać skorzystanie z doradztwa rady ds. religii lub forum międzywyznaniowego na temat tego, kto powinien zostać zaproszony do uczestnictwa w pracy grupy kierowniczej. Grupa kierownicza powinna rozpocząć działania przynajmniej na sześć miesięcy przed konferencją i powinna spotykać się regularnie w ciągu tego sześciomiesięcznego okresu. Główną rolą grupy kierowniczej jest przedstawienie w zarysie przygotowań do planowanej imprezy. Na pierwszym spotkaniu grupa ta musi uzgodnić zakres kompetencji.
2. Wybierzcie temat konferencji. Grupa kierownicza podejmie decyzję co do głównego tematu konferencji. Wybierając temat, weźcie pod uwagę te zagadnienia, które mogą być wspólne dla różnych wyznań, problemy środowiska naturalnego pozostającego obecnie w kręgu zainteresowań na poziomie krajowym i wszelkie wzbudzające niepokój lokalne kwestie dotyczące środowiska naturalnego. Wybierając dla organizowanej przez was konferencji międzywyznaniowej np. temat „woda”, zachęćcie uczestników, aby odkryli rolę, jaką odgrywa woda, zarówno w sensie dosłownym, jak i metaforycznym, w dziedzinie duchowości i praktyk różnych społeczności wyznaniowych, jak również zastanowicie się nad takimi zdarzeniami, jak ostatnie powodzie.
3. Pomyślcie o rezultatach konferencji. Podczas jej planowania ważne jest, aby uwzględniać rezultaty. Konferencja dla różnych organizacji wyznaniowych stwarza możliwość rozwoju współpracy tych organizacji.



Jednym z rezultatów konferencji na temat wody może być wkład finansowy w pracę organizacji dobroczynnej WaterAid pracującej na rzecz dostarczania czystej wody, zapewnienia odpowiednich warunków sanitarnych i oferującej szkolenia dotyczące spraw higieny osób potrzebujących. Takie działanie, jeśli zostanie uwzględnione, może stać się ważnym elementem konferencji i będzie wymagało uważnego planowania.

4. Odpowiednio wcześniej skontaktujcie się z głównymi prelegentami. Może to pomóc w zagwarantowaniu ich obecności i dostarczyć pożytecznych pomysłów do programu.
5. Zapewnijcie możliwość uczestnictwa każdej organizacji wyznaniowej. Opracowując program konferencji, uwzględnijcie odpowiednią ilość czasu i miejsca dla przedstawicieli poszczególnych wyznań, tak aby mogli podzielić się refleksją na temat tego, w jaki sposób ich religia traktuje sprawy środowiska naturalnego. Równie ważne jest, aby zaplanować dużą liczbę przerw we wspólnej pracy czy przerw na przekąskę, aby zapewnić uczestnikom możliwość porozumiewania się i wymiany poglądów. Należy zapewnić pokój refleksji/modlitwy i wyraźnie oznakować dojsię do niego.
6. Zaplanujcie działania nagłaśniające. Pomocne jest zaplanowanie z dużym wyprzedzeniem działań promocyjnych. W jaki sposób impreza zostanie zareklamowana społecznościom wyznaniowym? W jaki sposób społeczności wyznaniowe będą reklamowały się tego dnia? Jakie informacje zostaną przekazane uczestnikom po ich przybyciu? Jakie publikacje zostaną przygotowane po konferencji? Wszystkie te kwestie należy przedyskutować na wczesnym etapie planowania na spotkaniach grupy kierowniczej. Społeczności wyznaniowe powinny mieć możliwość zaprezentowania swoich ekspozycji w trakcie imprezy. Przedstawiciele różnych wyznań mogliby przygotować krótkie wystąpienia i artykuły na temat wybranych zagadnień poświęconych środowisku naturalnemu, przeznaczone do publikacji i prezentacji w trakcie konferencji. Mogą to być np. krótkie artykuły zatytułowane „Rola wody w naszej wierze” przygotowane na konferencję „Woda”. Artykuły czy prezentacje mogłyby zostać także opublikowane oddzielnie lub dołączone do końcowego raportu z konferencji.
7. Pomyślcie o najodpowiedniejszym miejscu i właściwym poczęstunku. Jeśli chodzi o miejsce, położona centralnie hala z dostatecznie dużym parkingiem i łatwym dojazdem środkami transportu publicznego zapewni liczne uczestnictwo. Pomyślcie o najlepszej porze dnia dla waszej imprezy (przeprowadzenie jej wieczorem może przyciągnąć większą liczbę przedstawicieli poszczególnych społeczności) i podaniu odpowiedniego jedzenia. Upewnijcie się, czy sprostano różnym kulturowym wymaganiom kulinarnym lokalnych społeczności. Weźcie pod uwagę kalendarz uroczystości religijnych i kulturalnych, świąt i ważnych wydarzeń. Upewnijcie się, czy dostawca żywności rozumie, w jaki sposób należy przygotować i podawać jedzenie i picie.

kontakt:

Anna Allen

e-mail: Anna.Allen@cdf.org.uk

12.11. Studium przypadku – międzywyznaniowa konferencja na temat środowiska naturalnego

MOHAMED SEEDAT



Wprowadzenie

W 2006 roku Zjednoczone Organizacje Wyznaniowe (Faiths United) z Tameside zorganizowały konferencję zatytułowaną „Wiara – środowisko naturalne – woda”, sfinansowaną przez Fundusz na rzecz Tworzenia Możliwości dla Społeczności Wyznaniowych (Faith Communities Capacity Building Fund, FCCBF). Kiedy poszukiwano tematu konferencji, który przez wierzących mógłby być traktowany jako ważny i mieszczący się w kręgu aktualnych zainteresowań, temat ochrony środowiska naturalnego wydawał się oczywistym wyborem. W ramach tego obszernego zagadnienia postanowiliśmy skupić uwagę na wodzie. Być może na naszą decyzję wpłynął zakaz korzystania z węży ogrodowych, obowiązujący wtedy w wielu miejscach Wielkiej Brytanii! Ale dostrzegliśmy możliwość wysłuchania i lepszego zrozumienia roli, jaką odgrywa woda, zarówno w sensie dosłownym, jak i metaforycznym w dziedzinie duchowości i praktyk różnych społeczności wyznaniowych. Konferencja dała także możliwość dofinansowania organizacji dobroczynnej WaterAid pracującej na rzecz dostarczania czystej wody i zapewnienia odpowiednich warunków sanitarnych oraz oferującej szkolenia dotyczące spraw higieny.

Planowanie konferencji

Z sześciomiesięcznym wyprzedzeniem powołaliśmy grupę kierowniczą i spotykaliśmy się regularnie, aby uzyskiwać aktualne informacje i planować kolejne kroki. Poprosiliśmy pana Martina Palmera, sekretarza generalnego organizacji Sojusz Religii i Ochrony Środowiska (Alliance of Religions and Conservation, ARC), aby został głównym prelegentem. Sojusz jest instytucją świecką, która pomaga przedstawicielom głównych religii świata rozwinąć własne programy dotyczące środowiska naturalnego na podstawie głównych zasad nauczania, przekonań i praktyk religijnych. Sojusz współpracuje z przedstawicielami 11 głównych wyznań, uwzględniając zasadnicze tradycje w obrębie każdej wiary. Grupy wyznaniowe na całym świecie dysponują własnością stanowiącą 7% zamieszkałej powierzchni naszej planety, przez co stanowią trzecią co do wielkości grupę inwestorów. Pozostawaliśmy w ciągłej łączności ze wspomnianym prelegentem, który przedstawił bardzo interesujące pomysły i spostrzeżenia; zostały one przedyskutowane na spotkaniach grupy kierowniczej.

Wystąpiliśmy z pomysłem przygotowania przez przedstawicieli organizacji wyznaniowych krótkich artykułów zatytułowanych „Rola wody w mojej wierze”, jak również prezentacji w trakcie konferencji. Niektórzy po raz pierwszy znaleźli się w sytuacji, gdy poproszono ich o coś takiego i udzielono im pomocy ze strony sieci międzywyznaniowej. Z uwagi na ograniczony czas w trakcie konferencji grupa kierownicza zdecydowała, że będzie mógł wystąpić tylko jeden prelegent z każdej grupy wyznaniowej, bez względu na liczbę dostarczonych artykułów; zdecydowano o zamieszczeniu wszystkich artykułów w broszurze i drukowanym raporcie końcowym.



Społeczności wyznaniowe, szkoły i różne organizacje zostały zaproszone do przygotowania ekspozycji poświęconych tematyce konferencji – odzew nie był taki, jakiego się spodziewaliśmy, niemniej jednak jakość ekspozycji, które sami przygotowaliśmy, była bardzo dobra.

Doświadczenia z przeszłości wskazywały, że imprezy organizowane podczas zwykłych godzin pracy gromadzą znajome twarze, a tego właśnie bardzo chcieliśmy uniknąć. Dlatego zdecydowaliśmy się na wczesny wieczór i zaznaczyliśmy, że w programie przewidziany jest gorący bufet. Kiedy rezerwowaliśmy miejsce i umawialiśmy się z firmami cateringowymi, wyjaśniliśmy, że nie będziemy zamawiać wody butelkowanej, a jedzenie powinno zostać przygotowane, na ile to możliwe, z produktów pochodzących z uczciwego handlu. Wykorzystano centralnie położony ratusz, łatwo dostępny dla wszystkich, z dostatecznie dużym, bezpłatnym parkingiem. Zaproszenia wysłano do najważniejszych osób z poszczególnych społeczności i agencji oraz zaproszono przedstawicieli lokalnych sieci.

Dwa tygodnie przed konferencją społeczności wyznaniowe przeprowadziły zbiórkę datków w miejscach zgromadzeń. W dniu konferencji zostały one przekazane na rzecz WaterAid.

Szczegóły dotyczące dnia konferencji

1. W tym dniu przygotowaliśmy i zaaranżowaliśmy miejsce konferencji.
Zaangażowano personel oraz wolontariuszy i do popołudnia wszystko było gotowe.
Osoby przygotowujące wystawy ustawiły ekspozycje przy pomocy delegatów.
2. W trakcie zapisywania się uczestników na jedno z czterech warsztatów, zwięźle przekazaliśmy facylitatorom informacje na temat warsztatów.
3. Przewodniczący sieci powitał delegatów przybyłych na konferencję i przypomniał o obowiązującym regulaminie. Przedstawiciele organizacji wyznaniowych zrobili sobie zdjęcie z panią burmistrzem, która przybyła na konferencję.
4. Następnie przedstawiciele organizacji wyznaniowych przedstawili prezentacje – każda z nich trwała pięć minut.
 - Ojciec Alec Mitchell przyjrzał się wodzie w chrześcijańskiej myśli i tradycji.
 - Julian M. Levy mówił na temat judaizmu i wody.
 - Rola wody w islamie nakreślona została przez Naeema Ahmeda.
 - Jill Brennan przedstawił spostrzeżenia dotyczące wody z perspektywy buddyzmu.
 - Znaczenie wody w hinduizmie omówione zostało przez Ankit Upadhyay.
 - Martin Perry przedstawił kilka refleksji na temat wody z perspektywy bahaizmu.
5. Po zakończeniu prezentacji zrobiliśmy przerwę na poczęstunek, co pozwoliło delegatom nawiązać kontakty i zwiedzić ekspozycje.
6. Druga część konferencji rozpoczęła się wystąpieniem najważniejszego prelegenta, który podzielił się swoim bogatym doświadczeniem i głębokim zrozumieniem znaczącej roli, jaką organizacje wyznaniowe mogą odgrywać w ochronie środowiska.



Wykorzystując studia przypadków z całego świata w kontekście różnych społeczności wyznaniowych, przedstawił, w jaki sposób starodawne opowieści religijne mogą wnieść świeże spojrzenie na bieżące zagadnienia dotyczące środowiska naturalnego. Wskazał, że wpływ przywódców religijnych mógłby oddziaływać dłużej i w większym stopniu niż prawa wprowadzone przez władze świeckie. Zwrócił uwagę na to, jakie może być oddziaływanie wierzących, gdy podziwiają cuda stworzenia. Jak ważne jest myślenie w skali globalnej i bycie gotowym w skali lokalnej.

7. Oferta obejmowała cztery warsztaty, wspomagane przez członków sieci:

- „Jaki może być wkład społeczności wyznaniowych w polepszenie stanu lokalnego środowiska naturalnego?”,
- „Jaki może być wkład społeczności wyznaniowych w polepszenie stanu globalnego środowiska naturalnego?”,
- „Poglądy młodych ludzi na temat wiary i środowiska naturalnego – czy społeczności wyznaniowe mają specjalną rolę do odegrania?”,
- „Jaki wpływ na samą wiarę mają zagadnienia dotyczące środowiska naturalnego?”.

8. Wieczór zakończył się wręczeniem czeku przedstawicielowi z WaterAid, który omówił działania zrealizowane przez tę organizację dobroczynną.

9. Konferencja zgromadziła 120 indywidualnych uczestników oraz przedstawicieli instytucji, organizacji pozarządowych i organizacji wyznaniowych. Konferencja pomogła w podniesieniu świadomości i zachęceniu różnych organizacji wyznaniowych do wspólnego działania na rzecz ochrony środowiska naturalnego.

kontakt:

Mohamed Seedat

Zjednoczone Organizacje Wyznaniowe (Tameside)

Interfaith Networker

Tameside Koalicja Sektora Pozarządowego

tel.: 0161 339 4985

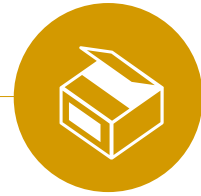
e-mail: mohamed.seedat@t3sc.org

www.t3sc.org

Zasoby



Wprowadzenie



Kiedy mówimy o zasobach, mamy zwyczaj od razu myśleć o pieniądzach, jednak zasoby obejmują znacznie więcej: od umiejętności i energii, które ludzie wnoszą do grupy, do darmowych puszek farby do dekorowania kawiarni dla młodzieży.

W niniejszym rozdziale znajdują się artykuły, listy kontrolne i studia przypadku dotyczące kwestii najlepszego wykorzystania zasobów dostępnych grupie. Są sugestie dotyczące tego, jak pomagać grupom stać się bardziej ekologicznymi i ograniczyć negatywny wpływ na środowisko naturalne. Nieodpłatne pozyskiwanie niezbędnych rzeczy jest kolejnym sposobem na przyjrzenie się zasobom. Zanim zatem kupisz komputery i oprogramowanie, poczytaj o wykorzystaniu bezpłatnego, ogólnie dostępnego oprogramowania. Jeżeli robisz własne fotografie, możesz sprawić, by twoje publikacje wyglądały znacznie lepiej i bardziej profesjonalnie, a jeżeli nie chcesz tego zrobić, możesz pozyskać zawodowego fotografa – wyjaśniamy, jak to zrobić. Rozdział kończy się pełnym zestawieniem wszystkich zasobów dostępnych z FCDL dla wspierania rozwoju społeczności.

Zasoby finansowe omówione zostaną w następnym rozdziale.

FCDL posiada pakiety informacji na temat planowania dla grup w społecznościach lokalnych oraz na temat finansowania i zasobów. W pakiecie planowania znajdują się ćwiczenia, konspekty i uwagi pomocnicze do wspierania grup w przygotowaniu biznesplanów, planów rozwoju i strategii finansowania. W pakiecie finansowania i zasobów można znaleźć ćwiczenia, konspekty i uwagi pomocnicze na temat wsparcia dla grupy w podejmowaniu decyzji, jakich zasobów potrzebuje, jak zaprojektować i wdrożyć strategię finansowania i rozwoju zasobów oraz jak rozwijać i stosować systemy monitorowania i finansowania.

13.1.	Planowanie działania pod kątem zrównoważonego rozwoju.....	462
13.2.	Zasoby – ludzie, pieniądze, rzeczy.....	464
13.3.	Studium przypadku – projekt zrównoważonego wykorzystania budynków gmin wiejskich.....	466
13.4.	Ekologiczna jazda samochodem – lista sprawdzająca.....	469
13.5.	Lista sprawdzająca – paliwo pojazdu.....	471
13.6.	Ekologiczna opieka nad dzieckiem – lista sprawdzająca	474
13.7.	Ekologiczna opieka nad dzieckiem – wskazówki dotyczące zabawek.....	477
13.8.	Ogólnodostępne oprogramowanie	479
13.9.	Lista „zielonych” zasobów	482



13.1. Planowanie działania pod kątem zrównoważonego rozwoju

DHARA THOMPSON

Jako aktywiści i organizatorzy rozwoju społeczności lokalnej powinniśmy próbować włączyć zagadnienia zrównoważonego rozwoju do wszystkich aspektów naszej pracy. W dokonaniu tego może być przydatne wyznaczenie pewnych osiągalnych działań. Użyj poniższych materiałów, by zebrać pomysły i wyznaczyć działania możliwe do zastosowania w twojej pracy.

W kwestii doskonalenia praktyki i metod pracy, zapytaj siebie...

- Kto lub co może cię w tym wesprzeć? Czy musisz prosić o to wsparcie?
- Kiedy spojrzysz wstecz, aby sprawdzić, czy zmiany były skuteczne?

Jakie są pierwsze kroki, które mogą zostać podjęte?

Indywidualnie	Dowiedz się więcej o zasobach, aby wesprzeć pracę dla rozwoju społeczności lokalnej w kwestii zagadnień zrównoważonego rozwoju	Zajrzyj na stronę www.fcsl.org.uk	W ciągu dwóch tygodni
Przez grupę lub organizację, z którą pracujesz	Spędź czas przy następnym spotkaniu oceniającym, omawiając i planując aspekty zrównoważonego rozwoju w swojej codziennej pracy	Osoba nadzorująca	W następnym miesiącu

Jakich długoterminowych zmian można dokonać?

Indywidualnie	Przyjrzyj się, jak możesz odnieść zagadnienia zrównoważonego rozwoju w swojej pracy w ramach każdej z sześciu kluczowych ról zawartych w krajowych standardach zawodowych dla pracy na rzecz rozwoju społeczności lokalnej	Posiedzenie personelu	Przeprowadź sesję w ciągu następnego sześciu miesięcy
Przez grupę lub organizację, z którą pracujesz	Włączanie sesji na temat zrównoważonego rozwoju, gdy planujemy program szkolenia personelu	Przedstawiciele całego personelu oraz przedstawiciele zarządu	W następnym roku



Ten szablon może być również pomocny we wprowadzaniu zagadnień ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju do grup lokalnych, z którymi pracujesz. Grupy te mogą nie znać pracy dla rozwoju lokalnego, chociaż mogą pracować w ramach zasad i wartości podobnych do tych podanych w krajowych standardach zawodowych. Mogą również istnieć grupy ochrony środowiska naturalnego, które nie mają doświadczenia w metodach pracy rozwoju w społeczności lokalnej.

Nie rób jednak założeń dotyczących wcześniejszych doświadczeń osób i grup. Organizatorzy ds. rozwoju społeczności lokalnej mogą posiadać doświadczenie i wykształcenie w zakresie ochrony środowiska naturalnego, tak jak wielu skoncentrowanych na środowisku lokalnym organizatorów i wiele grup ma doświadczenie w pracy na rzecz rozwoju społeczności lokalnej.

kontakt:

Dhara Thompson

e-mail: equalitystreet@post.com



13.2. Zasoby – ludzie, pieniądze, rzeczy

DHARA THOMPSON

Lokalne organizacje, np. pomocy uchodźcom, mogą działać za małe pieniądze i małym kosztem osiągać wielkie rezultaty. Wypróbuj i rozważ niektóre z następujących punktów, by wspomóc finansowanie pracy grupy:

- Wykorzystaj umiejętności i doświadczenie twojej grupy. O wielu sprawach dotyczących członków grupy możesz nie wiedzieć, dlatego spędźcie trochę czasu razem, dowiadując się, jakie umiejętności i doświadczenie istnieją w grupie. Dowiedz się również, jakimi użytecznymi rzeczami ludzie mogą być gotowi się dzielić (np. wykorzystanie pomieszczeń do spotkań).
- Zgodnie z twoimi umiejętnościami zidentyfikuj potrzeby szkoleniowe w społeczności i znajdź możliwości edukacyjne, aby ludzie się rozwijali.
- Dowiedz się o darmowych lub tanich zasobach w twojej okolicy, od darmowego dostępu do internetu w najbliższej bibliotece do zasobów oferowanych przez projekt rewitalizacji. Pomyśl o organizacjach innych niż te, które oferują pomoc uchodźcom w okolicy, a które wspierają wszelkie grupy lokalne, i poproś je o wsparcie.
- Dziel pomiędzy członków grupy odpowiedzialność za pozyskiwanie i gromadzenie informacji. Zbieraj gazetki lokalne, aby dowiedzieć się, jakie zasoby grupa może uzyskać.
- Pieniądze – kup książkę o pogotowiu kasowym/ rachunkowości i naucz się podstaw zarządzania finansami. Spory na temat pieniędzy mogą być bardzo trudne. Podejmij decyzję, jakie fundusze grupy mogą być wydane (to może się zmienić, jeśli większe fundusze staną się dostępne dla grupy), a następnie realizuj ją sprawiedliwie w ramach grupy. Przykładowo, zawiadom wszystkich, jeśli zdecydujesz, że rozmowy telefoniczne w imieniu grupy mogą być opłacane z jej funduszy.
- Nie pozwól, by twoją pracą kierowało to, jakie zasoby pieniężne są dostępne, ale raczej podejmij decyzję, co chcesz zrobić, a następnie patrz, jakie zasoby są dostępne do jej wsparcia.
- Finansowanie – czy jest konieczne do prowadzenia działalności grupy? Skąd je weźmiesz i co z nim zrobisz? Pomyśl o wsparciu w naturze – oznacza to przekazanie przez inną organizację ekwiwalentu pieniędzy w postaci czasu pracy, wynajmu pokoju bądź usługi kserowania.



- Wykorzystaj zasoby i bibliotekę finansowania przy sieci wspierania uchodźców z Manchesteru (MRSN).
- Niech twoje informacje będą bezpieczne i dostępne dla każdego, kto potrzebuje ich użyć; archiwizuj kopie zapasowe wszystkich swoich plików – czy to w komputerze, czy na papierze.
- Bądź świadomy zagadnień ochrony danych – nie przetrzymuj zbędnych danych osobowych.

Ćwiczenia praktyczne

Dysponowanie pieniędzmi

Jako grupa zestawcie wszystko, czego potrzebujecie do wsparcia waszej pracy. Spróbuj pogrupować to jako:

- umiejętności osób,
- informacje,
- zasoby praktyczne.

Niech zostaną spisane do wglądu dla wszystkich. Spróbuj uzyskać możliwie najwięcej szczegółów o tym, gdzie można je znaleźć. Nie zdołasz uzyskać wszystkiego naraz, dlatego spróbuj nadać priorytety elementom najbardziej niezbędnym do funkcjonowania twojej grupy. Jednym ze sposobów na to jest wręczenie grupie dziesięciu monet – to wszystko, co mogą przeznaczyć na rzeczy, które zostały określone jako niezbędne. Jak zorganizujesz budżet złożony z monet? Rozdzielisz je po równo? Połowa monet na sam komputer? Dyskusja, którą to ćwiczenie rozpoczyna, podkreśli priorytety zasobów grupy oraz pomoże zagwarantować, że wszelkie wasze pieniądze zostaną wydane jak najlepiej.

Kilka pytań pod rozwagę

- Do jakich zasobów masz już dostęp poprzez członków swojej grupy oraz społeczność lokalną?
- Czy możesz dostarczyć jakiegokolwiek zasoby dla innych grup?
- Jakich umiejętności możesz się nauczyć lub poprawić je poprzez szkolenie?
- Czy sprawdzałeś, jakie szkolenia są dostępne?
- Czy jesteś świadomy finansowania, do którego uprawniona jest twoja grupa?
- Czy są gazetki lub listy e-mailowe, których subskrypcja pomogłaby grupie dowiedzieć się o dostępnych zasobach?

kontakt:

Dhara Thompson

e-mail: equalitystreet@post.com



13.3. Studium przypadku – projekt zrównoważonego wykorzystania budynków gmin wiejskich

CRIGGY HAAS

Wprowadzenie

Przedstawiony projekt pomaga urzędom gminnym oraz komitetom zarządzającym budynkami społeczności wiejskiej (Rural Community Building, RCB) w East Riding w Yorkshire i Northern Lincolnshire w określaniu i tworzeniu usprawnień dotyczących wydajności energetycznej i dostępu dla niepełnosprawnych. Te usprawnienia sprawiają, że utrzymanie budynków realizowane jest zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju: obniża wydatki ponoszone przez urząd gminy na koszty bieżące oraz tworzy dostęp do budynków użyteczności publicznej dla wszystkich członków społeczności lokalnej.

Gminne audyty wydatkowania energii i dostępności są przeprowadzane przez naszego specjalistę ds. projektu, który spotyka się z członkami komitetu RCB. Następnie otrzymują oni raport o budynku, audyt podsumowujący oraz dostępne możliwości finansowania. Audyt uwzględnia usprawnienia w zakresie oświetlenia, ogrzewania wody i powierzchni, a także to, jak komitet może wypełniać swoje obowiązki w ramach ustawy o dyskryminacji osób niepełnosprawnych. Komitet w trakcie ubiegania się o finansowanie i przy wprowadzaniu zalecanych usprawnień ma dostęp do stałego wsparcia z naszej strony.

Informacje ogólne

Projekt został opracowany przez komisję Humber and Wolds Rural Community Council (HWRCC)¹ dla gmin w celu zmniejszenia nieefektywnego funkcjonowania budynków gminnych. Mimo że budynki te odgrywają istotną rolę jako centrum wielu rolniczych społeczności, ich wiek i stan techniczny często sprawiają, że nie zaspokajają one faktycznych potrzeb społeczności lokalnej.

HWRCC świadczy usługi doradcze dla gmin wiejskich i pomaga komitetom zarządzającym budynkami społeczności wiejskiej w kwestiach dotyczących zarządzania i wprowadzania usprawnień do budynków powstałych po 1975 roku. W ostatnich latach znaczenie minimalizowania zużycia energii i produkcji odpadów zwiększyło się z uwagi na perspektywę zarówno finansową, jak i ochrony środowiska. Komitety zarządzające muszą również przestrzegać ustawy o dyskryminacji osób niepełnosprawnych z 1995 roku.

Projekt zrównoważonego wykorzystania budynków gmin wiejskich bazuje na poprzednim projekcie HWRCC, który funkcjonował w latach 2002–2005. Projekt ten wykazał, że audyty energii i dostępu dla niepełnosprawnych były bezcenne, jednak komitety zarządzające RCB miały trudności w zastosowaniu się do rekomendacji. W efekcie bieżący projekt zrównoważonego wykorzystania budynków gmin wiejskich poszerza usługi obejmując porady finansowe i dodatkowe wsparcie. Projekt był finansowany przez Rolniczy Program Społeczny i Środowiskowy Defra do marca 2008 roku.

Planowana skala celów projektu to 20 gminnych budynków wiejskich do audytu, 20 do zgłoszenia o finansowanie i podjęcia usprawnień budynku.

1 Rada Społeczności Wiejskiej Humber i Wolds



Wyniki projektu

Większość podjętych usprawnień budynków była powiązana z wydajnością energetyczną, gdyż obniża to koszty działalności urzędu gminy, a dostępność finansowania jest dla tej części ogólnie większa.

Tabela poniżej prezentuje prace przy budynkach, jakie zostały podjęte przez 12 komitetów RCB, które dotychczas aplikowały o finansowanie:

UDOSKONALENIE	NUMER RCB, KTÓRY APLIKOWAŁ O FINANSOWANIE
Nowo zbudowany, efektywny energetycznie urząd gminy	1
Turbina wiatrowa 6 kW	1
Nowe dachy (z izolacją)	4
Izolacja poddasza	4
Sufit podwieszany, z izolacją	1
Suche okładziny ścian	1
Wydajny system grzewczy	4
Sprawne energetycznie okna	1
Nowe drzwi (uwzględniające projekt dostępności dla niepełnosprawnych)	3
Punkt wykorzystania podgrzewaczy wody	2
Dostępne toalety	2
Nowa kuchnia (zaprojektowana z funkcją dostępności)	2
Przeciwpślizgowe podłogi	1

Całkowita kwota finansowania otrzymywanego przez ratusze wiejskie przy wsparciu projektu wynosiła ponad 125 000 funtów.

Czego się nauczyliśmy?

Siłą projektu była jego elastyczność w zapewnianiu wsparcia, od audytu budynku do prac budowlanych – zadbano tym samym o wszystkie potrzeby.

Podczas gdy niektóre grupy wymagały tylko informacji o dostępnych możliwościach finansowania, innym potrzebne było ciągłe wsparcie po audycie, takie jak prowadzenie konsultacji

środowiskowych, pomoc w identyfikacji najbardziej efektywnych kosztowo usprawnień, wnioskowanie o finansowanie, porady dotyczące produktów i pomoc w znalezieniu wykonawców. Po marcu 2008 roku, gdy skończył się projekt, nadal były konieczne usprawnienia budynków RCB na przestrzeni subregionu Humber. Jasne dowody ekonomicznych, społecznych i środowiskowych korzyści z tych usprawnień odegrają kluczową rolę w zachęcaniu grup do wprowadzania zrównoważonych usprawnień budynków w przyszłości. Jedno z pierwszych pytań, które zadaje każda nowa grupa, dotyczy poziomu oszczędności energii, które inne ratusze uzyskały dzięki wykonaniu tej pracy.

kontakt:

tel.: 01430 430 904

e-mail: info@hwrcc.org.uk

www.hwrcc.org.uk





13.4. Ekologiczna jazda samochodem – lista sprawdzająca

JULIET WILSON

Wprowadzenie

Niniejsza lista sprawdzająca została zaprojektowana, by pomóc grupom i ich kierowcom, którzy posiadają lub obsługują pojazdy i rozważają, jak używać ich bardziej ekologicznie.

Jazda wydajna paliwowo

Najważniejszym sposobem na obniżenie emisji gazów spalinowych jest zużywanie jak najmniejszej ilości paliwa. Dzięki wydajnej jeździe można zaoszczędzić co najmniej 10% kosztów paliwa, jest ona również bezpieczniejsza. Poniżej wymienione są pewne kroki w kierunku bardziej wydajnej jazdy.

Należy unikać biegu jałowego

Wyłącz silnik, jeżeli czekasz przez ponad 30 sekund i nie jesteś w ruchu ulicznym. Zimą 30 sekund na biegu jałowym wystarczy przed jazdą. Zimny silnik emituje więcej zanieczyszczeń niż ciepły, wystarczająco, by konwerter katalityczny pracował wydajnie.

Podgrzewacz bloku silnika

Ogrzewanie silnika przed jazdą podgrzewaczem bloku silnika pozwala na łatwiejszy zapłon i szybsze rozgrzanie, znacznie ograniczając zużycie silnika. Ustaw włącznik czasowy (timer) i ustaw podgrzewacz bloku silnika na podgrzanie silnika na godzinę lub dwie przed jazdą.

Zaplanuj trasę

Rób to w celu minimalizowania pokonywanej odległości i uniknięcia dużego ruchu. Wolno przejeżdżający się pojazd emituje około trzech razy więcej zanieczyszczeń niż jadący z najbardziej wydajną paliwowo prędkością. Tam gdzie to możliwe, należy unikać kiepskich dróg: gładkie nawierzchnie dróg mogą zredukować zużycie paliwa o 10–30%.

Obserwuj prędkość

Unikaj dużych prędkości, częstych zmian prędkości, gwałtownych startów i zatrzymań. Wszystko to pochłania paliwo, a także zwiększa zużycie pojazdu. Optymalna gospodarka paliwem w większości pojazdów jest osiągnięta przy stałej prędkości około 90 km/h.



Ogranicz wagę pojazdu

Nie przewoź zbędnych ładunków, które dodają masy i zwiększają zużycie paliwa. Jeśli wozisz dużo wyposażenia w pojeździe, usuń je w miarę możliwości, gdy nie jest ci potrzebne.

Więcej informacji na temat czynienia technologii bardziej przyjazną środowisku można znaleźć w poniższych źródłach:

Dzwoń pod numer telefonu 0800 512 012 po bezpłatne lokalne porady dotyczące oszczędzania energii. Strona internetowa: www.energysavingtrust.org.uk

www.bestfootforward.com

Best Foot Forward, 115 Magdalena Road, Oxford, OX4 1RQ. Tel.: 01865 250818. Pomiary i przekazywanie informacji o wpływie na środowisko.

www.cat.org.uk.

Centrum Alternatywnej Technologii, Machynlleth, Powys, SY20 9AZ.

Tel.: 01654 705950. Porady dotyczące alternatywnej technologii, oszczędzania energii itp.

www.eco-web.com

Wykazy technologii i usług z zakresu ochrony środowiska.

www.ergo-living.com. www.globalactionplan.org.uk

Environment Champions Global Action Plan, 8 Fulwood Place, London, WC1V 6HG. Tel.: 020 7405 5633, e-mail: all@globalactionplan.org.uk.

www.everyonecan.org

Everyone Can – strona kampanii na rzecz ochrony środowiska Szkocji.

www.foe.co.uk.

Friends of the Earth: Tel.: 0207 490 1555, e-mail: info@foe.co.uk.

www.eere.energy.gov/afdc/

Alternative Fuel Data Center posiada wiele informacji o alternatywnych paliwach. Stronicze wobec USA.

www.globeco.co.uk

Global Commodities UK, Market Street, Shipham, Thetford, IP25 7LZ. Tel.: 01362 821582, e-mail: info@globeco.co.uk. Paliwa przyjazne dla środowiska, zwłaszcza biodiesel.

Materiały przygotowano na podstawie: All Aboard the Green Bus.

kontakt:

Juliet Wilson, organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej, Szkocja.

e-mail: julietw@playbus.org.uk

National Playbus Association, Norton Park, 57 Albion Road, EDINBURGH, EH7 5QY

tel.: 0131 475 2328

www.playbus.org.uk



13.5. Lista sprawdzająca – paliwo pojazdu

JULIET WILSON

Wprowadzenie

Organizacje społeczne nabywają i utrzymują tysiące pojazdów oraz ich używają. Mogą one być nabyte, dzierżawione lub nawet darowane. Wiele spośród nich będzie używanych wówczas, gdy zbliżają się do końca okresu użytkowania. Grupy ekologiczne opracowują i wdrażają politykę oraz praktykę ochrony środowiska, by uczynić organizację bardziej „zieloną”, a to obejmuje wszelkie pojazdy przez nią posiadane i użytkowane. Jednym z kluczowych zagadnień podczas czynienia ekologicznym twojego transportu będzie paliwo. Ta lista sprawdzająca dąży do określenia problemów i wiążących się z nimi rozwiązań.

Problemy z paliwami kopalnymi

Pojazdy silnikowe, które jeżdżą na paliwach kopalnych, są głównym źródłem zanieczyszczeń atmosferycznych. Istnieją silne zależności między zanieczyszczeniami wynikającymi z ruchu pojazdów a problemami ludzkiego zdrowia; dotyczy to m.in. nasilania się astmy u dzieci. Dzieci są wrażliwsze na zanieczyszczenia powietrza niż dorośli, ponieważ ich systemy oddechowe wciąż się rozwijają i oddychają one szybciej.

Wykorzystanie paliw kopalnych generalnie szkodzi środowisku. Wydobycie ropy niszczy delikatne ekosystemy na całym świecie. Miliony galonów ropy są rozlewane każdego roku, co zabija dziką przyrodę i zanieczyszcza morza oraz obszary przybrzeżne.

Paliwa bardziej ekologicznie

- **Bardziej ekologiczny olej napędowy**
Emisje z oleju napędowego mogą być kontrolowane u źródła przy użyciu czystsze oleju napędowego, takiego jak ULSD (olej o bardzo niskiej zawartości siarki), lub poprzez modyfikacje projektu silnika oraz oczyszczanie spalin (np. za pomocą katalizatorów). Czystsze technologie oleju napędowego oznaczają, że gaz daje obecnie mniej korzyści niż olej napędowy.
- **Inne bardziej ekologicznie paliwa kopalne**
Upłynniony propan butan (LPG) i gaz ziemny na ogół powodują stosunkowo niski poziom szkodliwych emisji, ale emisje dwutlenku węgla będą takie same jak z oleju napędowego. Silniki na gaz są na ogół zmodyfikowanymi silnikami benzynowymi. Ze względów praktycznych większość pojazdów zasilanych gazem ma silniki hybrydowe (bi-fuel) i może być napędzana zarówno benzyną, jak i gazem.

Alternatywy dla paliw kopalnych



Zmniejszenie wpływu paliw kopalnych na środowisko jest niezbędne, jako że większość pojazdów prawdopodobnie będzie wykorzystywać paliwa kopalne jeszcze przez pewien czas. Jednak w miarę wyczerpywania się rezerw paliw kopalnych zwiększa się konieczność znalezienia paliw alternatywnych.

- **Pojazdy elektryczne** nie zanieczyszczają środowiska i są bardzo sprawne energetycznie. Zasięg pojazdu elektrycznego jest często postrzegany jako czynnik ograniczający.
- **Hybrydowe pojazdy elektryczne** oferują zasięg konwencjonalnego pojazdu z udoskonaloną gospodarką paliwem oraz zredukowaną produkcję zanieczyszczeń pojazdu elektrycznego.
- **Technologia ogniw paliwowych** przekształca energię z paliwa (zwykle wodoru) w energię elektryczną, która następnie napędza silnik. Nie produkują one CO₂ i są cichsze oraz bardziej efektywne niż silniki spalinowe.
- **Wodór** jest najbardziej przyjaznym dla środowiska paliwem dla silnika spalinowego. Może być wytwarzany poprzez energię ze źródeł odnawialnych.
- **Alkohole** mniej zanieczyszczają środowisko niż paliwa konwencjonalne i są odnawialne, jeśli wyprodukowano je z biomasy. Są one uznane za alternatywę dla benzyny z uwagi na lepszą wydajność energetyczną i wysoki poziom oktanów.
- **Sprężone powietrze** – pojazdy działające na sprężone powietrze nie powodują emisji w miejscu wykorzystania. Są one naprawdę przyjazne dla środowiska tylko wtedy, gdy paliwo do sprężenia powietrza pochodzi z odnawialnych źródeł. Jeszcze nie są komercyjnie dostępne w Wielkiej Brytanii.
- **Pojazdy zasilane energią słoneczną** są najczystsze ze wszystkich! Panele fotowoltaiczne na pojeździe chwytają światło do wytworzenia energii elektrycznej, która może być przechowywana w akumulatorach. Silnik elektryczny wykorzystuje energię z akumulatorów do napędzania pojazdu.
- **TransportEnergy** jest oddziałem Energy Saving Trust (przedsiębiorstwo non profit, które wspomaga wydajne wykorzystanie energii). Jest marką nadrzędną programów transportu ekologicznego, w tym CleanUp i PowerShift. Jest finansowany głównie przez Ministerstwo Transportu.
- **CleanUp** ma na celu podnoszenie jakości powietrza w „gorących punktach” zanieczyszczenia. Oferuje granty na wyposażenie redukujące emisję gazów dla pojazdów wysokoprężnych komercyjnych i służb publicznych, w tym autobusów. Rejestr CleanUp jest przewodnikiem po technologiach redukcji emisji, pojazdach, które kwalifikują się do udzielenia finansowania.



www.transportenergy.org.uk

Skorzystaj z linków CleanUp lub numeru telefonicznego 0845 602 1425.

- **PowerShift** ma na celu pomoc w ustanowieniu zrównoważonego rynku pojazdów czystego paliwa. Uzupełnia strategię Skarbu Jej Królewskiej Mości dotyczącą opłat paliwowych, zapewniając zachęty fiskalne na zakup „czystych” pojazdów. PowerShift może zaoferować finansowanie nabycia nowego pojazdu na czyste paliwo lub modyfikacji istniejącego konwencjonalnie napędzanego pojazdu.

www.transportenergy.org.uk

Skorzystaj z linku PowerShift lub numeru telefonicznego 0845 602 1425.

Materiały przygotowano na podstawie: All Aboard the Green Bus.

kontakt:

Juliet Wilson, organizator ds. rozwoju, Szkocja

e-mail: julietw@playbus.org.uk

National Playbus Association

Norton Park, 57 Albion Road

EDINBURGH, EH7 5QY

tel.: 0131 475 2328

www.playbus.org.uk

13.6. Ekologiczna opieka nad dzieckiem – lista sprawdzająca

JULIET WILSON



Wprowadzenie

Niniejszy artykuł wprowadza w zagadnienie ochrony środowiska i sugeruje przydatne źródła informacji o produktach dziecięcych w celu wspomżenia grup odpowiedzialnych za opiekę nad dziećmi (i rodzicami) w rozwijaniu bardziej ekologicznych praktyk w opiece nad dziećmi.

Dzieci są bardziej podatne na toksyczne związki chemiczne niż dorośli, dlatego że mają mniejsze organy, wyższe tempo metabolizmu i mniej rozwinięte systemy odpornościowe. Zachowanie dzieci (w tym częste wkładanie rąk do ust i skłonność do zabawy w miejscach, które mogą być zanieczyszczone) oraz brak świadomości niebezpieczeństwa narażają je na wyższe ryzyko niż dorośli.

Butelki do karmienia

Większość butelek do karmienia wykonanych jest z tworzyw sztucznych, z poliwęglanu, który zawiera szkodzący hormonom bisfenol A. Według pewnych organizacji ochrony środowiska może on przenikać do płynu znajdującego się wewnątrz i może być spożywany z napojem, zwłaszcza jeżeli butelka jest stara i zużyta. Poliwęglan jest przejrzysty, twardy i szklisty i jest oznaczony jako PC7 na butelce lub 7 w trójkącie recyklingu. Prawdopodobnie lepiej jest wykorzystywać butelki wykonane ze szkła lub bezpieczniejszych tworzyw sztucznych, polietylenu i polipropylenu. Bezpieczne butelki są dostępne w sklepach Spirit of Nature i Green Baby, Tesco i Mothercare.

Pieluszki

Przeciętne dziecko zużywa 5000 pieluch od urodzenia do czasu nauki używania nocnika. Biodegradacja pieluch jednorazowych zajmuje 500 lat – tak więc każda, która kiedykolwiek istniała, wciąż jest na wysypisku, być może pełna niebezpiecznych wirusów. Pieluchy jednorazowe zawierają pulpę papierową, tworzywa sztuczne, chłonny żel oraz inne związki chemiczne, z których wszystkie mogą szkodzić środowisku. Chłonny żel wysusza skórę dziecka, pojawiają się też inne problemy zdrowotne w związku z używaniem niektórych innych materiałów stosowanych w tych pieluchach.

Pieluchy wielokrotnego użycia wykonane są z naturalnych materiałów, które są bardziej przyjazne dla skóry dziecka. Korzystanie z pieluch wielokrotnego użycia zmniejsza ilość odpadów przesyłanych na wysypisko, ale występują za to koszty ochrony środowiska związane z detergentami i ilością wody stosowanej do prania takich pieluch. Nowoczesne projekty mocowań oraz możliwości ich prania sprawiają, że pieluchy wielokrotnego użycia są obecnie łatwe w użyciu.

W przeliczeniu na dziecko w wieku dwóch i pół lat pieluchy wielokrotnego użycia kosztują 400 funtów (w tym pranie 40 funtów, jeśli pierzesz sam) w porównaniu do 1200 funtów w przy-



padku jednorazówek. Oszczędzasz 800 funtów. Koszty w przypadku pieluchy wielokrotnego użycia mogą być wyższe, jeśli wykorzystujesz specjalistyczne usługi pralnicze. Niektóre władze lokalne oferują zwrot pieniędzy za zakup pieluch wielokrotnego użycia.

Istnieją źródła, które radzą, by pomimo zalet pieluch wielokrotnego użycia stosować jednorazówki. Ekologiczne jednorazowe pieluchy nie zawierają środków wybielających, w ich produkcji wykorzystano produkty naturalne do obniżenia woni i wspomżenia chłonności. Są one zalecane są dla dzieci z wrażliwą skórą lub problemami takimi jak egzema.

Przydatne strony internetowe:

- BabyGROE. Green Recycled Organic Ethical Baby Rearing (Ekologiczne recyklingowe organiczne etyczne wychowanie dziecka).
www.babygroe.co.uk
- Baby Organix. 100-proc. organiczna żywność dla dzieci, dostępna w wielu supermarketach.
www.babyorganix.co.uk
- Beaming Baby. Naturalne produkty dla dzieci, w tym organiczna odzież i przyjazne lasom drewniane zabawki.
www.beamingbaby.com
- Birth and Baby. Pieluchy wielokrotnego użycia i ekologiczne jednorazowe. Wszystkie źródła w obrębie Europy.
www.birthandbaby.co.uk
- Born Direct. Źródła organicznych produktów dziecięcych w obrębie Europy.
www.borndirect.com
- Cut For Cloth, 4 Fore Street
Constantine, Falmouth, TR11 5AB
Tel.: 01326 340956.
Odzież ze sprawiedliwego handlu dla dzieci, które noszą bawełniane pieluchy.
www.cut4cloth.co.uk
- Green Baby, 345 Upper Street, London, N1 0PD.
www.greenbaby.co.uk.
- Green Parent Magazine
PO Box 52, Portslade
Brighton, BN41 1WU
Magazyn o wychowaniu dzieci w sposób przyjazny środowisku.
www.thegreenparent.co.uk



- National Nappy Services. Forum promujące używanie dobrych pieluch oraz dzielenie się informacjami.
www.changeanappy.org.uk.
- Smilechild. Zasoby dotyczące wychowania dzieci w sposób przyjazny dla środowiska.
www.smilechild.co.uk.

Materiały przygotowano na podstawie: All Aboard the Green Bus.

kontakt:

Juliet Wilson, organizator ds. rozwoju, Szkocja.

e-mail: julietw@playbus.org.uk

National Playbus Association, Norton Park

57 Albion Road, EDINBURGH, EH7 5QY

tel.: 0131 475 2328

www.playbus.org.uk

13.7. Ekologiczna opieka nad dzieckiem – wskazówki dotyczące zabawek

JULIET WILSON



Wprowadzenie

Niniejszy artykuł zawiera propozycje pomocy dla grup prowadzących zajęcia dla dzieci i oferujących opiekę nad nimi, by stały się bardziej świadome ryzyka i rozwiązań dotyczących zabawek.

Środowisko

Zabawki przyjazne dla środowiska są lepsze zarówno dla dzieci, jak i dla środowiska.

- Spróbuj wybrać zabawki, które zostały wytworzone w Wielkiej Brytanii lub w Europie. Zapobiega to niepotrzebnemu wożeniu produktów po całym świecie.
- Jeżeli nie możesz pozyskać zabawek europejskich, wybierz produkty pochodzące ze sprawiedliwego handlu.
- Aby uniknąć odpadów, zanieś niechciane zabawki do najbliższego sklepu z rzeczami używanymi.

Zabawki plastikowe

Wiele plastikowych dziecięcych zabawek wykonanych jest z PVC (polichlorek winylu), który może zawierać szkodliwe związki chemiczne. Plastyfikatory, takie jak ftalany, są dodawane do PVC, aby go uelastycznić. Stabilizatory, takie jak ołów lub kadm, są czasami dodawane do PVC w celu uniemożliwienia chlorowi (składnikowi PVC) niszczenia plastiku.

- Aby zadbać o bezpieczeństwo oraz uniknąć tych związków chemicznych, wybierz zabawki wykonane z nieelastycznego plastiku, drewna lub tkaniny.
- Przedsiębiorstwa zabawkarskie Mattel, LEGO, IKEA, Nike i The Body Shop zobowiązały się do zastąpienia tych związków chemicznych roślinnymi tworzywami sztucznymi w nowych produktach.

Zabawki drewniane

Drewniane zabawki są wspaniałe, ale istnieją kwestie, na które należy zwrócić uwagę.

- Zabawki powinny być wykonane z twardego drewna zamiast materiałów takich jak sklejka lub deska wiórowa, które mogą zawierać toksyczne kleje.
- Drewno nie powinno być wykończony toksycznymi farbami lub lakierami i nie powinno być poddane obróbce ciśnieniowej ani zawierać środków owadobójczych.



- Naturalne drewno jest najlepsze, a drewno z plantacji spełniających warunki zrównoważonego rozwoju jest jeszcze lepsze dla środowiska.
- Istnieje kilku producentów zabawek, którzy spełniają wszystkie te wymagania: wypróbuj Arujo, Brio, Broadleaf Toys, Myriad online lub Natural Catalogue.

Zabawki z tkaniny i wypchane zwierzęta

Zabawki z materiału są wspaniałe, ale mogą być niehigieniczne, jeśli grupa dzieci bawi się razem.

- W celu zapobiegania połykaniu toksycznych związków chemicznych przez dzieci szukaj zabawek wykonanych z naturalnego włókna, takiego jak bawełna, konopie i wełna.
- Jeżeli nie wiesz, czy materiał jest organiczny, lub nie możesz kupić zabawek z organicznych materiałów naturalnych, powinieneś gruntownie myć zabawki z materiału, zanim pozwolisz dzieciom bawić się nimi.
- Wszystkie zabawki z materiału powinny być umyte pomiędzy zabawami.
- Wybierz zabawki barwione kolorowymi nietoksycznymi barwnikami.
- Zabawki z materiału dobrej jakości, przyjazne dla środowiska, można nabyć w All Magic Toys lub Myriad online.

Przydatne strony internetowe

www.mattel.com

www.lego.com/en-GB/default.aspx

www.spiritofnature.co.uk

www.myriadonline.co.uk

brio.knex.com

www.broadleaftoys.co.uk

www.IKEA.co.uk

Materiały przygotowano na podstawie: All Aboard the Green Bus.

kontakt:

Juliet Wilson, organizator ds. rozwoju, Szkocja

e-mail: julietw@playbus.org.uk

National Playbus Association, Norton Park, 57 Albion Road, EDINBURGH, EH7 5QY

tel.: 0131 475 2328

www.playbus.org.uk

13.8. Ogólnodostępne oprogramowanie

LAURA HARRIS



Wprowadzenie

Ogólnodostępne oprogramowanie (*open source software*) znane jest jako oprogramowanie bezpłatne i choć spora część ogólnodostępnego i darmowego oprogramowania jest otrzymywana bez ponoszenia kosztów, nie zawsze w istocie tak jest. Celem ogólnodostępnego oprogramowania jest uczynienie oprogramowania bardziej zrozumiałym, nadającym się do modyfikacji i powielania, pewnym w użytkowaniu i łatwo dostępnym, przy zachowaniu jego cech rynkowych². Mówiąc krótko, ogólnodostępne oprogramowanie ma na celu promowanie praw użytkowników do dostępu oraz modyfikacji.

Jest to oprogramowanie, którego kody źródłowe dostępne są dla każdego. Ale nie jest to takie proste, ponieważ aby oprogramowanie było ogólnodostępne, musi zezwalać na darmową i pełną redystrybucję. Definicję tego, jak powinno wyglądać ogólnodostępne oprogramowanie, znaleźć można na stronie www.opensource.org/docs/osd.

Dla większości osób takie oprogramowanie stanowi tanią lub bezpłatną alternatywę dla zamkniętych, komercyjnych produktów. Na przykład główną alternatywą dla programu Microsoft Office jest zestaw narzędzi pod nazwą Open Office, opracowany przez Sun Microsystems, dostępny na www.openoffice.org.

Istnieje wiele różnych typów licencji na użytkowanie ogólnodostępnego oprogramowania. Pozwalają one na nieco zróżnicowane korzystanie z produktów. Może to stanowić problem, ponieważ te różnice mogą być niekiedy trudne do zrozumienia. Dla osób, które nie mają na celu opracowywania, zmieniania czy dystrybuowania oprogramowania, a tylko chcą z niego korzystać, sprawa jest nieco prostsza, ponieważ z większości ogólnodostępnego oprogramowania można swobodnie korzystać za darmo.

Ruch Open Source

Początki ruchu Open Source (Open Source Movement, OSM) narodziły się z przekonania, że płatne oprogramowanie stanowi społeczny problem i jest zasadniczo nieetyczne. Wielu ze współczesnych zwolenników *open source* nie zgadza się z takim punktem widzenia. Ruch promujący powszechnie definicję *open source* (Open Source Initiative, OSI) postrzega ten typ oprogramowania w aspekcie wyższości jego technologii. Otwarty (*open source*) sposób tworzenia oprogramowania jest lepszy od bardziej tradycyjnej, hierarchicznej metody. Przekonując kogoś do korzystania z oprogramowania *open source*, można z powodzeniem użyć wielu argumentów odpowiadających zasadom rozwoju społeczności lokalnej, że informacje oraz zasoby powinny być dostępne dla każdego.

Ruch, który ostatecznie doprowadził do wypracowania inicjatywy *open source*, zaczął się na początku lat 80. minionego wieku jako odpowiedź na zapotrzebowanie w zakresie łatwiej dostępnego dla każdego, tańszego oprogramowania.

2 Na podstawie: wikipedia, www.en.wikipedia.org.



Freeware oraz shareware

Część terminologii z zakresu bezpłatnego oprogramowania i *open source* może być myląca. Poniżej podajemy kilka wyjaśnień najczęściej mylonych określeń.

- **Freeware** to oprogramowanie, za które się nie płaci lub za które opłata jest opcjonalna jako dobrowolna wpłata na rzecz autora lub dostarczającej oprogramowanie organizacji. Freeware także może być oprogramowaniem ogólnodostępnym (*open source*), ale niekoniecznie. Programista freeware nie musi dostarczać użytkownikom kodów źródłowych, a przez to zachowuje kontrolę nad swoim oprogramowaniem.
- **Shareware** stanowi zazwyczaj próbną wersję komercyjnego oprogramowania, jakie firmy rozdają w celu uzyskiwania przyszłych dochodów lub wzbudzenia zainteresowania produktem. Shareware często ma ograniczone funkcje lub jest ograniczone czasowo, o ile użytkownik nie zapłaci za pełną jego wersję.

Jakie oprogramowanie można znaleźć na rynku

- Systemy operacyjne: Linux (www.linux.org), Ubuntu (ubuntu.com)
- Przeglądarki internetowe: Firefox (www.mozilla.org), Opera (www.opera.com), Safari (www.apple.com/safari). Safari jest obecnie dostępne dla użytkowników pecetów i maców.
- E-maile: Thunderbird (www.mozilla.org), Pegasus Mail (pmail.com), Foxmail (www.softpedia.com). Istnieje wiele innych dostępnych bezpłatnych programów e-mailowych.
- Tworzenie stron internetowych: Joomla (www.joomla.org), Filezilla (www.filezilla-project.org) oraz wiele innych służących do tego narzędzi.
- Programy do rysowania oraz programy graficzne : IcoFX to kreator ikon (www.icofx.ro), Inkscape to program do rysunków wektorowych (www.inkscape.org), Open office Draw (część zestawu oprogramowania Open Office – www.openoffice.org).
- Obróbka zdjęć: paint.NET (www.paint.net).
- Media players: DivX dla Windows (www.divx.com), Ziggy tv (ziggytv.com). Sprawdź stronę www.download.com, szukając innych odtwarzaczy multimedialnych
- Narzędzia biurowe: niektórzy uważają, że powodem, dla którego Microsoft ma taki rynkowy monopol, jest jego produkt pod nazwą Microsoft Office – sprzedaje się go razem z niemal każdym komputerem osobistym i z większością powszechnie



używanych programów obróbki tekstowej desktop. Jak wspomnieliśmy wcześniej, istnieją pewne alternatywne sposoby, a najczęściej używany spośród nich jest program Open Office, dostępny na stronie www.openoffice.org.

Istnieją setki innych aplikacji, które programiści udostępniają jako bezpłatne oprogramowanie. Powyższa lista to tylko mały ich wycinek. Niezależnie od tego, czego twój projekt wymaga, na pewno znajdziesz jakieś alternatywne oprogramowanie *open source* – wystarczy po nie sięgnąć!

Skąd czerpać informacje

www.wikipedia.org

www.fsf.org

www.opensource matters.org

www.opensource.org

Gdzie znaleźć takie oprogramowanie (freeware i shareware)

www.freewarehome.com

www.opensource matters.org

www.opensource.org

www.sourceforge.net

www.openoffice.org

www.download.com

www.fsf.org

[kontakt:](#)

Laura Harris

e-mail: laura@malapartnership.co.uk



13.9. Lista „zielonych” zasobów

Żywność

- www.funnyweather.org – rysunkowy, naukowy przewodnik po zasadach zmian klimatycznych.
- FARMA, www.farma.org.uk, National Farmers' Retail & Markets Association – szczegółowe omówienie, gdzie znaleźć bazy i sklepy rolnicze.
- Country Markets (przedtem WI Markets), www.country-markets.co.uk – tu znajdziecie informacje o miejscach handlowych, a także jak takie miejsce założyć.
- Soil Association, www.soilassociation.org – organizacja dobroczynna promująca rolnictwo organiczne oraz oparte na zasadach zrównoważonego rozwoju.
- Local Food Works, www.localfoodworks.org.uk – projekt partnerski Soil Association oraz Countryside Agency promujący zrównoważone systemy lokalnej żywności poprzez tworzenie lokalnych sieci dystrybucji żywności. Strona oferuje kompleksowy serwis informacyjny.
- Cultivating Communities, www.cuco.org.uk – projekt Soil Association promujący lokalne inicjatywy produkcji żywności oraz rolnictwo wspierane przez społeczność lokalną.
- Garden Organic (nowa nazwa HDRA), www.gardenorganic.org.uk – krajowa organizacja dobroczynna zajmująca się uprawą żywności organicznej.
- Common Ground, www.england-in-particular.info/orchards – informacje o sadach spółdzielczych.
- Federation of City Farms and Community Gardens, www.farmgarden.org.uk – organizacja reprezentująca farmy miejskie, ogrody lokalne oraz podobne inicjatywy prowadzone przez społeczności lokalne.
- The Allotment Regeneration Initiative, www.farmgarden.org.uk/ari – organizacja zajmująca się przejmowaniem działek przez indywidualne osoby oraz grupy lokalne.
- National Allotments and Leisure Garden Society, www.nsalg.org.uk – organizacja zajmująca się promocją oraz ochroną ogródków działkowych.
- Thrive, www.thrive.org.uk – krajowa organizacja dobroczynna oferująca możliwość ogrodnictwa w celu zmiany w życiu osób niepełnosprawnych.



- Community Composting Network, www.communitycompost.org.uk – community Composting Network wspiera i promuje wykorzystanie odpadów ulegających biodegradacji przez społeczności lokalne.
- Fair Trade Foundation, www.fairtrade.org.uk – informacje o zasadach i działalności gospodarczej *fair trade*.
- Sustain, www.sustainweb.org – przymierze na rzecz lepszej żywności i rolnictwa. Informacje, kampanie oraz wsparcie w zakresie kwestii związanych z żywnością.
- Sauce, www.sauce-toolkit.org – zestaw narzędzi z zakresu zrównoważonego rozwoju, przydatny dla projektów żywnościowych w społecznościach.
- Big Barn, www.bigbarn.co.uk – tu znajdziesz swoich lokalnych producentów.

Podejścia strategiczne

- Specjalna strona dedykowana wsparciu pracy prowadzonej przez Community Action 2020 – Every Action Counts – Together We Can Secure the Future www.everyactioncounts.org.uk.

Poniższe strony też pomogą zdobyć pierwsze informacje:

- Sustainable Development, www.sustainable-development.gov.uk/publications – angielskie publikacje rządowe związane ze zrównoważonym rozwojem.
- Sustainable Development Commission, www.sd-commission.org.uk – oficjalny rządowy strażnik zrównoważonego rozwoju.
- Praca z lokalnymi strategicznymi partnerstwami (LSP) – www.urbanforum.org.uk/pubs. Przewodnik, jak włączyć się w lokalne strategiczne partnerstwo.
- www.communities.gov.uk – Departament ds. Społeczności Lokalnych i Samorządów (Department of Communities and Local Government).
- www.sustainability.com – niezależny think tank oraz konsultacje strategiczne w zakresie odpowiedzialności korporacyjnej oraz zrównoważonego rozwoju.
- www.idea.gov.uk – IDeA pracuje w zakresie samorządowych ulepszeń, tak by rady mogły lepiej służyć ludziom oraz miejscom. Tu dowiesz się więcej o samorządach oraz ich zasadach czy pomysłach w zakresie środowiska naturalnego.



Planowanie

Na poniższych stronach internetowych można znaleźć informacje ważne dla grup środowiskowych, które chcą wpływać na system planowania:

- www.communityplanning.net/gettingstarted.htm
- www.planninghelp.org.uk
- www.placecheck.info
- www.community.foe.co.uk

Studia przypadku

Przykłady studiów przypadku można znaleźć na stronach:

- www.sd-commission.org.uk/?communitiesummit/case_studies.php
- [www.durham.gov.uk/durhamcc/usp.nsf/pws/Sust+comms-\[Sustainable+Communities\]](http://www.durham.gov.uk/durhamcc/usp.nsf/pws/Sust+comms-[Sustainable+Communities])
- www.communitywebnet.org.uk

Lokalne myślenie, krajowe działanie: lekcje w zakresie polityki krajowej – z pracy nad lokalnym zrównoważonym rozwojem, Chris Church i Jake Elster. Strona zawiera szczegółowe studia przypadku, które można pobrać na:

www.jrf.org.uk/bookshop/eBooks/1842631381.pdf

Dostęp do informacji

- www.neighbourhood.statistics.gov.uk – statystyki dotyczące życia w dzielnicach.
- www.environment-agency.gov.uk/yourenv – informacje o środowisku naturalnym na poziomie krajowym oraz lokalnym.
- www.auditcommission.gov.uk/cpa – pokazuje, jak dobrze lokalna rada może odpowiadać na potrzeby występujące w twojej okolicy, włącznie z bardzo szerokim zestawem wspólnych priorytetów, powiązanych z celami zrównoważonych społeczności.

Kampanie

- How to win (Jak wygrać) – przewodnik w zakresie organizowania społecznych kampanii.
- Friends of the Earth – www.foe.co.uk
- www.eiris.org – usługi w zakresie etycznych inwestycji dla organizacji oraz osób indywidualnych.



Budynki społeczności lokalnych

- www.sustainable-development.gov.uk – rządowa strona na temat zrównoważonego rozwoju.
- www.sustrans.org.uk – grupa promująca zrównoważony transport.
- www.dti.gov.uk/construction/sustain – wskazówki Departamentu Handlu w zakresie zrównoważonego budownictwa.
- www.segselfbuild.co.uk – znajduje się tu dział na temat zapewniania budynków na użytek społeczności, można znaleźć wsparcie oraz usługi na rzecz grup środowiskowych.
- www.greenspec.co.uk – GreenSpec to zasadniczy przewodnik w zakresie zrównoważonego budownictwa w Wielkiej Brytanii.
- www.acre.org.uk – usługi doradcze w zakresie zarządzania budynkami przez gminy wiejskie.

Podróże

- www.travelwise.org.uk – strona mówiąca o tym, jak mądrze podróżować.
- www.bikeability.org.uk – Bikeability to wszechstronny wymagający test sprawności jazdy na rowerze w XXI wieku. Zaprojektowano go w celu zapewnienia przyszłemu pokoleniu umiejętności oraz pewności w jeżdżeniu na rowerze na współczesnych drogach.
- www.LiftShareSolutions.com – Liftshare oferuje narzędzia do podróżowania – w kontekście zrównoważonego rozwoju – oraz wsparcie pomocne organizacjom, społecznościom czy poszczególnym osobom.
- www.roadblock.org.uk – Road Block to przymierze grup oraz osób prowadzących kampanie przeciwko budowaniu dróg. Sporo informacji na temat budowania dróg oraz wpływu dróg na środowisko.
- www.sustrans.org.uk – grupa prowadząca kampanie na rzecz zrównoważonego transportu.

Zmiany klimatyczne

- www.airportpledge.org.uk – deklaracje przeciwko rozbudowie lotnisk.
- www.carbontrust.co.uk – Carbon Trust pomaga firmom oraz sektorowi państwowemu w obniżeniu emisji dwutlenku węgla, a także wspiera rozwój technologii *low carbon*.



- www.carbonweb.org – odkrycia na temat dwutlenku węgla, prace nad redukowaniem środowiskowego oraz społecznego wpływu korporacji naftowych, pomoc dla obywateli w uzyskaniu wpływu na decyzje oraz wspieranie przechodzenia na bardziej zrównoważone ekonomicznie formy wykorzystania energii.
- www.coastalfutures.org.uk – Coastal Futures Project powstał w partnerstwie RSPB, Environment Agency, Natural England oraz Defra w celu wspierania społeczności lokalnych zmagających się ze zmianami środowiska naturalnego na wybrzeżach oraz podnoszącym się poziomem morza.
- www.energywatch.org.uk – EnergyWatch to niezależny „strażnik” zużycia gazu i elektryczności.
- www.funnyweather.org – rysunkowy, naukowy przewodnik po zasadach zmian klimatycznych.
- www.goingcarbonneutral.co.uk – Ashton Hayes i projekt neutralizowania zawartości dwutlenku węgla. Informacje o projekcie Ashton Hayes w Cheshire dotyczącym neutralizowania zawartości dwutlenku węgla.
- www.greenmap.org – system zielonych map (Green Map System, GMS) to przyjmowane lokalnie i globalnie dostępne ramy tworzenia map środowiska naturalnego. Zaprasza zespoły projektantów z różnych środowisk do ukazywania związków pomiędzy środowiskiem naturalnym a zamieszkiwanym przez człowieka przez tworzenie map lokalnych miejskich i wiejskich społeczności.
- www.ipcc.ch – międzyrządowy Panel Zmian Klimatycznych. Można tu znaleźć informacje, co na temat zmian klimatycznych sądzą wiodący naukowcy.
- www.lles.co.uk – Llanidloes Energy Solutions to lokalna organizacja dobroczynna podnosząca świadomość w zakresie wpływu zmian klimatycznych na środowisko, zachęcająca ludzi do oszczędzania energii oraz przechodzenia na odnawialne, czyste źródła energii, tam gdzie to możliwe. Ma swoją siedzibę w Llanidloes w Walii.
- www.pbs.org/wgbh/warming – Co z tą pogodą? Fakty, liczby oraz informacje o debatach dotyczących zmian klimatycznych.
- www.pewclimate.org – informacje o zmianach klimatycznych z Pew Centre on Global Climate Change.
- www.planb.org – Plan B pracy z partnerskimi organizacjami przynaglającymi rząd Wielkiej Brytanii do zaprzestania zasilania środkami finansowymi rozwoju spółek naftowych i gazowych, a w zamian za to wspierającymi zdecentralizowanych dostaw energii odnawialnej.
- www.preparingforemergencies.gov.uk – strona rządowa na temat sytuacji specjalnych, porady dotyczące katastrof ekologicznych, takich jak powodzie czy susze.



- www.walktoschool.co.uk – kampania Walk to School zwraca się do rodziców, uczniów oraz nauczycieli, aby zastanowili się nad tym, jak pokonują drogę do szkoły i z powrotem, dlaczego warto chodzić na piechotę. Sporo informacji o spacerowaniu oraz jeżdżeniu do szkoły na rowerze.
- www.wwf.org.uk – strona World Wide Life Fund for Nature zawierająca wiele zasobów oraz publikacji.
- www.est.org.uk – strona The Energy Saving Trust.
- www.carbontrust.co.uk – The Carbon Trust pomaga sektorowi prywatnemu oraz państwowemu w obniżeniu emisji dwutlenku węgla, wspiera też prace nad technologiami *low carbon*.

Podejmowanie działań

- www.westden.co.uk – strona West Devon Environmental Network. Sporo materiałów i dokumentów, w tym katalog recyklingu – jak i gdzie poddać recyklingowi właściwie wszystko (www.westden.co.uk/acrobat/Junk.pdf).
- www.greenmap.org – system zielonych map (Green Map System, GMS) to przyjmowane lokalnie i globalnie dostępne ramy tworzenia map środowiska naturalnego. Zaprasza zespoły projektantów z różnych środowisk do ukazywania związków pomiędzy środowiskiem naturalnym a zamieszkiwanym przez człowieka przez tworzenie map lokalnych miejskich i wiejskich społeczności.
- www.recyclenow.com – ograniczanie ilości odpadów/śmieci.
- www.cat.org.uk – The Centre For Alternative Technology (centrum technologii alternatywnych) pokazuje, jak w praktyczny sposób podejmować zagadnienia zrównoważonego rozwoju.
- www.good-energy.co.uk – dostawca 100-proc. odnawialnej elektryczności.
- www.reflect-action.org – m.in. dobre zasoby do prac wizualnych.

Strony z informacjami ogólnymi

- www.wwf.org.uk – strona The World Wide Fund for Nature. Sporo zasobów oraz publikacji.
- www.ace.mmu.ac.uk/esd – The Encyclopaedia of Sustainable Development. Encyklopedia zrównoważonego rozwoju opracowana przez Manchester Metropolitan University razem z DEFRA i in.

- www.sd-research.org.uk – The Sustainable Development Research Network. Sieć ds. badań w zakresie zrównoważonego rozwoju.
- www.environment-agency.gov.uk – strona Environment Agency.
- www.fairtrade.org.uk – informacje o towarach uczciwego handlu oraz o historii ruchu.
- www.cleanersafergreener.gov.uk – strona zawierająca informacje na temat społeczności lokalnych kierujących się zasadami zrównoważonego rozwoju.
- www.greenfacts.org – fakty dotyczące zdrowia oraz środowiska naturalnego.



Finansowanie



Wprowadzenie



Finansowanie to poważna kwestia dla wszystkich grup środowiskowych, a obecna sytuacja nie sprzyja organizacjom z jedną lub kilkoma osobami personelu oraz ich potrzebom finansowania działalności. Wiele grup lokalnych nigdy nie będzie miało możliwości zawarcia umów na usługi zlecone, a koniec wielu grantów czyni życie społeczności lokalnych trudnym. Bardzo małe grupy, które potrzebują tylko kilkuset funtów do działania, zwykle mogą znaleźć finansowanie na tym poziomie. Organizatorzy rozwoju społeczności lokalnej będą prawdopodobnie przeznaczać wiele czasu na współpracę z grupami, aby pomóc im w podtrzymaniu ich działalności. Potrzeba finansowania może prowadzić grupy do pościgu za dostępnymi funduszami, mimo że może to zniekształcić cel ich powołania.

Rozdział zaczyna się od artykułu zadającego pytanie, czy wszystkie źródła finansowania są do przyjęcia dla grup lokalnych. Istnieje bowiem wiele artykułów, które badają różne aspekty pozyskiwania funduszy, od tego, gdzie szukać, do decydowania, do czego ich potrzebujesz. Rozdział kończy się artykułem o tym, w jaki sposób poradzić sobie z cięciami finansowymi – sytuacja taka coraz częściej dotyka wielu grup społecznych.

W poradniku umiejętności z 2001 roku znajduje się wiele odpowiednich artykułów, w tym dotyczących: pisania wniosku o dofinansowanie (jako część kampanii społecznej), celów, na jakie można uzyskać środki, sporządzania budżetu, aplikowania o finansowanie, biznesplanów, głównych oferty finansowania i pomysłów na sposoby księgowania pieniędzy.

W pakiecie finansowania i zasobów zawarto także przydatne informacje, ćwiczenia, konspekty i uwagi pomocnicze na temat pomocy grupie w decydowaniu, jakich zasobów potrzebuje, jak zaprojektować i wdrożyć strategię finansowania i zasobów oraz jak rozwijać i stosować systemy monitorowania i finansowania.

14.1.	Pieniądze brudne czy czyste? Jak etycznie zbierać fundusze	492
14.2.	Wskazówki do pisania wniosku o finansowanie	494
14.3.	Bieżące możliwości finansowania.....	499
14.4.	Przed pozyskaniem funduszy	501
14.5.	Przygotowanie wniosku.....	503
14.6.	Kluczowe zagadnienia i umiejętności w przygotowaniu propozycji finansowania.....	505
14.7.	Opracowanie biznesplanu	507
14.8.	Finansowanie – plan działania.....	510
14.9.	Schemat źródeł finansowania.....	511
14.10.	Reagowanie na cięcia finansowe	515



14.1. Pieniądze brudne czy czyste? Jak etycznie zbierać fundusze

DHARA THOMPSON

Wprowadzenie

Niniejszy rozdział pomaga ocenić, jakie fundusze akceptujecie jako grupa lub organizacja, nie zaprzeczając swoim środowiskowym i równościowym hasłom bądź etosowi i zasadom waszej grupy, w przypadku gdy nie macie spisanych wytycznych w tej kwestii.

Technika

Przeczytaj następującą historię. Przekaż ludziom kopie do wglądu, w tym pytania przedstawione na końcu historii.

„W centrum Londynu znajduje się mały kościół, zawsze pełen odwiedzających. Jego kawiarnia jest popularna zarówno wśród okolicznych pracowników biurowych, jak i turystów, którzy korzystają z tego, że mur tworzy azyl chroniący od hałasu i zapachów ulicy po drugiej stronie. Kościół ten od wielu lat prowadzi latem festiwal sztuki, poprzez który włączył się w rozważanie różnych aspektów praw człowieka z perspektywy artystów, których chęć wyrażenia się i krytyki społecznej stawia ich w konflikcie z władzą na całym świecie.

Za rogiem, opodal tego kościoła, znajduje się międzynarodowa centrala bardzo starej firmy zajmującej silną pozycję na giełdzie i będącej podporą gospodarki Wielkiej Brytanii. Specjalizuje się ona w wydobywaniu minerałów na całym świecie. Reputacja tej firmy została zbudowana na zdobyczach Imperium Brytyjskiego, zaś tematy praw człowieka i środowiska rzadko, jeżeli w ogóle, były przez nią podejmowane. Analizy kosztów i korzyści nigdy nie obejmowały rdzennej ludności, lasów tropikalnych lub terenów, które zostały doprowadzone na krawędź zagłady przez nierozważne, destruktywne praktyki górnicze.

Pewnego roku kościelny festiwal sztuki otrzymał znaczną darowiznę na reklamę i promocję, pod warunkiem że logo i nazwa firmy górniczej zostaną wyeksponowane. Jak łatwo sobie wyobrazić, pojawiły się głosy protestu ze strony wielu zaangażowanych osób, zarówno organizatorów, jak i gości. Odpowiedzią firmy górniczej było zwiększenie kwoty dotacji na festiwal. Wytworzyła się relacja zależności i już w następnym roku komitet zarządzający festiwalem stwierdził, że niemożliwe jest zorganizowanie festiwalu na tym samym poziomie bez sponsoringu firmy górniczej.

Ta sama firma górnicza finansuje obecnie setki grup lokalnych w całej Wielkiej Brytanii w zakresie rewitalizacji porzuconych i zanieczyszczonych obszarów – nieużytków. Kosztuje ją to kilkadziesiąt tysięcy funtów w porównaniu do dziesiątek milionów funtów rocznego zysku”.

[Przykład oparty na faktach]

- W jaki sposób zasady oraz polityka działania dla rozwoju społeczności lokalnej/ naszej grupy decydują, kto finansuje naszą pracę – banki przyczyniające się do zadłużania Trzeciego Świata, firmy górnicze zagrażające ekologii środowiska?



- Jakie obowiązki mamy jako organizatorzy rozwoju społeczności lokalnej w pracy z grupami, którym oferuje się środki z takich źródeł?
- Jakie kompromisy zaprowadzą nas zbyt daleko od naszych zasad i jak możemy wyplątać się ze szkodliwych zależności?

Omów podniesione kwestie i problemy w ramach całej grupy, komitetu zarządzającego, zespołu pracowników – w małych grupach przydzielonych do poszczególnych kwestii lub na forum całej grupy. Zwróć uwagę na:

- więcej potrzebnych informacji o podmiotach finansujących oraz ich działalności; zdecyduj, kto je przedstawi i do kiedy;
- wasze rozwiązania, jeżeli nie jesteście zadowoleni z niektórych lub wręcz wszystkich aspektów ich działalności; np. należy skontaktować się z fundatorem i wypytać go o szczegóły jego działalności, zwrócić ich fundusze lub odmówić ich przyjęcia na podstawie informacji, które uzyskałeś, zatrzymać pieniądze, ale naciskać na podmioty finansujące, by wycofały się z destruktywnej ekologicznie i społecznie działalności;
- konsekwencje poszczególnych rozwiązań w twojej pracy.

Punkty do rozważenia:

- Należy zastosować takie podejście tam, gdzie w grupie istnieje już zrozumienie zagadnień sprawiedliwości społecznej, chęć zmian i poprawy praktyki działania społecznego.
- Niech każdy ma te same informacje o nieetycznych praktykach podmiotów finansujących, choć mogą one być różnie rozumiane. Ludzie mogą potrzebować czasu na rozważenie, jakie działania podjąć, zwłaszcza jeżeli są członkami zarządu godzącymi kilka obowiązków.
- W celu uzyskania większej ilości informacji o korporacjach, które finansują organizacje przyznające granty, warto zwrócić się do Corporate Watch: www.corporatewatch.org.uk (firmy w Wielkiej Brytanii) oraz www.corpwatch.org (firmy w USA).

kontakt:

Dhara Thompson

e-mail: equalitystreet@post.com



14.2. Wskazówki do pisania wniosku o finansowanie

DHARA THOMPSON

- Upewnij się, czy masz właściwe formularze aplikacyjne i odpowiednie wskazówki.
- Omawiaj swoje pomysły projektów z fundatorami, jeżeli jest taka możliwość. Dzwon do nich, pisz e-maile, uczestnicz w instruktażu.
- Czytaj wszystkie pytania i wskazówki przed rozpoczęciem.
- Odpowiedz na wszystkie pytania.
- Nie oczekuj, że fundator będzie wiedzieć cokolwiek o tobie lub o tym, co robisz – wyjaśnij sprawę jasno i przedstaw rzeczywisty obraz swojej działalności, planowanej lub prowadzonej.
- Nie przysyłaj materiałów, o które nie proszono, takich jak wiele towarzyszących raportów i dokumentów.
- Przedstaw swoje dane jasno i precyzyjnie.
- Unikaj żargonu i słów specjalistycznych.
- Poproś stronę trzecią o korektę/sprawdzenie, czy to ma sens.
- Stosuj krótkie słowa, krótkie zdania. Zadbaj o prostotę.
- Pamiętaj o podpisaniu się i dołączeniu wszystkiego, o co poproszą fundatorzy.
- Zatrzymaj kopię wniosku dla siebie. Jeśli uzyskasz finansowanie, przypomni ci ona, co obiecałeś!

Sprawdź, czy liczba znaczków jest właściwa dla wielkości i ciężaru koperty – wysyłanie listu poleconego jest bezpieczniejsze. Upewnij się, czy wysłałeś wniosek we właściwym czasie.

„Każdego roku otrzymujemy tysiące aplikacji, które nie kwalifikują się lub są poza naszymi kryteriami, więc nie możemy ich finansować. Co za strata czasu – ich i naszego!”

„Czy naprawdę zbadali, co finansujemy? To wygląda na spam, a ten wrzucamy prosto do kosza”

Co mówią fundatorzy...

kontakt:

Dhara Thompson

e-mail: equalitystreet@post.com



14.3. Bieżące możliwości finansowania

ANGUS MCCABE

Wprowadzenie

Reguły finansowania uległy w ostatnim dziesięcioleciu znacznym zmianom. W sektorze organizacji społecznych odnotowano odejście od grantów na rzecz kontraktów i porozumień o świadczenie usług, a obecnie zdobywanie zamówień publicznych, które znacznie bardziej konkretnie określają, czego oczekuje się od sektora, zarówno w zakresie świadczonych usług, jak i sposobów przedstawiania raportów.

Sposób zarządzania funduszami zmienił się. W pewnych sytuacjach finansuje się działania jedynie po dostarczeniu dowodów, że założenia zostały osiągnięte (na przykład niektóre dotacje Europejskiego Funduszu Społecznego i Rady Nauki i Umiejętności).

Jest znacznie większa konkurencja niż dawniej. Sektor organizacji społecznych bardzo się rozrósł i w Wielkiej Brytanii działa obecnie 300 000–500 000 organizacji pozarządowych, z których 190 000 to zarejestrowane organizacje charytatywne. Nastąpiło zmniejszenie dostępnych kwot przekazywanych wpływów z podatków do określonych dzielnic lub społeczności lokalnych. Nacisk kładziony jest w coraz większym stopniu na organizacje, które łączą budżety lub uzyskują dostęp/ nagiągają budżety do głównego nurtu.

„Niezależne” źródła finansowania, takie jak Wielka Loteria (Big Lottery), stają się coraz bardziej powiązane z celami polityki rządu, co doprowadziło do tego, że inne fundusze przyznające granty otrzymują rosnącą liczbę aplikacji. By móc tym zarządzać, usztywniły one kryteria aplikacji i kwalifikowalności i stały się znacznie ostrożniejsze w kwestii finansowania działań społecznych, które w ich odczuciu są – lub może należy stwierdzić: „były uprzednio” – ustawową odpowiedzialnością rządu.

Krótko mówiąc, tradycyjny model organizacji mającej jednego kluczowego fundatora (np. władze lokalne), pokrywającego całą jej działalność, nie ma już zastosowania. Takie grupy są niezwykle podatne na zmieniające się naciski i priorytety ich fundatorów. Największe szanse na przetrwanie i wzrost mają te organizacje, które posiadają wiele różnych źródeł finansowania i możliwości.

Co te zmiany oznaczają w praktyce

Potencjalnie istnieje więcej dostępnych funduszy pochodzących z większej liczby źródeł, uruchamianych poprzez różne mechanizmy. Jednak uzyskanie dostępu do nich stało się znacznie bardziej złożone.

- W wielu organizacjach wzrósł profesjonalizm, jako że przeszły one od grantów do umów o zarządzanie, często od różnych fundatorów. Istnieje większy nacisk na rozliczanie się z tego, jak pieniądze są wydawane i jak działania są raportowane. Nacisk ten wywierają zarówno fundatorzy, jak i regulatorzy (np. wymagania księgowości Komisji Organizacji Charytatywnych).



- Zwiększyła się biurokracja.
- Wzrosła niepewność. Łatwiej uzyskać fundusze na krótkookresowe projekty niż pieniądze na pokrycie głównej części kosztów zarządzania.
- Inne prawne wymagania zostały nałożone na dostawców usług społecznych (np. przepisy BHP, wymagania ustawy o prawach człowieka itp.).
- Nastąpiła zmiana w wielu regułach finansowania, z pytania: „W jaki sposób Państwa organizacja może przysłużyć się społeczności” na: „W jaki sposób Państwa organizacja może pomóc nam jako fundatorom osiągnąć cele nałożone na nas przez rząd”, np. w zmniejszeniu ubóstwa, zwiększeniu osiągnięć edukacyjnych itp.

Wiele organizacji zmagало się z kwestią rozwoju strategii finansowania w zakresie:

- zamiany dobrego pomysłu na propozycję, która ma dokonać istotnego wkładu w dany program polityczny;
- dopasowania języka fundatora do języka używanego w propozycji organizacji;
- przejścia od koncepcji „nasze usługi są konieczne” do „jak duży jest rynek na nasze usługi” i ile rynek zapłaci za naszą pracę;
- przetargów z pełnym odzyskiwaniem kosztów; Komisja Organizacji Charytatywnych (2007) szacuje, że 80% zarejestrowanych organizacji charytatywnych nie ma pełnego odzyskiwania kosztów oraz że darowizny publiczne nie są przekazywane do organizacji, podczas gdy ludzie czują, że są one wykorzystywane do świadczenia usług publicznych tanim kosztem.

Jak rozwijamy nasze możliwości finansowania w zmieniającej się rzeczywistości?

Istnieje bardzo niewiele żelaznych reguł w tworzeniu możliwości finansowania lub strategii finansowania. Oto dwie kluczowe zasady:

- Jest to długoterminowa i ciągła działalność, która wymaga planowania i zaangażowania organizacyjnego/partnerskiego.
- Nie wolno pozostawiać spraw związanych z finansowaniem (jeśli to w ogóle możliwe) jednej osobie w organizacji lub partnerstwie. To trudna praca. Jeżeli oferta finansowania osiągnie sukces, ludzie zapominają powiedzieć „dziękuję”. Jeżeli propozycja zawiedzie, ta osoba zostaje obwiniona. Jeśli odejdzie z organizacji, wszystkie umiejętności, wiedza i kontakty, które zgromadziła, zostaną utracone.



Ponadto:

- Ciężka praca nad oszacowaniem dostępu do możliwości finansowania nie polega na napisaniu propozycji finansowania – ma miejsce wcześniej.
- Zawsze można odmówić przyjęcia pieniędzy, szczególnie finansowania, które mogłoby zaszkodzić reputacji organizacji (np. projekty związane ze zdrowiem przyjmujące pieniądze od przemysłu tytoniowego).

Opracowano na podstawie podręczników szkoleniowych przygotowanych dla Partnerstwa Strategicznego Wolverhampton oraz The Birmingham Extended Schools Network.

kontakt:

Angus McCabe

e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk



14.4. Przed pozyskaniem funduszy

ANGUS MCCABE

1. Podejmij badanie organizacji

Przed wystąpieniem o środki należy zadać kilka podstawowych pytań o twoją organizację:

STRUKTURY PRAWNE	Czy mamy właściwe struktury prawne do ubiegania się o określone źródła finansowania? Niektóre podmioty finansujące wypłacą dotacje wyłącznie zarejestrowanym organizacjom charytatywnym.
ZARZĄDZANIE	Czy mamy struktury i możliwości zarządzania właściwe do zajmowania się zarówno funduszami, jak i proponowanymi działaniami?
KSIĘGOWOŚĆ	Czy możemy odpowiednio rozliczyć wydatki? Czy możemy zarządzać przepływem środków pieniężnych? Przykładowo, co się dzieje, jeśli środki nadejdą zbyt późno? Czy możemy zaradzić skutkom?
POLITYKA	Czy mamy właściwą politykę i procedury w celu podjęcia zaproponowanej aktywności? Przykładowo, czy spełniamy wymogi prawa pracy? Czy mamy prawidłowe ubezpieczenia itp.?
BIZNESPLAN	Czy mamy plan biznesowy/ plan rozwoju, który pokazuje jednoznacznie cele, zamiary i przyszłe kierunki organizacji? Plany biznesowe/plany rozwoju są w coraz większym stopniu wymogiem większych fundatorów – np. loterii i niektórych dużych niezależnych fundacji.
OBSADA ETATÓW	Czy mamy wykwalifikowany personel do realizacji zadań? Czy potrzebujemy nowego personelu?
DOKUMENTACJA	Czy mamy dowody, by przekonać fundatorów o naszej dobrej reputacji i o tym, że będziemy w stanie wykonać proponowaną pracę? Czy mamy roczne sprawozdania, rozliczenia, dowody od użytkowników usług, dowody z poprzednich ocen naszej pracy?
PARTNERZY	Jeżeli fundator wymaga, byśmy pracowali w ramach partnerstwa, czy możemy to robić? Kim są nasi partnerzy i czy mamy systemy współpracy?
JAKOŚĆ	Czy mamy gotowe systemy jakości – np. systemy praktycznego zapewnienia jakości dla małych organizacji (PQASSO), inwestowania w ludzi, ISO9002. Czy są to wymogi fundatora? Czy spełniamy wymagania standardów zawodowych i czy mamy gotową strategię szkolenia i rozwoju personelu/zarządu?

Wszystko to może wydawać się oczywiste. Niemniej jednak wiele mniejszych grup i organizacji lokalnych nie otrzymało grantów loterii w połowie lat 90. – nie dlatego, że ich pomysły odrzucono, ale dlatego, że nie były one postrzegane jako mające stosowne systemy zarządzania i struktury prawne. Podobnie niektóre przyznające granty fundusze stały się bardzo niechętne finansowaniu organizacji, które częściowo tylko spełniają wymogi ustawy.



2. Czy zwracasz się do odpowiedniego fundatora?

Czy czynności, które podejmujemy/ chcemy podjąć, faktycznie spełniają cele strategiczne naszego potencjalnego fundatora? Czy znajdujemy się na obszarze geograficznym, który chce finansować?

Nie ma większego sensu wnioskowanie o pieniądze u organizacji zainteresowanych redukcją przestępczości i nieporządku, jeżeli nie możesz jednoznacznie wykazać, w jaki sposób twoja praca:

- przyczyni się do bezpieczeństwa społeczności lokalnej,
- pomoże Partnerstwu ds. Redukcji Przestępczości w osiągnięciu jego celów.

Podobnie niewiele sensu ma aplikowanie do źródła finansowania (takiego jak Sure Start) zainteresowanego poprawą edukacji dzieci i mówienie głównie o tym, jak przyczyniasz się do bezpieczeństwa społeczności lokalnej.

3. Przygotowanie

Kluczem do uzyskania dostępu do możliwości finansowania jest badanie rynku fundatorów.

- Kim są nasi ewentualni fundatorzy? Czy ktoś jest zainteresowany naszą pracą?
- Kim są nasi najbardziej prawdopodobni fundatorzy? Ci, którzy finansowali nas już w przeszłości lub finansowali bardzo podobne prace i którzy podzielają nasze priorytety/cele?
- Z którymi fundatorami jesteśmy w sieci partnerskiej lub mamy nieformalne relacje?
- Kto nie będzie nas finansował, nawet jeżeli spełnimy większość kryteriów? To dotyczy nie tylko obszaru geograficznego obejmowanego przez fundatora – np. w dziedzinie edukacji niektórzy fundatorzy niechętnie wspierają grupy/szkoły wyznaniowe.

4. Opracowanie strategii finansowania – kluczowe kwestie do rozważenia

- Czy teraz jest właściwy czas na aplikowanie? Często trudno jest uzyskać dostęp do finansowania pochodzącego z programów rządowych, gdy już funkcjonują, a organizacja nie była zaangażowana w przygotowanie oryginalnego wniosku partnerskiego.
- Czy powinniśmy złożyć wiele wniosków o mniejsze kwoty, czy też inwestować w zabezpieczenie jednego większego źródła dochodów? Czy zdołamy zarządzać wieloma strumieniami finansowania oraz ich różnymi wymogami sprawozdawczości?
- Czy sposób, w jaki budujemy strukturę finansowania, jest pomocny? Przykładowo, jeżeli finansowanie jest oparte na rezultatach, to czy mamy wystarczający kapitał



obrotowy dla pokrycia pewnych kosztów z wyprzedzeniem? Czy możemy ponieść skutki finansowe, jeśli nie otrzymamy dofinansowania?

- Czy możemy/będziemy składać ofertę, jeśli dotyczy ona refundowania kosztów? Czy fundatorzy pokrywają wszystkie nasze koszty – zarówno utrzymania kapitału, jak i generowania przychodów?
- Jakie są koszty sukcesu, a jakie są koszty porażki w kwestii przetargu czy realizacji usług?

Opracowano na podstawie podręczników szkoleniowych przygotowanych dla Partnerstwa Strategicznego Wolverhampton oraz The Birmingham Extended Schools Network.

kontakt:

Angus McCabe

e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk



14.5. Przygotowanie wniosku

ANGUS MCCABE

We właściwym przygotowaniu wniosku o finansowanie kluczem są badania, które pomogą wam przekonać fundatorów:

DLACZEGO	<ul style="list-style-type: none"> • projekt jest konieczny • jest to istotne dla nich jako fundatora • jesteście najlepszą organizacją do jego realizacji • podejście partnerskie jest istotne
JAKIE	<ul style="list-style-type: none"> • potrzeby zostaną zaspokojone • są dowody na to, że istnieje potrzeba (badania rynku) • są dowody na to, że istnieją wcześniejsze osiągnięcia • cele strategiczne (np. redukcja przestępczości/ poprawa zdrowia) zostaną osiągnięte w odniesieniu do celów/zamiarów fundatorów • cele dokładnie proponujecie • cele krótko-, średnio- i długoterminowe macie nadzieję osiągnąć • są wasze cele
JAK	<ul style="list-style-type: none"> • praca zostanie wykonana • wygląda koszt pracy (czy jest to wartość pieniężna?) • szacujecie czas potrzebny, by rozwinąć/wdrożyć pracę – czy jest ona ciągła, czy dotyczy określonego limitu czasowego? • wiele osób skorzysta/ będzie zaangażowanych • możecie zademonstrować korzyści/zaangażowanie • będziecie przedstawiać sprawozdanie o postępie • ocenicie wpływ i efektywność projektu/pracy/przedstawienia • ocenicie, czy spełniacie cele/zamiary fundatorów • praca będzie finansowana w przyszłości (strategia wyjścia lub sukcesji)
KTO	<ul style="list-style-type: none"> • będzie docelowym odbiorcą (np. kobiety, społeczności lokalne mniejszości etnicznej itp.) • będzie jeszcze zaangażowany (inni partnerzy) • będzie zarządzał projektem, np. czy użytkownicy usług będą zaangażowani • oceni (wy sami/ zewnętrzny ewaluator)

Pamiętaj jednak: nawet jeżeli wszystkie organizacyjne i prawne szczegóły są dopięte, a projekt zbudowany jest tak, aby spełnił kryteria fundatorów, na niektóre działania można łatwiej zebrać środki niż na inne, a wartości i przekonania fundatorów mogą wpływać na ich ostateczną decyzję (w takim samym stopniu jak twoja aplikacja).

Opracowano na podstawie podręczników szkoleniowych przygotowanych dla Partnerstwa Strategicznego Wolverhampton oraz The Birmingham Extended Schools Network.

kontakt:

Angus McCabe

e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk





14.6. Kluczowe zagadnienia i umiejętności w przygotowaniu propozycji finansowania

ANGUS MCCABE

Wprowadzenie

Szczegóły wymagane przez fundatorów w trakcie przedkładania propozycji będą się różnić. Nie ma jednego, doskonałego wzoru aplikacji o finansowanie. Niektórzy wnioskodawcy uważają, że np. przy aplikowaniu do funduszy przydzielających granty najlepszym rozwiązaniem jest przedstawienie kosztów projektu na samym początku, przed dalszymi informacjami. Inni będą twierdzić, że przedstawienie projektu i prac powinno nastąpić przed podaniem kosztów finansowych.

Istnieją jednak niektóre ogólne zasady dotyczące wniosku:

- Pracuj według wskazówek fundatorów: jeśli poproszą o 200 słów opisu projektu, nie dostarczaj znacząco mniej ani więcej.
- Odpowiadaj na pytania fundatorów – nie własne.
- Dostarczaj dodatkowych informacji na życzenie (np. dowody statusu prawnego, wcześniejsze rachunki, raporty itp.).
- Tam gdzie jest to możliwe, używaj języka fundatorów: jeżeli odnoszą się do ubóstwa, nie mów o partycypacji czy wyłączeniu społecznym i na odwrót.
- Należy unikać wysoce technicznego żargonu. Fundator może go nie zrozumieć.
- Należy unikać rozwlekłych wypowiedzi i deklaracji ogólnych; jeśli zostaniesz zapytany, ile osób skorzysta z twojej pracy, przedstaw liczbę. „Dużo” i „wiele” to nie liczby.
- Mów jasno o oczekiwaniach: czy praca, o którą występujesz, jest zawarta w określonym limicie czasowym? Czy jest to przychód, czy kapitał organizacji? Czy powrócisz do nich po więcej funduszy w przyszłości, czy jest to jednorazowy wniosek?
- Wykaż jednoznacznie, w jaki sposób spełniasz kryteria, cele fundatorów itp.
- Przekaż dobrze opracowany kosztorys.
- Zwróć uwagę na szczegóły – zdobądź właściwą nazwę fundatorów itp.
- Pisz zwięźle we wniosku/liście. Zawsze możesz dołączyć bardziej szczegółowe informacje w załącznikach, ale jeżeli sama oferta ich nie zainteresuje, to żadna ilość dodatkowych szczegółów nie pomoże.
- Dobierz właściwy ton: nie błagaj, nie groź. Jesteście wysoce kompetentną grupą, która wyda pieniądze fundatorów mądrze, z maksymalnymi korzyściami, rozliczy się z każdego grosza i wykaże rezultaty waszej pracy w regularnych odstępach czasu.
- Jeśli jest to możliwe, zaproście fundatorów do odwiedzenia was. Mogą nie przybyć, ale to pokazuje, że nie macie nic do ukrycia!

A po złożeniu aplikacji, niezależnie od rezultatu:

- Powiedzcie „dziękuję”.
- Upewnijcie się, że wymogi monitorowania/sprawozdawczości fundatorów (i wyznaczone cele) są spełnione.



- Prowadźcie i przesyłajcie dokładną/szczegółową ewidencję finansową.
- Utrzymujcie kontakty i informujcie dawnych/bieżących fundatorów o postępach. Możecie nie chcieć ich pieniędzy teraz, ale kto wie, co będzie w przyszłości.
- Zbudujcie profil/bazę danych finansowania – kto finansuje i dlaczego, kim są wasi najhojniejsi sponsorzy i czy są inni, którzy mogą być zainteresowani waszą pracą.

Opracowano na podstawie podręczników szkoleniowych przygotowanych dla Partnerstwa Strategicznego Wolverhampton oraz The Birmingham Extended Schools Network.

kontakt:

Angus McCabe

e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk



14.7. Opracowanie biznesplanu

ANGUS MCCABE

Zarówno fundatorzy ustawowi, jak i instytucje dobroczynne w coraz większym stopniu oczekują pełnego biznesplanu jako części procesu aplikacji, szczególnie w przypadku wnioskowania o większy kapitał/ projekty generujące przychody.

Opracowanie biznesplanu wymaga znacznych badań wstępnych. Zagadnienia, które mogą wymagać uwzględnienia, obejmują:

1. dowody badania rynku i dowody wsparcia propozycji (np. oświadczenia partnerskie itp.),
2. dowody szczegółowego planowania finansowego i awaryjnego,
3. ocenę ryzyka – jakie możliwości i ryzyka są powiązane z biznesplanem,
4. weryfikację – w jaki sposób biznesplan będzie weryfikowany/dostosowywany w świetle zmieniających się okoliczności/potrzeb,
5. dowody osiągnięć – przestrzeganie standardów jakości/ referencje użytkowników usług/ możliwości nagłaśniania itp.

Zarys biznesplanu

Część 1	Skrót biznesplanu. Krótkie podsumowanie kluczowych punktów biznesplanu – cele, zamiary i wyniki/ zamierzone osiągnięcia.
Część 2	Krótkie oświadczenie dotyczące misji organizacji/projektu – kluczowe cele i zamierzenia.
Część 3	O organizacji. Kluczowe informacje o organizacji – struktury i systemy zarządzania, kluczowy personel.
Część 4	Historia organizacji oraz jej osiągnięcia.
Część 5	Analiza przyszłych trendów. Podsumowanie zmieniającego się kontekstu środowiska politycznego/lokalnego, w którym działa organizacja/projekt. Dowody na zapotrzebowanie na usługi organizacji – jej rynek.
Część 6	Przyszłe strategie. W jaki sposób organizacja/projekt zareaguje na przyszłe trendy? Jak określi zmieniające się potrzeby/rynki, jak na nie zareaguje?
Część 7	Skutki biznesplanu dla organizacji. Co będzie robić inaczej?
Część 8	Plan roboczy. Cele kluczowe z ramami czasowymi do osiągnięcia – plany działań zaradczych, jeśli cele nie zostały spełnione.
Część 9	Ewaluacja. Jak mierzony będzie wpływ?
Część 10	Prognozy finansowe, dochód względem wydatków i źródeł dochodów oraz plany awaryjne.
Część 11	Dowody zrównoważonego rozwoju/stabilności, przyszłe opcje finansowania.

Więcej wskazówek dostarczy *The Complete Guide to Business and Strategic Planning (Directory of Social Change)* [Kompletny przewodnik po planowaniu biznesowym i strategicznym (Katalog zmian społecznych 2001)] Alana Lawrie'ego – to doskonałe źródło.

Opracowano na podstawie podręczników szkoleniowych przygotowanych dla Partnerstwa Strategicznego Wolverhampton oraz The Birmingham Extended Schools Network.

kontakt:

Angus McCabe

e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk



14.8. Finansowanie – plan działania

ANGUS MCCABE



Następujący szablon może być wykorzystywany w ramach twojej organizacji w celu rozwinięcia planu dostępu do możliwości finansowania i strategii finansowania.

- Przyjrzyj się szczegółowym zadaniom do podjęcia.
- Wyznacz realistyczne cele zbierania funduszy.
- Wyznacz realistyczne terminy, w których określone zadania mogą być wykonane.
- Przemyśl, kto powinien wykonywać które zadania (np. personel, członkowie komitetu zarządzającego, podkomitety zarządzające/ grupy robocze, konsultanci zewnętrzni itp.)
- Przemyśl, które inne grupy/organizacje mogą ci pomóc.

W zależności od wielkości i charakteru twojej organizacji być może niektóre zadania (lub obszary do dalszego badania) wymienione poniżej, zostały już wykonane

Praca, którą potrzebujemy sfinansować:

Pieniądze, które musimy zebrać:

Ewentualni fundatorzy:



W procesie szacowania możliwości finansowania działania, które musimy podjąć/ obszary organizacji, które musimy zrewidować, to:

DZIAŁANIA KLUCZOWE	PRZEZ KOGO	DO KIEDY
Zarząd		
Struktury prawne		
Zarządzanie finansami		
Kapitał operacyjny		
Rezerwy finansowe		
Polityka organizacyjna/ procedury		
Badania rynku/ analiza potrzeb		
Biznesplan		
Strategia marketingowa		
Rozwój partnerstwa		
Standardy jakości/ rozwój		
Określenie fundatorów		
Przygotowanie propozycji		
Monitorowanie postępu		
Inne		

Opracowano na podstawie podręczników szkoleniowych przygotowanych dla Partnerstwa Strategicznego Wolverhampton oraz The Birmingham Extended Schools Network.



kontakt:

Angus McCabe

e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk



14.9. Matryca źródeł finansowania

ANGUS MCCABE

Następująca lista nie jest wyczerpująca, ale ma na celu zobrazowanie zakresu źródeł finansowania otwartych na organizacje społeczne. Zasadniczo źródła finansowania mogą być skupione wokół kilku kluczowych tematów lub instytucji.

1. Rząd centralny

Fundusze dostępne bezpośrednio z:

- Ministerstwa Zdrowia,
- Ministerstwa Spraw Wewnętrznych,
- wspólnot i władz lokalnych,
- Departamentu ds. Dzieci, Szkół i Rodzin,
- Departamentu Innowacji, Uniwersytetów i Umiejętności,
- Departamentu Działalności Gospodarczej, Przedsiębiorstw i Reform Regulacyjnych.

2. Urzędy rządowe regionalne zarządzające lub przekazujące środki, takie jak:

- New Deal (Nowy Ład),
- New Deal dla społeczności lokalnych,
- Fundusz na rzecz Dzieci/ SureStart (Pewny Start),
- Fundusz Community Champions (Mistrzowie Społeczności Lokalnych) (ostatnio zamknięty),
- Fundusz Rewitalizacji Dzielnic i podobne projekty, np. Community Empowerment Fund (Fundusz Wzmacniania Społeczności Lokalnych).

Uwaga: administracja niektórych centralnych i regionalnych schematów finansowania została zlecona innym instytucjom do zarządzania. Przykładowo Program Nauki Społeczności Lokalnych i Dorosłych jest kierowany przez Krajowy Instytut Edukacji Ustawicznej Dorosłych.

Strumienie finansowania administrowane przez władze centralne za pośrednictwem urzędów regionalnych mogą obejmować także:

- Inicjatywę Rozwoju Lokalnych Przedsiębiorstw,
- Strefy Akcji Zatrudnienia,
- Sure Start/ Sure Start Plus/ Ośrodki Dziecięce.



3. Fundusze europejskie

Kluczowe fundusze to:

- Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego,
- Europejski Fundusz Społeczny (współfinansowanie),
- Fundusze celowe,
- Określona „konwergencja”: innowacja technologiczna i fundusze na kulturę,
- Fundusze dyskrecyjne Dyrektoriatu Generalnego.

Wraz z poszerzeniem UE w 2004 roku finansowanie dostępne dla Wielkiej Brytanii zmalało i nadal będzie maleć.

4. Fundusze dobroczynne

Między innymi:

- fundusze telewizyjne (Television Trusts),
- Loteria Krajowa (National Lottery),
- fundusze branżowe,
- fundusze „śniadaniowe” („Breakfast” Trusts) (bez formalnych zobowiązań),
- Organizacje religijne/wyznaniowe,
- Fundacje zagraniczne (Aga Khan oraz niektóre z dużych amerykańskich fundacji zainteresowanych Wielką Brytanią/ konkretnymi angielskimi społecznościami lokalnymi).

5. QUANGOS (quasi-autonomiczne organizacje pozarządowe)

Między innymi:

- Rada ds. Nauki i Umiejętności,
- Rada ds. Finansowania Kształcenia Wyższego (np. w dziedzinie nowych technologii i funduszy poszerzenia uczestnictwa),
- Agencje Rozwoju Regionalnego,
- Be Sport – Anglia, Walia, Szkocja,
- Rada Sztuki Anglii,
- Communities England (organ powstały z połączenia Housing Corporation i English Partnerships),
- wszystkie źródła związane z igrzyskami olimpijskimi w 2012 roku.

6. Działania jednostkowe

- umowy,
- testamenty,



- darowizny,
- dotacje publiczne,
- zbiórki pieniężne organizowane przez społeczności lokalne.

7. Sektor prywatny

Oferuje:

- pieniądze,
- sponsoring,
- dary rzeczowe i usługi,
- system odpisów od wynagrodzeń „Podziel się zarobkami” (Give as You Earn Scheme, GAYE – system potrącania z wypłat kwot, zwolnionych przez to z podatku, na rzecz wybranych przez pracownika organizacji dobroczynnych – przyp. tłum. i red.),
- wolontariat.

8. Działalność komercyjna

Sprzedaż towarów, usług i wiedzy przez organizacje pozarządowe. Ograniczenia działalności handlowej zarejestrowanych organizacji charytatywnych nieco poluźniły się wraz z wprowadzeniem struktur nowego zarządzania w tym sektorze, w ślad za ustawą o organizacjach dobroczynnych z 2006 roku.

9. Władze lokalne

Finansowanie poprzez budżety „głównego nurtu” w postaci małych/rozkrojonych grantów lub umowy/porozumienia na poziomie usług:

- usługi opieki społecznej,
- cele ogólne/ dyrektorzy naczelni,
- usługi związane z wypoczynkiem,
- kształcenie,
- służby ochrony środowiska/ planowania,
- struktury „przekazane” przez władze centralne/ struktury okręgowe.

Poprzez inicjatywy partnerstw:

- Nowy Ład (New Deal),
- Nowy Ład dla Społeczności Lokalnych (New Deal for Communities),
- Fundusz Odnowienia Dzielnic (Neighbourhood Renewal Fund).

Istnieją również strumienie finansowania poprzez nowe uzgodnienia instytucjonalne w obszarach rewitalizacji dzielnic/sąsiedztw, np. Lokalne Partnerstwa Strategiczne.



10. Inne ustawowe podmioty finansujące

- strategiczne organy zdrowia,
- fundusze dotyczące ostrych stanów chorobowych,
- fundusze dotyczące podstawowej opieki zdrowotnej,
- krajowy nadzór kuratorski,
- rady sprawiedliwości ds. młodocianych/ zespoły ds. wykroczeń młodocianych.
- policja.

Każde z powyższych ewentualnych źródeł finansowania będzie wymagać różnych poziomów szczegółowości w aplikacji. W przypadku niektórych mniejszych funduszy dobroczynnych – od krótkiego listu aplikacyjnego do długich/szczegółowych wniosków wraz z biznesplanami itp. Podstawowe pytania przed decyzją, do kogo aplikować, to:

- Czy czas zainwestowany we wnioskowanie o fundusze jest adekwatny do poziomów poszukiwanych/dostępnych środków?
- Czy wymagania (dotyczące np. sprawozdawczości itp.) danego fundatora, gdy pieniądze zostaną otrzymane, pomagają czy przeszkadzają organizacji w rozwoju?
- Czy dostępne fundusze pokryją prawdziwe koszty realizacji założeń?

Model finansowania: źródła

Użyj tabeli do identyfikacji możliwych źródeł finansowania:

Rząd centralny	Władze lokalne
Quangos	Sektor prywatny
Inne ustawowe sektory	Działania jednostkowe
Fundusze dobroczynne	Europa
Fundusze regionalne	Działalność komercyjna



Analiza funduszy: źródła, korzyści oraz koszty

Zastosuj model, by określić korzyści oraz koszty sięgania po określone możliwości finansowania dla organizacji.

ŹRÓDŁO FINANSOWANIA	MOŻLIWE KORZYŚCI	MOŻLIWE KOSZTY
<p>Przykład</p> <p>Europejski Fundusz Społeczny</p>	<p>Znaczne pieniądze</p> <p>Pozwala na innowacje</p> <p>Pozwala na ekspansję</p>	<p>Przedłużony czas negocjacji umowy</p> <p>Często późne wypłaty</p>
<p>Przykład</p> <p>Fundusz Odnowienia Dzielnic</p>	<p>Spełnia kryteria pełnego odzyskiwania kosztów</p> <p>Stosunkowo prosty proces aplikacji</p>	<p>Finansowanie do roku; trudność utrzymania zrównoważonego rozwoju</p>

Opracowano na podstawie podręczników szkoleniowych przygotowanych dla Partnerstwa Strategicznego Wolverhampton oraz The Birmingham Extended Schools Network.

kontakt:

Angus McCabe

e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk



14.10. Reagowanie na cięcia finansowe

DAVID BURNBY

Wprowadzenie

Niniejszy artykuł ma na celu pomoc grupom lokalnym zależnym od środków pochodzących od instytucji państwowych w reagowaniu na sytuację ograniczania finansowania. Porusza przede wszystkim sprawy związane z kwestionowaniem decyzji, a następnie walką o zmianę decyzji. Kwestionowanie decyzji w rzeczywistości dotyczy kwestionowania procesu podejmowania decyzji o cięciach, a nie samej decyzji. Walka o zmianę decyzji dotyczy identyfikacji decydentów i wpływanie na nich, by rozważyli ponownie swoją decyzję dotyczącą cięcia finansowania.

Odebranie powiadomienia o cięciach finansowych jest zawsze gorzką pigułką, jednak paradoksalnie możliwe jest, że w efekcie organizacja/grupa stanie się silniejsza, ponieważ będzie zmuszona do ponownego zajęcia się projektem i uzasadniania celów swojego odwołania, by ponownie zbudować swoją tożsamość i zdobyć nowych zwolenników. Najbardziej elastyczne grupy środowiskowe to te, które działają cały rok, aktywnie tworzą sieć, budują i utrzymują osobiste relacje z podmiotami finansującymi i swoimi zwolennikami.

Przeciwności skutkują wyzwalaniem talentów, które w warunkach dobrobytu pozostałyby uśpione.

(Horacy)

1. Kwestionowanie decyzji

Jeżeli grupa zagrożona cięciami finansowymi uważa, że została potraktowana nieuczciwie czy niesłusznie przez instytucję publiczną, taką jak lokalna rada, Rada ds. Nauki i Umiejętności bądź fundusz podstawowej opieki zdrowotnej NHS (Krajowej Służby Zdrowia), wówczas ma ona prawo do zakwestionowania decyzji, w niektórych przypadkach z wykorzystaniem drogi sądowej w postaci rewizji sądowej.

Ważne jest zrozumienie, że nie można prawnie zakwestionować samej decyzji (jakkolwiek może wydawać się nieuczciwa), tylko proces, którego jest ona efektem.

Istnieją zawarte w prawie publicznym zasady, które obejmują ogólną koncepcję zasadności i uczciwości w podejmowaniu decyzji. Organy publiczne nie mogą nadużywać kompetencji np. przez stosowanie takich kryteriów podejmowania decyzji, które mogą zostać uznane za nieuzasadnione lub nieistotne czy też uznane za odmowę wzięcia pod uwagę czynników bezpośrednio istotnych dla danej decyzji. Przykładem tego ostatniego może być zaniedbanie oceny wpływu zmniejszenia finansowania w wyniku nieodpowiednio przeprowadzonego procesu konsultacji. Innym przykładem może być działanie sprzeczne z istniejącą umową, taką jak lokalne umowy zbiorowe, lub działanie wbrew warunkom ustalonej pisemnej umowy lub umowy o świadczeniu usług.

Jeżeli grupa uważa, że proces decyzyjny był niesprawiedliwy lub błędny, powinna szukać porady prawnej w kwestii odpowiedniego sposobu zakwestionowania takiej decyzji. Projekt prawa publicznego (www.publiclawproject.org.uk) to dobry punkt rozpoczęcia takich działań.



2. Walka z decyzją

W celu skutecznego lobbingu przeciwko zmniejszeniu finansowania trzeba zrozumieć zasady zarządzania finansującej organizacji, tzn. tego, kto podejmuje decyzje (zwykle etatowy urzędnik wyższego szczebla) i przed kim odpowiada (organ zarządzający). Ludzie ci będą celem twojej kampanii – będą też należeć do jednej z trzech kategorii (strzałki wskazują kierunek wpływu):

Cele kampanii

Cele podstawowe		Decydenci w ramach organizacji finansowania (jak określono w pierwszym etapie poniżej). Mogą to być urzędnicy wykonawczy, wybrani radni, członkowie komitetów zarządzających lub osoby pełniące wszystkie te funkcje.
Cele drugorzędne	↑	Ludzie, którzy mogą bezpośrednio wpływać na osoby określone powyżej. Mają bezpośredni, osobisty kontakt z celami podstawowymi (czyli ww. osobami), cieszą się ich szacunkiem.
Szerokie cele	↑	Wszystkie inne zainteresowane strony i szeroko pojęte społeczeństwo.

Pierwszy etap: podważanie decyzji

Kto dokonał cięcia finansowania?

- Zrozum zasady działania organizacji, a w szczególności jej zarządzanie i procesy podejmowania decyzji.
- Jaki jest status decyzji? Czy została ratyfikowana przez najwyższy organ podejmowania decyzji?
- Kim są decydenci?

Jaka była podstawa zmniejszenia finansowania?

- Jakie podano przyczyny cięcia?
- Czy organizacja finansująca w pełni wzięła pod uwagę konsekwencje decyzji i uwzględniła wszystkie odpowiednie fakty?
- Czy organizacja finansująca była uczciwa, przejrzysta i bezstronna w procesie podejmowania decyzji?
- Czy organizacja finansująca działała w ramach warunków jakiegokolwiek umowy, umowy o poziomie usług lub lokalnej umowy finansowania (takiej jak lokalna umowa zbiorowa)?



Drugi etap: podanie motywów

Ocena wpływu cięć

- Kto ucierpi najbardziej w wyniku cięcia?
- Jakie usługi będą musiały zostać wycofane i jakie mogą być konsekwencje dla społeczności lokalnej obsługiwanej przez grupę?

Ocena wartości usługi

Jaki wpływ na społeczność lokalną w polu twojego zainteresowania wywiera grupa z finansowaniem, które dotąd otrzymywała?

Trzeci etap: budowanie wsparcia

- Wykorzystaj członków komitetu zarządzającego/ członków zarządu i wolontariuszy jako adwokatów sprawy i przydziel ich do działań lobbingsowych wobec celów podstawowych. Większość lokalnych radnych i parlamentarzystów prowadzi systematyczne spotkania z wyborcami, które dostarczają możliwości do przekonywania na waszą korzyść.
- Zestaw listy innych potencjalnych zwolenników („szerokie cele”). Wyślij do nich zindywidualizowane listy, prosząc, by oni z kolei przesłali listy wsparcia do „celów podstawowych” oraz lokalnych mediów.
- Rozważ sporządzenie petycji, aby udowodnić posiadane wsparcie.
- Nawiąż relacje bezpośrednie z osobami w lokalnych mediach, aby przekonać ich i zapewnić relację medialną swojej kampanii.

Narzędzia kampanii

Rozważ skorzystanie z następujących narzędzi lobbingu kampanii, wymienionych w porządku prawdopodobnej efektywności:

Bezpośredni kontakt z „celami podstawowymi”

- bezpośredni lobbying ze strony ludzi, którzy korzystają z działalności waszej grupy,
- indywidualne listy z poparciem, napisane przez wolontariuszy i osoby, które korzystają z działalności grupy,
- indywidualne listy z poparciem, napisane przez wpływowe osoby („cele drugorzędne”), np. parlamentarzystów europejskich, lokalnych przedsiębiorców, urzędników wyższego szczebla z organizacji partnerskich, lokalne gwiazdy itp.,
- indywidualne listy z poparciem, napisane przez członków komitetu zarządzającego/ członków zarządu,



- wcześniej zredagowane i indywidualnie podpisane listy z poparciem,
- e-maile.

Narzędzia drugorzędne

- listy z poparciem opublikowane w lokalnych mediach,
- relacje w lokalnych mediach,
- petycje,
- ogólne relacje w mass mediach,
- ulotki kampanii i inne materiały wspierające kampanię (naklejki, znaczki, balony itp., ale bądźcie ostrożni w finansowaniu takich materiałów).

Inne źródła informacji

The Campaigning Handbook, Lattimer M. (2006),
Directory of Social Change, 2nd edition,
ISBN 1 900360 63 2
www.dsc.org.uk

kontakt:

David Burnby & Associates
209 Park Avenue
Hull, HU5 4DE
e-mail: www.davidburnby.co.uk

Tytuł oryginału: **Community Work Skills Manual**

Wydawnictwo: **Federation for Community Development Learning, www.fcdl.org.uk**

Publikacja na licencji Creative Commons



Uznanie autorstwa — Utwór należy oznaczyć w sposób określony przez Twórcę lub Licencjodawcę



Użycie niekomercyjne — Nie wolno używać tego utworu do celów komercyjnych.



Na tych samych warunkach — Jeśli zmienia się lub przekształca niniejszy utwór, lub tworzy inny na jego podstawie, można rozpowszechniać powstały w ten sposób nowy utwór tylko na podstawie takiej samej licencji.

Redaktor serii: **Paweł Jordan**

Redaktor naukowy: **dr Bohdan Skrzypczak**

Tłumaczenie: **Alicja Unterschuetz**

Redakcja merytoryczna wydania polskiego: **Agnieszka Naumiuk**

Korekta: **Weronika Girys-Czagowiec**

Projekt graficzny serii oraz skład: **Marta Malesińska, Studio Projektowe (www.manukastudio.pl)**

ISBN: 978-83-62380-09-1

Wydawca:

Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL

ul. Podwale 13, 00-252 Warszawa

tel. 22 636 92 00

e-mail: biuro@cal.org.pl

www.cal.org.pl



Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

W ramach projektu „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej” Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL wydaje serię dziewięciu tłumaczeń zagranicznych publikacji. Książki skierowane są do pracowników socjalnych pełniących funkcję organizatorów społeczności lokalnych oraz innych osób zainteresowanych tą działalnością.

Na serię składają się sztandarowe (głównie angielskie) publikacje dotyczące pracy ze społecznością lokalną, angażowania społeczności do działania i samoorganizowania się. Książki pokazują różne wymiary pracy ze społecznością lokalną – praktyczny, polityczny oraz historyczny. Dają szansę na porównanie jak pracuje się w kraju, w którym istnieje wieloletnia tradycja tzw. community work, z sytuacją w Polsce, która 20 lat temu uzyskała niepodległość i cały czas tworzy podstawy polityki społecznej. Przed wojną w Polsce mieliśmy silną tradycję związaną z pedagogiką społeczną (w tym postacią Heleny Radlińskiej), w której odwoływano się do „sił społecznych”. Niestety lata powojenne zahamowały rozwój myśli i metody środowiskowej pracy socjalnej, stąd potrzeba korzystania z doświadczeń innych krajów, z których najbardziej zaawansowanym w metodach pracy ze społecznościami lokalnymi jest Wielka Brytania. Jak dotąd w Polsce pojawiły się dość nieliczne pozycje literatury z tego obszaru. Tę lukę ma zapełnić seria publikacji, do której należy niniejsza książka.

„Odkryj siłę społeczności” – to hasło w skrócie oddaje filozofię i sposób działania Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL. Jesteśmy przekonani, że zmianę i rozwój społeczny trzeba rozpocząć od konkretnej społeczności: lokalnej, sąsiedzkiej, wirtualnej, interesu. Potencjał i siłę społeczności trzeba jednak umieć odkryć, wspierać i rozwijać. Tego można się nauczyć. Wierząc w siłę sprawczą edukacji, odwołujemy się do polskiej tradycji pedagogiki i pracy społecznej, czego programowym i symbolicznym wyrazem jest powołany przez nas Instytut im. Heleny Radlińskiej.

W ciągu ponad 10-letniej działalności opracowaliśmy skuteczną i uniwersalną metodę ożywiania społecznej energii, którą nazwaliśmy animacją społeczną. Wiemy że jej zastosowanie przynosi realne zmiany w życiu ludzi i społeczności. Sprawdzoną i efektywną strategią, którą stosujemy od wielu lat, okazało się wspieranie aktywnych społeczności poprzez odpowiednio przygotowane do tej roli lokalne instytucje publiczne, które promujemy pod wspólną marką CAL – centrum aktywności lokalnej.

Nasze innowacyjne rozwiązania służą praktycznej realizacji idei zrównoważonego rozwoju lokalnego, którego efektem jest lepsza jakość życia i równe szanse rozwoju dla każdego obywatela. Jesteśmy pewni, że jest to możliwe przede wszystkim poprzez uruchomienie potencjału ludzi – „odkrycie siły społeczności”.

CENTRUM WSPIERANIA AKTYWNOŚCI LOKALNEJ CAL

Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL działa na rzecz rozwoju społeczności lokalnych w Polsce. Wspiera i edukuje animatorów społecznych, czyli osoby i instytucje z różnych sektorów i dziedzin życia publicznego, które angażują do działania środowiska lokalne, skupione wokół wspólnego miejsca lub wspólnej sprawy. CAL tworzy dla nich przestrzeń spotkań i zaprasza do dyskusji, wychodząc z założenia, że praca animacyjna jest kluczowym elementem każdego działania w sferze publicznej, a zmiana społeczna zawsze zaczyna się w lokalnej społeczności.

Publikacja powstała w ramach projektu „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej”. To partnerski projekt systemowy, którego celem jest podniesienie profesjonalizmu i zwiększenie skuteczności instytucji pomocy i integracji społecznej w rozwiązywaniu problemu wykluczenia społecznego przez stworzenie, przetestowanie oraz wdrożenie standardów instytucji i usług pomocy oraz integracji społecznej. Partnerami projektu jest jednaście organizacji pozarządowych działających w polu szeroko rozumianej polityki społecznej, a jego liderem jest Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.

Jednym z zadań projektu jest opracowanie, przetestowanie i wprowadzenie do praktyki pracy pracowników socjalnych standardu środowiskowej pracy socjalnej/organizowania społeczności lokalnej w środowiskach marginalizowanych. Zadanie to jest realizowane przez Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL oraz Instytut Spraw Publicznych.

Projekt jest realizowany w latach 2009-2014



Partnerzy projektu realizujący zadanie:

