

KOMPETENCIJE ZA RAD U ZAJEDNICI

KOMPETENCIJE

- Prema CSWE, kompetencije su određene mjerljive prakse praktičara koji iskazuje svoje znanje, profesionalne vrijednosti, prosudbe i vještine
- Za rad u zajednici ključno je njegovati:
 - Određene specifične vrijednosti
 - Imati znanja i vještine za osnovne procese u radu
 - Imati znanja i vještine za dosezanje željenih ishoda rada

OPĆE VRIJEDNOSTI RADNIKA U ZAJEDNICI

- Temeljne vrijednosti za rad u zajednici su (Gamble i Weil, 2010):
 - *Socijalna pravda* uz promociju jednakih šansi i smanjenje svih oblika diskriminacije
 - *Zaštita ljudskih prava*
 - *Progresivna socijalna promjena* koja doprinosi drugačijim odnosima moći

Uz ove opće društvene vrijednosti, za SROZ su važne i neke specifične vrijednosti

SPECIFIČNE VRIJEDNOSTI RADNIKA U ZAJEDNICI

- *Međuzavisnost i uzajamno povjerenje*
- *Praksa osnaživanja* uz stavljanje naglaska na snage stanovnika, razvoj resursa i kapitala, prepoznavanje kapaciteta i aktivacija lokalnog stanovništva
- *Reciprocitet* uz spoznaju o obostranoj dobiti aktivne uključenosti

SPECIFIČNE VRIJEDNOSTI RADNIKA U ZAJEDNICI

- *Partnerstvo i uzajamnost* , potreba da se oslonimo na druge suradnike
- *Participatornost* uz razvoj volonterstva
- *Strukturalna analiza i pristupi* – nalaženje uzroka ili korijena socijalnih problema uz istraživanje nejednakosti na široj društvenoj osnovi

POTREBNE KOMPETENCIJE ZA PROCESSE I ISHODE RADA U ZAJEDNICI

- Radnici u zajednici trebaju imati kompetencije kako bi sudjelovali u osnovnim procesima rada (ACOSA, 2011).
- SROZ se sastoji od kompleksnih procesa: *uključivanja, planiranja, intervencije, evaluacije, razvoja i socijalne promjene*

POTREBNE KOMPETENCIJE ZA PROCESSE I ISHODE RADA U ZAJEDNICI

ISHODI SROZ-a su

- *Socijalna dobrobit – stvaranje preduvjeta za podršku pojedincima od strane njihovih obitelji, zajednice i društvenih službi*
- *Posredno i ekonomska, politička i okolišna dobrobit*
- *Ekonomska dobrobit znači razvoj dostojanstvenog rada, mogućnost osiguravanja potreba pojedinaca različitog životnog stila i recipročnost razmjena dobara i usluga u zajednici*
- *Politička dobrobit – sloboda sudjelovanja u izbornim procesima, govora i udruživanja*
- *Okolišna dobrobit – čist i zdrav okoliš*

ŠTO SVE RADNICI U ZAJEDNICI TREBAJU ZNATI? (prema Weil i Gamble, 2009.).

STRUKTURALNO ZNANJE

- ✓ Modele rada u zajednici
- ✓ Zakonodavni okvir ljudskih prava na lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj i internacionalnoj razini
- ✓ Političke procese u društvu te ključne aktere (lokalna, regionalna, nacionalna i nadnacionalna razina)
- ✓ Raspon programa u drugim zajednicama i državama koji mogu služiti kao primjeri dobre prakse

ŠTO SVE RADNICI U ZAJEDNICI TREBAJU ZNATI? (prema Weil i Gamble, 2009.).

STRUKTURALNO ZNANJE

- ✓ Važne globalne organizacije, inicijative i dionike socijalnih pokreta
- ✓ Pozadinu društvenih ekonomskih, ekoloških, političkih i socijalnih problema, kako bi ih mogli kritički analizirati u određenom kontekstu zajednice
- ✓ Znati indikatore društvenog razvoja po kojima će se pratiti razvoj zajednice

ŠTO SVE RADNICI U ZAJEDNICI TREBAJU ZNATI? (prema Weil i Gamble, 2009.).

ZNANJE O SUSTAVIMA U ZAJEDNICI:

- ☑ O organizacijama u zajednici: koje su, što im je porijeklo i kontekst djelovanja, kakav im je zakonodavni okvir
- ☑ Razumjeti kako strukturalni društveni okvir: politika, ekonomija i opće ozračje (ne)tolerantnosti u društvu utječe na mogućnost rada različitih organizacija u zajednici

ŠTO SVE RADNICI U ZAJEDNICI TREBAJU ZNATI? (prema Weil i Gamble, 2009.).

ZNANJE O SUSTAVIMA U ZAJEDNICI:

- ☑ Razumjeti koje društvene i lokalne sile priječe uspješnu suradnju u zajednici, a koje potiču
- ☑ Raspon mogućnosti za suradnju i mogućih modaliteta (mreže, koalicije, savezi, partnerstva...)

ŠTO SVE RADNICI U ZAJEDNICI TREBAJU ZNATI? (prema Weil i Gamble, 2009.).

ZNANJA ZA USPOSTAVU SURADNJE SA ZAJEDNICOM:

- ✓ Znati razlikovati različite direktivne i nedirektivne uloge kada rade s grupama u zajednici
- ✓ Trebaju znati i autohtono lokalno znanje i u kojem je ono odnosu s ekspertnim znanjem kada se radi na aktivnostima u zajednici

ŠTO SVE RADNICI U ZAJEDNICI TREBAJU ZNATI? (prema Weil i Gamble, 2009.).

ZNANJA ZA USPOSTAVU SURADNJE SA ZAJEDNICOM:

- ✓ Prepoznati značaj i mogućnosti među-vršnjačkog učenja (bilo u profesionalnoj zajednici, ili na neformalnoj razini građana)
- ✓ Imati znanje o međupovezanosti funkcioniranja obitelji i zajednice (kakav je međusobni utjecaj između ta dva sustava)

ŠTO SVE RADNICI U ZAJEDNICI TREBAJU ZNATI? (prema Weil i Gamble, 2009.).

ZNANJA ZA SUZBIJANJE NEJEDNAKOSTI U ZAJEDNICI:

- ✓ Razlikovati kulturne grupe i obilježja kultura
- ✓ Čemu služi sukob u zajednici, što nam on govori i kako se može iskoristiti za pozitivnu promjenu
- ✓ Uvjeti pod kojima ili uslijed kojih neki resursi u zajednici nisu jednako dostupni svima

ŠTO SVE RADNICI U ZAJEDNICI TREBAJU ZNATI? (prema Weil i Gamble, 2009.).

ZNANJA ZA VOĐENJE PROJEKTA

- ✓ Koji su mogući privatni i javni izvori financiranja?
- ✓ Resurse u zajednici i koje vrste resursa postoje
- ✓ Važnost obilježavanja postignuća i uspjeha

VJEŠTINE ZA RADNIKA U ZAJEDNICI (prema ACOS, 2011.)

Specifične stručne vještine:

- ☑ Mapiranje resursa i prepreka kvaliteti života u zajednici
- ☑ Metode procjene i analize
- ☑ Metode za evaluaciju i samo-evaluaciju uz prijedlog indikatora
- ☑ Postavljanje ciljeva u zajednici
- ☑ Provođenje kampanja za promjenu
- ☑ Medijacija u zajednici
- ☑ Provođenje i učenje procesa vizije zajednice i izgradnje konsenzusa oko budućnosti

VJEŠTINE ZA RADNIKA U ZAJEDNICI (prema ACOS, 2011.)

OPĆE VJEŠTINE STRUČNJAKA:

KOMUNIKACIJSKE:

- ☑ Vještine suradnje s različitim dionicima u zajednici
- ☑ Suradnja s drugim globalnim inicijativama i pokretima
- ☑ Vještine izravne *face to face* i *online* komunikacije
- ☑ Facilitiranje dijaloga
- ☑ Vještine govorne i pisane komunikacije
- ☑ Aktivno slušanje
- ☑ Pregovaranje
- ☑ Izrada vizualnog identiteta i portofolija organizacija

VJEŠTINE ZA RADNIKA U ZAJEDNICI (prema ACOS, 2011.)

OPĆE VJEŠTINE STRUČNJAKA: ANALITIČKE VJEŠTINE

- ☑ Kritičko mišljenje u analizi uvjeta u zajednici
- ☑ Vođenje analitičkih diskusija u zajednici kako bi se poticala demokratičnost i participatornost
- ☑ Stvaranje i upotreba statističkih podataka
- ☑ Tehnike koje se primjenjuju za izgradnju konsenzusa u zajednici i donošenje odluka (npr. nominalne grupe)

VJEŠTINE ZA RADNIKA U ZAJEDNICI (prema ACOS, 2011.)

OPĆE VJEŠTINE STRUČNJAKA:

VJEŠTINE VOĐENJA GRUPNIH PROCESA

- ☑ Participatorna istraživanja i participatorna planiranja u zajednici
- ☑ Facilitiranje grupnih procesa i aktivnog uključanja svih

VJEŠTINE ZA RADNIKA U ZAJEDNICI (prema ACOS, 2011.)

OPĆE VJEŠTINE STRUČNJAKA:

VJEŠTINE VOĐENJA PROJEKATA U ZAJEDNICI

- ☑ Vođenje projekata, pisanje i upravljanje ljudima, financijama i resursima na projektu
- ☑ Prikupljanje sredstava i resursa
- ☑ Koordinacija rada grupa u zajednici
- ☑ Razvoj vodstva u zajednici

VODSTVO U ZAJEDNICI (Community Tool Box, 2017)

Vođe mogu biti stručnjaci, ali uvijek je važno u stanovnicima prepoznati i osnaživati kapacitet za vodstvo

Vođe u zajednici trebaju biti osobe koje sanjaju promjenu, slušaju druge, preuzimaju odgovornost za prve korake u procesu promjene, predlažu rješenja i ciljeve, operativno se uključuju kao primjer, uključuju druge ljude oko sebe, ne gube fokus s individualnih karakteristika, **regrutiraju nove vođe**

Karakteristike vođa:

- osobni integritet
- hrabrost, posvećenost
- sposobnost brige za druge
- kreativnost, fleksibilnost
- davanje i dobivanje podrške od drugih vođa
- briga o zaštiti sebe da se pretjerano ne "potroše"

VJEŠTINE ZA RADNIKA U ZAJEDNICI (prema ACOS, 2011.)

OPĆE VJEŠTINE STRUČNJAKA:

ETIČKI STANDARDI PROFESIONALNOG RADA

- ☑ Kongruentnost i autentičnost stručnjaka
- ☑ Donošenje etički prihvatljivih odluka i analiza etičkih dilema
- ☑ Kulturalna osjetljivost

KULTURALNA OSJETLJIVOST

Važno obilježje socijalnih radnika 21. stoljeća u društvu izraženih migracija i kontakta među kulturama

Temelji se na razumijevanju što čini kulturu i integraciji važnih obilježja kulture u razumijevanje čovjeka u njegovom okruženju

Kultura kao ledenjak



Mogući pristupi u našem radu (Cross, 1989)

- *kulturalna destruktivnost*: priznaje samo monokulturni pristup
- *kulturalna nesposobnost*: iako se priznaju različitosti korisnika, organizacijski kontekst ne dozvoljava različitost pristupa
- *kulturalna sljepoća*: priznaju se individualne različitosti, ali se podržava uvjerenje da su ljudi u načelu slični zbog čega će isti pristup biti svima jednako djelotvoran

Mogući pristupi u našem radu (Cross, 1989)

- *kulturalna pred-kompetentnost*: ostaje na razini razumijevanja kulturalnih različitosti,
- *kulturalna kompetentnost*: koja odražava ne samo razumijevanje, već i adekvatan stručan pristup
- *kulturalna usavršenost*: kulturalne različitosti integriraju se na izrazito visokom proaktivnom nivou imajući šire društvene implikacije na promociju kvalitetnih odnosa različitih pojedinaca u društvu.

Što je kulturalna kompetentnost?

- 1. kompetentnost pomagača:* uključuje njegovu samosvjesnost o vlastitim kulturalnim obilježjima i doživljaju tuđih te znanja i vještine koje su mu potrebne da "funkcionira efikasno u pluralističkom demokratskom društvu" radeći za dobrobit svojih korisnika
- 2. kompetentnost organizacija ili širih društvenih sistema:* u kojima profesionalci trebaju promicati razvoj takvih znanja, prakse, politika i organizacijskog uređenja koje će biti prikladne različitim grupama.

ZAKLJUČNO O SOCIJALNOM RADU U ORGANIZIRANJU ZAJEDNICE

- ❑ Riječ je o izazovnom, kreativnom i kompleksnom području prakse koje može unaprijediti vidljivost, utjecaj i zadovoljstvo socijalnih radnika u društvu
- ❑ Rad u zajednici je intelektualno i praktično zahtjevno područje, ali u njemu nikada nismo i ne smijemo biti sami
- ❑ Biti socijalni radnik u zajednici, znači stalno biti u procesu učenja, stvaranja i mijenjanja