

Publikacja jest współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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 mogły 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

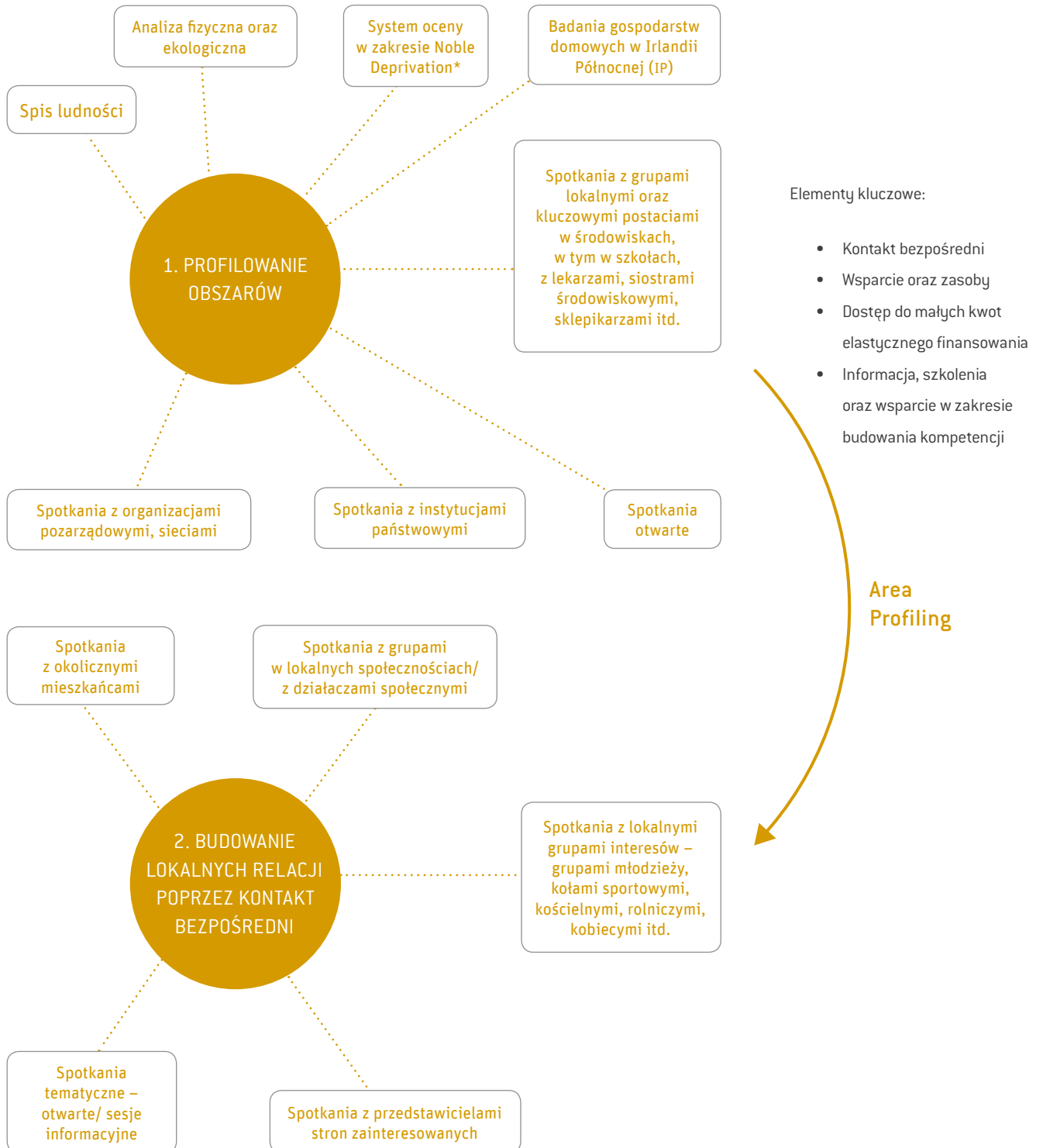
tel.: 02871 371547

e-mail: khealy@communityfoundationni.org



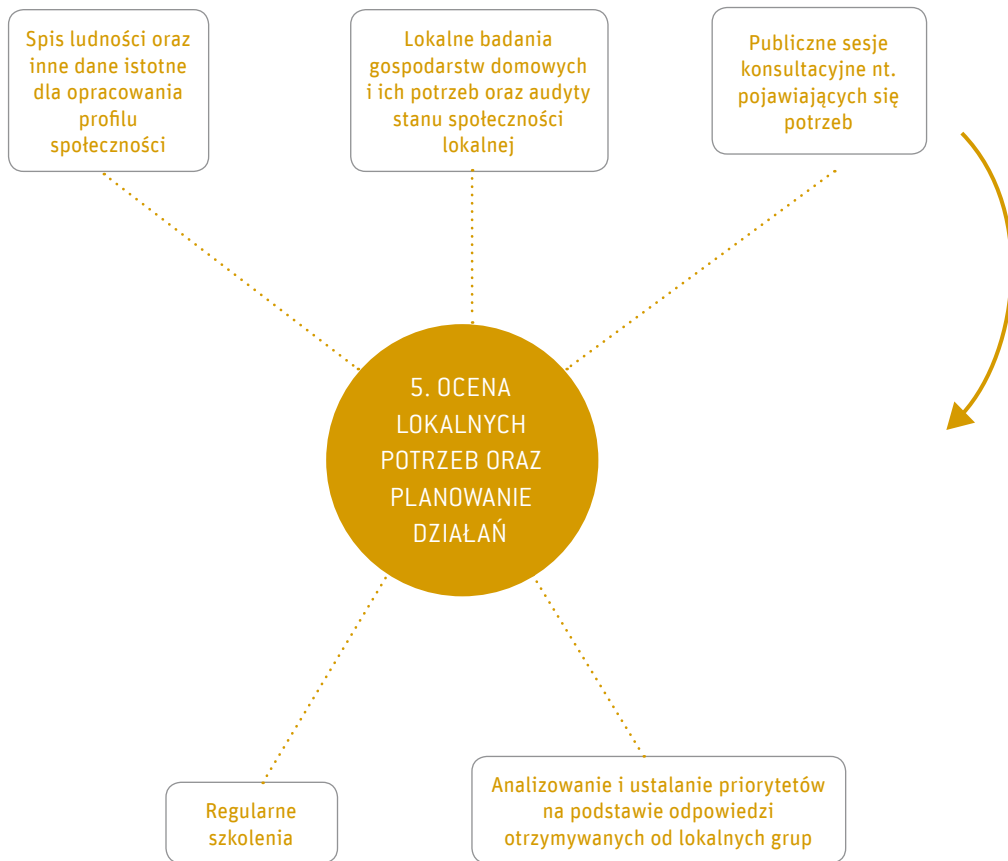
2.8. Model społeczności w fazie transformacji – część 2

KAT HEALY



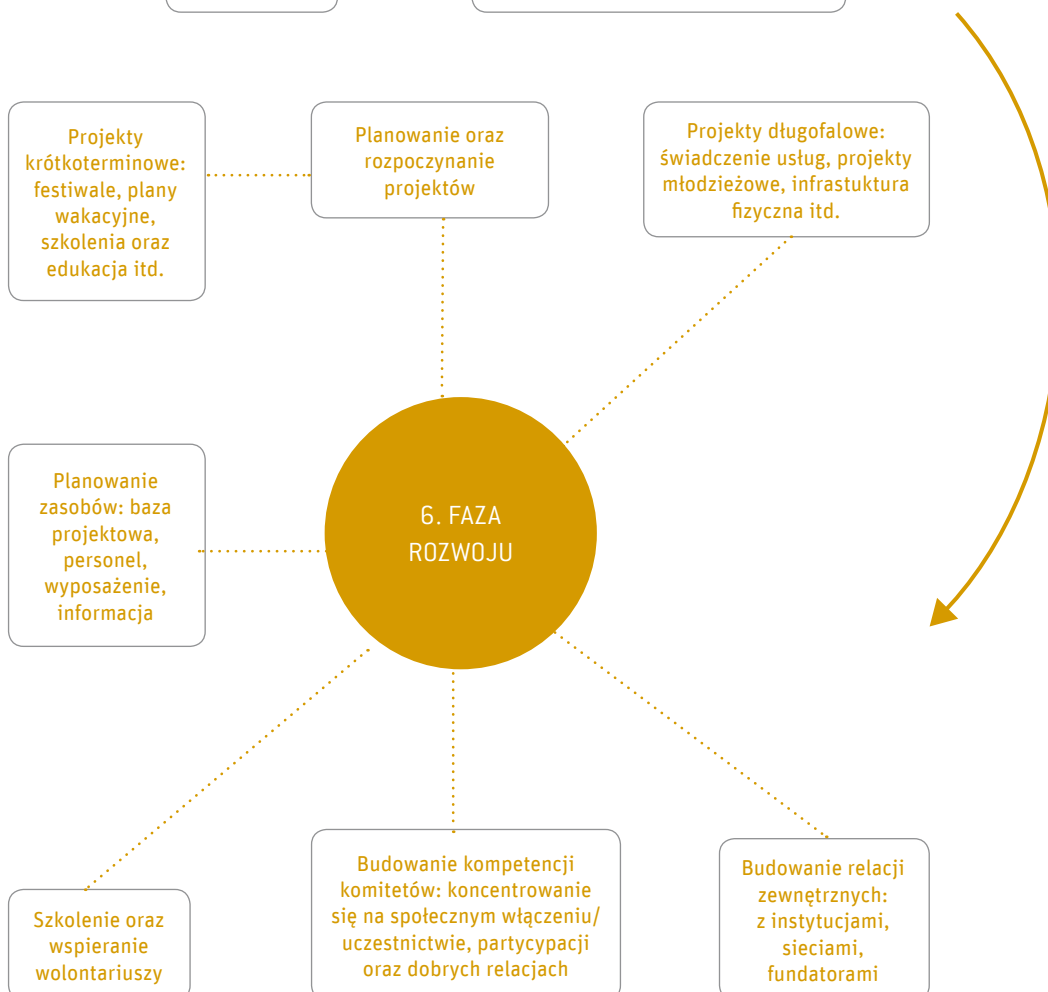
* Mierniki obszarów deprivacji (Noble Measures of Multiple Deprivation) zaprojektowano w 2001 roku (i uaktualniono w 2005 roku) w celu uporządkowania wszystkich zdefiniowanych geograficznie społeczności lokalnych Irlandii Północnej pod względem wskaźników występowania deprivacji oraz łącznej oceny stanu 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



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 włączenia (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 wspólnocie 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. Uwważam, 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 przyjrzy 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>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

Tytuł oryginału: **Community Work Skills Manual**

Wydawnictwo: **Federation for Community Development Learning, www.fcsl.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. Sprawdzone 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:

