

Наръчник
за работа по проект
**УЧИЛИЩЕТО
КАТО ЦЕНТЪР
В ОБЩНОСТТА**

Наръчник за работа по проект „Училището като център в общността“

Издава:

© Национална мрежа за децата

Бул. „Витоша“ №58, ет. 4

1463 София

т./ф.: 02 988 82 07, 02 4444 380

office@nmd.bg

www.nmd.bg

facebook.com/nmdbg

Съдържание

Въведение	5
Благодарности	5
Национална мрежа за децата – кратко представяне.....	6
Училището като център в общността – основна концепция, термини и понятия	7
Кратка история на училищата като център в общността	10
За какво допринася моделът?	11
Процес на подбор и разпространяване на информацията	12
Роли в модела	14
Канали на комуникация	16
Международни стандарти за училище като център в общността	17
Лидерство	17
Партньорство	17
Социално включване	17
Услуги	18
Доброволчество	18
Учене през целия живот	18
Развитие на общността	18
Включване на родителите и семейството	18
Училищна култура	18
Фази на развитие на модела Училище като център в общността	19
Профил на училището	19
Социално-икономически профил на общността	19
Самооценка по Международните стандарти за качество	19
Визия и актуализиране на дългосрочната стратегия	20
Картографиране на предимствата	20
Работа с общността	22
Избор на приоритетни стандарти	25
Изработване на план за следващата една година	25
Възможности за финансиране	27
Мониторинг и оценка	27
Какво правим, за да не ни е трудно	29
Ресурси	30
Приложения	31
Приложение 1 Как се справяме? Международни стандарти за качество за училището като център в общността – инструмент за самооценка за развитие	32
Благодарности	33
1. Относно Международните стандарти за качество за училищата като център в общността	35
2. Училищата като център в общността и тяхното значение.....	40
3. Каква е ползата за училищата като център в общността от използване на настоящите международни стандарти за качество?	41

4. Как ще започнете?.....	43
5. Подпомагане на екипните срещи	44
6. Международни стандарти за качество за училищата като център в общността	50
7. Въведение в стандартите	52
8. Стандарти.....	54
Лидерство	55
Партньорство	58
Социално включване	61
Услуги	64
Доброволчество	66
Учене през целия живот	68
Развитие на общността	70
Включване на родителите и семейството	72
Училищна култура	75
Голямата картина.....	77
Обобщен план за действие	78
Събиране на доказателства	79
Допълнителни въпроси.....	80
Речник на термините	81
Допълнително четиво	81
Приложение 2 Информационни материали – нашата концепция за стандартите	83
1. Лидерство	83
2. Партньорство.....	84
3. Социално включване	90
4. Услуги	94
5. Доброволчество	96
6. Учене през целия живот	99
7. Развитие на общността	103
8. Включване на родителите и семейството	105
9. Училищна култура	108
Приложение 3 План за действие	112
Приложение 4 Съвети как да изберете и организирате мястото за презентация	113
Приложение 5 Въпросник за училище-кандидат по проект „Училището като център в общността“	115
Приложение 6 Разширена концепция за кандидатстване като пилотно училище по проект „Училището като център в общността“	118

Въведение

Настоящият наръчник е съставен като помощен инструмент за училищата по проект „Училището като център в общността“ на Национална мрежа за децата (НМД) и за модераторите по проекта – хората, ангажирани пряко в подкрепата на училищата за това да осъществят промяната към този модел на работа. Той включва адаптирани документи, помагала и материали, резултат от работата на международната група на страните, разработващи модела на училищата като център в общността. Темите, включени в него, целят да отговорят на потребностите на училищата, стартиращи своята работа и правещи първи стъпки в посока на решителна промяна в подхода към ученици, родители, партньори и училищно управление. В наръчника намират място и Деветте качествени стандарта за училище като център в общността, както и примери за тяхното практическо приложение. Надяваме се, че това първо издание ще бъде полезно за всички, ангажирани с качествената промяна в мисленето, нагласите и работата на училищата и общностите и ще подкрепи усилията им за по-добро образование и живот за децата в България!

Благодарности

Национална мрежа за децата изказва специални благодарности на:

- **Фондация „Чарлз Стюарт Мот“** за предоставеното финансиране и възможност да развиваме този пилотен за България проект;
- **Крис Джоунс**, изпълнителен директор на International Centre for Excellence for Community Schools, гр. Ковънтри, Великобритания, за цялостната подкрепа в стартирането на проекта и обученията на училищните екипи и експерти;
- **Елена Фомина**, директор на Центр „Сотрудничество на местном уровне“, гр. Красноярск, Руска федерация и международната група на страните, разработващи модела на училищата като център в общността, за предоставените материали и продължаващата подкрепа по проекта;
- **Марияна Георгиева** и **Милена Ленева**, съставители на настоящия наръчник.



1. Национална мрежа за децата – представяне

Национална мрежа за децата е обединение от над 120 неправителствени организации от цялата страна, работещи за развитието на децата и семействата. НМД работи за осигуряване правото на достъп на всяко дете до качествено образование, съобразено с индивидуалните му особености и интереси. Ние се стремим да подкрепим децата във всеки един етап от тяхното развитие и вярваме, че качественото образование и благоприятната семейна и общностна среда са от ключово значение за пълноценното израстване на всяко дете. Ето защо НМД стартира проект за въвеждане на модела „Училището като център в общността в 13 пилотни училища в цялата страна.

След *Конференцията на бъдещето* на НМД, която се проведе през януари 2014 г. в Казанлък и заявката на организациите – членове за поставяне на повече фокус върху темата за образованието, новата организационна стратегия на организацията за периода 2014 – 2020 г. си поставя за цел застъпничество за подобряване достъпа до качествено образование за всички деца в България. Като ключови мерки в тази област са изведени приемането на нов Закон за предучилищното и училищното образование, стимулиране и прилагане на интегриран подход към ранното детско развитие и разработване и пилотно прилагане на модел на общностно училище, включително анализ на ефективността на модела и подобряването му.

Една от ключовите застъпнически дейности на организацията, идентифицирана в рамките на тематична работна група „Образование“, е и съгласуването на обща и споделена визия за развитие на образованието у нас.

Разработен е проект на *Визия на образованието*, консултиран с организациите-членове на Мрежата и с други партньорски организации. Застъпваме се активно пред Министерство на образованието и науката и Комисията по образование и наука в Народното събрание за включване на основните моменти от визията в разработения Проектозакон за предучилищно и училищно образование.

Развиването на училището като общност е един от начините за постигане на визията за промяна в образованието, като пътят минава през **промяната от училище с високи стандарти към училище с високо качество**. На практика, тази промяна означава преминаване от ситуация, в която се отсяват най-добрите ученици към такава, в която се обучават всички ученици; от подготовка за съревнование към подготовка за учене през целия живот. Училище, в което децата и младите хора не се движат по предначертан от възрастните път, а се учат как да откриват, да правят избори и да понасят последствията от тях. В тази промяна, учителите ценят въпросите, интересите и възможностите на учениците и използват училищната програма като средство, което подлежи на договаряне, а не като централно зададена цел. Директорите са ефективни лидери на училищната организация и се фокусират върху развиването на ефективна общност, базирана на споделени ценности и цели.

Проектът е в съзвучие и с една от основните цели на НМД – да подкрепя децата и семействата и да работи за насърчаване, защита и спазване на правата им. Един от успешните начини това да се случи е чрез създаване на сплотени общности, които обитават едно и също населено място и са водени от сходен публичен интерес. Училищата продължават да бъдат авторитетни институции, които и през периода на преход в България запазиха ключовата си роля във формирането на бъдещите активни граждани на страната и в изграждането им като автономни и отговорни личности. Затова НМД се осмели да работи за развитието и популяризирането на модела на училището като център в общността (community school).

2. Училището като център в общността – основна концепция, термини и понятия

Училищата като център в общността са резултат от добри партньорски отношения между училището и другите общностни ресурси. Партньорите разработват набор от споделени цели и система за постигането им, като осъзнават, че никоя действаща самостоятелно институция не би могла да подобри образователните резултати за всички ученици, както и че интеграцията е решаваща за успеха на стратегията. Те също споделят отговорността за напредъка и успехите на училището и превръщането му в център в общността.

Училищата като център в общността в различните страни са различни, но всички споделят определени общи характеристики, като:

- признават родителите за партньори;
- предлагат учене през целия живот на членовете на семейството и на цялата общност;
- създават партньорствата с други организации и с бизнеса за осигуряване на услуги и възможности за учениците и цялата общност;
- използват холистичен подход към учениците, като отчитат, че за да бъдат учениците готови и в състояние да учат, трябва външните за училището влияния да са благоприятни;
- гарантират училищната култура да е открита и готова да приема нови идеи от учениците, техните семейства и по-широката общност.

Основата на училищата като център в общността може да бъде представена като Триъгълник на развитието (фиг. 1), в центъра на който са поставени децата, заобиколени от семействата и общностите. Тъй като образователният успех на учениците и тяхното здраве и благополучие са във фокуса на всяко училище като център в общността, краищата на триъгълника представляват три взаимосвързани поддържащи системи:

- **Учебна програма**, създадена да помогне на всички ученици да развият способностите си и да постигнат високите образователни стандарти;
- **Осигуряване на допълнителни възможности за учене, извънкласни дейности за децата, училища за родители**, създадени да обогатят образователната среда за учениците и техните семейства;
- **Образователни, психологически и социални услуги**, създадени да подобряват благосъстоянието на децата и да премахнат бариерите пред ученето.



Фиг. 1 Триъгълник на развитието

Училищата като център в общността винаги базират своята работа върху солидни доказателства за това какво допринася за успеха на всеки ученик, като включват родителите в образованието на децата им, предлагат разнообразни форми за извънучилищни дейности, допринасят за благополучието на всеки ученик и семейната устойчивост. Има пет основни елемента за подобряване на училището: лидерството, систематичен учебен план и програма, развитието на професионалния капацитет, ориентиран към ученика училищен климат, автентично включване на семейството общността. Има емпирични доказателства, които показват, че цялостният подход към детето е най-успешен по отношение на образованието.

Идентифицират пет съществени предпоставки за успеха на ученика:

- силни връзки между училището, родителите и общността;
- разширен професионален капацитет;
- климат, в центъра на който е поставен ученикът;
- ясно формулирано преподаване;
- ръководство, което извършва промени и включва учители, родители и членове на общността за споделяне на цялостната отговорност за подобренията.

Смисълът на тези предпоставки е в интеграцията и взаимната подкрепа. Никой, който е част от стратегията, няма да може сам да постигне подобрене на училището и успех на ученика. За да се илюстрира твърдението, се използва аналогия с печенето на торти, където всички съставки – захар, яйца, олио, брашно и сода – трябва да си взаимодействат. Изпуснете една съставка и тортата ще изглежда странно и ще има странен вкус.

Принципи

- Училищата като център в общността увеличават родителите и членовете на общността като важни партньори в образованието. Те използват многобройни стратегии за образование и включване на родителите възможно най-рано и за поддържане на ангажимента им след това.
- Училищата не могат да успеят сами – партньорствата на училищата като център в общността внасят съществени ресурси в училищата, за да посрещнат образователните, здравни, семейни и емоционални нужди на учениците и за да могат учителите да са свободни само да преподават. Партньорите участват в учебния ден или в извънкласните сесии на база на тези нужди, като тяхното участие се координира от училищния екип.
- Училищата като център в общността максимално оползотворяват извънучилищното време на нашите деца, осигурявайки качествено изживяване под учителски контрол, което разширява възможностите за учене и предлага на учениците да развият своите заложби и таланти, да изградят позитивни приятелства и да се свържат със своите общности.
- Училищата като център в общността осигуряват на младите хора по-богати образователни възможности, като в същото време развиват и заздравяват техните физически, емоционални, социални и морални компетенции посредством множество подкрепящи дейности и услуги.
- Училищата като център в общността предлагат на родителите активна роля и право на глас в образованието на техните деца. Те осигуряват също и място, където родителите могат да подобряват собствения си живот. Те разглеждат децата и семействата холистично. Събират множество съществени услуги на едно място, под един покрив и предлагат ефективен, координиран отговор на детските и родителските нужди.

Деца

- Децата са здрави и готови да учат.
- При положение, че нуждите на децата са удовлетворени, учениците увеличават присъствието си, а пречките по отношение на ученето намаляват. Това води до по-високи академични постижения, повишаване на оценките и по-голям процент на завършващите училище.
- Благодарение на многобройни възможности за научаване и практикуване на необходими за живота умения, те развиват полезни работни навици като решаване на проблеми, постоянство, разпределяне на времето и справяне със стреса.
- Активната заетост в сложни дейности, както по време на редовните учебни часове, така и в извънучебно време, помага за изграждането на мотивация и връзки.

Родители

- Родителите са ангажирани с образованието на децата си у дома и в училище.
- Те са добре дошли в училищата, стават по-добри поддръжници на децата си, участват и доброволно подпомагат дейностите на училището.
- Родителите могат да си дадат сметка за преимуществата на ученето през целия живот, да се запишат в образователни курсове за възрастни в училището и дори да пожелаят да завършат висше образование.
- Много училища предлагат своите здравни и социални услуги и емоционална подкрепа, предоставяни на място и на семействата на учениците, така че здравословното състояние на семействата също се подобрява.
- Освен това семействата стават по-стабилни; тъй като семействата и децата са доволни от училищата, вероятността да напуснат квартала и да се преселят другаде е по-малка.

Общности

- Общностите имат изгода от подобрения училищен климат. Вандализмът (например графитите) намалява, намаляват и нарушенията на дисциплината, защото учениците имат повече възможности за гравивни дейности.
- Училището приветства и включва общността като деен участник и всичко това спомага за насърчаване на ученическите постижения.
- Собствениците на бизнеси и членовете на общността чувстват, че имат принос за успеха на децата.
- Някои инициативи целенасочено наемат хора от общността, като се превръщат в основни работодатели и по този начин помагат за повишаване на качеството на живот на много от семействата.

Училища

- Училищата претърпяват множество положителни промени.
- На учителите вече не се налагат да отделят време в часовете за здравните или социални нужди на децата. Те имат повече време да преподават и често подобряват собствените си присъствие и продуктивност в резултат на по-голямата им удовлетвореност от работата.
- Климатът в училищата е по-безопасен, по-подпомагащ и по-позитивен, което също допринася за по-голяма ангажираност на учениците и семействата.
- Училищните здравни центрове или здравните центрове, свързани с тях, намаляват отсъствията в резултат на заболявания и насърчават превантивните грижи. И накрая, както показват изследванията, здравите ученици се учат по-добре.

3. Кратка история на училищата като център в общността

Корените на Стратегията на училищата като център в общността могат да бъдат открити още в края на XIX век с основаването на първите градски къщи, предлагащи критическо учене и възможности за развитие, заедно със здравни и социални услуги на новопристигналите в градските квартали имигранти. Това движение се родило от пионерските усилия на Джейн Адамс, изтъкната защитничка на бедните. В началото на XX век преподавателите и социалните реформатори, които смятали, че училищата не функционират така, както би трябвало (един от тях е образователният реформатор Джон Дюи), работят за внасянето на допълнителни ресурси в държавните училища на Америка, поставяйки ги в сърцето на общностния живот. През 1902 г. Дюи написва въздействащо есе на тема „Училищата като социални центрове“.

Фондацията на Чарлз Стюарт Мот изиграва ключова роля в подкрепа на училищата като център в общността от втора и трета „генерация“ чрез значителните си инвестиции в общностното образование през 30-те години на XX век и след това през 60-те (продължило няколко десетилетия). Исторически анализ, поръчан от фондацията на Мот и изготвен от Джон С. Роджърс, озаглавен „Училищата като център в общността: уроци от миналото и настоящето“, отбелязва влиянието на ранните инвестиции на фондацията върху създаването, в края на 90-те години на XX век, на Инициатива на федералните общностни учебни центрове на XXI век. Роджърс отбелязва още, че ранните опити за създаване на училища като център в общността не се установяват като постоянни поради две основни причини: работата им не е адекватно интегрирана с основната мисия на училищата, а техните деятели нямали ясна политическа стратегия. И двата проблема се разглеждат много обстойно от лидерите на настоящото движение на училищата като център в общността.

Това четвърто поколение училища като център в общността изглежда набира скорост в края на 80-те и началото на 90-те години на XX век с развитието на няколко национални модела („Маяк“, „Мостове към успеха“, училища като център в общността към CAS¹ и училищата като център в общността, подпомагани от университети). Оказва се, че всички те са били създадени като директен отговор на анализите на борбата за образование на деца, живеещи в бедност и съгласувани позиви за действие от защитниците и филантропските организации. Именно в този контекст CAS представи усилията си за училищата като център в общността в Ню Йорк Сити.



1. Children's Aid Society, виж повече тук: <http://www.childrengaid.org/community-schools>

4. За какво допринася моделът

По данни от международната мрежа на училищата, работещи по Модела, той допринася за:

- Осигуряване на високо качество на обучение.
- Изграждане на саморазвиваща се среда на учене и преподаване и обмен с общността.
- Възпитание на духовните и нравствени ценности на учениците.
- Подобряване на ефективността на управлението на училищата.
- Разработване и прилагане на споразумения за сътрудничество и откриване на различни форми на взаимодействие с бизнеса, местни власти, неправителствени организации, както и с местната общност.
- Укрепването на връзките на семейство – училище – общност.
- Идентифициране и развитие на творческите способности на учениците чрез създаване на творческа атмосфера, организиране на извънкласни дейности, спортни клубове; съвместна творческа работа на учители, ученици, родители и общественост.
- Активно участие на децата в обществения живот и натрупване на житейски опит.
- Подобряване на ефективността на финансовите и икономическите дейности на училището.
- Активно участие на родителите и обществеността в училищния живот.
- Предоставяне възможност всеки ученик, родител, учител да бъде активен в училището и общността.
- Даване възможност различни хора от общността да допринесат с уменията си за развитието ѝ.
- Развиване способността да дискутират проблемите на училището и общността и да се тръгне към решаването им.
- Откритост и възприемчивост на публичните институции за осъвременяване и подобряване на качеството на образователните услуги.
- Участие на родителите в организацията на живота на училището за подобряването и развитието на образователната среда.
- Формиране на междуличностните отношения на толерантност, умения за взаимопомощ при учене и взаимно развитие на творческите способности.
- Ефективност на партньорствата между училища и местната общност.
- Разпространение на идеите на самоуправление и доброволчеството.

5. Процес на подбор и разпространяване на информацията

През февруари 2015г. Национална мрежа за децата стартира своя проект „Училището като център в общността“. Този модел на организация на училищния живот се различава от познатия ни тип училище по това, че се стреми да предложи не само образователен продукт за учениците си, а да се превърне в отворен към общността център. По този начин родителите, семействата, културните и образователни институции, бизнесът, неправителствените организации и представителите на местната власт стават активни участници във всички процеси и допринасят с идеи, ресурси и практически опит при взимането на важни решения за управлението на училището, неговата визия и стратегии за образование. От своя страна учениците и учителите получават необходимата подкрепа при проблеми и предизвикателства, за които при настоящата ситуация по-трудно намират необходимото време, сили или решения за справяне. Така училището се превръща в една жива и активна мрежа и възможно най-добра среда за развитие на младите хора.

13-те училища, в които започва проектът, са избрани след конкурс, който стартира в края на октомври 2014 г. със 167 кандидатури от цялата страна. Училищата са селектирани на три етапа – първи етап – попълване на кратки въпросници с обща информация за училището, социалната среда, в която то функционира и визията му за развитие; втори етап, до който достигат 40 училища, които попълват разширени въпросници и анализират напредъка си съгласно международните стандартите за развитие на училищата като център в общността и представят дългосрочна концепция за развитие. На третия етап от селекцията, 15 училища-финалисти са посетени на място от екип на Национална мрежа за децата и партньори, като са проведени интервюта с директори, учители, ученици, родители и партньори на училището. Кандидатурите на училищата бяха оценявани от екип от 10 външни оценители, експерти в сектора на образование, като всяка кандидатура беше подробно разгледана от двама оценители, независимо един от друг. Кандидатурите, получили разминаване от 50 и над 50% в точките, дадени от двамата оценители, минаха на арбитраж при трети оценител.

Експертите, които работиха по оценката на въпросниците, са Боян Захариев, Институт „Отворено общество“, Георги Цветков, Български дарителски форум, Емил Джасим, Център за образователни инициативи, Мариана Банчева, Институт за прогресивно образование, Марияна Георгиева, независим експерт, Милена Ленева, независим експерт, Моника Писанкънева, фондация „Работилница за граждански инициативи“, Румен Петров, Нов български университет, Силвия Николаева, Софийски университет „Св. Климент Охридски“ и Станислава Станева, фондация „Америка за България“.

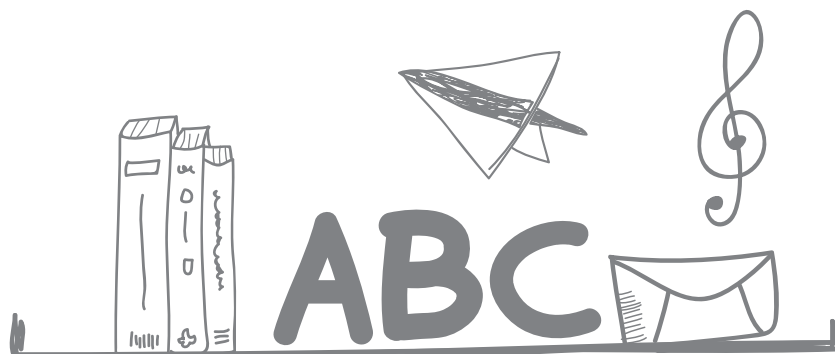
В процеса на разглеждане на кандидатурите възникваха много въпроси, коментари и впечатления, като един от основните, с пряко отношение и към развитието на модела в България, касаеше дали да се спрем на училища, които вече сами са напреднали по отношение на стандартите за училище като център в общността, или, напротив, да изберем да подкрепим училища, които са в началото на пътя си по посока отваряне към общността. След дискусии и срещи, решихме да се спрем на първия вариант, за да минимизираме вероятността от ранни неудачи и обезкуражаване. На следващ етап на развитие на модела, планираме да се обърнем именно към училищата, които сме идентифицирали, че се нуждаят най-много от подкрепа.

Избраните училища са: СОУ „Васил Левски“, гр. Вълчи дол, ОУ „Иван Вазов“, гр. Горна Оряховица, ОУ „Неофит Рилски“, с. Дерманци, Хуманитарна гимназия „Св. Св. Кирил и Методий“, гр. Добрич, СОУ „Св. Кирил и Методий“, гр. Игнатиево, ОУ „Васил Левски“, с. Караджово, СОУ „Бачо Киро“, гр. Павликени, СОУ „Нешо Бончев“, гр. Панагюрище, ОУ „Добри Войников“, с. Победа, ОУ „Васил Левски“, гр. Правец, ОУ „Н.Й.Вапцаров“, с. Селановци, ОУ „Димитър Петров“, гр. Сливен и 26 СОУ „Йордан Йовков“, гр. София.

На 28 януари с официална церемония в залата на Френския институт в София са обявени 13-те училища. Събитието е съпроводено от публична лекция на Крис Джоунс, изпълнителен директор на International Centre for Excellence of Community Schools, Ковънтри, Великобритания. Тя представи историята и развитието на модела по света и позитивите от прилагането му за подобряването на живота на децата и техните семейства.

В периода 29-31 януари представители на екипите на избраните училища преминават през тридневното интензивно обучение с Крис Джоунс и Елена Фомина, изпълнителен директор на „Център за партньорства в общността“, Красноярск, Русия, на което са въведени в основните идеи на модела и участниците са запознати с инструменти и методи, по които да започнат трансформацията в своята общност и училище. Всяко едно от училищата след обучението започва да разработва собствен план за развитие в съответствие с идентифицираните силни и слаби страни, възможности и проблеми.

С помощта на модератори – представители на организациите- членове на НМД, се провеждат обучения и работилници, адресиращи основните нужди на училищата и общността. Целта на проекта е ресурсите, експертната и капацитетът на организациите – членове на НМД да се събере и използва максимално ефективно, което ще създаде множество нови контакти и ще позволи разширяване на дейността и взаимовръзките с нови партньори вътре и извън Мрежата.



6. Роли в модела

Директор на училище

Директорът на училището има ключова роля за реализирането на модела. Той носи отговорността да води училището към постигане на неговата визия. За да направи това е важно да съгласува визията, която тя или той има за училището и да осигури консенсус за нея сред учителите, учениците и родителите и всеки, който е свързан с училището. Директорът, заедно с училищния екип, е основен инициатор на създаването на споделена визия за развитието на училището. Той се грижи и за доброто взаимодействие между училищната общност и външните за училището партньорства и институции. Неговата роля включва и наблюдаване и рефлексия върху процесите в училищната общност, както и тяхното ръководене. В ежедневната му работа влиза и разрешаването на междуличностни конфликти; окуражаването на учителите; осигуряването на подкрепа както за колегите, така и за родителите и децата, които имат нужда. Директорът иницира и подкрепя спазването на ясни правила за поведение в училището, както сред учениците, така и сред колегите, като по този начин осигурява ефективна среда на работене. Училищните директори контактуват пряко с определения за училището модератор по проекта и при съгласуване с него необходимост или при други важни въпроси, които модераторът не може да адресира – с координатора по проекта от страна на НМД. При необходимост от страна на модераторите, координаторите и екипът на НМД съгласуват казуси и подходи с консултантите по проекта. Спрямо анализ на потребностите от обучения и подкрепа, директорът разработва заявка към координатора на проекта, съвместно с модератора, за провеждане на обучения и консултации в общността.

Екипите от пилотни училища

Директорът, в съгласие с принципите на доброто лидерство, изгражда капацитета на целия **училищен екип**, за да може училището да се развива и подобрява постоянно. Добрите лидерски взаимоотношения предполагат, че всички партньори разбират и приемат визията за бъдещето на училището и какви са крайните цели, които ще бъдат постигнати. Всеки от екипа има ясно определена роля, задачи, отговорности, подкрепа и ресурси, за да осъществява работата, която се изисква от него. В училищата, работещи по модела „Училището като център в общността“, мисията е разработена и съгласувана с пълното участие на ученици, учители, общност и други важни участници. При разработването на стратегическите планове са взети под внимание нуждите и интересите на учениците, учителите, родителите, семейството и значимите за общността участници. Осигурени са ресурси (хора, материална база, оборудване и, където е възможно, и средства) за изпълнение на стратегическите планове. Училищният екип е подкрепен и овластен да привлича хора, да управлява процесите за развитие и да ръководи инициативите. Лидерството включва и насърчаване и висока оценка за постиженията и подобренията, стимулиране на индивидуалния прогрес и лично развитие на всеки ученик, всеки учител и на членовете на общността. Добрите лидери окуражават новите идеи, новите методи на работа и новите начини за отговор на предизвикателствата, както и подкрепят други членове на екипа за поемането на отговорност при взимането на решения и действия за училището и общността. Училищният екип активно участва в:

- Картографирана на партньорствата и ресурсите в общността;
- Разработване на визията и мисията на училището;
- Реализиране на стратегиите;
- Включване на родителите и местната общност в дейностите по развитие;
- Поддържане на партньорства с другите училищни екипи;
- Оценка и самооценка за напредъка.

Екипът на НМД

Екипът на НМД, който пряко работи по проекта, се състои от Програмен координатор „Образование“ и „Здраве“ от Секретариата на НМД, който супервизира дейностите по проекта и Координатор, който координира дейностите по проекта, поддържа постоянна връзка с пилотните училища, събира и картотекира опита на организациите – членове на мрежата, тяхната експертиза и предлагани обучения, като по този начин спомага за създаването на нови партньорства чрез пряка подкрепа и работа с тринайсетте пилотни училища.

Екипът на НМД подкрепя училищата съобразно техните специфични нужди, координира дейността на модераторите от организациите – членове на Мрежата, които работят директно с училищата и следи за развитието на училищата и техния напредък по поставените цели. При необходимост търси външни партньори за обучения, които организации – членове на Мрежата не предлагат.

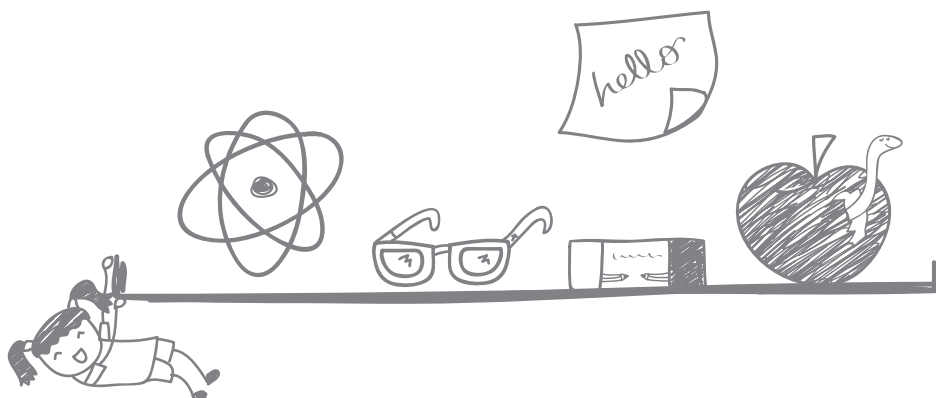
Екипът споделя с модераторите и училищните екипи международните тенденции в развитието на модела, обменя опит и идеи с международната мрежа от училища като център в общността и насърчава училищата за взаимодействия с училища в чужбина при такава възможност. Подпомага комуникационно училищата, популяризира ги чрез своите комуникационни канали и предлага различни възможности за представяне на дейността им в медиите.

Екипът осигурява възможност на модераторите, директорите и училищните екипи да се срещат и да обменят опит, добри практики и идеи. Грижи се за обезпечаването на училищата с материали и документи, свързани с подобряването на работата им по модела.

Екипът подкрепя училищата във фондонабиращите им инициативи.

Модератори

Модераторите са добре подготвени членове на организации от мрежата, които пряко работят с всяко едно от училищата. Те притежават познания за общността и образователната система, умеят да дават и получават обратна връзка, събират данни и обработват информация, имат добри граници на поведение, умеят да задават насочващи въпроси и да подкрепят училищните екипи при реализирането на заложената визия. Тяхната роля включва подкрепа на училището в развитието и прилагането на моделите за общностно развитие; фасилитиране на комуникацията на заинтересованите страни в местната общност; осъществяване на взаимодействие между училищата и организациите в Мрежата; обучение на отделни хора или групи от хора в училищните екипи и общността, които да поемат функциите на модератори на следващия етап от развитието на модела. Модераторът работи в тясно взаимодействие с училищните екипи и директори, учители и ученици, родители и семейства, местна власт, бизнес, неправителствени организации и всички значими членове на общността. Той подкрепя училищата в идентифицирането на потребностите им и реализирането на индивидуалните им цели, разписани в дългосрочните планове за развитие. Модераторите подпомагат екипите в тяхната самооценка и оценка за напредъка по проекта, както и подкрепят и подпомагат училищата в разработването на техните стратегии за фондонабиране на местно, регионално и национално ниво.

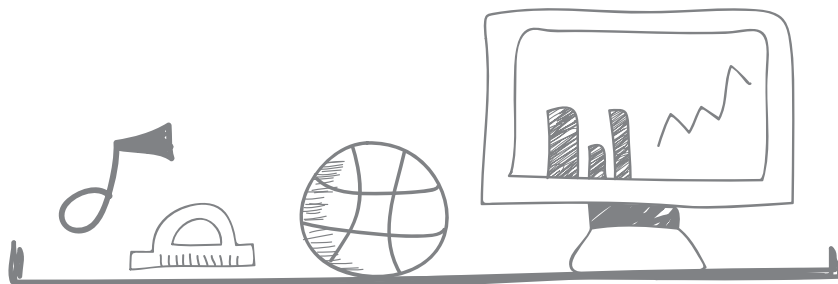


7. Канали на комуникация

Училищните директори контактуват пряко с определения за училището модератор по проекта и при съгласувана с него необходимост или при други важни въпроси, които модераторът не може да адресира – с координатора по проекта от страна на НМД. При необходимост от страна на модераторите, координаторите и екипът на НМД съгласуват казуси и подходи с консултантите по проекта. Спрямо анализ на потребностите от обучения и подкрепа, те разработват заявка към координатора на проекта, съвместно с модератора, за провеждане на обучения и консултации в общността.

Модераторите могат да се обръщат към екипа на НМД и консултантите при възникнали проблеми от организационен, логистичен, личен характер, конфликти с повереното им училище и неговия екип, недостиг на ресурси и др.

Използват се всички традиционни канали на комуникация – лични срещи, телефонни разговори, електронна поща, платформи за виртуално общуване и др.



8. Международни стандарти за училище като център в общността

Всяко училище-център в общността се развива по свой собствен начин, защото училищата са органични структури, оформени от ентузиазма на техния персонал, визията на лидерите им и потребностите на местната общност. Въпреки това, ние вярваме, че всички училища като център в общността споделят общи ключови характеристики. Стандартите представляват изброяване на тези характеристики, заедно с показатели за всеки стандарт. Това ви дава контролен списък за най-добрите практики и ви осигурява фокус за подобряване на работата. (Подробно развити стандарти, както и как се работи по тях, може да намерите в приложения файл Стандарти)

Лидерство

Доброто лидерство и училищно управление ще изгради капацитета на целия състав, така че училището да може да се развива и усъвършенства. Доброто лидерство означава, че визията е съгласувана с партньорите, така че всеки да знае точно накъде се е насочило училището. Доброто лидерство също така гарантира, че персоналът има ясни отговорности, подкрепа и ресурси, за да извърши необходимата работа.

Партньорство

Доброто училище като център в общността изгражда стабилни партньорства с други специалисти и организации от по-широката общност. Партньорствата позволяват на различните организации, които работят с децата, техните семейства и по-широката общност да работят заедно в хармония, така че отделните лица да получават услуги безпрепятствено и всички членове взаимно да се подкрепят. То включва наличието на яснота за това кой за какво отговаря, привличане и споделяне на ресурси и добро разпространение на информация. Това помага на училищата да гарантират, че техните ученици имат най-добрите условия, в които да се развиват успешно.

Социално включване

Доброто училище-център в общността създава условия и възможности за всички обучаеми, независимо от техния пол, религия, етнически произход, социална класа, семеен доход, физически възможности или сексуална ориентация. Училищата като център в общността не приемат вкарването на хората в определен стереотип, което помага всички групи в общността да имат достъп до учене и други подкрепящи услуги. По този начин училището допринася за сближаването в общността, помага на групите, между които има конфликт, да научат повече една за друга и да живеят заедно в хармония. Независимо от личното им мнение по тези въпроси, специалистите ще гарантират, че всички имат достъп до обучение. Обратното означава да се ограничи възможността на общността, на една група или на отделните лица да реализират пълния си потенциал. Това е от съществена важност за създаването на добра учебна среда в клас, защото ако се поддържат стереотипните им или негативни представи едно за друго, децата биха се обезкуражили.

Услуги

Училището като център в общността е основен ресурс в своята общност и предлага различни услуги. Те се определят в съответствие с потребностите, но обикновено включват подкрепа за семействата, възможности за учене за възрастните и общностни организации, здравни и социални услуги. Училище, което предоставя само или евентуално осигурява база за предоставяне на услуги от други организации, може да подкрепя семействата така, че децата да имат пълен набор от подкрепа. Самото училище може да не предоставя всички услуги, но да насърчава други организации да предоставят услуги или в училището или от друго място в общността. То активно подкрепя и популяризира услугите.

Доброволчество

Учениците се насърчават да участват в живота на своята общност. Това им помага да прилагат наученото в клас в ситуации от реалния живот. Това също така развива тяхното гражданско самосъзнание и изгражда уменията им, самооценката и увереността им; често учениците, които имат проблеми да постигнат високи академични успехи, могат да блеснат като доброволци. Важен елемент за развитието им е създаването на взаимоотношения с възрастни, различни от родителите и учителите им. Доброто общностно училище насърчава и родителите и членовете на общността да бъдат доброволци и им гарантира подкрепа и обучение.

Учене през целия живот

Ученето през целия живот е от съществено значение за справянето на хората с бързо променящия се свят. За децата е важно да видят, че ученето продължава през целия живот и че училищата са само една от възможните среди, където може да се случва ученето. Важно е, че възрастните са ролеви модели за деца, така че те да могат да видят, че се учи с цел намиране на работа, но и за удоволствие. Училищата, които насърчават ученето на възрастните, създават учебен климат в по-широката общност, в който техните ученици могат да се развиват успешно.

Развитие на общността

Всички училища като център в общността участват в развитието на общността. В някои страни училищата са основният катализатор за промяна и развитие на съответното населено място. В други страни има други организации, които изпълняват тази задача. Стандартите и показателите тук се отнасят за тези училища, които са местните лидери в развитието на общността.

В този случай те ще помагат на групите в общността да работят, за да укрепнат и предприемат действие, да се ангажират с техните общности и да предоставят услуги на местното население. Например училището може да им помогне да се научат да организират срещи, да провеждат проучвания, да анализират резултатите и т.н. За училищата в страните, където изграждането на общността се осъществява от други организации, училището може да бъде партньор в част от дейностите.

Включване на родителите и семейството

Учениците учат най-добре, когато техните родители и близки подкрепят ученето им. За да направят това, родителите трябва да разберат потребностите на своите деца за развитие, а също така и как най-добре да създадат учебна среда вкъщи. Когато училището привлича, ангажира и включва родителите, тогава е по-вероятно те да разберат какво се опитва да постигне училището и да подкрепят неговата политика. Те също могат да правят практически предложения на училищата. Думата включване означава, че трябва да има активен диалог между родителите и учителите.

Училищна култура

Училището като център в общността е отворено и възприемчиво за промяна. Демократичните принципи се прилагат във всички сфери на училищния живот. Персоналът на училището изслушва децата, родителите, партньорите и общността, като адаптира своите практики, когато е уместно. Културата на училището насърчава творчеството, инициативата и участието и този подход се прилага и при управлението на учебната среда в клас. По този начин общността и родителите имат доверие в училището, а учениците развиват уменията и увереността си да практикуват преносими умения.

9. Фази на развитие на модела

Училището като център в общността

Профил на училището

В началото се изготвя общ профил на училището, който включва всички основни характеристики и описание на училището:

- Име и адрес на училището
- Вид училище
- Профил на училището
- Форми на обучение
- Брой ученици
- Брой учители
- Брой административен персонал
- Данни за контакт
- Лице за контакт

Социално-икономически профил на общността

Включва всяка информация за общността около Вашето училище, която смятате за важна. Може да включите информация за:

- етнически/религиозен/расов профил;
- брой на семействата, оглавявани от хора, различни от родителите – напр. баба и дядо, по-голям брат или сестра и пр.;
- брой на семейства със самотни родители, ниво на безработица;
- видове заетост в областта;
- нива на емиграция;
- основна заетост на семействата, напр. земеделие, ръчен труд, професии и др.;
- ниво на престъпност в района;
- случаи на злоупотреба с алкохол и/или наркотици;
- случаи на насилие – напр. на улицата или в семействата;
- нива на ранна бременност сред тийнейджърите;
- често срещани здравни проблеми;

Включете всяка друга информация, която смятате за важна.

Самооценка по Международните стандарти за качество

Самооценката по матрицата с критерии (виж приложението) за всеки един от деветте стандарта създава, от една страна, голямата картина за това накъде се движи училището и какво иска да постигне като общност, а от друга страна в детайли показва по кои направления има ясен и последователен напредък и в кои насоки се забелязва нужда от по-целенасочена работа. При евентуално одобряване на училището като пилотно за проекта, то ще може да разработи своя подробен двугодишен план за действие въз основа на този първоначален анализ.

Визия и актуализиране на дългосрочната стратегия

Училищната визия е кратко изречение, което показва към какво се стреми училищния екип. Тя отразява това в което училището вярва и което го вдъхновява. Обикновено това е силно и завладяващо послание. Пример за визия: „Всеки се учи и всяко преживяване е възможност за научаване“. Твърдение описващо визията : „Нашата визия за училището ни е да бъдем сърцето на общността и да осигуряваме богатство от възможности за учене на нашите деца, нашите семейства и нашия екип, да бъдем разпознавани като училище, което цени уникалността, където децата получават умения, които им позволяват да бъдат успешни ученици, отговорни граждани, изобретателни мислители и осъзнати личности.“

Училищната мисия е твърдение, което показва малко повече от визията и как смятаме да превърнем визията в реалност.

Пример за мисия: „Нашето училище, основаващо се на ценности, е щастливо, обгрижващо, безопасно и стимулиращо ученето място, където децата са окуражавани да израстват интелектуално, емоционално, физически, социално и духовно. В началното училище „Васил Левски“ всеки човек и всяко нещо е ценно и важно, различията са уважени и зачетени , ученето е в сърцето на всичко, което правим“.

Процесът на разработване на визия и мисия на училището е процес на целенасочени усилия от страна на екипа и ръководството, заедно с родители, ученици и учители, да формулира вдъхновяващи послания, отразяващи облика на училището и неговите цели. Винаги е препоръчително визията и мисията да се пишат от малка група родители, ученици и училищен екип. Създаването на вдъхновяващи визия и мисия отнема време, но е важно включването на всички като автори, защото лидерството се състои „ в печеленето на сърцата и умовете“.

Картографиране на предимствата

Среда на работа

Някои училища работят в особено трудна среда и общност, в която има множество проблеми като бедност, престъпност и т.н. Полезно е тези обстоятелства да се вземат предвид, но също така в една общност има и предимства и картографирането им ще ви помогне да идентифицирате силните страни, върху които да изградите своята работа.

В училище, може да решите да направите подобно нещо заедно с родителите или други членове на общността.

Картографирането на предимствата ви насърчава да идентифицирате силните страни на своята общност. Например, възможно е в нея да има силни социални връзки, може би има множество общностни организации, вероятно има множество публични сгради като художествени галерии или спортни зали и т.н.

Част от информацията може да се събира от местните власти или други организации, като агенциите за икономическо развитие. Картографирането на предимствата е повече от изброяване на факти и числа, колкото и важни да са те.

Предложени дейности

В идеалния случай картографирането на предимствата започва с намирането на доброволци, които картографират предимствата на общността и отделните индивиди. Чрез този процес ще откриете ресурси, дейности и преимущества, които вече имате.

Ще научите повече за това какво другите членове на вашата общност (като място, интереси или теми) искат да направят и променят. Ще откриете как да формирате нови и разширяващи се връзки, които ще ви позволят да случите тази промяна по начини, които са по-включващи и демократични.

Създаването на карта или инвентарен лист е повече от просто събиране на данни и информация. Това е инструмент за развитие и овластяване. Процесът по откриване на скритите и потенциалните предимства в общността създава нови връзки и нови възможности.

Картографирането на предимствата е най-ефективно, когато се прави от група със съгласувана цел. Например, ако искате да повишите подкрепата за семейства, които преминават през определени трудности, различни организации и индивиди, които имат възможност за подкрепа, могат ясно да отговорят на тази потребност. По този начин вашата общност ще заздравя връзките си и ще умножи съществуващите ресурси и така ще спомогне за по-доброто включване.

Тук са изброени пет стъпки, чрез които да проведете упражнение за картографиране на предимствата, водено от общността:

Стъпка 1. Съберете работна група – тя може да включва по-големи ученици, учители и служители от други организации или представители на групи в общността. Работната група ще ръководи процеса.

Стъпка 2. Свържете се с индивиди или групи, които са активни във вашата общност – от формални и неформални мрежи и организации. Така ще идентифицирате хората, които могат да направят картографирането.

Картографиране на предимствата във вашата общност

Стъпка 3. Чрез лични разговори, чукане на врати и други контакти като устни интервюта и събиране на разкази тези хора ще съберат ресурсите и талантите на индивидите във вашата общност. Хората, които са въввлечени в процеса, от своя страна трябва да намерят други хора, които да помогнат, а те от своя страна – трети и така картографирането да обхване колкото се може повече хора.

Стъпка 4. Идентифицирайте ресурсите и преимуществата на местни организации, клубове и доброволци.

Стъпка 5. Картографирайте предимствата на организациите, включително услугите, които предлагат, физическото пространство и финансирането, което биха могли да предоставят, както и персонала и връзките, които имат. В зависимост от визията на местната общност, тези карти на ресурсите могат да бъдат разширени, така че да включват физически, икономически и културни ресурси. (Следващата част от ръководството съдържа повече информация за ресурсите).

Тези, които провеждат картографирането на ресурсите, питат организациите и индивидите какво правят или с какво разполагат в момента, но също така и какво биха искали да правят или са готови да предложат като допълнителна помощ. На много места хората започват, картографирайки организации и агенции, защото изглежда по-лесно и по-бързо. Но ако предпочетете този подход, не забравяйте, че след това не бива да пропускате работата очи в очи, за да се свържете с отделни индивиди и общности.

Без тази информация работата с наличните ресурси рискува да остане ограничена до преглед на проблемите и възможностите, за които доставчиците на услуги и организациите вече са мислили. Ако картографирането на организациите бъде проведено така, че да се види какво те биха могли да предложат на хората в своята общност – например социално предписване² – тези хора трябва също да бъдат включени в картографирането, за да се установи какво те могат да направят за другите.

Цели системи

Картографирането се използва за цялостна промяна на системата, в която индивиди, организации, институции и общности картографират своите ресурси и връзки. Подходът към предимствата означава, че общността е равностоен партньор в тази цялостна система и на нейните ресурси се дава еднаква стойност. Тази информация се използва, за да се преосмислят взаимодействията и взаимоотношенията, да се инвестира в потенциала на общността и да се допринесе за общностната и организационна промяна.

2. Социално предписване се нарича всяка социална дейност, предписана от личните лекари, като например изкуство „с рецепта“, книги „с рецепта“ и т.н.)

Категории предимства

Картографирането на предимствата – актуални и потенциални – може да се раздели на шест „нива“:

1. Предимствата на индивидите: това са техните умения, знания, връзки, време, интереси и страсти. Те могат да бъдат описани като умения на сърцето, ума/главата и ръцете. Членовете на общността са питани за това кое е хубавото в мястото, на което живеят и с какво те биха могли да допринесат, за да направят живота на своята общност по-добър;

2. Предимствата на сдруженията: това включва не само формалните организации в общността или доброволческите групи. Включва също всички неформални мрежи и начини, по които хората се събират заедно: футболни отбори, организации за споделяне, работни места и т.н. Например отборът по викторини към местната кръчма има членове по интереси, но също така може да предложи фондонабиране, мрежи и човешки ресурси;

3. Предимствата на организациите: това включва не само услугите, които организациите предлагат на местно ниво, но също така други ресурси, които те контролират, например паркове, общностни центрове и религиозни сгради. Всъщност това включва всичко, което би могло да бъде поставено в полза на общността и да подобри благосъстоянието ѝ. В това число влизат и персоналът и тяхното влияние и експертиза, които могат да използват, за да подкрепят нови идеи;

4. Физическите предимства на населеното място: какви зелени площи, неизползвана земя, сгради, улици, магазини и пазари, транспорт има в района? Картографирането на тези предимства помага на хората да оценят тяхната стойност и да осъзнаят потенциалната им продуктивна употреба;

5. Икономическите предимства на района: икономическата активност е в сърцето на съживяването на една общност. Какви умения и таланти не са използвани от местната общност? Как местните организации и сдружения допринасят за местната икономика, като привличат инвестиции и генерират работни места и приходи? Възможно ли е публичните разходи в района да бъдат използвани, за да се осигури работа на местни хора, вместо да се наемат специалисти отвън? Как може местните жители да харчат повече от своите пари в местните магазини и бизнес и да повишат местната икономическа активност?

6. Културни предимства на общността: всекидневният живот е пълен с творчество и култура. Това включва картографиране на талантите в музиката, театъра, изкуствата и възможността всеки да изрази себе си по начин, който отразява неговите ценности и идентичност, подобрява разбирането и преодолява липсата на „глас“, който да бъде чул.

Работа с общността

Започваме с организирането на визионерски срещи, съвместно с представители на общността – родители, ученици, НПО, бизнес и др. При организирането на срещите, може да използвате опита и експертността на модераторите, които съдействат при планирането и осъществяването на срещите.

При тези срещи трябва да отговорим на следните въпроси:

Какви са основните цели, които си поставяте и какви стъпки ще предприемете за осъществяването им? Как си представяте позитивните промени в училище след две години? С какво училището като център в общността ще подобри живота на учениците и общността? Как ще развиваме лидерския капацитет на училището, като включим различните членове на училищния екип и общността?

Някои основни правила, които да следваме при визионерските срещи:

- Организирайте предварителни срещи с отделни групи представители на влиятелните в общността хора. Така ще имате тяхното мнение и готовност за подкрепа преди големите срещи.
- Включете представители на всички заинтересовани страни – учители, ученици, родители, НПО, бизнес, местна власт. По този начин осигурявате съпричастност и потенциални съмишленици за плановете си в бъдеще.

- Обмислете внимателно дневния ред и целите, които искате да постигнете с тези срещи.
- Предвидете време, за да може участниците да имат възможност да изразят мнението си.
- Добре е водещият на срещите да е неутрално по отношение на общността лице. Напр. външен модератор по проекта, вместо директора на училището или кмета.
- Модераторът има съществена роля, за да владее и насочва процеса, да следи да не се изпада в дребнотемие и да се постигнат целите на срещата

След срещите училищните екипи с помощта на модераторите внимателно анализират резултатите и интегрират нужните промени във Визията и стратегията на училището. Важно тук е, че не е нужно да се прави изцяло нова визия или стратегия. Търси се интеграция на новите идеи и предложения с вече съществуващите визия и стратегия.

Работата с общността продължава по време на целия проект, като е от изключителна важност комуникацията да е навременна и ефективна. По-долу предлагаме някои идеи как да стане това:

Писмена комуникация

- Когато е възможно, правете следните неща, дори когато ви отнема малко повече време, защото резултатите вероятно ще бъдат много по-добри:
- Използвайте името на човека в писмото;
- Цитирайте експерт или доказателства: напр. *изследване на Международната асоциация за оценка на образователните постижения за разликата между най-добре и най-зле представящите се училища по математика и природни науки в 39 страни показва, че поне 64% от училищата постигат по-високи резултати когато родителите са активно включени;*
- Включете изречение в началото на писмото, в което обяснявате, че много други родители се включват, напр: „По-голямата част от родителите са съгласни, че...“. Ще постигнете по-добър ефект, ако пишете на по-малка група хора, напр. „Повечето родители от класа на г-жа Иванова са съгласни, че...“. Ако може да подкрепите подобно изречение с резултати от анкета, би било още по-добре;
- Покажете как хората могат да се възползват от инициативата, напр: „Хората, посещаващи тези часове, имат по-добри умения за намиране на работа...“;
- След среща, когато разпратите бележките, помолете получателите да изпратят потвърждение, че са ги прочели и са съгласни, че и според техните спомени срещата е преминала по този начин;
- Оставете по-кратко време за отговор на писма – не повече от седмица, за електронна поща – 2 дни;
- Имейлите са по-ефективни, когато има лична бележка в началото или малка шега;
- Отзивите са най-добри, когато се дават в кратко време след срещата – „Посетих тази среща днес и беше много по-забавно, отколкото очаквах“.

Взаимодействие с хората

- Хората са много по-склонни да ви помогнат, ако вие вече сте доброволствали да им помогнете, особено ако не са молили специално за помощта им. Хората по природа искат да отвързват на жестовете;
- Хората са склонни да гласуват заедно с мнозинството. Ако трябва да вземете важно решение и ако искате решението да отиде в определена посока, подсигурете достатъчно възможности на хора, които са съгласни с вас, да започнат разговора. Така другите ще са по-склонни да се присъединят. Това е важно и когато се опитвате да промените определено поведение. Например, ако имате драсканици по стените на училището, изчистете ги, вдигнете шум по повод и се уверете, че учениците и родителите говорят за това колко лошо е да драскаш по сградите. В крайна сметка поведението ще се подобри;

- Покажете хора, които правят неща, които искате и други да правят. Наемете доброволци да почистят училищните площи, когато има ученици и други хора наоколо – например когато родителите идват да прибират децата от училище – това изпраща послание и е много по-вероятно така да спрат да хвърлят боклуци по земята. Не викайте чистачите в училище след часовете. Направете така, че да се засекат с хората и да бъдат видени как чистят. Боклукът ще намалее значително;
- Избиране на име за проект – привлича се повече подкрепа, когато проектът има популярно име или поне започва с такова. Проектът на Пламена може да е по-успешен от проекта „Училището като център в общността“!;
- Хората се представят по-добре, когато имат в главата си представата за ползите за крайния потребител. Разкажете истории, които показват как действията на учител са повлияли на определено дете, семейство или колега;
- Не забравяйте да казвате „Благодаря“;
- Уверете се, че поощренията са постоянни и към всички. Сведете обвиненията до минимум и в частен разговор;
- Всички грешки или проблеми трябва да се решават бързо, ефективно и възпитано. Това ще остави много по-добро впечатление, отколкото ако нищо никога не се обърка, защото сте успели да покажете, че ви е грижа и имате добре работеща система;
- Когато се случва промяна, покажете на хората колко много вече е било постигнато – „Вече сме на четвърт от пътя до там“. След като постигнете половината от работата, покажете на хората колко малко още остава – „Почти там сме – остава само още четвърт от работата за вършене“.

Събития и срещи

- За важни събития, когато наистина ви трябва добра посещаемост или за важни срещи с родители, изпратете писмено подсеждане. Може да направите това и когато особено трудно дете се е държало добре;
- Когато изграждате нов екип, отделете малко време, за да помогнете на членовете му да открият своите необичайни прилики. Може всичките да са живели на едно и също място, но това не е достатъчно. Намерете друга, по-малко очевидна прилика, напр. „Всички искаме да направим това училище по-добро и всички сме запалени по здравословната среда.“, „Всички обичаме иновациите“ и т.н.;
- Ако е възможно, накарайте хората да изкажат своите намерения да посетят среща или събитие;
- В края на срещата помолете всеки един да повтори пред другите какво е обещал да направи – „Иване, какво се съгласихме да направиш преди следващата ни среща?“;
- Започнете с успех. Помолете няколко от членовете на екипа да разкаже нещо, което е било направено добре или се е случило добре от последния път, в който сте се срещали;
- Дайте материалите в ръцете на хората. Не слагайте брошури и листовки на столовете, за да ги вземат. Раздайте ги лично и ако е възможно, кажете по нещо на всекиго;
- Запазете най-хубавото до края. Ако хората си тръгнат с хубав спомен, например, че са получили значка за своите усилия, сертификат или парче торта, те ще си спомнят събитието като позитивно и е много по-вероятно отново да дойдат;
- Хората, които пият топла напитка, са много по-склонни да се отнесат топло към презентацията.

Спечелване на подкрепа и отдаденост

- Уверете се, че другите желаят да подкрепят вашата идея;

- Помолете хората да се подготвят за промяната, напр. „Ще правим това по различен начин от следващия месец“ е по-добре, отколкото да въведете промяната от днес;
- Може би някакви малки награди като значки или малък подарък;
- Ако искате подкрепа от колега в друга организация, направете срещата на ваша територия. Ако това не е възможно, опитайте да се срещнете на неутрално място;
- Питайте за специфични стъпки, напр. „Какви три стъпки ще предприемете следващата седмица?“;
- Помогнете на хората да видят самите себе си в бъдеще – „Ще станеш родител за подражание...“, „До края на този срок ще бъдеш много ефективен учител...“;
- Уверете се, че целите са реалистични и постижими. Да поискате от учител да събере 5-10 доброволци може да е много по-ефективно, отколкото да поискате да събере 25;
- Въпреки че миналите ви постижения са полезни, много по-вероятно е да съберете подкрепа, например от спонсори, ако се фокусирате върху бъдещето;
- Ако наистина искате да чуете гледната точка на другите хора, уверете се, че тези с най-малко влияние и власт – включително и вие самите, говорят първи. Ако вие говорите първи, хората са склонни да последват вашите идеи и може да пропуснете да чуете много полезни нови идеи.

Организиране на пространството

- Хората обичат да чувстват, че принадлежат към група. Най-ефективно е да разположите хората да седят в кръг. Това е полезно при изграждането на екипи или набиране на родители за доброволческа група;
- Хората очакват човекът с най-голям авторитет да бъде в центъра. Ако сте в панел, уверете се, че сте в центъра, ако искате да имате въздействие. Ако изградите лидерството на някой друг от екипа, поставете него в центъра;
- Направете пространството колко се може по-удобно – топло, с освежаващи напитки и т.н. Осигурете достатъчно копия от дневния ред;
- Ако хората закъснеят, дайте им време да се настанят удобно.

Избор на приоритетни стандарти

Изборът се осъществява на база на резултатите от срещите, картографирането и визията, която искаме да постигнем. Изборът е временен, докато се започне интегрирането на стандартите, постепенно се включват и останалите и така стигаме до цялостна работа по всички стандарти

Изработване на план за следващата една година

В сътрудничество между училищния екип и модератора и с участието на заинтересованите общности се изготвя ясен план за действие с отговорници и срокове за всеки от етапите.

Примерен формуляр, който може да улесни работата Ви е:

Обобщен план за действие

Това е общ преглед на това, с което имате намерение да се захванете сега, тази година и следващата година.

Равнища на приоритет:

1 = най-висок приоритет

2= приоритет за настоящата година

3 = приоритет за следващата година

	Дейностите, които ще предприеме	Равнища на приоритет 1-3	Кой поема водещата роля?	Краен срок	Необходими ресурси/подкрепа
Лидерство	•				
Партньорство	•				
Социално включване	•				
Услуги	•				
Доброволчество	•				
Учене през целия живот	•				
Развитие на общността	•				
Ангажиране на родителите	•				
Училищна култура	•				

Възможности за финансиране

Не е нужно специално финансиране, за да се проведе картографирането на предимствата на общността

Въпреки това може да включите специалист, който да подкрепя и дава съвети или допълнителен капацитет, за да бъде пълно изследването. В този случай може да се наложи финансиране на дейностите. Упражнението по картографиране може да изведе полезни данни и доказателства като например идентифицирани слаби места и да демонстрира работа в партньорство, когато се кандидатства за финансиране.

Мониторинг и оценка

Събиране на доказателства

Основният процес е на изготвяне на портфолио с доказателствата за изпълнение на стандартите. Това портфолио може редовно да бъде актуализирано и представяно на екипа на проекта в НМД или колегите ви от другите училища.

Ето няколко примера за доказателства, които могат да бъдат събрани.

Лидерство

- Стратегически план
- Мисия
- Дневен ред на заседанията
- План за развитие на персонала
- План за разпределението на ресурсите
- Видеоматериали или снимки от церемония за награждаване

Партньорство

- Покани и протоколи от заседания
- Информационен бюлетин, популяризиращ работата на партньорите
- Доклади, взети от посетени конференции, събития на мрежата

Социално включване

- Политика на училището
- Специални проекти
- Копия от материали от класната стая
- Описание на случаи, които показват как сте преодолели предразсъдъците

Услуги

- Списък на услугите
- Оценка на конкретна дейност
- Резултати от проучване

Доброволчество

- Покани за доброволци
- Програма за обучение на доброволци
- Самооценка на доброволците за тяхното участие

Учене през целия живот

- Списък на курсовете
- Обучителни дейности за семейства

Развитие на общността

- Доказателства за анализ на проучвания
- График за конферентните помещения и другите съоръжения, използвани от общността

Включване на родителите и семейството

- Дневен ред на срещите с родителите
- Запис на срещите в домовете
- Разговори, провеждани в общностните центрове, където родителите отиват в свободното си време

Училищна култура

- Процедурните правила на училището, които показват, че ученическите съвети, родителско-учителските сдружения и т.н. трябва да участват във вземането на важните стратегически решения
- Информационни бюлетини
- Резултати от проучвания

Формите на представяне варират. Някои идеи може да вземете оттук:

- Портфолиа на учители и ученици, както и портфолио на училището;
- Училищния сайт;
- „Училищната история на промяната“ – в началото, сега, в бъдеще
-



10. Какво правим, за да не ни е трудно?

С колегите

- от самото начало информиране и включване в процеса по развитие на модела „Училището като център в общността“;
- постоянно информиране за всички случващи се събития;
- ясни роли и отговорности;
- осигуряване на възможности на обмен на практики с други колеги от други пилотни училища;
- достъп до разнообразни обучения и обучителни материали;
- включване на колегите в проследяването на напредъка и обратната връзка за развитието на модела;
- даване възможност за изява на всяко дете, на всеки учител, на всеки родител;
- подчертаване на предимствата и ползите от развитието на модела в училище;
- осигуряване на възможности за консултация и професионална подкрепа както между учителите, така и от Мрежата;

С родителите

- включване в процеса на изработване на визия, мисия и планиране;
- създаване на малка група активни родители, с която училищният екип поддържа близък контакт за всички дейности;
- ясни роли и отговорности;
 - даване свобода и възможности на родителите да организират „свои“ събития в училището. Пример: обучения на родители от родители, родителски кът, родителски бюлетин, ден на родителя и др.;
 - съветване с родителите при взимане на значими решения за живота на училището.

С общността

- включване на активни членове на общността в процесите на планиране и развитие на училището;
- отваряне на пространство за инициативи, идващи от общността в училище, както и реализиране на инициативи на училището в рамките на другите културни институции в общността;
- участие в календара на събитията на общността;
- прозрачност и присъствие в местните медии;
- включване на активни граждани при взимането на важните решения за развитието на училището;

11. Ресурси

Картографиране:

<http://www.brighterfuturestogether.co.uk/wp-content/uploads/2012/03/fact-sheet-map-assets-in-your-community.pdf>

Интернет страници

The International Centre of Excellence for Community Schools www.icecs.com

The Quality Partnership www.communityschoolstandards.com

Център за местно сътрудничество – Красноярск www.kccp.ru

Russian Community Schools' web-page www.cs-network.ru

Фондация „Стъпка по стъпка“ – Украйна www.ussf.kiev.ua

Nova Skola www.novaskola.org

ContinYou www.continyou.org.uk

Фондация „Стъпка по стъпка“ – Молдова www.pascupas.md

The Association of organization development's consultants www.skoro.ic.cz

Международната асоциация „Интерактивни отворени училища“ www.ioskole.net

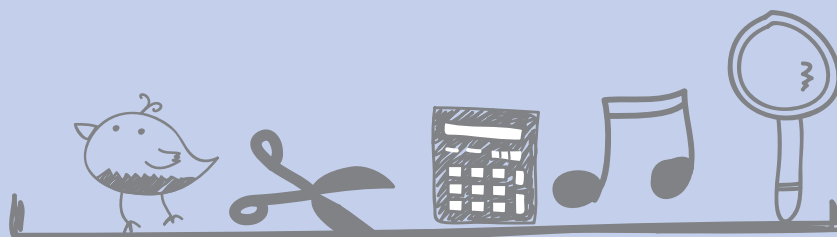
Център за общностен диалог и инициативи www.ccdi.am

Международна асоциация „Стъпка по стъпка“ www.issa.nl

Национална асоциация за общностно образование (NCEA) www.ncea.com

Коалиция на училищата като център в общността www.communityschools.org

Приложения



Как се справяме?

Международни стандарти за качество за училището като център в общността – инструмент за самооценка за развитие



Изготвено в партньорство от международен партньорски екип по качеството с финансиране от Фондация „Чарлз Стюърт Мот“

март 2012 г.

* Училища в общността в Украйна и Молдова, Общностни училища в Унгария и Русия, училища, насочени към общността в Уелс, общностни центрове/училища в Босна и Херцеговина, Сърбия, Хърватия и други държави от бивша Югославия и разширените училища в Англия и Северна Ирландия.

Благодарности

Бихме искали да благодарим на **фондация „Чарлз Стюърт Мот“** за осигуряването на финансиране за тази дейност и предложените насоки за оформлението на нашия проект.

Ross Maclaren, програмен служител, фондация „Чарлз Стюърт Мот“, САЩ

Свитлана Супрун, консултант, фондация „Чарлз Стюърт Мот“, Украйна

Csaba Lorinczi, международен експерт по общностно образование, GlobeEd Services

Бих искали също така да благодарим на всички училища, които участваха в работата на терен:

Украйна

- Училище №18 – I-III равнище, Полтава
- Образователно сдружение Боривка – „Общобразователно училище – детска градина“ – I-II равнище, Макаровски район, Киевска област
- Гимназия „Броди“, област Львов
- Училище Добровка – I-III равнище, Миргородски район, Полтавска област
- Училища №138 – I-III равнище, Донецк
- Училище „Дзвеняче“, Тетивский район, Киевска област
- Училище – Новоганск, I-III равнище, Канснодонский район, Луганска област
- Училище – ДОБРОНАДИЙВСКА, I-III равнище, Олександровский район, Кировградска област
- Училище – РОЖКИШНЯНСК, I-III равнище, Ставишенский район, Киевска област
- Училище – ЗАБОРОЛСК, I-III равнище, Луцкый район, Волинска област

Обединеното кралство

- Bedlinog Primary
- Bishop Hedley Catholic Secondary
- Bryn Bach Infant
- Brynmawr Primary
- Queens Primary
- Brynnau Secondary
- Ferndale Secondary
- Heol Gerrig Primary
- Pontypridd High Secondary
- Porth Secondary
- Mountain Ash Secondary
- Treorchy Secondary
- Tonyrpany Secondary
- Y Pant Secondary
- Yscol y Craig Primary

Босна и Херцеговина

- ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ Blažo Jokov Orlandić
- ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ II
- ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ Иво Андрич
- ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ Miladije
- ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ Solina
- ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ Čengić Vila I
- ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ Pazar
- ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ Pasci
- ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ Kreka
- ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ Tinja
- ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ Tušanj
- ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ Husino

Чешката република

- Hanspaulka Elementary, Прага
- Lyskovo náměstí Elementary, Прага
- Jihomoravské náměstí Elementary, Бърно
- TGM Elementary, Бранско
- Специално училище за деца с увреждания, Кралики
- Oleksovice Primary
- Bohdikov Primary
- Višňové Elementary
- Perspektiva Secondary, Дуби
- Waldorf Elementary, Бърно

Армения

- Средно училище 17, Vanadzor
- Специално училище „Evrika“, Vanadzor
- Средно училище 26, Gyumri
- Средно училище 1 Azatan
- Гимназия 1, Hrazdan
- Средно училище 4, Charentsavan
- Средно училище 10, Abovyan
- Средно училище 150, Ереван
- Гимназия 119, Ереван
- Средно училище 43, Ереван

Казахстан

- Училище – Bastaushi
- Bolshenarym – лицейр
- Технически професионален център – Первомайский
- Държавно училище Zyryan, №9 – средно общообразователно училище
- Гимназия Malaya Karasu
- Средно училище Vinnoye
- Гимназия Киров, в село Praporshikovo
- Гимназия Kuigan
- Държавно училище – Ayagoz
- Държавно училище „Н. Островски“, район Borodulikha

Русия

- Училище №2, с. Белтирское, Република Хакасия
- Училище №1, гр. Ленинск-Кузнецкий
- Училище №13, гр. Братск
- Училище №16, гр. Черногорск, Република Хакасия
- Училище №16, гр. Томск
- Училище № 2, гр. Ленинск-Кузнецкий, район Кемерово
- Училище № 3, гр. Ленинск-Кузнецкий, район Кемерово
- Училище № 4, гр. Асино, район Томск
- Училище №90, гр. Красноярск
- Училище №98, гр. Железногорск, Красноярский край

Молдова

- Основно училище „A.Donici“
- Теоретичен лицей “Nicolae Casso”, Село Chiscareni, Singerei district
- Детска градина-Основно училище nr.152, Кишинев
- Гимназия „Gheorghe Asachi“, село Cucoara, Cahul district
- Теоретичен лицей „Eugen Coseriu“, village Mihaileni, Riscani district
- Гимназия Pirjotlen, village Pirjolteni, Calarasi district
- Средно училище, village Rosietici, Floresti district
- Основно училище „Grigore Vieru“, гр. Стефан-Вода
- Теоретичен лицей Varnita, Anenii Noi district
- Гимназия Viisoara, village Viisoara, област Стефан-Вода

Бихме искали също да благодарим и на всички **участвали НПО:**

- Фондация „Стъпка по стъпка“ – Украйна
- Фондация „Стъпка по стъпка“ – Молдова
- Център за общностни партньорства – Красноярск
- ContinYou
- Асоциацията на консултанти за развитие на организацията
- Международната асоциация „Интерактивни отворени училища“
- Център за диалог и инициативи в общността
- НПО “Учене през целия живот”



1. Относно международните стандарти за качество за училищата като център в общността

Няколко неправителствени организации, които подкрепят училищата като център в общността, се обединиха и определиха стандарти за качество, които според нас биха били разбрани и приети от училищата като център в общността навсякъде по света.

За да се уверим, че това е така, ние ги изпитахме в над 100 училища като център в общността в 11 държави. Внимателно изслушахме коментарите на училищата, които изпитаха стандартите и използвахме този опит в настоящия материал, за да помогнем на нашите читатели да разберат как да използват стандартите като инструмент за самооценка за развитие на училищата като център в общността.

НПО и консултантите, които са разработили и изпитали тези стандарти за качество:

Украинската фондация „Стъпка по стъпка“ (УФСС) (www.ussf.kiev.ua) е неправителствена организация, създадена през 1999 г., която подкрепя демократичните принципи и насърчава ангажирането на родителите и общността в предучилищното, основното и средното образование. Тази фондация е отворен форум за преподаватели, родители и общности с цел застъпничество за демократичните ценности и равния достъп до качествено образование за всички деца, включително и децата с увреждания. УФС осигурява възможности на специалистите за постоянен растеж, развитие на образователни ресурси и изпълнява висококачествени програми на основата на подход, насочен към детето, активно участие на родителите и общността и с във връзка с към настоящото изследване.

Лице за контакт: Наталия Софий, директор,
sofiy@ussf.kiev.ua

Информация за контакт: Украйна, 01034 Киев
ул. Пушкинская, №9А, ап.4
тел.: +38 044 531 1276
тел./факс: +38 044 235 1136

Nova Skola (www.novaskola.org) е организация в обществена полза. Мисията ѝ е да осигурява програми за алтернативно образование за деца и възрастни, разработени да създават равни възможности за образование на всички членове на обществото, независимо от техния произход или религиозни вярвания. Ние сме водещата организация в областта на общностното образование в Чешката република.

Организацията „Нова школа“ първоначално беше включена в разработването на стандартите, но вече не участва активно в програмата.

Център за общностни партньорства – Красноярск (ЦОПК) (www.kccp.ru) е водеща неправителствена организация за общностно образование в Руската федерация. ЦОПК има 10-годишен опит от координация, изпълнение, управление и оценяване на проекти за общностно образование и разработване на нови програми и техники. ЦОПК предлага широк кръг обучения, семинари и консултации за учители, училищни администратори, ученици, родители и членове на общността.

Лице за контакт: Елена Фомина
efomina@kccp.ru

Информация за контакт: Русия
Красноярск, 660077, а/я 27027
тел./факс: (3912) 21-45-55

ContinYou (www.continyou.org.uk) е най-голямата благотворителна организация за общностно образование в Обединеното кралство, която подкрепя разпространението на разширените училища⁸ и интегрирани услуги, предлага технически консултации и подкрепя на училищата и местните власти. Тя подкрепя развитието на извънкласното учене и изучаването на майчин език и т.н. „допълнителни“ обучителни модули. Тя провежда уникалната програма „Умения за здраве“, която интегрира базисни умения. Понастоящем организацията има голяма програма за развитие на работната сила за специалисти, практикуващи своята професия в райони със семейства, произхождащи от различна общностна среда. Освен, че изпълнява този широк кръг програми от името на правителството, ContinYou развива също и нови сфери на работа. Примери за това са гражданското образование и активност, общностните активисти и младежкото лидерство.

CE Jones Associates Ltd. (www.cejonesassociates.co.uk)

Работейки отначало с ContinYou, директорът Крис Джонс впоследствие се налага като независим консултант и продължава да работи с партньорството, като подпомага срещи и съставя материали.

Лице за контакт: Chris Jones, associative director
chris@cejassociates.co.uk

Информация за контакт: Great Britain
Coventry
Unit C1, Grovelands Court
Grovelands Estate
Longford Road, Exhall
Coventry
CV7 9NE
тел.: 024 7658 8440
факс: 024 7658 8441

„Стъпка по стъпка“ – Молдова (www.pascupas.md) (НПО, основана през 1994 г.) е публична организация, която насърчава образователната реформа чрез промяна на практиките за обучение на учителите и гарантиране на демократично образование в клас при реално партньорство със семейството и общността. „Стъпка по стъпка“ изпълнява своята мисия чрез следните проекти: насърчаване на учебна програма, насочена към детето, наблюдение на качествено и прилагане в национална мрежа от училища и детски градини, подкрепа на семействата с малки деца на местно равнище чрез програми в общността, развитие на училища като център в общността, и т.н. „Стъпка по стъпка“ – Молдова е учредителен член на Международната асоциация „Стъпка по стъпка“ (ISSA).

Лице за контакт: Cornelia Cincilei, director
ccincilei@gmail.com

Информация за контакт: Moldova
16, Puskin Street
MD 2012, Chisinau
тел.: (0373) 22 22 01 12
тел./факс: (0373)22 22 01 13

GlobeEd Services, консултантска агенция, създадена в Канада през 1992 г. с цел въвеждане на концепцията за общностно образование в Източна и Централна Европа. Програмите за създаване на училища като център в общността бяха подкрепени от международни донори. Шаба Лоринчи, консултант, създаде училищата като център в общността в Унгария и помогна за развитието на концепцията за тях в Чешката република и Словакия. Голям проект по линията на Пакта за стабилност на ЕС за Югоизточна Европа създаде програмата „Проект за общностен център в ЮИЕ“. Всички тези проекти бяха подкрепени основно със

съвместно финансиране от фондация Чарлз Стюърт Мот и институт „Отворено общество“. Консултантът подкрепи развитието и оценяването на програмата в Русия, кавказките страни и Централна Азия. От 2000 г. насам фокусът на развитието на общностното образование е в Украйна и Молдова, където програмите се ръководят от съответните фондации „Стъпка по стъпка“.

Лице за контакт: Csaba Lorinczi,
специален консултант по общностно образование
csaba.khan@gmail.com

Четири НПО се обединиха в един екип през 2009 г. Те са:

Центърът за обществени диалози и инициативи (www.ccdi.am) изпълнява голям проект за демокрация и гражданско образование. ЦОДИ предстои да изпълнява конкретни дейности в областта на прякото участие на гражданите и информационните ресурси и достигане до широката общественост. Чрез мрежа от развити ресурсни центрове и квалифицирани преподаватели/организатори в общността в посочените региони, ЦОДИ се стреми да насърчава по-прозрачно, отговорно и демократично управление чрез израждане на база знания и организиране на капацитета на членовете на общността, наред с подобряване на тяхната способност да взаимодействат с властите чрез насърчаване на междусекторните диалози и когато е уместно – застъпничество.

Лице за контакт: Zhanna Doholyan, president
elani1@yandex.ru

Информация за контакт: Republic of Armenia,
Komitas 8, apt.15
Yerevan, 375033
тел.: (37410) 27 54 63; 27 34 84

Международната асоциация „Интерактивни отворени училища“ (www.ioskole.net), Тузла от самото начало през 2003 г. е стратегически ориентирана към изпълнението на проекти, които насърчават и развиват отворените училища в общността, толерантността, откритостта, межкултурното образование и различията. Асоциацията е резултат от двугодишния международен проект „Развитие на интерактивни отворени училища“, т.е. това е крайният резултат от процеса и потребностите на образователната система от неправителствена организация, която работи за сливане на училището с местната общност. Това доведе до излизане на училищата от формалните институционални рамки и приближаването им до общността, за да се превърнат в генератор на развитието на общността.

Международното сдружение „Интерактивни отворени училища“ (MIOS) работи като мрежа и подкрепя развитието на отворени училища, като използва модели на интерактивно образование, осигурява нови методи на преподаване за професионалното обучение, насърчава демократичното развитие и изпълнението на стандартите на отворените училища в общността. Асоциацията работи по принципите за откритост, толерантност и иновации и се опитва да покаже, че образованието няма граници.

Мисия: укрепване на отворените училища в общността като ефективни организации за учене и преподаване, където учениците са в центъра на дейността.

Лице за контакт: Edina Suljic, director
muios@bih.net.ba

Информация за контакт: Bosnia and Hertsygovyna
Ulica Matije Gupca 13
Tuzla
Tuzlanski kanton, 75000
тел.: + 387 (0) 35 362 900
факс: + 387 (0) 35 362 900

Асоциацията на консултанти за организационно развитие (www.skoro.ic.cz) е неправителствена организация с нестопанска цел, която работи в сферата на организационното развитие, със специален фокус върху общностното учене. Създадена е през 2006 г. и работи в тясно сътрудничество с Nova Skola, водеща организация за насърчаване на концепцията за училища като център в общността в Чешката Република. Миналата година членове на SKORO изготвиха за Министерството на образованието „Анализ на чешката образователна система от гледна точка на развитието на концепцията на общностите училища“. Анализът съдържаше разглеждане на 40 случая на училища, които са се обявили за училища, насочени към общността, както и препоръка за разработване на политики, използвана в националния проект на Министерството на образованието.

Понастоящем се състои от 8 членове и сътрудничи с мрежа от 20 външни консултанти. Повечето членове и външните сътрудници са директори и преподаватели с най-малко 10 години професионален опит.

Лице за контакт: Marek Laurmenn, director
lauermann@email.cz

Информация за контакт: Chezh Republic
Pod Kaitany 13
616 00 Brno
Tel.: + 420 773 029 212

НПО „Учене през целия живот“

„Общностната фондация за учене през целия живот“ е основана официално през 2002 г. от Фондация Сорос-Казахстан. Общностният фонд се намира в Первомайский – малко селище в област в Източен Казахстан. От 1998 г. Фондация „Сорос“ започна да развива в Казахстан програми за училище, активно в общността. Мисията на Общностния фонд е да осигури на общността лидерство, партньорство, социално включване, учене през целия живот, доброволчество, развитие на общността, участие на родителите и училищна култура.

Понастоящем нашата организация има програми по всеки от деветте стандарта за училища, активни в общността. Подготвили сме програми по

Лидерство – всяко лято имаме „Училища за активни младежи“. Това е програма за обучение на младежите как да бъдат лидери и да обменят идеи как да разработват социални проекти за подобряване на техните общности. Инициативни юноши и млади хора могат да разработят своите идеи като работят в Общностната асоциация „Училища за проактивни младежи“ (SAY).

Партньорство – имаме доброволец от Корпуса на мира и работим със 7 селски области и училища. Ние създаваме партньорства между правителството, търговските дружества и неправителствените организации.

Социално включване – всички наши обучаеми активно се насърчават да използват съществуващите възможности. Имам пенсионери, хора с увреждания, деца, домакини и безработни лица.

Учене през целия живот – нашата клиентска база обхваща лица на възраст от 8 до 70 години. Нашият девиз е: „Никога не е твърде късно да учиш.“

Услуги – имаме достъп до интернет, компютри, физкултурен салон, бизнес център, библиотека, многофункционална зала, детска градина и дискотека за тийнейджъри, в която не се употребява алкохол и не се пуши.

Доброволчество – нашите програми осигуряват първия професионален опит и умения за лидерство на млади пълнолетни лица, като дават възможност пенсионерите да помагат на младите да придобият нови умения.

Развитие на общността – чрез нашите социални проекти ние помагаме на общността да решава проблеми. Например, с доброволците нашата Фондация разработи два общностни проекта – анализ на общинския бюджет и инициатива за уличното осветление. Програмата за анализ на общинския бюджет обучава селските общности как да анализират годишния общински бюджет и правилно да поставят въпросите и опасенията си пред местните политици. Инициативата за уличното осветление помогна на общностите да поставят пред месните власти въпроса за поставянето на осветление на основните улици.

Участие на родителите – ние вярваме, че родителите са първите учители на своите деца, и че е жизненоважно те активно да участват в образованието на децата си, и популяризираме това

Училищна култура – нашите структури са отворени денонощно и бенефициентите ни биват обучавани на екипна работа, критично мислене, творчество и лидерство. Наред с това, нашите ученици се обучават по управление на проекти, как да пишат социални проекти и да ръководят екипи.

Училищата, активни в общността са ново явление в Казахстан и се очаква да заменят традиционните училища в бъдеще. Важно е, че моделът на училищата, активни в общността се разширява, и че тези училища и международните организации работят заедно за създаване на силни училища, активни в общността в Казахстан.

Лице за контакт: Анара Закупова, координатор
anara_zhakupova@mail.ru

Информация за контакт: Kazakhstan
Voroshilova 150-1, Ust-Kamenogorsk
тел.: +7 7232 77 55 08
факс: +7 72 32 77 55 08

2. Училищата като център в общността и тяхното значение

Училищата като център в общността предстои да се създадат в много страни на всички континенти. Разбира се, училищата в различните страни са различни, но всички споделят определени общо характеристики. Те:

- признават родителите за партньори;
- предлагат учене през целия живот на членовете на семейството и на цялата общност;
- създават партньорствата с други организации и с бизнеса за осигуряване на услуги и възможности за учениците и цялата общност;
- използват холистичен подход към учениците, като отчитат, че за да бъдат учениците готови и в състояние да учат, трябва външните за училището влияния да са благоприятни;
- гарантират училищната култура да е открита и готова да приема нови идеи от учениците, техните семейства и по-широката общност.

Тъй като училищата като център в общността са отворени, плуралистични организации, те са в добра позиция да осигурят ценен принос по проблемите, пред които са изправени толкова много страни понастоящем:

- интеграция на мигрантските общности;
- работа със семействата за подобряване на детското здраве;
- помагане на общностите да се справят по позитивен начин с икономическия преход;
- запознаване със съвременните проблеми, като напр. устойчивото развитие.

За да се развие максимално този потенциал е жизнено важно училищата като център в общността да работят с пълния си потенциал, като настоящите международни стандарти за качество са разработени с цел да помогнат на училищата като център в общността да идентифицират своите силни страни и да работят за преодоляване на слабостите си.

3. Каква е ползата за училищата като център в общността от използване на настоящите международни стандарти за качество?

Провеждането на самооценка може да бъде ключов елемент за укрепването на училището и подобряване на неговата ефективност. То въвежда ясна процедура за собствен преглед, оценка и признаване постиженията.

Настоящите международни стандарти за качество за самооценка ви помагат:

- да идентифицирате вашите силни и слаби страни, за да използвате тази информация за стратегическото планиране;
- да предприемате действия въз основа на идентифицираните потребности и приоритети в подкрепа на ученето и за повишаване на успеваемостта;
- да предвидите подходящи критерии за успех и доказателства за въздействието;
- да осигурите фокус за работа с други заинтересовани страни и организации;
- да оцените и отчитате качеството на връзките с общността;
- да идентифицирате общи принципи в осигуряването на разширени дейности и услуги.

Те ще помогнат да се посочат областите за развитие и определянето на приоритетите за бъдещи действия; да се осигури всички заинтересовани страни, включително родители, ръководители, членове на общността и млади хора, да бъдат включени в процеса на вземане на решения; да се насърчи включването на родителите като подкрепяща страна в живота и работата на училището.

Те също така помагат за получаване на текуща обратна информация от обучаваните и семействата и за изграждане и поддържане на тясна връзка и продуктивен диалог между училището като център в общността и местната общност.

И в заключение, те ще ви помогнат да покажете на своите общности, местни власти и други, че извършвате висококачествена работа, която променя начина на учене във вашата общност.

Какво споделят училищата като център в общността, които вече са използвали тези стандарти?

Ето някои от често срещаните коментари:

- *Показателите са полезни и поддържат фокуса на дискусиите;*
- *Инструментът за самооценка дава ясна структура на стандартите, които се очаква да бъдат покрити от училището, насочено към общността;*
- *Документът е много удобен за използване;*
- *Колко подробни и провокиращи размисъл са стандартите. Карат групата да помисли за това как работим в момента и как трябва да се развиваме. Чудесен начин да се събере една разнообразна група, която да обсъжда проблемите на комуникацията и как да се върви напред. Образование за всички!;*
- *Срещите ни показаха, че общностите оценяват ефективността ни по-високо, отколкото сме очаквали.;*
- *Като партньорство, ние вярваме, че процесът ни дава сериозни доказателства за допълнителния напредък, постигнат от училището и общността през последните няколко години*

за изпълнението на целта – да се превърнем в „Истинско училище като център в общността до 2010 г.“ Също така, интересът и ентузиазмът, показан от партньорите в общността.

Защо е важен процесът

Ние ви препоръчваме да сформирате екип от различни хора – родители, ученици, партньорски организации, местната общност, евентуално и местни предприятия/бизнеси. Сформирането на екипи за разглеждане на вашата работа спрямо всеки от стандартите само по себе си е ценен процес. Това изгражда уменията и знанията на членовете на вашия екип за провеждане на оценки, прегледи и събиране на доказателства. То ви помага да изградите отношенията помежду си и членовете на вашия екип да се превърнат в посланици за работата, която вършите.

Персоналът на училищата като център в общността, които вече са използвали настоящите стандарти, са открили редица ползи от прилагането на процеса, които ние препоръчваме, а именно:

- често останалите членове на групата са по-щедри в оценката си на училището като център в общността, отколкото работещите в него;
- този процес се е оказал идеален начин за запознаване на другите хора с работата на училището като център в общността;
- той е спомогнал за създаването на нови силни партньорства;
- включването на другите е довело до създаването на нови начини за справяне с проблемите.

Какво разбираме под „самооценка“?

По същество можете да използвате тези стандарти, за да анализирате своята работа и да изведете силните и слабите си страни. Тона HE е инструмент за инспектиране. Членовете на основния екип, които са разработвали стандартите биха искали да видят, че те се използват за анализ от страна на персонала и техните външни колеги, че се използват за това родителите и учениците да са в състояние откровено да споделят своето мнение. Не бихме искали те да се използват като механизъм за контрол.

Много училища като център в общността обаче съобщиха, че ще използват събраните доказателства, за да покажат на инспекторите колко ефективно работят.

4. Как ще започнете?

Ако работите в една от следните държави, свържете се с представителя за страната ви. Можете да разберете кой е той от списъка на стр. 33-37.

Армения	Босна и Херцеговина	Хърватия
Чешката република	Казахстан	Черна гора
Молдова	Русия	Сърбия
Украйна	Обединеното кралство	

Ще получите консултация как да започнете и каква подкрепа можете да очаквате.

Ако не сте от нито една от изброените държави и сте свалили от интернет образците, свържете се със standards@icecs.com, където можете да разберете как да получите Международните стандарти за качество и подкрепата, която ви е необходима, за да започнете да ги използвате.

Екипите, които вече са използвали инструмента за самооценка, предлагат съвети на колегите си, като най-основните им препоръки са следните:

- Работете с друго училище, включено в процеса, за осигуряване на взаимна подкрепа и развитие;
- Поканете колкото е възможно повече членове на общността – не всички поканени ще се отзоват;
- Направете пред групата ясен преглед на процесът, който вече протича в училището, така че те да са добре запознати и да се продължи напред;
- Изпробвайте инструмента за оценка;
- Осигурете добро помещение и лека храна и напитки;
- Трябва да сте непредубедени;
- Най-добре е да се използва външен фасилитатор;
- Добре е да включите родители, ученици и други организации в изготвянето на Плана за действие;
- Бъдете готови за откровена обратна информация;
- Уверете се, че всеки има възможност да даде обратна информация;
- Трябва да има баланс между представителите на училището и партньорите, за да се гарантира безпристрастна реакция към инструмента за оценка;
- Попълнете инструмента за оценка заедно със заинтересованите страни/партньорите, за да получите цялостна обратна информация.

Първоначална подготовка

- Запознайте се със стандартите и показателите.
- Определете кой ще бъде включен в екипа – препоръчва се максимум 15 души.
- Подгответе начини за опростяване на стандартите, така че учениците да могат да ги разберат.

5. Подпомагане на екипните срещи

Нашата препоръка е да поканите външно за училището лице, което да изпълнява ролята на фасилитатор. Това може да бъде човек от друго училище, от общностната група или от партньорска организация, а тези бележки са предназначени да помогнат на фасилитатора да планира и проведе сесиите.

Контекст

Документът е предназначен да ви помогне да планирате прилагането на стандартите за качество във вашето училище. Той съдържа основни послания към поканените от вас лица, а също и „сценарий“, който вашият фасилитатор може да реши да използва, да адаптира или да игнорира.

Основни послания

Във вашата покана за участие естествено е да използвате съвсем елементарен език, без професионален жаргон, защото поканените лица може да не са запознати с терминологията, която използваме. Това се отнася най-вече за учениците и евентуално – техните родители. Ние бихме искали те да дойдат на сесията с ентузиазъм и увереност, че техните мнения ще бъдат оценени.

Основните послания може да бъдат например:

- Искаме да знаем как изглежда училището от ваша гледна точка.
- В помещението ще има приблизително 16 души, като едни от тях ще бъдат учители, други – представители на други организации, ще присъстват и родители и ученици.
- Ще се проведат две сесии, всяка с продължителност от около 3 часа и половина.
- Заедно ще отговорим на въпроса „Как се справяме?“ и за да направим това ще разгледаме темите *Лидерство, Партньорство, Социално включване, Услуги, Доброволчество, Учене през целия живот, Развитие на общността, Ангажиране на родителите, Училищна култура*. Ще бъде обяснено какво имаме предвид по всяка тема, така че всички да разбираме темите по един и същи начин.
- Идеите на всеки са еднакво важни.
- Резултатите ще се използват, за да се провери колко добре се справя нашето училище и да сравним нашите резултати, с резултатите на 10 други държави.

Първа сесия

- Фасилитаторът може да поиска да види този „сценарий“ и да го адаптира или да го използва без промени. Може да искате да замените продължителността с точния час. Ако сесията започва в 9:30, тогава запишете точно това и добавете продължителността на всяка сесия в таблицата. Ако в някоя част спестите време или тя ви отнеме повече време, така ще можете да го следите.
- При разработването на програмата трябва да се предвидят и периоди, когато хората ще работят в групи.
- В хода на двете сесии съставът на групата може да се промени няколко пъти, стига във всяка от тях да има пропорционално представителство на участниците.

Обяснение на вашата роля

Може да прегледате ролята си, която е следната:

- да помогнете за провеждане на дискусията, като гарантирате, че всеки има възможност да се включи, и че всички мнения са оценени;
- обяснете в началото, че ще има и по-чувствителни теми, но вие ще се стремите да намирате консенсус и съгласие;
- уверете се всеки да има възможност да сподели своето мнение.

Може също да обясните, че:

- няма да можете да обхванете всичко през първата сесия, но че след като всеки получи представа, групата може да работи по-бързо втория път;
- усещането е също толкова важно колкото и фактите, и че ако усещането на хората за начина, по който работи училището, се различава от действителната му работа, все пак е полезно това да се знае;
- персоналът на училището има право да отговори и да изясни някои моменти – ако не в тази сесия – при всички случаи в следващата сесия.

Важна забележка

Когато разгледате самите стандарти, ще видите, че за някои от тях училището може да прецени, че не са негова отговорност, но въпреки това е важно то да работи в партньорство и да изпълнява ролята си, когато е уместно. Например, в някои страни училището е единственият общностен актив в общността и по необходимост ще поеме част от работата за развитие на общността, докато в други страни има специални работници за развитие на общността. Във втория случай, доброто училище като център в общността ще работи в партньорство с работниците за развитие на общността, по възможност предоставяйки места за срещи, евентуално организиране на учениците да провеждат проучвания относно дейностите за развитие на общността и т.н.

Материали

- Стаята трябва да бъде подредена с маси, като групите ще седят на тези маси. Може да е полезно на всяка от масите да има хартия и химикалки, както и чаши с вода и евентуално някакви сладки.
- На големи листа от флипчарт, разположени хоризонтално, начертайте таблиците за оценяване на всеки стандарт. Тези листа трябва да бъдат подготвени предварително и да се закачат в подходящия момент.
- Осигурете много на брой лепящи точки.
- Два комплекта самозалепващи се листчета в различен цвят.
- Осигурете екземпляр от стандартите за всеки участник.
- Трябва да има хартия за флипчарт и флумастери.

Време	Дейност	Предварително подготвени материали
15 минути	<p>Въведение:</p> <p>Целта на тази сесия</p> <p>Кратко представяне на присъстващите – име и организация, с едно изречение как са свързани с училището.</p>	
15 минути	<p>На групи по пет души – запишете на флипчарта основните правила за това как ще работим заедно.</p> <p>Ако не бъде предложено от групата, вие включете неща като напр. да бъдем открити и честни, поверителност – да не се говори навън за това, което е обсъждано тук, с изключение на обща обратна информация. Ясно е, че трябва да се запише и, че мнението на всеки е ценно. Поговорете за конструктивната критика.</p>	Флипчарт
15 минути	<p>Запишете на флипчарта стандартите под формата на списък, като проведете кратко обсъждане на всеки от тях, за да се уверите, че всички присъстващи знаят какво означават. Това става чрез обсъждане, но трябва да проверите дали тяхното разбиране отговаря на това, което е записано в документа за стандартите.</p>	
20 минути	<p>Разделете присъстващите на 4 групи, като се уверите, че във всяка група има най-малко 4-ма души. Уверете се, че във всяка група има представители на различните организации. Дайте по един стандарт на всяка група. На този етап им дайте само името на стандарта.</p> <p>Помолете всяка група да отговори на следния въпрос:</p> <p><i>Как ще изглежда това в идеалното училище, ако се изпълнява наистина добре?</i></p>	
15 минути	<p>Поканете всяка група да даде кратка обратна връзка. Използвайте това време, за да проверите, че всяка група работи добре, че всяка група има представа как може да се провери и да се каже дали училището се справя добре. Те трябва да са започнали да мислят за показателите, въпреки че естествено може да не ги назовават по този начин.</p>	
30 минути	<p>Дайте на всяка група страниците, които се отнасят до стандарта, който е определен за нея. Помолете ги да поставят оценки, като използват таблиците за оценка. Всеки участник може за запише своята собствена оценка.</p> <p>На този етап някои хора ще искат да се включат в обсъждането на стандартите, които се разглеждат от другите групи. Обяснете, че за това ще има време по-късно.</p>	Формуляри за всички стандарти. По един екземпляр за всеки участник.
	<p>Можем да се надяваме, че към този момент ще има 4 стандарта, които са били обсъдени в известна дълбочина.</p>	

40 минути	<p>Сега дайте по 10 минути за всеки стандарт (4 стандарта). Участниците, които са имали възможност да поставят своите оценки трябва да бъдат насърчени да ги споделят.</p> <p>Училището ще има право да отговори, напр. може да има аспекти на лидерството, за които другите да не знаят.</p>	
10 минути	<p>Дайте на всеки достатъчен брой лепящи точки, за да гласуват за всички аспекти на стандартите, които вече са обсъдени. Някои стандарти имат четири показателя, други имат повече. Уверете се, че всеки разполага с точния брой точки.</p> <p>Помолете всеки участник да залепи точка в квадратче по свой избор. Така ще получите визуално изображение на резултатите.</p> <p>Обяснете, че тези резултати ще бъдат разпечатани за следващата сесия. Ако някой се оплаче, че няма достатъчно информация, за да направи своя избор, обещавайте да се върнете на тези стандарти при следващата среща.</p>	<p>Формулярът за всеки стандарт – възпроизведен на лист от флипчарт. По един лист от флипчарт за всеки стандарт.</p>
5 минути	<p>Обяснете, че когато дойдат следващия път ще имат възможност бързо да прегледат отново тези стандарти и след това ще работят по аналогичен начин по останалите пет стандарта, както и ще идентифицират приоритетните бъдещи действия.</p>	
5 минути	<p>Помолете всеки участник да сподели едно нещо, което според него се е получило добре и едно нещо, което според него е можело да се направи по-добре.</p> <p>За тази цел може да дадете на всеки участник различни по цвят лепящи листчета, напр. <i>жълто</i> за <i>това което се е получило добре</i> и <i>синьо</i> за <i>това, което е можело да се направи по-добре</i>.</p>	

Втора сесия

- Същото оборудване и материали като за първата сесия, плюс екземпляри от всички таблици за оценка.
- Листът от флипчарт с основните правила от първата сесия.
- Списъкът на стандартите със значението на всеки от тях, изготвен през първата сесия.
- Трябва да подготвите по един нов лист от флипчарт, разположен хоризонтално за всеки стандарт с показателите и таблицата за оценка от предишната сесия.

Време	Дейност	Предварително подготвени материали
15 минути	<p>Въведение:</p> <p>Целта на тази сесия</p> <p>Кратко представяне на присъстващите – име и организация, с едно изречение как са свързани с училището. Надеждата е това да е същата група, от първата сесия.</p>	
5 минути	Припомнете на участниците основните правила, договорени на първата сесия	Флипчарт
10 минути	Запишете на флипчарта стандартите под формата на списък, като за всеки един припомнете какво означава.	
20 минути	<p>Разделете присъстващите на 4 групи, като се уверите, че във всяка група има най-малко 4-ма души. Уверете се, че във всяка група има представители на различните организации. Дайте по един стандарт на всяка група. На този етап им дайте само името на стандарта.</p> <p>Помолете всяка група да отговори на следния въпрос:</p> <p><i>Как ще изглежда това в идеалното училище, ако се изпълнява наистина добре?</i></p> <p>Припомнете на всички евентуално договорените на първата сесия правила за тези обсъждания.</p> <p>Надеждата е, че и останалите четири стандарта ще бъдат разгледани по същия начин.</p> <p>Оставете последния стандарт за работа в голямата група. Изберете стандарта, който според вас представлява най-голямо предизвикателство.</p>	Този път дайте на всяка група стандартите, заедно с показателите и описанията
15 минути	Както и при първата сесия дайте 10 минути на група за обратна връзка и обсъждане на тяхното разбиране за определените им стандарти.	
	Можем да се надяваме, че към този момент ще има още 4 стандарта, които са били обсъдени в известна дълбочина.	
20 минути	<p>Сега разгледайте последния стандарт. Обявете името му и след това прегледайте показателите и описанията.</p> <p>В обсъждането в голямата група оспорете (конструктивно) това, което смятате че е важно да се оспори. Аналогично, потвърдете, когато е уместно...</p> <p>Проведете групово обсъждане на всеки показател.</p>	
20 минути	Сега прегледайте всеки стандарт и оценките.	
10 минути	<p>Дайте на всеки достатъчен брой лепящи точки, за да гласуват за всички аспекти на стандартите, които вече са обсъдени. Някои стандарти имат четири показателя, други имат повече. Уверете се, че всеки разполага с точния брой точки.</p> <p>Помолете всеки участник да залепи точка в квадратче по свой избор. Така ще получите визуално изображение на резултатите. Дайте на всеки възможност да разгледа резултата и да коментира.</p>	Формулярът за всеки стандарт – възпроизведен на лист от флипчарт. По един лист от флипчарт за всеки стандарт.

10 минути	Раздайте на всеки участник Общата картина. Като работите заедно попълнете един общ екземпляр.	
10 минути	Обяснете, че училището ще изготви План за действие. Персоналът може да реши, че те ще работят по най-слабите си точки. От друга страна, те може да решат да работят по точките, по които се справят почти отлично и с още малко усилия могат да станат още по-добри. Помолете всяка група да препоръча на училището по кои приоритети трябва да работят през следващата година ако имат някакви предложения, как да се направи това, така че и те да могат да бъдат включени.	
5 минути	Дайте на всеки участник различни по цвят лепящи листчета. Използвайте един цвят за „Какво се е получило добре“ и друг цвят за „Би било по-добре, ако...“	Два комплекта лепящи листчета с различен цвят
10 минути	Поканете директора на училището или представител на ръководството да отговори и да каже какво следва и да благодари на хората за отделеното време.	

6. Международни стандарти за качество за училищата като център в общността

Всяка сфера на работа, която е характерна за училището като център в общността, е описана и придружена от формуляр, който ще ви помогне да прецените колко добре е развито вашето училище. Използваме термина стандарти за тези описания, но е важно да не се забравя, че това е инструмент за самооценка, а **не инструмент за инспектиране**.

Всеки раздел има заглавие, което според нас представлява ключова сфера:

- лидерство
- партньорство
- социално включване
- услуги
- доброволчество
- учене през целия живот
- развитие на общността
- включване на родителите и семейството
- училищна култура

За всеки стандарт има **ключови показатели** и училищата, заедно с техните партньори могат да оценят колко добре се справят. Има описания на тези ключови показатели, които ще ви помогнат да си изясните списъка във формуляра. Има и празно място, където да включите ваш ключов показател, ако желаете.

Има раздел за **коментари** и вие можете да го използвате, за да запишете някакви конкретни притеснения или да си отбележите нещо за хората, с които трябва да говорите.

От тази информация можете да определите приоритетите за действие. По всеки от ключовите показатели може да съберете **доказателства**, които показват колко добре напредвате. Например, един ключов показател е наличието на стратегия за вашето училище като център в общността. Документът в писмен вид може да бъде включен като доказателство.

Голямата картина

Това е таблица-обобщение, която можете да използвате, за да видите бързо колко добре се справяте с различните стандарти. Много вероятно е с някои стандарти да се справяте наистина добре, а при други да виждате възможност за подобрене.

План за действие

След като оцените всички показатели може да разберете, че има няколко стандарта или конкретни показатели, които вашето училище трябва да подобри. Тази страница ще ви помогне да определите вашите приоритети, тъй като е възможно да не можете да предприемете действия във всички сфери едновременно. Така ще можете да решите кои са първите действия, които ще предприемете.

Допълнителни въпроси

Консултанти и координатори от много НПО в 16 държави бяха обучени да използват тези стандарти през юли 2008 г. Те получиха насочващи въпроси, които според тях биха могли да им помогнат в качеството им на консултанти да разберат повече за нагласите на училищата към стандартите. Можете да откриете тези въпроси на стр. 50.

Речник на термините

Тук са описани термините, които се използват често в настоящата публикация, напр. общностно образование, училище като център в общността и т.н.

Допълнителни материали

Този раздел включва линкове към полезни публикации и интернет страници, които могат да ви помогнат за развитието на вашето училище и на общностното образование в него.

7. Въведение в стандартите

Всяко училище като център в общността се развива по свой собствен начин, защото училищата са органични структури, оформени от ентузиазма на техния персонал, визията на лидерите им и потребностите на местната общност. Въпреки това, ние вярваме, че всички училища като център в общността споделят общи ключови характеристики. Стандартите представляват изброяване на тези характеристики, заедно с показатели за всеки стандарт. Това ви дава контролен списък за най-добрите практики и ви осигурява фокус за подобряване на работата.

След като обсъдите всеки показател може да си поставите оценка от 1 до 4. Оценка 1 означава, че все още няма никакво развитие; оценка 2 означава, че сте в началните етапи на развитие; поставете си оценка 3, ако показвате голяма ефективност и 4, ако вярвате, че работата ви е изключителна.

Лидерство

Доброто лидерство ще изгради капацитета на целия състав, така че училището да може да се развива и усъвършенства. Доброто лидерство означава, че визията е съгласувана с партньорите, така че всеки да знае точно накъде се е насочило училището. Доброто лидерство също така гарантира, че персоналът има ясни отговорности, подкрепа и ресурси, за да извърши необходимата работа.

Партньорство

Доброто училище като център в общността изгражда стабилни партньорства с други специалисти и организации от по-широката общност. Партньорствата позволяват на различните организации, които работят с децата, техните семейства и по-широката общност да работят заедно в хармония, така че отделните лица да получават услуги безпрепятствено и всички членове взаимно да се подкрепят. То включва наличието на яснота за това кой за какво отговаря, привличане и споделяне на ресурси и добро разпространение на информация. Това помага на училищата да гарантират, че техните ученици имат най-добрите условия, в които да се развиват успешно.

Социално включване

Доброто училище като център в общността създава условия и възможности за всички обучаеми, независимо от техния пол, религия, етнически произход, социална класа, семеен доход, физически възможности или сексуална ориентация. Училищата като център в общността не приемат вкарването на хората в определен стереотип, което помага всички групи в общността да имат достъп до учене и други подкрепящи услуги. По този начин училището допринася за сближаването в общността, помага на групите, между които има конфликт, да научат повече една за друга и да живеят заедно в хармония. Независимо от личното им мнение по тези въпроси, специалистите ще гарантират, че всички имат достъп до обучение. Обратното означава да се ограничи възможността на общността, на една група или на отделните лица да реализират пълния си потенциал. Това е от съществена важност за създаването на добра учебна среда в клас, защото ако се поддържат стереотипните им или негативни представи едно за друго, децата биха се обезкуражили.

Услуги

Училището като център в общността е основен ресурс в своята общност и предлага различни услуги. Те се определят в съответствие с потребностите, но обикновено включват подкрепа за семействата, възможности за учене за възрастните и общностни организации, здравни и социални услуги. Училище, което предоставя само или евентуално осигурява база за предоставяне на услуги от други организации, може да подкрепя семействата така, че децата да имат пълен набор от подкрепа. Самото училище може да не предоставя всички услуги, но да насърчава други организации да предоставят услуги или в училището, или на друго място в общността. То активно подкрепя и популяризира услугите.

Доброволчество

Учениците се насърчават да участват в живота на своята общност. Това им помага да прилагат наученото в клас в ситуации от реалния живот. Това също така развива тяхното чувство за гражданство и изгражда уменията им, самооценката и увереността им; често учениците, които имат проблеми да постигнат високи академични стандарти, могат да блеснат като доброволци. Важен елемент за развитието им е създаването на взаимоотношения с възрастни, различни от родителите и учителите им. Доброто училище като център в общността насърчава и родителите и членовете на общността да бъдат доброволци и им гарантира подкрепа и обучение.

Учене през целия живот

Ученето през целия живот е от съществено значение за справянето на хората с бързо променящия се свят. За децата е важно да видят, е ученето продължава през целия живот и че училищата са само една от възможните среди, където може да се случва ученето. Важно е, че възрастните са ролеви модели за децата, така че те да могат да видят, че се учи с цел намиране на работа, но и за удоволствие. Училищата, които насърчават ученето на възрастните, създават учебен климат в по-широката общност, в който техните ученици могат да се развиват успешно.

Развитие на общността

Всички училища като център в общността участват в развитието на общността. В някои страни училищата са основният катализатор за промяна и развитие на тяхното населено място. В други страни има други организации, които изпълняват тази задача. Стандартите и показателите тук се отнасят за тези училища, които са местните лидери в развитието на общността.

В този случай те ще помагат на групите в общността да работят, за да укрепнат и предприемат действие, да се ангажират с техните общности и да предоставят услуги на местното население. Например училището може да им помогне да се научат да организират срещи, да провеждат проучвания, да анализират резултатите и т.н. За училищата в страните, където изграждането на общността се осъществява от други организации, училището може да бъде партньор в част от дейностите.

Включване на родителите и семейството

Учениците учат най-добре, когато техните родители подкрепят ученето им. За да направят това, родителите трябва да разберат потребностите на своите деца за развитие, а също така и как най-добре да създадат учебна среда вкъщи. Когато училището включва родителите, тогава е по-вероятно те да разберат какво се опитва да постигне училището и да подкрепят неговата политика. Те също могат да правят практически предложения на училището. Думата включване означава, че трябва да има активен диалог между родителите и учителите.

Училищна култура

Училището като център в общността е отворено и възприемчиво за промяна. Демократичните принципи се прилагат във всички сфери на училищния живот. Персоналът на училището изслушва децата, родителите, партньорите и общността, като адаптира своите практики когато е уместно. Културата на училището насърчава творчеството, инициативата и участието и този климат се прилага и при управлението на учебната среда в клас. По този начин общността и родителите имат доверие в училището, а учениците развиват уменията и увереността си да практикуват наученото.

Следващите страници предлагат стандарти за всяка от тези сфери, придружени от набор от показатели, с помощта на които да обсъдите колко добре се справяте по всеки от тях. За всеки показател има набор от описания на следващата страница, които ви дават представа за работата, която ще трябва да извършите, за да изпълните тези стандарти. Възможно е да не можете да постигнете развитие по всички въпроси едновременно, така че можете да определите два-три приоритета за тази година, а следващата година да проверите напредъка и да поставите нови приоритети. Помнете, това е ваш собствен инструмент. Той е проектиран така, че да бъде прилаган гъвкаво и да ви помага да се развивате, а не да ви ограничава.

8. Стандарти

Най-добър съвет

Сфомирайте екипа преди да започнете.

Може да включите 2 ученици, учител, административен служител от училището, представител на общността, родители и практикуващи специалисти от други организации.



Помнете, че не винаги вашето училище ще е прекият гарант или доставчик на услуги – в някои случаи партньорските организации поемат отговорността. Стига да работите в партньорство, можете да претендирате, че спазвате стандартите.

1 = без развитие

2 = ранен етап

3 = ефективно изпълнение (голяма ефективност)

4 = напреднал етап (изключително)

Лидерство <i>(Налице е визия, стратегия, подкрепа и са отделени ресурси за тази дейност.)</i>	1	2	3	4
Нашата мисия беше съгласувана при пълноценното участие на ученици, родители, по-широката общност и други организации.				
Изготвяме стратегически планове, като отчитаме интересите и потребностите на ученици, учители, родители и основните заинтересовани страни.				
Разпределяме ресурси – хора, места, оборудване и когато е възможно, финансови средства за тази дейност.				
Осигуряваме възможности персоналът да придобие умения за привличане на хора, умения да води развитието и да управлява инициативи.				
Насърчаваме и оценяваме високите постижения и подобрението, индивидуалния напредък и личностното развитие на учениците, персонала и членовете на общността.				
Нашите лидери насърчават генерирането на нови идеи, нови методи на работа и нови отговори на предизвикателствата, както и подкрепят другите при поемането на отговорност за вземане на решения и предприемането на действия.				
Тук можете да добавите свой показател				
Коментар				
Приоритетни действия				

Лидерство

Нашата мисия беше съгласувана при пълноценното участие на ученици, родители, по-широката общност и други организации

- Работим с тези родители, които обикновено не се интересуват от училището;
- Търсим мнението на децата, които са „недоволни“ или „неангажирани“;
- Консултирали сме се с много различни групи и слоеве в рамките на общността;
- Консултирали сме се със широк кръг други организации, които работят в общността.

Изготвяме стратегически планове, като отчитаме интересите и потребностите на ученици, учители, родители и основните заинтересовани страни

- Имаме стратегически план, който се състои от визия, мисия, дългосрочни цели и дейности, които могат да бъдат наблюдавани и оценявани;
- Целите, които сме поставили, отчитат потребностите на цялата общност;
- За стратегическия план е използвана информация от периодичното оценяване на съществуващите дейности и променящите се местни потребности;
- Стратегическото планиране е приоритет по едно и също време всяка година;
- Планът е обявен публично и редовно се изпраща на заинтересованите страни.

Разпределяме ресурси – хора, места, оборудване и когато е възможно финансови средства за тази дейност

- Можем да покажем основанията за разпределянето на ресурсите;
- Ясно е кой отговаря за изпълнението на плана и подготвянето на времевите графици;
- Имаме подкрепяща структура (напр. ментори или достъп до специфични умения/оборудване/услуги) за лицата и групите, които търсят ресурси извън училището.

Осигуряваме възможности персоналът да придобие умения за привличане на хора, умения да води развитието и да управлява инициативи

- Разполагаме с ясен одит на уменията на персонала, при който се установяват наличните умения и къде е необходима подкрепа;
- Имаме достъп до различни програми за обучение на персонала, които им дават възможност да работят ефективно;
- Имаме достъп и до специализирано обучение, което включва разработване на проекти, управление на проекти, управление на промяната, управление на риска и, където е уместно, финансово управление;
- Имаме система за редовна атестация на персонала, която оценява неговите знания и практики и наблюдава работното изпълнение спрямо съгласувани цели.

Насърчаваме и оценяваме високите постижения и подобрението, индивидуалния напредък и личностното развитие на учениците, персонала и членовете на общността.

- Отчитаме напредъка редовно, публично и своевременно по различни начини;
- Признаваме най-разнообразни постижения, които са извън академичните постижения и са в полза на цялата общност;

- Следим постиженията и напредъка като ключови резултати по целите, заложи в стратегическия план.

Нашите лидери насърчават генерирането на нови идеи, нови методи на работа и нови отговори на предизвикателствата, както и подкрепят другите при поемането на отговорност за вземане на решения и предприемането на действия

- Поставен е ясен фокус върху изпълнението на целите на нашия план с акцент върху отстраняване на пречките за участие;
- Нашите лидери насърчават генерирането на нови идеи, новите начини на работа и новите решения на предизвикателствата и подкрепят другите при поемането на отговорност за вземането на решения и предприемането на действия;
- Имаме доказателства за нови и иновативни мерки, разработени на основата на идеите на персонала, учениците и общността;
- Хората от нашата общност участват заедно с учителите за определяне на проблемите и съвместно намиране на решенията;
- Насърчаваме членовете на общността да работят редом с учителите в клас или да провеждат други дейности в училище.

1 = без развитие

2 = ранен етап

3 = ефективно изпълнение (голяма ефективност)

4 = напреднал етап (изключително)

Партньорство	1	2	3	4
<i>(Училището работи в близък контакт с другите членове на общността, с които предприемат съвместни действия и споделят информация и ресурси)</i>				
Вземаме решенията заедно с партньорските организации, включително общностните организации.				
Предприемаме съвместни инициативи с партньори.				
Обединяваме нашите ресурси с тези на партньорите за определени инициативи в полза на общността.				
Имаме писмено споразумение, в което се определя как ще работим заедно.				
Взаимно насърчаваме и подкрепяме дейностите си.				
Участваме в местните, регионални и национални мрежи на училищата като център в общността.				
Нашата материална база е на разположение на общността след приключване на учебните занятия, през почивните дни и по време на ваканциите.				
Работим с другите за решаване на проблемите на общността.				
Тук можете да добавите свой показател				
Коментар				
Приоритетни действия				

Партньорство

Вземаме решенията заедно с партньорските организации, включително общностните организации.

- От самото начало планираме инициативите заедно с партньорите, родителите и учениците.
- Когато разработваме нови инициативи, използваме опита на младшите учители, учениците, родителите, организациите в общността.
- Споделяме информация с партньорите, така че те да могат да вземат информирани решения.

Предприемаме съвместни инициативи с партньори

- Споделяме отговорността и рисковете за всяка инициатива, която предприемаме.
- Споделяме и ползите от успешните инициативи.
- Насърчаваме и подкрепяме действията, които са възложени на нашите партньори.

Обединяваме нашите ресурси, заедно с тези на партньорите за определени инициативи в полза на общността и/или учебната програма

- Когато е възможно, прехвърляме наши ресурси в съвместен фонд за подкрепа на съвместна инициатива;
- Когато е възможно, предлагаме експертния опит на нашия персонал за изпълнение на съвместни инициативи;
- Когато е възможно, включваме в съдържанието на учебните ни програми реални примери от бизнеса или от общността.

Имаме писмено споразумение, в което се определя как ще работим заедно

- Знаем точно как ще работим с партньорите по всяка нова инициатива;
- Всички имат яснота относно това кой за кое действие е водещ;
- Ние спазваме нашето споразумение.

Взаимно насърчаваме и подкрепяме дейностите си

- Включваме информация за нашите партньори, когато е уместно, във всяка публикация, уебсайт, доклад и т.н.;
- Потвърждаваме приноса на нашите партньори в публикациите, докладите и т.н.;
- Насърчаваме членовете на общността да участват в дейностите, инициирани от партньорите.

Участваме в местните, регионални и национални мрежи на училищата като център в общността

- Когато е възможно участваме в събитията на мрежите, за да можем да разпространяваме информация за нашата работа сред широката общественост и да придобиваме нови умения и знания.
- Информираме другите училища като център в общността за нашата работа като им изпращаме информационни бюлетини или други подходящи материали.

Нашата материална база е на разположение на общността след приключване на учебните занятия, през почивните дни и по време на ваканциите.

- Нашата материална база е на разположение на всички групи и лица, независимо от тяхната класа, пол, възраст (когато е уместно), сексуална ориентация, религия или етнически произход или възможността им да платят за използването ѝ;
- Полагаме специални усилия, за да гарантираме, че лицата и групите, които не могат да си позволят да плащат за използването на нашата материална база, имат достъп до нея.

Работим заедно с другите за решаване на проблемите на общността

- Училището участва в решаването на проблемите, които засягат общността;
- Общността бива насърчавана да участва в решаването на проблемите, които засягат училището;
- Училището желае да участва в дейности, инициирани от други организации, когато това ще помогне за решаването на проблемите в общността.

1 = без развитие

2 = ранен етап

3 = ефективно изпълнение (голяма ефективност)

4 = напреднал етап (изключително)

Социално включване	1	2	3	4
<i>(Всички обучаеми биват активно насърчавани да се възползват от възможностите, независимо от техния пол, религия, етнически произход, социална класа, физически способности или сексуална ориентация)</i>				
Учителите моделират и насърчават ценности и поведение, подкрепящи правата на човека и социалното включване на всички малцинства;				
Социалното включване е неразделна част от училищните политики и практики;				
Услугите и програмите са достъпни за различни групи;				
Училището активно насърчава равните права на качествено образование за всички в местната общност.				
Тук можете да добавите свой показател				
Коментар				
Приоритетни действия				

Социално включване

Учителите моделират и насърчават ценности и поведение, подкрепящи правата на човека и социалното включване на всички малцинства

- Използваме учебни материали, които отразяват разнообразието и насърчават уважението между хората;
- Развиваме уменията на учениците да си сътрудничат, да се договарят и да мислят критично;
- Приемаме и модифицираме учебната среда съобразно различните потребности и интереси на учениците и техните родители;
- Развиваме чувствителността на учениците към неравенствата в училище и в местните общности, а също и как да се застъпват за равни права;
- Използваме проактивни методи за борба със стереотипите;
- Насърчаваме учениците да анализират собствените си стереотипни представи и предразсъдъци и включваме уроци за насърчаване на позитивната реакция към различното;
- Насърчаваме учениците да анализират собствените си стереотипни представи и предразсъдъци и включваме уроци, които насърчават разбирането и приемането на различното;

Социалното включване е неразделна част от училищните политики и практики

- Училището има ясна, съставена в писмена форма политика, която то съобщава на учениците, персонала, родителите, по-широката общност и другите организации, и в която заявява, че ще насърчава достъпа до образование за всички и включва въпросите на социалната справедливост;
- То осигурява необходимото обучение и подкрепа на персонала, родителите, доброволците и членовете на общността във връзка с подходите към разнообразието и равенството.

Услугите и програмите са достъпни за различни групи

- Материалната база на училището е достъпна за хората с физически увреждания (рампи, тоалетни), доколкото е възможно;
- Училището осигурява допълнителна помощ за превода на материали за хората от национални малцинства, ако е необходимо.

Училището активно насърчава равните права на качествено образование за всички в местната общност

- Предприемаме специални действия, когато установим, че определена група има ниски постижения или не използва услугите;
- Инициираме и изпълняваме специални проекти, насочени към повишаване на информираността на обществото по въпросите на равенството;
- Изпълняваме специални проекти за оказване на помощ на малцинствените групи с цел те да постигнат пълния си потенциал;
- Активно насърчаваме участието на малцинствените групи от общността (хората с увреждания работят като доброволци и т.н.)

1 = без развитие

2 = ранен етап

3 = ефективно изпълнение (голяма ефективност)

4 = напреднал етап (изключително)

Услуги	1	2	3	4
<i>(Предлага се набор от услуги – или от училището, или от неговите партньори, в зависимост от потребността)</i>				
Предлагаме услуги въз основа на задълбочен анализ на потребностите.				
Наблюдаваме и оценяваме услугите, които се предоставят при нас, за да проверим кой се възползва от тях и какви са ползите, които получава.				
Проучваме причините за липсата на участие в определена услуга, когато се наблюдава такава.				
Разработваме допълнителни услуги, за да осигуряваме достъп и социално включване.				
Насърчаваме и оценяваме приноса на други организации за предоставянето на услуги/консултации както на територията на училището, така и в обекти на общността, като ги популяризираме и подкрепяме..				
Предоставяме различни услуги за разширяване и обогатяване на обучението на учениците, семействата и общността.				
Тук можете да добавите свой показател				
Коментар				
Приоритетни действия				

Предлагаме услуги въз основа на задълбочен анализ на потребностите

- Използваме всички налични данни от широк кръг източници за установяване на актуалните и бъдещи потребности на общностите, които обслужваме (напр. местните власти, местни доброволчески групи и организации, индивидуални мнения, сдружения на наемателите и местните жители и т.н.);
- Картографираме (или използваме картографирането, извършено от други надеждни източници) наличните услуги и ги съпоставяме с нашия анализ на потребностите;
- Услугите са разработени съобразно потребностите и при зачитане на културата на конкретните групи в общността.

Наблюдаваме и оценяваме услугите, които се предоставят при нас, за да проверим кой се възползва от тях и какви са ползите, които получава

- Провеждаме редовни проучвания на потребителите на услуги;
- Знаем кое работи добре, защото знаем и разбираме какви са търсените резултати от услугите;
- Знаем кое не работи добре, защото сме анализирали информацията от потребителите;
- Картографираме участieto, като го сравняваме с демографските данни и знанията ни за потребностите на общността;
- Знаем кой не се включва в нашите услуги.

Проучваме причините за липсата на участие в определена услуга, когато се наблюдава такава

- Поставяме специален акцент върху осъществяването на контакт с потенциалните участници и знаем причините защо те не се включват в услугите;
- Използваме много различни подходи и работа чрез различни организации за установяване на причините за неучастието;
- Събрахме информация за физическите и културни пречки, които пречат за достъпа до услугите.

Разработваме допълнителни услуги, за да осигуряваме достъп и социално включване

- Услугите, които осигуряваме както при нас, така и извън нашата сграда, са разработени в отговор на това, което знаем за пречките за достъпа на определени групи;
- Работим активно и систематично за преодоляване на пречките, като се консултираме с ползвателите на услугите.

Насърчаваме и оценяваме приноса на други организации за предоставянето на услуги/консултации както на територията на училището, така и в обекти на общността, като ги популяризираме и подкрепяме

- Не дублираме предоставянето на услуги, но работим с други доставчици като ги подкрепяме;
- Имаме актуален справочник, който съдържа всички услуги, предоставяни от училището и другите доставчици от общността и разпространяваме широко тази информация;
- Осигуряваме достъп до обучение и подкрепа за другите доставчици на услуги;

- Сключили сме споразумение с другите организации за партньорство на територията на училището, което подробно урежда задълженията на училището, както и тези на доставчика на услуги.

Предоставяме различни услуги за разширяване и обогатяване на обучението на учениците, семействата и общността

- Нашите услуги включват широк кръг от възможности за обучение, включително възможности за обучение между поколенията;
- Нашите възможности за обучение включват предоставяне на обучение от други организации (напр. младежки работници), както и различни подходи към обучението, като ние разбираме и приветстваме техния принос и го свързваме с основната учебна програма;
- Учениците се насърчават да използват уменията и знанията, които са придобили, за да предоставят услуги на местната общност, напр. помощ при използването на ИКТ.

1 = без развитие

2 = ранен етап

3 = ефективно изпълнение (голяма ефективност)

4 = напреднал етап (изключително)

Доброволчество	1	2	3	4
<i>(Учениците и възрастните работят заедно, за да подкрепят развитието на местната общност, като помагат за превръщането ѝ в по-добро място за живеене, работа и учене)</i>				
Осигуряваме възможности за доброволчество на учениците и на възрастните (включително родителите) от различни социални групи.				
Предлагаме обучение и подкрепа на доброволците.				
Нашите ученици има възможност да инициират, разработват и ръководят доброволчески дейности.				
Нашите доброволци имат възможност да работят в мрежа с техни партньори в други райони/области/държави.				
Наблюдаваме и оценяваме дейностите си, за да гарантираме тяхната ефективност.				
Тук можете да добавите свой показател				
Коментар				
Приоритетни действия				

Доброволчество

Осигуряваме възможности за доброволчество на учениците и на възрастните (включително родителите) от различни социални групи

- Изготвяме план за доброволчески услуги всяка година;
- Имаме екип (напр. доброволчески център), който координира цялата работа на доброволците;
- Привличаме доброволци на различна възраст и с различен произход.

Предлагаме обучение и подкрепа на доброволците

- Имаме обучения и семинари за доброволци на различни равнища;
- Ръководителите на доброволците постоянно усъвършенстват своите умения (напр. набиране и задържане на доброволци, мотивация, управленски умения);
- Използваме различни начини за мотивиране и насърчаване на доброволците (специални срещи, подаръци).

Нашите ученици има възможност да инициират, разработват и ръководят доброволчески дейности

- Нашите ученици всяка година участват активно в разработването на доброволческите дейности;
- Учениците са информирани, че могат да предлагат идеи за доброволчески инициативи;
- Ние подкрепяме идеите на учениците (конкурс за доброволчески проекти, и т.н.);
- Когато е възможно, нашите ученици могат да се кандидатира за доброволци за дейности, които ще развият уменията, които ще са им необходими в кариерата, към която се стремят.

Нашите доброволци имат възможност да работят в мрежа с техни партньори в други райони/области/държави

- Провеждат се редовни срещи на доброволците в града/района;
- Нашите доброволци участват в съвместни доброволчески инициативи на няколко училища в града/района;
- Нашите доброволци представят своя опит на конференции, срещи, форуми и други;
- Имаме възможност да обменяме опит (да участваме) в доброволчески инициативи онлайн.

Наблюдаваме и оценяваме дейностите си, за да гарантираме тяхната ефективност

- Събираме доказателства по различни начини (фокус групи, анкетни карти, проучвания);
- Използваме информация от различни източници (телевизия, вестници, проучвания на общността), за да оценяваме ефективността на нашите инициативи;
- Предприемаме специални действия, ако видим, че някои инициативи не са ефективни.

1 = без развитие

2 = ранен етап

3 = ефективно изпълнение (голяма ефективност)

4 = напреднал етап (изключително)

Учене през целия живот	1	2	3	4
<i>(Има възможности за учене през целия живот – за получаване на образователна степен, професионална квалификация и за удоволствие)</i>				
Стремим се да развиваме любов към ученето, като акцентът е върху това как да се учи, а не върху ограничения подход към съдържанието и знанията.				
Предлагаме подкрепа и възможности за учене на всички поколения.				
Осигуряваме възможности за обучение, които отчитат голямото разнообразие на стилове на учене и включват забавно, професионално и практическо обучение.				
Използваме общността като ресурс за обучение, като каним хората от общността да споделят своите знания и експертен опит с нашия персонал и ученици.				
Тук можете да добавите свой показател				
Коментар				
Приоритетни действия				

Учене през целия живот

Стремим се да развиваме любов към ученето, като акцентът е върху това как да се учи, а не върху ограничението подход към съдържанието и знанията

- Провеждаме редовно обучения на учителите, възпитателите, наставниците и административния персонал за това как да насърчават хората на различна възраст да учат с удоволствие;
- Превръщаме обучението в забавление;
- Включваме обучаемите от всички възрасти в прегледа на обучението и им предоставяме възможност да дават обратна връзка за своя учебен процес;
- Ние вярваме, че всички са учители и всички са обучаеми.

Предлагаме подкрепа и възможности за учене на всички поколения

- Знаем, кои възрастови групи участват в обученията и кои не (и защо);
- Активно насърчаваме семейното обучение като осигуряваме възможности и публично отбелязваме успехите;
- Организираме и подкрепяме дейностите, ангажиращи различни поколения, както при нас, така и на други места.

Осигуряваме възможности за обучение, които отчитат голямото разнообразие на стилове на учене и включват забавно, професионално и практическо обучение

- Целият ни персонал е обучен да разбира различните стилове на учене и как да ги използват в преподаването си;
- Наблюдаваме начина, по който учителите и помощният персонал разбират как да оценяват стиловете на учене на обучаемите и да ги използват на практика;
- Насърчаваме иновациите както в класната стая, така и извън нея;
- Имаме процеси, които гарантират съответствието между потребностите от обучение на всички наши обучаеми и начина, по който осигуряваме възможностите за учене и те редовно се преглеждат;
- Учениците, както и възрастните, имат тези възможности, напр. в клубовете за извънкласна дейност.

Използваме общността като ресурс за обучение, като каним хората от общността да споделят своите знания и експертен опит с нашия персонал и ученици

- Имаме регистър на уменията и експертния опит на членовете на общността, който е на разположение на персонала и се използва много широко;
- Организираме тематични учебни дни за общността, когато каним членове на общността в училището и всички учат заедно;
- Гарантираме, че уменията на общността редовно се отбелязват и ценят;
- Водим учениците на събития на общността и насърчаваме участието в тях (като напр. художествени изложби, представления или карнавали);
- Включваме учебния опит на другите в учебната програма и така ги ценим и насърчаваме.

1 = без развитие

2 = ранен етап

3 = ефективно изпълнение (голяма ефективност)

4 = напреднал етап (изключително)

Развитие на общността	1	2	3	4
<i>(Училището помага на местната общност да идентифицира общите проблеми и да се справя с тях)</i>				
Предлагаме обучение и подкрепа на общностните организации.				
Гарантираме, че общностните организации имат достатъчно знания, за да могат да допринасят за вземането на решения.				
Нашата материална база може да бъде използвана от общностните организации.				
Помагаме на общностните организации да провеждат проучвания и консултации чрез нашите връзки с родителите и учениците.				
Помагаме на общностните организации да разработват и управляват проекти в общността.				
Тук можете да добавите свой показател				
Коментар				
Приоритетни действия				

Развитие на общността

Предлагаме обучение и подкрепа на общностните организации

- Информираме ги за обучението, предлагано в училището, напр. за работа с компютър, въпроси на грижата за децата, иновативни методи и т.н.;
- Предлагаме техническа експертиза на общностните организации;
- Предоставяме знания и умения, напр. как да проведат проучване.

Гарантираме, че общностните организации имат достатъчно знания, за да могат да допринасят за вземането на решения

- Информираме общността, като я запознаваме с ефективността на работата в училището и резултатите на учениците;
- Осигуряваме общностните организации да са запознати със съответните държавни и местни политики;
- Своевременно информираме общностните организации за актуалните констатации от изследванията, които имат отношение към работата ни.

Нашата материална база може да бъде използвана от общностните организации

- Осигуряваме помещения за заседания;
- Предлагаме известна административна подкрепа;
- Общностните организации могат да използват техническо оборудване, като напр. компютри.

Помагаме на общностните организации да провеждат проучвания и консултации чрез нашите връзки с родителите и учениците

- Разпространяваме анкетни карти сред родителите и учениците;
- Помагаме за разработването на анкетните карти и формирането на фокус-групи, както и при анализа на резултатите;
- Съобщаваме резултатите на родителите и учениците;
- Когато е възможно, интегрираме тези дейности в учебния процес на учениците, напр. статистически анализ.

Помагаме на общностните организации да разработват и управляват проекти в общността

- Партнираме с общностните организации за идентифициране на потребностите на общността, които биха имали въздействие върху учебния процес на учениците;
- Работим с тях за разработване на решения, при които те могат да поемат водещата роля;
- Когато е възможно, използваме примери от реалния живот, за да разширим учебното съдържание по време на учебния ден;
- Предоставяме им подкрепа за намиране на финансиране;
- Помагаме им да наблюдават и оценяват напредъка.

1 = без развитие

2 = ранен етап

3 = ефективно изпълнение (голяма ефективност)

4 = напреднал етап (изключително)

Включване на родителите и семейството	1	2	3	4
<i>(Училището работи в тесен контакт с родителите, като им помага да премахват пречките за включването и гарантира децата да имат домашна среда, която подкрепя ученето)</i>				
Комуникацията между дома и училището е редовна, двупосочна и пълноценна.				
Насърчават се и се подкрепят родителските умения.				
Родителите играят активна роля в обучението на учениците.				
Доброволчеството на родителите се приветства от училището и се търси тяхната подкрепа и помощ.				
Родителите са равностойни партньори при вземането на решенията, които засягат децата им.				
Родителите са застъпници за качеството на образованието на децата си.				
Тук можете да добавите свой показател				
Коментар				
Приоритетни действия				

Включване на родителите и семейството

Комуникацията между дома и училището е редовна, двупосочна и пълноценна

- Предоставяме на родителите ясна информация за учебната програма, местата в училището, дейностите на училището, услугите за учениците и незадължителните програми;
- Организираме срещите в час, удобен за родителите;
- Разработваме рутинни процедури, които да дават възможност на родителите редовно да прегледат работата на техните деца (като използваме папка, в която изпращаме работата на учениците в техния дом и оставяме място за коментара на родителите);
- Непрекъснато търсим мнението на родителите за работата на училището посредством ежегодни проучвания или други механизми;
- Организираме разнообразни форуми за родители, където те да обсъждат своите идеи и тревоги с учителите и училищната администрация;
- Публикуваме информационен бюлетин за родители, в който се обявяват събитията и инициативите на училището.

Насърчават се и се подкрепят родителските умения

- Подкрепяме родителите с обучение, ресурси и други услуги;
- Провеждане семинари или програми, които помагат на родителите с проблемите на родителството (комуникация, дисциплина, злоупотреба с наркотици и алкохол, самотни родители и т.н.);
- Свързваме родителите с програми и ресурси в общността, които предоставят услуги за подкрепа на семействата.

Родителите играят активна роля в обучението на учениците

- Информираме родителите за конкретните учебни резултати, които се очакват от учениците за всеки клас;
- Осигуряваме на родителите насоки във връзка с учебната програма, като и учебни пакети, които дават предложения на родителите за това как могат да насърчат ученето в дома;
- Разработваме процедури, които дават възможност на родителите да наблюдават работата на учениците и да поддържат диалог с учителите;
- Даваме на учениците домашна работа, която изисква от тях да я обсъждат с родителите си;
- Всяка година ангажираме родителите в определянето на главните цели на учениците;
- Каним родителите да поемат активна роля в прегледа на портфолиото на учениците съгласно определените стандарти;
- Предлагаме на родителите книги, които могат да прочетат или да насърчат децата да ги прочетат.

Родителите са равностойни партньори при вземането на решенията, които засягат децата им

- Включваме родителите в стратегическото планиране на училището (разработване на визията, мисията, стратегическите цели);
- Включваме родителите в управленските структури и им осигуряваме необходимата информация и обучение, за да вземат информирани решения;

- Съдействаме за активното участие на родителите във вземането на решенията, които засягат децата им, като напр. индивидуални учебни планове и т.н.
- Осигуряваме широко разгласявани процедури, които дават възможност на родителите да повдигат въпроси или опасения, да обжалват решения и да предлагат инициативи;
- Активно привличаме родителите в оценяването на програмите, политиките и процедурите на училището;
- Информираме родителите по местни и национални въпроси, които имат въздействие върху образованието.

Родителите са застъпници за качеството на образованието на децата си

- Помагаме на родителските групи за подкрепа и/или организациите на родителите да се застъпват за по-добро образование и грижа за техните деца;
- Предоставяме им материалната база на училището, така че да могат да се срещат и организират;
- Създаваме възможности на родителите да се срещат с различни разработващи политики лица на местно, регионално и национално равнище;
- Предоставяме подкрепа за развитие на уменията за застъпничество на родителите (семинари, обучение).

1 = без развитие

2= ранен етап

3 = ефективно изпълнение (голяма ефективност)

4 = напреднал етап (изключително)

Училищна култура	1	2	3	4
<i>(Училището като център в общността е отворено към и възприемащо промяната. Демократичните принципи се прилагат към всички сфери на живота в училището)</i>				
Нашето ръководство включва учениците, учителите, родителите, по-широката общност и други организации в процеса на вземане на решения.				
Екипният подход се прилага при всички дейности в училището.				
Учителите използват стратегии за пълноценен учебен процес.				
Учителите развиват компетентностите на учениците, които са им необходими за успех в живота.				
Учителите развиват житейските умения на учениците.				
Училището включва своята отчетност в редовните си практики.				
Информацията се споделя всички партньори.				
Тук можете да добавите свой показател				
Коментар				
Приоритетни действия				

Училищна култура

Нашето ръководство включва учениците, учителите, родителите, по-широката общност и други организации в процеса на вземане на решения

- Провеждат се редовни заседания на органите за самоуправление (ученическият съвет, родителско-учителското сдружение, и т.н.);
- Училищната администрация се среща с ученическият съвет, родителско-учителското сдружение и др., когато трябва да се вземат важни стратегически решения;
- Участието на ученическият съвет, родителско-учителското сдружение и др. е записано в политиките и процедурните правила на училището.

Екипният подход се прилага при всички дейности в училището

- Учителите работят като екип за професионалното си развитие;
- Учениците, учителите, родителите и членовете на общността работят в екип при планирането и изпълнението на различни проекти;
- Учителите, родителите и другите специалисти работят заедно за създаване на най-добрите условия за учебния процес и развитието на децата (вкл. децата с увреждания и др.);
- Осигуряваме възможност на учениците да реализират своите идеи, както в клас, така и в живота на училището.

Учителите използват стратегии за пълноценен учебен процес

- Използват се методи, които подкрепят ученето в общността;
- Учителите използват насочени към учениците, индивидуализирани подходи;
- Учителите използват интерактивни методи на преподаване;
- Примери от реалния живот, напр. от бизнеса или местната общност, се интегрират в редовните часове.

Учителите развиват житейските уменията на учениците

- Учителите развиват уменията на учениците да сътрудничат, да преговарят, насърчават уменията им за критичното мислене и моделират зачитането на различното мнение.
- Учителите приветстват разнообразието и развитието и помагат на учениците да израснат като уверени възрастни.

Училището включва своята отчетност в редовните си практики

- Училището провежда публични срещи, на които отчита напредъка;
- Училището се отчита пред учениците и техните семейства;
- Информацията се споделя с всички партньори;
- Училището използва различни методи на комуникация за отчитане (училищния вестник, радио, уебсайт, табло за обяви в общността и т.н.);
- Провежда се процес на планиране, изпълнение и оценяване;
- Училището редовно се консултира с по-широката общност, като използва проучвания, фокус групи и т.н., когато е уместно.

1 = най-висок приоритет

2= приоритет за настоящата година

3 = приоритет за следващата година

4 = удовлетвореност от нашата работа

Голямата картина	1	2	3	4
Лидерство				
Партньорство				
Социално включване				
Услуги				
Доброволчество				
Учене през целия живот				
Развитие на общността				
Включване на родителите				
Училищна култура				

Пример

	1	2	3	4
Лидерство		X		
Партньорство				X
Социално включване			X	
Услуги	X			

Обобщен план за действие

Това е общ преглед на това, с което имате намерение да се захванете сега, тази година и следващата година.

Равнища на приоритет:

1 = най-висок приоритет

2= приоритет за настоящата година

3 = приоритет за следващата година

	Дейностите, които ще предприеме	Равнища на приоритет 1-3	Кой поема водещата роля?	Краен срок	Необходими ресурси/подкрепа
Лидерство	•				
Партньорство	•				
Социално включване	•				
Услуги	•				
Доброволчество	•				
Учене през целия живот	•				
Развитие на общността	•				
Ангажиране на родителите	•				
Училищна култура	•				

Събиране на доказателства

Стандартите са предназначени за вас, за да ги използвате като средство за започване на диалог с партньорите и оценяване на вашия напредък спрямо показателите. Можете да решите да изготвите портфолио с доказателствата за изпълнение на стандартите. Това портфолио може да редовно да бъде актуализирано и можете да го показвате на инспекторите или колегите ви от другите училища.

Ето няколко примера за доказателства, които могат да бъдат събирани:

Лидерство

- Стратегически план
- Мисия
- Дневен ред на заседанията
- План за развитие на персонала
- План за разпределението на ресурсите
- Видеоматериали или снимки от церемония за награждаване

Партньорство

- Покани и протоколи от заседания
- Информационен бюлетин, популяризиращ работата на партньорите
- Доклади, взети от посетени конференции, събития на мрежата

Социално включване

- Политика на училището
- Специални проекти
- Копия от материали от класната стая
- Описание на случаи, които показват как сте преодолели предразсъдъците

Услуги

- Списък на услугите
- Оценка на конкретна дейност
- Резултати от проучване

Доброволчество

- Покани за доброволци
- Програма за обучение на доброволци
- Самооценка на доброволците за тяхното участие

Учене през целия живот

- Списък на курсовете
- Обучителни дейности за семейства

Развитие на общността

- Доказателства за анализ на проучвания
- График за конферентните помещения и другите съоръжения, използвани от общността

Включване на родителите и семейството

- Дневен ред на срещите с родителите
- Запис на срещите в домовете
- Разговори, провеждани в общностните центрове, където родителите отиват в свободното си време

Училищна култура

- Процедурните правила на училището, които показват, че ученическите съвети, родителско-учителските сдружения и т.н. трябва да участват във вземането на важните стратегически решения
- Информационни бюлетини
- Резултати от проучвания

Допълнителни въпроси

Консултанти и координатори от много НПО в 16 държави бяха обучени да използват тези стандарти през юли 2008 г. Те получиха въпроси, които според тях биха могли да им помогнат в качеството им на консултанти да разберат повече за нагласите на училищата към стандартите.

Лидерство

До каква степен ръководите дейността редом с други лидери извън училището, напр. заедно с лидери на общността?

Партньорство

Има ли партньорства, в които училището не е водещ партньор?

Социално включване

Можете ли да опишете период, когато сте се борили със социалната изолация, дори когато това е било непопулярно сред родителите или учениците?

Услуги

Можете ли да назовете някакви услуги, които предлагате и които се предоставят на друго място, различно от помещенията на училището?

Доброволци

Какво правите, за да задържите доброволците?

Учене през целия живот

До каква степен сте съобразили програмата си с потребностите на местния пазар на труда?

Развитие на общността

Как сте се справили с конфликта между организациите?

Включване на родителите и семейството

До каква степен сте привлекли малцинствени групи родители, напр. от етнически малцинства или такива с ниско образование, или които имат социални проблеми?

Училищна култура

Какви са ограниченията на ученическия съвет във връзка с оказването на влияние за промяна?

Речник на термините

Разширени училища (Extended Schools) – английски училища като център в общността

Партньорство – различни организации и/или лица работят заедно за постигането на конкретна цел, напр. да изпълнят проект. Партньорството може да бъде краткосрочно и само за времето на проекта. То трябва да бъде създадено така, че всеки член да има яснота за ролите, отговорностите и финансирането.

Включване – това означава, че хората, които са включени, напр. родителите, членовете на общността и т.н., играят активна роля във вземането на решения.

Допълнително четиво

Стандарти

Настоящото ръководство е написано от Тони Гелтструп през 2004 г.:

Ниво 4 – след свързването – напреднал етап – изключително:

Демократично, реципрочно, трансформиращо лидерство с образователна и общностна връзка и интеграция; Семействата допринасят за използването и изпълнението на всички дейности; Напълно отворена и реагираща учебна програма, която отговаря на исканията и очакванията; Споделено планиране, осигуряване на ресурси и приоритизиране на организациите и партньорите; Материалната база и ресурсите на общността и училището се споделят; Учителите приемат и потвърждават своето участие в начинанието; Училището като център в общността е главният двигател за социалното и икономическо предприемачество, обновлението и изграждането на капацитет; Училището и общността са овластени по демократичен начин за съвместни действия за целите на планирането, осигуряването на ресурси, определянето на приоритети и вземането на решения.

Ниво 3 – ефективно изпълнение – приобщаващо – свързване

Лидерството се фокусира върху възраждането на общността и социалната активност; Семействата като партньори в образованието; Съгласувана и подходяща учебна програма; Интеграция с други организации; Училището като ресурс на общността; Учителите като социални възпитатели; Училището като център за социално и икономическо предприемачество.

Ниво 2 – ранен етап – свързване

Участие на лидерите в инициативите на общността; Търси се активният принос на родителите; Приобщаваща учебна програма, включваща „създатели на знания“;

Положително сътрудничество с други организации; Контролиран достъп до училищните ресурси; Учителите – ангажирани с родителите и общностните инициативи.

Ниво 1 – без развитие – установяване на връзка

Лидерството се фокусира върху подобряването на училището и управлението; Родителите се включват по покана; Ограничено определение на учебната програма; Функционални дейности с други организации; Минимална алтернативна форма на използване на ресурсите; Ролята на учителите е ограничена до ефективна педагогическа дейност.

Интернет страници

The International Centre of Excellence for Community Schools www.icecs.com

The Quality Partnership www.communityschoolstandards.com

Център за местно сътрудничество – Красноярск www.kccp.ru

Russian Community Schools' web-page www.cs-network.ru

Фондация „Стъпка по стъпка“ – Украйна www.ussf.kiev.ua

Nova Skola www.novaskola.org

ContinYou www.continyou.org.uk

Фондация „Стъпка по стъпка“ – Молдова www.pascupas.md

The Association of organization development's consultants www.skoro.ic.cz

Международната асоциация „Интерактивни отворени училища“ www.ioskole.net

Център за общностен диалог и инициативи www.ccdi.am

Международна асоциация „Стъпка по стъпка“ www.issa.nl

Национална асоциация за общностно образование (NCEA) www.ncea.com

Коалиция на училищата като център в общността www.communityschools.org

Информационни материали — нашата концепция за стандартите

Използваме настоящите материали при обучението на директори на училища или национални координатори, които желаят да научат повече за стандартите преди да започнат да ги прилагат.

За всеки от тези стандарти разполагаме с описания на конкретни случаи, които показват как стандартите се използват като средство за усъвършенстване на училището.

1. Лидерство

- Нашата мисия беше съгласувана при пълноценното участие на ученици, родители, по-широката общност и други организации.
- Изготвяме стратегически планове, като отчитаме интересите и потребностите на ученици, учители, родители и основните заинтересовани страни.
- Разпределяме ресурси – хора, места, оборудване и, когато е възможно, финансови средства за тази дейност.
- Осигуряваме възможности персоналът да придобие умения за привличане на хора, умения да води развитието и да управлява инициативи.
- Насърчаваме и оценяваме високите постижения и подобрението, индивидуалния напредък и личностното развитие.
- Нашите лидери насърчават генерирането на нови идеи, нови методи на работа и нови отговори на предизвикателствата, както и подкрепят другите при поемането на отговорност за вземане на решения и предприемането на действия.

Лидерство – нашата концепция

Няма общество или култура, която да не се променя. Повечето от нашите читатели знаят, че тяхното общество се променя. Промяната често поражда напрежение и конфликти. Те могат да бъдат между различни групи в общността ни или между поколенията, тъй като разбирането на младите хора за света е различно от това на родителите им и на техните баби и дядовци. Училищата работят в тези комплексни и променящи се общества, характеризиращи се с множество нови тенденции, свързани с предизвикателства, а понякога и с конфликти. Интегрирането на мигрантските общности, използването на неразрешени вещества, увеличаващата се престъпност, бедността и спадът в икономическото развитие или внезапното засилено икономическо развитие, новите промишлени отрасли, изискващи нови умения и знания, които формират работната сила, търсенето на активно обществено участие в демократичните процеси, са само някои от тези тенденции, които могат да бъдат установени в много държави по света. Членовете на персонала в училищата като център в общността признават, че тенденциите в местната общност имат пряко въздействие върху достъпа на децата до образование и тяхната способност да учат в училище и поради това работят с родителите, с други институции и с по-широката общност. Училищата като център в общността се нуждаят от добри управленци, но при настоящите обстоятелства те се нуждаят и от силно лидерство. В таблица 1 е представена разликата между **лидерство** и **управление**:

Управление

докладване
мониторинг
бюджетиране
измерване
прилагане на правила и политики
дисциплина
провеждане на срещи
провеждане на събеседвания
наемане на работа
съветване
коучинг
решаване на проблеми
вземане на решения
менторство
водене на преговори
извършване на продажби и убеждаване
правене на нещата по правилния начин
използване на системи
съобщаване на указания
оценяване на представянето
оценяване на хора
да се накарат хората да правят определени неща
официален инструктаж на екипа
отговаряне на електронни съобщения
планиране на графици
делегиране
отговаряне на запитвания
преглед на изпълнението
управление на времето
организиране на ресурси
изпълняване на тактики

Лидерство

сплотяване на екипа
поемане на отговорност
идентифициране на необходимостта от действие
да имате смелост
консултиране с екипа
възлагане на отговорности на другите
определяне на посоката
обясняване на решения
вземане на трудни решения
определяне на цели и задачи
да бъдете честни с хората
разработване на стратегия
спазване на обещания
работа с членовете на екипа
споделяне на визия с членовете на екипа
мотивиране на другите
да се правят правилните неща
да увеличате хората със себе си
да се развиват успяващи хора
да вдъхновявате другите
решаване на конфликт
да позволявате на екипа да прави грешки
поемане на отговорност за грешки
полагане на грижи и създаване на условия за израстване на хората
отправяне на похвали
изразяване на благодарност на хората
даване на конструктивна обратна информация
приемане на критики и предложения проявяване на решимост
да се действа почтено
изслушване

(Разработени по предложение на Шийла Колдуел)

*Източник: <http://www.businessballs.com/teambuildinggames.htm#> упражнение по лидерство и управление за екипи

От таблицата се вижда, че докато управлението включва технически процедури като мониторинг, лидерството предполага преки взаимодействия с хора. С лидерство свързваме думи и фрази като **почтеност, създаване на условия, изграждане/сплотяване на екипа, отправяне на похвали за постигнат успех, учене от грешките**. От съществено значение за лидерската роля е концепцията „да служиш“. Добрият ли-

дер служи на организацията или на групата и на хората в нея. Неефективните лидери са склонни да обърнат този принцип и считат, че хората трябва да служат на лидера. Следователно виждаме, че лидерството се свързва с **положителни човешки характеристики** – нагласи и философия. По време на обучението си можете да използвате следните няколко цитата:

„Удивително е какво може да постигне човек, ако не се интересува кой ще обере лаврите.“ (Президентът Хари С. Труман)

„Идеите са като зайците. Вземате си два, научавате се да се грижите за тях и скоро си имате цяла дузина.“ (Джон Стайнбек)

„Джудже, което е стъпило върху раменете на гигант, вижда по-далеч от него.“ (Дидактус Стела, около 60 г. пр. н.е. (фигурира също в съкратен вид отстрани на монета от 2 англ. лири)

„Зад способния човек винаги има други способни хора.“ (китайска поговорка)

2. Партньорство

- Вземаме решенията заедно с партньорските организации, включително общностните организации.
- Предприемаме съвместни инициативи с партньори.
- Обединяваме нашите ресурси, заедно тези на партньорите за определени инициативи в полза на общността.
- Имаме писмено споразумение, в което се определя как ще работим заедно.
- Взаимно насърчаваме и подкрепяме дейностите си.
- Участваме в местни, регионални и национални мрежи на училищата като център в общността.
- Нашата материална база е на разположение на общността след приключване на учебните занятия, през почивните дни и по време на ваканциите.
- Работим с другите за решаване на проблемите на общността.

Партньорството – нашата концепция

Посочените в раздел „Лидерство“ промени в обществото означават, че децата и младите хора живеят в сложна ситуация и при условия, които е възможно да им помагат да учат по-добре, но е по-вероятно да ги разсейват. Членовете на персонала в общинските училища силно желаят да подобрят достъпа на децата до учене и искат да ги виждат като активни участници в промяната, а не като нейни жертви. Това означава, че те искат да предложат на учениците си възможността да станат активни граждани и да имат шанса да се справят със ситуации на напрежение и с трудностите, пред които може да бъдат изправени. На семействата им и на по-широката общност може също да се налага да полагат усилия за преодоляване на последиците от промените – възможно е да има намаляване на равнището на заетостта или промяна на характера ѝ, може да има насилие и престъпност, както и увеличаване на злоупотребата с алкохол или наркотици. Персоналът в училищата като център в общността признава, че това би оказало въздействие върху желанието и способността на учениците им да учат, като е възможно те да не са в състояние да се справят сами с тези проблеми. Партньорствата могат да помогнат на училищата като център в общността да подкрепят учениците си, техните семейства и по-широката общност, тъй като разширяват наличните умения и експертен опит. Следват някои типични примери:

Момчета от малцинствена етническа група в едно средно училището като център в общността имат ниски оценки по учебните предмети. Училището работи в партньорство с общностна организация от същата общност, която кани успели млади хора с университетско образование, за да организират различни дейности след учебните часове. Те идват в училището също и през обедната почивка и работят като наставници с отделни деца, които полагали усилия да променят поведението си в съответствие с училищния кодекс за поведение. Професионален футболен клуб провежда занятия с местни училища като център в общността като част от училищна спортна програма за насърчаване на по-активно участие в спорта на децата и на техните родители. Учениците от едно училище като център в общността са станали обект на интереса на разпространители на наркотици по пътя им от училище към къщи. Училището работи в партньорство с полицията и с НПО, специализирана в злоупотребата с наркотици, която раздава на учениците обучителни материали и им предоставя индивидуални съвети и подкрепа.

Секцията по изкуства в училище като център в общността работи с групи от местната общност, като учениците помагат на групите с изготвените от тях през учебния срок творби, предоставяйки им постери, снимки, листовки и др. Международна

петролна компания работи с около 20 училища като център в общността за разработване на няколко теми, осигурявайки възможност на учениците да се учат от бизнес ситуации от реалния живот. Разработена е всяка област от учебната програма, а в края на проекта са предоставени материали на всички останали училища.

НПО, представляващо потребностите на възрастни хора, работи с училището като център в общността и по време на един учебен срок учениците помагат на възрастните хора и ги учат как да влизат в интернет и да изпращат електронни съобщения. Аматорска театрална трупа и едно училище като център в общността правят публично представление на популярен мюзикъл.

Училището като център в общността установява, че голяма част от момичетата от местната мюсюлманска общност биват задържани от родителите им вкъщи, след като навършат 13 години и спират да посещават училище. Въпреки че училището се опитва да работи с родителите, езикът и културните различия затрудняват усилията им и поради това училището работи в партньорство с доверена общностна група, чийто членове доброволци действат като посредници. Те помагат на училището като център в общността да промени някои от практиките си, които притесняват родителите и успокояват родителите, че дъщерите им ще бъдат в безопасност по време на междучасията и обедните почивки.

Училището като център в общността в селски район не може да извършва никакви извънкласни дейности поради лош транспорт. То работи в партньорство с група доброволци, която осигурява шофьори, за да могат учениците да участват в тези дейности.

Сдружение, работа в мрежа и партньорство

Понякога хората използват тези думи като взаимнозаменяеми, но е полезно да се направи разграничение между тях, за да се разбере значението на всяка от тях. Таблица 2 може да ни помогне:

Сдружение	Работа в мрежа	Партньорство
В литературата се прави препратка към други организации.	Организациите имат общ интерес и провеждат редовни срещи за обмен на информация	То включва две или повече организации, които се обединяват за конкретна цел, обикновено за определен период.
Организациите могат да участват в едни и същи срещи, организирани от друга агенция.	Мрежата може да има само една организация или група от организации, които организират събития за участниците в нея, като тези събития се посещават и от други организации, работещи в същата сфера	Тези организации може да са съвсем различни – напр. НПО, министерство и частно предприятие. Те работят заедно, тъй като всяка от тях може да допринесе за решаването на даден проблем.
	Организациите в мрежата обменят информация помежду си, но може да има моменти, когато те се конкурират помежду си за финансови средства.	Организациите може да се конкурират помежду си при други обстоятелства, но в рамките на партньорството те работят заедно и може съвместно да ползват финансови средства, осигурени за целите на партньорството.

Организациите може да решат да променят някои от работните си практики, благодарение на наученото от другите.

Организации може да решат да разкажат на другите за работата си, но това не е задължително.

За да завършат работата, за която са създали партньорството, може да е необходимо една или повече организации да променят някои от работните си практики.

Когато финансови средства се разходват съвместно, от членовете на партньорството, може да се изисква да се отчетат пред други членове в партньорството, за да докажат, че средствата, които са получили за дейностите, са били разходвани целесъобразно или да отчетат резултатите от дейностите напр. брой обучени хора и на каква цена.

Видове партньорства

Не всички партньорства изглеждат еднакви. Това зависи от тяхната цел. Някои партньорства са дългосрочни, а други – за краткосрочни проекти. Следват няколко примера. **Дългосрочно партньорство:** училище като център в общността работи в общност, която е под силен стрес и в която здравните показатели са лоши. Съществува дългосрочно партньорство между училището като център в общността и местните здравни служби. Училището се използва като обикновена семейна клиника и отделни деца или членове на семейство, които показват определени състояния, се изпращат за специализирано лечение. В този случай има писмени протоколи, в които се посочват правилата на политиката на поверителност, процедурите за изпращане при специалист, разходи и такси и т.н.

Краткосрочен проект: училище като център в общността кандидатства за външно финансиране, за да разработи учебната си програма по математика. Негов партньор е местна компания, която ще предостави възможност на учителите по математика да посетят фирмата и ще осигури персонал, който ще отиде в училището и ще изнесе няколко урока за решаване на проблеми, свързани с математика, с които на фирмата се налага редовно да се справя. Времетраенето на проекта ще бъде два учебни срока. В този случай в споразумението за партньорство ще бъде определено на кого за каква работа се плаща, колко души от персонала на училището ще бъдат изпратени в компанията и колко души от персонала на компанията ще бъдат изпратени в училището и колко пъти и т.н.

Неформални партньорства за решаване на местен проблем: поведението на местна общност води до влошаване на здравето и поради това училището като център в общността, местна здравна агенция и свещеникът се договарят да се фокусират върху този проблем в продължение на един месец. Всеки ще работи по обичайния си начин, но тъй като насочеността на работата им съвпада, ефектът ще бъде много по-голям.

Изпълнител: местна организация получава значително финансиране за нова инициатива, например за преквалификация на възрастни с цел придобиване на умения за нова работа. Тя трябва да отчете колко средства са изразходвани и колко ефективна е инициативата. Организацията не може да изпълни сама тази задача и затова ще привлече един или няколко партньори като напр. училището като център в общността, предлагащо възможности за учене през целия живот, което да изпълни работата за агенцията. В този случай училището като център в общността ще трябва да има споразумение за предоставяне на услуги, в което точно да бъде определено какво ще прави и как и кога ще получи финансовите средства. Училището като център в общността може да е работило с организацията на етапа на кандидатстването за тази дейност, откъдето да е станало ясно че работата, която му е възложена да извърши, е изпълнима.

Партньорствата функционират най-добре, когато

- Партньорите са заедно по собствена воля, тъй като са приели обща цел.
- Всички партньори са отдадени в еднаква степен.
- Всички работещи за партньорството разбират и имат ангажимент към партньорството. Ролите и отговорностите са ясни, както и възнаграждението.
- Всички партньори имат възможност да определят формата на работата.
- Съществува благоприятен климат за вземане на решения.
- Ясно чувство за посока.
- Споделят се успехите и неуспехите.

3. Социално включване

- Учителите моделират и насърчават ценности и поведение, подкрепящо правата на човека и социалното включване на всички малцинства.
- Социалното включване е неразделна част от училищните политики и практики.
- Услугите и програмите са достъпни за различни групи.
- Училището активно насърчава равните права на качествено образование за всички в местната общност.

Социално включване – нашата концепция

Това е изключително сложна тема и тук не можем да ѝ отделим необходимото внимание. В някои държави е извършена значителна работа по този проблем с въвеждането на законодателни и политически рамки, които подпомагат в някаква степен социалното включване, но в други държави въпросът се обсъжда рядко. Предлагаме по-долу кратко обяснение на социалното включване и как го разбираме, тъй като това е оформило показателите в стандарта.

Нещо като определение

Използват се много термини в този дебат, като някои от тях са: *равни възможности, положително действие, социално включване, социално сближаване, сближаване на общността, оценяване на многообразието*. По същество всички те споделят основно общо разбиране на даден проблем, а именно, че някои лица не се възползват пълноценно от предимства на дадено общество поради това, че принадлежат към определена група или географска област. Това означава, че някои хора нямат достъп до услуги, тъй като пред тях има конкретни пречки – например, училище могат да посещават само деца, чиито родители могат да си позволят да плащат. Възможно е освен това да нямат достъп до услугите, тъй като са обект на дискриминация поради факта, че принадлежат към определена група. Групите, които често биват подлагани на такава дискриминация може да са от етническо малцинство, да принадлежат към малцинствена религиозна група или секта, да са лесбийки, хомосексуалисти или транссексуални, бедни или да живеят в беден квартал, да са с увреждания или да са възрастни и социално изолирани или да имат проблем с психичното здраве. В някои случаи се използва определение, което се отнася конкретно за хората, които са отдалечени от пазара на труда. Именно така се разбира социалното изключване в ЕС например. То включва всички посочени по-горе хора, но не включва възрастните хора, които вече не са част от пазара на труда, нито семейства или деца. Често лицата може да са в неравностойно положение едновременно по няколко различни признака, тъй като принадлежат към повече от една от тези групи – например жена с увреждане от малцинствена група, която е много бедна. Това изглежда много лесно за разбиране, но дискриминацията може да има много форми. Когато се отправят расистки коментари към други хора, това може да е съвсем очевидно, но обикновено дискриминацията е много по-неуловима и често е вградена в самия начин, по който дадена организация работи. Погледнете тези примери от реалния живот, на които се натъкнахме, и преценете дали има дискриминация. В някои случаи ще откриете лесно дискриминацията, а в други тя може да е по-прикрита.

- *Проблемът с тази група родители е, че те не се интересуват дали децата им ще получат образование. (Учител от училище, в което ученици от беден район имат ниска посещаемост).*
- *Не искаме децата ни да учат за каквато и да е друга религия. (родители)*
- *Провеждаме учебни курсове след училище. Просто рекламираме курса и таксата и след това, ако достатъчно хора се запишат, го провеждаме. (Организатор на курсове по „Учене през целия живот“).*

- Очакваме родителите да изпращат децата си на училище с чисти, добре поддържани униформи, които са налице при доставчиците на облекла на училището, *Fabrics Ltd.* (извадка от писмо, изпратено на родителите)
- Във всички училища в нашия град трябва да се преподават традиционни методи на готвене. (позиция на местната власт в беден квартал, относно уроците по готварство)
- Всички деца работят по схемата за четене, в която герои са Джанет и Джон. Конкретният материал например показва как Джанет помага на майка си да приготви яденето в кухнята, а Джон помага на баща си да поправи колата. (координатор по грамотност)
- Преподаваме на децата за семейните ценности тук и обясняваме, че децата трябва да бъдат отглеждани и възпитавани от майка и баща, които са сключили брак. (учител по социално образование)
- Храната им мирише ужасно и имат твърде много деца, така че не ги насърчаваме да посещават общността център. (общностен активист)
- Той е много женствен и затова се грижим за него, като го държим в кабинета на директора, където е в безопасност.
- Всеки е добре дошъл в стаята на общността ни, която е на горния етаж. (учител, ангажиран с общността)
- Изпращаме децата вкъщи със списък със задачи за домашна работа и ако не ги изпълнят навреме, ги наказваме. (учител)
- Тук провеждаме много културни дейности. Момчетата се учат да изработват дрехи и да готвят, а момчетата учат историята ни. (допълнителен училищен доброволец)
- Интервюирац: Кой може да учи в това училище?
Учител: Всички деца от местната общност могат да учат в него.
Интервюирац: Имате предвид всички момчета и момичета?
Учител: Всички момчета.

Може би забелязвате от този списък, че някои случаи на дискриминация са явни, но при други дискриминацията не е умишлена. Вероятно училището, което е определило стая за ползване от общността на горния етаж, не е възнамерявало да изключи хора с двигателни затруднения. Когато се наказват деца, които не са написали домашните си работи, персоналът вероятно е мислел, че по този начин установява високи стандарти, но ако учениците не разполагат вкъщи с помещение, в което спокойно могат да учат, те са поставени в неравностойно положение, докато провежданите след училище занимания за подготовка на домашните работи, биха могли да им помогнат да превъзмогнат тази пречка. При преподаването на традиционни методи на готвене е възможно да се изключат деца от други култури, където се използват други методи на готвене. Схемата за четене за Джанет и Джон е очевидно сексистка, но е възможно и имената на децата в материалите да не са приобщаващи. Винаги е по-добре, ако представените в писмени материали и илюстрации хора са от различни етнически групи, където имената, облеклото и цветът на кожата може да са различни от тези на мнозинството хора, живеещи в съответната страна. Някои твърдения показват, че има стереотипи, които често започват с „тези хора...“. Училището, което е отстранило женственото момче, за да осигури собствената му безопасност, е задълбочило различието му, вместо да го защити, като се бори с хомофобския тормоз. Дори ако във вашата страна да бъдеш практикуващ хомосексуалист да е незаконно, едно момче, което е женствено, все пак може да има право на образование без тормоз. Езикът може да крие дискриминация, така че когато се използва „всички“, понякога може да означава всички момчета, или всички християни и т.н... Когато организациите имат култура или системи и процедури, които действат като

барьера за определени групи, това се нарича „институционален расизъм“ или „институционален сексизъм“.

Последици от бариерите

Извършени са множество проучвания, които очертават резултатите от дискриминацията и бариерите пред ученето. Накратко, вероятните резултати са: общите статистически данни за дадена страна, които показват резултатите за езиковата и математическа грамотност, за заетостта и здравословното състояние, са лоши, тъй като някои групи са възпрепятствани да учат. Аналогично, ако в училище, в което има такива групи в неравностойно положение, тези бариери не се премахнат, академичните резултати ще се влошат. Икономическото развитие на дадена държава е слабо, тъй като обществото не е мобилизирано всичките си човешки ресурси. Наблюдава се социално напрежение от страна на групите в неравностойно положение и увеличаване на престъпността. Ниските образователни резултати са тясно свързани с лошите здравни резултати. В някои държави има закони, целящи предотвратяване на дискриминацията, но в други държави няма такава законодателна или политическа рамка. Дори може да има закони, които насърчават дискриминацията. Някои от нашите читатели може да принадлежат на общества, в които е неприемливо от културна или дори законова гледна точка да принадлежат или практикуват дадена религия или културни дейности или да бъдат практикуващи хомосексуалисти или лесбийки. Някои читатели може да имат силна лична позиция. Въпреки че не подтикваме читателите ни да нарушават закона, убедени сме, че децата, независимо от своята среда, имат право на образование, като това е залегнало в документи на Организацията на обединените нации. Следният текст е взет от сайта на УНИЦЕФ на адрес: <http://www.unicef.org/education/>

Образованието е основно право на човека: всяко дете има право да го получи. То е изключително важно за развитието ни като общество и като личности и помага да се проправи пътят към успешното и продуктивно бъдеще. Когато всички деца получат достъп до основано на права и равенство между половете качествено образование, това ще има вълнообразен ефект и ще повлияят на много бъдещи поколения. Образованието позволява по-добър живот. То спира поколенческите цикли на бедност и болести и предоставя стабилна основа за устойчиво развитие. Чрез качествено основно образование момичетата и момчетата придобиват знанията и уменията, които са им необходими, за да водят здравословен начин на живот, да се предпазват от ХИВ/СПИН и други болести, предавани по полов път, както и да участват активно в социалните, икономическите и политическите решения при преминаването им през юношеството и към зрелостта. Образованите възрастни е по-вероятно да имат по-малки, но по-здрави семейства, да са запознати с подходящи практики за отглеждане на деца и колко е важно децата им да започнат навреме училище и да са готови да учат. Освен това, чрез основан на права подход към образованието могат да се премахнат някои от дълбоко вкоренените в обществата неравенства. Тези неравенства осъждат милиони деца, особено момичета, на живот без качествено образование – и оттам ги обричат на живот с пропуснати възможности.

Предприемане на действия

Считаме, че училището като център в общността трябва да служи на местната общност и да бъде отворено за всички, които са решени да премахват бариерите. Убедени сме, че добра професионална практика е да се премахват бариерите, независимо от личните възгледи на учителите. Например учител може да не харесва определена етническа малцинствена група и може да действа в съответствие с това, в рамките на закона извън училище, но в училище той трябва да се ръководи в действията си от високи професионални стандарти, които сме включили в нашия Стандарт за социално включване, при условие че се прилага в съответствие със закона. Таблица 3 може да спомогне за разбирането на различните подходи.

Основни равни възможности

Училището като център в общността преразглежда своите процедури, учебни материали, терминология, политики за таксите и др. с цел да се премахнат очевидните бариери.

Положително действие

Училището като център в общността признава, че някои деца се намиран в неравностойно положение по няколко признака и може да се нуждаят от допълнителна помощ, за да извлекат максимална полза от предоставяното образование. Следователно училището може да работи в партньорство с общностни групи, които да предоставят допълнителна подкрепа на тези деца или успешни ролеви модели. Може да се правят и активни опити за включване на такива деца, като се осигурят например книги в училищната библиотека на техния език, и се включат техни музикални инструменти в преподаването в училището и др.

Оценяване на многообразието

Училището като център в общността приема, че включването на хора с различен житейски опит и възгледи за света помага за обогатяването на училищния живот. Такива училища трябва да се уверят, че в Асоциацията на родителите са включени представители на различните групи, които училището обслужва, и че учителският колектив е възможно най-многообразен – за предпочитане включващ представители на различни етнически групи, които посещават училището. Активно ще се търсят хора от групите в неравностойно положение като ще се насърчава участието им в планирането на училищните дейности.

4. Услуги

- Предлагаме услуги въз основа на задълбочен анализ на потребностите.
- Наблюдаваме и оценяваме услугите, които се предоставят при нас, за да проверим кой се възползва от тях и какви са ползите, които получава.
- Проучваме причините за липсата на участие в определена услуга, когато се наблюдава такава.
- Разработваме допълнителни услуги, за да осигуряваме достъп и социално включване.
- Насърчаваме и оценяваме приноса на други организации за предоставянето на услуги/консултации както на територията на училището, така и в обекти на общността, като ги популяризираме и подкрепяме.
- Предоставяме различни услуги за разширяване и обогатяване на обучението на учениците, семействата и общността.

Услугите – нашата концепция

Училището като център в общността е централен ресурс в общността си и предлага набор от услуги и дейности, често извън учебната дейност, с цел да помогне за посрещане на потребностите на децата, на семействата им и по-широката общност. Те се определят в зависимост от потребностите, но често включват подкрепа за семейства, възможности за обучение за възрастни и общностни организации, здравни и социални услуги. Училищата, които предоставят или може би приемат услуги, предоставяни от други организации, могат да помагат на семействата с цел децата да имат непрекъсната подкрепа. Самото училище може да не осигурява всички услуги, но да насърчава други организации да предоставят услуги на територията на училището или в общността. То подкрепя и популяризира активно услугите. Училищата като център в общността не са затворени институции – те са отворени за по-широката общност и имат развойна функция. Разбира се, можем да видим, че има ясна връзка между ученето през целия живот, развитието на общността и услугите, които предлагат училищата като център в общността.

Примери за услуги:

- Компютърни курсове за членове на общността;
- Подкрепа за семействата и образователни програми за семействата;
- Езикови курсове за членове на общността;
- Развлекателни дейности, занаяти и спортни дейности за възрастни и деца;
- Програми за възрастни граждани и други специални групи от населението;
- Междупоколенчески програми;
- Дейности за обогатяване за деца извън традиционните учебни часове;
- Програми за грижа за деца в предучилищна възраст и преди и след училище;
- Кариерно и техническо обучение в партньорство с местни работодатели;
- Обучение за възрастни и професионални курсове;
- Общностни услуги и други доброволчески програми за млади хора и възрастни;
- Програми за ограмотяване;
- Програми за решаване на проблеми, свързани с междуличностни отношения;
- Общностни информационни бюлетини и други форми на комуникация;
- Програми, насочени към специфични проблеми и потребности на общността (наставничество на ученици с ниски учебни резултати, специални дейности за момичета или момчета с цел насърчаване на равенството и др.)

Предоставянето на услуги:

- дава възможност на децата да се забавляват и да развиват по-широки интереси/нови умения;
- засилва подкрепата за деца в риск - насърчава по-активно участие на родителите в обучението на децата;
- използва по-ефективно материалната база на училището, като отваря залите за спортуване, изкуство и ИКТ за общността.

Училището като център в общността трябва да се разглежда в контекста на своята среда – както вътрешна, така и външна. Училищната култура, системата от убеждения на училището, взаимодействията на членовете му – тези вътрешни фактори са пряко свързани с това *какво* може да направи училището и *как* може да се направи. Вътрешната оценка дава отговори на такива въпроси като: в какво вярваме, какво можем или не можем да направим и как ни възприемат. При изследването на средата също се разглежда общността и мястото на училището в нея. С външната оценка се търсят отговори на въпроси като: как изглежда общността и как се променя; кой друг също служи на общността, какво трябва да се направи днес и какви ще бъдат потребностите утре. Ето защо предоставянето на услуги е свързано с оценката на вътрешния капацитет на училището като център в общността и с анализа на потребностите на общността, който може да включва проучвания, интервюта, ключови информационни технологии, общностни форуми и др.

Ключовите принципи на успешния анализ на потребностите включват:

Участие: Членовете на общността притежават експертния опит, от който се нуждаете и поради това е жизненоважно да се привличат местни хора и да се насърчават да изразяват мнението си. Успешното предоставяне на услуги има за цел да подкрепя и овластява хора от различна възраст, пол, среда, култура, за да играят активна роля и да участват във вземането на решения, както и за да контролират собственото си бъдеще.

Честност: да се проявява откритост и прозрачност във връзка с процеса на анализ на потребностите. По принцип хората ще участват по-активно, ако знаят и разбират, че нещо може да се промени чрез тяхното участие.

Съпоставяне на информация: Важно е да се търсят разнообразни мнения и възгледи и да се събират различни гледни точки. Съпоставяйте информацията, която получавате, като я проверявате внимателно. Учете се от други членове на общността, от резултатите от предишни консултации или от други данни за общността, с която работите.

Гъвкавост: подходът, който трябва да възприемете, трябва да е различен за всяка общност. Няма единен, универсален подход. Отделете време за планиране и подготовка. Ако вашето училище като център в общността има водеща роля в предоставянето на услуги за членове на общността, по-долу е представен целият цикъл на възлагане на анализа, тъй като това е процесът, през който трябва да минете, когато планирате да възложите анализ. Цикълът се състои от 6 етапа, посредством които процесът на възлагане се разработва, проектира, формулира и изпълнява. На първия етап трябва да се изяснят стратегическите резултати и да се определят проблемите, които трябва да бъдат решени.

Следващите етапи включват работа със заинтересованите страни с цел да се изследват проблемите и да се определи дали е необходим анализ на потребностите. След това се изготвя рамка на планирането, която става средство за възлагане, изпълнение, наблюдение и оценка на работата. Цикълът за възлагане е представен като кръг. На някои етапи и в определени ситуации може да е важно да се изяснят проблеми като се върнете на предходен етап и след това да преминете отново към следващия етап. Решение, взето на даден етап, може да засегне предходни решения, което означава, че те трябва да бъдат преразгледани. Рамката за възлагане е адаптирана от инструментите, използвани като част от Управлението на проектния цикъл (УПЦ). Средствата и техниките на УПЦ: · фокусира се върху резултатите - изяснява как планираните дейности спомагат за постигане на специфични резултати - ясно посочва последиците от извършване на определени дейности по отношение на ресурсите, предложенията и рисковете – укрепва партньорствата с местните хора, особено на етапа на планиране от процеса на възлагане.

5. Доброволчество

- Осигуряваме възможности за доброволчество на учениците и на възрастните (включително родителите) от различни социални групи.
- Предлагаме обучение и подкрепа на доброволците.
- Нашите ученици имат възможност да инициират, разработват и ръководят доброволчески дейности.
- Нашите доброволци имат възможност да работят в мрежа с техни партньори в други райони/области/държави.
- Наблюдаваме и оценяваме дейностите си, за да гарантираме тяхната ефективност.

Доброволството – нашата концепция

В училищата като център в общността трябва да вдъхновяваме и мотивираме нашите млади хора да станат активни и пълноценни граждани, които ще дадат своя положителен принос за своите местни общности. Участието на младите хора в граждански инициативи от реалния живот може да ги овласти, за да видят, че е възможно да играят важна роля. Целта на доброволството е да се разработи организирана система, която да направи доброволческата дейност неразделна част от училищния живот. Тази система обхваща не само учениците, но и учителите, родителите и други членове на общността. Тя спомага за изграждането на навик да се заема активна гражданска позиция като член на дадена общност, така че учениците доброволци да станат възрастни доброволци. Родителите, учителите и другите членове на общността, които участват, дават пример за това, че даряването на време за нещо, на което държите, става естествена и очаквана част от живота в демократичното общество.

Когато изготвяте програма за доброволческа дейност, броят на доброволците не е толкова важен, колкото фактът, че броят им продължава да расте с всяко следващо действие и всяка година. Ако броят на хората, които желаят да дарят време се увеличава, това е най-верният показател, че действате все по-професионално при привличането на доброволци, работата с тях и проектирането на дейности, които показват резултати, така че други да се вдъхновят и да се включат. В някои общества доброволството се разглежда като нормална част от живота – поне за онези периоди, когато имаме свободно време, а това се случва главно, когато сме млади или когато сме по-възрастни, тъй като през тези периоди имаме по-малко семейни отговорности.

Може да се заинтересувате от тези статистически данни от проучвания, проведени в Обединеното кралство:

- През 2008-2009 г. **71%** от възрастните са извършвали някакъв вид доброволческа дейност, като **47%** от тях са извършвали доброволческа дейност веднъж месечно (Проучване на DCLG Citizenship Survey за периода 2008-2009 г.).
- През 2008-2009 г. **41%** от възрастните са били официално доброволци (като са предоставили безплатно помощ чрез група, клуб или организация), а **62%** са били доброволци неформално (като са предоставили самостоятелно безплатно помощ на някого, който не е роднина) о / Източник: Проучване на DCLG Citizenship за периода 2008-2009г. /
- За 2007/2008 г. разчетите за приноса на официалните доброволци показват, че той се равнява на около 22,7 милиарда англ. лири за икономиката на Обединеното кралство (UK Civil Society Almanac).
- Между 1997 г. и 2007 г. средният брой на часовете за положен доброволчески труд от доброволец е намалял с **30%**. (Helping Out, 2007 г.). Данните също показват, че има тенденция към все по-епизодично полагане на доброволчески труд (The UK Civil Society Almanac, 2009 г.).

В някои общества доброволството не се разбира толкова лесно и поради това може би трябва да изтъкнем убедителни аргументи в негова подкрепа. Ето някои от тях, които могат да помогнат:

Положете усилия, за да бъдете забелязани от работодатели

Най-важното предимство на всяка организация са хората ѝ. Ако можете да представите доказателства за вашите способности, имате далеч по-голям шанс да бъдете наети на работа и повишени. Често цитирано проучване (проведено от Time Bank чрез Reed Executive в Обединеното кралство) показва, че от 200 водещи компании:

- 73% от работодателите биха предпочели кандидат, който има опит като доброволец, в сравнение с някой, който няма такъв опит.
- 94% от работодателите считат, че доброволството може да добави умения. · 58% казват, че опитът от доброволчески труд може на практика да бъде по-ценен от опита, придобит от платена заетост.
- 94% от служителите, които са извършвали доброволчески труд, за да придобият нови умения, са имали полза от това, за да получат първата си работа, да повишат заплатата си или да бъдат повишени.

Това, което показва докладът на Reed е, че служителите разглеждат доброволството като положително начинание и че е нещо, което може да бъде използвано, когато се опитвате да си намерите работа. Освен това доброволството ви дава възможност да пробвате различни видове работа, като ви дава практически опит с различни професии. Чрез доброволството може да установите контакт с различни професионалисти и хора от всяка област на живота. *Всъщност възможностите за създаване на мрежа от контакти, които доброволството осигурява, са сред най-малко изтъкваните, но най-интересните предимства, в сравнение с всички останали.* Добрата мрежа от контакти може да направлява вашето кариерно развитие в живота и да ви помогне да напредвате бързо към идеалната за вас работа. Освен търсенето на квалифицирани кандидати, работодателите също търсят хора с положителни интереси. Съществуват множество възможности за доброволчески труд в редица области, представляващи интерес като спорт, изкуство, финанси, психично здраве, научни изследвания, провеждане на кампании или правна помощ и правосъдие, като това са само част от тях.

Умения – Много доброволци срещат различни нови предизвикателства, когато започнат да посвещават време на своите общности. При споделянето на нов опит с нови хора те могат да придобият нови умения, които да им дадат увереност да се справят с предизвикателства в други области в живота си. Понякога на доброволците се предлага сериозно обучение, последвано от съответната степен на отговорност. Доброволството често включва работа с хора от различен произход и в различна среда. То може да предложи уникална възможност за развиване на междуличностни умения, които са изключително важни за всяка работа. Когато избирате възможност за доброволчески труд, трябва да помислите за евентуалните пропуски в уменията си.

Приятели – Няма по-добър начин да срещнете хора със сходни на вашите идеи от извършването на доброволчески труд за кампания или за кауза, в която вярвате. Да работите заедно с други хора за постигане на промяна е страхотен начин да създадете връзки с другите и да станете част от група, с чийто членове можете да продължите да поддържате контакт дълго време след приключване на работата ви. Освен това можете да срещнете хора от различен произход и среда, хора, които никога не бихте срещнали във всекидневния си живот.

Гражданство – Доброволците дават обща информация за това как функционира обществото и често посочват преките връзки между държавните политики и въздействието им върху живота на хората, така че можете да започнете да разбирате как функционира демокрацията и да вземете активно участие в нея.

Доверие – Доброволството често предоставя възможности да се изпробват нови дейности и това често ви помага да придобиете самочувствие. Младите доброволци например считат, че възможността да контактуват с възрастни спомага за изграждането на социалното им самочувствие. Жени, които са ос-

танали вкъщи, за да отглеждат малките си деца, често губят доверие в способността си да се завърнат на пазара на труда, особено ако се страхуват, че новите технологии са се развили допълнително, откакто те са работили за последен път. Доброволчеството може да им даде шанса да намерят бързо ритъма си и да им даде самочувствие да се върнат на работа.

Подобреете здравето си – Има доказателства, че доброволчеството може да подобри здравето ви. В книгата си „Лечебната сила да правите добро“ (*The Healing Power of Doing Good*) авторът Allan Luks се позовава на медицинска и научна документация, доказваща ползите за здравето от доброволчеството, като: повишено чувство за благополучие; подобрение на съня; засилена имунна система; по-бързо възстановяване след хирургична операция. *ПРОУЧВАНЕ на училищата като център в общността, проведено през пролетта на 2004 г. в 5 държави от Евразия: “В нашето проучване 92% от училищата съобщават, че провеждат редовно доброволчески дейности, а 81 от 84-те училища са посочили, че прилагат програми на училищата като център в общността за доброволци. В резултат на тези дейности делът на училищата, в които е отчетено увеличение на броя на доброволците, е както следва: · ученици – 89% от училищата; учители – 69%; родители и други роднини – 65% ; членове на общността – 63%.”*

Осигуряване на качествени системи

Необходимо е да разработим програми, които да предоставят на хората информация за това какви ресурси ще им бъдат нужни, за да бъдат активни и за средствата, от които се нуждаят, за да изпълняват ефективни проекти или доброволчески дейности. Когато други членове на общността видят положителната промяна, произтичаща от насочените към постигането на резултати проекти или дейности, те ще разберат, че да бъдеш активен в общността си има смисъл и ще бъдат по-склонни да участват. Разработването на проекти и дейности въз основа на интересите на членовете на общността, на ученици, на учители и роднини, ще им помогне да разберат каква е връзката между интересите на семейството им и тези на общността като цяло. Като се канят представители на властите, се помага за провеждането или посещаемостта на тези дейности; премахването на опасенията се улеснява чрез създаване на доверие, по-голямо разбиране и партньорство между местните власти и гражданите.

И накрая, осигурете различни начини, по които хората да могат да участват, така че всеки да може участва в някаква степен, независимо от заетостта си. Добра практика е също така всеки доброволец да разполага с портфолио, в което се насърчава да отбелязва придобитите знания и умения и конкретните постижения. В някои държави управлението на доброволците е отделна функция и не е сред отговорностите на училищния персонал в училището като център в общността, но в този случай то трябва да е партньор в насърчаването на учениците да бъдат доброволци и осигуряването на доброволчески дейности за възрастни в училището. (Не забравяйте тук да предвидите подходящи процедури за закрила на детето).

В училищата като център в общността ефективните доброволческите проекти трябва:

- да бъдат приобщаващи;
- да бъдат иновативни и забавни;
- да могат да подкрепят и овластяват младите хора да станат активни граждани;
- да признават текущите постижения на младите хора в извънучебно време и общностната им работа;
- да предлагат различни интересни възможности за доброволчество в училищата и общностите;
- да включват младите хора в планирането, провеждането и разработването на проектите им на равнище, което съответства на техните умения и опит;
- да насърчават младите хора да работят с различни групи;
- да насърчават анализа и ученето от техния опит;
- да развиват различни умения, включително умения, от които ще се нуждаят за кариерата, към която се стремят.

6. Учене през целия живот

- Стремим се да развиваме любов към ученето, като акцентът е върху това как да се учи, а не върху ограничения подход към съдържанието и знанията.
- Предлагаме подкрепа и възможности за учене на всички поколения.
- Осигуряваме възможности за обучение, които отчитат голямото разнообразие на стилове на учене и включват забавно, професионално и практическо обучение.
- Използваме общността като ресурс за обучение, като каним хората от общността да споделят своите знания и експертен опит с нашия персонал и ученици.

Учене през целия живот – нашата концепция

„Просто събудете любопитството на хората. Достатъчно е да отворите умовете им, а не да ги претоварвате. Запалете само една искрица.“ Анатол Франс

Училищата като център в общността се грижат за членовете на общността и чрез програмите си удовлетворяват образователните потребности на членовете на общността. Това осигурява социален капитал и култура на учене в общността и създава благоприятна среда за учене на децата.

В повечето държави се извършват бързи промени, като икономическото реструктуриране и новите технологии са само две от тях. Докато някои хора са могли да предвидят, че ще останат на една и съща работа през целия си живот, сега повечето хора могат да очакват, че ще сменят работата си. Дори и да останат на същото работно място, начинът по който вършат работата си може да се промени коренно по време на кариерата им. Поради това се налага възрастните да се връщат към ученето няколко пъти през живота си. Това може да бъде с конкретна цел – да се придобият нови професионални умения, да се започне различна кариера или самостоятелен бизнес. Но много възрастни искат също така да продължат да учат просто за удоволствие, или за да поддържат социални контакти. Някои ще се радват да постигнат академичен успех – нещо което са пропуснали да направят на млади години. Училището като център в общността трябва да е в състояние да предлага възможности, като използва дарбите, уменията или знанията на персонала си или като работи в партньорство с други доставчици на образователни услуги. Това представлява ученето през целия живот. Ученето през целия живот може да се определи по-общо като учене, което продължава през целия живот: учене, което е гъвкаво, разнообразно и се предлага по различно време и на различни места. Ученето през целия живот пресича различни сектори, като насърчава ученето извън традиционната образователна система и през целия живот на възрастните (напр. образование след завършване на задължителния етап). Определението се основава на четирите стълба на образованието на бъдещето на Делор (1996 г.)

Да се научим да знаем – усвояване на инструменти за учене, вместо придобиване на структурирани знания.

Да се научим да действаме – да се подготвят хората за видовете работа, която ще е необходима сега и в бъдеще, включително иновации и приспособяване на ученето към бъдещата работна среда.

Да се научим да живеем заедно и с различните – решаване на конфликти по мирен път, откриване на други хора и техните култури, поощряване на способностите на общността, индивидуалните компетенции и капацитет, икономическата устойчивост и социалното включване.

Да се научим да бъдем себе си – образование, което допринася за цялостното развитие на даден човек: ум и тяло, интелигентност, чувствителност, естетична оценка и духовност. Ученето през целия живот може да насърчи творчество, инициативност и отзивчивост в хората, което да им

позволи да покажат адаптивност в постиндустриалното общество чрез усъвършенстване на уменията за: управление на несигурността; общуване между и в рамките на култури, субкултури, семейства и общности за решаване на конфликти. Ударението се поставя върху това да се учим да учим и уменията да продължаваме да учим през целия живот. /Източник: http://www.llcq.org.au/01_cms/details.asp?ID=12n/

Независимо дали учите самостоятелно по програми на CD или DVD, посещавате общностни обучителни курсове или участвате в обучителни програми като например курсове по рисуване или чертане, история на изкуството, управление на парите, психология, себеоткриване, писане, археология, физическа годност, подобряване на паметта; пътувате или посещавате текущи събития, просто се събирате с приятели, за да се научите да играете бридж – вие сте учащ се без възраст. Професор – научен работник пред пенсиониране в Националния институт за продължаващо образование на възрастни, посочва, че във всички ръководства за благополучие образованието заема централно място. „То е особено важно за тези, които са в последните етапи от живота си, когато не са толкова мобилни и трябва да преодоляват смъртта на партньори и приятели: много трудно за тях може да е ставането от леглото и чувството, че имат цел.“ (Източник: <http://www.guardian.co.uk/adult-learning/lifelong-learning-key-to-happiness>)

Училищата като център в общността разбират, че учебният процес се провежда във и извън училището и в него участват всички поколения, а не само децата. Персоналът на училищата като център в общността не счита себе си за извор на всички знания, но винаги, когато е възможно ще улеснява достъпа до обучение. Например, в някои държави е популярен Университетът на третата възраст. Възрастните в по-напреднала възраст учат своите възрастни съграждани. Това е изцяло доброволческа дейност и всеки изпитва голямо удоволствие от преживяването. В ролята си на координатор на възможностите за учене училището като център в общността ще идентифицира и отговаря на местните потребности в партньорство с други организации и заинтересовани страни. Това представлява полезна връзка и възможност за децата да видят, че ученето е дейност, продължаваща през целия живот. По този начин училището като център в общността допринася за социалния и интелектуалния капацитет в местната общност. Това прави ученето през целия живот неразделна част от училищната култура. Естествено, тук можем да видим, че има ясна връзка между ученето през целия живот, развитието на общността и услугите, които училищата като център в общността предлагат. Това е естествено, тъй като чрез ученето през целия живот членовете на общността, независимо от възрастта си, участват в ситуации на учене благодарение на услугите, които училищата като център в общността и техните партньори предлагат.

Всеки може да бъде обучаем или преподавател – това е двупосочна комуникация. Ученето през целия живот играе голяма роля за икономическото благополучие на общността. Независимо дали посещавате курс по рисуване и продавате собствени картини или придобивате допълнителни умения за започване на семеен бизнес, придобивате квалификация за нова, различна работа или учите как да развиете социално предприемачество, вие допринасяте за икономическото развитие на вашата общност. При създаването на тези услуги училищата като център в общността вземат предвид местните потребности и включват хора от различна среда, с различен опит, мотивация и интереси.

Пример: Създаване на бизнес Когато Рой Стегълс напуска училище на 16 години, той притежава единствено удостоверение за компетентност по колоездене. Той работи в различни заводи, в армията, като шофьор на камион, но поради лошия си успех в училище смята себе си за „тъпак“ и в продължение на дълги години не се интересува от учене. Когато обаче започва да отглежда кучета, преминава кратък курс по първа помощ на животни в колежа Norton Radstock College. Това води до доброволческа работа в PDSA (Национален диспансер за болни животни). Рой не само намира, че ученето е по-лесно, отколкото очаква, но и може да общува с по-широк кръг от хора и преодолява заекването си от рождение. Ангажирането му и начинът, по който става пример за подражание за по-младите студенти, му спечелват награда за учащ се на годината за 2008 г. за югозападния регион на Великобритания. „Това оказва дълбоко въздействие върху мен“, казва той. „Наградата дойде като потвърждение на всички положителни резултати и оправда всички положени усилия през последните

две години“. Тя е признание за всички, които ми помогнаха, включително семейството ми, колежа Norton Radstock и PDSA.“ Вече на около 60 години, той има собствен център за хуманно отношение към животните, като прилага държавните нормативни актове, управлява финансите и ИТ, както и грижата за животните – позиция, която никога не би постигнал, ако не беше учил на по-късен етап от живота си.

Източник <http://www.guardian.co.uk/adult-learning/life-started-when-went-college>

Възможностите за учене през целия живот могат да допринесат за сплотяване на общността, като се дава шанс на хора от различни социални групи да се събират и да оценяват културните традиции на другите.

Училищата като център в общността разработват планове за обучение на възрастни при зачитане на техните потребности и стилове на учене. Важно е, когато училищата като център в общността предлагат възможности за обучение на възрастни, учителите да имат предвид, че подходите на преподаване на възрастни са различни от използваните при деца. Работата на учителя на възрастни е различна от тази на учителя на деца.

Петте принципа на обучението за възрастни

Тези пет принципа на обучението за възрастни могат да помогнат: Малкълм Ноулс, който пръв е изследвал обучението за възрастни, отбелязва, че възрастните учат най-добре, когато:

Принцип 1: Уверете се, че възрастните ви ученици разбират „защо“

По-голямата част от възрастните ученици са в класната стая по собствено желание. Някои от тях са там, тъй като за поддържане на валидността на притежавано от тях удостоверение има изискване за продължаващо образование, но повечето са там, тъй като за решили да учат нещо ново. **Този принцип не се отнася за причината, поради която учениците са в класната стая, а за това защо всяко нещо, което учителят преподава, е важна част от обучението. Пример: урок по приготвяне на кисели краставички:**

Когато се учех да правя кисели краставички, моята учителка и съседка Мерилин обясни: важно е краставичките да се накиснат от предишната вечер в ледена вода. Това помага да станат хрупкави. Ако сложиш кърпа под бурканите в тенджерата, няма да се удрят един в друг и да се счупят. При стерилизирането на бурканите е важно да се напълни всеки буркан най-малко до половината с вода и да се напълни тенджерата, в която са поставени, с вода. Ако водата е твърде малко, спомената по-горе кърпа ще се запали. Тази информация идва от опит.

Принцип 2: Съобразявайте се с различните стилове на учене на учениците си

Има три основни стила на учене: визуален, слухов и кинестетичен.

Визуалните учащи се разчитат на картини, графики, диаграми и илюстрации. Техният девиз е „покажи ми“. Те искат да знаят как изглежда предметът. **Слуховите** учащи се слушат внимателно всички звуци, свързани с ученето. Техният девиз е „кажи ми“. Те ще участват активно в дискусии. **Кинестетичните** учащи се трябва да направят нещо физически, за да го разберат. Девизът е „нека да го направя“. Те разчитат на чувствата и емоциите си за това, което учат и стиловете на преподаване.

Пример с кисели краставички: По принцип съм кинестетична учаща се. Мерилин ми говори за приготвянето на соления разтвор, като ми обяснява защо използва тези съставки и ми показва как потапя мерителната чаша за течности в топлата саламура и я изсипва в буркана, като използва фуния с широко гърло, но най-големият ми урок дойде, когато не можах въобще да се справя сама с втория буркан.

Повечето хора използват и трите стила, докато учат и, разбира се, това е логично, тъй като имаме пет сетива, освен в случай на някакво увреждане, но почти винаги се предпочита един стил.

Принцип 3: Дайте възможност на учениците си да опитат на практика това, което учат

Опитът може да бъде под много форми. Всяка дейност, в която участват вашите ученици, превръща обучението в „учене чрез опит“. Това включва обсъждания в малки групи, експерименти, ролеви игри, малки пиеси, построяване на нещо върху масата или чина им, писане или рисуване на нещо конкретно – всякакъв вид дейност. Дейностите също поддържат хората енергични, особено дейности, които включват ставане и движение. Обучението чрез опит може да бъде под различни форми, включващи: стажове, кооперативно образование, практикуми, обучение чрез обществено полезни дейности, външни стажове/обмен на опит чрез наблюдение на работния процес, чиракуване, стипендии за изследователска дейност или стипендии, и доброволчески дейности. Натрупаният в резултат на това опит може да се използва за съставяне на силна автобиография. Другият аспект на този принцип е да зачитате личния жизнен опит на учениците си, който споделят в класната стая. Трябва добре да отчитате времето, тъй като хората могат да говорят с часове, когато ги питат за личния им опит, но необходимото допълнително улеснение ще си струва „съкровищата“, които учениците ви имат да споделят.

Пример с кисели краставички: Веднъж Мерилин ми беше показала как да приготвя един буркан, докато беше заета в кухнята и си вършеше нейната работа, но достатъчно близо, за да ме наглежда и да отговаря на въпросите ми, като в същото време ми даваше свободата да действам с подходящо за мен темпо. Когато правех грешки, тя не се намесваше, освен ако не я питах. Тя ми даде пространство и време да ги поправа сама.

Принцип 4: Когато ученикът е готов, учителят се появява

„Когато ученикът е готов, учителят се появява“ е будистка поговорка. Няма значение колко се старее учителят, ако ученикът не е готов да учи, вероятността да не учи е голяма. Какво означава това за учителя на възрастни? За щастие, възрастните са в класната стая, тъй като те така искат. Те вече са решили, че времето за това е дошло.

Пример с кисели краставички: През детските ми години майка ми консервираше краставички, но аз не проявявах интерес да участвам или дори да ги ям, за съжаление. Няколко години по-късно помагах на Мерилин да консервира краставички и дори тогава просто помагах, и всъщност не се учех. Когато най-накрая започнах да харесвам кисели краставички и засадох мои собствени краставички, вече бях готова да се уча и Мерилин беше на разположение, за да ме научи.

Принцип 5: Насърчавайте възрастните си ученици:

За повечето възрастни, които са извън класната стая от няколко години, връщането в училище може да е притеснително. Ако не са посещавали някакъв курс от десетки години, е разбираемо да изпитват известни опасения за това какво ще бъде да се върнат в училище и как ще се справят. Повечето възрастни ще отговорят на очакванията на учителя, ако са наясно с тях.

Пример с кисели краставички: Аз съм притеснителна. Притеснявах се да не разсипя саламурата върху печката на Мерилин, да не изпусна пълните буркани, докато ги изваждам от водната баня, да не изцапам кухнята ѝ. Мерилин ме увери, че разсипаната течност се почиства лесно, особено когато в нея има оцет, тъй като той се използва така или иначе за почистване! Тя ме насърчаваше, докато внимателно изваждах врящите горещи буркани. През целия процес на приготвяне на киселите краставички Мерилин остана спокойна и невъзмутима. Спираше се до мен от време на време и казваше: „Ах, нали изглеждат прекрасно!“

(Източник: <http://adulted.about.com/od/teachers/a/teachingadults.htm>)

7. Развитие на общността

- Предлагаме обучение и подкрепа на общностните организации.
- Гарантираме, че общностните организации имат достатъчно знания, за да могат да допринасят за вземането на решения.
- Нашата материална база може да бъде използвана от общностните организации.
- Помагаме на общностните организации да провеждат проучвания и консултации чрез нашите връзки с родителите и учениците.
- Помагаме на общностните организации да разработват и управляват проекти в общността.

Развитие на общността – нашата концепция

Училището като център в общността е интегрирано в живота на квартала и неговият персонал го разглежда като център на живота на общността. То се стреми да подкрепя участието на учениците си, на техните семейства и на членовете на по-широката общност във вземането на решения по проблеми, пред които е изправена общността. Училището като център в общността използва местните проблеми като ресурс за обучение и на свой ред е ресурс за конструктивно сътрудничество с представители на местната общност. То помага на местните жители да придобият умения и знания, за да могат да решават местните проблеми и да удовлетворяват потребностите. Цялостните програми на училището като център в общността предоставят възможности или експертен опит за съвместна работа с цел гражданите да подобрят живота си и живота на общността. В процеса на поемане на лидерски роли и съвместна работа членовете на общността откриват различни качества и дарби на своите съграждани и развиват взаимно уважение и по-голямо разбиране и приемане на различията.

Понастоящем много проблеми на общността са станали по-сложни и непреодолими. Растящият брой на домакинства, както с два източника на доход, така и на самотни родители води до по-голямо търсене на дневна грижа, програми за предучилищно образование и дневни разширени услуги за деца в училищна възраст. Проблемите със заетостта, неуспеха в училище, бременността на малолетни, насилието, неграмотността, бедността, престъпността, липсата на дом, влошаването на средата, междуетническото напрежение, злоупотребата с вещества, СПИН и вандализмът поставят огромни предизвикателства пред общностите. В отговор на това училищата в някои общности поемат водеща роля в търсенето на решения на общностните проблеми, за да могат младите хора да растат в благоприятстващ ученето климат. Местните ресурси се използват за посрещане на местните потребности, а хората работят заедно за подобряване на живота в общността.

Защо трябва общността да използва пълноценно материалната база на училищата?

Училищните сгради са разположени в повечето квартали и обикновено лесно се стига до тях. Училищата обикновено са собственост на общината и представляват голяма публична инвестиция. Училищата разполагат с добри ресурси и професионален експертен опит. Традиционните учебни часове остават много свободно време за други ползватели. Чрез увеличаване на усилията на общността членовете ѝ могат да се включат в дейности по контрол на отпадъците, рециклиране, освежаване на средата и усъвършенстване на образователните и развлекателни услуги, като по този начин общността става по-привлекателна както за настоящите, така и за бъдещите жители и предприятия. Чрез участието на гражданите процесът на решаване на общностните проблеми се доближава по-близо до хората, които разбират най-добре проблемите и е най-вероятно да идентифицират ефективни решения. Когато се използва широк набор от общностни ресурси за обучение, се признава централната роля на общността в образователния процес. Младите хора учат от и със по-възрастните и на свой ред учат тях.

Училищата се превръщат в места, където се срещат ученето и живеенето. По-долу са посочени две определения, които можете да използвате в обучението:

„Общността е социална група, която живее на обща територия и има една или повече общи връзки“ (Hillary, George.1955 г.. Определения на общност) „Развитието на общ-

ността е социален процес, чрез който хората могат да станат по-компетентни да живеят със и да постигнат известен контрол над местните аспекти на един разочароващ и променящ се свят. Акцентът е върху личностното израстване чрез групова отговорност.“ (Biddle, William W., и Loureide J.Biddle, 1966 г. Процесът на развитие на общността (The Community Development Process))

В някои държави работата по развитието на общността се извършва от специалисти и не е сред отговорностите на училището. Тук е важно персоналът на училището като център в общността да работи в партньорство със специалистите по развитие на общността, така че работата му да подкрепя развитието и да използва проблемите за усъвършенстване на учебната програма. Когато има сериозни местни предизвикателства, единственият избор на персонала в училището като център в общността може да е прякото му ангажиране, ако трябва да гарантира, че учениците му имат правилните нагласи да използват максимално предлаганите образователни възможности. Ако общностите училища не играят активна роля, няма да е възможно да се измери въздействието по отношение на икономическото развитие, но все пак повечето хора са съгласни, че ученето и придобиването на умения и знания е съществен елемент на възраждането. Те няма да могат също да покажат и своя принос за осъзнаването от страна на учениците на ролята им на граждани. Ако във вашите училища като център в общността персоналът поеме лидерска роля за развитието на общността, ето няколко основни съвета за ангажиране с общността.

Какво трябва да правите и какво да не правите за установяване на контакт

Опитайте се да включите широк кръг от хора. Използвайте разнообразни методи и мрежи за установяване на контакт – например писма, статии във вестници, да говорите пред влиятелни местни групи или по радиото. Уверете се, че писмената комуникация е неформална и възможно най-приятелска и е на езици от общността. Уверете се, че се ангажирате с общностни организации, които представляват различни групи. Уверете се, че давате достатъчно информация на хората, когато за първи път влезете в контакт с тях и че информацията е правилна.

НО... когато установявате контакт за първи път, не давайте толкова много информация, че хората да се чувстват претоварени. Не изключвайте съзнателно нито една група, а се старайте да включите всички видове групи и хора.

Какво трябва да правите и какво да не правите във връзка с предстоящи срещи

Планирайте предварително това, което искате да се случи (вж. примерния сценарий на следващата страница). Уверете се, че разполагате с материалите, които ще улеснят срещата – флипчарт, химикалки, хартия, чай и бисквити и дневния ред. Уредете да можете да посрещнете лично всеки новодошъл. Раздайте табелки с имената. Наредете местата за сядане преди срещата – често най-добре е в кръг. Демонстрирайте дух на равенство и пълноценно участие. Дайте възможност на всеки да говори без да оценявате приноса му. Използвайте някои групови дейности, за да могат участниците да работят заедно и разберете мнението им. Направете обобщение както по време на срещата, така и в края, за да могат хората да видят какво са постигнали. Съгласувайте задачите и целите за следващата среща, за да знаят хората какво да очакват. Направете така, че хората да харесват преживяването – това, повече от всяко друго нещо ще ги накара да дойдат отново. Намерете хората, които не са отговорили или които са дошли на предишни срещи, но след това са се отказали.

НО... Не претоварвайте хората с твърде много информация в началото. Не изключвайте нито един принос на хората. Това изпраща послание на останалите, че ако кажат нещо, което не се приема добре, ще станат обект на подигравки. Не се придържайте безкомпромисно към задачата ви за сметка на потребностите на участниците от въздух или установяването на контакт между тях. Не позволявайте на един или на двама души да доминират. Ако това възникне като вероятен проблем, обсъдете основните правила с групата. Не задушавайте инициативи, дори ако смятате, че идеите на някой не са строго свързани с текущата задача. Това е учебна ситуация за всеки участващ и уроците идват както от грешките, така и от успехите. Не завършвайте с отрицателни чувства.

8. Включване на родителите и семейството

- Комуникацията между дома и училището е редовна, двупосочна и пълноценна.
- Насърчават се и се подкрепят родителските умения.
- Родителите играят активна роля в обучението на учениците.
- Родителите са равностойни партньори при вземането на решенията, които засягат децата им.
- Родителите са застъпници за качеството на образованието на децата си.

Включване на родителите и семейството – нашата концепция

Училището като център в общността разглежда родителите като важни, необходими и ценни партньори в образователния процес на учениците. Партньорството и отворената комуникация с родителите е от съществено значение и жизненоважен елемент при гарантиране на качеството на учебния процес на учениците. Членовете на персонала в училищата като център в общността не разглеждат родителите като потенциални опоненти, като източник на конфликти или като неквалифициран, пасивен бенефициент на училищни услуги. Те разбират, че такова мислене е пречка в процеса на разбиране на настоящия стандарт. Те не смятат, че родителите се намесват в образователния процес или че подкопават професионалните им умения, тъй като са развили добри комуникационни умения и работят добре с родителите. Дори когато родителите са притиснати от времето, те все още влияят в най-голяма степен върху това, което децата преживяват и постигат през детските и юношеските си години, и поради това колкото повече участват в живота и ученето на детето (децата) си, толкова по-добре.

Примери:

„Става въпрос да се изслушват мненията ни и да се предприемат действия в съответствие с тях ...”

„Наистина е важно да се питат родителите какво искат ...именно те познават децата.”

„Става въпрос да се вземе пред вид нашето мнение в стратегията на доставчика на услуги да се посещават срещите в тези групи за услуги.”

„Става въпрос родителите да имат възможност да окажат влияние върху разработването на услугивъзможността да участват и да се присъединят.”

Ангажирането на родителите с училището като център в общността се отнася до:

- родители, които използват услуги, присъединяват се и участват;
- родители, които имат мнение и го съобщават;
- родители, които играят роля в живота на училището и услугите му;
- родители и доставчици на услуги, които действат заедно;
- родители, вземащи решения или оказващи влияние върху решения, които засягат децата им;
- ангажиране на родителите означава родители, които имат активна роля в живота на децата си и на училищата като център в общността, които се грижат за тях и за децата им.

Целта на ангажирането им е да се гарантира, че училището като център в общността и родителите работят заедно, за да помогнат на децата и младите хора да достигнат пълния си потенциал, да се радват на живота и да имат най-вълнуващите преживявания. Участието им ще гарантира най-доброто предоставяне на всички услуги – образователни за децата и допълнителни услуги, които училището като център в общността улеснява. Можем да назовем много ползи за родителите и училищата от участието им, като:

Основните ползи за родителите са:

- Възможности за родителите да изразят мнението и предпочитанията си.
- По-добра информация и по-добър достъп до услуги.
- Услугите отговарят на желанията и потребностите на родителите.
- Повишено доверие в услугите и персонала, който ги предоставя.
- Възможности да се срещнат с други родители и да намерят нови приятели.
- Повече възможности за обмен на опит и знания и премахване на стигмата.
- Възможности за работа в по-тясно сътрудничество с персонала.
- По-добро разбиране на децата си и по-големи очаквания от тях.
- Възможности за използване на съществуващите умения и развитие на нови такива, които биха могли да улеснят подготовката за започване или за връщане на работа.
- Чувство на доверие и чувство за личностно израстване.

Основни ползи за услугите

- По-добро разбиране на това кои са местните родители, деца и семейства и какъв е семейният им живот.
- По-добро удовлетворяване и по-ефективно решаване на „действителните“ потребности на родителите.
- По-добри взаимоотношения с родителите – ангажирането разрушава бариерите.
- Ранно идентифициране на проблемите или тревогите.
- Повишено възприемане и използване на услугите.
- По-голяма помощ за подобряване на услугите.
- По-голяма свобода за подкрепа на потребностите на местните деца и семейства.
- По-развито чувство за общност.
- По-добра отчетност на тези, които използват услугите.
- По-добра комуникация, по-добро обслужване и по-малко жалби.

Има различни начини, по които училището като център в общността може да общува с родителите. Тези методи включват от уведомяване на родителите за дадена услуга до предоставяне на родителите на отговорността да извършват част от услугата. Всеки един от тези методи създава различна степен на овластяване на родителите, както е показано в таблица 4.

Информация	Комуникиране с родителите за услугата напр. да се уведомят родителите какво е налично и/или се планира; предоставяне на обратна информация за ефективността на услугата, резултатите от консултациите, решенията и др..
Образование	Предоставяне на възможности на родителите да научат как могат да насърчават развитието на детето си напр. като се повиши осведомеността на родителите, като се развият уменията и се задълбочат знанията на родителите, като се подкрепят и оспорват поведението и/или нагласите на родителите.
Консултации	Приканват се родителите да коментират или да изразят мнението си напр. искат се становища относно даден документ, идея или политика

Участие	Гарантира се, че родителите имат влияние при вземането на решения и че са част от процеса на вземане на решения напр. родителите играят роля при намирането на решения, като одобряват и съгласуват решенията
Партньорство	Работят заедно като равноправни партньори за осъществяване на дадена дейност или извършват определени части от услугата напр. родителите и персоналът извършват съвместно части от услугата, като родителите се включват при оказването на подкрепа на други родители.
Делегиране на правомощие	Предоставяне на правомощия и контрол на родителите напр. предоставяне единствено на група родители отговорността за съдържанието и отпечатването на информационен бюлетин.

Източник: <http://www.parentandcarerengagement.org.uk>

„Събираме се като група и предлагаме идеи с цел подобряване на услугите – издаваме информационен бюлетин за родители, който също е идея на родителите и аз го изготвям“

„Имат кутия – като кутия за предложения, в която можете да пуснете ваши идеи или запитвания“

„Възможности за доброволческа работа във връзка с дадена услуга, присъствие на заседанията и по време на събеседванията за персонал ...“

„Помогнах за провеждането на конференция, на която да се съберат родители и работници “

Доставчиците на услуги, работещи с училището като център в общността, могат да се чувстват сигурни при използването на един или два от тези методи, но училището трябва да се стреми да предостави възможности за ангажиране със всичките шест метода, за да гарантират максимални ползи от това ангажиране за услугите, родителите, учениците и местната общност.

9. Училищна култура

- Нашето ръководство включва учениците, учителите, родителите, по-широката общност и други организации в процеса на вземане на решения.
- Екипният подход се прилага при всички дейности в училището.
- Учителите използват стратегии за пълноценен учебен процес.
- Учителите развиват житейските умения на учениците.
- Информацията се споделя с всички партньори.
- Училището приема отчетността като част от редовните си практики

Училищна култура – нашата концепция

Училищата като център в общността имат цялостен поглед върху потребностите на ученика и училищната култура отразява това. Лидерството ще вземе под внимание основния набор от норми, ценности, убеждения, ритуали и традиции, които съставляват неписаните правила за това как да мислим, да чувстваме и да действаме в дадена организация.

Училищата като център в общността ще могат да предоставят различни статистически данни за резултатите от работата – резултати от тестове, процент на посещаемост на училището, място на училището в класацията на училищата, равнище на престъпността около училището, ниво на грамотност по четене, процент на отпадане от училище, измерване на постиженията на учениците, посещаемост на родителите на срещите, равнище на бедността или безработицата, училищния бюджет, брой на учениците с различен вид увреждания или ученици в неравностойно положение. Често това се представя като обща картина.

Училищната култура представлява „вътрешната реалност“ на всяко училище като център в общността: неговите ценности, учебна програма, стратегии и методики, графици, демографски данни, политики, практики, норми, както и социалните взаимодействия между учителите, родителите, учениците, ръководството и по-широката общност създават атмосферата на всяко училище. Именно културата ни кара да опишем дадено училище като „приятелско“ или „елитно“ или „конкурентоспособно“ или „приобщаващо“. Тя представлява начина, по който „живеем“ и правим нещата в училището като център в общността.

Училището като център в общността гарантира, че културата отчита надеждите, общата визия, традицията, процеса на вземане на решения, начините на комуникация, (не)писаните правила, очакванията, гордостта от наследството, духа, любимата или специалната песен, празнуването на успехи, участието, кодекса за поведение, развитието на професионалните ресурси, чувството на принадлежност на всички, положителната нагласа „мога да правя“ и т.н.

Тези аспекти имат голямо значение при определяне на стойността на училището като център в общността за учениците и общността като цяло. Това наистина представлява училищна култура. Списъкът не е изчерпателен и еднообразен, тъй като всяко училище като център в общността е специфично и отговаря за собствената си, уникална училищна култура. Изследване на училищната ефективност показва линейна връзка между училищната култура и производителността и успеха. Без култура, която подкрепя и признава значението на съвкупността от учебни цели, промени, методики, иновации и учебни ресурси, не могат да настъпят подобрения.

Училищата като център в общността развиват положителна, колегиална, професионална общност и силна култура, а това благоприятства повишаването на производителността. Стилът и качеството на училищното лидерство е от съществено значение за развитието на положителна училищна култура.

Някои характеристики на положителната училищна култура:

- Необходимо е да има широко споделено чувство за цел и ценности, което да е постоянно и да се споделя от учители, ученици, родители, ръководство и местната общност.
- Има групови норми за продължаващо учене и подобряване на училището, като групата засилва значението на ученето за всички и акцента върху непрекъснатото подобряване в училище.
- Чувство на отговорност за ученето на ученика. Твърде често предполагаме, че учителите наистина считат и се чувстват отговорни за ученето на ученика. Но в някои училища те обвиняват учениците или родителите за лошия успех.
- Колегиални взаимоотношения, основани на сътрудничество, повечето от които са между учителите и ръководството, но и между ученици, родители и общността. Хората споделят идеи, проблеми и решения, работят заедно за изграждането на по-добро училище.
- Реален акцент върху професионалното развитие и мненията на учителите и обмен на професионални практики. Важен елемент на училищната култура в училището като център в общността е пълноценното участие на учениците.

Включването им е от решаващо значение за оформянето на училищната култура. Практиката показва, че партньорството между ученици и учители с цел подобряване на ученето, преподаването и лидерството, е положително и ефективно за всички. Това означава в най-добрия случай, че учениците инициират и споделят решения с учителите. Но целта е да се достигне до всички деца, включително бедните, маргинализираните, изключените и др....).

За развитието на силна училищна култура в училището като център в общността ни помагат 12 норми на училищна култура.

Норма на училищна култура

Пример

Колегиалност (помагаме си един на друг, имаме сходни трудности и потребности и различни таланти и знания)

„Когато имах проблеми с разделянето на групички сред момичетата, повдигнах въпроса на обед и получих някои много добри идеи от други учители. Не се страхувах да поставя въпроса, тъй като знам, че хората ме подкрепят.“ „Мисля, че тези хора са наистина добри в това, което вършат. Мога да се уча от тях и смятам, че имам какво да им предложа в замяна. Понякога оценяваме и разработваме заедно учебната програма и планираме специални проекти.“

Експериментиране (преподаването е интелектуална вълнуваща дейност. Тук сме насърчавани от ръководството и колегите да експериментираме с нови идеи и техники, тъй като по този начин ще се усъвършенстват учителите и училището).

„Винаги търсим по-ефективни начини на преподаване. Само миналата година публикувахме „Отваряне на вратите на класната стая“ – брошура с кратко описание на нови идеи, приложени на практика в класните стаи. Една учителка например сподели как е използвала подреждане на пъзел за кооперативното учене в областта на социалните науки.“

Високи очаквания (Отчитаме високите резултати чрез редовно оценяване, нашето непрекъснато професионално развитие високо се оценява от училищната общност)

Доверие (Училищните директори и родителите имат доверие в нашите професионални преценки и ангажираност към усъвършенстване)

Осезаема подкрепа (Когато се нуждаем от помощ, хората сами предлагат да ни помогнат както с време, така и с ресурси)

Достигане до базата от знания (Имаме познания за преподавателските умения и как учениците учат, за методите на преподаване в конкретни области, за когнитивното и афективното развитие, за академичните дисциплини.)

Оценяване и признание (Имаме признание за усилията и постиженията си в класната стая, в училището и в общността)

„От нас се очаква по-специално да проявяваме колегиалност и да експериментираме с нови идеи.“

„Родителите имат доверие в способността ми да се развивам професионално и да разработвам обучителни дейности независимо колко ефективна съм вече.“

„Тук хората считат, че професионалните знания и умения на учителите са толкова важни за доброто образование, че развитието на човешките ресурси е важен и непрекъснат ангажимент. Въпреки финансовите ограничения, все още ползваме творчески отпуски, летни семинари за учебни програми и разполагаме с финансови средства за посещаване на професионални конференции.“

„Винаги има още какво да се научи – можем да отговорим на това разбиране с енергия и да достигнем отвъд нашите класове или сгради, като обменяме списания, участваме в семинари, посещаваме взаимно часовете си, а също и тези на други колеги. Базата знания за преподаване е набор от стъпки и модели на действие във всяка област, които са на разположение на всеки да учи, да се усъвършенства и да действа компетентно.“

„Доброто преподаване се уважава в това училище и в общността. Преди няколко дни намерих кратко съобщение от директора в пощенската ми кутия: „Когато Тод и Чарли се бореха в антрето, вие говорихте с тях бързо и твърдо, но същевременно ги третирахте като зрели хора, като им обяснихте причините за намесата ви. Когато учителите поемат отговорност за всички деца, по начина, по който го правите, това наистина показва, че нашият разговор между възрастни за уважението означава нещо.“ Директорът наблюдава само около минута този инцидент, но все пак намери време да ми даде обратна информация. (Освен това, този коментар имаше някак си по-силно въздействие, тъй като беше в писмен вид.) Жестове като този ме карат да чувствам, че това, което правя с учениците, има реална стойност. Получавам признание за усилията и постиженията ми в класната стая и в училището.“

Внимание, празнуване и хумор (Има редица случаи, когато показваме вниманието си към другите и празнуваме знакови събития в живота на училището и общността)

Участие във вземането на решения (Участваме в някои процеси на вземане на значими решения, особено когато пряко ни засягат, засягат нашите деца или родители им)

Защита на това, което е важно (Времето ни е важно, информираме се взаимно редовно, като си изпращаме бележки и си говорим в междучасията. Събранията често се използват за съществени въпроси като учебната програма)

Традиции (нашите традиции съществуват както в учебната програма като проекти или дейности с определено ниво според класа и като текущи събития в живота на училището)

Честна, открита комуникация (в нашето училище хората могат да изразят несъгласие и да дискутират, да се противопоставят и да решават въпроси по конструктивен начин и все пак взаимно да се подкрепят)

„Естел например организира 15-минутно празненство с малки подаръци за всеки учител – рожден ден за колега. Често провеждаме такива кратки, но удовлетворителни малки събирания в учителската стая преди идването на децата. В училището има много хумор и всички се смеем.“

„Това не означава, че с мен се консултират по всички политики или решения; но честно да ви кажа и не искам да го правят. Никога няма да свърша цялата си работа. Но когато се консултират с мен, не е формално. Моят принос се приема сериозно. И има отворени за мен механизми, чрез които мога да поставя въпроси.“

Дори не провеждаме общи събрания в обичайния смисъл... със сигурност не само за работа и съобщения. Това се извършва чрез изпращане на бележки и предаване на съобщенията на директора от човек на човек. Когато се събираме, разискваме учебната програма и обучението, често в малки групи като в проучвателната група по стиловете на учене, в която участвах миналата пролет.“

„Винаги има нещо специално, което очаквам с нетърпение, когато гледам календара. Независимо дали е панаир, пътуване или научна олимпиада, има предстоящи събития, които учениците, учителите и родителите считат за освежаващи или предизвикателни и за определена промяна на темпото. Някои от тези традиции са включени в церемония, а други в дейности.“

„Аз отговарям за изпращането на моите съобщения. Мога да говоря с колегите си и административния персонал директно и тактично, ако имам някакво притеснение или проблем, без да се страхувам, че мога да изгубя уважението им или че това може да влоши взаимоотношенията ни. Мога да приемам критиките като възможност за самоусъвършенстване, без да се чувствам застрашена.“

Съвети как да изберете и организирате мястото за презентация

Да знаете как да изберете и организирате мястото, на което ще изнесете презентация, е важен аспект, който трябва да бъде взет под внимание.

1. Зала, която е твърде голяма за броя участници, може да потисне аудиторията и да се окаже доста неудобна. Ще ви възпре от постигане на адекватен контакт и може да създаде студена атмосфера.
2. Зала, която е твърде малка за аудиторията може да причини клаустрофобия. Може да създаде чувство за неудобство сред участниците поради липсата на достатъчно лично пространство. В малка стая, която е твърде претъпкана, въздухът ще е твърде малко и може да стане задушно и топло, което ще разсее участниците от презентацията.
3. Стая, в която има колони, може да се окаже неудобна, защото някои участници няма да виждат добре цялата презентация, а вие няма да можете да виждате тях и да следите дали разбират всичко. Също така ще попречи на участниците да се виждат един друг и ще създаде комуникационна бариера и негодувание.
4. Стая с приглушена светлина ще попречи на зрението на аудиторията. Обратно, стая, която е твърде тъмна, ще приспи участниците и те няма да ви слушат.
5. Стая, в която няма маси или столове с поставка, ще затрудни участниците да си водят записки.
6. Стая, която е украсена с плакати или постери, които нямат отношение към темата, ще разсее аудиторията от вашата презентация.
7. Ако говорите от катедра или подиум, това ще остави впечатлението за въздействие, но също и за доминация, а това може да предизвика противоречиви реакции в аудиторията.

Затова бъдете изключително внимателни, когато избирате зала за презентация и бъдете сигурни, че отговаря напълно на нуждите и логистиката на всяко обучение или презентация. Друг важен аспект, който трябва да се вземе предвид, след избора на зала, е организацията на местата за сядане.

1. Под формата на “U”

Предимство: това е много практична възможност за сядане, защото дава на участниците в обучението добра видимост, тъй като учителят влиза в U-то.

Недостатък: може да се окаже малко формално и да се наложи учителят да използва упражнения за разчупване на леда, за да постигне желаното настроение; за седящите в далечния край, разстоянието до флипчарта или проектора може да е твърде.

2. Под формата на “V”

Предимство: осигурява най-добра видимост и така се избягват всякакви неудобства за врата; също така осигурява най-добра възможност за контакт между учителя и участниците и е по-малко формално и смущаващо.

Недостатък: може да се използва само за малки групи, заради нуждата от много пространство.

3. Разположение като в бистро/кафене

Предимство: идеален вариант за задачи по отбори, работилници в малки групи, защото окуражава творческия подход и учителят може да се движи лесно в залата.

Недостатък: някои участници може да имат затруднения да виждат флипчарта и екрана; голямата група се разделя и това окуражава безсмислените разговори.

4. Разположение в кръг

Предимство: окуражава максимален брой от участниците да вземат участие; създава чудесна връзка между учител и участник, не създава неформални групи и не позволява безсмислено бърбене.

Недостатък: някои участници може да не виждат добре и без подходящи мебели някои участници може да се почувстват твърде изложени на показ.

5. **2 големи групи на бюра** – хората могат да работят заедно в групи.

6. **Прекъсната линия** – две прави линии от маси, които са прекъснати по средата; чудесно е за презентации и групова работа.

7. **Под дълга ъглова форма** – масите са разположени под ъгъл (под формата на буквата L); групова работа, поведението може да се раздели.

8. **Шахматен ред** – група от две бюра е разположена шахматно, всеки ред е разделен от другия от две, три и четири бюра във всеки ред. Този метод работи много добре в малки групи и масите лесно могат да бъдат разделени за индивидуална работа.

9. **Квадрат** – четири маси една срещу друга във формата на квадрат; чудесно за групова работа.

Въпросник за училище-кандидат по проект „Училището като център в общността“

Национална мрежа за децата е обединение на 125 неправителствени организации от цялата страна, работещи в сферата на децата и семействата.

Целта на проекта „Училището като център в общността“ е успешно да развие български модел на общностно училище в 10 училища в България. Този модел превръща училището от затворена образователна институция в отворен общностен център, който предоставя обучение и услуги за цялата общност³ – ученици, учители, родители, семейство, значими близки и други партньори. За повече информация за Мрежата и проекта, посетете нашия уебсайт www.nmd.bg

Моля, отделете около час от Вашето време за задълбочено попълване на въпросника. Бихте могли да обсъдите отговорите с екипа на училището.

А. Обща информация за училището	
1. Име и адрес на училището	
2. Вид училище (държавно, общинско)	
3. Профил на училището (начално, ОУ, СОУ, профилирана гимназия, професионална гимназия)	
4. Форми на обучение (дневна, вечерна, самостоятелна, други)	
5. Брой ученици (общо и по различните форми на обучение)	
6. Брой учители	<i>Моля, уточнете, ако в екипа ви има психолог, педагогически съветник, ресурсен учител и/или логопед.</i>
7. Брой административен персонал	
8. Данни за контакт (Адрес, телефон, уебсайт, e-mail)	
9. Лице за контакт (Име, телефон, e-mail)	

3. Под общност за целите на проекта Национална мрежа за децата разбира група хора, които споделят общи ценности, имат обща история и специфики. Въз основа на тях групата е изградила здрави емоционални връзки и отделните членове са силно сплотени и се чувстват отговорни един към друг. Общностите се обединяват около еднакви интереси, традиции, език, местоживееене и други признаци. Общността не е институция. Всяко училище, клас, приятелска група, клуб по интереси, спортен отбор, младежка група, хората, споделящи една професия, могат да възприемат себе си като общност.

В. Актуално състояние на общността и училището	
1. Моля, опишете накратко своето населено място.	<i>Брой на населението, основен икономически сектор на заетост, миграционни процеси, други училища и/или висши учебни заведения в района – какви са възможностите за учениците да се реализират след завършване на училище? (макс. 1000 символа)</i>
2. Моля, опишете накратко състоянието на Вашата общност. • икономическите,	<i>Какви са:</i> <ul style="list-style-type: none"> • икономическите, • социалните • етническите • културните • други <i>предизвикателства, които среща тя? По какъв начин те влияят на живота на учениците във Вашето училище? Какъв е социалният статус на семействата – образование на родителите, основни сфери на заетост, безработица? Има ли семейства, в които майчиният език е различен от български? Моля, опишете всеки един от горепосочените компоненти. (макс. 2000 символа)</i>
3. Моля, опишете основните предизвикателства, които срещате при привличането на общността към училищния живот.	<i>Това включва родители, разширено семейство, значими близки, други участници, които са важни за Вашата общност и за учениците е важно да общуват с тях. (макс. 1500 символа)</i>
4. Моля, споделете най-забележителните академични или извънкласни постижения на своите ученици.	<i>Резултати от олимпиади, конкурси, състезания и др. Моля, избройте примери накратко.</i>

С. Добри практики	
1. Моля, опишете проекти, които сте осъществили досега и са свързани с привличане на общността към училищния живот.	<i>Проектите могат да бъдат дългосрочни и краткосрочни и да обхващат както само някои класове, така и цялото училище. (макс. 1000 символа)</i>
2. Моля, опишете добри практики, които прилагате при работата с общността.	<i>Добри практики, свързани с училищното лидерство, включване на родители и ученици във взимането на решения и управлението, даване на пространство за изява и мнение на общността и др. (макс. 1000 символа)</i>
3. Как Вие и Вашият екип организирате работата помежду си? Можете ли да посочите добри практики, свързани с училищното лидерство?	<i>Добри практики на училищно лидерство, на делегиране и споделяне на задълженията в екипа от педагогически и непедagogически персонал; проекти, свързани с развиването на капацитета на училищния екип. (макс. 1000 символа)</i>
Д. Визия за училището като център в общността	
1. Как си представяте позитивните промени в училище след две години? С какво училището като център в общността ще подобри живота на учениците и общността?	<i>Как си представяте промените и новите инициативи? Как ще се подобри състоянието на общността Ви? Какви са идеите Ви за развитие в дългосрочен план? (макс. 2000 символа)</i>
2. Друга информация?	<i>Нещо, което сме пропуснали да Ви попитаме, а смятате за важно да споделите. (макс. 500 символа)</i>

Благодарим ви за интереса към проекта и отделеното време за попълването на този формуляр!

Разширена концепция за кандидатстване като пилотно училище по проект „Училището като център в общността“

Национална мрежа за децата Ви поздравява!
Вие и Вашето училище успешно преминахте първия етап на селекция
по проект „Училището като център в общността“!

Моля, попълнете предоставения по-долу въпросник и анализ,
които ще са основата на Вашата разширена концепция за пилотно училище.

Целта на този въпросник за самооценка е да помогне на всеки от екипите в училищата-кандидати сам да оцени и очертае своите силни и слаби страни спрямо деветте стандарта за училище като център в общността. Тъй като училищата са органични общности, които са движени не само от административни и стандартизирани процедури, а и от ентузиазма, опита и конкретните предизвикателства на своя управленски екип, учители и ученици, в този въпросник няма „правилни“ и „желани“ отговори. Самооценката по матрицата с критерии за всеки един от деветте стандарта създава, от една страна, голямата картина за това накъде се движи училището и какво иска да постигне като общност и, от друга страна, в детайли показва по кои направления има ясен и последователен напредък и в кои насоки се забелязва нужда от по-целенасочена работа. При евентуално одобряване на училището като пилотно за проекта, то ще може да разработи своя подробен двугодишен план за действие въз основа на този първоначален анализ.

Част 1: Попълнете въпросника, като поставите X в полето срещу твърдението, което според Вас представя най-обективно нивото на развитие във Вашето училище:

Скала за самооценка:

- 1 – няма никакво развитие или напредък;
- 2 – начални фази на развитие и движение в позитивна насока;
- 3 – категорично и видимо развитие и постижения по заложените цели;
- 4 – изключително добро развитие, завършени проекти, ясни и постигнати индикатори за успех, които се забелязват от всички.

1. Партньорство	1	2	3	4
Нашата общност работи в тясно взаимодействие с други училища, организации и професионалисти от общността.				
Ангажиментите и отговорностите на отделните партньори са ясно разписани и комуникирани, така че взаимодействието да е максимално ефективно.				
Всички членове на общността и особено учениците имат равен достъп до предлаганите от партньорите услуги и подкрепа.				
Партньорите работят заедно за привличането на ресурси в помощ на различни инициативи, които училището развива.				

Партньорите имат развити комуникационни канали и мрежа и поддържат постоянна активна връзка и обмен на информация.				
<i>Коментар: Моля, дайте пример за добра практика в областта на партньорството от Вашата дейност през последните 5 години. (макс. 100 думи)</i>				
2. Социално включване	1	2	3	4
В училището има достъпни и равни условия за всички обучаващи се, независимо от техния пол, възраст, етнос, раса, социален произход, приходи на семейството, физически възможности или сексуална ориентация.				
Екипът на училището се стреми да подложи на широк дебат в общността всички негативни стереотипи към определени социални групи и да намери позитивно решение на конфликтите.				
Училищната общност е една от първите, която реагира и излиза с ясно становище и политики спрямо конфликтите, които възникват въз основа на различни видове дискриминация или негативно отношение спрямо определена социална група.				
Училището работи с различни социални групи, които са в напрежение или конфликт, за да им помогне да се опознаят и да преодолеят различията си.				
Училището осигурява свободна среда на равен достъп и насърчава учениците да рефлектират върху собствените си стереотипни нагласи, да се запознават с различията и да ги преодоляват.				
<i>Коментар: Моля, дайте пример за добра практика в областта на социалното включване от Вашата дейност през последните 5 години. (макс. 100 думи)</i>				
3. Услуги	1	2	3	4
Училището предлага различен вид социални услуги, които са различни от основната му образователна дейност (социална подкрепа за семейства, курсове за възрастни, подкрепа за деца без родителска грижа, здравни услуги и др.)				
Училището предоставя своята материална база и други ресурси на организации, които предлагат социални услуги за общността.				
Училището активно разпространява информация и насърчава семействата и общността да се включват и възползват от предлаганите социални услуги.				
Училището активно търси и работи по проекти, които осигуряват все по-голям спектър от услуги за общността.				
<i>Коментар: Моля, дайте пример за добра практика в предлагането на услуги от Вашата дейност през последните 5 години. (макс. 100 думи)</i>				

4. Доброволчество	1	2	3	4
Училището разкрива пред своите ученици, учители и родители възможности да се проявят като активни граждани и осигурява пространство, в което тяхното мнение може да бъде чуто и взето под внимание.				
Училището насърчава учениците да се включват в различен вид доброволчески инициативи.				
Училището насърчава родителите, семействата и други обществени фигури да се включват в доброволчески инициативи.				
Училището осигурява необходимите ресурси, обучения и подкрепа за родители и деца при реализирането на доброволчески инициативи.				
Училището осигурява възможности и срещи на учениците с други възрастни – професионалисти, общественици, важни за общността хора, които са ролеви модели и подкрепят развитието на учениците.				
<i>Коментар: Моля, дайте пример за добра практика в областта на доброволчеството от Вашата дейност през последните 5 години. (макс. 100 думи)</i>				
5. Учене през целия живот	1	2	3	4
Училището предлага обучения за възрастни (преквалификации, езикови курсове, валидиране на знания, ограмотяване и др.)				
Училището привлича свои бивши ученици в обучението и управлението на училището и като помощници в мотивацията на настоящите ученици.				
Училищният екип насърчава ученици и родители/семејство да обсъждат и разговарят за перспективите за развитие, ползите от образованието и ученето през целия живот и негативите от липсата на образование.				
Училището работи в партньорство с институции от общността (местна власт, бизнес, други училища, други образователни институции, НПО и др.) за съвместни дейности по повишаване на квалификацията и преквалификацията на членовете на общността				
<i>Коментар: Моля, дайте пример за добра практика в областта на ученето през целия живот от Вашата дейност през последните 5 години. (макс. 100 думи)</i>				
6. Развитие на общността	1	2	3	4
Училището работи съвместно с различни обществени групи, организации, местните, регионални и национални държавни структури за подобряване и развиване на условията за живот в общината.				
Училището работи с различни групи и организации по проекти, свързани с подобряването на живота на децата и семействата.				

Училището работи с различни групи, организации и институции за промяна в структурата и качеството на образованието и образователните услуги.				
Училището подпомага с ресурси и добри практики дейността на организация/и, които работят за подобряването на живот в общността.				
<i>Коментар: Моля, дайте пример за добра практика в развитието на общността от Вашата дейност през последните 5 години. (макс.100 думи)</i>				
7. Включване на родителите и семейството	1	2	3	4
Училището се стреми да привлече и включи активно родителите и семейството в обучителния процес, включително и тези родители, които традиционно не са активни и ангажирани.				
Училището постоянно се допитва и взема предвид мнението и идеите на родителите и семействата за изграждане на своята визия, цели и стратегии за постигането им.				
Училището предоставя информация и обсъжда с родителите и семействата какви са обучителните нужди на децата във всеки един етап от развитието им.				
Училището подпомага родителите и семействата при изграждането на подходяща обучителна среда за децата в домовете им.				
Училището насърчава и предоставя условия и ресурси за активен диалог и взаимодействие между учители и родители/семейство.				
Училището обсъжда, дебатира и постига съгласие с родителите/семействата по теми, свързани със задължителната и извънкласната образователна и обучителна дейност на децата.				
<i>Коментар: Моля, дайте пример за добра практика в областта на родителското включване от Вашата дейност през последните 5 години. (макс.100 думи)</i>				
8. Училищна култура	1	2	3	4
Към всички сфери на училищния живот се прилагат демократични процедури и принципи (равенство, активно участие, съгласуване на мненията, гласуване на общи решения и др.)				
Училището насърчава творчеството, инициативността и участието на всички ученици и членове на общността в училищния живот.				
Училището се стреми да създаде традиционни практики, събития, инициативи, които са устойчиви и затвърждават усещането за автентичност на общността и връзките в нея.				
Училището има устойчиви практики в насърчаването на ученическото и родителското включване – състезания, летни школи, годишни награди и др.				

Училището създава разпознаваеми модели и е утвърдено в общността като център на множество социално-ориентирани дейности.				
Училището има механизми за превенция на насилие и за изграждане на култура на демократични ценности у учениците				
<i>Коментар: Моля, дайте пример за добра практика в областта на развитието на училищната култура от Вашата дейност през последните 5 години. (макс.100 думи)</i>				

Част 2: Качествен анализ на силните и слабите страни

- A. От деветте стандарта изберете този, който според Вас е най-пълно и успешно развит във Вашето училище. Опишете добри практики и инициативи, които според Вас са причина този стандарт да е най-добре развит. Как организирате работата в екипа си по този стандарт? Как са разпределени функциите и отговорностите? Кои са външните участници и партньори, които сте привлекли? Какво е тяхното отношение и принос към развитието?
- B. От деветте стандарта изберете този, който според Вас е най-слабо или напълно неразвит във Вашето училище и бихте искали да работите за развиването му в бъдеще. Опишете причините, поради които според Вас той не е бил приоритет или опитите да се развие са били неуспешни? Какви трудности сте срещнали? Какви са основните рискове и негативи при работата в това направление? Какво бихте могли да направите, за да промените това състояние? Защо е важно да работите по развиването на този стандарт? Какви ресурси са необходими? Кои са ключовите участници, които ще привлечете?

Част 3: Дългосрочна концепция за развитие

Моля, представете Вашата дългосрочна концепция за развитие на проекта в следващите две години. Какви са основните цели, които си поставяте и какви стъпки ще предприемете за осъществяването им? Как си представяте позитивните промени в училище след две години? С какво училището като център в общността ще подобри живота на учениците и общността? **Моля, обърнете специално внимание на лидерския капацитет на училището и как смятате да го развивате, като включвате различните членове на училищния екип и общността.**

Основни критерии за оценка на концепцията:

- ясна, пълна и изчерпателна визия;
- включва всички групи от общността;
- решаване на актуални проблеми;
- амбициозни и постижими цели, съобразени с ресурсите и капацитета на училището;
- придържане към 9-те качествени посоки на развитие, идентифицирани от международната мрежа на общностните училища (лидерство, партньорство, социално включване, услуги, доброволчество, учене през целия живот, развитие на общността, включване на родителите и семейството, училищна култура)
- предвиждане на рисковете;
- идентифициране на възможности за решаване;

- стратегия за използване на капацитета и ресурсите на НМД (добри практики на различните организации и др.);
- ясни и конкретни роли, функции и отговорности на всички включени в процеса;
- насърчаване на личностното и екипно развитие;
- поощряване на работата с ученици и техните семейства, както и с широк кръг членове на общността;
- стимулиране на ученическото и младежко включване и лидерство.

