

Publikacja jest współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wprowadzenie



W tej części książki zostały zamieszczone artykuły na temat kształcenia grupowego i indywidualnego.

Pierwsze dwa teksty przedstawiają techniki i podejścia do pracy z grupami – sposobu rozwijania ich wiedzy i rozumienia kwestii zrównoważonego rozwoju.

Następnie przedstawiono model doskonalenia umiejętności i wiedzy w zakresie partnerstwa członków grupy. Model oferujący długoterminowe wsparcie mentora dla grup lokalnych poparto analizą studium przypadku.

Praca nad rozwojem społeczności lokalnej w Anglii, Walii i Irlandii Północnej mieści się w tzw. krajowych ramach kształcenia i kwalifikacji opracowanych przez pracowników tego sektora. Zawarto je tutaj wraz z objaśnieniem wszystkich aktualnie dostępnych kursów. Towarzyszą im cztery diagramy kroków pokazujące, w jaki sposób profesjonalści mogą się poruszać w tych ramach w różnych punktach swojej kariery, w pracy nad rozwojem społeczności lokalnej. Następny artykuł wyjaśnia poszczególne poziomy szkolenia i kwalifikacji oraz podejście stopniowego określenia indywidualnych potrzeb w odniesieniu do kształcenia i szkoleń, pomagające określić ścieżkę rozwoju.

Ostatnie dwa artykuły wyjaśniają, w jaki sposób można wykorzystać wcześniejsze doświadczenia, aby uzyskać dostęp do programów kształcenia na poziomie studiów wyższych i kursów, które umożliwiają zdobycie odpowiednich kwalifikacji.

W niniejszym podręczniku zawarto wiele technik i pomysłów na podnoszenie świadomości dotyczącej pracy w środowisku lokalnym. Można je także wykorzystać w celu wsparcia kształcenia w zakresie rozwoju społeczności lokalnej.

Pakiet zasobów FCDL na temat refleksyjnej praktyki (*reflective practice*) zawiera informacje na temat prowadzenia warsztatów wsparcia w zdobywaniu wiedzy na podstawie doświadczeń własnych i innych osób oraz poprzez wykorzystywanie krajowych standardów zawodowych z obszaru organizacji społeczności lokalnej w celu określenia własnych potrzeb kształcenia.

FCDL zapewnia szeroką gamę materiałów wspierających, można je znaleźć w rozdziale o zasobach.

W poradniku umiejętności z 2001 roku znajduje się rozdział na temat prowadzenia sesji szkoleniowej. Jest on wciąż aktualny i stanowi prosty przewodnik dla każdego, kto chce poprowadzić warsztaty lub krótki kurs szkoleniowy.

8.1.	Kształcenie i działania społeczności lokalnej na rzecz zrównoważonego rozwoju.....	257
8.2.	Planowanie zrównoważonego rozwoju – jak omawiać w grupach problemy chaosu klimatycznego.....	261
8.3.	Audyt szkoleniowy na temat partnerstwa w środowisku lokalnym.....	266
8.4.	Mentoring lokalnych grup wyznaniowych.....	268
8.5.	Studium przypadku – mentoring lokalnych grup wyznaniowych – studium przypadku Zjednoczonego Kościoła Reformowanego Luddendenfoot	270
8.6.	Warunki ramowe kształcenia i kwalifikacji.....	273
8.7.	Szczegóły dotyczące kursów pracy w zakresie rozwoju społeczności lokalnej.....	276
8.8.	Zastosowanie warunków ramowych – zdrowie.....	280
8.9.	Zastosowanie warunków ramowych – zrównoważony rozwój.....	282
8.10.	Zastosowanie warunków ramowych – trwałe społeczności	284
8.11.	Zastosowanie warunków ramowych – wzmacnianie kompetencji społeczności lokalnych oraz ich angażowanie.....	286
8.12.	Zrozumienie poszczególnych poziomów kwalifikacji i kształcenia	288
8.13.	Identyfikacja indywidualnych potrzeb w zakresie kształcenia i rozwoju – wykorzystanie krajowych standardów zawodowych w pracy nad rozwojem społeczności lokalnej	291
8.14.	Kształcenie na podstawie doświadczenia – ile jest warte	295
8.15.	Studium przypadku – kształcenie na podstawie doświadczenia – uznawaj to, czemu należy się uznanie!.....	297

8.1. Kształcenie i działania społeczności lokalnej na rzecz zrównoważonego rozwoju

NIAMH CAREY



Wprowadzenie

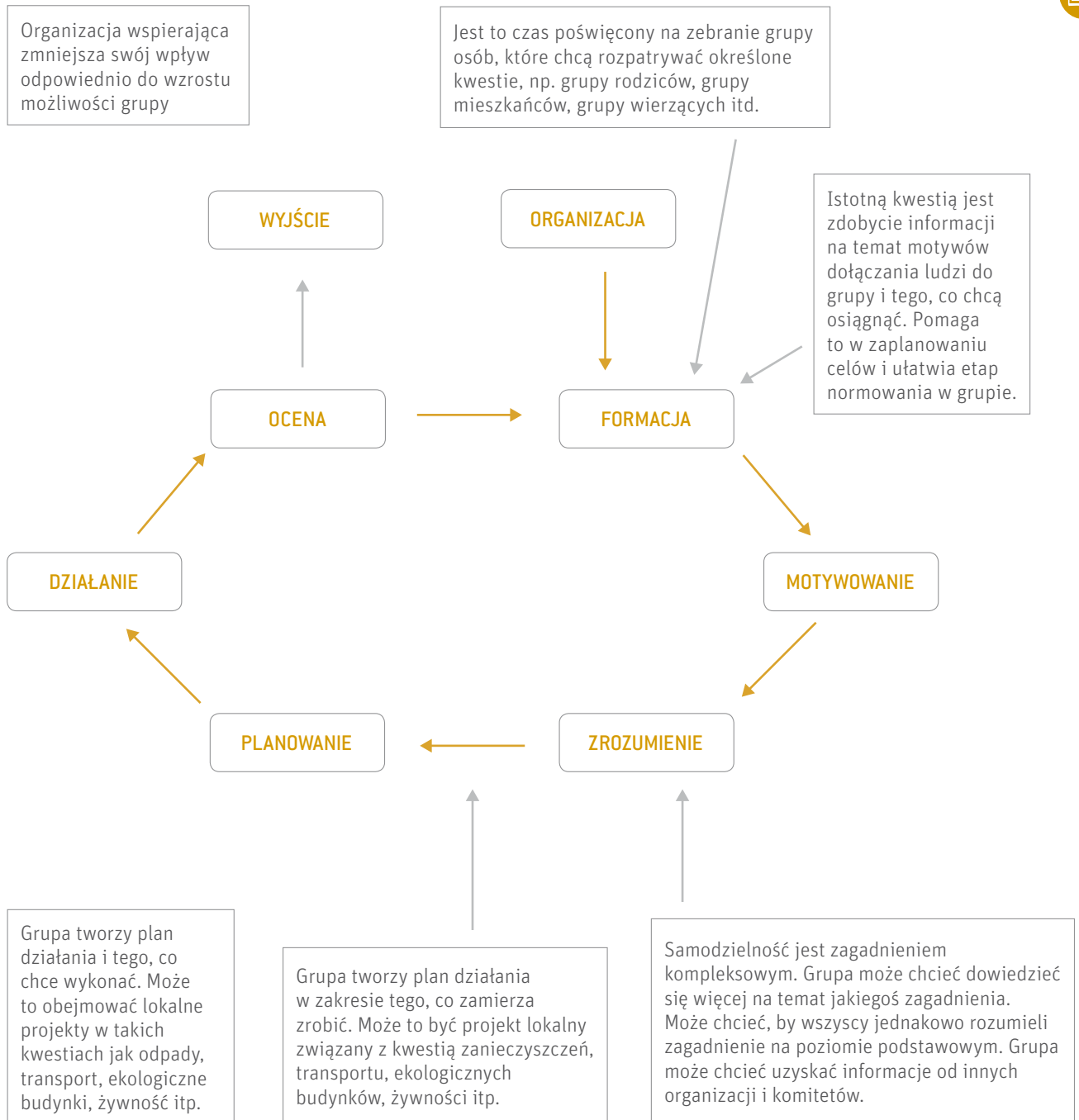
Kształcenie oferuje sposób pracy z grupami w celu zdobycia informacji, określenia potrzeb i podjęcia działań na rzecz zrównoważonego, trwałego rozwoju (*sustainability*).

Zrównoważony, trwały rozwój polega na podejmowaniu takich decyzji o tym, jak żyjemy i pracujemy, które nie mają negatywnego wpływu na społeczeństwo, środowisko i gospodarkę. Polega również na zadbaniu o to, abyśmy pozostawili wystarczające zasoby dla przyszłych pokoleń w celu utrzymania dobrej jakości życia.

Sprawdziliśmy obecny sposób myślenia o tym, w jaki sposób zmieniamy stosunek do zrównoważonego, trwałego rozwoju, i okazało się, że:

- z reguły ludzie posiadają informacje na temat zrównoważonego rozwoju społeczności lokalnej, chociaż prawdopodobnie nie używają tego określenia,
- brak informacji na temat zagadnień dotyczących zrównoważonego rozwoju, zwłaszcza w kontekście środowiska naturalnego, nie jest dla ludzi problemem,
- zmiana zachowania jest związana z fundamentalnymi wartościami i postawami ludzkimi,
- pojęcie obywatelstwa środowiskowego jest kluczem do przyszłych prac w tej dziedzinie,
- społeczne kształcenie jest ważnym czynnikiem w zachęcaniu do zmiany zachowania i wartości.

Opracowaliśmy sposób wykorzystania kształcenia społecznego po to, aby udzielić grupom wsparcia w podjęciu działań i zachęcić je do zmian. Poniższy schemat pokazuje proces, który wykorzystaliśmy. Na każdym etapie zastosować można wiele różnych technik pracy grupowej, w zależności od preferencji koordynatora.



Zastosowanie powyższego cyklu jako techniki

Powyższy cykl jest sugerowaną techniką. Jego etapy powinny pomóc ludziom w nauce i doprowadzeniu do zmian. Cykl może nie postępować dokładnie w kolejności przedstawionej powyżej. Przykładowo jedna grupa może być faktycznie ukierunkowana na działanie i może od razu chcieć zacząć coś robić. Inna grupa być może będzie chciała przed przystąpieniem do działania rozważyć pewne zagadnienia bardziej starannie.



Faza organizacji

- Upewnij się, że grupa rozumie, dlaczego ty lub twoja organizacja pracujecie nad koncepcją zrównoważonego rozwoju.
- Jeżeli jesteś nową osobą w grupie, poproś kogoś, kto dobrze zna grupę, aby dokonał wprowadzenia.
- Dowiedz się, czy istnieje jakaś struktura, organizacja formalna, z którą musisz się skontaktować przed podjęciem pracy z grupą, na przykład być może trzeba poinformować dyrektorów szkoły o odbywającym się projekcie.
- Daj sobie czas na rozkręcenie grupy – jeżeli grupa jest całkowicie nowa, potrzeba trochę czasu na rekrutację jej uczestników. Osoba, która dobrze zna grupę, może mieć pomysły na najlepsze sposoby pozyskania ludzi.
- Upewnij się, że grupa rozumie, jak długo możesz ją wspierać i o czym musi pomyśleć, aby mogła dalej działać, gdy zabraknie dalszego formalnego wsparcia.

Faza formowania i motywacji

Połączenie tych etapów jest dość łatwe, zwłaszcza w przypadku małej grupy. Istotną kwestią jest umożliwienie osobom w grupie zapoznania się ze sobą i zastanowienia się nad ich motywacją do zaangażowania się w działanie. Może to pomóc w stworzeniu rozsądnych celów bez tworzenia nadmiernych oczekiwań.

Faza zrozumienia

Trwałość/ zrównoważony rozwój jest złożonym zagadnieniem, dlatego istotne jest pogłębianie zrozumienia tej kwestii w trakcie projektu, jeżeli grupa zidentyfikuje taką potrzebę. Można na przykład zaangażować osoby z lokalnej rady lub innych organizacji, aby porozmawiały z grupą lub zapewniły jej wsparcie w zrozumieniu określonych zagadnień.

Faza planowania

- Zastosuj wobec grupy proces opracowywania pomysłów, pogrupuj je, a następnie zdecyduj, które z nich przedstawić.
- Zastosuj oś czasową w planowaniu czynności i etapów każdego działania.
- Przygotuj szczegółową listę lub plan dla poszczególnych wydarzeń.

Faza działania

Zrównoważony rozwój nie dotyczy tylko środowiska naturalnego, choć może ono stanowić centralny punkt podjętego działania. Wspieraj grupę w rozważeniu, czy jej działanie wspiera jakiegokolwiek kwestie społeczne, gospodarcze lub zarządcze.

Faza oceny

Pytania przydatne w ocenie każdego kroku projektu:



- Co się sprawdzało i dlaczego?
- Co się nie sprawdzało i dlaczego?
- Co zrobiłbyś inaczej następnym razem?
- Czego się nauczyłeś dzięki temu doświadczeniu?

Aby pogłębić zrozumienie trwałego rozwoju, warto ocenić podejmowane działania poprzez zadanie pytania, w jaki sposób działanie pozytywnie wpłynęło na kwestie społeczne, środowiskowe, gospodarcze czy zarządzania rozwojem.

Faza wyjścia

Upewnij się, że grupa od początku wie, jak i kiedy odejdzie organizacja lub osoba zapewniająca wsparcie. Udziel grupie wsparcia podczas planowania sposobu, w jaki zamierza poradzić sobie z tą sytuacją.

Przydatne strony internetowe oraz kontakty:

Wiecej informacji:

www.wwf.org.uk/localmatters

kontakt:

Niamh Carey

WWF-UK

Panda House, Weyside Park

Godalming, GU7 1XR

tel.: 01483 412474

e-mail: ncarey@wwf.org.uk

8.2. Planowanie zrównoważonego rozwoju – jak omawiać w grupach problemy chaosu klimatycznego

DHARA THOMPSON



Cele tego ćwiczenia:

- pomoc ludziom w zastanowieniu się nad etapami, przez które możemy przechodzić przy coraz większej liczbie ekstremalnych zjawisk pogodowych,
- wprowadzenie ludzi w umiejętności planowania,
- zachęcenie ludzi do zastanowienia się nad zasadami i wartościami, które ich motywują.

Jak przeprowadzić to ćwiczenie:

1. Należy skopiować i wyciąć karteczki z następujących dwóch stron – wystarczającą liczbę zestawów dla każdej grupy. Będziesz potrzebować dużych arkuszy papieru, kleju lub plasteliny i kilku czystych karteczek.
2. To ćwiczenie najlepiej wykonywać w grupach trzy- lub czteroosobowych, dlatego poproś uczestników, aby podzielili się na małe grupy.
3. Wyjaśnij, że każda grupa dostanie wiele karteczek z zapisanymi na nich przykładowymi wydarzeniami, jakie mogą nastąpić w życiu grupy. Przeczytaj kilka przykładów.
4. Poproś każdą małą grupę o zastanowienie się nad obecnymi i przyszłymi skutkami zmian klimatycznych dla relacji międzyludzkich i zanotuj je.
5. Rozdaj karteczki każdej grupie i poproś o uporządkowanie ich tak, aby przedstawiały historię tego, co może się zdarzyć w ciągu kolejnych 50–100 lat. Możesz zaproponować następujące sugestie ułożenia karteczek, aby zachęcić ich do rozpoczęcia pracy:
 - w liniowej osi czasowej,
 - w formie cyklu,
 - jako plusy, minusy,
 - w formie mapy.

Pomocne może być również wykorzystanie zdjęć, które przyniesiesz, lub rysunków wykonanych przez grupę, aby zobrazować aspekty opowieści.

6. Po 20 minutach poproś grupy o przedstawienie wyników ich pracy – powinny przykleić swoje karteczki na większych arkuszach papieru.



7. Poprowadź całą grupową dyskusję, zadając następujące pytania:

- Jak przydatne było to ćwiczenie?
- Czy zawierało pomysły na sposób, w jaki możemy poradzić sobie z chaosem klimatycznym i rzucić wyzwanie tym, którzy go spowodowali?
- Jakie informacje i wsparcie mogą pomóc społecznościom lokalnym w podjęciu samodzielnych decyzji na temat działań, które najlepiej sprawdziłyby się w przewidywanych sytuacjach?
- Jakie role odgrywaliście w swoich małych grupach? [Można przedyskutować ten temat w małych grupach].
- Które karteczki wasza grupa wyrzuciła, dodała?

Warianty:

- Pozwól ludziom na dodanie własnych pomysłów na pustych karteczkach.
- Zatrzymaj niektóre karteczki i wprowadź je na etapach pracy w małych grupach.
- Stwórz własne wersje karteczek, aby były bardziej związane ze społecznościami lokalnymi, z którymi pracujecie.
- Odwiedź stronę www.marklynas.org/sixdegrees, aby zapoznać się z dyskusją na temat wpływów wzrostu globalnego ocieplenia.

Karteczki do powielenia i powycinania

Duże obszary kraju wydzielają energię, działając zgodnie z rządowymi limitami na emisje z elektrowni.

Próbujesz się dowiedzieć, czym najbardziej zainteresowane są osoby w twojej okolicy i co je najbardziej motywuje do podejmowania działań w kwestiach trwałego, zrównoważonego rozwoju.

Przy tegorocznym ponad 75-proc. spadku zbiorów w wyniku częstych powodzi w Wielkiej Brytanii ceny żywności gwałtownie wzrosną, co wpływa na zapasy żywności w biedniejszych krajach, w których był dobry okres zbiorów, ponieważ bogatsze kraje płacą najwyższe stawki za ich produkty.

Postanawiasz uruchomić cotygodniową sprzedaż żywności po cenie producenta, wykorzystując swoje wolne pomieszczenie jako magazyn i sklep.



Wraz z kilkoma sąsiadami zorganizuj dzień dla społeczności, aby wypromować zaangażowanie mieszkańców w zdrowe żywienie i kompostowanie, aby przydzielić role w społeczności.

Wypracuj sposoby utrzymania kontaktu między członkami grupy.

Jako zorganizowana grupa z doświadczeniami, którymi można się podzielić, zaoferuj rozmowy nowym grupom, aby podzielić się pomysłami na najlepsze praktyki.

Zadbaj o rozgłos w kwestii podejmowanych lokalnie działań.

Zorganizuj publiczne spotkanie, aby omówić lokalne reakcje na ekstremalne warunki atmosferyczne w twoim regionie.

Twoja mała grupa przyciąga coraz więcej osób i budzi zainteresowanie. Opracowujesz pewne podstawowe reguły dotyczące sposobu prowadzenia grupy i podejmowania decyzji oraz wyznaczasz niektóre cele.

Przerwy w dopływie energii stały się coraz bardziej regularne, ponieważ przedsiębiorstwa produkujące energię elektryczną walczą o utrzymanie krajowej sieci w obliczu ekstremalnych zjawisk pogodowych.

Wśród ludzi panuje atmosfera paniki.

Ceny benzyny sięgają 10 funtów za litr.

Twoja grupa nawiązuje kontakt z grupami środowiskowymi o podobnych poglądach w danej dziedzinie w celu rozwinięcia sieci, która może wypowiedzieć się głośniej na temat zagadnień dotyczących trwałości zasobów naturalnych.

Rząd ogłasza, że nie jest już w stanie zapewnić pokrycia kosztów szkód spowodowanych przez ekstremalne warunki atmosferyczne.

Decydujesz, kto powinien być zaangażowany w grupę i aktywnie pracujesz nad przyciągnięciem tych osób.

W sklepach brakuje kremów z filtrem – paniczne zakupy były rezultatem ogromnego wzrostu wskaźnika naświetlenia ogłoszonego przez biuro meteorologiczne w prognozach pogody.



Rozpocznij prelekcje na temat chaosu klimatycznego dla innych lokalnych grup.

Porozmawiaj z przyjaciółmi w pubie/kawiarni na temat swoich pomysłów na podjęcie działań związanych z tym zagadnieniem.

Tysiące kierowców porzuca swoje samochody po tym, jak 36-godzinny korek blokuje Londyn.

Do Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości w Hadze wpływa pierwsza sprawa związana ze środowiskowymi przestępstwami przeciwko ludzkości. Wśród oskarżonych znajduje się większość dyrektorów naczelnych spółek naftowych, obecnie zajmujących się energią słoneczną. Były prezydent USA, George W. Bush został wezwany na głównego świadka dla oskarżonych.

Twoja grupa pracuje razem, aby zaplanować, co chce osiągnąć w przyszłym roku i jakie informacje oraz zasoby są do tego niezbędne.

W wyniku szybkiego wzrostu cen paliwa samoloty po raz kolejny stają się formą transportu dostępną jedynie dla osób zamożnych.

Wprowadzenie przez szkocki parlament limitów wydzielania energii powoduje zamieszki polityczne w Westminster.

Twoja grupa ubiega się o znaczną dotację, aby sfinansować trzyletni projekt klimatyczny o szerokim zasięgu.

Ogłoszono referendum klimatyczne, aby zagłosować w sprawie procentowego ograniczenia emisji węgla, do jakiego powinna się zobowiązać Wielka Brytania.

Referendum klimatyczne skutkuje zobowiązaniem się do ...% ograniczenia emisji węgla w ciągu następných ... lat. Wypełnij % ograniczenia oraz ramy czasowe, jakie twoim zdaniem przegłosowano.

Miasta poszkodowane na skutek podnoszącego się poziomu morza łączą się z podobnie dotkniętymi obszarami z południowej części świata, aby zwiększyć solidarność i wsparcie podczas kryzysów pogodowych.

Zorganizuj wieczór filmów, aby zainspirować pomysły na działania związane z chaosem klimatycznym.

Ceny benzyny sięgają 5,00 funtów za litr.

Zastanówcie się w grupie nad swoimi działaniami i nad tym, co sprawdzało się najlepiej i dlaczego, oraz co nie sprawdzało się tak dobrze.



Składacie wniosek o uruchomienie dofinansowania na pokrycie kosztów waszego miejsca spotkań, reklamy i niektórych kosztów podróży.

Ogłoś dzień bez samochodu w swoim mieście. Wyraźnie powiąż tę inicjatywę z potrzebą zmniejszenia emisji dwutlenku węgla.

Ustal siatkę telefoniczną w celu koordynacji członków grupy.

Zbadaj, jaki wpływ na zmiany klimatyczne mają działania o wysokim stopniu oddziaływania – na przykład lotniska, rafinerie, przemysł samochodowy.

Opracuj związki między osobami ubiegającymi się o azyl a zmianami klimatycznymi – opracuj sposoby na przekazanie idei „uchodźców środowiskowych”.

Omów i zaplanuj działanie(a), jakie możesz solidarnie podjąć z osobami dotkniętymi przez ekstremalne zjawiska pogodowe na półkuli południowej.

Wypracuj sposoby, przy pomocy których ludzie mogą wizualizować emisje dwutlenku węgla, które podsycają zmiany klimatu.

Evakuacja mieszkańców Hull po licznych powodziach.

Działania, jakie należy podjąć lokalnie (uzupełnij szczegóły). Polityczne wydarzenia o międzynarodowym zasięgu (uzupełnij szczegóły).

Ekstremalne zjawiska atmosferyczne (uzupełnij szczegóły).

Działania, jakie należy podjąć lokalnie (uzupełnij szczegóły).

Polityczne wydarzenia o międzynarodowym zasięgu (uzupełnij szczegóły).

Ekstremalne zjawiska atmosferyczne (uzupełnij szczegóły).

kontakt:

Dhara Thompson

e-mail: equalitystreet@post.com

8.3. Audyty szkoleniowy na temat partnerstwa w środowisku lokalnym

SUE DAVISON



Wstęp

Zespół ds. budowania partnerstwa w społeczności lokalnej chciał pomóc członkom partnerstwa w jak najlepszym wykorzystaniu ich zaangażowania w działanie, dlatego też chcieliśmy przeprowadzić roczny audyt szkoleniowy, aby ustalić, jakie indywidualne i grupowe szkolenia wzbudziłyby zainteresowanie i przyniosły korzyści poszczególnym członkom. Miało nam to pomóc w wybraniu odpowiednich kursów szkoleniowych i zabezpieczeniu finansowania, jeśli byłoby to konieczne.

1. Opracowaliśmy formularz, w którym prosiliśmy ludzi o podanie informacji na temat poprzednich szkoleń, które ukończyli.

DATA	KURS	CZAS TRWANIA

2. Stworzyliśmy listę kontrolną na podstawie szkoleń dostępnych w naszym obszarze i poprosiliśmy ludzi o zaznaczenie odpowiednich pozycji. Zastosowaliśmy główne kategorie dla danych tematów, a następnie 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 ewoluuje. 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.

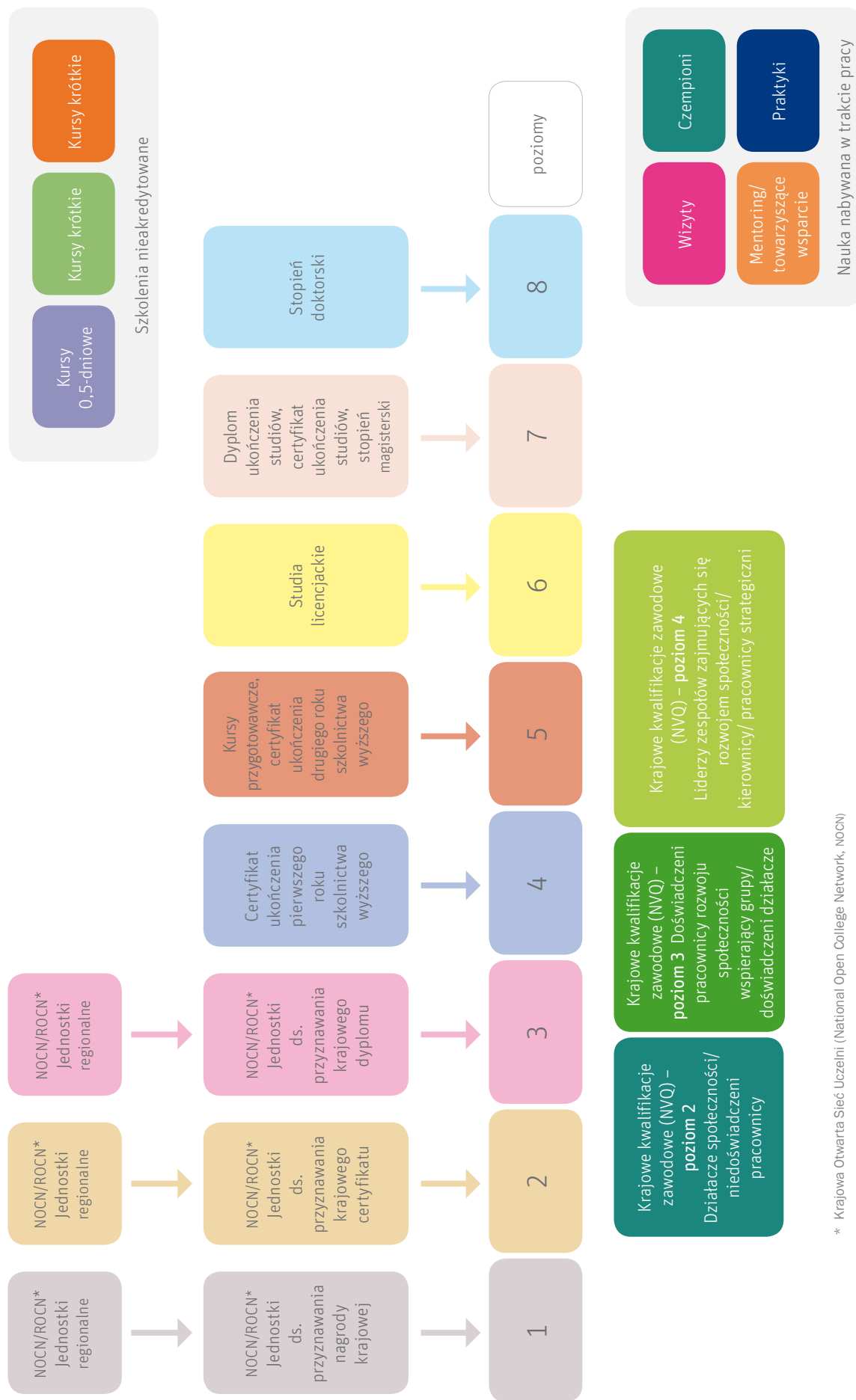
Mapa warunków ramowych na następnej stronie dotyczy poszczególnych możliwości uczenia się i zdobywania kwalifikacji na rzecz rozwoju społeczności lokalnych krajowych warunków ramowych kwalifikacji w Anglii, Irlandii Północnej i Walii. Wszystkie ulotki i diagramy można nieodpłatnie pobrać ze strony www.fcdl.org.ukm.

kontakt:

Val Harris

e-mail: valharris@phonecoop.coop

Warunki ramowe kształcenia i kwalifikacji w pracy nad rozwojem społeczności lokalnych



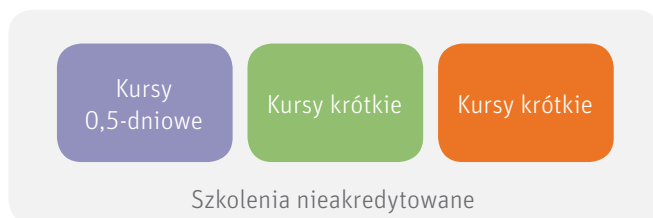
* Krajowa Otwarta Sieć Uczelni (National Open College Network, NOCN)

* 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.

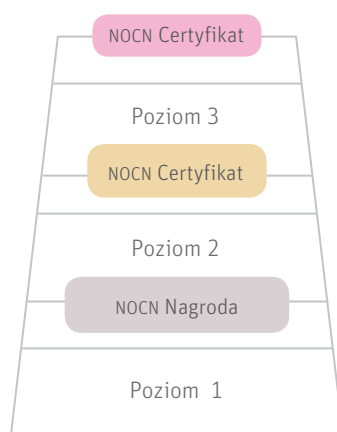
Krótkie kursy – Jest wiele dostępnych nieakredytowanych krótkich kursów, np. na temat budowania kompetencji organizacji, ale czasami także w zakresie pracy w środowisku lokalnym.

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 doświadczonego 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.



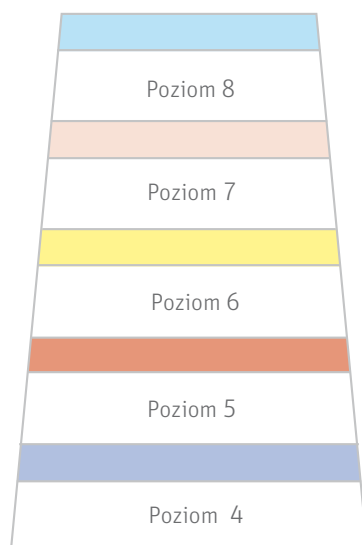
Krajowe kwalifikacje zawodowe (National Vocational Qualifications, NVQ)

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

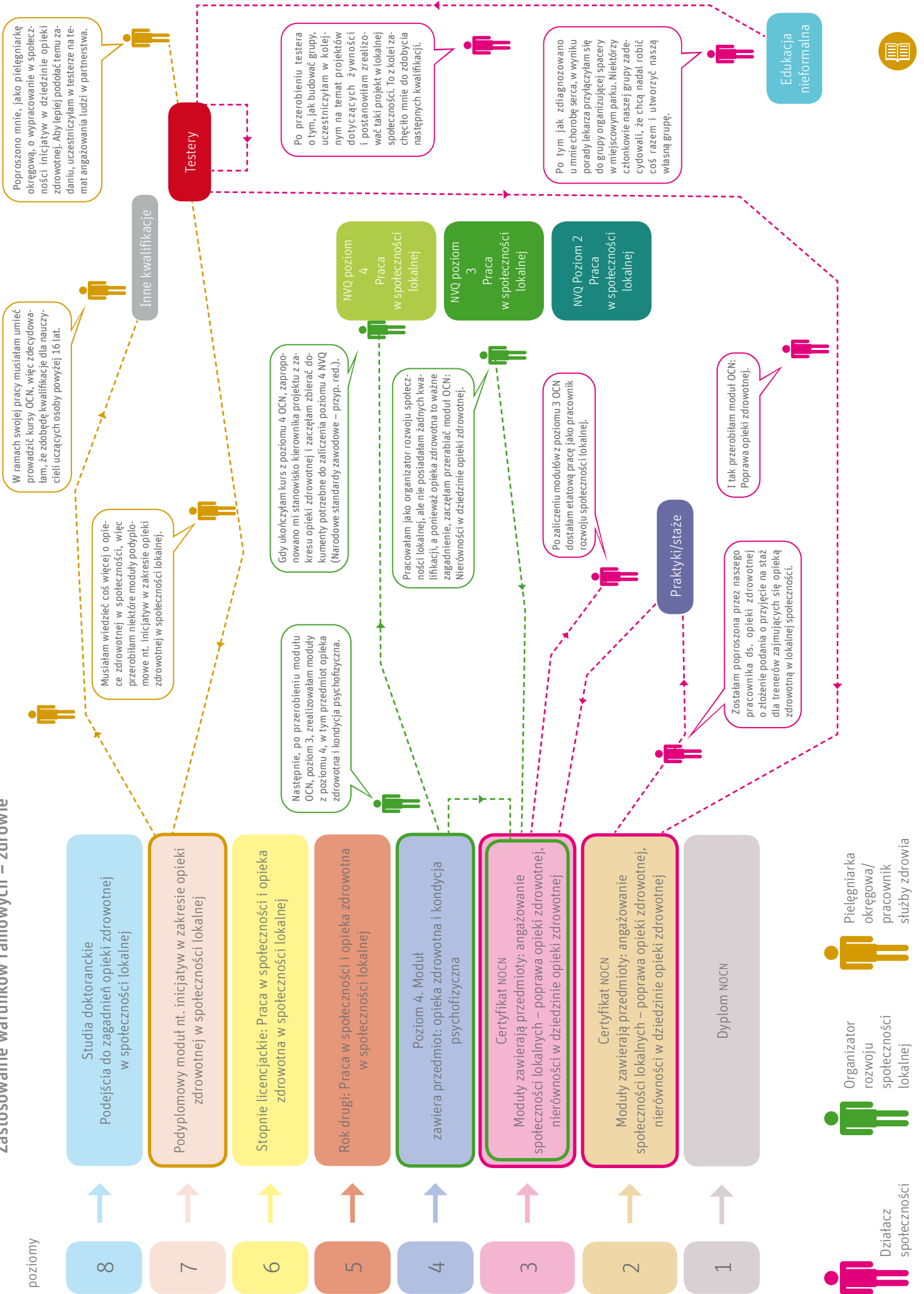
Ścieżki rozwoju – przykłady w dziedzinie zdrowia

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



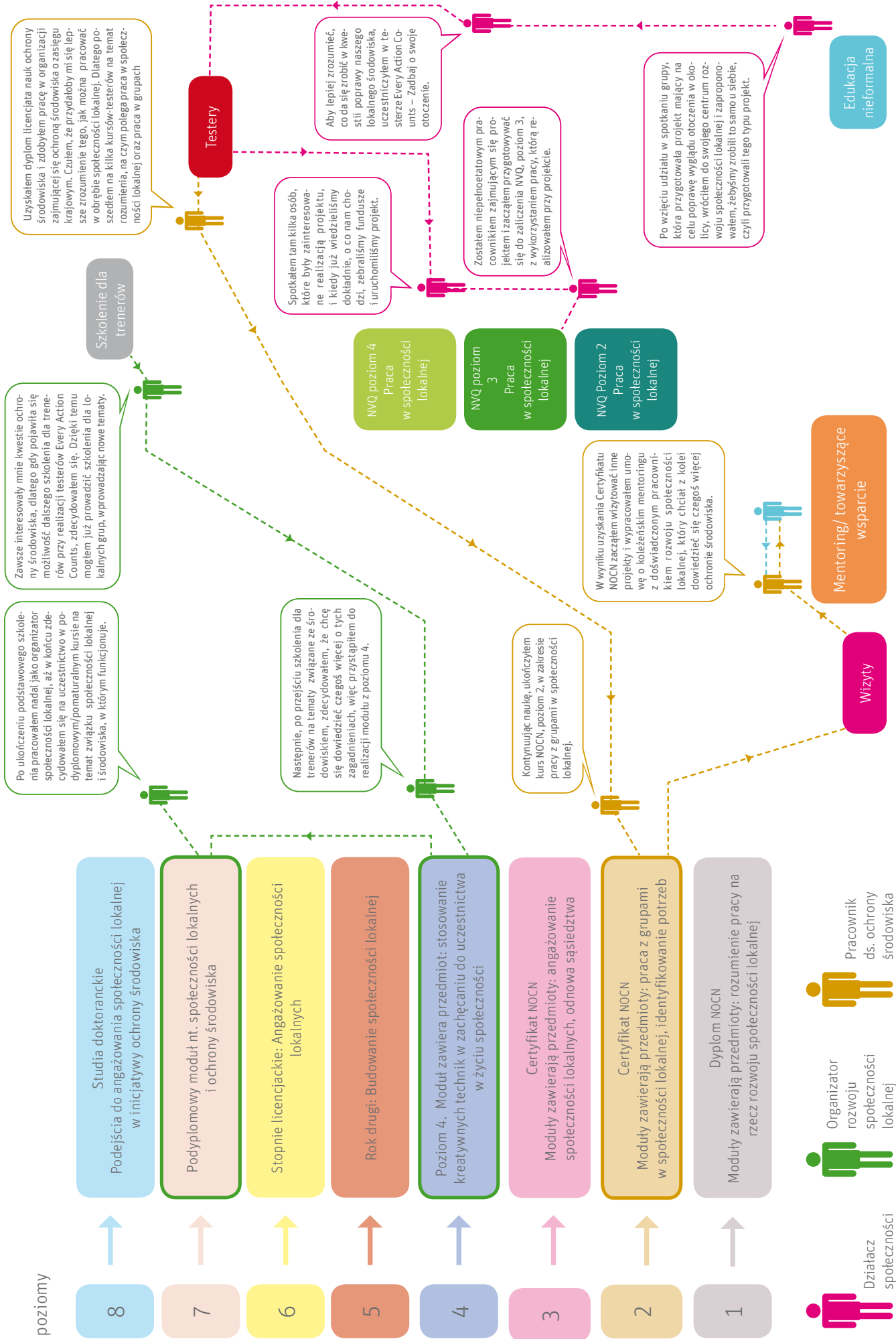
Warunki ramowe kształcenia i kwalifikacji do pracy w zakresie rozwoju środowiska lokalnego

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

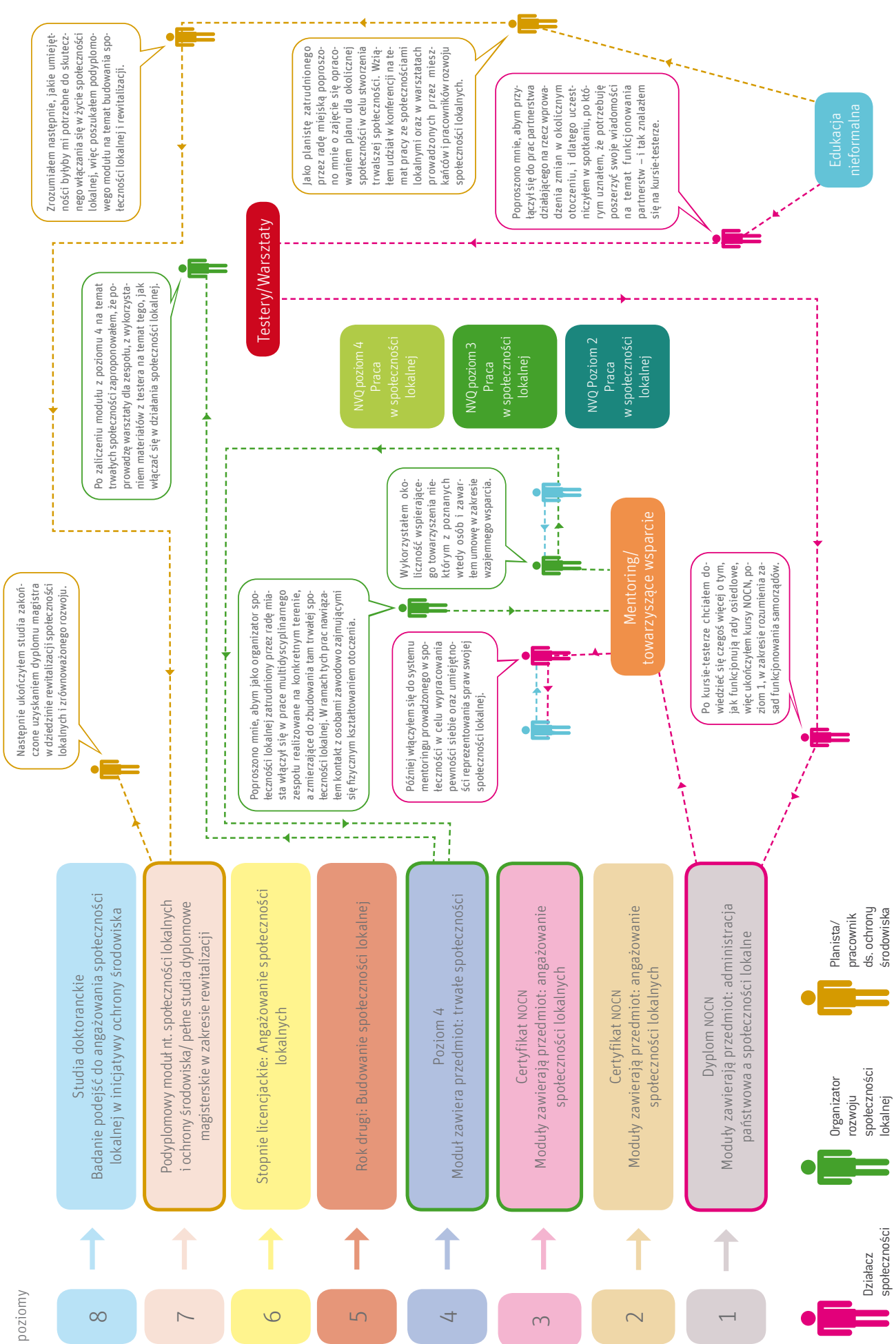
Ścieżki rozwoju – przykłady w dziedzinie zrównoważonych społeczności

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

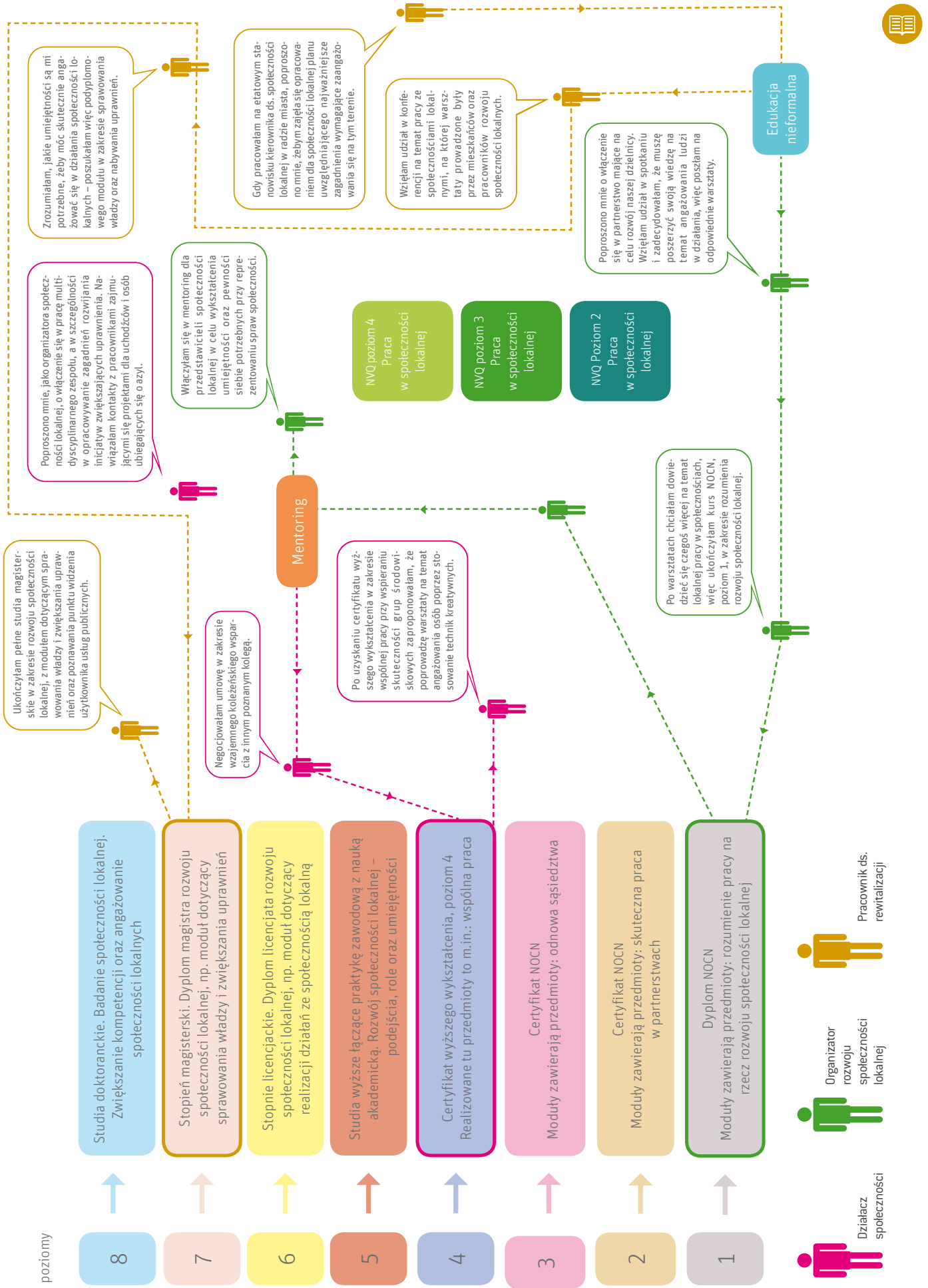
Ścieżki rozwoju – przykłady w dziedzinie wzmacniania kompetencji społeczności lokalnych oraz ich angażowanie

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 zestawić dowody edukacji i wniosek o AP[E]L.
- Wymaga to od prowadzących kurs wyjścia ze swojej „strefy komfortu” oraz otwartego umysłu w kwestii zakresu rezultatów kształcenia, a także większej kreatywności w opracowywaniu kursów – muszą zrozumieć, w jaki sposób w programie przebiega przyznawanie zaliczeń i zaliczanie poziomów kształcenia.
- Jeżeli słuchacz pragnie się ubiegać o uznanie dotychczasowego certyfikowanego kształcenia (APL), osoby prowadzące kursy muszą zapoznać się z całą gamą kursów dostępnych w danej dziedzinie. Nie muszą jednak posiadać wiedzy na temat treści i poziomu każdego kursu – to słuchacz ma obowiązek dostarczenia tych informacji, które prowadzący może ocenić pod kątem stosowności i związku z akredytacją. Aby zapoznać się z przykładem funkcjonowania tej kwestii w praktyce, przejdźmy do studium przypadku po tym artykule.

kontakt:

Rosemary Moreland

tel.: 02890368333

e-mail: rj.moreland@ulster.ac.uk

8.15. Studium przypadku – kształcenie na podstawie doświadczenia – uznawaj to, czemu należy się uznanie!

ROSEMARY MORELAND



Wprowadzenie

Negocjowanie ścieżki kariery obejmującej kursy szkoleniowe w zakresie rozwoju społeczności lokalnej przez długi czas było trudnym i niejednokrotnie okrężnym procesem dla wielu płatnych i społecznych organizatorów rozwoju społeczności lokalnej. Choć w przypadku wielu kursów doświadczenia wnoszone przez uczestników są mile widziane i wykorzystywane, zazwyczaj nie mogą one zaliczać tego typu kształcenia (certyfikowanego i niecertyfikowanego).

Licencjaty w zakresie rozwoju społeczności lokalnej na uniwersytecie w Ulster

Są to studia w niepełnym wymiarze godzin dla osób zaangażowanych w praktyczną pracę w sektorze organizacji pozarządowych. Na poziom 1 programu udzielono koncesji kilku kolegiom – szkołom wyższym w całej prowincji. Uczestnicy, którzy ukończą poziom 1 (świadectwo wyższego wykształcenia w zakresie rozwoju lokalnego i przywództwa), są uprawnieni do uzyskania miejsca na uniwersyteckich studiach licencjackich w zakresie rozwoju społeczności lokalnej. Program poziomu 1 zazwyczaj trwa dwa lata (jeden dzień nauki w tygodniu), a następnie, aby uzyskać stopień, kolejne trzy lata (jeden dzień nauki w tygodniu).

Kilka lat temu do zespołu ds. rozwoju społeczności lokalnej na uniwersytecie w Ulster zwróciło się wielu pracowników i działaczy ubiegających się o bezpośrednie przyjęcie na studia licencjackie z zakresu rozwoju społeczności lokalnej (poziom 2). Kandydaci ci ukończyli mnóstwo kursów, często na poziomie 3, w Open College Network lub podobnym, i posiadali wieloletnie doświadczenie w pracy w tym sektorze. Mając pewne doświadczenie w prowadzeniu kursów AP[E]L, pragnęłam dać tym kandydatom możliwość uzyskania akredytacji dla kształcenia zdobytego na podstawie ich doświadczenia w pracy w sektorze pozarządowym.

Dlatego opracowałam uniwersytecki moduł nauczania z uwzględnieniem AP[E]L, umożliwiający osobom uczącym się zrozumienie sposobu budowania portfolio, krytyczne odniesienie się do własnego doświadczenia wyniesionego z kształcenia w sektorze pozarządowym oraz tego, co uprzednio nabyte certyfikowane wykształcenie może wnieść do ich portfolio.

Kurs trwał 10 tygodni (jeden wieczór w tygodniu) oraz obejmował jeden intensywny tydzień pełnowymiarowego programu. Oba tryby okazały się sukcesem, każdy z nich wykształcił własną dynamikę. Jako że każdy uczestnik ma bardzo zindywidualizowany profil, w ramach programu istnieje przestrzeń na osobiste porady ze strony osoby prowadzącej kurs.

Wszyscy uczestnicy muszą udowodnić, że osiągnęli rezultaty kształcenia z zakresu programu na poziomie 1, czy to poprzez kształcenie certyfikowane, czy wynikające z doświadczenia. Ponadto uczestnicy muszą wykazać, iż posiadają wykształcenie w trzech innych dziedzinach edukacji z zakresu rozwoju społeczności lokalnej. Krajowe standardy zawodowe w pracy z zakresu rozwoju społeczności lokalnej (poziom 4) są traktowane jako wytyczne dla uczestników przy przedstawianiu szczegółów kształcenia w zawodzie opartego na doświadczeniu.

Od września 2005 roku 60 uczestników z powodzeniem ukończyło moduł AP[E]L i skompletowało portfolio, a we wrześniu 2006 roku 22 uczestników, kontynuując tę ścieżkę edukacji, podjęło studia licencjackie w zakresie rozwoju społeczności lokalnej. Około 18 uczestników kończy moduł w tym roku i spodziewamy się, że dostaną się na studia we wrześniu 2007 roku.



Rozwój organizacji



Wprowadzenie



Niniejszy rozdział przedstawia wiele istotnych tematów dotyczących sposobu, w jaki grupy organizują się, by sprostać np. wymogom prawnym.

Rozpoczyna go artykuł o roli organizatorów rozwoju społeczności lokalnej w zmianie kultury organizacji, w której pracują – w tym przypadku lokalnych władz, przez użycie tych samych umiejętności, których użyliby do zmiany podejścia grup lokalnych.

Po nim następują dwa artykuły traktujące o najbardziej powszechnych strukturach organizacyjnych dostępnych grupom, które chcą być bardziej sformalizowane, zwięźle analizujące ich zalety i wady. Następne osiem artykułów dotyczy poszczególnych polityk i procedur, które grupy mogą być zmuszone przyjąć, i przedstawia kilka sposobów podejścia do nich. Po tym następują sugestie dotyczące urzędzenia biura lub zorganizowania przestrzeni na tyle ekologicznej, na ile jest to możliwe. Dwa artykuły analizują kwestie dotyczące żywności w ramach projektów rozwoju społeczności lokalnej i zagadnień prawnych.

Rozdział kończy się dwoma artykułami na temat zarządzania projektem, zawiera też artykuł analizujący rolę kierownika do spraw rozwoju społeczności lokalnej, wspierany przez studium przypadku, z pewnymi sugestiami dotyczącymi organizacji realizacji projektu środowiskowego. Pakiet zasobów FCDL powiązanych z kursem rozwoju organizacji zajmujących się rozwojem lokalnym zawiera konspekty, ćwiczenia i wskazówki na temat wsparcia rozwoju grup w społecznościach lokalnych. Obejmuje pomoc grupom w zdecydowaniu o ich wizji, dostępnych strukturach organizacyjnych, prowadzeniu skutecznych spotkań, planowaniu projektu, planowaniu strategicznym i operacyjnym.

W poradniku umiejętności z 2001 roku jest wiele materiałów na ten temat, które są nadal odpowiednie i aktualne, w tym rozdziały na temat wyboru i rekrutacji personelu. Rozumienie roli organizacji VCS, spółek z o.o., rozdziały na temat spółdzielni pracowniczych oraz zarządzania projektem i ludźmi są również przydatne. Opracowano nowe rozdziały do nowego podręcznika przede wszystkim tam, gdzie zmieniły się informacje prawne.

9.1.	Porozmawiaj z ręką – twarz nie słucha!	
	Spojrzenie na kreowanie potencjału korporacyjnego	302
9.2.	Różne struktury organizacyjne	307
9.3.	Status prawny i struktury grup w środowisku lokalnym	311
9.4.	Grupy i niektóre zobowiązania prawne, z którymi się spotykają	313
9.5.	Dlaczego polityka organizacyjna jest istotna	315
9.6.	Prawo pracownicze i dobre praktyki w zatrudnianiu	317
9.7.	Program rozwoju społeczności lokalnej i obszarów leśnych	320
9.8.	Dostęp dla osób niepełnosprawnych	323
9.9.	Bezpieczna realizacja projektów	327
9.10.	Wskazówki dotyczące wymogów ubezpieczenia dla środowiskowych obszarów leśnych	331
9.11.	Ekologiczne biuro	333
9.12.	Żywność dla grup lokalnych	335
9.13.	Studium przypadku – projekt kawiarni	337
9.14.	Zarządzanie projektem	339
9.15.	Studium przypadku – zarządzanie projektem	342

9.1. Porozmawiaj z ręką – twarz nie słucha! Spojrzenie na kreowanie potencjału korporacyjnego

LEE LING



Wprowadzenie

Słyszeliśmy wiele na temat kreowania potencjału społeczności lokalnej, ale jaki jest sens wzmacniania głosu środowiska, jeżeli instytucje i ludzie, którzy w dużym stopniu kontrolują zasoby i usługi kierowane w stronę tych wspólnot, nie słuchają bądź nie pytają?

Oprócz wzmacniania głosu społeczności lokalnej organizatorzy społeczności lokalnej mają obowiązek aktywnego słuchania tych, którzy podejmują decyzje i dzierżą władzę. Niniejszy artykuł przedstawia w zarysie niektóre z wysiłków Lokalnego Zespołu Rozwoju Społeczności Lokalnej Rady Gminy (County Council Community Development Team, CDT) podejmowane w celu zmiany kultury i uprawnień organizacji.

Oferuje zwięzłą ilustrację opartą na przesłance, że kreowanie potencjału korporacji lub agencji zasadniczo tylko trochę odbiega od kreowania potencjału społeczności lokalnej i jest równie istotne dla strategicznego wzmocnienia społeczności lokalnej.

Informacje ogólne

CDT został założony w 2000 roku dla wsparcia wybranych osób w ich nowej roli wymaganej przez program modernizacji władz lokalnych. Zespół obecnie składa się z dziewięciu pełnoetatowych równorzędnych stanowisk organizatorów rozwoju społeczności lokalnej¹, kierownika ds. szkoleń, dwóch starszych organizatorów ds. rozwoju społeczności lokalnej i wsparcia administracyjnego.

Od tego czasu zespół zapoznał się ze swoją rolą w odniesieniu do nieustannie zmieniającej się społeczności lokalnej i udoskonił ją, chociaż jego strategiczne cele pozostają niezmiennie: lepsze zarządzanie społecznością lokalną, lepszy potencjał społeczności lokalnej, lepsze partnerstwa, lepsza partycypacja społeczna.

Kreowanie potencjału organizacji jest kluczowe w doskonaleniu zarządzania społecznością lokalną przez radę. Tak jak w przypadku kreowania potencjału społeczności lokalnej chodzi tu o zapewnienie, że organizacja posiada konieczne zrozumienie, pewność, wiedzę i umiejętności, oparte na odpowiednich wartościach i wspierane przez skuteczne struktury i mechanizmy.

Kluczowym wyzwaniem dla zespołu była pomoc radzie gminy w dokonaniu zmiany kultury organizacyjnej w celu pełniejszego i bardziej znaczącego zaangażowania w społecznościach lokalnych. Dokonała tego poprzez trzy główne podejścia:

1 Każdy pełnoetatowy organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej zajmuje się jednym z siedmiu dystryktów lokalnych w obrębie gminy i odpowiada za kontakt służb (działów) rady, określonych społeczności i grup (np. mniejszości etnicznych, wspólnot religijnych, koczujących osadników i Romów), a także zajmuje się pewną liczbą określonych inicjatyw lub projektów. Dwóch pracowników dzielących się zadaniem pracuje nad zagadnieniami dotyczącymi ludzi z trudnościami w nauce albo niepełnosprawnych fizycznie.



- rozwój podstawowych strategii biznesowych, polityk i wartości,
- rozwój zrozumienia, oddania i umiejętności ludzi w radzie gminy (urzędników i wybranych członków rady),
- pośrednictwo (brokerling) odpowiednich struktur i mechanizmów między radą a społecznością lokalną.

Rozwój strategii i polityk

Zbliżenie ze społecznością lokalną jest sprawą wszystkich w radzie, a kluczową rolę zespołu stanowi wspieranie rady w zagwarantowaniu podejścia biznesowego we wszystkich służbach.

Pierwszym istotnym krokiem w tym kierunku była polityka i strategia rozwoju środowiskowego (Community Development Policy and Strategy, CDPS), przyjęta w 1999 roku i zmieniona w 2002 roku. Ten kluczowy dokument wprowadził elementy podejścia biznesowego i dał mandat nowym sposobom pracy. Wyznaczył zasady i wartości oraz został wsparty przez międzywydziałowy plan działania.

W rozwoju społeczności lokalnej proces może być równie ważny jak produkt. Polityka nie została przejęta w stanie gotowym od innego organu, lecz została wypracowana przez międzywydziałową grupę roboczą, której przewodniczył urzędnik ds. rozwoju społeczności lokalnej. Wielu spośród członków tej grupy sformowało rdzeń następnej grupy urzędników, która rozwinęła kolejną istotną politykę: strategię społecznego zaangażowania i konsultacji (Community Engagement and Consultation Strategy, CECS), przyjętą w początku 2006 roku. Uważamy, że poprzez ten proces ludzie mogą rozwijać swoje postawy, od sceptycznej, przez przyjaźnie krytyczną, by na koniec stać się ambasadorami sprawy!

Strategia ta ponownie potwierdziła zasady rozwoju społeczności lokalnej i wzmocniła zbiorowe zaangażowanie w udział wspólnot, ale to wszechstronny plan działania, weryfikowany co roku, określi, jak dobrze jest ona realizowana.

W tym planie określone służby biorą odpowiedzialność za zagwarantowanie, że społeczne zaangażowanie i konsultacja są częścią ich rocznych planów i tym samym staną się częścią głównego nurtu prac oraz będą regularnie monitorowane. Międzywydziałowa grupa urzędników tego projektu, obecnie nazwana Durham Słucha i Odpowiada, sprawuje pieczę nad procesami i koordynuje je.

Wdrożenie polityki jest wzmocniane na różne sposoby. Wszystkie dokumenty komitetu opracowane przez urzędników muszą zawierać odniesienia do odpowiednich konsultacji w załączniku *Implikacje* (poza rozważaniem finansów, obsady personelu, równości i różnorodności itp.). Obecnie zaangażowanie i konsultacja społeczna są również uwzględnione jako jeden z czterech przekrojowych problemów, którymi trzeba się zająć we wszystkich planach wydziałowych.

Rozwój zrozumienia i umiejętności

Zawsze istnieje niebezpieczeństwo, że polityki, strategie i mechanizmy tego typu, choć wartościowe, są postrzegane jako scentralizowane lub odgórne instrukcje nałożone na urzędników. Podczas gdy zbiorowe zaangażowanie, mandat i odpowiedzialność są niezbędne, nie jest to zazwyczaj najlepszy sposób podbijania serc, umysłów i skłaniania do współpracy.

CDT podejmuje wiele inicjatyw, aby zapewnić, że urzędnicy i członkowie gremiów decyzyjnych mogą rozwinąć własną świadomość znaczenia społeczności lokalnej wraz z odpowiednimi umiejętnościami i metodami pracy. Działania CDT obejmują:



- seminaria dla urzędników i dla członków gremiów decyzyjnych;
- szkolenia dla urzędników i członków gremiów decyzyjnych; początkowo były to szkolenia na temat osiągnięcia lepszego modelu rozwoju społeczności lokalnej (Achieving Better Community Development, ABCD), lecz teraz jest to program kroczący, składający się z dwóch kursów: „Prace środowiskowe” (wprowadzenie do wiedzy podstawowej na temat rozwoju społeczności lokalnej) i „Społeczne zaangażowanie” (na temat zasad i technik pracy w społeczności i ze społecznością lokalną); w planach są: praca partnerska, kompakt (praca z sektorem pozarządowym) oraz krótkie warsztaty techniczne w zakresie określonych metod angażowania i konsultacji społecznych;
- zestawy pomocy – wsparcie (nie zastąpienie) sesji szkoleniowych;
- profesjonalne doradztwo i praktyczne wsparcie dla służb, urzędników i członków gremiów decyzyjnych w sprawie planowania i przeprowadzania pracy ze społecznościami lokalnymi; powstał protokół, który zapewnia ramy uzgodnień spodziewanych wyników, metod, kosztów, uczestników docelowych, względów równości i różnorodności, odpowiednich ról CDT i urzędników, monitorowania itd.; to precyzuje oczekiwania, zachęca do dobrych praktyk i wzmacnia rolę zespołu bardziej jako facylitatora niż jako zespołu, który podejmuje pracę na rzecz służb społecznych;
- praca wraz z urzędnikami – to podejście jest przydatne w demonstrowaniu bardziej angażujących i zabawnych metod konsultacji, takich jak ćwiczenie „sznur do wieszania prania”, wykorzystanie sprzętu elektronicznego do głosowania natychmiastowego;
- uczestnictwo we właściwych programach rady – np. Renesans Obszarów Miejskich i Wiejskich, Budowa Szkół dla Przyszłości, Wszystkie Nasze Jutra (usługi dla ludzi starszych), Doskonalenie Usług Dziennych (edukacja osób niepełnosprawnych);
- wprowadzenie nowych członków personelu – w celu rozwijania świadomości na temat CDPS i CECS; wprowadzenie podstaw działania biznesowego uzupełnione przez broszurę w pakiecie wprowadzającym na temat roli zespołu.

Struktury i mechanizmy

Częścią roli organizatora ds. rozwoju społeczności lokalnej jest pomoc w rozwijaniu, wspieranie bądź ułatwienie zaangażowania rady w partnerstwa lokalne, fora i sieci. Tym samym pomagają oni ustanowić lokalną grupę roboczą przy konkretnych projektach (np. modernizacja centrum miasta), które zbliżają ze sobą przedstawicieli lokalnych, urzędników rady i innych zainteresowanych.

Oprócz zachęcania urzędników i członków, by docierali do wspólnot lokalnych, organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej wskazuje i przedstawia ich odpowiednim osobom i organizacjom



oraz streszcza im zagadnienia lokalne. Niektórzy uczestniczą w regularnych spotkaniach z dyrektorem lub kierownikiem wyższego szczebla, który reprezentuje radę. Uczestniczą w panelach terenowych przedstawicieli lokalnych, by wspierać członków i streszczać im przebieg spotkań. Informują także członków na temat zastosowania Funduszu Inicjatywy Członkowskiej (niewielkiego funduszu wspierania grup i projektów środowiskowych).

Inreach

W zeszłym roku zespół poświęcił czas na analizę swojego podejścia i koncentrację na rozwijaniu potencjału wewnętrznego. Obecnie każdy organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej ponosi odpowiedzialność za kierowanie określonymi obszarami pracy lub łączenie ich.

Oprócz odpowiedzialności za obszar geograficzny (opartej na dystryktach lokalnych) organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej jest odpowiedzialny za dotarcie do obszarów lub sektorów służb społecznych w obrębie danej jednostki terytorialnej i ustanowienie oraz utrzymywanie sieci relacji i powiązań. Jest to rola rozwojowa, ale w obrębie rady gminy pojawia się od dawna znany problem (zapewne powszechny), mianowicie to, że nikt tak naprawdę nie wiedział, co robić i czego dokonał zespół ds. rozwoju społeczności lokalnej!

Została stworzona standardowa prezentacja, która ma być udostępniona jako technika komunikacji, poprzez którą organizatorzy ds. rozwoju społeczności lokalnej mogą przedstawiać siebie oraz swoją pracę zespołową różnym służbom i sekcjom. Łączy to działa dwukierunkowo: organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej dostarcza informacji na temat bieżącej pracy w obrębie służb zespołowi, który może potem omówić możliwości poprawienia koordynacji i wspólnej pracy.

Każdy organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej ma także obowiązek kontaktować się z zainteresowanymi środowiskami lokalnymi lub mniejszościami (mniejszościami etnicznymi, Romami i grupami osób koczujących, grupami wyznaniowymi, homoseksualistami, niepełnosprawnymi fizycznie, osobami z trudnościami w nauce itp.) w celu zagwarantowania, że rada jest w stanie zaangażować się w to bardziej efektywnie.

Wnioski

Nie była to dla zespołu łatwa transformacja. Pozostają napięcia związane z próbami znajdowania równowagi między potrzebami pracy wewnątrzorganizacyjnej i relacji zewnętrznych, pomiędzy jego rolami strategicznymi i operacyjnymi. Oznacza to mniej możliwości pracy bezpośrednio z grupami lokalnymi, a tam zapewne wszyscy zaczęliśmy pracę nad rozwojem społeczności lokalnej. Niemniej jednak konieczny jest jasny osąd na temat tego, w jaki sposób najskuteczniej wykorzystuje się ograniczone zasoby. Istnieje 9 stanowisk dla organizatorów ds. rozwoju społeczności lokalnej w radzie gminy, na etatach pracuje około 18 000 organizatorów, z czego znaczna liczba (w służbach ds. środowiska, autostrad, planowania, polityki zbiorowej, skarbu, dzieci i młodzieży, dorosłych, społecznych itp.) mogłaby pracować bardziej twórczo i skuteczniej ze społecznościami lokalnymi.

Jest znacznie lepiej, jeżeli wspólnoty lokalne mogą rozmawiać bezpośrednio z nimi, a oni są chętni zarówno do słuchania, jak i odpowiedzi!

Dalsze informacje



Banks S., Orton A. (2005), *The Grit in the Oyster: Community Development Workers in a modernizing local authority*, „Community Development Journal”.

kontakt:

Lee Ling

tel.: 0191 370 8747

www.durham.gov.uk



9.2. Różne struktury organizacyjne

ALAN ROBINSON

Wprowadzenie

Kiedy pewna liczba osób gromadzi się, by stworzyć grupę, wkrótce stwierdzają one, że muszą ustalić sposoby wspólnej pracy, by być skutecznymi. Jeśli grupa zamierza być razem przez pewien czas i potrzebuje pozyskać fundusze bądź też zostać uznana przez inne organizacje, musi się zastanowić nad bardziej formalnym podejściem, nad tym, jaką strukturę powinna przyjąć.

1) Najprostsza forma – niezarejestrowane stowarzyszenie (The unincorporated association)

Zwykle niezarejestrowane stowarzyszenie składa się z członków, którzy wybierają komitet. Członkowie uczestniczą w dorocznym walnym zgromadzeniu. Komitet odpowiada za bieżące działanie organizacji. Stowarzyszenie może mieć bardzo prostą strukturę. Większość organizacji rozpoczyna w ten sposób. Jest to także najprostsza forma konsorcjum – gdy kilka różnych grup chce współpracować na podstawie memorandum uzgadniającego, w jaki sposób będą to robić.

Zalety:

- Brak organów regulujących (takich jak związek branżowy), przed którymi by odpowiadały.
- Nie trzeba składać nikomu sprawozdań rocznych.
- Struktura może być bardzo prosta.
- Działanie nieformalne.

Wady:

- Brak oddzielnej tożsamości prawnej. Niezarejestrowane stowarzyszenie nie może zawrzeć umowy lub dokonać wynajmu – muszą robić to za nie osoby prywatne.
- Nie ma ograniczonej odpowiedzialności materialnej. Jeżeli się nie powiedzie, członkowie komitetu są osobiście odpowiedzialni za długi stowarzyszenia.

2) Spółka z o.o. (The limited company)

To byłaby zapewne spółka z odpowiedzialnością ograniczoną przez wysokość gwarancji. Alternatywną formą spółki jest spółka z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości udziałów, którą zaprojektowano do wytwarzania zysku, a nie do działalności nienastawionej na zysk (not for profit).

Spółka podlega ustawie o spółkach, która określa procedury i obowiązki oraz nakłada określoną prawną odpowiedzialność na te osoby, które prowadzą spółkę (dyrektorów). Ma ona bardziej skomplikowany statut (który nazywa się aktem założycielskim i statutem spółki). Posiada od-



dzielną tożsamość prawną i może zawierać umowy lub podpisywać umowy dzierżawy. Dyrektorzy mogą być wybrani na walnym zgromadzeniu bądź mogą oni być powołani zgodnie ze statutem.

Zalety:

- Ograniczona odpowiedzialność członków i dyrektorów. Członkowie nigdy nie płacą więcej, niż wynosi ich gwarancja (zwykle 1 funt). Dyrektorzy płacą tylko wtedy, gdy dopuszczą się zaniedbania.
- Spółka posiada odrębną osobowość prawną. Działania spółki nie są (zazwyczaj) działaniami osób, które ją prowadzą.
- Jeżeli coś się nie powiedzie, spółka może zostać zlikwidowana, ale nic nie powstrzymuje tych, którzy ją prowadzili, od ustanowienia nowej spółki lub spółek (pod warunkiem, że nie zostali wcześniej zdyskwalifikowani jako dyrektorzy za czynności zaniedbania).

Wady:

- Trzeba składać formalne roczne sprawozdania do związku branżowego.
- Więcej pracy papierkowej – rejestr członków, formalna procedura przyjęcia zmiany statutu, roczne sprawozdania do związku branżowego itd.
- Struktura spółki z ograniczoną odpowiedzialnością do wysokości gwarancji nie jest całkowicie odpowiednia dla organizacji non profit. W spółce z ograniczoną odpowiedzialnością do wysokości udziałów członkowie (udziałowcy) posiadają spółkę i kierują nią zgodnie ze swoim interesem finansowym. W spółce z ograniczoną odpowiedzialnością do wysokości gwarancji rola członków nie zawsze jest jasna. W najprostszycy spółkach dyrektorzy i członkowie są tymi samymi ludźmi.
- Ochrona dyrektorów przed odpowiedzialnością prawną (ograniczona odpowiedzialność) nie jest możliwa, jeżeli popełnili błędy (patrz poniżej).
- Spółka jest zobowiązana do płacenia podatku od firm (chyba że jest to działalność charytatywna). Często będzie potrzebować księgowego w celu sporządzenia rocznego sprawozdania, aby zagwarantować, że nie wystąpiły zaległości podatkowe, a wymagania związku branżowego zostały spełnione.

Dyrektorzy w spółce z o.o. są osobiście odpowiedzialni, jeżeli:

- popełnią przestępstwo,
- autoryzują akt zaniedbania, w wyniku czego ktoś doznaje obrażeń lub szkody,
- kontynuują obrót, podczas gdy spółka jest niewypłacalna i nie może spłacać długów,
- naruszają zaufanie (w przypadku prowadzenia przez spółkę działalności charytatywnej).



3) Spółka pożytku publicznego (community interest company, CIC)

CIC jest spółką (zwykle, choć nie zawsze, spółką z ograniczoną odpowiedzialnością do wysokości gwarancji) z dodatkowymi zasadami. Jest przeznaczona dla organizacji prowadzących działalność nienastawioną na zysk i społecznych przedsiębiorstw działających na rzecz społeczeństwa/ społeczności lokalnej.

W przypadku spółki każdego innego rodzaju aktywa spółki należą do członków. Możesz mieć spółkę gwarantowaną, której statut mówi, że jej zyski są inwestowane z powrotem w spółce, lecz nic nie stoi na przeszkodzie, by to zmienić i podejmować zyski (dywidendy). CIC ma blokadę aktywów (jako organizacja charytatywna), co oznacza, że jej aktywa należą do spółki, nie do członków. Nie może zatem zamienić się w inny rodzaj organizacji lub spółki.

Dyrektorzy CIC mogą być właściwie opłacani. Organ regulujący CIC co roku decyduje, czy organizacja spełnia wymagania CIC.

Zalety:

- Blokada aktywów – nie ma możliwości pobierania aktywów przez osoby prywatne.
- Marka społeczna – spółka pożytku publicznego.
- Dyrektorzy mogą być opłacani (w odróżnieniu od organizacji charytatywnej).
- Może być spółką akcyjną i przyjmować inwestycje do realizacji.

Wady:

- Musi przejść test interesu społeczności.
- Musi sporządzać roczny raport interesu społeczności, by pokazać, że nadal stosuje się do wymogów CIC.
- Więcej pracy papierkowej niż w zwykłej spółce.
- Jest to nowa forma, która nie jest całkowicie znana podmiotom finansującym/ inwestorom i może zatem być nieatrakcyjna.

4) Czy powinniśmy być organizacją charytatywną (charity)?

Stowarzyszenie niezarejestrowane bądź spółka z o.o. (ale nie CIC) mogą być także organizacją charytatywną.

Jest to organizacja, której wszystkie cele są dobroczynne. Nie musi ona być zarejestrowana w Komisji Organizacji Charytatywnych (Charity Commission, CC), by być organizacją charytatywną, ale większość organizacji charytatywnych ma obowiązek zarejestrowania się. Jest zwolniona z większości podatków i podatków od nieruchomości (ale nie z VAT), lecz w zamian musi stosować się do ścisłych reguł ustanowionych przez prawo i Komisję Organizacji Charytatywnych (CC).

Zalety:

- Zwolnienie z podatku dochodowego i podatku od firm.
- Ulga na podatek od nieruchomości.



- Marka społeczna – działalność charytatywna.
- Możliwość otrzymania funduszy niedostępnych dla organizacji niecharytatywnych.

Wady:

- Nie można płacić za zarządzanie organizacją. Można natomiast płacić osobom zarządzającym za konkretną pracę wykonaną dla organizacji charytatywnej.
- Osoby zarządzające zawsze są osobiście odpowiedzialne za złamanie zaufania, nawet jeśli jest to spółka z o.o. Naruszenie zaufania oznacza, że zarządcy nie prowadzą działalności charytatywnej właściwie – nie działali, jak to określa cc, „rozważnie, zgodnie z prawem oraz zgodnie z regulującym dokumentem”.
- Organizacja charytatywna znajduje się pod kontrolą organu regulującego, czyli cc.
- Musi przedkładać raport roczny i sprawozdania do cc.
- Dobroczynny status jest „ulicą jednokierunkową” – gdy raz aktywa stają się majątkiem dobroczynnym, zawsze nim będą, organizacja nie może tak po prostu zdecydować się na wyrejestrowanie.

kontakt:

Alan Robinson

e-mail: info@crosskeyslaw.com

9.3. Status prawny i struktury grup w środowisku lokalnym

CYDCOED



Wprowadzenie

Jest to jedynie krótki tekst wprowadzający do refleksji nad różnymi opcjami. Ważne jest, by dowiedzieć się jak najwięcej na temat wszystkich możliwości i ocenić wszystkie za i przeciw przed wyborem struktury, która jest odpowiednia dla twojej grupy. Jednakże przyjęta przez ciebie forma prawna może być podyktowana wymaganiami organów przyznających granty. Niektóre podmioty finansujące mogą nalegać na to, by grupy były spółkami z ograniczoną odpowiedzialnością do wysokości gwarancji i/lub zarejestrowanymi organizacjami charytatywnymi, zanim rozważą aplikację.

Aby mieć zdolność otwarcia rachunku bankowego, starać się o finansowanie, rozwijać nowe projekty i inicjatywy bądź nawiązywać partnerstwo, należy ustalić, jaki jest twój główny cel, jak pokierujesz swoją grupą i w jaki sposób włączysz społeczność lokalną. Przyjmowanie uznanej struktury umożliwi rozpoczęcie wszystkich tych działań. Większość grup środowiskowych przyjmuje jedną z następujących form:

- niezarejestrowane stowarzyszenie
 - zarejestrowana organizacja charytatywna
 - spółka z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji
- jeżeli grupa zamierza zatrudnić organizatorów lub zarządzać dużymi kontraktami, może być oboma jednocześnie – tzw. spółką dobroczynną

Organizacje lokalne mające różne nazwy także wykorzystują te podstawowe struktury:

Fundusze rozwojowe (Development Trusts) – czasami fundusze są zarejestrowane jako spółki dobroczynne z ograniczoną odpowiedzialnością do wysokości gwarancji. Są to przedsiębiorstwa prowadzone przez społeczności lokalne pracujące w miejscowościach, miastach i wiejskich obszarach na terenie Wielkiej Brytanii, łącząc akcje prowadzone przez społeczność lokalną z wiedzą biznesową. Fundusze rozwojowe mają na celu przyniesienie korzyści społecznych, gospodarczych i środowiskowych poprzez zakładanie przedsiębiorstw społecznych, które zachęcają do samopomocy i zmniejszenia zależności od państwa. Typowe działania obejmują rozwój społeczności lokalnej, szkolenia, budowę nieruchomości i zarządzanie nimi, usprawnienia środowiskowe, rozwój przedsiębiorczości, odnawianie budynków i zarządzanie zakładem pracy. Więcej informacji znajdziesz na stronie internetowej Stowarzyszenia Funduszy Rozwojowych Walii (www.dtawales.org.uk) lub na stronach www.dta.org.uk dla Anglii i www.dtascot.org.uk dla Szkocji.

Spółdzielnie – często ustanowione jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością do wysokości gwarancji (choć mogą być także niezarejestrowanymi stowarzyszeniami lub towarzystwami branżowymi i wzajemnej asekuracji – patrz poniżej). Brak jest prawnej definicji tego, co stanowi spółdzielnię, i prawdopodobnie łatwiej jest rozpoznać spółdzielnię przez jej praktyki pracy, niż ją



zdefiniować. Jedną z definicji brzmi: „Autonomiczny związek osób skupionych dobrowolnie dla zrealizowania wspólnych potrzeb i aspiracji ekonomicznych, społecznych i kulturowych poprzez łącznie posiadane i demokratycznie kontrolowane przedsiębiorstwo”. Grupa spółdzielcza zwana Walijskie Centrum Spółdzielcze może wyjaśnić zalety stania się spółdzielczą spółką z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji. Jeśli zdecydujesz, że jest to właściwa opcja dla twojej grupy, pomoże ci ona w rejestracji w związku branżowym – ich usługa jest bezpłatna. Dane kontaktowe: www.walescoop.com.

Towarzystwa branżowe i wzajemnej asekuracji (Industrial and Provident Societies, IPS) – mniej powszechna struktura, z regulującym dokumentem zwanym *Regułami*. IPS jest organizacją prowadzącą działalność przemysłową, gospodarczą, handlową lub jako spółdzielnia działająca na rzecz społeczności lokalnej, która jest zarejestrowana i regulowana przez postanowienia ustawy o towarzystwach branżowych i wzajemnej asekuracji z lat 1965–1978. Ten rodzaj struktury jest często stosowany przez spółdzielnie mieszkaniowe, stowarzyszenia i towarzystwa kredytowe i stanowi formę pośrednią między spółką zarejestrowaną a niezarejestrowanym stowarzyszeniem. Posiada statut podobnie jak niezarejestrowane stowarzyszenie, jednak jest zarejestrowanym bytem i ma ograniczoną odpowiedzialność.

Spółka pożytku publicznego (Community Interest Company, CIC) – nowy typ spółki dla przedsiębiorstw społecznych. CIC mogą funkcjonować w jednej z trzech form spółki – prywatnej spółki z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości udziałów, z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji lub publicznej spółki z o.o. W celu zagwarantowania, że wykorzystuje ona swoje aktywa i zyski w interesie społeczności, CIC ma pewne specjalne dodatkowe cechy. Organizacja nie może być jednocześnie CIC i organizacją charytatywną.

Więcej informacji:

www.dti.gov.uk/cics

creg@companieshouse.gov.uk

www.charity-commission.gov.uk/registration/mgds.asp

www.companieshouse.gov.uk

enquiries@companies-house.gov.uk

www.charity-commission.gov.uk

Artykuł napisano na podstawie materiałów dostarczonych przez:

Cydcod, Forestry Commission Wales, Cantref Court, Brecon Road, Abergavenny,

NP7 7AX, tel.: 01873 850060

kontakt:

Bob Griffiths, kierownik projektu Cydcod
North Wales, Hendre Cottage, Llanuwchllyn
Y Bala, LL23 7UF



9.4. Grupy i niektóre zobowiązania prawne, z którymi się spotykają

CYDCOED

Wprowadzenie

Celem niniejszego tekstu jest zapoznanie grup z wymaganiami dotyczącymi niektórych ich kluczowych zobowiązań prawnych. Te wytyczne zostały stworzone w ramach projektu obszarów leśnych społeczności Cydcoed i mają zastosowanie w wielu innych sytuacjach.

Punkty kluczowe na temat prawnych zobowiązań:

- Wszystkie grupy lokalne, niezależnie od ich wielkości lub aktywności, zostały pierwotnie stworzone w celu osiągnięcia określonych zamierzeń. Większość ludzi, którzy przyłączają się do tych grup, robi to z uwagi na poparcie dla owych celów i zwykle prawdopodobnie woli spędzać swój czas w grupie, pomagając w ich osiągnięciu. Co za tym idzie, nie jest zaskakujące, że sprawami dotyczącymi prawnych zobowiązań grupy zazwyczaj mało kto się interesuje.
- Jest normalne, że potencjalne podmioty finansujące, partnerzy z lokalnych władz i inne podobne instytucje chcą (i niejednokrotnie czują taki obowiązek) się upewnić, że grupa, którą wspierają i chcą finansować, jest legalna i spełnia różne określone prawne zobowiązania. Tylko wówczas przekażą pieniądze lub inne zasoby. Ponadto większość grup zrozumie potrzebę stworzenia i stosowania polityki dotyczącej równych szans dla swoich pracowników, wolontariuszy i użytkowników usług. Są one często określone przez prawo.
- Określiłiśmy pewne obszary polityki i prawa, z którymi grupy powinny się zapoznać. Są to:
 - pozwój polityki organizacyjnej,
 - status prawny – jakie są możliwości i gdzie znaleźć doradztwo,
 - bezpieczeństwo i higiena pracy, podstawowe potrzeby,
 - dostęp dla niepełnosprawnych – zgodność z prawem,
 - zarządzanie finansami, w tym ubezpieczenie i VAT.

Podsumowanie

Grupy muszą być świadome wpływu wielu aktów prawnych na swoją własną zdolność do organizowania się i pracę zmierzającą do osiągnięcia celów. Akt prawny ma na celu ochronę ludności, użytkowników usług oraz opłacanych pracowników i wolontariuszy przed dyskryminacją, niebezpieczeństwem dla zdrowia i oszustwem. Jako taki nie jest pomyślany jako

bariera dla grup chcących służyć swojej społeczności ani też nie powinien się nią stać. Grupy powinny postrzegać ustawodawstwo jako wspierające, sprawiedliwe i efektywne dla działania organizacji.

Artykuł napisano na podstawie materiałów dostarczonych przez:
Cydcoed, Forestry Commission Wales, Cantref Court
Brecon Road, Abergavenny, NP7 7AX
tel.: 01873 850060

kontakt:

Bob Griffiths, kierownik projektu Cydcoed
North Wales, Hendre Cottage
Llanuwchllyn, Y Bala, LL23 7UF





9.5. Dlaczego polityka organizacyjna jest istotna?

CYDCOED

Wprowadzenie

Organizacje wraz z rozwojem muszą wdrażać politykę w celu przestrzegania aktów prawnych, np. podczas zatrudniania personelu. Istnieją inne przyczyny podjęcia decyzji o przyjęciu szerokiej gamy polityki organizacyjnej:

Polityka pomaga zademonstrować skuteczne zarządzanie projektem

Wiele podmiotów finansujących prosi grupy zajmujące się rozwojem lokalnym o wykazanie, że są w stanie zarządzać skutecznie, przez zademonstrowanie polityki organizacyjnej, bądź wymaga, aby grupy zobowiązały się do zaangażowania w prace w kierunku rozwoju i wdrażania polityki organizacji. Polityka obejmuje tematy takie, jak:

- równouprawnienie,
- kwestie ochrony środowiska,
- BHP oraz ocena ryzyka,
- wolontariat,
- ochrona dzieci/ osób specjalnej troski,
- zarządzanie i procedury finansowe,
- zagadnienia personalne, takie jak plan rekrutacji.

Polityka powinna być rzeczowa i praktyczna, określająca, jak twoja grupa będzie zajmować się tymi problemami, powinna także formułować sposób twojego zaangażowania w najlepsze praktyki. Pomaga wykazać, że jesteś odpowiedzialny i konsekwentny w pracy.

Mogą ich wymagać firmy ubezpieczeniowe

Wielu ubezpieczycieli obecnie pyta o zademonstrowanie kopii polityki ochrony dzieci/ osób specjalnej troski i BHP, zanim rozważy wydanie lub odnowienie polis odpowiedzialności publicznej.

Organizacje pomocy dzieciom obecnie łamią prawo, jeżeli nie mają polityki ochrony dzieci.

Polityka pomaga w podejmowaniu decyzji i obniżeniu ryzyka, w przypadku gdy sprawy przybiorą zły obrót!

Gdy taka polityka zostanie ustanowiona, łatwiej jest zarządzać pracą twojej grupy – procedury są wyznaczone. Mogą one pomóc w wyeliminowaniu potencjalnie niebezpiecznych sytuacji.



Jak to zrobić?

Rozwój polityki wymaga pewnej pracy, lecz może oszczędzić więcej czasu w dłuższej perspektywie. Przedyskutowanie i uzgodnienie tego, w jaki sposób twoja grupa pragnie zarządzać swoimi sprawami, może być poza tym przydatnym procesem.

Istnieje wiele dostępnych wzorów zasad polityki, od twojej lokalnej rady ds. usług sektora wolontariatu (CVS) począwszy (zob. www.navca.org.uk), na innych organizacjach infrastruktury lokalnej skończywszy. Sprawdź stronę internetową lokalnego samorządu w celu uzyskania danych kontaktowych lub odwiedź odpowiednie strony internetowe, takie jak NCVO (www.ncvo-vol.org.uk), Serwis Płac i Praw Pracowniczych PERS (www.pers.org.uk), Wolontariat Walii (www.volunteering-wales.net), Wolontariat Anglii (www.volunteering.org.uk), Rozwój Wolontariatu Szkocja (www.vds.org.uk).

Jednym ze sposobów rozwijania bądź aktualizacji polityki jest porozumienie się w sprawie tematów, które chcesz poruszyć, a następnie zebranie przez kilka osób przykładów i przeczytanie ich. Następnie należy przedstawić je do omówienia na spotkaniu grupy bądź na kilku spotkaniach. Ważne jest, aby wszystkie zasady zostały gruntownie omówione przez komitet zarządzający projektem oraz formalnie zatwierdzone i przyjęte przez grupę.

Artykuł napisano na podstawie materiałów dostarczonych przez:

Cydcoed, Forestry Commission Wales, Cantref Court
Brecon Road, Abergavenny, NP7 7AX
tel.: 01873 850060

kontakt:

Bob Griffiths, kierownik projektu Cydcoed
North Wales, Hendre Cottage
Llanuwchllyn, Y Bala
LL23 7UF



9.6. Prawo pracownicze i dobre praktyki w zatrudnianiu

ALAN ROBINSON

Wprowadzenie

Niniejszy artykuł nie porusza zagadnień takich jak płace minimalne, maksymalne godziny pracy itd. Podlegają one zmianom prawa i odpowiedzialny pracodawca uzyska w tym zakresie szczegółową aktualną poradę.

Omawiamy tu natomiast szeroki zarys praw pracowników i dobrych praktyk ze strony pracodawców. Są to zagadnienia, które nie zmieniają się znacznie na przestrzeni lat, za to pojawiają się regularnie w sądach pracy.

Umowy o pracę

Wszyscy pracownicy mają umowy, czy to pisemne, czy też nie.

- Umowa to porozumienie między dwiema stronami – pracodawcą i pracownikiem – które może być zmienione jedynie za obopólną zgodą.
- Jeżeli umowa nie jest na piśmie, trybunały i sądy rozstrzygną to, co obowiązywałoby w umowie (warunki domniemane). Im więcej będzie na piśmie, tym mniej jest możliwości interpretacji.
- Pewne zasady umowy są określone przez prawo (np. minimalny okres wypowiedzenia).
- Umowa może obejmować warunki, które odnoszą się do prawnego minimum, ale nie mogą zaoferować mniej.

Pracownicy zazwyczaj mają prawo do otrzymania w ciągu dwóch miesięcy od rozpoczęcia zatrudnienia pisemnego zestawienia szczegółów swojego zatrudnienia obejmującego:

- nazwisko pracodawcy i pracownika,
- datę rozpoczęcia zatrudnienia i szczegóły ewentualnego dalszego zatrudnienia,
- stawkę wynagrodzenia,
- godziny pracy,
- uzgodnienia dotyczące urlopu,
- reguły w sytuacji choroby i wynagrodzenie za czas choroby,
- uzgodnienia emerytalne,
- tytuł służbowy i obowiązki pracownicze,
- miejsce pracy i adres pracodawcy,
- okres wypowiedzenia po obu stronach,
- okres umowy (dla czasowych stanowisk pracy),
- porozumienia zbiorowe wpływające na zasady i warunki zatrudnienia,
- procedury dyscyplinarne,
- nazwisko osoby, do której pracownik powinien się zwrócić, jeżeli jest niezadowolony ze skargi lub decyzji dyscyplinarnej.



Procedury składania zażaleń

Pracownicy mają prawo wiedzieć, u kogo należy składać zażalenia i jak powinny być złożone, by je rozpatrzono.

Potrzebna jest procedura składania zażaleń, która spełni minimalne wymagania prawne. Wymaga to zazwyczaj trzech kroków:

1. Pracownik składa zażalenie na piśmie.
2. Pracodawca zaprasza pracownika na spotkanie, aby omówić zażalenie, i odpowiada pracownikowi na piśmie.
3. Pracownik ma prawo do odwołania. Jeśli pracodawca się nie wywiąże, dodatkowe odszkodowania mogą być przyznane na jego koszt przez trybunał sądowy.

Powinieneś rozważyć:

- Kto zajmuje się skargami?
- Jakie są plany awaryjne, jeśli ta osoba jest niekompetentna bądź niedostępna?
- Jak uniknąć konfliktu interesów? Czy istnieje ktoś niezależny, kto może wysłuchać odwołania?
- Czy procedura ma zastosowanie jedynie do pracowników, czy również do wolontariuszy i członków komisji?
- Odpowiednie ramy czasowe (zażalenie powinno zostać rozpatrzone tak szybko jak to możliwe).
- Czy powinno być prawo do reprezentacji? Najlepsze praktyki wskazują, że pracownik powinien mieć możliwość skorzystania z reprezentanta.

Procedury dyscyplinarne

Potrzebujesz procedury dyscyplinarnej zgodnej z minimum prawnym. Wymaga to:

- pisemnego zawiadomienia pracownika o kwestii dyscyplinarnej połączonego z zaproszeniem na spotkanie;
- spotkania, na którym omawiana jest sprawa dyscyplinarna; pracownik jest uprawniony do posiadania przedstawiciela;
- pisemnego zawiadomienia pracownika o decyzji wraz ze szczegółami na temat przysługującego prawa do odwołania.

Szczegóły procedury muszą zostać przekazane pracownikom w ich umowach lub pisemnym zestawieniu do umów.

Nieprzestrzeganie minimum obowiązkowych procedur sprawia, że zwolnienie jest automatycznie nieuczciwe. Niniejsza procedura ma zastosowanie do wszystkich zwolnień, nie tylko dyscyplinarnych.



Co powinna obejmować dobra procedura dyscyplinarna?

- Powinno być jasne, kogo dotyczy procedura – np. pracowników, wolontariuszy.
- Powinno być jasne, kto podejmuje decyzję na każdym szczeblu.
- Należy wskazać, co stanowi wykroczenie.
- Powinno być jasne, że kwestia dyscyplinarna wymaga dochodzenia przed przesłuchaniem dyscyplinarnym, ale mimo to sprawa musi być rozstrzygnięta tak szybko jak to możliwe, bez nieuzasadnionego opóźnienia.
- Osoba będąca obiektem dochodzenia ma prawo do odpowiedniej reprezentacji w trakcie przesłuchania dyscyplinarnego, wysłuchania swoich racji i kwestionowania dowodów.
- Na żadnym poziomie nikt nie powinien być sędzią we własnej sprawie – tzn. śledczy nie powinien zasiadać w panelu dyscyplinarnym. Może to być trudne w bardzo małych organizacjach.

Artykuł napisał Martin Jenkins do poradnika umiejętności z 2001 roku, zaś uaktualnił go Alan Robinson, prawnik specjalizujący się w pracy z sektorem pozarządowym i organizacjami dobroczynnymi.

kontakt:

e-mail: alan@robinsons-solicitors.com



9.7. Program rozwoju społeczności lokalnej i obszarów leśnych

CYDCOED

Cydcoed to siedmioletni program grantowy Walijskiej Komisji Leśnictwa, na sumę 16 milionów funtów brytyjskich, finansowany przez Unię Europejską i Walijskie Zgromadzenie Rządowe od 2001 do 2008 roku. Finansuje projekty, które wykorzystują tereny zalesione dla rozwoju społeczności lokalnej. Ramy narodowej polityki zachęcają do rozwoju gospodarczego poprzez wzmacnianie społeczności. Ukierunkowany na ubogie społeczności lokalne, Cydcoed finansuje tylko lokalne inicjatywy. Wzmacnia je zarówno merytorycznie, jak i finansowo. Wielu grupom brakuje możliwości, a ich zaufanie do rządu jest niskie. By działać na tym poziomie, Cydcoed musi być prosty i elastyczny, świadomy ryzyka i niestroniący od niego, musi także realizować wcześniejsze formalne zobowiązania. Podejście to wydaje się skuteczne. Większość celów finansowych i materialnych została osiągnięta ponad plan. W rezultacie obszary leśne zapewniają lokalne korzyści przez uczestnictwo społeczności lokalnych w ich gospodarce (rozwój lokalnej gospodarki leśnej), a prężne grupy lokalne są zdolne do uczestniczenia w decyzjach dotyczących ich okolicy.

Naszymi celami były:

- lokalny udział w 236 lasach pokrywających 3331ha,
- nowe praktyki zarządzania, które zapewniają długoterminowe lokalne korzyści w 236 lasach pokrywających 3168 ha,
- 24 nowe lasy w społecznościach lokalnych pokrywające 163 ha,
- 4 tereny zalesione przy wsparciu przedsiębiorstw związanych z przetwórstwem drzewnym,
- zabezpieczenie 97 stanowisk pracy związanych z terenami zalesianymi i przemysłem drzewnym.

W programie Cydcoed chodzi nie tylko o formalne udoskonalenie terenów zalesionych czy sadzenie drzew, lecz także o zachęcanie do składania twórczych i pragmatycznych wniosków. Program Cydcoed sfinansował do 100% kosztów prac, w tym koszty prac, które przyczyniają się bezpośrednio do osiągnięcia celów projektu. W swoich materiałach reklamowych podaje kilka przykładów, o które w tym programie chodziło.

- Prace z zakresu zarządzania gospodarką leśną zaprojektowane po to, by poprawić ekologiczną, społeczną bądź ekonomiczną wartość lasów dla lokalnych społeczności, np.: przerzedzanie, zmiana na drzewa szerokolistne, sadzenie zagajników, tworzenie habitatów związanych z terenami zalesionymi.
- Prace związane z fizycznym dostępem do lasów, w tym prace nad interpretacją przepisów i udogodnieniami, takie jak montaż wiat i ławek, jak również tworzenie ścieżek dla pieszych i innych rekreacyjnych użytkowników lasów, np. rowerzystów i jeźdźców konnych. Prace te przyniosą korzyści społecznościom lokalnym albo przez udoskonalenie dostępu bezpośrednio dla mieszkańców, albo przez zachęcanie



turystów spoza społeczności do przyjazdów, co zapewni społeczności lokalnej korzyści ekonomiczne.

- Prace mające na celu lepszy dostęp do kultury ekologicznej dla lokalnej społeczności, np.: sesje oceniające plany w kwestii lokalnych lasów i terenów zalesionych, prace artystyczne wykonywane w lokalnych lasach i na terenach zalesionych, edukacja i prezentacja informacji o lokalnych lasach i terenach zalesionych ważnych dla lokalnych społeczności.
- Sadzenie drzew i tworzenie terenów zalesionych na gruntach nierolnych.
- Szkolenie osób pracujących przy projekcie dla jego celów, jeśli to konieczne. Szkolenie nie może być celem samym w sobie.
- Tworzenie obiektów leśnych, takich jak szkoły leśne oraz inne obiekty edukacyjne, w oparciu o tereny zalesione, szkółki leśne i leśne obiekty wypoczynkowe, jeżeli są powiązane z geograficznie określoną lokalizacją leśną.
- Wsparcie dla przedsiębiorstw związanych z przetwórstwem drewna i terenami zalesionymi, tam gdzie przedsiębiorstwa te są bezpośrednio zaangażowane w tworzenie projektu Cydcoed, np.: doradztwo techniczne, wizyty edukacyjne dla członków przedsiębiorstwa.
- Prace na obrzeżach skupisk drzew (w tym żywopłoty) lub w ramach skupisk drzew, które zapewniają usprawnienia lokalne i/lub udogodnienia z korzyścią dla społeczności lokalnych.
- Bezpośrednie administrowanie projektami Cydcoed do 10% całkowitych kosztów projektu. Nie jest to standardowa opłata, muszą to być koszty rzeczywiste, np. czas opłacanych pracowników, koszty ogólne biura podczas administrowania projektem.

Wszystkie projekty muszą przyczyniać się do rozwoju zasobów leśnych w sposób korzystny dla lokalnych społeczności.

Cydcoed stworzył szereg formularzy i wskazówek:

- formularz wniosku aplikacyjnego,
- standardowe formularze ukończenia projektu,
- wytyczne dostępu dla niepełnosprawnych,
- status prawny,
- modelowy statut,
- jak wyceniać grunt,
- wskazówki dotyczące VAT,
- wskazówki na temat ubezpieczeń i bezpieczeństwa,
- dowody na poniesione wydatki i wydatki niekwalifikowane,
- wskazówki dla projektów szkół.

Artykuł napisano na podstawie materiałów dostarczonych przez:
Cydcoed, Forestry Commission Wales, Cantref Court
Brecon Road, Abergavenny, NP7 7AX
tel.: 01873 850060



kontakt:

Bob Griffiths, kierownik projektu Cydcoed
North Wales, Hendre Cottage
Llanuwchllyn, Y Bala, LL23 7UF



9.8. Dostęp dla osób niepełnosprawnych

CYDCOED

Niniejsze uwagi pomocnicze zostały stworzone dla grup pracujących nad projektami lokalnych terenów zalesionych, finansowanych przez program Cydcoed, w celu wspierania dostępu dla osób niepełnosprawnych tam, gdzie jest to możliwe, i zarysowania wymogów ustawy o dyskryminacji niepełnosprawnych fizycznie. Wiele starszych i niepełnosprawnych osób czy rodzin z małymi dziećmi nie może korzystać z dużych obszarów wiejskich z uwagi na występowanie niepotrzebnych barier oraz brak dobrego zaplecza. W Wielkiej Brytanii jest ponad 8,6 mln niepełnosprawnych osób. Niepełnosprawni nie są grupą jednorodną, występuje duże zróżnicowanie niepełnosprawności. Istnieje tendencja do skupiania się na potrzebach osób na wózkach inwalidzkich przy podejmowaniu decyzji o dostępie do obiektów terenów zalesionych, ale kluczowe jest ustalenie, że zagadnienie dostępności dotyczy wszystkich i obejmuje problemy, z którymi spotykają się wszyscy niepełnosprawni. Osoby starsze i rodziny z małymi dziećmi często mają specyficzne potrzeby podobne do tych, które mają niektórzy niepełnosprawni. Na przykład małe dzieci i niektórzy starsi ludzie nie mogą pokonywać dużych dystansów lub mają trudności z zachowaniem równowagi czy ograniczoną zręczność.

Ustawa o dyskryminacji niepełnosprawnych (Disability Discrimination Act, DDA) z 1995 roku

Ustawa o dyskryminacji niepełnosprawnych (DDA) nakłada obowiązki na dostawców towarów, urządzeń i usług, czyniąc bezprawnym mniej korzystne traktowanie osób niepełnosprawnych z uwagi na ich niepełnosprawność. Chodzi tu o usługę lub urządzenie, wszystko, co robisz, by zapewnić dostęp lub pomoc w dostępie osobom niepełnosprawnym (np. przejście lub brama dla pieszych). Wiemy, że cały obszar wiejski nie może być w pełni udostępniony osobom niepełnosprawnym, lecz celem powinno być zapewnienie wielu możliwości jak największej liczbie osób.

Dostęp do terenów wypoczynkowych

Zaprojektuj co najmniej kilka stołów i ławek z myślą o ich dostępności. Tam gdzie są stoły piknikowe, przynajmniej jeden powinien być w pełni dostępny dla osób niepełnosprawnych. Jest wiele dobrych projektów, a głównym problemem jest usytuowanie obiektów we właściwym miejscu. Na przykład: blisko parkingów, na płaskim, twardym podłożu, łatwo dostępne ze ścieżek (unikaj schodów, jeśli jest to możliwe). Całoroczny dostęp jest istotny, tak więc jeśli warunki gruntowe są nieodpowiednie, drogi dostępu i miejsca powinny być utwardzone.



Ulotki i ułatwienia w dostępie do informacji

Brak informacji jest znaczącą barierą dla ludzi podejmujących aktywność na świeżym powietrzu. Oczekiwania wobec usług i udogodnień są często niskie, ponieważ ludzie nie mają dostępu do informacji, których potrzebują. Opublikuj informacje o trasach przystosowanych dla osób niepełnosprawnych. Mógłbyś pomyśleć o przekazaniu informacji w różnych formach, na przykład dużym drukiem, w systemie Braille'a lub audio. Królewski Narodowy Instytut Niewidomych zapewnia usługi tłumaczenia w systemie Braille'a i zwykle bardzo łatwo jest wyprodukować tekstowe wersje informacji z dużym drukiem.

Unikaj korzystania z czcionek poniżej 12 punktów, jeśli jest to możliwe, a także wypróbuj i drukuj ważne informacje w czcionce wielkości 14 punktów. Stosuj proste czcionki. Stosuj silny kontrast i kolory raczej wyraziste niż pastelowe.

Zapewnij znaki i tablice informacyjne czytelne z wózka inwalidzkiego, zadbaj o to, by osoby z niepełnosprawnością wzrokową mogły podejść blisko znaku, aby go odczytać. Rozważ produkcję kluczowych informacji w systemie Braille'a.

Budynki

Wszelkie finansowane przez program Cydcoed budynki muszą być łatwo dostępne dla osób na wózkach inwalidzkich, ludzi z niepełnosprawnością ruchową i osób z wózkami dziecięcymi. Weź też pod uwagę potrzeby osób głuchych i niewidomych. Wymagania legislacyjne i towarzyszące wskazówki projektowe zawarte są w przepisach budowlanych, w zatwierdzonym wydaniu dokumentu, części M, z 2004 r. – dostęp do budynków i ich wykorzystanie.

Kilka przykładów tego, co należy sprawdzić:

- wszystkie wejścia z rampami dla wózków inwalidzkich,
- drzwi wystarczająco szerokie dla wózków inwalidzkich,
- zapewnienie toalet dostępnych dla niepełnosprawnych,
- istotne informacje dostępne w dużym formacie druku.

Toalety

Tam gdzie są toalety, powinna być także toaleta dostępna dla osób niepełnosprawnych – dotyczy to także toalet tymczasowych. Toalety powinny być oddzielne dla obu płci, nie jedna wspólna dla kobiet i mężczyzn. Jest to istotne, jeśli osoba niepełnosprawna wymaga pomocy i ma opiekuna przeciwnej płci. Dalsze szczegóły na temat projektu i układu toalety dostępnej dla niepełnosprawnych znajdują się w części M dokumentu i w kodeksie dostępu (Access Code). Preferowany jest dostęp do toalety dla niepełnosprawnych przez 24 godziny na dobę, jeśli to możliwe. Można to osiągnąć przez zamocowanie zamka RADAR opracowanego przez Królewskie Stowarzyszenie ds. Niepełnosprawności i Rehabilitacji (Royal Association for Disability and Rehabilitation) oraz pozostawienie toalety otwartej podczas zwykłych godzin otwarcia. Klucze mogą zostać zamówione w RADAR.



Przydatne strony internetowe

Ustawa o dyskryminacji niepełnosprawnych

www.legislation.hms.gov.uk/acts/acts1995/1995050.htm

Kodeksy postępowania do ustawy o dyskryminacji niepełnosprawnych

www.drc-gb.org

Kodeks postępowania w kwestii dostępu i poruszania się (źródło odniesienia on-line na temat problemów dostępu, w tym w środowiskach wiejskich)

www.accesscode.info

Przepisy budowlane, część M 2004, ODPM

www.odpm.gov.uk/stellent/groups/odpm_buildreg/documents/divisionhomepage/br0053.hcsp

Fieldfare Trust oferuje wskazówki *Wieś dla wszystkich* – standardy i projektowanie ścieżek, wytyczne interpretacji itd., jak również zapewnia doradztwo.

www.fieldfare.org.uk

The Sensory Trust zapewnia doradztwo i wskazówki, regularny biuletyn i kilka studiów przypadku on-line dotyczących projektowania przestrzeni zielonych i interpretacji. Ich bazą jest Projekt Eden.

www.sensorytrust.org.uk

The Calvert Trust specjalizuje się w zajęciach na powietrzu dla niepełnosprawnych z trzema centrami w Kielder, Keswick i Exmoor.

www.calvert-trust.org.uk

RNIB zapewnia wskazówki dotyczące projektowania materiałów pisemnych, jak również zapewnia usługi tłumaczenia na system Braille'a. Pakiet Zrozum to Dobrze.

www.rnib.org.uk

RADAR Królewskie Stowarzyszenie na rzecz osób Niepełnosprawnych i Rehabilitacji (Royal Association for Disability and Rehabilitation) – zarządza kluczowym programem krajowym toalet dostępnych dla niepełnosprawnych i promuje go.

www.radar.org.uk

RADAR 12 City Forum

250 City Road

London EC1V 8AF

tel.: 020 7250 3222

faks: 020 7250 0212

minicom: 020 7250 4119

Break Free jest zaangażowane w rozwój i dostarczanie informacji o zajęciach na powietrzu dla osób niepełnosprawnych.

www.breakfreeinfo.com

Centrum Dostępnych Środowisk (The Centre for Accessible Environments, CAE) jest zainteresowane wykonalnością projektów integracyjnych w sztucznie stworzonym środowisku.

Informacje techniczne, listy odnośników i usługi doradztwa są dostępne w:

70 South Lambeth Road Londyn SW8 1RL

tel.: 020 7840 0125

www.cae.org.uk

Artykuł napisano na podstawie materiałów dostarczonych przez:
Cydcoed, Forestry Commission Wales, Cantref Court
Brecon Road, Abergavenny, NP7 7AX
tel.: 01873 850060



kontakt:

Bob Griffiths, kierownik projektu Cydcoed
North Wales, Hendre Cottage
Llanuwchllyn, Y Bala, LL23 7UF



9.9. Bezpieczna realizacja projektów

CYDCOED

Wprowadzenie

Niniejszy artykuł jest oparty na ogólnych poradach na temat zarządzania BHP dla społeczności lokalnych prowadzących projekt finansowany przez program Cydcoed, przy realizacji którego ponoszona jest pewna odpowiedzialność za bezpieczeństwo własnego personelu, osób pracujących przy projekcie, odwiedzających miejsce projektu i ludności w ogóle. Dlatego też istotne jest zwrócenie uwagi na zarządzanie kwestiami BHP w projekcie.

Czyja odpowiedzialność?

- Ktokolwiek kontroluje miejsce (np. posiada je lub zarządza nim), musi koordynować czynności tak, by nie naruszyć stanu BHP, oraz zapewnić informacje dotyczące miejsca każdemu, kto odbiera prace.
- Ktokolwiek odbiera prace, musi zagwarantować, że zarządzanie BHP zostało zaplanowane przed rozpoczęciem prac, oraz że plan BHP jest przestrzegany podczas prac.
- Przed rozpoczęciem prac ktoś powinien zaplanować zarządzanie BHP podczas realizacji projektu i upewnić się, że każdy wie, jak postępować.
- Ktoś powinien kierować BHP w trakcie prac i upewnić się, że każdy wie, co ma robić, by praca była bezpieczna.
- Każdy pracujący nad projektem ma obowiązek pomagać w zarządzaniu BHP i pilnować własnego zdrowia i bezpieczeństwa.
- Główną kwestią, o którą trzeba zadbać, jest jasne określenie obowiązków i kanałów komunikacji.
- Kierownik ds. BHP pomaga w tym poprzez zapewnienie wskazówek na temat ról i obowiązków w pracach różnego typu.



Tabela warunków ramowych: zarządzanie BHP projektu

	PROJEKTY, KTÓRE OBEJMUJĄ PRACE LEŚNE	PROJEKTY, KTÓRE OBEJMUJĄ BUDOWĘ LUB ROZBIÓRKĘ	KOMENTARZE
OPIS ZDROWOROZSĄDKOWY	Są to warunki ramowe HSE dla zarządzania BHP w działaniach leśnych.	Projekty budowlane obejmujące tworzenie ścieżki, które trwają ponad 30 dni i obejmują ponad 4 pracowników, wszystkie projekty rozbiórkowe podlegają przepisom budowlanymi (projekt i zarządzanie) z 1994 roku.	Jeżeli roboty budowlane lub rozbiórkowe w projekcie będą trwały 30 dni roboczych lub więcej lub obejmą ponad 500 osobodni, muszą być zgłoszone w lokalnym organie wykonawczym BHP.
KTOŚ KONTROLUJE MIEJSCE PROJEKTU	<p>Właściciel gruntu, na którym odbywa się praca, koordynuje czynności BHP ogólnego środowiska leśnego.</p> <p>Gromadzenie informacji o zagrożeniach w miejscach prac i wokół nich oraz przekazanie ich kierownikowi.</p>		Jeśli twoja grupa nie jest właścicielem gruntu, należy się upewnić, że twoja umowa z właścicielem jednoznacznie stanowi, kto pełni funkcję właściciela gruntu.



<p>KTOŚ WYKONUJE PRACĘ</p>	<p>Kierownik prac leśnych wykorzystuje informacje otrzymane od właściciela gruntu do oceny ryzyka na miejscu. Wybiera wykonawców, którzy będą odpowiadać za współpracę w zakresie środków BHP z właścicielem.</p> <p>Monitorowanie BHP na miejscu.</p>	<p>Organizacja wykonująca prace wykończeniowe powołuje wewnętrznego inspektora BHP we wczesnej fazie projektu.</p> <p>Daje mu informacje na temat BHP projektu. Powołuje kompetentnego i właściwie wyposażonego wykonawcę głównego, który przygotowuje plan BHP przed rozpoczęciem prac.</p> <p>Zachowaj dostarczoną ci ewidencję BHP.</p>	<p>W większości przypadków osoba lub osoby w twojej grupie podejmą te role, jeżeli są kompetentne i właściwie wyposażone. Złożone projekty mogą wymagać więcej niż jednej osoby lub organizacji.</p> <p>Możesz zażyczyć sobie wyznaczenia przedstawicieli do działania w imieniu twojej grupy, ale pobiorą oni opłatę. Jeżeli wyznaczysz przedstawiciela klienta, musisz powiadomić urząd zajmujący się BHP.</p>
<p>KTOŚ MUSI ZAPLANOWAĆ SPOŚÓB ZARZĄDZANIA BHP</p>		<p>Wewnętrzny inspektor BHP do koordynacji aspektów BHP projektu, planowania przed przetargiem, a także porównania ewidencji BHP. Upewnij się, że urząd ds. BHP jest powiadamiany o projekcie, koordynuje współpracę między projektantami. Należy się upewnić, że plan etapu przedofertowego BHP został przygotowany.</p> <p>Należy się upewnić, że ewidencja BHP jest prowadzona.</p>	
<p>KTOŚ MUSI KONTROLOWAĆ ZARZĄDZANIE BHP W CZASIE, GDY PRACA JEST W TOKU</p>	<p>Wykonawca: dostawca usługi leśnych.</p> <p>Praca z kierownikiem w celu sprostania standardom BHP.</p> <p>Wybierz kompetentnych podwykonawców w celu zapewnienia dobrych praktyk BHP i zarządzaj nimi.</p>	<p>Główny wykonawca kierujący zarządzaniem BHP, zwykle wykonawca kierujący pracą.</p> <p>Zarządzaj aspektami BHP.</p>	
<p>KAŻDY PRACUJĄCY NAD PROJEKTEM MA OBOWIĄZEK POMAGAĆ W ZARZĄDZANIU BHP</p>	<p>Podwykonawcy, osoby zaangażowane przez wykonawcę inaczej niż poprzez bezpośrednie zatrudnienie przestrzegają uzgodnień w zakresie BHP na miejscu i dbają o własne zdrowie i bezpieczeństwo.</p>		



Artykuł napisano na podstawie materiałów dostarczonych przez:
Cydcoed, Forestry Commission Wales, Cantref Court
Brecon Road, Abergavenny, NP7 7AX
tel.: 01873 850060

9.10. Wskazówki dotyczące wymogów ubezpieczenia dla środowiskowych obszarów leśnych

CYDCOED



Wprowadzenie

Ubezpieczenie jest problemem złożonym, a niniejszy artykuł może jedynie pełnić funkcję ogólnego przewodnika po kwestiach ubezpieczeniowych, które dotyczą takich projektów. Należy skonsultować się z pośrednikiem lub przedsiębiorstwem ubezpieczeniowym w celu oceny własnych potrzeb ubezpieczeniowych i określenia najodpowiedniejszej formy ubezpieczenia.

Ubezpieczenie OC

Ubezpieczenie OC działa na wypadek roszczeń względem ciebie ze strony osób lub innych organizacji. Nie jest to wymóg prawny, lecz podmioty finansujące na ogół wymagają, aby twoja działalność była objęta ubezpieczeniem OC. Zazwyczaj musi ono opiewać na co najmniej 5 mln funtów. Jest szansa obniżenia kwoty do 2 mln funtów, jeżeli projekt zostaje uznany za mało ryzykowny.

Ubezpieczenie od odpowiedzialności pracodawców

W ramach ustawy o odpowiedzialności pracodawców (ubezpieczeniu obowiązkowym) z 1969 roku [Employers' Liability (Compulsory Insurance) Act] większość pracodawców ma obowiązek ubezpieczenia się od odpowiedzialności za obrażenia lub choroby pracowników wynikające z zatrudnienia. Pracodawcy muszą się ubezpieczać na co najmniej 5 mln funtów. Inspekcja BHP wymusza przestrzeganie prawa o ubezpieczeniu od odpowiedzialności pracodawców, a inspektorzy BHP mogą sprawdzić, czy firmy mają ubezpieczenie od odpowiedzialności pracodawców wykupione u zatwierzonego ubezpieczyciela.

Urzędy ds. BHP wydają nieodpłatną broszurę przedstawiającą ustawę o odpowiedzialności pracodawców (ubezpieczeniu obowiązkowym) z 1969 roku – przewodnik dla pracodawców (dostępna na www.hse.gov.uk/pubns/hse40.pdf lub należy się skontaktować z infolinią BHP: 08701 545500, hseinformationservices@natbrit.com).

Nawet jeśli masz tylko wolontariuszy, powinieneś się upewnić, że nie działają oni jako pracownicy według prawa, np.: jeśli kontrolujesz ich czas pracy lub jeśli płacisz im więcej, niż wynoszą drobne wydatki, mogą oni być de facto pracownikami. Jeżeli nimi są, możesz potrzebować ubezpieczenia od odpowiedzialności pracodawców. Jeżeli masz wątpliwości, zasięgnij profesjonalnej porady.

Ubezpieczenie pojazdów

Ubezpieczenie pojazdów jest obowiązkowe, jeżeli masz jakiegokolwiek pojazdy mechaniczne poruszające się po drogach publicznych. Ponadto wszyscy pracownicy lub wolontariusze, którzy wykorzystują swoje pojazdy do pracy służbowej, muszą poinformować o tym swoich ubezpieczycieli.



Inne typy ubezpieczeń, które możesz uzyskać:

- ubezpieczenia budynków,
- ubezpieczenie własności,
- ubezpieczenie od odpowiedzialności za wady produktu – jeśli sprzedajesz towary ludności,
- ubezpieczenie od odpowiedzialności powiernika,
- ubezpieczenie od odpowiedzialności zawodowej,
- ubezpieczenie od nieuczciwości pracowników (ubezpieczenie lojalności),
- ubezpieczenie od przerwania działalności,
- ubezpieczenie od wydatków prawnych,
- ubezpieczenie od ryzyka elektronicznego.

Artykuł napisano na podstawie materiałów dostarczonych przez:
Cydcoed, Forestry Commission Wales, Cantref Court
Brecon Road, Abergavenny, NP7 7AX
tel.: 01873 850060

kontakt:

Bob Griffiths, kierownik projektu Cydcoed
North Wales, Hendre Cottage
Llanuwchllyn, Y Bala, LL23 7UF



9.11. Ekologiczne biuro

JULIET WILSON

Wprowadzenie

Niniejszy artykuł ma na celu pomóc organizacjom podjąć pewne podstawowe kroki w celu rozwijania bardziej ekologicznych praktyk biura, które zaoszczędzą zasoby i środki grup oraz przyczynią się do zwiększenia aktywności naszego społeczeństwa w zakresie ochrony zmniejszających się zasobów naturalnych.

Audyt ekologiczny

Pierwszym krokiem jest przeprowadzenie internetowego audytu ekologicznego w celu określenia dotychczasowych praktyk. Najlepszym miejscem na jego rozpoczęcie jest strona internetowa Friends of the Earth [Szkocja] – www.green-office.org.uk, która oferuje szczegółowy proces samodzielnego audytu on-line. Następnie oferowana jest określona porada, by pomóc ci uczynić biuro bardziej ekologicznym.

Pamiętaj, że jeśli oszczędzasz zasoby, często oszczędzasz pieniądze! Niektóre łatwe sposoby na uczynienie twego biura bardziej ekologicznym obejmują:

1. Zakupy

- Jeżeli kupujesz nowe produkty, szukaj takich, które są wydajne energetycznie. Nowoczesne elektryczne towary mają ocenę wydajności energetycznej A-E (A jest najbardziej wydajna). Nawet jeżeli modele wydajne energetycznie mogą być trochę droższe, w dłuższej perspektywie są one tańsze w użyciu.
- Jeśli to możliwe, kupuj produkty wykonane lokalnie.
- Kupuj produkty poddane recyklingowi lub z materiałów z odzysku, w tym używane meble biurowe, remontowany sprzęt komputerowy i produkty papierowe poddane recyklingowi.
- Należy się upewnić, że twoje biuro wykorzystuje tylko produkty papierowe poddane recyklingowi, na przykład używaj standardowo szarych kopert z makulatury, a jeśli potrzebujesz bardziej eleganckiej koperty, stosuj recyklingową białą.
- Można naklejać na koperty etykiety z logo wielokrotnego zastosowania – to idealne narzędzie promocyjne!
- Koperty z okienkami nie są łatwe w recyklingu i należy ich unikać.

2. Recykling

- Odzyskuj zużyte materiały biurowe: papier, wkłady z tuszem, puszki po napojach itd.
- Podczas wymiany sprzętu biurowego poddawaj utylizacji stary sprzęt – większość dzielnic/rejonów ma grupy ochotnicze, które zbierają stare komputery i meble biurowe, bądź wykorzystaj freecycle: www.freecycle.org.
- Przy wysyłaniu dużej liczby przesyłek możesz stosować odzyskiwane etykiety adresowe.



3. Oszczędzaj energię

- Wyłączaj kserokopiarkę na noc. Kserokopiarka włączona na noc marnuje ilość energii wystarczającą do wykonania 5300 kopii A4.
- Wyłączaj urządzenia elektryczne, gdy nie znajdują się w użyciu.
- Żarówki energooszczędne mogą zmniejszyć twój rachunek za światło o 80%.
- Gotuj tylko tyle wody, ile potrzebujesz w danym momencie.

4. Zmniejszenie wykorzystania papieru

Internet i e-mail są często określane zwiastunami ruchu w kierunku biura bez papieru, ale wiele osób faktycznie zużywa więcej papieru, kiedy uzyskały dostęp do internetu! Oto niektóre sposoby obniżenia zużycia papieru:

- Wykorzystuj obie strony kartki do kserowania i druku.
- Ponownie wykorzystuj papier, który został wykorzystany z jednej strony – do pobieżnych notatek, w podajniku faksu oraz na wewnętrzne dokumenty.
- Wiele listów może być zastąpionych przez e-maile – to oszczędza papier i obniża koszty opłaty pocztowej.
- Jeśli to możliwe, unikaj drukowania e-maili.

Bardziej szczegółowy pakiet przygotowywany jest w ramach projektu Every Action Counts (Każde Działanie się Liczy) i znajduje się na stronie internetowej www.everyactioncounts.org.uk.

Przydatne strony internetowe

Odwiedź serwis internetowy Friends of the Earth Green Office (Zielone Biuro Przyjaciół Ziemi)

www.green-office.org.uk

Serwis internetowy Ekologicznego Składu Budowlanego – katalog ekologicznych mebli itp.

www.greenbuildingstore.co.uk

Serwis internetowy ekologicznych artykułów papierniczych (Green Stationery), Studio One – przyjazne środowisku materiały piśmiennicze

www.greenstat.co.uk

Remarkable – materiały piśmiennicze wykonane z odzyskiwanych opon, tworzyw sztucznych, kubków reklamowych oraz innych odpadów

www.remarkable.co.uk

Artykuł ten powstał na podstawie przewodnika *All Aboard the Green Bus* (Wszyscy na pokład zielonego autobusu), t. 2, National Playbus Association.

kontakt:

Juliet Wilson, organizator ds. rozwoju,

Szkocja National Playbus Association

e-mail: Julietw@playbus.org.uk



9.12. Żywność dla grup lokalnych

JULIET WILSON

Wprowadzenie

Niniejszy artykuł przedstawia podstawowe informacje o pozyskiwaniu i przechowywaniu żywności dla grup, które zapewniają posiłki i napoje personelowi, wolontariuszom oraz tym, którzy korzystają z ich usług; oferuje porady dla grup, które zapewniają profesjonalny catering, a także dla osób, które chcą stosować etyczne zasady kupowania.

1. Produkty lokalne

Kupowanie lokalnie produkowanej żywności wspiera lokalnych rolników i producentów, pomaga podtrzymać lokalną gospodarkę i oznacza, że mniej paliwa jest zużywane w transporcie żywności. Kupowanie od drobnych lokalnych sprzedawców pomaga podtrzymać piękno tętniących życiem ulic handlowych. Rynki rolne, sklepy ogólnospożywcze i niektóre małe sklepy spożywcze są najlepszymi źródłami lokalnej żywności. Spółdzielnia może stosować standardy etyczne wobec wszystkich własnych marek żywnościowych i produktów do picia. „Etyczne” towary mogą być także kupowane od sklepów ogólnospożywczych, delikatesów, w punktach sprawiedliwego handlu (*fair trade*) oraz w niektórych małych sklepach spożywczych. Supermarkety różnią się w ilości produktów rolnych kupowanych lokalnie, dlatego sprawdź to w twojej sieci supermarketów lub odwiedź jej serwis internetowy.

2. Produkty organiczne

Zgodnie z rządowymi statystykami w naszej żywności wykrywa się do 1000 różnych związków chemicznych; ponad jedna trzecia owoców i warzyw oraz 40% produktów zbożowych zawiera pozostałości pestycydów. Żywność organiczna jest produkowana bez sztucznych związków chemicznych, a badania sugerują, że jest ona korzystna dla zdrowia i środowiska. Wypróbuj produkty firmy Suma Wholesales (SUMA) albo ze sklepów, które są w nie zaopatrywane, albo poprzez bezpośredni zakup hurtowy². Etyczny Supermarket (The Ethical Superstore) jest także dobrym źródłem, a ponieważ podobne firmy cały czas powstają w różnych częściach kraju, warto sprawdzać, kto zaopatruje twoją okolicę. Supermarkety głównego nurtu w coraz większym stopniu oferują żywność organiczną, ale istnieją również dowody na to, że część z nich traktuje dostawców oraz ich produkty w ten sam bezwzględny sposób, z jakiego są znane w podejściu do dostawców produktów nieorganicznych.

3. Sprawiedliwy handel

W przypadku produktów, które nie są dostępne lokalnie (np. herbata, kawa, czekolada i banany), wybierz te ze znacznikiem „sprawiedliwy handel”. Sprawiedliwy handel gwarantuje, że producenci

2 Patrz przykład spółdzielni PAN Stoke Food w rozdziale o wspólnej skutecznej pracy.



są opłacani uczciwie. Często dodatek za sprawiedliwy handel to umożliwienie rodzinie postania dzieci do szkoły. Obecnie produkty *fair trade* są szeroko dostępne w konkurencyjnych cenach i opakowaniach odpowiednich na konferencje czy catering.

4. Pakowanie, przechowywanie i serwowanie

- Wybierz nadające się do użytku wtórnego pojemniki do przechowywania.
- Wykorzystuj nadające się do przetworzenia opakowania z papieru, metalu, szkła, włókna celulozowego lub tworzyw sztucznych ulegających biodegradacji.
- Wykorzystuj torby z tkanin.
- Unikaj tworzyw sztucznych, które nie są łatwe w recyklingu.
- Unikaj jednorazowych opakowań.
- Kupuj warzywa luzem.
- Unikaj tworzyw sztucznych, które wydzielają podejrzane związki chemiczne.
- Unikaj plastikowych sztuczków. Wykorzystuj przybory ze stali nierdzewnej.
- Żywność i napoje do obróbki mikrofalowej wkładaj do kuchenek w naczyniach z żaroodpornego szkła lub ceramicznych, z pokrywkami.

Przydatne strony internetowe:

Goodness Direct – specjalistyczna żywność

www.goodnessdirect.co.uk.

Serwis internetowy Innocent Drinks. Przedsiębiorstwo stosuje etyczne zasady, a strona internetowa jest zabawna

www.innocentdrinks.co.uk.

Serwis internetowy restauracji wegetariańskich i sklepów ogólnospożywczych

www.vegetarian-restaurants.net

Serwis internetowy kampanii Bezpieczniejsze Związki Chemiczne (Safer Chemicals)

Friends of the Earth:

www.foe.co.uk/campaigns/safer_chemicals

Serwis internetowy Etycznego Supermarketu (Ethical Superstore)

www.ethicalsuperstore.com

Suma Wholesalers – hurtownia żywności *fair trade*, wegetariańskiej, organicznej, niezawierającej glutenu

www.suma.co.uk

Artykuł ten powstał na podstawie przewodnika All Aboard the Green Bus (Wszyscy na pokład zielonego autobusu), t. 2, National Playbus Association.

kontakt:

Juliet Wilson organizator ds. rozwoju,

Szkocja National Playbus Association

e-mail: Julietw@playbus.org.uk



9.13. Studium przypadku – projekt kawiarni

NORMAN MALTBY

Wstęp

Przyjaciele Eastbourne Park (The Friends of Eastbourne Park) są podgrupą Bank Top Community Partnership. Chcieli zachęcić ludzi do regularnego przychodzenia do parku poprzez udoskonalanie dostępnych tam obiektów. Mieli pomysł zapewnienia obiektu cateringowego dzięki przekształceniu kręgielni w małą kuchnię z ladą do wydawania posiłków. Obiekt byłby otwarty podczas miesięcy letnich i korzystałby z pracy wolontariuszy.

Grupa postanowiła podjąć nieformalne konsultacje z użytkownikami parku oraz lokalną społecznością, dyskusując o tym, czy korzystaliby z kawiarni, gdyby taka istniała w parku, a także kiedy by z niej korzystali. Po uzyskaniu pozytywnej informacji zwrotnej postanowili przeprowadzić bardziej szczegółową analizę wykonalności i przygotowali listę sprawdzającą, aby mieć pewność, że przed rozpoczęciem projektu uwzględnili wszystkie zagadnienia, szczególnie wymagania dotyczące obowiązkowych usług.

Ludzie i instytucje, z którymi należy się skontaktować w celu uzyskania informacji:

- Zwróć się do odpowiedniego departamentu rady w celu omówienia projektu i otrzymania zgody na prowadzenie kawiarni i dostosowanie budynku.
- Zwróć się do wydziału ds. zdrowia i środowiska w celu rejestracji kawiarni i otrzymania porady na temat układu ludy do wydawania posiłków, samego projektu, higieny żywności itd.
- Zwróć się do Inspekcji Budowlanej w sprawie dostępności, zatwierdzenia adaptacji pomieszczenia i przepisów przeciwpożarowych
- Zwróć się do wydziału planowania i ustal, czy potrzebna jest jego zgoda, czy też jest to użytkowanie pomocnicze w stosunku do obecnego.
- Zwróć się do firm cateringowych z prośbą o radę na temat rozplanowania, wyposażenia kuchni i ludy do wydawania posiłków.
- Przygotuj wstępny plan powierzchni i potrzebnego wyposażenia.
- Pozyskaj z różnych firm szacunki niezbędnych prac z uwzględnieniem bezpieczeństwa/alarmów.
- Zasięgnij wyceny ubezpieczenia majątku i oc.

Finansowanie

Złóż wnioski o granty na pokrycie kosztów pracy, uwzględniając także sprzęt kuchenny i naczynia, sztucce, stoły, krzesła, zamrażarkę itd.

Jeżeli uda się z grantami:

- zorganizuj szkolenia z zakresu higieny i artykułów żywnościowych dla wolontariuszy,
- skontaktuj się z instalatorami/ budowniczymi/ monterami kuchni i zorganizuj czas na przygotowanie pracy,



- zorganizuj ubezpieczenia,
- zakup wyposażenie sanitariatów, naczynia, sztucce, stoły, krzesła,
- ustal datę otwarcia i stałe godziny pracy,
- reklamuj się poprzez biuletyn oraz w parku,
- skontaktuj się z prasą – spróbuj pozyskać znaną osobistość na otwarcie,
- zrób zapasy.

Jak sprawić, by projekt był stabilny pod względem finansowym

- Potrzebny jest wykaz kosztów działania kawiarni, np. ubezpieczenie, koszty szkolenia wolontariuszy, energii elektrycznej, gazu, wody, materiałów, ceny zakupu wyrobów cukierniczych itp.
- Pozyskaj towary lokalnie i stosuj wyposażenie z odzysku.
- Ustal strukturę cenową, zwracając uwagę, aby nie szkodzić cenowo lokalnym punktom sprzedaży (marże).
- Zorganizuj promocję godzin otwarcia i imprez specjalnych w parku, by zwiększyć liczbę klientów i podnieść wpływ.
- Oblicz wpływ konieczne do utrzymania kawiarni; regularnie je monitoruj szczególnie na początku, dokonaj ponownej oceny działania oraz zaplanuj modyfikację, jeżeli cele nie będą osiągnięte.
- Rozmawiaj z klientami, by poznać ich poglądy na ofertę, godziny otwarcia, naliczane ceny itp.

kontakt:

Norman Maltby, organizator ds. rozwoju społeczności lokalnej

e-mail: norman.maltby@darlington.gov.uk

Connecting with Communities Team

13 Horsemarket, Darlington, DL1 5PW

tel.: 01325 388527

e-mail: connectingwithcommunities@darlington.gov.uk

www.darlington.gov.uk/connectingwithcommunities



9.14. Zarządzanie projektem

ISY HAWTHORNE-STEELE

Wprowadzenie

Zarządzanie projektem jest oparte na trzech zasadniczych wartościach, które określają skuteczność dostarczania usług. Powszechne sformułowanie często stosowane na ich określenie to „na czas, według specyfikacji, w ramach budżetu”.

Jest ono powszechnie znane w ekonomicznie rentownych przedsiębiorstwach, lecz nie można go łatwo przetłumaczyć na język projektu ukierunkowanego na rozwój społeczności lokalnej. Projekty te mają wiele zmiennych i ograniczeń, a także nie mają celów finansowych motywujących do uzyskiwania efektów.

Zazwyczaj oczekiwany jest wysoki standard realizacji celów projektowych i często jest to czynnik określający podtrzymywanie projektu na zmiennym rynku funduszy. Filarem będącym podstawą sukcesu projektu jest kierownik. Osoba ta albo otrzymała szczegółową, ograniczoną czasowo specyfikację projektu, albo musiała opracować taką, która spełnia kryteria finansowania projektu. Już zawędrowaliśmy na niepewny grunt czasu, specyfikacji i budżetu! Jest konieczne, żeby kierownik rozwoju społeczności lokalnej miał niezbędne umiejętności, wiedzę i postawę do zrealizowania tego wymagającego zadania. Tak więc wzorem na udane zarządzanie projektem jest ASK ISIT: ASK – jakiego nastawienia (*attitude*), umiejętności (*skills*), wiedzy (*knowledge*) potrzebujemy; ISIT – czy jest to (*is it*) na czas – według specyfikacji – w ramach budżetu?

Kierownik rozwoju społeczności lokalnej

1. Postawa kierownika rozwoju społeczności lokalnej powinna być otwarta na uczenie się, które wywołuje pozytywne zmiany w wartościach i może być mierzone poprzez zwiększenie samooceny i pewności siebie. To podejście pozwala mu badać podstawowy charakter zarządzania projektem rozwoju społeczności lokalnej przez budowanie i podtrzymywanie konstruktywnych relacji. Kierownik rozwoju społeczności lokalnej powinien mieć w stosunku do innych pozytywną postawę, która wymaga zaufania przy powierzaniu obowiązków. Powinien demonstrować dostateczne zaufanie, by powierzyć zadanie i wiedzieć, że zostanie ono wykonane.
2. Kierownik rozwoju społeczności lokalnej musi posiadać odpowiednie umiejętności, aby móc wykonywać tę pracę. Wymagane umiejętności są wieloaspektowe, ale zasadniczo wywodzą się z komunikacji relacyjnej. Ważne jest, by ustanowić relacje i utrzymać je poprzez skuteczną komunikację, tak aby znalazły miejsce w etosie projektu rozwoju społeczności lokalnej. Nie można tego przecenić, jako że dosyć często projekty zawodzą z uwagi na załamanie systemów komunikacji. Jeden z kluczowych aspektów sukcesu projektu może wiązać się z budową wspólnot środowiskowych wymagających zarówno budowania relacji indywidualnych, jak i mediacji w grupie. Wymaga to takich umiejętności, jak aktywne słuchanie,



krytyczne myślenie i refleksja, promowanie spójności grupy poprzez pracę zespołową, przywództwo, negocjowanie i mediacja. Ten etos współpracy zapewnia sieć bezpieczeństwa, która pomaga wyłapywać błędy, zanim dojdzie do katastrofy, i może często być źródłem wsparcia podczas funkcjonowania projektu.

3. Ugruntowana wiedza podstawowa jest istotnym atrybutem kierownika rozwoju społeczności lokalnej. Zarządzanie zróżnicowanym i kompleksowym projektem środowiskowym wymaga wiedzy lokalnej, akademickiej i opartej na praktyce.
4. Wiedza lokalna daje kierownikowi rozwoju społeczności lokalnej przewagę łatwiejszego budowania sieci odpowiednich ludzi, zasobów i informacji. Wiedza teoretyczna zapewnia koncepcje, które pomagają wyjaśnić cel i znajdować uzasadnienie, a dobry kierownik rozwoju środowiskowego rozumie znaczenie planów awaryjnych i dlatego zawsze będzie się starał aktualizować swoją wiedzę.

Wykonanie projektu

Po ustaleniu podstawowej wartości projektów środowiskowych i integralnej roli kierownika rozwoju społeczności lokalnej kolejnym logicznym krokiem jest zbadanie, w jaki sposób są one zintegrowane z wykonaniem projektu jako zadaniem możliwym do zarządzania. Tak więc preferowaną metodą tego modelu jest zadanie następujących trzech pytań:

Czy projekt jest możliwy do wykonania w określonym czasie?

Projekty środowiskowe są często ograniczone czasowo w zakresie finansowania i tym samym muszą być respektowane ściśle harmonogramy. Kierownik rozwoju społeczności lokalnej może wprowadzić techniki takie jak wykresy Gantta³ i wykresy typu PERT⁴, które nakreślają zadanie, czas i zasoby oraz kontrolę budżetu. To wszystko pomaga zagwarantować, że projekt zostanie wykonany na czas.

Czy jest on wykonany według specyfikacji?

Plan zarządzania projektem środowiskowym musi wyraźnie i spójnie określać przeznaczenie projektu wraz z celami, które określają jego realistyczne wyniki (efekty). Dobry model zarządzania, taki jak SMART (określony, wymierny, osiągalny, realistyczny, ograniczony czasowo – ang. specific, measurable, achievable, realistic, time bound), może być wykorzystywany do zagwarantowania spełnienia wszystkich ustalonych celów. Może być wykorzystywany jako pomocna lista sprawdzająca w celu śledzenia każdego aspektu ogólnego planu i może pomóc wykryć

3 Wykresy Gantta pomagają planować zadania, które należy wypełnić w każdym projekcie. W celu uzyskania dalszych informacji zob. www.mintools.com.

4 PERT (Program Evaluation and Review Technique, technika oceny i przeglądu programu) zapewnia wzór na nakreślenie ram czasowych projektu, w celu uzyskania dalszych informacji zob. www.mintools.com.

problemy związane z niewypełnieniem specyfikacji, takie jak przekroczenie budżetu lub alokacje zasobów w nieodpowiednim miejscu. System wczesnego ostrzegania może zaoszczędzić czas, pieniądze i ból głowy!



Czy mieści się on w granicach budżetu?

Przedsięwzięcie musi być ekonomicznie i rentowne, a kierownik rozwoju społeczności lokalnej jest odpowiedzialny za zapewnienie, by wszystkie aspekty projektu były zgodne ze zmiennymi budżetu, takimi jak koszty zasobów ludzkich, materiałów itd.

Wszystkie procedury księgowo i zasady powinny zapewniać osiągnięcie płynnie działającego systemu, który jest łatwy do zarządzania.

Kiedy wszystkie trzy pytania zostaną zadane, odpowiedzi zapewnią niezbędne oceny, które z kolei pomogą kierownikowi rozwoju społeczności lokalnej w dokonaniu modyfikacji i zmian w celu umożliwienia osiągnięcia pożądaných efektów.

kontakt:

Isy Hawthorne-Steele, wykładowca rozwoju środowiskowego

e-mail: i.hawthorne@ulster.ac.uk

Uniwersytet Ulster, Wydział Nauk Społecznych

Szkoła Socjologii i Studiów Społecznych Stosowanych

pok. 21C04 Dalriada, Jordanstown



9.15. Studium przypadku – zarządzanie projektem

ISY HAWTHORNE-STEELE

Informacje ogólne

Jest to kościelny projekt świadczeń zewnętrznych, z zewnętrznymi środkami finansowania dla niepełnoetatowego personelu na okres trzech lat. Projekt zdobył finansowanie w wyniku pracy nad analizą potrzeb społeczności lokalnej. To określiło obszar docelowy działania z uwagą na złożony problem ubóstwa, wpływową paramilitarną grupę obecną w rejonie i wysoki wskaźnik przestępczości oraz incydentów antyspołecznych, w postaci skarg odnotowanych przez miejscową Służbę Policijną Irlandii Północnej (PSNI).

W badaniu za pomocą kwestionariusza⁵ przeprowadzonym na grupie kontrolnej społeczności lokalnej respondenci jednomyślnie stwierdzili, że coś trzeba zrobić, zaradzić coraz wyraźniejszym antyspołecznym zachowaniom prezentowanym przeważnie przez okolicznych nastolatków. Istniało silne pragnienie pilnego podjęcia prac mających na celu przystąpienie do wypełniania istniejącej luki pokoleniowej.

Jako miejsca występowania większości incydentów i sporów wskazano stację kolejową i metro, łączące dwa zróżnicowane obszary mieszkalne, które od lat 60. XX wieku niezbyt pochlebnie nazywano „wzgórzami snobów” – ponad stacją – i „cmentarzem słoni” – poniżej.

Projekt świadczeń zewnętrznych miał na celu zapewnienie obecności doświadczonych pracowników w starannie zaprojektowanym punkcie spotkań z młodymi ludźmi, w czasie gdy przychodziło ich tam najwięcej, oraz w weekendy, w późnych godzinach nocnych aż do godzin porannych. Kolejnym aspektem projektu była możliwość adaptacji stacji kolejowej do spotkań międzypokoleniowych, a także stworzenia szklarni w celu uprawy kwiatów i krzewów, którą można było usytuować przy stacji.

Grupa koordynująca zauważyła, że potrzebny jest kierownik projektu do nadzoru nad programami i że ta osoba powinna być zdeterminowana i odważna, by zmierzyć się z drażliwymi i złożonymi problemami.

Wybór kierownika projektu

Jednym z pierwszych zadań była decyzja o tym, jakiego typu kierownika projektu chcieliśmy zatrudnić, by tchnąć życie w projekt i podtrzymać go. Uznaliśmy, że będzie to praktyka ciągłej refleksji i doskonalenia przez cały czas funkcjonowania projektu. Rozpoczęliśmy proces od napisania trzech słów kluczowych na tablicy i uzgodnienia, co każdy z tych aspektów może oznaczać dla projektu.

5 Badanie zostało zaprojektowane przez lokalnego zawodowego badacza wolontariusza z Uniwersytetu Ulster, który również przeszkolił zespół lokalnych ochotników w przeprowadzaniu wywiadów.



POSTAWY	Szacunek. Powierz zadanie i deleguj. Wrażliwość, energia i entuzjazm, by zmotywować innych, tolerancja, bezwarunkowo pozytywny stosunek do innych.
UMIEJĘTNOŚCI	Zaangażowanie, słuchanie, umiejętności organizacyjne, negocjacje, rozwiązywanie konfliktów (obie strony wygrywają).
WIEDZA	Techniki oceny i monitorowania sieci lokalnych, demografia, administrowanie budżetem, modele dobrych praktyk, bezpieczeństwo środowiska pracy.

Planowanie projektu

Następnym zadaniem było poradzenie sobie z trzema kluczowymi pytaniami: Czy jest to na czas? Czy odbywa się według specyfikacji? Czy mieści się w ramach budżetu?

Projekt miał trzyletni budżet i jednym z wymagań określonych przez organ finansujący było przedłożenie określonych założeń projektu i ram czasowych. W celu zapewnienia sprawnego uzgodnienia tych kwestii wprowadziliśmy prosty harmonogram projektu oparty na szablonie wykresu Gantta, który wymieniał wszystkie zadania, które należało przeprowadzić każdego roku. Stanowią one specyfikację projektu i uwzględniają zadania budżetu z jasno określonymi terminami osiągnięcia celów.

Gdy rozpoczęliśmy spisywanie tych zagadnień, zdaliśmy sobie sprawę, że wszystkie niezbędne zadania powinny zostać określone w taki sposób, by każdy aspekt projektu mógł być gruntownie przeanalizowany i dopasowany do wymiernych efektów. Kluczowe było również upewnienie się, że budżet ma prognozy wydatków pomagające prowadzić projekt płynnie i bez obaw finansowych.

Próbka harmonogramu projektu pokazana na następnej stronie określa zadania, które naszym zdaniem należało przeprowadzić podczas pierwszych sześciu miesięcy. Spisaliśmy te zagadnienia po lewej stronie, a następnie przedstawiliśmy czas trwania i daty ukończenia w kolorowych polach.

Pomaga nam to określić, czy zadania (specyfikacje) są wykonywane i czy projekt jest realizowany na czas. Musieliśmy również dołączyć weryfikację naszego budżetu, dlatego też dodaliśmy nasz dochód i wydatki zgodnie z ich typem i prognozowanymi terminami.

Uznaliśmy, że byłby to doskonały sposób na to, aby stale kontrolować wymierne efekty, ułatwić ich rejestrowanie i tym samym znacząco pomóc w naszym procesie ewaluacji.

Zdaliśmy sobie sprawę, że w naszym przepływie informacji wystąpiła luka – musieliśmy śledzić każde specyficzne zadanie i dlatego podzieliliśmy te zadania na łatwe do zarządzania małe harmonogramy, które mogą być kontrolowane cotygodniowo. Ich próbka znajduje się na drugim schemacie.

Dzięki wdrożeniu tego stosunkowo prostego modelu jesteśmy pewni, że nasz projekt realizowany jest na czas, według specyfikacji i w ramach budżetu, co pozostawia nam więcej czasu, by skupić się na głównym celu naszego projektu, czyli budowie pozytywnych relacji.



Rok 1 – okres 6 miesięcy

ZADANIA	CZERWIEC	LIPIEC	SIERPIEŃ	WRZESIEŃ	PAŹDZIERNIK	LISTOPAD
Określenie potrzeb projektu						
Analiza potrzeb	■	■				
Analiza zastanych danych: statystyki		■	■			
Statystyki ludności						
Notowana przestępczość/ statystyki incydentów PSNI		■	■			
Ankiety						
Grupy fokusowe			■	■		
Strategia zarządzania projektem						
Model koordynacji grupy/grup	■					
Łącznicy z kluczowymi zainteresowanymi			■	■	■	■
Utworzenie lokalnych sieci	■					
Połączenia pomiędzy grupami						
Budowa grupy ds. planowania zasobów						
Spółka holdingowa – właściciele gruntów	■					
Menedżerowie majątku publicznego		■	■			
Menedżerowie marketingu	■					
Przedstawiciele lokalni				■	■	
Grupa zarządzająca administracją projektu						
Polityka marketingu reklamowego	■					
Ustawodawstwo o zatrudnieniu		■	■		■	
Wymagania finansowania administracji	■					



Grupa administracji budżetem projektu						
Wymagania budżetu	■					
Kontrole oraz salda						
Rejestracja rachunków			■			
Faktury i proces płac				■		
Monitorowanie projektu i grupa ewaluacyjna						
Prowadzenie co dwa miesiące monitorowania i ewaluacji projektu						
Pod koniec roku ze wszystkimi zainteresowanymi (zatrudniony personel, wolontariusze, koordynatorzy, członkowie organizacji)			■	■	■	■
Budżet – dochód			■			■
Budżet – wydatki						
Marketing			■			
Reklama				■		
Rekrutacja					■	
Płace						■

Tygodniowy harmonogram projektu

BUDOWA GRUPY PLANOWANIA ZASOBÓW POMOCNYCH W DZIAŁANIU	Tydz. 1	Tydz. 2	Tydz. 3	Tydz. 4
Spółka holdingowa – właściciele gruntów Sprawdzenie połączeń serwisowych	■			
Pozyskiwanie przenośnych budynków			■	
Spotkanie na miejscu		■		
List do firmy z prośbą o wykorzystanie gruntów z objaśnieniem projektu				■



Menedżerowie majątku publicznego spotykają się regularnie				
Zagadnienia bezpieczeństwa; potrzebne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa na torach				
Spotkanie menedżerów marketingu				
Uzyskanie właściwej promocji poprzez dobre reklamy podające kontakt do ...				
Nieodpłatne reklamy na temat projektu logo, ulotki, strona internetowa				
Transport				
Informowanie na bieżąco przedstawicieli lokalnych				
Plakaty, ulotki, przekaz ustny				
Budżet – dochód				
Budżet – wydatki				

kontakt:

Isy Hawthorne-Steele, wykładowca rozwoju środowiskowego

i.hawthorne@ulster.ac.uk

Uniwersytet Ulster, Wydział Nauk Społecznych

Szkoła Socjologii i Studiów Społecznych Stosowanych

pok. 21C04 Dalriada, Jordanstown

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:

