

Publikacja jest współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

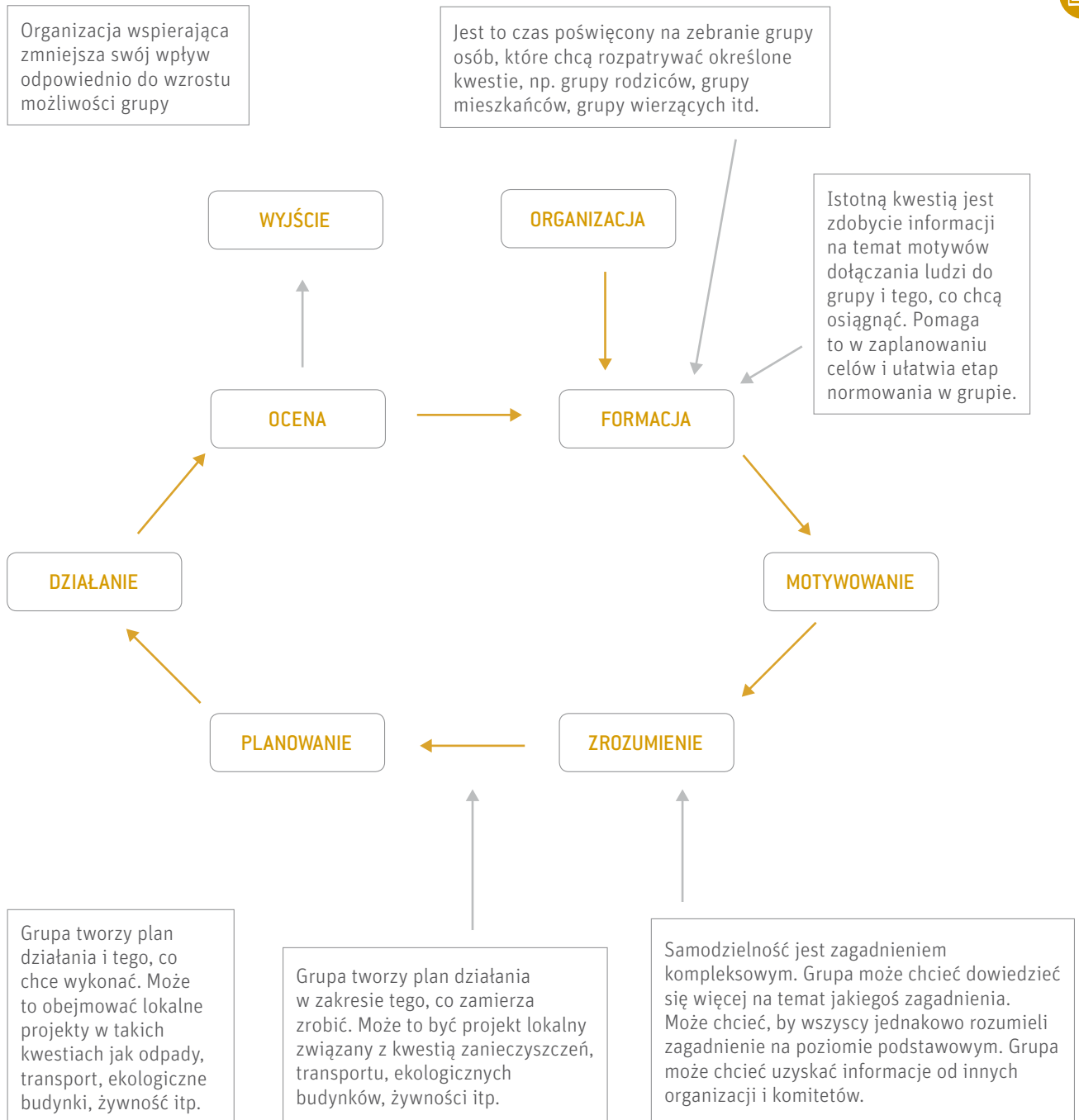
Kształcenie oferuje sposób pracy z grupami w celu zdobycia informacji, określenia potrzeb i podjęcia działań na rzecz zrównoważonego, trwałego rozwoju (*sustainability*).

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. Audyt 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 podzieliliśmy 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.

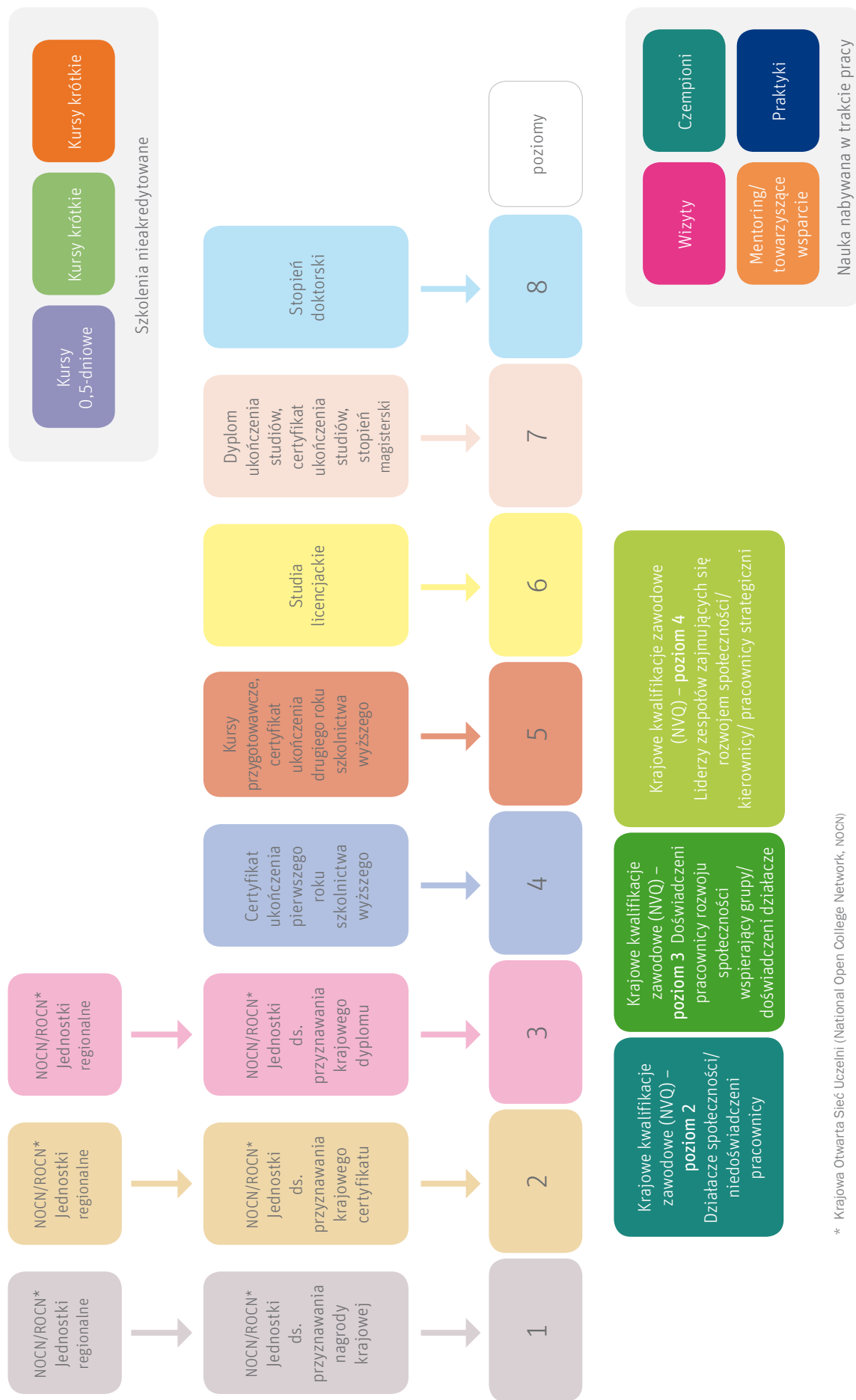
Mapa warunków ramowych na następnej stronie dotyczy poszczególnych możliwości uczenia się i zdobywania kwalifikacji na rzecz rozwoju społeczności lokalnych krajowych warunków ramowych kwalifikacji w Anglii, Irlandii Północnej i Walii. Wszystkie ulotki i diagramy można nieodpłatnie pobrać ze strony www.fcdl.org.ukm.

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.

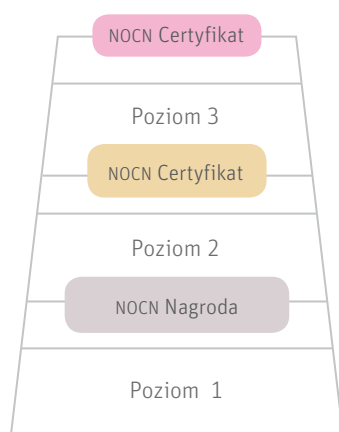
Krótkie kursy – Jest wiele dostępnych nieakredytowanych krótkich kursów, np. na temat budowania kompetencji organizacji, ale czasami także w zakresie pracy w środowisku lokalnym.

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.



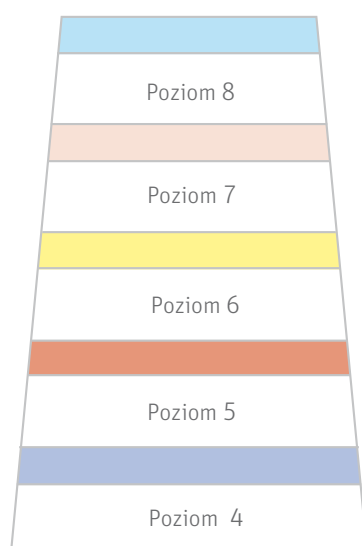
Krajowe kwalifikacje zawodowe (National Vocational Qualifications, NVQ)

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

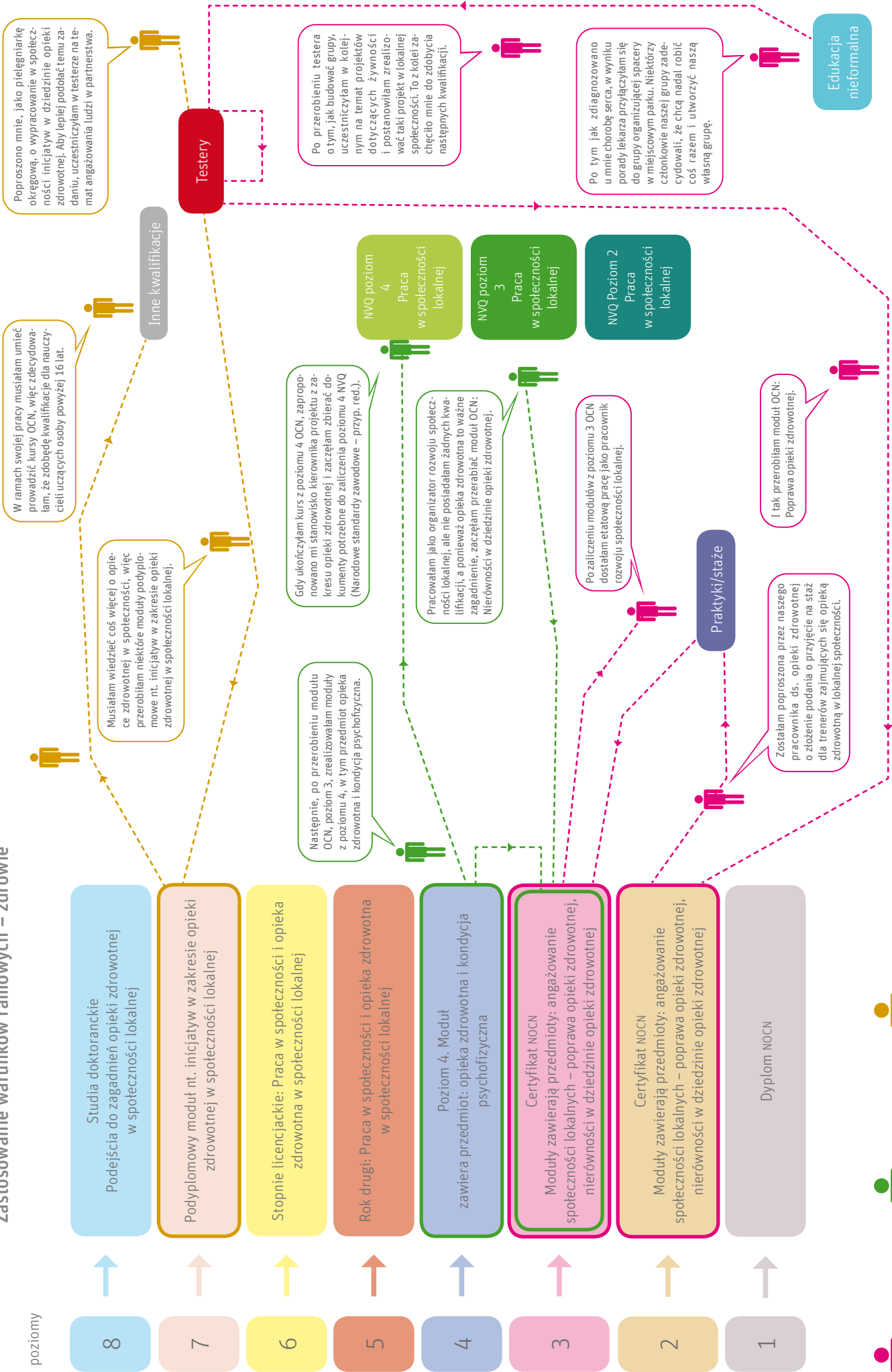
Zastosowanie warunków ramowych – zdrowie

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



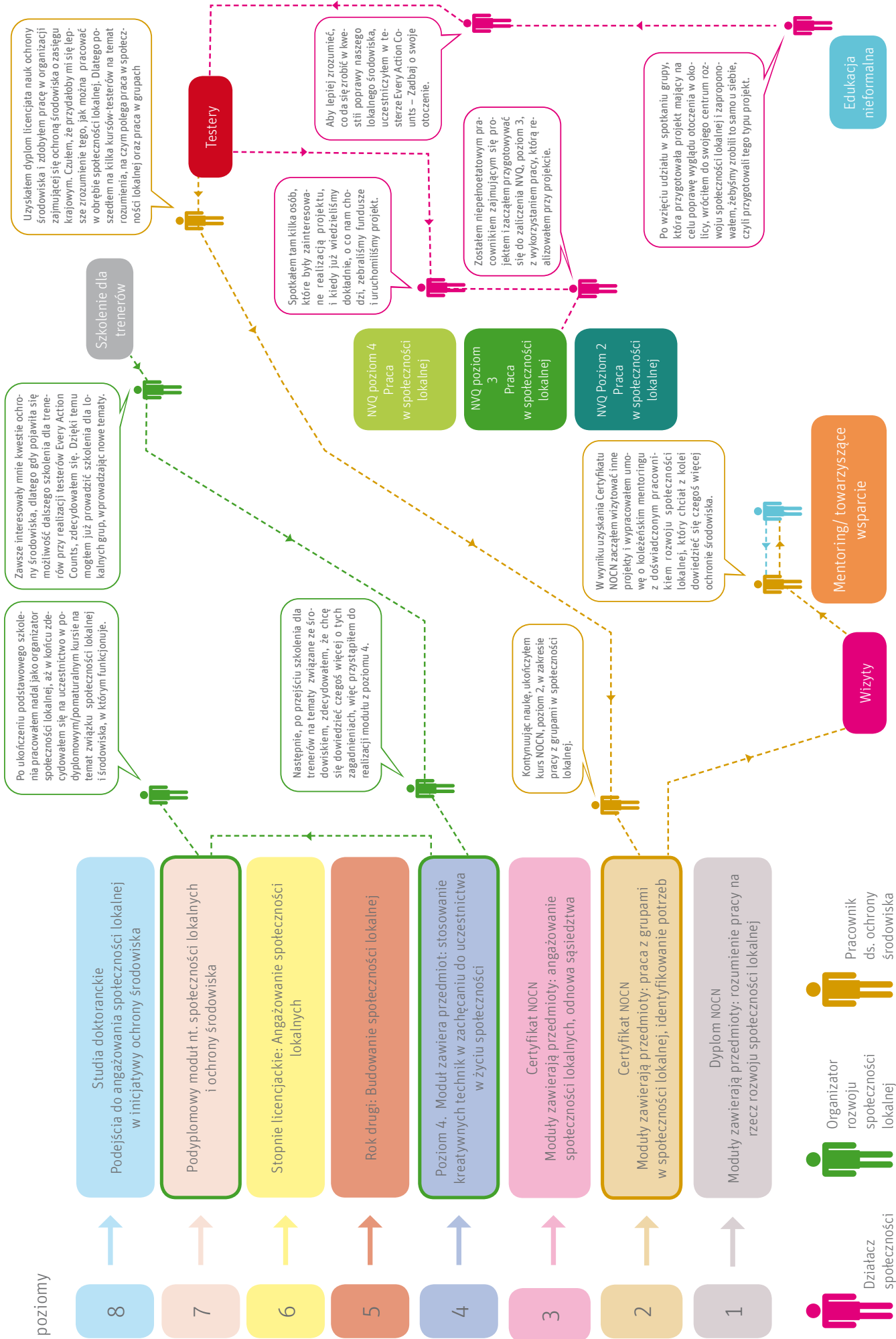
Warunki ramowe kształcenia i kwalifikacji do pracy w zakresie rozwoju środowiska lokalnego

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

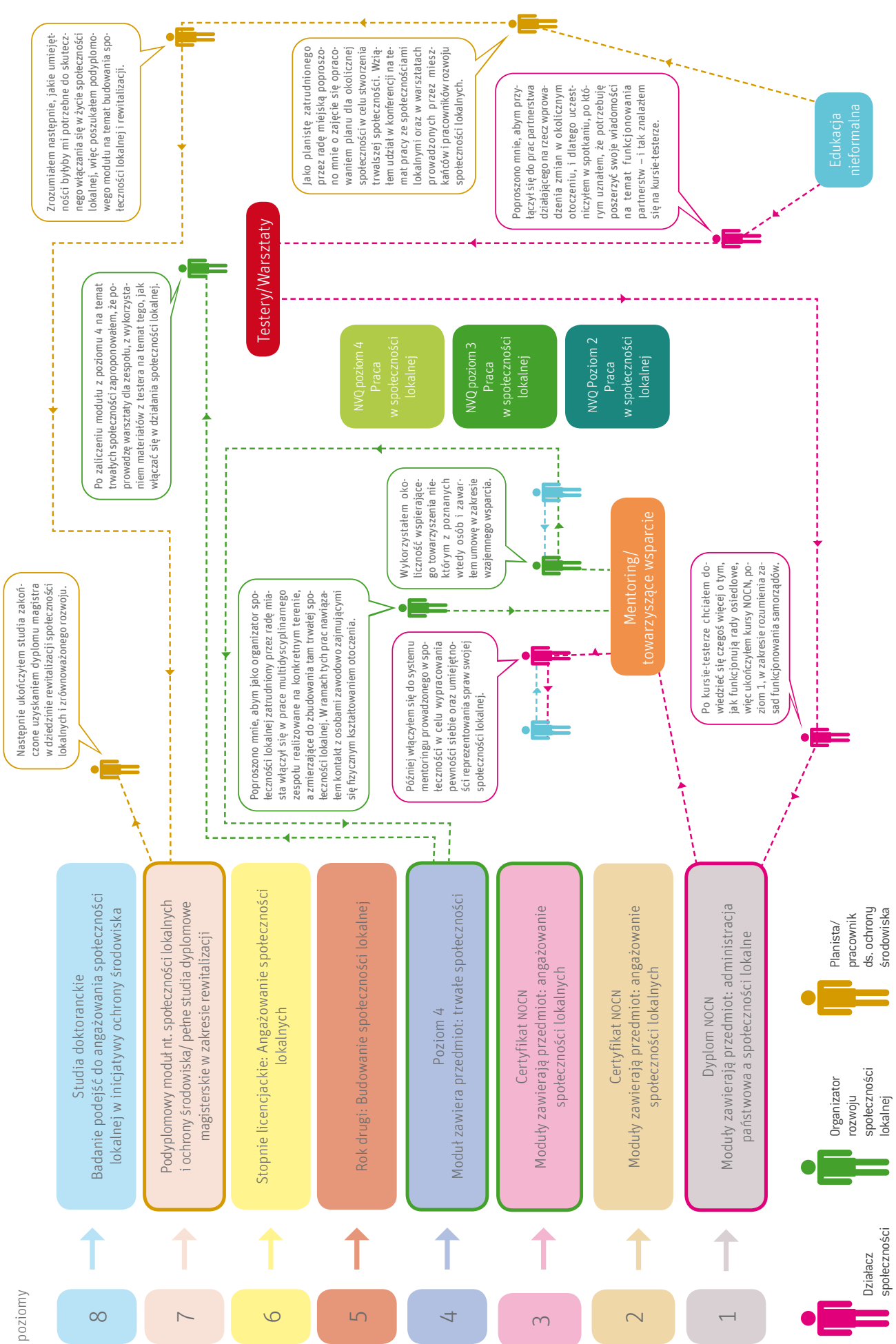
Ścieżki rozwoju – przykłady w dziedzinie zrównoważonych społeczności

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

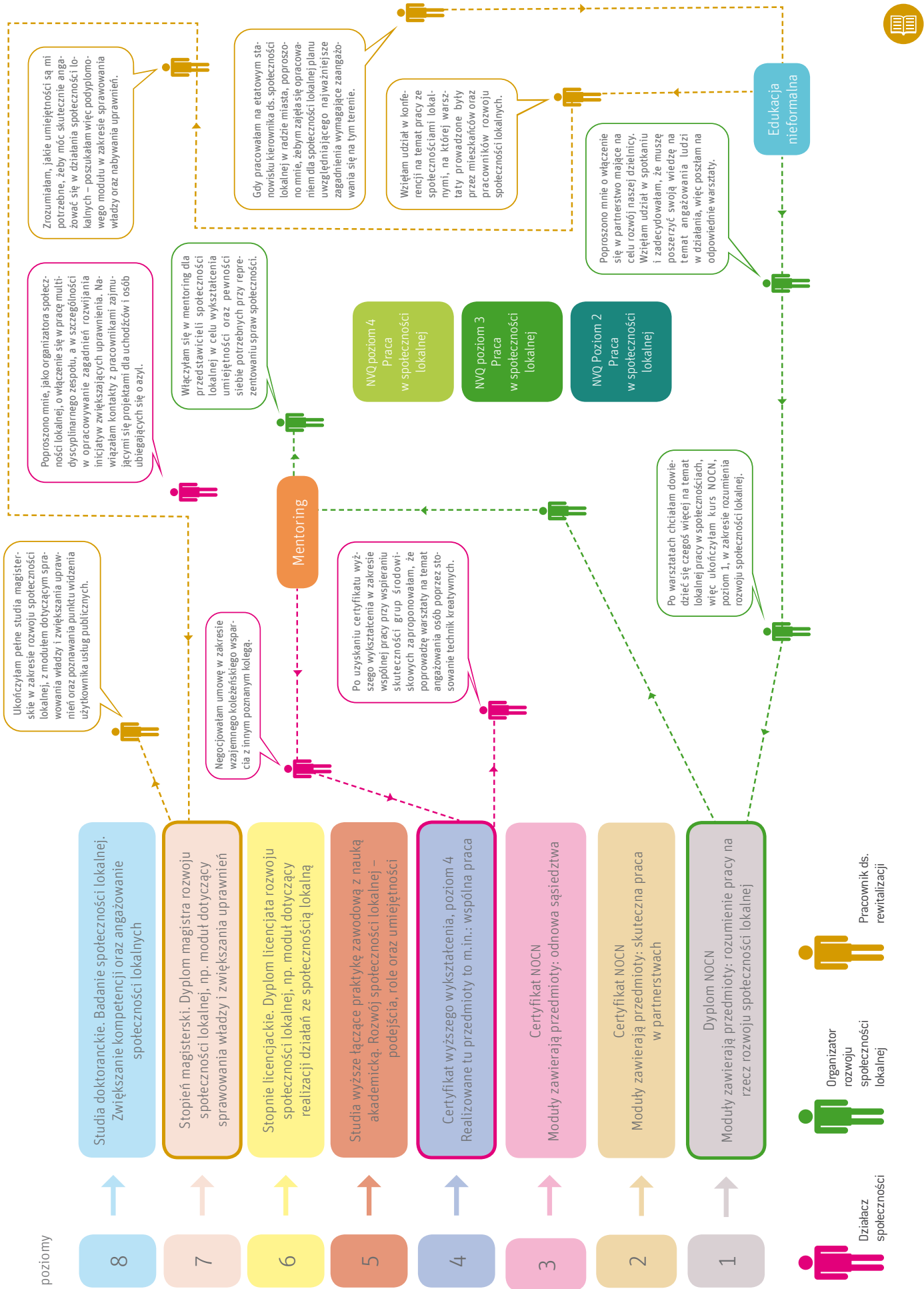
Ścieżki rozwoju – przykłady w dziedzinie wzmacniania kompetencji społeczności lokalnych oraz ich angażowanie

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, profesjonalści 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.



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:

