

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

VIDLJIVI ASPEKTI

Umjetnost Književnost Kazalište
Glazba Folklor Kulinarstvo Igre
Jezik Ples Oblačenje

NEVIDLJIVI ASPEKTI

Pojam skromnosti Koncepti ljepote Ideali upravljanja
Odgoj djece Pravila podrijetla Kozmologija
Odnos prema životinjama Obrasci superiornog i submisivnog ponašanja
Koncept grijeha Praksa udvaranja Koncept pravde
Poticaji za rad Pojam vodstva Tempo rada Teorija oboljenja
Koncept čistoće Obrasci grupnog donošenja odluka Stavovi prema uzdržavanju
Pristupi u rješavanju problema Kontakt očima Koncepti statusne mobilnosti
Koncepti prošlosti i sadašnjosti Uloge u odnosu na dob, spol, status, zanimanje, srodstvo itd.
Definicija ludila Konverzacijski obrasci u različitim socijalnim kontekstima
Priroda prijateljstva Poimanje protjecanja vremena Preferiranje natjecanja ili suradnje
Govor tijela Stupanj socijalne interakcije
Pojam adolescencije Pojam logičnosti i valjanosti Obrasci nošenja s emocijama
Izrazi lica Uređenje fizičkog prostora itd.

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