

## Rubryka Monitorowania ACTION

Niniejszy Rubryka Monitorowania, stanowiąca część ram metodologicznych ACTION, jest dostępna, aby pomóc świadczeniodawcom VET, władzom lokalnym i organizacjom pozarządowym w lepszej ocenie i planowaniu działań na rzecz klimatu. Wyraźnie wskazuje on kryteria osiągnięć w czterech wymiarach - ludzi, projektów, praktyk i miejsca - z których każdy obejmuje wskaźniki należące do zestawu pięciu etapów pożądanej dojrzałości organizacyjnej (brak, inicjowanie, ustanawianie, rozwijanie i podtrzymywanie).

LUDZIE					
aspekt	brak	inicjowanie	ustanawianie	rozwijanie	podtrzymywanie
<b>wspólna praca wszystkich zaangażowanych grup</b>	brak stosunków pracy opartych na współpracy	świadomość znaczenia współpracy w pracy	między niektórymi zaangażowanymi grupami istnieją wspólne stosunki pracy	między większością zaangażowanych grup istnieją wspólne relacje pracy	między wszystkimi zaangażowanymi grupami istnieją wspólne stosunki pracy
<b>odzwierciedlenie różnorodności kulturowej organizacji i jej społeczności</b>	brak zwrócenia uwagi na różnorodność kulturową	świadomość konieczności uwzględnienia różnorodności kulturowej	pewna tolerancja i akceptacja dla różnorodności kulturowej	akceptacja, znajomość i prezentacja różnorodności kulturowej	powszechna wiedza, poszanowanie i celebrowanie różnorodności kulturowej
<b>uznawanie lokalnych/krajowych planów i/lub strategii dotyczących zmian klimatycznych</b>	brak uznania	znajomość planów i strategii	częściowe zrozumienie i akceptacja	istnieje zrozumienie, akceptacja i pewne związane z tym praktyki	powszechne i utrwalone praktyki
<b>tworzenie społecznych relacji do nauki</b>	brak relacji do nauki	świadomość, że relacje ze społecznością lokalną są pożądane do nauki	istnieją pewne wspólnotowe relacje na rzecz nauki	istnieje wiele społecznych relacji do nauki i istnieje potencjał na więcej	istnieją wielorakie, trwałe relacje społeczne umożliwiające uczenie się na różnych poziomach, przy wsparciu organizacyjnym
<b>angażowanie się w kluczowe procesy decyzyjne oparte na uczestnictwie</b>	brak konsultacji	świadomość, że pożądane są konsultacje z całą organizacją w sprawie kluczowych decyzji	nieliczne konsultacje między niektórymi grupami w podejmowaniu kluczowych decyzji	szerokie konsultacje między grupami w sprawie kluczowych decyzji	podejmowanie kluczowych decyzji odbywa się w drodze konsultacji w ramach całej organizacji
<b>zaangażowanie w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju</b>	brak działań	świadomość, że działania na rzecz zrównoważonego rozwoju są pożądane	nieliczne działania są podejmowane w organizacji	niektóre grupy podejmują skoordynowane działania, które są zgodne z całym planem/wizją organizacji	podejmowane są skoordynowane działania zgodne z całym planem/wizją organizacji, który pozwala na uczestnictwo wszystkich członków

LUDZIE					
aspekt	brak	inicjowanie	ustanawianie	rozwijanie	podtrzymywanie
<b>posiadanie wsparcia ze strony liderów organizacji w działaniach na rzecz klimatu</b>	brak wsparcia	liderzy organizacji są świadomi, że muszą wspierać działania na rzecz klimatu	niektórzy liderzy organizacji zapewniają skuteczne wsparcie, które umożliwia realizację niektórych aspektów działań na rzecz klimatu, ale nie wszystkich	wszyscy liderzy organizacji zapewniają skuteczne wsparcie, które umożliwia realizację niektórych aspektów działań na rzecz klimatu	wszyscy liderzy organizacji zapewniają skuteczne wsparcie, które umożliwia realizację wszystkich aspektów działań na rzecz klimatu
<b>angażowanie pracowników w rozwój zawodowy w ramach działań na rzecz klimatu</b>	brak rozwoju zawodowego	świadomość, że niezbędny jest rozwój zawodowy w działaniach na rzecz klimatu dla pracowników	organizacyjny rozwój zawodowy wszystkich pracowników odbywa się sporadycznie na zasadzie dobrowolności	istotny organizacyjny rozwój zawodowy wszystkich pracowników	pracownicy funkcjonują jako społeczność uczących się osób w ramach rozwoju zawodowego na rzecz działań na rzecz klimatu
<b>uznanie organizacji za część społeczności lokalnej, krajowej i globalnej w działaniach na rzecz klimatu</b>	brak całokształtu szkolnego podejścia do lokalnych, krajowych lub globalnych problemów związanych ze środowiskiem naturalnym/zrównoważonym rozwojem	brak całościowego podejścia do lokalnych, krajowych lub globalnych kwestii środowiskowych/zrównoważonego rozwoju	sporadycznie cała organizacja uznaje lokalne, krajowe i globalne kwestie środowiskowe	często zdarza się, że cała organizacja uznaje wzajemne powiązania między lokalnymi, krajowymi i globalnymi kwestiami ochrony środowiska.	wszyscy członkowie organizacji mają możliwość globalnego myślenia i działania na rzecz środowiska naturalnego w sposób właściwy dla ich rozwoju
<b>świętowanie osiągnięć całej organizacji w działaniach na rzecz klimatu</b>	brak świętowania	świadomość, że osiągnięcia powinny być odpowiednio celebrowane	osiągnięcia są odpowiednio celebrowane przez osoby zaangażowane i liderów organizacji	osiągnięcia są odpowiednio celebrowane przez całą organizację	szczerze, odpowiednie i regularne świętowanie osiągnięć
<b>ukierunkowanie nowych współpracowników na zrównoważony rozwój w organizacji</b>	nowi współpracownicy nie są nastawieni na zrównoważony rozwój	świadomość, że nowi współpracownicy powinni być zorientowani na zrównoważony rozwój	nowi współpracownicy są minimalnie zorientowani na zrównoważony rozwój	nowi współpracownicy są wyraźnie zorientowani na zrównoważony rozwój	nowi współpracownicy są aktywnie wspierani w celu zrozumienia i odgrywania roli w zrównoważonym rozwoju
<b>monitorowanie, ocena i refleksja</b>	organizacja nie monitoruje, nie ocenia	świadomość, że monitorowanie,	organizacja nieregularnie	organizacja regularnie monitoruje, ocenia i	monitorowanie, ocena i refleksja nad

	ani nie zastanawia się nad działaniami na rzecz klimatu ani nad zasadami zrównoważonego rozwoju	ocena i refleksja nad działaniami na rzecz klimatu i zrównoważonego rozwoju są pożądanymi	monitoruje, ocenia i zastanawia się nad niektórymi aspektami swoich działań w dziedzinie klimatu i zrównoważonych praktyk	zastanawia się nad większością działań na rzecz klimatu i aspektów zrównoważonego rozwoju oraz zaczyna wykorzystywać wyniki do informowania o przyszłych działaniach	działaniami w dziedzinie klimatu i praktyką w zakresie zrównoważonego rozwoju są gruntowne i bieżące oraz wykorzystywane do informowania o przyszłych działaniach
--	---	---	---	--	---

PROJEKTY					
aspekt	brak	inicjowanie	ustanawianie	rozwijanie	podtrzymywanie
<b>posiadanie całościowego planu organizacyjnego działań na rzecz klimatu</b>	nie istnieje całościowy plan	świadomość, że potrzebny jest udokumentowany plan całościowy	istnieje pewien minimalny plan całościowy w jakiejś udokumentowanej formie	istnieje całościowy plan zawierający pewne intencje operacyjne	istnieje całościowy plan obejmujący działania na rzecz klimatu we wszystkich aspektach życia organizacyjnego
<b>rozwijanie spójności między obszarami uczenia się a realizacją edukacji w zakresie zmian klimatu</b>	brak spójności lub powiązań między obszarami nauki a realizacją edukacji w zakresie zmian klimatu	świadomość, że pożądana jest spójność i powiązania między obszarami uczenia się a edukacją w zakresie zmian klimatu	istnieje pewna spójność i powiązania między obszarami uczenia się a edukacją w zakresie zmian klimatu	istnieje kilka organizacyjnych powiązań między obszarami kształcenia, co daje pewną spójność w realizacji edukacji na temat zmian klimatu	istnieją skuteczne powiązania między obszarami kształcenia i szkolenia w zakresie zmian klimatu, co prowadzi do spójnych ścieżek dalszego kształcenia
<b>wykorzystanie skutecznych metod pedagogicznych w edukacji dotyczącej zmian klimatu w celu rozwijania kompetencji do działania w zakresie zrównoważonego rozwoju</b>	brak zastosowania skutecznej pedagogiki	świadomość, że pożądanym jest stosowanie skutecznych metod pedagogicznych w celu rozwijania kompetencji do działania w zakresie zrównoważonego rozwoju	skuteczne metody pedagogiczne są wykorzystywane do rozwijania pewnych kompetencji w zakresie działań na rzecz zrównoważonego rozwoju	skuteczne metody pedagogiczne są wykorzystywane do rozwijania w pełni kompetencji do działania w zakresie zrównoważonego rozwoju	organizacja wykorzystuje skuteczne metody pedagogiczne do opracowania konkretnych działań na rzecz klimatu
<b>ułatwianie uczenia się w zakresie działań na rzecz klimatu w różnych środowiskach</b>	uczenie się nie jest wspierane	świadomość, że pożądanym jest, aby doświadczenia edukacyjne miały miejsce zarówno w organizacji, jak i poza nią	pewne doświadczenia w nauce są ułatwiane w różnych okolicznościach	istnieje wiele doświadczeń ułatwiających uczenie się w różnych środowiskach	doświadczenia edukacyjne są wspierane i odbywają się w różnych środowiskach, na terenie organizacji i poza nią

<p><b>przeprowadzanie oceny uznającej rozwój kompetencji do działania w zakresie zrównoważonego rozwoju</b></p>	<p>nie istnieje żadna ocena</p>	<p>świadomość tego, że uznanie rozwoju kompetencji do działania w zakresie zrównoważonego rozwoju jest ważne</p>	<p>niektóre oceny w konkretnym obszarze, które badają rozwój kompetencji do działania w zakresie zrównoważonego rozwoju</p>	<p>ma miejsce ocena merytoryczna w różnych obszarach i/lub ocena niezależna, w której uznaje się rozwój kompetencji do działania w zakresie zrównoważonego rozwoju</p>	<p>zintegrowana praktyka oceny występuje w różnych obszarach, a w niektórych przypadkach ma miejsce samodzielna ocena, która uznaje rozwój kompetencji do działania w zakresie zrównoważonego rozwoju</p>
---	---------------------------------	--	---	--	---

PRAKTYKI					
aspekt	brak	inicjowanie	ustanawianie	rozwijanie	podtrzymywanie
wykorzystanie procedur budżetowych i zakupowych opartych na zasadach zrównoważonego rozwoju	procedury budżetowe i zakupowe organizacji nie uwzględniają zasad zrównoważonego rozwoju	świadomość, że procedury budżetowe i zakupowe powinny uwzględniać zasady zrównoważonego rozwoju	budżetowanie i zakupy w całej organizacji od czasu do czasu uwzględniają zasady zrównoważonego rozwoju	zasady zrównoważonego rozwoju kierują wieloma aspektami budżetowania i zakupów w organizacji	zasady zrównoważonego rozwoju kierują całym budżetem i zakupami organizacji
posiadanie struktur wsparcia organizacyjnego dla działań w dziedzinie klimatu	brak istnienia takich struktur organizacyjnych	świadomość, że do wspierania działań na rzecz klimatu potrzebne są struktury organizacyjne	istniejące struktury organizacyjne, które wspierają działania w dziedzinie klimatu w niektórych obszarach	istniejące struktury organizacyjne, które wspierają działania na rzecz klimatu w wielu obszarach	kompleksowe struktury organizacyjne, które zapewniają wsparcie dla działań na rzecz klimatu we wszystkich obszarach
praktykowanie zrównoważonego zarządzania zasobami	brak dowodów na zrównoważone zarządzanie zasobami	świadomość potrzeby zrównoważonego zarządzania zasobami	niektóre zasoby są zarządzane w sposób jak najbardziej zrównoważony	większość zasobów jest zarządzana w sposób jak najbardziej zrównoważony	wszystkie zasoby są zarządzane w sposób jak najbardziej zrównoważony

MIEJSCE					
aspekt	brak	inicjowanie	ustanawianie	rozwijanie	podtrzymywanie
wykorzystanie różnych środowisk naturalnych do formalnego i nieformalnego uczenia się	organizacja nie wykorzystuje naturalnych środowisk do formalnego i nieformalnego uczenia się	świadomość, że korzystanie z różnych środowisk naturalnych jest ważne	niewiele środowisk naturalnych jest wykorzystywanych do formalnego i nieformalnego uczenia się	do formalnego i nieformalnego uczenia się wykorzystuje się kilka środowisk naturalnych	do celów formalnego i nieformalnego uczenia się wykorzystuje się szeroki wachlarz środowisk naturalnych, w tym od lokalnych zainteresowanych stron
posiadanie różnych środowisk naturalnych, które wspierają ludzi i ekosystemy	organizacja nie posiada różnorodnych środowisk naturalnych, które wspierają ludzi i ekosystemy	świadomość, że różne środowiska naturalne są ważne	nieliczne środowiska naturalne, które wspierają ludzi i ekosystemy	istnieje kilka środowisk naturalnych, które wspierają ludzi i ekosystemy	istnieje szeroka gama środowisk naturalnych, które wspierają ludzi i ekosystemy
rozwój nowej i istniejącej infrastruktury organizacyjnej korzystnej dla środowiska naturalnego	infrastruktura organizacji nie odzwierciedla zasad ochrony środowiska lub zrównoważonego rozwoju	świadomość, że infrastruktura powinna uwzględniać zasady ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju, które są korzystne dla środowiska naturalnego	rozwój kilku infrastruktur uwzględniających aspekty środowiskowe i zrównoważone	rozwój znacznej liczby infrastruktur uwzględniających aspekty środowiskowe i zrównoważone	rozwój wszystkich infrastruktur organizacyjnych opiera się na solidnych zasadach ekologicznych i zrównoważonego rozwoju, które są zintegrowane z edukacją w zakresie zmian klimatu