

KUJAWSKO-PĄTUCHE

KPCES

CENTRUM EKONOMII SPOŁECZNEJ

Człowiek – najlepsza inwestycja!

**TWOJE MIEJSCE W SEKTORZE
EKONOMII SPOŁECZNEJ**



BROSZURA INFORMACYJNA PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ SPOŁECZNA

edycja 3

Projekt pn. „Rozwój i funkcjonowanie Kujawsko-Pałuckiego Centrum Ekonomii Społecznej”, nr WND-POKL.07.02.02-04-018/10, Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy oraz fundacji Gaudeamus. Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
KARŚCIEŃSKI FUNDUSZ INICJACYJNY



**WSPÓŁPRACA
SPOŁECZNA**



PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ SPOŁECZNA

1. Rola miękkich kompetencji w obszarze ekonomii społecznej (dr P. Sobierajski).
2. Rozwój małych społeczności dzięki inicjatywom oddolnym (D. Taflńska).
3. Wioski tematyczne jako forma inicjatywy oddolnej na terenach wiejskich (G. Grześkiewicz).
4. Ekonomia Społeczna a specjalność Animacja i Zarządzanie w Kulturze, czyli Ekonomia Społeczna jako interesujący kierunek studiów.



dr Paweł Sobierajski
Katedra Pedagogiki i Nauk o Rodzinie
Wydział Ekonomiczno-Społeczny
WSG w Bydgoszczy

Rola miękkich kompetencji w obszarze ekonomii społecznej

Istotnym celem działań w obszarze ekonomii społecznej jest aktywizacja osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a także tzw. inkluzja społeczna – czyli włączanie osób już wykluczonych do życia w społeczeństwie. Te dwa cele wyznaczają z kolei określone zadania szczegółowe dla kształtującej się przedsiębiorczości społecznej. Obok typowych funkcji i mechanizmów działania przedsiębiorstw pojawiają się te specyficzne, odnoszące się do charakterystycznej grupy beneficjentów ekonomii społecznej. Oznacza to w praktyce zorientowanie się zarówno na cele stricte ekonomiczne, jak i społeczne. Zważywszy, że beneficjentami działalności przedsiębiorczości społecznej mogą być zarówno osoby bezrobotne, bezdomne, uzależnione od alkoholu czy narkotyków, jak i niepełnosprawni, osoby chore psychicznie, osoby samotne itp., zadanie stojące przed podmiotami ekonomii społecznej wydaje się być niełatwe.

Umiejętności psychospołeczne, czyli tzw. kompetencje miękkie, stają się w tym kontekście pojęciem kluczowym, właśnie biorąc pod uwagę specyfikę analizowanego tutaj obszaru działalności społeczno-ekonomicznej. Można bowiem mówić o ich trojkiej roli:

- 1) jako „sprawcy” wykluczenia społecznego (lub zagrożenia tym wykluczeniem),
- 2) jako „spoiwa” działań w ramach podmiotów ekonomii społecznej,
- 3) jako „lekarstwa” pomocnego w procesach inkluzji społecznej.

By jednak tę trojakią rolę uzasadnić, scharakteryzujemy najpierw pokrótce, czym są te „kompetencje miękkie”. Zaczniemy od kompetencji społecznych – pojęcie to wprowadzone zostało w 1959 roku przez amerykańskiego psychologa społecznego R. White’a, który określił je jako specyficzne umiejętności przyczyniające się do skutecznej interakcji z otoczeniem. Na gruncie pedagogiki społecznej pojęcie otoczenia możemy świadomie zawęzić do pojęcia „środowiska społecznego”.

Łaciński termin „competentia” oznacza „odpowiedniość”, jednak w praktyce kompetencje utożsamiamy z połączeniem wiedzy, umiejętności i odpowiednich postaw, przydatnych w określonym miejscu i czasie. Janet A. Welsh i Karen L. Bierman określają kompetencje społeczne jako umiejętności społeczne, emocjonalne, poznawcze i behawioralne niezbędne do udanej społecznej adaptacji. Efektywne funkcjonowanie w relacjach z innymi zdaje się być podstawową umiejętnością człowieka jako istoty społecznej, a już na pewno tak jest w przypadku, kiedy praca zawodowa wymaga funkcjonowania między ludźmi i z ludźmi.

Kompetencje społeczne stanowią element składowy kompetencji zawodowych. P. Smółka w swoich pracach wyróżnia 5 grup kompetencji zawodowych:

- 1) Kompetencje twarde (techniczne) – to specjalistyczna wiedza i umiejętności zawodowe, najczęściej poświadczone dyplomem lub certyfikatem;
- 2) Kompetencje językowe (lingwistyczne) – znajomość i biegłe posługiwanie się językami obcymi, ale też – co ważne – językiem ojczystym;
- 3) Kompetencje poznawcze – umiejętności w zakresie przetwarzania informacji: analizy, syntezy, planowania, raportowania itp.
- 4) Kompetencje fizyczne – to sprawność fizyczna i zdrowie, niezbędne do wykonywania pracy;
- 5) Kompetencje społeczne (tzw. miękkie kompetencje lub kompetencje społeczno-psychologiczne).

Wszystkie te grupy kompetencji zawodowych są istotne z punktu widzenia warunków realizacji obowiązków zawodowych przez pracownika. W tym opracowaniu koncentruję jednak uwagę na kompetencjach miękkich, przekonany o ich wadze tak w życiu codziennym, jak i w pracy zawodowej.

Tu słowo uzupełnienia. Choć akurat w ww. książce autor stawia znak równości między kompetencjami społecznymi i tzw. kompetencjami miękkimi, to w innych opracowaniach odnajdujemy rozszerzenie tego drugiego pojęcia. Kompetencje miękkie ujawniają się w dwóch wymiarach – w stosunku do siebie i w relacjach z innymi.

Stąd mówi się o ich dwóch rodzajach:

- 1) kompetencjach osobistych, odpowiedzialnych za sprawne zarządzanie sobą,
- 2) kompetencjach społecznych, związanych z umiejętnościami interpersonalnymi.

Dodajmy, że w literaturze przedmiotu dość często spotyka się zamienne użycie terminów „kompetencje miękkie” i „kompetencje społeczne” (czasem używane jest też pojęcie „kompetencji interpersonalnych”).

Podsumowując, miękkie kompetencje są istotnym elementem zawodowych kompetencji pracowniczych, choć można też o nich mówić bez związku z aktywnością zawodową. Ich wagę ciekawie opisał P. Smółka: „Miękkie kompetencje pozwalają uzyskiwać »twarde« rezultaty. I choć być może to, co najcenniejsze w miękkich kompetencjach, jest niewymierne i niemożliwe do precyzyjnego oszacowania; nawet jeśli nadal nie wiemy, na czym polega istota wielu kompetencji społecznych, takich jak przywództwo, wywieranie wpływu lub budowanie relacji opartych na zaufaniu, to jednak kompetencjami tymi warto i należy się interesować. Nazywane niejednokrotnie kompetencjami nowoczesnego lidera lub pracownika organizacji przyszłości, kompetencje interpersonalne należą do kluczowych elementów portfolio kompetencji zawodowych, które pomagają pracownikowi odnaleźć się na rynku pracy, a organizacja zdobyć i utrzymać przewagę konkurencyjną”.

Możemy teraz powrócić do opisu trojkiej roli kompetencji miękkich w obszarze ekonomii społecznej.

Pierwsza rola, „sprawcza”, podkreśla w diagnozie genetycznej powody wykluczenia społecznego lub zagrożenia tym wykluczeniem. Określony poziom miękkich kompetencji jest uwarunkowany biologicznie i środowiskowo. To, jakie kompetencje miękkie posiada dany człowiek, jest wypadkową jego temperamentu oraz efektów socjalizacji pierwotnej i wtórnej. Ich deficyt może być ważnym czynnikiem generującym określone problemy na rynku pracy.

Odporność psychiczna, automotywacja, otwartość, autorefleksja, poczucie własnej wartości, samokontrola, innowacyjność, inteligencja (abstrakcyjna, praktyczna, społeczna), komunikacja interpersonalna, asertywność, umiejętność współpracy w grupie, umiejętność rozwiązywania konfliktów, umiejętność radzenia sobie ze stresem – listę tę można by jeszcze dalej rozszerzać. Ten niezamknięty wykaz umiejętności z jednej strony ujawnia zakres kompetencji osobistych i społecznych. Z drugiej strony – daje szansę na odnalezienie jednej spośród nich lub też określonej ich kompozycji, których niedobór lub brak spowodował (lub może spowodować) w konkretnym przypadku załamanie drogi życiowej, a w konsekwencji utratę pracy, bezdomność, alkoholizm.

Druga rola kompetencji miękkich ujawnia się w procesach powstawania konkretnych podmiotów ekonomii społecznej. Kompetencje te stają się swoistym

„spoiwem”, wydaje się niezbędnym dla sprawnego funkcjonowania spółdzielni socjalnych, stowarzyszeń, fundacji, czy innych przedsiębiorstw społecznych.

Definicja ekonomii społecznej, przedstawiona w 1996 roku przez międzynarodową sieć badawczą EMES (European Research Network), odwołuje się do dwóch grup kryteriów: 1) ekonomicznych i 2) społecznych. Te zaś podkreślają konieczność uwzględnienia w procesie planowania przedsiębiorstwa społecznego także kompetencji miękkich. Zwraca też pośrednio na to uwagę J. Hausner w jednym ze swoich artykułów. Prezentując tam za A. Pichierrim koncepcję czterech podstawowych typów rozwoju lokalnego (rozwój endogeniczny, rozwój egzogeniczny, rozwój pobudzający, rozwój przyciągający) opowiada się za typem pierwszym stwierdzając: „Ekonomia społeczna jest niewątpliwie właściwa dla rozwoju endogenicznego, gdyż bazuje na lokalnych zasobach, rozpoznawanych i mobilizowanych przez lokalnych aktorów. Przy czym ma ona szczególne znaczenie dla obszarów zapaści społeczno-gospodarczej, w których nierozwiązane i kumulujące się społeczne deficyty blokują aktywność i rozwój”. Autor zwraca uwagę na konieczność uwzględniania i operowania umiejętnościami miękkimi w procesach rozwoju społeczności lokalnych. Inicjatorzy procesów społeczno-ekonomicznych muszą bazować na własnych kompetencjach osobistych i interpersonalnych, uruchamiając zasoby jednostkowe i społeczne, dostarczając usług publicznych, stymulując procesy integracyjne.

W końcu **trzecia rola** kompetencji miękkich – kompetencje te stają się jednym z celów działań w obszarze ekonomii społecznej, celów o wymiarze „terapeutycznym”. Uruchamianie przedsiębiorczości społecznej, procesy reintegracji zawodowej i społecznej osób wykluczonych, a także aktywizowanie członków społeczności lokalnych, zagrożonych takim wykluczeniem społecznym – wszystkie te procesy muszą uwzględniać cel operacyjny, jakim jest wyposażenie beneficjentów ekonomii społecznej w kompetencje miękkie. Mowa tutaj przede wszystkim o tych podmiotach ekonomii społecznej, które świadczą usługi szkoleniowo-doradcze dla osób i grup społecznych pragnących uruchomić działalność ekonomiczną. W ofercie instytucji doradczych i szkoleniowych, jako jeden z obszarów, musi pojawić się (i pojawia) kształtowanie kompetencji osobistych i społecznych. W efekcie ten transfer wiedzy i umiejętności przyczynia się (lub powinien przyczyniać się) do redukcji zjawiska wykluczenia społecznego, poprzez uruchamianie różnych inicjatyw z zakresu przedsiębiorczości społecznej, ale też stwarzając możliwości – dzięki nabytym w toku szkoleń i doradztwa kompetencjom miękkim – do podejmowania samozatrudnienia.

Rola tzw. kompetencji miękkich jest nie do przecenienia. Współcześnie rośnie ich znaczenie, gdyż większość pracodawców dostrzega tę swoistą prawdę, iż są one równie ważne jak wykształcenie czy doświadczenie zawodowe. Co więcej, w nowoczesnych modelach zarządzania zasobami ludzkimi (HR – human resources) podkreśla się szczególnie znaczenie kompetencji społecznych. Daje się to zauważyć w prezentowanej filozofii naboru nowych kadr pracowniczych – efektywniej jest poszukiwać

pracowników o określonych kompetencjach społecznych, nawet z deficytami w zakresie tzw. kompetencji twardych, niż przyjmować za podstawowe kryterium rekrutacji jedynie certyfikowane kompetencje techniczne.

Takie myślenie jest charakterystyczne dla prężnie rozwijających się firm zorientowanych na działalność stricte ekonomiczną. Nieco odmienne spojrzenie na zagadnienia kompetencji miękkich ujawniają podmioty ekonomii społecznej. Wiąże się to ze specyfiką tego obszaru działań, z jego podstawowymi celami. Niezależnie od tego, także i w branży przedsiębiorczości społecznej, kompetencje intra- i interpersonalne stać się powinny szczególnym polem zainteresowań – tak pracodawców, jak i pracobiorców. I na to chciałem zwrócić uwagę w niniejszym opracowaniu¹.



Literatura:

1. Giza-Poleszczuk A., Hausner J., *Wprowadzenie – ekonomia społeczna i rozwój*, [w:] tychże (red.), *Ekonomia społeczna w Polsce: osiągnięcia, bariery rozwoju i potencjał w świetle wyników badań*, Warszawa 2008.
2. Kamiński A., *Funkcje pedagogiki społecznej*, Warszawa 1972 i nast.
3. Radlińska H., *Stosunek wychowawczy do środowiska społecznego: szkice z pedagogiki społecznej*, Warszawa 1935
4. Smółka P., *Kompetencje społeczne. Metody pomiaru i doskonalenia umiejętności interpersonalnych*, Kraków 2008.
5. Tenże, *Miękkie kompetencje: definicja*, <http://www.miekkie-kompetencje.pl/definicje>.
6. Welsh J.A., Bierman K.L., *Social Competence*, http://findarticles.com/p/articles/mi_g2602/is_0004/ai_2602000487/?tag=mantle_skin;content.
7. White R.W., *Motivation reconsidered: the concept of competence*, „Psychological Review” 1959, vol. 66.
8. Wroczyński R., *Pedagogika społeczna*, Warszawa 1976 i nast.
9. Wygnański K., *O ekonomii społecznej – podstawowe pojęcia, instytucje i kompetencje*, Szczecin 2009.

Dagmara Taflńska

Europe Direct

Rozwój małych społeczności dzięki inicjatywom oddolnym

Inicjatywy oddolne, których istotą jest poruszanie rzeczywistych problemów i potrzeb, zdiagnozowanych wcześniej przez mieszkańców społeczności lokalnych to kolejna propozycja pozyskania środków unijnych, jaką znajdują w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki organizacje należące do III sektora. Specyfika takich „mini-grantów” obejmuje maksymalną wartość projektu do 50.000,00 zł., wartość dofinansowania 100 %, obszar realizacji: gminy wiejskie, miejsko-wiejskie i miasta poniżej 25.000 mieszkańców oraz konieczność wykazania w projekcie mechanizmu oddolnej inicjatywy, czyli udział mieszkańców w określaniu problemów i celów oraz tworzeniu założeń projektu.

W ramach inicjatyw oddolnych PO KL rozwiązywane mogą być problemy mieszczące się w obszarach: rynku pracy – Priorytet VI, działanie 6.3; edukacji – Priorytet IX, działanie 9.5; integracji społecznej – Priorytet VII, działanie 7.3.

Oddolne inicjatywy lokalne wpisują się w realizację zasady „empowerment”, czyli udziału grup napotykających na problemy społeczne w identyfikacji potrzeb i zakresu wsparcia na etapie przygotowania i realizacji projektu. Wsparcie wynikać musi z potrzeby społeczności lokalnej, może np. służyć rozwiązaniu problemu zdiagnozowanego przez tę społeczność lub służyć pobudzeniu aktywności tj. zwiększeniu własnych zdolności społeczności lokalnej do diagnozowania i rozwiązywania problemów w zakresie objętym danym działaniem. Zasada „empowerment” jest stosowana w celu zaangażowania się i podniesienia rzeczywistej zdolności tych grup do wpływania na sprawy, które ich dotyczą i zwiększenia w ten sposób efektywności projektów.



Dla przykładu zaangażowane w projekt osoby bezrobotne z jednej strony zaczną odnosić bezpośrednie korzyści na skutek podejmowanych w jego ramach działań, ale przede wszystkim same będą aktywnie uczestniczyć w ich realizacji. Osoby te posiadają bowiem największą wiedzę na temat problemów związanych z lokalnym rynkiem pracy, potrafią także najlepiej zidentyfikować bariery uniemożliwiające aktywne w nim uczestnictwo. Mając na uwadze powyższe, należy z całą stanowczością stwierdzić, iż są one najlepszymi i jedynymi naprawdę wiarygodnymi konsultantami podejmowanych w ramach projektu działań.

Aby działania zaplanowane w projekcie odpowiadały na oczekiwania i potrzeby danej społeczności lokalnej, należy podjąć następujące kroki:

- Zbadać zapotrzebowania społeczności lokalnej, jej mieszkańców. W tym celu zastosować można ankietę, wywiad, spotkanie grupowe, itp. Jest to niezbędny element, gdyż analizę potrzeb można przygotować dopiero, gdy mieszkańcy danego środowiska lokalnego wypowiedzą się wskazując swoje problemy i oczekiwania.
- Zaprosić społeczność lokalną do pracy nad projektem przy planowaniu jego założeń, celów a także metod pracy i organizacji planowanych działań. Przy tego typu projektach ważne jest bowiem odpowiednie zorganizowanie działań, czyli np. ustalenie z mieszkańcami, jak często działania mają się odbywać, ile godzin, czy w dni



pracujące czy w weekendy etc. Dobrze by wspólnie zastanowić się także nad potencjałem tkwiącym w środowisku lokalnym, czyli zasobami ludzkimi, infrastrukturalnymi, instytucyjnymi, przyrodniczymi gminy, które można wykorzystać przy realizacji inicjatywy oddolnej.

Aby udowodnić, że projekt jest inicjatywą oddolną, należy opisać mechanizm tworzenia projektu i konsultowania jego treści np. poprzez:

- podanie liczby spotkań z mieszkańcami, podczas których omawiano kwestię potrzeb społeczności lokalnej oraz koncepcję projektu,
- podanie ilości podmiotów lokalnych deklarujących poparcie lub zamiar współuczestnictwa czy współpracy w realizacji projektu,
- przedstawienie stanowiska jednostek samorządu terytorialnego w zakresie projektu.

Dobry projekt skutkować powinien gotowością mieszkańców do skorzystania z oferowanej pomocy – podjęcia przez nich konkretnych działań, udziału w projekcie. Powinien także przyczynić się do zwiększenia zdolności społeczności lokalnej do zaspokojenia zidentyfikowanych potrzeb. Ponadto powinien wykazać zdolność instytucji i podmiotów lokalnych do zorganizowania pomocy w zaspokojeniu zidentyfikowanych potrzeb w przyszłości.

Grzegorz Grześkiewicz
Kierownik ROEFS w Bydgoszczy

Wioski tematyczne jako forma inicjatywy oddolnej na terenach wiejskich

Program Operacyjny Kapitał Ludzki daje możliwość pozyskania nawet 50 tys. zł na tzw. oddolne inicjatywy organizacji działających na terenach wiejskich lub miejsko-wiejskich i w miejscowościach, w których zamieszkuje nie więcej niż 25 tys. mieszkańców. Dofinansowanie na realizację projektów w ramach oddolnych inicjatyw lokalnych można uzyskać w ramach POKL działania 6.3 „Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia”, 7.3 „Inicjatywy lokalne na rzecz aktywnej integracji” i 9.5 „Oddolne inicjatywy edukacyjne na obszarach wiejskich”.

Za oddolną inicjatywę lokalną należy uznać projekt o zasięgu lokalnym, zakładający udział grupy docelowej w formułowaniu założeń i realizacji projektu. Charakter przedsięwzięcia musi wynikać w jakiś sposób z potrzeby społeczności lokalnej, np. służyć rozwiązaniu problemu zdiagnozowanego przez tę społeczność lub służyć pobudzeniu aktywności tj. zwiększeniu własnych zdolności społeczności lokalnej do diagnozowania i rozwiązywania problemów. Oddolne inicjatywy lokalne wpisują się w realizację zasady empowerment czyli udziału grup napotykalających na problemy społeczne w identyfikacji potrzeb i zakresu wsparcia na etapie przygotowania i realizacji projektu. Zasada empowerment jest stosowana w celu zaangażowania się i podniesienia rzeczywistej zdolności tych grup do wpływania na sprawy, które ich dotyczą i zwiększenia w ten sposób efektywności projektów.

Zakres potencjalnych działań na obszarach wiejski stanowi niezwykle rozległe zagadnienie. Jednym z modelowych rozwiązań przyczyniających się do rozwoju terenów wiejskich, w wymiarze ekonomicznym, kulturowym i społecznym są



wioski tematyczne. Jest to tylko jedna z metod ożywiania gospodarki wsi. Jak wskazuje dr Waclaw Idziak, autor wielu publikacji na temat zakładania i prowadzenia wiosek tematycznych, zaletą wioski jest to, że nie wymaga dużych pieniędzy, przynajmniej na początku, i angażuje wielu mieszkańców. Można ją stosować w większości wsi, nawet tam gdzie „nie ma nic ciekawego” (...). Tworzenie projektu dotyczy całej wsi, pobudza aktywność jej mieszkańców i daje nadzieję na poprawę losu. Wioska tematyczna koncentruje aktywność ekonomiczną i zawodową mieszkańców wokół własnego dobra, produktu lokalnego czy zwyczajnego pomysłu na rozwój. W ten sposób wieś staje się dynamicznym procesem kreacji, w którym uczestniczą mieszkańcy. Intensyfikuje relacje społeczne, pobudza komunikację i wspólnotową tożsamość, sprzyja budowaniu kapitału społecznego – pojęcia, które w ostatnich latach nadużywane w debacie publicznej, straciło swoją wyrazistość. Sens kapitału społecznego sprowadza się bowiem do wzajemnego zaufania obywateli do instytucji a także aktywności obywatelskiej rozumianej zarówno jako podmiotowość wyborcza, jak i wolontariacka. Wieś tematyczna rozwija się wokół wspólnie wypracowanego pomysłu na rozwój, dążąc do tego, by stać się quasi-firmą, posiadającą produkt kompleksowy. Do jego tworzenia wykorzystane mogą być czynniki rozwoju i umiejętności, których ważności i przydatności wcześniej nie brano pod uwagę. Utworzenie zespołu wsi współpracujących ze sobą wynika z potrzeby:

- sprawdzenia modelu wsi tematycznej w warunkach kilku różnych wsi na podobnym obszarze;
- wzajemnego wspierania się mieszkańców wsi tematycznych i wsparcia procesów uczenia się;
- zwiększenia siły oddziaływania na rynek i szans „przeżywalności” modelu, poprzez utworzenie zespołu (cluster) wsi tematycznych.

Tworzenie wsi tematycznej zakłada interwencję w system społeczny wsi, kształtowanie przestrzeni do uczenia się i zarabiania, jest odpowiedzią na potrzebę wprowadzenia mieszkańców wsi w obszar gospodarki opartej na wiedzy.

Przykładowe koncepcje wsi tematycznych:

- **Francja, St. Valentine. Wioska Świętego Walentego** - to wioska, która bazując na swej nazwie, wpisała się w tradycję obchodów dnia Św. Walentego. Organizuje m.in. Festiwal Św. Walentego w niedzielę najbliższą dniu 14 lutego.
- **Polska, Bałtów, woj. świętokrzyskie** - główną atrakcją wioski jest park jurajski, powstał dzięki odnalezieniu w okolicy kilku śladów dinozaurów. Oferta wioski uzupełniona jest o dodatkowe atrakcje, jak np. spływ tratwą lub kajakiem, stadnina koni, gospodarstwo agroturystyczne z kortami i basenem, punkt widokowy na dolinę rzeki.
- **Polska, Wioska Grzybowa, Krzywogoniec, woj. kujawsko-pomorskie** - Wioska Grzybowa powstała w Krzywogoncu w 2005 roku. W jej realizację aktywnie włączyli się mieszkańcy Krzywogońca, właściciele gospodarstw agroturystycznych oraz sympatycy wiosek tematycznych. W Krzywogoncu jest kilka suszarni do grzybów, z których mogą również skorzystać osoby wypoczywające na przepięknych terenach. W budynku poszkolnym, w którym ma swoją siedzibę stowarzyszenie Krzywogoniec, powstała izba wioski grzybowej, w której znajdują się przedmioty użytkowe, którym nadano właśnie kształt grzyba. Istnieje kronika Wioski Grzybowej, w której jest coraz więcej pamiątkowych wpisów. Corocznie odbywa się tam impreza pn. „Święto Grzyba”.

Ekonomia Społeczna a specjalność Animacja i Zarządzanie w Kulturze, czyli Ekonomia Społeczna jako interesujący kierunek studiów.

Cechą współczesnej gospodarki jest współistnienie i przenikanie się podmiotów sektora rynkowego, publicznego oraz społeczno-obywatelskiego. Maksymalizacja zysków nie jest zatem jedynym i zasadniczym celem wszystkich tych podmiotów, stąd uzasadnione stają się tendencje światowe zmierzające do połączenia sfery gospodarki ze sferą społeczną. Także i w Polsce coraz wyraźniej dostrzega się potrzebę wykorzystania możliwości i doświadczeń gospodarki społecznej, zmierzającej do realizacji

misji i celów związanych z aktywizacją osób społecznie wykluczonych, rozwojem lokalnym i innych – o charakterze ogólnospołecznym. Działalność podmiotów ekonomii społecznej znakomicie wpisuje się w strategię Unii Europejskiej, gdyż są one ogniwem wspierającym i wcielającym w praktykę hasła spójności społecznej, zrównoważonego rozwoju, przeciwdziałania bezrobociu i wykluczeniu społecznemu.

Szczególną rolę odgrywają tu podmioty sektora kultury, które – przy umiejętnym zarządzaniu – mogą w znacznym stopniu wpływać na rozwój społeczno-gospodarczy miast, państw i regionów. Na rynku pracy obserwuje się wciąż niewystarczającą ilość specjalistów wykształconych w zakresie profesjonalnego zarządzania i animacji kultury. Funkcjonowanie instytucji kultury w warunkach gospodarki rynkowej wymusza na kadrze menedżerskiej podejmowanie decyzji z pogranicza – rynkowych i nierynkowych. Związanie jest to w szczególności z umiejętnością pozyskiwania funduszy z różnych źródeł, wiedzy z zakresu zarządzania marketingowego, konieczną także w efektywnej współpracy ze sponsorami, których wymagania wciąż rosną. Działalność w przemysłach kultury coraz częściej jest dziś postrzegana jako kapitał w rozwoju społeczno-gospodarczym państw i regionów. Efektywne gospodarowanie tym kapitałem jest wciąż umiejętnością poszukiwaną.



Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy oferuje studia w zakresie specjalności Animacja i Zarządzanie w Kulturze (studia I st.) oraz Menedżer Kultury (studia II st.) na kierunku: Kulturoznawstwo. Zajęcia prowadzone będą w postaci wykładów, ćwiczeń audytoryjnych, warsztatów, projektów oraz konwersatoriów uwzględniających specyfikę działalności kulturalnej podmiotów ekonomii społecznej. Przewidziano także praktyczne formy realizowania zajęć oraz wzmocnienie aplikacyjności studiów poprzez kontakty z partnerami zewnętrznymi i wykorzystanie systemu współpracy z Kujawsko-Pańskim Centrum Ekonomii Społecznej, Generatorem Kultury i Akademicką Przestrzenią Kulturalną. Student uzyska także możliwość organizowania projektów społecznych i kulturalnych w ramach tzw. Inicjatora Społecznego działającego przy Wyższej Szkole Gospodarki w Bydgoszczy oraz kształcenia się w ośrodkach zagranicznych współpracujących z naszą uczelnią (szczególnie z Uniwersytetem we Frankfurcie nad Menem i Hochschule w Heilbronn) w ramach programu Erasmus.



O PROJEKCIE

W ramach Projektu nr WND-POKL.07.02.02-04-018/10, pn. „Rozwój i funkcjonowanie Kujawsko-Pałuckiego Centrum Ekonomii Społecznej” realizowanego przez Wyższą Szkołę Gospodarki w Bydgoszczy w partnerstwie z fundacją Gaudeamus, prowadzone jest kompleksowe wsparcie ekonomii społecznej regionu. Utworzone zostało Kujawsko-Pałuckie Centrum Ekonomii Społecznej z siedzibą w Bydgoszczy. Zadaniem Centrum jest wspieranie rozwoju oraz funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej w regionie kujawsko-pałuckim oraz promocja i inicjowanie rozwoju partnerstw w obszarze ekonomii społecznej regionu. Projekt pn. „Rozwój i funkcjonowanie Kujawsko-Pałuckiego Centrum Ekonomii Społecznej” jest kontynuacją Ośrodka Wspierania Ekonomii Społecznej funkcjonującego w okresie od 1 października 2009 r. do 31 grudnia 2010 r., także utworzonego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

W ramach projektu Kujawsko-Pałuckie Centrum Ekonomii Społecznej odbędzie się cykl szkoleń obejmujących następujące tematy:

1. Prawne uregulowania PES
2. Zasady finansowania inicjatyw społecznych na lata 2011
3. Księgowość komputerowa NGO
4. Rachunkowość i finanse w PES
5. Zarządzanie kapitałem ludzkim w PES
6. Fundraising
7. Biznesplan
8. Zarządzanie projektami i przedsięwzięciami społecznymi
9. Współpraca międzysektorowa
10. Lider podmiotu ES
11. Diagnoza strategiczna przedsiębiorstw społecznych i podstawy marketingu
12. Kultura organizacyjna PES
13. PR i komunikacja w PES

Uczestnikami powyższych szkoleń mogą zostać przedstawiciele podmiotów ekonomii społecznej, osoby fizyczne zamierzające utworzyć lub skutecznie prowadzić organizację pozarządową, a także przeznaczone są one dla osób chcących podejmować inicjatywy przedsiębiorcze w obszarze ekonomii społecznej. Zajęcia prowadzone będą w grupach 15-osobowych z wykorzystaniem narzędzi multimedialnych i drukowanych materiałów dydaktycznych. Organizator zapewni pełne wyżywienie, serwis kawowy oraz catering.

Projekt rozpoczął się 1 stycznia 2011 r., a jego zakończenie zaplanowano na 31 grudnia 2013 r.

PARTNERSTWO

Fundacja Gaudeamus – partner Projektu – utworzył Inkubator Społecznej Przedsiębiorczości, w ramach którego przewiduje się wsparcie osób fizycznych zainteresowanych utworzeniem lub prowadzeniem działalności gospodarczej w obszarze ekonomii społecznej.

Przewiduje się:

- wsparcie lokalowe w celu organizacji spotkań (dostęp do internetu, telefon),
- udział profesjonalnego moderatora spotkań,
- nadzór i konsultacje specjalisty ds. przedsiębiorczości,
- obsługę biurową uczestników/czek,
- wsparcie merytoryczne w ramach dyżurów doradców oraz w ramach biblioteczki ISP,
- działalność informacyjno-promocyjną: przewiduje się wydanie 9 edycji informatora „Przedsiębiorczość Społeczna”.

W świadomości przeważającej części naszego społeczeństwa funkcjonuje przekonanie, że osoby znajdujące się w trudnej sytuacji życiowej powinny otrzymać pomoc od instytucji państwowych. Jednocześnie również osoby te, definiowane jako zagrożone wykluczeniem społecznym, nie widzą innej drogi niż ta do Ośrodka Pomocy Społecznej po zasiłek. W przedstawionym materiale wskazane są możliwości działalności odpłatnej organizacji pozarządowej oraz spółdzielni socjalnych, w tym zwłaszcza kwestie rejestracyjne oraz związane z bieżącą działalnością gospodarczą. Przedstawiony w artykułach proces tworzenia organizacji jest formą przewodnika dla osób zainteresowanych otwarciem spółdzielni socjalnych bądź działalności gospodarczej w obszarze III sektora.